

# ポジティブ・インパクト・ファイナンス評価書

評価対象企業：株式会社ミラクリフォス

2024年12月20日

一般財団法人 静岡経済研究所

# 目次

<要約> .....	3
企業概要 .....	4
<b>1. 事業概要 .....</b>	<b>5</b>
1-1 事業概況 .....	5
1-2 経営理念 .....	7
1-3 業界動向 .....	9
1-4 地域課題との関連性.....	12
<b>2. サステナビリティ活動 .....</b>	<b>14</b>
2-1 環境面での活動.....	14
2-2 社会面での活動.....	17
2-3 社会・経済面での活動.....	23
<b>3. 包括的分析 .....</b>	<b>25</b>
3-1 UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析.....	25
3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定 .....	25
3-3 特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性.....	26
3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法 .....	26
<b>4. KPI の設定 .....</b>	<b>27</b>
4-1 環境面 .....	27
4-2 社会面 .....	28
4-3 社会・経済面 .....	32
<b>5. 地域経済に与える波及効果の測定 .....</b>	<b>33</b>
<b>6. マネジメント体制 .....</b>	<b>33</b>
<b>7. モニタリングの頻度と方法 .....</b>	<b>33</b>

静岡経済研究所は、静岡銀行が、株式会社ミラクリフォス（以下、ミラクリフォス）に対してポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するに当たって、ミラクリフォスの企業活動が、環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響及びネガティブな影響）を分析・評価しました。

分析・評価に当たっては、株式会社日本格付研究所の協力を得て、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」及び ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第 2 項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に則った上で、中小企業<sup>※1</sup>に対するファイナンスに適用しています。

※1 IFC（国際金融公社）または中小企業基本法の定義する中小企業、会社法の定義する大会社以外の企業

### <要約>

ミラクリフォスは、2018 年に設立し、現在 15 店舗（開店準備中 7 店舗）の整体院を「タスク整体院」のブランドで運営している。一時的に痛みを緩和するだけでなく、健康的な生活を長く続ける“健康寿命の延伸”を治療理念とし、「整体」、「美容・栄養」、「運動」を事業領域としている。

同社の事業活動は、環境面においては、電気・ガソリンなどの使用抑制による気候変動対策や、リニューアル時の廃棄物のマニフェスト処理、業務の電子化による紙削減などに取り組んでいる。社会面においては、年間 1,000 時間にも及ぶ新人研修によって整体技術や接客ノウハウを習得するとともに、経営計画書の配付や経営計画発表会の開催など、全員参加の経営により従業員のモチベーションを高めている。また、人事評価やそれに基づく昇進・昇格、給与等の処遇が制度化され、公平感があること、休日増加や労働時間短縮が図られていること、休暇・休業制度が充実し活発に利用されていること、清潔で快適かつ心理的にも安心して働ける労働環境が整備されていることなど、従業員に寄り添っているほか、地域との共創も積極的に行っている。そして社会・経済面では、顧客ファーストのサービス体制を構築するとともに、サービスの多様化や他社との連携も重要な要素と捉えることで、地域の健康寿命の延伸に努めている。

ミラクリフォスのサステナビリティ活動等を分析した結果、ポジティブ面では「健康および安全性」、「教育」、「雇用」、「賃金」、「セクターの多様性」、「零細・中小企業の繁栄」が、ネガティブ面では「健康および安全性」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「年齢差別」、「その他の社会的弱者」、「セクターの多様性」、「気候の安定性」、「水域」、「資源強度」、「廃棄物」がインパクトエリア/トピックとして特定された。そのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、ミラクリフォスの経営の持続性を高める 7 つの活動について、KPI が設定された。

### 今回実施予定の「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の概要

金額	100,000,000 円
資金使途	運転資金
モニタリング期間	7 年 0 か月

## 企業概要

企業名	株式会社ミラクリフォス
所在地	本部：静岡県浜松市中央区元浜町 32-5 店舗：静岡県 13 店舗、東京都 1 店舗、岐阜県 1 店舗
従業員数	65 名（男性 29 名、女性 36 名、パート従業員 18 名含む）
資本金	1,000 万円
事業内容	整体院
沿革	<p>2013 年 タスク整体院 開院 第 1 号店として浜北店 開店</p> <p>2016 年 浜松早出店 開店</p> <p>2018 年 (株)ミラクリフォス設立</p> <p>2018 年 浜松東若林店 開店</p> <p>2019 年 掛川店 開店</p> <p>2020 年 磐田店 開店</p> <p>2020 年 静岡駅前店 開店</p> <p>2021 年 富士店 開店</p> <p>2022 年 沼津店 開店</p> <p>2022 年 浜松高丘店 開店</p> <p>2022 年 岐阜店 開店</p> <p>2023 年 藤枝店 開店</p> <p>2023 年 富士宮店 開店</p> <p>2024 年 西新井店 開店</p> <p>2024 年 浜松入野店 開店</p> <p>2024 年 静岡瀬名川店 開店</p> <p>（開店予定店舗） 葛西店、門前仲町店、半田山店、安倍川店、焼津店、袋井店、 業務委託店</p>

（2024 年 12 月 20 日現在）

## 1. 事業概要

### 1-1 事業概況

2018年設立のミラクリフォスは、現在15店舗（うち業務委託3店舗）の整体院を「タスク整体院」のブランドで運営している。法人設立以前の2013年に、第1号となる浜北店を開店して以来、まずは静岡県の西部地域から徐々に中部、東部地域に出店を進めたほか、2022年に岐阜県、2024年には東京都にも出店し、現在は静岡県に13店舗、東京都に1店舗、岐阜県に1店舗を展開している。さらに7店舗（うち業務委託1店舗）の開店準備を進めているが、このうち2店舗は東京都内で、今後は東京都も重点地域に見据えている。

柔道やブラジリアン柔術など格闘技経験のある松島将貴代表取締役社長（以下、松島社長）は、自分や周りの選手がケガに悩む中、「活法（人を良くしていく）」に興味を持ち、大学卒業後、専門学校で柔道整復師の資格を取得し、鍼灸整骨院や介護事業所などで整体技術を磨くとともに、整体院の協会において講師も務めた。2013年に独立して開院する際には、将来的な多店舗展開を見据えながらも最初の3年間は助走期間と位置づけ、症例と施術との関連性を経験則として積み上げるとともに、人材育成の仕組みを構築した。2016年に第2号店、2018年に第3号店と、その後の順調な店舗拡大には当時の基盤固めが奏功している。

### タスク整体院の静岡県内の店舗マップ



出所：ミラクリフォス HP

### タスク整体院の内外装



浜北店



富士宮店



藤枝店

出所：ミラクリフォス HP

またミラクリフォスでは、整体によって一時的に痛みを緩和するだけでなく、健康的な生活を長く続ける“健康寿命の延伸”を治療理念とし、「整体」、「美容・栄養」、「運動」を事業領域としている。つまり、骨盤や骨格の矯正によりきれいな姿勢を保ち、栄養ある食事を心がけ、インナーマッスル（身体の深層部にある筋肉）を鍛えることで健康が維持できるとの考えに基づき、それらを全面的にサポートすることが同社の基本的なサービスである。ミラクリフォスではこれを「トライアングル理論」と呼び、それにより業界における自社のポジションを「根本的」かつ「メディカル」と分類している。こうした治療理念を実現するためには、日常的な予防やトレーニングとともに定期的なケアも必要となるため、ミラクリフォスでは会員制度を取ることで継続的な通院を促しているが、現在、会員数は約 2,000 人で、年齢層は 20 代～50 代が 8 割弱を占め、男女比は 35 : 65 と女性客が多い。

手技による施術が中心の整体院は典型的な労働集約型ビジネスであり、多店舗展開における最大の課題は店舗ごとのサービスの標準化とそれを実現するための人材育成である。そのためミラクリフォスでは、手帳型の経営計画書に経営理念や治療理念、各種方針をまとめ全従業員に配付することで、組織として進むべき方向性の浸透や一体感の醸成を促すとともに、従業員に対する教育・評価体系を構築することで技術力・人材力の向上と顧客サービスの充実を実現している。なお、ミラクリフォスの整体技術は松島社長が経験の中から習得したものであるが、松島社長は整体院の全国組織である一般社団法人日本 BMK 整体協会において治療院部門の統括理事を務めるなど、“プロを教えるプロ”として全国の整体師の指南役でもある。

