

事業計画及び成長可能性に関する事項



Cocorport

株式会社ココルポート

【東証グロース:9346】

1.会社概要

2.ビジネスモデル

- (1) 事業の内容
- (2) 事業の収益構造

3.市場環境

- (1) 市場規模と成長性
- (2) 競合環境

4.競争力の源泉

経営資源と競争優位性

5.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

6.株主・投資家との対話

7.リスク情報

認識するリスク

8.APPENDIX

1.会社概要



株式会社コクルポート（Cocorport, Inc.）

CO(コ)は英語の「一緒に、共に」。

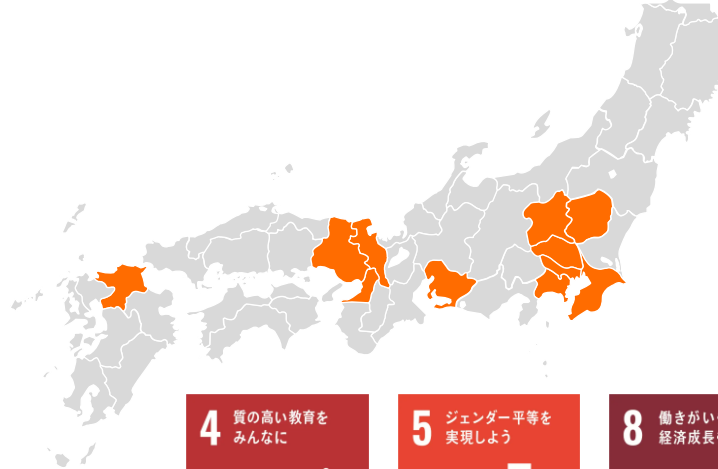
COR(コル)はラテン語で「心、気持ち」。

PORT(ポート)は英語の「港」。

- ◆ 設立 2012年1月5日
- ◆ 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
- ◆ 本社 神奈川県川崎市川崎区
- ◆ 従業員数※1 854人

サービス別事業所の状況※1※2

(単位:拠点)		関東	関西	東海	福岡
就労移行 支援※3	87 (74)	68 (59)	11 (7)	5 (5)	3 (3)
自立訓練 ※4	46	36	6	2	2



4 質の高い教育を
みんなに



5 ジェンダー平等を
実現しよう



8 働きがいも
経済成長も



10 人や国の不平等
をなくそう



12 つくる責任
つかう責任



※1 2026年6月末時点(プレオープン含む)
※3 括弧書きの数値は、内数で就労定着支援併設の事業所数

※2 本表以外に指定計画相談支援事業所6拠点
※4 Cocorport Rework、多機能型 含む

**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

ココルポートイレブン

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

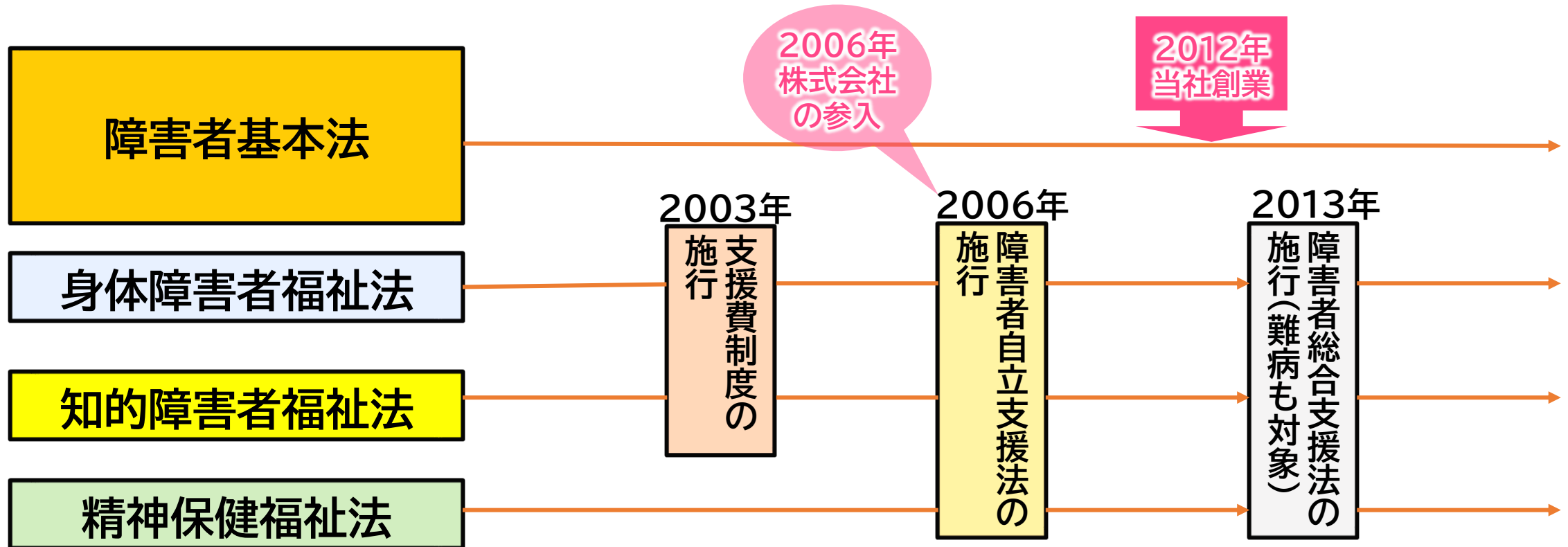
9 ひとりの壁をチームで超える

10 自らを磨く

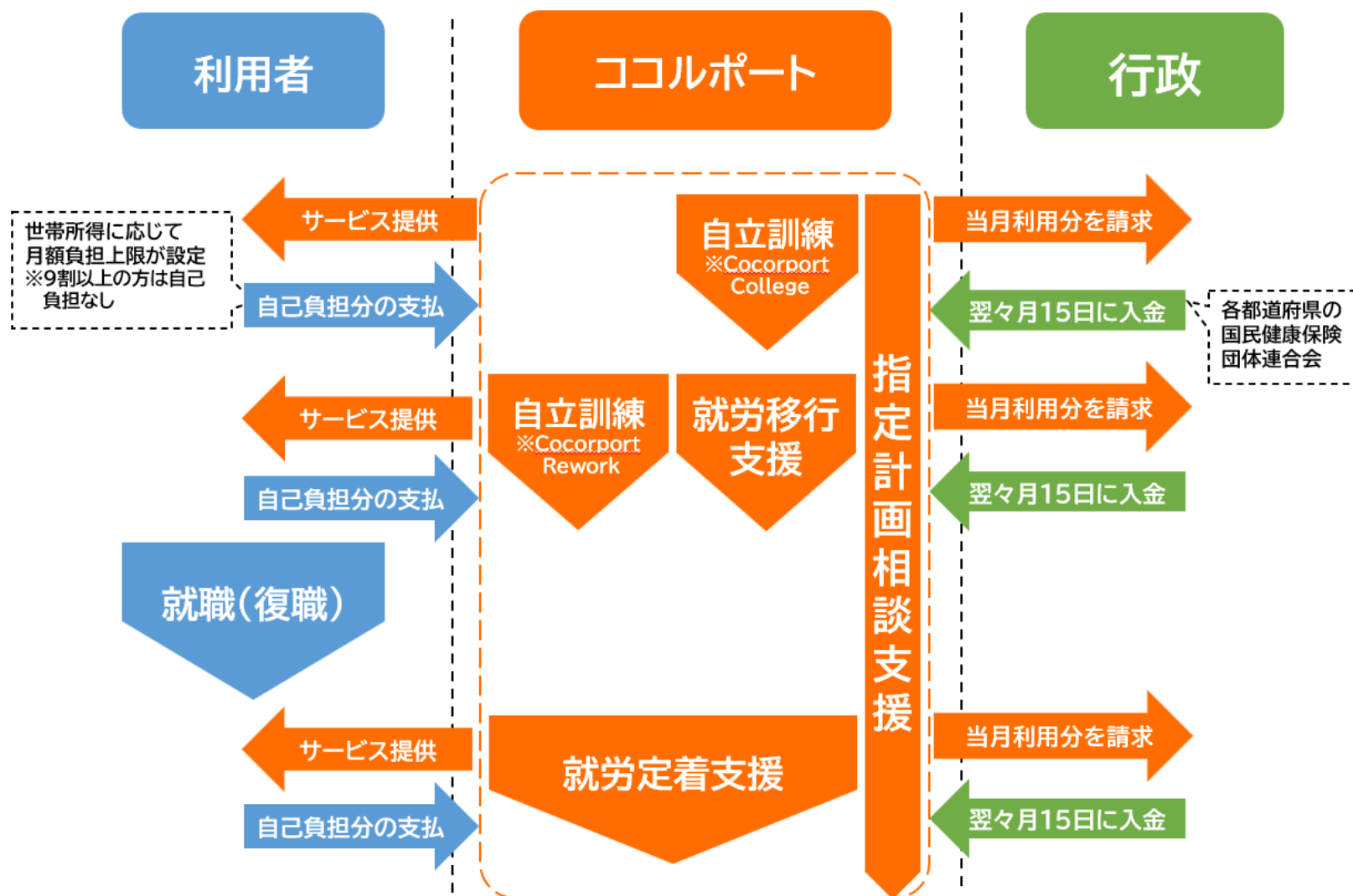
11 正しいことをする

2.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、就労移行支援事業等に営利法人の参入が可能になった事業。



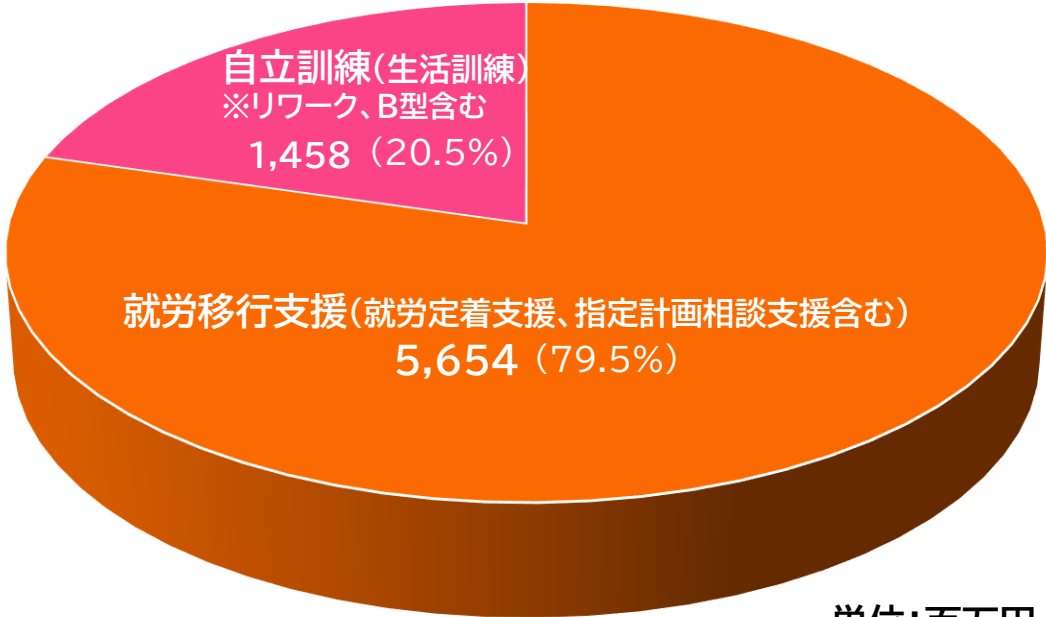
ご利用者様に対する障害福祉サービスの提供により、行政(一部ご利用者様)から報酬を受領。



障害者総合支援法に定められた、以下の指定障害福祉サービスを提供。

サービス名	サービス内容
■ 就労移行支援	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。
■ 就労定着支援	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。
■ 指定計画相談支援	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。
■ 自立訓練（生活訓練）	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。
■ リワーク ※自立訓練（生活訓練）	精神的な不調により休職した方の職場復帰をサポートするため（復職支援）のプログラムを行うサービスであります。

2026年6月期サービス別売上



単位: 百万円

■ 2025年10月1日から、就労継続支援B型(※)併設の多機能型事業所開設。
※就労継続支援B型: 雇用契約に基づく就労が困難な障がいや難病等のある方が、生産活動などの機会を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行うことができるサービス。
※多機能型事業所 : 2種類以上の障害福祉サービスを一体的に行う事業所。

事業コンセプト

『個別』、『支援』、『幅広い受け入れ』にこだわる

人は一人ひとり違います。だからご利用者様お一人おひとりに適した支援を提供する。

ゴールは就職ではなく、自立。だから指導ではなく支援を大切にする。

手を差し伸べてほしいと思う方々に手を差し伸べる。だから少ない通所数からでも受け入れる。

私たちココルポートが大切にしている福祉に対する考え方です。

・集団ではなく『個別』

人は一人ひとり違います。性別、年齢、障がい種別、状態、個性。

お一人おひとりに合った多種多様なプログラムを用意(就労移行支援:600種類以上 自立訓練:450種類以上)。

⇒ご利用者様の安心感。

・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。ゴールは就職ではなく自立。

⇒各種支援機関からの紹介の多さ。

・幅広い受け入れ(週2日程度の通所からでも受け入れ)

