

健康経営について

株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル

経営管理部 市川 由麻



株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル
経営管理部副部長

市川 由麻

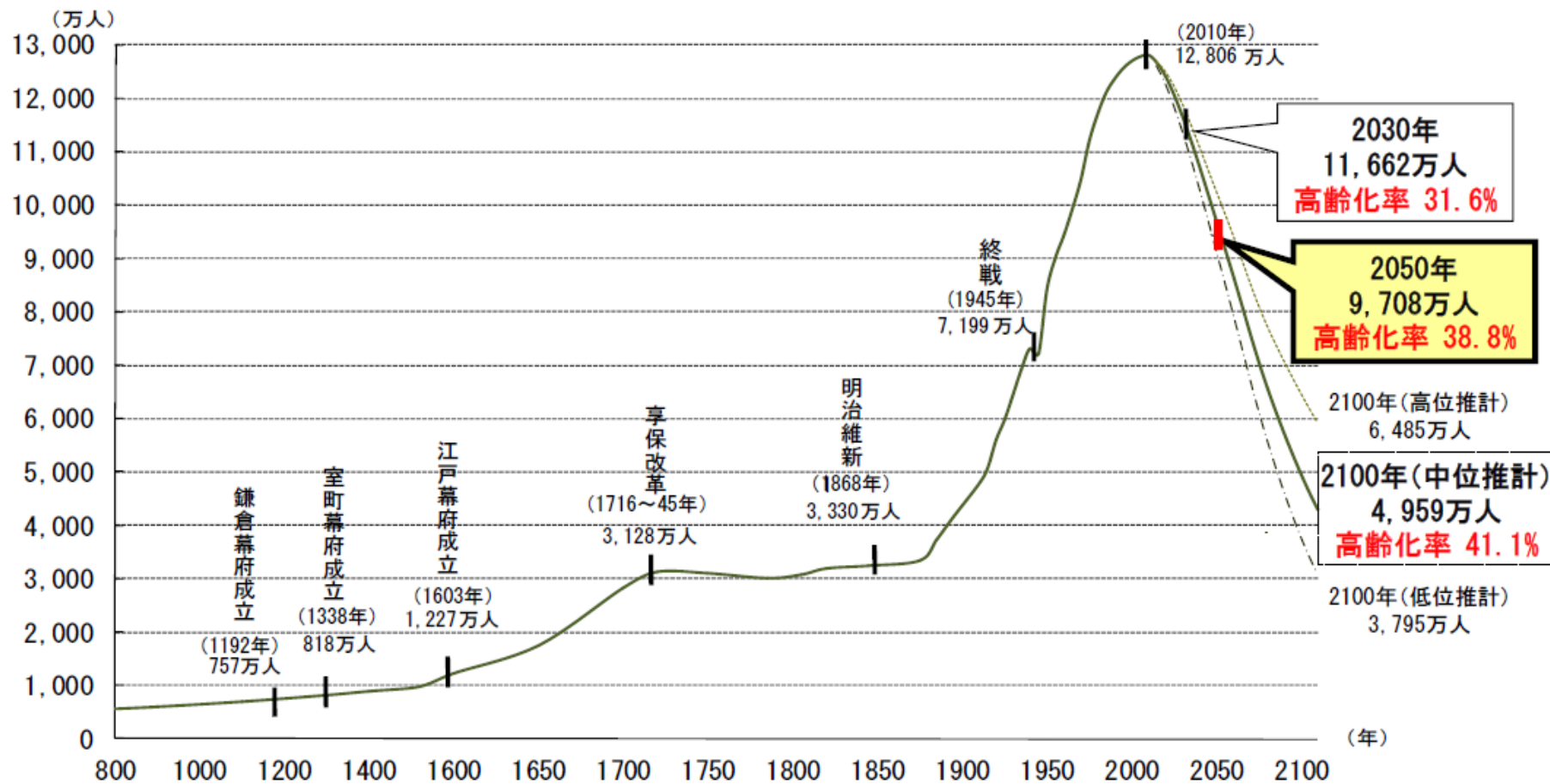
中小企業診断士

大学卒業後、大手証券会社に入社、営業支店に配属。外資系消費財メーカーの営業を経て、2018年株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル入社。入社以来、総務・人事・経営企画等管理業務に従事。

2021年に出産、現在子育て中。

企業を取り巻く状況と課題

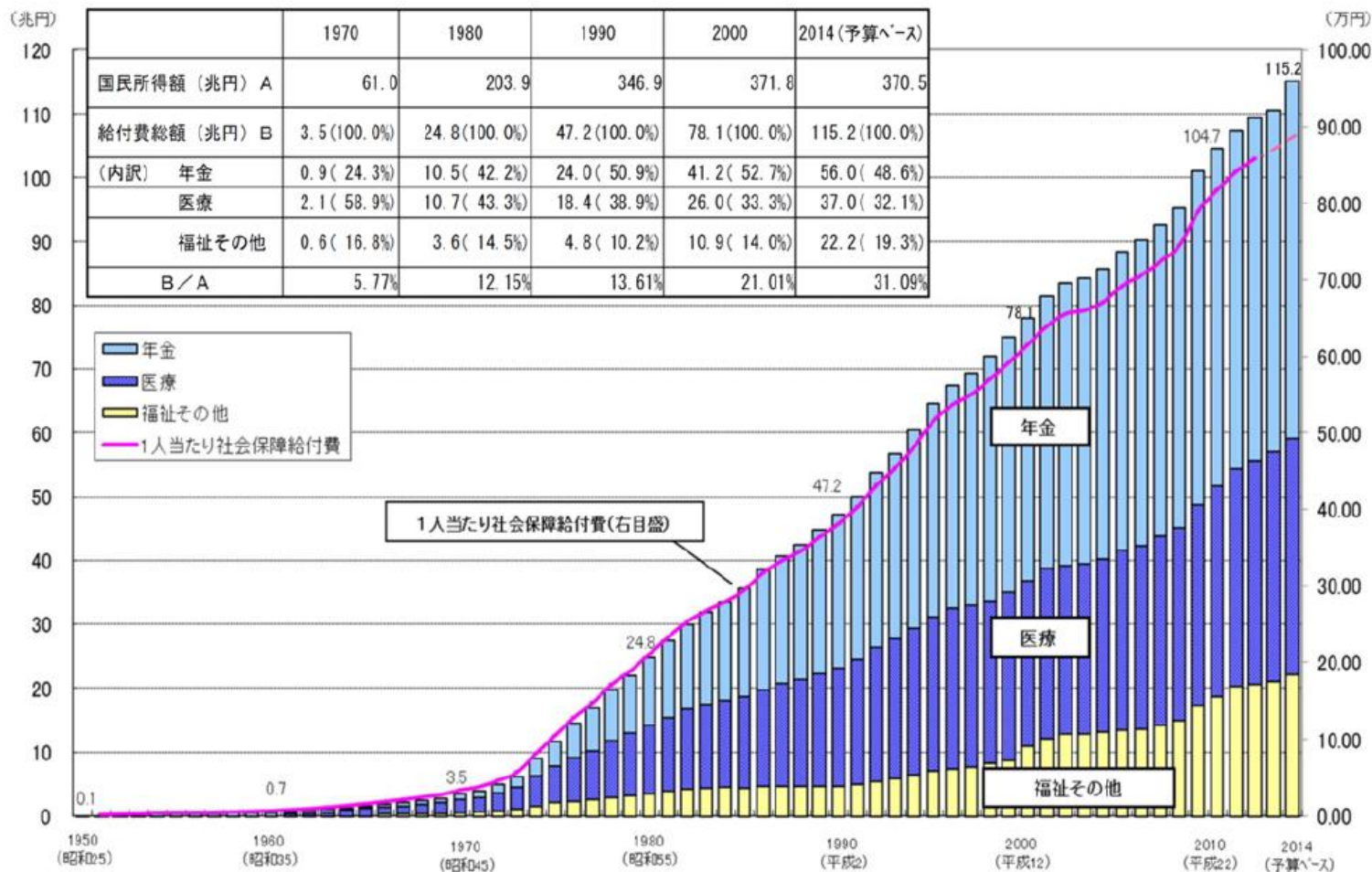
高齡化社会の進行



(出典)2010年以前の人口:総務省「国勢調査」、国土庁「日本列島における人口分布の長期時系列分析」(1974年)をもとに国土交通省国土政策局作成
それ以降の人口:国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計)」をもとに国土交通省国土政策局作成

医療費負担の増加

国民医療費の推移



資料: 国立社会保障・人口問題研究所「平成23年度社会保障費用統計」、2012年度、2013年度、2014年度(予算ベース)は厚生労働省推計、

2014年度の国民所得額は「平成26年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度(平成26年1月24日閣議決定)」

(注) 図中の数値は、1950、1960、1970、1980、1990、2000及び2010並びに2014年度(予算ベース)の社会保障給付費(兆円)である。

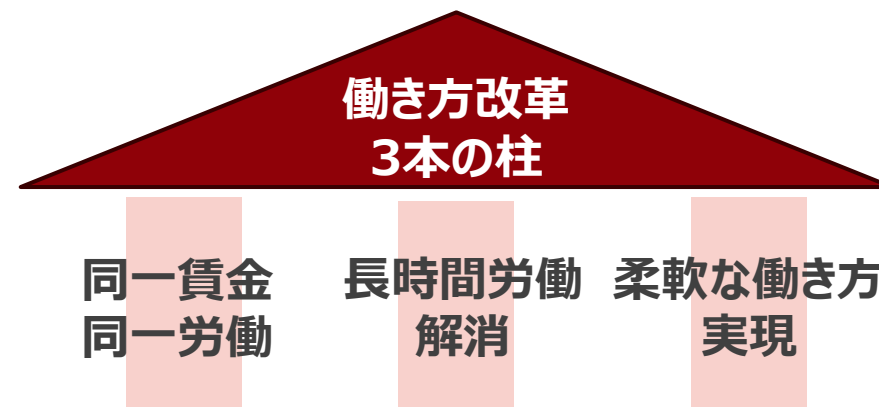
過労死が社会問題化

- 1991年 | 電通事件
- 2000年 | 電通事件最高裁判決
- 2001年 | 厚生労働省が過労死認定基準を改正（基発第1063号）
- 2002年 | Oxford English Dictionary Onlineに「karoshi」が登録
- 2016年 | 電通の女性新入社員の過労自殺
- 2017年7月 | 電通が労働環境改革基本計画
- 2019年4月 | 働き方改革導入

働き方改革関連法案の推進

- 2019年4月 | 年次有給休暇5日取得義務化
フレックスタイム制度の拡充
勤務間インターバル制度の努力義務
高度プロフェッショナル制度創設
産業医・産業保健機能の強化
残業時間の上限規制
- 2020年4月 | 同一労働同一賃金

※いずれも大企業での施行開始時期



上場企業対象に2023年3月期決算から「人的資本への投資」に係る情報等の開示が義務化

従業員の状況

従業員の状況等に以下の項目を追加

- 女性管理職比率
- 男性育児休業取得率
- 男女間賃金格差

サステナビリティに関する考え方及び取組

- サステナビリティ情報を新設し、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の開示を求める
 - ✓ 「戦略」及び「指標及び目標」は重要性を踏まえて開示を判断
 - ✓ 人的資本について、「人材育成方針」や「社内環境整備方針」、それらに関する指標や目標・実績を開示

コーポレートガバナンスの概要

「取締役会、指名委員会及び報酬委員会等の活動状況」の開示を求める

◆カゴメグループの事例

④ 健康経営の推進

当社は、企業が健全であるためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要だと考え、積極的に従業員の健康管理に取り組んでいます。

