

2024年5月9日

各位

会社名 株式会社西武ホールディングス
代表者 代表取締役社長兼COO 西山 隆一郎
(コード番号：9024 東証プライム市場)
問合せ先 執行役員広報部長 多々良 嘉浩
(TEL.03-6709-3112)

「はたらく人を、ほほえむ人へ。」をスローガンとする「西武グループ人財戦略」を策定 西武グループの経営戦略実現に向けた人財戦略の目標値を設定しました

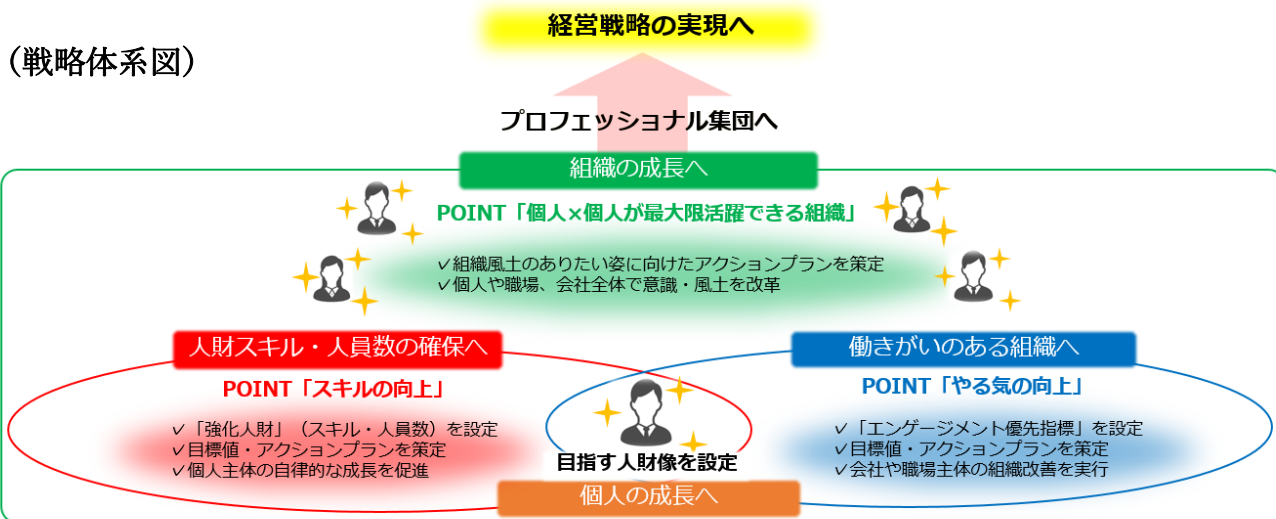
株式会社西武ホールディングス(本社:東京都豊島区、代表取締役社長兼 COO:西山 隆一郎)では、「西武グループ長期戦略 2035」およびそれに基づく2024年度を初年度とする「中期経営計画(2024-2026年度)」の目標達成のために、「西武グループ人財戦略」を策定し、人財戦略の目標値を設定しました。詳細は以下の通りです。

1. 人財戦略策定の背景

当社グループでは、コロナ禍を踏まえグループの体制を刷新し、アフターコロナにおいて企業価値・株主価値の最大化を果たす体制を構築すべく、「各社の機能高度化(専門性強化)」というコンセプトのもと、グループ組織再編を実行しました。これにあわせて各社の専門性に応じて「プロフェッショナル集団」となるべく、2023年3月に「はたらく人を、ほほえむ人へ。」の人財戦略スローガンのもと「西武グループ人財戦略 基本コンセプト」を策定し、2023年度より人財情報の可視化など人財戦略の基盤を整備するとともに、本策定に向けて具体的なアクションプランを検討してまいりました。そして2024年3月、西武グループの経営戦略の実効性を高め、戦略目標を達成するために、経営戦略の重要な要素として「プロフェッショナル集団」に向けた「西武グループ人財戦略」を策定しました。今回策定しました人財戦略により、「西武グループ長期戦略 2035」および「中期経営計画(2024-2026年度)」を力強く実行し、目標を達成してまいります。