週4日以上通所から受け入れる就労移行支援事業所が多い中、ご本人の意志と行政からの受給者証があ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。

⇒ご利用者様のターゲットを拡大(安定した業績形成)。

- ・ 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

- 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
- 一般就労、就労移行支援、就労継続A/Bなどの社会福祉資源に繋げ、社会的自立をサポート
- 社会性を身に付けていただくことにフォーカス

ご本人・ご家族が安心した
社会生活を送れることを実現

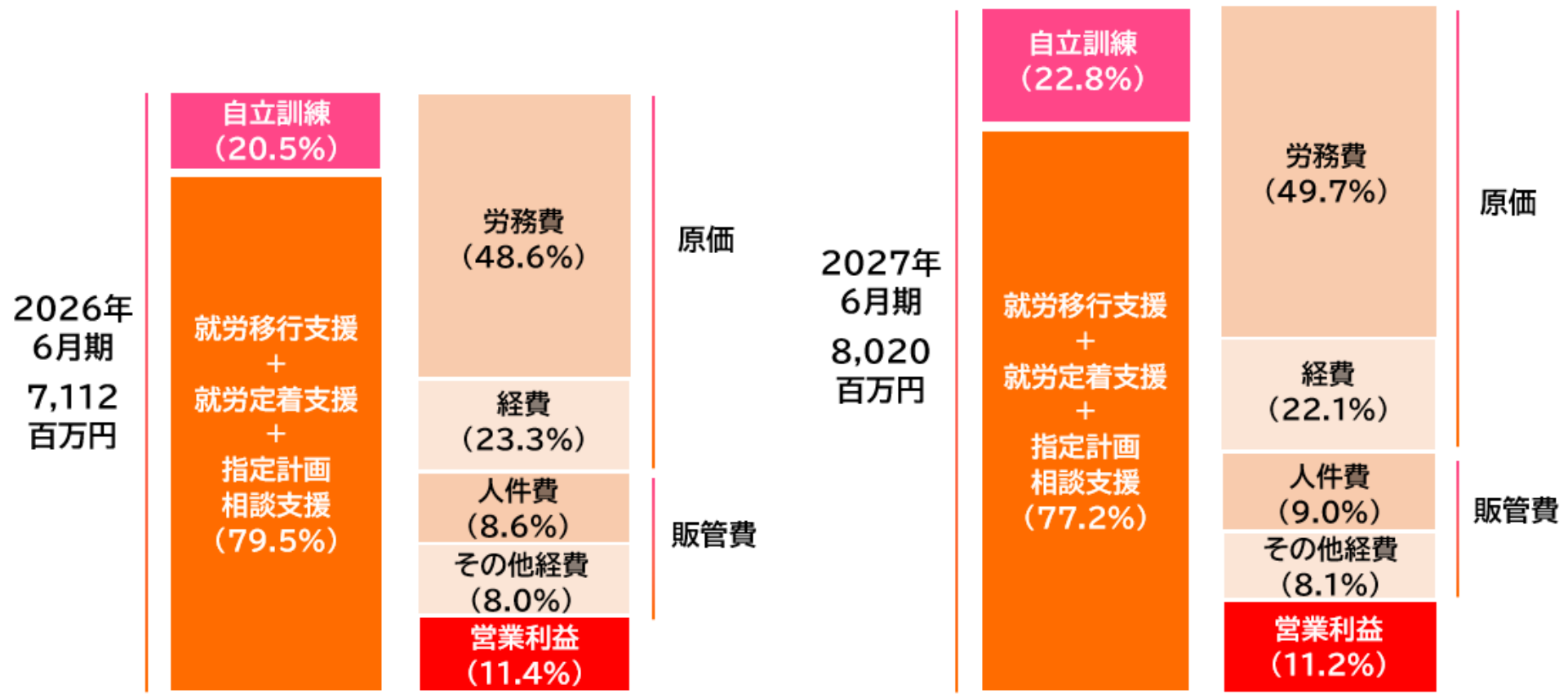
- 障がいによる課題に直面している当事者の方、将来に不安を感じているご家族の方々の希望になるサービスを企画
- 豊富なプログラムと多様な進路
様々な方々を支援できるように、450種類以上のプログラムを用意

- ・ 復職までのプロセスを4つのステップに分け、600種類以上のプログラムからリワークに適したプログラムを厳選して用意。



2. ビジネスモデル (2) 事業の収益構造

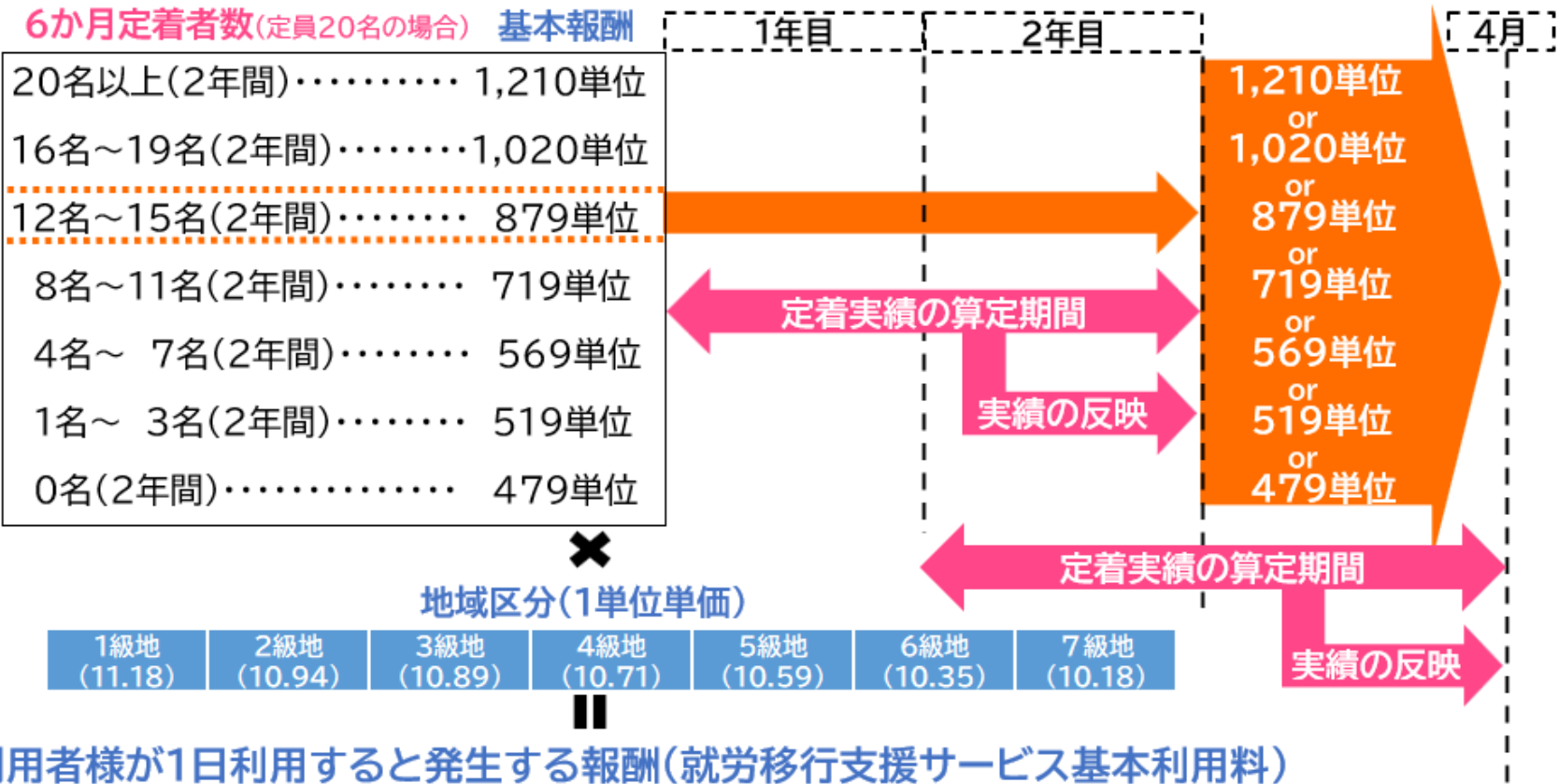
・売上の8割程度を、就労移行支援サービス(就労定着支援、指定計画相談支援含む)が占める。



(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、2026年6月期、2027年6月期ともに10%未満となります

- 就労移行支援サービス利用料は、「基本報酬+加算」×「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(479~1,210単位)。
- ※新規開設後2年間は基本報酬879単位で固定。
2年経過後は、4月のタイミングで毎年事業所ごとに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	・総数:常勤換算で、 <u>利用者数を6で除した数以上</u> ・職業指導員の数:1人以上 ・生活支援員の数:1人以上 ※1人以上は常勤
	就労支援員	常勤換算で、 <u>利用者数を15で除した数以上</u>
	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)

- ・自立訓練(生活訓練)サービス利用料は「基本報酬+加算」×「地域区分」で固定。
- ・運営基準は「職業指導員」「就労支援員」の配置の必要なし。

【売上】

＜自立訓練(生活訓練)＞

基本報酬

通所による訓練 776単位 + 加算

×

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)
----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------	----------------

||

ご利用者様が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】

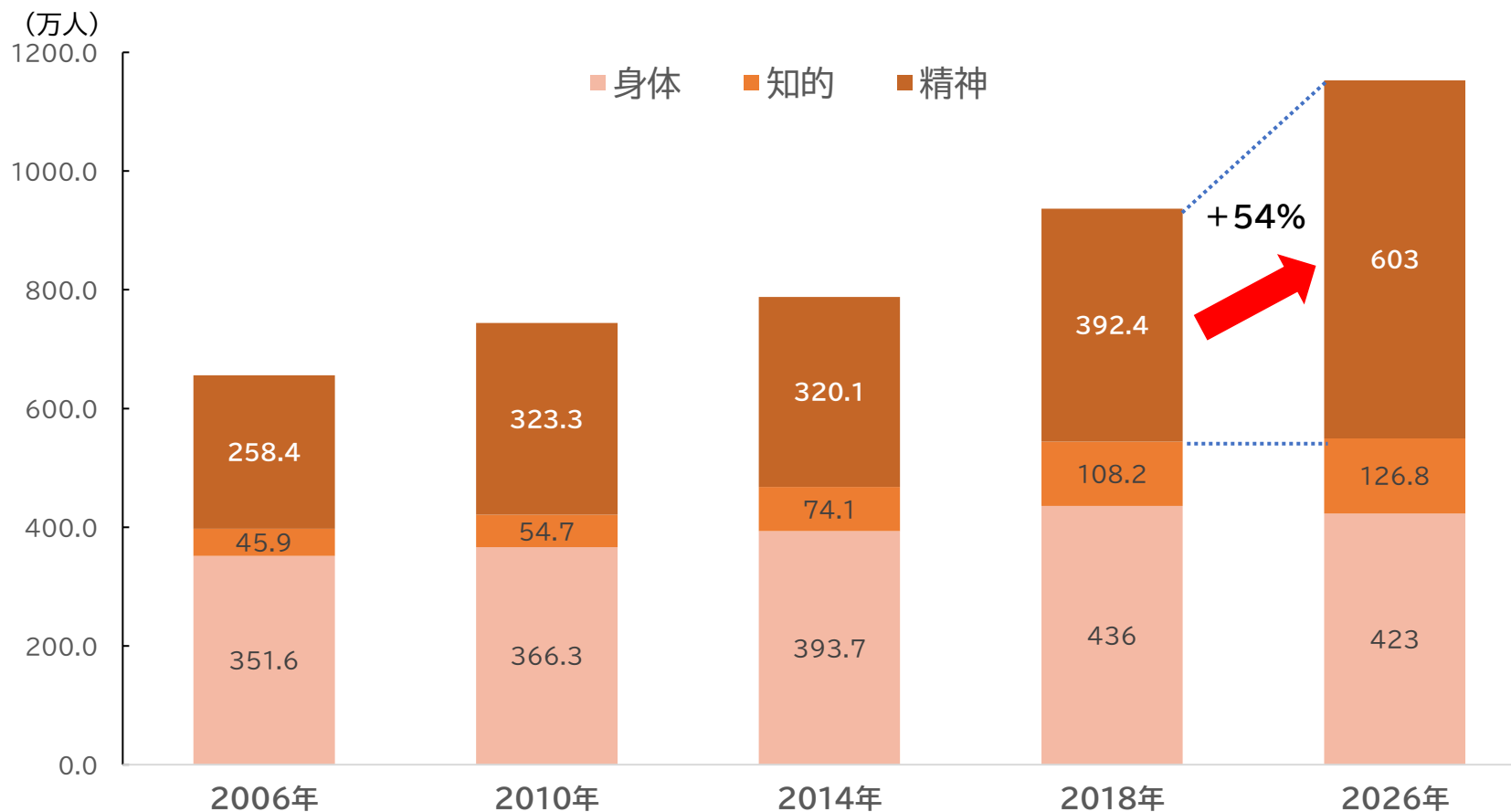
【障害者総合支援法で定められている施設・運営基準】

＜自立訓練(生活訓練)＞

従業者	生活支援員	・常勤換算で、利用者数を6で除した数以上 ※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)

