



はたらく FUND

HATARAKU FUND

# 2024

## Impact Report

日本インパクト投資2号有限責任事業組合

Japan Impact Investment II Limited Partnership

[www.hatarakufund.com](http://www.hatarakufund.com)

# 目次

P. 01 1. エグゼクティブサマリー(インパクトサマリー)

## 第一部 インパクトを巡る最新動向

P. 03 2. 本ファンドによるインパクト投資のエコシステム構築への貢献

## 第二部 本ファンドによるIMMの実践

P. 05 3. ファンド概要

P. 07 4. 本ファンドが目指すインパクト(社会課題・ToC)

P. 11 5. 本ファンドにおけるインパクト測定・マネジメント(IMM)

P. 21 6. 本ファンドにおけるインパクト測定・マネジメント(IMM)の実践

## 1. エグゼクティブサマリー(インパクトサマリー)





投資家参加型インパクト投資ファンドとして、新生インパクト投資株式会社(以下、「新生インパクト投資」)及び一般財団法人社会変革推進財団(以下、「SIIF」)を共同運営者とし、株式会社みずほ銀行(以下、「みずほ銀行」)を運営者のアドバイザーに迎え、多様なLP投資家を招聘して、2019年6月に設立された。

少子高齢化、労働人口不足といった喫緊の社会課題に着目し、「働く人」を中心に据え、子育てや介護等の様々なライフイベントを経ながらも「働き続けられる」環境作りと人材創出につき、投資の面からサポートしている。

また、インパクト測定モデルの構築、データ収集の実施、意思決定への活用及びレポートを含むインパクト測定・マネジメント(IMM)の実践を通じ、インパクト投資の先行事例となり、日本のインパクト投資エコシステムの構築に貢献することを目指し活動している。

本年度における本ファンドの活動ハイライトを以下の通り紹介する。

### 【本年度の活動ハイライト】

	IMMの 実践	<b>ファンドレベルでの進捗:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>BlueMarkによるFund Impact Diagnosticの受診と結果公表</li><li>投資家向け勉強会の実施</li></ul> <b>個別投資先レベルでの進捗:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Responsible Exitフレームワークの構築</li><li>ミドル・レイターステージ企業に対する投資後支援プログラム・運用の深化</li><li>「インパクトIPO」に関する情報提供</li><li>インパクトレーティングの運用の改善</li></ul>
	エグジ ット先 1 社	<b>株式会社Linc:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>新旧株主向けに当ファンドの持ち株全株を売却しエグジット完了</li></ul>
	メディア 掲載 2件以 上	本ファンドに関連する記事につき、掲載の確認が取れたもので2件
	イベント 主催4 回	インパクト投資の普及啓発及び本ファンドの認知度向上のため、イベントを4回主催 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> 日本インパクト投資2号有限責任事業組合(GP)として、共同運営者である新生インパクト投資かSIIFが主催または共催をしたイベント、もしくはファンドメンバーが主体的に企画運営したイベントに限る。なお、SIIFはGSG国内諮問委員会およびインパクト志向金融宣言の事務局として、それらの団体が主催するイベントの運営にも携わっているが、ここではそれらを含めない。



登壇58回 インパクト投資の普及啓発及び本ファンドの認知度向上のため、イベントやセミナーに58回登壇



インパクト投資の推進団体に参画

GSG Impact Japan 委員・事務局、GSG Impact Japan「インパクトIPOワーキング・グループ」副座長・事務局、インパクト志向金融宣言事務局・IMM分科会共同座長、インパクトコンソーシアム「市場調査・形成分科会」副座長、JANPIA「休眠預金活用資金分配団体(出資)投資審査会」委員、多摩大学サステナビリティ経営研究所客員研究員、Impact Frontiersアジアコーホートメンバー・アルムナイアドバイザー等

---

## 2. 本ファンドによるインパクト投資のエコシステム構築への貢献

2024年は、前年に続き、日本のインパクト投資業界が活発に動いた一年となった。

GSG国内諮問委員会は、その名をGSG Impact JAPAN National Partnersと改め、インパクト投資の文脈を越えて「インパクトエコミー」を視野に活動することとなった。また、前年に発足した官民連携の「インパクトコンソーシアム」は、5月に第1回総会を開き始動し、4つの分科会を通じ、具体的な活動を開始した。

各論として、同じく昨年立ち上がった、GSG Impact JAPAN による「インパクトIPOワーキング・グループ」では、当ファンドが提唱してきた「インパクトIPO」について、インパクトスタートアップ、証券会社、監査法人、上場株ファンドマネージャー等が活発に協議した内容をガイダンス<sup>2</sup>にまとめ、「インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス」として5月に公表した。

当ファンドの動きは、以下の通りである。

### (1) GSG Impact Japan への参画

GSG Impact JAPAN (旧GSG国内諮問委員会)は The Global Steering Group for Impact Investment (GSG)の日本におけるインパクト投資推進母体として主にSIIFが事務局を務め、調査研究・普及啓発・ネットワーキング活動を通じて、インパクト投資市場やエコシステムの拡大を促進してきた。本ファンドからはこれまでも賛同メンバーとして参画していたが、2020年度よりジェネラルパートナーが委員として参画している。

2024年12月、その名称を改変するとともに、インパクト投資のエコシステム拡大からインパクトエコミーのエコシステム構築に注力対象を広げるため、委員を始めとする関係者が中心となって2024年度以降の新しい戦略を策定した。今後は、委員や賛同メンバーの発案によるインパクトエコミーの先駆的領域を開拓するようなシグネチャー・プロジェクトにも取り組むべく、2024年は、B Corp勉強会、企業価値とインパクト勉強会、インパクト加重会計勉強会が実施された。

### (2) GSG Impact Japan 「インパクトIPO ワーキング・グループ」への参画

2023年7月から11月にかけて、計5回にわたり、GSG国内諮問委員会では「インパクトIPO ワーキング・グループ」を開催した。「インパクトIPO」は本ファンドから発生した造語である。本ファンドからは、ジェネラルパートナーが副座長として議論をリードし、また、SIIFが事務局を務めた。

本ワーキング・グループは、上場後もインパクトを追求しながら、持続的かつ高い事業成長を遂げる企業が増加することを目指し、「インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス(第1版)」を作成し、これを5月に公表した。また、ガイダンスの活用を促進するため、「インパクト指標を題材とした投資家とインパクト企業との対話・議論」(2024年10月～11月)のワークショップを実施し、上場企業2社と未上場企業3社が参加した。

### (3) 国内金融機関による「インパクト志向金融宣言」への参画

2021年11月29日に金融機関21社が署名する形で発足した「インパクト志向金融宣言」において、ファンドメンバーがVC分科会に参画している(2024年12月末時点署名機関数83社)。各ファンドによる実務の共有セッションにおいては、当ファンドとして2024年8月に案件スコアリング実務を中心に実際のスコアリング表を画面共有しながら解説した。

<sup>2</sup> [インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス 第1版](#)

#### (4) インパクトコンソーシアムへの参画

2023年11月発足したインパクトコンソーシアムにおいて、2024年5月に第1回目の総会を開催し、主な活動は「データ・指標」①、「市場調査・形成」②、「地域・実践」③、「官民連携促進」④といった4つの分科会を通じて実際されている。ファンドメンバーが「市場調査・形成分科会」の副座長を務め、SIIFはオーガナイズデスクであるGSG Impact JAPANの事務局として参画している。また、投資先3社が分科会①②④のディスカッションメンバー/コアメンバーとして参加している。

#### (5) (一財)日本民間公益活動連携機構「休眠預金活用資金分配団体(出資)投資審査会」への参画

2023年1月、日本民間公益活動連携機構(JANPIA)から休眠預金活用資金分配団体への出資プログラムが発表され、公募が開始された。2018年の議員立法以降、JANPIAとして助成形態は毎年行ってきたが、出資形態による活用は2023年度公募が初めてとなった。本ファンドのジェネラルパートナーが審査会委員として参画し、インパクト投資ファンド運営の実務を知るインパクトVCの立場から、選定基準策定の議論や実際の選定に積極的に関与した。2023年度の公募には2団体が選定されており、また、本レポート発行日現在、既に2024年度の選定プロセスが開始されている。

#### (6) オックスフォード大学講師陣によるケーススタディ作成

オックスフォード大学サイドビジネススクールのインパクト投資プログラム講師陣が、本ファンドの共同運営者であるSIIFと提携し、日本におけるインパクトエコノミーの構築に関するケーススタディと映像を制作した。本ファンドのジェネラルパートナー、アドバイザーおよび投資先数社が複数回のインタビューに対応し、ケーススタディ内で活用される予定。本ケーススタディと映像は、オックスフォード大学その他、シカゴ大学などの各国ビジネススクールのインパクト投資に関するエグゼクティブプログラムで教材として活用される。

#### (7) その他の登壇・寄稿等

本ファンドメンバーは、日本におけるインパクト投資ファンドの先駆者として、インパクト投資の認知向上や、実践知の開発・共有のため、最先端のインパクト投資実務や学びについて、様々な場で登壇・寄稿をしている。

## 第二部 本ファンドによるIMMの実践

### 3. ファンド概要

#### (1)設立経緯

2019年6月、新生インパクト投資及びSIIFを共同運営者とし、みずほ銀行を運営者のアドバイザーに迎え、更に外部LP投資家を招聘する形で、「日本インパクト投資2号投資事業有限責任組合(本ファンド)」の運営を開始した。

#### (2)目的

- ・**社会課題の解決**:本ファンドは、少子高齢化、労働人口不足といった喫緊の社会課題に着目し、「働く人」を中心に据え、子育てや介護等の様々なライフイベントを経ながらも「働き続けられる」環境作りと人材創出につき、投資の面からサポートしていく。
- ・**日本におけるインパクト投資のエコシステム構築への貢献**:同時に本ファンドは、日本ではまだ事例の少ない多様な外部投資家が参加する本格的なインパクト投資ファンドとして、インパクト戦略および目標の設定、評価・モニタリング及びエンゲージメントの実施、レポートイング、エグジットを含む一連のインパクト測定・マネジメント(IMM)の実践を通じ、インパクト投資の先行事例となることを目指す。

#### (3)ファンドのプリンシプル

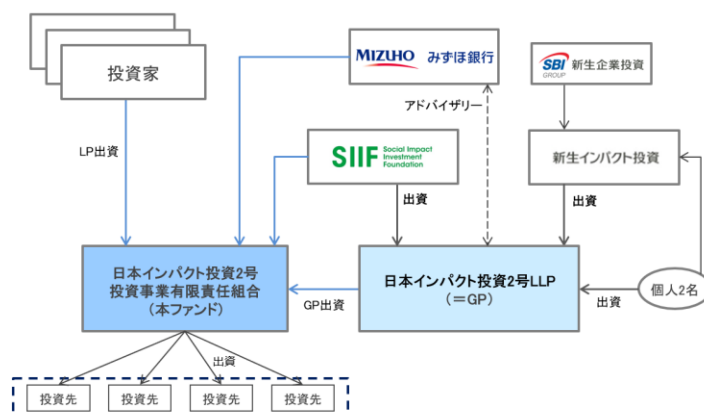
- ・**LP投資家の選定基準**:本ファンドのLP投資家は、以下基準に合致する投資家を招聘した。
  - ポジティブ要件の確認:
    - 本ファンドが目指すインパクトの創出及びインパクト投資エコシステム構築への貢献に賛同すること
    - 日本におけるインパクト投資の将来の牽引者となり得ること
    - 投資先事業の成長支援に資すること
  - ネガティブチェック:
    - 重大なESGリスクが顕在化していないこと
    - 反社会的勢力でないこと
- ・**投資先の選定基準**:本ファンドの投資先は、以下基準に合致する先を検討する。
  - 投資による経済性に関するリスク・リターンバランスがとれること(個別投資先の目標ターゲットをIRR15~25%とする)
  - 投資による社会性に関するリスク・リターンが、後述の本ファンドの「インパクト面の投資方針」に合致していること
  - 投資先事業の経済性と社会性がトレードオフでなく、正の相関関係が見込めること

#### (4) ファンド概要

本ファンドの概要は以下の通り。2019年6月にローンチされた当ファンドは、2024年6月をもってその投資期間を終えており、ポートフォリオ会社は全11社となった。本レポート発行日現在、当ファンドはモニタリングと回収の期間に入っている。

ファンド:	日本インパクト投資2号投資事業有限責任組合
設立日:	2019年6月28日
ファンドサイズ:	36.5億円(2020年12月27日ファイナルクローズ)
期間:	ファンド期間 10年(内、投資期間 5年) ファンド期間の延長オプション有 (GP裁量で1年 x 2回、3年目は過半のLP承認を要する)
GP:	日本インパクト投資2号有限責任事業組合
投資対象:	国内外の有価証券(株式、転換社債等)
取得する議決権シェア:	投資先持分の20%未満
投資判断:	投資委員会における全会一致

#### (5) スキーム





## 4. 本ファンドが目指すインパクト(社会課題・ToC)

### (1) 本ファンドが取組む社会課題

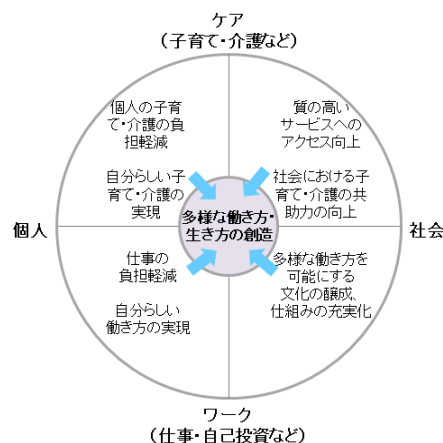
日本では、人口減少及び少子高齢化が今後更に進むことにより、特に20代～60代の働く世代が大幅に減少する局面にあり、労働人口減少の深刻化が避けられない状況下、働く世代において多くの課題がある。具体的には、働く世代が働き続ける意志があるにもかかわらず、出産・子育てや介護等により仕事との両立が難しくなる状況が挙げられる。働く本人が、疾病や障害により働けない環境も多く存在する。また、年功序列・長時間労働といった従来の日本型雇用を構造的に改革する必要がある中で、将来の働く世代が自立し決断・行動できる人材となるよう次世代人材教育を行うことも重要である。

