

23-63

～安心で、持続可能な社会の実現を目指して～

2023年10月13日

「サステナビリティレポート 2023」を発行します！

2023年 10月 13 日(金)から当社ホームページ上で公開

東京地下鉄株式会社(本社:東京都台東区、代表取締役社長:山村 明義、以下「東京メトロ」)は、東京メトログループのサステナビリティに対する取組みを広くお伝えすることを目的とした「サステナビリティレポート 2023」を、2023年10月13日(金)に発行します。

今回のレポートでは、本年3月に策定した「東京メトログループ人権方針」を中心とした人権尊重に向けた取組みや、新たに制定した「東京メトログループ DE&I 宣言」を含む人的資本経営の推進について紹介しています。また、脱炭素社会の実現に向けた「メトロCO₂ ゼロチャレンジ 2050」の変更及び目標達成に向けた推進方針を新たに掲載しています。さらに、昨年度開始したステークホルダーエンゲージメントについても引き続き拡充して掲載しています。

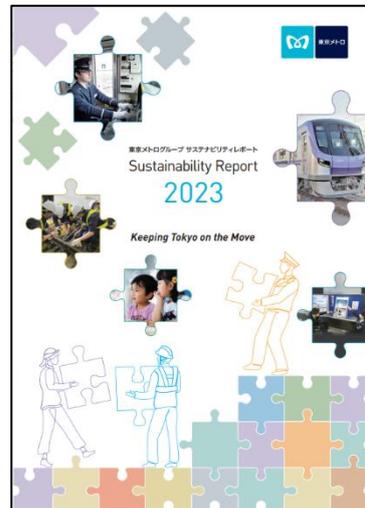
本レポートを通じて、引き続きステークホルダーの皆様と密にコミュニケーションを図り、「安心で、持続可能な社会」の実現を目指してまいります。

「サステナビリティレポート 2023」の概要は、下記のとおりです。

記

1 主な内容

- (1) トップメッセージ
- (2) サステナビリティ戦略
- (3) ステークホルダーエンゲージメント
- (4) 人権尊重に向けた取組み
- (5) 人的資本経営の推進
- (6) マテリアリティテーマに基づく各種取組み
(テーマ4に「メトロCO₂ ゼロチャレンジ 2050」を掲載)



サステナビリティレポート表紙

2 発行媒体

- ・電子データ 当社ホームページ <https://www.tokyometro.jp/corporate/csr/report/>
- ・冊子 当社ホームページからお申込みいただけます。(10月中旬予定)

(冊子の申込受付・発送は有限会社インフォワードが運営するCSRレポート/社会・環境報告書無料請求サイト「エコほっとライン」を使用しています)

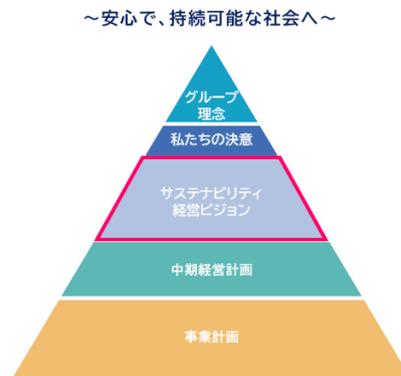
以上

東京メトログループのサステナビリティに係る方針

サステナビリティ経営

SDGs の目標年次である 2030 年に向けた当社グループの企業経営の思想及びステークホルダーへの提供価値を示したものとして、2020 年 9 月に特定した当社のサステナビリティ重要課題(マテリアリティ)をもとに、「サステナビリティ経営ビジョン」を策定し、経営体系に組み込んでいます。

【経営体系】



【サステナビリティ経営ビジョン】

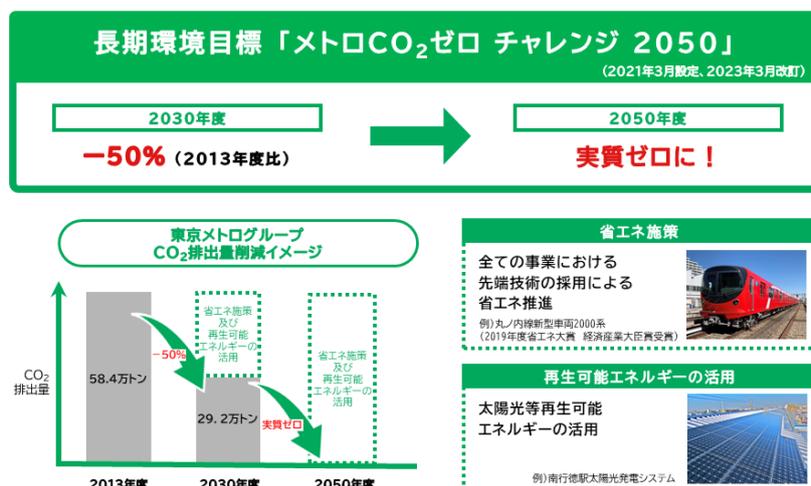
2030年に向けたこれからの東京メトログループ

東京メトログループは、グループ理念「東京を走らせる力」のもと、「安心で、持続可能な社会」の実現に向けて、サステナビリティを経営の中心に据え、5つのテーマに基づく価値を創造し、すべてのステークホルダーから選ばれる企業グループを目指します。

