



はたらく FUND

HATARAKU FUND

2025

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

目次

P.01	はじめに
P.02	1. ファンド概要
P.03	2. 本ファンドのインパクト戦略
P.06	3. 本ファンドのインパクト・マネジメントプロセス
P.10	4. 本ファンドのインパクト・ガバナンス
P.16	5. 本ファンドのインパクト・パフォーマンス
P.19	6. 各投資先のケーススタディ
P.37	7. 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

はじめに

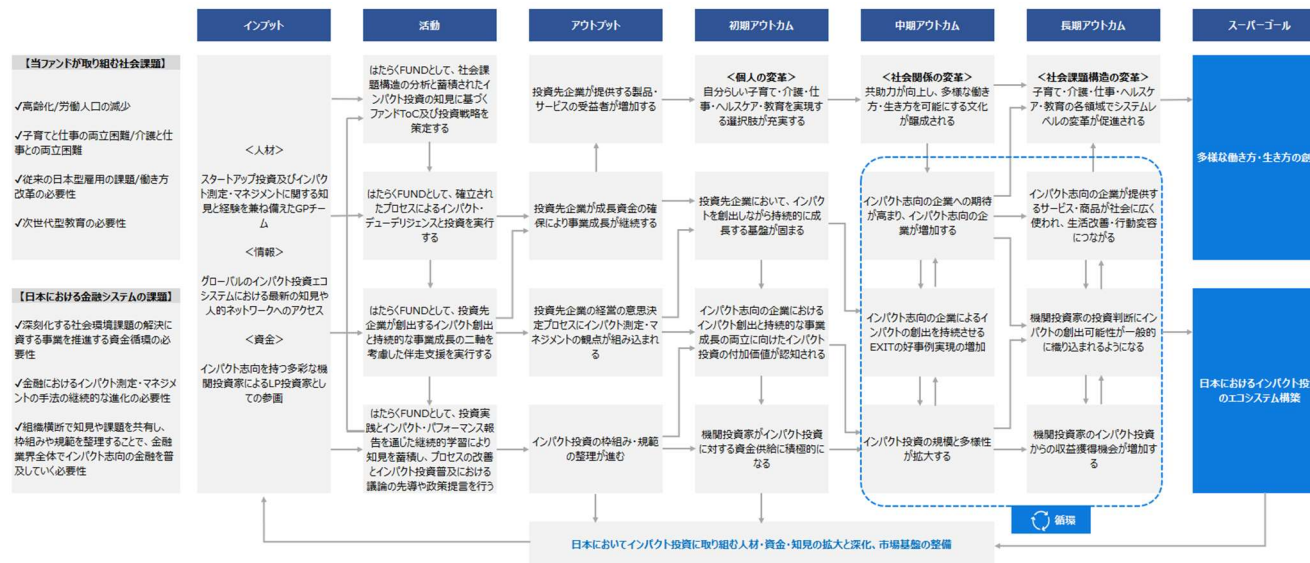
日本インパクト投資2号投資事業有限責任組合（以下、「本ファンド」）は、日本ではまだ事例の少ない外部投資家参加型インパクト投資ファンドとして、新生インパクト投資株式会社（以下、「新生インパクト投資」）及び一般財団法人社会変革推進財団（以下、「SIIF」）を共同運営者とし、株式会社みずほ銀行（以下、「みずほ銀行」）を運営者のアドバイザーに迎え、2019年6月に設立された。

本ファンドの目的

- ・**社会課題の解決**：少子高齢化、労働人口不足等に由来して生じる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**：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。

本ファンドのロジックモデル

上述目的に照らし、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、本ファンドによる財務・非財務の資本のインプットが、本ファンドの活動が目指すスーパーゴールにどのようにつながるかにつき仮説を表現している。投資先事業を通じて個々人の変容から社会関係や社会課題構造の変容へと繋がること、および、個々のインパクト創出の累積が、インパクト志向の企業や機関投資家の環境にも影響を与えていくことを想定している。



1. ファンド概要

(1) ファンド概要

本ファンドの概要は以下の通り。2019年6月に組成した本ファンドは、2024年6月をもってその投資期間を終了し、ポートフォリオ企業数は11社となった。本レポート発行日現在、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

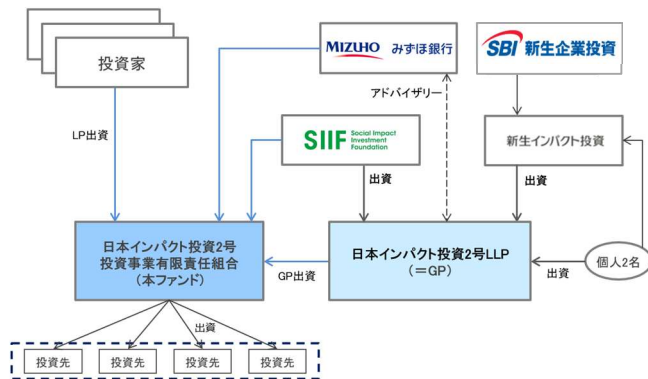
設立日： 2019年6月28日

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

(2) スキーム



(3) ファンド運営チーム



黄 春梅
Chunmei Huang, CFA, CPA
/ジェネラルパートナー



高塚 清佳
Sayaka Takatsuka
/ジェネラルパートナー



菅野 文美
Fumi Sugeno
/パートナー



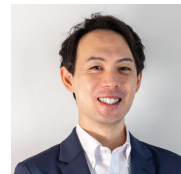
築地宏弥
Hiromi Tsuiji
/ディレクター



加藤 有也
Yuya Kato
/ディレクター



佐藤 久之
Hisayuki Sato
/ディレクター



齋藤 匠
Saito Takumi
/ディレクター



本間 亜津子
Atsuko Honma
/アシスタント



塚越 愛佳
Aika Tsukagoshi
/アシスタント



末吉 光太郎
Kotaro Sueyoshi
/アドバイザー

2. 本ファンドが目指すインパクト(社会課題・ToC)

(1) 本ファンドが取り組む社会課題

本ファンド設立時、取り組む社会課題とそれらの解決に向けて創出を目指すアウトカムを以下のように分析し、セオリー・オブ・チェンジ（ToC／変化の仮説）を作成した。

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、働く世代が多様で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。

以上を踏まえ、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。

近年の本ファンドが対象とする社会課題の動きとして、少子高齢化の進行により、医療・介護の需要と財政負担が拡大する一方で、介護人材（2040年度＋57万人必要）や保育人材（有効求人倍率3.78倍）など供給制約が顕在化している。また、医療費は2022年度46.7兆円（GDP比8.24%）と高水準で推移し、病院経営の悪化も報告されている。こうした環境下では、両立支援や女性活躍の推進（賃金差異の公表義務化等）を通じた労働供給の維持に加えて、教育分野の施策（次期学習指導要領の検討、AI利活用ガイドライン整備、高校での「情報Ⅰ」必修化など）を含めた、人的資本の再設計が重要な政策課題となっている。

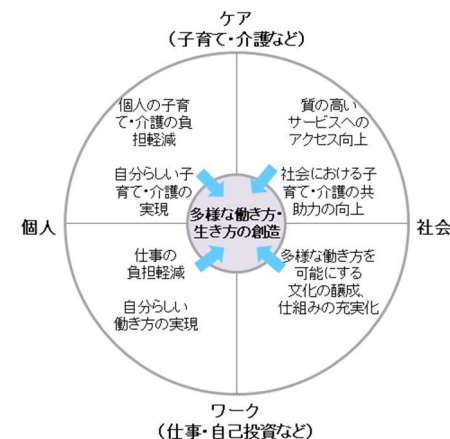
(2) 本ファンドの対象領域

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。

右図は、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。	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。 3.4 2030年までに、非感染性疾患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。 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。 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。 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。	ユニファ CureApp、Ubie CureApp カイテック、CureApp CureApp
	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。 4.3 2030年までに、全ての人が男女の区別なく、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。 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 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。 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。	ユニファ Linc（Exit済） ライフイズテック、エール、Linc、カ イテック、助太刀、BPOテクノロジー ライフイズテック Linc（Exit済）
	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。	ユニファ、Antway Antway

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。



- 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。 Antway
- 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。 ユニファ、BPOテクノロジー
- 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。 エール、Compass、助太刀
- 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。 エール、Linc（Exit済）、Compass
カイトク、助太刀、Antway
- 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。 ライフイズテック
- 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。 助太刀



- 9.1 全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
- 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。 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。 CureApp

3. 本ファンドにおけるインパクト測定・マネジメント(IMM)プロセス

(1) 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

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

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、本ファンドでは、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

(2) 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「インパクト投資方針」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	インテンシオナリティ	経営陣のインテンシオナリティ	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

(3) ファンドのIMMプロセス設計

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

特に、上述(2)の「インパクト投資方針」を踏まえ、本ファンドは、インパクト投資の全プロセスを通じて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る。



