HUMAN CAPITAL REPORT 2024

レクストホールディングス株式会社

CONTENTS

Chapter 1 | 人的資本経営の考え方

1.TOP MESSAGE …… 03
2.グループ全体像
　経営理念 …… 05
　ミッション …… 06
　コーポレート・ビジョン …… 06
　会社概要 …… 07
3.グループ会社一覧 …… 08

Chapter 2 | 当社の人的資本経営

1.職場環境の整備と社員の定着 …… 11
2.当社のコンプライアンス …… 21
3.コストと生産性 …… 23
4.採用と育成 …… 27
5.ダイバーシティ経営 …… 35
6.当社の安全管理 …… 38
7.重要ポストと後継者 …… 39

Chapter 3 | ISO：人的資本経営の施策

1.採用・オンボーディング …… 45
2.風土・育成 …… 47
3.キャリア …… 50

Chapter 1

人的資本経営の考え方

1.TOP MESSAGE …… 03

2.グループ全体像

経営理念 …… 05

ミッション …… 06

コーポレート・ビジョン …… 06

会社概要 …… 07

3.グループ会社一覧 …… 08

4.人的資本の考え方 …… 09

Theme 1

当社の人的資本経営

レクストホールディングスは「人を財産に」という考えのもと、人的資本経営を重視しています。ナレッジの蓄積を重要課題とし、目利きと経験の積み重ねを通じて、組織と人財間の信用と信頼を築く文化を醸成しています。経営戦略として、ナレッジマネジメント、ダイバーシティ経営、生産性 向上、サステナブルな経営を掲げ、社員の定着を通じた技術と経験の継承に注力しています。

採用では「自律自走」できる人材を重視し、自発的に動ける人を求めています。育成面では、組織の風通しを改善し、上下関係なく意見を言い合える社風を目指しています。リバースメンターシップやCVC制度を通じて、社員の成長と組織への貢献を促進しています。これらの取り組みにより、人の成長が企業の成長と成果につながるという信念を実践しています。

MESSAGE

Theme 2

レクストホールディングスにとっての 人的資本経営の重要性

当社グループは「自律自走」をキーワードとして、ナレッジマネジメントの推進やエンゲージメントの改善により社員の自律性と主体性にアプローチを続けてきました。それぞれの会社、あるいは それぞれの社員の個性を尊重し活かす、「疎結合型共同体」であることが当社グループのアイデンティティのひとつですが、自律性と主体性を備えた社員であれば、それぞれの個性同士で化学反応を起こすことができます。

社員の定着を通じた経験や知識の蓄積と共有、そして社員や会社が起こす化学反応が、当社グループの競争力の源泉となっています。

Theme 3

当社の人的資本経営の展望

私たちレクストホールディングスの人的資本経営は、「ZERO to 浪漫」という理念のもと、さらなる飛躍を遂げていきます。ナレッジの蓄積と継承を大切にしながら、多様性を尊重し、生産性を高めていく。これが私たちの目指す道筋です。

「自律自走」型の組織づくりを進めることで、社員一人ひとりの主体性と創造性がより一層輝くはずです。そして、「疎結合型共同体」という私たちならではの強みを活かし、どんな環境の変化にも柔軟に対応できる組織に進化していきます。失敗を恐れずに挑戦する文化。それこそが、私たちのイノベーションの源泉であり、持続的な成長への鍵なのです。

経営理念 Management Philosophy

ZERO to 浪漫

「ZERO to 浪漫」といった理念には
我々はどんな現状からでも、夢や可能性に挑戦し、
多くの成果と経験を獲得し、次の世代の夢や可能性へと繋げていく。
というビジョンが掲げられております。

仲間の夢は、私たちの夢、組織の持つ夢や希望の集合体を私たちは「浪漫」と呼んでおります。
私たちは、経営資源、個人としての知識、経験など殆ど何もないZEROからスタートしました。
スタートアップ時からあったのは、仲間と共に描いた夢とその人生を生きる決断だけです。

私たちにとって、理想とする頂きは、どんな現状からでも、
自分の夢と仲間の夢を共に実現することなのです。
そのような経験から、私たちは、レクストらしい「ZERO to 浪漫」という経営理念を掲げました。

グループ全体像

MISSION
ミッション

会社を創る会社

レクストホールディングスの存在意義であり、
新しい事業に挑戦し続け、次世代リーダーを創出します。

CORPORATE VISION
コーポレート・ビジョン

グループ内に複数の会社があって、お互いが競い合い、
助け合い、そして自分の夢だけでなく、仲間や後輩の夢を実現すべく

共に尽くせる関係性を築きます

グループ全体像

会社概要 Company

社名	レクストホールディングス株式会社 (REXT HOLDINGS Co.,Ltd.)
本社所在地	〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町三丁目5番13号
代表者	代表取締役　小栗 拓也
設立	2016年4月1日
資本金	7,000万円
売上高	133億9,000万円(2023年12月31日現在)
営業利益	8億1,200万円(2023年12月31日現在)

グループ会社一覧

株式会社 REGATE

着物・食器・切手・ブランドバッグ・ジュエリーなど中古品の買取を行っています。お客様や家族の思い出がたくさん詰まっているものだからこそ、その価値をしっかりと見出し次の人につないでいます。

株式会社 IZA

グループ会社の広告、サービスPR業務を行っています。SEO対策、広告運用、コンテンツクリエイティブなど、インターネットマーケティングを中心に様々な形で各事業の広告活動を担っており、サービスとお客様を繋げるプロモーションを展開しています。

株式会社 日晃堂

骨董・古美術の買取査定を行っています。鑑定士が1点1点丁寧に査定を行い、価値に見合った買取価格をご提示する確かな目利きでお客様から信頼を得ています。

株式会社 レクストシェアードサービス

総務・経理などグループ会社のバックオフィス業務を担当。採用活動を行う人財部や社内研修の開発を行う研修部なども所属しています。

株式会社 レクストカスタマーサービス

コールセンター運営、コンプライアンスチェックなどを行い、REGATEの買取サービス「FUKUCHAN」をはじめ、グループ会社のサービス受付・顧客管理を行います。お客様とのファーストコンタクトを担う重要な部署です。

株式会社 レクストロジスティクス

グループ会社のバイヤーが買い取った商品の管理、真贋チェックなどを行い、全国の販売先へ出荷。高い商品知識をもとに日々業務に取り組んでいます。

株式会社 レクストラボ

グループ会社の課題をヒアリングし、ITの力で最適な解決方法を提案・実現しています。またAIを用いたシステムの開発に積極的に取り組んでおり、「AIによる自動画像生成アプリ」などユニークなオリジナル製品を生み出しています。

rext

個性の尊重

各々の独立性や自主性を互いに認め合う各カンパニーは、それぞれ個性あるカラーを持ち、
異なったカラーの違いを寛容的に受け入れることができる多種多様な存在です。
そして、それぞれのカンパニーを構成しているのは、その組織で働く従業員です。

私たちは、働く仲間に対しても、それぞれ個性あるカラーを認め、
異なったカラーの違いを寛容的に受け入れることができます。
各々が自分らしく、個々に生きがいを感じる日々こそ、かけがえのない人生となることでしょう。

個性の尊重は、私たちのアイデンティティであり、それぞれの違いを認め、
お互いの良いところを引き出し合う関係こそが、ZEROから生み出す源になると考えております。

Chapter

2

当社の人的資本経営

職場環境の整備と社員の定着 …… 11
当社のコンプライアンス …… 21
コストと生産性 …… 23
採用と育成 …… 27
ダイバーシティ経営 …… 35
当社の安全管理 …… 38
重要ポストと後継者 …… 39

