

2026年3月2日
ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社
東証グロース 366A

株式会社あしたのチームの子会社化（株式取得）について 動画公開のお知らせ

当社は、株式会社あしたのチームの発行済株式 67.6%を取得し、子会社化することを2026年2月20日に開示いたしました。

本動画では、今回の決定に至った目的や狙いについて、動画を公開いたします。ぜひご覧くださいませ。

株主や投資家の皆さまの情報格差の是正やより深い事業理解へ繋がるものと考えており、当社への理解をより一層深めていただける機会となれば幸いです。

記

1. 内容

株式会社あしたのチームの子会社化（株式取得）に関するお知らせ（2026年2月20日開示）

<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS05024/dc378ee5/74d1/4161/b627/da8bc02f4acb/140120260220566159.pdf>

2. 動画内容

株式会社あしたのチーム 子会社化に関する狙い等、補足説明

スピーカー：代表取締役社長 松田 泰秀

3. 説明動画

<https://youtu.be/Ap0sEsy9kXY>

4. 説明資料

<https://wellcoms.jp/data/news/423/news.pdf?1772426193058>

5. 書き起こし記事

以下に記載

ご理解いただきやすいよう、一部加筆・修正を行っております点、ご容赦ください。

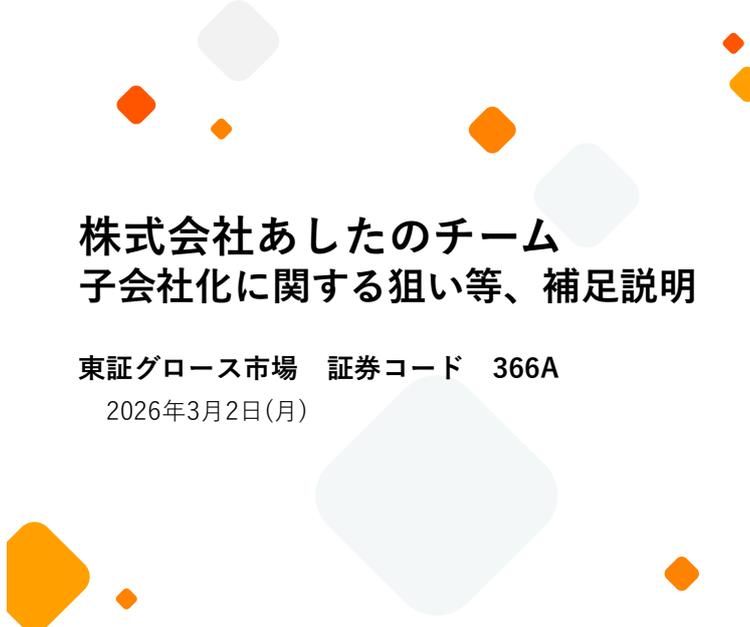
今後も情報発信に努め、多くの方に当社の取り組みをご理解いただける機会を広げてまいります。

以上

本件に関するお問い合わせ

ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社 IR担当

E-mail : ir@wellcoms.jp



株式会社あしたのチーム 子会社化に関する狙い等、補足説明

東証グロース市場 証券コード 366A
2026年3月2日(月)



ウェルネス・コミュニケーションズ代表の松田です。

この動画では先日2月20日に公表した、株式会社あしたのチームの子会社化に関する狙いなどについて説明いたします。

本件概要

中小企業におけるウェルビーイング経営支援領域への本格参入することを目的に、株式会社ベクトルより
 同社が保有する株式会社あしたのチーム（以下、「対象会社」）の株式67.6%の譲渡を実行完了

(1) 譲渡実行日	2026年2月27日(金)
(2) 異動前の所有株式数	0株 (議決権の数：0個) (議決権所有割合：0.0%)
(3) 取得株式数	495,400株 (議決権の数：495,400個)
(4) 取得価格	対象会社の普通株式 0.4百万円 アドバイザー費用等（概算額） 27百万円 合計（概算） 28百万円
(5) 異動後の所有株式数	495,400株 (議決権の数：495,400個) (議決権所有割合：67.6%)

© 2006 - 2026 Wellness Communications Corp.

