最終更新日：2024年10月23日
東京地下鉄株式会社
代表取締役社長 山村明義
問合せ先：03-3837-7022
証券コード：9023
https://www.tokyometro.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

［基本的な考え方］
当社は、全てのステークホルダーへの提供価値を高め、より信頼される企業になるため、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることで経営の透明性・公正性を確保するとともに、迅速な業務遂行に努め、より効率的な企業経営による経営基盤の強化を目指しています。
［基本方針］
1．株主の権利・平等性の確保
当社は、様々な株主の権利・平等性が実質的に確保されるよう適切な対応を行うとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行います。
2．株主以外のステークホルダーとの適切な協働
当社は、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出を実現するには、様々なステークホルダーと良好な関係を保ち、対話を繰り返し、連携していくことが必要であることを十分に認識し、ステークホルダーとの適切な協働に努めます。
3．適切な情報開示と透明性の確保
当社は、経営の透明性を確保するため、常に株主、投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行えるよう社内体制の充実に努め、株主、投資家への会社情報の適時適切な開示について真摯な姿勢で臨むことを適時開示の基本方針とし、法令に基づく情報開示を適切に行うのみならず、法令に基づく開示以外の情報提供やその有用性の向上に主体的に取り組みます。
4．取締役会等の責務
当社の取締役会は、当社グループの経営戦略について方向付けを行います。また、取締役による適切なリスクテイクを支える環境を整備するとともに、独立性の高い社外取締役を選任し、経営陣・取締役に対する実効性の高い監督を行います。
5．株主との対話
当社は、株主総会の場以外においても、株主との間で建設的な対話を行い、株主の声に耳を傾け、その関心・懸念に正当な関心を払います。また、会社の経営方針を株主に分かりやすく明確に説明し、株主を含むステークホルダーの立場に関するバランスのとれた理解と、そうした理解を踏まえた適切な対応に努めます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

［補充原則1－2④　議決権電子行使の環境づくり］
議決権の電子行使環境の整備は実施しておりませんが、今後、対応する予定です。

［原則4－2　中長期的な会社業績や潜在的リスクを反映させた経営陣報酬のインセンティブ付け］
当社は、社外取締役でない取締役に対し、基本報酬のほか、事業年度ごとの業績に連動する指標として当社の業績、役位に応じた職責、代表権の有無等を勘案し決定した役員賞与を、現金報酬により支給していますが、中長期のインセンティブ付与に関する施策については、今後、最適と思われる方法を検討してまいります。

［補充原則4－2①　インセンティブ機能を念頭に置いた報酬制度の設計及び報酬額の決定］
当社は、社外取締役でない取締役に対し、基本報酬のほか、事業年度ごとの業績に連動する指標として当社の業績、役位に応じた職責、代表権の有無等を勘案し決定した役員賞与を、現金報酬により支給します。なお、中長期のインセンティブ付与に関する施策については、今後、最適と思われる方法を検討してまいります。

［原則4－3　取締役会による会社業績等の適切な評価結果に基づく経営陣幹部の人事への適切な反映］
取締役会に付議される代表取締役社長の選定・解職議案及び株主総会に諮る取締役の選解任議案については、手続きの客観性及び透明性を確保する観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会に事前に諮り、その答申を踏まえ決定していますが、会社業績等の評価を踏まえたより適切性の高い経営陣幹部人事が行えるよう、今後、最適と思われる方法を検討してまいります。

［補充原則4－3①　取締役会による、会社業績等の評価を踏まえた経営陣幹部の選解任］
取締役会に付議される代表取締役社長の選定・解職議案及び株主総会に諮る取締役の選解任議案については、手続きの客観性及び透明性を確保する観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会に事前に諮り、その答申を踏まえ決定しています。会社業績等の評価を踏まえた選解任について、今後、最適と思われる方法を検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

［原則1－4　上場株式の政策保有に関する方針及び政策保有株式の議決権行使基準］
取引や事業戦略上、特に必要である場合にのみ、他社株式を取得・保有することを基本とし、毎年度、取締役会において、全保有銘柄を対象に、保有目的、中長期的な便益や将来の見通しを踏まえ、保有に伴うリスク・リターンが目標とする資本効率性に係る水準に見合っているか等を考慮し、その保有の適否を検証した上で、必要が認められなくなったものは縮減を図ることとしております。
また、政策保有株式については、全ての議案に対して議決権を行使しています。各議案については、政策保有株式の保有目的と整合が取れているか確認し、投資会社の企業価値を中長期的に損ねる等、当社グループに不利益をもたらすおそれがないかを踏まえ、総合的に賛否を判断して

います。

【原則1－7 取締役会による関連当事者取引に係る手続の枠組みの開示】
関連当事者間の取引が会社及び主要株主等の利益を害さないよう、取締役の競業取引及び会社と取締役間の取引については、法令及び取締役会規則の定めに基づき、取締役会の承認を得ることとしています。また、当社と主要株主等との取引については、取締役会へ付議する基準を設け、該当する場合には取締役会で承認を行っております。
なお、当社ではグループ役員・主要株主等について定期的に関連当事者間取引に関する調査を実施し、関連当事者間取引の把握と確認に努めています。

【補充原則2－4① 人材の多様性に関する定量的な目標等の開示】
本報告書III. 3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況をご参照ください。

