



2025年12月期 通期決算説明資料

株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
(東証グロース市場：9218)

2026年2月13日

1. 2025年12月期 通期決算概要	P 5
2. 事業セグメント別ハイライト	P16
メンタルヘルスソリューション事業	P17
メディカルワークシフト事業	P21
3. メンタルヘルスソリューション事業 KPI	P22
4. 株式会社インクルードの株式取得について	P29
5. 企業情報	P46
6. APPENDIX	P53

TF社	株式会社タスクフォースの略称
MHS事業	メンタルヘルスソリューション事業の略称、法人向けに産業医クラウドやクリニック運営支援展開
MWS事業	メディカルワークシフト事業の略称、大規模急性期病院に看護補助者を中心とした人材サービスを展開
MCS事業	メディカルキャリア支援事業の略称、医療機関に対する医師の有料職業紹介サービスを展開
DM事業	デジタルマーケティング事業の略称、電子媒体を活用コンサルティングやWEB制作サービスを展開
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
プラットフォーム	企業や個人がビジネスを展開する際に、その基盤(プラットフォーム)となるサービスやシステムの提供または運営する事業者のこと
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。2025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
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
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
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

Executive Summary

2025年12月期 通期決算ハイライト

過去最高の売上高・営業利益を達成、創業以来初の配当を実施予定



通期決算

連結売上高

前年比
+25.3%

64.3億円

連結営業利益

前年比
+445.6%

5.9億円

3Qで予算の下方修正を実施も成長エンジンのMHS・MWS事業が着実に成長し収益基盤の安定化により、過去最高業績を達成



セグメント概況

MHS事業

新規ENT契約：223グループ(同+23.2%)と大幅増加
月次平均解約率：0.3%（半減）と改善
戦略：管掌取締役の陣頭指揮のもと、新規顧客開拓とアップセルを最優先。営業組織の体制見直しにより案件遅延がありつつも着実に進展

MWS事業

状況：新規は入札案件中心。高単価・高利益率案件は「種まき段階」。関係性価値構築を目的に経験者採用を進める
課題対策：現業社員の処遇改善（原価上昇）に対し診療報酬改定を契機とした価格転嫁を交渉中

その他事業

組織変更：医師人材紹介(旧MCS)は規模を縮小し、ハブ機能として主要事業と連携。ビジネスインキュベーション(旧DM)は新規事業とG内マーケティング支援に特化



株主還元

配当

創業以来初


1株あたり 10.00円

成長投資と株主還元の両立が可能との見通しに基づき予想据え置き

株主優待

新設

株主優待制度導入により、想定以上に株主数が増加。想定費用が約8千万円超過して着地（株主層の拡大に成功）

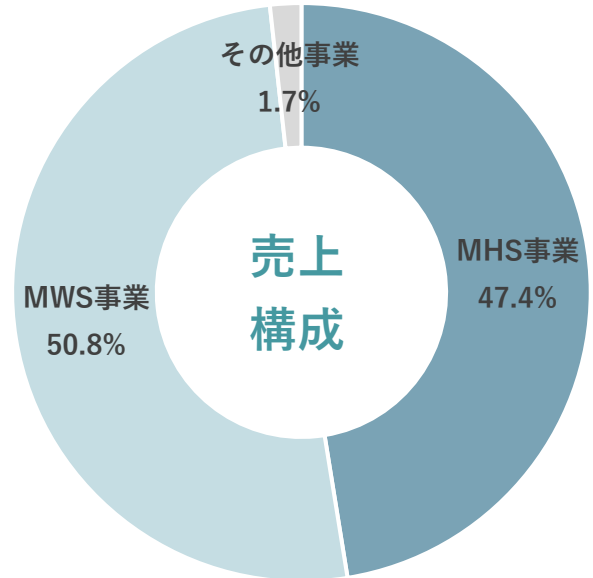


1. 2025年12月期
通期決算概要

3Qに予算の下方修正を実施するも、売上高・営業利益は過去最高を更新。主要2事業（MHS・MWS）は計画通り着地し、安定成長を牽引。引き続きMHS事業の単価向上による増収および収益性改善に最優先で取り組む

連結売上高	前年同期比増減額	前年同期比増減率
6,435 百万円	+1,300 百万円	+25.3%

調整後連結営業利益 ¹⁾	前年同期比増減額 ²⁾	前年同期比増減率
736 百万円	+517 百万円	+236.0%



① 成長エンジン **MHS事業**

売上高・利益は計画通り着地
前年Q比で利益率は上昇、足下の解約率は半減に成功

戦略的パートナーシップが成果を発揮。ENT契約223グループ（前年Q比+42）と大幅増加、SMB解約率は0.3%（前年Q比△0.3%）と半減に成功。アップセルによる単価向上を、最優先課題と位置づけ、引き続き管掌取締役の陣頭指揮で提案・契約を推進

② 成長エンジン **MWS事業**

売上高・利益は計画通り着地
前年Q比で利益率（人材投資）低下も売上高は大幅伸長

営業体制の強化を図り、関係性価値に基づく新規・高収益案件獲得を推進。単月売上高伸長と通期収益貢献開始が増収に寄与。一方、先行投資（人材確保・定着に向けた処遇改善および正社員化）により、セグメント利益率は8.1%（前年Q比△3.0%）に低下

1) 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（顧客関連資産を含む）の償却費を連結営業利益に加算して算出
 2) 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・ストックオプション株式報酬費用を2024年12月期第1四半期に計上

前年比大幅増収増益。売上高のほぼ全てをストック収益が占め、収益基盤はより盤石に。一方、優待導入による株主急増に伴い関連費用が想定を超過。最終利益は計画未達も、中長期のファン層拡大という戦略的成果を実現

	2024年12月期 (参考)	2025年12月期 通期実績	2025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	5,134百万円	6,435百万円	6,454百万円	25.3%	99.7%
営業利益 (利益率%)	109百万円 (2.1%)	598百万円 (9.3%)	584百万円 (9.1%)	445.6%	102.5%
調整後営業利益 ¹⁾ (利益率%)	219百万円 (4.3%)	736百万円 (11.4%)	720百万円 (11.2%)	236.0%	102.3%
経常利益 (利益率%)	39百万円 (0.8%)	438百万円 (6.8%)	538百万円 (8.4%)	—%	81.3%
親会社株主に帰属 する 当期純利益 (利益率%)	△29百万円 (△0.6%)	254百万円 (4.0%)	359百万円 (5.6%)	—%	70.8%

1) 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（顧客関連資産を含む）の償却費を連結営業利益に加算して算出

MHS事業は売上高・利益率ともに大幅に向上。MWS事業も売上高は大幅増収。利益率は人材投資により抑制されるも、中長期の競争力強化を優先。その他事業（医師人材紹介等）は、経営資源の選択と集中により縮小を継続

		2024年12月期 通期実績	2025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⁾	5,134百万円	6,435百万円	+1,300百万円	+25.3%
	利益 (利益率%)	962百万円 (18.7%)	1,156百万円 (18.0%)	+193百万円	+20.1%
[1]成長エンジン	売上高	2,566百万円	3,053百万円	+486百万円	+19.0%
MHS事業	利益 (利益率%)	657百万円 (25.6%)	890百万円 (29.2%)	+232百万円	+35.4%
[2]成長エンジン	売上高	2,406百万円	3,269百万円	+863百万円	+35.9%
MWS事業 ³⁾	利益 (利益率%)	266百万円 (11.1%)	265百万円 (8.1%)	△0百万円	△0.3%
他部門との連携	売上高	161百万円	112百万円	△49百万円	△30.5%
その他事業	利益 (利益率%)	38百万円 (23.7%)	0百万円 (0.1%)	△38百万円	△99.7%

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）

3) 2024年12月期通期のMWS事業は、2024年3月より連結決算の対象範囲のため7ヶ月分のみ収益貢献

MHS事業
 (P17参照)

4QのENT獲得は大幅に増加。解約率も低水準を維持。より専門性の高い付加価値提供とワンストップサービスによる差別化戦略により、競争優位性は一層盤石に。契約大型化に伴う大企業特有の決裁プロセスの影響で意思決定が想定以上に遅延していたものの、抜本的な営業体制見直しにより改善が進展。パイプラインも着実に積み上がっており、2026年12月期中の早期成約を目指す。

- セグメント売上高は、3,053百万円（前年Q比+486百万円、+19.0%）、利益率は29.2%（+3.5%）と大きく伸長。
- 資本業務提携が奏功し商談数が増加、アップセル機会も拡大。ENT顧客は223グループ（前年Q比+42、+23.2%）と前年Q比で大幅に増加。SMB顧客も2,049社（前年Q比+237社、+13.1%）と顧客基盤が拡大。
- MRRは217百万円（前年Q比+22百万円、+11.5%）に増加し、SMB解約率も大幅に抑制。
- 新規顧客増加とアップセル遅延でENT契約単価低下（641千円、前年Q比△61千円）、新規ENT案件の獲得に加え、アップセルによる単価向上が最大の課題。
- 管掌取締役等の陣頭指揮のもと、新規顧客開拓およびアップセルを最優先課題として対応を強化中。

 MWS事業
 (P21参照)

新規受注は入札案件が中心となるも、月次売上高は着実に増加。関係性価値に基づく高単価・高利益率案件の獲得の取組は進展中。人材定着・確保を目的とした処遇改善および業務効率化への先行投資により利益率は低下。対医療機関営業に精通した管理職の採用も決定しており、医療機関との価格交渉を粘り強く継続するとともに、営業体制強化を通じた売上高拡大を通じ、利益額確保を目指す方針。

- セグメント売上高は、新規案件受注による月次収益の増加に加え、2024年3月から連結決算の対象となったことによる通期効果により、3,269百万円（前年Q比+863百万円、+35.9%）と伸長。
- 新規受注は採算性を重視した入札案件に限定して応札。既存取引先との値上げ交渉は、医療機関の経営環境悪化により難航していた既存先の単価交渉は診療報酬改定を追い風に継続。
- 他業種との人材獲得競争が激化する中、利益率は8.1%（+△3.0%）に低下も、人材定着を目的とした処遇改善および正社員化の必要投資は一巡。
- MHTグループによる採用マーケティング、組織開発、新規顧客獲得の最適化は進展しているものの、改善余地は依然として大きく、重点領域として本部支援を継続。

安定的な収益基盤の確立と通期決算に基づき、3Q公表の通り初配（10円）の実施予想を据え置き。株主優待制度と配当による直接還元を組み合わせることで、個人株主層のさらなる拡大と機関投資家への還元を推進

配当予想の内容（2025年12月期末）

基準日	1株あたり配当金（円）		
	第2四半期期末	期末	合計
期首予想	0円00銭	0円00銭	0円00銭
直近予想 (2025年11月14日発表分)	—	10円00銭	10円00銭
当期実績	0円00銭	—	—
前期実績	0円00銭	0円00銭	0円00銭

※ 配当予想の詳細については2025年11月14日 開示資料「2025年12月期（第15期）配当予想の修正（初配）に関するお知らせ」を参照

株主還元の一環およびCSRの観点に基づく株主優待制度を導入。持続的な関係構築を通じた中長期的な企業価値向上、ならびに株主層の裾野拡大と株主構成の安定化を推進

株主優待の概要

2025年12月末を初回基準日とした「デジタルギフト®」の進呈に加え、希望者を対象とした当社グループ一部サービスの利用権付与

保有株数	保有期間	内容
2単元(200株)以上	1年未満	デジタルギフト 10,000円
	1年以上	デジタルギフト 13,000円 2025年12月末を初回基準日とし、保有期間に関係なく一律10,000円分の「デジタルギフト®」を進呈。 2026年12月末以降は、1年以上の継続保有（※）を条件に13,000円分を贈呈。 ※2025年12月末を初回とし、以降の6月末・12月末の名簿に同一株主番号で3回以上連続記載されること
① デジタルギフト		<ul style="list-style-type: none"> 電子マネー・ポイント・ギフトカード・暗号資産 Amazonギフトカード、PayPay、dポイント、楽天ポイント、ビットコインをはじめ、幅広いラインナップからの選択可能 寄付（現在は恵寿総合病院等、今後ナショナルセンター等へ順次拡大予定） 地域医療復興支援として寄付の選択が可能。当社名義で一括寄付を行うため、株主様ご自身の寄付金控除の対象外
	② 当社サービス	ケアーズLite（産業医資格を持つ専門医等に、仕事や家族・健康の悩みを24時間いつでも相談できるメール窓口サービス）

※株主優待の詳細は、2025年8月14日付「株主優待制度の新設」および同年12月12日付「株主優待品の内容決定」に関する開示資料を参照

連結売上高は、MHS事業の安定成長（前年Q比+486百万円、+19.0%）と、MWS事業¹⁾の収益貢献（同+863百万円、+35.9%）が寄与し大幅増収

セグメント別連結売上²⁾高推移 (百万円)



