株式会社エス・エム・エス（2175 東証プライム市場）
企業価値最大化に向けたロードマップ

2026年4月28日（火）

目次

01 エグゼクティブ・サマリ p.4

02 当社の課題意識 p.6

03 当社の目指す姿 p.10

© SMS Co., Ltd.

社長メッセージ

適正な市場評価へのコミットメント

– 当社は創業以来、高齢社会の課題解決を事業機会と捉え、持続的な成長を実現してきました。しかし、現在の当社の株価水準は、私たちが創出している価値や将来の成長ポテンシャルを十分に反映しているとは言えません。私は社長として、事業成長を加速させることはもちろん、その成果が適切に資本市場で評価されるよう、透明性の高い対話と、企業価値向上に直結する経営アクションを不退転の決意で実行してまいります。

第三創業期の幕開けと事業構造の進化

– 当社には、長期にわたって同一のリーダーシップが続くことで、変化への対応力は鈍化するとの認識のもと、経営者が10年程度を目安とした一定の期間でバトンを繋いでいくという考え方があります。創業者からバトンを受けた前任の後藤が約10年間経営を担い、私は2026年1月にその後継として社長に就任しました。今後10年で企業価値を最大化し、その先の成長基盤を構築する使命を胸に、今、当社は「第三創業期」を迎えています。これまでの成長を支えてきた人材紹介などの労働集約的なモデルを、AIやデータを徹底活用した資本集約型へと進化させます。膨大な蓄積データをAIで武装させることで、模倣不可能な情報インフラを構築し、価値提供先の生産性を劇的に向上させます。これにより、従来のサービス提供の枠を超え、高齢社会の情報インフラという産業の創造を成し遂げます。

「共創型ポートフォリオ経営」と規律あるガバナンス

– 当社は、成長フェーズの異なる多様な事業群を最適管理し事業間シナジーを追求する「共創型ポートフォリオ経営」を推進します。成長投資や新規事業創出を積極的に進める一方、事業撤退を含む資源再配分を機動的に実行し、全社視点での選択と集中を徹底します。企業価値を最大化するキャピタルアロケーションの規律を定め、より実効性のあるモニタリングを実現するためのガバナンス体制の強化にも取り組んでいきます。

キャピタルアロケーション：成長投資と株主還元の両立

– 創出したキャッシュの使途についても、明確な優先順位を持って運用します。最優先は、M&Aを含む将来の成長に向けた投資です。成長投資の資金需要を上回るキャッシュが生じた場合、それが本来株主の皆様の資産であるという認識のもと、市場環境と株主価値の最大化を考慮しつつ、自己株式の取得や配当を通じ機動的に株主の皆様へ還元していきます。

投資家の皆様へ

– 当社の真価は、まだ発揮されきっていません。今回開示するロードマップは、第三創業期における経営の羅針盤であるとともに、資本市場との対話の出発点と位置づけています。皆様からのご意見・ご示唆を真摯に受け止め、より良い経営へと進化させていきます。社会課題の解決を最高のビジネスチャンスに変え、再現性のある仕組みで成長させていく当社の挑戦と、その結果としての企業価値向上にご期待ください。

2026年4月28日　代表取締役社長　髙畑 正樹

© SMS Co., Ltd.

01 エグゼクティブ・サマリ

© SMS Co., Ltd.

エグゼクティブ・サマリ

当社の経営課題の解決及び企業価値向上を実現するため、財務目標と経営施策を含めた企業価値最大化に向けたロードマップを策定

TARGETS ー 2031年3月期目標

売上高	EBITDA	ROE
1,220 億円 以上	280 億円 以上	30 % 以上

※ROEは2031年3月期までの可能な限り早期に達成

1 事業ポートフォリオ戦略

- 成長性（売上成長率）と収益性（事業利益率）を基準とする評価フレームを用い、全社視点で事業ポートフォリオを評価。事業撤退を含む選択と集中による経営資源の再配分を実行
- 月次の事業進捗会議と取締役会において、新規・既存に関わらず全ての事業を報告・議論の対象とし、年次で継続可否判断を実施

2 事業戦略

- **キャリア**：人材紹介の「マッチング力」をAIでモデル化し、DR[*1]にも組み込むことで、高い採用率を低コストで実現
- **経営支援**：カイポケのプラットフォーム化推進と、領域拡張によるTAMの拡大
- **海外・その他**：抜本的な収益構造改善とあらゆる選択肢の模索を行い選択と集中を進める

3 ガバナンス

- 経営の意思決定の質の向上を目指し、取締役会の体制を刷新
- あるべき取締役会体制について今後継続的に議論し、充実させていく
- 社内取締役の報酬制度についても、企業価値向上との連動性の高い設計に変更予定

4 今後の進め方

- 企業価値向上委員会を設立し、本成長ロードマップの内容を含めて当社の経営課題の検証・検討を行う
- 本成長ロードマップのアップデートにあたる中期経営計画を、遅くとも2027年3月期決算発表（2027年4月末頃）までに開示予定

1. DR：ダイレクトリクルーティング

© SMS Co., Ltd.

02

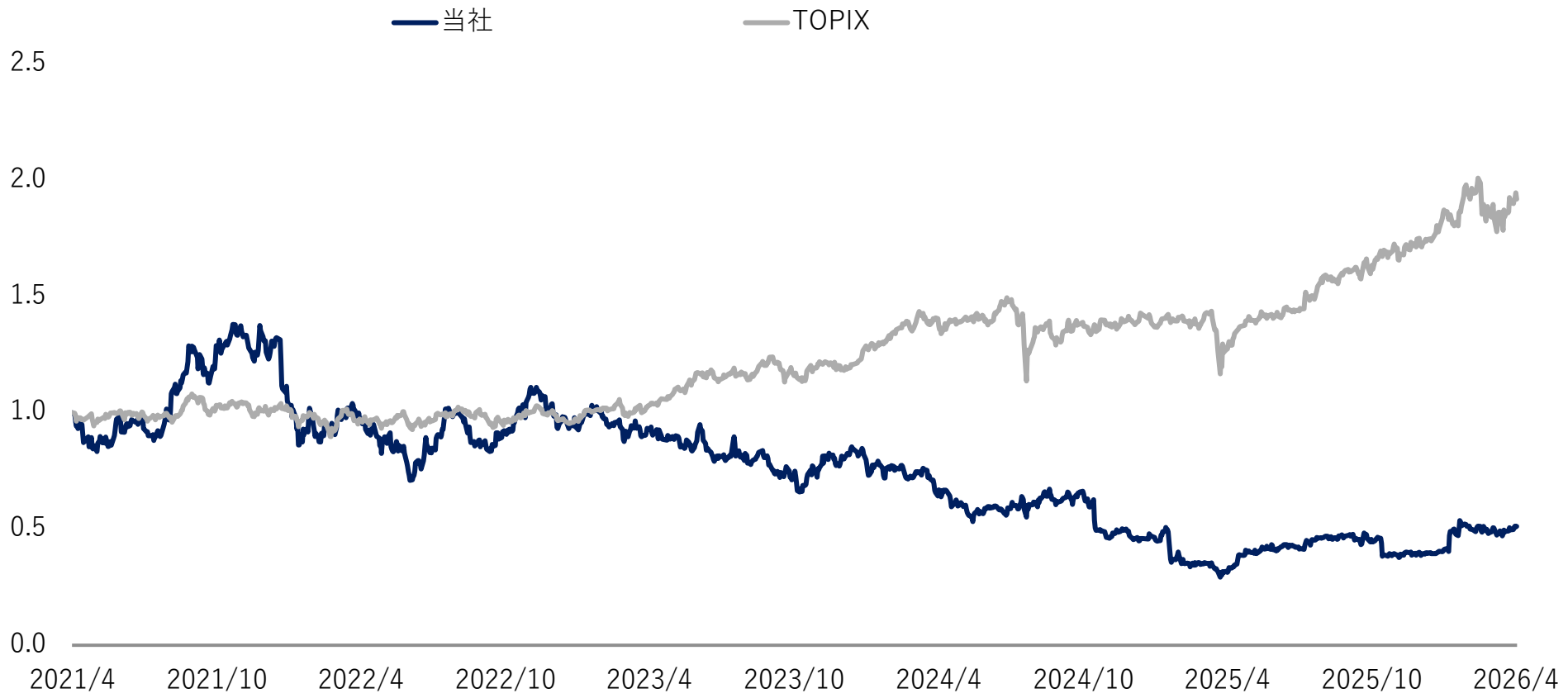
当社の課題意識

© SMS Co., Ltd.

