

## 人的資本拡大に向けた取り組み

「人的資本拡大に関する基本方針」をご紹介します。

### 「人的資本拡大に関する基本方針」

株式会社いい生活は、「テクノロジーと心で、たくさんのいい生活を」という「ミッション」を掲げ、「心地いいくらしが循環する、社会のしくみをつくる」という「ビジョン」のもと、全ての人々の生活の根幹をなす不動産市場にフォーカスし、不動産市場における様々な課題を解決し、エンドユーザーに最善の顧客体験を提供する一連のITサービスを、SaaS (Software as a Service) として提供する事業、またそれらSaaSプロダクトを結ぶデータプラットフォームを通じ付加価値を提供する事業、を展開しています。

無形固定資産としてのソフトウェア・サービスを開発、提供し、それを利用する顧客に対する付加価値の創造、その延長にある市場及び社会全体に対する付加価値創造の実現は、全て当社における人的資本によってもたらされるものであり、人的資本こそが当社の価値や競争力の源泉であります。

当社では、人財を人的資源ではなく、人的資本としてとらえ、投資を行う対象として、高めることができるものとして認識しています。資本としての価値を高めるためには、個の自律的、内発的な学びを促すとともに、自立した個が集まるチームによる学び（互助価値創造）も欠かせません。ダイバーシティ&インクルージョンを通じて、一人一人が持っている能力や資質、価値観などを組み合わせ、人的資本への投資を行い、個人の個性を十分に発揮できる環境を整えることで、顧客及び社会全体にとっての付加価値の創造を実現してまいります。

### 目指すべき個々人の在り方

当社は、「会社の存在意義」、「会社として目指すべき未来の姿」をミッションとビジョンに結晶させ、それを実現する過程において大切にしたい価値

観、目指すべき個々人の在り方として以下のバリューを定めております。

「新たなスタンダードを定着し続けよう」

「明日の距離感で前進しよう」

「信頼を積み重ね歴史はぐくもう」

「挑戦と失敗をまるごと愛そう」

「多彩な仲間と化学結合を起こそう」

「優しさと易しさに芯をとおそう」

当社は、このミッション、ビジョン、バリューで社会とつながり、また、人とつながります。社会にとって意味がある、会社にとって意味がある、従業員一人一人にとっても意味がある、この3つのベクトルを合わせ、会社と会社の関係もwin-win、会社と従業員の関係もwin-winというサステナブルな関係の実現を目指します。

### 社内環境整備基本方針

上記の方針の具現化するために、以下の各項目において施策を推進いたします。

#### 1) 自発的価値創造性の追求

価値創造に必要な新しいことを学ぶ機会を提供するために資格取得支援制度を定め、運用しております。この制度は、対象資格限度なし、取得可能な資格数上限なし、としており、会社から強制する研修ではなく、各自の自律的な学びを支援するための仕組みとして位置づけております。

また従業員には、新入社員研修から始まり、以下のスキル獲得を促します。

①テクニカルスキル(IT知識、不動産市場・業務知識、財務・会計・法務知識、サービス開発等各業務における専門知識及びスキル等)

②ヒューマンスキル(コミュニケーション、対人関係)

③コンセプチュアルスキル(ロジカルシンキング、問題解決、戦略立案等)

#### 2) 目標設定、目標達成を支援する過程での積極的対話の積み重ね

毎期、会社全体や部署の目標と整合する個人ミッション、目標を定め(OKR)、HRテックツールを活用した1on1、振り返りを行うことで、管理職がメンバーの成功をサポートします。

#### 3) 一人ひとりの価値を顕在化させる中で、ウェルビーイングも追及

従業員が心身ともに健康かつ安全に仕事に取り組み、最高のパフォーマンスを発揮することが、人的資本による付加価値を最大化し、企業としての成長・発展につながると考え、「健康経営宣言」を制定し、一人ひとりのウェルビーイングにコミットしています。

#### 4) 人間性の尊重

ダイバーシティ&インクルージョンを推進する中で、コンプライアンス教育を継続的に実施、法令違反及びハラスメントのない会社を目指します。

ライフイベント等で一時的に休職、職務を離れる場合にも、その期間はライフイベントにフォーカスし、就業可能になった場合には復帰することが当たり前のものとして運用し、実効性を高めるとともに一層の定着を図ります。

