

近鉄グループ主要会社の人財に関する基本的な方針

<目次>

	頁
近鉄グループホールディングス株式会社	1
近畿日本鉄道株式会社	4
近鉄不動産株式会社	7
株式会社近鉄エクスプレス	9
株式会社近鉄百貨店	11
株式会社近鉄リテーリング	13
株式会社近鉄・都ホテルズ	15
KNT-CT ホールディングス株式会社	18

【近鉄グループホールディングス株式会社】

●全体方針

当社は、グループ全体の持続的な成長を牽引する人財を輩出していくために、高い意欲、能力、人格を備えた総合職の採用・育成および力を発揮しやすい環境整備に取り組みます。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

○方針

グループ経営理念である『「いつも」を支え、「いつも以上」を創ります』を、当社社員がグループの幅広いフィールドで中核人財として体現していくために、異なる知識、経験、個性を持つ多様な社員を採用し、守るべきものを守ったうえで新しい世界に踏み出していける高い意欲、能力、人格を備えた人財に育成いたします。

○具体的取組み

- ・「ゆるぎない信頼」を顧客や取引先等のマルチステークホルダーから得られる企業であり続けるために、高い企業倫理意識を培う教育を継続的に実施しております。
- ・将来のグループ経営幹部育成を念頭に置いた「あるべき人財像」と「職位に応じた要件」を定め、新入社員から部長クラスまで、それらに基づいた採用、階層別研修、評価、登用などを行うことでグループを牽引する人財の育成に努めております。
- ・育成においてグループを跨ぐジョブローテーションを重視しており、タレントマネジメントシステムを用いて社員毎に情報を一元管理することで、社員個々の特徴、強み・弱みを押さえた配置転換に活用しているほか、1on1 ミーティングによる成長支援とエンゲージメント向上にも力を入れております。
- ・特に経営理念を体現するための取組みとして、近鉄沿線の生活基盤を支えるという使命感を強く持ち、沿線の一員としてのアイデンティティを確立するための沿線地誌研修や、新たな価値を生み出していくための感性や判断力を磨き、教養を高めるための美術鑑賞研修、寺社仏閣研修を実施しております。
- ・幅広い事業でグローバル化への対応が求められるため、前述の沿線・日本文化の理解を国際人財の基礎としつつ、ビジネスレベルの外国語ができる人財の採用と育成に力を入れております。
- ・「近鉄グループ中期経営計画 2028」において基本方針として掲げる『価値を創造する企業グループへの進化に向けた「新たな基盤構築」と「着実な成長」』を実践するため、「果敢な挑戦」をいとわないマインドを持つ人財の採用と育成に力を入れております。
- ・近鉄グループ総力でデータやデジタル技術を活用し、新たな価値創造に取り組むために、情報系人財の採用と育成に力を入れております。
- ・現状では男性社員や新卒社員が社員の大部分を占めていることから、「響きあう個性」を尊重し、多様性を力に変える組織の実現を目指し、特に女性採用とキャリア採用に積極的に取り組んでおります。

○指標および目標

No.	指標	令和6年度実績	目標	目標年度	備考
1	高い企業倫理意識を培う研修の総合職1人あたりの受講時間	1時間	2時間	(毎年)	延受講時間÷年度末当社籍総合職人数

No.	指標	令和6年度実績	目標	目標年度	備考
2	総合職採用者数に占める女性の割合	33.3%	30%以上	令和7年度	総合職採用者数は毎年度40人程度を想定
3	総合職採用者数に占めるキャリア採用の割合	26.7%	20%以上	(毎年)	
4	当社籍管理職に占める女性の割合	5.2%	7%以上	令和7年度	令和7年3月31日現在、当社籍管理職407人中21人が女性。 当社籍社員の多くが近畿日本鉄道㈱からの転籍社員であり、平成11年まで女性の深夜業が原則禁止されていたため、女性の採用数が少なかったことが大きく影響しております。 管理職登用に相応しい経験、能力等を備えた者は性別によらず登用しております。
5	ビジネスレベルの外国語資格を有する総合職の人数	73人	100人	(毎年)	TOEIC700点以上の人数。 当社籍総合職は令和7年3月31日現在744人。
6	能力開発研修の総合職1人あたりの受講時間	35.3時間	20時間	(毎年)	延受講時間÷年度末当社籍総合職人数
7	No.6のうちIT・DX研修の受講時間	3.6時間	3時間	(毎年)	
8	総合職情報系人財(DX人財)の採用者数	5人	5人以上	(毎年)	

●社内環境整備方針

○方針

全ての社員が能力を存分に発揮して活躍できるよう、働きやすい環境整備とエンゲージメントの向上を目指します。

○具体的取組み

- ・当社籍社員の多くがグループ会社へ出向しているという特性に鑑み、全社員の勤務状況やキャリア志向、家庭環境等についての自己申告を当社人事部が毎年直接収集すること、人事部員が全社員と積極的・計画的に面談、懇談の機会を持つことで、社員のケアと改善施策立案に活かしております。
- ・社員のエンゲージメント向上等を目的とした1on1ミーティングを効果的に行うため、課長級社員を対象に部下マネジメント研修を実施しております。
- ・フレックスタイム制度や育児・介護と仕事の両立支援制度、社員向け保育所・診療所の充実等、多様な社員が働きやすい制度・設備の拡充に努めております。
- ・社員の健康増進を目的として、社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会を中心とした健康経営推進体制を構築しており、疾病予防対策、禁煙対策、感染症予防対策及びメンタルヘルス対策等に取り組んでおります。
- ・年1回当社籍社員を対象としたエンゲージメント調査を実施することで社員の声を定量的に把握し、数値改善に積極的に取り組んでおります。

