

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート



## 会社名/団体名

レジル株式会社

## 会社/団体のサイトURL

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

## 事業内容

脱炭素を主眼に置いた電力にまつわる各種エネルギーソリューション事業

- ・分散型エネルギー事業
- ・グリーンエネルギー事業
- ・エネルギーDX事業

## 従業員数

209名（2024年2月29日現在）

## 個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取組む目的

### 背景

・世界的な脱炭素への潮流や蓄電技術など電力のゲームチェンジャーが登場、弊社としても旧来の営業オリエンテッドかつ電力業界特有の堅すぎる社風や硬直した事業運営が長年続いています。社員の成長性も乏しく、年収も上がらない状況です。

### 目的

・脱炭素を実現した未来を実現するため、硬直し進歩の見込めない組織から脱却し、事業再構築や優秀人材の採用や既存社員への育成を進めたいと考えています。

## 自社の求める自律・自走する人材の要件

- ・深い洞察と高いクオリティをもって仮説と検証を実践し続けることができること
- ・過去の実績に固執せず、時には捨て去ることも厭わないこと
- ・環境に安住することなく変化に対応し、視野を広げ壁を壊し、課題解決に向けて積極的にボールを拾い成果を挙げられること
- ・価値の提供や人生の豊かさのために、利便性とコストを天秤にかけ、テクノロジーの自律的なアップデートや活用ができていること

## 経営層/全社の推進へのコミットメント状況

新しい経営戦略への脱皮のため、基本的な事業戦略と人材戦略の策定を実施しました。推進メンバーは社内から募り、かつ中途採用も活用、トップダウンとボトムアップ双方からのコミュニケーションにより各種戦略の連動をすべく、人事制度においても制度の見直しを行いました。人的資本や個の自律を重視し、結果として参考資料②③のような、社員の活動やキャリアの自律性を後押しし、会社としても成果を挙げる組織へと、約2年で改革を実現しました。

# キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024 エントリーシート

## 取組みのポイント

### ① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

- ・営業オリエンテッドかつ電力業界特有の堅すぎる社風や硬直した事業運営からの脱却。
- ・社員の成長性の向上や年収増からの、事業課題を解決するに足る優秀な人材の確保。

2004年に高圧電力の小売全面自由化が行われ、同年に祖業であるマンション一括受電サービスという電力業界で独特の事業により既存マンション約2200棟17万世帯（※1）、東京都目黒区より大きい規模の顧客を獲得し、低価格な電力の共有により支持を得て安定的な事業基盤を築いて参りました。一方で、2016年の低圧電力の全面自由化や、蓄電技術の進歩、世界的な脱炭素の潮流により、社会の変化とともに顧客の選択も広がり、契約件数が鈍化してきてしまいました。

そこで、「現行踏襲」や「チャレンジしない」といった保守的な企業文化からの脱却とともに、今後の社会でも必要とされる事業の再構築が必要となりました。

※1：2023年6月末時点

### ② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

#### ■コンセプト

「働き方が変わらなければ、ビジネスモデルは変わらない。」

#### ■新規性のポイント

第二創業期として、事業構成、人事制度、経営原資の活用、を全面的に見直し、上のコンセプトのもとに“脱レガシー”の改革を断行。売上高400億円を突破、従業員数300人（含む、臨時従業員等）を超える組織の全方位的な変革を行いました。「旧態依然とした企業からの完全なる脱却」を目指し、2021年12月の新社長就任以来、社長と労働環境改革推進メンバーチーム、双方のコミュニケーションを通じ、約2年間で勤務体系やキャリアパス、報酬制度などあらゆる面から労働環境を刷新。2023年11月には社内で堂々と副業ができる副業専用エリアを新設しました。

#### ■期待する事業インパクト

人材育成や採用とともに事業再編を行い、中でも「分散型エネルギー事業」のマンション一括受電サービス、マンション防災サービスにおける契約件数の向上、「エネルギーDX事業」の業務委託増によるレジルのサービス受益者の向上を期待しています。

