

サステナビリティ方針と推進体制

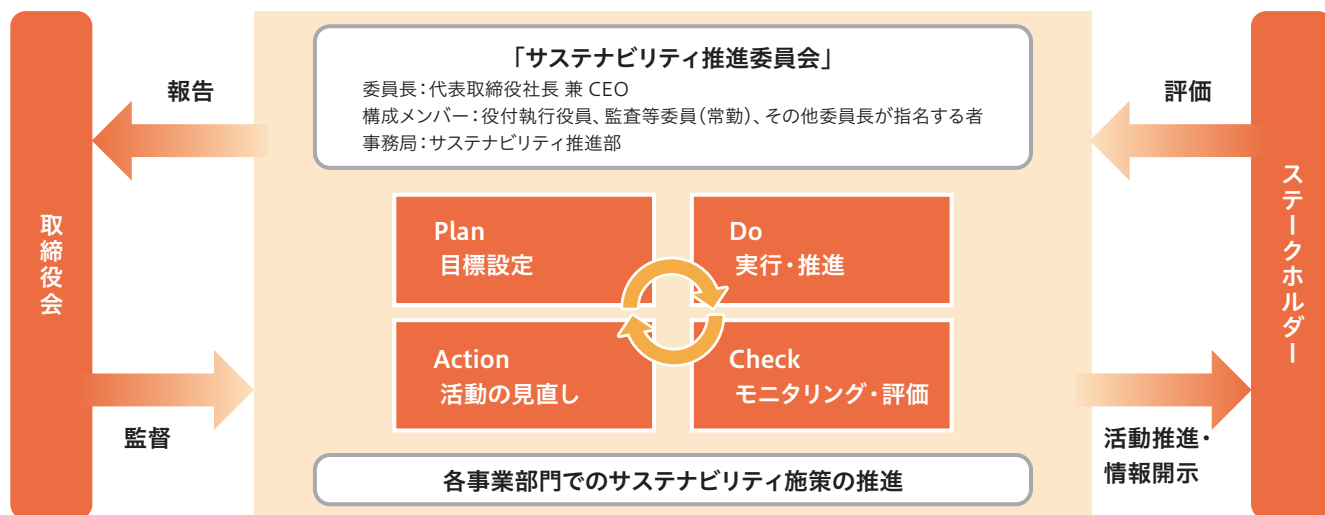
当社グループは、2021年4月30日にサステナビリティ方針、サステナブル重要テーマ(マテリアリティ)を発表しました。また、サステナビリティ施策をグループ全社で横断的に推進する組織として「サステナビリティ推進委員会」を、その事務局として「サステナビリティ推進部」を設置しました。

2021年度からは本委員会が中心となって、事業部門と連携しながら、目標設定や進捗状況のモニタリング、達成度評価(PDCAサイクル)を推進していきます。

サステナビリティ方針

沿線エリアを中心に、地域住民・自治体・企業等、さまざまなステークホルダーと共創・協働し、企業理念の実践を通じて、「持続的な企業価値の向上」と「持続可能な社会の実現」の両立をめざします。

サステナビリティ推進体制



2020年度のESG領域における活動内容と目標

本表は、マテリアリティ特定の前段階として設定した、2020年度のESG領域における活動内容と目標の一覧です。45ページ以降、この内容にそって報告しています。

領 域	テーマ	2020年度の事業活動	達成目標	関連するSDGs
E 環 境	地球温暖化の抑制	①南海グループのCO ₂ 排出量の削減 ②グリーン調達を推進	①CO ₂ 排出量12%削減(対2013年度) ②取引先の取り組み状況把握(アンケート調査100社)	    
	循環型社会の実現	①駅を拠点としたまちづくりの一環として、なんばエリアまたは沿線におけるスマートシティ形成に向けた準備活動 ②南海グループの水の使用量の削減	①沿線におけるスマートシティ形成に向けた事業モデルの検討 ②南海グループの水の使用量5%節減(対2017年度)	
	生物多様性の保全	①大阪府の岬町多奈川地区にある、多目的公園内の多奈川ビオトープの長期目標に向けた中長期計画の策定と保全活動の実施 ②なんばパークスの段丘状に広がる屋上庭園「パークスガーデン」での生物多様性保全の普及活動の実施	①ビオトープの保全活動を通じての取り組み効果を基にした中長期計画の策定 ②普及活動計画の策定および実施	
	環境マネジメントの深度化	ISO14001の下での環境マネジメントシステムの改善向上とより主体的な運営体制への移行検討	環境マネジメントシステムの運用改善に向けた課題への対応	
	環境活動の実効性向上	奈良県十津川村にある、護摩壇山付近の社有林「なんかいの森」を活用した環境保全活動の推進	新たなオフセットクレジット(J-クレジット)の取得	

領域	テーマ	2020年度の事業活動	達成目標	関連するSDGs
S	安全・安心	安全教育の実施	大規模な事故・災害等に備えた異常時対応訓練の実施	  
		自然災害リスクの低減	高まる自然災害リスクの低減に向けた各種対策の推進	
		安全投資	重大事故防止、輸送障害減少に向けた老朽機器、施設の計画的な更新	
	お客さま	多様なお客さまの利便性向上	①駅施設美装化およびバリアフリー化推進により良質な駅を提供し、沿線の魅力向上（トイレ美装化・バリアフリー化推進） ②車両の新造	 
		顧客満足の向上	オウンドメディアを活用したお客さまへの分かりやすい情報発信（ホームページ、SNS、駅貼りポスター等）	
		インバウンド	①沿線交流人口拡大に向けた旅行商品企画・販売 ②緊急地震速報4カ国語対応未実施エリアの実施計画の策定	
	地域社会	沿線価値向上	①めでたいでんしゃを核とした加太さかな線旅客誘致策の実施 ②沿線企業のイノベーション支援（「南海沿線アツギソン」等）	  
		なんばのまちづくり（P33参照）	①南海ターミナルビル近接ゾーンの充実 ②「なんば～新今宮・新世界」南北軸形成	
		駅を拠点としたまちづくり	和歌山市駅周辺活性化策の検討・実施	
		不動産事業の拡充	①なんばのまちづくりに資する物件の取得 ②物流施設の高度化	
		地域社会・行政との連携	「なにわ筋線」事業の推進	
	従業員	活力ある職場づくり	①インナーコミュニケーション活動の活性化（社内啓発ポスター、経営陣動画配信等） ②「なごみときめき活動」（「なんかいね」カードや沿線アンバサダー）の実施	   
		働きやすい職場づくり	育児休業取得者の復職に向けてのサポート充実（短時間勤務等）	
		ダイバーシティの推進	①女性の積極的採用 ②障がい者雇用の促進	
	株主・投資家	株主・投資家等わかりやすい情報開示の推進	①公平かつ適時適切な情報開示 ②決算の適時開示、当社のホームページの活用、ニュースリリース、コーポレートレポートの発行 ③株主総会、決算説明会、個別面談（電話取材）の実施	
G	ガバナンス	コーポレートガバナンス	「顔の見える」映像・音声による遠隔会議システム等を用いた取締役会の開催（安定稼働）	 
		内部監査の深度化	社会的信頼を損なう不祥事の防止とともに、法令の改正等により注目度が高い事項について適切に対応することを主題に、監査実施に際して、以下の各項目に留意 （1）グループ共通テーマの設定、（2）リスク管理室内での情報連携、（3）監査品質の向上	
		リスクマネジメントの推進	リスク対策計画の立案・実行・評価等によるリスクマネジメントのPDCAサイクルの定着化	
		BCP対応	①当社：BCPの実効性向上（BCP・関連マニュアルの定期的見直し、訓練の実施、災害備蓄品の増備等） ②グループ会社：BCP策定支援	
		コンプライアンス徹底の取り組み深度化	コンプライアンス意識調査を核にしたPDCAサイクルの定着	

※2020年度の事業活動等については、新型コロナウイルス対策により記載内容について一部変更・中止したものがございます。



環境

当社グループは、「南海電鉄グループ環境理念」を制定し、事業活動において環境への影響に配慮し、自然環境にやさしい社会づくりに向けて取り組んでいます。

環境理念

南海電鉄グループ環境理念(全文)

わたしたち南海電鉄グループは「地球環境保全」を企業の使命の1つと認識し、すべての事業活動を通じて環境への影響を常に配慮し、自然環境にやさしい社会づくりに向けて行動します。

環境ビジョン

当社グループでは、地球環境に関する課題認識を発展させ、幅広いステークホルダーへの社会的責任を果たすことで当社グループの持続的成長に資することを主旨として、「南海環境ビジョン2030」を2017年に制定しました。3年程度を目途に見直す「中期環境目標」に主要施策・達成目標を織り込み、2030年を目標とする中長期の取り組みを進めています。

南海環境ビジョン2030

【基本方針】

- 地球環境に関する課題認識を発展させ、幅広いステークホルダーへの社会的責任を果たすことで南海電鉄グループの持続的成長に資することを主旨とする。
- そのため、あらゆる事業活動を通じて環境問題の解決に貢献して行くことが企業価値向上に繋がるという認識のもと、中期経営計画と連動した環境ビジョンとする。
- 環境問題の中でも、当社グループの事業活動に影響が大きい「地球温暖化」、「循環型社会」、「生物多様性」の3項目とこれらの基盤となる「環境マネジメントシステム」を環境課題として捉まえ、2030年の目指すべき方向性からバックキャスティングにより、各年度の実行施策を策定する。
- 環境ビジネスによる収益源の拡充ならびに自治体との連携により事業価値のみならず沿線の環境価値の向上に貢献する。

南海環境ビジョン2030の方向性

環境課題	2030年度の方向性(目標像)
① 地球温暖化の抑制	南海電鉄グループのCO₂排出量46%以上削減 政府の2030年度の温室効果ガス削減目標をベースに、南海電鉄グループとしてCO ₂ 排出量を2013年度比46%以上削減する。 ※ 2021年4月一部改定
	環境ビジネスによる企業価値の創造 沿線でのエネルギー生産・販売ビジネスを拡充することにより、新たな収益源を創出するとともに、沿線自治体の環境対策にも貢献することで、南海電鉄グループ+沿線の社会的価値の向上を目指す。
② 循環型社会の実現	沿線におけるスマートシティの形成 沿線地域のインフラ企業として、沿線価値向上に資するスマートシティや環境モデルエリアの形成を目指し、自治体が主導する事業計画や実証事業とも連携しながら、循環型社会の実現に貢献する。
③ 生物多様性の保全	自然との共生社会の実現 あらゆる事業活動の中で生物多様性への影響を回避もしくは最小化することを意識し、沿線での生態系維持と持続可能な自然資源の利用を実践する。
④ 環境マネジメントの深度化	環境推進体制の充実と環境情報開示の強化 ISO14001で求められる水準での環境マネジメントシステムの自主的運用が定着している。

環境マネジメントへの新たな取り組み

気候変動への対応とTCFD提言への賛同

当社は「南海環境ビジョン2030」に「地球温暖化の抑制」を掲げ、温室効果ガス削減に取り組んでいます。

世界では平均気温が上昇、極端な高温、大雨の頻度や洪水が増えており、気候危機ともいえる状況にあります。そこで、当社では気候変動による事業への影響を想定してリスクマネジメントを強化し、その対策を事業戦略と一体化していくための取り組みを始めています。2021年9月には気候変動に起因する金融市場の不安定化リスクの低減を目的としたTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)※の提言に賛同しました。今後、その提言に基づいた情報開示を進めていきます。



TCFDの枠組みにおいて取り組む内容

ガバナンス	● サステナビリティ推進委員会および取締役会によるモニタリング体制を整備
戦略	● 主要事業での重要なリスクと機会を特定 ● シナリオ分析により重要な影響を確認
リスク管理	● 気候変動による重要なリスクへの対応策等、全社的リスクマネジメント体制と連携
指標と目標	● 気候変動リスクと機会を評価し管理するために必要な指標や目標の設定

※ 国際機関である金融安定理事会によって2015年に設立。気候変動に起因する自社の事業リスクと事業機会を評価し、財務上の影響を把握して情報開示することを提言しています。

南海電鉄グループ 中期環境目標(2018年度～2020年度)

◎:目標を超過して達成した ○:目標を達成した △:目標を達成しなかった

環境課題	中期環境目標	2020年度の主な実績	評価
1. 地球温暖化の抑制	(1) 南海電鉄グループのCO ₂ 排出量を12%削減する(対2013年度)	● 南海電鉄グループCO ₂ 排出量14.9%削減(対2013年度) (地球温暖化対策推進法に基づく排出係数を用いた算出では34.6%削減) ● 南海電鉄グループエネルギー使用量16.2%削減(対2013年度) ● 政府の2050年カーボンニュートラルに合わせたCO ₂ 排出量削減目標の見直し	◎
	(2) 再生可能エネルギー(水素エネルギー含む)の活用とBCP対応機能強化	● 鋼索線へのCO ₂ フリー電力導入に向けた準備完了	○
2. 循環型社会の実現	駅を拠点としたまちづくりの一環としたなんばエリアまたは沿線におけるスマートシティ形成に向けた準備活動	● 沿線活性化に資するスマートシティ形成に向けた担当部門との協議と合意形成 ● 南海電鉄グループ取水量約17%節減(対2019年度)	○
3. 生物多様性の保全	(1) 沿線エリアでのビオトープ活動の拡充	● 多奈川ビオトープ保全活動実施(2020年度 6回) ● 環境省主催「国民参加による気候変動情報収集・分析事業」として、多奈川小学校児童による自然観察会開催(10月)	○
	(2) 生物多様性保全と農業事業の共同展開	● グリーン調達推進に向けた取引先へのアンケートの実施(100社)	○
4. 環境マネジメントの深度化	(1) ISO14001の下での環境マネジメントシステムの改善向上とより主体的な運営体制への移行検討	● ISO14001認証のサーベイランス審査受審、認証継続判定	○
	(2) 南海電鉄グループにおける環境法令順守管理体制の確立	● 高濃度PCB、改正フロン排出抑制法、PCB特措法・廃棄物処理法の対応 ● 廃棄物・水の取り扱いに関するアンケート実施(56社)	○
	(3) 環境ボランティア活動 (ECOニストプログラムの推進) ECOニスト認定 毎年100名 ECOニストアドバンス認定 毎年35名 eco検定合格 毎年35名	● ECOニスト活動 5件 ● ECOニスト認定 190名、ECOニストアドバンス認定 49名 ● eco検定合格 36名 累計 357名(在籍者)	○
5. 効率的な環境情報の開示	(1) 統合報告書への移行	● 重要課題(マテリアリティ)の特定や価値創造プロセスの策定の取り組み推進	○
	(2) 環境PRポスターの発行	● ニュースリリースへ「SDGsロゴ」「リリース内容に関連するSDGsアイコン」の記載	○
	(3) なんかいの森を活用した新たなオフセット・クレジットの取得	● J-クレジットの取得完了 509t(2019年度分) (2019～2026年度の8年間で約4,000t取得予定)	○
	(4) なんかいの森の間伐材の活用	● なんばパークス内のベンチ製作(2019年度)、設置(2020年度) ● なんかいの森の間伐作業実施 20.64ha(2020年度)	○
	(5) 環境イベントの開催	● コロナ禍による活動の制限のため、開催中止	△
	(6) 環境保護団体への寄付	● 計4件の環境保全団体(基金)への寄付実施	○

【総括】

中期環境計画の達成に向けて各項目で取り組み施策を進めた結果、2020年度はコロナ禍により環境イベントをはじめさまざまな環境活動は制限を余儀なくされましたが、ほぼすべての項目でなんとか目標を達成することができました。

- CO₂排出量については、2019年度より排出係数の考え方を見直し、地球温暖化対策推進法に基づく排出係数を用いて算出することとしました。期間を通じて、省エネ車両の導入や空調設備の更新など削減に努める一方、スカイオの全面開業など業務拡大による増加要因もあり、基準年である2013年度に対して、2019年度の削減率は24.3%、2020年度の削減率はコロナ禍の影響による一部事業活動の停滞もあり35.7%となりました。
- また、鋼索線へのCO₂フリー電力導入などの事業活動における再生可能エネルギー活用の具体化や沿線活性化に資するスマートシティ形成に向けた準備、沿線エリアでのビオトープ活動などの生物多様性の保全についても着実に取り組みを進めています。

- ISO14001については、新規格へ移行後の2018年に更新審査を受審し認証を継続していますが、並行して主体的な環境マネジメントシステム運営体制への移行に向けた検討も進めています。ECOニスト活動も毎年200名程度が認定されるなど、制度が定着し社員の環境への意識啓発に寄与しています。
- 「なんかいの森」J-クレジットは、2020年度新たな取得を目指して申請し、2019年度分から2026年度分まで約4,000tの取得計画が認められ、今回2019年度分の509tを取得できました。

南海電鉄グループ 中期環境目標(2021年度～2024年度)

