

2022年度(2023年3月期) 第2四半期 決算説明資料

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント
[証券コード：8769 東証プライム]

2022年11月4日



企業に未来基準の元気を!





AGENDA

01 決算概況

02 事業別の状況

- (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)リスクファイナンス事業

03 トピックス

01

決算概況



企業に
未来基準の
元気を!

上半期で4年振りに二桁成長を回復

売上高 **2,894**百万円 前期比 +282百万円（増減率 +10.8%）の**増収**となり各事業ともに堅調に推移。
成長投資を継続、事業拡大による費用増加も、**経常利益 7**百万円と**黒字転換**（前期比 +28百万円）

(単位:百万円)	2021年度 第2四半期		2022年度 第2四半期		対前年同期比	
	実績	売上高比	実績	売上高比	増減額	増減率
売上高	2,612	—	2,894	—	+ 282	+ 10.8%
営業利益	△ 15	△0.6%	13	+0.5%	+ 28	—
経常利益	△ 21	△0.8%	7 ※	+0.2%	+ 28	—
親会社株主に帰属する 当期純利益	△ 28	△1.1%	△ 16	△ 0.6%	+ 12	—

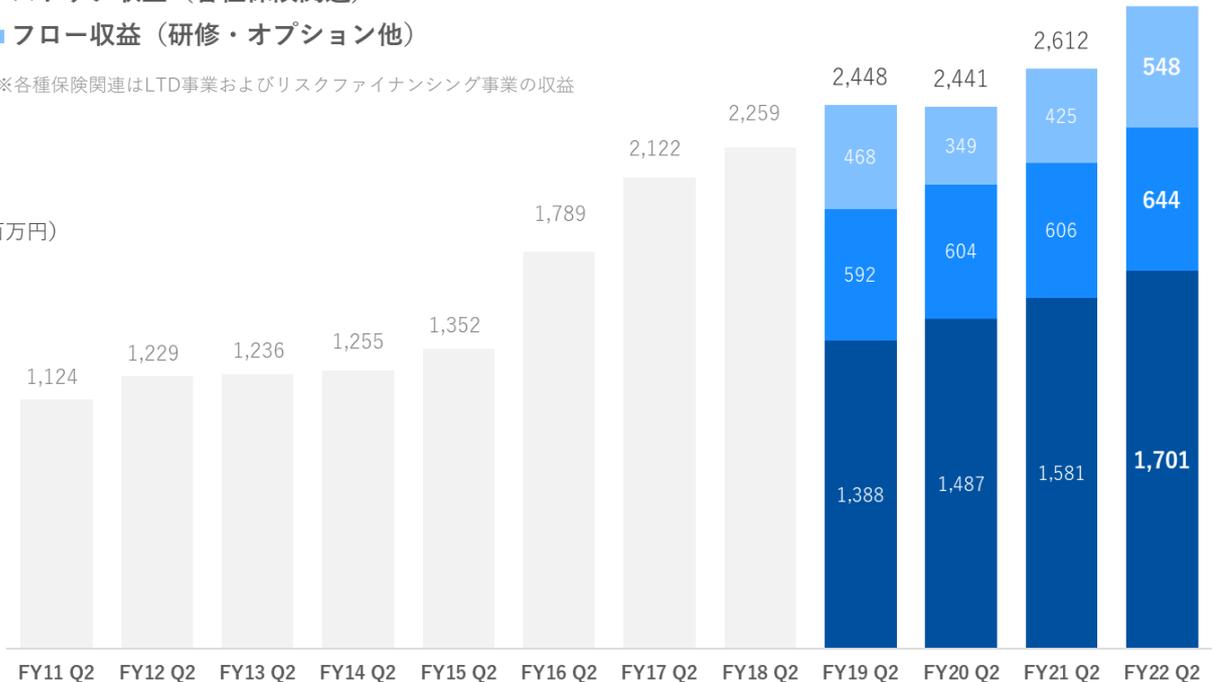
※ 2022年度第2四半期 当期純損失の要因は、特別損失で「投資有価証券評価損」3.8百万円を計上、「法人税等合計」19.8百万円を計上したことによるものです。

第2四半期累計期間 売上高推移

- ストック収益 ※
- ストック収益（各種保険関連）
- フロー収益（研修・オプション他）

※各種保険関連はLTD事業およびリスクファイナンス事業の収益

(百万円)

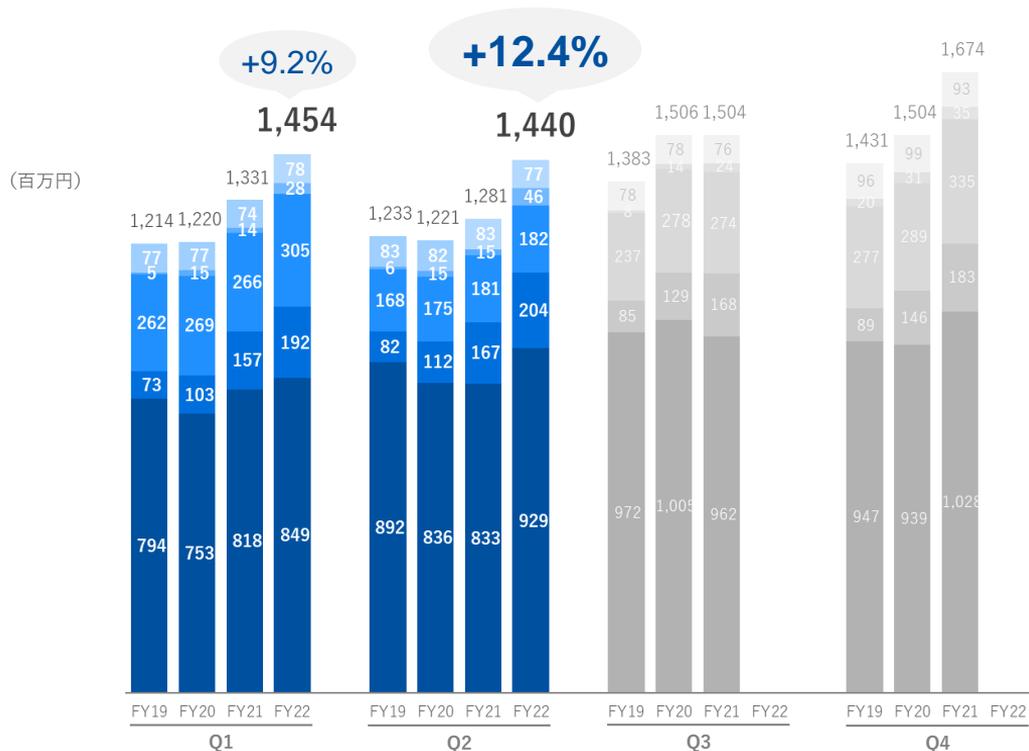


対前年同期比
+10.8%

各事業ともに新規顧客の獲得は堅調に推移し、**ストック収益は順調に増加を継続**。
コロナ禍の影響から回復、研修関連のソリューション売上など**フロー収益がコロナ前を上回り増加**。

