



2022年12月期 第3四半期決算説明資料

株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
(東証グロース市場：9218)

2022年11月14日

ウェルビーイングのスタンダードを創る

私たちが観ている「ウェルビーイング」の世界観の核心は、こうです。

「毎日、楽しくて仕方がない」という気持ちで目が覚める。
信頼できる職場で一日を過ごし、満ち足りた気持ちで家に帰る。
やる気に満ち溢れ、自らだけではなくチームを奮い立たせ、
そして、信じるビジョンを達成する。
こんな職場創りをしたいと考えています。

会社名	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
本社所在地	東京都港区赤坂3-16-11 東海赤坂ビル4階
設立年月	2011年3月
代表取締役	刀禰 真之介
資本金	530,719千円 (2022年9月末時点)
関連会社	株式会社Avenir、株式会社ヘルスケアDX
事業内容	メンタルヘルスソリューション事業 (親会社、子会社) メディカルキャリア支援事業 (子会社) デジタルマーケティング事業 (親会社)
従業員数	75名 (連結、取締役、アルバイト等を除く。但し、役員兼務従業員は含む。2022年9月末時点)



刀禰 真之介

取締役社長(代表取締役)

- デロイト・トーマツ・コンサルティング(現：アビームコンサルティング)、UFJつばさ証券(現：三菱UFJモルガン・スタンレー証券)、エンジェルジャパン・アセットマネジメント、環境エネルギー投資を経て、2011年にMiew(現：当社)を設立し、代表取締役社長就任(現任)。2014年にMiew system service(現：Avenir) 代表取締役社長就任(現任)
- 明治大学政治経済学部卒業。CMA(日本証券アナリスト協会認定アナリスト)



山田 真弘

取締役 管理担当

山一証券、凸版印刷、パソナソフトバンク(現：ランスタッド)、
ヒューレックス、リードインベストメント、UFJキャピタルマーケット証券
(現：三菱UFJモルガン・スタンレー証券)、みずほ証券、メリルリンチ日
本証券を経て、2018年に当社入社

松本 裕介

取締役 デジタルマーケティング事業部長

ファイブドアーズ、オーエムシークリエイティブ、プロトコーポレーション、
ベネッセホールディングス、マツキャンヘルスケアワールドワイドジャパン、
アルク、ワタベウェディングを経て、2019年に当社入社

浅川 秀治

社外取締役

日本電信電話、マイクロソフト、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ、
オウケイウェイヴを経て、ティップパートナーソリューションズに入社
(現任)

小原 毅也

社外取締役

日本興業銀行、リーマン・ブラザーズ、ゴールドマン・サックス証券、
パークレイズ証券、エッジベル・キャピタルを経て、トポロジを創業し代表
取締役(現任)。日本公共収納 代表取締役(現任)。オリックス
投資事業本部 非常勤顧問(現任)

プリマジェスト、エイチ・シー・ネットワークス、Apresia Systems、
インフォマティクスで社外取締役(現任)

中村 幸雄

常勤監査役

山一証券、エヌ・ティ・ティ移動通信網(現：NTT
ドコモ)、興銀証券(現：みずほ証券)を
経て、2018年に当社入社。2019年より当社監査役
就任(現任)

高橋 勝

監査役

等松・青木監査法人(現：有限責任監査法人トーマツ)、有限責任監査法人トーマツ代表社員を歴任
CENXUS GROUP特別顧問、福井コンピュータホールディングス社外取締役、センクス監査法人統括
代表社員、NISSIN FOODS COMPANY
LIMITED(HK LISTED COMPANY) Independent
Non-executive Director(現任)

森 理俊

監査役

AZX総合法律事務所、山本・森・松尾法律事務所
等を経て、アクシス国際法律事務所(現 S&W国際
法律事務所)を設立し、マネージングパートナー
就任。AtoJを設立し代表取締役に就任(現任)。弁
護士



1. 2022年12月期
第3四半期決算概要

第3四半期は引き続きMCS¹⁾事業が新型コロナウイルスワクチン関連で好調だったことに加えて、MHS²⁾事業も着実に成長。第4四半期にM&A関連費用、追加プロモーション費用等の計上が見込まれることから通期業績予想は据置

	2021年12月期 第3四半期実績	2022年12月期 第3四半期実績	2022年12月期 通期業績予想	対前年同期 増減率	通期業績予想 進捗率
売上高	1,003百万円	1,761百万円	2,027百万円	+75.4%	86.9%
営業利益 (利益率%)	120百万円 (12.0%)	419百万円 (23.8%)	347百万円 (17.1%)	+247.1%	120.7%
親会社株主に帰属 する四半期純利益 (利益率%)	114百万円 (11.4%)	300百万円 (17.1%)	256百万円 (12.6%)	+162.3%	117.2%

1) MCS事業：メディカルキャリア支援事業の略称

2) MHS事業：メンタルヘルスソリューション事業の略称

2022年12月期
第3四半期業績

- 第3四半期も第1・2四半期に引き続き新型コロナウイルスのワクチン接種に関する人材紹介手数料等を計上したことにより通期業績予想に対して好調に推移
- 当社グループの中核事業であるメンタルヘルスソリューション事業においても、2022年9月末時点のMRRはENT: 65百万円 (+5百万円/+8.3%)、SMB: 55百万円 (+1百万円/+1.9%)と2022年6月末時点に比して堅調に推移
- 新型コロナウイルスの影響等によりメンタルヘルスソリューション事業、常勤医師転職に係る有料職業紹介事業で商談・受注の後ずれが発生した

