



2025年12月期 第3四半期決算説明資料

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)

2025年11月14日

1. 2025年12月期 通期業績予想の修正	P5
2. 2025年12月期 第3四半期決算概要	P11
3. 事業セグメント別ハイライト	P22
メンタルヘルスソリューション事業	P23
メディカルワークシフト事業	P27
4. メンタルヘルスソリューション事業 KPI	P28
5. 企業情報	P35
6. APPENDIX	P42

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9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9月末時点MRRを12カ月前の9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 第3四半期 決算



3Q業績および事業計画の進捗

- 3Qは創業以来の過去最高となる連結売上高・営業利益で着地
- 更なる成長を見据え策定した計画であったがMHS・MWS両事業のアップセル遅延等で差異が発生
- 通期においても過去最高業績を見込むものの、これまでの事業進捗を踏まえ通期業績予想を下方修正



各事業セグメントの概況

- MHS事業
 - 新規ENT契約は順調に推移するも単価想定未達により売上・利益が計画を下回る
 - アップセルは契約時期の後ろ倒しにより遅延発生も、案件は失注なく継続中
 - 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課題として推進中
- MWS事業
 - 新規は入札案件が中心で、関係性価値に基づく高単価・高利益率案件獲得は種まき段階
 - 現業社員の処遇改善に伴う原価上昇が発生、価格転嫁は今後の課題
- その他事業
 - 医師人材紹介（旧MCS事業）の計画未達が営業利益に影響。組織変更を実施し、主要事業と連携するハブ機能へ特化



更なる株主還元の拡充

- 成長投資と株主還元の両立が可能となる見通しから、2025年12月期末基準日において創業以来初となる1株あたり「10円00銭」の配当を予想（[P16参照](#)）
- 株主との持続的な関係構築を通じ、株主層の裾野拡大と株主構成の安定化を目的とした株主優待制度の導入決定済み（[P17参照](#)）

1. 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

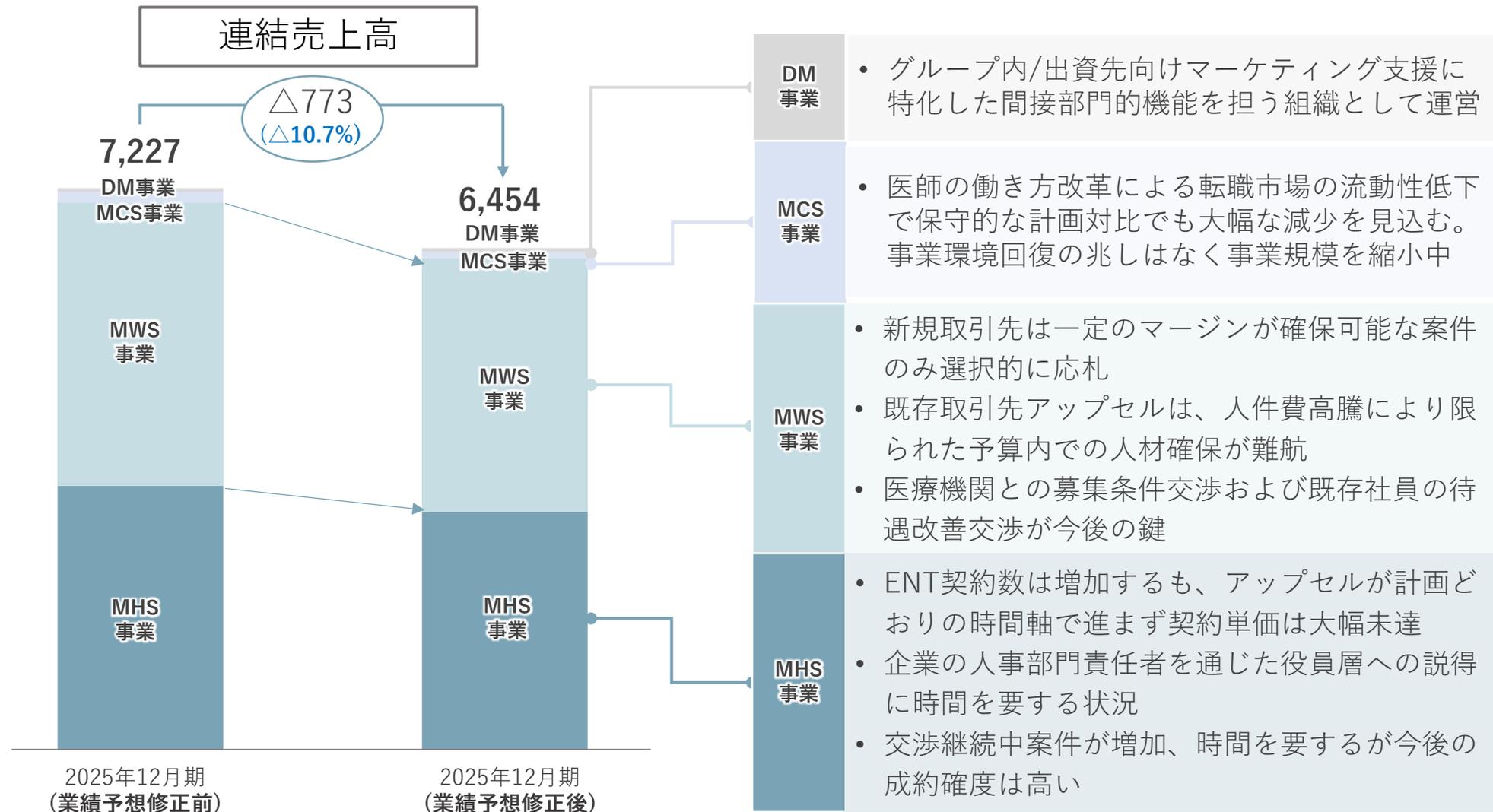
セグメント	要因	対策
MHS事業	<ul style="list-style-type: none"> ENT契約数は拡大するも、アップセルの進捗が計画比で大幅に遅れ、契約単価は伸び悩む展開 企業の人事部門責任者経由での役員層説得に時間を要する状況が継続 	<ul style="list-style-type: none"> 管掌取締役の陣頭指揮により、新規開拓/アップセルを最優先課題としてテコ入れ 成長領域である医療機関運営支援に先行投資を強化し、新宿・神田で支援を開始
MWS事業	<ul style="list-style-type: none"> 新規取引先は一定のマージンが確保可能な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

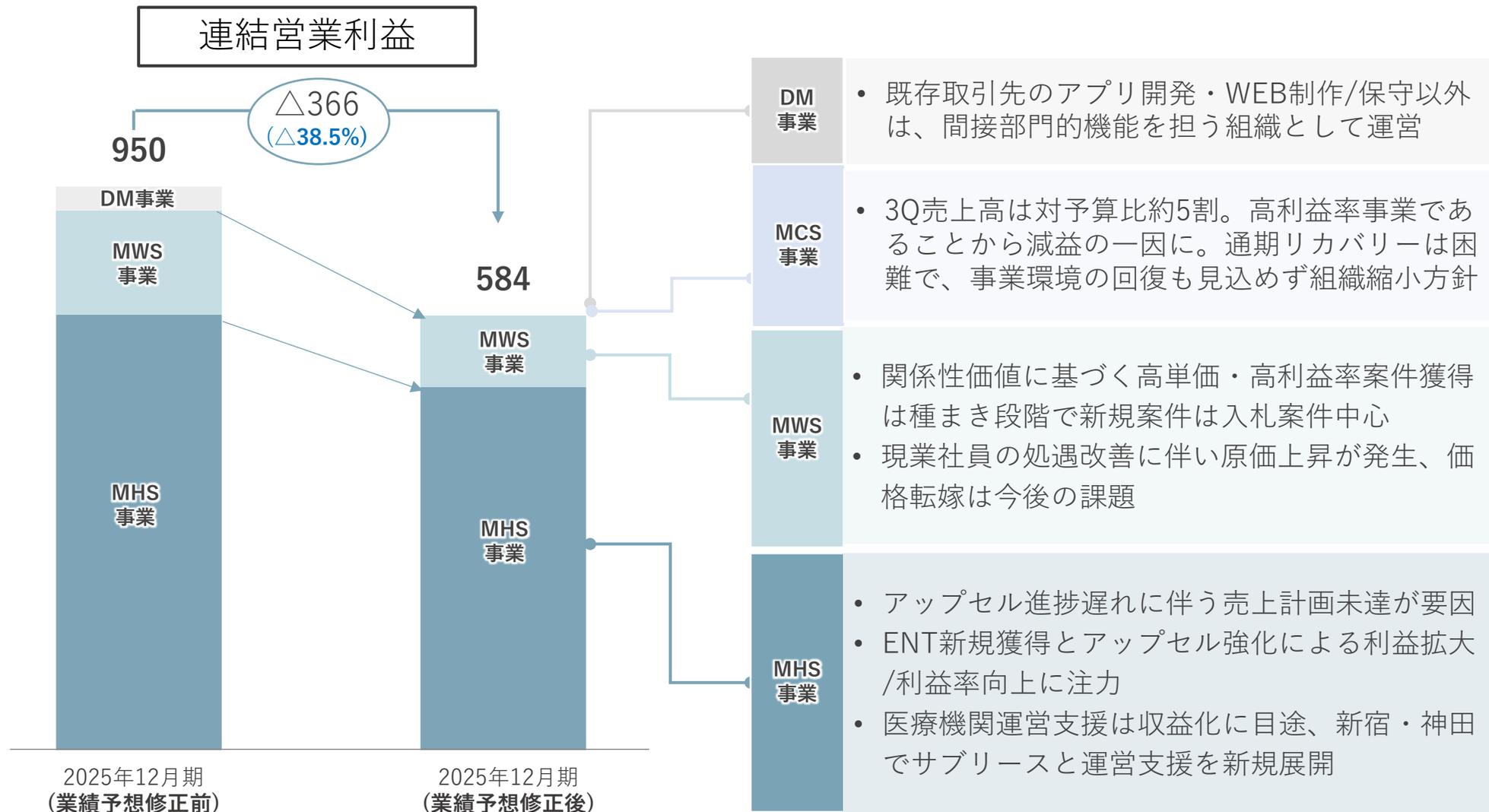
	2024年12月期 通期実績	2025年12月期 通期業績予想 (下限)	2025年12月期 通期業績予想 (上限)	2025年12月期 通期業績予想 (今回修正)	対期首予想 増減額 (中央値)	対期首予想 増減率
売上高	5,134百万円	7,189百万円	7,265百万円	6,454百万円	△773百万円	-10.7%
営業利益 (利益率%)	109百万円 (2.1%)	900百万円 (12.5%)	1,000百万円 (13.8%)	584百万円 (9.1%)	△366百万円	-38.5%
調整後営業利益 ¹⁾ (利益率%)	219百万円 (4.3%)	1,036百万円 (14.4%)	1,136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

顧客数

契約単価

=

×

売上高伸長も計画未達

positive

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

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%)

 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

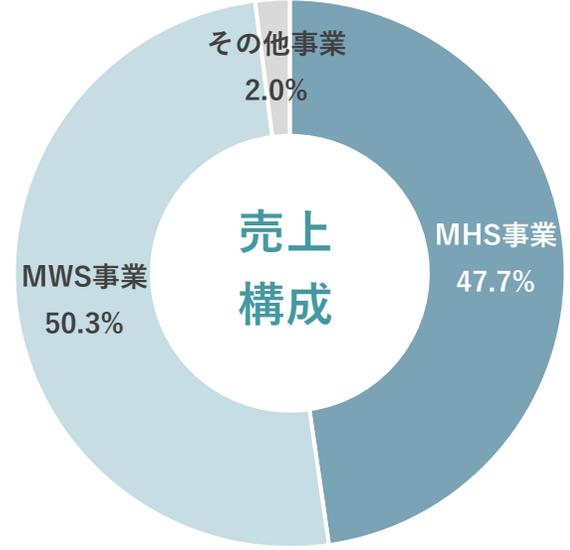


1. 2025年12月期
第3四半期決算概要

売上高・利益ともに創業以来の過去最高を更新。MHS事業の成長とMWS事業の通期効果で収益基盤の「質」が向上し、安定成長を継続。MHS・MWS両事業のアップセル遅延等を踏まえ予算修正するも、過去最高業績を見込む