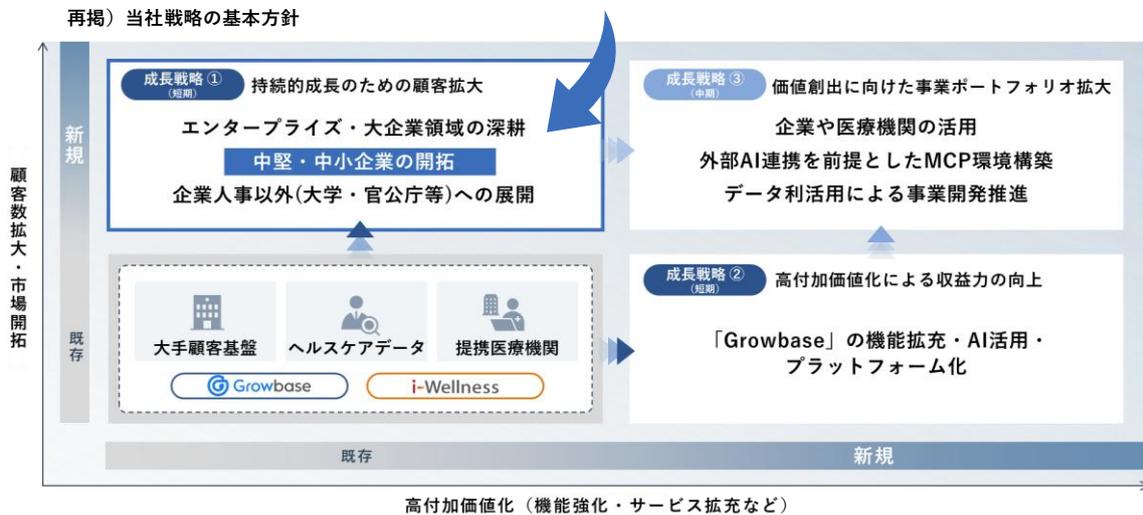
2

はじめに、2月20日付けの開示資料において記載の通り、先週27日付で株式会社あしたのチームの67.6%の株式について取得完了したことをご報告いたします。

続いてこの後は、本件実行の目的や狙いなどについて説明をしていきます。

成長戦略における本件位置づけ①

中堅・中小企業とそこで働く人々を元気にする



© 2016 - 2026 Wellness Communications Corp.

3

今回の株式取得は、当社の成長戦略における縦方向の取り組み、すなわち顧客拡大や市場開拓の戦略の一つとして取り組んでいます。

まさに、中堅・中小企業市場においても「企業と人を元気にする」という、当社のコーポレートビジョンを実現していくという狙いをもった取り組みとなります。

成長戦略における本件位置づけ②

**大企業に比べて、人手不足や福利厚生面での未整備などの課題に直面する中堅・中小企業向けに
健康管理BPO+Growbaseネクストを展開する**

コーポレートウェルネスにおける中堅・中小企業の課題

健康診断受診率

協会けんぽ※1 健康保険組合※2

約**70%** 約**80%**※3

ジョーンズ・エンド・ジョーンズ株式会社「健康診断・人間ドック・がん検診等、高度受診に関する要員調査2021年版」

※1：主に中小企業の従業員とその扶養者が加入
※2：主に大中規模の従業員とその扶養者が加入
※3：2021年3月までの予定値

1人あたりの付加価値額 (労働生産性)

資本金1億円未満 資本金10億円以上

約**550万円** 約**1,360万円**

財務省「法人企業統計年報特掲(令和3年版)」

人手不足・採用難 (大卒求人倍率)

従業員300人未満 従業員5,000人以上

約**6.50倍** 約**0.34倍**

株式会社リクルート「第41回ワークス大卒求人倍率調査(2025年卒)」

IT人材の確保/IT人材確保の課題

ITツール・システムを企画・導入開始できる人材を確保できていない ▶ 約**57%**

IT人材の確保について採用・育成する体制が整っていない ▶ 約**57%**

株式会社野村総合研究所「令和2年度中小企業のデジタル化に関する調査に関する要約事業報告書」

中堅・中小企業向けの健康管理クラウドシステム



Growbase ネクスト

+

健康管理・健康経営を支援するソリューション

健診結果データ化	健診案内・予約・精算代行
産業医・保健師業務受託	サーベイ・集計・分析代行
再検・精検 受診勧奨代行	衛生委員会運営支援
健康経営優良法人申請	福利厚生代行・団体保険

© 2016 - 2026 Wellness Communications Corp.

