



事業計画及び成長可能性に関する事項の開示

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)

2025年3月28日

MHS事業	メンタルヘルスソリューション事業の略称
MWS事業	メディカルワークシフト事業の略称
MCS事業	メディカルキャリア支援事業の略称
DM事業	デジタルマーケティング事業の略称
CAGR	年平均成長率。複数年にわたる成長率から、1年あたりの幾何平均を求めたもの
イノベーター層	キャズム理論における分類。早期の採用者や技術志向の消費者を指す
アーリーアダプタ層	キャズム理論における分類。イノベーター層に次ぐ層であり、市場での影響力を持つ消費者を指す
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）
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
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
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
アップセル	顧客の単価を向上させる取り組み
コストリーダーシップ	競合他社よりも低いコストを実現することにより、競争優位を確立すること

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。2024年12月末時点において、12カ月前に契約があったグループについての12月末時点MRRを12カ月前の12月末時点MRRで除して算出
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
ハンズオン支援	経営課題を抱える企業に対し、専門家を派遣し、様々なアドバイスやサポートをすること
PMI	Post-merger integrationの略称。M&A実施後に行われる統合プロセスを指す
ニッチドミナント戦略	特定の地域や市場に集中的にアプローチし、その地域と市場で知名度アップと集客を図り、売上を上げていくビジネス戦略
フロー収益	毎月の数値が流動的な収益
ストック収益	毎月固定で入ってくる収益
VC	Venture Capitalの略称。未上場の新興企業や成長企業に対し投資する投資会社やファンドのこと
キャッシュアロケーション	「営業キャッシュフロー＋Debt Capacity(債務負担能力)」を原資として、成長投資や株主還元に配分する方針
キャピタルゲイン	債券や株式、不動産など資産価値の上昇による利益

1. 中期経営計画MHT100/20-25の概観・進捗状況	P4
2. 成長戦略の進捗状況	P14
3. ビジョン及び認識している社会課題	P27
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境	P36
②ビジネスモデル	P44
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境	P64
②ビジネスモデル	P68
6. 企業情報	P73
7. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P86
8. APPENDIX 1	P88
9. APPENDIX 2	P98
10. 免責事項	P102

中期経営計画
MHT100/20-25の
概観・進捗状況
(2024～2027年12月期)

2024年度に策定した中期経営計画は、現在2年目（今期含めて残り3年）。
中期経営計画は堅持し、その達成に向けた事業戦略・経営基盤の強化を推進

経営方針 変更なし

基本戦略 Well-beingサービスのリーディングカンパニーとしてのポジショニング構築
収益逡増型の安定した収益基盤（連結売上比率95%）の構築
低チャーンレートビジネスへの集中投資

収益力

事業戦略

達成目標 2027年12月期 目標数値
・ 連結売上高100億円
CAGR 約50% (2016年～2027年)
・ 連結営業利益20-25億円

クラウドサービス活用と業務プロセスの再構築を推進、BPaaSプロバイダーとしてコスト削減と生産性向上の両立を実現

アプローチ 内部成長 (Organic Growth)による既存事業の持続的成長により実現
外部成長 (Inorganic Growth)による新規事業・M&Aは中期経営計画に非反映

MHS事業
トータルソリューション戦略
(コストリーダーシップと差別化の両立)
MWS事業
ニッチドミナント戦略

2027年12月期に連結売上高100億円、営業利益20-25億円を達成目標とした中期経営計画を策定¹⁾。MHS事業を開始した2016年から2027年までの期間においてCAGR²⁾約50%、収益逡増型のストック連結売上比率95%を目指す

中期経営計画 最終年度(27/12期)目標

当社グループが目指す方向性



- 1 **ストック連結売上比率95%以上**
(2024年12月期 97% 前年比+13.5%)
- 2 **強固な収益逡増型モデルの追求**
- 3 **低チャーンレートビジネスへの集中投資**

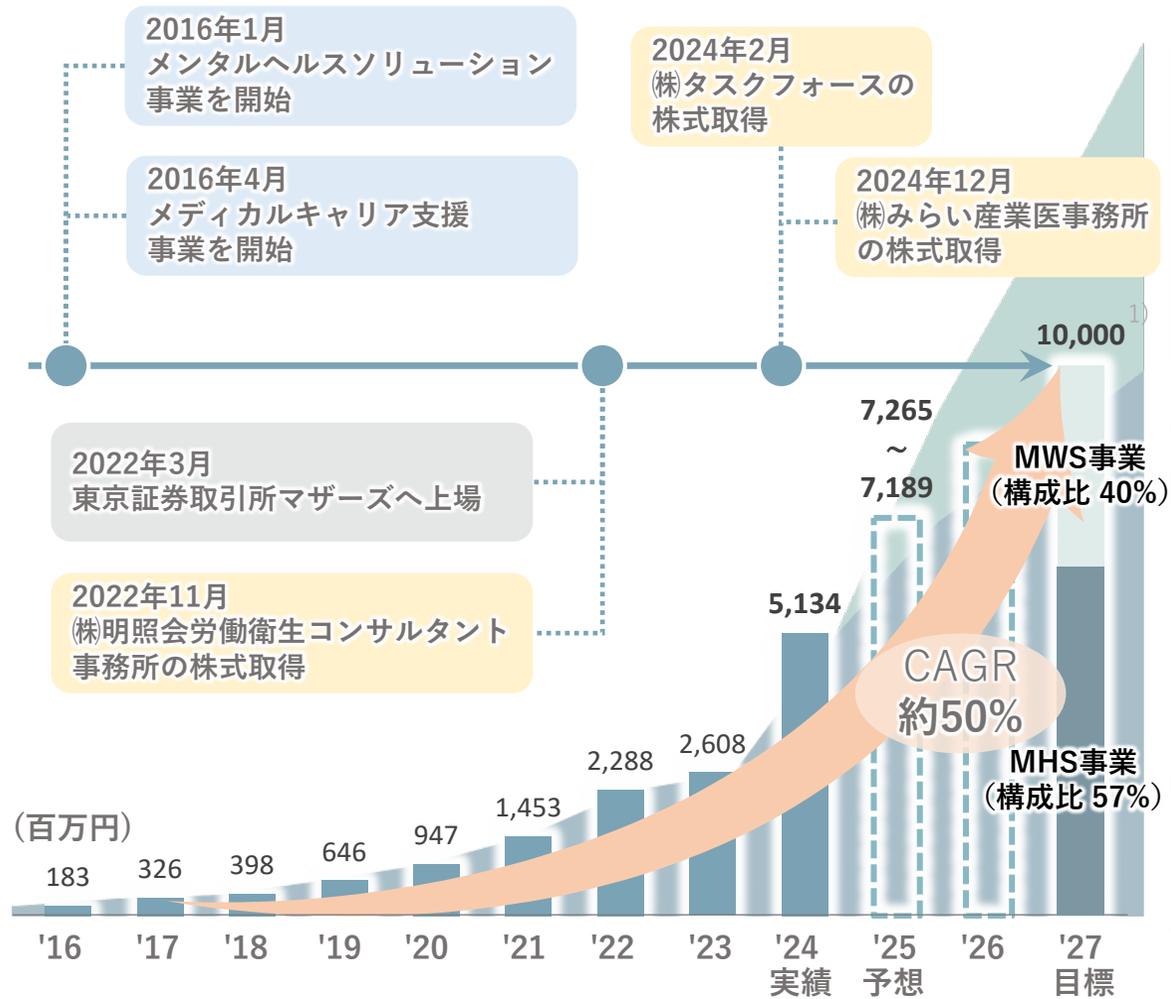
逡増型ビジネスモデルに積極投資、更に安定した収益基盤を構築

1) 2024年3月27日公表

2) CAGRの計算については、未監査の期間を含む

MHS事業、MWS事業の2つの成長エンジンによる内部成長のみを想定
 M&A戦略及び新事業創出により、より強固な成長戦略の実現を目指す

中長期成長戦略と売上高目標



外部成長 (Inorganic Growth)
 新規事業・M&Aによる急速な成長

内部成長 (Organic Growth)
 既存事業の持続的な成長

MHS事業

- 産業医クラウド
- メンタルクリニック運営支援

MWS事業

- 医療人材サービス (看護補助者)

1)オーガニック成長のみを前提とし、将来的なM&Aは計画に未反映

MHS事業、MWS事業の2つの成長エンジンにより収益成長を実現

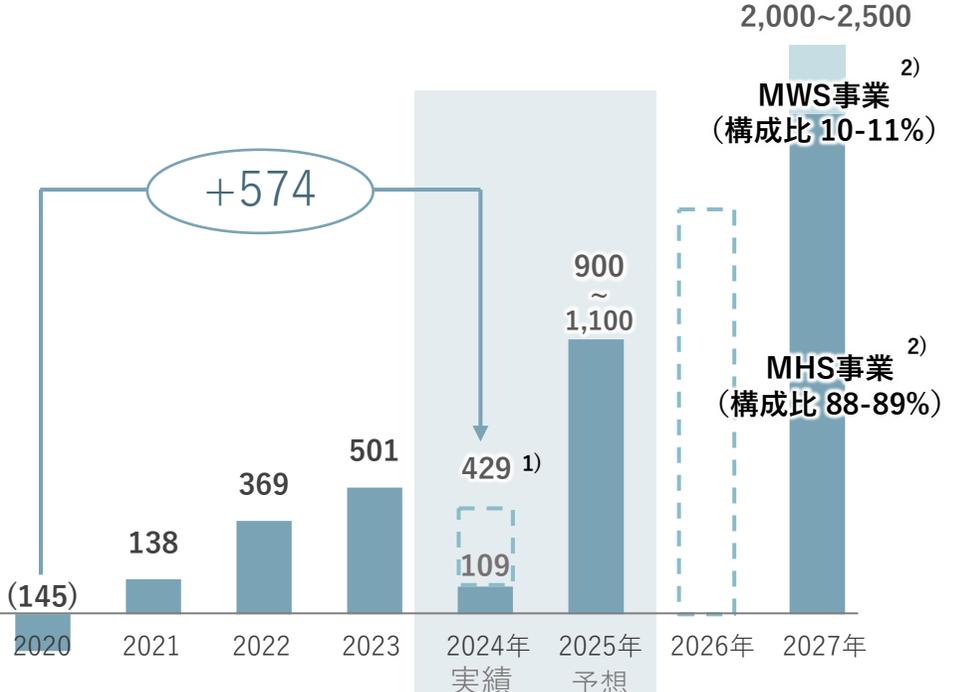
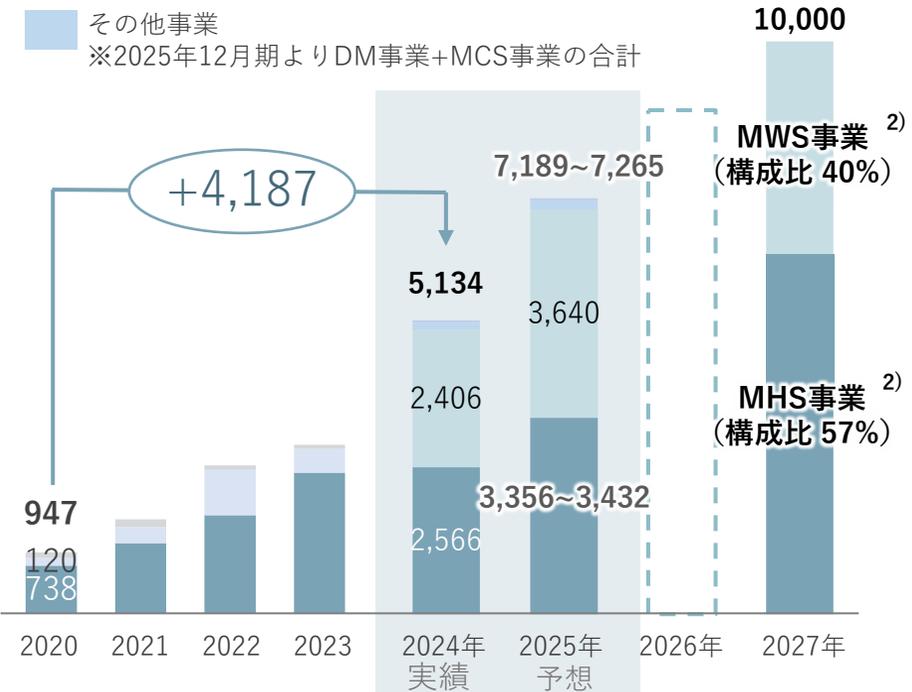
2027年12月期 連結売上高目標 (百万円)

100億円 (2024年度対比 **+48.6億円**)

2027年12月期 連結営業利益目標 (百万円)

20-25億円 (2024年度対比 **+15.7-20.7億円**)

- DM事業
 - MWS事業
 - MCS事業
 - MHS事業
 - その他事業
- ※2025年12月期よりDM事業+MCS事業の合計

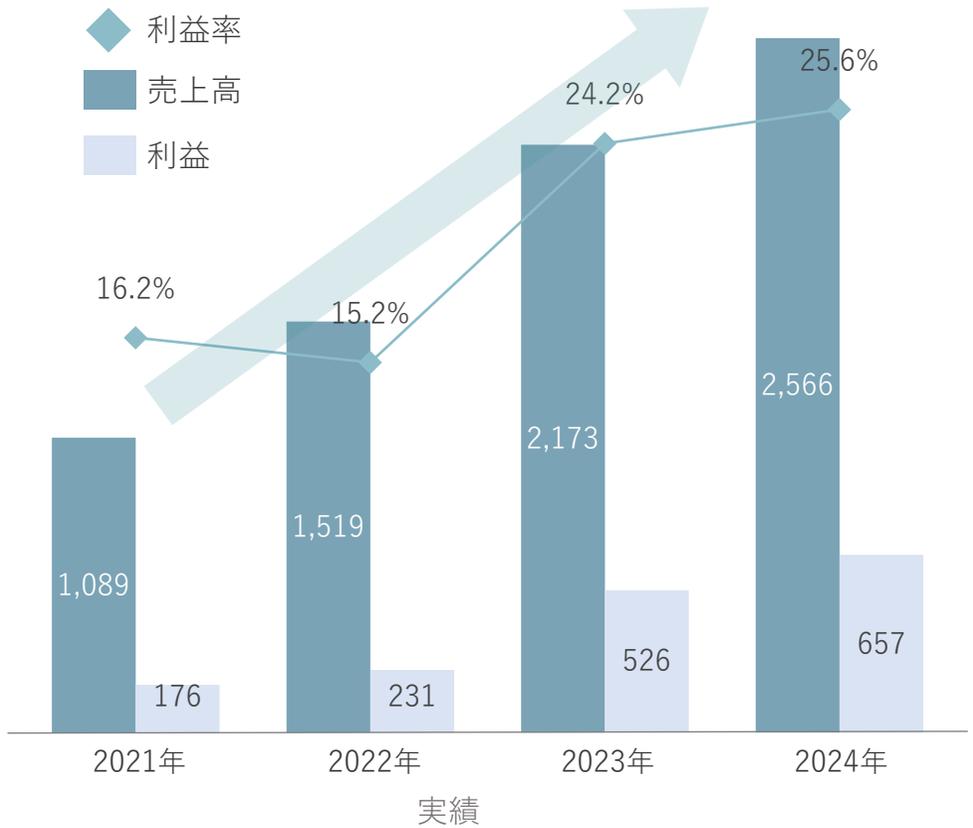


1) 2024年12月期の連結営業利益 (429百万円) は、他の決算期との整合性を確保するため、当該事業年度に発生した、タスクフォース社買収関連費用 (127百万円) 及び第11回有償SO株報酬費用 (191百万円) を連結営業利益に加算した金額

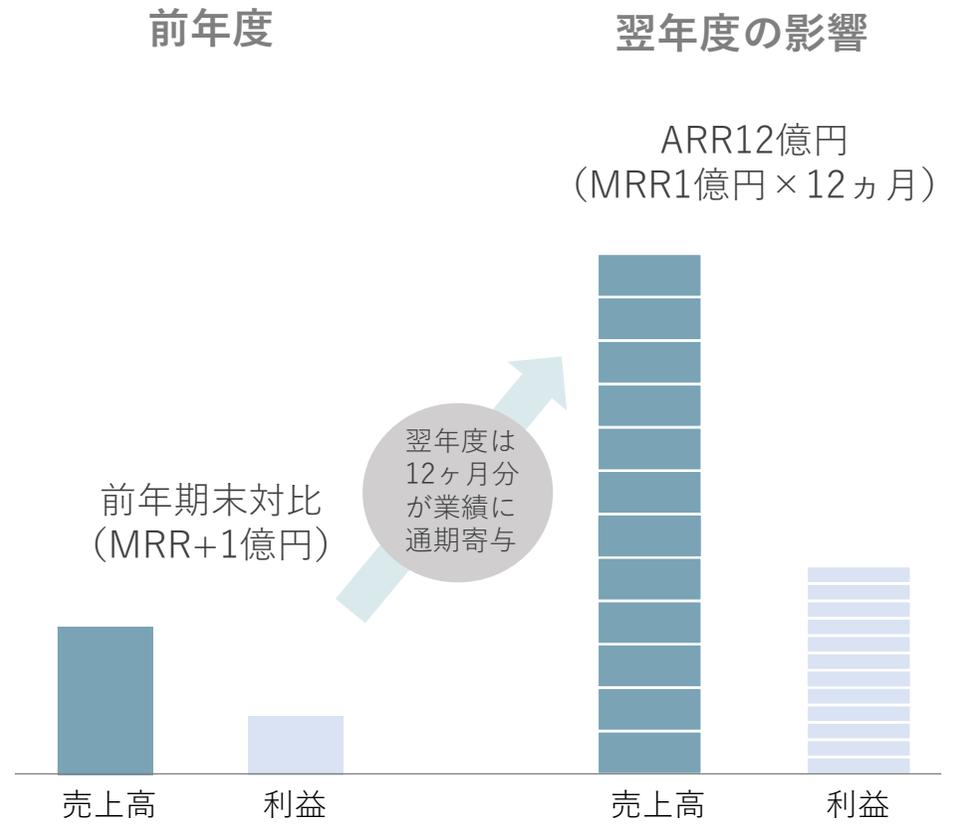
2) MHS事業・MWS事業の連結売上高・連結営業利益構成比 (小数点第1位切り捨て)

MHS事業の売上拡大と利益率向上がグループ全体の利益成長に大きく寄与。販管費の増加幅は限定的、粗利益率の高いENT獲得とクラウドサービス活用の進展により、利益率は向上する見込み

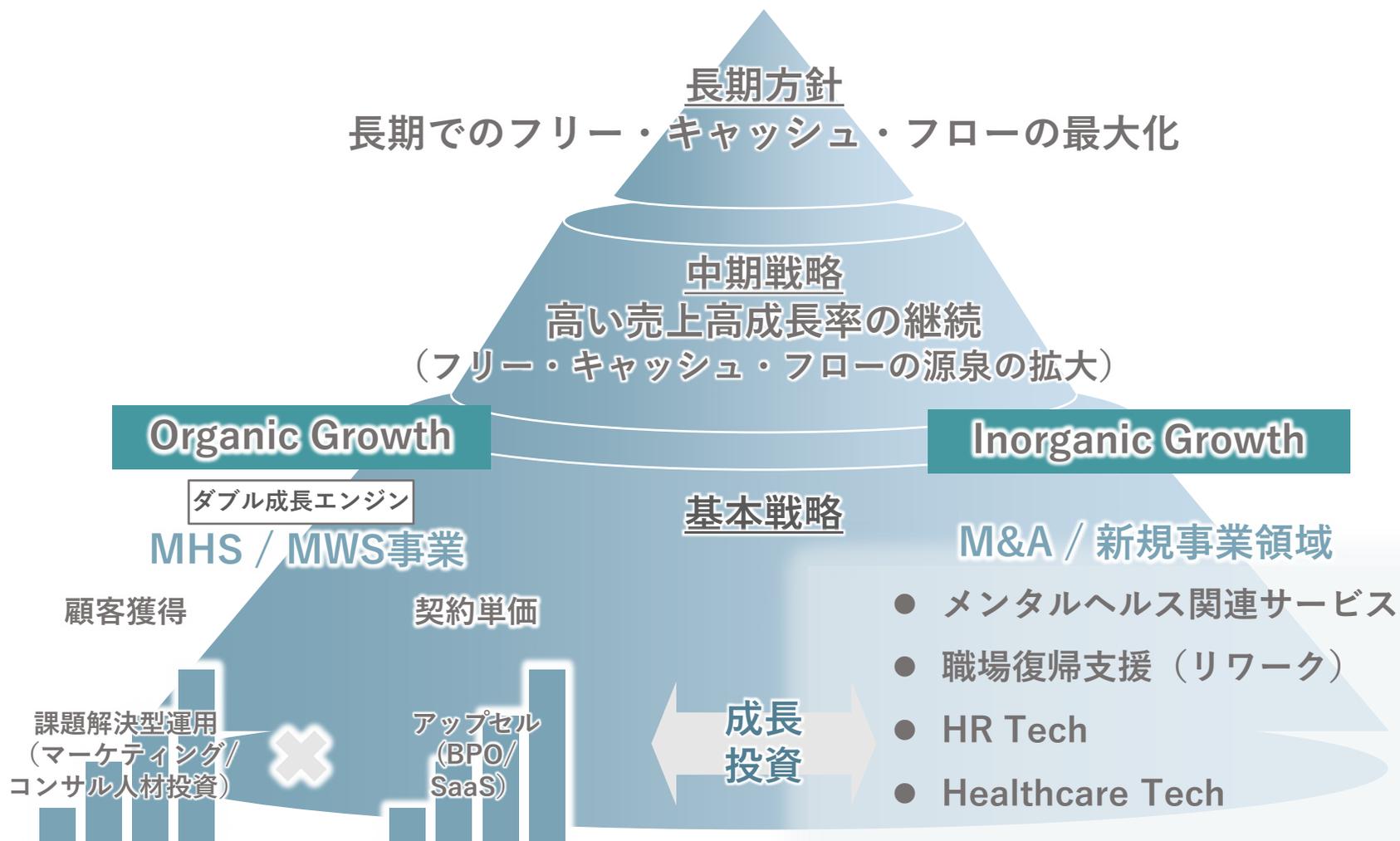
MHS事業 セグメント
売上高/利益額及び利益率推移 (百万円)



MRR+1億円増加時
売上高/利益額の拡大イメージ



経営の基本方針は「フリー・キャッシュ・フローの最大化」。
オーガニック成長の深化、新規事業領域の拡大に加え、戦略的なM&Aを通じ
事業ポートフォリオを最適化。長期的な競争優位性を確立



2022年の東証マザーズ上場後にM&Aを3件実施。MHS事業と新規事業領域に対するM&Aの実施により、事業拡大と収益源の多様化を推進

社名	株式取得	取得価額 (百万円)	事業 セグメント	事業内容	PMI進捗
 株式会社明照会労働衛生 コンサルタント事務所	2022年12月	200	MHS事業	産業医サービスを 東海エリア中心に提供 前オーナーは代表取締役を 継続し、MHT取締役に就任	管理部門の統合は完了。 グループ内での人材交流や 営業協力が加速。地元有力 企業や医療機関との連携を 強化し、事業成長に寄与
 株式会社タスクフォース	2024年2月	2,295	MWS事業	医療機関に対して看護補助 者を中心とした人材サービ スを提供 株式譲渡に伴い前オーナー は退任	経営体制の移行は完了。 ガバナンス強化、シナジー 創出、DX推進等の業務効率 化が着実に進展。採用マー ケティング、組織開発、新 規顧客獲得の強化は更なる 最適化の余地はあるものの、 事業拡大の基盤は確立
 株式会社 みらい産業医事務所	2024年12月	140	MHS事業	産業医サービスを 九州エリア中心に提供 前オーナーは代表取締役を 継続、事業拡大に注力	管理部門の統合は完了。 地元ネットワークを活用し、 有力企業・金融機関・医療 機関との連携強化を推進中

成長投資を優先しながら、株価上昇によるキャピタルゲインと財政状況¹⁾を考慮した配当の両面から株主還元の早期実現を目指す

株主還元を強化、2025年12月期の期末配当実施を目指す

キャッシュアロケーション

成長投資と株主還元へ適切に配分



株主還元施策

キャピタルゲインとインカムゲインを両立

両立

キャピタルゲイン (株価上昇益)

- 営業キャッシュフローの最大化と資金調達を活用した成長投資により、一株当たり利益を最大化、株価向上を通じた株主還元を実現

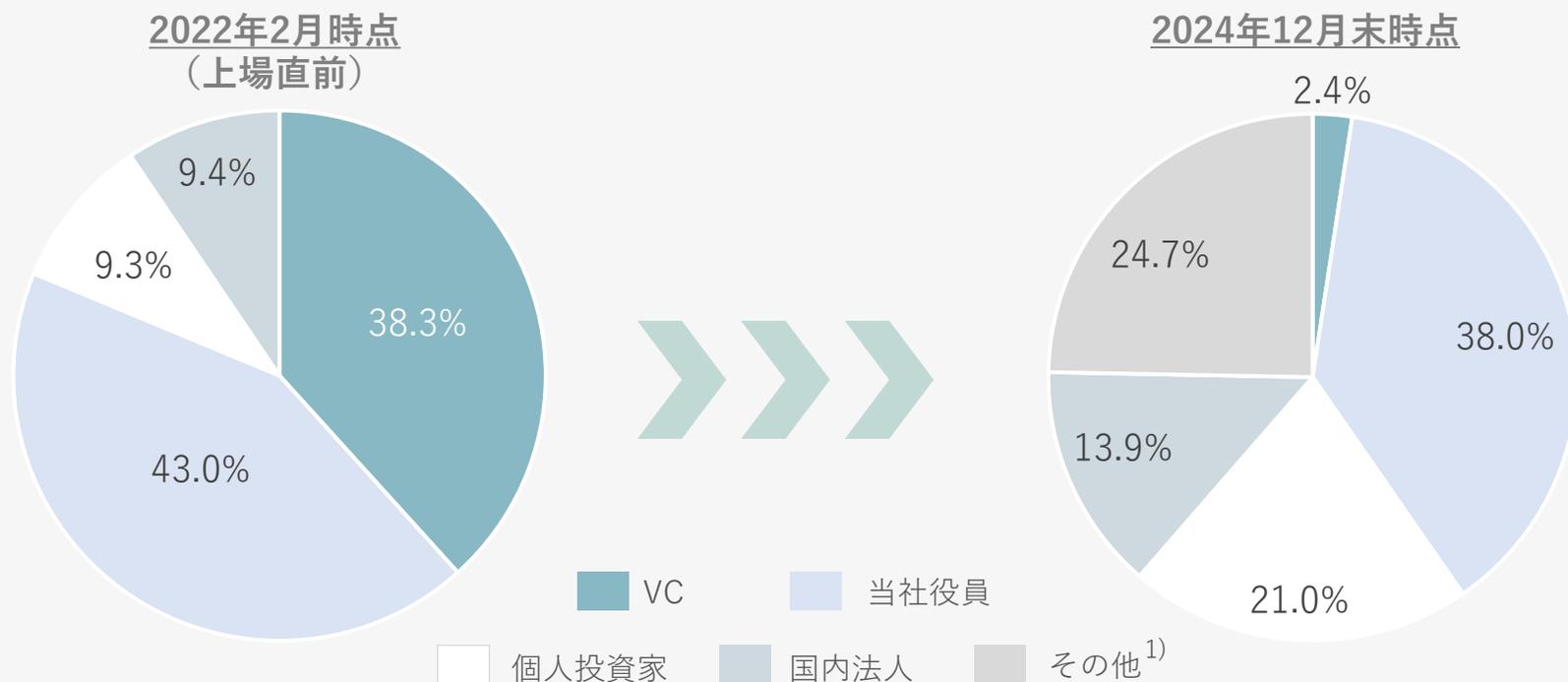
インカムゲイン (配当)

- オーガニックな持続的成長と収益力向上により、継続的に配当原資を拡充。配当による株主還元の早期実現を目指す

1) 2024年12月期末においては、会社法上の分配可能額がマイナスの状態であるが、2025年12月期末での解消を見込む

上場後2期間でVC保有比率は38.3%から2.4%まで縮小。機関投資家等の保有比率は24.7%。戦略的パートナーシップを推進、安定株主施策を着実に実行

2024年12月期は、新たにバリューHRとの資本業務提携を実施



- 将来的な売り圧力となるベンチャーキャピタルの持分が大幅に減少
- 第一生命、オムロン、シグマクシス、バリューHR等の事業会社が株主となり安定株主の保有比率が増加
- 積極的IRにより個人投資家の保有比率増加