【原則2－6 企業年金運用取組に関する開示及び受益者と会社間の利益相反の管理】
当社は、加入員・受給者等に対する年金給付を将来にわたって確実に行うことを目的に「年金資産運用の基本方針」を定め、年金資産の運用を行っています。外部専門家の知見を取り入れ、資産構成割合の策定と運用機関を決定するとともに、運用状況の定期的なモニタリングによる評価を行っています。また、人事部及び財務部から構成される資産運用委員会を設置し、資産運用実績及び資産構成の策定等について審議を行っています。

【原則3－1 情報開示の充実】
（ⅰ）会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画
当社は、「グループ理念」、お客様に向けた安全とサービスに関する考えを明確化した「私たちの決意」、「サステナビリティ経営ビジョン」、「中期経営計画」及び「事業計画」を策定し、当社ホームページ等において開示しております。
（ⅱ）コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
本報告書Ⅰ.1.【基本的な考え方】及び【基本方針】に記載しております。
（ⅲ）取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続
下記Ⅱ. 1【取締役報酬関係】「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご覧ください。
（ⅳ）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続
取締役及び監査役の選解任並びに代表取締役社長の選定・解職に関する方針と手続については、以下のとおりです。
・社外取締役ではない取締役については、各事業分野に精通し、さまざまな知識及び経験を有する者から選任いたします。
・社外取締役については、各人の経歴等に基づく豊富な知識及び経験を当社の経営に活かすことができる者を選任いたします。さらに独立社外取締役については、経営の意思決定の過程等で、専門分野を含めた幅広い知見に基づく助言、及び独立した立場で実効性の高い監視・監督を行うことができる人材を選任し、取締役の3分の1以上といたします。
・監査役については、取締役会から独立した立場で取締役の職務執行の監査を行うため、多様な分野において豊富な知識及び経験を有する者を招請することとし、財務及び会計に関する専門的な知見を十分に有する者を1名以上選任いたします。
・会社は、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会を設置し、委員長は、独立社外取締役から選任いたします。取締役会は、代表取締役社長の選定・解職議案及び株主総会に諮る取締役の選解任議案については、手続きの客観性及び透明性を確保する観点から、事前に指名・報酬委員会に諮り、指名・報酬委員会は、取締役会から独立した立場で諮問事項について答申を行います。
・取締役の選解任議案については、株主総会に諮る議案を取締役会に付議し、取締役会決議により決定いたします。監査役の選解任議案については、監査役会の同意を得た上で株主総会に諮る議案を取締役会に付議し、取締役会決議により決定いたします。
・なお、東京地下鉄株式会社法（平成14年12月18日法律第188号）第5条により、代表取締役の選定・解職及び監査役の選任・解任には国土交通大臣の認可がなければ効力を発生しないこととされております。
（ⅴ）取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の個々の選解任・指名理由
当社は、取締役及び監査役の選解解任議案を株主総会に付議する際、候補者の略歴、地位及び担当をふまえた個々の選解任理由を、株主総会参考書類において開示しております。

【補充原則3－1③ 気候変動リスク及び人的資本・知的財産への投資についての開示】
気候変動リスクについては、当社は2022年3月にTCFD提言への賛同を表明し、TCFD提言に基づく気候変動リスク・機会を特定の上、それらに対応する体制等について情報開示を行っています。開示情報を活用してステークホルダーの皆様と対話を進めるとともに、長期環境目標「メトロCO2ゼロ チャレンジ 2050」に基づき気候変動に関する取組みを推進し、当社グループ全事業のCO2排出量「2030年度－50%（2013年度比）、2050年度実質ゼロ」を目指します。
人的資本については、「求める人財像」を定め、それを人財戦略の中核に据え、各種施策の推進及び情報開示を進めてまいります。
また、当社グループは、サステナビリティレポートにおいて、事業活動を通じて「安心で、持続可能な社会」を実現する仕組みを示した「東京メトログループの価値創造プロセス」を掲載しており、知的資本等の経営資源や価値を生み出すビジネスモデル、提供価値について開示しております。

【補充原則4－1① 取締役会による経営陣への委任範囲の明確化及びその概要の開示】
取締役会で審議・報告すべき事項について、法令及び定款に定めるもののほか、「取締役会規程」、「取締役会付議基準」において明確にしております。それ以外の事項については、取締役社長以下の経営陣に委任しており、その内容は、職務権限規則等の社内規程に基づき、適切な権限者により決定するよう定めております。