2022年12月期
通期業績予想

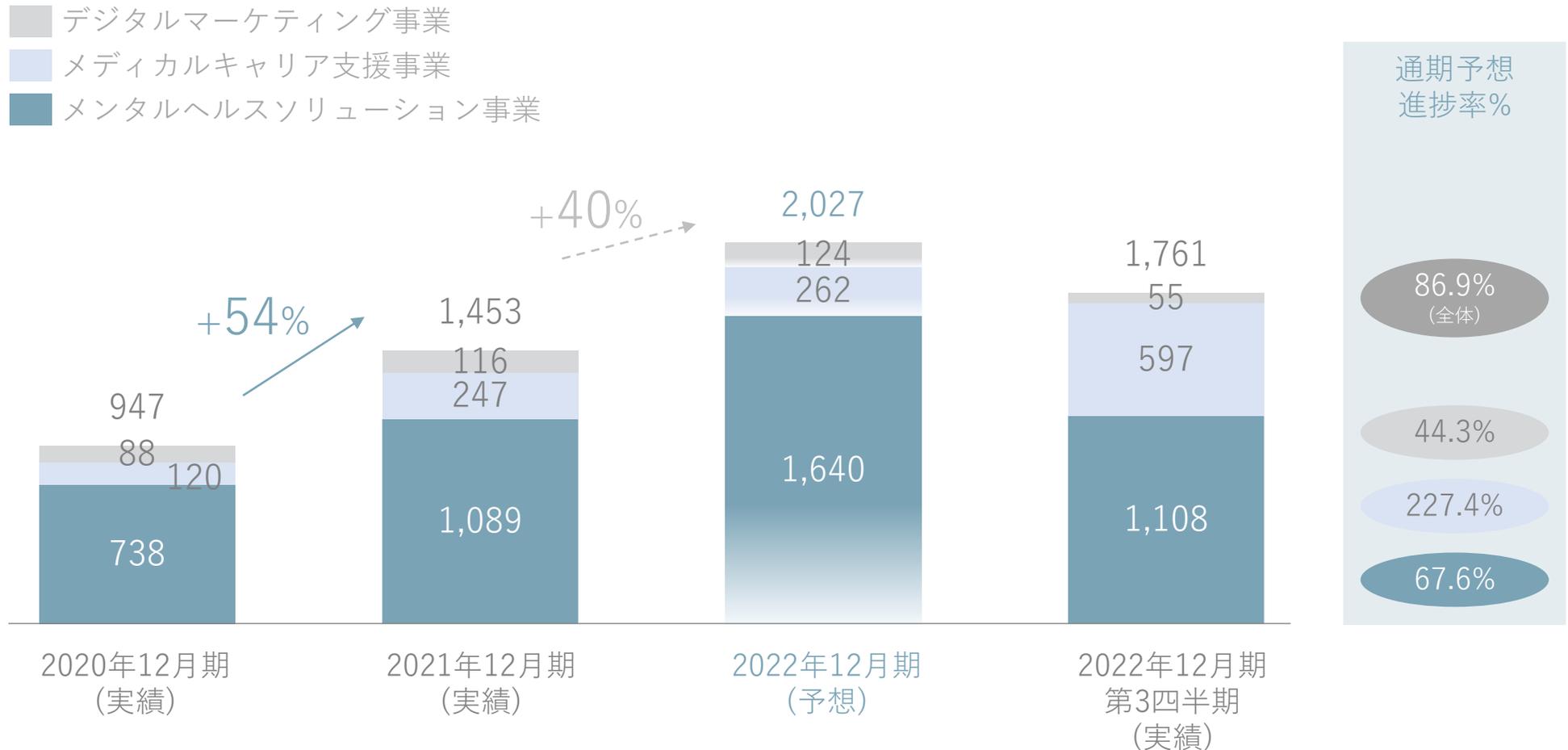
- 足許は経済活動の段階的な再開に伴いメンタルヘルスソリューション事業、常勤医師転職に係る有料職業紹介事業の商談・受注の停滞解消を見込むものの、一定数は2023年12月期に受注が後ずれする可能性
- 今後、成長加速を企図した追加プロモーション施策への資金投下に加えて、10月31日に発表したM&Aに係るデュール・ディリジェンス費用等の計上も予定
- 引き続き残るマクロ経済の不透明感、来期以降の成長加速に係る投資等の計上も第4四半期に見込まれることも勘案し、通期業績予想は現時点では据置

		全社	メンタルヘルスソリューション事業
業績	売上高 2022年第3四半期実績(前年同期比増減率)	1,761百万円 (+75.4%)	1,108百万円 (+42.8%)
	営業利益 2022年第3四半期実績(営業利益率)	419百万円 (23.8%)	—
KPI ³⁾	MRR ⁴⁾ 2022年第3四半期実績	ENT ¹⁾ 65百万円	SMB ²⁾ 55百万円
	契約社数 ⁵⁾ 2022年第3四半期実績	105グループ	1,222社
	契約単価 ⁶⁾ 2022年第3四半期実績	641千円	51千円
	企業規模別売上総利益率 ⁷⁾ 2022年第3四半期実績	47.1%	45.9%
	月次平均解約率 ⁸⁾ 2022年第3四半期実績	0.1%	0.5%
	NRR ⁹⁾ 2022年第3四半期実績	123.6%	—

- 1) ENT：Enterpriseの略称。従業員1,000名以上かつメンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円以上（見込を含む）の顧客（グループ）
- 2) SMB：Small and Medium Businessの略称。メンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円未満の顧客
- 3) KPI：Key Performance Indicatorの略称。経営上の目標達成状況を判断するための客観的な指標
- 4) MRR：Monthly Recurring Revenueの略称。毎月発生する月額料金のみを集計しており、単発的に発生する収益は対象外。四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における単月集計
- 5) 契約社数：四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における集計
- 6) 契約単価：ENT及びSMBの売上高（スポットで発生した一過性の収益は除く）を契約件数で除して算出。四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における集計
- 7) 企業規模別売上総利益率：売上総利益を売上高で除して算出（3か月ごとの四半期ベースで集計）
- 8) 解約率：Customer Churn Rate。2022年1-9月の各月の解約率を単純平均して算出
- 9) NRR：Net Revenue Retentionの略称。「産業医クラウド」サービスにおける「売上継続率」を意味する。2022年の第3四半期末時点において、12カ月前に契約があったグループについての第3四半期末MRRを12カ月前の第3四半期末MRRで除して算出

第2四半期に引き続き新型コロナウイルスのワクチン接種に関する人材紹介手数料等の計上により、メディカルキャリア支援事業が全体の業績を牽引

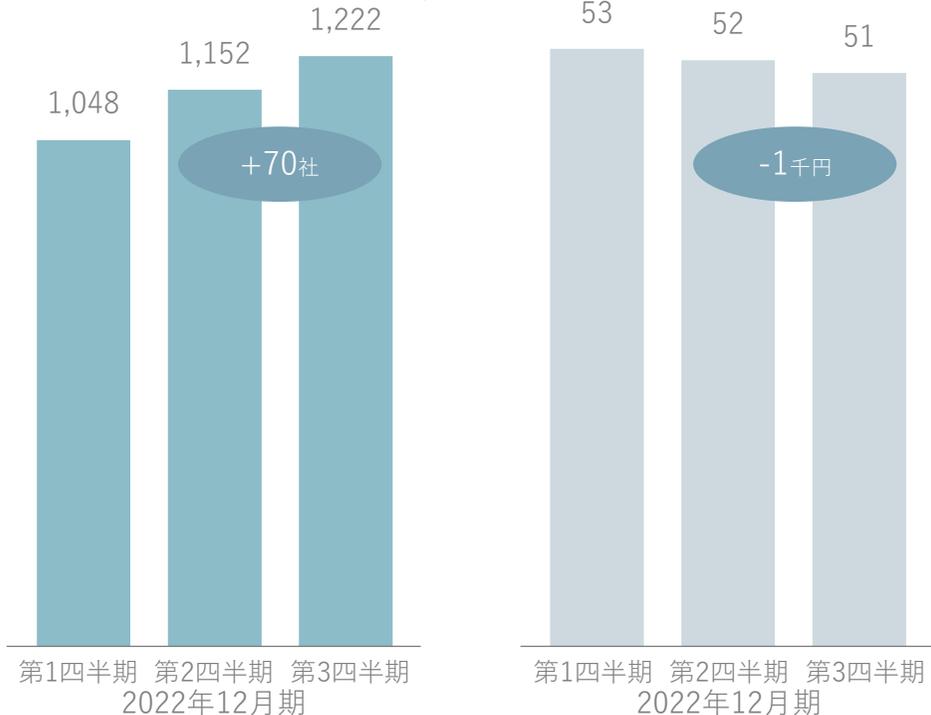
セグメント別連結売上高推移 (百万円)



新型コロナウイルス等の影響による商談・受注速度の減速はありながらも、SMB¹⁾・ENT²⁾共にKPIは堅調に推移。引き続きSMB¹⁾は契約社数、ENT²⁾は契約単価にフォーカスした営業・提案活動の実施を継続

