

# 事業計画及び成長可能性に関する事項



株式会社 ココルポート

【東証グロース:9346】

## 会社概要

### ビジネスモデル

- (1) 事業の内容
- (2) 事業の収益構造

### 市場環境

- (1) 市場規模と成長性
- (2) 競合環境

### 競争力の源泉

経営資源と競争優位性

### 事業計画

- (1) 成長戦略
- (2) 経営指標
- (3) 利益計画及び前提条件
- (4) 進捗状況

### リスク情報

認識するリスク

## APPENDIX

# 会社概要

会社名	株式会社ココルポート(英語表記 Cocorport Inc.)
事業内容	障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス事業
資本金	1億8,313万円
設立年月日	2012年1月5日
役員	代表取締役社長 佐原 敦矢 取締役 岩元 勝志 取締役 長尾 吉祐 社外取締役 高橋 龍徳 社外取締役 香月 壯一 社外取締役 増田 泰朗 常勤監査役 秋元 正秀 社外監査役 鈴木 知幸 社外監査役 森岡 伸介
従業員数	647名
事業所 (プレオープン含む)	就労移行支援事業所:66拠点 就労定着支援事業所:53拠点 自立訓練事業所 :23拠点 特定相談支援事業所: 5拠点
本社	〒210-0006 神奈川県川崎市川崎区砂子2-5-11 りそな川崎ビル4F

私たちは一人ひとりの可能性を信じ、  
自分らしさと笑顔あふれる社会を共創します。

私たちは一人ひとりが様々な可能性を持っていることを知っています。  
そして、一人ひとりの自分らしさと笑顔あふれる社会を、関わる全ての人たちと  
共に創り上げていきたいという願いを企業理念としています。

## Cocorport 11

コボルポートイレブン

1 安心される存在となる

2 一人ひとりに寄り添う

3 小さな変化を捉える

4 気づきの機会を提供する

5 自己決定を尊重する

6 どんなときも信じ続ける

7 創意工夫を重ねる

8 チャレンジを讃える

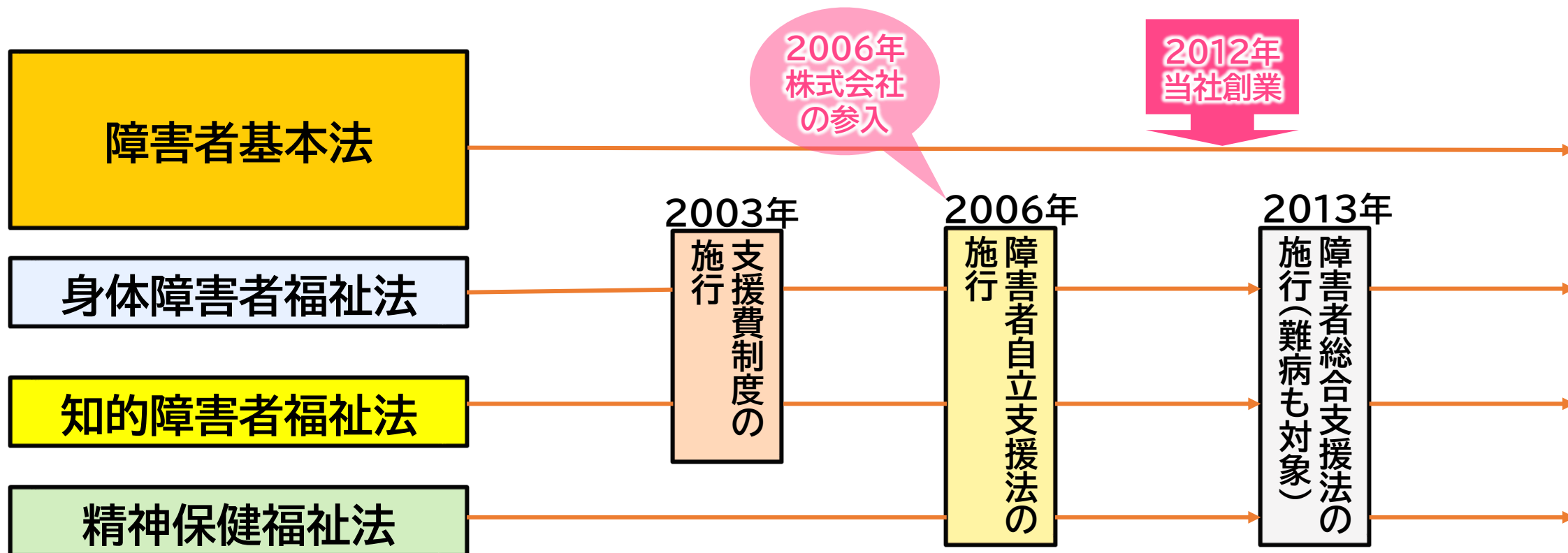
9 ひとりの壁をチームで超える

10 自らを磨く

11 正しいことをする

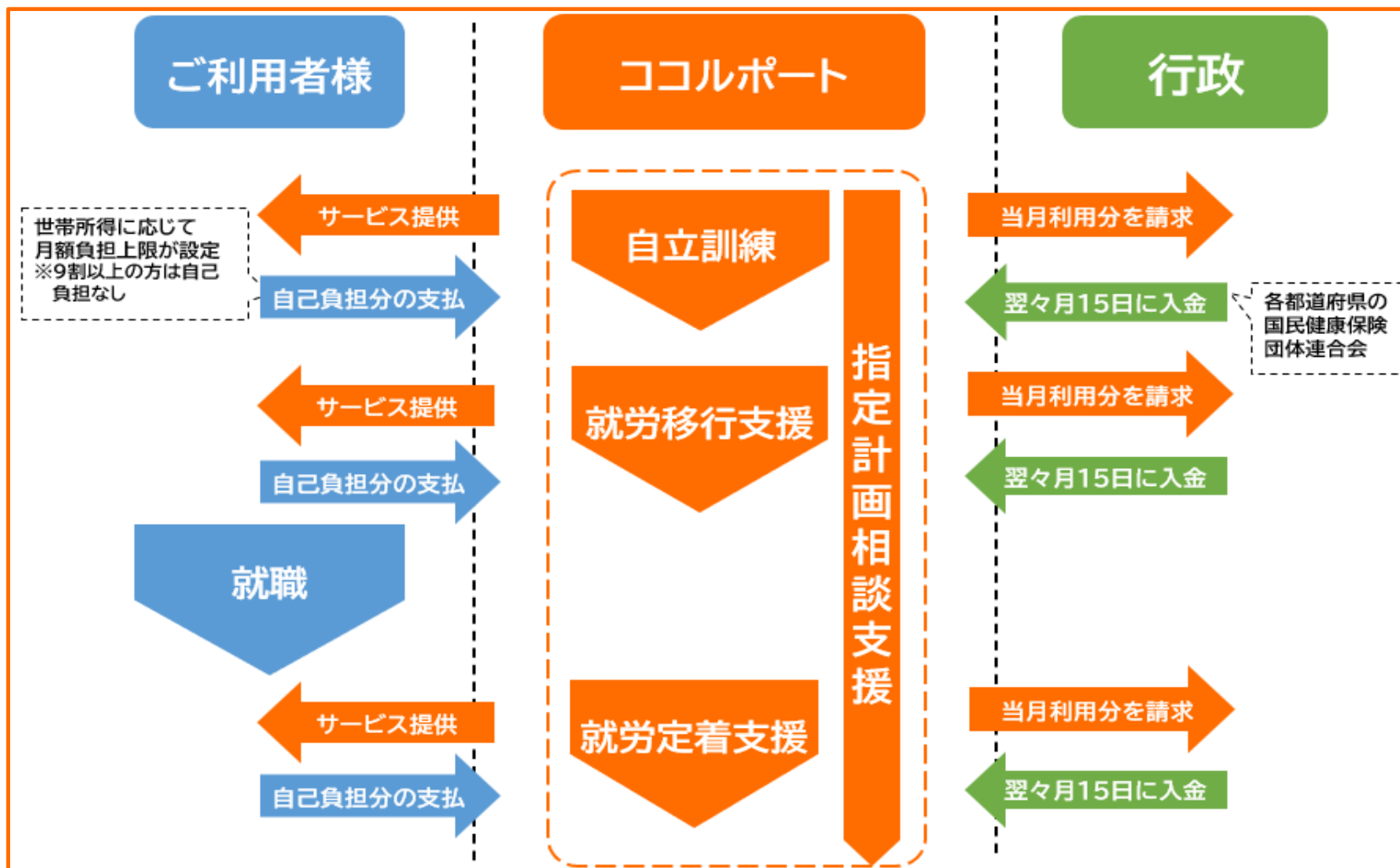
# ビジネスモデル (1)事業の内容

障がい者支援事業は従来、行政や社会福祉法人が中心に提供していましたが、2006年から「障害者自立支援法」が導入され、営利法人の参入が可能になった事業



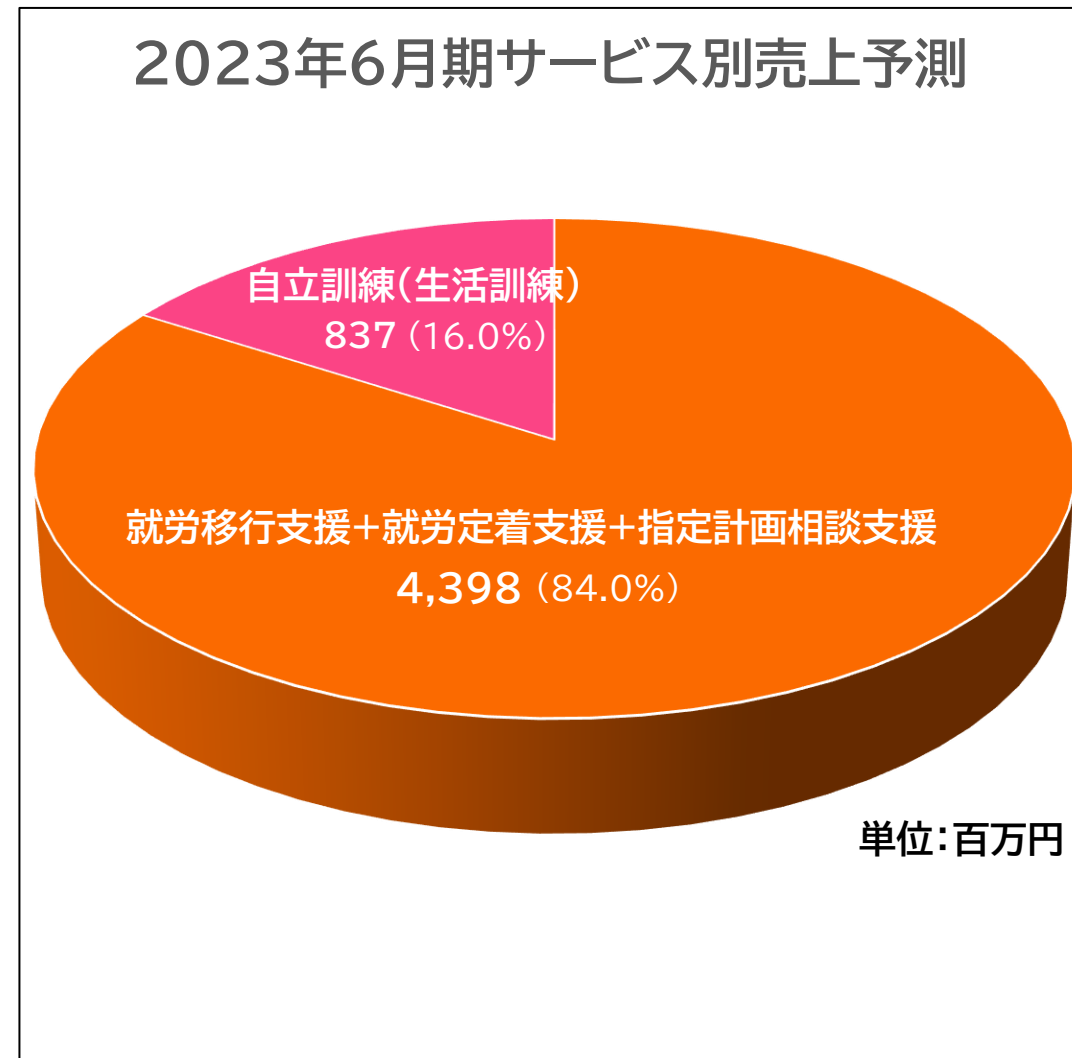


ご利用者様に対する障害福祉サービスの提供により、行政(一部ご利用者様)から報酬を受領



以下の障害福祉サービスを提供。就労移行支援＋就労定着支援＋指定計画相談サービスが中心

サービス名	サービス内容
<p>■ 就労移行支援</p>	<p>障害者総合支援法に定められた「指定障害福祉サービス」の一つであり、障がいのある方が就労に向けたトレーニングを行い、働くために必要な知識やスキルを習得し、就職後も職場に定着できるサポートを行うサービスであります。</p>
<p>■ 就労定着支援</p>	<p>2018年4月に新たに創設された障害者総合支援法に基づく「指定障害福祉サービス」の一つであり、一般就労をしている障がいのある方が長く職場に定着できるよう、障がいのある方との相談を通じて生活面の課題を把握するとともに、企業や関係機関等との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要となる支援を行うサービスであります。</p>
<p>■ 指定計画相談支援</p>	<p>障がいのある方が自分らしく生活していくために福祉サービス利用についての相談と目標に合わせた計画を作成するサービスであります。</p>
<p>■ 自立訓練(生活訓練)</p>	<p>障害者総合支援法に定められた「指定障害福祉サービス」のひとつであり、障がいのある方が自立した日常生活や社会生活がおくれるよう、生活能力の維持・向上のための訓練や助言などのサポートを行うサービスであります。</p>



## 事業コンセプト

# 『個別』と『支援』にこだわる

人は一人ひとり違います。ご利用者様お一人おひとりに適した支援を提供する、それが私たちココルポートが大切にしている「徹底的に個別支援にこだわる」所以です。

## ① 週2日程度の通所からでも支援

多くの就労移行支援事業所では週4日以上に通所から受け入れる場合が多いですが、ご本人の就労に向けての意志と行政の受給者証が発行されれば区別なく受け入れております。少ない通所数からでも就職に導くノウハウが蓄積されており、高い就職率を誇っております。

## ② プログラム数は555種類以上

お一人おひとりに合った多種多様なプログラムを用意しております。

## ③ プログラムによる支援と個別支援を同時に実施

一律ではなく、ご利用者様の意志と状況により柔軟に支援方法を変えております。

## ④ 「指導」ではなく「支援」

ご利用者様が将来自立して生活していけるように自己決定を尊重しております。「指導」ではなく「支援」を徹底しております。

## ⑤ きめ細かな初期定着支援

本格的な定着支援が始まる入社後6か月までの間が職場定着に最も重要な期間と考えております。入社後1か月間はほぼ毎週の面談を実施、その後徐々に面談回数を減らしていき、入社後6か月以降は就労定着支援サービスに引き継いでおります。

- ・ 青年期の障がい者が、自立に向け様々な知識や経験を積むための“学びの場”
- ・ 「自立訓練(生活訓練)」という既存のサービスに「社会教育」という価値を追加

対象として就労移行支援に  
通所する前段階の方々を想定



社会課題(社会的引きこもり)を解決

ご本人・ご家族が安心した  
社会生活を送れることを実現

- 青年期の社会的引きこもり状態にある方で、障がいのある方は数多く存在
- 障がい特性により社会生活に馴染めない方に対して、Cocorport Collegeの支援により、就労移行支援などの社会福祉資源に繋げ、一般就労といった社会的な自立をサポート

- 障がいによる困り感、課題に直面している当事者の方、将来に不安を感じているご家族の方々の希望になるサービス
- 社会課題に取り組むことにより、結果としてご本人が将来、就職し安定した勤務と収入を得て、自立した生活を送れ、ご本人・ご家族が安心した社会生活を送れる一助に

## ① Cocorport Collegeという名称

ご本人やご家族の方々にとって受け入れやすい名称にしております。

## ② 社会性を身に付けていただくことにフォーカス

いわゆる学習指導する学校ではなく、社会性を身に付けていただけるように、自己決定を尊重し、小さな意思を積み重ねられるような支援をしております。

## ③ 豊富なプログラム

様々な障がいのある方々を支援できるように、現在300種類以上のプログラムを用意しております。

## ④ 多様な進路

当社のノウハウを生かし、一般就労、就労移行支援、就労継続支援A/B(注)など様々な進路に向けて支援をしております。

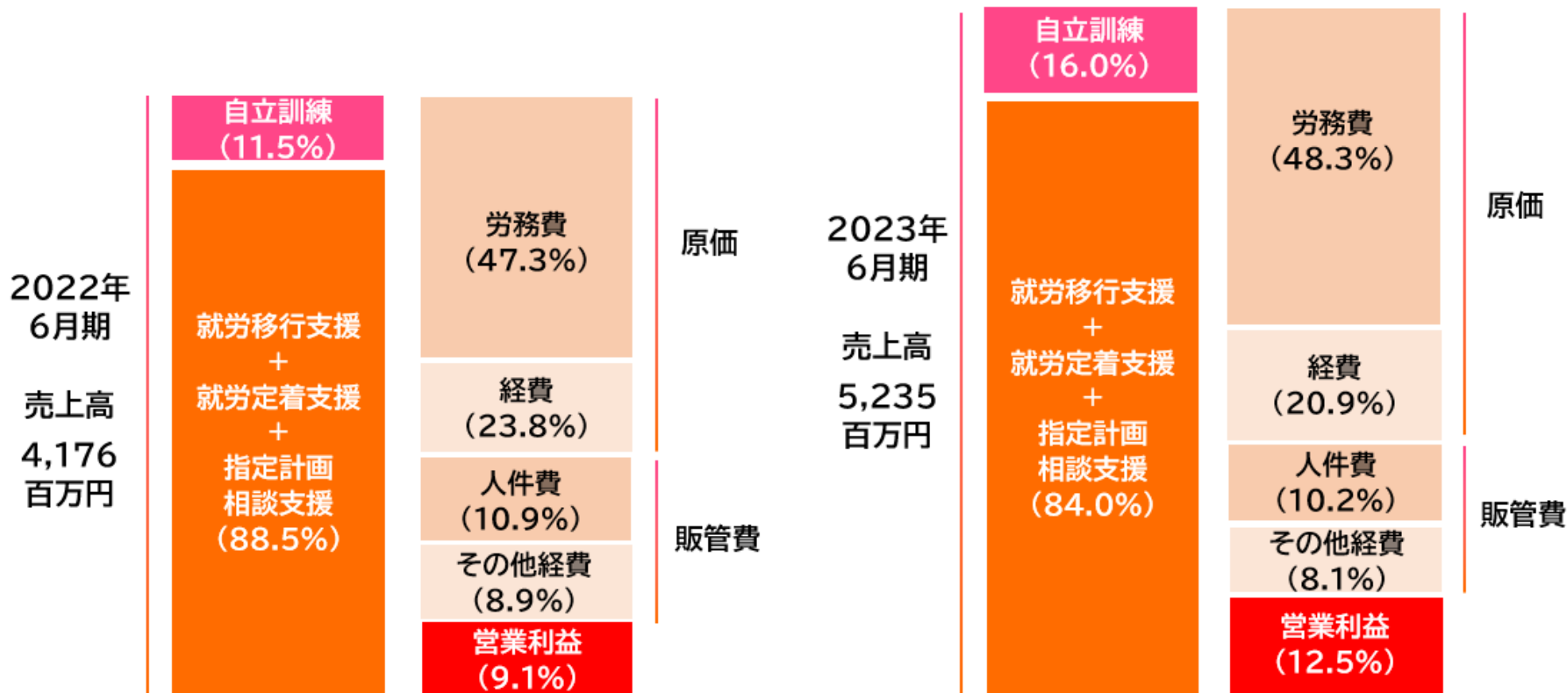
## ⑤ 就労移行支援サービスとのシナジー効果

ご卒業後は、就労移行支援事業所に通所される方々が多くなると思われます。結果として、当社就労移行支援サービスとのシナジー効果が期待できます。

(注)  
就労継続支援A型は、障害や難病のある方が、雇用契約を結んだ上で一定の支援がある職場で働くことができる福祉サービス  
就労継続支援B型は、年齢や体力などの面で雇用契約を結んで働くことが困難な方が、軽作業などの就労訓練を行うことができる福祉サービス