四半期期間別 事業別売上高推移

■メンタリティマネジメント事業 ■健康経営事業 ■LTD事業 ■両立支援事業 ■リスクファイナンス事業

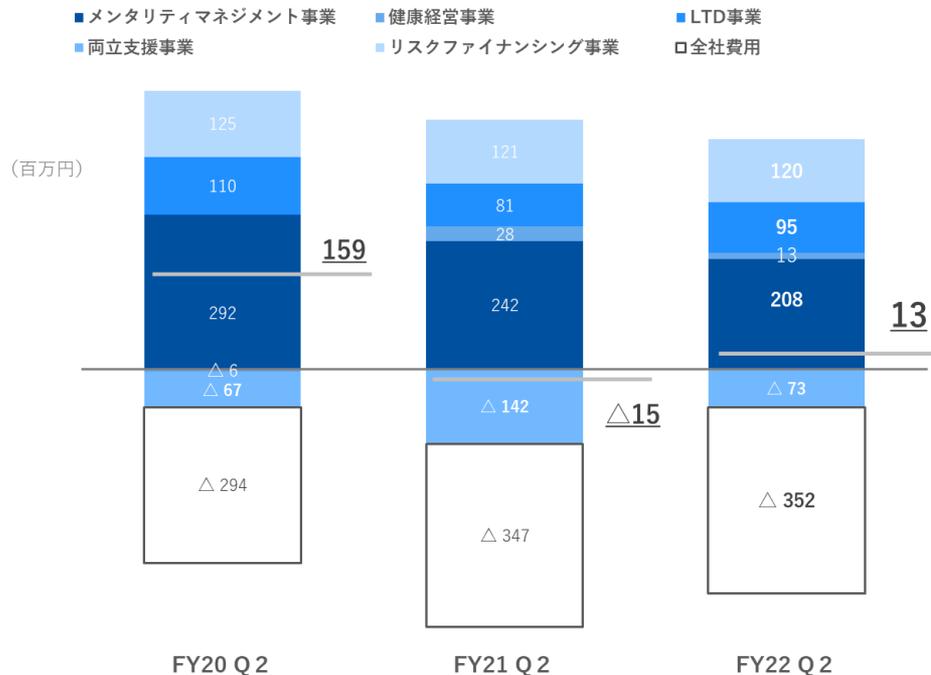


Q2は+12.4%
前年同期比で伸長
ソリューション売上が好調に推移

メンタリティマネジメント事業「アドバンテッジ タフネス」、就業障がい者支援事業「GLTD」販売は引き続き堅調。研修などソリューション売上はコロナ前を上回り伸長。

注：「メンタリティマネジメント事業」および「健康経営事業」は決算報告セグメントにおける『メンタリティマネジメント事業』、「LTD事業」および「両立支援事業」は決算報告セグメントにおける『就業障がい者支援事業』に区分。

第2四半期累計期間 事業別営業利益推移



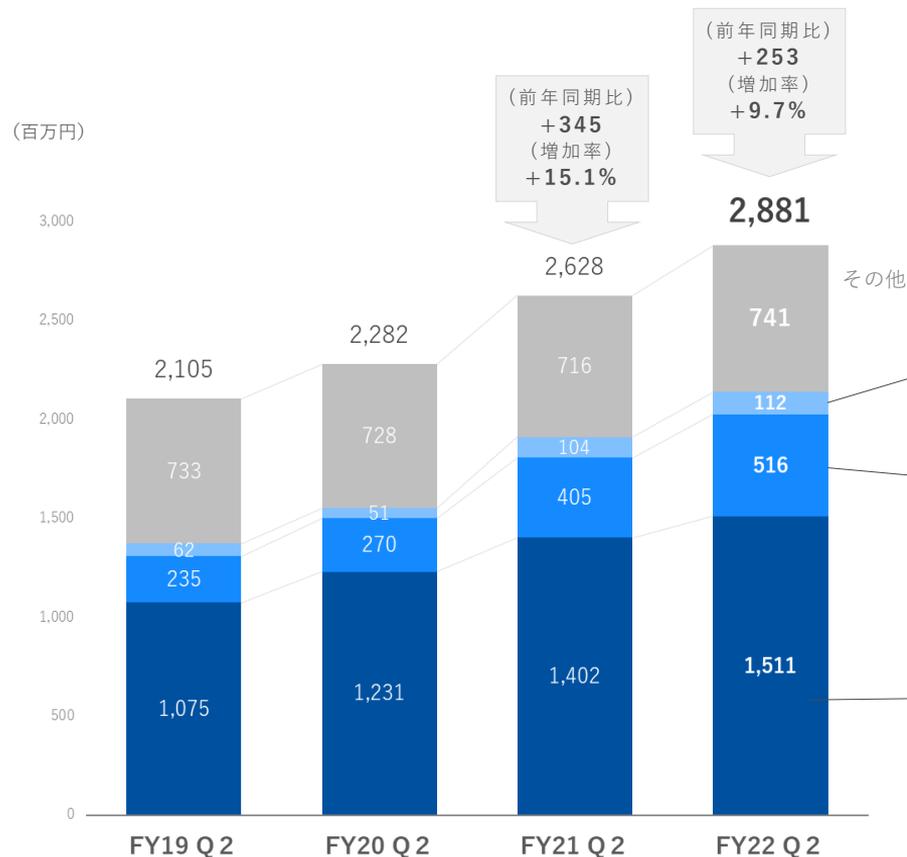
営業利益は前年同期比で増益
13百万円
(前年同期比 +28百万円)

成長戦略に基づくシステム投資、事業拡大に伴う人件費増加など全社でコストは増加したものの、売上が伸長したことにより増益。

注：全社費用は、主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費であります。

注：「メンタリティマネジメント事業」および「健康経営事業」は決算報告セグメントにおける『メンタリティマネジメント事業』、「LTD事業」および「両立支援事業」は決算報告セグメントにおける『就業障がい者支援事業』に区分。

第2四半期累計期間 費用構成推移



成長投資を計画どおり実施、
前年同期比で増加も増加率は減少
(前年同期比 +253百万円)

マーケティングコスト マーケティング強化
プロモーション施策や販売促進の施策強化継続。

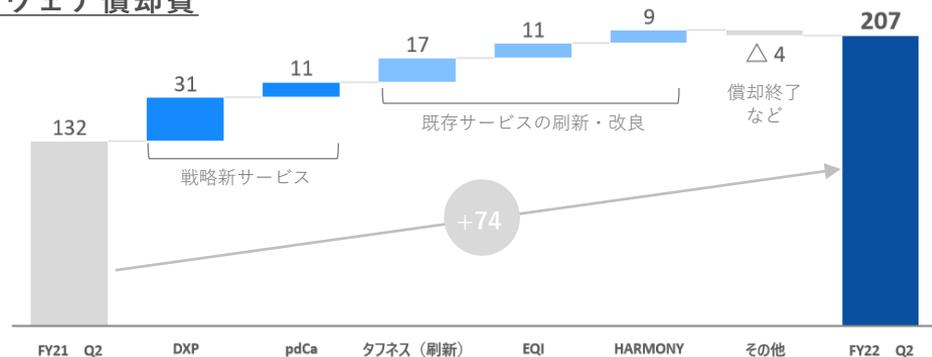
システム関連費 商品力強化のため増加
既存サービスの改良「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」の開発など成長投資を計画通り実施継続。ソフトウェア償却費の増加、利用者増加に伴うサーバー費用や運用保守費などシステム関連費用増加。

人件費 人材強化による増加
成長戦略に必要なシステム開発のためのIT人員強化、各事業の拡大のための人員採用。

システム関連費用 前年同期比

(百万円)

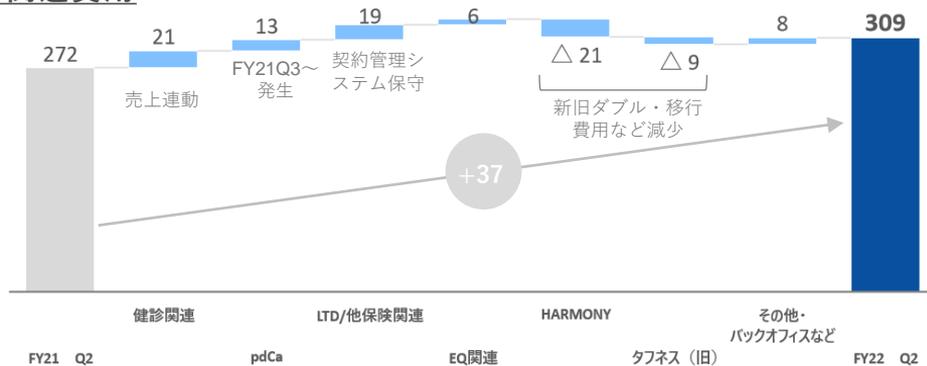
ソフトウェア償却費



成長投資により ソフトウェア償却費が増加

- 「アドバンテッジ タフネス」のシステム刷新や「EQ関連」など既存の主力サービスの改良や「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」「アドバンテッジpdCa」等の新サービスに係る償却費が増加。