環境課題	中期環境目標と主要施策	2021年度の達成目標	2024年度までの達成目標	関連するSDGs
1. 地球温暖化の抑制	南海グループのCO₂排出量の削減 2030年度46%以上削減(対2013年度) ● 車両の省エネ化・更新(鉄道・バス) ● 所有不動産・流通施設での省エネ施策の推進(グリーンビルディングへの転換・空調設備更新など) ● 新規取得物件のエネルギー有効活用	● CO₂排出量 28%削減(対2013年度)	● CO₂排出量 32%削減(対2013年度)	 
	再生可能エネルギーの活用 ● 鉄道・その他事業活動への再生エネルギーの導入、活用	● 鋼索線へのCO₂フリー電力の導入による運行	● 鉄道並びに不動産・流通施設への再生エネルギーの導入、活用	 
2. 循環型社会の実現	沿線におけるスマートシティ形成に向けた準備 ● 駅を拠点としたまちづくりの一環として、なんばエリアまたは沿線におけるスマートシティ形成に向けた準備	● 沿線におけるスマートシティ形成に向けた事業モデルの検討	● 沿線におけるスマートシティ形成に向けた事業モデルの具体化	  
	資源の有効利用と廃棄物の3Rの推進 ● 南海グループの水の使用量の削減 ● 資源の有効活用と廃棄物の3Rの推進	● 取水量原単位 2%削減(対2019年度) ● 廃棄物量の把握(連結) 廃棄物のリサイクル率の集計 本社事務所の紙使用量 50%削減(対2019年度)	● 取水量原単位 5%削減(対2019年度) ● 特定の廃棄物のリサイクル率 3%向上(対2021年度) 本社事務所の紙使用量 70%削減(対2019年度)	 
3. 生物多様性の保全	沿線エリアでの生物多様性の保全 ● 「多奈川ビオトープ」「パークスガーデン」での保全活動実施と取り組み成果の情報発信 ● サプライチェーンからのグリーン調達推進 ● 環境イベントの開催	● 「多奈川ビオトープ」生態系に合わせたゾーン分けとその特性を活かした維持管理 ● 新規取引先へのグリーン調達ガイドライン周知と環境に対する取り組み状況の確認、確認済み取引先への改善協力要請 ● 一般向けイベント開催(年間3回)	● 「多奈川ビオトープ」自然再生進捗指標の生物生息環境創出 ● すべての取引先へのグリーン調達ガイドライン周知と取り組みレベルの改善要請完了 ● 一般向けイベント開催(年間4回)	 
4. 環境マネジメントの深度化	気候変動リスクの分析と開示 ● TCFD提言への賛同・開示 ● CDP設問項目に対する取り組み推進と適切な情報開示	● TCFDシナリオ分析実施 ● CDP評価 B(気候変動)	● TCFD提言に沿った情報開示 ● CDP評価 A-(気候変動)	
	ISO14001認証と同等に評価される環境マネジメントシステムの自主的運用開始 ● ISO14001規格と同水準の主体的な環境マネジメントシステム運営体制への移行	● ISO14001認証の下で運用改善に向けた課題への対応 ● 主体的な環境マネジメントシステム運営体制への移行計画策定・準備	● ISO認証と同水準の環境マネジメントシステムの自主的運用	 
	従業員の環境保全意識の向上と環境法令順守の徹底 ● 環境ボランティア活動(ECOニストプログラム)の推進(プログラムの開発・改善) ● 環境法令順守のための管理体制構築(グループ)	● ECOニスト認定100名、ECOニストアドバンス認定35名、eco検定合格30名、活動参加を促すプログラムの開発・改善検討 1件 ● 管理体制構築完了 20社	● ECOニスト認定100名、ECOニストアドバンス認定35名、eco検定合格30名、活動参加を促すプログラムの開発・改善検討 1件 ● 管理体制構築完了 55社(グループ全社)	 
5. グリーンビルディングの拡大	環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大 ● 環境・社会への配慮がなされた不動産に対する認証を受ける環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大	● 不動産事業の進捗に合わせた環境配慮型建物の拡大	● 新規開発物件における認証取得	 
6. 適切な情報発信	統合報告書の発行 ● 統合報告書に必要な開示推奨事項の策定と発行	● 統合報告書2021(仮称)の発行「マテリアリティとKPI」「価値創造プロセス」「ESG開示項目」の策定と掲載	● 統合報告書2024(仮称)の発行「KPIの進捗状況」「ESG開示項目」の充実	
その他	さまざまな環境活動の実施 ● なんかいの森を活用したオフセット・クレジットの取得と活用	● オフセット・クレジットを活用した企画商品の立案・実施	● 2,500tのクレジット取得とその効果的な活用	 

地球温暖化の抑制

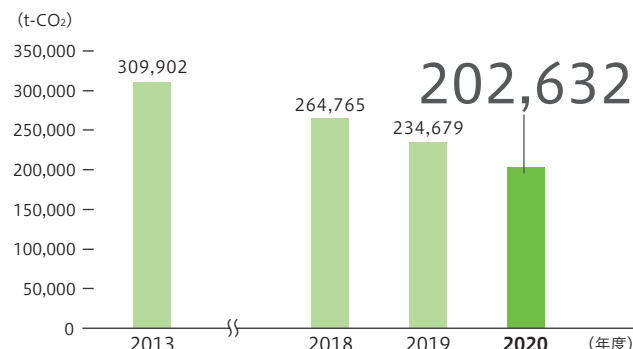
グループを挙げてCO₂排出量を削減

当社グループでは、政府の2030年度の温室効果ガス削減目標（2013年度比26%削減）をベースに全連結グループ56社で、CO₂排出量を2013年度比で46%以上削減することを目標として掲げています。2020年度の排出量は202,632tとなり、基準年である2013年度の309,902tに対して34.6%削減となりました。車両更新などによる省エネルギー効果に加え、新型コロナウイルスの感染拡大による消費者の外出抑制から全グループ事業の需要が大幅に減少し、それに伴って使用エネルギーが総量で減少したことが要因です。

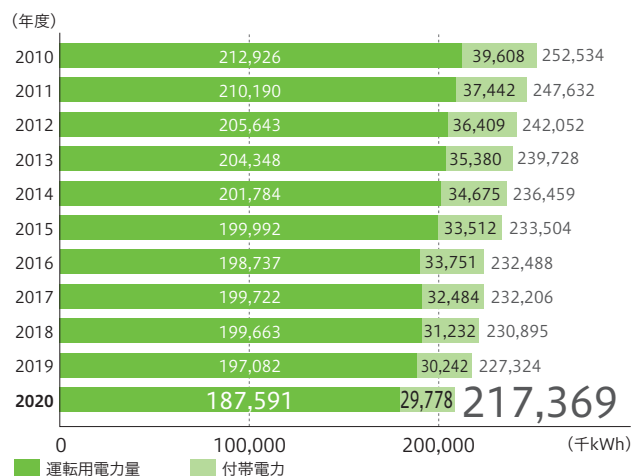
しかしながら、鉄道の効率性を図るエネルギー原単位（分母：走行距離）では5年間で9.3%、不動産の効率性を図るエネルギー原単位（分母：延床面積）でも5年間で15.7%削減できていることから、省エネ設備の投入効果も確実に表れています。

鉄道は他の交通機関と比べてエネルギー効率の高い、環境にやさしい乗り物といわれています。しかし、鉄道を運行するには大量の電力を使用することが必要であり、鉄道用電力の削減は当社の地球温暖化の抑制に向けて最重要課題であります。2020年度の鉄道用電力の使用量は217,369千kWh（2019年度比4.4%削減）で、そのうち運転用電力量は187,591千kWhで全体の86.3%を占め、残りの付帯電力は29,778千kWhでした。付帯電力とは信号設備、踏切設備、および駅設備（照明、空調、エレベーターなど）のために使用される電力のことで、夏季・冬季の節電活動（エレベーターの一部停止や室内温度の厳守など）や駅の照明を順次LEDに切り替えるなどの省エネへの取り組みを進めています。鉄道用電力全体では2020年度は2011年度と比較して12.2%低減しています。

CO₂排出量の推移（連結）



鉄道用電力使用量の推移



「2050年カーボンニュートラル」へ向けて

政府の「2050年カーボンニュートラル(脱炭素化)」宣言に従い、当社グループも2050年のCO₂排出量実質ゼロおよび2030年度CO₂排出量46%以上削減(2013年度比)の目標を設定しました。目標達成に向けて、今後は、エネルギー効率の高い車両導入や流通・不動産設備の更新などあらゆる方策を検討・実施していきます。

回生ブレーキとVVVF制御

電車の速度を制御する際に、そのときの速度や必要とする加速力(減速力)に応じて、インバーター装置の半導体モーターの回転数やトルクを制御する方式をVVVF制御方式といいます。また従来は鉄道で発生した電力を抵抗器で熱に変えて消費する方式(発電ブレーキ)だったので電力が熱となって放出されるためエネルギーの有効利用ができませんでした。

これに対して電車がブレーキをかけた時に、発生した電力を架線に戻す電気ブレーキを回生ブレーキといいますが、この方式であればある電車で発生したエネルギーを他の電車で効率よく利用することができるため搭載車両の増加を進めています。

VVVF制御方式や回生ブレーキを搭載した8300系車両は従来型車両と比較して約50%消費電力を削減することができるといわれています。なお、2020年度末現在、鉄道線用車両692両中408両(59.0%)が減速時の運動エネルギーを電気エネルギーに変えて活用できる「回生ブレーキ」を搭載し、396両(57.2%)が、電力効率の良い「VVVF制御車両」に更新済みです。

同様に泉北高速鉄道においても、鉄道線用車両112両中88両(78.6%)が回生ブレーキを搭載したVVVF制御車両となっています。

CDPへの回答による情報開示

CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)とは機関投資家が連携し、企業に対して気候変動への戦略や具体的な温室効果ガスの排出量に関する公表を求めるプロジェクトのことです。当社はCDPの質問書に対し、気候変動およびウォーターを毎年回答しています。

当社のCDPスコア	2016	2017	2018	2019	2020
気候変動	A-	B	B	B	B
ウォーター	-	A-	A-	B	B

上下線一括き電方式の採用と力率改善用進相コンデンサの設置

上り線と下り線のき電線(電車に電気を供給する線)を接続することで、き電抵抗を減らし、電線で消費されている電力損失の低減を図っています。これにより回生ブレーキにより発生した回生電流が接続箇所を流れるため、上下の列車間でお互いに効率よく利用することで電力消費量の削減を図っています。さらに力率改善用進相コンデンサを設置することで、電気を使用する際に生じるロスを減らし、電力効率を改善しています。

グリーン調達を推進

当社は、環境に対する負荷の低減や環境保護に積極的に取り組んでおり、その一環として「グリーン調達ガイドライン」を2019年に制定しました。資材調達先である取引先に対してグリーン調達についての必須事項・努力事項を定め、取引先とともに環境への影響に配慮した調達を推進しています。

2020年度は、取引先の環境に対する取り組み状況を把握して、継続的にコミュニケーションを図ることを目的に、約300社の取引先のうち100社にアンケート調査を実施しました。うち約25%の取引先は、環境方針がなかったり担当部署や主管部署が未決定だったため、現在、グリーン調達についての協力を要請しています。

Topics

なんばスカイオなどで環境に配慮した建築物の認証を取得

当社は、2018年9月に竣工した「なんばスカイオ」において、同年11月、株式会社日本政策投資銀行(DBJ)および一般財団法人日本不動産研究所から「DBJ Green Building認証」における最高ランク認証「Five Stars」を取得(2021年同認証を更新)、2020年にはグループ会社の泉北高速鉄道株式会社が所有する北大阪トラク

ターミナル1号棟でも取得(Four Stars)しています。

また、自治体版CASBEE[※]では、なんばスカイオでSランクを、なんばパークス商業棟や北大阪トラクターミナル1号棟および2号棟でAランクを取得するなど、環境への配慮と環境負荷低減に向けた取り組みを進めています。

[※] CASBEE(建築環境総合性能評価システム)に基づき、各自治体の地域特性を考慮し策定した建築物環境評価基準等により評価する制度

循環型社会の実現

持続可能なスマートシティ形成に向けた取り組みを推進

持続可能な社会形成に貢献するため、当社は2021年4月に「サステナビリティ方針」を策定し、その重要テーマの一つとして「夢があふれる未来づくり」を挙げています。また、デジタル化の進展による働き方改革を見据え、都心への通勤を前提としないまちづくりを進めることで、時代のニーズに対応したサービスを提供できるスマートシティの形成を進めていきます。

現在、スマートシティの形成に向けた主な目標の一つとして、泉北ニュータウンの再生および泉ヶ丘駅前活性化計画を推進しています。

南海グループの取水量の削減

気候変動などによる水不足、人口増加や経済発展による水使用量の増加など、水リスクが高まっている中、当社グループでは、水使用量の節減に努めています。2020年度における当社グループ(連結)の取水量[※]は、新型コロナウイルス感染拡大の影響による各事業所の利用減もあり、約1,116千m³となり、昨年度(2019年度)の1,345千m³と比較して、17%減少しました。

また、泉大津駅での雨水利用をはじめ、井戸水などの地下水の利用、工業用水や雑用水を使用した再処理水の利用を進めることで上水道の使用量を削減しています。

一方、津波・洪水などの水害を受けるリスクが想定されるため、さまざまな水リスクの洗い出しを行い、連続立体交差事業や橋梁の安全対策工事などを推進しています。

[※] 昨年度まで水の使用量を指標として集計しておりましたが、上水道の利用の減少をより正確に示す必要があるため、本年度から指標を取水量に変更しています。

生物多様性の保全

生物多様性行動指針を制定し、自然との共生に配慮

当社は2017年に環境方針を改正し、生物多様性の項目を追加するとともに、「生物多様性行動指針」を制定しました。あらゆる事業活動の中で生物多様性への影響を回避もしくは最小化することを意識し、沿線における生態系の維持と持続可能な自然資源の利用の実現を目指していきます。

さらに、当社では、共生の森(堺市)や多奈川地区(泉南郡岬町)のビオトープで環境保全活動を進めるとともに、堺市主催イベント「堺の森再生プロジェクト」では、当社グループ社員がボランティアで里山の管理作業を行ってきました。

2020年度はコロナ禍で緊急事態宣言が発出されたため、一部の活動を停止しましたが、ビオトープにて多奈川小学校の生徒の郊外授業の一環として、環境省主催イベントを実施しました。

南海電気鉄道株式会社 生物多様性行動指針

私たちは、空気や水はもとより、生活のあらゆる場面で自然からの恩恵を受けています。それゆえ、私たちが持続可能な社会を築くには、自然との共生が不可欠です。沿線の自然保護に基づく環境価値の向上は当社の事業基盤の一つであり、当社のミッションであると考えています。

その自然は、様々な生物種とそれらが生息する様々な生態系が存在すること、すなわち生物多様性に支えられています。

そこで私たちは、生物多様性を尊重し、その保護育成に貢献すべく行動指針を定めます。

1. 生物多様性保全を環境課題の重点項目に位置づけ、自然との共生のために主体的に行動します。
2. あらゆる事業活動における生物多様性への影響を回避、または低減するため、関連法令の正しい理解と運用に努めます。
3. 資源の利用が生物多様性に及ぼす影響に配慮して、グリーン購入、3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動等を推進し、環境負荷低減に努めます。
4. お客さま、取引先企業、沿線・事業地周辺にお住まいの方々など、多くのステークホルダーとのコミュニケーションを大切にし、連携して生物多様性の保全に努めます。

2017年9月30日制定

都心で生物多様性を実感できる 「パークスガーデン」の一部をリニューアル

「なんばパークス」は、2003年に大阪球場跡地に開発された地上10階、地下4階建ての複合型商業施設です。段丘状の地上部分の屋上(11,500m²)には、約300種、約70,000株もの植物を植栽した「屋上庭園 パークスガーデン」が設置され、さながら森のような風景をつくり出しています。

2020年3月には、ガーデンの一部をリニューアルしてウッドデッキスペースを設置し、来場者に都心においても生物多様性の豊かさを感じていただけるようになりました。

2020年度は花のまちづくりコンクール推進協議会主催の第30回「全国花のまちづくりコンクール」において花のまちづくり奨励賞を受賞しました。



パークスガーデン

環境マネジメントの深度化

「ISO14001認証」において「向上」評価を継続

南海グループ中期環境目標の下、ISO認証対象となる当社の本社および千代田工場の年間目標は、コロナ禍の影響を

受けつつもほぼ達成し、外部審査の結果も「向上」と評価されました。また、2020年度において、環境に関する不祥事や違法な事例はありませんでした。

Topics

CO₂排出量削減において オフセット・クレジットを活用

当社は、1975年ごろから奈良県吉野郡十津川村に約520haの社有林を所有しており、護摩壇山「なんかいの森」と呼んでいます。2013年当時、環境省の「オフセット・クレジット(J-VET)制度」により、この森林が吸収するCO₂量1,928tを売買可能な「クレジット」として創出し、さまざまなイベントにおける排出分のオフセットに利用してきました。

2019年度には、「J-クレジット制度」による新たなクレジット取得計画(約4,000t)をプロジェクト登録し、2021年1月に計画の一部である509tのクレジットを認証取得しました。今後は2027年度(2026年度分)まで残りのクレジットの認証取得を進めていきます。

政府のカーボンニュートラル政策や排出権取引情勢などを慎重に見極め、取得したクレジットは低炭素社会の実現に向けて、有効に活用していきます。

日本政策投資銀行の「DBJ環境格付」で 最高ランクを取得

当社は、株式会社日本政策投資銀行が実施する「DBJ環境格付」に基づく環境格付審査において、環境に配慮した企業経営が評価され、「環境への配慮に対する取り組みが特に先進的」という環境格付を取得しました。環境格付の取得は2014年9月に続き3回目であり、前回同様最高ランクのA評価を受けました。



