

## 近鉄グループ主要会社の人的資本に関する戦略ならびに指標および目標

### <目次>

	頁
<a href="#">近鉄グループホールディングス株式会社</a> .....	<a href="#">1</a>
<a href="#">近畿日本鉄道株式会社</a> .....	<a href="#">3</a>
<a href="#">近鉄不動産株式会社</a> .....	<a href="#">6</a>
<a href="#">株式会社近鉄エクスプレス</a> .....	<a href="#">9</a>
<a href="#">株式会社近鉄リテーリング</a> .....	<a href="#">11</a>
<a href="#">株式会社近鉄・都ホテルズ</a> .....	<a href="#">13</a>
<a href="#">KNT-CT ホールディングス株式会社</a> .....	<a href="#">16</a>

## 【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材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。

### ●人材の多様性確保を含む人材育成の方針

#### ○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材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、人格を備えた人材に育成いたします。

#### ○具体的取組み

- ・将来のグループ経営幹部育成を念頭に置いた「あるべき人材像」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材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材の基礎としつつ、ビジネスレベルの外国語ができる人材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 2024」において重点施策の1つとして掲げる「DXによる新規事業・サービスの創出」を実現するため、情報系人材の採用と育成に力を入れております。
- ・現状では男性の新卒社員が社員の大部分を占めるため、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4年度実績	目標	目標年度	備考
1	総合職採用者数に占める女性の割合	17.4%	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
2	総合職採用者数に占めるキャリア採用の割合	30.4%	20%以上	(毎年)	

No.	指標	令和4年度実績	目標	目標年度	備考
3	当社籍管理職に占める女性の割合	3.8%	7%以上	令和7年度	令和5年3月31日現在、当社籍管理職419人中16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。
4	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	令和7年度	TOEIC700点以上の人数。 当社籍総合職は令和5年3月31日現在729人。
5	能力開発研修の総合職1人あたりの受講時間	21.9時間	20時間	(毎年)	延受講時間÷年度末当社籍総合職人数
6	No.5のうちIT・DX研修の受講時間	1.9時間	3時間	(毎年)	
7	総合職情報系人材(DX人材)の採用者数	6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働きがい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。

### ○指標および目標

No.	指標	令和4年度実績	目標	目標年度	備考
1	当社籍総合職の離職率	2.0%	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	25.7%	40%以上	(毎年)	管理職との計画的な面談は令和5年1月に開始したため、令和4年度の割合は低くなっております。
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	74.5%	100%	令和5年度	当社籍課長級社員は令和5年3月31日現在217人。
4	障がい者雇用率	2.5%	2.3%以上	(毎年)	

## 【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、人材の確保と育成、社内環境整備を行います。

### ●人材の多様性確保を含む人材育成の方針

#### 採用について

##### ○方針

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

##### ○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、必要な人材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。

#### 育成について

##### ○方針

社員一人ひとりを重要な経営資源と認識し、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、目指すべき人材像である「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材像

##### ■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。

##### ■組織風土をつくる発展的な「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います。
- ・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います。(東青山・成願寺実地学習、忘れてはいけない資料館)
- ・人事賃金制度の変更に合わせた取組みとして、新しく面談評価制度を導入し、社員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しています。
- ・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います。

## ○指標および目標

No.	指標	2022 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	17.3%※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	3.9%※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	44.2% 2.7 カ月	50%以上 3 カ月以上	
4	鉄道運輸部門における女性助役登用数	3 名	3 名以上	
5	専門技能習得・安全意識を高めるための研修の実績	117,028 名※2 312,432 時間※3	—	—
6	法令倫理・ダイバーシティ推進に関する研修の実績	21,132 名※2 20,555 時間※3	—	—
7	その他研修の実績（例：汎用的なスキル習得を目的とした研修等）	7,759 名※2 15,943 時間※3	—	—
8	従業員一人当たりの年間平均研修時間	49.5 時間※4	50.0 時間	2025 年度

※1…2023 年 4 月新卒入社者の実績を記載 ※2…延べ人数を記載 ※3…延べ時間を記載

※4…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います。

#### ○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います。
- ・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います。
- ・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います。

### 安全・健康について

#### ○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、社員の健康管理が不可欠であると考え、社員の健康保持・増進に向けた施策を積極的かつ継続的に取り組んでまいります。

#### ○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 4 年連続で取得しています。
- ・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います。
- ・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います。

○指標および目標

No.	指標	2022 年度実績	目標	目標年度
1	離職率	2.3%※1	2.0%以下	(毎年)
2	有給休暇取得率	87.5%	90.0%以上	
3	障がい者雇用率	2.35%	2.3%以上	～2023 年度
			2.5%以上	2024 年度～
			2.7%以上	2026 年度～
4	肥満者割合	32.2%	30.0%未満	2023 年度
	高ストレス者割合	6.6%	6.0%未満	
	喫煙率	10.1%	10.0%未満	
5	度数率 (労働災害の発生の頻度) ※2	1.15	0.00	(毎年)
	強度率 (労働災害の重さの程度) ※3	0.03	0.00	

※1…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)