当社の株価推移

- 当社の株価は2021年11月の上場来高値以降、足元にかけて軟調に推移しており、TOPIXを大幅にアンダーパフォームしている

直近5年間の当社株価とTOPIXの推移（2021年4月を起点として指数化）

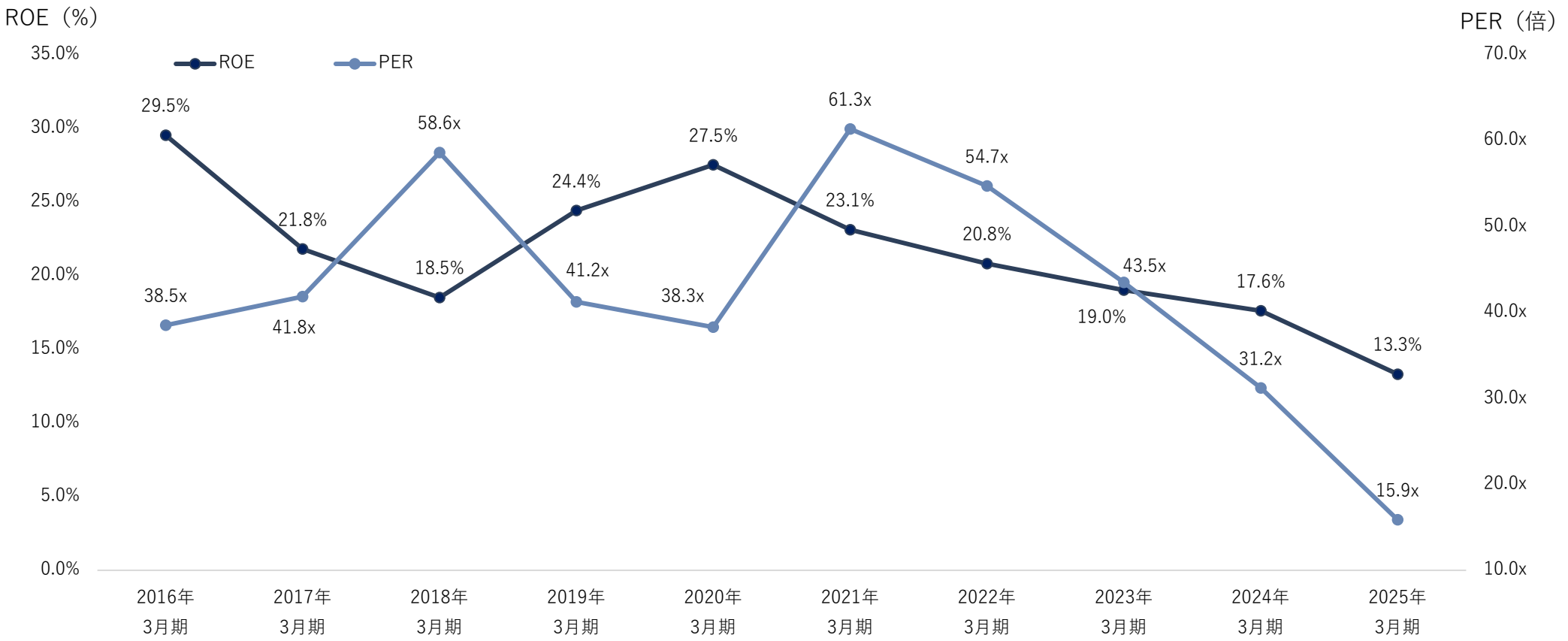


© SMS Co., Ltd.

財務指標の推移

- 足元の利益率低下と株主資本の積み上がりを背景に、ROEは過去と比較して低水準にある
- PERの低下も継続しており、市場の株価評価は低い状況

当社のROEとPERの推移*1



1. 2026年3月期は当期純損失を計上していることから指標の掲載を割愛

© SMS Co., Ltd.

当社の経営課題

- 低調な株価推移の要因は、下記の経営課題であると認識
- 企業価値向上に向けて各経営課題を解決するため、中長期的な成長ロードマップを策定

① 短期利益の追求と将来投資の不足	▪ 増収増益の毎期達成を前提として、短期的な利益計画の達成を最優先する投資判断を行っていた ▪ その中で、既存事業の安定・継続運営に投資が偏重 ▪ 各事業の採算性やリターンを評価し、事業ポートフォリオを整理した上で、経営資源の再配分を通じた成長領域への大胆な投資が不足
② 労働集約型モデルへの依存による成長鈍化	▪ 事業戦略において、テクノロジー・データの活用による効率化や価値向上を図る視点及び投資が不足 ▪ キャリア事業において、過去の成功体験の延長線上での取組に終始し、時代の変化やテクノロジーの進化を捉えきれず従来の労働集約型モデルが継続し、競争力が低下
③ 自前主義への偏重による成長機会の逸失	▪ 自社リソースに過度に依存した結果、成長ペースが近年鈍化傾向に ▪ 外部の知見活用や他企業との業務提携・M&A等の不足により、成長機会の逸失が発生
④ 資本市場とのミスコミュニケーション	▪ 増収増益が続いた過去においては、情報開示が限定的な中でも、成長期待を背景に株価は上昇 ▪ 業績状況が変化をする中、資本市場の期待する情報開示を実施できていないことで、当社の事業基盤や成長性が適切に評価されず、株価の下落を招いたものと認識 ▪ 資本効率（ROE等）の改善に向けた方策が明確でない点も課題

© SMS Co., Ltd.

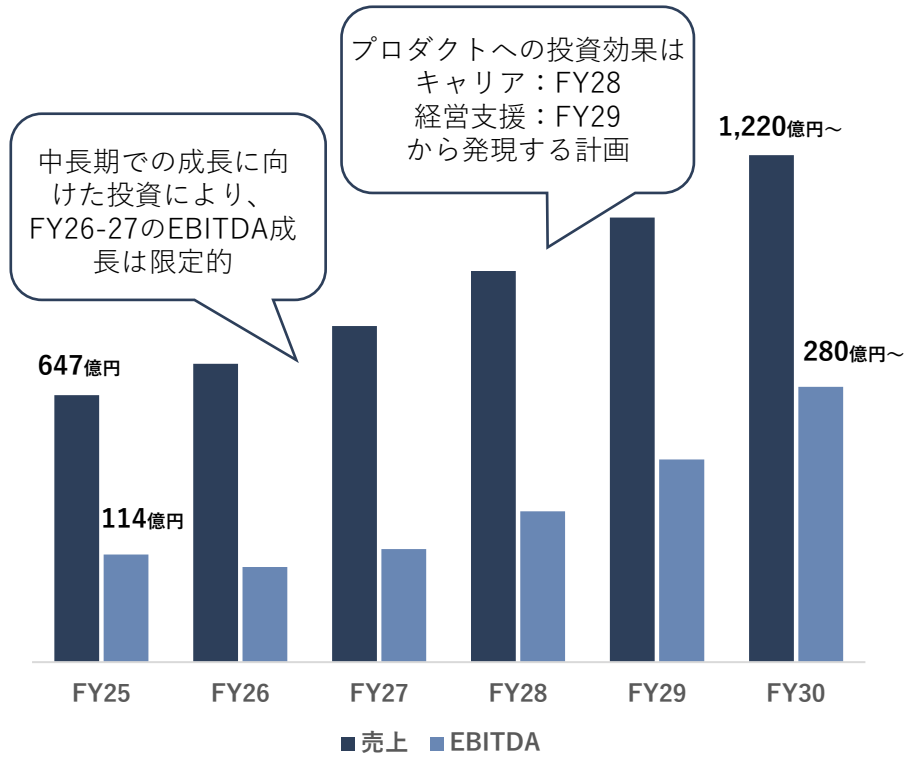
03 当社の目指す姿

© SMS Co., Ltd.