参考リンク：

<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>



カゴメ健康経営宣言

2017年には「カゴメ健康7ヶ条」を制定し、「カゴメ健康経営宣言」を行いました。2020年12月には、(株)日本政策投資銀行が行う「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」において、最高ランクの格付を取得しました。さらに、2021年3月には、経済産業省及び日本健康会議主催の「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に認定されました。

| カゴメ健康経営宣言 | | | |
|---|------|------|------|
| 従業員の健康は、カゴメで働くことの誇りややりがいの向上を通して「働きがい」に直結するものです。 当社は「カゴメ健康7ヶ条」を中核とし、健康経営を押し進めながら、食を通じてお客様の健康に貢献してまいります。 | | | |
| 内容 | 2010 | 2020 | 2021 |
| 健康診断に関する状況 | | | |
| 受診率(%) | 100 | 100 | 100 |
| 特定保健指導実施率(%) | 72.0 | 84.8 | 88.7 |
| ストレスチェックに関する状況 | | | |
| 受診率(%) | 95.7 | 93.3 | 92.0 |
| 高ストレス者比率(%) | 7.4 | 7.6 | 8.3 |
| 喫煙率の推移(%) | 20.8 | 19.5 | 16.2 |

健康経営推進体制

2016年にカゴメアクセス(株)に専任組織を設置し、事業所全てに産業医を選任、保健師とともに、健康管理を推進しています。また、2018年には、「健康推進委員会」が発足し、事業所独自で主体的に健康増進活動を行っています。

産業保健体制

国内の全事業所に健康管理担当窓口を設け、産業保健スタッフ（産業医、保健師）が連携しながら、従業員への面談などを実施し、フィジカルヘルス、メンタルヘルスの両面で不調者の早期発見、保健指導などを行っています。

健康管理・健康増進施策に関する状況

「カゴメ健康7ヶ条」に基づき健康施策を推進しているほか、カゴメ健康保険組合とも連携して、独自健診である「カゴメけんしん」などを毎年実施しています。

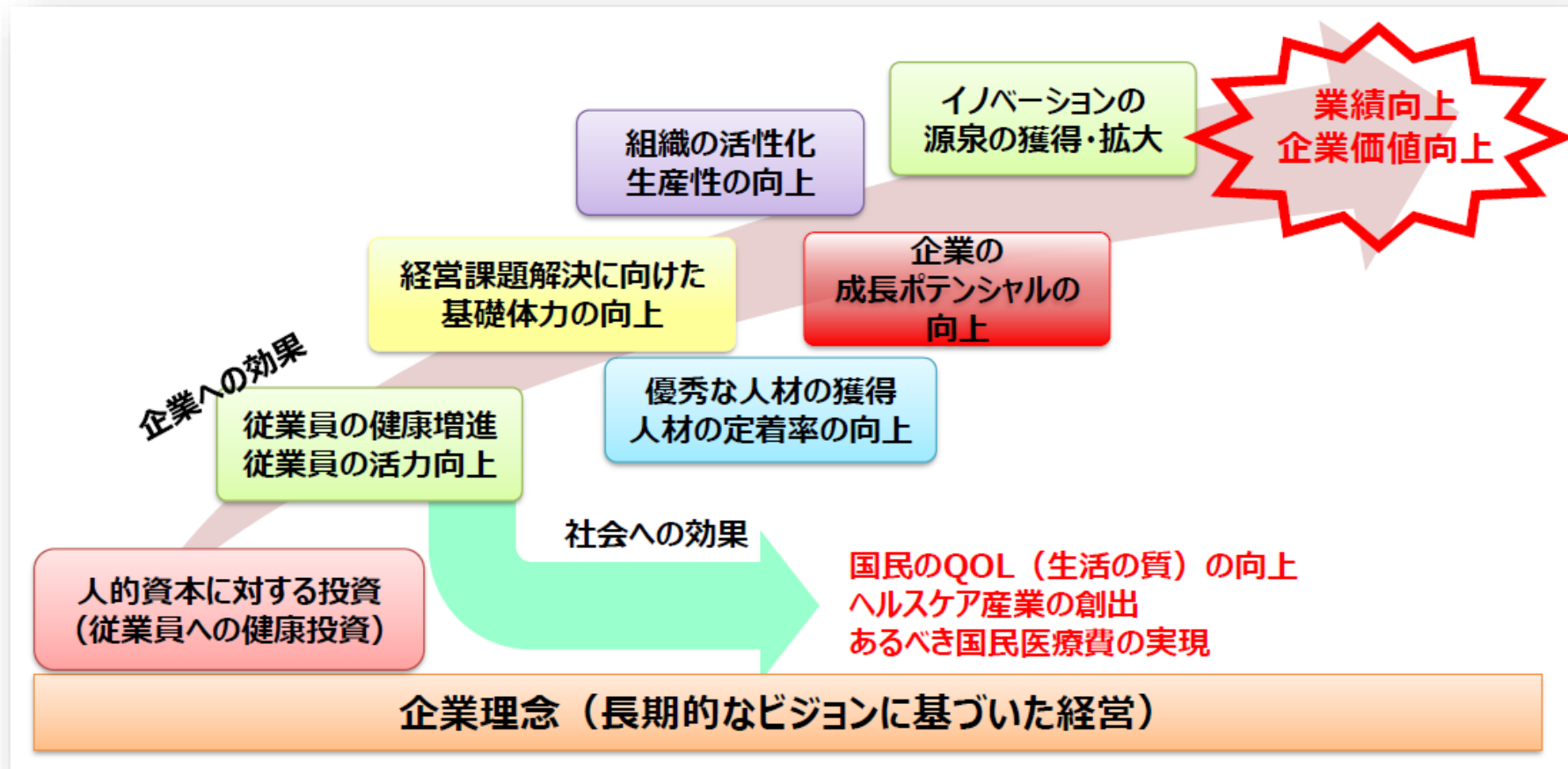
従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、カゴメ従業員の健康状態の見える化と共有、正しい知識習得が必要と考え、2017年から「カゴメ健康レポート」を発刊するとともに、従業員向けの研修などを実施しています。

参考リンク：<https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/>

健康経営とは

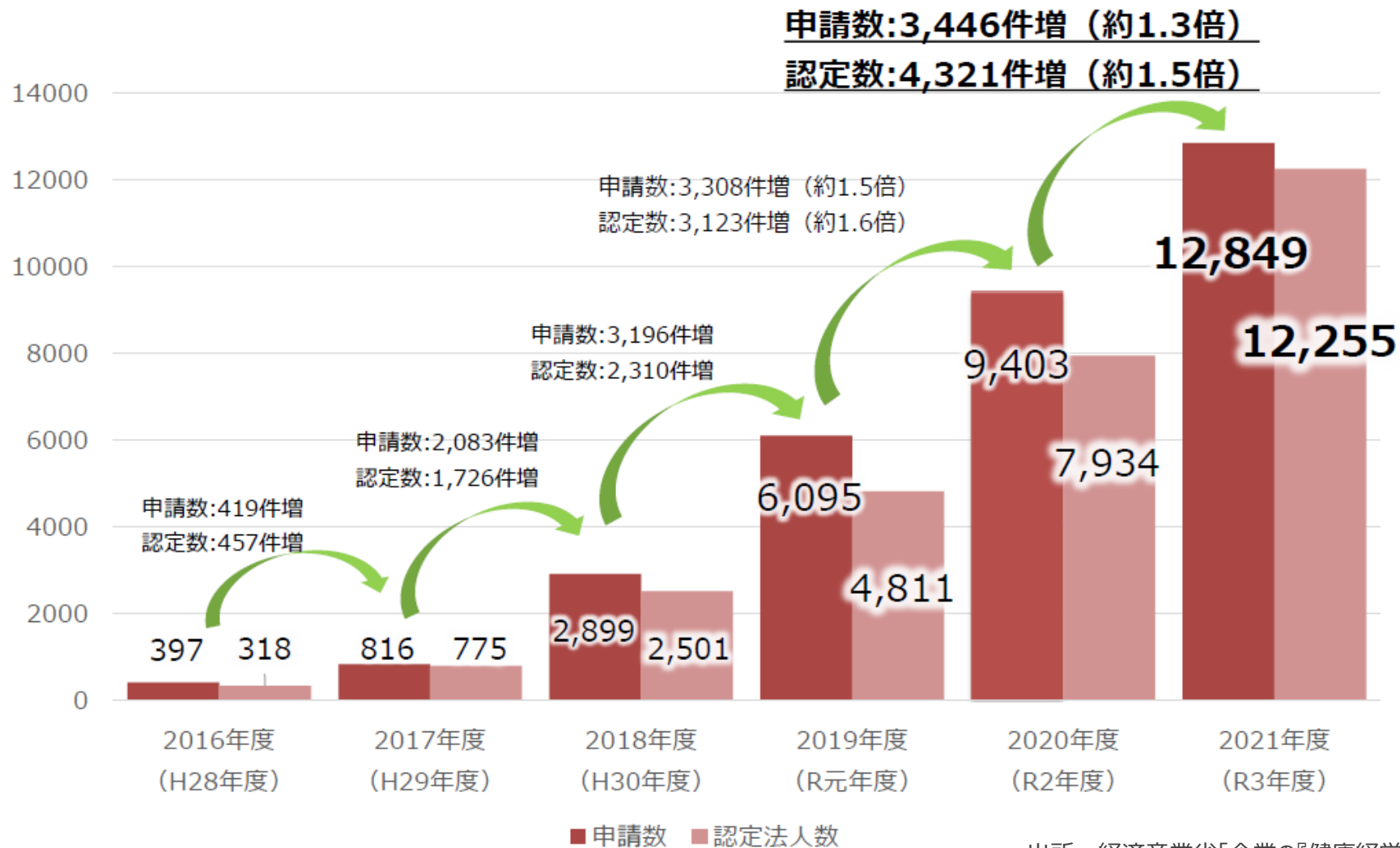
健康経営とは、従業員等の健康保持・増進の取組が将来的に収益性を高める投資であるという考えの下、**健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること**