○指標および目標

No.	指標	令和6年度 実績	目標	目標年度	備考
1	当社籍総合職の離職率	1.7%	2.0%以下	(毎年)	
2	当社籍総合職に占める 人事部直接面談者の割合	36.7%	40%以上	(毎年)	
3	当社籍課長級社員の部下 マネジメント研修受講 済割合	79.8%	100%	(毎年)	当社籍課長級社員は令和7年3月31日 現在213人。 講義でセオリーを学び、実際の部下と1 対1の対話を通じて実践する研修プロ グラムであるため、現部署で直属の部下が いない対象者については、部下が配属さ れ次第、本研修を受講いたします。
4	当社籍のエンゲージメ ント調査の評価点	64.8点	70点以上	令和8年度	当社が実施するエンゲージメント調査の スコア。
5	障がい者雇用率	2.0%	2.5%以上	令和7年度	令和8年度以降は、目標を2.7%以上とし ます。

【近畿日本鉄道株式会社】

●全体方針

近畿日本鉄道では「ありたい姿」である「魅力あふれる沿線を創出し、選ばれ親しまれる近鉄～安全・快適なサービスを提供し、輝く地域とともに～」の実現に向けて、人財の確保と育成、社内環境整備を行います。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

採用について

○方針

資質や能力を備える人財を確保するべく、区分を問わず、柔軟で開かれた採用を行い、多様な人財を確保します。

○具体的取組み

- ・総合職と鉄道職、新卒採用と中途採用、正社員とパート・アルバイトなど、多様な雇用形態で柔軟に採用を行い、必要な人財の確保に努めております。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において目標を定め、女性の計画的かつ積極的な採用に努めております。

育成について

○方針

社員一人ひとりを経営に係る大切な財産と捉え、日常業務での指導や継続的な各種研修による成長支援を通じて、高い倫理観を醸成するとともに目指すべき人財像である「3つの基礎的な『ちから』」と「組織風土を創る発展的な『ちから』」の育成に取り組みます。

(参考) 当社が目指すべき人財像

■3つの基礎的な「ちから」

全社員が備えるべき能力で、①業務を遂行するちから、②組織人としてのちから、③自らを高めるちから、から構成される。

■組織風土を創る発展的な「ちから」

監督職以上が備えるべき能力で、①マネジメント力、②リーダー力、③価値創造・飛躍の力、から構成される。

○具体的な取組み

- ・職位や役職に応じ、豊富な研修メニューを実施しております。
- ・鉄道事業会社として安全を最も重視し、過去に発生させた重大事故を風化させないための研修を実施しております。(総谷トンネル列車衝突事故現場での実地学習、過去の事故・故障に関する展示施設での事例学習)
- ・社員各人が設定した年間目標に対して定期的な面談を通じて上司が伴走することで、社員の自律的な成長を促すことを目的とした面談評価制度を導入しております。
- ・新入社員に対しては、先輩社員が業務のOJTを行うエルダー制度、担当助役が公私のアドバイスをを行うアドバイザー制度を実施し、手厚い育成支援体制を構築しております。
- ・本社部門社員および現業職場監督職を対象に、年に1回パワーハラ、セクハラをはじめとした各種ハ

ラスメントに対する研修を実施することで、ハラスメントをより身近な問題と捉え、職場での発生を未然に防ぐことができるように努めております。

- ・全社員に対して、社内外を問わず具体的な法令違反事象を事例研究として取り上げ教育を実施することにより、法令倫理に対する感受性の向上に取り組んでおります。

○指標および目標

	指標	令和6年度 実績	目標	目標年度	
1	鉄道運輸部門の採用者に占める女性比率	16.2%※1	30%以上	毎年	
2	鉄道技術部門の採用者に占める女性比率	7.4%※1	5%以上		
3	配偶者が出産した男性に占める育児休業取得率、平均取得期間	82.6% 4.9カ月	50%以上 3カ月以上		
4	従業員一人当たりの年間平均研修時間	専門技能習得・安全意識を高めるための研修	42.4時間※2	—	—
		法令倫理・ダイバーシティ推進に関する研修	3.2時間※2	—	—
		その他研修(例:汎用的なスキル習得を目的とした研修等)	2.3時間※2	—	—
		研修時間合計	47.9時間※2	50.0時間	令和7年度

※1…令和7年4月 新卒入社者の実績を記載 ※2…研修実績の延べ時間を期首社員数で除した数を記載

●社内環境整備方針

働きやすい環境づくりについて

○方針

多様な人々との協働により、社会に貢献することを経営理念に掲げ、社員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮できる環境づくりに力をいれております。