当社の目指す姿

- 「短期の安定成長」ではなく「中長期の圧倒的成長」に責任を負う経営に転換
- 選択と集中による経営資源の大胆な再配分、資本集約型モデルへの意志ある転換、外部連携による成長機会の獲得を軸に、成長性と収益性を両立する事業ポートフォリオの変革を推進
- 2031年3月期に売上高1,220億円以上、EBITDA280億円以上、ROE30%以上[*1]の達成を目指す
- 本数値計画には、現時点で具体化していないM&Aによる影響は織り込んでいない

	2026年3月期	2031年3月期（5年後）	
売上高	647億円	1,220億円以上	CAGR 14%
EBITDA	114億円	280億円以上	CAGR 20%
ROE	△39%[*2]	30%以上	



1. 2031年3月期までの可能な限り早期に30%以上を目指す
2. 減損損失計上によりマイナス。過去のROE推移についてはp.8を参照

© SMS Co., Ltd.

事業ポートフォリオ戦略：評価フレーム

- 成長性（売上成長率）と収益性（事業利益率）を基準に各事業を下記の4領域に分類
- 収益性は、資本コストや各事業の資本効率等の特性を加味した要求利益率を基準に評価
- 成長性と収益性の評価基準は、事業環境や資本構成の変化を踏まえて、毎年見直しを行う

1 高成長・高収益「戦略成長領域」

圧倒的な競争優位性の確立に向けて、ポジショニング改善や新規サービス展開に積極的に投資し、事業規模と収益の拡大を両立する

2 低成長・高収益「収益基盤領域」

全社最適の観点から投資対効果や優先順位を厳格に判断しつつ、戦略成長領域への移行を見込める事業には積極投資を行う

3 高成長・低収益「育成領域」

収益化に向けた投資と改善を行い、戦略成長領域への移行を目指す新たに育成領域に入る事業（成長の種）を継続創出する投資も行う

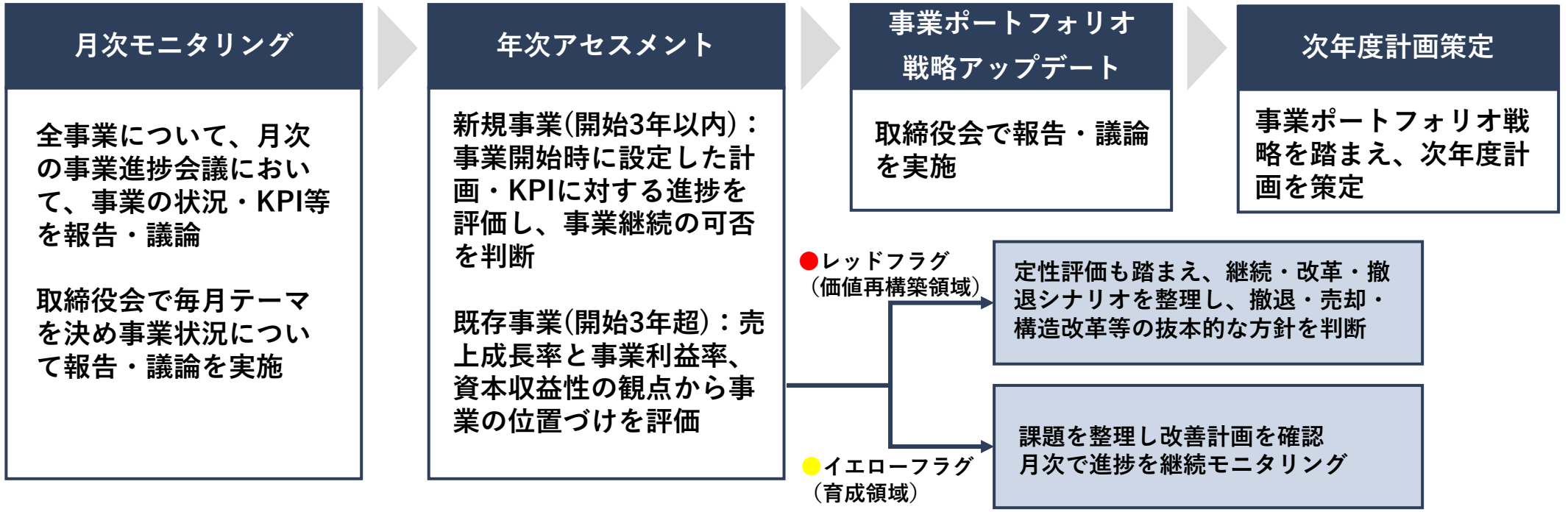
4 低成長・低収益「価値再構築領域」

事業価値や今後の改善可能性を見極めたうえで、改善が見込めない場合は縮小や撤退を含めて厳格に対応を判断する

© SMS Co., Ltd.

事業ポートフォリオ戦略：モニタリングと対応プロセス

- 全ての事業は新規・既存に関わらず月次の事業進捗会議及び取締役会での定期的な報告・議論の対象とし、年次で継続可否判断を実施
- 事業の継続可否を含めた全社の事業ポートフォリオ戦略について、次年度計画策定開始前に取締役会にて報告・議論



© SMS Co., Ltd.

AI活用及び人材紹介とDRの融合による「圧倒的No.1」の構造的確立

- 人材紹介の「マッチング力」をAIでモデル化し、DRにも組み込むことで、高い採用率を低コストで実現
- 人材紹介・DRのハイブリッドモデルに加え経営支援事業（SaaS）との連携を図ることで独自のエコシステムを構築し、医療・介護/障害福祉領域における圧倒的No.1の立ち位置を確立

FY30 VISION
競争優位性の構造的確立による「圧倒的No.1」の実現

売上高	EBITDA	EBITDAマージン	売上シェア*1
720億円	**190億円**	**26%**	**30%**
FY25：382億円 CAGR：13%	FY25：78億円 CAGR：19%	FY25：20%	FY25：20%

MARKET CONTEXT ー 市場環境からの要請

供給 労働人口が減少する中、転職顕在層の獲得競争は引き続き激化。**転職潜在層へのアプローチが不可欠**

需要 採用難とコスト増で事業者は疲弊。「**低コスト・高効率な採用手段**」と「**人材の定着**」が求められる

技術 AIの進化により、「労働集約型」から「**資本集約型（ソフトウェア）**」への転換が可能になった

STRATEGIC INITIATIVES ー 4つの打ち手

1 既存モデル改善
- 人材紹介：テクノロジー活用による生産性向上
- DR：集中投資による求人の量・質の最大化と求職者獲得・応募率の改善

2 顧客接点とTAMの拡張
- アプリ等を通じた医療・介護従事者との継続的な接点の構築と転職潜在層への早期アプローチ
- 外国人材紹介の強化や建設、物流、製造をはじめとするエッセンシャルワーカー等への職種拡張

3 資本集約型モデルへの転換と採用DX
- 人材紹介の知見をモデル化し「マッチング力」をAIで再現
- 人とソフトウェアの融合により、高い採用率を低コストで実現

4 経営支援事業との連携
- 経営支援事業で蓄積した経営データとキャリア事業の持つ採用データを統合。欠員・配置情報に基づく自動求人提案など新たな付加価値を創出

1. 当社取扱いの主要職種における人材紹介+DR経由での転職市場規模に占めるシェア。当社推計

© SMS Co., Ltd.

