

23-14

～安心で、持続可能な社会の実現を目指して～

2023年3月29日

## 「東京メトログループ人権方針」を制定しました

すべての人々の人権を尊重し、多様な価値観を活かした事業活動を行います

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、当社グループの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重すべく、「東京メトログループ人権方針」（以下、「本方針」という。）を定めました。

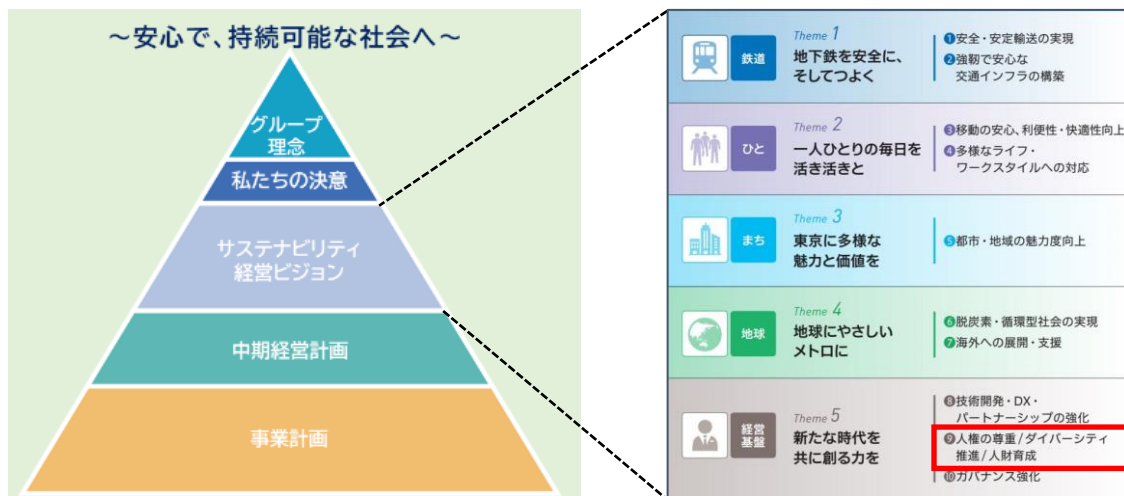
当社グループは現在、ESG の取組による持続可能な社会の実現への貢献として、社員一人ひとりの人権を尊重し、多様な人材が活躍できる働きがいにあふれた職場づくりや、サステナビリティ経営の推進を図るべく、ステークホルダーとの対話を通じた各種取組みを実施しています。

本方針は、当社グループの人権尊重の取組みについての約束を示すものであり、当社グループすべての役員及び社員に適用します。また、取引先・パートナー等に対しても、本方針への理解と支持を求め、ともに人権の尊重を推進します。

なお、サステナビリティ経営ビジョンにおいて「人権の尊重」をマテリアリティ（重要課題）として定めており、新たな中期経営計画「東京メトロプラン 2024」においても関連指標を KPI として設定し、様々な取組みを進めてまいります。

本方針に基づき、お客様、取引先、社員、地域・社会をはじめとするすべての人々の人権を尊重し、多様な価値観を生かした事業活動を行うことで、「安心で、持続可能な社会」の実現を目指してまいります。本方針の概要は、別紙のとおりです。

### 【経営体系及びサステナビリティ経営ビジョン(マテリアリティテーマ)における位置付け】



【中期経営計画「東京メトロプラン 2024」における取組み】  
・人権デュー・ディリジェンスの実施、各種研修の実施 等

## 東京メトログループ人権方針

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すべての人々の人権を尊重すべく、「東京メトログループ人権方針」(以下、「本方針」という。)を定めます。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す。

### 1 基本的な考え方

東京メトログループは、人権に関する国内法に加え、「ビジネスと人権に関する指導原則(国際連合)」に基づき、「国際人権章典(国際連合)」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言(国際労働機関)」のほか、「子どもの権利とビジネス原則(ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレン)」等の人権に関する国際規範を支持、尊重します。