### ③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

- 第二創業の始まりとして、2023年9月より社名をレジル株式会社に変更
- 会社の存在意義の再定義、事業目標、社員ベクトル合わせに新Mission・Valueを制定
- 東京本社を2023年11月に移転し従来の1.7倍へ拡張、国内初（※2）の副業専用エリアも設置
- 事業を再編、従来の「マンション一括受電」のみの事業体から、「分散型エネルギー事業」「グリーンエネルギー事業」「エネルギーDX事業」へ脱炭素やカーボンニュートラルといった社会課題にフォーカスした事業へと再編
- 「意思のある成長」のために、あらゆる制約を排除した働き方・制度改革を実施
  - ・「中抜け」も可能な月間スーパーフレックス制の採用
  - ・ハイブリッドリモートワーク、ロケーションフリーの勤務が可能
  - ・キャリアチェンジが可能な、「社内公募制度」や社員自ら挙手する「FA制度」の導入
  - ・社内に副業専用エリアを設置、就業時間の合間に中抜けして副業可
  - ・セミナー受講料、資格試験代、書籍購入費等の補助、リスクリング制度等の導入
  - ・等級制度廃止、非管理職でも年収3000万円を超えられる給与体系へ

※2：社内執務エリアと別に副業専用エリアを設置するオフィスとして（2023年11月 当社調べ）

### ④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内への影響、事業インパクトなど

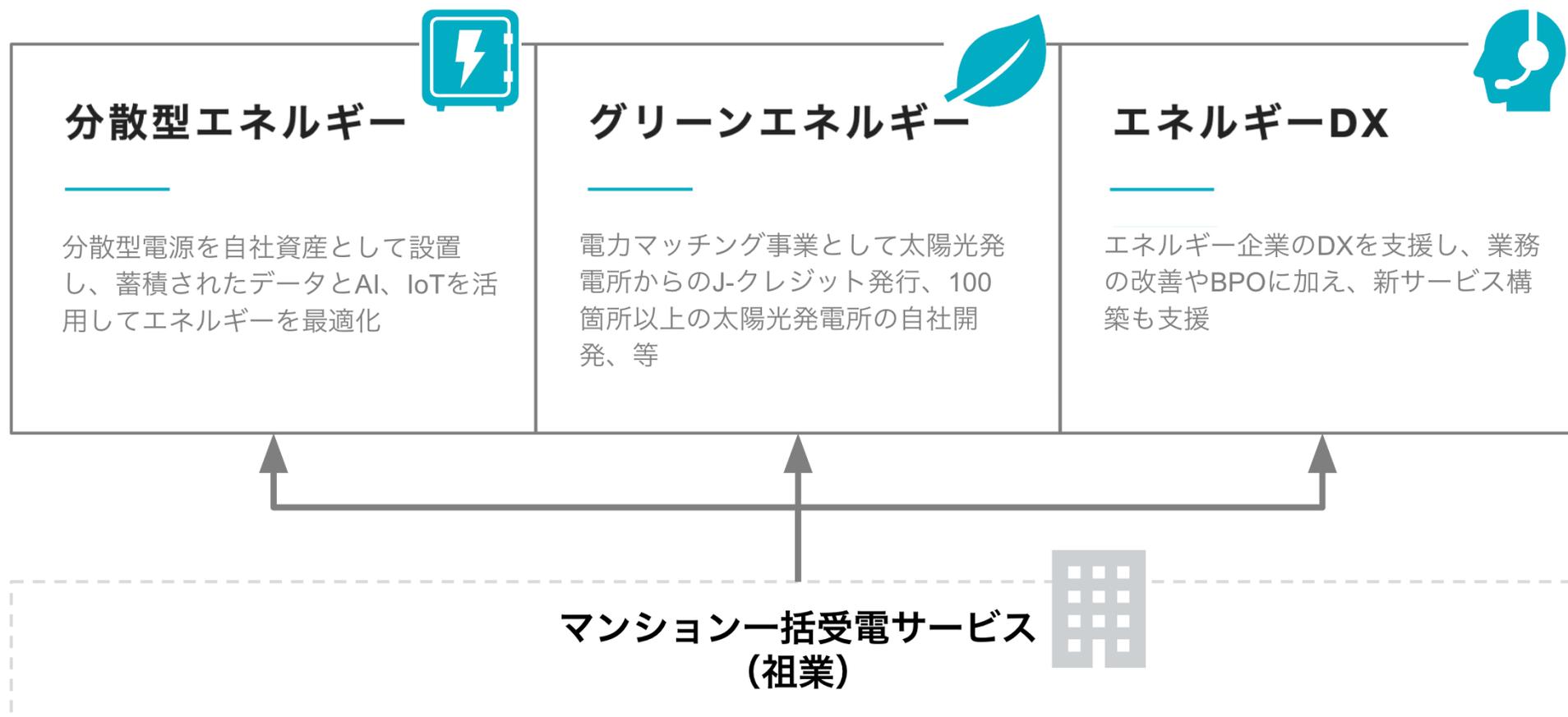
- 志望者数が前年同期比で99%増の1,322人へ、ハイレイヤーの優秀人材の獲得成功や社内プールに滞留していたハイパフォーマンス人材の抜擢により女性管理職も2年間で2.5%から14.5%へ伸長
- 売上高400億円を突破、前年同期比27%増（※3）
- 「REZIL BPaaS」の受託数が2年前より22倍増の44万人を突破。また、コールセンターの品質向上のため最先端テクノロジー（生成AI）を活用したシステム内製にチャレンジ。実証実験も開始
- マンションの防災レジリエンス向上と無意識の脱炭素化を両立できる、業界初（※4）のサービス（マンション防災サービス）の開発、東京都に働きかけ「集合住宅における再エネ電気導入先行実装事業」成立  
→<https://www.kankyo.metro.tokyo.lg.jp/climate/home/saiene-koatsu-ikkatsu.html>