人材紹介：AIを活用した生産性の飛躍的向上とCP*1介在価値の最大化

- 人材紹介サービスにおいては、AIを活用して生産性を劇的に高めつつ、人間のCPならではの介在価値を際立たせるプロセス転換を推進する

AI活用による生産性改善

生産性

+50%

CP能力の底上げ
による成約率の向上

×

業務効率化・圧縮による
CP工数の削減

CPの介在価値を最大化

本質的なマッチング力の
強化に「人」の力を活かす

- 求職者や事業所との対話を通じ、表面的な条件を超えた真のニーズを深掘り。付加価値の高い候補者提案・事業者提案ストーリーを構築
- 対話から得た独自情報を蓄積し、マッチング精度を継続的に向上。他社が模倣困難なデータ資産を形成しAI化を加速させる

FY30に向けた対応

PHASE 1

AI・テクノロジーを活用しCPの業務を効率化
人材紹介サービスのマッチング力を磨き込む

- テレマーケティング組織強化やターゲティングしたCRMによって転職潜在層に訴求
- AIの会話自動要約、推薦文・求人票作成支援、個別アドバイス機能等をフル活用し、CPの生産性を向上

PHASE 2

求職者・事業者への高度なAI体験を提供し、質の高いマッチング力を有する人材紹介サービスへ

顧客の直接的な体験にAIを組み込み、人とAIの融合によってマッチングの質と生産性を同時に向上

1. CP：キャリアパートナー

© SMS Co., Ltd.

DR：独自ポジションの確立と採用プラットフォームの進化

- **成長余地の大きいDR領域において、当社の強み（人材紹介で培ったマッチングノウハウ・経営支援事業の基盤）を活かして競合との差別化を図り、独自のポジションを確立する**

PHASE 1

ドミナント戦略で勝ち筋を構築

- 営業・マーケティングへの投資や、経営支援事業の事業者接点活用により、求人掲載事業所数でNo.1を実現
- 人材紹介や経営支援事業で得た職場情報等を活用し、リアルな求人情報の品質で差別化
- プロダクト・カスタマーサクセス機能の強化により入職率を向上
- 特定の主要エリアから順次全国展開

PHASE 2

顧客の採用工数・単価低減で独自ポジションを確立

- 人材紹介ノウハウを活かしたレコメンド機能や採用管理システム等をDRに搭載
- 事業者の採用工数削減と採用単価の低減を両立した強固なポジションを築く

PHASE 3

採用プラットフォームの価値最大化

- 経営支援事業を含む当社グループのアセットを統合
- マッチングの質改善を実現する、単なる求人媒体を超えたAIプラットフォームへの進化

© SMS Co., Ltd.

カイポケのプラットフォーム化推進と、領域拡張によるTAMの拡大

- 構造的なSaaS需要が存在する介護・障害福祉市場において、当社には大きな成長機会が存在
- 地域包括ケアにおける圧倒的なプラットフォーム化に向けた投資に加え、成長余地の大きい障害福祉領域への拡張、その他領域でのM&Aや提携も含めた拡張により、TAMの拡大を図る

FY30 VISION

介護・障害福祉経営支援のNo.1プラットフォームとして、業界のインフラに

売上高	EBITDA	会員数シェア*1	在宅介護接続シェア*2
260億円	**120億円**	**21%**	**90% 以上**
FY25：134億 CAGR：14%	FY25：60億円 CAGR：15%	FY25：14%	FY25：62%

MARKET CONTEXT ― 市場と当社の立ち位置

市場	介護・障害福祉市場は**約42.9万事業所**、小規模法人中心で**SaaSへの構造的需要**が存在
機会	有料会員シェアは未だ**14%**にとどまり、**86%の未開拓領域**が存在
基盤	カイポケは**在宅介護事業所の62%を接続**するインフラとして強固なポジションを構築

STRATEGIC INITIATIVES ― 2つの打ち手

1 投資によるカイポケの進化

- 地域包括ケアのネットワークハブ「カイポケコネクト」への進化に向け投資実行
- AIネイティブなシステムを実現し、運営効率と提供価値を向上
- ネットワーク効果での顧客拡大、価値連動の価格戦略で成長を実現
- 圧倒的な参入障壁を築き、在宅介護事業所の90%以上をカバーするインフラへ

2 TAMの拡大

- 介護領域で培った制度対応の知見を活用し、市場ポテンシャルの大きい障害福祉領域へ事業モデルを横展開
- その他領域への拡張をM&A・提携も含めて検討
- キャリア事業とのシナジーによりLTV最大化

1. 介護・障害福祉事業所における有料会員シェア
2. 当社の注力領域である在宅介護事業所における有料＋無料会員シェア

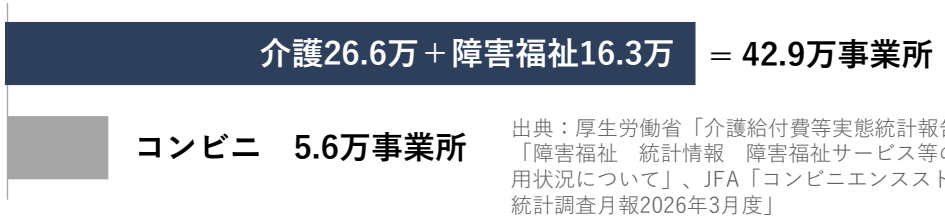
© SMS Co., Ltd.

巨大な市場機会とVertical SaaSとしての圧倒的な実績

- 介護・障害福祉市場は、事業所数が非常に多く、また、継続的にその数は増加
- 小規模法人が多く、自前でのIT化・効率化が困難なため、SaaSへの構造的な需要が存在[*1]
- 特に在宅介護領域におけるVertical SaaSとして、カイポケは圧倒的な存在に

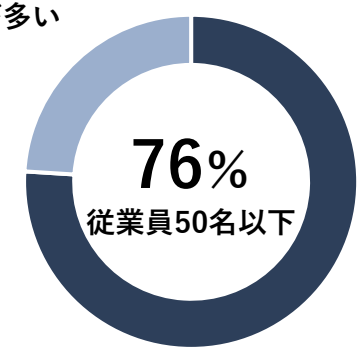
MARKET OPPORTUNITY ― 構造的需要を生む魅力的な市場環境

- 介護・障害福祉事業所数は多く、かつ継続的に増加



出典：厚生労働省「介護給付費等実態統計報告」「障害福祉　統計情報　障害福祉サービス等の利用状況について」、JFA「コンビニエンスストア統計調査月報2026年3月度」

- 小規模な法人が多い



出典：厚生労働省「介護サービス情報公表システム」「WAM NET」

PROVEN POSITION ― Vertical SaaSとしての揺るぎない実績

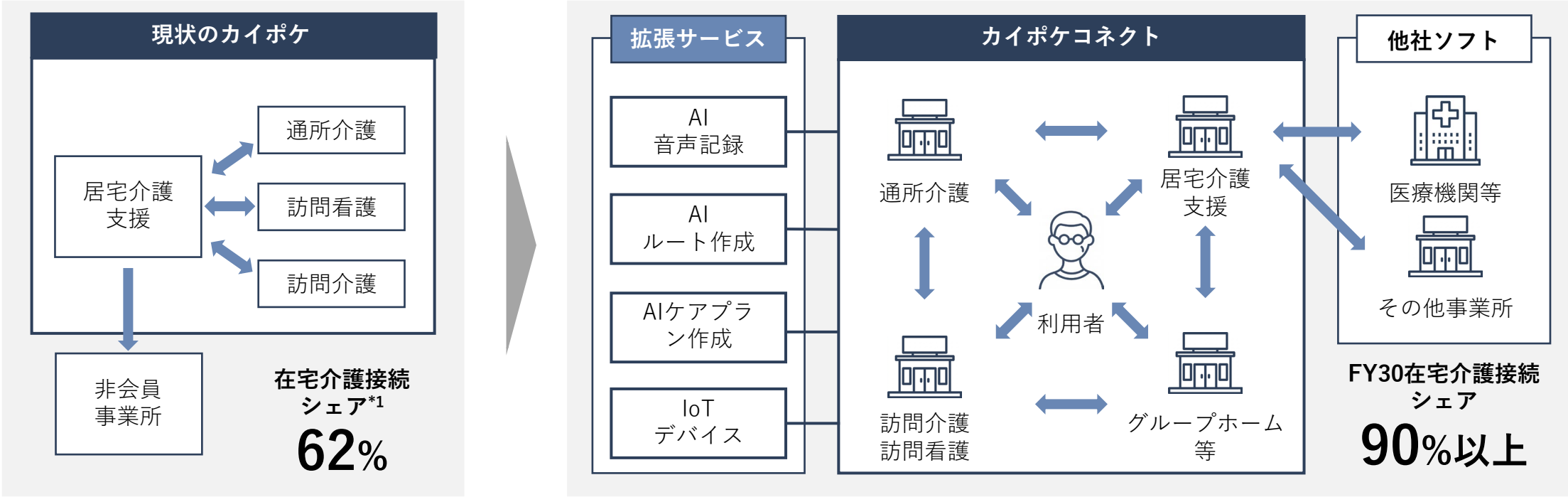
売上高CAGR（FY22-25） 17%	有料会員数シェア[*2] 14%	在宅介護接続シェア[*3] 62%
会員数↑×ARPA↑による手堅い成長	86%がホワイトスペース	ケアマネと他事業所の情報連携機能の利用が拡大
月次退会率 ＜0.6%	介護報酬等の年間請求取扱額 1.3兆円	Vertical SaaS ARR[*4] 1位
SaaSとして低水準の解約率	インフラとしての強固な地位を確立	135億円（FY25末）