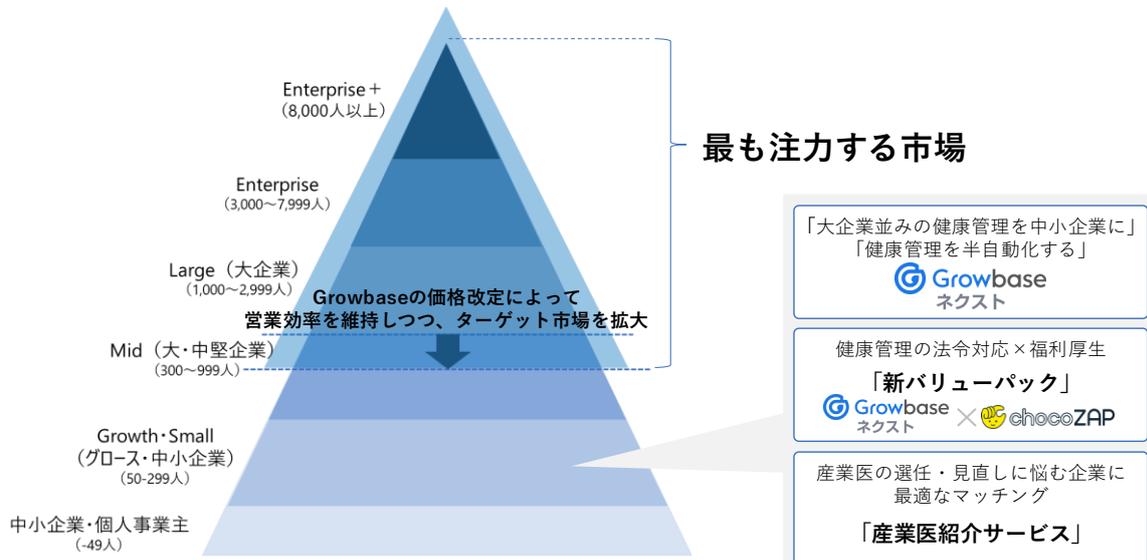
4

また、その具体策の一つとして成長可能性説明資料等でも触れています、健康管理に関する法令対応機能に絞ったGrowbaseシリーズの「ネクスト」や、昨年12月に事業譲受した採用や定着支援を目的とした個人特性等の可視化サーベイ「SUZAKU」などのプロダクトを、中小企業市場で拡げていくための機能獲得施策としても位置付けています。

©Wellness Communications Co., Ltd.

5 / 13

なぜ、中小企業市場開拓 に取り組むのか？



© 2016-2026 Wellness Communications Corp.

5

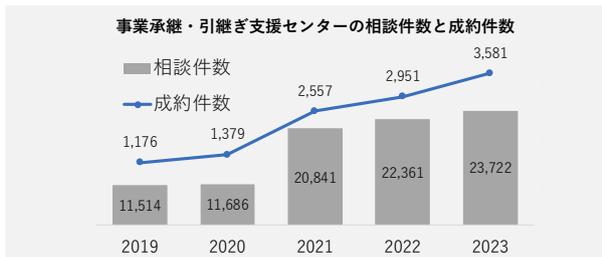
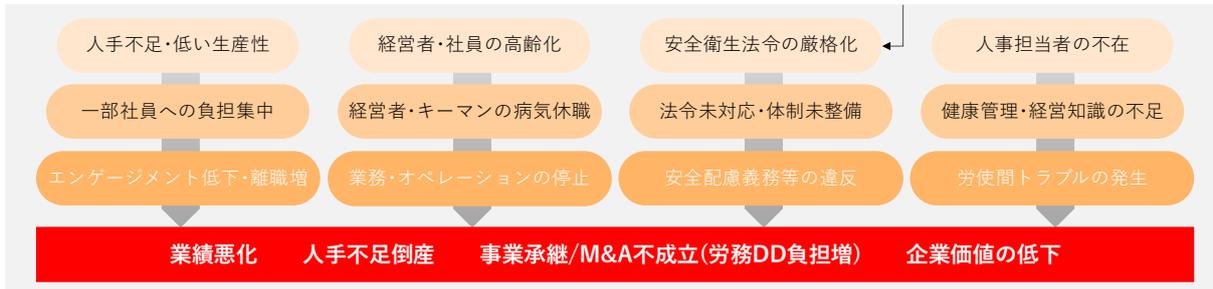
では、なぜ中小企業市場の開拓に取り組むのか？という点ですが、まず国内の企業の99.7%は中小企業であり、そこで働く人たちは国内の労働人口の約7割を占める大変大きな市場があるからということが、一つ目の理由です。