マテリアリティテーマ (提供価値)	Theme1 地下鉄を安全に、そしてつよく	Theme2 一人ひとりの毎日を 生き活きと	Theme3 東京に多様な 魅力と価値を	Theme4 地球にやさしい メトロに	Theme5 新たな時代を 共に創る力を
マテリアリティ (重要課題)	① 安全・安定輸送の実現 ② 強靱で安心な交通 インフラの構築	③ 移動の安心、 利便性・快適性向上 ④ 多様なライフ・ ワークスタイルへの対応	⑤ 都市・地域の魅力度向上	⑥ 脱炭素・循環型社会の実現 ⑦ 海外への展開・支援	⑧ 技術開発・DX・ パートナーシップの強化 ⑨ 人権の尊重/ダイバーシティ 推進/人材育成 ⑩ ガバナンス強化
取組みの方向性	<ul style="list-style-type: none"> たゆみなく「安全」の追求のために 安全を最優先とし、過去の事故を決して繰り返さないという全従業員の高い決意 継続的な改善、設備改良、新技術の導入等による事故の未然防止 首都直下地震や激甚化する気象災害に備えたスピード感を持った対策の推進 感染症拡大、テロ・サイバー攻撃等の脅威、犯罪等事件などに備えた危機管理機能の強化 	<ul style="list-style-type: none"> すべての人に、より安心・快適な移動を提供 「my! 東京MaaS」の推進を軸とするモビリティ変革に挑戦 社会やライフ・ワークスタイルの変化によって多様化するニーズに対応した事業展開 「my! 東京MaaS」の推進とも連携した、一人ひとりが「自分らしく」あるためのサービス提供 	<ul style="list-style-type: none"> 地域に根差した魅力の発掘・発信を通して、「ひと」と「まち」をつなぎ、沿線地域の豊かさを創出 多様なパートナーとの連携を通じた、駅・まち一体の調和のとれた空間整備、交通ネットワークの磨き込みにより、東京の魅力と価値を共創 	<ul style="list-style-type: none"> 先端技術や再生可能エネルギーの活用によるCO₂排出量の削減、資源循環の推進による環境負荷の低減 公共交通の利用促進及び環境性能に優れた鉄道技術の国内外への展開 これまで培ってきた技術やノウハウの海外展開による現地交通サービスの発展支援を通じ、海外各都市の持続可能な発展に貢献 	<ul style="list-style-type: none"> あくなき技術力の研鑽、デジタルトランスフォーメーション、パートナーシップの強化による業務の変革と新たな企業価値の創出 人権の尊重、ダイバーシティ推進、人材育成、健康経営・働き方改革の推進、労働安全衛生の確保 公正な組織統治の着実な実施

東京メトログループ長期環境目標「メトロ CO₂ ゼロ チャレンジ 2050」の変更

脱炭素化が加速する外部環境を踏まえ更なる高みを目指し、長期環境目標「メトロ CO₂ ゼロ チャレンジ 2050」の2030年度目標を-30%から-50%(いずれも2013年度比)に引き上げました。



〈特集1. 人権尊重に向けた取組み〉

特集1 人権尊重に向けた取組み

東京メトログループは、グループ理念「東京を走らせる力」のもと、「安心で、持続可能な社会」の実現に向け、当社グループの事業活動において影響を受ける全ての人の人権の尊重に向けた取組みを進めており、2023年3月「東京メトログループ人権方針」を策定しました。

人権の取組みについては、当社Webサイトをご覧ください。
<https://www.tokai-jr.com/csr/activities/03/humanrights/index.html>

東京メトログループ人権方針

本方針は、グループ理念、私たちの決意、サステナビリティ経営ビジョン、行動規範、行動基準に基づき、人権尊重の取組みについての約束を示すものであり、人権に関する関係者等を踏まえ、東京メトログループ全ての役員及び社員（雇用形態を問わない）に適用するとともに取引先・パートナー等に対しても、本方針の理解と支持を求め、ともに人権尊重を推進します。

東京メトログループにおける優先して取り組むべき人権課題

東京メトログループは、右記の課題を優先して取り組むべき人権課題として認識しました。なお、右記の課題は有識者意見委員会の内容を反映しており、社会の変化や事業の動向などを踏まえ、適宜見直しを図ります。

- ※ 社会に高い、サービスの提供を受ける権利の侵害
- ※ 安全かつ健やかな労働環境、生活水準を享受する権利の侵害
- ※ 選考考査の発生、休息、労働を持続可能な権利の侵害
- ※ ハラスメントの発生
- ※ プライバシーの侵害
- ※ 雇用条件・待遇における差別
- ※ 偽造・詐欺における差別

有識者ダイアログの実施

本方針を策定するに当たり、当社役員と人権に関する有識者とのダイアログを開催し、人権方針及び人権課題特定プロセス等に意見をいただきました。ステークホルダーの視点から人権リスクを理解することの重要性や、常に人権の取組みを進化させる必要性を認識し、人権方針に反映しました。中でも、お客様が安全に移動し、サービスを受ける権利は、当社としての重要な人権課題であると改めて認識しました。