# ビジネスモデル (2)事業の収益構造

・売上の8割超を、就労移行支援サービス(+就労定着支援 + 指定計画相談支援)が占める



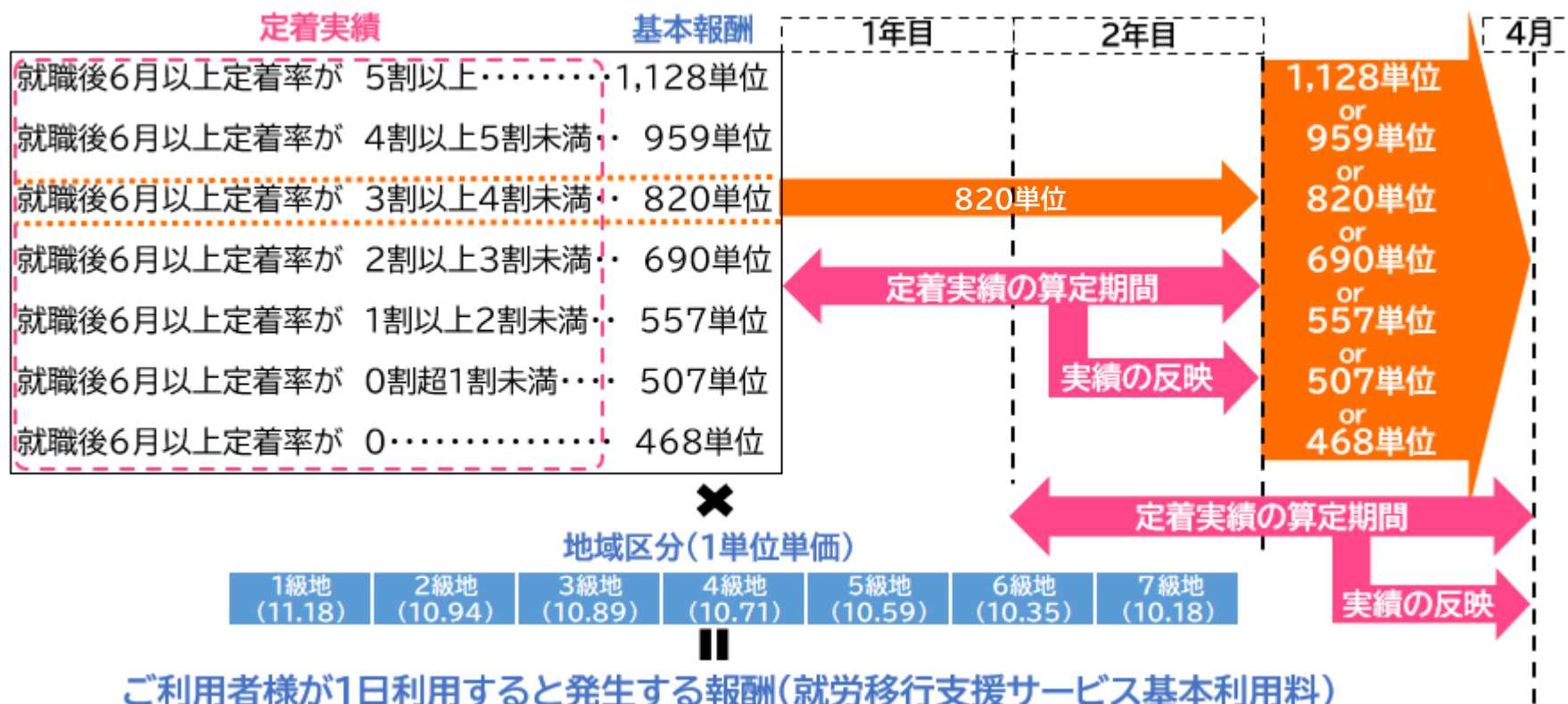
(参考) 就労定着支援+指定計画相談支援の売上高に占める割合は、2022年6月期、2023年6月期ともに10%未満となります



# 事業の収益構造(就労移行支援サービス売上)

- 就労移行支援サービス利用料は、「基本報酬」×「地域区分」という構造
  - 「基本報酬」は、2年間(※)の「定着実績」に応じて変動(468~1,128単位)
- ※2年経過後は、翌4月のタイミングで報酬改定が行われる

<就労移行支援>



- ・障害福祉サービスごとに「運営基準」が設けられている(以下「就労移行支援運営基準」参照)
- ・以下表の太字下線部分は、ご利用者数が増加すると人員数も増加

## 【障害者総合支援法で定められている施設・運営基準】

### <就労移行支援>

従業者	職業指導員 及び 生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>総数:常勤換算で、利用者数を6で除した数以上</b></li> <li>・職業指導員の数:1人以上</li> <li>・生活支援員の数:1人以上</li> <li>※1人以上は常勤</li> </ul>
	就労支援員	常勤換算で、 <b>利用者数を15で除した数以上</b>
	サービス 管理責任者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者数60以下:1人以上</li> <li>・利用者数61以上:1人に、利用者数が60人を超えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上</li> <li>※1人以上は常勤</li> </ul>
管理者	原則として管理業務に従事する者(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)	

- ・自立訓練(生活訓練)サービス利用料は「**定着実績**」の影響なし(以下【売上】参照)
- ・運営基準は「**職業指導員**」「**就労支援員**」の配置の必要なし(以下【経費】参照)

## 【売上】

<自立訓練(生活訓練)>

### 基本報酬

通所による訓練 748単位



### 地域区分(1単位単価)

1級地 (11.18)	2級地 (10.94)	3級地 (10.89)	4級地 (10.71)	5級地 (10.59)	6級地 (10.35)	7級地 (10.18)
----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------



ご利用様が1日利用すると発生する報酬(自立訓練(生活訓練)サービス基本利用料)

## 【経費】

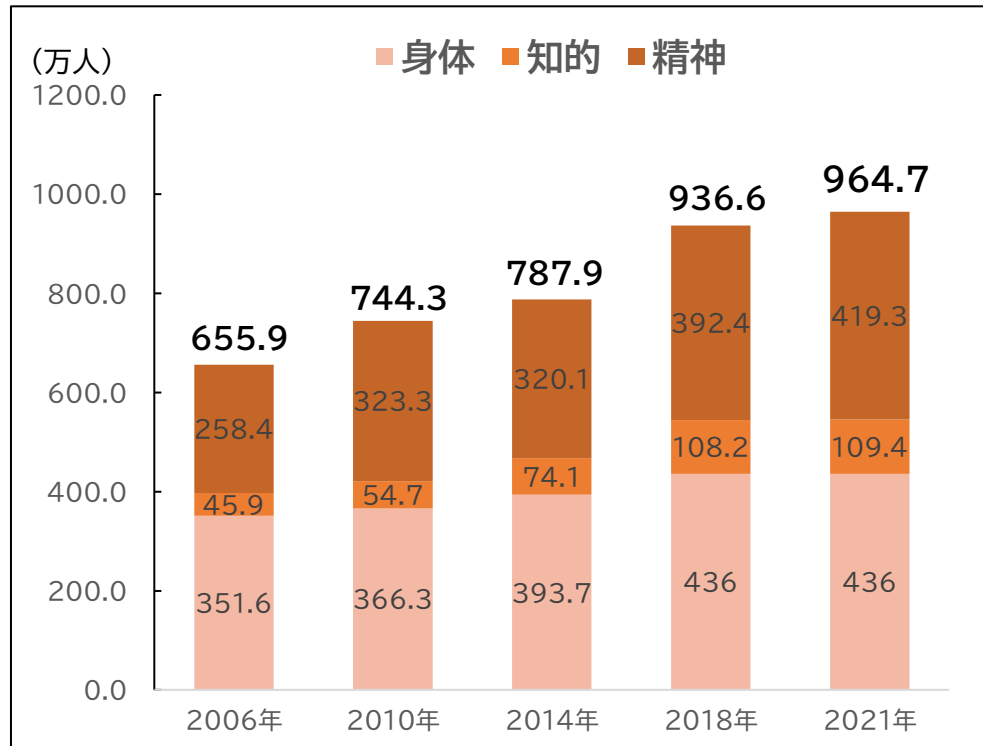
【障害者総合支援法で定められている施設・運営基準】

<自立訓練(生活訓練)>

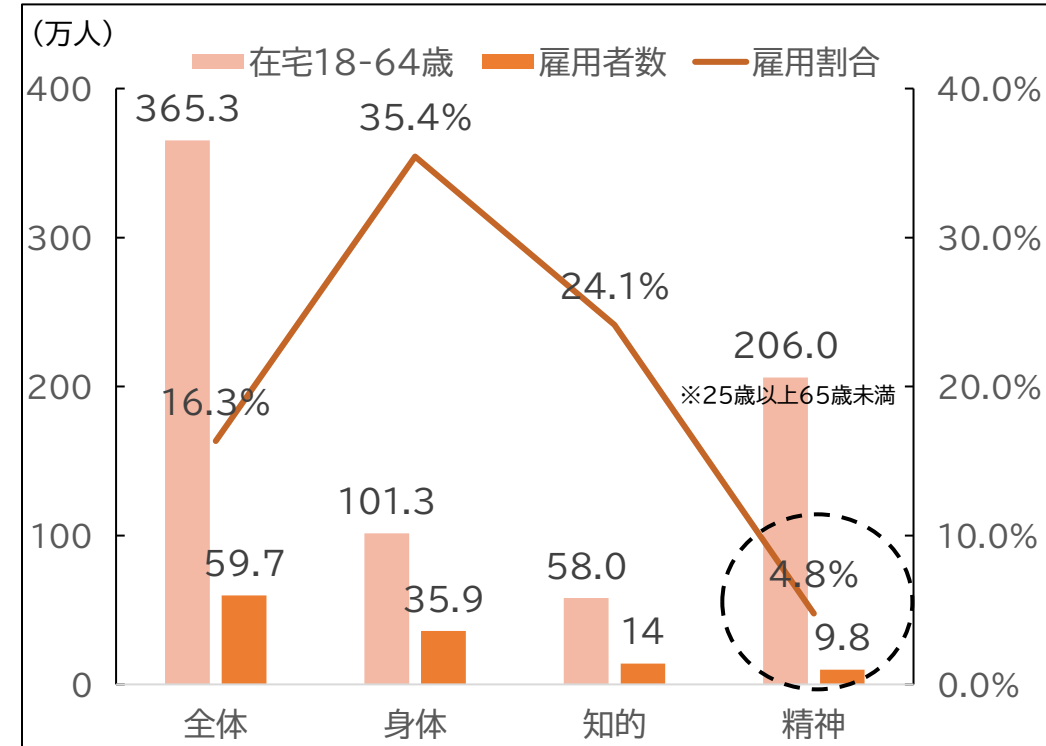
従業者	生活支援員	・常勤換算で、 <u>利用者数を6で除した数以上</u> ※1人以上は常勤
	サービス管理責任者	・利用者数60以下:1人以上 ・利用者数61以上:1人に、利用者数が60人を超えて40又はその端数を増すごとに1人を加えて得た数以上 ※1人以上は常勤
管理者	原則として管理業務に従事する者(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)	

# 市場環境 (1) 市場規模と成長性

- 障がい者数は、約965万人  
 ※うち18歳以上65歳未満の在宅者は約365万人
- 約365万人のうち、民間企業の雇用者数は約60万人(雇用割合は16.3%)  
 とりわけ精神障がい者の雇用割合が低い(4.8%)



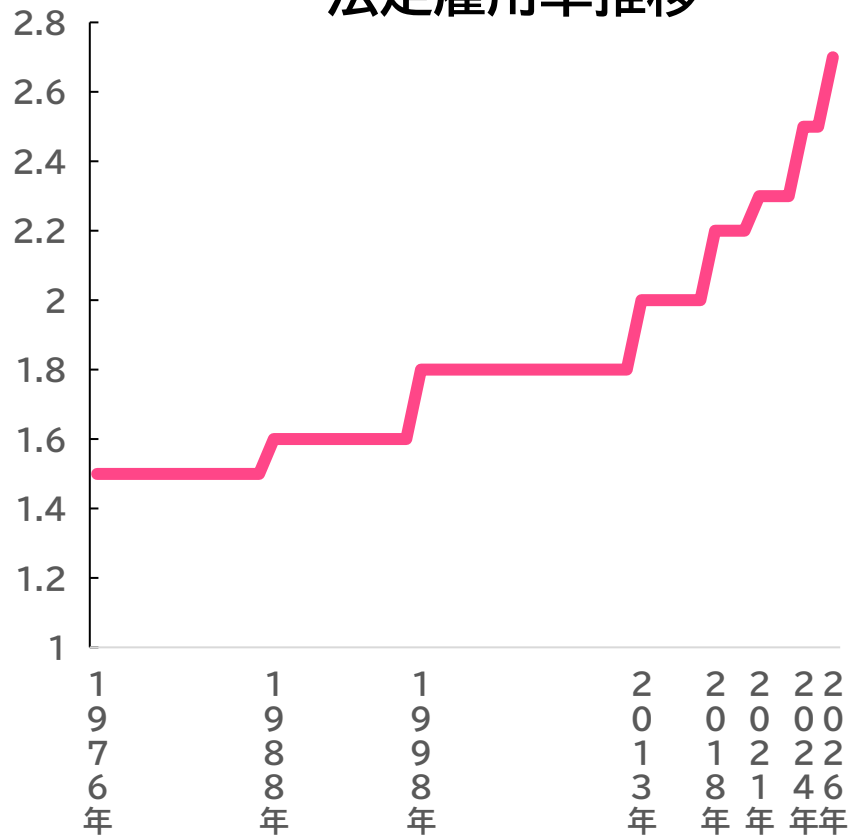
出典:厚生労働省「障害者数の推移」  
 内閣府「2021年度 障害者白書」より当社作成



出典:内閣府「2021年版 障害者白書」  
 厚生労働省「2021年 障害者雇用状況の集計結果」より当社作成

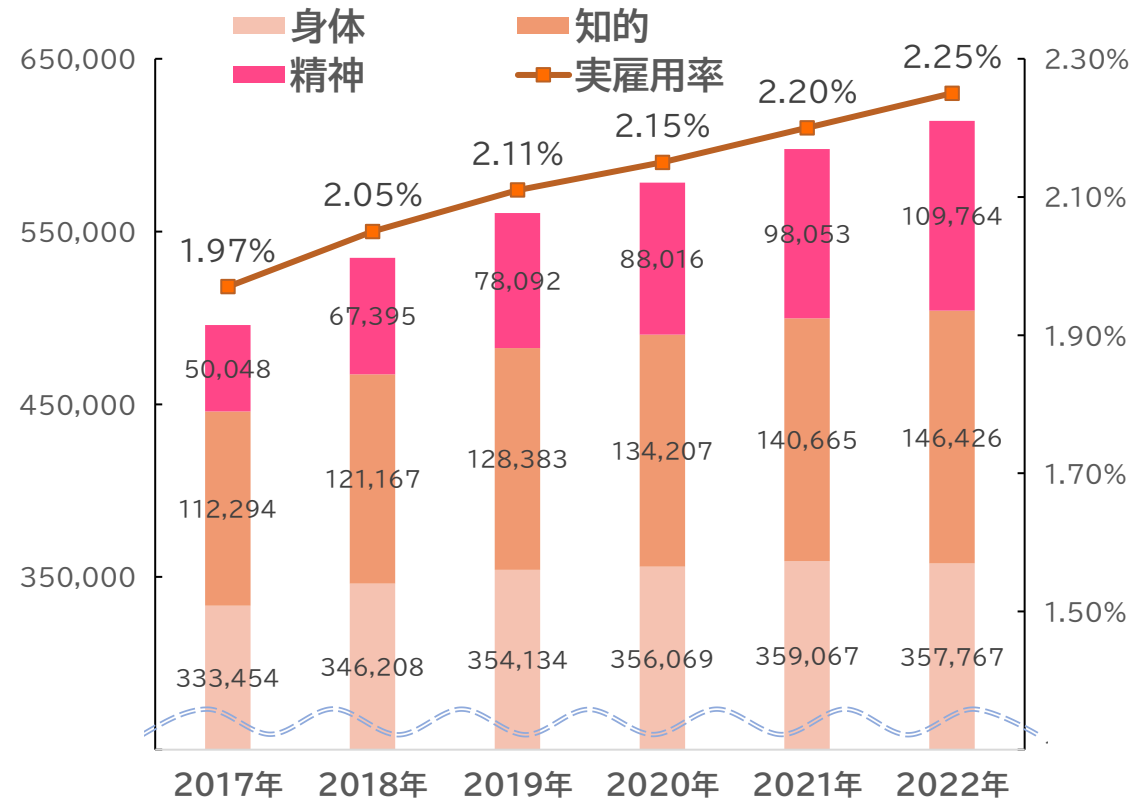
- ・直近発表された法定雇用率は過去最大の引き上げ(2024年:2.5% 2026年:2.7%)
- ・今後も求人ニーズはさらに上昇することが予測される⇒就労移行支援ニーズは高止まり