○具体的な取組み

- ・子育てサポート企業として厚生労働省の「くるみんマーク」を、女性活躍推進に取り組む企業として大阪市の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証」をそれぞれ取得しております。
- ・女性の計画的かつ積極的な採用に対応し、女性社員用設備を充実させております。
- ・職場における多様性を重視し、人権・同和研修を階層別や役職別を実施するほか、新任助役向けにはダイバーシティ推進研修を実施しております。
- ・社員一人ひとりが会社に対して愛着を抱き、仕事に誇りとやりがいを持って取り組めるよう、社員を褒賞するイベントの開催や、働いてよかったと感じたエピソードを映像化し、社員に共有する取組などを行っております。
- ・社内運動会の開催により社員同士のつながりをより一層向上させる取り組みを実施しています。
- ・自分自身の将来のキャリアや退職後の生活設計を考える研修を実施するなど、社員一人ひとりに寄り添った取組を実施しております。
- ・成長意欲の高い社員に対してさらなる成長の機会を提供するため、選抜型研修を実施しています。
- ・年1回エンゲージメント調査を実施することで社員の声を定量的に把握し、数値改善に積極的に取り組んでおります。

健康・安全について

○方針

お客様に安心してご利用いただける輸送サービスを提供するためには、社員の健康管理および社員自身の安全確保が不可欠であると考え、社員の健康保持・増進および労働環境の安全性向上に向けた施策を積極的かつ継続的に取り組んでおります。

○具体的な取組み

- ・健康経営優良法人として経済産業省の「ホワイト500」を6年連続で取得しております。
- ・肥満者比率、高ストレス者割合、喫煙率について、社内で低減目標を設定しております。
- ・社員が安心して働くことができる職場環境を整えるため「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定し、カスタマーハラスメントに対するマニュアルを作成し周知しております。
- ・労働安全管理方針・労働衛生管理方針を定め、全社を挙げて取り組んでおります。
- ・脳ドックや胃がん健診を受診時に活用できる費用補助制度を設けております。

○指標および目標

	指標	令和6年度 実績	目標	目標年度
1	離職率	2.9%※4	2.0%以下	毎年
2	有給休暇取得率	90.4%	80.0%以上	
3	エンゲージメント調査の評価点※5	59.9点	70点以上	令和8年度
4	障がい者雇用率	2.5%	2.5%以上	令和7年度～
			2.7%以上	令和8年度～
5	肥満者割合	32.8%	30.0%未満	令和7年度
	高ストレス者割合	17.0%	15.0%未満	
	喫煙率	13.4%	10.0%未満	
6	度数率（労働災害の発生の頻度）※6	0.73	0.00	毎年
	強度率（労働災害の重さの程度）※7	0.03	0.00	

※4…離職者を期首社員数で除して算出（離職者には定年退職者・再雇用満了者を含まない）

※5…当社が実施するエンゲージメント調査のスコア。

※6…100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※7…1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数（労働災害により労働不能となった日数）

【近鉄不動産株式会社】

●全体方針

近鉄不動産では人事ビジョン「総合ディベロッパーとして競争力を付け、挑戦する企業風土を醸成する」の実現に向けて、人財の確保と育成、社内環境整備を行います。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

採用について

○方針

各部の事業戦略に合わせて、積極的な新卒採用と適時必要なキャリア採用を行うことで、不動産の枠にとらわれない新しい不動産会社のベースをつくるプロフェッショナル人財の礎とします。

○具体的取組み

- ・総合職（事務系、技術系）、仲介営業職、リフォーム営業職といった多様な人財の新卒採用を行い、必要な人財の確保に努めています。
- ・キャリア採用に関しては必要な資格や当社では得難い経験を重視して採用、足りない世代を補いながら組織の活性化につなげていきます。
- ・採用ホームページやYouTubeなどのネット媒体や、インターンシップの開催を通じて、学生との接点を増やしています。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において目標を定め、女性の計画的かつ積極的な採用に努めています。

育成について

○方針

「多様な経験を積ませること」、「専門知識や資格を習得・取得させること」の2つの柱で、不動産に関する多くの引き出しをもつ、生産性の高いプロフェッショナル人財を育成します。

○具体的取組み

- ・総合職社員については、10年で3部署を目安としたジョブローテーションの実施、併せて不動産セグメントのグループ会社への出向および副業制度により多様な経験を積ませ、社員が自身の適正や将来像をイメージできるようにしています。
- ・1on1ミーティングや会社が費用を負担するチーム会食制度等のコミュニケーションの場を設け、上司と部下のコミュニケーションを密に図ることで、お互いの成長を促しキャリアプランを考える機会を創出しています。
- ・新卒、中途採用に関わらず一級建築士、一級建築施工管理技士、不動産鑑定士など業務に関わる難関資格については資格取得養成制度を設け、また各種資格手当の支給、資格取得奨励金の支給・社長表彰等を実施し、さまざまな専門資格の取得を後押しできる環境を整えています。
- ・メンター制度を実施し、所属部門以外の先輩社員からアドバイスを受ける機会を作っています。
- ・職種や役職に応じ、豊富な研修メニューを実施しています。
- ・メタバース事業では全社員にIDの付与を行い、IT技術に関わる機会を創出し将来のDX人財を育成しています。