現在の当社は、お客様の90%以上が従業員規模で1000名超の大企業となっていますが、「Growbase」の価格改定を行った事で営業効率を維持しつつ、Large・Midサイズの企業への営業も拡大しています。

しかしながら、まだ従業員規模で数十人から数百人規模の企業市場に対しては、幾つかのプロダクトやサービスを開発・リリースしたばかりで、まさにこれからアプローチが必要な市場と捉えています。

なぜ、中小企業市場開拓 に取組むのか？

※常勤雇用50人未満の事業場でも「ストレスチェック」義務化（令和7年から）



中小企業庁「中小企業の事業承継・M&Aの推進について」（2025年9月）を基に当社にて作成



健康経営優良法人認定事務局ポータルサイト「ACTION！健康経営」を基に当社にて作成

© 2016-2026 Wellness Communications Corp.

6

その中小企業の経営は？と言えば、人手不足によって一部社員への業務負担が集中していることで、結果としてエンゲージメントの低下や離職者の増加につながり、経営者やベテラン社員が高齢化により仮に彼らが病気休職すると、重要な業務や生産オペレーションが停止するといった課題などを抱えています。

それらの課題が放置され長期化すると、業績の悪化や人手不足倒産というケースに至るわけですが、スライドの下段にもある通り、積極的に事業承継や事業売却を相談・成約する件数や、健康経営に取り組む中小規模法人数が増加しています。

これは、中小企業市場における経営者マインドの変化点になっているということを感じており、まだ現時点ではブルーオーシャンであるこのタイミングから、中小企業のウェルビーイング経営支援の市場に参入していくことを決めたものです。

もともと50人以上の事業場では、健診の実施や記録・保存、産業医の選任やその対応、労基署への報告などといったことが法律で義務化されているわけですが、その対応が不十分な企業も多い上、50人未満の事業場でも令和7年よりストレスチェックが義務化される等、関連法令が厳格化されつつあることも市場に大きな変化をもたらすタイミングとみています。

採用や従業員の離職防止、事業承継やM&Aにおいても、健康管理や労務管理への法令遵守などは、重要な評価ポイントになるということを啓蒙しつつ、中小企業におけるウェルビーイング経営市場を創出していくことに取り組んでいきたいと考えています。

「中小企業のウェルビーイング経営」市場開拓を行う上での課題

健康管理（法令対応など）が進まない理由

1. 関連する法令や制度・義務などを体系的に理解していない
2. 人事総務機能が脆弱で、専任担当者が不在または不足し、法改正情報の収集や現場浸透もできていない
3. 法令や制度が難しく、何から対応すればよいかわからない
4. 産業医や保健師、社労士、労働局の無料支援など、外部専門家を使うという発想に至っていない
5. 売上や業績に直結しないという意識が根強い、法令遵守は「守り」、営業や生産が「攻め」という意識が強い
6. 規程作成や記録保存、委員会設置、報告義務などの書類仕事が増える（形式的という）印象が強い
7. 労基署等の罰則が現実味を帯びていない、問題が起きるまで動かないというスタンスが残る
8. メンタル不調者が存在しても表面化していない
9. 経営責任や企業イメージダウン・採用との結びつきの認識が弱い（安全配慮義務違反・法令違反・労災）