社会

公共交通を担い、地域に密着した事業を営む企業グループとして
ステークホルダーの皆さまの期待に応えるべく、
さまざまな活動に取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症拡大防止への取り組み

お客さまへの対応

従業員の安全確保と事業継続の両立

当社グループでは、全社的かつ迅速な対応が必要との判断の下、全従業員に対して感染予防の周知徹底を行うほか、鉄道サービスを安全・安心にご利用いただくための感染拡大防止に向けた取り組みや、お客さまや従業員の感染対応シミュレーションを実施するなどの対策を講じています。



券売機の消毒



ドア部の抗ウイルス・抗菌加工

また、商業施設においては、緊急事態宣言下でのテイクアウトの取り組みを推進しています。参加店を増やすとともに、ホームページなどでの告知強化を図っています。

さらに、2021年7月から飲食店の営業自粛を余儀なくされていることから、お客さまの生活動線上で食事を受け取ることができるサービス「エキピク」の実証実験を開始しました。これは、本サービスに登録された飲食店のメニューを、南海アプリを通じてオンラインで予約(注文)し、生活動線上にある駅または飲食店で受け取ることができるという鉄道業界初の取り組みを目指したサービスです。



エキピクイメージ

地域社会への支援

新型コロナウイルスワクチン接種バスの運行など

バス需要が激減している中、南海グループのバス各社では、地域社会への支援のためバスをワクチン接種会場までの輸送に活用していることに加え、ワクチン接種会場や経過観察のための待機場所としてご利用いただくサービスを提供しています。



Topics

ウィズコロナ～アフターコロナに向けて

時差通勤応援きっぷ(第一弾)を発売

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、時差通勤が推進されている背景を踏まえ、「時差通勤応援きっぷ」を期間限定(5～7月)で発売しました。ラッシュ時間帯の混雑緩和やウィズコロナ／アフターコロナにおける非接触決済を活用し、新たな生活様式へ対応していくことを目的にしたものです。この取り組みは、国土交通省から日本版 MaaS の普及に向けた基盤整備の一環であるキャッシュレス決済の導入に対する支援事業に選定されており、今後の新たな交通利用の可能性を探るとともに、アフターコロナに向けた環境整備を検討していきます。



安全・安心

「社会への貢献」「お客さま第一」を企業理念とする当社は、社会の信頼に応え、お客さまへ最良のサービスを提供するために安全を最優先に取り組んでいます。

安全マネジメント

安全方針を制定し、安全を最優先とした事業活動体制を整備

2006年10月1日に「安全方針」を制定（2009年6月26日改正）し、安全最優先を原則として事業活動を行う体制の整備に努めています。また、鉄道施設、車両、社員などを総合的に活用して輸送の安全確保に努めています。

安全方針

1. 安全最優先を原則とし、協力一致して事故の防止に努めます。
2. 輸送の安全に関する法令、規程を遵守し、厳正、忠実に職務を遂行します。
3. 作業にあたり、必要な確認を励行し、最も安全と思われる取扱いを実行します。
4. 事故・災害が発生したときは、人命救助を最優先に考え行動し、すみやかに安全適切な処置をとります。
5. 安全管理体制を適正に運用し、不断の改善に努めます。

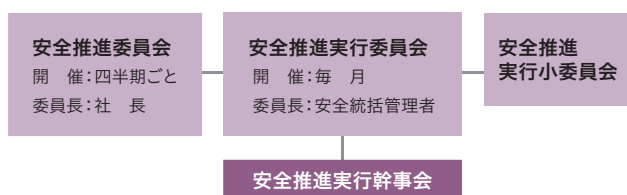
社長をトップとする安全管理体制を構築

当社は、四半期ごとに開催される安全推進委員会（委員長：社長）と月1回開催の安全推進実行委員会（委員長：安全統括管理者）を中心に、企業全体への「安全意識の浸透」「安全風土の構築」を図っています。安全推進委員会には、経営戦略・人事・経理の経営管理部門の責任者も参画しています。社長は安全管理体制の最高責任者として、安全統括管理者

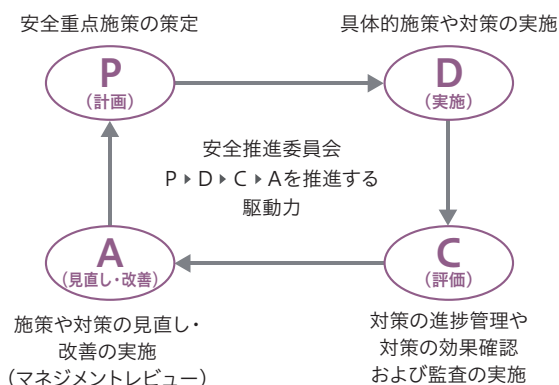
に鉄道営業本部長を、運転管理者に運輸車両部長を選任し、関係する各部門の責任者の役割を明確化して、安全管理体制を構築しています。

安全・安心の徹底を担う専任部署としては「安全推進部」を設置しています。安全推進部は、安全管理体制の適正な運用と改善に関する事項を統括するとともに、関係部署と調整して輸送の安全性・安定度向上のために必要な施策を組織横断的に推進しています。

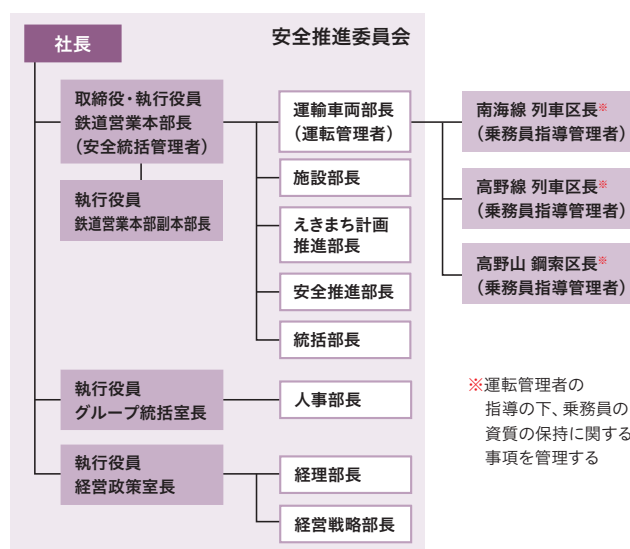
委員会組織



安全管理方法



安全推進委員会の構成



鉄道運転事故・輸送障害・インシデントの発生状況

2020年度の発生状況・行政指導など

重大事故（衝突・脱線・火災）は発生しませんでした。

インシデント

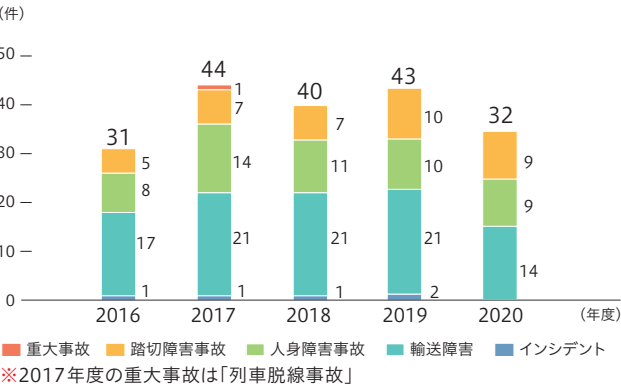
特急ラピート(50000系)における台車き裂発生と再発防止策

2019年8月に特急ラピートの台車にき裂が見つかった重大インシデントについて、2020年11月26日、運輸安全委員会から「調査報告書」が公表されました。当社は、この調査報告書を真摯に受け止め、記載されている再発防止策を、以下のとおり、確実に履行することで特急ラピートの安全性を確保します。

- 全般検査および重要部検査における台車の検査方法を記した「台車枠検査マニュアル」の改訂を行い、当該き裂発生箇所を重点検査箇所を追加し、磁粉探傷検査の対象箇所としました。
 - 特急ラピートの台車について、全般検査（8年を超えない期間ごとに実施）時に実施している磁粉探傷検査を、重要部検査（4年または走行距離60万kmを超えない期間ごとに実施）時においても実施するように変更しました。
 - すべての台車において、過去に補強を実施した箇所を重点検査箇所として磁粉探傷検査の対象箇所に指定しました。なお、今後も同様の措置を講じます。
- 加えて、特急ラピートについて、より安全性の高い台車を新製し、2021年度中に置き換えを進めていきます。

最近5年間の発生状況

5年間の事故の件数



<参考>鉄道運転事故などの分類

鉄道運転事故	列車衝突事故	列車が他の列車もしくは車両と衝突、または接触した事故
	列車脱線事故	列車が脱線した事故
	列車火災事故	列車に火災が生じた事故
	踏切障害事故	踏切道において、列車もしくは車両が道路を通行する人もしくは車両などと衝突、または接触した事故
	人身障害事故	列車または車両の運転により人の死傷を生じた事故(上記の事故に伴うものを除く)
輸送障害	鉄道運転事故以外で列車に運休や遅れ(30分以上)が発生した事態	
インシデント	事故には至っていないが、鉄道運転事故が発生するおそれがあると認められる事態	

安全教育の実施

「事故復旧総合訓練」を毎年実施

大規模な事故や災害が発生したと想定し、負傷者の救助、お客さまの避難誘導、損害箇所の復旧作業など全部門が参加する「事故復旧総合訓練」を毎年行っています。

2020年度は、「緊急地震速報システムの指示により停止した列車が、沿線から滑落した岩石と衝突。車両の損傷により、お客さまを最寄り駅に避難誘導。地震により損傷した設備の復旧作業を行う」という想定で訓練を実施しました。訓練場所を複数設定し、情報収集、連携の確認も行いました。



座席を使った避難誘導



電力係員による復旧訓練

早期運転再開を目指す 「線路設備確認訓練」を実施

台風接近などに伴う計画運休実施後の早期運転再開を目指し、軌道作業車を活用した「線路設備確認訓練」を実施しています。2020年度は、点検の所要時間、スマートフォンなどによる情報伝達、連絡体制の確認をし、点検行路の見直しを行いました。

警察などと連携し、 鉄道テロに備える合同訓練を実施

鉄道テロの発生に備え、警察など関係機関と連携したテロ対処合同訓練を実施しています。2020年度は、和歌山大学前駅で訓練を行いました。



和歌山大学前駅での訓練の様子

ケーブルカーで避難誘導訓練を実施

南海高野線の極楽橋駅から高野山駅を結ぶケーブルカーにおいて、「線路に支障を及ぼす倒木があり、長時間で運転を見合わせる」という想定で、係員が、お客さまをケーブルカーから高野山駅まで誘導する訓練を実施しました。今後は、より厳しい状況を想定した訓練を計画していきます。



駅間停車したケーブルカーから非常梯子を使つての避難誘導

自然災害リスクの低減

高架橋柱・橋梁の耐震補強を計画的に実施

南海トラフ大地震に備え、構造物の耐震補強を計画的に進めています。2020年度は高架橋柱112本の耐震補強工事を完了しました。

河川橋梁の洗掘防止対策を実施

定期検査結果などをもとに洗掘を受けやすい橋梁の抽出を行い、その結果に基づいた河川橋梁の洗掘防止対策を進めています。2020年度は1橋梁の工事が完成、1橋梁の調査・工事に着手しました。

「緊急地震速報システム」を導入

地震発生時に全列車の運転士に緊急停止を指示する「緊急地震速報システム」を導入しています。震度5弱以上の地震波が当社沿線に到達する前に、全列車の運転士に対して自動的に緊急停止を指示することで、列車の安全を確保しています。

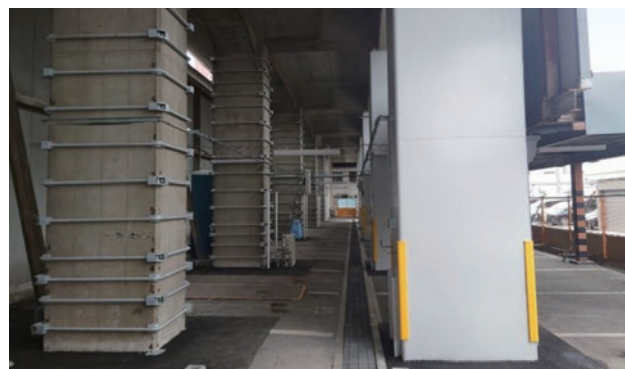
津波発生時にお客さまの安全を守るための対策を実施

大地震後の津波発生に備え、沿線地域における津波浸水予想区域を冊子にまとめ、乗務員に携帯させているほか、駅をはじめ関係職場にも配付しています。

また、大阪府・和歌山県が公表している避難対象地区（津波浸水エリア）の駅には、津波ハザードマップや避難場所・避難経路図を掲出しています。さらに、駅間では列車が停車した場合に、お客さまを津波到達前に安全な場所へ誘導するため、津波避難用看板を設置しています。

危険樹木の計画的な伐採を実施

当社では、安全運行を確保していくため、計画的に危険樹木の対策を進め、増大する自然災害リスクの軽減に努めています。橋本駅～極楽橋駅間にある沿線樹木に対して樹木医による健全度診断を実施し、危険と判断された樹木を伐採しています。



湊駅～石津川駅間 高架橋柱耐震補強工事



津田川橋梁洗掘防止対策工事



危険樹木 伐採前(上)、伐採後(下)

防災情報システム

雨量、風速、地震等気象情報や河川水位等の線路支障情報を集約把握する防災情報システムを導入しています。

連続立体交差事業

関係自治体と積極的に協議を行い、南海本線(堺市内・高石市内)および高師浜線(高石市内)の連続立体交差事業を推進することで踏切を廃止し、運転保安度の向上と交通渋滞の解消を目指します。



高石市内連続立体交差事業

安全重点施策

輸送の安全確保に向けた課題を解決するため、2021年度の安全重点施策として右の5項目を定めて取り組んでいます。

また、安全管理体制にて、安全重点施策の実施状況や安全内部監査の結果などを踏まえて、マネジメントレビューを実施しました。

2021年度の安全重点施策

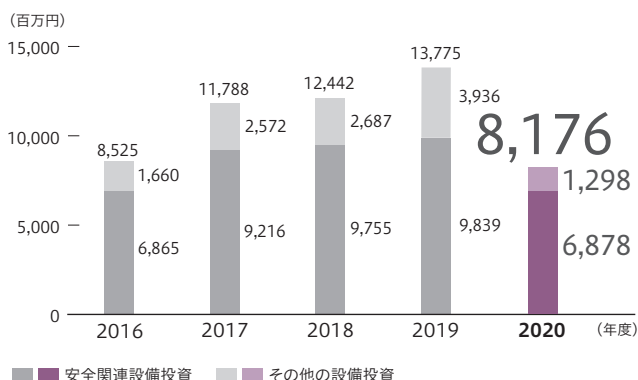
1. 「運輸防災マネジメント指針」に沿った自然災害リスクの軽減
2. 社会的な要請も含めた駅ホーム、踏切の安全性向上
3. 老朽機器・設備更新、改善による保安度向上
4. デジタル技術を活用した安全設備によるシステムチェンジ
5. 安全を支える人材の育成と技術継承

安全投資

安全対策への設備投資を継続的に実施

必要な安全対策を滞りなく計画的に実施するための設備投資を継続的に実施しています。

安全に対する投資額



今後発生することが予測される大規模地震に備えた高架橋柱や駅舎の耐震補強工事、また、駅ホーム上の安全性向上のための施策実施や老朽設備の更新を推進するため、2020年度は約68億円を投資しました。

2021年度も引き続き安全施策を計画的に推進するための投資を実施していきます。

2020年度の主な設備投資

- 駅舎耐震補強診断(5施設)
- 防災対策(法面補強、橋梁の洗掘防護工)
- 8300系車両の新造(12両)
- 9000系車両リニューアル工事(4両)
- 変電所シリコン整流器更新(吉見、貝塚)

お客さま

お客さまからいただいたご意見・ご要望は当社の貴重な経営資源であると認識して、業務やサービスの改善・向上に活かしています。すべてのお客さまにとっての快適性や利用しやすさを追求し、お客さま満足の向上に継続的に取り組んでいます。

お客さまニーズの把握

「お客さまの声」をデータベース化

ホームページや従業員に直接いただいたお客さまからのご意見・ご要望やお褒めは「お客さまの声」データベースに蓄積しています。その内容を従業員が閲覧できる社内ネットで公開しており、業務改善やサービスの向上に役立てています。

2020年度は1,839件の「お客さまの声」が寄せられました。そのうち、新型コロナウイルスに関するご意見・ご要望が666件と、全体の36%に上りました。

顧客満足度調査を実施

2020年度も2019年度に引き続き、外部の調査会社に依頼し、当社をご利用のお客さまを対象としたインターネットによる顧客満足度調査を実施しました。また、(公財)日本生産性本部が実施している顧客満足度調査(JCSI)の結果もあわせて分析し、業務やサービスの改善に役立てています。

2020年度「お客さまの声」の内訳ランキング

()は前年度の件数

		件数	
1	接客・接遇	552	(750)
2	乗車マナー	249	(313)
3	駅施設	162	(247)
4	車内空調	159	(186)
5	乗車券類	156	(206)
6	ダイヤ・ダイヤ乱れ	130	(228)
7	鉄道車両	52	(65)
8	踏切	40	(40)
9	ホームページ	19	(31)
10	線路設備	12	(11)

