



Human Capital Report 2023

レクストホールディングス株式会社

はじめに

人事理念

「私にできることは何だろうか？」

これは、社会に出て働く人すべてが持つ大きな課題の1つです。

目まぐるしく変化する価値観や多様化の一途を辿るニーズのなかでは、時代の変化とともに見失ってしまいがちです。

ですが、私たちレクストホールディングスはこう考えます。

「今あるものだけが全てではない。世界は変えられるし未来は創れるものなのだ」と。

だからこそ、今できることではなく、「これからやりたいこと」「実現したいこと」にスポットを当ててほしいと考えます。

その先に誰かの喜ぶ顔が思い浮かぶのであれば、きっとそれが進むべき答えの1つです。

私たちは、夢と志を持つ人たちとともに成長していきたい。

そして、市場を牽引し、より良い未来を創造する企業でありたいと考えています。

はじめに

人事戦略

「ZERO to 浪漫」を実現するためには、「新しい力による成長」が不可欠であり、人財への投資によって高度化・多様化・拡充させ、事業成長を加速させなければなりません。

「新しい力」とは、価値観・年齢・性別・国籍にとらわれない多様な人財を受け入れ、一人ひとりが最大限に能力を発揮して、新たなソリューションを生み出すことを意味します。

私たちは、「新しい力」を生み出すために以下の4つの施策を掲げ、チャレンジし続ける企業風土を創り出しています。

1) ダイバーシティ宣言

多種多様な特性や価値観を持った「人財の確保」を実現し、個性豊かなアイデアや様々な知恵と経験を結集させることができる風土を醸成します。

2) 女性活躍推進宣言

女性の活躍機会を拡大し、女性ならではの発想力を活かすことで、多様な価値観の融合による新たなソリューションを生み出します。

3) ウェルネス経営（健康経営）基本方針

一人ひとりが心身ともにベストコンディションで、自在にパフォーマンスを発揮できるように、働く場や仕組みづくりに取り組みます。

4) SDGs/ESG基本方針

人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題などに関わる社会的責任を果たすため、「人財の質の向上」「働きやすい環境づくり」「顧客の持続的な信頼」といった目標を達成していきます。

「ZERO to 浪漫」を実現するため、一人ひとりがお互いの個性を認め合い、受け入れ、尊重しあい、輝る個性を活かして、輝く未来へ繋がります。

“ZERO to 浪漫”

「夢」の集合体を『浪漫』と呼んでいます。
自分の夢を実現し、そして、
仲間の夢も応援してほしいと思っています。

社員の夢は、会社の夢。
レクストホールディングスは
この「夢」という小さな芽を大切に育て
失敗を恐れず挑戦することで
新しいものを生み出し成長してきました。

私たちは、浪漫を追いかけ続けることが
ゼロから、社会にプラスを創り出すと
信じています。



事業概要

私たちは、お客様の暮らしに寄り添う『生活総合商社』です。
ITやDXを駆使し、生活をより豊かにする事業を展開しています。
リユース事業・不動産事業を中心に、各部署が密に連携して
生活に密着したサービスを運営しています。

法人概要

会社概要

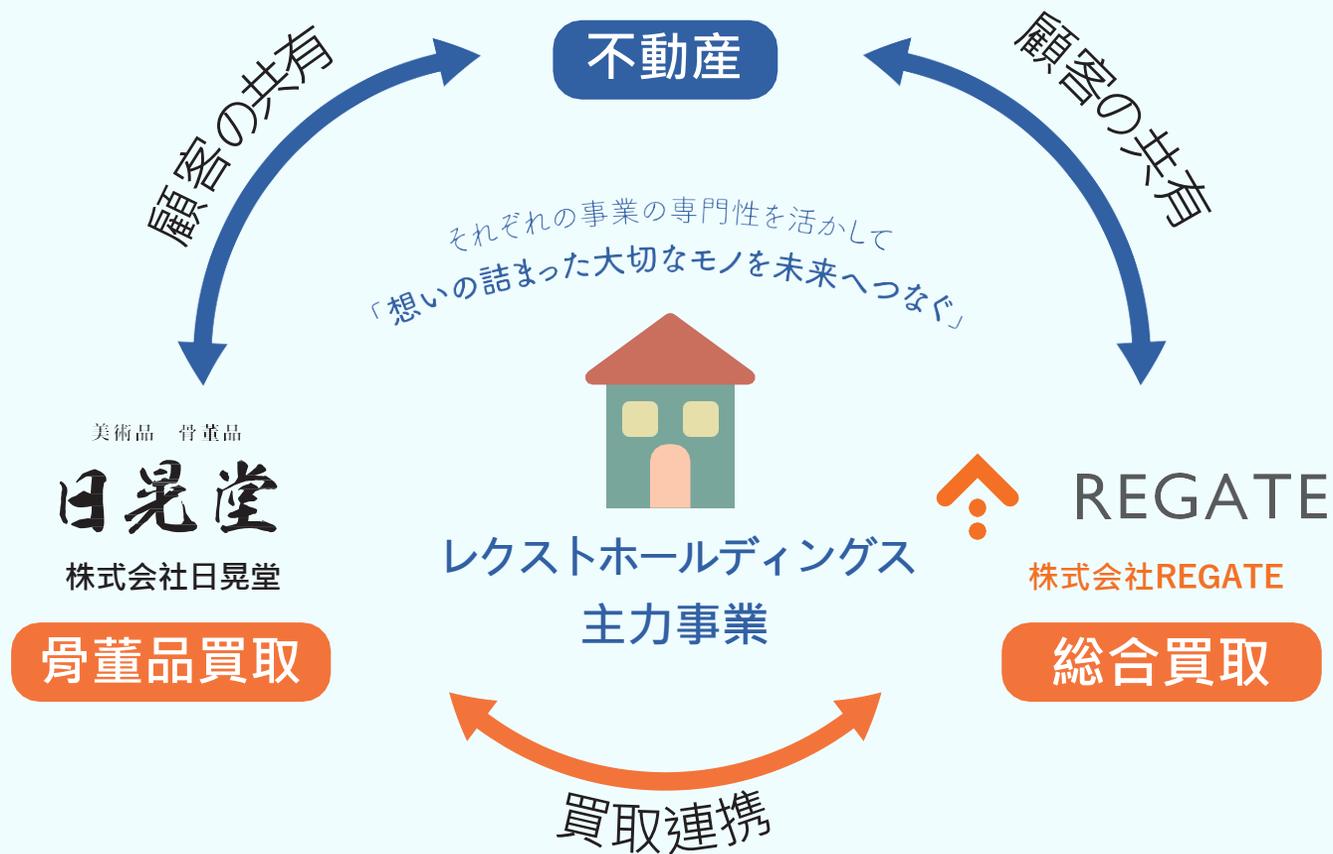
商号： レクストホールディングス株式会社
所在地： 〒541-0052
大阪府大阪市中央区安土町三丁目5番13号
連絡先： TEL：06-7777-2177 FAX：06-6210-1360
代表取締役： 十河良寿
創業： 2011年11月
設立： 2016年4月
資本金： 7,000万円
従業員数： 671人(※2023年9月末時点)
事業内容： グループ会社全体の経営管理並びにこれに付帯する業務



沿革

- 2011年 株式会社リアルエステート設立
- 2014年 株式会社REGATE設立
- 2015年 株式会社IZA設立
- 2016年 株式会社日晃堂設立
レクストホールディングス株式会社設立
株式会社レクストシェアードサービス設立
- 2017年 株式会社レクストカスタマーサービス設立
- 2020年 レクストアセットマネジメント株式会社
- 2021年 株式会社レクストレントプラス
- 2022年 株式会社レクストロジスティクス
株式会社レクストコマース
株式会社ハイプアップ
- 2023年 株式会社レクストラボ

主力3事業



レクストホールディングスは2011年株式会社リアルエステートの創業に始まり、2023年現在、10社以上のグループ会社を擁しています。その中でも主力事業といえる3事業は「株式会社リアルエステート」「株式会社REGATE」「株式会社日光堂」です。

「夢」という小さな芽を大切に育て失敗を恐れず挑戦することで新しいものを生み出し成長してきました。私たちは、浪漫を追いかけ続けることがゼロから、社会にプラスを創り出すと信じています。



株式会社リアルエステート

【買取再販、リースバック、賃貸管理】



レクストアセットマネジメント株式会社

【不動産投資コンサルティング】



REXT Rent Plus

株式会社レクストレントプラス

【債務保証】



株式会社リアルエステート

設立：2011年11月

お客様の家族構成や資産背景などをもとに最適なマネープランをご提案。また、不動産の総合コンサルタントとなるべく、中古物件の買取再販やリースバック、賃貸管理業も展開しています。近年の深刻な社会課題を背景に、より地方に特化した空き家再生事業にも乗り出しています。



REXT Rent Plus

株式会社レクストレントプラス

設立：2021年7月

賃貸物件の入居者様に対し、連帯保証人の代わりとなって家賃等の支払いを保証するサービス。契約に当社が入ることで、オーナー様も安心して資産運用を行えます。



レクストアセットマネジメント株式会社

設立：2020年11月

将来に備えて貯めるだけでなく、増やす資産運用が注目されています。そこで、投資家の方を募り、不動産をファンド化。安定した不動産運用をご提案しています。

美術品 骨董品
日晃堂
株式会社日晃堂
【買取】



株式会社レクストカスタマーサービス

【受付】



株式会社REGATE

株式会社REGATE

【買取】



Rext Logistics

株式会社レクストロジスティクス

【販売】

IZA Inc.