## 法定雇用率推移



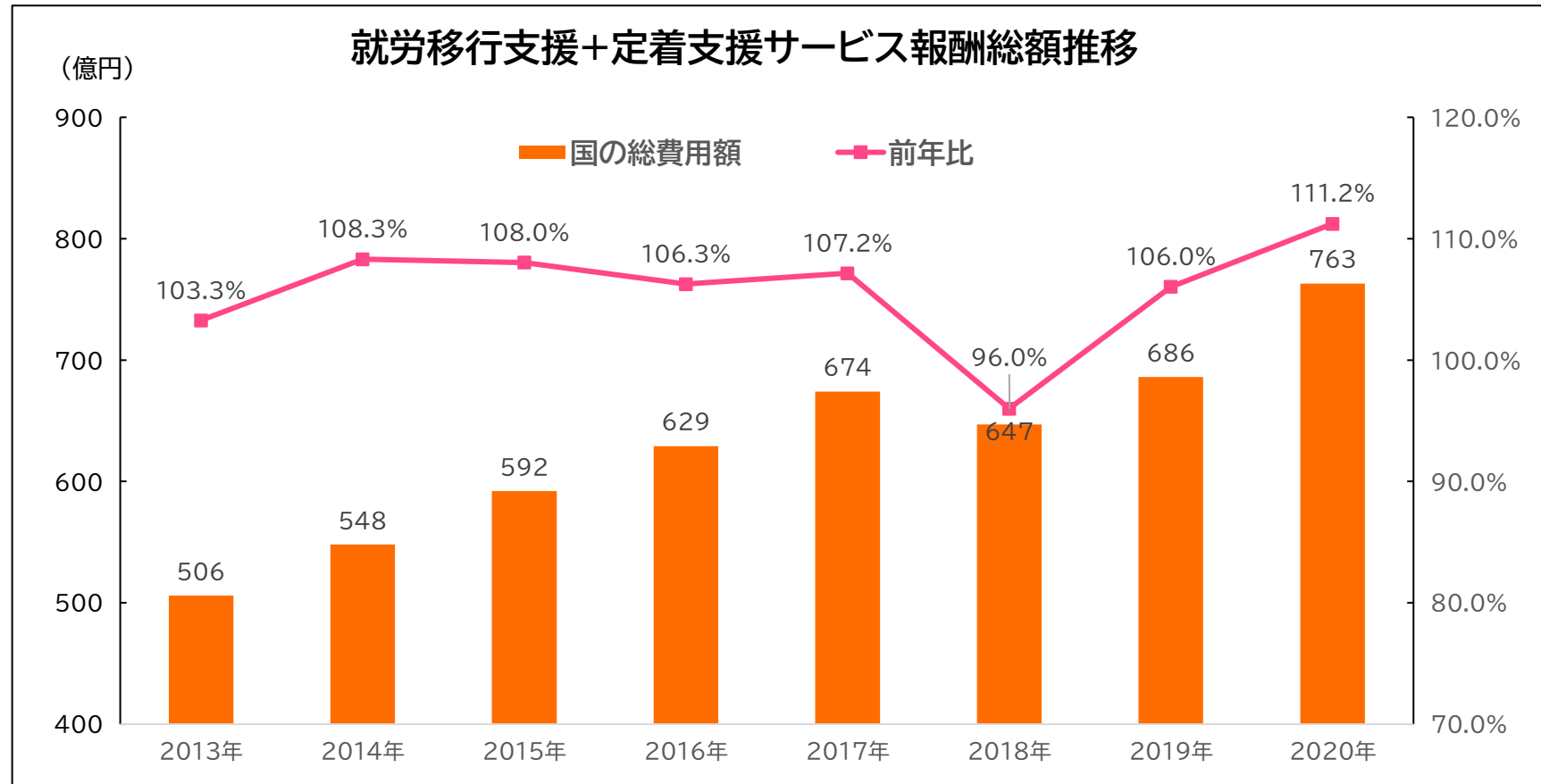
出典:厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」  
「令和5年度からの障害者雇用率の設定等について」より当社作成

## 実雇用率推移



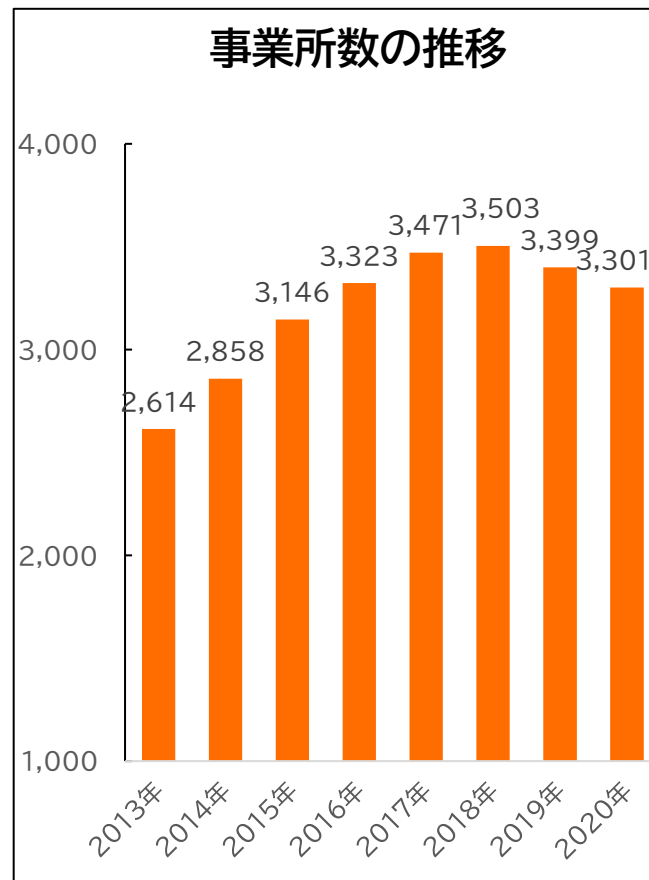
出典:厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」より当社作成

- ・就労移行支援＋定着支援サービス報酬総額は、2018年度に一時的に減少(※)したが、その後報酬総額は増加に転じる※報酬改定の影響(25ページ参照)

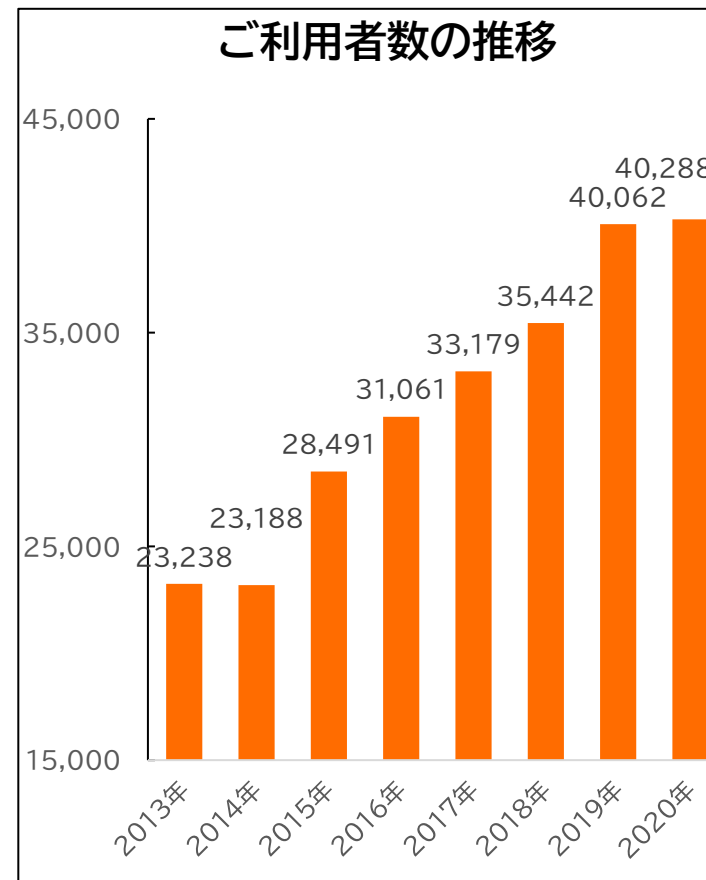


出典:厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向」より当社作成

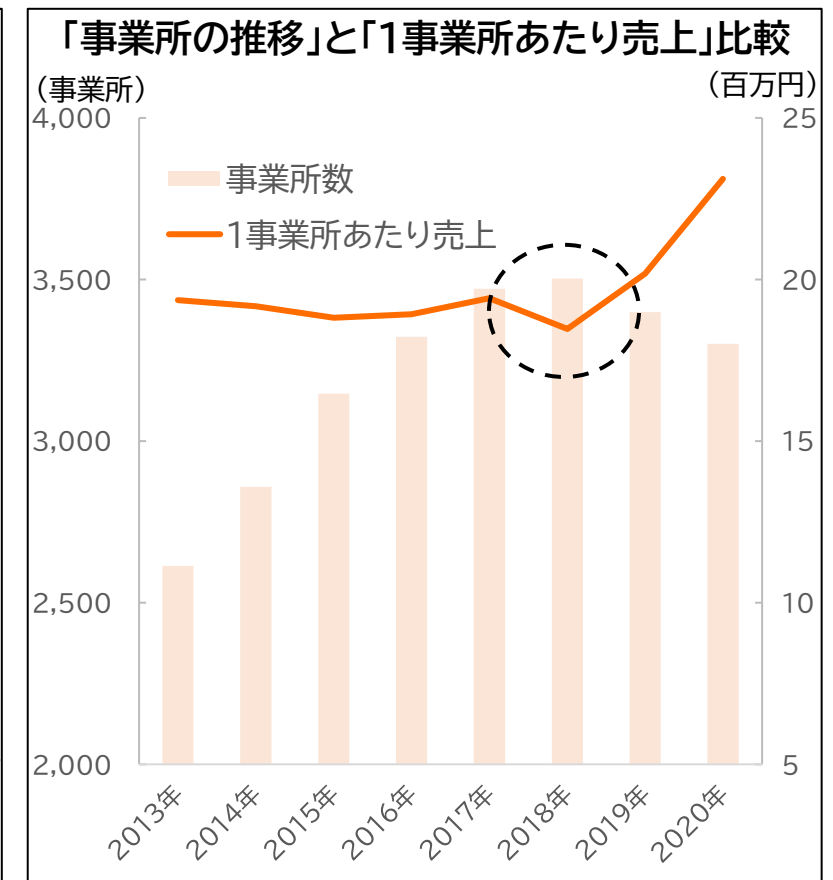
- ・2018年4月の報酬改定に伴い、就職・定着者数の少ない事業所が報酬単価を減額され赤字に転落(ココルポートは報酬単価が上昇)。それにより就労移行支援事業所数は減少⇒今後も事業所の二極化が進むと推察



出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要



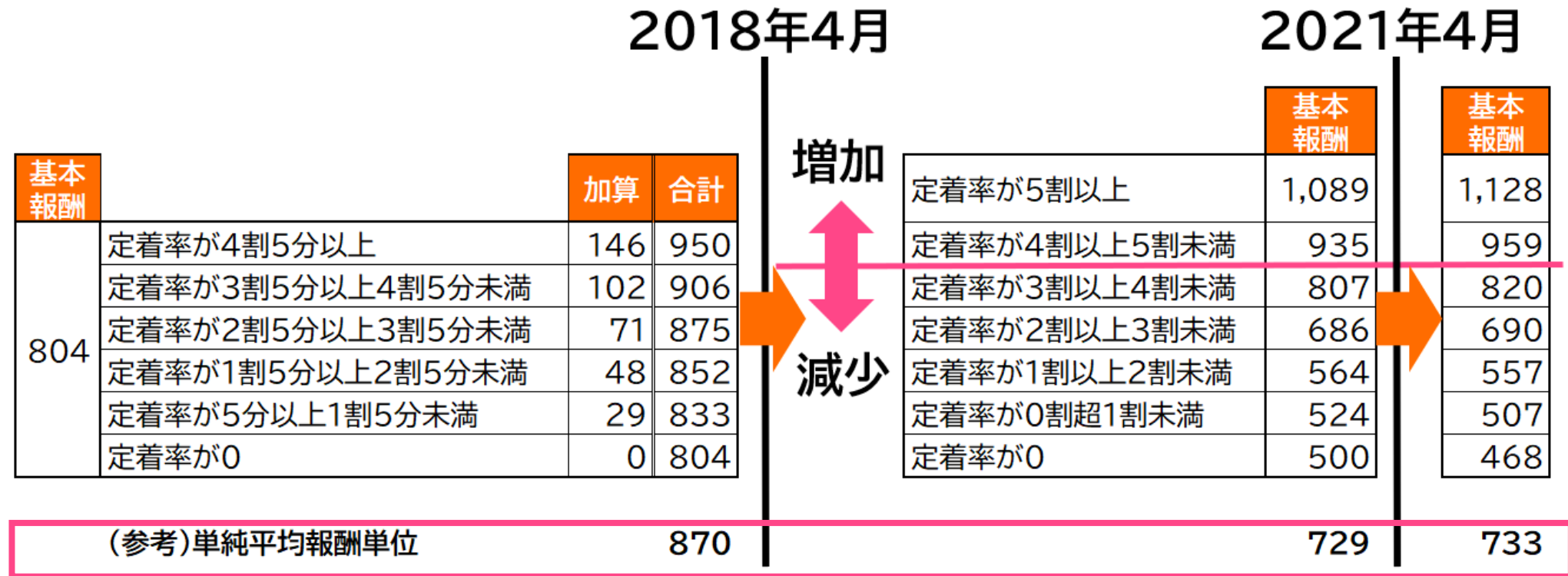
出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要



出典:厚生労働省 「障害福祉分野の最近の動向」 / 「社会福祉施設等調査:結果の概要」より当社作成



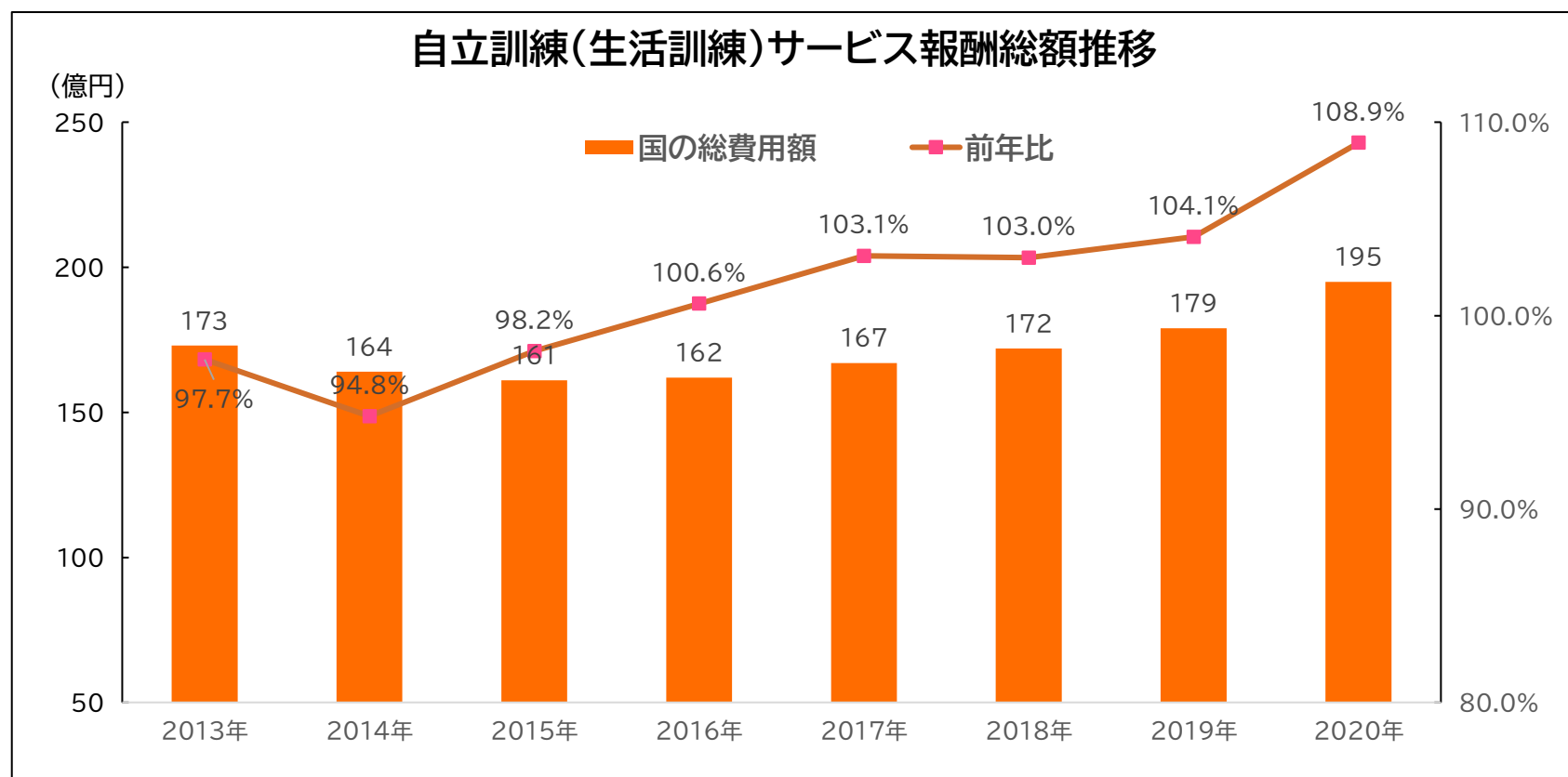
- ・2018年4月の報酬改定以降、ご利用者様の就労定着実績に応じて基本報酬が大きく増減するように変更  
 ⇒定着率(就労6ヶ月定着率)が4割を下回る事業所は、以前より報酬単位が減少



2018年4月改訂では、  
単純平均報酬単位は  
約16%減少

2021年4月改訂では、  
単純平均報酬単位は  
約0.5%増加

- ・自立訓練(生活訓練)サービス報酬総額は、2016年以降増加
- ・Cocorport Collegeのような「生活訓練+社会教育」という考え方の実践は新たな取り組みであり、今後市場拡大が見込まれる



出典:厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向」より当社作成

# 市場環境 (2) 競合環境

ココルポートの売上8割以上を占める「就労移行支援+定着支援サービス」のシェア状況は以下のとおり(2020年度の報酬総額でシェアを算出)

## A社

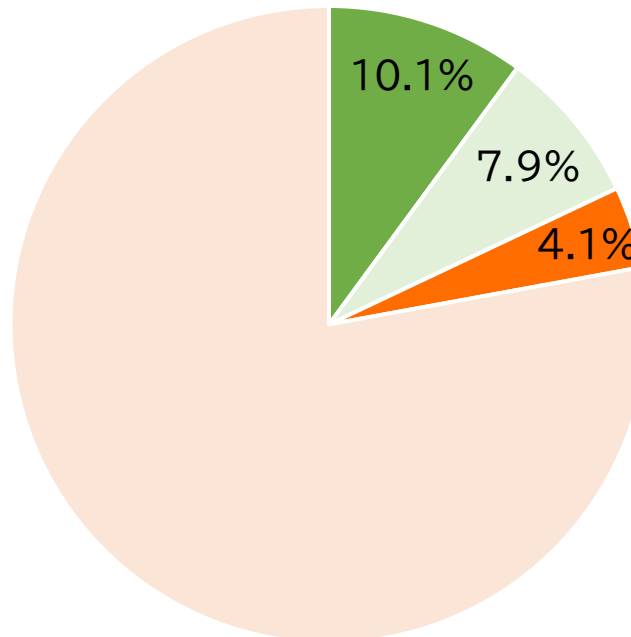
2021年3月期

売上 : 7,693百万円

シェア : 10.1%

拠点数 : 92事業所

■ A社 ■ B社 ■ ココルポート ■ その他



## B社

2021年3月期

売上 : 6,018百万円

シェア : 7.9%

拠点数 : 80事業所

出典: 厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向」とA社/B社IRページと当社データから当社作成