健康経営が進まない理由

1. 人事総務が兼務されており、健康経営までは手が回らない・余力がない（専任担当者を置けない）
2. 健診の充実や外部研修の実施、各種施策の実行など、「お金がかかる」イメージが強い
3. 効果が数値で見えにくい、離職率や休職の減少・生産性や業績の向上など効果が現れるまでに時間がかかる
4. 「健康は個人の問題」「家族的だから大丈夫」「大企業がやるもの」という経営者の認識のズレが存在する
5. 情報が多すぎて何から始めればよいかわからない・優良法人認定に対するハードルが高い
6. 従業員の反応や現場の抵抗感などに対する不安がある
7. 外部支援や助成金などの制度の存在を知らない
8. 中小企業の方が「施策が全員に届きやすい」「経営者の意思が反映されやすい」等の優位性を理解していない

© 2016-2026 Wellness Communications Corp.

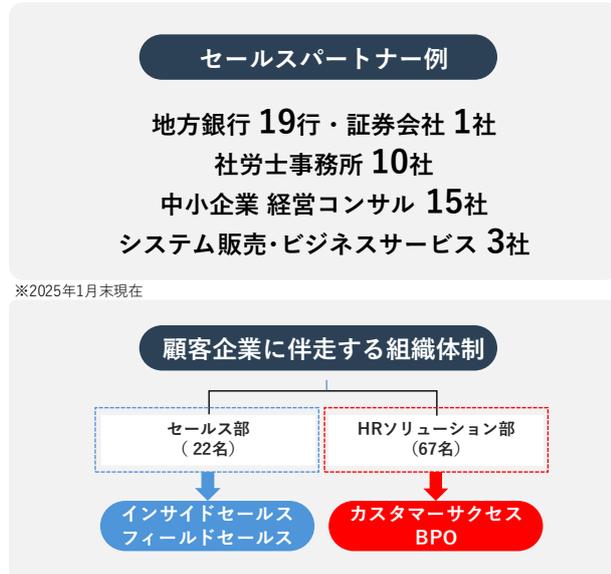
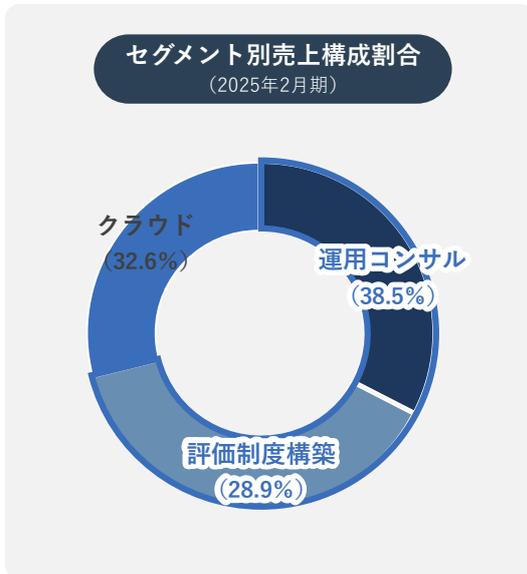
7

中小企業市場はパイの大きな市場であり、市場変化の兆しがあるとは言え、決して簡単な市場ではないということも当社なりに理解をしています。

現在はまだ、導入企業数やID数といった指標の開示は行っておりませんが、すでにFreemiumモデルの戦略や、SOMPOグループとの連携によって中小企業向けに「Growbaseネクスト」の提供を始めています。

そうした活動を通じて感じているこの市場における最大の課題は、黄色でマークアップしている、そもそも健康管理を強化するためのプロダクトを提供しても、そのシステムを操作する人事の専任担当者がいないということと、さらには経営者自身も情報を持っていない・何から始めてよいかわからないという状態にあることです。

あしたのチーム 概要



© 2016 - 2025 Wellness Communications Corp.