【原則4－9 取締役会による独立社外取締役の独立性判断基準の策定及びその開示】
当社の社外役員について、東京証券取引所が定める独立性基準に加え、以下各号のいずれの基準にも該当しない場合、独立性を有するものと判断しております。
（1）「過去3事業年度のいずれかにおいて、当社の連結売上高の2%以上を占める取引先」の業務執行者（業務執行取締役、執行役、執行役員その他これらに準ずる者及び使用人。以下同じ。）
（2）「過去3事業年度のいずれかにおいて、当社が連結売上高の2%以上を占める取引先」の業務執行者
（3）「当社の主要な借入先（過去3事業年度末において、当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性のない程度に依存している金融機関その他の大口債権者）」の業務執行者
（4）「過去3事業年度末のいずれかにおいて、総議決権の10%以上を保有する当社の主要株主」の業務執行者
（5）過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から年間10百万円超の報酬を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家（その者が法人等の団体である場合は、その者の直前3事業年度のいずれかにおいて、当社及びその連結子会社から得ている財産上の利益が年間収入の2%を超える法人等の団体に所属する前段に掲げる者）
（6）過去3事業年度のいずれかにおいて、当社から年間10百万円超の寄付・助成を受けている者。ただし、その者が法人である場合は、その者の直前3事業年度のいずれかにおいて、当社及びその連結子会社から得ている寄付・助成が、その者の年間売上高又は年間総収入の2%を超える法人の業務執行者である者
（7）最近3年間において、当社の外部会計監査人であった公認会計士又は監査法人に所属する者（ただし、事務的又は補助的スタッフを除く。）

(8) 当社及び連結子会社の取締役等の配偶者又は二親等以内の親族
(9) 上記各号のほか、独立性を疑わせる重要な利害関係を有している者

【補充原則4－10①　独立した諮問委員会の設置による独立社外取締役の活用】
下記Ⅱ．1【取締役関係】補足説明をご覧ください。

【補充原則4－11①　取締役の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方の開示】
取締役の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方については、以下のとおりです。
・当社取締役会は、全てのステークホルダーへの提供価値を高め、より信頼される企業となるため、透明・公正かつ迅速な意思決定を行うとともに、実効性の高い監督（モニタリング）を行っております。
・社外取締役ではない取締役については、各事業分野に精通し、さまざまな知識及び経験を有する者、社外取締役についても、各人の経歴等に基づく豊富な知識及び経験を当社の経営に活かすことができる者により構成しております。
・取締役の選任にあたっては、経営のダイバーシティの観点からジェンダー等の多様性にも留意しております。また、取締役会による監督（モニタリング）機能の充実を図っていく観点から、取締役の員数は定款の定めに従い 15名以内、独立社外取締役を取締役の 3 分の 1 以上とする体制としております。
・なお、中長期的な経営戦略及び経営課題に基づいて、当社が取締役に期待するスキル（知識・経験）については、スキル・マトリックスに記載しております。

【補充原則4－11②　取締役・監査役の他の上場企業役員との兼任状況の毎年の開示】
当社の取締役・監査役の主要な兼職については、有価証券報告書において開示しております。今後はその他の開示書類等における開示についても検討してまいります。

【補充原則4－11③　取締役会の実効性についての分析・評価及び結果の概要の開示】
当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的として、取締役会の実効性につき、自己評価・分析を実施しております。
自己評価・分析につきましては、外部機関の助言を得ながら以下の方法で行いました。
〈実施方法〉
2023年10月に取締役会の構成員である全ての取締役及び監査役を対象にアンケートを実施しました。外部機関に直接回答することで匿名性を確保いたしました。また、一部の取締役に対して、外部機関によるインタビューを実施しました。
外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2024年1月の取締役会において、分析・議論・評価を行い、2024年2月の取締役会において、抽出された課題への対応の方向性を決定しました。その結果の概要は以下のとおりです。
〈結果の概要〉
アンケート・インタビューの回答からは、社外取締役が増員されたことや取締役会の付議基準を見直したことで取締役会の議論が充実したこと、社外取締役に対する情報が適切に行われていること等、取締役会の構成・運営・議論に関して、概ね肯定的な評価が得られました。このことから、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しております。
一方で、DX及び人的資本を含む中長期的な戦略、リスク管理体制の構築に関する議論の充実等、取締役会の機能のさらなる向上に向けた課題についても共有いたしました。
今後、当社の取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ったうえで迅速に対応し、取締役会の機能を高める取り組みを継続的に進めてまいります。

【補充原則4－14②　取締役・監査役のトレーニングの方針の開示】
取締役・監査役のトレーニングについては、外部の専門家や有識者を招いた役員向けの講演会等を継続的に開催しているほか、研修会や現場視察等を定期的に実施しております。

【原則5－1　株主との対話促進のための体制整備・取組に関する方針の開示】
株主との建設的な対話を促進するための方針については、以下のとおりです。
・株主との対話の担当部署は、経営企画本部IR室及び総務部とし、経営企画本部長がこれを統括します。株主との対話の対応者は、取締役又は執行役員を基本としつつ、株主の要望と関心事項もふまえて、当社が決定します。
・対話の担当部署は、適宜関係部署と対話内容を共有します。
・個別面談以外に、決算説明会を開催し、その内容を当社ホームページにおいて開示するなど、IR活動の充実を図ります。
・株主との対話によって得られたご意見等については、取締役会等において、取締役や監査役、執行役員等に報告します。
・インサイダー情報については、社内規程に基づき、適切に管理します。また、会社情報を適時適切に発信すべく、ディスクロージャー・ポリシーを定めております。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（検討中）】
将来の企業価値向上に資するものを成長投資と位置づけ、資本コスト以上を基本としたハードルレートを設定し、投資判断を実施しております。
具体的な「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」については、今後開示する予定です。

【株主との対話の実施状況等】
株主との対話に関する取組み等については、サステナビリティレポートにて開示をしております。今後、実施状況についても開示を充実させていく予定です。