1) 2024年12月末時点のその他24.7%は、金融機関、外国人（個人・法人）、証券会社、自己名義株式

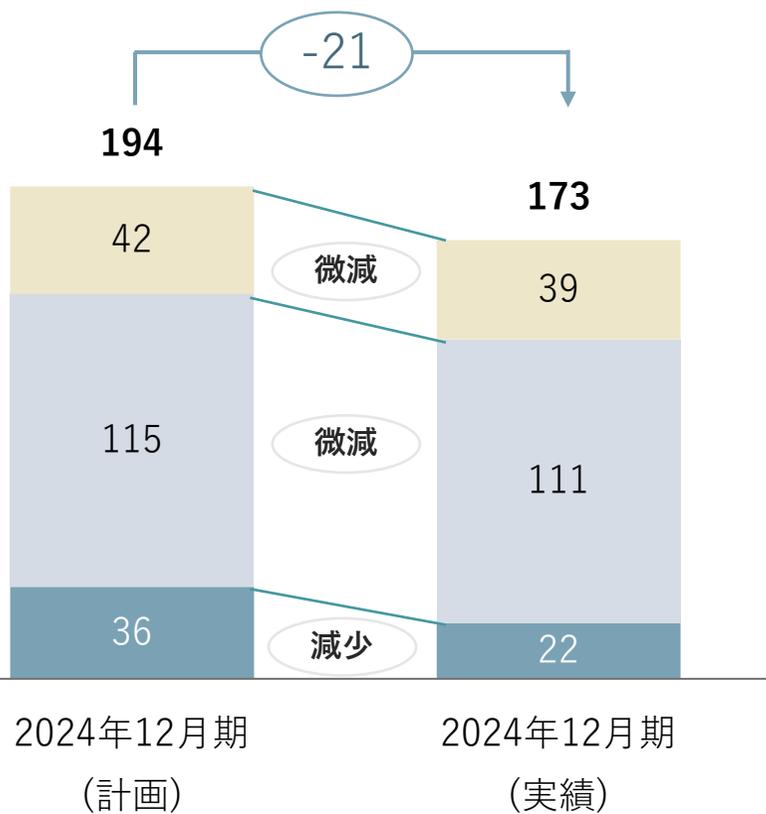
成長戦略の進捗状況

成長戦略	施策等	進捗状況
戦略的M&A (P11、22参照)	<ul style="list-style-type: none"> MHS/MWS事業の顧客基盤を拡充、医療・ヘルスケアの新規事業領域におけるM&Aを推進 金融機関出身者の採用強化、インオーガニックの成長戦略を強化 	<ul style="list-style-type: none"> 明照会労働衛生コンサルタント事務所を買収 2024年、タスクフォース及びみらい産業医事務所を子会社化。新事業領域の開拓に加え、地域ニーズ特化型ビジネスを本格展開
トータルソリューション戦略（コストリーダーシップ及び差別化の両立） (P18、50～55参照)	<ul style="list-style-type: none"> クラウド提供によるコスト抑制で収益力を維持しつつ、高い価格訴求力を実現 産業医及び産業保健師の教育強化と定着施策を体系的に推進、高度な専門性と実践力を向上 企業向けに多様なクラウド型メンタルヘルスケアサービスを提供 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年、MHS事業のENT契約件数は181グループ（前年比+56）と過去最多の増加幅を達成、顧客単価（ARPU）の継続的上昇施策に注力 引き続き商品力と関係性価値を軸として新規ENT契約の獲得推進
戦略的パートナーシップの構築 (P24、25参照)	<ul style="list-style-type: none"> 事業シナジー創出を見据えた資本/業務連携先の新規開拓 業務提携先の販売チャネル及び顧客基盤を活用したサービス拡販の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 第一生命保険、オムロン、商工組合中央金庫と業務提携 2024年、アトラスト・ヘルス、バリューHR、セルソース、プラスアルファ・コンサルティング、医療法人相生会と連携を開始
成長戦略の進捗(民間から公共セクターへの拡大) (P24、26参照)	<ul style="list-style-type: none"> 教職員のメンタルヘルスプロジェクト支援 防衛省の健康管理・メンタルヘルス対策プロジェクト支援 	<ul style="list-style-type: none"> 神戸市、千葉市、那覇市の教育委員会メンタルヘルス対策を推進、水平展開を見込む 防衛省内部部局の職員約1,500名に対する健康管理・メンタルヘルス対策を開始
一貫したサービス提供体制の構築 (P20参照)	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調の未然防止、不調の早期発見、休職者の職場復帰支援、広範な健康増進に至るまでの一貫したサービス提供体制を構築 	<ul style="list-style-type: none"> シームレスなバリューチェーンの実現を目指し、メンタルクリニック運営支援と提携先サービスのクロスセルを推進
株主構成の再構築 (P13参照)	<ul style="list-style-type: none"> VC持分を整理、安定的な株主構成を構築 	<ul style="list-style-type: none"> 第一生命保険、シグマクシス・インベストメント、H.U.グループホールディングス、オムロンが株主となりVC比率は大きく低下 2024年、バリューHRと資本業務提携を行い株主基盤の安定化に寄与

MHS事業は提携先リードの獲得が堅調に推移、費用対効果の高い施策による顧客獲得に成功。MWS事業はシナジー創出による業務効率化を実現

広告宣伝費の分解、及び2024年12月期の投資実績 (百万円)

成長投資費用 (百万円)



■ マーケティング費用 (タスクフォース社)

- 通常のマーケティング費用に加え、成長加速に向けた追加投資を実施。MHTグループとのシナジーによるノウハウ活用で効率化が進み、投資額は計画を下回る

■ 定常的なマーケティング費用 (既存事業)

- SEO費用やタレント起用費用を含む定常的な投資を実施。費用対効果の高い提携先からのリード獲得に成功し、投資額は計画を下回る

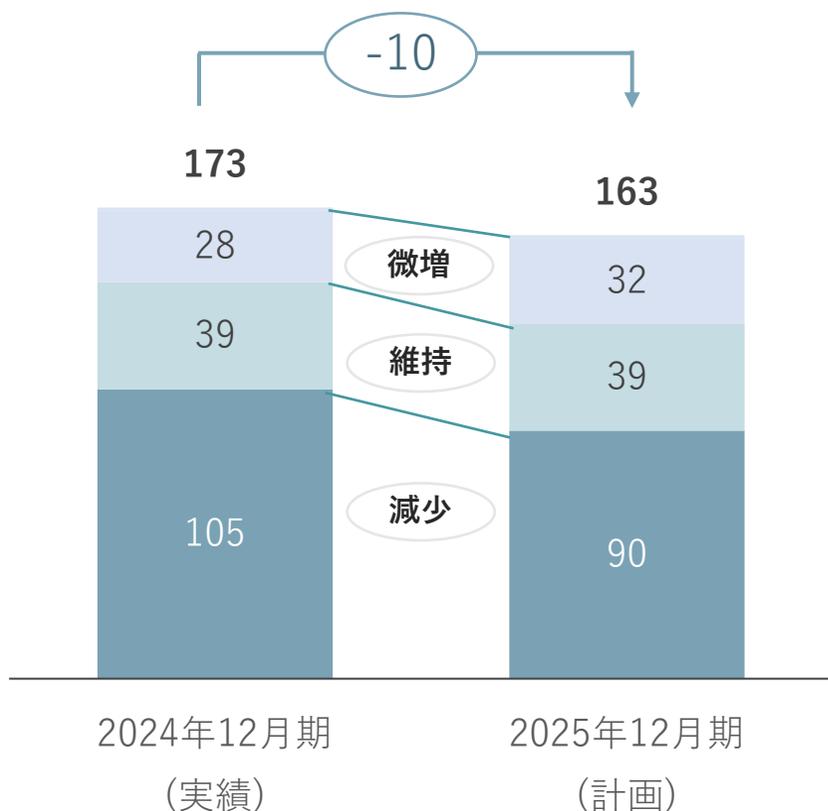
■ 協業先への支払手数料等 (メディカルキャリア関連)

- MCS事業の売上高が計画未達となり、協業先への人材紹介手数料が減少。結果として、投資額は計画を下回る

広告宣伝費は前年を若干下回る水準で計画。MHS事業は提携先リードの獲得に成功し堅調に推移。大幅な施策変更は行わず、前年度を踏襲。MWS事業はグループノウハウを活用したマーケティングの継続的改善と効率化を推進

広告宣伝費の分解、及び2025年12月期の投資計画 (百万円)

成長投資費用¹⁾ (百万円)



■ その他事業 (有料職業紹介、本部他)

- 協業先への手数料支払 (有料人材紹介売上高に連動) 及び医師データベース拡充に向けた小規模投資等を計画

■ MWS事業 (看護補助者 人材派遣)

- 採用広告や求人媒体掲載などの人材獲得費用を主軸とした前年同水準のデジタルマーケティング予算を計画

■ MHS費用 (産業医クラウド他)

- SEO対策等のマーケティング費用、提携先向けリード獲得手数料、タレント起用費用など、継続的コストは前年実績同水準を計画

1) 2025年12月期より、事業セグメント別の成長投資額への表記変更
Mental Health Technologies, Co., Ltd. All rights reserved.

MHS事業、MWS事業の2つの成長エンジンにより、Well-beingサービスのリーディングカンパニーとしてのポジショニングを確立

当社グループの基本方針

① 成長エンジン

MHS事業

トータルソリューション戦略
(コストリーダーシップと
差別化の両立)

- 1 クラウド活用による企業向けメンタルヘルス対策の差別化・効率化・価格訴求力の高さを実現
- 2 メンタルヘルスケア最適化に向けたシームレスなバリューチェーンの構築

企業

- 休職者/精神患者数の増加 (生産性低下)
- 少子高齢化による労働力不足 (人材獲得競争)

② 成長エンジン

MWS事業

ニッチドミナント戦略

- 1 東海エリアでの競争優位維持・拡大と他地域への水平展開
(多数の特定機能病院・地域医療支援病院と取引あり)
- 2 競合他社が消極的な看護補助者領域をBPaaS付加価値サービスへ昇華

大規模 病院

- 医師/医療従事者の過重労働 (精神疾患による自殺)
- エssenシャルワーカーの不足 (短期離職の悪循環)

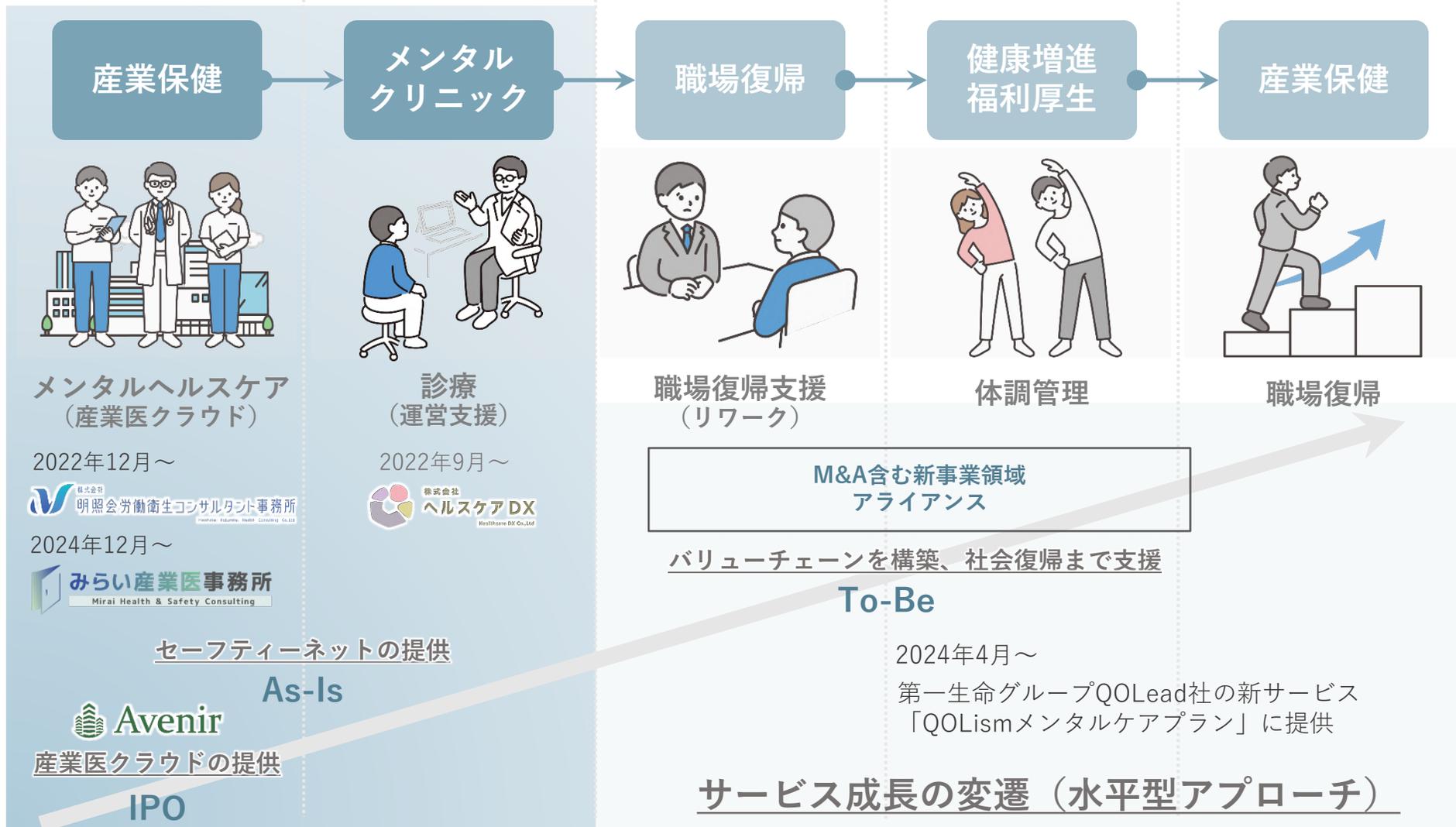
MHS事業（メンタルヘルス領域）とMWS事業（メディカル領域）において、クラウドサービスと業務プロセスの再構築を強化。ターゲット市場におけるBPaaSプロバイダーとしてのポジショニングを確立し、競争優位性を確保



BPaaS(Business Process as a Service)
業務プロセスごと外部企業へ委託、SaaSを使ってDXを推進

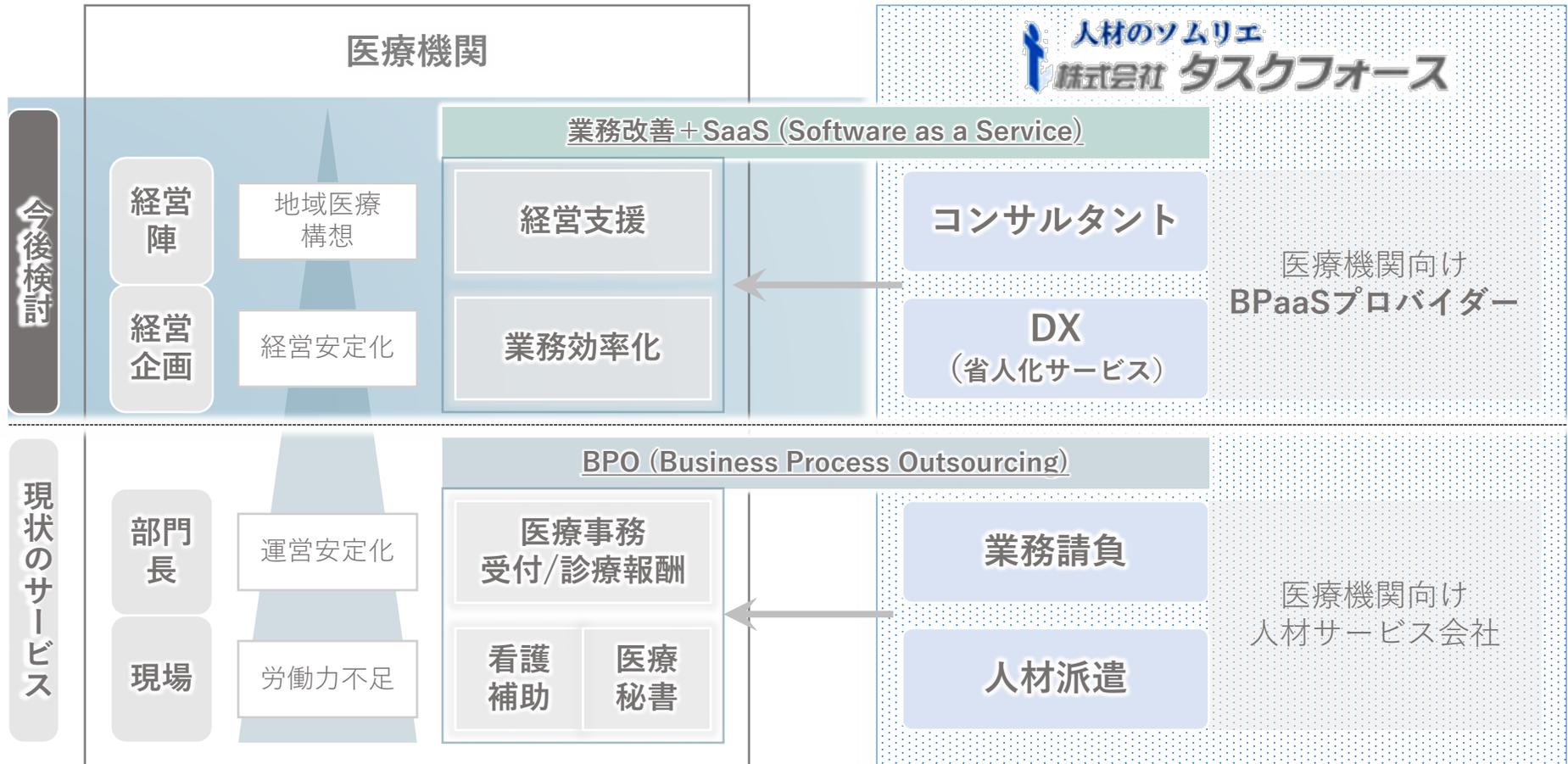


シームレスなバリューチェーンを構築し、予防から職場復帰まで一貫したメンタルヘルスケアを提供。社会復帰率を高めるトータルソリューションを実現し、企業や個人のウェルビーイングを支え、持続可能な社会貢献を推進

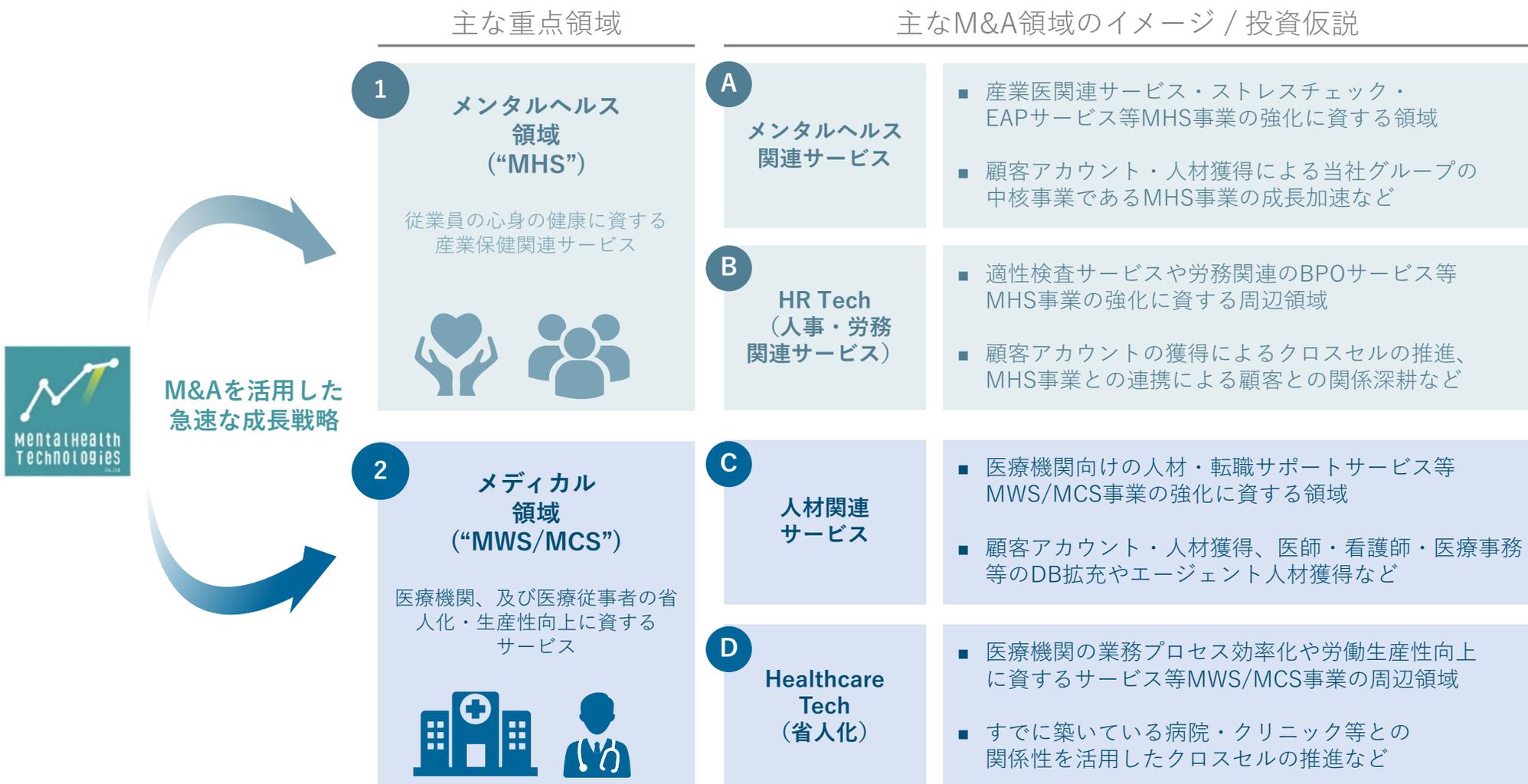


ニッチドミナント戦略により東海エリアで市場ポジションを確立。今後、「他エリアへの水平展開」により市場特性に適応しつつ拡大を図り、高付加価値・高粗利益率の「経営層への垂直展開」を推進。両軸で成長を加速し、収益基盤を強化

サービス成長のイメージ（水平展開×垂直展開の両軸）



積極的に金融機関出身者を採用し、財務戦略と投資判断の高度化を推進。
MHS及びMWSの周辺領域に加え、新規事業領域におけるM&Aも視野に入れ、
成長機会の創出と事業ポートフォリオの強化を図る



東南アジア市場において日本の先進医療技術と信頼性を活かした事業、及び外国人人材を活用した事業への参入を構想。

将来の海外事業展開を見据えIFRS（国際会計基準）移行も検討中

日本基準の産業医サービス、及びストレスチェック

東南アジアに
生産拠点をもつ日本法人

海外へ赴任する社員
及び家族の心身の
健康管理

日本企業と取引のある
現地法人

看護・介護人材の
日本への紹介

特定技能
外国人

先進国と同水準の
医療ニーズ

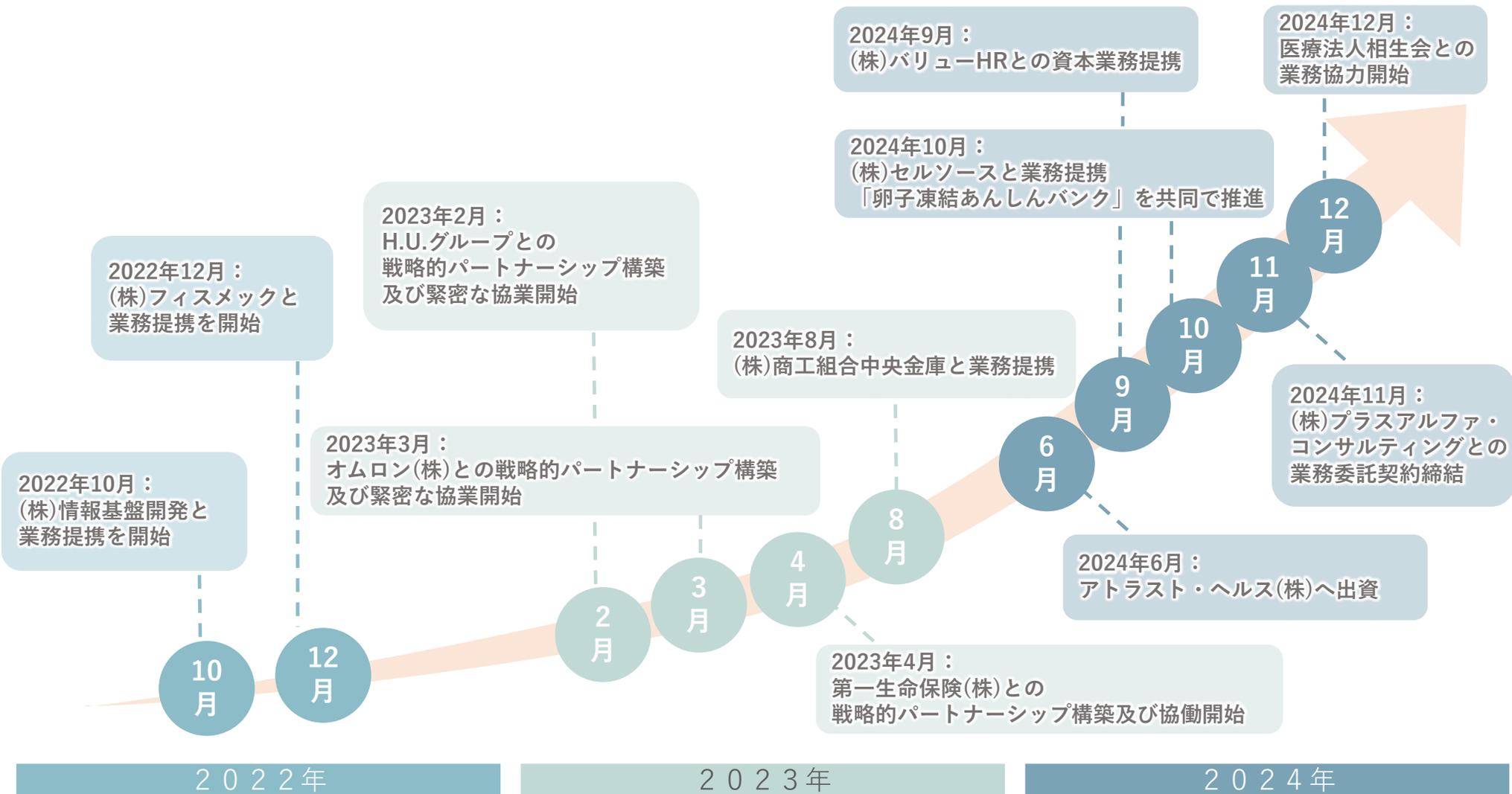
医療機関と連携した
クリニック運営支援

長時間労働や生産工場等での有害物質取扱
労務管理やハラスメント防止策

2024 社会貢献活動、業務提携、M&Aを積極的に推進

1月	社会貢献	令和6年能登半島地震災害支援プロジェクト
2月	M&A	株式会社タスクフォースの株式取得
3月	事業連携	『産業医クラウド』を第一生命グループQOLeal 社の新サービス「QOLism メンタルケアプラン」に提供
6月	ベンチャー出資	オンライン×対面の総合精神診療プラットフォームを展開するアトラスト・ヘルスに出資
8月	リリース	防衛省の健康管理・メンタルヘルス対策プロジェクトを支援
9月	資本業務提携	株式会社バリューHRとの資本業務提携
10月	事業連携	セルソースと業務提携契約を締結、「卵子凍結あんしんバンク」を共同で推進
11月	事業連携	プラスアルファ・コンサルティングの『タレントパレット』に『メンタルクラウド』を提供開始
12月	M&A	株式会社みらい産業医事務所の株式取得 医療法人相生会との業務協力開始

H.U.グループ・オムロン・第一生命保険と戦略的パートナーシップを構築。 相互のプロダクト/サービスの共同での拡販や共同マーケティング等を推進



「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」が、2023年7月より神戸市教育委員会から始動。民間セクターと連携し、教職員向け事業を推進

神戸市教育委員会

プレスリリース
報道関係者各位

2023年7月21日
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ

メンタルヘルステクノロジーズ、 神戸市教育委員会が推進する “教職員のメンタルヘルス対策”の支援決定

～「ICTを活用した包括的メンタルヘルス対策」を通じて
教職員のメンタルヘルスを守ることをめざす～

産業医及び保健師等による業務提供サービスと従業員の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスを提供する株式会社メンタルヘルステクノロジーズ（所在地：東京都港区、代表取締役社長：刀禰真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下メンタルヘルステクノロジーズ）の100%子会社である株式会社Avenirが、神戸市教育委員会が推進する“教職員のメンタルヘルス対策”を旨とし、2023年7月18日（火）より始動した「ICTを活用した包括的メンタルヘルス対策」の支援が決定したことをお知らせします。

支援にあたり、「教職員のための健康管理室」というコンセプトのもと、教職員のヘルスリテラシーの向上を目的とした教育研修の実施、教職員が産業医・保健師等の専門職にオンラインで相談が出来る仕組みの構築、休職者が心身共に安定し意欲高く復職することが出来る、職場も安心して復職される方を迎入れることが出来る状況を目指した復職プログラムの構築及び運用を株式会社Avenirが支援いたします。本取組みは、神戸市教育委員会において、精神疾患による休職者数の増加の課題を受け、メンタルヘルステクノロジーズ/Avenirの産業医クラウド（産業医及び保健師等による業務提供サービス）及び労働者の心身の健康管理に関する各種クラウドサービスの導入などを通じて解決をめざすべく支援するものです。

産業医クラウド

産業医
保健師
人事・労務
BPO

必要クラウドを必要なだけ組み合わせ可能

＜本件に関するお問合せ先＞
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 広報 PR 担当（バンチャー）陳之内
TEL：080-6504-7774 Mail：jinnouchi@v-pr.net

