

Sustainability  
Data Book

2025

南海グループ  
サステナビリティ データブック

## ▶ 目次

### サステナビリティ全般

1. サステナビリティ方針とサステナブル重要テーマ（マテリアリティ）	2
2. マテリアリティ特定プロセス	5
3. サステナビリティ推進体制	5

### 社会

1. 人権の尊重	6
2. 労働	11
3. 健康と安全	18
4. 地域社会（コミュニティへの参画およびコミュニティの発展）	22

### ガバナンス\*

1. コーポレート・ガバナンス	24
2. リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底・腐敗行為防止	24
3. サプライチェーンマネジメント	29

### 環境

1. 環境マネジメント	33
2. 気候変動	39
3. 汚染と資源	46
4. 水	48
5. 生物多様性	50
第三者保証報告書	53

※ガバナンスに関する内容（コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底・腐敗行為防止、サプライチェーンマネジメント）については、統合報告書2025「持続的な成長を支えるガバナンス」（P.73 -P.92）をご確認ください。本報告書では、補足情報のみを記載しています。

## ▶ 編集方針

本報告書は、「南海グループ統合報告書2025」を補足し、「持続的な企業価値の向上」と「持続可能な社会の実現」の両立を目指す当社グループの環境・社会・ガバナンス（ESG）活動や目標達成状況をまとめた報告書です。

### —— 参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード

### —— 報告対象範囲

南海電気鉄道株式会社及び連結子会社54社

### —— 報告対象期間

2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日） ※ただし、一部対象期間外も含まれます

## ▶ 情報開示マトリックス

	財務情報	非財務情報
対話	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 決算発表・決算説明会</li> <li>● 機関投資家・アナリストとのミーティング</li> <li>● 株主総会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ステークホルダーとのミーティング</li> </ul>
報告書	<b>統合報告書</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 決算短信</li> <li>● 有価証券報告書</li> <li>● 決算説明会資料</li> <li>● Fact Book</li> <li>● 月次データ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● サステナビリティデータブック</li> <li>● ESGデータ集</li> <li>● コーポレート・ガバナンス報告書</li> <li>● 安全報告書</li> <li>● TNFDレポート</li> <li>● TCFD提言に基づく情報開示</li> </ul>
Web	Webサイト IR情報	Webサイト サステナビリティ

# サステナビリティ全般

## 1. サステナビリティ方針とサステナブル重要テーマ (マテリアリティ)

当社グループは、「持続的な企業価値の向上」と「持続可能な社会の実現」の両立を目指し、その姿勢を社内外のステークホルダーに明確に示すため、2021年にサステナビリティ方針を策定しました。同時にこの方針に基づき、SDGsの視点を取り入れた7つのサステナブル重要テーマ (マテリアリティ) を特定しました。(2025年4月に一部改定) マテリアリティに沿った取り組みを通じて、社会課題の解決と企業の持続的成長の好循環を創出していきます。

### —— 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。

### —— サステナブル重要テーマ (マテリアリティ)

1. 安全・安心・満足のさらなる追求
2. 賑わいと親しみのあるまちづくり
3. 豊かな暮らしの実現
4. 夢があふれる未来づくり
5. 一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境づくり
6. 地球環境保全への貢献
7. 誠実で公正な企業基盤強化

#### 各マテリアリティの取り組み指針と主な取り組み

取り組み指針	主な取り組み	関連するSDGs
<b>1. 安全・安心・満足のさらなる追求</b> 安全・安心は当社グループにおける事業の根幹であることを踏まえ、安全投資の計画的遂行や安全教育・BCP訓練の実施など、ステークホルダーの期待に応える施策を講じることで、お客さま満足度の向上に努めていきます。また、今後も激甚化が想定される自然災害への対応を計画的に進めていきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道事業をはじめ各事業における安全の徹底</li> <li>・気候変動リスクなどの自然災害への備え</li> <li>・安心で快適な施設・サービスの提供</li> <li>・顧客志向の追求による顧客満足度の向上</li> </ul>	  
<b>2. 賑わいと親しみのあるまちづくり</b> なんばのポテンシャルを最大限に活かし、持続的な賑わい創出とエリア開発を進めます。さらに、ビジネス環境を充実させることで、訪れる人や働く人にとってより良い環境を創造します。また、これらの取り組みを沿線の重点エリアにも展開し、魅力的なまちづくりを推進します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グレーターなんばビジョンの具現化</li> <li>・オフィス・SC施設をはじめとする都市機能の拡充</li> <li>・沿線エリアにおける地域活性化</li> </ul>	   
<b>3. 豊かな暮らしの実現</b> 学ぶ・働く・遊ぶ・子どもを育てる・老後を過ごすなど、人生の各シーンで必要となるサービスを提供し、すべての世代が安心できる豊かな暮らしを実現します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な世代と変化するライフスタイルに対応したサービス提供</li> <li>・スマートシティの実現</li> <li>・社会基盤を支える物流拠点の機能強化</li> </ul>	   
<b>4. 夢があふれる未来づくり</b> インバウンド、大阪・関西万博、大阪IR (統合型リゾート)、なにわ筋線の開業などを契機として、交流人口の拡大を通じて沿線エリアのさらなる発展を目指します。また、社会の変化に合わせてデジタルとリアルを融合したサービスを提供し、ステークホルダーとの価値共創を通じて、活気あふれる多様性を尊重した共生社会を実現します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なにわ筋線の開業による新たな南北軸の形成</li> <li>・DXを活用した新たな商品・サービスの創出</li> <li>・交流人口の拡大を目指したツーリズム戦略の推進</li> <li>・外国人との共生社会の実現</li> <li>・ステークホルダーとの協働による新たな価値の創造</li> </ul>	    

取り組み指針	主な取り組み	関連するSDGs
<p><b>5. 一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境づくり</b>                      社員一人ひとりが幸せや充実・成長を感じながら、全ての事業・業務で「南海版イノベーション」に取り組める環境をつくるために、積極的に「人への投資」を行っていきます。そして、DE&amp;I<sup>*</sup>の浸透や多様な人財一人ひとりの活躍を通して、社会やお客さまの'なんかいいね'につなげていきます。</p>	<p>「南海版イノベーション」の実践</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多様な人財と多様な専門性の向上</li> <li>・グループ共通の価値観浸透とスキル向上</li> <li>・いきいきと健康に働ける環境づくり</li> <li>・イノベーションに取り組む環境づくり</li> </ul>	
<p><b>6. 地球環境保全への貢献</b>                      気候変動リスクを当社グループ最大のリスクの一つと捉え、省エネ車両（鉄道・バス）の導入と再生可能エネルギーの使用を進め、モーダルシフトを促進するとともに、グリーンビルディングの取得・開発を拡大していきます。また、沿線エリア・事業エリア内で保有する森林の育成に取り組むことで、生物多様性の維持に努めていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気候変動への対応に向けたCO<sub>2</sub>排出量の削減、再生可能エネルギーなどの活用推進</li> <li>・循環型社会の実現</li> <li>・生物多様性の保全</li> <li>・環境マネジメントの深度化</li> <li>・環境配慮型建物（グリーンビルディング）の拡大</li> </ul>	
<p><b>7. 誠実で公正な企業基盤強化</b>                      変化の激しい社会に機動的に対応していくため、スピード感のある意思決定と財務の適切な管理、その監督機能の強化に努めていきます。また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとの双方向のコミュニケーションに努め、適時・適切かつ公正な情報開示を行い、経営の透明性を高めていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業統治</li> <li>・リスクマネジメント</li> <li>・ステークホルダーとのコミュニケーション充実（株主・投資家、メディアなど）</li> <li>・社会や環境に配慮した責任ある調達方針</li> <li>・財務の健全性および透明性の確保</li> </ul>	

※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

各マテリアリティのKPI

マテリアリティ	KPI	範囲	達成年度	2024年度の実績
全マテリアリティ	【非財務上位KPI】 人口動態を転出超過から転入超過に逆転	(沿線人口 <sup>*1</sup> )	2027年度	前年に初の転入超過を記録した沿線人口動態は外国人住民の増加やコロナ禍後の経済活動再開により国外からの転入超過が継続した一方、わずかながら社会減（△217人）に
安全・安心・満足のさらなる追求	鉄道事業における有責事故等 <sup>*2</sup> ゼロ	単体	継続目標	有責事故等ゼロを達成
	駅トイレのリニューアルを整備予定駅 <sup>*3</sup> で100%完了	単体	2027年度	7駅実施（整備予定駅91駅中、累計72駅完了、進捗率累計79.1%）
	車内防犯カメラを全車両に整備	単体	2028年度までに	812両中、260両導入 ・南海電鉄 700両中、260両 ・泉北高速鉄道 112両、2025年度から順次実施予定
	顧客満足度 <sup>*4</sup> が継続的に前年度を上回ること	単体	継続目標	サービス品質スコア 65.5
賑わいと親しみのあるまちづくり	※2025年度より、KPIに代わりモニタリング指標「なんばエリアへの来街者数の増減率」を開示予定	—	—	2024年度は該当KPIなし。主な参考実績は以下のとおり ・通天閣観光（株）グループ化（2024年12月） ・なんば駅周辺空間再編推進事業完了（2025年3月）

マテリアリティ	KPI	範囲	達成年度	2024年度の実績	
豊かな暮らしの実現	泉北ニュータウンの再生および泉ヶ丘駅前活性化計画の推進	(泉北ニュータウン)	継続目標	泉ヶ丘駅前活性化計画：2023年8月、新築工事の延期および計画見直しを公表。事業計画を再検討中 泉北ニュータウン再生：公民連携「SENBOKUスマートシティコンソーシアム」にてオンデマンドバスの実証実験を継続。健康アプリ「へるすまーと泉北」の登録者数は11,500人(前年比+3,500人)	
	minapitaポイント目標 会員数70万人	単体	2027年度	minapitaポイント会員数 47万人	
一人ひとりが 幸せや充実・成長 を実感できる環境 づくり	人財確保・育成方針	女性管理職比率 <sup>※5</sup> を10%程度まで向上	連結	2030年度 までに	女性管理職比率 6.4%
		新規採用者に占める 女性比率 <sup>※6</sup> を30%程度 まで向上	連結	2030年度 までに	新規採用者に占める女性比率 22.6%
		マネジメントコース 新卒採用者に占める 女性比率40%以上を 維持	単体	2026年度 まで	マネジメントコース新卒採用者に占める女性比率 40.0%
		キャリア採用の管理 職比率 2021年度時点 における水準 (7.4%) 以上を維持	単体	継続目標	キャリア採用の管理職比率 9.8%
		イノベーションスキル 習熟度の目標水準到達 者が全体の30%	単体	2026年度 まで	イノベーションスキル習熟度の目標水準到達者 18.0%
	社内環境整備方針	年次有給休暇取得率を 90%以上維持	単体	2026年度 まで	年次有給休暇取得率 94.9%
		男性労働者の育児休業 等と育児目的休暇取得 率100%の実現	単体	2030年度 までに	男性労働者の育児休業等と育児目的休暇取得率 97.7%
地球環境保全への 貢献	当社グループにおけるCO <sub>2</sub> 排出量を2013年度比 46% 以上削減	連結	2030年度	CO <sub>2</sub> 排出量 2013年度比27.4%削減	
	省エネ車両の導入割合を 85%まで向上	連結	2030年度	省エネ車両の導入割合 68.1% (808両中、550両 導入)	
	新規開発物件における環境 認証 <sup>※7</sup> の取得	単体	継続目標	新規認証取得：CASBEE-不動産評価認証 1件 (累計認証件数 6件)	
誠実で公正な 企業基盤強化	コンプライアンス関連研修 の受講率 <sup>※8</sup> 100%	連結	継続目標	コンプライアンス関連研修の受講率 100%	

※1 大阪市を除く社会増減数

※2 自社に責任のある鉄道運転事故、輸送障害 (3時間以上の遅延または運休に限る)、インシデント等によるもの

※3 連立区間3駅を除く

※4 2023年度までの定義：顧客満足度指数を使用、2024年度以降の定義：サービス品質スコアを使用

※5 2022年度以降の定義：「課長級」と「課長級より上位の役職 (役員を除く)」にある労働者の合計

※6 正社員数を記載 (新卒社員、中途採用社員ならびに正社員登用者の合計)

※7 DBJ Green Building認証およびCASBEE-不動産評価認証によるもの

※8 当社グループの新入社員およびキャリア採用の正社員対象

## 2. マテリアリティ特定プロセス

▶南海電鉄ウェブサイトをご覧ください

<https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/process>

## 3. サステナビリティ推進体制

### —— サステナビリティ推進委員会の設置

当社グループでは、サステナビリティ施策を横断的に推進するため、会長兼CEOを委員長、社長兼COOや委員長の指名する者を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、年3回をめぐりに開催しています。

本委員会では、サステナビリティ施策（気候変動リスクの抽出と対応方針決定を含む）の目標設定、進捗管理、達成度評価（PDCAサイクル）を実施しています。重要事項については原則として年2回、取締役会に報告し監督を受けています。（2024年度は2回実施）

### —— 専門部会の設置

特にステークホルダーからの関心が高いテーマについては、サステナビリティ推進委員会の下部組織として、テーマ別に専門部会を設け、実務メンバーによる情報共有や具体的な推進施策の検討を行っています。2024年度より環境部会を、2025年度より人財部会を設置しています。環境部会の詳細はP.37、人財部会の詳細はP.7をご覧ください。

### —— サステナビリティ推進体制図



サステナビリティ推進責任者:取締役 常務執行役員(経営戦略室長)

(2025年4月1日現在)

## 1. 人権の尊重

### 》 基本的な考え方

当社グループは、人権の尊重は事業活動を行っていくうえで基本となる事項であると考えています。お客さまや従業員をはじめとするさまざまなステークホルダーの人権を尊重する事業活動をより一層進めていくため、2022年に「南海グループ人権方針」を制定し、啓発活動に取り組んでいます。中でも職場におけるハラスメントについては、従業員の能力発揮を阻害する重大な問題と捉え、管理職を通じた定期的なハラスメント基礎知識に関する教育・ハラスメント防止に向けた啓発活動を行っています。加えてグループ会社に対してもハラスメント根絶に向けた同様の取り組みを進めています。

### 南海グループ人権方針

制定 2022.8.1

#### 1. 基本的な考え方

##### (1) 人権の尊重

私たちは、人権の尊重は事業活動を行ううえで基本となる事項と認識しています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際基準に則り、お客さま、従業員をはじめとする様々なステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行います。

##### (2) 差別の禁止

私たちは、人種、国籍、出身地域、宗教、思考・信条、性別、性的指向、性自認、障がいの有無、その他の差異に基づく差別を行いません。

##### (3) ハラスメントの禁止

私たちは、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメントなど、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為を行いません。

##### (4) 不当な労働の禁止

私たちは、いかなる形態の強制労働や児童労働も行いません。

##### (5) 労働者権利の尊重

私たちは安全で衛生的な職場環境を整備し、最低賃金を上回る適切な賃金支払いを実施します。また、労働者の基本的な権利である結社の自由と団体交渉の権利を尊重します。

##### (6) 適用範囲

本方針はすべての役職員に適用します。また、サプライヤーを含むすべてのビジネスパートナーの皆さまにも、本方針を理解し、支持していただくことを働きかけてまいります。

#### 2. 取り組みの推進

##### (1) 人権デュー・ディリジェンスの実施

私たちは、自らの事業活動に関係する人権への負の影響を特定し、予防、軽減する取り組みを進めていきます。

##### (2) ステークホルダーとの対話

私たちは、人権課題への対応について関連するステークホルダーとの対話・協議に努めます。

##### (3) 是正と救済

私たちは、人権に対する負の影響を直接的、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、救済に取り組めます。また、サプライヤー等のビジネスパートナーがこの方針に反して人権に対して負の影響を与える行動をとっている場合には、自らの影響力を行使し、適切に対応します。

##### (4) 教育と啓発

私たちは、すべての事業活動に本方針が組み込まれ効果的に実行されるよう、必要な研修や啓発活動を行います。

##### (5) 情報開示

私たちは、人権尊重への取り組み及び人権への影響に対する対応について、適切に情報開示を行います。

以上

## 》 推進体制

社員一人ひとりが幸せや充実・成長を感じながら働ける環境をつくるため、特にステークホルダーからの関心が高いテーマについては、サステナビリティ推進委員会の下部組織として、専門部会である人財部会を設け、実務メンバーによる情報共有や具体的な推進施策の検討を行っています。また、当社人事部に人権啓発担当部長・担当課長・担当数名を配置し、リスク管理室など、関係箇所との情報共有を図りながら、人権啓発のテーマを検討、周知するなどグループの人権尊重の取り組みを推進しています。

## ▶ 実績

指標	範囲	2024年度実績
人権啓発研修受講人数	単体	受講者97名 ※アーカイブ視聴を含む

## 》 取り組み

### ▶ 人権デュー・ディリジェンスの取り組み

#### —— 顕著な人権課題の特定、人権リスクの予防・低減

当社グループでは、グループ全体の事業活動に関係する人権への負の影響を特定するため、ステークホルダーとの対話などにより、人権リスクの洗い出しをし、その上で人権侵害の防止・負の影響の軽減の取り組みを進めています。中でも、ハラスメントは人権に関わる重要な問題であることから、従業員を対象に、定期的にハラスメント基礎知識に関する教育・ハラスメント防止に向けた啓発活動を行い、加えてグループ会社に対してもハラスメント根絶に向けた同様の取り組みを進めるとともに、ハラスメント相談窓口担当者向けの研修も実施し、適切な対処ができるよう取り組んでいます。

今後、特定したリスクについて、予防・低減に向けた取り組みを順次拡充していきます。取り組みについては、社外の視点を重視するため、外部の有識者と対話しながら進めることを検討します。

#### —— 顕著な人権課題とステークホルダーの関連性

顕著な人権課題	想定される負の影響例	負の影響を受けるステークホルダー
差別・ハラスメント	個人の尊厳を不当に侵害、就業環境悪化 (パワーハラスメント・セクシュアルハラスメント・マタニティハラスメント・外国人差別など)	役職員・サプライヤーを含む すべてのビジネスパートナー
労働安全衛生	職場環境や不安全行動による労災などの身体・精神への悪影響	
サプライチェーン上の人権問題	自社・グループ会社、サプライヤーなどにおける人権侵害リスク (実際に発生している人権侵害と、生じる可能性のある人権侵害)	

