



2025

HUMAN CAPITAL REPORT
人的資本開示レポート

株式会社ネクサス

Confidential - All Rights Reserved - 株式会社ネクサス

目次

1. 代表メッセージ	P.2
2. 一目で分かる株式会社ネクサス	P.3-10
3. 事業の紹介	P.11-14
4. 人的資本経営の基本方針	P.15
5. 人的資本経営における取組	P.16-17
6. 人的資本経営データ	P.18-29



当社の人的資本経営

当社の事業は対人サービスが中心の労働集約型の事業が多く、顧客が求めるサービスを実現するためにはそれぞれの職員が一定レベルの技術や知識が必要と考えており、顧客から選ばれ続ける事業所となるために職員一人ひとりの能力を向上させるための育成の仕組みが必要です。

当社では育成のための研修体系を整備し、事業部ごとに年度研修計画を立案し、社員が積極的にさまざまな研修に参加できる環境を推進しています。具体的には研修は労働時間とみならず、資格取得支援を実施しています。そのほか全体的な研修として階層別研修も実施しています。これらの研修は職能を高めること、組織をまとめること、会社の方針理解等に役立っています。

同時に離職の防止や、働きがいのある職場、働きやすい職場環境の整備が必要です。福利厚生制度や社内環境整備、管理者の能力開発、人事評価制度、賃金制度、職員の健康を支援する検診やワクチン接種補助、メンタルヘルスサポート、短時間勤務など随時制度導入や内容の更新を行っています。今後も人的資本経営を実践し、能力向上を果たし継続的な組織の生産性向上につなげていきたいです。

代表取締役/川上慶彰

企業理念



「全職員および家族における幸福を追求するとともに
国内および国際社会の発展に貢献し社会木鐸を目指す」

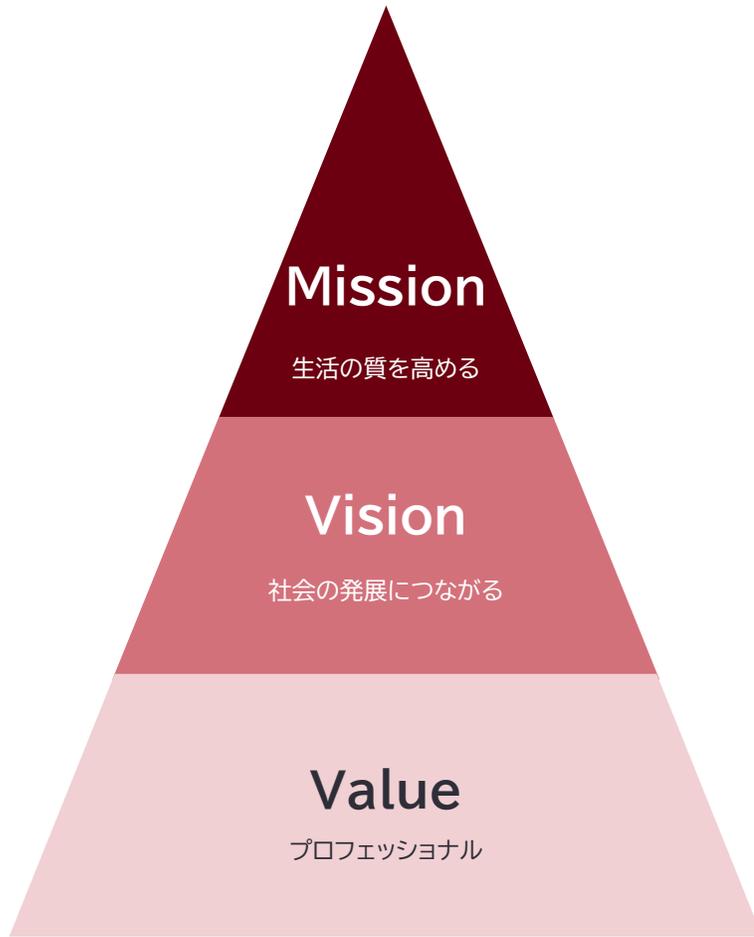
私たちの使命は「すべての人の生活の質」を高め、「健康・安心・輝く未来」への期待に応えていくこと。

私たちの願いは「お客様の気持ち」に寄り添い、「お客様・全職員とその家族・関係者・地域社会」の希望が実現し、社会の発展につながること。

私たちネクサスグループは“プロフェッショナル”として常に一步先を行く価値を作り続けます。

※ロゴマークは「NEXUS(絆)」のNをモチーフとして、人と人が重なり合っています。私たちは皆様を支える存在であり、その皆様に支えられている存在でもあります。重なりあうことで完成し、新たな価値を創造していく。ロゴマークにはそんな思いが込められています。