8

そこで、今回子会社化した株式会社あしたのチームとの出会いにつながります。

人事領域の中では、評価制度の構築と運用支援（BPO）、そして評価クラウドを核に中堅・中小企業の“評価及び組織開発業務への実装”に強みを持つ会社です。

特徴の一つと言えるのが、売上構成で「運用コンサル」と「評価制度構築」が、約7割を占めているということです。

SaaS・クラウド事業については自社プロダクトも提供していますが、eラーニングやサーベイ、社内掲示板等のツールは、他社プロダクトのOEM提供を受けて顧客企業に提案する等しており、同社の強みはシステムやツールに依存しないコンサルや運用支援ができる点となります。

そしてセールスマーケの領域では、全国広域に中小企業へのコンタクトが可能な法人パートナーチャネルを構築している点も強みです。

現時点では、まだ十分な機能発揮には至っていないチャネルだと考えておりますが、逆にしっかりとプロダクトやサービスの理解度を高めていただくパートナー支援を行うなど、各社との関係を強化していくことで、有効な販路になるということを期待しています。

もう一つ、同社最大の魅力に映ったのが、中小企業顧客に伴走する組織体制です。

130名強の組織において、約90名が企業顧客に向き合うセールスと、カスタマーサクセス・BPOの部門となり、これらの機能を強化し、彼らが健康経営のアドバイザーとして当社領域の知識やプロダクト知見、産業医や保健師等の専門職との連携を図ることで、中小企業のウェルビーイング経営を支援していきます。

「あしたのチーム」の強みと当社との協業イメージ

「あしたのチーム」のビジネスモデル



© 2016 - 2026 Wellness Communications Corp.

9

このスライド上段の矢羽根は、あしたのチームの一般的なビジネスモデルを示したものです。

あしたのチームとの初回面談から経営者に課題のヒアリングを進め、制度構築を支援したり、システム導入を提案します。

そして、導入・運用を支援し再構築が必要な場合はそれも支援します。

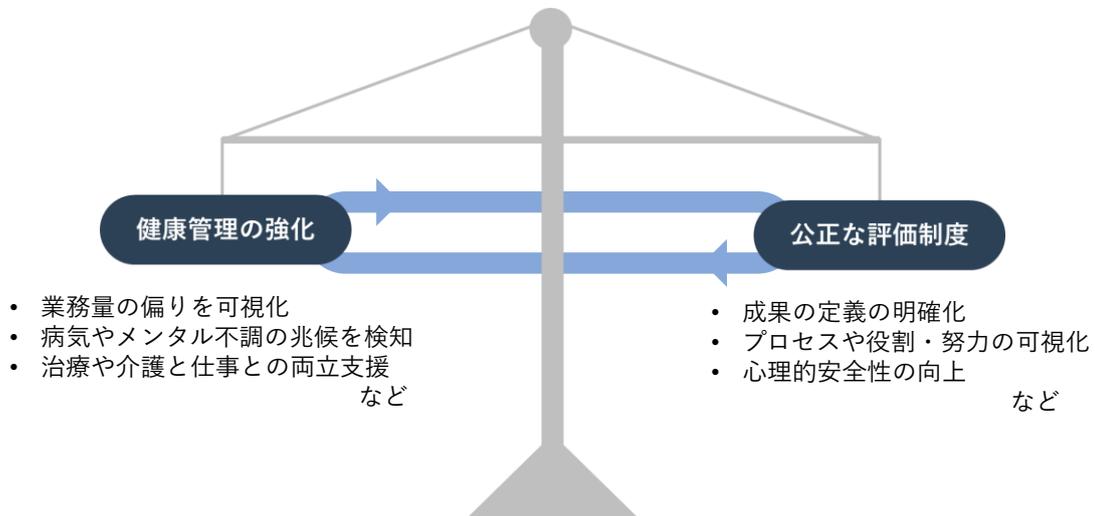
つまり、現場に入り込み“運用を回す”ということが特徴であり、当社がこれまで中小企業にアプローチしても人事の専任担当者がないことでシステムがあまり使われない・健康管理の強化が進まないなどといった課題を解決し、経営に寄り添い、必要に応じて制度を整備、BPO 機能を提供するなどして現場で回す、そして定着させるという事が可能になると考えています。

健康管理や健康経営に関しては、知識がない・何からやればよいかわからないという経営者には、情報提供やヒアリングから始め、まずは最低限の事から、そして小さな事から運用をお手伝いします。

データがシステムに入り、組織の健康課題が可視化されれば、経営者は必ず手を打つことが求められます。

当社の健診や産業医対応・メンタルヘルス対策等々の BPO サービスを提供していくことを目指していきます。

「人を大切にする経営」という共通点



© 2016-2026 Wellness Communications Corp.