このような日本において、働く世代が良質な労働力を提供できるような環境を整えるため、新しいソリューションを提供する必要がある。

以上のように、本ファンドでは、①高齢化／労働人口の減少、②子育てと仕事の両立困難、③介護と仕事の両立困難、④従来の日本型雇用の課題／働き方改革の必要性、⑤次世代型教育の必要性、といった社会課題に対する新しい価値創造に貢献する投資活動を推進する。

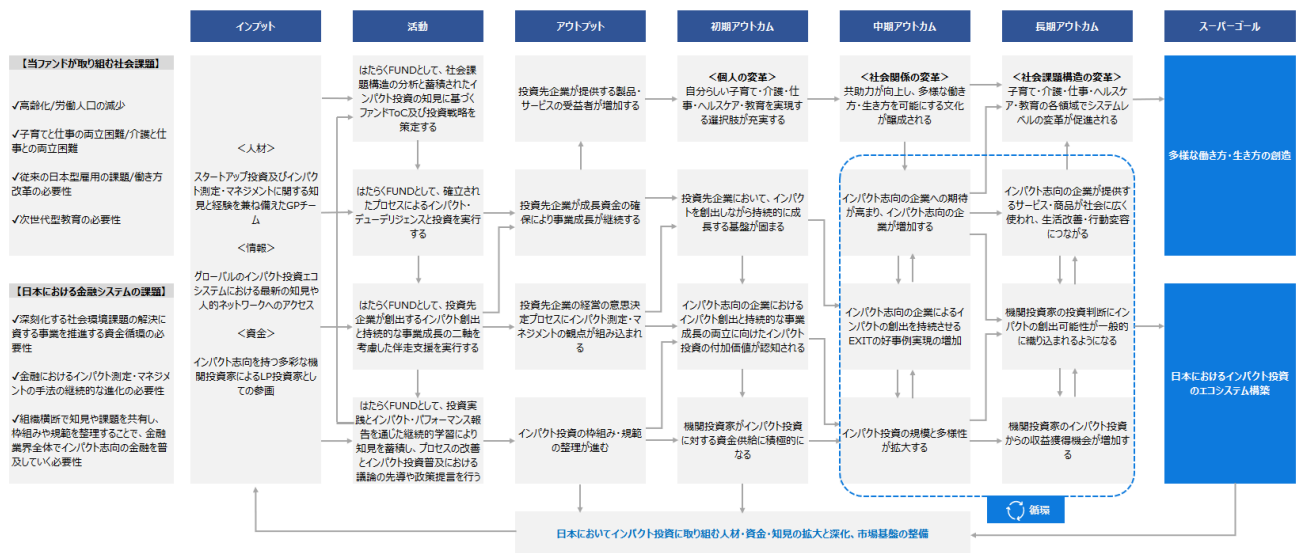
### (2) 本ファンドのセオリーオブチェンジ(ToC)

上述のように、世界に先駆けて日本が直面する①高齢化とそれに伴う労働人口の減少問題を受けて、本ファンドが長期的に創出を目指す社会的な変化(インパクト)を「多様な働き方・生き方の創造」と定めた。更に、その実現に向け、投資先を通じ、②③子育てや介護等のケアの領域と④働き方や⑤次世代人材育成等のワークの領域において、個人の負担軽減や多様性促進だけでなく、社会における仕組みの充実化を目指す。下図は、本ファンドが目指す長期的なインパクトの実現に向けて必要なアウトカムを、ケアとワーク、個人と社会の2つの軸で整理し、示したものである。これらのアウトカムをできるだけバランスよく創出するように投資ポートフォリオを構築している。



### (3) 本ファンドのロジックモデル

先述の2つの目的に照らし、本ファンドのスーパーゴールを「多様な働き方・生き方の創造」および「日本におけるインパクト投資のエコシステム構築」と設定し、ロジックモデルを作成した。日本が直面する社会課題や金融システムの課題に対し、財務資本のみならず、人材や情報といった非財務資本のインプットから、活動、アウトプット、アウトカムの創出までを一連の流れと捉え、本ファンドの活動がいかに関与するスーパーゴールにつながるのかにつき仮説を表現している。



#### (4) 本ファンドによるSDGsへの貢献

本ファンドは、ファンドの活動(インプット)を通じ、直接的な結果(アウトプット)、中期的に受益者や関係者にもたらす効果(アウトカム)、長期的に社会に与える影響(インパクト)を実現することで、主に「SDGs3 健康と福祉」、「SDGs4 教育」、「SDGs5 ジェンダー」、「SDGs8 働きがい」の達成に貢献し得る。

各投資先についても、各社のロジックモデル作成を通じて、各社が創出を目指すアウトカムやインパクトを設定し、それらが貢献し得るSDGsのターゲットを特定する。本年度の進捗は以下の通り。

#### 【投資先の事業活動が貢献し得るSDGsターゲット】

SDGs	該当するターゲット	投資先
	1.2 2030年までに、各国定義によるあらゆる次元の貧困状態にある、全ての年齢の男性、女性、子供の割合を半減させる。	株式会社Compass
	3.2 全ての国が新生児死亡率を少なくとも出生1,000件中12件以下まで減らし、5歳以下死亡率を少なくとも出生1,000件中25件以下まで減らすことを目指し、2030年までに、新生児及び5歳未満児の予防可能な死亡を根絶する。	ユニファ株式会社
	3.4 2030年までに、非感染性疾病による若年死亡率を、予防や治療を通じて、3分の1減少させ、精神保健及び福祉を促進する。	株式会社CureApp Ubie株式会社
	3.5 薬物乱用やアルコールの有害な摂取を含む、物質乱用防止・治療を強化する。	株式会社CureApp
	3.8 すべての人々に対する財政リスクからの保護、質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス及び安全で効率的かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンへのアクセスを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)を達成する。	カイテック株式会社 株式会社CureApp
	3.a 全ての国々において、たばこの規制に関する世界保健機関枠組条約の実施を適宜強化する。	株式会社CureApp

 <p>4 質の高い教育を みんなに</p>	<p>4.2 2030年までに、全ての子供が男女の区別なく、質の高い乳幼児の発達・ケア及び就学前教育にアクセスすることにより、初等教育を受ける準備が整うようにする。</p>	<p>ユニファ株式会社</p>
	<p>4.3 2030年までに、全ての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術・教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。</p>	<p>株式会社Linc (Exit済)</p>
	<p>4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者成人の割合を大幅に増加させる。</p>	<p>ライフイズテック株式会社 エール株式会社 株式会社Linc (Exit済) カイテック株式会社 株式会社助太刀 BPOテクノロジー株式会社</p>
	<p>4.5 2030年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。</p>	<p>ライフイズテック株式会社</p>
	<p>4.b 2020年までに、開発途上国、特に後発開発途上国および小島嶼開発途上国、ならびにアフリカ諸国を対象とした、職業訓練、情報通信技術(ICT)、技術・工学・科学プログラムなど、先進国およびその他の開発途上国における高等教育の奨学金の件数を全世界で大幅に増加させる。</p>	<p>株式会社Linc (Exit済)</p>
 <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p>	<p>5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、並びに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。</p>	<p>ユニファ株式会社 株式会社Antway</p>
	<p>5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効率的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。</p>	<p>株式会社Antway</p>
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	<p>8.1 各国の状況に応じて、一人当たり経済成長率を持続させる。特に後発開発途上国は少なくとも年率7%の成長率を保つ。</p>	<p>株式会社Antway</p>
	<p>8.2 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。</p>	<p>ユニファ株式会社 BPOテクノロジー株式会社</p>
	<p>8.3 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。</p>	<p>エール株式会社 株式会社Compass 株式会社助太刀</p>
	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。</p>	<p>エール株式会社 株式会社Linc (Exit済) 株式会社Compass カイテック株式会社 株式会社助太刀 株式会社Antway</p>
	<p>8.6 2030年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。</p>	<p>ライフイズテック株式会社</p>
	<p>8.10 国内の金融機関の能力を強化し、全ての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。</p>	<p>株式会社助太刀</p>



9.1 すべての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱(レジリエント)なインフラを開発する。

Ubie株式会社



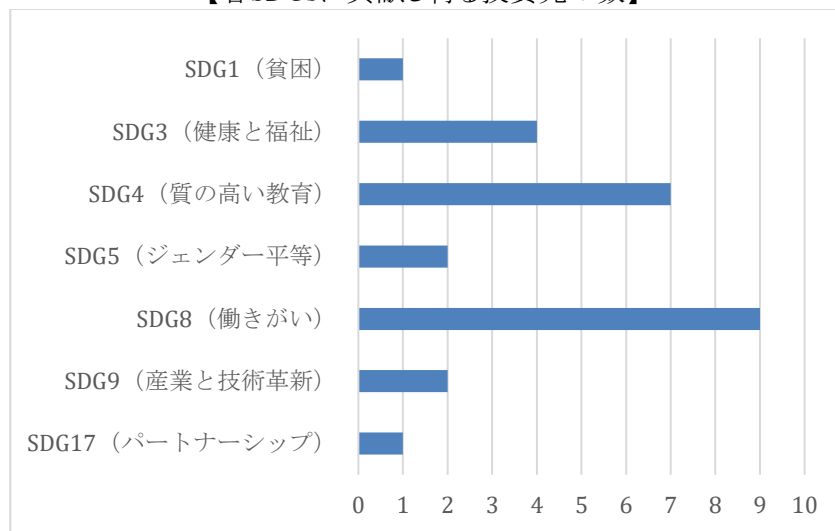
9.5 2030年までにイノベーションを促進させることや100万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとする全ての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。

株式会社CureApp

17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。

株式会社CureApp

【各SDGsに貢献し得る投資先の数】



## 5. 本ファンドにおけるインパクト測定・マネジメント(IMM)

### (1) インパクト測定・マネジメント(IMM)とは

The Global Impact Investing Network(GIIN)は、2019年に、インパクト投資が信頼に足る市場として育っていくことを目指し、新たに参入しようとする投資家への期待または参加要件として、インパクト投資の「4つの中核的特徴」を以下の通り提示した<sup>3</sup>。

- ① ポジティブな社会的・環境的インパクトに意図をもって貢献する
- ② 投資設計において、エビデンスとインパクトデータを活用する
- ③ インパクトの創出状況(インパクト・パフォーマンス)を管理する
- ④ インパクト投資の成長に貢献する

インパクト投資を特徴付ける最大の要素は「意図」(①)だが、「意図」を達成するにはマネジメント(③)が必要である。近年、インパクト投資の実践が進むにつれ、事業活動の結果として生じた社会的・環境的インパクトを測定するだけでなく、測定・評価結果を事業の意思決定に活用し、事業活動改善のために継続的なマネジメントを行うことの重要性が認知されてきた。結果として、インパクト測定・マネジメント(IMM)という用語が生まれた。

IMMは、「(事業者)自身の目的との整合性を保った上で、ネガティブな影響を軽減し、ポジティブな影響を最大化する方法を見出すこと」であり、事業上の活動が人や地球に与えるポジティブ・ネガティブな影響を特定・検討することを含む。基本ステップとしては、①インパクト・ゴールと期待値の設定、②戦略策定、③測定指標の決定、目標値の設定、④インパクト・パフォーマンスの管理の4つがある<sup>4</sup>。IMMは各ステップを一巡した後、得られた学びを次のサイクルに反映させる反復的、循環的なプロセスである<sup>5</sup>。

### (2) 本ファンドにおけるIMMの目的

本ファンドは、インパクトスタートアップへの投資活動、投資先企業の事業活動を通じた社会課題解決、及びインパクト投資エコシステム構築への貢献を主たる目的として、IMMを実施している。

#### ①本ファンドの投資活動を通じた社会課題の解決

本ファンドの投資活動を通じ、投資先候補となるインパクトスタートアップの発掘、投資、IPO支援等を実行し、社会課題解決に貢献し、本ファンドのToCである「多様な働き方・生き方の創造」を実現する。

#### ②投資先企業の事業活動を通じた社会課題の解決

<sup>3</sup> The Global Impact Investing Network(GIIN), “Core Characteristics of Impact Investing,” <https://thegiin.org/characteristics/> (2023年3月閲覧)

<sup>4</sup> The Global Impact Investing Network(GIIN), “Getting Started with Impact Measurement and Management(IMM),” <https://thegiin.org/imm/#what-is-imm> (2023年3月閲覧)

<sup>5</sup> GSG国内諮問委員会「インパクト投資におけるインパクト測定・マネジメント実践ガイドブック」(2021年5月): p.4-5, [https://impactinvestment.jp/user/media/resources-pdf/Guidebook\\_for\\_Impact\\_Measurement\\_and\\_Management.pdf](https://impactinvestment.jp/user/media/resources-pdf/Guidebook_for_Impact_Measurement_and_Management.pdf).