Mission Vision Value



すべての人の生活の質を高め、期待に応える

私たちの使命は「すべての人の生活の質」を高め、「健康・安心・輝く未来」への期待に応えていくこと。

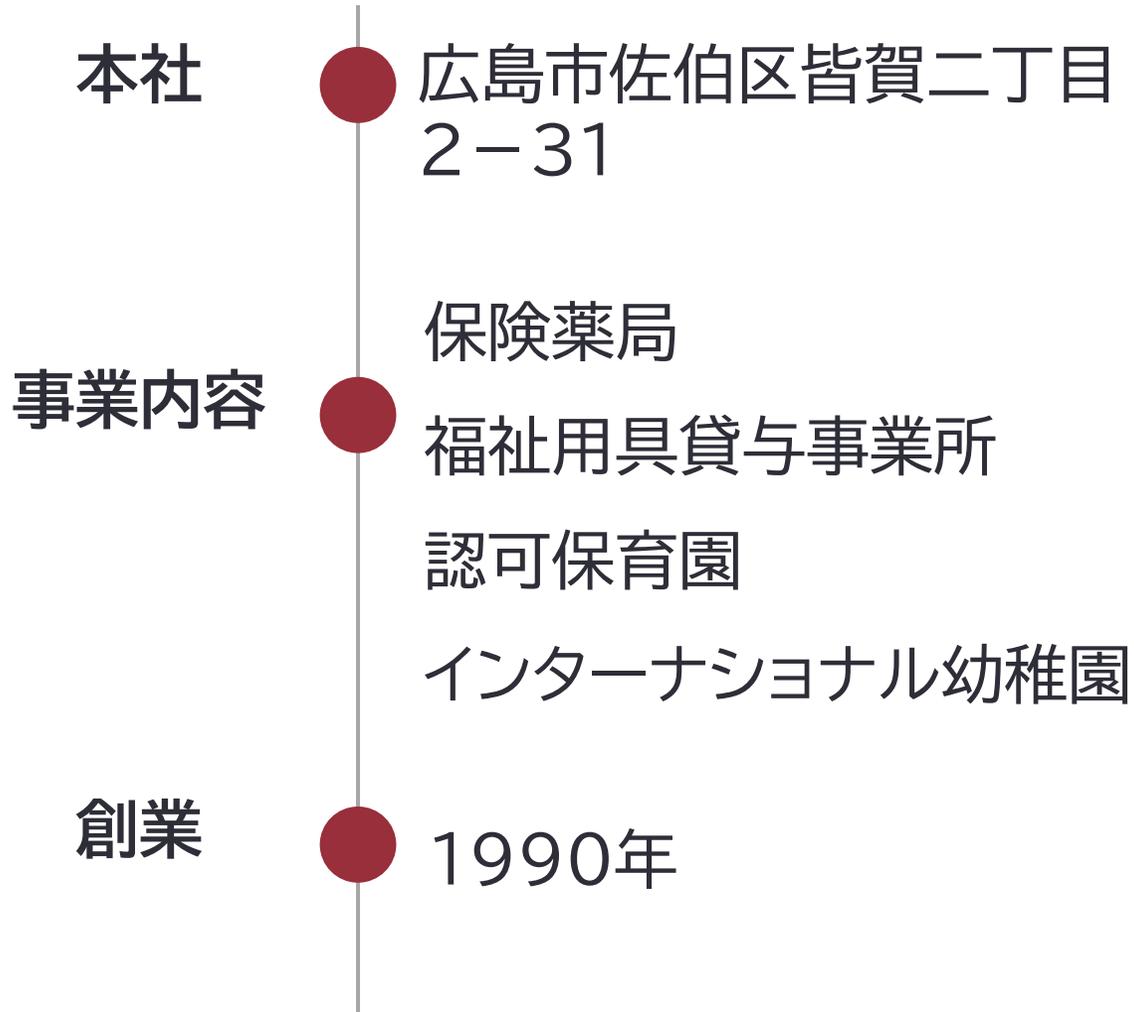
気持ちに寄り添い希望を実現し社会の発展につながる

私たちの願いは「お客様の気持ち」に寄り添い、「お客様・全職員とその家族・関係者・地域社会」の希望が実現し、社会の発展につながること。

“プロフェッショナル”

私たちネクサスグループは“プロフェッショナル”として常に一步先をいく価値を作り続けます。

株式会社ネクサス



拠点数  薬局12店舗
福祉用具貸与事業所1事業所
認可保育園2園
インターナショナル幼稚園1園

売上高  **20億円**

資本金  **1000万円**

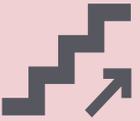
従業員構成



総従業員数
197人
(含む非正規46人)



総額人件費
6.9億円
(2025年)

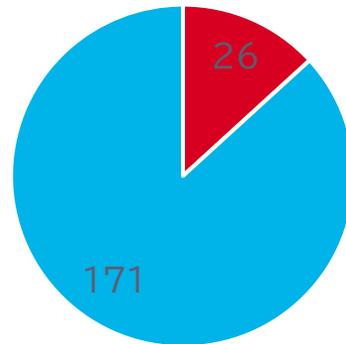


平均勤続年数
6年
(全体)



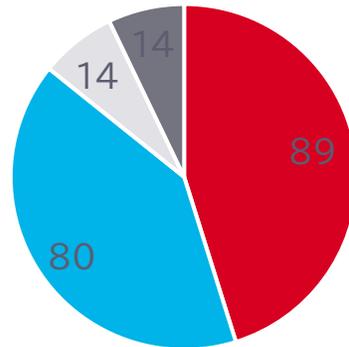
離職率
8.6%
(2025年)

男女別ポートフォリオ



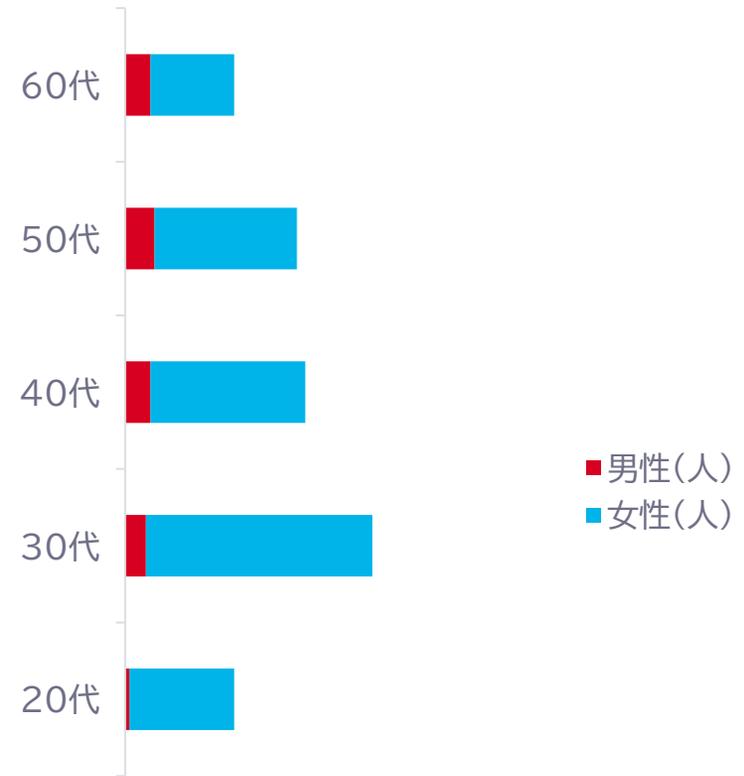
■ 男性 ■ 女性

事業部別ポートフォリオ



■ 薬局事業部 ■ 保育事業部
■ 介護事業部 ■ 営業・本部

年齢別ポートフォリオ



■ 男性(人)
■ 女性(人)

