

# 外部有識者コメント

南海グループのマテリアリティ特定にあたり、外部有識者からご意見をいただきました。



**河川 真理子 氏**  
不二製油グループ本社株式会社  
CEO 補佐  
立教大学特任教授  
ご意見をいただいた分野：  
SDGs、CSR

## SDGs を起点に鉄道・まちづくりを通じた社会課題の解決を

SDGs の観点から鉄道会社には多くを期待しています。まずゴール 13 の「気候変動に具体的な対策を」については、温暖化の緩和策という点で、鉄道は自動車や飛行機と比べると温室効果ガスの排出が少ない移動手段です。より多くの方に利用していただけるよう利便性を高め、社会のモーダルシフト策を推進していただきたい。同時に電力の脱炭素化(再生可能エネルギーへの転換)推進にも期待します。温暖化の適応策では、頻発する異常気象の中、浸水対策をはじめとする交通障害回避など、お客さまが安心して利用できる対策を講じていくことが最優先課題となるでしょう。

コロナ禍において生活環境は一変しました。どうすれば効率的で快適なワークスタイルとライフスタイルを提供できるのか、いかにスムーズな移動ができるのか、ゴール 11 の「住み続けられるまちづくりを」の実現が求められます。その際、生物多様性への配慮やエネルギー自立型の観点も不可欠です。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を事業に取り込むことも持続可能な発展には不可欠です。SDGs を起点に南海電鉄らしいゴールを設定して着実に取り組んでいくことに期待します。



**竹ヶ原 啓介 氏**  
株式会社日本政策投資銀行  
執行役員副本部長  
ご意見をいただいた分野：  
金融機関・機関投資家

## 「南海らしさ」が伝わるようにマテリアリティを進化させてほしい

今回のマテリアリティ特定は、グループ経営ビジョン 2027 が掲げる「なにわ筋線開業に向け、沿線を磨く 10 年間」を実現する上で重要なテーマを、事業とその基盤の観点から考察するよい機会だったと思います。まちづくりと一体化した成長戦略を語る要素が幅広く抽出され、事業特性がよく表現されています。特に秀逸なのは、SDGs や ESG 評価など外部の評価軸を織り込みつつ、多くの従業員を巻き込んで丁寧に進められた特定プロセスです。ビジネスモデルの長期にわたる持続可能性を規定するファクターをマテリアリティと呼ぶ ESG 金融のロジックに照らせば、事業の担い手である従業員が特定プロセスに参加し、自分ごととして理解する意義は大きく、この点からも今回のアプローチは高く評価できます。これは定期的な見直しにも威力を発揮するでしょう。

今後に期待するのは、長きにわたり沿線価値の向上を通じて成長してきた「南海らしさ」が伝わるようにマテリアリティを進化させることです。これまでに実現してきた沿線価値を社会課題の解決を起点に分解し、社会側面と環境側面のバランスや項目の粒度の設定などから、さまざまな進化過程が考えられそうです。



**永田 潤子 氏**  
大阪市立大学大学院  
都市経営研究科・都市政策・  
地域経済コース 教授  
ご意見をいただいた分野：  
まちづくり・市民社会

## モビリティの社会的意義の探究と事業での実現に期待

SDGs 経営に取り組むために、経済・社会・環境の側面から事業活動への影響度を分析してマテリアリティを選定した今回の取り組みは、社会の多様な価値観、文化、さらには未来への時間軸などが重層的に関わっていると感じられ、評価できます。また、管理職以上の従業員が参加しながら選定したプロセスには、全社一丸となって取り組む姿勢と力強さを感じました。

ただ、これからのモビリティの可能性をさらに探究すれば一例えば、快適性だけではなく安らぎや美意識、また、地域活性化は賑わいだけでいいのか、「まちづくり」のほか「まちづかい」の視点からはどうかなどと考える一未来志向のマテリアリティが見えてくるのではないのでしょうか。鉄道事業を例に挙げましたが、他の事業でも同様です。

さらに言えば、南海グループらしい表現も欲しいところです。その鍵は、マテリアリティの項目にもある「多様なステークホルダーとの主体的なコミュニケーション」にあると思います。現在、検討中と聞いている「価値創造のプロセス整理」と併せて、交通社会の新しいパラダイムを創造し、新しい価値を提供できるような取り組みに期待しています。



**佐野 由美 氏**  
公益財団法人 21 世紀職業財団  
関西事務局長  
ご意見をいただいた分野：  
ダイバーシティ・労働

## KPI やロードマップを設定し、PDCA を回すことで意識改革や行動変容へ

企業では、多様な属性(性別、年齢、国籍など)や価値・発想を採り入れることで環境変化に対応し、新たな価値創造により他社との差別化を図り、経営の力とする「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方が浸透しつつあります。

南海グループにおいても、重要課題として「ダイバーシティ&インクルージョン」を掲げ、時代の変化や多様化する顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応することに注力されています。

いま、日本ではダイバーシティの試金石として、女性活躍にフォーカスした取り組みが進められており、機関投資家もイノベーションや長期的な業績向上につながることを期待して、女性活躍指標を投資判断材料として重視しています。

今後は多様な従業員の活躍に向けて、KPI やロードマップを設定して社内外に共有・公表するとともに、PDCA を回して全従業員の意識改革や行動変容につなげていくことが求められます。

南海グループは、特に「人材育成」を大切にす社風だと感じています。一人ひとりがプロフェッショナルとして個性・能力を発揮され、全従業員のパワーを結集して、組織としてさらに発展されることを期待しています。



**畑中 直樹 氏**  
株式会社地域計画建築研究所  
取締役 部長  
(サステナビリティ マネジメント)  
大阪大学大学院工学研究科招聘  
教員(環境・エネルギー工学専攻)  
ご意見をいただいた分野：  
環境

## 気候変動、脱炭素に「リスク」と「チャンス」の両面から取り組みを

既にその影響が顕在化しつつある気候変動に対し、+1.5~2°Cに止めるため、今世紀半ばにCO2などの排出を実質ゼロとするパリ協定、アメリカのバイデン政権移行・国際社会への復帰に伴い加速する我が国の2050年カーボンニュートラル、さらにSDGsなど、あらゆる領域で持続可能性(サステナビリティ)に沿った変革が急務となっています。

特に重要である2030年までの10年間は、鉄道事業のみならず、沿線のまちづくり、所有する森林資源の活用など、南海グループの幅広い事業領域でどう変革していくのか、その大目標をステークホルダー間で共有し、エネルギー(化石エネルギー)・マテリアル(鉄・コンクリート・プラスチック)の転換や社会的企業としての様々な地域課題の解決に、脆弱性に(誰一人取り残さないよう)目配せしながら、歴史やコミュニティなどの非経済的価値も大切にして取り組むことが大切だ。

これらに「リスク」と「チャンス」の両面から取り組み、日本で最も歴史のある電鉄会社として、次の社会をリードされることを期待しています。