

# 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

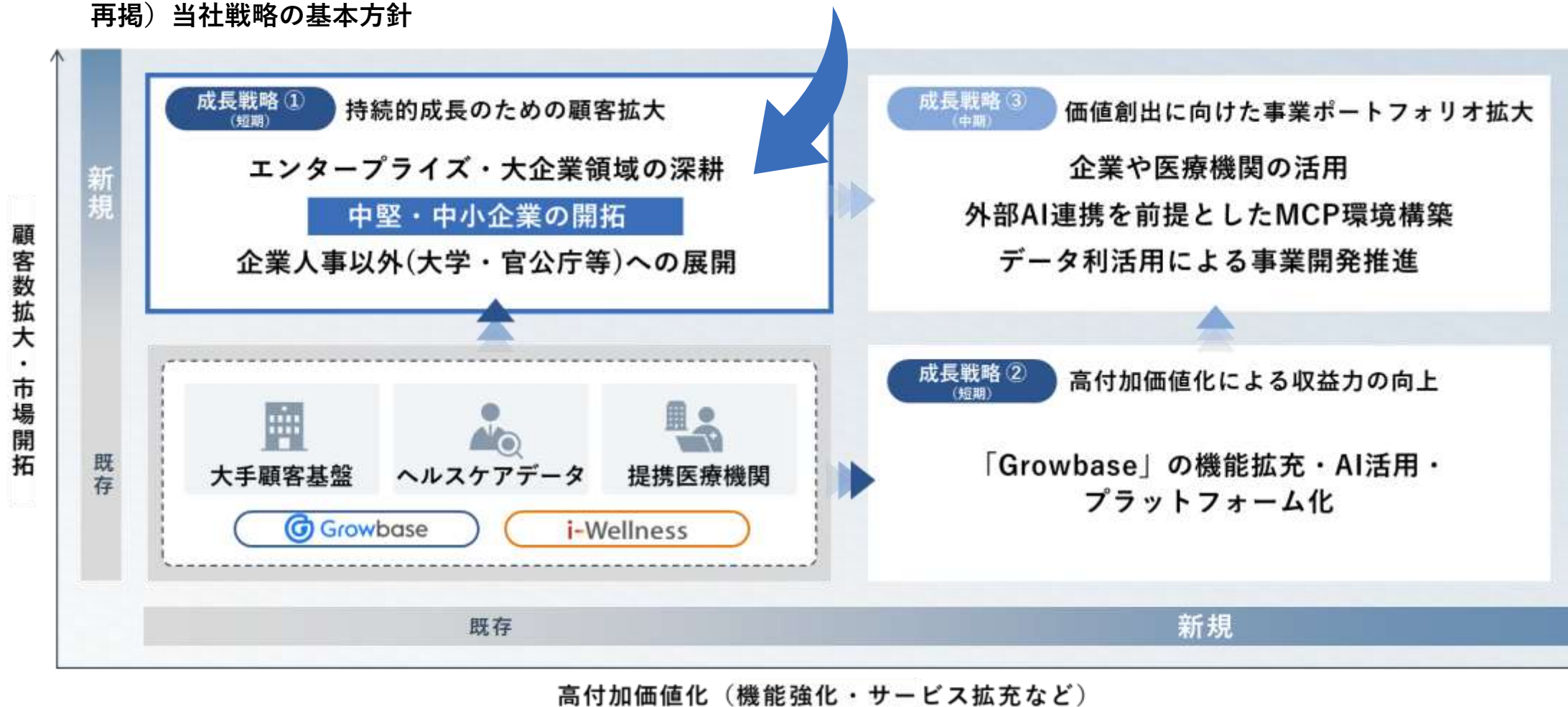
2026年3月2日(月)

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 アドバイザーリー費用等 (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%)

## 中堅・中小企業とそこで働く人たちを元気にする

再掲) 当社戦略の基本方針



## 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<sup>※1</sup>  
約**70%** [健康保険組合<sup>※2</sup>  
約**80%**<sup>※3</sup>]

ジョーンソン・エンド・ジョーンソン株式会社「健康診断・人間ドック、がん検診等、医療受診に関する意識調査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月までの予定含む



#### 1人あたりの付加価値額（労働生産性）

資本金1億円未満  
約**550万円** [資本金10億円以上  
約**1,360万円**]