多様なお客さまの利便性向上

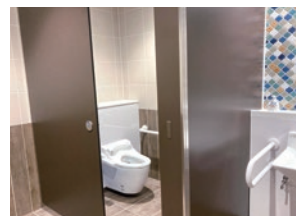
駅トイレのリニューアルを推進

駅をより快適にご利用いただけるよう、美観向上や換気能力の向上による臭気低減、多機能トイレの充実など、駅トイレのリニューアルに取り組んでいます。さらに女性トイレにはパウダーコーナーの設置を推進しています。

2020年度は、岸里玉出(玉出口)、七道、二色浜、樽井、住吉東、沢ノ町、百舌鳥八幡、林間田園都市、橋本の9駅9カ所でリニューアルを実施しました。2021年度は、汐見橋など3駅でリニューアルを計画しています。



【樽井駅】多機能トイレ



【汐見橋駅】女性トイレ



【林間田園都市駅】女性トイレ



【沢ノ町駅】男性トイレ

バリアフリー化を推進

すべての人に、よりご利用いただきやすい駅を目指して、スロープやエレベーターの設置など駅のバリアフリー化を推進しています。2020年度は、岸里玉出駅の高野線ホームにエレベーターを2基整備しました。



【岸里玉出駅】高野線ホームに新たに整備したエレベーター

安心・快適な車内環境づくりを推進

車両の新造・改良を行い、より安心・快適にご利用いただけるよう努めています。

2020年度は、高野線6000系の代替として、8300系を12両新造しました。8300系は省エネ効率の高い機器やLED灯具を採用し、消費電力は6000系の約半分で済みます。また、4カ国語に対応した車内案内表示器を設置するなど、人と環境にやさしい省エネ車両です。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、すべての車両の車内に抗ウイルス・抗菌加工を実施しました。

今後も計画的に車両の新造・改良などを進めていきます。



代替新造車両 8300系



抗ウイルス・抗菌加工を実施

顧客満足の向上

多様なお客さまに向けて利便性を向上

アプリを活用したタイムリーな情報提供

「お客さまの声」や顧客満足度調査を踏まえ、分かりやすい情報の発信に取り組んでいます。

その一環として、2019年度から、運行情報などを発信するスマートフォン向けアプリ「南海アプリ」の配信を開始しました。列車走行位置や駅情報などを発信しているほか、当社路線に20分以上の遅延など運行支障が発生した場合は、プッシュ通知でお知らせしています。また「トイレ空き状況確認」機能や「席ゆずりあいアシスト」機能を追加するなど、お客さまにより快適に当社サービスをご利用いただけるよう、利便性の向上に努めています。

公式ウェブサイト

当社沿線は多くの外国人のお客さまも利用されます。そこで、公式ウェブサイトにおいて列車運行情報を提供しており、日・英・中(簡体字)・韓の4カ国語表示に対応しています。

また、当社が運営する外国人向けウェブサイト(NANKAI TRAVEL GUIDE)において、災害状況や遅延状況を15カ国語で掲載しています。



南海アプリ

南海ブランド好感度の向上

「南海グループ経営ビジョン2027」で掲げる「満足と感動の提供を通じて、選ばれる沿線、選ばれる企業グループとなる」の実現に向け、南海ブランドの確立に取り組んでいます。

ブランドスローガン「なんかいいね」があふれてる」は、当社が目指す「南海らしさ」を端的に表現した言葉です。スローガンのとおり、お客さまはもちろん、広く社会にとっての「なんかいいね」をあふれるほどにお届けしたいという想いが込められており、駅・車内のポスターや当社ホームページなどで情報を発信しています。

今後は、南海グループが取り組む社会課題を解決する活動をお客さまをはじめ広くステークホルダーに発信することで、認知・理解を図り、引き続き当社ブランドの好感度向上に努めます。



ブランドスローガンと込められた想い

インバウンド回復へ向けた取り組み

アフターコロナを見据えたツアー企画やデジタルプロモーションを展開

インバウンドのお客さま、国内のお客さま双方に対して、当社沿線の観光資源について効果的な魅力発信に努め、アフターコロナを見据えた沿線への来客促進に取り組んでいます。

2020年度は、新型コロナウイルスの影響によるインバウンド旅客の消失を受け、これまでの空港アクセスへの誘客を中心とした施策から、インバウンド需要を補完するため国内観光需要の創出と、消費の拡大に向けた方針へと見直しました。

観光需要の創出に向けては、国内および国内に在住する外国人をメインターゲットに、沿線自治体や観光関係団体との連携を強化し、当社の重要観光地である高野山を中心に沿線エリアへの誘客を目的とした旅行商品を企画しました。

例えば、(一社)泉佐野シティプロモーション推進協議会と連携した泉佐野の「食」をテーマにしたツアー商品の造成や、吉本興業(株)などと連携し、同社所属のタレントが出演する「高野山オンラインツアー」を実施しました。

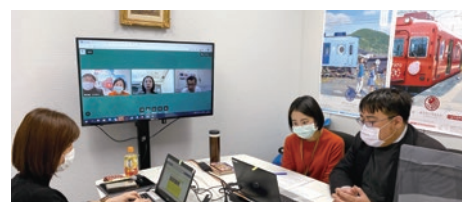
また、海外旅行代理店向けのオンライン商談会や旅行博覧会にも参画し、当社沿線の観光資源や旅行商品を動画やデジタルパンフレットを活用して紹介することで、沿線エリアの認知向上や販路拡大を推進しました。2021年度も、引き続き国内需要の創出はもちろん、今後早期回復が見込める東アジア市場を中心に海外営業の強化を図っていきます。



(一社)泉佐野シティプロモーション推進協議会と連携で「食」がテーマのツアーを造成



高野山を舞台にした「オンラインツアー」を実施



海外旅行代理店との「オンライン商談会」に参加

地域社会

経営ビジョンに掲げた「選ばれる沿線づくり」を目指し、沿線の自治体や住民の皆さまとの協働、また他企業との連携を通じて、沿線の活性化と魅力向上に取り組んでいます。

沿線価値向上

「加太さかな線」の魅力を発信

当社では、紀ノ川駅～加太駅を結ぶ路線を「加太さかな線」の愛称で呼び、沿線の海産物などの魅力を発信する「加太さかな線プロジェクト」を実施しています。その一環として、観光列車「めでたいでんしゃ」を運行しています。

「めでたいでんしゃ」の運行開始後、減少傾向にあった加太駅の定期外乗降人員は、多い年には年間約35,000人増えるなど、プロジェクトの効果が確実に出てきています。

また、2020年度からは、沿線の空き家や空き地を活用する「リノベーションまちづくり」にも取り組んでいます。

今後も、沿線施設との共同キャンペーン実施や企画乗車券の発売、SNSを活用した沿線の魅力発信など、地元住民の方とともにプロジェクトを盛り上げていきます。

沿線企業の活性化を支援

沿線企業の後継者が家業のリソースを活用した新アイデアを考えるワークショップ「南海沿線アトツギソン」を2019年から継続して実施しています。2021年3月には、沿線企業と就活生のための交流型合同説明会「コタツ就活EXPO 2022 BY NANKAI」を開催するなど、さまざまな形で沿線企業を支援しました。

今後も沿線自治体や商工会議所、金融機関、大学などと連携し、沿線企業の活性化支援を継続していきます。



各企業ブースでは、企業担当者と就活生がコタツを囲みながら、「おもしろく働く」をテーマに、社員の働き方・生き方・暮らし方について語り合い、相互理解を深めました。

高野山観光魅力向上プロジェクトを実施

2020年度も高野山観光の魅力高めるさまざまなプロジェクトを実施しました。今後も、地元自治体や他企業と連携して来訪促進につながる話題性のあるキャンペーンやイベントを実施していきます。



極楽橋駅リニューアル「はじまりの聖地、極楽橋。」



高野山・山麓エリアへの来訪促進キャンペーン「高野の休日」の実施



「南海沿線アトツギソンvol.2 in WAKAYAMA」

駅を拠点としたまちづくり

新駅ビル「キーノ和歌山」が開業1周年

和歌山市駅直結の新駅ビルに建設を進めていた、商業ゾーン、ホテル、図書館などからなる複合施設「キーノ和歌山」が、2020年6月にグランドオープンしました。和歌山の玄関口にできた新しいランドマークを拠点に、駅のにぎわいを周辺エリアへ広げていきます。2021年6月5日には、キーノ和歌山商業ゾーンが開業1周年を迎えました。開業から1年間で、約218万人のお客さまにお越しいただき、すでに目標の200万人を上回っています。



行政との共創体制の強化(キーノ和歌山)

不動産事業の拡充

なんばのまちづくりに資する物件の取得

当社は、2020年6月に、大阪市中央区難波四丁目に所在するオフィスビル「難波フロントビル」の信託受益権を新たに取得しました。

今回の取得は、不動産事業の深化・拡大による収益基盤の拡大と、なんばエリアの価値向上を目的とするものです。

本ビルは、千日前通りに面した視認性の良い位置に所在し、南海電鉄難波駅徒歩6分、大阪メトロなんば駅徒歩1分と高い利便性を有するとともに、(仮称)南海新難波駅に近接しており、高いポテンシャルを有しています。

当社では、今後もなんばエリアにおける物件の取得・運営を通じて、なんばエリアの価値向上に努めていきます。



難波フロントビル

北大阪トラックターミナル1号棟が「DBJ Green Building認証」を取得

当社グループの泉北高速鉄道が運営する「北大阪トラックターミナル」の再開発を進めています。その起点となる「北大阪トラックターミナル1号棟」が2020年4月に竣工し、極めて優れた「環境・社会への配慮」がなされた建物として、(株)日本政策投資銀行(DJB)の「DBJ Green Building認証」を取得しました。

この認証は建物の環境性能やテナント利用者の快適性などを評価するもので、同施設がLED照明や自動水栓などの採用によって省エネ・省資源に配慮していることなどが認められました。



地域社会・行政との連携

「なにわ筋線事業」の
都市計画事業認可を取得し、着工準備へ

2031年の開業を目指して推進している「なにわ筋線事業」については、2020年8月に鉄道区域、2021年1月に道路区域の都市計画事業認可を、整備主体である関西高速鉄道(株)が取得し、用地測量や建物調査など用地取得・補償業務が本格的に始まりました。また、西本町駅、中之島駅および南海新難波駅では、工事契約や技術協力業務委託契約を締結するなど、工事着工に向けた準備を着実に進めました。

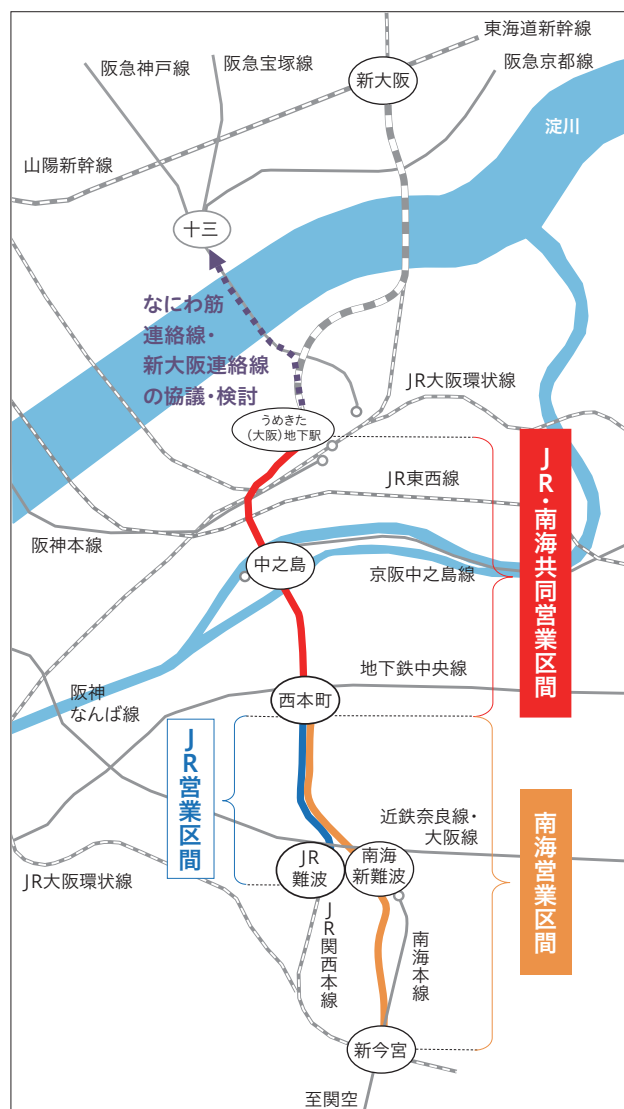
当社が実施している新今宮駅分岐部北側の新設高架橋の受託設計や、分岐器新設に伴う既存高架橋の照査も計画どおりに進んでいます。今後も国や地元自治体、関係先との連携を密に、事業を着実に推進していきます。

なにわ筋線の整備で期待される主な効果

- 関西国際空港へのアクセス強化
- 国土軸である新大阪や大阪都心部と大阪南部地域などとの直結
- 広域的な観光拠点間の交流の誘発
- うめきたエリアの拠点性向上や中之島エリアのまちづくり促進
- なんばエリアへのアクセス性の向上

なにわ筋線計画概要

整備区間	● 南海新今宮駅～うめきた(大阪)地下駅 ● JR難波駅～うめきた(大阪)地下駅
中間駅	(仮称)中之島駅、(仮称)西本町駅、 (仮称)南海新難波駅
総事業費	約3,300億円(概算) うち 地方自治体出資 約330億円 (大阪府165億円、大阪市165億円) 民間出資 約330億円 (南海電鉄185億円、JR西日本145億円)
整備主体	関西高速鉄道株式会社
営業主体 および 営業区間	南海電気鉄道株式会社 営業区間：南海新今宮駅～うめきた(大阪)地下駅 西日本旅客鉄道株式会社(JR西日本) 営業区間：JR難波駅～うめきた(大阪)地下駅
開業目標	2031年春



全体イメージ

※「うめきた(大阪)地下駅」は、JR西日本が実施する東海道線支線地下化・新駅設置事業において、2023年開業予定の新駅の呼称

従業員

社員一人ひとりの自発的なチャレンジを支える人事制度と教育・研修制度によって、多様な人間が能力を最大限発揮し成長していけるよう支援しています。また、誇りとやりがいを持ち、長く働き続けられるよう制度や仕組みを充実させています。

人材育成

社員の成長を促す人事制度を構築

当社の人事制度は目標管理制度とそれに連動した評価制度を柱として、社員が自発的に高い目標にチャレンジし、PDCAサイクルを好回転させることで、経営目標の達成につなげています。また、上司と部下のツーウェイコミュニケーションを通じて相互の信頼関係を構築することを重視しています。これらの仕組みによって、社員一人ひとりの成長を促し、企業全体のサービスレベルの向上を図っています。

教育重点目標に基づく研修・啓発を実施

企業が社会的使命を果たしながら存続・発展を続けていくためには人材育成が不可欠です。

当社では現在、教育重点目標として「一人ひとりが意欲を高め挑戦し、変革へ繋ぐ人材育成」を掲げ、「社員一人ひとりの能力開発の促進」と「挑戦・変革するリーダーの育成」をテーマに各種研修・啓発を実施しています。今後も、社員の資質向上を教育面からも積極的にサポートしていきます。

人権・ハラスメント防止の啓発

人権とハラスメントに関する正しい理解を啓発

公共交通機関である鉄道事業を営む当社は、同和問題をはじめとして民族、性別および障がいなど、あらゆる人権問題に対して前向きに取り組むべきであるという認識の下、1971年から人権啓発に取り組んでいます。研修を継続し、

内容を充実させながら、人権問題に対する正しい理解と認識の浸透を図っています。

また、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産ハラスメントをはじめ、さまざまなハラスメントの未然防止に向け、相談窓口を設置しています。新任管理職を含む管理・監督者層に対してはハラスメント防止研修を実施し、正しい知識の周知に努めています。

活力ある職場づくり

「従業員エンゲージメント」の向上を推進

近年、従業員が企業に信頼度や貢献意欲を持っている状態を示す「従業員エンゲージメント」が日本でも注目されています。

当社では、グループ従業員のエンゲージメントを高めるた

めには、コロナ禍における従業員の不安解消やモチベーションアップ、当社グループが一体となってコロナに立ち向かう姿勢の共有が必要だと考え、社内ポスターや動画で社長や経営陣からのメッセージを発信しています。これらに対して、従業員からは「困難な状況を乗り越えるために頑張ろうと思った」などの声が挙がっています。

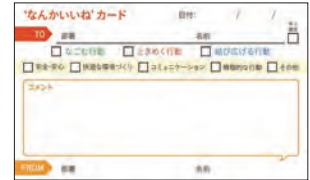
「なごみときめき活動」を実施

当社では、従業員が「なんかいいね」があふれる職場を目指す社内活動として「なごみときめき活動」を実施しています。

その一環として、2019年度から、従業員のモチベーション向上と従業員どうしのコミュニケーション促進を目的に「なんかいいね」カードを導入しました。従業員間の褒め合う文化の醸成、ひいては業務の質的向上につながっており、2020年度は約8,000枚が活用されました。

また、沿線に関する従業員の知識向上と当社沿線への誇りの

醸成を目的に従業員専用写真投稿サイト「沿線アンバサダー制度」を導入しています。2020年度末時点で300人以上の従業員が参加し、累計1,100件以上の投稿がありました。楽しみながら沿線への理解を深めるツールとして役立てられています。



