

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(大企業の部 / 中堅・中小企業の部)

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/

従業員数

(エントリー内容の影響範囲 | 例: 国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください)
※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。

290名 (2024年12月時点)

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
(※参考資料添付②に詳細記載)

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)

	人事/HRの変革	●	マネジメントの変革
●	企業文化の変革	●	キャリアの変革

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り組む目的

■背景：レジルは『分散型エネルギープラットフォームの実現』に挑戦しています。この挑戦には、従来のトップダウン型の実行組織では変革を生み出すことが難しいと考えています。そのため、個々のメンバーが主体的に役割を担い、課題解決や意志決定を行う「自己組織化された集団」を目指しています。

■目的：この企業文化を通じて、優秀な人材の獲得・定着を促し、従業員一人ひとりが自らのキャリアビジョンを持ち、成長できる環境を提供します。個人のキャリアオーナーシップを醸成し、「企業の成長」と「個人の成長」を両立させることで、持続的な企業価値の向上を目指します。

自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件(人物像)

■人材要件は「①人材ポリシー＋②4つのバリュー」にフィットする人
・ ①人材ポリシー「意志ある成長」を掲げており、①-1『成長する意志』と①-2『価値創造への貢献』について共感頂けること
・ ②-1最善を追究する（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）
・ ②-2型を打ち破る（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）
・ ②-3自ら踏み出す（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）
・ ②-4テクノロジーを考え抜く（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くこと）

経営層/全社の推進へのコミットメント状況

レジルは「働き方が変わらなければ、ビジネスモデルは変わらない」との考えのもと、経営層が自己組織化と働きがい向上に強くコミット。社長が変革を主導し、人事担当役員が人材ポリシーの制定や成長支援を推進。人事制度刷新やマネジメント研修、エンゲージメントサーベイ活用など、具体施策を実行しています。また会社バリューの作成は、事業部メンバーがボトムアップで策定。各層のレイヤーが多面的に会社全体として変革に向き合っています。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 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 ■背景：レジルは「分散型エネルギープラットフォームの実現」に挑戦しています。このビジネスモデルを実現するには、従来のトップダウン型組織では変革を生み出せません。私たちは、メンバー一人ひとりが主体的に考え、意志決定し、行動する「自己組織化された集団」へトランジションすべく、以下の課題を設定しました。 ■課題設定 (1)企業文化の変革：「現行踏襲」「チャレンジしない」過去の組織文化から、自律的に動ける組織をつくる。上意下達ではなくメンバーが役割を担い意志決定できる文化を醸成。 (2)人材育成強化とエンゲージメント向上：優秀な人材が集まり、成長し続けられる環境を提供。個人のキャリアオーナーシップを促進し、企業と個人の成長を両立。 (3)ビジネスモデルの変革：顧客ニーズに応じた新たな価値を提供し、事業を進化させる。「脱炭素を、難問にしない」というミッションの実現に向け、新たなビジネスモデルを構築。	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 左記の(1)(2)の課題設定を以下の取り組みで解決していききました。 (1)企業文化の変革 ■ボトムアップ型のバリュー策定と実践：事業部メンバーが主体となり、3年ごとにバリューを策定する仕組みを導入。現在の組織課題を反映させ、従来の慣習打破を企図。バリューを評価項目に設定し、四半期ごとに全社でバリュー実践事例共有を実施し、組織全体へ浸透させています。 ■会社visionの位置づけ：会社としてvisionは掲げず、visionを「誰かが描いた未来ではなく、個人個人が描きたい未来を描けばよい」という整理をし、社員の意志を尊重するスタンスを明確化。 ■マネジメントスタイルの刷新：マネジメント層を「組織の自己組織化を支える役割」と定義。仕事の面では「ハンズオン」、人の面では「バーレイズ」を実践し、1on1を通じてメンバーの「想い」を引き出し、成長を後押し。 ■人事制度の刷新：年功序列→pay for performanceへ転換し、成果次第で管理職にならずとも年収2000万円以上を目指す制度へ。 ■新卒の配属方針の変更：会社ではなく自己主導型のキャリア形成を促進。「自分のキャリアは自分で決める」という配属コンセプトのもと、3か月の研修後、本人の希望部署へ配属。 (2)人材育成強化とエンゲージメント向上 ■キャリアと組織目標の統合：VUCシート（Vision, Uniqueness, Contribution）を活用し、「想い（Vision）」「持ち味（Uniqueness）」「貢献（Contribution）」を言語化。半期目標として設定し、仕事での挑戦やキャリア形成を日常業務と結びつけ、組織のビジョンと個人の成長を連携。 ■持ち味の発見と活用：FFS（Five Factors & Stress）診断を導入し、自分の持ち味を定量化し知覚し易くする。スキル&バリューチェックでは、従業員自身と上司がスキルやバリューの発揮度を評価し、強みや成長領域を明確化。これにより、個々の強みを活かしながら、より効果的なチームビルディングとスキル開発を促進。 ■1on1による成長支援：上司と部下の対話を推奨し、個人の想いやキャリアビジョンを引き出す。定期的な対話を通じ、キャリア形成を支援し、組織との結びつきを強化。 ■成長支援の強化：社員一人あたり10万円の予算化（約3000万円弱）。主に管理職層へ研修投資。
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 ■変革コンセプト：「働き方が変わらなければ、ビジネスモデルは変わらない」 ・フェーズ1（～2023年）：「働きやすさ」の向上に注力。 ・フェーズ2（2024年～）：「働きがい」の追究にシフト。この基盤として人材ポリシーを「意志ある成長」として定め、すべての施策を設計。 ■新規性のポイント：レジルは「個人の自律と組織の自己組織化」を軸に、従業員が主体的に事業成長に貢献できる環境を構築しています。その要となるのがマネジメント層です。マネジメントの役割を「ただの役」と明確にし、権威ではなく組織の成長を支える存在と位置づけました。また、マネジメントスタイルを「ハンズオン&バーレイズ」と定義し、仕事の面では自らも推進しながら、メンバーの成長にコミットする仕組みに変更しました。 さらに、従業員の意志（Vision）を可視化する仕組みや、スキルチェックを活用した成長支援シートを導入し、個々の意志や成長課題を明確にしました。加えて、バリュー策定を事業部メンバーが主導することで、ボトムアップの文化を定着。役職に依存せず、成果と貢献を評価する仕組みを整え、全員がリーダーシップを発揮できる環境へと転換しています。 ■期待する事業インパクト：これらの施策により、現場の判断力が向上し、迅速かつ適切な意志決定が可能となることで、対応力と競争力が強化されます。従業員が主体的に行動することで、新たな事業機会が生まれ、持続的な成長と競争優位性が確立されることを期待しています。	④ 成果 取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど ■エンゲージメント：GPTWで働きがいのある会社認定されました。総合設問『総合的にみて、「働きがいのある会社」だと言える』の設問で5段階のうち上位2つの肯定回答率が2022年49%→2024年69%へ変化。直近2025年1月は77%まで改善。 ■事業インパクト：社員の主体的な活動により、取り組みの早期化や新規事業の種が複数立ち上がった