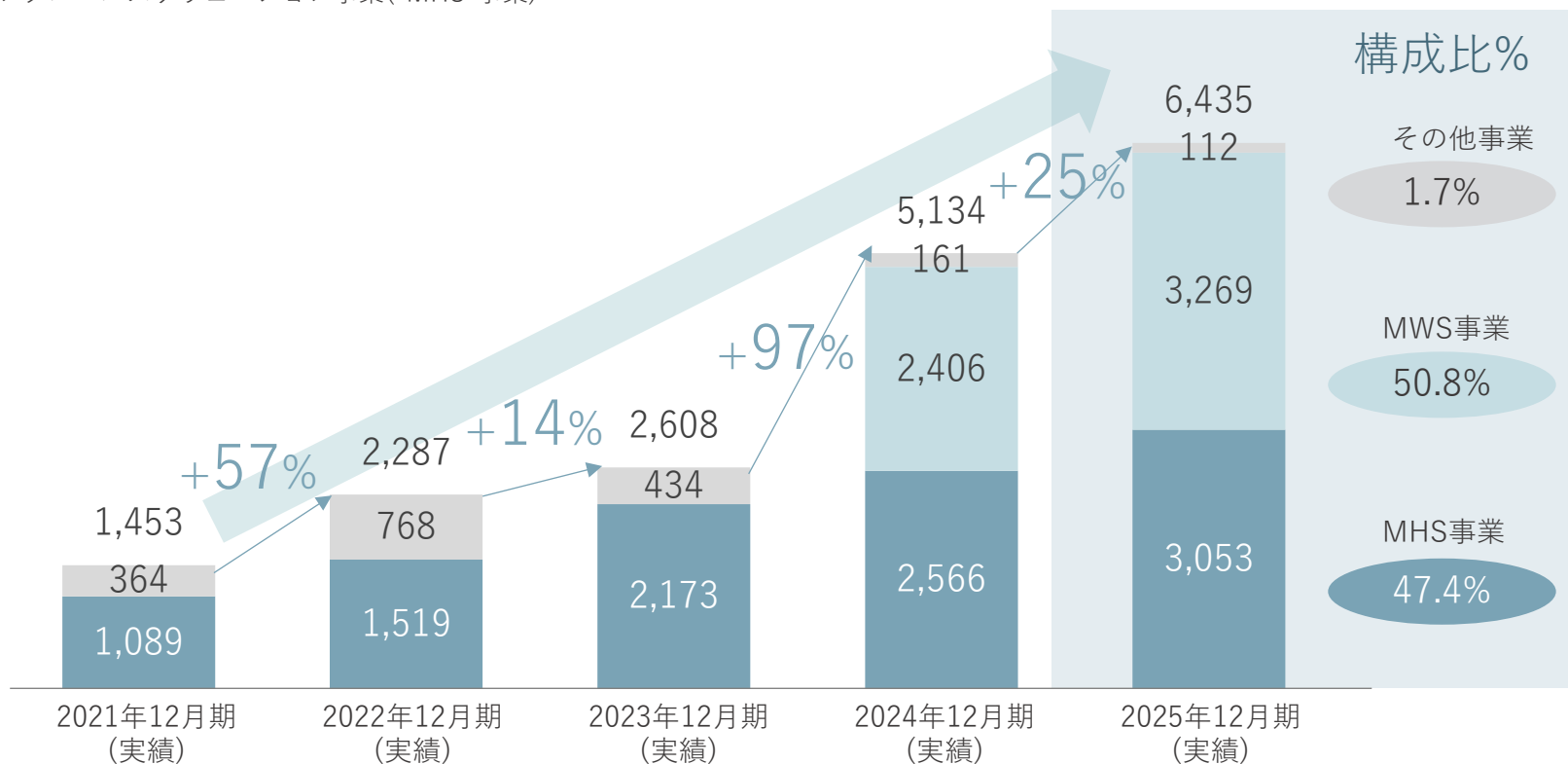
連結売上高

2025年12月期
通期

64.3億円

前年同期比増減額
+13.0億円

前年同期比増減率
+25.3%

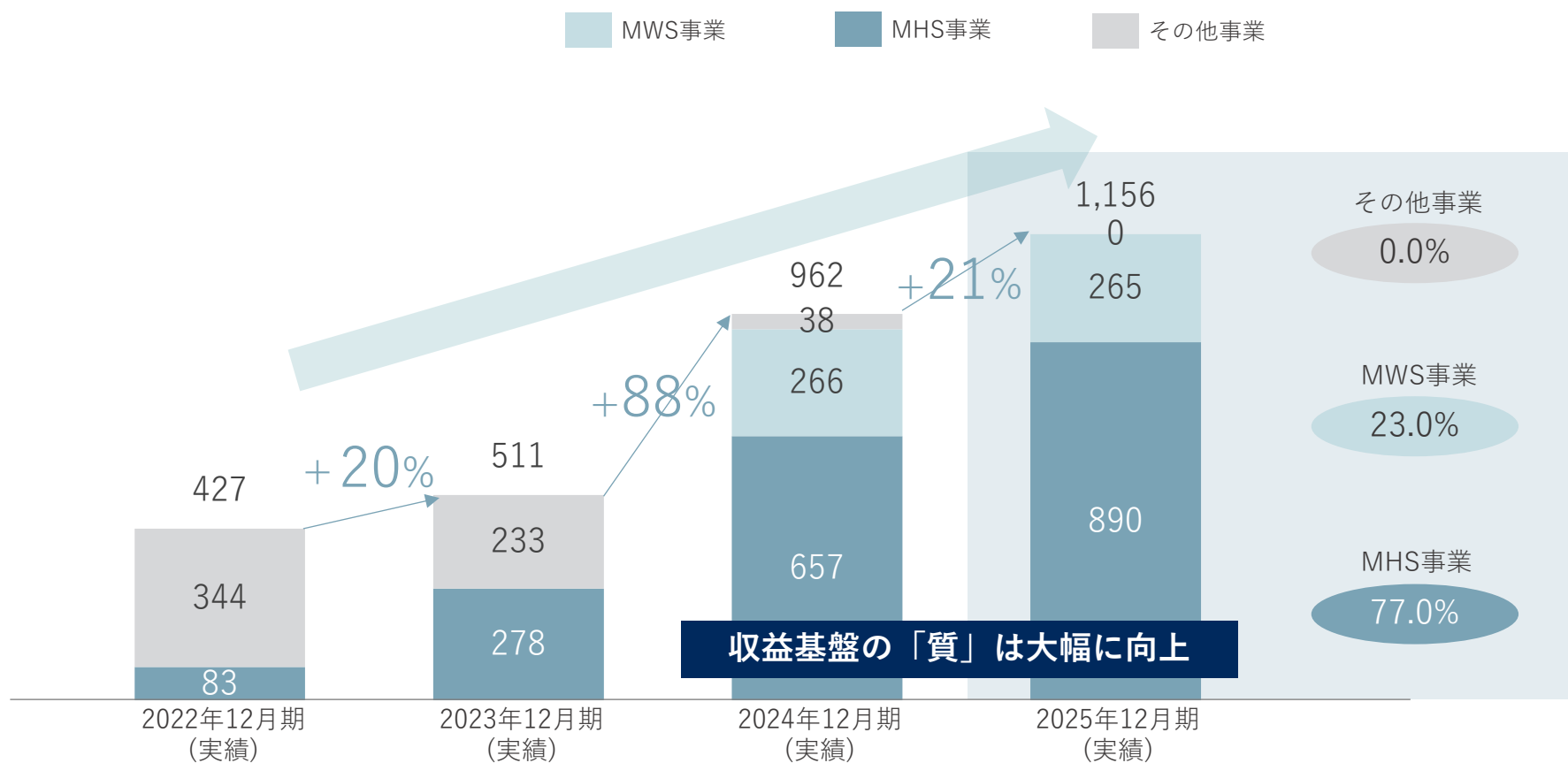


1) MWS事業 (TF社) は2024年3月より連結決算対象範囲。2024年12月期第1四半期は1ヶ月分のみ収益貢献

2) 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) の売上高の前年同期比の推移

FY22~23は、新型コロナワクチン関連の一過性売上（その他事業）が利益を大きく押し上げ。現在はストック型であるMHS事業・MWS事業の収益力が強化され、収益構成が大きく変化。収益基盤の「質」は大幅に改善

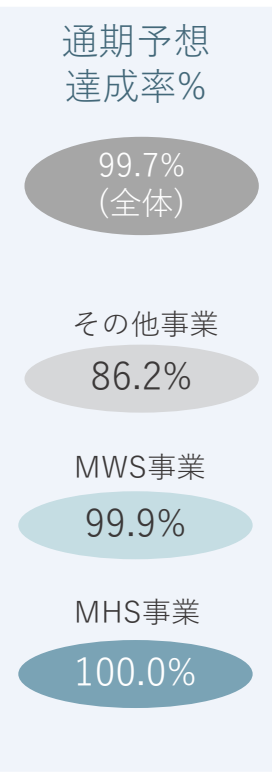
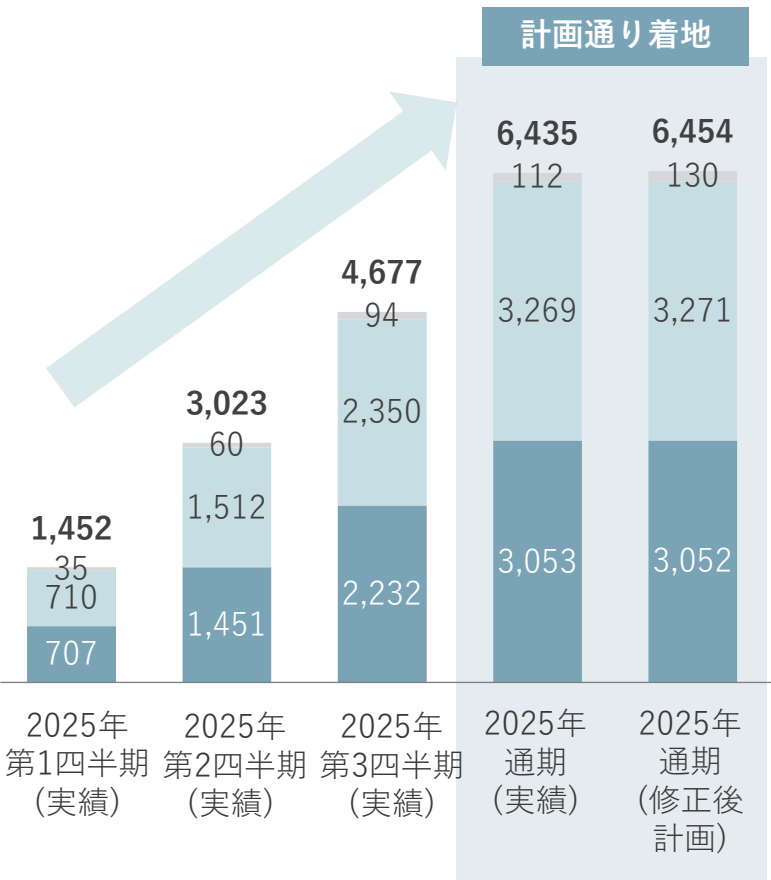
セグメント利益(構成)の推移 (百万円)



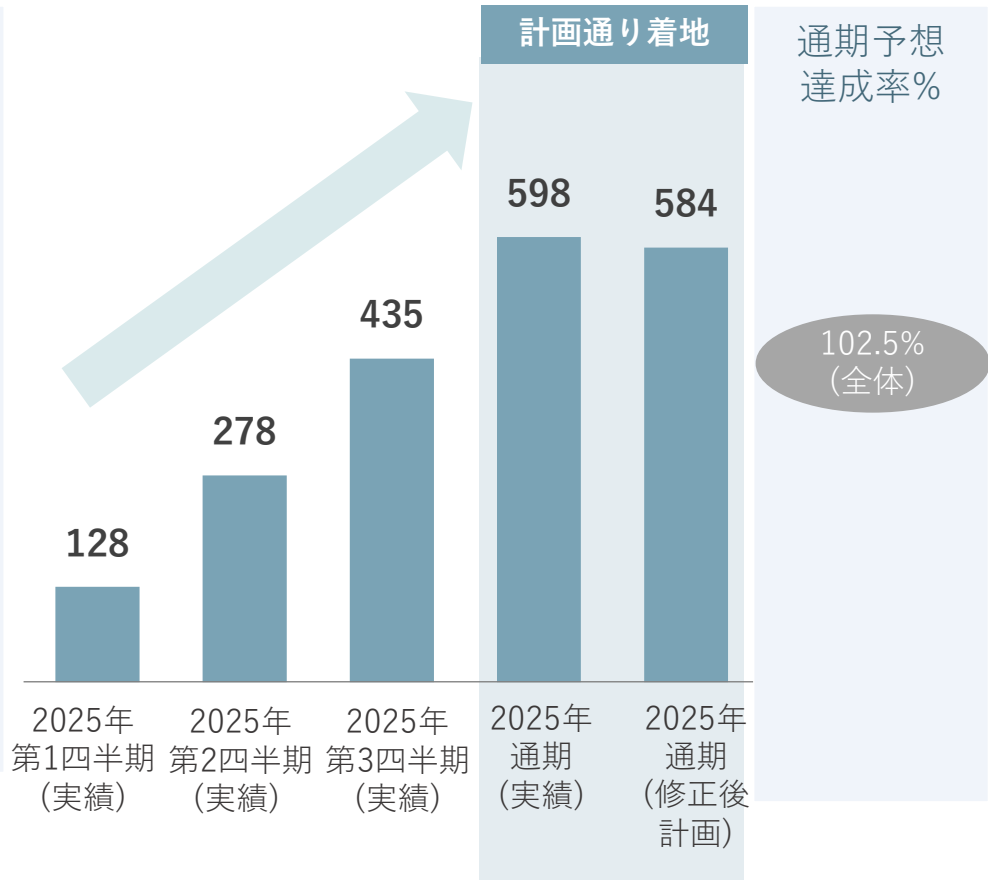
計画対比で売上・利益共に計画通りの着地。MHS事業は売上成長と利益率改善が着実に進展も、アップセルが最大の課題。MWS事業も計画通りの着地

連結売上高/営業利益進捗率 (百万円)

連結売上高

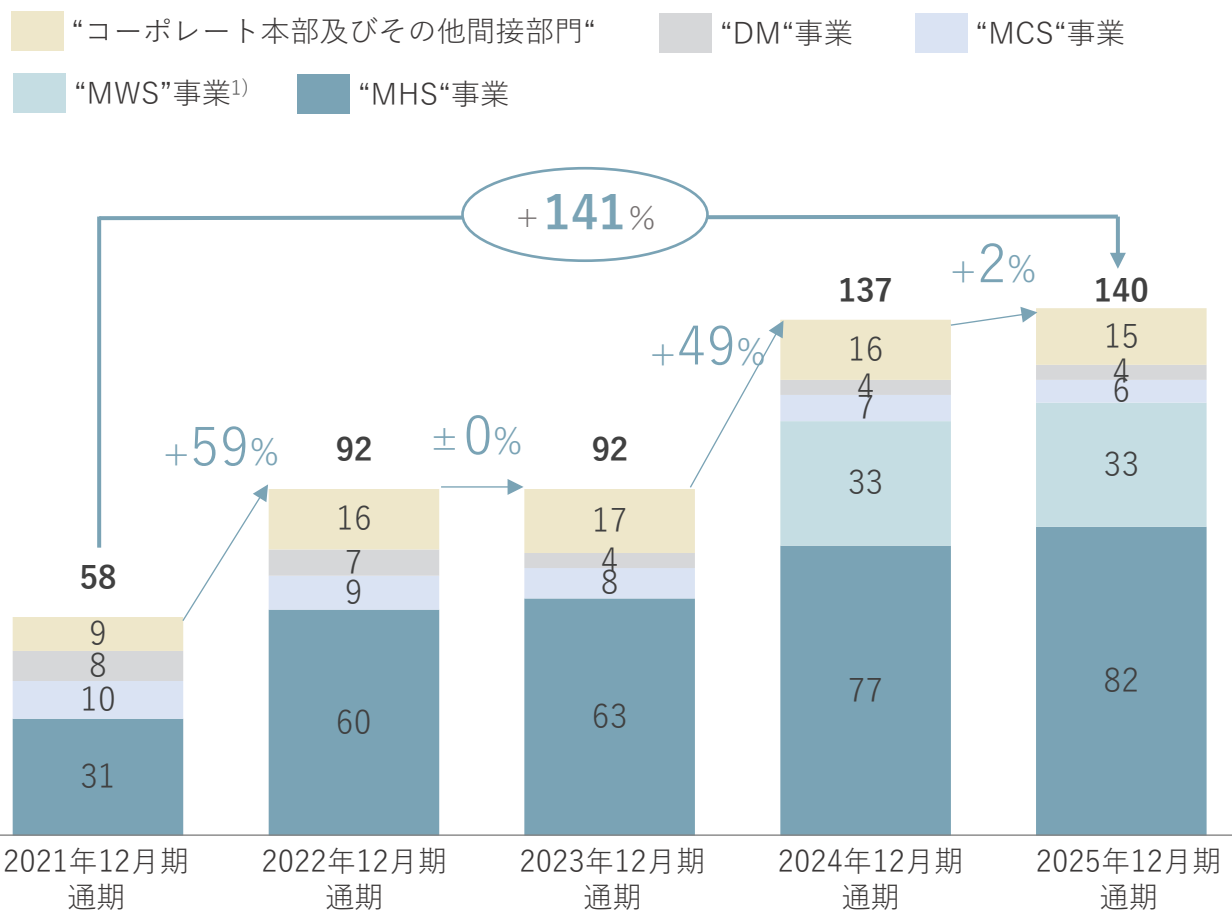


営業利益



子会社のPMIと事業の多角化、業務の高度化を見据え組織力強化を推進。外部ハイスキル人材の採用の強化。確定給付企業年金・社宅制度・従業員持株会を新設、外部福利厚生サービスも導入予定。女性のライフスタイル変化に対応した人事制度も導入

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



- グループ採用方針
業績との均衡を保ちながら、事業成長と多角化を支える専門知識を有するハイスキル人材の採用強化
- MHS事業
マネジメント人材の拡充を検討中。保健師採用は通年で実施。ENT向け新規提案コンサルティングチーム、アップセル担当は採用継続
- MWS事業
管理部門・営業職の採用は若干名の採用を継続
- コーポレート部門
事業拡大に応じた本部機能の強化に向け若干名採用継続

1) TF社については、取引先に派遣している社員等を除いた総合職のみを対象として集計



2. 事業セグメント別 ハイライト

4Qは新規顧客獲得は進展、引き続きアップセルおよび新規案件クロージングの迅速化を最優先課題として、管掌取締役の陣頭指揮のもと対応中

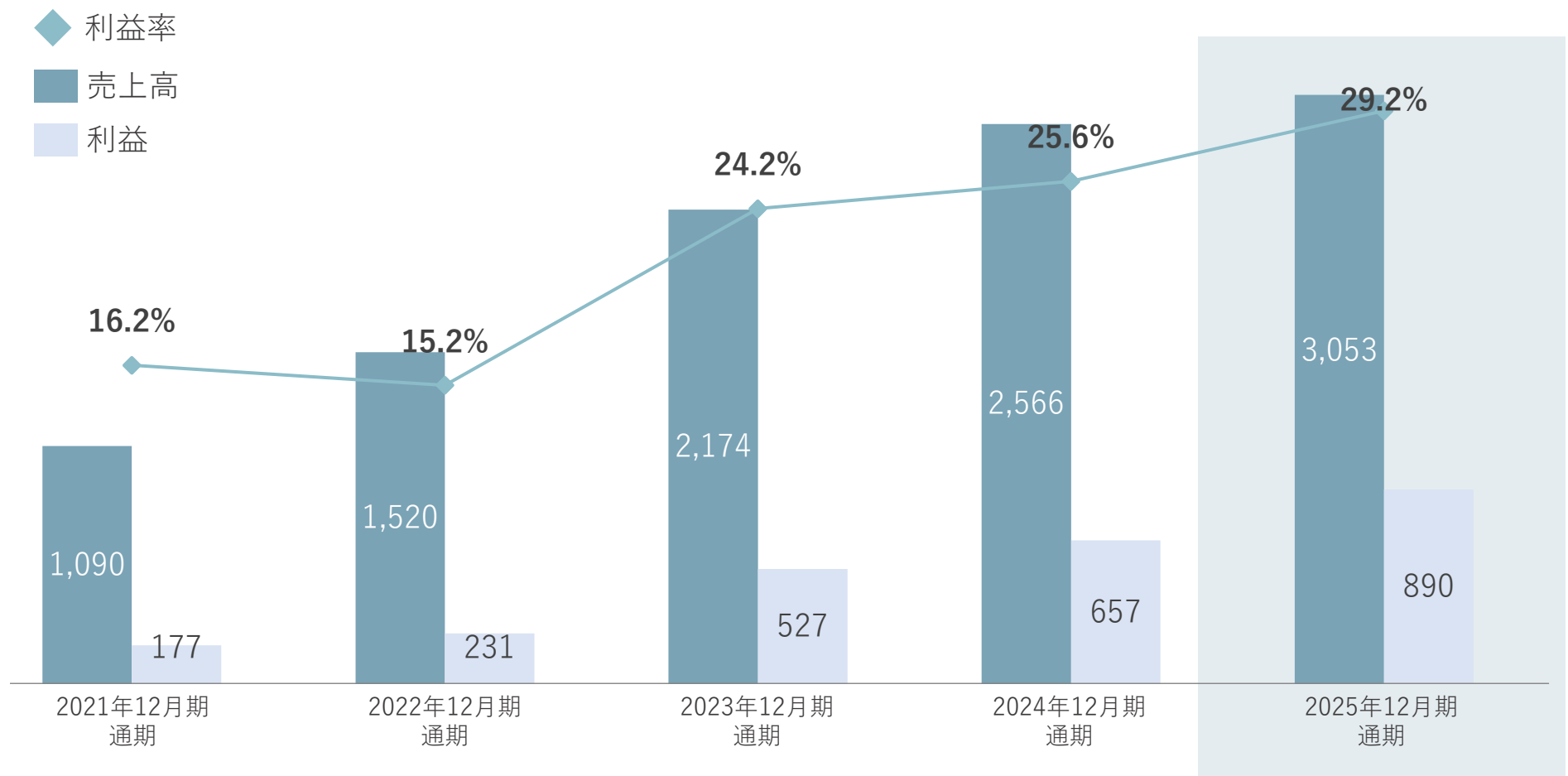
MHS事業

セグメント売上高3,053百万円（前期末対比+19.0%）、利益890百万円（同+35.4%）、利益率29.2%（同+3.5%）に伸長。4QのENT新規獲得は+9グループとパイプラインが着実に進展。戦略的提携が奏功し、今期累計+42グループと大幅に増加。今後はアップセルの本格化と、課題である決裁プロセスの長期化対策を急ぐ。引き続き管掌取締役の陣頭指揮のもと、新規開拓・アップセルを最重要施策として注力、改善に向けて前進。