株式会社IZA

【広告・プロモーション】



REGATE

株式会社REGATE

設立：2014年5月

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・販売を行っています。その人や、その人のご家族の思い出がたくさん詰まっているものだからこそ、価値をしっかりと見出し次の人に繋いでいます。

美術品 骨董品

日晃堂

株式会社日晃堂

設立：2016年3月

骨董品や古美術を専門に買い取り、1点1点丁寧に査定。確かな目利きで、価値に見合った買取価格をご提示し、お客様から信頼を得ています。



株式会社レクストカスタマーサービス

株式会社レクストカスタマーサービス

設立：2017年4月

コールセンター運営、コンプライアンスチェックのほか、REGATEの買取サービス「FUKUCHAN」をはじめとした、サービスの受付・顧客管理を行っています。お客様とのファーストコンタクトを担う重要な会社です。

IZA Inc.

株式会社IZA

設立：2015年3月

SEO対策、広告運用、コンテンツクリエイティブといった、グループ会社のPR業務を担当。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。

中期経営目標

Ready for the Next Stage

次のステージ「Ver.2.0」に向けたブラッシュアップとアップグレード

レクストホールディングスでは、社員の「起業」を歓迎します。

次々に新しい事業にチャレンジし、同時に次世代のリーダーの育成を行うことで、グループ会社の活性化を図り、常に新しい時代に対応できるような柔軟な組織体制を構築していきます。

CVC制度

2021年5月、全社員・役員が新事業案を提案できる『CVC制度』が始まりました。
『CVC制度』は、当社が当社らしくあるための重要な制度であり、当社グループの成長・発展・挑戦を可能にする原動力と捉えております。

この制度は、経験や年齢、性別、国籍を問わず誰もが自由な発想で応募することができ、新しい事業の将来性について提案していただきます。優れた提案内容をした人にはその事業資金を出して担ってもらいます。

提案内容に関する制限は一切なく、起案者の情熱とやる気によって実現可能なものかどうかを審査されます。

提案された内容は、全役員にて十分に検討し、見事採択された提案内容は、起案者が社長となって新事業を実際に成長、拡大してもらいます。

2023年には、着物を使用した「再生シルクシャンプー」の案が金賞を受賞。現在は、事業化に向けた準備を進めております。

今後も当社グループの発展に寄与できるような斬新なアイデアを幅広く募集し、会社と社員の浪漫を実現し続けます。

メンターシップ制度

当社では、次世代リーダーの育成プログラムの一環として2023年4月より「メンターシップ制度」を導入いたしました。

「メンターシップ制度」とは、新入社員と先輩社員がメンタリングを通じて共に課題を解決し、自律的な組織や人財を構築するための手段です。

毎年4月に、勤続年数5年以内かつ28歳以下の社員を対象にメンターを募集し、応募者はメンターとして約1年間、新入社員の良き相談相手として活動してもらいます。

メンターとなった社員には、人事考課の加点項目として評価するだけでなく、毎月1回一人5,000円の食事補助を支給しています。

さらに、2024年4月より日本学生支援機構から奨学金を借りて返済しているメンターには、毎月15,000円を上限に当社が奨学金の代理返還を開始する等、制度の実施環境の整備に取り組んでいます。

当社はこの制度により、メンターとなる若手社員が、新入社員とのやり取りを通じてコミュニケーション能力や傾聴力、共感力といった対人スキルを磨き自身のキャリアに活かすことで、次世代リーダーに必要な素養を身に付けられます。

今後も制度を継続して新たなメンターを輩出することで、次世代リーダーの育成と候補者の母数拡大を促進します。

ジュニアボード制度

当社では、タレントプールの確立を目指して2023年4月より「ジュニアボード制度」を導入いたしました。

「ジュニアボード」とは、社内で選抜された若手社員や中堅社員で構成される疑似役員会のことです。取締役会等の当社の意思決定機関と連動して経営課題に取り組みます。この制度の参加者には、若手のうちから経営課題に取り組むとともにマネジメント育成にも寄与することで、将来の役員候補となりえるタレントプール層を担ってまいります。当社のジュニアボードは、レクストホールディングスの経営企画会議の直轄組織となる「ジュニアボード・ホールディングス（JB-H）」とその下部組織で各子会社が設立する「ジュニアボード・カンパニー（JB-C）」の2層に分かれます。

JB-Hが各JB-Cの意見を集約し改善案をまとめて経営企画会議に提案・報告することで、新しい制度や事業の実現を目指します。

社内インターンシップ制度

当社では、他部署/他社の業務に興味・関心のある社員の業務内容への理解と今後のキャリア形成の支援を目的に、2023年9月1日より「社内インターンシップ」を開始しました。

この制度の最大の特徴は、希望者の年齢や役職、勤続年数に関わらず人事異動を経ずに全く異なる業務や事業に携われることです。

希望者は、社内インターンシップでの経験により新たな環境で自身の能力を比較・評価できるとともに、将来の自身の適正を改めて見極めることができます。

リファラル・リクルーティング制度

「自分の会社を知人に自信を持って紹介できる」ようになるための企業風土改革を目的として導入しました。
転職・求職者や就活者を人財部に紹介し、採用できた場合には、紹介者にインセンティブとして1名あたり20万円を支給しております。

社内公募制度

会社が外部に求人募集している情報を、社内に公示して、社員が自らの考えで自由に応募できるようにする制度です。
レクストホールディングスの経営理念である「ZERO to 浪漫」の担い手となる、積極的に自己推薦できる人財のモチベーションアップに繋がります。

キャリアチェンジ制度

人事異動（配置転換）の希望を全社員から申告してもらい、その内容を毎年4月の定期人事異動時の参考にするもので、複線系のキャリアパスを実現できる人事制度です。

ハラスメント相談窓口

労働施策総合推進法に基づき、職場内におけるハラスメントに関する相談窓口を用意しました。
全従業員が匿名で社内弁護士に相談できるようになっています。

健康(心とからだ)の相談窓口

健康福祉確保措置として、『健康（心とからだ）の相談窓口』を管理部門内に設置しました。
この窓口では、時間外労働や休日出勤に関する相談を受け付けています。

スーパーフレックスタイム制度

フレックスタイム制度を拡張し、自由度と裁量権を拡大させた勤務制度で、働く時間や働く場所を自由に自分で決められます。
当社では、レクストラボに所属するエンジニアに適用しています。

キャリアドック制度

会社の重要な財産である「人的資本」を活かし、「人的資本」の流出を防ぐことを目的として導入しました。
人財部に対して、『いつでも』・『誰でも』・『どこにでも』キャリアチェンジについて相談できます。

禁煙サポート

当社は、禁煙サポート手当を導入し、禁煙外来にかかる自己負担分を全額負担し、禁煙しようとする従業員を全面支援しています。

アルムナイ制度

一度自社を退職した方を再度社員として迎える制度で、カムバック制度として元社員を復職させる出戻り自由となるものです。

アルコール検知器

自動車運送事業者に準じて、アルコール検知器を導入しました。クラウド型により、遠隔地からリアルタイムでのアルコールチェックと本人確認が可能となり、すり抜けやなりすましを防止できます。

スライドワーク制度

1日の所定労働時間（8時間）を変えることなく、入社する時間や退社する時間を仕事やプライベートの都合により個人単位に変更できる制度です。日々の所定勤務時間の変更が生じるフレックスタイムではなく、出勤時間をスライドさせても業務量の変動が起こらない「スライドワーク制度」を導入することによって、柔軟な働き方ができるようにしました。

みなし残業時間を30時間に削減

当社では、2024年4月からみなし残業時間を月30時間に削減。
月60時間を超える時間外労働ゼロを目指し、将来的にはみなし残業時間を20時間まで減少させたいと考えています。

Rext Learning

研修開発部が導入・運営する学習システムであり、当社オリジナルのコンテンツ群を有します。
現在、第二種衛生管理者試験、宅地建物取引士資格試験、ITパスポート試験の3種類の国家資格が学べる環境を提供しております。

インフルエンザ予防接種の全額会社負担

当社では、福利厚生の一環として毎年、パートも含む全従業員のインフルエンザ予防接種費用を全額会社負担で実施しております。

セカンドジョブ制度

正社員の自己価値向上の支援、部門を超えたつながりの強化、さらにはチャレンジする風土の醸成などを目的とした新しい人事制度です。
現在、導入に向けて一部の部門を対象とした社内実証実験を実施しています。
一部の特定部門において、求人からの実証実験を行い、順次その範囲を拡大することで、就業規則等の見直しを経て正式な制度となるようにしていきます。

「えるぼし認定」の取得

厚生労働省の認定制度で、一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性活躍推進法に基づき一定の条件を満たした企業を認定するものです。
当社の子会社のレクストカスタマーサービスでは、独自に『円滑な育休取得・職場復帰をサポートし、育休取得率を100%を継続し、育休復帰率を75%に引き上げる』といった目標を設定し達成したことで、えるぼし認定の最高ランクである「3つ星」を取得いたしました。

専門業務型裁量労働制

当社では、厚生労働省が定める19職種を「プロフェッショナル職」と定義し、その社員を対象に「裁量労働制」を導入いたしました。
裁量労働制とは、労使協定で定めた時間を働いたものとみなし、その分の賃金が支払われる制度です。
当社では、勤務時間だけでなく勤務場所についても従業員に自由裁量権を持たせることで、柔軟な働き方を提供しております。