参考資料添付① ※参考資料は3枚まで添付可能です。

■前頁「③ 実施内容」の補足

本ページでは、「意志ある成長」を支える (1)VUCシート (2)スキル&バリューチェック (3)マネジメントスタイルの補足です。

(1)VUCシート (Vision, Uniqueness, Contribution)：従業員の「想い」「持ち味」「貢献」を言語化し、組織の方向性と結びつけるツールです。自身の成長ビジョンと業務をリンクさせ、意志を持った挑戦を生むことで、働き方の変革につなげます。

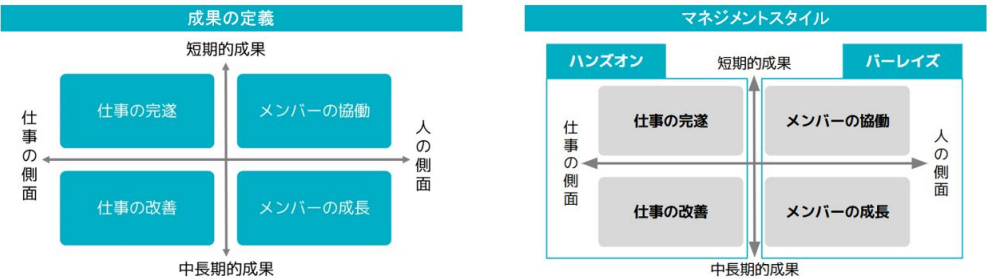
(2) スキル&バリューチェック：従業員と上司がビジネススキル(12項目) やバリュー(8項目) の発揮度を評価し、成長に必要なスキルや行動の計20個を可視化。GAPを明確にすることで、個人の意志に基づく成長と組織の変革を促進します。