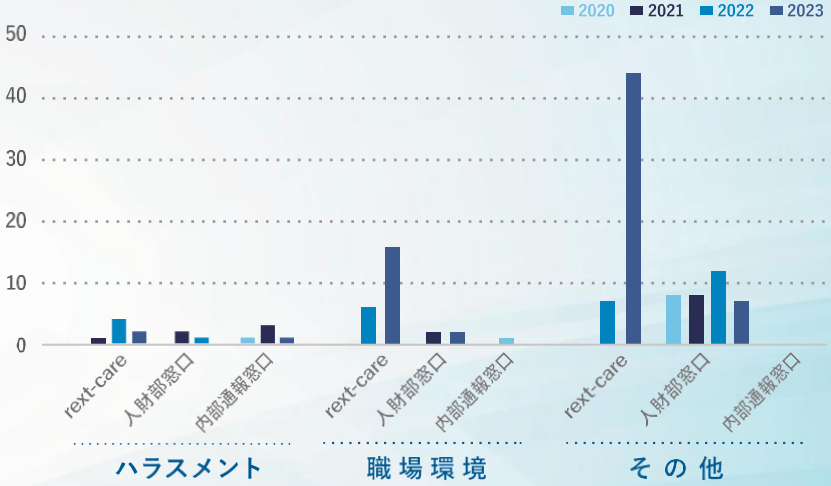
❶提起された苦情の種類と件数

当社グループでは、人財の流出を防いで長期的に働ける環境作りの一環として
管理部門を主幹とする社内窓口を設置し、社員が気軽に相談できる体制を構築しております。

2020年より内部通報規程に基づく「内部通報窓口」を設け、通報者等の秘密及び個人情報等を保護しつつ会社の不正行為の未然防止や早期発見及び是正を図ることで、コンプライアンス経営の強化に努めております。

また、2021年より**キャリアドック制度**を導入し、社員が人事へ自身のキャリアについて気軽に相談できるようになり、社員の職種変更意欲をサポートすることでグループ全体での適材適所を実現しております。

さらに、社内コンシェルジュサービスとして総合窓口「rext-care」を設置し、社員の要望や相談を幅広く吸い上げることで問題解決まで導きます。



相談窓口に対する低い認知度が離職の予兆を把握する障壁となっておりました

2023年より入社時や新入社員研修の中で制度説明を実施して認知度が高まり
23年度の相談件数が前年度から大幅に増加した一方で予兆の把握と改善に繋がっております

❷ 内部異動数

毎年1月に全社員を対象とした人事異動希望アンケートによる「キャリアチェンジ自己申告制度」を導入しております。

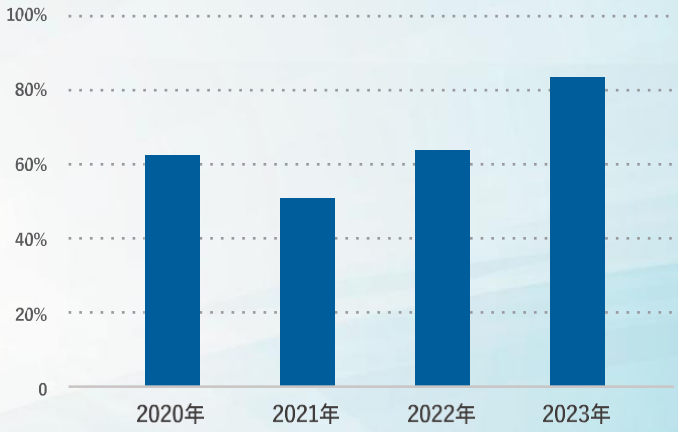
異動を希望する社員の中で

1
入社3年未満かつ
25歳以下の者

2
同一部署に
配属となって
3年以上の者

3
異動希望理由が
ハラスメントや
人間関係
などによる

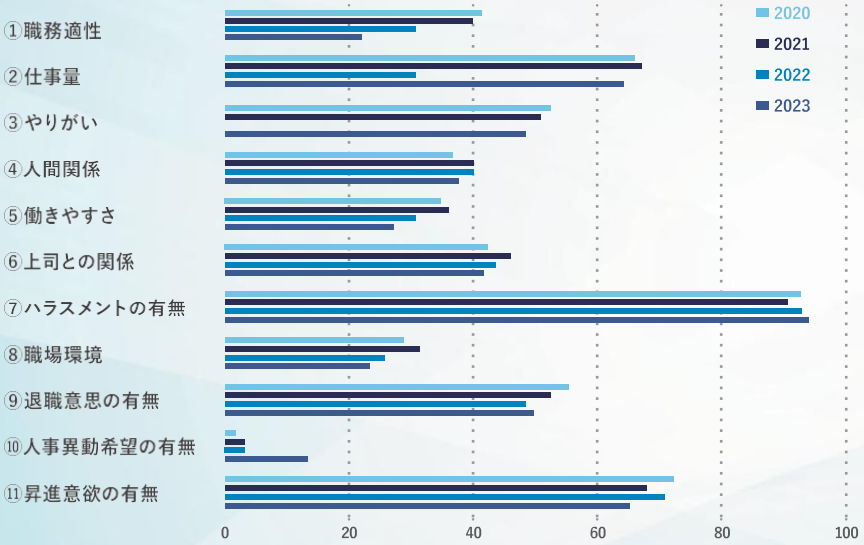
といった条件に該当する者は重点的に機会の多様化を図っており、
積極的に異動が実現できるようにしています。



年々、内部異動数が増加傾向にありますが、これは当社グループのキャリアチェンジの考えを反映して
社員の機会の多様化を踏まえた再配置の結果であり、グループ内で社員の定着が進んでいるものと考えております。

❸エンゲージメント

自己申告と合わせて社員のエンゲージメントサーベイを実施しています。
全11項目を5段階で評価してもらい、その結果を踏まえて、社員の適材適所の配置や人間関係を含む職場環境の健全化を図ります。



人財部から評価が低い社員への個別面談を通じて、部署異動や職場の人間関係の見直し等の社員の評価を高める施策を打ち出して改善に努めております。

❹健康・安全研修の受講割合

さらに

全従業員に対して年1回の「ストレスチェック」を義務付けており、高ストレス者には産業医との面談を実施させてストレス緩和の機会を増やしております。

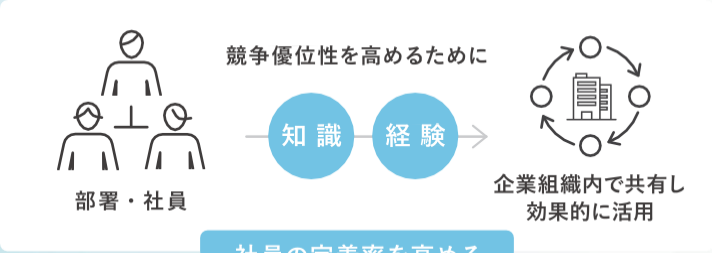
全従業員の受講を義務付けておりますが、毎年若干名の社員が未回答となっており、全社員のストレス状況把握のため管理部門から催促等を実施して回答率100%を目指しております。

❺従業員の定着率・離職率

当社では相談窓口の設置やハラスメントの撲滅、ガバナンスの強化等により高い定着率を維持し続けております。
当社は、競争優位性を高めるために部署や社員が蓄積した知識や経験を企業組織内で共有し効果的に活用することが必要であると考えおり、
そこで社員の定着率を高めることで長期的なナレッジマネジメント体制の維持ができると考えております。

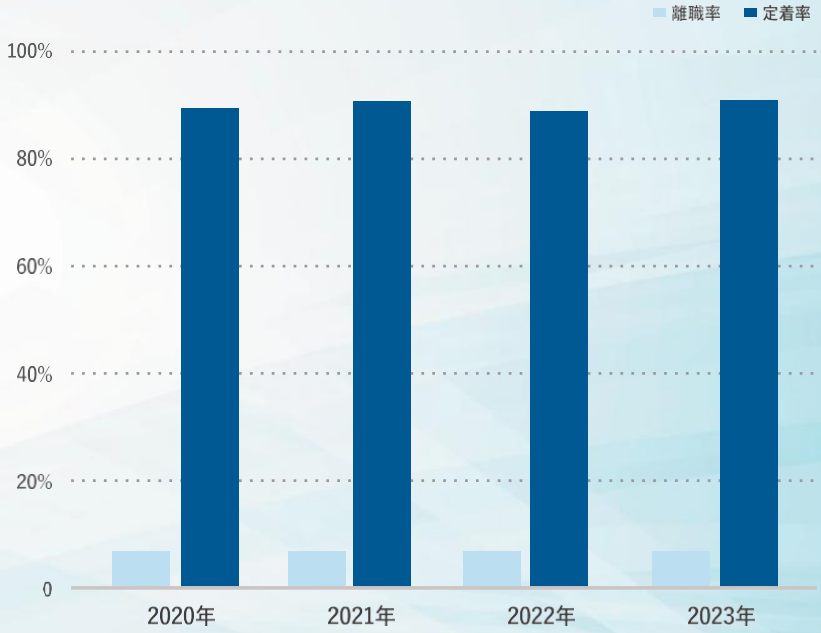
相談窓口の設置 ― ハラスメントの撲滅 ― ガバナンスの強化

高い定着率を維持



||

長期的なナレッジマネジメント体制の維持



❻痛手となる自発的離職率・離職の理由

これまで主な離職理由として家庭（介護や出産等）が起因する事例が多数を占めておりましたが、2021年頃より業務内容を理由とする退職が増加しております。この背景として、コロナウイルスの自粛解禁に伴って本来目指していた業界に再挑戦する事例や地元志向の価値観を持ち全国転勤に難色を示す新入社員の増加が考えられます。社員の価値観の変化を捉えつつ、今後も相談窓口等を通じて退職の予兆を確認していきます。