Compliance and Ethics

チャレンジできる企業風土を創り持続的な成長を
確立させることで、
「会社を創る会社」の実現を目指しています。

そのための一要素として、ガバナンスの強化とそ
れに伴う会社と社員の倫理観の強化に取り組んで
います。

会社と社員の倫理観が強化されることで、
経営が高度化され、「会社を創る会社」の実現に
一歩近づくと考えています。

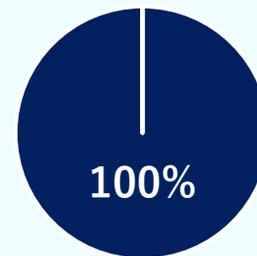
Compliance and Ethics

当社では、コンプライアンス規程及びハラスメント防止規程に基づき全社員に対するコンプライアンス研修を実施しています。
しかし、2022年に3件の事例が発生したことで、研修構成を見直し、従業員の理解度向上に努めました。

懲戒処分の件数

懲戒内容 (単位：件)	2020年	2021年	2022年	2023年
譴責・減給	0	0	0	0
出勤停止・降格降給	0	0	0	0
諭旨解雇・懲戒解雇	0	0	3	0

倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合

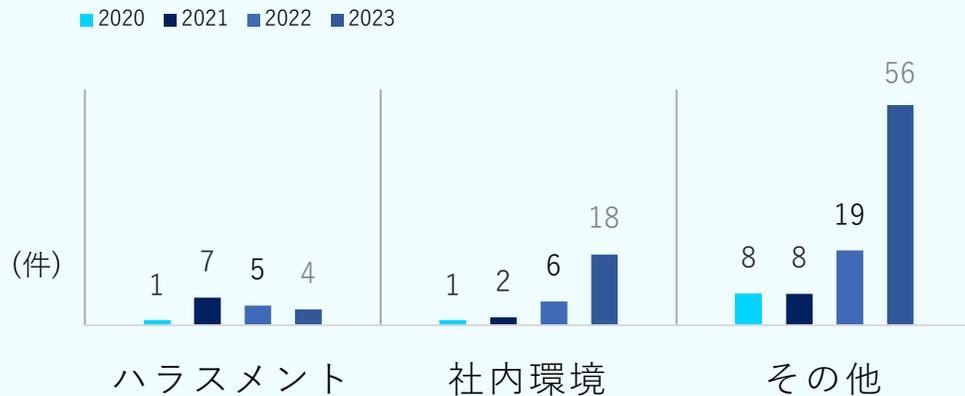


受講項目：

- ・最新事例に学ぶ 企業倫理・コンプライアンス実践コース
- ・セクシュアルハラスメント防止コース
- ・マタニティハラスメント防止コース
- ・職場のコンプライアンスステップアップコース
- ・企業倫理コンプライアンス基本コース
- ・職場ハラスメント対応コース
- ・パワーハラスメント防止コース
- ・CSR（企業の社会的責任）の基本早わかり

Compliance and Ethics

提起された苦情の種類と件数



当社「ウェルネス経営基本方針」と「労働施策総合推進法」に基づき、職場内におけるハラスメントの撲滅や職場環境の改善を目的として、4種類の相談窓口を設置しています。
 新入社員研修等で社員に相談窓口の周知を実施した結果、22年以降の相談件数の増加に繋がり、当社の抱える課題が円滑に把握できるようになりました。

第三者に解決を委ねられた紛争件数

対象係争 (単位：件)	2020年	2021年	2022年	2023年
あっせんによる解決（労働局/ 労働委員会）	0	0	0	0
労基など行政への申告請求に よる解決	0	0	0	0
裁判外紛争解決手続き (ADR)	0	0	0	0
労働裁判	0	0	0	0
訴訟	0	0	0	0

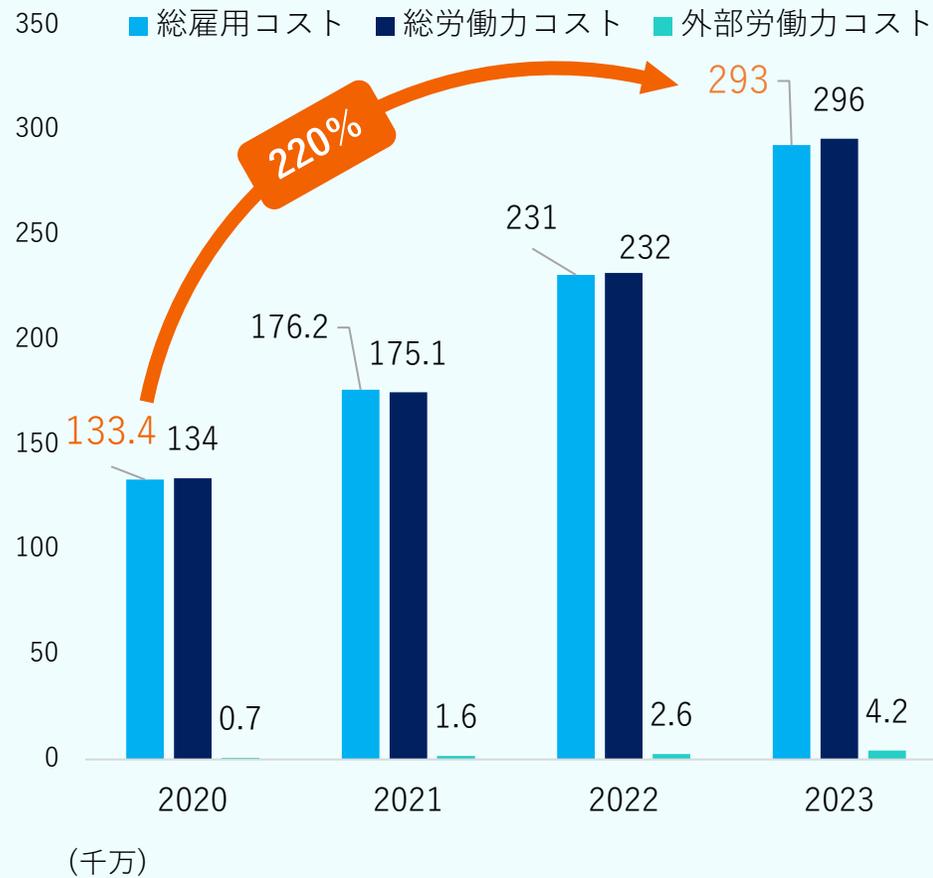
外部監査で指摘された事項の数と種類

外部監査（単位：件）	2020年	2021年	2022年	2023年
監査法人による法定監査	0	0	0	0
行政による立入検査等	0	0	0	0
労働基準監督署	0	0	0	0
労働局	0	0	0	0
その他	0	0	0	0

Human Capital Cost

当社では、従業員の働きやすい環境作りを推進しており、感染症の予防対策や社員のスキルアップを目指した教育などに注力しています。

Human Capital Cost



特定職(役員)の報酬割合

2020	2021	2022	2023
14%	16%	18%	17%

(全従業員の年間報酬総額) ÷ (役員)の年間報酬総額) により算出

当社の成長戦略に伴って採用人数を増やしており、総従業員数が2020年度から2023年度にかけて422名増加して343名に。

従業員数増加に伴って総雇用コストが220%に増加しています。

さらに、事業拡大に伴う外部労働力コストもわずかではありますが上昇傾向にあります。

総雇用コスト：
採用の強化と同時に、従業員の教育や研修にも力を入れており、毎年増加傾向にあります。

総労働力コスト：
毎年採用を強化しており、各種福利厚生制度など従業員が働きやすい環境の整備にコストをかけているため、毎年増加傾向にあります。

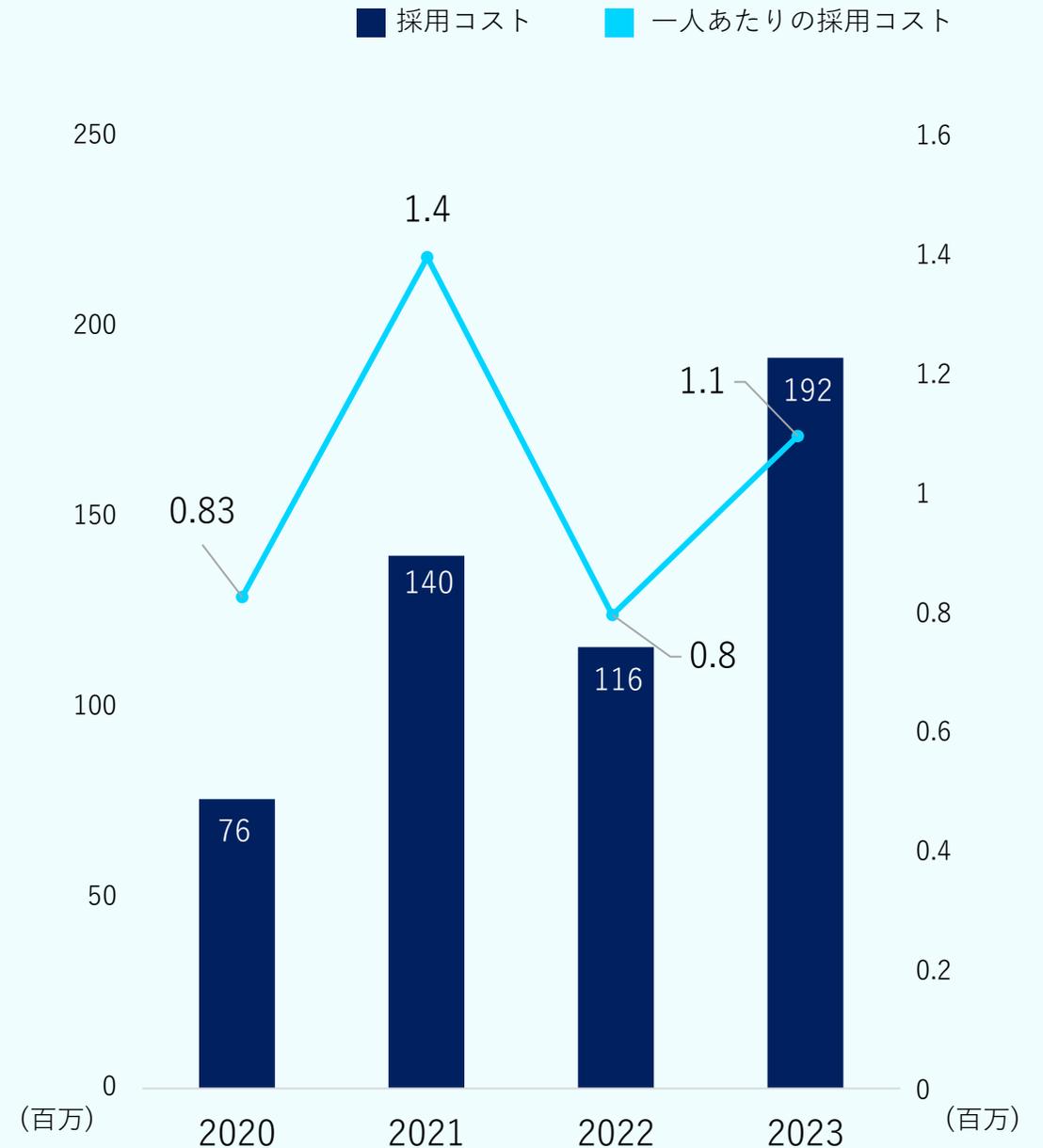
外部労働力コスト：
当社では、業務の内製化を進めてグループ企業間での連携を深めておりますが、事業の拡大に伴い、外部労働力を活用して不足分を賄っております。