健康経営優良法人（中小規模法人部門）の申請・認定状況

健康経営優良法人（中小規模法人部門）申請・認定状況の推移

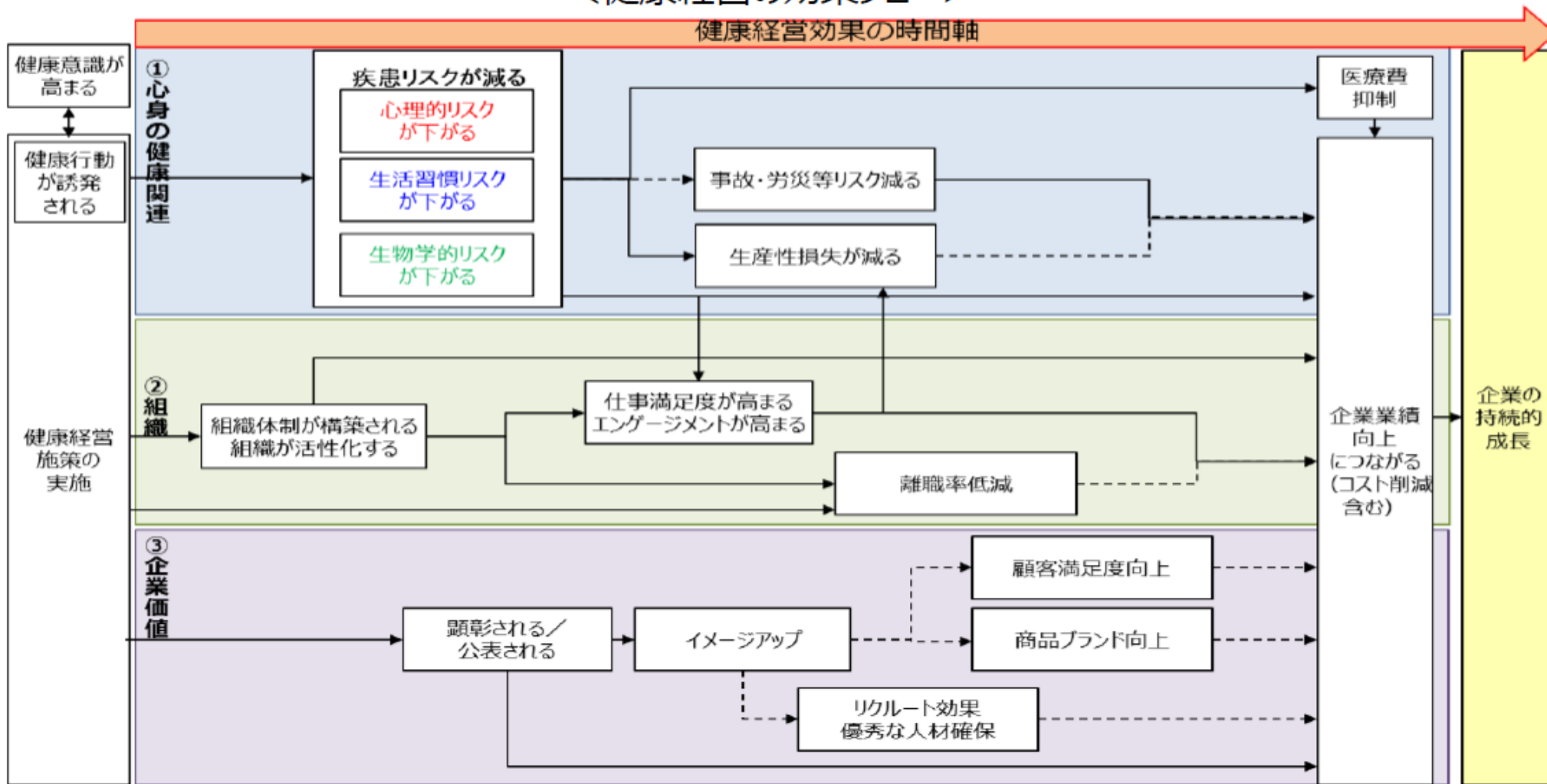
※令和4年3月現在



出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

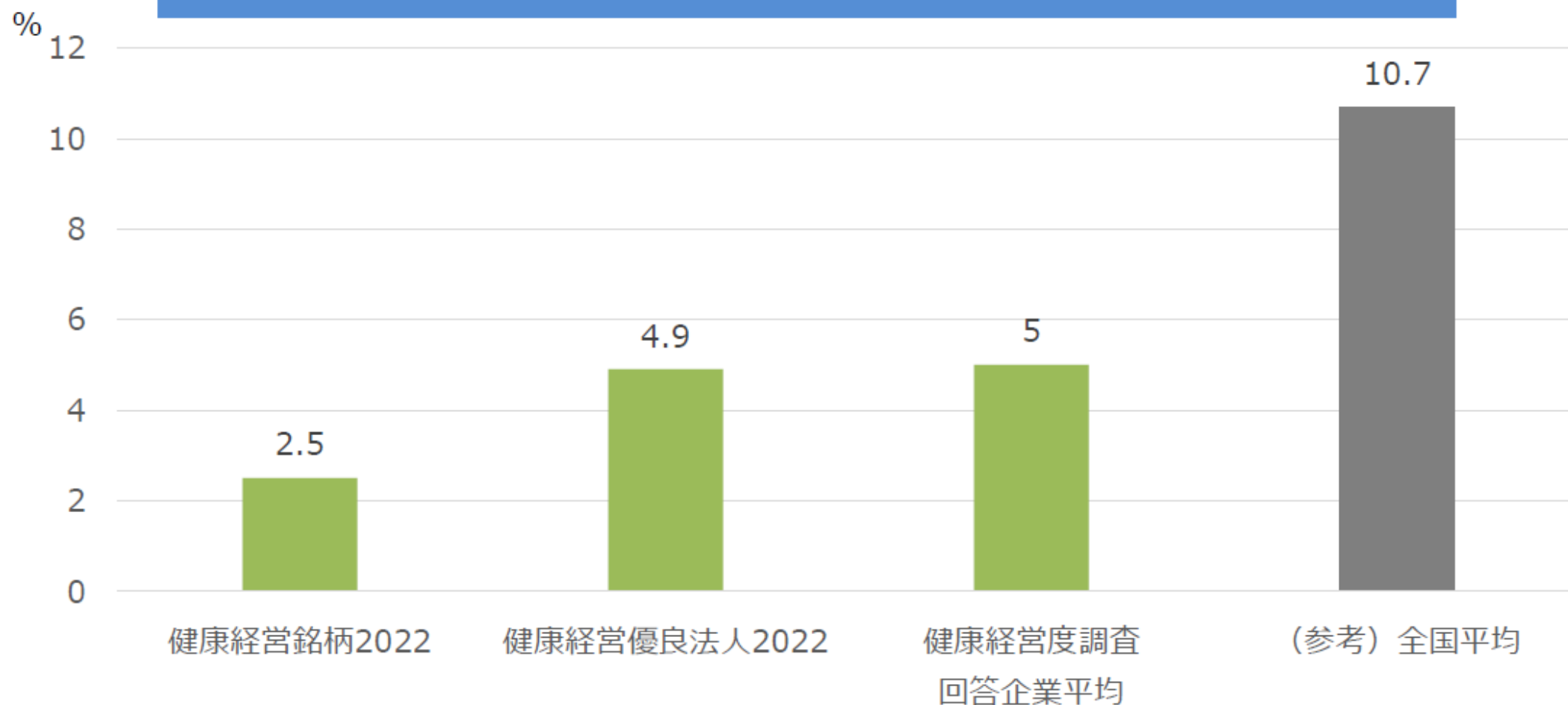
健康経営施策による企業価値等への寄与に関する整理

＜健康経営の効果フロー＞



出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

健康経営銘柄、健康経営優良法人における離職率



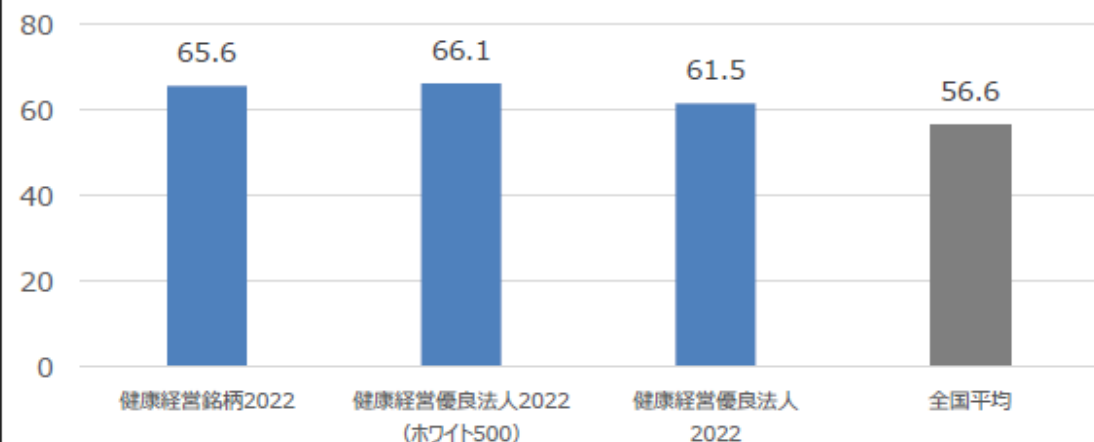
※離職率の全国平均は「厚生労働省 2020年（令和2年）雇用動向調査」に基づく。（ただし健康経営度調査の回答範囲と異なる可能性がある）

※離職率=正社員における離職者数/正社員数を各社ごと算出し、それぞれの企業群で平均値を算出

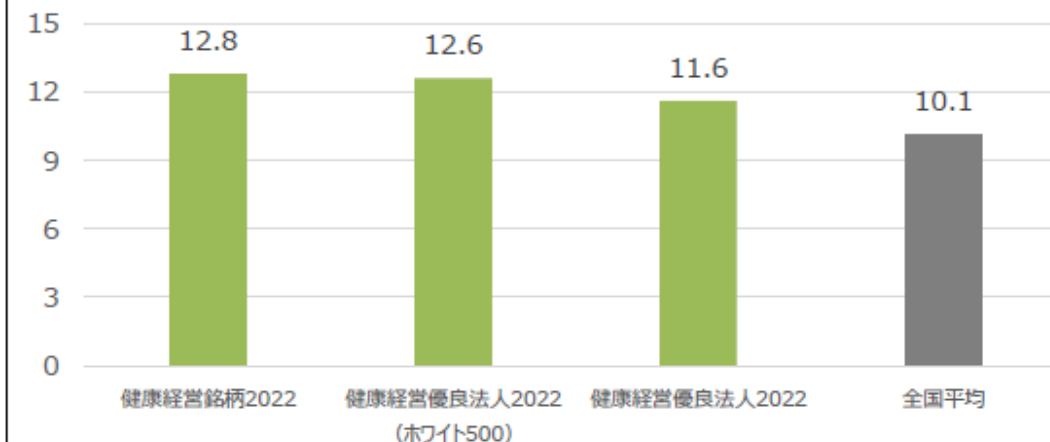
※なお、離職率に関する設問は健康経営度調査の評価には含まれていない。

出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

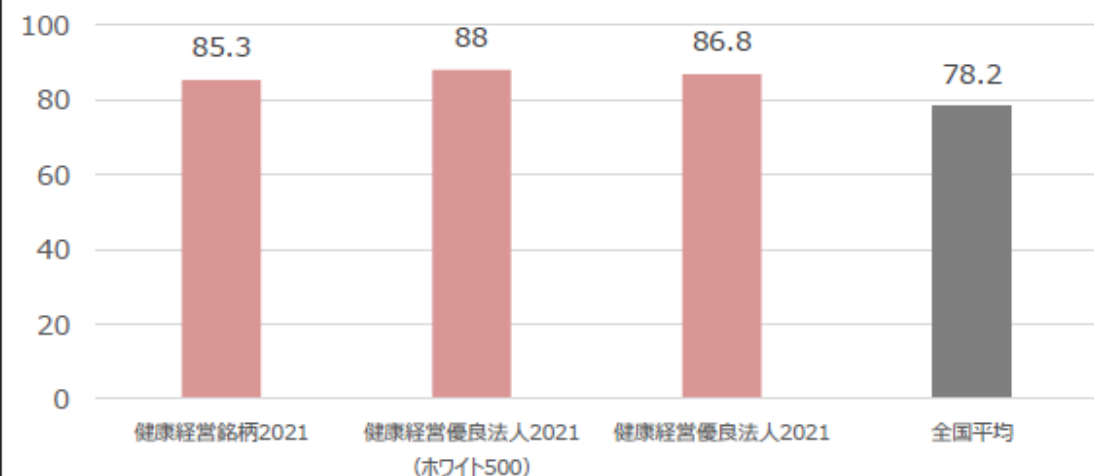
2021年度 平均年次有給休暇取得率 (%)