これまで･･･

介護や出産等が起因する事例

2021年頃より

コロナ
ウイルスの
自粛解禁が
背景による

業務内容を理由とする退職が増加

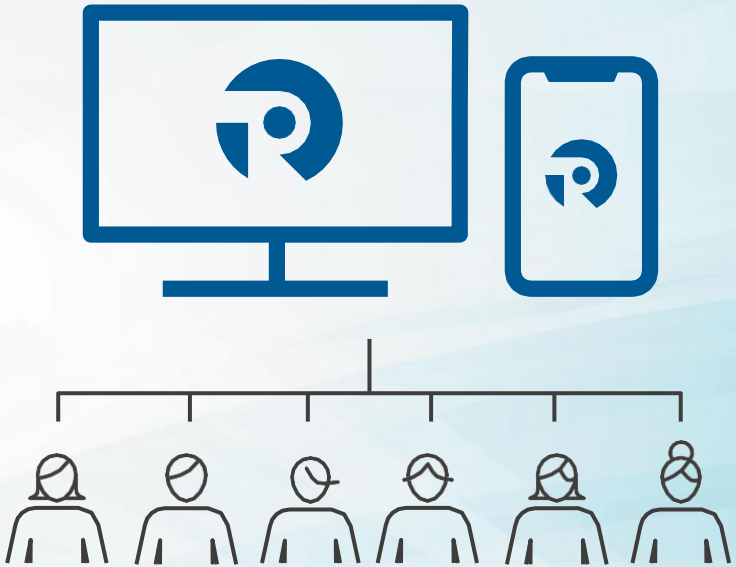
また、採用の難しいエンジニアやクリエイター等の専門的なスキルを有するスペシャリストの長期定着も課題の1つであり、専用の評価制度の設定や働き方の見直しを検討しております。

	2020年	2021年	2022年	2023年
痛手となる自発的離職率	0%	0.4%	0.3%	0.8%
離職理由				
① 業務内容	7%	33%	39%	30%
② 家　庭	83%	44%	31%	33%
③ 待　遇	0%	0%	3%	2%
④ 理　念	0%	0%	0%	0%
⑤ 風　土	0%	11%	6%	2%
⑥ 定　年	0%	0%	0%	0%
⑦ 働き方	7%	0%	6%	20%
⑧ 人間関係	0%	6%	0%	2%
⑨ インターン終了	0%	0%	0%	2%
⑩ その他	3%	6%	17%	9%

❼倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合・研修への参加率 従業員当りの研修受講時間・カテゴリー別の研修受講率

当社では毎年役員を含む全社員を対象に自社e-ラーニングシステムを使用した
コンプライアンス研修を実施し、全社員にコンプライアンスを
遵守するよう意識付けを行っております。
そして対象者全員が受講を完了させるため、
受講期限が迫ると未受講の社員に向けて催促を行います。

さらに入社時期によって対象となるe-ラーニングのコンテンツを分けており、
全社員が受講するハラスメントやコンプライアンス研修の他に、
新入社員向けにはビジネスマナー等のコンテンツを追加しております。



職場環境の整備と社員の定着

❼倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合・研修への参加率・従業員当りの研修受講時間・カテゴリー別の研修受講率

KPIとして受講率100%を掲げており、「全従業員」を対象とするコンテンツは毎年KPIを達成しております。

全従業員用

マタニティハラスメント防止コース

- 職場のマタニティハラスメントとは？
- マタハラが問われるケース
- 職場でマタハラやパタハラを起こさないために

最新事例に学ぶ企業倫理・コンプライアンス実践コース

- いまコンプライアンスに求められること
- コンプライアンス活動を見直すための5つの視点
- ケーススタディ 最新事例に学ぶ職業倫理

セクシュアル・ハラスメント防止コース

- セクハラとは何か
- セクハラと法規制
- 職場の風土を見直す
- セクハラを起こさないために

2020年	受講率	100%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約6時間
2021年	受講率	100%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約8時間
2022年	受講率	100%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約11時間
2023年	受講率	100%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約16時間

❼倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合・研修への参加率・従業員当りの研修受講時間・カテゴリー別の研修受講率

算出式の関係で毎年受講率が70%前後で推移しておりますが、実際は、対象となる入社2年目以降の社員は全員受講を完了しており目標を達成できております。

既存社員用

- セクシュアル・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- 職場ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- 企業倫理・コンプライアンス

2020年	受講率	68%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約2時間
2021年	受講率	73%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約3時間
2022年	受講率	64%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約3時間
2023年	受講率	66%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約5時間

職場環境の整備と社員の定着

❼倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合・研修への参加率・従業員当りの研修受講時間・カテゴリー別の研修受講率

算出式の関係で毎年受講率が20%前後で推移しておりますが、入社時の段階で受講を必須化しているため、実際は対象となる社員全員が受講を完了しております。

内定者・第二新卒・既卒・中途入社社員用（入社時25歳以上）

- セクシュアル・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- 職場ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- 企業倫理・コンプライアンス
- CSR（企業の社会的責任）
- これだけはおさえておきたい仕事の覚え方基本コース
- 社会人としての心構え
  - ・心構え①「働くとは？」・心構え②「ホウ・レン・ソウ編」
  - ・心構え③「時間管理編」
- 基本のビジネスマナー
  - ・ビジネスマナーのポイント・訪問応対編・来客応対編・飲食接待編

2020年	受講率	19%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約2時間
2021年	受講率	25%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約2時間
2022年	受講率	29%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約2時間
2023年	受講率	28%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約2時間

❼倫理とコンプラ研修を受けた従業員割合・研修への参加率・従業員当りの研修受講時間・カテゴリー別の研修受講率

算出式の関係で毎年受講率が10%前後で推移しておりますが、入社時の段階で受講を必須化しているため、実際は対象となる社員全員が受講を完了しております。

内定者・第二新卒・既卒・中途入社社員用（入社時26歳以上）

- セクシュアル・ハラスメント
- マタニティ・ハラスメント
- 職場ハラスメント
- パワー・ハラスメント
- 企業倫理・コンプライアンス
- CSR（企業の社会的責任）

2020年	受講率	13%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約1時間
2021年	受講率	2%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約1時間
2022年	受講率	7%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約1時間
2023年	受講率	7%
	平均受講時間（受講者当たりの）	約1時間

❽懲戒処分の種類と件数

しかし、社員の教育に力を入れつつも、2022年には懲戒処分相当の事例が3件発生したため、
2023年からは自社コンテンツの見直しを図り、コンプライアンス違反となる対象やリスクを全従業員でより一層共有できるようにしております。