## —— 対応の実効性の追跡調査

当社グループでは、全従業員を対象に3年に1回「コンプライアンス意識調査」を実施しています。ハラスメントに関する設問も設定しており、調査結果は当社を含むグループ会社へ展開しています。また、アンケート実施時に、当社を含むグループ従業員が相談できる「企業倫理ホットライン制度」(P.29参照)の利用呼びかけも行っています。

※詳細はガバナンス「コンプライアンス経営の推進」(P.25 参照)をご覧ください。

●コンプライアンス意識調査の回答数：6,884名（2022年度実施）

## —— ステークホルダーとの対話

全てのお客さまに鉄道を安全・安心・快適にご利用いただけることを目指して、沿線の視覚支援学校の先生方を招き、鉄道利用体験を行うなど、あらゆる人権問題について、ステークホルダーと共に取り組んでいます。

人権啓発研修テーマを決定する際には時世や社内の状況などを踏まえて、専門の講師と共に検討しています。

## ▶ 救済・是正

### —— ハラスメント・人権侵害事案に関する相談体制の整備

当社では、人権侵害行為を含む法的・倫理的問題を早期に発見し、是正していくため、当社グループの役職員および取引先からの内部通報・相談を受け付ける「企業倫理ホットライン制度」(P.28参照)を設けています。加えて、ハラスメント相談窓口を各職場および人事部に設置し、ハラスメントについての相談を受け付けています。これらの利用にあたっては、相談者および相談内容に関する情報やプライバシー保護はもちろん、相談したことを理由とする不利益な取り扱いがない旨を規定し実施しており、匿名での相談も可能です。

## ▶ 教育・啓発

### —— 人権の尊重に関する基本方針の浸透

当社グループでは、人権啓発研修で基本方針を取り上げることで方針の浸透を行っています。また、当社グループ役職員に配布している「コンプライアンスハンドブック」(P.26 参照)において、人権方針を掲載するとともに、「人権侵害、差別的な取り扱いの禁止」に関するページを設け、従業員への意識づけを図っています。

### —— 人権啓発研修

当社グループでは、社員を対象に人権啓発研修を実施し、人権方針の理解と実践を促しています。研修では、南海グループ人権方針に関するテーマや、出生・人種・国籍・宗教・思考・信条・性別・性的志向・性自認・年齢・障がいの有無による差別や人権侵害について正しく知り、深く考えることで、一人ひとりの人権に対する感性を高めることを目指しています。また、社会全体での多様性を踏まえたマタニティハラスメント・外国人差別・LGBTQ+などの新しいテーマについても取り扱い、当社グループ社員の啓発活動に努めています。

●実施した研修テーマ

- ・今、企業に求められる「ビジネスと人権」への対応～南海グループ人権方針の理解と実践のために～
  - ◇ビジネスと人権をめぐる最近の出来事
  - ◇南海グループ人権方針の理解
  - ◇南海グループ人権デュー・ディリジェンスの実践
- ・職場のパフォーマンス向上のためにアンコンシャスバイアスを知ろう
  - ～LGBTQ+に関わる人権課題の理解と合わせて～
  - ◇アンコンシャスバイアスの理解と気づきの大切さ
  - ◇LGBTQ+の理解を深める

- ・今、企業が理解しておくべき人権課題と対応
  - ◇在留外国人の人権
  - ◇LGBTQ+など性的マイノリティの人権
- ・ビジネスと人権～「差別」という人へのリスクと企業～
  - ◇企業が配慮すべき「人へのリスク」
  - ◇言葉・表現から「差別」を考える

### —— 相談窓口担当者向け研修

当社グループでは、グループ各社のハラスメント相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できる知識とスキルの取得のため、ロールプレイを取り入れた研修を実施することなどを通じて、グループ従業員が安心して相談できる体制づくりに努めています。

## ▶ 職場環境づくり

### —— 労働法令の遵守徹底

当社では、リスクマネジメント体制の一環として、労働法令の遵守状況を確認し、法令改正に関する情報をグループ内で共有しています。また、労働法令を遵守するとともに、人権侵害につながるおそれのある労働条件や、同一労働同一賃金に反する考え方を認めません。そのうえで、人権尊重の土台となる職場環境や労働条件の整備・改善に取り組んでいます。

### —— 児童労働・強制労働の禁止

当社グループでは、労働基準法等を遵守し、雇用契約時に公的機関などが発行した書類などにより本人の年齢を確認することで、違法な児童労働の発生を防止しています。また、労働法令を遵守し、全ての従業員が自由意思に基づいて雇用される環境を確保しています。

### —— ハラスメント防止対策の強化

#### ●ハラスメントに関する啓発活動

ハラスメントを防止するには、全社的な意識変革が最重要であると考え、2020年に各種ハラスメント防止に関する会社方針を明確にし、社内ポータルサイトに掲載しました。また、リスクマネジメント体制の一環として、ハラスメント防止に向けた周知啓発活動を行っています。また、当社社長によるハラスメント防止を含むコンプライアンス徹底に向けたメッセージをグループ従業員に向けて繰り返し発信しています。

#### ●ハラスメント防止に関する対策

当社グループでは、ハラスメント防止対策方針を策定しています。なお、各社における方針の策定状況についてはリスクマネジメントの枠組みにおいて、定期的にチェックを行っています。

#### ●ハラスメント防止研修の実施

当社の管理職・監督職を中心に、毎年ハラスメント防止研修を実施しています。さまざまなハラスメントへの基礎理解やハラスメント防止に取り組んでいます。また、外部講師による講演を行い、ビジネスの現場で問題となる人権リスクや、人権対応、ハラスメント等において理解促進を図っています。

● 研修テーマ例

- ・さまざまなハラスメントと職場の人権～働く人の人権を守る～
  - ◇パワーハラスメントの防止と対処法
  - ◇カスタマーハラスメント対策への取り組み
- ・セクシュアルハラスメントの理解と防止に向けて
  - ◇セクシュアルハラスメント行為の理解
  - ◇セクシュアルハラスメントへの対処方法
- ・あなたがハラスメントの相談を受けたら～ハラスメント相談対応の進め方を学ぶ～
  - ◇職場のハラスメントをめぐる状況
  - ◇ハラスメント相談対応の重要性
  - ◇相談対応の進め方・気をつけること

● カスタマーハラスメントへの対応

良質なサービスを提供するうえで、従業員の安全・安心・人権が守られることが必要不可欠と考え、2024年11月に「南海グループカスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しました。今後は本方針のもと、カスタマーハラスメントの抑制を図り、当社グループ従業員の安全な就業環境を確保していきます。

▶ 採用における取り組み

当社では、採用活動における公正性・公平性を確保するため、「公正採用選考人権啓発推進員<sup>※</sup>」を選任しています。

※公正採用選考人権啓発推進員：厚生労働省の公正採用選考人権啓発推進員制度において、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、労働局などとの連携窓口としての役割を担う。

— インターンシップの開催

当社では、学生が実際の業務や働き方を理解できる機会を提供するため、複数回にわたりインターンシップを実施しています。2024年度には、事務系151人、技術系82人の計233人（延べ参加人数）の学生がインターンシップに参加しました。

# DATA

人権に関する相談窓口の利用人数<sup>※</sup>

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人権に関する相談窓口の利用人数	単体	人	0	1	0

※「企業倫理ホットライン制度」利用人数はP.29参照

人権に関する研修の参加人数・実施時間<sup>※1</sup>

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
人権啓発研修 <sup>※2</sup>	参加人数	人	173	165	97
	実施時間	分	90	90	90
ハラスメント防止研修	参加人数	人	202	116	93
	実施時間	分	90	90	90

※1 アーカイブ視聴を含む

※2 2023年度は人権方針の内容を含めた研修を実施

## 2. 労働

「南海グループ人財戦略」の詳細は、ウェブサイト「価値創造へとつなげる南海グループの人財戦略」をご確認ください。本報告書では、補足情報のみを記載しています。

▶ウェブサイト「価値創造へとつなげる南海グループの人財戦略」はこちら:

[https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/05human\\_resources/human\\_resource\\_strategy](https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/05human_resources/human_resource_strategy)

### ▶ 労働環境の整備

#### ——「従業員エンゲージメント」の向上を推進

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」が注目されています。当社では、従業員の‘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、従業員のモチベーション向上と従業員同士のコミュニケーション促進を目的に‘なんかいいね’カードを導入しています。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います。また、2022年度からは従業員の福利厚生ニーズの多様化を鑑み、付与されたポイントの範囲内で当社グループサービスを中心としたサービスを利用できる、選択型福利厚生制度（NICEプラン制度）を導入しました。今後も、従業員エンゲージメントの向上に努め、従業員がモチベーション高く仕事に取り組むことができるよう、継続的に制度の見直しを図っていきます。

#### —— 人事制度の整備

当社グループでは、人への投資を通じて社員一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境をつくることを目的に、以下のとおり人事制度の整備を行っています。

#### ● 従業員の生活水準向上に向けた取り組み（当社の取り組み）

- ・従業員がより安心して働くことができるよう、毎年の昇給額を決定するベースとなる賃金制度を2026年度より見直し、全体の昇給額を引き上げることとしました。
- ・ここ数年は毎年の賃金改定において人への投資を強化しており、直近2025年度には一人あたり10,000円のベースアップおよび初任給10,000円引き上げを実施しました。
- ・子育て世代への支援として扶養する子ども一人あたり毎月11,500円を支給するよう家族手当を見直しました。

### ▶ 過重労働の防止（過度な労働時間の削減）と生産性の向上

当社は、労働時間および時間外労働に関する法令を遵守したうえで、長時間労働の抑制に向け、社内への周知・啓発を行っています。こうした考えのもと、以下の取り組みを推進しています。

- ・職場環境に応じた労働時間管理の手法（パソコンのログ記録の把握など）を整備し、各部門の時間外労働の実績を把握・啓発しています。また、毎月20日と25日に時間外労働の実績を確認し、45時間以上を超える従業員については、上長へ通知および現状確認をしています。
- ・年次有給休暇の取得状況を把握し、取得できていない従業員に対する啓発を年に2回行い、取得を促進しています。この取り組みの結果、当社では、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。当社の2024年度の年次有給休暇付与日数に対する取得率は94.9%で5年連続90%以上を記録しており、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（66.9%）と比較して高い水準にあります。

### ▶ 働き方改革の取り組み

2026年度の鉄道事業の分社化を見据え、主に鉄道部門の働き方を見直すことで、休日数を増やし、ワークライフバランスの向上に努めています。

駅職場	宿泊を伴わない日勤勤務の割合を全体の約7割とすることを目標に、一部の駅において、宿泊勤務の一部を日勤勤務へと置き換える体制の試験運用を実施
乗務員職場	勤務ローテーションを見直し、休日数を増加予定
技術職場	夜間作業の見直しなどにより宿泊を伴う勤務の縮小および時間外労働の短縮

## ▶ 労働課題に関するリスク評価

当社グループでは、従業員の労働課題についてリスク評価を実施し、リスクの特定を行っています。労働時間管理の徹底やハラスメント防止教育の継続実施など、リスク低減に向けた対応方針を定め、計画的に実行しています。また、グループ会社を対象に、毎年、労働法令などの遵守状況や労働条件、労働安全衛生、職場環境といった労働慣行に関する調査やヒアリングを実施し、その結果をもとに、適正な労働環境の維持・向上に取り組んでいます。

## ▶ 労使関係

当社グループでは、労使間の重要な事項について、各社の労働組合または従業員代表との協議を行い、労働協約<sup>※</sup>や労使協定の締結を行っています。例えば当社では、従業員が自主的に結成した南海電鉄労働組合と労働協約を締結し、賃金水準や労働時間を含む待遇の基準を定めています。また、労働組合との間で毎年団体交渉を実施することで、春季には賃金に関する改定交渉、秋季には賃金以外の労働条件に関する改定交渉を行っています。これらの交渉を通じて、労使双方による協議を重ね、賃金水準を含む労働条件を決定しています。さらに、各職場単位においても、定期的な意見交換や協議の機会を設けることで、従業員が職場環境の改善に参画できる体制を整えています。当社グループは、「グループ全体の発展」と「従業員の働きがいの向上および労働条件・労働環境の改善」を共通の認識として、継続的な対話と協議を重ねています。

※労働協約：団体交渉・人事（採用／昇職・異動・休業／退職）・賃金（基準賃金／基準外賃金）・労働時間・安全衛生・福利厚生・組合活動など、労使間の取り決めを书面化したもの。

## ▶ 人財育成

### —— 職場における従業員の育成

グループ各社において、業務経験を通して本人の成長を促すための目標管理の仕組みや、上司の適切な支援を引き出すための定期的な面談の仕組みを設けています。また、上司との定期的な面談を通じて、個々人の目標達成に加え、キャリア形成や能力開発を支援しています。さらに、必要に応じてジョブローテーションを行い、多様なキャリア経験を付与することで、社員の視野拡大と専門性強化を図っています。

### —— 研修を通じた従業員の育成（当社）

事業運営や経営戦略・事業戦略の達成に必要な能力や、スキル向上につながる研修を計画的に実施しています。当社においては、従業員を対象に、以下の人財育成プログラムを実施しています。

#### ● リーダーシップ研修・経営学全般に関する教育

当社は、次世代の経営者候補の育成に向け、管理職を対象に社外ビジネススクールへの派遣を行い、経営に関する知識を体系的に修得する機会を提供しています。また、社内研修として、リーダー層を対象に、「経営・マネジメント体験ワークショップ」を実施し、自身の特性や課題について認識を深めつつキャリアアップに先駆けた「経営マネジメント」を体験することで、身に付けるべき視野・視座・視点を明確にする場を提供しています。

#### ● デジタル教育

当社では、イノベーションスキルの向上を目的に、従業員のスキルを測定するアセスメントを導入しています。この受検結果で上位層に位置する従業員に対しては、実務でスキルを活用できるように、以下の取り組みを行っています。これらの取り組みにより、事業価値の創造を推進し、生産性向上と「南海版イノベーション」の実現を目指します。

##### 戦略策定・マーケティングワークショップ

フレームワークを業務に落とし込み、実践的に使えるスキルを身につけるためのワークショップ

##### データ活用ワークショップ

分析ツールを活用しながら業務課題を発見するために必要なスキルを強化し、実際の業務で活用するためのワークショップを実施しています。

なお、上位層に該当しない従業員には、DX・IT分野の支援強化として、基礎的なセミナーやeラーニングを提供しています。

### ●グローバルビジネススキル教育

当社は、「沿線への誇りを礎に、関西にダイバーシティを築く事業家集団」という2050年の企業像を掲げ、海外市場を見据えた新たな成長戦略を推進しています。この戦略実現のため、「グローバルビジネススキル」の向上を重視し、英会話スクールの活用を積極的に後押ししています。このプログラムを通じて、従業員は、目指すキャリアに合わせた実践的なカリキュラムにより、海外ビジネスに必要な対話力を強化し、実務に直結するグローバル対応力を確立します。

### ●自己啓発支援

従業員の主体的な学びを支援するために、さまざまな取り組みを実施しています。通信教育では、推薦コースの受講料80%（上限2万円）を援助するほか、社外セミナーについても受講料の50%（上限2万円）の援助を行っています。また、2024年4月から全従業員を対象に、資格取得支援を大幅に強化しました。取得にかかる費用補助額を2万円から5万円に増額するとともに、推奨資格の奨励金（お祝い金）の対象数や金額の拡充を行うことで、支援を強化しています。

### —— 研修を通じた従業員の育成（グループ共通）

当社グループでは、入社や管理職着任などに合わせ、従業員が次の役割を担うために必要な知識や意識を身につけられるよう、グループ会社向けの研修を行っています。その他、交流会実施やeラーニングの導入など、グループ横断的に人材育成を支援しています。これらの取り組みにより、当社グループへの帰属意識の向上やグループ間の連携強化を図っています。また、当社における2024年度の研修総時間は21,293時間、1人当たり研修時間は7.8時間（人事部主催および共催のOFF-JT研修のみ）でした。

研修教育体系図

役職	全社教育				各部門	グループ会社	
	人材開発		組織開発				
部長	新任部長研修	DXアクセスメント/イノベーションセミナー	社外ビジネススクール	グローバルビジネススキル支援	キャリア採用者・泉北出身社員 オンボーディング支援	次世代リーダー研修	新任管理職研修
課長	新任課長研修		経営・マネジメント体験WS※1			経営ビジョン達成プログラム※2	グループ若手交流会
リーダーグレード	昇格者研修	社外ビジネススクール	eラーニング	役員と語る会	他社交流会	各部門にて実施	グループ若手交流会
スタッフグレード	新入社員研修	キャリアデザインプログラム(現業含む)	メンター面談				新入社員研修

※1 一部のグレードのみを対象

※2 経営ビジョン達成に向け、管理職層が中心となり変化に柔軟に対応し、成果創出できるよう職場風土を改革していくプログラム

### —— 従業員表彰制度

「南海接遇コンテスト」「駅区長表彰」「安全優良職場表彰」を設けています。

### ●南海接遇コンテスト

顧客満足度の向上を目的に、自ら立候補した係員や職場から推薦された係員が、当社沿線の観光地案内や、介助を必要とされるお客さまのサポートなど、日常業務で起こり得るさまざまなシチュエーションを想定し、ロールプレイ形式で接遇対応を行い、その技能を競い合う内容となっています。個人・職場ごとに表彰を行い、優秀職場と最優秀賞者には、表彰状と副賞を授与し、優秀賞者には表彰状を授与しました。また本コンテストの様子を動画付きで社内誌にて紹介することで、グループ内を問わない取り組みの促進や従業員のモチベーション向上を図っています。

## ● 駅区長表彰

社員のESおよびモチベーション向上を目的に、2024年度より新設した表彰制度です。人命救助や営業活動など、公共交通グループCS行動指針にのっとり南海ブランド向上に資すると思われる行動や活動を行い、成果や効果が表れたもの、業務の見直しや取り組みにより業務効率化・ES向上といった成果や効果が表れたものを表彰する制度です。現業職場の係員にとって、より身近な表彰制度を制定することで、能動的に業務改善を行うマインドを醸成し、ES向上に向けた褒める文化のさらなる構築を図っています。