(3) マネジメントスタイル (ハンズオン&バーレイズ)：マネジメントは従業員の意志を引き出し、加速させる支援者と位置づけています。現場で意志決定を共に行い（ハンズオン）、高い基準を示して成長を促す（バーレイズ）ことで、ボトムアップ型の変革を実現します。

これらの仕組みを通じて、「働き方が変わらなければ、ビジネスモデルは変わらない」という考えを具現化し、個人の意志と成長が企業の進化を牽引する組織へと転換を図ります。

(3) ②レジルグループとしての「マネジメントスタイル」

- マネジメントとしての成果は大きく4つで定義しています。（左の図）
- それらを達成するためのレジルグループとしての「マネジメントスタイル」を定義しました。（右の図）
 - 仕事のマネジメントは「ハンズオン」であること。後方支援者の意識ではなく、「必要な場面で自らもプレイヤーとして業務のフロントに立つ準備をしておくこと」です。
 - 人のマネジメントは「バーレイズ」であること。メンバーが自身のコンフォートゾーンを超えて新たな挑戦に踏み出せるよう、「基準（Bar）を上げる（Raise）」サポートを実施
- こういうスタイルで成果創出に向き合っていただくことをレジルグループとして期待しています。



(1) 03 _VUCシートの概要

(1)_「VUC」とは

- 「VUC」という名称は、以下の頭文字からつけています。

Vision	・従業員の「 想い 」に該当。社員が一人一人が描く未来のこと。 ・会社「 ビジョン 」が存在しない訳は、誰が描いた未来ではなく、個人個人が描きたい未来を描けば良いから。 ・個人がもつやりたいことや成し遂げたいことなどの意志を言語化する。
Uniqueness	・従業員の「 持ち味 」に該当。従業員個人が持つ固有のユニークさのこと。 ・個人がもつ潜在的なポテンシャルや積み上げられた知識や経験を言語化する。 ・半期の能力開発テーマを設定する（持ち味をより伸ばす、苦手を伸ばす、等）
Contribution	・従業員がレジルに対して業務を通じて「 貢献 」することを言語化する。 ・半期の目標となる。

(2)01_スキル&バリューチェック

役職選択

メンバー

課題解決の3つのスキル

スキル	チェック項目	【メンバー】に求められるレベル感	本人	上長
1_課題を設定するスキル	1-1_多様な情報の収集	担当領域における業務において、関係者の具体的なニーズや関連する市場・業界動向についての情報を収集することができる	5.good	4.ややgood
	1-2_分析的に捉え問題を特定する	目の前の課題やできごとについて、表面的な事実だけでなく、それらが生じた背景や原因についても理解することができる	3.標準	4.ややgood
	1-3_定量的思考	担当領域の状況や戦略の進捗について、事実や定量情報に基づき客観的に理解することができる	2.ややmotto	2.ややmotto

参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

■事業内容（HPより抜粋）：分散型エネルギーのエコシステムを構築し、「脱炭素を、難問にしない」を実現するため主に3つの事業領域で事業を展開しています。

①分散型エネルギー事業：マンションやビルに分散型電源（受変電設備、太陽光発電設備、蓄電池、EV充電設備など）を初期費用無料で設置し、災害時の停電対応、そして脱炭素への貢献を実現。一括受電サービスを提供する20年間に蓄積されたマンションやビルの電力使用量のデータベースとAIを活用することで、分散型電源をコントロールし、顧客ごとに電力の調達、蓄電、放電を最適化。

②グリーンエネルギー事業：全国の中小～大手企業や自治体に対し「脱炭素」と「コスト削減」を両立して実現するサービスを展開。30年以上築き上げてきた電力事業運営ノウハウや自社顧客マンションの安定需要を強みにすべての法人顧客に対し実質再生可能エネルギー比率100%の電力を供給するほか、自社太陽光発電所からJクレジットも発行。不安定な再生可能エネルギーをマネジメントすべく、テクノロジーを駆使して調達の最適化や需給調整に取り組む。

③エネルギーDX事業：エネルギー企業のDXを支援。BPaaS（Business Process as a Service）として、業務プロセス分析・改善や必要なソフトウェアの提供などを成果シェアリング型のBPOで提供。地域電力会社、大手新電力会社など10社を超える企業を支援中。

3つの事業が、相互にシナジーを生み出す経営戦略（2024年6月期～）

14 / 6

分散型エネルギープラットフォームの構築に向けて、経営資源の傾斜配分や事業ポートフォリオの最適化を実施

