



Human Capital Report 2022

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。

目ぐるま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、やっと見つけた答えでさえ、ともすれば時代の変化とともに見失ってしまいがちで、その答えは非常に難しいと言えます。

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、一人一人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

ひとり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」「働きやす環境づくり」「顧客の永続的な信頼」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、一人一人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。

代表取締役：多田 茂雄

資本金：8,000万円

本社：大阪府大阪市中央区平野町2丁目3-7
アーバンエース北浜ビル13階

創業：2011年11月1日

中期経営目標

会社を創る会社の実現

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、誰もが自由な発想で応募することができ、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うという制度です。経験や年齢、性別、国籍を問わず、誰でも自由に応募でき、新しい事業の将来性について提案して頂きます。

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。

入社祝い金制度

他社との採用時の差別化と卒業から初任給までの長期間の救済措置として「入社祝い金」を導入しました。

新卒者に対して、入社した年の4月25日に半分を、その年の6月に残りの半分を支給します。

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、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30万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、喫煙は単なる「習慣」ではなく依存症であり「病気」と捉えています。そこで、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、クラウド型アルコール検知器を導入しました。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、
出勤時間や退社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。
出勤時間をスライドさせても業務量が変動しない「スライドワーク制度」の導入により、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月からさらにみなし残業時間を月30時間に削減します。
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。

マイカー購入貸付金制度

当社では従前より、主に営業職を対象として、
従業員個人が所有する自家用車を業務で利用する「マイカー業務」を推進しています。
そこで、入社間もない社員でも自動車の購入ができるように貸付を行います。
同時に、自家用車をマイカー業務で利用する場合には、
「自動車の業務・通勤使用規程」に基づいて、月額3万円が支給されます。

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に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

従業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。

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1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」の実現に一步近づきます。

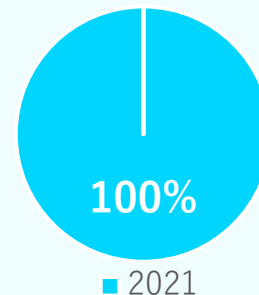
Compliance and Ethics

当社では、コンプライアンス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。そのため、21年度まで懲戒解雇の事例は発生しておらず、自発的な離職が占めております。

懲戒処分の件数

懲戒内容	2020	2021
譴責・減給		
出勤停止・降格降給	0	0
諭旨解雇・懲戒解雇		

倫理とコンプライアンス研修を受けた従業員割合

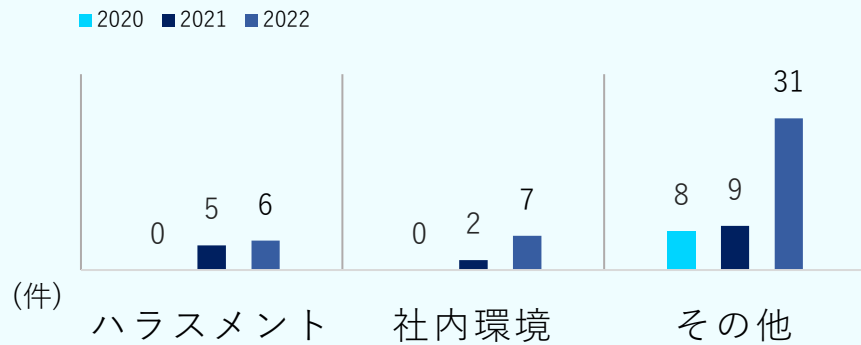


受講項目：

- ・最新事例に学ぶ 企業倫理・コンプライアンス実践コース
- ・職場のコンプライアンスステップアップコース
- ・マタニティ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
- ・企業倫理・コンプライアンス基本コース
- ・セクシュアル・ハラスメント防止コース
- ・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
- ・アンガーマネジメント(2021年度)

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。相談窓口の統合と全社員に対する更なる周知が、今後の課題となっています。

第三者に解決を委ねられた紛争件数

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

外部監査で指摘された事項の数と種類

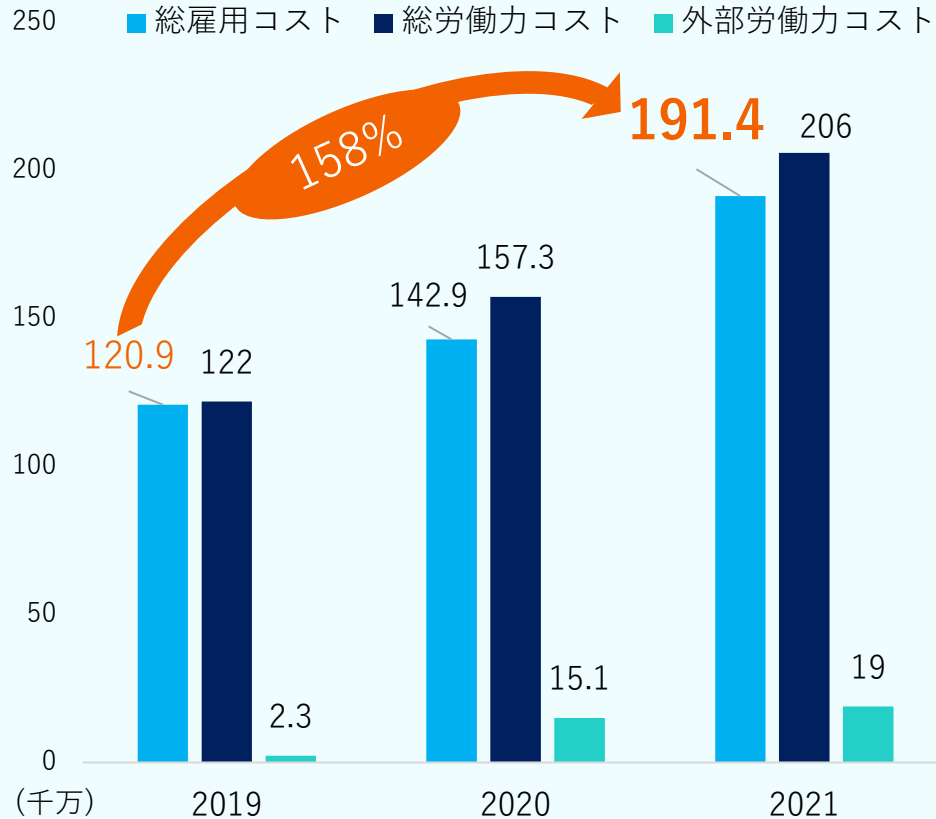
監査法人による法定監査、行政による立入検査等による労務関係の指摘を集計しました。

	19年度	20年度	21年度
監査法人による法定監査	0	0	0
行政による立入検査等			
労働基準監督署	0	0	0
労働局	0	0	0
その他	0	0	0

Human Capital Cost

当社では、従業員がイキイキと働ける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・研修に注力しています。

Human Capital Cost



特定職(役員)の報酬割合

2019	2020	2021
15%	13%	14%

(全従業員の年間報酬総額) ÷ (役員の間年報酬総額) により算出

近年の事業拡大に伴って採用人数が増加し、

総従業員数が19年度～21年度にかけて112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158%に増加しています。

その中で外部労働力コストは減少傾向で、

DX人材の採用などを進めて内製化を図っています。

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、全額会社負担でのインフルエンザワクチン接種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：