連結売上高	前年同期比増減額	前年同期比増減率
4,677 百万円	+1,002 百万円	+27.3%

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
537 百万円	+469 百万円	+687.4%



① 成長エンジン

MHS事業

売上高増加幅がENT契約単価未達により下方修正
利益率は安定推移、解約率抑制に成功

戦略的パートナーシップが成果を発揮。ENT契約214グループ（前年Q比+49）と大幅増加、SMB解約率は0.4%（前年Q比△0.3%）と抑制に成功。一方、アップセルは計画を下回る。最優先課題と位置づけ、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

売上高増加幅と利益率が計画未達となり下方修正
人材への先行投資により利益率は計画より低下

通期の収益貢献開始も、セグメント利益率8.3%（前年Q比△3.0%）に低下。医療機関営業経験者を追加採用し営業体制を強化、関係性価値に基づく高収益案件獲得を推進。オフィス移転完了。人材確保と定着に向けた処遇改善・正社員化は必要投資。

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
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Q比で大幅増収増益。安定的収益基盤となるストック売上比率は98.4%に到達。MHS事業の安定成長と昨年M&Aで加わったMWS事業の寄与で収益創出力が強化。予算修正後においても、通期で過去最高業績を見込む

	2024年12月 第3四半期実績	2025年12月期 第3四半期実績	対前年同期 増減率	2025年12月期 通期業績予想 (修正後)	通期業績予想 進捗率
売上高	3,674百万円	4,677百万円	+ 27.3%	6,454百万円	72.5%
営業利益 (利益率%)	△8百万円 (-0.2%)	435百万円 (9.3%)	—	584百万円 (9.1%)	74.5%
調整後営業利益 ¹⁾ (利益率%)	68百万円 (1.9%)	537百万円 (11.5%)	+ 687.4%	720百万円 (11.2%)	74.6%
経常利益 (利益率%)	△69百万円 (-1.9%)	403百万円 (8.6%)	—	538百万円 (8.4%)	74.9%
親会社株主に 帰属する 四半期純利益 (利益率%)	△163百万円 (-4.5%)	249百万円 (5.3%)	—	359百万円 (5.6%)	69.4%

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

MHS事業は売上高・利益率ともに大幅に伸長。MWS事業は処遇改善・正社員化を推進。採用効率化を目的にオフィス移転・システム投資を実施し、セグメント利益率は減少。その他事業(医師人材紹介)は計画比大幅な乖離

		2024年12月期 第3四半期実績	2025年12月期 第3四半期実績	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⁾	3,674百万円	4,677百万円	+1,002百万円	+27.3%
	利益 (利益率%)	708百万円 (19.3%)	851百万円 (18.2%)	+143百万円	+20.2%
[1]成長エンジン	売上高	1,873百万円	2,232百万円	+359百万円	+19.2%
MHS事業	利益 (利益率%)	483百万円 (25.8%)	651百万円 (29.2%)	+168百万円	+34.8%
[2]成長エンジン	売上高	1,667百万円	2,350百万円	+682百万円	+40.9%
MWS事業 ³⁾	利益 (利益率%)	188百万円 (11.3%)	195百万円 (8.3%)	+7百万円	+3.9%
他部門との連携	売上高	133百万円	94百万円	△39百万円	△29.4%
その他事業	利益 (利益率%)	36百万円 (27.7%)	4百万円 (4.6%)	△32百万円	△88.3%

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月期第3四半期の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
 (P23参照)

3QのENT獲得は微増にとどまるも、解約率は低水準を維持。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。一方、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、アップセルが進捗せず、MRRの伸長は計画を下回り予算を修正。案件は前向きに推移しているものの、最終決裁までの検討プロセスが継続中。

- セグメント売上高は、前年Q比で+19.2% (1,873百万円から2,232百万円)、利益率は+3.4% (25.8%から29.2%) と大きく伸長するも、売上高/利益いずれも当初計画を下回る。
- 資本業務提携が奏功し、新規商談増とアップセル機会は拡大。ENT顧客は214グループ (前年Q比+49、+29.7%) と前年Q比で大幅増。SMB顧客も1,994社 (前年Q比+236、+13.4%) に伸長。
- MRRは212百万円 (前年Q比+28百万円、+15.2%)。SMB解約率の上昇は抑制。一方、期首から第3四半期までのMRR増加は+17百万円にとどまり、引き続きアップセルが最大の課題。
- 新規顧客増加とアップセル遅延でENT契約単価低下 (647千円、前年Q比△67千円)、計画未達。
- 管掌取締役等の陣頭指揮により、新規顧客開拓/アップセルを最優先課題として取り組み中。

MWS事業
 (P34参照)

新規は入札案件が中心。関係性価値に基づく高単価/高利益率の案件獲得は種まき段階、医療機関との値上げ交渉に遅れ。人材定着・確保を目的に先行して待遇改善、業務効率化の先行投資を実施、利益率は低下。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決定。来期以降の挽回を目指す。

- セグメント売上高は、2024年3月より連結決算の対象範囲となったため、通期効果により前年Q比で+40.9% (1,667百万円から2,350百万円) と伸長。
- 売上高は前年Q比で増加も採算性を重視した入札案件に限定し応札、既存取引先との値上げ交渉は継続中も医療機関の経営環境悪化に伴い交渉は難航中。
- 他業種との人材獲得競争が激化、人材定着を目的に処遇改善と正社員化は必要投資。オフィス移転およびシステム投資を実施した影響でセグメント利益率は△3.0% (11.3%から8.3%) 減少。
- 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中。

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。2025年8月14日開示の株主優待制度に加え、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

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
前回予想	0円00銭	0円00銭	0円00銭
今回予想	—	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」参照

株主還元の一環として、CSRの観点から踏まえた株主優待制度の導入を決定。中長期的な企業価値向上と株主との持続的な関係構築を通じ、株主層の裾野拡大と株主構成の安定化を図る

株主優待の概要

対象となる株主様に対してデジタルギフトを進呈、さらに対象の株主様のなかで希望される方全てに当社グループが展開するサービスのご利用権を進呈

2単元(200株)以上	<p>①デジタルギフト 10,000円、②当社サービスご利用チケットを進呈</p> <p>継続保有期間 1年以上¹⁾ 上記デジタルギフトに加え3,000円分を追加</p> <p>1) 継続保有期間 1年以上：2025年12月末日を初回として、毎年6月末日および12月末日の自社株主名簿において、同一の株主番号で3回以上連続して記載または記録されていること</p>
① デジタルギフト	<ul style="list-style-type: none"> 電子商品券等 暗号資産（ビットコイン等） 寄付（候補先：地域医療復興支援 石川県七尾市 恵寿総合病院、他ナショナルセンター医療機関等を検討中）
② 当社サービス体験ご利用権	<p>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)</p>

※ 株主優待の詳細については2025年8月14日 開示資料「株主優待制度の新設に関するお知らせ」参照

連結売上高は、MHS事業の安定成長（前年Q比+359百万円、+19.2%）とMWS事業¹⁾の収益貢献（同+682百万円、+40.9%）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)