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%未満

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）
財務大臣	310,343,185	53.42
東京都	270,656,815	46.58

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

【大株主の状況】は2024年3月31日現在の株主名簿に基づき記載しています。

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	陸運業
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

親会社や上場子会社など、コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情はありません。

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
杉山　武彦	学者								△			
小林　英三	他の会社の出身者											
武井　奈津子	他の会社の出身者											
井村　順子	公認会計士											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
杉山　武彦	○	杉山武彦氏は、一般財団法人運輸政策研究機構・運輸政策研究所（現在は一般財団法人運輸総合研究所）の出身であります。同法人と当社は取引関係にありますが、同社との取引規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはありません。	一橋大学商学部教授のほか、運輸政策研究所の所長を務めるなど、交通経済学者としての豊富な識見を有し、経営陣から独立した客観的視点から業務執行に対する監督をすることに適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性判断基準を充足しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に指定しました。
小林　英三	○	なし	日本銀行理事のほか、日本証券金融株式会社において代表取締役社長を務めるなど、経営、財務・会計、人事・労務・人財開発に関する豊富な識見を有し、経営陣から独立した客観的視点から業務執行に対する監督をすることに適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性判断基準を充足しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に指定しました。
武井　奈津子	○	なし	ソニーグループ株式会社において常務法務部シニアマネジャーを務めるなど、経営、法務、リスクマネジメントに関する豊富な識見を有し、経営陣から独立した客観的視点から業務執行に対する監督をすることに適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性判断基準を充足しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に指定しました。
井村　順子	○	なし	新日本有限責任監査法人（現：ＥＹ新日本有限責任監査法人）においてシニアパートナーを務めるなど、財務・会計、人事・労務・人財開発に関する豊富な識見を有し、経営陣から独立した客観的視点から業務執行に対する監督をすることに適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性判断基準を充足しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に指定しました。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明

取締役等の指名･報酬等に係る取締役会の機能の独立性･客観性と説明責任を強化することを目的として、指名･報酬委員会を2022年7月に設置しております。本委員会は、委員3名以上で構成し、委員長を務める独立社外取締役のもと、客観的かつ公正な観点から、取締役等の指名･報酬等について審議の上、その結果を取締役会に報告しております。具体的には、取締役選任案、役付取締役･代表取締役の選定案、取締役の業績評価基準、役員報酬額等に関する審議を行っております。2023年度は、全委員出席のもと5回の委員会を開催いたしました。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	4 名
監査役の人数	4 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役は、会計監査人から監査計画、会計監査人の職務の遂行が適正に行われることを確保するための体制、監査結果及び会計監査人が把握した内部統制の状況について報告を受けるとともに、意見交換を行う等、緊密に連携しております。また、監査室から、内部監査及び財務報告に係る内部統制評価の計画及び結果の報告を受けています。
監査室は、内部監査及び財務報告に係る内部統制評価の計画の策定及びその実施にあたっては、会計監査人の行う監査との調整を図るとともに、会計監査人の求めに応じて内部監査及び財務報告に係る内部統制評価の計画、進捗状況及び結果を報告する等、緊密に連携しています。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
齋藤　宏	他の会社の出身者										△			
徳田　郁生	その他													△
延與　桂	その他													△

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a　　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　　上場会社の親会社の監査役
e　　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
齋藤　宏	○	齋藤宏氏は、みずほフィナンシャルグループ顧問であります。同グループと当社は取引関係にありますが、同社との取引規模・性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはありません。	株式会社みずほコーポレート銀行（現在は株式会社みずほ銀行）において要職を歴任するなど、民間的経営の観点からの卓越した手腕と識見を有しており、経営を監査することに適任であると考えております。また、同氏は、証券取引所が定める独立役員の要件及び当社社外役員独立性判断基準を充足しており、一般株主と利益相反のおそれがないことから独立役員に指定しました。
徳田　郁生		なし	財務省における行政経験を経た幅広い識見と卓越した手腕を有しており、経営を監査することに適任であると考えております。
延與　桂		なし	東京都における行政経験を経た幅広い識見と卓越した手腕を有しており、経営を監査することに適任であると考えております。

【独立役員関係】

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他

該当項目に関する補足説明

当社は、社外取締役でない取締役に対し、基本報酬のほか、事業年度ごとの業績に連動する指標として当社の業績、役位に応じた職責、代表権の有無等を勘案し決定した役員賞与について、現金報酬により支給します。なお、中長期のインセンティブ付与に関する施策については、今後、最適と思われる方法を検討してまいります。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の) 開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

当事業年度において、当社の取締役及び監査役に支払った報酬等は以下のとおりです。

【取締役(社外取締役を除く)】
報酬等の総額:231百万円(基本報酬:193百万円、業績連動報酬(役員賞与):37百万円)、対象となる役員の員数:15名
【監査役(社外監査役を除く)】
報酬等の総額:20百万円(基本報酬:20百万円、業績連動報酬(役員賞与):なし)、対象となる役員の員数:1名
【社外役員】
報酬等の総額:69百万円(基本報酬:69百万円、業績連動報酬(役員賞与):なし)、対象となる役員の員数:7名