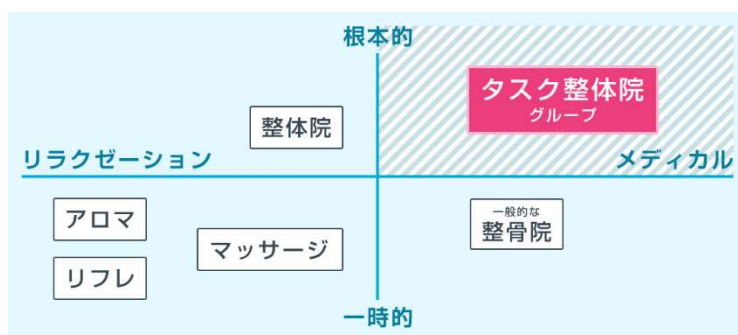
そうした確固たる整体技術と従業員一人ひとりへの浸透力が同社の強みであり、長期的な事業構想としては、各店舗が地域No.1 になることで、東海No.1 の治療院グループになることを目標の 1 つに掲げている。

### タスク整体院の施術コンセプト



出所：ミラクリフォス HP

### タスク整体院のポジション



出所：ミラクリフォス HP

## 1-2 経営理念

ミラクリフォスは、顧客の“姿勢”が変わり、身体的・精神的に健康になることで、それが“行動”として現れ、ひいては地域全体を“元気”にすることをミッションとしている。そして、従業員や顧客など、関わるすべての人が幸せになるようサービスや商品を提供することをビジョンに掲げ、それを従業員の行動様式として“実行”、“変化”、“貢献”の3つに集約し、大切にする価値観として浸透させている。

### <ミッション>

私達は、お客様に喜ばれる仕事を通じて、  
【姿勢を変え、行動を変え、人と地域を元気に変えていくこと】  
それを使命とし、広く社会に貢献する存在です。

### <ビジョン>

「輝く未来を創造し、関わる人すべてを幸せにすること」  
そのために、  
1. すべての従業員が物心ともに幸せな環境を創造します。  
2. すべてのお客様に心身の健康美容を提供します。  
3. すべての商品に対して本物を追求し続けます。

### <大切にする価値観>

私たちは、自立した人になる為に、  
1. 実行:考えるよりもまず先に実践します。  
2. 変化:変化こそ成長の精神で挑戦し続けます。  
3. 貢献:お客様と同僚に感謝し、相手本位で行動し続けます。

出所：ミラクリフォス経営計画書

ミラクリフォスは、治療における理念として、カラダ寿命<sup>®</sup>や元気長寿<sup>®</sup>といった造語を用いながら、顧客の健康寿命の延伸に寄与することを掲げている。そのためには、「症状をみるのではなく、その人そのものと向き合っていきます」とし、相手の立場や悩みに寄り添う「親切心」、本気で相手と向き合う「熱意」、プロとして常に自分を高める「専門性」をモットーに、不調の改善と未病の対策に取り組んでいる。

### <治療理念>

【全国から不調を無くしていく!!】  
カラダ寿命<sup>®</sup>を延ばし、元気長寿<sup>®</sup>に導けるよう、‘一生’お客様の健康をサポートすること

出所：ミラクリフォス経営計画書

ミラクリフォスという社名には、未来を創造するような勢いや力のある会社になりたい（ミライクリエイトフォース）という創業時の意志を持たせた。また、タスク整体院のタスクは、松島将貴社長の名前の将（たすく）と、助く（助ける）、Task（仕事、課された）の3つの意味を含んでおり、「人を助けに行くのは自分自身の仕事」という思いが詰まっている。

また、会社設立時に社章とロゴを制定したが、この社章は、身体の土台である骨盤と TASUKU の T を掛け合わせており、TASUKU GROUP という土台から顧客とスタッフを繋ぐことで関わる人を助けることを任務としていることを表している。

### タスク整体院の社章とロゴ



出所：ミラクリフォス HP

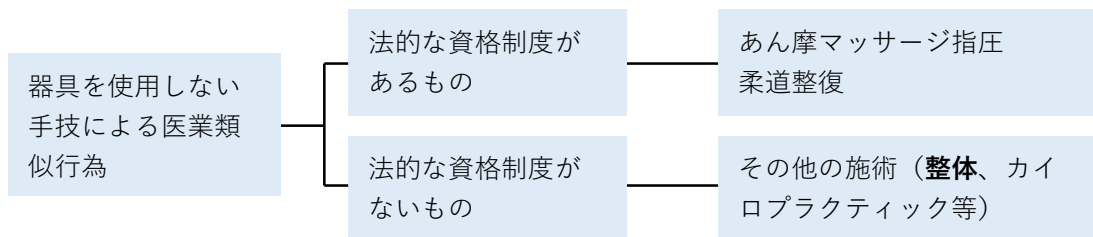


### 1-3 業界動向

整体は、器具を使用しない手技による医業類似行為の一種で、整体の施術には、あん摩マッサージ指圧師、柔道整復師、はり師、きゅう師などの法的な資格を必要としない。整体院は、「整体師が全身の骨格のゆがみを調整して、その人にとって正しい本来の状態にすることで、痛みなどの症状の改善をサポートするサービス業」（出所：一般社団法人金融財政事情研究会「第15次業種別審査事典」）と定義される。

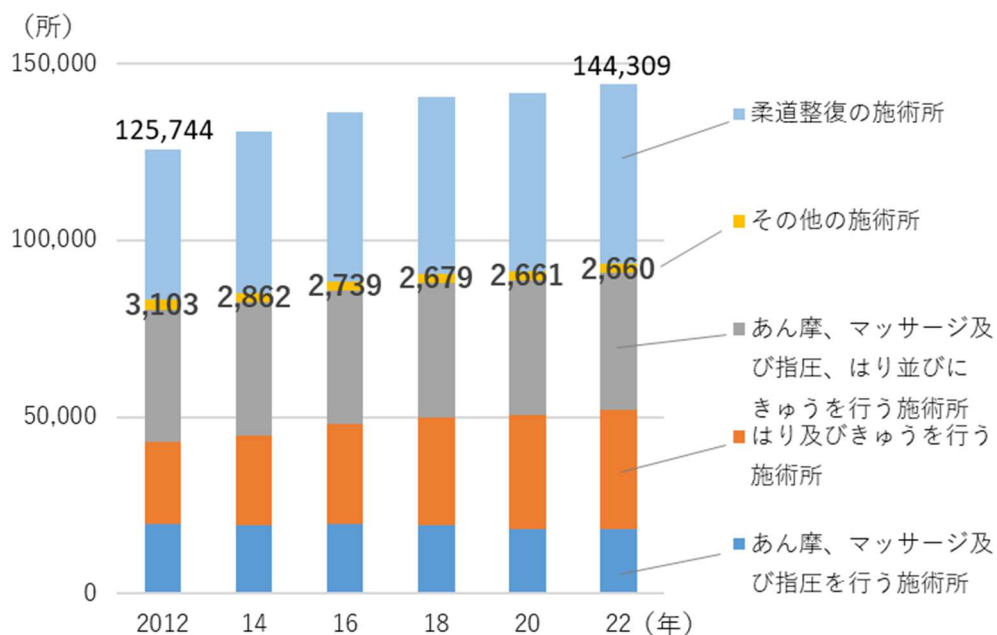
高齢化の進展や健康志向の高まりなどを背景に、あん摩、マッサージ、指圧などを行う施術所の数は全国で144,309所と、10年前に比べて+14.8%増加するも、このうち整体院が属する「その他の施術所」は2,660所と同▲14.3%減少している。都道府県別に資格保有者の就業人数を見ると、東京都の84,625人を筆頭に人口の多い大都市圏が上位を占め、静岡県は10,108人と第11位に位置している。

