



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)

2024年3月27日

MHS事業	メンタルヘルスソリューション事業の略称	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。2023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
MWS事業	メディカルワークシフト事業の略称	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
MCS事業	メディカルキャリア支援事業の略称	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
DM事業	デジタルマーケティング事業の略称	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
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	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
PE出身者	プライベート・エクイティ・ファンド出身者の略称	フロー収益	毎月の数値が流動的な収益
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	ストック収益	毎月固定で入ってくる収益
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	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
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)	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
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	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
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		

▶ 1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

2024年12月期 業績予想について

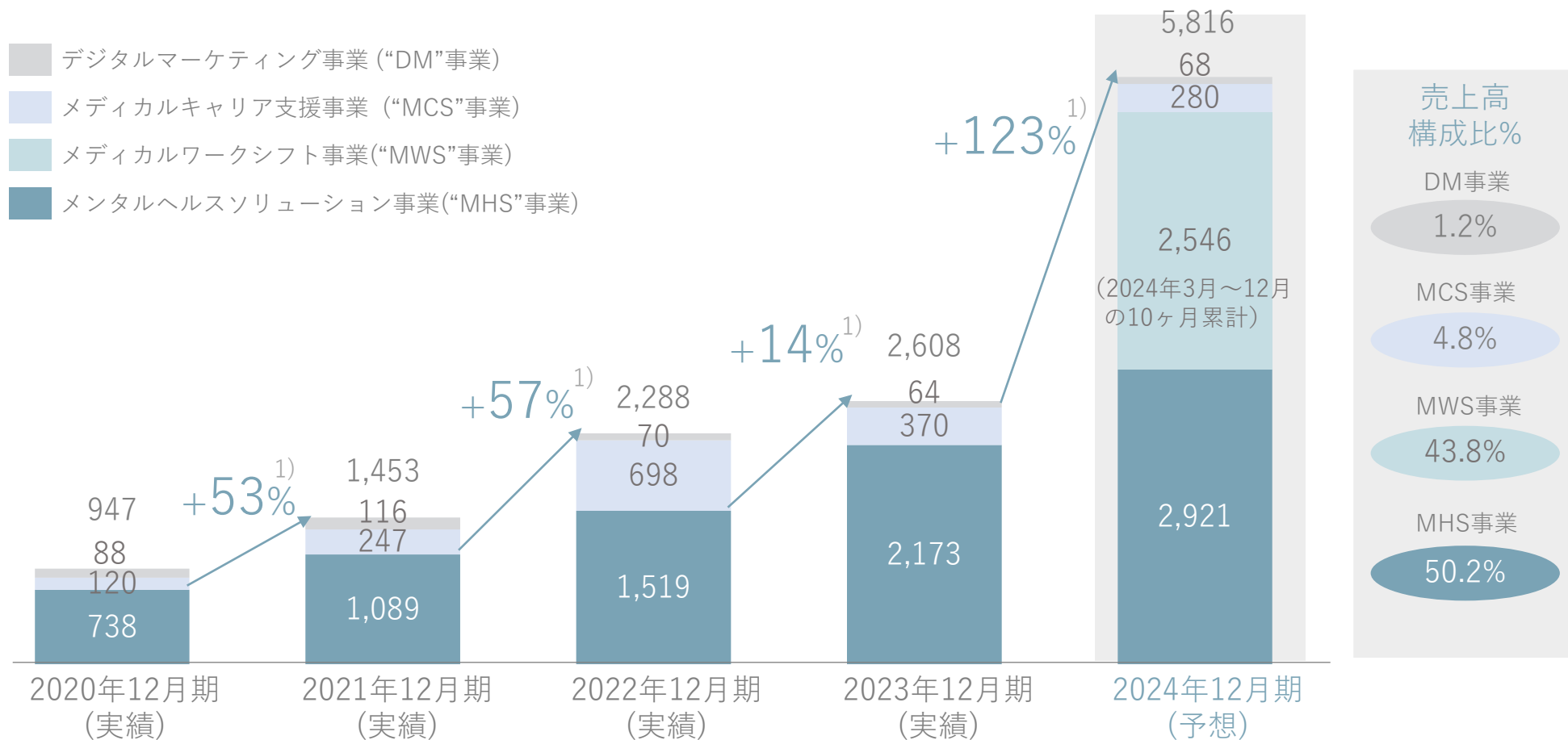
MHS事業の成長とグループインしたタスクフォース社が売上に寄与、トップラインは大幅な成長を予想するが買収関連費用等で一時的な減益を見込む

	2023年12月期 通期実績	2024年12月期 通期業績予想	2023年12月期比 予想成長率
売上高	2,608百万円	5,816百万円	+123.0%
営業利益 (利益率%)	501百万円 (19.2%)	400百万円 (6.9%)	-20.2%
調整後営業利益 ¹⁾ (参考) (利益率%)	—	810百万円 (13.9%)	—
経常利益 (利益率%)	495百万円 (19.0%)	338百万円 (5.8%)	-31.8%
親会社株主に帰属 する当期純利益 (利益率%)	441百万円 (16.9%)	163百万円 (2.8%)	-63.1%

1) 調整後営業利益については、タスクフォース社買収に関する費用及び、のれん代、第11回有償SO株式報酬費用について調整を行った金額

MHS事業の安定的な成長に加え、2024年3月からタスクフォース社の売上高が寄与
2024年12月期の連結売上高5,816百万円（前年対比+123%）と大幅な増収を見込む

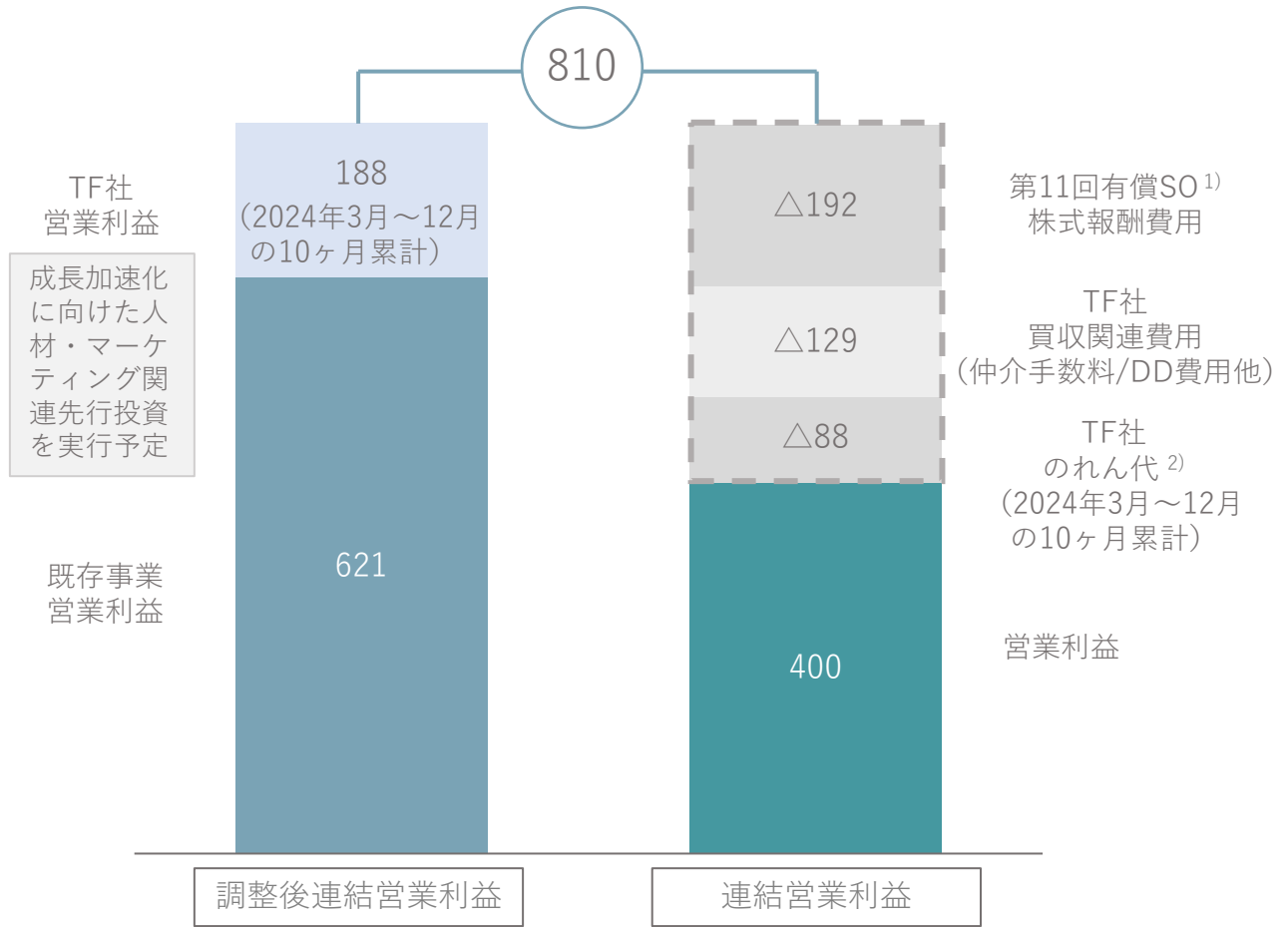
セグメント別連結売上高推移 (百万円)



1) 連結売上高の前年同期比の推移

第11回有償・ストックオプションの株式報酬費用の計上及びタスクフォース（以下、TF社）の買収関連費用により一時的な営業減益を見込む。
 来期以降はTF社買収に関連するワンタイム費用は発生しない

連結営業利益イメージ(百万円)

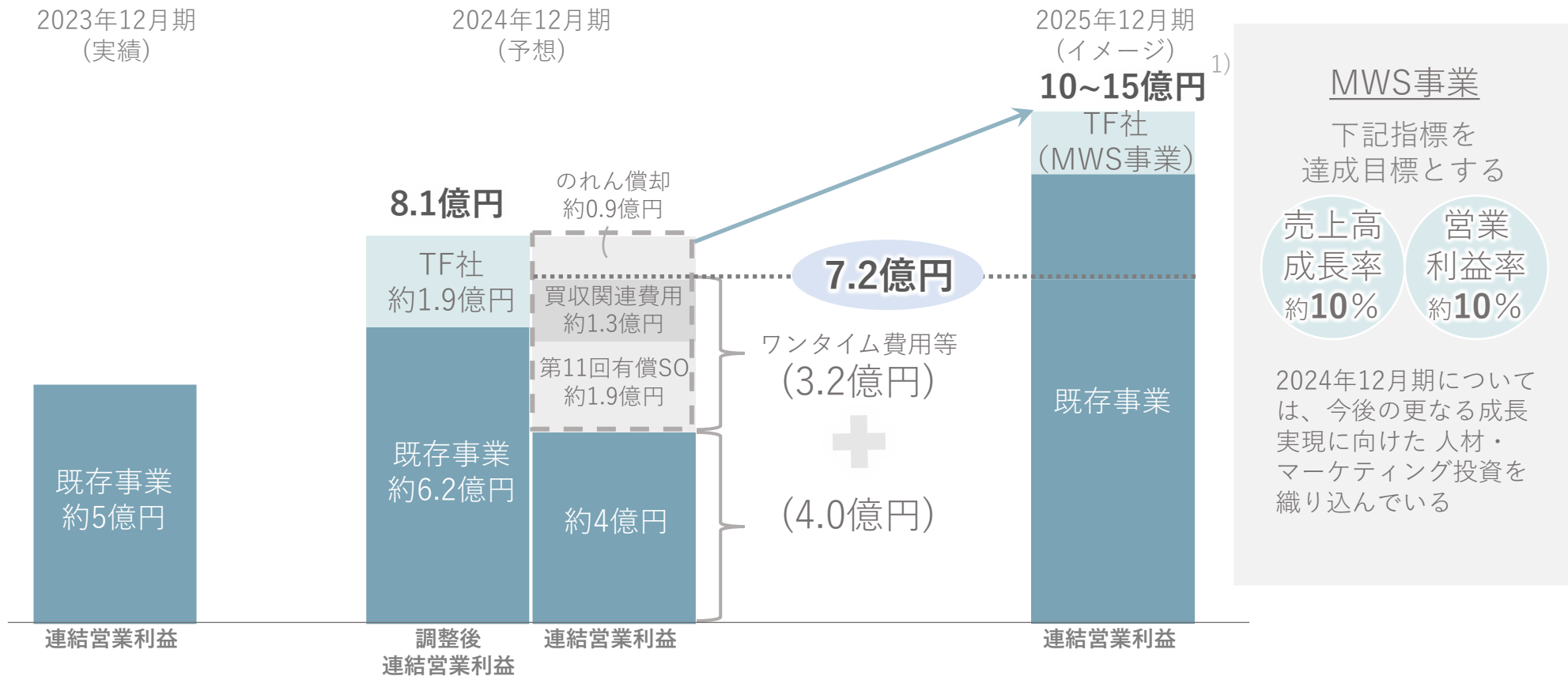


- 第11回有償・ストックオプション¹⁾ 株式報酬費用**
 連結売上高32億円を超過した場合に行使可能、TF社買収により業績目標の達成蓋然性が高まったためワンタイム費用として2024年12月期第1四半期に計上見込
- TF社買収関連費用**
 M&A仲介手数料、デューデリジェンス費用等のワンタイム費用、2024年12月期第1四半期に計上予定、以降に新たな費用は発生しない見込
- TF社のれん償却²⁾**
 広義のれんを20年償却した前提での暫定的な会計処理による試算額、企業結合後1年以内にPPAを実施、償却額が最終的に確定するため、償却額は今後変動する見込

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) のれん代については現時点における試算額、2024年度内にPPAを実施予定
 Mental Health Technologies. Co., Ltd. All rights reserved.

TF社の子会社化により、メディカル事業領域に参入。MHS事業に続く主力事業として位置づけ、MHS事業とのダブル成長エンジンで、2025年12月期には連結営業利益10-15億円¹⁾を展望。中期的にMHS事業とのシナジーを見込む

2025年12月期連結営業利益のイメージ



MWS事業
下記指標を達成目標とする

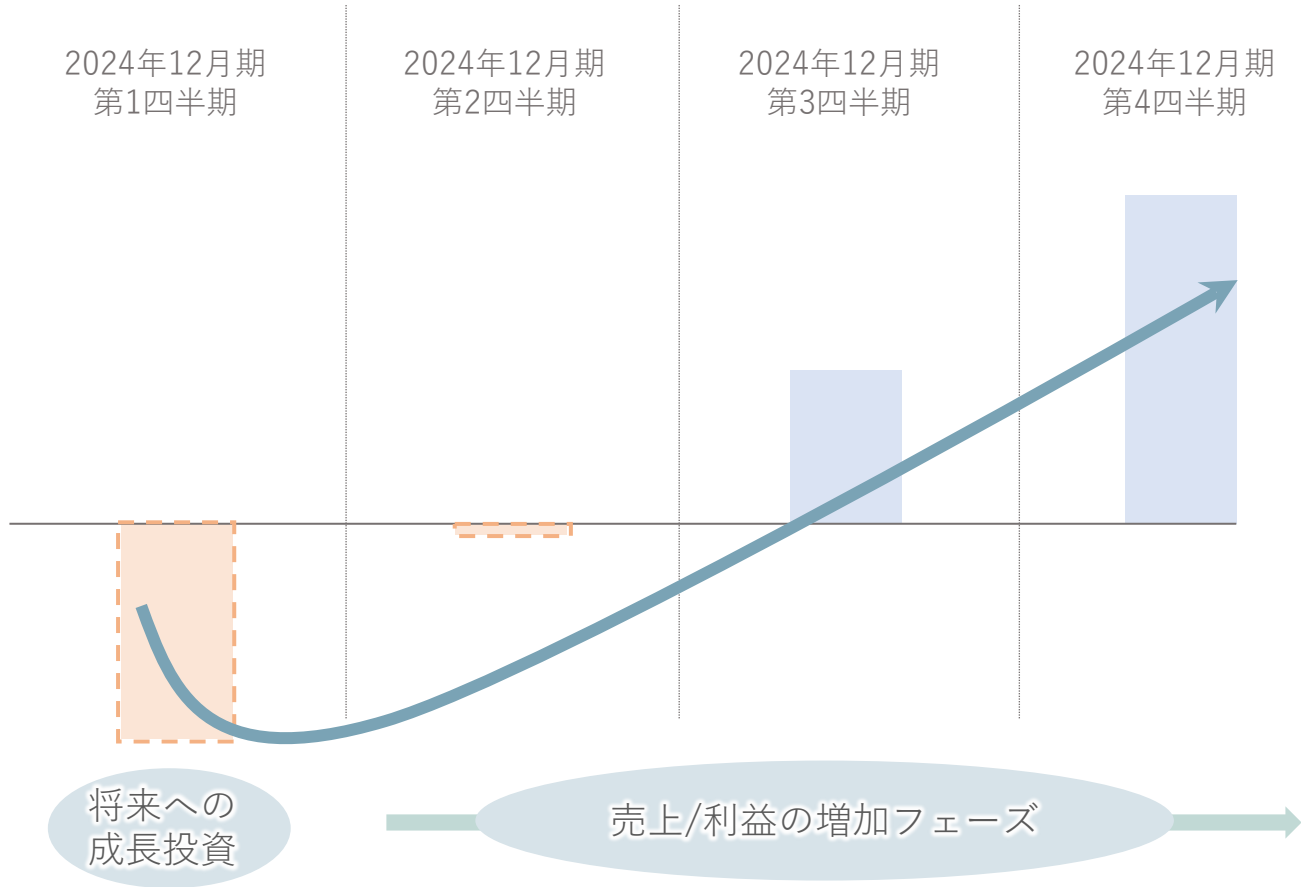
- 売上高成長率 約10%
- 営業利益率 約10%

2024年12月期については、今後の更なる成長実現に向けた人材・マーケティング投資を織り込んでいる

1) 2025年12月期の連結営業利益水準については、2024年12月期計画の達成に加え以下の考え方に基づいて試算。
 10億円「2025年12月期におけるMHS事業の売上高約36%成長、既存事業の連結営業利益率は2023年12月期水準（約19%）で推移し、MWS事業が売上高10%成長、セグメント利益率10%を達成した場合」
 15億円「2025年12月期のMHS事業は売上高約36%成長、既存事業の連結営業利益率は2023年12月期水準から約7%改善（約26%）し、MWS事業が売上高10%成長、セグメント利益率10%達成を達成した場合」

第1四半期は第11回有償SOの費用計上、及びTF社買収関連費用により一時的な営業赤字を想定、第2四半期以降の利益の積み上げにより、通期計画を達成する

2024年12月期
四半期(累計)の連結営業利益 (イメージ)



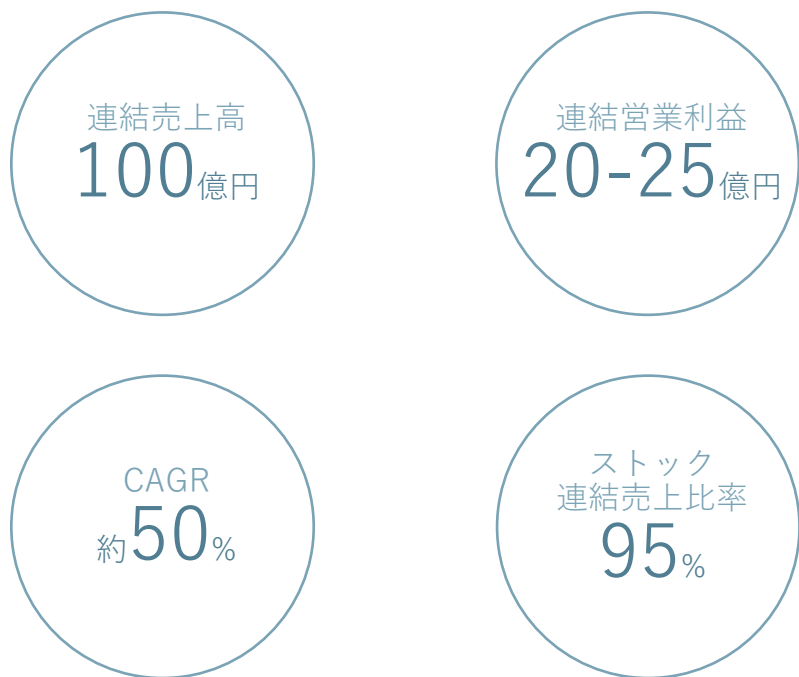
- 2024年12月期第2四半期までは有償ストックオプション 株式報酬費用の計上、ストック型ビジネスであるTF社への成長投資等により一時的な営業赤字を見込む
- 2024年12月期第2四半期以降についてTF社買収関連のワンタイム費用は発生しない為、TF社が売上及び利益に貢献するフェーズとなる

1. 2024年12月期 業績予想	P 3
▶ 2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

中期経営計画
MHT100/20-25

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。MHS事業を開始した2016年から2027年までの期間においてCAGR¹⁾約50%、収益逡増型のストック連結売上比率95%を実現

2027年12月期 中期経営計画



当社グループが目指す方向性

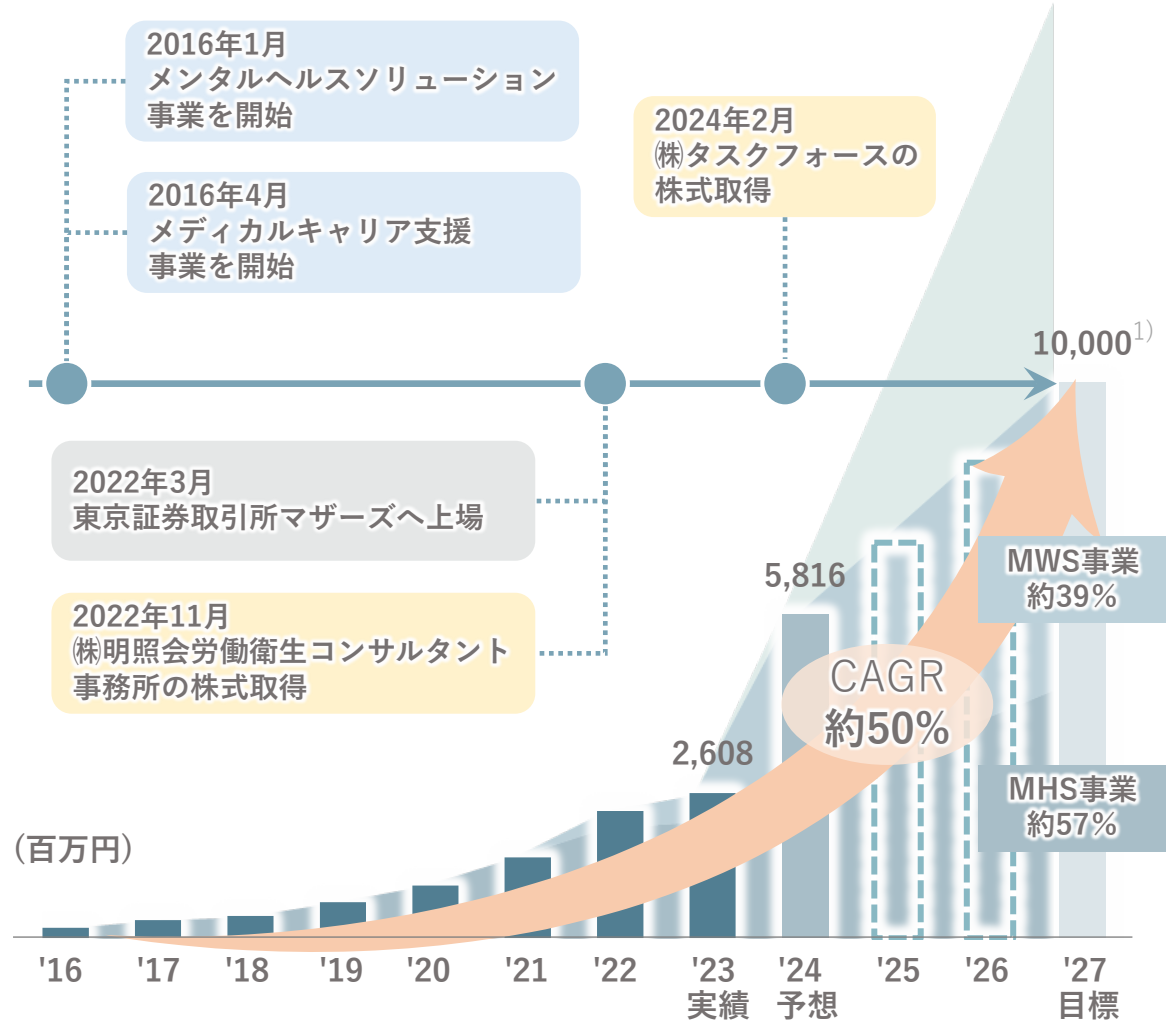
- 1 スtock連結売上比率95%以上
(2023年12月期 約83%)
- 2 強固な収益逡増型モデルの追求
- 3 低チャーンレートビジネスへの
集中投資