人的尊重の推進に関わる今後の取組み

今後は、取締役会の監督のもと、サステナビリティ推進委員会を中心とした推進体制を構築し、人権尊重の取組みを進めていきます。特に、東京メトログループは、人権を尊重する責任を果たすために、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止又は軽減に取り組めます。対応策に優先順位をつける必要がある場合には、規模、範囲、発生可能性を考慮し、人権に対する最も深刻な負の影響に対処することを優先します。その上で、人権への負の影響を直接的又は間接的に引き起こす場合は、適切な手続きを通じて、是正及び救済に取り組めます。

ご意見を頂戴した主な有識者

国際的な人権に関する動向及び企業活動と人権の関係性について精通され、人権に関する企業とのダイアログ経験が多く有いらっしゃることを踏まえ、以下の二方にご意見を伺いました。

- 佐藤 純子氏 (中経社) 国際開発計画ビジネスと人権エグゼクティブオフィサー兼 弁護士
- 藤田 秀実氏 (中経社) LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役

ご意見を頂戴した主なご意見

- 人権は日本を生活のあらゆる自由の権利となるものであり、安全が確保されることで、生命の権利、移動する権利が保障される。経営活動における安全の確保は、生命の権利という人権の根幹を保障するものであり、重要な人権課題として捉えるべき。
- 人権方針策定として求められているものは幅広く網羅できていると考える。ただし、今後の検討に当たっては、マイノリティを含めて、ダイアログを継続するほか、取組（間接的に関与するもの）の必要性が異なるよう引き続き留意が必要である。
- 東京メトロの人権尊重に向けた取組みは、サプライチェーンの意味でも意義が大きい。社会からの期待度も高い。人権方針の策定をきっかけに取組みを進めるとともに対外的にも発信してほしい。他の鉄道会社との連携などを期待している。
- 救済可能性についてきちんと意識したうえで、優先順位付けを行うことが大事である。

人権への取組みの流れ

〈特集2. 人的資本経営の推進〉

特集2 人的資本経営の推進

東京メトログループが、「鉄道を核とした都市・生活創造型企業グループ」となるためには「構造変革」と「新たな取組」への挑戦が必要で、そのために、これまで以上に経営戦略と連動した、より実効性の高い人材戦略を策定し、各種人事施策を展開していきます。

人事施策については、P.73頁にもご覧ください。

人的資本経営の全体像

DE & Iの実現

目指す組織像の実現に向けて、DE&Iを推進していきます。多様化するお客様へのニーズに応えることはもちろん、人材確保の観点からも、多様な人材を積極的に迎え入れるとともに、社員一人ひとりの置かれた状況や特性に配慮して機軸や機会を提供することにより、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる企業風土を醸成し、活躍を促していきます。そして、エンゲージメント向上やイノベーションによる新たな価値創造へとつなげていきます。2023年5月に人事担当執行役員を委員長とした「DE&I推進委員会」を設け、DE&I推進に係る事項を協議・報告する場を設けました。なお、同年8月に「DE&I宣言」を策定し、女性活躍など、DE&I推進のための各種取組みを加速させていきます。

目指す組織像の実現

鉄道事業を中心として成長してきた東京メトログループですが、今後、都市・生活創造型事業を多様化するお客様のニーズに応えていくことで、選ばれる企業であることを目指していきます。

様々な環境変化があるなかにおいて、人材確保やイノベーションを実現するためには、社員一人ひとりが自覚して創造的・思考的な業務に挑戦していくことが求められますが、その前提として、社員一人ひとりの最大活躍を引き出すことのできる企業風土の醸成が必要であると考えています。

これまでの経歴等の延長線上で「答え」を出すことが難しくなっていることを踏まえ、「上位職が経験に基づき法定した位置が実行できる」ということだけでなく、「多様な社員がお互いに認め合い、アイデアを出し合い、切磋琢磨することでできる価値を創り出す」組織を目指していきます。

「メンバー・チームの安心感を高め、成長と挑戦を促すリーダーシップ」の実現

リーダーは、メンバー・チームの安心感を高め、成長と挑戦を促していく必要があります。具体的には、リーダーはまず、組織内で率先して実行しているメンバーの声に耳を傾け、思いやり、安心感を高めていきます。また、メンバーが自ら成長していくことを支援するとともに、挑戦を後押ししていきます。そして、チームとして最良のアウトプットを出せるよう、メンバー一人ひとりのつらみや所属の危機感を減らすためのサポートが必要となります。このようにリーダーシップが各組織におけるDE&I実現のために不可欠であり、そのために、メンバーの「自信」「挑戦」「価値」の実現やチームとしての成果創出があると考えています。リーダーの行動変革を促していきます。

目指す組織像の実現

「WORK-LIFE SMILE ACTION ～社員一人ひとりの最大活躍のために～」

- 働きやすさ向上
- 学びの機会創出
- 人材育成

グループ人材確保

「メンバー・チームの安心感を高め、成長と挑戦を促すリーダーシップ」の実現