Human Capital Cost

採用コスト

採用人数が増加、
採用コストが2020年度から2023年度にかけて約140%に増加している一方で、
DX化や採用手法の見直し等によって、
一人あたりの採用効率は向上しています。

一人あたりの採用コスト：
当社では、採用活動のDX化とRPA化を推進し続けた結果、
総採用コストの増加に反して、1人当たりの採用コストを
減少させることができています。



Diversity

「会社を創る会社」を実現するためには、多様性と柔軟性を有する創造的で革新的な企業になり、よりスピーディに新しい領域へ果敢にチャレンジし、顧客に新たな価値を提供しなければなりません。

そのためには、多種多様な特性や価値観を持った人財を確保し、個性豊かなアイデアや様々な知恵と経験を結集させることができる風土の醸成が不可欠だと考えます。

そこで、より多種多様な人財を受け入れ、それぞれの個性的な成長と活躍の機会を提供できる「ダイバーシティの実現」を推進します。

当社が考える「ダイバーシティの実現」とは、性別・年齢・国籍・人種・民族などの相違や社会の多様な価値観を個性として尊重することです。

あらゆる人財が最大限に能力を発揮してイキイキと働き続けられる「ダイバーシティの実現」を推進し、「会社を創る会社」を実現していきます。

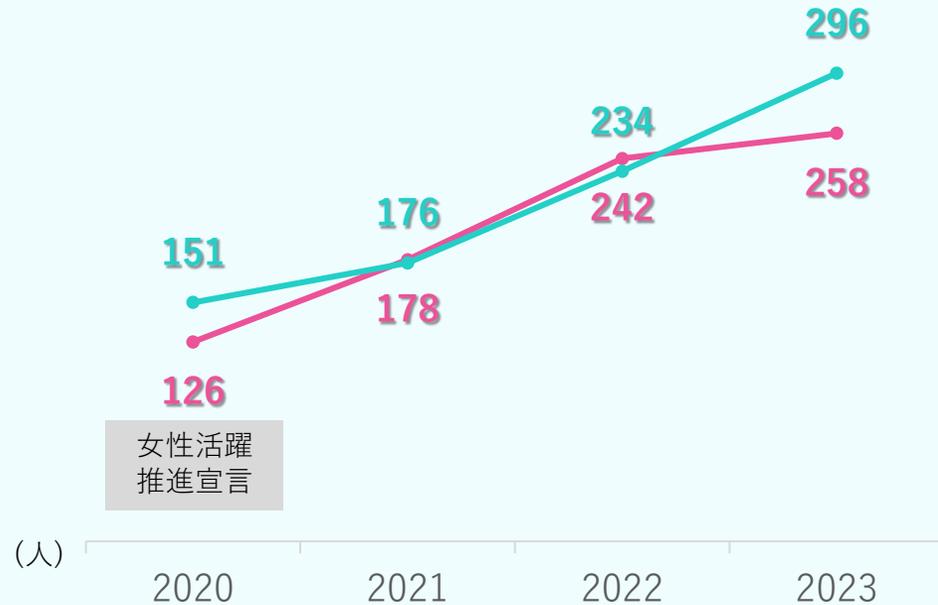
Diversity

「女性活躍推進宣言」を採択し、女性スタッフチーム考案による事業プランの展開など、女性社員の活躍を推進しています。

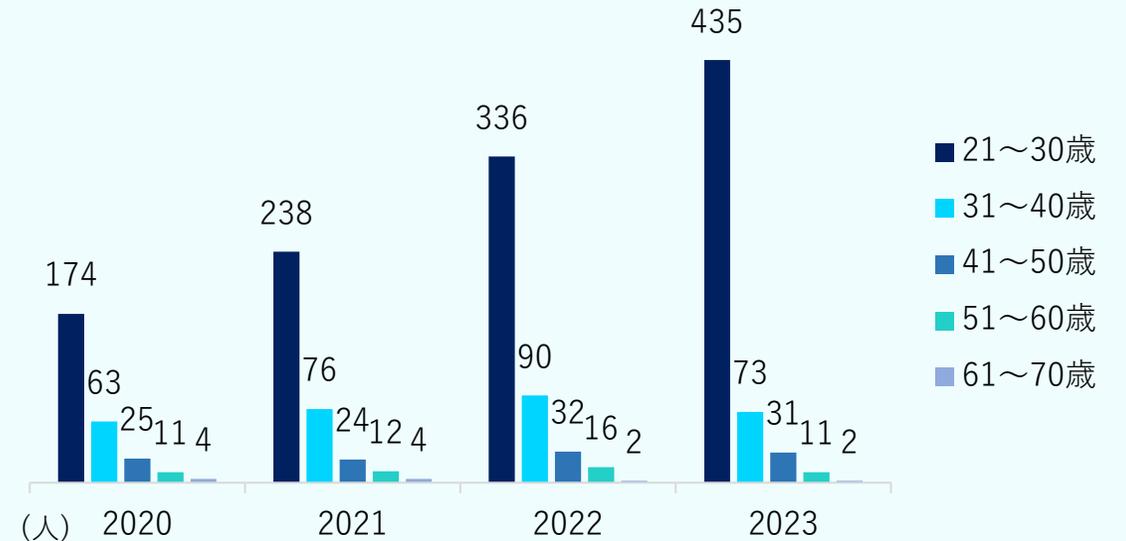
また、「育児時短勤務制度」や「低用量ピルの全額負担」など福利厚生充実を図った結果、男女構成比は拮抗しております。

従業員数(性別)

■ 男性 ■ 女性



従業員数(年齢別)

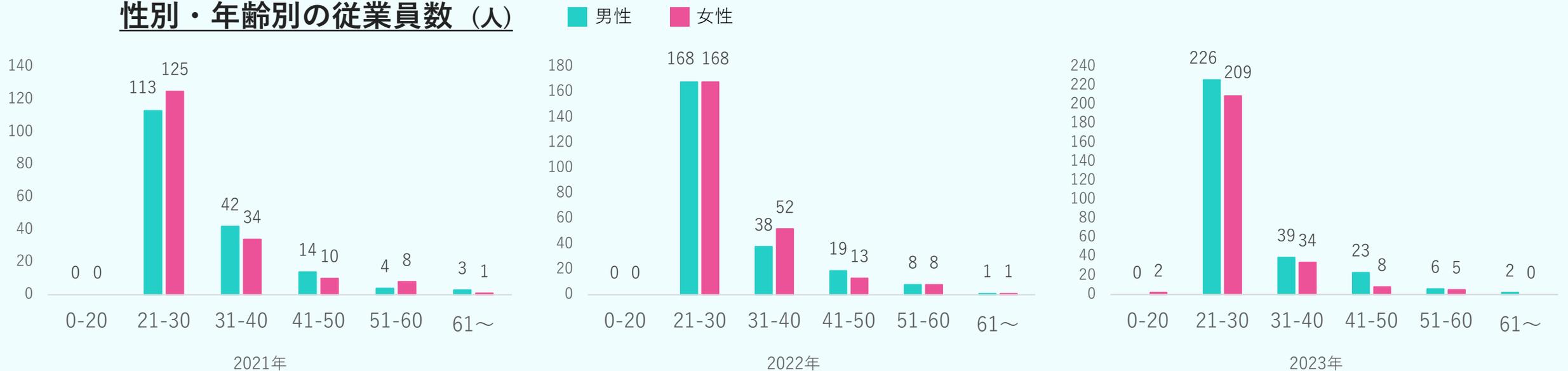


Diversity

当社では、組織風土を醸成させるため、新卒採用に注力しています。

また、「女性活躍推進宣言」をもとに、女性が出産・育児しながら働ける環境を整備しています。

性別・年齢別の従業員数 (人)



Diversity

■ 男性 ■ 女性

海外国籍の従業員数 (人)

	2021	2022	2023
 中国	16	36	16
 台湾	01	03	02
 ミャンマー	01	02	01
 韓国	00	00	01

当社では、海外展開を視野に、外国籍の従業員の採用を行っております。
特に、当社の主な販売先となる中国籍の採用が顕著となっております。

障がい者の従業員数 (人)