(注) 1 上記には、2023年6月27日をもって退任した取締役8名を含めています。
2 上記基本報酬には、当期中に役員退職慰労引当金として費用計上した、取締役分8百万円、監査役分0百万円、社外役員分4百万円を含めています。
3 2023年3月24日開催の取締役会において、2023年6月27日をもって役員退職慰労金制度を廃止することについて決議し、2023年6月27日開催の第19期定時株主総会において、役員退職慰労金制度の廃止に伴う打切り支給について決議されています。
なお、役員退職慰労金制度の廃止に伴う打切り支給は、当該制度廃止時までの在任期間に応じた慰労金を退任時に支給するものです。
4 上記業績連動報酬(役員賞与)は、当期中に役員賞与引当金として計上した額です。
なお、当社の業績目標であり、業績連動報酬の指標としている連結営業利益の当事業年度における実績は、76,359百万円でした。
5 取締役の報酬限度額は、年額300百万円です。
(2004年3月24日開催の創立総会決議 終結時点での取締役の員数12名(うち社外0名))
6 監査役の報酬限度額は、年額70百万円です。
(2004年3月24日開催の創立総会決議 終結時点での監査役の員数4名(うち社外3名))

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1 基本方針
当社は、社外取締役でない取締役に対し、役位に応じた職責等を踏まえた基本報酬を支給するとともに、事業年度ごとの業績に連動する役員賞与を支給します。社外取締役に対しては、その職責に鑑み、基本報酬のみを支給します。なお、取締役の報酬総額については、株主総会で決議された報酬限度額とします。
2 取締役の個人別の報酬の内容についての決定に関する事項
取締役の個人別の報酬額(基本報酬・役員賞与)の決定については、取締役会において決議の上、代表取締役社長に一任します。代表取締役社長は、透明性及び公正性を確保する観点から、委員の過半数が独立社外取締役で構成される指名・報酬委員会に諮り、当該委員会の審議結果を踏まえてこれを決定します。
3 基本報酬の決定に関する方針
基本報酬は、月例による固定報酬とし、役位に応じた職責、当社の業績、他社水準、従業員給与の水準等を勘案し決定します。
4 業績連動報酬(役員賞与)の決定に関する方針
役員賞与は、事業年度ごとの業績に連動する指標として当社の業績、役位に応じた職責、代表権の有無等を勘案して決定し、現金報酬として毎年一定の時期に支給します。
5 取締役の個人別の報酬(基本報酬・役員賞与)の額に対する割合の決定に関する方針
社外取締役でない取締役の基本報酬と役員賞与の割合については、事業年度ごとの業績に連動する報酬が全報酬の一定程度の割合を占める構成となるように、おおよそ8:2としています。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役に対しては、他の取締役と情報格差が生じないよう情報提供を行う体制を整備し、必要に応じて担当部等からの説明等を行えるようにしております。
社外監査役に対しては他の監査役と情報格差が生じないよう情報提供を行い、社外監査役から社内調査を受けた場合には、円滑に対応できるようにしております。また、監査役を補佐するための専任スタッフとして監査役室に5名を配置し、監査役監査の補助を行っています。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
奥　義光	相談役	経営に対する助言等	常勤、報酬有	2017/6/29	1年

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	1 名

その他の事項

―――

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要）

当社の取締役会は、社外取締役4名を含む11名で構成され、原則月1回の開催により、法令又は定款に規定するもののほか、経営に関する重要な事項についての決定及び業務執行の監督を行っています。2023年度は19回開催し、取締役の年度内の出席率は99.5%でした。
また、社長の諮問機関である経営会議は、代表取締役、執行役員及び必要に応じて社長の指名する者が出席することとしており、経営に関する重要な事項について審議し、迅速かつ適切な業務執行を行っています。
当社は監査役制度を採用しており、3名の社外監査役を含む監査役4名で構成され、監査役会の開催のほか、取締役会その他重要な会議への出席、重要な決裁書類の閲覧など、取締役の職務執行について厳正な監査を行っています。
監査役監査については、監査役会を定期的に開催し、監査方針及び監査計画に基づき、業務執行状況について監査を実施するとともに、必要に応じ各取締役から業務の執行状況についての個別聴取を行っています。監査役を補佐するための専任スタッフとして監査役室に5名を配置し、監査役監査の補助を行っています。
内部監査については、社長直轄の組織である監査室に24名を配置し、うち室長以下9名が社内規程に基づく適正な業務の執行状況について内部監査を行うとともに、グループ会社の監査も行っています。また、監査結果について社長及び監査役に報告し、その後取締役会に報告しています。
会計監査については、有限責任監査法人トーマツと監査契約を締結しています。当事業年度において監査業務を執行した公認会計士は小口誠司（継続監査年2年）、後藤久美子（同1年）であり、同監査業務に係る補助者は40名（公認会計士8名、その他32名）です。
取締役個別の報酬については「報酬額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。
当社は、社外取締役及び監査役との間において、会社法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しており、その限度額は法令が定める額としています。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