働きやすい職場づくり

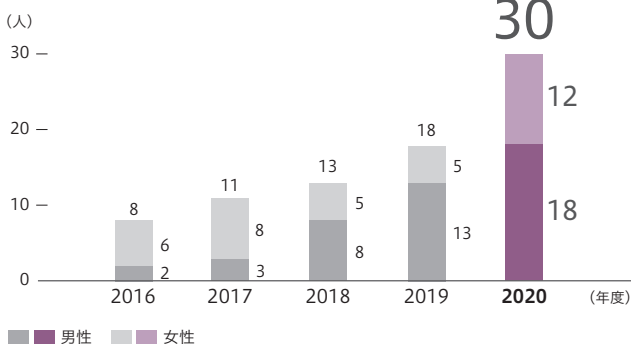
子育てとの両立を積極的に支援

次世代育成支援対策推進法に則り、一般事業主行動計画を策定・実施しています。この計画に基づく取り組みの結果、厚生労働省の定める「子育てサポート企業」としての基準を満たし、2015年3月に「くるみんマーク」を取得しました。

育児休職中の従業員には定期的に社内報を送付(2021年6月よりデジタル版を開始)し、会社のタイムリーな情報に触れられるよう配慮しています。復帰に際しては上司との面談などを実施し、スムーズな職場復帰をサポートしています。復職率は、2008年から毎年100%に上っています。

また、鉄道現業部門では、子どもが小学校5年生の始期に達するまで育児休職の取得を可能とするなど、これまで取り組んできた仕事と家庭の両立支援をさらに拡充していきます。妊娠・出産時から育児休職の取得・復職後のフォロー体制を構築することで、子育て世代が働き続けることができる環境づくりに努めていきます。

男女別の育児休職取得者数(南海電鉄単体)



年休や育児・介護休暇の取得を促進

計画年休制度の導入や半日単位での年休取得の促進などにより、年次有給休暇の取得率向上を図っています。南海電鉄の2020年度の年次有給休暇の付与日数に対する取得率は90.0%と、厚生労働省発表の「就労条件総合調査」による一般的な取得率(56.3%)と比較し高い水準にあります。

また、育児休職制度や介護休職・休暇制度などを整備しています。出産した社員のうち育児休職を取得した者の割合は、8年連続100%となっています。また、近年は男性社員の取得も増加傾向にあり、2020年度は18人の男性社員が育児休職を取得しました。

年次有給休暇取得率(南海電鉄単体)

(%)

2016	2017	2018	2019	2020
93.3	91.0	90.7	92.6	90.9

月間平均残業時間(南海電鉄単体)

(時間)

2016	2017	2018	2019	2020
31.2	31.4	26.7	25.6	25.0

「災害ゼロ」に向け、労働災害防止対策を実施

職場における労働災害の潜在的危険性を数値化して評価し、リスクの除去・低減を図っています。また、エイジフレンドリー・危険予知・ヒヤリハットなどの安全活動を通じてPDCAサイクル構造を確立し、「災害ゼロ」「危険ゼロ」を目指し、安全水準の向上に努めています。

心身両面の健康保持増進対策を実施

当社は厚生労働省の指針に基づき心身両面にわたる健康保持増進対策を実施しています。

社員の健康状態の把握に関しては、事業場内産業保健スタッフを中心に、社内健康管理基準に沿った管理、保健指導、健康教育、健康相談を実施して疾病の早期発見と予防に努

めています。メンタルヘルス対策としては、セルフケア(ストレスチェック)、ラインケア(管理監督者の研修会)、外部相談窓口の設置、指定精神科医によるカウンセリングなどを実施しています。さらに、メンタルヘルス不調による休職者の円滑な職場復帰を支援する制度として「リワーク・トライアル・プログラム(試し出社制度)」を導入するなど、計画的かつ継続的な推進に努めています。

社員の喫煙については、適宜、保健師が健康面を与える悪影響を社内で啓発しています。南海電気鉄道健康保険組合においても禁煙外来にかかる治療費を一部補助(上限1万円)しています。

なお、グループ会社の南海マネジメントサービス(株)が、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2021(中小規模法人部門)」に認定されました。

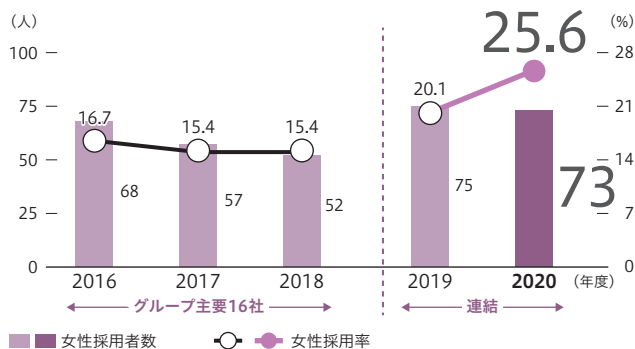
ダイバーシティの推進

女性の活躍の場を広げる取り組みを推進

当社は、2016年4月に「女性の活躍推進に向けての行動計画」を策定し、大卒採用における女性比率を継続して4割以上としています。また、鉄道現業部門では車掌、運転士、助役など多様な職種への女性の配置を促進するとともに、女性用宿泊施設の整備などを進めています。

今後は、全社的に女性社員の活躍の場をさらに広げて計画的に育成していくための取り組みを強化していきます。具体的には、採用時における女性向けの広報活動を積極的に行い、母集団の拡充を促進するとともに、あらゆる領域・役割への配置・登用を推進していきます。

女性社員採用者数※

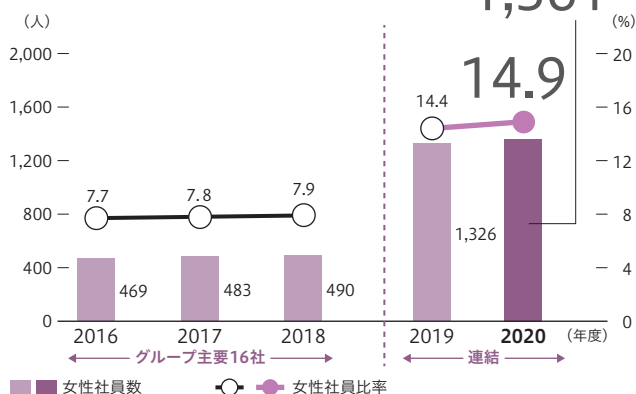


※2016～2018年度はグループ主要16社、2019～2020年度は連結

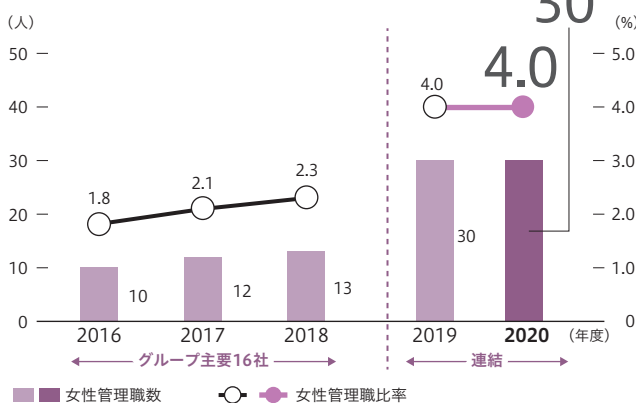
※グループ16社：南海電気鉄道(株)、泉北高速鉄道(株)、南海バス(株)、関西空港交通(株)、徳島バス(株)、南海フェリー(株)、南海車両工業(株)、南海不動産(株)、南海商事(株)、南海エフディサービス(株)、南海フードシステム(株)、(株)南海国際旅行、住之江興業(株)、南海ビルサービス(株)、南海辰村建設(株)、南海マネジメントサービス(株)

※連結はP93参照

女性社員数※



女性管理職数※

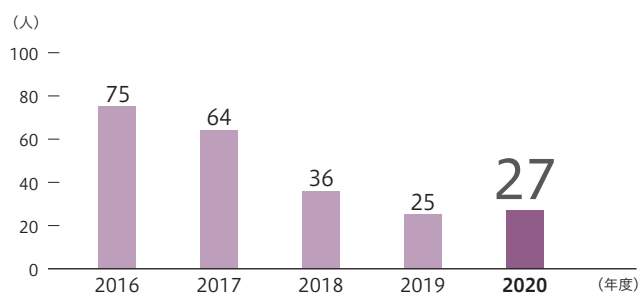


高齢者が活躍できる環境を整備

少子高齢化による労働力人口の減少に対応するため、当社では2021年度より定年年齢を65歳まで段階的に引き上げ、60歳以降の従業員が活躍しやすい環境整備に取り組んでいます。

定年退職後の再雇用制度についても引き続き実施しており、2021年3月31日現在、27名がさまざまな分野で活躍しています。法令に則するだけでなく、いわゆる「無年金期間」に対応した賃金水準引き上げの実施や、モチベーションの維持・向上に資する講習会の開催など、シニアライフの充実に向けたサポートにも取り組んでいます。

再雇用者数の推移(南海電鉄単体)

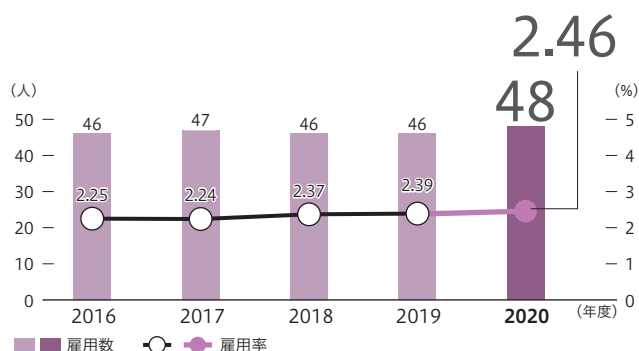


社会的責務として障がい者雇用を促進

当社グループでは、障がい者の雇用を重要な社会的責務と認識しています。2020年度の当社および関係会社特例認定を取得したグループ7社を含めた障がい者雇用率は、2.46%でした。

特例子会社である(株)南海ハートフルサービスでは、2021年6月現在、48名の障がい者を雇用しており、同社の従業員は当社施設をはじめとする各種施設の清掃業務や郵便物仕分け業務などに従事しています。日々の情報交換やレクリエーションイベントの実施などによってコミュニケーションを図り、働きやすい職場環境の実現・維持に努めています。

障がい者雇用数の推移



担当役員より



専務執行役員
芦辺 直人

一人ひとりのやりがいと成長を、 企業の成長につなげていきます。

当社では、経営ビジョンの実現に向けた人材戦略として、「挑戦と成長、結果を評価する職場風土への変革」を掲げ、人事制度を継続的に見直しています。

管理職については、2020年度に大規模な改定を行い、主には、「役割と処遇の連動」および「会社業績と処遇の連動」をこれまで以上に強化し、メリハリある処遇体系としました。また、職位・等級体系については、組織の活性化やチームビルディングを主な役割とする「マネージャー職」や特定分野の専門性発揮を期待する「専門職」など、複線型の体系に移行しました。

一般社員については、2021年度から本社部門と鉄道現業部門との人事制度を一本化し、一人ひとりの挑戦と成長を促す仕組みを導入することで、複数の部門で活躍できる「マルチタスク型人材の育成」などを推進しています。同時に定年年齢の段階的引き上げや鉄道現業を含む全職場への育児短時間勤務制度の導入など、ダイバーシティを推進し、誰もが長く活躍できる制度も積極的に導入しています。

今後も人事制度改革の定着度合いを確認しながら継続的に見直し、コロナ禍においても企業の持続的な成長につなげていきたいと考えています。

株主・投資家

時代に即応した明確な企業理念の下、広く社会に信頼される企業として、法令遵守はもとより、経営の透明性向上を重要な責務の一つと考えて「ディスクロージャー・ポリシー」を制定しています。この方針に基づき、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに対して、継続して、公平かつ適時・適切な情報開示に努めています。

株主・投資家との関わり

決算情報を適時・適切に開示

株主の皆さまに対しては、定時株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けた取り組みとして、招集通知の早期発送に努めるほか、発送に先立ちTDnetにより電子的に開示することを原則としています。

株主・投資家の皆さまとの対話充実を促進

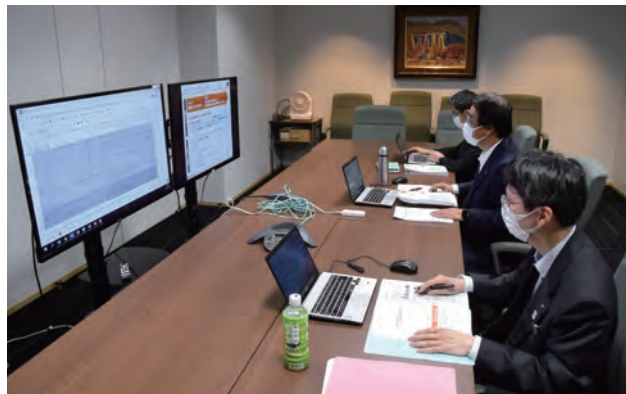
定時株主総会により多くの株主の皆さまにご出席いただくため、集中日を回避し、積極的な情報提供と丁寧な質疑応答に努めています。直近の第104期定時株主総会については、新型コロナウイルス感染拡大を受けて、株主の皆さまにご来場の自粛をお願いし、感染防止措置を講じた上で開催しました。

また、当社の経営状況をご理解いただくために年2回「株主通信(NANKAI REPORT)」を送付しています。

機関投資家・アナリストの皆さまに対しては、年2回の決算説明会などを通じて、当社の経営戦略、事業内容および業績などを説明するほか、施設見学会、スモールミーティング、カンファレンス、個別面談(2020年度はリモート形式で実施)などによる対話の充実に取り組んでいます。

株主・投資家の皆さまとのIRイベントでの対話や日常的な対話を通じて得たご意見や気づきは、持続的な成長と中長期

的な企業価値の向上に向けた戦略や施策の策定に不可欠です。2021年4月30日に発表した「南海グループ2021年度経営計画」の策定過程にも活かされました。



リモート形式による機関投資家・アナリスト向け決算説明会の様子

ホームページを活用し、開示情報を拡充

オフィシャルサイトでは「企業・IR情報」のページを設け、四半期ごとの財務状況などのIR資料を掲載していますが、ステークホルダーの方々からのご意見を踏まえ、ESGデータ集などの非財務情報の開示にも努めています。引き続き、さらなる開示の拡充に向けて取り組んでいきます。



ガバナンス

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、
コーポレート・ガバナンスの強化、充実に
継続的に取り組んでいます。

基本的な考え方

コーポレート・ガバナンスの機能強化が重要な経営課題であるとの認識の下、法令遵守はもとより、透明性の高い経営、公正かつ合理的な意思決定、そしてこれらの監督機能の強化に努めています。東京証券取引所が定めるコーポレートガバナンス・コードの各原則を尊重し、コーポレート・ガバナンス

について不断の機能強化および検証を行いながら、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。なお、2021年6月25日開催の第104期定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社へ移行しました。

コーポレート・ガバナンス体制早見表 (2021年6月25日現在)

機関設計の形態	監査等委員会設置会社
取締役の人数	15名
うち、社外取締役の人数	8名(53%)
うち、女性取締役の人数	3名(20%)
取締役監査等委員の人数	6名
うち社外取締役監査等委員の人数	4名
取締役の任期	1年(取締役監査等委員の任期は2年)
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問委員会	指名委員会および報酬委員会を設置
取締役報酬体系	取締役(監査等委員である取締役を除く。)および役付執行役員(執行役員のうち上席執行役員以上の者)の報酬を監督給と執行給に区分する。
役員報酬制度の内訳	(1) 監督給 取締役に対して、職責に応じた固定額を金銭で毎月支給する。 (2) 執行給 基本報酬、賞与および株式報酬で構成し、役付執行役員に対して支給する。報酬の構成割合については、基本報酬60:賞与25:株式報酬15とする。 ① 基本報酬 役割・責任に応じた固定額を、金銭で毎月支給する。 ② 賞与 当該事業年度の会社業績と個人業績に基づき算定した額を、当該事業年度に係る定時株主総会終了後に一括して金銭で支給する。会社業績部分と個人業績部分の比率は、70:30とする。但し、社長は会社業績のみで算定する。 ③ 株式報酬 当社が金銭を拠出することにより設定する信託が、当社の自己株式の処分による方法または取引所市場(立会外取引を含む。)から取得する方法により当社株式を取得し、当社が各役付執行役員に付与するポイントの数に相当する数の当社株式が本信託を通じて各役付執行役員に対して交付される。役付執行役員が当社株式の交付を受ける時期は、原則として当該役付執行役員の退任時とする。
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人

体制

企業統治の体制の概要および 当該体制を採用する理由

監査等委員会設置会社を採用し、取締役会において議決権を有する社外取締役の員数・比率をともに高め、取締役会の監督機能の強化および経営の透明性向上を図るとともに、取締役会の業務執行決定権限の一部を取締役に委任し、業務執行の機動性を向上させることによって、モニタリング・ボードへの移行を志向していきます。また、執行役員を業務執行の責任者と位置付けることにより、業務執行機能と監督機能を明確に分化しています。