## ● 安全優良職場表彰

職場の士気および労働災害防止の意識を高めることを目的に、社長より無災害職場を表彰するものです。プレーキシュー粉末による眼災害、第三者行為による災害および通勤災害を除く、一ヶ年間休業災害が皆無であることが表彰条件で、毎年全国安全週間中の原則として7月1日に表彰しています。

## —— さまざまな専門性向上への取り組み

社会やお客さまの変化に応じて事業変革を行うため、経営的視点・スキルを持つ人財（経営人財）と、各事業に精通した専門性の高い人財（専門人財）を確保・育成しています。専門人財のうち各事業の新たな戦略をリードする人財を「戦略人財」、既存事業・業務を担う人財を「基幹人財」と位置づけています。特に戦略人財については確保・育成強化のため、求めるスキル・経験を「戦略人財像」として定め、「戦略人財ポートフォリオ」を設定し、モニタリングすることで、経営戦略・事業戦略の実現に向けた戦力づくりを進めています。

## ● キャリアコース制の導入

専門人財の育成強化として、2023年度から一般社員を「マネジメントコース」「エキスパートコース」「鉄道プロフェッショナルコース」の3コース制とし、各コースに応じた配置・育成方針にのっとり人財育成を推進しています。

▶ 経営戦略と連動したグループ全体の人財層については、[「価値創造へつなげる南海グループの人財戦略」](#)をご覧ください。

コース区分	役割
マネジメントコース	多様なキャリアを重ねて事業の引き上げを担い、将来的な経営幹部を目指す
エキスパートコース	特定分野における専門人財として、既存業務の着実な遂行を担う
鉄道プロフェッショナルコース	鉄道事業における係員として、安全・安心な輸送サービスの提供を担う

## ▶ ダイバーシティ&インクルージョンの推進

### —— 仕事と家庭の両立支援施策の充実

当社グループでは、育児や介護、病気・けがと仕事の両立が必要な従業員が安心していきいきと働き続けられる職場環境の整備を目指して、各社の状況に応じた両立支援制度を整え、取り組みを進めています。

- ・ スライドワーク制度・在宅勤務制度の導入
- ・ ベビーサポート休暇（男女問わず産後期間に取得できる最大10日の有給休暇）を導入
- ・ 家族手当の見直し（子どもへの家族手当の増額）
- ・ 男性育児層の交流会「パパトーク！」の実施
- ・ 育児短時間勤務の利用可能期間を子どもが中学校就学の始期に達するまでに延長
- ・ 介護休暇の有給化を導入
- ・ フレックスタイム制の導入を予定

## ▶ 女性活躍推進（性別の多様性と機会均等）

当社グループは、女性活躍推進法を踏まえ、新規採用者に占める女性比率や女性管理職比率の向上を目標数値として掲げ、モニタリングしています。誰もが意欲をもって活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。また、2021年4月に策定した「女性の活躍推進に向けての行動計画」において、マネジメントコース（マネージャーおよび経営人財としての活躍を目指すキャリアコース）の新卒採用者に占める女性比率を2026年度時点で40%以上を維持することを目指しています。

### ● 女性従業員の積極的な採用とキャリア形成支援

当社グループでは、女性従業員の活躍やライフイベントに合わせた支援制度について、採用ホームページや各種説明会を通じて発信することで、女性の採用促進に取り組んでいます。

また、さまざまな職場に女性従業員を配置し、多様な職務経験を通して一人ひとりがキャリアを形成できるように支援しています。働く女性社員を対象に、悩みなどを共有・解決するための場として、女性管理職などをファシリテーター役とした「南海女子の本音トーク」を実施するなど多様な人財がより一層活躍できる環境づくりに力を入れています。

特に、鉄道現業部門では駅係員・車掌・運転士・助役・車両・電気・工務係など多様な職種への女性の配置とともに、女性用宿泊施設の整備などを進めています。採用活動時にこれらをPRし、あらゆる領域・役割への配置・登用を推進しています。これらの取り組みを通じた、女性社員の活躍が評価され、2020年度以降、2025年度までに当社の女性役員・管理職5名が大阪商工会議所が主催する「活躍する女性リーダー表彰」を受賞しています。

## 「女性の活躍推進に向けての行動計画」

改定 2021.4

### 1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

### 2. 目標と取組内容・実施時期

#### 目標1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

マネジメントコース（マネージャーおよび経営人財としての活躍を目指すキャリアコース）の新卒採用者に占める女性比率を継続して4割以上とし、女性社員の活躍の場をさらに拡げて計画的に育成する。

##### <実施時期・取組内容>

2021年4月～ 媒体・説明会等における女性社員からの働きかけの強化

2021年4月～ 女性未配置または少数配置の部門等への女性配置の推進

2021年4月～ 育児等を行う社員をサポートする就労条件の継続的な見直しの検討・実施

#### 目標2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

年次有給休暇の計画的な取得を推進し、計画期間中の全社員における年次有給休暇取得率90%超を維持する。

##### <実施時期・取組内容>

2021年4月～ 年次有給休暇取得状況の継続的な確認と必要に応じた取得の啓発

2021年4月～ 各種休暇取得制度の再周知

## —— シニアの活躍支援（年齢の多様性と機会均等）

当社および一部のグループ各社では、60歳以上の従業員が多様な働き方やライフスタイルを選択しながら活躍できるよう、必要な環境整備を進めています。2021年度より定年年齢を段階的に引き上げ2025年度より定年年齢を65歳とすることにより、60歳以降も活躍できる環境整備に取り組んでいます。一方で、シニア社員は勤務時間や業務内容について多様なニーズを抱えており、また、65歳以降も働く意欲のある従業員も増加するなどキャリア志向も変化しています。このような個々人の事情に応じた働き方ができるよう、2026年度より、アクティブシニア制度を導入し、シニア人財の働き方の選択肢を拡げる取り組みを実施する予定です。具体的には、満60歳以降、週20時間労働の有期雇用契約社員として勤務する選択肢を導入します。またアクティブシニア制度は一定の要件を満たせば最長で満70歳まで働くことが可能となります。

## —— 外国人材の活躍の場を広げる取り組み

中期経営計画に掲げる新たな事業の柱の創造、特にツーリズム事業の強化に向け、外国人材の直接雇用を進めています。2023年度には管理職としての採用も実現し、当社グループ全体で活躍の場を広げています。2024年度の外国人材の雇用者数は73人に達しました。

## —— LGBTQ+に関する取り組み

社会全体での多様化が進んでいることから、南海グリーンサポート（株）では、LGBTQ+フレンドリーの取り組みとして慶弔や休暇、各種給付金などの社内制度の利用を法律婚のパートナー同様に同性パートナーの場合にも取得できるようにしています。この一連の取り組みが評価され、2023年度には（一社）work with Pride が制定する、企業のLGBTQ+に関する取り組みの評価指標にて、最上位の「ゴールド」を受賞しました。

## —— 障がい者雇用の促進

### ● 特例子会社の取り組み

当社グループは、特例子会社である「(株) 南海ハートフルサービス」を中心に、障がい者が働きやすい環境づくりと雇用機会の創出に取り組んでいます。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。

### ● 障がい者の就労支援

特例子会社である「(株) 南海ハートフルサービス」では、障がい者が安心して働ける環境づくりを重視し、採用から定着まで一貫した支援を行っています。

障がい者雇用は企業の社会的責任であり、持続可能な社会の実現に向けたサステナブルな取り組みです。ジョブコーチによる個々の特性に応じた業務指導や教育を行い、障がいのある社員が自信を持って働ける環境を整えています。

また、ハローワークや地域の就労支援機関、特別支援学校と連携し、採用から職場定着まで包括的にサポートする仕組みを構築し、障がい者の持続可能な雇用を目指しています。

# DATA

## 労働環境

指標	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
社員数	連結	人	8,905	8,919	9,247	
嘱託社員数	単体	人	29	26	30	
年次有給休暇の取得率		%	96.9	96.6	94.9	
育児休業等と育児目的の休暇取得者数		人	54	48	52	
育児休業等と育児目的の休暇取得率		男性	%	90.6	91.1	97.7
		女性	%	100	100	100
月当たり平均残業時間		時間	24.3	24.8	25.3	
離職率		%	2.2	3.0	2.2	

## 人財開発

指標	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
研修受講対象者	単体	人	2,977	3,007	2,717
研修総時間 <sup>※</sup>		時間	19,164	22,958	21,293
一人当たり研修時間 <sup>※</sup>		時間	6.5	7.6	7.8

※ 人事部主催および共催のOFF-JT研修のみ

## ダイバーシティ&インクルージョン

指標	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	
社員数	連結	男性	人	7,591	7,524	7,730
		女性	人	1,314	1,395	1,517
		全社員数に占める女性比率	%	14.8	15.6	16.4
新規採用者数 <sup>※1</sup>	連結	男性	人	331	368	555
		女性	人	94	133	162
		新規採用者に占める女性比率	%	22.1	26.5	22.6
管理職者数 <sup>※2</sup>	連結	男性	人	691	674	677
		女性	人	38	42	46
		管理職者数に占める女性比率	%	5.2	5.9	6.4
キャリア採用者数	単体	男性・女性	人	61	44	201
		新規採用者数に占めるキャリア採用者比率 <sup>※3</sup>	%	62.9	50.0	84.1
平均勤続年数 <sup>※1</sup>	連結	男性	年	18.1	19.5	18.1
		女性	年	10.6	10.9	9.9
障がい者雇用数 <sup>※4</sup>	※5	人	86	94	98	
障がい者雇用率 <sup>※4</sup>		%	2.72	2.91	2.72	
再雇用者数	単体	人	12	11	24	

※1 正社員数を記載（新卒社員、中途採用社員ならびに正社員登用者の合計）

※2 「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」にある労働者の合計

※3 中途採用には正規雇用転換者を含む

※4 障がい者雇用数・障がい者雇用率については、各年6月1日時点

※5 当社および特例認定を取得したグループ7社

# 3. 健康と安全

## 》 基本的な考え方

労働集約型の事業を多く営む当社グループにおいて、従業員の安全と健康は持続的な成長のために重要であると認識しています。当社グループは、多様なバックグラウンドやライフステージの人財が心身ともに健康でいきいきと働き続けられるように、DE&Iを重視した制度や職場環境の整備、モニタリング、維持改善活動に取り組んでいきます。

### 「健康宣言」の策定

当社は、「社会への貢献」を企業理念に掲げ、公共交通を基軸にさまざまな事業活動を展開しています。2022年、全社員の健康を保ち、多様な人財一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境づくりを経営上の最重要課題の一つと考え、健康宣言を策定しました。

### 健康宣言

2022.6

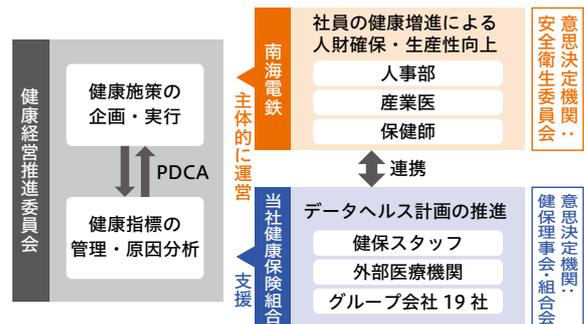
南海電気鉄道株式会社は、公共交通を基軸とする企業として、お客さまに『安全・安心』を届け、沿線の豊かさを創造し続けることが使命です。この使命を全うするためには、社員が心身ともに健康でなくてはならないと考えます。‘なんかいいね’をより多くのお客さまに感じていただくとともに、社員一人ひとりが‘なんかいいね’と感じられる活力ある職場づくりに取り組みます。社員への健康維持・増進支援を通じて、当社がみらいを自ら切り拓く強い意志をもったサステナブルな企業として地域とともに成長していくことを宣言します。

南海電気鉄道株式会社  
健康経営推進責任者  
遠北光彦

## 》 推進体制

### 健康経営推進委員会

健康経営の取り組みについて全社的かつ横断的に連携を図るため、人事担当役員を委員長とする「健康経営推進委員会」を設置しています。同委員会（毎年2回開催）は、各部門の代表者・産業医・南海電気鉄道健康保険組合・人事部が委員として出席し、健康経営の推進、実施計画、推進体制に関してグループ横断的に協議・決定しています。本推進委員会では、健康経営戦略マップに基づきコラボヘルスを推進し、健康経営を効果的に実行しています。



### 安全衛生委員会

当社グループでは、労働安全衛生法を遵守しており、各職場の労働災害事故の防止と、保健衛生の向上を目的として、安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は、経営層や労働組合が参加する中央安全衛生委員会と従業員が参加する地区安全衛生委員会をもって組織しています。

中央安全衛生委員会は、各地区安全衛生委員会間の連絡を図り、会社全般にわたる安全衛生に関する事項を総合統括し、その促進を図ることを目指しており、総務人事室長が委員長を、地区安全衛生委員長、産業医などが委員を務め、安全衛生活動の監督・推進を行っています。中央安全衛生委員会の事務局を除く労使同人数が構成員となり、組織長と従業員の代表者が安全衛生に関するさまざまなテーマについて議論をすることで、実効性のある取り組みにつなげています。中央安全衛生委員長の招集により年3回開催しており、総合的な安全衛生管理に関する基本方針や年間目標の策定、地区安全衛生委員会から提出した議案に関する事項などを審議しています。労働災害事故に関しては、業界水準との比較を行い、保健衛生に関しても、社内の産業医や保健師の専門的な意見を反映させながら、改善に努めています。

地区安全衛生委員会は、中央安全衛生委員会の決定事項の具体的施策および各部の安全衛生に関する事項を審議するために設けています。地区安全衛生委員長は総括安全衛生管理者が務めています。委員長の招集により開催し、中央安全衛生委員会の指示事項やその地区における労働災害防止および保健衛生に関する事項、地区における作業心得などを審議しています。

## ▶ 目標

### 健康経営に関する指標（単体）

健康経営に関する指標		2022年	2023年	2024年	2027年目標
定期健康診断受診率	%	100.0	100.0	100.0	100%
高リスク者の管理率 <sup>※1</sup>	%	74.3	73.7	80.0	80%以上
喫煙率	%	27.3	26.7	26.0	24.0%
運動習慣者率 <sup>※2</sup>	%	42.9	45.0	31.4	50.0%
睡眠により休養が取れている	%	53.5	50.6	49.9	55.5%
飲酒習慣者	%	9.7	16.0	24.5	現状維持
ストレスチェック受検率	%	94.0	95.5	94.4	97.0%
月間平均残業時間	時間	23.7	24.3	24.8	-
アブゼンティーズム	日	-	-	4.2	前年比マイナス
プレゼンティーズム	%	-	-	25.0	前年比プラス

※1 受診勧奨者のうち病院で受診した者の割合

※2 日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施している者の割合

## 》 取り組み

### ▶ 職場での安全確保

#### —— 安全週間を契機とした取り組み

当社では、労働災害ゼロ（通年）を目指し、職場の安全確保を推進しています。「全国安全週間」の期間中には、会社および労働組合の役員による職場安全パトロールを行い、安全対策に関する確認や意見交換を実施しています。

### ▶ 健康と安全に関する教育の実施

当社グループは、事業を支える基盤として、従業員の心身の健康と安全は極めて重要であり、グループの持続的な成長を支える要素であると捉えています。この考えのもと、グループ従業員一人ひとりが自身の健康や職場の安全に対する意識を高められるよう、教育・啓発の取り組みを行っています。

### ▶ 請負業者との取り組み

職場の安全確保にあたっては、当社のみならず請負業者と連携し、共通認識のもとで安全対策に取り組むことが重要であると認識しています。特に、多数の請負業者との協働が不可欠であり、ともすれば危険を伴う鉄道事業の推進においては極めて重要です。安全教育や共通目標の策定、安全パトロールの実施などについて協働することで、事業推進における安全をより強固なものとしています。

## ▶ 安全な職場づくりに向けたリスク評価

鉄道部門の現業職場や不動産部門、本社部門へ「リスクアセスメント」を導入し、職場にあるさまざまな危険の芽（リスク）を見つけ出し数値化することでリスクの大きさを評価し、災害に至る前に対策（リスクの除去、低減）を施すことで、労働災害の減少を図っています。2024年度は、123件のリスクアセスメントを実施しました。中には、すぐに対策を施せないものもありますが、リスクを認識し、全てがリスクレベルA（許容可能なレベル）となるまで対策し続けます。また、業務災害のうち、第三者の行為によってもたらされる災害については、同業他社との情報交換や「第三者行為災害防止マニュアル」を活用して対策しています。2024年度の業務災害は7件<sup>※1</sup>でした。※1 うち第三者暴力行為災害3件

## ▶ カラダの健康管理・健康増進

### —— 心身両面の健康保持・増進対策を実施

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。

従業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。また、2023年度から、予防医療に傾注し、産業医・保健師による新たな取り組みを展開するため、人事部内にヘルスケア担当を設置しました。

## ▶ 健康経営戦略マップの策定

当社の健康経営戦略を作成・見える化するため、2023年度に健康経営戦略マップを策定しました。この戦略マップに基づき健康施策を進めることで、従業員の継続的な健康水準の向上を図るとともに、サステナブル重要テーマである「一人ひとりが幸せや充実・成長を実感できる環境づくり」に努めてまいります。

▶健康経営戦略マップはこちら

### —— 感染症予防・管理に関する対策

インフルエンザウイルスなどの感染症に対する予防は、従業員の健康確保に加え、感染症による欠勤者を出さないことで、事業の安定的な継続を可能とするため、当社グループでは、感染症に対する予防・管理が重要であると認識しています。南海電気鉄道健康保険組合では、医療機関でのインフルエンザ予防接種の費用補助を行っています。

### —— 特定保健指導や検診機会の提供

当社では、特定健診（いわゆるメタボリックシンドロームに着目した健診）の結果、特定保健指導の対象となった従業員に、健康管理の促進を行っています。具体的には、職制を通じた受診の推奨や、職場で特定保健指導を受けることができる体制の整備など、受診しやすい環境づくりを進めています。これらの取り組みを通じて、2025年度における特定保健指導の実施率を21%以上（2024年度：19.7%）とすることを目標としています。また、がんへの対応として、定期的な検診による早期発見・早期治療が重要であるとの考えのもと、選択的福利厚生の一環として、人間ドックなどにおける検診費用の一部を補助し、検診を受ける機会を提供する体制を整えています。