財務省「法人企業統計年報特集(令和3年度)」



#### 人手不足・採用難（大卒求人倍率）

従業員300人未満  
約**6.50倍** [従業員5,000人以上  
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・導入開発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係る委託事業報告書」

### 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

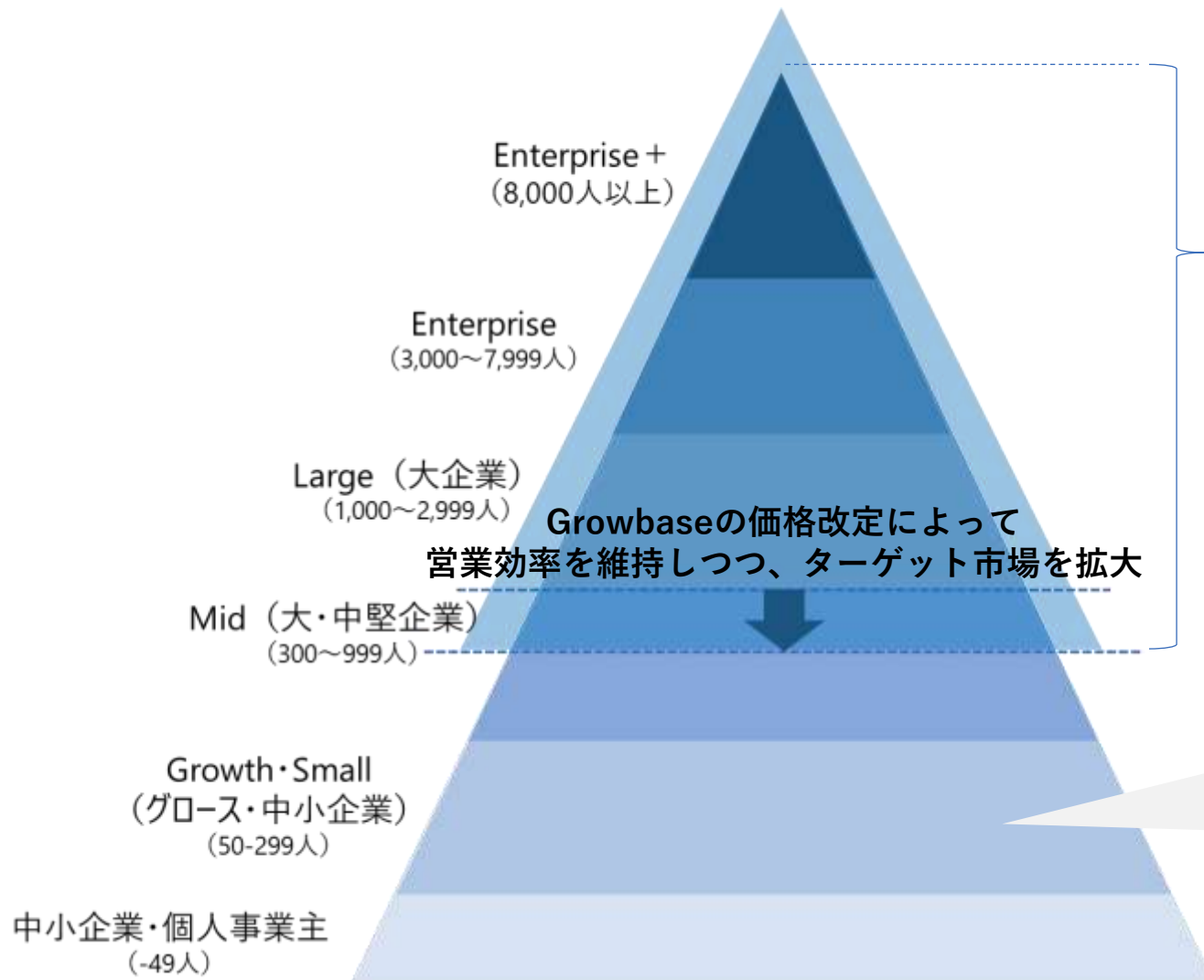