項目	評価	ENT（取引先 223グループ、今期累計+42）	評価	SMB（取引先 2,049社、今期累計+237）
事業環境	◎	大手企業の経営層では、採用競争力強化と並行し、社員のメンタルヘルス対策への課題意識が一段と高まっている。この状況を好機ととらえ、組織課題の抽出から解決策の立案・実行までをDXでワンストップ提供できる、唯一無二のプレーヤーとしての地位確立を築きつつある。	○	中小企業では、円安・物価高の継続や構造的な人手不足により景況感は依然改善していないものの、社会意識の高まりや規制強化を背景にニーズは堅調。一方、形式運用では価格競争が激化。当社は低価格戦略ではなく、クラウドサービスを中心とした差別化商材による付加価値提供で粗利率の改善を図っている。
契約件数	◎	契約件数は+42グループ（前期末対比）。資本業務提携の効果が奏功し商談機会はあるものの、最終決裁に時間を要す。管掌取締役の陣頭指揮により、新規顧客開拓・アップセル（増額）を最優先施策として取り組み中。	△	契約件数は+237社（前期末対比）。高単価・高収益率のENT案件に注力し、低価格戦略を回避し案件を選別。カスタマー対応チームの強化により、事業場の規模縮小等による解約、契約変更によるダウンセル（減額）は計画通りに抑制。
契約単価及び解約状況	○	契約単価は641千円（前期末対比△61千円） 単価下落要因 ① <u>新規顧客の大幅な増加</u> 導入初期は小規模スタートの案件比率が高く、一時的に全体平均を押し下げる傾向。本格運用開始とともにアップセルで契約単価は徐々に上昇見込。 ② <u>想定外のアップセル遅延</u> アップセルによる単価向上は組織体制変更により進展。中期的に単価向上を見込むものの、案件大型化に伴い意思決定には一定の時間を要する見込み。	◎	契約単価は47千円（前期末対比±0千円） <u>① 顧客の分類区分の変更（SMBからENTへの昇格）</u> 価格競争による低価格化は進んでいるが、クラウドサービス等の差別化により粗利率は確保。取引拡大により分類区分の見直しを適宜実施しており、取引拡大が見込める顧客は順調にENTへ昇格。 <u>② 解約件数は抑制に成功</u> カスタマー対応チームを強化、解約率は0.3%（前年Q比△0.3%）と大幅に改善。

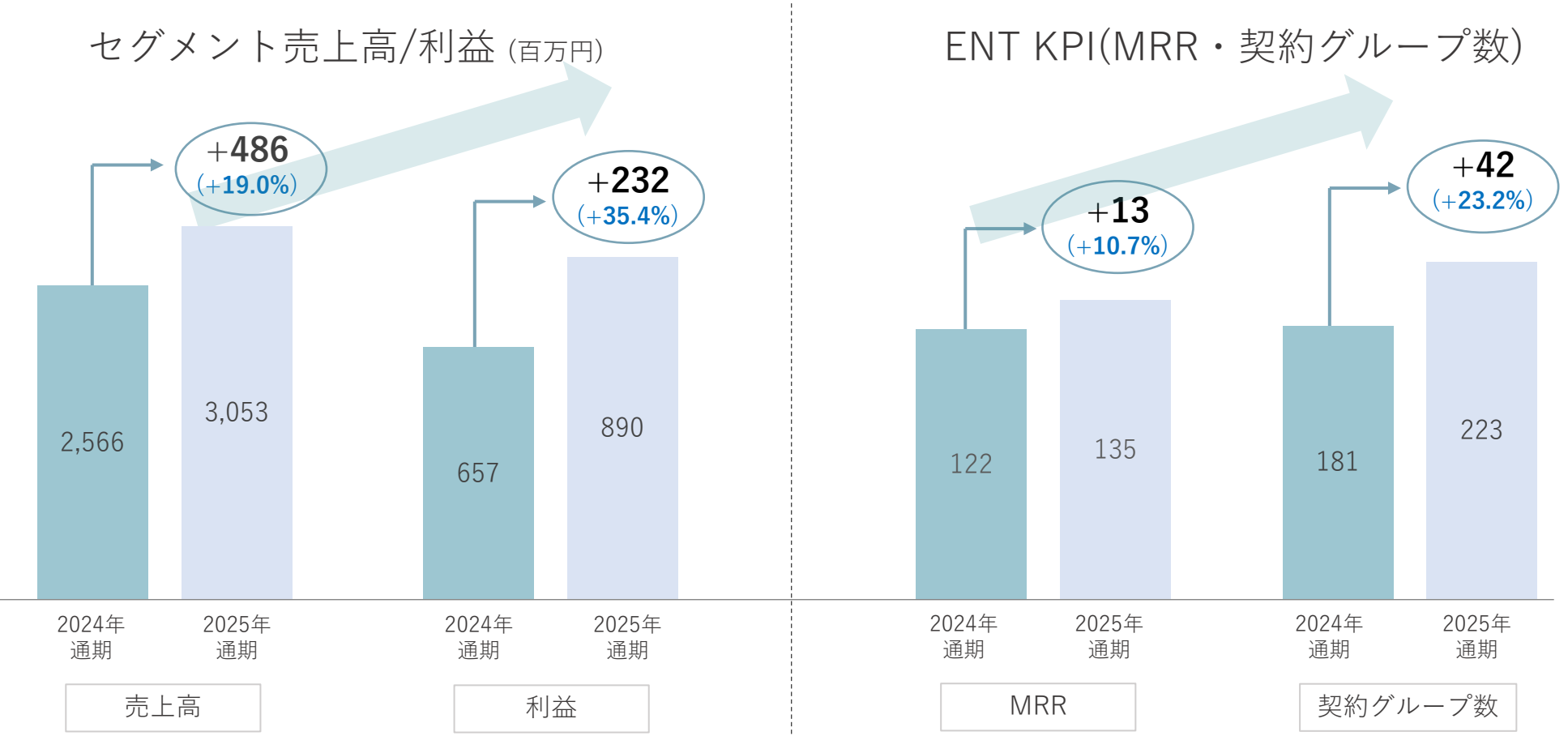
MHS事業の売上拡大に対し、販管費の増加幅は限定的、利益率向上がグループ全体の成長に寄与。粗利率の高いENT顧客獲得やクラウドサービス活用の進展により、収益性は改善。引き続き、新規顧客獲得およびアップセルによる単価向上を目指す

メンタルヘルスソリューション事業 年度別 売上高及び利益推移 (百万円)



売上高及び利益は安定的に伸長。最重要視しているENT顧客の契約社数は前年同期間対比で+42グループ(+23.2%)、MRRは+13百万円(+10.7%)増加

前年同期間対比



取組事例（インクルードとの協業）

2023年9月より開始した「那覇市立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」で、当社支援の取組効果の兆しが着実に表れ始めている

令和7年（2025年）6月1日（日曜日）琉球新報 朝刊

令和7年（2025年）10月16日（木曜日）琉球新報 朝刊

「担任の先生がいない」、衝撃的なニュースとともに、全国で教員不足が大きな話題になったのは、もう何年も前からである。しかし、教員以外の仕事に追われる教員の働き方改革について、これまで以上に議論がなされている。

那覇市においては、2021年の小中学校教員職員のうち、精神疾患で休職した方が37人おり、教員の働き方改革やメンタルヘルス対策は喫緊の課題であった。

こうした状況を受け、2023年9月から、市教育委員会が働き方改革推進協議会を立ち上げ、教員と民間企業を巻き込んで、教員の仕事のやりかたや働き方改革に取り組んでいる。



古謝 玄太

論壇

「ただの現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」

「現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」

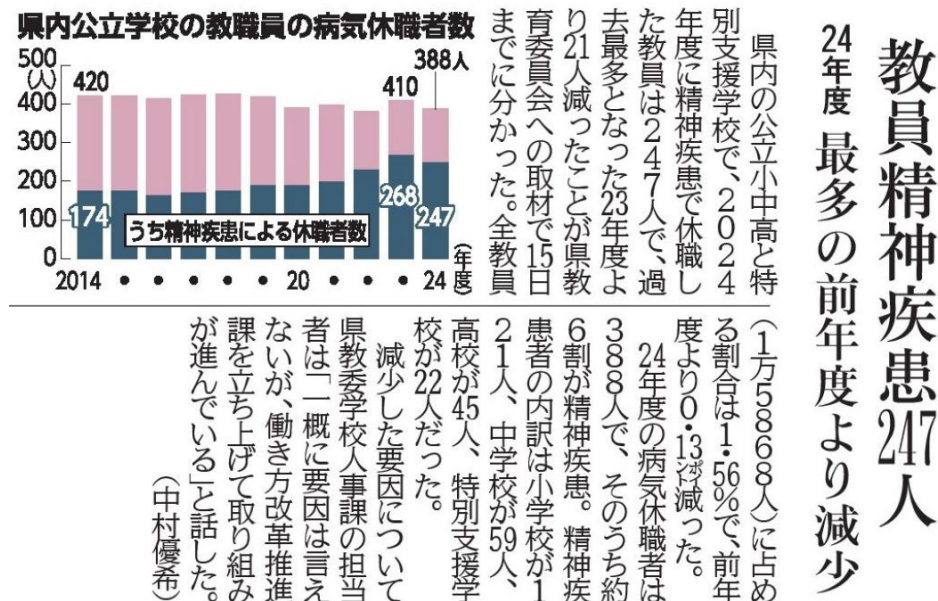
「現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」

「現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」

教員働き方改革「那覇市モデル」課題に対応し休職者減少

「現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」

「現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によっても異なる。これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組む必要がある。」



本取組は、文部科学省の方針を踏まえ沖縄県教育委員会が推進する教職員メンタルヘルス対策の一環として、那覇市教育委員会が実施主体となり、当社が委託を受け支援を実施。当社は、教職員のストレスケア体制の構築や相談支援を中心に、那覇市教育委員会と連携し取組を推進

新規は入札案件中心。高単価・高利益率案件の獲得は種まき段階で、取引先に値上げ交渉中。待遇改善や業務効率化へ先行投資を実施し、利益率は低下

セグメント売上高3,269百万円（前年Q比+35.9%）利益265百万円（同△0.3%）、利益率8.1%（同△3.0%）。粗利益率減少については、関係性価値に基づく高単価・高利益率案件の獲得や、診療報酬改定（2026年6月予定）による医療機関との値上げ交渉を通じ、取引先の稼働ポジション数増加による売上拡大、生産性向上およびスケールメリットによる採算性改善を目指す。グループシナジーを活用し、広告媒体への著名人の起用や採用マーケティングの効率化が深化、対医療機関営業に精通した管理職レイヤーの採用が決定しており今期挽回を図る。

項目 評価

現状

事業環境 △ 2024年4月施行の医師の働き方改革新制度により、医療現場におけるタスクシフトの理解と認知が一段と進展。高市早苗内閣のもと、医療機関支援強化の方針が示され、2026年6月1日に2.22%のプラスとなる診療報酬改定が実施予定。医療機関機能評価の観点では「タスクシフト/シェア、チーム医療の推進」が具体的方向性として明示された。人材不足を背景に採用競争が一層激化する中、当社はケアサクラ社（2025年6月出資）との協業により、特定技能人材（介護）の活用を通じた採用効率化と差別化を推進中。

組織体制 ◎ 即戦力となる対医療機関営業経験者の採用が決定済み（4月入社予定）。主に首都圏の医療機関をターゲットとした新規営業体制を強化。また、新たに福岡にも事務所を開設し、全国展開を目指す。人材マーケティングの強化、営業力向上、管理業務のシステム化を進め、処遇改善やケアサクラとの連携による外国人材の活用、看護助手業務を通じた社会福祉士資格取得支援などにより、キャリアプランを体系的に設計し、離職率の半減を目指す。

営業活動 △ 2025年10月より約150名を新規採用・売上貢献を開始。人材不足の深刻化を背景に、一部先進医療機関で特定技能制度を活用した海外人材採用が開始。バックオーダー対応と新規医療機関への「関係性価値」提案を同時推進。人材獲得マーケティングと処遇改善・キャリアアップ支援による離職防止策を成長戦略の中核に位置付け。東京・大阪・名古屋の大病院向け営業を強化し、首都圏では重点的かつ積極的に展開。

現場スタッフの採用マーケティング

MHTグループの採用マーケティングノウハウを活かした専門組織を創設、求人媒体運用の高度化を実施。複雑化・高度化する求人媒体に対応し、スタッフ確保の専門性を強化。効率的なマーケティング推進中。

3. メンタルヘルス ソリューション事業 KPI

メンタルヘルスソリューション事業 KPI¹⁾

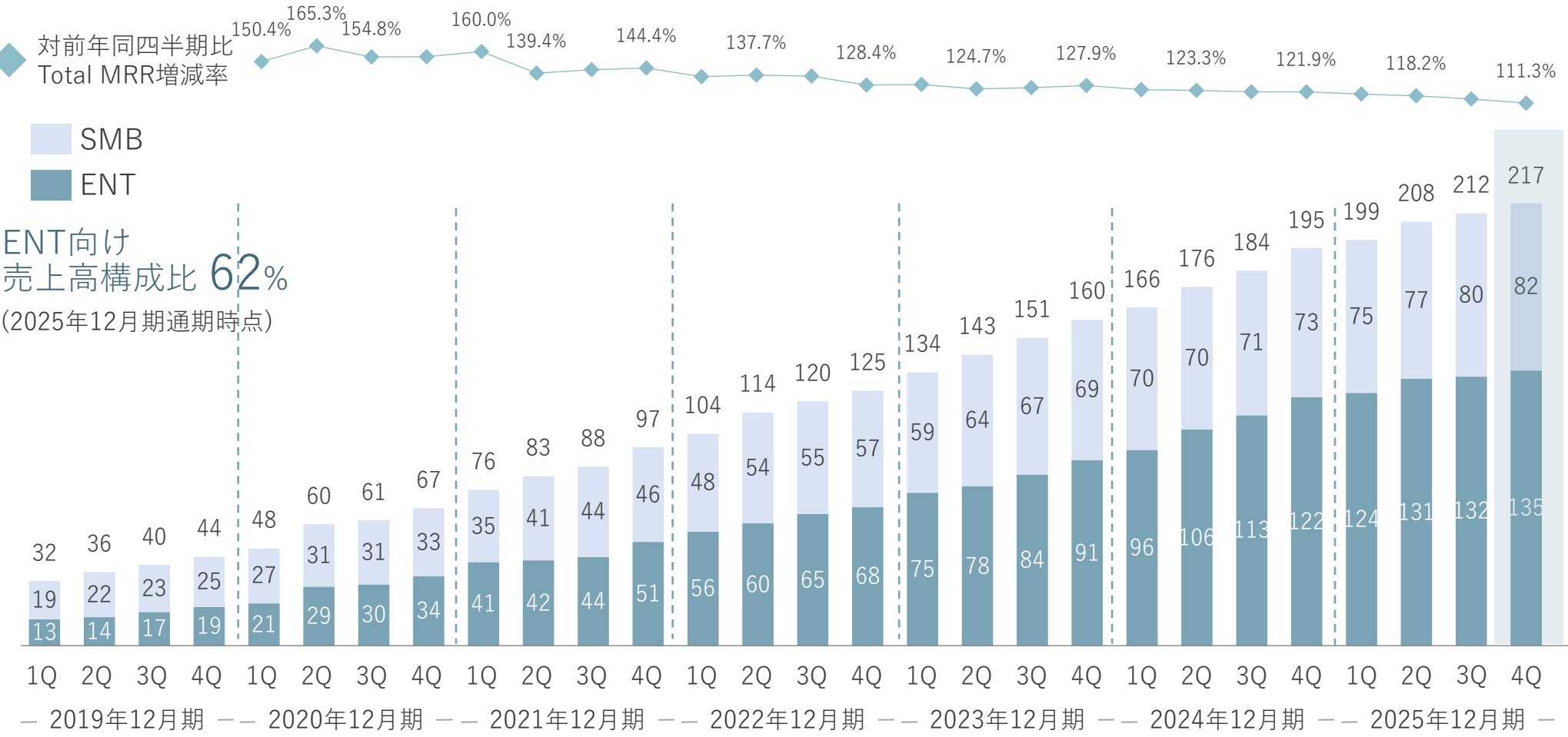
業績 ²⁾	セグメント売上高 2025年通期実績(前年同期比増減率)	3,053万円 (+19.0%)	
	セグメント利益 2025年通期実績(前年同期比増減率)	890百万円 (+35.4%)	
	セグメント利益率 2025年通期実績(前年同期比増減率)	29.2% (+13.8%)	
KPI		ENT	SMB
	MRR 2025年通期実績(前年同期比増減率)	135百万円(+10.7%)	82百万円(+12.3%)
	契約グループ/社数 2025年通期実績(前年同期比増減率)	223グループ(+23.2%)	2,049社(+13.1%)
	契約単価 2025年通期実績(前年同期比増減率)	641千円(-8.7%)	47千円(±0.0%)
	月次平均解約率 2025年通期実績(前年同期比増減率)	0.2% (±0.0%) 前年Q比±0% (0.2%から0.2%)	0.3% (+50.0%) 前年Q比0.3%改善 (0.6%から0.3%)
	NRR 2025年通期実績(前年同期比増減率)	104.7% (-0.9%)	