### —— 禁煙に向けた取り組み

喫煙が健康に及ぼす影響の大きさを踏まえ、保健師が、喫煙の健康面に与える悪影響について、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しています。2024年度には、本社喫煙所の統合や禁煙サポート薬の無料提供を行い喫煙対策にも取り組んでいます。

## ▶ こころの健康・メンタルヘルス対策

### —— ストレスチェックを通じた職場環境改善

当社グループでは、法令に基づきストレスチェックを実施し、高ストレスと判定された従業員に対しては、産業医による面談などを通じたフォローを行っています。あわせて、集団分析の結果を活用し、職場ごとの状況を踏まえた職場環境の改善に取り組んでいます。

### —— こころの健康に関する教育の実施

当社では、管理監督者向けにメンタルヘルス研修を実施し、職場におけるメンタル不調の未然防止に向けた取り組みを進めています。また、健康経営を推進するため、新任課長に対し、eラーニングによる安全衛生に関する研修を実施しています。

### —— 健康経営優良法人<sup>※1</sup>認定の取得

当社は、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門）」に認定されるとともに、以下のグループ7社において、「健康経営優良法人2025（中小規模法人部門）」の認定を受けています。

（株）南海エクスプレス、南海グリーンサポート（株）、南海不動産（株）、南海車両工業（株）、住之江興業（株）、南海システムソリューションズ（株）、南海マネジメントサービス（株）

※1 健康経営優良法人認定制度：経済産業省が推進する特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する制度

### —— リワーク・トライアル・プログラム（試し出社制度）の実施

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）」を導入しており、スムーズな従業員の復帰につながっています。

### —— 長時間労働面談指導の実施

2023年10月から、産業医による長時間労働面接指導について、本社部門において法令を上回る対応として、直近3か月連続で60時間を超えた従業員に対象範囲を拡大し、面接指導を勧奨しています。今後、現業部門へ順次拡大していく予定です。

### —— 女性相談窓口の設置

心身の健康状態や女性特有の健康課題に取り組むため、2024年度より「女性の健康相談窓口」を設置しました。

### —— その他

各食堂に意見箱を設定し、社員食堂の改善に従業員の声を反映させています。メニュー内容への要望があれば、協力会社へ連携し、意見を反映させたメニューを提供できるように努めています。

## DATA

#### 災害発生件数

指標	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度
死亡災害件数	単体	件	1件	0件	0件
業務災害		件	14件	10件	7件
通勤災害		件	2件	2件	1件
休業災害度数率 <sup>※1※2</sup>		%	0.00	0.92	0.18

※1 休業災害度数率 = 労働災害（休業1日以上）による死傷者数 ÷ 延べ労働時間数 × 100万

※2 対象範囲は出向を除く、正社員（嘱託含む）及び契約社員

#### 健康と安全に関する研修を受講した従業員

指標	単位	2022年度	2023年度	2024年度
メンタルヘルス研修 <sup>※1</sup>	人	51人	60人	58人
安全衛生に関する研修 <sup>※2</sup>	人	135人	94人	137人

※1 対象者は管理監督者

※2 対象者は新入社員、入社日に実施

#### ● 認証を受けた事業所の比率

現在、OHSAS18001（ISO45001労働安全衛生マネジメントシステム）認証を受けている事業所はありません。

## 4. 地域社会 (コミュニティへの参画およびコミュニティの発展)

### 》 基本的な考え方

当社の前身である阪堺鉄道は、わが国初の純民間資本による鉄道会社であり、1885年に創業しました。数々の延伸・合併・分割などを経てでき上がった現在の路線網は、人々の移動には欠かせないものとなっています。また、鉄道に加え、バス・軌道・海運業を展開するなど、事業エリア内に「点」在していた各地域を「線」で結び、交通輸送網の充実を図ってきました。

加えて、「なんばパークス」に代表される都心開発、沿線郊外における大規模住宅開発、沿線の自治体や企業と共に取り組むまちの活性化プロジェクトなど、沿線の豊富な資源、人々とのつながりを活かした取り組みで、沿線エリアの「面」的な発展も下支えしてきました。安全・安心な移動サービスを基軸とした多彩な事業と、地域に根差したさまざまな社会貢献活動によって、地域社会の発展に貢献しています。

### 》 目標

沿線人口動態（大阪市を除く社会増減数）	転出超過から転入超過に逆転（2027年度）
鉄道事業における有責事故等※	ゼロ

※自社に責任のある鉄道運転事故、輸送障害（3時間以上の遅延または運休に限る）、インシデント等によるもの

### 》 取り組み

#### ▶ 安全・安心への取り組み

鉄道事業を土台とする当社グループのあらゆる事業活動には、安全・安心の追求が全ての根幹であるという考えが深く浸透しています。

南海電気鉄道の安全輸送確保のための取り組みは、ウェブサイト「安全報告書2025」をご覧ください。

▶ ウェブサイトURL：[https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/01safety/summarize\\_safety\\_report/pdf/250901.pdf](https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/01safety/summarize_safety_report/pdf/250901.pdf)

#### ▶ 選ばれ続ける沿線づくり

当社グループは2018年2月制定の「経営ビジョン2027」において「選ばれる沿線づくり」を掲げました。2027年度までを「なにわ筋線開業に向け、沿線を磨く10年間」とし、2027年度の沿線人口動態※を転出超過から転入超過へ逆転させることを目標としています。

当社は、沿線の社会課題解決およびエリアブランディングを通じて、沿線で「暮らす・働く・訪れる」価値を高めることによる定住人口・関係人口・交流人口の増加（沿線価値向上）を目指しています。「暮らす」では子育て世代を対象としたイベント開催や情報発信、外国人との共生を目指したまちづくり、「働く」では沿線企業の採用支援やオープンファクトリー応援、「訪れる」では沿線の世界遺産や食資源などを活かした観光まちづくりを、それぞれ地域の方々と対話し、共に進めています。

※大阪市を除く社会増減数

#### ——【事例】なんば広場

なんばエリアは当社にとって最重要拠点であり、「なんばのまちづくり」は欠かすことのできない当社の使命です。なんばエリアをより広域に捉え、活性化を目指す「グレーターなんばビジョン」の具現化に向け行政や地元商店街など地域のステークホルダーとの共創・協働のもと、集中的に取り組んでいます。

2023年11月23日、行政と民間が協働で南海なんば駅北側エリアのタクシープールを歩行者空間へ再編した「なんば広場」

が誕生しました。現在は、持続的な広場の運営管理を目指し、当社、戎橋筋商店街振興組合、なんさん通り商店会、(株)高島屋、(株)丸井の5団体による「なんば広場マネジメント法人設立準備委員会」が大阪市と協定を締結し、運営・管理を行っています。オープン以来、「なんば広場」は「上質で居心地の良い」空間として、来街者の待ち合わせや休憩場所として賑わい、来街者の滞在時間増加、消費活動の活性化につながっています。また、歩行環境が改善されたことから、商店街などへの回遊性向上にもつながり、地域経済の活性化にも貢献しています。

### ——【事例】なんばパークスサウス

当社は、なんばパークスの南側に広がる約9,000㎡の敷地に、新街区「なんばパークスサウス」を2023年7月にグランドオープンし、なんばエリアにおける賑わいの広がりを出しています。新街区は「宿泊・滞在・働く場」の機能を補完・拡充し、なんばエリアの観光やビジネスなどの拠点として、なんば駅南側の活性化に寄与しています。

### ——【事例】まちの参観日

当社では沿線への定住人口増加を目的に、沿線自治体や、公募で集まった「当社沿線が好きで、当社沿線で暮らす魅力を発信したいと思っているクリエイター」と協働し、引っ越し・移住を検討している若年・子育て世代に対して、南海沿線での暮らしに具体的なイメージを持ってもらう取り組み「まちの参観日」を実施しています。2023年度は河内長野市において、沿線自治体で暮らすことの魅力をリアルに感じられる半日ツアーイベントなどを実施しました。2024年度は、河内長野市のほか堺市においても同様の取り組みを実施しました。

### ——【事例】施設のバリアフリー化の推進

不動産事業においても、誰もが安心して快適に利用できる施設づくりを目指しており、新規開発した商業施設・オフィスビルにおいて、バリアフリー法などにのっとって対応を実施し、障がいのある方や身体の不自由な方を含む全てのお客さまにとって利用しやすい施設づくりに努めています。

### ——【事例】商業施設・オフィスビルで働くテナント従業員の快適な就業環境づくり

当社グループの商業施設やオフィスビルで働くテナント従業員の皆さまは、大切な存在です。働きやすい環境が整うことは施設全体の価値向上にもつながります。そのため、施設管理者として、以下の取り組みを推進しています。

#### ●接客ロールプレイングコンテストの開催と表彰

大型商業施設のなんばパークス、なんばCITYにおいて、接客ロールプレイングコンテストを毎年開催しています。入賞することでSC接客ロールプレイングコンテスト（(一社)日本ショッピングセンター協会主催）への出場権を獲得できることもあり、テナント従業員の方々のスキルとモチベーションの向上につながっています。

#### ●NANKAI NAMBA WORKERS

オフィス街であるなんばエリアでは2019年から、当社グループのオフィスビルで働く方に向けた限定サービス「NANKAI NAMBA WORKERS」を展開しています。「働く今日も‘なんかいいね’」をコンセプトに、オフィスワーカー同士が会社の枠を超えて交流できるイベントの実施や、当社グループの商業施設での飲食・買い物の優待特典の用意など、オフィスワーカーのコミュニティづくりと福利厚生支援に取り組んでいます。

### ——【事例】防災

当社グループのオフィスビルで働くオフィスワーカーの皆さまに向け、年に数回防災訓練を実施しています。また、なんばスカイオヤパークスタワーでは、テナントさまご入居階から出火した想定での訓練や、消防署ご協力のもと起震車体験・煙体験・消火器体験を実施しており、より本番に近い環境で訓練を実施することで、発火に気づいてからの流れや機器の使い方を学んでいただく機会を提供しています。防災訓練の実施だけでなく、高い耐久性をもつハイブリッド制振構造や災害時の停電に備えた非常用電源の用意、帰宅困難状況に備えた食料の備蓄など、災害時におけるお客さまの安心安全のためのBCP対策を行っています。訓練やオフィスビルの環境を通して、お客さまの安心安全な生活への貢献を目指しています。

# ガバナンス

コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント・コンプライアンス・腐敗防止などの詳細は、南海グループ統合報告書2025「持続的成長を支えるガバナンス」(P73～)をご確認ください。本報告書では、補足情報のみを記載しています。

▶南海グループ統合報告書はこちら：[https://www.nankai.co.jp/ir/library/integrated\\_report](https://www.nankai.co.jp/ir/library/integrated_report)

## 1. コーポレート・ガバナンス

●取締役会・監査等委員会・指名委員会・報酬委員会への出席率(2024年度)

氏名	地位	社外取締役	取締役会	監査等委員会	指名委員会	報酬委員会
遠北 光彦	代表取締役会長兼CEO		100%		100%	100%
岡嶋 信行	代表取締役社長兼COO		100%			100%
芦辺 直人	代表取締役		100%			
梶谷 知志	取締役		100%			
大塚 貴裕	取締役		100%			
園 潔	取締役	●	100%		-	100%
常陰 均	取締役	●	100%		100%	100%
肥塚 見春	取締役	●	100%		100%	
望月 愛子	取締役	●	100%			100%
堀 直樹	取締役	●	100%		100%	100%
浦井 啓至	取締役監査等委員(常勤)		100%	100%		
泰田 崇義	取締役監査等委員(常勤)		100%	100%		
國部 毅	取締役監査等委員	●	92%	94%	100%	
三木 章平	取締役監査等委員	●	100%	100%		100%
井越 登茂子	取締役監査等委員	●	100%	100%		
田中 崇公	取締役監査等委員	●	100%	100%		

注1. 取締役 園 潔の出席状況は、取締役在任時(2024年6月21日開催の第107期定時株主総会終結の時まで)に開催された取締役会、指名委員会及び報酬委員会のみを対象としています。

2. 取締役 堀 直樹の出席状況は、2024年6月21日の取締役就任以降に開催された取締役会、指名委員会及び報酬委員会のみを対象としています。

## 2. リスクマネジメント・コンプライアンスの徹底・腐敗行為防止

### ▶ リスクマネジメント

当社グループでは、ESG関連リスクを含む組織運営に関するリスクの洗い出しを実施しました。また、特に重要度の高いテーマについては、モニタリングを行い、その状況を毎年取締役会へ報告しています。

## —— 企業倫理規範

当社グループでは健全な発展と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

制定 2001.9

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。

## ▶ コンプライアンス経営の推進

当社では、コンプライアンス担当の専任部署として「リスク管理室」を設け、責任者として執行役員を任命しています。グループ全体へのコンプライアンスリスク軽減に向けた推進責任者である「コンプライアンスリスクオーナー」を選任するとともに、職場での啓発活動を図る「コンプライアンス担当者」を社内各部およびグループ各社に配置しています。

コンプライアンス浸透状況については、当社グループ全役職員を対象に3年に1回実施するコンプライアンス意識調査においてモニタリングし、調査結果は取締役会に報告しています。

万一、重大なコンプライアンス違反が発生した場合には、社長兼COOを委員長とするリスク管理委員会において、その是正や再発防止策を策定します。

リスク管理委員会は原則として毎月1回、守秘義務を課したうえで開催しています。2024年度は計12回開催し、企業倫理ホットライン制度（内部通報制度）の運用状況やコンプライアンスリスク関連報道について報告を行い、経営陣でそれらの内容を共有しました。

## —— 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、各種研修などの教育を継続的に実施しています。コンプライアンス教育内容については、取締役会に定期的に報告を行っています。

2024年度については、役員以下役職に応じた内容のコンプライアンス研修を実施しました。

また、毎年10月を「コンプライアンス強化月間」とし、啓発ポスターの掲示など、コンプライアンスの取り組み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取るべき行動を実践的に示す「コンプライアンスハンドブック」およびコンプライアンスの観点から自身の判断・行動を自問する「コンプライアンスカード」を制作し、当社グループ役職員に配布しています。

### コンプライアンスカード



## ●コンプライアンスハンドブック

### 主な内容

#### 企業理念・方針等

- ・企業理念・グループ経営方針・企業倫理規範・腐敗行為防止に関する基本方針
- ・南海グループ人権方針・企業倫理ホットライン

#### 良好な職場環境

- ・人権侵害、差別的な取扱いの禁止・適正な労働環境づくり
- ・セクシュアルハラスメントの禁止・パワーハラスメントの禁止
- ・マタニティ（パタニティ）ハラスメントの禁止

#### 公正な企業活動

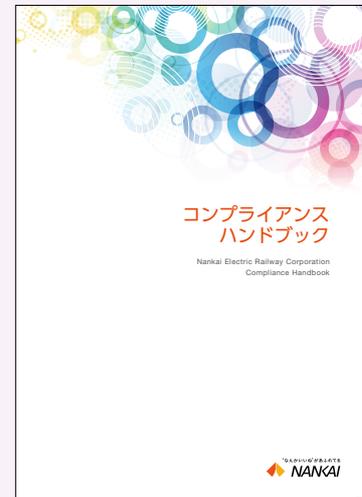
- ・不正の起こりにくい職場づくり・お客さまの安全第一・適時適切な情報開示
- ・行政機関への報告等の適切な実施・適正な経理処理・犯罪行為の禁止
- ・商品やサービスの品質確保

#### ルールの順守

- ・社内規則の遵守・情報管理、情報セキュリティ・個人情報の保護
- ・ソーシャルメディアの利用について
- ・インサイダー取引の防止・知的財産権の保護・公私混同の禁止
- ・道路交通法、マナーの遵守

#### 社会とのかかわり

- ・不公正な取引の禁止・反社会勢力との関係遮断・環境保護への取り組み
- ・賄賂・過剰な接待行為の禁止



## ●コンプライアンス研修の主な内容と形式（2024年度実績）

### 内容

- ・コンプライアンスの基本理解と違反事例の共有
- ・管理職としての役割と健全な職場づくり
- ・贈収賄などのリスク認識と防止策
- ・職場に潜むリスクへの実務的対応

### 研修形式

- ・階層別研修
- ・グループ会社役職員向け研修
- ・入社時・昇格時研修
- ・内部通報担当者向け研修
- ・コンプライアンス担当者向け研修

## ●役職員に向けたコンプライアンス関連の主な情報発信（2024年度実績）

- ・社内誌にコンプライアンスに関する記事を連載
- ・社内イントラネットにおけるコンプライアンス情報の発信

## ▶腐敗行為防止に向けた取り組み

当社グループは、役職員の腐敗行為を禁止しています。2022年4月に「腐敗行為防止に関する基本方針」を定め、「国内外の公務員に対する贈収賄」「民間取引における贈収賄・横領背任、その他不公正取引行為」「犯罪収益の洗浄・隠匿」「司法妨害」「その他腐敗行為の防止に関する民事上、行政上、刑事上の各種法令に抵触する行為」「社会通念や一般常識の範囲を超える接待・贈答の受領又は提供」などに代表される腐敗行為を禁止する当方針を全ての役職員に適用するとともに、ビジネスパートナーなどに対しても腐敗行為防止の取り組みを求めています。

## 腐敗行為防止に関する基本方針

制定 2022.4

腐敗行為については、これを防止することを宣言するとともに、この実現の為の基本方針を以下のとおり定めます。

### 1. 腐敗行為の禁止

以下の行為を腐敗行為の代表的なものとし、これらの行為を行いません。

- ・国内外の公務員に対する贈収賄
- ・民間取引における贈収賄・横領背任、その他不正取引行為
- ・犯罪収益の洗浄・隠匿
- ・司法妨害
- ・その他腐敗行為の防止に関する民事上、行政上、刑事上の各種法令に抵触する行為
- ・社会通念や一般常識の範囲を超える接待・贈答の受領又は提供

