

# 中期経営計画2023

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント  
2021年5月28日

confidential



IS 675385 / ISO27001



企業に未来基準の元気を！





# 目次

## 01 はじめに

- (1) 当社事業概要
- (2) 事業環境認識

## 02 全社重点テーマ

- (1) DXプラットフォームの展開
- (2) BtoBtoE領域への進出
- (3) 資本提携・オープンイノベーションの加速
- (4) 人財育成強化・健康経営推進
- (5) ITケイパビリティの強化

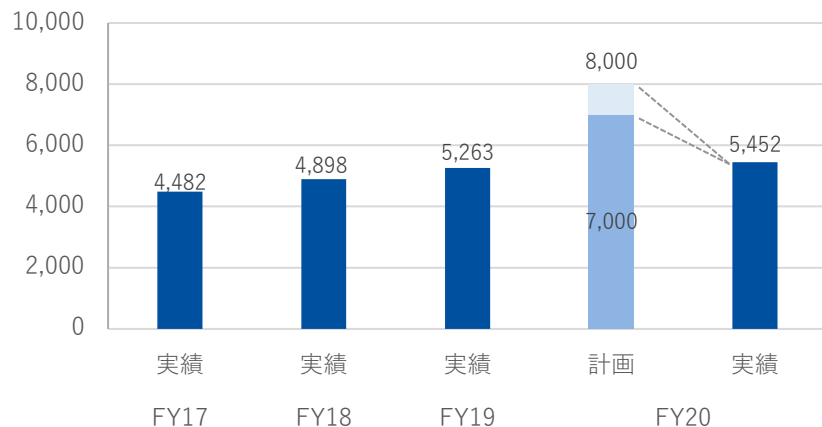
## 03 数値目標（売上高・営業利益）

## 04 事業別数値目標・重点施策

- (1) メンタリティマネジメント事業
- (2) 健康経営事業
- (3) LTD事業
- (4) 両立支援事業
- (5) 新規事業

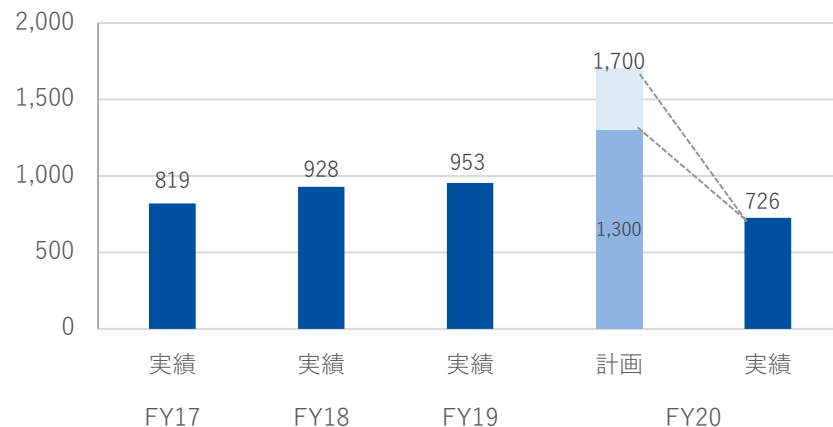
## 中期経営計画2020の振り返り

### 売上



各事業で利用者及び単価伸長が計画通り進捗せず、FY20はコロナ禍の影響もあり、売上は大幅計画未達となった。

### 営業利益



売上が計画比低調に推移したことが影響、またFY20はコスト増（前年度比6.4億）もあり大幅未達となった。

### 中期経営計画2023に向けて

コロナ禍影響及び具体的施策を十分に実施できなかったこと等により、過去3年間は計画比低成長の結果となった。2023年に向けては、前年度からの積極投資を継続し、本中期計画で述べる具体的施策を実行することにより、安定性を維持しつつ飛躍的な成長を狙う。

企業に未来基準の元気を！



## MISSION

私たちは、人々が「**安心して働ける環境**」と  
企業の「**活力ある個と組織**」をみなさまと共に創り出します

当社グループは、企業理念を「私たちは、人々が『安心して働ける環境』と企業の『活力ある個と組織』を皆様と共に創り出します。」と定め、コーポレートメッセージとして掲げる「企業に未来基準の元気を！」の下、企業と働く人々を取り巻く様々なリスクや課題を解消するための解決策の提供と企業の健康経営推進への取り組みを支援してまいります。

## (1) 当社事業概要 – The Advantage Way (5つのアドバンテッジ)

私たちは既存の概念にとらわれず、常に新規市場の創造と既存市場の革新を目指します。

あらゆる面において、市場でリーダーシップをとることを目標に、  
自己革新を続け、最大化される価値を社会、協力者、従業員と分かち合います。

1

### クライアント アドバンテッジ

お客さまの視点にたって、お客さまに献身し、真の付加価値を提供します。

2

### イニシアティブ アドバンテッジ

常に自発的に考えながら行動し、成果をもたらします。

3

### クオリティ アドバンテッジ

常に最先端であり、業界標準であり続けるべく、商品・サービスを含む全活動において最高品質を目指します。

4

### フェアネス アドバンテッジ

高い倫理観を持ち、公平で公正な視点と判断の下に行動します。

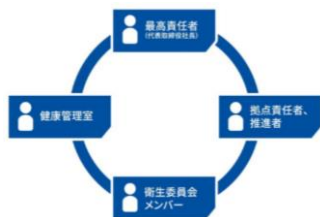
5

### チーム アドバンテッジ

社内および社外協力者に対し、敬意と感謝の念を持ち、信頼・協力して物事に取り組みます。

私どもは、従業員が心身ともに元気で、一人ひとりが自分の能力を最大限に発揮できるとき、企業の生産性も大幅に向上し、企業も活性化すると考えております。こうしたプロセスを経て、企業の元気を創り出し、企業を支援し続けることを目指し、行動準則（The Advantage Way）に従って業務を遂行してまいります。

## (1) 当社事業概要 – 当社グループの健康経営



### 健康経営宣言

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントおよびそのグループ会社は、従業員が健やかに生活し元気に働き続けることが、従業員とその家族の永続的な幸福のための、そして会社の活力向上のための、もっとも重要な礎であると考えます。私たちはその実現に向けて全力で取り組み、より高みを目指して改善を続けることを宣言します。そして従業員の健康と活力向上は、企業理念である「企業の元気を創り出す。」と、コーポレートメッセージ「企業に未来基準の元気を！」を私たち自らが体現すること、そしてお客様に提供する価値の向上にもつながると考えます。従業員の「元気」を通じて、人々が「安心して働ける環境」と企業の「活力ある個と組織」をみなさまと共に創り出してまいります。

### 健康経営推進体制

代表取締役社長を最高責任者として任命し、拠点責任者および推進者、産業医と保健師を中心とした衛生委員会、健康管理室が一体となって当社従業員の健康を維持・増進する取り組みを推進しています。

健康経営上の課題やKPI、取り組みの進捗状況等経営会議で定期的に経営層へ共有し、議論しております。経営層の強い推進力により健康経営施策全体が加速し、従業員の主体的な健康増進への取り組みを喚起しています。

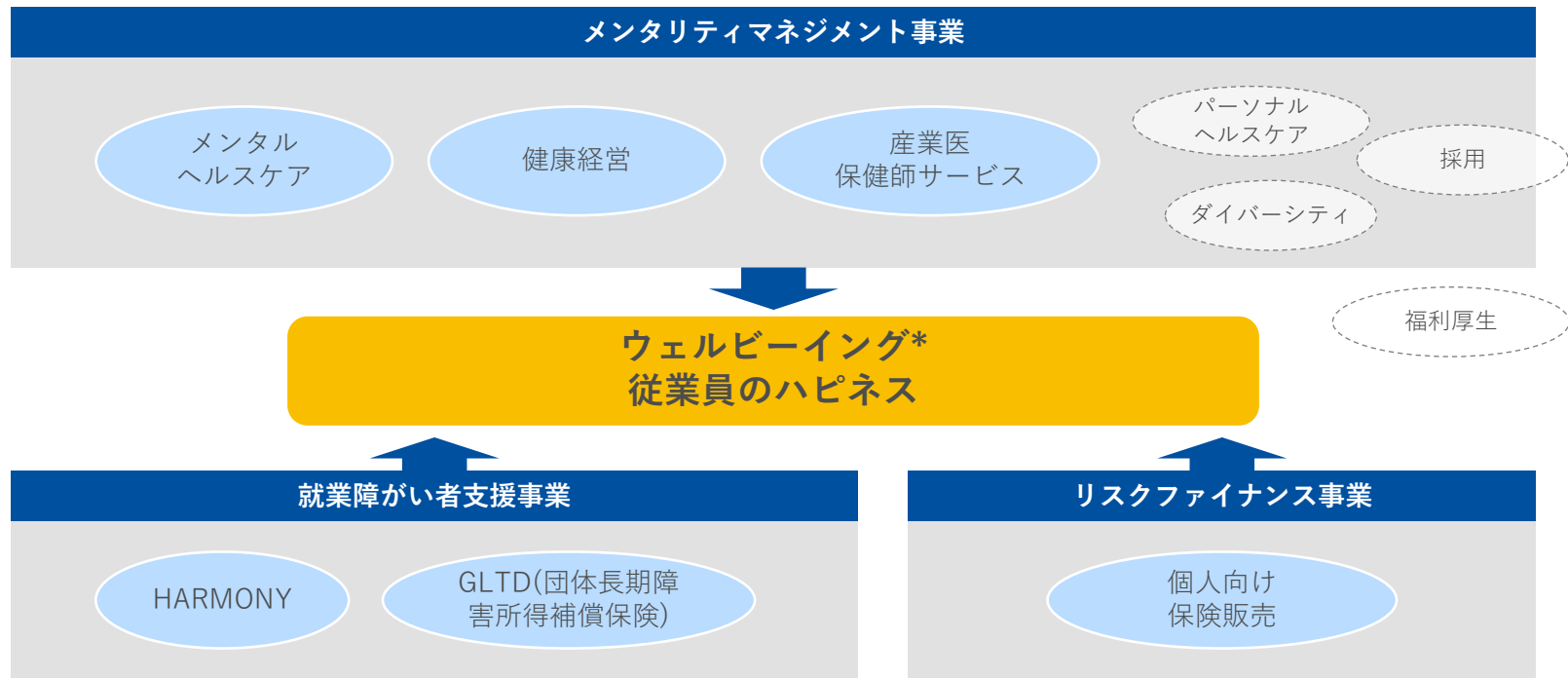
### 健康経営全体のKPI

健康経営を推進するため、「健康診断有所見率」、「プレゼンティーズムによる生産性損失割合」をKPIとして設定し、2023年までに達成したい目標値を掲げてPDCAを回しています。

	2018年度	2019年度	2023年度 目標
健康診断有所見率	42.9%	41.0%	40.0%
プレゼンティーズムによる生産性損失割合	40.1%	37.7%	33.0%