	20代	30代	40代	50代	60代
■ 男性(人)	1	5	6	7	6
■ 女性(人)	25	54	37	34	20

労働環境

● 待遇

平均有給休暇取得日数



8.9日
(正規のみ)

平均残業時間



(正規のみ)
3.7時間

男性の育休取得率

100%
(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%
(正規のみ)

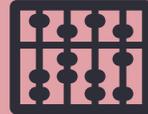
● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



90%
15名
(正規のみ)

有給連休取得数



平均4.6日
(全体)

定年再雇用率



96%
(正規のみ)

● 人材育成

教育投資総額



188万円
(2025年)

1人当たりの教育投資額



1万円
(2025年)

● 安全衛生とコンプライアンス

労災認定された件数と発生率



2件
0.1%

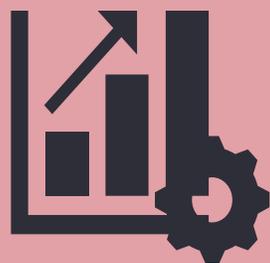
人的資本経営の成果

従業員1人当たり
の売上
1,120万円/人



(全体)

従業員1人当たり
の収益
622万円/人



(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)
1.9/3点



(全体)

福利厚生

健康・医療関連

- 定期健康診断
- インフルエンザ予防接種費用

食事関連

- 介護施設昼食代

社内イベント

- 入社式
- 忘年会
- 学生の1DAY体験会

その他

- 自局調剤に限り負担金の1割返還
- 地元スポーツ観戦チケット抽選配布
- インターナショナル幼稚園授業料半額

休暇制度

- バースデー休暇

育児・介護支援

- 育児休暇・育児休業・パパ育休
- 時短勤務(小学校入学、特別制度あり)
- 介護休暇・介護休業

財政的支援

- 確定拠出年金制度
- 奨学金代理返済制度

住宅関連

- 県外薬学生家賃援助

教育・自己啓発

- 資格取得支援
- 新人研修・リーダー研修

ハラスメント

- メンタルヘルス相談窓口
- ストレスチェック(年1回)
- ハラスメント相談窓口



入社してすぐから応募できる、地元広島のプロスポーツチーム観戦チケット抽選プレゼント！

広島カープ、サンフレッチェ広島、広島ドラゴンフライズのペア観戦チケットは座席も良くて人気があります。

公平な抽選をもとに、多くの従業員へチケットをプレゼントしています。

スポーツ観戦チケット抽選配布

保険薬局事業



医療はサービス業である、という信念のもとに。
患者さま本位で考えた充実のケアを。

ネクサスは平成2年の創業当初より「医療はサービス業である」という基本理念をっかけ、地域の皆様の「かかりつけ薬局」を目指し、患者様に満足いただける薬局づくりに取り組んでまいりました。

高齢化社会に対応した在宅医療サービスへの注力、高品質な漢方製剤の調剤など、多様化するニーズに対して、薬剤師・管理者・医療事務といった職種別及び全職員を対象とした多岐にわたる外部講師による研修や社内勉強会の開催など、薬局の質の向上に努めております。その他、ボランティア活動、地域の健康相談にも積極的に参加するなど、患者さまの心の声を聴き、一人ひとりに寄り添うケアを提供できる人材育成に力を入れています。

福祉用具貸与事業



**身体状況・住環境・要望に合わせて必要なものを。
快適な在宅生活と介護環境のために。**

ネクサスグループ法人には居宅支援事業所もあり、複数人のケアマネも在籍し、介護施設だけでなく居宅介護もサポートしております。

福祉用具は介護を受けられるお客さまがご自宅で自立して生活するために、また介護されるご家族の負担を軽減するためには欠かせないものです。お客様の身体状況、お住まいの様子、ご要望をお聞きした上で、福祉用具相談専門員が最適な福祉用具をご提案いたします。フィッティング後も正しく安全にお使いいただけるよう、使用方法やメンテナンス方法を説明し、定期的な点検も行います。

介護度に応じて必要となる介護用品やレンタル不可の用品等、福祉用具に関する情報のご提供やご相談にも対応しています。

認可保育園事業



未来を担うこどものために、保護者のために。
今何ができるのか、私たちは考え続けます。

廿日市・祇園に『認可保育園いちご保育園』を運営しております。「未来を担うお子さまを育てること」「子育てをする保護者の方を応援すること」をモットーに、一人ひとりの子ども、そして保護者のライフスタイルを大切にした保育・教育を行っています。

いちご保育園では、「一人ひとりが輝ける理想の場所」・「笑顔あふれる遊びと学びの場所」を理念に掲げ各園の地域性を最大限に活かし日々保育を行っています。また子どもたちへ最高の保育環境、最良の教育を提供することを通じて、子育てしている保護者が安心して育児と仕事ができる社会の確立を目指しています。

インターナショナル幼稚園事業



未来を担うこどもたちが知育、体育、得意の基礎となる土台をしっかりと育むために安心して意欲的に取り組める教育環境を提供。

発音器官がしなやかで、脳細胞の成長が活発な幼児期に「英語を学ぶ」のではなく「英語で学ぶ」をモットーに子供たちが異文化を楽しみながら、アート・音楽・算数・サイエンス・社会・運動など総合的に吸収できるようカリキュラムを組んでいます。