○指標および目標

No.	指標名	指標の概要	2024年度実績	目標	目標年度
1	不動産に係る資格の保有者数	不動産鑑定士、一級建築士、宅建士保有者数	不動産鑑定士：7名 一級建築士：59名 宅建士：656名	不動産鑑定士：10名以上 一級建築士：65名以上 宅建士：700名以上	～2026年度

No.	指標名	指標の概要	2024 年度実績	目標	目標年度
2	資格取得の支援費用	資格取得奨励金、 難関資格取得養成 制度費用、資格手 当	資格取得奨励金・受 験料補助：520 万円 養成制度費用（学費 補助）：740 万円 資格手当：560 万円	資格取得の支援費用 総額 2,000 万円	（毎年）
3	男性育休の取得率	男性育休取得率	39.3%	50%以上	～2025 年度
4	女性の管理職比率	女性管理職比率	8.4%	10%以上	～2025 年度
5	男女間賃金格差	男性を 100 とした 時の、各雇用区分 における女性の賃 金比率	全社員 52.7% 正規雇用 67.3% 非正規雇用 42.6%	全社員 60%以上	～2025 年度

●社内環境整備方針

働きやすい環境づくりについて

○方針

人事・賃金制度の変更による処遇改善、育児や介護と仕事の両立支援の実施をすることで、個々が能力を最大限に発揮し、働きやすい環境を整備します。

○具体的取組み

- ・営業職社員については、2022 年度に人事制度を変更し、より業績に見合った賃金が支給される制度としています。
- ・定年退職後のシニア社員のモチベーションアップを目的に給与水準を引き上げました。
- ・積立休暇の取得要件の撤廃や半日年休利用上限の撤廃により休暇取得促進に努めています。
- ・在宅勤務や時差出勤について、柔軟に運用できるよう各本部の基準で取得できるようにしています。
- ・次世代育成支援対策推進、女性活躍推進に取り組む企業として、行動計画を策定しているほか、大阪市の「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証」を取得しています。
- ・育児や介護と仕事をより両立しやすい制度とするため、短時間・短日数勤務制度等の拡充を図っています。

安全・健康について

○方針

社員の成長と挑戦をサポートするために、住まいや暮らしおよび健康の観点から、ニーズに適合した福利厚生施策を実施します。

○具体的取組み

- ・社宅制度について、45 歳未満の社員を対象に、利用要件を緩和しています。
- ・会社施設の利用について、補助金を設定しています。
- ・パッケージ型福利厚生サービスを導入しています。

○指標および目標

No.	指標名	指標の概要	2024 年度実績	目標	目標年度
1	離職率	当社籍社員の離職率	3.2%	2.5%以下	～2025 年度
2	多様な勤務制度の活用状況	育児短時間・短日数勤務の利用率	37.8%	50%以上	（毎年）

【株式会社近鉄エクスプレス】

●全体方針

近鉄エクスプレス（以下、「KWE」とする。）グループは、社内において多様な視点や価値観を持つ従業員の存在が会社の持続的な成長につながると考え、これを推進するため多様性の確保と相互尊重に満ちた組織づくりを進めており、それらを、コーポレートHRのビジョン、及びミッションにという形で方針の制定を行っております。

【コーポレート HR ビジョン】

従業員が誇りを持てる企業となるために、従業員を惹きつけ、定着させ、育成していきます。そして従業員のエンゲージメント向上を通じて、個人と組織の持続的な成長を導きます。

【コーポレート HR ミッション】

個々人が自分自身を成長させ、組織に貢献するよう動機づけられる就業環境を構築することを通じて、全ての従業員が長く充実したキャリアを享受できるようにすることを目指します。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

○方針および具体的取組み

当社は2024年度、新たにKWEグループ人権方針を定め、国際規範に則り全ての関係者の人権を尊重するための取り組みを開始しました。多様な人財の人権と個性を尊重することで全ての従業員がその能力を遺憾なく発揮し、個人と企業双方の成長につなげることを目指しています。具体的には、以下の4つの観点でグローバルに活躍できる人財の育成を行っています。

- ・当社グループのお客様の業種や国籍が多様化する中で、世界中の様々な都市でサービスを提供している KWE 各法人の経営に一層の多様性を取り入れていくこと
- ・多様な民族性や文化的背景を持つ従業員にとって、採用や育成、配置、登用の仕組みや、従業員一人一人への期待役割がはっきりしていること
- ・仕事や役割、発揮したパフォーマンスや業績がきちんと評価され、処遇がしっかり結びついていること
- ・会社が従業員を計画的に育てる文化を作り、従業員一人一人に成長の機会が与えられていること

○指標および目標

KWEグループでは、国内外の多様な従業員の育成の指針となるKWEグループリーダーシップコンピテンシーを策定し、将来の経営幹部候補の計画的な育成に取り組んでいます。またグローバルで求められる最新のビジネススキルの学習のため LinkedIn Learning を導入し、個々の従業員の学びのニーズに応えています。

KWEでは、次のような取り組みを行っています。

- ・若手社員の育成の目的としてOJT制度（＝サンシャイン・ステップアップ制度）
- ・階層別・目的別・役割別の研修の実施
- ・中堅社員の能力強化のためのテーマ別研修の実施
- ・管理職候補者のマネジメントスキル向上の施策（管理職候補者への通信教育等）実施
- ・将来の経営人財育成のための選抜研修の実施 ※2024年度実績 年間42名