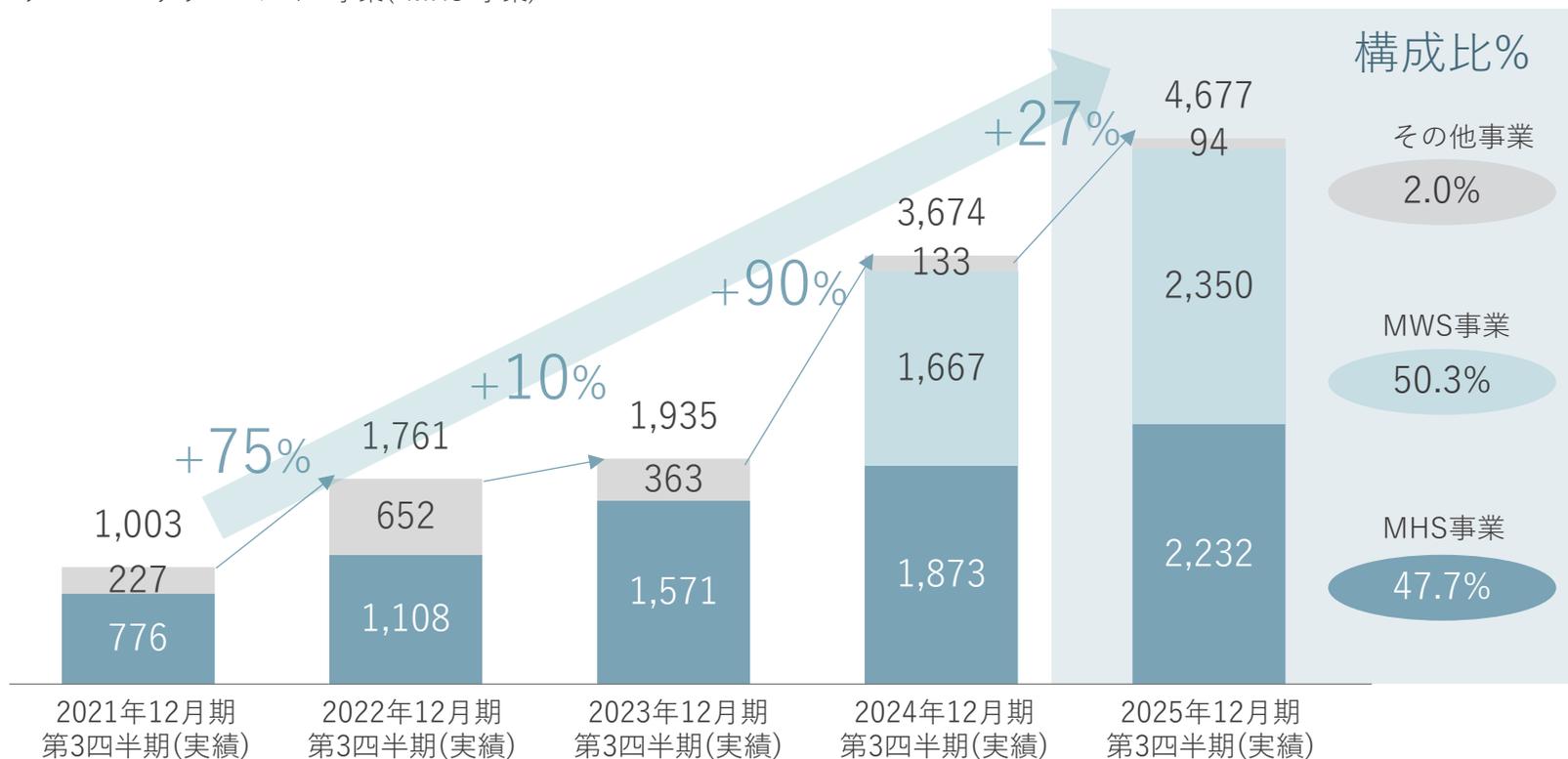
連結売上高

2025年12月期
第3四半期

46.7 億円

前年同期比増減額
+10.0 億円

前年同期比増減率
+27.3%

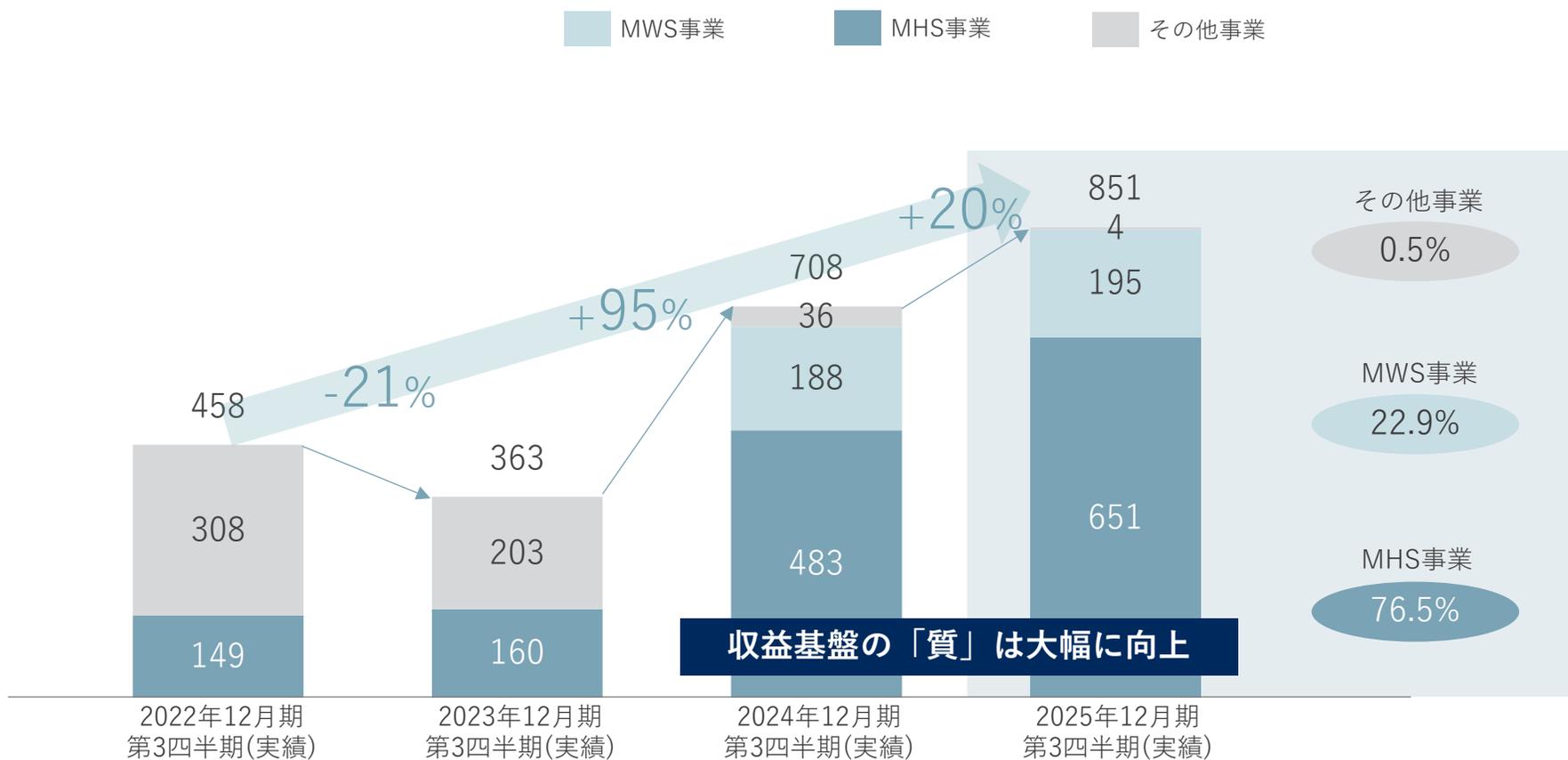


1) MWS事業 (TF社) は2024年3月より連結決算対象範囲。2024年12月期第1四半期は1ヶ月分のみ収益貢献

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

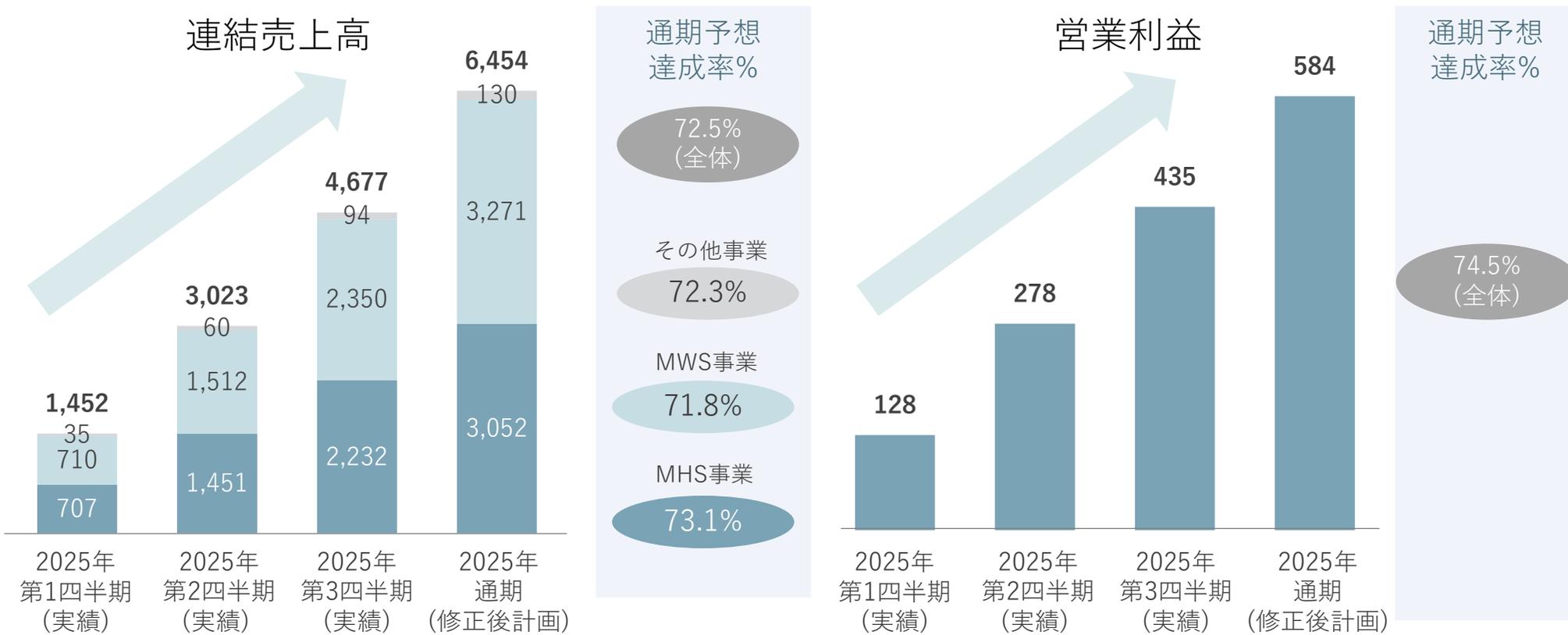
FY22~23/12月期は、新型コロナワクチン関連の一過性売上（その他事業）が利益を押し上げ。ストック型ビジネスであるMHS事業・MWS事業の収益力が強化され、収益構成が大きく変化。収益基盤の「質」は大幅に向上

セグメント利益(構成)の推移 (百万円)



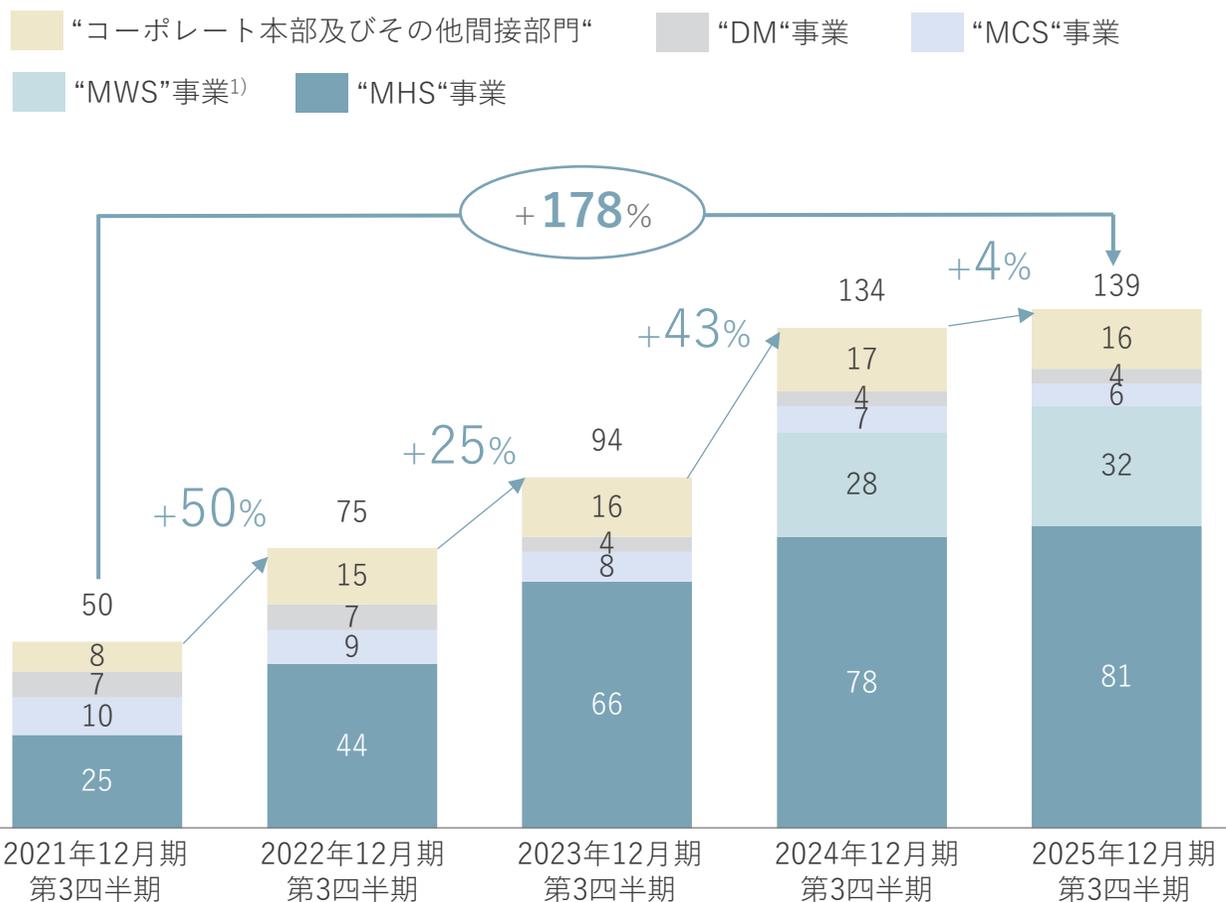
第3四半期は計画対比で売上・利益共に遅行。MHS事業は売上成長と利益率改善が着実に進展も、アップセルが最大の課題。MWS事業は概ね計画通りの着地。その他事業（医師の人材紹介）の利益において計画と乖離が発生

連結売上高/営業利益進捗率 (百万円)



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に加え、今期は確定給付企業年金・社宅制度・従業員持株会の新設により福利厚生を充実、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