毎日豊かな緑のなかで四季折々の自然と触れ合って過ごしています。土や虫、木々や花々など自然の「先生たち」からたくさんのお話を学びます。広島だからこそできる学びも大切にしています。

子供は友達同士で泣いたり笑ったり、考えたりすることでお互いが成長し、共に輝きます。その過程で「個」を磨き、未来を担う宝物へと成長する手伝いをします。

4. 人的資本経営の基本方針

事業目標

グループ理念でもある「事業を通じて地域で選ばれ続け、地域社会に貢献する」ため、①サービスの質を高める②素晴らしい会社であること。2023年5月に発表された5か年計画では、2028年には売上高1.5倍を目指しています。

人的資本経営の基本方針

地域で必要とされ選ばれ続けるためには素晴らしいスキル・人間性を持つ社員が必要であり、そのための社員教育と「働きやすさ」と「働きがい」のどちらもある職場環境を作ることが重要です。一人ひとりの能力向上を目的とした研修や人材育成、チームワークの強化と、地域貢献活動、生産性向上が柱です。

重点取組領域①

個人の成長

- 育成のための研修体系の整備と資格取得支援
- 管理職の育成など階層別研修
- 提案しやすい組織風土

重点取組領域②

地域貢献活動

- 地域社会に貢献する活動を支援し評価する
- SNSやHPによるイベント発信

重点取組領域③

生産性向上

- 働きやすく、働きがいを感じられる職場環境
- DX化や機械化による業務効率の向上

5. 人的資本経営における取組(全体像)

取組と概要

資格取得支援

事業部ごとに年度研修計画を立案し、社員が積極的に様々な研修に参加できる環境です。1人あたり年間3万円を上限として教育費用にあて、社内研修や情報共有にも努めます。

スキルアップ 研修

個人の成長

顧客サービスの質を保ち顧客から選ばれ続ける事業所となるために必要な個人の能力を向上。

取組と概要

働きがいアンケート

働きがいアンケート実施、働きがい向上取り組み行動計画の策定と見直し。業務棚卸と業務効率をはかり、システム化を実施。離職防止や残業時間の減少につなげます。

DX・クラウド化

地域貢献活動

地域の皆様から「地域に貢献している会社」として認知されることが目標。地域貢献活動報告は必須。

01

生産性向上

働きやすく、働きがいを感じられる職場づくりに向けて業務内容や手順の見直し、DX化、省人化を支援。

02

03

取組と概要

地域貢献活動

健康や暮らしに関する地域イベント、店舗イベント、事業所イベントを積極的に実施し、地域社会との関りを重要だと考えています。さまざまな角度から人事評価制度を実施。研修や地域貢献活動の参加も評価対象です。

人事評価制度

5. 人的資本経営における取組(個別)

個人の成長と地域貢献活動

研修制度

当社では育成のための研修を整備し、事業部ごとに年度研修計画を立案し、社員がさまざまな研修に参加できる環境を推進しています。各種研修により職能を高め、組織をまとめ導くことに役立ち、企業の中長期的な成長や存続には欠かせないと考えています。

また、一人あたり年間3万円を上限として教育費用を予算しています。

- ・人事評価制度の等級昇格要件となる資格研修
- ・事業所運営に必要な災害対策や感染症対策研修
- ・新人・役職に応じた階層別研修



地域貢献活動

当社は地域のつながりを育む存在でありたいと考えています。地域の皆様から「地域に貢献している会社」として認知されることを目標に、健康や暮らしに関する地域イベント、事業所イベントを積極的に開催しています。

イベントの提案は社員が積極的に挙げています。

- ・認知症カフェ
- ・薬局へ行こうプロジェクト
- ・認知症サポーター養成講座
- ・災害時支援 など



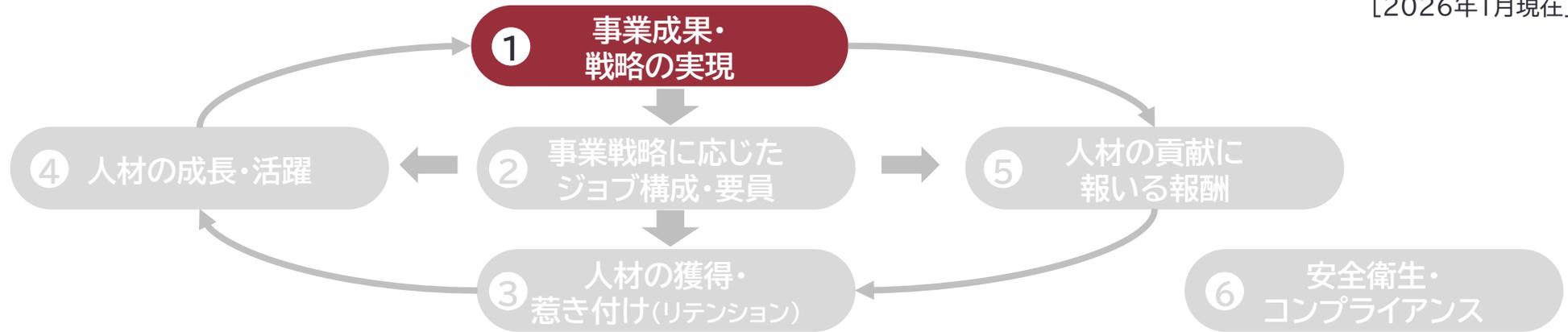
6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標



6. 人的資本経営データ(データ集)

