



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)

2026年3月31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。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
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
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	フロー収益	毎月の数値が流動的な収益
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	ストック収益	毎月固定で入ってくる収益
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)	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
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
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	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
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. 2026年12月期業績予想について	P4
2. 中期経営計画MHT100/20-25の概観・進捗状況	P9
3. 成長戦略の進捗状況	P21
4. ビジョン及び認識している社会課題	P48
5. メンタルヘルスソリューション事業	
①市場環境	P57
②ビジネスモデル	P65
6. メディカルワークシフト事業	
①市場環境	P85
②ビジネスモデル	P89
7. 企業情報	P96
8. 事業遂行上の主なリスクと対応方針	P105
9. 免責事項	P107

2026年12月期 業績予想について

Executive Summary

2026年12月期 業績予想ハイライト

過去最高業績の更新と株主還元の更なる強化を目指す



業績予想

連結売上高

前年比
+43.8%

92.5億円

連結営業利益

前年比
+17.0%

7.0億円

成長エンジンのMHS・MWS事業が着実に成長し収益基盤が安定化、M&A戦略（インクルード）も順調に進展。過去最高業績の更新を見込む



セグメント

MHS事業

単価向上で売上拡大・利益率改善を目指す。営業組織の体制見直しの効果が発現。インクルード社のM&Aにより統合プラットフォーム「産業医クラウド」へ待望のリワーク機能が追加、競争優位性がより盤石となり必要なピースは充足

MWS事業

売上拡大による利益額の最大化を目指す。経験者採用で関係性価値による高単価・高利益率案件の獲得を本格化。診療報酬改定を契機に現業社員の処遇改善分の価格転嫁について交渉を進めるが一定の期間を要する見込

その他事業

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マーケティング支援に特化



株主還元

配当

予想

1株あたり10.00円

前年度と同水準の配当予想。成長投資を推進しつつ、継続的な株主還元を両立する方針

株主優待

継続予定

200株以上10,000円分
デジタルギフト® 他

株主優待制度は継続方針
一方で株主平等の原則と安定株主獲得に向けた制度設計の見直しを適宜実施

MHS事業及びMWS事業の成長を原動力とした着実な成長を見込む。戦略的M&Aが進展しインクルード社を子会社化。4月より収益貢献開始。統合プラットフォーム「産業医クラウド」へのリワーク機能追加により競争優位性がより盤石に

	2025年12月期 通期実績	2026年12月期 通期業績予想	2026年12月期 予想成長率	通期業績予想 達成率
売上高	6,435百万円	9,252百万円	+43.8%	69.6%
営業利益 (利益率%)	598百万円 (9.3%)	700百万円 (7.6%)	+17.0%	85.5%
調整後営業利益 ^{1) 2)} (利益率%)	734百万円 (11.4%)	878百万円 (9.5%)	+19.3%	83.8%
経常利益 (利益率%)	438百万円 (6.8%)	528百万円 (5.7%)	+20.6%	82.9%
親会社株主に帰属する 四半期純利益 (利益率%)	254百万円 (4.0%)	286百万円 (3.1%)	+12.5%	88.9%

1) 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）」に関するのれん償却費（顧客資産償却費含む）を加算して算出。

2) 2026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）」、「インクルード（2026年3月）」に関するのれん償却費（顧客資産償却費含む）を加算して算出。

MHS事業の戦略的パートナーシップによる新規顧客の獲得は引き続き順調に進展。管掌役員を中心とした営業強化を実施し「アップセル」に最注力。MWS事業は利益率改善に一定期間が必要と判断。売上拡大による「利益額」の最大化を目指す

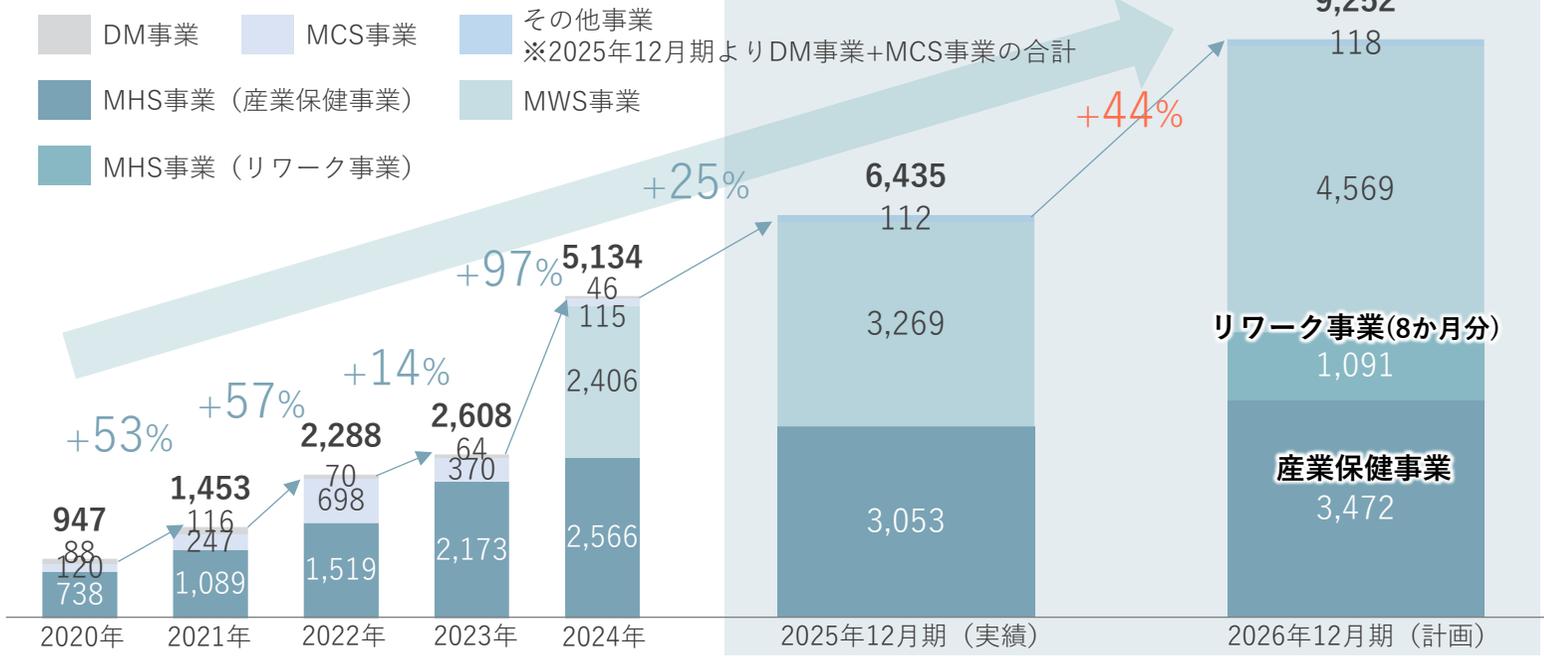
セグメント別連結売上高推移 (百万円)

連結売上高

2026年12月期計画
92.5億円

前年同期比増減額
+28.1億円

前年同期比増減率
+43.8%



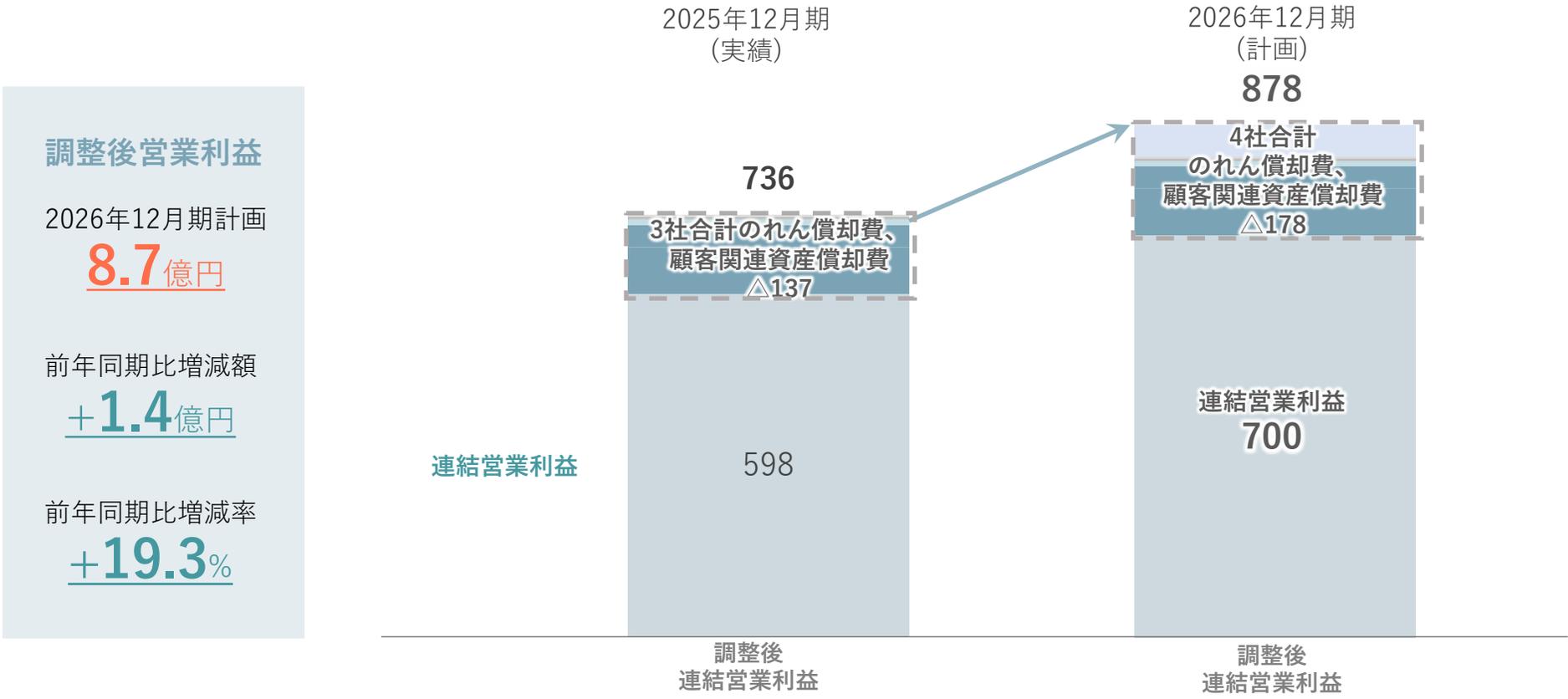
2026年12月期業績予測の前提及び経営方針

- MHS事業 (産業医クラウド/クリニック運営支援)**
- 提携先企業との関係強化と営業連携の更なる強化
 - 新規案件獲得 (前期同水準)、アップセルへの最注力
 - リワーク機能 (インクルード社) の追加提案本格開始
 - クリニック運営支援事業の収益力強化の実現
 - M&A戦略の継続的な推進 (地方の産業医事務所等)

- MWS事業 (医療機関向け人材サービス)**
- 対医療機関営業経験者の採用を拡充、営業体制の更なる強化
 - 取引先の稼働人数増加によるアップセル推進
 - 診療報酬改定を契機とした値上げ交渉
 - 他社連携による業務効率化による差別化商材の検討

MHS事業におけるMRRの着実な積み上げとクラウドサービス利用促進、およびM&Aを通じたリワーク事業への本格的な参入により増収増益を見込む。MWS事業は原価率改善を着実に実施し、売上拡大による利益額拡大によりグループ収益に貢献

2026年12月期 調整後連結営業利益



1) 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）」に関するのれん償却費（顧客資産償却費含む）を加算して算出。
 2) 2026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）」、「インクルード（2026年3月）」に関するのれん償却費（顧客資産償却費含む）を加算して算出。

中期経営計画
概観・進捗状況
(2024～2028年12月期)

経営方針の大枠に大幅な変更はないものの、事業進捗やインクルードの買収を踏まえ中期経営計画を修正。

経営方針

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

低チャーンレートビジネスへの集中投資

2028年12月期 目標数値

連結売上高 **150**億円

※当初目標 2027年12月期100億円は達成見込

連結営業利益 **20**億円

※当初目標 2027年12月期20-25億円から修正

達成アプローチ

- 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)は本計
画の数値に非反映 (アップサイド
として位置付け)

新たな中期経営計画と目指す方向性

業績目標 (2028年12月期)

連結売上高

150億円

連結営業利益

20億円

内部成長 (Organic Growth)による既存事業の持続的成長により実現

連結売上高 CAGR

約50%

連結売上高CAGR (2016年～2028年)。内部成長に加え、過去のM&Aを通じた非連続的な持続的成長

ストック 連結売上比率

95%以上

収益逡増型ビジネスモデルに集中的に投資。極めて安定した収益基盤を構築

- 1) 2027年中期経営計画を2024年3月27日に公表、2026年3月31日開示の本資料にて連結営業利益を修正
- 2) CAGRの計算については、未監査の期間を含む

2025年12月期 決算総括：修正計画通りの着地とセグメント別要因分析

外部環境の変化と課題対策を実施。2026年12月期以降の更なる成長に向けて軌道修正を実施。

業績ハイライト（着地までの推移）



セグメント別予算差異の要因と現状

MHS事業	
環境・要因	ENT単価の計画未達（スモールスタート案件増加、営業機能不全によるアップセル進捗遅延）
収益影響	ENT単価推移計画未達（818Kに対して641K）
分析	管掌役員主導でENTアップセル体制の再構築を進めたものの、施策効果の顕在化は2025年12月期に間に合わず。単価改善は2026年12月期以に本格的に寄与する見通し

MWS事業	
環境・要因	医療機関の経営環境悪化（約8割赤字）、インフレ・人材不足に伴う人件費の高騰
収益影響	売上高が当初計画対比約10%未達。粗利益率が当初見込みを下回る（18.8%に対して17.8%）
分析	売上未達と粗利率の想定以上の低下を受け、短期的な収益性改善ではなく粗利額の最大化を優先する方針へ転換。広告投資はCPA改善を進めつつも必要投資が先行し、営業利益を圧迫

概要

目標年度の1年順延
市場環境と事業進捗を踏まえた軌道修正

売上高150億円への変更
インクルードのM&AとMWS事業戦略転換による大幅な引き上げ

目標年度の1年順延
より現実的な前提条件を採用
確実性の高いボトムラインを設定

戦略的影響度マトリクス

	旧中期経営計画 (2027年12月末)		新中期経営計画 (2028年12月末)	概要
目標年度	2027年12月期	▶	2028年12月期	1期順延
売上高	100億円	▶	150億円	インクルードのM&A MWS事業の戦略転換
営業利益	20-25億円	▶	20億円	旧中期経営計画の下限を 必達目標に設定
MHS事業	ENT平均単価：1,000K超 新規ENT獲得件数：58件 M&A想定無し	▶	ENT平均単価740K 新規ENT獲得件数 48件 (新規M&A)インクルード	KPIを保守的水準へ見直し、直近 実績を基準に再設定。2026年以 降は実績積み上げ型へ転換
MWS事業	売上高：41億円 粗利益率17.9-20.0%	▶	84.7億円 粗利益率14.4%	売上拡大による利益総額の確保 短期間での利益率改善見込まず
その他事業	MCS事業の収益貢献 売上高：1.4億円	▶	MCS事業の縮小 売上高：0.7億円	他部門とのHUB機能として存続

中期経営計画修正の背景

事業環境の変化と事業進捗 (2025年12月期3Qに事業計画を下方修正、インクルード社のM&A)

MHS事業

要 因：新規ENTの獲得は計画通り進展、解約率も低水準を維持
アップセル遅延で平均単価が計画未達、売上高伸長・利益率改善が進展せず
収益逡増型ビジネスモデルであるため、直近の実績値を基に改めて試算

足下の状況：組織体制の見直しにより営業体制は改善傾向、新規案件のPipelineは着実に進展
インクルード社(リワーク事業)の子会社化により市場競争力が強化
リワーク事業を産業医クラウドに統合し差別化戦略を推進、相乗効果も見込む

MWS事業

要 因：医療機関の経営環境悪化(約8割赤字)で、高収益案件の獲得と値上げ交渉が遅延
戦略的人材投資(現業社員の処遇改善)を先行実施、売上高伸長も粗利益率は低下

足下の状況：経験者採用で営業力を強化。案件のPipelineは着実に進展も値上げ交渉は継続中
診療報酬プラス改定で経営環境は改善期待も利益率改善には一定の期間を要す見込
当面はトップラインの伸長による「利益額」の最大化を目指す

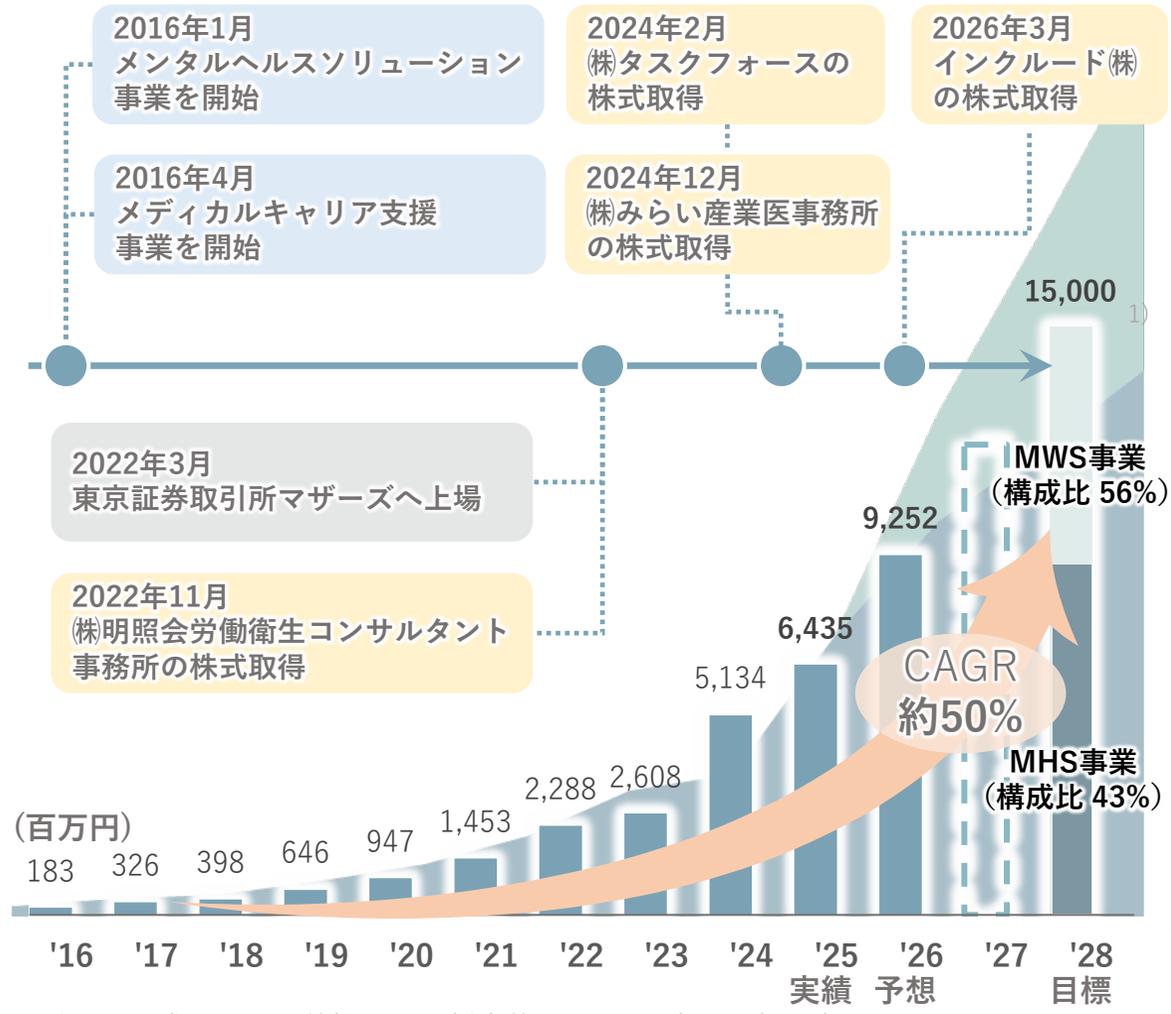
その他事業

要 因：医師の人材紹介事業(旧MCS)の急激な市場環境が悪化、回復の兆しなし
当初中計では一定の収益貢献を見込むも経営判断として事業縮小を決定

足下の状況：MHS事業とのHUB機能としての機能は残すも異動等により部門縮小中

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
- 障害福祉/企業リワーク
- 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

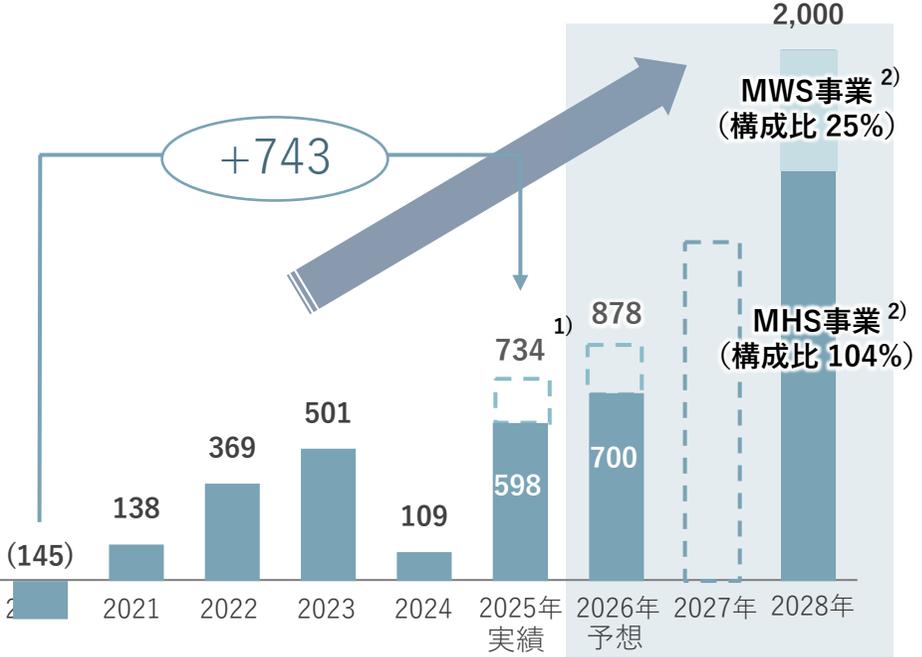
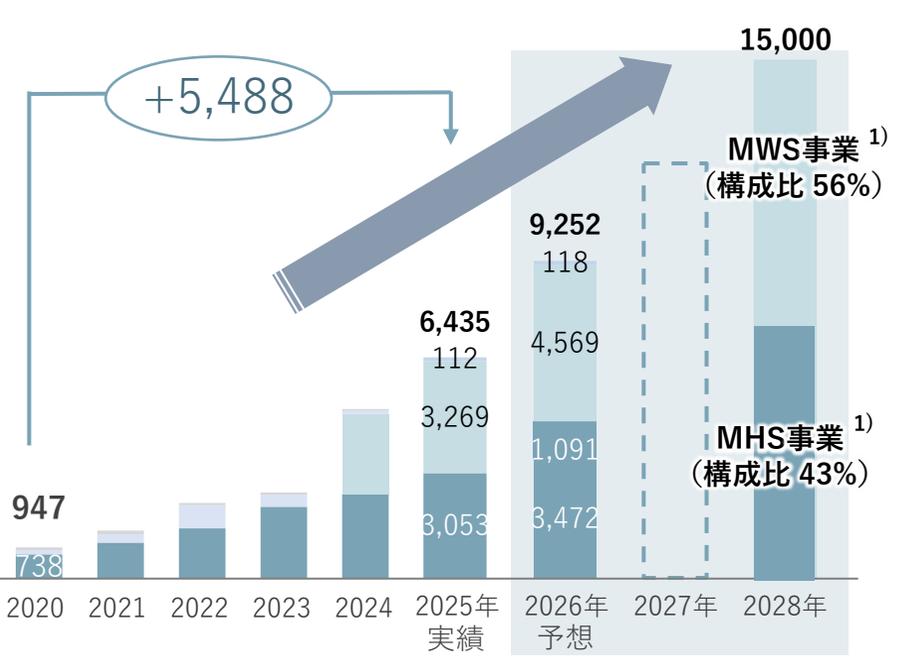
2028年12月期 連結売上高目標 (百万円)

150億円 (2025年度対比 **+85.6億円**)

2028年12月期 連結営業利益目標 (百万円)

20億円 (2025年度対比 **+14.0億円**)