(参考)

2020年度における、3社の売上シェアは約22%だが、事業所シェアで見ると約6.7%。社会福祉法人やNPO法人が半数程度(※)を占めており、直営の事業所数が50を超える規模の会社は上記3社のみ。

※出典: 厚生労働省「平成27年社会福祉施設等調査の概況」



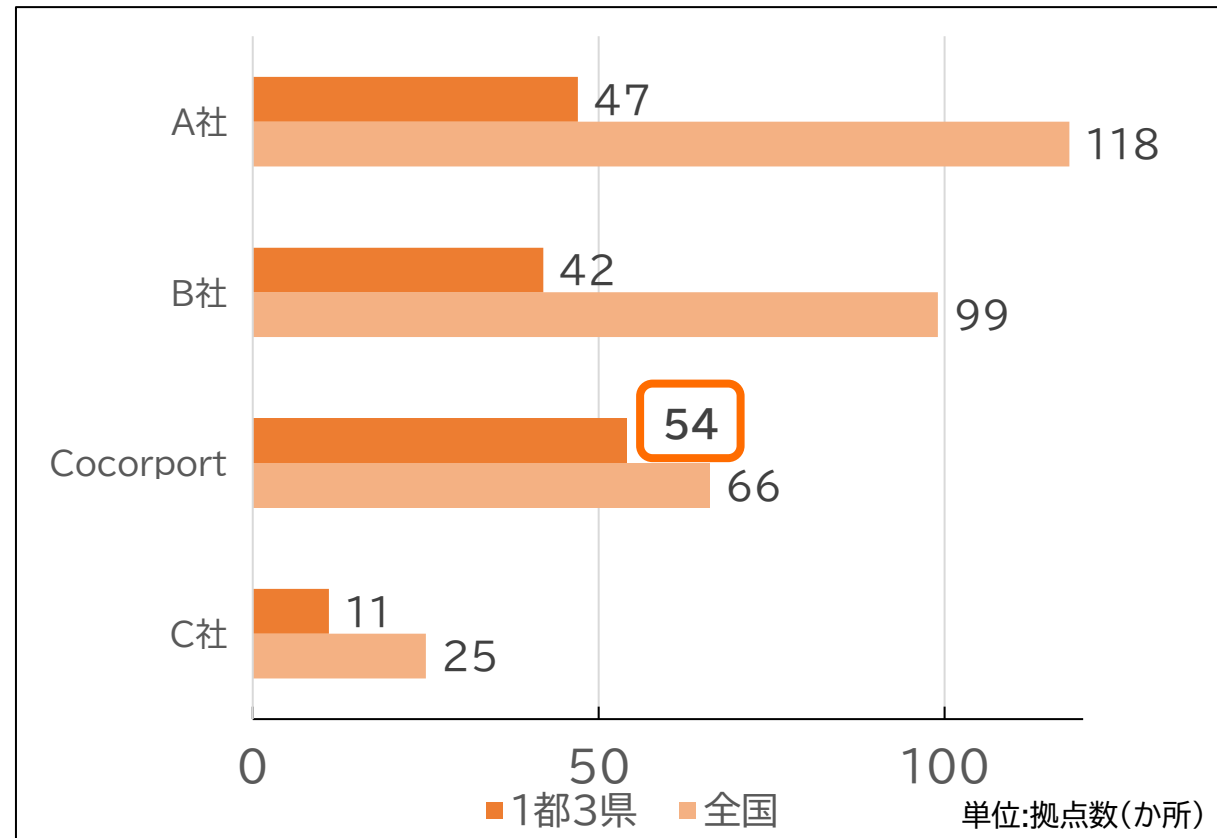
2021年6月期

売上 : 3,165百万円

シェア : 4.1%

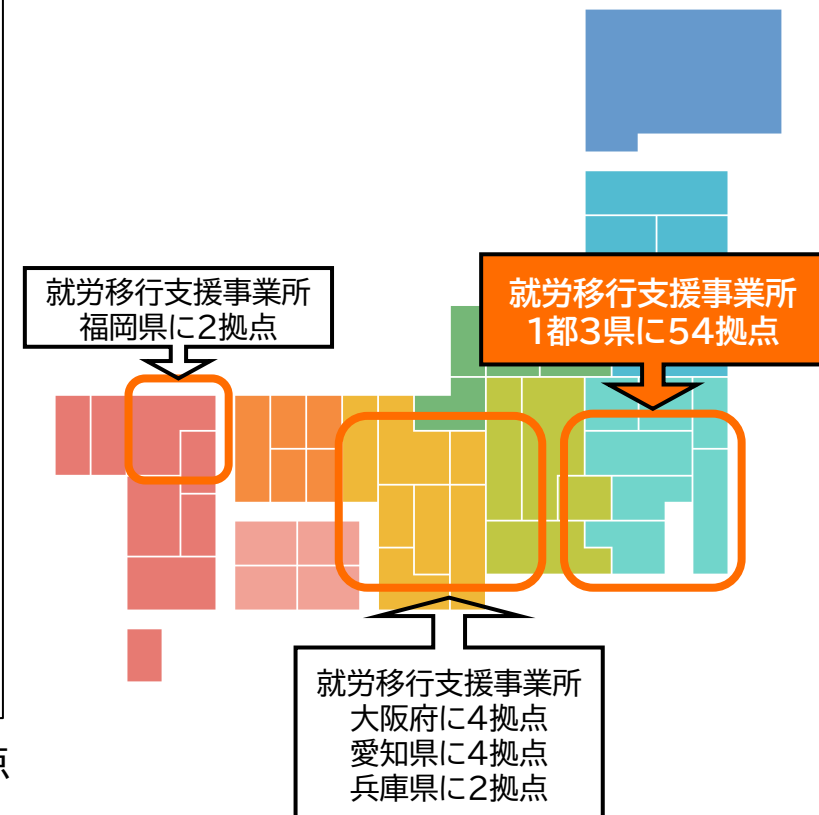
拠点数 : 51事業所

- ・競合他社(A社、B社)は全国に事業所を展開
- ・ココルポートは1都3県を中心に事業所を展開。1都3県の事業所数は最多

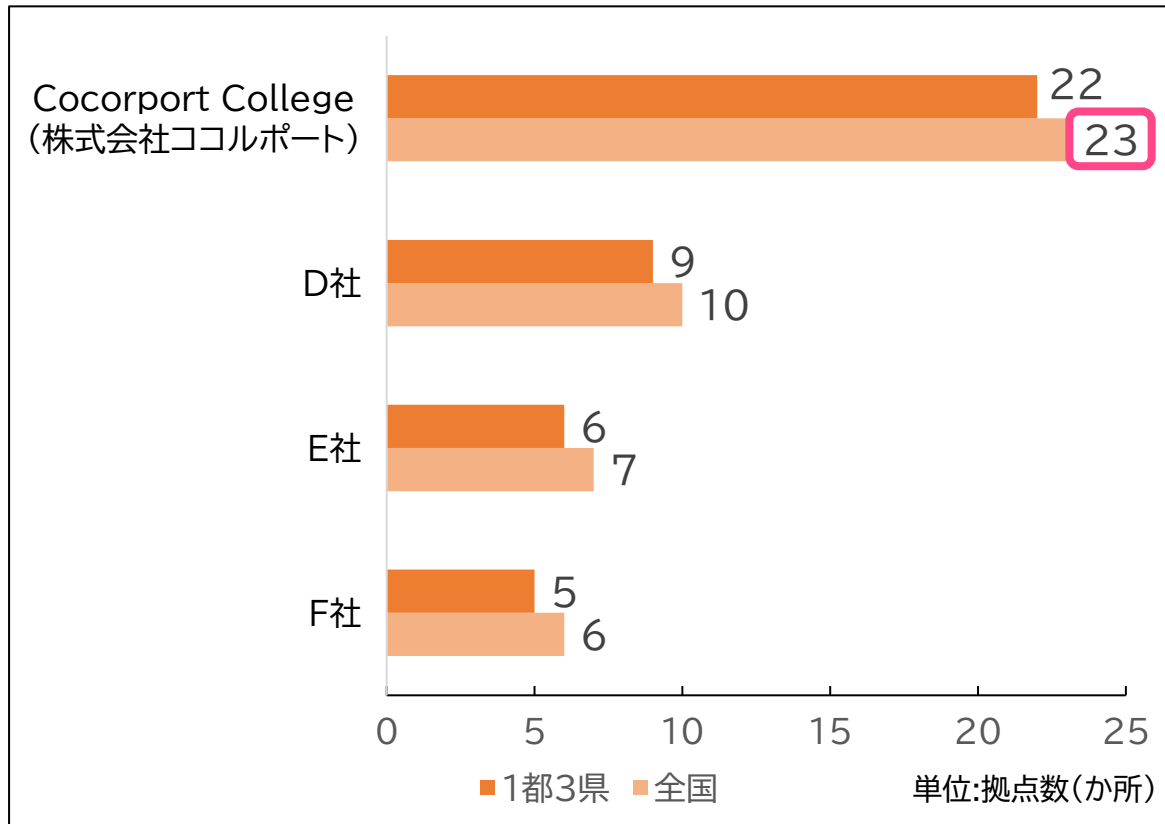


※2023年1月末時点

出典:A社/B社/C社公式ホームページと当社データから当社作成

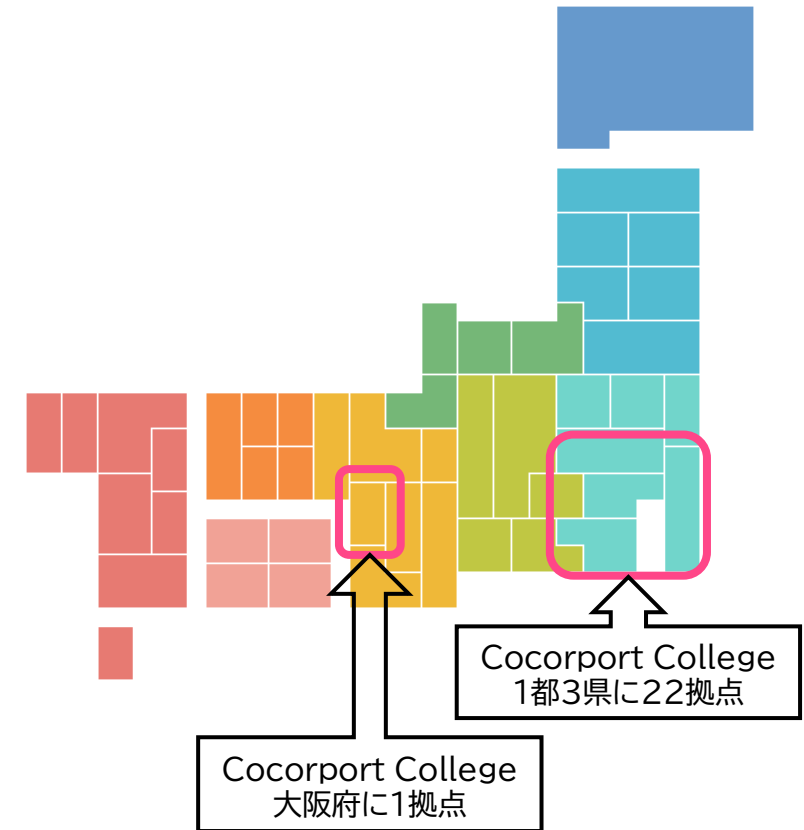


- 非就労フェーズをターゲットとする自立訓練(生活訓練)サービスでは、就労フェーズを得意とする競合他社(A社,B社)は未参入  
⇒「生活訓練+社会教育」という新たな成長市場の圧倒的ポジションへ



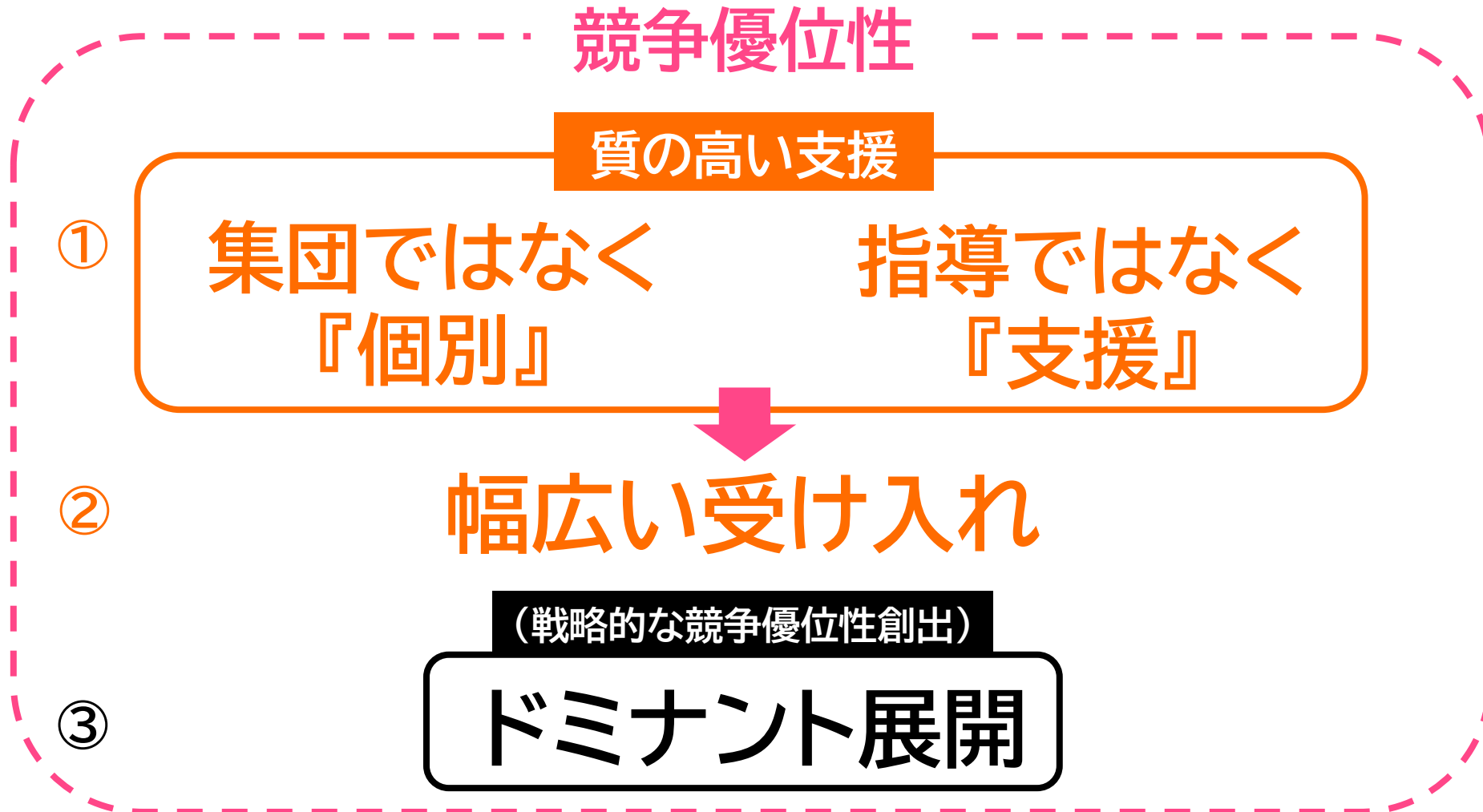
※2023年1月末時点

出典:D社/E社/F社公式ホームページと当社データから当社作成(プレオープン含む)



# 競争力の源泉(経営資源と競争優位性)

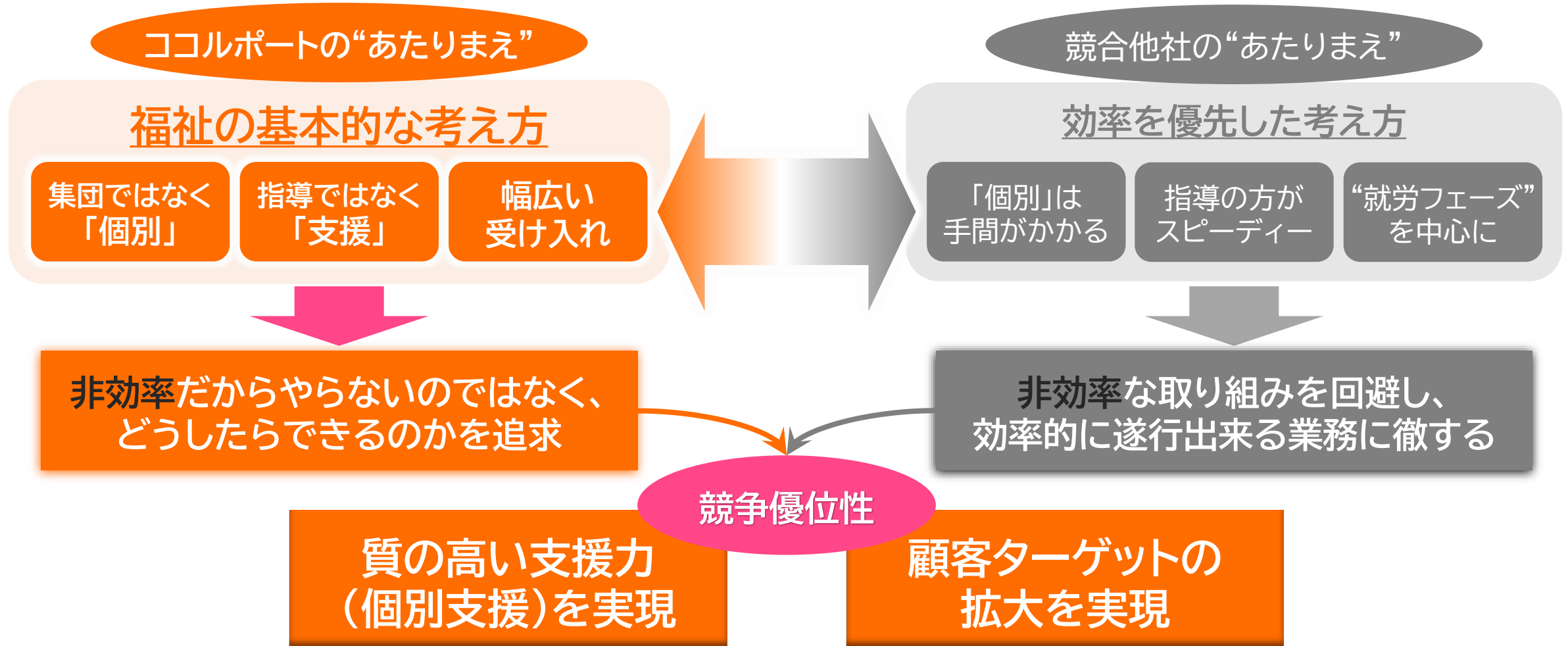
- ・ココルポートの競争優位性は「個別支援」「幅広い受け入れ」と戦略的に行っている「ドミナント展開」