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) CAGRについては、未監査の期間を含んで計算

MHT100/20-25はオーガニックグロースのみを想定。アップサイドとして、新事業領域及び既存事業関連のM&Aに加え、新たな事業機会を模索

中長期成長戦略と売上高目標



社会課題の解決
新たな事業機会

新事業領域への投資
事業領域拡大/周辺事業M&A

既存事業の成長投資
オーガニック+同業他社M&A

1)オーガニックの成長のみを想定、M&Aは計画に含まない
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構築

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 企業におけるメンタルヘルス対策について、クラウドによる差別化、効率化及び価格訴求力の高さを実現
- 2 シームレスなバリューチェーンによるメンタルヘルスケアの最適化を実現

企業

- 休職者/精神疾患患者数の増加 (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

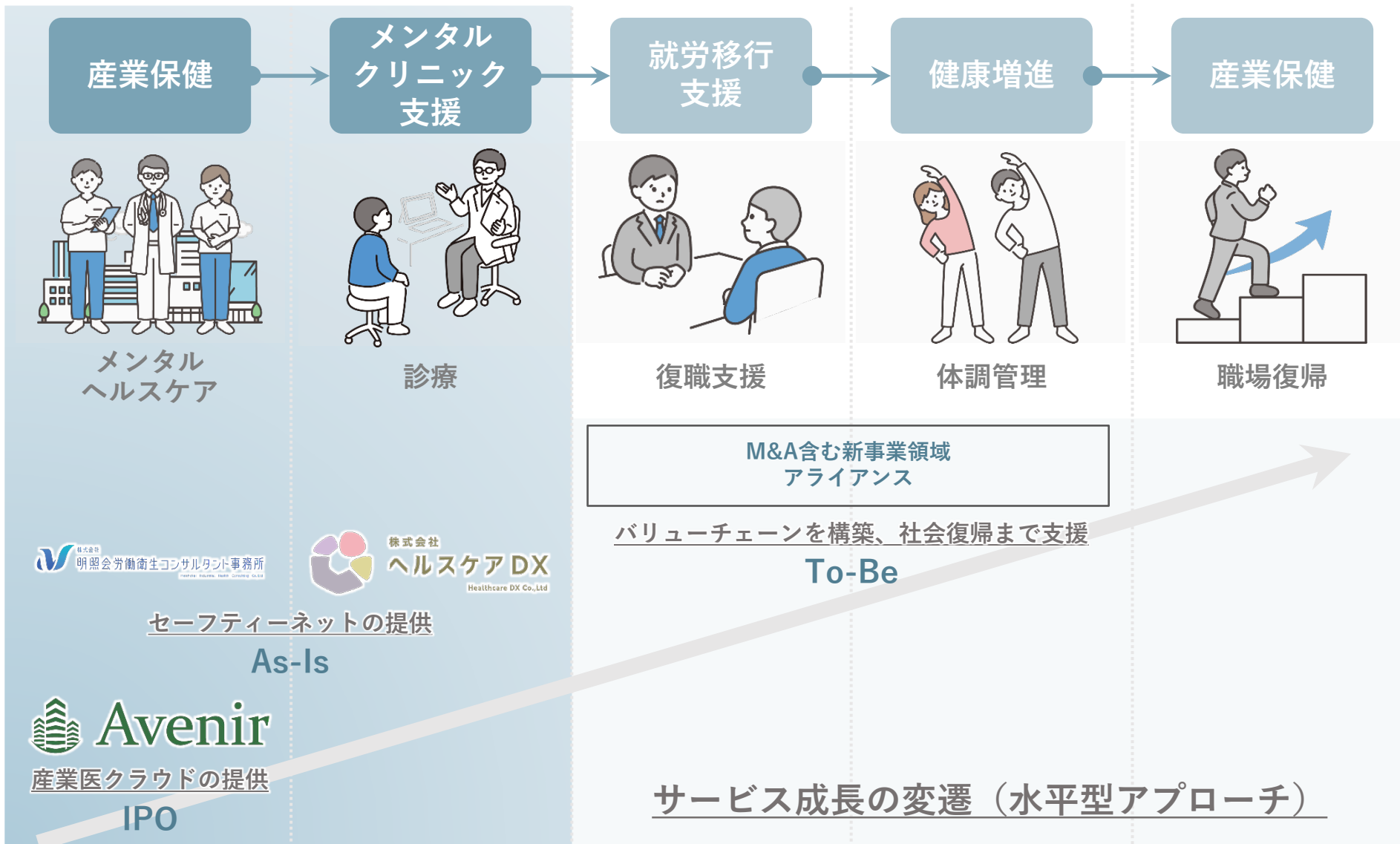
ニッチドミナント戦略

- 1 東海エリアにおける競争優位性 (多くの特定機能病院・地域医療支援病院との取引実績)
- 2 競合他社が消極的な看護補助者からBPaaSの付加価値サービスへ

大規模病院

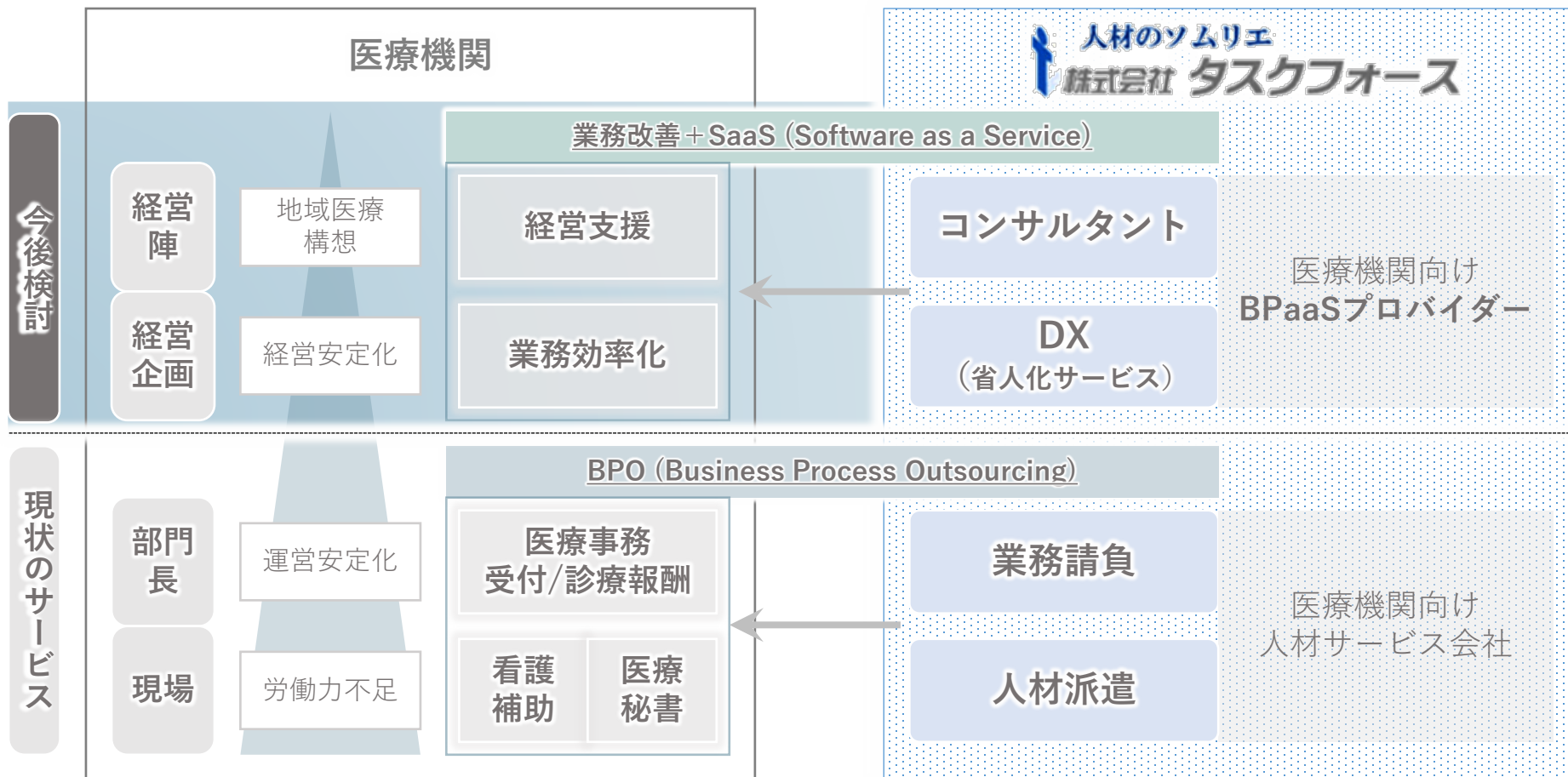
- 医師/医療従事者の過重労働 (精神疾患による自殺)
- エssenシャルワーカーの不足 (短期離職の悪循環)

シームレスなバリューチェーンを構築。 社会復帰率の高いメンタルヘルスケアのトータルソリューションを実現



ニッチドミナント戦略で東海エリアで一定のポジショニングを獲得
 今後、同サービスによる「他エリアでの水平展開」と上流の粗利の高いサービスに
 展開する「経営層への垂直展開」の両軸が成長ドライバーとなる

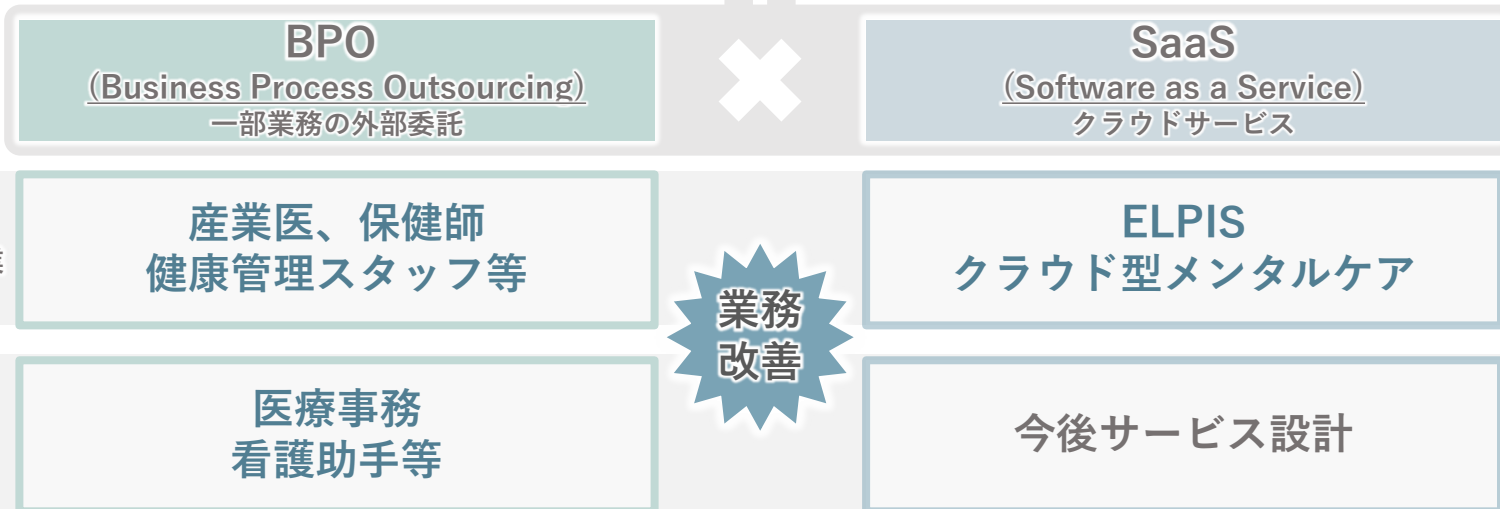
サービス成長のイメージ（水平展開×垂直展開の両軸）



MHS事業（メンタルヘルス領域）とMWS事業（メディカル領域）ともに、クラウドサービスと業務プロセスの再構築を推進するターゲット市場のBPaaSプロバイダーとしてのポジショニングを目指す



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



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、新規事業領域の他、積極的にM&Aを活用

長期方針
長期でのフリー・キャッシュ・フローの最大化

中期戦略
高い売上高成長率の継続
(フリー・キャッシュ・フローの源泉の拡大)

基本戦略
MHS / MWS事業 M&A / 新規事業

ダブル成長エンジン

顧客獲得

契約単価

課題解決型運用
(マーケティング/
コンサル人材投資)



アップセル
(BPO/
SaaS)



- メンタルヘルスサービス
- HR Tech
- Healthcare Tech

PE出身者2名が主導。今後も積極的にPE、投資銀行経験者を採用。
MHS及びMWSの周辺領域の他、新領域のM&Aも検討



M&Aを活用した
非連続な成長戦略

主な重点領域

主なM&A領域のイメージ / 投資仮説

1

**メンタルヘルス
領域
("MHS")**

従業員の心身の健康に資する
産業保健関連サービス



2

**メディカル
領域
("MWS/MCS")**

医療機関、及び医療従事者の省
人化・生産性向上に資する
サービス



A

**メンタルヘルス
関連サービス**

- 産業医関連サービス・ストレスチェック・EAPサービス等MHS事業の強化に資する領域
- 顧客アカウント・人材獲得による当社グループの中核事業であるMHS事業の成長加速など

B

**HR Tech
(人事・労務
関連サービス)**

- 適性検査サービスや労務関連のBPOサービス等MHS事業の強化に資する周辺領域
- 顧客アカウントの獲得によるクロスセルの推進、MHS事業との連携による顧客との関係深耕など

C

**人材関連
サービス**

- 医療機関向けの人材・転職サポートサービス等MWS/MCS事業の強化に資する領域
- 顧客アカウント・人材獲得、医師・看護師・医療事務等のDB拡充やエージェント人材獲得など

D

**Healthcare
Tech
(省人化)**

- 医療機関の業務プロセス効率化や労働生産性向上に資するサービス等MWS/MCS事業の周辺領域
- すでに築いている病院・クリニック等との関係性を活用したクロスセルの推進など

日本医療のブランド力がある東南アジア進出を検討。 海外事業展開を視野にIFRS（国際会計基準）への移行を検討開始

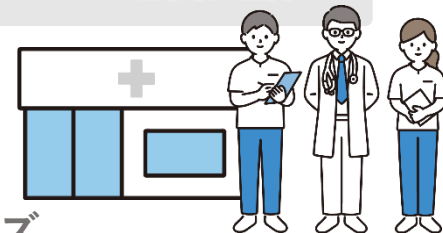
日本の産業医サービス、及びストレスチェック

海外へ赴任する社員及び家族の心身の健康管理



東南アジアに生産拠点をもつ法人
日本企業と取引のある現地法人

医療機関と連携した
クリニック運営支援



先進国と同水準の医療ニーズ



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

1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
▶ 3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

ビジョン及び
当社が認識している
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。

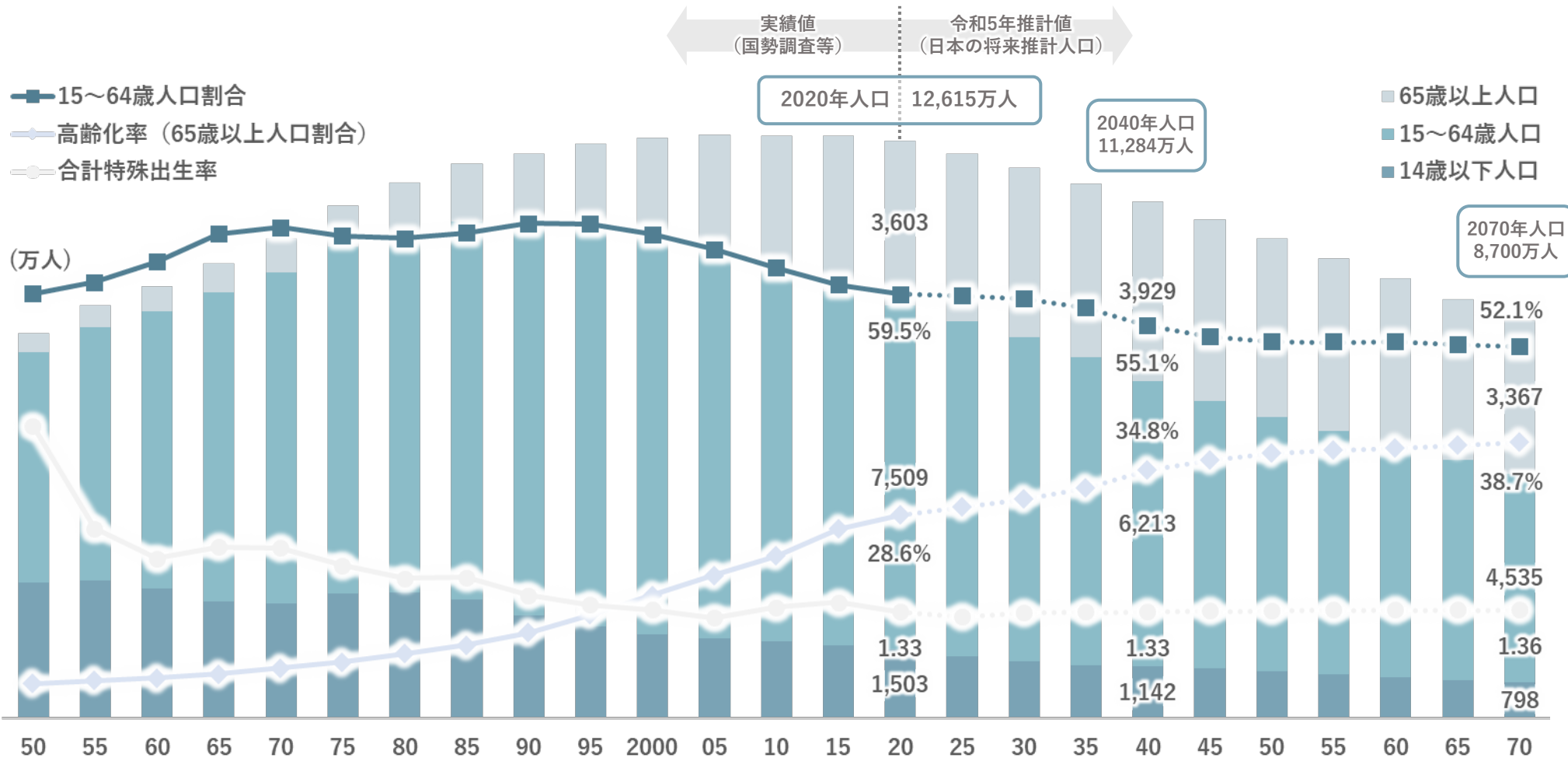
ウェルビーイング実装ホールディングスカンパニー

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
<p>① 成長エンジン</p> <p>MHS 事業 (メンタルヘルス)</p>	<p>少子高齢化・労働者不足</p> <p>メンタルヘルスケアの重要性の高まり</p> <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 	<p>BPaaSとワークシフトによる効率化</p> <p>労働者が働きやすい信頼できる職場</p> <ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルスケアの標準実装
<p>② 成長エンジン</p> <p>MWS 事業 (メディカル)</p>	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● メディカル領域におけるワークシフト・DX化の実現

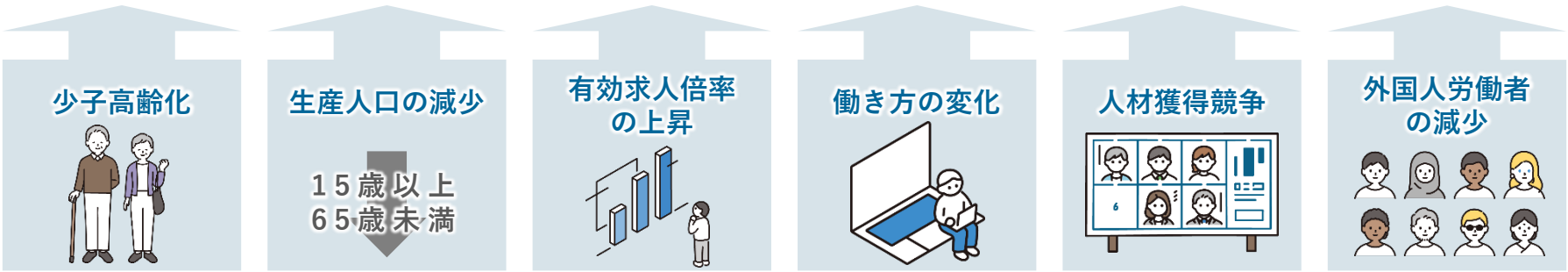
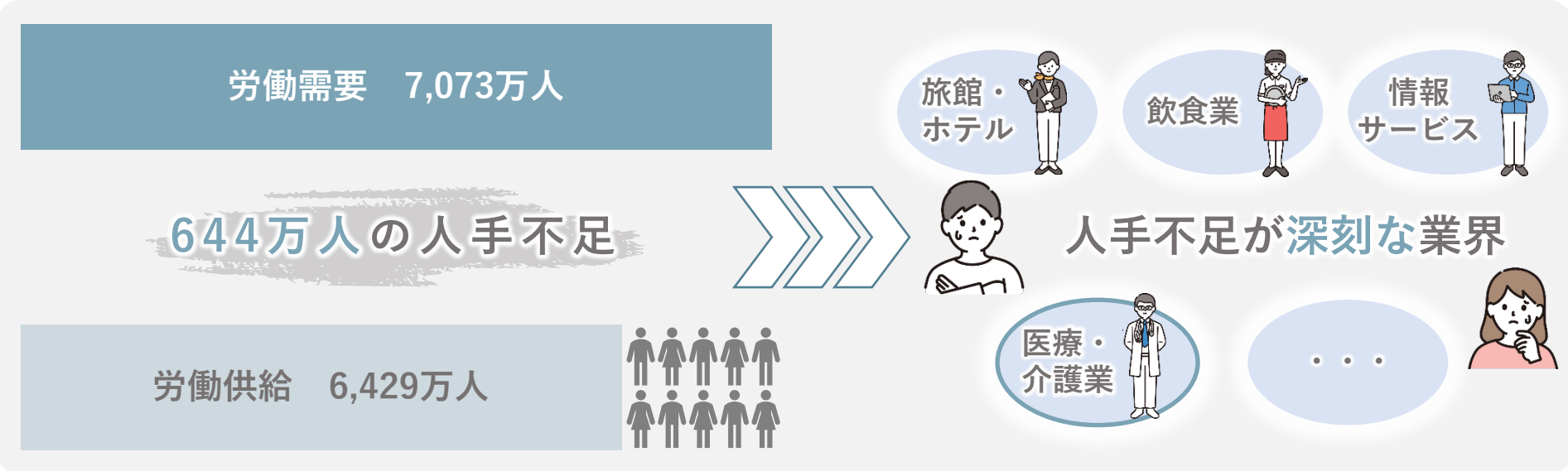
日本の人口は近年減少局面を迎えている。2050年代に総人口は1億人を割り、2070年には9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている

日本の人口の推移



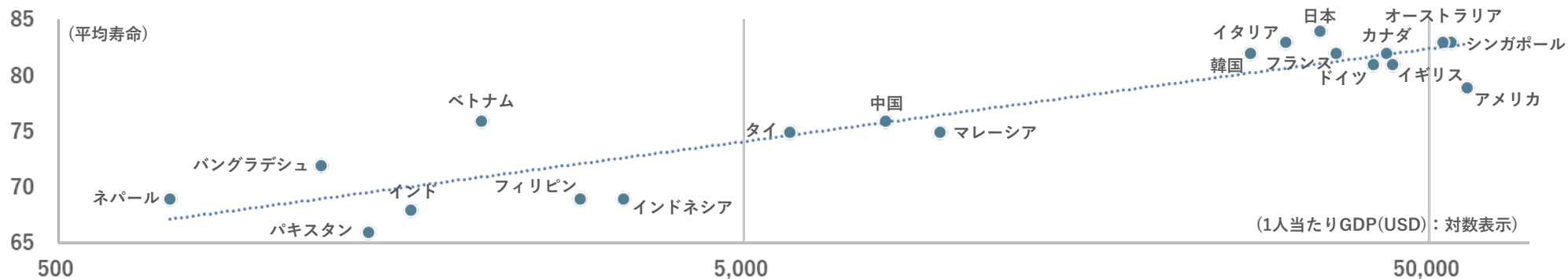
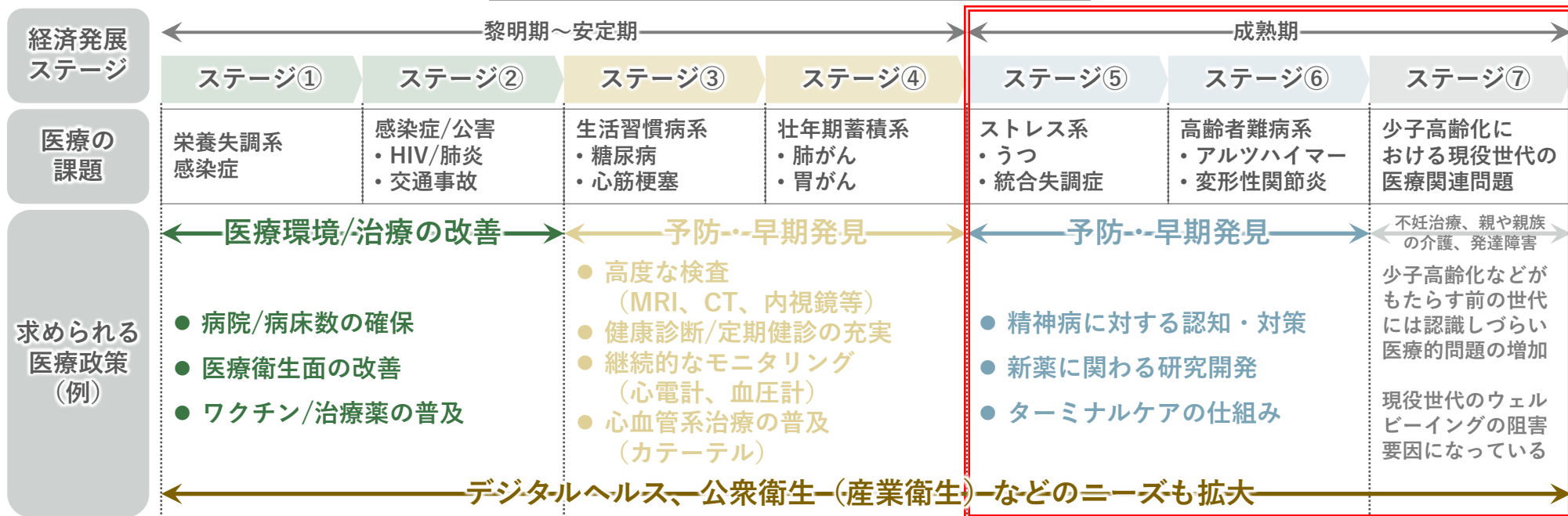
出典：2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）

実質的に働き方改革の対象とならなかった結果、業務効率化が行われず、現場の個々人の仕事量は増加。働く環境のホワイト化、その先にあるメンタルヘルス対策は後回しになり、業界自体が負のループに陥る。結果的に、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



先進国ではメンタルヘルスの他、少子化に伴うヘルスケア課題が中心。
先進国化が進行中の東南アジア等は三大成人病と経済ステージにより課題が明確

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/iryuu/downloadfiles/pdf/26fy_di.pdf) を加工して作成
Mental Health Technologies, Co., Ltd. All rights reserved.

働き方改革が遅延した業界及び事実上働き方改革外の業界では、労働力不足が加速中。エッセンシャルワーカーのウェルビーイングは国の課題と認識

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 今後進み始める業界

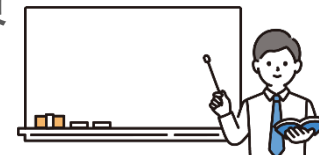
2024年4月～
医師 (約34万人)
運輸業 (約137万人)
建設業 (約252万人)



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

少子高齢化における現役世代のウェルビーイングへの新規課題は増加

- 少子高齢化などがもたらす前の世代には認識されづらい医療的問題の増加
- 現役世代のウェルビーイングの阻害要因になっている

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



労働力不足…600万人以上の不足が生じ、慢性的な人手不足状態に

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

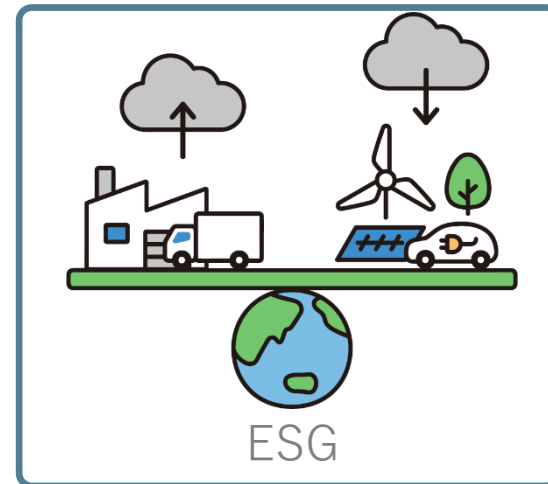
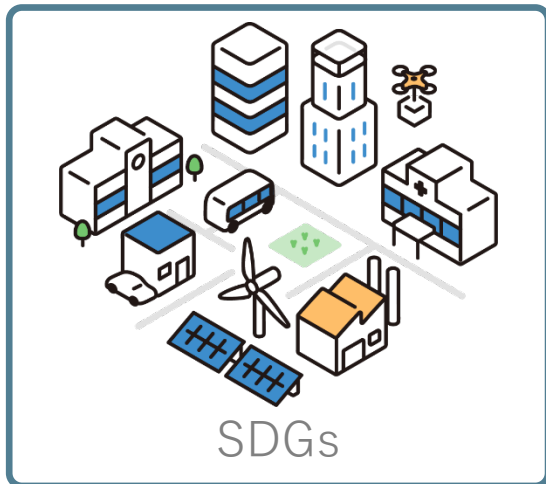
1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
▶ 4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

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



世界規模でもメンタルヘルスケアは重要課題でありコロナ禍により深刻化

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

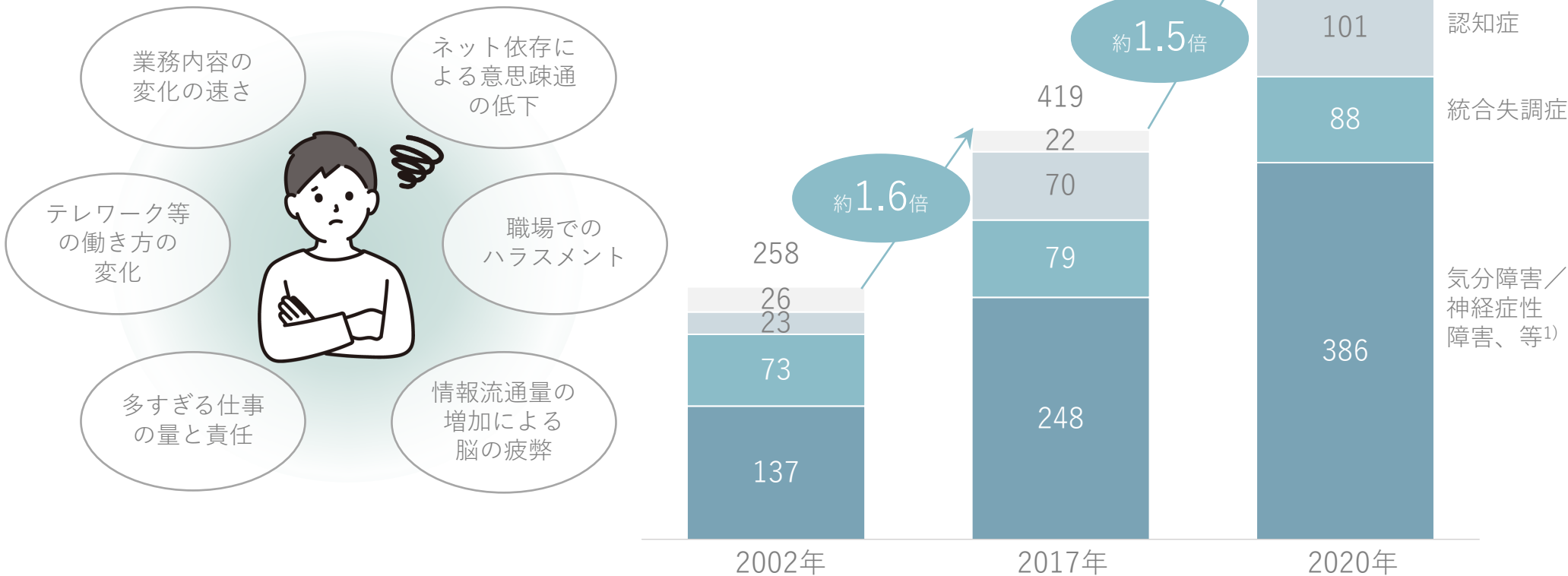
コロナ禍により2020年にうつ病性障害患者が5,300万人超(+28%)、
不安障害患者が7,600万人超増加(+26%)

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年の15年間で258万人から419万人に増加(約1.6倍)。2017年から2020年の3年間で615万人(約1.5倍)に急増しておりコロナ禍での急激な環境変化が「心の健康」に大きな影響を与えているものと推察

国内の精神疾患 総患者数



出典：厚生労働省「令和2年 患者調査(傷病分類編)」(2022年6月30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
厚生労働省は、過労死防止法において3職種（医師、建設、運輸業）の規制徹底などの素案を提示

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

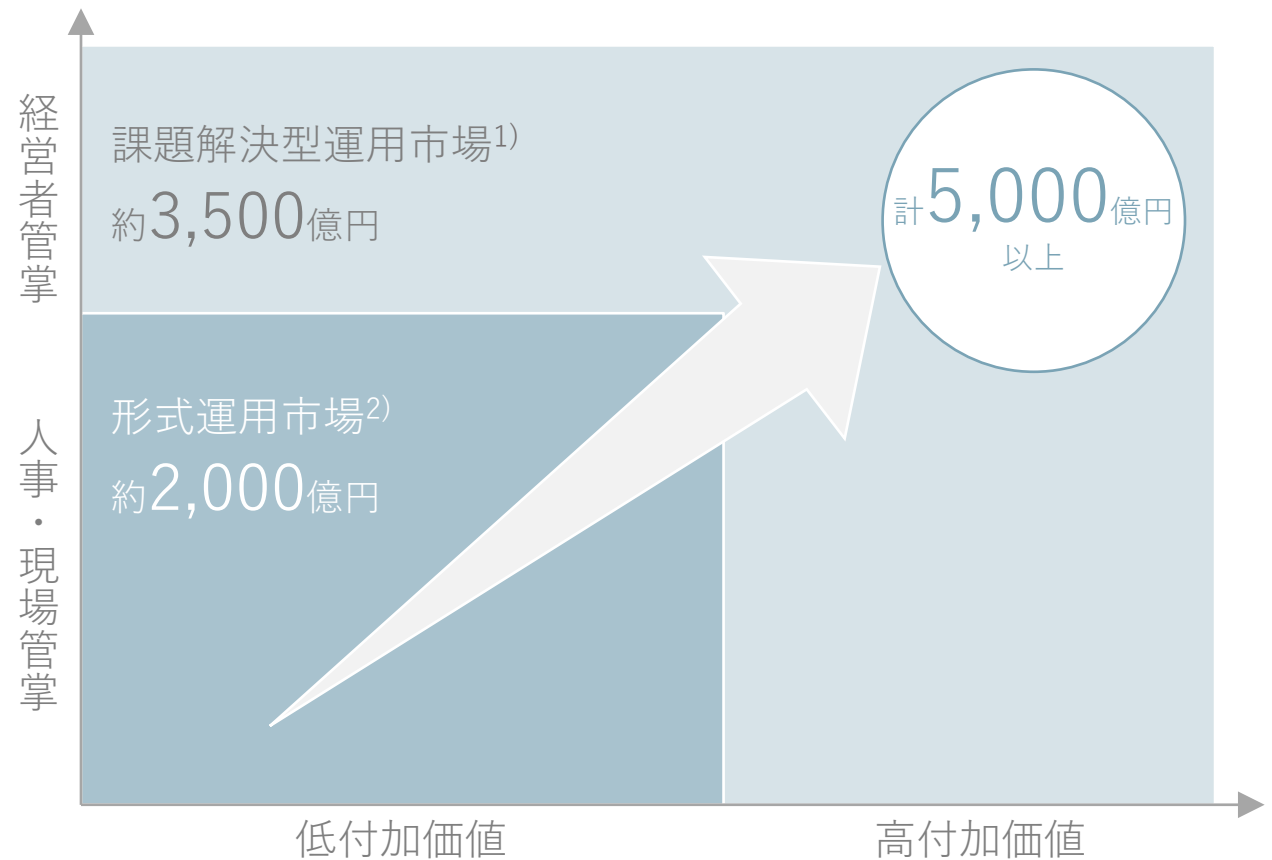
1) 出典：令和2(2020)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況

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5,000億円以上を見込む

(国内) 企業向けメンタルヘルスケアの潜在市場規模

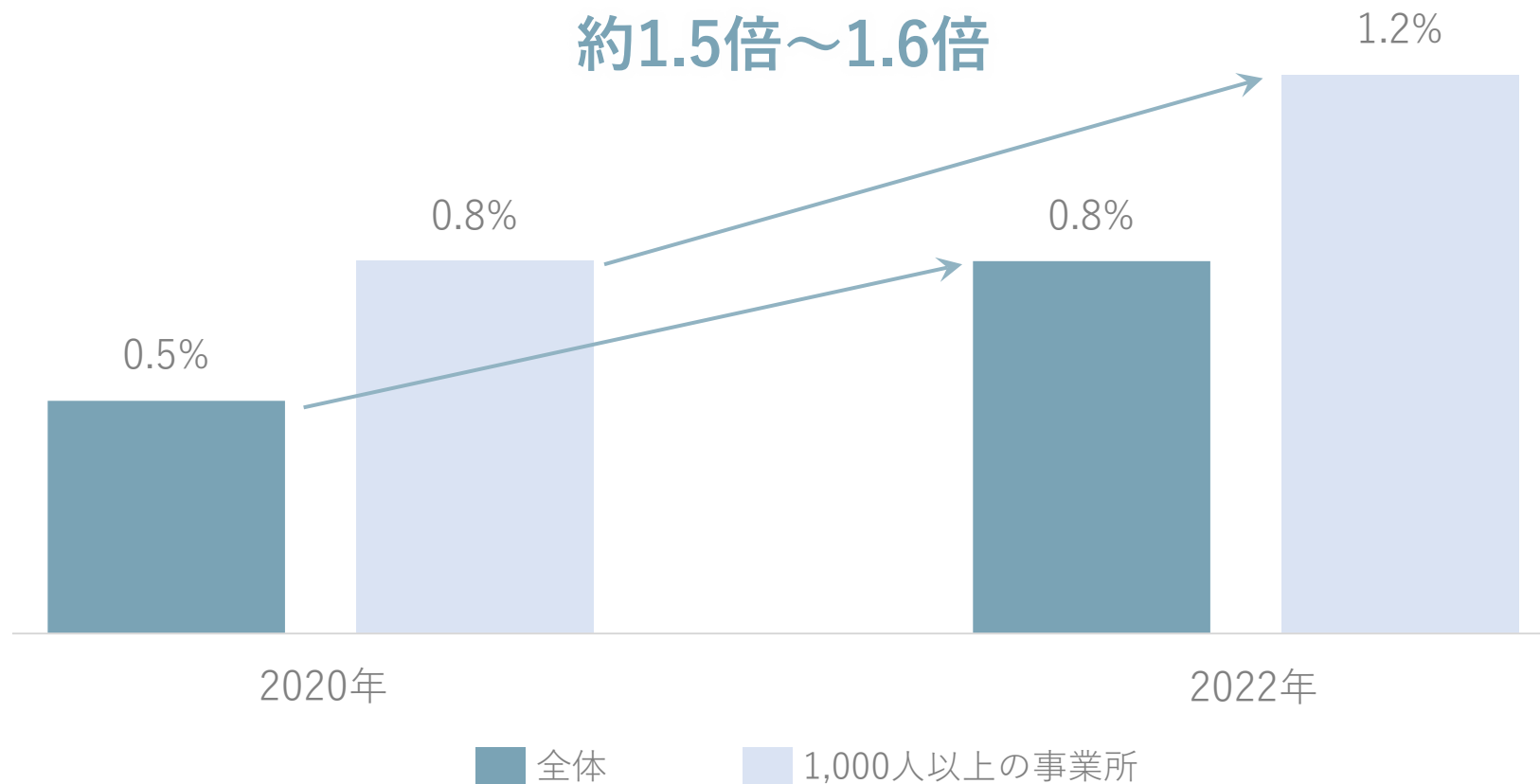
- メンタルヘルスケアの深刻化
- 行政による規制強化



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

増加傾向にある休業・退職した労働者の割合

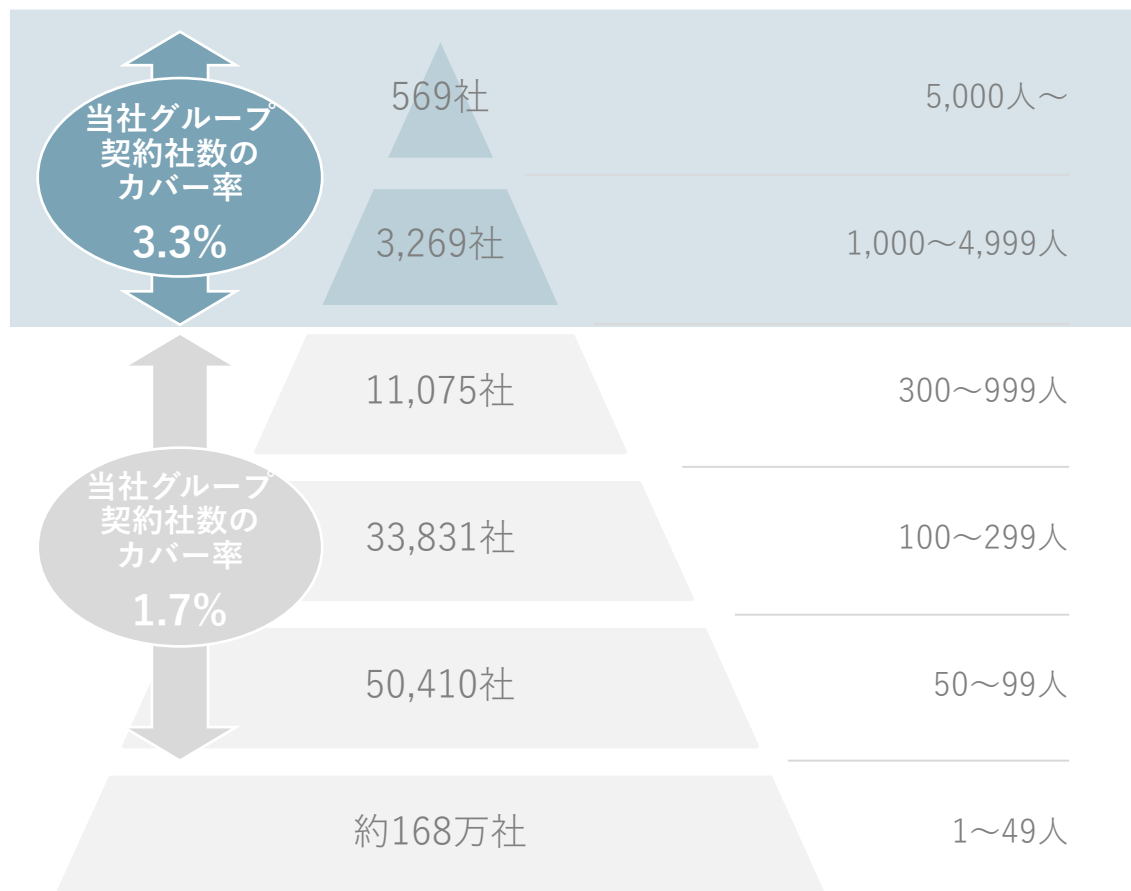


出典：厚生労働省 令和4年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況、及び令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況を基に作成
連続1ヵ月以上休業・退職した労働者数の割合