システム関連費用



- システム関連費用は、健康経営事業の売上増加に伴う**健診管理システム関連費用（変動費）**が増加。
- 一方で「旧アドバンテッジ タフネス」の償却費や「ADVANTAGE HARMONY」のシステム移行費用、旧ハーモニーのシステム関連費は減少。

連結貸借対照表・連結キャッシュフロー計算書

・総資産は「無形固定資産の増加」など、前期末比 398百万円増加で6,077百万円。純資産は、当期純損失、配当によりQ2では179百万円減少し 3,245百万円。

連結貸借対照表

(百万円)	FY2021	FY2022 Q 2
流動資産	2,204	2,268
現金及び預金	717	922
売掛金	919	805
その他	566	540
固定資産	3,474	3,808
有形固定資産	198	181
無形固定資産	1,758	2,120
投資有価証券	1,200	1,184
その他	317	322
総資産	5,678	6,077
負債	2,253	2,831
純資産	3,425	3,245
株主資本	3,374	3,194
自己資本比率	59.4%	52.6%

・成長投資に向けたシステム開発により「無形固定資産の取得による支出」は前年同期比で増加も、フリーキャッシュフローは 374百万円とプラス。

連結キャッシュフロー計算書

(百万円)	FY2021 Q2	FY2022 Q 2
営業CF	703	910
税金等調整前損益	△ 21	3
減価償却費	152	224
その他	573	682
投資CF	△ 1,583	△ 535
投資有価証券の取得	△ 1,177	—
無形固定資産の取得	△ 403	△ 536
その他	△ 2	0
財務CF	△ 469	△ 169
現預金増減額 合計	△ 1,348	204
期末現預金残高	1,407	922
フリーCF	△ 879	374

02

事業別の状況

- (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)リスクファイナンス事業



事業別の状況サマリー

事業	2022年度 第2四半期累計期間の状況	
メンタリティマネジメント事業		<ul style="list-style-type: none">「アドバンテッジ タフネス」は堅調に推移。コロナ禍で低迷していたソリューション売上が回復、ストレスチェック後のソリューションニーズを捉えて伸長。コロナ前の売上を上回る。
健康経営事業		<ul style="list-style-type: none">企業の健康経営推進ニーズ、健診データのデジタル化トレンドなど市場の追い風を背景に、「健診管理システム」「産業医・保健師サービス」ともに引き続き伸長。前年同期比で+22.5%の増収。
LTD事業		<ul style="list-style-type: none">大口顧客向け案件における売上の後ろ倒しはあるものの新規顧客は順調に積み上がり伸長。前年同期比 +8.9%の売上増。市場は引き続き成長。
両立支援事業		<ul style="list-style-type: none">育児・介護休業法改正への対応ニーズによる追い風で「ADVANTAGE HARMONY」のプラインは堅調に増加。復職支援プログラム「eRework」のニーズも高い。
今後の成長に向けた取組み		<ul style="list-style-type: none">「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」を軸とした総合提案によるアカウント営業を推進。効率的な営業活動により、複数サービスの内定・導入検討企業も増加。「アドバンテッジ WellGage（ウェルゲージ）」の販売やリソライフサポート社「ライフサポート倶楽部」との連携による福利厚生領域への進出を加速。

「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」を軸とした総合提案を推進

新規顧客への総合提案、既存顧客へのクロスセル・アップセルを積極推進。営業効率も向上

様々な
経営・
人事課題
を解決
するため

総合提案
営業組織
を構築

健康経営/人的資本経営	エンゲージメント向上	ハラスメント対策	離職防止
まずは状況を見える化したい	エンゲージメントが高まるような 組織開発・教育をしたい	未然予防に力を入れたい	タフな人を採用・育成したい
フィジカル施策を強化したい			
メンタル不調者を減らしたい	従業員や求職者にとって 魅力的な制度・施策を導入したい	相談・発生後の対応を強化したい	離職リスクの 早期発見・早期フォローがしたい
推進体制を整えたい			

データプラットフォーム ADVANTAGE Well-being DXP	組織開発総合プログラム ADVANTAGE TOUGHNESS
パルスサーベイ ADVANTAGE pdCa	採用適性検査 ADVANTAGE INSIGHT
コンサルティング 組織開発コンサルティング	コンサルティング 健康経営コンサルティング
団体長期障害所得補償保険 GLTD	休職者管理システム ADVANTAGE HARMONY
健診予約結果管理システム ADVANTAGE HEALTHCARE	産業医・保健師紹介 産業医・保健師サービス



カウンセリング アドバンテッジタフネス カウンセリング Counseling	研修(メンタル・人材育成) 社員研修プログラム
eラーニングサービス Advantage College ©Advantage Risk Management	若手の対処力向上プログラム TOUGHNESS UP!
研修(フィジカル) オンライン健康セミナー	睡眠改善アプリ Advantage Sleep
特定保健指導 アドバンテッジ スマートライフプログラム	福利厚生 ライフサポート倶楽部

(1)メンタリティマネジメント事業 – 業績

(単位：百万円)	FY21 Q2	FY22 Q2	前年比増減
売上高	1,652	1,778	+7.6%
費用	1,410	1,569	+11.3%
セグメント利益	242	208	△13.9%
営業利益	22	△8	-

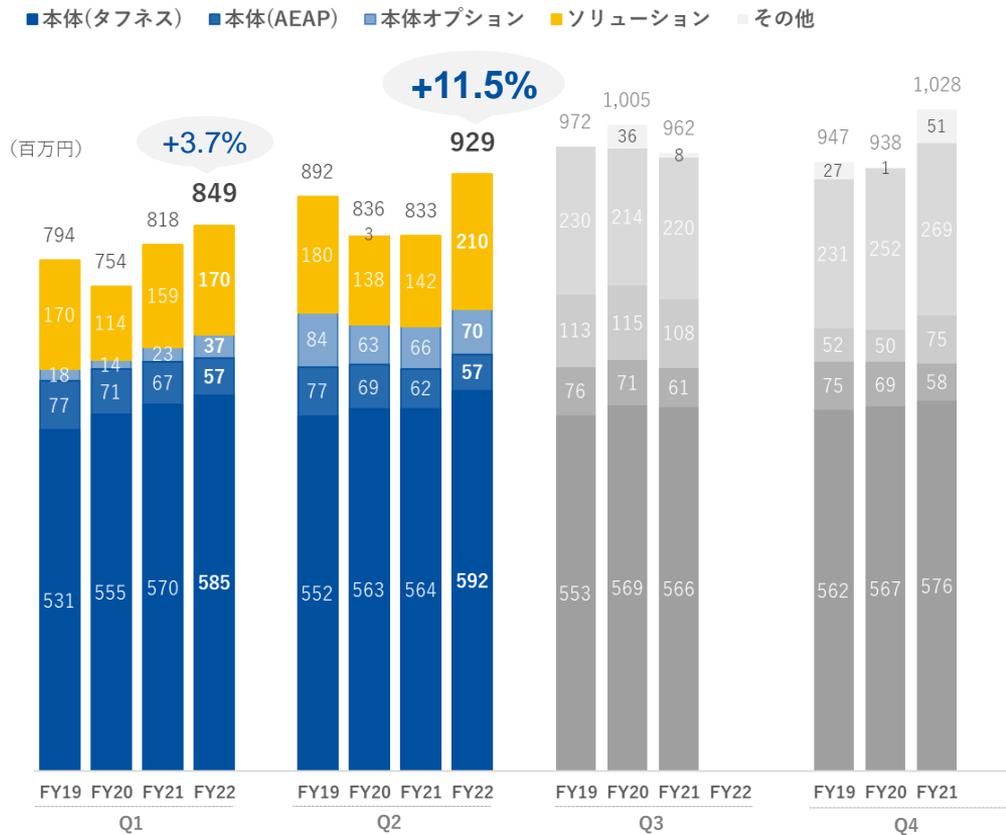
注：営業利益は、財務会計上の報告セグメントの利益から、更に全社費用（※）を各事業の売上比率、人員数等一定の基準で配賦したものととなります。
 (※) 主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費