2021年度 平均年次有給休暇取得日数 (日)



2018年度 特定健康診査実施率 (%)



※平均年次有給休暇取得率・取得日数の全国平均は「令和3年就労条件総合調査」に基づく。
[gaiyou01.pdf \(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp/content/000686037.pdf)

※特定健康診査実施率の健保組合平均は「2018年度特定健康診査・特定保健指導の実施状況」に基づく。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000686037.pdf>

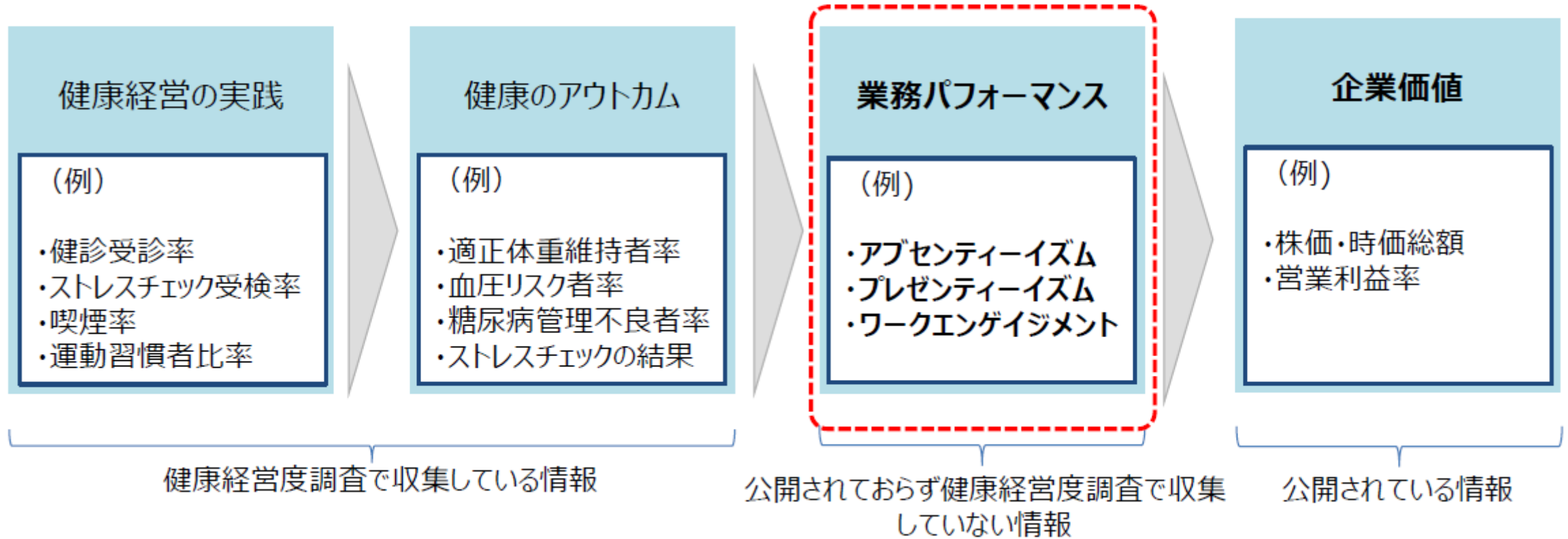
※特定健康診査実施率は「法人単位の値を把握している」法人のみに回答いただいたものであり、健康経営度調査の評価には含まれない。

※全ての選定・認定法人を対象として集計したため、健康経営に取り組んでいる期間の長短は考慮していない。

出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

健康経営の効果が現れるフロー

※働きがい、信頼関係、仕事に対する対価等、健康に関する要因以外も関与。



出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

アブゼンティーイズム:

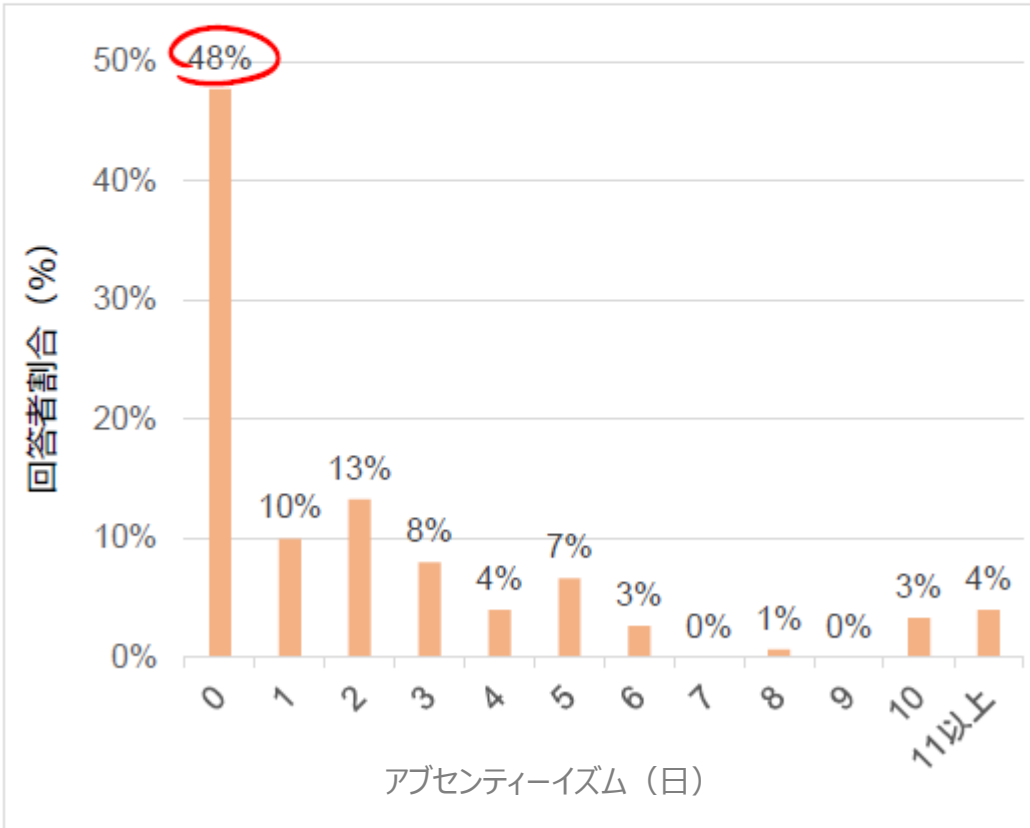
病気・けがなどにより欠勤した日数を表す。

以下質問の回答値 (単位: 日)。

問. 昨年1年間に、自分の病気やけがなどの体調不良で何日仕事を休みましたか。 _____ 日 (0~365日)

図表1. 取組前のアブゼンティーイズム

(平均2.6±6.0日、中央値1.0日、n=151、不詳6名)



プレゼンティーイズム (損失):

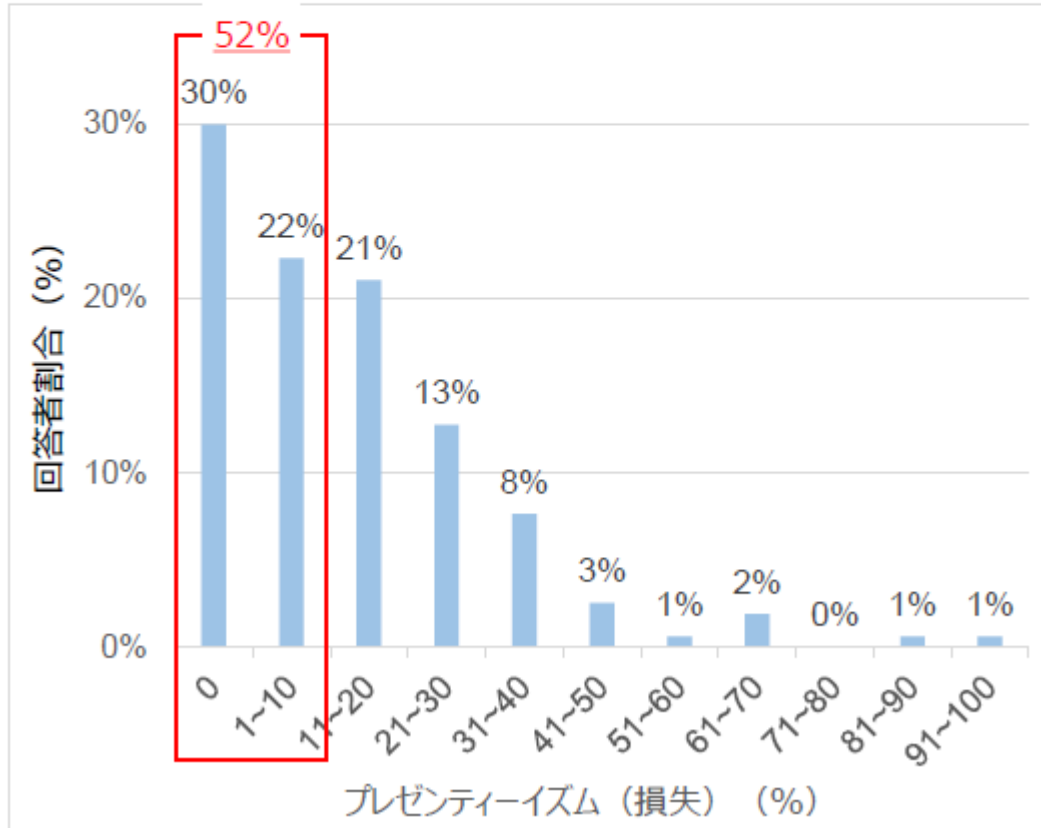
何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態の程度 (損失割合) を表す。

100%から以下質問の回答値を差し引いた値 (単位: %)。

問. 病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください。 _____ % (1~100%)

図表2. 取組前のプレゼンティーイズム

(平均16.7±18.3%、中央値10.0%、n=157)



出所: 東京大学政策ビジョン研究センター2018年6月「健康経営の効果測定第1回調査結果のご報告<<横浜市内中小企業等>>」

米国における健康経営発展の歴史

| 時期 | 健康経営に関連する主な出来事 |
|-------------|---|
| 1960年代 | <ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数が増加したことに伴い、企業における従業員の怪我などの予防、職場環境の安全性向上を目的とした安全性向上プログラムが実施されるようになった。 |
| 1970年代 | <ul style="list-style-type: none"> 「1970年労働安全衛生法（Occupational Safety and Health Act of 1970）」が制定される Department of Health and Human Servicesが国民的健康政策「Healthy People」を打ち出す |
| 1980年代 | <ul style="list-style-type: none"> 健康増進・疾病予防の取り組みにおいて、医療費増加の抑制対策という観点が強く意識されるようになる。 より多くの企業が従業員の健康増進に取り組むようになる |
| 1990～2000年代 | <ul style="list-style-type: none"> 1992年、Robert H. RosenとLisa Bergerが「The Healthy Company」を提唱 1996年、ACOEMがCorporate Health Achievement Award（CHAA）を設立 慢性疾患患者の重症化を予防するプログラムが誕生。 |
| 2010年代以降 | <ul style="list-style-type: none"> 従業員の医療費削減だけでなく、従業員の満足感や健康意識の向上、優秀な人材獲得などの要素が強まる |

医療制度・概念の違い

- 日本はいつでも、誰でも、平等に医療を受けることができる医療制度が整備されており、国民の未病対策や健康増進施策に対する関心やモチベーションは相対的に低いとされる。

