

特集
2

価値創造へとつなげる南海グループ人財戦略

一人への投資で、南海版イノベーションの実現へ

■ 人的資本経営に対する考え方

当社グループでは、「人財」を最大の資本として捉え、企業価値創造の源泉は「人」と考えています。その考えのもと「人への投資」を積極的に行い、人的資本経営の取り組みを進めています。

■ 南海グループ人財戦略

当社グループでは、人的資本経営の取り組みをさらに加速させるため、2024年度、経営戦略と連動した「南海グループ人財戦略」を策定しました。当該人財戦略は、人財確保・育成方針と社内環境整備方針から構成されています。人財確保・育成のテーマは「多様な人財と多様な専門性の向上」と「グループ共通の価値観浸透とスキル向上」とし、社内環境整備のテーマは「いきいきと健康に働ける環境づくり」と「イノベーションに取り組む環境づくり」として、これらに基づき各種人事施策を企画・実行していきます。

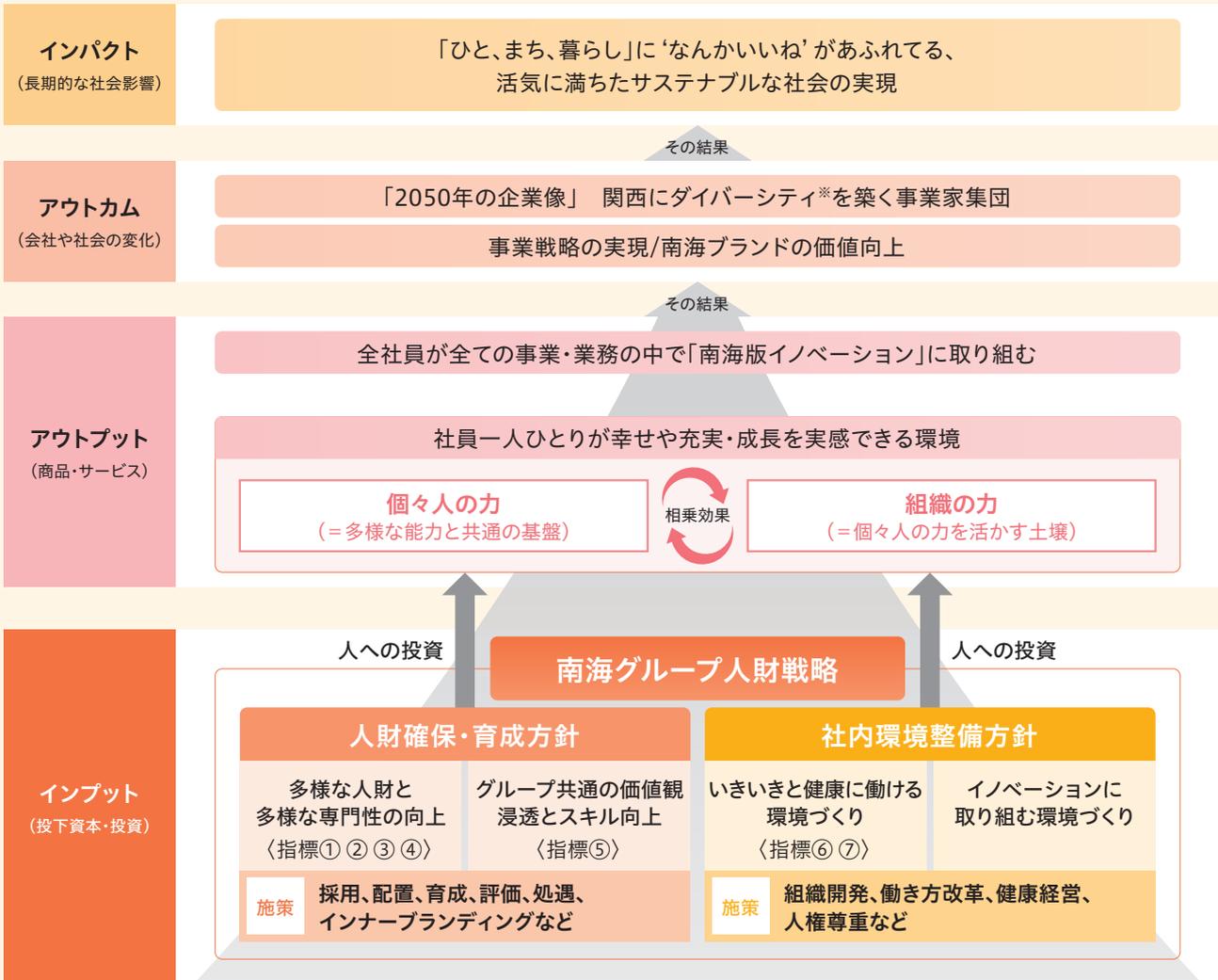
策を企画・実行していきます。

人財戦略に基づく人事施策、つまり「人への投資」を行った結果目指すのは、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です。さらに、多様な人財がいきいきと働ける環境を実現することで、担当事業・業務や役職などにかかわらず、全ての社員が「南海版イノベーション」に取り組む状態を実現したいと考えています。

このように、最大の資本である人と組織を充実させていくことで、事業戦略の実現や持続的な企業価値の向上、当社グループが掲げる「サステナブルな社会」や「2050年の企業像」の実現へとつなげていきたいと考えています。

人財戦略の実践により南海グループで働く人が「なんかいいね」と感じる状態をつくり、社員と会社が共に成長していくことで、社会やお客さまの「なんかいいね」につなげていきます。

南海グループ人財戦略 ～働く人の「なんかいいね」を、社会やお客さまの「なんかいいね」につなげる～



指標①～⑦については、P51「南海版イノベーション」に取り組むための人への投資の表中に記載しています。