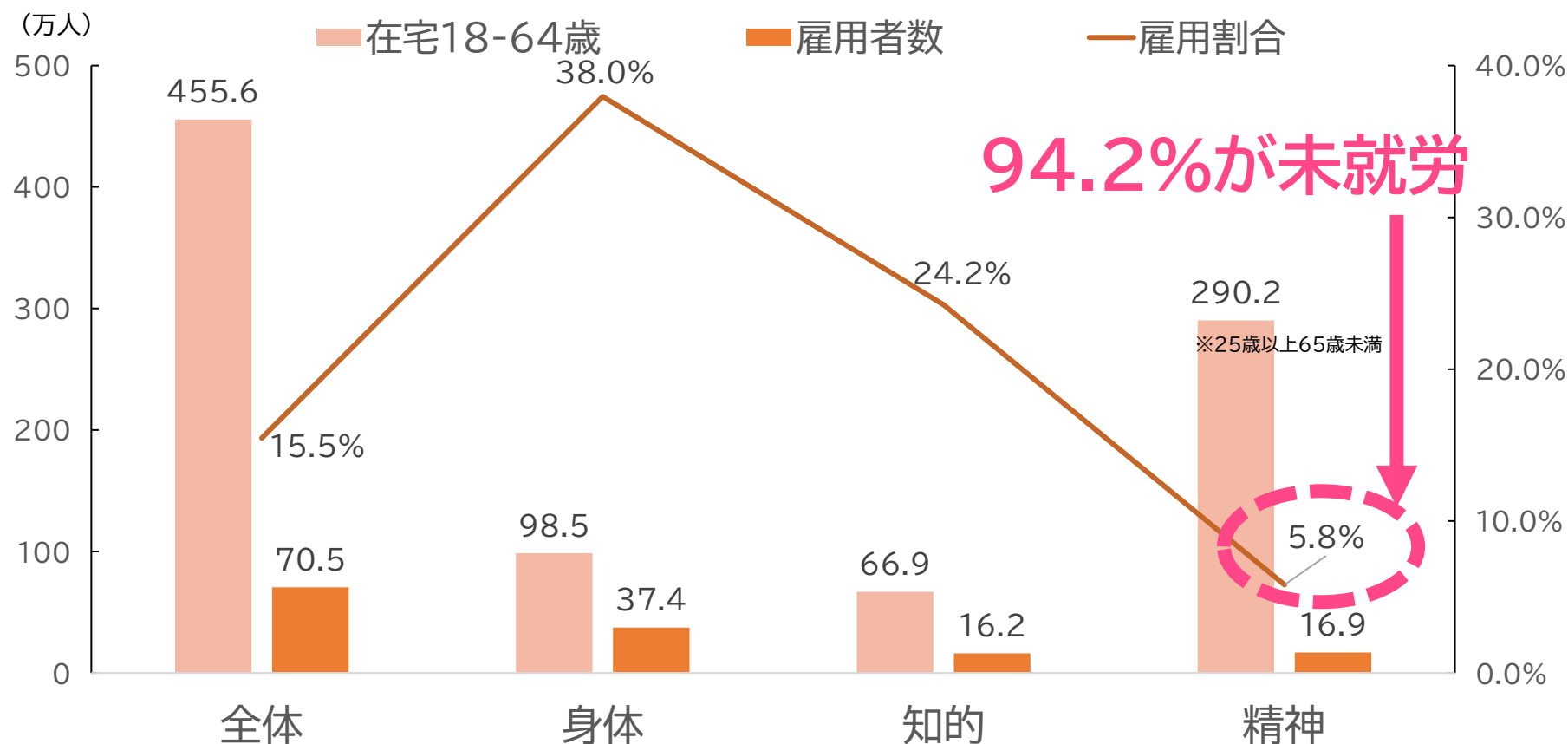
3.市場環境 (1) 市場規模と成長性

- 障がい者数は、約1,152万人。
※うち18歳以上65歳未満の在宅者は約455万人。
→精神障がい者数が8年間で54%増。



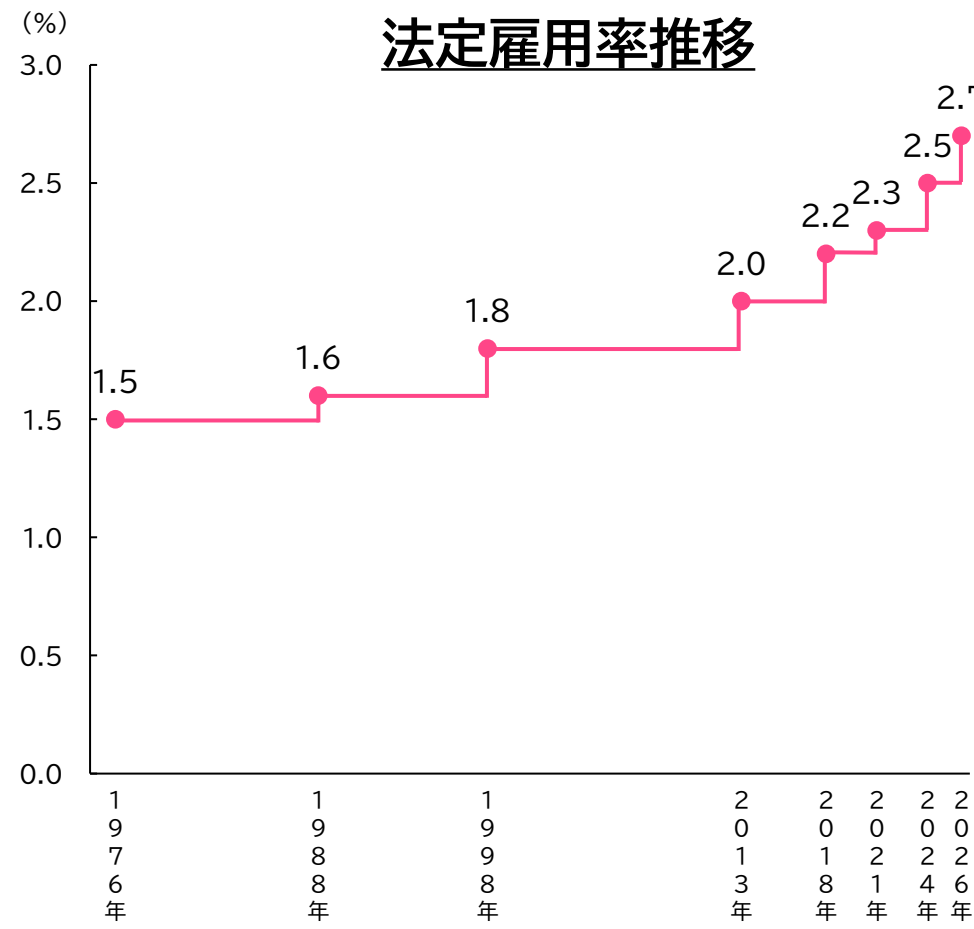
出典:厚生労働省「障害者数の推移」と内閣府「2026年版 障害者白書」より当社作成

- (メインターゲットである)精神障がいのある方のほとんどが未就労。
- 当社サービスのご利用者様になりうる方が多く存在(潜在顧客が多い)。
※当社ご利用者様の約80%は精神障がい(発達障がい含む)。

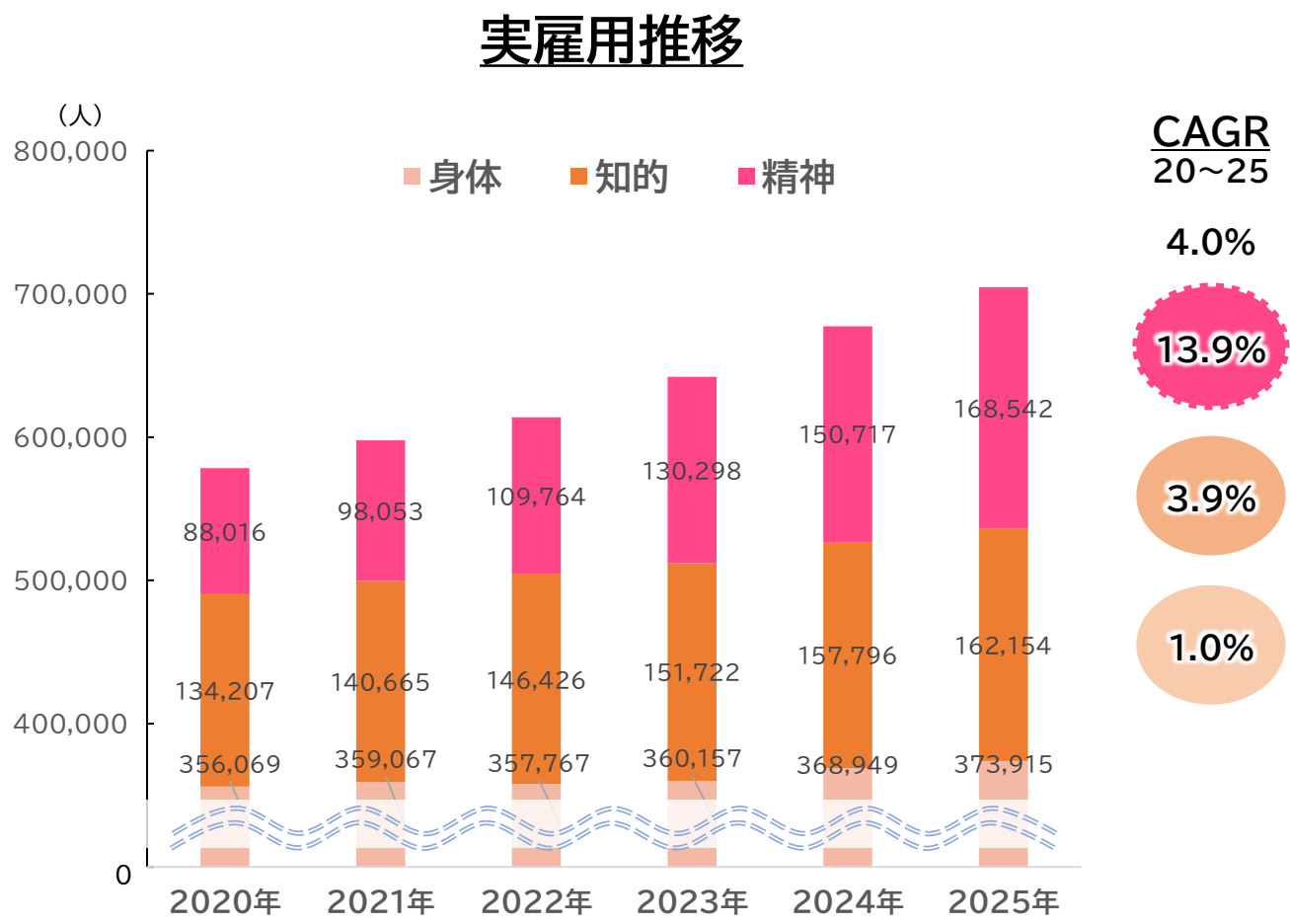


出典:内閣府「2026年版 障害者白書」
厚生労働省「2025年 障害者雇用状況の集計結果」より当社作成

■ 2024年改定の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(就労移行支援ニーズ)は上昇することが予測される。