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

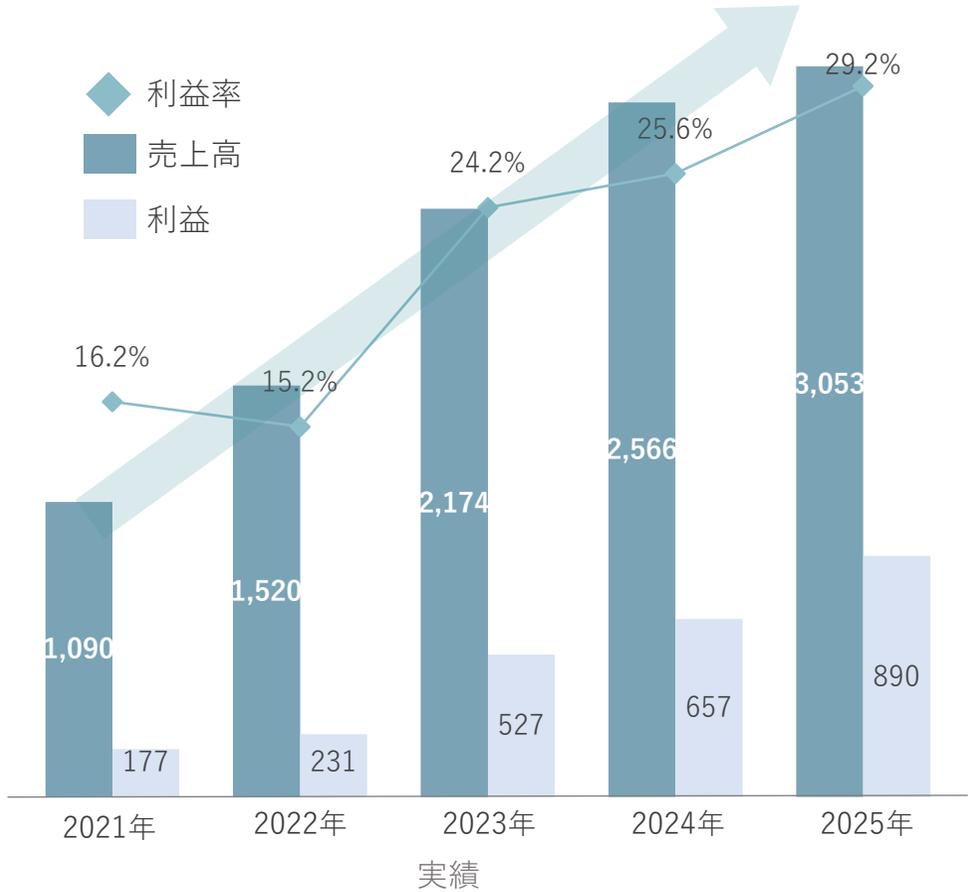


1) MHS事業・MWS事業の連結売上高構成比 (小数点第1位切り捨て)

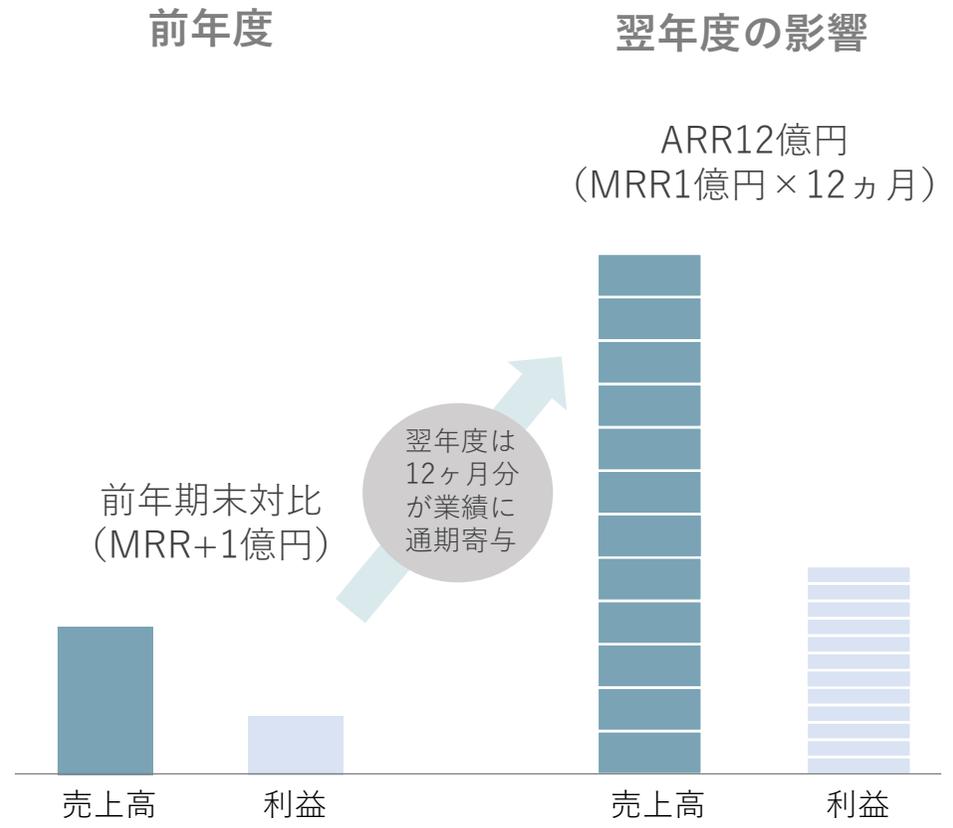
2) MHS事業・MWS事業の連結営業利益構成比 (小数点第1位切り捨て)、その他事業にマイナス値が含まれるため構成比が100%超

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に加えインクルード(リワーク機能)のM&Aにより、利益率は向上する見込み

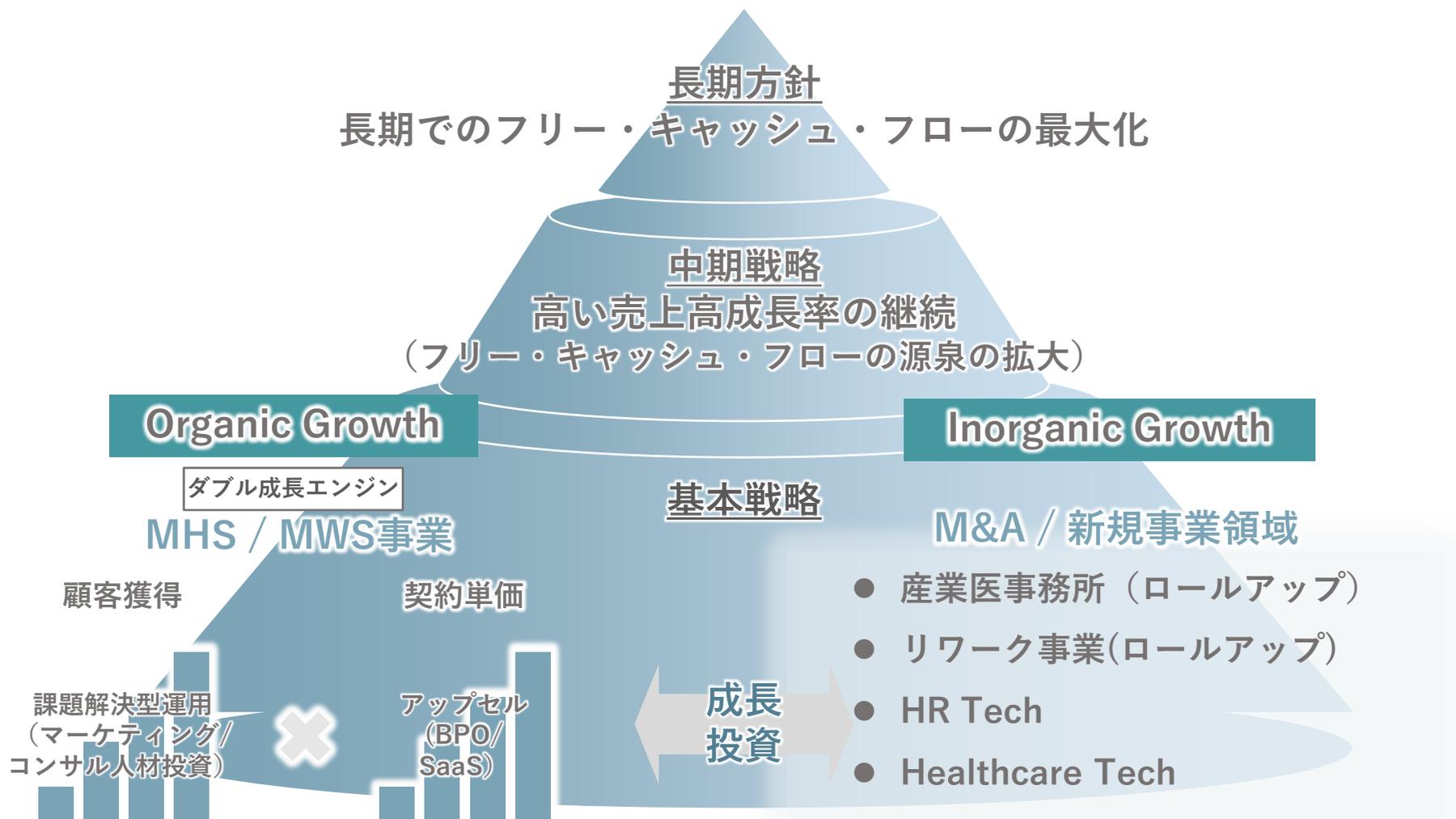
MHS事業 セグメント
売上高/利益額及び利益率推移 (百万円)



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



成長投資を推進しつつ、「株価上昇」と「配当・株主優待」を両立

成長投資

成長投資(既存事業強化・M&A)

- ・MHS事業/MWS事業の収益力強化（人材投資/システム投資）に加え、金融機関からの調達でM&Aによる非連続的成長戦略を今後も強力に推進

Cash In

(営業CF・借入)

株主還元

2025年12月期から開始

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(EPS)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・株主優待)

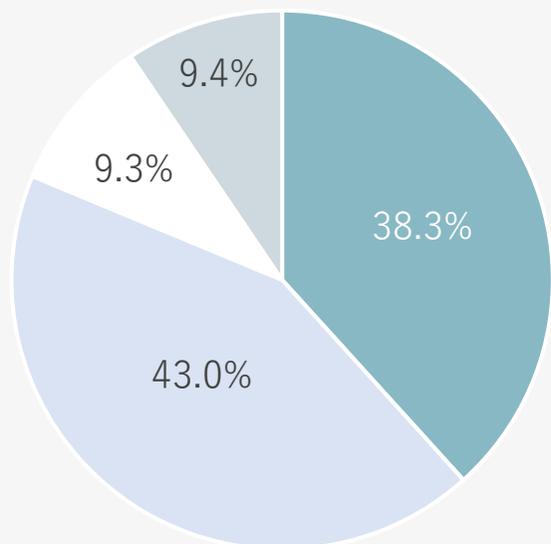
- ・オーガニックの安定した収益基盤とM&Aによる非連続的成長により収益力を強化し継続的に配当原資を拡充。中長期的な株主の獲得への株主還元を実現

配当/株主優待制度

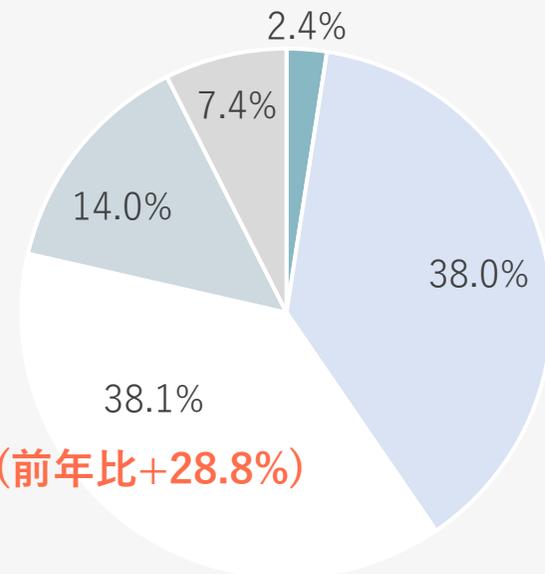
- ・配当/株主優待制度は継続方針
- ・株主平等の原則および中長期的な安定株主の獲得に向けた制度設計見直しを適宜実施

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拡大に成功。株式流動性の向上による将来的な資本政策の選択肢拡大を志向

2022年2月時点
(上場直前)



2025年12月末時点



(前年比+28.8%)



売り圧力の払拭

- VC保有比率は、上場時から大幅に縮小。戦略的パートナーシップの推進により安定株主基盤を強化。株主還元を通じた長期保有の個人株主層に成功

強固なパートナーシップ

- 第一生命、シグマクシス、バリューHR等の有力企業が株主として参画。株主として当社事業の持続的成長を支える資本基盤を確立。

1) 2025年12月末時点のその他7.4%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 (P24、25参照)	<ul style="list-style-type: none"> 医療・ヘルスケアの新規事業領域のM&A・出資推進 MHS・MWS事業のロールアップによる顧客基盤拡充 金融機関出身者の採用強化によるPMI強化と、M&Aによるインオーガニック（非連続）の成長戦略の強化 	<ul style="list-style-type: none"> 2026年3月にインクルードを子会社化しリワーク事業に参入 明照会労働衛生コンサルタント事務所(2022年)、タスクフォース及びみらい産業医事務所(2024年)を子会社化済み
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） (P72参照)	<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 クラウド型メンタルヘルスケアサービスとリワークを統合プラットフォーム（産業医クラウド）で提供 	<ul style="list-style-type: none"> 2025年12月期末におけるMHS事業のENT契約件数は223グループ（前年比+42）と大幅に増加幅、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 (P46参照)	<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、バリューHR、商工組合中央金庫等と業務提携し営業協力は順調に進展 アトラスト・ヘルス、セルソース、プラスアルファ・コンサルティング、医療法人相生会等と業務連携、海外事業展開への布石としてケアサクラへ出資
成長戦略の進捗(民間から公共セクターへの拡大) (P47参照)	<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 	<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中 インクルードと協同で教職員の休職時におけるリワーク支援のPOCを実施。今後の水平展開を目指す
一貫したサービス提供体制の構築 (P42参照)	<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、インクルードを子会社化。統合型プラットフォームとして既存取引先への提案を強化
株主構成の再構築 (P20参照)	<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、バリューHR等が株主となりVC比率は大きく低下 配当や株主優待の導入が株主基盤の安定化に寄与

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、インオーガニックによる成長機会の創出と事業ポートフォリオの強化を図る



戦略的M&AとPMIの進捗状況

既存事業拡大

1. 株式会社 明照会労働衛生コンサルタント事務所 (2022年12月取得/MHS事業)

取得金額：200百万円

概要：東海エリア中心の産業医サービス。前オーナーを代表取締役とした経営体制を継続

PMI進捗：管理部門統合、TF社とのオフィス統合も完了。グループ内人材交流・営業協力加速。
地元有力企業・医療機関との連携強化で事業成長に寄与

新規事業獲得

2. 株式会社 タスクフォース (2024年2月取得/MWS事業)

取得金額：2,295百万円

概要：医療機関向け看護補助等の人材サービス

PMI進捗：経営体制移行完了。採用マーケティング効率化と営業体制の強化を加速

既存事業拡大

3. 株式会社 みらい産業医事務所 (2024年12月取得/MHS事業)

取得金額：140百万円

概要：九州エリア中心の産業医サービス。前オーナー3月末退任。今後は経営顧問就任予定

PMI進捗：経営体制移行完了。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

シナジー獲得

4. インクルード 株式会社 (2026年3月取得/MHS事業)

取得金額：590百万円

概要：障害福祉制度を活用した復職支援（リワーク）サービス

PMI進捗：管理部門統合による効率化と産業医サービスとの連携強化を予定

戦略的M&A：インクルード子会社化



目的

- メンタルヘルス需要拡大を背景としたリワーク（復職支援）事業のグループ化
- 約3千社の顧客基盤と既存事業を生かしたB2B2C型・垂直統合モデルの構築
- 復職後の再発抑制を見据えた社会復帰構造（OS）の構築



シナジー

- 産業保健から医療アクセス、リワークまでを一気通貫で提供
- 産業保健（産業医）・企業（人事）・医療（主治医）間で分断されていた責任と判断の隙間を、当社サービスがHUBとして補完
- 医師・脳科学者監修の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展開・改良



案件概要

- インクルード株式会社の子会社化（取得価額5.9億円、2026年4月より連結対象）
- 代表取締役の続投により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を背景とした高い成長性を両立



業績展望

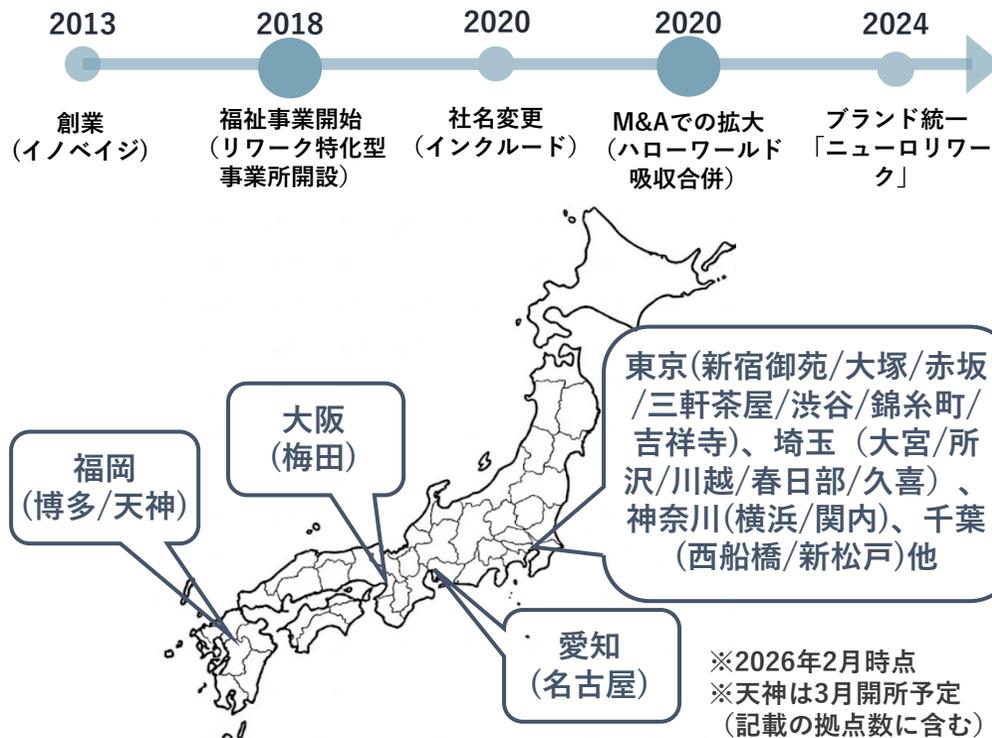
- 拠点拡大と稼働率と職場定着率向上によりFY25時点で損益分岐点を超え、現在は収益拡大フェーズへ移行中
- 当社取引先法人LTV（顧客生涯価値）の非連続な成長に寄与
- 高い成長性を有しており、短期的な収益貢献に加え、新規出店投資による中長期的事業成長も見込む

対象会社について

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）



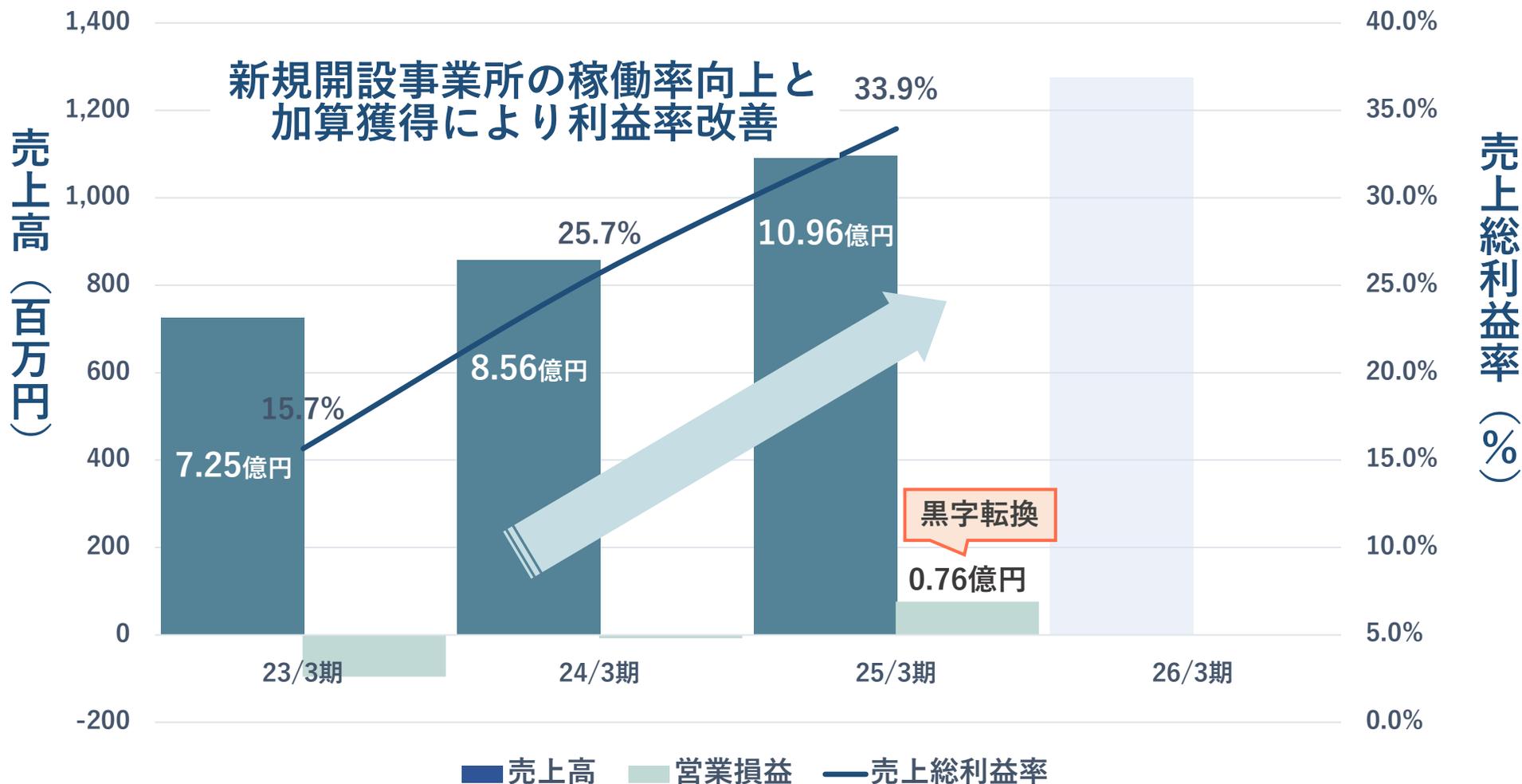
直近業績(2025年3月期実績)