## (1) 当社事業概要 – これまでの事業展開

当社はこれまで様々な事業を展開してきたが、目指すところはウェルビーイング・従業員のハピネスである。

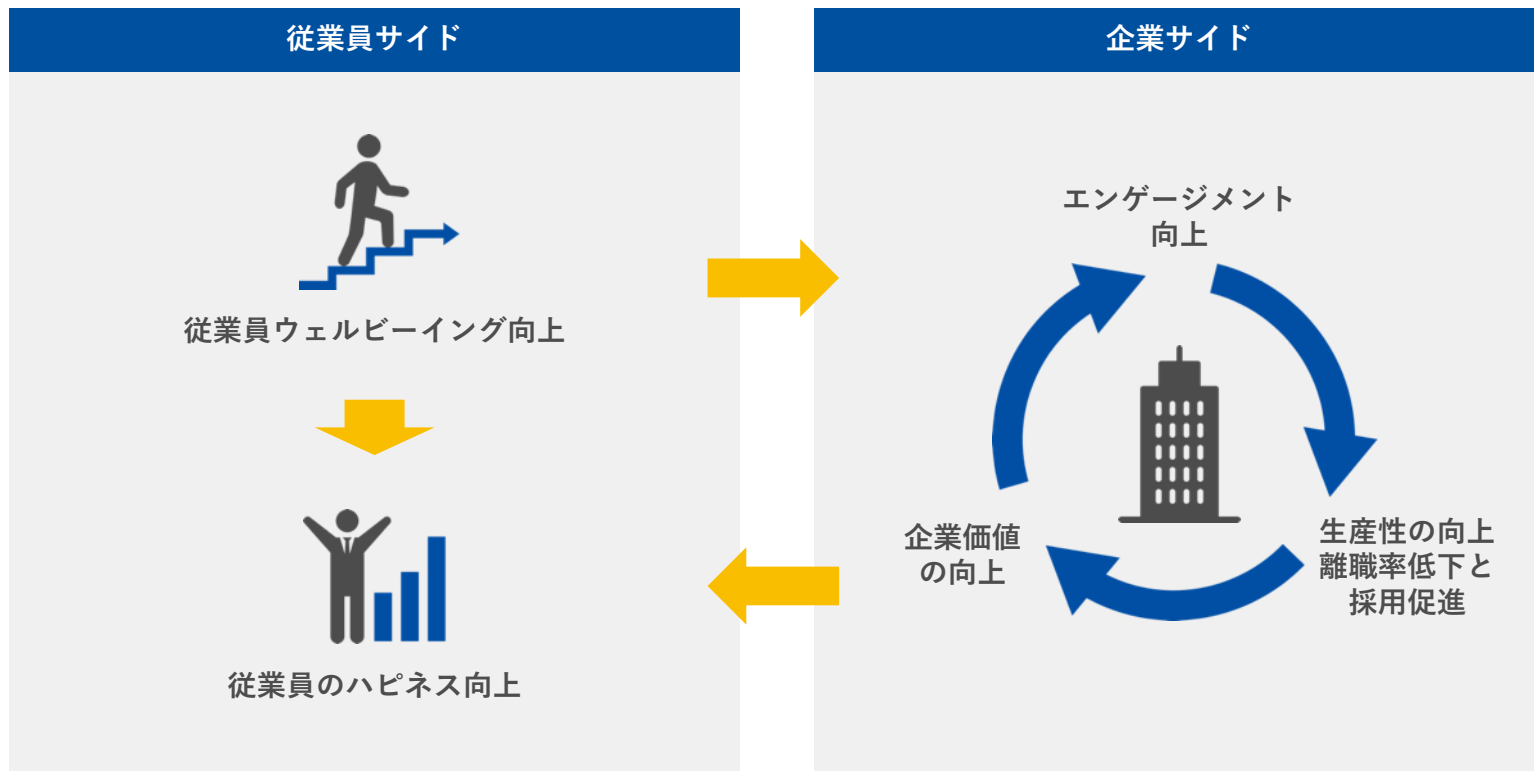


\*ウェルビーイングの定義

健康とは、単に病気でないとか弱っていないということではなく、肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態(日本WHO協会訳) = 幸福 (WHO定義)

## (1) 当社事業概要 – 従業員のウェルビーイング向上の効果

従業員のウェルビーイング向上により、従業員と企業がともに恩恵を受ける。





中計骨子

## ウェルビーイング領域におけるNo.1プラットフォームへ

従来の事業ドメインを内包するウェルビーイング関連領域※にて  
既存事業の深堀とドメイン拡大を進める

実効性のある課題解決策をSaaSにて展開、同領域において  
ソリューション提供のリーディングカンパニーを目指す

※当社のウェルビーイング構成要素：心身の健康、従業員の成長、リスクの予防と発生時の支援、両立支援、福利厚生、余暇支援、会社との一体感醸成など

## (1) 当社事業概要 – 経営・人事課題とウェルビーイングの関係性

今日的に経営・人事で課題となっているテーマ全般は、従業員のウェルビーイング向上によってカバーされる。

### 【課題例】

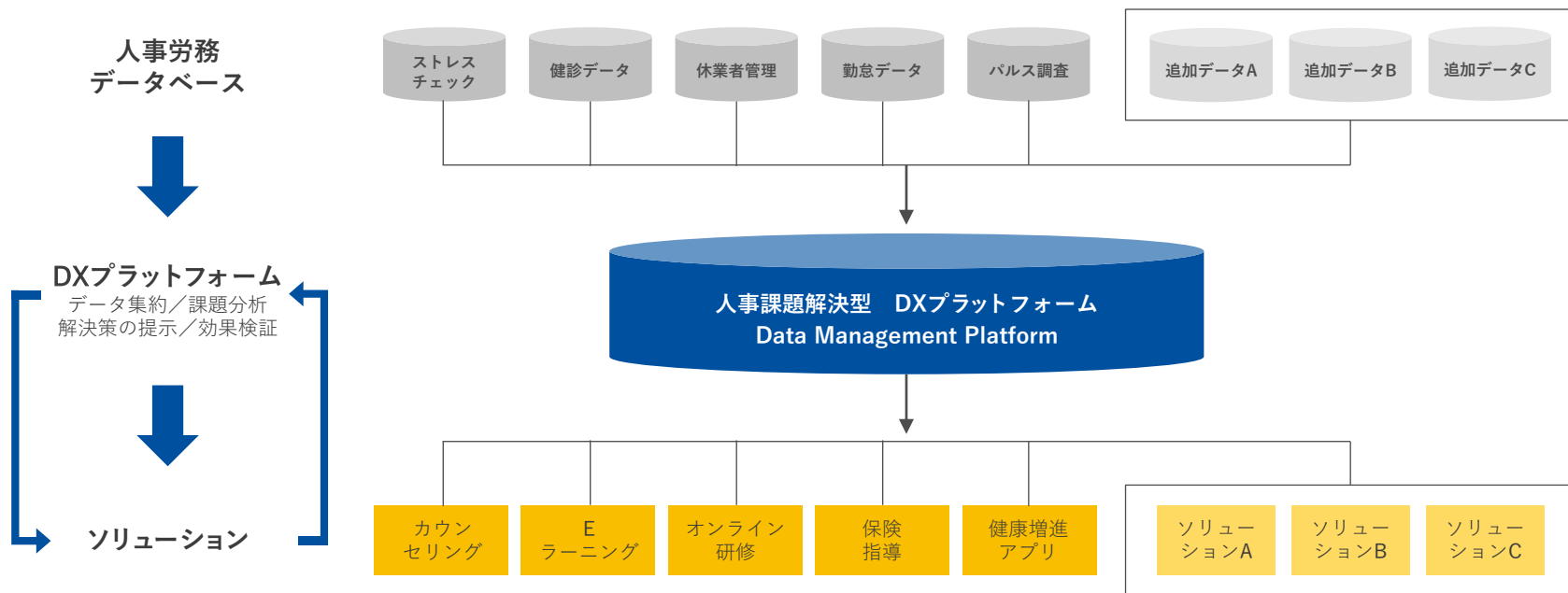
- |             |                  |        |
|-------------|------------------|--------|
| • 健康経営      | • 女性活躍支援／ダイバーシティ | • 離職防止 |
| • ストレスチェック  | • 両立支援           | • 採用促進 |
| • メンタルヘルスケア | • 人材開発           | • SDGs |
| • 福利厚生      | • 組織改善           |        |
| • 働き方改革     | • エンゲージメント向上     |        |



**ウェルビーイング**  
身体的、精神的、社会的に良好な状態

## (1) 当社事業概要 – プラットフォームによる経営・人事課題全般の解決

当社が展開するプラットフォームは、ウェルビーイングに関するデータとソリューションを網羅的にカバーし、経営・人事テーマの実現に向けた一連のプロセス（データの全体像把握～最適な施策実行～実行結果の把握・分析）に対応が可能。



## (2)事業環境認識 – 日本における社会課題・企業動向

日本における社会課題を背景に、企業における関心が「働き方改革」「健康経営」から「ウェルビーイング」へと拡大。

### 日本における社会課題



少子高齢化に伴う生産年齢  
人口の減少



育児や介護との両立など  
従業員のニーズの多様化



高齢化を背景とした  
医療費の増大（2025年問題）

1

### 働き方改革・健康経営の加速

政府の旗振りにより、企業における働き方改革・健康経営が進展し、現在はPDCAによる「施策の効果検証」「現場レベルでの改善実行」へのアテンションがより一層高まっている

2

### ウェルビーイングに対する関心の高まり

ウェルビーイングに関する国際調査において、日本はG7の中で大部分で最下位。日本におけるSDGs及びESGの浸透を背景に、企業におけるウェルビーイングに関する取組みが進展

3

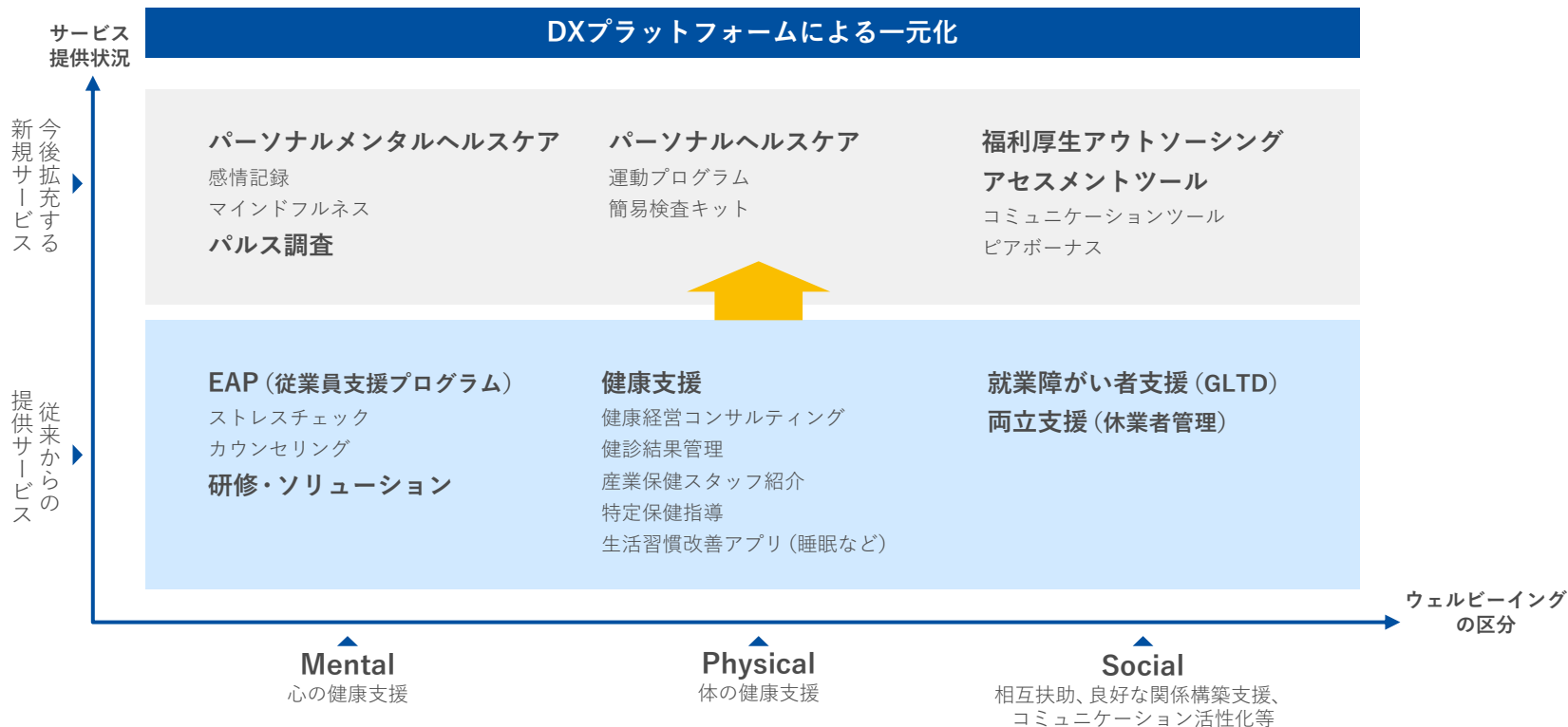
### 企業における福利厚生の再定義

情報過多の時代において、現在のレジャー中心の福利厚生サービスが変革期にあり、従業員のウェルビーイング向上を通して企業経営に貢献することが求められている（生産性向上／離職率低下／ブランド向上、医療費抑制など）