再検・精検 受診勧奨代行

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

# なぜ、中小企業市場開拓に取り組むのか？



## 最も注力する市場

「大企業並みの健康管理を中小企業に」  
「健康管理を半自動化する」



健康管理の法令対応×福利厚生

「新バリューパック」

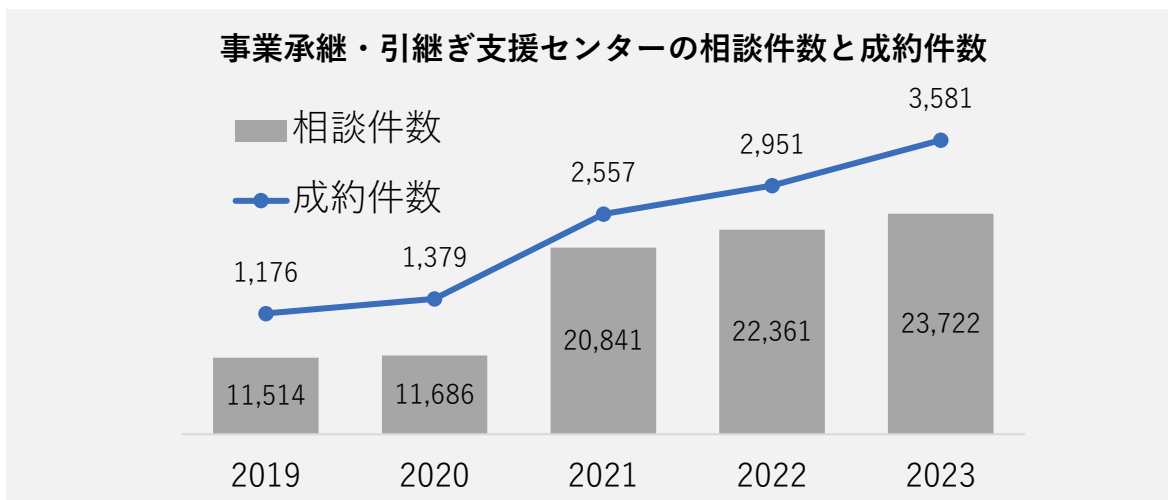
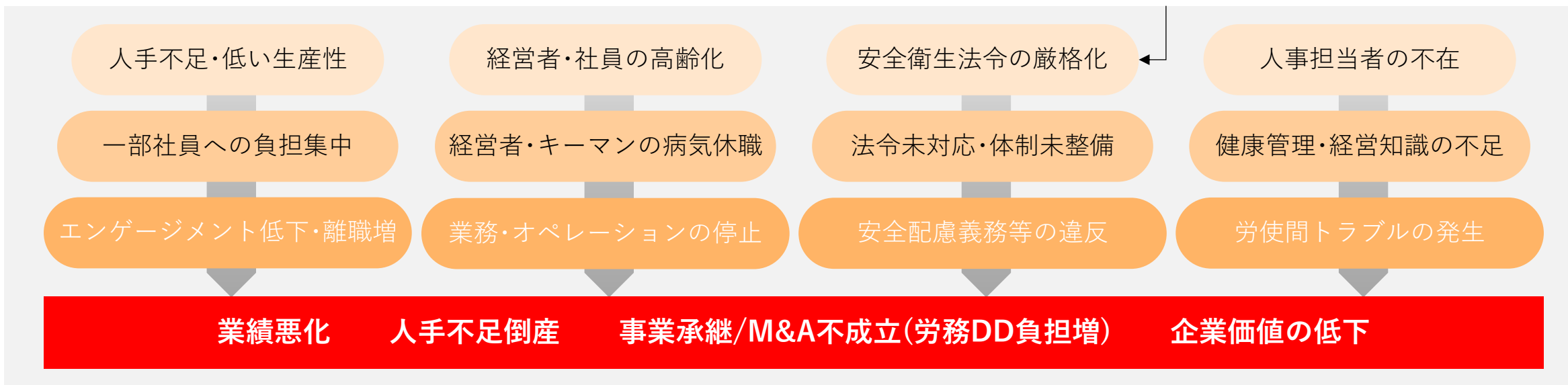