### 2. 適用対象

本基本方針は全ての役職員に適用するとともにビジネスパートナー等に対しても腐敗行為防止に関する取組みを求めます。

### 3. 周知・研修

腐敗行為防止に関する本方針の周知・研修並びに、腐敗行為防止のためのプログラムの策定及びこれらの周知・研修に努めます。

### 4. 相談窓口の設置と情報管理・保存

本方針に違反する疑いがある場合、内部通報窓口（企業倫理ホットライン）にて報告・相談を受け付け、速やかに事実関係の調査を行うとともに必要となる是正措置を講じます。本腐敗行為防止の基本方針に関わる必要な記録について、管理・保存に努めます。

当社グループの全役職員に配布している「コンプライアンスハンドブック」に、当社が腐敗行為防止に関する基本方針を制定していることと合わせて「贈賄・過剰な接待行為の禁止」「適正な経理処理」「インサイダー取引の防止」「不正な取引の禁止」といった具体的な腐敗行為とその防止方法について掲載し、周知に努めています。また、役職員に対し、腐敗行為防止に関する研修を開催し、同方針および「国内外の公務員や民間企業との間での贈収賄は禁止されていること」「利害関係者とは公正な関係を保ち、特別な待遇や過剰な接待・贈答は控えること」といったような腐敗行為防止のための具体的な留意点を説明することで、腐敗防止意識の向上を図っています。

## —— 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を導入しています。

## ▶ 企業倫理ホットライン制度（内部通報制度）の設置と対応

当社およびグループ会社の法的・倫理的問題（コンプライアンスハンドブックに記載されているあらゆる腐敗行為や人権侵害行為を含む）を早期に発見し、是正していくための体制として、当社グループの役職員および取引先からの内部通報・相談を受け付ける「企業倫理ホットライン制度」を設けています。

本制度では、公益通報および事業活動における法的・倫理的問題に関する疑問・相談を受け付け対象としており、「個人で悩みを抱え込まない」「会社として問題の早期発見、是正に取り組むことができる」といった自浄作用、加えて「違法行為への抑止力」としても機能していると評価しています。

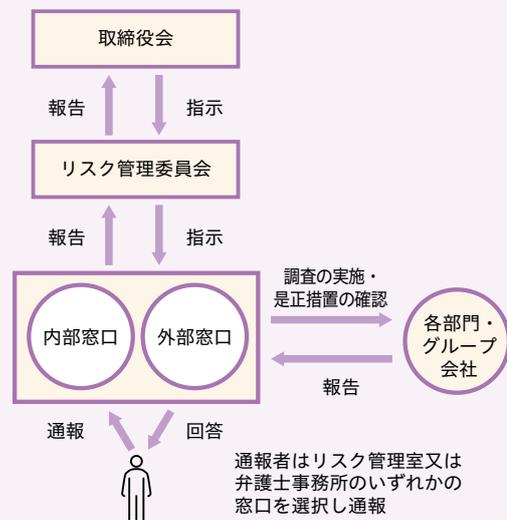
運用に当たっては、2022年6月施行の改正公益通報者保護法も踏まえたうえで、「企業倫理ホットライン制度規程」において、「内部通報者の秘密を厳守すること」「内部通報者および調査協力者に対して通報・調査協力を理由として不利益・不当な扱いや、探索・報復・差別行為を禁止すること」などを明確に定めています。また、その運用状況について、定期的に社長兼COOを委員長とするリスク管理委員会および取締役会で報告しています。

役職員および取引先からの相談や通報は、電話、ファクシミリ（FAX）、電子メール（24時間365日受付可能）、郵便などを通じて行うことができます。匿名での相談や通報も可能としており、相談受付窓口を社内に加え、英語による通報も可能な外部の弁護士事務所にも設けています。

企業倫理ホットライン制度および窓口を周知することを目的に、職場でのポスターの掲示や同窓口の連絡先を記載した「コンプライアンスカード」も活用しています。また、役職員の周知状況を定期的に確認し、認知度および当窓口の実効性の向上を図っています。さらに、社外に対しては、制度および窓口情報を当報告書に掲載し公開しています。

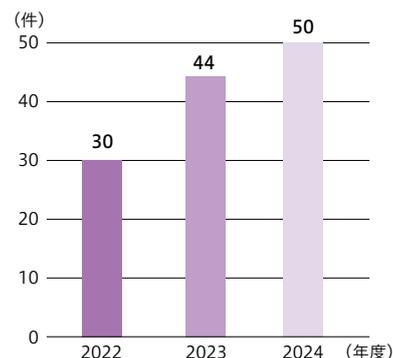
### —— 企業倫理ホットライン制度（内部通報制度）対応手順

1. 内容確認 対面、電話、FAX、メール、封書により通報者からの通報内容を確認
  2. 調査実施 通報内容を元に関係する各部門又はグループ会社に必要な調査を実施
  3. 是正措置 調査の結果をリスク管理室で協議・確認後、是正が必要な事実が発見された場合は、是正措置を講じることを職場等に働きかけるとともに是正措置実施後の状況を確認
  4. 回答 調査結果、是正措置について通報者に回答
- なお、事務局の調査の結果、重大な法令違反の可能性がある場合、又は事案がもたらす影響が大きいと判断される場合は、リスク管理委員会の審議を経るものとしています。



### —— 企業倫理ホットライン制度（内部通報制度）対応実績

2024年度の当社グループの通報件数は50件（2023年度は44件）でした。



## ■2024年度 内部通報実績（グループ全体）

単位：件

	パワハラ疑い		セクハラ疑い		その他 ハラスメント		職場環境 人間関係		人事・労務		その他		合計	
	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度	2023 年度	2024 年度
南海電鉄	12	12	1	0	0	0	12	10	14	15	3	1	42	38
グループ会社 8社	0	4	0	1	0	1	1	3	1	1	0	2	2	12
合計	12	16	1	1	0	1	13	13	15	16	3	3	44	50

※グループ会社8社については、当該会社の内部通報窓口に通報のあった件数

■企業倫理ホットライン制度（内部通報制度）窓口<sup>※1</sup>

内部窓口	南海電気鉄道株式会社 リスク管理室	hotline.houmu@nankai.co.jp	
外部窓口	弁護士事務所	※最新情報については、南海電鉄公式WEBサイト（コンプライアンス）を ご覧ください。https://www.nankai.co.jp/ir/governance/compliance	
○ご利用できる方 <sup>※2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・南海グループの役職員（役員、従業員、派遣社員、契約社員、パート、アルバイト等）</li> <li>・南海グループの取引先の役職員（役員、従業員、派遣社員、契約社員、パート、アルバイト等）</li> <li>・退職後1年以内の上記の役職員</li> </ul>		

※1 掲載内容は、2026年度から変更となります。

※2 2025年度からは、当社グループの役職員以外の方についてもお問い合わせが可能となりました。

## 3. サプライチェーンマネジメント

### 》 基本的な考え方

当社グループは、サプライチェーン全体を通じて、「安全・安心への配慮」「地球環境保全」「腐敗行為防止」「人権尊重」などの社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献したいと考えています。お取引先と、「南海グループ資材調達方針」「グリーン調達ガイドライン」に基づくコミュニケーションを充実させることで信頼関係を深め、強靱で持続可能なサプライチェーン体制の構築に協力して取り組み、お取引先との相互成長を目指しています。

### ▶ 南海グループ資材調達方針

2022年8月、従来の「グリーン調達ガイドライン」に加え、人権、倫理、労働、安全衛生、環境、腐敗防止などの社会的課題全般を網羅する「南海グループ資材調達方針」を以下のとおり定めました。

## 南海グループ資材調達方針

制定 2022.8.1

南海グループとして以下の調達方針を定め、資材調達活動を進めていきます。

その際、お取引先と協働し、サプライチェーン全体を通じて、「安全・安心への配慮」・「地球環境保全」・「腐敗行為防止」・「人権尊重」などの社会的責任を果たし、持続可能な社会の実現に貢献することをめざします。

### 1. 安全・安心を最優先した調達

お客様の安全・安心を最優先します。資材調達においても、安全の確保とさらなる向上に資する資材を求めています。

### 2. 高品質な資材の調達

安全・安心な商品・サービスを提供するため、高品質で信頼性のある資材を調達していきます。

### 3. 適正な価格での調達

高品質な資材を適正な価格で調達するよう努めます。

### 4. 安定供給・納期遵守できるお取引先の追求

必要な資材を安定して供給でき、確実に納期を遵守できるお取引先を幅広く求めています。

### 5. 地球環境保護

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、お取引先とともに環境への影響に配慮したグリーン調達を推進していきます。

### 6. 人権尊重、安全な衛生環境確保の推進

お取引先とともに労働者の人権を尊重し、労働について安全な衛生環境を確保することを推進していきます。

### 7. 公平・公正な取引

公正性・公平性・透明性に配慮した調達手続きを行い、腐敗行為を防止していきます。また、反社会的勢力との関係を遮断します。

### 8. 法令・社会規範遵守と適正な情報管理

法令・社会規範を遵守するとともに、知的財産・個人情報など調達に関連して取り扱う情報を適正に管理します。

### 9. お取引先との信頼関係の構築

お取引先とのコミュニケーションを充実させビジネスパートナーとして相互信頼のうえ、お客様に満足いただける商品・サービス提供のため、強靱で持続可能なサプライチェーン体制の構築に協力して取り組み相互成長をめざします。

## お取引先へのお願い

お取引先は、南海グループの「環境理念」・「腐敗行為防止に関する基本方針」・「南海グループ人権方針」をご理解のうえ、「南海グループ資材調達方針」に基づく以下の取り組みをお願いします。また、貴社のサプライヤーにも協力を働きかけるようお願いいたします。

### <お取引先へのお願い事項>

#### 1. 安全・安心の追求

- ・「安全・安心の徹底」を経営方針とする南海グループへの理解
- ・安全の確保・向上に資する資材の継続的な開発・改良

#### 2. 高品質な資材の適正な価格での提供、安定供給・納期遵守

- ・品質向上・コストダウンに向けた継続的な取り組み
- ・資材について安定供給・納期遵守・十分なアフターケアができる体制の構築

#### 3. 地球環境保護への配慮

- ・グリーン調達など環境への影響に配慮した取り組みの推進

#### 4. 人権尊重、安全な衛生環境確保の推進

- ・児童労働・強制労働の禁止など労働者の人権尊重
- ・安全な衛生環境の確保

#### 5. 公平・公正な取引の遵守

- ・贈収賄などの腐敗行為の禁止
- ・反社会的勢力との関係遮断

#### 6. 法令・社会規範遵守と適正な情報管理

- ・法令・社会規範の遵守
- ・知的財産・個人情報など調達に関連する情報の適正な管理

#### 7. 信頼関係の構築

- ・信頼関係構築のためのコミュニケーション充実

## 》 グリーン調達推進（グリーン調達ガイドライン）

当社のサステナブル調達の取り組みは備品などの身近なものの購入において、できるだけ環境負荷の小さいものを優先的に購入する「グリーン購入」から開始しました。2009年度より、毎年目標を設定して取り組んでおり、2019年度にお取引先に対するグリーン調達についての必須事項・努力事項を定めた「グリーン調達ガイドライン」を策定しました。

### グリーン調達ガイドライン

改正 2022.8

#### 1. 目的

南海電気鉄道は、環境理念・環境方針を定め、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、今般その一環として「グリーン調達ガイドライン」を制定いたしました。

本ガイドラインでは、資材調達先であるお取引先に対する、グリーン調達についての必須事項・努力事項を定めており、当社がお取引先とともに、環境への影響に配慮した調達を推進することを目的としています。

#### 2. 適用範囲

本ガイドラインは、南海電気鉄道が調達する資材・製品等（以下「資材」という。）について適用します。

#### 3. ガイドライン

お取引先は、当社の「環境理念」・「環境方針」・「生物多様性行動指針」を理解のうえ、取り組みの協力をお願いします。

#### 【お取引先の必須事項】

- ・ 環境に関連する法令・公害防止に関連する法令等を遵守する。
- ・ 納品する資材に、法令で禁止されている化学物質を含まないものとする。
- ・ 納品する資材に、法令で規制されている化学物質をできる限り使用しないようにする。
- ・ 納品する資材に、法令で排出量の把握等が必要な物質を含む場合、SDS(Safety Data Sheet)を提供する。

#### 【お取引先の努力事項】

##### 環境管理体制

- ・ 環境管理体制を整備する。

##### 省資源・省エネルギー・水資源保全

- ・ 資材の省エネルギー化、小型化・軽量化、水使用量削減をはかる。

##### 包装・梱包

- ・ 包装・梱包材の使用量の最小化、再使用可能な構造の採用に取り組む。

##### 資源利用・廃棄物の削減

- ・ メンテナンスが容易で、長期間使用できる製品設計に取り組む。
- ・ リサイクルしやすい素材を使用し、容易に分解可能な構造の採用に取り組む。

##### 情報開示

- ・ 当社から資材のリサイクル・廃棄方法等の情報提供を要請した場合、可能な限り情報を開示する。

#### 【その他】

本ガイドラインは、社会状況の変化、技術の進歩や法令改正等によって、必要に応じて改訂する。

## 》 取り組み

### ▶ サプライチェーンにおけるリスクアセスメントと課題への対応

2020年度～2021年度は、お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440社のお取引先のうち鉄道資機材を供給いただくお取引先100社にアンケート調査を実施しました。うち約25%のお取引先は、環境方針が未整備であったり担当部署や主管部署が未決定であったため、改善を働きかけました。2022年度においては、新たに制定した「南海グループ資材調達方針」に基づく取り組みに統合させました。

#### — 主なアンケート項目

- ・環境関連の推進状況（社内方針・規定の有無）について
- ・環境法令への遵守について
- ・省エネルギー化・小型化・軽量化、水使用量削減等への取り組み状況について
- ・取引先への、環境関連情報提供を要請された場合の情報開示対応について
- ・環境保護活動について
- ・安全・安心の追及、資材の安定供給・納期遵守について
- ・人権及び安全衛生の方針及び規定について
- ・児童労働・強制労働の禁止など労働者の人権の尊重、安全衛生環境の確保について
- ・贈収賄等の腐敗行為防止及び反社会的勢力との関係遮断の方針及び規定について
- ・情報セキュリティの方針及び規定について

アンケートの結果、改善が必要な項目がある場合、適宜啓発活動を行っています。特に法令遵守が確認できない場合、新規のお取引先に対しては取引開始を見送り、既存のお取引先に対しては方針に沿って取引関係の解除や一時停止を行うこととしています。2022年度のアンケートでは、前述のような重大な問題は確認されませんでした。しかし、環境・人権・腐敗防止・情報セキュリティの各方針が未整備または主管部署が未定であるお取引先が26%存在したため、まずはこれらの整備を依頼することが重要と判断し、継続的に改善を働きかけています。また、中小規模のお取引先では特に「環境への配慮の項目」が取り組み途上であり、重要な課題であると認識しました。この改善に向け、当社はお取引先がどのような理由で取り組みが進んでいないのかをヒアリングし、解決に向けた情報提供や働きかけを進めています。

2023年度には、これらの企業（26社）にメールで方針整備を依頼しました。うち一部の企業には直接訪問し、方針整備の重要性を説明したうえで、協力を依頼しました（5社）。その際、人財不足が方針整備の障壁となっていることが確認できたため、参考として、すぐに活用が可能な当社の取り組み事例を提供するなどの支援を行っています。なお、訪問した一部のお取引先は、このような当社の取り組みに賛同され、方針整備に向けた対応を進めています。

新しいお取引先との取引開始時についても、同様のアンケート調査を実施しており、取り組みが不十分な項目がある場合、適宜、啓発を行っています。

### ▶ 社内研修、外部団体との連携

当社は、購買担当者向け研修を原則として年に一度実施し、南海グループ資材調達方針の重要項目を含む基礎知識に関する教育を行っています。また、サステナビリティに関するイニシアチブへの参加として、政府や経済団体などが推進する「パートナーシップ構築宣言」に賛同し、2022年4月に公表しました。サプライチェーンの取引先との連携・共存共栄を進め、新たなパートナーシップの構築を目指しています。

# 環境

## 1. 環境マネジメント

### 》 基本的な考え方

当社グループは2004年に「環境理念」を定め、「地球環境保全」を経営上の重要なテーマの1つとして位置づけました。また、同年に「環境方針」を制定し、「環境法令の順守」や「環境マネジメントシステムの継続的な改善」を掲げ、取り組んできました。

加えて、2021年4月に「サステナビリティ方針」を定めるとともに、マテリアリティの一つとして「地球環境保全への貢献」を掲げ、省エネ車両（鉄道・バス）の導入と再生可能エネルギーの使用を進め、モーダルシフトを促進し、グリーンビルディングの取得・開発の拡大をしていきます。また、沿線エリア・事業エリア内で保有する森林の育成に取り組むことで、生物多様性の維持に努めています。環境法令の遵守を徹底するとともに、気候変動などのグローバル共通の環境課題に対して、当社グループの強みを活かして取り組みを進めていきます。

### 南海グループ環境理念

改正 2025.4.1

わたしたち南海グループは「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。

### 環境方針

改正 2025.4.1

南海電気鉄道は、南海グループ環境理念に基づき、鉄道事業を基幹としたさまざまな事業活動から生ずる環境への影響に配慮し、これに対応していくことを社会的責務と認識し、次のとおり「環境方針」を定めます。

1. 私たちは、環境にやさしい鉄道、バスの利用促進を目指すとともに、当社沿線の環境保全に努めます。
2. 私たちは、環境意識の向上に努めるとともに、情報発信手段等を通じてお客さまとのコミュニケーションを大切に、地域社会との融合に努めます。
3. 私たちは、環境に関連する法令・条例および合意したすべての取り決めを順守し、環境保護及び汚染の予防に努めます。
4. 私たちは、環境にやさしい事業運営の実現・向上のため、環境マネジメントシステムの継続的な改善に取り組めます。
5. 私たちは、気候変動の緩和及び気候変動への適応並びに持続可能な資源の利用に努めます。
6. 私たちは、生物多様性及び生態系の保護に努めます。
7. 私たちは、当社の事業活動による環境面での影響の特性に鑑み、次の項目を重点課題として掲げ、目的・目標を設定してさまざまな施策に取り組むとともに、定期的に見直しを行っていきます。