概ね計画どおりに推移 売上高は前年同期比 +7.6%

- 「アドバンテッジ タフネス」の新規契約および既存契約の保持は堅調に推移し、ストック収益は着実に増加。
- コロナ禍による影響が減少し、研修などソリューション売上は課題解決PDCAを回すためのニーズを捉えて伸長。
- 既存の「アドバンテッジ タフネス」をはじめ「アドバンテッジpdCa」や「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」など成長投資に伴う償却費の増加、事業拡大に伴う人件費の増加などにより前年同期比で費用が増加し減益。

(1)メンタリティマネジメント事業 – 商品別の売上高推移



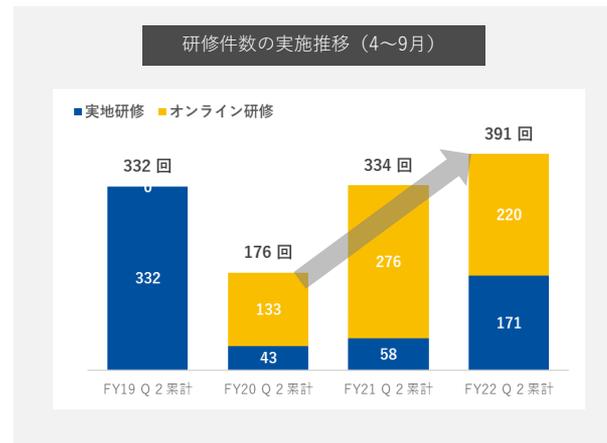
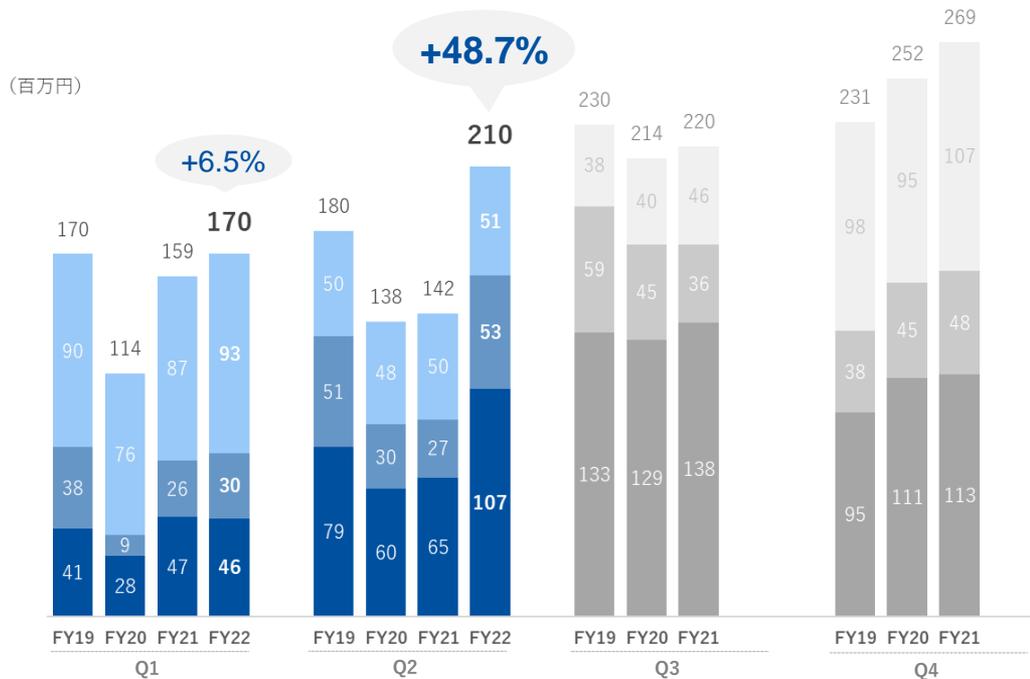
Q2は前年同期比で伸長
+11.5%

- 「アドバンテッジ タフネス」本体は、堅調に推移し増加。
- ソリューション売上が伸長。

(1)メンタリティマネジメント事業 – ソリューション売上の内訳

■ 研修・コンサルティング他 (EQ除く) ■ EQ関連 ■ アドバンテッジインサイト(適性検査)

- ・ ストレスチェック後の研修等ソリューションニーズも捉え、**Q2は大幅に増収**。前年同期比**+48.7%**
- ・ オンライン研修は定着しつつもリアル開催での研修も増加。特にリアル開催でのニーズ・効果の高い「EQ(感情マネジメント力)研修」などが回復。



(1)メンタリティマネジメント事業トピックス -

ホワイト500や健康経営優良法人を中心に課題解決施策→実施施策の効果（アウトカム）確認ニーズ拡大

人事・経営課題解決サービス ニーズ拡大

✕ 施策の効果検証まで力を入れたい企業の増加

<p>若手の対処力向上プログラム</p> <p>TOUGHNESS UPL</p> <p>マンガによる学習とワーク</p> <p>心理専門家のフィードバック</p>	<p>人材採用・定着支援</p> <p>採用適性検査 ADVANTAGE INSIGHT</p> <p>応募者のストレス耐性・リスクパターンの可視化</p> <p>選考・内定者フォロー</p> <p>結果を活用した研修</p>												
<p>研修</p> <table border="1"> <tr> <td>集合</td> <td>メンタルヘルス</td> </tr> <tr> <td></td> <td>フィジカル</td> </tr> <tr> <td>オンライン ✕</td> <td>リーダーシップ</td> </tr> <tr> <td></td> <td>エンゲージメント</td> </tr> <tr> <td>eラーニング</td> <td>ハラスメント</td> </tr> <tr> <td></td> <td>EQ</td> </tr> </table> <p>各種形態×テーマをご用意</p>	集合	メンタルヘルス		フィジカル	オンライン ✕	リーダーシップ		エンゲージメント	eラーニング	ハラスメント		EQ	<p>健康経営支援サービス</p> <p>プロセス評価/データ分析/健康施策の見直し/KPI設定</p>
集合	メンタルヘルス												
	フィジカル												
オンライン ✕	リーダーシップ												
	エンゲージメント												
eラーニング	ハラスメント												
	EQ												
<p>組織開発コンサルティング</p> <table border="1"> <tr> <td>各メンバーへの状況ヒアリング ✕</td> <td>エンゲージメント向上/課題組織の改善/対話促進/etc...</td> </tr> <tr> <td>職場単位でのワークショップ ✕</td> <td></td> </tr> </table> <p>各種手法の組み合わせ×幅広いテーマに対応</p>		各メンバーへの状況ヒアリング ✕	エンゲージメント向上/課題組織の改善/対話促進/etc...	職場単位でのワークショップ ✕									
各メンバーへの状況ヒアリング ✕	エンゲージメント向上/課題組織の改善/対話促進/etc...												
職場単位でのワークショップ ✕													

パルスサーベイ

ADVANTAGE pdCa

短サイクルのサーベイで効果検証&リスク早期発見

メンタルヘルス調査	エンゲージメント調査	メンタルタフネス度調査
ハラスメント調査	メンタリティマネジメント調査	プレゼンティーズム調査

パルスサーベイ導入効果

年1の調査 → パルスサーベイ ▶ 効果検証やアクションの見直しが可能に → 年1の調査

45 → 46 (あまり効果なし? → アクション変更) → 45 (Action 1) → 52 (Action 2) → 55 (効果検証あり) / 45 (効果検証なし)

(2)健康経営事業 – 業績

(単位：百万円)	FY21 Q2	FY22 Q2	前年比増減
売上高	323	396	+22.5%
費用	295	383	+29.7%
セグメント利益	28	13	△51.8%
営業利益	△6	△26	-