1/2

那覇市教育委員会

プレスリリース
報道関係者各位

2023年9月5日
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ

那覇市教育委員会が推進する“教職員のメンタルヘルス対策”を メンタルヘルステクノロジーズが支援

～メンタル不調による休職者の減少を目的とした「包括的メンタルヘルス対策」始動～

産業医及び保健師等による業務提供サービスと従業員の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスを提供する株式会社メンタルヘルステクノロジーズ（所在地：東京都港区、代表取締役社長：刀禰真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下メンタルヘルステクノロジーズ）は、100%子会社である株式会社Avenirが、那覇市教育委員会が推進する“教職員のメンタルヘルス対策”において、2023年9月より始動する「那覇市立学校教職員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」への支援が決定したことをお知らせします。

今日のメンタルヘルス対策事業の全体像

① 学校から再発防止まで、包括的な取り組みを実施。メンタルヘルス不調者を早期で申請することを目的とする
② マネジメント職を支援し、退出された従業員を復職までサポート。企業家や経営者に寄り添ったサポート体制を構築
③ ストレスチェックアンケート/職場の実況調査等から、課題の把握設計、復職に対する解決策を提示する

マネジメント職
のPOCAシステム
✓ 復職企業家支援

ストレスチェック
アンケート、実態
調査からの分析

医師を中心とした現場教職員の支援

保健産業医とコンプライアントによるマネジメント職への支援

＜本件に関するお問合せ先＞
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 広報 PR 担当（バンチャー）陳之内
TEL：080-6504-7774 Mail：jinnouchi@v-pr.net

1/2

千葉市教育委員会

プレスリリース
報道関係者各位

2023年11月9日
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ

千葉市教育委員会が推進する“教職員のメンタルヘルス対策”を メンタルヘルステクノロジーズが支援

～セルフチェックツールを活用し、
メンタル不調予防を主眼とした「包括的メンタルヘルス対策」始動～

産業医及び保健師等による業務提供サービスと従業員の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスを提供する株式会社メンタルヘルステクノロジーズ（所在地：東京都港区、代表取締役社長：刀禰真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下メンタルヘルステクノロジーズ）は、100%子会社である株式会社Avenirが、千葉市教育委員会が推進する“教職員のメンタルヘルス対策”において、2023年11月より始動する「千葉市立学校教職員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」の支援が決定したことをお知らせします。

セルフチェックの重要性の気づきから、セルフチェック、相談までのイメージ

研修の内容がそのままセルフチェックにつながる仕組みで設計
セルフチェックの必要性の研修と相談窓口の説明を行い、教職員が能動的にセルフケアを行う環境を構築
教職員のセルフチェックの習慣化を目指す

研修 → 気づき → セルフチェック

① 研修によるセルフチェックの重要性の気づき
② 研修後、アンケートによるセルフチェックの導入
③ 研修後、アンケートによるセルフチェックの導入
④ 研修後、アンケートによるセルフチェックの導入

＜本件に関するお問合せ先＞
株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 広報 PR 担当（バンチャー）陳之内
TEL：080-6504-7774 Mail：jinnouchi@v-pr.net

1/3

ビジョン及び
認識している
社会課題

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。

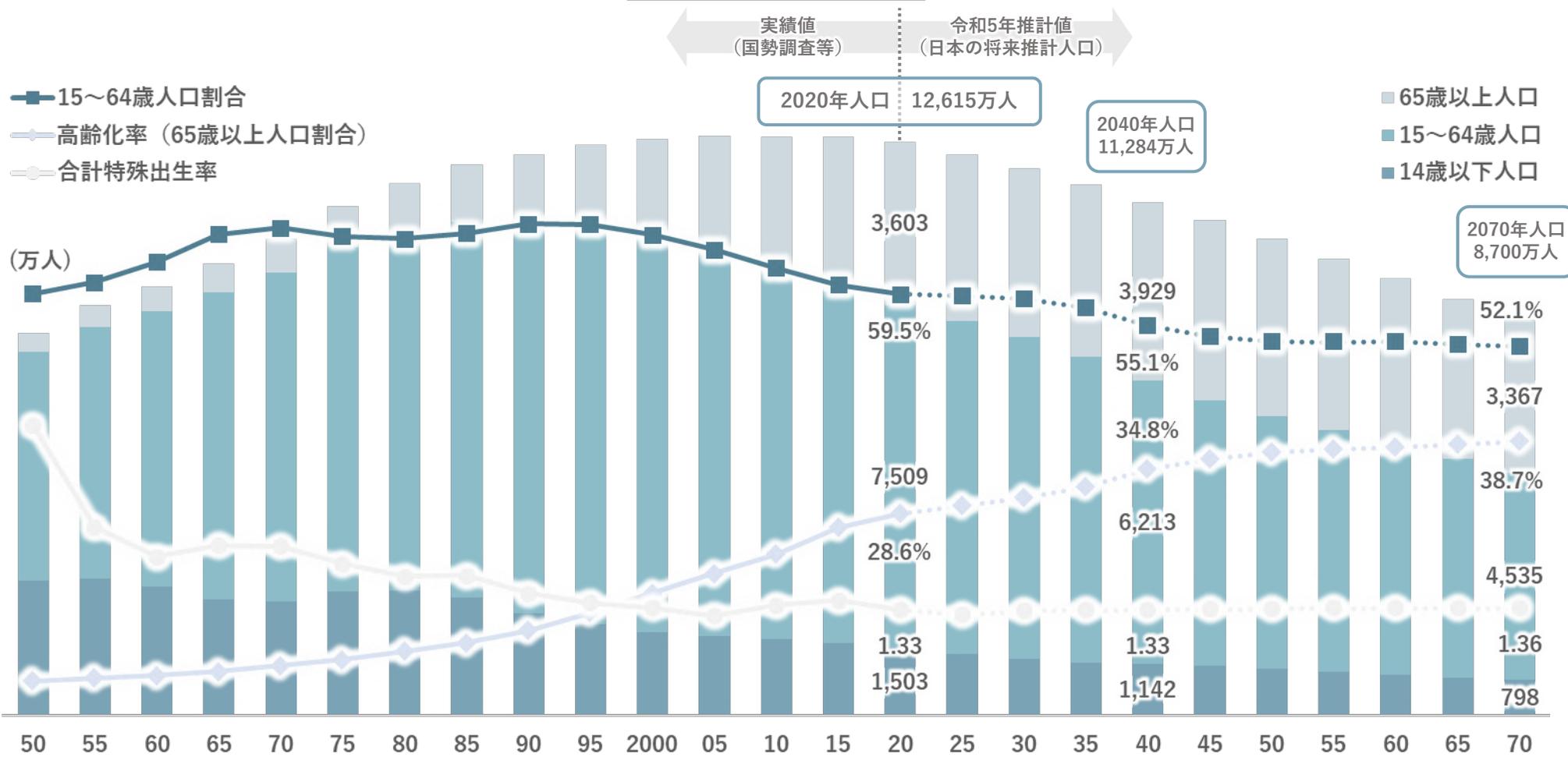
ウェルビーイング実装ホールディングスカンパニー

社会課題をWell-beingサービス（BPaaS）により解決

	As-Is 顕在化している課題	To-Be 当社グループが目指すゴール
	少子高齢化・労働者不足 メンタルヘルスケアの必要性拡大と意識向上	BPaaSとワークシフトによる効率化 働きやすく信頼できる職場環境の構築
① 成長エンジン MHS 事業 (メンタルヘルス)	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業でのメンタルヘルスに起因する休職者の増加 ● 労働力不足の顕在化 	<ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルスケアの標準実装 ● メディカル領域におけるワークシフト・DX化の実現
② 成長エンジン MWS 事業 (メディカル)	<ul style="list-style-type: none"> ● 医師を含む医療人材の不足（労働集約による限界の顕在化） ● 他業種に比べDX化が遅延 	

日本の人口は減少局面に突入。2050年代に総人口が1億人を下回り、2070年には9,000万人を割り込む見通し。高齢化率は39%に達すると推計

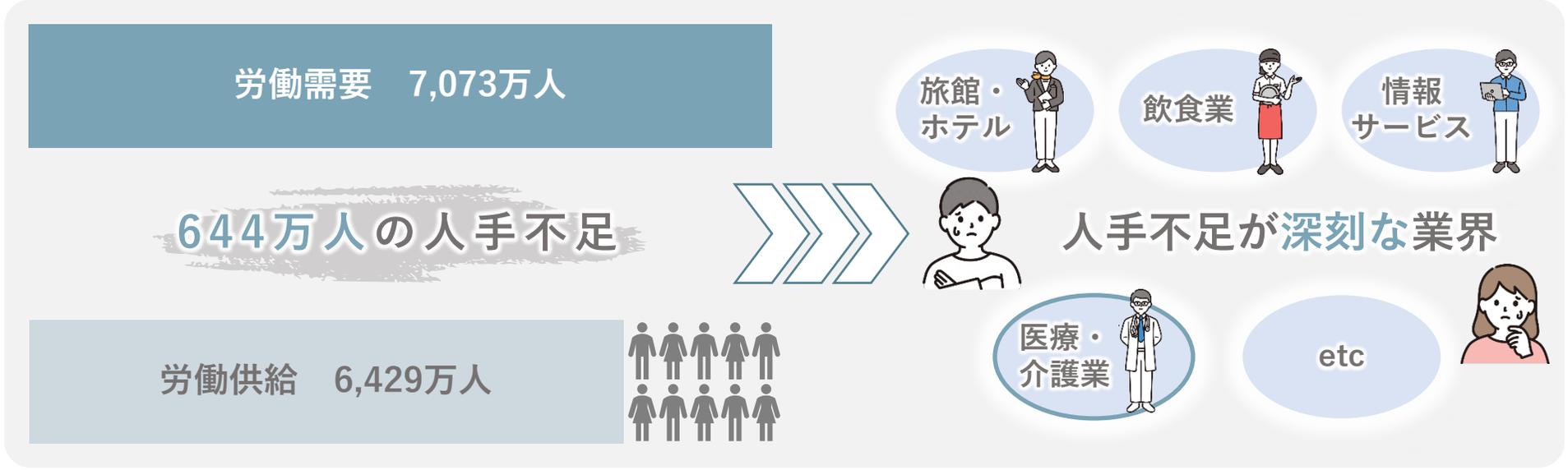
日本の人口の推移



出典：2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

一部業種は働き方改革の対象外となり、業務効率化が進まず現場負担が増加。職場環境の改善やメンタルヘルス対策が後回しとなり、業界全体が負の連鎖に直面。結果として深刻な労働力不足が発生

“2030年”、少し先の未来には644万人の人手不足に



少子高齢化

生産人口の減少

15歳以上
65歳未満

有効求人倍率の上昇

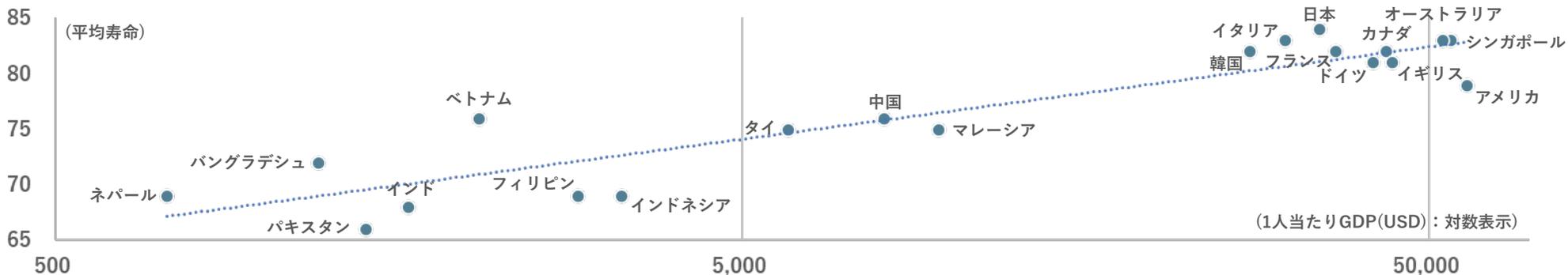
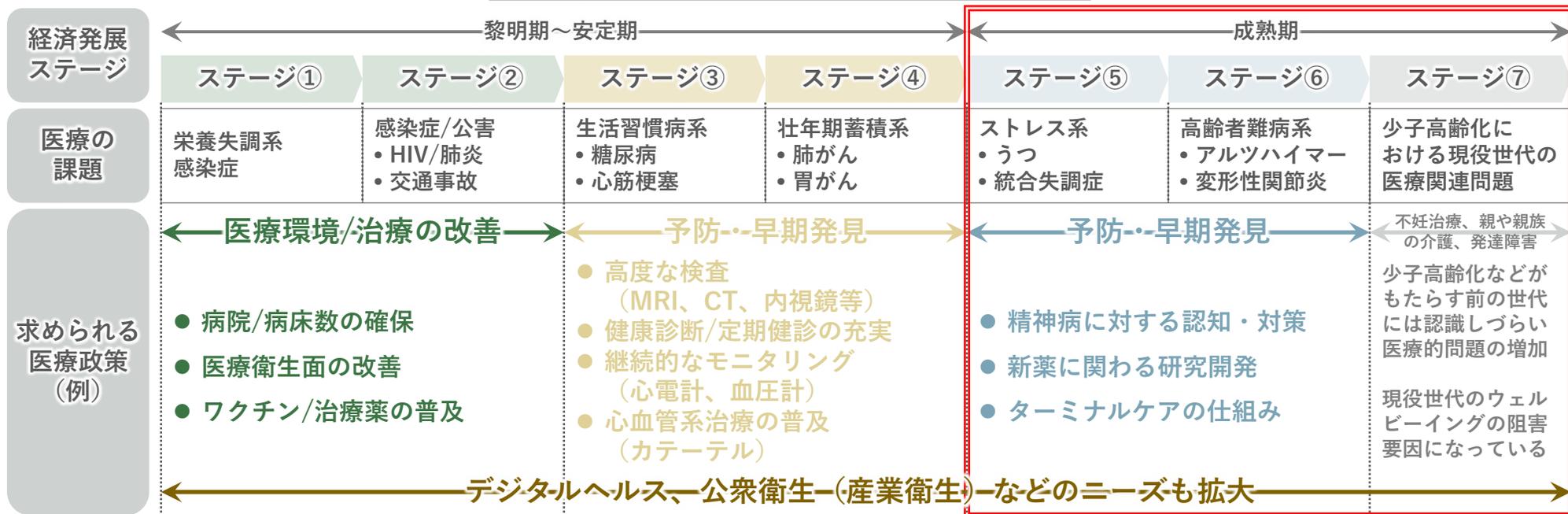
働き方の変化

人材獲得競争

外国人労働者の減少

先進国ではメンタルヘルスや少子化に起因するヘルスケア課題が深刻化。
東南アジアなど先進国化が進む地域では、三大成人病と経済発展に伴う課題が顕在化

経済発展の推移と医療ニーズの変化



出典：平成26年度「ベトナム・日本式健診センター事業報告書」経済産業省
(https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/iryoudownloadfiles/pdf/26fy_di.pdf) を加工して作成
Mental Health Technologies, Co., Ltd. All rights reserved.

働き方改革が遅れた業界では、労働力不足が加速。エッセンシャルワーカーのウェルビーイングは、国全体の重要課題として認識されるべき状況

労働環境のホワイト化

労働基準法・労働安全衛生法

① 進み始めた業界

2019年4月～
大企業
中小企業



② 新たに進み始めた業界

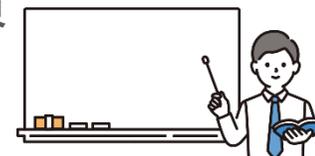
2024年4月～
医師 (約34万人)
運輸業 (約137万人)
建設業 (約252万人)



国家公務員法、地方公務員法など

③ 独自に進める業界

2019年2月～
国家/地方公務員
(約251万人)



内地方公務員
教育部門 約106万人



労働者 約6,768万人の内

法改正のみでは労働環境改善が難しいエッセンシャルワーカーのホワイト化は大きな課題

医療/介護
約906万人 (13.4%)

保育士
約42万人 (0.6%)

公務員
約251万人 (3.7%)

約1,200万人のウェルビーイングが
置き去りとなっている

出典：令和2(2020)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況、令和4年社会福祉施設等調査の概況常勤換算従事者数
令和4(2022)年労働力調査基本集計全都道府県 産業,職業別就業者数
令和3年(2021)年地方公共団体定員管理調査結果の概要

少子高齢化が進む中、現役世代の負担は増大し、ウェルビーイングに関する新たな課題が顕在化

- 前世代での認識が乏しかった、少子高齢化に起因する医療課題
- 現役世代のウェルビーイングを脅かす新たな課題

不妊治療



親や親族の介護



発達障害

【ASD】

自閉スペクトラム症
・社会性・対人関係の障害
・コミュニケーション障害
・こだわりの障害
(アスペルガー症候群、自閉症など)



【ADHD】

注意欠如・多動性障害
・集中できない
・不注意・ミスが多い
・衝動的な行動をとる



【SLD】

学習障害
読む、書く、計算などが
知的発達に比べて著しく難しい



深刻化する人手不足により、600万人超の労働力が不足し、多くの産業で慢性的な人材難が常態化生産性向上や労働環境の改善が急務

労働力不足対策

若年層の採用、育成、定着、パフォーマンス発揮

採用

育成・評価

パフォーマンス
発揮

※ソフトウェアの活用の差で生産性が10倍、100倍と差が出る

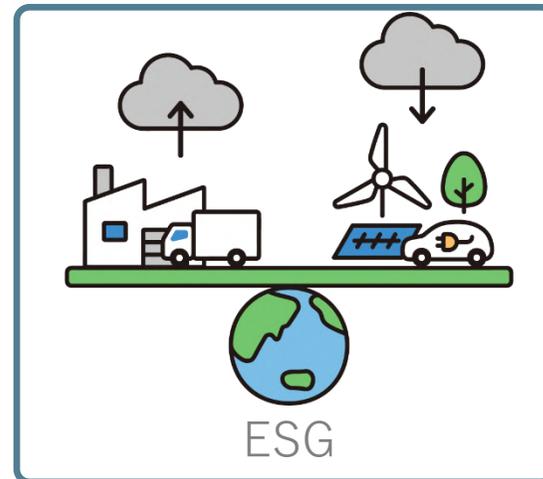
- 世代間コミュニケーションギャップが引き起こす無意識のハラスメント
- 世代間の働くことに対する意識の変化
- シニア層のリスキリング ⇒ ソフトウェア教育
- 求められるマネジメントの高度化によるマネージャー不足
- 現場と経営陣の埋まらない意識ギャップ ⇒ 不本意な離職が発生し、負のループに陥る

メンタルヘルスソリューション事業

①市場環境

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



世界的にメンタルヘルスケアの重要性が高まり、各国で迅速な対応が求められる状況。支援の格差や制度の未整備により、課題の深刻化が進行

世界の精神障害 有病数¹⁾

2019年
9億
7,000万人

- 対2000年: **+25%**
- 総人口比: **13%**(8人に1人)
- 9億7,000万人のうち、
3億100万人 (31.0%) が不安障害
2億8,000万人 (28.9%) がうつ病

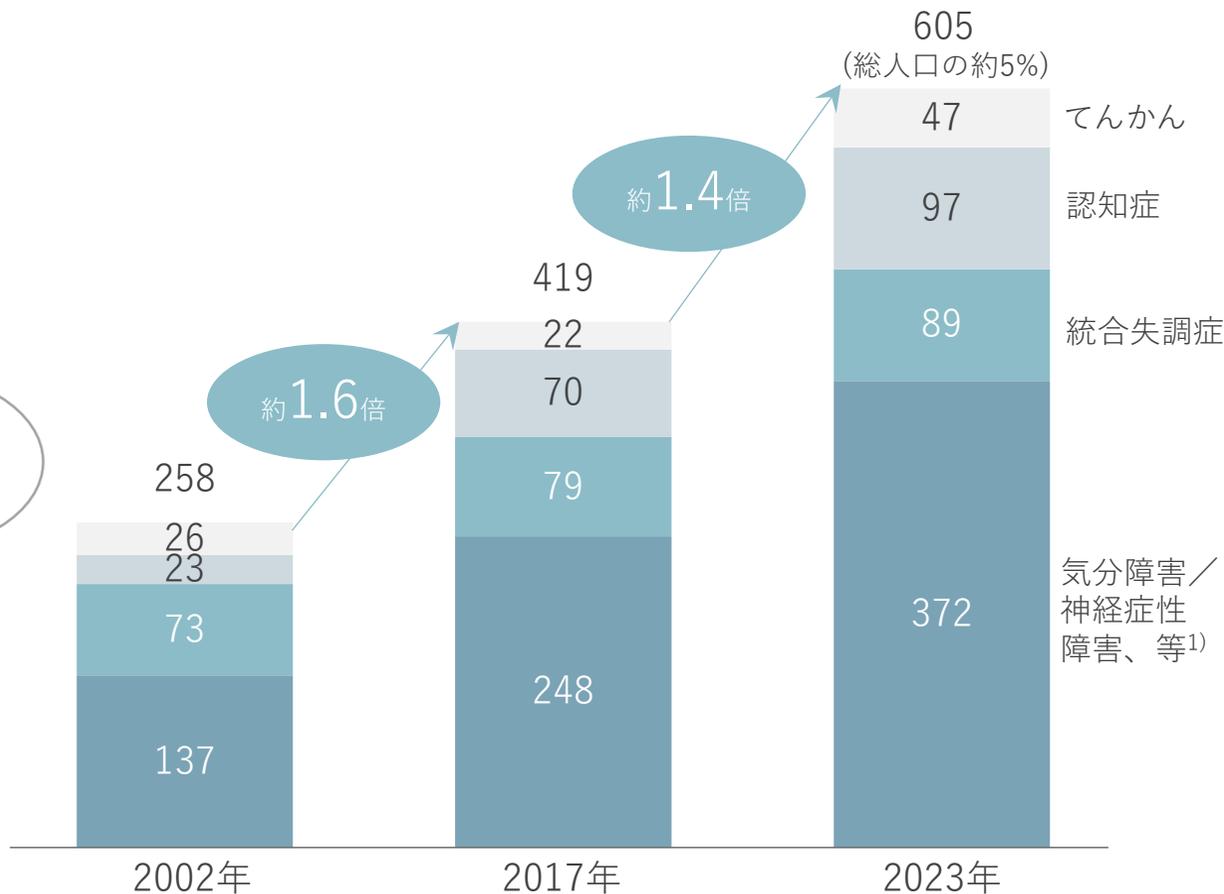
コロナ禍により2020年にうつ病性障害患者が5,300万人超(+28%)、
不安障害患者が7,600万人超増加(+26%)

出典：WHO “World mental health report” (2022年6月)

1)この推定には統合失調症、うつ病性障害(気分変調症を含む)、不安障害、双極性障害、自閉症スペクトラム障害、注意欠陥/多動性障害、行為障害、特発性発達性知的障害、摂食障害、その他の精神障害を抱えて生きる人々を含む

2002年から2017年で258万人から419万人へ増加（約1.6倍）その後、コロナ禍を経た6年間で605万人（約1.4倍）に急増し、「心の健康」への影響が顕在化

国内の精神疾患 総患者数



出典：厚生労働省「令和5年 患者調査（傷病分類編）」（2024年12月20日）参照

1) 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

行政主導による産業保健体制の規制強化が継続し、企業対応は不可避の状況。

新たに従業員50人未満の事業場にもストレスチェックを義務化する方針

働き方改革／健康経営に関する規制

2011年

精神疾患が地域医療の基本方針となる
医療計画の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

3職種（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34万人¹⁾
建設業：約252万人²⁾
運輸業・郵便業：約137万人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

2025年

従業員50人未満の事業場にもストレスチェックを義務化

労働安全衛生法の改正案を閣議決定し、成立後3年以内に施行予定

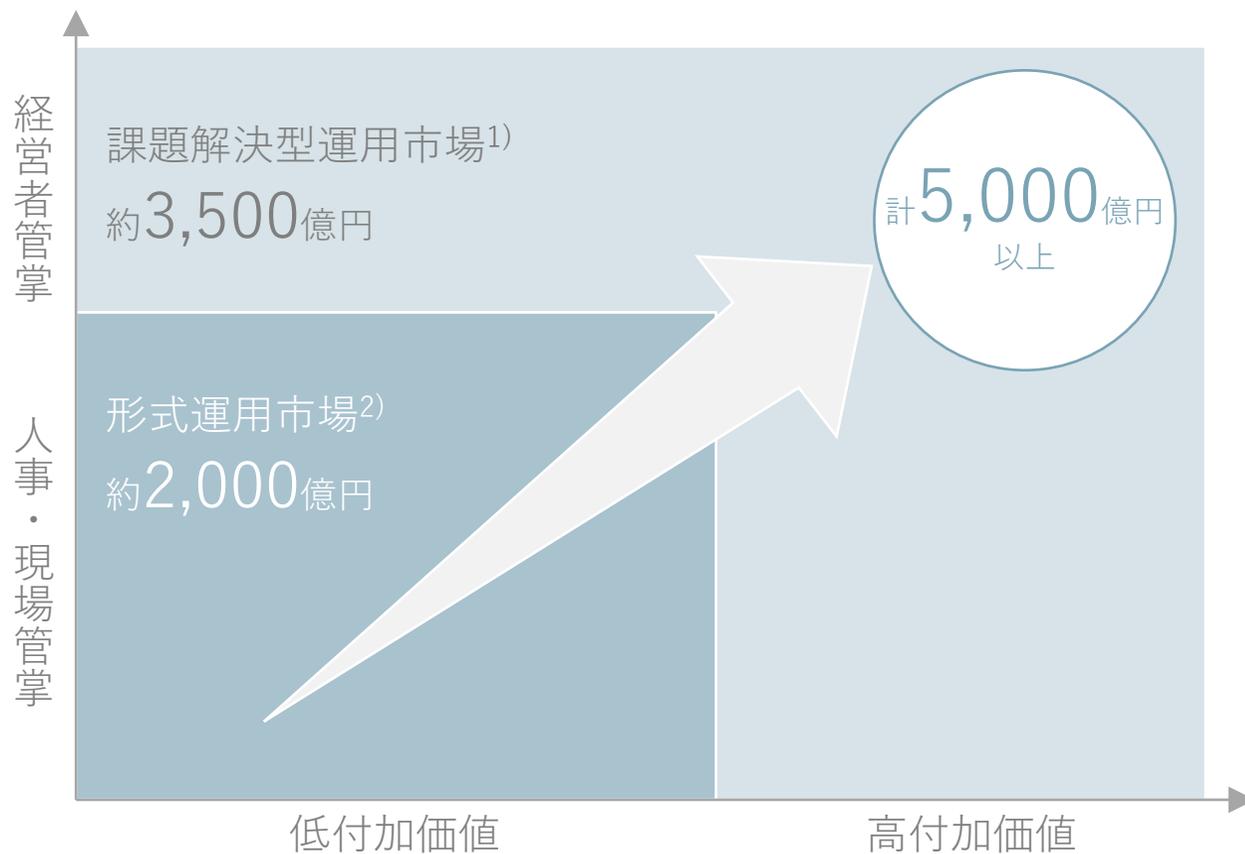
1) 出典：令和2(2020)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況

2) 出典：令和4(2022)年労働力調査基本集計全都道府県 産業,職業別就業者数

国内における潜在市場規模は5,000億円以上と推計

(国内) 企業向けメンタルヘルスケアの潜在市場規模

- メンタルヘルスケアの深刻化
- 行政による規制強化
(今後、従業員50人未満の事業場にもストレスチェックが義務化予定)



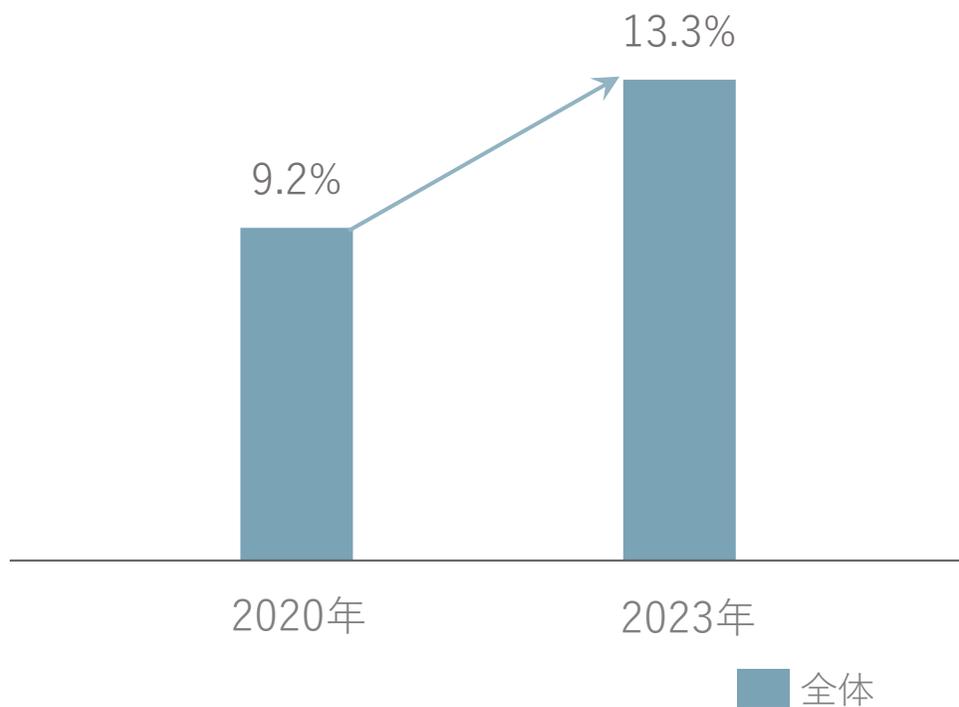
1) 課題解決型運用市場: 従業員50人以上の事業場の労働者2,200万人の5%を2ヶ月に1回/単価5万円でフォローする前提で試算