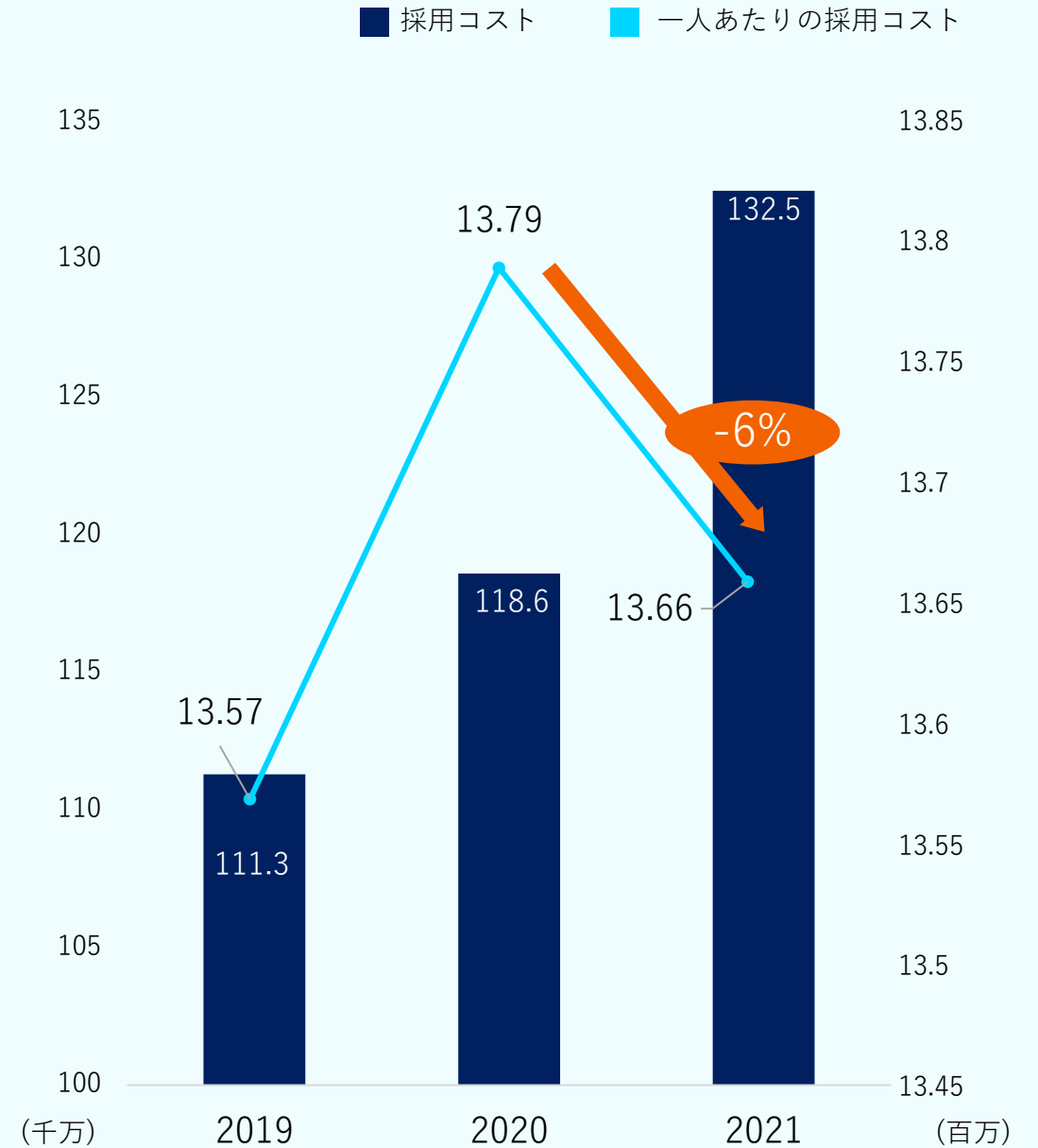
当社では、業務の内製化を進めており、グループ企業間での連携を深めております。

Human Capital Cost

採用コスト

採用人数が増加、
採用コストが19年度～21年度にかけて
119%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。

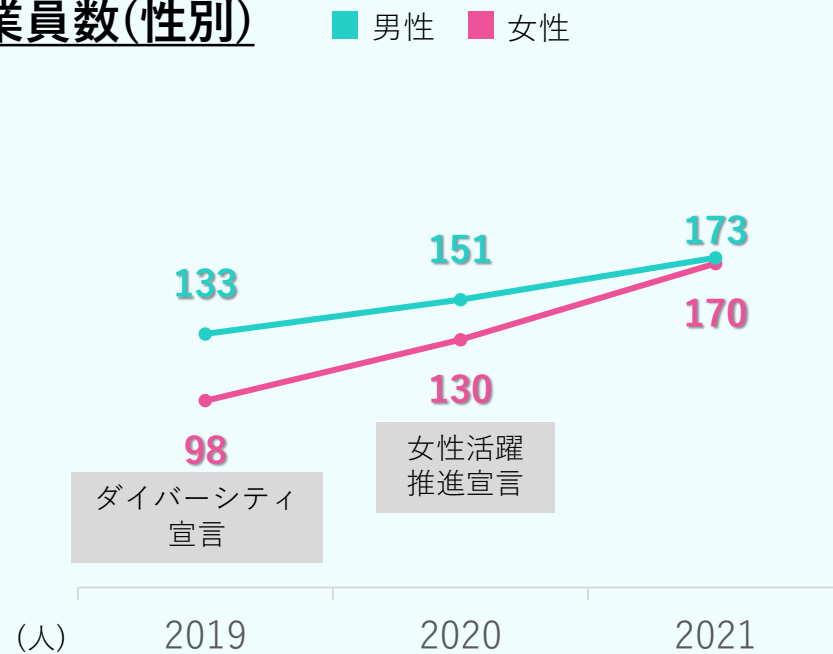
あらゆる人財が最大限に能力を発揮してイキイキと働ける「ダイバーシティの実現」を推進し、「会社を創る会社」を実現していきます。

Diversity

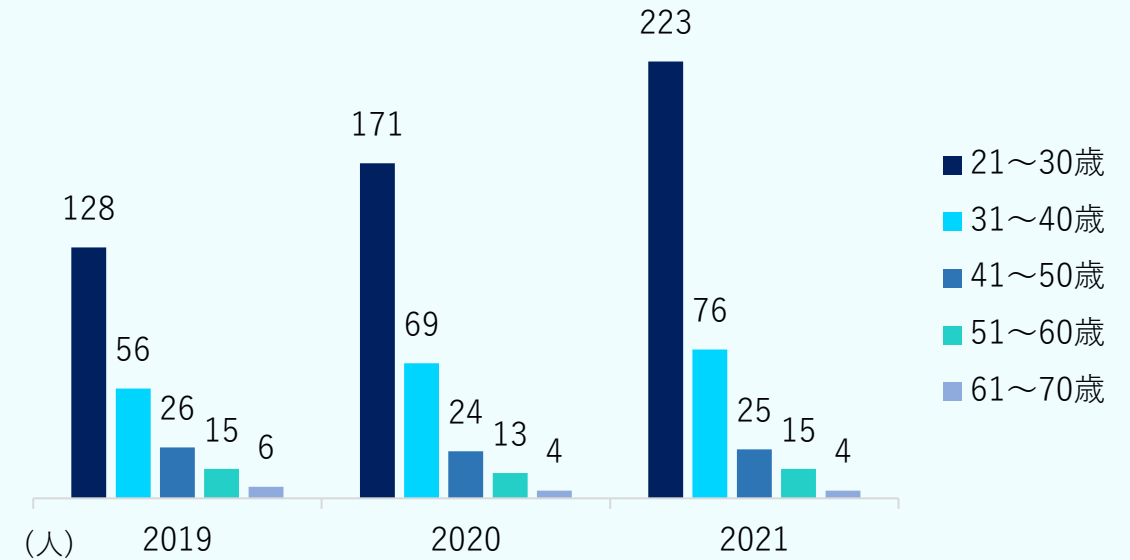
近年の事業拡大に伴って、従業員数が2019年度から2021年度にかけて1.48倍に増加。
「女性活躍推進宣言」や「ダイバーシティ宣言」を採択し、誰もが働きやすい環境の構築に力を入れています。