新規顧客獲得は進展も、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

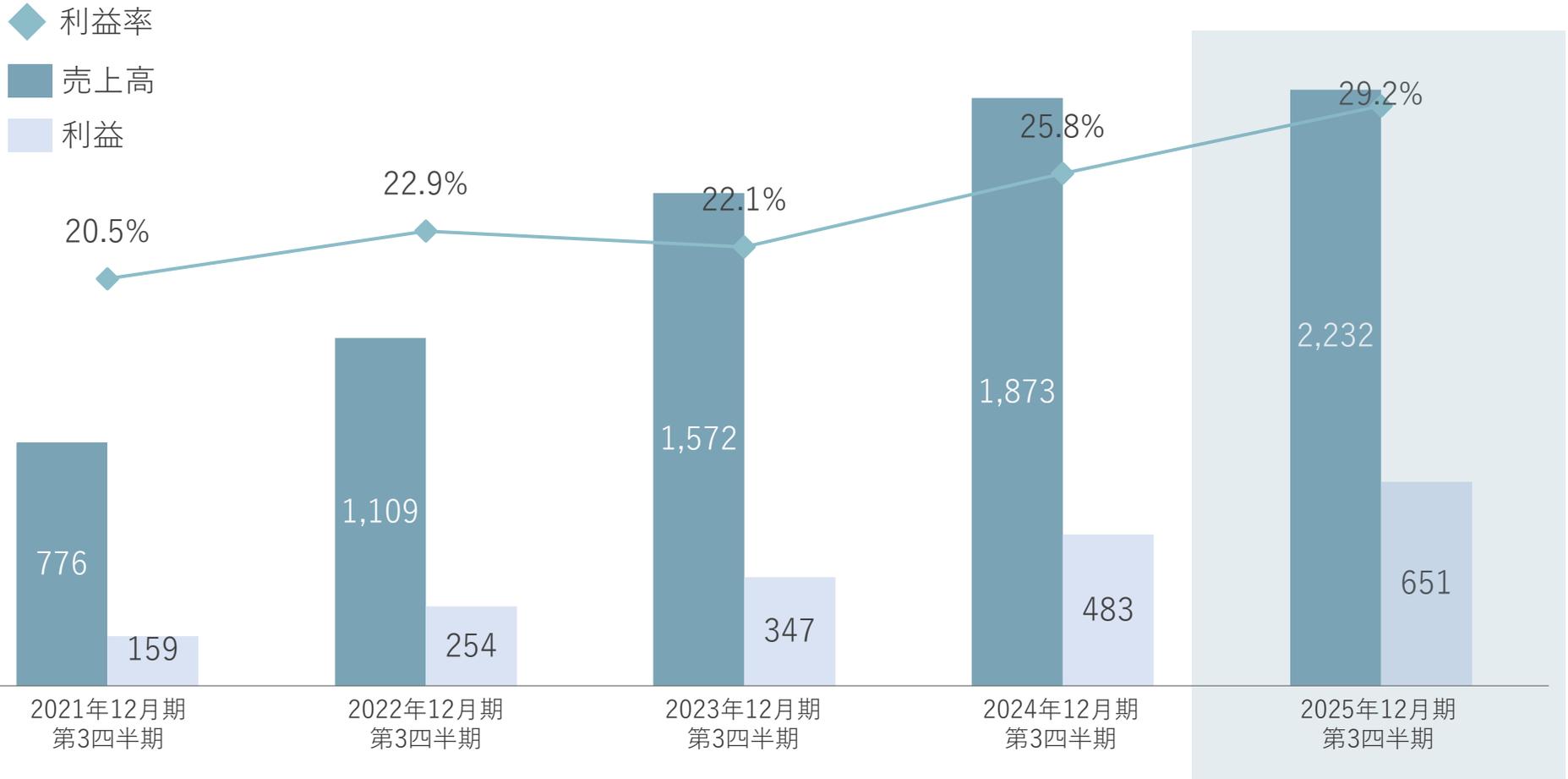
MHS事業

セグメント売上高2,232百万円（前年Q比+19.2%）利益651百万円（同+34.8%）、利益率29.2%（同+3.4%）に伸長。最重要目標としているENT顧客の新規獲得はパイプラインは進展するも成約は限定的、今期累計+33グループと大幅に増加。業務提携先との戦略的パートナーシップの効果は継続中。大手企業特有の決裁プロセスにより、意思決定まで時間を要するケースが多く、クロージング迅速化は課題。中長期の成長戦略においてENT顧客獲得への偏重によるENT顧客の新規顧客開拓/アップセルを最重要施策として管掌取締役等の陣頭指揮により注力。

項目	評価	ENT（取引先 214グループ、今期累計+33）	評価	SMB（取引先 1,994社、今期累計+182）
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目指す。	○	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+33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+182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を強化により、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647千円（前期末対比△55千円） 単価下落要因 ① 新規顧客の大幅な増加 導入初期の小規模スタート案件の比率が高く一時的に低下。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 想定外のアップセル遅延 アップセルによる単価向上は想定以上に進展せず。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46千円（前期末対比△1千円） 単価下落要因 ① 顧客の分類区分の変更（SMBからENTへの昇格） 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。 ② 解約件数は抑制に成功 カスタマー対応チームを強化、解約率は0.4%（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

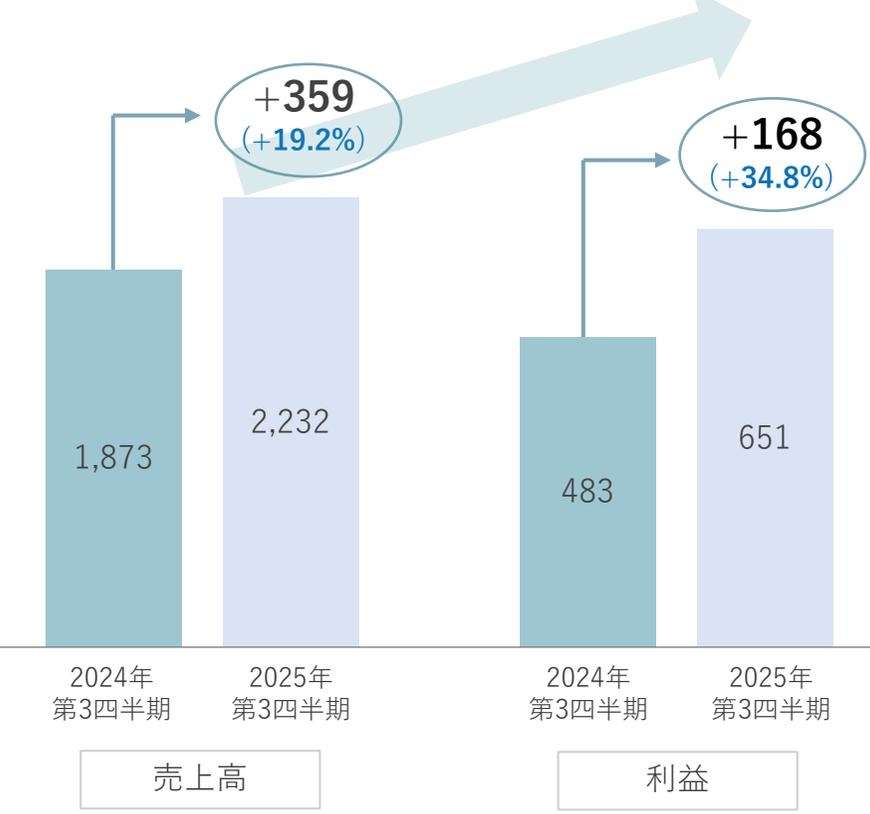
メンタルヘルスソリューション事業 四半期別 売上高及び利益推移 (百万円)



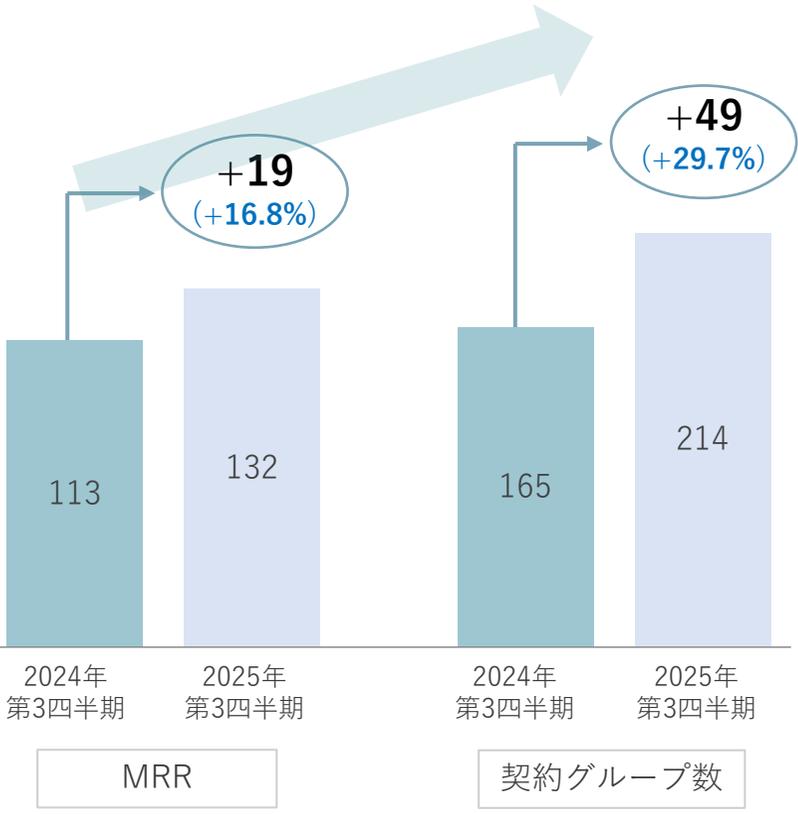
売上高及び利益は安定的に伸長。最重要視しているENT顧客の契約社数は前年同期間対比で+49グループ(+29.7%)、MRRは+19百万円(+16.8%)増加

前年同期間対比

セグメント売上高/利益 (百万円)



ENT KPI(MRR・契約グループ数)



取組事例

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。その原因は、教員以外の仕事に追われる教員の働き方改革など、さまざまな理由が挙げられている。那覇市においても、2021年度の公立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月からは、市教育委員会が主催する「教員メンタルヘルス対策推進委員会」が立ち上げられた。この委員会は、教員メンタルヘルス対策の推進を図るため、さまざまな取り組みを実施している。

「担任の先生がいない」という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。その原因は、教員以外の仕事に追われる教員の働き方改革など、さまざまな理由が挙げられている。那覇市においても、2021年度の公立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。



感謝 玄太

論壇

「担任の先生がいない」、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、課題を把握して取り組む必要がある。

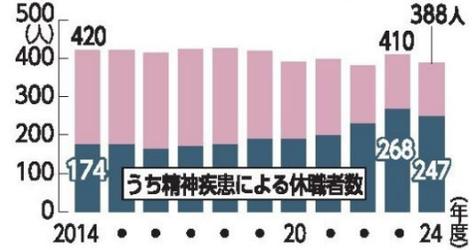
「担任の先生がいない」という衝撃的なニュースとともに、全国で教員不足が大きな話題になった。その原因は、教員以外の仕事に追われる教員の働き方改革など、さまざまな理由が挙げられている。那覇市においても、2021年度の公立小中学校教員職員のうち、精神疾患で休職した方が37人おり、教員の働き方改革やメンタルヘルス対策は喫緊の課題であった。

こうした状況を受け、2023年9月からは、市教育委員会が主催する「教員メンタルヘルス対策推進委員会」が立ち上げられた。この委員会は、教員メンタルヘルス対策の推進を図るため、さまざまな取り組みを実施している。

「担任の先生がいない」という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。その原因は、教員以外の仕事に追われる教員の働き方改革など、さまざまな理由が挙げられている。那覇市においても、2021年度の公立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。

教員働き方改革「那覇市モデル」課題に対応し休職者減少

県内公立学校の教職員の病気休職者数



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方5868人）に占める割合は1.56%で、前年度より0.13%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。

（中村優希）

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2,350百万円（前年Q比+40.9%）利益195百万円（同+3.9%）、利益率8.3%（同+△3.0%）。関係性価値に基づく高単価・高利益率案件の獲得や、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で利益率向上を目指す。粗利益率の減少は計画上想定していたものの、売上拡大と価格転嫁が目論見どおり進捗せず。グループシナジーを活用した採用マーケティングと、対医療機関営業に精通した管理職クラスの採用が決定し、来期以降の挽回を図る。

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、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、特定技能人材の活用を通じた採用効率化と差別化を推進。

組織体制

◎

医療機関営業経験者の採用に成功し、首都圏の医療機関をターゲットとした新規営業体制を構築。さらに、対医療機関営業に精通した管理職クラスの採用がもう1名決定。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るとともに、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