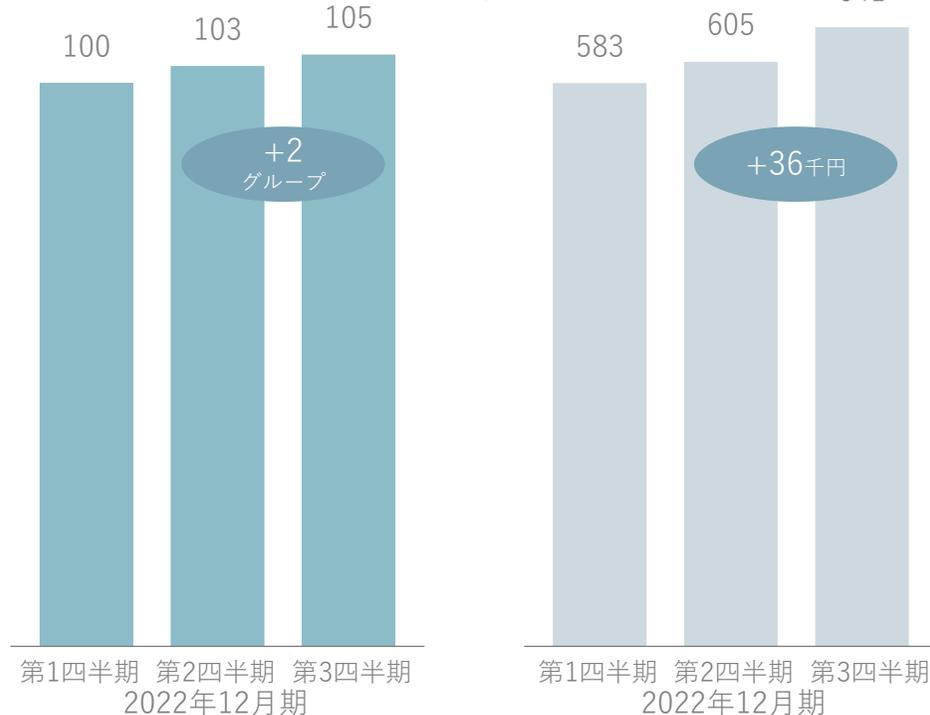
SMB¹⁾ – 契約社数/契約単価

(社, 千円)



ENT²⁾ – 契約社数/契約単価

(グループ, 千円)



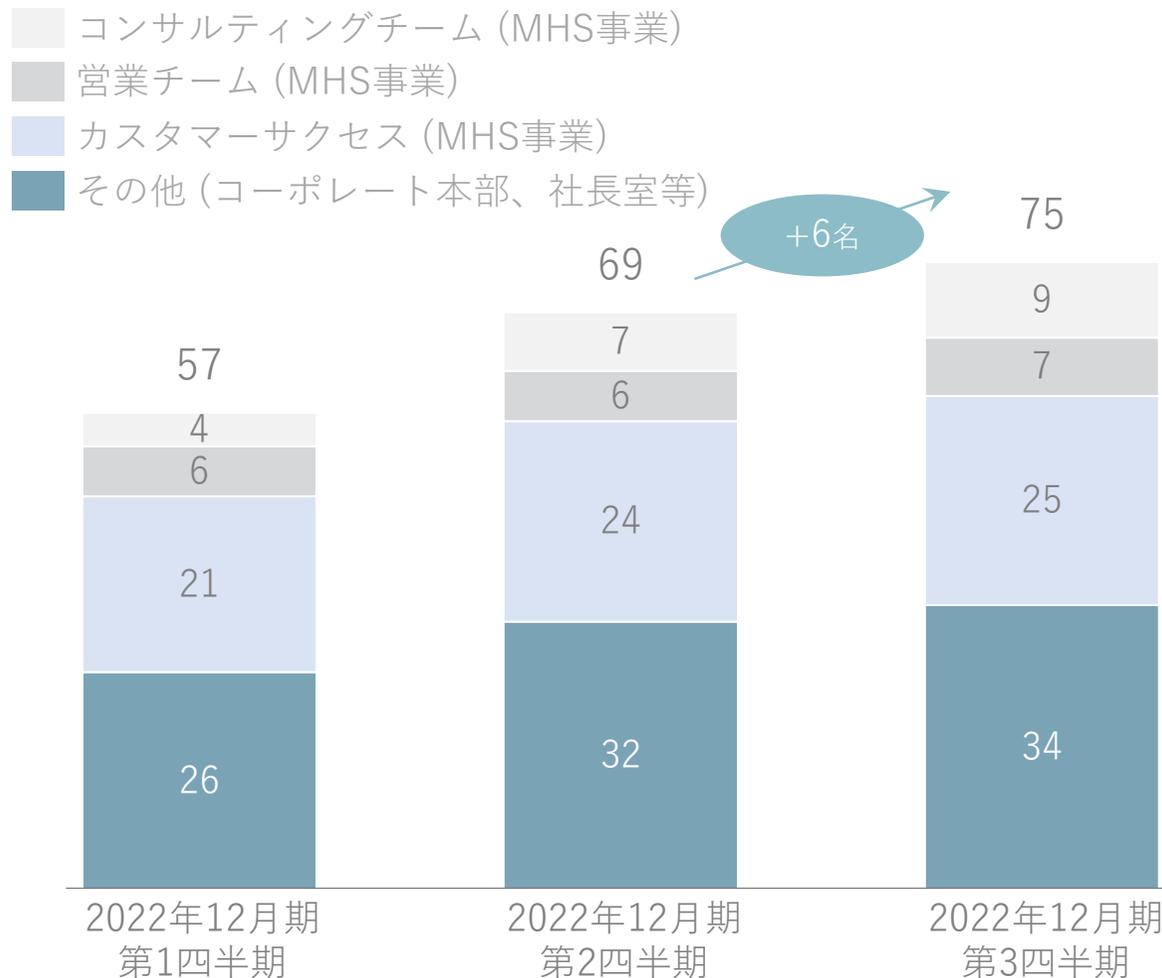
SMB¹⁾はアップセル³⁾の余地が限定的であり
 契約単価は横ばいでの推移を見込む。
 契約社数を増加させることに引き続き注力

ENT²⁾はSMB¹⁾に比してアップセル³⁾の余地大。
 体制強化 (P12参照) により契約単価の拡大に
 引き続き注力しつつ、契約社数の安定拡大も狙う

1) SMB : Small and Medium Businessの略称。メンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円未満の顧客
 2) ENT : Enterpriseの略称。従業員1,000名以上かつメンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円以上 (見込を含む) の顧客 (グループ)
 3) アップセル : 既存の顧客に対して新規のサービスの提案や、既存のサービスの中でより単価の高いプランのご提案などを行うこと

ENT¹⁾向けのアップセル²⁾を手掛けるカスタマーサクセス及びコンサルティングチームの陣容を拡大。商談・受注を手掛ける営業チームは1名増員し7名体制

連結ベースでの従業員数の推移(取締役、アルバイト等を除く。但し、役員兼務従業員は含む。)