売上高
10億9,607万円

営業利益
7,634万円

財務ハイライト：売上高の推移と成長イメージ

初期投資のマイナスを吸収しつつ、収益力強化で大幅な成長を継続。
リワーク機能があるから他事業の収益性が向上する相乗効果を創出



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



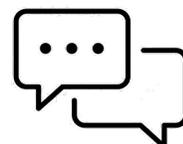
生活リズム



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

M&A後に重点強化

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

自社独自の支援プログラムや復職前の試し出勤制度等

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

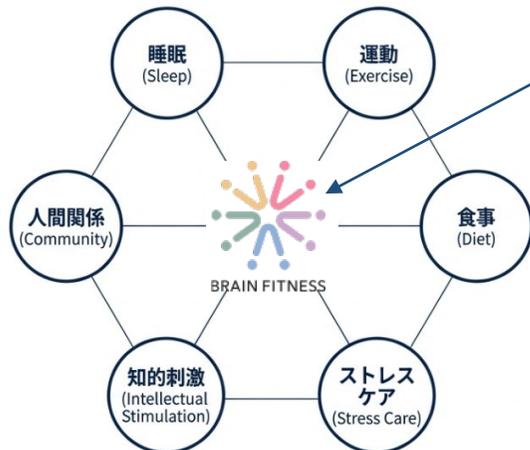
強み

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

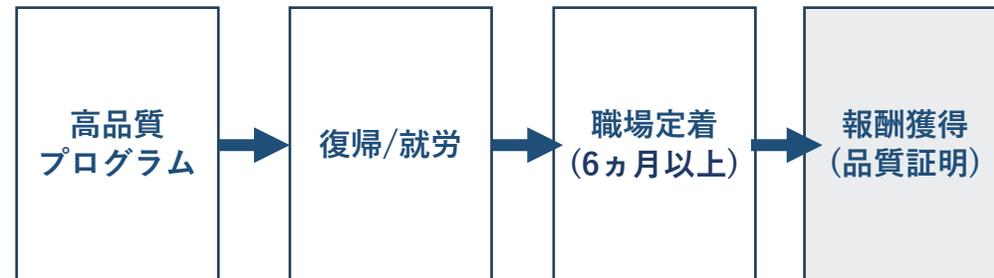
高い品質に裏付けされた収益性

- 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）

リワーク事業の統合、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

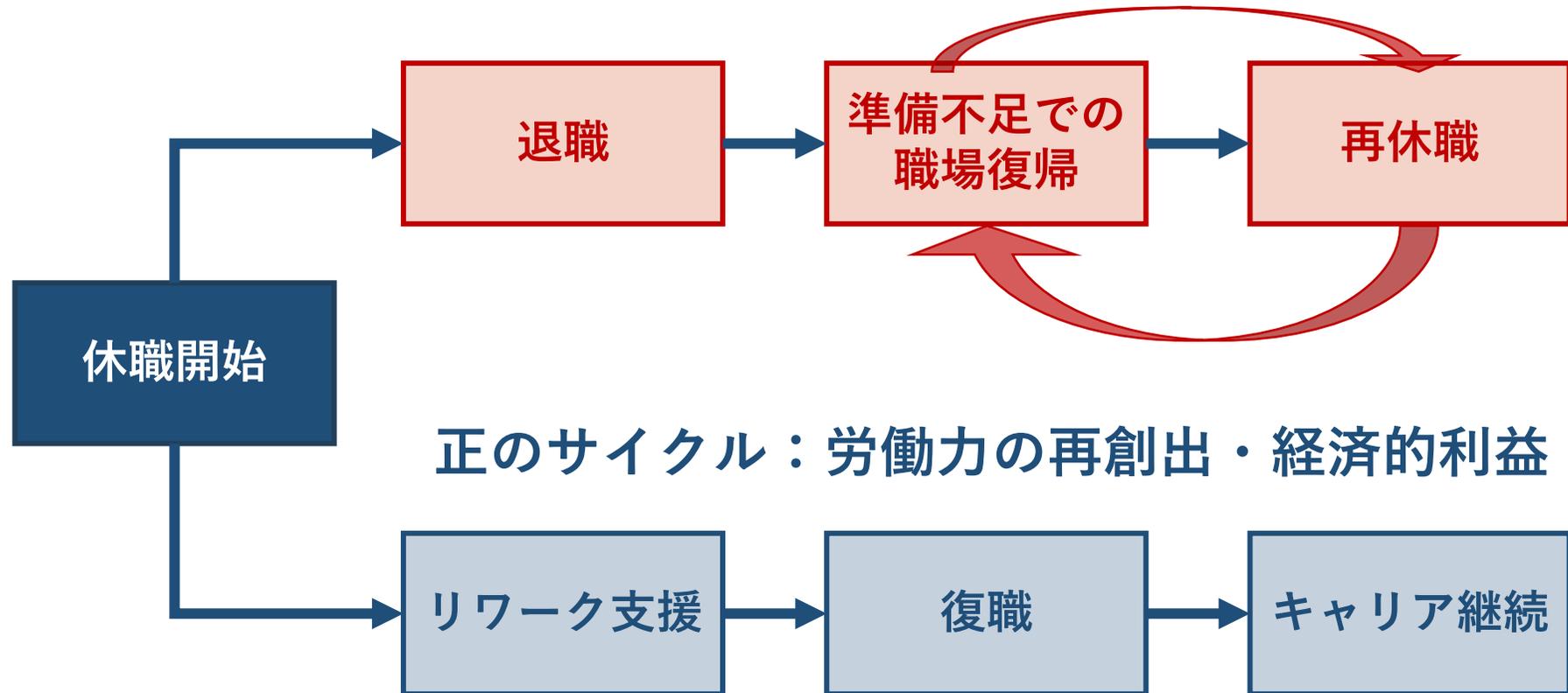


従来、メンタル不調者への支援は職場（産業医）、治療（医療機関）、リワーク（復職支援）に分断。インクルード社の参画により、これらを「産業医クラウド」に統合。産業保健から復職までを一気通貫で支援するプラットフォームが完成

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

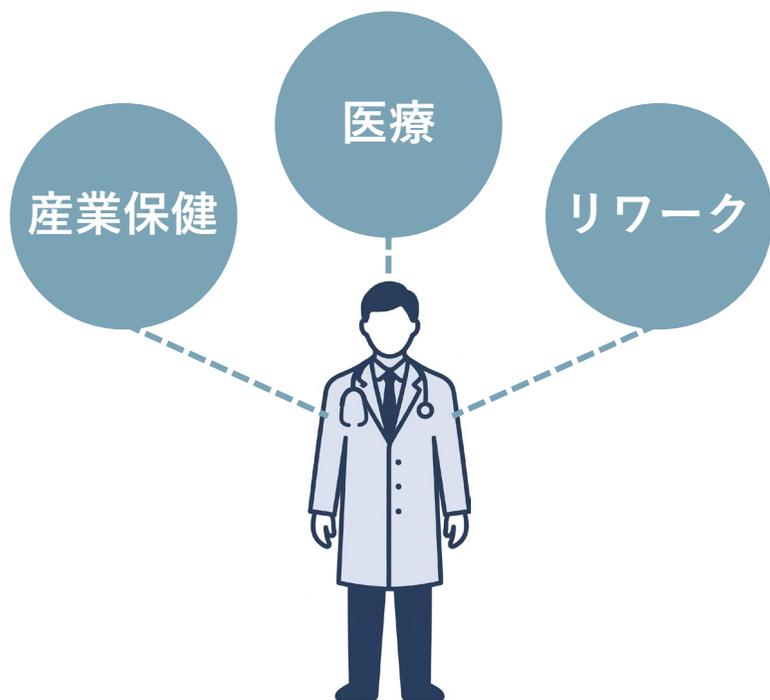


正のサイクル：労働力の再創出・経済的利益

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

従来型アプローチの限界 「部分最適」から抜け出せない構造的ジレンマ

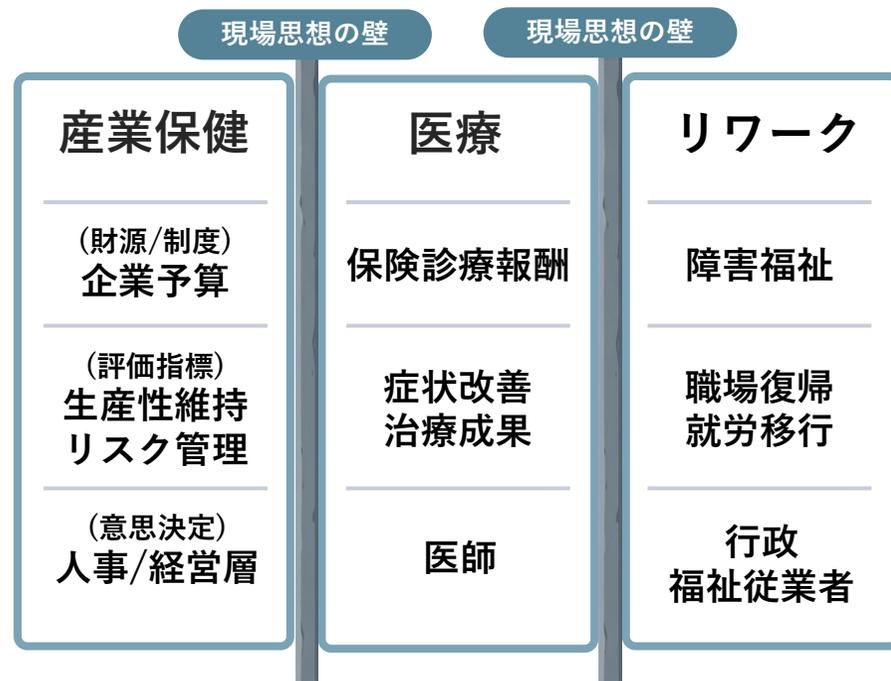
小規模レベルでの部分最適モデル



クリニックレベルでの兼務モデル。属人的であり、数百人規模の専門職マネジメントや全国展開は困難

スケールラビリティと
品質担保の壁

構造的サイロ化



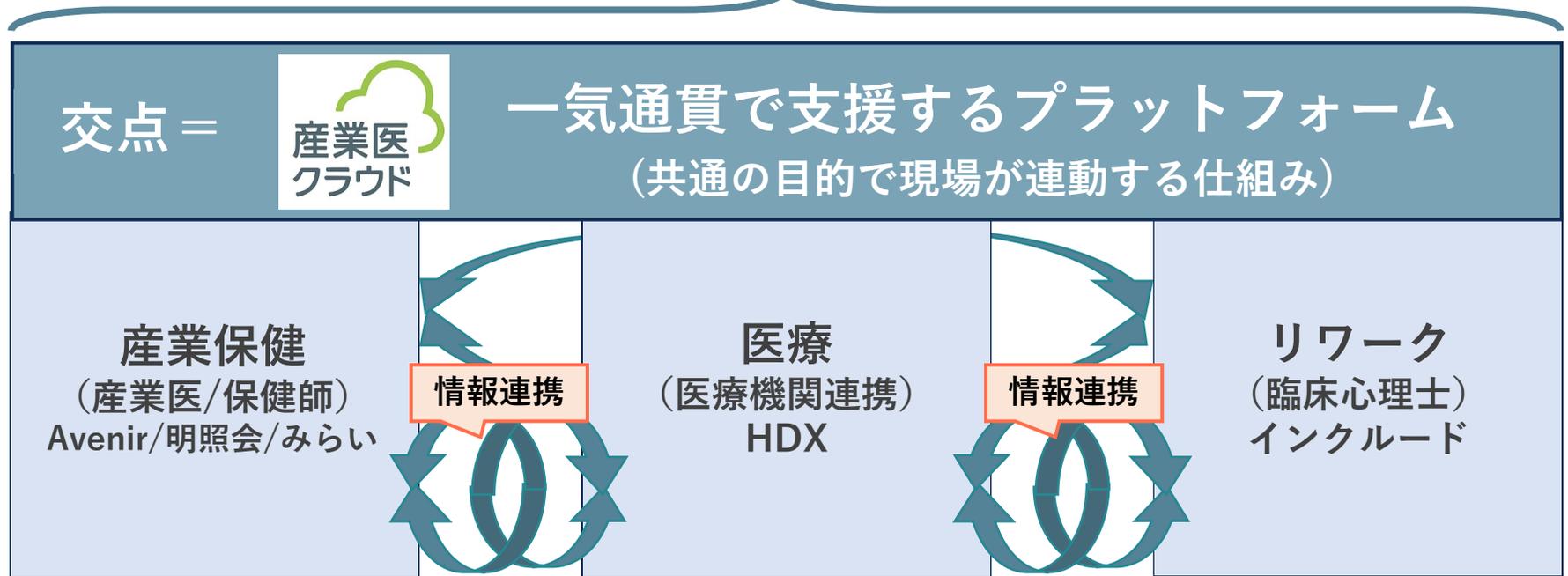
部分最適に陥り、全体最適の視点が失われ、業務効率の低下、コミュニケーション不全、イノベーション阻害等の重大な弊害が発生

現場が連動する仕組み（交点）を設計しなければ、全国規模での統合は困難

現場レベルで稼働する「シームレスな統合モデル」



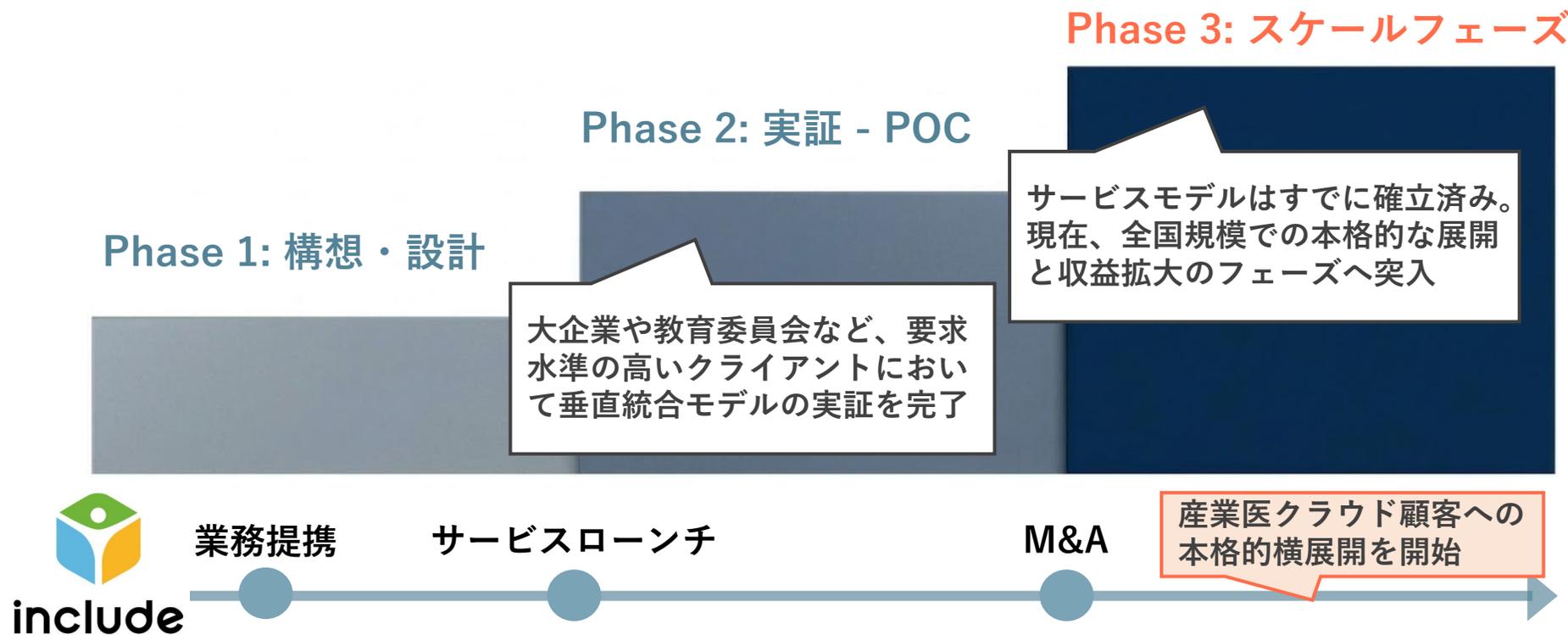
企業（従業員）



制度の枠を超え、産業保健・医療・リワークが共通目的で動くプロセスを構築。情報の分断を解消し、各工程を「情報」で接続。より効果的サービスの提供が可能に

「企業内リワーク」の実証完了と「事業拡大段階」への本格移行

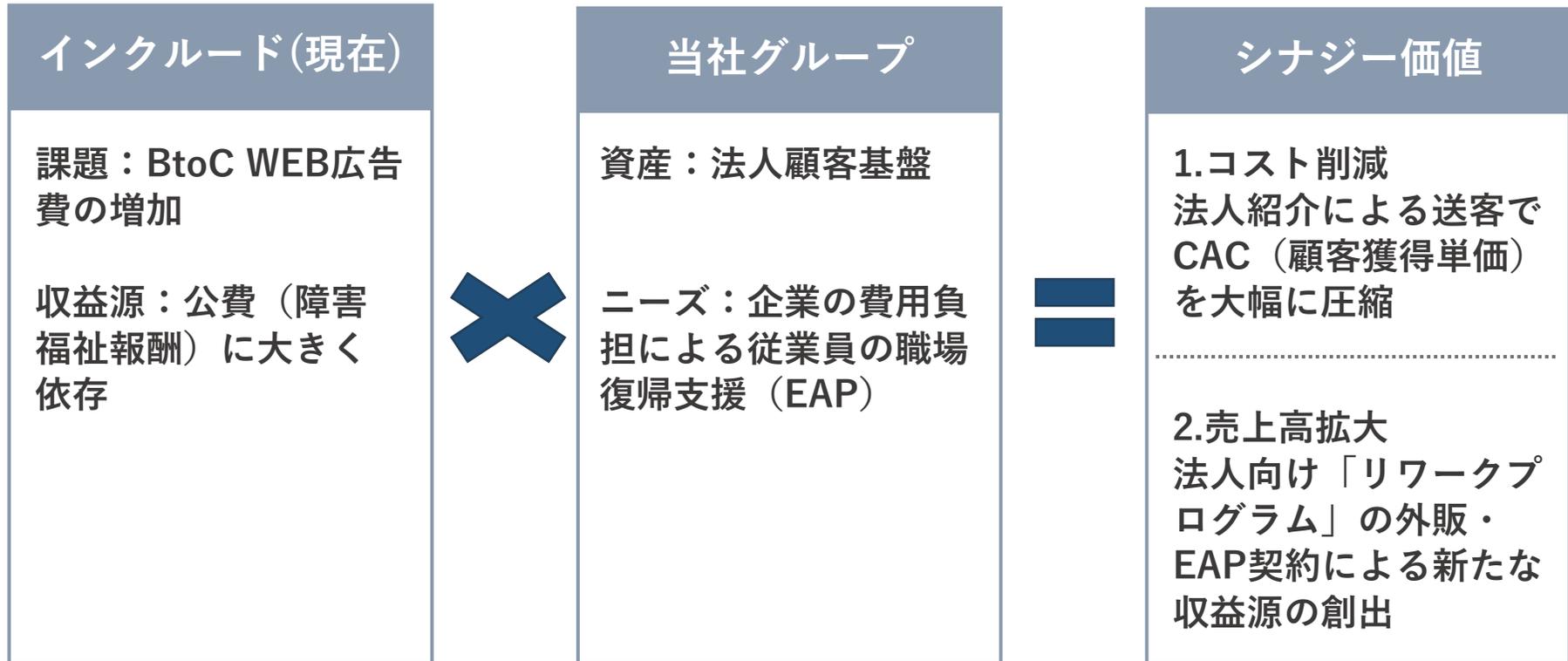
障害福祉サービスの枠組み外でのリワークサービスを本格展開



「構想・設計」ではなく、すでに「機能」している運用モデルを基盤に、当社グループの広範な顧客基盤と連携した「B2B2C型・垂直統合モデル」として展開。MHS事業との相乗効果創出により新たな市場獲得を目指す

想定シナジー効果：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チャネルを活用した広告費抑制と、法人向け「リワークプログラム」による新規収益基盤の構築を推進。これらの施策により収益性向上のシナジー創出が見込まれる一方、中期経営計画においては当該シナジーを織り込まず、保守的な前提で策定

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

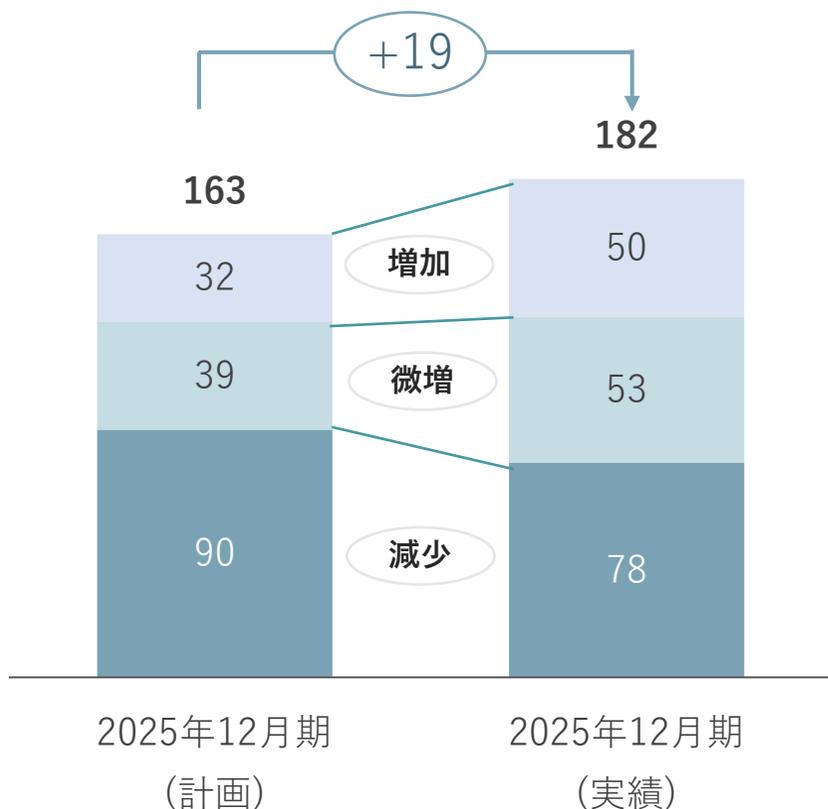


科学的根拠に基づく差別化コンテンツの導入。高度な専門性と全国展開を可能にする拡張性を両立し、独自のポジショニングを確立。MHTグループ参画により、従来のB2Cに加えB2B領域への多角的アプローチを実現し、さらなる成長を加速

広告宣伝費は当初計画から増加して着地。MHS事業はマーケティング効率化が進展し、提携先チャネルからのリード獲得が順調。MWS事業では新規案件獲得に伴う採用施策強化、中長期視点の認知活動を含む広告投資を実施

広告宣伝費の分解、及び2025年12月期の投資実績 (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)

- 人材紹介売上高に連動する協業先への手数料支払は減少。一方、主要事業を側面支援するグループ内マーケティング支援は、医師データベース拡充やLP構築等で計画比増加

■ MWS事業 (看護補助者 人材派遣)

- 看護補助は賃金・処遇面で採用競争力に課題。この弱みを補完するため、採用広告や求人媒体への掲載強化に加え、看護補助者という仕事自体の認知拡大に向けたメディア露出にも積極投資

■ MHS費用 (産業医クラウド他)

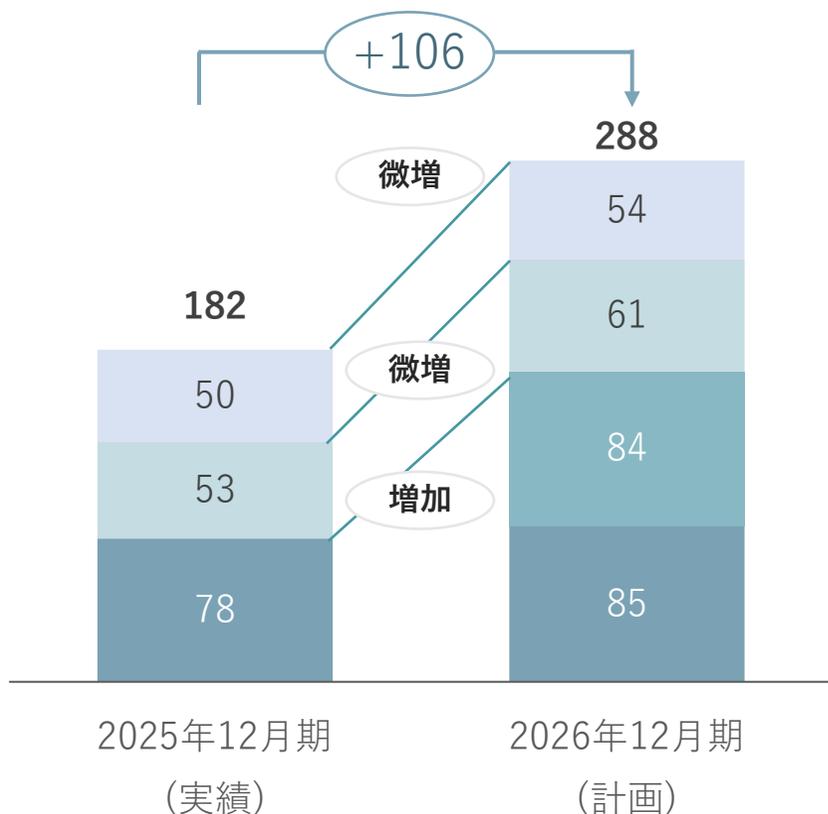
- AIO/SEO対策等のマーケティング費用、提携先向けリード獲得手数料、タレント起用費用はいずれも計画比で減少。広告マーケットトレンドを踏まえたマーケティング効率化により、投資効果の高い施策を実現

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.