課題解決型運用へのニーズがより強い大企業向けに注力

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

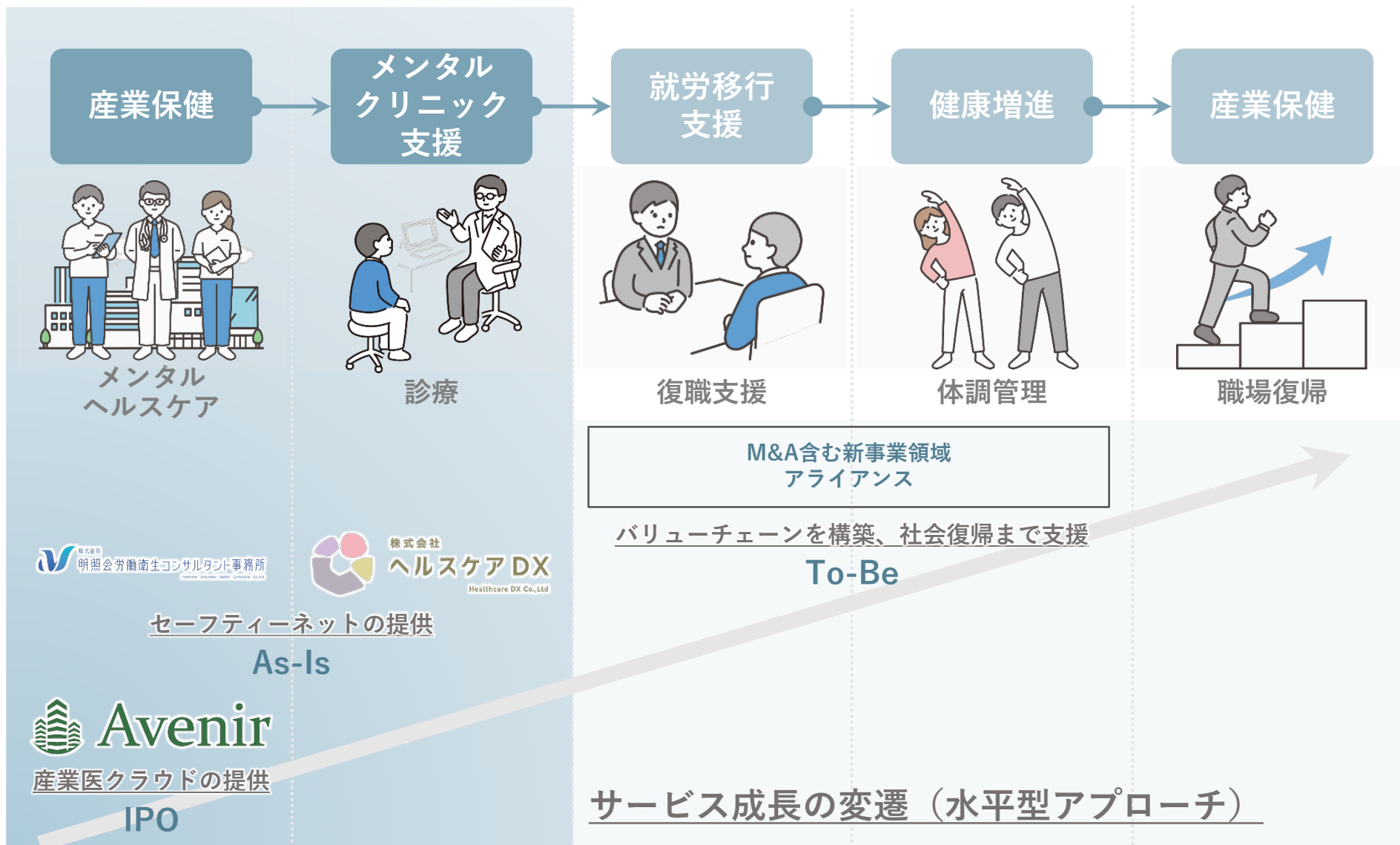
- クラウド化による差別化と合理化
- 独自評価基準に基づく評価／教育による産業医の質の高さ、差別化商材の多様性

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

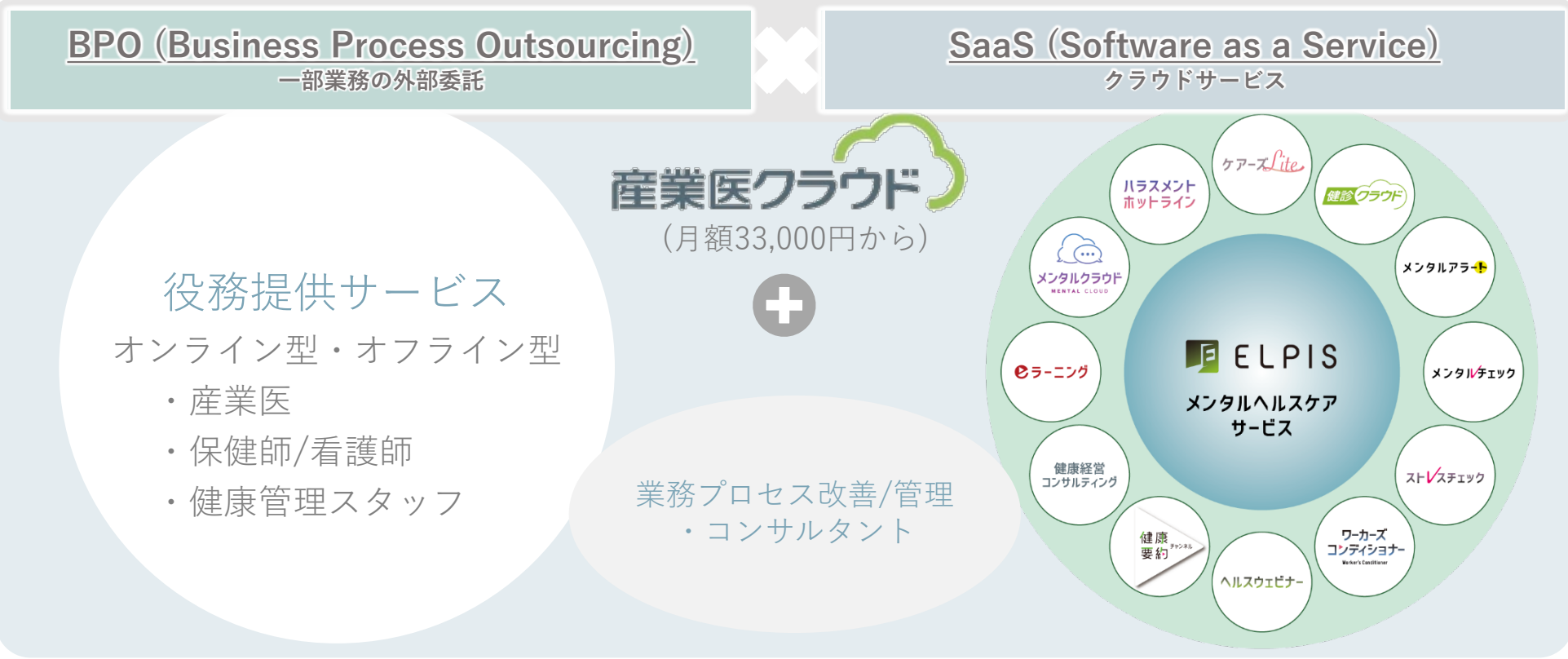
② ビジネスモデル

シームレスなバリューチェーンを構築。 社会復帰率の高いメンタルヘルスケアのトータルソリューションを実現

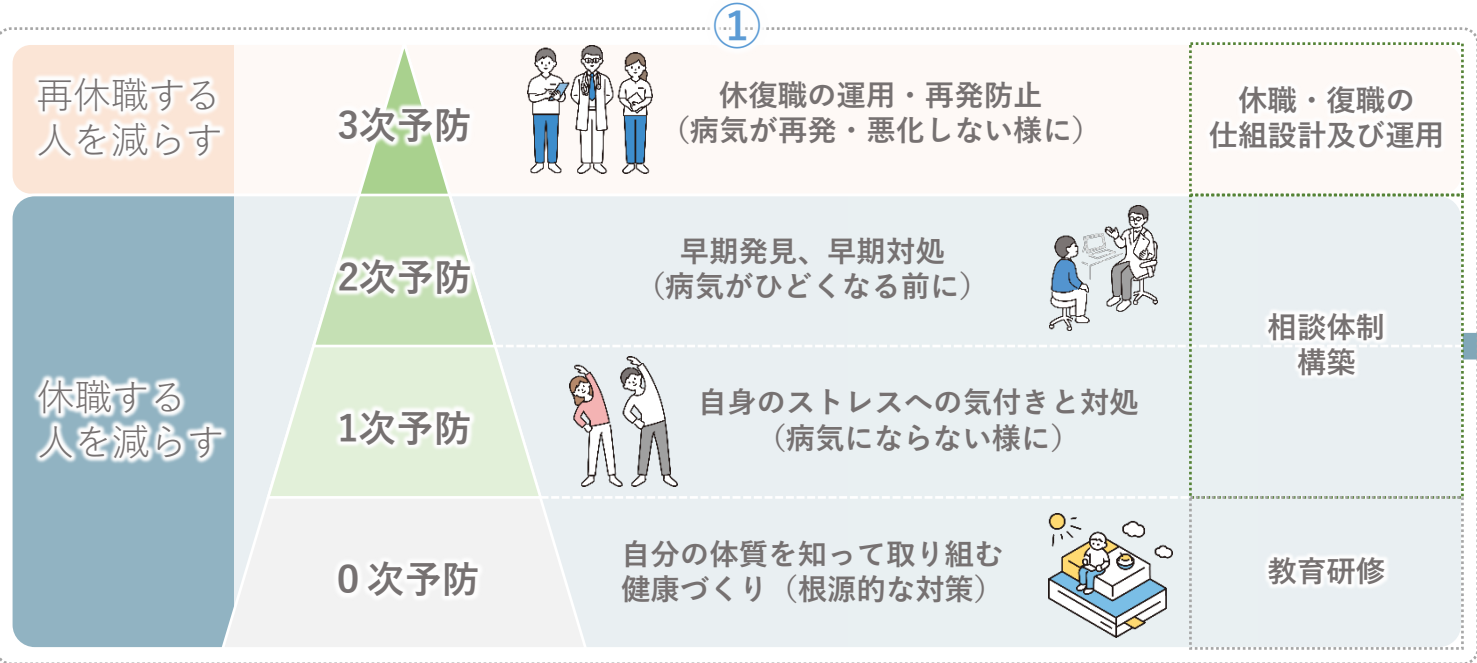


産業保健分野のBPaaSプロバイダー
役務提供サービス (産業医業務) と労働者の心身の健康管理に関する
各種クラウド型サービスをパッケージ化して企業向けに提供

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



- ① 予防から再発防止までの包括的な仕組を組織内に構築、中期的にメンタルヘルス不調者を全国平均水準まで低減することが目標
- ② プロジェクトマネジメント機能を組織内に新設し、PDCAサイクル（課題抽出、改善計画立案、改善策提示、改善実行）を回す
- ③ セルフチェック/アンケート/現場の実地調査等から、課題の仮説設計、仮説に対する対応策を提示



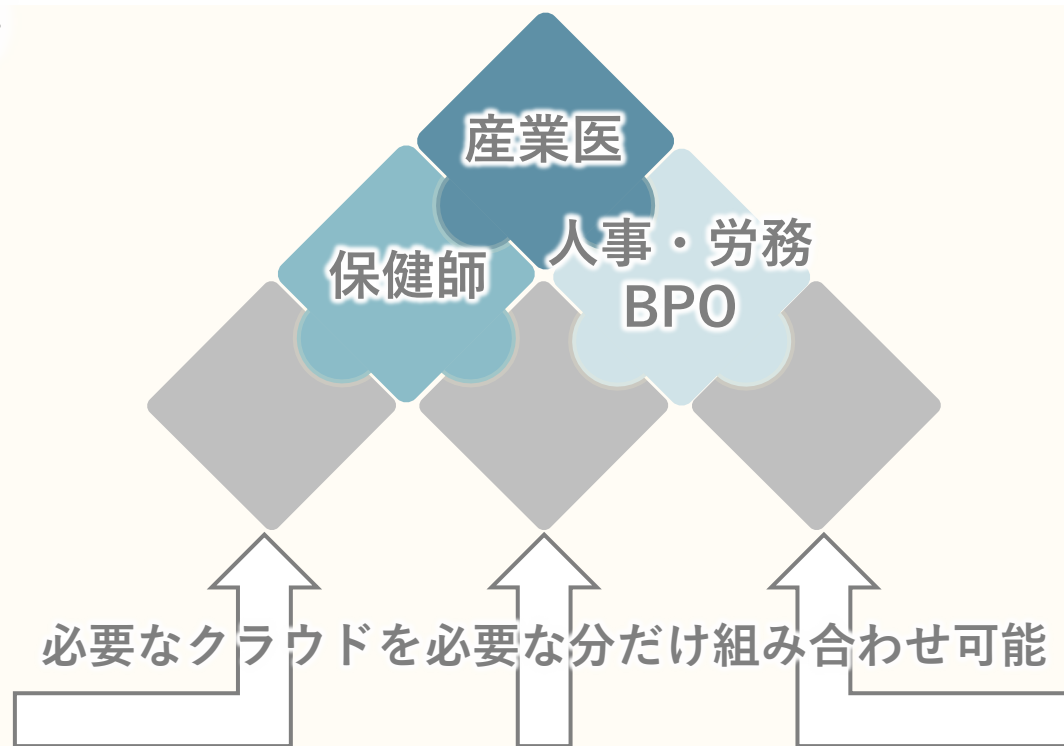
②
マネジメント機能
PDCAサイクル実行
定例会開催
(進捗状況等の報告)

③
アンケート結果、
実地調査等からの分析

医療専門職を中心とした従業員への支援

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)

「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。
顧客企業の抱える課題に応じて、必要なサービスを予算に併せて導入可能



2023年12月末時点において2,000社以上にサービス提供中

導入事例 (一部)²⁾

導入社数

2,000以上¹⁾

導入事業場数

14,000以上¹⁾

Out-Sourcing!
inc.



SEGA Sammy

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group



DAISO ダイソー

はたらくに“彩り”を。



LINEヤフー

神戸市

千葉市

那覇市

<教育委員会>



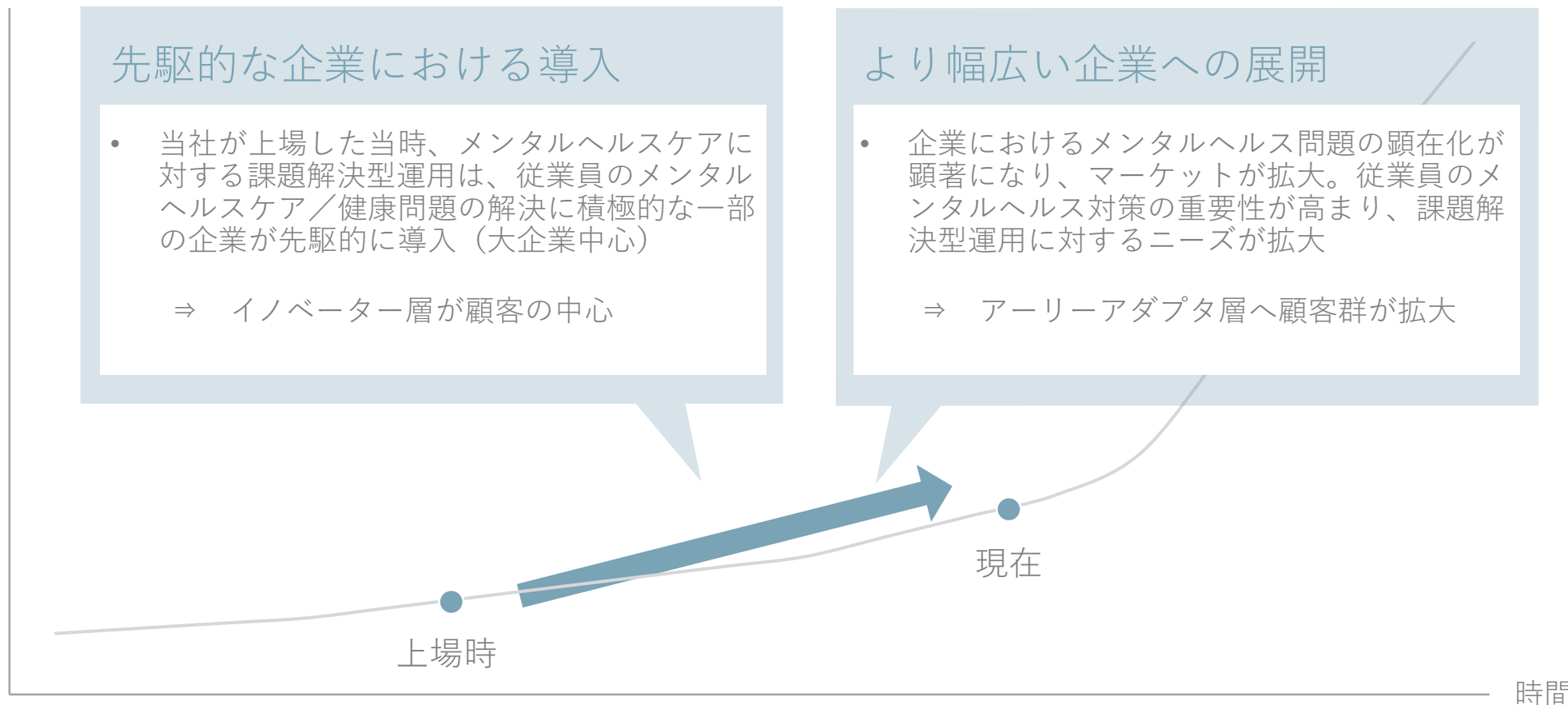
1) 2023年12月末時点、明照会含む

2) 五十音順

メンタルヘルスケア/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層に移行し始めている

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



“コストリーダーシップ”と“差別化”によるトータルソリューション戦略で顧客便益を高めて競争優位を確立

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

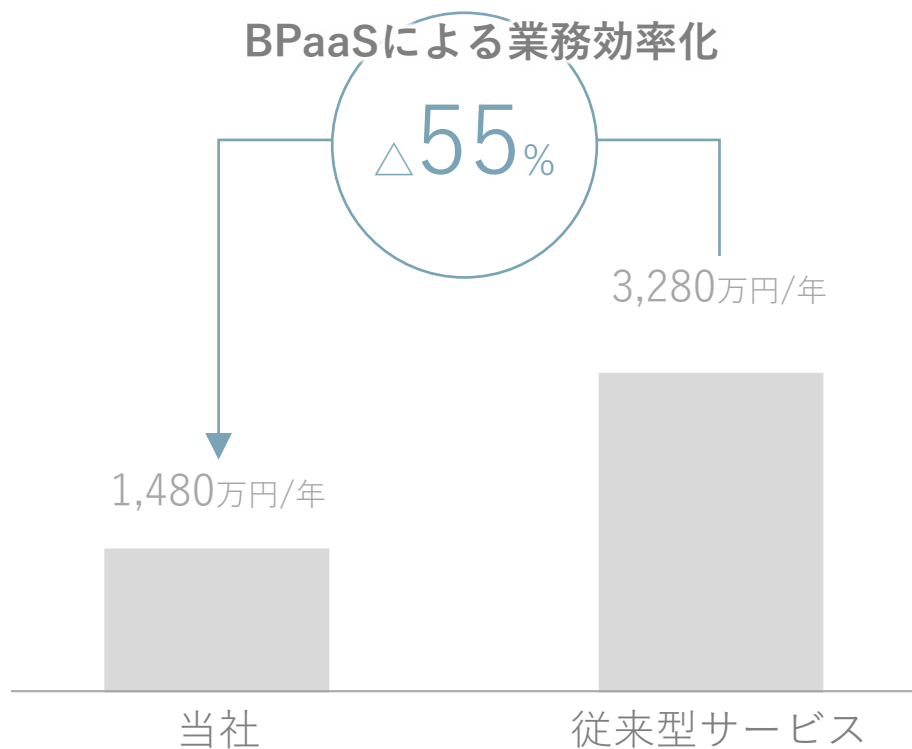


- コスト削減/固定費の変動費化
- メンタルヘルスによる休職問題の解決
- データ活用による課題の早期発見/
従業員への提案力向上

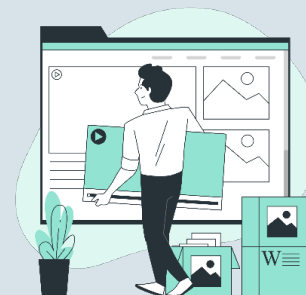
コスト最適化
&
メンタルヘルスを中心とした課題解決

クラウド提供でのコスト抑制により収益力を毀損せず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るコスト負担削減と課題解決に掛かる費用削減
- 産業医等を雇用から委任(役務提供)による時間単位での提供にスイッチ。固定費から変動費へ

顧客予算/要望に柔軟に応じた提案により、大企業から中小企業まで幅広くカバー

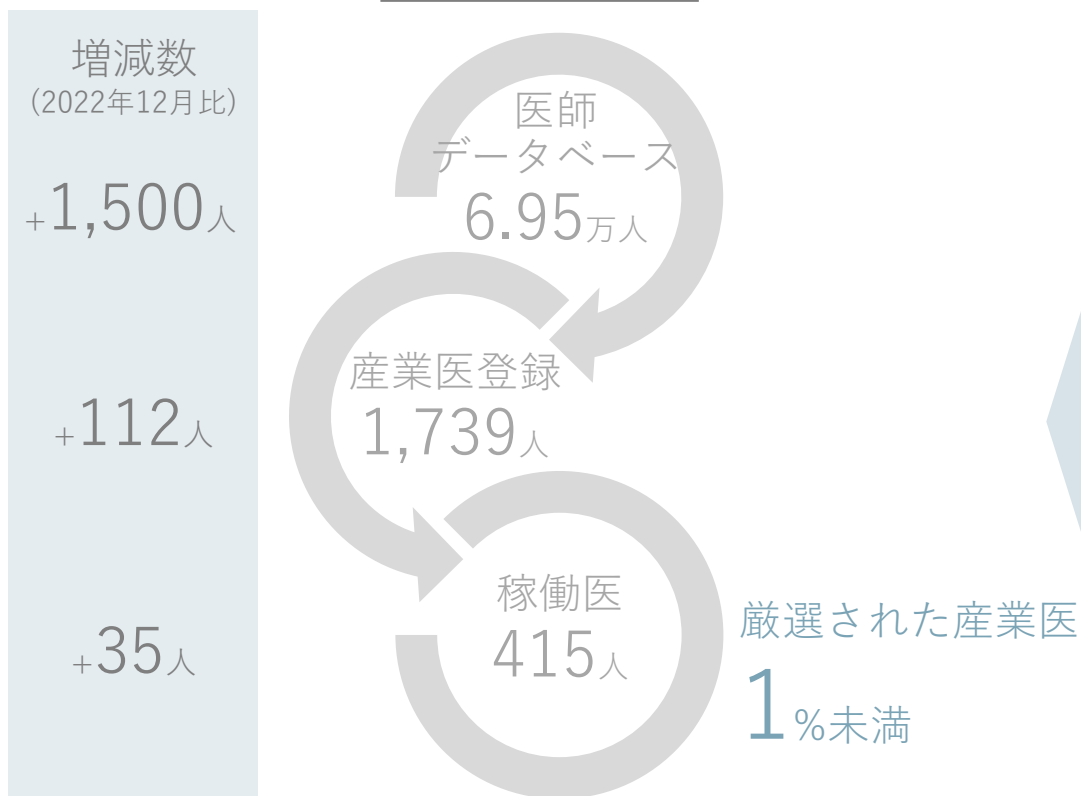
(顧客要望の例：初めて産業医を選定、多店舗/多事業場/子会社対応、健康管理室²⁾の準備)

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

独自評価基準により厳選された良質な産業医により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
- スコアに基づき産業医のコア・コンピタンスを強化する研修
- 企業の声の定期的なフィードバック

医師の評価/稼働実績等のデータの蓄積により、課題解決力に長けた産業医の選別の精度アップや品質向上の効率化を図っていく

1) 医師データベース：2023年12月末時点、資本業務提携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