1) KPIは、Avenirが提供する「産業医クラウド」の数値をもとに算出（明照会労働衛生コンサルタント事務所、みらい産業医事務所の数値は除く）

2) 業績については、ヘルスケアDX、明照会労働衛生コンサルタント事務所及びみらい産業医事務所の数値を含む

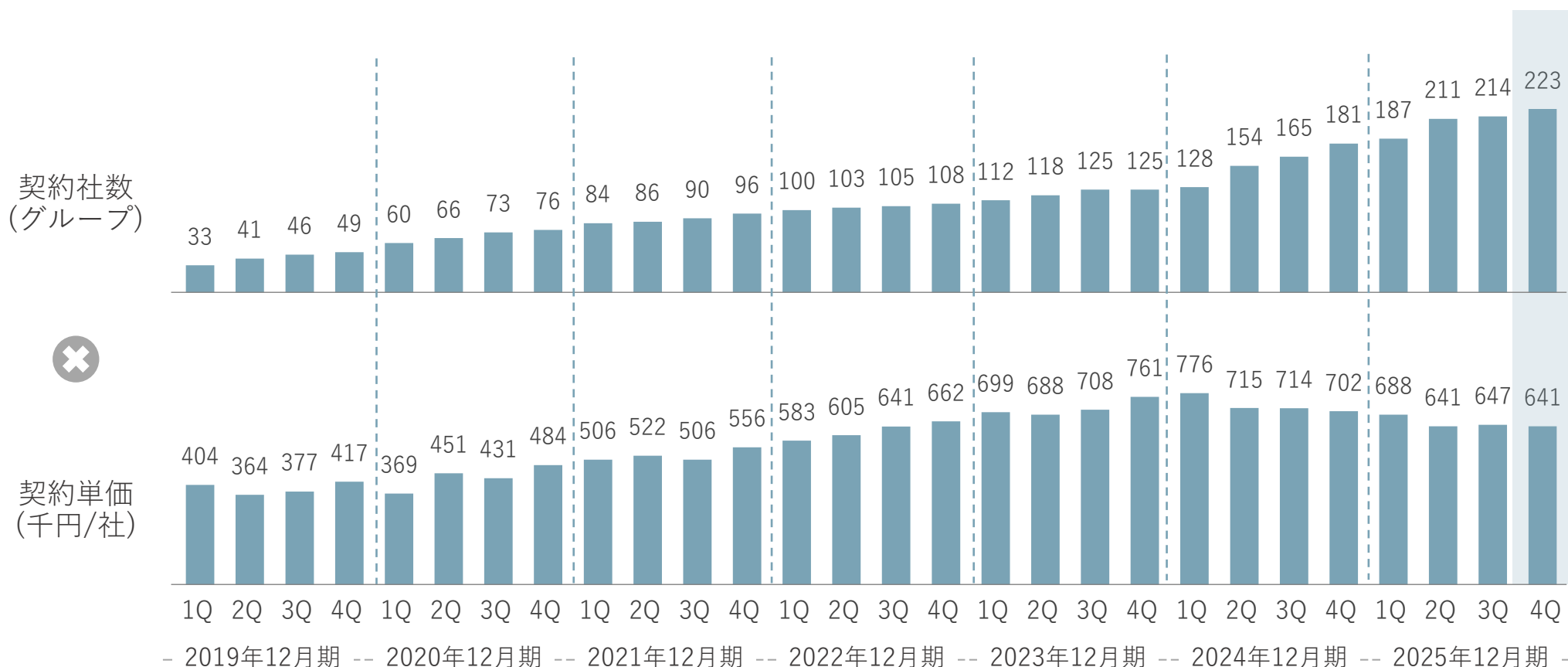
資本業務提携先からのENT紹介は順調に推移。営業組織の体制見直しによりパイプラインは順次成約へと繋がっている。最終決裁の迅速化と単価向上施策は引き続き課題が残るものの、明るい兆しが見え始めている

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)



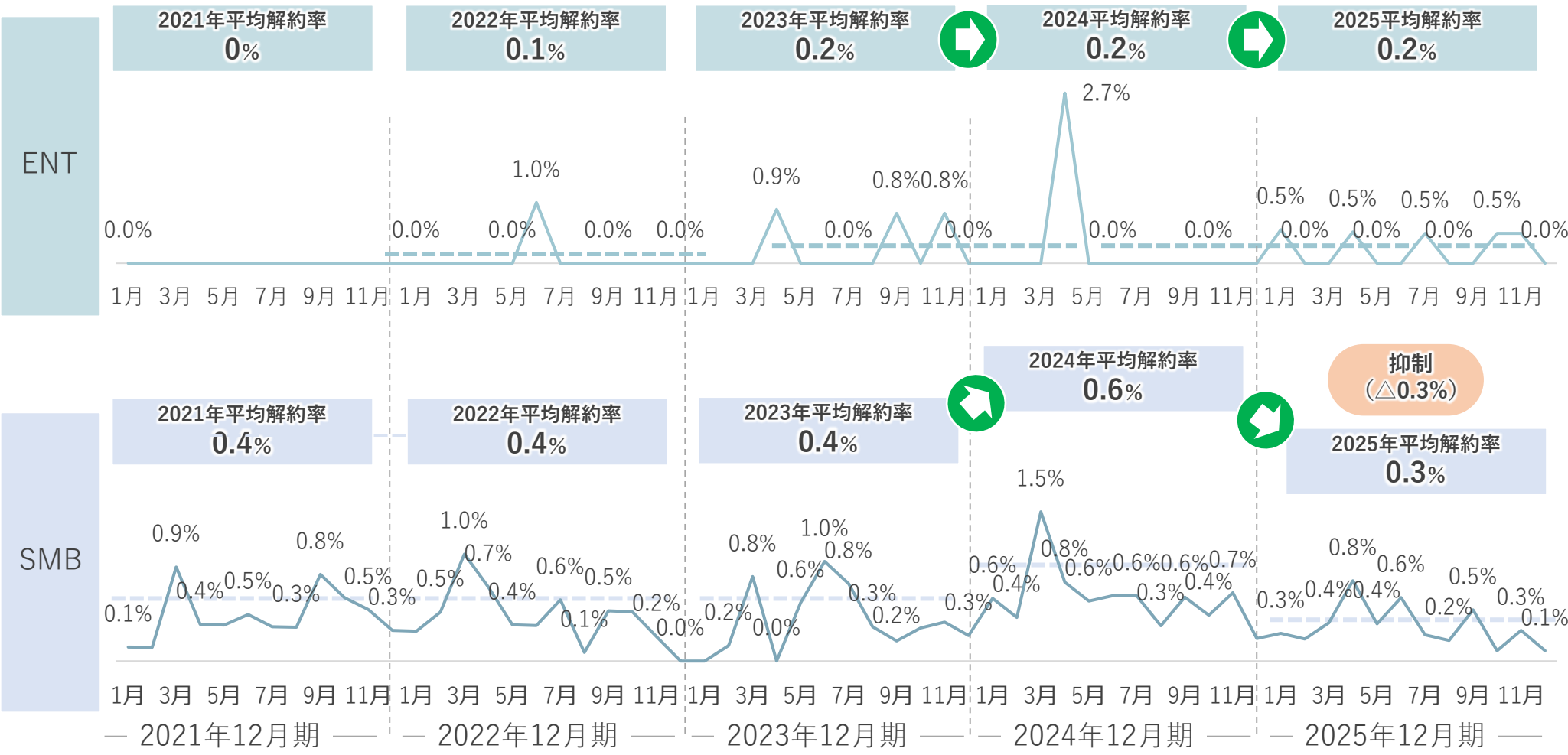
新規ENTの獲得件数は大幅な増加傾向が継続。経営層向けに専門的助言を行うコンサルタント職を拡充。高度化する課題解決ニーズに対応し、関係性価値の向上を通じた契約単価の改善を継続。大企業特有の意思決定プロセスにより、成果創出には一定の時間を要する見込みもパイプラインは確実に進展

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)



AIの活用により顧客対応を強化し解約率の抑制に成功。一方で、事業縮小や統廃合により従業員50名未満となり、法令上の選任義務から外れるケース、およびコスト削減を目的とした取引先変更等による解約は一定数発生

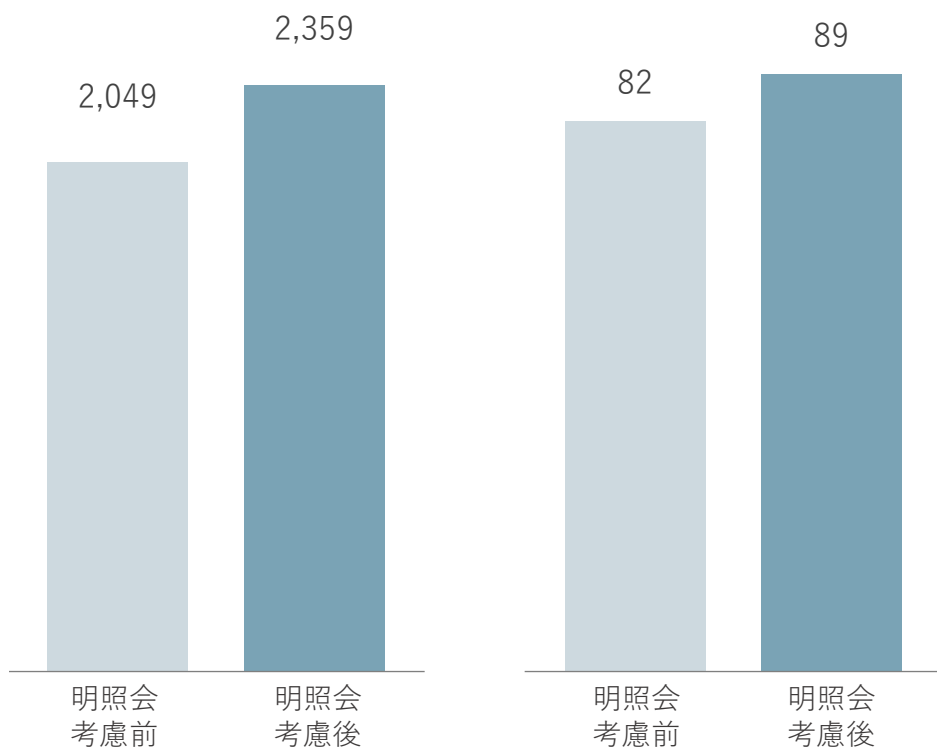
解約率の推移



中京圏に営業基盤を有する明照会労働衛生コンサルタント事務所とAvenirの営業連携を強化。相互の強みを活かすことで、新規ENT獲得についてグループシナジーを創出

SMB – 契約社数/MRR

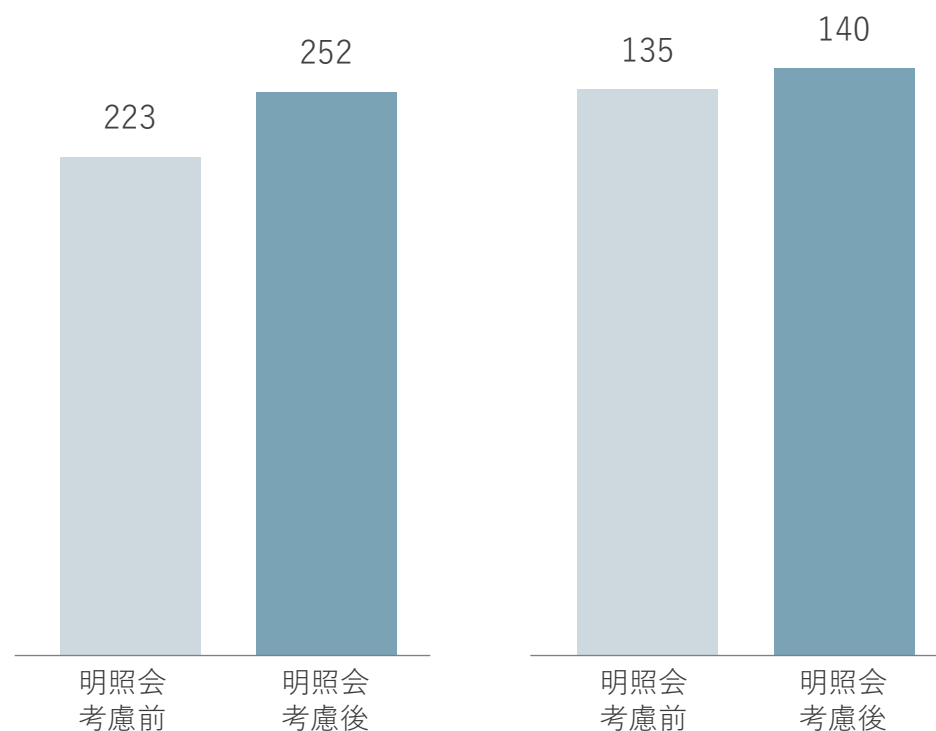
(社, 百万円)



明照会考慮後2025年12月期通期の契約社数及びMRRは2,359社/89百万円。これまでの取引条件を見直すことで利益率の向上を目指す

ENT – 契約グループ数/MRR

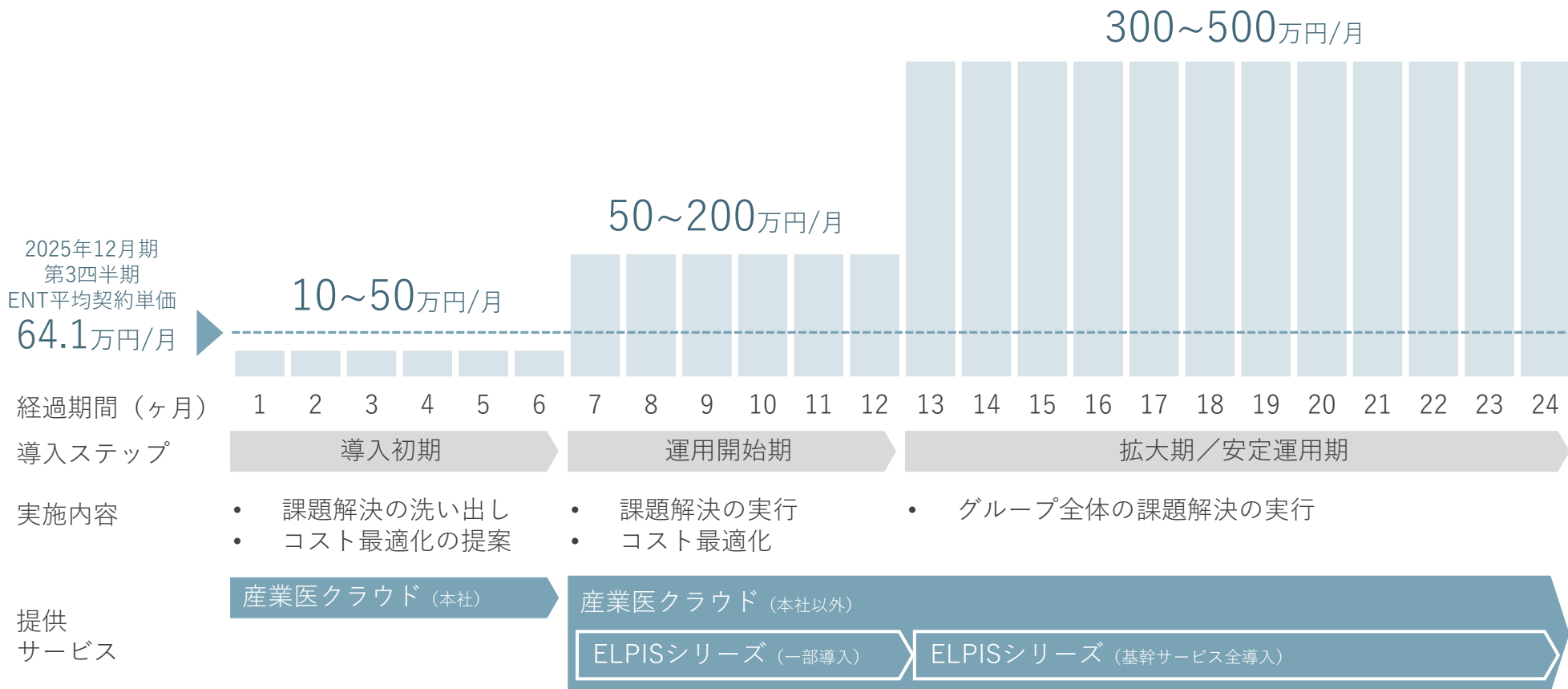
(グループ, 百万円)



明照会考慮後2025年12月期通期の契約グループ数及びMRRは252グループ/140百万円。当社グループ間（明照会とAvenir）の連携により、大型アカウントの取引拡大に大きく貢献

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。「拡大期/安定運用期」にあるENTは、まだ多くなく、ENTの単価上昇余地は大きいと見込んでいる

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

4.株式会社 インクルードの 株式取得について

株式取得の概要

対象会社	インクルード株式会社 認知症予防のための脳トレーニングジムの開業後、そのノウハウを活かして、主に障害福祉サービスの「自立訓練（生活訓練）」「就労移行支援」の枠組みを活用した復職支援サービスを提供
取得価額	5.9億円
譲渡形式	現金による普通株式100%取得
資金調達	みずほ銀行から取得価額全額を調達予定
スケジュール	2026年3月31日 クロージング予定

2026年12月期業績への影響に関しては精査中、2026年3月下旬頃に「事業計画及び成長可能性に関する事項」にて公表を予定

Executive Summary



目的

- 拡大するメンタルヘルス需要を取り込む「リワーク（復職支援）事業」パイオニアのグループ化
- 当社の広範な顧客基盤（約3千社）と連携した「B2B2C型・垂直統合モデル」の構築
- 個人を回復させるのではなく、再び壊れない状態を、社会側から設計するプロセス「社会復帰構造」を創造



案件概要

- インクルード株式会社の子会社化（2026年4月から連結対象範囲となる予定）
- 現経営陣（代表取締役）の続投と継続支援によりPMIリスクは極小化
- コンプライアンスを遵守した運用体制と拡大するリワーク領域における高い成長性を兼ね備える



シナジー

- 産業保健（産業医）/企業（人事）/医療（主治医）で責任と判断が分断されていた隙間を当社サービスがHUBになり補完
- 産業保健から医療へのアクセス、リワークまでをシームレスに提供
- 医師・脳科学者が監修した独自プログラムや認知行動療法を活用した差別化コンテンツの活用および改良