#### 5) タレントの獲得

上記の取り組みを進め、会社と会社の関係もwin-win、会社と従業員もwin-winというサステナブルな関係の実現を図り、当社で獲得できるスキル及び経験を明らかにすることで、採用市場において最高のCandidate Experienceを提供し、求める人財を選び、求める人財から選ばれる関係を実現していきます。

「企業文化を育む。」毎年開催する全社イベント、創業25周年となる2025年は「ワクワクの連鎖を、これからも。」をテーマに、未来へのビジョンを共有しました。



## 健康経営・ウェルビーイング

### 健康経営・ウェルビーイングに関する取り組みについてご説明します。

#### 「健康経営宣言」

いい生活グループでは、従業員が心身ともに健康かつ安全に仕事に取り組み、最大のパフォーマンスを発揮できる環境を保持することが、従業員の活力および生産性の向上を通じて、企業としての成果を最大化し、業績の向上ならびに企業価値の増大につながると考え、「健康経営宣言」を定めています。

従業員の健康は企業として重要な経営課題のひとつであります。当社は、「テクノロジーと心で、たくさんのいい生活を」をミッションとし、「心地いしくらしが循環する、社会のしくみをつくる」というビジョンを掲げ、その過程で大切にしている価値観として6つの行動指針をバリューとして定めております。このミッションとビジョンを実現するためには、まず、当社が持続的企業として成長していくことが必要で、そのためには従業員一人ひとりが心身共に健康で、活き活きと仕事ができる環境が必要です。

今後とも、ミッションとビジョンの実現に不可欠なものとして、従業員の健康保持・増進に向けた取り組みを推進してまいります。

#### <健康経営によって目指すもの>

健康経営の推進によって、「従業員一人一人が心身ともに健康かつ安全に仕事に取り組み、最大のパフォーマンスを発揮できる環境を保持することで、従業員の活力および生産性の向上を通じて、企業としての成果を最大化し、業績の向上ならびに企業価値の増大につなげる」ことを目指します。活動を行うための投資とその活動によって得られる効果を以下の「健康経営戦略マップ」にまとめています。

#### <健康経営に向けた取り組み>

##### ・定期健康診断の受診率100%

定期健康診断の受診を促進、業務時間での受診可としており、受診率100%を維持しております。

##### ・オフィス内完全禁煙

オフィス内は完全禁煙であり、受動喫煙のリスクを排除しております。

##### ・過重労働対策

毎週水曜日をノー残業デーと定め、定時退勤を呼び掛けています。またそれ以外の日も遅くとも20時までの退勤を奨励しています。従業員の時間外勤務の状況は、アラートという形で管理職に共有、偏りのない仕事の配分に周囲も支援できる環境を作っています。

##### ・マッサージルームの設置

肩こりや腰のはりを予防あるいは早期に解消できるように鍼灸師が常駐し、業務時間内にマッサージを受けることが出来ます。また、ストレッチ指導、健康維持レターの発信等も行っており、社内健康維持の基点として機能しております。

##### ・感染症予防・対策

毎年、インフルエンザ流行に先駆けて、希望者に対して予防接種を無償で、業務時間中に受診・接種できる環境を提供しています。また、新型コロナウイルス感染症拡大時等、必要と判断された場合には、従業員の安全を最優先し、完全リモート移行できる体制としております。

##### ・メンタルヘルスケア・ストレスチェック

こころの健康増進のため、全従業員を対象とした年に1回のストレス

チェックをはじめ、産業医によるカウンセリングを行っております。ストレスチェックについては受検率100%を維持、また年に1回、健康リテラシーの向上を目指し、セルフケア、ストレスコーピングを含む健康マネジメント研修を実施しております。

##### ・健康維持に向けた取り組み

本支店には無料のウォーターサーバーを完備、福利厚生向上とともに、夏の熱中症対策、冬場の乾燥防止・感染症予防にも役立てています。また腰痛になりにくいメッシュバックの高機能チェアを全社で利用、加湿器の設置等、健康維持に配慮したオフィス環境づくりを心がけております。

##### ・リフレッシュスペースの設置

社内には様々な用途に対応する「リフレッシュスペース」を設置、丸テーブルを中心とした協力的なコミュニケーションを取りやすいレイアウトとしており、チームミーティングやランチ休憩等に利用されています。またサークル活動等にも自由に利用できます。