産業医の教育や繋ぎ止めを図る施策により、競争優位を持続させる

教育による品質の維持/向上

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

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

有能な産業医の繋ぎ止め

収益向上の機会提供

- 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

企業向けの多様なメンタルヘルスケアサービスをクラウドで提供

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

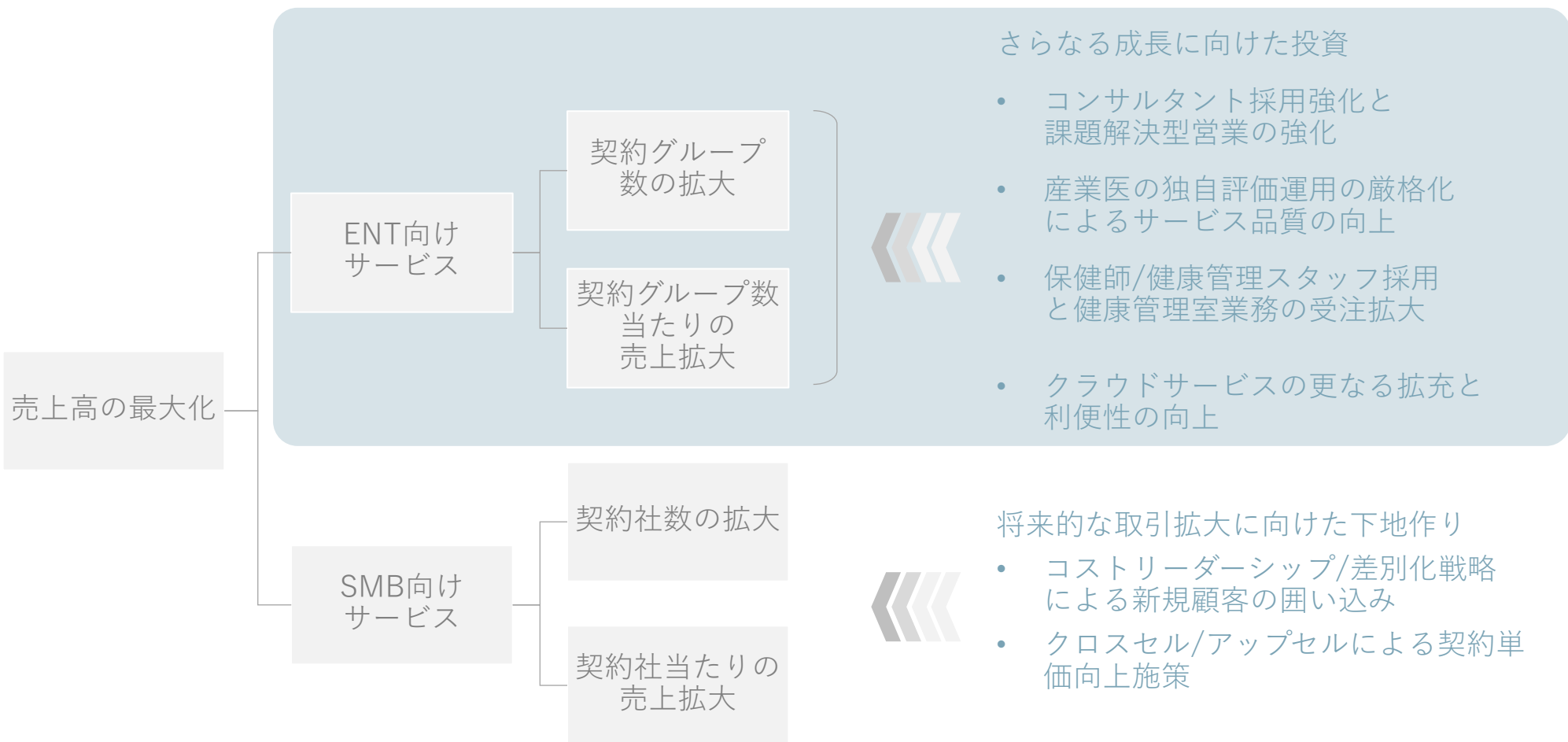
コロナ禍を契機に産業医業務のオンライン対応ニーズにクラウド化で応える

“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	

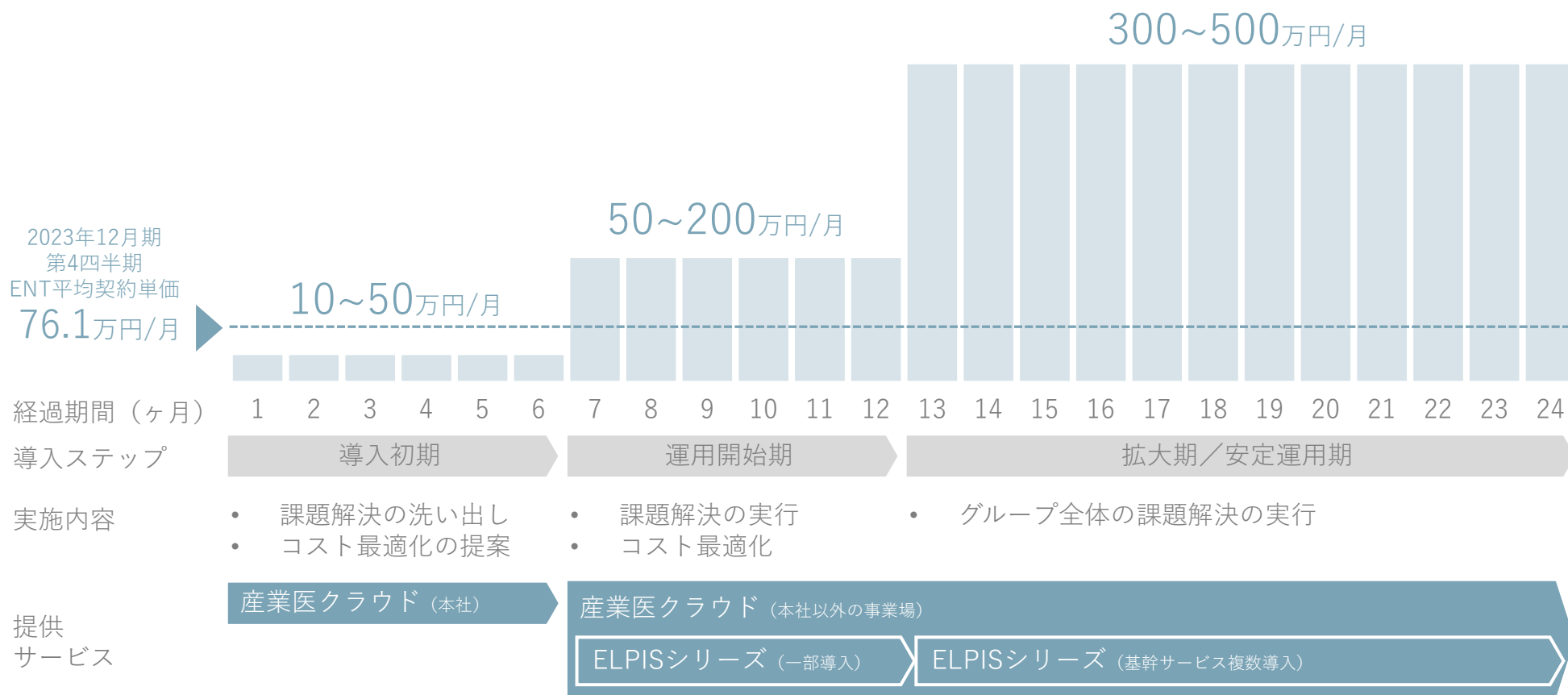
1) 産業医は衛生委員会にオンラインで参加。会社として留意すべきリスク対策や従業員の健康施策はELPISで対応

引き続き課題解決型運用に対するニーズがより強いENT向けを中心に、 価格だけでなく産業医の質の高さや差別化商材の訴求により開拓を強化



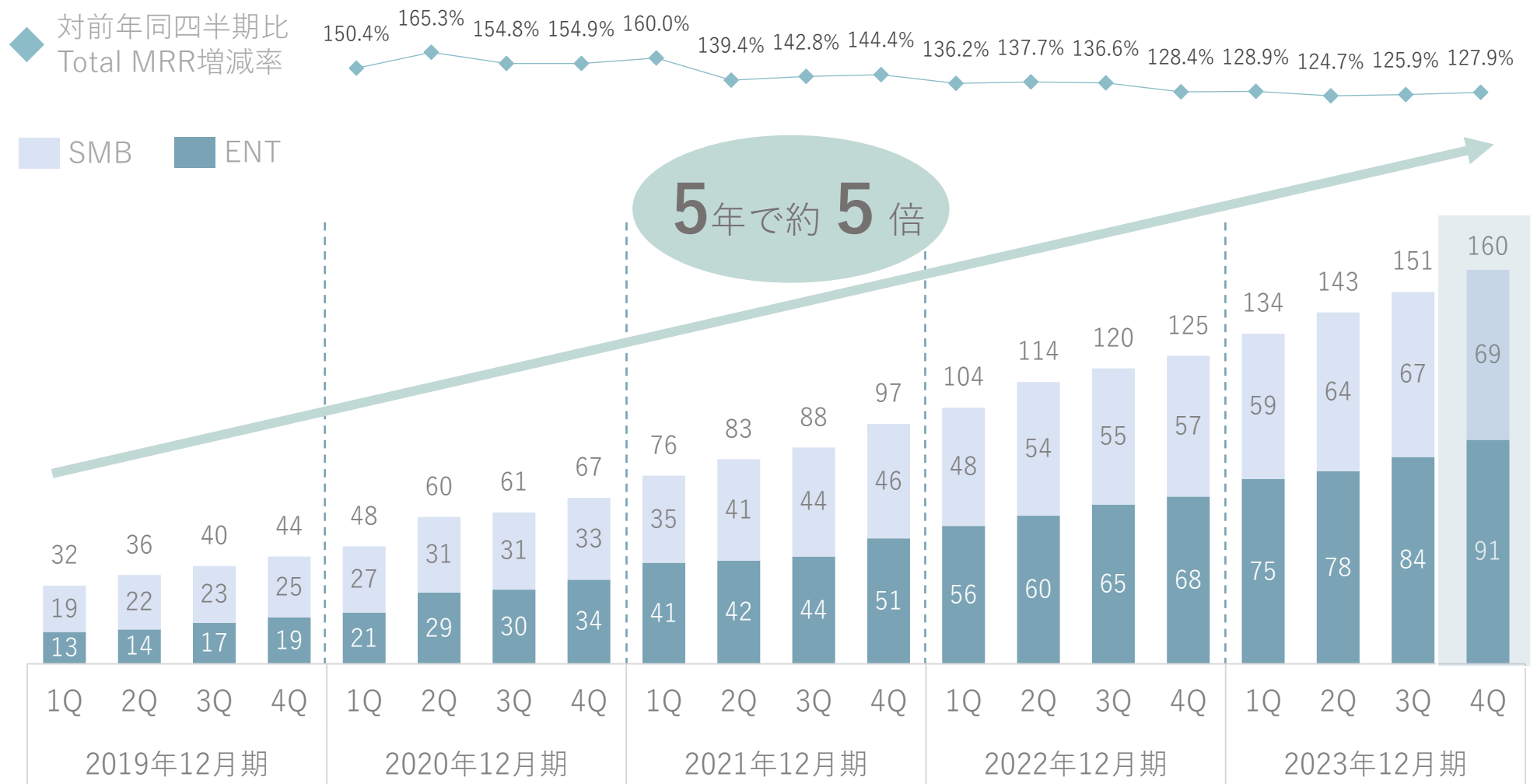
ENTの導入初期は、小規模スタートが一般的。本格的な運用が開始されるとNRRが伸長していく。2023年末時点において、「拡大期/安定運用期」にあるENTは、まだ多くなく、ENTの大きな単価上昇余地を見込む

サービスのENT向け導入ステップと契約単価 (例)



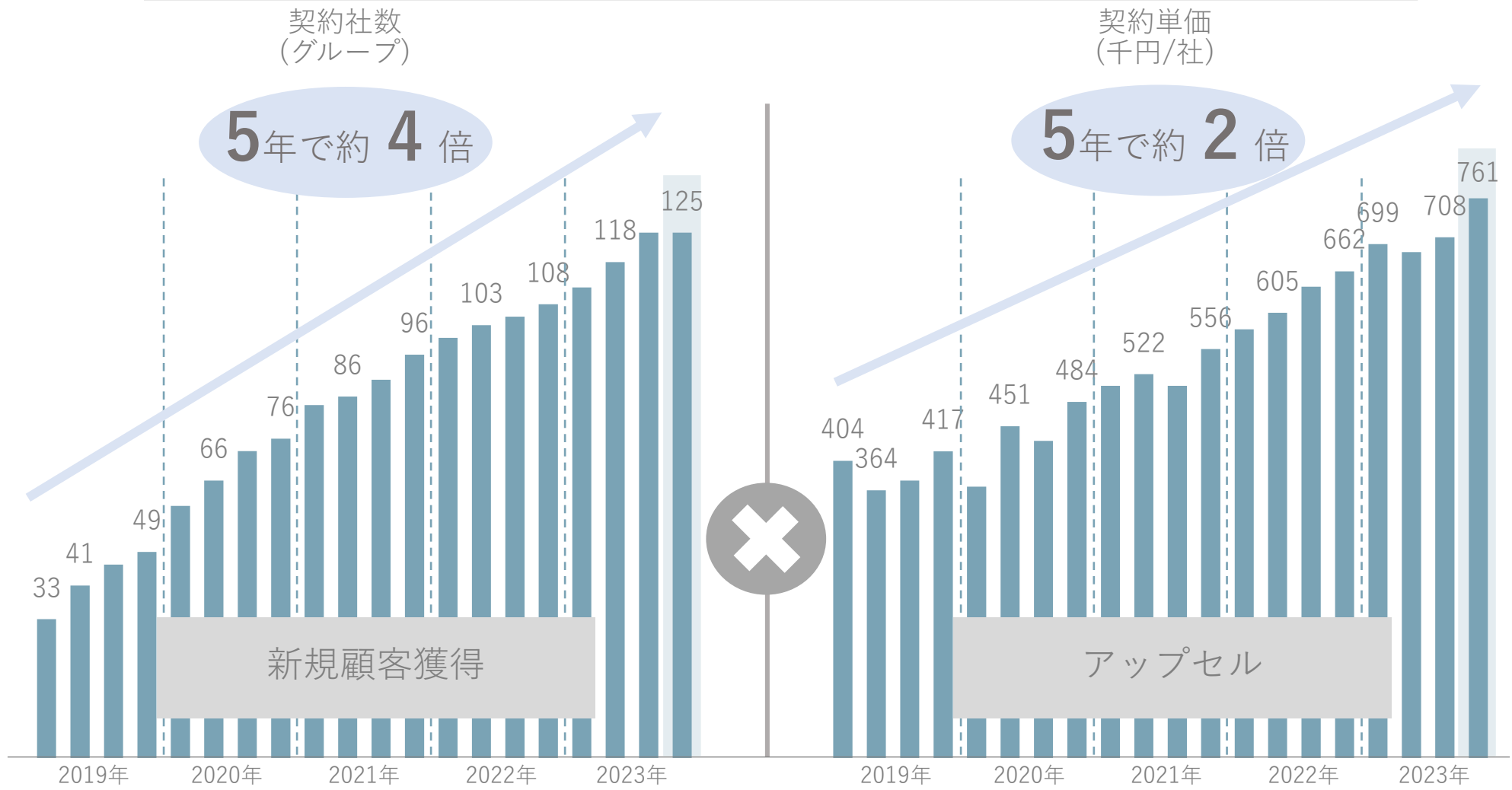
過去5期間はコロナ禍という難しい期間があったものの、MRRは5年で5倍の成長を遂げた

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)



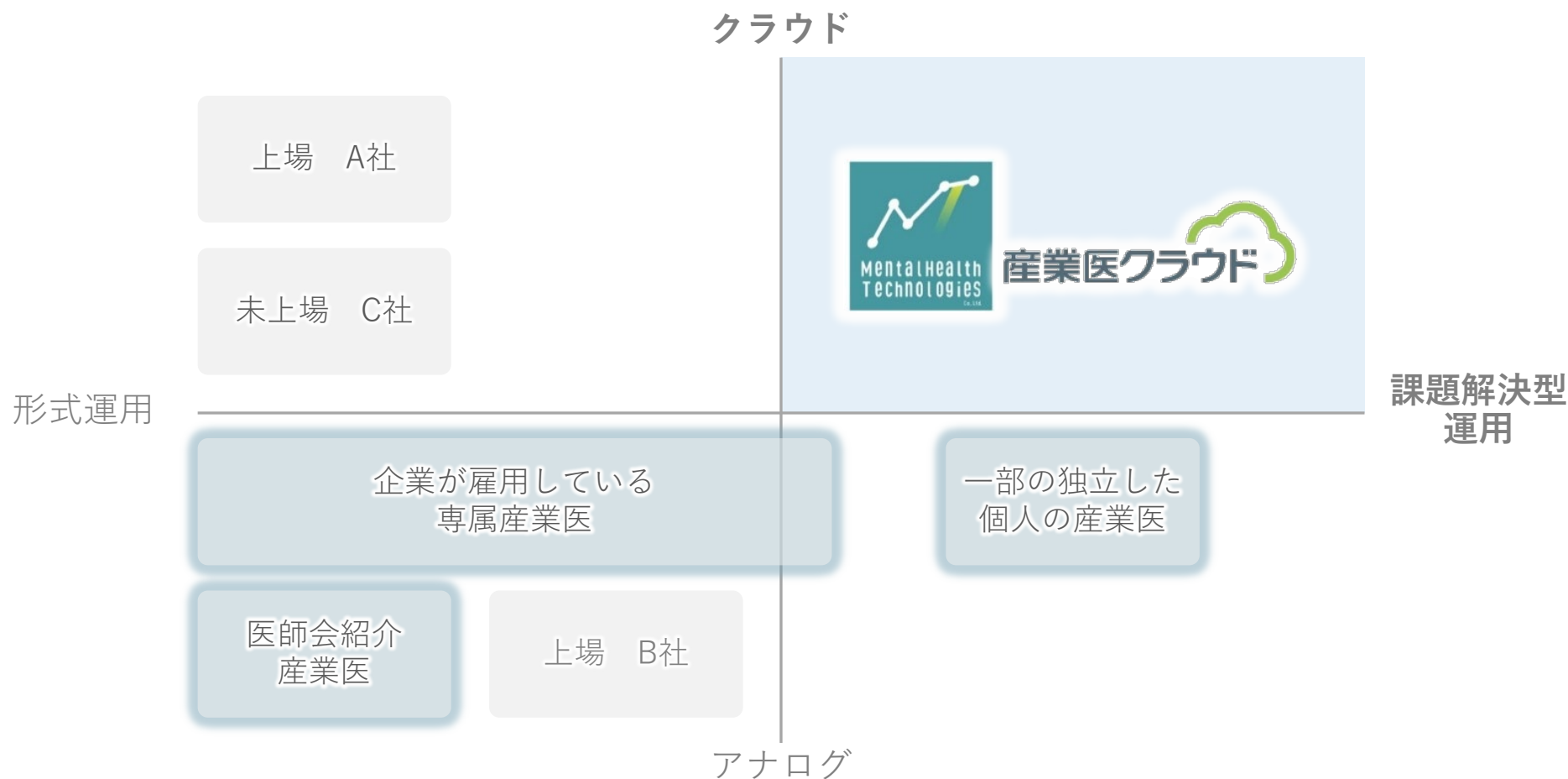
ENTの成長ドライバーは契約社数×単価。 5年間で契約社数(4倍)×単価(2倍) = 8倍の成長を実現

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)

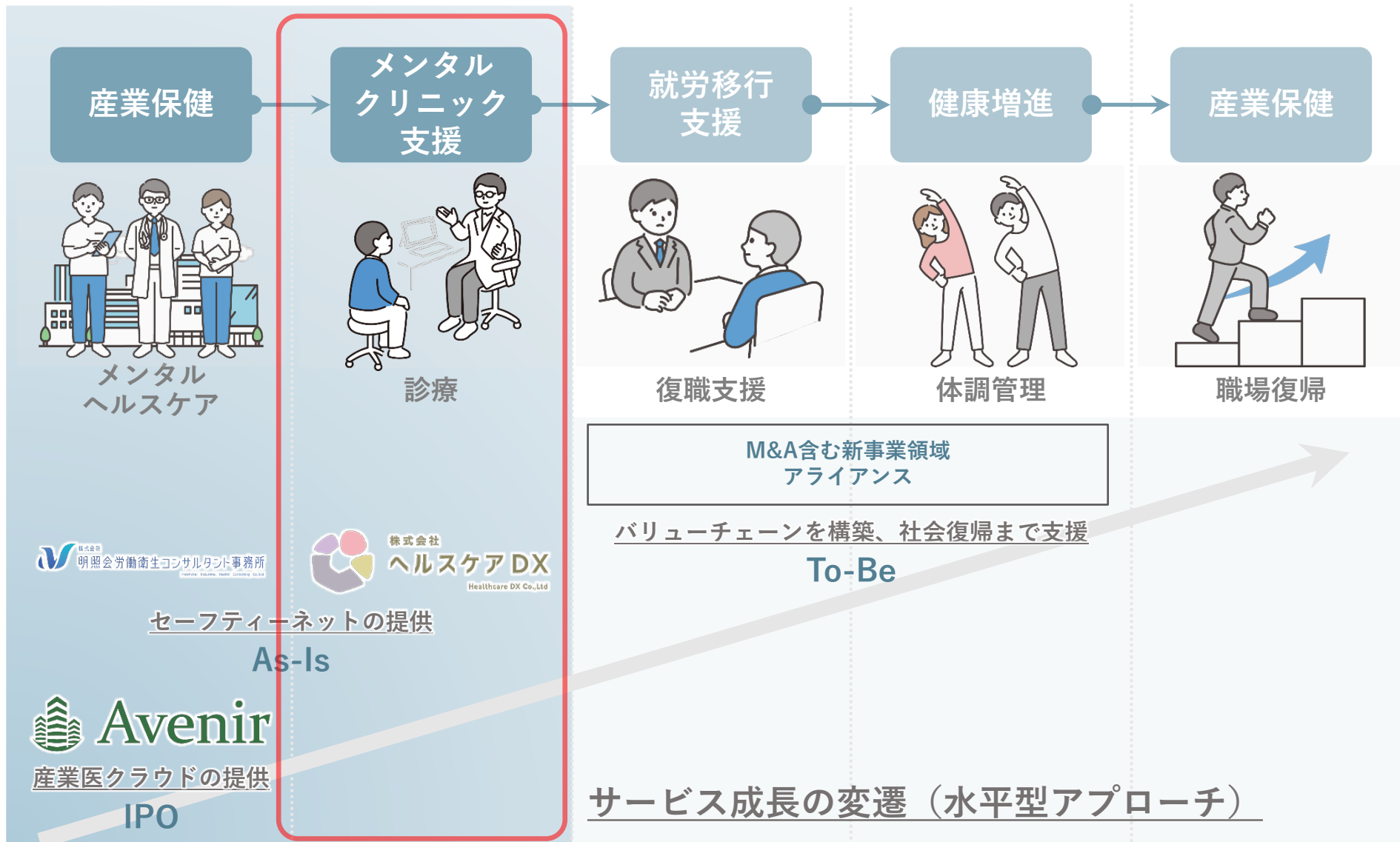


コストリーダーシップと差別化による優位性を保ちながら、クラウドを活用した課題解決型運用のトータルソリューションを提供する唯一のプレイヤー

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



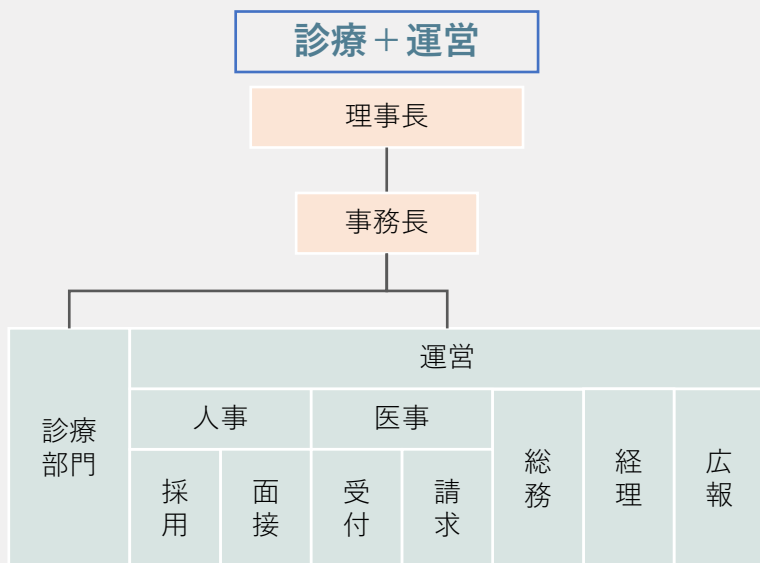
BPaaSによるメンタルクリニックの経営支援事業。2023年サービスローンチ、現在は複数クリニックを支援中。新規事業領域として収益化に一定の目途