2) 形式運用市場: 従業員50人以上の事業場 約16.2万拠点を対象。メンタルヘルスケアサービスへの支出額を月額10万円と仮定

メンタルヘルス不調により休業・退職した労働者の割合は、この数年でも大きく増加

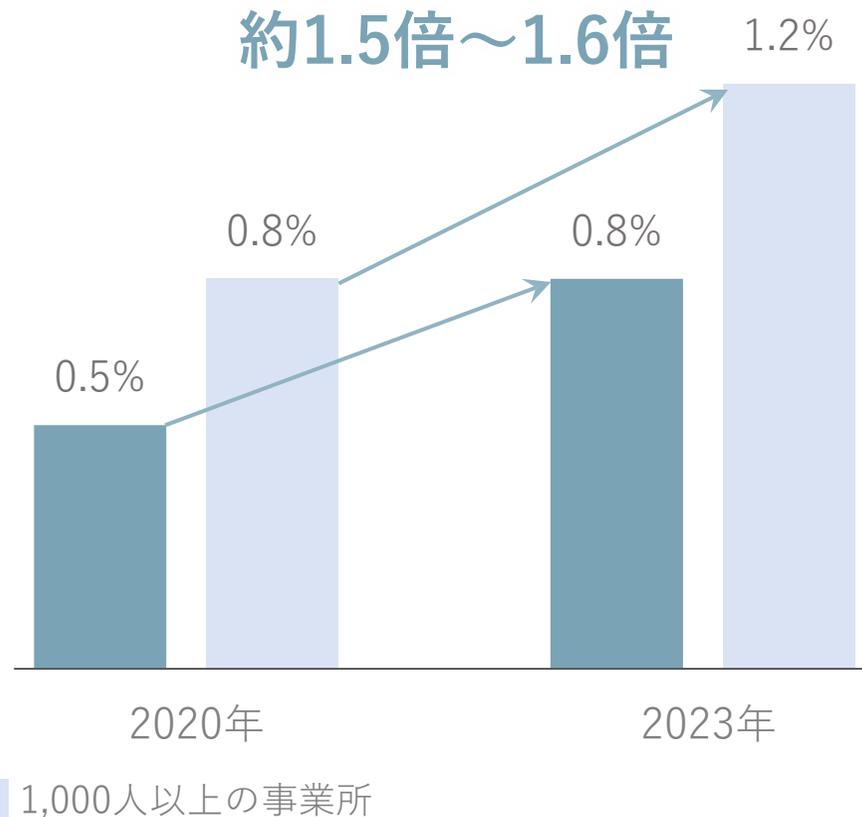
1事業所に対して
休業・退職した労働者の割合

約1.4倍



常用労働者100人に対して
休業・退職した労働者の割合

約1.5倍～1.6倍

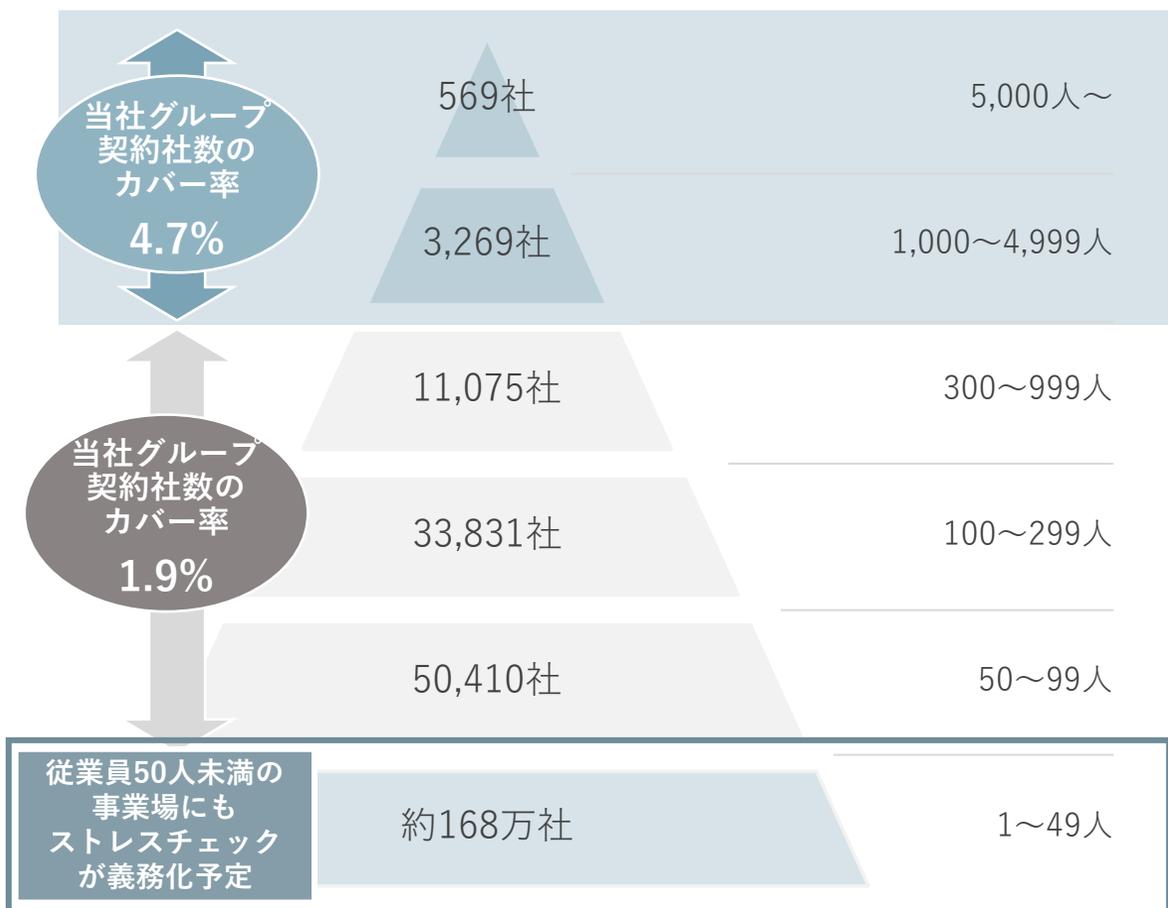


出典：厚生労働省 令和4年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況、及び令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況を基に作成
連続1ヵ月以上休業・退職した労働者数の割合

課題解決型運用の需要拡大を見据え、大企業向け営業を強化。中小企業向けは法改正に伴うストレスチェック義務化（50名未満事業場）に対応

従業員規模別企業数

基本戦略



ニーズ

- 形式運用から課題解決型運用へ
- 産業医の質の向上、コスト最適化からスタート
- コスト最適化後は、グループ全体での集約／共有（シェアードサービス化）

訴求価値

- クラウド化による差別化と合理化
- 独自評価基準に基づく評価／教育による産業医の質の高さ、差別化商材の多様性

出典：総務省・経済産業省「令和3年経済センサスー活動調査（企業等に関する集計 産業横断的集計）（2023年6月27日）」

メンタルヘルスソリューション事業

② ビジネスモデル

産業保健分野のBPaaSプロバイダー。産業医業務を含む役務提供サービスと、労働者の心身の健康管理を支援する各種クラウド型サービスを統合し、企業向けに提供。働き方改革やメンタルヘルス対策の強化を支援

BPaaS(Business Process as a Service)
業務プロセスごと外部企業へ委託、SaaSを使ってDXを推進

BPO (Business Process Outsourcing)

一部業務の外部委託

SaaS (Software as a Service)

クラウドサービス

役務提供サービス

オンライン型・オフライン型

- ・産業医
- ・保健師/看護師
- ・健康管理スタッフ

産業医クラウド

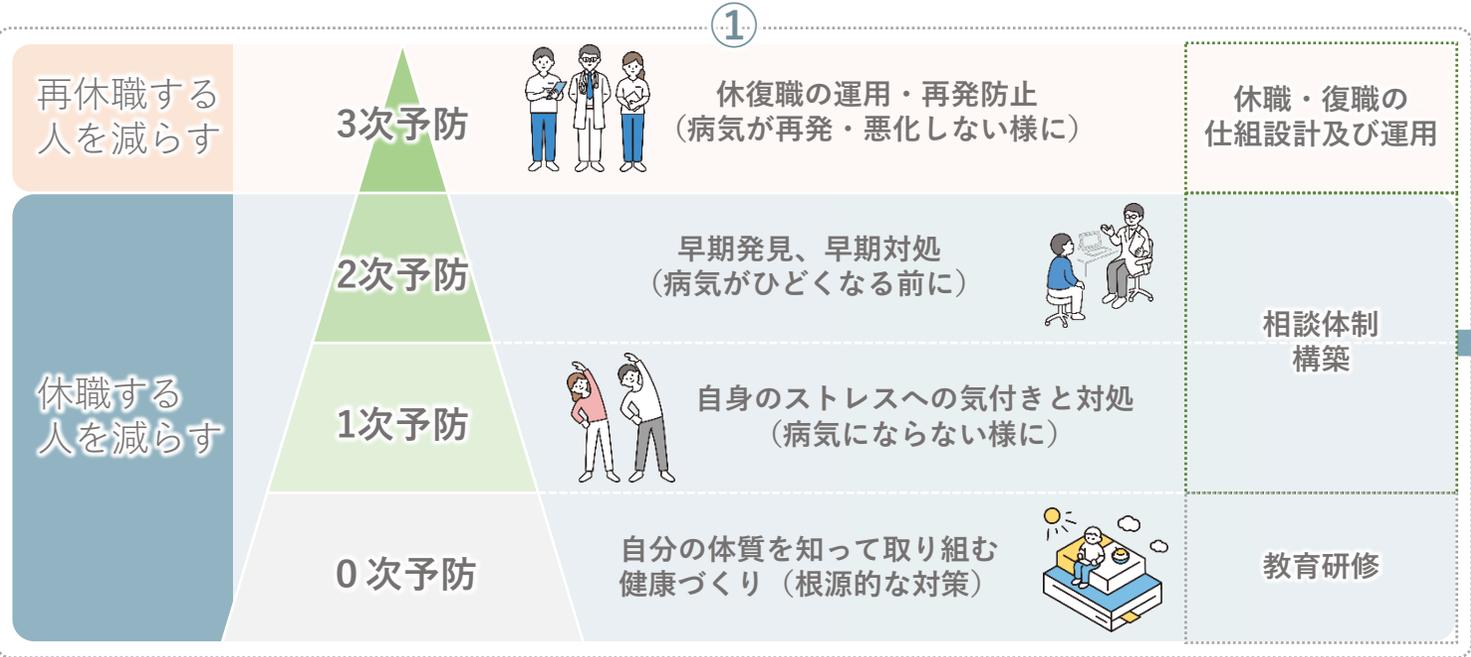
(月額33,000円から)



業務プロセス改善/管理
・コンサルタント



- ①メンタルヘルス不調者の全国平均水準までの低減を目指し、予防から再発防止までの包括的な仕組みを構築
- ②プロジェクトマネジメント機能を新設し、PDCAサイクルを確立
- ③セルフチェック、アンケート、現場調査を通じて課題を分析し、仮説設計と対応策を提示



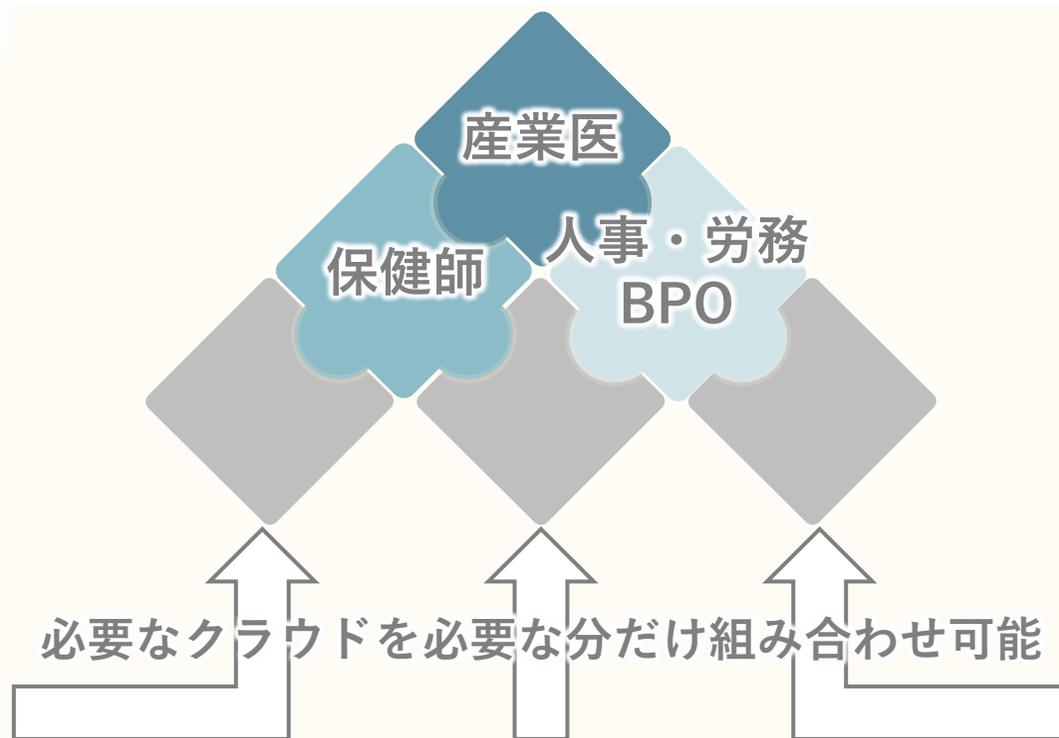
②
マネジメント機能
PDCAサイクル実行
定例会開催
(進捗状況等の報告)

③
アンケート結果、
実地調査等からの分析

マネジメント機能の支援
(メンタルヘルス対策に強い
産業医+コンサルタント)

医療専門職を中心とした従業員への支援

「産業医クラウド」は産業医等による役務提供とクラウドサービスで構成。
顧客企業の課題に応じ、柔軟にサービスを選択、予算に応じた導入が可能



2,900社以上にサービスを提供（2024年12月末時点）

導入事例（一部）²⁾

導入社数

2,900以上¹⁾

導入事業場数

19,000以上¹⁾

Out-Sourcing!
inc.

 サカイ引越センター

一生涯のパートナー

第一生命

 Dai-ichi Life Group

はたらくに“彩り”を。

 Timee





防衛省
MINISTRY OF DEFENSE

alfresa

アルフレッサ ヘルスケア株式会社

JRバス関東

 大樹生命
日本生命グループ

 東急コミュニティー

みんなに愛されるクルマ屋さん

 ネクステージ

U.S.M. Holdings

神戸市




OBC BUSINESS CONSULTANTS CO.,LTD.

SEGASammy

DAISO ダイソー


TORIKIZOKU[∞]

 長谷エグループ
HASEKO

LINEヤフー

千葉市



那覇市



<教育委員会>

1) 2024年12月末時点、明照会含む

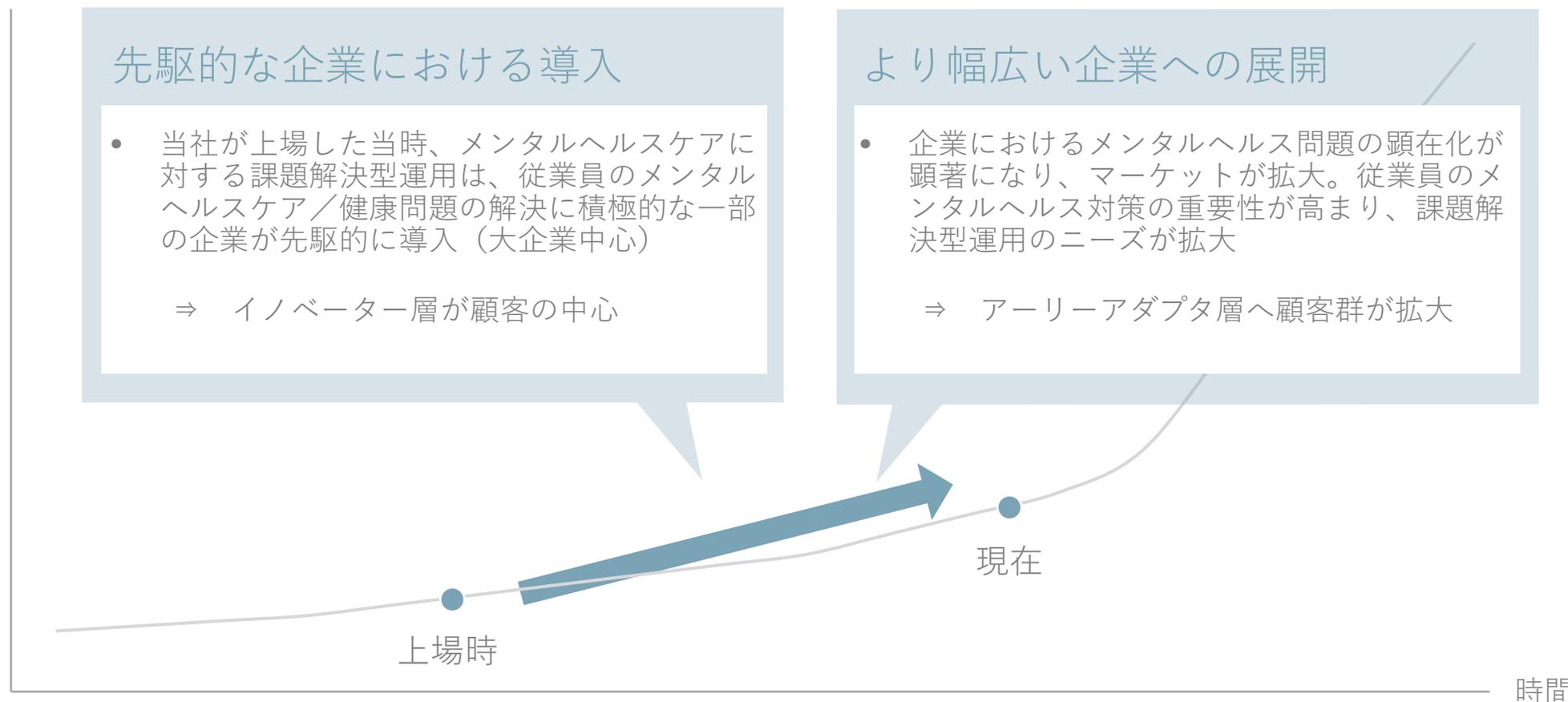
2) 五十音順

Mental Health Technologies. Co., Ltd. All rights reserved.

メンタルヘルスケアや健康問題の解決に積極的な企業層が、イノベーター層からアーリーアダプター層へ拡大。先進企業に加え、多くの企業が本格的取り組みを開始

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



コストリーダーシップと差別化を融合したトータルソリューション戦略で顧客便益を最大化。高品質なサービスとコスト効率を両立し、持続的な競争優位を確立

当社サービスの特長(競合に対する優位性)



- 1 産業医業務のクラウド化による価格訴求力の高さ
- 2 産業医の質の高さと質を担保する仕組み
- 3 差別化商材の多様性
(産業医業務のクラウド化を担うELPISシリーズ)

コストリーダーシップ
&
差別化

顧客の便益

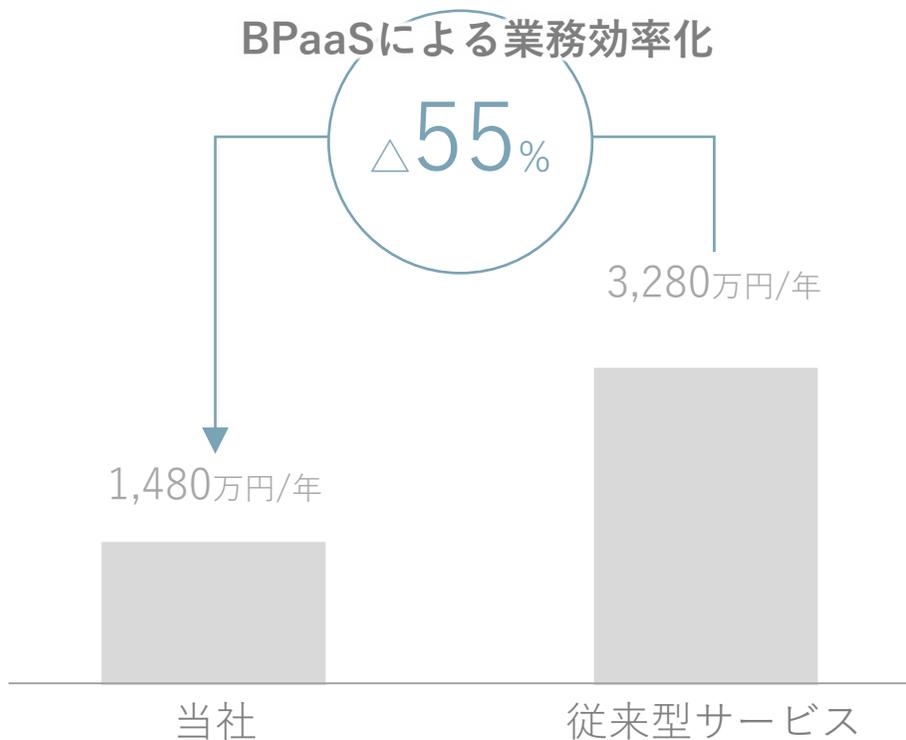


- コスト削減/固定費の変動費化
- メンタルヘルスによる休職問題の解決
- データ活用による課題の早期発見/
従業員への提案力向上

コスト最適化
&
メンタルヘルスを中心とした課題解決

クラウド提供によるコスト抑制で収益力を維持しつつ、高い価格訴求力を実現

顧客の支払額(エンタープライズ向け)¹⁾



競争力の源泉



コスト抑制の仕組み

- 産業医業務のクラウド化により、コスト負担と課題解決にかかる費用を削減
- 産業医や保健師の雇用を業務委託契約へ変更し、固定費を変動費へ転換

顧客予算や要望に柔軟対応した提案により、大企業から中小企業まで幅広くカバー

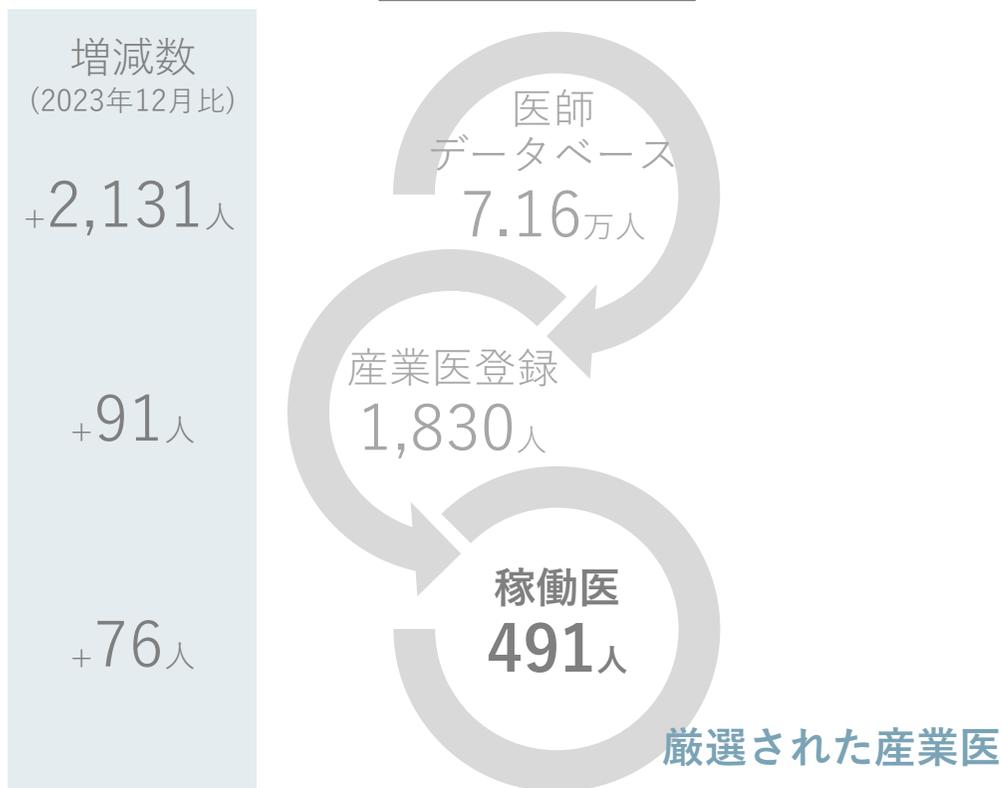
(顧客要望の例：初めて産業医を選定、多店舗/多事業場/子会社対応、健康管理室²⁾の準備)

1) 顧客の支払額: 1,000人規模の組織での導入時の一例

2) 健康管理室: 社員の健康管理業務全般を担う機能

独自評価基準で厳選した良質な産業医が、高品質なサービスを提供

産業医の選定¹⁾



競争力の源泉



独自評価基準による産業医の評価/品質向上

- スキル・人格評価に基づく採点を実施
- スコアを活用し、産業医のコア・コンピタンスを
- 強化企業の声を定期的にフィードバックし、品質向上を推進

医師の評価や稼働実績データを蓄積し、
課題解決力に優れた産業医の選別精度向上と品質向上の効率化を推進

1) 医師データベース：2024年12月末時点、資本業務提先の杏林舎と共同運営しているKaLibと当社グループの医師求職データベースの合計人数（日医Libは除く）。なお日本医師会が認定する日医認定産業医の人数は約10万人。日医on-line 日医ニュース（2019年2月20日）参照

産業医の教育強化と定着施策を体系的に推進、高度な専門性と実践力を向上。質の高い産業医の育成と長期的定着を促進し、持続的な競争優位を確立

教育による品質の維持/向上

有能な産業医の繋ぎ止め

豊富な経験を有する顧問監修による
能力定義/研修の定期開催

収益向上の機会提供

当社が定める産業医に必要な能力

1. 産業医・産業保健師としての心得
2. 「復職支援」対応
3. 「精神医学の知識と技術」の取得
4. 面談スキルの向上
5. 良質な安全衛生委員会・社内研修のかかわり方
6. 「健康経営の実践」を提案・協働の方法

- 業務の標準化や、保健師による業務サポート



1件当たりの業務負荷軽減の結果としての、収益向上の機会獲得

リワードプログラムの展開

- 産業医個人の労務・税務関連もサポート

企業向けに多様なメンタルヘルスケアサービスをクラウド上で提供。
従業員の健康管理と組織の生産性向上を支援

主要なサービス



- ELPIS-ケアーズLite
精神科医、小児科医、心療内科医によるメールカウンセリング
- ELPIS-ハラスメントホットライン
人事労務専門の社労士へのメール相談窓口
- ELPIS-ストレスチェック
労働安全衛生法に基づく、労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査ツール
- ELPIS-メンタルクラウド
精神科医師によるオンライン産業医面談
- ELPIS-健康要約チャンネル
ヘルスリテラシー向上を目的としたアニメーション動画の配信
- ELPIS-健診クラウド
定期健康診断のデータ管理サービス

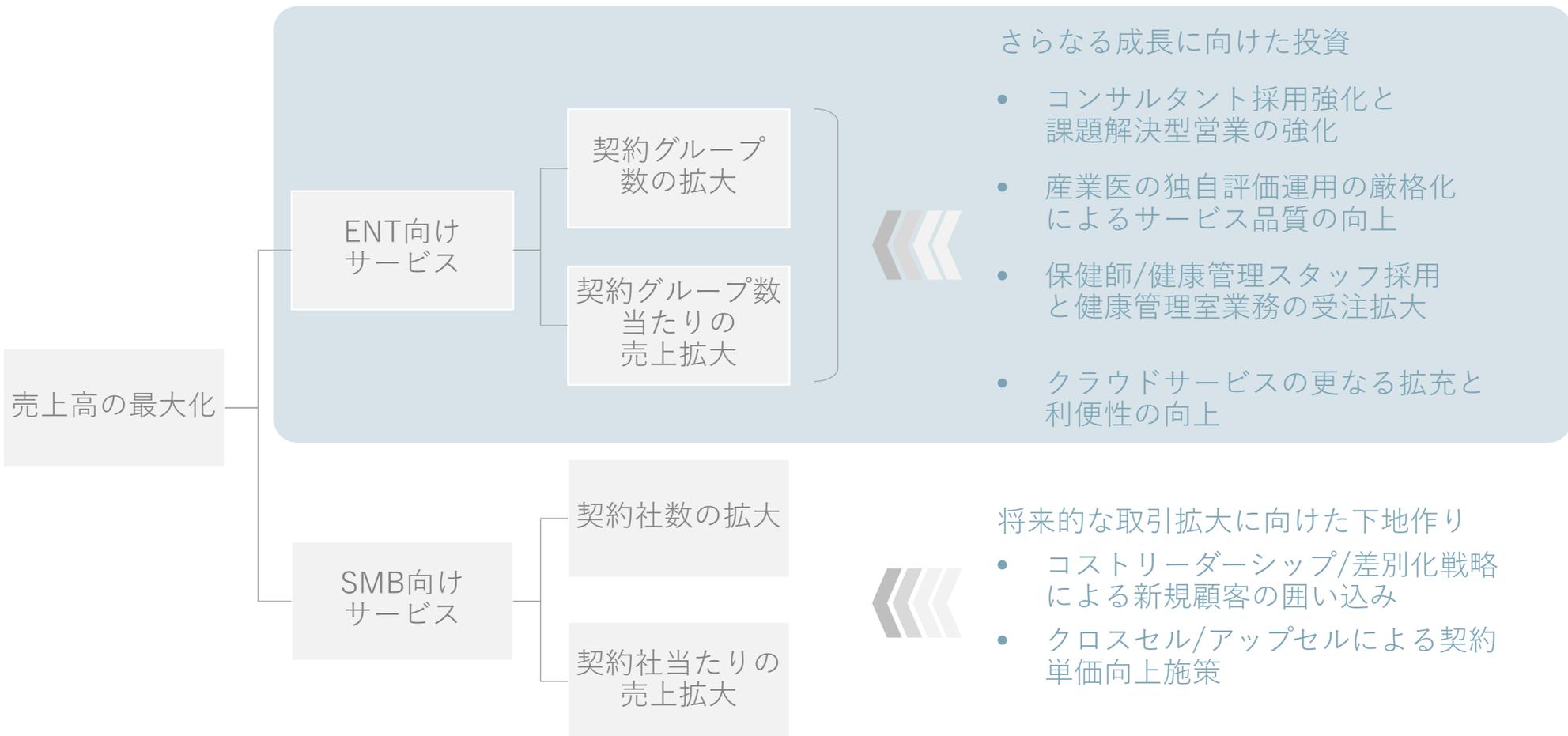
産業医業務のオンライン対応ニーズにクラウド化で対応し、健康管理体制の効率化と品質向上を実現