△

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⁾

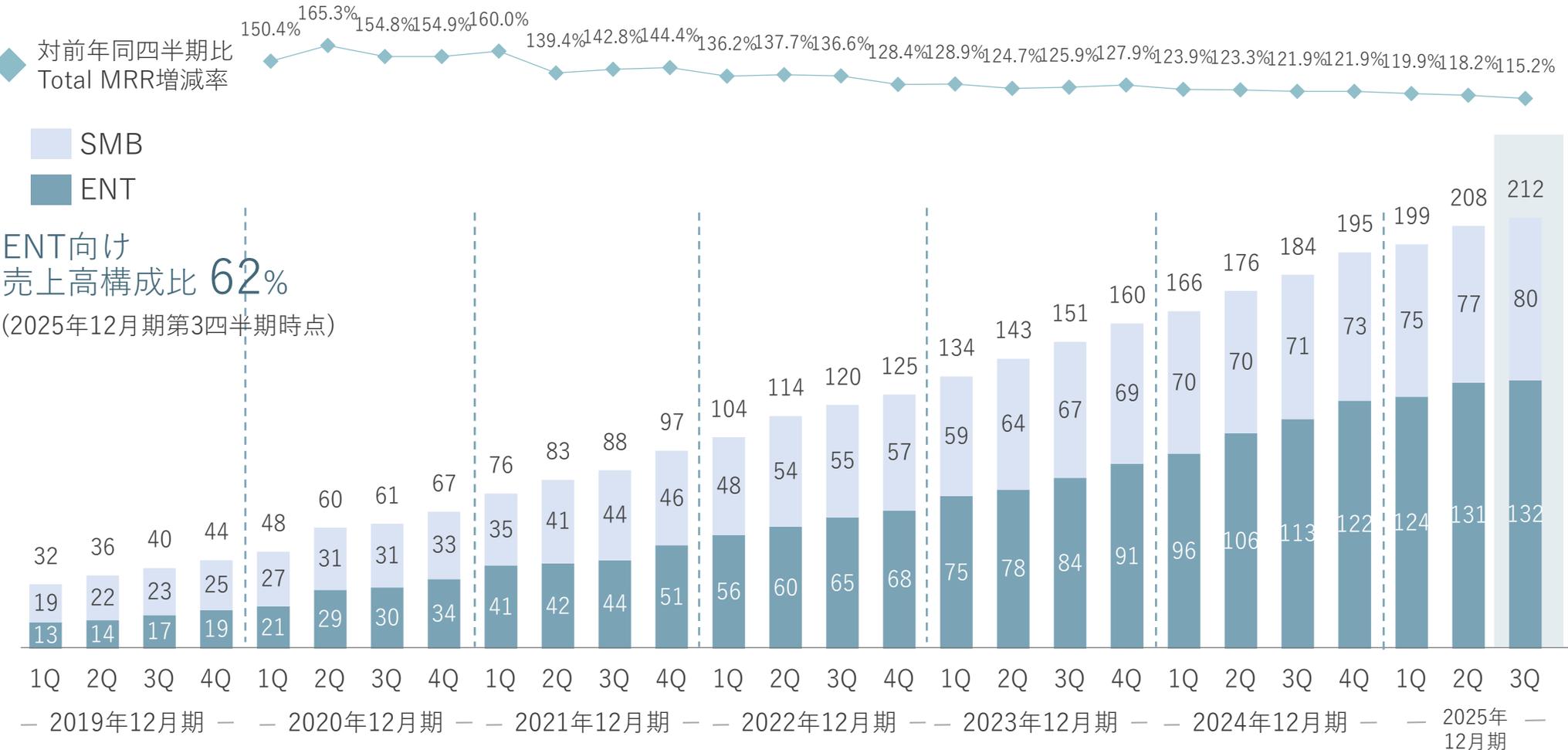
業績 ²⁾	セグメント売上高 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	2,232百万円 (+19.2%)	
	セグメント利益 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	651百万円 (+34.8%)	
	セグメント利益率 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	29.2% (+3.4%)	
KPI		ENT	SMB
	MRR 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	132百万円(+16.8%)	80百万円(+12.7%)
	契約グループ/社数 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	214グループ(+29.7%)	1,994社(+13.4%)
	契約単価 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	647千円(-9.4%)	46千円(+2.2%)
	月次平均解約率 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	0.2% (+33.3%) 前年Q比0.1%改善 (0.3%から0.2%)	0.4% (+42.9%) 前年Q比0.3%改善 (0.7%から0.4%)
NRR 2025年第3四半期実績(前年同期比増減率)	105.9% (-3.2%)		

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

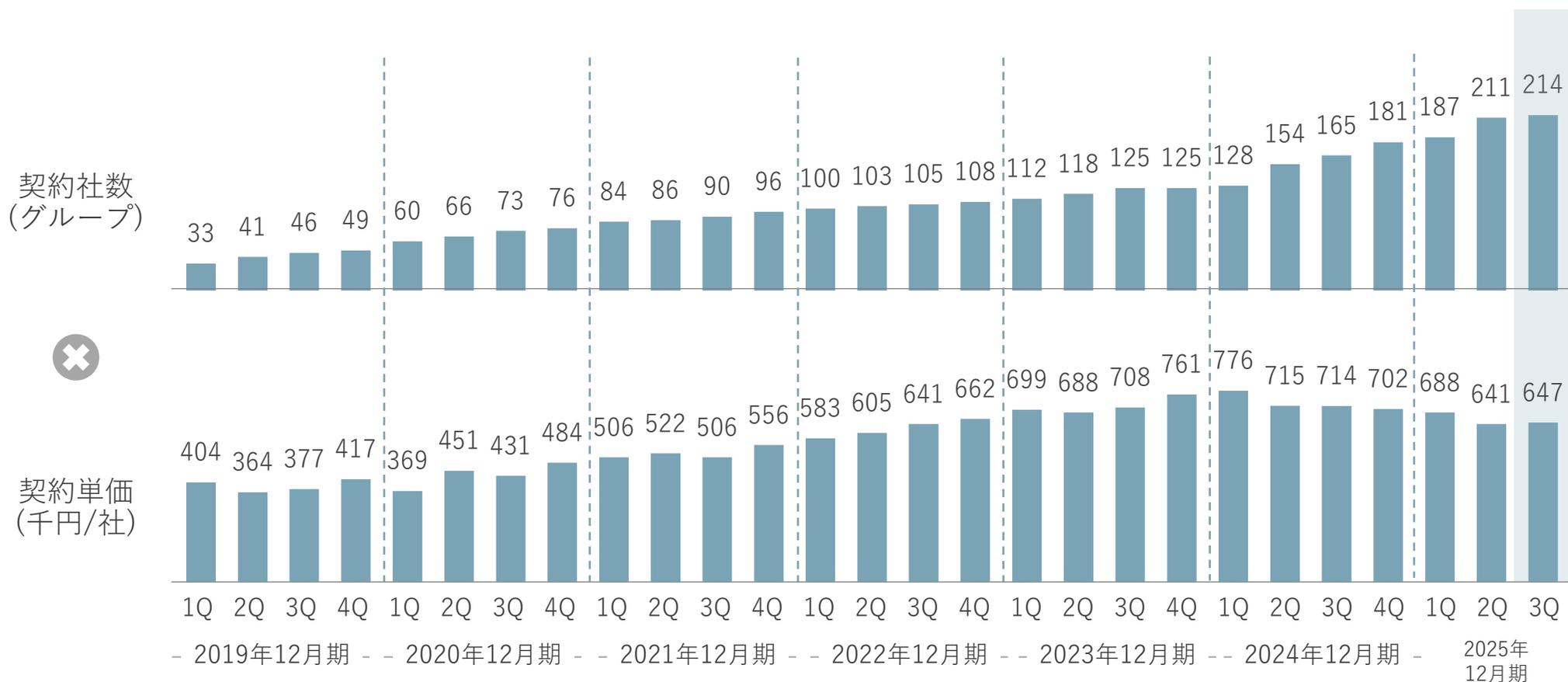
資本業務提携先からのENT紹介が順調に推移。成約段階のパイプラインは順次成約。一方、当初契約単価は想定を下回る水準。最終決裁の迅速化と単価向上施策は引き続き課題

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)



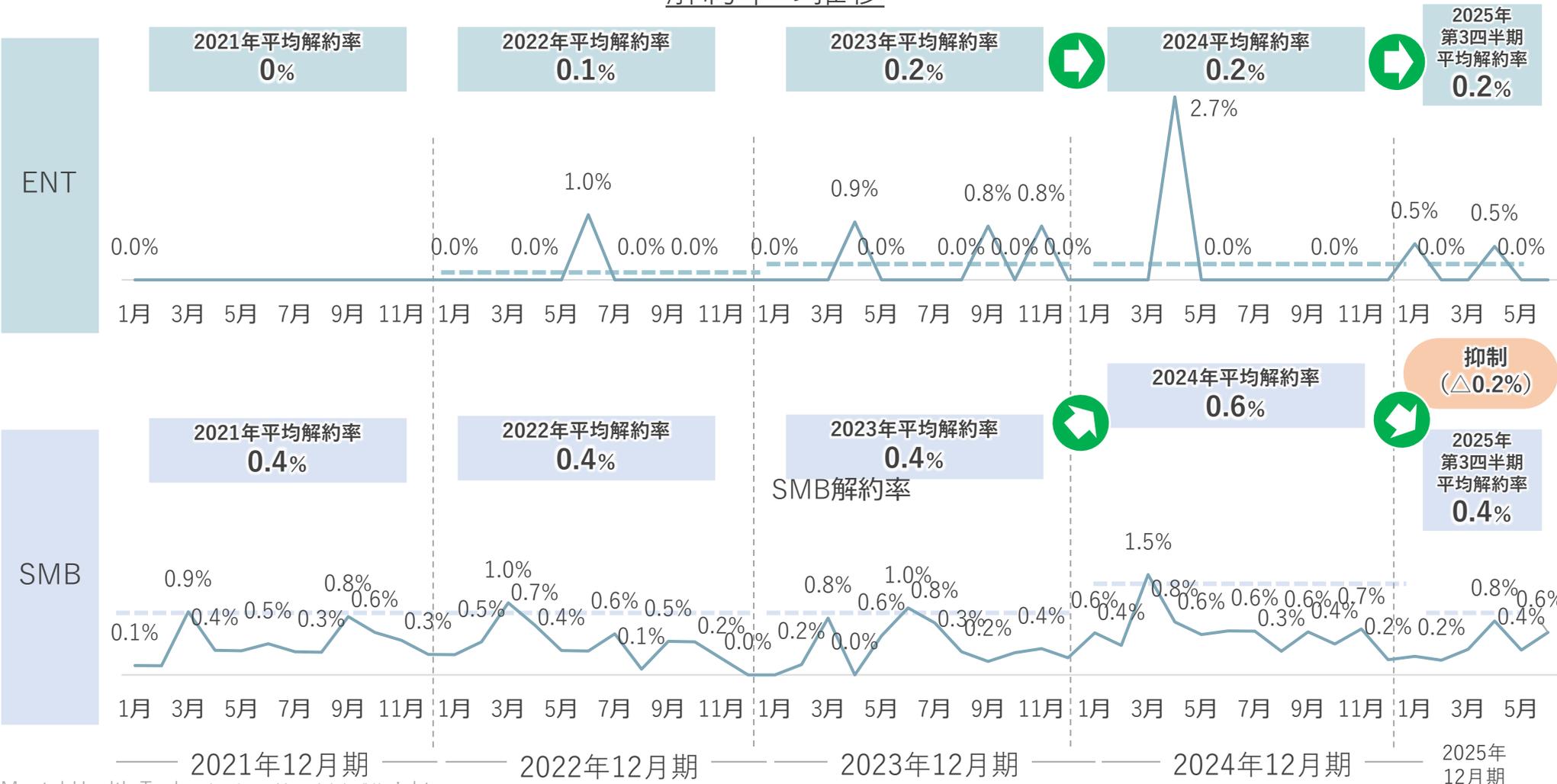
新規ENTの獲得件数は大幅に増加。経験者採用を強化、経営層向けに専門的助言を行うコンサルタント職を拡充。高度化する課題解決ニーズに対応し、関係性価値の向上を通じて契約単価の改善を継続。一方、大企業特有の意思決定プロセスにより、成果創出には一定の時間を要する見込み