1. 結果としてAIによる代替可能性は低い。
   詳細は2026年4月28日開示「2026年3月期 決算及び会社説明資料」p.81参照
2. 介護・障害福祉事業所における有料会員シェア
3. 当社の注力領域である在宅介護事業所における有料＋無料会員シェア
4. 日本国内の上場Vertical SaaSにおける規模の比較。当社調べ

© SMS Co., Ltd.

介護SaaS：地域包括ケアのネットワークハブへの進化

- 居宅介護支援事業所と他事業所の情報連携の機能により在宅介護事業所の6割以上が利用するカイポケを、投資によりAIネイティブな構造を備えた「カイポケコネクト」に進化させる
- カイポケコネクトでは、利用者情報やケア情報等、カイポケ導入事業所間でのシームレスな情報連携を実現。他社ソフトや周辺ソフト、医療施設間を含めて連携するネットワークのハブとして、地域包括ケアのプラットフォーム化を目指す



1. 在宅介護事業所における有料＋無料会員シェア

© SMS Co., Ltd.

障害福祉SaaS：介護に類似した構造の未開拓市場への横展開

- 障害福祉領域は、カイポケが急成長した直前期の介護市場構造と酷似しており、大きなホワイトスペースが存在
- カイポケで得た知見を基に、かべなしクラウドのプロダクト・サービスを作り込み、中小事業者が多い市場構造に最適化した営業・マーケティング体制を構築し、競合対比で強い価格訴求により短期間でのシェア拡大を志向

カイポケが20年で築いた資産

- 複雑な制度対応の知見
- 中小事業所向け事業モデル
- 総合的な経営支援サービス
- キャリア事業とのシナジー

資産・知見の横展開

障害福祉領域への拡張 ー かべなしクラウド

- 介護同様に複雑な制度対応が必要
- 介護同様に中小事業所中心の市場
- 総合的な経営支援サービスを提供
- キャリア事業とのシナジー形成

GO-TO-MARKET STRATEGY

良いプロダクト・サービスの設計と、市場構造を踏まえた営業・マーケティング体制の構築により、
コストリーダーシップ戦略で短期間でのシェア拡大を目指す

© SMS Co., Ltd.

選択と集中により、キャリア・カイポケに続く事業の柱を築く

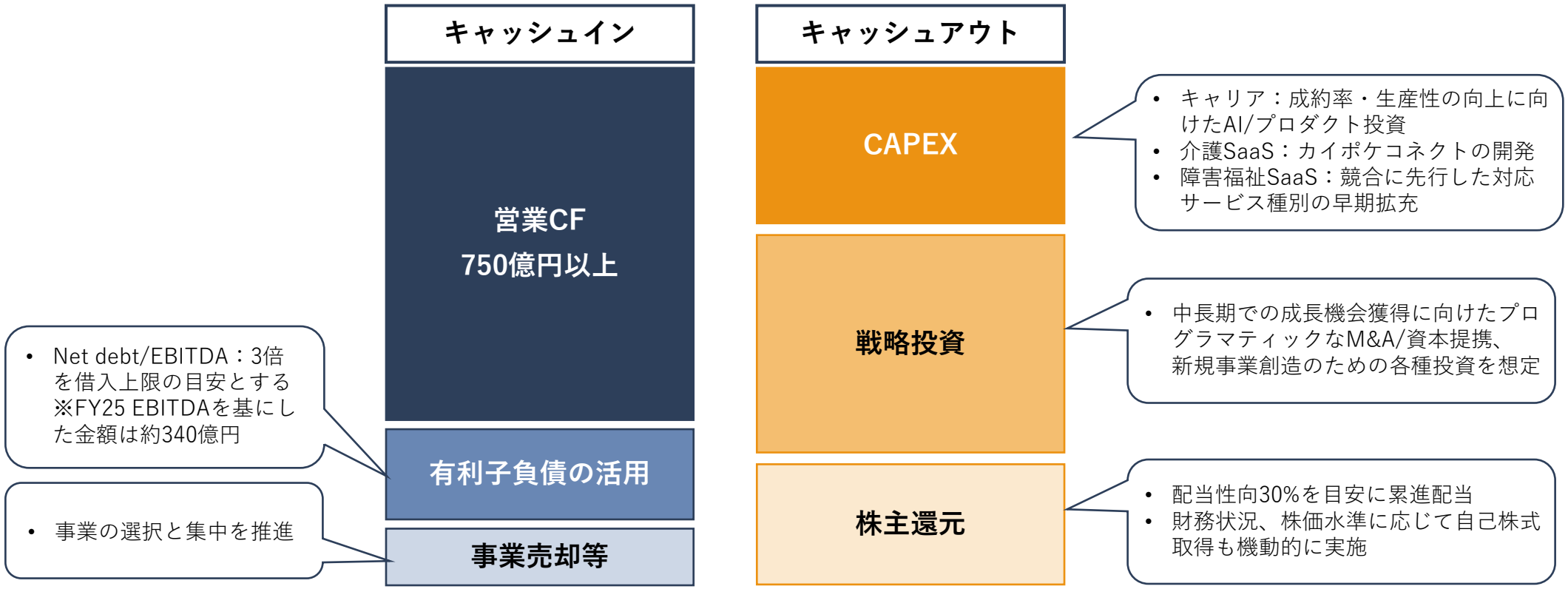
- **海外については、抜本的な収益構造改善とあらゆる選択肢の模索を行っていく**
- **その他の領域については、全事業の再評価を通じた選択と集中を進める一方、今後の成長や他事業とのシナジーが期待できる領域については、積極的な事業開発を行い、キャリア・カイポケに続く柱となる事業を築いていく**

事業領域	現状	戦略的アクション
海外 メディカルプラットフォーム事業	製薬企業のマーケティング予算縮小影響により売上高成長が限定的となり、収益性も低下	• 低コスト国へのオペレーション移管による収益性改善 • 他社との提携や外部資本の導入を含めたあらゆる選択肢を検討
海外 グローバルキャリア事業	中東の情勢悪化による影響等、地政学的なリスクが存在	• 米・豪・独等の巨大市場での求人獲得への注力 • 国内キャリア事業との連携（日本への介護人材紹介）
その他（事業開発領域）	展開サービス数が増加する中、継続可否判断が必要な事業が複数存在	• 事業撤退基準に照らし、継続可否判断を実施 • 市場ポテンシャル・成長性・他事業とのシナジーが期待できる領域については、周辺領域への拡張余地含め積極的な事業開発を検討

© SMS Co., Ltd.