“ELPISシリーズ”は産業医業務の大部分が置換可能

産業医の主要業務	業務 負荷	主に産業医に 限定された業務
1 衛生委員会の準備と実施 ¹⁾	中	
2 ストレスチェックの実施	大	
3 各種面談（高ストレス者対応、復職面談、長時間労働面談等）	中	◎
4 健康相談（各種カウンセリング）	中	
5 健康診断の就業判定業務の効率化	大	
6 健康診断に基づく就業判定	小	◎
7 健康診断後の保健指導等の事後措置	大	
8 最低2ヶ月1回の職場巡視	小	◎
9 健康経営関連のヘルスリテラシー向上の研修等	大	
9-1 健康経営関連のヘルスリテラシー向上の研修等－セルフケア/ラインケア	大	
9-2 健康経営関連のヘルスリテラシー向上の研修等－ハラスメント関連	大	
9-3 健康経営関連のヘルスリテラシー向上の研修等－女性の健康等	大	
9-4 健康経営関連のヘルスリテラシー向上の研修等－予防医学関連	大	
10 外部相談窓口（精神科、心療内科）	中	
11 健康経営推進コンサルティング	大	

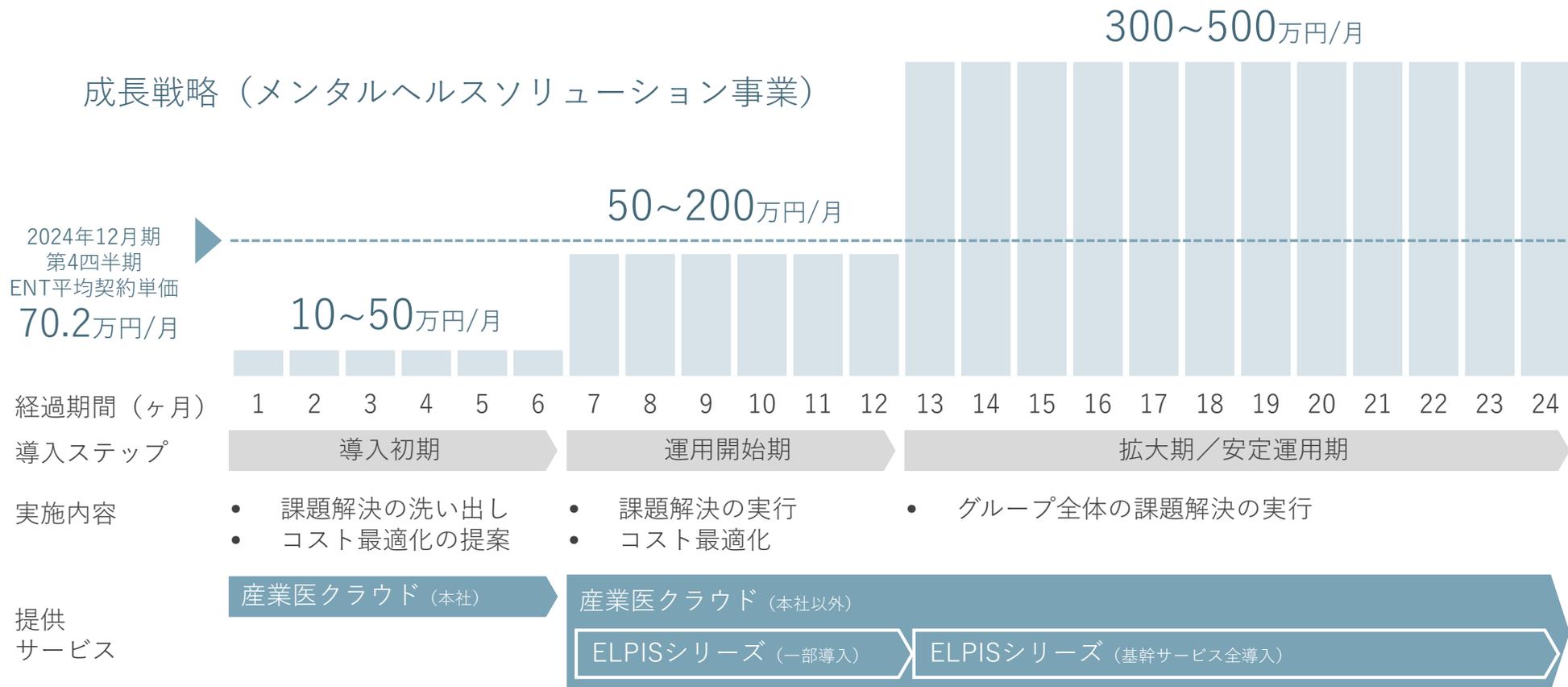
1) 産業医は衛生委員会にオンラインで参加。会社として留意すべきリスク対策や従業員の健康施策はELPISで対応

課題解決型運用のニーズが強いENT獲得に注力。価格優位性だけではなく、産業医の質や差別化商材の提供を通じて関係性価値を高め、顧客開拓を強化



ENTの導入初期は小規模スタートが一般的。本格運用へ移行後にNRRは伸長。現在、「拡大期／安定運用期」のENTは少なく、単価上昇余地が大きい

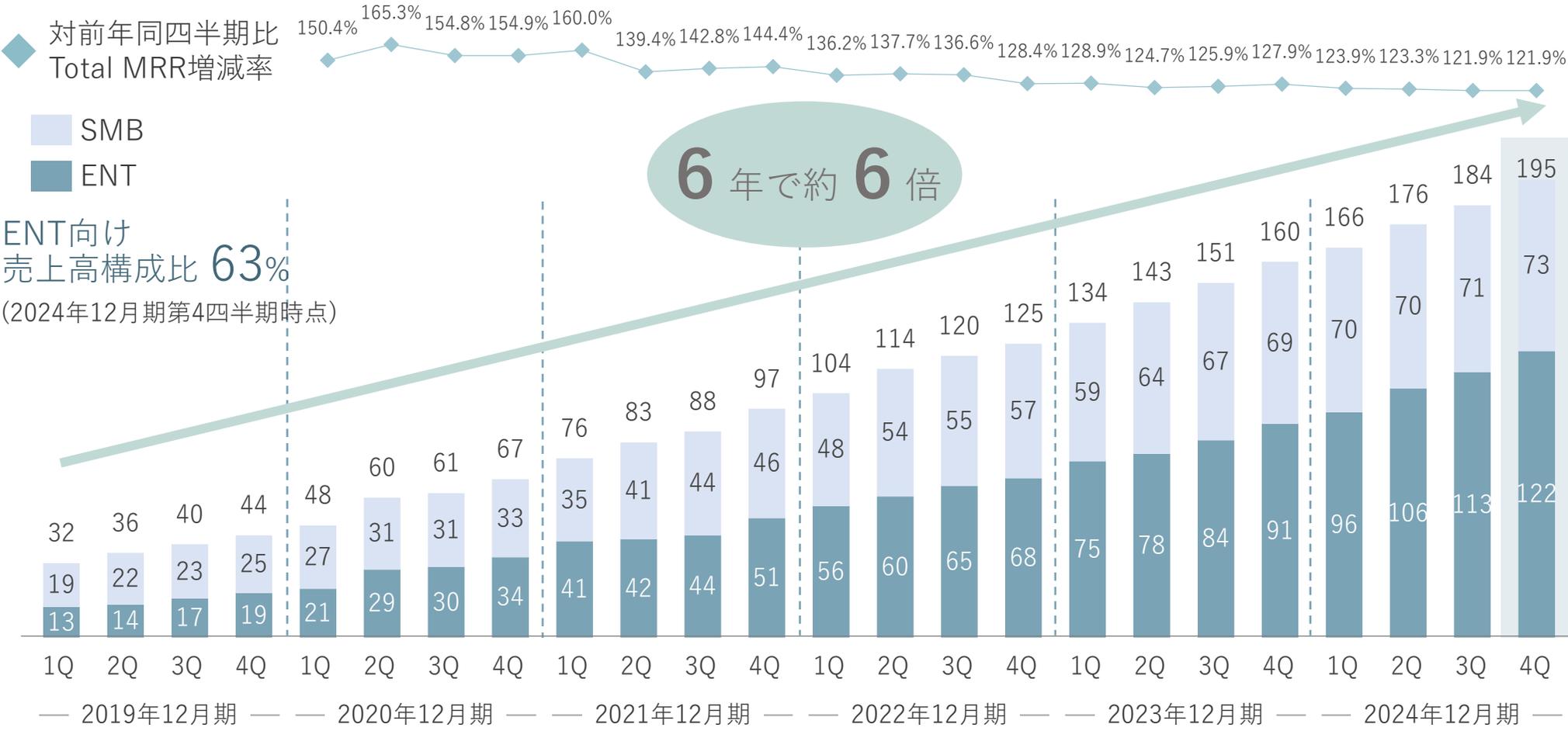
サービスのENT¹⁾向け導入ステップと契約単価²⁾ (例)



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20万円以上の顧客 (グループ)
 2) 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

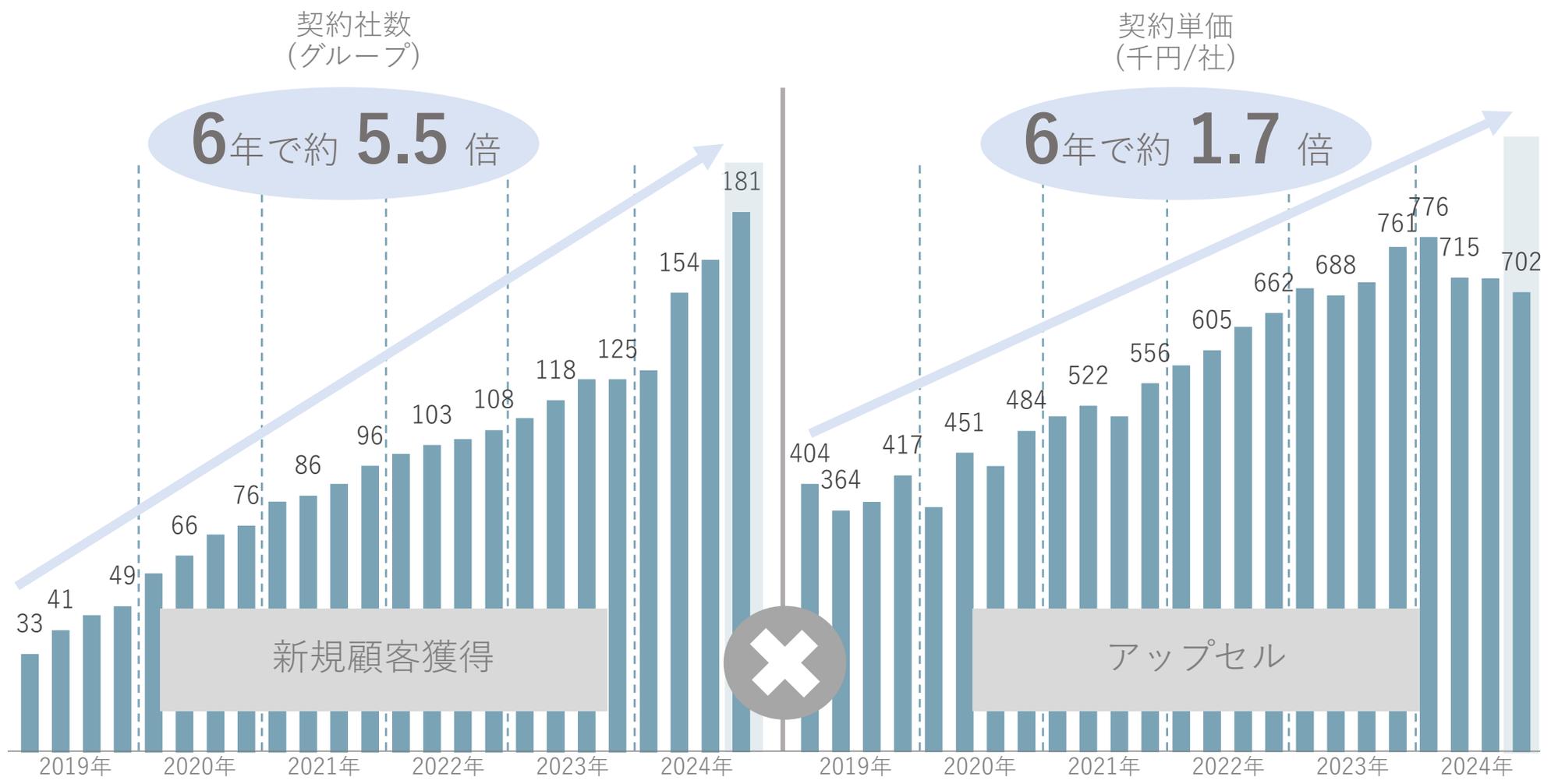
資本業務提携先との戦略的パートナーシップが奏功。大阪・名古屋エリアで成約確度の高いENT顧客との新規商談件数は堅調に増加。パイプラインから順調に成約

メンタルヘルスソリューション事業 四半期別 MRR推移 (百万円)



経営層へ専門的助言を提供できるコンサルタント職を経験者採用でさらに拡充。高度化する課題解決型ニーズに対応し、信頼関係を醸成。契約単価の向上策を継続

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



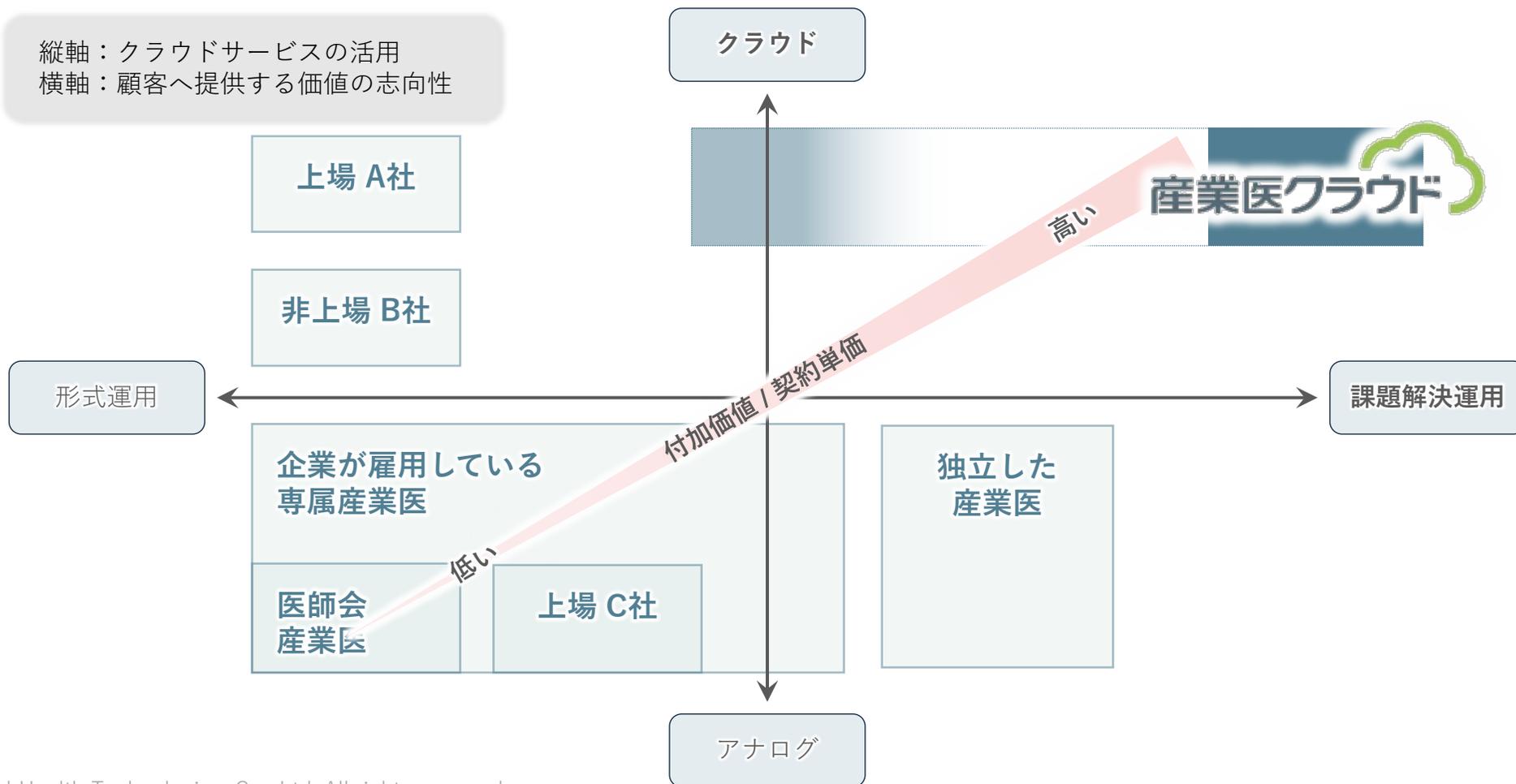
SMBの解約率上昇は沈静化。主な解約理由は、事業縮小で従業員が50名未満となり法的選任義務からの除外となったこと及び、コスト削減を目的とした取引先の変更

解約率の推移



差別化とコスト競争力を両立し、クラウドによる課題解決型運用を実現する
唯一のプレイヤーとしての市場ポジション確立を目指す

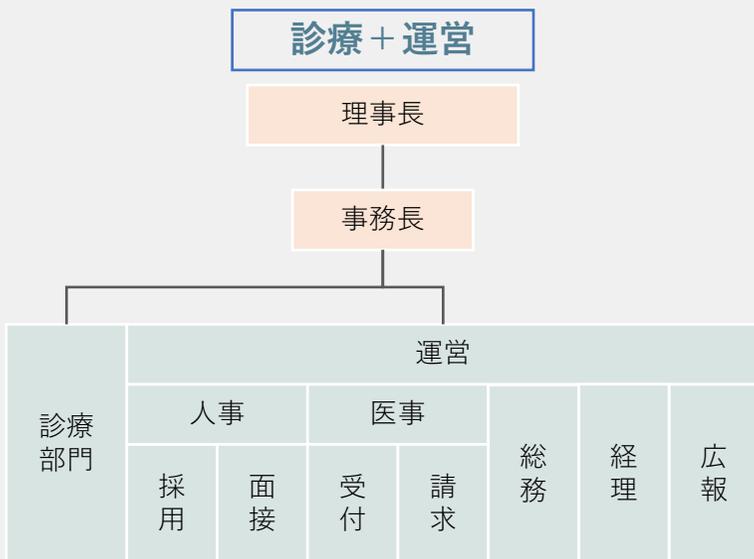
ENT向けメンタルヘルスケアにおける当社グループのポジショニング



上流工程への関与とコーポレート機能共通化で、クリニック運営の最適化をBPaaSで支援。運営の外部委託により、医師が診療に専念できる環境を提供

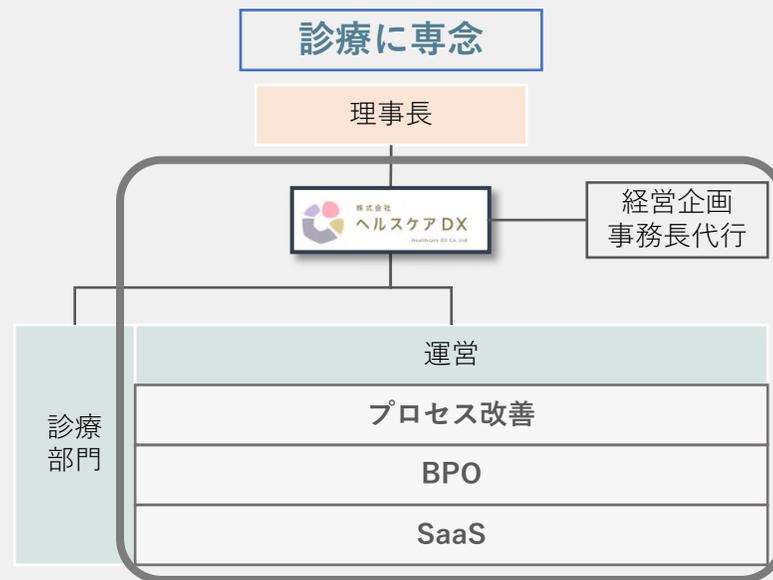
経営者の右腕として規模拡大を目指す

一般的なメンタルクリニック



- 経営ノウハウ欠如
- 経営企画機能の欠如
- 日常の業務運営負担

パートナーシップ構築後



- 経営方針策定支援
- 専門人材のハンズオン支援
- BPaaSによる運営効率化

クリニック経営の新たな事業モデルは発展途上。診療科ごとに経営ノウハウが異なり、類似企業間でも容易に模倣できないことから、参入障壁は高い

サービス	内容	当社	類似企業		
			A社	B社	C社
特色	得意とする診療科/業務等	心療内科	訪問診療	循環器 整形外科	健診 センター
経営 支援	事務長機能のサポート / 経営方針の作成支援	○	企業の支援により、診療と運営の 役割を分離した形態のクリニック 経営が増加傾向 支援企業が保有するノウハウに 依存するため得意診療科は異なる ・ 集患方法 ・ 医師マネジメント ・ クリニック開業戦略		
マーケティング DX化支援	SEO / SMO、 集患施策・IT導入等	○			
人事・採用 支援	医師/看護師/事務職等 採用代行業務	○			
事務部門 支援	診療報酬請求 受付業務受託	○			
クリニック開設 支援	物件選定、内装・什器 手配、事務手続サポート	○			
M&A・PMI 支援	買収候補先のソーシング、 買収後の事業統合支援	○			

メディカルワークシフト事業

①市場環境

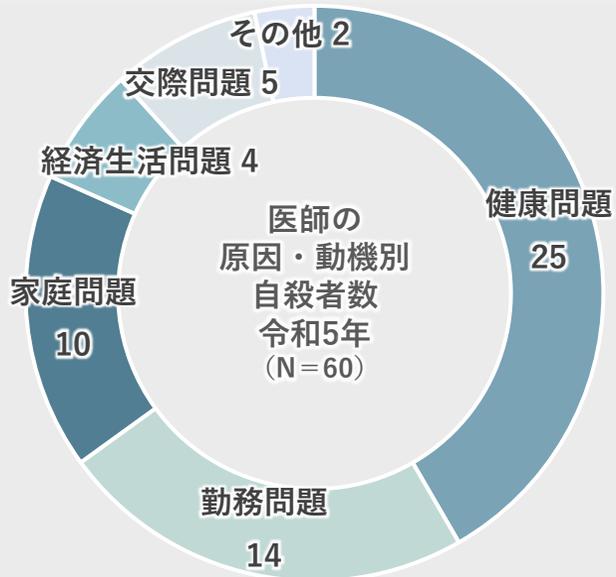
医師の長時間労働に依存する医療現場。
医療ニーズの変化や高度化、少子化の影響により、**医師の負荷は今後さらに増加**する予測



タスクシフト／シェアの推進や地域医療体制の再構築を通じて、医療の質向上を図ると同時に、医師の働き方改革に対する**医療機関の主体的な対応が不可欠**

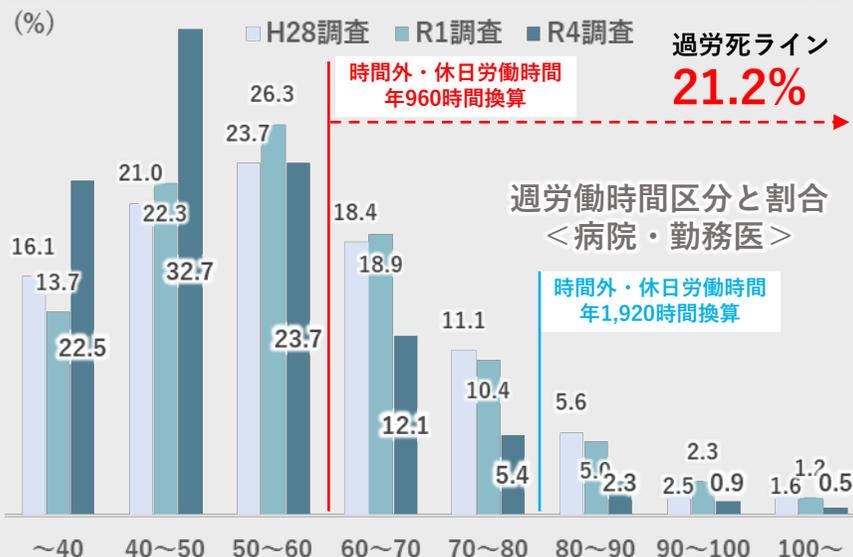
医師の自殺者数と働き方改革

健康問題と勤務問題に起因する自殺者は39名
健康問題の内、精神疾患(うつ、統合失調症等)が原因の自殺は20名



出典：厚生労働省 自殺の状況：令和5年の状況

時間外・休日労働時間が過労死ライン960時間を超過している医師の割合はR4調査で21.2%と依然高水準



出典：厚労省 第3回 医師等医療機関職員の働き方改革推進本部 資料1

医師の働き方改革を見据え、2019年より先進的な医療機関と連携し、医療職のメンタルヘルスケアを推進。カウンセリングノウハウの横展開を試みるも時期尚早で拡大に至らず。MWS事業を活用し、再度医療機関へアプローチ

メンタルヘルス対策

恵寿総合病院¹⁾との取り組み

- 医療職向けメンタルヘルスケア
オンラインカウンセリング（産業医）
けいじゅこころの相談室（電話相談サービス）

医師の面接指導が義務化

水準	年の上限時間	追加的健康確保措置	
		面接指導	休息時間の確保
一般則	(原則) 360時間 (例外) 720時間	-	-
勤務医の 上限規制	A水準	960時間	努力義務
	連携 B水準	1,860時間 (各院では960時間)	義務
	B水準	1,860時間	
	C-1水準		
	C-2水準		

医師の健康確保 <面接指導>健康状態について、研修を受けた医師がチェック
<休息時間の確保>勤務間インターバル規制と代償休息の確保

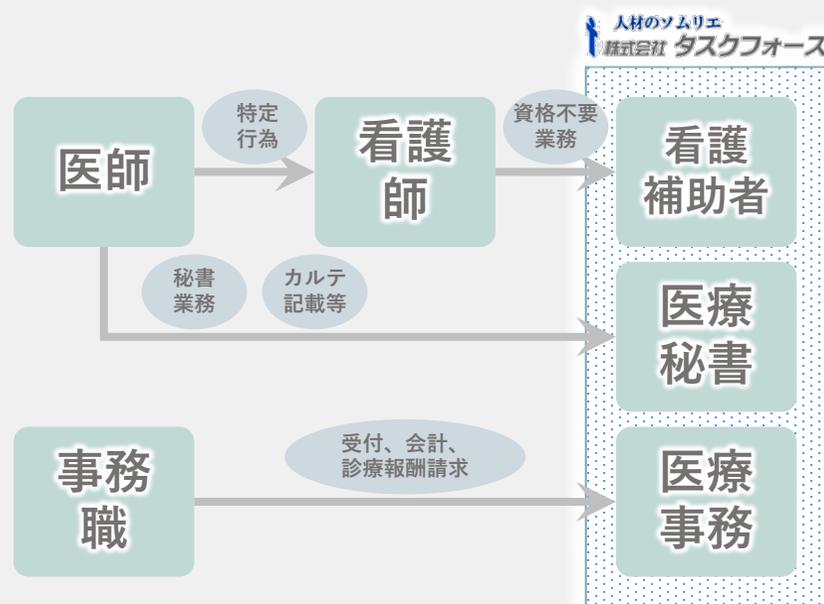
1) 社会医療法人財団 董仙会 恵寿総合病院
所在地：石川県七尾市、理事長：神野正博、病床数：426床