##### ・家庭内の健康への配慮

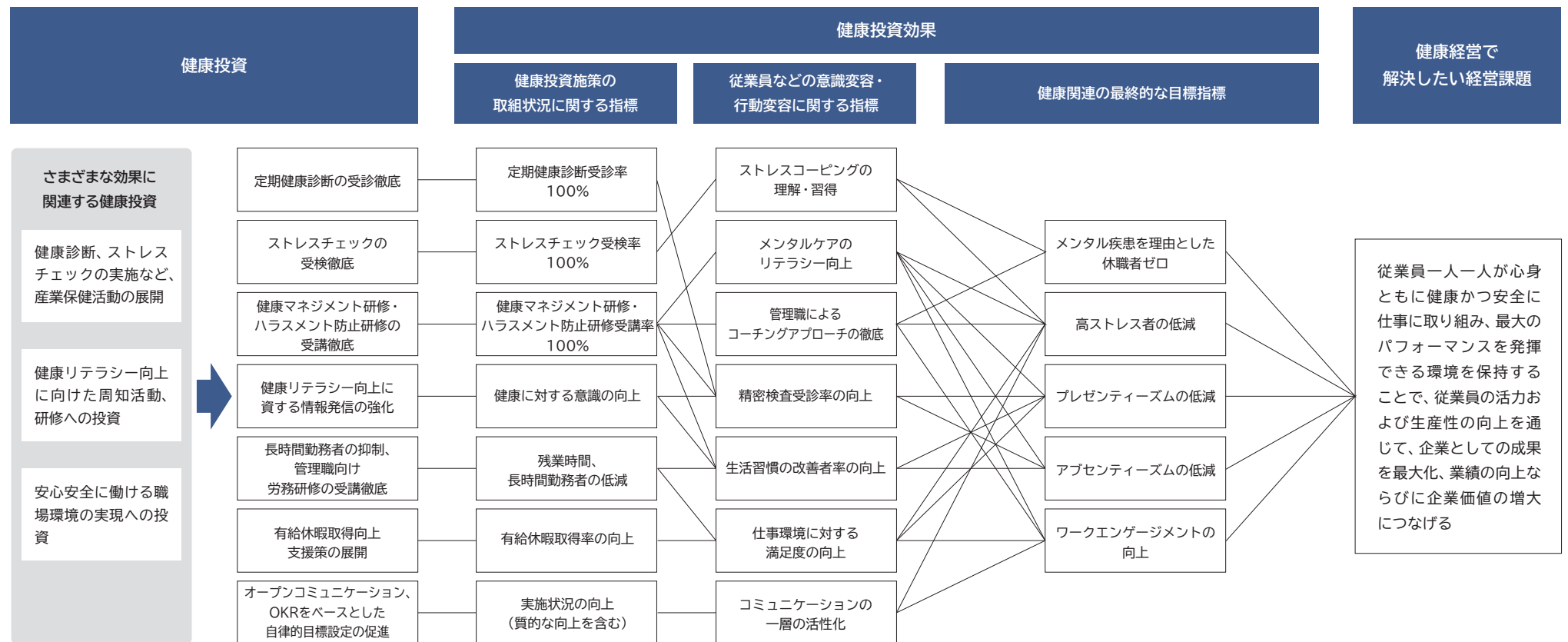
従業員の家庭内の健康への配慮として、子一人につき年間6日間の看護休暇制度を「有給」としてしております（通常の有給休暇に加えて取得可能）。

#### <健康経営推進体制>

代表取締役CFO（コーポレートグループリーダー兼任）を健康経営推進の責任者とし、「コーポレートグループ人事部」が健康経営推進の主管部署となり、産業医および健康保険組合と連携しながら、推進業務を担います。

健康経営で目指すものや目標指標を「健康経営戦略マップ」として定めています。

健康経営戦略マップ



## 労働安全衛生基本方針

健康経営を支える土台として「労働安全衛生基本方針」を定めています。

### 基本方針

当社は、職場における労働安全衛生を推進し、従業員が心身ともに健康に働くことのできる職場環境を維持するために、「衛生管理規程」を定めています。従業員代表も交えたメンバーで構成する衛生委員会を中心とした体制の下、労働安全衛生に関する法令・規制や社内規定等を遵守すると同時に、労働災害の防止、快適な職場環境の実現、従業員の安全衛生意識向上等、安全衛生活動の継続的な改善・向上に取り組んでいます。