#### 手技による医業類似行為の分類



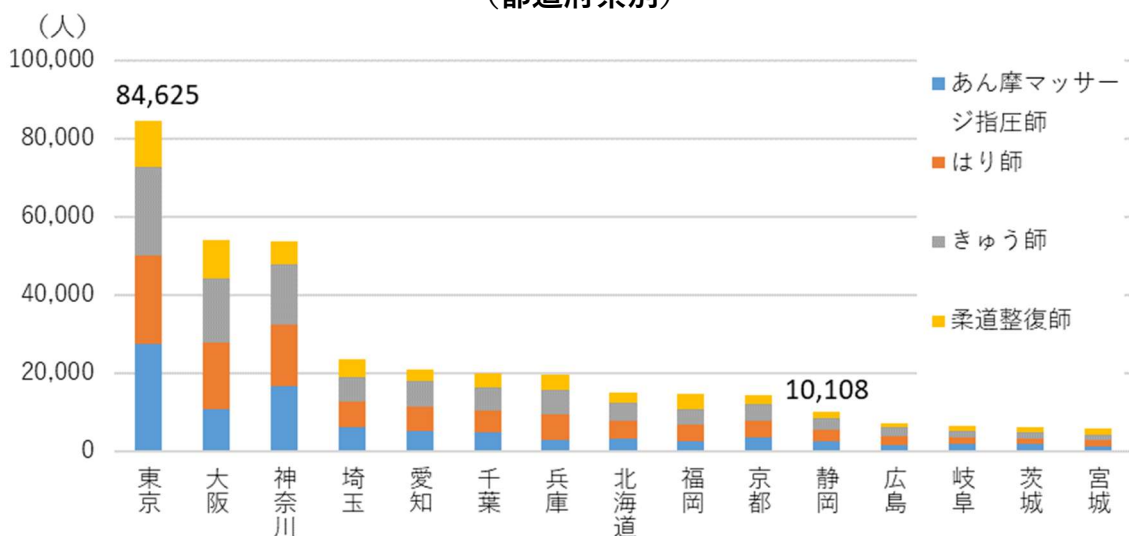
出所：独立行政法人国民生活センター「報道発表資料」をもとに当所作成

#### 手技による医業類似行為を行う施術所数の推移



出所：厚生労働省「令和4年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況」をもとに当所作成

## 就業あん摩マッサージ指圧師・はり師・きゅう師・柔道整復師数 (都道府県別)



出所：厚生労働省「令和4年衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況」をもとに当所作成

独立行政法人中小企業基盤整備機構が公表している「市場調査データ」の「整骨院（2021年版）」を参考に消費動向を探ってみると、利用率（よく利用している+たまに利用している）は10%で、年代別・性別で大きな差はなく幅広く利用されている。一方で利用頻度に関しては、全体では「年に1回以下」が62%と最も多いが、20代男性や20代、40代、50代、60代の女性では「半年に1回」以上の利用が4割を超え、「月に1回」以上のペースで見ても3割を超えるなど、この層が主要な顧客層となっている。

今後の利用意向としては、積極的利用意向（ぜひ利用したい+どちらかといえば利用したい）は全体で24%、消極的利用意向（ぜひ利用したい+どちらかといえば利用したい+どちらともいえない・わからない）は全体で64%と、コロナ禍の調査にもかかわらず、前回調査（2012年版、積極的利用意向23%、消極的利用意向56%）に比べて、それぞれ+1pt、+8pt伸長した。また、ターゲットとなる潜在需要（積極的利用意向から実際の利用率を除いた割合）は、20代女性（27%）や30代女性（26%）に多く存在しており、これらの層をメインターゲットとした新業態や新サービスを開発し、潜在需要を開拓していくことが整骨院の事業運営において有効としている。

実際に、総務省の家計調査から、整体などマッサージに対する支出額を見ると、2023年のマッサージ料金等（診療外）は全国平均で4,098円と10年前比+30.8%上昇しており、ミラクリフォスの主要営業エリアにおいても、東京都区部（6,618円、10年前比+19.5%）、静岡市9,416円、同+17.8%）、浜松市（4,224円、同+70.7%）と大幅に上昇している。また、県庁所在地及び政令指定都市別に見ると、52市のうち静岡市が第3位、東京都区部が第7位、浜松市が第12位と、いずれも上位に位置している。

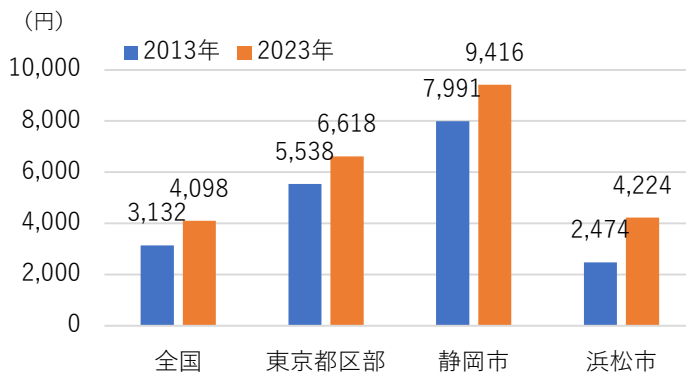
### 整骨院の現在の利用状況

(%)

	全体	男性						女性					
		20代	30代	40代	50代	60代	全体	20代	30代	40代	50代	60代	全体
①よく利用している	3	2	2	3	2	5	3	3	0	4	1	5	3
②たまに利用している	7	5	7	10	8	5	7	6	4	7	10	6	7
③利用経験あるが 現在利用していない	36	24	29	30	42	39	33	32	39	41	40	41	39
④利用したことがない	55	69	63	57	48	51	58	59	57	48	49	48	52
利用率(①+②)	10	7	9	13	10	10	10	9	4	11	11	11	9

出所：独立行政法人中小企業基盤整備機構「市場調査データ 整骨院（2021年版）」をもとに当所作成

### マッサージ料金等（診療外）の年間支出額



注) 総世帯 出所：総務省「家計調査」をもとに当所作成

### マッサージ料金等（診療外）の年間支出額（市別順位）

順位	市	2013年 (円)	2023年 (円)	伸び率
1	さいたま市	6,256	22,946	3.7倍
2	福島市	4,154	16,847	4.1倍
3	<b>静岡市</b>	<b>7,991</b>	<b>9,416</b>	<b>+17.8%</b>
4	相模原市	7,659	9,096	+18.8%
5	横浜市	2,936	8,840	3.0倍
6	名古屋市	1,927	8,833	4.6倍
7	<b>東京都区部</b>	<b>5,538</b>	<b>6,618</b>	<b>+19.5%</b>
8	高松市	3,261	6,556	2.0倍
9	新潟市	3,293	6,468	+96.4%
10	岐阜市	2,732	5,127	+87.7%
11	奈良市	2,469	4,438	+79.7%
12	<b>浜松市</b>	<b>2,474</b>	<b>4,224</b>	<b>+70.7%</b>
	全国	3,132	4,098	+30.8%

注) 総世帯 出所：総務省「家計調査」をもとに当所作成

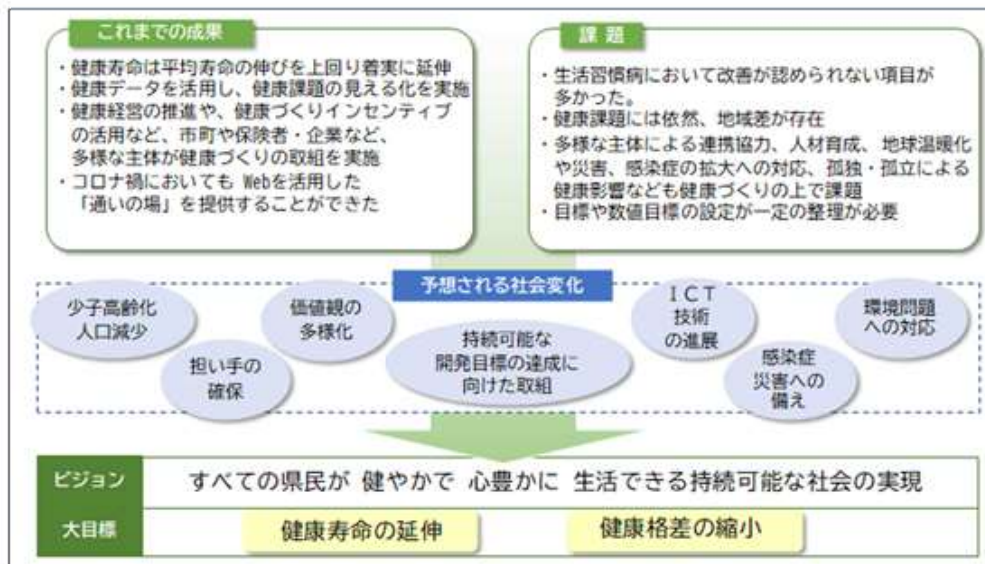
## 1-4 地域課題との関連性

### 【第4次静岡県健康増進計画】

静岡県は、1987年から「日本一健康県づくり」をスローガンに、「ふじさん運動」普段から実行しよう3運動（進んで健診、運動と休養、正しい食習慣）”を展開するなど、早くから県民の健康づくりを推進してきた。その後、2000年度に第1次健康増進計画を策定し、それは2011年度に第2次、2014年度に第3次と引き継がれ、2024年度には、2035年度までの「第4次静岡県健康増進計画」が開始された。