譴責・減給

2020年
2021年
2022年
2023年
0件

出勤停止 降格降給

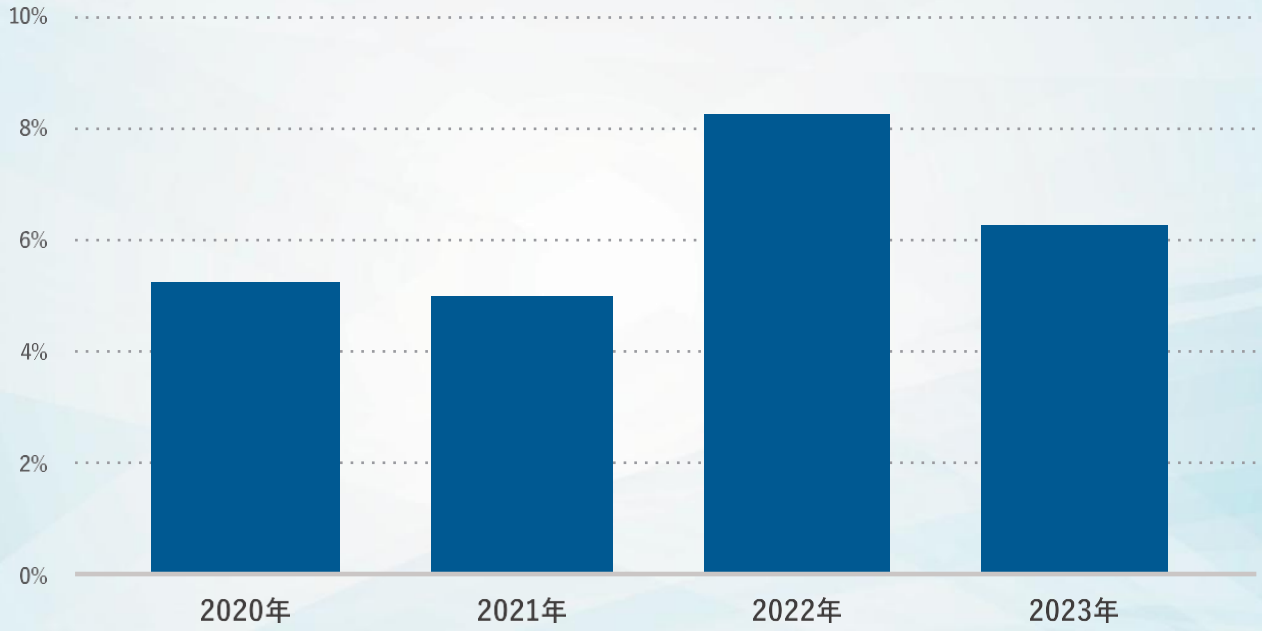
2020年
2021年
2022年
2023年
0件

諭旨解雇 懲戒解雇

2020年
2021年
2022年
2023年
3件

❾自発的離職率

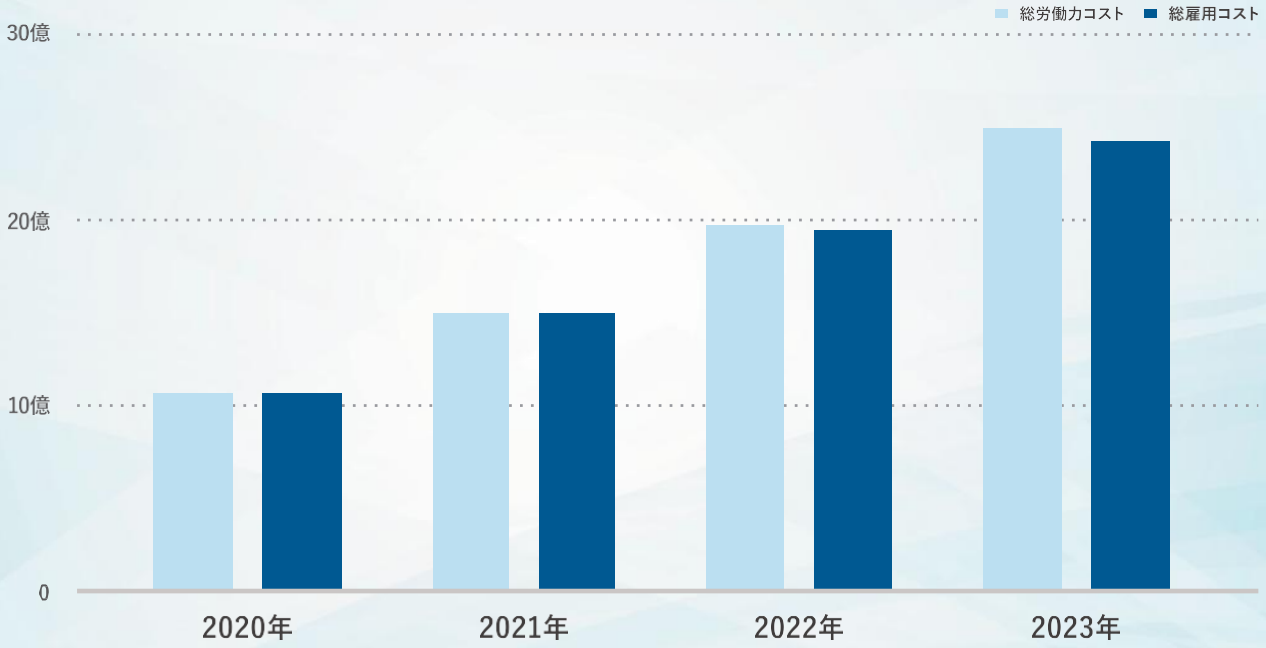
また、処分を下される社員には将来性を考慮し、上長から諭し本人にも納得いただいた上で自主退職いただいております。



※正社員のみの数値を算出

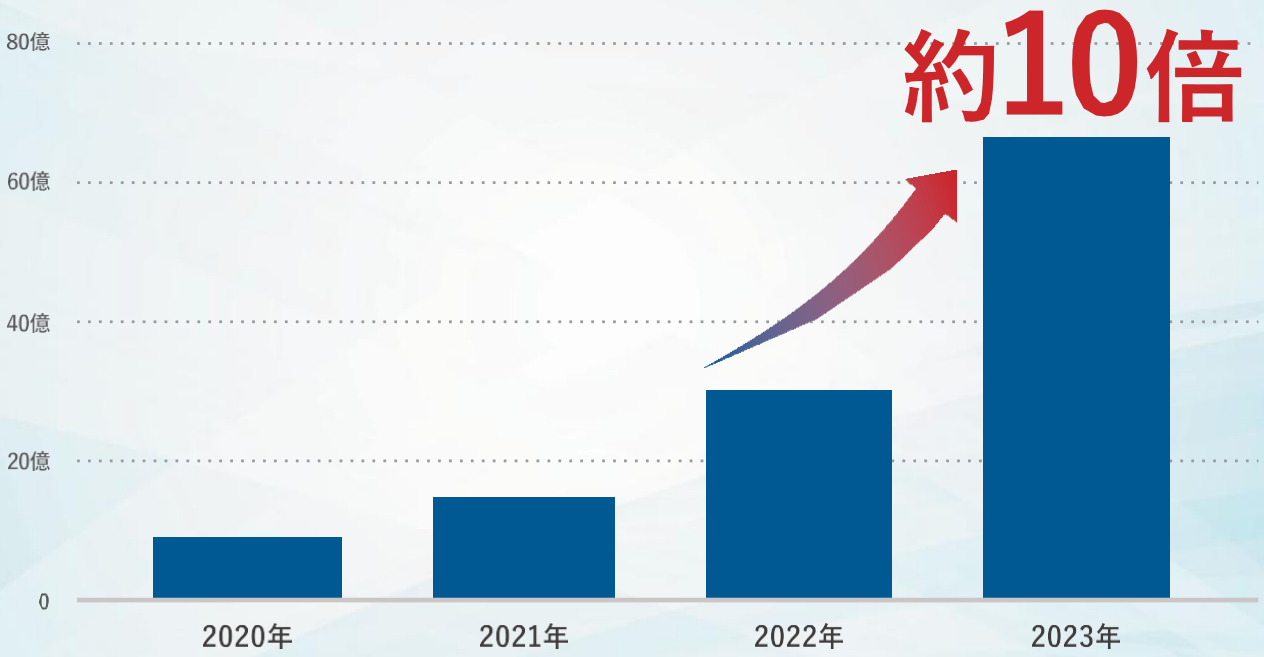
❶総労働力コスト・総雇用コスト

当社グループの事業は急速に拡大しており、2020年と比較して2023年では総労働力コスト及び総雇用コストともに2.5倍に増加しております。



❷外部労働力コスト

「会社を創る会社」の理念の下で各グループ会社による業務の内製化を推進しておりましたが、
2022年以降事業の急拡大に伴い2020年から比較して2023年は約10倍増加しております。