## (2)事業環境認識 – ウェルビーイング市場と当社事業の関係性

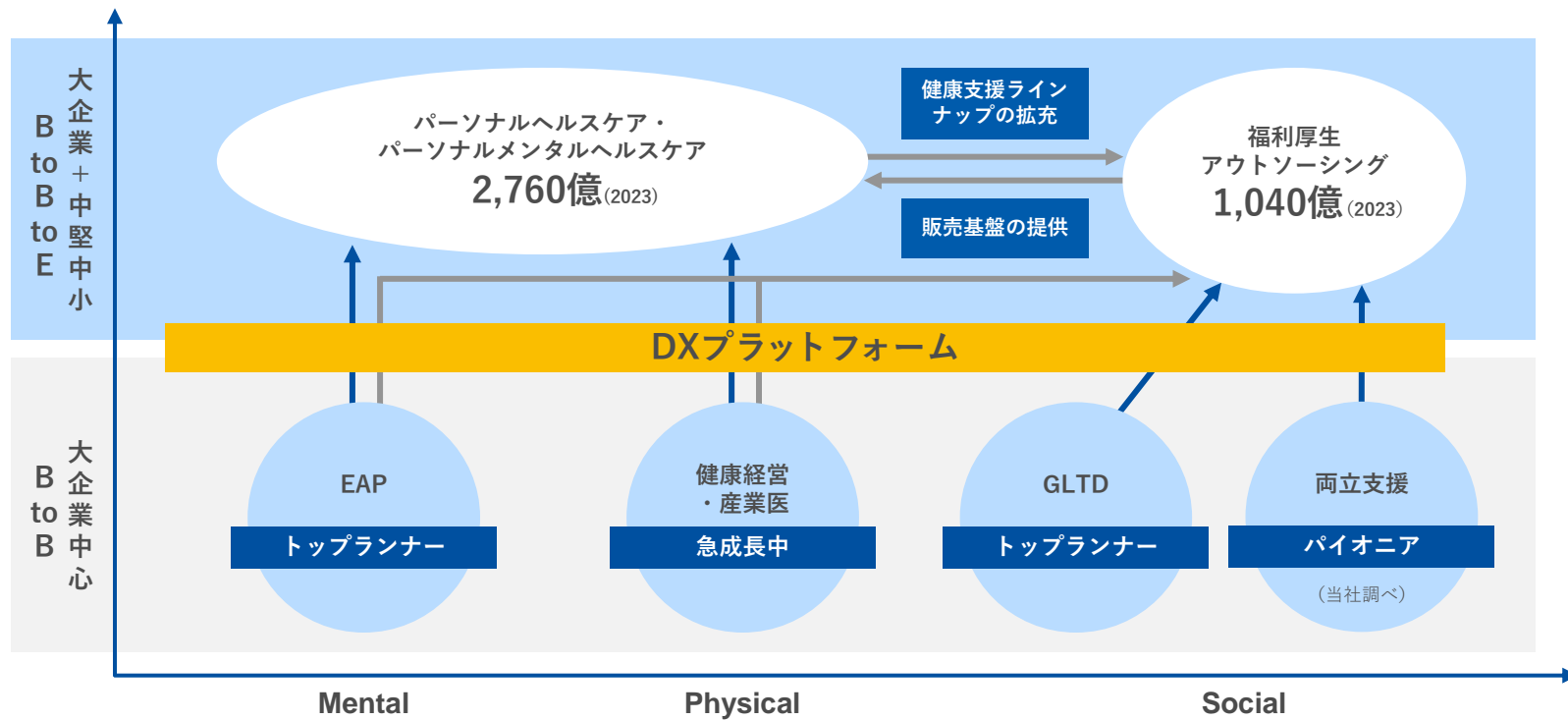
従来の健康支援（メンタル・フィジカル）や就業障がい者支援に加え、新規事業・ウェルビーイング関連事業として、福利厚生アウトソーシングや組織活性化のためのツール等まで事業領域を拡大。

ウェルビーイングに基づく事業展開イメージ



## (2)事業環境認識 – 市場規模から見た成長可能性

当社の強みとする事業を核として、従来の「B to B」「大企業中心」のモデルから、DXプラットフォームを梃子に新規事業として「B to B to E」（企業を通じ従業員個人へサービスを提供）市場へ進出し、福利厚生アウトソーシング事業により「中堅・中小企業」もターゲットとする。



出所：矢野経済研究所「人事・総務関連業務のアウトソーシングビジネス調査レポート」「パーソナルヘルスケアサービス市場の現状と展望」、ラッセル・マインドフルネス・エンターテインメント・ジャパン株式会社調べに基づき推計

## (2)事業環境認識 – SDGs達成への貢献

「ウェルビーイングに関する企業への総合的な支援」「社内制度・職場環境の充実」を通じて多様な社会課題の解決に貢献。



## (2)事業環境認識 – ESG活動の推進

### Environment

1. 2020年3月からはリモートワークを基本とする働き方に転換し、従前以上にペーパーレス化やエネルギー効率化を推進
2. 社員数の増加に対してオフィススペースの増加を抑制し、環境負荷を軽減

### Social

1. 当社のメンタリティマネジメント事業を中心に、企業の従業員のみなさまの心身の健康増進・エンゲージメント向上を支援することで社会貢献を実現
2. 社員の女性比率：57%、女性管理職比率：35%、女性が能力を最大限発揮できる環境整備を推進。女性だけではなく、男性の育児休暇取得も積極的に行われており、長く働きやすい職場環境を実現

### Governance

1. 経営責任と業務執行責任を明確にすると同時に、権限委譲による業務執行の迅速化を図ることを目的として執行役員制度を導入。取締役5名のうち3名が社外取締役（独立役員3名）、監査役3名（独立監査役1名）
2. 当社グループの内部統制システムは、取締役会において内部統制システムに関する基本方針である業務の適正を確保するための体制について定めるとともに、内部監査部門により、その整備・運用状況の評価がなされ、改善事項の指摘・指導、改善事項の改善状況の確認を実施。法律上の判断を必要とする場合、顧問弁護士から適時助言・指導を受ける

当社は、株主の皆様やお得意様をはじめ、取引先、地域社会、社員等の各ステークホルダーに対する企業価値向上を経営上の基本方針としております。その実現のために、内部統制システム及びリスク管理体制の一層の改善・整備をはかりコーポレート・ガバナンスの充実に努めるとともに、会社情報の適時開示に係る社内体制により、迅速かつ正確な情報開示に努めるとともに、経営の透明性を高めてまいります。



# 2

## 02 全社重点テーマ

全体像、事業展開イメージ

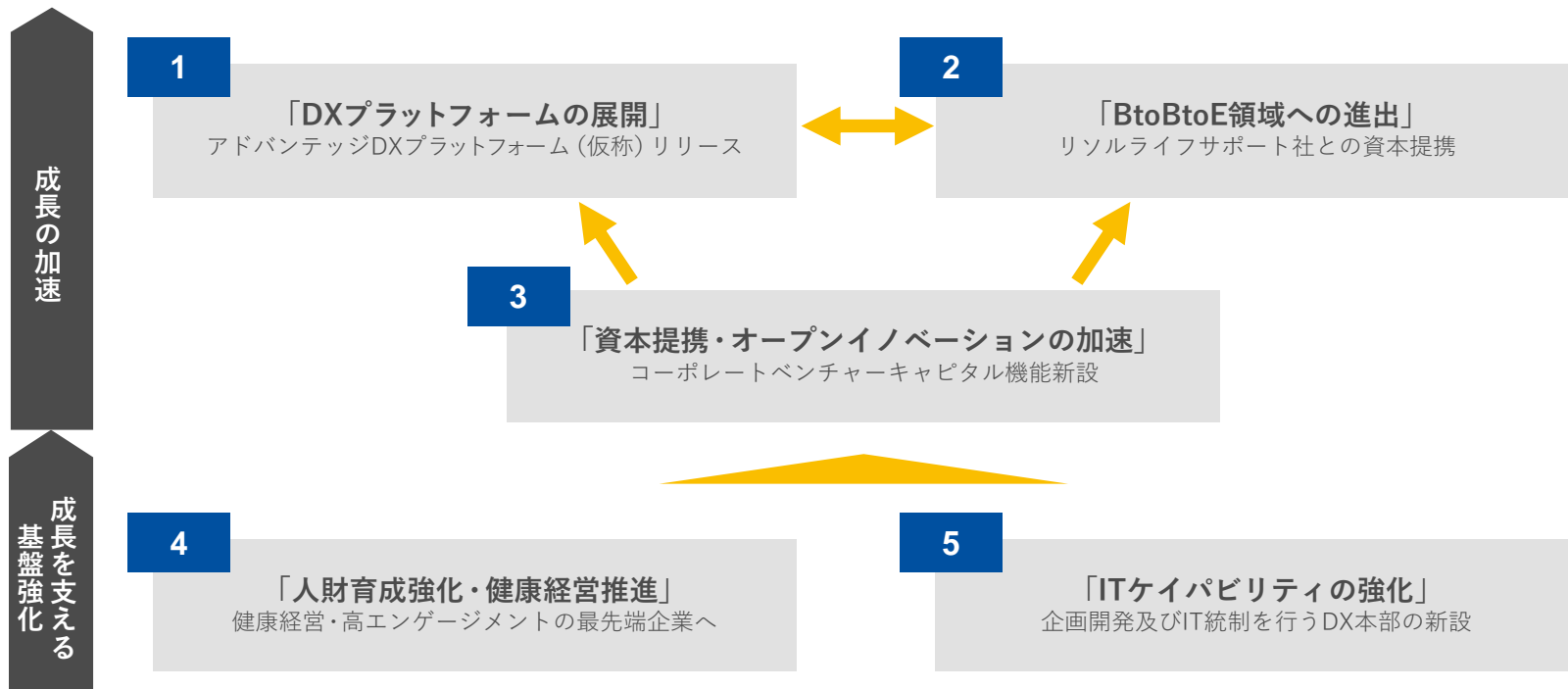
- (1)DXプラットフォームの展開
- (2)BtoBtoE領域への進出
- (3)資本提携・オープンイノベーションの加速
- (4)人財育成強化・健康経営推進
- (5)ITケイパビリティの強化