	2021	2022	2023
精神	01	01	00
身体	20	20	10

「ダイバーシティ宣言」に基づき、障がいも社員の「個性」として尊重し、採用しています。
しかし、採用総人数は増加しているものの、障がい者の法定雇用率（2.3％）に達していません。
そこで、障がい者の働きやすい環境整備と採用を鑑み障がい者を主に雇用する子会社を設立。今後は、会社と従業員の双方で働きやすい環境を整備していきます。

Leadership

会社規模が急速に拡大していく中で、
一般社員の模範たるべき中堅社員以上への教育を続けています。

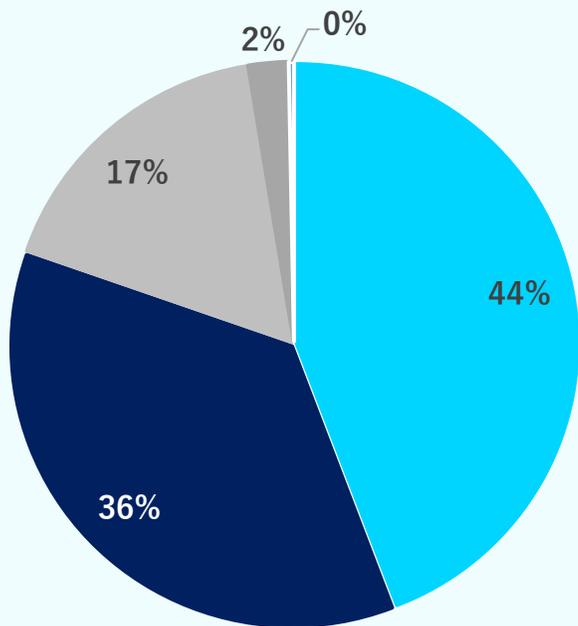
Leadership

Q. あなたの直属の上司との関係はどうか？

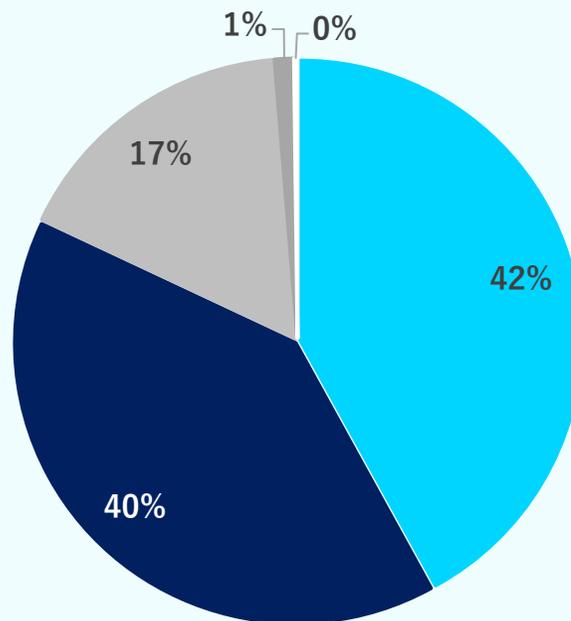
リーダーシップに関する信頼調査

非常に良い 良い 普通 やや不満がある 非常に悪い

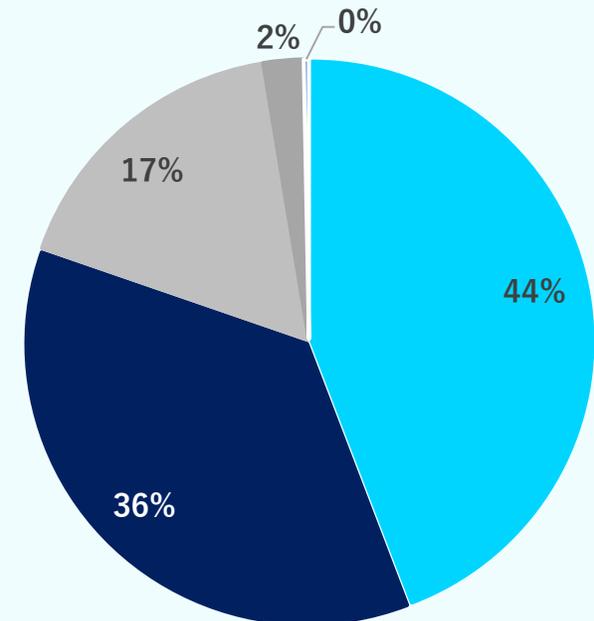
2021



2022



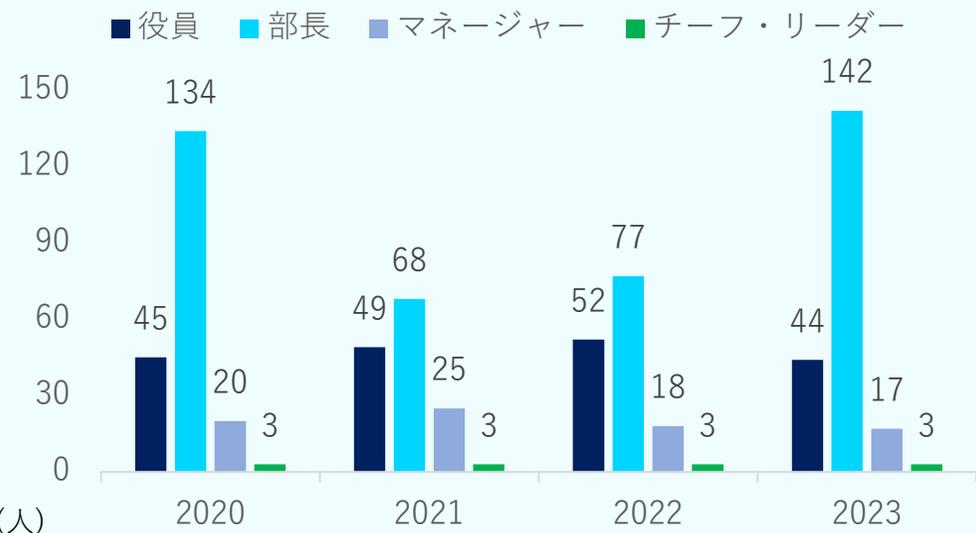
2023



(%)

Leadership

管理職「一人あたり」の部下の数



単位：人	2020年	2021年	2022年	2023年
役員	6	7	9	13
部長	2	5	6	4
マネージャー	13	13	24	32
チーフ・リーダー	60	82	118	149
総従業員数	276	353	476	585

勤続2年以上の社員へのリーダーシップ開発

(単位：人)	2023年	2024年	メンターチェイン数
参加	113	204	109
辞退	134	194	62
対象者	247	398	171

当社では、従来の部長以上に実施するeラーニング研修に代わり、2023年より入社2年以上の社員を中心に「メンターシップ制度」を導入いたしました。

この制度により、対象社員が新入社員とのメンタリングを通じて必要なマネジメント能力を身に着け、次世代のリーダーシップの開発を推進します。

前年と比較して、プログラム参加率が5%増加し、また前年の新入社員の当プログラムへの参加率は64%と順調な滑り出しとなっております。

Culture

当社では、会社と共に浪漫を追いかけ挑戦し続ける仲間を増やすため、多種多様な特性や価値観を持った「人財の確保」を実現し、個性豊かなアイデアや様々な知恵と経験を結集させることができる風土の醸成が不可欠だと考えています。

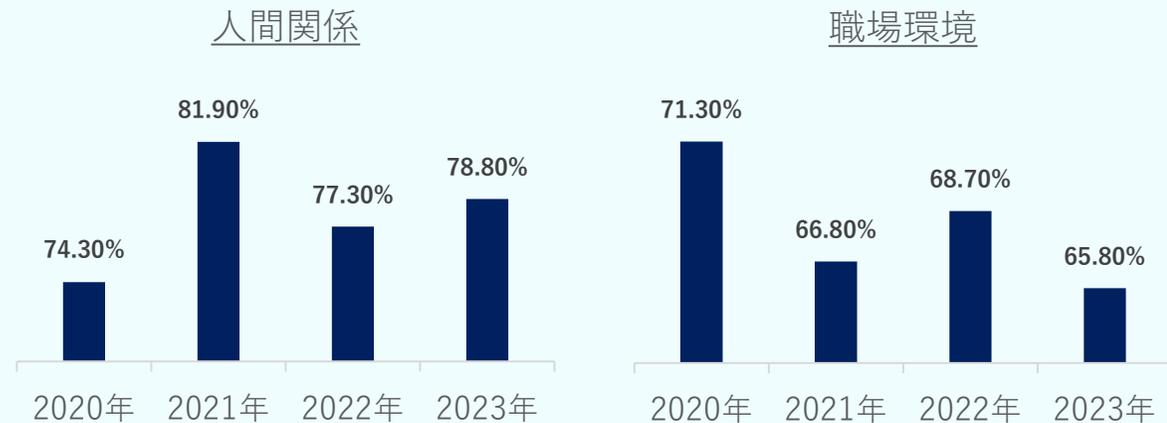
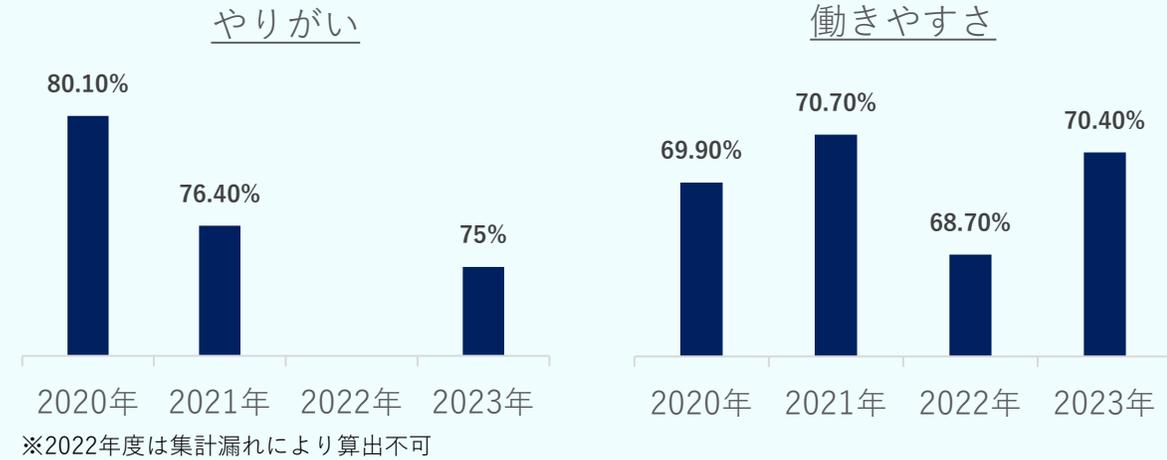
そのために、「人財の活用」「人財の定着」「人財の教育」など、従業員全員が一体となって取り組んでいます。