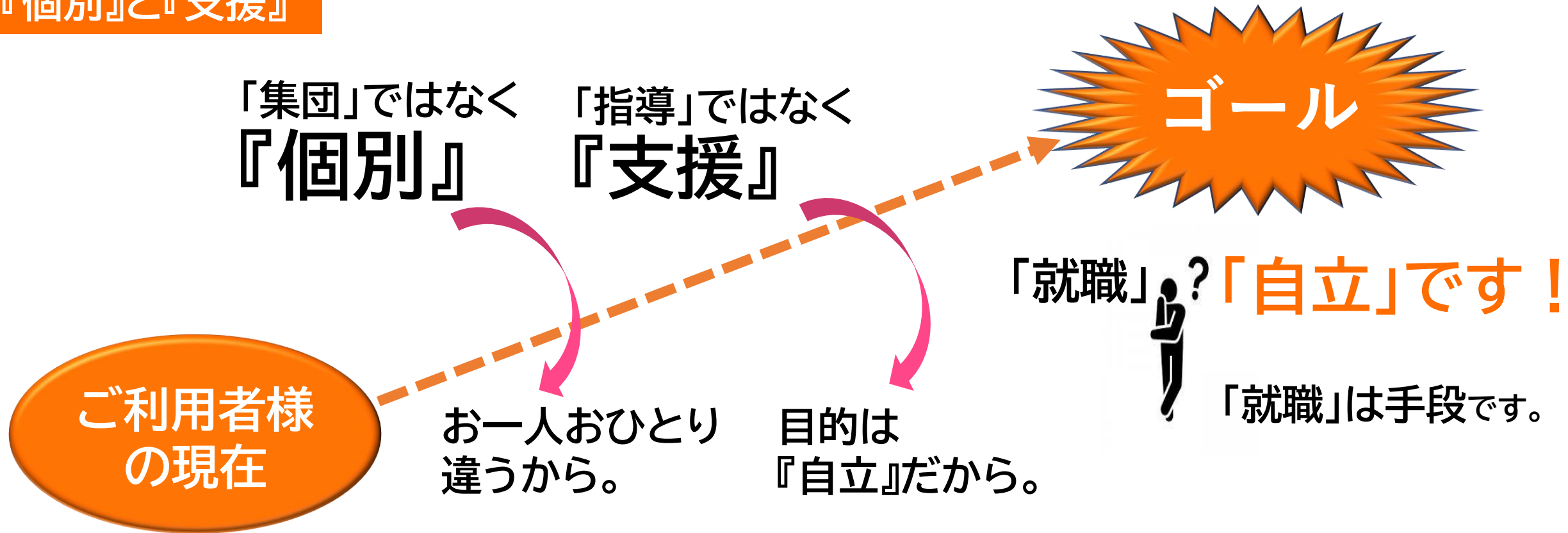
# 競争力の源泉は“福祉のあたりまえ”を徹底出来る実行力

- (効率を優先することなく)愚直に「福祉の基本的な考え方」に基づき業務を遂行
- 競合他社対比「質の高い支援力」、「顧客ターゲットの拡大」を実現



- ① 『個別』と『支援』  
⇒ 質の高い支援(高いサービス力)

## 『個別』と『支援』



人は一人ひとり違います。そのため、「一括り(集団)」に「教える(指導)」のではなく、自立した人生を送ることができるように、お一人おひとりに合わせて(個別)、助け、支え(支援)することに拘っております。

## ・ 集団ではなく『個別』

お一人おひとりの障がい種別、性別、年齢、状態、個性に応じた支援を行っているため、『個別』で支援をするべきと認識しております。そのため以下のような特徴があります。

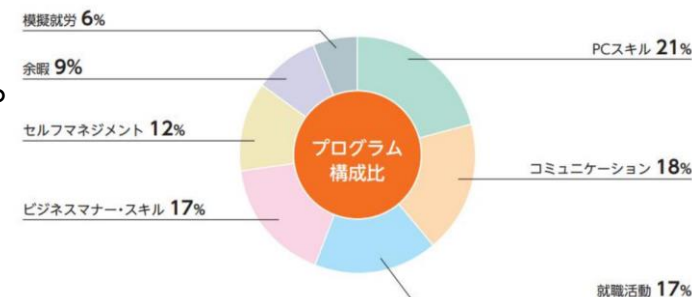
### プログラム数は555種類以上

お一人おひとりに合った多種多様なプログラムを用意しております。

### プログラムによる支援と個別支援を同時に実施

一般的な就労支援事業所では、プログラムが実施されているときは全員プログラムに参加するのが一般的です。

ココルポートではそのような運用は行わず、一律ではなく、ご利用者様の意志と状況により柔軟に支援方法を変えております。



## ・ 指導ではなく『支援』

ご利用者様が将来自立して生活していけるように自己決定を尊重しております。

### 自立を最終目的とした考えに基づき、指導ではなく『支援』を徹底

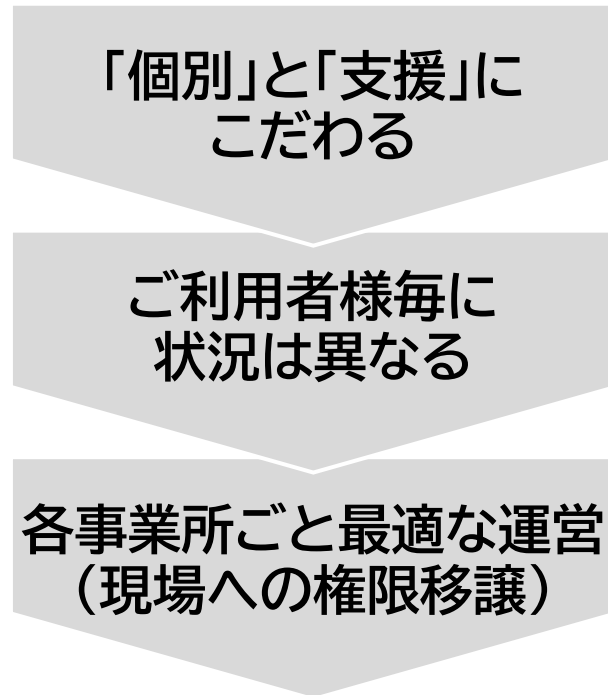
例えば、プログラムに参加するかしないかはご利用者様に自己決定していただいております。

また、ご利用者様から「どうしたらいいか教えてください」という質問に対しても、

「～をしてください」ではなく、「AとBとCという方法がありますが、どうされますか」というように指導ではなく、相手に決定していただく『支援』を実施しております。

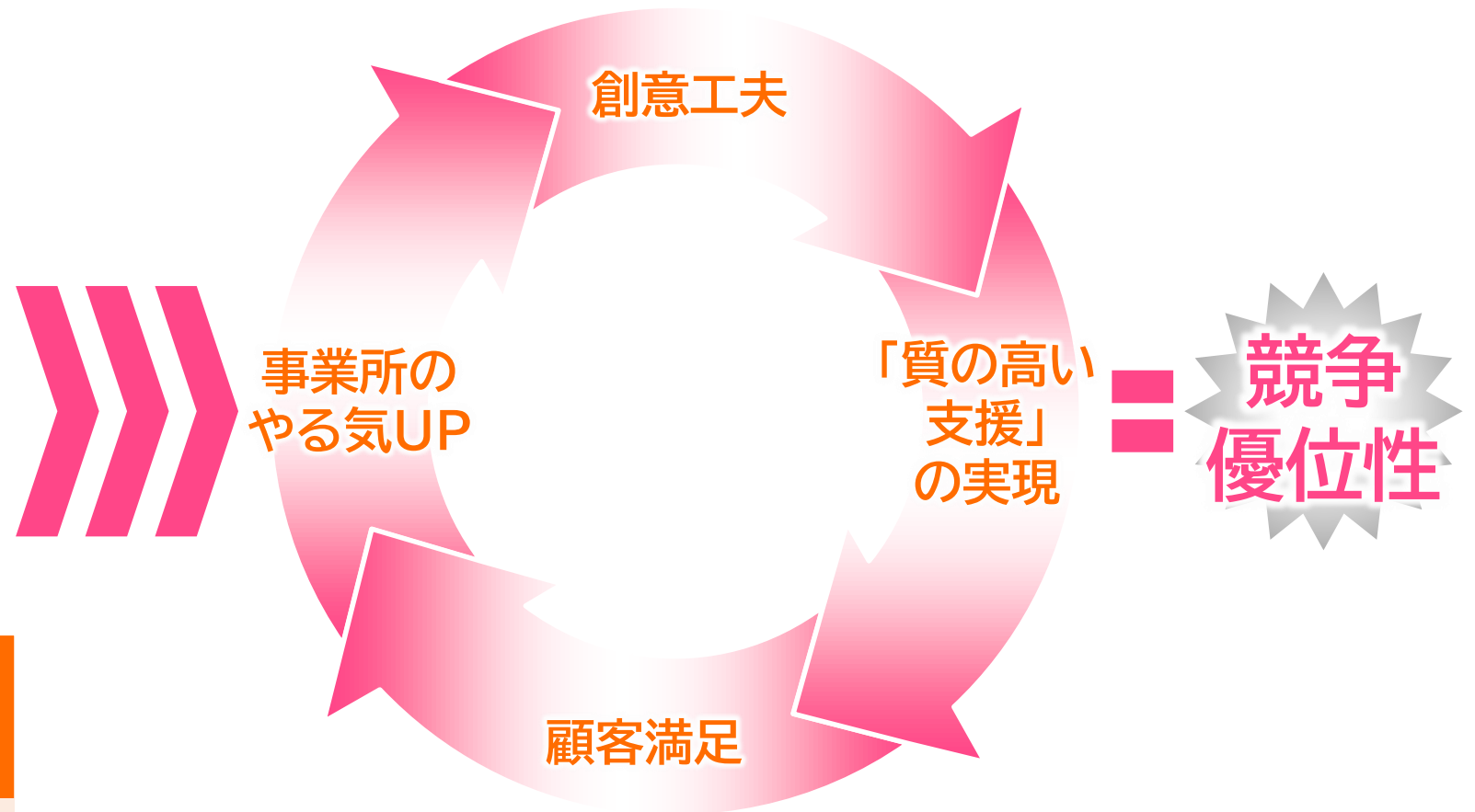
# 『個別』と『支援』に拘り醸成される質の高い支援力

- 『個別』と『支援』に拘り、ご利用者様それぞれに最適な支援を提供
- 各事業所毎の運営により、現場力を能動的に向上し「質の高い支援」を実現



ご利用者様お一人おひとりに  
適した支援を提供

例: 訓練プログラムは現在555プログラム



＜仕組み/制度＞・エンリーマネジメント ・行動指針の浸透を目的にした定期的コミュニケーション  
 ・理念行動指針に沿った人事制度 ・教育研修制度の充実 ・福利厚生充実による社員還元

新卒/中途



## 企業理念

私たちは一人ひとりの可能性を信じ、  
自分らしさと笑顔あふれる社会を共創します。

私たちは一人ひとりが様々な可能性を持っていることを知っています。  
そして、一人ひとりの自分らしさと笑顔あふれる社会を、  
関わる全ての人たちと共に創り上げていきたいという願いを企業理念としています。

## 行動指針

1. 安心される存在となる
2. 一人ひとりに寄り添う
3. 小さな変化を捉える
4. 気づきの機会を提供する
5. 自己決定を尊重する
6. どんなどきも信じ続ける
7. 創意工夫を重ねる
8. チャレンジを講じる
9. ひとりの壁をチームで超える
10. 自らを磨く
11. 正しいことをする

## 人事制度



Cocorport 11

ココルポートイレブン

エンリー  
マネジメント

行動指針の  
浸透

成長ドライバー



（見えないからこそ）  
競争力の源泉

障がい者福祉の当たり前を当たり前に行う  
企業文化・風土

## 教育研修

- 教育研修
- ◆新人研修(事業所配属前)
  - ◆フォローアップ研修(入社後の約半年間)
  - ◆支援の振り返り研修(入社後1年経過時、2年以上経過時)
  - ◆スキルアップ研修(セルフケア研修)
  - ◆新任マネージャー研修
  - ◆サービス管理責任者・マネージャー・エリアマネージャー対象研修(外部講師による人材育成に関する研修)
  - ◆グロービス研修(部長)/グロービス学び放題(エリアマネージャー/室長/副部長/マネージャー/サービス管理責任者)
  - ◆虐待防止研修
  - ◆個人情報保護研修
  - ◆知的財産研修
  - ◆動画研修
    - ◆就労定着支援サービス研修「はじめての就労者支援」
    - ◆計画相談支援とは
    - ◆各種精神疾患等

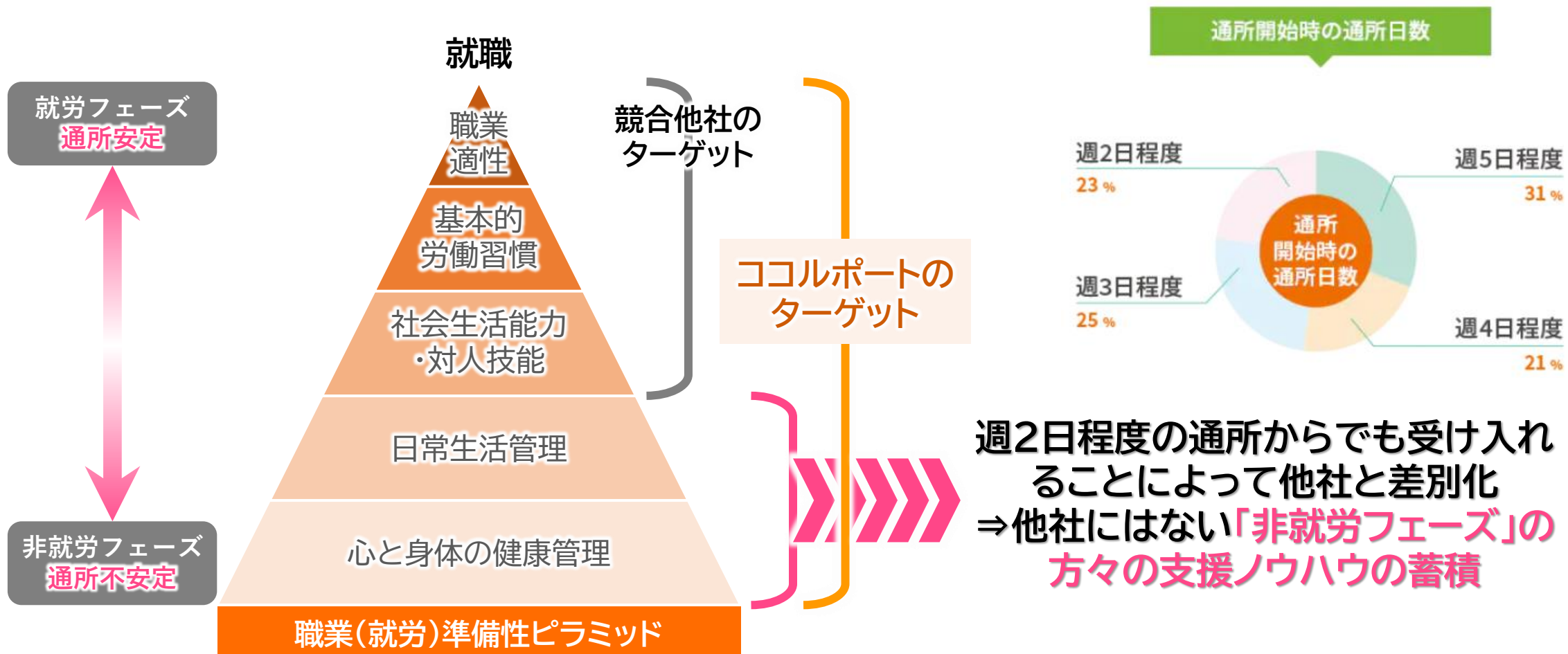
## 福利厚生

- 福利厚生
- ◆インセンティブ制度
  - ◆半期表彰制度
  - ◆ナイスチャレンジ制度
  - ◆従業員持株会
  - ◆資格取得支援制度
  - ◆育児短時間勤務制度
  - ◆育児時差出勤制度
  - ◆時差出勤制度
  - ◆早帰り制度「どろんカード」
  - ◆子の看護・介護休暇
  - ◆リフレッシュ休暇制度
  - ◆手当
    - ・住宅手当(15,000円/月)
    - ・扶養手当(1人目:15,000円/月、2人目以降:5,000円/月 ※3人まで)
    - ・資格手当:5,000円(社会福祉士、精神保健福祉士など対象資格を1つにつき)

② 幅広い受け入れ  
⇒ 幅広い利用者層

# 「非就労フェーズ」まで幅広く受け入れ、ターゲットを拡大

- ・「非就労フェーズ」まで受け入れ、障がい者の方々が生き生きと働ける人生を支援
- ・より大きな潜在市場である「非就労フェーズ」を取り込むことに成功





# 「幅広い受け入れ」を可能にする経営資源

## 「幅広い受け入れ」を可能にする経営資源が存在

- ① 555種類以上の多種多様な訓練メニュー(プログラム)
- ② 多様なニーズに応えるeラーニング
- ③ 週2日程度の通所からでも就職、そして就労定着まで導くことができる人材とノウハウ(企業文化・風土)