<日米における医療制度・概念の違い>

| 項目 | 日本 | 米国 |
|------|--|---|
| 医療制度 | <ul style="list-style-type: none"> 国民皆保険制度や高額医療費限度額制度が整備 患者の費用負担は3割 国民の医療コストへの関心は他国に比べて相対的に低い | <ul style="list-style-type: none"> 国民皆保険制度が存在しない 個人の医療費負担が非常に高額になることがあるため、国民の未病対策に対する関心が高い |
| 医療概念 | <ul style="list-style-type: none"> 未病対策や健康増進施策は医療として捉えられていない 医師の患者に対する診断や治療などの行為自体が医療と見なされている 国民の健康を増進する予防施策については十分な措置が講じられていない | <ul style="list-style-type: none"> 未病対策や健康増進施策などが医療として捉えられている 民間企業も、従業員の健康維持や疾病予防施策に積極的に取り組んでいる（保険会社による健康増進サービスが充実している） |

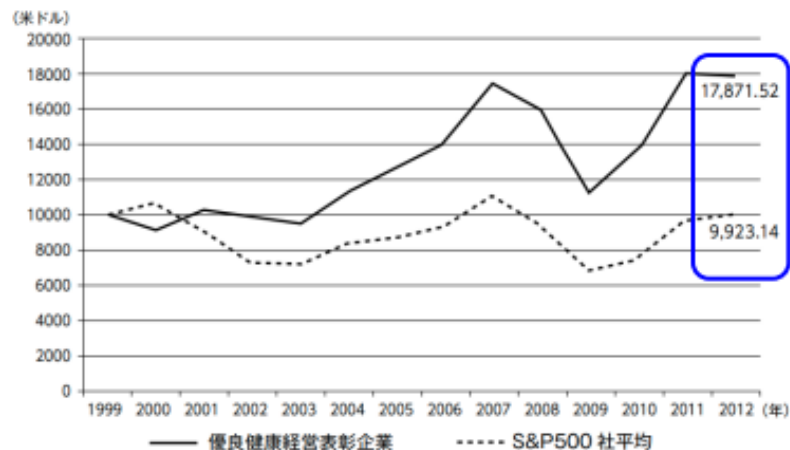
出所：日本総研「デジタルで変容する米国の『The Healthy Company』～日米健康経営の比較から考察するわが国の課題～」

健康経営の効果例①

- 健康経営の効果を分析する研究の一例は、米国における Corporate Health Achievement Award Winnersの企業と S & P 500との株価の比較である。
- 1999年と比較した2012年の株価が、Corporate Health Achievement Award Winners企業は約1.78倍になっている一方、S & P 500企業は約0.99倍に留まっており、健康経営に積極的に取り組む企業は米国の大企業の平均より高い業績を上げていると分析された。

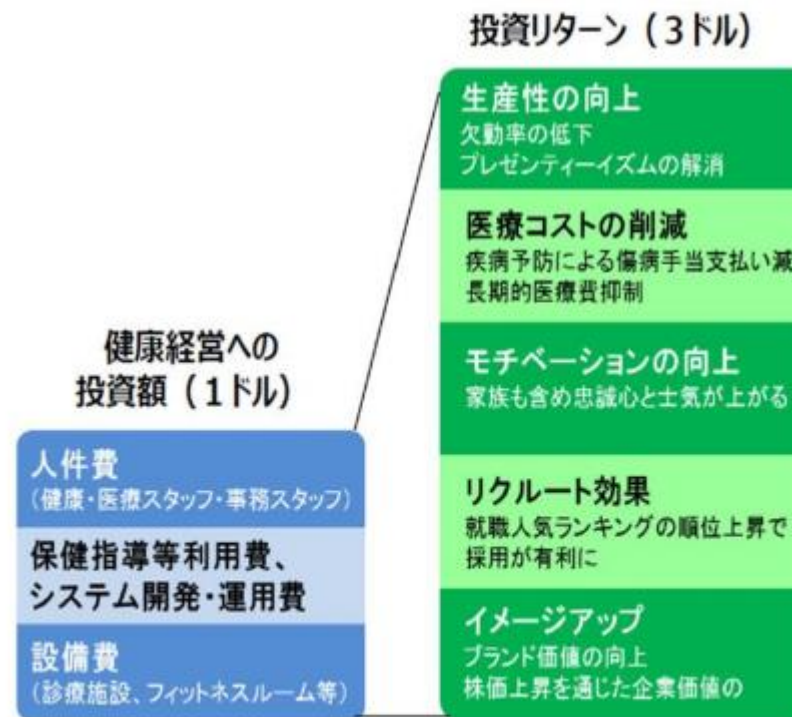
優良健康経営表彰企業と S & P 500 社平均の長期的なパフォーマンス比較

1万ドルの投資が13年後には優良健康経営表彰企業では1万7,871ドル余になり、S&P500社平均では9,923ドル余にとどまっている。



健康経営の効果例②

- Johnson & Johnsonが世界250社、約11万4,000人に健康教育プログラムを提供し、投資に対するリターンを試算。
- 健康投資1ドルに対して約3ドル分の投資リターンがあったとされている。



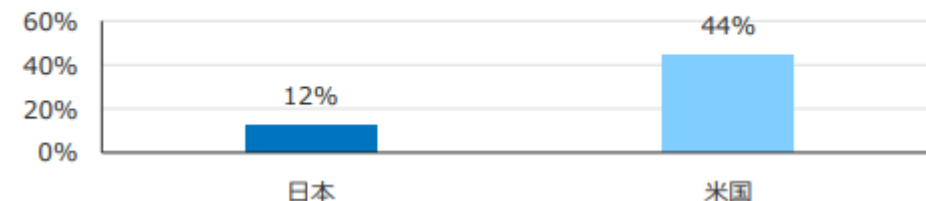
出所：日本総研「デジタルで変容する米国の『The Healthy Company』～日米健康経営の比較から考察するわが国の課題～」

従業員に訴求するための新たな企業施策

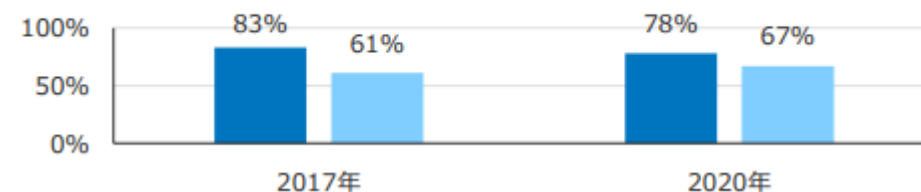
- 近年、多くの米国企業が注力するのは、従業員個人を対象にしたデジタルヘルスケアソリューション（モバイルヘルスケアアプリ）の導入である。
- 従業員の満足度の向上や生産性の向上などの効果も検証されており、モバイルヘルスケアアプリは次世代の優秀な人材を獲得する有効な手段としても注目されている。

| 項目 | 内容 |
|---------------|---|
| 満足度の向上 | 米国の従業員の48%が企業から提供されたモバイルヘルスケアアプリによって自信が持てるようになったと述べた。また、26%が、そのようなアプリが提供されていれば、現在の企業にとどまる傾向があると分析されている。 |
| コストの削減 | モバイルヘルスケアアプリは米国の医療システムを毎年70億ドル節約できると言われている。また、同アプリの使用が増えると、従業員の病欠が減少し、生産性を向上させる点も指摘されている。 |
| ヘルスケアサービスの個別化 | 近年多くの米国企業が活用するモバイルアプリでは、従業員の主要な健康情報（体重やカロリー数、血糖値など）を追跡できる。これによって個々の健康状態に応じたケアが可能になる。 |

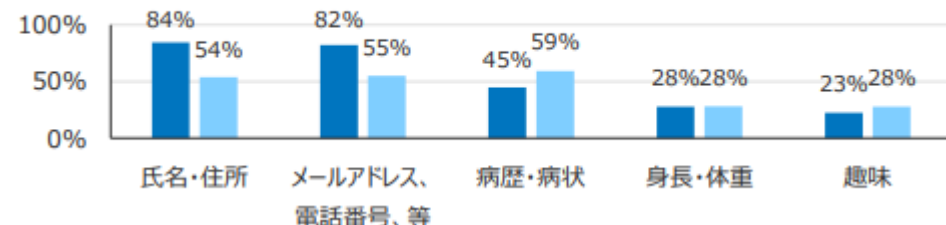
モバイルヘルスアプリを12カ月以内に利用した人の割合（2020年）



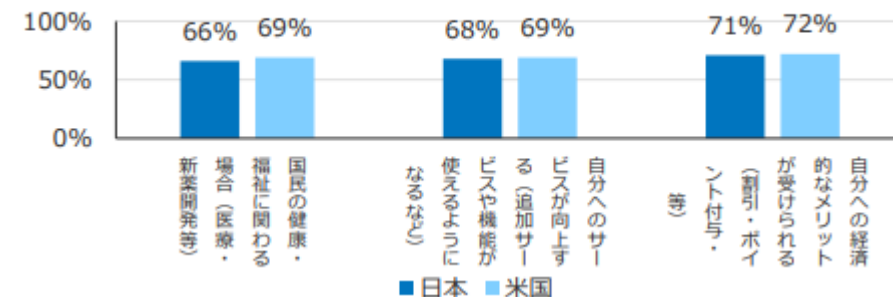
サービス・アプリの利用に当たりパーソナルデータを提供することに不安を感じる人の割合



提供に当たって不安を感じるパーソナルデータ（2020年）



利用目的ごとのパーソナルデータの提供意向（2020年）



出所：日本総研「デジタルで変容する米国の『The Healthy Company』～日米健康経営の比較から考察するわが国の課題～」

当社の取組紹介

会社概要

| | | |
|---------------|--|-------|
| 会社名 | 株式会社アイ・パートナーズフィナンシャル | |
| 登録番号 | 金融商品仲介業 関東財務局長（金仲）第314号 | |
| 設立 | 2006年2月8日 | |
| 本店所在地 | 〒220-0005 神奈川県横浜市西区南幸2-20-5 東伸24ビル3階 | |
| 役員構成 | 代表取締役社長 | 田中 譲治 |
| | 取締役 | 島田 和紀 |
| | 取締役（常勤・監査等委員） | 吉川 昌利 |
| | 取締役（監査等委員社外） | 上野 博史 |
| | 取締役（監査等委員社外） | 中川 洋 |
| グループ会社 | 株式会社AIPコンサルタンツ（100%子会社） | |
| 資本金 | 324,342千円（2023年3月末現在） | |
| 事業内容 | 金融商品仲介業を基軸としたIFAによる金融サービスの提供、プラットフォームの提供によるIFAの業務支援・成功支援 | |
| 従業員数 | 33名（2023年3月末現在） | |
| 拠点数 | 21（2023年3月末現在） | |



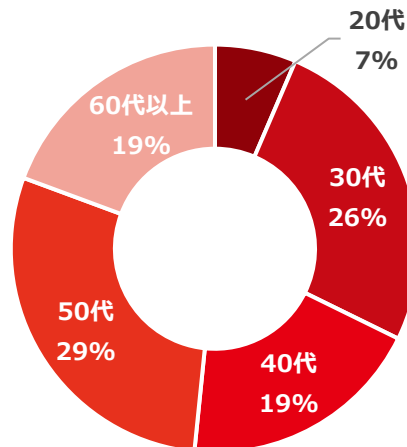
横浜市SDGs認証制度



平均年齢 (2023.3末)

全体平均 **48.2**歳
女性平均 **43.5**歳
男性平均 **53.3**歳

年代別 (2023.3末)



男女比 (2023.3末)

16:17



子育て中 (2023.3末)

18.2%



※ 中学校就学前の子を育てる従業員/全従業員

管理職男女比 (2023.3末)