Culture

毎年1月に、人財部から全社員に対して、異動希望アンケートを実施しています。

全11項目の質問によって、従業員の職務や職場環境に対する従業員の考えを把握し、適材適所の配置と更なる職場環境の健全化を推進しています。

質問項目(一例)



※ 5段階評価のうち上位2評価を合わせた割合

Culture

定着率



当社では、従業員の「定着率」を重要指標の1つと考えており、定期的な人事異動アンケートの実施や社内公募など、従業員が活躍できる環境を整備した結果、高い水準で安定しています。

引き続き改善を続けていき、大切な人財が心地よくかつパフォーマンスを出せる環境を整備していきます。

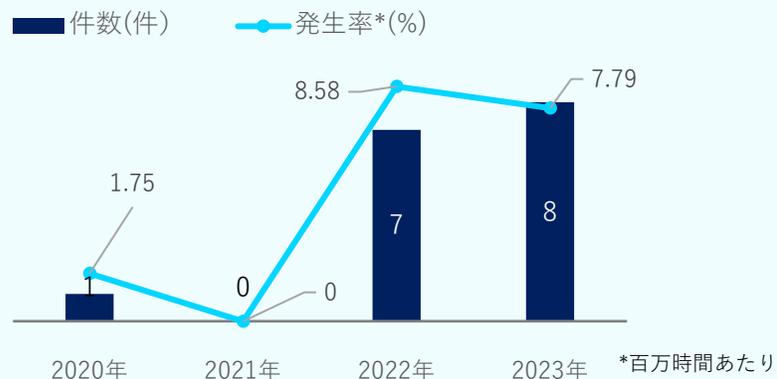
health, safety and well-being

当社では、誰もが安心して意欲的・創造的に働き続けることができるように、持続可能（サステナブル）に取り組むことが「心と身体のウェルネス経営」と考えます。

そこで、一人ひとりが自分のベストコンディションを整え、自在にパフォーマンスを発揮できるように、働く場や仕組みづくりに取り組むウェルネス経営を追求していきます。

health, safety and well-being

労災の発生件数と発生率



出張買取の業務形態の性質と従業員数増加に伴い、自動車の単独事故による労働災害の発生率が上昇しており、安全運転講習などの研修強化を進めています。

また、近年当社でも企業規模の拡大に伴ってメンタルヘルスの事例が増えてきており、相談窓口や産業医との連携を検討しています。

労災により失われた死者数と時間

	2020年	2021年	2022年	2023年
死者数 (人)	0	0	0	0
失われた時間 (百万時間あたり)	0	0	88.9	407.6

当社では、総合商社として自動車を用いた営業のアルコールチェックの実施や倉庫の耐震補強など、事故を未然に防ぐ取り組みを実施しています。

また、2022年に3件、2023年に1件とメンタルの不調による休職が原因で労働時間の損失が発生しました。

健康・安全研修の受講割合

(%)	2021年	2022年	2023年
受講率	99.4	98.4	98.8

当社では、セルフケア（一人ひとりが行う自身の健康管理）のさらなる充実化及び働きやすい職場環境の形成を目的に、労働安全衛生法に基づきストレスチェックを行っています。
ストレスが極めて高い場合には、本人にも通知し、病院での診察などを促しています。

Productivity

当社では、毎年採用人数を増やしており、売上・利益ともに年々向上しております。

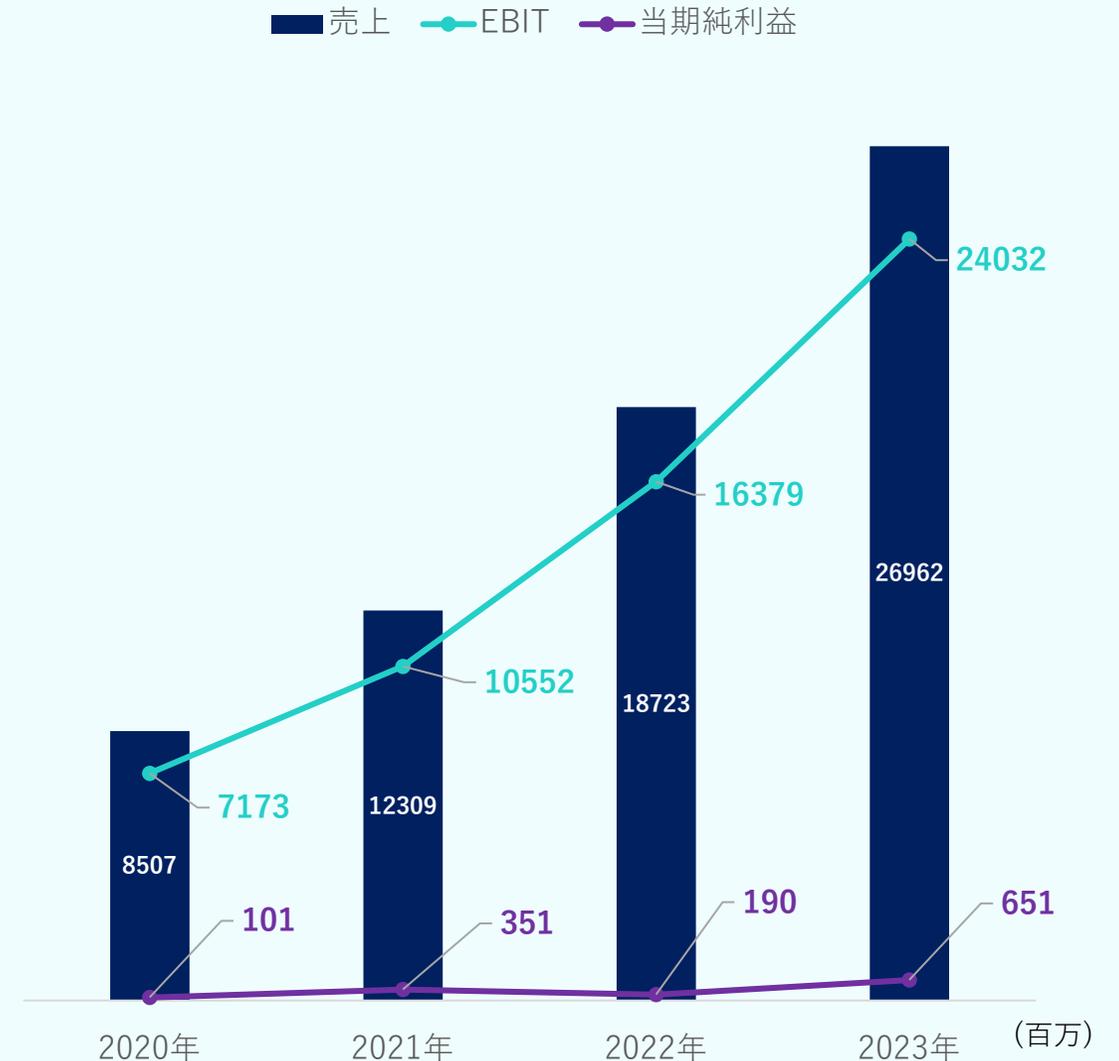
Productivity

順調に売上/EBIT*/当期純利益が伸びている中で、積極的な新卒採用拡大と同時に教育研修の充実を図っています。

一時的に一人あたりの当期純利益が悪化したものの、後述する採用者の質の向上とエンゲージメントの向上により回復し、人的資本ROIとともに一人あたりの売上/EBIT/当期純利益が好調となっております。