投資先企業の事業を通じて創出されるインパクトを可視化し、事業成長及びインパクト創出の支援・モニタリングを実行し、社会課題解決に貢献する。

ロジックモデルにも表す通り、当ファンドでは、投資先企業の事業成長を通じ、提供する製品・サービスの受益者が増加することで、以下のように個人から社会関係、社会関係から社会構造が変革していく道筋を描いている。

- < 個人の変革 > 自分らしい子育て・介護・仕事・ヘルスケア・教育を実現する選択肢が充実する
- < 社会関係の変革 > 今日助力が向上し、多様な働き方・生き方を可能にする文化が醸成される
- < 社会課題構造の変革 > 子育て・介護・仕事・ヘルスケア・教育の各領域でシステムレベルの変革が促進される

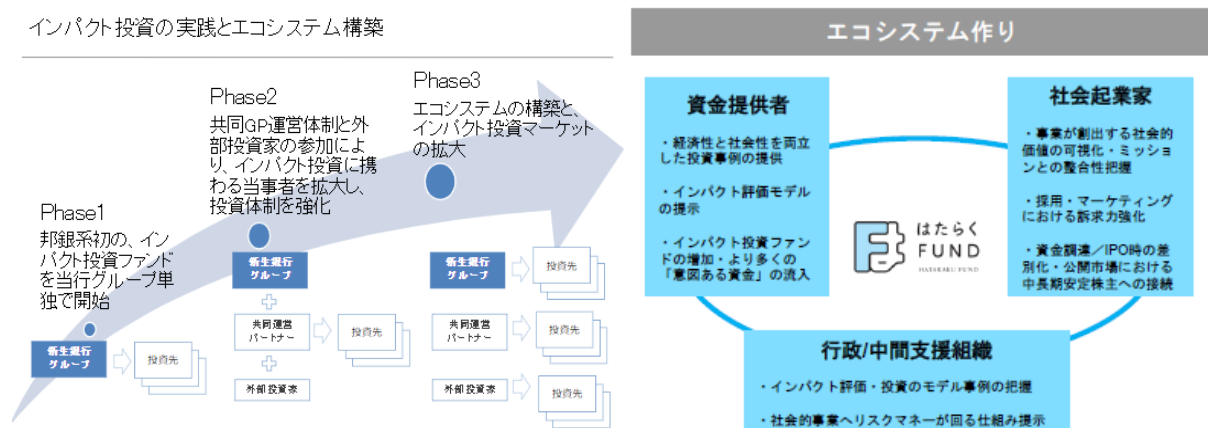
### ③インパクト投資エコシステムの構築

当ファンドおよび当ファンドメンバーによるエコシステム構築活動は、主に以下の3つに分かれる。

一つめは、まさに当ファンド活動そのものである。インパクト志向が高く、当ファンドと共にIMMを深めた投資先企業が、インパクトを創出しながら持続的に成長すること、および、その結果EXITの好事例となることなどを通じ、日本におけるインパクト志向の企業への期待が高まることを期待している。

二つめは、LP投資家との共有である。当該活動から得られる情報・経験・知識を、可能な限り当ファンドの具体例を持って、本分野へのアンテナを高く持つLP投資家に積極的に還元する。

三つめは、普及活動(対外活動)である。新生インパクト投資、SIIF及びみずほ銀行の各メンバーは、中央省庁やインパクト投資の推進団体の委員・審査員・メンバー・事務局等を積極的に務め、当ファンドの事例などを可能な範囲で提供し、インパクト投資業界を牽引する。



### (3) 本ファンドのインパクト投資方針

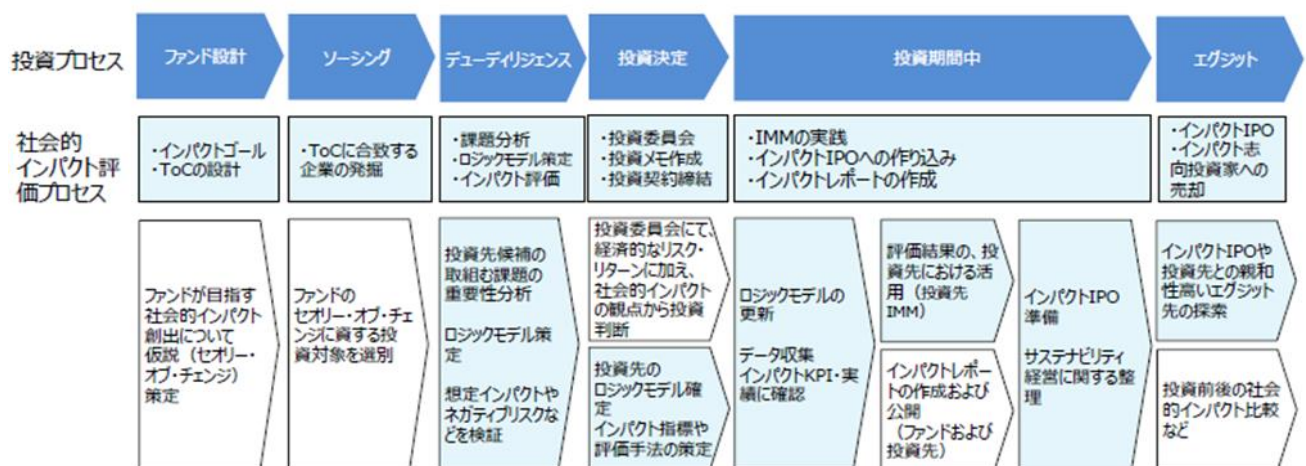
本ファンドでは、「インパクト投資方針」を以下7つに言語化・整理し、本ファンドが活用しているIMMツール・手法の1つである「インパクトの5ディメンション」フレームワークとの整合を図っている。ソーシング(案件発掘)からデューデリジェンス(案件精査)、投資実行、投資先の支援に至るまでインパクト面において一貫した基準を持つことで、インパクト面での判断軸を明確化している。これら7つの投資方針に沿って各案件をレーティングしており、年次でこれを更新している。



#	カテゴリ	方針	内容
1	ToC	ファンド ToC 実現への寄与	投資先企業が取り組む社会課題領域は、本ファンドが対象とする社会課題領域と一致し、本ファンドの ToC の実現に繋がること
2	インテンショナリティ	経営陣のインテンショナリティ	投資先企業が創出するインパクトは偶発的なものではなく、経営陣の意図に基づくこと。受益者へのアウトカム実現に加え、システムレベルでの変革も目指していること。また、経営陣の意図が、IMM を通じて事業ポートフォリオ・組織戦略等の経営判断に反映される可能性が高いこと
3	マテリアリティ/ メジャラビリティ	受益者へのアウトカム創出可能性	投資先企業の事業は、アウトカムを必要とする受益者に広く価値提供できる可能性が高いこと。また、キータンアウトカムが測定可能であること
4	マテリアリティ	システムチェンジの可能性	投資先企業は、対象とする社会課題の構造的要因に効果的にアプローチし、システムレベルでの変革をもたらす可能性があること
5	コントリビューション	投資先企業の アディショナルリティ	投資先企業の事業は、インパクト創出の観点で、投資検討時点で受益者が利用可能な他の選択肢よりも優位性があること
6	コントリビューション	インパクト投資家の アディショナルリティ	インパクト投資家として、投資先企業のインパクト可視化・測定、ガバナンス体制構築、IPO や資金調達に向けた投資家対応、情報開示・発信等に関するエンゲージメントの実行可能性が高いこと
7	リスク	サステナビリティリスク の考慮	インパクトリスク、重大な ESG リスクを把握しており、緩和策の実行可能性を含め、本ファンドとして許容し得ること

#### (4) 投資先に対するIMMプロセス

上述(2)の通り、本ファンドは、インパクトスタートアップへの投資活動、投資先企業の事業活動を通じた社会課題解決を目指し、投資先候補のソーシング、デューデリジェンスから投資期間及びエグジットまでの全投資プロセスを通じてIMMを実行する。グローバル及び国内で開発が進んでいる評価ツールや手法を活用し、インパクトの仮説構築と可視化、インパクト視点での事業検証を実施し、投資先企業の経営をサポートしていく。



#### (5) 本ファンドのToC実現のためのIMMプロセス

本ファンドは、投資活動を通じた社会課題解決への貢献を目的として、以下のステップによりファンドレベルでのIMMを実施する。

- ToC/ロジックモデルの策定:本ファンドのToCの定期的な更新を図る
- 社会課題の構造分析:本ファンドが取り組む社会課題の構造を分析し、取り組むべき領域を抽出する
- 投資実行・バリューアップ:本ファンドとして策定した「インパクト投資方針」を基準に、社会課題の本質的解決に資するインパクトスタートアップを選定・投資実行の上、経営支援とモニタリングを実行する

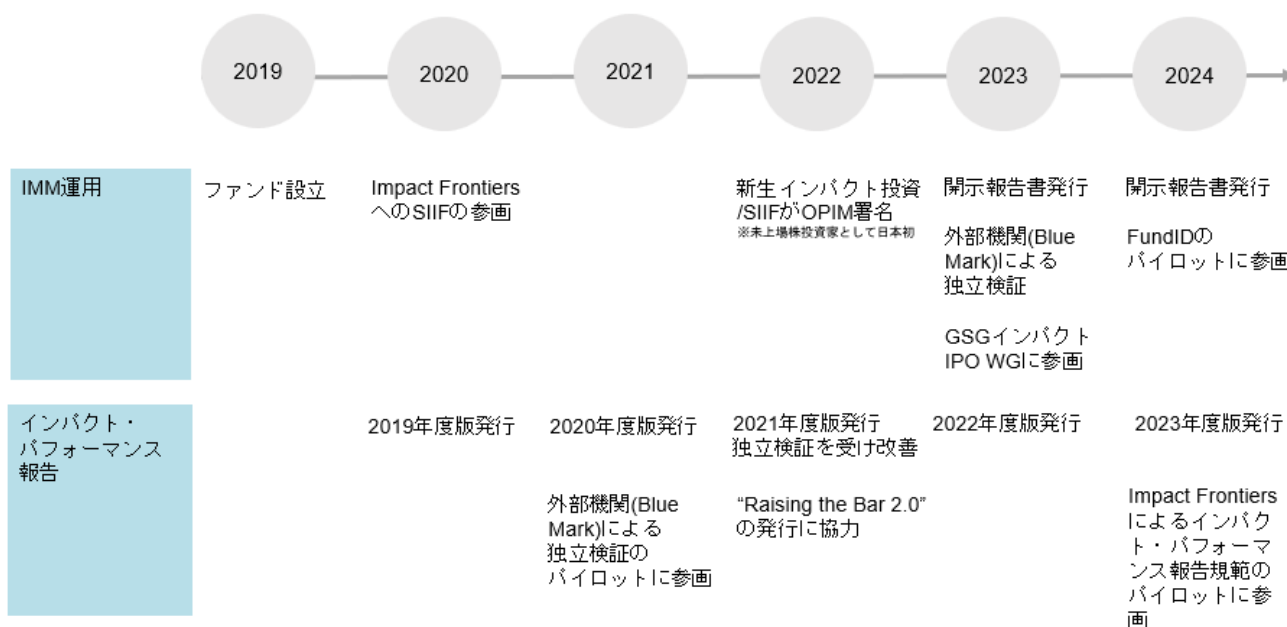
## (6) IMMプロセスの開発・改定に関する進捗

本ファンドは継続的にIMMプロセスの開発・改定を行っている。その目的は以下の通りである。

1. 投資先企業に対するインパクト投資家としての提供価値を高め、平準化することにより、投資先企業が創出するインパクトの可視化と増大に貢献し、本ファンドの投資活動によるインパクト創出に対する貢献を最大化すること
2. 日本におけるVC型インパクト投資ファンドのベンチマークとなることにより、インパクト投資のエコシステム構築に貢献すること。

ファンド設立以来、当ファンドではグローバルで開発が進む原則やツール・フレームワーク等を参照しながらIMMプロセスを開発してきた。特に、国内外の先進プレイヤーによる業界標準作りの取組への参画や、インパクト投資運用原則(IP)への署名、IMM運用やインパクトレポートに関する独立検証など、外部専門家や専門機関の知見も活用した改善を戦略的に実施してきた。

### 当ファンドの外部機関を活用したIMMの更新





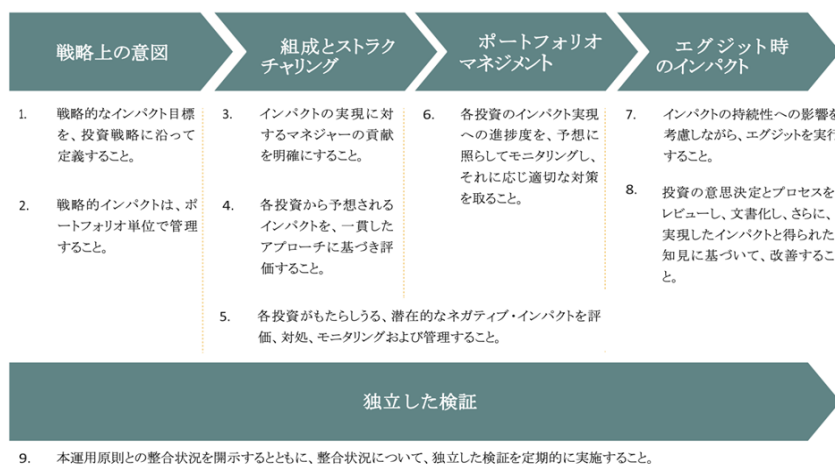
主な取り組み	<b>IMMプロセス</b> の策定	IMMの支援とモニタリングに関する <b>契約条項</b> の整理	インパクト面での <b>投資選定方針</b> の整理	<b>インパクトレポート</b> の記載項目とデータの管理方法の改善	インパクト投資 <b>マニュアル</b> の整備	<b>Responsible Exit</b> のフレームワーク策定
	<b>ファンド合宿</b> の開始（年2回）		投資先の <b>インパクトレーティング</b> におけるスコアリング基準策定	IMM実施に関する <b>事前合意</b> 促進	投資後のIMM/サステイナ経営 <b>支援プログラム</b> の深化	

## インパクト・マネジメント運用原則 (Impact Principles) の開示報告書公表と第三者機関による独立検証

2022年12月、本ファンドの共同GPを務める新生インパクト投資およびSIIFは、インパクト投資における国際的な基準であるインパクト・マネジメント運用原則 (Impact Principles: Operating Principles for Impact Management) に署名し、未上場企業を対象とするインパクト投資ファンドの運営者としては国内初の署名機関となった<sup>6</sup>。

Impact Principlesは、世界銀行グループの一機関として、発展途上国の民間セクター開発を目的に設立された国際金融公社(IFC: International Finance Corporation)が主導し、投資ライフサイクルにおいて創出したインパクトの測定・マネジメント(IMM)のために2019年に設計された国際的な運用原則である。2022年秋には、事務局がIFCからGIINへ移管された<sup>7</sup>。Impact Principlesの構成として、「戦略上の意図」、「組成とストラクチャリング」、「ポートフォリオマネジメント」、「エグジット時のインパクト」、「独立した検証」の5つの分類内に計9つの原則がある。ESG投資を含むサステナブルファイナンスの国際的基準が複数ある一方、Impact Principlesはインパクト投資家のみを対象としており、正当性と利用性を兼ね備えたものといえる。

## インパクト・マネジメント運用原則(概要)<sup>8</sup>



<sup>6</sup> Operating Principles for Impact Management(OPIM), “Signatories and Reporting,” <https://www.impactprinciples.org/signatories-reporting> (2023年3月閲覧)

<sup>7</sup> Operating Principles for Impact Management(OPIM), “The GIIN to Become the New Host of the Impact Principles Secretariat,” (October 7, 2022), <https://www.impactprinciples.org/announcement/giin-become-new-host-impact-principles-secretariat> (2023年3月閲覧)

<sup>8</sup> International Finance Corporation(IFC), 「インパクトを追求する投資:インパクト投資の運用原則 参考和訳」(2019), [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/fe499630-792d-434f-8dd2-f5d06da4c1ed/Impact+Investing+Principles\\_+FINA\\_L.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mSUxyEd](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/fe499630-792d-434f-8dd2-f5d06da4c1ed/Impact+Investing+Principles_+FINA_L.pdf?MOD=AJPERES&CVID=mSUxyEd).