業績展望

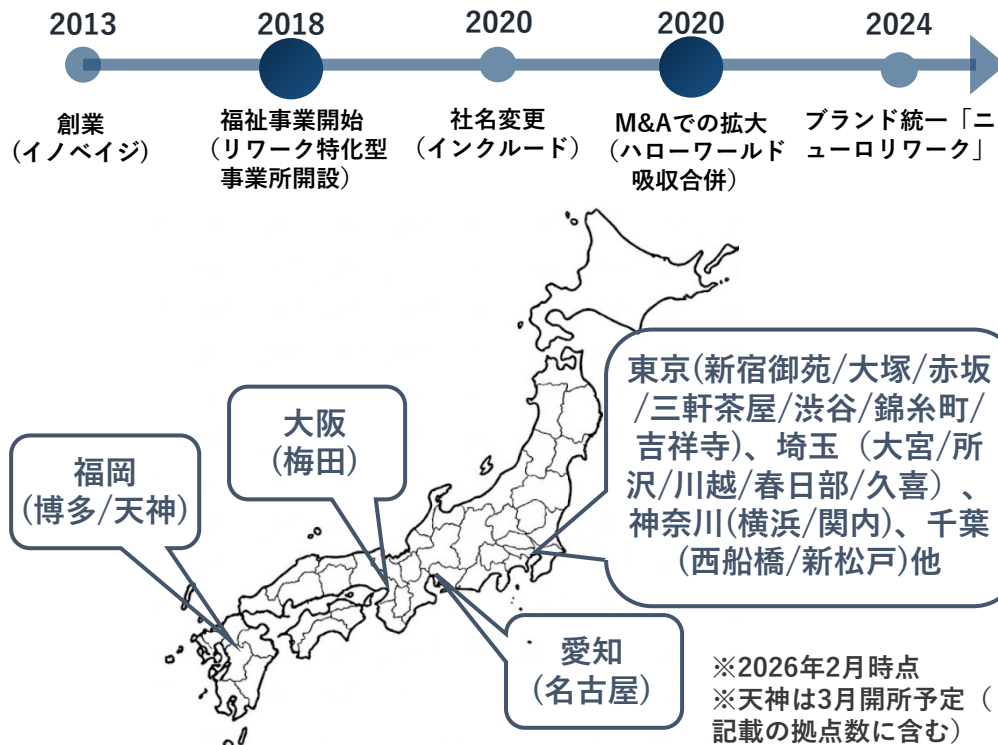
- 拠点拡大と稼働率と職場定着率向上によりFY25時点で損益分岐点を超え、現在は収益拡大フェーズへ移行中
- 当社取引先法人LTV（顧客生涯価値）の非連続な成長に寄与
- コンプライアンス遵守による高い信頼性と成長性を両立しており、短期的な収益貢献に加え、新規出店投資による中長期的事業成長も見込む

対象会社の事業概要

会社概要

会社名	インクルード株式会社
本社所在地	東京都渋谷区渋谷1-1-3 第35荒井ビル4階
設立年月	2013年3月4日
役員	代表取締役社長 尾崎 浩一 取締役 高山 雅行 取締役 留岡 到
資本金	1億円 (2025年11月末時点)
事業内容	就労移行支援事業所・自立訓練（生活訓練）事業所「ニューロリワーク」の運営 インクルード相談支援センターの運営 ブレインフィットネス研究所の運営
従業員数	158名 (2025年11月末時点)

事業所（7都道府県26拠点）



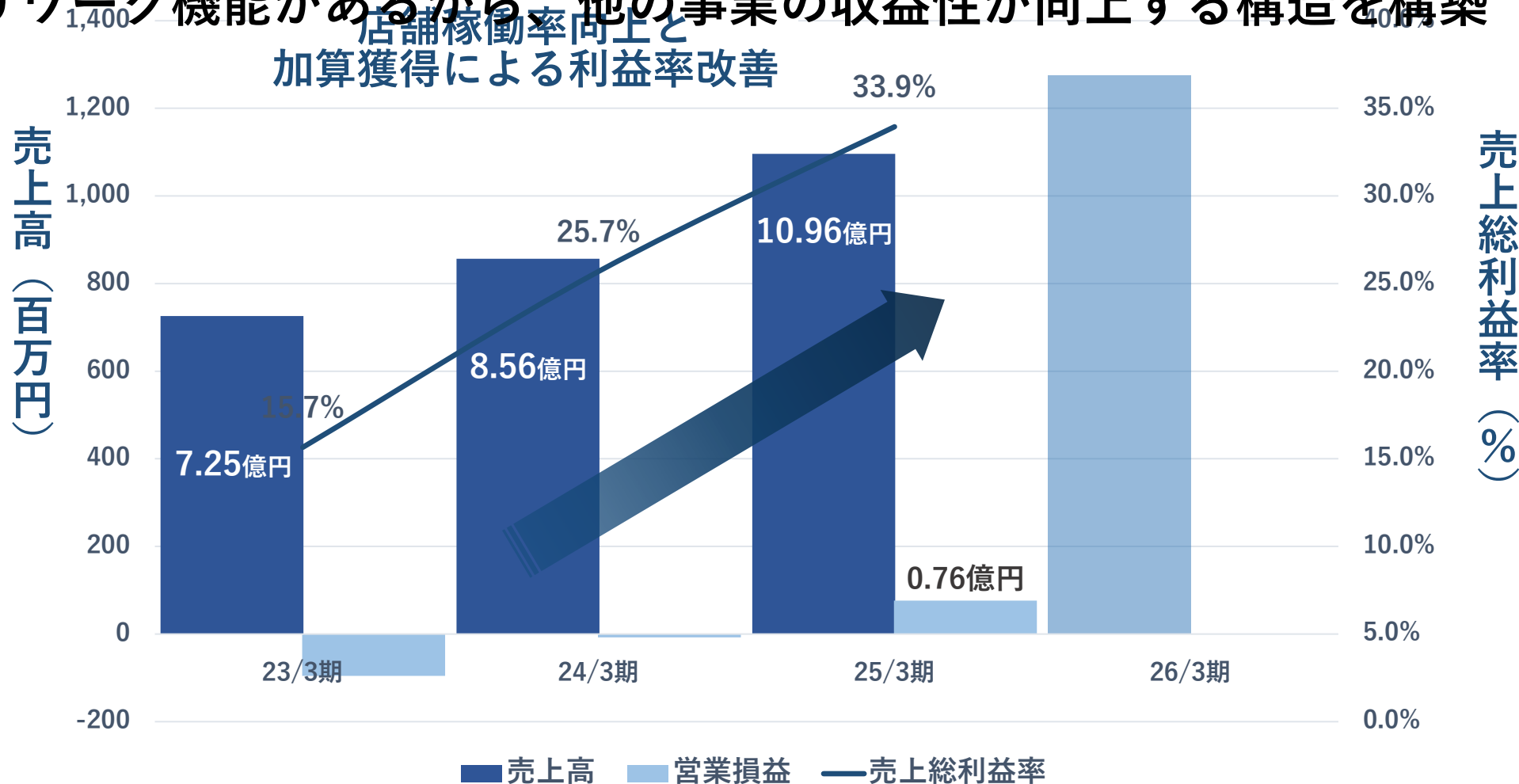
直近業績(2025年3月期実績)



財務ハイライト：売上高の推移と成長イメージ

新規開所の初期投資のマイナスを吸収しながらも大幅な成長を継続

リワーク機能があるから、他の事業の収益性が向上する構造を構築



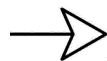
リワークの全体像とインクルードの展開領域

リワークとは？

「うつ病」や「適応障害」などの精神疾患により休職している労働者が、円滑に職場復帰し、再休職を防ぐために行うプログラムや支援の総称



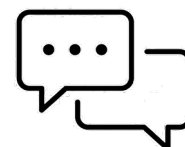
生活リズム



体力回復



ストレス対処



グループワーク



模擬業務

インクルードは主に③と④を展開

①医療リワーク

精神科や心療内科で行われる治療とケアを中心とした支援

②地域障害者職業センター

専門的な職業リハビリテーションによる支援

③福祉リワーク (自立訓練/就労移行支援)

障害福祉制度を活用した民間事業者による支援

④企業内リワーク

自社独自のプログラムや復職前の試し出勤制度等

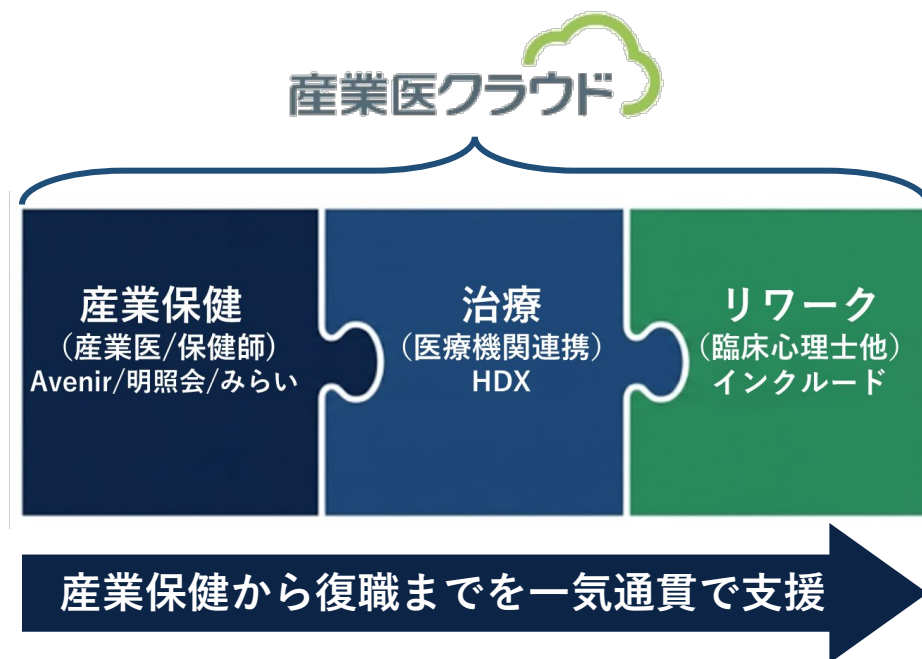
リワーク事業へ参入、新たな事業成長戦略を推進

分断された「判断基準」「役割」「情報」を統合

Before : バラバラだった連携



After : プラットフォームによる統合

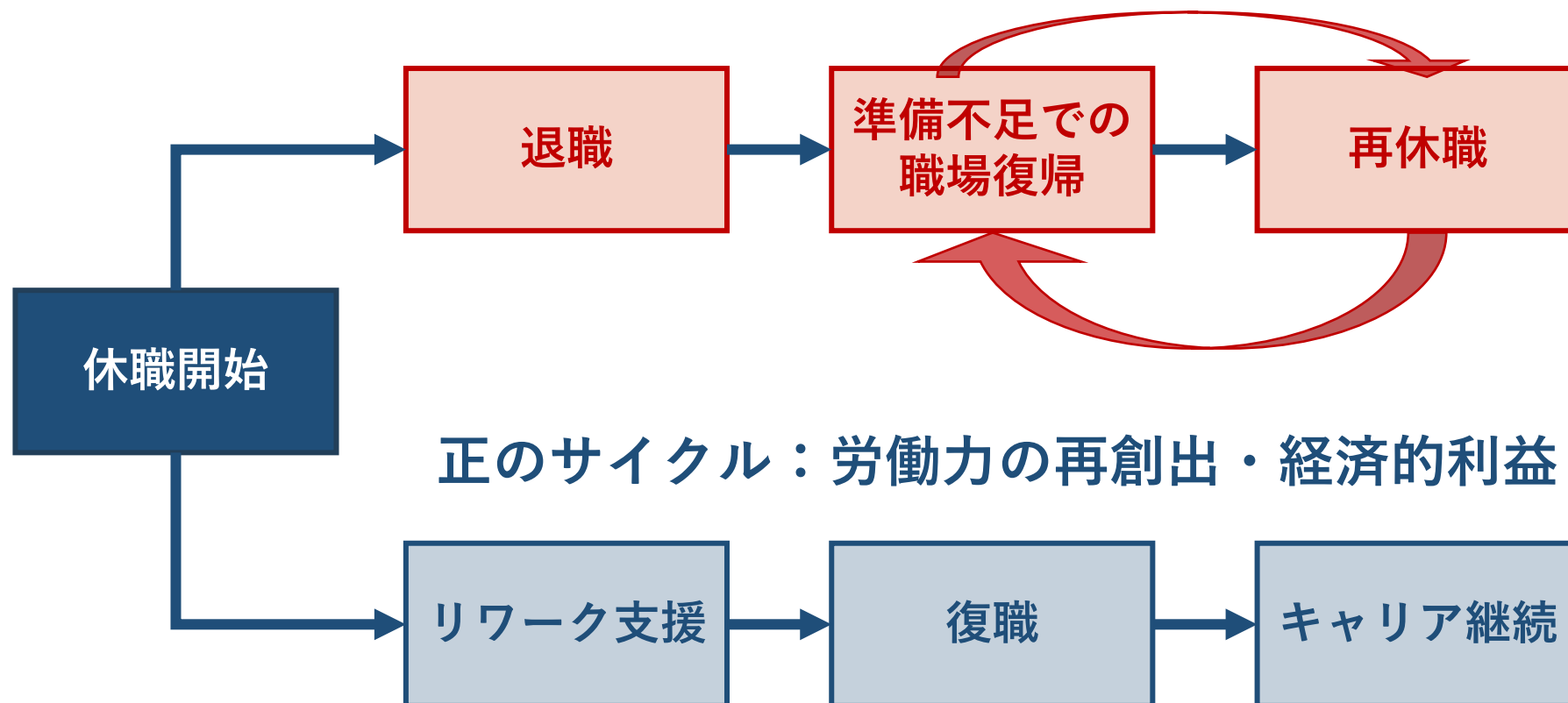


従来、メンタル不調者への支援は職場（産業医）、治療（医療機関）、リワーク（復職支援）に分断。インクルード社の参画により、これらを「産業医クラウド」に統合。産業保健から復職までを一気通貫で支援するプラットフォームが完成

社会的意義：負のループを断ち切る社会インフラ

職場でリワーク活用が当たり前となる世界観を実現

負のループ：就業機会喪失・経済的損失



正のサイクル：労働力の再創出・経済的利益

メンタル不調を「個人の責任」から「社会インフラによる支援」へ

収益構造：成果(定着率)が利益に直結する報酬体系

社会復帰（就労）・職場定着という「本質的な成果」が評価される制度下において、業界トップクラスの社会復帰率を実現

売上高

= 【(基本報酬) + (各種加算/減算)】 × 地域区分 × 利用日数

就労実績を重ねることで報酬が向上

自立訓練（生活訓練）

生活リズムの再構築

就労移行支援

ビジネススキルの向上/回復

障害福祉サービス指定/指定更新 概要

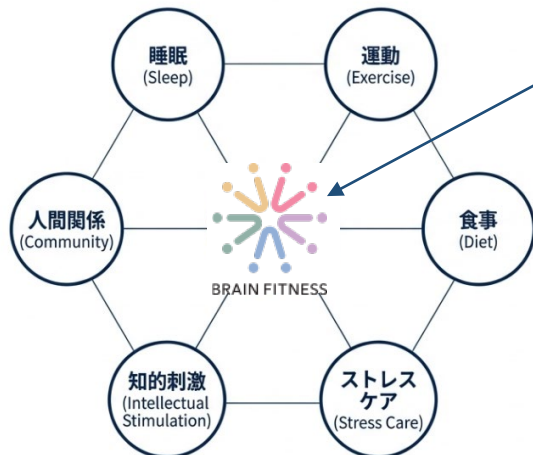
- 指定権者（都道府県や市区町村）より「指定」を受けて事業を開始
- 事業者は指定時に設備や人員の要件を満たしていることが必要
- 指定有効期限は6年間であり、6年ごとに指定更新の手続きが必要

科学的根拠に基づく差別化プログラム

- 医師・脳科学者が監修した独自プログラム（ブレインフィットネス）を開発
- FITプログラム：認知行動療法(CBT)に基づく思考の柔軟性トレーニング
- 医療機関（メンタルクリニック）からの信頼獲得に寄与、紹介流入の基盤に

ブレインフィットネス

 NEUROREWORK



インクルード株式会社が運営し、脳科学者が所属するブレインフィットネス研究所が開発

東北大学との認知機能維持に関する共同研究、うつ病と生活習慣に関するエビデンス研究をベースに精神科医の監修を受けた独自のプログラム

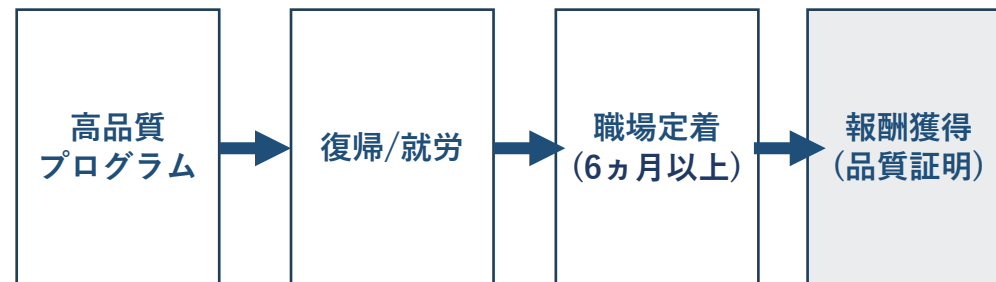
高い品質に裏付けされた収益性

- 就労移行支援事業所において最高ランクである「6ヶ月以上の就労継続率5割以上」の基本報酬を全事業所で算定
- 自立訓練（生活訓練）事業所においても高い6ヶ月以上の就労継続率を達成
- 高品質な独自プログラムを活用し、クリニックや企業からの紹介による成約が増加

高い就労継続率と就労実績を両立

91%
(就職後6ヶ月定着率)

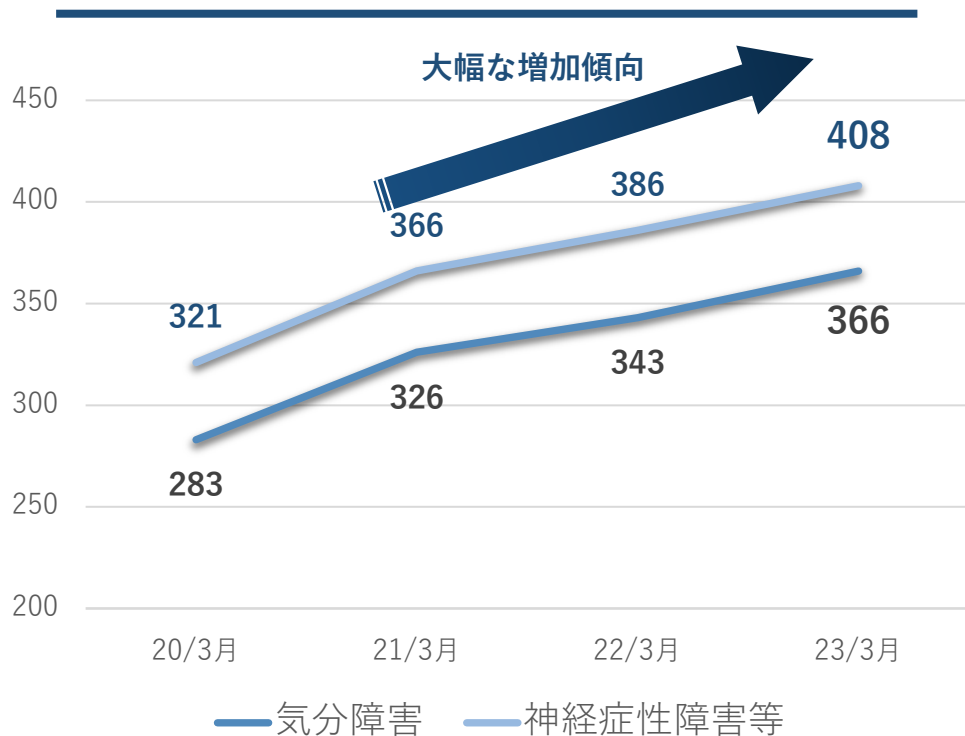
1,364名
(復帰/就労実績)