また、「育児時短勤務制度」や「認可外保育園の補助金制度」の拡充など福利厚生充実を図り、男女比はほぼ半々の構成に変化しています。

従業員数(性別)



従業員数(年齢別)



Diversity

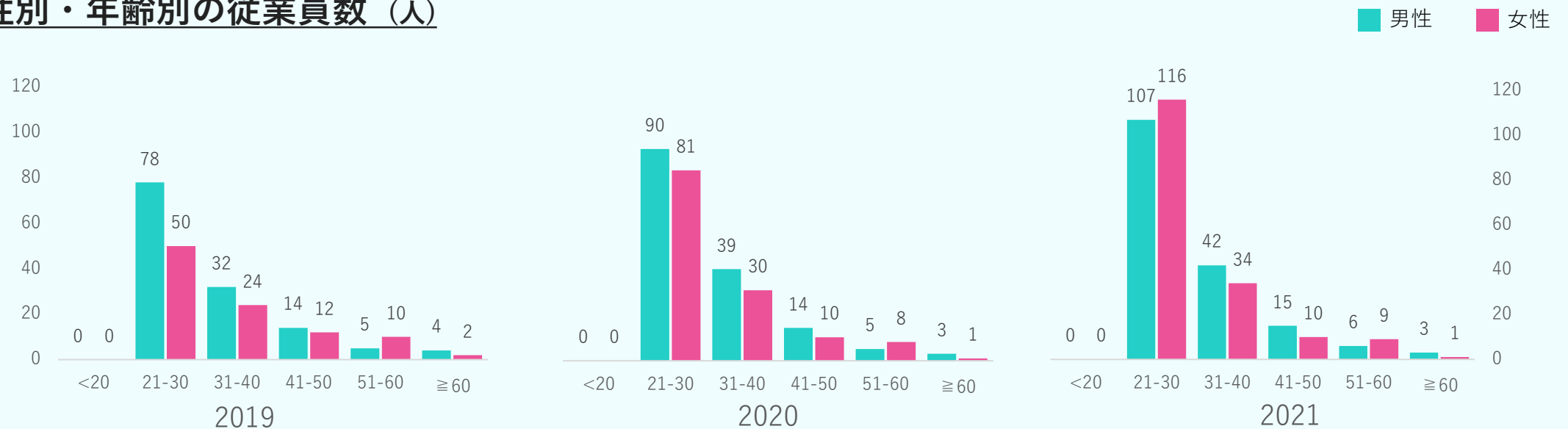
当社では、組織風土を醸成させるため、新卒採用に注力しています。
これにより、全従業員の約70%を21～30歳の社員が占めています。

さらに当社では、男女比が半々となっております。

これは、一人一人の能力や将来性を精査して採用した結果です。

また、「女性活躍推進宣言」により、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)

	2019	2020	2021
 中国	0 5	1 6	1 6
 台湾	0 1	0 1	0 1
 フィリピン	0 1	0 0	0 0
 ミャンマー	0 0	0 0	0 1

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。

今後は、ミャンマーのSEとの協働して、DX化の推進と当社独自システムの外販を強化いたします。

障がい者の従業員数 (人)

	2019	2020	2021
精神	0 2	0 1	0 1
身体	2 1	2 0	2 0

「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％）に達していないため、今後は、障がい者の働きやすい環境整備と採用が課題となっております。