クリニック経営の上流工程に深く関わり、コーポレート機能の共通化を含めた最適な運用をBPaaSで支援。運営を外部に任せることで、医師が診療に専念できる環境を提供

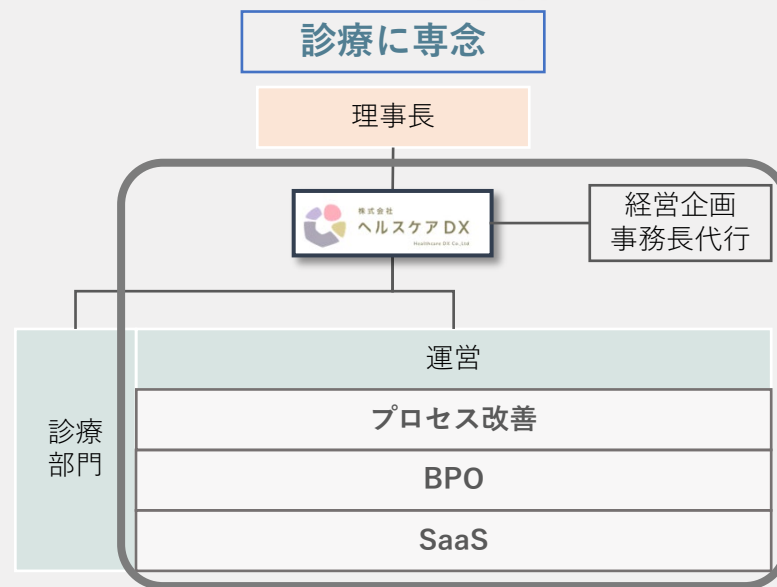
経営者の右腕として規模拡大を目指す

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の黎明期、診療科ごとに経営ノウハウが異なるため、類似企業間でも参入障壁は高い

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	○			

1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
▶ 5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

メディカルワークシフト事業

①市場環境

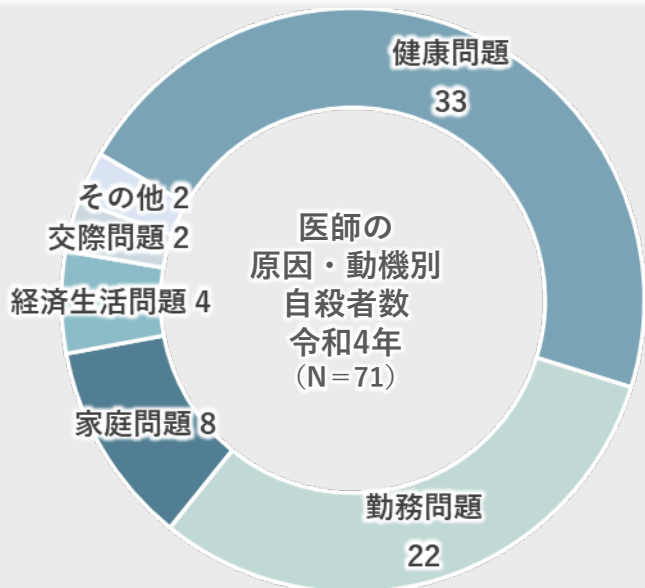
医療現場は医師の長時間労働により支えられており、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化による労働力の減少により、**医師に対する負荷は今後も更に増加する予想**



地域医療提供体制の改革や、各医療職の専門性を活かし、質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関は**医師の働き方改革**への積極的な取組が必要あり

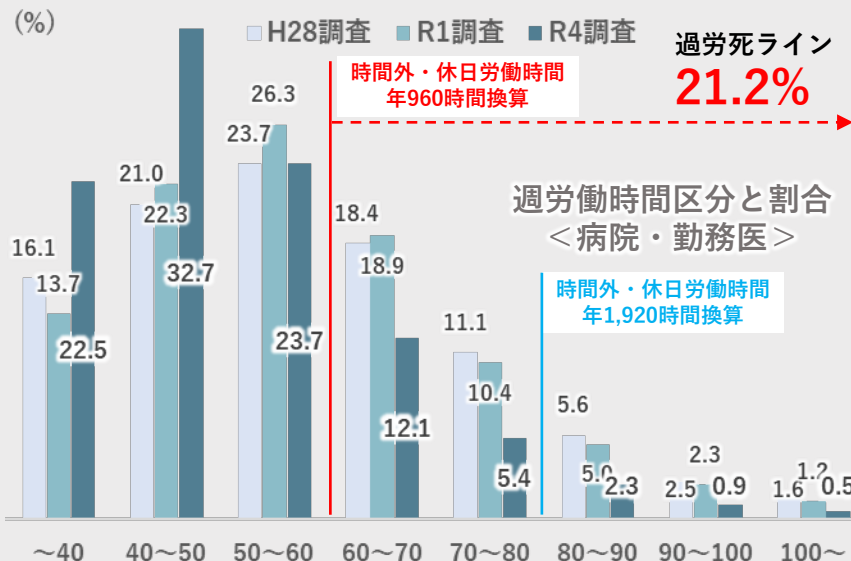
医師の自殺者数と働き方改革

健康問題と勤務問題に起因する自殺者は55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23名



出典：厚生労働省 自殺の状況：令和4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

2019年より医師の働き方改革を見据えて、先進的な医療機関と連携、医療職のメンタルヘルスケアを推進。蓄積した医療職向けカウンセリングノウハウを他医療機関へ展開しようと試みるも時期尚早でスケールせず。MWS事業をタッチポイントに医療機関へ再アプローチ

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

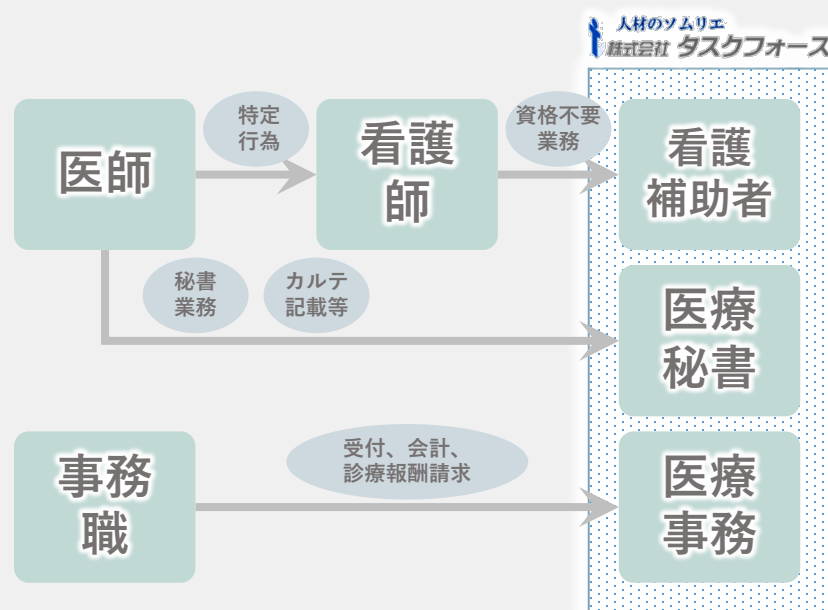
1) 社会医療法人財団 董仙会 恵寿総合病院
所在地：石川県七尾市、理事長：神野正博、病床数：426床

現場の働き方改革

タスク・シフト/シェアの推進

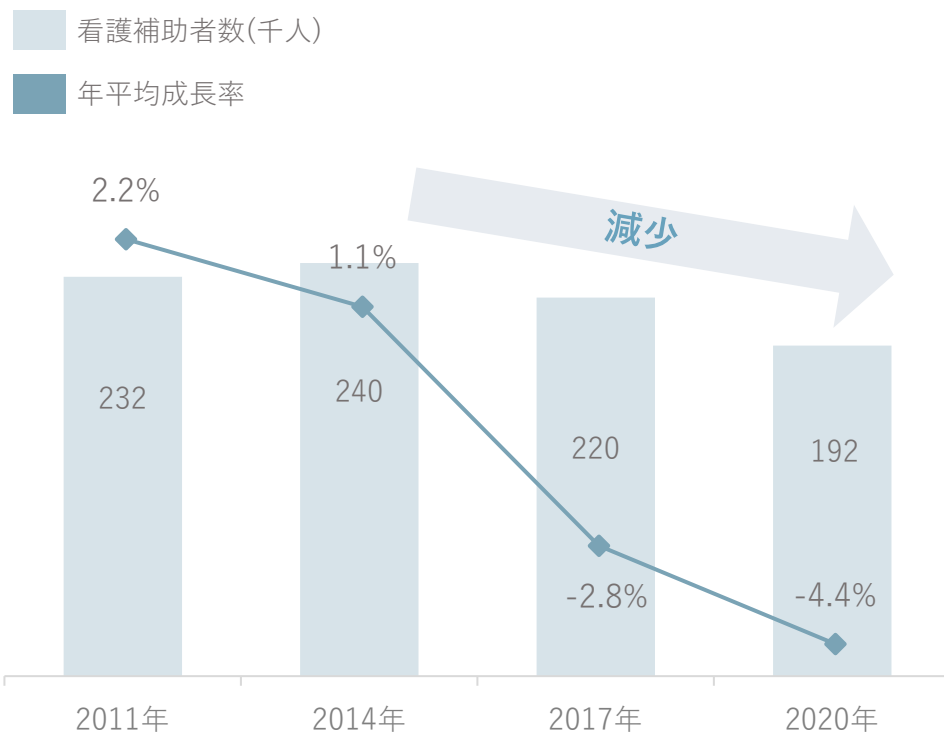
- 医師、看護師、事務職の業務負担軽減
看護補助者、医療秘書（クラーク）、医療事務

事務職の活用による負担軽減

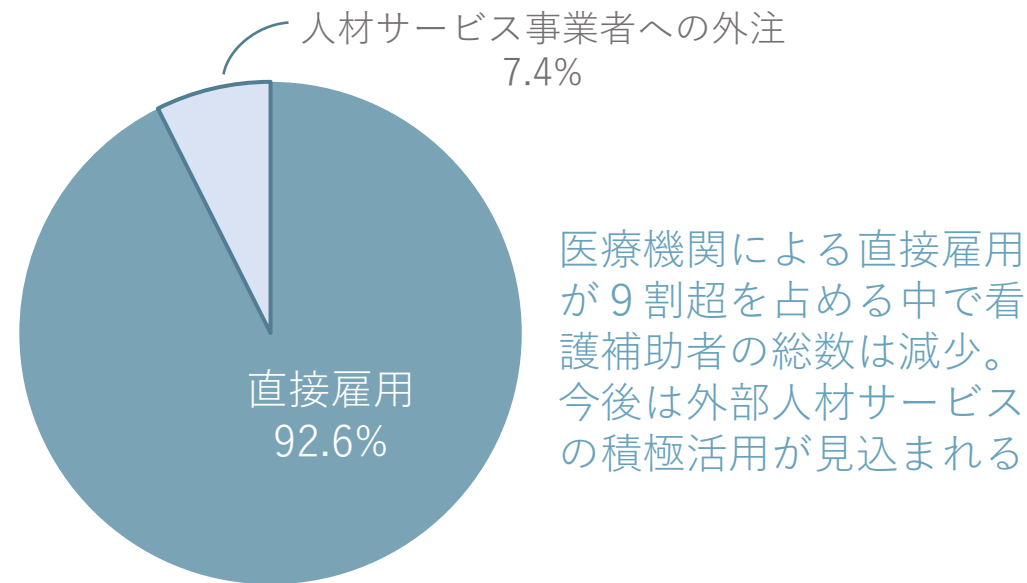


医師からのタスクシフトの受け皿として、看護師/看護助手/看護補助者の需要が拡大。医療の質の向上と効率化を企図した看護補助者への期待は高まるも、医療機関における採用は困難であり、直接雇用での人材供給は追いついていない。需給ギャップが生じており、今後は課題解決に向けた外部人材サービスのニーズ拡大を見込む

看護補助者数の推移¹⁾



看護補助者の雇用状況²⁾



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：51
- 1医療機関月次平均売上高：約360万円/月



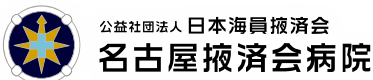
病床数 900床



病床数 883床



病床数 806床



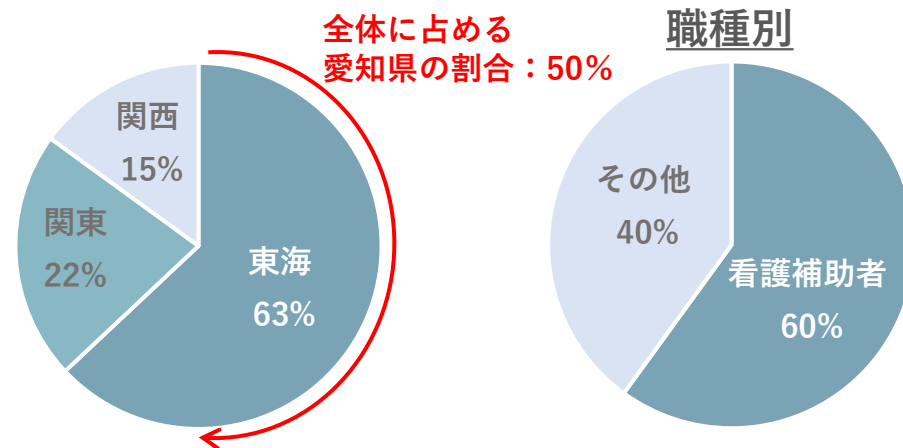
病床数 602床

中小病院（その他医療機関）

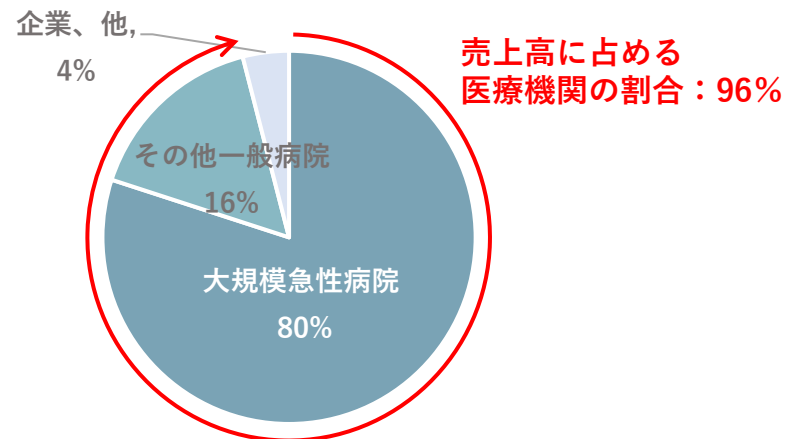
- 契約医療機関数：30
- 1医療機関月次平均売上高：約120万円/月

※ 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1月末時点の直近12か月におけるデータから集計

売上構成比

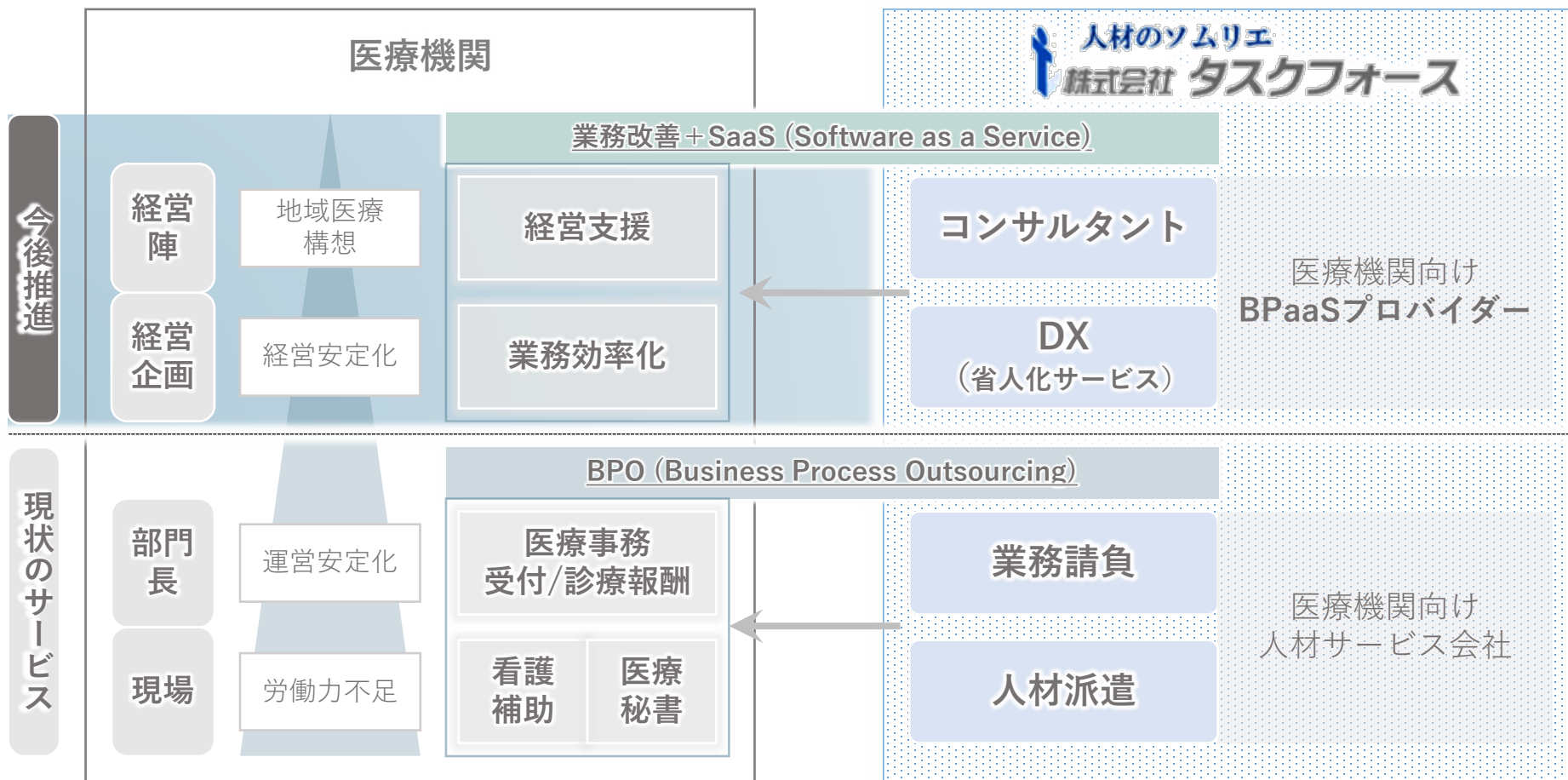


顧客属性別



ニッチドミナント戦略の他、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。サービス実現のために、医療機関の経営改善についてのナレッジを有する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



優れた業務改善提案力・組織力を背景に、特に愛知県の大規模急性期病院向け看護補助者領域においては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）

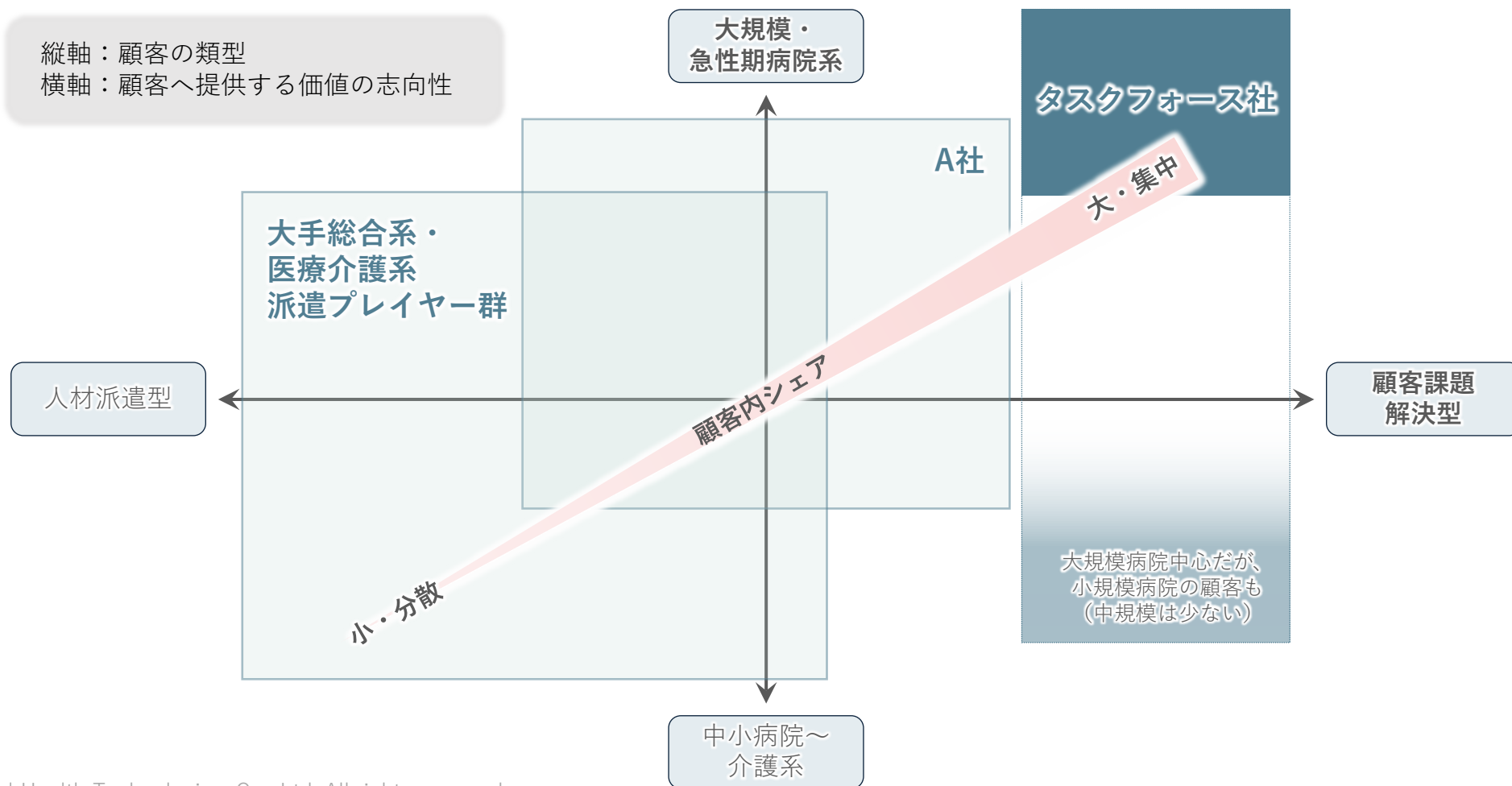
今後の更なる成長に向けた投資

- 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



1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
▶ 6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

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	540,269千円 (2023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)
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	92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。2023年12月末時点)

株式会社タスクフォース及び株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所のM&Aによりグループ経営体制を強化。安定した事業基盤構築を加速