※2…100 万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数

※3…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、人材の確保と育成、社内環境整備を行います。

### ●人材の多様性確保を含む人材育成の方針

#### 採用について

##### ○方針

各部の事業戦略に合わせ、積極的な新卒採用を行い、特に技術系の採用人数を増やすことで、新しい不動産のベースをつくるプロフェッショナル人材の礎とします。

##### ○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材の新卒採用を行い、必要な人材の確保に努めています。
- ・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材を育成します。

##### ○具体的取組み

- ・総合職社員については、本人が希望する場合、10年で3部署のジョブローテーションを目指しています。
- ・1on1 ミーティングを2ヶ月に1回実施し、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。
- ・一級建築士や一級建築施工管理技士など、業務に関わる難関資格については、資格取得養成制度や資格手当の支給、合格祝金の支給・社長表彰等を実施し、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。
- ・全社員にIDの付与を行い推進するメタバース事業、各事業の保有する顧客データを一元管理するDMP構築および各部門の若手社員を選抜し対話型AIの活用方の検証を行うプロジェクトチームの編成など、最先端のIT技術に関わる機会を創出し将来のDX人材を育成しています。

## ○指標および目標

No.	指標名	指標の概要	2022 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：6名 一級建築士：55名 宅建士：652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	～2025 年度
2	研修費用・不動産にかかる資格取得の支援費用	研修費用・資格取得奨励金や資格取得養成制度費用	研修総額 2,400 万円 資格取得 1,900 万円 従業員 1 名あたり 5.0 万円	研修総額 2,500 万円	(毎年)
3	男性育休の取得率	男性育休取得率	25.8%	50%以上	～2025 年度
4	女性の管理職比率	女性管理職比率	6.5%	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 55.5% 正規雇用 66.3% 非正規雇用 55.4%	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り処遇改善、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

- ・総合職／一般職社員については、2022 年度に全社員について特別昇給を実施しています。
- ・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。
- ・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。



○指標および目標

No.	指標名	指標の概要	2022 年度実績	目標	目標年度
1	離職率	当社籍社員の離職率	3.1%	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	45.7%	50%以上	(毎年)

## 【株式会社近鉄エクスプレス】

### ●人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略

当社グループは、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ます。当社グループは「KWE Group Code of Conduct (KWE グループ行動規範)」において、すべての従業員と求職者に対して、常に公平な雇用機会を提供し、人種、性別、年齢などの属性に基づく差別をしないことを明記しております。また、2023年5月には、「KWE グループダイバーシティと機会均等に関する基本方針」を制定し、①多様な個性の尊重、②公平・公正・機会均等、③インクルーシブな職場環境の実現という3つの基本方針を掲げ、従業員や全てのステークホルダーに向けて、当社がこれまで以上に積極的にダイバーシティと機会均等の推進に取り組むことを表明しております。取り組みといたしましては、グループ全従業員を対象としたダイバーシティに関するeラーニングを実施するほか、KWE グローバル人事ガイドラインに基づいた基準を各法人が設け、性別やその他の属性に関係なく公正な処遇に取り組んでおります。

### ●指標および目標（人的資本多様性）

当社グループは、持続的な成長を実現するため、女性管理職比率の向上や、当社グループの全従業員を対象としたダイバーシティに関するeラーニングの受講率100%達成を目標に取り組んでおります。2023年3月末時点における実績については以下のとおりです。

2022年10月実施 eラーニング

- ・ Diversity, Equity and Inclusion for Employees 95.6%
- ・ Global Workplace Harassment for Employees 94.7%

当社は、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2025年3月31日までに女性管理職比率を13%以上に向上させることを目標の一つとして掲げておりました。しかしながら、2023年3月末時点の数値の結果に基づき、目標の見直しを予定しております。一方、海外を含むKWEグループの女性管理職比率につきましては、計測を継続していくものの、多様な各国の状況、背景、歴史などを鑑み、目標値の設定は見合わせております。

### ●従業員に関する多様性の状況

#### ①提出会社

(2023年3月31日現在)

管理職に占める 女性労働者の割合 (注1)	男性労働者の 育児休業取得率(注2)	労働者の男女の賃金の差異(注1)		
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
11.5%	36.4%	68.5%	66.7%	117.1%

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

## ②主要な連結子会社

(2023年3月31日現在)

名称	管理職に占める女性労働者の割合 (注1)	男性労働者の育児休業取得率 (注2)	労働者の男女の賃金の差異(注1)		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
株式会社近鉄ロジスティクス・システムズ	7.6%	—	57.7%	68.4%	58.8%
株式会社近鉄コスモス	8.1%	33.3%	71.7%	70.8%	85.6%
株式会社近鉄トレーディングサービス	68.8%	—	—	—	—

- (注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。
2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

## ③連結会社

(2023年3月31日現在)

管理職に占める女性労働者の割合 (注)	男性労働者の育児休業取得率	労働者の男女の賃金の差異		
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
34.3%	—	—	—	—

- (注) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。ただし、在外連結子会社においては職務の内容および責任の程度を踏まえ当該規定に準じて管理職数を算出しております。