*EBIT：
利払前税引前利益。利息や税金を支払う前の、実際のビジネスで得た利益を指す。

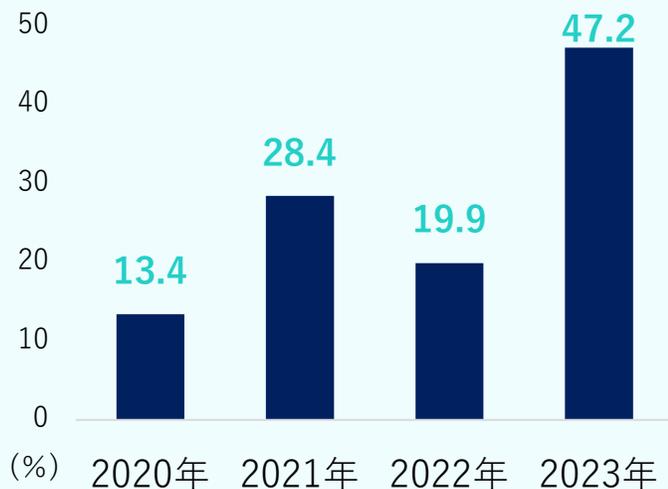
売上



Productivity

人的資本ROI*

*人的資本ROI：
人的資本の投資利益率。人的資本投資に対して得られる利益の割合。



当社グループ全体では、2021年から2022年にかけて一時的に減少したものの、2023年には大きく改善いたしました。

その中でも不動産部門では2021年に-8%と悪化したものの、3ヶ年で順調に立て直し、2023年には57%まで回復いたしました。

一人あたりの売上/ EBIT/当期純利益



当社では、2019年度から新卒学生の採用を強化しており、毎年100名を超える新卒が入社しております。

そこで、入社後の6ヵ月を本人の適性を考慮しながら教育しており、教育の結果が反映されるまで時間差が生じております。

Recruitment, Mobility and Turnover

レクストホールディングス・グループでは、新卒採用を強化しており、毎年100名以上が入社しています。

そこで、採用フローを毎年見直すことで、人数と質の両方を年々増加させています。

Recruitment, Mobility and Turnover

当社では、最も重要な指標を「離職率」と定義しており、離職率の低下に向けて働きやすい環境構築に取り組んだ結果、離職率は非常に低い水準を維持しております。

また、新卒採用も力を入れており、新卒採用人数も53（2020年4月）から180名（2023年4月）に増加しています。その中においても、採用社員の質が年々向上しています。

新卒採用の書類選考通過率

2020年		30.8%
2021年		53.3%
2022年		39.3%
2023年		28.7%

新卒採用における 応募～内定承諾にかかる平均日数

2020年		23日
2021年		30日
2022年		35日
2023年		49日

※スカウトサービスを利用しているため、
『書類選考+1次選考通過者』までの割合を算出

離職率



Recruitment, Mobility and Turnover

当社では、独自の手法と複数回に渡る選考ステップにより、就活生の皆さんの適性を慎重に見極めて選考・採用しております。
そのため倍率は極めて高く、毎年優秀な人財が集まっています。

応募～内定承諾までの平均日数 (日)

	新卒採用		中途採用		
2020年		23日	2020年		29日
2021年		30日	2021年		30日
2022年		35日	2022年		28日
2023年		49日	2023年		35日

中途採用の書類選考通過率

2020年		37.4%
2021年		55.1%
2022年		49.6%
2023年		46.5%

Recruitment, Mobility and Turnover

採用社員の質

※不適性検査スカウター®を用いて、入社時の質を評価。

能力



リスク



エネルギー



戦闘力



適性指数



Recruitment, Mobility and Turnover

近年の事業拡大に伴って、従業員数が2020年から2023年にかけて2.1倍に増加。

その中でも「最適配置」や「人間関係」、さらには「ワークライフバランス」など働きやすい環境構築を追求した結果が社内評価や定着率につながっています。

引き続き改善を続けていき、大切な人財が心地よく、かつパフォーマンスを出せる環境を整備していきます。

重要ポストの割合

※全ポジションに占める『役員級、部長級』の割合を算出。

(%)	2020年	2021年	2022年	2023年
	3.6	3.4	2.7	2.9

重要ポストが埋まるまでの日数

(日)	2020年	2021年	2022年	2023年
役員	0	0	0	0
部長	0	0	0	0

※退職後、即人事異動・昇格による補充を実施しており、いずれも空き日数はゼロとなっています。

内部登用率

(%)	2020年	2021年	2022年	2023年
役員	100	100	100	92
部長	100	100	100	100
マネージャー	100	100	100	87.5
チーフリーダー	100	100	100	100

Recruitment, Mobility and Turnover

当社では、経営に係る「部長」以上の役職を「重要ポスト」と定義しています。空白ポストが発生した場合には、内部から代替りの人財を登用して空席ポストが発生しないようにしています。そのため、重要ポストの空席と埋まるまでの日数は共に「0」になります。

重要ポストに関して

(%)		2020年	2021年	2022年	2023年
社内における割合*		3.6	3.4	2.7	2.9
内部登用率		100			92.3
全空席のうち 重要ポストの空席率	役員	0			
	部長	0			

*全ポジションに占める『役員級、部長級』の割合を算出

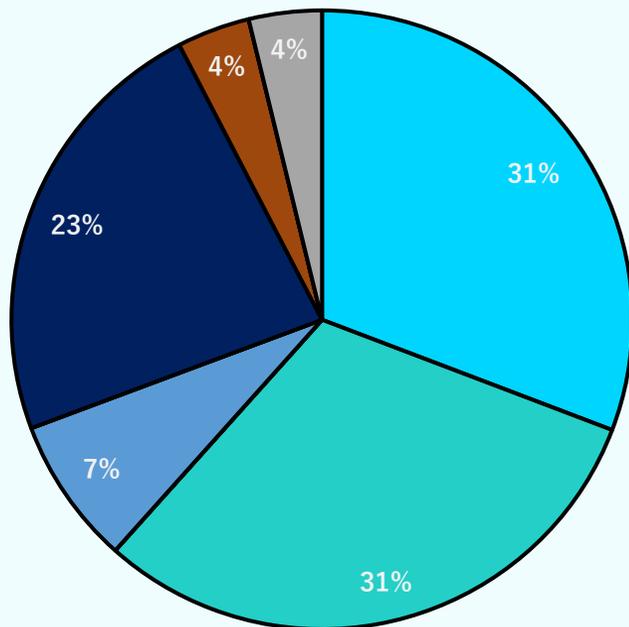
Recruitment, Mobility and Turnover

離職率を低下させるため、離職に至った背景を把握して社内環境の改善や社内制度の導入を実施しています。また、当社独自の離職理由として、当社での経験を活かして独立・起業を目指すことが挙げられます。

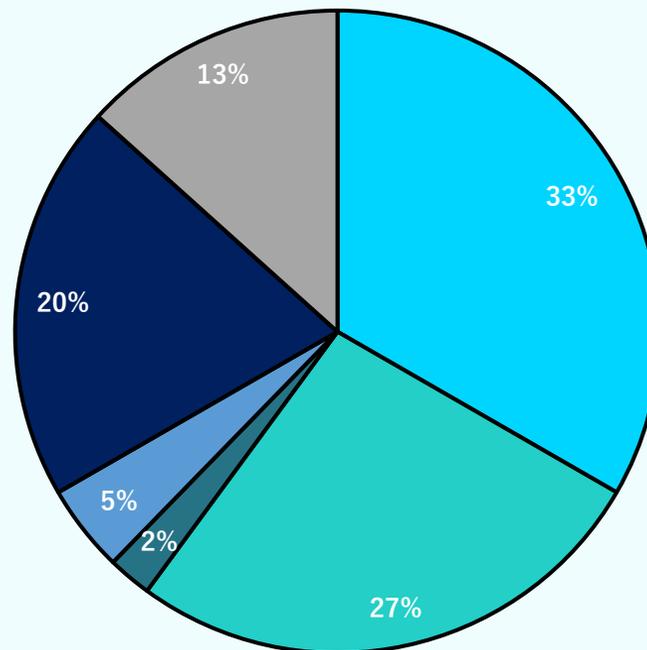
離職の理由

- 業務内容
- 家庭
- 待遇
- 理念
- 風土
- 定年
- 働き方
- 人間関係
- インターン終了
- その他

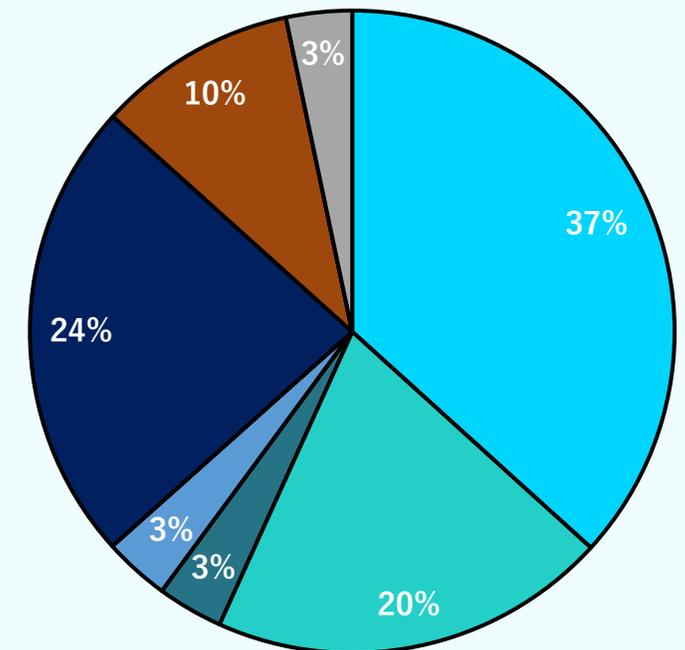
2021年



2022年



2023年



Skills and Capabilities

現在、自社独自のeラーニングを用いて、従業員が自由に学習できる環境を整備しています。

他にも、グループ会社ごとの独自研修や社外研修も力を入れています。

Skills and Capabilities

人材開発・研修の費用



従業員数が2020年から2023年にかけて2.1倍に増加していますが、2020年から2022年にかけて研修費用の総額は「7.7倍」とそれ以上に伸びています。

これは、前述している働きやすい環境構築のための研修コンテンツの導入を積極的に推進している結果でもあります。

Skills and Capabilities

研修参加率

	2020年	2021年	2022年	2023年
参加率	100%	100%	100%	100%
1人あたりの受講時間	2.41h	2.42h	2.48h	3.15h