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」の開発も手掛ける



2022年12月MHTグループ入り。東海エリア中心に大手企業へも産業医サービスを提供

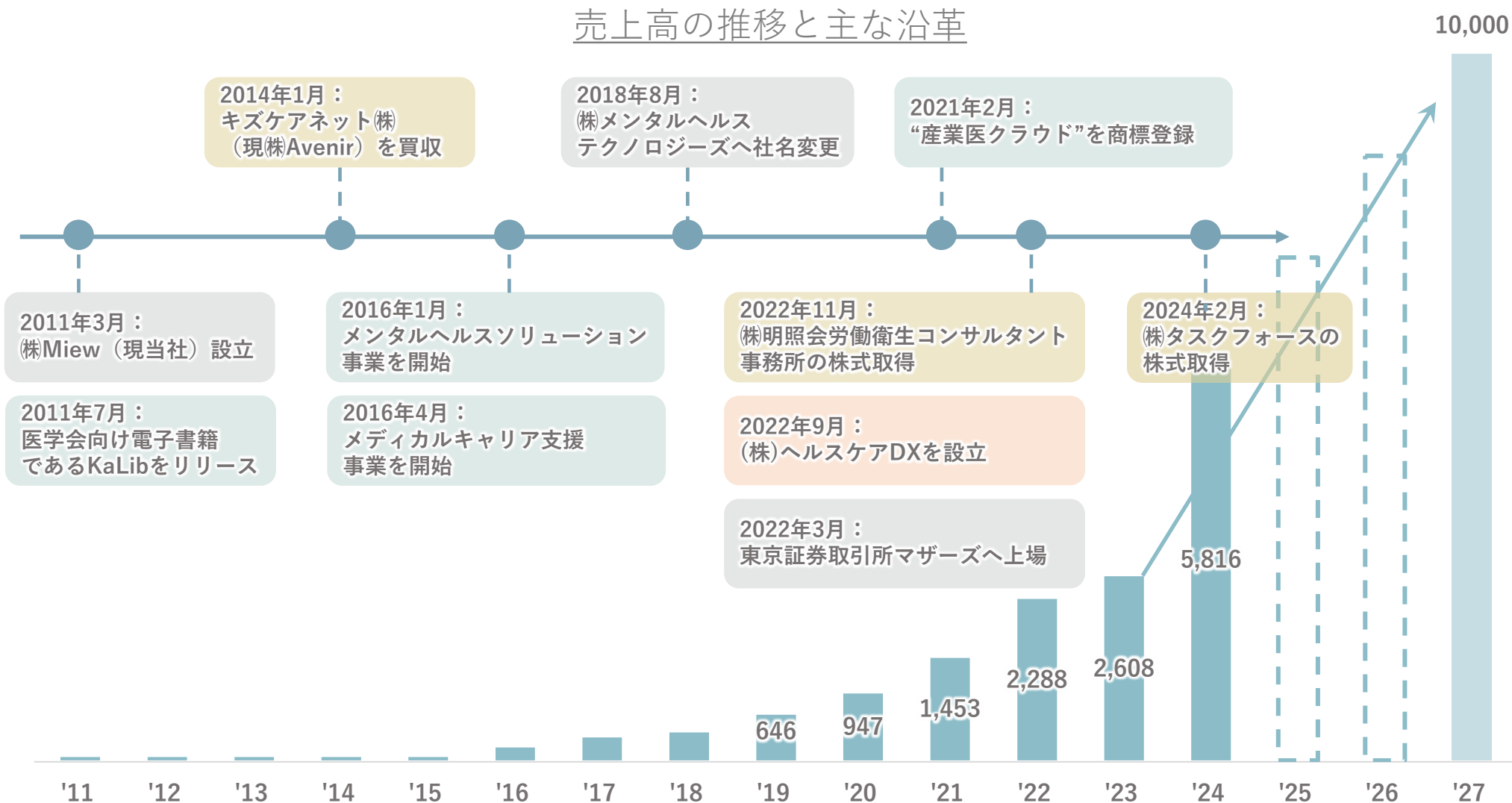
MHTグループの中核子会社。産業医サービス及び医療職の転職サポートサービスも提供

2024年2月MHTグループ入り。

2022年9月に新設。メンタルクリニック運営支援、パーソナルジムの運営等

祖業である学会向けアプリ開発から医師DBを構築し、医師供給を独自に担保。
2016年にMHS/MCS事業をスタート、2022年に東証マザーズ市場へ上場。
上場後2期連続増収増益、営業利益予算を達成、M&Aを2件実行

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

メディカルキャリア支援事業



主に医師向けの求人求職支援
サービスを展開

- 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

デジタルマーケティング事業

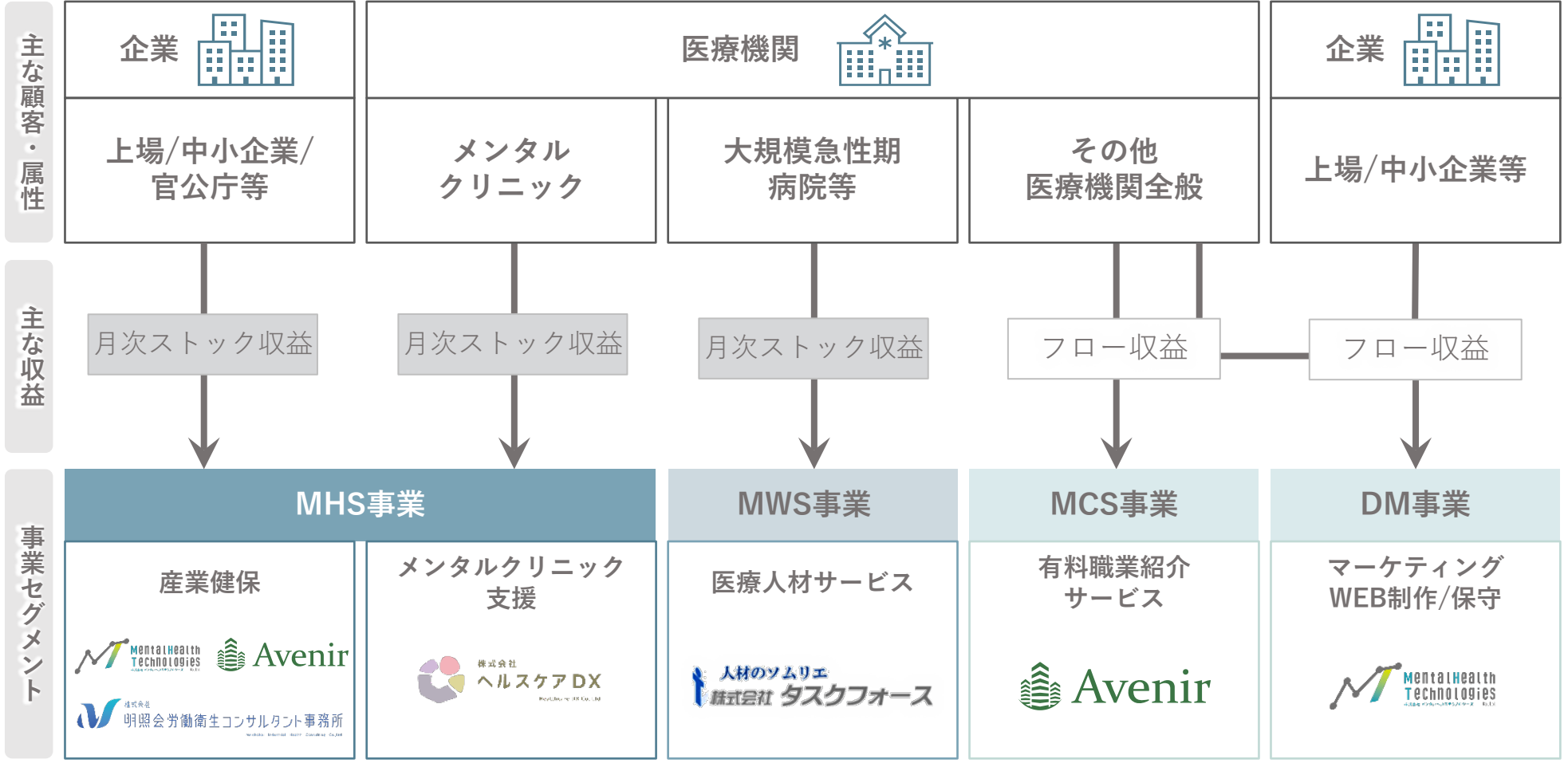


医学会向けサービス、Webマーケ
ティング支援サービスを提供

- **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期の売上約9割を月次ストック収益で構成する見込。
取引先は経営健全性が高い法人/業態が多く与信リスクは低い

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年に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 代表取締役社長就任（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 株式会社タスクフォース 取締役就任（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）



松本 裕介

取締役 ビジネス・インキュベーション部 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。
2022年 株式会社ヘルスケアDX 取締役就任（現任）



松浦 優

取締役 事業開発・M&A室 室長兼コーポレート本部担当

みずほ銀行、リンカーン・インターナショナル、インターメディアエイト・キャピタル・グループ（ICG）を経て、2022年に当社入社。
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 代表取締役専務就任（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
(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)
プリマジエスト、エイチ・シー・ネットワークス、Apresia Systems、インフォマティクス、ディーエイチシーで社外取締役(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)

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

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

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

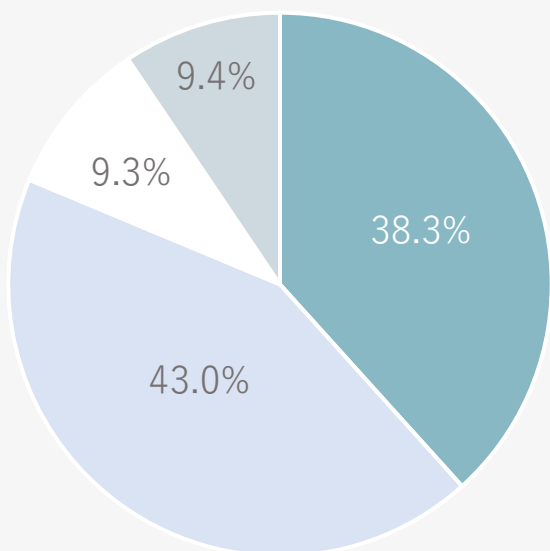
大阪市立大学医学部医学科 卒業、JPモルガン、三菱商事、
カーライル・グループ、ベインキャピタル、
2022年 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 取締役就任（現任）
2024年 株式会社タスクフォース 代表取締役社長就任（現任）

2022年3月の株式上場以来、利益ベースでは予算を確実に達成。
 2023年12月期はコロナ特需喪失したものの、営業利益率が改善

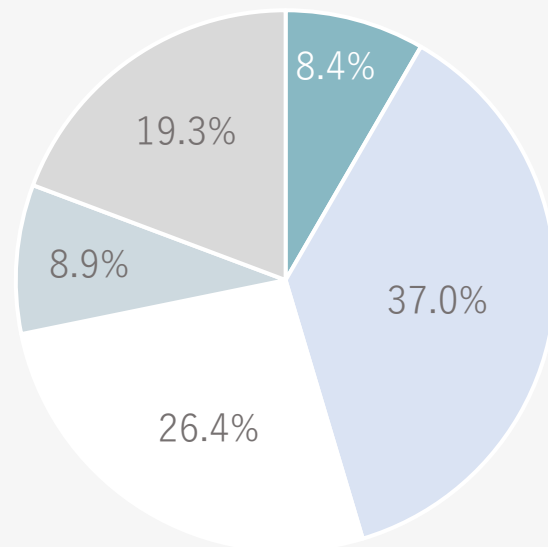
	2022年12月期 通期実績	2022年12月期 通期業績予想	達成率	2023年12月期 通期実績	2023年12月期 通期業績予想	達成率
売上高	2,288百万円	2,027百万円	112.9%	2,608百万円	2,775百万円	94.0%
営業利益 (利益率%)	369百万円 (16.2%)	347百万円 (17.1%)	106.3%	501百万円 (19.2%)	500百万円 (18.0%)	100.2%
経常利益 (利益率%)	345百万円 (15.1%)	303百万円 (14.9%)	113.9%	495百万円 (19.0%)	472百万円 (17.0%)	104.9%
親会社株主に 帰属する当期 純利益 (利益率%)	265百万円 (11.6%)	256百万円 (12.6%)	103.5%	441百万円 (16.9%)	351百万円 (12.7%)	125.5%

上場後2期間でVC比率は38.3%から8.4%まで減少。機関投資家等のその他の保有比率は19.3%。加えて、戦略的パートナーシップを推進し、安定株主施策を確実に実現

2022年2月時点
(上場直前)



2023年12月末時点



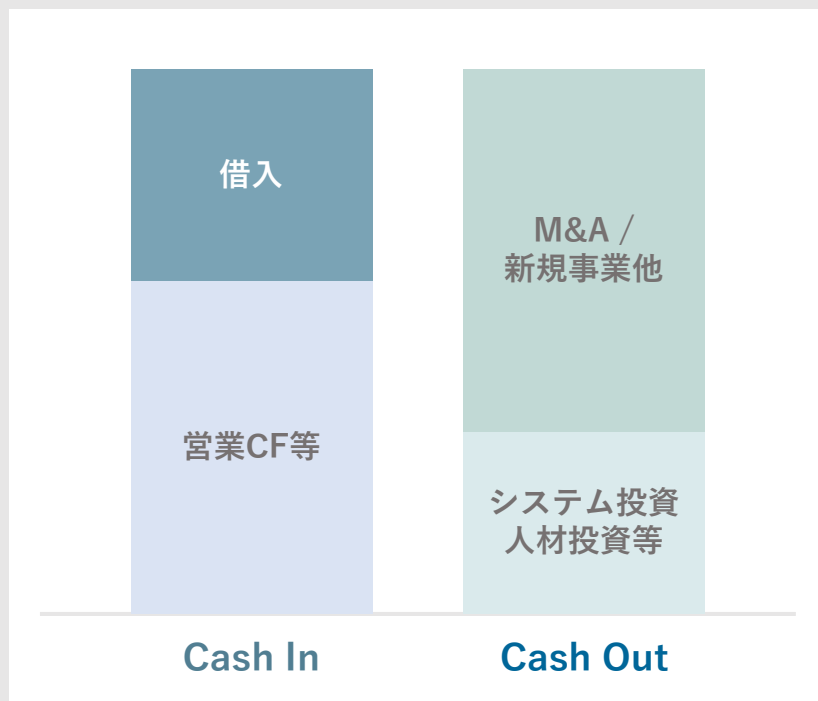
- 将来的な売り圧力となるベンチャーキャピタルの持分が大幅に減少
- 事業提携の推進を通じ第一生命、オムロン、シグマクシス等の事業会社が当社株主となり安定株主の保有比率が増加
- 積極的IRにより個人投資家の保有比率も増加

1) 2023年12月末時点のその他19.3%は、金融機関、外国人（個人・法人）、証券会社、自己名義株式
Mental Health Technologies. Co., Ltd. All rights reserved.

キャッシュアロケーションの大部分を次の成長投資に振り向け、
長期的な株価上昇によるキャピタルゲインによる株主還元を目指す。
配当については連結営業利益10億円を超過した時点で検討

キャッシュアロケーション

当面配当はせず次の成長に再投資



株主還元施策

株価上昇によるキャピタルゲインを優先

優先

キャピタルゲイン
(株価上昇益)

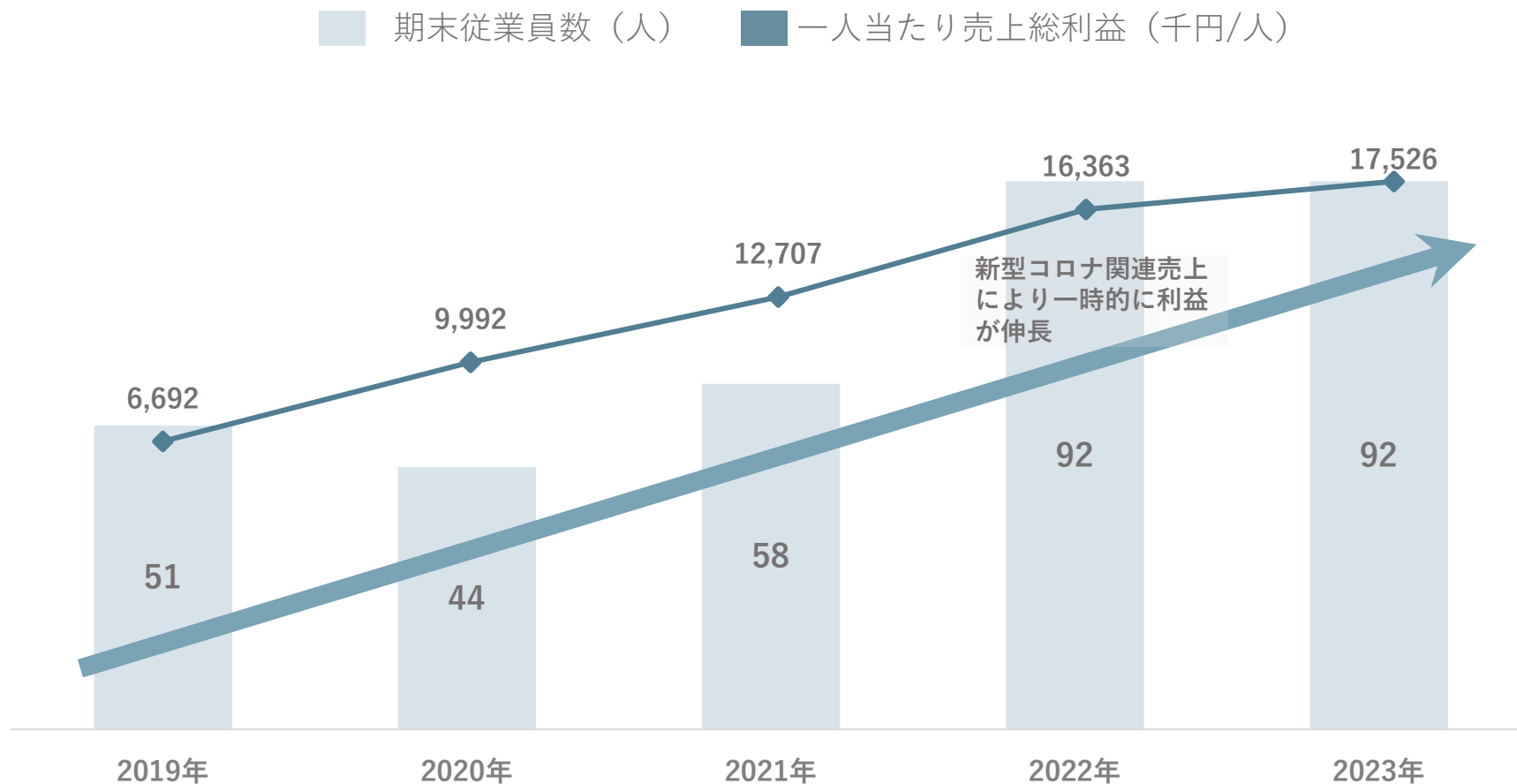
- 営業キャッシュフローの最大化及び、金融機関からの資金調達による成長投資を優先

インカムゲイン
(配当)

- 短期的には配当予定なし
- オーガニックの安定的収益基盤が確立され、連結営業利益10億円を超過したタイミングで株主還元の方針を検討

当社が重要視する指標の一つとして、従業員1人あたり売上総利益。
中期的に従業員1人あたり売上総利益3,000万円を目指す

従業員一人あたり売上総利益の推移¹⁾

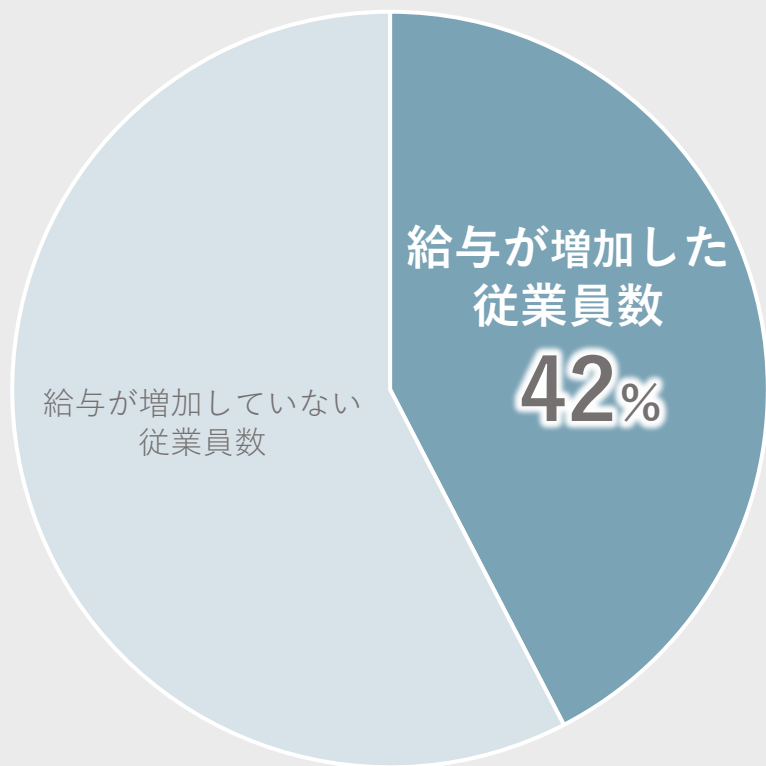


1) (連結売上高総利益+社員原価) ÷ 期末従業員数

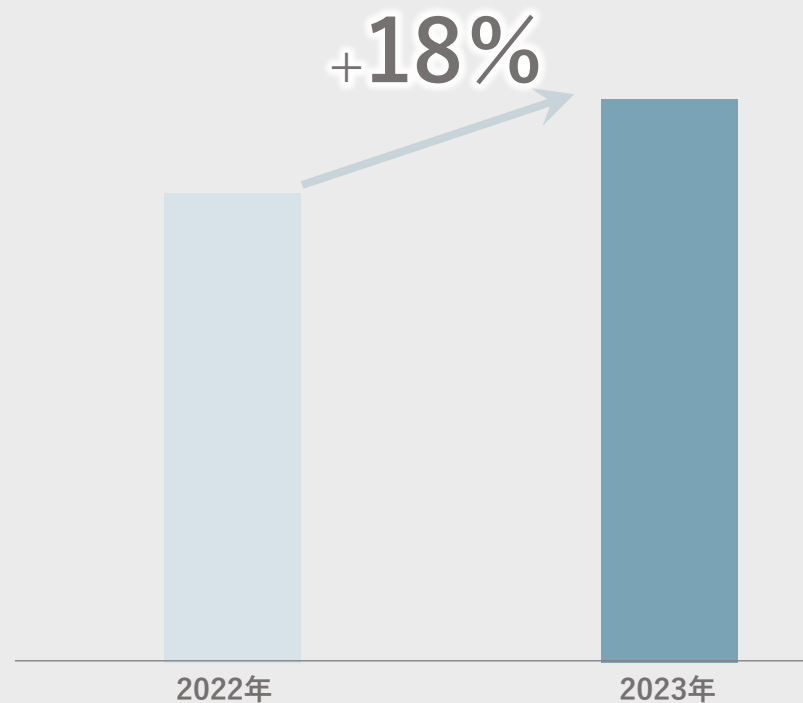
フェアな評価により優秀人材の待遇を向上させ、
人材定着と更なるハイスキル人材の採用を強化