取締役会は、安全輸送の確保を社会的使命とする当社の

事業特性上、鉄道事業および運輸安全マネジメントに精通した社内出身の取締役を相応数選任する一方、その過半数を社外取締役とするとともに、それぞれ構成員の過半数を監査等委員を含む社外取締役が占める指名委員会および報酬委員会を設置することにより、指名・報酬をはじめとする経営の重要事項についての決定プロセスの公正性、客観性および透明性を確保しています。

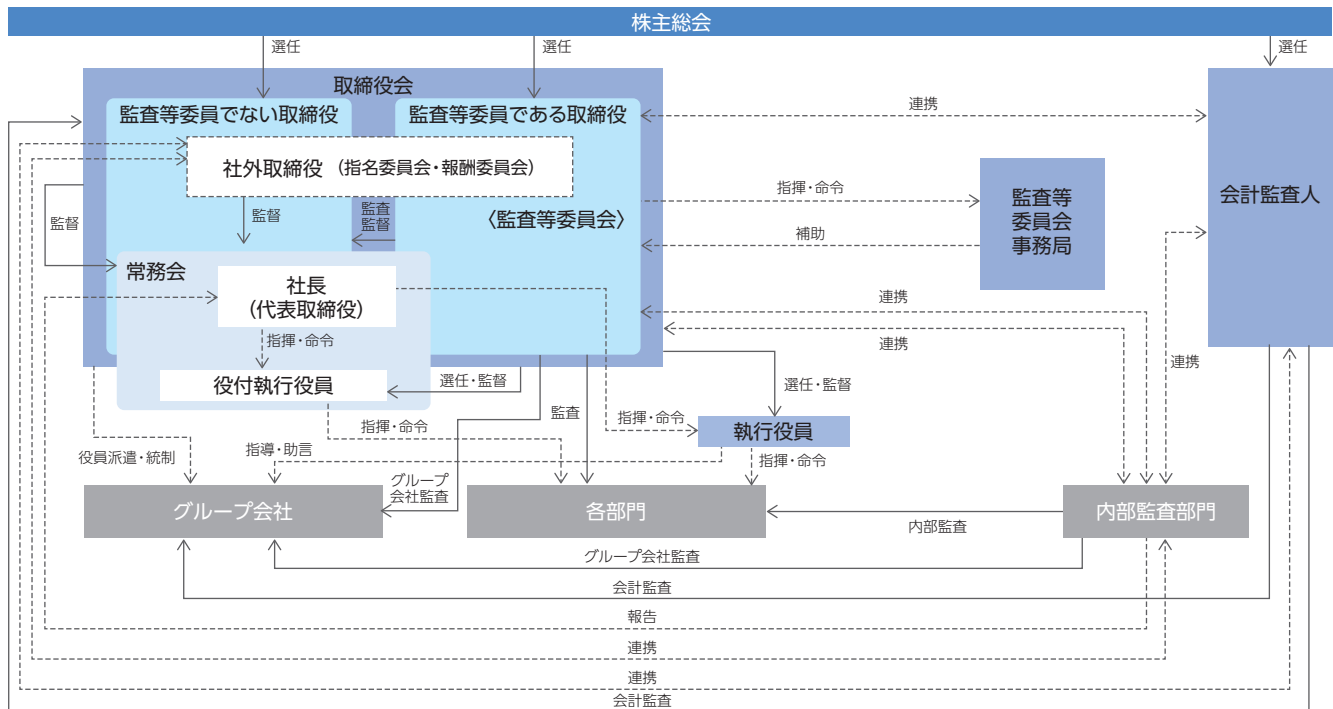
また、取締役会および監査等委員会に対して、内部監査計画および結果の報告を含む内部統制システムの運用状況について定期的に報告を行うなど、取締役会および監査等委員会による経営の監督機能強化に努めています。

ガバナンス体制強化の変遷

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
機関設計		監査役会設置会社											
役員の構成	取締役数	13名									9名	8名	15(6)名※
	社外取締役	3名											8(4)名※
	監査役数	5名											
	社外監査役	3名											
	独立役員	5名							4名	5名	6名		8名
	女性役員										1名		3名
役員の任期	取締役	2年									1年		
	監査役	4年											
	取締役監査等委員												2年

※ ()内は、うち取締役監査等委員

コーポレート・ガバナンス体制および内部統制体制の概略（2021年6月25日現在）



業務執行

取締役会

社外取締役8名を含む取締役15名（うち監査等委員である取締役6名）で構成する取締役会（議長：代表取締役社長、事務局：総務広報部）は、原則月1回開催し、経営の基本方針ほか当社の業務執行の決定および取締役の職務執行の監督を行っています。なお、当社は、定款の定めおよび取締役会の決議に基づき、重要な業務執行の決定を取締役に委任することにより、業務執行の機動性向上を図っています。

常務会

取締役会の設定する経営の基本方針に基づき、重要な業務執行について社長が決定するための審議機関として、役付執行役員を構成員とする常務会（主宰者：社長、事務局：総務広報部）を週1回開催し、業務執行の全般的統制と経営判断の適正化に努めています。

指名委員会

指名委員会（委員長：社外取締役 園 潔、委員：代表取締役社長 遠北 光彦、社外取締役 常陰 均、同 肥塚 見春および社外取締役監査等委員 國部 毅）を設置し、指名プロセスの公正性・客観性・透明性を確保します。

次の事項に関しては、取締役会に先立ち、その内容について本委員会で審議します。

- 取締役候補者の決定、代表取締役の選定並びに執行役員の選任
- 取締役、執行役員の解任および代表取締役の解職または不再任の可否
- 取締役会において決定された経営責任者のあり方および選定方針に基づく経営責任者の後継者計画の具体的な運用状況

報酬委員会

報酬委員会（委員長：社外取締役 常陰 均、委員：代表取締役社長 遠北 光彦、社外取締役 園 潔、同 望月 愛子および社外取締役監査等委員 三木 章平）を設置し、報酬決定プロセスの公正性・客観性・透明性を確保します。

個々の取締役（監査等委員である取締役を除きます）の報酬および役付執行役員報酬の決定に関しては、取締役会の決議をもって、代表取締役社長に一任されていますが、その決定に当たっては本委員会の承認を経なければならないこととしています。また、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を改定する場合は、取締役会の決議に先立ち、その内容について本委員会で審議します。

監査等委員会監査の状況

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しており、コーポレート・ガバナンスの強化・充実の一環として、2021年6月25日開催の第104期定時株主総会における承認を得て、監査等委員会設置会社へ移行しました。

監査等委員会は、社外取締役4名を含む6名の監査等委員で組織し、監査等委員会が選定する監査等委員が当社および子会社の業務および財産の状況を調査するとともに、監査等委員会で審議、決議を行うなどして、取締役の職務執行を監査します。また、監査等委員会の職務を補助する体制として、専任スタッフを配置するとともに、当該専任スタッフの独立性を確保するため、その異動、評価などに関しては、監査等委員と事前に協議を行うこととしています。

2020年度においては、監査役会設置会社として、監査役5名で構成される監査役会（議長：常任監査役（常勤）、事務局：監査役室）を、原則月1回開催し、職務執行の監査を行いました。

2020年度において、当社は監査役会を13回開催しており、個々の監査役の出席状況は次のとおりです。

監査役会における主な検討事項は、監査報告、監査に関する基本事項、「共創136計画」の進捗状況、常務会議案および報告事項、会計監査人の監査状況、会計監査人の評価、内部監査などの状況および次年度計画などです。

2020年度監査役会への出席状況

	氏名	開催回数	出席回数
常任監査役	勝山 正章	3回	3回
常任監査役	岩井 啓一	13回	13回
常任監査役	浦井 啓至	10回	10回
社外監査役	奥 正之	3回	3回
社外監査役	荒尾 幸三	13回	13回
社外監査役	饗庭 浩二	13回	13回
社外監査役	國部 毅	10回	8回

社外取締役

社外取締役に、企業経営者、コンサルタントおよび法曹界における検事や弁護士としての見識、経験、専門性を当社の経営に活かしていただくことを期待し、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言と監査・監督の実効性を高める機能を担っていただいています。

社外取締役の選任に当たっては、当社との間に重要な利害関係がないことおよび東京証券取引所が独立役員の届出に当たって定める独立性基準に該当しないことを前提としながら、安全輸送の確保を社会的使命とする鉄道事業をはじめ、多岐にわたる当社グループの事業における業務執行を監督または監査する上で必要となる見識や経験を有すること、および株主の皆さまからの負託に応えるべく、独立した立場から期待される役割を適切に果たすために、積極的に活動する意欲や資質を有することを要件とします。

これに基づき、当社は、独立性を有する社外取締役を選任しており、当社のコーポレート・ガバナンス体制の維持向上に、十分機能し得る選任状況であると考えています。

サポート体制

社外取締役または社外取締役監査等委員による監督または監査を実効性あるものとするため、総務広報部長は、取締役会の事務局として、社外取締役に對して、可能な範囲で取締役会資料の事前配布を行うとともに、必要に応じて、議案およびその内容について、担当役員などにより事前に説明を行う機会を設けます。以上のような取り組みにより、取締役会における意思決定手続きの適正性確保に努めています。このほか、取締役会を欠席した社外取締役に對しては、審議内容および報告事項資料並びに審議通知書の送付を行っています。

監査等委員会の事務局は監査等委員会事務局が担っており、監査等委員会開催日時の連絡、議題の事前通知などを行うとともに、必要に応じて、各事業所の実地監査の補助を行っています。また、常務会で付議された内容や、その他決裁書類などから得た情報のうち、監査を行う上で有益な情報を、常勤の監査等委員から社外取締役監査等委員に對し適宜説明および報告を行っています。

社外取締役の選任理由

氏名	独立 役員	監査等 委員	選任理由
園 潔	○		銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言と監督をいただけるものとする。また、同氏には、指名委員会の委員長および報酬委員会の委員として、当社経営陣の指名および報酬についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。
常陰 均	○		銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言と監督をいただけるものとする。また、同氏には、指名委員会の委員および報酬委員会の委員長として、当社経営陣の指名および報酬についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。
肥塚 見春	○		百貨店の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言と監督をいただけるものとする。また、同氏には、指名委員会の委員として、当社経営陣の指名についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。
望月 愛子	○		公認会計士としての専門的知見とコンサルタントとして培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社グループの経営全般に対する的確な助言と監督をいただけるものとする。また、同氏には、報酬委員会の委員として、当社経営陣の報酬についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。
荒尾 幸三	○	○	弁護士としての専門的知見と長年にわたり企業法務に携わってきた豊富な経験に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社における監査・監督の実効性を高めていただけるものとする。また、同氏には、監査等委員会の委員長として、同委員会の公正性・客観性を確保し、その実効性向上に貢献いただくことを期待できる。 なお、同氏は、企業法務に精通しており、財務・会計に関する知見を有している。
國部 毅	○	○	銀行の経営者として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社における監査・監督の実効性を高めていただけるものとする。また、同氏には、指名委員会の委員として、当社経営陣の指名についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。 なお、同氏は、銀行での業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を有している。
三木 章平	○	○	生命保険会社の業務執行取締役として培った幅広い見識に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社における監査・監督の実効性を高めていただけるものとする。また、同氏には、報酬委員会の委員として、当社経営陣の報酬についての検討に当たり、その幅広い見識からの関与・助言を期待できる。 なお、同氏は、生命保険会社での業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を有している。
井越登茂子	○	○	法曹界における豊富な経験と専門的知見に基づき、当社経営陣との間で相互に著しいコントロールを及ぼし得るような関係のない独立した立場から、当社における監査・監督の実効性を高めていただけるものとする。また、同氏には、主としてコンプライアンスの視点からの助言・提言を期待できる。 なお、同氏は、検事としての業務経験を通じて、財務・会計に関する知見を有している。

役員のトレーニング

取締役に対し、その役割・責務を果たすために必要なトレーニングを、下表のとおり実施しています。

全役員			適宜、外部研修などの受講を促し、必要な費用については会社で負担します。
	社内		—
		新任	法律やコーポレート・ガバナンスなどの専門家による研修を行います。
	社外		当社グループ施設の見学会などを実施します。
		新任	当社の事業内容、財務状況および経営戦略などに関する説明を行います。

取締役会の実効性評価

アンケートによる取締役全員の自己評価などをもとに、毎年、取締役会において、取締役会全体の実効性について分析・評価を行うこととしています。

2020年度については、当社取締役会は概ね良好に運営され、前年度の分析・評価に基づき抽出した課題についても一定の改善がなされていることが確認できたことから、取締役会全体の実効性は確保できているものと分析・評価しています。その一方で、2021年度経営計画等のPDCAサイクルの徹底や、サステナブル経営およびリスクマネジメントに関する審議時間・機会の確保、ITツールを活用した取締役会運営方法のさらなる改善等、改善が求められる課題も依然として残されているため、今後、これらの課題も踏まえて取締役会全体の実効性のさらなる向上に向けた取り組みを進めていくこととします。

役員一覧(2021年6月25日現在)

取締役

	遠北 光彦	高木 俊之	芦辺 直人	梶谷 知志	大塚 貴裕
					
役職	代表取締役社長 兼 CEO	代表取締役専務執行役員	代表取締役専務執行役員	取締役常務執行役員	取締役上席執行役員
主な略歴	1978. 4 当社入社 2013. 6 当社取締役 2015. 6 当社代表取締役兼 CEO(現) 2015. 6 当社取締役社長 2019. 6 当社社長(現) 2019. 6 当社リスク管理室 担当(現)	1983. 4 当社入社 2011. 6 当社取締役 2013. 6 当社常務取締役 2017. 6 当社代表取締役(現) 2017. 6 当社専務取締役 2019. 6 当社専務執行役員(現) 2021. 6 当社まち共創本部長(現)	1984. 4 当社入社 2015. 6 当社取締役 2017. 6 当社常務取締役 2019. 6 当社取締役 2019. 6 当社常務執行役員 2021. 6 当社代表取締役(現) 2021. 6 当社専務執行役員(現) 2021. 6 当社グループ統括室長(現)、人財戦略部長(現)	1987. 4 当社入社 2016. 6 当社経営企画部長 2017. 6 当社取締役(現) 2019. 6 当社上席執行役員 2019. 6 当社鉄道営業本部長(現) 2020. 6 当社常務執行役員(現)	1992. 4 当社入社 2017. 6 当社経営企画部長 2018. 6 当社経理部長 2019. 6 当社執行役員 2020. 6 当社上席執行役員(現) 2021. 6 当社取締役(現) 2021. 6 当社経営政策室長(現)
在任年数(年)	8	10	6	4	新任
所有株式数(100株)	188(77)	135(38)	77(32)	67(30)	23(15)
取締役会への出席状況	12 / 12回	12 / 12回	12 / 12回	12 / 12回	—
監査役会への出席状況					
所属委員会					
指名委員会	○				
報酬委員会	○				
監査等委員会					
保有する専門性／経験					
企業経営／経営戦略	○	○	○	○	○
サステナビリティ経営	○	○			
法務／コンプライアンス／リスク管理	○				
財務・会計					○
人材戦略／マネジメント			○		
IT・デジタル					
鉄道・モビリティサービス			○	○	
不動産・まちづくり		○			○
マーケティング	○				

※上記の在任年数には、監査等委員会設置会社移行前の取締役および監査役としての在任年数を含みます。
 ※上記の所有株式数には、()内に表示している株式報酬制度に基づき退任時に交付される予定の株式の数を含めて表示しています。
 ※上記の取締役会および監査役会への出席状況は、2020年度(2020年4月1日から2021年3月31日まで)を表示しています。
 ※上記の保有する専門性・経験につきましては、当社が各取締役に対して期待する分野も含めて表示しています。

監査等委員である取締役

園 潔

常陰 均

肥塚 見春

望月 愛子

岩井 啓一

浦井 啓至



社外取締役

社外取締役

社外取締役

社外取締役

取締役監査等委員
(常勤)

取締役監査等委員
(常勤)

1976. 4 株式会社三和銀行
入行
2015. 6 株式会社三菱UFJ
フィナンシャル・グ
ループ取締役代表
執行役会長
2017. 6 当社取締役(現)
2019. 4 株式会社三菱UFJ
フィナンシャル・グ
ループ取締役執行
役常務
2019. 4 株式会社三菱UFJ
銀行取締役会長
(2021. 4 退任)
2019. 6 株式会社三菱UFJ
フィナンシャル・グ
ループ常務執行役
員(2021. 4退任)
2021. 4 株式会社三菱UFJ
銀行特別顧問(現)

1977. 4 住友信託銀行株式
会社入社
2011. 4 三井住友トラスト・
ホールディングス
株式会社取締役会
長
2012. 4 三井住友信託銀行
株式会社取締役社
長
2017. 4 同社取締役
2017. 6 同社取締役会長
(2021. 3退任)
2017. 6 三井住友トラスト・
ホールディングス
株式会社取締役
(2021. 6 退任)
2019. 6 当社取締役(現)
2021. 4 三井住友信託銀行
株式会社特別顧問
(現)

1979. 4 株式会社高島屋入
社
2013. 9 同社専務取締役
2016. 3 同社取締役
(2016. 5 退任)
2019. 6 当社取締役(現)

2002. 4 中央青山監査法人
入所
2005. 4 公認会計士登録
2007. 8 株式会社経営共創
基盤入社
2016.10 同社共同経営者
(パートナー)マ
ネージングディレ
クター(現)
2018. 7 株式会社IGPIテク
ノロジー代表取締
役CEO(現)
2021. 6 当社取締役(現)