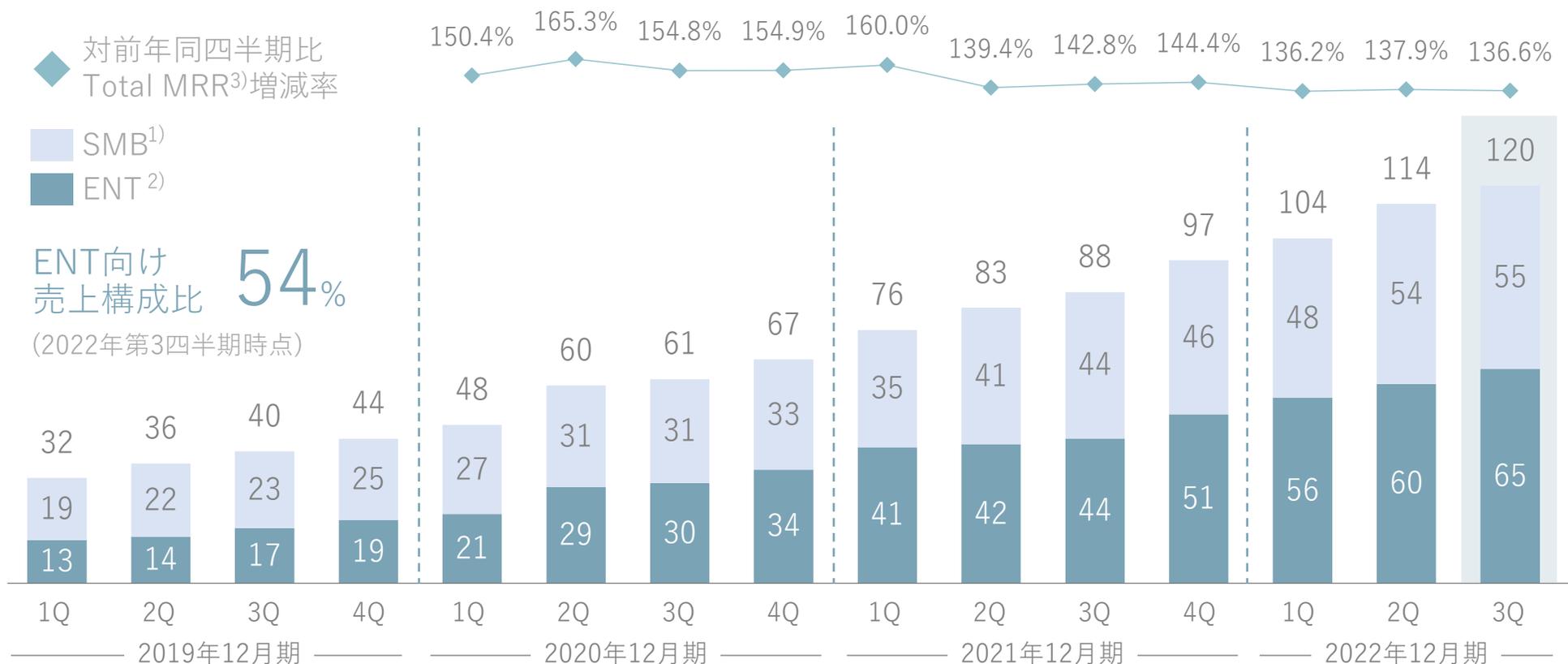
- 2022年第2四半期末時点から第3四半期末にかけて、6名の従業員が増加
- 商談・受注を手掛ける営業チームは1名増員(展示会やウェビナー等の施策により増加するリードに対して、商談・受注活動をスピードアップする観点から戦略的に補強)
- 主にENT¹⁾向けアップセル²⁾を手掛けるカスタマーサクセス及びコンサルティングチームを引き続き拡大
- 外資系PEファンド出身者を22年4月に社長室室長として採用。M&A・資本政策・業務提携等が早期に結実

1) ENT: Enterpriseの略称。従業員1,000名以上かつメンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円以上(見込を含む)の顧客(グループ)

2) アップセル: 既存の顧客に対して新規のサービスの提案や、既存のサービスの中でより単価の高いプランのご提案などを行うこと

SMB¹⁾・ENT²⁾共に四半期別MRR³⁾は安定的に推移。SMB¹⁾は契約社数の増加、ENT²⁾は契約単価の増加に引き続き注力する方針を継続

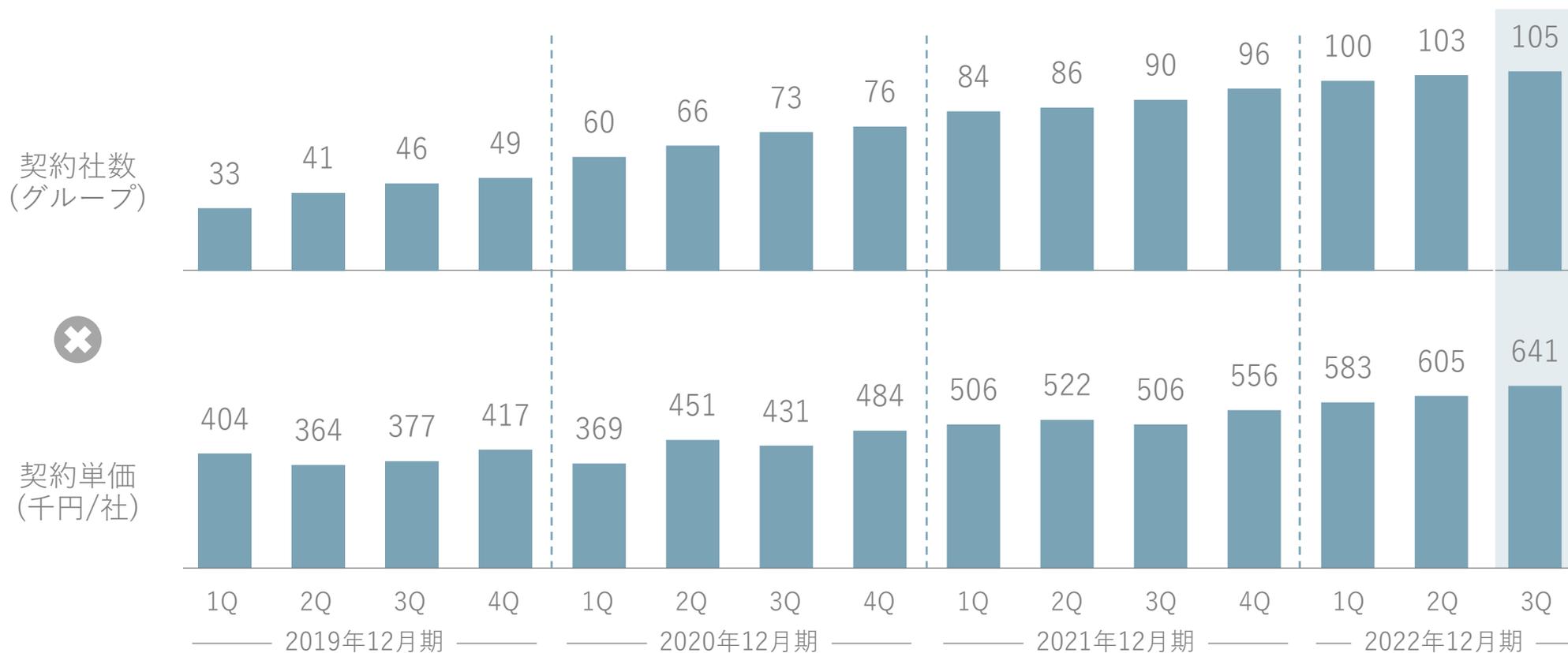
メンタルヘルスソリューション事業 四半期別 MRR³⁾推移 (百万円)



1) SMB：Small and Medium Businessの略称。メンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円未満の顧客
 2) ENT：Enterpriseの略称。従業員1,000名以上かつメンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円以上（見込を含む）の顧客（グループ）
 3) MRR：Monthly Recurring Revenueの略称。毎月発生する月額料金のみを集計しており、単発的に発生する収益は対象外。
 四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における単月集計

新型コロナウイルス等の影響で新規商談・受注活動が減速。契約単価拡大に継続的に注力することで契約社数の後ずれ影響を一定程度相殺。徐々に商談機会回復の兆しはあるものの一定程度の受注後ずれは避けられない見通し

メンタルヘルスソリューション事業 ENT¹⁾向け契約社数/契約単価推移 (月当たり)



1) ENT：Enterpriseの略称。従業員1,000名以上かつメンタルヘルスソリューション事業の売上高が月額20万円以上（見込を含む）の顧客（グループ）
 2) 契約社数：四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における集計
 3) 契約単価：ENTの売上高（スポットで発生した一過性の収益は除く）を契約件数で除して算出。四半期毎（3月/6月/9月/12月）の各末日時点における集計