2023年12月期における従業員の給与増額の状況

2023年に昇給した従業員



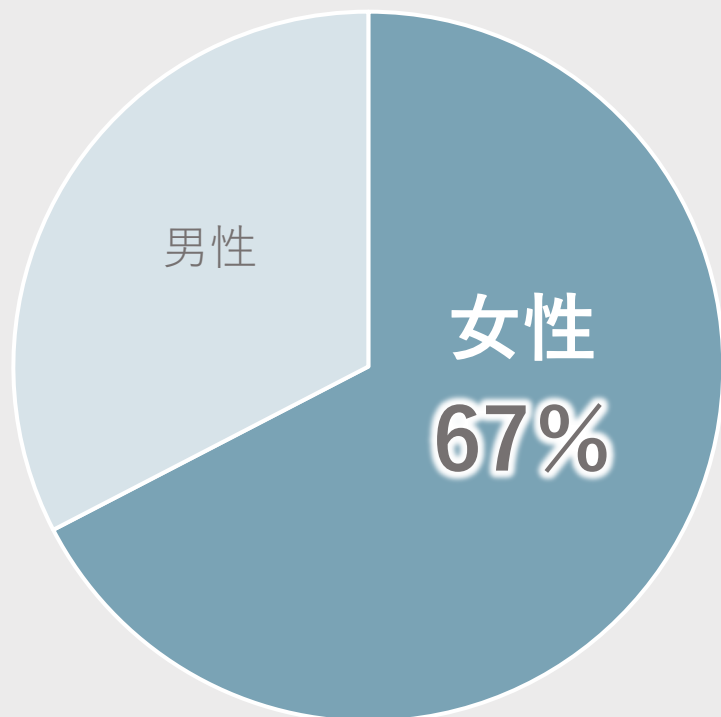
左記昇給額の平均増加率



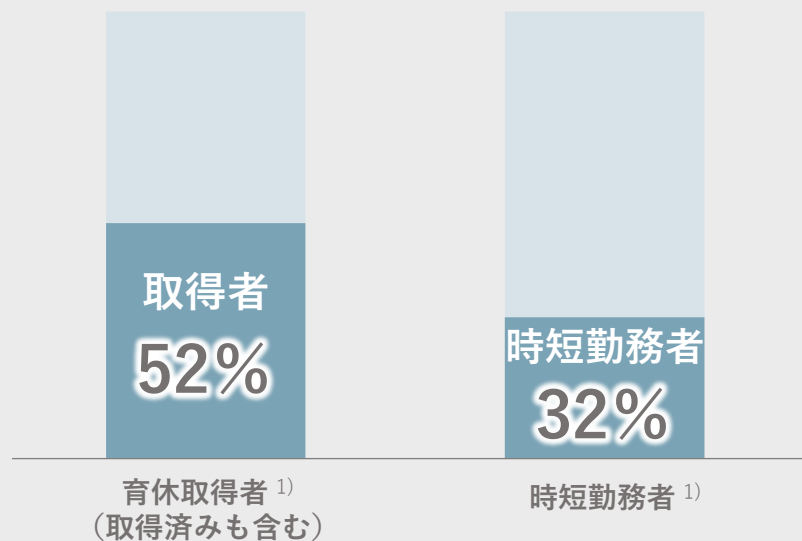
女性比率67%と女性が活躍できる環境を意識的に整備。
ワークライフバランスだけでなく、成長機会を提供し、有能な人材が活躍

2023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

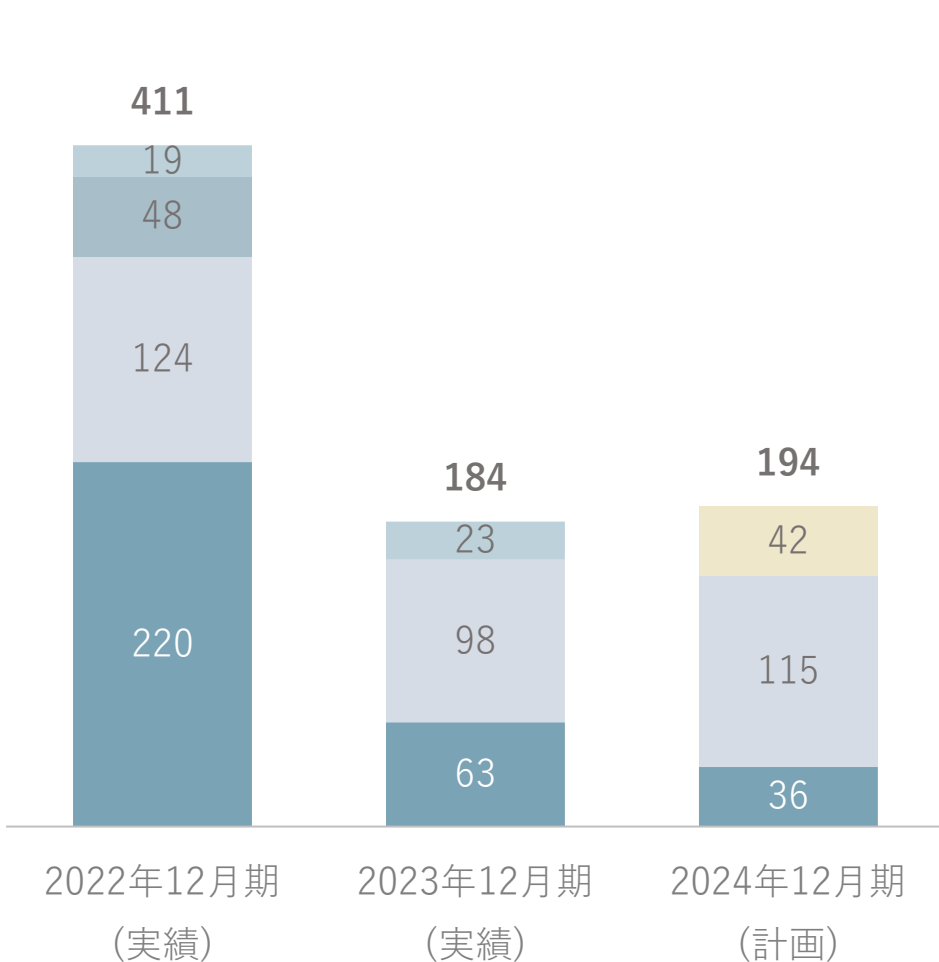
1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
 7. 成長戦略の進捗状況	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

成長戦略の進捗状況

成長戦略	施策等	進捗状況
コストリーダーシップ	クラウド型メンタルケアサービスの提供でのコスト抑制により収益力を毀損せず高い価格訴求力を実現	引き続き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）により取引先数拡大、ENT単価向上、低解約率を維持 (P42～P58参照)
差別化	独自評価基準により厳選された良質な産業医により高品質なサービスを提供 産業医の教育や繋ぎ止めを図る施策により、競争優位を持続 企業向けの多様なメンタルヘルスケアサービスをクラウドで提供	
戦略的M&A	顧客基盤拡大の加速化及び、新しい医療・ヘルスケアサービス事業の創出を図る	PE出身者2名が主導し、2024年2月にタスクフォース社を買収。今後も積極的に投資銀行経験者を採用予定 (MWS事業：P6～8、P18～P19、P82、P85参照)
株主構成の再構築	IPO前より株主となっていた、売却が意識されるVC株主持分の整理	上場後2期間でVC比率は大幅に減少。MHS事業における戦略的パートナーシップを推進し、安定株主施策が進む (P84、P93参照)
成長戦略の進捗(民間から公共セクターへの拡大)	「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」への参画	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受注、今後も水平展開予定 (P94参照)
一貫したサービス提供体制の構築	メンタルヘルス不調の未然防止、不調の早期発見、退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する	シームレスなバリューチェーンを構築中、クリニック運営支援の収益化に目途 (P15参照)

費用対効果を検証し展示会への出展は中止、新型コロナ関連の支払手数料は発生しない見込、TF社の成長加速化に向けたマーケティング関連投資を予定

広告宣伝費の分解、及び2024年12月期の投資計画 (百万円)



展示会費用

- 費用対効果を勘案し展示会への出展は取り止める見込み

追加プロモーション費用

- 一時的なプロモーションは実施しない見込み

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、成長加速化に向けた追加投資を予定

定常的なマーケティング費用 (既存事業)

- SEOに係る費用やタレント起用に係る費用などを含む、主に定常的に発生することが見込まれる費用
前年実績より若干の増加を見込む

協業先への支払手数料等(メディカルキャリア関連)

- メディカルキャリア支援事業にて展開している新型コロナ関連の手数料 (売上の約30%程度) が発生していたが、2024年12月期は発生しない見込み。通常の人材紹介手数料に関連して協業先に支払う手数料のみを見込む

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

H.U.ウェルネスの提供する健診代行サービス等との連携

オムロンが発起人として設立する健康経営アライアンス等との連携

第一生命保険の提供するヘルスケアアプリ等との連携

プレスリリース
報道関係者各位



2023年2月24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、 H.U.グループと戦略的パートナーシップを構築

産業医及び産業保健師等による役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：刀福真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下当社）は、H.U.グループのH.U.ウェルネス株式会社と、緊密な協業により相互の更なる成長を目指し、パートナーシップを構築したことをお知らせします。なお、本パートナーシップの構築にあたり、H.U.グループホールディングス株式会社には、当社株主として参画頂いています。



本パートナーシップは、当社 IR 資料上で提唱している「柔軟なパートナーシップ」の活用により目指す成長のイメージ」内の「事業会社株主との緊密な事業連携等を通じたパートナーシップ」戦略の一環です。今後も、柔軟な「パートナーシップ」を通じて健康経営や人的資本経営等の概念に包含される職場環境の改善にパートナー企業と共に真摯に取り組み「国内唯一の上場メンタルヘルステック企業」から「日本初・発グローバル上場メンタルヘルステック企業」を目指し成長を加速していきます。

■H.U.ウェルネス会社概要

2021年7月1日、H.U.グループのグループ会社である株式会社エスアールエルウェルネスプロモーションと株式会社セルメスタが合併し「H.U.ウェルネス株式会社」に社名変更し発足。未病・予防領域における新たなサービスの開発や、将来の事業展開を加速し、幅広い世代の生活者に最適なヘルスケアをお届けするとともに医療の質の向上と人々の健康増進を目指します。

企業名：H.U.ウェルネス株式会社
代表：代表取締役 森敏昭
HP：<https://www.hugp.com/huwellness/>

事業内容：健康診断業務等の業務受託およびコーディネートサービス、健診予約、受診管理システムの運営、疾病予防対策事業、郵送検査事業、医療機関等の開設、運営に関する業務受託およびコンサルティング業務

＜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（ベンチャー広報内）岡野、陳之内 1/2
TEL：080-5872-2158 Mail：okanoi@v-pr.net

プレスリリース
報道関係者各位



2023年3月10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、 オムロンと戦略的パートナーシップを構築

産業医及び産業保健師等による役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：刀福真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下当社）は、オムロン株式会社と、緊密な協業により相互の更なる成長を目指し、パートナーシップを構築したことをお知らせします。なお、本パートナーシップの構築にあたり、オムロン株式会社には、当社株主として参画頂いています。



本パートナーシップは、当社 IR 資料上で提唱している「柔軟なパートナーシップ」の活用により目指す成長のイメージ」内の「事業会社株主との緊密な事業連携等を通じたパートナーシップ」戦略の一環です。今後も、柔軟な「パートナーシップ」を通じて健康経営や人的資本経営等の概念に包含される職場環境の改善にパートナー企業と共に真摯に取り組み「国内唯一の上場メンタルヘルステック企業」から「日本初・発グローバル上場メンタルヘルステック企業」を目指し成長を加速していきます。

■オムロン株式会社 会社概要

独自の「センシング&コントロール+Think」技術を中核としたオートメーションのリーディングカンパニーとして、制御機器、ヘルスケア、社会システム、電子部品など多岐にわたる事業を展開しています。1933年に創業したオムロンは、いまでは全世界で約30,000名の社員を擁し、約120の国と地域で商品・サービスを提供しています。

企業名：オムロン株式会社
代表：代表取締役社長 CEO 山田義仁
設立：1948年5月
HP：<https://www.omron.com/jp/ja/>

事業内容：制御機器事業、ヘルスケア事業、社会システム事業、電子部品事業

＜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（ベンチャー広報内）岡野、陳之内 1/2
TEL：080-5872-2158 Mail：okanoi@v-pr.net

プレスリリース
報道関係者各位



2023年4月28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、 第一生命保険と戦略的パートナーシップを構築し 2023年4月より協働開始

産業医及び産業保健師等による役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：刀福真之介、証券コード：9218、<https://mh-tec.co.jp/>、以下当社）は、第一生命保険株式会社（代表取締役社長：岡野俊亮、以下第一生命）と、緊密な協業により相互の更なる成長を目指しパートナーシップを構築し、企業における従業員のメンタルヘルスケアの充実による健康経営の推進及び従業員の QOL 向上への寄与に向けた協働取組みを2023年4月より開始します。なお、本パートナーシップの構築にあたり、第一生命には、当社株主として参画頂いています。

■背景及び目的

健康経営の認知の伸展、及びコロナ禍を契機としたメンタルヘルス対策ニーズの顕在化により、従業員のメンタルヘルスケアをサポートするサービス及び、施策の効果を高めることのできる「質の高い産業医」へのニーズが高まっています。一方で、必要最低限の法令対応等に留まっている企業も多く、企業のメンタルヘルス対策はまだ発度途上の段階です。両者の協働を通じて、従業員のメンタルヘルスケアの重要性を広く啓発し、企業の生産性向上及び従業員の心身の健康に貢献することを目指します。

■協働内容

- 第一生命の法人営業担当者による当社のサービスの紹介（4月より一部地域にて開始）
- 当社のメンタルヘルスクラウドサービス「ELPIS」シリーズとヘルスケアアプリ「QOLism」*等を組み合わせた企業向けサービスの検討
- 当社が提供する優秀な産業医・産業保健師とヘルスケアアプリ「QOLism」を組み合わせ、企業における保健指導の実効性向上に向けたトライアルの検討 等

*：「QOLism」は、第一生命ホールディングスの100%子会社であるQOLeap社が健康保険組合・企業向けに提供しているヘルスケアアプリ

株式会社メンタルヘルステクノロジーズ 広報 PR 担当（ベンチャー広報内）赤井、陳之内 1/3
TEL：090-6539-0391 Mail：akai@v-pr.net

2022年8月に発足した「教職員のメンタルヘルスプロジェクト」が2023年7月神戸市教育委員会から順次始動。民間セクターに次ぐ両輪として教職員向けの事業展開を推進

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役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：刀編真之介、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は、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”を目指し、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、職場も安心して復職される方を迎えら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などを受け、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役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）などを通して解決をめざすべく支援するものです。

産業医クラウド

保健師 人事・労務 BPO

必要なクラウドを必要な分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（ベンチャー広報）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役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：刀編真之介、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。

今回のメンタルヘルス対策事業の全体像

① 予防から再発防止まで、包括的な取り組みを実施。メンタルヘルスマネジメントを軸として支援することを目指す
② マネジメント機能を盛り、抽出された課題を協議会で報告、改善策を提示し実行に移すPOCサイクルを目指す
③ トイレトレーニング(ワーク)実施後の実用化等から、課題の再発防止、復職に対する解決策を提示する

メンタルヘルスマネジメント機能
POCサイクル
協議会運営支援

ストレスチェック
アンケート、実地調査からの分析

医師職を中心とした現場教職員の支援
校長室までコンタクトによるメンタルヘルスマネジメント機能の支援

本取組みは、昨今の那覇市の教職員の休職率が2.13%と全国と比べても極めて休職率が高い状況（全国平均0.64%）であり、機能するメンタルヘルス対策の構築が急務であることなどを受け、「教職員のメンタルヘルス不調の未然防止及び休職者の復職支援の取り組みを強化することにより、休職者、再休職者の減少を目指す」というコンセプトのもと、メンタルヘルステクノロジーズ/Avenirの提供する産業医及び保健師等による役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「産業医クラウド」（<https://www.avenir-executive.co.jp/sangyouji/>）などを通して解決をめざすべく、下記プログラムの構築及び運用を目的としています。

＜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（ベンチャー広報）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役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：刀編真之介、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が明確な相談窓口の提供を行い、教職員が能動的にセルフチェックを行う場を構築
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

PM 保健師 研修 相談窓口 相談 支援 復職 休職者 復職者

① 研修によるセルフチェックの必要性の気づきを促す
② WEBやアプリによるセルフチェックの実施を支援
③ 結果に応じて相談窓口内で相談
④ 研修（対面・オンライン連携）研修を行うと、相談窓口が活用しやすくなり、復職の促進が期待される。

本取組みは、千葉市立学校における“教職員のメンタルヘルス不調”に関する原因分析と効果的な予防対策及び長期休職からの円滑な職場復帰支援対策を講じるという目的を受け、『セルフチェックツールを活用した教職員のメンタルヘルス不調の未然防止及び休職者の復職支援の取り組みを強化することにより、休職者、再休職者の減少を目指す』をコンセプトに掲げ、始動します。

メンタルヘルステクノロジーズ/Avenirの提供する産業医及び保健師等による役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「産業医クラウド」（<https://www.avenir-executive.co.jp/sangyouji/>）などを通して解決をめざし、下記プログラムを構築・運用します。

＜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（ベンチャー広報）陳之内
TEL：080-6504-7774 Mail：jinnouchi@v-pr.net 1/3

1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況 (MHS事業)	P 8 9
▶ 8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

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。

競合について

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、競合の状況、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

1. 2024年12月期 業績予想	P 3
2. 中期経営計画MHT100/20-25	P 1 0
3. ビジョン及び当社が認識している社会課題	P 2 1
4. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 3 1
5. メディカルワークシフト事業	
①市場環境 ②ビジネスモデル	P 6 2
6. 企業情報	P 7 2
7. 成長戦略の進捗状況 (MHS事業)	P 8 9
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P 9 5
 9. APPENDIX	P 9 8
10. 免責事項	P 1 0 3

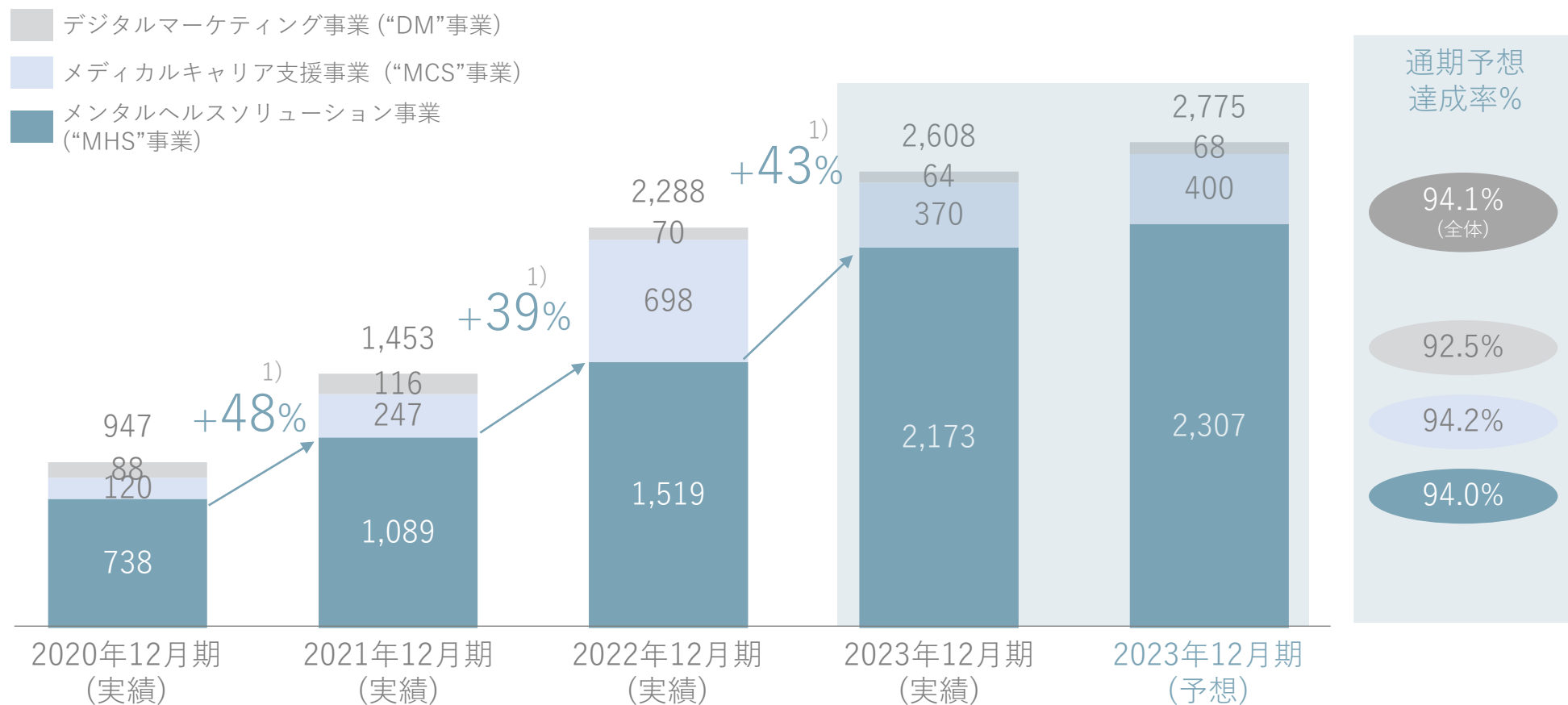
APPENDIX

売上高は2023年12月期通期予想に比して計画通りの94%の達成率、営業利益以下については予想を上回って着地。各利益率はMHS事業における利益率の高いクラウドサービスの拡販等が奏功し計画を上回る水準となった

	2022年12月期 通期実績	2023年12月期 通期実績	2023年12月期 通期業績予想	対前年同期 増減率	通期業績予想 達成率
売上高	2,288百万円	2,608百万円	2,775百万円	+14.0%	94.0%
営業利益 (利益率%)	369百万円 (16.2%)	501百万円 (19.2%)	500百万円 (18.0%)	+35.5%	100.2%
経常利益 (利益率%)	345百万円 (15.1%)	495百万円 (19.0%)	472百万円 (17.0%)	+43.4%	104.9%
親会社株主に帰属 する当期純利益 (利益率%)	265百万円 (11.6%)	441百万円 (16.9%)	351百万円 (12.7%)	+66.5%	125.5%

急速な成長に伴う組織の内部要因に加え新型コロナウイルスの感染症法上の位置付けが変更されるまでMHS事業の営業活動が芳しくなく、MHS事業売上は予想に比して約130百万円程度下振れ。斯様な環境下でも、MHS事業は前期比+43%と成長を維持

セグメント別連結売上高推移 (百万円)



1) MHS事業の前年同期比の推移

		全社		メンタルヘルスソリューション事業	
業績	売上高 2023年通期実績(前年同期比増減率)	2,608百万円 (+14.0%)		2,173百万円 (+43.0%)	
	営業利益 2023年通期実績(営業利益率)	501百万円 (19.2%)		-	
KPI ³⁾	MRR 2023年通期実績	91百万円		69百万円	
	契約社数 ¹⁾ 2023年通期実績	125グループ		1,598社	
	契約単価 ²⁾ 2023年通期実績	761千円		48千円	
	企業規模別売上総利益率 ³⁾ 2023年通期実績	53.3%		53.4%	
	月次平均解約率 ⁴⁾ 2023年通期実績	0.2%		0.4%	
	NRR 2023年通期実績	114.9%		-	

- 1) 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
- 2) 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
- 3) 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)
- 4) 解約率：Customer Churn Rate。2023年1-12月の各月の解約率を単純平均して算出

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。