❸独立事業主・派遣労働者

また、社内に弁護士や公認会計士等の国家資格を持つ社員を有しているため専門業務を自社内で賄うことができる一方で、
社員の生産性向上の一環として個人事業主の使用が増え、特に2023年は前年と比較して5倍に増加しております。

独立事業主

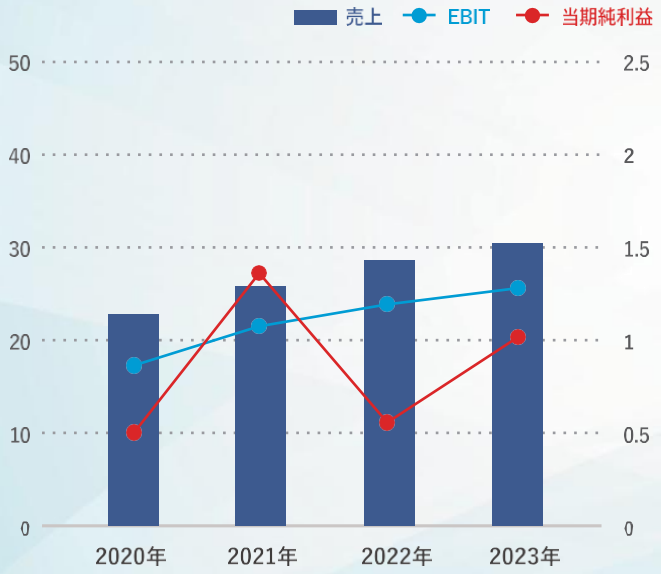
	2020年	2021年	2022年	2023年
司法書士	1件	1件	2件	3件
行政書士	1件	1件	1件	1件
税理士	1件	1件	1件	1件
弁護士	0件	0件	0件	0件
個人事業主	1件	0件	4件	23件

派遣労働者

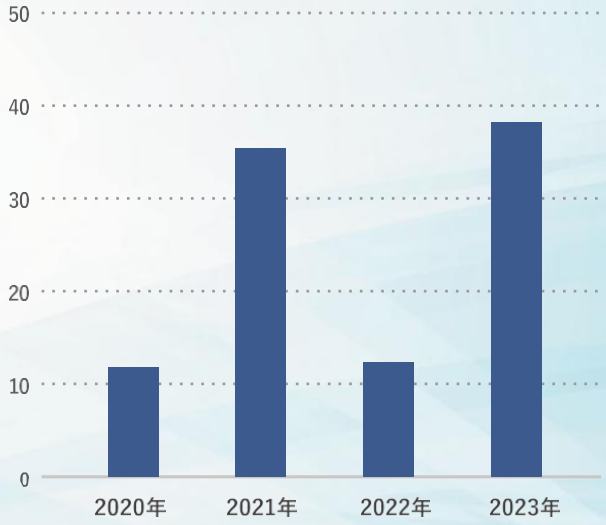
	2020年	2021年	2022年	2023年
派遣社員	2件	1件	33件	11件
コンサル	0件	7件	11件	22件
司法書士	0件	0件	0件	0件
社労士	1件	1件	1件	1件
税理士	0件	1件	1件	0件
弁護士	1件	1件	1件	1件
産業医	4件	3件	3件	3件

❹従業員一人当りの業績・人的資本RoI

従業員一人当りの売上・EBIT・当期純利益



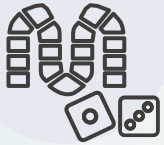
人的資本RoI



❶募集ポスト当りの書類選考通過者

当社は新卒採用に力を入れており、応募者を5つ（ゲーム選考・グループ面接・適性検査・個別面接・役員面接）の選考過程を通じて採用しております。
コロナ禍の2021年以降、応募数が2,000名を超える一方で、当社の社風への共感を示す人財や「自律自走」の人物像を体現できる人財といった点等を考慮し厳選した結果が選考通過率に表れております。

ゲーム選考



グループ面接

適正検査

個別面接

役員面接

中途採用に関しても、4段階（人事面接・現場面談・バックグラウンド調査・役員面接）を実施して
当社の社風にあいつつ、高いスキルや経験を有する社員の採用に努めております。

人事面接

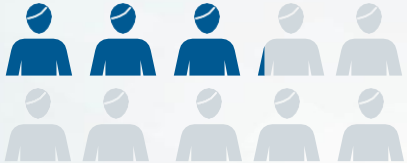
現場面談

バックグランド調査

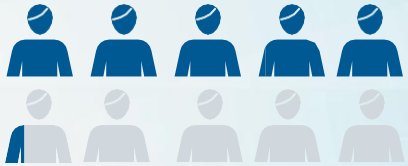
役員面接

❷新卒採用　総合職

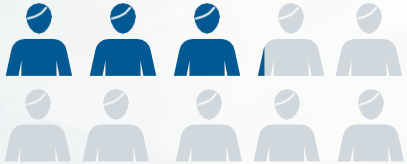
2020年
31%



2021年
53%



2022年
31%



2023年
24%

❸中途採用

	2020年	2021年	2022年	2023年
法務 コンプライアンス	50%	0%	0%	25%
営業事務	0%	50%	47%	64%
総　務	60%	58%	0%	39%
人　事	57%	0%	30%	33%
財　務	67%	0%	100%	100%
経　理	0%	0%	20%	41%
広　報	50%	60%	29%	64%
経営企画・政策秘書	30%	100%	0%	0%

	2020年	2021年	2022年	2023年
内部監査	0%	100%	100%	63%
SCM	33%	36%	55%	67%
ECセラー	53%	100%	0%	0%
レクストシェアード サービス	33%	0%	0%	0%
プロジェクト マネージャー	60%	88%	50%	50%
フィールドバイヤー	36%	50%	67%	0%
コールセンター マネージャー	0%	50%	0%	0%
コールセンター オペレーター	22%	37%	36%	38%

	2020年	2021年	2022年	2023年
店舗スタッフ	18%	78%	0%	50%
WEBデザイナー	0%	0%	0%	36%
WEBディレクター	54%	64%	77%	40%
IPO経営企画	0%	0%	0%	45%
IPO法務	0%	0%	0%	50%
IPO財務	0%	0%	33%	83%
司法書士・社労士・ 行政書士	0%	0%	0%	57%

❹採用にかかる平均日数

また、選考日数が年々増加しておりますが、当社で活躍できる優秀な人財を確保するため、
当社の社風や求めている人物像に合致する学生であるかを選考に時間をかけて精査しています。

新卒採用

2020年	2021年	2022年	2023年
25日	29日	34日	50日

中途採用

2020年	2021年	2022年	2023年
26日	33日	28日	38日

❺採用社員の質

当社では、選考時に適性検査システムを用いて5つの項目（能力、リスク、エネルギー、戦闘力、適性指数）で採用社員の質を測っており、
それらの指標の中で、当社では「リスク」と「戦闘力」に着目しております。

「リスク」とは、組織への離職可能性を測る指標のことで、数値が低いほど組織に定着しうる人財と判断できます。
そこで、当社では70ポイント以下であるかをリスクの判断基準としています。

「戦闘力」は、ビジネスにおける推進力や交渉力といったビジネス戦闘力を測る指標のことで、
数値が高い場合は商談等で能力を発揮できる確率が上がります。
営業職を事業の主力とする当社では4,000ポイント以上であるかを戦闘力の判断基準としています。