## 【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て、人材の確保と育成、社内環境整備を行います。

### ●人材の多様性確保を含む人材育成の方針

#### 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、多様な人材の確保に努めます。

##### ○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、必要な人材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。

#### 育成について

##### ○方針

失敗を恐れず、目標に向かって果敢にチャレンジしていく自律型人材の育成に取り組みます。

##### ○具体的取組み

- ・階層別研修により、社員の等級や役職に応じた基礎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。

##### ○指標および目標

No.	指標	2022 年度実績	目標	目標年度
1	新卒・中途の採用人数	9 名	20 名以上	(毎年)
2	正社員の女性採用比率	44.4%	45.0%以上	(毎年)
3	階層別研修の受講者数	1,006 名	1,000 名以上	(毎年)
4	推奨資格取得者数	22 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働き続けられる環境づくり、家族を支える従業員が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などにより、労働条件の整備・処遇改善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。

### ○指標および目標

No.	指標	2022 年度実績	目標	目標年度
1	有給休暇取得率	32.7%	35.0%以上	(毎年)
2	社員の離職率	9.6%	4.0%以下	2025 年度
3	女性管理職比率	9.2%	10.0%以上	2025 年度
4	障がい者雇用率	2.0%	2.3%以上	(毎年)

## 【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、倫理観の高い人材を採用・育成します。また、そのような人材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。

### ●人材の多様性確保を含む人材育成の方針

#### 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材の確保に努めます。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  
人材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
- ・外国人人材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材を採用。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（12月）：成功・失敗体験の共有、ティーチング<sup>®</sup>・コーチング<sup>®</sup>の基本  
総合職4年次研修（12月）：ロジカルシンキング<sup>®</sup>、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<sup>®</sup>・コーチング<sup>®</sup>の基本  
ホテル管理職4年次研修（1月）：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（5月）：リーダーシップとフォローシップ 等  
新任リーダー研修（6月）：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（7月）：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（11月）：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	2022 年度実績	目標	目標年度
1	新卒採用に占める男性の割合	28.8%※	30%以上	(毎年)
2	在籍者数に占める女性の割合	46.4%	50%	(毎年)
3	在籍者数に占める外国人の割合	3.3%	5%以上	(毎年)
4	年間の中途採用者人数	46 名	50 名以上	(毎年)
5	管理職に占める女性の割合	12.9%	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	82 人	100 人以上	(毎年)

※は 2023 年 4 月 1 日入社の新入社員の数をベースに算出

## ●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	2022 年度実績	目標	目標年度
1	障がい者雇用率	2.45%	法定以上を維持	(毎年)
2	平均勤続年数	12 年	15 年以上	2029 年度
3	有休取得率	58.7%	60%以上	2025 年度
4	男性の育休取得率	25.0%	30%以上	2025 年度
5	ハラスメント研修の受講延べ人数	2,064 人	全社員	(毎年)
6	高ストレス者比率	7.2%	4%以下	(毎年)



## 【KNT-CT ホールディングス株式会社】

### ●基本方針

当社グループビジョン「世界中の人々の夢と感動のため、私たちは常にチャレンジします」の実現に向け、グループの発展・成長を目指す事業構造改革を更に加速していくため、人的資本の充実化に取り組みます。

### ●人財の多様性確保を含む人財育成方針

刻々と変わる社会環境、ビジネス環境の中で、どんなときにも個々の知力、能力、マインドを発揮し続け、「お客さま」に心の満足を与えることができる人財を育成していきます。

#### <具体的取り組み>

- ① 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います。

事業構造改革による組織再編を実施し、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。

- ② DEI (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います。

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設計・定着・拡充や、自発性を重視する公募実施に取り組んでいます。

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います。

- ③ 人財活用事業の強化を通じ、長期的な人財育成とスキルの活用に取り組んでいます。

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います。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人材派遣等を通じて、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います。

<指標および目標>

① 管理職に占める女性の割合（全社計）

2022 年度実績	目標と目標年度
17.0%	35%（2030 年度）

② 育児休職からの復職率（主要 4 社計）

過去 5 年間の実績（2018～2022 年度）	目標と目標年度
89.2%	95%（2027 年度）

（注）主要な会社はKNT-CTホールディングス株式会社、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、株式会社近畿日本ツーリストコーポレートビジネスであります。

③ 定年再雇用後の派遣人材数

2022 年度実績	目標と目標年度
162 名	340 名（2027 年度）

●社内環境整備方針

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みます。

<具体的取り組み>

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、今後その拡充を図ります。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、人的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の仕組みを整備します。

これまでグループ各社が独立して行っていた人的資本管理を一元化し、人財情報の活用を図るため、グループ全体でのタレントマネジメントの運用を開始しました。

③ コーポレートアカデミー（仮称）の設立を行います。

採用力の強化を図り、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組織として、コーポレートアカデミー（仮称）の設立に向けた検討を行っています。

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、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っています。

<指標および目標>

健康経営に関する認定取得

2022 年度実績	目標と目標年度
健康優良企業「銀の認定」2 社	認定計 4 社（2025 年度）