5:4



テレワーク率 (2023.3期)

84.8%



※ テレワークをしたことがある従業員/全従業員

世の中の動き

2月：第1回健康投資ワーキンググループ

3月：健康経営銘柄選定開始

2月：健康経営優良法人認定開始

4月：働き方改革関連法案施行

4月：新型コロナウイルスの感染拡大を受け、政府が緊急事態宣言を発出

4月：コーポレートガバナンスコードに「従業員の健康・労働環境への配慮」が追加

4月：上場企業対象に2023年3月期決算から「人的資本への投資」に係る情報開示が義務化

当社の動き



2011 4月：ウォーターサーバー導入

2014

2015

2016 7月：昼食補助導入

2017 10月：インフルエンザ予防接種費用補助導入
12月：時間単位の年次有休導入

2019

2020 4月：テレワーク、短時間正社員制度導入
12月：フレックスタイム制導入

2021 6月：マザーズ市場（現グロース市場）上場

2022 10月：健康経営宣言、健康経営推進体制の構築、
第1回スマホde東海道五十三次ウォークラリー参加
11月：全社向け健康情報の発信開始

2023 3月：ワークエンゲイジメント調査実施
4月：フレックスタイム制全従業員に適用、プレゼンティーズム・
アブセンティーズム調査実施
6月：第2回スマホde東海道五十三次ウォークラリー参加
有価証券報告書で「サステナビリティに関する考え方及び取組」を開示

健康経営宣言

Health and Productivity Management Declaration

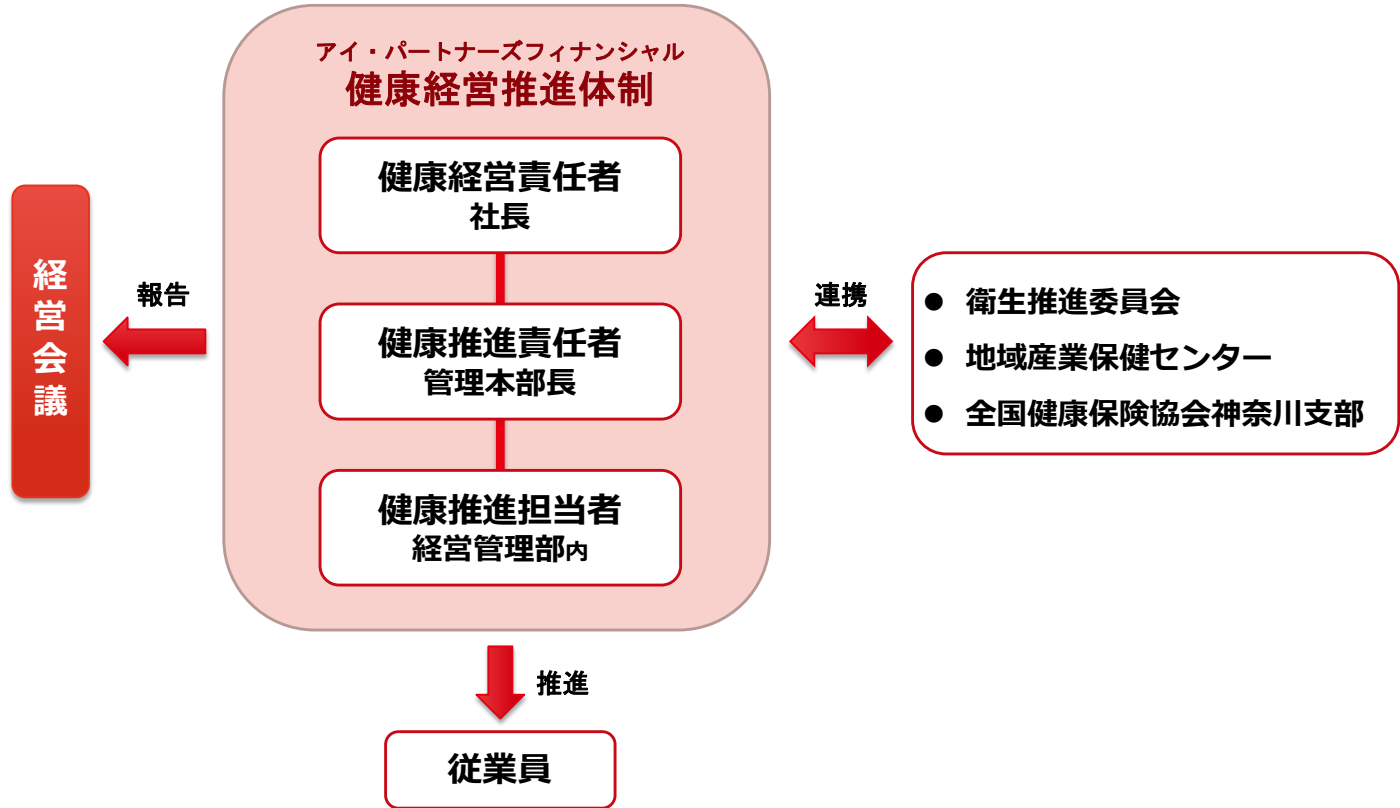
アイ・パートナーズフィナンシャルは、真のお客様重視を実現し社会に貢献することで、IFA ビジネスに関わる全ての人々の幸せを目指しています。

そしてこのビジョンを実現するには、従業員の能力を最大限発揮できる職場環境を構築し、企業全体の生産性を向上することが必要であると考えます。

当社は、従業員の健康維持・増進への取り組みを積極的に推進し、従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができるよう努めてまいります。

- ① 経営者自身が率先して、健康づくりに取り組みます
- ② 健康づくり担当者を設置します
- ③ 当社の健康課題を把握し、改善に努めます
- ④ 協会けんぽと連携し、健康づくりを推進します
- ⑤ 労働基準法、労働安全衛生法などの法令を遵守します
- ⑥ 被保険者（40歳以上）の健診受診率を100%以上とします
- ⑦ 被扶養者（40歳以上）の健診受診率を25.7%以上とします
- ⑧ 被保険者の特定保健指導（実績評価）の実施率を8.4%以上とします
- ⑨ 健康づくりに向けて次の取り組みを実施します
 - ・ 感染予防対策
 - ・ 過重労働対策
 - ・ 運動機会の増進
 - ・ メンタルヘルス対策

2022年10月18日制定



自社サイトで公開

健康診断オプション費用補助

導入経緯

従業員の病気の早期発見の為、法定健診と同時受診時にオプション費用を補助

取組内容

- ✓ 法定健診とあわせて1万円以内のオプション費用を補助（1万円を超えるの部分については実費）
- ✓ 子宮頸がん検診を費用に関わらず、隔年（偶数年齢）で全額補助

効果

- ✓ 従業員の病気早期発見（実績なし）

課題

- ✓ 人間ドック費用補助等の制度の拡充

インフルエンザ予防接種費用補助

導入経緯

インフルエンザ集団感染リスクの低減と円滑かつ継続的な業務運営の為

取組内容

- ✓ 従業員本人と同居する家族のインフルエンザ予防接種費用について5000円以内の実費を補助。5000円を超えた場合は5000円補助

効果

- ✓ インフルエンザ重症化による休暇取得の長期化を防止

課題

- ✓ 接種率の向上

接種率

| 2021 | 2022 |
|-------|-------|
| 48.4% | 58.6% |

在宅勤務

導入経緯

東京オリンピック時の交通規制を見込み、導入を開始。
新型コロナウイルスの感染拡大を受け、加速度的に実施が広がった。

取組内容

- ✓ VPNもしくはリモート接続環境を適用したノートPCを貸与。
また、私用PCから会社PCにリモート接続できる環境を付与
- ✓ Slackの導入により社員同士のコミュニケーションの円滑化
- ✓ 各種申請、会議資料のペーパーレス化
- ✓ 会議のオンライン化（Zoom）

効果

- ✓ BCP体制の構築
- ✓ ワークライフバランスの向上

課題

- ✓ メンタルヘルス対策

フレックスタイム勤務制度

導入経緯

営業職やシステム部門において残業時間が増加していたことに加え、育児や介護のため柔軟な働き方を希望する社員が増えたことから、徐々に適用者を拡大し、全社に適用した。

取組内容

- ✓ 勤怠管理システムの入れ替え
- ✓ 就業規則の改定
- ✓ 導入時オリエンテーションの実施

効果

- ✓ ワークライフバランスの向上
- ✓ 通勤災害減少
- ✓ 時間単位有休の節約

課題

- ✓ 厳格な勤怠管理
- ✓ 有休取得率

4月～6月平均残業時間

| 2022 | 2023 |
|---------|---------|
| 15 : 10 | 10 : 18 |

短時間勤務正社員

導入経緯

正社員として短時間勤務している者がおり、今後も従業員の多様化が見込まれるため、制度化した。

取組内容

- ✓ 就業規則の改定
- ✓ 社員研修での周知

効果

- ✓ 人材確保（これまで育児、介護を事情として3名適用（育児介護休業法の適用外））

課題

- ✓ 今後取得が見込まれる社員の把握と説明

ボランティア等休暇

導入経緯

消滅する有休の買取要望があったが、法的に難しいとの判断。代替策として、消滅する有休の期限を取得事由を限定し、1年延長するボランティア等休暇を導入。

取組内容

- ✓ 取得事由は、ボランティア活動、家族の看護・介護、子の行事参加、不妊治療、自己啓発、スポーツイベントへの参加等健康増進活動、その他会社が認める事由（ワクチン接種等）

効果

- ✓ 社会貢献意識の醸成
- ✓ いざというときの不安軽減

課題

- ✓ 取得率の向上

取得率

| 2021 | 2022 |
|-------|------|
| 66.1% | 1.9% |

ウォーキングイベントへの参加

導入経緯

職場でできる健康づくりへの取り組みを計画しているなかで、無料で手軽に取り入れられたため

取組内容

- ✓ 経営会議、Slackでの周知
- ✓ 実施後アンケート
- ✓ 健康推進担当者からの取組紹介（第2回）

効果

- ✓ 参加率第1回81.3%、第2回71.7%
- ✓ 第1回、第2回ともに全員が次回開催されたら参加したいor参加を前向きに検討したい

課題

- ✓ 参加率の維持・向上
- ✓ マンネリ化防止



個別の取組紹介～食事～

🍴 昼食補助制度の導入

導入経緯

当初は、従業員の健康づくりを目的に本店近隣の横浜地野菜を使ったバランスが良い食事を提供する店舗と提携し、当社専用の食券を発行し、一部費用を会社が負担。その後本店以外に在籍する従業員が増えたため、在籍地・居住地に関係なく使用できるチケットレストランによる昼食補助制度へと変更

取組内容

- ✓ 当初は近隣店舗で使える使用期限1か月の800円×10枚の食券のうち、3000円を会社が負担
- ✓ 現在は、1か月に2000円、4000円、6000円がチャージされるコースを従業員が選択し、半額を会社が負担

効果

- ✓ 利用率100%

課題

- ✓ バランスの良い食事の観点

利用率

| 旧制度 (2019.3) | 新制度 (2023.8) |
|-----------------|-----------------|
| 37.5% | 100% |