(4) 投資先IMM

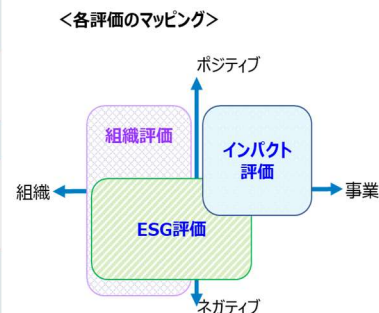
本ファンドでは、上述(3)のIMMプロセス設計に基づきIMMを行う。投資先におけるIMMが投資先の経営の一環として行われるべきという「インパクト・マネジメント」の概念を投資先と共有することを重視している。主要なIMMツール・手法としてロジックモデルと「インパクトの5ディメンション」フレームワークを活用している。

その上で、以下のような特徴あるIMMを行っている。

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。

- 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。

パーパス ミッション ビジョン	・ 当社の社会における存在意義 ・ 当社のサステナビリティ全体像の図示
取り巻く 社会課題	・ 背景にある社会課題 ・ 受益者のペイン ・ マテリアリティ
インパクト	・ 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） ・ なぜ当社の事業で実現できるのか（差別化） ・ インパクトの広さ・深さ・期間（KPIと計測結果）
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	・ 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） ・ 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 ・ サプライチェーンマネジメントの状況 など
組織	・ 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）



1.の全体像で述べた中で、特に、リスクの観点からインパクトとESGの双方のリスクを両方分析・把握しようとする点は、本ファンドの特徴のひとつである。

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。「インパクトの5ディメンション」フレームワークの5番にある10のインパクト・リスク全てについて検討し分析すると同時に、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す。投資実行後は、投資先の成長ステージに合わせ、財務KPIやインパクトKPIと共にESG KPIも抽出しモニタリングを行うよう促す。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新生銀行や主幹事証券との連携により、ESGマテリアリティの特定支援を行った。

本ファンドが、2020年度のインパクトレポートにて「インパクトIPO」という造語を生み出し、コンセプトを提言した。これは、投資先が、上場後も継続的にインパクトを追求しながら持続的な成長を遂げていくことを意図したコンセプトである。

投資先との取り組みおよび発信により本コンセプトが広まり、GSG国内諮問委員会（現、GSG Impact JAPAN）の下での「インパクトIPOワーキンググループ」を経て、2024年5月に「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」が発行された。現在は、状況に応じてガイダンスを活用している。

4.Responsible Exitに関する整理

本ファンドでは、特に相対での売却によるエグジット時に考慮すべき「Responsible Exit」の考え方につき整理し、以下の通り言語化した。

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（本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

4. 本ファンドのガバナンス

(1) インパクト推進の要請

本ファンドでは、ファンドの資金調達の際にファンドの出資者に対し、その投資の全額を、3(1)で述べた「本ファンドのIMMの目的」のためにインパクト投資を行うことを約束している。

(2) インパクトに関する推進体制

投資の意思決定：

本ファンドの投資に関する意思決定は、投資委員会の投資委員3名の全会一致により行われている。投資委員は、新生インパクト投資から2名、SIIFから1名が任命されており、本ファンドGP内における持分割合によらず各投資委員に拒否権が与えられた形である。

同様に、投資の日常業務に関しても、GPを構成する全組合員による総意にて運営が行われている。

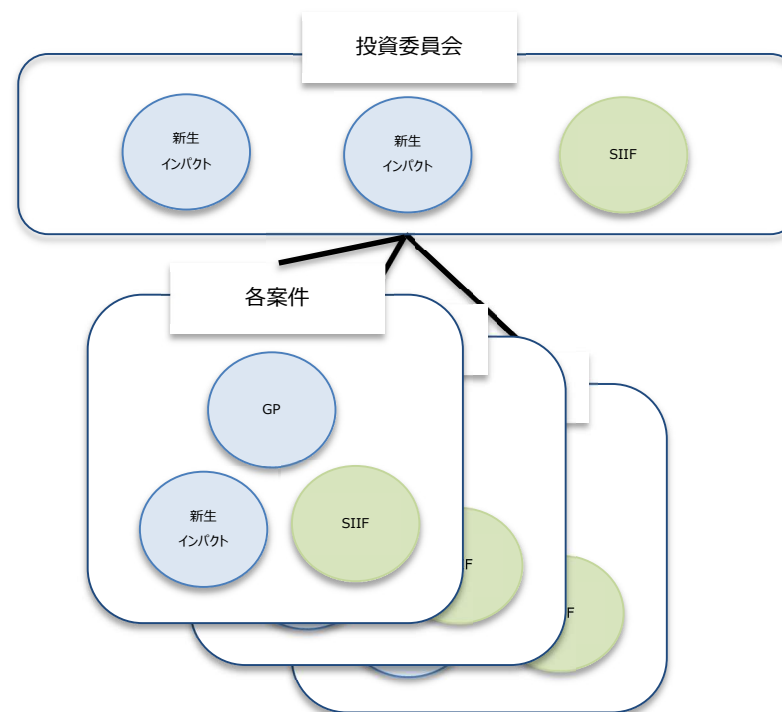
モニタリング：

その上で、各案件にて財務リターンとインパクトの両立を図っていくにあたり、インパクト専任チームと担当者を置いて財務分析と切り離して検討・推進する体制ではなく、各投資担当者が単独で財務面とインパクト面の両方を見られるプレイヤーとして、各案件にて責任を負う仕組みとしている。

また、本ファンドの共同運営者である新生インパクト投資とSIIFの双方に、インパクト投資に関するノウハウと経験が帰属することを企図し、各投資案件には両組織から担当者を出し合い、これをジェネラルパートナー（新生インパクト投資）2名のうちいずれかが管掌する形を取っている。

ファンドレベル：

個別案件レベル：



(3) IMMルーティン

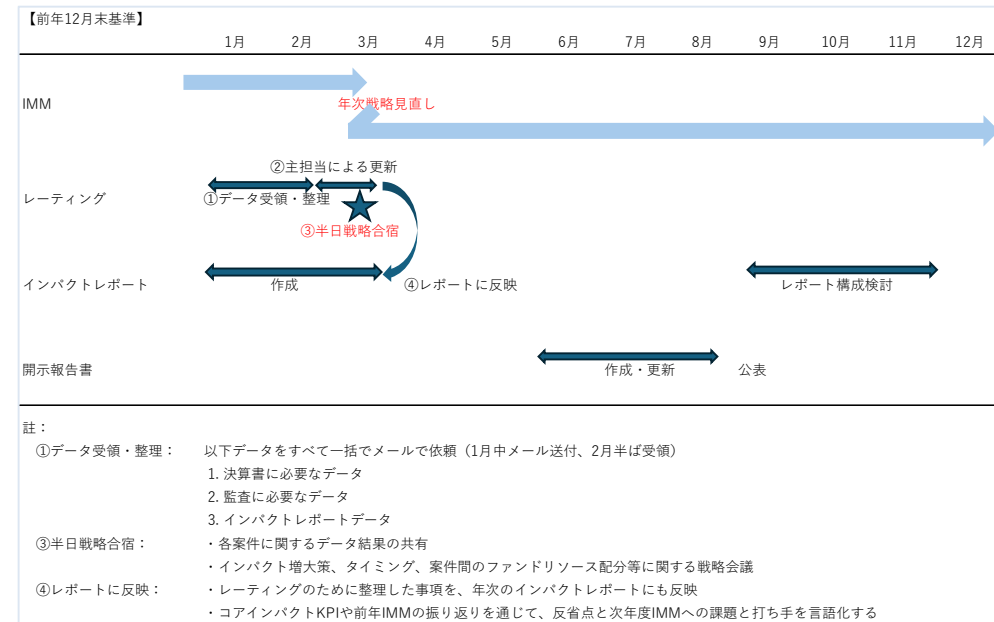
IMM推進については、週次で開催されるファンドメンバー全員参加による「GP会」にて、全投資案件の進捗確認およびその他インパクト関連事項の確認・協議（インパクトレーティング、レポート、インパクトIPOやM&A等のエグジット戦略に関する協議を含むがこれらに限らない）を行っている。

個別案件レベルのIMMは、次の(4)でも述べる通り、投資先の状況に合わせて様々に検討・実行されている。

一方、大きなファンドレベルの流れとしては、インパクトデータを年次で収集し、収集したデータに基づくインパクトレーティングおよびインパクトレポート更新時期を、年次の戦略見直しの好機と捉えファンドメンバー全員で全案件に取り組む。

大まかな年間の流れは右記の通り。

本ファンドのインパクトデータに基づく年次戦略見直しの流れ



(4) 個別案件における投資先とのIMM

IMMの基礎となる個別案件では以下の取組みを行っている。

・案件精査時：

多くの投資候補先にとって馴染みの薄い、インパクトに関する対話を開始し、投資先のIntentionality等を確認しながら、ロジックモデルの策定、基礎的なKPI抽出等を行う