この第4次静岡県健康増進計画において、ビジョン（目指すすがた）として、県民が生活習慣病の予防とともに、身体やこころの健康の維持及び向上を図ることで、「すべての県民が健やかで心豊かに生活できる持続可能な社会の実現」を目指すとしている。また同計画では、“健康”を「病気や障害の有無にかかわらず、個人が持てる能力を十分に発揮して、自己の価値観に基づく豊かで充実した人生を実現するための最適な状態」と定義し、「健康寿命の延伸」と「健康格差の縮小」を大目標に掲げている。さらに、この健康寿命の延伸に向けては、静岡県独自の健康長寿プログラム「ふじ33プログラム」を開発した。同プログラムは、運動、食生活、社会参加の3分野に関する行動メニューを、3人一組で、まずは3カ月間実践することで、望ましい生活習慣の獲得を目指すというものである。

### 第4次静岡県健康増進計画



出所：静岡県 HP

こうした県の取組みは、2012年度の「第1回健康寿命をのばそう！アワード」（厚生労働省主催）において、最高賞となる厚生労働大臣最優秀賞を受賞するなど全国の模範となっているほか、県内にも広く浸透し、2023年度まで12回連続して静岡県内の企業・団体の受賞が続いている。そして、こうした取組みも奏功し、静岡県の健康寿命は男性が73.45歳（都道府県別で第5

位)、女性が 76.58 歳 (同第 5 位)、男女計が 75.04 歳 (同第 5 位) と、全国的に見ても上位にある。

ミラクリフォスは治療理念として、「全国から不調を無くしていく!! カラダ寿命®を延ばし、元気長寿®に導けるよう、'一生'お客様の健康をサポートすること」を掲げているが、これは静岡県が目指す健康寿命の延伸と同意義であり、その実現に寄与している。

### 2019 年の健康寿命の平均値 (都道府県別順位)

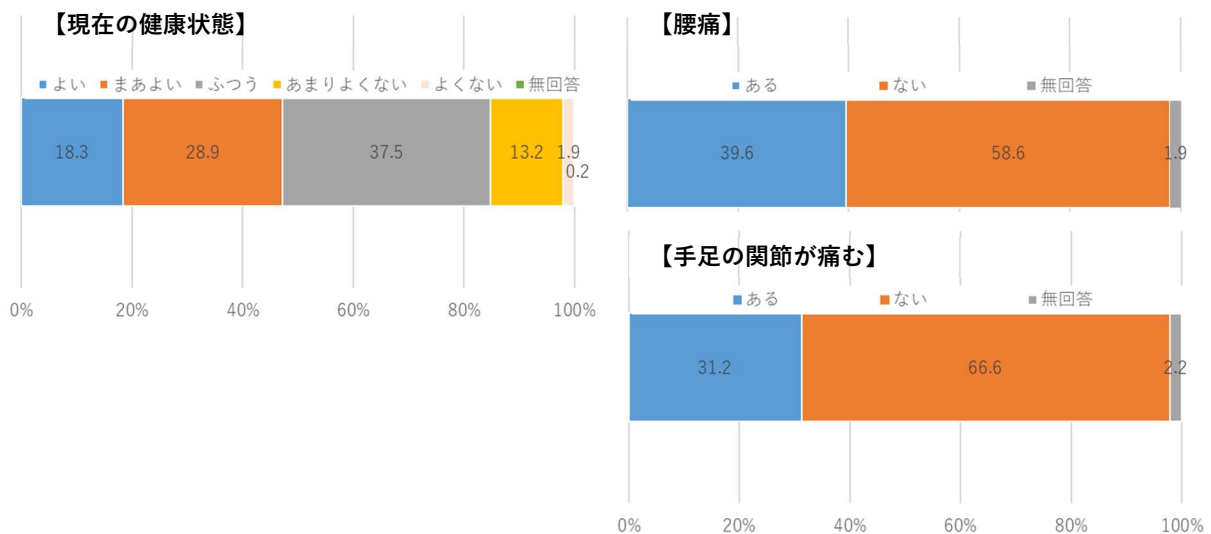
順位	全体		男性		女性	
	都道府県	年齢 (歳)	都道府県	年齢 (歳)	都道府県	年齢 (歳)
1	大分県	75.30	大分県	73.72	三重県	77.58
2	三重県	75.29	山梨県	73.57	山梨県	76.74
3	山梨県	75.19	埼玉県	73.48	宮崎県	76.71
4	宮崎県	75.11	滋賀県	73.46	大分県	76.60
5	<b>静岡県</b>	<b>75.04</b>	<b>静岡県</b>	<b>73.45</b>	<b>静岡県</b>	<b>76.58</b>

出所：静岡県 HP をもとに当所作成

#### 【健康に関する県民意識調査】

静岡県は、2022 年 12 月～2023 年 1 月に県民 6,000 人に対して、健康に関するアンケート調査を実施した (有効回収率 44.0%)。この結果、現在の健康状態に関する質問には、全体の 15.1%が「よくない (よくない+あまりよくない)」と回答している。また、約 4 割が腰痛に、約 3 割が手足の関節の痛みに悩んでおり、ミラクリフォスの事業領域である整体が、こうした痛みを緩和し、健康を維持する効果も期待される。

#### 健康に関する県民意識調査



出所：静岡県「令和 4 年度健康に関する県民意識調査報告書」をもとに当所作成

## 2. サステナビリティ活動

### 2-1 環境面での活動

#### (1) 気候変動対策

整体院は大量のエネルギーを使用する業態ではないため、ミラクリフォスにおいても使用エネルギーは店舗や本部オフィスの照明・空調用の電気と、3台の社用車のためのガソリンが主なものとなる。したがって、大きなインパクトはないものの、店舗の照明のLED化、こまめな消灯や使用していない部屋の空調オフの徹底など、省エネルギーに努めている。また、社用車もハイブリッド車やクリーンディーゼル車など低燃費車を選好している。

ミラクリフォスでは、当ファイナンスを実施するにあたり、組織として環境保全に取り組む必要性を再認識したことから、新たに環境方針を掲げるとともに、推進役としての専担者を任命した。顧客の快適性や施術スタッフの労働安全衛生を優先しなければならないが、気候変動対策との両立を図るべく、第一歩として、エネルギー使用量の可視化や削減のための行動目標・ルール設定に着手した。

#### <環境方針>

私たちは、地域社会と地球環境の持続可能性を考慮した医療・健康サービスを提供し、環境保護活動に積極的に取り組みます。

##### 1. 省エネルギーの推進

水や電気、その他エネルギー消費量を削減し、再生可能エネルギーの活用を積極的に検討します。

##### 2. 廃棄物の削減とリサイクル

医療廃棄物や一般廃棄物を適切に処理し、リサイクル可能な資源の分別を徹底します。

##### 3. 地域環境の保全

地域の清掃活動や環境保護活動に積極的に参加し、地域住民と共により良い環境作りを目指します。

##### 4. 環境負荷の低減

環境に配慮した機材や製品を選択し、持続可能な医療・健康サービスを提供します。

##### 5. ペーパーレス化の推進

電子カルテの導入や紙の使用量削減をします。

##### 6. 社員教育の実施

環境意識を高めるため、社員への環境保全に関する教育を定期的に行います。

この方針を全社員に周知し、実効性のある行動に結びつけます。

出所：ミラクリフォス提供

ミラクリフォスが目指す環境に優しい整体院のイメージ



出所：ミラクリフォス提供

(2) 廃棄物削減と資源の有効活用

整体院の経営において、日常的に大量の廃棄物が排出されることはなく、ミラクリフォスにおいても廃棄物処理における大きなインパクトは想定されないが、廃棄物になるべく出ないよう工夫もしている。たとえば、施術用ベッドは、衛生面や快適性ととも環境面も考慮した結果、抗菌性の高い革張りとし、施術ごとにアルコール消毒をすることで衛生面や快適性を担保するとともに、シーツやマットを不要とし、使用済みシーツ、マットの廃棄を避けるほか、クリーニングのための水や洗剤などの環境負荷の低減にもつながっている。