産業医の選任・見直しに悩む企業に  
最適なマッチング

「産業医紹介サービス」

# なぜ、中小企業市場開拓に取り組むのか？

※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

## 健康管理（法令対応など）が進まない理由

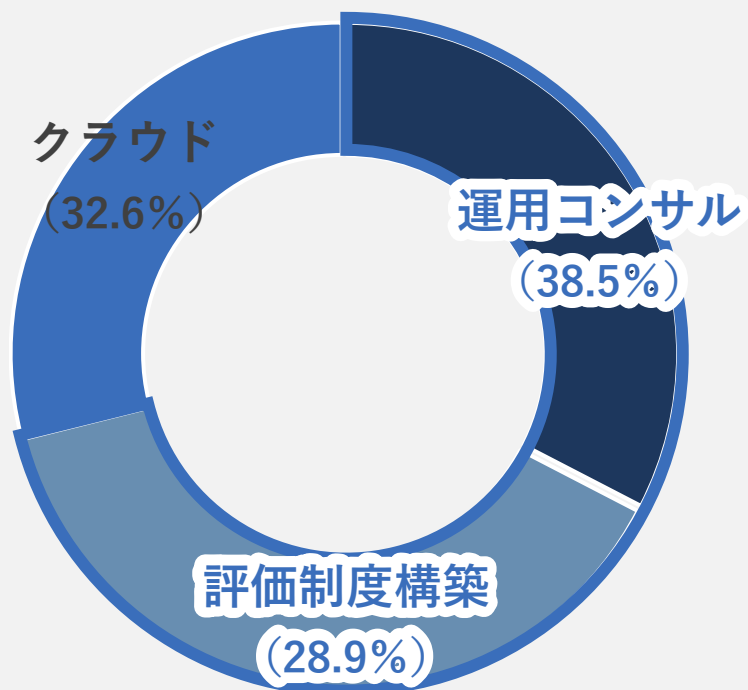
1. 関連する法令や制度・義務などを体系的に理解していない
2. 人事総務機能が脆弱で、専任担当者が不在または不足し、法改正情報の収集や現場浸透もできていない
3. 法令や制度が難しく、何から対応すればよいかわからない
4. 産業医や保健師、社労士、労働局の無料支援など、外部専門家を使うという発想に至っていない
5. 売上や業績に直結しないという意識が根強い、法令遵守は「守り」、営業や生産が「攻め」という意識が強い
6. 規程作成や記録保存、委員会設置、報告義務などの書類仕事が増える（形式的という）印象が強い
7. 労基署等の罰則が現実味を帯びていない、問題が起きるまで動かないというスタンスが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

## セグメント別売上構成割合

(2025年2月期)

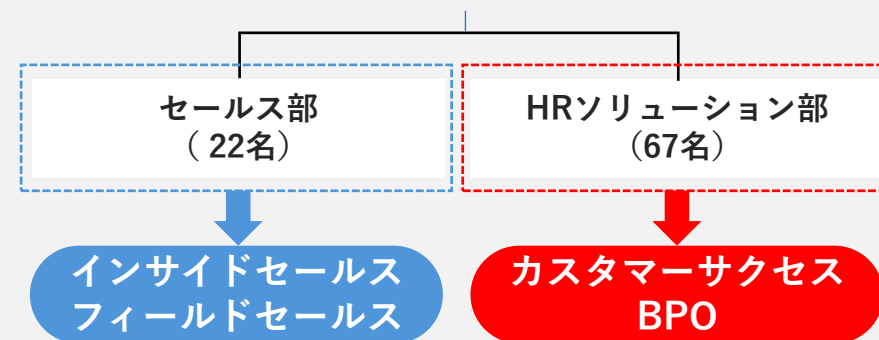


## セールspartner例

地方銀行 **19**行・証券会社 **1**社  
社労士事務所 **10**社  
中小企業 経営コンサル **15**社  
システム販売・ビジネスサービス **3**社