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。

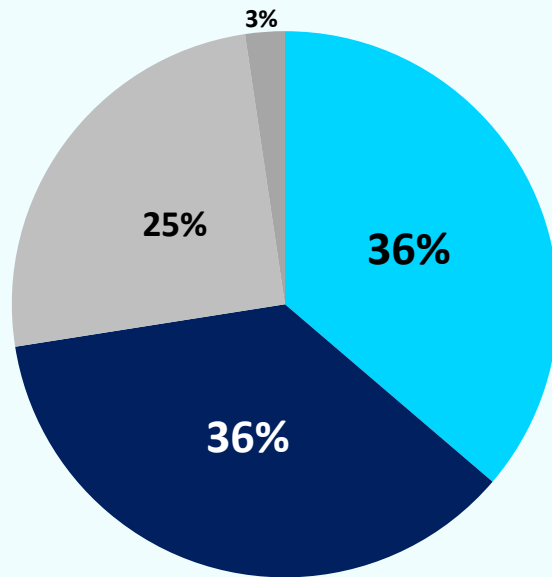
Leadership

Q. あなたの直属の上司との関係はどうか？

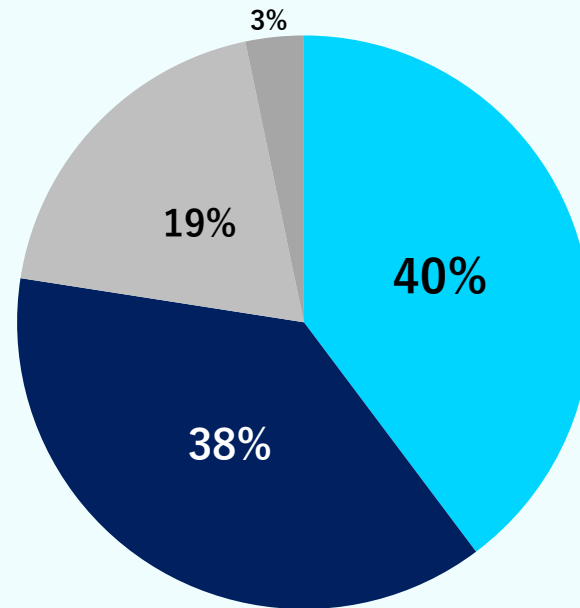
リーダーシップに関する信頼調査

■ 非常に良い ■ 良い ■ 普通 ■ やや不満がある ■ 非常に悪い

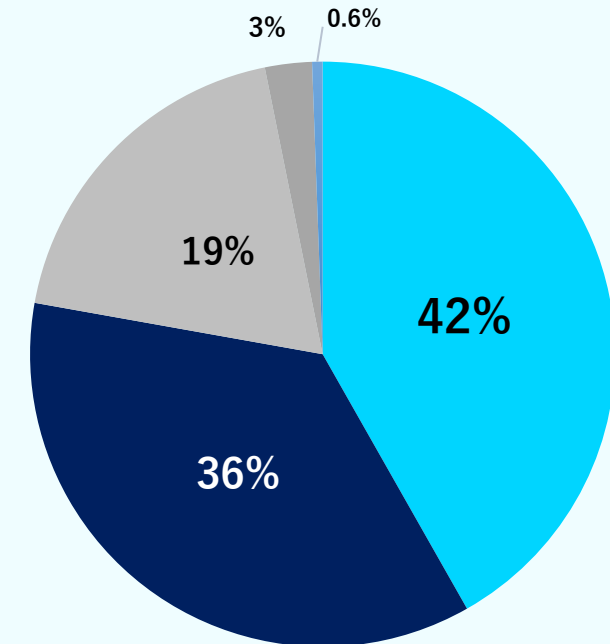
2019



2020

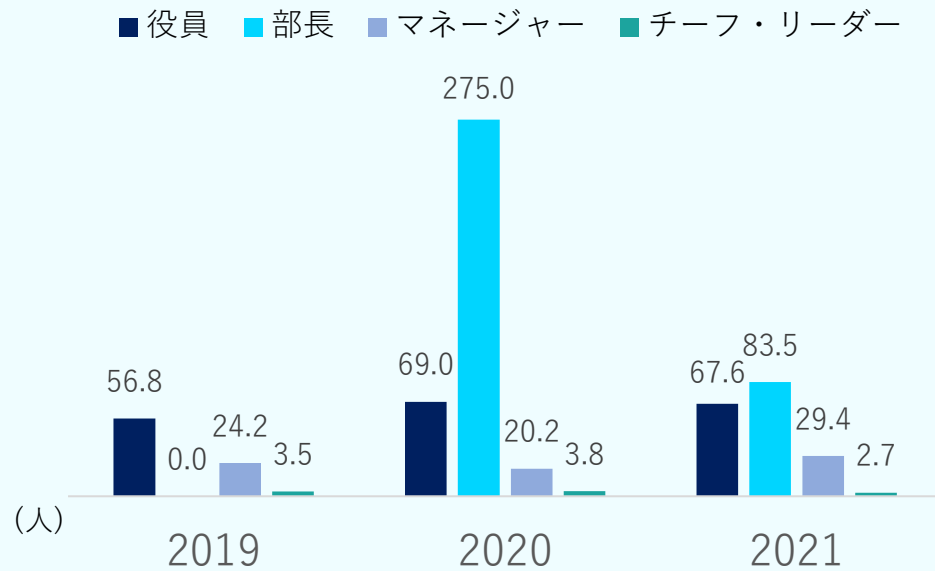


2021



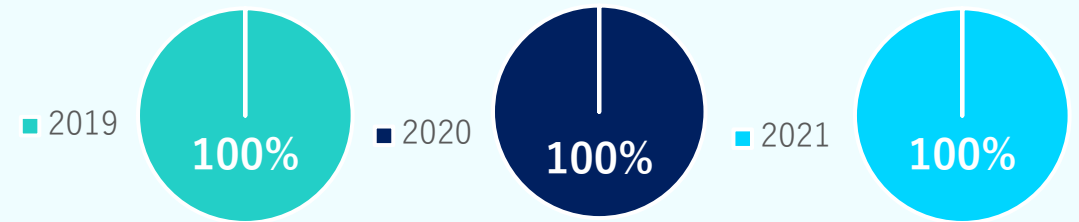
Leadership

管理職「一人あたり」の部下の数



役員	4	4	5
部長	0	1	4
マネージャー	9	13	11
チーフ・リーダー	48	55	88
総従業員数	231	280	343

部長級以上へのリーダーシップ開発



実施項目：

- ・ マネジメントの基本コース
- ・ チームマネジメント基本コース
- ・ リーダーシップ発揮のための7ステップ
- ・ ケースで学ぶ組織・人材マネジメントコース
- ・ これだけはおさえておきたい『仕事の教え方』基本コース
- ・ リーダー・マネージャーのための課題解決基本コース
- ・ 人事評価の基本コース、職能資格制度編
- ・ 人事評価の基本コース、コンピテンシー・行動ベース評価編

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。

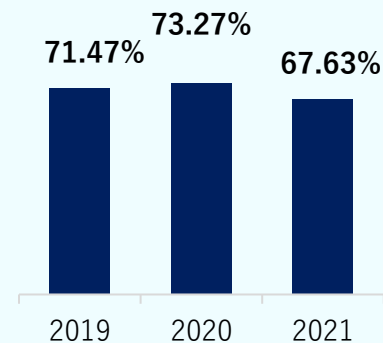
そのために、「人財の活用」「人財の定着」「人財の教育」など、
従業員全員が一体となって取り組んでいます。

Culture

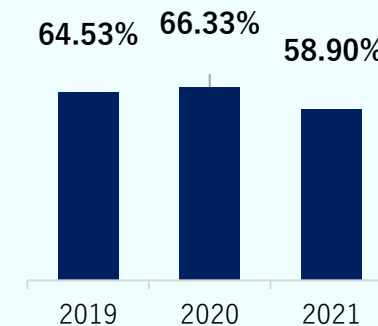
毎年1月に、人財部から全社員に対して、
異動希望アンケートを実施しています。
全11項目の質問によって、
職務や職場環境に対する従業員の考えを把握し、
適材適所の配置と更なる職場環境の健全化を推進し
ています。

質問項目(一例)