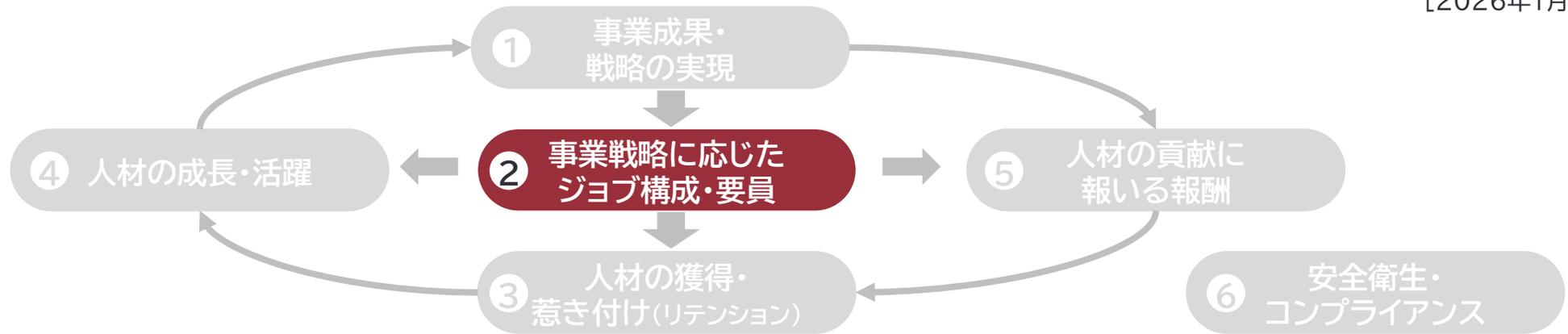
[2026年1月現在]



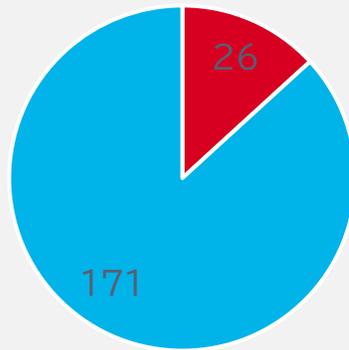
	2023	2024	2025
エンゲージメント(総合スコア) ※正規のみ	-	-	1.9/3点
労働生産性 ※全体	-	-	1,120万円/人
従業員1人当たりの収益 ※全体	-	-	622万円/人

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年1月現在]

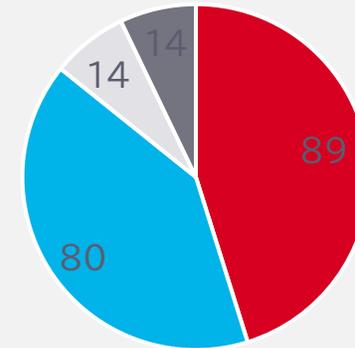


男女別ポートフォリオ (全体)



■ 男性 ■ 女性

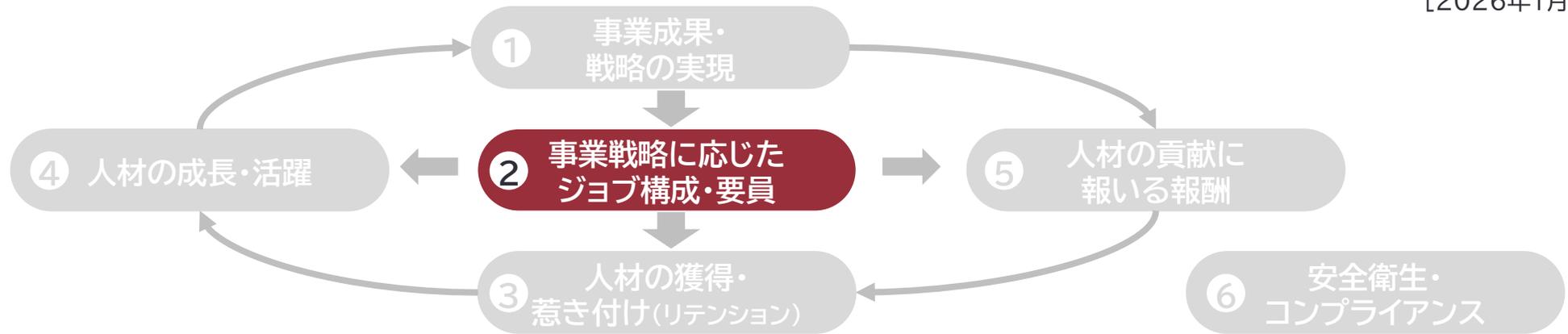
事業部別ポートフォリオ (全体)



■ 薬局事業部 ■ 保育事業部
□ 介護事業部 ■ 営業・本部

6. 人的資本経営データ(データ集)

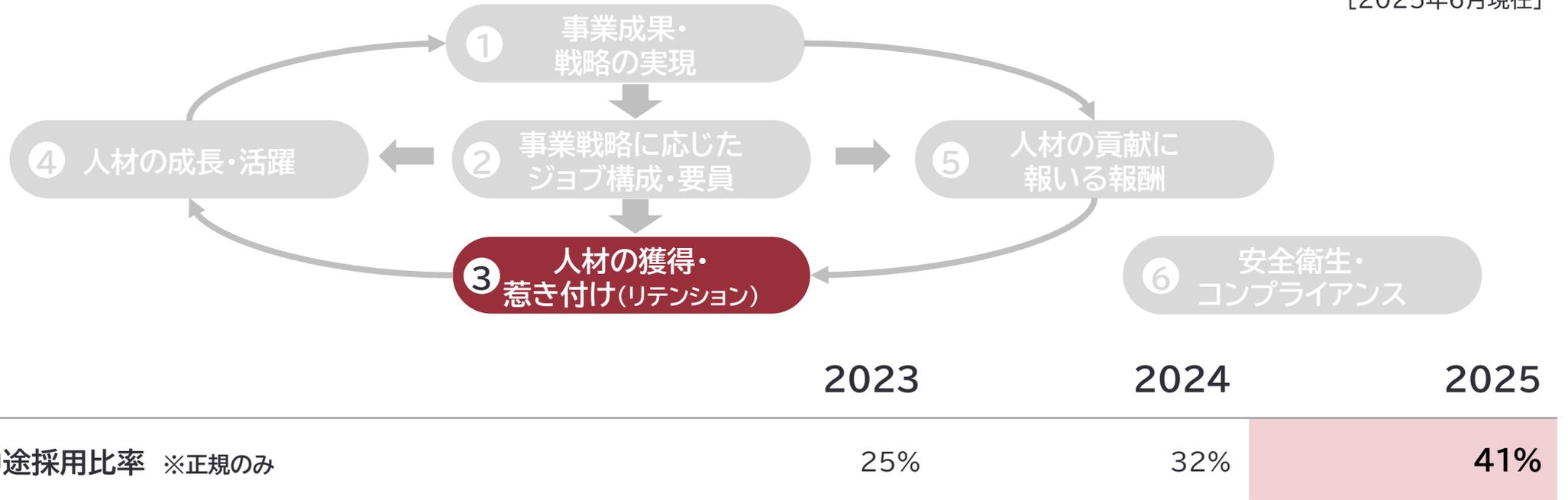
[2026年1月現在]