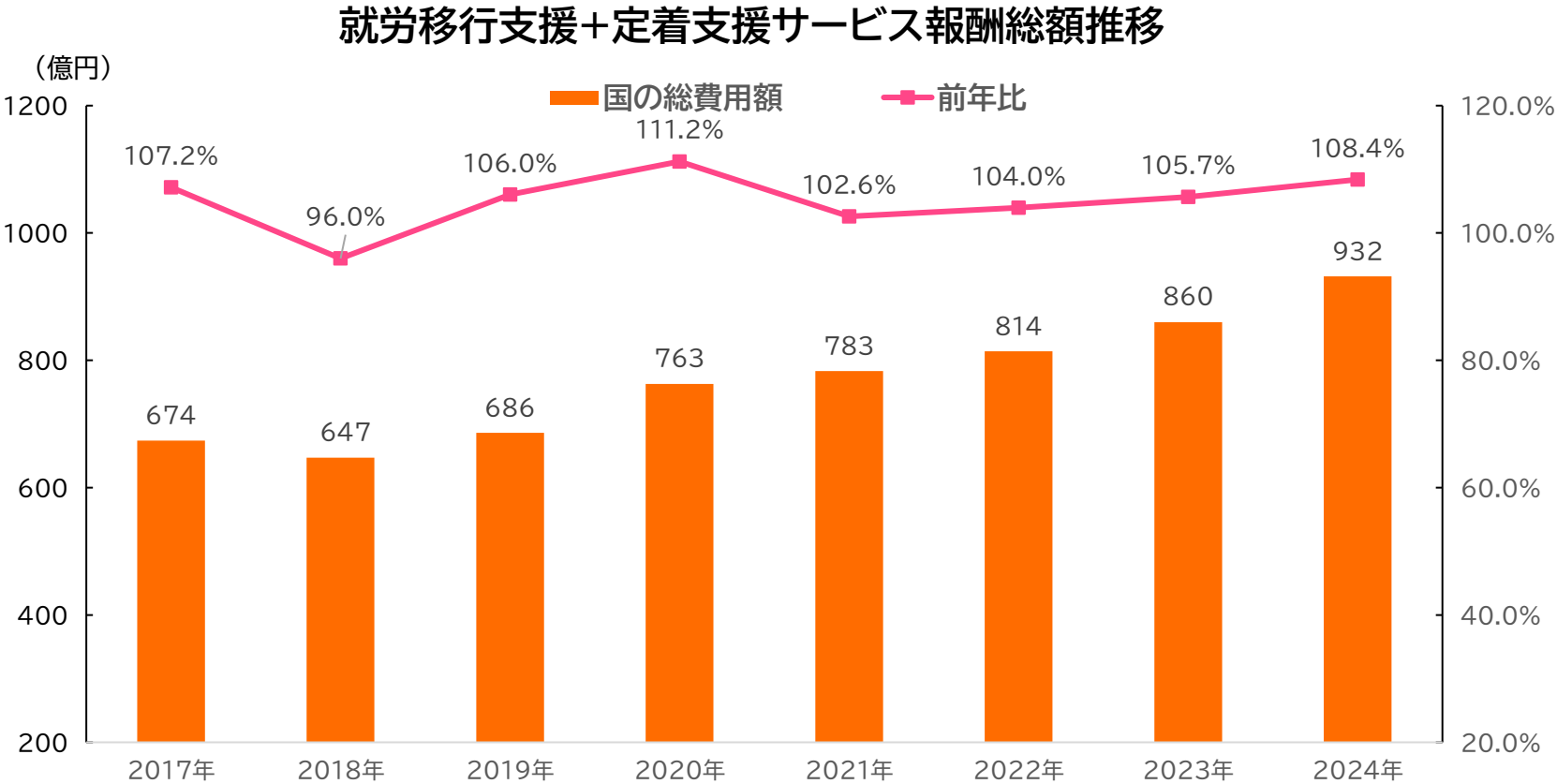


出典:厚生労働省「障害者雇用状況の集計結果」
「令和5年度からの障害者雇用率の設定等について」より当社作成



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。

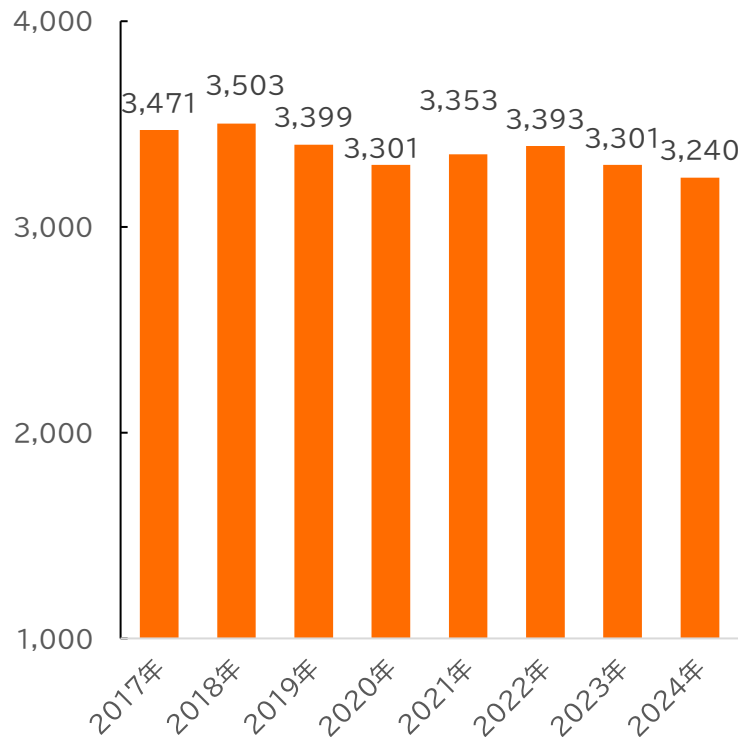


出典：厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向」
「障害福祉分野の最近の動向について」より当社作成

【就労移行支援】報酬改定によって2極化へ

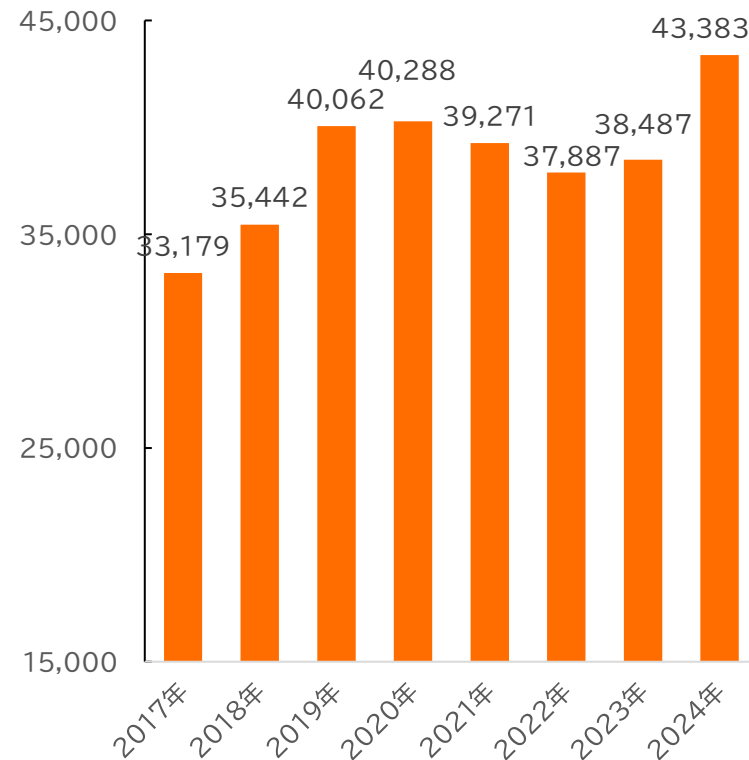
- 2018年の報酬改定に伴い、就職・定着者数の少ない事業所が報酬単価を減額され(ココルポートは報酬単価が上昇)、就労移行支援事業所数は減少傾向。また、ご利用者数は新型コロナウイルス影響で減少したが、2024年は増加に転じる。⇒ 今後は事業所の二極化が進むと推察。

事業所数の推移



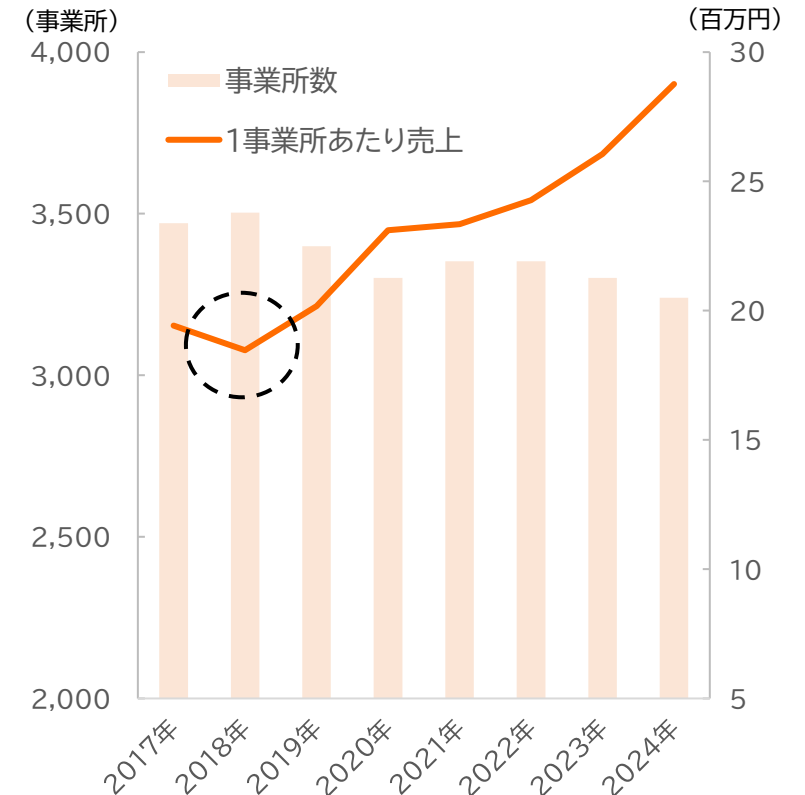
出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要

ご利用者数の推移



出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要

「事業所の推移」と「1事業所あたり売上」比較

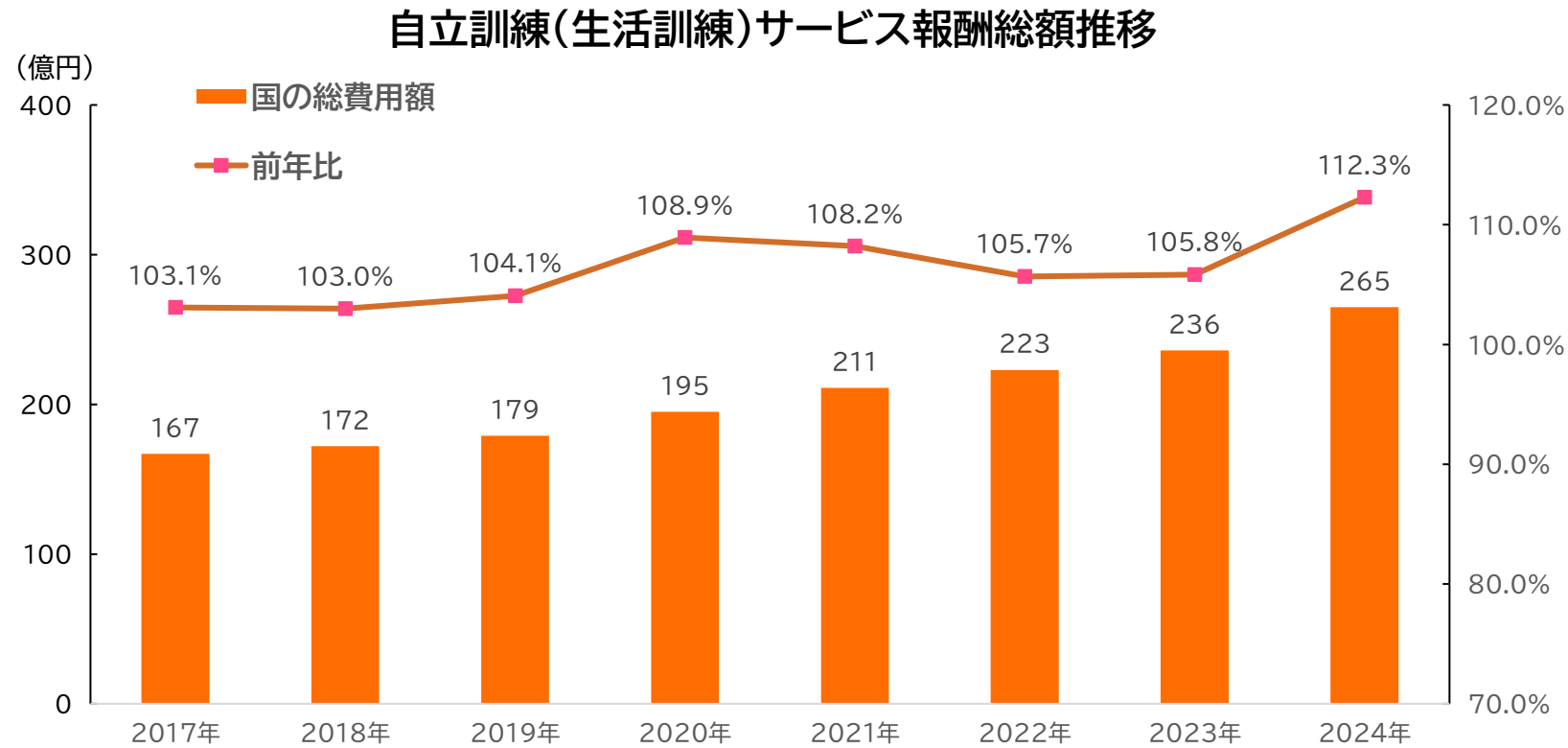


出典:厚生労働省 「障害福祉分野の最近の動向」/
「社会福祉施設等調査:結果の概要」より当社作成

- 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。

2018年4月				2021年4月		2024年4月	
基本報酬	6か月定着者数	加算	合計	6か月定着者数	基本報酬	6か月定着者数	基本報酬
804	9名以上(1年間)	146	950	10名以上(1年間)	1,089	20名以上(2年間)	1,128
	7名～8名(1年間)	102	906	8～9名(1年間)	935	16～19名(2年間)	959
	5名～6名(1年間)	71	875	6～7名(1年間)	807	12～15名(2年間)	820
	3名～4名(1年間)	48	852	4～5名(1年間)	686	8～11名(2年間)	690
	1名～2名(1年間)	29	833	2～3名(1年間)	564	4～7名(2年間)	557
	0名(1年間)	0	804	1名(1年間)	524	1～3名(2年間)	507
				0名(1年間)	500	0名(2年間)	468
							1,210
							1,020
							879
							719
							569
							519
							479