事業内容、規模等を総合的に勘案し、現状のコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2024年6月開催の定時株主総会の招集通知は、開催日の22日前である5月30日に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	2024年6月開催の定時株主総会は、集中日の6日前である6月21日に開催しています。
その他	株主総会の招集通知を当社ホームページに掲載しております。今後は、インターネットによる議決権行使等、より多くの株主の意思が反映できるような仕組み作りのほか、オンライン配信等、より多くの株主に情報提供できるような環境整備の必要があると認識しており、今後検討していく課題であります。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社はディスクロージャー・ポリシーを定めており、当社ホームページにおいて公表しております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに定期的に説明会を開催する予定です。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	アナリスト・機関投資家向けに定期的に説明会を開催する予定です。	なし
海外投資家向けに定期的説明会を開催	海外投資家向けに定期的に説明会を開催する予定です。	なし
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページにIR専用ページを作り、IR資料等を掲載しております。	
IRに関する部署（担当者）の設置	担当部署として、経営企画本部にIR室を設置しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	2022年3月に新たに策定した「サステナビリティ経営ビジョン」にすべてのステークホルダーを尊重する旨明記するとともに、各ステークホルダーへの取組みについては、別途サステナビリティレポート等報告書にて開示をいたします。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社グループでは、特に取り組むべきサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）を特定するとともに、これらを「サステナビリティ経営ビジョン」として位置づけており、事業を通じて課題解決を図るべく各種施策を推進しております。 また、マテリアリティのひとつである「脱炭素・循環型社会の実現」に貢献すべく、長期環境目標「メトロCO2ゼロ チャレンジ 2050」を設定し、当社グループ全事業が排出するCO2量について「2030年度－50%（2013年度比）、2050年度実質ゼロ」を目指しております。 2022年3月に開示したTCFD提言に基づく気候変動リスク・機会に対応する体制や取組み等についても、さらなる情報開示を進めてまいります。 環境保全活動以外のCSR活動としては、次世代育成、スポーツ振興、地域振興・文化支援等を通じて地域・社会と連携することにより、豊かな社会のためのパートナーシップの形成を目指しています。 なお、これらの具体的な活動については年1回発行している「サステナビリティレポート」において詳細に記載しております。

その他	＜多様性の確保に向けた考え方・人財育成方針＞ 当社は、経営戦略と連動した実行性の高い人財戦略を策定し、『目指す姿』として「求める人財像（自律・挑戦・協働のできる人財）」や「目指す組織像（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さらなる価値を創出し続ける組織）」を掲げ、人的資本経営を推進しています。 具体的には、『目指す姿』の実現に向け、「WORK×LIFE SMILE ACTION～社員一人ひとりの最大活躍のために～」を総称とした各種人事施策（働きやすさ向上、やりがい創出、人財育成、健康経営）を実行しています。 多様性の確保（ダイバーシティ推進）の観点では、2012年度に人事部内にダイバーシティを推進する担当を設置し、性別や性的指向・性自認、障がいの有無等に関わらず多様な人財が活躍できるよう各種取組みを進めています。 具体的には、「女性活躍推進法」や「次世代育成支援対策推進法」に基づいた行動計画の策定、女性管理職を着実に増やすための女性のキャリアアップを支援するセミナー実施、男女ともに長く働き続けることができるための男性社員の育児休業取得率向上、障がい者の雇用促進等に取り組んでいます。 また、人権デューデリジェンスの観点も踏まえ、全役職員を対象にしたLGBTQ理解促進に関する研修や、新任管理職等を対象にしたダイバーシティマネジメント研修を実施し、性的少数者が抱える困難性を正しく理解し、性的少数者に対する配慮や支援を促しています。 （参考）「WORK×LIFE SMILE ACTION」 https://www.tokyometro.jp/corporate/work_life/index.html ＜多様性の確保に向けた目標と状況＞ 1　女性 【雇用目標】 2031年度期首時点において女性社員の割合を10%以上にすることを目標としています。 【管理職目標】 2031年度期首時点において女性管理職社員の割合を10%以上にすることを目標としています。 2　障がい者 【雇用目標】 2031年度期首において、特例子会社メトロフルールと合算した障がい者の雇用割合を法定雇用率以上にすることを目標としています。 3　その他、多様な人財の確保 （1）キャリア人財 鉄道現業については、現業職場における知識・経験及び長期的な人財育成の積み重ねが不可欠なものと考えています。そのため、安定的・継続的に雇用を確保し、かつ鉄道運行事業を担う人財を多数確保する目的から、新卒（大学・専門・高校）、キャリアからバランスよく雇用し、入社後は等しくいちから経験を積み上げ、昇進・昇格の機会を付与しています。 一方、当社の事業成長に欠かせない主要ポストにおいて、当社の中から適任者を見いだせない場合は、適宜、外部から高度な専門性を有するキャリア人財を雇用し、管理職等として登用しています。 （2）外国人 現在、国際業務を担う外国人が数名活躍していますが、当社における鉄道事業の海外展開に合わせて、必要な人財を増やすとともに、将来的には管理職として登用することも目指します。 その他、鉄道現業等について、国籍や人種などを問わず、将来の事業を支えていくために必要な能力・適性を有する人財の確保を行っています。 以上から、（1）（2）については、目標設定を行う状況にはないと認識しております。 ＜参考指標＞ 【女性社員の活躍推進実績】 ・育児休業取得率（正社員）　男性：95.7%、女性：100%（2023年4月～2024年3月実績） ・労働者に占める女性労働者の割合　7.2%（2024年4月1日時点） ・係長級にある者に占める女性労働者の割合　8.2%（2024年4月1日時点） ・管理職に占める女性労働者の割合　3.0%（2024年4月1日時点） ・役員に占める女性の割合　20.0%（2024年6月21日時点） ・新卒女性採用比率（総合職）33.3%、（エキスパート職）18.2%（2024年4月1日時点） 参考：女性の活躍推進のデータベース https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=2257 【障がい者雇用率】 3.19%（2024年6月1日時点）