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)



顧客対応チーム強化により解約率は抑制に成功。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が一定数発生

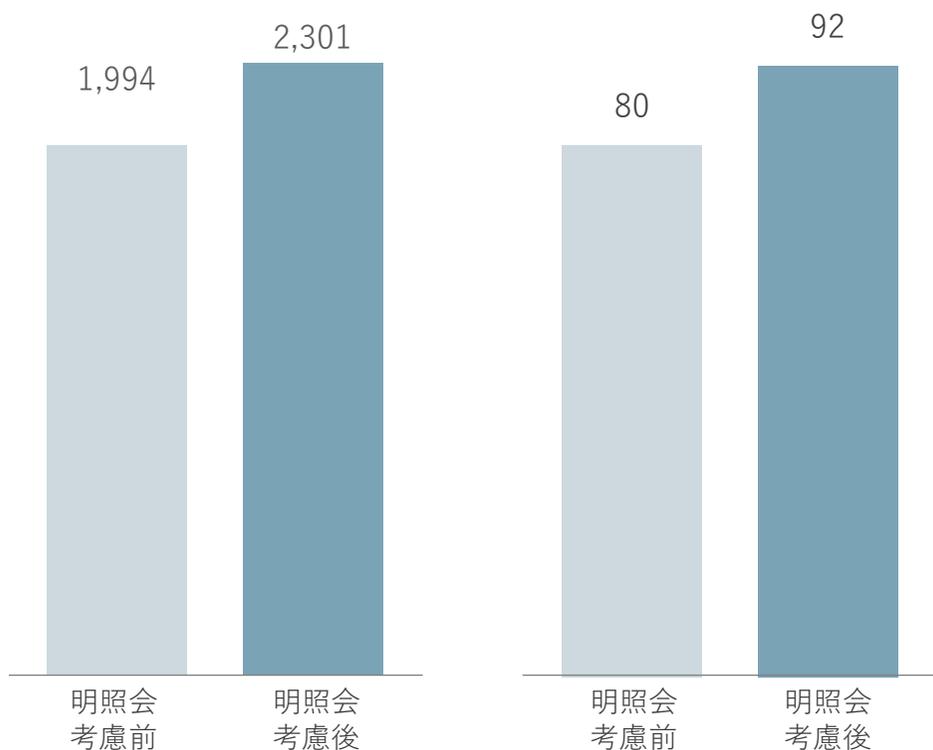
解約率の推移



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

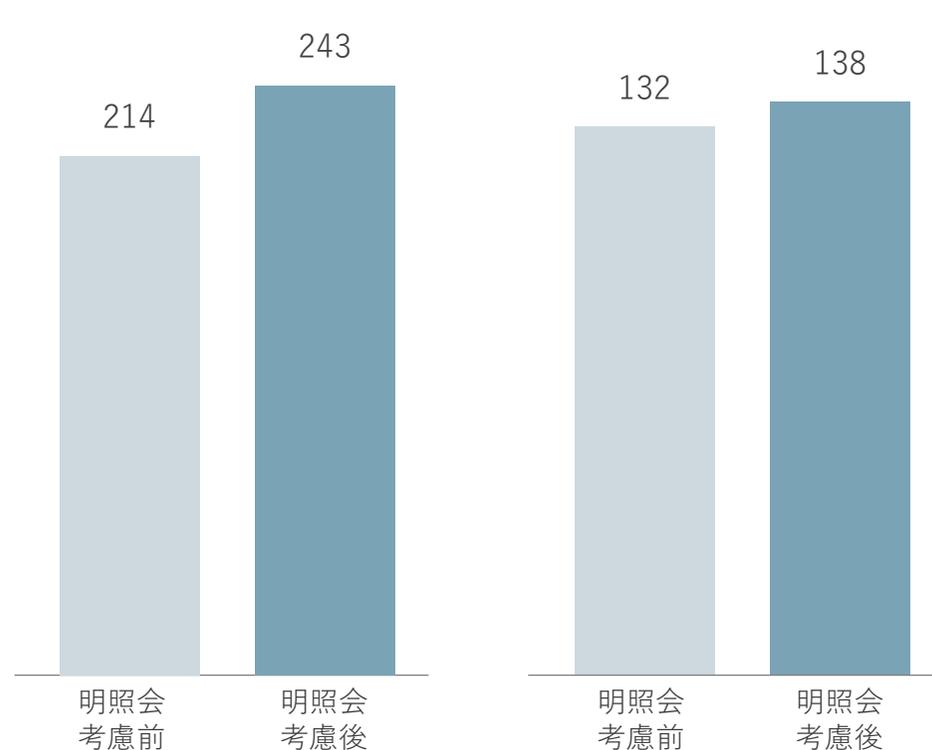
(社, 百万円)



明照会考慮後2025年12月期第3四半期の契約社数及びMRRは2,301社/92百万円。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

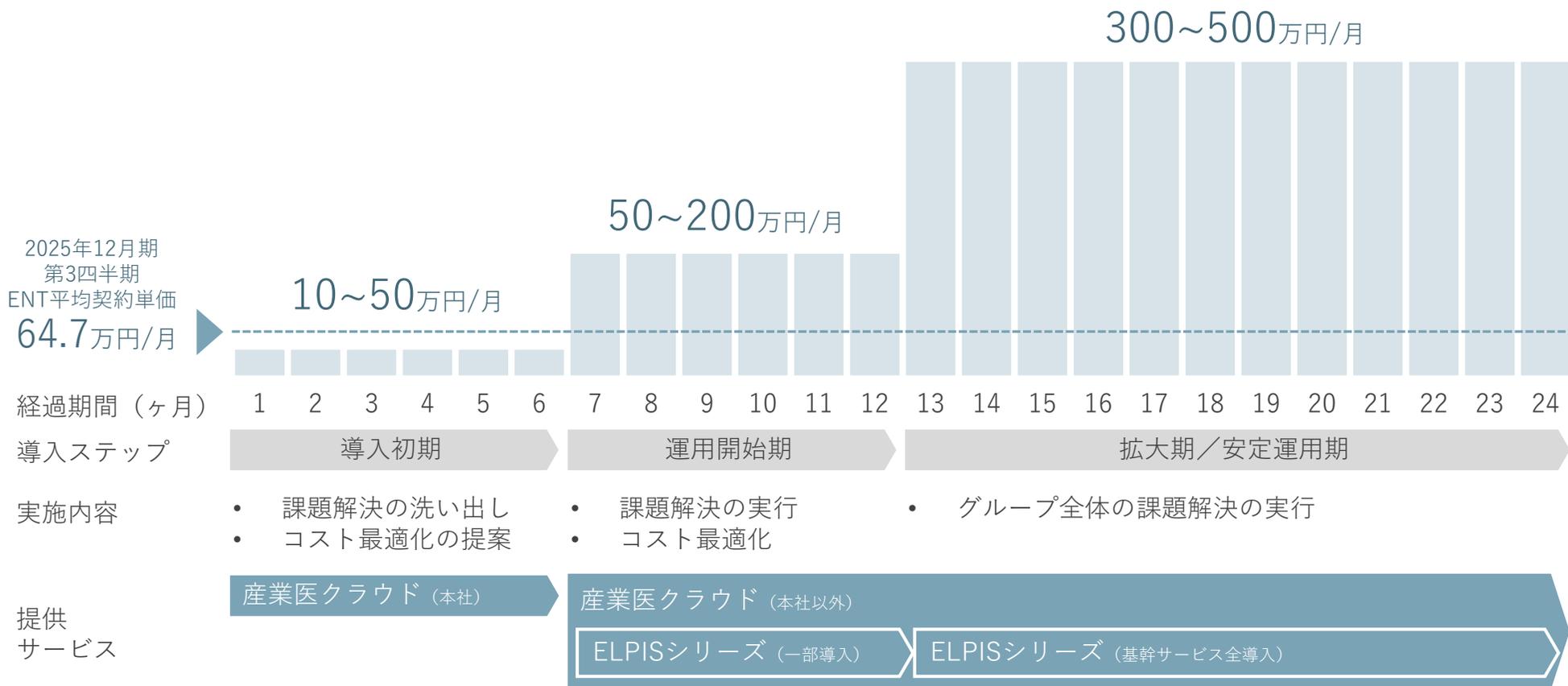
(グループ, 百万円)



明照会考慮後2025年12月期第3四半期の契約グループ数及びMRRは243グループ/138百万円。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. 企業情報

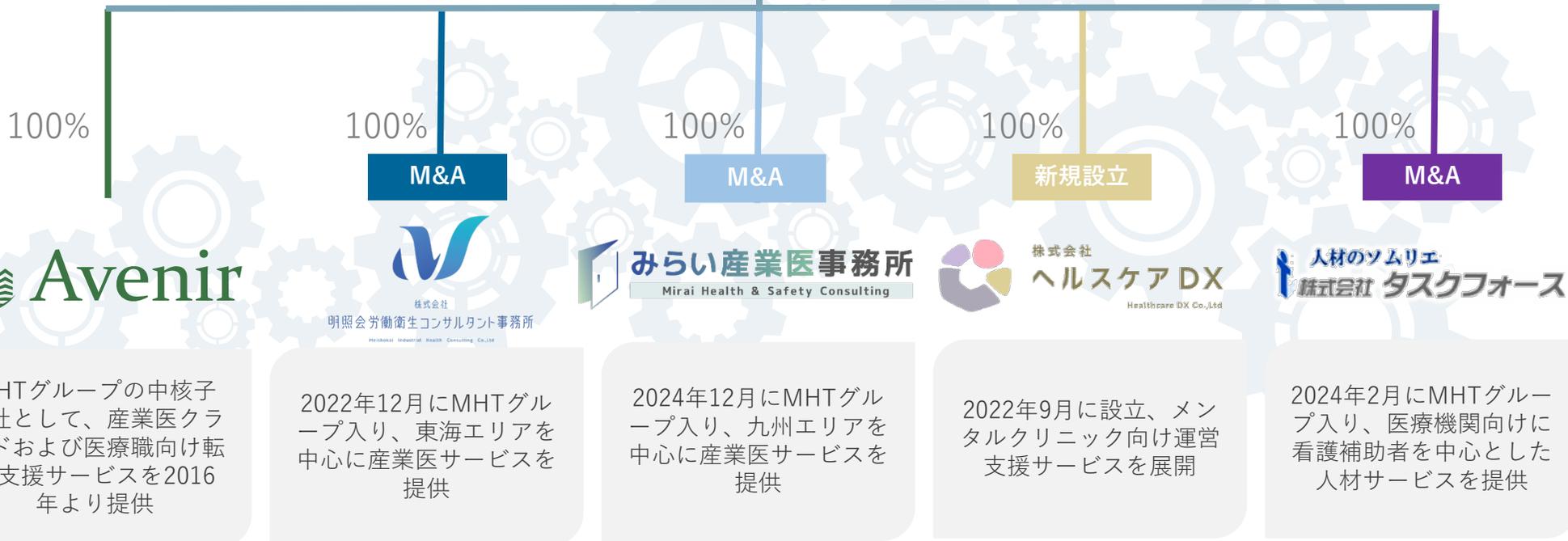
会社名	株式会社メンタルヘルステクノロジーズ
本社所在地	東京都港区赤坂3-16-11 東海赤坂ビル4階
設立年月	2011年3月
代表取締役	刀禰 真之介
資本金	550,569千円 (2025年9月末時点)
関連会社	株式会社Avenir、株式会社ヘルスケアDX 株式会社明照会労働衛生コンサルタント事務所 (2022年12月買収) 株式会社タスクフォース (2024年2月買収) 株式会社みらい産業医事務所 (2024年12月買収)
事業内容	メンタルヘルスソリューション事業 メディカルワークシフト事業 メディカルキャリア支援事業 デジタルマーケティング事業
従業員数	1,383名 (連結、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9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