革張りで衛生的かつ環境に優しい施術ベッド



出所：ミラクリフォス HP

事業における廃棄物としては、3年ごとのリニューアル時に廃棄される施術着があるが、店舗が立地する自治体のルールに則って産業廃棄物処理業者に委託して、マニフェスト処理をしている。現状の施術着は、着脱や施術のしやすさ、肌触り、着心地など、従業員の意見を取り入れて選定し、ポリエステル 100%素材のものを使用しているが、今後は、そうした実用性ととも、リサイクルシステムに対応するなど環境面も考慮して選定していく。

また、従業員全員に iPad を支給するなど、全社的な電子化の推進による紙削減にも取り組んでいる。2022 年度に店舗の環境整備点検のチェックシートをクラウド化したほか、2023 年度には電子カルテを導入し、紙で保管していたカルテをすべて電子化した。ある店舗では 2,551 枚を電子化しており、今後の出店の際には大幅な紙削減につながる。このほか、コピー用紙は FSC 認証用紙を選好したり、手拭き用のペーパータオルの使用枚数制限を掲示によって啓発するなど、紙資源の有効活用を図っている。



## 2-2 社会面での活動

### (1) 成長が実感できる人材育成

ミラクリフォスは、人事理念の中で自立成長型の人材育成を目指しており、その実現のために、「実行」、「徹底」、「乗り越える力」を掲げている。

その基盤となる整体技術や接客ノウハウは、入社後の1年間で1,000時間にも及ぶ研修にて習得できる体制を構築している。新入社員研修では、まず松島社長による2日間の代表研修で、①成長していく社員とは、②当事者意識を高める、③目標設定の仕方、④時間の使い方、⑤伝えるとは、⑥解釈力を高める、⑦好かれる人になるために、⑧価値についてなど、社会人として、またミラクリフォスの一員としてのあり方・考え方をレクチャーする。その後、理念やビジョンなど会社の方向性や制度の理解と、ビジネスマナー、接客、整体技術の習得を目的に、初診時の対応方法や痛み・症状別（骨盤、腰痛、O脚など）の施術方法、商品の提案手法など、実際の顧客を想定しながらの座学、実技、ロールプレイングなどが、1カ月半の期間でカリキュラムされている。最終的には、主要な症状を一通り施術する「全身テスト」に合格することで修了となるが、その後も各店舗における毎月のフォロー研修や環境整備点検などのOJTにて技術の定着やレベルアップを図るほか、OFF-JTとして、幹部・社長育成塾、院長育成塾、マネージャー育成塾、医療接遇研修、平森塾（実践栄養指導）、平森コンサル（販売戦術指導）、NJKコンサル（育成会議）などが年間でスケジュールされている。なお、こうした外部講師を招聘した研修などに係る費用は年間3,000万円に上る。

#### <人事理念>

仕事を楽しみながら、目標を【スピード・執着・粘り強さ】で達成する  
自立成長型人材

私たちは、自立して成長できる人になる為に、

**実行**：考えるよりもまず先に実践します。

**徹底**：成果を出すために執拗にやり続けます。

**乗り越える力**：強い気持ちも持ち続けること、最後まで諦めないこと、  
勇気を持ち挑戦し続けること。

出所：ミラクリフォス経営計画書

一方で、整体技術や運動器具の使用方法などはマニュアル化しており、特に整体に関しては、症状ごとに施術工程を細分化した動画を作成して研修で使用するほか、Notion や Teams で共有することで隙間時間に視聴できるようにしている。これにより、整体施術の標準化を図り、店舗や担当者による施術レベルの差をなくしている。

また、国家資格の取得も推奨している。推奨資格としては、柔道整復師、はり師、きゅう師、あん摩マッサージ指圧師、理学療法士、作業療法士などがあるが、従業員の資格保有数は正社員47名中23名、延べ42資格に上る。こうした国家資格へのチャレンジには毎月の資格手当の付与に

よって奨励しているが、人事評価においては後述する社内基準を設けており、資格の有無と昇格や昇給とを紐づけていない。

### 年間 1,000 時間の充実した研修制度



出所：ミラクリフォス提供

ミラクリフォスでは人材育成に注力する上で、従業員全員が同じベクトルで思考し、行動することが重要と考えている。そのため全従業員に、携行できる手帳型の「経営計画書」を配付し、行動指針や判断材料の拠りどころとして活用している。この経営計画書には、経営理念、治療理念、人事理念や、お客様に関する方針、営業活動に関する方針、教育に関する方針などの各種方針はもちろん、研修や会議、環境整備点検などの年間スケジュールが明記されているほか、長期事業構想や財務的な経営目標、財務分析表などの経営に関する現状や方向性なども共有されている。

加えて、経営計画発表会、社員総会、全社研修、松島 TV（全体朝礼）など、全員が集まる場や全員に発信する場を定期的に作ることで従業員の目線を合わせたり、職場ごとの朝礼・終礼や松島社長が参加者を指名する定例会議など情報共有機会を充実させることで、全員が経営に参加している意識を醸成し、従業員のモチベーションを高めている。

### 手帳サイズの経営計画書



出所：ミラクリフォス提供

## (2) 評価・昇進・処遇の見える化

人事評価やそれに基づく昇進・昇格、給与等の処遇が制度化され、明確な基準の下で運用することによって公平感があることも、ミラクリフォスの特長である。従業員のグレードをM：マネジメント（部長、マネージャー）、L：リーダー（院長、副院長）、S：スタッフ（一般スタッフ）の3ステージに分類し、さらにMは4段階、Lは2段階、Sは3段階と合計9グレードに区別した上で、それぞれに求められる仕事レベルを設定して役割発揮を期待している。年2回の評価では、業績（定量化された数値項目）、行動（グレードごとに求められる役割・行動項目）、必要知識・資格（職種やグレードごとに定められた必要スキル項目）のそれぞれについて、「人財創造基準」を基にした自己評価と上席評価を7段階で実施している。そして、そのグレードや評価と紐づいた賃金テーブルを公表することで、自身の給与・賞与がわかる仕組みとなっている。

一方で、評価判定は「育成シート」に反映され、条件や基準を満たした従業員は、年に2回、社長やマネージャーが総合的に判断して昇進・昇格を決定する。このように、業績、行動、必要知識・資格が評価の判断材料となり、年齢、性別、在籍年数等は考慮されないため、最短2年で院長となったり、3年で月8万円の昇給となった従業員もいるほか、管理職25名のうち男性17名（68%）、女性8名（32%）と、正社員全体の男女比（62%、38%）と、ほぼ同率となっている。

こうした従業員に対する公平感は、今後さらに進展させ、雇用の多様化やダイバーシティ&インクルージョンの実現を見据えている。現在、従業員の平均年齢は28歳と若いですが、年を重ねても生き生きと働き続けられるよう試行していくほか、障がい者雇用の検討も進めていく方針である。

役職別正社員数

役職	全体		
	男性	女性	
部長	2	0	} 管理職比率 男性 68% 女性 32%
マネージャー	1	1	
院長	8	2	
副院長	6	5	
その他	12	10	
合計	29	18	
<b>男女比</b>	<b>62%</b>	<b>38%</b>	

出所：ミラクリフォス資料をもとに当所作成

一方で、運用面においても納得性とやる気を高める努力を怠らない。従業員のマイマップ実現に向けて、年2回のフィードバック面談はもちろん、毎月60分間の1 on 1によるランチ面談を定例化することで、日常的な課題やつまづきの解消、将来ビジョンに向けた行動変革につなげている。