注：営業利益は、財務会計上の報告セグメントの利益から、更に全社費用（※）を各事業の売上比率、人員数等一定の基準で配賦したものととなります。

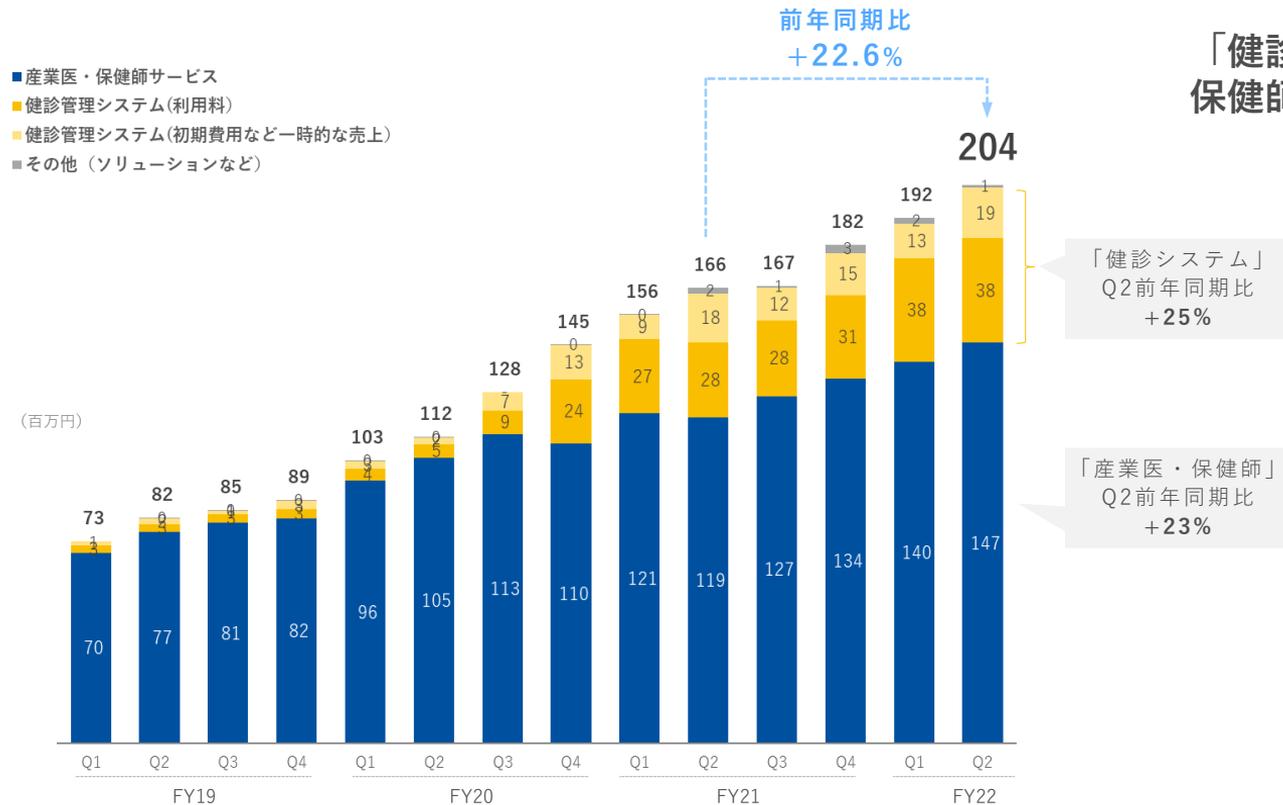
（※）主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費



売上高は 前年同期比 +22.5% 引き続き伸長

- 「産業医・保健師サービス」は復職者面談やメンタル健康相談など追加依頼が増加。
- 企業の健康経営推進ニーズ、健診データのデジタル化トレンドなど引き続き市場は追い風。「健診管理システム」も引き続き伸長。入力代行などオプション処理件数が増加。
- 事業拡大に伴う人件費等の費用増加により減益。

(2)健康経営事業 – 商品別の売上推移



「健診管理システム」、「産業医・保健師サービス」とともに堅調に推移

(2)健康経営事業 トピックス – 産業保健スタッフ向けプラットフォーム開設

- ・ 産業保健に関わるすべての専門家のためのオンラインコミュニティ「さんぽLAB（ラボ）」を開設
- ・ 開設から3ヶ月で登録者数が800人を突破。（現在は1,000人を超える登録者数まで増加）
- ・ 産業保健に関する情報発信、産業保健スタッフ間の情報共有・コミュニティ活性化により、企業の産業保健全般に関する課題解決を支援。併せて顧客企業の産業保健体制の充実に貢献する。



- ・ 産業保健スタッフ間の情報交換を目的としたオンラインコミュニティ
- ・ 産業医や保健師に加え、心理職なども含めた産業保健に関わる有資格者すべてを対象とする日本初のプラットフォーム



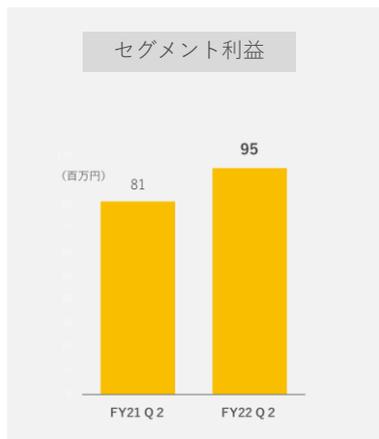
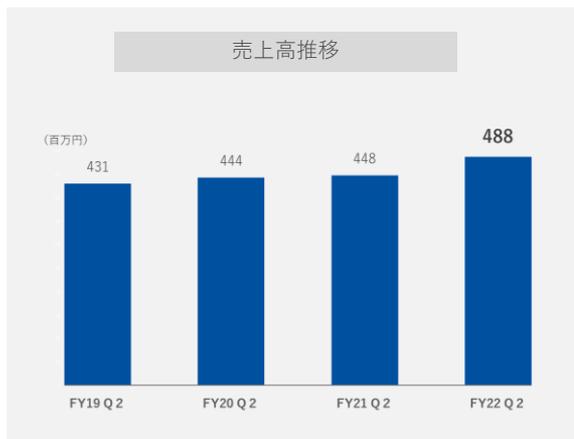
(3)LTD事業 – 業績

(単位：百万円)	FY21 Q2	FY22 Q2	前年比増減
売上高	448	488	+8.9%
費用	366	392	+7.0%
セグメント利益	81	95	+17.2%
営業利益	16	29	+76.3%

注：営業利益は、財務会計上の報告セグメントの利益から、更に全社費用（※）を各事業の売上比率、人員数等一定の基準で配賦したものととなります。
（※）主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費

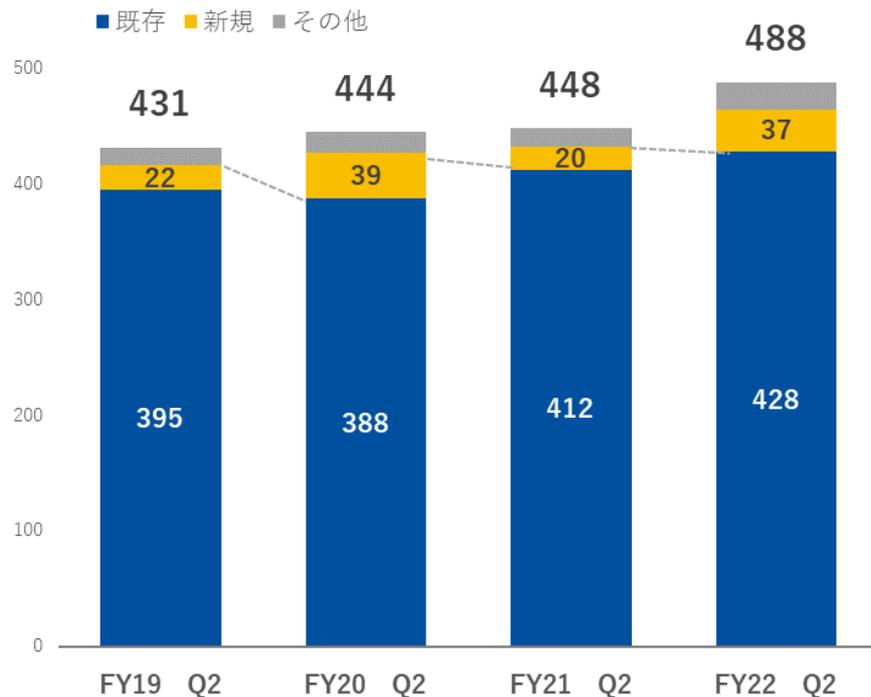
堅調に推移し、売上高は 前年同期比 +8.9%

- 市場の成長でマーケットは引き続き好調。
- 売上の後ろ倒しになる案件はあるものの、概ね計画通りでパイプラインは堅調。
- 事業拡大に伴う人件費、システム関連費用など経費も増加しているものの増益。