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

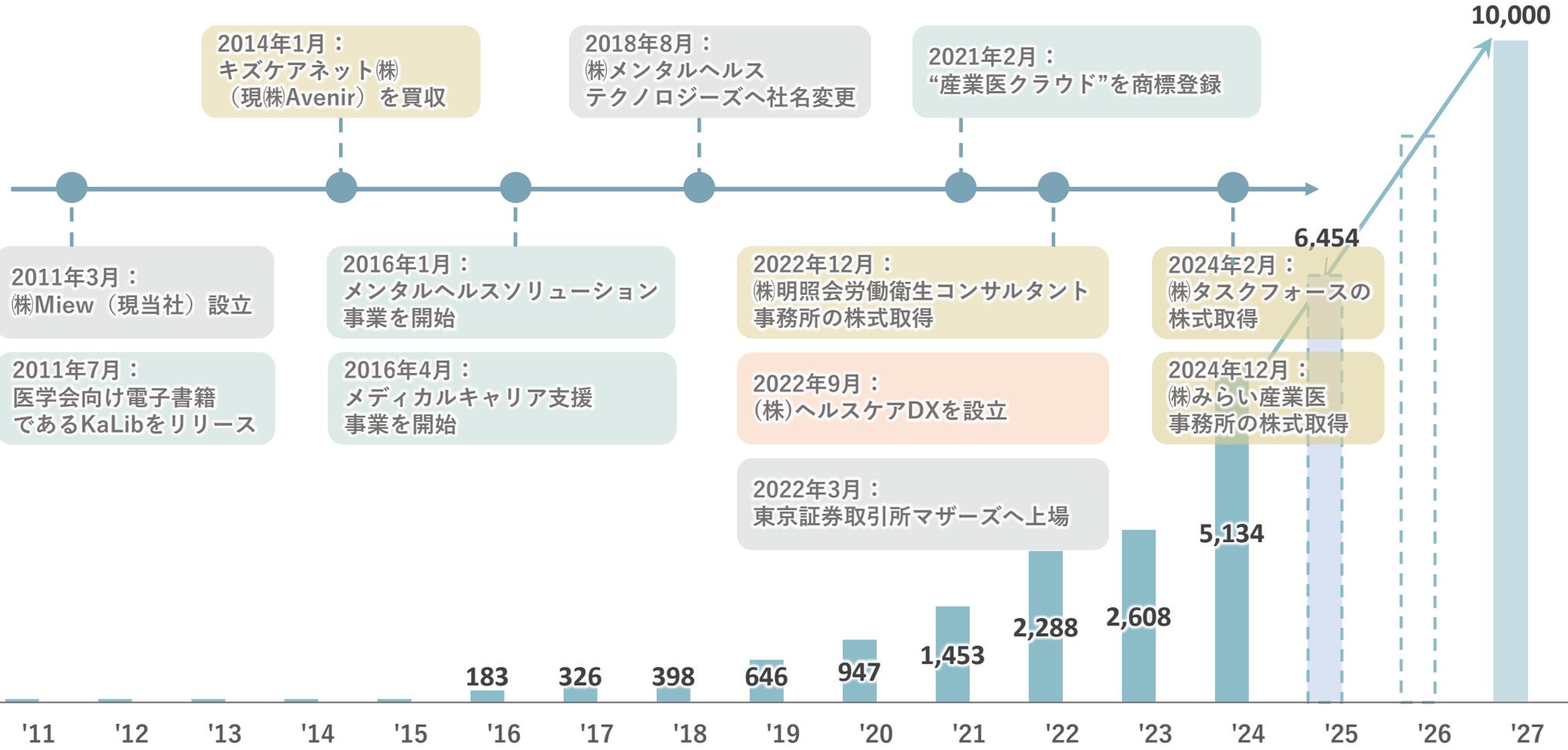


- ・ 医師向けの求人求職支援サービスを展開
- ・ 医学会向けサービス、Webマーケティング支援サービスを提供

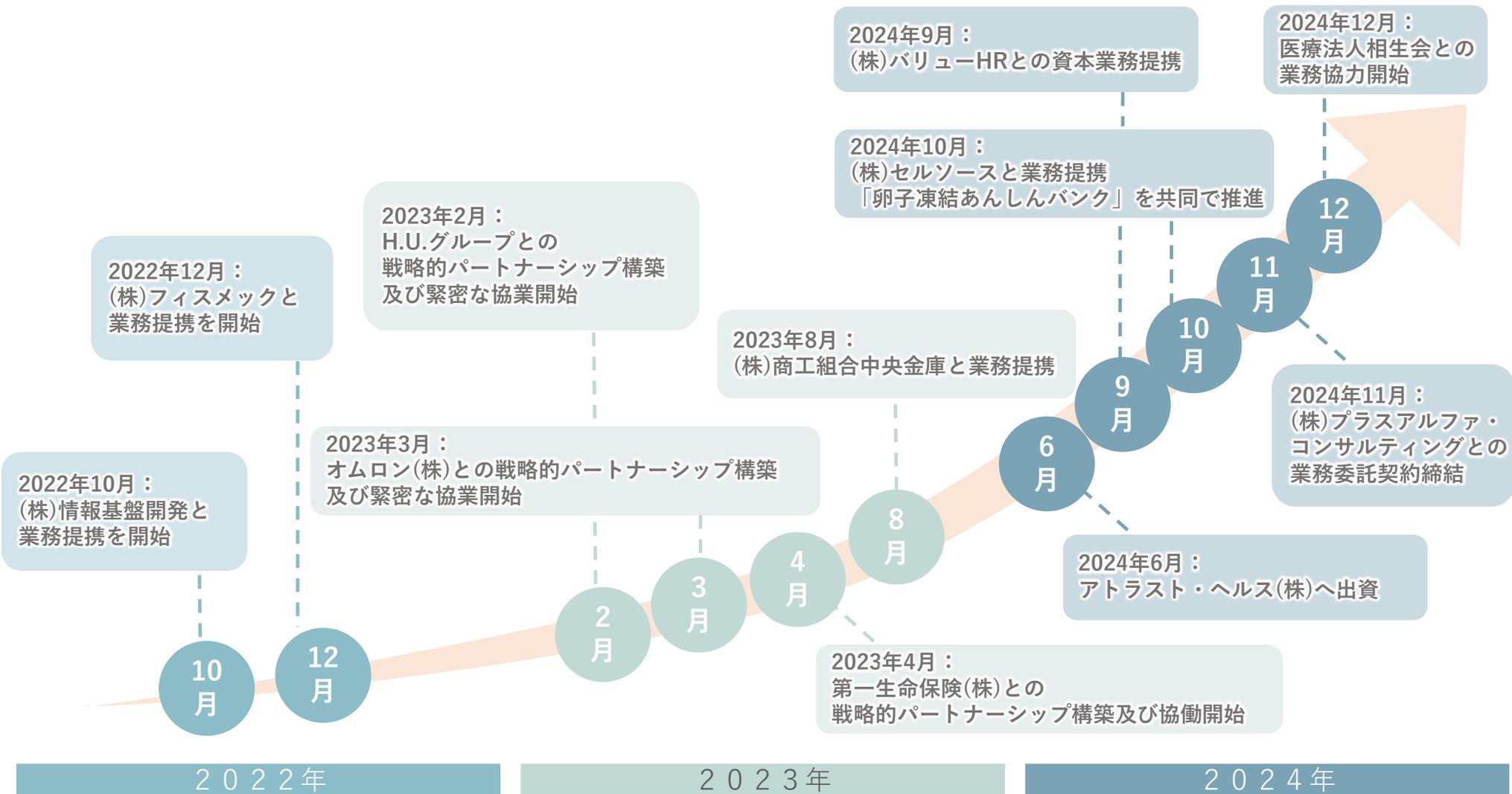
- 当社グループではメンタルヘルスソリューション事業を行っているため、求職医師に対し、医療機関への転職提案のみならず、短時間勤務も選択可能な産業医としての働き方も提案可能
- 求職者のライフスタイルやライフステージに合わせた多様なキャリア支援の提供
- **医学会向けサービス：**
株式会社杏林舎と提携した医学会専門電子書籍「KaLib」及び日本医師会の「日医Lib」のシステム保守運用、医学会向けのアプリケーションの提供、サイト構築
- **Webマーケティング支援サービス：**
医師DBを活用したマーケティング支援、一般企業向けのWebマーケティング受託

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

5.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

**業務
改善**

ELPIS
クラウド型メンタルケア

今後サービス設計

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

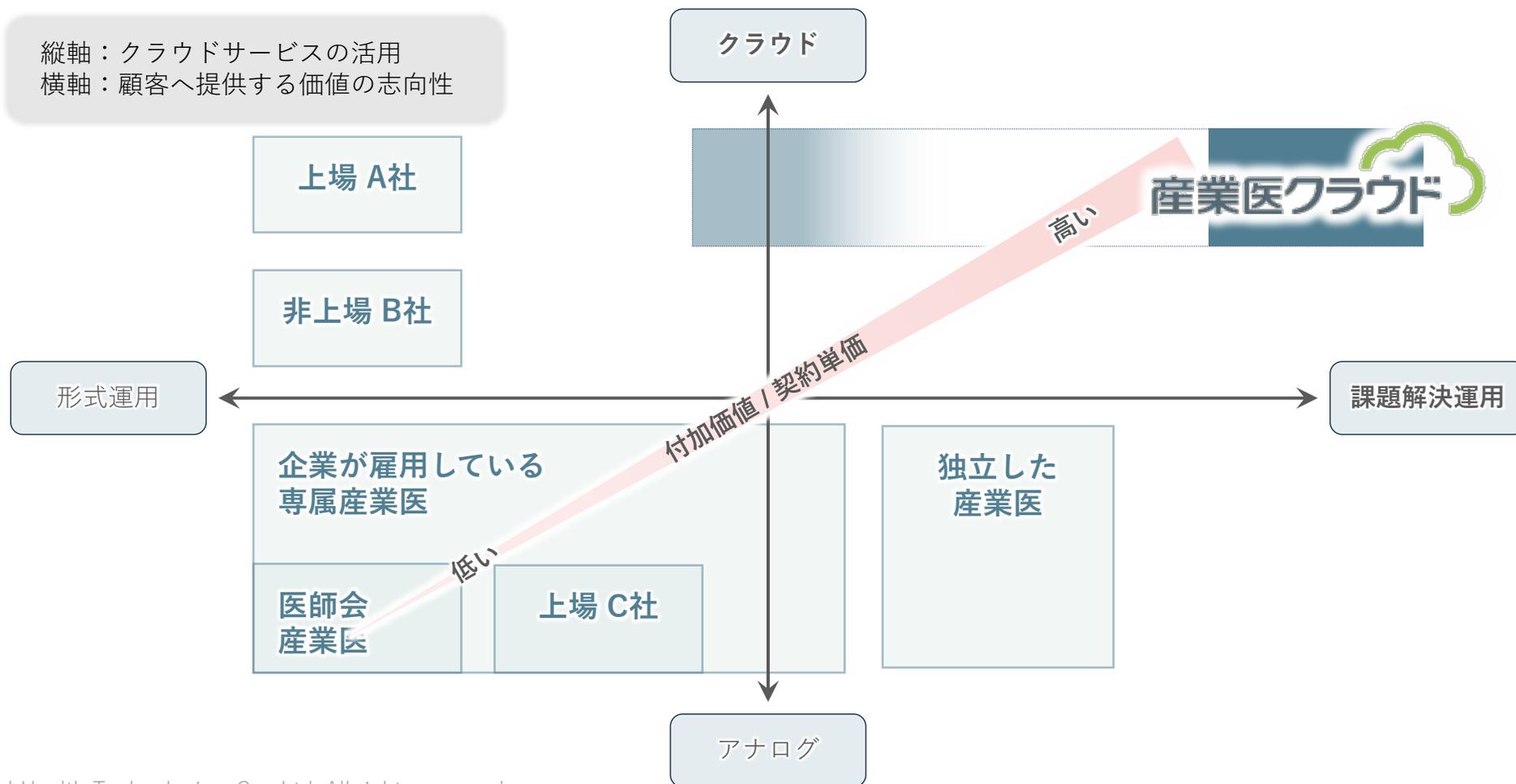


シームレスなバリューチェーンを構築。 社会復帰率の高いメンタルヘルスケアのトータルソリューションを実現



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



2024年12月末時点において2,900社以上にサービス提供中

導入事例 (一部)²⁾

導入社数

2,900以上¹⁾

導入事業場数

19,000以上¹⁾

Out-Sourcing!
inc.