企業に  
未来基準の  
元気を！

## 全社重点テーマ – 全体像

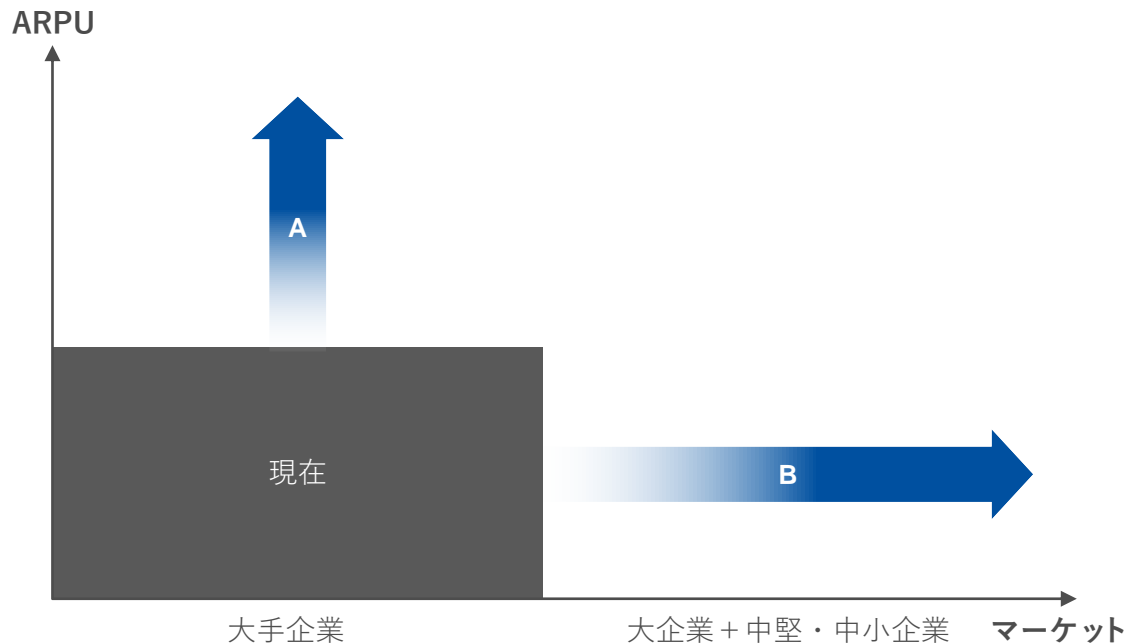
従来より推進してきた全社重点テーマを基盤に、「ウェルビーイング市場におけるNo.1プラットフォーム」を目指す。



## 全社重点テーマ－事業展開イメージ

重点テーマの推進により、「ARPU（ユーザー平均単価）向上」「マーケット拡大」を加速させる。

### 重点テーマによる事業展開イメージ



**A**

#### DXプラットフォームを梃子とした ARPU（ユーザー平均単価）向上

DXプラットフォームの展開を梃子に、「商品・サービスのセット販売」「ソリューション付帯率の向上」を加速させる  
新商品も順次投入（ハーモニー、パルス調査）

**B**

#### 大企業セグメントで伸ばし、中小 企業セグメントにも展開

特に中小企業セグメントにおいては、中堅・中小企業にフィットする「総合ウェルビーイングパッケージ」を開発し、シェア拡大を図る

## (1)DXプラットフォームの展開 – 概要

DXプラットフォームの導入により、様々な情報を集計・可視化するとともにPDCAを回すことが可能になる。

### 課題

データを様々なツールで管理しているため、一括で見られない  
部門ごとにばらばらに情報を持っており、連携も取れていない  
健診データを紙で管理しており、傾向の分析が困難

### DXプラットフォームの導入



データ集約



見える化

P



D



C



A



#### 課題把握



データ収集・分析  
(課題抽出)

#### アクションプラン



解決策の提示  
(レコメンデーション)

#### 実行



解決策の実行  
(ソリューション提供)

#### 効果測定



サーベイ  
(ストレスチェック・  
パルス調査等)

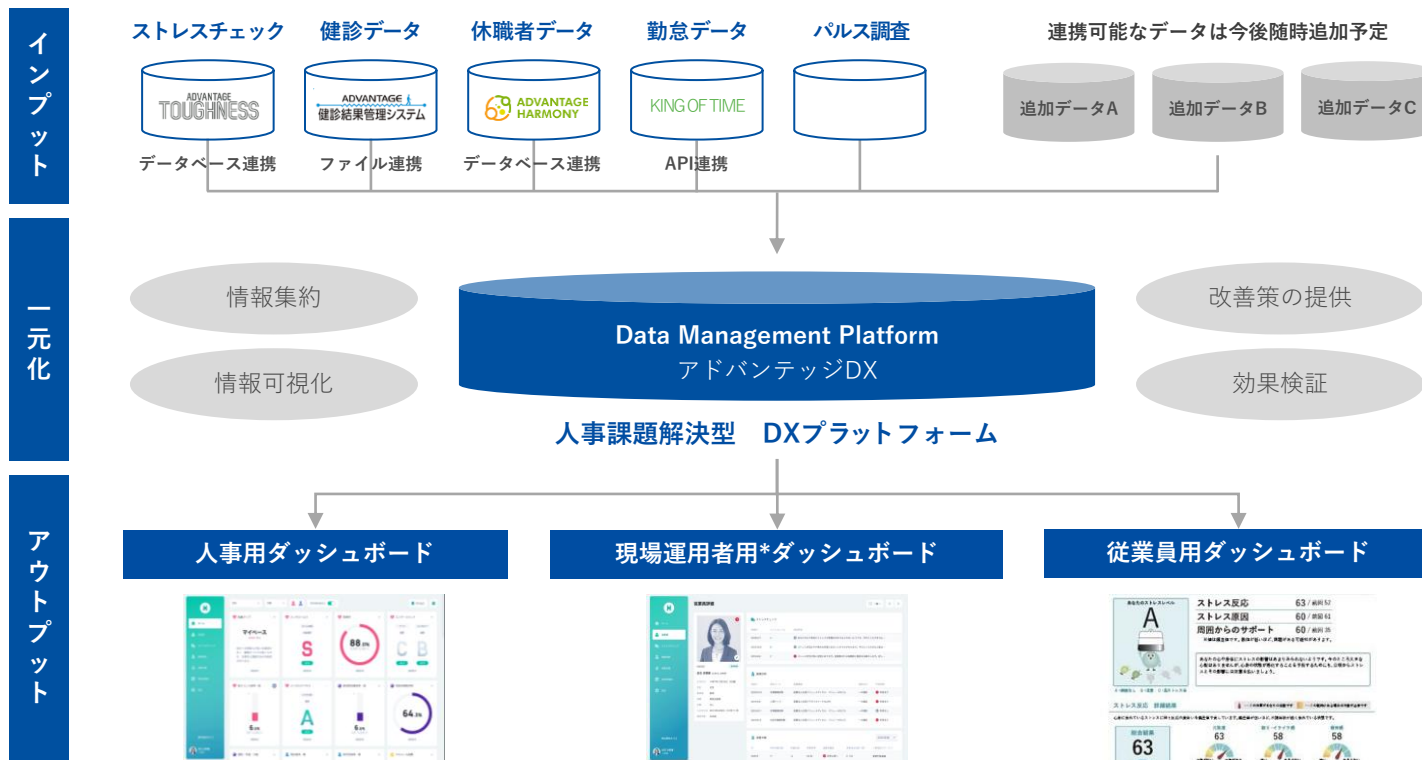
#### 軌道修正



新たな課題抽出

# (1)DXプラットフォームの展開 – 全体像




データ入力からダッシュボードでのアウトプットまで、DXプラットフォームの具体的なイメージは以下の通り。



\*ラインマネージャー、産業保健スタッフなど

## (1)DXプラットフォームの展開 – 導入メリット

DXプラットフォームによる従業員情報の一元管理・見える化を通して、従業員のウェルビーイング向上に寄与。

対象者	従前の課題	導入による効果
 <b>人事担当者</b>	各担当がバラバラに情報を所有、施策を行っていたため、本当に必要な施策が何なのかわからず、効果検証も出来ていなかった。	<b>従業員のウェルビーイング全体像と様々な人事課題が見える化！</b> DXを活用することで、施策全体の整合性やバランスを俯瞰して見られるようになり、担当者間で連携しながら、計画作りから効果検証までを一気通貫で実施可能。レコメンド機能で、効果的な打ち手が一目で把握できる。
 <b>現場運用者</b> (ラインマネージャー、産業保健スタッフなど)	ストレスチェック・エンゲージメントサーベイ・パルス調査・健診データ等、従業員の状態に関する情報が散在し、業務も煩雑になっていた。	<b>従業員のエンゲージメント、心身の健康が見える化！</b> DXを活用することで、業務効率がUPし、よりきめ細かい個別フォローが可能に。クロス分析機能を使って、各健康データの傾向や相関性をつかむこともでき、現状把握やアクションプランの策定などに活用できる。
 <b>従業員</b>	自分の状態に関するデータを参照することができず、問題解決やより良い状態に向けた改善も続かなかった	<b>自分のウェルビーイングの状態と問題点が見える化！</b> DXでは、レコメンド機能で自分にお勧めの取り組みが分かるように。自分の変化がデータでわかるため、モチベーションアップにもつながる。

## (2)BtoBtoE領域への進出 – これまで

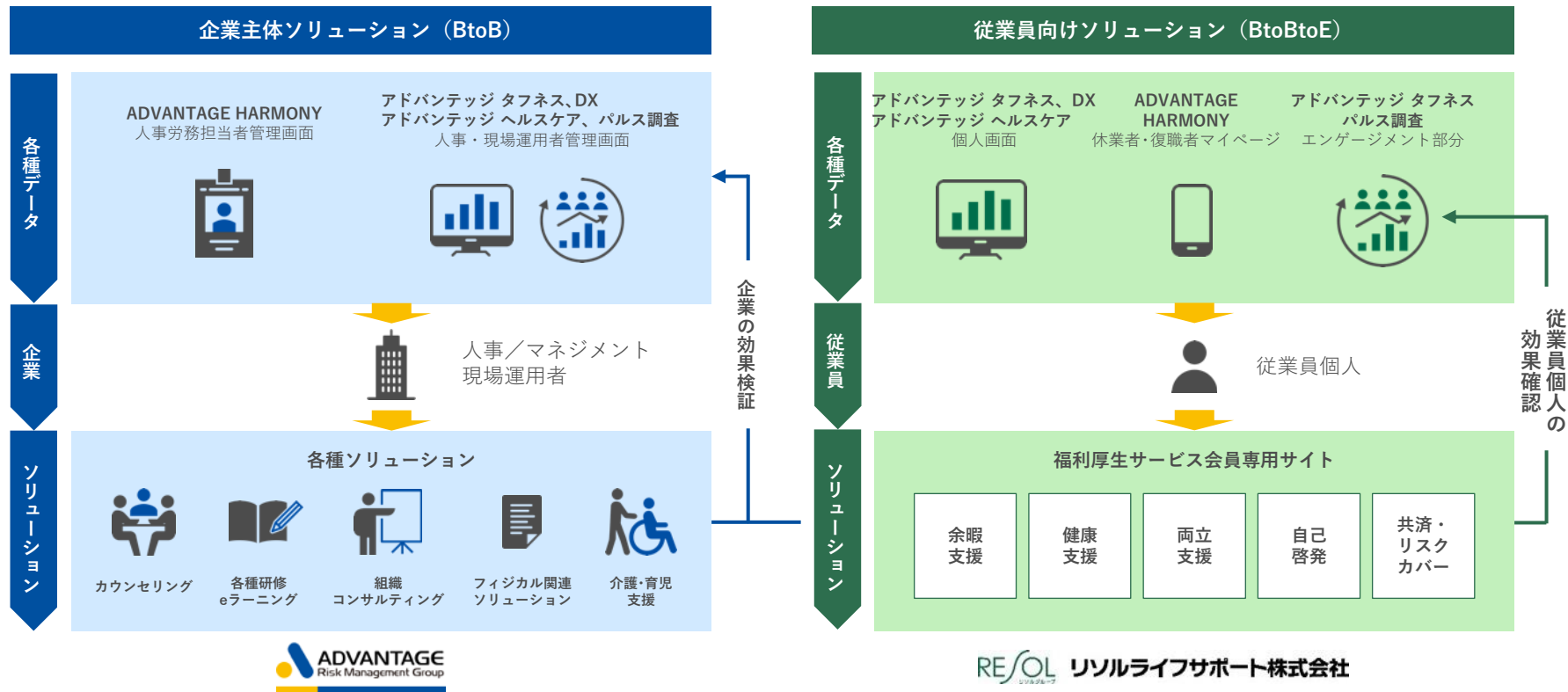
これまでは「組織分析に基づく施策」「企業の視点からメリットのある施策」の実施に限定。