- ・海外駐在員育成のための海外研修プログラムの充実と機会の提供

※2024 年度実績 年間 24 名

- ・自発的な学習機会の提供とラインナップの充実

●社内環境整備方針

○方針および具体的取組み

KWEグループでは、全ての従業員の健康と安全を重視した職場環境づくりをグローバルレベルでより強化することを目的に「KWEグループ労働安全衛生基本方針」、及び、「KWEグループ安全衛生管理規定」を制定し、KWEグループ労働安全衛生委員会を定期的に開催することで、従業員の健康と安全のための施策を進めております。

○指標および目標

KWEグループは、従業員が健康で安心して働くことができる職場でその能力を遺憾なく発揮し、お客様と社会に最大限の価値を提供することを目指します。

KWEでは、次のような取り組みを行っております。

- ・女性管理職社員の比率向上 ※2024 年度実績 13.7%
- ・エンゲージメントの向上 ※2024 年度実績 50.8 点
- ・ダイバーシティに関する継続的な教育
- ・有給休暇取得率の向上 ※2024 年度実績 64.2%
- ・障害者が安心して勤務できる組織の創設と労働環境の整備
※2024 年度障害者雇用率実績 2.77%
- ・障害者雇用促進のための社内環境整備と従事する人財の育成
- ・健康経営優良法人 2025 の認定取得とそれをベースにした「病気の予防」の強化
 - ①脳・心疾患・がんによるアブセンティーズムの改善
 - ②メンタル不調によるアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善
 - ③サーベイを活用した従業員エンゲージメントの向上

健康関連の最終的な目標指標の現状と目標値

	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	目標値
プレゼンティーズム	34.7%	33.5%	33.5%	33.5%	33.0%
アブセンティーズム	3.4%	2.8%	2.9%	1.7%	2.5%
ワークエンゲージメント	49.8 点	50.2 点	50.8 点	50.8 点	55.0 点

※プレゼンティーズム算出方法：WHO-HPQ（世界保健機関が公開している「健康と労働パフォーマンスに関する質問紙」）を使用

※アブセンティーズム算出方法：傷病により 1 か月以上休業した人数÷従業員の人数

※ワークエンゲージメント算出方法：KWE実施のストレスチェック結果より

【株式会社近鉄百貨店】

●全体方針

当社は百貨店の枠を超えた事業の多角化を加速しています。そのような中、それぞれの事業運営を担える資質・能力を備えた人財を育成し、合わせて従業員の多様な働き方に対応できる労働環境整備に取り組みます。

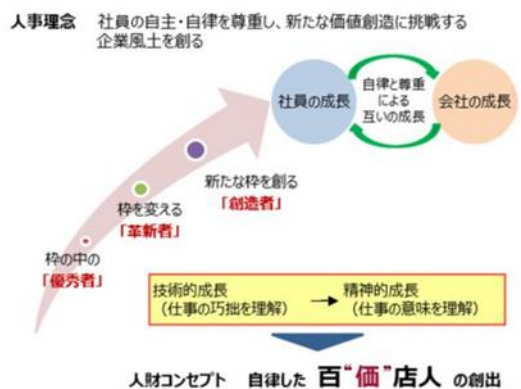
新しい人事戦略としては、人財コンセプト『自律した百“価”店人の創出』に基づき、人財の活性化に取り組みます。

また、人事理念である「社員の自主・自律を尊重し、新たな価値創造に挑戦する企業風土を創る」に基づき、自律した百“価”店人を創出するため、6つの分野（①個人の成長、②報酬・評価、③学び、④コミュニケーション、⑤ワークスタイル、⑥健康管理・増進）を設定し、取り組みを進めています。

<具体的取り組み>

○以下6つの分野の考え方にに基づき、人事制度における改善項目を設定し、取り組みを進めます。

- ①個人の成長…多様な価値観が尊重され、自分の成長のために自らが選択
- ②報酬・評価…メリハリのある評価、仕事の価値に見合う適性賃金
- ③学び…自ら学びたいものを自由に選択、学びたい意欲を支援
- ④コミュニケーション…知りたいこと、困ったこと、会社のことを知るコミュニケーション
- ⑤ワークスタイル…働き方の多様性と、みんなで助け合う企業文化
- ⑥健康管理・増進…心とカラダの健康の充足、仕事もプライベートも生き活きと



●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

百貨店の枠を超えた事業開発を進めていく中で、従業員の多様性を尊重し人財価値を高めることで、持続的な企業価値向上を目指します。

①採用

- ・様々な事業展開に貢献できる、柔軟な発想の人財を採用します。
- ・情報開示を強化し、入社後のミスマッチを軽減することで離職率の低下に努めます。
- ・新たな事業開発を推進するための専門人財のキャリア採用を積極的に進めます。
- ・新卒一括採用に限定せずに、多様な人財の採用に取り組みます。