- (1) 環境保全に配慮した事業活動の推進
- (2) 地域社会との協働、コミュニケーションの強化
- (3) 鉄道、バスの利用促進を通じての環境負荷低減

本方針に則り、当社は環境経営推進の更なる強化に取り組めます。また、環境マネジメントシステムが有効に働くよう、本方針は南海車両工業株式会社の千代田工場にも適用します。

## ▶ 南海グループ環境ビジョン2030

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、「南海グループ環境ビジョン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。

### 南海グループ環境ビジョン2030

#### 基本方針

改正 2025.4.1

- ・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い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トにより、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。

環境課題	2030年度の方向性（目標像）
① 地球温暖化の抑制	<p><b>南海グループのCO<sub>2</sub>排出量46%以上削減</b> 政府の2030年度の温室効果ガス削減目標をベースに、南海グループとしてCO<sub>2</sub>排出量を2013年度比46%以上削減する。</p> <p><b>環境ビジネスによる企業価値の創造</b> 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、南海グループ+沿線の社会的価値の向上を目指す。</p>
② 循環型社会の実現	<p><b>サーキュラーエコノミーの推進</b> 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。</p>
③ 生物多様性の保全	<p><b>自然との共生社会の実現</b> 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。</p>
④ 環境マネジメントの深度化	<p><b>環境推進体制の充実と環境情報開示の強化</b> 環境マネジメントシステムの自主的運用により環境法令遵守を徹底するとともに、環境情報の開示拡充を図る。</p>

## —— 南海グループ中期環境目標（2025年度～2027年度）

環境課題	中期環境目標と主要施策	2027年度までの達成目標
1. 地球温暖化の抑制	南海グループのCO <sub>2</sub> 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) ・鉄道、その他事業活動への再生可能エネルギー の導入、活用	・CO <sub>2</sub> 排出量 37%削減(対2013年度比)
	「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	・5,000tのクレジット取得とその効果的な活用
2. 循環型社会の実現	資源の有効活用と廃棄物の3Rの促進 ・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の促進	・取水量原単位 6.5m <sup>3</sup> /百万円以下の維持 ・3Rの推進(ペットボトル水平リサイクルなど) ・事業活動で使用する上水の工業用水への置き 換えなど
3. 生物多様性の保全	沿線エリアでの生物多様性の保全 ・「パークスガーデン」「なんかいの森」での保 全活動実施と取り組み成果の情報発信 ・環境イベントの開催	・「パークスガーデン」「なんかいの森」の保全 活動の推進 ・当社施設における環境認証取得
4. 環境マネジメントの 深度化	環境マネジメントシステムの推進 ・環境マネジメントシステムの自主的運用によ り環境法令遵守の徹底	・本社各部門の環境法令の遵守状況の把握 ・従業員の環境保全意識向上
	環境情報開示の推進	・TCFDに沿った情報開示 ・TNFD開示

## —— 南海グループ中期環境目標（2021年度～2024年度）

中期環境目標の達成に向けて、着実に施策を推進しました。インバウンド旅客の増加など経済活動の拡大に伴い、最終年度（2024年度）には一部の目標が未達となりましたが、今後も変化を踏まえ継続的に取り組みを強化していきます。

◎：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	2024年度の実績 [2024年度達成目標]	評価
① 地球温暖化の抑制	南海グループのCO <sub>2</sub> 排出量の削減 CO <sub>2</sub> 排出量32%削減(2013年度比)	● 2024年度CO <sub>2</sub> 排出量実績 27.4%削減 [2013年度比 32%削減]	△
	再生可能エネルギーの活用	● なんばパークス、なんばスカイオおよび特急ラピートに再生可能エネルギーを導入	◎
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	● NANKAIオンデマンドバスの実証事業を実施	○
	資源の有効利用と廃棄物の3Rの推進	● 取水量原単位 17%削減 [2019年度比 5%削減] ● 廃棄物のリサイクル率 10%減少 [2021年度比 3%向上] ● 本社事務所の紙使用量 60%削減 [2019年度比 70%削減]	△
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」維持管理の実施（年間10回開催） [年間10回] ● 南海グループ資材調達方針に基づき、昨年度に引き続き、環境方針未制定の取引先（うち5社）への訪問・意見交換を実施 ● 一般向けイベントを年間4回開催 [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提言に沿った分析・開示の対象範囲の拡大（バス事業：1社追加） ● CDP評価 B（気候変動） [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	● 法令順守計画を自社で管理するなど自主的運用拡大 [自主的運用の充実] ● 本社1部門と千代田工場で外部監査を実施	○
	従業員の環境保全意識の向上と環境法令順守の徹底	● ECOニスト認定272人[100人]、ECOニストアドバンス認定67人[35人]、eco検定合格者20人[30人] ● 新たにグループ会社に加わった2社に対して環境法令順守の周知徹底を実施	○
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	● 2024年10月南海なんば第1ビルにおいてCASBEE-不動産認証のSランクを取得	○
⑥ 適切な情報発信	統合報告書の発行	● 統合報告書2024の発行	○
その他	さまざまな環境活動の実施	● (株)南海国際旅行主催によるカーボンオフセットツアの実施	○

## 総括

1	CO <sub>2</sub> 排出量削減	省エネ車両の導入や駅照明のLED化をはじめとした省エネ施策の推進に加え、2024年4月から特急ラピート全6編成に再生可能エネルギーを導入。同年11月からは、南海小峰台太陽光発電所（和歌山県橋本市）で発電した電力を自己託送し、なんばパークスおよびなんばスカイオの全電力を再生可能エネルギーに切り替えました。
2	TCFD提言に基づく情報開示	2021年度の鉄道事業及び不動産・流通事業から開始し、海運業・軌道事業・バス事業へと対象範囲を段階的に拡大。これにより、気候関連リスク・機会の分析や事業インパクトの定量化を、より包括的に進められるようになりました。
3	循環型社会の実現	2024年4月から南海なんば駅及び周辺の当社施設から排出される使用済みペットボトルを新たなペットボトルに再生する水平リサイクルの取り組みを開始しました。
4	生物多様性の保全	なんばパークス屋上のパークスガーデンや多奈川ビオトープなどの環境維持活動を継続的に実施しました。
5	環境マネジメントの深度化	2022年4月から環境マネジメントシステムの自主的運用を開始。ECOニスト活動は毎年200人以上が認定され、社員の環境意識の向上に寄与しています。
6	環境配慮型建物、J-クレジット	なんばスカイオを含む6施設で環境認証を取得。「なんかいの森」では、2023年度に2020～2022年度分として2,369t-CO <sub>2</sub> のJ-クレジットを取得するとともに、2022年度には取得計画の拡大を図りました。

▶過去の中期環境目標はこちらをご覧ください。

中期環境目標（2011年度～2014年度）計画と実績

中期環境目標（2015年度～2017年度）計画と実績

中期環境目標（2018年度～2020年度）計画と実績

### TNFD 提言に基づく情報開示

2026年1月、「自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）」の提言に基づく情報をまとめた「南海グループ TNFDレポート」を初めて公表しました。

▶南海電鉄ウェブサイトをご覧ください

<https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/06environment/tnfd>

## 》 推進体制

### ▶ サステナビリティ推進委員会

サステナビリティ施策を横断的に推進するため、会長兼CEOを委員長、社長兼COOや委員長の指名する者を委員とする「サステナビリティ推進委員会」を設置し、年3回をめぐりに開催しています。同委員会では、環境保全の推進に関する課題について当社グループの対応の方向性を審議しており、そのうち重要なものを取締役会に付議・報告し、グループ全体のマネジメント体制に組み込んでいます。

### 環境部会

特にステークホルダーからの関心が高いテーマについては、サステナビリティ推進委員会の下部組織として、専門部会である環境部会を設け、実務メンバーによる情報共有や具体的な推進施策の検討を行っています。環境部会は、主に中長期的なCO<sub>2</sub>排出量削減目標の達成に向けて、具体的な戦略・施策や課題への対応策を検討する場として、年3回をめぐりに開催しています。

### ▶ 環境マネジメントシステムに対する認証取得状況

認証名	概要	認証取得会社・事業所
環境マネジメントシステム ISO14001	環境マネジメントシステムに関する国際的な標準規格	・南海辰村建設（建築・土木・鉄道部門） ・南海ビルサービス（東京支店）
グリーン経営認証	国土交通省の外郭団体である「(公社)交通エコロジー・モビリティ財団」が推進する環境保全を目指した認証制度（対象：トラック・バス・タクシー・海運・港湾運送・倉庫などの事業者）	・南海バス（井高野営業所） ・サザントラnsポートサービス（堺営業所・りんくう営業所）

・環境マネジメントシステムの認証を受けている事業所のある会社数・比率（当社および連結子会社）  
4社：7.3%（2024年度）

## ▶ ステークホルダーとの連携を通じた環境保全の推進

なんばエリアの商業施設が企業の垣根を越えて連携する「なんばdeぐるぐる」プロジェクトの一環として、サステナビリティ月間に合わせて開催された環境配慮型イベント「サステなんば」を2024年10月に実施しました。この取り組みは、来街者に楽しみながら環境問題を考える機会を提供し、地域活性化と持続可能な社会の実現を目指しています。イベントでは、地元で拾ったゴミをアップサイクルしてアート作品を制作する「ゴミジナル工作<sup>®</sup>」や、テレビ番組で使用済みのフリップを再利用して装飾品を作る「フリップで何作る？」など、親子で参加できる体験型ワークショップを実施しました。また、期間中は各施設や従業員休憩室、入居者専用ラウンジに衣料品やコスメの回収ボックスを設置し、多くの賛同を得て回収活動を実施。回収された衣料品は新たな服にリサイクルされ、化粧品はクレヨンにアップサイクルされるなど、循環型社会の実現に向けた取り組みを推進しました。

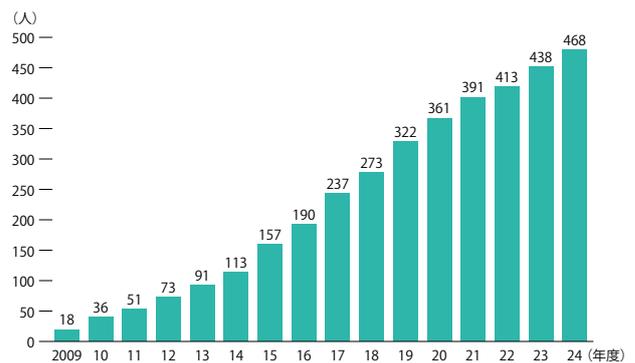
## ▶ 環境に関する社員教育、啓発

当社グループでは、管理職、一般社員などを対象にしたサステナビリティ研修などを通じて、グループ全体での環境法令遵守の徹底を目指しています。また、社員に対する環境保全意識の啓発を目的として、eco検定の奨励や、環境ボランティア活動参加促進制度（ECOニストプログラム）を導入するとともに、広報誌などを活用し、事業活動における環境保全の取り組み事例や環境に関連する一般知識・情報を発信しています。

### ● eco検定（環境社会検定試験）の奨励

当社では東京商工会議所が主催する「eco検定（環境社会検定試験）」の受験を推奨しており、2008年度より合格者に対して受験料などの補助を行っています。多くの社員が環境問題の基本的な知識を持ち、環境負荷低減活動への意識を高めてほしいという趣旨に基づいています。継続的な社員への啓発活動により、2024年度には468名（累計）に増えています。

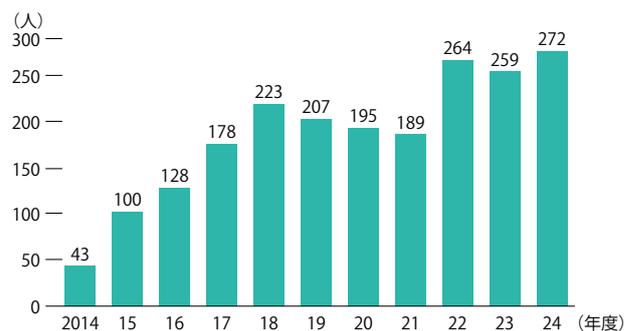
eco検定資格保有者数（累計）の推移



### ● ECOニスト

当社では、2014年に、独自の環境ボランティア活動参加促進制度（ECOニストプログラム）を導入しています。ECOニストとは、高い環境意識を持って積極的、主体的に環境活動に取り組む当社の社員を指し、「沿線エリア、当社施設の魅力向上につながる環境活動の活性化を図る」「沿線活性化、環境活動に社員が主体的に参画・貢献していく企業風土を醸成する」の2つを主な目的としています。社員の環境に対する意識改革が進んだこともあり、年々ECOニスト認定者数は増え、2024年度は約270名となりました。2025年度からは新たな表彰制度がスタートし、認定回数に応じて表彰を行うとともに、環境への配慮を重視した副賞を授与します。

ECOニスト認定者数の推移



※ 2020～2021年度はコロナ禍により複数の活動を自粛

## 2. 気候変動

本報告書では、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示の一部に加え、気候変動に対するその他の関連情報を記載しています。

TCFD提言に基づく情報開示の詳細は、以下のウェブサイトをご確認ください。

▶ウェブサイト「TCFD提言に基づく情報開示」はこちら：

<https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/06environment/tcfd/pdf/tcfd250617.pdf>

### 》 基本的な考え方

当社グループは、マテリアリティ「地球環境保全への貢献」において、主な取り組みのひとつに「気候変動への対応に向けたCO<sub>2</sub>排出量の削減、再生可能エネルギーなどの活用推進」を定めています。

当社は、気候変動を事業における重要な課題と捉えるとともに、持続的な成長を実現するための機会であると考えています。各事業におけるエネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの導入を進めるとともに、不動産事業では環境配慮型建築（グリーンビルディング）の開発・拡充に取り組んでいきます。さらに、テナントをはじめとするステークホルダーと連携し、施設の省エネルギー化を徹底することで、温室効果ガス排出量の削減を実現し、脱炭素社会の構築に向けた取り組みを加速していきます。

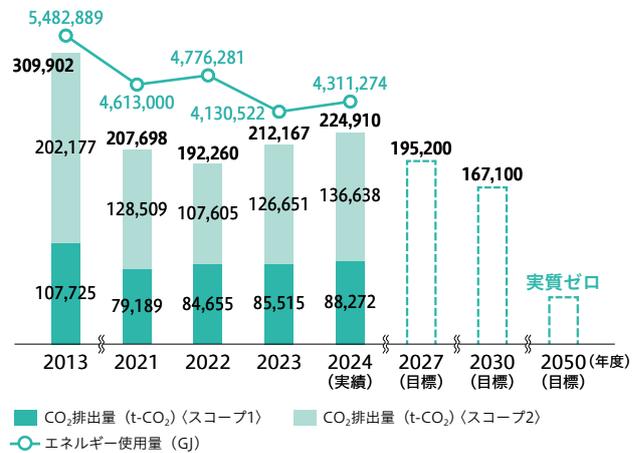
### 》 目標

指数	範囲	目標	2024年度実績
CO <sub>2</sub> 排出量の削減	連結	2013年度比46%以上削減(2030年度)、実質ゼロ(2050年)	2013年度比27.4%削減

当社グループでは、2030年度のCO<sub>2</sub>排出量を2013年度比で46%以上削減することを目標に掲げています。

2024年度のCO<sub>2</sub>排出量は224,910 t で、基準年度である2013年の309,902 t に対して27.4%削減となりました。

これからも省エネルギー車両を導入するほか、不動産・流通施設にもエネルギー効率の高い設備の導入を進め、「南海グループ環境ビジョン2030」の目標達成を目指していきます。また、当社グループでは2050年にCO<sub>2</sub>排出量実質ゼロの目標を設定しており、省エネルギー施策はもとより、再生可能エネルギー、創エネルギー、代替エネルギーの導入・活用、カーボンオフセットの活用など、あらゆる方策を検討・実施していきます。



### 》 取り組み

#### ▶ 気候変動への対応に関する外部団体との連携

当社グループは、気候変動への対応を、将来にわたる事業継続のための重要な経営課題と認識しています。このため、TCFD提言に基づき、気候変動に起因するさまざまなリスクと機会の把握に努め、事業戦略と一体化していくための取り組みを進めています。また、国土交通省や環境省、(一社)日本民営鉄道協会などの関係機関と定期的に意見交換を行うことで、当社グループの気候変動に関する取り組みや考え方について、対話を通じた理解促進と課題解決に努めています。

主催団体	当社の関わり	概要・取り組み内容
<ul style="list-style-type: none"> <li>● TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）</li> <li>● TCFDコンソーシアム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2021年9月TCFD提言への賛同を表明</li> <li>● TCFDコンソーシアム入会</li> </ul>	TCFDは、G20の要請を受け、金融安定理事会（FSB）が設置したタスクフォース。企業らに対して、気候変動関連リスクなどを考慮した中長期的な事業戦略・財務への影響の開示を推奨している。
(一社)日本経済団体連合会	企業会員として参加	日本経済団体連合会は、各国の政府・経済団体または国際機関との対話を通じて、国際的な課題の解決や諸外国との経済関係の緊密化を図る総合経済団体である。当社は企業会員として参加しており、同会の気候変動への取り組みである「経団連カーボンニュートラル行動計画」にも業界団体を通じて積極的に関与し、CO <sub>2</sub> 排出削減に向けた取り組みを進めている。
(公社) 関西経済連合会	企業会員として参加	関西経済連合会は、関西に本社または拠点をもつ企業らを会員とする経済団体である。関西経済の活性化に関連する調査研究を行い、国や自治体への提言を行っている。また、気候変動・カーボンニュートラルを含むESG・SDGsに関する取り組みの推進および政策提言を担っている。同会の気候変動に関する方針は、当社グループの方針とも整合している。
(一社) 日本民営鉄道協会	当社社長が理事として参加	日本民営鉄道協会は、多くの人々の生活に密着している鉄道を、より安全で便利なものにするを目的として設立された一般社団法人である。同協会では、鉄道の安全性・利便性向上のための活動や、鉄道整備の強化活動、環境推進活動などに取り組んでいる。当社は、社長が同協会の理事として参加し、政策提言などに積極的に関与している。

## ▶ 環境負荷データ第三者保証の取得

当社グループは、環境負荷データの信頼性を高めるため、デロイト トーマツ サステナビリティ（株）により、2021年度からエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量（スコープ1, 2）についての第三者保証を取得しています。