能　力

リスク

エネルギー

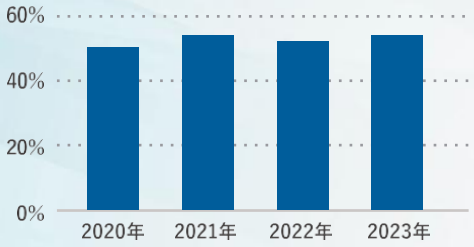
戦 闘 力

適性指数

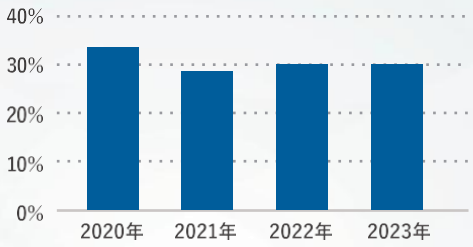
採用と育成

❺採用社員の質

能力

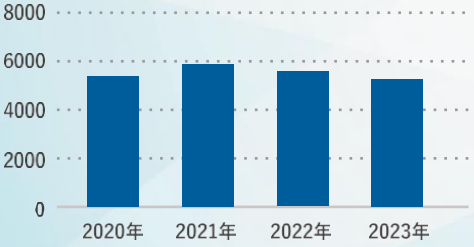


リスク



エネルギー

戦闘力



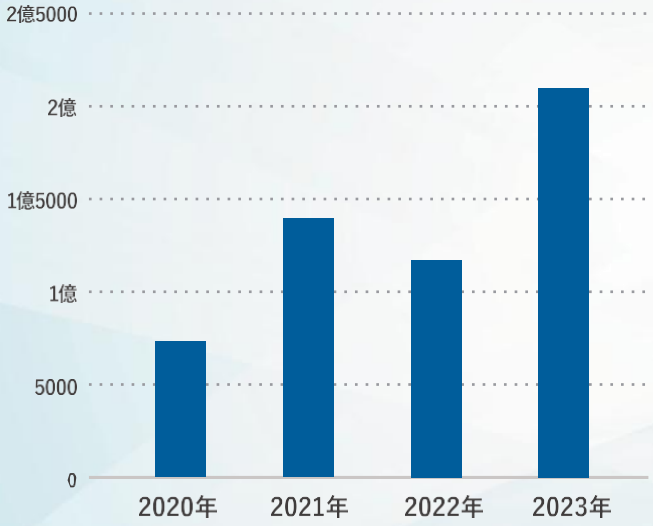
適性指数

採用社員の質

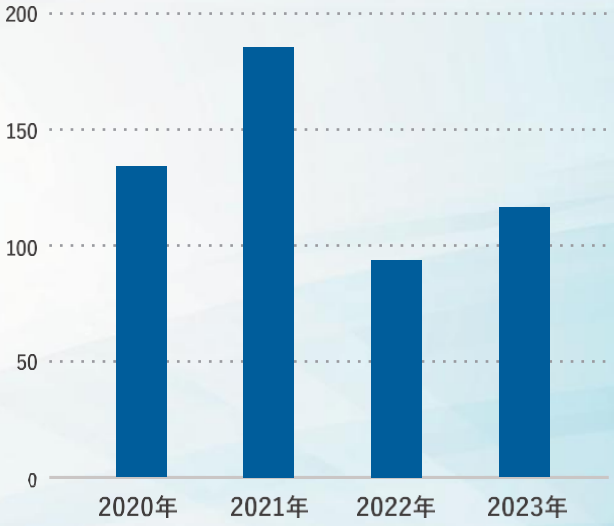
❻ 一人当り採用コスト・採用コスト

年々採用にかかるコストも増大しておりますが、選考人数の拡大に伴って業務の自動化や母集団確保のための採用エージェントの活用等の工数管理、採用体制の見直しを進めております。その結果、1人当たりの採用費は採用人数の増加に反して減少傾向にあります。

採用コスト

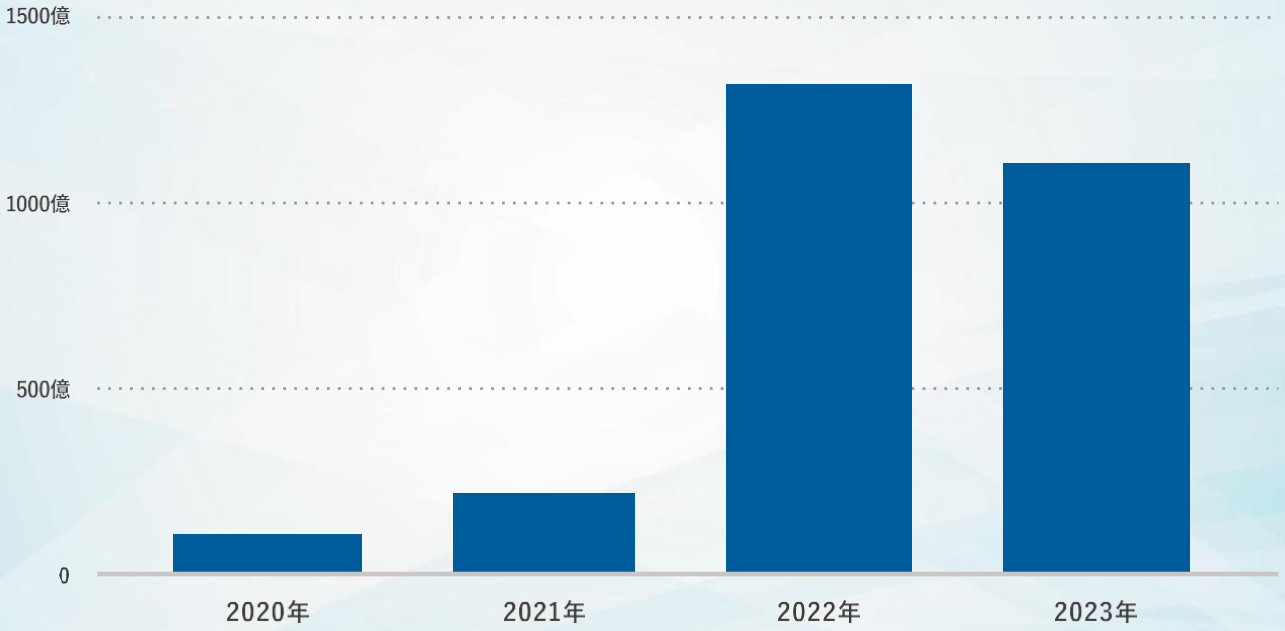


一人当り採用コスト



❼人材開発・研修の総費用

「人材開発研修の費用について」明確なKPIを定めてはおりませんが、投資に見合った効果が出ているか毎年検証しております。



❶年齢・性別

ダイバーシティの推進により、国籍や性別、障がい者、LGBT など多彩な人財を採用するだけではなく、それぞれの持ち味を活かす「インクルーシブ」な組織体を目指しております。2020年以降、社員全体の7割を「21～30歳」の若年層が占めており、

またウェルビーイング経営の一環として女性の活躍推進を掲げ、意欲ある女性が活躍し続けられる組織作りを進めたことにより2021年以降社員全体の半分以上を女性社員が占めております。

	2020年		2021年		2022年		2023年	
0～20歳	0人	0人	0人	0人	2人	0人	1人	2人
21～30歳	71人	69人	91人	110人	140人	154人	203人	236人
31～40歳	32人	22人	33人	29人	34人	47人	40人	54人
41～50歳	12人	10人	11人	9人	13人	12人	17人	18人
51～60歳	3人	6人	3人	7人	3人	7人	3人	7人
61～70歳	2人	1人	2人	1人	1人	1人	2人	1人

❷障害者・その他（国籍）

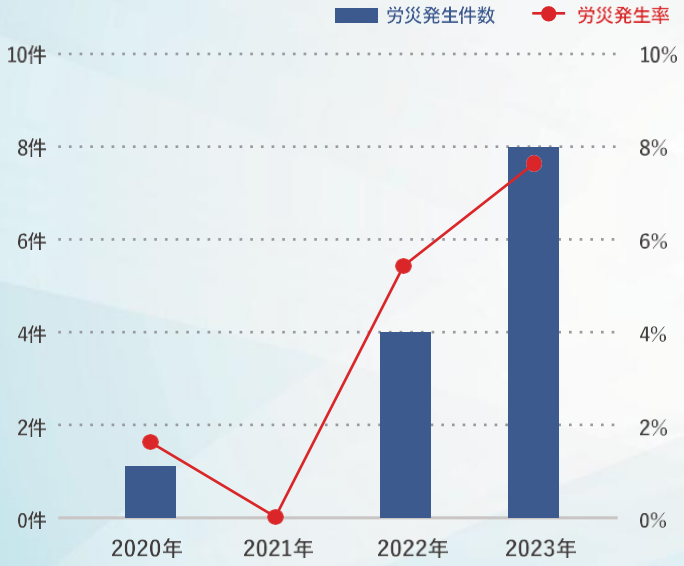
	2020年		2021年		2022年		2023年	
精神障害	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
身体障害	2人	0人	2人	0人	2人	0人	1人	0人
日本	120人	104人	140人	151人	192人	212人	265人	309人
中国	0人	4人	0人	5人	0人	5人	0人	6人
台湾	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	1人
韓国	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	1人
ミャンマー	0人	0人	0人	0人	0人	2人	0人	1人