広告宣伝費は前年を大幅に上回る水準で計画。MHS事業はインクルードの「リワーク」取り込みで大幅増加。産業保健事業の広告投資は前年度並み。MWS事業は売上拡大を支える人材確保に向け、採用関連広告へ投資を実行

広告宣伝費の分解、及び2026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)

- 人材紹介売上高に連動する協業先への手数料支払は見込。主要事業を側面支援するグループ内マーケティング支援は、医師データベース拡充やLP構築等で前年同水準を想定

■ MWS事業 (看護補助者 人材派遣)

- 採用広告や求人媒体への掲載強化に加え、看護補助者という仕事自体の認知拡大に向けたメディア露出に継続投資

■ MHS費用 (リワーク事業)

- 産業医クラウドの広範な顧客層への追加提案に加え、グループイン前のマーケティング手法見直しと最適化を通じ効率化を推進。計画は効率化前の水準を前提に保守的に計上

■ MHS費用 (産業医クラウド他)

- AIO/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、タレント起用費用は前年同水準からの微増を想定、事業進捗にあわせて予算外の追加投資も検討

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



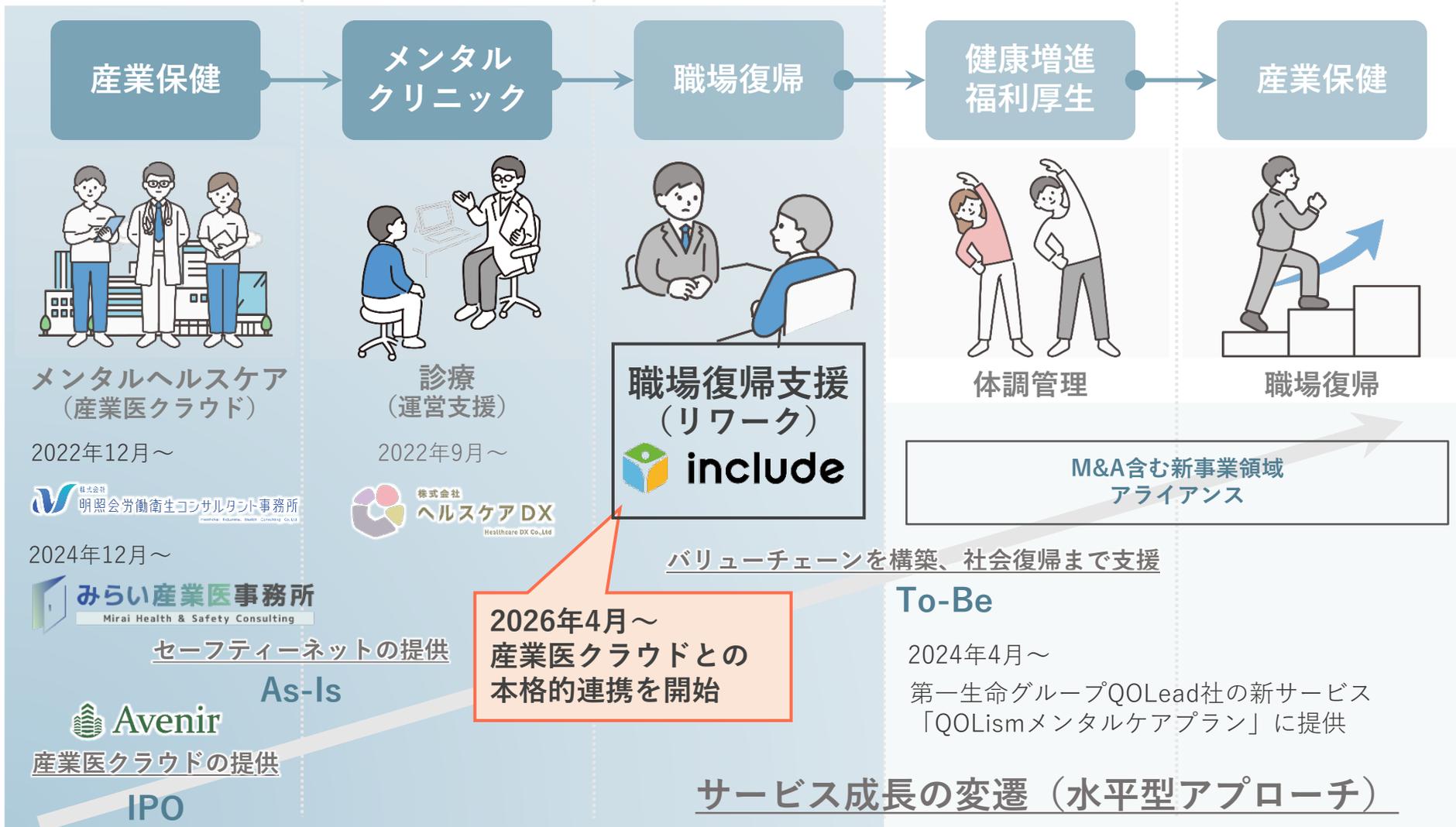
① 成長エンジン

メンタルヘルスソリューション事業

② 成長エンジン

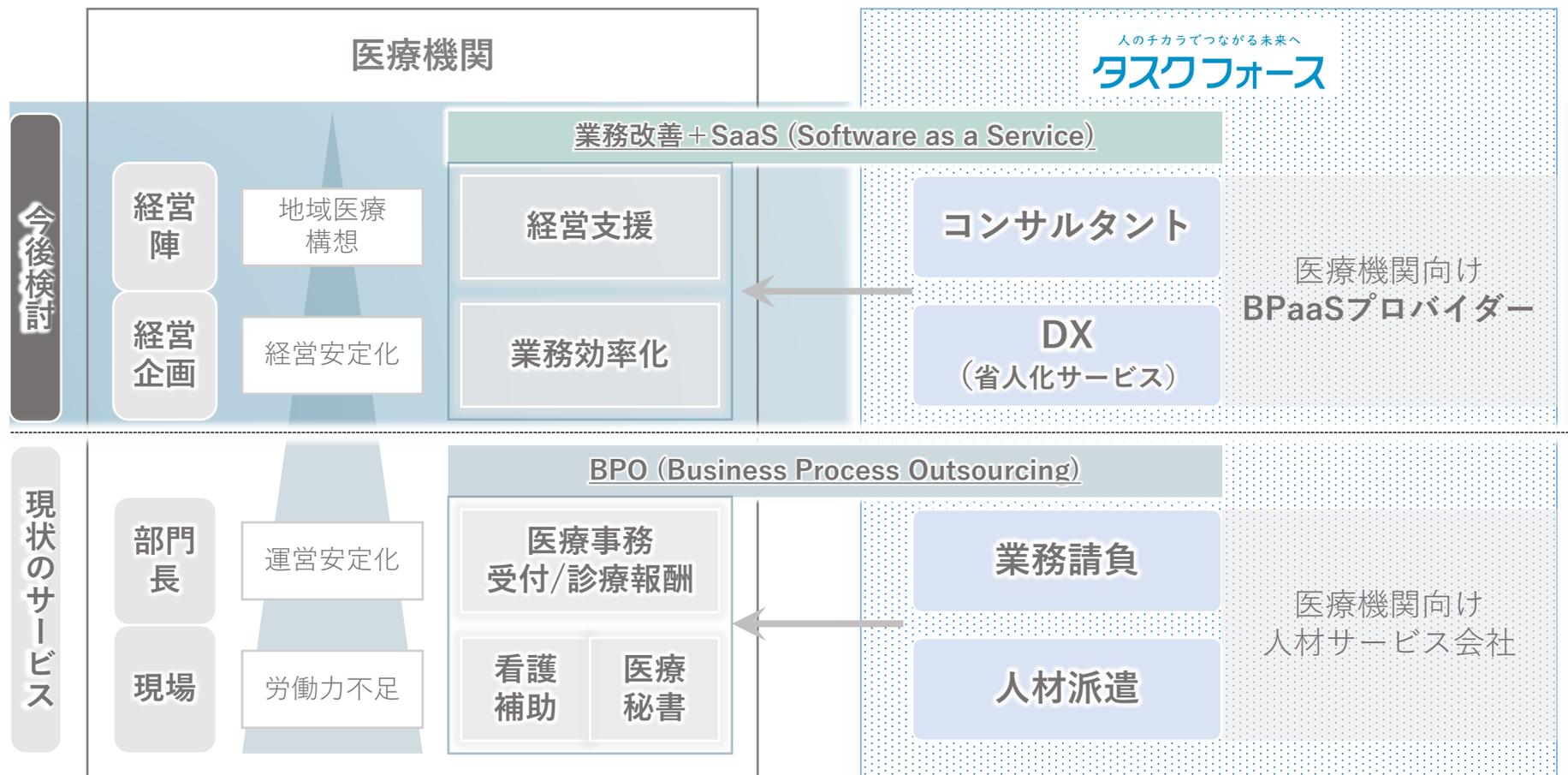
メディカルワークシフト事業

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）



介護分野に特化した特定技能外国人の登録支援機関であるケアサクラへ出資 将来の海外事業展開を見据えたIFRS（国際会計基準）移行を継続検討

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

日本企業と取引のある
現地法人

海外へ赴任する社員
及び家族の心身の
健康管理

Care SAKURA

看護・介護人材の
日本への紹介

2025年6月～
株式会社ケアサクラに
優先株で出資

特定技能
外国人
(登録支援機関)

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

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

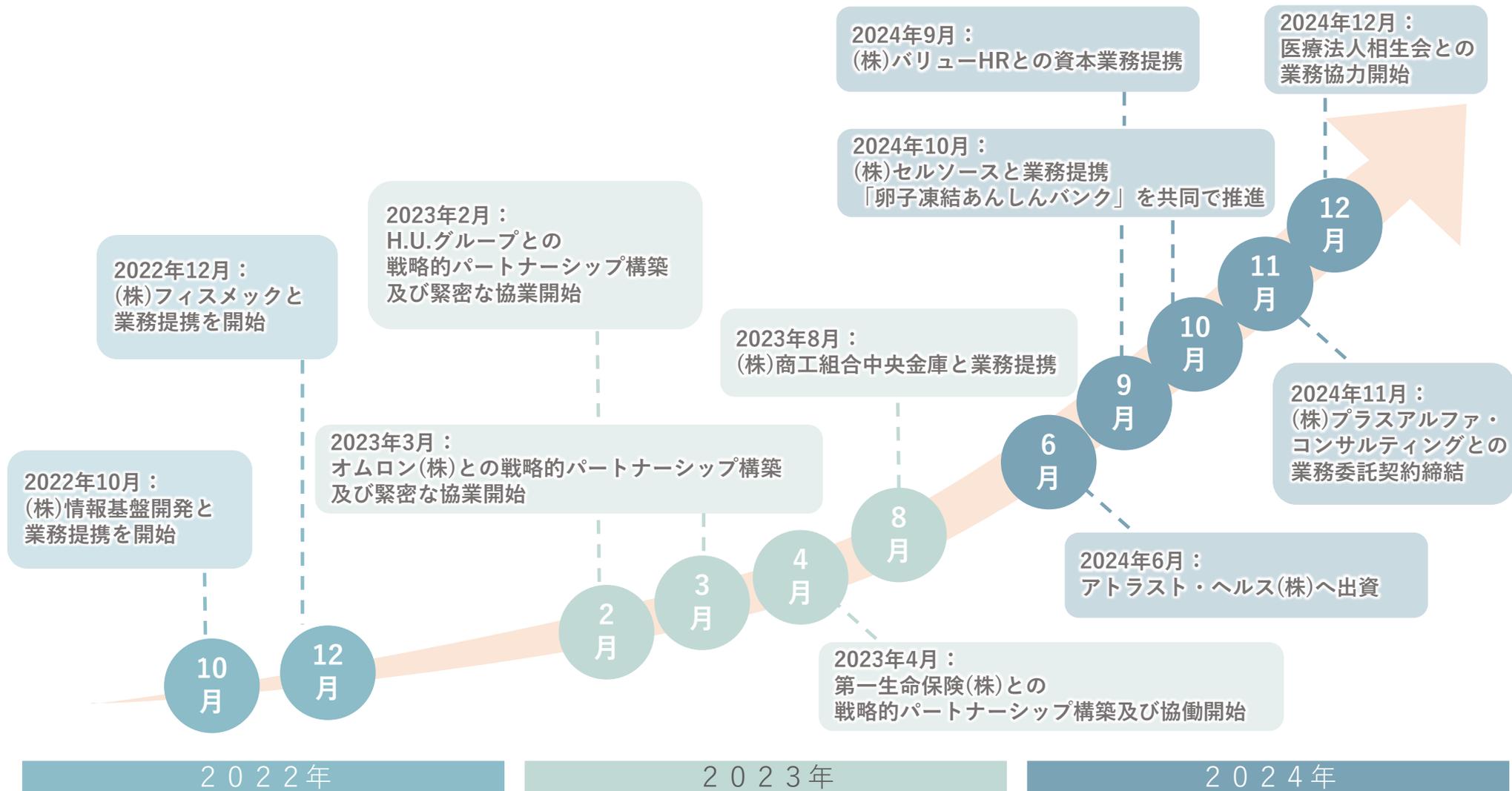
11月

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

第一生命グループとの戦略的パートナーシップを中核に、ベネフィット・ワンとの連携を強化、顧客基盤を活用したクロスセルおよび共同マーケティングを推進。
バリューHRとの提携を深化させ、サービス連携と共同提案を通じた事業拡大を加速



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、もう何年か前からである。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、いまだに十分な議論となっていない。那覇市においては、2021年の小中学校教員不足が、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、今年5月に私から市教育委員会へ働きかけ、教員と民間企業を繋ぎ、教員研修やメンタルヘルス対策を立ち上げることに決めた。タスクフォースをまず取り組



論壇

古謝 玄太

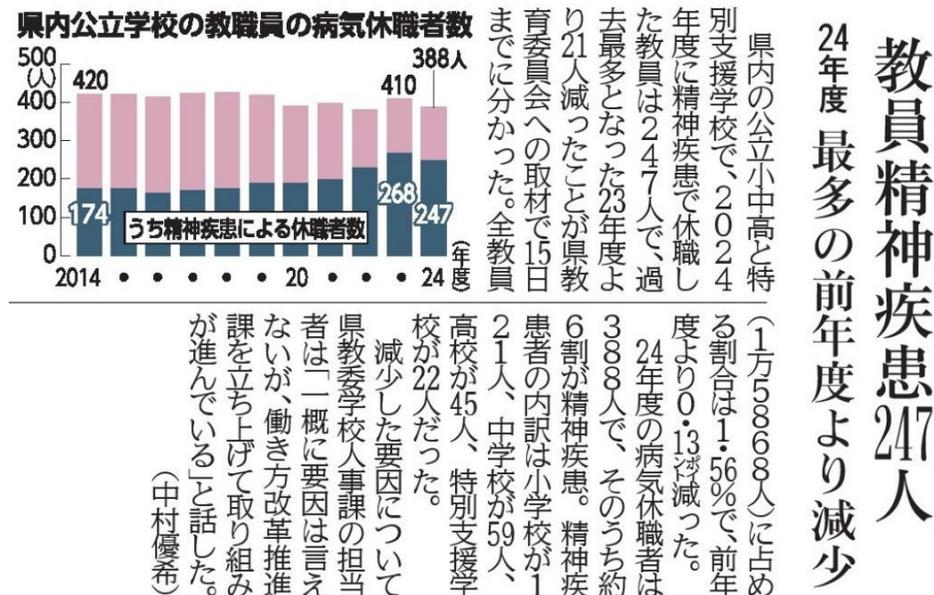
「ただの現場の先生へのアンケートの実施による課題の「見える化」である。「働き方改革」と言っても、その対象は年齢、人によらず、強弱を感じていなくても、これをアンケートによって可視化し、優先順位をつけて取り組むべきだ。」

「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、人によらず、強弱を感じていなくても、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べきだ。」

「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、人によらず、強弱を感じていなくても、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べきだ。」

教員働き方改革「那覇市モデル」課題に対応し休職者減少

「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、人によらず、強弱を感じていなくても、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べきだ。」



24年度 最多の前年度より減少

県内の公立小中高と特別支援学校で、2024年度に精神疾患で休職した教員は247人で、過去最多となった23年度より21人減ったことが県教育委員会への取材で15日までに分かった。全教員（1万5868人）に占める割合は1.56%で、前年度より0.13ポイント減った。24年度の病気休職者は388人で、そのうち約6割が精神疾患。精神疾患の内訳は小学校が121人、中学校が59人、高校が45人、特別支援学校が22人だった。

減少した要因について、県教委学校人事課の担当者は「一概に要因は言えないが、働き方改革推進課を立ち上げて取り組みが進んでいる」と話した。

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

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。

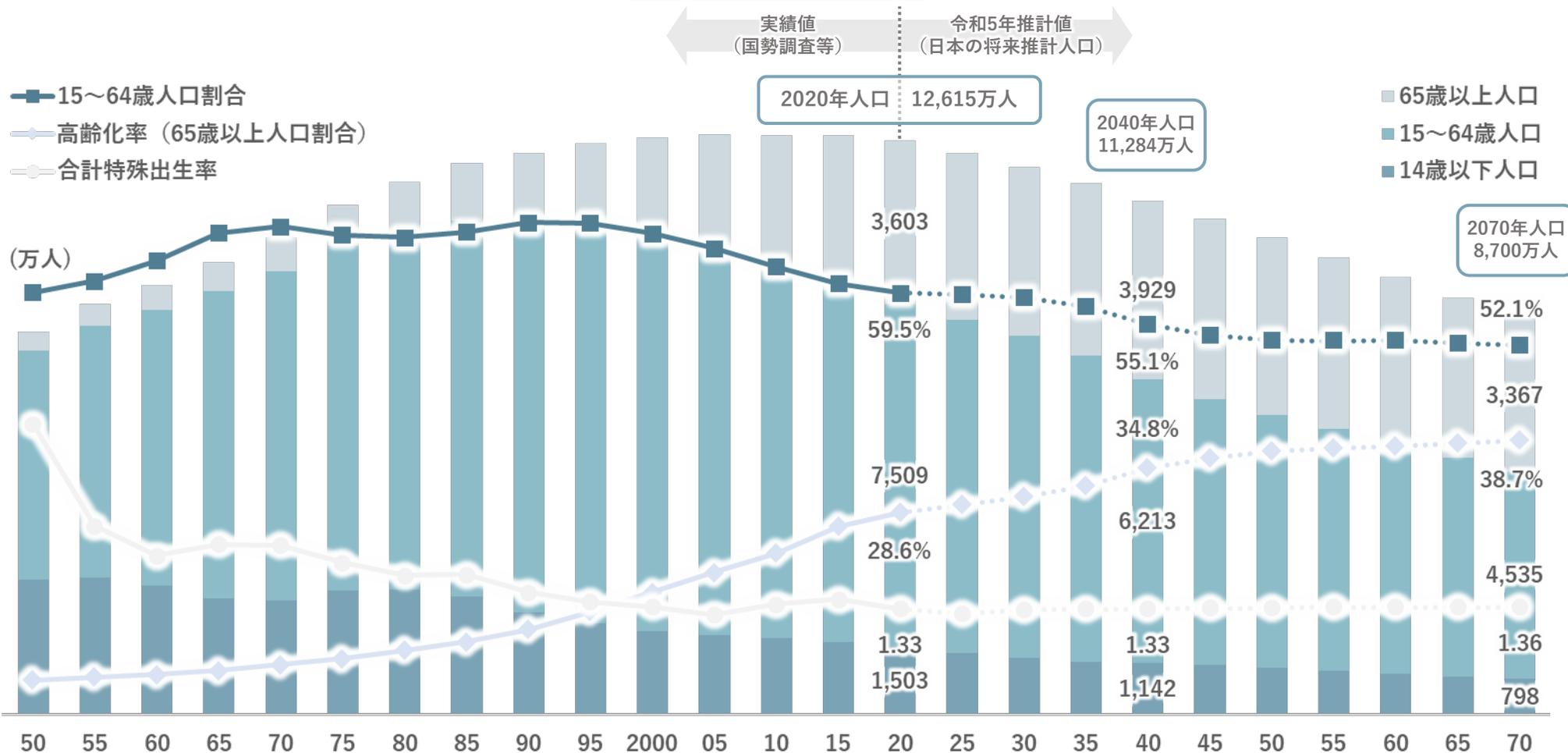
ウェルビーイング実装ホールディングスカンパニー

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"> ● メンタルヘルスケアの必要性拡大と休職者の増加 ● 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 (MHS事業)
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) ● 他業種に比べ遅延したDX化 	<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 (MWS事業)

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

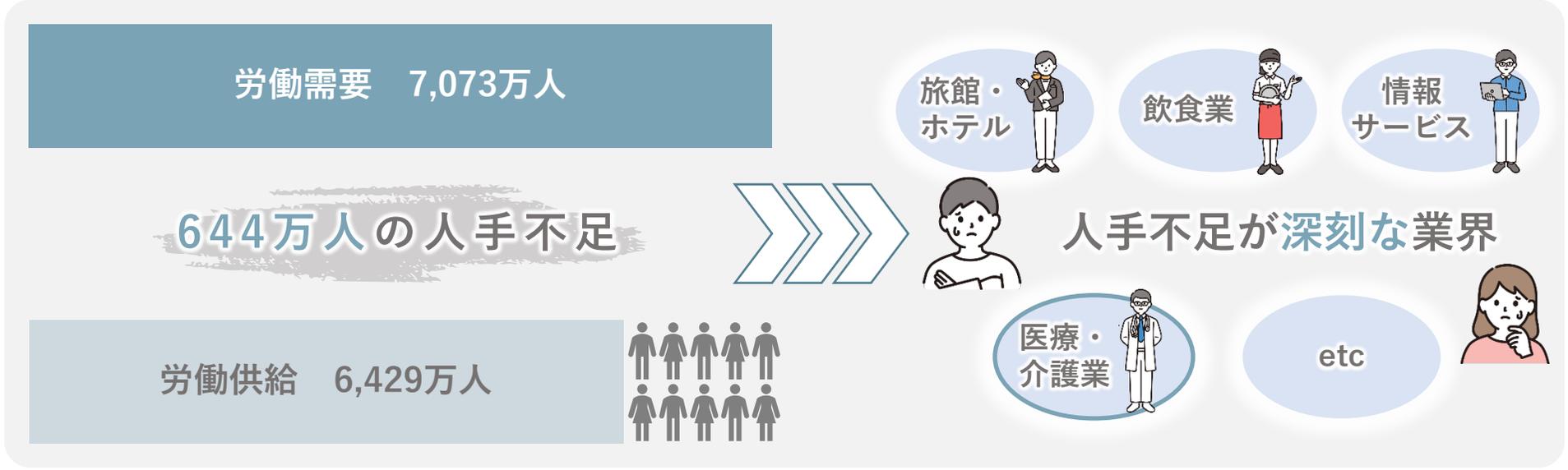
日本の人口の推移



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

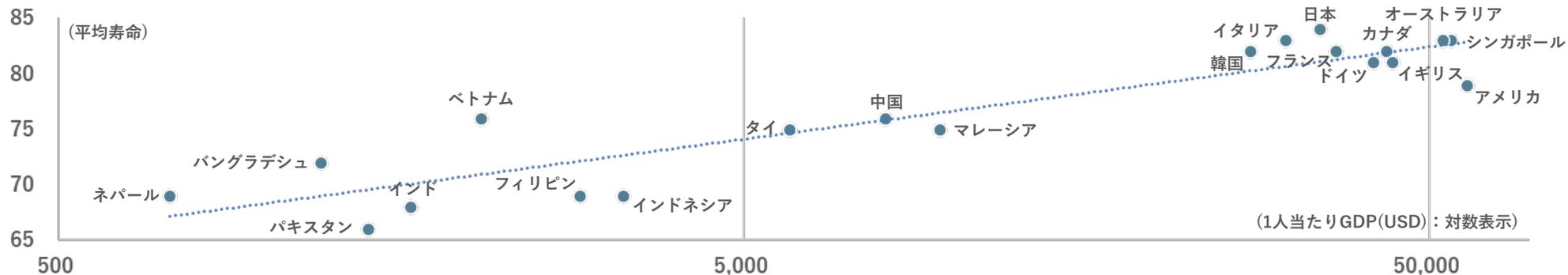
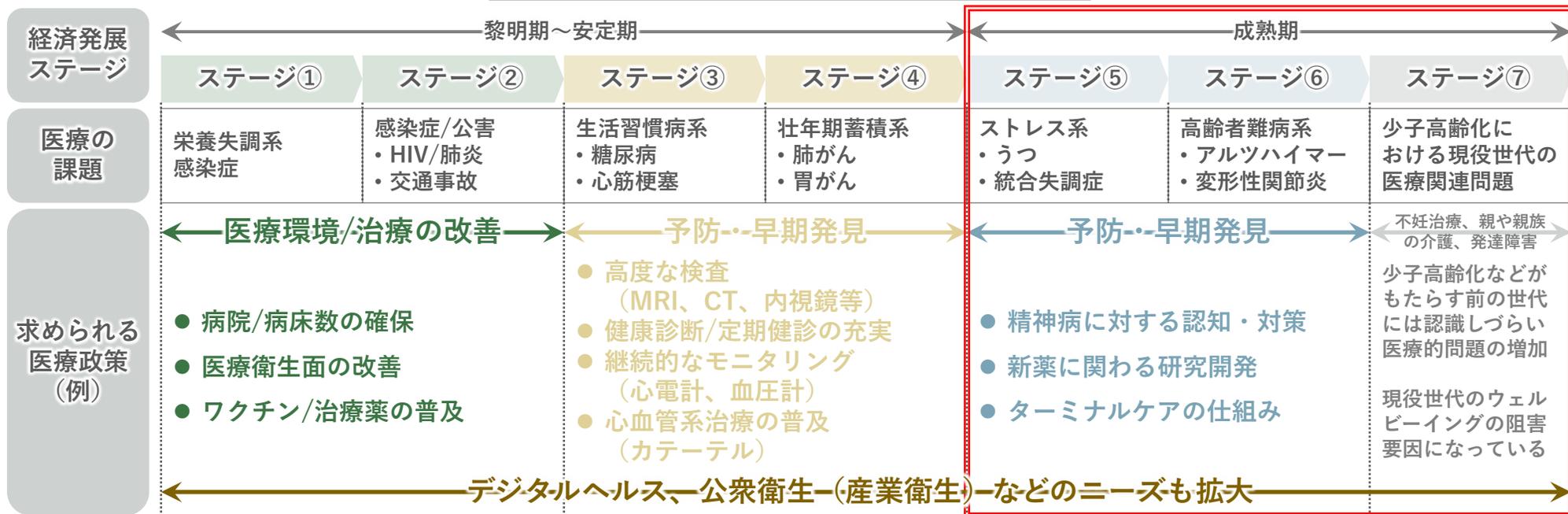
働き方の変化