・投資契約時：

精査時に確認した投資先のIntentionalityを更に言語化し、投資先のミッションやIMMへの努力要請等を投資契約に新設条項として盛り込む

・投資期間中：

投資先の状況に合わせて対話内容、支援メニュー、次の一手などが必要に応じて随時検討・実行されている。状況により、IMM定例会を月次で設けている先、資金調達中等のリソース不足により一時的に静観している先等がある。

(5) 個別案件間におけるIMMの一貫性

本ファンドでは、7つのインパクト投資方針を有し、それを元に、ソーシングからエグジットまで一貫したIMM面での評価軸を持ち、IMMにて抜け漏れのないよう設計している。

具体的には、前(3)「IMMルーティン」でも言及したレーティングにてこれを担保。レーティングは、グローバルに合意形成された5次元の枠組みに本ファンドの7つのインパクト投資方針の視点を加えたものとなっている。DD時に初回レーティングを行い、投資可否の判断のサポート材料としていることに加え、投資後はこれを年次で更新する。投資先間の比較よりは投資先毎の経時的な変化を追

っていくことを主な目的としながらも、全体を同じ軸でマネジメントしていく質の担保も目的としている。また、特に「インパクト投資家のアディショナリティ（投資家としての貢献）」の項目では、投資先の価値創造を支援できているかを慎重に自問自答し投資先に対する有効なIMMを目指している。

本ファンドのレーティングシートにある評価項目とその概要

インパクト カテゴリー	データ カテゴリー	概要
システミックチェンジ の可能性	1	本ファンドのToCとの整合性
	2	システミックチェンジ（投資先のToC）への貢献 ・政策や法制度の改善・新設 ・業界慣行やビジネスモデル上の制約解消 ・社会や特定ステークホルダー層の文化・価値観の変革
What 受益者にとって当該ア ウトカムはどれほど重 要か？	3	アウトカムの定義
	4	ベースライン
	5	正のアウトカムとする水準
	6	ベースラインアウトカムのしきい値に対する水準
	7	ステークホルダーにとってのアウトカムの重要性
	8	SDGsその他のグローバルゴール
Who 当社は受益者の何%を カバーできるか？	9	ステークホルダー
	10	地理的境界
	11	ステークホルダーの特性
	12	到達範囲(Targeting)
How Much リーチできた受益者の 人数・変化度・期間	13	規模
	14	深さ
	15	期間
Contribution： 企業のアディショナリ ティは？	16	経営陣のインテンシオナリティ ・創出するインパクトへの関心（起業の背景・原体験、メディアでの発言やDDでの対話内容の一貫性） ・投資後のインパクト測定・マネジメント(IMM) に対する社内リソース配分へのコミットメント、 ・法制度や業界慣行・ビジネスモデル変革への関心と行動（行政へのロビイング・協議会の企画運営など）
	17	事業のアディショナリティ（企業が存在しない場合に起こりうるアウトカムとの比較において、期待されるアウトカムレベルの変化(反事実/Counterfactual)） ※既存・潜在の競合・代替サービスに対する当社の差別化・付加価値
Contribution： 投資家のアディショナ リティは？	18	エンゲージメント 投資家による非財務的関与（委任状による投票、取締役会の席、技術支援など）が、企業の方向性を変える、あるいは変えると期待される程度 ①インパクトの可視化・公開の支援 ②可視化後のインパクト増大の支援
	19	新たな資本へのアクセス創出/提供 される資本不足の解消への寄与 投資家の資本が、当社が利用できる資本の量、コスト、条件、あるいはその証券の価格をどの程度変えるか、あるいは変えると予想されるか。（Grow New / Undersupplied Capital Markets） ①今回ラウンドの支援 ②次回ラウンドの資金調達支援
Impact Risk インパクトリスクは？	20	リスクの種類
	21	インパクトリスク リスクの種類（「インパクトリスクの種類」参照） ポジティブインパクトが発生しないリスク及びネガティブインパクトが発生するリスクで、リスクが発生する可能性と、人々や地球に及ぼす影響の大きさを考慮したもの。

（6）IMMプロセスの開発・改定

本ファンドでは、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、本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。

本ファンドの外部機関を活用したIMMの更新

(7) インパクトのターゲット

本ファンドでは、個別投資先にて、広さ・深さ・期間を念頭に複数の指標を設定しインパクトを測定すると共に、その中でも特に本ファンドのIntentionalityに沿ったものをコアインパクトKPIとして追っている。コアインパクト指標を設定する際の考え方や、その内容については、本インパクトレポートの「インパクト・パフォーマンス」章にて後述する。

様々な事業上の試行錯誤を経ても目標値の達成が難しい場合には、投資先のパーパスに照らしてミッションドリフトが起きないように配慮しながら、投資先事業およびインパクト増大に資する戦略提携先・投資家を探索する等をサポートする。

LP投資家への報告は、年に一度の本インパクトレポートにて行う。

(8) インパクト人材育成

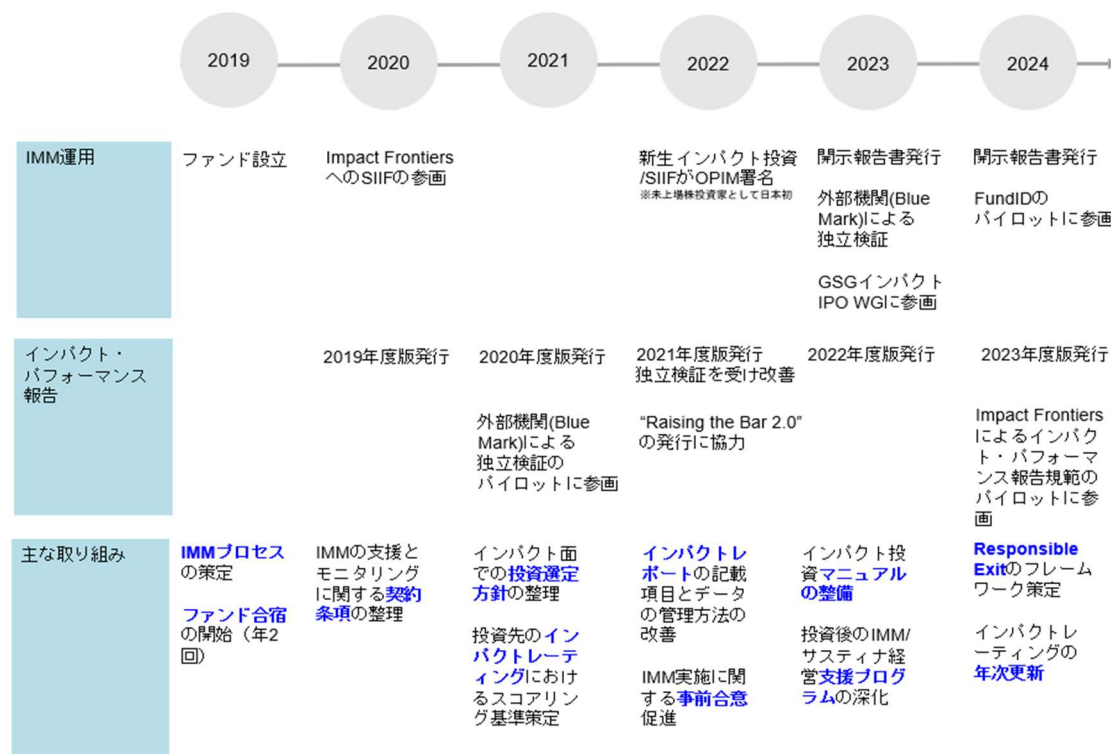
本ファンドでは、グローバルに認知された原則やツール・フレームワーク等を参照しながら、日本におけるIMMプロセスの実務を開発・改善してきた。実践

することにこだわり、外部専門家や専門機関の知見、および、ルールメイキングの各種委員会等に参画して得られた成果物をファンドに持ち帰り、それを実務に活かす形で、戦略的に市場のコンセンサスを確認・獲得しながら実務の改善を行っている。

インパクト人材育成においては、以下3つの手法を通じて行っている。

1. 外部団体WG等への参加

IMMに関するグローバルな動向や知見を得るため、積極的に外部団体のWGに参加し、また、参加したメンバーはファンド内でその学びを共有している



2. OJT

本ファンドの実務を担いIMMを担当者として推進すること自体が、インパクト人材としての知見強化となるとの考えから、IMM実務についてはOJT的な考えに基づいて人材育成を図っている。具体的には、各案件において(1)で述べたような厚めのチーム体制を取り、IMM経験を共同GP間で常に共有し学び合っている。その上で、週次のGP会にて共有・協議することでIMM実務を深め合っている。

3. 外部専門家等を招いた勉強会の開催

弁護士を招いての人権を含むコンプライアンス勉強会、上場企業CFO・上場株インパクト投資家を招いての事例勉強会等を投資先やLP向けに行い、同時にこれをメンバー内で共有し学びに活かしている。