キャピタルアロケーション（FY26～30合計）

- 事業成長による強固な営業キャッシュフローの創出をベースに、必要に応じて積極的な資金調達を検討
- 成長に向けた投資を最優先し、余剰キャッシュについては機動的に株主還元していく
- 企業価値向上委員会での資本政策検討を経て、投資等の詳細を決定予定

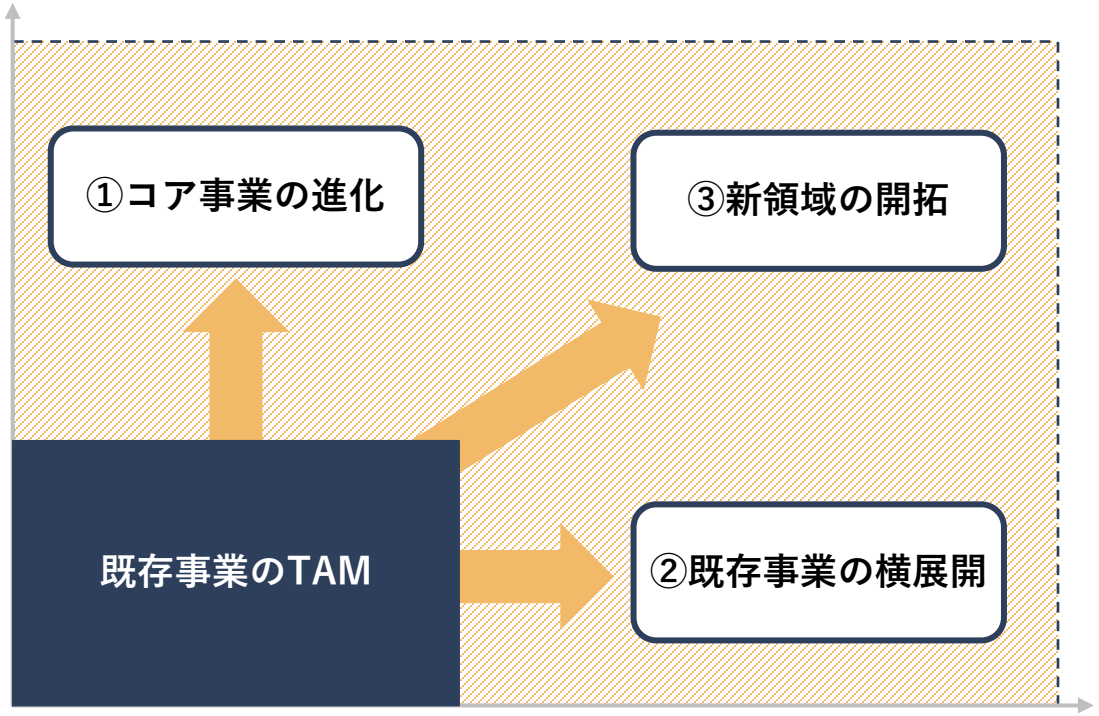


© SMS Co., Ltd.

想定される投資領域

- M&Aを含む投資の実行を通じたTAMの拡大余地は膨大
- これらの投資による成長は、コア事業の一部項目を除き2031年3月期までの事業計画には未反映

投資実行によるTAMの拡大



投資項目

①コア事業の進化
- カイポケコネクトの構築・AIネイティブ化
- かべなしクラウドの対応サービス種別拡充
- 人材紹介のAI化とDRとの融合、経営支援とのシナジー強化
- 外国人材の日本への就労支援
- 介護/医療スポットワークへの進出
- サービス・プロダクト高度化のためのAI等の技術獲得

②既存事業の横展開
- 建設、物流、製造等のエッセンシャルワーカー領域へのキャリア事業・経営支援の拡張[*1]
- 介護・障害福祉以外の領域へのVertical SaaSの拡張[*2]

③新領域の開拓
- 健康経営支援や終活関連など事業開発領域
- 介護等のフィジカルAI
- 米・豪でのインターナショナル医療人材の紹介・派遣

1. 医療・介護と同様に労働集約的で人手不足や生産性向上の課題を抱えた領域に対し、キャリア×経営支援の独自のエコシステムを適用。介護従事者等と求職者属性として重なる領域への展開により、既存キャリア事業も含めた包括的な集客を実現
2. 「社会課題とTAMの大きさ」「既存事業とのシナジー」「競争環境と参入難易度」「ネットワーク効果や価値あるデータの蓄積が見込めるか」等の観点で領域を選定し、カイポケで培った「Vertical SaaSを拡大する仕組み」を適用

© SMS Co., Ltd.

（再掲）当社の経営課題

① 短期利益の追求と将来投資の不足	▪ 増収増益の毎期達成を前提として、短期的な利益計画の達成を最優先する投資判断を行っていた ▪ その中で、既存事業の安定・継続運営に投資が偏重 ▪ 各事業の採算性やリターンを評価し、事業ポートフォリオを整理した上で、経営資源の再配分を通じた成長領域への大胆な投資が不足
② 労働集約型モデルへの依存による成長鈍化	▪ 事業戦略において、テクノロジー・データの活用による効率化や価値向上を図る視点及び投資が不足 ▪ キャリア事業において、過去の成功体験の延長線上での取組に終始し、時代の変化やテクノロジーの進化を捉えきれず従来の労働集約型モデルが継続し、競争力が低下
③ 自前主義への偏重による成長機会の逸失	▪ 自社リソースに過度に依存した結果、成長ペースが近年鈍化傾向に ▪ 外部の知見活用や他企業との業務提携・M&A等の不足により、成長機会の逸失が発生
④ 資本市場とのミスコミュニケーション	▪ 増収増益が続いた過去においては、情報開示が限定的な中でも、成長期待を背景に株価は上昇 ▪ 業績状況が変化をする中、資本市場の期待する情報開示を実施できていないことで、当社の事業基盤や成長性が適切に評価されず、株価の下落を招いたものと認識 ▪ 資本効率（ROE等）の改善に向けた方策が明確でない点も課題

∨

上記の経営課題の解決を通じた企業価値向上とその株価への反映を確かなものとするため、ガバナンス体制を強化

© SMS Co., Ltd.

経営体制：ガバナンスの強化

- 社長の交代に伴い取締役会の体制を刷新し*1、意思決定の更なる質向上を目指していく
- あるべき取締役会体制について今後継続的に議論し、充実させていく
- 社内取締役の報酬制度について、企業価値向上との連動性の高い設計に変更することに加え、代表取締役社長の株式保有の水準を定め、市場での買い付け*2により一定量の株式を取得予定

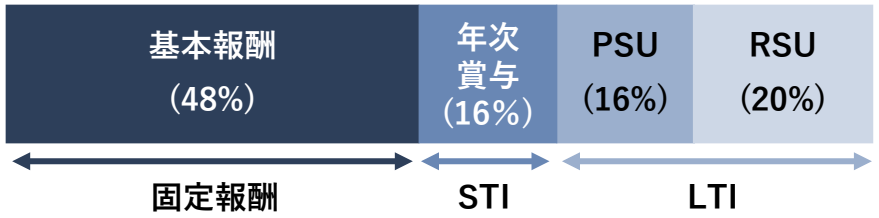
取締役の状況

社内	代表取締役社長	髙畑 正樹
社内	取締役	後藤 夏樹（退任予定）
社内	取締役	杉崎 政人（退任予定）
社外	筆頭独立社外取締役（監査等委員長）	松林 智紀（退任予定）
社外	独立社外取締役（監査等委員）	髙木 暢子
社外	独立社外取締役（監査等委員）	鈴村 豊太郎（退任予定）*3

代表取締役社長の報酬設計*4

現行制度

新制度（予定）*5



1. 2026年6月開催の定時株主総会にて新たな取締役候補について付議予定
2. インサイダー取引規制の適用除外とされる手法による取得
3. 同氏とは、2026年6月以降、当社のAIをはじめとする先端テクノロジー領域に関する顧問として、アドバイザリー契約を締結予定
4. SO：ストックオプション、PSU：パフォーマンスシェア、RSU：事後交付型リストリクテッド・ストック、STI：短期インセンティブ、LTI：長期インセンティブ
5. パーセント表記は、定めた業績要件等に対する達成度合いが目標通りであった場合の標準値をベースとした割合。なお、年次賞与は達成度により標準値×0～1.5倍、PSUは標準値×0～2.0倍の範囲で変動する

© SMS Co., Ltd.