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/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

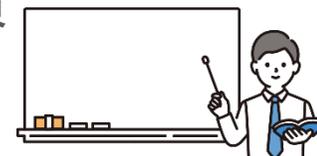
2024年4月～
医師 (約34万人)
運輸業 (約137万人)
建設業 (約252万人)



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

現役世代のウェルビーイングを脅かす、前世代には認識しづらかった「新たな医療課題」の顕在化

不妊治療



親や親族の介護



会社を辞めて、
介護に専念する
場合も…

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

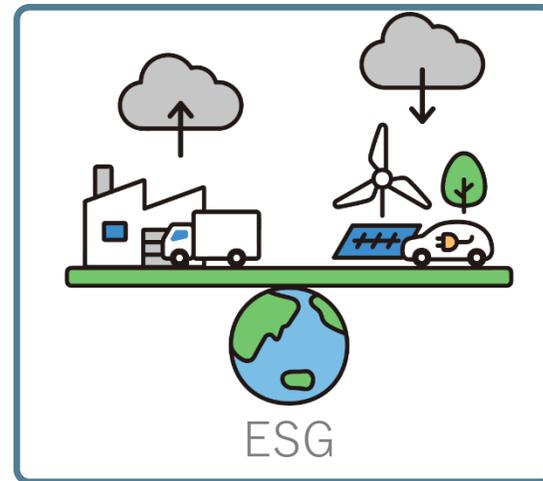
- 世代間コミュニケーションギャップが引き起こす無意識のハラスメント
- 世代間の働くことに対する意識の変化
- シニア層のリスキリング ⇒ ソフトウェア教育
- 求められるマネジメントの高度化によるマネージャー不足
- 現場と経営陣の埋まらない意識ギャップ ⇒ 不本意な離職が発生し、負のループに陥る

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⁾

2021年
10億
9,500万人

- 対2000年: **+40%**
- 総人口比: **13.6%**(7人に1人)
- 世界人口80億5,000万人のうち、
3億5,900万人 (4.5%) が不安障害
3億3,200万人 (4.1%) がうつ病

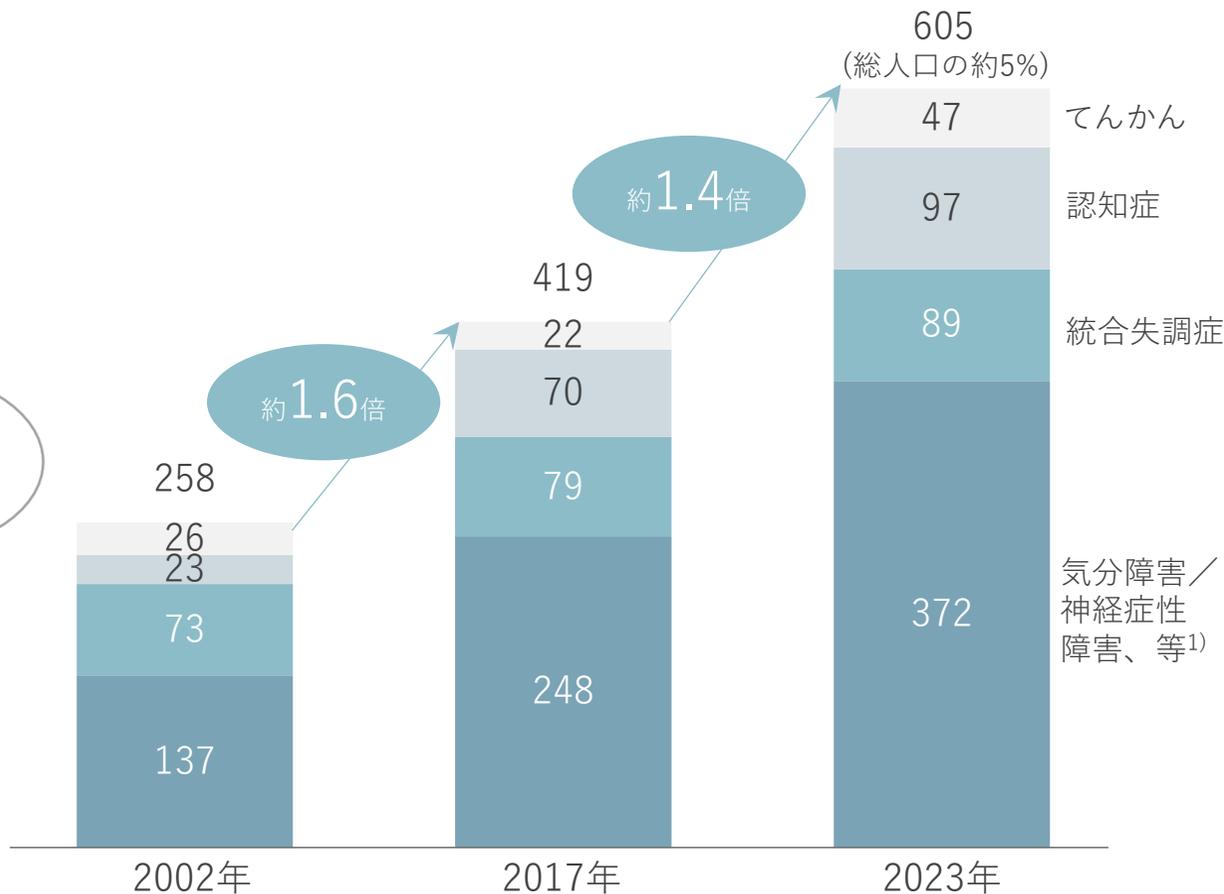
コロナ禍により2020年にうつ病性障害患者が5,300万人超(+28%)、
不安障害患者が7,600万人超増加(+26%)

出典：WHO “World mental health today: latest data” (2025年9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決定
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

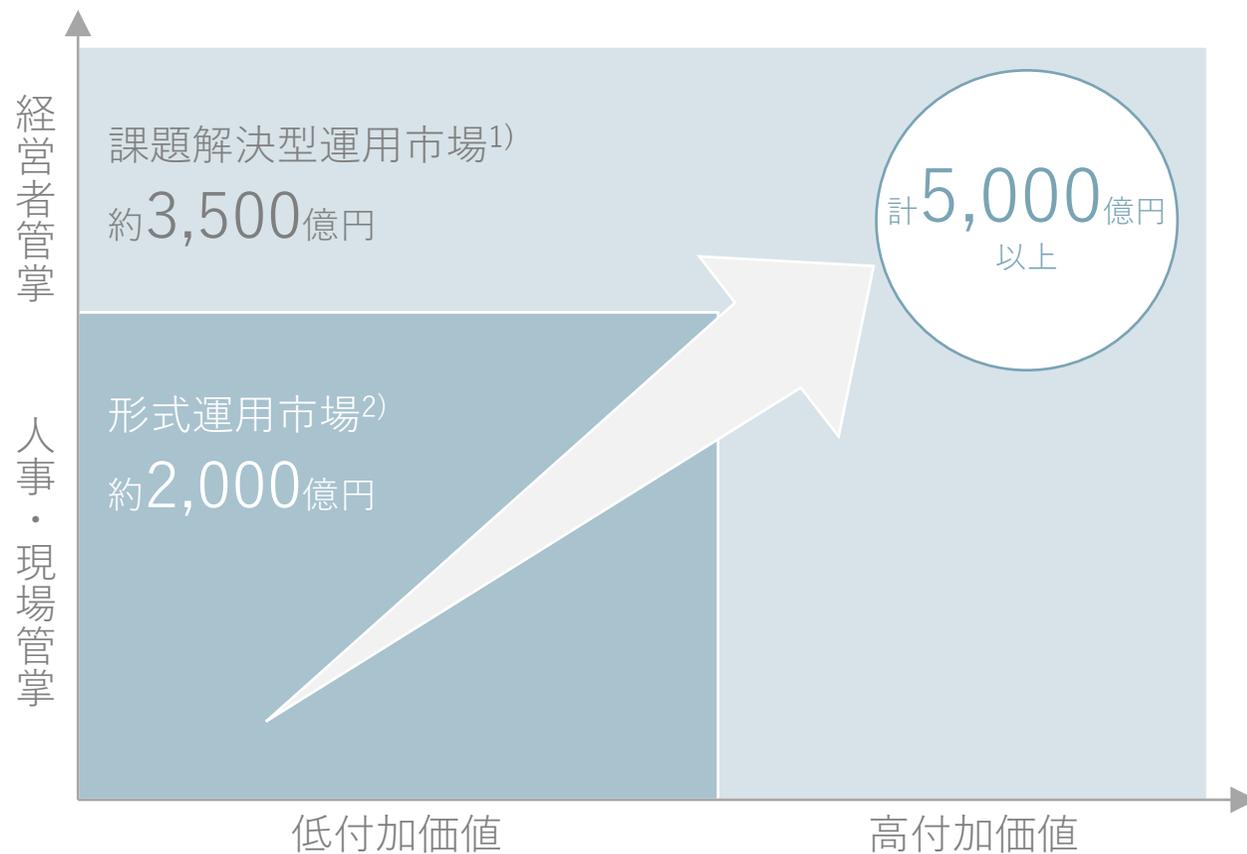
1) 出典：令和2(2020)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況

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)

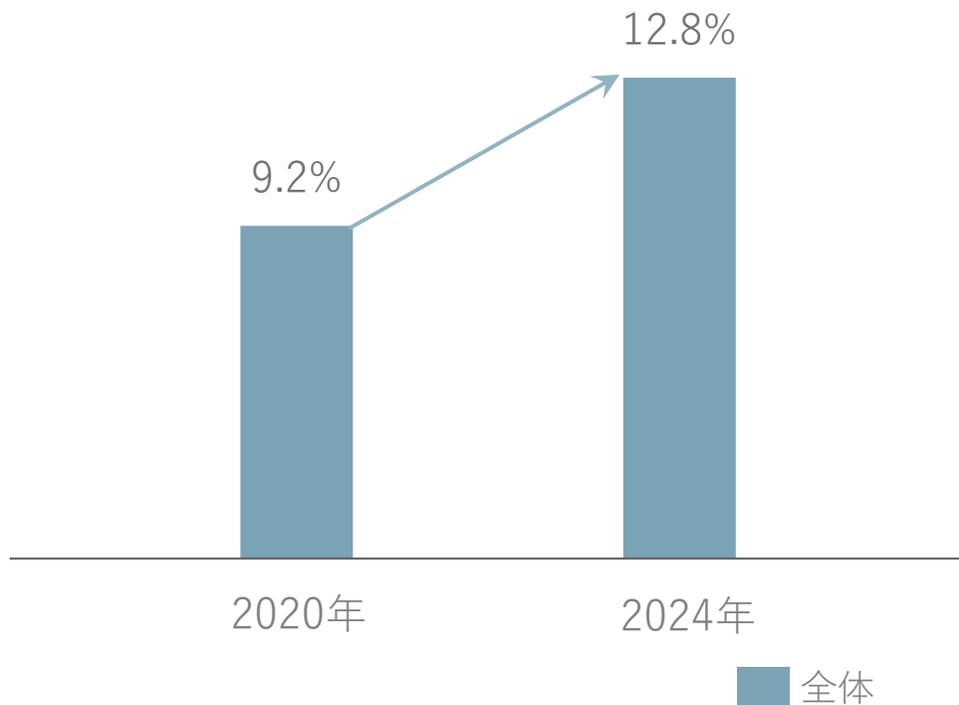


1) 課題解決型運用市場: 従業員50人以上の事業場の労働者2,200万人の5%を2ヶ月に1回/単価5万円でフォローする前提で試算
 2) 形式運用市場: 従業員50人以上の事業場 約16.2万拠点を対象。メンタルヘルスケアサービスへの支出額を月額10万円と仮定

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

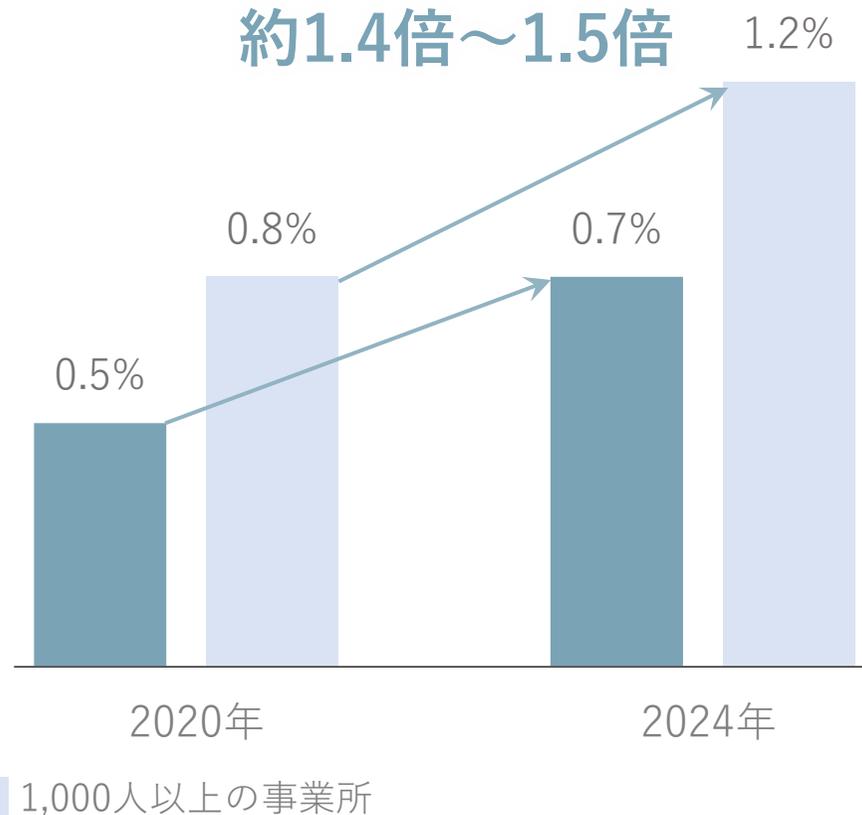
1事業所に対して
休業・退職した労働者の割合

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1.4倍～1.5倍

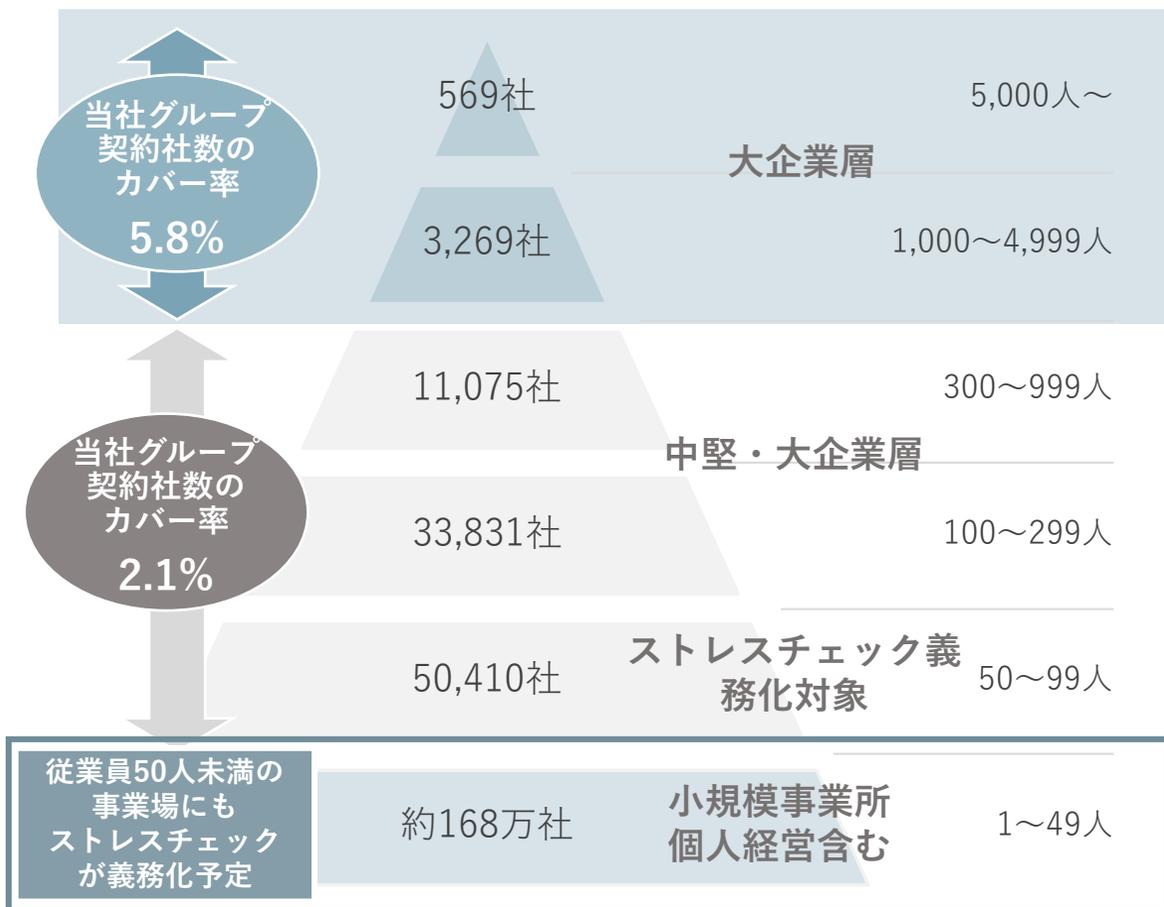


出典：厚生労働省 令和6年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況、及び令和2年「労働安全衛生調査（実態調査）」の概況を基に作成
連続1ヵ月以上休業・退職した労働者数の割合

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)

産業保健

- ・ 産業医
- ・ 保健師/看護師
- ・ 健康管理スタッフ

職場復帰支援（リワーク）

- ・ 臨床心理士/公認心理師等

産業医クラウド

(月額33,000円から)



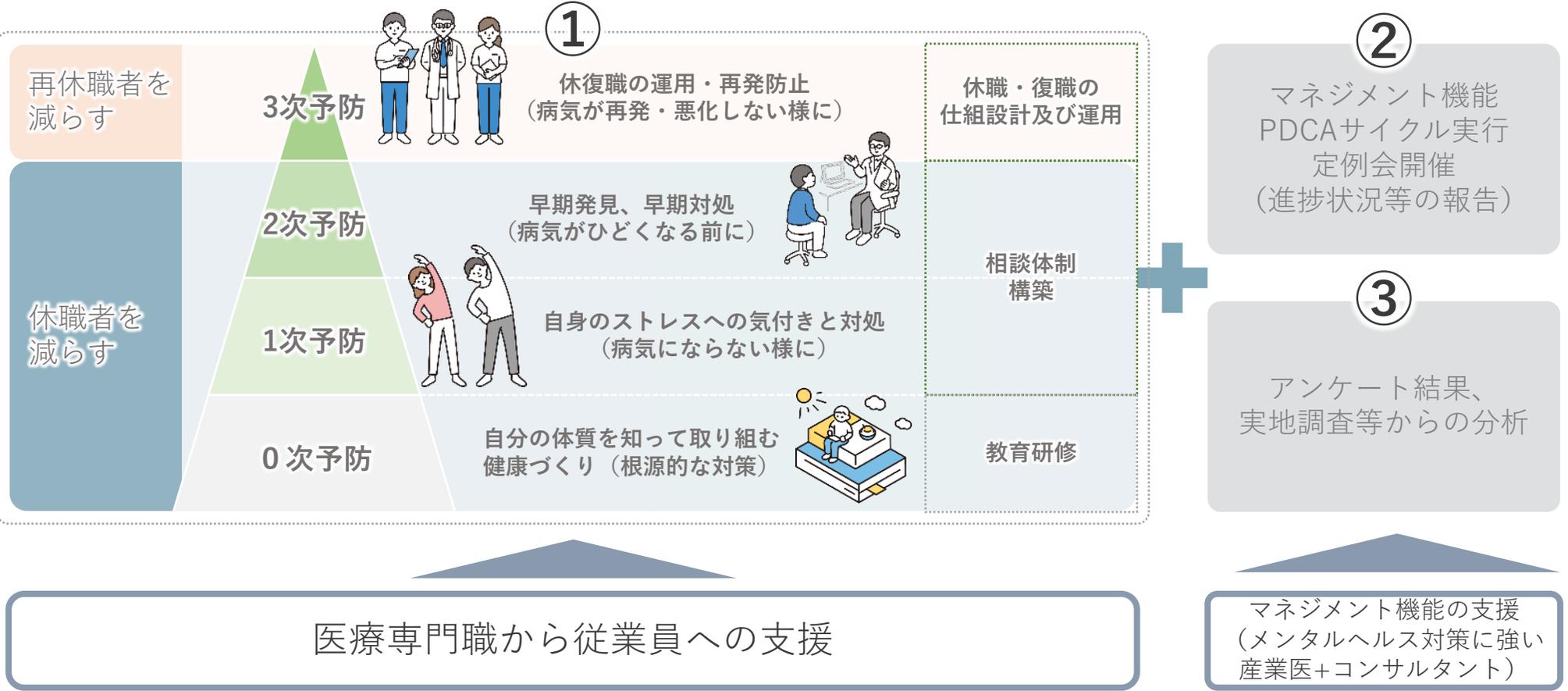
業務プロセス改善
(コンサルティング)

2026年3月～
インクルード株式会社
M&Aによりグループイン



予防から再発防止までを包括的に網羅するエコシステムとPDCA

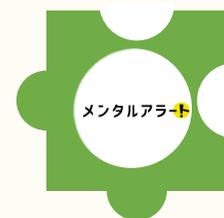
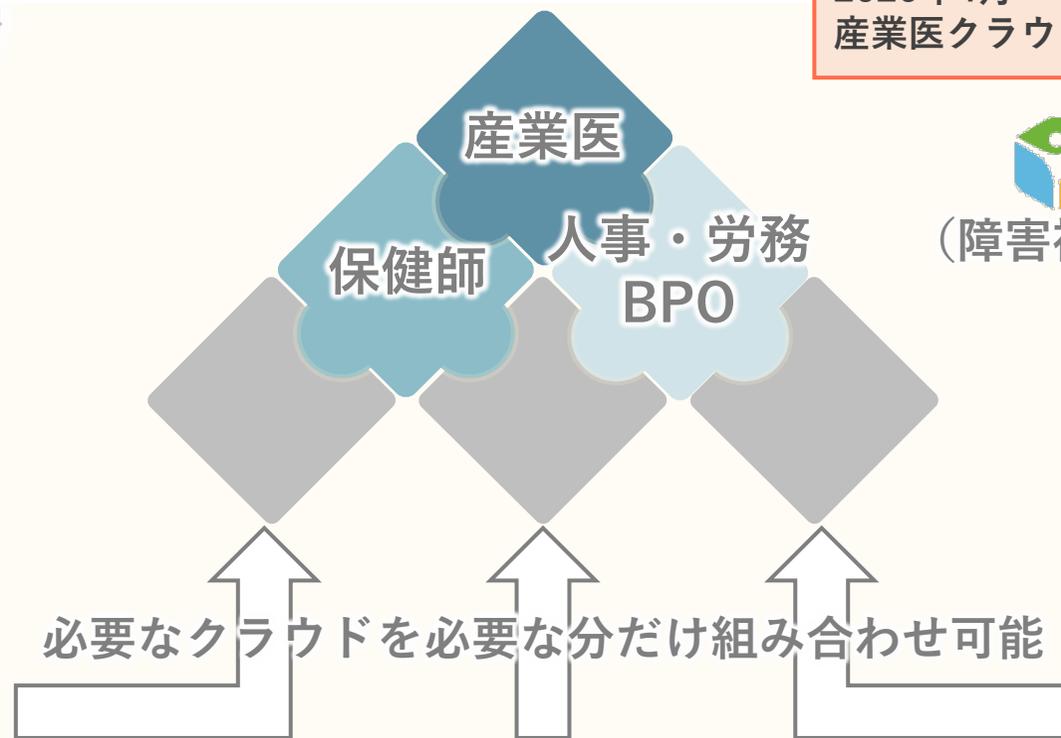
- ① メンタルヘルス不調者の全国平均水準を目指す予防・再発防止体制の構築
- ② プロジェクトマネジメント機能の新設によるPDCAサイクルの確立
- ③ 課題分析（セルフチェック、アンケート、現場調査）、仮説設計、対応策の提示