②人財育成

- ・選択式の教育メニューを導入することで自ら学ぶ意欲を醸成すると同時に社員が望むキャリア形成を支援します。

- ・入社から10年間は、ジョブローテーションを通じ、現場力を身に付けます。また、管理・監督職を目指すうえで基盤となるヒューマンスキルを身に付ける機会を創出します。
- ・管理・監督職は、会社の方向性や注力する事業を理解し実現するために、部下育成と業務変革を担う人財として育成しています。
- ・管理職昇格後は、経営層を目指すマネジメント人財と、専門性を高めて業績を上げるプロフェッショナル人財の育成に取り組みます。

指標	2023年度	2024年度	目標
新卒正社員採用数	15人	18人	—
女性採用比率（社員登用者含む）	88.0%	84.4%	—
女性管理職比率	10.0%	11.1%	2030年度25.0%
正規雇用労働者の中途採用比率	40.0%	60.0%	—

●社内環境整備方針

従業員にとって働きやすく、働きがいをもって能力を如何なく発揮し活躍できる環境整備を目指します。

○働きやすい環境づくりについて

- ・福利厚生、諸制度の充実に努めています。（短日数・短時間勤務制度、休職制度、評価の透明性等）
- ・フレックスタイム制の導入、副業の解禁を実施しております。
- ・管理・監督職を対象とした人事考課者研修および部下育成・指導研修等の実施、また、全従業員を対象としたハラスメント研修の実施により、従業員の個が活きる職場環境創出に取り組みます。
- ・公正かつ適正な評価と配置、優秀かつ意欲ある人財の積極的な管理職登用により、従業員一人ひとりが如何なく能力を発揮できる環境を整備します。
- ・健康経営の推進の取り組みとして、健康経営優良法人（大規模法人部門）に3年連続で認定されています。

指標	2023年度	2024年度	目標
平均勤続年数	22.8年	22.6年	—
障がい者雇用率	2.59%	2.72%	法定雇用率以上を維持

【株式会社近鉄リテーリング】

●全体方針

近鉄リテーリングでは、彩り豊かに暮らしを支える、地域のベストパートナーの実現を目指し、人財の確保と育成、社内環境整備を行います。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

採用について

○方針

未来に向かってあらゆる挑戦をしていく、多様な人財の確保に努めます。

○具体的取組み

- ・新卒・中途採用・契約社員・パートタイマーなど、さまざまな雇用形態での採用を行い、必要な人財の確保に努めています。
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において目標を定め、女性の計画的かつ積極的な採用に努めています。
- ・技人国・特定技能での在留資格を持つ外国人人財の採用を実施します。

育成について

○方針

個々人が、一人以上のパフォーマンスを発揮するための能力開発に取り組みます。

○具体的取組み

- ・階層別、役割・目的別研修により、社員の等級や役職に応じたスキルの習得を図っています。
- ・目標管理（MBO）による能力開発とモチベーションの極大化を図り、面談による部下育成・エンゲージメントの向上を図っています。
- ・若手社員のジョブローテーションによりキャリアの基礎を固め、店舗勤務でのOJTにより店舗運営力やマネジメントのスキルを身につけ、キャリア形成を実現できる環境づくりを行っています。
- ・新入社員へのメンター制度を導入し、育成支援体制を構築しています。

○指標および目標

No.	指標	2024 年度実績	目標	目標年度
1	新卒・中途の採用人数	23 名	20 名以上	(毎年)
2	正社員の女性採用比率	47.8%	45.0%以上	(毎年)
3	階層別研修の受講者数	1,221 名	1,000 名以上	(毎年)
4	推奨資格取得者数	37 名	20 名以上	(毎年)

●社内環境整備方針

○方針

従業員が、生き生きと笑顔で安心して働き続けられる環境づくりを目指します。

○具体的取組み

- ・フレックスタイム制度の導入や積立有給休暇の使用範囲拡大、店舗勤務者の休日数増加などにより労働条件の整備に取り組んでいます。
- ・こころとからだの相談窓口の設置により、健康経営推進に取り組んでいます。
- ・従業員安否システムの導入により、大規模災害発生時の従業員の安全確保に努めています。
- ・福利厚生倶楽部の導入や従業員割引制度の拡充により福利厚生の充実を図っています。
- ・育児休暇制度・育児短時間制度の拡充、女性キャリアデザイン研修により女性活躍推進を図っています。
- ・年1回エンゲージメント調査を実施することで社員の声を定量的に把握し、数値改善に積極的に取り組んでおります。

○指標および目標

No.	指標	2024 年度実績	目標	目標年度
1	有給休暇取得率	37.7%	35.0%以上	(毎年)
2	社員の離職率	5.3%	4.0%以下	2025 年度
3	エンゲージメント調査の評価点※	4.78 点	5.00 点	2025 年度
4	女性管理職比率	11.3%	10.0%以上	2025 年度
5	障がい者雇用率	2.0%	2.5%以上	(毎年)

※当社が実施するエンゲージメント調査のスコア

【株式会社近鉄・都ホテルズ】

●全体方針

当社の5つの企業理念を体現するため、都ホテルの伝統を継承しつつ、変化を恐れず果敢に挑戦できる能力、意識、倫理観の高い人財を採用・育成します。また、そのような人財が安心して働くことができるよう社内環境を整備します。