執行部門（1）

代表取締役社長
髙畑 正樹
1984年4月生まれ。2007年に東京大学経済学部卒業後、あずさ監査法人（現 有限責任 あずさ監査法人）に入社。その後、フロンティア・マネジメント株式会社を経て、2013年に当社へ入社し、グループ全体の経営企画領域を責任者としてリード。グループ会社のMIMSグループCFOを経て、2021年にMIMSグループCEOに就任。2025年に当社取締役に就任し、2026年1月より代表取締役社長。

医療福祉キャリア事業推進本部 兼 医療キャリア事業本部 本部長
山本 健
2000年に早稲田大学理工学部を卒業後、製造業向けコンサルティング会社に入社。主に自動車業界のR&D部門のBPR業務に従事。その後、結婚式場の運営会社の事業推進部長を経て、2012年に当社へ入社。人材のマッチング領域における事業計画の立案や事業推進を牽引。並行して人事関連の要職を歴任し、多角的な側面から組織成長を主導。2019年に看護領域の事業責任者に就任後、2020年より医療キャリア事業本部長に就任。2026年より医療福祉キャリア事業全体の事業推進本部長を兼務。また、一般社団法人 日本人材紹介事業協会理事、医療・介護・保育系紹介協議会代表幹事も務める。

福祉キャリア事業本部 本部長
塩﨑 雄一郎
2005年に神戸大学工学部を卒業後、営業職にて複数店舗のマネジメントや営業戦略に従事。その後、クリエイティブエージェンシーにて、企業の商品企画やプロモーション開発等のプロデュース業務を経験。2008年に当社に入社。WEBメディアの横断的な統括管理や、メディア企画部でのマーケティング・商品設計に従事。2013年に資格取得支援サービスの責任者を経て、2015年より介護キャリア事業部長に就任。事業統括、新規事業の立ち上げ、M&Aなどを主導し、2022年より介護・保育・障害福祉のキャリア事業本部長に就任。

介護経営支援事業本部 兼 ウェルビーイング支援事業本部 本部長 / 事業開発室 室長
園田 一誠
2009年に東京大学法学部を卒業後、ITベンチャー、エムスリーグループにて事業統括や新規事業立ち上げなどに従事。2017年、当社に入社し、海外事業の統括やPMIに携わる。その後退職し、起業を経て2020年に当社再入社。2022年より介護・障害福祉経営支援事業本部長に就任。2024年には、障害福祉SaaS領域の垂直立ち上げを担う株式会社エス・エム・エスウェルフェアテクノロジーを設立し、代表取締役に就任。2025年4月より、ヘルスケア事業本部長、事業開発室長を兼務。また一般社団法人 日本デイサービス協会の理事も務める。

© SMS Co., Ltd.

執行部門（２）

シニアライフサポート事業本部 本部長
矢野 達也
2003年に京都大学大学院工学研究科修士課程を修了後、大手化学メーカーに入社。2005年、当社に入社し、スクール系や人材系など複数事業のマーケティング業務に従事。そのほか、広告運用や編集など多岐の業務に携わり、全社横断のマーケティング組織の立ち上げなどを主導し、2015年に現シニアライフサポート事業本部の立ち上げを経て事業本部長に就任。以降、住まいや終活に関連する領域への多角的な事業拡張や、複数の新規事業立ち上げに従事。

プロダクト推進本部 本部長
田辺 順
2001年からエンジニアのキャリアをスタートし、AIGグループの生命保険会社にて生保3社の営業支援システム統合プロジェクト、月間20億PVの携帯向けサービスの企画・開発、ジョイントベンチャーでのECの立ち上げなどを経験。2011年、株式会社ディー・エヌ・エーに入社。開発基盤整備チームの立ち上げやCI導入による開発効率向上の推進、遺伝子検査サービスの立ち上げに従事。2015年、当社に入社し、技術責任者として内製化・プロダクトの刷新・組織づくりを推進。技術推進室室長、プロダクト開発部部長を経て、現在はプロダクト推進本部本部長として当社プロダクトの開発責任者を務める。

MIMS Group Chief Executive Officer
Sohil Goswami
2007年よりNEC、デロイト トーマツ コンサルティングにてプロダクト開発、営業、コンサルティングを通じ、事業戦略の策定と変革の実行をリード。その後、NRI Singaporeでの経験を経て、2019年にMIMSグループへ参画。リスティング事業部門、Clinical Decision Solutions部門の責任者などを経てChief Executive Officerに就任。製品やビジネスモデルの再定義、デジタルイノベーションの加速、そして長期的かつ持続可能な成長を支えるための事業推進・デリバリー能力の再編などを牽引。シンガポール国立大学（NUS）MBA修了。

MIMS President, Recruiting Services
小池 達也
2007年の大学卒業後、当社に入社。日本国内にて、マーケティング・営業支援・事業責任者を経て、2013年より海外事業に携わり、インドでの業務を経て、スリランカの上場企業eChannelling PLCのChairman&CEOに就任。2016年より当社グローバルキャリア領域の責任者を務め、複数の国でのM&Aや拠点設立によるゼロからのビジネス立ち上げを主導。

© SMS Co., Ltd.

執行部門（3）

経営企画領域 責任者
田中 深一郎
東京大学大学院理学系研究科修士課程を修了後、2007年に日本経済新聞社に入社。新聞記者としてテクノロジーや株式市場、アパレル・外食業界等の取材を担当した後、同社経営企画室にてM&Aやスタートアップ投資の業務に従事。2018年に当社に入社し、IR担当や管理会計責任者を経て、2025年から中計策定やM&A、海外子会社のFP&Aを含むグループ全体の経営企画領域を責任者として管掌。

IR・サステナビリティ領域 責任者
室賀 水織里
2002年に京都大学工学部を卒業後、株式会社ファーストリテイリングに入社。ユニクロの店舗マネジメントや本社経理に従事。その後、GEキャピタルにおけるRisk Management Leadership Program、不動産ベンチャーの管理部門立ち上げを経て、2014年に当社入社。リスクマネジメント、経営企画の責任者を歴任し、2017年よりIR、2022年よりサステナビリティ領域を管掌。
日本証券アナリスト協会 認定アナリスト

財務・経理領域 責任者
中澤 牧子
2007年に大阪大学経済学部を卒業。2008年に有限責任監査法人トーマツに入社。公認会計士として、監査・IFRS導入コンサルティングサービスに従事、カナダ駐在も経験。2017年に自然電力株式会社入社。コーポレート部長として経理・総務・法務を管掌。2019年に当社入社。2021年より財務・経理領域の責任者として、子会社合併・ERP導入等を推進。2025年より株式会社エス・エム・エスフィナンシャルサービス取締役を兼任。

法務・コンプライアンス領域 責任者
酒井 玄
2001年に慶應義塾大学法学部卒業。2004年に第一東京弁護士会に弁護士登録し、アンダーソン・毛利法律事務所（現アンダーソン・毛利・友常法律事務所）に入所。2009年から2011年まで、東京証券取引所とロンドン証券取引所の合弁事業へ出向。2012年に産業革新機構の出資先であった株式会社ユニキャリアに入社。2016年に当社に入社し、法務・コンプライアンス領域の責任者として現在に至る。当社の国内子会社3社の監査役を兼任。