(3)LTD事業 – 売上高の推移

(百万円)



概ね計画通りに伸長

- 新規顧客も順調に積み上がり順調。
- 既存契約はコロナ禍による従業員削減や経費見直しの影響は前年同期に比べると減少。既存も堅調に推移。

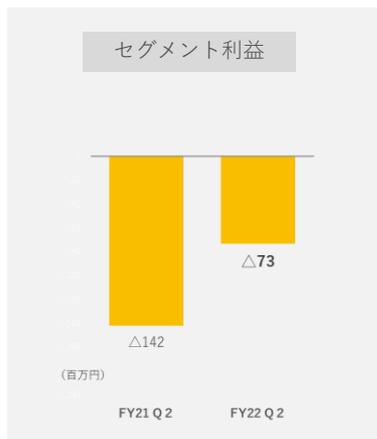
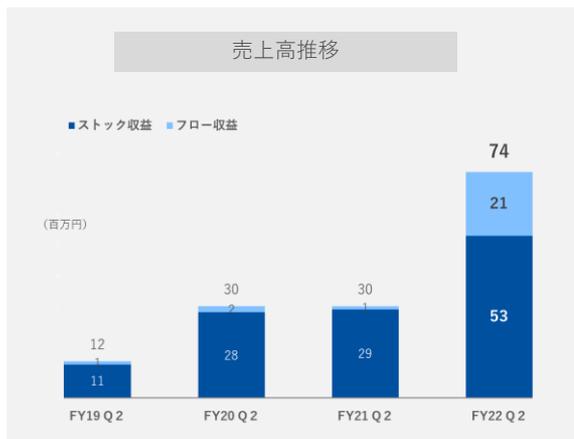
(4)両立支援事業 – 業績

(単位：百万円)	FY21 Q2	FY22 Q2	前年比増減
売上高	30	74	+147.1%
費用	172	148	△13.9%
セグメント利益	△142	△73	-
営業利益	△152	△87	-

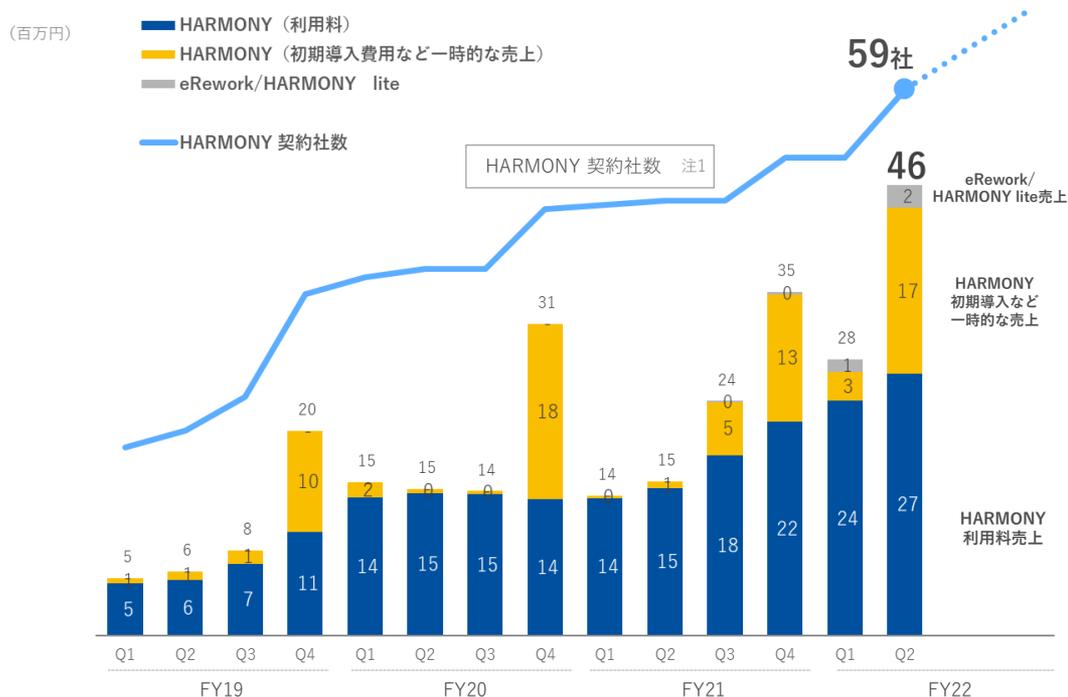
注：営業利益は、財務会計上の報告セグメントの利益から、更に全社費用（※）を各事業の売上比率、人員数等一定の基準で配賦したものととなります。
 (※) 主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費

法改正を追い風に 引き続き成約件数が増加

- 順次施行の育児・介護休業法改正への対応ニーズが追い風で、パイプラインは引き続き堅調。成約件数も着実に伸長。
- システム開発投資により償却費は増加も、前期発生した新システムへの移行関連のスポットコストは減少。総費用は前期比で減少し利益面も改善。



(4)両立支援事業 – 「ADVANTAGE HARMONY」導入の状況



契約社数は 59社まで増加

注1

改正育児・介護休業法の順次施行による追い風で、新規顧客は着実に積み上がる。

法改正セミナー集客好調、オーガニック流入数も伸びており導入検討企業は順調に増加し、パイプラインは伸長。

注1：契約社数は『ADVANTAGE HARMONY』での契約のみ、『eRework』単体導入企業および『HARMONY lite』（注2）での契約社は含んでおりません。

注2：『HARMONY lite』は、『ADVANTAGE HARMONY』の機能を一部に限定したエントリーモデルとなります。

(4)両立支援事業トピックス – 育児・介護休業法改正に伴うシステムニーズの増加→法改正セミナー大盛況

育児・介護休業法とは？

子育てや介護などの時間的制約を抱える人が仕事と家庭を両立するために、企業に就業環境の整備などの取り組みを義務化する法律です。今回の改正では、女性活躍推進と出生率向上を図るために、男性の育児参加率を増やす施策が挙がっています。

改正のポイント

01

雇用環境整備

従業員が育児休業を取得しやすくなるための環境整備の実施が義務化される。

02

個別の周知

育児休業制度等の個別周知が義務化される。

03

取得意向確認

育児休業取得の意向確認が義務化される。

04

有期雇用労働者の取得要件緩和

入社1年未満の有期雇用労働者も育児・介護休業を取得できるようになる。

05

出生時育児休業制度の創設

従来のパパ休暇に代わり、主に男性従業員が産後8週以内に最大4週間の育休を取得できる制度が設けられる。

06

育児休業の分割取得・1歳以降の休業開始日の柔軟化

1歳までの育児休業を2回に分割して取得できるようになる。1歳以降、夫婦交替で育児休業を取得できるようになる。

07

育児休業取得状況の公表義務化

従業員数1,000人を超える企業は、育児休業の取得状況の公表が義務化される。

今まで表計算ソフトや人事システムの簡易休業者管理機能を利用していたが法改正に伴い対応が複雑になり、**システム対応のニーズが拡大**

社労士が解説する
法改正セミナーが
過去最高の集客

CONTENTS	
1 目次	P01
2 改正の趣旨と目的	P02
3 改正の概要	P03
4 改正の趣旨と目的	P04
5 改正の趣旨と目的	P05
6 改正の趣旨と目的	P06
7 改正の趣旨と目的	P07
8 改正の趣旨と目的	P08
9 改正の趣旨と目的	P09
10 改正の趣旨と目的	P10
11 改正の趣旨と目的	P11
12 改正の趣旨と目的	P12

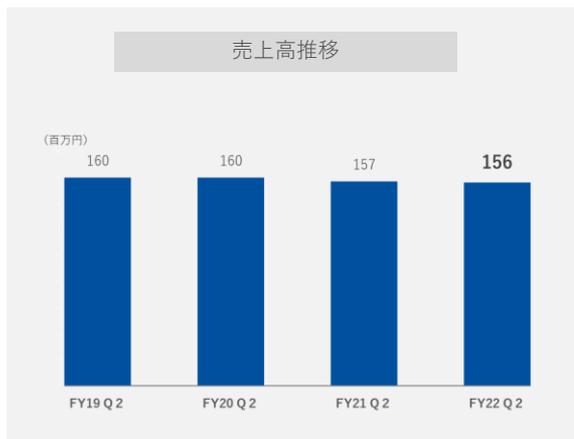
法改正対応ハンドブックが
多くダウンロード

(5) リスクファイナンス事業 – 業績

(単位：百万円)	FY21 Q2	FY22 Q2	前年比増減
売上高	157	156	△0.8%
費用	36	36	△1.1%
セグメント利益	121	120	△0.6%
営業利益	104	106	+1.7%

注：営業利益は、財務会計上の報告セグメントの利益から、更に全社費用（※）を各事業の売上比率、人員数等一定の基準で配賦したものととなります。
 (※) 主に報告セグメントに帰属しない管理部門等の販売費及び一般管理費

概ね計画どおり



03

トピックス



企業に
未来基準の
元気を!