人財確保・育成方針、社内環境整備方針についてはこちら https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/05human_resources/human_resource_strategy

特集 2 価値創造へとつなげる南海グループ人財戦略
一人への投資で、南海版イノベーションの実現へ

「南海版イノベーション」とは

「社員一人ひとりが、現在取り組んでいる事業・業務を改めて見つめ直し、大小問わず、社会やお客さまが本当に望んでいることを捉えて実現していくこと」を、当社グループが目指すイノベーションとし、「南海版イノベーション」と呼んでいます。

これに取り組むことで、「事業創造」「既存事業のバリューアップ」「業務改革」などの成果が生まれると考えています。当社グループが目指す姿の実現に向け、全社員が全ての事業・業務で「南海版イノベーション」に取り組んでいきます。

南海グループの目指すイノベーション(南海版イノベーション)

現在取り組んでいる事業・業務を改めて見つめ直し、大小問わず、社会やお客さまが本当に望んでいることを捉えて実現していくこと

1 事業創造

- 新規領域/既存事業の周辺領域での、新ビジネス・サービスなどの開発

2 既存事業のバリューアップ

- 収益・利益の向上 ● 事業構造の見直し ● 顧客満足度・認知度・愛着度などの向上

3 業務改革

- 「事業活動」「事業創造」「既存事業のバリューアップ」への貢献・サポート
- 業務プロセスの抜本的な見直し、時間の有効活用(手間の削減)
- 分かりやすさ・正確さの向上 など



eスポーツ事業



鉄道の係員介助の事前Web申込みサービス

「南海版イノベーション」に取り組むための人への投資

当社グループの人への投資は人財確保・育成方針と社内環境整備方針に基づいて行います。人財確保・育成のテーマを、「多様な人財と多様な専門性の向上」と「グループ共通の価値

観浸透とスキル向上」、社内環境整備のテーマを、「いきいきと健康に働ける環境づくり」と「イノベーションに取り組む環境づくり」とし、これらに対応する施策を実施します。