(9) ESGおよびDEIの取り組み

① 本ファンドにとってESGおよびDEI推進に取り組む意義

- ✧ 本ファンドは、持続可能な環境・社会・経済を実現すべく、ファンド運営において、環境・社会・ガバナンス（ESG）を考慮した取り組みを推進する。
- ✧ さらに、投資先事業を通じてだけでなく、本ファンドおよび投資先企業の組織において多様性・公平性・包摂性（DEI）を推進することで、最終的なインパクトゴールとして掲げる「多様な働き方・生き方の創造」の実現を目指す。

② ESGおよびDEI推進の方針

本ファンドは、ESGおよびDEI推進の方針を「はたらくFUND サステナビリティに関する基本方針」として定めている。

③ 進捗状況

本ファンドおよび投資先企業におけるDEIの推進状況は以下の通りである。

DEIに関するKPIと閾値	2025年	参照する基準
本ファンドの投資委員会に占める女性の割合30%以上	100%	2X
役員に占める女性の割合30%以上の投資先企業数	6社／10社	2X、有報
管理職に占める女性労働者の割合30%以上の投資先企業数	3社／10社	2X、有報
男性の育児休業等取得率50%以上の投資先企業数	6社／10社	2X、有報
男性の賃金に対する女性の賃金の割合 以下を満たす投資先企業数 全労働者：80%以上 正社員：85%以上 パート・有期社員：90%以上	全労働者：2社／10社 正社員：2社／10社 パート：5社／10社	2X、有報

④ 参照する基準

Impact Frontiersによるインパクト・パフォーマンス報告書規範は、GIIN IRIS+ Racial Equity Lens、ILPA Due Diligence Questionnaire、PRI Diversity, Equity, and inclusion Due Diligence Questionnaireにいずれかを参照することを推奨している。

本ファンドでは、日本国内におけるDEIの主要な課題が人種間よりもジェンダーの格差にあること、本ファンドはILPAやPRIのメンバーではないことから、代わりに以下を参照にしている。特に、有価証券報告書における情報開示が求められるサステナビリティ・多様性に関する指標を中心に上記指標を設定している。

- [2X Criteria](#)
- [GIIN IRIS+ “How to use IRIS+ and 2X Challenge Indicators Together”](#)
- [JVCA（日本ベンチャーキャピタル協会）DEIガイドライン](#)
- [金融庁「サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ」](#)
- [厚生労働省 女性の活躍に関する情報公表項目](#)

閾値については、以下を参照した上で設定している。

- 役員：「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023（女性版骨太の方針2023）」において、東証プライム市場上場企業を対象として、「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」などの目標を掲げ、2023年10月に企業行動規範の「望まれる事項」に規定された。
- 管理職：女性活躍推進政策、男女共同参画政策の中で、意思決定層の女性割合目標（30%）と示されているため。
- 男性の育児休業：政府目標が2025年50%であるため。
- 賃金率：日本の全労働は現在平均約75%（2021年）、OECD平均87%。本来の目標値は100%であるが、雇用形態によって異なるため。

5. 本ファンドのインパクト・パフォーマンス

5.1 本ファンドのインパクト創出に向けた主な進捗（本ファンドによる総評）

2025年度、インパクトの規模においては、複数社が、エグジット時の目標値に向けて順調に伸長した。本ファンドでは、投資時に、投資先企業の事業モデルにインパクト創出が組み込まれていることを確認していることもあり、特に事業成長を順調に遂げている企業ほどインパクトの受益者数も増やしている。インパクトの規模は前年度比で増えたものの、エグジット時に目標値を達成するために必要なスピードでは必ずしもない企業も数社あった。

一方で、インパクトの深さにおいては、大きな経年変化は見られなかった。背景として、本ファンドでは、もともとの投資時点において、インパクトの深さに関しては閾値を超えていることを確認して投資に至るケースが多いためである。投資検討時、投資先企業が創出するインパクトの深さが受益者にとって重要かつ競合他社に比して十分な優位性を持つに足る、「アディショナルリティ」として十分なレベルにあるかを確認した上で投資を実行する方針であり、時間の経過や事業成長とともにインパクトが年々深くなることを想定しているケースは多くない。このため、モニタリングでは、事業をスケールしてもインパクトの深さを“維持”できるかが重要となる。今年度は、インパクトの深さが若干下がった投資先が少数あったものの、概ね投資時に深さの前提としていた値に近いレベルでインパクトの深さを維持した。さらに、複数の投資先企業によるシステムチェンジに向けた取組に進捗が見られた。例えば、Life is Techによる新学習指導要綱策定への提言や、CureAppが「高血圧管理・治療ガイドライン2025」に治療アプリの掲載¹などが挙げられる。

最後に、今年度の外部環境として、AIの普及がさらに進展した。投資先企業への影響としては、AIが脅威となるよりも、AIを活用してビジネスモデルを進化させ、インパクトの拡大を狙う投資先が多い（Life is Tech、Ubie、BPOテクノロジー）。また、AIが普及した先に人間が担うべき職業やスキルに注力している投資先企業が多い（Life is Tech、助太刀、カイトク）。以上を踏まえ、本ファンドとしては、今後も、投資先企業によるインパクトならびに事業の規模拡大を支えながら、インパクトの深さの維持を確認し、また、想定外の負のインパクト等が発生しないよう、I MMの実践を引き続き支援する方針である。

5.2 各投資先企業によるインパクト・パフォーマンスの概要

はたらくFUNDは、ToCに基づき、本ファンドが投資先企業を通じて創出を目指すアウトカムを定義し、その達成状況を評価し、適宜対策を取るために、投資先企業ごとにコアインパクト指標と目標値を設定し、実績値をモニタリングしている。コアインパクト指標を設定する際の基本的な考え方として、全案件で統一することは難しいことを前提としながら、インパクトの「広さ指標」×「深さ指標」とした。「広さ指標」にて受益者への到達度を、「深さ指標」にて受益者の変容度を確認している。なお、投資先企業自身が設定した指標と必ずしも一致させる必要はないという前提で整理している。

¹ [「高血圧管理・治療ガイドライン2025」にて治療アプリが推奨される治療支援のひとつとして初掲載※1 | 株式会社CureAppのプレスリリース](#)

投資先	主たる 受益者	当ファンドが設定したコア指標	目標値	投資実行年実績	前年度実績 (2024年12月末)	今年度実績 (2025年12月末)
ライフイズ テック	中高生	①受講者数 ②「自分の行動で国や社会を変えられると思う」割合	情報是非公開（LP投資家のみ）			
ユニファ	保育者	①顧客施設数 ②モデル園における月間業務負担時間低減% ③サービス導入園におけるノンコンタクトタイムの増加（導入園と私保連の調査時間との比較）				
エール	従業員 導入企業	①導入先企業における1on1サービスの累計実施人数 ②従業員エンゲージメントの向上度合				
CureApp	患者	①処方された患者数 x ②医療費適正化額				
Compass	不本意な 非正規 雇用者	①オンラインでのカウンセリング数（累計） ②正社員求人へのマッチング数（累計）				
助太刀	職人 工事会社	①助太刀 アプリ登録事業者数 ②助太刀 マッチング実現人数 ③助太刀社員 求人掲載社数				
カイテク	被介護者 施設（介護・ 医療・薬局） 有資格者 （介護・医療 有資格者・薬 剤師）	①勤務完了率 ②勤務完了時間数（累計）				

投資先	主たる 受益者	当ファンドが設定したコア指標	目標値	投資実行年実績	前年度実績 (2024年12月末)	今年度実績 (2025年12月末)
Ubie	生活者・ 患者	①症状検索エンジン「ユビー」を利用する生活者・患者数 (MAU) ②Ubieを利用して行動変容のあった生活者の割合 ※ 来期以降指標を絞って策定予定	情報は非公開（LP投資家のみ）			
Antway	生活者	①つくりおき.jpの顧客数 ②日常生活中での気持ちの余裕が増えた人の割合				
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	①（顧客側）顧客企業の従業員数×業務の生産性 又は快適性が向上したと思うと答えた割合 ②（アシスタント側）アシスタント数×ライフスタイルに合う 働き方ができていると答えた割合 ※来期以降指標を策定予定				