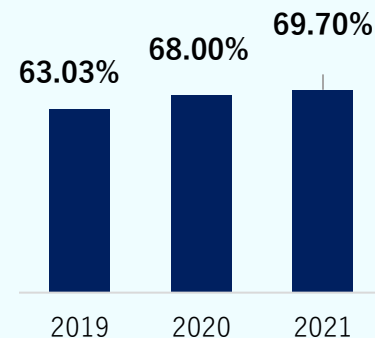
やりがいを感じる



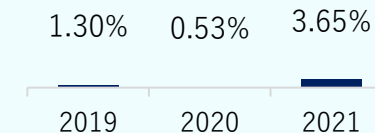
働きやすさ



人間関係が良い



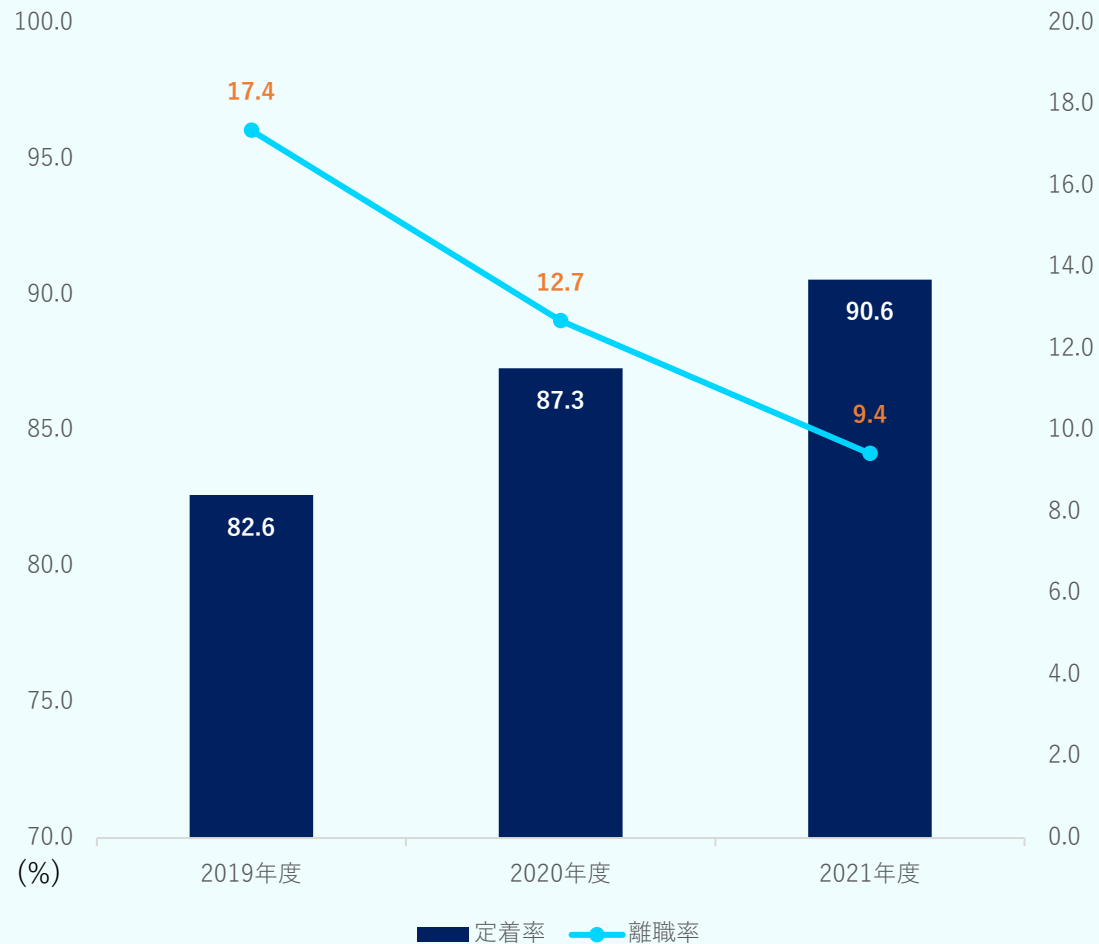
人事異動の希望



※ 「とてもそう思う」もしくは「そう思う」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、従業員がイキイキと活躍できる環境を整備した結果、年々増加しています。

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。

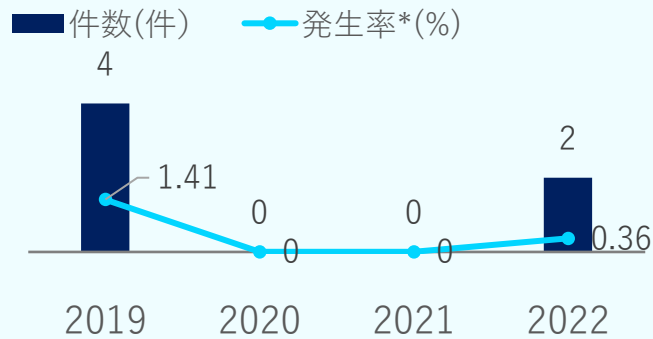
health, safety and well-being

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、
一人一人が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 *百万時間あたり



2019年度の労災件数は梱包時に指先を負傷した事例です。
絆創膏による治療で終了したため業務に支障は無かったものの、引き続き安心安全な職場環境の構築に尽力しています。

健康・安全研修の受講割合

(%)	2020	2021	2022
受講率	-	99	98*

*2022/10時点

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。

労災により失われた死者数と時間

	2019	2020	2021
死者数(人)	0	0	0
失われた時間			

当社では、総合商社として、自動車を用いた営業や仕入れた商品の管理を行っております。そこで、乗車前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。

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

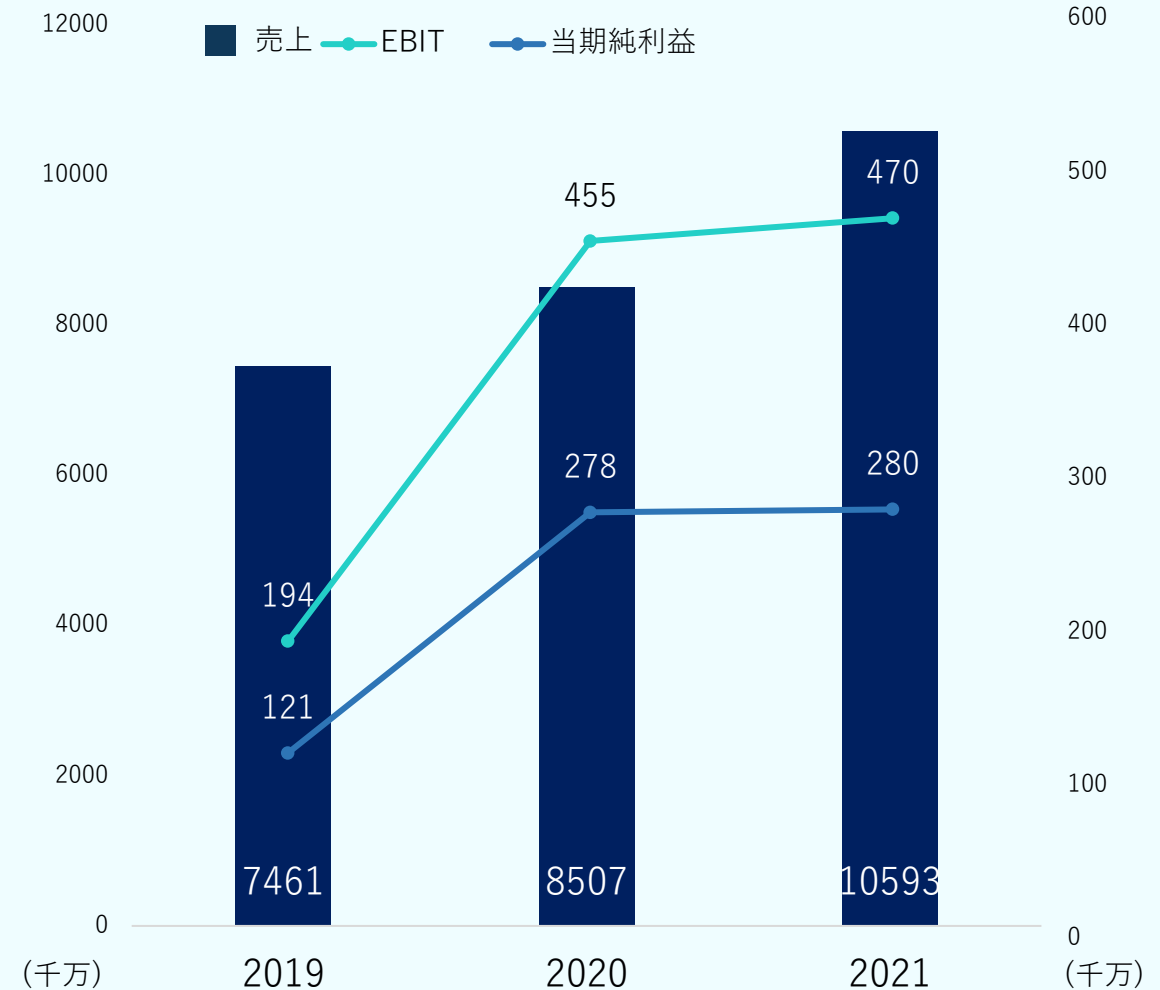
順調に売上・EBIT*・当期純利益が伸びている中で、積極的な新卒採用拡大と教育研修を充実しています。

結果として、直近の人的資本ROIや一人あたりの売上/EBIT/当期純利益は悪化しているものの、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は速やかな好影響が出ている状況のため、今後の人的資本ROIや一人あたりの売上/EBIT/当期純利益の向上が期待されます。