2. 直近の動向

足許は、従業員心の健康への取組に積極的な企業・積極的でない企業の両極端に真っ二つに分かれているものと理解

従業員心の健康への取組に

積極的でない企業

安く、最低限の取組をとりあえず実施できればよいというニーズ



経営課題と心の健康に係る取組がリンクしていない

二極化

積極的な企業

従来の施策にとどまらない心の健康サービスに対する新しいニーズ



経営課題と心の健康に係る取組がリンク

積極的でない理由

経営陣・管理者・人事が以下のように認識

企業は社員の健康に貢献することを目的とした組織体ではない

心の不調は病気の問題であり経営課題としての優先度は高くない

制度やコンプライアンス上最低限のことをやっておけばよい

心の不調について理解できない
(経営者は精神的に強い人が多い)

積極的な理由

以下の経営課題・理念への取組として心の健康保持増進を位置づけ

人的資本経営重視
(ESG投資や人的資本の情報開示も後押し)

人材獲得・育成、離職防止の対応として位置づけており、いきいきと長く働ける職場づくりやワークエンゲージメントを志向

日本の家族経営的企業文化

企業理念 (特にヘルスケアビジネスに係る企業では社会の健康だけでなく従業員の健康を重視)

しかしながら、「働き方改革」「健康経営/人的資本経営」「DX化」は依然として日本企業が急ぎ対応を迫られている主な市場トレンドとして不変



コロナ禍による
社会変革の加速

ESG的な観点から
対応が急がれる
人的資本

企業における人事の課題が
顕在化しより明確に

人的資本への
積極的な投資や
関連情報の開示

「従業員の健康保持・増進の取組が将来的に収益性等を高める」との健康経営への認知拡大を背景に健康経営優良法人の認定社数は右肩上がり推移

健康経営優良法人の認定社数の推移 (令和4年3月時点)

大規模法人部門



日経平均株価を構成する
225社の84%が回答

回答数：+346
認定数：+498



中小規模法人部門



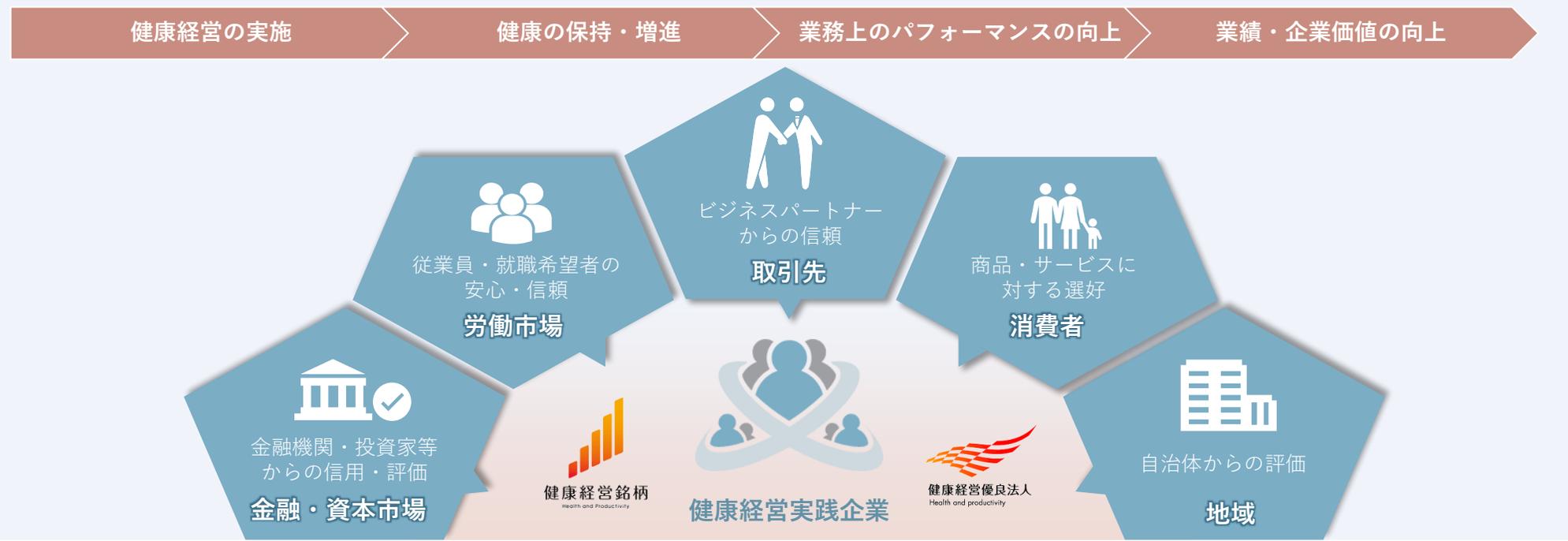
申請数：約1.3倍
認定数：約1.5倍



認定法人で働く従業員数は770万人 (日本の被雇用者の13%) まで拡大

出所) 第3回健康・医療新産業協議会 (2022年6月8日) 「資料5 事務局 (経済産業省) 説明資料 ~未来の健康づくりに向けた取組の方向性~」
(https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/kenko_iryu/pdf/003_05_00.pdf) を参考に当社グループ作成

1 健康経営への関心の高まり～必須の企業戦略としての「健康経営」～



2 健康経営度調査(令和4年度)のポイント

情報開示の促進

健康経営度調査フィードバックシートの項目に、経営層のコミットメントや施策のアウトプットに関する定量的な情報を追加

業務パフォーマンスの評価・分析

業務パフォーマンス指標を活用し、健康経営の効果の見える化を促進するため、経年変化や測定方法に関する開示状況について設問を追加

データ利活用の促進

従業員のヘルスリテラシーの向上を促すための取組として、健診情報等を電子記録として閲覧するための環境整備を評価

出所)「健康経営銘柄2023」・「健康経営優良法人2023」の申請受付開始！(2022年8月22)(経済産業省)
(<https://www.meti.go.jp/press/2022/08/20220822002/20220822002.html>)を参考に当社グループ作成

産業保健サービスを起点に拡大してきた顧客基盤を活用し、健康診断データ等の利活用ビジネスへの本格的なサービス展開も進めて行く方針

現在の
事業領域

当社グループ (※Avenirは100%子会社)



SaaSプロダクト開発・
デジタルマーケティング



産業医サービス展開・
医師斡旋事業

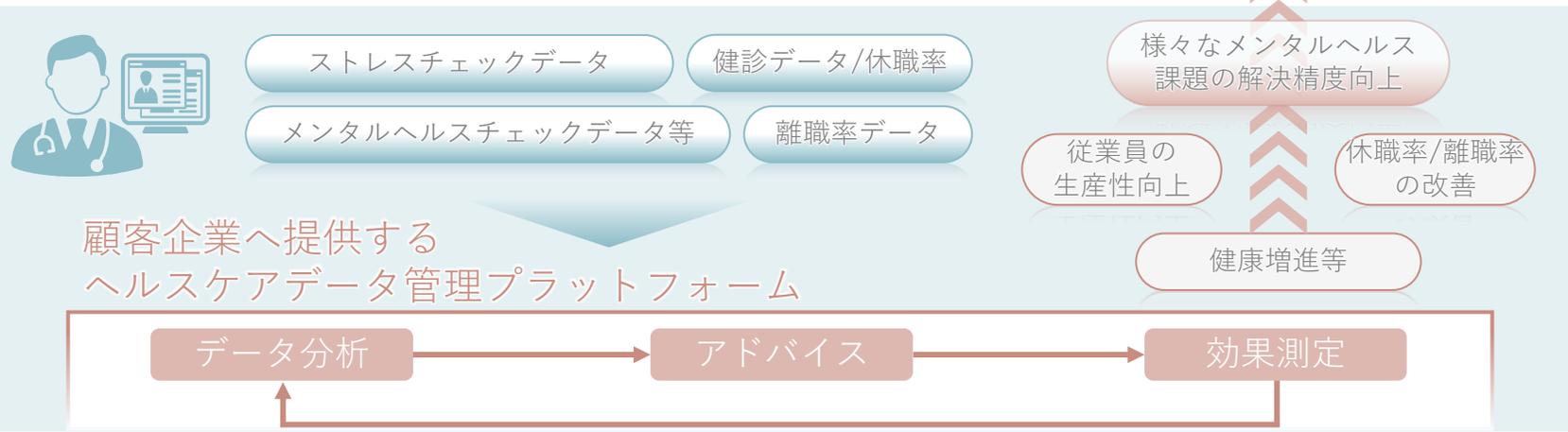
産業医サービス及び各種クラウド型サービス

契約社数 (2022年第3四半期末時点)