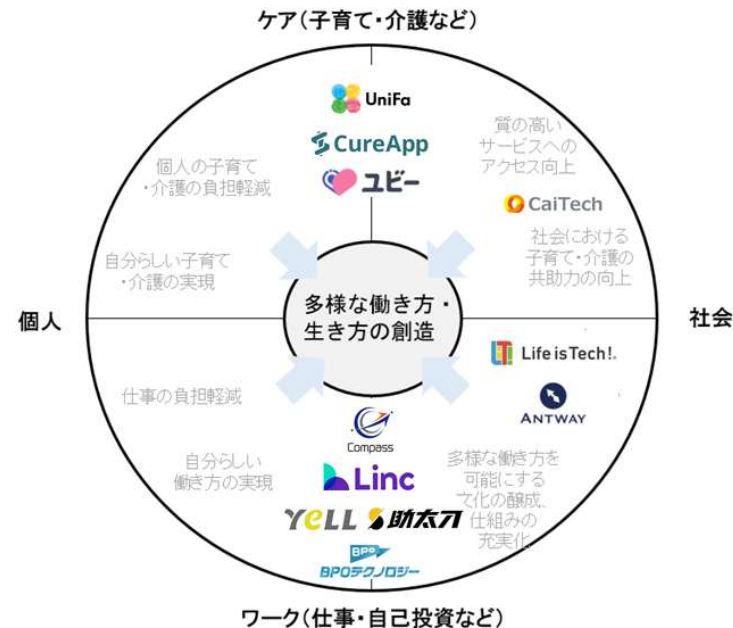
5.3 想定外及びネガティブなアウトカム

想定外のネガティブインパクト防止を企図して、本ファンドとして全投資先企業を対象に、外部弁護士によるコンプライアンス研修を実施している。

6. 各投資先のケーススタディ

(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。

投資先に関する報告様式)

会社名 ミッション「」 設立年： 従業員数：〇人（女性：〇人、男性：〇人）

- (1) 社会課題とその重要性（マテリアリティ）
- (2) 解決策とその付加価値（アディショナルリティ）
- (3) 目指すインパクト（ロジックモデル）ロジックモデルの図
- (4) 今年度の進捗についてのファンドによる総評
- (5) 今年度の実績（インパクトKPIと結果）

What	主要アウトカム： 主要アウトカム達成に必要なアウトプット： その他のアウトカム：
Who	主要ステークホルダー：
How Much (規模) (深さ)	成果指標：
	投資年度 前年度 今年度
Contribution	
Risk	
ESG	
ESGマテリアリティ特定の有無：	
その他：	

直近事業年度（2025年2月末まで）における女性活躍推進に関する情報

女性の割合			男性育児休業等取得率※ 2 (常時雇用101人以上)	男女の賃金差異※ 3 (常時雇用 1 0 1 人以上の場合)		
全労働者※ 1	管理職	役員		全労働者	うち正規雇用労働者	うち非正規雇用労働者
%	%	%	%	%	%	

Investor Contributionの実績

1. 当ファンドによるIMMのアウトプット：
2. 当社のIMMのアウトカム（必ずしも当ファンドによるアウトプットのための結果とは限らない）：

- (6) 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）

インパクト成果指標の定義・データソース等

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	

(3) 各投資先のIMM進捗報告

ライフイズテック株式会社



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」

設立年：2010年7月 従業員数：158人（女性：70人、男性：88人）（2025年12月末現在）

(1) 社会課題とその重要性（マテリアリティ）

AI等の技術革新が進展し、社会経済構造が変化中、予測できない変化に向き合い、よりよい社会と幸福な人生を創る力を子どもたちに育む必要がある。当社が取り組む課題は以下である。

1. **デジタル人材育成の必要性**：日本の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9か国中最下位。

(2) 解決策とその付加価値（アディショナルリティ）

当社は、IT知識・スキルに留まらず、社会課題解決に必要な非認知能力を習得する教育を中高生から社会人まで一気通貫で提供。具体的には、当社のキャンプやスクールにて、中高生がプログラミングや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等を体感できる学習コンテンツを提供し、その知見を活用して制作したソフトウェアを中学高校における公教育向けプログラミング学習教材として提供。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、塾向けに展開を開始。「中高生の社会への出口」作りとして、法人にDX研修を提供している。

(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。初期アウトカムとして「自己肯定感」と「自分ができるんだ」の気持ちの醸成を想定し、その先に外との関わりにおいてポジティブな変容が発現するよう設計している。

(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）

徳島・海陽町のメンター（元メンバー）：大事なのは、“選択肢を知っているかどうか”だと思います。…中学1年生のとき、地元でライフイズテックのキャンプが開催され…、高校2年生の文化祭。忘れられない経験をするようになります。クラスは15人。人手不足。先生から、『東京の高校ではVRのジェットコースターをやっているらしいぞ』って聞いて、当時、ライフイズテックのキャンプに毎年参加していて、Unityも2～3年やっていたので、『これなら、今の自分たちの技術で実現できる』と直感しました。大学進学後、ライフイズテックのメンターとして活動する一方で、同じ大学の仲間と出会い、企業案件や受託開発など、さまざまなプロジェクトに関わるようになりました。大学1～2年生の頃は、友達と一緒に案件を受けて、実際にお金をもらってものを作る、という経験をしていました。その延長線上で、起業も経験します。技術を使ってきちんと価値を生み出す。それを社会に届ける、という感覚を初めて持ちました。将来を考えすぎなくていいと思います。僕がよく思い出すのはスティーブ・ジョブズの言葉です。点と点は、未来を見つなげることはできない。後から振り返ってつながっていたとわかるものだ、という話です」

ゲーム、プログラミング、起業——。一見関係なさそうな経験も、あとから必ず意味を持ちます。だから、まずは目の前のことに全力で『点を打つ』こと。今ハマっていることに、ちゃんとめり込めばいいと思います。（出所：<https://note.com/lifeistech/n/n7ebad95c0e39>より、本ファンドにて一部抜粋）

ユニファ株式会社



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」

設立年：2013年5月 従業員数：211人（女性：112人、男性：99人）（2025年12月末現在）

（１）社会課題とその重要性（マテリアリティ）

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。

（２）解決策とその付加価値（アディショナリティ）

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」にゆとりをもち、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、保育者同士でこ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（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）

導入保育園（にこにこ保育園 日下明子園長）：楽しい思い出も、必要な連絡も。ICTでスムーズに共有し、つながりを深める！

保護者の方々は代代的にデジタルツールやシステムに対する抵抗感がなく、また共働きで電話に出られないことも多いため、スマートフォンアプリでメッセージを受け取れ大変便利です。おたよりの一斉配信はもちろん、個別の連絡もアプリ経由で送れるので先生方の負担も少ないです。

導入保育園（ドレミナーサリー 本多園長先生）：転記が減った！ ルクミーで書類作業の二度手間から解放

情報を一度入力してしまえば、別の書類に反映させられる・別の形式に整えるといったことが簡単になりました。これまでの手書きで書き留めて、別の用紙に書き直す・転記するといった二度手間の作業から解放されたように感じます。書き写すことによるミスも防げます。

エール株式会社



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」）

設立年：2013年6月 従業員数：21人（女性：11人、男性：10人） （2025年12月末現在）

（１）社会課題とその重要性（マテリアリティ）

先行きの見えにくいVUCAの環境下にて、日本型雇用の経営戦略では働き手が求める人材・組織戦略と一致しづらく、持続的な成長の追求が難しくなっている。政府も「人材版伊藤レポート2.0」（2022年5月）で企業価値向上の原動力は「人」であり人的資本の充実が重要と示し、2023年3月期以降は有価証券報告書で人的資本情報の開示が義務化された。これまで、多くの企業で残業削減等「働き方改革」推進の結果「働きやすさ」は改善する一方、「働きがい」を高める取り組みは遅れており、日本の従業員エンゲージメントは国際的に低水準（ギャラップ調査ではエンゲージメント率7%、OECD国中38位、2025年）にとどまる。エンゲージメントは営業利益率や生産性とも相関があるとされ、企業には多様な働き方や自律的なキャリア形成、スキルアップ／スキルシフトの後押しが求められる。同時に個人にも主体的なキャリア選択が求められるが、これまで雇用主主導の慣行の中で、従業員・管理職ともに自律支援の経験が乏しく、対応が手探りになっている。

（２）解決策とその付加価値（アディショナリティ）

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）

「聴く連鎖により人と社会の可能性が広がること」をスーパーゴールに設定し、そのための長期アウトカムには「DEI経営の浸透」と「本質的な人的資本経営の広まり」を置いている。「働く人」と雇用サイドの「組織」を主たる受益者と位置づけて、まずは、企業内の働く人が、「聴かれる」ことを通じ、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、「YeLL 聴くトレ」等の開発・販売を経て、2023年から2024年にかけて、投資当初からのロジックモデルを更新した。

(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）

○YeLL 聴くトレ_顧客の声

属性：自治体_組織開発・人材育成担当

コメント： 上司・部下間で「指示が曖昧／意図が伝わらない」といった関係性課題が顕在化していたことを背景に、まずはフィードバック等の「伝える力」よりも「聴く力」を組織に根づかせる目的で導入した。導入後、組織全体のエンゲージメントは5点満点で2点台後半から3点台前半へ向上し、受講管理職では3点台前半から3点台後半（4点台近く）まで改善するなど、サーバイ上の変化が確認された。受講を契機に、年3回だった1on1が月1回～週次へ増えるなど行動変容も見られ、さらに「相手の背景に関心を持ち聴く」姿勢が市民対応にも波及した点を効果として捉えている。