2025年3月3日 第三者保証報告書

2024年4月30日 第三者保証報告書

2023年4月28日 第三者保証報告書

## ▶ 脱炭素社会の実現に向けた取り組み

鉄道は、他の交通機関と比べてエネルギー効率がが高く、輸送量当たりのCO<sub>2</sub>排出量は自家用乗用車の約7分の1<sup>\*</sup>とされ、環境にやさしい移動手段といわれています。当社グループが推進する鉄道を中心とした公共交通ネットワークの形成は、カーボンニュートラル社会の構築に寄与します。一方で、鉄道の運行には大量の電力を使用しており、当社グループのCO<sub>2</sub>排出量削減目標の達成に向けては、鉄道運転用電力に起因するCO<sub>2</sub>排出量の削減は重要な課題となっています。

加えて、バス部門における排出量削減も重要であり、EVバスの導入を進めています。

一方、2025～2027年度を対象期間とする中期経営計画では、「飛躍的な不動産事業の拡大」を目指しています。不動産事業においてもカーボンニュートラルに向けた取り組みの重要性は増していると認識しており、同事業における脱炭素の取り組みについても推進しています。

※出典：国土交通省ウェブサイト「運輸部門における二酸化炭素排出量：2023年度」

## —— ステークホルダーと連携した温室効果ガス低減につながる輸送サービスの提案

温室効果ガス削減のため、(株) 南海エクスプレスや南海グリーンサポート (株) は「持続可能な航空燃料 (SAF)」で航空機が飛ぶ世界を実現するプロジェクト『FRY to FLY Project』(事務局：日揮ホールディングス (株)) に参画しています。

## —— 運輸業

### ● 鉄道運行に係る省エネルギーの取り組み

当社の2024年度の鉄道用電力の使用量は216,313kWh (2023年度比1.8%増加)、そのうち運転用電力量は188,978kWhで全体の87.4%を占め、残りの付帯電力量は27,335kWhでした。鉄道用電力使用量全体では2024年度は2013年度と比較して9.8%低減しています。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す。夏季・冬季の節電 (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、省エネへの取り組みを進めています。

### ● 回生ブレーキとVVVF制御

「VVVF制御」は、電圧と周波数を変化させながら交流モーターを制御し、電車の加速力や速度を制御するものです。従来の車両と異なり電気抵抗を使わないため、エネルギー効率の高い制御が可能です。また、「回生ブレーキ」は、電車がブレーキをかけたときにモーターを発電機として作用させ、発生した電気を架線に戻して、近くを走行している他の電車に供給する仕組みです。発生した電力を再利用することで使用電力量を節約することができます。これらの方式により従来の車両と比べて電力の削減が可能となるため、双方の機能を搭載した車両の導入を進めています。



VVVF制御車両 (回生ブレーキ付) 導入比率 (2025年3月31日現在)



### ● 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。

### ● 鉄道運行および駅施設に係る省エネルギーの取り組み

当社では、2021年6月に国内のケーブルカーとしては初の再生可能エネルギー 100%での運行を開始しました。さらに、2024年4月からは特急ラピート全6編成が再生可能エネルギー 100%での走行を開始するとともに、2026年4月からは新観光列車「GRAN 天空」および「特急こうや」においても再生可能エネルギー 100%での走行を予定しています。また、駅施設などに、消費電力量が少なく、長寿命で廃棄物削減にも寄与するLED照明の導入を順次進めるとともに、泉佐野駅、泉大津駅、羽衣駅のホーム上屋に太陽光発電設備を設置することで、同駅でのCO<sub>2</sub>排出量の削減に貢献しています。

### ● 環境負荷の低いバスの導入

当社グループでは、軽油の代替エネルギーとして水素を燃料とした燃料電池バスを2021年度に3台導入 (徳島バス2台、南海バス1台)、電気バスを2022年度以降順次導入 (2024年度は南海バス [6台]、南海ウイングバス [2台]) し、運行しています。また、2025年11月からは国内空港で初となるEVシャトルバス4台を関西国際空港内のランプバスとして使用するとともに、使用する電力の一部は南海バスの空港営業所に設置した太陽光発電設備で発電した再生可能エネルギーを使用しています。

## —— 不動産業

### ●不動産・流通施設での省エネ施策

2022年度から2024年度にかけて、既存設備における省エネ設備への更新を実施しました。具体的には、南海ターミナルビル全体を賄う熱源設備を高効率な設備へ更新するとともに、現状の負荷能力に応じた適正能力・台数に変更することで、ライフサイクルコストの削減を図りました。

また、大規模施設の隅々へ冷水を供給するポンプに、負荷に応じた運転制御を可能とするインバータを設置し、搬送動力を抑制することで、使用電力量の削減を実現しています。これらの設備更新に加え、熱源コントローラーやBEMS（ビルエネルギー管理システム）を導入することで、設備の制御の自動化や運用の最適化・見える化を図り、既存設備と合わせて、エネルギー使用量のさらなる削減を進めていく予定です。

さらに、2024年11月からは、当社が保有する南海小峰台太陽光発電所から自己託送<sup>\*</sup>した電力を活用するなど、なんばパークスおよびなんばスカイオで使用する電力を、2025年4月からは通天閣で使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り替え、各施設における電力のカーボンフリー化を達成しました。

<sup>\*</sup>自己託送：遠隔地にある自家発電設備などから、電気を使用する自社の施設に送電する際に、一般送配電事業者の送配電ネットワークを使用する仕組み

### ●エネルギー効率を測定するビル管理システムの活用

南海ターミナルビルでは、これまで熱源設備を高効率な設備へ更新するとともに、施設の隅々へ冷水を供給するポンプに、負荷に応じた運転制御を可能とするインバータを設置することで、搬送能力を抑制し使用電力量を削減するなど、既存設備における省エネ設備の導入を推進してきました。

加えて、熱源設備を外気や室内負荷に応じてシステム全体を効率的に運転する熱源コントローラーを導入するとともに、施設内のエネルギー消費量を一元管理し、空調や照明などを最適に制御するシステムを導入しています。これにより、省エネルギー化と快適な室内環境の維持に努めています。

## —— 物流事業・物流施設での取り組み

当社では、2025年10月に物流施設ブランド「NANKAI-LOGI（ナンカイロジ）」を制定しています。NANKAI-LOGIが実現する未来の一つとして「SDGsへの取り組み」を位置づけ、屋根などへの太陽光パネル設置による再生可能エネルギーの活用、省エネ型空調設備および断熱性能の向上を通じて、エネルギー消費量およびCO<sub>2</sub>排出量の削減を図っています。具体的には、大阪府食品流通センター E棟屋上などに太陽光発電設備を設けています。さらに、2026年に供用開始予定の北大阪トラクターミナル7号棟においても、太陽光発電設備の設置を予定しています。

## —— 環境配慮型建物（グリーンビルディング）

当社グループは、環境・社会への配慮がなされた不動産に対して付与される認証の取得を推進し、環境へ配慮した建物の拡大に取り組んでいます。

### ●DBJ Green Building認証

当社が保有する不動産のうち4施設において、環境性能やテナント利便性、オーナーおよび物件関係者の取り組みなどが評価され、DBJ Green Building認証を取得しました。2024年9月には大型複合施設「なんばスカイオ」が、2025年4月には北大阪トラクターミナルの3棟「北大阪トラクターミナル1号棟」「北大阪トラクターミナル2号棟」「大阪府食品流通センター E棟」が、(株)日本政策投資銀行より、「DBJ Green Building認証」の再認証を取得しました。このうち、「なんばスカイオ」は、国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物として、Five Starsを維持しました。さらに、従業員の利便性・快適性を高めている点が評価され、「北大阪トラクターミナル1号棟」が、新たにFive Starsとして、「北大阪トラクターミナル2号棟」「大阪府食品流通センター E棟」は、極めて優れた「環境・社会への配慮」がなされた建物（Four Stars）と1ランクアップして再認証を取得しました。

## ●グリーンビルディング認証 取得状況

認証名・評価内容	施設名
DBJ Green Building認証 (5段階評価)	
★★★★★ (5つ星/Five Stars) 国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされた建物	なんばスカイオ (Five Stars維持) 北大阪トラックターミナル1号棟 (Four Stars→Five Stars)
★★★★ (4つ星/Four Stars) 極めて優れた「環境・社会への配慮」がなされた建物	北大阪トラックターミナル2号棟 (Three Stars→Four Stars) 大阪府食品流通センター E棟 (Three Stars→Four Stars)

認証名・評価内容	施設名
CASBEE-不動産評価認証	
Sランク (最高位) (一社)日本サステナブル建築協会(JSBC)、(一財)建築環境・省エネルギー機構(IEBC)が中心となって開発・運営する、不動産評価の際に活用するための環境評価の結果で、最高位ランクを取得した建物	なんばスカイオ なんばパークス 南海なんば第1ビル

### 取得件数の推移

指標	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大(累計)	0件(2件)	1件(3件)	2件(5件)	1件(6件)

## ●ZEHデベロッパーに登録

当社グループでは、当社の他に、南海辰村建設(株)および南海不動産(株)において、(一社)環境共創イニシアチブが定める「ZEHデベロッパー」に登録しています。

※ZEH[ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス(ゼッチ)]とは、エネルギー収支をゼロ以下にする住宅の総称

※ZEHデベロッパーとは、ZEH-Mの普及に向けて取り組んでいる建築主となる事業者や建築請負会社

### ZEHデベロッパー登録票

#### ZEH-M導入実績

マンション名	所在地	施工時期	ZEH-Mランク
サザンクレストなんば南	大阪市浪速区	2023年10月	ZEH-M Oriented

## ——再生可能エネルギーの活用

### ●太陽光発電設備の設置

当社グループの各施設は再生可能エネルギーの活用として、太陽光発電設備を設置しています。主な設置施設は以下のとおりです。

- ・淡輪太陽光発電所(大阪府泉南郡岬町)
- ・大阪府食品流通センター E棟(大阪府茨木市)
- ・ボートレース住之江(大阪市住之江区)
- ・羽衣駅(大阪府高石市)
- ・南海小峰台太陽光発電所(和歌山県橋本市)
- ・泉大津駅(大阪府泉大津市)
- ・北大阪トラックターミナル2号棟(大阪府茨木市)

## ●再生可能エネルギー由来の電力の導入

2021年6月に鋼索線（高野山ケーブルカー）の運行、2024年4月に特急ラピート全6編成の走行とともに、2025年4月からは通天閣で使用する電力を100%再生可能エネルギーに切り替えています。また、なんばパークスおよびなんばスカイオでは2024年11月から、当社で保有する南海小峰台太陽光発電所から自己託送した電力（年間発電量約600万kWh）を活用するなど、両施設で使用する全電力のカーボンフリーを達成しました。

加えて、2026年4月からは新観光列車「GRAN 天空」および「特急こうや」においても再生可能エネルギー100%走行を予定しています。

## ▶ インターナルカーボンプライシング<sup>※</sup>の導入

当社では、CO<sub>2</sub>排出量削減に向けた投資を促進するため、インターナルカーボンプライシングを導入しています（2024年4月1日改定）。

※インターナルカーボンプライシング（ICP）：企業内部で独自に設定、使用する社内炭素価格のこと。将来のCO<sub>2</sub>排出量削減や炭素税の導入による経済的な影響の把握、投資判断の意思決定、省エネ推進へのインセンティブなどに活用する手法

## ▶ 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	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
気候変動	B	A-	B	B
ウォーター	B	C	B	B

# DATA

当社グループの温室効果ガス排出量 (Scope 1 & 2)<sup>※1</sup>

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
GHG排出量 (Scope 1 + Scope 2)	連結	t-CO <sub>2</sub>	192,260	212,167	224,910
Scope 1 <sup>※2</sup>		t-CO <sub>2</sub>	84,655	85,515	88,272
Scope 2 <sup>※3</sup>		t-CO <sub>2</sub>	107,605	126,651	136,638
GHG排出量原単位 <sup>※4</sup> (Scope 1 + Scope 2)		t-CO <sub>2</sub> /百万円	0.87	0.88	0.86

※1 当社ならびに連結子会社のCO<sub>2</sub>排出量を掲載。地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づき算定（電力は電力事業者別の基礎排出係数により、都市ガスはガス事業者が公表する排出係数により算定）

※2 エネルギー起源のCO<sub>2</sub>排出量

※3 マーケット基準による排出量

※4 GHG排出量原単位=GHG排出量/営業収益

当社グループの温室効果ガス排出量（Scope 3）※1

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
GHG排出量 (Scope 3)※2	連結	t-CO <sub>2</sub>	772,374	800,182	804,061
カテゴリー 1 購入した製品・サービス		t-CO <sub>2</sub>	467,877	495,948	500,265
カテゴリー 2 資本財		t-CO <sub>2</sub>	105,566	100,206	123,745
カテゴリー 3 Scope 1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動		t-CO <sub>2</sub>	38,215	38,087	37,598
カテゴリー 5 事業から出る廃棄物		t-CO <sub>2</sub>	10,368	9,092	6,142
カテゴリー 6 出張		t-CO <sub>2</sub>	1,158	1,159	1,202
カテゴリー 7 雇用者の通勤		t-CO <sub>2</sub>	2,114	2,117	2,195
カテゴリー 11 販売した製品の使用		t-CO <sub>2</sub>	12,243	18,892	18,811
カテゴリー 13 リース資産（下流）		t-CO <sub>2</sub>	136,952	134,680	114,103

※1 当社ならびに連結子会社のCO<sub>2</sub>排出量を掲載。地球温暖化対策の推進に関する法律（温対法）に基づき算定（電力は電力事業者別の基礎排出係数により、都市ガスはガス事業者が公表する排出係数により算定）

※2 カテゴリー 4、8、9、10、12、14、15は、重要性の観点から除外

当社グループのエネルギー使用量

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
電力	連結	千kWh	353,510	349,329	341,856
都市ガス		千m <sup>3</sup>	7,376	6,594	6,700
蒸気		GJ	3,494	3,546	3,288
冷水		GJ	6,233	5,901	6,146
プロパンガス		t	113	131	101
ガソリン		kℓ	429	422	423
軽油		kℓ	15,753	16,958	18,020
灯油		kℓ	49	48	46
A重油		kℓ	4,798	4,815	4,803
BC重油		kℓ	4,132	4,078	4,086

# 3. 汚染と資源

## 》 基本的な考え方

当社グループはマテリアリティ「地球環境保全への貢献」の中で、主な取り組みのひとつに「循環型社会の実現」を定めています。

環境方針に基づき、各種法令・条例を遵守することを前提に、事業活動に伴う環境負荷の低減や廃棄物削減、リサイクルの推進を通じた資源の有効活用を行います。さらに、不動産事業の施設管理・運営においては、テナントをはじめとするステークホルダーの皆さまにもご協力いただきながら、テナント業務により生じる廃棄物の分別・削減・リサイクルを行うことで、循環型社会の実現につながる取り組みを進めています。

## 》 取り組み

### ▶ 環境汚染物質の排出削減

#### ● 不動産における土壌汚染の防止

関連法令に基づき、土地取得および開発の各段階において、土地履歴調査や土壌汚染の調査・対策を適切に実施しています。

#### ● 不動産施設における厨房排水除害

なんばスカイオでは、厨房除害設備を設置し、飲食テナントの厨房排水を下水放流前に処理することで、汚濁物質の低減を実現し、排出基準を大きく下回る水質を維持しています。また、なんばパークスでは、厨房除害・中水再利用設備を設置し、厨房排水を水質基準に満たす水質に処理した後、再処理水としてトイレの洗浄水や植栽の散水で再利用しています。

#### ● 廃棄物削減と資源の有効活用

当社グループでは、法令・条例に基づく事業者としての責務を果たし、他社や不動産施設のテナントと連携することで、廃棄物発生抑制および資源の有効活用に取り組んでいます。

#### ● 従量課金制度の導入による廃棄物削減促進

当社グループが管理運営する不動産施設（なんばスカイオ、南海ターミナルビル、なんばパークス、南海堺東ビル）において、飲食生ごみの処理費用（店舗負担）に排出量に応じた従量課金制度を導入しています。これにより、店舗における廃棄物削減に向けた意識向上を図り、廃棄物の発生抑制につなげています。※従量課金制度：廃棄物の排出量に応じて課金をする制度

### ▶ 資源利用の削減、リサイクルの促進

#### —— リサイクル素材の活用

当社では、リサイクル推進の一環として、運輸部門の制服を再利用しています。

2024年度まで使用していた当社および泉北高速鉄道の旧制服については、自動車内装材へのリサイクルや、アップサイクル商品の製作・販売を行いました。これにより、役目を終えた制服が新たな形で社会に活かされています。

また、新たに導入した制服の生地には植物由来の再生資源であるサトウキビ廃糖蜜を原料の一部とした東レ（株）の「エコディア®PET」（植物由来原料割合：約30%）を採用しています。使用後の制服についてもアップサイクルを実施し、持続可能な取り組みを継続していきます。

#### —— ステークホルダーと連携した水平リサイクルに関する取り組み

循環型社会の実現に向け、2024年4月から南海なんば駅および周辺の当社施設（なんばスカイオなど）から排出される使用済みペットボトルを新たなペットボトルに再生する「水平リサイクル」の取り組みを開始しました。

当社対象施設から排出される使用済みペットボトルは年間約60トン（2024年度実績）にのぼり、新たなペットボトルを製造する場合と比べて、CO<sub>2</sub>排出量が約40%削減されるため、環境保全が期待されます。なお、2025年1月には高島屋大阪店が同取り組みに加わりました。

#### 「ボトル to ボトル」リサイクル(イメージ)

1 なんば駅の周辺施設からペットボトルが排出



2 中間処理会社により回収し、CPETへ引き渡し



3 CPETで再生PET樹脂へリサイクル

※CPET: (株)サーキュラーペット

## DATA

## 廃棄物

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
一般廃棄物等排出量	単体	t	4,094	4,393	4,523
産業廃棄物等排出量 <sup>※1</sup>			914	823	929
廃プラスチック類排出量 <sup>※2</sup> (内数)		t	(309)	(326)	(365)
混合廃棄物排出量 <sup>※2</sup> (内数)			(221)	(121)	(146)
一般廃棄物等排出量	連結	t	9,952	9,897	10,280
産業廃棄物等排出量 <sup>※1※3</sup>		t	145,380	62,729	38,547
有害廃棄物 <sup>※4</sup> 排出量 (内数)			(89)	(88)	(5)
一般廃棄物等と産業廃棄物等の排出量合計		t	155,332	72,626	48,826
リサイクル率 <sup>※5</sup>		%	91.0	88.0	78.3
最終処分量		t	13,972	8,736	10,590