- 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」は新たな分野であり、今後この分野での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」
「障害福祉分野の最近の動向について」より当社作成

3.市場環境 (2) 競合環境

ココルポートの売上8割程度を占める「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(2024年度の報酬総額でシェアを算出)。

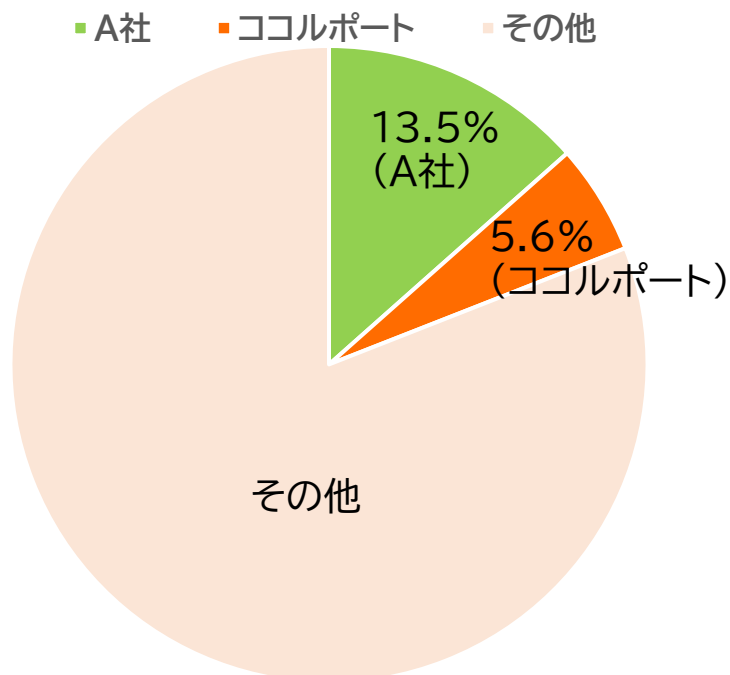
A社

2025年3月期

売上 : 12,538百万円

シェア : 13.5%

拠点数 : 161事業所



出典: 厚生労働省 「就労移行支援に係る報酬・基準について論点等」「就労定着支援に係る報酬・基準について論点等」とA社IRページと当社データから当社作成



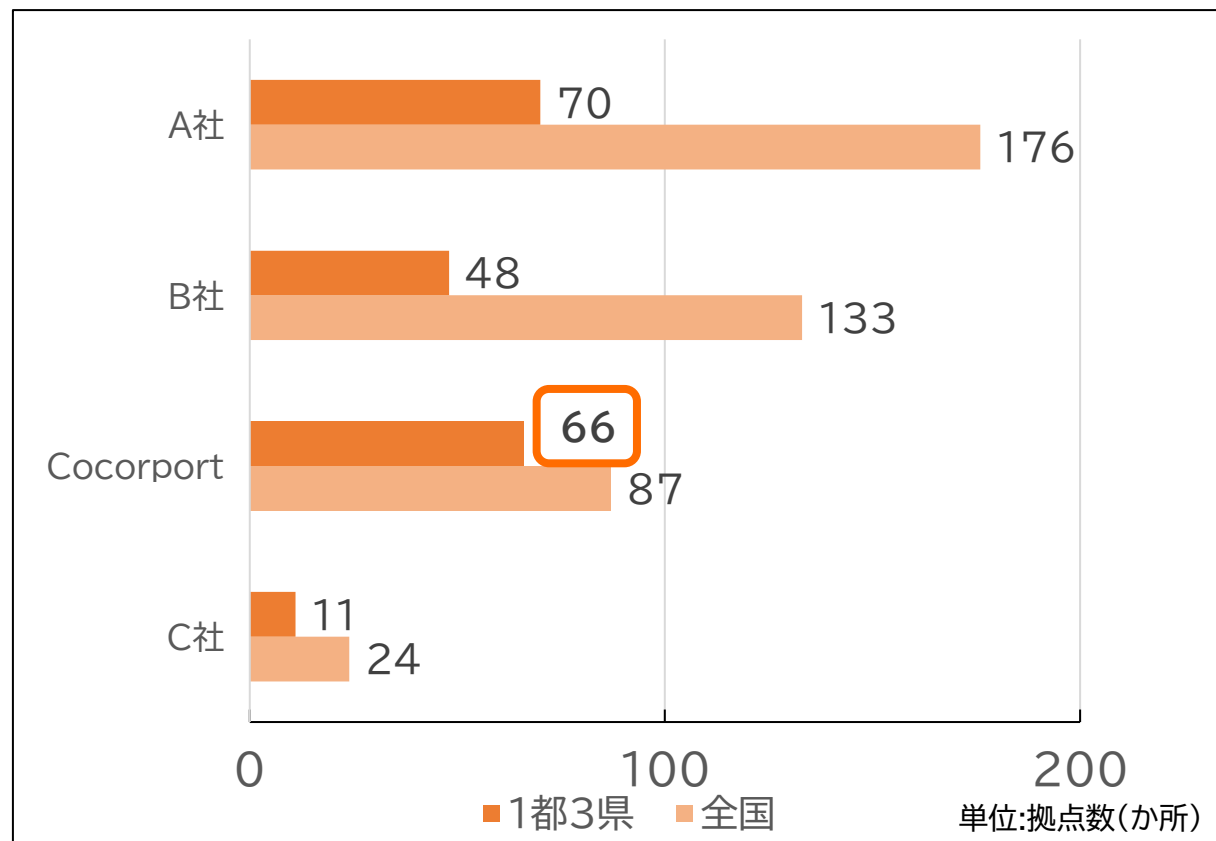
2025年6月期

売上 : 5,215百万円

シェア : 5.6%

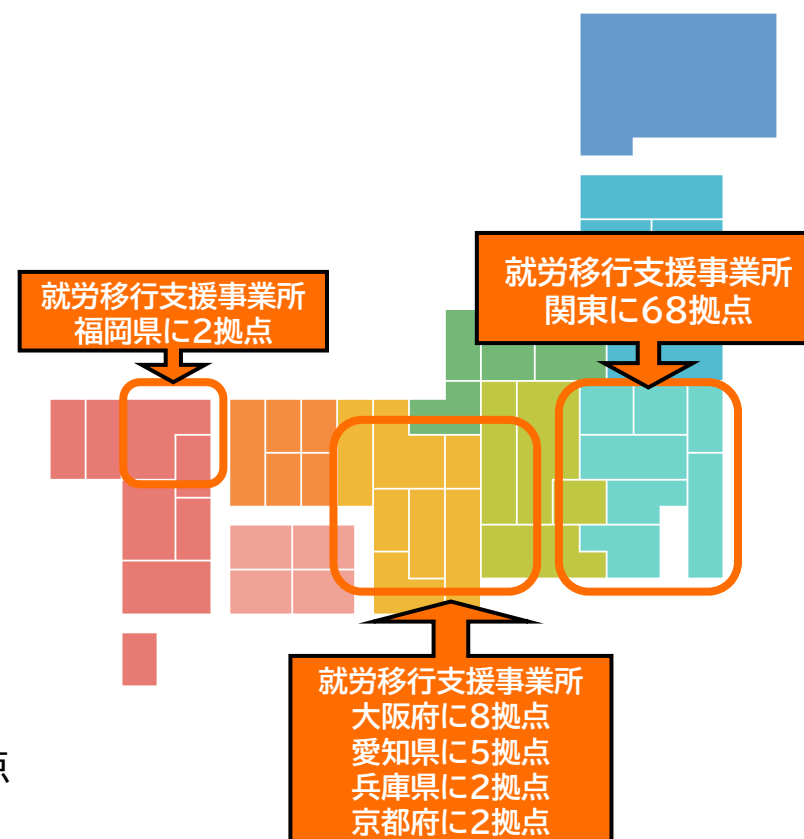
拠点数 : 81事業所

- ・競合他社(A社、B社)は全国に事業所を展開。
- ・ココルポートは関東を中心に事業所を展開。

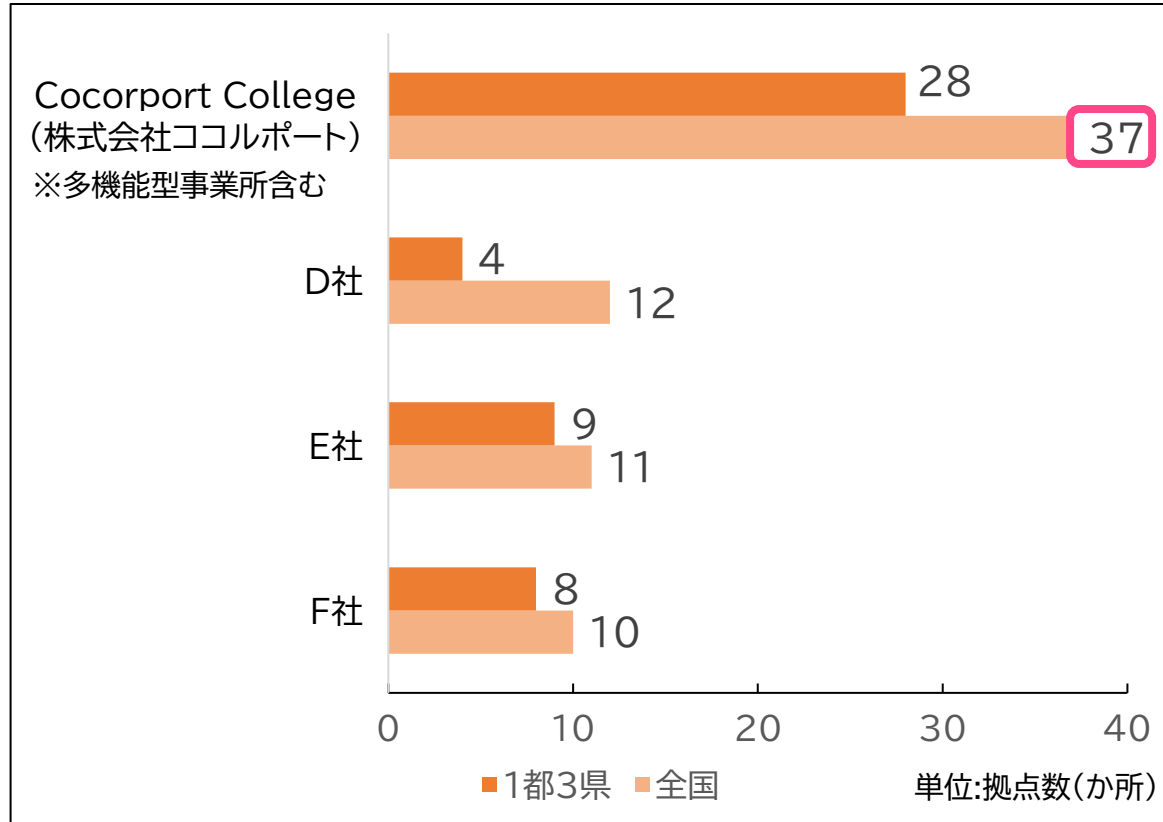


※2026年8月末時点

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(プレオープン含む)