○YeLL キャリトーク(※)_顧客の声

属性：大手製造業事業会社_人事責任者

コメント： 事業会社化後の組織改革の中で、入社3～5年目の若手社員のエンゲージメント低下や離職率の高さが課題となり、入社3年目以降はメンター制度の対象外となることで精神的サポートや内省の機会が不足している点を問題視した。社内1on1は「評価する側／される側」の関係性から本音の対話になりにくいことも踏まえ、利害関係のない社外人材との対話で感情・価値観の言語化を促し、主体的な行動につなげる目的で社外1on1を導入。特に2024年に「YeLL キャリトレ」を活用した結果、「価値観・信念を認識している」の肯定回答が45.2%→92.3%、「主体的に仕事に取り組むため新たな行動を取り入れている」が48.4%→65.4%へ改善し、若手のキャリア観・仕事への向き合い方の変化を確認している。中長期的には、自律型社員の増加に加え、「聴いてもらった体験」が後輩指導や部下育成に波及し、新しい上司部下関係の形成につながることを期待している。

(※)本サービスは、ご利用当時「YeLL キャリトレ」の名称で提供しておりました。

株式会社CureApp



ミッション：「ソフトウェアで『治療』を再創造する」

設立年：2014年7月 従業員数：130人（女性：68人、男性：62人） （2025年12月末現在）

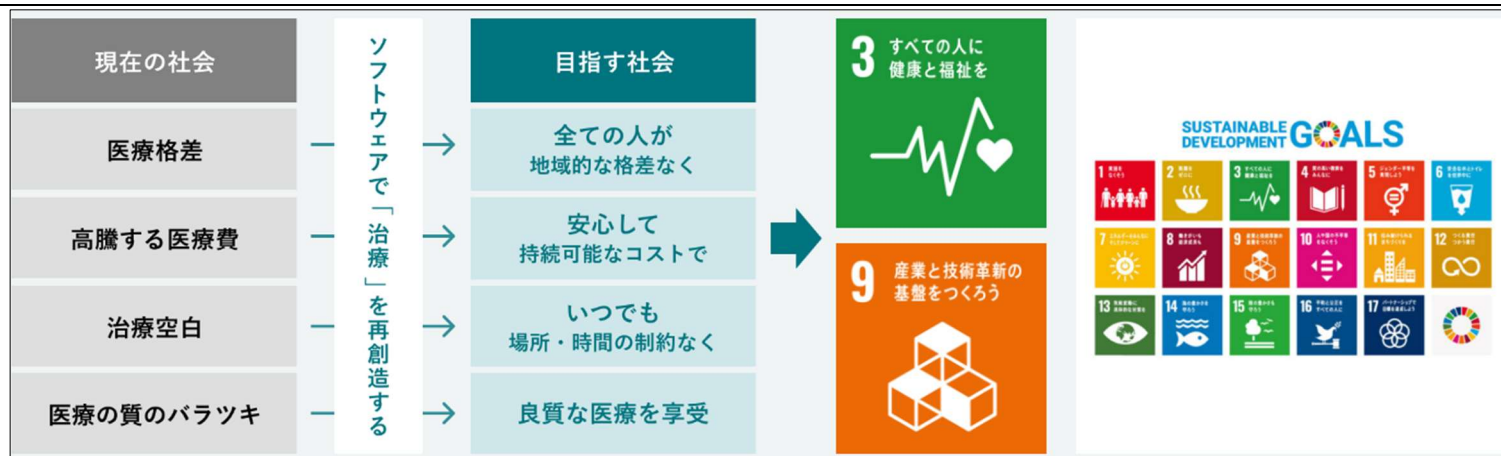
（１）社会課題とその重要性（マテリアリティ）

株式会社CureApp（以下、「当社」）は、医療機関や専門医の数・質に地域差がある医療格差の拡大、研究開発費の増加や少子高齢化に伴う医療費の高騰（日本の2021年度国民医療費は45兆円、GDP比8.2%¹）、診療間隔や院外時間に生じる「治療空白」による治療中断・病態悪化、ならびに医療資源制約や専門性の高度化等に起因する医療の質のばらつきを重要な社会課題（マテリアリティ）と捉え、解決に取り組んでいる。

¹ 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>

（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」をパーパスに掲げ、『ソフトウェアで『治療』を再創造する』ことをミッションとして、治療アプリという新たな治療モデルの社会実装を推進している。依存症・生活習慣病等に対し、行動変容に力点を置いた治療アプリを開発し、薬事承認・保険収載に基づき全国の医療機関へ普及するとともに、APS（治療アプリの処方プラットフォーム）を通じた提供を進めることで、医療格差の是正、医療費適正化、治療空白の解消、医療品質の安定化に貢献する。加えて近年は「DTx-BASE（治療アプリ社会実装基盤）」を位置づけ、SaMD企業に対し開発～薬事承認～保険収載～販売・流通までをワンストップで支援し、他社製品のAPS搭載拡大に向けた提携も推進している。



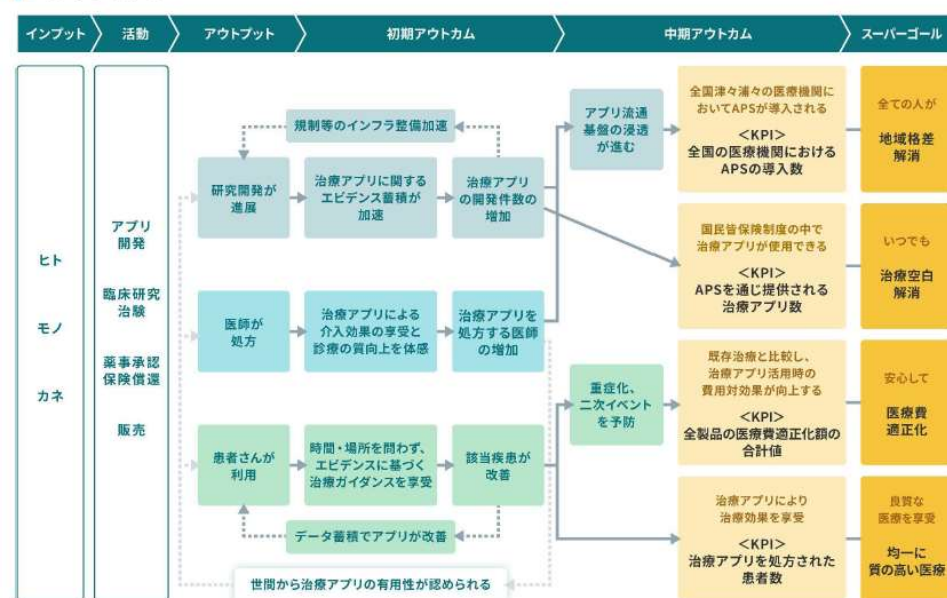
（当社ウェブサイトより）

(3) 目指すインパクト (ロジックモデル)

当社は、「全ての人が（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）

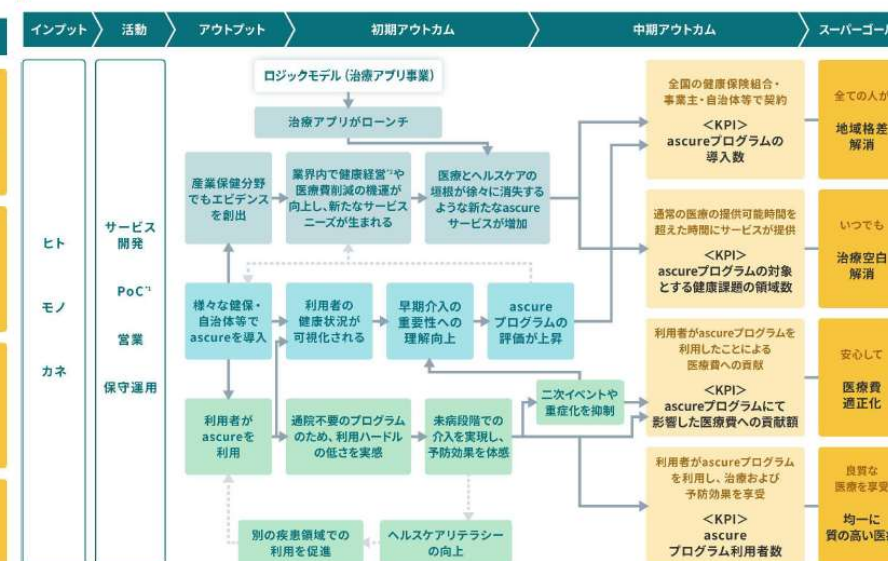
ロジックモデル



(当社インパクトレポートより)

ロジックモデル（ascureモバイルヘルスプログラム事業）

ロジックモデル



*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、試作開発に入る前に行う検証のこと

*2 健康経営：従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること

(6)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）

治療アプリを処方する医師の声

- ・ まんかいメディカルクリニック

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ぐらいです。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。