※3：当社は2023年3月31日付で決算期を3月期から6月期へと変更。本表記は、6月期を基準とした直近12カ月の業績を記載、比較したもの

※4：既存マンションに向けたマンション一括受電サービスに蓄電池と太陽光発電設備を無償設置するサービスとして（2023年10月 当社調べ）

参考資料添付①

3つの事業領域で、分散型エネルギーエコシステムを構築。祖業であるマンション一括受電サービスで培った資産やノウハウを脱炭素の課題解決に展開



■関連する掲載記事

- [NewsPicks掲載記事①](#) : 【必見】生活者が取り入れたいカーボンニュートラルサービス

参考資料添付②

**Before** 2022年以前のレジル（旧・中央電力）

勤務開始は8時45分。全員参加必須の朝会から。12時にはランチタイムのチャイムが鳴り、1時間消灯

営業職の直行直帰は禁止、在宅勤務もNG

オフィスは解体前の安い賃料の建物に限定

服装はスーツが基本、スカート丈や髪型などにルールあり

女性管理職の割合2.5%、男性の育児休暇0%

社員のキャリア構築を支援する制度なし

業績好調でも求人への応募は少ない。2021年で330人

管理職にならないと給与が上がらない

など



**After** 現在のレジル

勤務開始も終了も自由。朝会も廃止。「中抜け」も可能な月間スーパーフレックス制を導入

ハイブリッドリモートワーク、ロケーションフリーの勤務が可能

オフィスを東京駅至近に移転、社内に副業専用エリアを新設、就業時間の合間に「中抜けして副業可」

服装も髪型も自由に。TPOに合わせて自ら選択可能

女性管理者の割合は23年で14.5%、男性の育休取得率は23年で66%にそれぞれ向上

セミナー受講料、資格試験代、書籍購入費などの補助、リスキリング制度の導入

志望者数は2023年で1322人と4倍に。キャリアチェンジが可能な公募制度、さらに社内FA制度を導入

等級制度廃止、20代でも年収1000万円を、非管理職でも年収3000万円を超えられる給与体系へ

なども

“変革”によるレジルのビフォー・アフター。レジルは2年でここまで変化

■関連する掲載記事

- [NewsPicks掲載記事②](#)：社内に「副業専用部屋」を設置。超大胆な“脱レガシー”施策

参考資料添付③

### 時間制約の解除

- ❖ 月間スーパーフレックス（中抜け可能）
- ❖ ツールは、Slack、Google、notion、他
- ❖ 直行／直帰 可能

### 働く場所の自由度向上

- ❖ ロケーションフリー（勤務地選択可能）
- ❖ ハイブリッドリモートワーク（フルリモート可）
- ❖ テレワークブース費用、喫茶店費用、会社負担

### 知識取得の推進

- ❖ セミナー費用 3万円以内 全額会社負担
- ❖ 書籍代 月2冊 会社負担
- ❖ 資格受験費用 全額会社負担

### キャリアの選択を可能

- ❖ 公募制度（マネージャー、職務）
- ❖ 社内FA制度
- ❖ 人事制度刷新（等級制度を廃止し、20代で年収1000万円を、非管理職でも年収3000万円を超えられる給与体系へ）

### スキル拡張を支援

- ❖ 副業専用スペースのオフィス内新設
- ❖ DX育成プロジェクト（Salesforce Admin取得可）
- ❖ データラーニング育成制度（約80万円の講座）

### スキル拡張を支援

- ❖ 女性管理者（21年2.5% → 23年14.5%）
- ❖ 男性育休取得率（21年0% → 23年66%）
- ❖ 60歳での年収低下なし