

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	10
株式会社近鉄百貨店	12
株式会社近鉄リテーリング	14
株式会社近鉄・都ホテルズ	16
KNT-CT ホールディングス株式会社	19

【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	2025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	2025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	37.5%	30%以上	2026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	17.5%	20%以上	(毎年)	
4	当社籍管理職に占める女性の割合	5.8%	7%以上	2026年度	2026年3月31日現在、当社籍管理職417人中24人が女性。 当社籍社員の多くが近畿日本鉄道(株)からの転籍社員であり、1999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	79人	100人	(毎年)	TOEIC700点以上の人数。 当社籍総合職は2026年3月31日現在771人。
6	能力開発研修の総合職1人あたりの受講時間	38.0時間	40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	4.8時間	5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	2025年度 実績	目標	目標年度	備考
1	当社籍総合職の離職率	0.9%	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	45.9%	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	80.4%	100%	(毎年)	当社籍課長級社員は2026年3月 31 日 現在 214 人。(未受講者42名) 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	66.6 点	70 点以上	2026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%	2.7%以上	2026年度	

【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、正社員と契約社員、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。

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) 当社の目指すべき人財像

■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、多様な研修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回以上パワハラ、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	2025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	14.0%※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	8.4%※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	95.4% 5.1 カ月	50%以上 6 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	45.5 時間※2	—	—
		法令倫理・ダイバーシティ推進に関する研修	3.6 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）	4.3 時間※2	—	—
		研修時間合計	53.4 時間※2	50.0 時間	2026年度

※1…2025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

- ・優良な子育てサポート企業として厚生労働省の「プラチナくるみん認定」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。
- ・育休後の就労継続支援の制度の拡充等によりライフイベントとの両立を図っています。
- ・社員用宿泊設備の充実等により社員全員が働きやすい環境をつくることを目指しています。
- ・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。
- ・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。

- ・社内運動会や職場懇親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行っております。

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。

○具体的な取り組み

- ・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。
- ・健康経営優良法人に認定されています。
- ・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。
- ・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	2025年度	指標	目標年度
1	離職率	2.26%※ ³	2.0%以下	毎年
2	有給休暇取得率	86.3%※ ⁴	80.0%以上	
3	エンゲージメント調査の評価点※ ⁵	60.6点	70点以上	2026年度
4	障がい者雇用率	2.35%	2.7%以上	毎年
5	肥満者割合	32.7%	30.0%未満	2026年度
	高ストレス者割合	15.6%	15.0%未満	
	喫煙率	14.0%	10.0%未満	
6	度数率（労働災害の発生の頻度）※ ⁶	0.81	0.00	毎年
	強度率（労働災害の重さの程度）※ ⁷	0.028	0.00	

※3…離職者を期首社員数で除して算出（定年退職者・再雇用満了者による離職者および再雇用満了まで1カ月以内の離職者を含まない）

※4…当社は2025年度より、有給休暇の取得期間を2年2カ月に延長した

※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、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や不動産セグメントのグループ会社への出向等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、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。
- ・メタバース事業での全社員へのIDの付与や生成AIサービスの使用権限の付与を行い、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	2025 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：62名 宅建士：662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	～2028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： 600万円/年間 養成制度費用（学費補助）： 1,000万円/年間 資格手当： 700万円/年間 など	資格取得の支援費用総額 2,500万円	（毎年）
3	男性育休の取得率	男性育休取得率	50.0%	60%以上	～2028年度
4	女性の管理職比率	女性管理職比率	8.7%	10%以上	～2028年度
5	女性採用比率	総合職および一般職の採用者に占める女性比率	36.1%	35%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

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	2025 年度実績	目標	目標年度
1	離職率	当社籍社員の離職率	4.7%	3.0%以下	～2028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	57.9%	50%以上	(毎年)
3	障がい者雇用率	当社籍の障がい者の雇用率	2.5%	2.7%以上	～2026年度

【株式会社近鉄エクスプレス】

●全体方針

KWEグループは、グローバルに展開する物流事業の競争力の源泉は、人財一人ひとりの専門性、多様性、そして現場力にあると認識しています。事業環境の変化が加速する中、持続的な企業価値向上を実現するためには、経営戦略と連動した人的資本への投資が不可欠であると考えています。この考えのもと、当社グループでは、多様な人財を惹きつけ、育成し、定着させることを通じて、変化に強く、持続的に成長できる組織基盤の構築を進めています。

●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

KWEグループは、国際規範に基づく「KWEグループ人権方針」のもと、多様な価値観や背景を持つ人財の尊重を前提に、人財戦略を策定しています。グローバルに事業を展開する企業として、地域・文化・国籍の違いを活かしながら事業を推進できる人財の育成を重要な経営課題と位置づけ、以下の観点で人財育成に取り組んでいます。

- ・グローバルな事業展開を支える経営人財・専門人財の計画的な育成
- ・採用から育成、配置、登用に至る一貫した人財マネジメントの推進
- ・成果や貢献を公正に評価し、処遇に反映する仕組みの構築
- ・従業員の自律的な成長とキャリア形成を支援する環境整備

○指標および目標

KWEグループでは、将来を担うリーダー人財の育成を目的として「KWEグループ リーダーシップコンピテンシー」を策定し、計画的な育成を進めています。また、グローバルで求められるスキルや知識の習得を支援するため、オンライン学習環境を活用しています。

主な取組は以下のとおりです。

- ・若手社員を対象としたOJT制度
- ・階層別・役割別研修の実施
- ・中堅社員を対象とした専門性強化研修
- ・管理職・管理職候補者に対するマネジメント力向上施策
- ・将来の経営人財を対象とした選抜型育成研修 ※2025年度実績 年間37名
- ・海外駐在員候補者を対象とした育成プログラム ※2025年度実績 年間24名