Phase2.0リリース

クロス分析機能拡充

分析テーマの追加など

- リリース済の分析テーマ「健康経営」に「D&I」「離職防止」が新規追加され、分析結果から注視したい組織・課題のカテゴリを登録することが可能に
- 登録された課題に対して「必要なアクション」「おすすめのソリューション」を提示



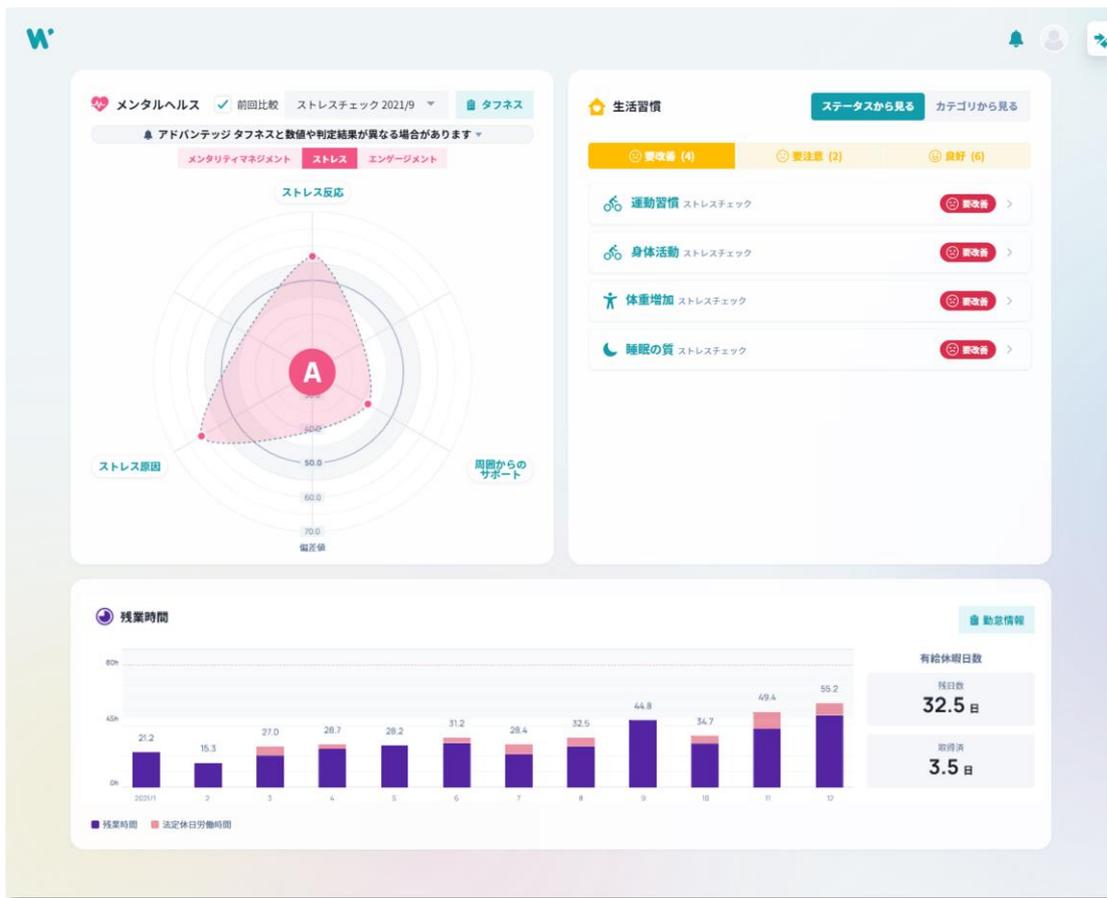
Phase2.0リリース

ホーム画面拡充

生活習慣指標のステータス表示追加*

- ストレスチェック・健康診断・勤怠情報などの指標から、従業員本人の最新のステータスを表示
- 今回「生活習慣」ウィジェットが新規追加され、自身の生活習慣に関する各指標において「要改善」「要注意」「良好」のステータスが表示される

* アドバンテッジ タフネスのオプションにて、生活習慣に関する設問を実施している場合のみ表示されます



Phase2.0リリース

レコメンデーション機能追加

改善に向けたアクションを自動で提案

- メンタルヘルス・健康診断結果・生活習慣の各指標や内容に応じたコンテンツを表示*1

「改善アドバイス」

「ヘルスリテラシー向上の動画」

「カウンセリング」

「おすすめサービス*2」

*1 ご契約があるサービスのみ表示されます

*2 リソルライフサポート社「ライフサポート倶楽部」と連携し、ウェルビーイング向上支援メニューに対応しています

腹囲

へその高さの腹囲を測ることで、内臓脂肪型肥満かどうかを判断します。男性85cm以上、女性90cm以上の方はメタボリックシンドロームの疑いがあります。

あなたの診断結果 定期健康診断 2022/6

69cm

基準値 : 84.5cm 下

改善アドバイス

基準値を超える方は、生活習慣改善に取り組み、減量を目指しましょう。ご自身で取り組んでも改善できない場合は、専門家に相談することもお勧めです。

理解を深める

体重/BMI/腹囲が気になるあなたへ

体重/BMI/腹囲が気になるあなたへ

おすすめサービス

おうちでドック

自宅で日本人がわかりやすい代表的ながんと生活習慣病が一度にリスクチェックできる総合キットです。

KIRIN naturals (キリンナチュール)

不足しがちな野菜を手軽に美味しく摂ることができる「野菜と果実をブレンドしたスムージー」

アドバンテッジ ウェルビーイング DXPの展開 – 企業への導入進む



2022年7月12日

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント
代表取締役社長 鳥越 慎二
(東証プライム コード 8769)

三菱重工グループ約 50 社に「アドバンテッジ タフネス」 うち 20 社に「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」を提供

～同社の「健康経営」実現に向けたデータ活用を支援～

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、2022年度において、三菱重工株式会社(以下、三菱重工)のグループ会社、約 50 社に当社の「アドバンテッジ タフネス」、うち 20 社に「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」を提供することをお知らせいたします。

三菱重工グループは、「健康で幸せであること(健康)をうたい、「社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを大切に健康経営」への取り組みを推進しています。

職場環境改善への意識の高まりを受け、各種人事労務データの管理や、組織効果の分析・検証をより効率的かつ効果的にやりたいというニーズを実現できるものとして、このたび当社のサービスを導入いただくことになりました。セルフケアからラインケア、ハラメント対策からエンゲージメント向上対策、メンタルヘルスからフィジカルヘルスなどさまざまな施策にて同社の「健康経営」を支援いたします。

■三菱重工株式会社 三菱重工
ご担当者より

(健康管理センター長 高田 賢一郎 様)

三菱重工グループでは、グループ全体として健康経営を推進しています。今般、グループ会社を含めて「アドバンテッジ タフネス」を統一導入したことで、グループ横断での高ストレス職場の一元把握が可能となりました。三菱重工グループの健康経営の推進に向けた強力なツールの一つとなることを期待しています。