署名後、2023年8月に、GP両社はImpact Principlesに準拠した年次開示報告書([https://www.shinsei-ci.com/file/230831\\_jp.pdf](https://www.shinsei-ci.com/file/230831_jp.pdf))、及び、第三者評価機関である米国のBlueMark社による独立検証報告書(<https://www.shinsei-ci.com/file/verifier-statement.pdf>)を公開した。さらに、2024年8月、開示報告書を更新し掲載している([https://hatarakufund.com/wp-content/uploads/2024/11/Hataraku-FUND\\_Disclosure-Statement\\_20240831-FINAL.pdf](https://hatarakufund.com/wp-content/uploads/2024/11/Hataraku-FUND_Disclosure-Statement_20240831-FINAL.pdf))。

### BlueMark社による Fund Impact Diagnostic の受診

BlueMark 社が、インパクト運営原則とは異なる観点から、独自にファンド運営者のインパクト測定・マネジメントを診断する「ファンド・インパクト診断(Fund Impact Diagnostic、以下、「Fund ID」)」を開発した。同社が選抜した、グローバルに相応の議論ができる先進的なファンド運営者 34 先を対象に「Fund ID」のパイロットプログラムが実施され、Fund ID 基準に沿った「インパクト戦略」「インパクト・ガバナンス」「インパクト・マネジメント」「インパクト・レポート イング」の 4 つの観点から、その設計と実務につき網羅的な検証を行った。当ファンドも本検証を受け、全 4 項目において「HIGH」の評価、総合点でGOLD レーティングを取得した。



(出所: BlueMark社提供資料)

### Impact Frontiers によるインパクト・パフォーマンス報告規範のパイロットプログラム参加

2024年4月、Impact Frontiersが「Impact Performance Reporting Norms」を公表し、インパクトを投資家向けにレポートするにあたっての一定の規範を示した。これを受け、このインパクト・パフォーマンス報告規範についての理解を深め、参加者間で学びあうこと、および、報告規範の段階的な活用について検討することを目的に、欧米でのプログラムと同時並行にて、日本でも、インパクト志向金融宣言とImpact Frontiersの共催でパイロットプログラムが進行している。

当ファンドでも、新生インパクト投資、SIIF、およびみずほ銀行からメンバーが参加し、当ファンドのインパクトレポートにおける試行錯誤など、事例と考え方を共有している。

当ファンドとしても、このパイロットプログラムからの学びを、当インパクトレポートの改善につなげていく。

## (7) 投資先IMM

本ファンドが活用している主要なIMMツール・手法としては、以下3点が挙げられる。

### 1 ロジックモデル:

社会的インパクト・マネジメント・イニシアチブ (Social Impact Management Initiative。以下、「SIMI」<sup>9</sup>)によると、ロジックモデルとは「(プログラムのための)利用可能な資源、計画している活動、達成したいと期待する変化や成果の関わりについての考えを体系的に図式化するもの」とされている。本ファンドでは、投資先が目指すインパクトと投資先の事業活動の因果関係を体系的に把握し、インパクトの観点から意思決定とモニタリングおよび経営支援を行うため、ロジックモデルを活用している。

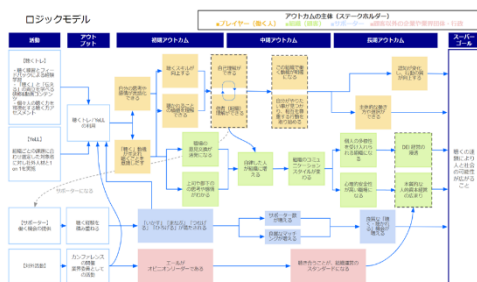
### 2 「インパクトの5ディメンション」フレームワーク:

事業のインパクトを多面的に把握するため、IMPが策定した事業評価の枠組み。具体的には、インパクトの「5つの次元」として、投資先の事業が①どのようなインパクトを(What)、②どの受益者に対して(Who)、③どの程度の深さ・広さ・時間的長さ(How Much)でもたらすか、④投資先はそのインパクトにどの程度貢献するか(Contribution)、⑤想定するインパクトからどう乖離するリスクがあるか(Risk)を定量的・定性的に把握する。

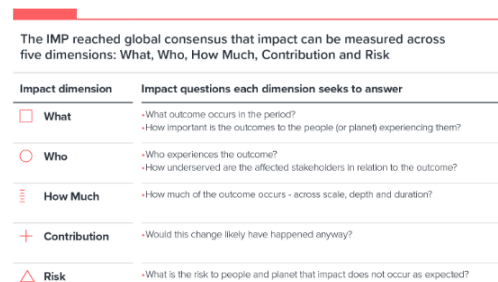
本ファンドでは、投資先事業のインパクトを仮説検証するため、投資先候補の絞り込みからエグジットにいたるまでの全投資プロセスで利用している。

### 3 インパクト・ESGリスク管理:

本ファンドでは、投資検討時、投資実行後にインパクト/ESGリスク管理を実施している。投資検討時には、上述「インパクトの5ディメンション」フレームワーク⑤の通り、投資候補先企業の事業が想定するインパクトから乖離するリスクがあるか、定量・定性的に分析している。同様に、ESGリスクについてもポジティブ・ネガティブ両面で洗い出している。投資実行後は、抽出したインパクト・リスクのモニタリングを行い、リスク顕在化の兆候が見られた場合には、投資先企業と協議の上、迅速に対応策を検討・実施している。また、一部の投資先については、SBI新生銀行との連携により、ESGマテリアリティの特定支援を行っている。



【エール社におけるロジックモデルの事例】



【5ディメンションフレームワークの概念図】

<sup>9</sup> SIMIは、日本国内における社会的インパクト・マネジメントの普及・啓発を目指す取組み。ロジックモデル作成に関しても具体的なノウハウを集約し一般公開している。

その中で、投資先IMMにおいては、2024年は主に以下の3点などで更新・取組み強化を行った。

### 強化その1)

#### 「インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス」の参照

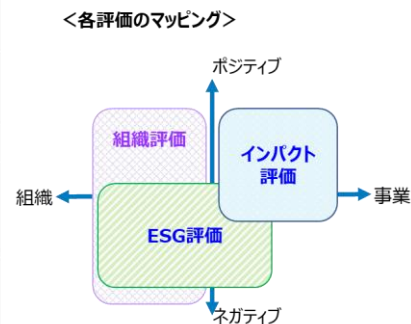
本ファンドでは、投資先に対し、従前より、インパクトそのものの創出追求に加えて以下を含む「サステナビリティ経営」を統合的・包括的に捉えた支援を行ってきた。

- パーパス/ビジョン/ミッションと事業の整合性
- パーパス等を設けた背後に認識されている社会課題の特定
- ESGマテリアリティのマネジメント
- SDGs等のグローバル目標との接続
- それらを支える組織体制の構築

これら支援は、投資先企業によるIPO及びその後の持続的な事業成長とインパクト創出の実現に向け、本ファンドが投資先に残せる付加価値との位置付けである。いわゆるInvestor Contributionの一貫でもあり、また、Responsible Exitへの布石とも認識し、本ファンドの本分として取り組むものである。

#### 本ファンドが提案する「サステナビリティ経営」の全体像

パーパス ミッション ビジョン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の社会における存在意義</li> <li>・当社のサステナビリティ全体像の図示</li> </ul>
取り巻く 社会課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・背景にある社会課題</li> <li>・受益者のペイン</li> <li>・マテリアリティ</li> </ul>
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社の事業によって生み出されるポジティブな課題解決（ロジックモデル）</li> <li>・なぜ当社の事業で実現できるのか（差別化）</li> <li>・インパクトの広さ・深さ・期間（KPIと計測結果）</li> </ul>
SDGs	当社の取組みが合致するターゲット（17のゴールと169のターゲット）
ESG	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社事業を推進するに当たり考慮すべき E/S/Gの各観点からのリスクの特定（マテリアリティの特定とそのプロセス）</li> <li>・当社で実現している環境およびガバナンス関連の取組み</li> <li>・サプライチェーンマネジメントの状況 など</li> </ul>
組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティを実装する組織としての基盤の確認（B Impact Assessmentでは、Governance、Workers、Community、Environment、Customerの5つの分野でパフォーマンスを測定）</li> </ul>

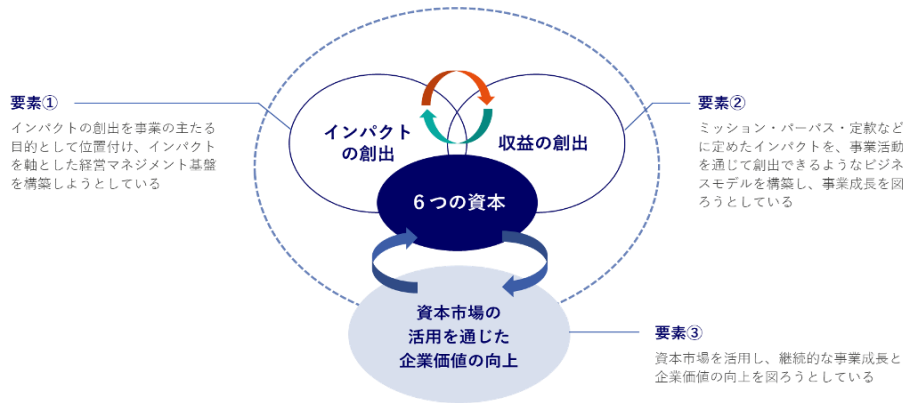


このような支援にあたり、投資先がIMMの現在地を確認する一つの参考として、2024年5月にGSG Impact JA PAN インパクトIPO WGより出された「インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス」を、投資先IMMの中で参照している。

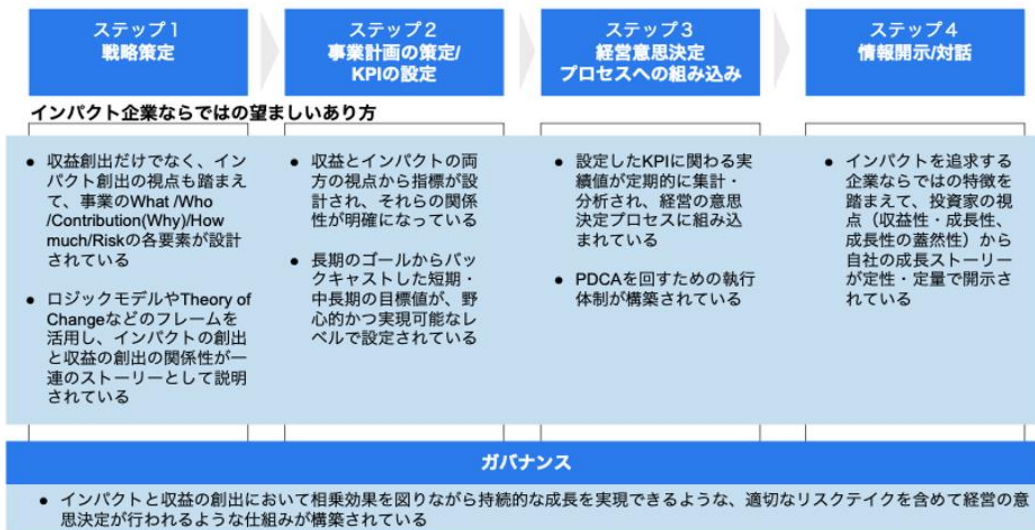
本ガイダンスでは、仮説検証を繰り返し継続的にブラッシュアップされることを想定しながら、インパクト企業が上場前から上場後の一連の過程において、「ポジティブ・フィードバック・ループ<sup>10</sup>」を加速させるための戦略策定から情報開示／対話までの4つのステップを、同企業や資本市場関係者が取り組みを進める際に参照しうるものとしていったん作成している。ガイダンスにて整理されたこの4つのステップに沿って、①着手の有無、②優先順位、③取組みスケジュール等を議論することにより、現在のIMMが全体の中のどの辺りの位置づけにあるのか等につき、共通理解醸成の一助となっている。

#### 「ポジティブ・フィードバック・ループ」と4つのステップ

<sup>10</sup> ポジティブ・フィードバック・ループとは、資本市場からの評価を高めながら企業価値の向上を実現し、それがさらにインパクトの創出や収益の創出に繋がり、持続的な成長を可能とする循環のことを示す



ポジティブ・フィードバック・ループを加速させるための4ステップ



(出所:2024年5月GSG Impact JAPAN インパクトIPO WG 「インパクト企業の資本市場における情報開示及び対話のためのガイダンス」)

強化その2)

各案件のコアインパクト指標の明確化

インパクト投資ファンドとして、「投資家のインテンシヨマナリティ」は重要な要素の一つである。当ファンドが、当ファンドのToCに照らして投資先にどのような期待値を持っているかにつき、ファンドとしての共通認識を改めて確認した。各案件における「当ファンドのインテンシヨナリティ」を明らかにし、また、各案件のインパクトを当ファンドのインテンシヨナリティに照らして評価していくことを目的に、案件ごとのコアインパクト指標を改めて言語化し設定した。

コアインパクト指標の設定においては、案件によって必ずしも統一された考え方では整理しきれないことを前提としながら、その設定方法を「広さ指標」x「深さ指標」とすることを基本的な考え方とした。インパクトの「広さ指標」にて投資先を通じた主な受益者への到達度を確認し、インパクトの「深さ指標」にて受益者にどのような変容が起きることを目指すかのベンチマークを設定することを想定している。