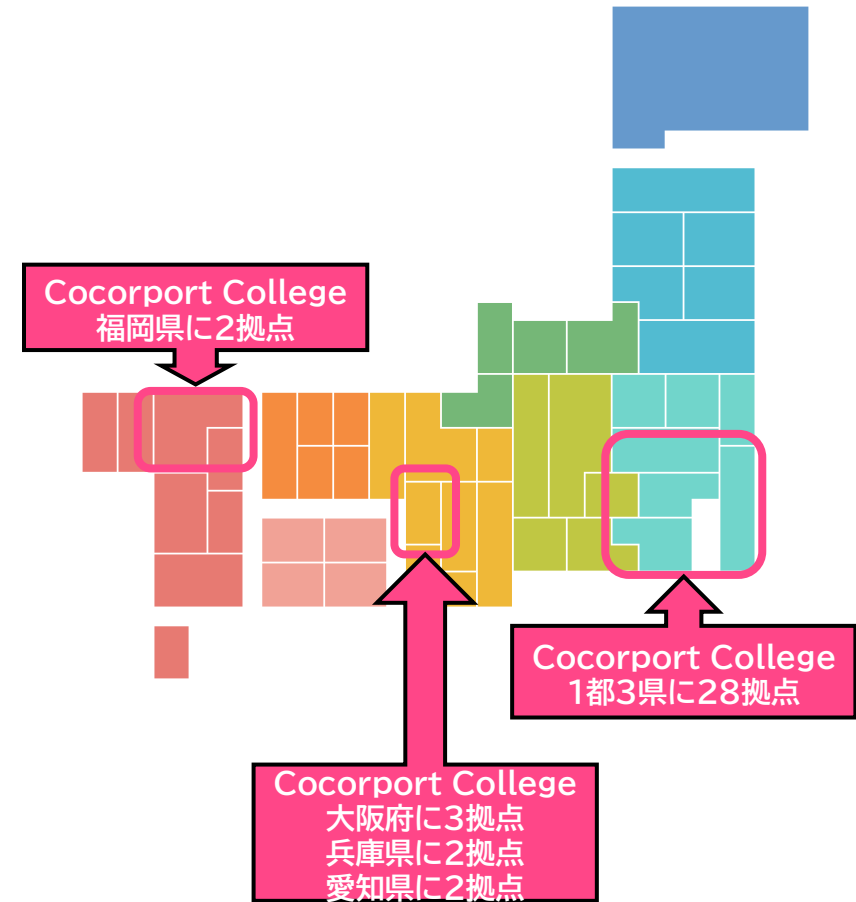


・拠点数において、Cocorport Collegeが1番手のポジション。

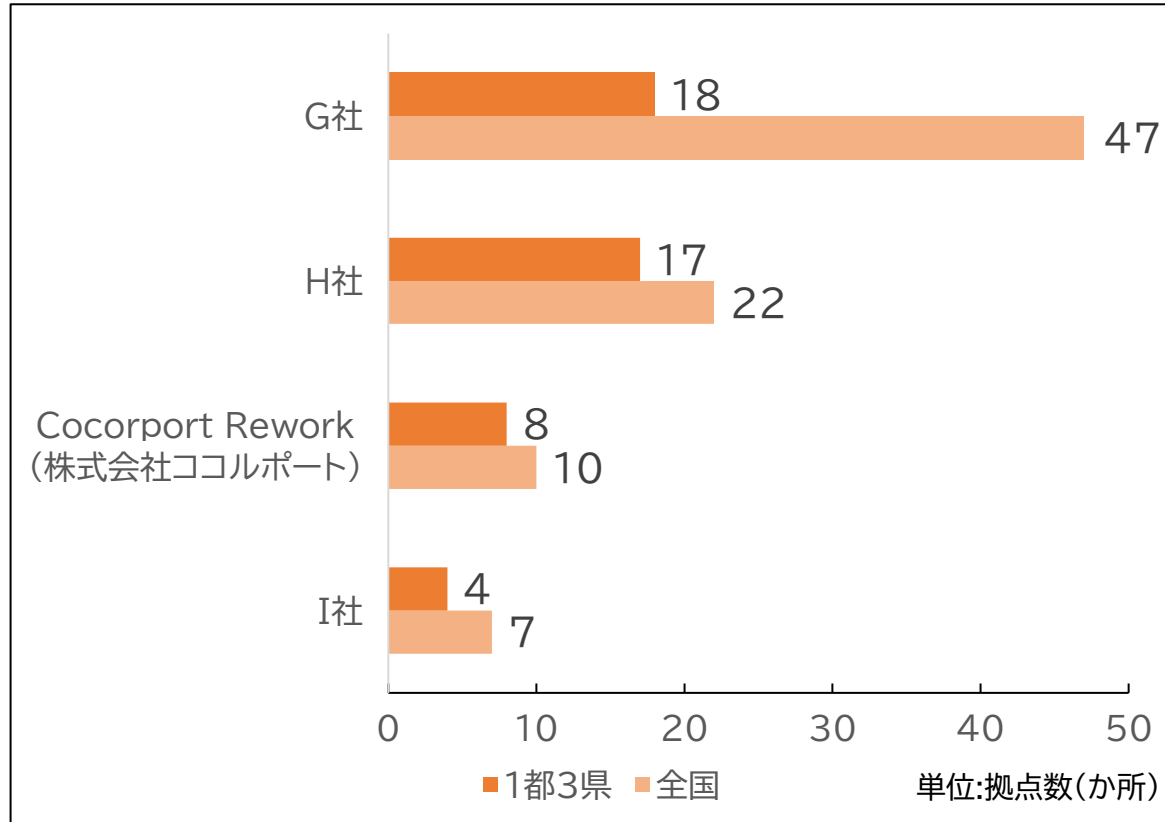


※2026年8月末時点

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)

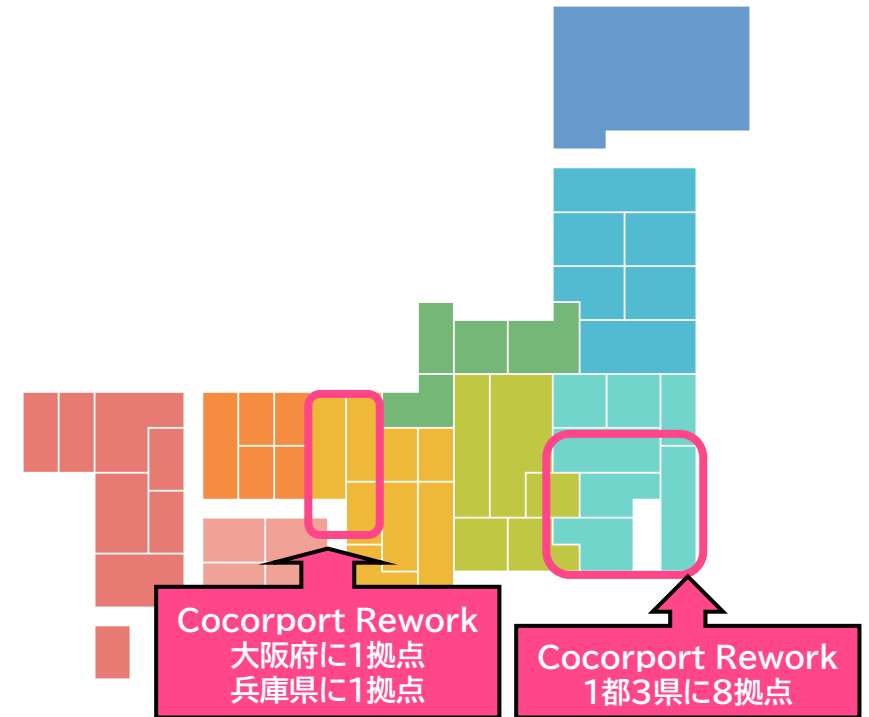


・拠点数において、Cocorport Reworkが3番手のポジション。



※2026年8月末時点

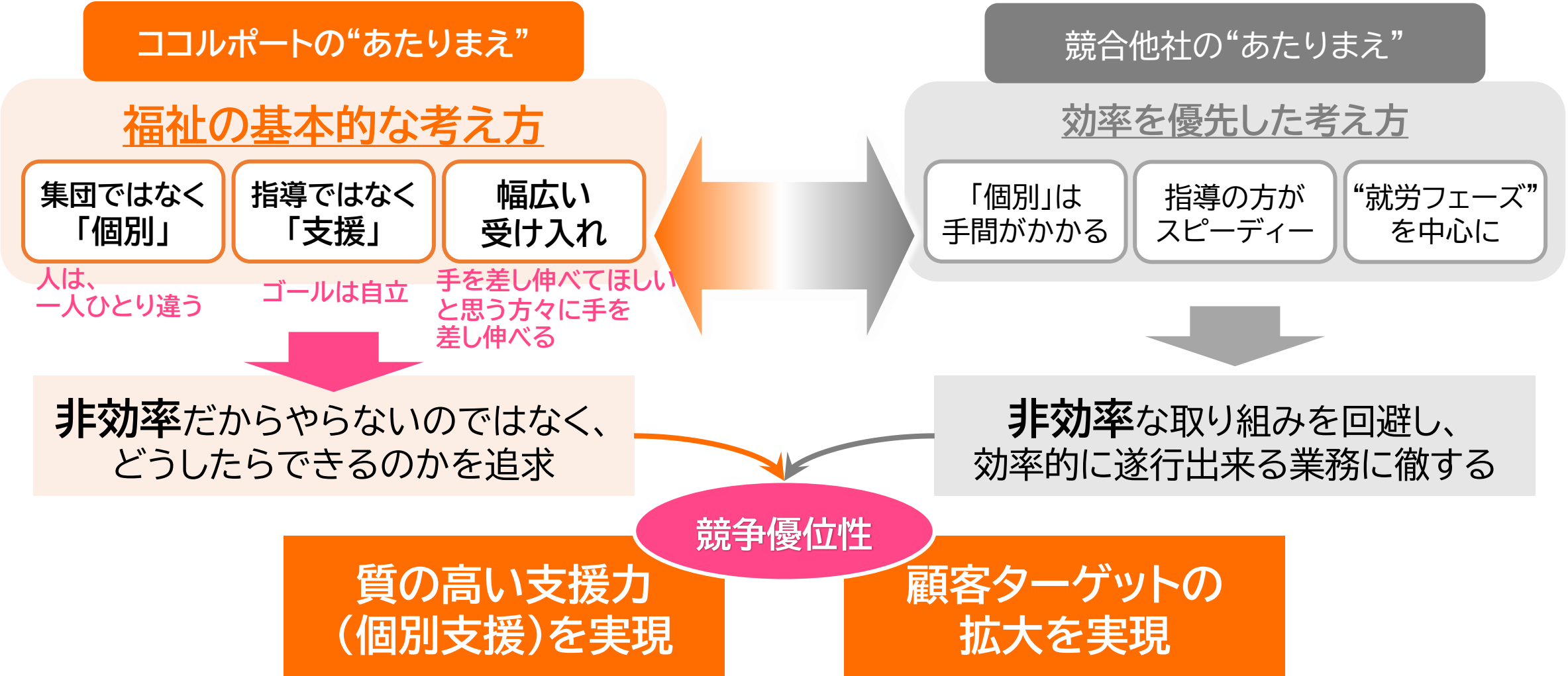
出典: G社/H社/I社公式ホームページと当社データから当社作成(プレオープン含む)



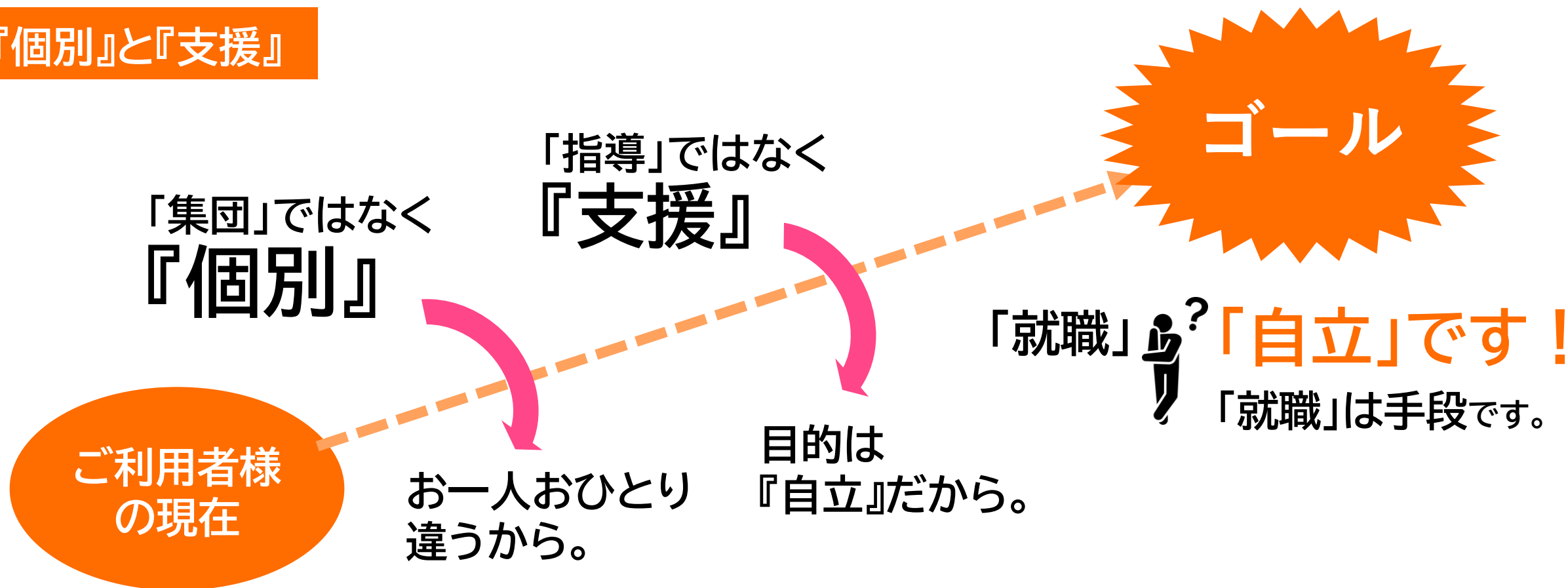
4.競争力の源泉 (経営資源と競争優位性)