さらに、従業員のモチベーションアップに寄与する取組みとして、表彰・褒賞制度も充実している。売上への貢献や顧客アンケートなどから選定され、個人賞として社長賞5万円、優秀幹部賞3万円など10項目で褒賞金が授与されるほか、キャンペーン特別賞や予算達成賞、環境整備賞のように達成者数分の懇親会費用やランチ会費用が会社から支給され、全員で喜びを共有する褒賞なども用意している。

なお、業界水準並みの報酬を支給しているが、近年の物価高や最低賃金の引上げなどを反映して、賃金テーブルの見直しを行い賃上げを実施するとともに、2024年の新入社員の初任給は前年比で5%上昇させた。

### (3) 働きやすい職場環境

ミラクリフォスは、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現にも取り組んでいる。

まず、休日制度の見直しである。2023年度の年間休日数は95日であったが、2024年度は100日と112日の選択制としたところ、2024年度の新入社員14名のうち13名が112日を選択するなど、若手社員から好評を得ている。また、労働時間についても、月のみなし残業時間を30時間に設定しているが、平均残業時間は基本的に30時間未満に収まっている。労働時間の短縮については、日々の管理業務をシステム化することで入力作業や会議資料の作成時間を大幅に削減するなど、IT化の推進が奏功している。加えて、短時間正社員も制度化し、働き方に応じた選択を可能としている。

休暇や休業については、最大20日間の有給休暇を付与しており、2023年10月～2024年9月の1年間の平均取得率は74%と、計画的な取得の推奨及び突然の申告にも対応しているため、業界水準に比べて取得率は高位にある。また、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇・介護休暇、慶弔休暇などのほか、女性従業員のための生理日休暇や母性健康管理休暇なども制度化されている。休暇を取得しやすい雰囲気があるため、職場内で調整しながら自発的に取得する姿勢があり、産前産後休業は現在2名、男性の育児休業は2023年度に1名、2024年度に4名と、対象者全員が取得したほか、2023年度には結婚した従業員が慶弔休暇を5日間取得した実績もある。なお、会員制リゾートホテルを法人契約しており、こうした休暇時に従業員も積極的に利用し、心身のリフレッシュを図っている。

### (4) 安心安全な労働環境

ミラクリフォスでは、外部コンサルタントの指導を受けながら、月に1回、社長とマネージャーが店舗を巡回して、点検項目に沿って決められたルール通りに業務を行っているかチェックする「環境整備点検」を実施している。この点検は、店舗を清潔、快適に保つことも目的としており、加えて5Sや3定管理（定位、定品、定量）の意識も根付いていることから、従業員の労働環境は常に安全な状

態にある。一方で、心理的な安全性を担保するために、様々なハラスメント対策も講じている。社内のセクハラ、パワハラ等に関しては本部内に相談窓口を設置し、男女2名の担当者を配置しているほか、カスハラ対策としてクレームに関する対応方針を経営計画書に明記し、組織として対処することで従業員の安全を確保している。

また、従業員同士の心理的障壁を軽減する取組みとして、エマジネティクス®<sup>※2</sup>を導入している。全従業員の思考特性と行動特性を社内で共有することによって、良好なコミュニケーションのツールとしたり、チームビルディングに活用している。加えて、歓迎会、忘年会、大運動会、社員旅行、BBQ 大会、店舗ごとの懇親会など、数多くのイベントを通して従業員の一体感を醸成し、相互理解を図っている。

※2 脳神経科学をベースに発展した脳神経心理学の分野において、統計学を駆使して作り上げられた心理測定（プロファイリング）ツール（エマジネティクスインターナショナルジャパンを運営する(株)EGIJ のHP (<https://emergenetics.jp/>) より引用)

一方で、健康経営にも取り組んでおり、年1回の健康診断は会社負担とし、業務時間内の受診を認めているほか、商品である健康食品は従業員割引によってほぼ原価で購入できたり、トレーニング器具の私用利用も推奨している。またコロナ下では、基礎体力や免疫力を強化してもらう目的で、ビタミン剤を支給した。こうした従業員の健康経営に注力する目的は、健康維持がパフォーマンス向上につながり、ひいては評価や所得の向上、本人や家族の幸せにつながっていくことにあり、そのためのサポートは惜しまない方針である。なお、こうした取組みも奏功し、ミラクリフォスでは創業以来、業務上の労働災害は発生していない。

### 懇親イベントで一体感を醸成



出所：ミラクリフォス HP

## (5) 地域との共創

ミラクリフォスは地域に根付いた活動も行っている。浜松市で開催されたインクルーシブ社会を考えるイベント「Challenge to インクルーシブ in 浜松 2024」や、富士市の市民イベント「このみマルシェ」に協賛したほか、トヨタ系ディーラーのイベントや子育て情報誌「eらっこ」のイベントなどで全体の体験会を実施して地域との接点を築いている。また、健康と親和性のあるスポーツを通じた地域共創にも取り組んでおり、リーグワンに所属する地元のプロラグビーチーム「静岡ブルーレヴズ」や、浜松を拠点に活躍するプロ格闘家の関根“シュレック”秀樹選手、ハシモト・ブランドン選手などへもスポンサーードしている。

さらに、地域の中学校の職業体験を受け入れているほか、地元の医療専門学校の生徒を対象に整体や健康に関する講義を年に5回程度実施したり、臨床実習生を年に3日間×4回、各3～4名受け入れている。こうした活動を通して、地域住民へ健康寿命を延ばすことの意義や、そのための整体、美容・栄養、運動の重要性を説くことで、自社の理念や活動を訴求している。また、地域への整体師の輩出や自社の雇用確保にもつながっており、直近2年間の新卒採用において全員を地元から採用している。

今後は、子供向けの健康・運動をテーマとしたイベントの自社開催や、イベントにおける整体ブースの出展、高齢者施設への出張整体サービスなど、さらなる地域との共創を模索している。

### 専門学校における実技・座学講座



出所：ミラクリフォス提供

## 2-3 社会・経済面での活動

### (1) 地域の健康寿命を延伸

ミラクリフォスでは、治療理念にあるカラダ寿命<sup>®</sup>を延ばし、元気長寿<sup>®</sup>に導くためには、整体、美容・栄養、運動の日々の積み重ねが重要と考えており、顧客が継続的にサービスを受けられるように顧客の目線に立ったサービス体制を整えている。たとえば、会員制と予約制を基本とし一人ひとりにしっかりと向き合うことで、体形や症状の違い等による個別の悩みに対応したり、通院時だけでなく、日常的にセルフメンテナンスやセルフケアができるよう、自宅で行うトレーニング、ストレッチ、食事メニュー、栄養・水分補給方法などを指導・提案している。また、毎朝 15 分間の清掃や毎月の環境整備点検によって、施術室や受付、待合室などは常に衛生的で快適な空間としているほか、朝礼時に必ず行う相互チェックによって、施術スタッフの身だしなみも常に清潔感を保つよう徹底している。

顧客とのコミュニケーションも重視しており、毎回親身にカウンセリングを行うほか、施術中も何気ない会話で不安にさせない配慮もする。また、顧客への丁寧でわかりやすい説明も心掛けているが、この際重視するのが客観的データによる顧客との共通認識である。たとえば、初回の施術時に写真撮影をして、次回以降は姿勢や体形の変化を視覚的に説明したり、AI による姿勢分析システムによって体のゆがみを数値データや 3DCG で表したり、体組成計で体重や筋肉量、体脂肪率のほか、体内の水分量やタンパク質量、ミネラル量などを測定したりと、体の内外両面において、数値や視覚データという共通言語によって顧客と対話できるようにしている。そして、こうした顧客の情報は電子カルテに保存されるとともに、終礼時にはその日に施術した顧客の声や前回との変化などを店舗内で共有することで、誰が担当しても同様のサービスを提供できる体制にしている。なお、クレームや苦情に関しては店舗内で共有後、エリアマネージャー、本部のクレーム相談窓口、社長までの報告ルートが確立している。