*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

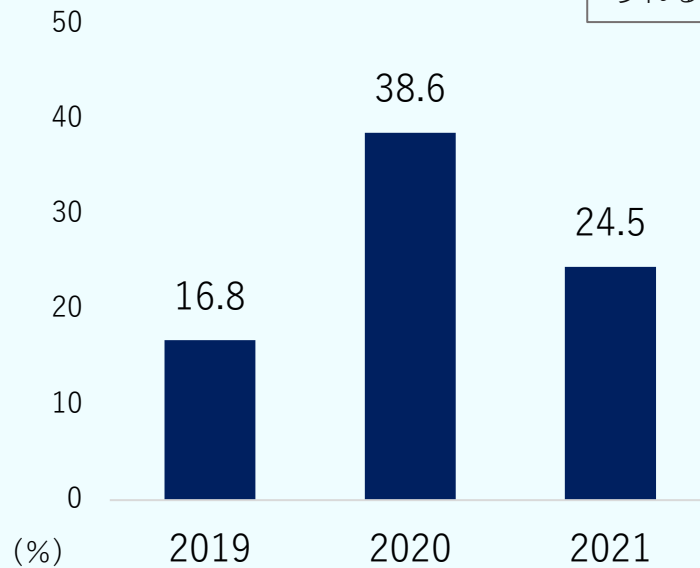


Productivity

人的資本ROI*

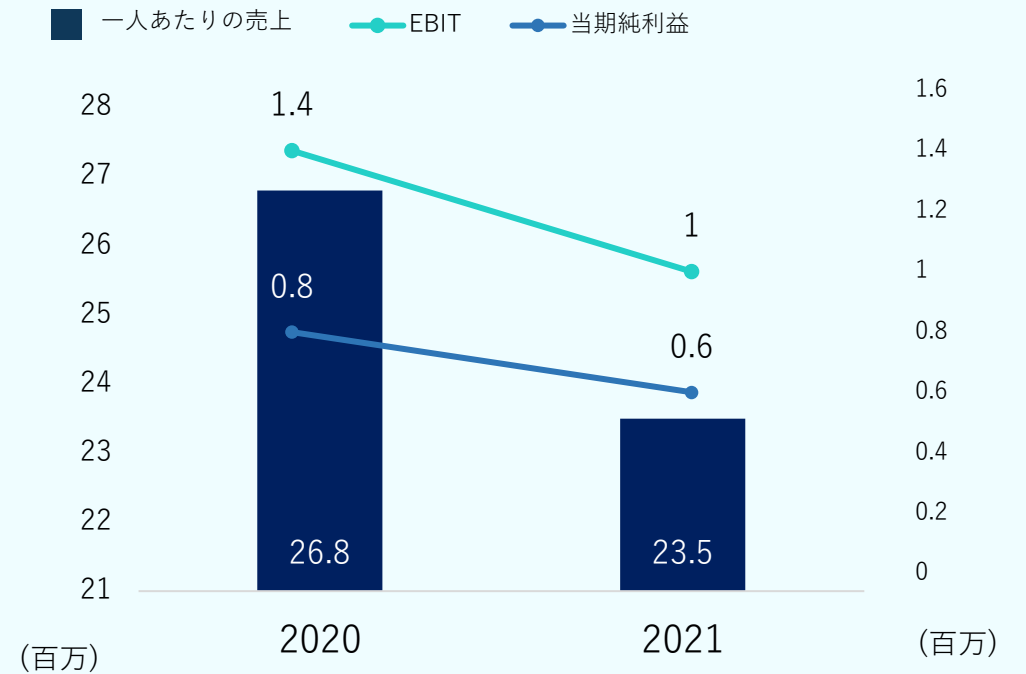
*人的資本ROI：

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。



リサイクル事業では、人数の増加に比例して、年々増加傾向にあります。
現在、不動産では立て直しを行っており、22年度では改善されつつあります。

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。

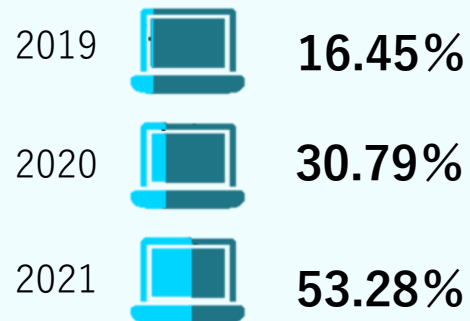
そこで、採用フローを毎年見直すことで、人数と質の両方を年々増加させています。

Recruitment, Mobility and Turnover

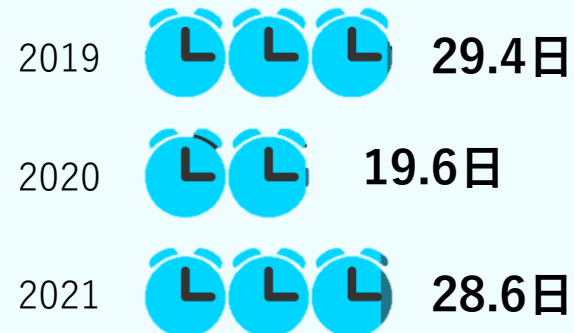
離職率の低下に向けて、働きやすい環境構築に取り組み、採用人数も60名（2019年度）から110名（2021年度）に増加しています。

その中においても、採用社員の質が年々向上しています。
当社で最も重要な指標として「離職率」を定義しており、年々減少しております。

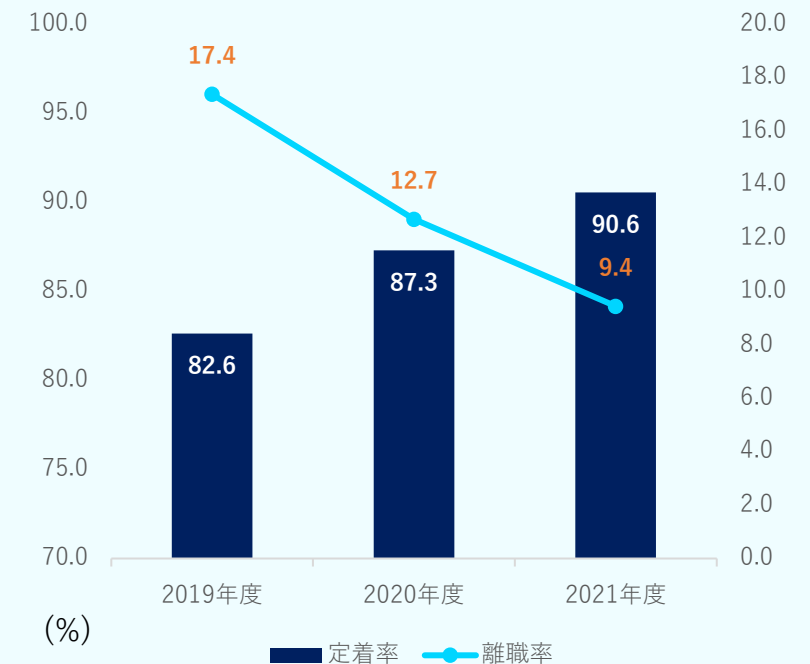
新卒採用の書類選考通過率



新卒採用における 応募～内定承諾にかかる平均日数



離職率



※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

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)