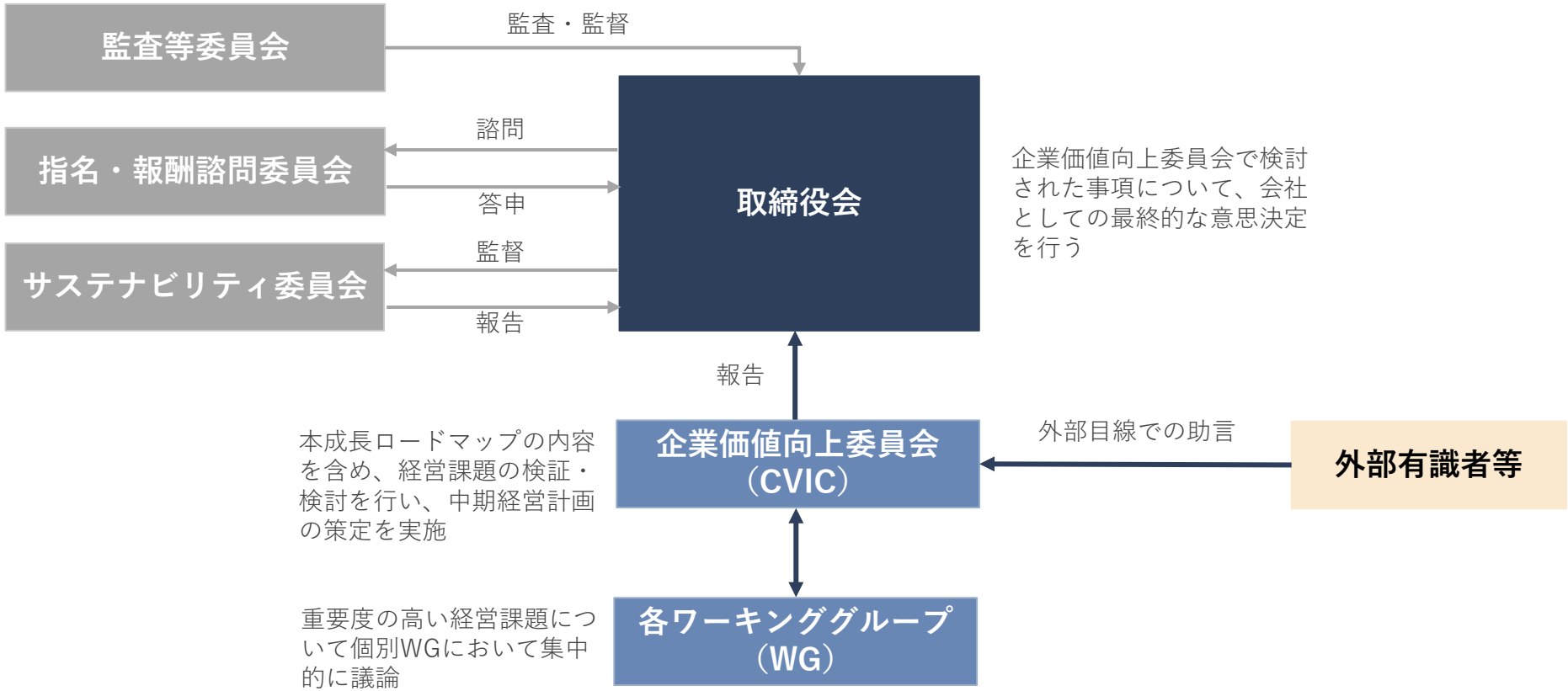
人事領域 責任者
藤田 和大
2004年に大学を卒業後、広告制作会社、調達購買コンサルティング会社を経て、2010年に当社入社。入社後は経営管理部門にて総務、労務、経営企画などの幅広い領域に従事。2015年からは事業サイドへ転じ、介護住宅事業や金融、購買支援事業など多角的な事業展開を推進。2018年より人事、シェアード推進を管掌。2025年よりエムスリーキャリア監査役、エス・エム・エスサポートサービス取締役を兼任。

BPR・社内IT領域 責任者
稲留 晃
2002年に明治大学商学部卒業後、株式会社野村総合研究所に入社。エンジニアからキャリアをスタートし、ITコンサルタントとしてシステム構築や新規サービス開発を経験。その後、グリー株式会社にて部門横断プロジェクトの推進や人事部門を歴任し、2015年に当社に入社。入社後、BPR組織を立ち上げ、広報、全社戦略策定事務局など領域役割を拡張。2020年より、BPR、社内ITシステム、オフィスファシリティ、広報を管掌。

© SMS Co., Ltd.

企業価値向上委員会の設置

- 企業価値向上委員会を設立して、本成長ロードマップの内容を含めて当社の経営課題の検証・検討を行い、中期経営計画の策定を行うことを予定



© SMS Co., Ltd.

当社検討に関する今後のスケジュール

- 今後、企業価値向上委員会を通じて事業ポートフォリオや成長戦略をあらゆる角度から検証
- 聖域なき改革を順次実行予定。また、本成長ロードマップのアップデートにあたる中期経営計画を遅くとも2027年3月期決算発表（2027年4月末頃）までに開示予定

2026年4月28日：本成長ロードマップの開示

6月：定時株主総会における取締役選任を経て、新たな取締役会体制がスタート

7月：企業価値向上委員会の発足

- 企業価値向上委員会で継続的な討議を実施
- 効果が検証できた改革のための施策は順次実行を予定

2027年3月期第3四半期決算開示日（2027年1月末頃）：
企業価値向上委員会での検討状況の開示（活動の途中総括）

遅くとも2027年3月期決算開示日（2027年4月末頃）まで：
企業価値向上委員会の検証結果・中期経営計画の開示

以降、中期経営計画の施策を実行しつつ、持続的な企業価値向上を実現するため、必要に応じて中期経営計画を更新

© SMS Co., Ltd.

当社の事業に関連する用語集・各種指標の定義

名称	概要	関連するセグメント
人材紹介	事業者と求職者の間に第三者であるエージェントが介在し、両者のマッチングを行うビジネスモデル	キャリア
CP（キャリアパートナー）	人材紹介事業において、マッチングを担うエージェントのこと	キャリア
生産性	CP1人当たりの売上高。人材紹介の各年度売上高を期中平均のCP数で割って算出	キャリア
DR（ダイレクトリクルーティング）	事業者が人的な仲介を通さず、採用プラットフォームを通じて求職者と直接コンタクトを取り、双方向のコミュニケーションを通じてマッチングを図る採用手法	キャリア
カイポケ	介護/障害福祉[*1]事業所向けのクラウド型の経営支援ソフト（SaaS）	介護・障害福祉経営支援
かべなしクラウド	障害福祉事業所向けのクラウド型の経営支援ソフト（SaaS）	介護・障害福祉経営支援
ARPA	Average Revenue Per Account：１法人当たりの平均売上高。年間売上高÷期末法人数にて算定	介護・障害福祉経営支援
ARR	Annual Recurring Revenue：年間経常収益。カイポケやかべなしクラウドの各期末時点の月間経常収益×12にて算定	介護・障害福祉経営支援
EBITDA	営業利益に減価償却費及びのれん償却費を足して算定	ー
CAGR	Compound Annual Growth Rate：年平均成長率	ー
TAM	Total Addressable Market：ある事業が獲得できる可能性のある最大の市場規模	ー
CAPEX	Capital Expenditure：設備投資。当社の場合、カイポケやかべなしクラウドのソフトウエア開発など、無形資産への投資が多い	ー

1. 当社は、日本が批准している「障害者権利条約」に基づき、「障害」は個人ではなく社会の側にあるとする「社会モデル」の考え方に立脚している。表記に際しては、受け取り手の心情に配慮し場合によって「障害」「障がい」を使い分ける方針であるものの、社会の側にある障害は排していくべきものとの考えから、本資料内においては基本的に「障害」と表記する

© SMS Co., Ltd.

本資料お取扱い上のご注意

本資料は株式会社エス・エム・エス(以下、当社)の事業について、当社による現在の予定、予想に基づいた将来展望についても言及しています。これらは2026年3月31日現在において当社が取得可能な情報に基づき作成されたものであり、リスクや変動要因を多く含んでおります。従って将来展望と結果が著しく異なる可能性がありますので、当社はこれらの情報を正しいと約束することはできないことをご了承ください。また、当社はこれらの情報を更新し公表する責任を負いません。

説明内容に関するお問い合わせは、下記までお願いいたします。

お問い合わせ先：

株式会社エス・エム・エス 経営管理本部 IR・リサーチ部

Email　：irinfo@bm-sms.co.jp

© SMS Co., Ltd.