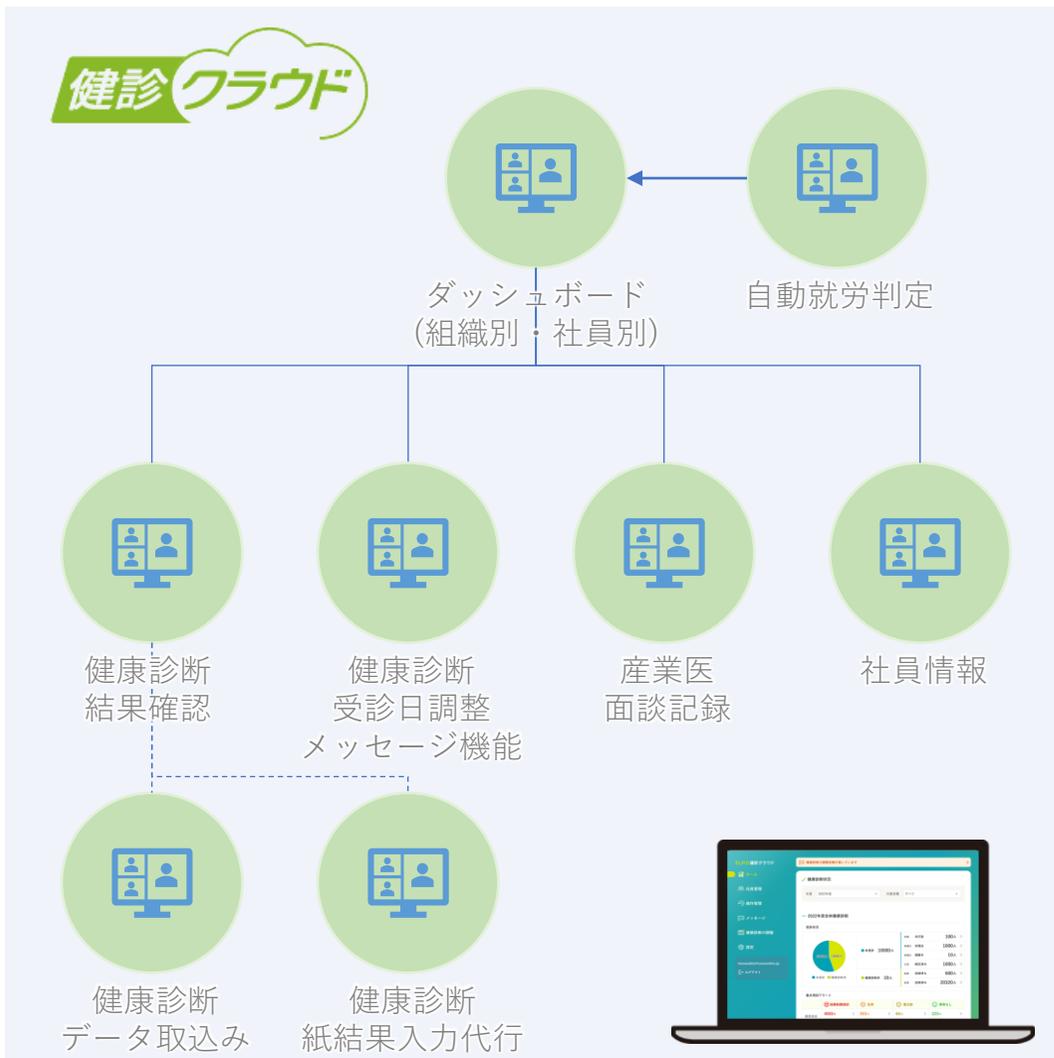
SMB 1,222社

ENT 105グループ

今後
本格展開を
進めて行く
事業領域



健康診断データ・産業医面談記録等の一元管理・課題分析などが可能なヘルスケアデータ管理PF”健診クラウド”の本格展開を22年9月より開始



健診等のありよう

健診結果等の活用

企業における生産性

定型かつ形式的な健診等

- 健診やストレスチェックなどは法令に基づく義務(コスト)という認識
- 毎年同じ項目でルーティン化(形式運用)

活かされない健診結果

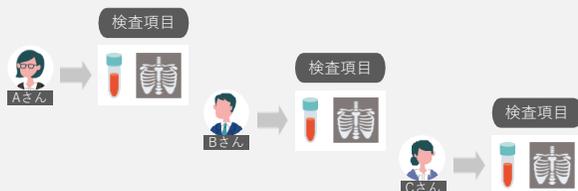
- 健診結果は確認するがその限りで特に何もしない
- 通院や体調不調は自己管理不足だと思われる

生産性down

- 気が付くと健康状態が悪化。長い通院が必要となり仕事にも大きな影響が発生

生産性低下!!

現状



個々に寄り添った健診等

- 健診等を人的資本への投資と認識
- 健康状態に加え体力測定なども含めた個々にカスタマイズされた検査を実施
- 基準判定だけでなく細かなリスク分析や具体的な健康指導等も実施

企業が健康づくりをサポート

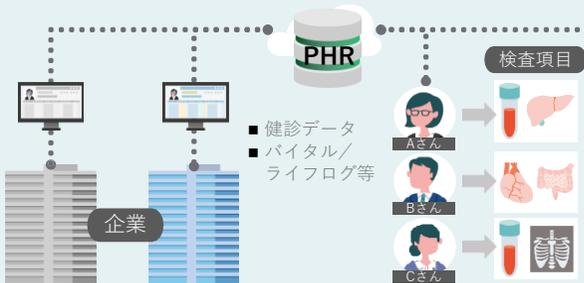
- 健診結果などを踏まえ企業がアプリやフィットネス等の利用をサポート
- 通院や体調に合わせて柔軟な勤務スタイルの実現をサポート

生産性up

- 治療等を仕事と両立しながら継続
- 会社も健康経営のパフォーマンスを学生や投資家等にアピール

生産性向上!!