自社独自のeラーニングシステムを通じて、各学習カテゴリーの受講率を管理しています。短時間で必要な情報を学習できるよう、毎年受講内容を見直しています。

受講カテゴリー

入社時		全社員共通
25歳以下	全員	
<ul style="list-style-type: none">• 社会人の心構え• 基本のビジネスマナー• 仕事の覚え方	<ul style="list-style-type: none">• 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• 企業の社会的責任	<ul style="list-style-type: none">• マタニティハラスメント防止コース• 倫理・コンプライアンス実践コース• マタニティハラスメント防止コース• 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

社会人としてのマナーや各事業部で必要な商品知識など、幅広く学べる環境を用意しています。

Succession planning

現在、各グループ会社で後継者の育成を実施していますが、グループとしての体系的な後継者育成計画の策定が、今後の課題となっております。

Succession planning

当社では、重要ポストである「部長」級になりうる人財として、「マネージャー」級を想定しています。

後継者候補準備率

	2020年	2021年	2022年	2023年
準備率	140%	108%	169%	188%
マネージャー	14	13	22	32

内部継承率

	2020年	2021年	2022年	2023年
役員	100%	100%	100%	100%
部長				

(人)

※役員、部長級の手前がマネージャーとなっており、後継者育成を行っています。

Workforce Availability

「会社を創る会社」の特徴を活かして内製化を進め、ナレッジマネジメントを強化しています。

Workforce Availability

従業員数が2020年から2023年にかけて309名増加し、FTE*も219増加。

一方で事業拡大や人員増加に伴い臨時の労働力や欠勤率も増加しており、

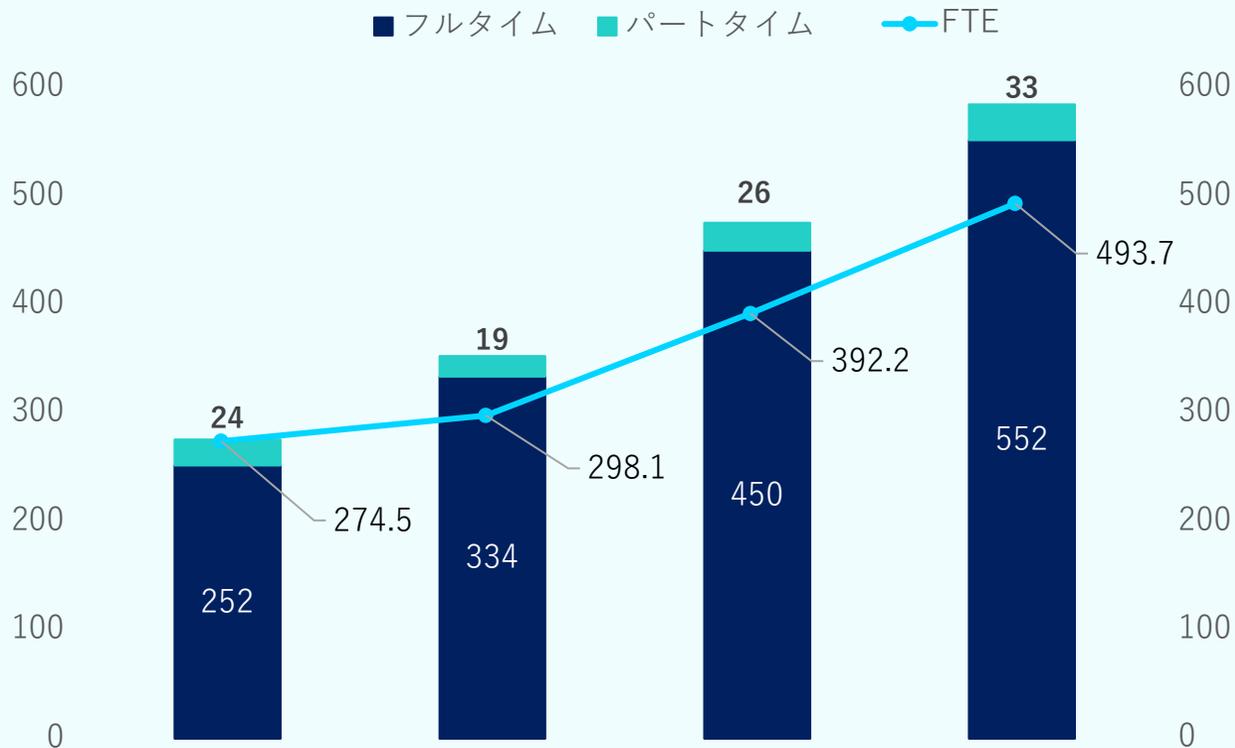
事業の内製化を進める当社では、必要最小限の臨時労働力の使用に留めつつ、欠勤率の把握により従業員のモチベーションや健康状態を管理します。

総従業員数：
毎年増加しており、当社の採用活動の成果が表れております。

FTE:
社内環境の整備として、残業削減に取り組んでおります。正社員は1日8時間まで、パートタイム社員は1日6時間までと定め、システムを通じて労働時間を管理しております。

従業員数とFTE

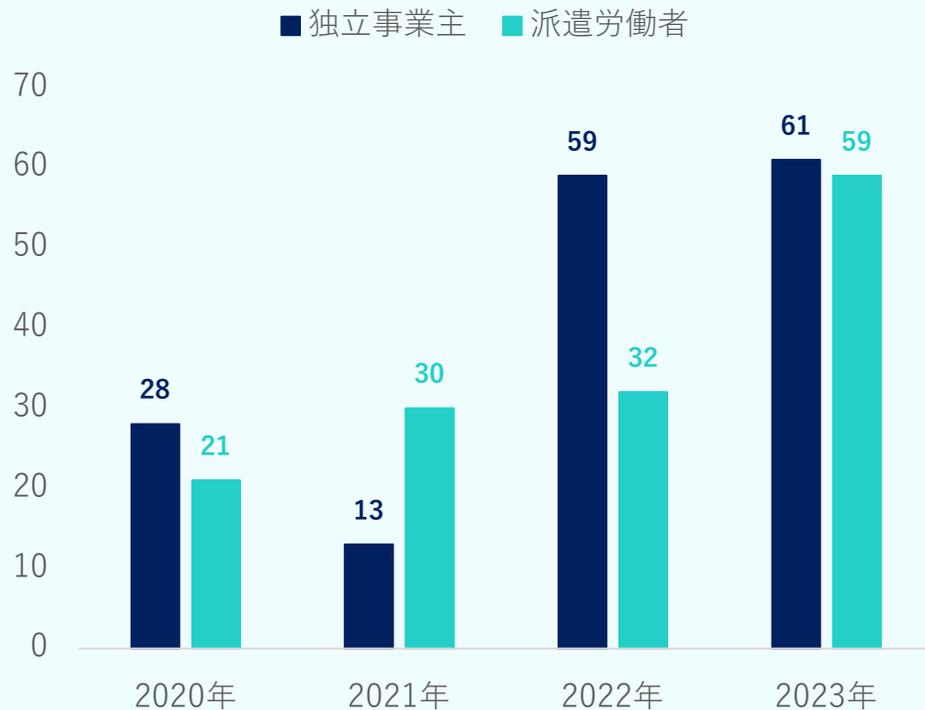
*FTE：
フルタイム当量。
1週間の総労働時間 ÷ 40時間の値。



※フルタイム人数には役員含む。

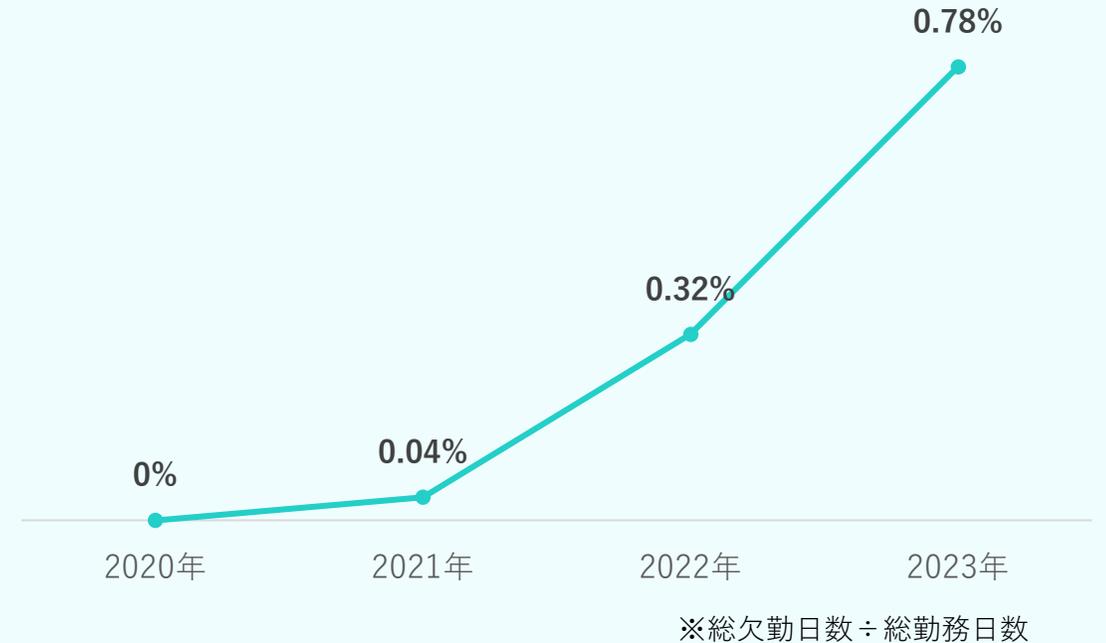
Workforce Availability

臨時の労働力



グループでの内製化に取り組んでおり、必要最低限の労働力のみ使用しております。

欠勤率



欠勤率を把握することで、従業員の健康問題の予防や社内環境の改善に繋がっています。



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 本町ガーデンシティテラス9階

TEL : 06-7777-2177

<https://rext.co.jp/>