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

コンプライアンスの推進、財務報告の信頼性の確保、業務の有効性･効率性の向上及び資産の保全の4つの目的を達成するため、当社における内部統制システムの基本方針を次の内容で決議しています。

ア　当社の取締役･使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
・ コンプライアンスに関する規程及び行動基準に基づき、取締役社長を最高推進責任者とする体制のもと、コンプライアンスを重視した職務の執行を推進します。
・ 総括推進責任者（最高推進責任者の指名した取締役又は執行役員）を委員長とするコンプライアンスに関する委員会を設置し、必要な案件を協議します。
・ 内部監査を担当する組織として取締役社長の直属にある監査室は、各部門の業務全般について内部監査に関する規程に基づき監査を実施します。
・ コンプライアンスの一層の浸透を図るため、すべての役職員を対象とする研修を継続的に実施します。
・ 内部通報制度を設け、コンプライアンスに反する行為又は疑問のある行為に対して適切に対処します。内部通報をした者に対しては、内部通報制度を活用したことを理由として、不利益な取扱いは行いません。
・ 財務報告の信頼性を確保するための内部統制を整備及び運用します。
・ 秩序や安全を脅かす反社会的勢力とは決して関係を持たず、反社会的勢力の活動を助長するような行為は行いません。

イ　当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
・ 取締役会及び経営会議の議事録、決裁文書その他取締役の職務執行に係る文書に関し、文書管理に関する規程に基づく保存期間、管理体制等の下で適切に保存及び管理します。

ウ　当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・ リスクマネジメントに関する規程及び基本方針に基づき、取締役社長を最高推進責任者とする体制のもと、リスク管理体制を構築し、具体的リスクへの対応を適切に実施します。
・ 総括推進責任者（最高推進責任者の指名した取締役又は執行役員）を委員長とするリスクマネジメントに関する委員会を設置し、必要な案件を協議します。
・ 鉄道輸送の安全確保のため、事故、災害及び不測の異常事態に関しては、事故、災害等の対策に関する規程に基づき適切に対応するほか、鉄道輸送について更なる安全管理体制の充実を図ります。

エ　当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
・ 取締役社長を議長とする取締役会を原則として月1回以上開催し、経営に関する最重要事項の審議、取締役の職務執行状況の監督等を行うほか、経営の機動的かつ円滑な遂行のために、取締役社長を議長とする経営会議を原則として週1回以上開催し、経営に関する重要事項を審議します。
・ 取締役又は執行役員は、業務の執行状況について、取締役会及び経営会議において報告します。
・ 取締役会において中期経営計画に基づく経営目標値及び業績評価指標を踏まえた年度計画を策定し、業績の管理を行います。
・ 業務組織、業務分掌、職制及び職務権限に関する規程に基づき、組織的かつ効率的な職務執行を図ります。

オ　当社及び当社子会社（以下「グループ会社」という。）から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
・ コンプライアンス及びリスクマネジメントに関する規程に基づき、コンプライアンス及びリスクマネジメントへの取組みを、グループ全体として推進します。さらに、内部通報制度の相談･通報範囲をグループ全体とします。内部通報をした者に対しては、内部通報制度を活用したことを理由として、不利益な取扱いは行いません。
・ グループ会社管理に関する規程に基づき、グループ全体の適正かつ効率的な業務執行を図ります。
・ 財務報告の信頼性を確保するための内部統制を、グループ全体の取組みとして推進します。
・ グループ会社は、グループ会社管理に関する規程の定めるところに従い、当社に報告し、決定に際しては、当社の承認を経るものとします。
・ 監査室は、グループ会社の業務全般について内部監査に関する規程に基づき監査を実施します。

カ　当社の監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項
・ 監査役室は業務執行部門から独立した組織とし、監査役室長は監査役の命を受け、監査役の監査に関する補助業務を行います。
・ 監査役室に室長を含む使用人数名を置き、監査業務を補助すべき専属の使用人とします。
・監査役室の使用人の人事については、監査役と事前協議します。

キ　当社の監査役への報告に関する体制
・ 監査室は、内部監査結果について取締役社長に報告後、監査役に報告します。
・ 取締役及び使用人は、監査役監査規程の定めるところに従い、監査役に対し、計算書類及びその附属明細書、株主総会に提出する議案及び書類並びに会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実及び後発事象に関する文書を提出するとともに、業務執行に関する重要な決裁文書等の文書類を回付し、説明を行います。
・ 取締役及び使用人は、監査役会規程の定めるところに従い、監査役会において報告を行います。
・ 取締役及び使用人は、グループ会社管理に関する規程の定めるところに従い、グループ会社の取締役及び使用人から報告を受け、監査役に報告します。
・ 上記の報告をした者に対しては、当該報告を行ったことを理由として、不利益な取扱いは行いません。