⇒非就労フェーズの方も含めて幅広く受け入れていても、業界最高水準の就職実績

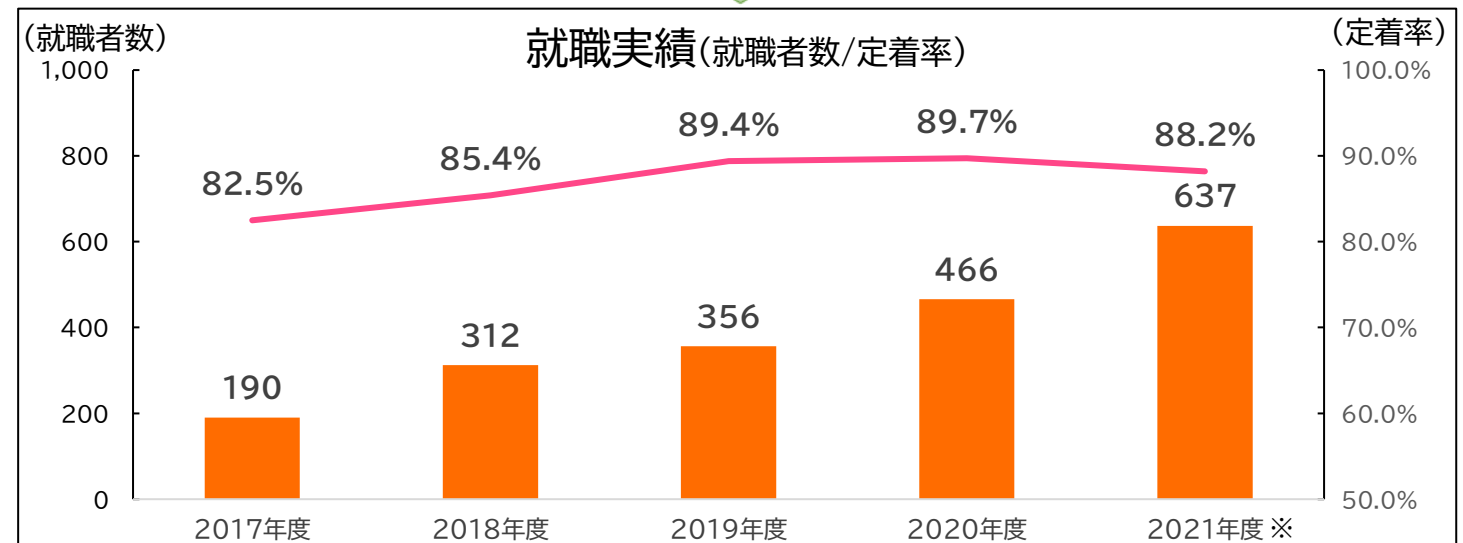
① 555種類以上の多種多様な訓練メニュー(プログラム)を提供

<b>パソコン</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Word</li> <li>Excel</li> <li>PowerPoint</li> <li>タイピング</li> <li>データ入力</li> <li>アンケート入力</li> <li>ビジネス文書</li> <li>PC検定対策</li> <li>MOS</li> <li>販促チラシ作成</li> <li>ビジネスメール</li> <li>HP作成</li> </ul>	<b>ビジネスマナー</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ビジネスマナー</li> <li>オフィスカジュアル</li> <li>電話対応</li> <li>来客対応</li> <li>お茶出し</li> <li>名刺交換</li> <li>挨拶</li> <li>敬語</li> <li>身だしなみ</li> <li>報連相</li> <li>タスク管理</li> <li>メイク講座</li> </ul>
<b>セルフマネジメント/コミュニケーション</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>SST(社会生活技能訓練)</li> <li>「聞く」「伝える」「話しかける」...</li> <li>JST(職場対人技能訓練)</li> <li>「質問する」「報告する」「謝る」...</li> <li>グループディスカッション</li> <li>アサーショントレーニング</li> </ul>	<b>模擬就労</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>プラグタッパ組立て・解体</li> <li>ピース脱謎め</li> <li>ボールペン組立て</li> <li>DM宛名書き</li> <li>CD換品</li> <li>領収書・納品書・請求書作成</li> <li>伝票整理</li> </ul>
<b>就職活動</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>職業適性検査</li> <li>職業研究</li> <li>企業研究</li> <li>企業実習</li> <li>合同就職面接会</li> <li>履歴書・職務経歴書作成</li> <li>模擬面接</li> </ul>	<b>運動/リラックス/余暇</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ダンス</li> <li>農作業</li> <li>ウォーキング</li> <li>音楽療法</li> <li>アロマセラピー</li> </ul>

② 多様なニーズに応える eラーニングを提供

<b>マイクロソフトオフィス講座</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Word【基礎/応用】 → MOS Word 攻略問題</li> <li>Excel【基礎/応用】 → MOS Excel 攻略問題</li> <li>PowerPoint → MOS PowerPoint 攻略問題</li> <li>Access【基礎/応用】</li> </ul>	<b>プログラミング講座</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>コンピュータ概論</li> <li>C言語</li> <li>JAVA</li> <li>SQL</li> <li>PHP【基礎/応用】</li> </ul>
<b>アドビ講座</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>HTML【基礎】</li> <li>Illustrator【基礎/応用/CS5等】</li> <li>Flash【基礎/応用/CS5等】</li> <li>Photoshop【基礎/応用/CS5/CC2021等】</li> <li>Dreamweaver【基礎/応用/CS5等】</li> </ul>	<b>その他講座</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>パソコン基礎(タイピング練習)</li> <li>簿記3級</li> <li>ビジネス英会話</li> <li>中国語入門(初級)</li> <li>ステップアップ中国語講座</li> <li>就職活動対策講座</li> <li>ビジネスマナー</li> <li>女性の為のおしごとマナー講座</li> <li>個人情報保護対策</li> <li>セクハラ対策</li> </ul>

③ その時々「体調」「悩み」「希望」等を支援員と相談しながら、カリキュラムをお一人おひとりに適した状態で提供



※4月～3月までの期間

③ **ドミナント展開**  
⇒ **経営資源の効率的な活用**

- 「福祉の基本的な考え方」に基づいた業務遂行(非効率)のため、経営資源を効率化
- 効率的な集客、人的資源の最大化、情報の有効活用等のメリットを享受

## 営業活動の効率化 (福祉特有の地域連携強化)

- 地域内の社会資源(公的機関、医療機関、支援機関等)に対して効率的な営業活動が可能
- その結果、域内における認知度は向上し、問い合わせは増加(集客効果)

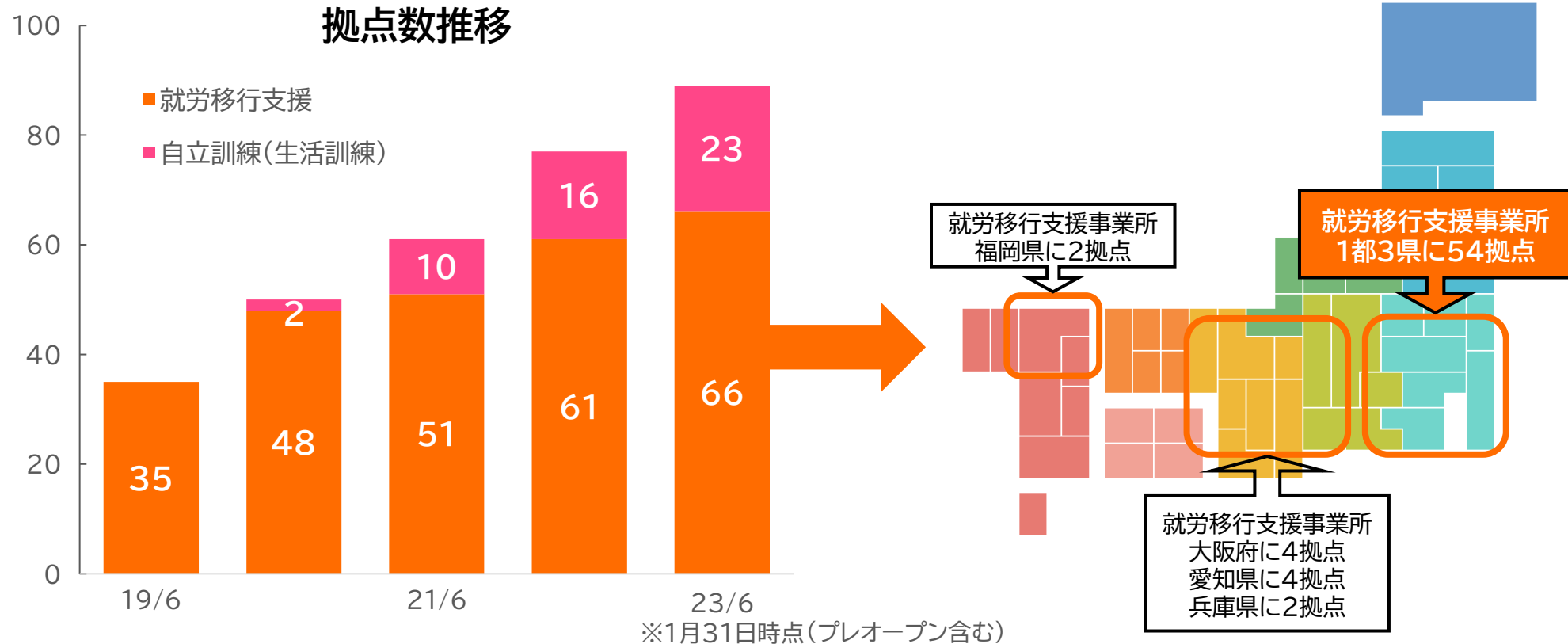
## 人的資源の最大化

- 「採用」の効率化
- 「教育」の効率化
- 「人員配置」の効率化
- 「サポート体制」の効率化

## 情報の有効活用

- スピーディーな情報流通
- ドミナント内で人材交流を促すことで、人の異動と同時に情報の流通も意図的に促すことが可能

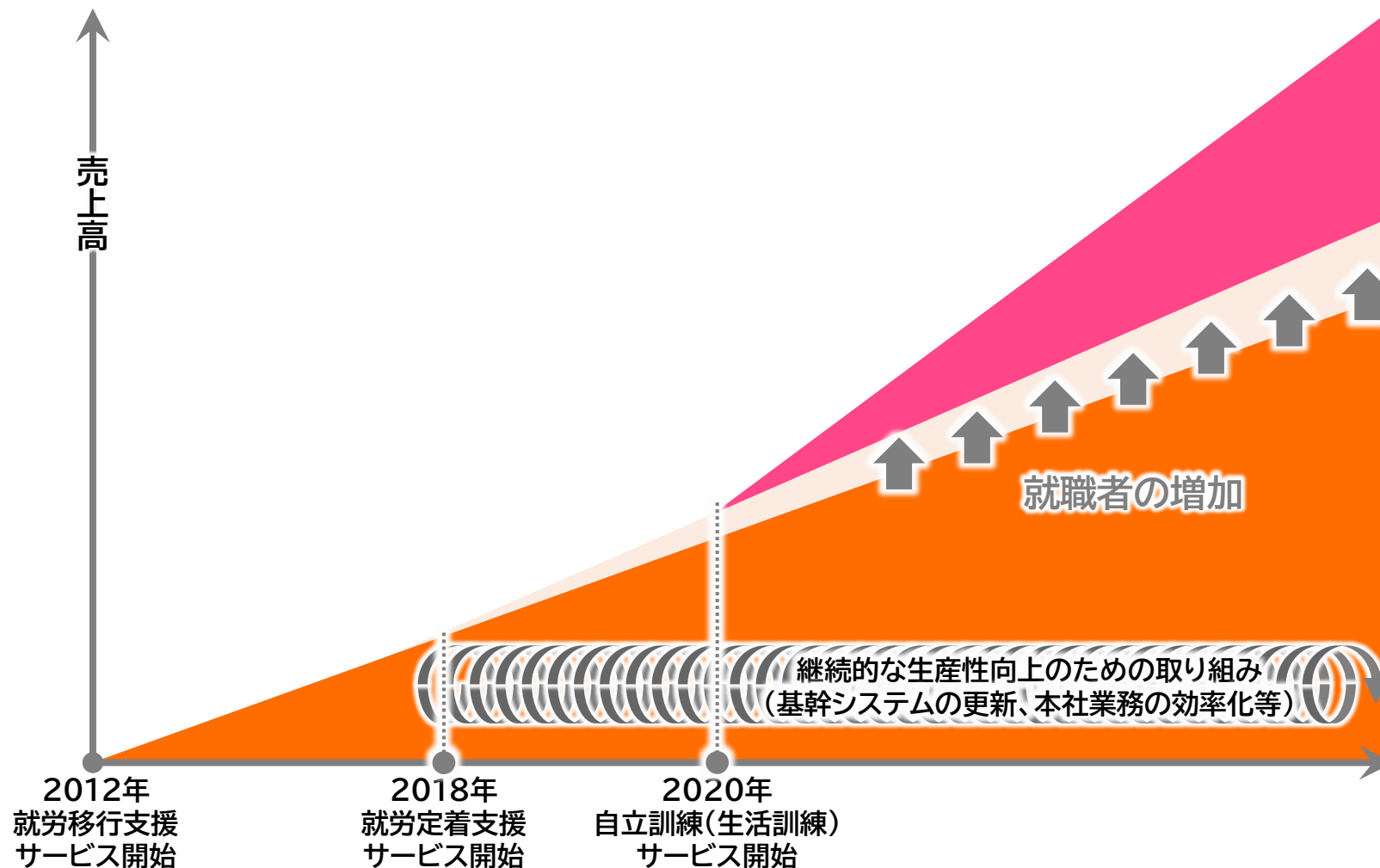
- 拠点数は2023年1月31日時点で89拠点
  - ※就労移行支援:66事業所 自立訓練(生活訓練):23事業所(プレオープン6キャンパス含む)
  - ※1都3県における就労移行支援事業所は54事業所となり、1都3県で最多
- ⇒ 1都3県における最多の就労移行支援事業所数になったことを契機に、東海、関西、九州エリアへのドミナント展開を2021年に開始



# 事業計画 (1) 成長戦略

# 今後の成長イメージと成長を牽引する各種施策

- ・市場拡大を追い風に、当面足許の成長スピードを堅持
- ・「質の高い支援」に基づく就労移行支援事業所開設、周辺サービスへの展開加速



3

自立訓練(生活訓練)  
事業所の拡大

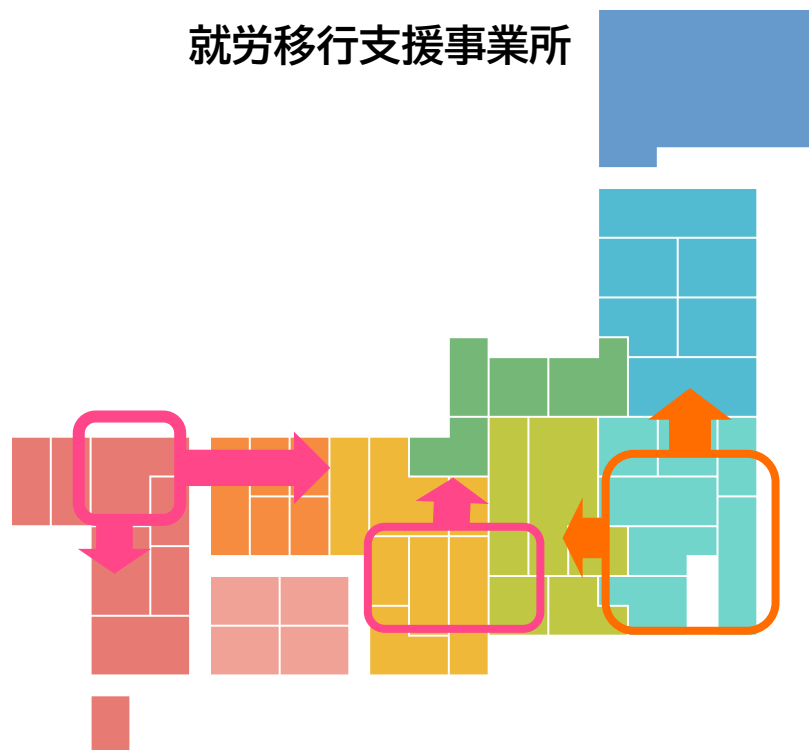
2

就職者の増加への対応  
も含め、就労定着支援  
サービス提供拡大

1

新たなドミナントも  
合わせた、就労移行支援  
事業所の拡大

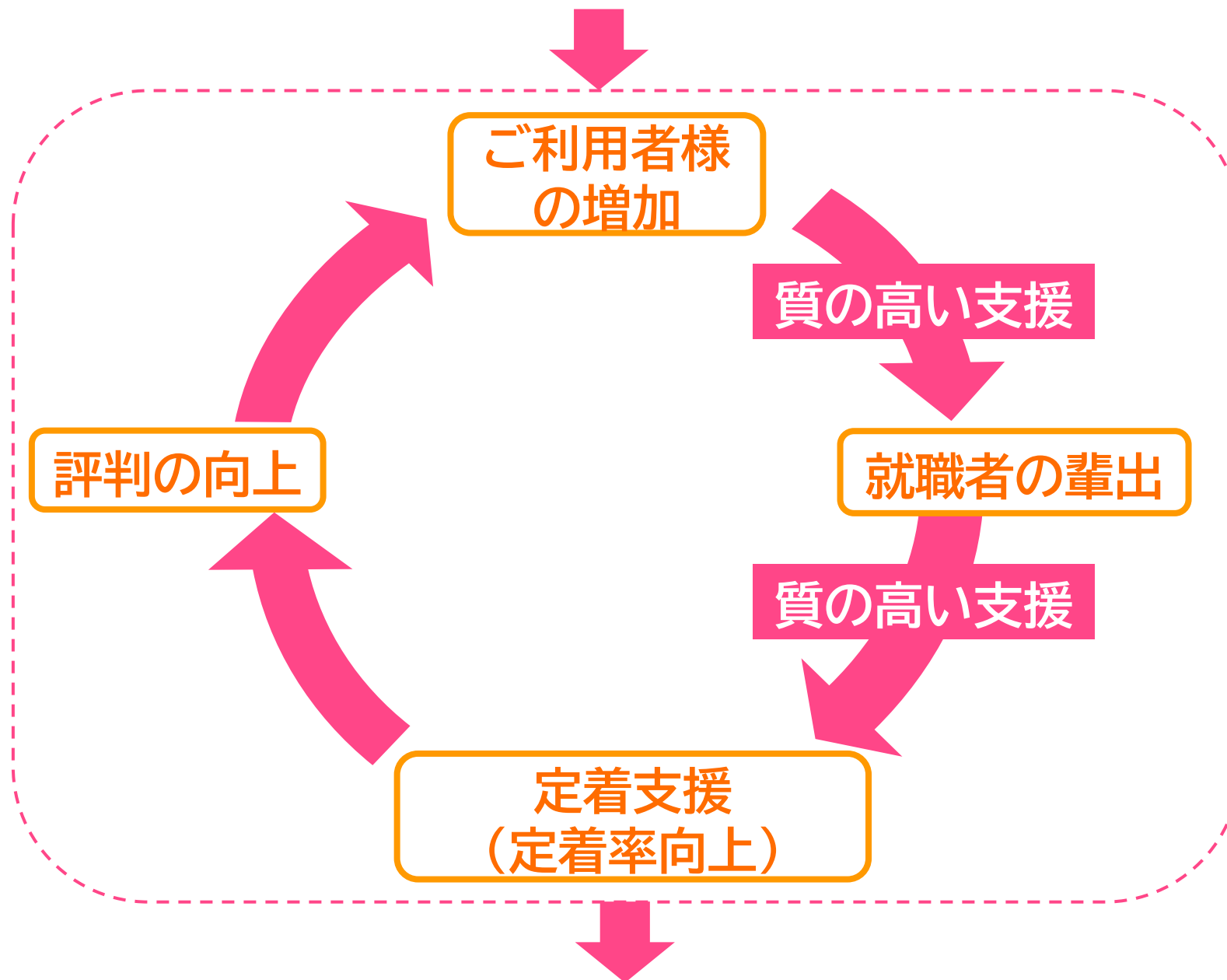
- ① 就労移行支援事業所の拡大  
(大都市圏を中心に)  
⇒ サービス提供エリアの拡充