※1 産業廃棄物管理票の集計による排出量（管理票交付等状況報告書の報告事業者別に排出量を集計）

※2 プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律に基づくプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量

※3 建設業については元請業者としての産業廃棄物処理全量を含む

※4 廃棄物の処理及び清掃に関する法律で規定する特別管理廃棄物（爆発性、毒性、感染性その他の人の健康又は生活環境に係る被害を生ずるおそれがある性状を有する廃棄物）

※5 サーマルリサイクルはリサイクルを含む

化学物質の排出量・移動量<sup>※1</sup>

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
エチルベンゼン <sup>※2</sup>	連結	kg	49.7	138.9	105.9
キシレン <sup>※2</sup>		kg	222.0	481.8	458.4
スチレン <sup>※2</sup>		kg	0.0	0.0	0.0
トルエン <sup>※2</sup>		kg	1,018.3	1,280.3	1,160.3
その他		kg	624.6	854.9	1,042.5

※1 化学物質排出把握管理促進法（PRTR法）に基づき行政に届出を行った事業所の第一種指定化学物質排出量・移動量（該当事業所：千代田工場のみ）

※2 揮発性有機化合物（VOCs）

## その他の排出物

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
フロン類算定漏えい量 <sup>※1</sup>	単体	t-CO <sub>2</sub>	60.5	73.9	82.3
NOx排出量 <sup>※2</sup>		kg	28.6	20.8	26.2

※1 フロン排出抑制法に基づき算定した第一種特定製品のフロン類漏えい量

※2 自動車NOx・PM法に基づき算定した自動車の排気ガスにおけるNOxの排出量

## 用紙使用量

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
用紙使用量 <sup>※</sup>	単体	千枚	1,308	1,310	1,261

※ 本社事務所の用紙使用量

## 4. 水

### 》 基本的な考え方

当社グループの事業エリアは、水資源リスクが相対的に低い<sup>\*</sup>と評価しています。しかしながら、マテリアリティ「地球環境保全への貢献」の方針に基づき、「循環型社会の実現」を推進するうえで、水資源の有効活用は重要な課題であると認識しています。また、当社グループは2004年に制定した「環境理念」において、「すべての事業活動を通じて環境への影響を常に配慮する」ことを定めています。

この理念を踏まえ、不動産事業を中心に、テナントをはじめとするステークホルダーの皆さまと協力しながら、節水や中水処理設備の活用、雨水・工業用水の利用促進を通じて、上水の取水量を可能な限り低減する取り組みを進めています。

※南海グループTNFDレポート参照：<https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/06environment/tnfd/pdf/tnfd260130.pdf>

### ▶ 目標（中期環境目標2025年度～2027年度）

取水量原単位

6.5m<sup>3</sup>/百万円を維持

### 》 取り組み

#### ▶ 水の再利用

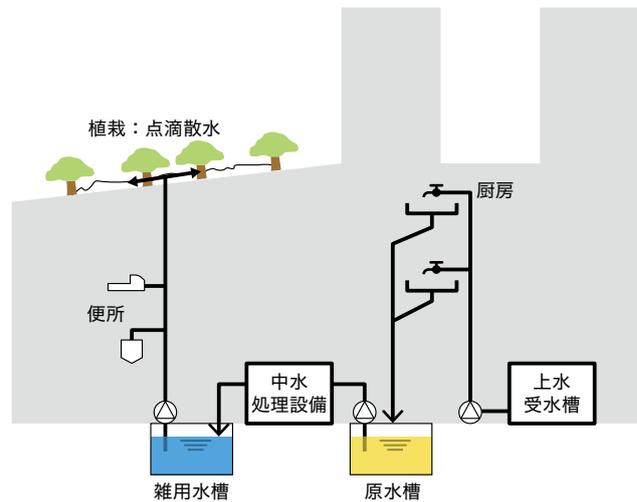
泉大津駅や堺駅直結の商業施設プラットフォームでの雨水利用をはじめ、井戸水などの地下水の利用、工業用水や雑用水を使用した再処理水の利用を進めることで上水道の使用量を削減しています。

#### ▶ 水資源の有効活用の取り組み

なんばCITY・なんばスカイオにおいて、熱源機器の冷却水やトイレの洗浄水に工水（工業用水：河川水や地下水を処理して工場やビルで利用する水）を採用することで、上水の取水量を低減しています。

また、中水（一度使用した生活排水や雨水を高度に処理し、飲料水以外の用途に再利用する水）の有効活用については、なんばパークス地下に設置した浄水設備において、微生物、活性炭および中空糸膜を用いて排水処理・滅菌した無色透明の水を、トイレの洗浄水や植栽への水まきなどに利用しています。

排水処理のリサイクル手順（例：なんばパークス）



# DATA

## 取水量

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取水量	連結	千m <sup>3</sup>	1,384	1,483	1,399
上水道		千m <sup>3</sup>	945	990	898
工業用水		千m <sup>3</sup>	284	322	327
地下水・雨水等		千m <sup>3</sup>	155	171	174

## 排水量

指標	データの対象	単位	2022年度	2023年度	2024年度
排水量	連結	千m <sup>3</sup>	1,371	1,467	1,395
下水道		千m <sup>3</sup>	1,243	1,327	1,254
その他（淡水・海水等）		千m <sup>3</sup>	128	140	141

## 水使用量

	データの対象	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
鉄道事業	単体	m <sup>3</sup>	186,415	178,857	176,623	176,003
本社その他の施設			561,683	666,819	754,882	755,810

## 5. 生物多様性

### 》 基本的な考え方

当社グループは、マテリアリティ「地球環境保全への貢献」の中で、主な取り組みのひとつに「生物多様性の保全」を掲げています。当社沿線は、大和川や紀ノ川をはじめ大小さまざまな川が平野部を流れ、大阪湾に面しています。和泉葛城山系など豊かな山々もあり、多様な魅力を持つ地域が広がっています。この豊かな自然環境は、多様な生物種とそれらが生息するさまざまな生態系の存在に支えられており、当社グループの経営資本の一つを構成しています。

当社グループでは、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。2023年に「おおさか生物多様性応援宣言」「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に賛同し、2024年には「生物多様性のための30by30アライアンス」に参画、2026年1月にはTNFDレポートを開示するなど、生物多様性保全を環境課題の重点項目として位置づけています。

### ▶ 生物多様性行動指針

#### 南海電気鉄道株式会社 生物多様性行動指針

制定 2017.9.30

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、お取引先企業、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。

### 》 取り組み

#### ▶ 開発時の生物多様性への配慮および環境影響評価の実施

当社グループでは、公共交通や不動産の新規開発を進めるにあたり、まず開発予定地における樹木・樹林などの自然環境が存在するかどうかを確認し、必要に応じて保全・保存に取り組んでいます。さらに、植栽の配置や樹木の種類についても、周辺の自然環境との調和を図る観点から計画的に検討しています。また、関連する環境影響評価や自然保護に関する法令・条例に基づき、動植物や生態系への影響についての評価を実施しています。

## ▶ なんばエリアの都市緑化

### 都市の生物多様性に貢献する「パークスガーデン」

「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（11,500㎡）には、ヤマボウシやヤマザクラといった樹木やラベンダー、ローズマリーといった華やかな草木など、約500種、約10万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。そこでは多様な鳥や昆虫が見られ、生物多様性に貢献できる、大阪市内では貴重な場所となっています。

2020年3月	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ガーデンの一部をリニューアルしてウッドデッキを設置
2020年度	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
2021年度	環境省発行の「開発事業者と地域の連携事例集～開発事業をきっかけに取り組むSDGsの実現～」に、「緑による新たな賑わいの創出」事例として取り上げられた
2022年度	経済新聞掲載NIKKEI プラス1特集において、「屋上庭園で味わう緑の別世界」ランキングの第1位を獲得。「大阪が世界に誇る屋上公園の傑作」などの評価を得て、専門家12人のうち7人から1位に選出
2022年度～2023年度	(株)大林組と生物調査を実施。 全国的に個体数の減少が危惧されているスズメの繁殖が確認されるなど、多様な生物が生息していることを確認
2024年度	大規模リニューアルを実施。 リニューアルコンセプト「人と自然がもっと近づき、五感で自然を感じられる」タッチングネイチャー

▶パークスガーデンの詳細についてはこちらをご覧ください：[http://www.nambaparks.com/parks\\_garden.html](http://www.nambaparks.com/parks_garden.html)

## ▶ なんかいの森

当社は、奈良県吉野郡十津川村に約520haの山林（人工林約300ha、天然林ほか約220ha）を有しています。1977年ごろからスギ・ヒノキの植林を開始し、計画的な植林、施業（枝打ち・間伐）などを行い、防砂や水源保全、生物多様性の保全、CO<sub>2</sub>の吸収などに貢献しています。また、役員・社員が参加する間伐ボランティア活動も2008年から実施しています。

## ▶ J-クレジットおよびオフセット・クレジットの認証取得・活用

「なんかいの森」を森林計画に基づき毎年間伐することで、CO<sub>2</sub>の吸収を促進し、J-クレジットを取得しています。この森林が吸収するCO<sub>2</sub>量を売買可能な「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います。これまでの取得実績として、2013年3月に2008年度～2011年度のオフセット・クレジット1,928t-CO<sub>2</sub>の認証を取得しました。

J-クレジット制度においても、2021年1月に2019年度分のJ-クレジット509t-CO<sub>2</sub>の認証を取得、2024年3月には、2020年度～2022年度分のJ-クレジット2,369t-CO<sub>2</sub>を追加取得しています。今後は、2023～2026年度分として、約5,000t-CO<sub>2</sub>の取得を目指しています。

## ▶ グリーンパートナー協定・おおさか生物多様性パートナー協定締結とその活動

当社と大阪府は2009年、豊かなみどり・自然環境保全の促進に向け、沿線全体を対象とした「グリーンパートナー協定」を締結しました。以来、共生の森（堺市）や多奈川地区（泉南郡岬町）でのビオトープづくりなどの環境保全活動を進めています。また、当社と大阪府、岬町、大阪府立環境農林水産総合研究所と2014年3月「おおさか生物多様性パートナー協定」を締結しました。

## ▶ 多奈川ビオトープ

大阪府などが運営する「いきいきパークみさき」内には、豊かな自然空間の再生を目指した多奈川ビオトープ<sup>※1</sup>があります。同ビオトープでは、月1回、大阪府、岬町、および当社の社員が連携し植栽木の手入れや池の管理、生き物観察などの環境保全活動を行っています。2005年当時は、殺風景な状態でしたが、その後の整備活動により、2013年には緑豊かなビオトープに整備されました。さらに、こうした取り組みが評価され、2023年度には、環境省より「自然共生サイト」<sup>※2</sup>に認定されました。

※1 多奈川ビオトープ：関西国際空港二期事業土砂採取跡地である、いきいきパークみさき内のビオトープ（生き物本来の生態系が保たれた空間）

※2 自然共生サイト：民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域



2005年当時のビオトープ



2013年当時のビオトープ



2022年当時のビオトープ

## ▶ 共生の森：自然共生サイトに関する取り組み

大阪府では、堺市臨海部の産業廃棄物最終処分場である堺第7-3区（約280ha）のうち、100haを「共生の森」と位置づけて整備を進めています。当社は2008年度から、株主優待制度を活用し、大阪府の「みどりの基金」に継続的に寄附を行うとともに、社員が植樹などにボランティアで参加するなど、森づくりに貢献しています。これまでに、約2万本の植樹を行い、64,900㎡の森を創出することができ、2024年には環境省より「自然共生サイト」に認定されました。さらに、当社の活動が評価され、2025年3月には、環境省より日本で初めて「自然共生サイトの支援に係る証明書（試行版）」の発行を受け、同年11月には本格運用後の支援証明書を取得しました。

自然共生サイトの支援に係る証明書

[https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/06environment/climate\\_change/pdf/supportform20251107.pdf](https://www.nankai.co.jp/lib/company/sustainability/materiality/06environment/climate_change/pdf/supportform20251107.pdf)

## ▶ 寄付の実施による行政機関などとの連携

当社はマテリアリティである「地球環境保全への貢献」の実現に向け、大阪府みどりの基金（生物多様性保全基金、共生の森づくり基金）などへの継続的な寄附を通じて、生物多様性の保全に向け行政機関などと連携しています。

# DATA

パークスガーデンがあることで増加したと考えられる種

鳥類11種

2022～2023年度に実施した外部専門家による定量調査において地域で確認された鳥類16種のうち、近隣街路樹で確認された種は5種にとどまりました。パークスガーデンの存在により、地域で確認される鳥類が11種増加したと考えられます。これらの中には、都心では大規模緑地がなければ確認されにくい種も含まれています。

# 第三者保証報告書

2025年3月3日

南海グループ エネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量 算定報告書 (2023年度)

南海電気鉄道株式会社

## 1. 対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日

## 2. 対象範囲

南海電気鉄道株式会社及び連結子会社 54 社 (対象となる連結子会社名は、別紙参照)

## 3. 算定方法

### (1) スコープ1

・ Scope 1 CO<sub>2</sub>排出量 = 燃料使用量×排出係数 (※1)

※1 都市ガスの排出係数は「ガス事業者別排出係数一覧 (令和6年提出用)」(環境省)の数値を使用。

その他 Scope 1に該当する燃料は「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」(環境省)の燃料の使用に関する排出係数の数値を使用。

### (2) スコープ2

・ Scope 2 CO<sub>2</sub>排出量 = 電気使用量×排出係数 (※2)

+ 熱・蒸気使用量×排出係数 (※3)

※2 電気の排出係数は「電気事業者別排出係数一覧 (令和6年提出用)」(環境省)の数値を使用。

※3 熱・蒸気の排出係数は「熱供給事業者別排出係数一覧 (令和6年提出用)」(環境省)の数値を使用。

## 4. 算定結果

	2021年度	2022年度	2023年度 ☑
エネルギー起源 Scope 1 + 2 CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	207,698	192,260	212,167

(スコープ別内訳)

	Scope 1 ☑	Scope 2 ☑	Scope 1 + 2 ☑
2023年度 エネルギー起源 CO <sub>2</sub> 排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	85,515	126,651	212,167

注: Scope 1 および Scope 2の数値は小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合があります

今回の第三者保証は2023年度の☑の付されたデータについて、保証を受けています

以上

(別紙)

■運輸業

鉄道事業：泉北高速鉄道(株)※1

軌道事業：阪堺電気軌道(株)

バス事業：南海バス(株) / 和歌山バス(株) / 南海りんかんバス(株) / 関西空港交通(株) / 熊野御坊南海バス(株) / 徳島バス(株) / サザンエアポート交通(株) / 和歌山バス那賀(株) / 南海ウイングバス(株) / 四国交通(株) / 徳島バス阿南(株)※2 / 徳島バス南部(株)

海運業：南海フェリー(株)

貨物運送業：(株)南海エクスプレス / サザントランスポートサービス(株)

車両整備業：南海車両工業(株)

■不動産業

不動産賃貸業：泉北高速鉄道(株)※1 / (株)大阪府食品流通センター※2 / 南海リートマネジメント(株)

不動産販売業：南海不動産(株)

■流通業

ショッピングセンターの経営：(株)パンジョ / (株)パンジョイズ

駅ビジネス事業：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) / 泉鉄産業(株)

その他：(株)アビック / 南海フェリー商事(株)

■レジャー・サービス業

旅行業：(株)南海国際旅行 / (株)徳バス観光サービス / (株)南紀観光ホールディングス  
ホテル・旅館業：(株)中の島

ポートレース施設賃貸業：住之江興業(株)

ビル管理メンテナンス業：南海ビルサービス(株) / (株)南海ハートフルサービス / (株)クラカタ商事

葬祭事業：南海グリーンサポート(株)

その他：南海ゴルフマネジメント(株) / (株)アド南海 / 熊野観光開発(株) / 南海保険サービス(株) / 南海ライフリレーション(株) / 住興商事(株) / (株)スミノエマリンシステム / eスタジアム(株)

■建設業

南海辰村建設(株) / (株)日電商会 / 南海建設興業(株) / 日本ケーモエ工事(株)

■その他の事業

南海マネジメントサービス(株) / (株)シーエス・インスペクター / (株)南海リサーチ&アクト / 南海システムソリューションズ(株)

※1 泉北高速鉄道(株)は、運輸業、不動産業の各セグメントに含まれています。

※2 期中における連結の範囲の変更は以下の通りです。

徳島バス阿南(株)(徳島バス(株)と10月に合併)

(株)大阪府食品流通センター(泉北高速鉄道(株)と10月に合併)

以上

## 独立した第三者保証報告書

2025年3月3日

南海電気鉄道株式会社

代表取締役社長 岡嶋 信行 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社  
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役

長谷友春



デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、南海電気鉄道株式会社（以下「会社」という。）が作成した「南海グループ エネルギー起源 CO<sub>2</sub> 排出量 算定報告書（2023 年度）」（以下「報告書」という。）に記載されている☑の付された 2023 年度の CO<sub>2</sub> 情報（以下「CO<sub>2</sub> 情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

### 会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（報告書の 2.対象範囲及び 3.算定方法に記載されている）に準拠して CO<sub>2</sub> 情報を作成する責任を負っている。また、CO<sub>2</sub> の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

### 当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質マネジメントシステムを維持している。

### 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO<sub>2</sub> 情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

### 限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO<sub>2</sub> 情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上



● このブックに関するお問い合わせ先  
南海電気鉄道株式会社 経営戦略室 サステナビリティ推進部  
(4月1日以降は株式会社NANKAI サステナビリティ推進部に変更となります)  
〒556-8503 大阪市浪速区敷津東二丁目1番41号  
TEL : 06-6644-7105  
URL : <https://www.nankai.co.jp/>