ク　その他当社の監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制
・ 代表取締役は、監査役と定期的に意見交換を行います。
・ 取締役は、監査役が監査役監査規程に基づき、重要な意思決定の経過、業務執行状況等を把握するため、重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べることができるよう措置します。
・ 監査室及び会計監査人は、監査役監査規程の定めるところに従い、監査の効果的な実施のため、監査役又は監査役会に、監査に関する報告をするほか、相互の監査計画についての意見の交換を図り、連絡を密にします。
・ 監査役又は監査役会は、その職務の執行上必要がある場合は、監査役監査規程に基づき、取締役社長の承認を得て監査役室以外の使用人に臨時に監査に関する業務を行わせることができます。
・ 監査役は、職務の執行上必要と認める費用について、監査役監査規程の定めに従い、会社に請求することができます。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

「反社会的勢力対応規程」及び「内部統制システムに関する基本的な考え方」に規定しているとおり、秩序や安全を脅かす反社会的勢力とは決して関係を持たず、反社会的勢力の活動を助長するような行為は行いません。
取引先と契約する際には、契約書に必ず反社会的勢力排除条項を盛り込むこととしています。また、万一に備えて、顧問弁護士を通じた緊急体制の構築にも努めています。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

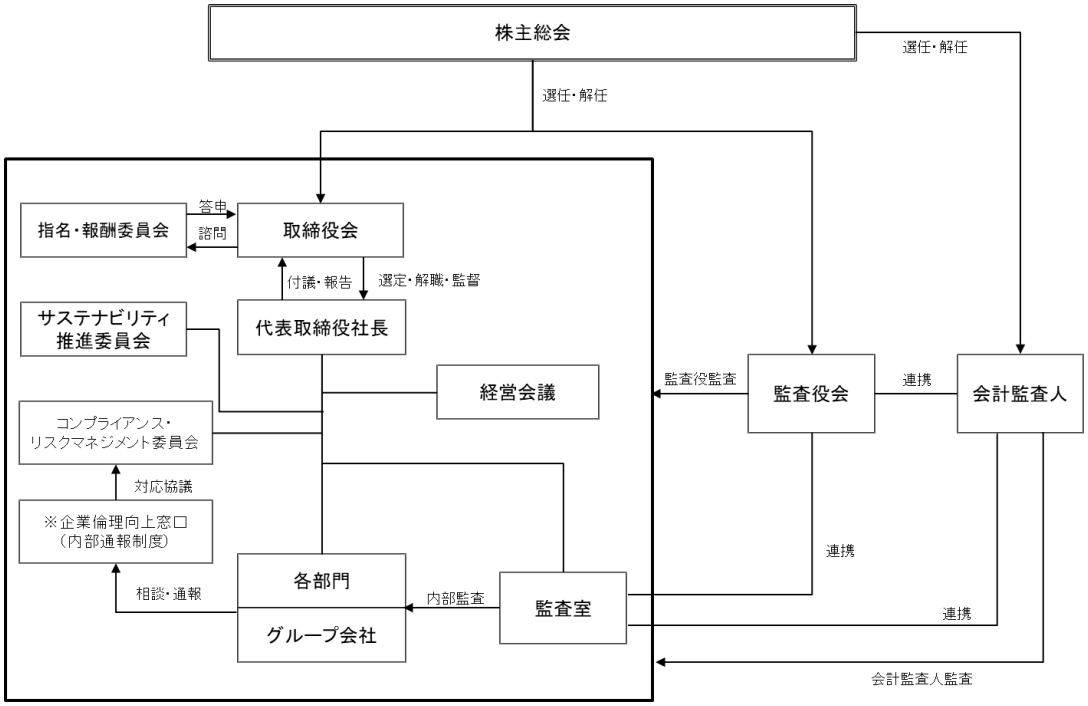
該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

当社は、経営の透明性を確保するため、常に株主、投資家の視点に立った迅速、正確かつ公平な会社情報の開示を行えるよう社内体制の充実に努め、株主、投資家への会社情報の適時適切な開示について真摯な姿勢で臨むことを適時開示の基本方針としています。
会社情報の適時開示にあたっては、経営全般の企画、管理を行う部門である経営企画本部にIR室を設置し、重要な会社情報が経営企画本部に収集される体制を構築しています。収集された情報は、逐次情報取扱責任者に集められ、所要の検討・手続を経た上で、公表すべき情報は適時に公表することとしています。
また、社員に対する周知・啓発については、当社及び子会社の社員を対象として、適時開示制度の内容、社内の体制等について、インサイダー取引防止策とともに随時研修を行っています。今後も、上記内容のほか、経営者の適時開示への取組方針や、開示情報の項目等について、インサイダー取引防止策とともに、研修等により随時教育していく予定です。

【模式図(参考資料)】



※　当社は、当社グループの全役職員からコンプライアンスに関する相談・通報を受け付ける窓口として「企業倫理向上窓口」を開設しています。相談・通報内容に対しては、事実関係の調査、対策方針等の検討を行うとともに、必要に応じてコンプライアンス・リスクマネジメント委員会で協議し適切に対応しています。

なお、2024 年 7 月 1 日から、当社役員等（役員、執行役員、相談役及び顧問）を対象とする通報を受け付ける窓口を社外の弁護士事務所に設置しています。

【適時開示体制の概要（模式図）】

＜当社グループに係る適時開示のフロー＞