現場の働き方改革

タスク・シフト/シェアの推進

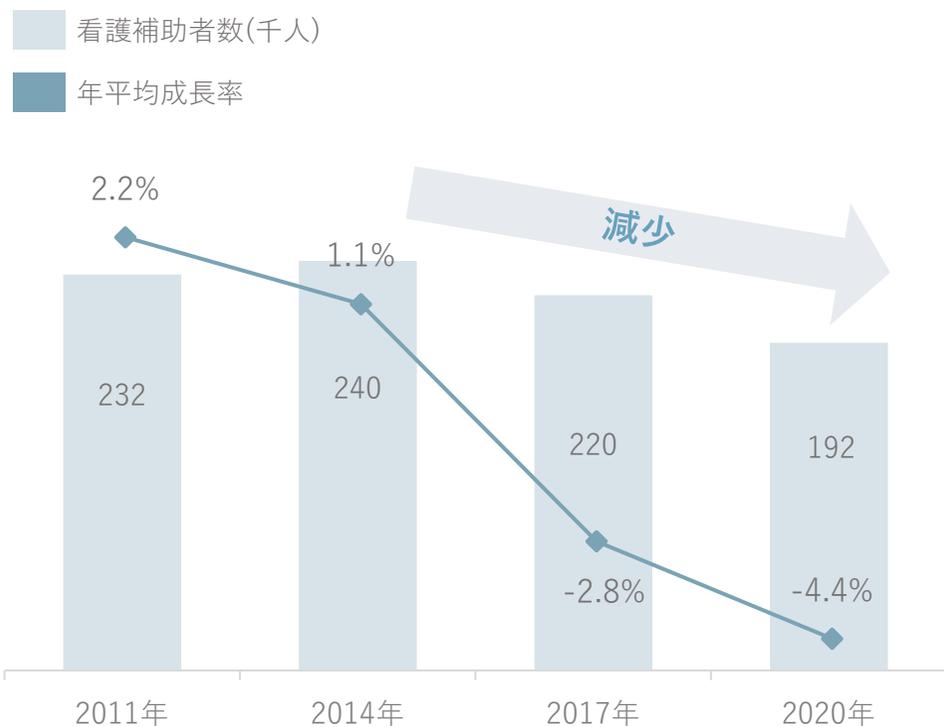
- 医師、看護師、事務職の業務負担軽減
看護補助者、医療秘書（クラーク）、医療事務

事務職の活用による負担軽減

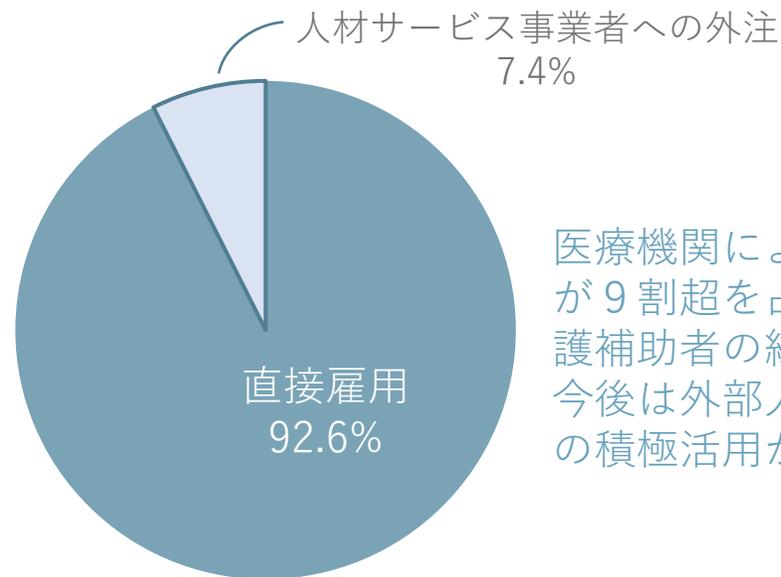


タスクシフトの担い手として、看護師・看護補助者の需要が増加。看護補助者に対する期待は高まるも、医療機関における採用難により、直接雇用での人材供給が不足。需給ギャップを背景に、外部人材サービスの需要拡大を見込む

看護補助者数の推移¹⁾



看護補助者の雇用状況²⁾



医療機関による直接雇用が9割超を占める中で看護補助者の総数は減少。今後は外部人材サービスの積極活用が見込まれる

1) 出典：公益社団法人日本看護協会

2021年度改訂版 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド

2) 出典：厚生労働科研「看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究」

メディカルワークシフト事業

② ビジネスモデル

これまでのニッチドミナント戦略により東海エリアの大規模病院が主要クライアント。今後は、水平展開により東海・関西エリアにおける取引先の拡大を目指す。東海エリアのみでも、依然として需給ギャップは解消されておらず、商機は多数存在

取引医療機関の属性

大病院（特定機能病院・地域医療支援病院）

- 契約医療機関数：54（前年度対比+3）
- 1医療機関月次平均売上高：約370万円/月



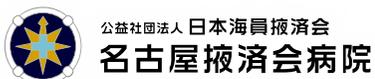
病床数 900床



病床数 883床



病床数 806床



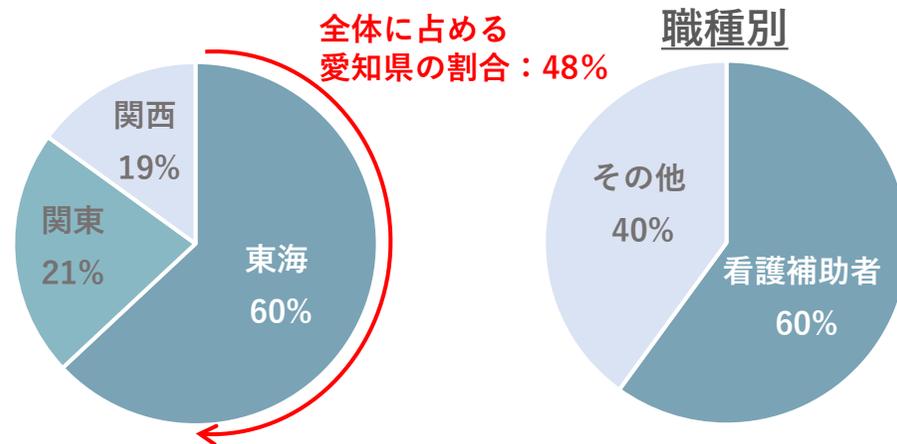
病床数 602床

中小病院（その他医療機関）

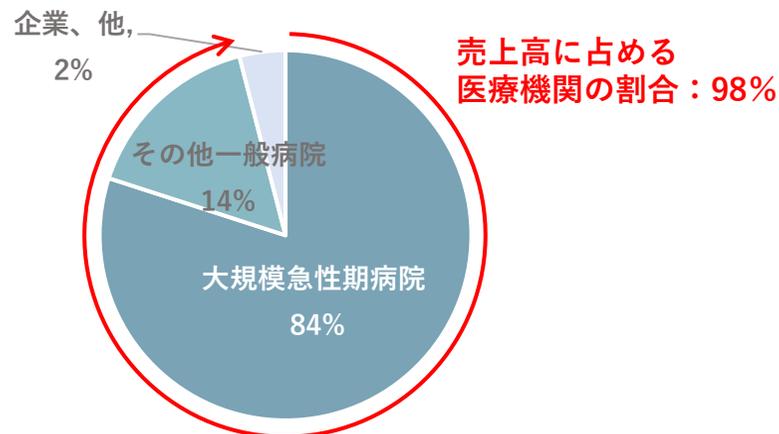
- 契約医療機関数：32（前年度対比+2）
- 1医療機関月次平均売上高：約110万円/月

※ 契約医療機関数、及び1医療機関月次平均売上高については、2024年3-12月の10か月間におけるデータから集計

売上構成比

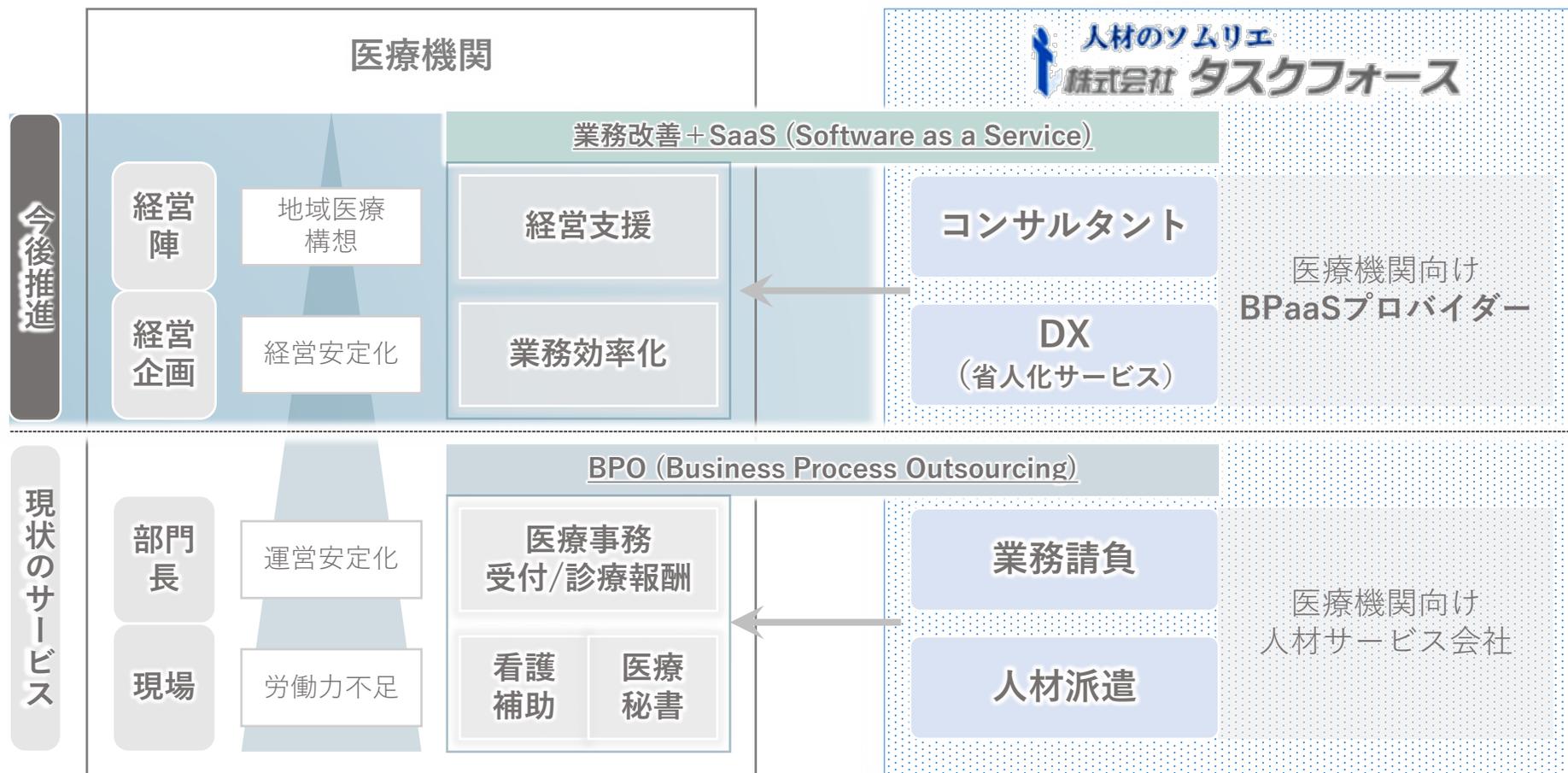


顧客属性別



ニッチドミナント戦略に加え、一病院あたりの利益率改善を目的に上流工程からの経営支援を開始予定。サービスの実現に向け、医療機関の経営改善に精通したプロフェッショナル人材を採用済み

垂直展開は高付加価値サービスを展開見込み



業務改善提案力と組織力を強みに、愛知県の大規模急性期病院における看護補助者領域で30%超（当社推計）の高い市場シェアを獲得

TF社の競争優位性

1 課題解決型の業務改善提案力

- 医療機関の現場業務に対する深い理解を背景とした現場の生産性向上に資する改善提案

2 持続的に質の高いサービスを供給できる組織力

- 徹底的な現場管理による顧客キーパーソンのグリップ→大口受注へと拡大
- 派遣スタッフは長期間安定的に定着

大規模急性期病院における高い市場シェア

- 特に愛知県の大規模急性期病院における看護補助者領域においては30%超のシェアを誇る（当社推計）

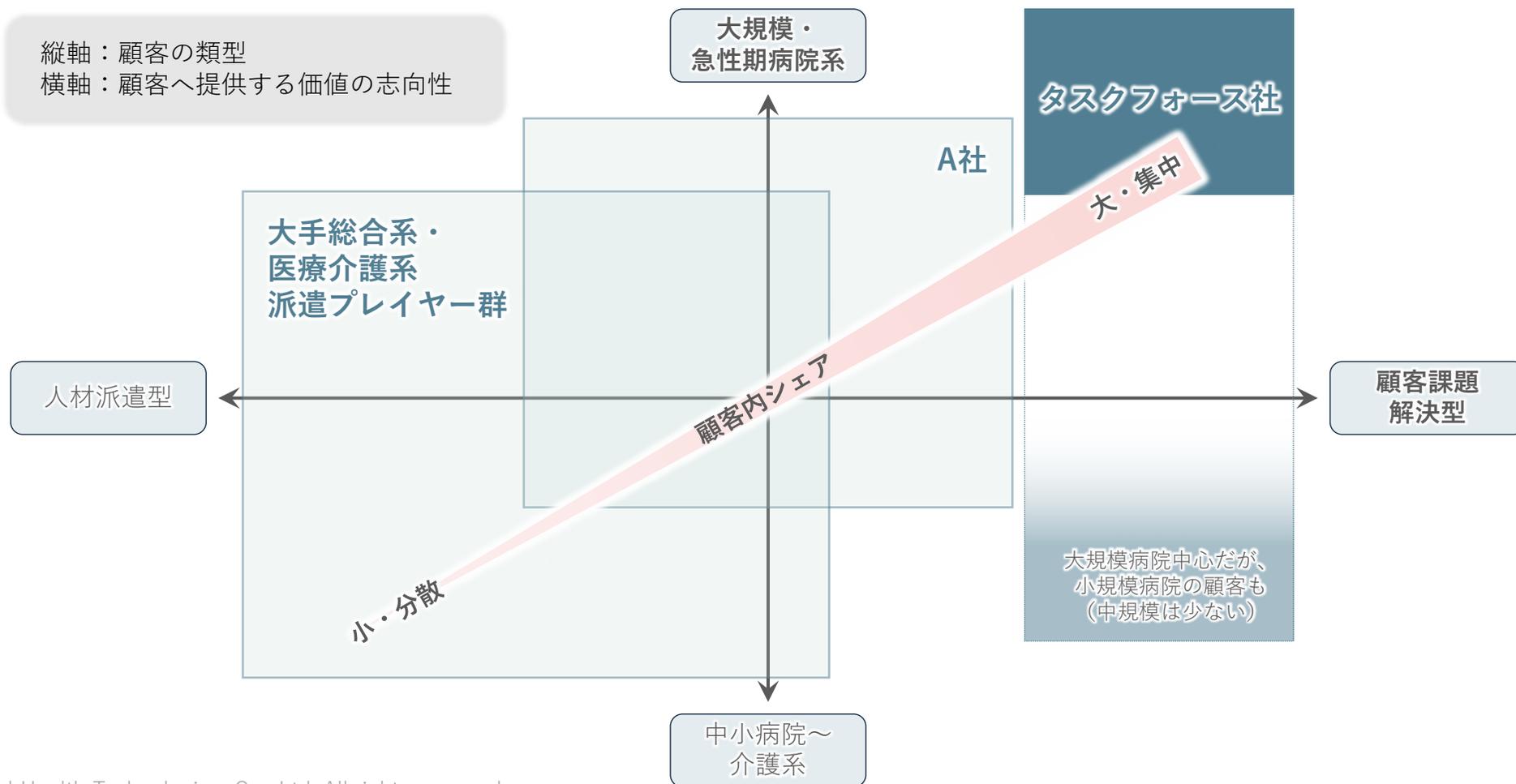
今後の更なる成長に向けた投資

- 戦略的マーケティング機能強化に伴う人材調達力の強化：MHTグループのマーケティングエキスパート人材のチーム参画
- 経営組織力の強化：医療における専門性、企業経営ノウハウを有するプロフェッショナルの招聘

- 特に関東・関西地域における大規模医療機関の新規開拓
- 東海地域における更なる市場シェアの拡大

看護補助者領域において、大規模案件を面で押さえられるユニークな市場ポジショニングを確立。既存顧客に対する手厚いフォローアップにより、リピート・追加案件を重視した高付加価値ビジネスモデルを展開

看護補助者人材サービスにおけるタスクフォース社のポジショニング



企業情報

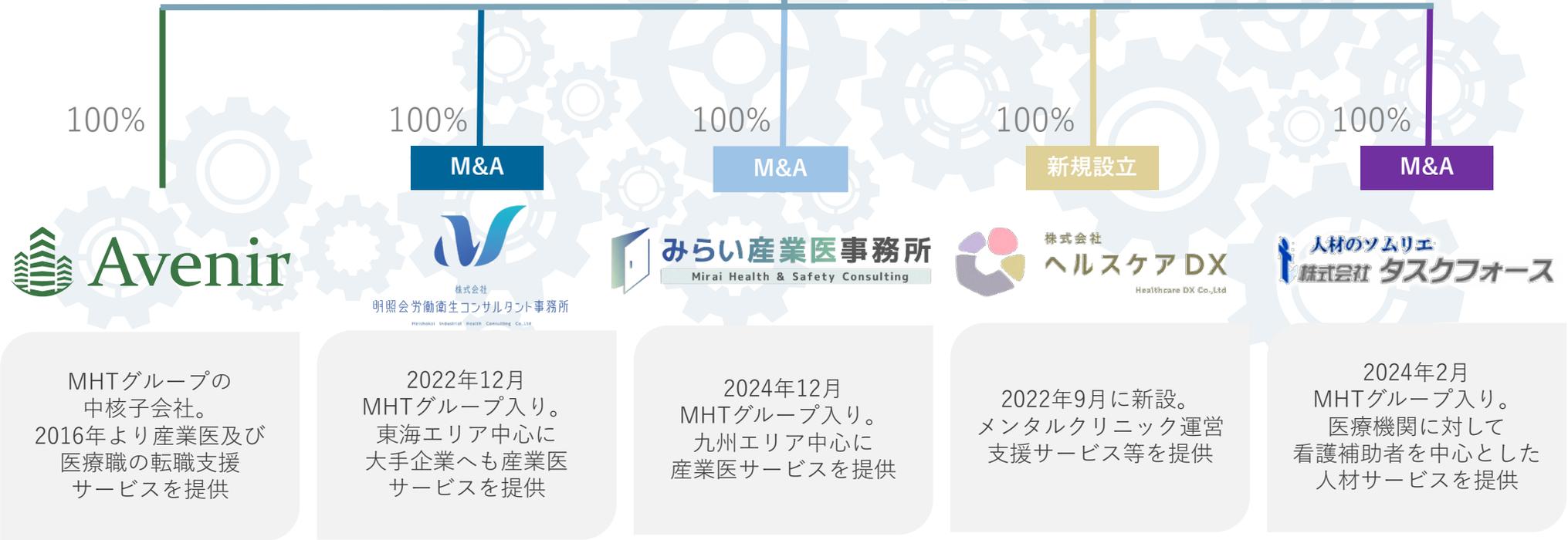
会社名	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
本社所在地	東京都港区赤坂3-16-11 東海赤坂ビル4階
設立年月	2011年3月
代表取締役	刀禰 真之介
資本金	545,919千円 (2024年12月末時点)
関連会社	株式会社Avenir、株式会社ヘルスケアDX 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 (2022年12月買収) 株式会社タスクフォース (2024年2月買収) 株式会社みらい産業医事務所 (2024年12月買収)
事業内容	メンタルヘルスソリューション事業 メディカルワークシフト事業 メディカルキャリア支援事業 デジタルマーケティング事業
従業員数	1,071名 (連結、取締役、アルバイトを除く。但し、役員兼務従業員は含む。2024年12月末時点)

オーガニック成長に加え、M&Aを活用したMHS事業の強化と新規事業領域の拡大を両輪で推進、持続的成長に向けた事業基盤の安定化を図る



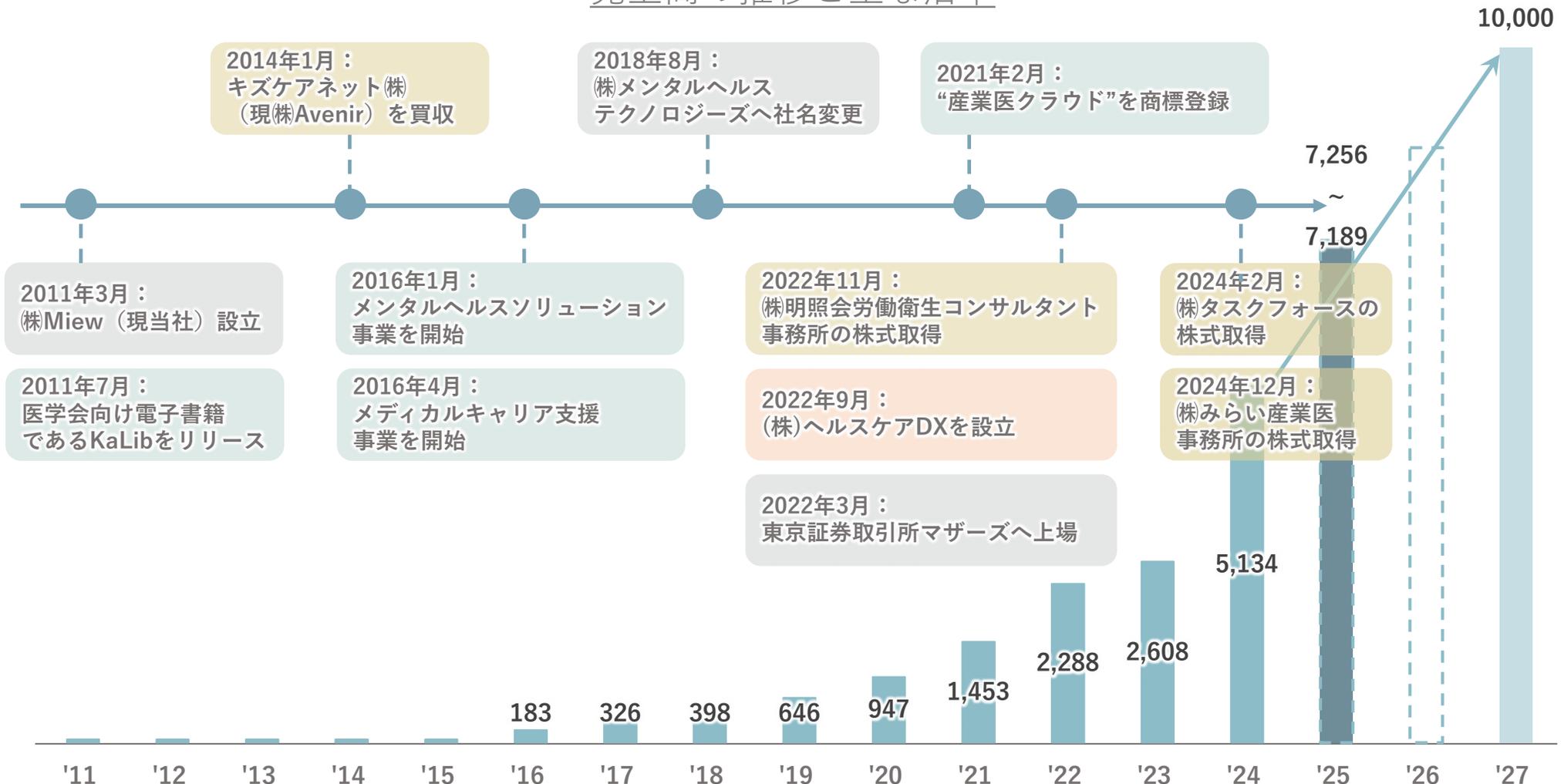
東証グロース上場
証券コード：9218

ヘルスケア・メディカル分野向け
デジタルマーケティング事業が祖業。
構築した医師データベースを活用し
グループシナジーの創出を行う他、
クラウドサービス「ELPIS」の開発を手掛ける



医学会向けアプリ開発を通じて医師DB構築と供給体制を確立。2016年にMHS/MCS事業開始、2022年に東証マザーズ上場。上場後にM&A3件を実行

売上高の推移と主な沿革



メンタルヘルスソリューション事業はMHT本体及び子会社3社で構成。 買収したタスクフォースはメディカルワークシフト事業として展開

メンタルヘルス ソリューション事業



役務提供サービス（産業医業務等）と労働者の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスをパッケージ化し、「産業医クラウド」の名称で提供

- **役務提供サービス（産業医業務）：**
従来産業医が行っていた業務を整理し、産業医のみが実施できる業務とそれ以外に切り分け、効率化。加えて、当社グループスタッフによる事務手続代行サービス等を提供
- **メンタルヘルスケアサービス「ELPISシリーズ」：**
クラウドサービスとして、a.専門医等による「カウンセリングサービス」、b.健康経営やストレスマネジメントを従業員にオンラインで浸透させていく「マネジメントサービス」、c.法令上実行すべきストレスチェックや従業員のメンタルヘルスのリスク等を把握する「リスククラウドサービス」等を「ELPISシリーズ」として提供

メディカルワークシフト事業



医療機関向けの人材サービスを展開

- 大規模急性期病院向けの看護補助者領域における人材サービスのパイオニア
- 優れた現場業務改善提案力及びそれを実行可能にする人材組織力を背景に、大規模病院に対して面で人材サービスを提供できるユニークなビジネスモデルを展開

その他事業

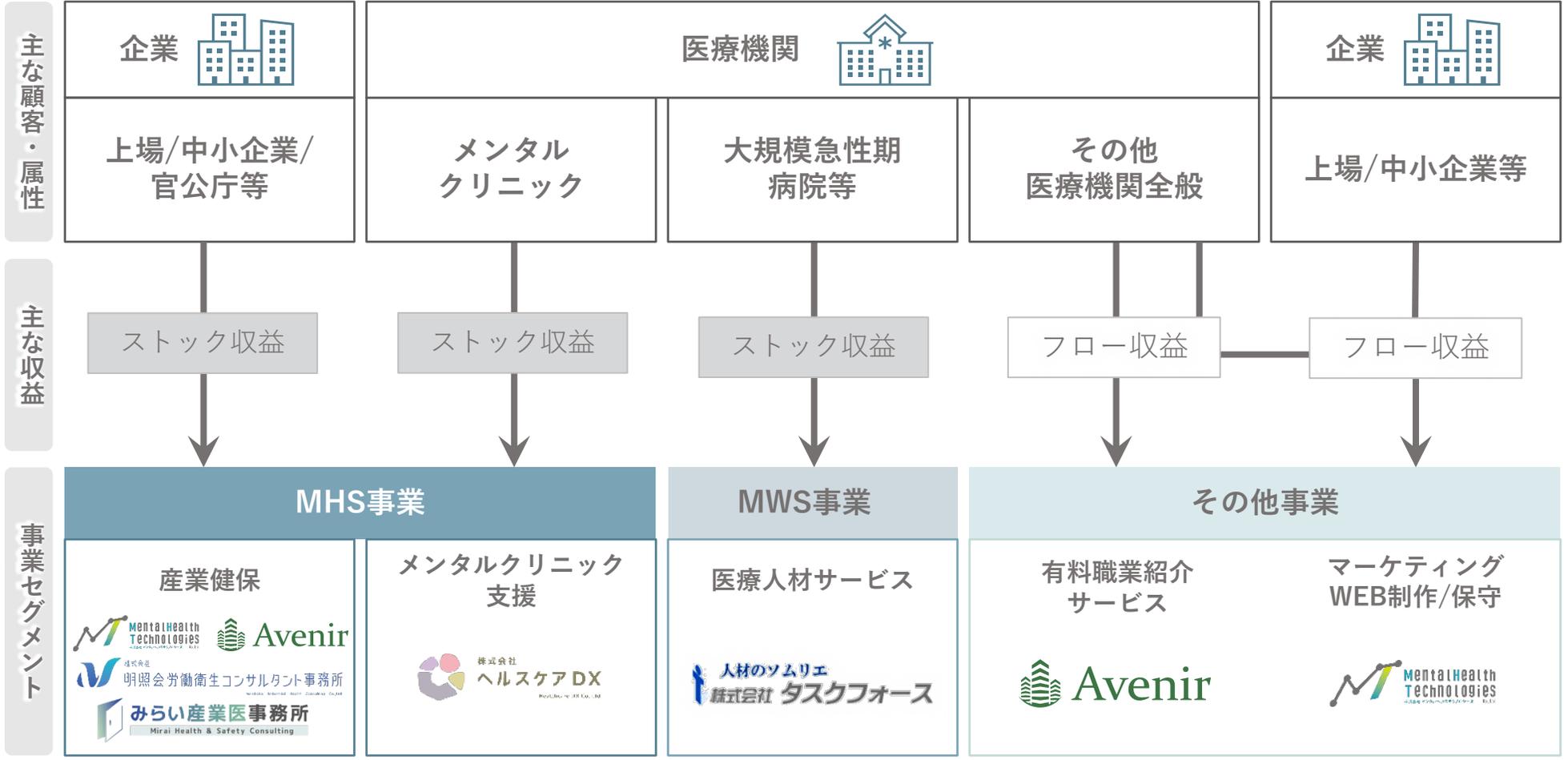


- ・ 医師向けの求人求職支援サービスを展開
- ・ 医学会向けサービス、Webマーケティング支援サービスを提供

- 当社グループではメンタルヘルスソリューション事業を行っているため、求職医師に対し、医療機関への転職提案のみならず、短時間勤務も選択可能な産業医としての働き方も提案可能
- 求職者のライフスタイルやライフステージに合わせた多様なキャリア支援の提供
- **医学会向けサービス：**
株式会社杏林舎と提携した医学会専門電子書籍「KaLib」及び日本医師会の「日医Lib」のシステム保守運用、医学会向けのアプリケーションの提供、サイト構築
- **Webマーケティング支援サービス：**
医師DBを活用したマーケティング支援、一般企業向けのWebマーケティング受託