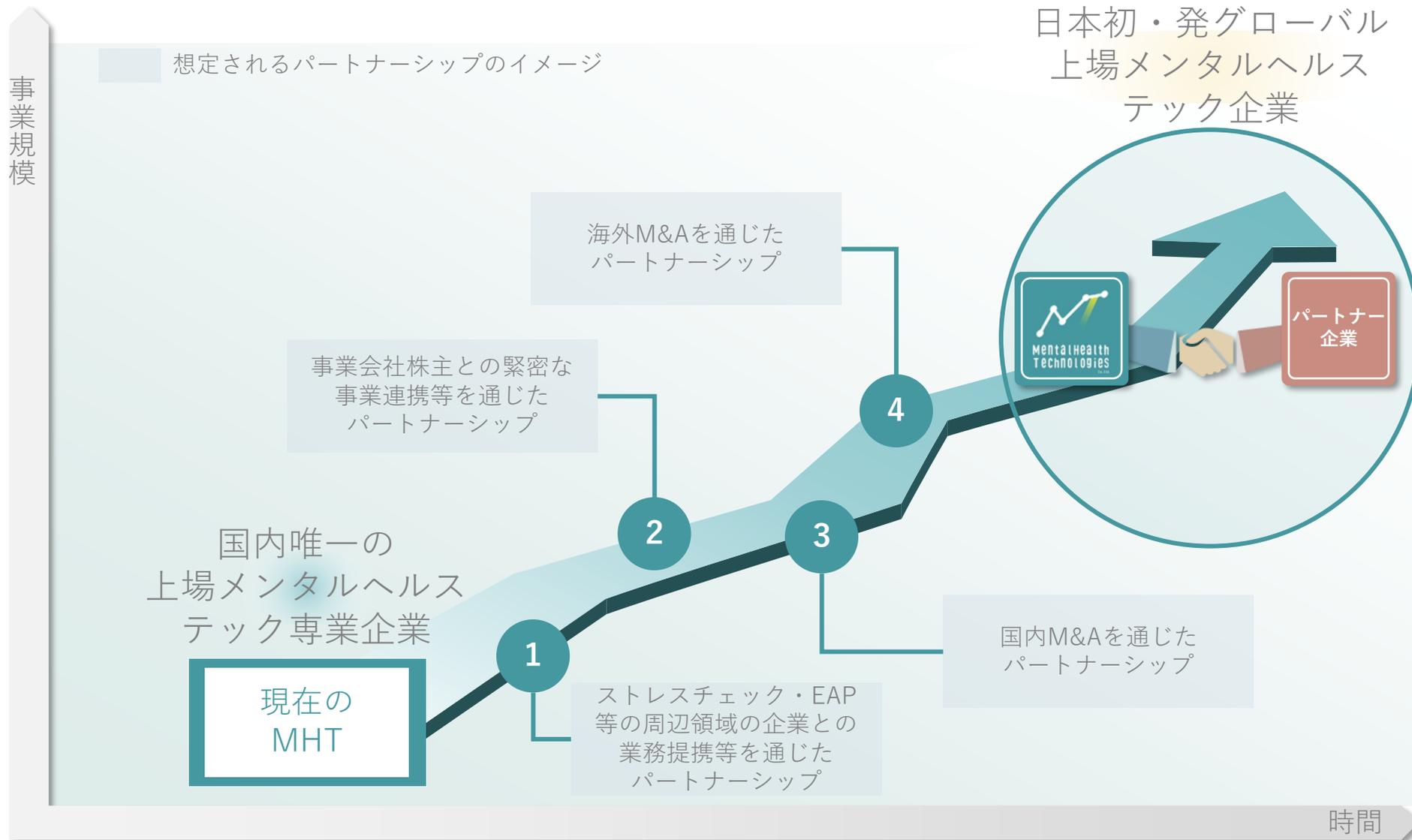
今後



The background of the slide is a grayscale photograph of a city park. In the foreground, there is a large, open grassy field. In the middle ground, several large, leafy trees are scattered across the scene. In the background, a city skyline with several tall skyscrapers is visible under a bright sky. A semi-transparent teal rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

3. 中期的な方向性

業務提携・事業連携・M&A等の「4つのパートナーシップ」を柔軟に活用し、グローバルメンタルヘルステック企業への進化を目指していく方針





Appendix A

全てが「ホワイト化」していく

企業が対応を求められる“ホワイト化”の例



SDGs



メンタルヘルスケア



ESG



育児・介護



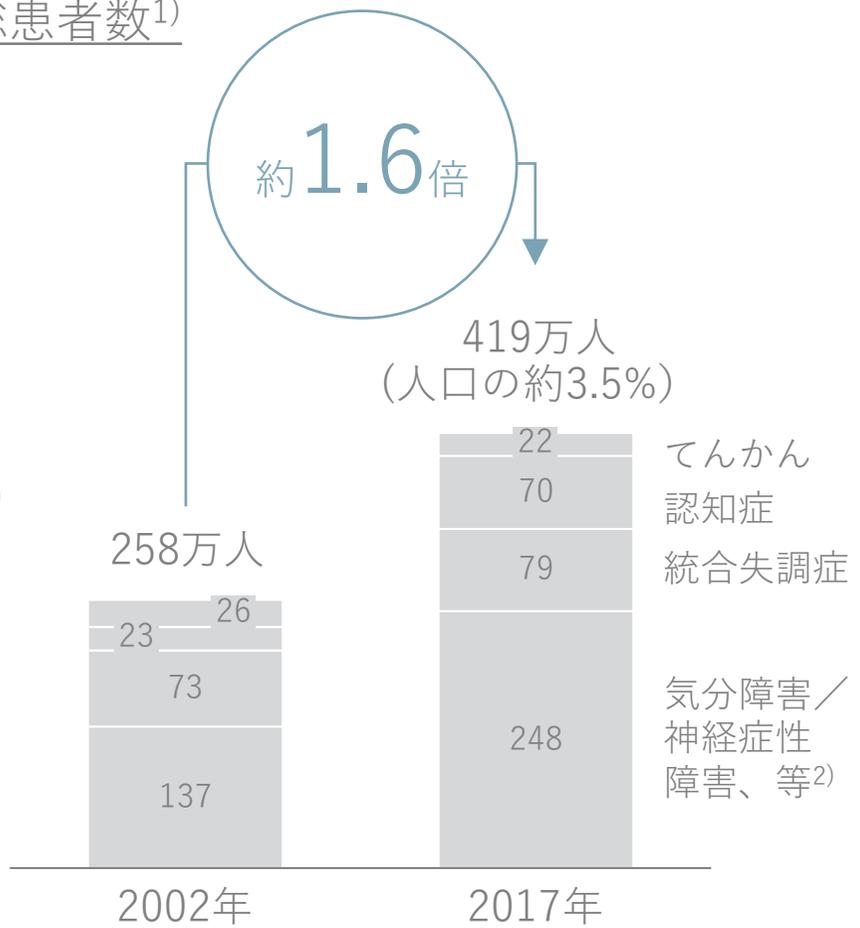
男女格差是正



LGBTQ

国内での精神疾患の患者数は直近15年間で約1.6倍に増加

国内の精神疾患 総患者数¹⁾



1) 厚生労働省「平成29年 患者調査 (傷病分類編)」(2019年3月1日) 参照

2) 気分 (感情) 障害 (躁うつ病を含む)、神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害、その他の精神及び行動の障害

行政は、企業に対して産業医・産業保健機能の強化など規制強化を図る

働き方改革／健康経営に関する規制

2011年

精神疾患が5大疾病に

2015年

ストレスチェック
制度を義務化

健康経営銘柄を発表

2019年

大企業における
働き方改革関連法施行による
産業医・産業保健機能の強化

2024年

医師／建設／運輸業における
働き方改革関連法施行の適用

医師：約33万人¹⁾

建設業：約492万人²⁾

運輸業・郵便業：約347万人²⁾

2017年

健康経営優良法人認定
制度の認定開始

2020年

パワハラ相談窓口設置の義務化
(中小企業は2022年より)