🔥 親睦会の開催

導入経緯

2023年3月に初めて実施したワークエンゲイジメント調査のフリーコメント欄に飲み会によるコミュニケーション活性化の要望が複数件あったため、4月以降定期開催

取組内容

- ✓ 横浜近隣での飲み会の開催
- ✓ 大井競馬場での競馬観戦
- ✓ 開催報告

効果

- ✓ 部署、役職を問わないコミュニケーション活性化

課題

- ✓ 参加率の向上



社内SNSでの情報発信

導入経緯

健康経営を本格的に推進するにあたり、社員向けに定期的な情報発信が必要であると考えたため

取組内容

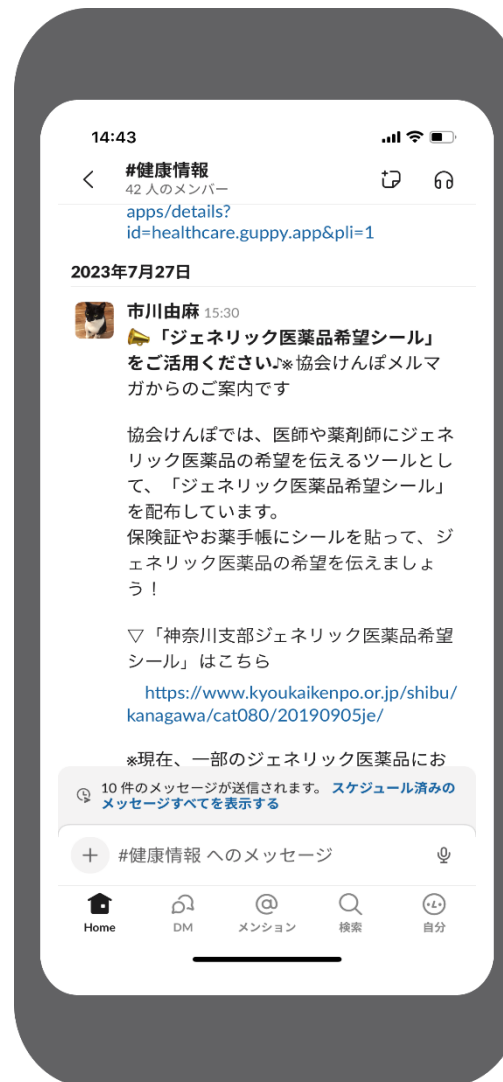
- ✓ Slackに#健康情報を新設
- ✓ 健康推進担当者から週2程度の発信

効果

- ✓ 協会けんぽからの情報の共有
- ✓ アンケートに「健康促進担当の方の取組紹介も参考になり、～」、「他社員の取り組み紹介もあり、～」

課題

- ✓ 社員との双方向コミュニケーション
- ✓ 社員の関心度向上



専門家等によるセミナーの実施

導入経緯

- ✓ 協会けんぽ神奈川で健康経営宣言をしたところ、無料の専門化セミナーの案内があったため
- ✓ 健康経営優良法人の認定を目指すにあたり必要な要件であったため

取組内容

- ✓ 公認心理士によるメンタルヘルスオンラインセミナー
- ✓ 栄養士による食事の摂り方オンラインセミナー
- ✓ 健康経営優良法人ブライツ500取得しているを横浜市内のIT企業の健康経営推進責任者による管理職向けオンラインセミナー

効果

- ✓ 認定項目充足

課題

- ✓ 従業員ニーズのあるセミナーの選定



【番外編】有価証券報告書での開示

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

また、文中の数値、目標、実績につきましては提出会社である株式会社アイ・パートナーズフィナンシャルにおけるものであります。

(1) ガバナンス

経営戦略と人材戦略の連動を図るため、取締役管理本部長がCHOを務め、人事及び経営管理を担当する経営管理部において、課題の抽出や計画の立案を行っております。経営管理部において検討・協議された内容は、経営会議及び取締役会へ付議・報告され、取締役会はこのプロセスを定期的に監督し、必要に応じて対応の指示を行っております。

当連結会計年度のサステナビリティに関する議題の付議・報告状況

| 会議体 | 付議回数 | 報告回数 |
|------|------|------|
| 取締役会 | 5 | — |
| 経営会議 | — | 25 |

(2) 戦略

当社グループは、従業員の能力向上が優れたサービスを提供するうえで極めて重要との認識に立ち、従業員の成長と自己実現を支援するため、以下の人材育成方針を定めております。

- すべての従業員がその能力を十分に発揮できる職場環境を作る
- すべての従業員が自律的にキャリアを形成できるよう、従業員の人生設計や成長を促進する教育機会を提供する
- 従業員が自らの能力向上に自発的に取り組む姿勢を支援し、働きがいの向上に努める

また、この方針に基づく具体的な取り組みとしましては、以下のとおりです。

① 女性活躍推進

当社は、女性の管理職比率を30%とすることを目標に女性が活躍でき、男女ともに長く勤められる働きやすい職場環境を作るための取組を実施しています。また、管理職への登用だけではなく、派遣社員から正社員への積極的な登用や子育て世代の採用により女性の活躍を後押ししています。

| | |
|--|-------|
| 女性管理職（2023年3月末時点） | 44.4% |
| 通常の労働者への転換、派遣社員の雇い入れ（2020年度～2022年度） | 3人 |
| おおむね30歳以上の女性の通常の労働者としての中途採用（2020年度～2022年度） | 4人 |

② 健康経営

当社グループでは、真のお客様重視を実現し社会に貢献することで、IFAビジネスに関わる全ての人々の幸せを目指しています。このビジョンを実現する為には、人的資本経営を推進し、従業員の能力を最大限発揮できる職場環境を構築することで、企業グループ全体の生産性を向上することが必要であると考え、健康経営を推進しております。

当連結会計年度には以下の取組を実施しました。

- 健康経営宣言の制定
- 社長を健康経営責任者とした健康経営推進体制の構築
- ウォーキングイベントの開催
- 健康情報の定期発信
- 専門家によるメンタルヘルス研修
- フルフレックスタイム制の全従業員への適用
- 定期健康診断結果に基づく再検査・精密検査、保健指導時間を勤務時間扱いとすることを就業規則に明記
- ワークエンゲージメント調査及びフィードバックの実施
- アブセンティーズム、プレゼンティーズム調査及びフィードバックの実施

③ DX推進を主眼とした研修機会の提供

当社グループでは従業員に対し、DX推進を主眼とした研修・リスクリング機会を提供する取り組みを実施しています。

当連結会計年度には以下の取組を実施しました。

- DX推進及びDX人材育成のためのkintone社内資格制度導入、役社員の取得推進
- 全従業員を対象とした四半期に1度のDX研修を開始
- 部下の研修時間確保を上長へ徹底、各部室毎の研修時間を月次で全社公開

(3) リスク管理

当社グループは、「3 事業等のリスク」に記載のとおり、組織が少数編成であることから、人材の確保や従業員の予期せぬ退職をリスクと捉えております。当社グループでは、四半期に一度開催されるリスク管理委員会において、リスク管理台帳に記載された各リスクが及ぼす影響を把握・評価し、適切な対応を行うために戦略・施策等の検討を実施しております。

(4) 指標及び目標

当社グループでは、上記「(2) 戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

| 指標 | 目標 | 実績（当連結会計年度） |
|----------------|---------------------|-------------------|
| ①育児休業取得状況 | 男性 1名以上 女性 70%以上 | 男性 1名 女性 該当者なし |
| ②女性管理職比率 | 30%以上 | 44.4% |
| ③エンゲージメント総合スコア | 70 | 72 |
| ④平均残業時間 | 30時間以内 | 13時間24分 |

世の中の動き

2月：第1回健康投資ワーキンググループ

3月：健康経営銘柄選定開始

2月：健康経営優良法人認定開始

4月：働き方改革関連法案施行

4月：新型コロナウイルスの感染拡大を受け、政府が緊急事態宣言を発出

4月：コーポレートガバナンスコードに「従業員の健康・労働環境への配慮」が追加

4月：上場企業対象に2023年3月期決算から「人的資本への投資」に係る情報開示が義務化

当社の動き



2011 4月：ウォーターサーバー導入

2014

2015

2016 7月：昼食補助導入

2017 10月：インフルエンザ予防接種費用補助導入
12月：時間単位の年次有休導入

2019

2020 4月：テレワーク、短時間正社員制度導入
12月：フレックスタイム制導入

2021 6月：マザーズ市場（現グロース市場）上場

2022 10月：健康経営宣言、健康経営推進体制の構築、
第1回スマホde東海道五十三次ウォークラリー参加
11月：全社向け健康情報の発信開始

2023 3月：ワークエンゲイジメント調査実施
4月：フレックスタイム制全従業員に適用、プレゼンティーズム・
アブセンティーズム調査実施
6月：第2回スマホde東海道五十三次ウォークラリー参加
有価証券報告書で「サステナビリティに関する考え方及び取組」を開示

えるぼし



2023年3月認証取得

えるぼしとは「女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業」を認定する制度です。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業が、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの評価項目に応じ3段階で評価されるものです。

認定に係る主な実績

正社員に占める女性比率

51.5%

正社員の男女別平均勤続年数

女性 4.20年 男性 3.08年

管理職に占める女性労働者の割合

44.4%

派遣社員から正社員への転換（直近3年度）

3人

30歳以上の女性の正社員としての中途採用（直近3年度）

4人

よこはまグッドバランス企業認定



2020年 受賞
2021年 受賞
2022年 受賞



『よこはまグッドバランス企業認定』とは、横浜市が市内の中小企業を対象に、女性の活用、子育て・介護支援、就労時間の短縮などの「ワーク・ライフ・バランスの推進」を図るため、男女が働きやすい職場づくりを積極的に進める事業所を「働きやすく子育てしやすい企業」として認定・表彰するものです。

認定に係る主な実績

- ✓ 長時間労働是正のために、管理職・従業員への意識啓発、ノー残業デーの設定、会議の効率化等に取り組んでいる
- ✓ フレックスタイム制、テレワーク、短時間勤務正社員等多様で柔軟な働き方をさせる取組を行っている
- ✓ 十分な情報提供や育児休業中のフォローアップ体制の構築等、育児休業取得率の向上に向けた取り組みを実施している
- ✓ 役職者における女性比率の向上等、女性の活躍が推進されている

Y-SDGs

横浜市SDGs認証制度

Y-SDGs

– standard –



2023年3月認証取得

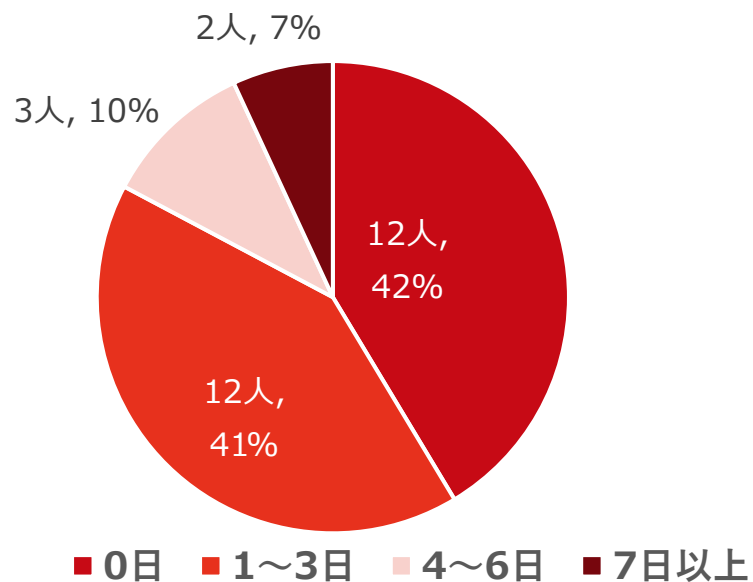
横浜市SDGs認証制度“Y-SDGs”は、横浜市内の企業や団体などのSDGsへの取組みを横浜市が認証し事業者のさらなる取組みを支援する制度で、「環境」「社会」「ガバナンス」および「地域」の4つの分野における各評価項目の取組状況に応じて3つの区分（「最上位（Supreme）」「上位（Superior）」「標準（Standard）」）に認証されます。