#### セルフメンテナンス・ケアの指導・提案



出所：ミラクリフォス HP

そして、女性の顧客が65%を占め、なかでも出産後の骨盤矯正で来院する女性客も多いため、店舗内にキッズスペースを設置し、保育士資格を有する従業員を常駐させている。これにより、乳幼児を育児中の顧客からも、安心して施術を受けられるとともに、一時的に子育てから離れ、リフレッシュできると好評である。また、女性客から要望があれば女性の施術者が担当するといった配慮もしている。

このように、顧客ファーストのサービス体制を重視していることから継続的に通院する顧客も多く、痛みの緩和だけでなく、体形、姿勢、体質等の改善によりメンタル面の復調や生活・趣味活動への意欲が向上したとの声も多く寄せられており、外部機関による調査では91.7%の顧客が施術効果を実感したとの分析結果も出ている。

### 充実したキッズスペース



出所：ミラクリフォス HP

ミラクリフォスではこれまで、地域住民の健康促進に資するための“サービスの多様化”も重要な要素と捉えてきた。その根底にはトライアングル理論があり、健康を維持するためには整体だけでなく、美容・栄養や運動など、多様なサービス体制を確立させることが同社の目指すべき姿であった。そのために他社との協業を積極的に進めており、たとえば、栄養補助食品やトレーニング機器などのメーカー、商社などと連携して、最新機器・商品の情報収集、説明会・販促会の開催による使用感等のフィードバックなどに取り組んできた。

今後は、このトライアングル理論をさらに広めることで、地域住民の健康寿命の延伸に貢献したいと考えている。その実現に向けて、まずは地域企業と提携し、出張整体サービスなど提携企業の健康経営の一端を担うことによって“面的な広がり”を模索するほか、将来的には、整体院だけでなく介護、飲食、クリニックなど、健康を軸に他業態へ進出するなど“質的な広がり”への挑戦も視野に入れている。



### 3. 包括的分析

#### 3-1 UNEP FI のコーポレートインパクト分析ツールを用いた分析

「UNEP FI コーポレートインパクト分析ツール」を用いて、ミラクリオスの整体業を中心に、網羅的なインパクト分析を実施した。その結果、ポジティブ・インパクトとして「健康および安全性」、「健康と衛生」、「雇用」、「賃金」が、ネガティブ・インパクトとして「健康および安全性」、「賃金」、「社会的保護」、「ジェンダー平等」、「その他の社会的弱者」、「セクターの多様性」、「廃棄物」が抽出された。

#### 3-2 個別要因を加味したインパクトエリア/トピックの特定

ミラクリオスの個別要因を加味して、同社のインパクトエリア/トピックを特定した。その結果、同社のサステナビリティ活動に関連のあるポジティブ・インパクトとして「教育」、「セクターの多様性」、「零細・中小企業の繁栄」を、ネガティブ・インパクトとして「年齢差別」、「気候の安定性」、「水域」、「資源強度」を追加した。一方で、ミラクリオスは医療行為は行わないため、ポジティブ・インパクトから「健康と衛生」を削除した。また、業界水準並みの報酬を支給しているため、ネガティブ・インパクトのうち「賃金」を削除した。

##### <特定されたインパクトエリア/トピック>

インパクト カテゴリー	インパクト エリア	インパクト トピック	分析ツールにより抽出された インパクトエリア/トピック		個別要因を加味した インパクトエリア/トピック	
			ポジティブ	ネガティブ	ポジティブ	ネガティブ
社会	人格と人の安全保障	紛争				
		現代奴隷				
		児童労働				
		データプライバシー				
		自然災害				
	健康および安全性	—	●	●	●	●
	資源とサービスの入手可能性、アクセス可能性、手ごろさ、品質	水				
		食料				
		エネルギー				
		住居				
		健康と衛生	●			
		教育			●	
		移動手段				
		情報				
		コネクティビティ				
		文化と伝統				
	ファイナンス					
	生計	雇用	●		●	
		賃金	●		●	
社会的保護					●	
ジェンダー平等					●	
平等と正義	民族・人種平等				●	
	年齢差別				●	
	その他の社会的弱者				●	
	法の支配					
社会 経済	強固な制度・平和・安定	法				
	健全な経済	セクターの多様性			●	
	インフラ	—				
	経済収束	—				
自然 環境	気候の安定性	気候の安定性				●
	生物多様性と生態系	水域				
		大気				
		土壌				
		生物種				
	生息地					
	サーキュラリティ	資源強度				
廃棄物						●

### 3-3 特定されたインパクトエリア/トピックとサステナビリティ活動の関連性

ミラクリフォスのサステナビリティ活動のうち、環境面においては、照明のLED化や低燃費車の選好などが、**気候の安定性**（ネガティブの低減）に該当するほか、シーツやマットを使用せず洗濯を不要にしていること、使い古した施術着は manifests 処理を実施していること、電子化による紙削減やFSC 認証用紙を使用していることなどが、**水域、資源強度、廃棄物**（ネガティブの低減）に資する取組みと判断される。

社会面においては、充実した研修体制を構築していること、資格取得を推奨しインセンティブを付与していること、経営計画書でベクトルを合わせていることなど、成長が実感できる人材育成の取組みが、**教育、賃金**（ポジティブの増大）、**社会的保護**（ネガティブの低減）に該当する。また、人事評価やそれに基づく昇進・昇格、給与等の処遇を制度化し、明確な基準の下で運用することによって年齢・性別等による差がなく公平感を与えていること、障がい者雇用など雇用の多様化を進めていること、充実した表彰・褒賞制度や賃上げの実施などが、**賃金**（ポジティブの増大）、**ジェンダー平等、年齢差別、その他の社会的弱者**（ネガティブの低減）への貢献が認められる。そして、休日制度の見直しや労働時間の短縮、有給休暇やその他休業・休暇の積極的な活用などワーク・ライフ・バランスに向けた取組みは、**健康および安全性、社会的保護**（ネガティブの低減）に、環境整備点検などによる清潔で快適な職場環境の維持、様々なハラスメント対策、健康経営への取組みは、**健康および安全性**（ネガティブの低減）に該当する。加えて、地域に根差した活動も行っており、地域イベントでの整体体験会や小中学校での健康講座、専門学校での講義やインターンシップなどは、**健康および安全性、教育、雇用**（ポジティブの増大）との親和性が認められる。

社会・経済面においては、顧客ファーストの視点で顧客が継続して通院できるようサービス体制を整備したり、整体だけでなく美容・栄養や運動へサービスの多様化を促進するなど、地域住民の健康寿命の延伸に寄与してきたことが、**健康および安全性、セクターの多様性、零細・中小企業の繁栄**（ポジティブの増大）に貢献するとともに、潜在的に不健康な人が増え経済活動を停滞させるリスクを軽減していることが、**セクターの多様性**（ネガティブの低減）に資するものである。


### 3-4 インパクトエリア/トピックの特定方法


「UNEP FI コーポレートインパクト分析ツール」を用いたインパクト分析結果を参考に、ミラクリフォスのサステナビリティに関する活動を同社のHP、提供資料、ヒアリングなどから網羅的に分析するとともに、同社を取り巻く外部環境や地域特性などを勘案し、同社が環境・社会・経済に対して最も強いインパクトを与える活動について検討した。そして、同社の活動が、対象とするエリアやサプライチェーンにおける環境・社会・経済に対して、ポジティブ・インパクトの増大やネガティブ・インパクトの低減に最も貢献すべき活動を、インパクトエリア/トピックとして特定した。

## 4. KPI の設定

特定されたインパクトエリア/トピックのうち、環境・社会・経済に対して一定の影響が想定され、ミラクリオスの経営の持続可能性を高める項目について、以下の通り KPI が設定された。なお、モニタリング期間内に KPI の設定年度が到来するものは、その年度において再度 KPI を設定し、測定していく。

### 4-1 環境面



インパクトエリア/トピック	気候の安定性（ネガティブの低減）
テーマ	気候変動対策
取組内容	照明の LED 化、こまめな消灯・空調オフなど節電・省エネ対策、社用車の低燃費車選好、使用エネルギー量の可視化や削減のための行動目標・ルール設定に着手
SDGs との関連性	13.1 全ての国々において、気候関連災害や自然災害に対する強靱性（レジリエンス）および適応の能力を強化する 
KPI（指標と目標）	① 2029 年度までに、店舗の 1 m <sup>2</sup> 当たりの電気使用量を 2023 年比 5 %削減する