※2025年1月末現在

## 顧客企業に伴走する組織体制



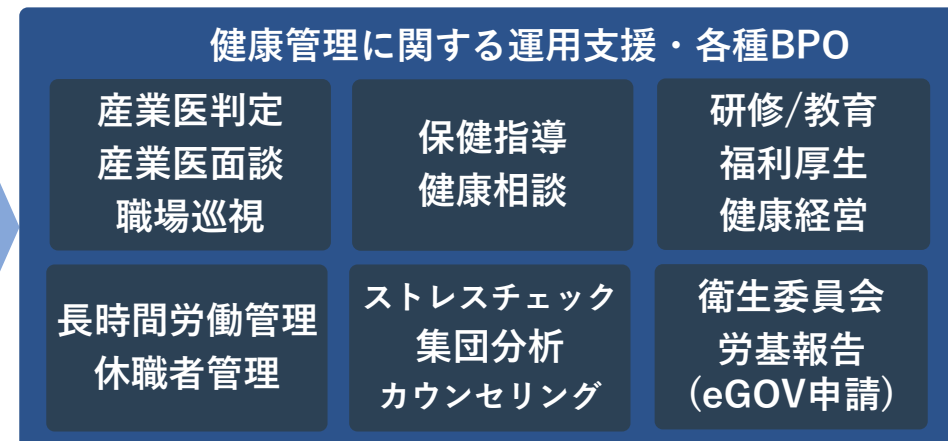
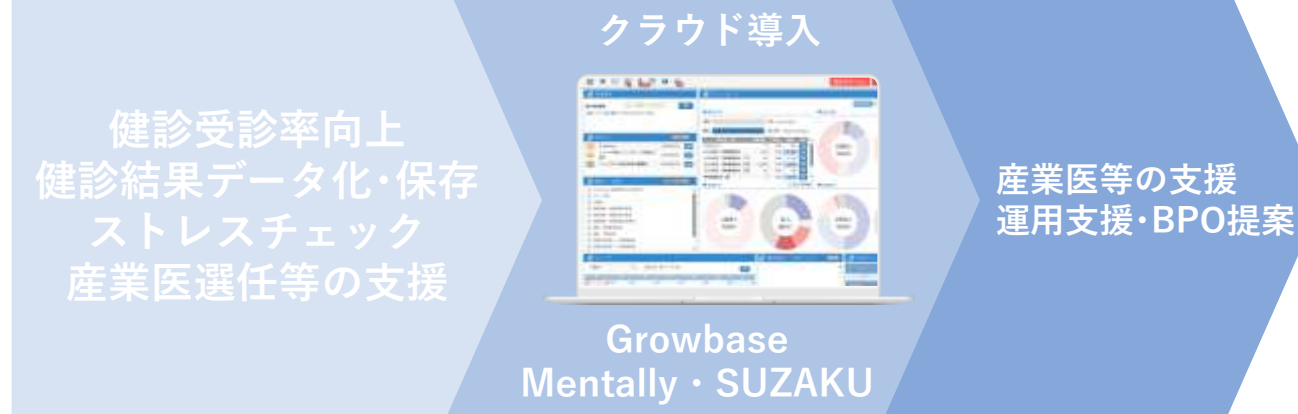
※2025年1月末現在