(統括産業医 北原 佳代 様)

「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」は、ストレスチェックの結果だけでなく、健康診断結果等をダッシュボードで一瞥でき、様々なデータの集約・多角的な分析が可能である点が魅力です。集団の健康課題が可視化され、効果的な対策を立案・実施できるように活用することで、三菱重工グループにおける健康経営の推進に貢献するものと期待しています。

■導入サービス

1) アドバンテッジ タフネス (<https://www.armg.jp/mhw/st/>)



ストレスチェックやエンゲージメントサーベイを起点に組織改善までを扱うワンストップサービスです。

リスクになるストレス状態に加え、生産性向上に直結するエンゲージメント、ストレスへの対処スキル(メンタルタフネス度)という独自指標で個と組織の課題を特定します。

課題に合った解決策として、e ラーニングやカウンセリングなど基本サービスだけでなく、当社が展開するソリューションから最適な施策を提案します。



2022年10月31日

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント
代表取締役社長 鳥越 慎二
(東証プライム コード 8769)

アインホールディングスがエンゲージメントサーベイを一本化 「アドバンテッジ タフネス エンゲージメントプラス」導入

～「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」導入による拡張性にも期待～

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、調剤薬局やコスメ&ドラッグストアを運営する株式会社アインファーマシーズ等を傘下に置く株式会社アインホールディングスに、当社の「アドバンテッジ タフネス エンゲージメントプラス」、「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」を提供することをお知らせいたします。

株式会社アインホールディングスは、「事業活動のサステナビリティ」を方針に掲げ、その実現のために「健全な経営基盤」を重要なテーマとし、取り組みを推進しています。その一環として「健康経営」も経営課題として捉え、健康経営優良法人の上位 500 法人に与えられる「ホウホ 500」の取得も目標に掲げています。

このたび、「サーベイを起点に従業員の状態を把握するとともに、その結果を効率的かつ効果的に活用したい」という同社のニーズのもと、当社のエンゲージメントサーベイプログラム「アドバンテッジ タフネス エンゲージメントプラス」を導入いただきました。ストレスチェックとエンゲージメントサーベイを一本化し、ストレスチェックによるメンタルヘルス面の課題把握にとどまらず、より良い状態へと導くエンゲージメント面からもアプローチできる点が評価されました。

さらに、各種人事労務データを集約できるデータマネジメントプラットフォーム「アドバンテッジ ウェルビーイング DXP」の提供も後押しとなりました。同プラットフォームは、各種サーベイ結果を総合的に把握できだけでなく、課題提示、効果検証まで網羅した点が強みです。サーベイ結果の分析にとどまらず、健康診断結果や勤怠情報と掛け合わせ健康経営推進にも寄与する有益なプラットフォームであると期待されています。

従業員のエンゲージメントを向上させるためには、従業員自身の意識改革も不可欠です。同プラットフォームは、従業員にも結果がきちんとフィードバックされ、課題把握だけでなく改善へのアクションにも導くことができます。こうした機能が従業員の当事者意識を醸成し、エンゲージメント向上、ひいては健康経営を実現できるものと当社は考えています。当社は企業側の支援にとどまらず、従業員の意識改革を実現し、アインホールディングス、グループ会社のサステナブルな事業活動に貢献してまいります。



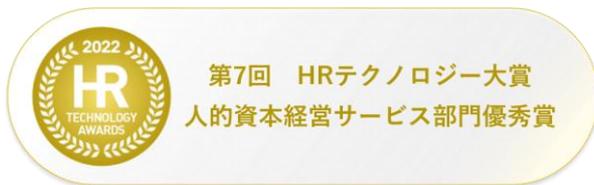
アインホールディングス

従業員の エンゲージメント向上 目的での新規導入進む



グループ全体での導入で指標の統一化や健康経営の推進のため、人事データの活用によるエンゲージメント向上への対策を進める企業に導入伸張

第7回HRテクノロジー大賞授賞式－人的資本経営サービス部門 優秀賞受賞



人的資本経営サービス部門優秀賞



株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

従業員の人事労務データを集約し「見える化」
～専門的知見に基づいて分析・課題を抽出し、解
決に導く『アドバンテッジ ウェルビーイング
DXP』～

従業員が「ウェルビーイング」な状態であることが経営課
題の解決に繋がるという考えの下、『アドバンテッジ ウ
ェルビーイング
DXP』は、その実現の前提となる人事労務関連情報をビッグ
データとして保持し、ダッシュボードでの見える化、デ
ータ分析、課題抽出までを行います。さらに効果的なソリュ
ーションの提案までを行い、社員の状態の見える化から課
題解決までの一連のPDCAサイクルを支援する優れたサー
ビスであると高く評価されました。



人的資本経営サービス部門 において初代優秀賞を受賞

アドバンテッジ ウェルビーイング DXPが、
本年より新たに創設された
「人的資本経営サービス部門賞」の**初代優秀賞受賞**

「状態の見える化から課題解決までの一連の PDCA サイクル
を支援する優れたサービス」と評価

今後の主な各種イベントの登壇

日本の人事部

HRカンファレンス2022秋

エンゲージメントの見える化から「見える変化」の時代へ
～測定だけで終わらせない効果的な運用方法とは～

※本講演は申込多数のため、発行を断りました。

【中小企業向け】利用されない福利厚生サービスに意味はあるのか。コストを下げ質を上げるポイント

【中堅中小企業向け】利用されない福利厚生サービスに意味はあるのか。コストを下げ質を上げるポイント

【こんな課題をお持ちの方にオススメです】
エンゲージメント測定や施策を通して様々な福利課題を改善したい

自社の福利厚生サービスの利用状況を確認したときに、ネットで見れば見つかるような飲食店のクーポンばかりでしたら、「会社として導入する意味があるのか」と疑問に思うことでしょう。では、どのような福利厚生が「会社として」導入する意味があるでしょうか？本講演では、働き方や働く世代も多様化してきている中での考え方を反転した福利厚生をはじめ、企業・従業員に利益のある福利厚生メニューとは何かを解説します。



【こんな課題をお持ちの方にオススメです】
福利厚生サービスへの投資に疑問がある従業員に響いていない



【所属 中堅プロフェーシ】
【おこなすこと】 株式会社ライフバランスマネジメントにてメンタルヘルスマネジメント専事、アドバンテッジリスクマネジメントでは総務・人材開発事業にも携わる。現在ミドルマーケット開発部にて中堅・中小企業実業に従事し、リソルライフサポート株式会社 取締役を兼任。ウェルビーイングをコンセプトとした福利厚生サービスに携わる。

日本の人事部主催

「HRカンファレンス2022-秋-」

(2022年11月開催)

- ーエンゲージメントの見える化から「見える変化」の時代へ
～測定だけで終わらせない効果的な運用方法とは～
(エンタープライズ営業本部 本部長 藤原 靖)
- ー【中堅中小企業向け】利用されない福利厚生サービスに意味はあるのか。コストを下げ質を上げるポイント
(ミドルマーケット開発本部 本部長 兼 リソルライフサポート株式会社 取締役 菊田 卓)



Sansan主催

「DX CAMP 2022 for Enterprise」

(2022年11月開催)

- ーDX推進で実現、人的資本情報の可視化とウェルビーイング経営
(代表取締役社長 鳥越 慎二)



企業講演 5

(株) アドバンテッジリスクマネジメント 代表取締役社長 鳥越 慎二

DX推進で実現、人的資本情報の可視化とウェルビーイング経営

生き方の多様化や価値観の変容が進む中、「ウェルビーイング」という考え方が注目を集めています。従業員のウェルビーイングに向けた企業の取り組みは、就活生や投資家にも重要視されるようになっており、開示される情報の内容でその企業の価値が判断されていくことになります。企業間で人事指標の比較が容易に行われるようになっていくのです。

そのため、人事データをただ可視化するのではなく、課題を見つけて改善するところまで含めて対応していくことがより重要になってきます。今回は、人事データを活用して可視化から課題解決へのPDCAサイクルを構築する重要性とその方法についてお話しします。

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。