- ② 出店エリアのご家族の方々  
ならびに関係機関との連携を強化  
⇒ ココルポートの認知度向上

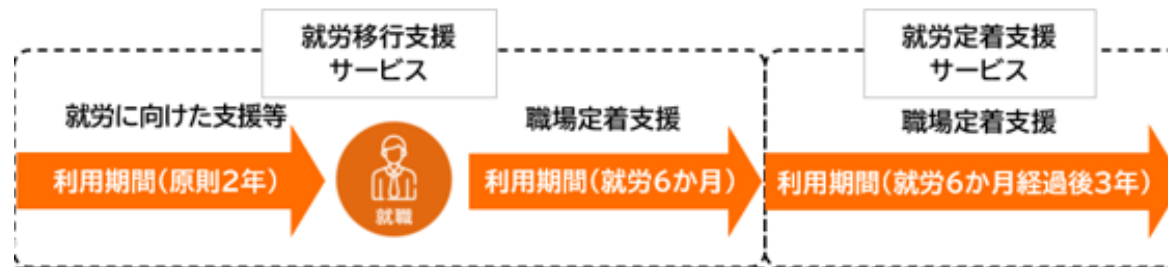
参照: [支援 | 障がい者就労移行支援のCocorport](#)



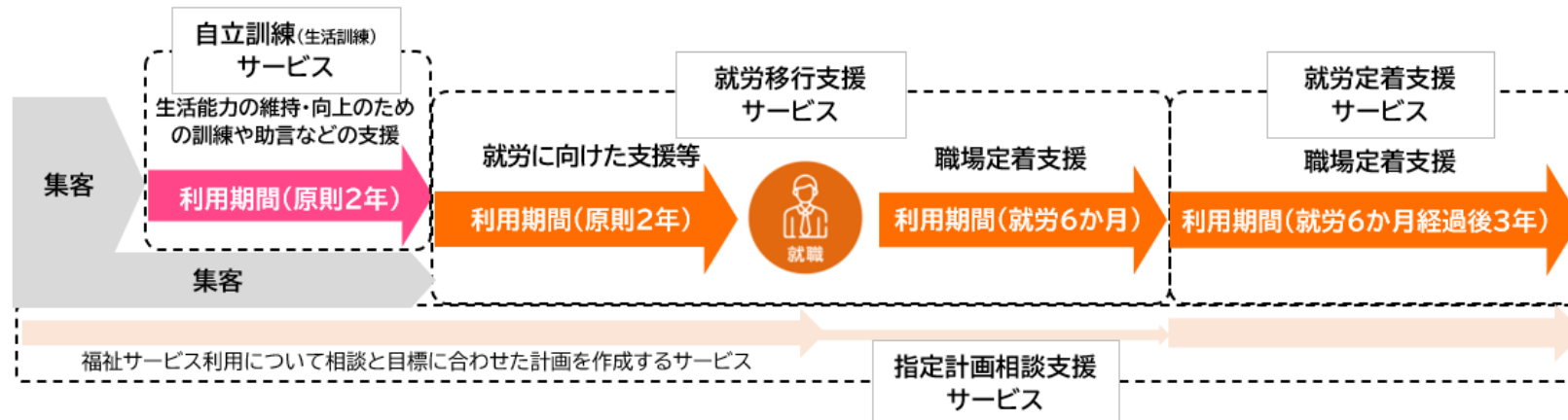




③ 就労移行支援事業所開設後、就労定着支援サービスを開始  
⇒エリア内に提供するサービス範囲を拡充



④ 就労移行支援事業所出店エリアへの自立訓練(生活訓練)事業所の出店  
⇒就労移行支援事業所が築いた関係性を基盤に  
自立訓練(生活訓練)サービスを新たに提供し、サービス範囲をさらに拡充



- ・「自立訓練(生活訓練)」「就労移行支援」「就労定着支援」というサービスを一体として提供する体制を整えることで以下のようなシナジーが生まれる

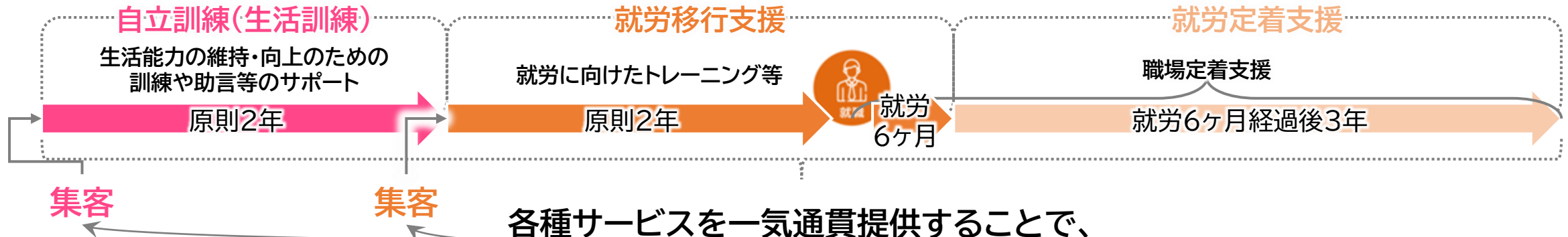
## 自立訓練(生活訓練)

もともと展開している就労移行支援事業所の近くに出店することにより、既に連携している各種関係機関や支援学校へ効率的にアプローチ

## 就労移行支援

自立訓練(生活訓練)サービスの卒業生が就労移行支援事業所のご利用者様になることで集客が効率化

ドミナント  
における  
シナジー

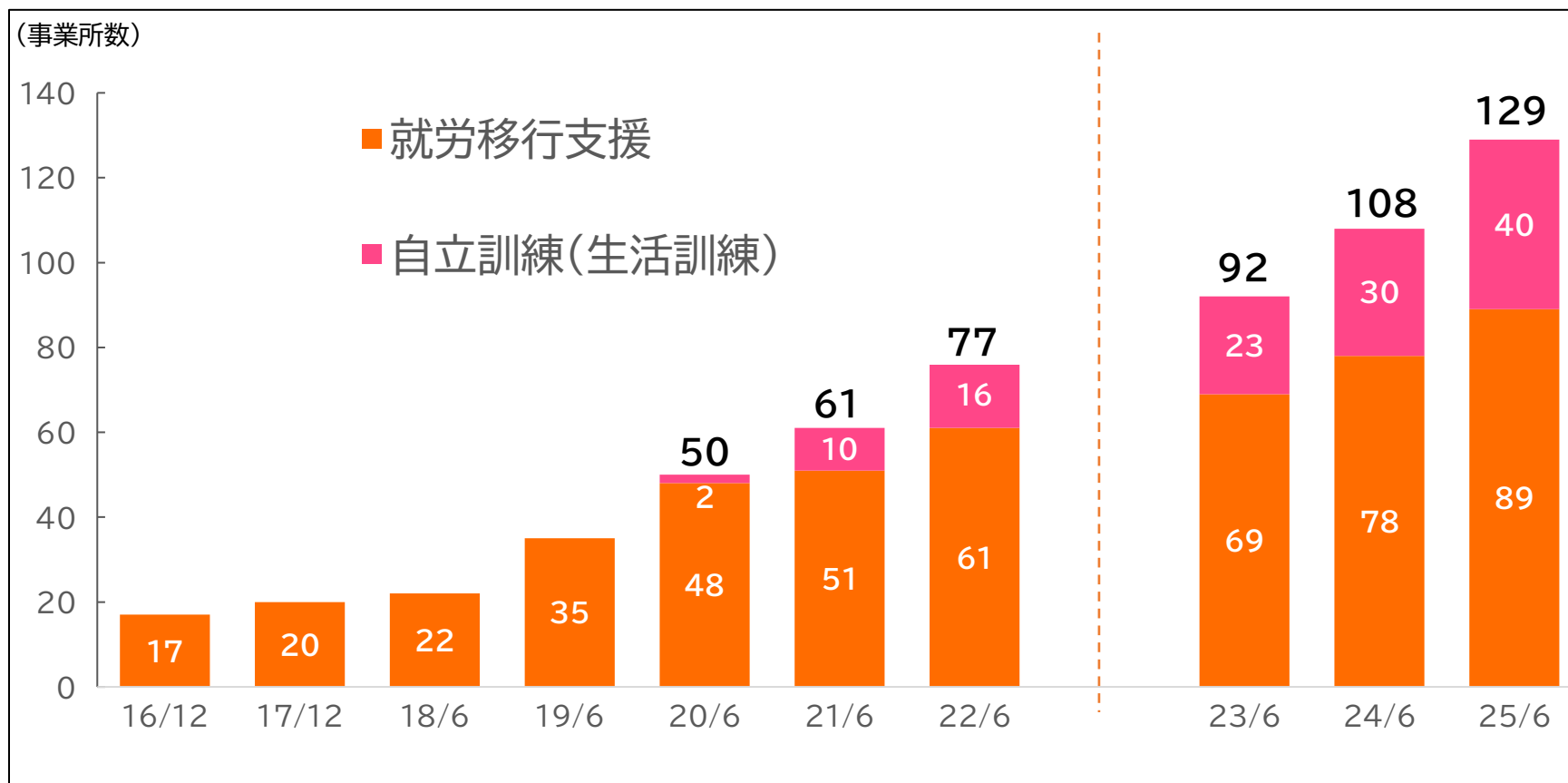


各種サービスを一気通貫提供することで、域内各種支援機関等からの認知度が向上

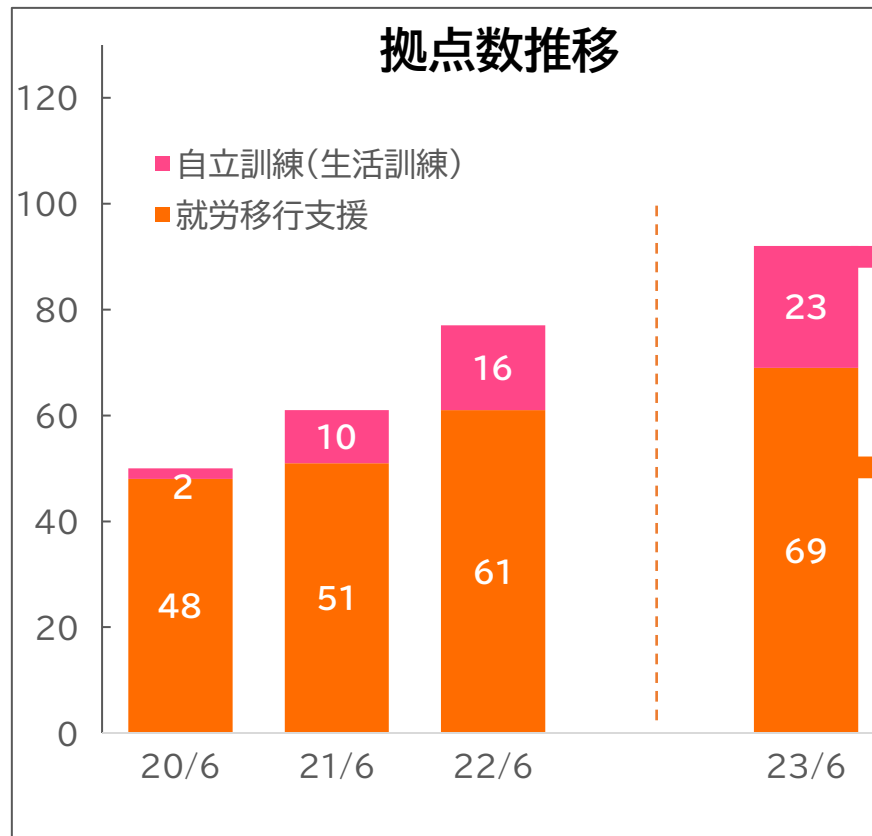
## 【成長の起点となる拠点数の拡大(2022年6月時点計画)】

77拠点(22/6期末)から129拠点(25/6期末)に拡大

- ・就労移行支援事業所は61拠点(22/6期末)から89拠点(25/6期末)
- ・自立訓練(生活訓練)事業所は16拠点(22/6期末)から40拠点(25/6期末)

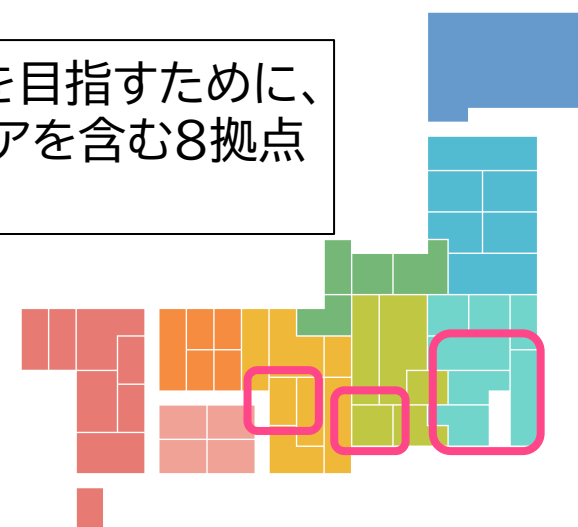


- ・拠点数は92拠点へ(就労移行支援:69 自立訓練(生活訓練):23)
- ・就労移行支援は、8拠点を開設
- ・自立訓練(生活訓練)は7拠点を開設

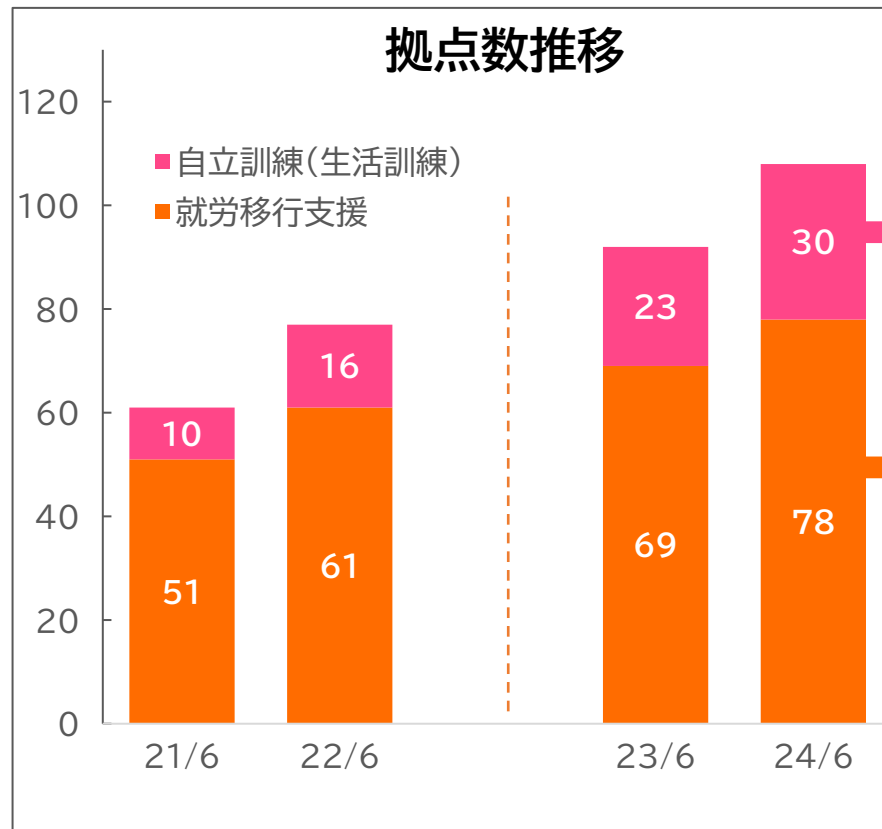


就労移行支援事業所が出店するエリアに7拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

さらなる成長を目指すために、関西・東海エリアを含む8拠点を開設

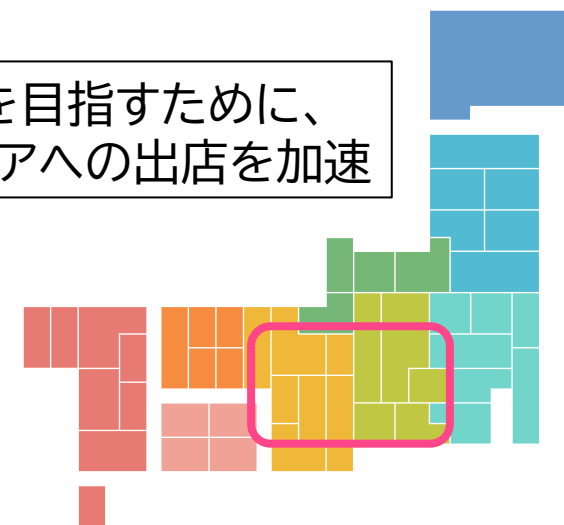


- ・拠点数は108拠点へ(就労移行支援:78 自立訓練(生活訓練):30)
- ・就労移行支援は、出店余地のある関西、東海エリアへの出店を加速
- ・自立訓練(生活訓練)は7拠点を開設