2. 西武グループ人財戦略 戦略体系図

このたび策定しました「西武グループ人財戦略」は、以下の戦略体系図に基づき、グループ全体およびグループ各社において経営戦略目標の達成を意識しながら、戦略上取り組み優先度の高いスキルと必要人数の確保を目指し「人財スキル・人員数の確保」のための取り組みを実行するとともに、スキルが最大限発揮される「働きがいのある組織」に向けた取り組みを実行し、「個人の成長」を促進していきます。そのうえで「個人×個人が最大限活躍できる組織づくり」を行うことで、「プロフェッショナル集団」を目指していきます。



3. 人財スキル・人員数の確保へ

経営戦略実現に向けて必要なスキルを確保することを基本として、戦略体系図に基づき、既存社員の自律的な育成支援に加え、新規やキャリア採用などを通じて「人財スキル・人員数」を確保していきます。戦略目標達成のために、特に取り組み優先度の高いスキルを「強化人財」として設定しました。「デジタル経営」のより一層の推進を企図し、グループ共通の強化人財として、2026年度までに「DXリーダー」を300人確保していきます※1。株式会社西武ホールディングスでは、グループ経営を力強く推進し、グループの経営戦略目標を確実に達成するため、「経営企画人財」を確保していきます。西武鉄道株式会社では、「住みたい沿線」「訪れたい沿線」を実現し、安全・快適な輸送を継続するとともに、沿線価値向上に主体的役割を担うため、「鉄道計画人財」や「沿線活性化人財」を確保していきます。株式会社西武・プリンスホテルズワールドワイドでは、MC契約を主として、スピード感をもって観光大国実現に貢献するとともに、世界で勝負できるホスピタリティを向上させ、非日常体験を提供していくため、「GM人財(総支配人候補)」を確保していきます。株式会社西武リアルティソリューションズでは、「まちづくり」を通じて、様々な角度から不動産に付加価値をつけ、総合不動産業への進化を遂げるため、「AM人財」や「開発人財」を確保していきます。

また「強化人財」をはじめとする従業員の人財育成に際し、個人主体の自律的な成長を促進していくためのツールとして「SEIBU ACADEMY」(セイブ アカデミー)を積極的に展開します。「SEIBU ACADEMY」ではまず、グループ従業員向けの「教育・育成カリキュラム提供」として、公開講座や通信講座などの自己啓発プログラムの提供に加え、オンライン学習サービスや社内講師、経営者レクチャーなどを提供していきます。また、「バッジ制度に基づくスキル獲得促進」として、「SEIBU Smile バッジ」を導入し、あらかじめ設定した要件を満たした従業員に対し、スキル認証バッジを進呈するなどして、グループ従業員のスキル獲得意欲を高めていきます。さらに従業員の「キャリアサポート」としてキャリアコンサルタントなどの相談員がキャリアビジョン、スキル獲得を支援することで、従業員のキャリア形成を後押ししていきます。これらの取り組みを推進しながら、以下の目標値の達成を目指し、人財確保を図っていきます。

※1 詳細は2024年3月28日付ニュースリリース「デジタル経営実現に向け、西武グループ DX 人財育成計画を策定

グループ約20,000人の「デジタル活用人財」を牽引する300人超の「DXリーダー」を育成します」をご覧ください。

(目標値)

戦略体系図	項目	目標	目標値	対象会社	達成時期
人財スキル 人員数の確保	グループ共通 強化人財	DXリーダー	300人	西武ホールディングス、 グループ主要会社 本社部門	2026年度
	グループ主要4社 強化人財	経営企画人財	40人	西武ホールディングス	2033年度
		鉄道計画人財	20人	西武鉄道	2026年度
		沿線活性化人財	30人	西武鉄道	2026年度
		DX人財	80人	西武鉄道	2026年度
		GM(総支配人候補)	100人	西武・プリンスホテルズ ワールドワイド	2035年度
		AM人財	30人	西武リアルティ ソリューションズ	2026年度
		開発人財	70人	西武リアルティ ソリューションズ	2026年度