「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



2026年4月～
産業医クラウドとの本格的連携を開始



3,500社以上にサービスを提供（2025年12月末時点）

導入事例（一部）²⁾

導入社数

3,500以上¹⁾



導入事業場数

22,000以上¹⁾

1) 2025年12月末時点、明照会含む

2) 五十音順

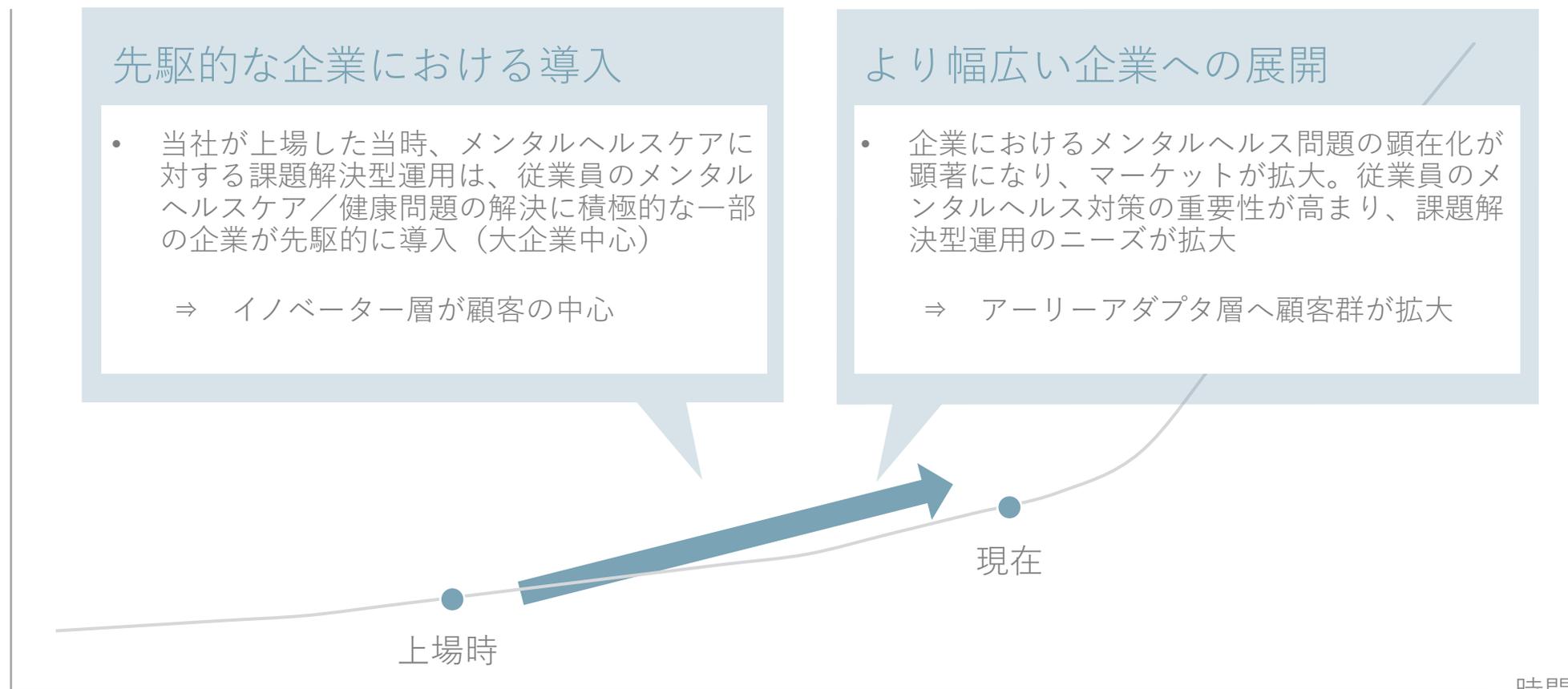
<教育委員会>



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)
 - ・ 障害福祉リワークとの連携 / 企業内リワーク

コストリーダーシップ
&
差別化

顧客の便益

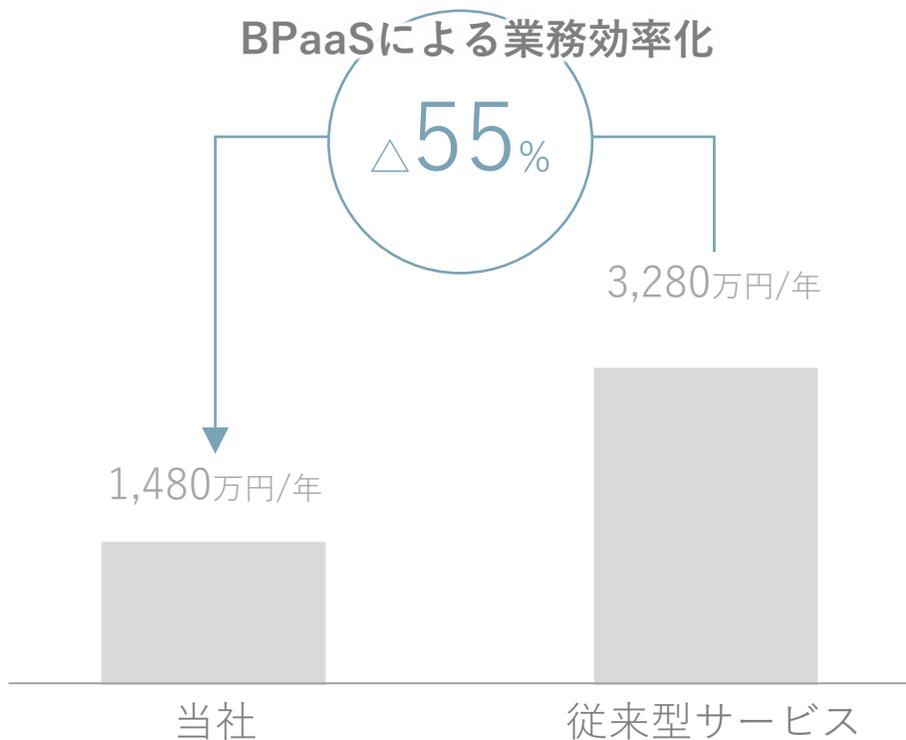


- ・ コスト削減/固定費の変動費化
- ・ メンタルヘルスによる休職問題の解決
- ・ データ活用による課題の早期発見/
従業員への提案力向上

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

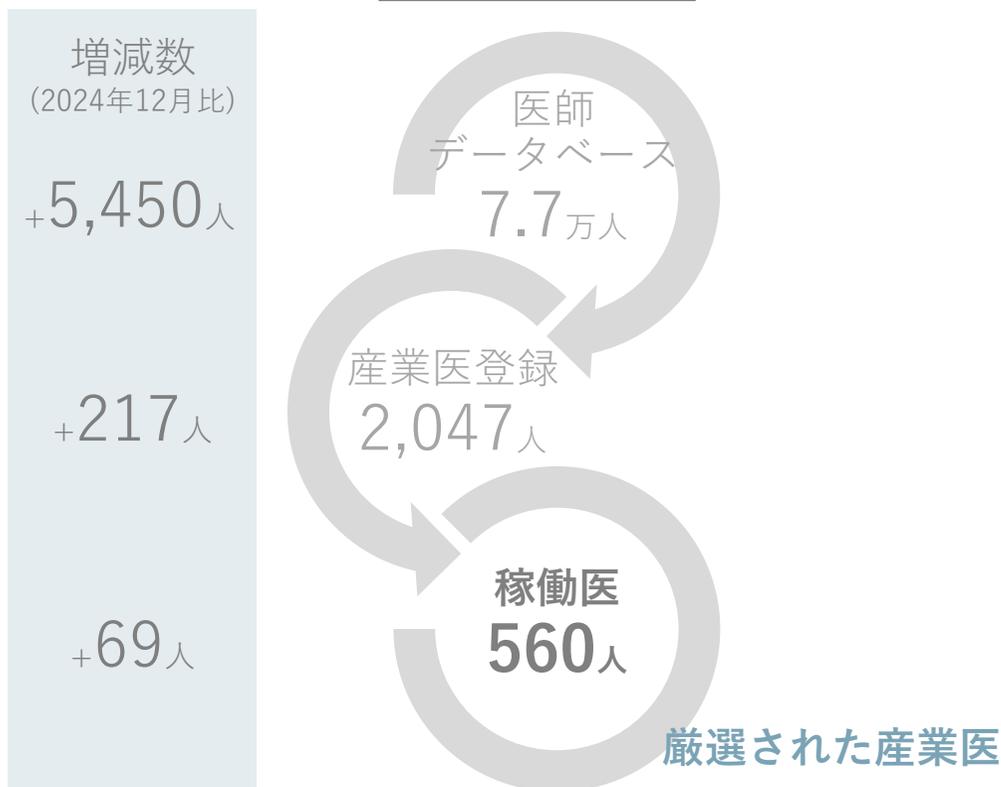
(顧客要望の例：初めて産業医を選定、多店舗/多事業場/子会社対応、健康管理室²⁾の準備)

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：2025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

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

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

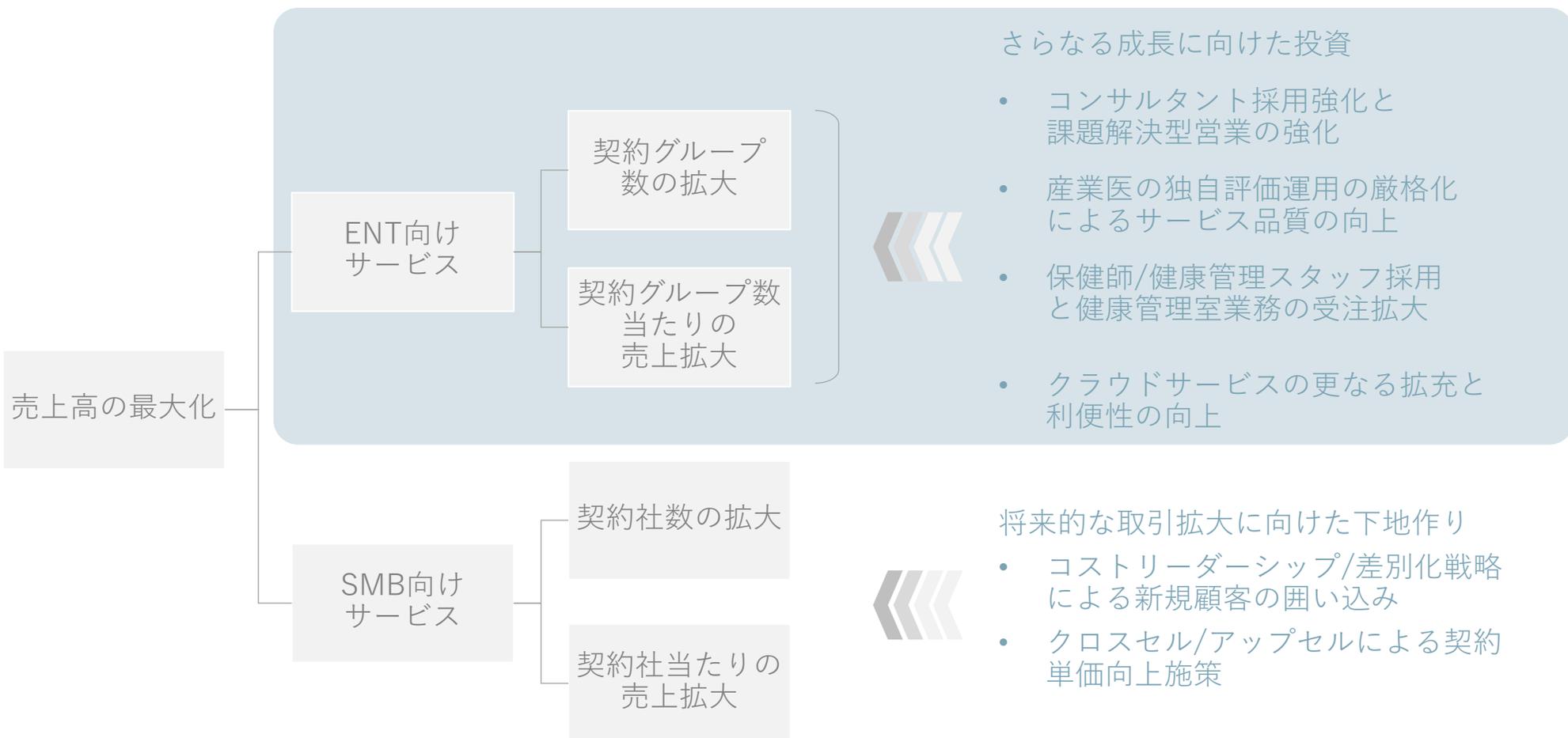
産業医業務のオンライン対応ニーズにクラウド化で対応し、健康管理体制の効率化と品質向上を実現

“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	

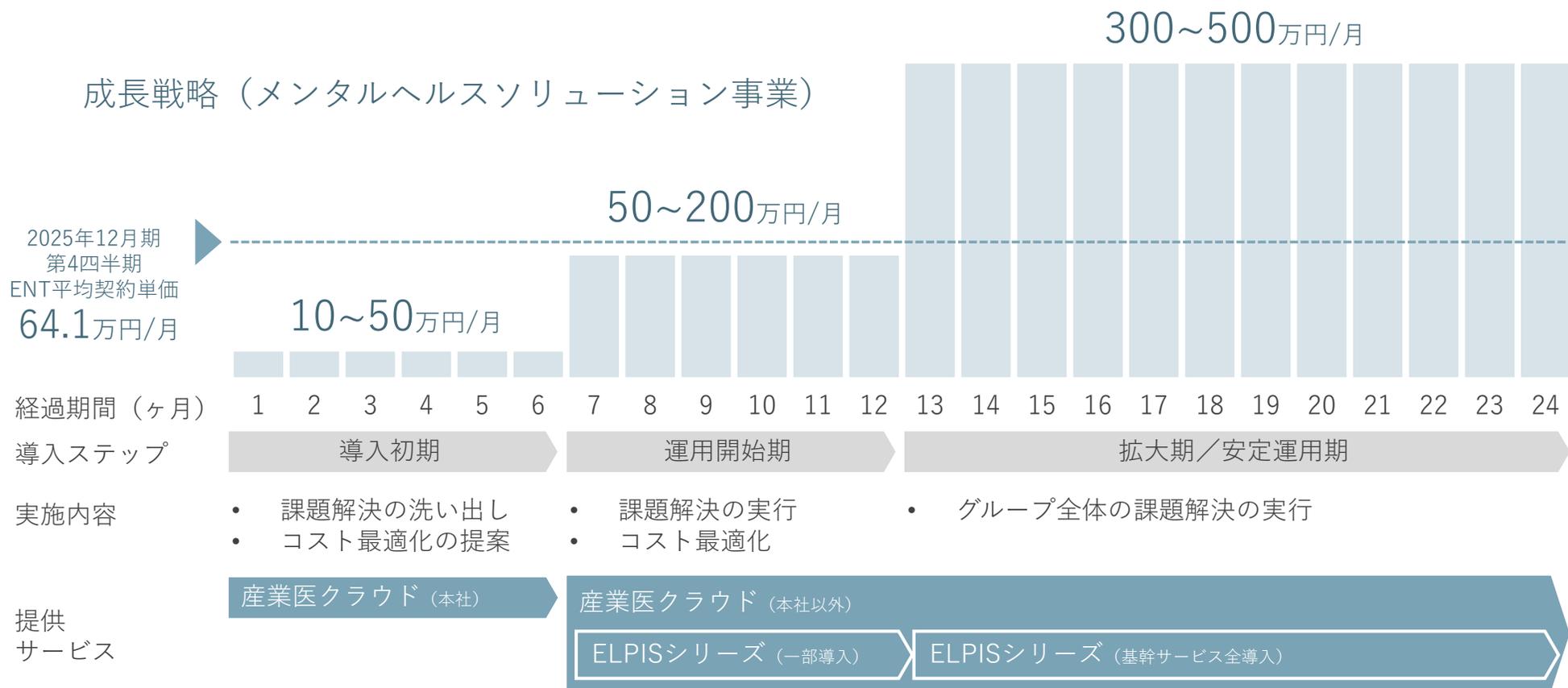
1) 産業医は衛生委員会にオンラインで参加。会社として留意すべきリスク対策や従業員の健康施策はELPISで対応

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

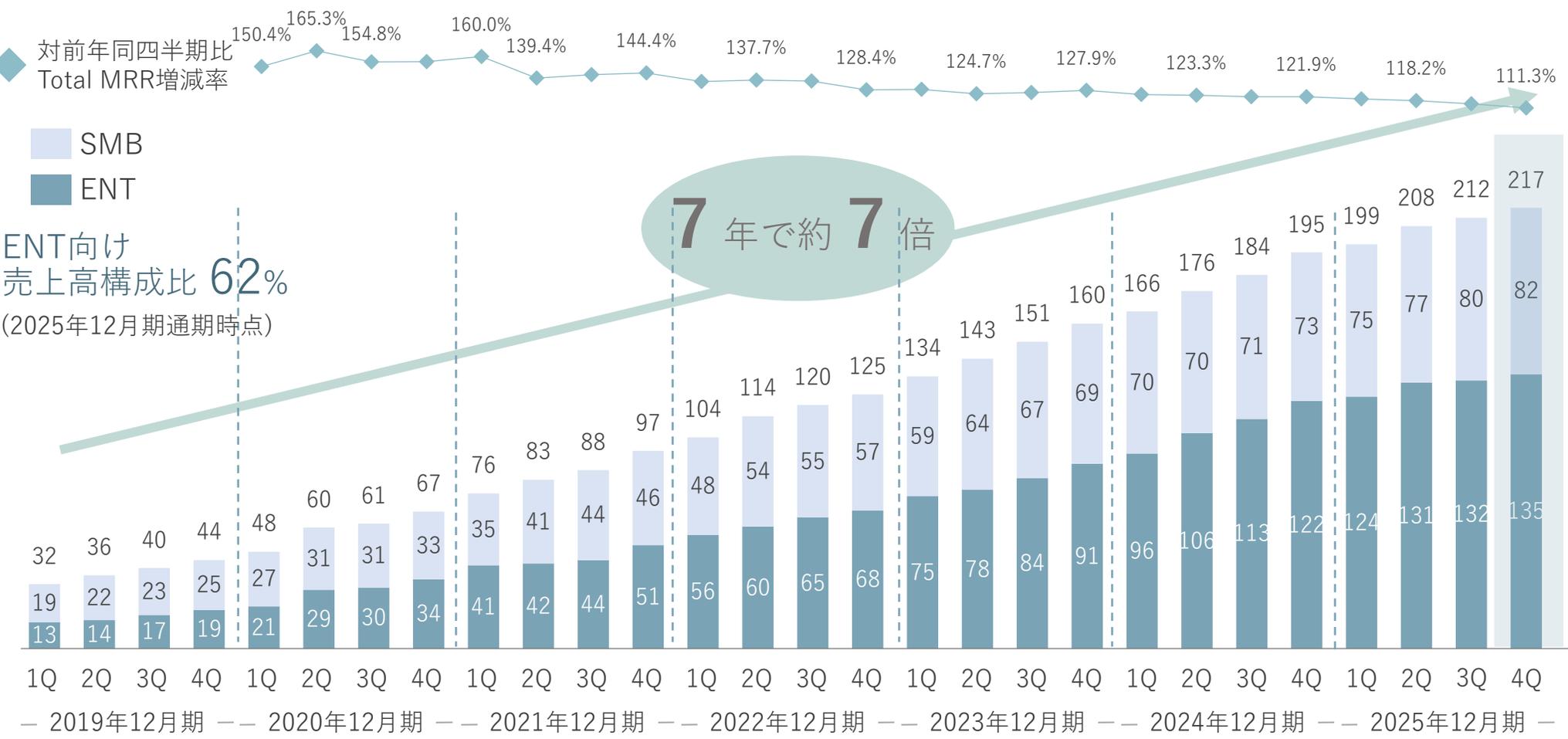
サービスのENT¹⁾向け導入ステップと契約単価²⁾ (例)



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。最終決裁の迅速化と単価向上施策は引き続き課題

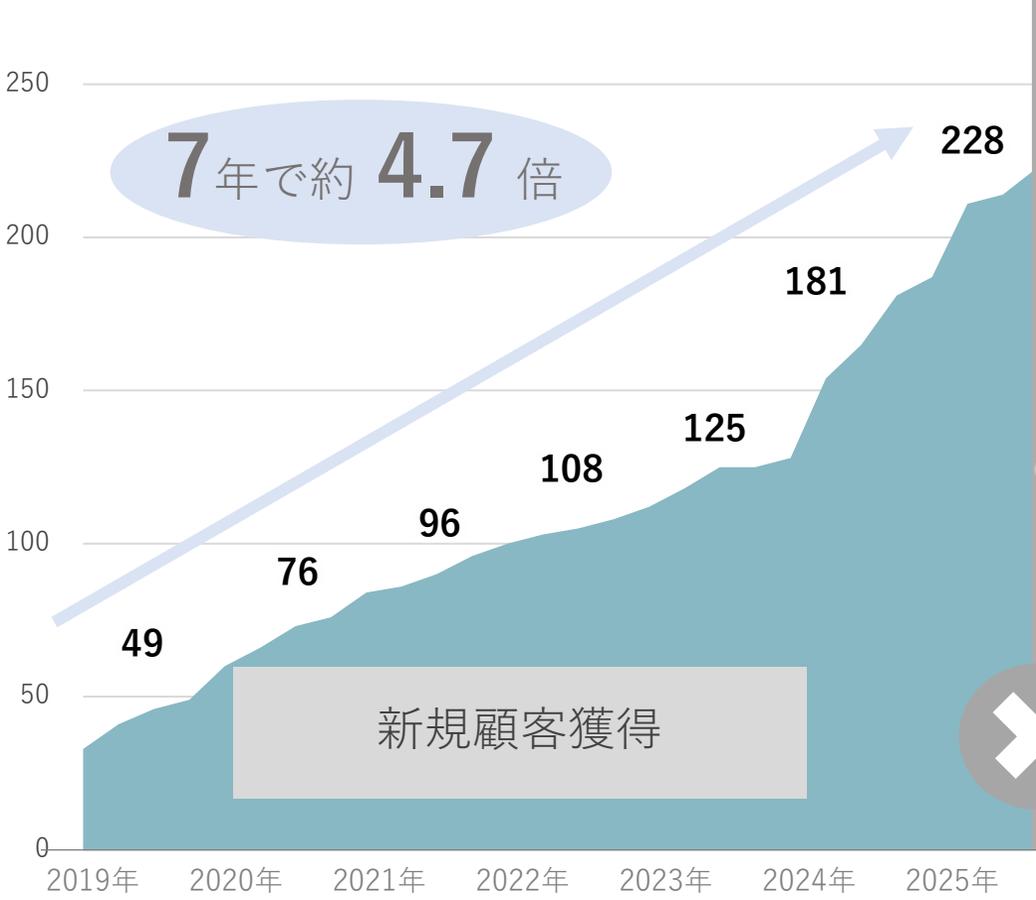
メンタルヘルスソリューション事業 四半期別 MRR推移 (百万円)



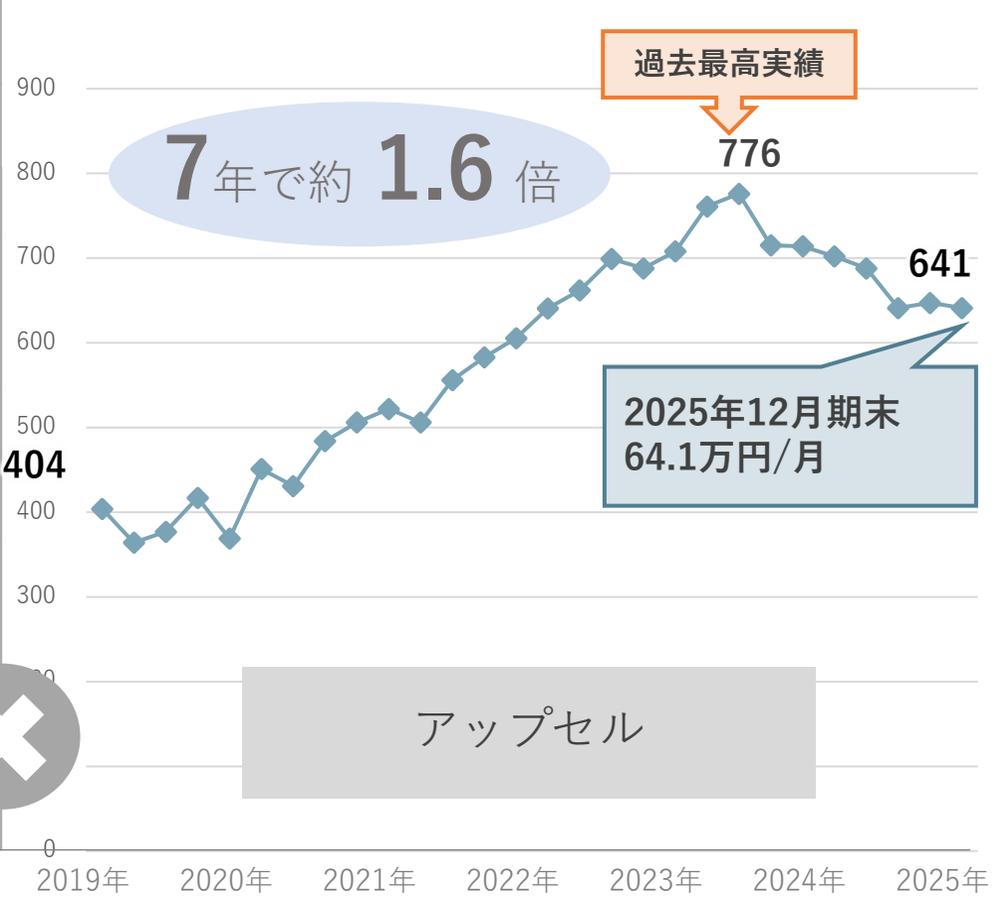
経営層へ専門的助言を提供できるコンサルタント職を経験者採用でさらに拡充。
高度化する課題解決型ニーズに対応し、信頼関係を醸成。契約単価の向上策を継続