●人財の多様性確保を含む人財育成の方針

採用について

○方針

お客様に多様な価値を提供するために、既存の考え方に囚われず新しいことに挑戦できる多様な人財の確保に努めます。そのために、あらゆる採用チャネルを駆使して柔軟で開かれた採用を行います。

○具体的取組み

- ・キャリアパスに応じた新卒採用
人財開発部にて総合職コース採用、各施設にてホテル管理職コース採用を実施
- ・新卒採用の他、通年で中途採用を実施
正社員・契約社員・パート・アルバイトなど、各種雇用形態で採用を実施
- ・外国人人財の積極的かつ継続的な受入れ
職種に応じて、技人国・特定技能の在留資格の外国人人財を採用。また、行政書士事務所と顧問契約を締結し、申請手続の支援・法的なアドバイスを受けながら採用を実施

育成について

○方針

従業員の能力・意識・倫理観の向上が、会社全体の成長につながるということを認識し、必要な研修を適切なタイミングで実施するとともに、従業員が自発的に学べる機会を確保します。

○具体的取組み

- ・各種階層別研修を実施
総合職2年次研修：成功・失敗体験の共有、ティーチング・コーチングの基本
総合職4年次研修：ロジカルシンキング、自責思考の醸成、課題発見・解決力の育成
ホテル管理職2年次研修（※）：PDCA、成功・失敗体験共有、指示の受け方、報連相
ホテル管理職3年次研修（※）：先輩社員としての振舞い、ティーチング・コーチングの基本
ホテル管理職4年次研修：自職場の課題の発見・要因の考察・改善 等
新任サブリーダー研修：リーダーシップとフォローシップ 等
新任リーダー研修：マネジメントの基本（部下指導、意見集約、コミュニケーションなど） 等
新任課長研修：労務管理、マネジメントに必要な基本能力の強化 等
※ホテル管理職2年次・3年次研修は各ホテルにて随時実施
- ・専門的なスキルの向上を図る研修
サービスマナー研修（通年）
調理人育成研修：サブリーダー、リーダーを対象とした選抜型研修

- ・資格取得補助

ソムリエ、サービス技能検定、TOEIC、簿記検定 等 各種資格の受験料を補助

- ・通信教育補助

接遇・CS、OA スキル、語学、マネジメント、ビジネススキル等に関する講座を 100 種類以上用意し、受講料の半額を補助。

○指標および目標

No.	指標	2024 年度実績	目標	目標年度
1	新卒採用に占める男性の割合	31.3%	30%以上	(毎年)
2	在籍者数に占める女性の割合	49.8%	50%	(毎年)
3	在籍者数に占める外国人の割合	5.3%	5%以上	(毎年)
4	年間の中途採用者人数	113 名	50 名以上	(毎年)
5	管理職に占める女性の割合	14.0%	15%以上	2025 年度
6	役員に占める女性の割合	12.5%	15%以上	—
7	TOEIC700 点以上保有者数	43 人	100 人以上	(毎年)

●社内環境整備方針

働きやすい環境づくりについて

○方針

お客様に最高のサービスを提供するため、従業員一人一人の個性を尊重して寄り添うことで、従業員が高いモチベーションを維持し、その能力を最大限発揮できる職場環境を目指します。

○具体的取組み

- ・各種制度の充実

育児・介護休暇制度、ダイバーシティ委員会、自己申告制度、時短勤務制度、ハラスメント相談窓口

- ・各種認定の取得

大阪市が女性活躍に積極的に取り組む企業等を認証する「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」で三ツ星を取得

同時に男性の家庭参画支援に積極的に取り組んでいる企業として「イクメン推進企業」にも認定

- ・障がい者雇用の促進

会社で運営している農園にて障害者を雇用。収穫した野菜をホテルに提供しています。

- ・従業員のモチベーションアップ

優良社員表彰：個人部門（新人・中堅・管理職）、チーム部門、ホテル部門の 3 部門で優秀な社員、チーム、ホテルを表彰

社内コンテスト：宿泊サービス部門、料飲サービス部門、料理部門の 3 部門で、各ホテルから推薦された社員がサービス・調理のスキルを競う。

- ・その他福利厚生

従業員を対象とした宿泊割引やレストラン割引

健康・安全について

○方針

従業員の心身の健康・安全の維持が当社の事業存続に必要不可欠であることを認識し、従業員の健康保持・増進および安全の確保に向けた施策に取り組んでいきます。

○具体的取組み

- ・ 定期健康診断の委託業者・検診項目の統一および本部一括体制による管理の徹底
- ・ 全職場を対象としたストレスチェック、外部カウンセリング窓口の設置
- ・ スポーツジム等の利用補助による運動促進、インフルエンザ予防接種の補助など

○指標および目標

No.	指標	2024 年度実績	目標	目標年度
1	障がい者雇用率	2.6%	法定以上を維持	(毎年)
2	平均勤続年数	11 年	15 年以上	2029 年度
3	有休取得率	57.7%	60%以上	2025 年度
4	男性の育休取得率	21.4%	30%以上	2025 年度
5	ハラスメント研修の受講延べ人数	2,161 人	全社員	(毎年)
6	高ストレス者比率	21.1%	20.0%	2025 年度