## 「あしたのチーム」のビジネスモデル

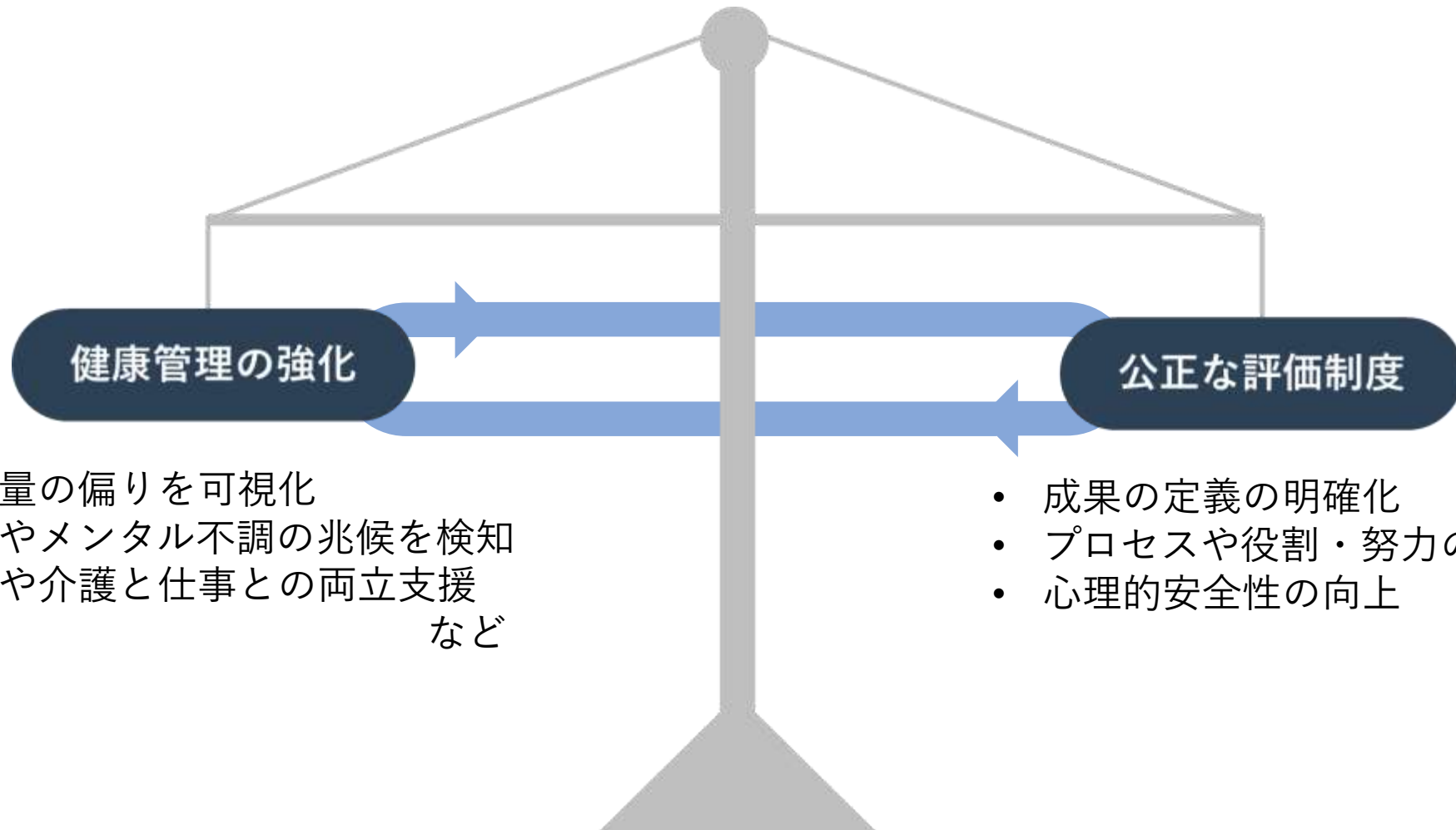


※顧客課題に応じて、他社SaaS(OEM提供含む)も提案

健康管理法令等に関する  
説明や課題のヒアリング



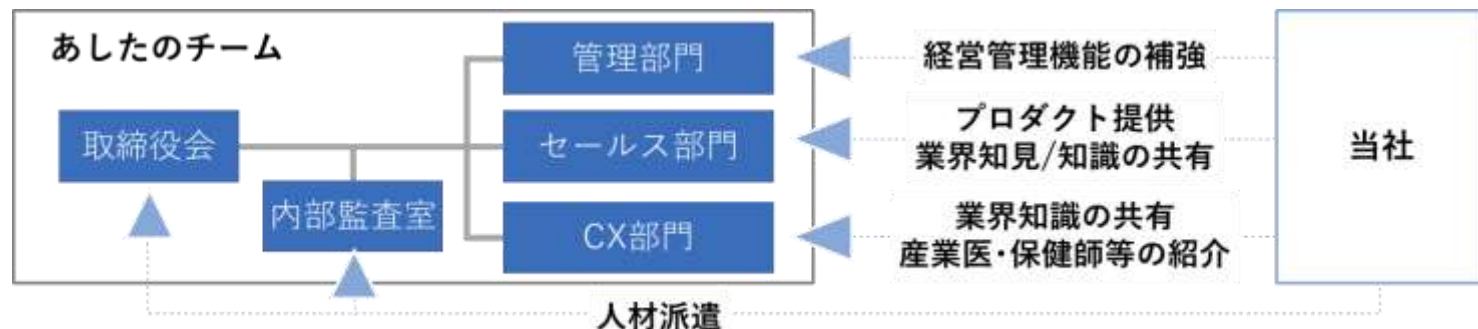
## 「人を大切にする経営」という共通点



- 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



- 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](mailto:ir@wellcoms.jp)