❸経営陣のダイバーシティ

	2020年	2021年	2022年	2023年
性別割合	100% 0%	100% 0%	88% 13%	92% 8%
21 ～ 30歳	0%	0%	0%	0%
31 ～ 40歳	40%	17%	13%	25%
41 ～ 50歳	40%	67%	75%	58%
51 ～ 60歳	20%	17%	13%	8%
61 ～ 70歳	0%	0%	0%	8%
71 ～ 99歳	0%	0%	0%	0%

労災により失われた時間・労災の件数・労災による死亡者数

倉庫業務と出張買取業務を中心に業務災害が発生しており、特に2022年は営業車運転中の事故により例年よりも損失時間が大きなものとなりました。また、2023年は例年と比較して通勤災害の件数が倍増しておりますが、労災による死亡者は毎年0人です。そこで当社は、社員の安全意識の改善を目的に全社員が閲覧できる社内掲示板を用いてルールの通知を行い、また倉庫安全マニュアルの整備や自動車の安全運転講習等を通じて労災の抑制を図っております。



	2020年	2021年	2022年	2023年
労災による死亡率	0%	0%	0%	0%
損失時間 労災による100万時間あたり	2.2	0	123.7	23.8

❶重要ポストが埋まるまでの日数・内部登用率

当社では重要ポストを「役員」「部長」と定義しております。重要ポストの空席が発生した際は社内人財を登用し即時任用しておりましたが、当社のガバナンス体制の強化として社外から2020年と2023年に監査役を採用いたしました。

重要ポストが埋まるまでの日数

	2020年	2021年	2022年	2023年
役　員	7日	0日	1日	8.5日
部　長	0日	1日	0日	1日

内部登用率

	2020年	2021年	2022年	2023年
役　員	80%	100%	100%	92%
部　長	100%	100%	100%	100%
マネージャー	100%	100%	100%	83%
チーフ／リーダー	92%	100%	100%	100%

❷重要ポストの内部登用率・内部継承率

明確なKPIを定めてはおりませんが、今後組織体制の見直すため、経験やスキルを積んだ外部社員の登用を推進する予定です。

重要ポストの内部登用率

	2020年	2021年	2022年	2023年
役　員	80%	100%	100%	92%
部　長	100%	100%	100%	100%

内部継承率

	2020年	2021年	2022年	2023年
役　員	80%	100%	100%	92%
部　長	100%	100%	100%	100%

❸幹部候補の準備度・後継者候補準備率

一方で重要ポストを担う後継者の育成が当社の最大課題となっております。役員、部長に次ぐ役職であり後継者候補と捉えている「マネージャー」のプールはあるものの、重要ポスト不在時における即時対応可能な人員が不足しております。

	2020年	2021年	2022年	2023年
幹部候補の準備度	150%	80%	210%	200%
後継者候補準備率	150%	80%	210%	213%
後継者候補の割合（即時）	50%	0%	40%	7%
後継者候補の割合（1-3年）	33%	0%	60%	73%
後継者候補の割合（4-5年）	67%	80%	110%	133%

❹リーダーシップ開発

2024年から即時対応可能な後継者候補の育成プログラムの作成を急ぐとともに、その前段階の育成として
入社2～5年目の社員を対象とする「メンターシップ制度」を導入しております。

対象社員がメンターとしての活動を通じてコミュニケーション能力や傾聴力/共感力といった
マネジメントに必要な対人スキルを磨き、その結果を人事考課に反映して次世代のマネージャー候補の育成を図っております。

リーダーシップ開発

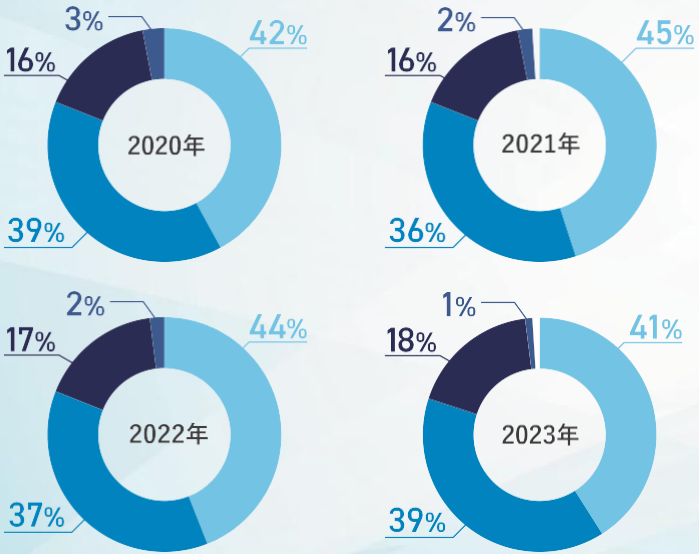
	2023年	2024年
プログラム参加率	46.7%	53.1%
プログラム対象者	214人	339人
プログラム参加者	100人	180人

❺リーダーシップに対する信頼

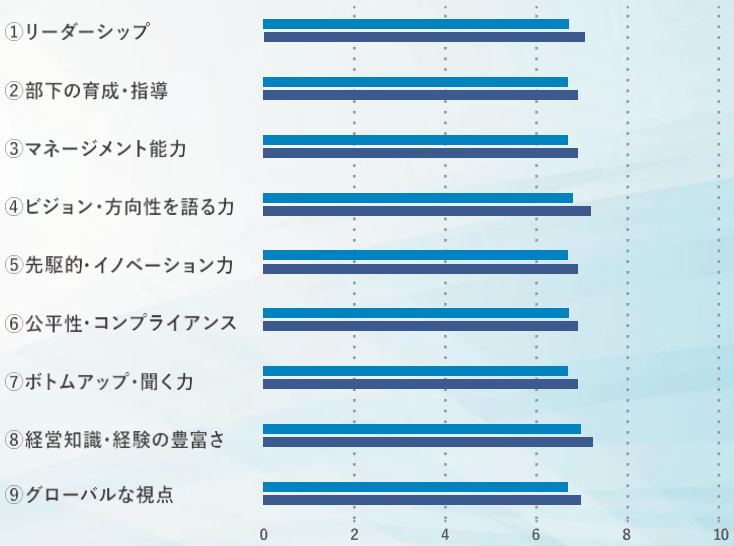
また、既存のリーダーに対してエンゲージメント調査と同じタイミングで部下からの信頼度を集計しております。

今後は「やや不満がある」「非常に悪い」を0％にできるよう、マネジメント教育等を打ち出して改善いたします。
さらに、当社独自の取り組みとして「経営者のリーダーシップに対する信頼」を全従業員を対象に10段階評価でアンケートを実施しております。

上司との関係　非常に良い　良い　普通　やや不満がある



役員に対する信頼（10段階評価）　2020　2021



Chapter

3

ISO:人的資本経営の施策

採用・オンボーディング …… 45

風土・育成 …… 47

キャリア …… 50

❶ ゲーム選考

当社の新卒採用における選考フローでは、自社開発したすごろくを用いたゲーム選考を実施しています。
このゲーム選考は当社の風土を体現する取り組みであるのみならず、選考プロセスとしての高い合理性も兼ね備えています。

一般的に企業の新卒採用における選考プロセスには、集団面接やグループディスカッションなど、形式的で堅苦しいイメージがあります。しかし、当社のゲーム選考にはそのような堅苦しさは微塵もありません。なぜなら当社は形式よりも個性を重視しているからです。

働く人々それぞれの個性的な発想を活かして会社の成長を目指す風土、面接に来てくださる応募者の方々から従業員、役員に至るまで、どこにも上下関係はなく、「選考」によって会社が内定者を選ぶとともに内定者にも当社を選んでほしいという想いを、ゲーム選考は体現しています。

当社のゲーム選考は、選考プロセスとしての合理性も兼ね備えています。個性的で堅苦しくないイメージを伝えることで、就活生に興味を持ってもらうとともに応募のハードルを下げ、応募者の母数を広げられる一方で、応募者が多人数になった場合にも効率的に選考を行うことができます。