また、各方針に対応する指標を設定し、その取り組みや達成状況をモニタリングしていきます。

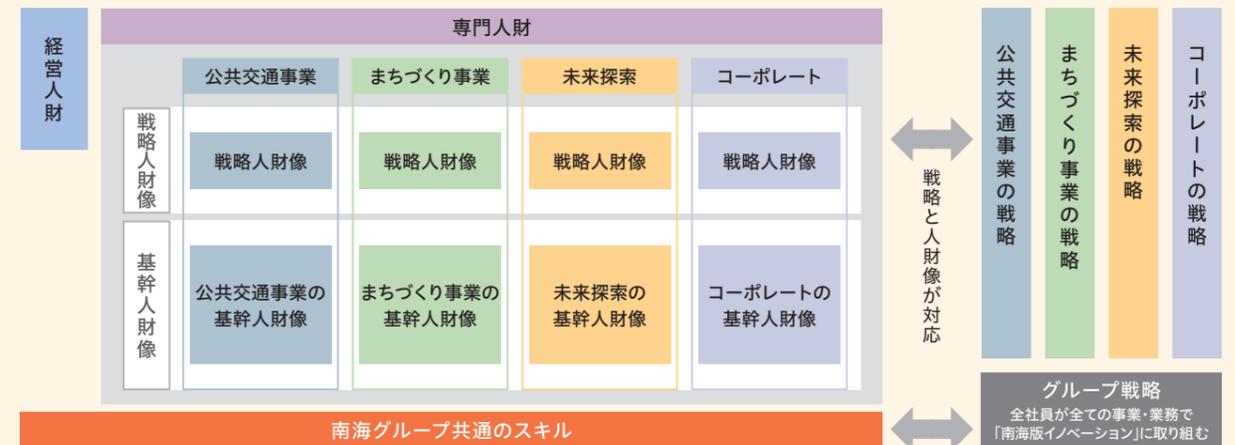
テーマ	施策	指標	目標	実績 (2023年度)
人財確保・育成方針	多様な人財と多様な専門性の向上 ・多様な採用活動 ・キャリア自律の取り組み ・専門スキル向上の取り組み	① 女性管理職比率【連結】 ^{※1}	10%程度まで向上 (2030年度までに)	5.9%
		② 新規採用者に占める女性比率【連結】 ^{※1}	30%程度まで向上 (2030年度までに)	26.5%
		③ マネジメントコース ^{※2} 新卒採用者に占める女性比率【単体】	40%以上を維持 (2026年度まで)	44.8%
		④ キャリア採用の管理職比率【単体】	2021年度時点における水準 (7.4%)以上を維持	11.1%
社内環境整備方針	いきいきと健康に働ける環境づくり ・ES(従業員満足度)向上の取り組み ・働き方改革 ・育児介護への支援 ・健康経営(心身の健康づくり)	⑤ イノベーションスキル習熟度【単体】	目標水準到達者が全体の30% (2026年度まで)	17.6%
		⑥ 年次有給休暇取得率【単体】	90%以上を維持 (2026年度まで)	96.6%
		⑦ 男性労働者の育児休業等と育児目的休暇取得率【単体】	100% (2030年度までに)	91.1%
イノベーションに取り組む環境づくり	・適切なリソース配分(人・時間) ・組織風土づくり (目的志向・心理的安全性など)		現在、テーマに応じた適切な指標を検討中	

※1 当社および連結子会社52社 ※2 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

経営戦略を実現するための南海グループ全体の人財像

当社グループは運輸業、不動産業、流通業、レジャー・サービス業、建設業、その他の事業という多様な事業会社で構成されており、今後それぞれの事業において社会やお客さまの変化に対応して事業を変革していくため、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)の双方を確保・育成していきます。

さらに、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」、主に既存事業・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・育成を強化するため、求めるスキル・経験を「戦略人財像」として定めるとともに、「戦略人財ポートフォリオ」を設定のうえ、確保・育成状況をモニタリングして、事業戦略を実現するための戦力的な取り組みを進めています。



南海グループ全体に必要なスキル

当社グループでは、「南海版イノベーション」に取り組むために全社員が身に付けるべきスキルを「基礎スキル」、今後の事業戦略を推進するためにスキル保有者が増加することが望ましいスキルを「発展スキル」として、それぞれ定めています。

特に発展スキルのうち「事業創造スキル」と「データ活用・デジタルスキル」をもとに、イノベーションに取り組む能力・スキルを示す指標「イノベーションスキル習熟度」を設定しており、目標水準に到達する社員が増加するよう、社員のスキルアップのための施策を実施しています。