※定着率：卒業生の定着実績（6ヶ月以上）より算出（2026年1月時点）

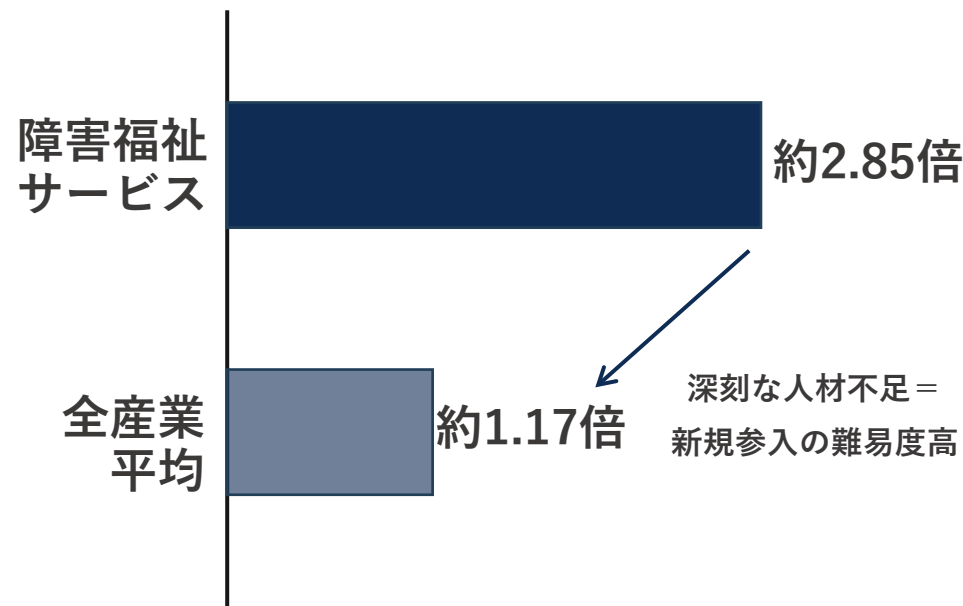
市場環境：リワーク需要拡大と高い参入障壁

気分障害・発達障害患者数の推移



(出所) 被保険者のメンタル系疾患の受診動向等に関する調査 (健康保険組合連合会) より作成

福祉・介護分野の有効求人倍率 (需給ギャップ)

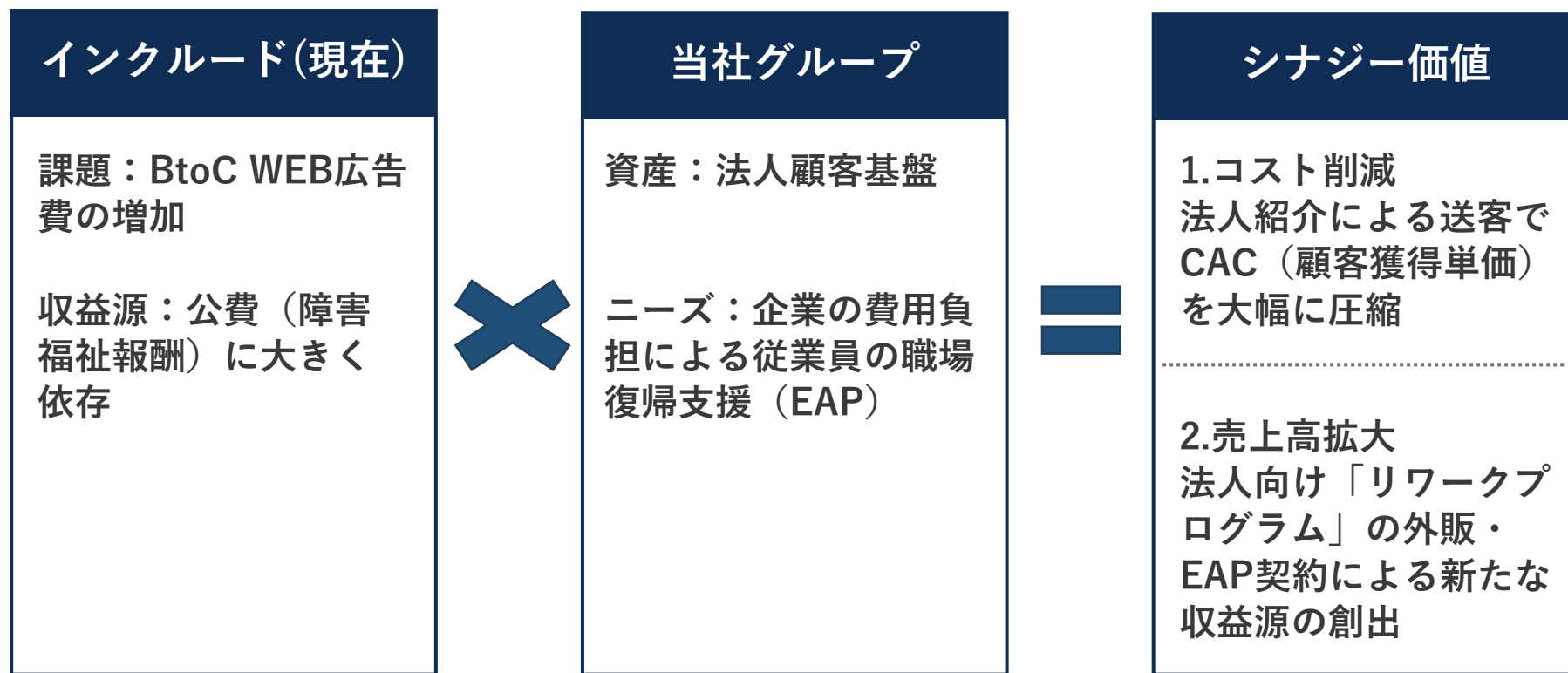


(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況 (職業安定業務統計) より作成

メンタルヘルス需要は拡大の一途をたどる一方、専門人材の不足により供給は制限。
 既存の優良拠点の希少性は非常に高い状態

シナジー効果：B2Bチャネル活用による収益性向上

産業保健や医療との連携は模倣が難しく、競争優位性は非常に高い



MHTグループのB2Bチャネル活用による広告費の抑制と、法人向け「リワークプログラム」の提供を通じた新規収益源の確立。これらの相乗効果により、グループ全体の収益性の向上を創出

ポジショニング

グループ参画によりリワーク領域での競争優位性がより強固に



科学的根拠に基づく差別化コンテンツの導入。高度な専門性と全国展開を可能にする拡張性を両立し、独自のポジショニングを確立。MHTグループ参画により、従来のB2Cに加えB2B領域への多角的アプローチを実現し、さらなる成長を加速

投資家の皆様へのQ&A

Q1

「買収の意義」について教えてください。

回答

医療・企業・人事・産業保健、そして本人の物語（ナラティブ）までを包括的に捉え直し、リワークのあり方を再定義します。

単に『個人を回復させる』対処療法ではなく、『二度とメンタル不調を繰り返さない社会構造』を設計・構築するプロセスへと昇華させます。

Q2

「収益性」について教えてください。

回答

制度リワーク事業を基盤に、法人向けサービスの強化を推進します。

収益面のアップサイドとしては、企業・医療機関との連携強化による集客コスト（マーケティングコスト）の削減や、MHTグループの知見活用による採用費・離職率の改善を見込んでおり、利益率向上の余地は大きいと判断しています。

Q3

「利益の源泉」について教えてください。

回答

制度リワーク単体でも一定の利益創出は可能ですが、さらなるアップサイドは法人連携にあります。

再休職率の低下や管理コスト削減、人事判断の高度化が法人契約の価値を高め、結果として『単価上昇・契約延伸・グループ展開』の同時実現をもたらします。

投資家の皆様へのQ&A

Q4

「事業スケール」について教えてください。

回答

私たちがスケールさせるのは『人』ではなく、社会インフラとしての『OS（仕組み）』です。

復職設計や判断基準の標準化により、人数比例モデル（労働集約型）からの構造的な転換を目指します。既にAvenirと連携したオンラインリワークの展開に加え、産業保健とリワークノウハウのシステム化によって成長を加速させます。

Q5

「制度リスク」について教えてください。

回答

法人契約の比重を高めることで、制度依存度を計画的に引き下げていきます。制度変更は市場の健全化と民間移行を促進するため、高品質なサービスを展開する当社には、むしろ追い風となります。

Q6

「業績への影響」について教えてください。

回答

2026年12月期業績への影響は精査中ですが、収益化のロードマップは以下の通りです。短期（1年以内）はPMIを優先するため寄与は限定的ですが、中長期（2～3年）では新設拠点の黒字化や法人LTVの蓄積、「リワークOS」の横展開により、本格的な収益貢献を見込んでいます。当社の積極関与を通じ、M&Aのシナジーを最大化させ、利益率向上を実現してまいります。

インクルードグループ化に向けた思い

リワーク単体で利益を追うのではありません。リワーク事業を統合することで、既存の産業保健事業（産業医クラウド）の収益性がさらに向上する構造を構築します。

私たちは、単に「心の壊れた後の人」を支援するのではなく、「心の壊れた人が生まれ続ける構造」そのものを修復し、社会インフラとしてのサービスレベルへ昇華させます。

MHTは、リワークを単なる「復職支援サービス」ではなく、医療・企業・人事・産業保健、そして本人の物語までを包括的に再設計する「リワークOS」として再定義し、インクルード社の皆様と共にこの事業を強力に推進してまいります。

5.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	554,769千円 (2025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	1,351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。2025年12月末時点)

医療・ヘルスケア分野に特化したBPaaS¹⁾プロバイダーとして、上場会社1社 および子会社5社により構成、Well-beingサービスを提供



東証グロース上場
証券コード：9218

グループ全体のコーポレート機能とガバナンス強化を担い、祖業であるヘルスケア・メディカル分野向けデジタルマーケティング事業を基盤に、医師データベースを活用したグループシナジーの創出とクラウドサービス「ELPIS」の開発を推進



MHTグループの中核子会社として、産業医クラウドおよび医療職向け転職支援サービスを2016年より提供

2022年12月にMHTグループ入り、東海エリアを中心に産業医サービスを提供

2024年12月にMHTグループ入り、九州エリアを中心に産業医サービスを提供

2022年9月に設立、メンタルクリニック向け運営支援サービスを展開

2024年2月にMHTグループ入り、医療機関向けに看護補助者を中心とした人材サービスを提供

1) BPaaS (Business Process as a Service)
クラウドベースで業務プロセスを提供する仕組み。システムと人手の両面から業務負荷軽減と事業成長をサポート

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

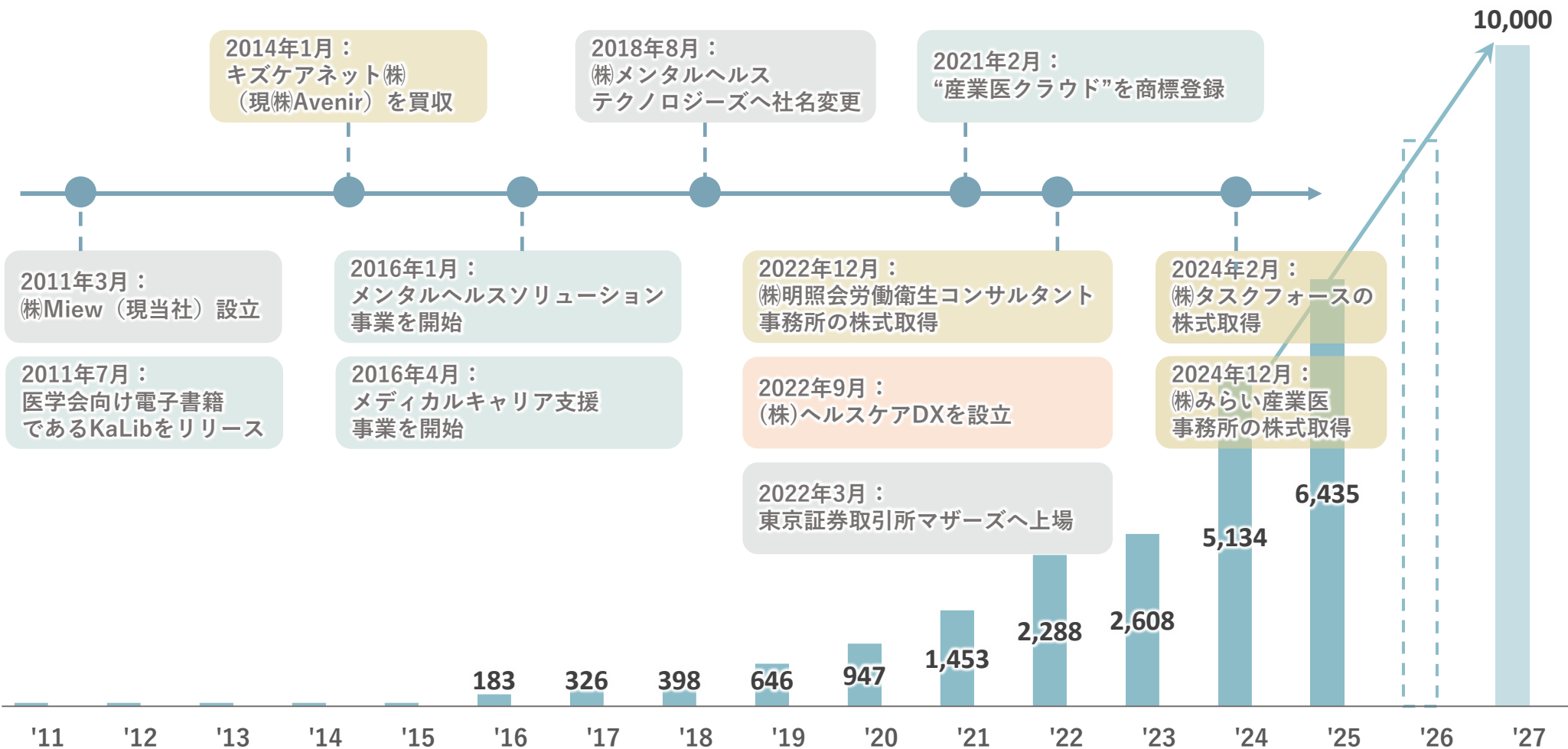


- ・ 医師向けの求人求職支援サービスを展開
- ・ 医学会向けサービス、Webマーケティング支援サービスを提供

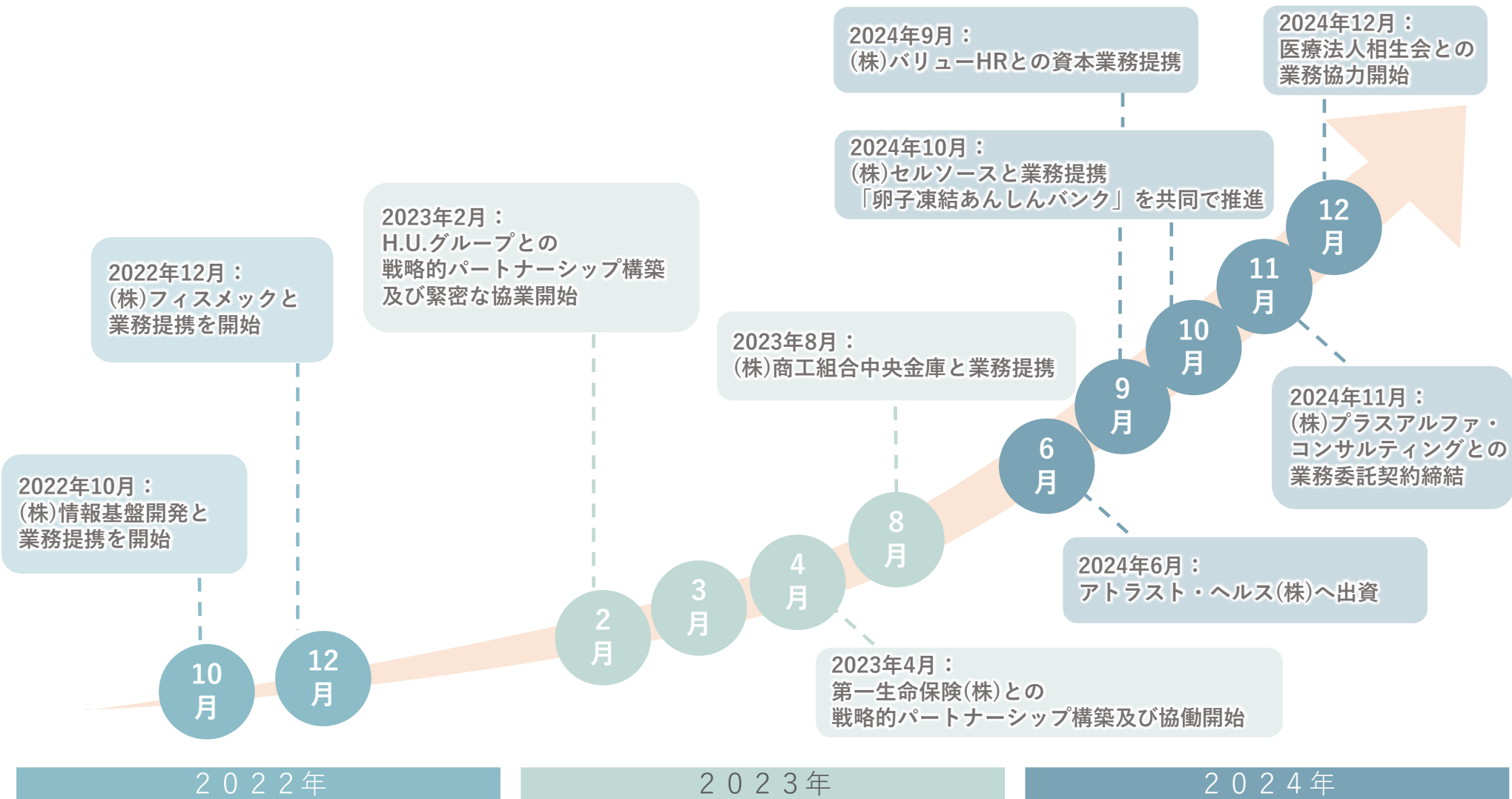
- 当社グループではメンタルヘルスソリューション事業を行っているため、求職医師に対し、医療機関への転職提案のみならず、短時間勤務も選択可能な産業医としての働き方も提案可能
- 求職者のライフスタイルやライフステージに合わせた多様なキャリア支援の提供
- **医学会向けサービス：**
株式会社杏林舎と提携した医学会専門電子書籍「KaLib」及び日本医師会の「日医Lib」のシステム保守運用、医学会向けのアプリケーションの提供、サイト構築
- **Webマーケティング支援サービス：**
医師DBを活用したマーケティング支援、一般企業向けのWebマーケティング受託