労働安全衛生管理は、労働環境の安全性と従業員の健康を確保し、労働災害を防止することを目指しております。安全衛生管理が担う、災害のない安全な職場環境の上に、従業員の健康増進を通じて企業の生産性向上と持続可能な成長を実現する「健康経営」を位置づけることで、従業員の安全と健康を企業の持続可能な成長に結びつけることを目指します。

### 行動指針

#### 1. 法令の遵守

労働安全衛生に関する法令・規則を遵守します。

#### 2. 労働安全衛生推進体制の整備

労働安全衛生管理体制の継続的な改善を通して、労働安全衛生の取り組み向上に努めます。

#### 3. 全員参加型の安全衛生推進活動

従業員の意見を生かしながら労働安全衛生を含めた職場環境の改善に努めます。

#### 4. 職場における労働災害リスクの低減と継続的な改善

労働安全衛生のリスクアセスメントを行うなど、危険・健康障害の要因を特

定し、優先順位を定め、労働安全衛生リスクの排除・低減に取り組みます。また本方針の実現のため、労働安全衛生に関する目標を設定するなど、継続的な改善に取り組みます。

#### 5. 安全衛生教育とリテラシーの向上

安全で快適な職場づくりのために安全衛生に関する社内教育・研修を継続的に行い、安全衛生意識の向上に努めます。

### 推進体制

当社では、労働安全衛生法に基づき、労働環境整備を目的として「衛生委員会規程」を定め、「衛生委員会」を設置しています。従業員代表も交えたメンバーで構成する衛生委員会を中心に、安全衛生管理のリスク管理と、施策の立案及び推進を行います。

### リスク

当社の「人的資本拡大に関する基本方針」に定めるとおり、無形固定資産としてのソフトウェア・サービスを開発、提供し、それを利用する顧客に対する付加価値の創造、その延長にある市場及び社会全体に対する付加価値創造の実現は、全て当社における人的資本によってもたらされるものであり、人的資本こそが当社の価値や競争力の源泉であります。

労働安全衛生の不備により、従業員が安全・安心な職場環境の中で十分に能力を発揮できない状況が発生した場合には、生産性の低下や当社サービスの品質低下につながり、当社顧客ならびに顧客への付加価値の提供に影響が及ぶ可能性があります。

労働災害を未然に防ぐためには、労働災害要因の潜在的なリスクを洗い出すことが重要であり、過去の発生実績や中長期的な発生の可能性に基づ

き潜在的リスクを抽出し、発生頻度と発生した場合の影響の重大性を掛け合わせて評価した結果、当社では下記の2つのリスクを優先対応すべきリスクだと特定しました。

①労働時間に関するリスク（長時間労働など）

②心身の健康を損ない、休職あるいは退職に至るリスク

上記重点リスクに対して、優先的にリスク低減のための取り組みを実施しています。

### リスク低減に向けた取り組み

上記リスクに対応するために、長時間労働の抑制（定時退社日の設定、システムによるアラートを上長及び本人に発信）、長時間労働が確認された場合には法定目安未達でも産業医との面談を実施、有給休暇取得の促進、ストレスチェックの実施、社内外の相談窓口の確保、組織的・構造的な課題を把握、改善するための組織サーベイの実施、各人のコンディションを的確に把握するパルスサーベイの実施に取り組めます。

### 目標

また、リスク低減のために、下記の目標・KPIを設定し、達成に向けて取り組みます。

①従業員1人当たりの平均月間残業時間（時間／月）を20時間未満にする

②年度有給休暇取得率を80%以上とする

③ストレスチェックの受検率を100%とする

## 仕事と育児・介護の両立支援に関する基本方針

**従業員が仕事と育児・介護を両立できるよう支援しています。**

株式会社いい生活及びグループ企業（以下、「当社グループ」）は、中長期的な企業価値の向上に向けた人的資本を重視した経営の一貫として、従業員が仕事と育児・介護を両立させ、安心して働き続けられる環境を整備するため、以下の基本方針を定めます。