企業・団体との契約のため  
従業員との接点は限定的

## (2)BtoBtoE領域への進出 – これから

リソライフサポート社との提携により、特定した課題に対して従業員個人もサポート。中堅・中小企業マーケットを含むBtoBtoE領域へ進出する。





## (2)BtoBtoE領域への進出 – リソルライフサポート社との提携

リソルライフサポート社との提携によりBtoBtoE領域への進出が可能に。



### 概要

2021年4月、リソルライフサポート社（以降RLS社）の株式を第三者割当増資により取得、出資比率は49%となる。  
当該提携により、RLS社のもつ総合的福利厚生サービスにかかわるリソースを活用し、  
当社が目指す BtoBtoE領域への業務展開を、双方の既存の顧客基盤に加えて新規顧客に対しても加速させていく。

### 投資概要

#### 投資金額

624,500,000円

#### 実行日

2021年4月9日

### RLS社概要

#### 会社名

リソルライフサポート株式会社

#### 所在地

東京都中央区佃一丁目 11 番 8 号

#### 事業内容

下記サービス提供のための ICT 開発事業  
・ 福利厚生サービス事業  
・ 健康支援サービス事業  
・ CRM (Customer Relationship Management) 事業

#### 資本金

100百万円

#### 設立年月日

2007年2月1日

#### 決算期

3月

#### 大株主

リソルホールディングス株式会社100%

### (3)資本提携・オープンイノベーションの加速 – 背景・目的

CVC機能を活用し、当社の知見に基づき従業員向けの先端サービスを厳選。出資企業に対して「商品・サービスの改良」「当社顧客基盤を活用した販路拡大」も支援。

#### 背景・目的

##### 目的

「協業・オープンイノベーション」  
「既存事業の成長と新規事業の創出」

##### 推進 形態

経営企画部にCVC機能・  
管理機能を設置  
投資先の発掘・評価、  
投資後の評価・モニタリング、  
バリューアップを加速

有望なスタートアップ企業との  
シナジーから、当社企業理念である  
**「企業に未来基準の元気を！」**  
に沿った社会貢献性の高い事業の  
創出を目指す

### (3)資本提携・オープンイノベーションの加速 – 投資方針

CVC機能を活用し、当社の知見に基づき従業員向けの先端サービスを厳選。出資企業に対して「商品・サービスの改良」「当社顧客基盤を活用した販路拡大」も支援。



## (4)人財育成強化・健康経営推進

### ■ 人財育成強化・健康経営推進



#### 健康経営の最先端企業に

ヘルスアップにつながる施策のPDCAを回し続ける。  
社員の主体的な行動喚起と改善習慣の定着方法を創出する。

**施策例：**ヘルスリテラシー向上（ワークショップ、セミナーなど）、運動習慣改善（ウォーキングイベントや活動量計配布など）  
食習慣改善（カロミル、特定保健指導サービスの活用など）



#### 高エンゲージメントの更なる向上

働きがいの創出のために、人財開発の強化や人事制度の改革をすすめる。

**施策例：**マネジメント力強化（1on1研修、FBスキルの向上など）、キャリア開発（社内公募、キャリア体験研修、セルフキャリアドックなど）、スキルアップ（職種別研修、ITスキル研修など）、人事制度（ESOP導入、多様な働き方への対応など）



#### DX推進（データ分析と活用）

インサイト、EQI、生活習慣、勤怠、評価などのデータを掛け合わせて分析し、人財戦略に生かす。

## (5)ITケイパビリティの強化

### ■ ITケイパビリティの強化



#### DX Mission

当社の付加価値をDXによってより広い顧客層に、容易、安価に提供することによって、企業価値の向上、従業員のウェルビーイングに貢献する。



#### 内製化の推進

市場/顧客/競合の変化に迅速に対応できるように開発の内製化。開発経験と知識が豊富な中堅エンジニアだけでなく、若手エンジニアを併せて配置することで、ナレッジを蓄積し中期視点での開発力の強化。現在の開発者が10名に対し3年後に30名以上に増員し、DXサービスを中心に内製化を進めたい。



#### 採用

中途・新卒を含めた採用のためにも業界トップで魅力的なサービスを企画、SW化を実現する。



#### 収益への貢献

3年間でのDX累計投資予算額は約30億あるが、SaaSを中心にシステム関連による3年後年間収益力を40億程度引上げる原動力とする計画。

# 3

## 03 数値目標（売上高・営業利益）



企業に  
未来基準の  
元気を！

## 中期経営計画2023 – 全社数値目標

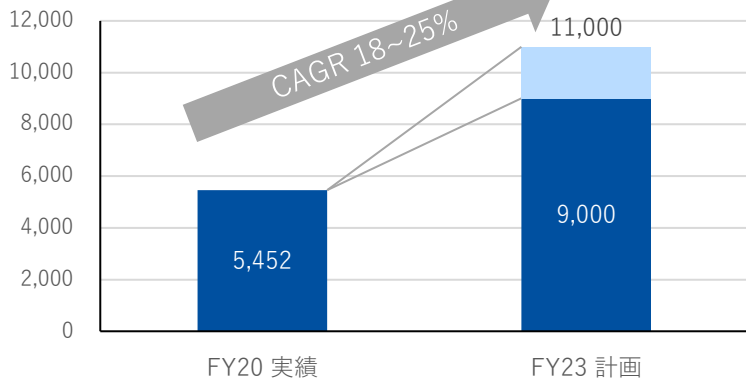
中期経営計画として、FY23の売上90億円～110億円、営業利益16億円～22億円を目標とする。

(単位：百万円)

	FY20 実績	FY23 計画
売上	5,452	9,000~11,000
営業利益	726	1,600~2,200
営業利益率	13.3%	17.8%~20.0%

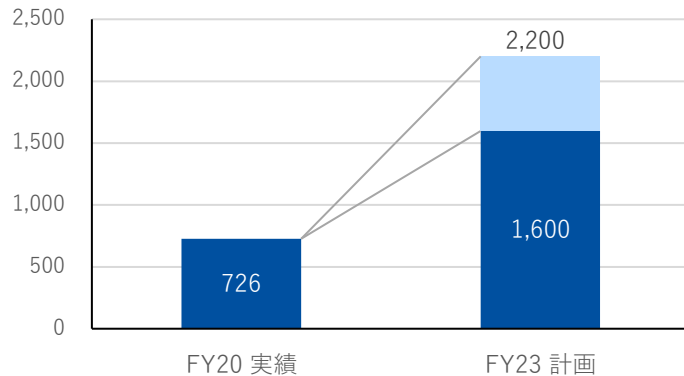
### 売上

(単位：百万円)



### 営業利益

(単位：百万円)

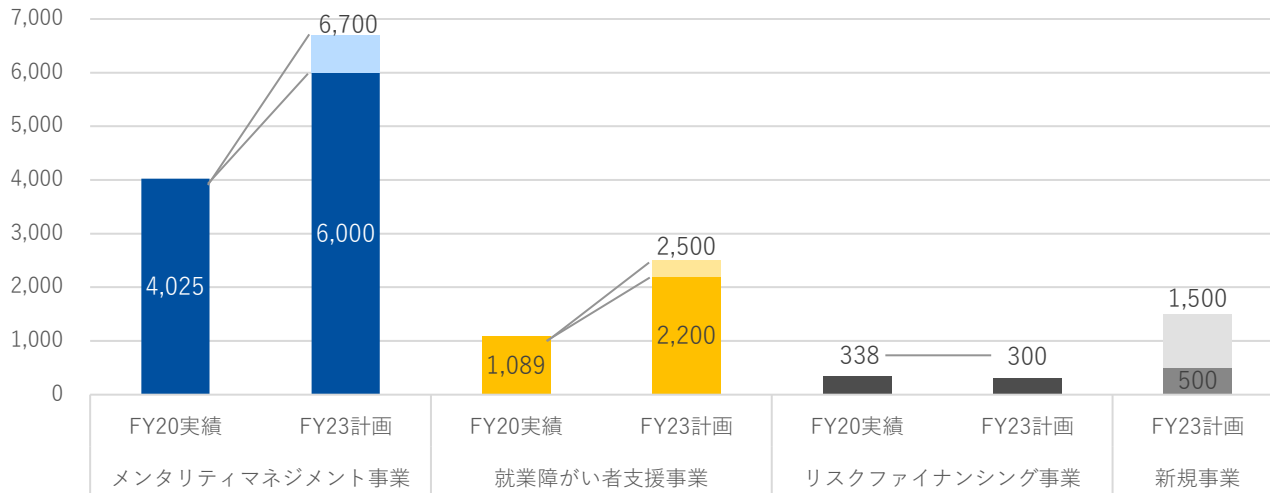


## 中期経営計画2023 – セグメント別売上目標

(単位：百万円)

セグメント	FY20 実績	FY23 計画
メンタリティマネジメント	4,025	6,000~6,700
就業障がい者支援	1,089	2,200~2,500
リスクファイナンス	338	300
新規事業	-	500~1,500
合計	5,452	9,000~11,000

(単位：百万円)



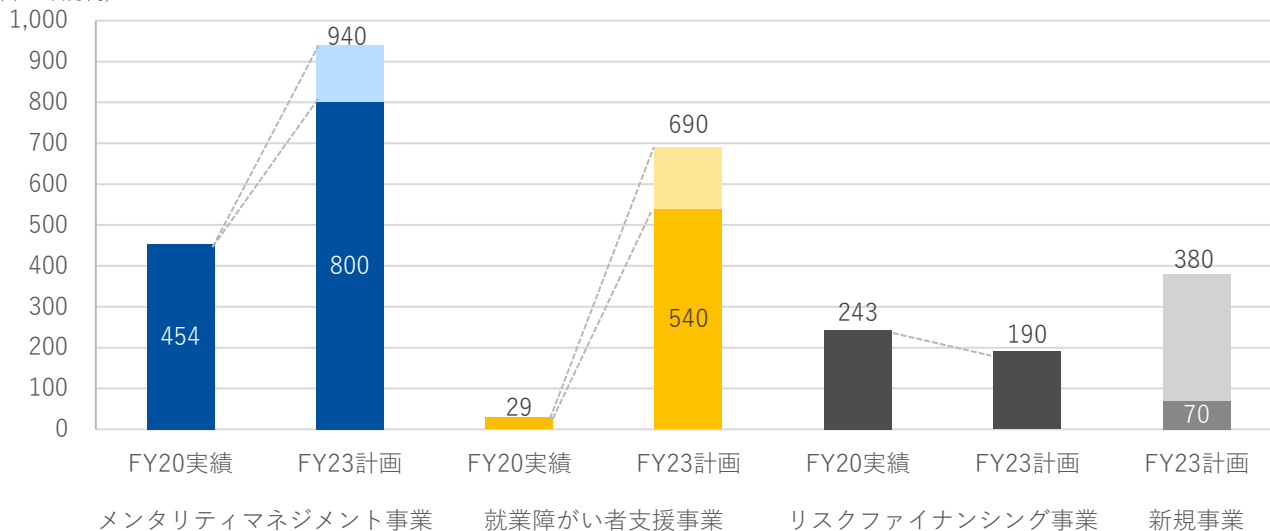


## 中期経営計画2023 – セグメント別営業利益目標

(単位：百万円)

セグメント	FY20 実績	FY23 計画
メンタリティマネジメント	454	800~940
就業障がい者支援	29	540~690
リスクファイナンス	243	190
新規事業	-	70~380
合計	726	1,600~2,200

(単位：百万円)