10

当社が持つ「健康管理の強化する」サービスと、あしたのチームが持つ「公正な評価制度を構築・浸透させる」サービスは、人を大切にする経営という点が共通項になると考えています。

人数が少ない組織こそ、一人ひとりの評価や健康状態が組織の状態や業績にも直結します。

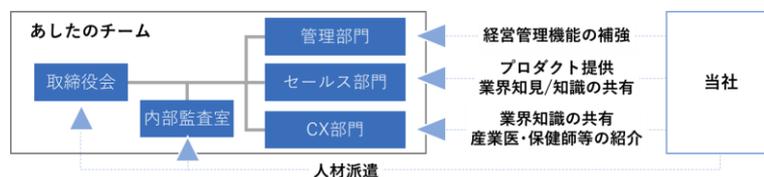
制度より従業員同士の関係性が重視されれば、不公平な状態が生まれてしまいます。

結果、大きなストレス不調やエンゲージメント低下の原因となります。

また、業務量の偏りを見つけたり、病気やメンタル不調の兆候を検知したり、健康に配慮することができれば、評価の質は高まり心理的安全性の向上にもつながります。

評価の公平性や運用の質と健康・メンタル面の実態を把握し改善を伴走する、こうした運用体制を構築することが“新生”あしたのチームの目標となります。

- ① **あしたのチームと当社間でのチームアップ** 人材交流・カルチャー交流を通じたOne Teamへ
- ② **財務健全化（収益改善）計画の強力推進**
 - ✓ **不採算投資の中止と販管費の最適化で利益体質を強化**
コスト管理や工数管理の厳格化、不要コストの即時凍結、無形固定資産の除却による将来損失の早期処理、債権処理・借入構造の整理 など
 - ✓ **事業戦略の再定義と当社商材の標準提案化**
ウェルビーイング経営支援BPO（プロダクト×BPO）事業モデルの確立
 - ✓ **執行体制の強化・BPOを高収益で回せるオレーション体制の構築**
- ③ **ガバナンス強化** 取締役会および役員変更・内部監査体制の強化
- ④ **中長期成長に向けた協業シナジー創出**



© 2016 - 2026 Wellness Communications Corp.

11

最後に、当社としてのPMIについては4本柱で推進します。

まず一番大切なこととして、2社間での人材交流を含めたチームアップを急ぎます。

すでに先週27日には、同社の中核メンバーとの間でキックオフを行い、目標の共有を図りスタートしています。

次に、財務健全化計画の推進です。

特にこの3つの重点施策については、27日までにあしたのチームの中核メンバーと当社間で議論し、同社メンバーで纏めてくれた表現でここに記載しています。

絞めるところはしっかりと絞めて、我慢して、コスト構造や財務体質の改善を図ります。

次にガバナンス強化です。

スライド下段にもあります通り、取締役および内部監査体制の強化を図り、ガバナンスを高め、ターンアラウンドと今後の成長の両立を図ります。

最後に、中長期目線での協業シナジー創出です。

短期的にはクロスセルやウェルビーイング経営支援、BPOモデルの確立を急ぎますが、データを統合したAI共創型の人的資本プラットフォーム構築を目指します。

- 本資料は当社の業績に関する情報提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資勧誘を目的としたものではありません。
- 本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいております。
- 実際の業績等は様々な要因により、大きく異なる可能性があります。



お問い合わせ先 ウェルネス・コミュニケーションズ株式会社 IR担当 | E-mail : ir@wellcoms.jp

© 2016-2026 Wellness Communications Corp.

説明は以上となります。

当期の業績予想への影響は軽微と判断しておりますが、重要な影響が出ると判断した場合には速やかにお知らせいたします。

また、来期以降の影響額については、来期の通期業績予想と合わせて公表いたします。