SEGA Sammy

一生涯のパートナー

第一生命

Dai-ichi Life Group



DAISO ダイソー

はたらくに“彩り”を。



LINEヤフー

神戸市

千葉市

那覇市

<教育委員会>

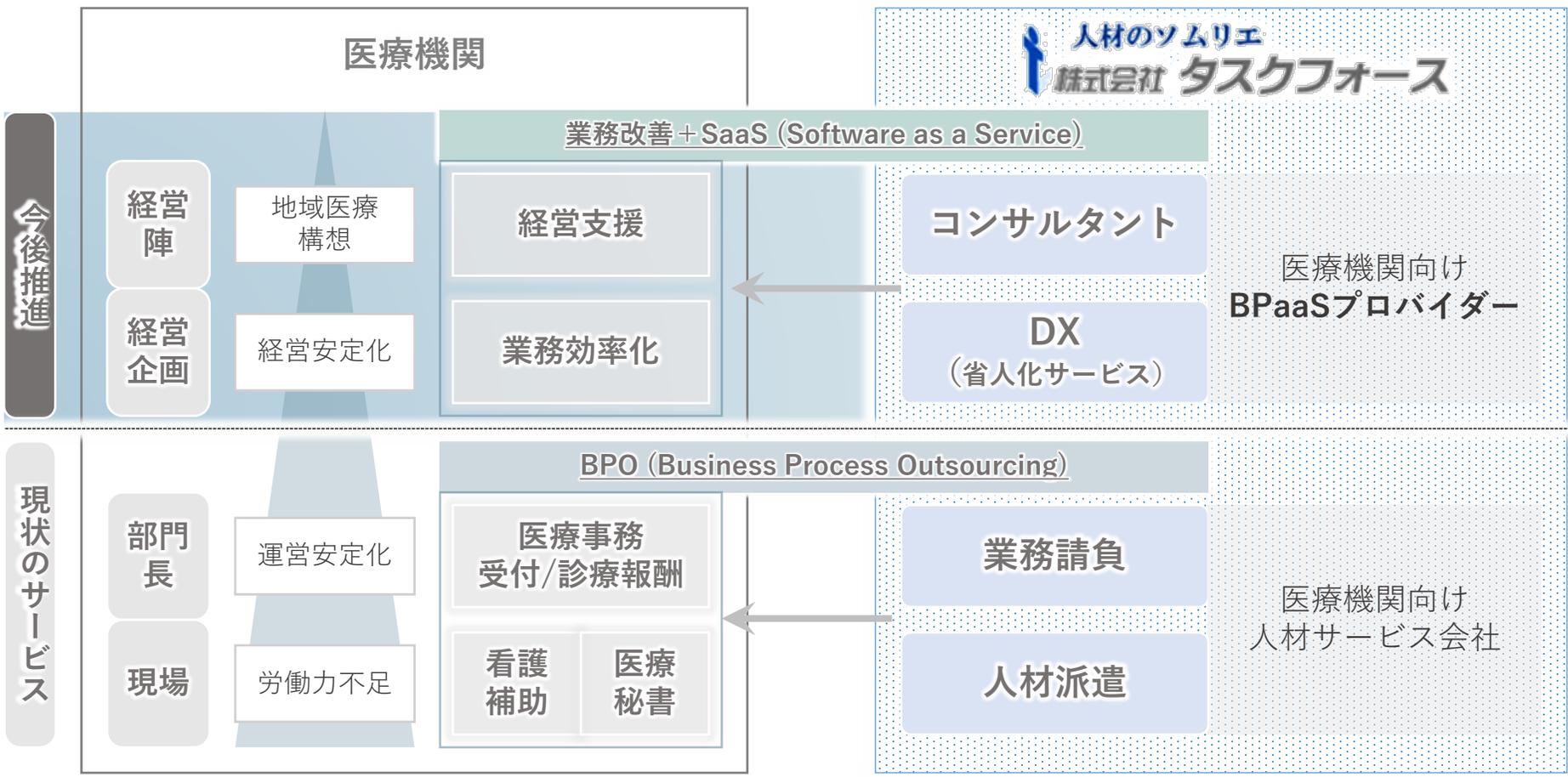


1) 2024年12月末時点、明照会含む

2) 五十音順

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



病床数 900床



病床数 883床



病床数 806床



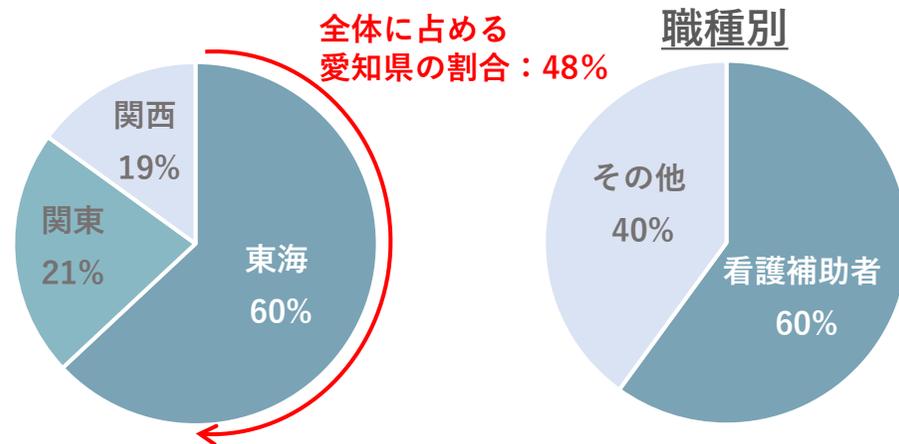
病床数 602床

中小病院（その他医療機関）

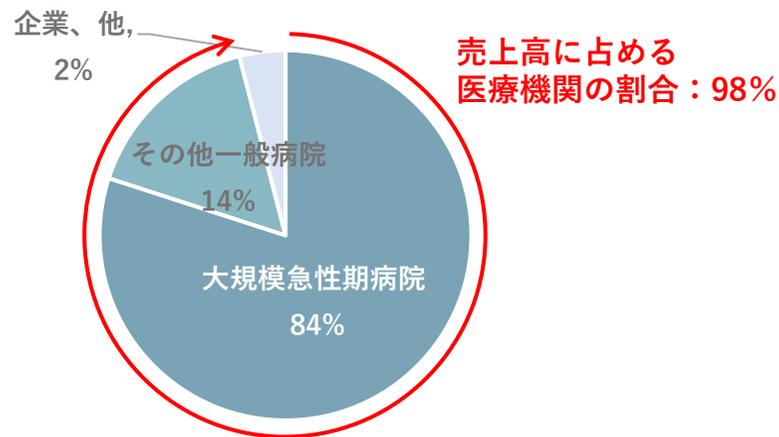
- 契約医療機関数：32（前年度対比+2）
- 1医療機関月次平均売上高：約110万円/月

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

売上構成比



顧客属性別



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）

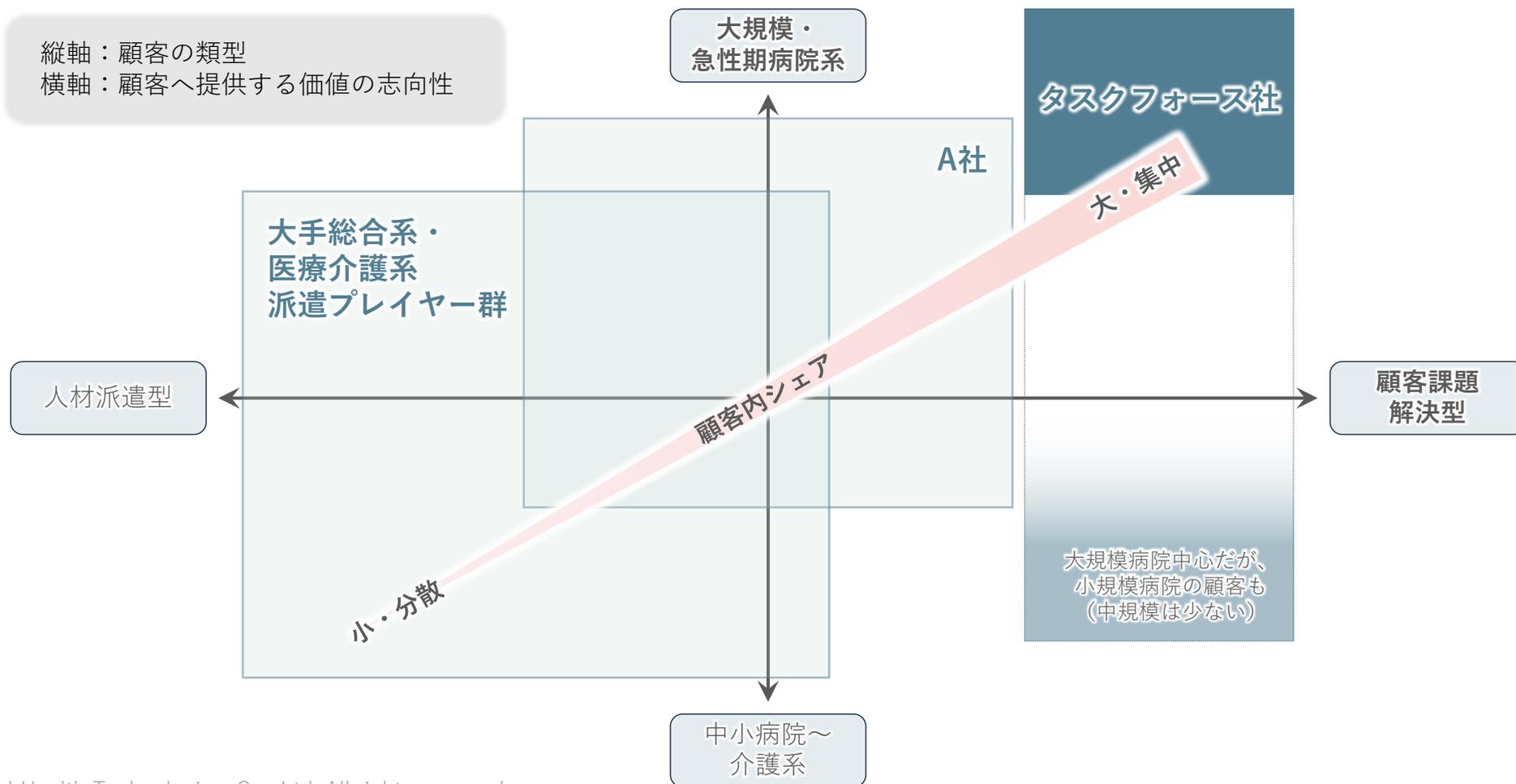
今後の更なる成長に向けた投資

- 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。