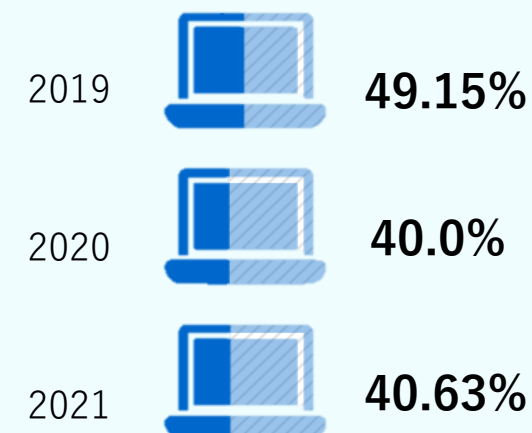
新卒採用



中途採用



中途採用の書類選考通過率

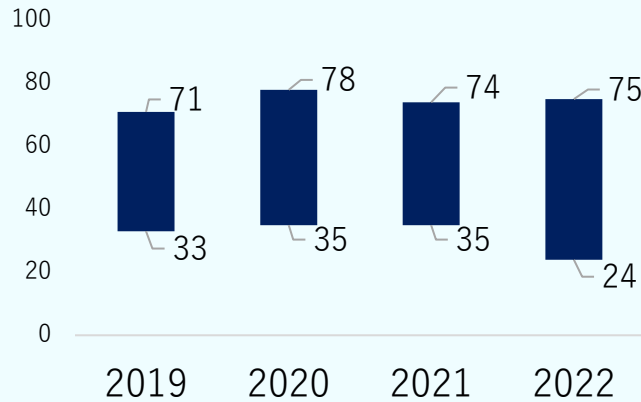


Recruitment, Mobility and Turnover

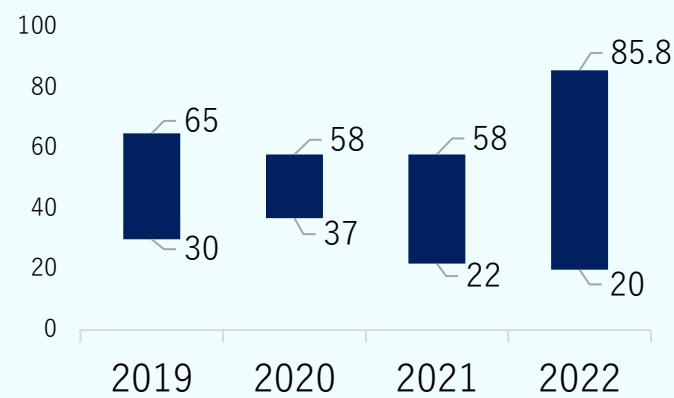
採用社員の質

※不適性検査スカウター®を用いて、入社時の質を評価。

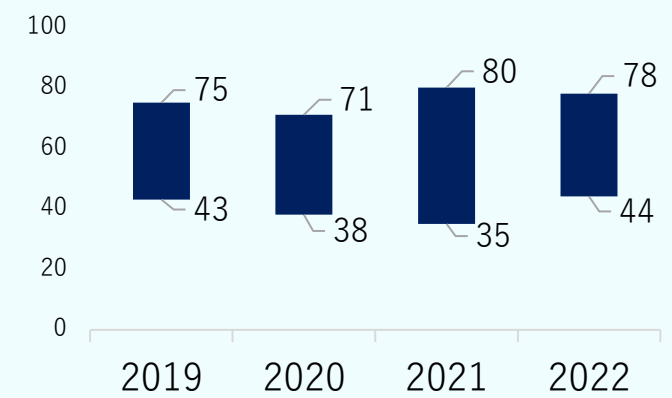
能力



リスク



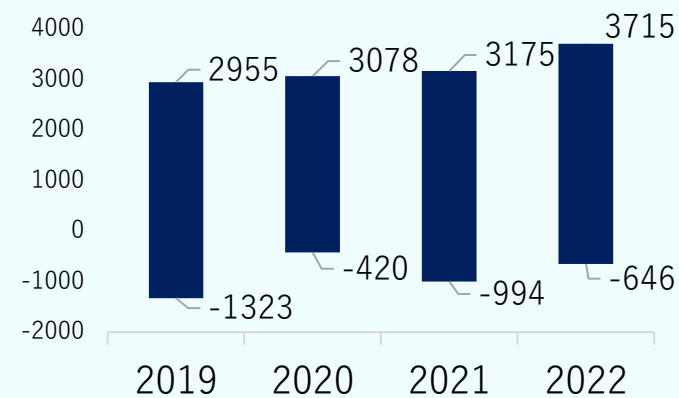
エネルギー



戦闘力



適正指数



Recruitment, Mobility and Turnover

近年の事業拡大に伴って、
従業員数が19年度～21年度にかけて1.48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。

(%)	2019	2020	2021
	1.70	1.80	2.60

重要ポストが埋まるまでの日数

(日)	2019	2020	2021
役員	0	0	0
部長			

※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

(%)	2019	2020	2021
役員	100	100	100
部長			
マネージャー			
チーフ			
リーダー			

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

		(%)	2019	2020	2021
社内における割合*			1.7	1.8	2.6
内部登用率			100		
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

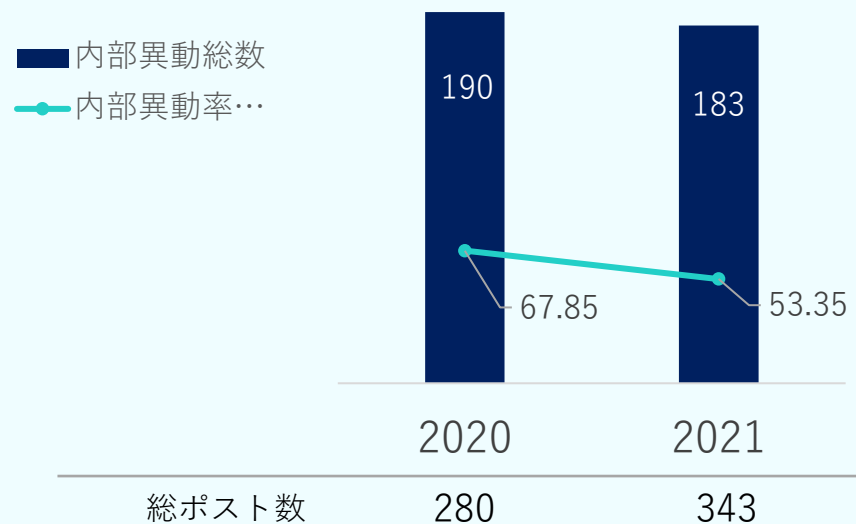
Recruitment, Mobility and Turnover

当社では、内部異動を「人事発令」と「配置換え」の2つに分けて定義しています。

※人事発令…上位の役職に「昇進」した場合。

※配置換え…他部署や他店舗など「所属」が変更された場合や他部署などの兼務した場合など。

内部異動



自発的離職率

2019	2020	2021
100	100	100

(%)

痛手となる離職率

2019	2020	2021
0.45	0.35	0

(%)

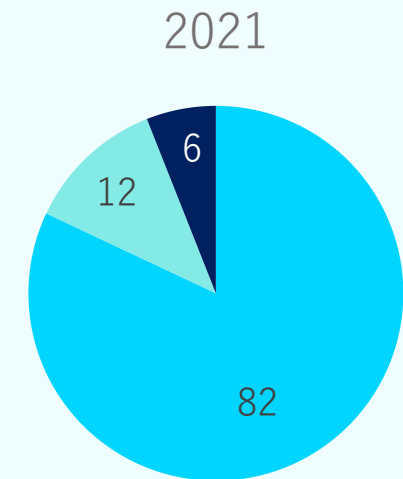
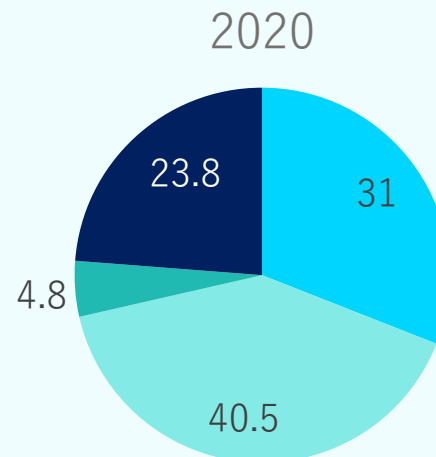
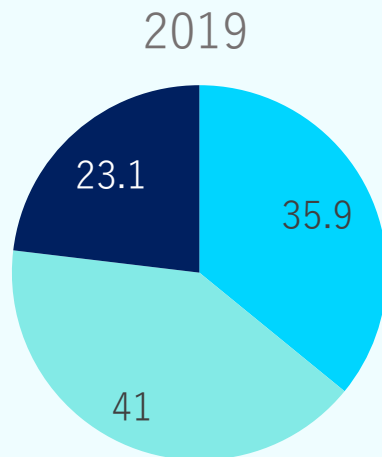
※『役員級、部長級』の離職率を算出。