2024年12期において売上高の97%が月次ストック収益で構成。
取引先は経営健全性の高い法人が中心で与信リスクは限定的

事業セグメントと収益モデル





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Miew system service（現：Avenir）代表取締役社長就任（現任）
 2022年株式会社ヘルスケアDX 取締役（現任）、株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 取締役就任（現任）
 2024年より株式会社タスクフォース取締役（現任）、株式会社みらい産業医事務所取締役（現任）、アトラスト・ヘルス株式会社 社外取締役（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）





松本 裕介

取締役 ビジネス・インキュベーション部 部長

法政大学大学院経営学研究科 修士課程 卒業

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、マッ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。

2025年 株式会社ヘルスケアDX 代表取締役就任（現任）

樋口 晴将

取締役 コーポレート本部 部長

慶応義塾大学商学部卒業

リクルートエイブリック（現：リクルート）、イプロス（キーエンスグループ） 管理部長・営業部長を経て、2023年に当社入社。



メンタルヘルス/ヘルスケア分野等で豊富な経験を有するメンバーが参画

小倉 行雄

取締役
株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 代表取締役

名古屋大学医学部 卒業、安城更生病院 外科、知多市民病院 外科医長、
名古屋大学医学部附属病院 小児外科、メディカルライフ青空クリニック 院長、
医療法人社団 明照会 設立 理事長（現任）
2022年 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 代表取締役就任（現任）
2024年 株式会社タスクフォース 取締役就任（現任）



鳴川 光平

株式会社タスクフォース 代表取締役社長

大阪市立大学医学部医学科 卒業、JPモルガン、三菱商事、
カーライル・グループ、ベインキャピタル、
2022年 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 取締役就任（現任）
2024年 株式会社タスクフォース 代表取締役社長就任（現任）

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、ティブコパートナーソリューションズに入社

Cloud Software Group, Inc. Spotfire Partner Accounts,
Sr. Director(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、バークレイズ証券、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に就任(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)

エイチ・シー・ネットワークス、Apresia Systems、インフォマティクス、ディーエイチシーで社外取締役(現任)

リベラル社 取締役会長(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年より当社及び株式会社Avenir 監査役就任(現任)。

2022年に子会社の株式会社ヘルスケアDX、株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所監査役就任(現任)

2024年に子会社の株式会社タスクフォース、株式会社みらい産業医事務所監査役就任(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

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)

吉田 夢子

監査役

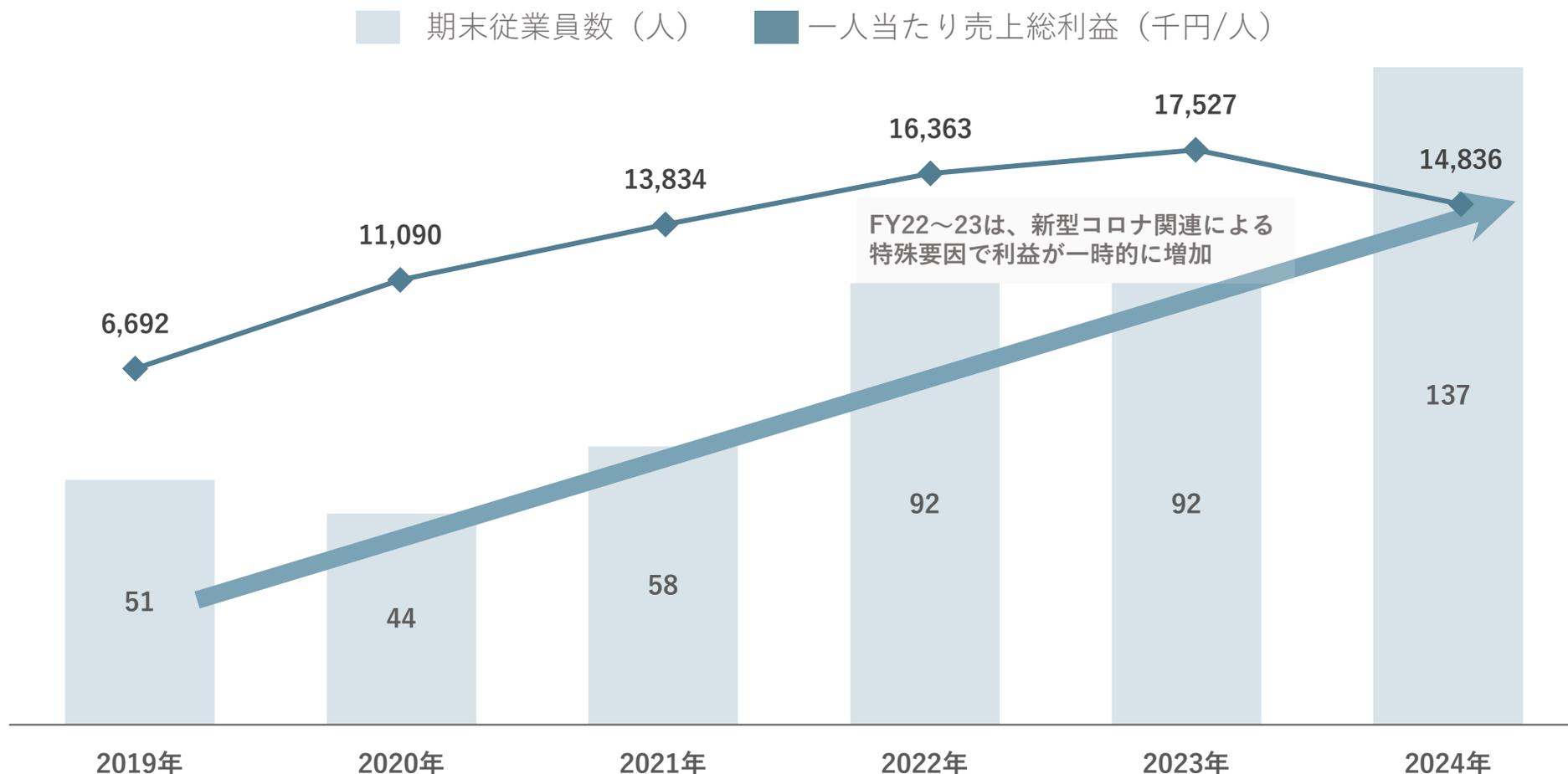
吉田康法律事務所(現任)

株式会社たすきコンサルティング社外監査役(現任)

ムゲンエステート社外監査役(現任)

重要指標の一つとして従業員1人あたり売上総利益を設定。
中期的に3,000万円を目指す方針

従業員一人あたり売上総利益の推移¹⁾

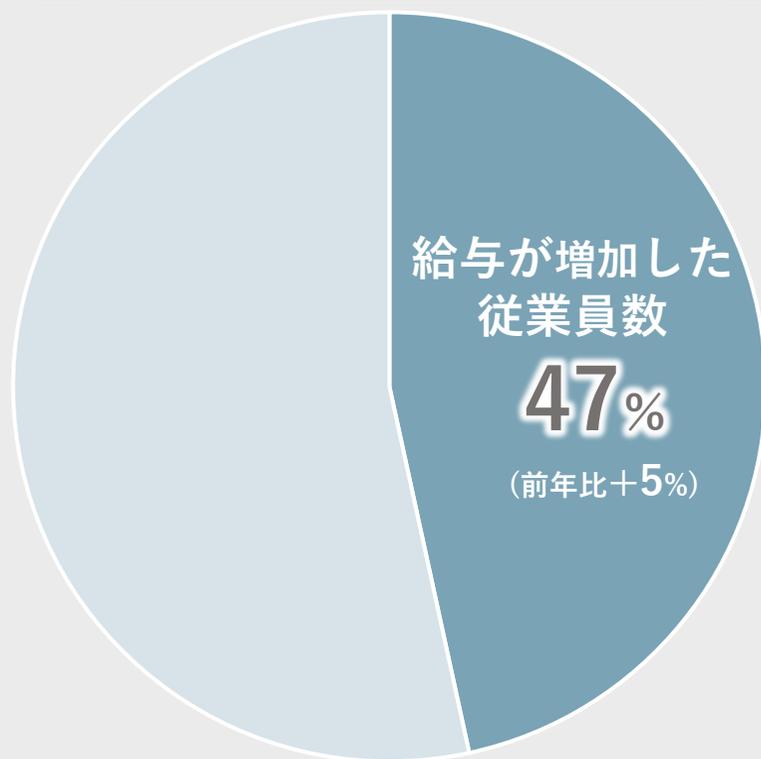


1) (連結売上高総利益+社員原価) ÷ 期末従業員数

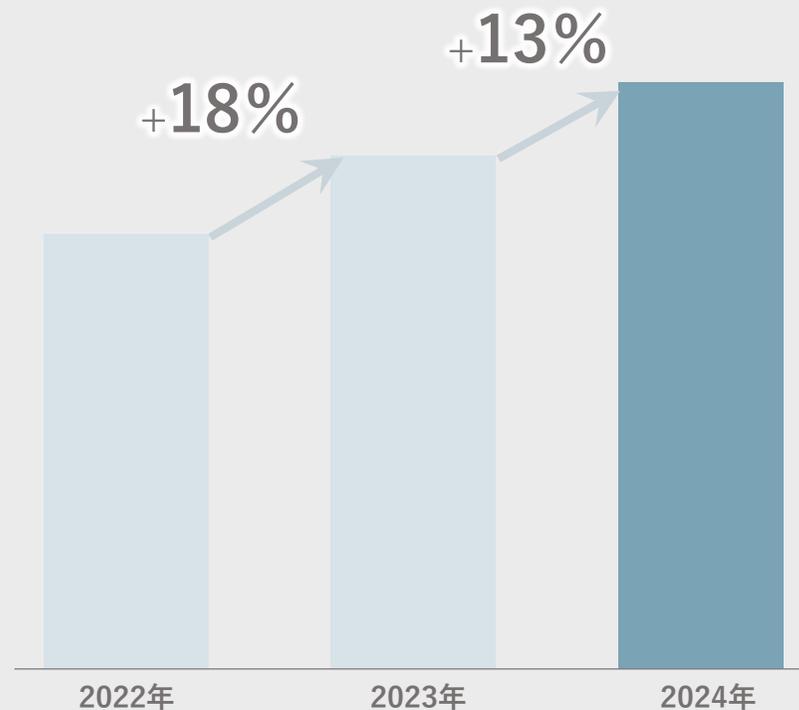
公平な評価制度に基づく成果連動型昇給により人材定着を促進、ハイスキル人材の採用を強化

2024年12月期における従業員の給与増額の状況

2024年に昇給した従業員



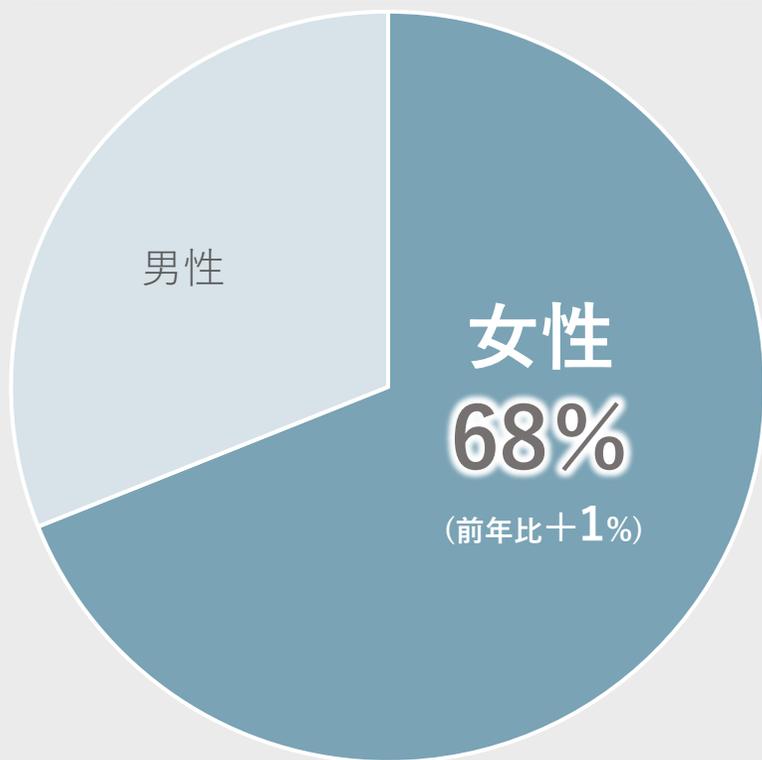
左記昇給額の平均増加率



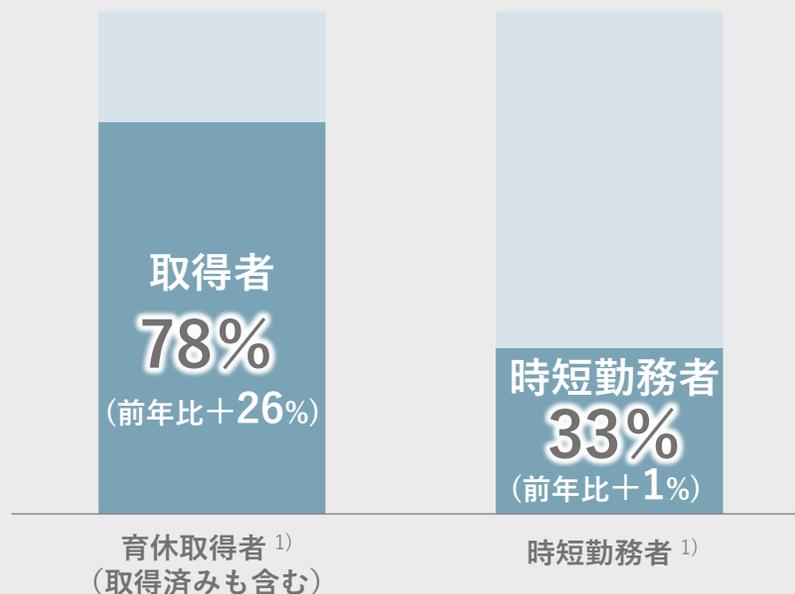
女性が活躍できる職場を整備、成長機会とワークライフバランスを両立しながら有能な人材が力を発揮できる組織作りを目指す

2024年12月期における従業員の各種比率

グループ全体の女性比率



グループ全体の育休取得率
時短勤務比率



1) 子どもをもつ女性社員の数の内数

事業遂行上の 主なリスクと対応方針

事業遂行上の主なリスクとそれに伴う影響

発生可能性

影響度

主なリスクに対する対応方針

事業拡大に伴うシステム及びサービス開発について

システムやサービス開発計画の前倒しや事業拡大により予定外の開発費用が生じる可能性、また、適切な対応ができない場合はサービスの稼働やユーザー満足度が低下する可能性があります。また、それらのシステムやサービス開発が想定通りに進捗しない、期待する成果が得られない、さらには法的もしくは事業上の新たなリスク要因が発生する可能性があります。

中

大

サービスの安定稼働やユーザー満足度向上を図るため、システムやサービスの保守、開発、コンテンツ及び機能の拡充を継続的に行っていくことが必要と認識しており、効果を十分に検証しつつ、計画的に開発を進めるべく、体制を一層、強化してまいります。

競争について

当社グループの取り組みが予測通りの成果を上げられない場合や、より魅力的・画期的なサービスやより競争力のある条件下でサービスを提供する競合他社の出現や、高い資本力や知名度を有する企業等の参入などにより、競争が激化した場合、ユーザーの流出や集客コストの増加等が想定されます。

中

大

当社グループが展開する3つの事業において、競争環境は厳しい状況にあると認識しております。今後とも顧客ニーズへの対応を図り、サービスの充実、向上を進めていく方針であります。

業界の成長性について

業界を取り巻く法規制、競争の状況、景気動向、社会の変化など、様々な要因により、当該市場の成長が鈍化したり、当社グループの売上が予想通りに拡大しない可能性があります。

低

大

今後一層、働く人々の健康管理に関して、良質な対応を行えるレベルの高い産業医を求める企業が増えていくことが予想されます。当社グループは、産業医や保健師等と連携しながら、受託業務の質のレベルを高め、顧客企業に満足して頂ける努力を続け、この事業をますます拡大して所存であります。

継続的な投資について

広告宣伝等が十分な成果が得られない場合やコストの上昇等が生じた場合、投資が計画通りの収益に結びつかない可能性があります。

中

大

当社グループは、継続的な成長のため、認知度、信頼度を向上させることにより、より多くのリードを獲得し、また既存の顧客を維持していくことが必要であると考え、今後も継続して広告宣伝等を行っていく方針ではありますが、費用対効果を検証しつつ、有効な広告宣伝の方法を継続的に模索しながら対応してまいります。

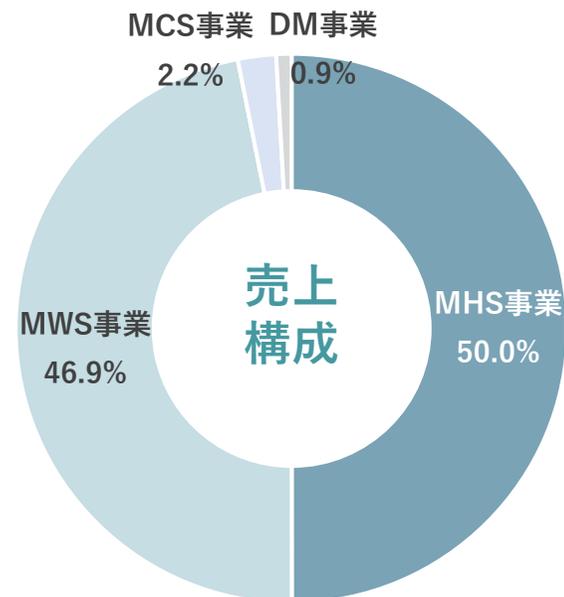
その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください

APPENDIX 1

2024年12月期
通期決算概要

MHS事業の安定的な成長に加え、TF社の買収により大幅な増収。MCS事業は大幅な減収減益となったが、調整後営業利益は前年度を上回る水準を確保

連結売上高	前年同期比増減額	前年同期比増減率
5,134 百万円	+2,526 百万円	+96.8%
調整後連結営業利益 ¹⁾	前年同期比増減額	前年同期比増減率
529 百万円	+28 百万円	+5.7%



MHS事業は売上高/利益成長が継続
ENTの契約件数は大幅に増加し過去最高

ENT契約は過去最高の181グループ（前年同期末対比+56）と大幅に増加、外部パートナーとの戦略的パートナーシップが奏功。ENT解約及びSMB解約率の上昇がMRRの伸長に大きく影響したものの事業環境は良好。みらい産業医事務所をM&Aにより子会社化。事業の更なるスケールアップが本格化する段階へ

MWS事業が収益貢献、経営体制の移行は完了、引き続きPMIを推進中

M&Aにより子会社化したTF社が2024年3月から連結対象範囲となり収益貢献。MHTグループによるガバナンス強化、シナジー創出、DX推進等の業務効率化が着実に進展。採用マーケティング、組織開発、新規顧客獲得の強化は更なる最適化の余地はあるものの、事業拡大の基盤は確立

MCS事業は大幅な減収減益、医師の働き方改革等の急激な事業環境の変化が影響

CV19関連の売上高剥落に加え、医師の働き方改革、及び医療機関の経営状況悪化により、医師の転職市場の流動性が低下したことで減収減益。事業環境の急激な回復は期待できない困難な状況が継続する見込。グループ全体の収益に占める割合は縮小傾向であり、「その他事業」に集約

1) 調整後営業利益は、TF社買収に関する費用及び、のれん代、第11回有償・ストックオプション株式報酬費用について調整を行った金額
 Mental Health Technologies, Co., Ltd. All rights reserved.

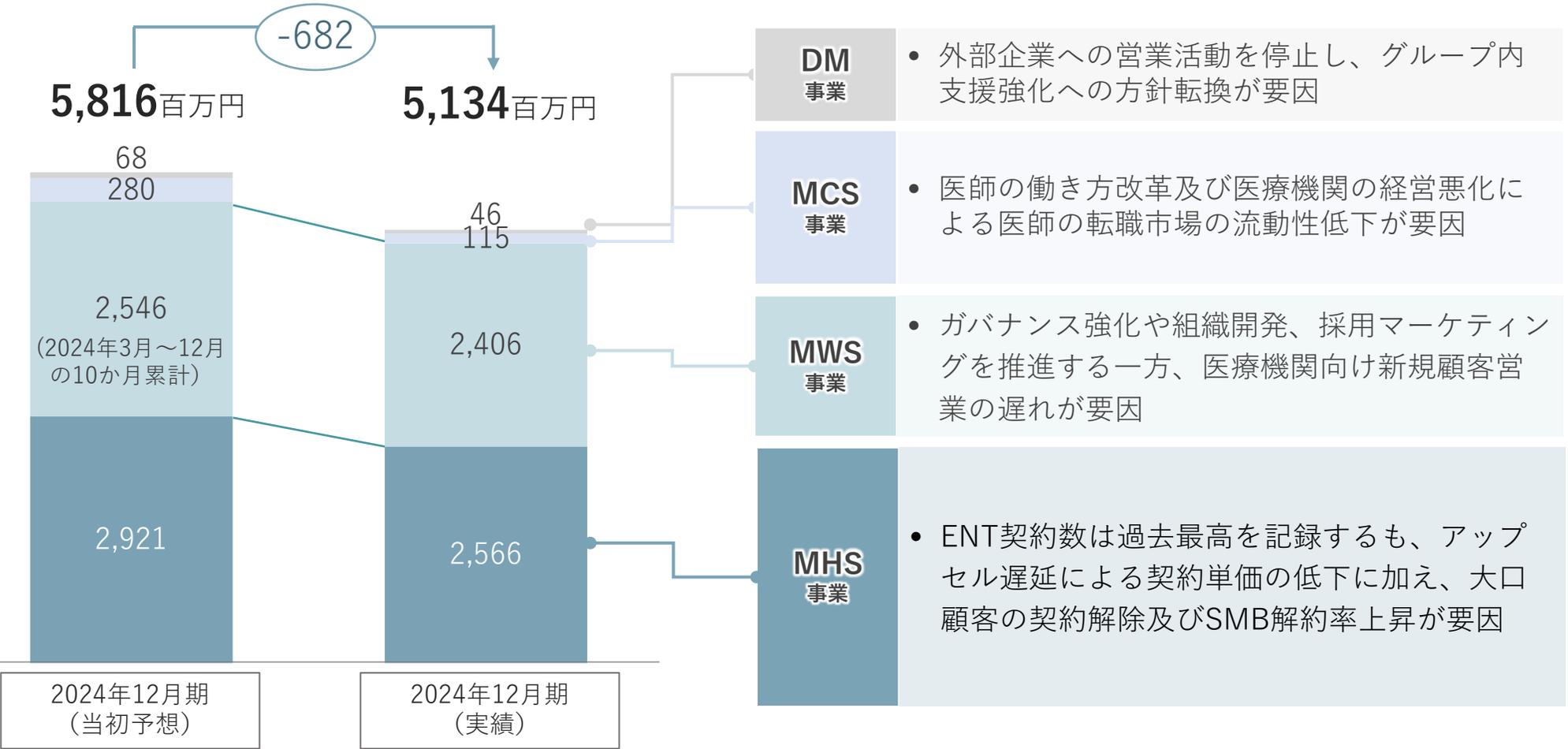
第3四半期に2024年12月期通期業績予想を修正。連結売上高、及び連結営業利益はMCS事業の時期ずれが要因で更に下振れしたが、MHS事業及びMWS事業は想定通り着地。調整後営業利益¹⁾で昨年対比で微増となり過去最高益を更新

	2023年12月期 (参考)	2024年12月期 通期実績	2024年12月期 通期業績 当初予想	2024年12月期 通期業績 修正後予想	対前年同期 増減率	通期業績 修正後予想 達成率
売上高	2,608百万円	5,134百万円	5,816百万円	5,148百万円	96.8%	99.7%
営業利益 (利益率%)	501百万円 (19.2%)	109百万円 (2.1%)	400百万円 (6.9%)	135百万円 (2.6%)	-78.1%	80.9%
調整後営業利益 (利益率%)	501百万円 (19.2%)	529百万円 (10.3%)	810百万円 (13.9%)	553百万円 (10.8%)	5.7%	95.7%
経常利益 (利益率%)	495百万円 (19.0%)	39百万円 (0.8%)	338百万円 (5.8%)	68百万円 (1.3%)	-92.0%	57.5%
親会社株主に 帰属する 四半期純利益 (利益率%)	441百万円 (16.9%)	△29百万円 (△0.6%)	163百万円 (2.8%)	△8百万円 (△0.2%)	—	-154.6%

1) 調整後営業利益は、TF社買収に関する費用及び、のれん代、第11回有償・ストックオプション株式報酬費用について調整を行った金額

MHS事業はENT顧客の獲得が進展。一方、大口顧客の契約解消（当社申出）、SMB解約率の上昇、アップセルの遅れが重なり売上高は計画未達。MCS事業は転職市場の流動性低下により計画比で売上高半減

売上高 (百万円)



- DM事業**
 - 外部企業への営業活動を停止し、グループ内支援強化への方針転換が要因
- MCS事業**
 - 医師の働き方改革及び医療機関の経営悪化による医師の転職市場の流動性低下が要因
- MWS事業**
 - ガバナンス強化や組織開発、採用マーケティングを推進する一方、医療機関向け新規顧客営業の遅れが要因
- MHS事業**
 - ENT契約数は過去最高を記録するも、アップセル遅延による契約単価の低下に加え、大口顧客の契約解除及びSMB解約率上昇が要因

MHS事業は売上拡大と収益性向上が着実進展。MWS事業は事業基盤が整い本格的な成長段階へと移行。MCS事業はコロナ関連売上の剥落や医師の転職市場の流動性低下など、事業環境の悪化に伴い、売上・利益が大幅減少

		2023年12月期 通期実績	2024年12月期 通期実績	対前年同期 増減額	対前年同期 増減率
事業セグメント合計 ²⁾	売上高 ¹⁾	2,608百万円	5,134百万円	+2,526百万円	+96.8%
	利益 (利益率%)	791百万円 (30.3%)	962百万円 (18.7%)	+171百万円	+21.6%
 増収増益 [1]成長エンジン MHS事業	売上高	2,173百万円	2,566百万円	+393百万円	+18.1%
	利益 (利益率%)	526百万円 (24.2%)	657百万円 (25.6%)	+131百万円	+24.9%
 収益貢献 [2]成長エンジン MWS事業	売上高	—	2,406百万円	—	—
	利益 (利益率%)	—	266百万円 (11.1%)	—	—
 減収減益 他部門との連携 MCS事業	売上高	370百万円	115百万円	-255百万円	-69.0%
	利益 (利益率%)	209百万円 (56.6%)	22百万円 (19.6%)	-187百万円	-89.3%
 外販縮小 グループマーケ支援 DM事業	売上高	64百万円	46百万円	-17百万円	-27.6%
	利益 (利益率%)	55百万円 (86.0%)	15百万円 (33.7%)	-39百万円	-71.6%

1) セグメント内における内部取引控除後（外部の顧客に対する）の売上高

2) 事業セグメント合計は報告セグメント売上高及び利益の合計額（全社費用等の費用控除前）

MHS事業は高成長が期待できる事業環境へと好転、今期のENT顧客獲得数は過去最高。MWS事業は買収後のPMIが順調に進展。最適化の余地は残るものの、事業拡大の基盤は確立。MCS事業は医師の働き方改革の影響に加え医療機関の経営環境悪化の影響で、引き続き医師の転職市場の流動性は低下、厳しい事業環境の継続を見込む

MHS事業

セグメント売上高は前年同期間対比で+18.1% (2,173百万円から2,566百万円)、利益率は+1.4% (24.2%から25.6%) 伸長 (P19参照)。
 戦略的提携が奏功し、ENT顧客は+181グループ (前年同期末対比+56グループ、+44.8%) と大幅に増加、過去最大の成長を達成して着地。
 2024年12月末のMRRは195百万円 (前年同期末対比+35百万/+21.9%)、第2四半期に従業員の安全保護等のため一部ENT顧客との契約を解除 (売上高 約7百万円/月)、SMB解約率が上昇した影響もありMRRの増加幅は前年並みと限定的。新規顧客の大幅な増加に伴い契約単価は702千円 (第3四半期対比 △12千円) に低下、一方アップセルの機会は大幅に増加、最優先事項としてコンサルタントによる継続的な課題解決提案を推進中

MWS事業

セグメント売上高は、2,406百万円、利益266百万円、利益率11.1%。M&Aにより子会社化したTF社が2024年3月より連結決算の対象範囲となり10ヶ月分が収益に貢献。MHTグループによるガバナンス強化、シナジー創出、DX推進等の業務効率化が着実に進展。採用マーケティング、組織開発、新規顧客獲得の最適化余地は大きく、重点領域として本部支援を強化