### 育児・介護休業制度等の周知と利用促進

当社グループは、育児・介護休業法および育児休業、介護休業規程に定める育児休業、出生時育児休業（産後パパ育休）、子の看護休暇・介護休暇、育児・介護のための所定時間外労働の制限、育児・介護のための時間外労働の制限、育児・介護のための深夜業の制限、育児短時間勤務、介護短時間勤務等の制度を従業員に周知し、利用しやすい職場環境を整備することで、従業員が仕事と育児・介護を円滑に両立できるよう支援します。特に、育児や要介護状態にある家族を介護する従業員に対しては、個別に制度の内容や利用方法を説明し、育児・介護休業制度等の取得・利用に関する意向を確認することで、制度利用を促進します。

### ハラスメントの防止

当社グループは、育児・介護休業制度等の利用に関するハラスメントを一切許しません。すべての役員・執行役員および従業員は、育児・介護休業制度等を従業員が利用した（または利用しようとした）ことを理由として、当該従業員に対して不利益な取り扱いをしません。また当該従業員の就業環境を害する行為をしません。なお、ハラスメント行為が認められた場合は、役員規程、執行役員規程または就業規則に基づき、厳正に対処します。

### 多様な働き方の推進

育児や介護の状況に応じた柔軟な働き方を推進します。育児短時間勤務、介護短時間勤務や選択時間勤務、リモートワーク制度など、従業員がそれぞれの状況に合わせて、適切な働き方を選択できるよう支援することで、育児・介護による離職を防ぎ、長期的なキャリア形成を支援します。

### 復職支援

育児休業や介護休業を取得した従業員が円滑に職場復帰できるよう支援します。復職時の勤務は原則として休業直前の部署および職務としますが、その時の状況を勘案して復職時に会社が決定することもあります。

### 相談しやすい環境づくり

従業員が育児や介護に関する悩みを抱え込まず、安心して相談できる窓口を明確にし、必要に応じて専門機関と連携するなど、きめ細やかなサポートを行います。この基本方針に基づき、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる職場環境の実現に努めてまいります。

### 推進体制

仕事と育児・介護の両立支援を推進するにあたり、コーポレートグループ担当役員を推進責任者とし、コーポレートグループ人事部が推進の主管部署となり、推進業務を担います。

### 相談窓口

コーポレートグループ人事部を相談窓口とし、仕事と育児・介護の両立に関する相談を受け付けます。

2025年6月23日制定



## 人的資本拡大に向けた取り組み

多様な人材の活躍を支える制度をご紹介します。

### 資格取得支援制度

当社では、会社が必要と認めた様々な資格の取得に関して、会社から書籍代および受験料全額を補助する仕組みがあります。

また宅地建物取引士の資格取得に必要な費用（受験・講習・登録費用）を全額費用補助するとともに、宅建士資格取得者には月額1万円の資格手当を支給しています。

### マッサージルーム

メンバーが心身ともにリラックスした状態で仕事ができるよう、鍼灸師が常駐してマッサージルームを社内で運営しています。従業員は勤務時間中に施術を受けることが可能です。



マッサージルーム

### 健康診断・インフルエンザ予防接種

社員の健康管理・維持のため、毎年1回健康診断を実施、インフルエンザ予防接種（季節性）は全額会社負担で実施しています。

### 従業員持株制度

社員も会社のオーナーになることを促進、また資産形成のサポートをするため、拠出額の30%を会社が上乘せ・補助しています。

### 有給看護休暇

通常の有給休暇に加えて、家族の看病等で就業が難しい場合に、子ども一人につき年間6日間付与されます（法定は無給）。

### 育児支援手当

扶養する子ども一人につき月額3万円の育児支援手当を子どもが18歳になるまで支給、社員の子育てをサポートします。

### 育児時短勤務

法定の3歳までに加えて、子どもが小学校3年生終了まで、時短勤務を続けることができます。勤務時間帯の選択肢も法定より多く揃え、育児と仕事の両立を支援しています。

### 在宅勤務制度

育児や介護の事情で出社が困難な社員には、在宅勤務が認められています。

### メンター制度

新入社員1名に対し1名のメンターがつき、業務や技術の習得をサポートします。

### オープンコミュニケーション

情報共有を円滑に行うため、Slack等のツールを利用しながら、誰でも参加・発言できる環境でのコミュニケーションを大事にしています。

### リフレッシュスペース

ちょっと一息つきたいとき、黙々と仕事をしたいとき、ミーティングしたいとき、お茶やコーヒーを淹れたいとき、ランチをとりたいとき、自由に使えるフリースペースがあります。