繰り返しになるが、これら指標は、投資にあたっての「当ファンドとしてのインテンシヨナリティ」を示すものであり、投資先自身が設定しているものとは必ずしも一致しておらず、また、投資先との間で合意している必要がないものとの前提に立って整理したものである点、重ねてここに書き記す。



当ファンドが投資先に設定するコア指標の一覧

投資先	Who (主たる受益者)	コア指標	目標値	実績
ライフイズテック	中高生			
ユニファ	保育者			
エール	従業員 導入企業			
CureApp	患者			
Linc	外国人材			
Compass	不本意な 非正規雇用者			
助太刀	職人 工事会社			
カイテク	被介護者 介護・医療施設運営事業者 介護・医療有資格者			
Ubie	生活者・患者			
Antway	生活者			
BPO テクノロ ジー	ユーザーとその家族 アシスタントとその家 族			

情報は非公開 (LP投資家のみ)

強化その3)

Responsible Exitに関する考え方の整理

当ファンドでは、2024年に保有全株の売却をもってエグジットした案件があった。エグジットに先立ち、改めて、本ファンドとしてエグジット時に考慮すべき「Responsible Exit」の考え方につき整理し、以下の通り言語化を行った。

譲渡にあたっての、社会性に係る検討項目：

1. 譲渡先に関する確認

(1)譲渡先に関する、投資先の新株主としての評価

- ①譲渡先の財務状況の安定性
- ②譲渡先の風評リスクが確認されていないこと

(2)譲渡先による、投資先の事業とインパクトへの理解

- ③譲渡先が、社会的インパクトに関心があること
- ④譲渡先が、投資先のインパクト及びその創出経路について、一定の見解を持っていること

(3)譲渡先に関する、投資先の事業とインパクト拡大に対する期待貢献

- ⑤譲渡先が、投資先の事業成長に貢献すると期待できること
- ⑥譲渡先が、投資先が創出し得るインパクトの増大に貢献できると期待できること
- ⑦譲渡先が、投資先の組織づくり、ガバナンス強化に貢献できると期待できること

2. はたらくFUNDによる、譲渡先に対する確認の実施有無

(1)譲渡先との対話

- ⑧譲渡先との対話による確認(当ファンドが考える当社のインパクトやその創出経路、これまでのIMM実施状況や課題等)

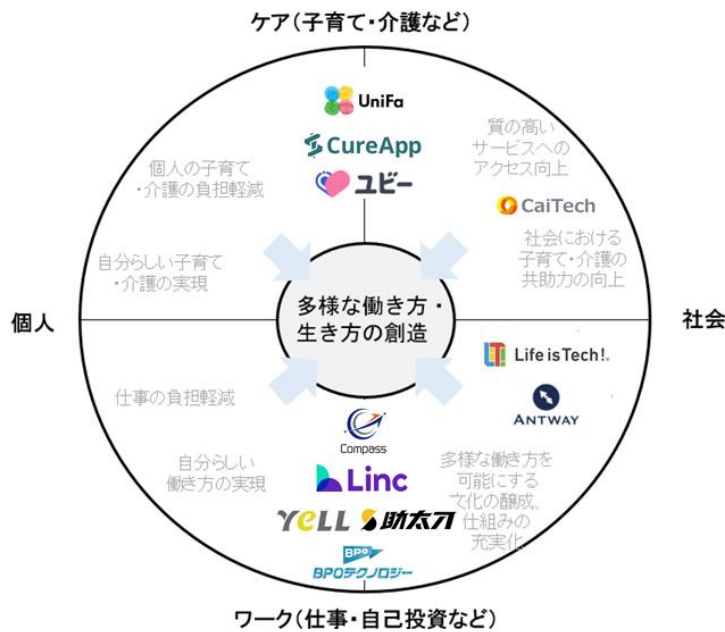
(2)(部分譲渡の場合は)投資先に対する支援に関する新株主(譲渡先)との連携可能性の確認

- ⑨投資先の伴走支援につき、今後の連携を議論し基本的な方向性に関して合意すること

## 6. 本ファンドにおけるインパクト測定・マネジメント (IMM) の実践

### (1) 本ファンドのToCの実現に向けた進捗

投資先企業数11社をもって、2024年6月に本ファンドは投資期間を終了。経済性と社会性の最大化を目指し、丁寧にIMMを行いながら適切なエグジットに向け取り組んでいく。



### (2) 各投資先のIMM進捗報告のフレームワーク

本ファンドでは、以下の様式を用いて、投資先ごとに、IMPの「インパクトの5ディメンション」フレームワークを活用し整理した内容をLP投資家向けレポートに掲載している。本一般公開版レポートにおいては、各社情報につき公開可能な範囲にてP.21以降の「(3)各投資先のIMMの進捗報告」の章に記載した。

様式)

会社名	従業員数:	ミッション:
設立年:		

#### (1) 社会課題とその重要性

説明文章
------

#### (2) 解決策とその付加価値

説明文章
------

#### (3) 目指すインパクト

説明文章
------

ロジックモデルの図(未公開の会社についてはLP投資家のみ開示)



#### (4) 今年度の実績 (LP投資家のみ開示)

ファンドによる総評 (LP投資家のみ開示)

説明文章			
インパクトKPIと結果			
カテゴリー	項目		
What ステークホルダーにとっての重要性	主要アウトカム:		
Who 対象者	主な受益者:		
How Much 規模・深さ・期間	成果指標:	2023年度	2024年度
Contribution 当社の追加性			
Risk インパクト・リスク			

#### (5) インパクト測定・マネジメント (IMM) の取組み (LP投資家のみ開示)

ファンドによる総評 (LP投資家のみ開示)

説明文章	
Investor Contributionの実績	
1. アウトプット指標 (定量):	
・エンゲージメント・インパクト:	
・インベストメント・インパクト:	
2. アウトカム指標 (定性/定量):	
※用語の定義	
・エンゲージメント・インパクト: 投資先が生み出すアウトカムに影響を与える非財務支援の実施回数 (IMMの推進、ESGリスクマネジメント、投資先のサステナビリティ経営の推進を始めとするインパクト創出の促進に係る会議体等)	
・インベストメント・インパクト: インパクト志向の投資家からの資金調達やIPOの推進に係る支援の実施回数 (資金調達戦略や資料作成へのインパクト情報の活用支援、投資家への紹介等)	

#### (6) ステークホルダーの声 (当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

説明文章
------

#### (7) インパクト成果指標の定義・データソース等 (LP投資家のみ開示)

カテゴリー	成果指標	指標の定義・算出方法	データの出所・取得方法
HowMuch		各投資先にて特定	
HowMuch			

### (3)各投資先のIMM進捗報告

#### ライフイズテック株式会社

設立年:2010年7月 従業員数:158人(2024年12月現在、うち男性89人、女性69人)



ミッション:「中高生ひとり一人の可能性を一人でも多く、最大限伸ばす」

#### (1)社会課題とその重要性(マテリアリティ):

##### イノベーション人材育成のための教育改革の必要性

IoT・ビッグデータ・AI・ロボット等の技術革新が進展し、社会経済の構造が変化する中、予測できない変化を前向きに受け止め、主体的に向き合い・関わり合い、自らの可能性を発揮し、よりよい社会と幸福な人生の創り手となるための力を子どもたちに育むことが必要とされている(新学習指導要領)。このような環境下、当社が取り組む主な社会課題は次の2つである。

##### 1 デジタル人材育成の必要性

日本のイノベーションの担い手となり得るIT人材の需給ギャップは2030年に最大で約79万人に拡大する可能性がある(経済産業省「ITベンチャー等によるイノベーション促進のための人材育成・確保モデル事業」)。

##### 2 課題解決力や自己決定力を伸ばす教育の必要性

日本財団「18歳意識調査」(2019)による9か国調査によれば、「自分で国や社会を変えられると思う」について、日本は最下位という現状がある。

#### (2)解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、中高生のプログラミング知識・スキルの習得に留まらず、社会の課題解決をリードする人材として必要な非認知能力の習得を重視し、エンターテインメント性のあるITプログラミング教育を提供。プログラミング技術の習得を目的とせず、プログラミングをツールとして活用できる課題解決型のデジタル人材(イノベーション人材)育成を目指し、中高生から社会人まで一貫通貫で学びのインフラを提供している。

具体的には、中高生が「プログラミングの楽しさ」「チームで作り上げる楽しさ」「モノづくりをやり遂げる成功体験の獲得」等を体感できる学習コンテンツを、当社のキャンプやスクールにて提供すると共に、これらで積み上げた知見をベースに中学高校における公教育向けプログラミング学習教材(ライフイズテックレッスン)を、また、2025年共通テストから情報Iでプログラミングが対象となったことを受け塾向けの展開も追加。また、「中高生の社会への出口」作りとして、社会人においても課題解決型のデジタル人材育成が重要であるとの認識から、法人向けDX研修の提供を開始している。

#### (3)目指すインパクト(ロジックモデル)

当社のミッションでもある「中高生一人ひとりの可能性を一人でも多く、最大限伸ばす」をスーパーゴールに設定している。

当社は、自らの可能性を伸ばし「自分で世界を変えられる人」を「イノベーション人材」と定義付け、身近な課題から社会や地球規模課題まで課題の大小を問わず、変革していく意欲と力のある「次世代人材」育成のための教育の在り方を、足下のプログラミング学習事業を通じて実践を目指している。

(4)ステークホルダーの声(過去1年間において、当社の商品・サービスを利用したことによって、自身に起きた最も大きな変化は何か)

(2024.03.29 工学院キャンプでの参加者高校生のあやなさんから)

『ライフイズテックに参加すると、「Why don't you change the world?」っていうメッセージをよく聞くと思うんです。

キャンプの時も、最後にアンケートで「世界を変えられると思いますか」という質問があるじゃないですか。あれ、私は多分最初に「NO」を選んでいるんですよ。絶対に自分には無理だして最初は思ってたんですけど。

でも、ライフイズテックにいる中で、「世界を変える」って、自分ひとりが直接的に世界全体を変えるとか影響与えるっていうのだけじゃなくて、「自分が作ったサービスを使った人がどんどん変わってきた」とか、「自分と知り合った人が、例えば自分の行動を見て、何か変えたいって思って変わっていく」とか。そうやって世界って変わっていくのかなって思うようになったんです。

だから、メンターのライフイズテック以外の活躍だったり、考え方にはすごく影響を受けました。上手く言えないけれど、ある人が行動して、その次の人がまたどこかで行動して、また誰かに返して…っていう影響の連鎖の中に、自分が少しでも関わっているというか。自分もその先で、誰かに影響を与えていきたいって思えたのがライフイズテックでした。

「自分がこうありたい」って思った姿をどんどん実現できて、「自分がこうありたい」って思ってた以上の自分になれて、本当によかったです。

私の人生を変えてくださったライフイズテックに、本当に感謝しています。ありがとうございました!』

source: <https://note.com/lifeistech/n/n65a09376e10b>

## ユニファ株式会社

設立年:2013年5月 従業員数:239人(2024年12月現在、派遣スタッフ・パート等を含む、うち男性101人、女性138人)



パーパス:「家族の幸せを生み出すあたらしい社会インフラを世界中で創り出す」

### (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ)

#### 「社会インフラ」となる保育施設の業務負担の軽減と質の高い保育の実現

日本では、人口減少によって労働力不足が進むなか、女性の労働力は日本経済を支える重要な要素となっている。共働き世帯の増加や女性の就業率の上昇を背景に保育施設のニーズが急速に高まる一方で、保育関係者(以下「保育者」)の業務負担が大きくなり、事故への不安・責任の重さを理由に離職する保育士が多く、保育業界では人手不足が深刻な課題となっている。また、OECD国際レポートによれば、乳幼児期に、自尊心や自己制御、忍耐力といった非認知的能力を身につけることが、大人になってからの生活に大きな差を生じさせるといった研究成果等あり、3歳未満児の保育が極めて人格形成に重要な役割を果たすとされている。保育の質を向上させ、保育者の専門性向上のための研修制度の強化等は国の「保育所保育指針」にも重視されるポイントである。<sup>11</sup>

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、保育者の大きな負担となっているお昼寝(午睡)中の見守りや検温、写真販売、シフト管理等の労働集約度の高い業務にAIやIoT等の最新テクノロジーを活用することで、事務作業等の業務負担を削減し、保育者の「心」と「時間」にゆとりをもたらし、保育者がより子どもと向き合うことのできる環境の実現に取り組んでいる。また、保育ドキュメンテーション作成機能の提供により、保育者同士で子どもたちの成長に関する気づきを共有しやすい環境を作り、豊かなコミュニケーションを増やしていく。当社の事業を通じて、保育施設の労働環境の改善、保育者のやりがいの創出と保育の質の向上に貢献し、家族が安心して豊かに生活できる社会を実現することを目指している。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

当社は、「スマート保育園®・スマート幼稚園®・スマートこども園®」構想を掲げ、保育施設にサービスを提供することで、初期アウトカムとして、保育者の業務負担を削減し、「心」と「時間」のゆとりが生まれ、安心・安全に保育を提供することが期待され、中長期的には子どもの成長に合った質の高い保育が提供され、保育者の離職率の低下、家族の幸せを生み出す社会インフラの創出を目指す。

### (4) ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

- 保育現場では人手不足が深刻化し業務効率化の要望が引き続きある一方、保育の質向上のための要望もいただいています。
- データやAIの活用という観点では、子どもの現在の姿を評価するために、過去の帳票等のデータを見返す作業を効率化できないか、といったご要望や、保育者同士のコミュニケーションを円滑にするために保育の様子を動画で共有できないかという声もいただきました。

<sup>11</sup> [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/matome.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/matome.pdf)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000202211.pdf>

## エール株式会社



設立年:2013年6月 従業員数:23人(2024年12月現在・男性11人、女性12人)

ミッション:「はたらく人と組織のビジョンが重なる 主体性あふれる職場を増やす」(ビジョン:「聴いてもらえる時間が 誰にとっても 当たり前のようにある社会へ」)