インパクトエリア/トピック	廃棄物（ネガティブの低減）
テーマ	廃棄物削減と資源の有効活用
取組内容	使用済み施術着のマニフェスト処理、使用済み施術着のリサイクルシステムへの対応
SDGs との関連性	12.5 2030 年までに、廃棄物の発生防止、削減、再生利用及び再利用により、廃棄物の発生を大幅に削減する 
KPI（指標と目標）	① 2029 年度までに、すべての施術着をリサイクルシステムに乗せる



## 4-2 社会面

インパクトエリア/トピック	教育（ポジティブの増大） 賃金（ポジティブの増大）
テーマ	成長が実感できる人材育成
取組内容	1カ月半の新入社員研修、年間研修時間 1,000 時間、マニュアルや動画による施術の標準化、資格取得の推奨、経営計画書による経営に関する現状・方向性の共有、情報共有機会の充実
SDGs との関連性	<p>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と成人の割合を大幅に増加させる</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>8.6 2020 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</p>
KPI（指標と目標）	① 2029 年度までに、組織体制を見直すとともに、マイマップの実現により、GM（統括部長）を 3 人以上、M3～M1（部長、マネージャー）を 12 人以上、L2（院長クラス）を 38 人以上、L1（副院長クラス）を 36 人以上輩出する





インパクトエリア/トピック	雇用（ポジティブの増大） 賃金（ポジティブの増大） ジェンダー平等（ネガティブの低減） 年齢差別（ネガティブの低減） その他の社会的弱者（ネガティブの低減）
テーマ	評価・昇進・処遇の見える化
取組内容	9段階の職位ごとに仕事レベル設定、人財創造基準を基にした自己評価と上席評価、賃金テーブルの公表、年2回のフィードバック面談、毎月60分間の1on1面談、表彰・褒賞制度の充実、賃上げ実施、障がい者雇用に向けた取組み推進
SDGsとの関連性	5.1 あらゆる場所における全ての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する  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 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  8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
KPI（指標と目標）	① 2029年度までに、マイマップの実現により、年収1,000万円以上の従業員を1名以上、700万円以上を5名以上、500万円以上を12名以上とする ② 2029年度までに、女性の管理職比率を現在の32%から40%以上に上昇させる ③ 2026年度までに、障がい者雇用に関する法定雇用率を達成する

インパクトエリア/トピック	健康および安全性（ネガティブの低減）
テーマ	安心安全な労働環境
取組内容	環境整備点検の実施、ハラスメント対策の徹底、エマジェネティックス®の導入によるチームビルディング、懇親イベントを通じた一体感の醸成、健康経営の推進
SDGs との関連性	8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する 
KPI（指標と目標）	① 2025 年度中に、「ふじのくに健康づくり事業所宣言」にて健康経営に関する取組目標を明確にするとともに、専担者を配置することで、毎年度取組状況を社内で共有しながら推進を強化し、2029 年度までに、静岡県「健康づくり活動に関する知事褒章」を受賞する

インパクトエリア/トピック	健康および安全性（ポジティブの増大） 教育（ポジティブの増大） 雇用（ポジティブの増大）
テーマ	地域との共創
取組内容	地域イベントでの整体体験会、中学校の職業体験受入れ、 専門学校での講義や臨床実習生の受入れ
SDGsとの関連性	<p>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と成人の割合を大幅に増加させる</p> <p>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</p>  
KPI（指標と目標）	<p>① 2029年度までに、自治体や福祉施設等と連携した整体サービスを開始し、以降、定期的な提供体制を構築する</p> <p>② 最低でも3カ月に1回の定期的な専門学校での講義や臨床実習生の受入れを継続する</p>

#### 4-3 社会・経済面

インパクトエリア/トピック	健康および安全性（ポジティブの増大） セクターの多様性（ポジティブの増大） 零細・中小企業の繁栄（ポジティブの増大）
テーマ	地域の健康寿命を延伸
取組内容	会員制と予約制による個別対応、セルフメンテナンスの指導・提案、衛生的で快適な施術空間、親身なカウンセリング、丁寧な説明、キッズスペースなど女性客への配慮、サービスの多様化、他社との協業
SDGsとの関連性	<p>3.8 全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果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</p>  <p>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</p> 
KPI（指標と目標）	<p>① 2030年度までに、地域住民の健康促進に資する新業態を開発し、サービスを開始する</p> <p>② 2030年度までに、地域企業と連携した整体サービスを開始し、地域企業の健康経営に貢献する</p>

なお、ネガティブ・インパクトとして特定している水域と資源強度に関しては、シーツやマットを不要とすることで、クリーニングのための水や洗剤など環境負荷の低減につながっていること、電子化の推進による紙使用量の削減や FSC 認証紙の選好などにより、ネガティブ・インパクトの低減が十分に図られていることに加え、今後も、水や天然資源の有効活用に引き続き注力することとし、KPI は設定していない。



## 5. 地域経済に与える波及効果の測定

ミラクリフォスは、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスの KPI を達成することによって、2029 年の売上高を 20 億円に、従業員数を 180 人にすることを目標とする。

「平成 27 年静岡県産業連関表」を用いて、静岡県経済に与える波及効果を試算すると、この目標を達成することによって、ミラクリフォスは、静岡県経済全体に年間 34 億円の波及効果を与える企業となることが期待される。

## 6. マネジメント体制

ミラクリフォスでは、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに取り組むにあたり、松島社長を中心に、社内の制度や計画、日々の業務や諸活動などを棚卸しすることで、自社の事業活動とインパクトエリア/トピックやSDGsとの関連性、KPIの設定について検討を重ねた。

本ポジティブ・インパクト・ファイナンス実行後においても、松島社長が統括責任者となるとともに、本部に PIF 委員会を新たに設置し、KPI 達成のために必要な施策の検討、目標達成のための進捗管理等を行い、PDCA を回していく。PIF 委員会で検討した内容は、経営計画書に盛り込むとともに、経営計画発表会や社員総会などにおいて全従業員に共有するほか、店舗ごとの勉強会や定例会議を活用して浸透させるなど、KPI の達成に向けて全従業員が一丸となって活動を実施していく。

統括責任者	代表取締役社長 松島将貴
担当部署	PIF 委員会（委員長 山内慎二）

## 7. モニタリングの頻度と方法

本ポジティブ・インパクト・ファイナンスで設定した KPI の達成および進捗状況については、静岡銀行とミラクリフォスの担当者が定期的に会合の場を設け、共有する。会合は少なくとも年に 1 回実施するほか、日頃の情報交換や営業活動の場などを通じて実施する。

静岡銀行は、KPI 達成に必要な資金およびその他ノウハウの提供、あるいは静岡銀行の持つネットワークから外部資源とマッチングすることで、KPI 達成をサポートする。

モニタリング期間中に達成した KPI に関しては、達成後もその水準を維持・向上していることを確認する。なお、経営環境の変化などにより KPI を変更する必要がある場合は、静岡銀行とミラクリフォスが協議の上、再設定を検討する。

以上

本評価書に関する重要な説明

1. 本評価書は、静岡経済研究所が、静岡銀行から委託を受けて実施したもので、静岡経済研究所が静岡銀行に対して提出するものです。
2. 静岡経済研究所は、依頼者である静岡銀行および静岡銀行がポジティブ・インパクト・ファイナンスを実施するミラクリフォスから供与された情報と、静岡経済研究所が独自に収集した情報に基づく、現時点での計画または状況に対する評価で、将来におけるポジティブな成果を保証するものではありません。
3. 本評価を実施するに当たっては、国連環境計画金融イニシアティブ（UNEP FI）が提唱した「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合させるとともに、ESG 金融ハイレベル・パネル設置要綱第2項（4）に基づき設置されたポジティブインパクトファイナンスタスクフォースがまとめた「インパクトファイナンスの基本的考え方」に整合させながら実施しています。なお、株式会社日本格付研究所から、本ポジティブ・インパクト・ファイナンスに関する第三者意見書の提供を受けています。

<評価書作成者および本件問合せ先>

**一般財団法人静岡経済研究所**

調査部 主席研究員 森下泰由紀

〒420-0853

静岡市葵区追手町 1-13 アゴラ静岡 5 階

TEL : 054-250-8750 FAX : 054-250-8770