# 4

## 04 事業別数値目標・重点施策

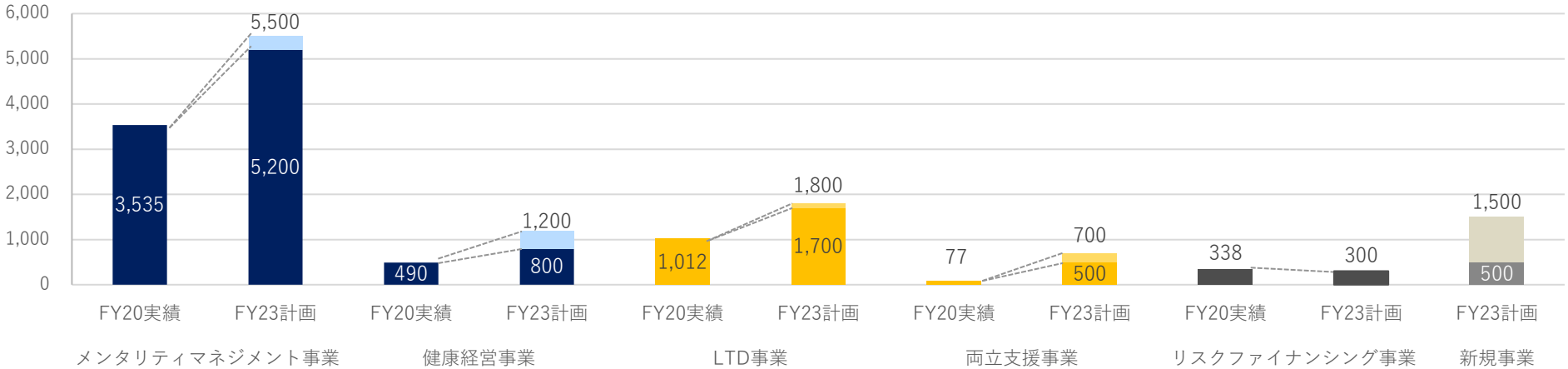
事業別売上目標、事業別営業利益目標

- (1)メンタリティマネジメント事業
- (2)健康経営事業
- (3)LTD事業
- (4)両立支援事業
- (5)新規事業

中期経営計画2023 – 事業別売上目標

セグメント	事業	FY20 実績	FY23 計画	(単位：百万円)
メンタリティマネジメント事業	メンタリティマネジメント事業	3,535	5,200~5,500	
	健康経営事業	490	800~1,200	
就業障がい者支援事業	LTD事業	1,012	1,700~1,800	
	両立支援事業	77	500~700	
リスクファイナンス事業	リスクファイナンス事業	338	300	
新規事業	新規事業	-	500~1,500	
	合計	5,452	9,000~11,000	

(単位：百万円)

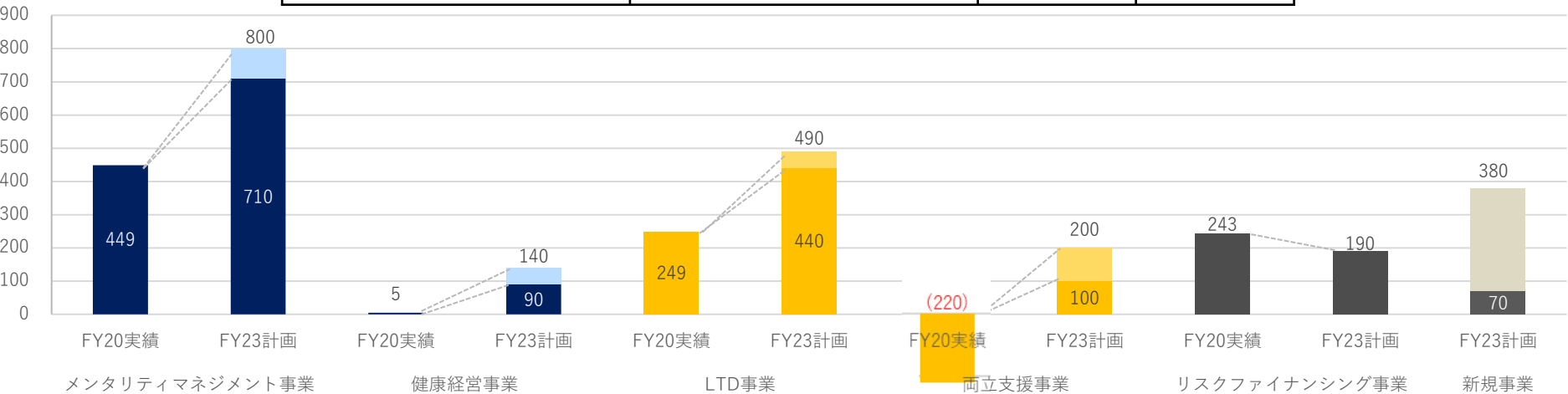


中期経営計画2023 – 事業別営業利益目標

セグメント	事業	FY20 実績	FY23 計画
メンタリティマネジメント事業	メンタリティマネジメント事業	449	710~800
	健康経営事業	5	90~140
就業障がい者支援事業	LTD事業	249	440~490
	両立支援事業	-220	100~200
リスクファイナンス事業	リスクファイナンス事業	243	190
新規事業	新規事業	-	70~380
	合計	726	1,600~2,200

(単位：百万円)

(単位：百万円)



## (1)メンタリティマネジメント事業 – 数値目標

FY23の売上は52億円～55億円、営業利益7.1億円～8.0億円を目標とする。

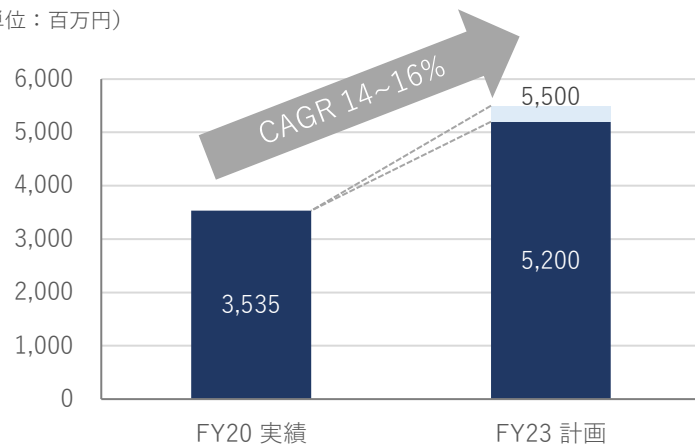
### 主要目標

(単位：百万円)

	FY20 実績	FY23 計画
売上	3,535	5,200~5,500
営業利益	449	710~800
営業利益率	12.7%	13.7%~14.5%

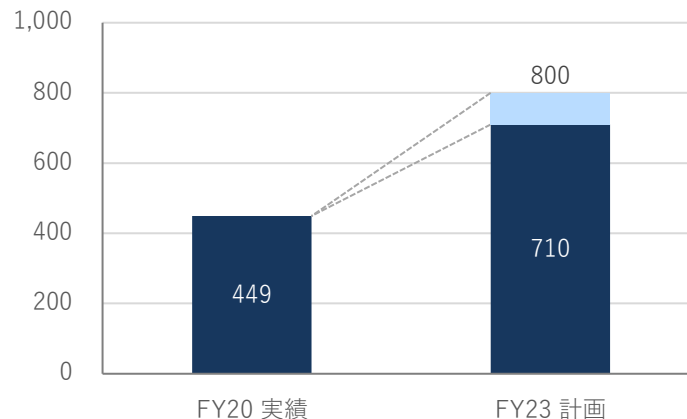
### 売上

(単位：百万円)



### 営業利益

(単位：百万円)