### (1)社会課題とその重要性(マテリアリティ)

ビジネス環境はVUCA時代に突入し、日本型雇用では経営戦略と人材・組織戦略が必ずしも一致しないため、持続的な成長が難しくなっている。政府は「人材版伊藤レポート2.0」(2022年5月)にて、企業の競争優位を支え、イノベーションを生み出し、持続的に企業価値を向上させる原動力は「人」、であり、「人的資本」を充実すべきと示した。それを受けて2023年3月期決算以降の有価証券報告書に人的資本に係る情報の記載が義務化された。多くの日本企業では残業時間削減・有給休暇取得促進等により「働きやすさ」は改善されている一方で、「働きがい」に対する打ち手は遅れている。日本は従業員エンゲージメント(自発的な貢献意欲)が世界各国と比較しても著しく低く、米ギャラップ社の調査(2024年)によると、日本はエンゲージメントの高い社員の割合は6%に留まり、調査対象国の中で最低レベルである。従業員エンゲージメントスコアと営業利益率、労働生産性に相関関係が確認されており、企業は、画一的なキャリアパスを用意するのではなく、多様な働き方、働き手の自律的なキャリア形成、スキルアップ・スキルシフトを後押しすることが求められる。同時に個人は、キャリアを企業に委ねるのではなく、自らの主体的な意思で働く企業や働き方を選択することが求められる。しかし従業員はこれまでキャリアの主体性を雇用主に求められてこなかったため、意思を持って自らキャリア選択をすることに戸惑い、不安を感じる者が多い。企業は管理職に部下の自律を支援するよう求めるが、管理職層もこれまで自らの自律を支援された経験がなく、手探りで対応している。

### (2)解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、「自己実現と企業価値向上の両立」を目指し、企業で働く人(プレイヤー)向けに、社外人材(サポーター)による1on1サービスを提供するBtoBビジネスを展開。マッチングAIによりアサインされた相性の良いサポーターが、対話を通じて①プレイヤー自身の職業観、価値観、ビジョン等の言語化、並びに、②プレイヤーが部下や上司・会社方針の意図を取ることに意識が向くよう、支援する。対話による2つの支援を通じ、プレイヤーの組織内における行動変革や主体的なキャリア形成へつながるよう促す。同時に、全社及び部署単位での導入により、チーム全体の心理的安全性を高め、自律型組織への変革をサポートしている。個人のエンゲージメント向上だけに留まらず、それを阻害している「職場のコミュニケーション」「個人と企業の関係性」および「企業における人的資本マネジメント」にまで変革を起こすことを目指している。働くことに対する自主性や働くことそのものの意義を高め改善していくことにつながり得る取組みであり、「個人の自分らしい働き方の実現」と「多様な働き方を醸成する文化や仕組みの醸成」に資することが期待される。

### (3)目指すインパクト(ロジックモデル)

事業を通じ、まずは、企業内の現場管理職と従業員(プレイヤー)が、自分の価値観への気づきやキャリアの可能性、組織理念への共感度を自覚することを目指す。さらに、セッションへの振り返りを通じ意識変容が行動変容につながるよう促していくことで、中期的に目指す個人間の協業による組織としての創造的な行動へ繋げる。企業側のプログラム設計により、一部従業員による受講が全社へ波及する仕組みを共創していく。なお、新たなプロダクト(後述する「YeLL 聴くトレ」等)の開発・販売により、営業効率良く導入企業が広がり始めていることを踏まえ、ロジックモデルの更新を2023年から2024年にかけて実施した。

### (4)ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

#### ○YeLL 聴くトレ\_顧客の声

属性:大手製造業\_人事部 推進責任者

コメント: 皆が挑戦する組織風土をつくるためには、管理職が「メンバーの価値観を尊重し、動機づける向き合い方」を身につける必要がある、という社内アンケート結果を元に、聴く力を高めるトレーニングとして導入しました。エンゲージメントサーベイの直属上司との関係に関する設問において、「YeLL 聴くトレ」を受講した管理職が率いる組織が、会社全体に比ベスコアが大幅に上昇しています。本プログラムを通じて、一人ひとりの社員の閉じられていた“可能性の蓋”が開かれ、広がっていく。そういった未来が信じられる土壌がつけられたのだと捉えています。

#### ○YeLL キャリトレ\_顧客の声

属性:大手製造業事業会社\_人事責任者

コメント: 「自律型社員の割合を増やしていくこと」を中長期的なビジョンとして掲げる中で、課題として顕在化していた「入社3~5年目の若手メンバーのエンゲージメントスコア低下」に明らかな改善が見られました。社外人材と話すことの一歩の価値だと感じているのは、若手社員の「仕事に対する向き合い方の変化」です。まずは本人が、キャリアに対して新しい気づきや考え方の選択肢を増やし、主体的な行動につながる。そして、自らの「聴いてもらった」体験を、将来的に後輩の指導や部下育成に活かしていただくことで、新しい上司部下の関係が生まれることを楽しみにしています。



## (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ)

株式会社CureApp(以下、「当社」)は、以下4点を重要な社会課題と捉え、解決に取り組んでいる。

### 1. 医療格差

日本では、国民皆保険制度の下、全国に医療機関網が整備されている一方で、医療機関や専門医の数・質に地域格差が存在し、医療技術の高度化に伴って格差は拡大している。世界的にも、国・地域ごとの医療格差は大きい。

### 2. 高騰する医療費

研究開発費の増加や少子高齢化の進展によって、医療費の高騰が続いている。日本の2021年度の国民医療費はGDP8.2%相当の45兆円を記録<sup>12</sup>し、国民皆保険制度の維持に支障をきたしつつある。

### 3. 治療空白

従来の医療では、診療間の期間があく場合や患者が院外にいる場合に、医療従事者による治療介入が行われない状態、「治療空白」が存在する。特に依存症や生活習慣病等の継続的に管理すべき疾患では、治療空白中に疾患が改善されないだけでなく、治療中断や病態悪化に繋がる事例も多い。

### 4. 医療の質のばらつき

医師の過重労働や医療資源の制約がもたらす診療時間の不足や専門性の高度化・細分化が進み、専門職としての経験値や長期研修が求められ、結果として提供される医療の質にばらつきが生じている。高齢化に伴い、日常的に医療を必要とする患者数は増加し、限られた医療資源の中で患者一人に十分な診療時間を割けないことも臨床現場の課題となっている。

## (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、「すべての人が安心していつでも良質な医療を享受できる社会」の実現をパーパスとしている。この実現に向けて、『ソフトウェアで「治療」を再創造する』ことを存在意義(ミッション)とする。

当社の付加価値は、治療アプリという新たな治療モダリティの社会実装である。

医薬品やハードウェア医療機器による従来の治療では治療効果が不十分だった依存症や生活習慣病等の疾患に対し、行動変容に力点を置いた治療アプリの開発を進め、薬事承認と保険収載に基づき、全国の医療機関へ同アプリ、APS(※)を普及させる取組みを進めている。トップランナーとして治療アプリ産業の成長を牽引することで、様々な疾患向けに多様な治療アプリが開発・上市される状態を作り、パーパス実現を目指す。 ※APS(App Prescription Service):治療アプリの流通プラットフォーム

当社は、上記の各社会課題に対し、以下の通り解決策を定めている。

### 1. 医療格差の是正(社会課題 1の解決)

治療アプリは、インターネット環境が整備されていれば、基本的には地理的制約を受けずに治療に活用できる。また、都市部に偏在しがちな専門医の知見を開発段階でアルゴリズムに組み込むことで、知識レベルを整備し、医療格差を是正することができる。

### 2. 医療費適正化への貢献(社会課題 2の解決)

<sup>12</sup> MHLW「令和3年度 国民医療費の概況」(2023/10/24) p.3<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-iryohi/21/dl/data.pdf>

治療アプリは、医薬品と比較し、①副作用リスクが非常に小さく、②研究開発期間も短いことから、同等の治療効果でも研究開発費を大幅に削減できる。加えて、治療アプリによる依存症や生活習慣病等への早期介入は、将来の健康リスク、社会的コストの低減につながり、早期介入によって将来発生する医療費を上回る医療費削減効果をもたらすことが期待される。

### 3. 治療空白の解消(社会課題 3の解決)

治療アプリは、スマートフォンを通じて時間、場所の制約なく治療を行える。従って、継続的な治療介入が求められる疾患に対し、有限な医療資源を消費することなく、十分な治療効果を生むことが出来、治療空白を解消することができる。

### 4. 医療品質の安定化(社会課題 4の解決)

医師を含め、医療資源は有限であり、患者が自助努力を迫られる局面があるが、自助努力による疾患の解決は困難である。従って、患者の生活習慣や考え方に応じて個別的対応が求められる認知行動療法や生活習慣指導等を、エビデンスに基づく客観的なガイダンスと個別化のアルゴリズムを具備した治療アプリで代替すれば、医療資源への過度な負担無く医療サービスの質を安定させることができる。

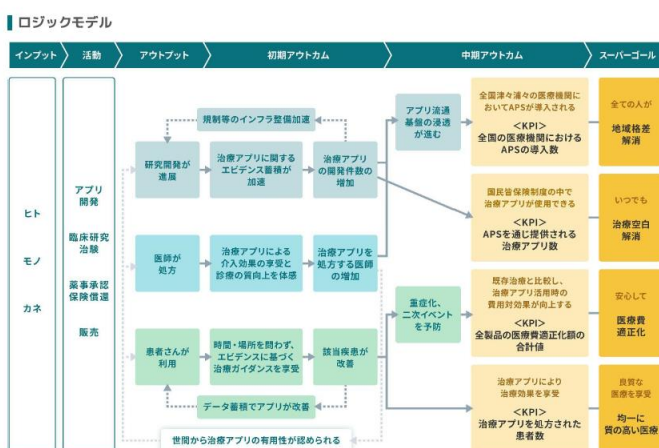


(当社ウェブサイトより)

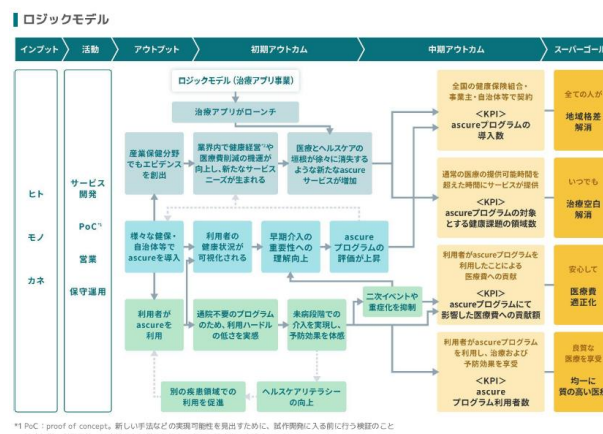
### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

当社は、「全ての人(地域格差なく)、安心して(持続可能なコストで)、いつでも(場所・時間の制約なく)、良質な医療を享受できる社会」の実現を最終的な目標(スーパーゴール)として掲げている。その実現に向けて論理的かつ具体的に取り組むために、3種の事業価値(インパクト)の発現経路(①患者向け、②医療従事者向け、③アカデミア・産業向け)、4種の中期アウトカムを含むロジックモデルを策定し、経営サイクルへのインパクト指標の組み込み及びガバナンス強化を行っている。

#### ロジックモデル (治療アプリ事業)



#### ロジックモデル (asureモバイルヘルスプログラム事業)



\*1 PoC: proof of concept. 新しい手法などの実現可能性を見出すために、試行期間に入る前に行う検証のこと

\*2 継続検証: 従業員等の健康管理を継続的に実施し、効果的に実施すること

(当社インパクトレポートより)



#### (4) ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

##### 治療アプリを処方する医師の声

###### ➤ 田場病院

###### 生活習慣の改善に積極的な姿勢を後押し

当院では、生活習慣病の治療において、薬物療法と共に運動・食事療法が重要だと考えており、熱心に指導を行っています。特に食事は重要だと考えており、食事管理は妥協しません。しかし、診察の時間以外で患者さんの日常の行動を指導・管理することには限界があります。高血圧症治療アプリ(CureApp HT)を処方した患者さんは、家庭でもアプリからの指導を受けたり、血圧測定を促されたりするので、当院の方針に合うと考え導入しました。治療アプリを使用して血圧が改善されて喜んでくれた患者さんや、患者さんご自身で行動の内容を記録し可視化できることでモチベーションアップにつながり、家庭血圧の測定や運動・食事の管理が継続できるようになったというお声もあり、医師としても嬉しく思います。

###### ➤ たかやま内科病院

###### 診察時だけでは、患者さんの生活まで把握するのは 難しいと感じていた

高血圧症の治療には生活習慣の改善が大事だとずっと考えていました。結局は患者さんの頑張りが必要な領域なのですが、医師等の医療関係者にできることは限られていて、どうしたらもっと改善できるか悩んでいました。診察時にいろいろとお話は聞くものの、根本を理解するために、患者さんの自宅に伺って、その生活の実態を確かめたいと思っていただけです。実際に高血圧症治療アプリ(CureApp HT)を処方した患者さんは食事に対する意識の変化がみられ、これだけでも高血圧症治療の大きな一歩だと思います。患者さんの日々の治療経過や取り組みがこちらでもわかりますし、患者さん自身も高血圧症に関することがわかるようになって、楽しく取り組めるようになったという声があり、私が想像した以上の反応で、嬉しく思っています。

##### 治療アプリを使用する患者の声

###### ➤ 患者1

###### 日常生活の意識変革による前向きな変化

降圧薬を一生飲み続けなくてはいけないのかと憂鬱だったときに出会ったのがこの治療アプリです。治療アプリを使い続ける中で自然と日常生活の行動を意識しているようで、塩分の量や使用頻度も減っていることに気づきました。最近では体重もコレステロール値も下がり、目標の血圧値にも届きそうなので、気分もとても明るくなりました。

###### ➤ 患者2

###### 年齢を問わない簡単操作で楽しみながら健康管理

私は日頃より携帯での操作が苦手なので治療アプリを使用できるか不安でした。しかし、実際の操作手順は迷う事なくスムーズに最後までできました。高齢の私でも簡単に使うことができ、アプリの内容も勉強になりました。日々の経過が見られるのでますますこのアプリでの取り組みに意欲もわき、今後も楽しみながら続けていけそうです。

## 株式会社Compass

設立年:2017年9月 従業員数:12人(2024年12月現在:男性7人・女性5人)