	2023	2024	2025
総従業員数	全体 155人 正規 120人	全体 176人 正規 136人	全体 197人 正規 151人
総額人件費	6.1億	6.4億	6.9億

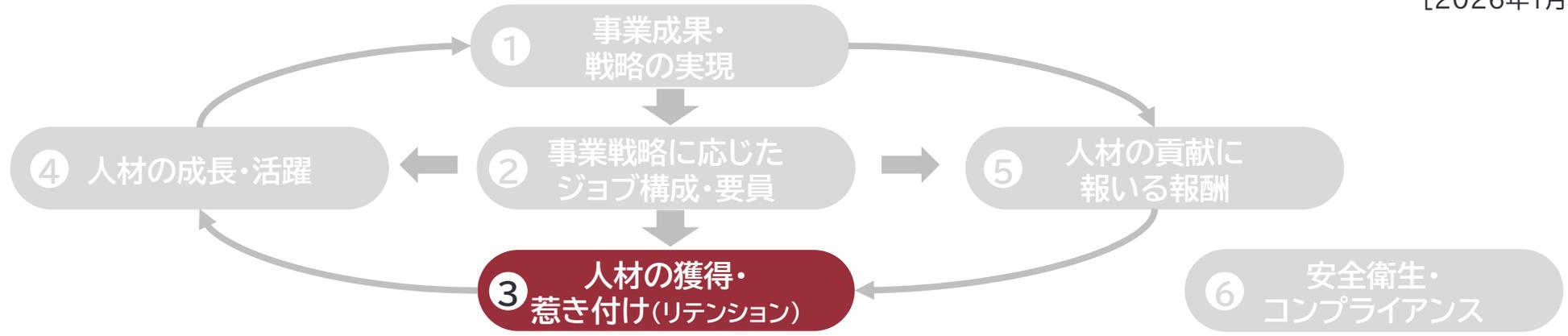
6. 人的資本経営データ(データ集)

[2025年6月現在]



6. 人的資本経営データ(データ集)

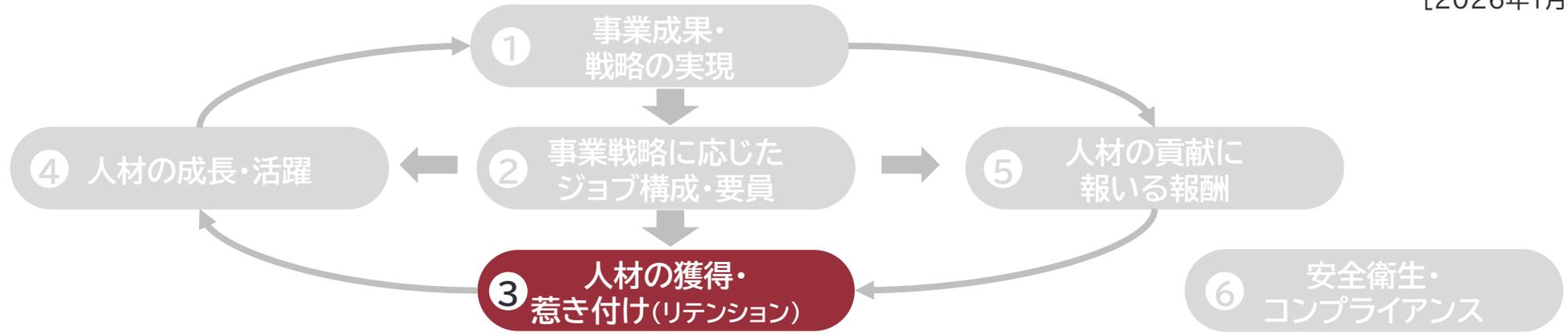
[2026年1月現在]



	2023	2024	2025
平均残業時間	-	-	正規 3.7時間
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	-	-	100%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	-	-	100%

6. 人的資本経営データ(データ集)

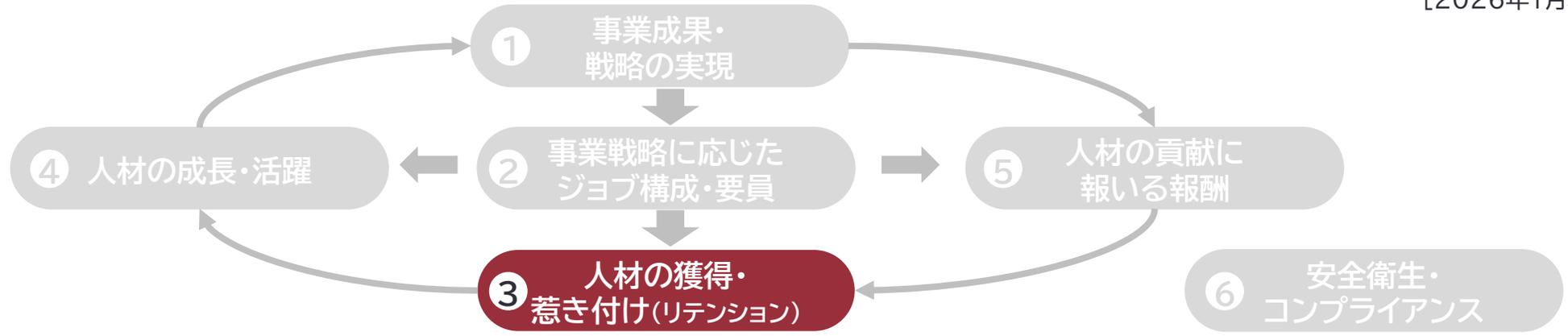
[2026年1月現在]