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)

契約社数(グループ)

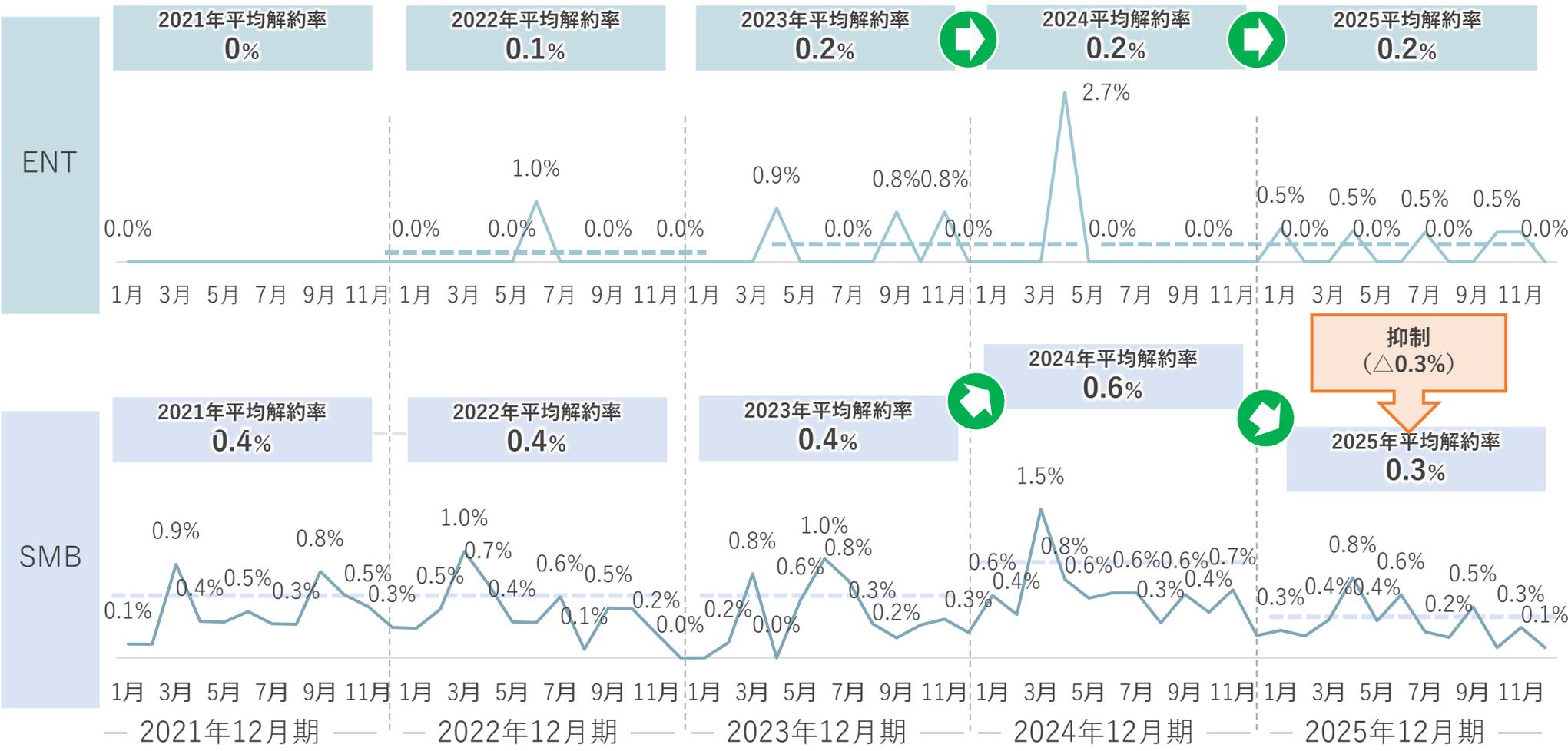


契約単価(千円/社)



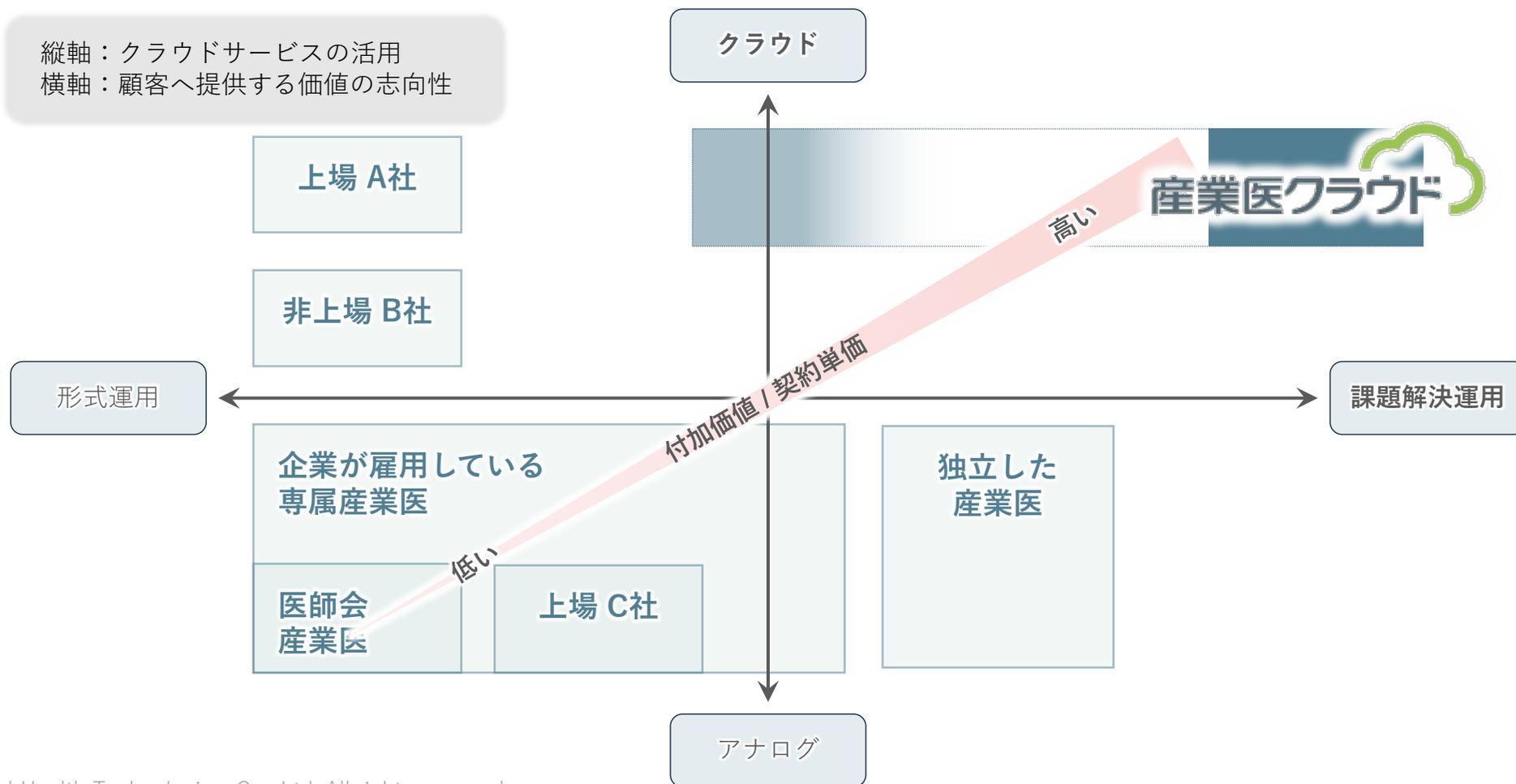
AIの活用により顧客対応を強化し解約率の抑制に成功。一方で、事業縮小や統廃合により従業員50名未満となり、法令上の選任義務から外れるケース、およびコスト削減を目的とした取引先変更等による解約は一定数発生

解約率の推移



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

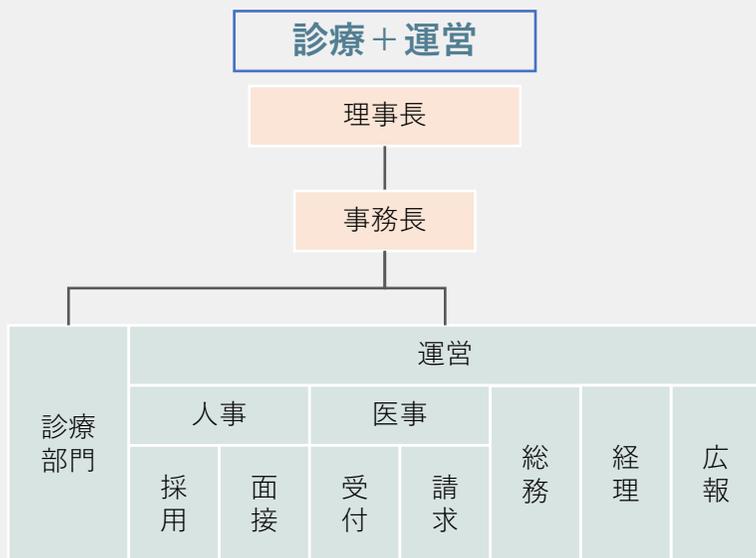
ENT向けメンタルヘルスケアにおける当社グループのポジショニング



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

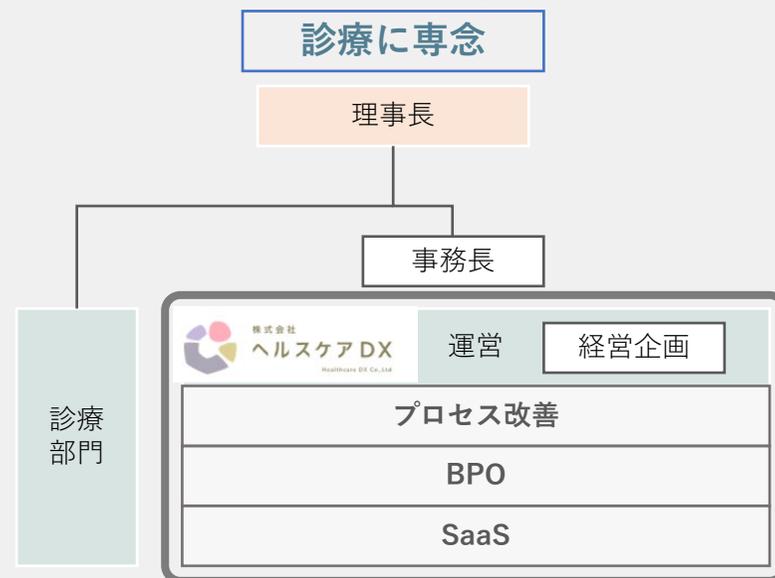
経営者の右腕として規模拡大を目指す

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

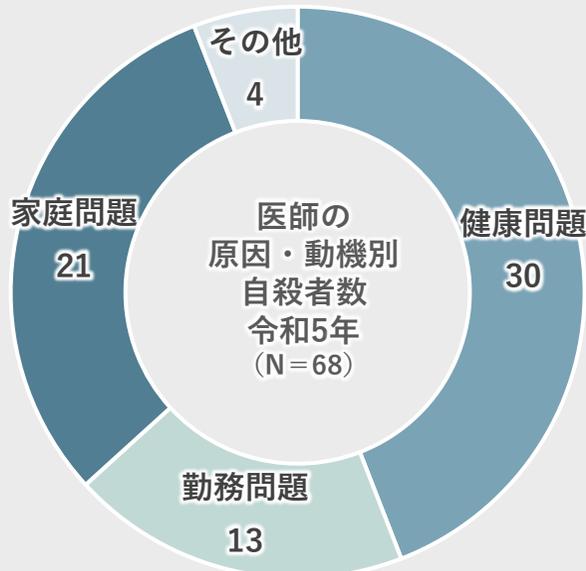
医師の長時間労働に依存する医療現場。
医療ニーズの変化や高度化、少子化の影響により、**医師の負荷は今後さらに増加**する予測



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**

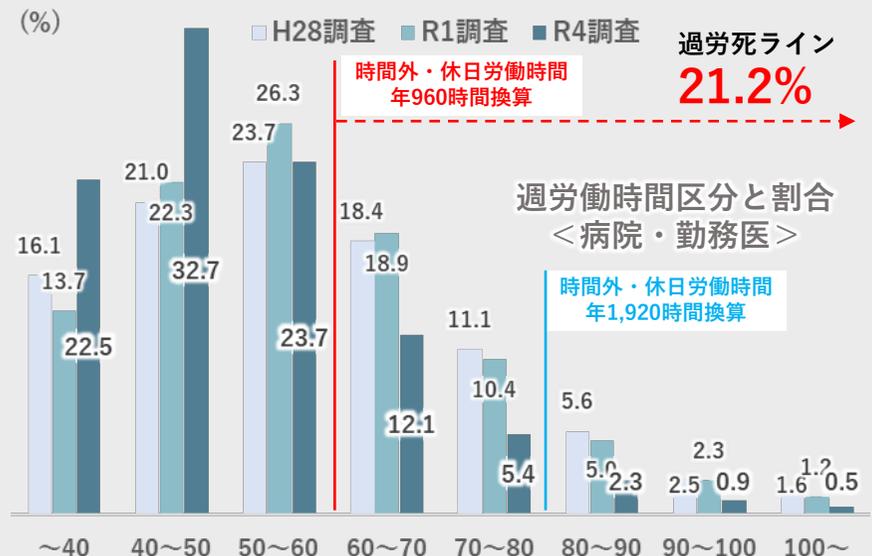
医師の自殺者数と働き方改革

健康問題と勤務問題に起因する自殺は43件
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件



出典：厚生労働省 自殺の状況：令和7年の状況
※医師の自殺の原因・動機は1人につき最大4つまで計上した延べ件数

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	義務	努力義務
	連携 B水準		義務
	B水準		
	C-1水準		
	C-2水準		
	1,860時間 (各院では960時間)		
	1,860時間		

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

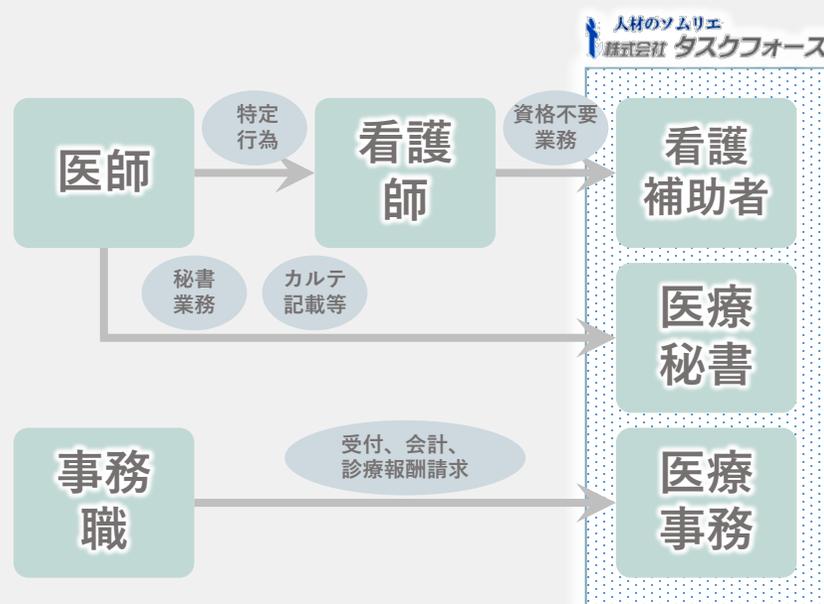
1) 社会医療法人財団 董仙会 恵寿総合病院
所在地：石川県七尾市、理事長：神野正博、病床数：426床

現場の働き方改革

タスク・シフト/シェアの推進

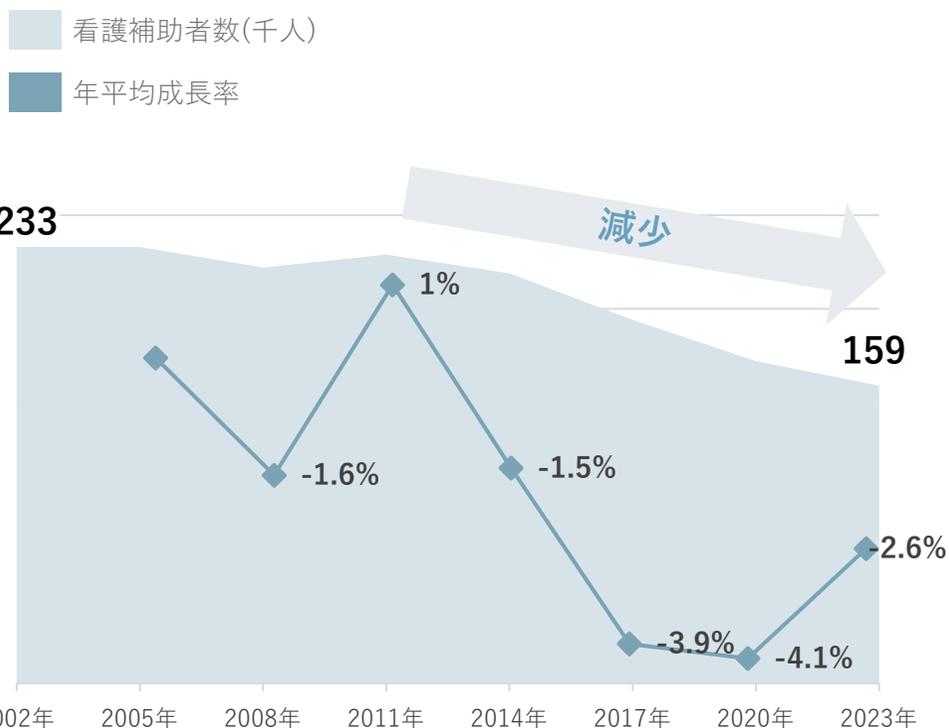
- 医師、看護師、事務職の業務負担軽減
看護補助者、医療秘書（クラーク）、医療事務

事務職の活用による負担軽減

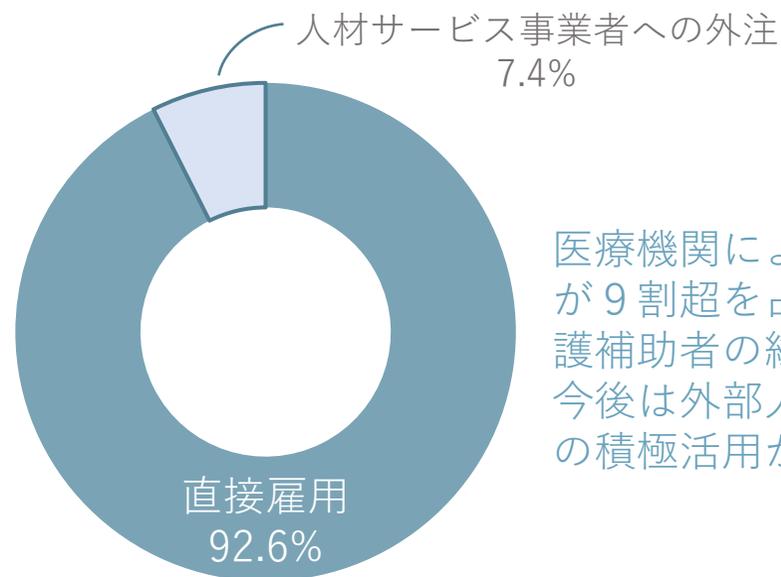


タスクシフトの担い手として、看護師・看護補助者の需要が増加。看護補助者に対する期待は高まるも、医療機関における採用難により、直接雇用での人材供給が不足。需給ギャップを背景に、外部人材サービスの需要拡大を見込む

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

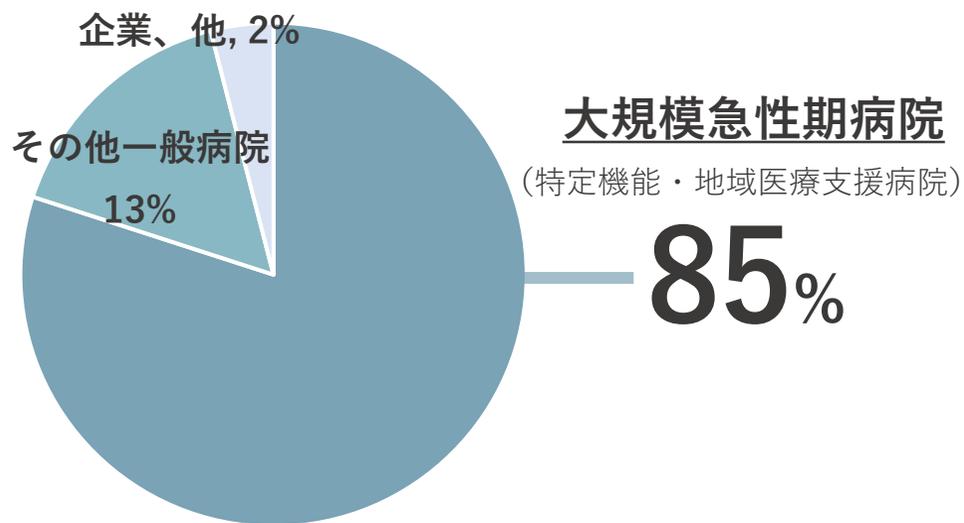
2021年度改訂版 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド

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

大規模急性期病院セグメントの契約医療機関数は前年度比約30%増。看護補助者運営ノウハウを基盤とした新規導入が進展。東海地域中心の事業構成から関東・関西へ展開が拡大し、足元では九州地域での新規契約も開始



大病院

契約医療機関数：70 病院 (YOY+16病院)

月次平均売上高：約390万円 (YOY+20万円)



愛知医科大学病院



公益社団法人日本海員救済会
名古屋掖済会病院



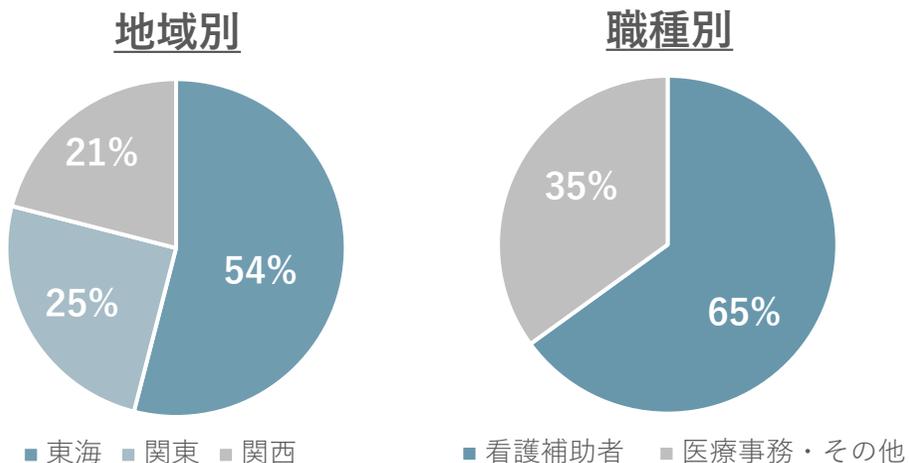
日本赤十字社
Japanese Red Cross Society



大阪赤十字病院



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



中小病院

契約医療機関数：33 病院 (YOY+1病院)

月次平均売上高：約160万円 (YOY+50万円)