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



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



株主還元、業務提携、戦略的投資を積極的に推進

2月

株主
還元
準備

- 連結子会社からの配当金受領に関するお知らせ
株主還元準備の一環として、子会社から親会社への配当を実施し、配当可能限度額を積み増すことで、将来の株主還元財源を確保

3月

業務
提携
深化

- 第一生命保険との提携深化に向け新たな業務提携契約を締結
戦略パートナーシップ成果を基に、第一生命の法人営業チャネルを活用した産業医クラウドの普及、QOLism連携プランの提供、健康増進サービスの共同開発を強化

6月

戦略
投資

- 株式会社ケアサクラとの資本業務提携に関するお知らせ
医療・介護人材不足解消と外国人人材向けメンタルヘルス支援強化を目的に優先株で出資。将来の支配権獲得も視野にシナジー創出による企業価値向上を目指す

7月

福利
厚生
充実

- 従業員持株会設立のお知らせ
月額2万円（20口）までの拠出に奨励金最大100%付与。資産形成支援と経営参画意識向上を目指し、「社員とともに成長する企業」の実現と持続的な企業価値向上を図る

7月

業務
提携

- 株式会社mederiとの業務提携
女性の健康支援と職場環境改善を目的に、産業医クラウドのプラットフォームを通じて、オンラインピル診療サービス「mederi Pill」を提供

8月

株主
還元

- 株主優待制度導入のお知らせ
デジタルギフト（電子商品券等や暗号通貨への交換可）または医療機関への寄付を選択できる仕組みを導入し、地域社会貢献活動を推進。自社サービスを株主に提供し、体験を通じて理解を促進

11月

株主
還元

- 2025年12月期（第15期）配当予想の修正（初配）に関するお知らせ
安定収益基盤の確立と通期業績の見通しを踏まえ、株主還元として配当開始を予定、配当重視の個人株主層の拡大と機関投資家への還元を強化

6.APPENDIX 事業概要

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

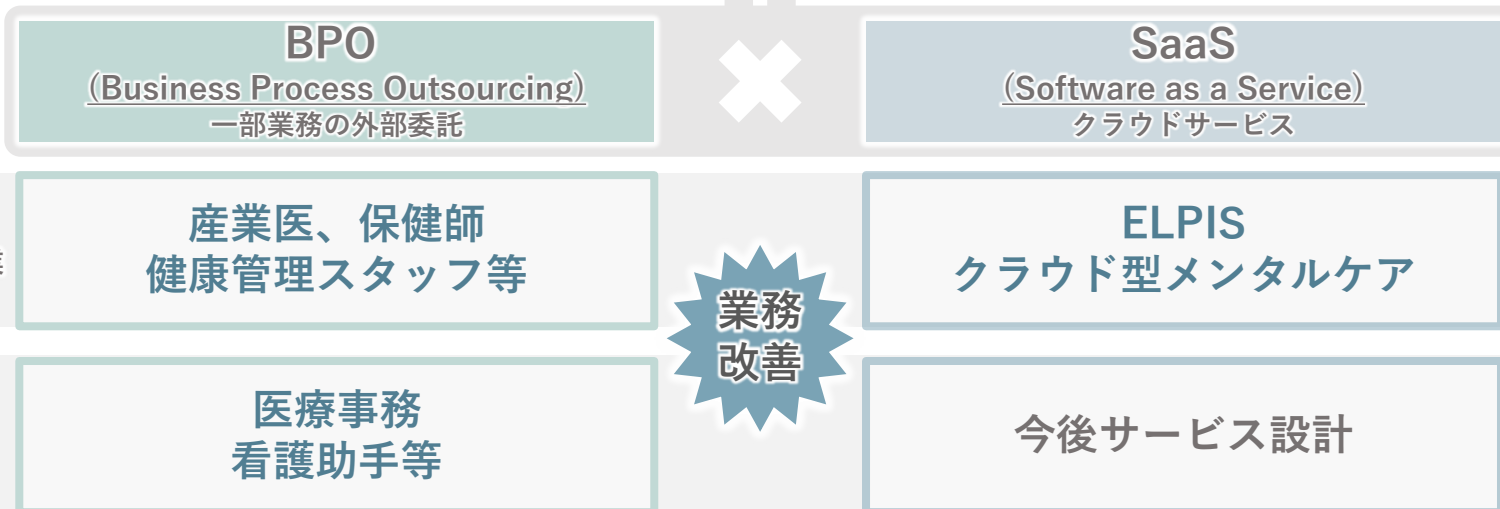
大規模病院

- 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)

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



① 成長エンジン

メンタルヘルスソリューション事業

② 成長エンジン

メディカルワークシフト事業

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

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

産業医クラウド

(月額33,000円から)

役務提供サービス

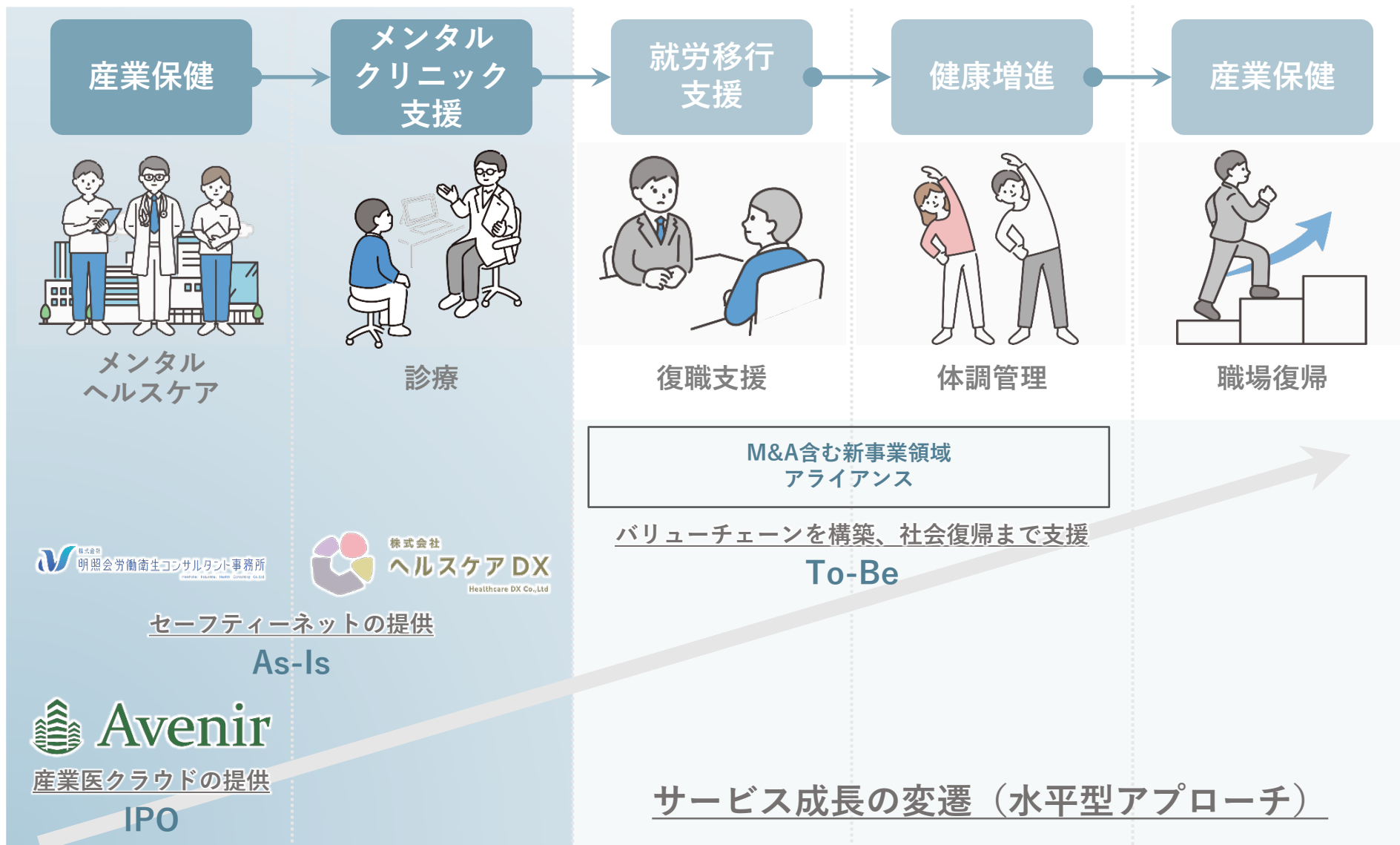
オンライン型・オフライン型

- ・産業医
- ・保健師/看護師
- ・健康管理スタッフ

業務プロセス改善/管理
・コンサルタント

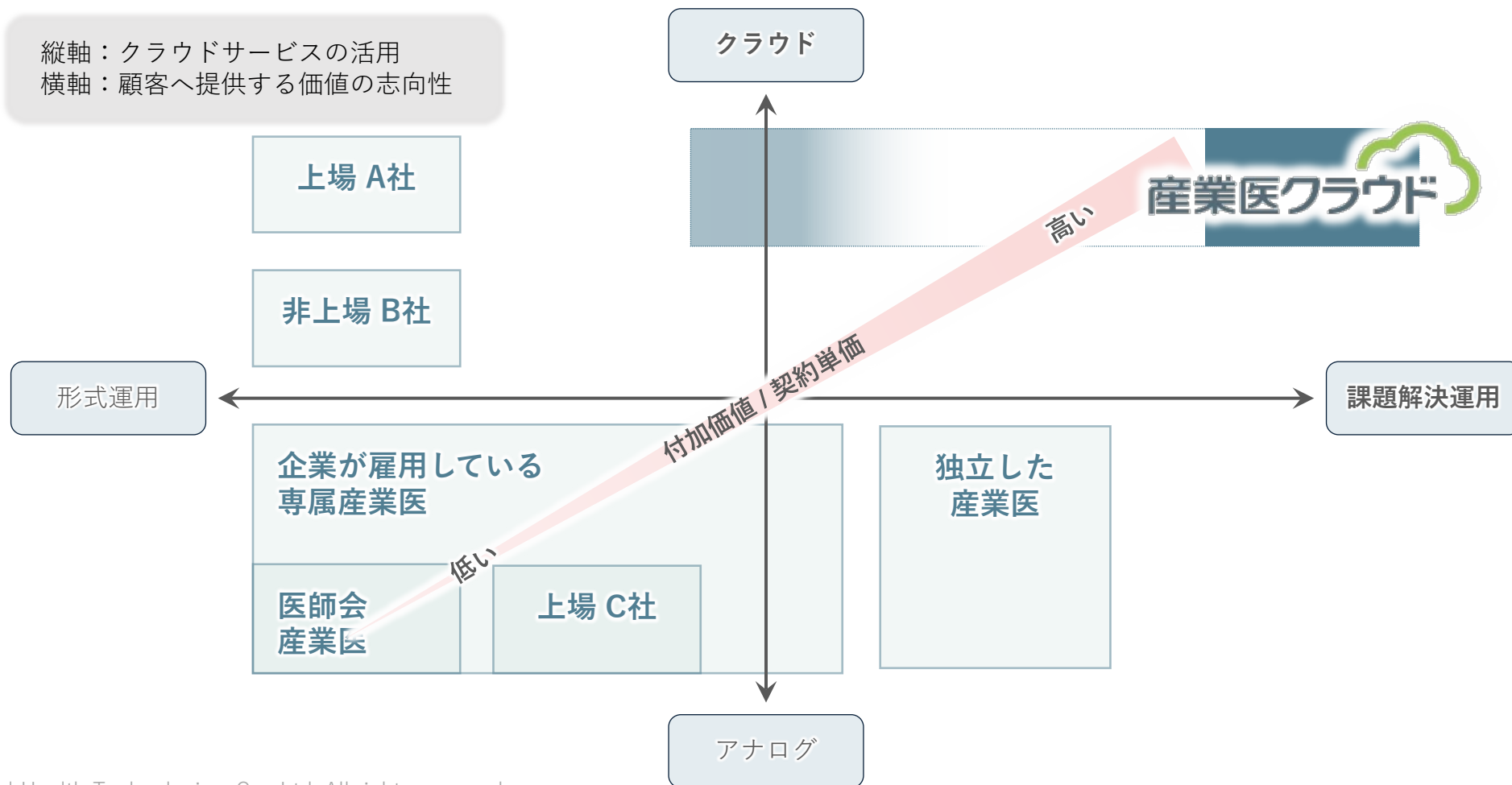


シームレスなバリューチェーンを構築。 社会復帰率の高いメンタルヘルスケアのトータルソリューションを実現



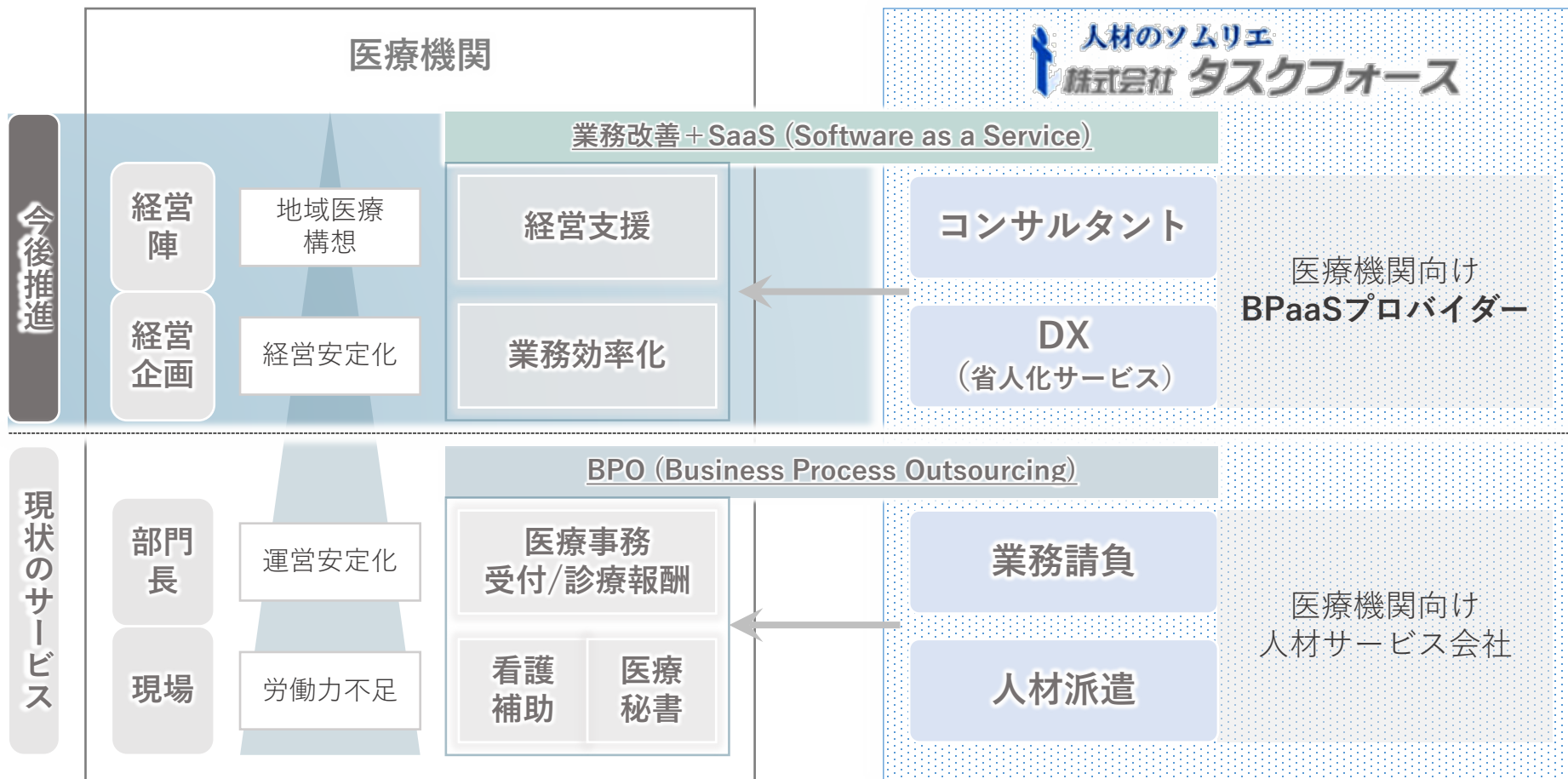
差別化とコスト競争力を両立し、クラウドによる課題解決型運用を実現する
唯一のプレイヤーとしての市場ポジション確立を目指す