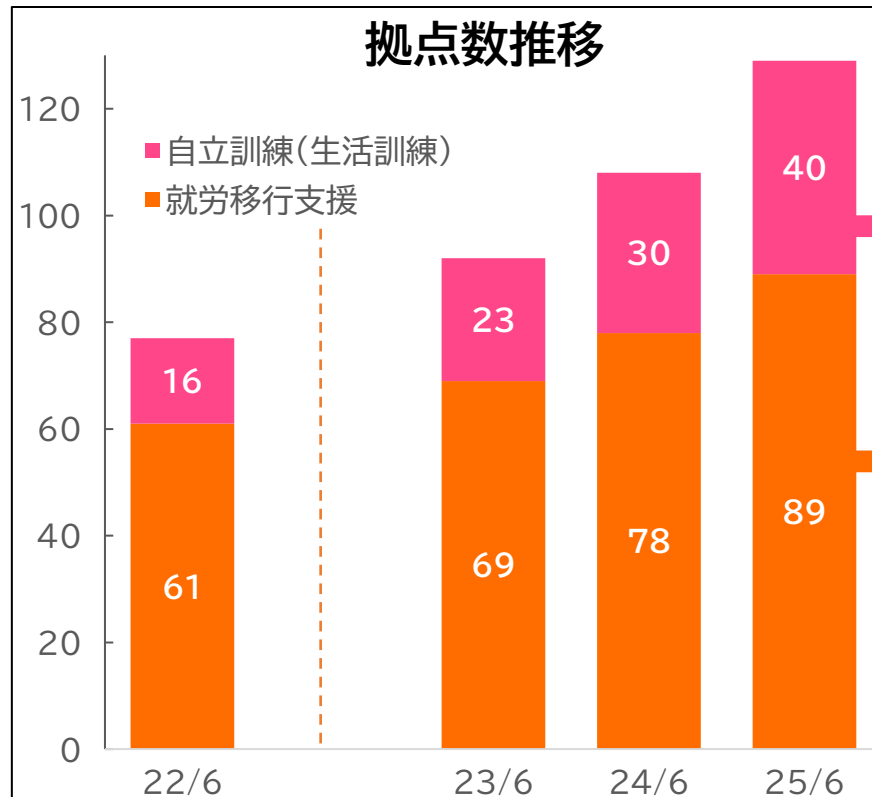


就労移行支援事業所が出店するエリアに7拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

さらなる成長を目指すために、関西、東海エリアへの出店を加速

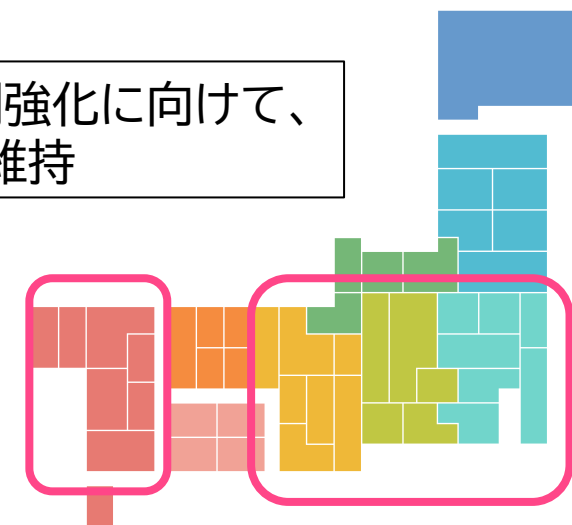


- ・拠点数は129拠点へ(就労移行支援:89 自立訓練(生活訓練):40)
- ・就労移行支援は、ドミナント展開強化に向けて出店ペースを維持
- ・自立訓練(生活訓練)は10拠点を開設



就労移行支援事業所が出店するエリアに10拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

ドミナント展開強化に向けて、出店ペースを維持



予定調達資金の主な用途内容は事業規模拡大のための設備投資、業務効率化のためのソフトウェア投資等であり、具体的には以下のとおり

a. 設備投資

就労移行支援事業所、自立訓練(生活訓練)事業所の設備投資として、  
296百万円を充当する予定

b. ソフトウェア投資

業務管理システムのソフトウェア投資として、  
20百万円を充当する予定

※上記以外の金額は、その他(人材採用費などの事業拡大のための資金)に充当する予定

# 事業計画 (2) 経営指標



## <経営指標>

持続的な成長と企業価値の向上のため、  
**売上高及び経常利益**を重要な経営指標と位置付けております

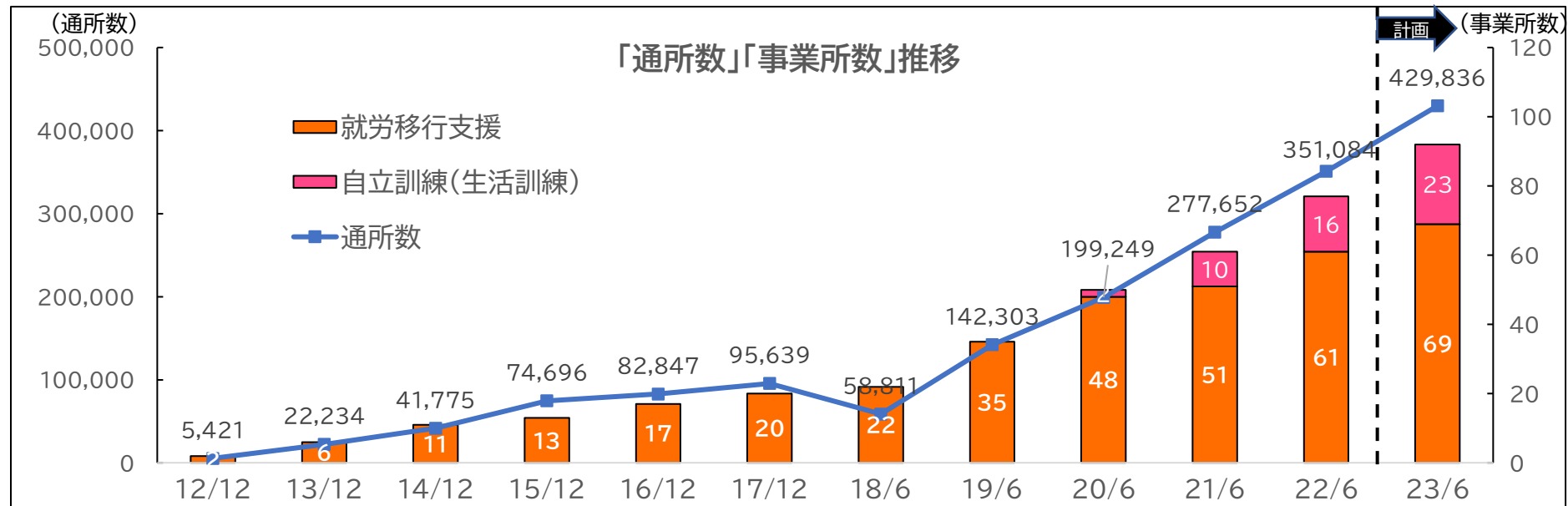
## <重要指標※経営指標達成に重要となる指標>

**事業所数、利用者数(通所数)、就職者数、定着者数(定着率)**等を  
 重要指標として各経営課題に取り組んでまいります

利用者数(通所数) : 以下図参照

定着者数 : 2年以上経過している各Officeは年間10名以上の定着者数を目標

※就職者数は最低限年間10名以上が目標となります



# 事業計画 (3)利益計画及び前提条件

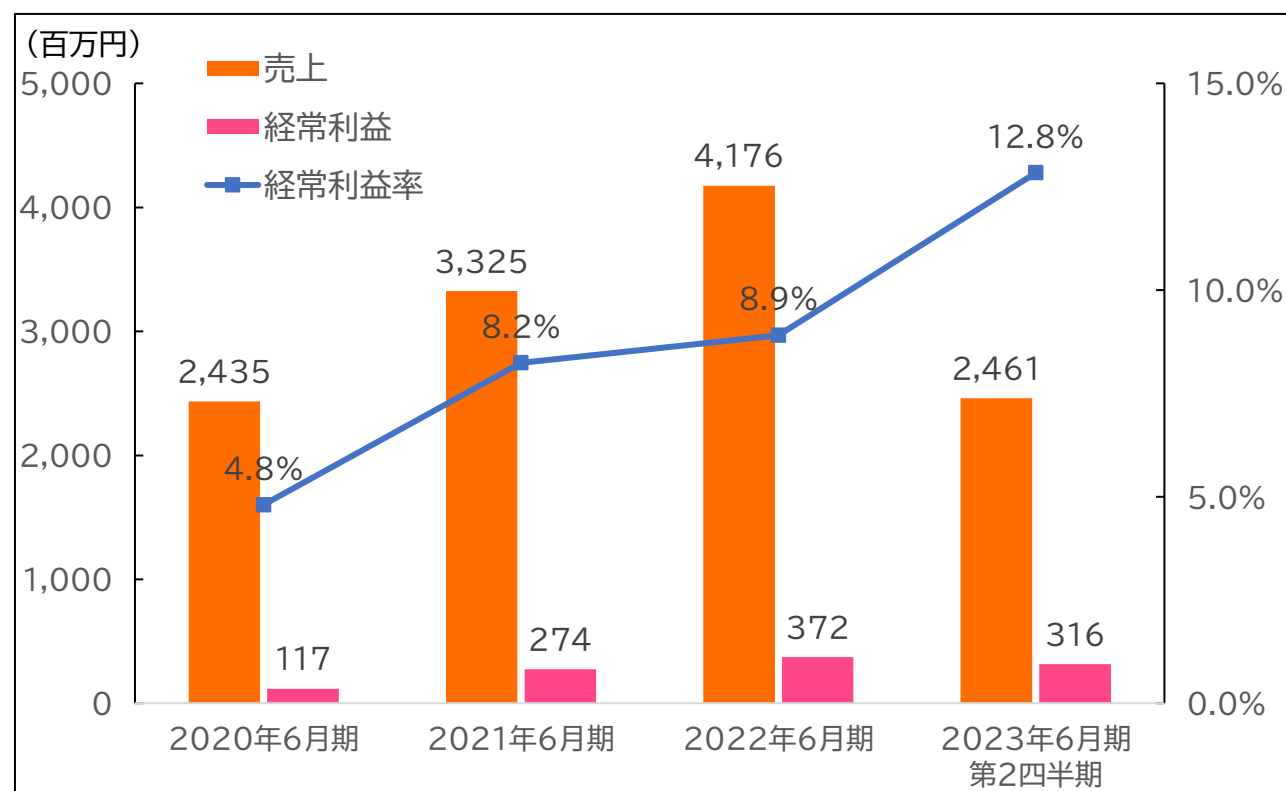
## 出店計画については成長戦略で記載したとおり(23/6期:92拠点)

(単位:千円)

	12期 2023年6月期	
		百分比
売上高	5,235,808	100.0%
売上原価	3,622,111	69.2%
(労務費)	2,526,936	48.3%
(経費)	1,095,174	20.9%
売上総利益	1,613,697	30.8%
販売費及び一般管理費	957,254	18.3%
(人件費)	533,226	10.2%
(その他経費)	424,027	8.1%
営業利益	656,443	12.5%
経常利益	643,452	12.3%
税引前当期純利益	643,452	12.3%
当期純利益	450,159	8.6%

# 事業計画 (4)進捗状況

- ・過去3期における売上、経常利益は以下のとおり
- ・2023年6月期第2四半期の売上、経常利益の状況は以下のとおり



- ・決算発表時期は、以下を予定しております
- ・「事業計画及び成長可能性に関する事項」については、決算発表後の9月頃を予定しております

## 年間スケジュール

第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	○			○			○			○	
	決算発表			第1四半期決算発表			第2四半期決算発表			第3四半期決算発表	

# リスク情報 認識するリスク

## ・法的規制

障害者総合支援法の改廃等が行われ当社の事業活動が制約されるリスク

## ・人材確保と育成

人材の確保と育成が拠点開設のスピードに追いつかないリスク

## ・拠点開設

昨今の不動産空室率低下による新規事業所確保のリスク

## ・競合激化

競争のさらなる激化等が生じるリスク

(特色のない、あるいは就職者・定着者を出せない事業所は淘汰される)

## ・事故・訴訟・風評被害・個人情報漏えい

ご利用者様、従業員、その他関係者間でのトラブル等のリスク

※ その他のリスクは、有価証券届出書(有価証券報告書)の「事業等のリスク」を参照ください



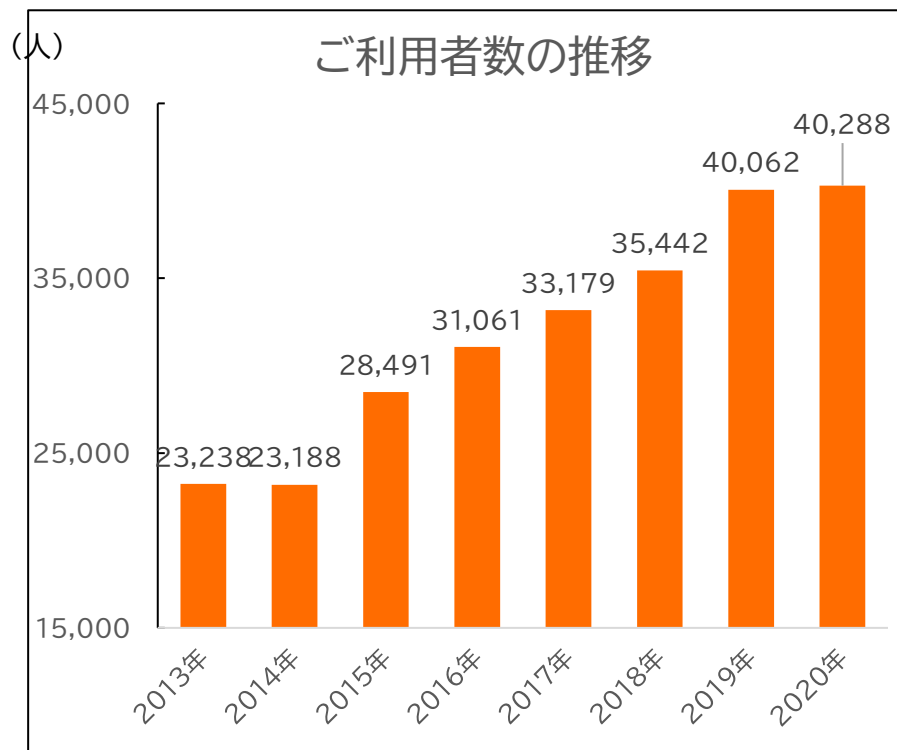
リスク	内容	顕在化の可能性	現時点の方向性	影響	リスク対応策
法的規制	報酬制度の改訂	3年に1回改定 (次回2024年4月)	・企業に雇われている人も就労系障害福祉サービスの利用対象となることを法令に明記する方針 (厚生労働省「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて～社会保障審議会 障害者部会 報告書～」)	現状の報酬制度から大きな改定はない可能性が高いため、影響は少ないと思われる。	障害者総合支援法に影響を受けないビジネスを中長期的に模索
人材確保と育成	人材の確保と育成が事業所開設のスピードに追いつかない	少なくとも過去実績においてそのような事例は発生していないため、経済状況に大きな変化がない限り可能性は低い	-	(顕在化した場合) 運営基準を満たすことができない事態が想定され、その場合事業所を開設することができない	人材の確保: ココルポートの認知度向上、採用手法の多様化 人材の育成:研修体制の強化
拠点開設	新規事業所確保ができない	不動産空室率が低下していた状況下においても事業計画通りの拠点開発を行っていた実績もあるため、可能性は低い	コロナ禍の状況により、不動産空室率は上昇傾向にあるため、以前よりも拠点開発リスクは低下している	(顕在化した場合) 事業計画どおりの拠点開発を行うことができないことにより、計画していた売上、利益を達成できなくなる	今後5年程度の出店先候補をリストアップし、早期に不動産交渉を行えるように準備
競争激化	競争のさらなる激化	2018年から就労移行支援事業所数は減少しているが、支援力の弱い事業所が淘汰されている状況。ノウハウがない会社が新たに参入するには障壁が高い状況のため、さらなる競争激化の可能性は低い	-	(顕在化した場合) ご利用者様の獲得が比較的難しい状態になり、徐々に業績が悪化	ココルポートの更なる認知度向上
事故・訴訟・風評被害・個人情報漏えい	-	社員教育を徹底しているが、リスクが発生しないとは言い切れない	-	-	「法令遵守規程」「内部通報規程」「リスク管理規程」「個人情報保護規程」「クレーム管理規程」に基づいて対応

- 本資料に記載されている計画や見通し、戦略などは資料作成時点において取得可能な情報に基づく将来の業績に関する見通しであり、これらにはリスクや不確実性が内在しております。かかるリスク及び不確実性により、実際の業績等はこれらの見通しや予想とは異なる結果と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たものになります。
- 本資料は、いかなる有価証券の取得の申込みの勧誘、売付けの申込み又は買付けの申込みの勧誘(以下、「勧誘行為」という。)を構成するものでも、勧誘行為を行うためのものでもなく。いかなる契約、義務の根拠となり得るものでもありません。

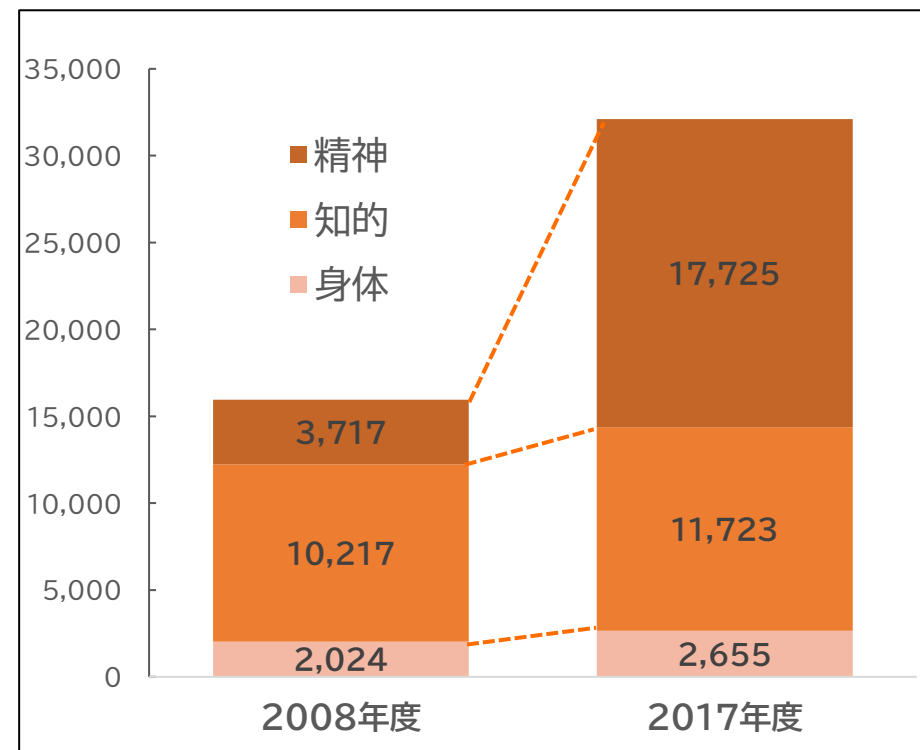
# APPENDIX

## 【利用者について】

利用者数は年々増加し、2020年に4万人以上の方が利用  
→とりわけ精神障がいの利用者が大幅に増加



出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要



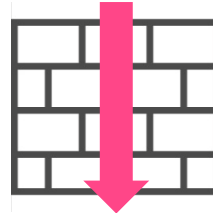
出典:厚生労働省 「説明資料(障害福祉サービスにおける就労支援)」

『企業文化は戦略に勝る』の名言どおり、「企業文化」の構築に尽力

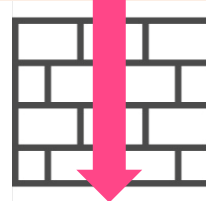


指定障害福祉サービス事業は、障害者総合支援法等により以下が必要

- ・事業所ごとに都道府県または政令指定都市などの許認可
- ・各事業所に1名サービス管理責任者を配置



サービス管理責任者になるためには、福祉事業所での実務経験が必要(※)であり、福祉業界以外の業界から参入しようとした場合に、サービス管理責任者を確保することが難しいため、参入障壁は極めて高い



- ※サービス管理責任者になるための実務経験要件
- 「国家資格等保有者の場合3年以上」
  - 「有資格者の場合5年以上」
  - 「それ以外のものの場合8年以上」



# Cocorport

## <企業理念>

私たちは一人ひとりの可能性を信じ、  
自分らしさと笑顔あふれる社会を共創します。