	2022	2023	2024
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	-	-	比率 90% 人数 15人
男女間賃金格差	全体 83% 正規 98.6%	全体 75.9% 正規 89.9%	全体 76.2% 正規 92.2%
定年再雇用率 ※正規のみ	-	-	96%

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年1月現在]



2023

2024

2025

離職率 ※正規のみ

-

16%

8.6%

平均勤続年数 ※正規のみ

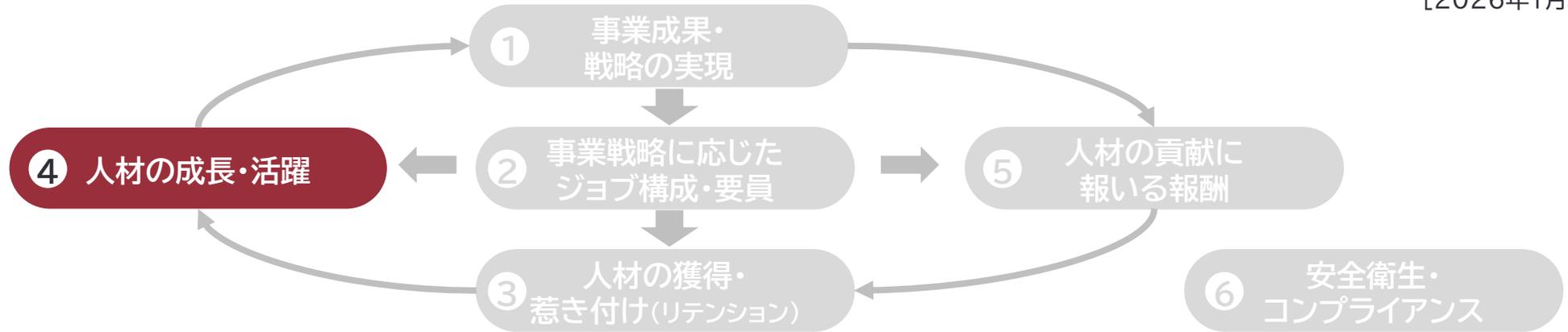
-

5年

6.3年

6. 人的資本経営データ(データ集)

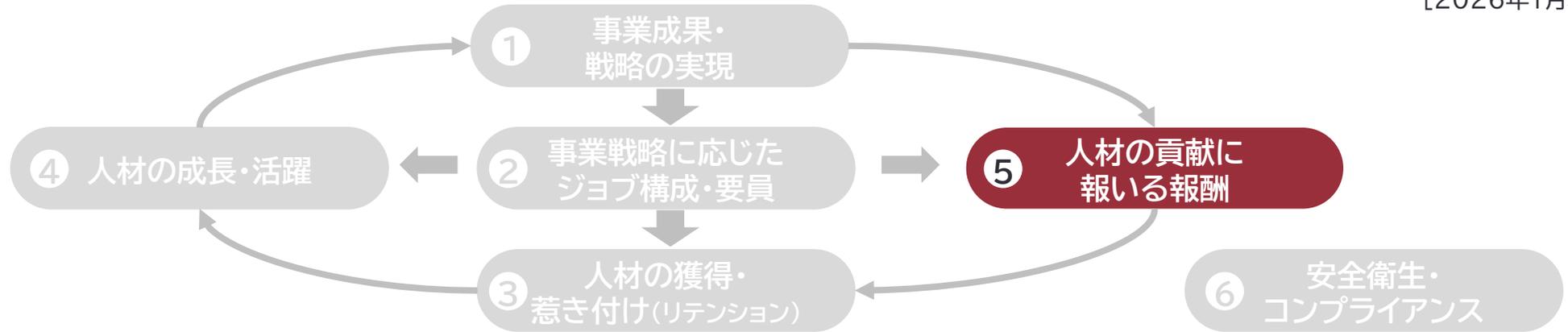
[2026年1月現在]



	2023	2024	2025
教育投資総額 ※全体	143万円	182万円	188万円
1人当たりの教育投資額 ※全体	1万円	1.2万円	1万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

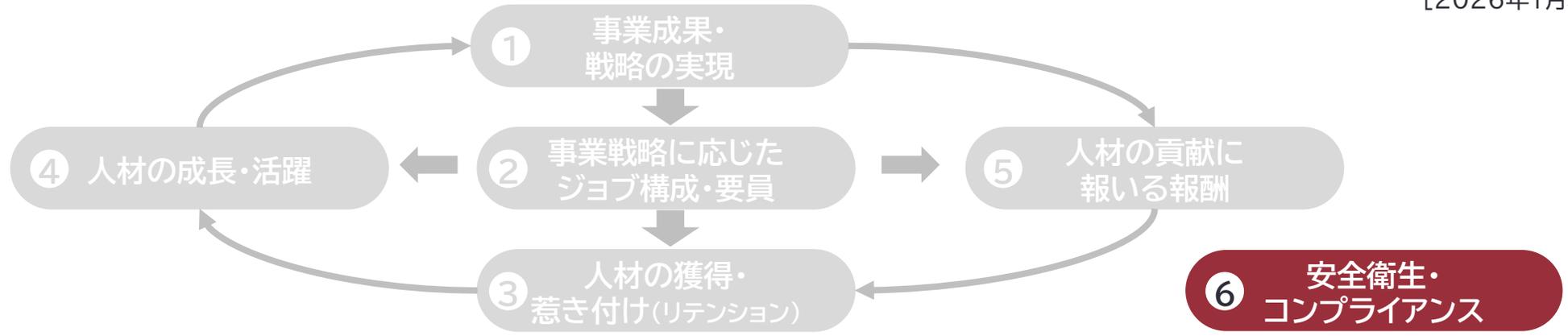
[2026年1月現在]