また、異なる業種の会社の集合体である当社グループは事業内容を正確に把握することが簡単ではありませんが、ゲーム選考を通じて当社グループそのものを疑似的に体験してもらうことで、応募者が当社グループをより具体的に理解することができます。
さらに、堅苦しさを排除した選考方法だからこそ応募者の本質を見抜くことができるため、応募者の母数を広げつつも、質の高い人財を獲得しミスマッチを減らすことができます。

❷メンターシップ制度

当社では新卒社員（メンティー）ひとりひとりに他部門の先輩社員（メンター）を割り当て、オンボーディングの助けとするメンターシップ制度を導入しています。
メンターは他部門の先輩社員として、上長や直属の先輩とは異なる立場・距離感でメンティーを支えます。

場合によっては、メンティーにとって会社や上長に直接伝えづらいような課題をメンターが把握し、会社の体制の改善を行うきっかけとすることもできます。
他方で、異なる業種の会社が複数存在する当社グループにおいて、部門を超えたメンターシップ制度は新卒社員のお悩み相談以上の効果を発揮します。
普段見えづらい他部門について、メンターを通じて理解を促すことで、当社の柔軟なキャリアパス制度の効果が底上げされます。
さらに、部門を超えた社内コミュニティの多層化を誘発することで、メンティーに限らず、若手社員全体のエンゲージメントを向上することができます。

新入社員のケア

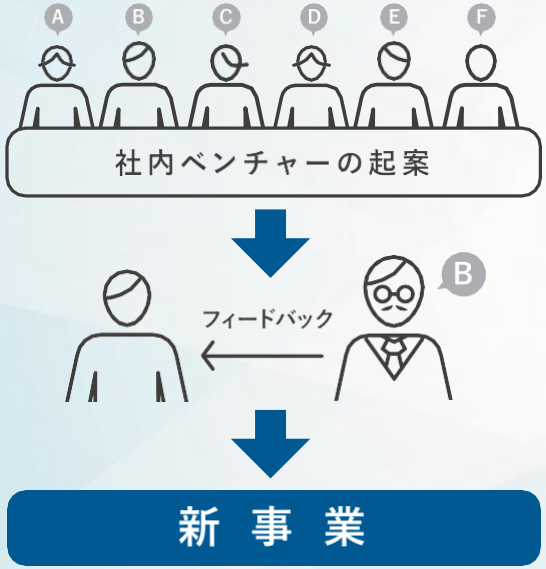
若年の新入社員が抱く悩みや問題を共有し、
先輩として寄り添う会社や上長に直接伝えづらい
課題を吸い上げ、会社として把握し改善する。

部門間の連携

普段見えづらい他部門についての理解を促し、
キャリア育成に関わる諸制度の効果を
底上げする社内コミュニティの多層化を誘発し、
若手社員のエンゲージメントを改善する。

❶チャレンジベンチャーコンテスト制度

当社では全社員に対し、社内ベンチャーの起案を行い、役員の承認が得られた際には実際に社長として新事業を立ち上げられるというチャレンジベンチャーコンテスト（CVC）制度を導入しています。CVC制度ではそれぞれの提案者が新事業を提案できるというだけではなく、その事業の実現可能性や経営の見通しについてのフィードバックを実際の経営者から得ることで、経営者としての資質を高めることができます。



次期経営者の育成

社内ベンチャーの提案を通じ、経営者目線を持つきっかけを作る
提案の審査を通じ、実際の経営者からの具体的な指導を受けられる。

❷ジュニアボード制度

当社ではジュニアボード制度を導入し、若手社員から参加者を募集して疑似役員会を運営しています。

1つ目の目的

将来の経営幹部候補の育成

実際の経営の場である取締役会を模した
疑似役員会の運営を通じ、経営を体験することで
マネジメントを習得することができます。

2つ目の目的

当社の企業経営の改善

疑似役員会の議論による提案を取締役会に
取り入れることで、現場の問題意識や若手社員の
視点の取入れが可能になります。

このシステムを通じ、若手社員であっても経営自体に参画できる
風土を作り、組織の一体感を高めることができます。

❸Rext Learning

当社は独自の学習コンテンツを集めたプラットフォームを用意し、全社員がいつでもコンテンツに触れられる環境を整えています。
このプラットフォームを通じ、属人化し埋もれがちな暗黙知をマニュアル化し、全社員のリテラシーを底上げすることができます。

各種の研修内容や資格に関する教材もコンテンツとし
いつでも触れられる状態とすることで

従業員の自己研鑽を促進しています

❶キャリアチェンジ自己申告制度

当社は人事異動希望アンケートによるキャリアチェンジ自己申告制度を導入しています。
このアンケートによって全社員の人事異動に関する希望やその理由を把握し、
実際の人事異動に反映することで、従業員が希望するキャリアパスの実現や
労働環境の改善を可能にしています。

❷キャリアドック制度（相談窓口）

キャリアドック制度とは、従業員が自らのキャリアパスについて相談するための常設の支援窓口であり、
従業員からのキャリアチェンジに関する相談に対し、スピーディに対応することができます。

社員の職種変更や部署変更を支援しつつ、
人的資本の流出を防ぐことを目的としています。

従来の年1回の自己申告制や非定期の
社内公募制などとは異なり、キャリアドックは
「いつでも」利用可能である点が特徴です。

これを
通じて

企業は適材適所の配置を可能とし、
従業員のキャリア満足度向上とともに、
低離職率という成果を目指します。

❸社内インターンシップ制度

当社が導入している社内インターンシップ制度は、当社グループの全社員を対象にしています。この制度を利用することで、社員は自分とは異なる部署や部門での実務経験を積む機会を得ることができ、このプログラムは年齢、役職、勤続年数を問わずに全ての社員が利用可能です。

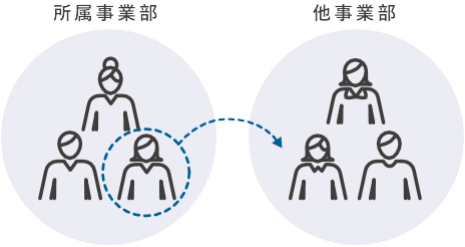
インターンシップの主要な目的

参加する社員が他部署や他部門で行われている業務内容を深く理解し、
それによって自身のキャリア形成に役立つ新しい観点を獲得することにあります。

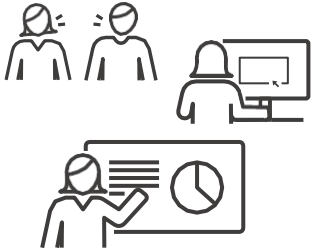
参加希望者は自己申告をするか、もしくは上長からの指示によりプログラムに参加することができ、インターンシップの期間は最短で1ヶ月から最長6ヶ月間とされています。この一定期間の業務体験を通じて、社員は異なる環境で自己の能力を試すと同時に、適性を再評価する貴重な機会を得ることができます。また、社内の異なる部門間での理解を深め、組織全体としての協調性と効率性の向上を図ることも期待されています。

他部署や他部の業務体験ができる

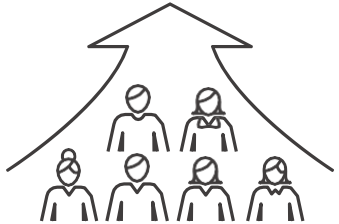
最短1ヶ月～最長6ヶ月間



自己の能力を試しスキルの幅が広がる



組織全体としての協調性と効率性の向上



❹社内公募制度

社内公募制度とは、企業が自社内の求人情報を社員に公開し、それに対して社員が自由に応募できるというシステムです。
このような制度の導入により、社員一人ひとりが自分のキャリアパスを自主的に設計し選択することが可能になり、
それが結果として彼らのモチベーション向上に寄与します。

従来の人事制度では、社員の職務変更や昇進は主に
会社の方針によって決定されていましたが・・・

新しい公募制度では

**社員自身が積極的に
希望するポジションへの
応募を行うことが奨励されます。**

この変化は、
「ZERO to 浪漫」という
企業理念に
則っています。

これは、社員が自らの意志で新たな挑戦をすることで、
理想の職務を追求し、それによって個々の可能性を
最大限に引き出し、自己実現を図ります。

この制度により、社員はより自由かつ能動的に自分の将来を形作っていく機会を得られます

rext

レクストホールディングス株式会社

大阪府大阪市中央区安土町3丁目5-13 本町ガーデンティテラス9階　TEL.06-7777-2177　https://rext.co.jp/