ミッション:「日本からワーキングプアをなくす」



### (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ):

日本社会においては、労働市場の流動化や90年代以降の経済の長期的停滞などの複合的な要因により、必ずしも本人の責によらずとも、低所得状態に陥った場合に独力で脱することは困難である。特に派遣労働の段階的解禁に代表される労働市場の規制緩和により拡大した「正規・非正規雇用の壁」、根強い新卒一括採用に象徴される雇用慣行による「学歴・職歴の壁」、介護離職やひとり親就労により不本意就労を余儀なくされる「ライフステージの壁」、さらには「地域間格差の壁」等が、一旦低所得状態に陥ると抜け出しにくい悪循環の構造を形作っている。こうした低所得者層は年収200万円以下で給与所得者全体の21.4%(1126万人)に達しているにも関わらず、行政の取り組みは労働集約的な窓口対応など限定的なものに留まっており、効果的な施策が必要となっている。

(\* 国税庁「令和3年分 民間給与実態統計調査」)

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、低所得者層にはこれまで提供されてこなかった質の高い人材紹介・就労相談を、LINEアプリやAIによるマッチング等により低コストで実現する。オンライン起点のサービスであるため、地方在住者でも、また週末や夜間帯であっても、専門家によるキャリアカウンセリングへのアクセスを提供できる。また学歴や職歴など画一的な基準ではなく個々人の生育環境や性格特性等のきめ細かな情報をもとに人材紹介を行うため、NPOやハローワーク等が提供している就労相談や求人検索と比較して、本人の特性に合った「適職」への就労に繋がる持続的な支援を提供できる。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

当社は事業を通じて、短期的には、当事者と求人企業の双方に適合した継続的な就労の実現と、地方自治体による行政サービスのデジタル化の進展を目指す。更に中長期的には、低所得者層の自己決定力の向上と求人企業の組織の持続性向上、および個別自治体を越えた行政の就労支援のセーフティネットとしての質的向上と低コスト化への貢献を企図している。

### (4) ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

#### ○自治体A(関西圏・基礎自治体)

AIマッチングや診断ツールで24時間いつでもサービスを提供できるようになり、職員の負担を増やすことなく深夜、早朝など市役所が空いていない時間外の相談対応サービスを拡大できるようになりました。総務省のDX事例にも雇用部門で取り上げられ、取り組みを発信できています。

#### ○求職者B(氷河期世代・49歳女性):

非正規の販売員として年収100万円でしたが、正社員・販売員として年収250万円の職種に転職を果たしました。何十年ぶりの就職活動だったため、履歴書を添削いただき大変助かりました。また面接後の会社へのフォロー等があり、負担がかなり減りました。このような取り組みを知る機会がもっとあればもう少し早く利用したのにと悔やまれます。

## 株式会社Linc

設立年:2016年6月 従業員数:16人(2024年12月現在、うち男性6人、女性10人)

ミッション:「インバウンドタレントにとって多様性と包容力溢れる社会の実現」



### (1) 社会課題とその重要性

生産年齢人口が年々減少している日本社会において、外国人材の誘致は不可欠であり、政府としても関連施策を通じて推進している。しかしながら外国人材の入国、そして定着には様々な課題が存在する。具体的には、「大学進学 of 課題(情報収集や志望校の受験対策の難しさ等)」、「就職活動 of 課題(就職活動の仕組み、企業が評価する内容への理解不足等)」、「就職後の課題(ミスコミュニケーションや労働環境への不満等)」、「生活インフラ of 課題(賃貸契約や口座開設の難しさ等)」が挙げられる。こうした課題は認識されているものの、個々人のニーズに応じた対応が必要であることから民間、公共サービスともに提供が不足している。受入れ企業、大学においても、第三者のサポートへのニーズを有している。

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、EラーニングコンテンツやSNSを活用することで、外国人個々人のニーズに対応するコンテンツ、サポートを安価に提供している。就学、就労支援においては、一人ひとりにメンターがアサインされ、留学目的やキャリアビジョンの明確化、有望な選択肢の可視化と必要な学力・スキルの獲得、就職活動期から就労後にまたがるサポートを提供する。これらのサポートにより外国人材が望む就学・就労機会の獲得が期待できる。また、就学支援の段階から外国人材同士及び当社メンターとの人的ネットワークを形成・深化する機会を継続的に提供することで外国人材が社会関係資本の基盤を得る支援を行う。その結果、生活環境の変化に直面しても孤立せず助け合えるようになることが期待できる。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

当社の戦略変更に伴い、新規事業(Global Hub)を含める形で、今年度、ロジックモデルの更新を行った(詳細は、「(4)今年度の実績」「(5)インパクト測定・マネジメント(IMM)の取組み」を参照)。

当社はGlobal Hubを通じて、短期的には、外国人材・採用企業の双方にとって、満足度の高い採用を実現する。また、中期的には、ビジネススキル・マインドを育てるようなサポートも行うことで、外国人材・採用企業双方にとって、満足度の高い就労の継続を促す。なおこうした取り組みによって蓄積されるデータは、Global Hubのインプットとなり、より質の高いマッチングや定着に繋がることを期待される。長期的には、外国人材にとって日本での満足度の高い生活、採用企業にとっては人手不足の解消や多様性、包摂性の高まりに繋がり、国籍を問わず多様な個人が主役になる文化共生社会の実現を目指す。

### (4) ステークホルダーの声(過去1年間において、当社の商品・サービスを利用したことによって、自身に起きた最も大きな変化は何か)

属性: Global Hubを利用する法人ユーザー(飲食店を経営する企業)

コメント:外国人採用が最近増えており、社員を含めて外国人比率は11%となっている。外国人の方の応募者が数百を超え、過去応募や重複の応募者のサーチが難しくなり、社内の情報管理に課題が生じていたが、Global Hubによって候補者のステータスが一元管理でき、対応できる候補者の数が純増して大変助かっている。また、Global Hub(グロハブ)経由で内定者も出始めており、新たな採用媒体となっている。

コメント:全国で約160店舗の飲食店を展開しており、直近1年での外国人の採用実績は、新卒が1割、中途採用が4割(約40名)にのぼる。ミャンマーやベトナムの方は名前が似ているケースも多いため、効率的な情報管理、個人の特定が課題であった。また、採用進捗の管理も候補者が数百名になってきたあたりか

ら管理が限界になっていた。Global Hub のおかげで属人化された業務を速やかに減らすことができ、業務効率化も実現できている。応募者数はますます増えていることからGlobal Hubを導入していなければ対応が追い付かなかったと感じている。機能のアップデートも早いため、今後にも期待している。

## 株式会社助太刀

設立年:2017年3月 従業員数:116人(2024年12月現在・男性94人、女性22人)

ミッション:「建設現場を魅力ある職場に」



### (1) 社会課題とその重要性

当社が取り組む社会課題は、「職人(建設技能労働者)の経済的基盤の脆弱さと、人材不足に起因する工事会社(発注企業)の経営の不安定さ」である。

建設業界は、雇用規模の大きさに加え、地域のインフラの整備・維持、地域社会の安全・安心の確保を担う社会的役割の大きな業界である。しかしながら、就業者の顕著な高齢化や若年層の求職者の減少等が要因となり、建設業界の人手不足は年々深刻化している。その一因が建設労働者の経済的基盤の脆弱さである。また、職人の仕事、収入は特定の発注者に依存させられる傾向が強い。産業規模が大きく雇用の受け皿ともなってきた建設業界であるが、今後ますます深刻になることが見込まれる人手不足は、当事者だけでなく社会全体にとっても重要な課題である。

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、建設業界の人材不足の課題を、マッチングプラットフォーム「助太刀」による企業、職人の双方へのアプローチを通じ解決しようとしており、重層下請構造に代表される業界の構造的な課題解決もターゲットに据えている。

また、当社の事業を通じて、職人がこれまで得づらかった幅広い職場環境(受注業務・転職先企業)の情報を簡単に得られるようになることで、仕事内容、働き方を主体的に選択できるようになり、処遇改善や生産性向上、キャリアチェンジ、キャリアアップが期待できる。職人の自分らしい働き方の実現と、多様な働き方を可能にする文化の醸成、仕組みの充実化を行うことも目指している。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

職人は、当社のアプリで地域の仕事の情報を得ることで、現場仕事の繁閑差による雇用の不安定さを改善することができるようになり、短期的には職場環境(受注業務・転職先企業)の選択に対する自己裁量が向上する。また、中長期的には、スキルの向上や、新たな職能の情報を得る機会・訓練をする機会が増えることで望む働き方(仕事内容・労働条件)が実現しやすくなることを目指している。

工事会社(発注企業)、求人会社は、当社アプリに登録している職人へのアプローチにより、初期的には、繁忙期の人手不足の際に、期待する人材を安定的に確保できるようになる。また、業務の繁閑に合わせて請負及び正社員を安定的に確保できるようになった結果、中長期的に受注体制が安定し、積極的に案件獲得ができるようになるため業績も安定するようになる。

当社では、自社アプリの中長期アウトカムとして職人と企業双方に成功モデルが生まれ、これを意識的にロールモデルとして認知されるようにすることも前向きに考えている。さらに、業界内の制度や官民連携の施策に波及させることで、一人でも多くの職人が望む働き方を実現し、そして、建設業界も人材の安定的確保が実現できるようになることを目指している。2024年7月には、「助太刀総研」と京都大学が国土交通省の後援を受け「建設業働き方フォーラム2024」を開催。建設業における人材・働き方のあり方について政産官学が連携した課題解決の可能性が議論され、当社がリーディングカンパニーとしての位置づけを確立しつつある。

### (4) ステークホルダーの声

○「助太刀」アプリユーザー

属性: 職人(受発注双方の利用者)

キアアウトカム: 業務の選択に対する自己裁量が向上し、収入およびキャリアの可能性が広がる。

コメント:

家庭の事情で、高校入学直後に中退し、職人となった。助太刀アプリを活用して多くの職人仲間と繋がりを持ち、100人以上と関係を構築し、仕事の幅を広げることに成功。自身の仕事が忙しいときには、仕事を発注することで自身のつながりの中で仕事がまわるような形を作り、その輪を大きくしていつている。その結果、月収150万円を達成した。また、YouTube出演をきっかけに他社から役員として招かれるなど、キャリアアップの機会も得た。

属性： 工事会社(受発注双方の利用者)

キーアウトカム： 多様な人材の採用と育成を通じて、組織の柔軟性と競争力が向上する。

コメント：

建設業界の人材不足を背景に、未経験者や他業種からの転職者を積極的に採用し、独自のキャリアデザインや評価制度を導入。さらに、副業も推奨することで、社員の多様なスキルを活かす組織づくりを推進。時代の変化に対応できるチームビルディングをおこなっている。



## カイテック株式会社



設立年:2018年2月 従業員数:28人(2024年12月現在、うち男性23人、女性5人)

ミッション:「テクノロジーで介護医療人材不足をなくし、現場の笑顔を1つでも増やす。」

### (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ):

#### 介護業界における介護人材の不足

厚生労働省によると、2026年度には約25万人、2040年度には約57万人の介護人材不足が試算されている。<sup>13</sup>政府による、介護職員の処遇改善や人材育成、生産性の向上や外国人材の受け入れを含む環境整備等、介護人材確保に向けた総合的な対策が講じられているが、介護施設では、有資格介護者が不足している。さらに、職場の人間関係やライフスタイルの変化、施設運営への不満などの理由で、介護者の離職率が高く、人材の安定した確保が深刻な課題であり、介護人材不足に伴う社会課題はさらに深刻化する懸念がある。

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、人材不足に悩む介護・医療施設の「介護・看護業務」と介護・看護の有資格者の「スキマ時間」をWeb完結でマッチングする、ワークシェアプラットフォーム「カイテック」を開発・運営している。これにより、介護・医療施設における介護・看護人材不足解消が図れるとともに、介護・看護の有資格者が自身のライフスタイルに合った頻度や時間帯で、介護・看護資格を生かし、多様な介護・看護業務を経験することができ、介護・看護人材のスキルアップ・所得の向上や介護・看護業務の質の改善が期待できる。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

当社はビジョンでもある「人類未踏の超高齢社会を成功に導く立役者になる。」をスーパーゴールに設定している。

当社は事業を通じ、短期的には、介護・医療施設の人材不足の解消と介護・看護の有資格者に多様な働く機会の提供を実現する。また、中長期的には介護・医療施設/介護・看護の有資格者の相互評価データが蓄積されることで介護・看護サービスの質の向上や介護・看護職のスキルアップ・QOL向上になることを目指している。

### (4) ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

#### ●カイテックを導入している介護事業所からの声

- ・応募率が高く募集してから応募までのスピードが早い
- ・現場スタッフの負担軽減に繋がっている
- ・ワーカーの質が高く即戦力になっている
- ・募集してから応募までのスピードが早い、
- ・リピートワーカーに対して継続的に依頼できている
- ・現場スタッフの負担軽減に繋がっている
- ・問い合わせに対するサポート担当・運営事務局の対応が良い

#### ●カイテックを活用している有資格介護者からの声

<sup>13</sup> [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_02977.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html)

- すぐに働けて、なんと勤務後約5分で即収入となり、働いたものの報酬がすぐもらえるのは良い
- 1時間から働け、シフトには縛られないのが良い。短時間で働ける、シフトに縛られないのも大きい。
- 働きたい！と思ったら面接、履歴書なしは大きい、そこが面倒だから。
- 経験を活かせる好条件の施設が見つかる
- 自分を磨いてスキルアップ
- もうシフトに縛られないのが良い、縛られるのはすごいストレス



## Ubie 株式会社

設立年:2017年5月 従業員数:242人(2024年12月現在、アルバイトは除く、男性16人、女性73人)

ミッション:「テクノロジーで人々を適切な医療に案内する」



### (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ):

当社が主に取り組むのは、「医療者と患者との間のメディカル・ディスタンス」という課題である。具体的には、医療機関への受診遅れと行く必要のない生活者による受診の二つに分けられる。前者については、医療知識を備えない生活者が、症状を自覚しながら適切な判断を下せないことにより受診を控えることが、傷病の長期化や手遅れにつながっており、自身の症状に関するタイムリーで的確な情報提供が求められる。また、後者については、日本は世界と比較して外来受診頻度が高いという統計データがあり、一部の生活者が軽症にも関わらず救急外来を訪れる等により医療資源の非効率を招いている。