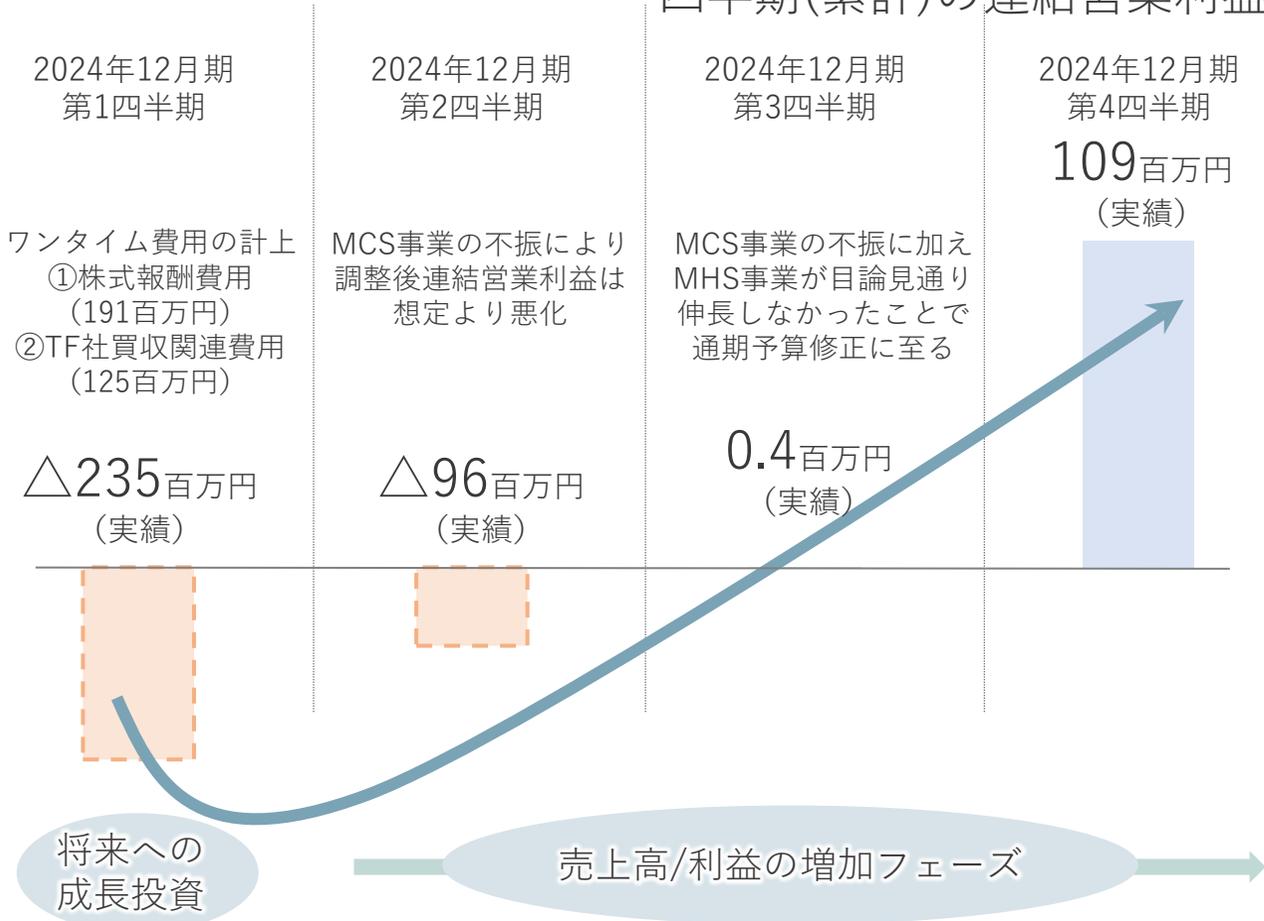
MCS事業

セグメント売上高は、115百万円 (△255百万円、△69%)、利益22百万円 (利益△187百万円、△89.3%) と2023年12月期対比で急激に減少。CV19関連の売上高剥落に加え医師の働き方改革、及び医療機関の経営状況悪化により、医師の転職市場の流動性が低下したことが要因。今後も事業環境の回復は困難な状況。
 MHS事業のクリニック運営支援を戦略的成長領域としてグループ事業を組織的に支援、新規投資を推進

2024年12月期 通期業績

第4四半期の連結営業利益は、修正計画に対してMHS事業及びMWS事業は想定通り着地。一方でMCS事業は時期ズレが発生し若干の下振れが発生

2024年12月期 四半期(累計)の連結営業利益

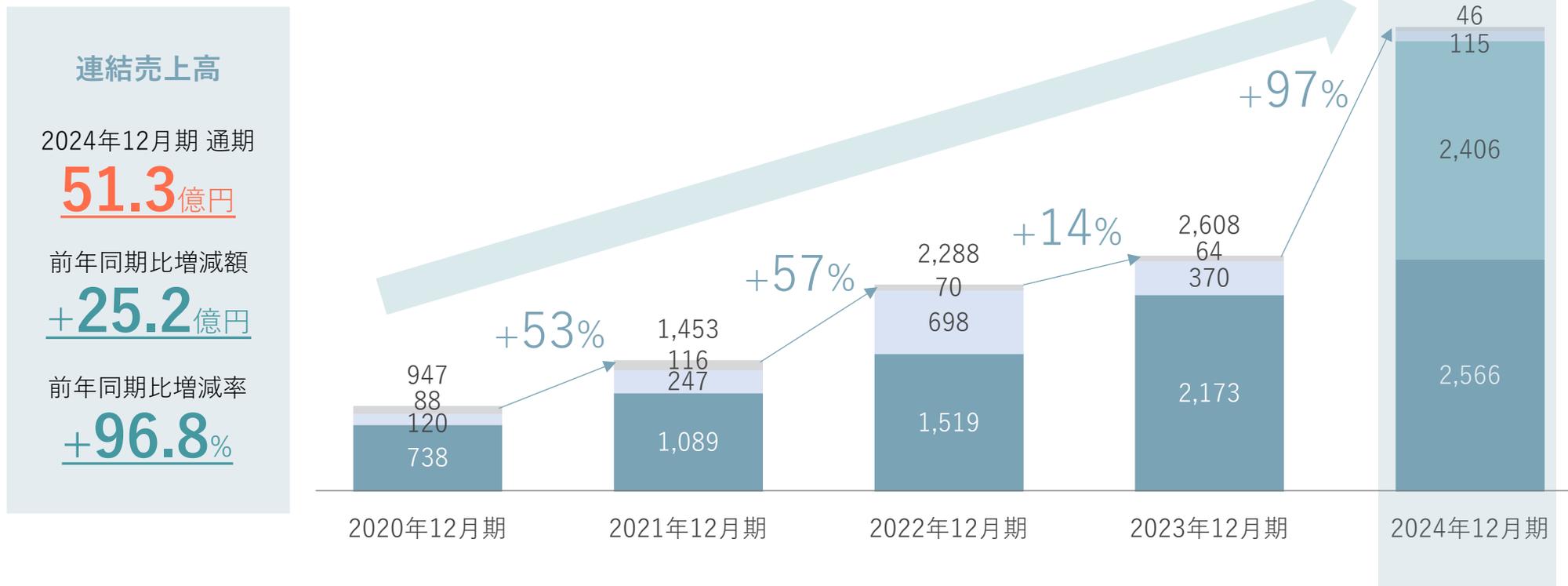


- 第1四半期 (TF社の買収及び費用計上)**
 当初計画通り下記ワンタイム費用を計上
 ①株式報酬費用 (第11回有償・SO) 全額を一括で費用計上
 ②TF社買収関連費用
 PPA等の一部費用を除きほぼ全額計上済
- 第2四半期 (MCS事業の事業環境が悪化)**
 MHS事業は安定的に成長、TF社の業績が本格的に貢献、MCS事業は医師の働き方改革による転職市場の流動性低下により収益が悪化
- 第3四半期 (通期予算を下方修正)**
 MCS事業に事業環境に回復の兆しはなく、第2四半期までの予算未達をリカバリーできず、通期予想と大幅な乖離が発生、MHS事業においては売上高及び利益は成長、利益率も改善。収益性は向上したが、第2四半期に発生したENTの解約 (当社からの申出) 及び、SMBの解約件数増加、新規ENT顧客へのアップセルが目論見通り進展しなかったことにより計画未達
- 第4四半期 (MCS事業は修正予算対比下振れ)**
 MHS事業、及びMWS事業が想定通りの着地となったものの、MCS事業は医師の入職タイミングの時期ズレ等が発生した影響で修正予算に対しても未達

MHS事業は第2四半期までに大口顧客の解約が発生したが、ENT契約件数は過去最高と好調、安定的成長が継続。みらい産業医事務所は2025年1月より収益貢献開始。TF社の買収（MWS事業）が大幅な増収に貢献。一方でMCS事業は事業環境悪化により大幅な減収

セグメント別連結売上高推移 (百万円)

- デジタルマーケティング事業 (“DM”事業)
- メディカルワークシフト事業 (“MWS”事業)
- メディカルキャリア支援事業 (“MCS”事業)
- メンタルヘルスソリューション事業 (“MHS”事業)



連結売上高

2024年12月期 通期

51.3億円

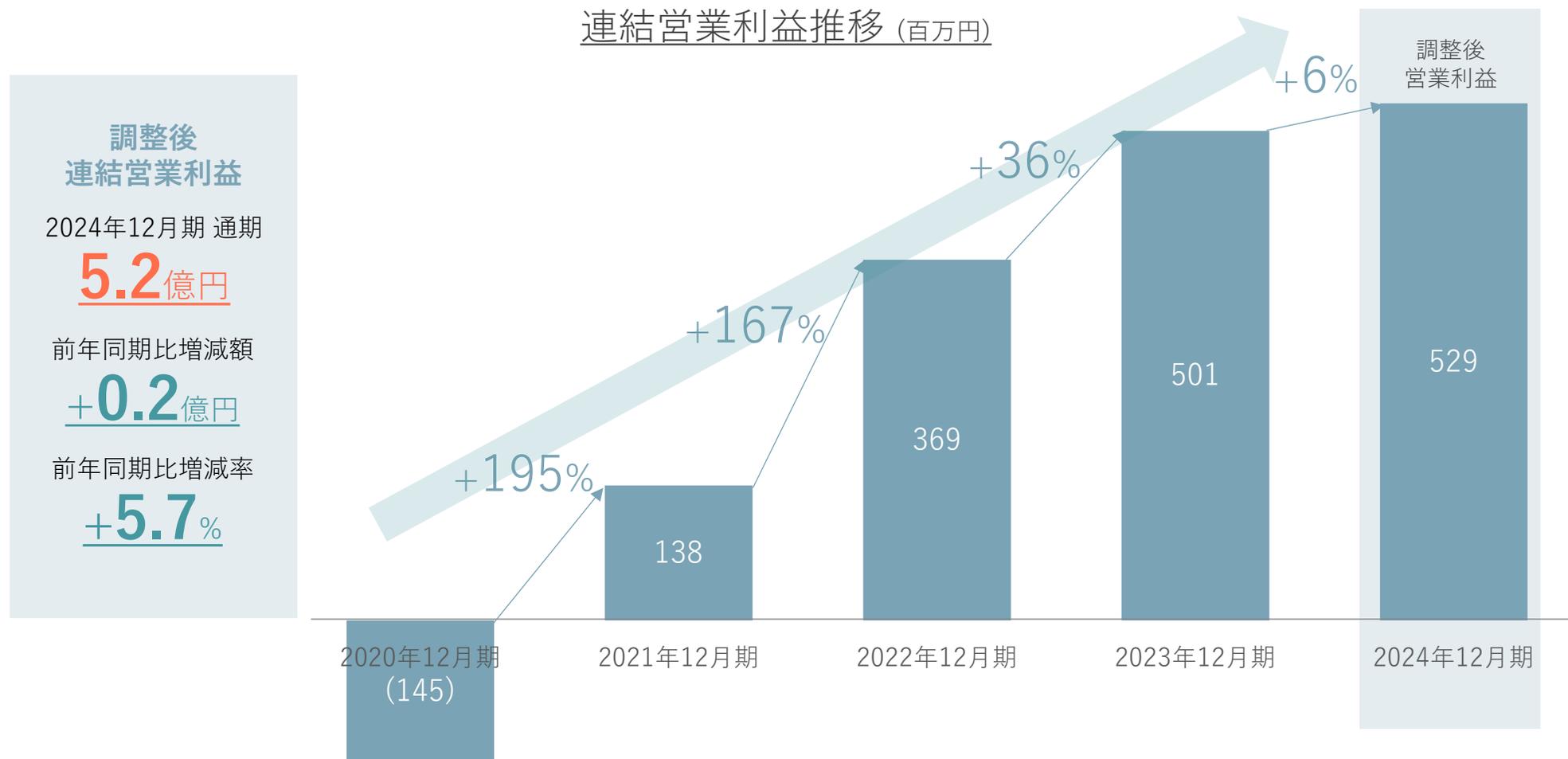
前年同期比増減額

+25.2億円

前年同期比増減率

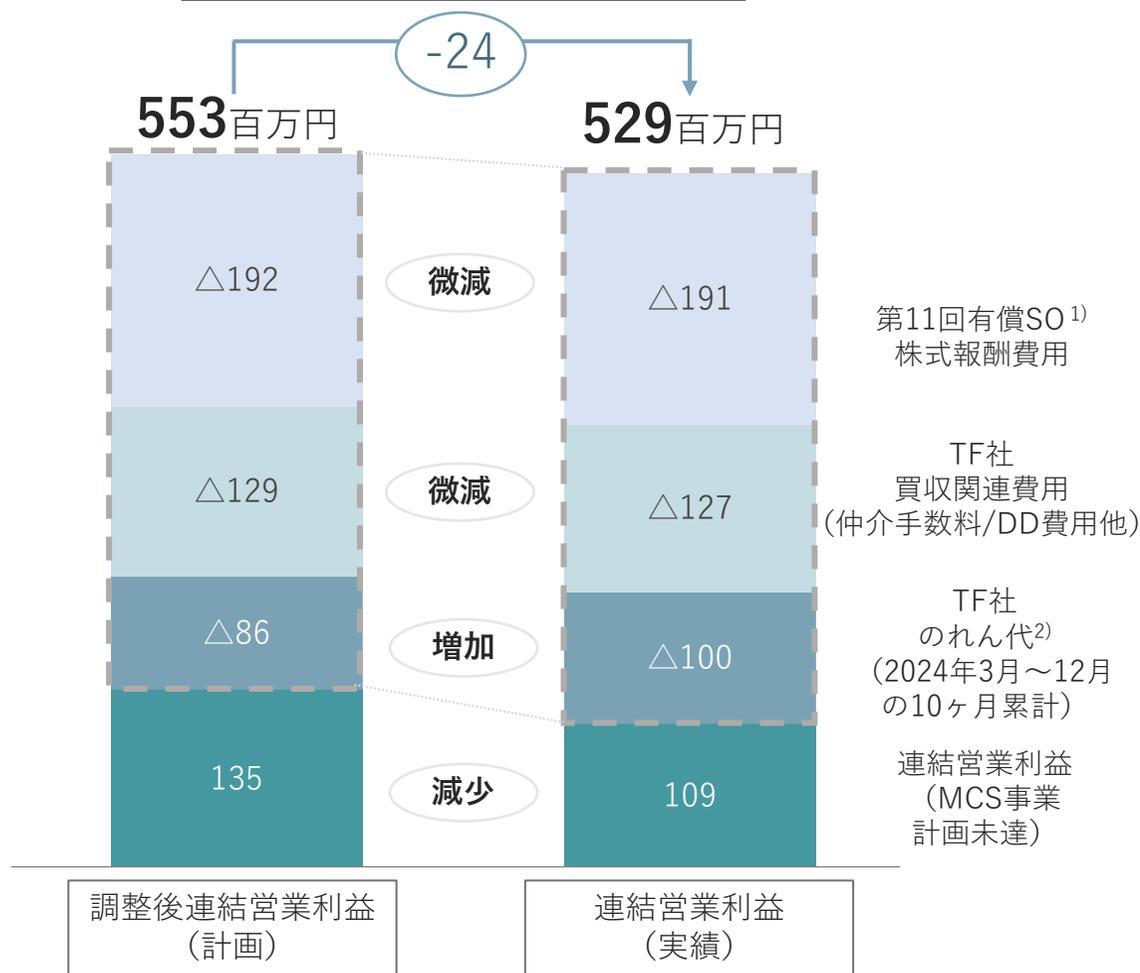
+96.8%

第11回有償・S Oの株式報酬費用の計上及びTF社の買収関連費用の影響を除外した調整後営業利益で増益確保。利益額に対する影響が大きいMCS事業が計画未達により減益となるが、MHS事業の成長及びMWS事業の収益貢献により前年度水準は維持



MCS事業の修正計画未達による減益の影響に加え、TF社の買収に関連して計上したのれん代についてPPAを実施、年間の減価償却額が若干増加

調整後連結営業利益 (百万円)



- **第11回有償・ストックオプション¹⁾ 株式報酬費用**

連結売上高32億円を超過した場合に行使可能、TF社買収により業績目標の達成蓋然性が高まったためワンタイム費用として2024年12月期第1四半期に計上

- **TF社買収関連費用**

M&A仲介手数料、デューデリジェンス費用等のワンタイム費用、2024年12月期第1四半期にほぼ全額を計上

- **TF社のれん償却²⁾**

暫定的に広義のれんを20年償却する前提で会計処理を行っていたが、2024年12月にPPA (企業結合日1年以内に実施が必要) を実施、「のれん」及び「無形資産 (顧客資産)」を識別して償却額が確定、期末において修正し計上

1) 2022年5月13日開示「募集新株予約権(有償ストック・オプション)の発行に関するお知らせ」に記載

2) TF社ののれん代については2024年12月期末でPPA (Purchase Price Allocationの略称、取得原価の配分) を実施、経済対応年数が確定できない無形資産 (顧客資産) を認識

APPENDIX 2

2025年12月期
業績予想について

MHS事業及びMWS事業の成長を軸とした着実な成長を見込む。MHS事業の解約率、利益率、及びクリニック運営支援新規PJの開始時期等の変動を考慮し、レンジ形式で業績予想を開示。DM事業及びMCS事業は、グループ全体の収益に占める割合は縮小傾向であり、「その他事業」のセグメントに集約する方針

	2024年12月期 通期実績	2025年12月期 通期業績予想 (下限)	2025年12月期 通期業績予想 (上限)	2025年12月期 予想成長率 ³⁾ (中間値)
売上高	5,134百万円	7,189百万円	7,265百万円	+40.8%
営業利益 (利益率%)	109百万円 (2.1%)	900百万円 (12.5%)	1,000百万円 (13.8%)	+766.1%
調整後営業利益 ^{1) 2)} (利益率%)	538百万円 (10.5%)	1,036百万円 (14.4%)	1,136百万円 (15.6%)	+101.6%
経常利益 (利益率%)	39百万円 (0.8%)	859百万円 (11.9%)	959百万円 (13.2%)	+2205.2%
親会社株主に帰属する 四半期純利益 (利益率%)	△29百万円 (△0.6%)	580百万円 (8.1%)	647百万円 (8.9%)	—

1) 2024年12月期の調整後連結営業利益については、株式報酬費用、タスクフォース買収関連費用、タスクフォースのれん代（顧客資産含む）減価償却」に、M&Aにより子会社化した「明照会労働衛生コンサルタント事務所（2022年12月）」に関するのれん代の減価償却費を加算して記載

2) 2025年12月期の調整後連結営業利益は、M&Aにより子会社化した「明照会労働衛生コンサルタント事務所（2022年12月）」、「タスクフォース（2024年2月）」、「みらい産業医事務所（2024年12月）」に関するのれん代（顧客資産含む）の減価償却費を加算して算出

3) 予想成長率の算出においては、下限/上限値の中間値により算出

MHS事業は、提携先企業との戦略的パートナーシップが奏功、新規ENT顧客の獲得及びアップセルに注力。MWS事業は、大型案件の一部解約を織り込むが、通期効果による増収に加え、新規案件の獲得及び既存取引先のアップセルで増収を見込む

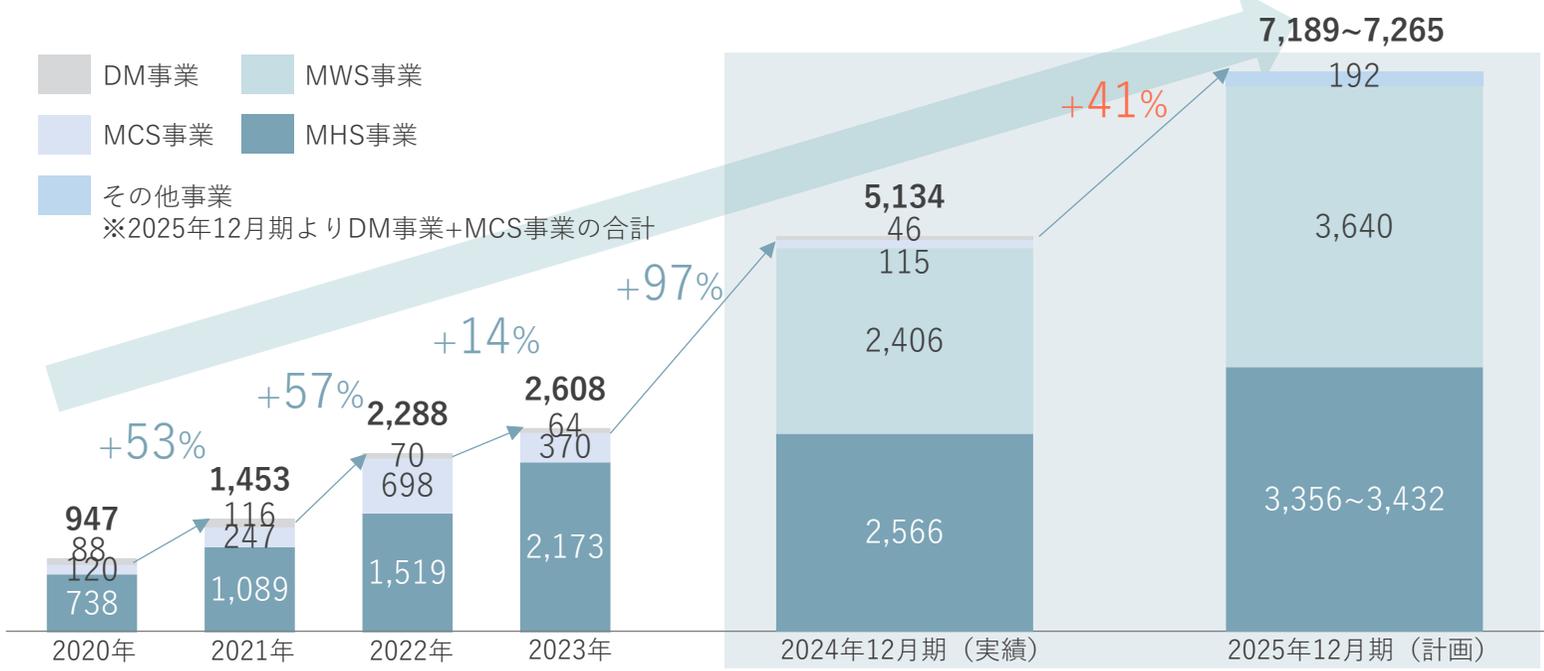
セグメント別連結売上高推移 (百万円)

連結売上高

2025年12月期計画
71~72億円

前年同期比増減額
+20~21億円

前年同期比増減率
+40.8%



2025年12月期業績予測の前提及び経営方針

MHS事業 (産業医クラウド他/クリニック運営支援)

- 新規案件の獲得件数は前年並、アップセル/解約率の変動を考慮
- 既存顧客向け専門チームを編成、戦略的なアップセルを推進
- 地縁のある産業医事務所のM&Aを通じた差別化戦略を推進
- 出資先のアトラスヘルスとクリニック運営支援事業で本格的連携が開始、収益化はプロジェクト開始時期の変動を考慮

MWS事業 (医療機関向け人材サービス)

- 経験者採用による新規案件の受注、及び既存取引先での稼働ポジション数増加によるアップセルを推進
- ENTの一部解約を見込むが、同一取引先との新規契約で補填
- TF社の通期効果 (年間を通じた業績寄与) により増収を見込む

MHS事業は、MRRの着実な積み上げに加えクラウドサービスの提供等による利益率改善により増益を見込む。MWS事業は、大型案件の一部解約による減収、及び原価（人件費比率）上昇により利益率は微減するものの、通期効果により増益を見込む

2025年12月期 調整後連結営業利益

2024年12月期
(実績)

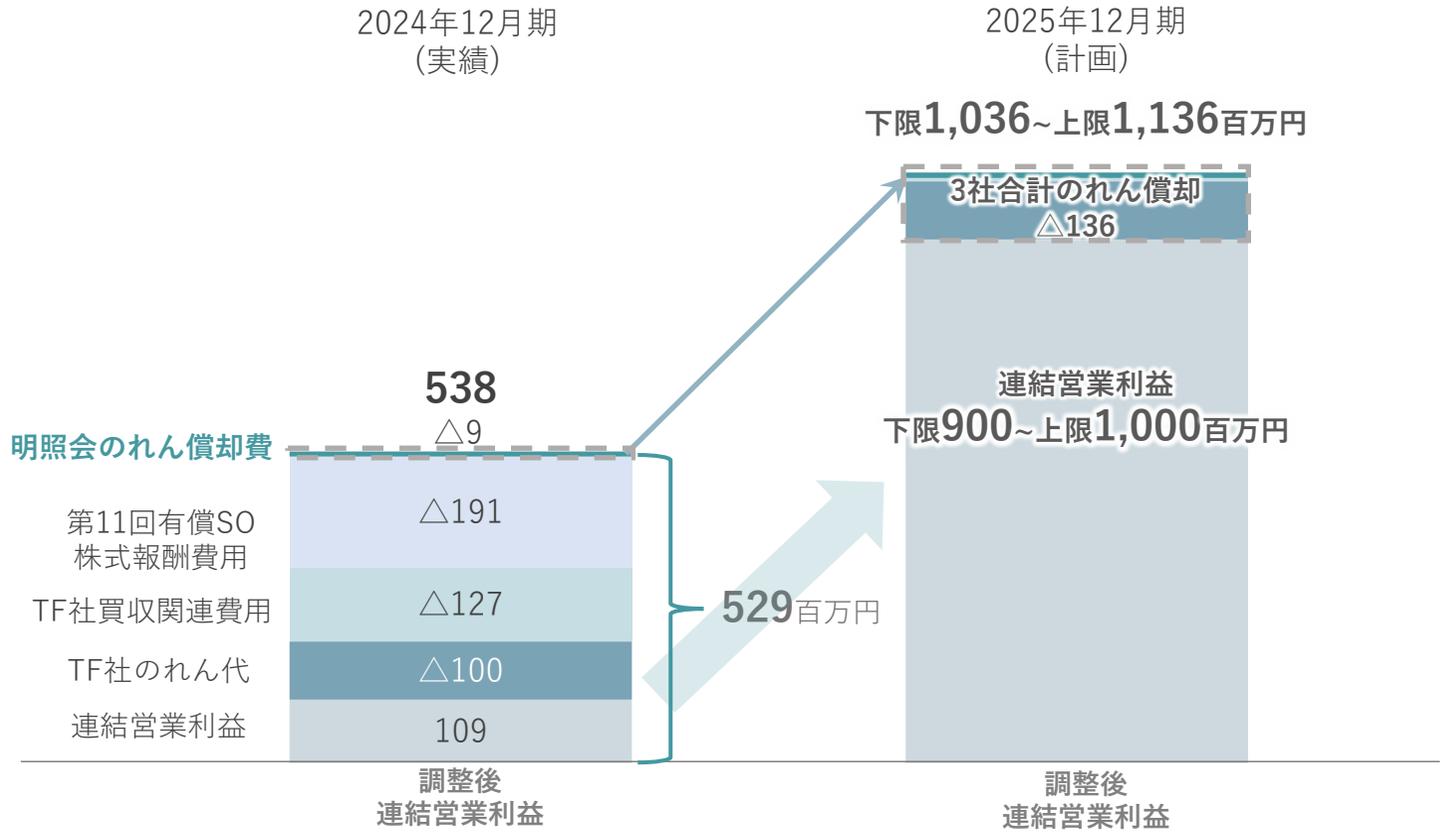
2025年12月期
(計画)

調整後営業利益

2025年12月期計画
10~11億円

前年同期比増減額
+4~5億円

前年同期比増減率
+101.6%



1) 2024年12月期の調整後連結営業利益については、株式報酬費用、タスクフォース買収関連費用、タスクフォースのれん代（顧客資産含む）減価償却に、M&Aにより子会社化した「明照会労働衛生コンサルタント事務所（2022年12月）」に関するのれん代の減価償却費を加算して記載
 2) 2025年12月期の調整後連結営業利益については、M&Aにより子会社化した「明照会労働衛生コンサルタント事務所（2022年12月）」、「タスクフォース（2024年2月）」、「みらい産業医事務所（2024年12月）」に関するのれん代（顧客資産含む）の減価償却費を加算して算出してあります。

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。

「事業計画及び成長可能性に関する事項」は、今後 決算発表の時期を目途として開示を行う予定です。次回の更新は2024年12月期の決算発表後、2025年2月から3月頃を予定しております。