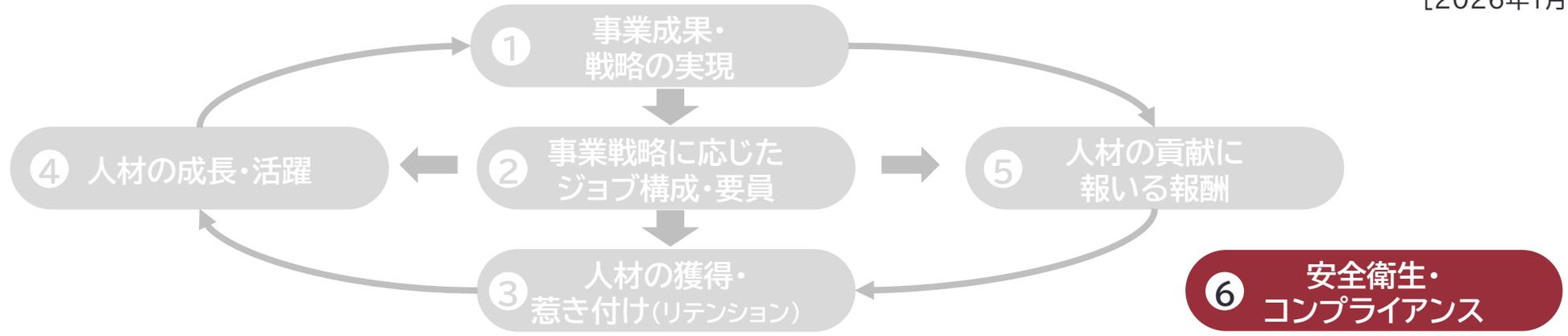
	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア ※正規のみ (報酬の満足度)	-	-	1.9/3点
福利厚生費総額	528万円	1064万円	746万円

6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年1月現在]



	2023	2024	2025
労災認定された件数/発生率	0件 0%	0件 0%	2件 0.1%



懲戒処分の種類と件数 (正規雇用)

懲戒処分の種類	件数
懲戒解雇	0
諭旨退職	0
降格	0
出勤停止	0
減給	0
けん責	0
戒告	0
その他	0

※正規のみ

項目	指標番号	指標名	算出式
① 事業成果・戦略の実現	1	エンゲージメントスコア (総合スコア)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	2	労働生産性	付加価値/総従業員数 *付加価値 = 営業利益 + 人件費 + 動産不動産賃借料 + 租税公課
	3	従業員1人当たりの収益	以下①②より1つを選択して開示 ①1人当たり売上 = 売上 ÷ FTE ②1人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ FTE
	4	人的資本RoI	$[(\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}) \div (\text{人件費} - 1)] \times 100$
② 事業戦略に応じたシヨブ構成・要員	5	総従業員数	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
	6	総額人件費	給与 + 法定福利費 + 法定外福利費 + 役員報酬 + 退職金
	7	年齢別人材ポートフォリオ	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの従業員数
	10	プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
	11	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)	13	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	14	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$
	15	中途採用者の管理職への登用	年度で管理職へ登用された中途採用者の総数
	16	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	17	平均残業時間	1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計 ÷ 12ヶ月 ÷ 従業員数
	18	管理職1人当たりの部下数	総従業員数 ÷ 総管理職数
	19	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(\text{従業員が取得した有給休暇の日数} \div \text{従業員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	22	フレキシブルワーク制度の利用数 (フレックス・リモート・副業等)	企業が多様な働き方の実現のために用意した制度の利用者数
	23	女性管理職比率/人数	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③人材の獲得・惹き付け(リテンション)	25	定年再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
	26	外国人管理職比率/人数	(外国人の管理職数/全社の管理職数)×100、及び外国人の管理職数
	27	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数
	28	エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	29	エンゲージメントスコア (キャリア形成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	30	エンゲージメントスコア (WLB)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	31	エンゲージメントスコア (DE&I)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	32	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	33	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	34	平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計÷総従業員数

項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費等) ②.①+内部費用(内部講師の件費相当額等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスキル関連教育投資額	リスキル関連の教育にかけた総費用
	38	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数 (社内公募制・社内起業等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	エンゲージメントスコア (職務の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	⑤人材の貢献に報いる報酬	41	平均年間給与
42		エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
43		福利厚生費用総額	経理データ上で、福利厚生費に含まれる項目の総額
44		福利厚生制度の利用数	企業が福利厚生のために用意した制度における利用者数
45		エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

項目	指標番号	指標名	算出式
⑥安全衛生・コンプライアンス	46	健康・安全研修の総出席者数	健康・安全研修に参加した受講者の総和
	47	労災認定された件数/発生率	(期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間)×100万時間
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	(期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×100
	49	エンゲージメントスコア(安全衛生)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	50	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	倫理・コンプライアンス研修に参加した受講者の総和
	51	第三者に解決を委ねられた係争	適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数
	52	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	53	エンゲージメントスコア(コンプライアンス)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果

集計範囲

本レポートは、本レポートは、当社単体の情報を集計しております。

雇用区分

本レポートは、正規雇用に加え、非正規雇用の従業員を開示対象としております。

算出期間

本レポートは2025,2024,2023の3期間を算出期間としております。