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。



『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)ることに拘っております。

『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。

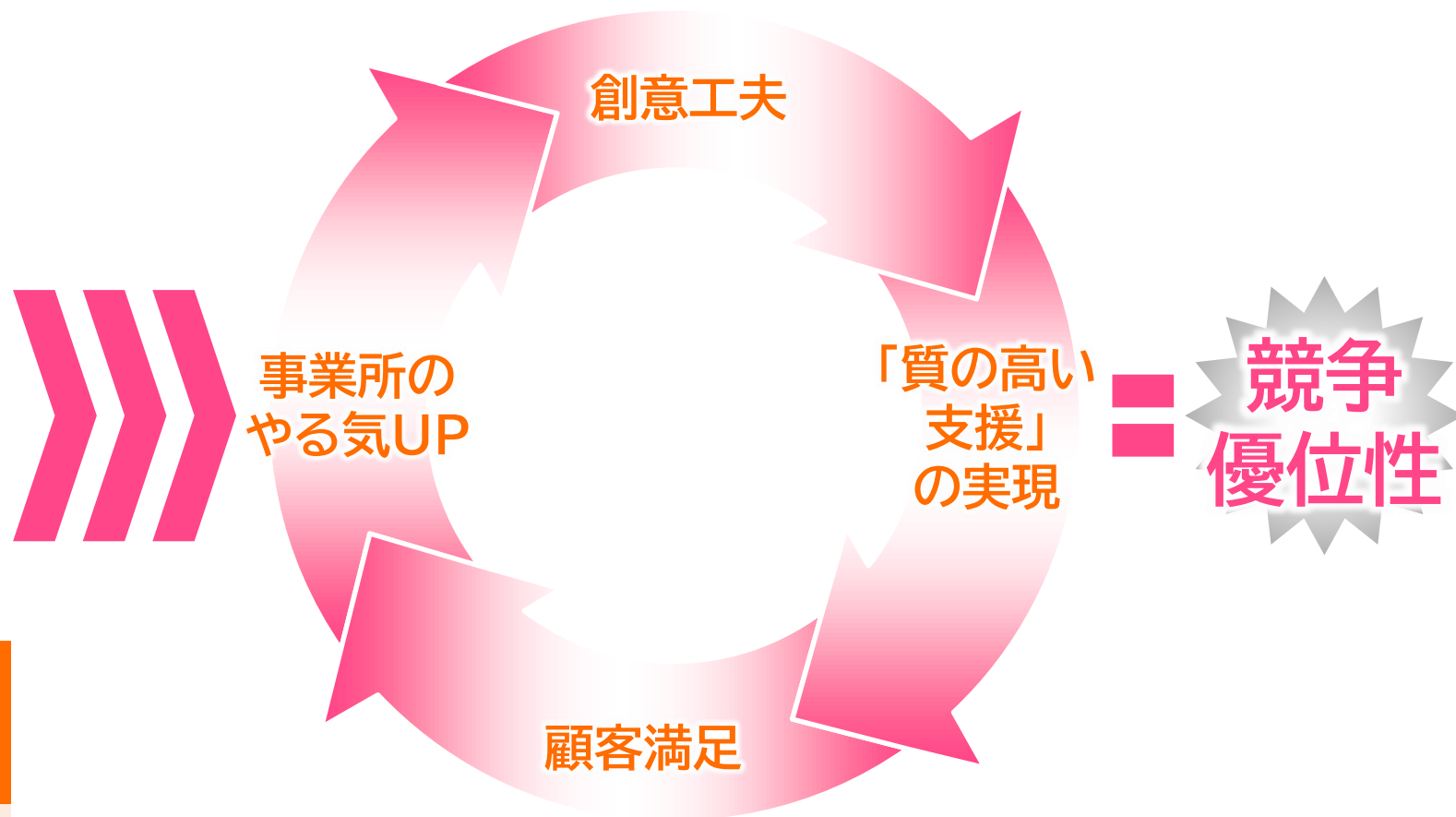
「個別」と「支援」に
こだわる

ご利用者様毎に
状況は異なる

各事業所ごと最適な運営
(現場への権限移譲)

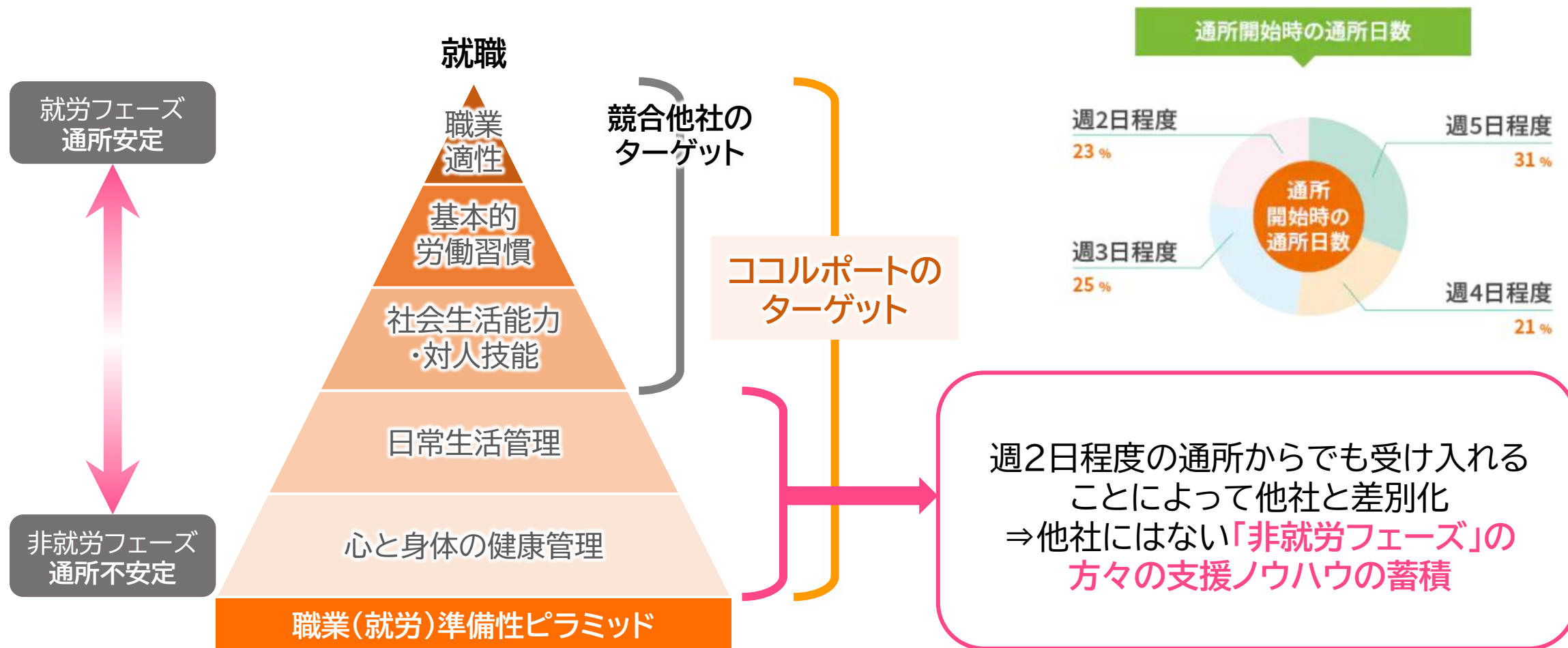
ご利用者様お一人おひとりに
適した支援を提供

例:訓練プログラムは現在600プログラム以上



「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。

- ① 600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

パソコン

- Word
- Excel
- PowerPoint
- タイピング
- データ入力
- アンケート入力
- ビジネス文書
- PC検定対策
- MOS
- 販促チラシ作成
- ビジネスメール
- HP作成

ビジネスマナー

- ビジネスマナー
- オフィスカジュアル
- 電話対応
- 来客対応
- お茶出し
- 名刺交換
- 挨拶
- 敬語
- 身だしなみ
- 報道相
- タスク管理
- メイク講座

セルフマネジメント/コミュニケーション

- SST(社会生活技能訓練)
- 「聴く」「伝える」「話しかける」...
- JST(職場対人技能訓練)
- 「質問する」「報告する」「謝る」...
- グループディスカッション
- アサーショントレーニング

模擬就労

- ブラグアップ組立て・解体
- ピース袋詰め
- ボールペン組立て
- DM宛名書き
- CD検品
- 領収書・納品書・請求書作成
- 伝票整理

就職活動

- 職業適性検査
- 職種研究
- 企業研究
- 企業実習
- 合同就職面接会
- 履歴書・職務経歴書作成
- 模擬面接

運動/リラックス/余暇

- ダンス
- 農作業
- ウォーキング
- 音楽療法
- アロマテラピー

② 多様なニーズに応える eラーニングを提供

マイクロソフトオフィス講座

- Word【基礎/応用】
→ MOS Word 攻略問題
- Excel【基礎/応用】
→ MOS Excel 攻略問題
- PowerPoint
→ MOS PowerPoint 攻略問題
- Access【基礎/応用】

プログラミング講座

- コンピュータ概論
- C言語
- JAVA
- SQL
- PHP【基礎/応用】

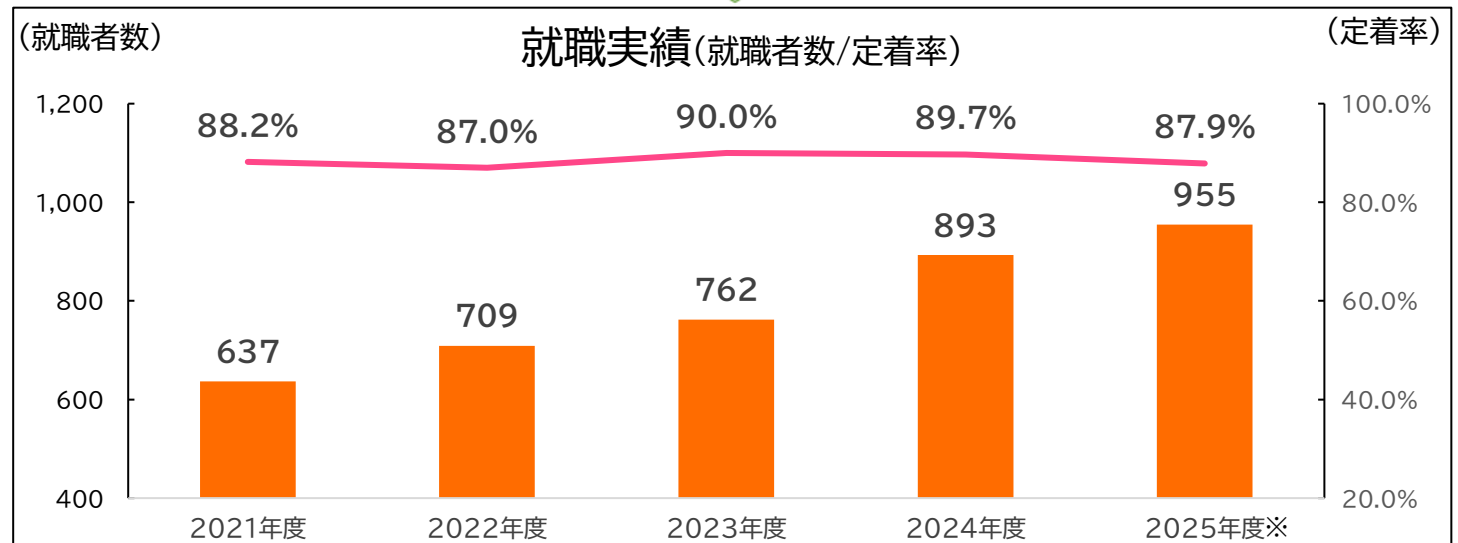
アディ講座

- HTML【基礎】
- Illustrator【基礎/応用/CS5等】
- Flash【基礎/応用/CS5等】
- Photoshop【基礎/応用/CS5/CC2021等】
- Dreamweaver【基礎/応用/CS5等】

その他講座

- パソコン基礎(タイピング練習)
- 簿記3級
- ビジネス英会話
- 中国語入門(初級)
- ステップアップ中国語講座
- 就職活動対策講座
- ビジネスマナー
- 女性の為のおごととマナー講座
- 個人情報保護対策
- セクハラ対策

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

『個別』と『支援』を可能にする人材マネジメント

<仕組み/制度>・エントリーマネジメント ・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 ・福利厚生の実施による社員還元

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. どんなときも信じ続ける
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