## (1)メンタリティマネジメント事業 – 重点施策

新しい武器で「エンゲージメント」「健康経営」の潮流を捉え、ストレスチェック法制化以来の再成長を実現させる。

1

「課題解決運営システム」としての訴求、  
価格競争力のある総合提案\*で新規顧客  
獲得の再拡大

2

実効性の高いソリューションの積極提案、  
ソリューション付帯率向上とストック化  
の実現

3

ウェルビーイングの状態把握・課題の  
明確化、施策推進支援のためのクロス  
セル推進

### KPI（FY23目標）

ストレスチェック新規ID数：70万ID～80万ID増

ソリューション付帯率：50%以上

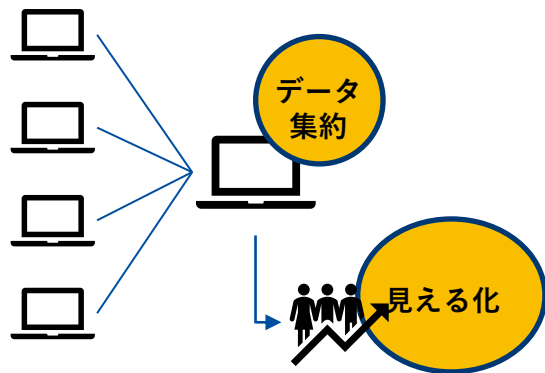
\*刷新タフネス+パルス調査+DXプラットフォーム

## (1)メンタリティマネジメント事業 – 集約から活用へ 改善活動をドライブする

見える化も重要だが、より大事なのは  
アクションと効果検証のPDCA

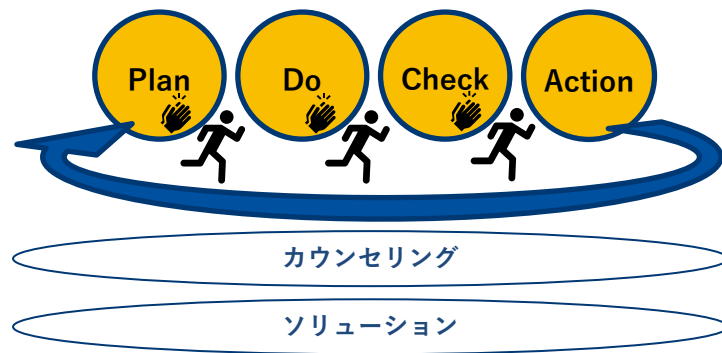
### よくある課題

データ集約による見える化まではできるが、  
その後のアクションは任せっきり・・・



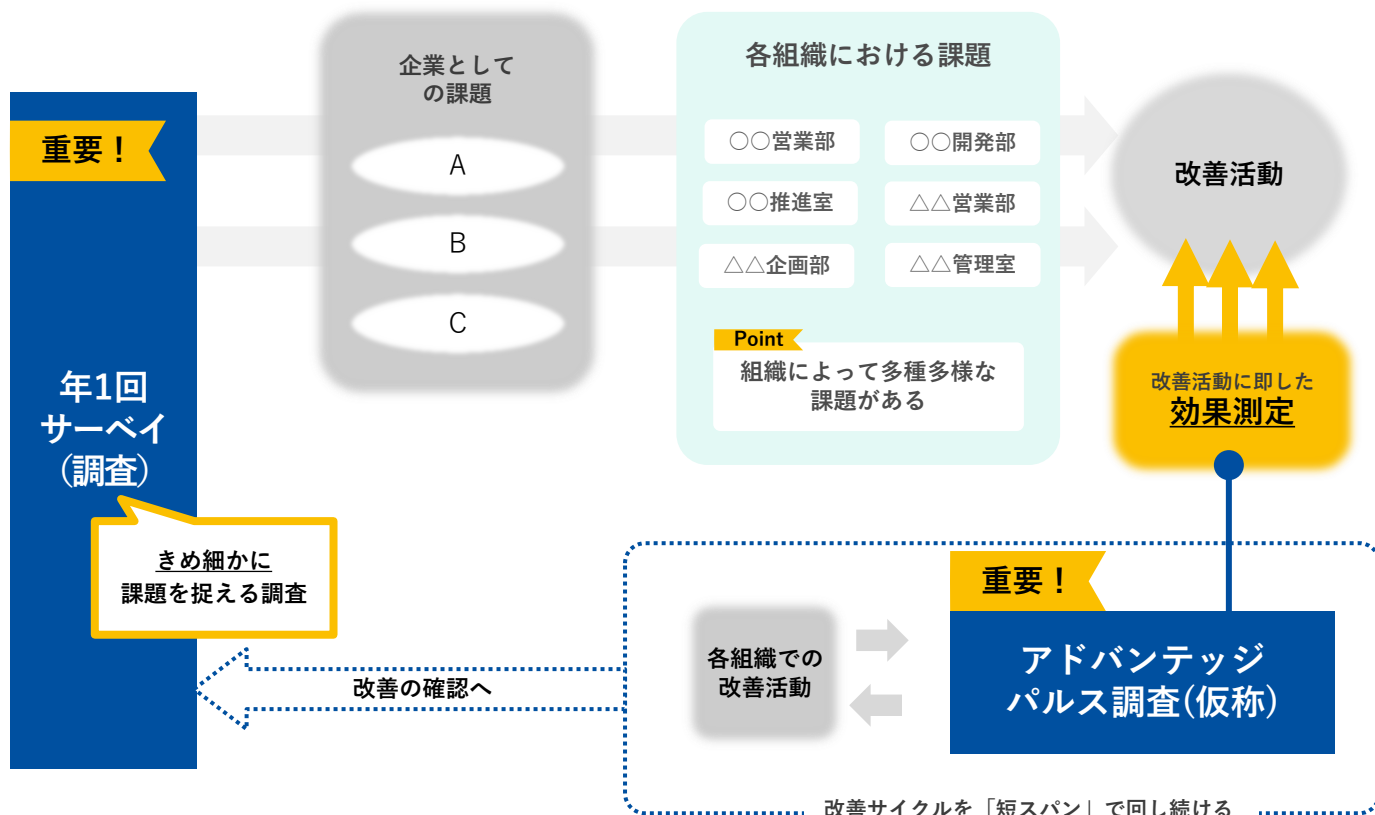
### あるべき姿

大事なのは課題発見後のアクションと効果検証。  
PDCAサイクルを回して課題解決まで行う必要あり



## (1)メンタリティマネジメント事業 – パルス調査による改善活動支援

年1回のサーベイで明らかになった課題に対する改善活動の効果測定を行うためのパルス調査（数週間～数か月ごとの短サイクルで行う）を提供。





## (2)健康経営事業 – 数値目標

FY23の売上は8億円～12億円、営業利益0.9億円～1.4億円を目標とする。

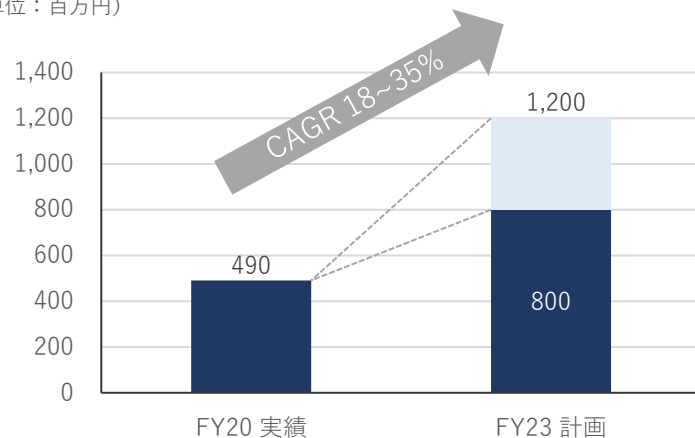
### 主要目標

(単位：百万円)

	FY20 実績	FY23 計画
売上	490	800~1,200
営業利益	5	90~140
営業利益率	1.0%	11.3%~11.7%

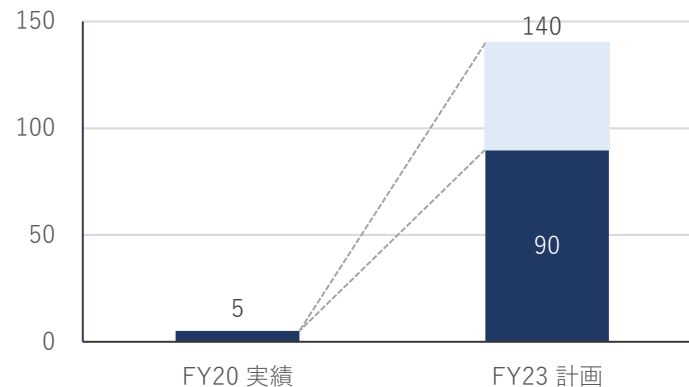
### 売上

(単位：百万円)



### 営業利益

(単位：百万円)



## (2)健康経営事業 – 重点施策

産業保健体制構築およびフィジカル健康管理・増進支援に向けたビジネスドメインを確立させる。

1

企業の健康経営推進に資する健康情報  
データ化のインフラ提供

2

従業員の健康増進に資する実効性のある  
生活習慣改善ソリューションの提供

3

提供するソリューションの効果検証の仕  
組構築および実行効果の可視化

### KPI (FY23目標)

産業医・保健師サービス付帯率\*：21% (2.2倍)

健診システム付帯率\*：4.4% (4.9倍)

特定保健指導PGM導入率\*\*：3.5%

特定保健指導完遂率・達成率：参加者の50%以上

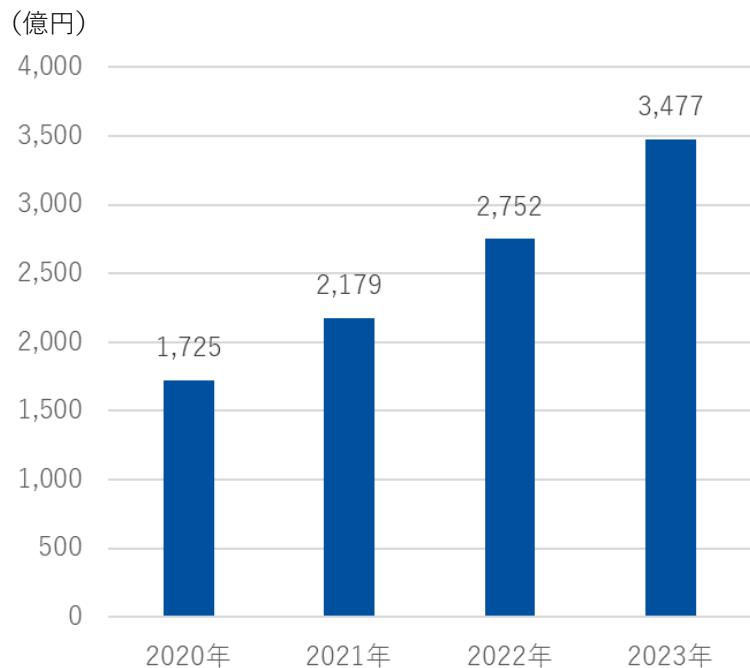
\*当社ストレスチェック既存顧客への付帯率  
カッコ内は付帯率の増加状況 (FY20→FY23)

\*\*全健保組合数に対して目標とする導入率

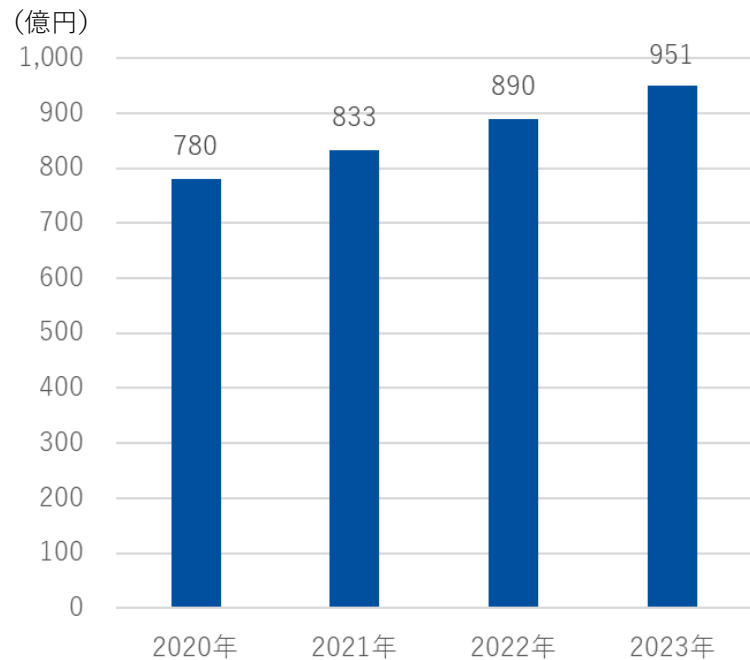
## (2)健康経営事業 – 市場規模の推移

市場規模の拡大傾向を捉え、且つ既存顧客への健康経営関連サービスの付帯率を向上させることにより、FY23目標の達成を目指す。

産業医関連事業の市場規模推移\*



健診・健康支援事業の市場規模推移\*\*



\*株式会社シード・プランニング「健康経営関連市場の動向調査 2017」より推計

\*\*矢野経済研究所「人事・総務関連業務のアウトソーシングビジネス調査レポート2021」より推計

### (3)LTD事業 – 数値目標

FY23の売上は17億円～18億円、営業利益4.4億円～4.9億円を目標とする。

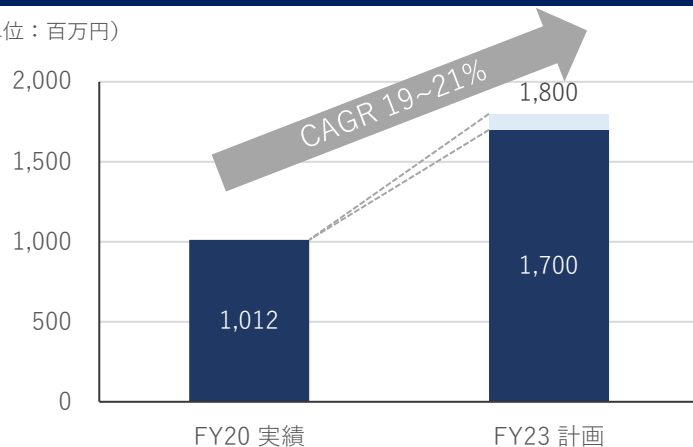
#### 主要目標

(単位：百万円)

	FY20 実績	FY23 計画
売上	1,012	1,700~1,800
営業利益	249	440~490
営業利益率	24.6%	25.9%~27.2%

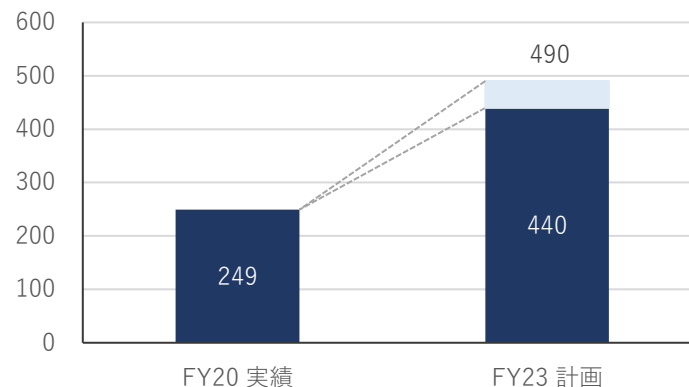
#### 売上

(単位：百万円)



#### 営業利益

(単位：百万円)



### (3)LTD事業 – 重点施策

市場の成長に劣後しない営業戦略により、長期にわたる安定成長基盤を構築する。

1

各チャネルとの連携強化・マーケティング施策拡大による新規契約獲得の推進

2

既存契約団体の特性に応じた、営業施策強化

3

顧客支援システムの強化によるサービスの向上

#### KPI（FY23目標）

新規獲得および既存先に対するサービス強化により取引社数：1.5倍増

### (3)LTD事業 – GLTDの普及状況

アメリカでの高い導入率や日本での普及、「働き方改革」の流れから今後の更なる成長が期待できる。

時代	社会情勢の変化	GLTDの活用方法
1980年代 ↓ 1990年代	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生 of 積極的導入（ハコモノ）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本での販売認可がおりたのが1994年。</li> <li>・<u>アメリカでは約95%の導入率※1</u></li> </ul>
2000年代	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営環境悪化に伴う福利厚生の縮小、廃止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合、共済会での導入がスタンダード</li> </ul>
現在	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル不調者増加に伴う心のサポートケア</li> <li>・働き方改革・健康経営</li> <li>・平等性・公平性の観点での見直し</li> <li>・ダイバーシティへの対応</li> <li>・介護、育児、病気と仕事の両立支援</li> <li>・同一労働同一賃金への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業が<u>メンタルヘルス対策</u>として導入。導入率は2010年に4.5%※2</li> <li>・様々な<u>課題解決サポートツール</u>として導入する企業が増加</li> <li>・導入主体も企業、労働組合、健康保険組合、共済会と様々</li> <li>・2018年には、1,000名を超える<u>企業での導入率が18%まで拡大※2。</u></li> <li>・介護・がんにも対応するGLTD付帯特約の新設</li> </ul>