1983. 4 当社入社
2009. 6 当社経理部長
2011. 6 当社取締役
2013. 6 当社常務取締役
2019. 6 当社常任監査役
(常勤)
2021. 6 当社取締役監査等
委員(常勤)(現)

1986. 4 当社入社
2018. 6 当社計画管理部長
兼IT推進部長
2019. 6 当社執行役員
2019. 6 当社リスク管理室
長
2020. 6 当社常任監査役
(常勤)
2021. 6 当社取締役監査等
委員(常勤)(現)

4

2

2

新任

10

1

—

—

4

—

107

22

11 / 12回

11 / 12回

12 / 12回

—

12 / 12回

10 / 10回

13 / 13回

10 / 10回

○(委員長)

○

○

○

○(委員長)

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

○

監査等委員である取締役

荒尾 幸三

國部 毅

三木 章平

井越 登茂子



役職	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員	社外取締役 監査等委員
主な略歴	1971. 7 弁護士登録 1996. 4 大阪弁護士会副会 長(1997. 3 退任) 2010. 6 当社監査役 2021. 6 当社取締役監査等 委員(現)	1976. 4 株式会社住友銀行 入行 2003. 6 株式会社三井住友 銀行執行役員 2006.10 同行常務執行役員 2007. 4 株式会社三井住友 フィナンシャルグループ 常務執行役員 2007. 6 同社取締役 2009. 4 株式会社三井住友 銀行取締役兼専務 執行役員 2011. 4 同行頭取兼最高執 行役員(2017. 4 退任) 2017. 4 株式会社三井住友 フィナンシャルグループ 取締役社長 2017. 6 同社取締役執行役 社長 2019. 4 同社取締役会長 (現) 2020. 6 当社監査役 2021. 6 当社取締役監査等 委員(現)	1982. 4 日本生命保険相互 会社入社 2015. 3 同社取締役専務執 行役員 2016. 3 同社取締役 (2016. 7 退任) 2016. 4 三井生命保険株式 会社(現大樹生命 保険株式会社) 代表取締役副社長 執行役員(2018. 3 退任) 2018. 6 公益財団法人日本 生命済生会理事長 (現) 2021. 6 当社取締役監査等 委員(現)	1980. 4 検事任官 2009. 1 松江地方検察庁検 事正 2011. 4 最高検察庁検事 2011.11 津地方検察庁検事 正(2012. 11 検事 退官) 2013. 2 弁護士登録 (2020.3 弁護士 登録取消し) 2021. 6 当社取締役監査等 委員(現)
在任年数(年)	11	1	新任	新任
所有株式数(100株)	2	—	—	—
取締役会への出席状況	12 / 12回	8 / 10回	—	—
監査役会への出席状況	13 / 13回	8 / 10回	—	—
所属委員会				
指名委員会		○		
報酬委員会			○	
監査等委員会	○(委員長)	○	○	○
保有する専門性／経験				
企業経営／経営戦略		○	○	
サステナビリティ経営		○		
法務／コンプライアンス／ リスク管理	○	○	○	○
財務・会計	○	○	○	○
人材戦略／マネジメント				
IT・デジタル				
鉄道・モビリティサービス				
不動産・まちづくり				
マーケティング				

執行役員
(取締役兼務者を除く)

清原 康仁

上席執行役員
まち共創本部副本部長

二栢 義典

上席執行役員
不動産営業本部部長

西川 孝彦

上席執行役員
イノベーション創造室長

岡嶋 信行

上席執行役員
鉄道営業本部副本部長、
運輸車両部長

岡本 圭祐

執行役員
リスク管理室長

和田 真治

執行役員
イノベーション創造室
副室長、新規事業部長

川田 均

執行役員
まち共創本部副本部長、
開発部長

斉藤 裕典

執行役員
社長室長

鈴木 一明

執行役員
グループ統括室副室長、
人事部長

小林 淳

執行役員
イノベーション創造室
副室長、業務改革部長、
鉄道営業本部統括部長、
不動産営業本部統括部長

加賀 至

執行役員
鉄道営業本部副本部長

松本 保幸

執行役員
経営政策室副室長、
経営戦略部長

役員報酬制度

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針の内容および決定方法

取締役(監査等委員である取締役を除く。以下同じ)および役付執行役員(執行役員のうち上席執行役員以上の者)の報酬を監督給と執行給に区分します。監督給は、取締役に對して、職責に応じた固定額を金銭で毎月支給します。執行給は基本報酬、賞および株式報酬で構成し、役付執行役員に對して支給します。報酬の構成割合については、業績向上へのインセンティブを高めること、株主価値や株価を意識した

経営の浸透を図ることを勘案して、基本報酬60:賞与25:株式報酬15としています。詳細は下表のとおりです。

なお、個々の取締役報酬および役付執行役員報酬の決定に関しては、取締役会の決議をもって代表取締役社長 遠北光彦に一任されています。同氏は、役位ごとの報酬額の決定および役付執行役員の個人業績の評価・決定に係る権限を有していますが、その決定に当たっては報酬委員会の承認を経なければならないこととしています。また、役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針を改定する場合は、取締役会に先立ち、その内容について同委員会で審議します。監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

株式報酬制度の概要

対象者	取締役(監査等委員である取締役および社外取締役を除く)および役付執行役員(取締役兼務者および国外居住者を除く)
対象期間	第102期定時株主総会終結の時から第102期定時株主総会終結後3年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時株主総会終結の時まで
交付に必要な当社株式の取得資金として当社が拠出する金額の上限	合計金1億80百万円 (1年当たり金60百万円相当)
当社株式の取得方法	自己株式の処分による方法または取引所市場(立会外取引を含む)から取得する方法
対象者に付与されるポイント総数の上限	1年当たり24,000ポイント相当
ポイント付与基準	役位などに応じたポイントを付与(1ポイントは当社株式1株)
交付時期	原則として対象役員が当社の取締役または役付執行役員のいずれの地位からも退任した時

役員の報酬等に関する株主総会の決議年月日および当該決議の内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬額については、2021年6月25日開催の第104期定時株主総会において、限度額を年額5億14百万円(うち社外取締役50百万円。使用人分給与は含まず。)(当時の対象員数9名(うち社外取締役4名))と設定しています。

また、同総会において、上記とは別枠で、信託を用いた株式報酬制度の導入を決議しています。

監査等委員である取締役の報酬額については、2021年6月25日開催の第104期定時株主総会において、限度額を年額90百万円(当時の対象員数6名)と設定しています。

報酬の構成割合

基本報酬 (60/100)	● 役割・責任に応じた固定額を、金銭で毎月支給
賞与 (25/100)	● 当該事業年度の「会社業績」と「個人業績」に基づき算定した額を、当該事業年度に係る定時株主総会終了後に一括して金銭で支給 ● 会社業績部分と個人業績部分の比率は、70：30 ● 社長は会社業績のみで算定
	会社業績部分 ● 条件指標があらかじめ定める水準をクリアした場合に、目標指標の達成状況に応じて算定し、支給
	<条件指標> ● 事業年度ごとに一定水準の利益が確保され、株主の皆さまに安定的な配当が行えることを支給の条件として考え、親会社株主に帰属する当期純利益を条件指標とする ● 当該事業年度の親会社株主に帰属する当期純利益が、過去5年間における最高値および最低値を除いた平均値の70%を下回った場合は支給しない
	<目標指標> ● 「南海グループ経営ビジョン2027」の達成に向けたインセンティブを高めるため、同ビジョンの数値目標である連結営業利益を目標指標とする ● 期初に策定する予算に対する達成率について、80%から120%の間で直線的(比例的)に支給率に反映させることとし、標準額を100%とした場合、支給額は50%から150%の間で変動 ● 達成率が80%を下回った場合は支給しない ● 2020年度における業績連動報酬に係る指標の目標および実績 当事業年度においては、新型コロナウイルスの感染拡大が当社グループに与える影響を期初に合理的に把握することができず、目標を設定することが困難であったことに加え、新型コロナウイルス感染拡大による厳しい経営環境に鑑み、当事業年度に係る賞与の支給は見送りました。よって、記載すべき指標の目標および実績はありません
	個人業績部分 ● 各人が毎年度定める目標の総合達成度を社長が4段階で評価し、その評価に基づき支給率を決定 ● 標準額を100%とした場合、支給額は0%または70%から130%の間で変動
株式報酬 (15/100)	● 当社が金銭を拠出することにより設定する信託が、当社の自己株式の処分による方法または取引所市場(立会外取引を含む)から取得する方法により当社株式を取得し、当社が各対象役員に付与するポイントの数に相当する数の当社株式を、本信託を通じて各対象役員に対して交付

社外取締役メッセージ



社外取締役
指名委員会委員長
園 潔

南海グループのさらなる発展を 支えていけるよう、全力を尽くします。

社外取締役の園 潔です。

当社は、2021年6月の株主総会を経て、監査等委員会設置会社へと移行しました。これによって、社外取締役が過半数を占める取締役会と監査等委員会に加え、任意ではありますが指名委員会、報酬委員会という3つの委員会体制の下、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化・充実に図り、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指していくことになりました。

足元で新型コロナウイルス感染拡大が長期化する中、リモートワーク拡大などの社会変容や、インバウンド需要の先行き不透明感の広がりなど、これまで当社が前提としてきた経営環境は大きく変化しています。こうした状況下においても、当社グループの使命は、「満足と感動の提供を通じて、選ばれる沿線、選ばれる企業グループとなる」という経営ビジョンの実現を通じ、沿線地域の課題解決に貢献し、発展を支えていくことに他なりません。

今回のガバナンス体制変更は、いかなる環境下にあろうとも、企業経営の透明性を堅持しつつ、株主・ステークホルダーの皆さまの利益と権利を守るという意思を示したものです。スピード感あふれる経営で社会の信任に応えていこうという姿勢は、大いに評価できるものと考えます。

コーポレート・ガバナンスには2つの目的があります。ひとつは、業務執行に対する監督の実効性を高める「守り」のガバナンス、もうひとつは、企業の社会的責任と株主利益追求のバランスをとりながら、持続的成長と企業価値向上を実現する「攻め」のガバナンスであり、この両立が重要です。

社外取締役・指名委員会委員長として、自身の持つ金融機関での経営経験・知見を活かし、この「攻め」と「守り」の両面から変革の時代をリードしていける後継者計画の策定と、当社取締役会のさらなる実効性向上に資する多様性ある社外取締役の選任に全力を尽くし、当社グループのさらなる発展を支えていきます。



社外取締役
報酬委員会委員長
常 陰 均

「持続的な企業価値の向上」と 「持続可能な社会の実現」の両立の一助となるよう努めます。

2019年6月より、社外取締役を務めています常陰均です。

新型コロナウイルスの感染拡大は、社会・経済の変貌を加速させ、お客さまの価値観や行動も大きく変わりました。当社にとって、グループの主要事業である交通事業が、安全・安心・快適な暮らしの基盤を支える重要な社会インフラであるとの認識の下、沿線エリアやお客さまの生活に寄り添うとはどういうことか、改めて掘り下げて考える機会となりました。

そのような中、当社は2018年に発表した「南海グループ経営ビジョン2027」を継続し、「満足と感動の提供を通じて、選ばれる沿線、選ばれる企業グループとなる」ことを目指しています。業績面では、コロナ禍による試練が続くことが予想されますが、「グレーターなんばの創造」をはじめとする沿線活性化策を総動員し、むしろこの機会に逆風に強い経営体質をつくるべく、最大限の努力を傾けていく所存です。

また、2021年4月に発表した「サステナビリティ方針」は、高齢化の進展や自然災害の増加など、2050年の世界が直面する「成長と持続可能性の両立」をめぐる課題を俯瞰し、当社の交通サービス

を基軸にしたさまざまなサービスを組み合わせ、掛け算で提供していくことを自らの使命として表明したものです。世界的なカーボンニュートラルの潮流やデジタルシフトの加速などの環境変化を積極的に捉え、当社の有する沿線価値向上力をさらに高いレベルへ磨き上げ、地域・社会の発展に貢献していきます。

日本経済の復活に向けては「大阪・関西」の復権が不可欠であり、そのためには、当社の「持続的な企業価値の向上」と「持続可能な社会の実現」の両立が必須であると考えています。私自身、その一助となるよう、金融機関の経営経験・知識を活かし、社外取締役、また報酬委員会委員長として、経営の監督を行っていきます。

ステークホルダーの利益保護の視点から 監査等委員会の職責を果たしていきます。

社外取締役監査等委員の荒尾幸三です。

当社は、経営と企業統治の強化のため、2021年6月から監査等委員会設置会社に移行しました。取締役会は、社外取締役8名を含む取締役15名（うち監査等委員である取締役は6名）で構成されており、業務執行の権限を業務執行に当たる取締役に大幅に委譲することにより、迅速かつ果敢で適切なリスクテイクを伴う積極経営の推進体制が整えられました。取締役会は、資本政策やサステナビリティに関する取り組みなど、主に経営の基本方針や中長期の経営計画・年度予算などをチェック、審議、決議することになり、監査等委員である取締役も、本来の監査権限に加え、取締役会での議決権も付与されることになりました。

そのため、監査の観点から業務執行取締役の業務執行をモニタリングする監査等委員会の職責は一段と重くなったといえます。これを三様監査、すなわち当委員会、内部監査部門、会計監査人それぞれが連携して策定する監査計画を通じて、もれなく監査を行っていきたいと考えています。

当社の監査において最優先となるのは、基幹である運輸事業の安全性の確保です。また、沿線開発を含む不動産事業や多様な業種にわたるグループ会社の管理・監督、さらに企業にとって最大のリスクである企業不祥事の防止なども重要な課題です。当委員会は、これらの課題に対し、会社の重要な会議への出席、会社書類の閲覧、関連部署に対する報告の聴取、実地調査などを通じて情報収集に努め、きめ細やかな監査を実施して職責を果たしていく所存です。

監査はあくまでも投資家を含むステークホルダーの皆さまの利益保護の視点に立ち、サステナビリティやESGの考え方、また、2021年6月に改正されたコーポレートガバナンス・コードの趣旨などを踏まえながら取り組んでいきたいと考えています。そして、これが当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと確信しています。



社外取締役監査等委員
監査等委員会委員長

荒尾 幸三

内部統制システム

当社および当社子会社の取締役等の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制

当社およびグループ会社の健全な発展と企業倫理確立のため、「企業倫理規範」を制定するとともに、内部監査およびコンプライアンス経営の推進を担当する専任組織を設置しています。

この「企業倫理規範」の精神を定着させるための指針として、当社およびグループ会社の役職員一人ひとりの業務や行動レベルにまでブレイクダウンして示す「コンプライアンスマニュアル」の策定や研修などを通じて、反社会的勢力との関係遮断とコンプライアンス経営の理念浸透に努めているほか、法的・倫理的問題を早期に発見し、是正していくための体制として、役職員からの通報・相談を受け付ける内部通報制度「企業倫理ホットライン制度」を設置しています。

また、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス経営推進に向けた諸施策を審議するとともに、万一、重大なコンプライアンス違反が発生した場合には、同委員会において、その是正や再発防止策についての提言を行います。

このほか、財務報告の信頼性を確保するために必要な体制を適切に整備・運用するとともに、内部監査部門による有効性の評価を通じて、当該体制の維持・改善を図っています。

当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制

取締役会をはじめとする重要な会議の議事録、稟議書その他取締役および執行役員の職務の執行に係る文書は、「文書規程」などの社内規則に従い、適切に作成の上、保存・管理を行っています。また、「セキュリティポリシー」を定め、当社が保有する情報資産を適切に保護し、情報資産の「機密性」、「完全性」および「可用性」を確保するための体制を整えています。

当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、危機（重大事故および災害を除く）の発生を予防するとともに、発生した場合の会社および役職員ならびに旅客・顧客に対する被害を最小限にとどめるための包括的な規範として「危機管理指針」を定めるほか、重大事故および災害の発生または発生のおそれがある場合における対策組織、応急処理などを定めるとともに、災害発生時の旅客・顧客および役職員の安全確保と早期復旧を図り、被害を最小限に抑

えることにより、企業の社会的責任を果たすことを目的として、「災害対策規程」を定めています。

また、「グループ会社管理規程」において、グループ会社の危機情報の把握に努め、「危機管理指針」に準拠して、グループ会社の危機管理を行わなければならない旨を定めています。

鉄道事業においては、輸送の安全を確保するために、「安全管理規程」を制定し、「安全推進委員会」を設置しています。今後、なお一層、安全管理マネジメントの推進に努めていきます。

このほか、当社各部門の所管業務およびグループ会社の事業運営に付随するリスクの管理については、対応部門または対応会社において必要に応じ、研修や規程・マニュアルの整備などを行っています。

当社および当社子会社の取締役など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

当社は、業務活動の組織的かつ効率的な運営を実現するために、社内規則により、業務組織および事務分掌並びに各職位に配置された者の責任・権限・義務等が明確に定められています。

また、監査等委員会設置会社を採用し、重要な業務執行の決定を代表取締役委任するとともに、執行役員制度を導入し、執行役員を業務執行の責任者と位置付け、業務執行機能と監督機能を明確に分化することにより、業務執行の機動性向上を図っています。取締役会の設定する経営の基本方針に基づき、重要な業務執行について審議するために、役付執行役員を構成員とする常務会を週1回開催するなど、業務執行の全般的統制と経営判断の適正化に努めています。