リフレッシュスペース

## 人的資本関連データ

	2021年3月期 (2020年度)	2022年3月期 (2021年度)	2023年3月期 (2022年度)	2024年3月期 (2023年度)	2025年3月期 (2024年度)
連結従業員数 (人)	170	181	191	201	223
男性従業員比率 (%)	65.9%	66.9%	69.1%	67.7%	68.2%
女性従業員比率 (%)	34.1%	33.1%	30.9%	32.3%	31.8%
女性管理職比率 (%) ※1	8.3%	8.0%	4.2%	4.8%	4.6%
取締役性に占める女性比率	0%	0%	0%	0%	0%
障がい者雇用率 (%) ※2	0.6%	0.6%	0.5%	0.5%	0.9%
従業員1人当たりの平均月間残業時間 (時間/月)	20.0	25.9	18.6	18.8	17.9
有給休暇取得率 (%)	68.9%	64.9%	77.2%	76.6%	71.8%
育児休業取得者数	1	1	3	3	6
育児休業取得率 (%) ※3	100%	50%	75%	75%	75%
育児休業復職者数	2	1	1	2	3
育児休業復職者比率 (%)	67%	100%	100%	100%	100%
育児を理由とする短時間勤務制度 利用者数	5	5	5	2	6
離職率 (%) ※4	7.6%	10.7%	7.5%	10.5%	6.3%
ストレスチェック受検率 (%)	97%	100%	100%	100%	100%
高ストレス者数 (人)	22	17	23	25	17
定期健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%
二次検診 (精密検査) 受診率	-	50.0%	41.7%	25.6%	28.5%
健康マネジメント研修受講率	100%	100%	100%	100%	100%
アブセンティーズム ※5	-	-	3.1日	3.3日	3.3日
プレゼンティーズム ※6	-	83.0%	83.5%	82.5%	83.7%
一人あたり付加価値額	11,746千円	12,169千円	12,321千円	12,484千円	11,378千円

ワークエンゲージメント (2025年) : 平均3.3点

※測定方法は、ユトレヒトワークエンゲージメント尺度を参考に「熱意」「活力」「没頭」の3設問を使用 (最低1点から最高5点までの5段階で回答、回答率100%)

(注) 数字は全てグループ全体、連結ベース  
(注) 契約社員、アルバイトは含まない

※1 部長以上の女性人数 ÷ 部長以上の全役職者数  
※2 障がい者数 ÷ 全従業員数

※3 育児取得者数 ÷ 子が生まれた社員 (男性含む)  
※4 離職者数 (4/1~3/31) ÷ 統計年度期初4/1時点の全従業員数

※5 アブセンティーズムの測定方法: 病気による休暇取得 (遅刻早退含む) の日数を従業員アンケートで聴取・集計。  
※6 プレゼンティーズムの測定方法: SPQ (Single-Item Presenteeism Question東大1項目版)。

## 人生に、いちばんよりそうITへ。

「住」。

すべての人生にとって、根幹となるもの。

だからこそ、もっとも最先端であるべきもの。

けれどその不動産業界はまだ、ITを活かしきれていません。

いまだに情報格差が存在し、ほしい情報を、ほしい時に手にして、  
自分自身で判断するというごく当たり前のことさえも難しいままです。

私たちが、それを変えます。

消費者、不動産会社、市場に関わるすべての人によりそい、  
クラウド、AIを中心にさまざまなテクノロジーを駆使して、  
これからのインフラとなるようなサービスを生み出していきます。

情報から「住」を変えていく。

そのことで、一人ひとりの「いい生活」をつくっていく。

片時も忘れたくない、大切な夢を社名に掲げて、  
挑みつづける私たちです。



2025年4月 25周年記念全社総会にて



# ワクワクの連鎖を、 これからも。

不動産テック業界の先頭に立ち、  
新しいチャレンジを続けてきたわたしたち。

歩んできた道を振り返り、ワクワクを胸に  
まだ見ぬ未来へ進んでいこう。

(25周年記念全社総会のスローガンとキーメッセージ)