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



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



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

 **愛知医科大学病院** 病床数 900床

 **日本赤十字社 大阪赤十字病院** 病床数 883床
Japanese Red Cross Society

 **日本赤十字社愛知医療センター
名古屋第二病院** 病床数 806床
Japanese Red Cross Aichi Medical Center Nagoya Daini Hospital

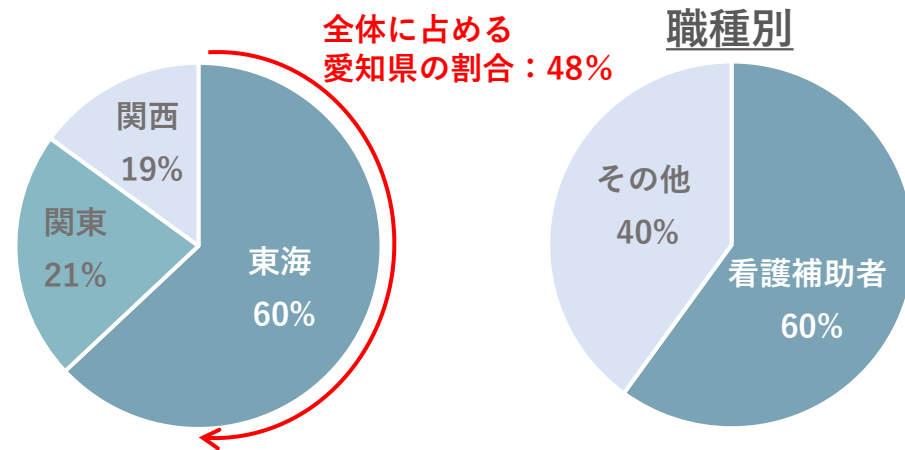
 **公益社団法人日本海員救済会
名古屋掖済会病院** 病床数 602床

中小病院（その他医療機関）

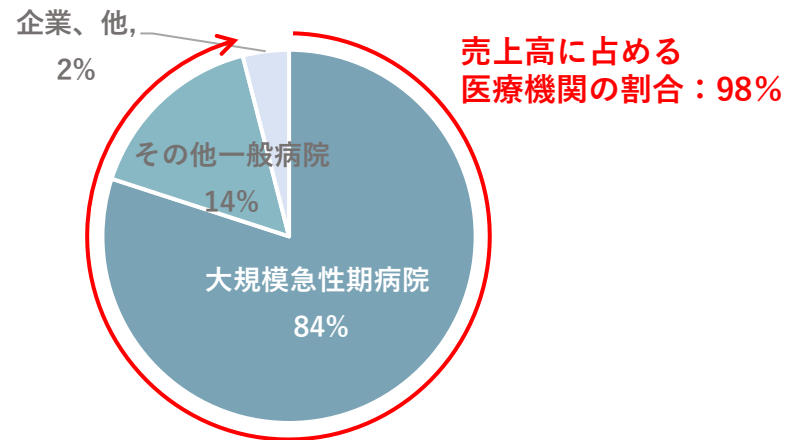
- 契約医療機関数：32（前年度対比+2）
- 1医療機関月次平均売上高：約110万円/月

※ 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



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）

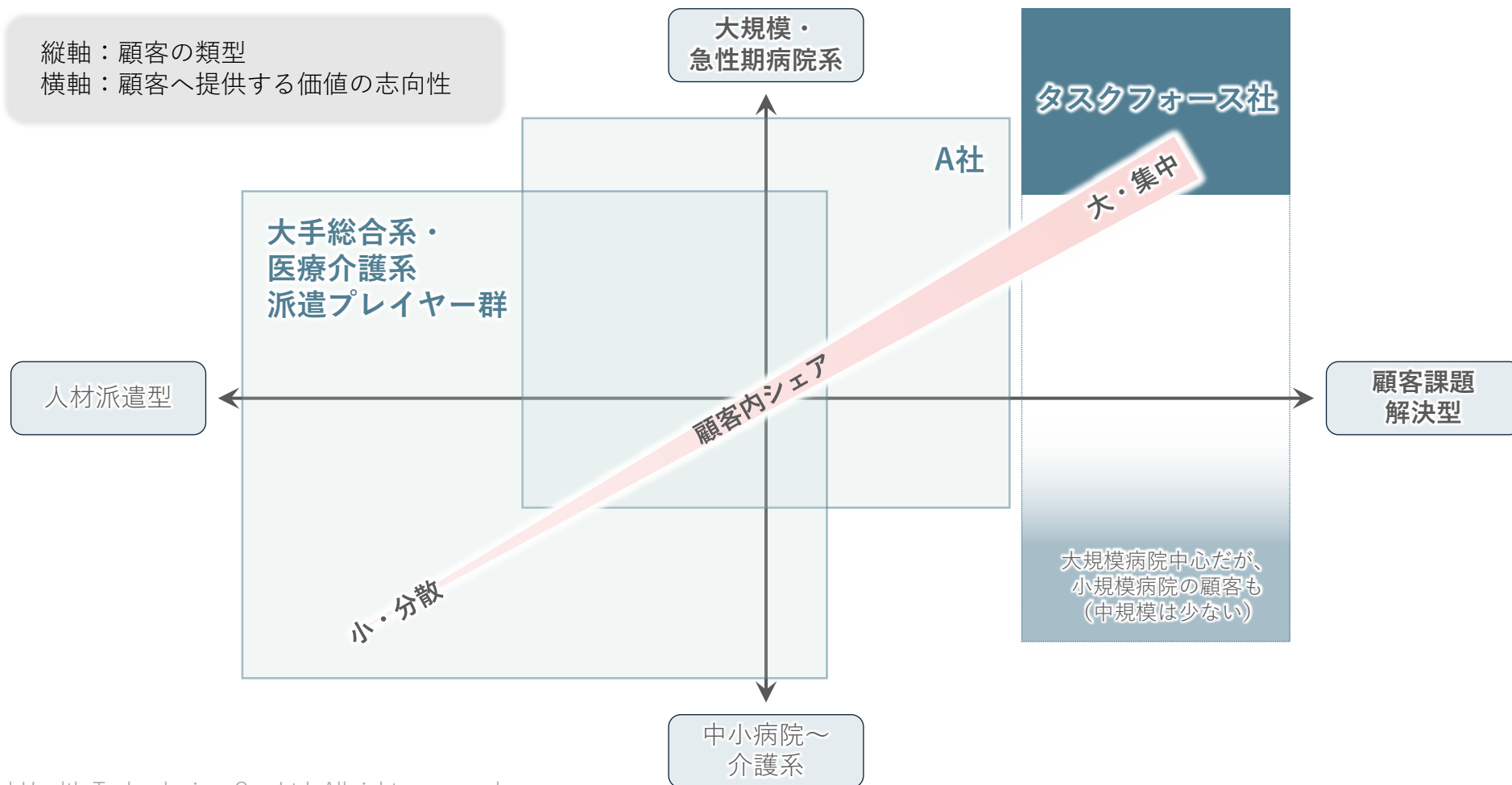
今後の更なる成長に向けた投資

- 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



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、事業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。

2025年12月期 通期業績予想の修正

創業以来の過去最高となる売上高・営業利益で着地も、高成長を見込んだ事業計画と乖離が発生。MHS事業はENTアップセル遅延、MWS事業は収益性重視の対応により売上未達。収益性改善は処遇改善や採用費転嫁が課題

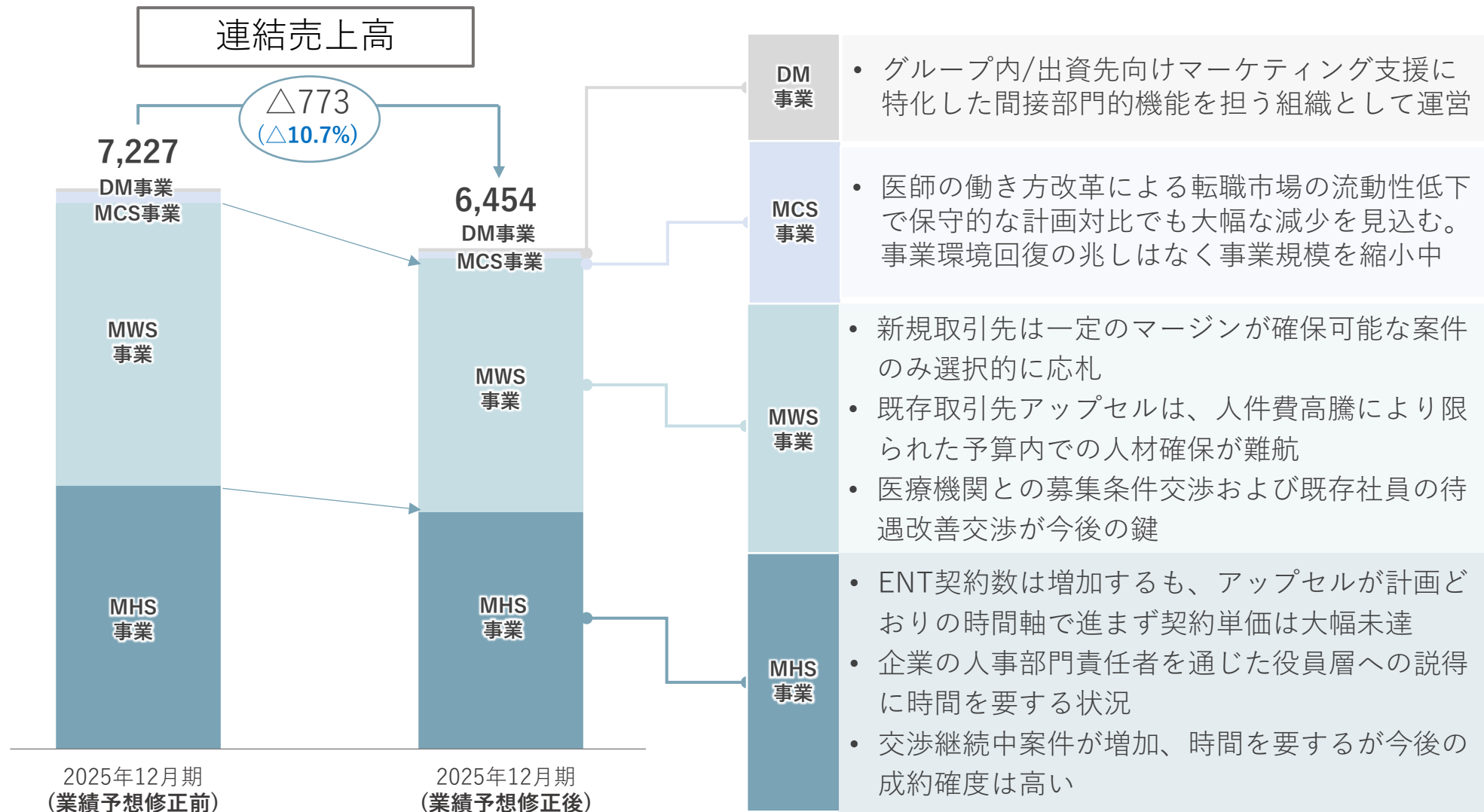
セグメント	要因	対策
MHS事業	<ul style="list-style-type: none"> ENT契約数は拡大するも、アップセルの進捗が計画比で大幅に遅れ、契約単価は伸び悩む展開 企業の人事部門責任者経由での役員層説得に時間を要する状況が継続 	<ul style="list-style-type: none"> 管掌取締役の陣頭指揮により、新規開拓/アップセルを最優先課題としてテコ入れ 成長領域である医療機関運営支援に先行投資を強化し、新宿・神田で支援を開始
MWS事業	<ul style="list-style-type: none"> 新規取引先は一定のマージンが確保可能な案件のみ選択的に応札、10月から約150名が新規採用・売上貢献を開始 現業社員の処遇改善による人材投資、および人材採用費用の価格転嫁はこれから 	<ul style="list-style-type: none"> 高単価/高利益率案件の獲得を加速すべく、対医療機関営業に精通した管理職クラスの採用が新たに1名決定 既存医療機関に対し、粘り強く価格転嫁交渉を実施
その他事業	<ul style="list-style-type: none"> 有料職業紹介事業は引き続き厳しい市場環境が継続 	<ul style="list-style-type: none"> 医師とのタッチポイントとして最低限の機能のみ残す方針、既に他部署への異動含めた組織変更を実施

増収増益基調を維持しており、通期では売上高・営業利益ともに過去最高を見込むが、3Qまでの進捗を踏まえ通期業績予想を下方修正

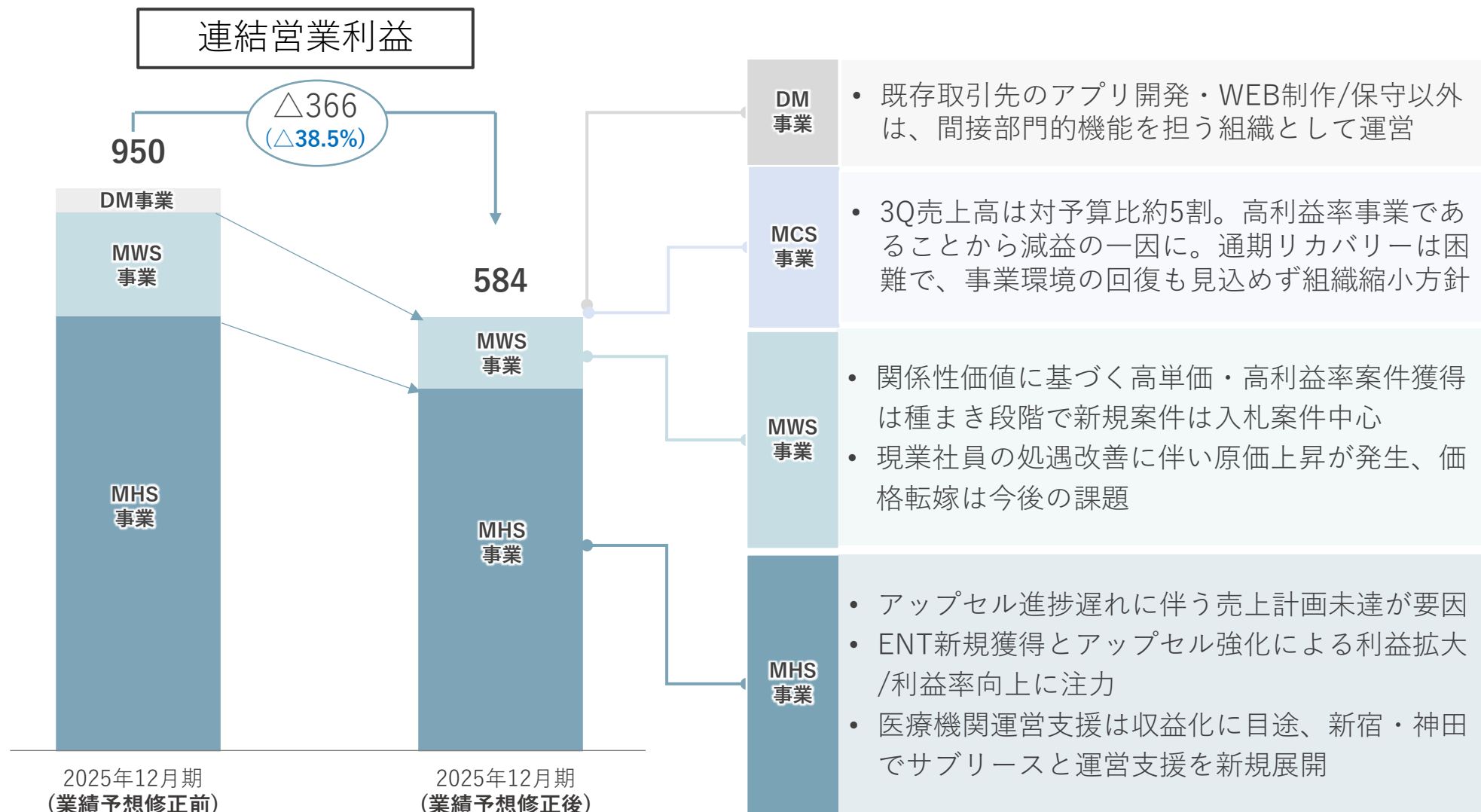
	2024年12月期 通期実績	2025年12月期 通期業績予想 (下限)	2025年12月期 通期業績予想 (上限)	2025年12月期 通期業績予想 (今回修正)	対期首予想 増減額 (中央値)	対期首予想 増減率
売上高	5,134百万円	7,189百万円	7,265百万円	6,454百万円	△773百万円	-10.7%
営業利益 (利益率%)	109百万円 (2.1%)	900百万円 (12.5%)	1,000百万円 (13.8%)	584百万円 (9.1%)	△366百万円	-38.5%
調整後営業利益 ¹⁾ (利益率%)	219百万円 (4.3%)	1,036百万円 (14.4%)	1,136百万円 (15.6%)	720百万円 (11.2%)	△366百万円	-33.7%
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%)	538百万円 (8.4%)	△370百万円	-40.7%
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%)	359百万円 (5.6%)	△253百万円	-41.4%

1) 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）の減価償却費を連結営業利益に加算して算出

連結売上高を773百万円（△10.7%）下方修正。MHS事業はENT開拓が進展するも、アップセルが大幅遅延。MWS事業は収益性重視の案件選別で売上計画より遅延も10月から約150名を新規採用し、売上貢献が開始。リカバリーを図る



連結営業利益を366百万円（△38.5%）下方修正。MHS事業はENT顧客の獲得が大きく進展も、アップセル進捗遅れに伴い売上計画未達、MWS事業は処遇改善に伴う原価上昇が要因。MCS事業は引き続き転職市場の流動性低下で厳しい事業環境が継続



売上高

事業成長の加速

新規顧客の獲得・解約率低減

単価向上施策

売上高

売上高伸長も計画未達

顧客数

positive

契約単価

negative

売上高 = 大幅増加
(前年Q比 +19.2%)
MRR = 大幅増加
(前年Q比 +15.2%)

ENT契約 = 大幅増加
(前年Q比 +29.7%)
解約率 = 大幅改善
(ENT Δ0.1%、SMB Δ0.3%)

ENT契約単価 = 大幅減少
(前年Q比 Δ9.4%)
・小規模開始案件増加
・アップセルの遅れ

営業利益

企業成長の源泉

利益創出の起点

DX化による省人化
業務プロセス効率化

広告費最適化
AI活用による効率化

営業利益

売上高

原価

販管費

営業利益伸長も計画未達

売上高伸長も
計画未達

neutral

原価 = 概ね計画通り
(売上高減に連動、原価減少)
販管費 = 計画通り

セグメント利益 = 大幅増加
(前年Q比 +34.8%)
セグメント利益率 = 大幅伸長
(前年Q比 +3.4%)