※ 契約医療機関数は2025年1-12月の12か月間の累計データ、医療機関月次平均売上高については2025年10-12月の3か月平均データから集計

労働力提供から「BPaaS・経営支援」への高付加価値化の垂直展開

今後の高付加価値展開

経営支援・コンサルティング

地域医療構想への対応、DX支援、経営安定化
経営陣・経営企画部門向けのコンサルティング

理事長・院長
経営企画

外部企業と連携し検討中

BPaaS

AIやデジタルを活用した業務効率化と省人化サービス。
医療機関に特化したBPaaSプロバイターへの進化

部門長

現状の収益基盤

BPO

医療現場の労働力不足解消（職種：看護補助、医療秘書、
医療事務）。人材派遣・業務請負による医療機関運営支援

看護部

付加価値と
利益率の向上

一病院当たりの収益性を大幅に改善するため
価値提供領域を現場業務から経営中枢を担う上流工程へ転換

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・九州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拡大

事業成長に向けた4つの重点戦略

1



高品質人材の 安定供給体制の強化

正社員登用の積極化、スキルアップ支援・促進などを通じて、人材質向上および定着強化を実現

2



人材採用力の強化

看護補助者領域におけるブランド確立と採用チャネルの多様化により人材採用力を強化

3



医療機関向け サービス領域の拡張

現場運営で蓄積されたノウハウを基盤に、業務効率化ツールや経営支援など医療機関向けサービス領域を拡張

4



事業拡大を支える組織基盤の強化

業務プロセスの標準化とシステム化を吸進め、事業拡大を支える組織基盤を構築

事業拡大 = 人材基盤の強化 × サービス領域拡張 × 組織生産性向上

タスクフォースの競争優位性及び今後目指す姿

医療現場の構造的課題

採用・定着難による慢性的な人材不足



複数業者・委託先の併存による管理の煩雑化



教育水準・評価基準の不統一による
人材品質のばらつき



看護師が本来の専門業務
に専念できない運営構造

タスクフォースのソリューション



安定的に担い手を提供する人材基盤

- 正社員登用を軸とした独自の人材確保モデル
- 採用・教育・評価・キャリア形成の一体運営
- 継続的なスキルアップ支援による品質向上



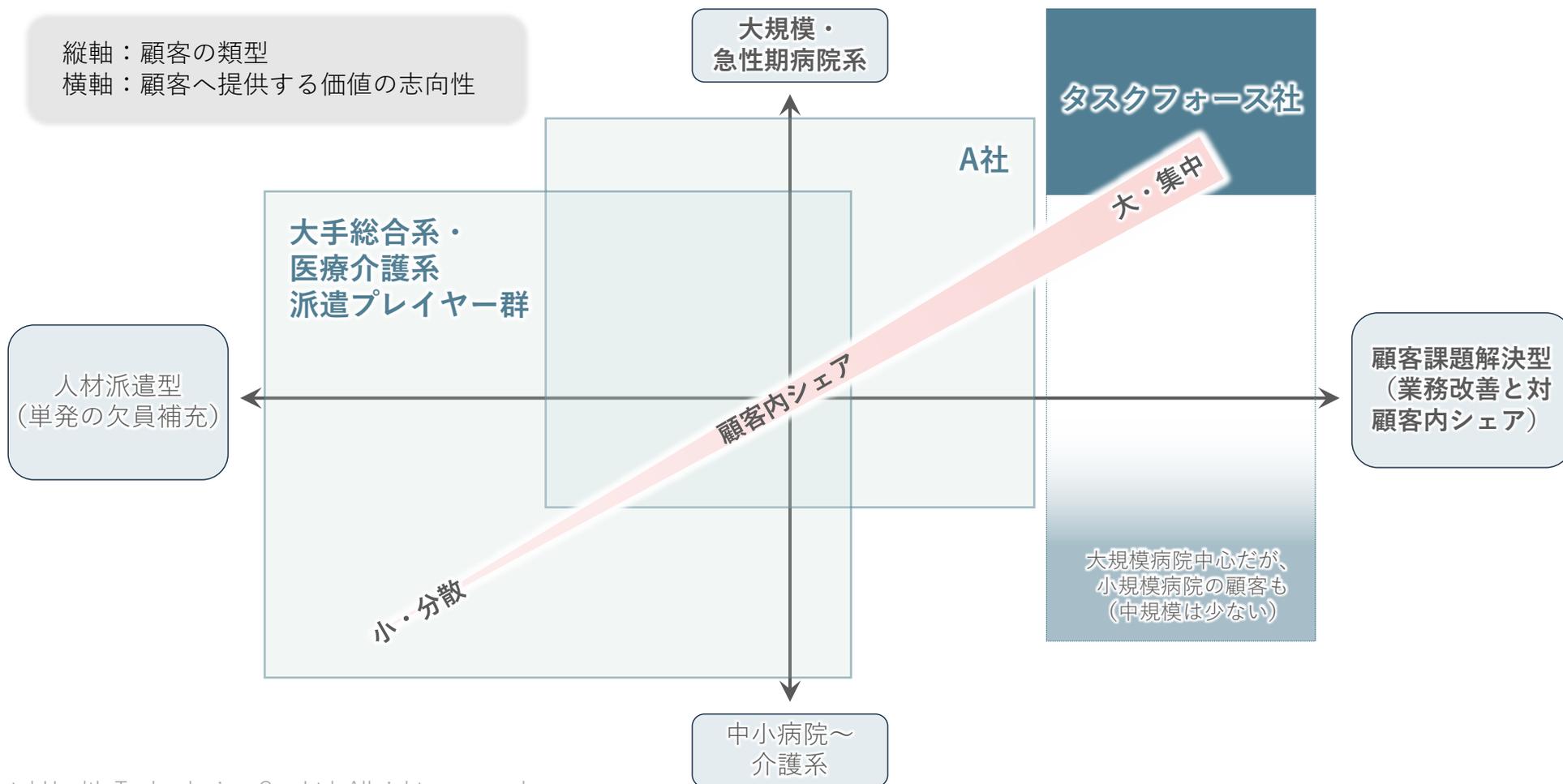
看護補助者運営の統合管理モデル

- 複数業者併存の運用を統合管理モデルへ転換
- 教育・評価基準の統一による品質標準化
- シフト調整・欠員対応の一元化

急性期病院で確立している看護現場オペレーションモデルを全国に展開していく

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

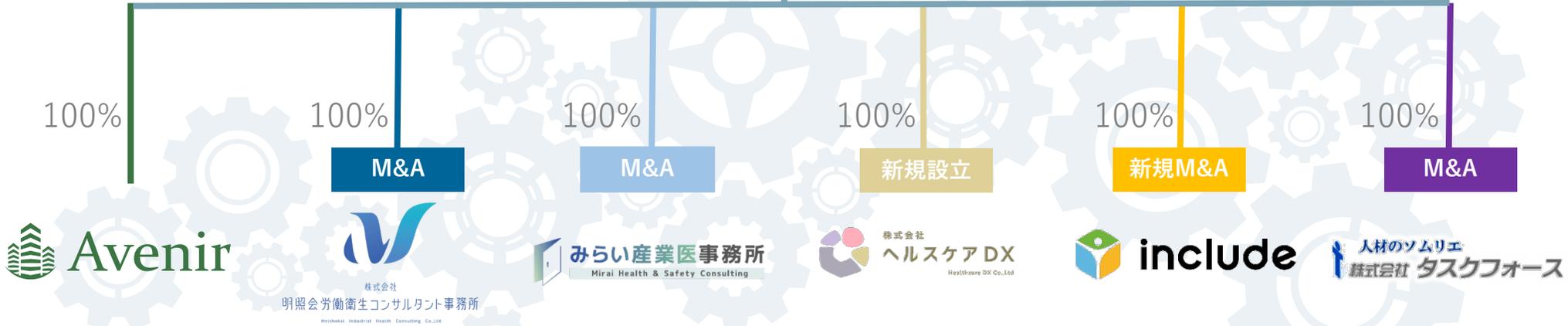
会社名	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
本社所在地	東京都港区赤坂3-16-11 東海赤坂ビル4階
設立年月	2011年3月
代表取締役	刀禰 真之介
資本金	554,769千円 (2025年12月末時点)
関連会社	株式会社Avenir、株式会社ヘルスケアDX 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 (2022年12月買収) 株式会社タスクフォース (2024年2月買収) 株式会社みらい産業医事務所 (2024年12月買収) インクルード株式会社 (2026年3月買収)
事業内容	メンタルヘルスソリューション事業 メディカルワークシフト事業 メディカルキャリア支援事業 デジタルマーケティング事業
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)

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



MHTグループの中核子会社。2016年より産業医及び医療職の転職支援サービスを提供

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

2024年12月MHTグループ入り。九州エリア中心に産業医サービスを提供

2022年9月に新設。メンタルクリニック運営支援サービス等を提供

2026年3月MHTグループ入り。就労移行支援事業所・自立訓練（生活訓練）事業所を運営

2024年2月MHTグループ入り。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

Mental Health Technologies

Management Members



刀禰 真之介

取締役社長 (代表取締役)

明治大学政治経済学部卒業。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)



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、マッキンゼー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)、イブロス (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



小倉 行雄

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)

浅川 秀治 社外取締役

日本電信電話、マイクロソフト、エヌ・ティ・ティ・コミュニケーションズ、オウケイウェイヴを経て、ティップコパートナースリシ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、パークレイズ証券、エッジベル・キャピタルを経て、トポロジを創業し代表取締役に就任 (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、ムゲンエステート社外監査役 (現任)

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5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 (産業保健事業)



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に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

メンタルヘルスソリューション事業 (リワーク事業)



就労移行支援事業所・自立訓練（生活訓練）事業所を運営

- 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

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

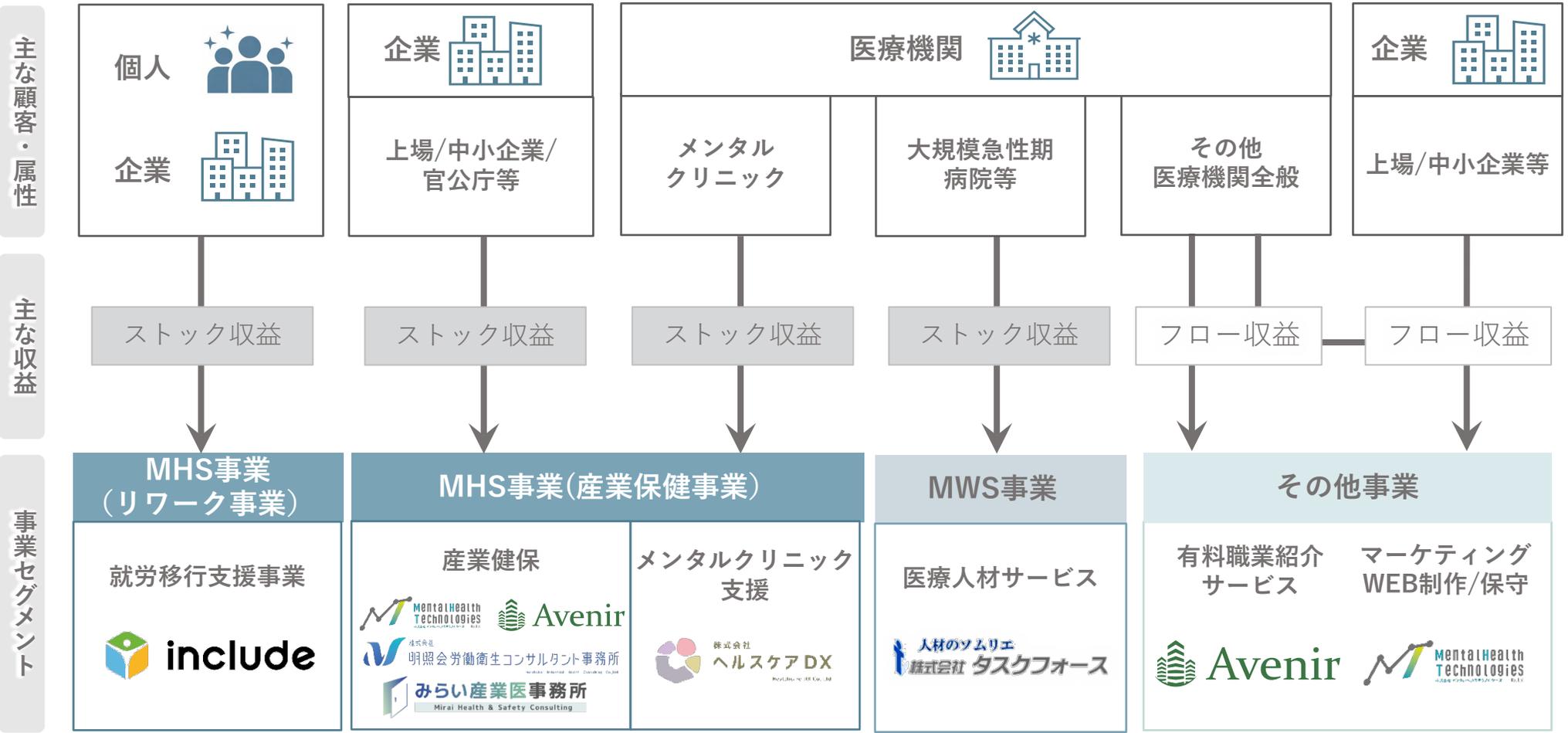
その他事業



- ・ 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
- 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：**
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

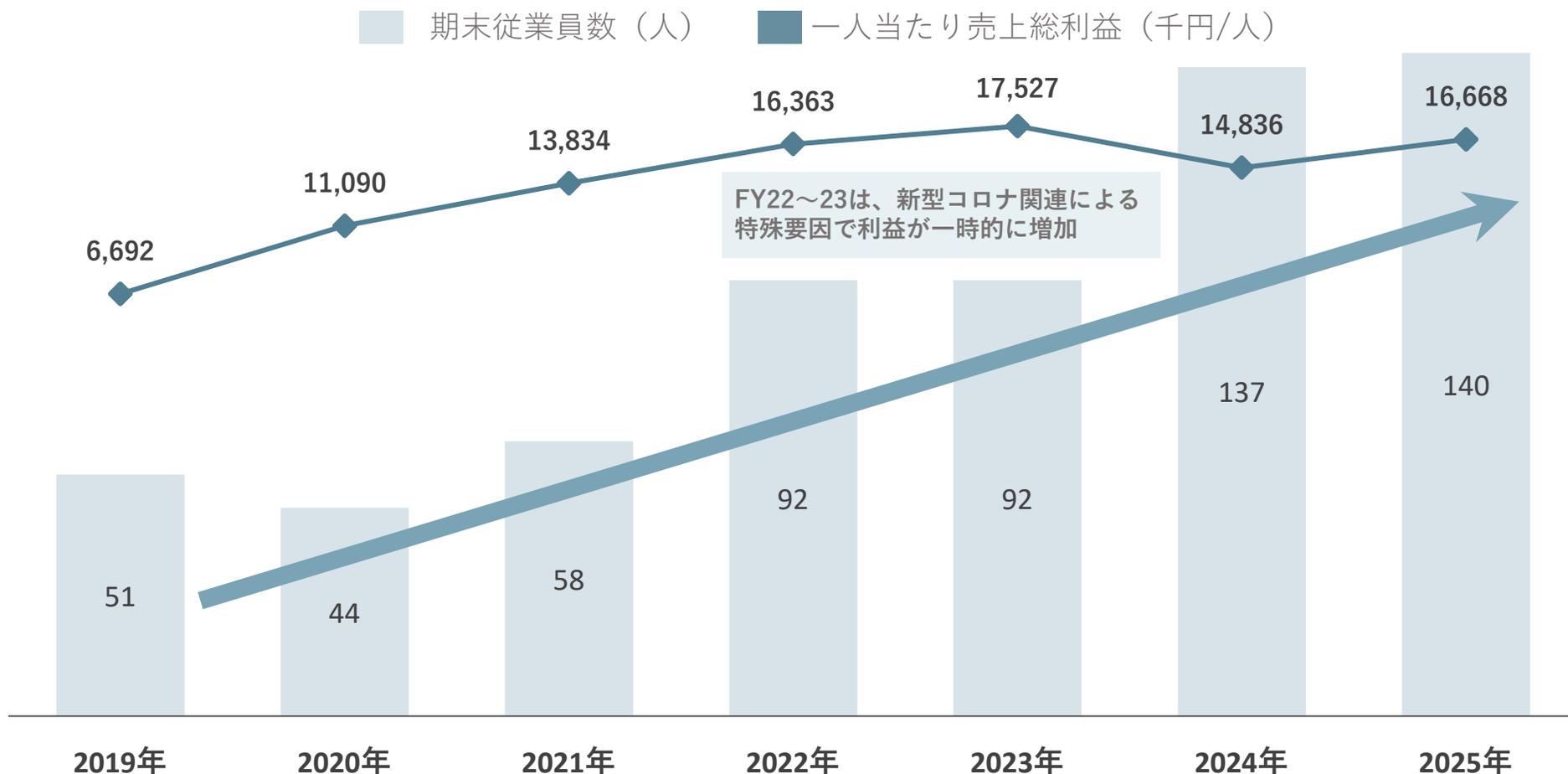
2025年12期において売上高のほぼ全てが月次ストック収益で構成。
取引先は経営健全性の高い法人が中心で与信リスクは限定的

事業セグメントと収益モデル



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⁾



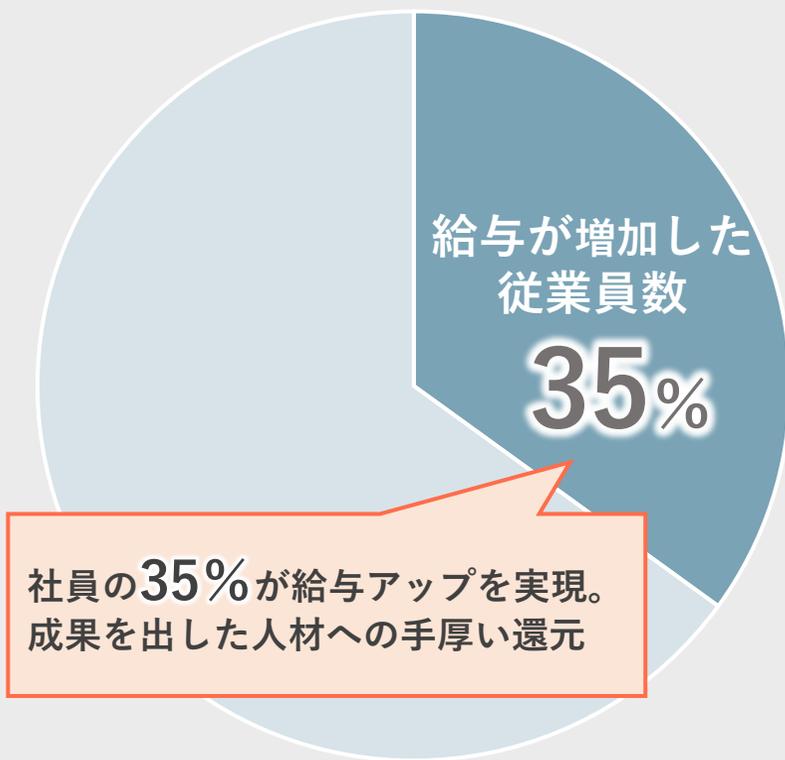
FY22~23は、新型コロナ関連による特殊要因で利益が一時的に増加

1) (連結売上高総利益+社員原価) ÷ 期末従業員数

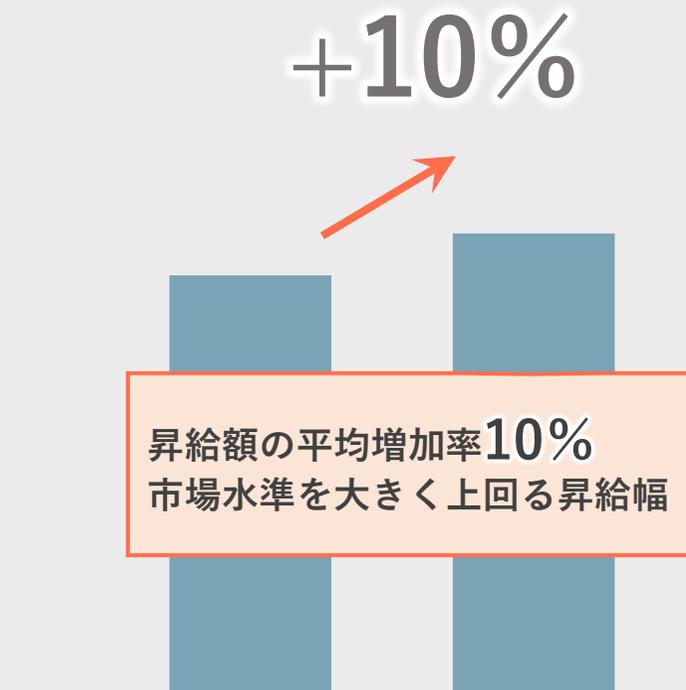
公平な評価制度に基づく成果連動型昇給により人材定着を促進、ハイスキル人材の採用を強化

2025年12月期における従業員の給与増額の状況

2025年に昇給した従業員



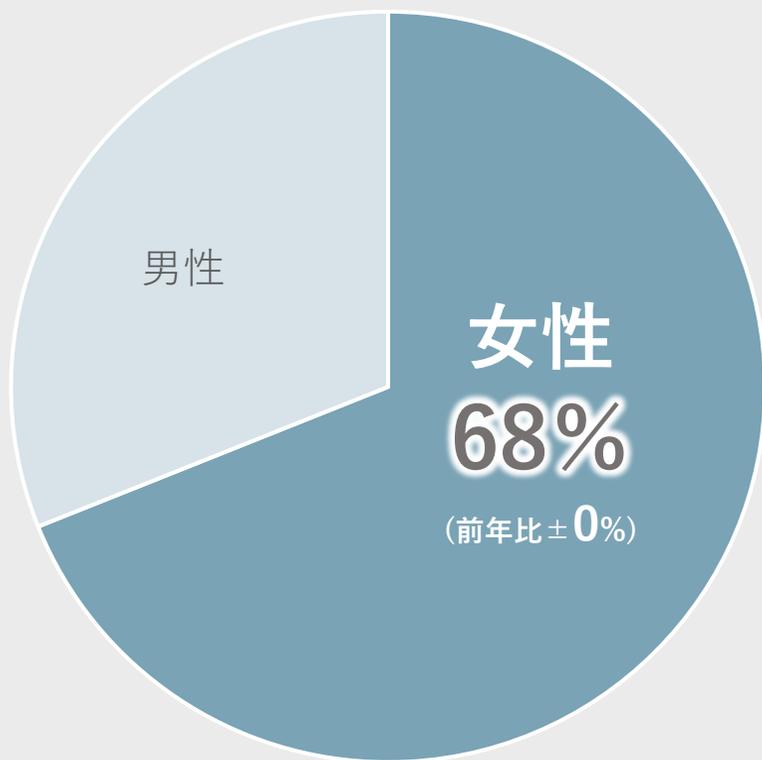
左記昇給額の平均増加率



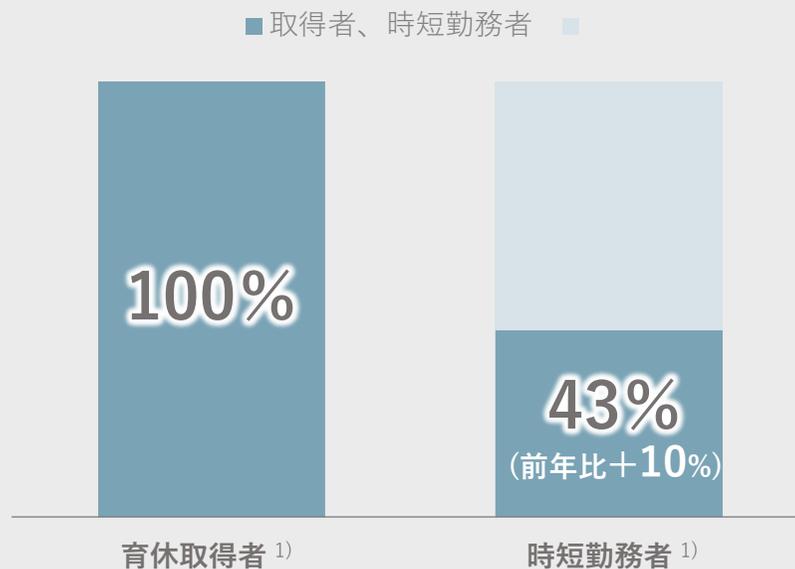
女性が活躍できる職場を整備、成長機会とワークライフバランスを両立しながら有能な人材が力を発揮できる組織作りを目指す

2025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) 当該年度に出産した女性社員のうち、育休を取得した割合

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、制度改正などの事業環境の変化、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、各分野の専門人材と連携し、これらMHS事業とMWS事業の2つの事業を成長の両輪として拡大していく所存であります。

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

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2026年12月期の決算発表後、2027年2月から3月頃を予定しております。