ミッション：「日本からワーキングプアをなくす」

設立年：2017年9月 従業員数：12人（男性7人・女性5人）（2025年12月現在）

（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、低所得状態に陥った場合に、それが必ずしも当人の責によらずとも、独力で脱することは困難である。背景には様々な複合的な要因があるが、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」等があり、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18.7%（964万人）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である。（* 国税庁「令和6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あまり提供されてこなかった質の高い人材紹介・就労相談を、誰もが受けられるように設計し提供している。LINEアプリやAIによるマッチング等を活用した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享受できる。また、マッチングに際しては、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行うため、求人検索やNPOやハローワーク等が提供している就労相談と比較して、当人の特性により沿った「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「日本からワーキングプアをなくす」を掲げ、当社事業によるより適した就労へのサポートを通じ、「一旦低所得状態に陥ると抜け出しにくい悪循環」を絶つことを目指す。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、ワーキングプア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（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）

○求職者（氷河期世代・36歳女性）：

良かったと感じたのは未経験の業界や希望する業界の情報を調べてくださり、こちらの質問に対して中立な意見をLINEで伺えたことです。今までの支援では電話やメールが主で時間調整が難しかったのですが、LINEであれば面接と面接の間に返信できたり利用するのもメッセージというところが心理的ハードルが低く助かりました。また、公式HPもしっかり作られていたのも、キャリアコーディネーターの方に甘えず、しっかり就職に向けて自力で頑張れるところは頑張ろうと思ったのも大きいと思います。セミナーの情報も自分で調べるのは限界があったのでありがたかったです。

source: 同社からのヒアリングによる

ミッション「建設現場を魅力ある職場に」

設立年：2017年3月 従業員数：107人（女性：25人、男性：82人） （2025年12月末現在）

（１）社会課題とその重要性（マテリアリティ）

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）の経営的不安定さ」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。親方徒弟制度と多重下請構造により、現場で建設業を支える職人のスキルが見えにくくなっており、また職人側も経済的基盤の脆弱さや特定の親方依存さざるを得ない傾向が強くなっている。建設業は、戦後80年を経てますます老朽化するインフラを支える産業であり、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、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を図っている。職人のアプリ登録を促し、職人の所在やスキルに関するデータを可視化し、工事会社側の人手やスキルの需要とマッチングする。職人が、これまで特定の親方やその上の工事会社を介することで見えにく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。大手ゼネコン、大学、国土交通省とも連携しながら業界全体の課題解決を図っており、職人の自分らしい働き方の実現に加え、多様な働き方を可能にする業界内での文化の醸成も目指している。

（３）目指すインパクト（ロジックモデル）

「建設現場を魅力ある職場に。」をスーパーゴールに設定し、建設現場で働く職人の「処遇改善」「働き方の多様化」「キャリアアップの実現」「職人の増加」「職人の地位向上」を目指している。「職人（受注者）」と「工事会社（発注者）」を主たる受益者と位置づけて、職人が仕事の情報を得られるようにすることで、現場仕事の繁閑差による雇用の不安定さを改善でき、短期的には職場環境の選択に対する自己裁量が向上することを目指す。工事会社（発注企業）は、期待する人材を安定的に確保でき、結果として、中長期的に受注体制や業績も安定するようになる。中長期的には、スキルの向上や、新たな職能の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）が実現できるようになる。多様なロールモデルの認知が広がることも前向きである。

（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）

「助太刀」「助太刀社員」利用ユーザー（塗装会社） 助太刀を導入して1ヶ月程度で協力会社2社と繋がることができた。助太刀を利用することでキャパシティが広がり、以前よりも受ける案件を増やせると考えています。また、現場を管理する自社社員が必要になり助太刀社員を利用しました。81職種の細分化された登録項目から必要な人材に直接アプローチすることで、効率よく塗装業経験者を採用できました。今後は施工管理へのキャリアチェンジも視野に入れて活躍してくれています。

「助太刀社員」利用ユーザー（リフォーム、内装工事等を行う会社） 管理と大工を両立する社員を採用。直接電話でサポートしてもらい改善した結果、応募が増えました。職人のキャリアアップにも貢献したいと考えていて、教育基盤を整えベテラン大工を採用した後に講習を行い施工管理も任せられるようになりました。

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。」

設立年：2018年2月 従業員数：43人（女性：10人、男性：33人） （2025年12月末現在）

（１）社会課題とその重要性（マテリアリティ）

介護・医療分野では深刻な人材不足が続き、有効求人倍率では介護職は3.81倍、看護師は2.16倍と高水準²。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。³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。あわせて、医療提供体制を支える周辺領域（例：薬局）においても、有資格人材（薬剤師等）の確保や需給ギャップの解消が課題となっている。

（２）解決策とその付加価値（アディショナルリティ）

当社は、人材不足に悩む介護・医療施設の「介護・看護業務」および薬局等の事業者の業務と、介護・看護、薬剤師等の有資格者の「スキマ時間」をWeb完結でマッチングする、スポットワークプラットフォーム「カイトク」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・看護等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。また、周辺領域（薬局等）においても、繁忙時間帯や欠員の補完を通じて提供体制の維持・安定化に資する。

² https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_57261.html

³ https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html

(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、短期的には薬局等における欠員補充にも寄与し、中長期的には介護・医療施設／薬局等と有資格者（介護・看護・薬剤師等）の相互評価データの蓄積を通じて、適切な人材配置やサービス品質の向上、ひいては有資格者のスキルアップ・QOL向上につなげることを目指している。



（当社ウェブサイトより）

(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）

介護事業所からの声

- ・応募が速く応募率も高い
- ・即戦力のワーカーを確保でき、現場負担が軽減された
- ・リピート依頼がしやすく、運営サポートも良い
- ・現場を理解し、実情を踏まえた提案、支援をしてもらえる
- ・長期雇用にも貢献している

ワーカー(有資格者)からの声

- ・面接・履歴書不要で1時間から働け、勤務後すぐ報酬を受け取れる
- ・資格や経験を活かせる案件が中心で、介護度・仕事内容などの詳細が明確であり、専門性が高く安心して利用できる
- ・シフトに縛られずライフスタイルに合ったはたらき方ができる
- ・好条件の案件で経験を活かしスキルアップできる
- ・カITEKは登録事業所数も求人数も多く、様々な現場で経験を積むことができる
- ・「カITEK」をきっかけに正規雇用につながった

(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。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。また、人材不足により製薬企業におけるMR業務の効率化が求められる中、疾患の所在を効率的に特定し医薬を届けられる体制がないという課題にもタックルしている。

(2)解決策とその付加価値（アディショナルリティ）

当社は、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す。生活者にとって指先（Ubie）ひとつで信頼性の高い症状検索ができ、医療機関にとって業務DXとなり、また、製薬企業にとって疾患の所在を効率的に特定する助けとなる事業を展開。具体的には、生活者・患者向けには、症状検索エンジン「ユビー」・ユビー病気のQ&Aで受診や治療継続の支援(①)を、医療機関向けには、「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、「パシエントセントリシティ」の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「パ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（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）

生活者・患者の声：幸田様（仮名）30代女性： 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。食事で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。

医療機関の声：恵寿総合病院 副看護部長 山本様： 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。

株式会社Antway



ミッション「あらゆる家庭から義務をなくす」

設立年：2018年11月 従業員数：211人（女性：112人、男性：99人） （2025年12月末現在）

（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。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。中でも最も心身の負担が大きい炊事について、当社はメニュー構想、買い物、調理を含む工数を一気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。また、中長期的に、負担削減を阻害する「家事は家庭内でやるべき」といった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。

（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。調理時間、調理方法、栄養バランス、週次の顧客アンケート結果、材料の仕入れ価格等を踏まえメニューを決定し、コストコントロールを適切に行いながら飽きの来ない惣菜の提供をし続けるため、ユーザーの声を毎週集めてメニューやサービスの改善に反映している。この点は、集客から仕入れ、調理、配送手配（配送は外部委託）までを一貫して自社で行い、データドリブンな当社だからこそ実現できている強みである。結果として、ユーザーはサービスの利用を継続しやすく、効果が実感でき、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点に当社独自の追加性がある。

（３）目指すインパクト（ロジックモデル）

当社は、「あらゆる家庭から義務が無くなることで、個々人の機会、可能性が阻害されず、自分や家族、意味のあると思えるものに時間が使われている状態」をスーパーゴールに設定している。家庭の中で炊事を主に担っている人を受益者と位置づけて、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も検討中。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世界を目指す。

（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）

利用者：仕事と育児で忙しく自炊する時間が取れない中で、外食がルーチン化していました。子どもが生まれてからは大人用と子供用の食事を準備する必要があり、更に時間を割く必要がありました。食事の準備を減らせたことで、家事全体の負担が軽減され、時間に余裕ができました。特に、子供と夕飯を食べることができるようになったことが大きいです。これまでは大人のご飯は準備が間に合わず、子どもの寝かしつけの後に食事を取ることもありました。つくりおき.jpのおかげで、家族全員で同じタイミングで食卓を囲むことができるようになりました。（2025年8月4日 当社が行った利用者インタビュー）