※1 500名以上の企業  
※2 労政時報第3957号参照

## (4)両立支援事業 – 数値目標

FY23の売上は5億円～7億円、営業利益1億円～2億円を目標とする。

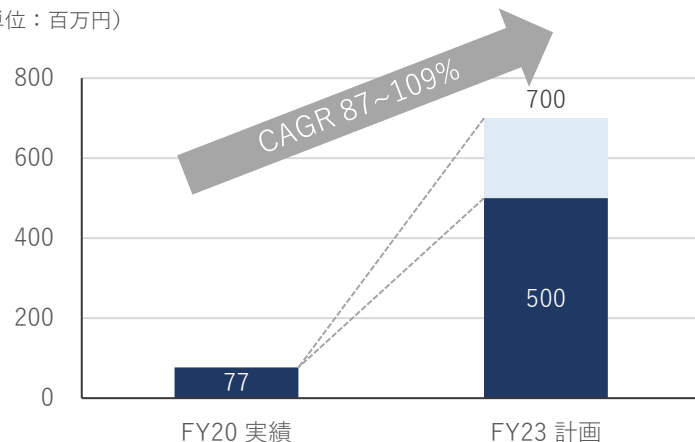
### 主要目標

(単位：百万円)

	FY20 実績	FY23 計画
売上	77	500~700
営業利益	-220	100~200
営業利益率	-285.7%	20.0%~28.6%

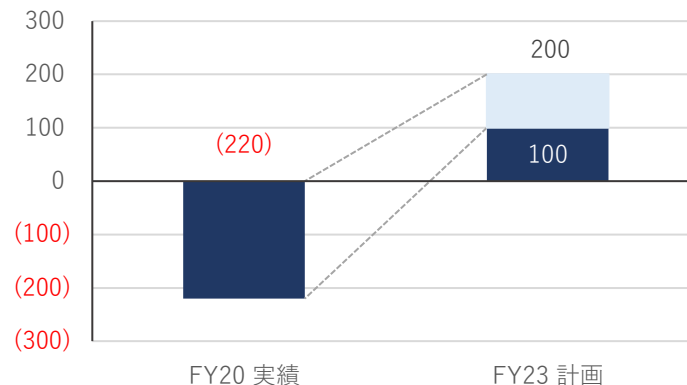
### 売上

(単位：百万円)



### 営業利益

(単位：百万円)



## (4)両立支援事業 – 重点施策

1

ターゲットセグメントの拡大（私傷病  
ニーズ⇒産育休ニーズなど）による案件  
の増加

2

各種支援メニュー（リワーク支援：  
eRework<sup>®</sup> 等）のアップセルによる  
ARPUの向上

3

ADVANTAGE HARMONYの利用シーン  
拡大（顧客ニーズの充足）に向けた商品  
開発

### KPI（FY23目標）

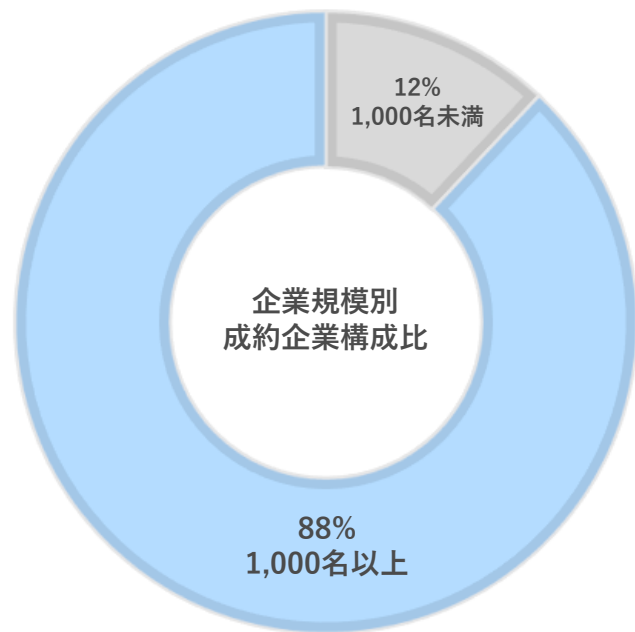
新規獲得により成約社数：8倍増



## (4)両立支援事業 – FY20における成約状況

1,000名を超える大企業を中心に成約。見込み客が順調に伸長しており、今後更なる市場の開拓を狙う。

成約企業の企業規模別内訳



成約企業の傾向

- 従業員規模1,000名以上で88%を占める
- 従業員規模の大きな会社でのニーズが、比較的高い
- 成約企業の傾向・特徴として、以下のような点が見られる
  - 産休・育休者が多い
  - 出向者の管理にも活用する など

## (5)新規事業 – 数値目標

FY23の売上は5～15億円、営業利益0.7～3.8億円を目標とする。

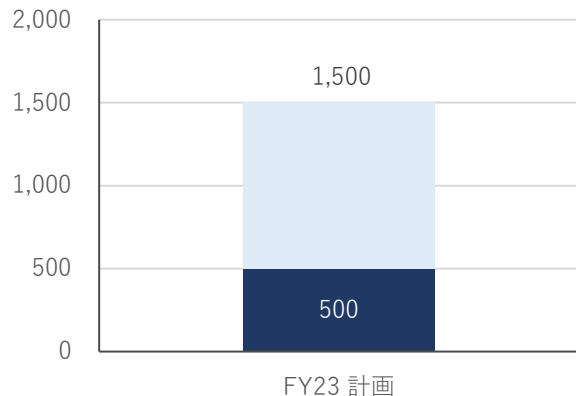
### 主要目標

(単位：百万円)

	FY23 計画
売上	500~1,500
営業利益	70~380
営業利益率	14.0%~25.3%

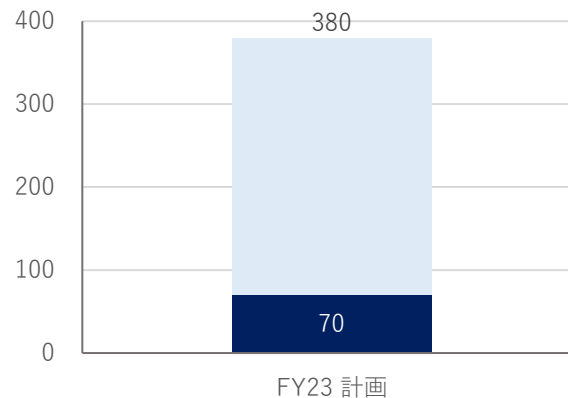
### 売上

(単位：百万円)



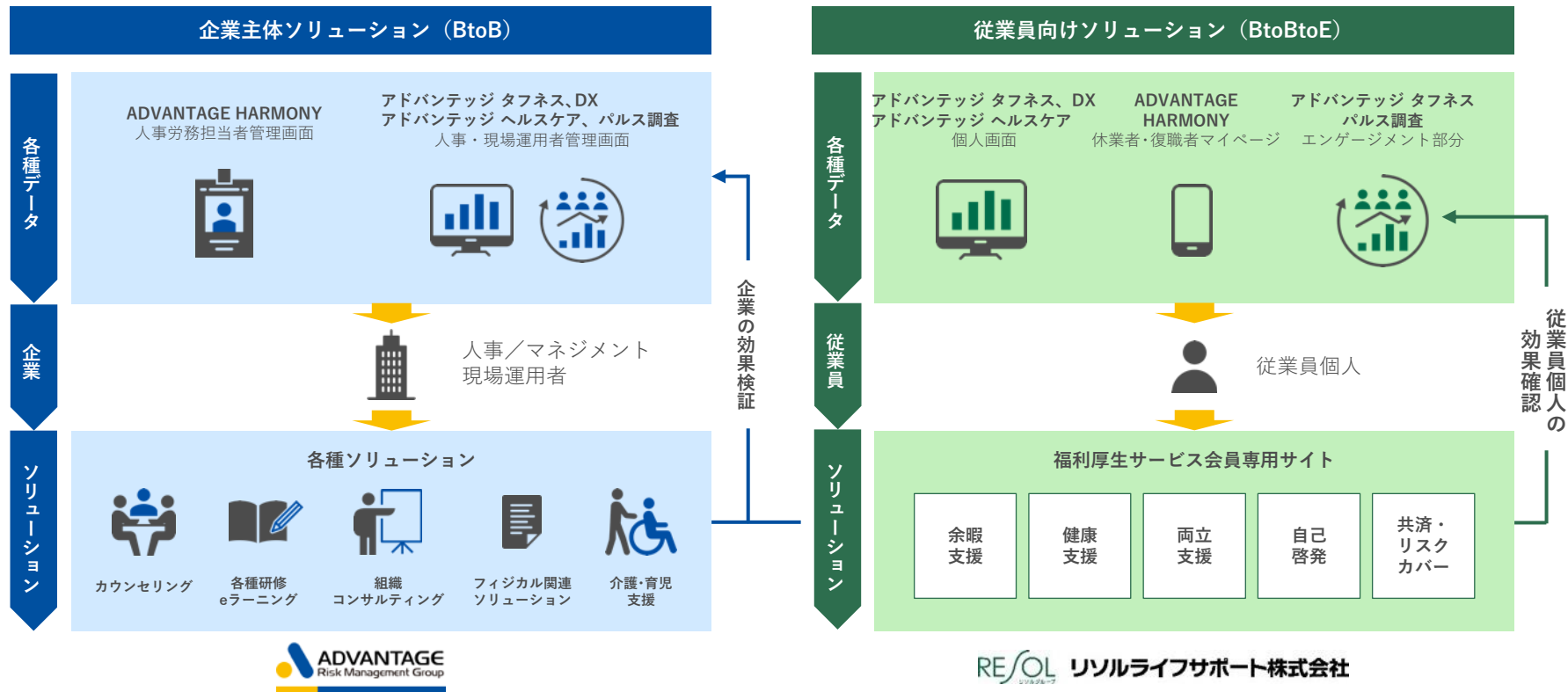
### 営業利益

(単位：百万円)



## (5)新規事業 – BtoBtoE領域への進出

リソライフサポート社との提携により、特定した課題に対して従業員個人もサポート。中堅・中小企業マーケットを含むBtoBtoE領域へ進出する。



## (5)新規事業 – リソルライフサポート社との提携

リソルライフサポート社との提携によりBtoBtoE領域への進出が可能に。



### 概要

2021年4月、リソルライフサポート社（以降RLS社）の株式を第三者割当増資により取得、出資比率は49%となる。  
当該提携により、RLS社のもつ総合的福利厚生サービスにかかわるリソースを活用し、  
当社が目指す BtoBtoE領域への業務展開を、双方の既存の顧客基盤に加えて新規顧客に対しても加速させていく。

### 投資概要

投資金額	624,500,000円
実行日	2021年4月9日

### RLS社概要

会社名	リソルライフサポート株式会社
所在地	東京都中央区佃一丁目 11 番 8 号
事業内容	下記サービス提供のための ICT 開発事業 ・ 福利厚生サービス事業 ・ 健康支援サービス事業 ・ CRM (Customer Relationship Management) 事業
資本金	100百万円
設立年月日	2007年2月1日
決算期	3月
大株主	リソルホールディングス株式会社100%

企業に未来基準の元気を！



本資料に含まれる計画、見通し、戦略その他の将来に関する記述は、本資料作成日時点において当社が入手している情報および合理的であると判断している仮定に基づくものであり、さまざまなリスクおよび不確実性が内在しています。

そのため実際の業績などは、経営環境の変動などにより、当該記述と著しく異なる可能性があり、正確であるという保証はありません。

また、本資料に記載されている当社および当社グループ以外の情報は、一般に公知の情報に依拠したものであり、情報の正確性などについて保証するものではありません。