認定に係る主な実績

- ✓ 健康経営に取り組んでいる
- ✓ 従業員の能力開発、人材育成のための仕組みを提供している
- ✓ 顧客からの要望を聞き入れ、改善するための体制を整備している
- ✓ 企業統治体制を構築している
- ✓ 地元大学からインターンシップ[®]制の受入れを行っている
- ✓ 従業員の1/2以上が横浜市民である

アブゼンティーイズム

年平均 1.8日



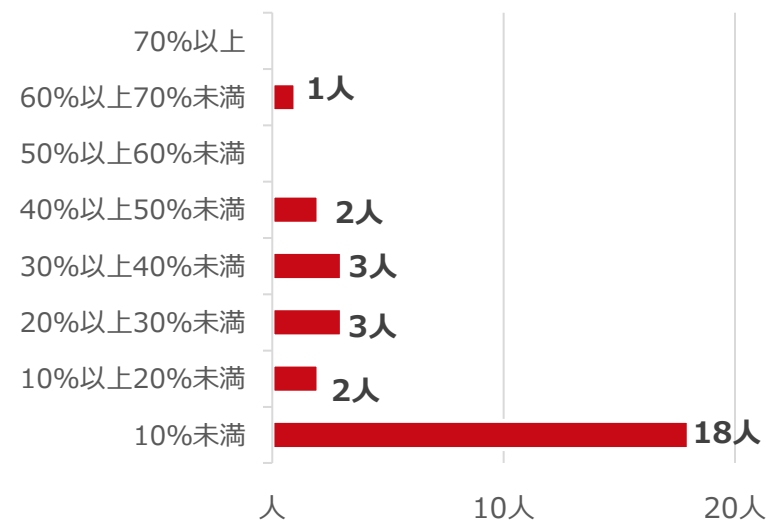
【参考】

横浜市内中小企業平均 2.5日

出所：「健康経営の効果測定 第1回調査結果のご報告《横浜市内中小企業等》」

プレゼンティーイズム

年平均 15.7%



【参考】

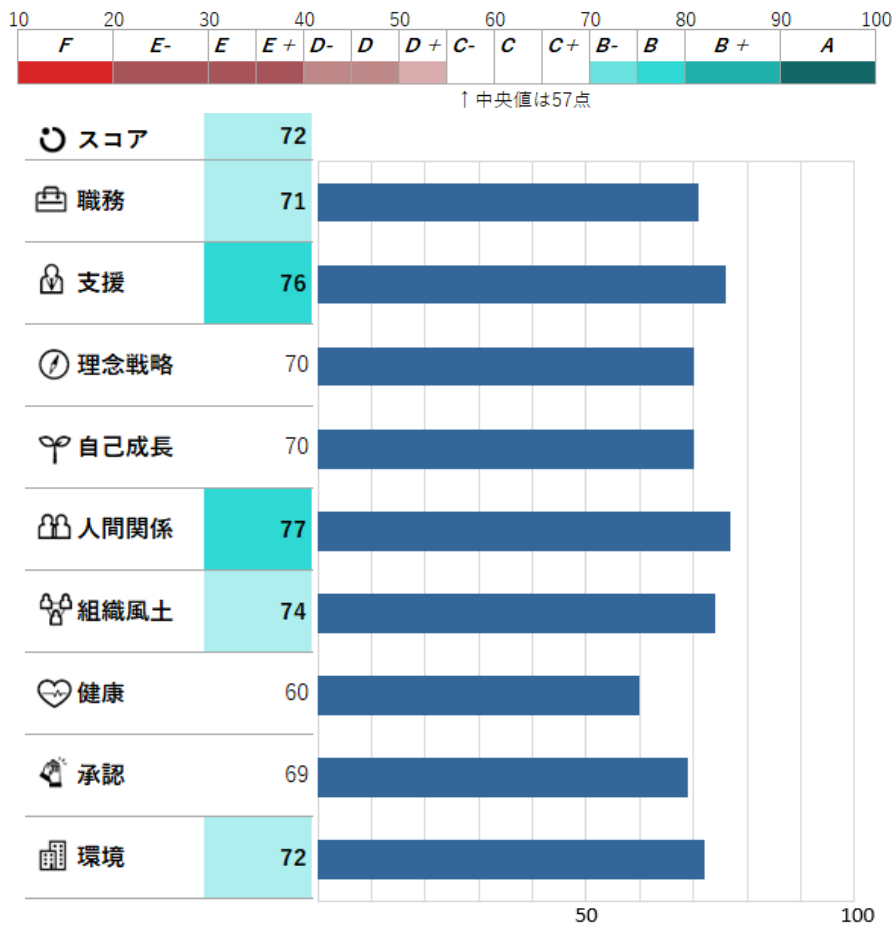
横浜市内中小企業平均 16.7%

出所：「健康経営の効果測定 第1回調査結果のご報告《横浜市内中小企業等》」

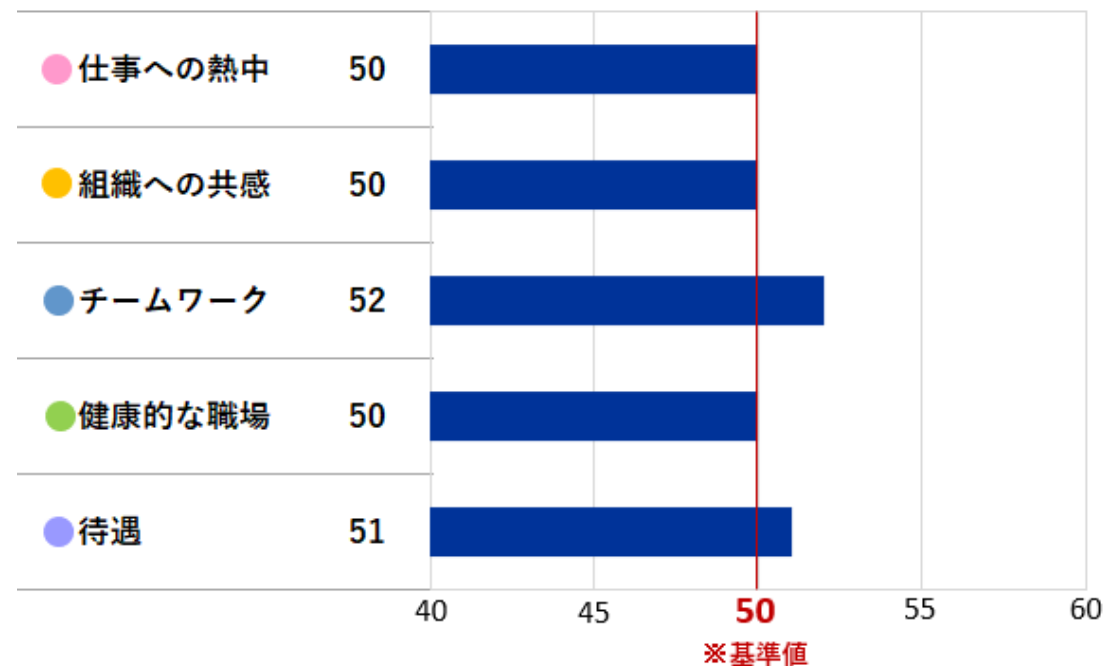
ワークエンゲイジメント

色の基準

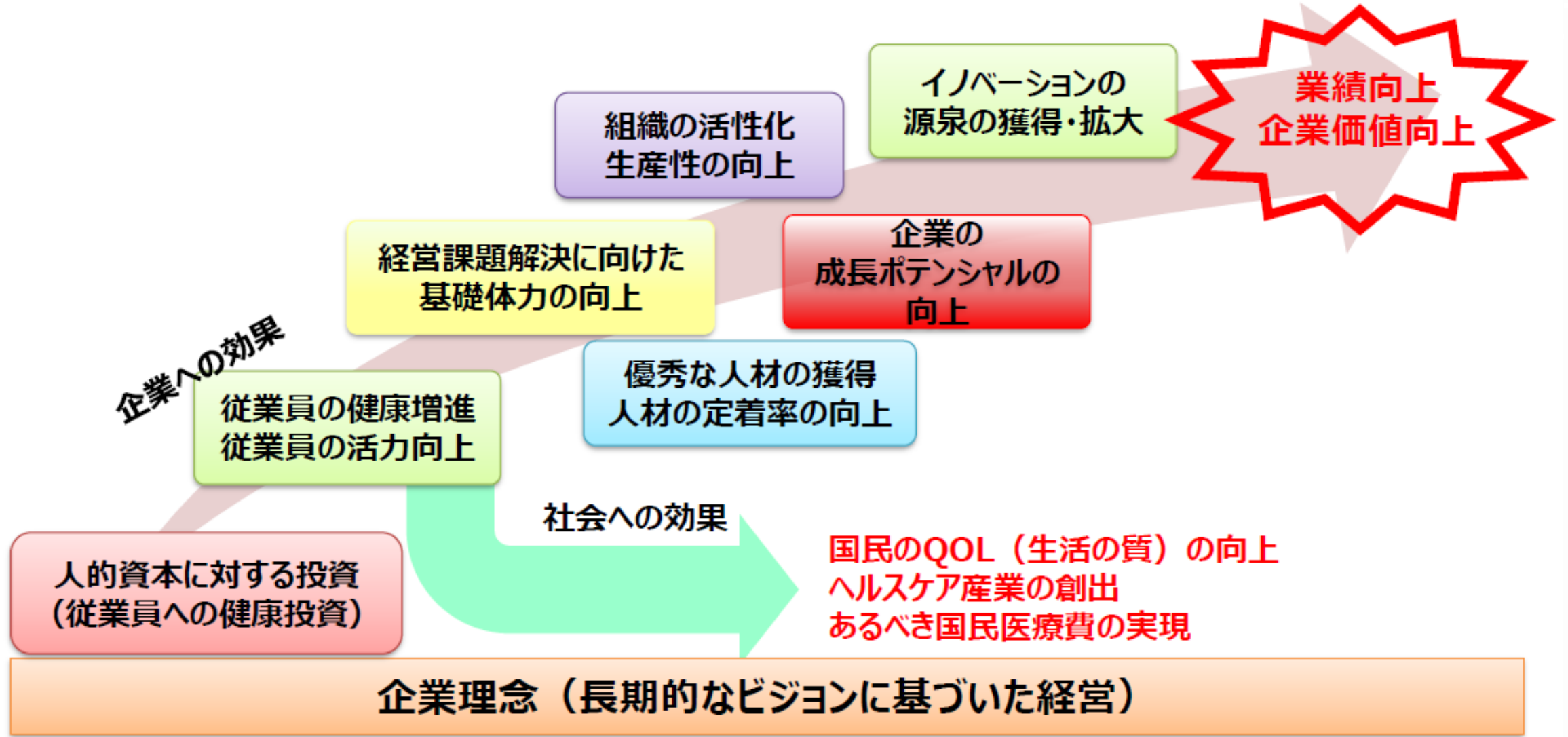
70点より上がるにつれて青色が濃くなり、57点より下がるにつれて赤色が濃くなります



◆ バランス分析 (金融業界)



Wevoxを使ってエンゲージメント調査をしている金融業界の企業の中での、当社の組織状況を5つの大分類にまとめた偏差値で表示



出所：経済産業省「企業の『健康経営』ガイドブック改訂第1版」

質疑応答