利用者：以前は子どもを連れて買い物に行くのが大変で、夕方になると「今からごはん作らなきゃ」というプレッシャーがありました。子どもが0歳のため、深い眠りを見計らって調理するのですが、途中で泣いて起きてしまうこともあります。夫婦2人だった時と異なりスムーズに調理ができないストレスがありました。そういった日々のストレスが解消され、今では子供が1人で遊んでいる間に“座ってゆっくりできる時間”が取れるようになりました。職業柄、日々勉強しなければならない仕事をしているので、生まれた時間を使って勉強ができるようになる事・十分な睡眠時間を確保できるようになった事も嬉しいです。（2025年7月18日 当社が行った利用者インタビュー）

BPOテクノロジー株式会社

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」

設立年：2017年2月 従業員数：145人（女性：130人、男性：15人）（2025年12月末現在）



(1)社会課題とその重要性（マテリアリティ）

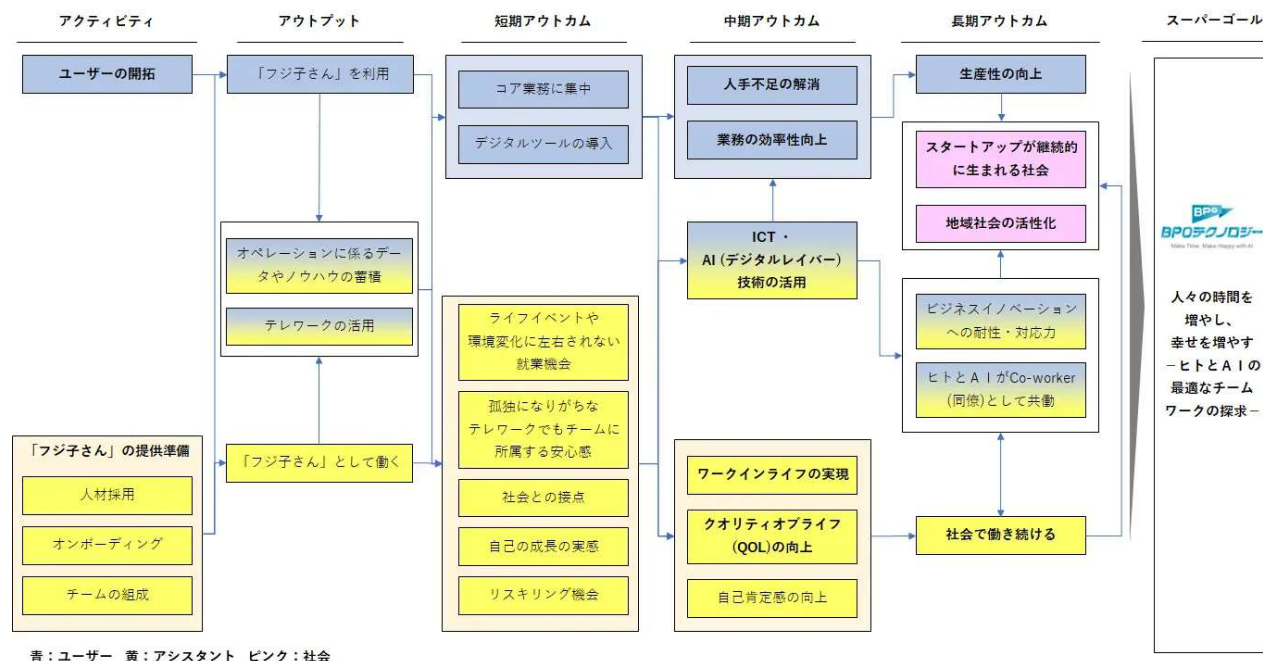
- ①企業の課題:企業の人手不足:少子高齢化を背景に引き続き生産年齢人口は減少の見通しであり、特に小規模事業者や創業間もない企業では、マネジメントがノンコア業務に時間を取られ、コア業務に集中できない等の課題が生じている。また、IT ツールの導入や DX 化 の知見を持った人材を有していないことから、業務の効率化が進まない場合が多い。
- ②働き手の課題:育児や介護等によって従来型の働き方を継続することが難しくなった人材が労働市場から撤退してしまう課題がある。また、労働を継続する場合も、それまでのキャリアを活かすににくい職種に不本意に転換せざるを得ないケースがある。このように、働くことと、育児や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BPOサービス「フジ 子さん」を提供している。当社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を提供する。また、顧客企業の業務遂行にあたり、最新のIT ツールを活用した業務効率化の提案を併せて行うことから、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。さらに、個人のスキル可視化によるユーザー企業との高精度なマッチングや、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蓄積することで500を超えるマニュアルを整備しており、ICT・AIを活用することで、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）を実現している。これにより、受注業務の対応スピードの向上に加え、提供サービスのより高い専門性へとつなげ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、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。働き手であるアシスタントは、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。



(当社ウェブサイトより)

(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)

ユーザー企業

担当者の業務負荷が大幅に軽減されたことが最大の効果です。依頼した業務について、時間面・内容面ともに安定して高品質に対応いただけており、BPOの価値を非常に実感しています。また、フルタイム採用を行う必要がなくなり、必要な分だけ時間単位で依頼できる柔軟さも、心理的・物理的な負担の軽減につながりました。

さらに、業務依頼にあたって既存のマニュアルを共有したり、新たに作成したりする過程で、業務手順の見直しや改善点の発見につながった点も副次的な効果でした。結果として、フジ子さんへのアウトソースを進めながら、社内の業務マニュアルの整備・品質向上にも寄与していると感じています。

フジさんに依頼する最大のメリットは、業務遂行の丁寧さと確実性です。各工程で適切に確認しながら進めていただけるため、依頼内容と異なる方向へ作業が進んでしまうとリスクがほとんどありません。社内スタッフの場合、善意で先回りした結果、意図しないアウトプットになってしまうこともあるのですが、フジさんは慎重な報連相によって品質を担保してくれる点が非常に助かっています。

総合的に、業務品質・コミュニケーションともに満足度は高く、安心して依頼できています。

アシスタント

フジさんで働き続けてよかったことは自分の生活スタイルに合わせて柔軟に働けることです。また、さまざまな分野の業務に携わる機会があり、多様な考え方や進め方を学べる点も魅力だと感じています。そこで得た知識や経験を、色々な業務で活かしていることが、自身の成長につながっていると感じます。自分のペースで、新しいことにも前向きに挑戦させてもらえる環境があることに、とても感謝しています。source: 当社実施アンケート

7. 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

本ファンドは、ToCの2つのスーパーゴールの一つとして、「日本におけるインパクト投資のエコシステム構築」掲げる。インパクト志向の企業の成長を支える金融を広めていくことは、もう一つのスーパーゴールである投資先企業を通じた「多様な働き方・生き方の実現」にも必要であり、またインパクト投資家として果たすべき役割と考える。本年は、前年に引き続き、本ファンドとして、日本のインパクト投資のエコシステム構築において活発に貢献した。本ファンドの具体的な動きは、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。

2025年は5月にGlobal Leadership Meeting（GLM）が日本で開催され、50か国150名以上参加者と共に、3日間の日程にフル参加し、日本での取り組みを積極的に発信した。

(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、パートナーがSIIFとして事務局を務め、2024年5月に「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）」を公表した。その後、当ガイダンスの活用を促進するため、「IMMを題材とした投資家とインパクト企業との対話・議論」のワークショップを実施しており、2025年は、3月と12月に、上場企業2社・未上場企業5社が国内外の上場株インパクト投資家・専門家と、インパクト創出と持続的な事業成長の実現について対話をした。多くの参加者からは、初めてインパクト投資家とこのように深く対話をしたという声があり、投資家が何を評価するかを踏まえながら、具体的な経営およびIMMのアクションにつなげる企業が多くあった。

(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（2025年10月1日時点署名機関数74社）。

(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、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。主な活動は「データ・指標」、「市場調査・形成」、「地域・実践」、「官民連携促進」といった4つの分科会を通じて実施されている。本ファンドのジェネラルパートナーが「市場調査・形成分科会」の副座長を務め、2025年6月には執筆に関わった第1期の成果物を公表した。

（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ている。2023年度の公募に続き、2024年度の公募でも2先が選出されている。

（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・映像シリーズを制作した⁴。本ファンドのジェネラルパートナー、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、本ファンドがケーススタディ内に掲載された。本ケースと映像シリーズは、Oxford Impact Investing Programmefにて、2025年2月にテスト版が、2026年2月に公開版が活用され、本ファンドパートナーがゲスト講師を務めた。

（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。2025年は、メディア掲載2件⁵、登壇68回、イベント主催・共催5回⁶であった。

Appendix

インパクト成果指標の定義・データソース等

各社非公開情報を含むため、本一般公開版レポートにおいては削除しております。

⁴ pfc social impact advisors “10 years in the making: Building Japan’s Impact Economy” [case](#) and [film](#) series

⁵ 「はたらくFUND」が掲載された記事数

⁶ 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が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GS G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。