グループ会社の取締役の職務の執行に当たっては、「グループ会社指導方針」に基づき、経営の機動性および自主性に配慮しつつ、事業規模・特性等を勘案した上で、組織形態・機関設計の基本方針を定めています。また、財務報告の信頼性確保と業務の効率化を目的として、経理業務のシェアードサービスを導入しています。

このほか、経営の効率性向上の観点から、業務運営の状況を的確に把握し、その改善を促進していくために、当社内部監査部門による内部監査（グループ会社監査を含む）を計画的に実施する体制を整えています。

当社子会社の取締役などの職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制

「グループ会社指導方針」および「グループ会社管理規程」に基づき、当社およびグループ会社間の意思疎通の連携を

密にし、重要な設備投資案件をはじめ一定の経営上の重要な事項はあらかじめ当社の承認を必要としているほか、必要に応じて適宜報告を求めるものとしています。

その他企業集団における 業務の適正を確保するための体制

当社役職員をグループ会社の役員または幹部職員として派遣し、企業集団としての一体的経営および効果的な統制に努めるとともに、準常勤監査役の配置やグループ会社監査役連絡会を通じて、グループ各社の監査役の機能強化と情報の共有化を図っています。

また、「IT管理規程」を制定し、IT統制の確立に努めるほか、グループ会社に対する融資の実行に当たっては、当社審査委員会による厳格な審査手続きを設けるなど、グループ全体としての業務の適正を図っています。

当社の監査等委員会の監査が実効的に行われることを 確保するための体制

当社は、監査等委員会に関する事務を分掌する専任の組織として、監査等委員会事務局を設置しています。監査等委員会事務局は、「社則」により、社長その他の執行役員による指揮命令系統からは明確に分離され、その所属員は監査等

委員の指揮命令に服するとともに、その異動および評価については、常勤の監査等委員の同意を得ることとしています。

社長その他の執行役員および使用人は、常勤の監査等委員に対し常務会その他重要な会議への出席を求め、これらの会議において、当社およびグループ経営上重要な業務の執行状況、営業成績および財産の状況等を報告するほか、決裁後の稟議書および内部監査報告書等重要な文書を回付する体制を整えています。また、監査等委員会又は常勤の監査等委員の求めに応じ、個別の経営課題に関する意見交換を行うこととしています。

「企業倫理ホットライン制度」の運用に当たっては、「企業倫理ホットライン制度規程」において、すべての役職員は情報提供者に対して不利益・不当な扱いや報復・差別的行為をしてはならない旨を定めているほか、その運用状況について、定期的に常勤の監査等委員に報告することとしています。

当社は、監査等委員会の監査計画等に基づき、通常の監査費用について予算化する一方、監査等委員がその職務の執行のために弁護士、公認会計士その他社外の専門家に対して意見を求めた場合等、予算外で特別に生じた費用を請求したときは、当該請求に係る費用が監査等委員会の職務の執行に必要でないと思われる場合を除き、不合理に支出を留保しないものとします。

リスクマネジメント

基本的な考え方

さまざまなリスクに対し適切に対応するため、リスクを組織横断的に管理する体制を構築し、事業に関わるリスク情報を把握するとともに、優先的に対処すべきリスク項目を選定しています。その上で、各部門およびグループ会社において、リスクの回避または軽減のための「南海グループリスク対策計画」を策定し、年間を通じて取り組みを行います。

さらに、進捗状況の確認や評価を行い、次年度計画へ反映するなど、リスクマネジメントのPDCAサイクルを推進しています。

BCP(事業継続計画)

当社では、大規模地震をはじめとする緊急事態が発生しても、重要な事業を中断させず、または中断したとしても可能な限り短時間で復旧できるよう、事前に行うべき対策と行動要領などを定めた「BCP(事業継続計画)」を策定しています。また、BCPが確実に機能するための訓練を適宜実施しています。

さらに、グループ会社においても順次BCPを策定しており、今後も展開に努めます。



BCP訓練

事業等のリスク

当社グループの事業その他に関するリスクについては、投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項を記載しています。また、必ずしもそのようなリスク要因に該当しない事項についても、投資家の投資判断上、重要であると考えられる事項については、積極的な情報開示の観点から以下に記載しています。当社グループは、グループ全体のリスクマネジメント体制を構築し、これらのリスク発生の可能性を認識した上で、年度ごとに「南海グループリスク対策計画」を策定し、発生の回避および発生した場合の対応に努めています。なお、発生の回避および発生した場合の対応を一部記載していますが、係る対策が必ずしもリスクおよびその影響を軽減するものではない可能性があることに留意ください。

本項については、将来に関する事項が含まれていますが、当該事項は当連結会計年度末において判断したものです。

(1) 経済情勢など

少子高齢化、沿線地域における人口、雇用情勢およびインバウンドをはじめとする関西国際空港利用者数の動向などにより、鉄道事業をはじめとする運輸業における旅客が減少することや、国内外の景気動向、消費動向および市場ニーズの変化により、不動産業、流通業、レジャー・サービス業などにおける売上高について影響を受けることがあります。このほか、為替の変動、原油価格の高騰による電力料金の値上げや資材価格の高騰が、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

さらに、投資有価証券に係る株価変動、保有不動産の地価変動などにより株式や低収益物件などの減損処理が必要になる場合、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(2) 競合

鉄道事業においては、一部路線が他社と競合しています。さらに、自家用車やバイクなどの輸送手段への移行が今後も影響を及ぼす可能性があります。

バス事業においては、2002年2月から乗合バス事業に係る需給調整規制が完全に撤廃され、新規路線参入については自由競争下にあるため、競争の激化により当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

また、当社の経営拠点であるなんばエリアにおいて経営する商業施設「なんばCITY」および「なんばパークスShops &

Diners」については、大阪市内における他のエリア(梅田、天王寺など)の大型商業施設と競合関係にあります。

(3) 法的規制

鉄道事業においては、鉄道事業法(昭和61年法律第92号)の定めにより、経営しようとする路線および鉄道事業の種別ごとに国土交通大臣の許可を受けなければならない(第3条)、さらに旅客運賃および料金(上限)の設定・変更につき、国土交通大臣の認可を受けなければならない(第16条)こととされています。なお、これらの国土交通大臣の許可および認可については、期間の定めはありません。

また、同法、同法に基づく命令、これらに基づく処分・許可・認可に付した条件への違反などに該当した場合には、国土交通大臣は期間を定めて事業の停止を命じ、または許可を取り消すことができる(第30条)こととされています。鉄道事業の廃止については、廃止日の1年前までに国土交通大臣に届出を行う(第28条の2)こととなっています。

現時点におきまして同法に抵触する事実などは存在せず、鉄道事業の継続に支障を来す要因は発生していません。しかしながら、同法に抵触し、国土交通大臣より事業の停止や許可の取消を受けた場合には、事業活動に重大な影響を及ぼす可能性があります。

なお、上記のほか、当社グループが展開する各事業については、さまざまな法令、規則などの適用を受けており、これらの法的規制が強化された場合には、規制遵守のための費用が増加するなど、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(4) 大規模販売用不動産

大規模販売用不動産については、計画的な分譲を実施することにより、資金回収を図っていますが、主に郊外地域における土地価格の下落や住宅需要の都心回帰の傾向がさらに進んだことなどにより、郊外型大規模住宅開発には厳しい状況が続いています。今後も計画的な分譲を進めていきますが、少子化による住宅需要減や都心回帰の顧客志向がますます強くなることも予想されますので、資金回収の遅れが生じるなどの影響が出る可能性があります。

(5) グループ会社に関する事項

当社連結子会社である南海辰村建設株式会社は、グループ会社で唯一の上場会社であり、またグループ内の中核会社であるため、当社ではこれまでに第三者割当増資の引受や支援金の提供などの経営支援を行っていますが、同社におい

て、想定外の受注環境の悪化などに見舞われた場合には、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(6) 人事政策

鉄道、バスなどの運輸業においては、労働集約型の産業構造であるため、事業運営上必要な人材の安定的な確保が求められます。また、「選ばれる沿線づくり」や「不動産事業の深化・拡大」といった事業戦略を推進していくために多様で専門的な人材の確保・育成に努める必要もあります。これらの政策が環境変化などにより遅れた場合、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(7) 投資

鉄道事業における投資については、連続立体交差化工事や安全運行確保のための各種更新投資が長期にわたりかつ多額となるため、その資金調達や金利負担が当社グループの業績および財務状況に影響を与えています。

(8) M&A

成長戦略としてのM&Aの実行に際しましては、外部専門家なども交え、対象会社の財務内容などに関するデューデリジェンスを綿密に行いますが、当該デューデリジェンスの過程で検知できなかった偶発債務や未認識債務などが顕在化した場合、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

また、M&A実行後の事業環境の変化に伴い、対象会社の収益力が低下した場合や期待するシナジー効果が実現できない場合、減損損失を認識する必要が生じ、投資の回収が不可能となるなど、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(9) 退職給付会計

退職給付に係る資産および退職給付に係る負債については、従業員の退職給付に備えるため、当連結会計年度末における見込額に基づき、退職給付債務から年金資産の額を控除した額を計上しています。数理計算上の差異は、その発生時の従業員の平均残存勤務期間以内の一定の年数(3年から11年)による定額法により翌連結会計年度から費用処理することとしています。債務の計算における前提が変更された場合や、一層の運用利回りの悪化があった場合には、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(10) 有利子負債

当社は、その事業の特性上、借入金依存割合が高い状況にあり、設備投資やM&A実行資金を用途に多額の社債発行や銀行借入を行った場合、有利子負債残高がさらに増加することが考えられます。資金調達手段の多様化を図り、財務健全性の維持に努めますが、金利変動により金利負担が増加した場合、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

また、格付機関が当社の格付を引き下げた場合、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(11) 重要な訴訟

現在のところ、特に経営に重大な影響を及ぼすような重要な係争事件はありません。

今後の事業展開におきましても、あらゆる取引において契約内容の真摯な履行に努めていきますが、相手方の信義に反する行為に対しやむを得ず訴訟などを提起する場合や、相手方との認識の相違または相手方悪意により、訴訟などを提起される可能性があります。さらに、訴訟などの結果によっては、当社グループの社会的信用の失墜や業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(12) 事故・システム障害などの発生

安全安心な輸送サービスの提供を最大の使命とする運輸業を基軸に事業展開をしている当社グループにおいて、事故や自社設備の火災・爆発などが発生した場合、ならびに重大インシデント(事故が発生するおそれがあると認められる事態)が発生した場合には、社会的信用の失墜を招くばかりでなく、その復旧および損害賠償請求などにより業績に多大な影響を生じる可能性があります。

また、人的原因や機器の誤作動などにより、システム障害が発生した場合、事業運営に支障を来すとともに、施設の復旧や振替輸送に係る費用の発生などにより、当社グループの社会的信用の失墜や業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。事故・システム障害の未然防止のため、保安諸施設や駅務システムの整備、更新や定期的なメンテナンスの実施、従業員教育の徹底など、さらなる対策に取り組んでいきます。



(13) 第三者行為やテロ活動など

第三者行為による事故発生やテロ活動および不正アクセスなどについても、不審物への警戒や施設内巡回の強化および情報セキュリティの確保などの対策を行っていますが、万一、テロ活動などが発生し、その影響を受けた場合には、事業活動に支障が出る可能性があります。

(14) 自然災害など

南海トラフ地震などの大規模地震やそれに伴う津波の発生、台風などによる風水害・地すべりといった自然災害により、当社の設備やインフラが多大な被害を受けた場合には、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。高架橋柱をはじめとする鉄道施設やビルなどの耐震補強を計画的に実施するほか、橋梁などの防災・減災のため各種対策を講じています。

なお、(12)、(13)の事故発生などを含め、大規模自然災害が発生した場合の対処として、災害対策規程などの制定や、大規模地震を想定した事業継続計画(BCP)の策定、震災対応型コミットメントラインの導入など、被害を最小限にとどめる管理体制の強化を図っていますが、発生の地域、規模、時期、時間などにより、被害の範囲が大きくなる可能性があります。また、当社施設に直接の被害がない場合であっても、大規模自然災害に伴う、第3種鉄道事業者の施設被害や電力供給の制限、列車運行に必要な部品の調達困難などにより、鉄道輸送に大きな支障が出る可能性があります。

このほか、新型コロナウイルスの感染拡大により、インバウンド需要の消失や外出自粛による鉄道事業での輸送人員の減少、緊急事態宣言の発出に伴う商業施設の臨時休業など、当社グループの業績および財務状況は大きな影響を受けています。本感染症の影響とそれに伴う社会構造の変化は、当社グループをとりまく事業環境や将来の事業運営の在り

方に急激な変化・変革をもたらすものと認識しています。

(15) コンプライアンス

当社グループでは、企業倫理の確立を図り、コンプライアンス経営を維持・推進するために、コンプライアンス遵守に関する教育を定期的を実施するなどの啓発活動に努めていますが、これらに反する重大な不正・不法行為が発生した場合、当社グループの社会的信用の失墜や業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

(16) 情報資産の管理

当社グループでは、各事業においてお客さまや従業員の個人情報だけではなく、機密情報をはじめとする重要情報を保有しています。このため、リスクマネジメント強化を目的として、情報セキュリティ基本方針などの社内規程を整備するとともに、従業員に対する教育などに取り組んでいます。しかしながら、何らかの原因により情報が流出した場合には、損害賠償責任が発生する可能性があるほか、当社グループの社会的信用が失墜し、業績に影響を及ぼす可能性があります。

(17) 保有資産および商品などの瑕疵・欠陥

当社グループが保有する資産について、瑕疵や欠陥が発見された場合、または健康や周辺環境に影響を与える可能性などが指摘された場合、その改善・原状復帰、補償などに要する費用が発生する可能性があります。また、当社グループが販売した商品、売却した不動産、受注した工事、提供したサービスなどについて、瑕疵や欠陥が発見された場合、その改善および補償などに要する費用の発生や社会的信用の失墜などにより、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

情報セキュリティ

個人情報の保護

当社グループでは、多くの個人情報を扱うことから、個人情報を適切に利用・保護することを重要な責務と考えて「南海電鉄プライバシーポリシー」を制定し、運用しています。各事業部門や当社グループ会社においても事業内容に応じて

プライバシーポリシーを定め社内外に公表し、運用しています。また、管理体制を整備するとともに、お客さまからのお問い合わせ窓口を設置しています。

さらに、マイナンバーや特定個人情報の取り扱いに関しては、社内規定を整備し、適切な安全管理措置に努めています。

コンプライアンス

コンプライアンス経営の推進

企業倫理規範の制定

当社グループでは企業倫理を確立しコンプライアンス経営を維持・推進するため、「企業倫理規範」を制定しています。

企業倫理規範

- 1.法令その他の社会的規範を遵守し、公正で健全な企業活動を行う。
- 2.顧客、取引先、株主等を含む幅広い社会との、健全で良好な関係の維持に努める。
- 3.地域社会に貢献する良き「企業市民」たることを目指す。
- 4.企業や市民社会の秩序に脅威を与える反社会的勢力や団体とは断固として対決する。

2001年9月制定

コンプライアンス委員会の設置

当社では、「コンプライアンス委員会」を設置し、コンプライアンス経営推進に向けた諸施策を審議しています。万一、重大なコンプライアンス違反が発生した場合には、同委員会において、その是正や再発防止策についての提言を行います。

コンプライアンス委員会は、委員会規程に従い、社長を委員長とし、リスク管理室長を副委員長、リスクマネジメント部長およびその他委員長の指名する者を委員としています。事務局はリスクマネジメント部に置いており、原則として毎月1回、守秘義務を課したうえで開催しています。

コンプライアンス担当者の配置

当社では、リスクマネジメント部をコンプライアンス担当部署とし、コンプライアンス経営を推進しています。また、コンプライアンス啓発の中心的な役割を果たす「コンプライアンス担当者」を社内各部門に配置しています。担当者は年度ごとに「コンプライアンス啓発実施計画」を作成し、啓発活動

を行うほか、年2回開催される会議に出席し、進捗状況などについて意見交換をします。

当社グループ会社でも当社と同様の啓発活動を推進しています。

コンプライアンス教育の実施

当社グループ全役職員へのコンプライアンス意識の浸透を図るため、階層別の研修を継続的に実施するとともに、各種集合研修などの取り組みを実施しています。

また、毎年10月を「コンプライアンス強化月間」に設定し、コンプライアンスの取り組みの強化を図っています。

さらに「企業倫理規範」の精神を定着させるため、当社グループ役職員一人ひとりの業務・行動にまで具体化して示す「コンプライアンスマニュアル」を制定するなど、コンプライアンス経営の理念浸透と反社会的勢力との関係遮断に努めています。

内部通報制度

当社グループの法的・倫理的問題を早期に発見し、是正していくための体制として、役職員からの通報・相談を受け付ける「企業倫理ホットライン制度」を設置しています。運用に当たっては、「企業倫理ホットライン制度規程」において、すべての役職員は情報提供者に対して不利益・不当な扱いや報復・差別的行為をしてはならない旨を定めているほか、その運用状況について、定期的にコンプライアンス委員会で報告することとしています。

暴力団排除条項の導入

政府が定めた「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」は、暴力団をはじめとする反社会的勢力との関係遮断のための取り組みを、企業が一層推進することを求めたものです。

これを受け、2008年度から各部門で締結する契約書などに暴力団排除条項の導入を図っています。