【KNT-CT ホールディングス株式会社】

●基本方針

当社グループの持続的な発展に向けて、グループ経営陣とグループ社員の対話を通じて、当社グループのパーパス『まだ見ぬところへ、まだ見ぬ明日へ』を制定しました。このパーパスには、旅行業で培ってきた当社グループの強みを、旅行業に限らず創造的に発揮し、社会に貢献していきたいという思いが込められています。経営陣と社員が一体となってパーパスを具現化していくために、人財育成や組織風土改革を推進してまいります。

●人財の多様性確保を含む人財育成方針

○方針

当社グループのパーパス『まだ見ぬところへ、まだ見ぬ明日へ』を具現化するために、KNT-CTアカデミーを設置し、体系的かつ持続的な人財育成を推進してまいります。また、当社とグループ各社の人事部門の連携を強化し、グループ全体の人的資源の育成と活躍促進に取り組んでまいります。

○具体的取組み

①人（意識）の改革に取り組んでおります。

グループ行動規範を制定するとともに、継続してグループの全経営陣と全社員を対象とする社員意識調査を実施し、改革の取り組みの浸透状況や社員のエンゲージメントの把握、社員意識の分析・考察を行いました。これまでの意識調査の結果を踏まえて、タウンホールミーティング等、経営陣と社員間のコミュニケーションの改善、グループ行動規範の浸透促進など、全経営陣と全社員が一体となって意識風土改革に取り組んでおります。

②適所適材によるグループ全体での人財配置の最適化に取り組んでおります。

グループ会社のシナジー効果を最大限に活かすよう、人財を最適に配置することにより、そのポテンシャルを最大限に引き出していくとともに、継続的な生産性の向上を図ります。

③DEI（Diversity, Equity&Inclusion）を推進しつつ、次世代を担う人財の確保と育成に取り組んでおります。

次世代を担う若年層の確保と育成強化を重要経営課題に掲げ、チャレンジし甲斐のある公正な人事制度の定着・拡充や、自発性を重視する公募実施に取り組んでおります。

また、当社グループは若年層を中心に女性比率が高く、次世代を担う多様な人財確保の観点から、柔軟な働き方を可能とする人事関連制度の整備により、女性社員の継続勤務率および女性管理職比率の向上に取り組んでおります。

④近鉄グループとの連携を通じ、長期的な人財育成とスキルの活用に取り組んでおります。

当社グループは、旅行・観光・非日常体験の企画・運営ノウハウを有する人財を多数有しております。㈱近鉄HRパートナーズとの連携を通じ、グループ内だけではなく、グループ外に対しても出向や定年退職後のグループ再雇用等を通じて、長くそのスキルの活用と成長を続けることが可能です。様々なフィールドで幅広く活躍し、今後も旅行・観光業界の発展に貢献していくことを目指しております。

●社内環境整備方針

○方針

人財ポートフォリオの充実化に向けた人財育成を可能とする社内環境整備に取り組み、グループの人的資本に帰属する知的資産の発展に取り組んでまいります。

○具体的取組み

①ジョブ型要素を反映した人事制度の定着・拡充を図ります。

人財の確保と付加価値創出の最大化の観点から、ジョブ型要素を反映した人事制度を導入しており、段階的に拡充を図っております。また人事関連領域におけるグループ内で共通化できる制度の拡充を図り、人事ローテーションの活性化や人財ポートフォリオの拡充を行います。

②タレントマネジメントによる人財情報蓄積の充実と活用を図ります。

人的資本の最大活用の観点から、グループ全体でのタレントマネジメントの運用を拡充し、適材適所を図るとともに、次世代を担う社員の育成のため、人事ローテーションの活性を図ります。

③KNT-C Tアカデミーを基軸とした人財への教育投資を図ります。

グループの価値観や理念の共有、中期経営計画と連動した育成・啓発プログラムの立案・推進、グループ内の研修体系の整備等を目的とする社内教育研修機関として「KNT-C Tアカデミー」を設置しております。経営陣と社員の「人間力」を高めることを目的とした階層研修や講演会など、パーパスの具現化に向けた社員教育の拡充を図ります。

④健康経営に取り組みます。

従業員が心身ともに健康的で意欲的に働き続けることができるよう、健康宣言を行うとともに、働き方改革に着手し、グループ各社の状況に即して健康の維持促進に向けた取り組みを行います。

○指標および目標

指標	実績	目標と目標年度
管理職におけるビジネスコンプライアンス検定資格取得率	2024年度末 89.1%	100% (2027年度末)
管理職に占める女性の割合	2024年度末 21.5%	35% (2030年度末)
育児休職からの復職率 (注)	2024年度 89.6%	95% (2027年度)
女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法に基づく認定取得	2024年度末 えるぼし認定 5社 くるみん認定 1社	えるぼし 8社・ くるみん 3社 (2027年度末)
全従業員対象研修受講率	行動規範 eラーニング 97.8% 人権ハラスメント研修 100% 情報セキュリティに関する eラーニング 96.6%	100% (毎年)
健康経営に関する認定取得	2024年度末 健康優良企業「銀の認定」 5社	認定 13社 (2028年度末)

(注) 連結グループにおける記載が困難であるため、当社およびクラブツーリズム株式会社、近畿日本ツーリスト株式会社について記載しております。