4. 働きがいのある組織へ

スキル確保と並行し、スキルが最大限発揮される「働きがいのある組織」をつくっていくため、戦略体系図に基づき、働きがい(エンゲージメント)調査を実施し、その結果や従業員の声などを参考にしながら働きがい向上のための課題を明確化し、「エンゲージメント優先指標」を定め、それに基づくアクションプランを実行していきます。具体的には「インナーコミュニケーション」の観点から、経営陣と従業員の座談会や社内インターンシップ、社内レクリエーションなどを実施します。また公募型制度や FA 制度のさらなる推進や、一般従業員向けの評価制度改革を推進します。さらに健康経営やカフェテリアプラン導入、働く施設環境の整備なども進めることで、以下の目標値に向かって働きがいのある組織づくりを進めていきます。

(目標値)

戦略体系図	項目	目標	目標値	対象会社	達成時期
働きがい向上	エンゲージメント	エンゲージメントスコア・レーティング(※2)	スコア58以上 レーティングA以上	国内全社	—

※2…株式会社リンクアンドモチベーションの提供するエンゲージメントサーベイ結果に基づくスコア・レーティング

5. 組織の成長へ

スキルの確保とスキルが最大限発揮される「働きがいのある組織」により個人としての成長と成果を促進します。その上で、組織として最大限の成長と成果を実現するため、「個人×個人が最大限活躍できる組織」づくりを進めていきます。イノベーションを創出できる組織を将来的なありたい姿として描きながら、組織の中において多様性がメリットであると感じられる組織づくりを目指し、経営陣などからの継続的な発信を強化するとともに、多様性が成功に繋がるようなチームビルディングワークショップやグループ横断プロジェクトなど、従業員の成功体験を通じて、「組織の成長」にむけて取り組んでまいります。

以上を戦略の柱に据えて、「西武グループ人財戦略」に関する目標値を達成するとともに、西武グループの経営戦略目標を確実に達成すべく、スピード感をもって各施策に取り組んでまいります。

■ サステナビリティについて

・西武グループの「サステナビリティアクション」

西武グループの経営理念である「グループビジョン」に基づき、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを「サステナビリティアクション」として推進しています。特に、社会課題や当社の事業環境を踏まえて、特に取り組むべき6つのマテリアリティ(重要テーマ)を設定し、各種取り組みを進めています。

詳細ページ: <https://www.seibuholdings.co.jp/sustainability/>

【ご参考】

「西武グループ人財戦略 基本コンセプト」期間におけるこれまでの主な取り組み

(1) タレントマネジメントシステムの導入

2023 年度より主要 4 社においてタレントマネジメントシステムを導入しました。2023 年度につきましては、従業員の
人財データを整備しつつ、従業員の適性診断や評価など一部活用を開始しました。2024 年度以降、グループ従
業員のスキルなど「人財の見える化」を進めるとともにグループ各社に導入を推進してまいります。

(2) 働きがい(エンゲージメント)調査の実施

2023 年度に、当社グループでは初となる働きがい(エンゲージメント)調査を主要 4 社にて実施しました。その結果
をふまえ、会社領域、職場領域ごとに課題を整理し、改善にむけたアクションプランを策定・実行しています。2024
年度からは国内のグループ全社にて本調査を実施し、足元の課題を把握するとともに、課題解決に向けたアクショ
ンプランを実行し、グループ一丸となって従業員の働きがい(エンゲージメント)の向上を推進します。

(3) 公募型制度の導入

従業員が希望するキャリアを実現する機会の創出、人財の適所適材な配置の実現を目的とした「西武グループ公
募型制度」を 2023 年度より導入し、西武グループ全社を対象に公募型による異動を開始しました。

西武鉄道株式会社や株式会社西武ライオンズをはじめ、グループ各社から募集を行い、多くの従業員が応募しま
した。今後も公募型による異動などにより、グループ従業員のキャリアビジョン実現、適所適材な配置を実現してま
いります。

(4) 働く施設環境の整備

従業員が働く施設の環境整備を計画的に実施しています。今後も従業員の働きがい(エンゲージメント)向上や健
康経営の観点からスピード感をもって働く施設環境の整備を進めてまいります。



(2024 年 4 月にリニューアルした西武鉄道本社ビル食堂)