●社内環境整備方針

○方針および具体的取組み

KWEグループは、人的資本への投資効果を最大化するためには、従業員が安心して能力を発揮できる職場環境の整備が不可欠であると考えています。そのため、グローバル共通の安全衛生方針・管理体制を整備し、従業員の健康と安全の確保に取り組むとともに、多様な働き方を支える環境づくりを進めています。

○指標および目標

KWEグループでは、以下の指標を通じて、職場環境の改善状況を継続的にモニタリングしています。

- ・女性管理職比率の向上 ※2025年度実績14.9%
- ・従業員エンゲージメントスコア ※2025年度実績51.4点
- ・年次有給休暇取得率 ※2025年度実績 63.0%
- ・障害者雇用率 ※2025年度障害者雇用率実績2.50%

また、健康経営の推進を通じて、疾病予防やメンタルヘルス対策に取り組み、アブセンティーズムやプレゼンティーズムの低減を図ることで、生産性向上と企業価値の拡大につなげています。

健康関連の最終的な目標指標の現状と目標値

	2022年	2023年	2024年	2025年	目標値
プレゼンティーズム	33.5%	33.5%	33.5%	33.7%	33.0%
アブセンティーズム	2.8%	2.9%	1.7%	0.8%	2.5%
ワークエンゲージメント	50.2点	50.8点	50.8点	51.4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。

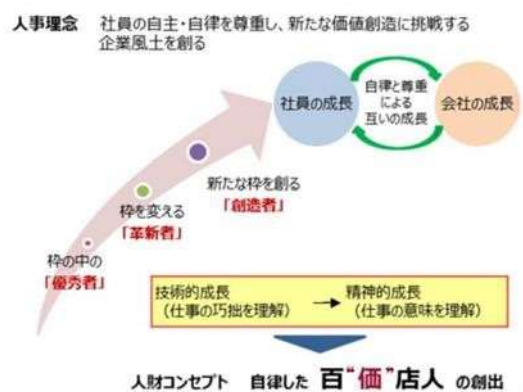
新しい人事戦略としては、人財コンセプト『自律した百“価”店人の創出』に基づき、人財の活性化に取り組みます。

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正賃金
- 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	2024 年度	2025 年度	目標
新卒正社員採用数	18 人	38人	—
女性採用比率	84.4%	80.3%	—
女性管理職比率	11.1%	12.6%	2030 年度 25.0%
正規雇用労働者の中途採用比率	60.0%	37.7%	—

●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遺憾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遺憾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4年連続で認定されています。

指標	2024 年度	2025 年度	目標
平均勤続年数	22.6 年	22.2 年	—
障がい者雇用率	2.72%	2.62%	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材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	2025年度実績	目標	目標年度
1	新卒・中途の採用人数	31名	20名以上	(毎年)
2	正社員の女性採用比率	41.9%	45.0%以上	(毎年)
3	階層別研修の受講者数	1,180名	1,000名以上	(毎年)
4	推奨資格取得者数	30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	2025年度実績	目標	目標年度
1	有給休暇取得率	44.8%	35.0%以上	(毎年)
2	社員の離職率	4.7%	4.0%以下	2026年度
3	エンゲージメント調査の評価点	4.78点※	5.00点	2026年度
4	女性管理職比率	12.3%	10.0%以上	2026年度
5	障がい者雇用率	2.5%	2.5%以上	(毎年)

※2024年度実績

【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ワーシップ 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	2025年度実績	目標	目標年度
1	新卒採用に占める男性の割合	30.4%	30%以上	(毎年)
2	在籍者数に占める女性の割合	51.0%	50%	(毎年)
3	在籍者数に占める外国人の割合	6.5%	5%以上	(毎年)
4	年間の中途採用者人数	205名	50 名以上	(毎年)
5	管理職に占める女性の割合	14.5%	15%以上	2026年度
6	役員に占める女性の割合	11.5%	15%以上	—
7	TOEIC700 点以上保有者数	47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	2025年度実績	目標	目標年度
1	障がい者雇用率	2.7%	法定以上を維持	(毎年)
2	平均勤続年数	10.4年	15年以上	2029年度
3	有休取得率	58.8%	60%以上	2026年度
4	男性の育休取得率	37.5%	30%以上	(毎年)
5	ハラスメント研修の受講延べ人数	2,293人	全社員	(毎年)
6	高ストレス者比率	22.3%	20.0%	2026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』を制定しています。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アカデミーにて、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、グループ全体の人財確保と育成、多様な人財の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。

今期も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と企業風土の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も、柔軟な働き方を可能とする人事関連制度の整備やDX等でのワークライフバランスの実現により、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。(株)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同社への再雇用等により、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、適所適材を図るとともに、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-CT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-CT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	2025 年度末 94.5%	100% (2027 年度末)
管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合	2025 年度末 23.7%	35% (2030 年度末)
新卒社員に占める入社後3年以内の退職率	2023年度新卒入社社員の3か年の退職率 21.9%	20% (2027年度末)
女性活躍推進法に基づく認定取得(えるぼし認定)	2025 年度末 8 社	8 社(2027 年度末)
次世代育成支援対策推進法に基づく認定取得(くるみん認定)	2025 年度末 1 社	3 社(2027 年度末)
KNT-CTアカデミー主催人間力研修対象者に占める受講割合	2025年度末 のべ639名(100%)	毎年 100%
健康経営に関する認定取得	経済産業省 健康優良法人1社 健保連 健康優良企業「銀の認定」5 社	健康優良法人 5社 銀の認定 13 社 (2028 年度末)