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、誰もが日常的に適切な医療情報に触れられ、適切なタイミングで適切な医療にアクセスできる世界を目指し、「テクノロジーで人々を適切な医療に案内する」をミッションに掲げる。生活者・患者向けには、スマートフォンやPC上で提供する症状検索エンジン「ユビー(無料)」・ユビー病気のQ&Aで生活者・患者の受診や治療継続の支援(①)を、医療機関向けには、「ユビーAI問診(有料)」・「ユビーリンク(無料)」・「病院向け生成A(有料)」から構成される「ユビーメディカルナビ」で問診や文書生成等の事務的業務効率化の業務効率化や患者とのマッチング支援(②)を行う。さらに、①・②で収集した患者データをプラットフォーム化した上で製薬企業向けに活用し、製薬企業のセールス・マーケティングや研究開発を支援するソリューションを提供(③)しながら、「ペイシエントセントリシティ」の中長期的な実現を目指している。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

生活者・患者に対しては、症状検索エンジン「ユビー(無料)」を通じ、生活者・患者が自身の症状に関する情報を得て、適切な受診医療機関を迅速に見つけることで、早期の適切な診断・治療を享受し、より健康でいられることを目指す。医療機関に対しては、「ユビーメディカルナビ」を通じ、医療者が受診者の症状を正確に把握し、診察に十分な時間をかけた上で適切な治療を提供することで、医療サービスの質が向上し、結果として医療機関の経営改善が期待される。製薬企業に対しては、患者・医療者の問診データ等に基づき「ペイシエントジャーニー」のデータを提供することで、製薬企業が個々の患者により適した医薬品のセールス・マーケティングや研究開発を展開しやすくなり、結果として個人の医療ニーズの充足と製薬企業の収益性、経営改善が期待される。

### (4) ステークホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

ユーザーの声

○生活者・患者の声

属性: 幸田様(仮名)30代女性

キアアウトカム: 症状検索エンジン「ユビー」のアプリがきっかけで、適切な治療に辿り着けた。

コメント:

消化器内科で心因性の腹痛と診断されましたが、症状は改善せず悪化。食事もできず体重も減ってしまうほどでした。ユビーで症状を検索したところ婦人科系疾患との関連性が示され、婦人科を受診した結

果、子宮内膜症と診断された。その後すぐに適切な治療を受け、今ではすっかり元気になっています。現在は家族全員で「ユビー」を活用。症状チェックはもちろん病歴や受診の記録など通院ノートのように利用しています。

属性: 開示不可

キーマウトカム: 事前に症状検索エンジン「ユビー」を使用することで、受診の際に症状や痛みの程度をスムーズに言語化することができた。

コメント:

病院での受診の際、症状や痛みの程度を正確に伝えることはなかなか難しいのですが、事前に「ユビー」を使用すると、「どれくらい痛いかを10段階の数字で教えてください」という質問や人体の絵から痛い場所を選択する画面が表示されるため、医師にも「後頭部が10段階で言うと8くらい、相当強い痛みです」とスムーズに伝えることができます。また事前に症状を明確にしておくことで医師への伝え漏れも防げています。

○医療者の声:

属性: 恵寿総合病院 理事長補佐 神野 正隆 様

キーマウトカム: 「ユビー生成AI」の活用により院内全体の業務効率化を実現した。

コメント:

2024年度診療報酬改定では、「人材確保・働き方改革の推進」が重点課題であり、タスクシェア/シフトやICT活用による業務効率化が求められている。少子高齢社会、生産年齢人口の減少、人手不足の深刻化など今後の医療提供体制は課題が山積みであり、変化に対応できない病院は淘汰されるVUCAの時代になると思われる。その中で生成AIの活用による業務効率化は今後、医師や看護師のみならず全てのメディカルスタッフにとって必要不可欠なことと考える。特に生成AIによる文章生成・要約、サマリ作成、音声認識、画像認識機能は業務改善、働き方改革・革命に繋がっていると感じる。生成AIを活用することで、職員が本来業務の時間を十分確保でき、ゆとりを生み出し、働きがいを感じ、結果として患者さんに直接的であれ間接的であれ真に寄り添えるようになり、質の高い医療を提供できると考えている。無限の可能性のある生成AIを今後も病院業務にフル活用していきたい。

属性: 恵寿総合病院 副看護部長 山本様

キーマウトカム: 「ユビー生成AI」の導入により患者さんと向き合う時間を増やすことができた。

コメント:

生成AIを導入することで、看護サマリの作成時間を大幅に短縮し、看護師が患者さんと向き合う時間を増やすことができました。これにより、業務の効率化とケアの質の向上という大きな成果を実感しています。今後は、さまざまな業務でAIを効果的に活用できるよう、より使いやすい環境を整備していきたいと考えています。

属性: 恵寿総合病院 主任看護師 戸田様

キーマウトカム: 「ユビー生成AI」の活用により心理的な負担の軽減を実現した。

コメント:

生成AIを活用することで看護サマリの入力時間を大幅に軽減することができ、心理的な負担感が軽減していることを体感しております。このことで急遽看護サマリが必要になってもこれまでよりも慌てることなく対応できるようになり、その分患者さんのベッドサイドに行く時間が増えています。生成AIをより使いやすい

環境を整え、使用する場面が増えることでさらに看護ケアに注力でき、業務のこれまで以上の効率化につなげられればよいと考えています。

○製薬企業の声:

属性:アレクシオンファーマ合同会社 社長 笠茂 公弘 氏

キーアウトカム:ペイシエント・セントリックを目指す企業にとって響くものであり、非常に興味深い取り組みである。業界のさまざまな意見を取り入れてより良くして欲しい。患者さん中心のイノベーションを起こすためにも、ペイシエント・セントリックを社内の共通言語・共通意識として、引き続き、推進していきたい。

## 株式会社Antway

設立年:2018年11月

従業員数:・342人(2024年12月現在 男性:97人、女性:245人)

ミッション:「あらゆる家庭から義務をなくす」



### (1)社会課題とその重要性(マテリアリティ)

当社は「あらゆる家庭から義務をなくす」をミッションに掲げ、家族との時間、活躍できるキャリア、趣味や社交で充実した余暇などの様々な機会に対して、誰もが前向きに取り組める世界を目指している。

日本では、共働き世帯は年々増加し、家庭外での有償労働時間が増加している。<sup>14</sup>一方で無償の家事労働の総量は変化していないため、多くの世帯において男女ともに家事労働による時間的、精神的負担が大きい。

当社はこのような家事に係る負担の削減、また、負担削減を阻害する「家事は家庭内でやるべき」といった規範意識の変容に取り組んでいる。

### (2)解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、「あらゆる家庭から義務をなくす」をミッションに掲げ、シェフと管理栄養士が監修した1,000以上のレシピから、毎週手作りの惣菜を冷蔵で希望時間に自宅に届ける家庭料理の宅配サービス「つくりおき.jp」を展開している。

家事の中で最も心身の負担が大きい炊事について、メニュー構想や買い物を含む工数を一気に通貫で請け負うことで、顧客の炊事労働に関する時間的・心理的な負担を大きく軽減している。

当社サービスの効果が実感され、日常のサービスとして定着することで、家事の外注に係る顧客の肯定感の高まりが期待される。このようなプロセスを通じ、中長期的に、家事労働に関する世間の規範意識を変容させていくことを企図している。

### (3)目指すインパクト(ロジックモデル)

当社は、「つくりおき.jp」の運営を通じ、短期的には顧客の炊事に関する時間的・心理的負担を削減する。中期的には、当社サービス利用が習慣化しその効果を実感した顧客の、家事に関する規範意識の変容を目指す。あわせて、当社は社会の意識変容に関する取り組みについても、検討中である。これらを通じ、義務としての家事から解放することで、人々が豊かな・幸福な人生を送れるような世界を目指す。

<sup>14</sup> [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r03/zentai/index.html)

#### (4)ステーキホルダーの声(当社との出会いにより過去1年間で体験した、最も大きな変化は何か)

・お客さま1:「私は9歳と1歳の子どもを育てている4人家族です。毎日家事育児に忙しい中、物価高騰でなかなか外食にも行けなくなって、毎日頑張って自炊していました。そんな時TVでこのつくりおきが紹介されているのを見て、早速注文してみました。自宅では絶対作らないようなメニューが美味しく頂けて満足でした。我が家は毎日このつくりおきメニューに+して、サラダと味噌汁orスープを作っており、晩御飯はこれで完了。今まで、もっと1歳の子どもとお散歩に行く時間を取りたいと思いながらも、スーパーへの買い物やご飯作りに時間を取られていました。つくりおきを注文してから、心に余裕を持って、1歳の子どもが満足するまでお散歩に付き合っただけで済ませることができました。」

・お客さま2:「仕事が残業続きで買い物さえもストレスでしたが、冷蔵庫に作り置きがあるだけで毎日のストレスから解放されました。素敵なサービスありがとうございます。」

・お客さま3:「ただでさえ要領の悪い私が3人育児に疲労困憊していたものが、1日のやるべきことが大幅に減ったことで自分の心の余裕が出来て、子供達に対する接し方が変わった仕事と子育てで走り回っていました。夕食を食べる頃にはへトへトで、子供達が騒ぐことに苛立ちを感じていました。つくおきをはじめ、自分の休息时间を持てることで、子供達にも穏やかに接することができました。」

ユーザーアンケート並びに2024年中にお客様からいただいた声から抽出

## BPOテクノロジー株式会社

設立年:2017年2月 従業員数:115人(2024年12月現在、男性5人、女性103人)

経営理念:「人々の時間を増やし、幸せを増やすーヒトとAIの最適なチームワークの探求ー」



### (1) 社会課題とその重要性(マテリアリティ):

①企業の人手不足:少子高齢化を背景に、人手不足を感じている企業は多く、今後も生産年齢人口の減少が見通されている。特に小規模事業者や創業間もない企業では、マネジメントがノンコア業務に時間を取られ、コア業務に集中できない等の課題が生じている。また、ITツールの導入やDX化によって業務の効率化を図ろうとする場合も、知見を持った人材を有していないことから、非効率な方法で業務を進めている場合も多い。

②ライフイベント等による労働市場からの撤退:育児や介護等によって従来型の働き方を継続することが難しくなった人材が労働市場から撤退してしまう課題があり、特に女性の労働力率にて25歳頃から低下する「M字カーブ」問題が存在する。また、労働を継続する場合も、それまでのキャリアを活かしにくい職種に不本意に転換せざるを得ないケースがある。このように、働くことと、育児や介護等のライフイベントがトレードオフになってしまう問題は、当人の人生設計に大きな負の影響を与え得る。

### (2) 解決策とその付加価値(アディショナルリティ)

当社は、ビジネス・プロセス・アウトソーシングとして、オンラインアシスタントサービス「フジ子さん」を提供している。当社「フジ子さん」のアシスタントに対しては、「100%テレワーク×フレックス×急に休めるチーム制」という柔軟な働き方を提供することで、育児や介護等により従来の働き方が難しくなった方の活躍機会を創出し、ユーザー企業に対しては、人手不足に対するソリューションとなっている。さらに、「フジ子さん」では、最新のITツールを活用した業務効率化のための自動化提案も併せて行うことから、DX化に課題を感じているユーザー企業にとっては、バックオフィス業務のアウトソースが、同時に業務DXの推進にもつながっている。

また、当社では、請け負うあらゆるミドル・バックオフィス業務を可能な限りマニュアル化しており、すでに500を超えるマニュアルを整備している。中小企業にはそもそも業務マニュアルがない場合が多く、これらは当社独自の知見となって積み上げられている。中長期的には、業務の受注を通して蓄積してきたこれら知見やノウハウを活用し、ヒトに代わってデジタルが一部業務遂行する取り組み(デジタルレイバー化)を進めていく方針である。これにより、受注業務の対応スピードの向上等でユーザーに貢献するだけでなく、「フジ子さん」のアシスタントが関わる業務がより専門性の高いものに変化していくことが期待される。

### (3) 目指すインパクト(ロジックモデル)

ユーザー企業では、「フジ子さん」を導入することで、ノンコア業務を切り出せると同時にデジタルツールの導入も促進され、人手不足の課題緩和及び業務の効率性向上につながり、生産性が改善する。

一方、「フジ子さん」のアシスタントは、チーム制による安心感を得ながら生活に合わせた柔軟なテレワークによる働き方を実現し、育児や介護等に取り組みながらクオリティオブライフを向上させることができる。ユーザー企業側、アシスタント側の双方でICT・AI(デジタルレイバー)技術を活用していく事業運営基盤を構築し、ヒトとAIが同僚として協働するような世界を目指している。そのような世界になることで、例えば起業のハードルが下がりとスタートアップが継続的に生まれることや、人手不足が深刻な地方企業の活性化に資することなどが期待される。



#### (4)ステークホルダーの声(当社との出会いにより体験した、最も大きな変化は何か)

##### ○ユーザーの声

##### コメント:

フジ子さんを導入して、今まで広報事務作業に費やしていた時間が1日あたり2~3時間削減され、その分コア業務に集中できる時間が1日5時間は確保できるようになりました。

メリットは、時間＝費用となる点が明確で、必要な確認事項や不明点の問い合わせなど、すぐにアクションをくれるところです。

できる・できないもはっきりしてくれるので、より無駄のない仕事依頼ができています。

デメリットは今のところ特にありません。

明確な依頼ができれば、業務スピードが非常に早いところがおすすめです。

同じようなお困りごとがある場合、ルーティン化されている作業は全てお願いしてしまえば、もっと上流の仕事に注力することができます！

##### ○アシスタントの声:

##### コメント:

これまでは家族が転勤族のため派遣で仕事をしており、長くても2年までしか同じ場所で働いていなかったもので、当社がもっとも長く務めた会社となりました。

仕事内容よりも一緒に働く人々との関係性が仕事をする上で重要であるといろんな会社に勤めていたときに感じていましたが、フジ子さんはフルリモートでもみなさんアンテナをはっていてすぐに相談できる環境があるところがとても働きやすいと感じています。

その雰囲気に関心も自分自身も貢献できるようこれからも頑張っていきたいと思います。