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

■ 仕事 ■ 家庭 ■ 風土 ■ 待遇



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19年度～21年度にかけて

1.48倍に増加していますが、

研修費総額は4.7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

	2019	2020	2021
参加率	100%	100%	100%
1人あたりの受講時間	4.76 h	4.24 h	2.05 h

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。

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">・ CSR・ コンプライアンス・ セクシュアルハラスメント・ パワーハラスメント・ マタニティハラスメント	<ul style="list-style-type: none">・ ビジネスマナー・ 仕事の心構え・ 各種基礎スキル (電話対応・敬語・文書作成・ハウレンソウ・時間管理・PDCA)	<ul style="list-style-type: none">・ CSR・ コンプライアンス・ マタニティハラスメント

社会人としてのマナーや各事業部に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

	2019	2020	2021
準備率	180%	186%	122%
マネージャー	9	13	11

(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。

内部継承率

(%)	2019	2020	2021
役員	100	100	100
部長			

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19年度～21年度にかけて112名増加し、FTE*も133増加。

一方で臨時の労働力や欠勤率は低下しており、内製化が進んで中長期的なナレッジ・ノウハウが溜まりやすい好循環が生まれてきています。

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:

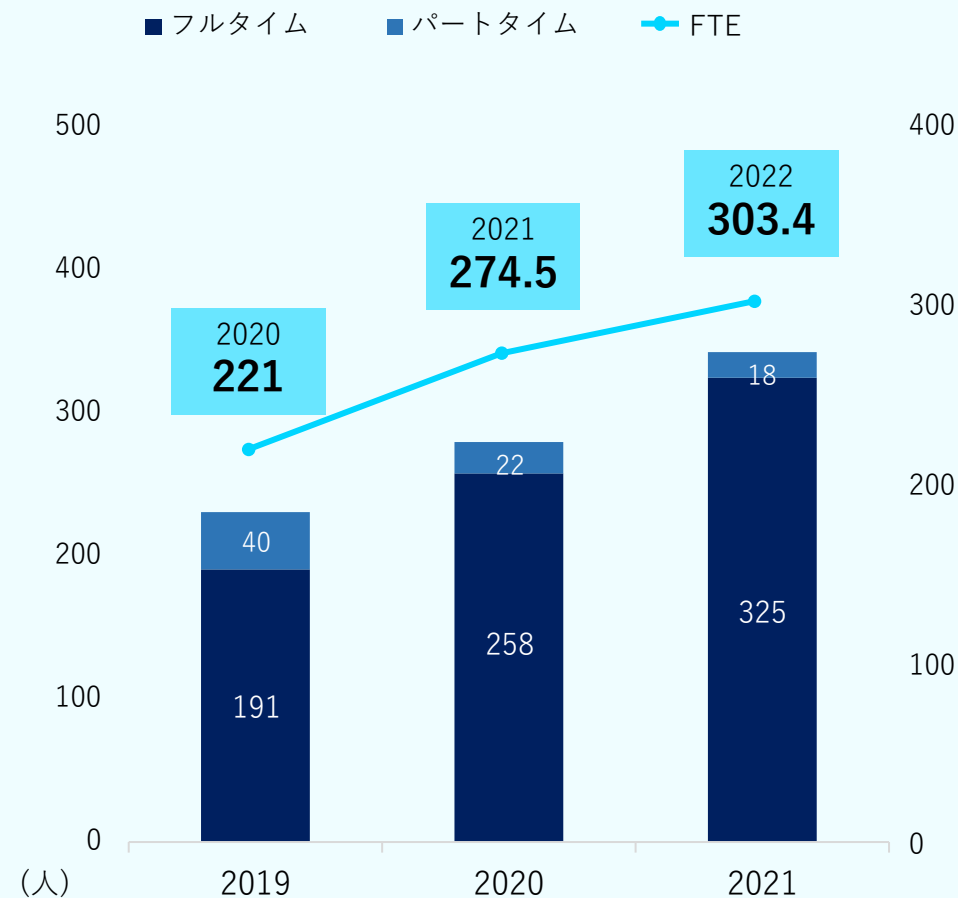
社内環境の整備として、残業削減に取り組んでおります。正社員は1日8時間まで、パートタイム社員は1日6時間までと定め、システムを通じて労働時間を管理しております。

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。

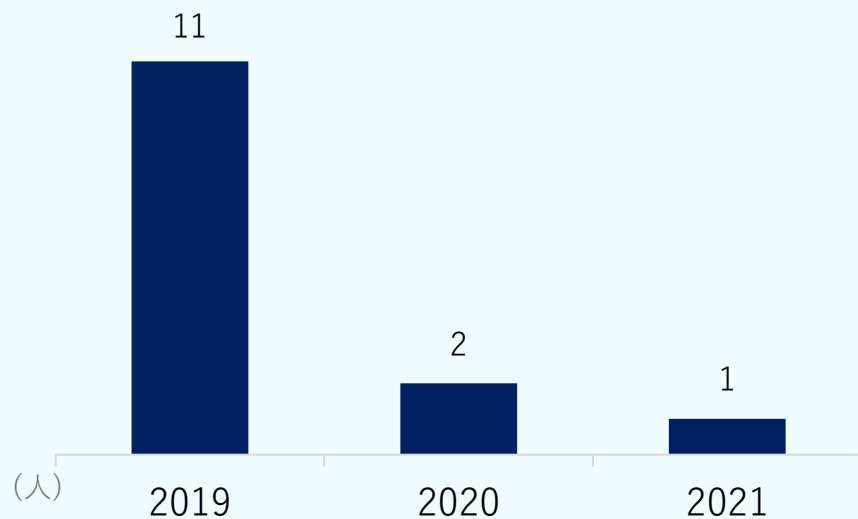


※フルタイム人数には役員含む。

Workforce Availability

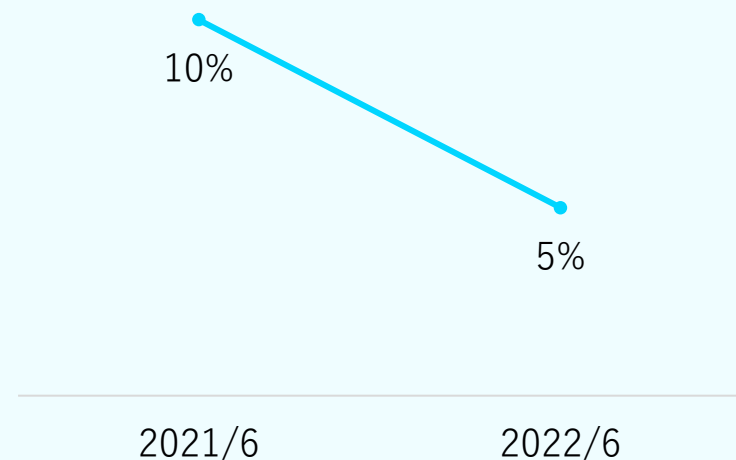
臨時の労働力

派遣社員数



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



※総欠勤人数 ÷ 総勤務日数

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平野町2丁目3-7 アーバンエース北浜ビル13階

TEL : 06-7777-2176

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