また、これらの人権に関する国際規範等を踏まえ、お客様、取引先、社員、地域・社会をはじめとするすべての人々の人権を尊重し、多様な価値観を活かした事業活動を行います。

### 2 適用範囲

本方針は、東京メトログループすべての役員及び社員(雇用形態を問わない)に適用します。また、取引先・パートナー等に対しても、本方針への理解と支持を求め、ともに人権の尊重を推進します。

### 3 人権を尊重する責任

東京メトログループの事業活動において、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることを回避し、そのような影響が生じた場合は、是正に向けて適切に対処することにより、人権尊重の責任を果たします。また、各国の人権・労働に関する法令を遵守し、人権侵害の防止に取り組みます。なお、東京メトログループが直接的に人権への負の影響を助長していない場合でも、サプライチェーンにおいて東京メトログループの取引先・パートナー等が人権への負の影響を引き起こしている場合、東京メトログループは、当該関係者に対し、人権を侵害しないよう働きかけを行います。

### 4 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、人権に関する国際規範等に則り、人種、宗教、性別、年齢、性的指向・性自認等、障がいの有無、国籍等を理由とした差別を行わないこと及び差別に加担しないことを遵守します。また、人身売買、強制労働、児童労働を禁止し、結社の自由、団体交渉権、同一報酬等についても保障するものとします。

また、東京メトログループは、以下の課題を優先して取り組むべき人権課題として認識しています。なお、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。

- 安全に商品・サービスの提供を受ける権利の侵害
- 安全かつ健康的な作業・生活環境を享受する権利の侵害
- 過重労働の発生、休息・余暇を持つ権利の侵害
- 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
- 機会・評価における差別

## 5 推進体制

本方針を実現するため、東京メトログループは、サステナビリティ推進委員会を設置し、取締役会の監督のもと人権尊重の取組みを進めていきます。

## 6 人権を尊重する取組みの推進

### (1)人権デュー・ディリジェンス

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みます。

東京メトログループの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、救済可能性を考慮し、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。

### (2)是正・救済

東京メトログループは、人権への負の影響を直接的又は間接的に引き起こした場合は、適切な手続きを通じて、是正及び救済に取り組みます。

### (3)ステークホルダーとの対話・協議

東京メトログループは、関連するステークホルダーと誠実に対話し協議することにより、人権尊重の取組みの向上及び改善に努めます。

### (4)教育・研修

東京メトログループは、本方針が理解され、あらゆる人々の人権が尊重されるよう、役員及び社員に対して、人権問題に関する正しい知識・認識が根付く教育と研修を実施します。また、東京メトログループの取引先・パートナー等に対しても、人権を侵害しないよう理解浸透に努めます。

### (5)情報開示

東京メトログループは、本方針に基づく人権尊重の取組み状況について、Webサイト等を通じて、適切に情報開示を行います。

本方針は、2023年3月24日、取締役会において決議されています。

制定日 2023年3月24日

代表取締役社長

山村明義

### 【参考】東京メトログループのSDGs(持続可能な開発目標)への貢献について

東京メトログループは、サステナビリティ重要課題(マテリアリティ)の特定に合わせて、SDGsに掲げられている17の目標、169のターゲットとの関連性を整理しました。引き続きマテリアリティに係る各種施策を通じてSDGsの達成に貢献していきます。

なお、本リリースの取組みは、主にSDGsにおける目標3番「すべての人に健康と福祉を」、5番「ジェンダー平等を実現しよう」、8番「働きがいも経済成長も」、10番「人や国の不平等をなくそう」及び16番「平和と公正をすべての人に」に貢献するものと考えています。

東京メトログループのサステナビリティ重要課題とテーマ

<https://www.tokyo-metro.jp/corporate/csr/materiality.html>

サステナビリティレポート 2022

<https://www.tokyo-metro.jp/news/2022/213626.html>

SUSTAINABLE  
DEVELOPMENT  
GOALS