中小企業における
働き方改革関連法施行による
産業医・産業保健機能の強化

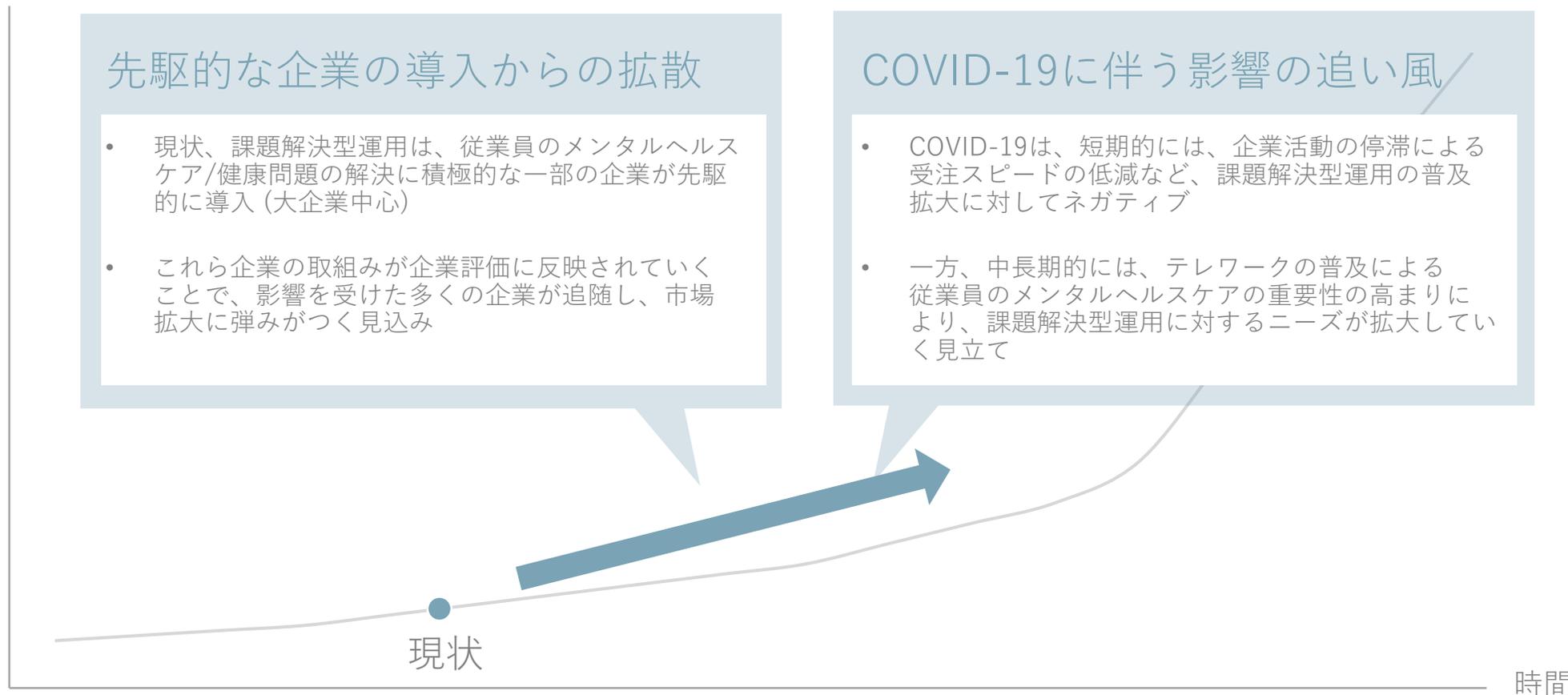
1) 厚生労働省「平成30年(2018年)医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」(2021年12月19日)参照

2) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)2020年(令和2年)平均結果の要約」(2021年1月29日)参照

課題解決型運用は市場黎明期にあるが、COVID-19に伴う影響も追い風 今後の更なる課題解決型運用の普及が期待される

企業向けメンタルヘルスケアの普及フェーズ (イメージ)

導入企業数



ただし、既存のサービスでは時代の要請にこたえ切ることが困難
当社グループは厳選された産業医+クラウドサービスの提供でニーズを充足

既存の企業向けメンタルヘルスケアサービスが抱える課題¹⁾

これまで

現状

需要側

費用対効果の分かりにくさ
必要最低限の形式運用

- 産業医による役務提供は費用対効果が分かりにくく、企業向けメンタルヘルスケアは必要最低限の形式運用に留まってきた

課題解決型運用への
ニーズが顕在化

供給側

産業医の能力不足

- 中小企業を軸に働く嘱託の産業医を中心に、普段は臨床医として働く開業医や勤務医が多い
- 従い、課題解決型運用において求められるメンタルヘルスケアを提供できる能力を有していない

引き続き
「名ばかり産業医」が
はびこる
(表面的な法令順守に留まる)

1) ダイヤモンドオンライン「「名ばかり産業医」1万人超！“企業の健康”を蝕む職場の医師の実態を大解剖」（2022年1月24日）参照



Appendix B

厚生労働省は、メンタルヘルスケア の手法として通称「4つのケア」を推奨

セルフケア



ラインによるケア



事業場内 産業保健
スタッフ等によるケア



事業場外資源
によるケア



計画導入/PDCAが推奨されているものの、実現できている企業は限られる

ケアーズLite: 専門医への健康ホットライン

ケアーズ*Lite*

相談よりも専門的な情報の提供



- 専門医に直接相談ができる
- 相談内容が残るので、後から見返すことができる
- 従業員様だけでなく、その家族様も利用することができる
- 会社に相談内容が漏れる事無く、相談できる
- 医師によるカウンセリングが「場所・時間」を選ばず相談できる



ハラスメントホットライン: 社労士への直接相談

ハラスメント ホットライン

社内のハラスメントに関して、直接社労士に相談

- 場所と時間を選ばない
- 24時間以内に社労士からメール返信
- 情報の公開範囲を自身で設定できる
- 自身で名前、会社の公開・非公開を選択して相談できる
- 会社には“まだ”伝えたくないような相談レベルのことも気軽に相談できる
- ハラスメント問題を専門分野とする社労士に相談できる
- 多様化するハラスメントに知見があるプロが回答
- 契約完了後、利用者数をカウントするための企業IDを即日発行。
企業は従業員にそのIDを配布するだけ



ストレスチェック: 何人でも無料でストレスチェックを実施

スト~~レス~~チェック



利用者が1人でも1万人でも無料でチェックツールを提供。
人数の増減申請も必要なく好きなだけ利用可能

- web版のみ
- 厚生労働省57問に準拠
- 部署毎のストレス度合いを表示
- 採用タイミングでストレス耐性を知りたい/既存社員のストレス耐性を知りたい企業には、有償のメンタルチェックを提供

メンタルクラウド: いつでも、どこでも気軽に精神科兼産業医に相談



一般企業で就労経験のある産業医かつ専門領域が精神科の医師が、オンラインで従業員の都合に合わせて面談

こんな時におススメ

- 精神科医の先生に相談したいけど、信頼できる精神科医が近くに見つからない
- 女性社員が多く、女性医師に面談を希望されている
- 日中ではなく、平日夜や土日対応の希望者がいる
- 自社に選任済みの産業医はいるものの、拠点が遠く相談できない
- 産業医の選任義務はないが、何かあった時のために産業医の先生に相談できる体制を整えたい



健康要約チャンネル: 予防医学に関する動画配信

10分程度のアニメーションでコンパクトにまとまった最新の予防医学に関するコンテンツを定期配信



- 当社グループの従業員の産業医が監修。
制作はYouTuber「本要約チャンネル」のタケミ氏&リョウ氏が担当
- 従業員の関心を喚起/維持させながらヘルスリテラシーの向上を図る
- 月1本の頻度で配信



本資料は、情報提供のみを目的とし当社が作成したものであり、記載されたいかなる情報も、当社株式の購入や売却を勧誘するものではありません。

本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当社グループが現時点で入手可能な情報を基にした予想値です。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、市場環境や事業の進展などの不確実な要因の影響を受けます。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があります。

本資料に含まれる当社グループ以外に関する情報は、公開情報等から引用しております。これらの情報の正確性、適切性等について当社は独自の検証を行っておらず、これに関し何ら表明も保証もいたしません。