ココポートイレブン

エントリー
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、3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
 - ◆グロービス学び放題
 - ◆虐待防止研修
 - ◆個人情報保護研修
- 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
 - ◆賞与制度
 - ◆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)

支援のレベルアップを意図して資格取得支援制度を設置。
加えて資格手当も支給。

有資格者		人数
福祉系	社会福祉士	131
	精神保健福祉士	90
	介護福祉士	95
	作業療法士	7
心理系	臨床心理士	9
	公認心理師	22
キャリア系	キャリアコンサルタント	34
	産業カウンセラー	22

2026年6月末時点
※従業員数:854名

- ・「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

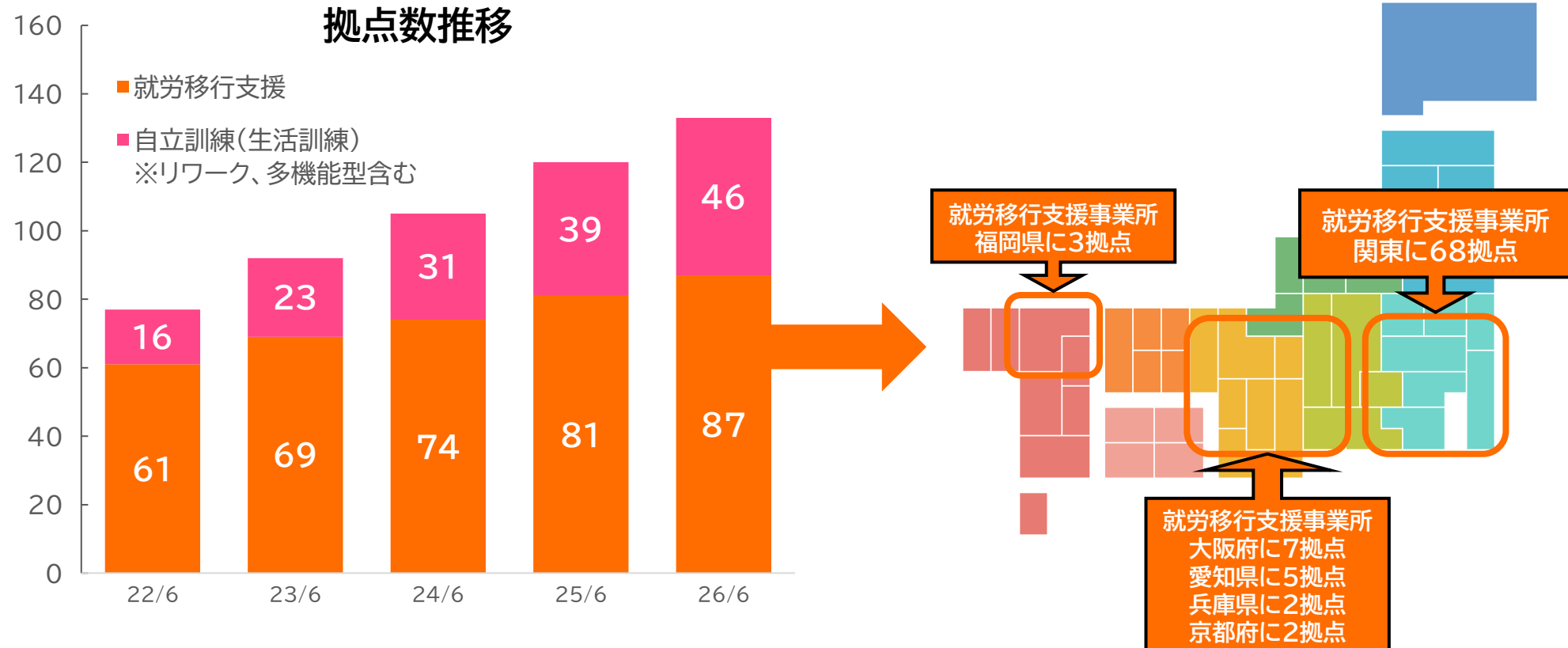
情報の有効活用

- 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2026年6月末時点で133拠点。

※就労移行支援:87事業所 自立訓練(生活訓練)※多機能型含む:46事業所

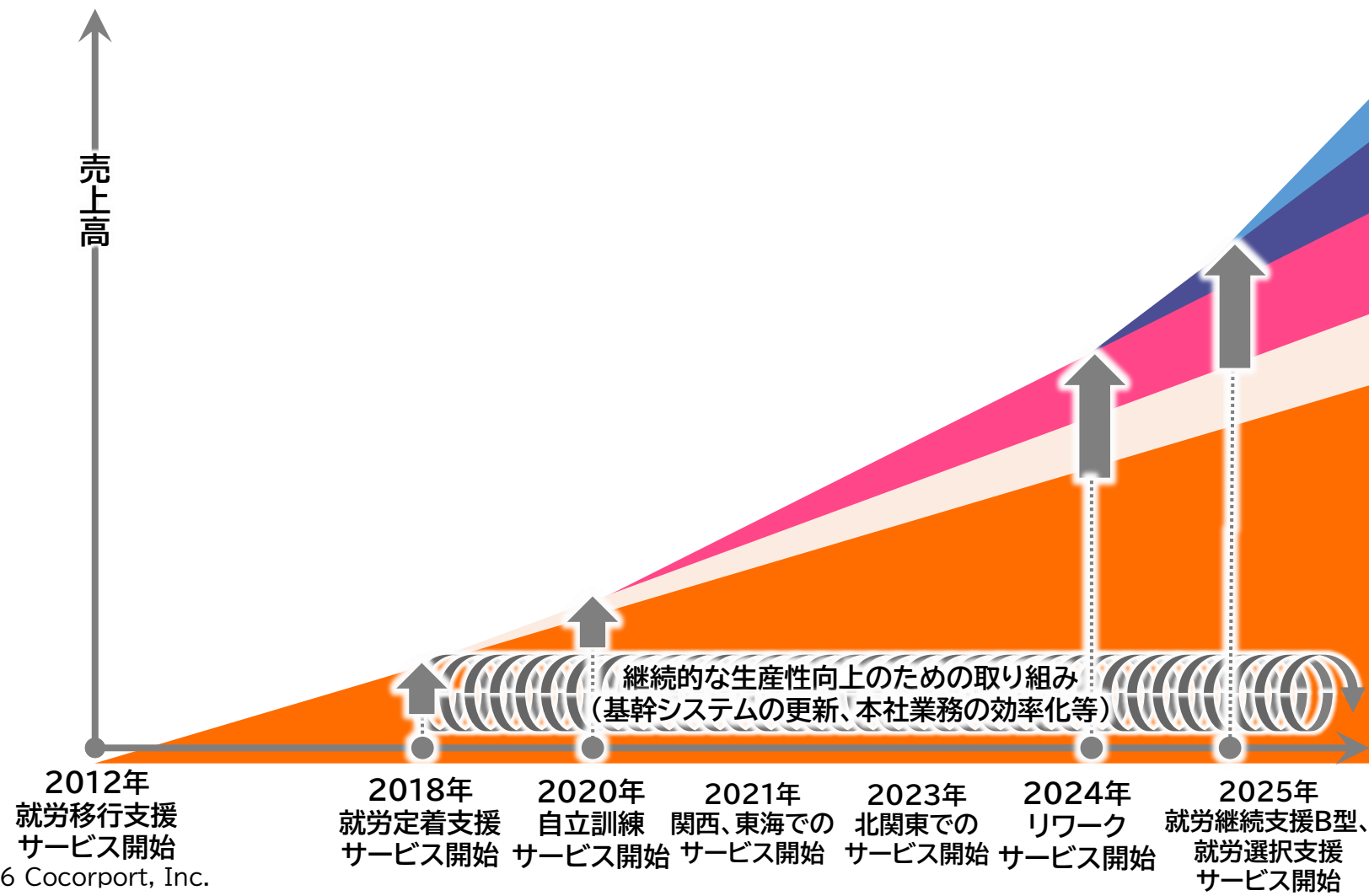
⇒1都3県における最多の就労移行支援事業所数になったことを契機に、東海、関西、九州エリアへのドミナント展開を2021年に開始。



5.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。



- 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
- 2 就職者増加への対応
による、就労定着支援
サービス提供拡大
- 3 自立訓練(生活訓練)
事業所の拡大
- 4 リワーク
事業所の拡大
- 5 周辺サービスの
さらなる展開

- ① 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。



- ② 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、リワーク専門を含む自立訓練(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。



一気通貫の“障害福祉サービス”の実現とそのシナジー

- 「自立訓練(生活訓練)※Cocorport College」「就労移行支援」「就労定着支援」「リワーク」をサービスを一体として提供する体制を整えることでシナジーが生まれる。

自立訓練(生活訓練) ※Cocorport College

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

ドミナント展開
及び
一気通貫による
シナジー効果

2020年から開始

自立訓練(生活訓練) ※Cocorport College

生活能力の維持・向上のための
訓練や助言等のサポート

原則2年

集客

就労移行支援

就労に向けたトレーニング等

原則2年

上限2年

復職に向けたトレーニング等

リワーク

集客



就労
6ヶ月



就労定着支援

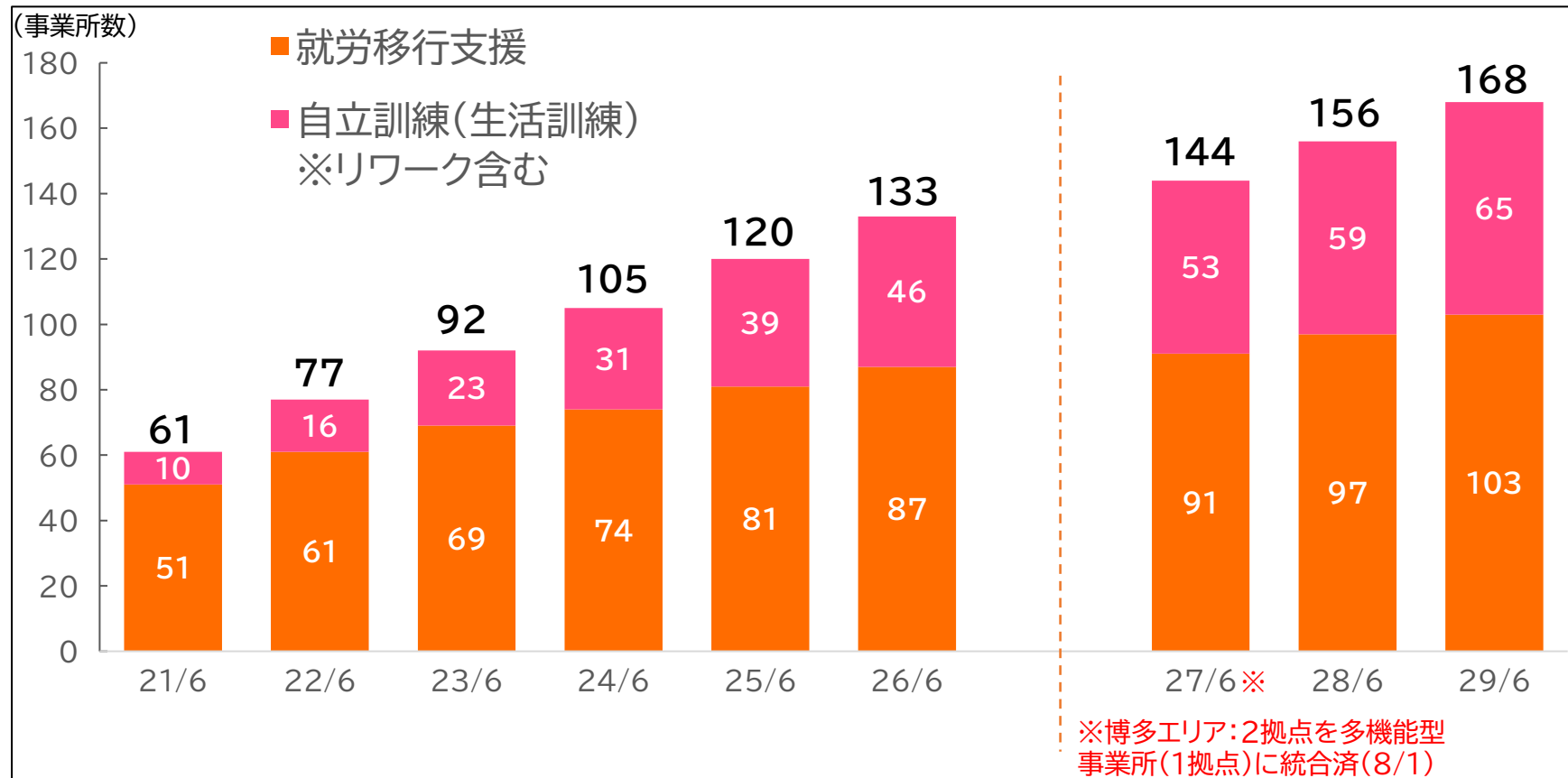
職場定着支援

就労6ヶ月経過後3年

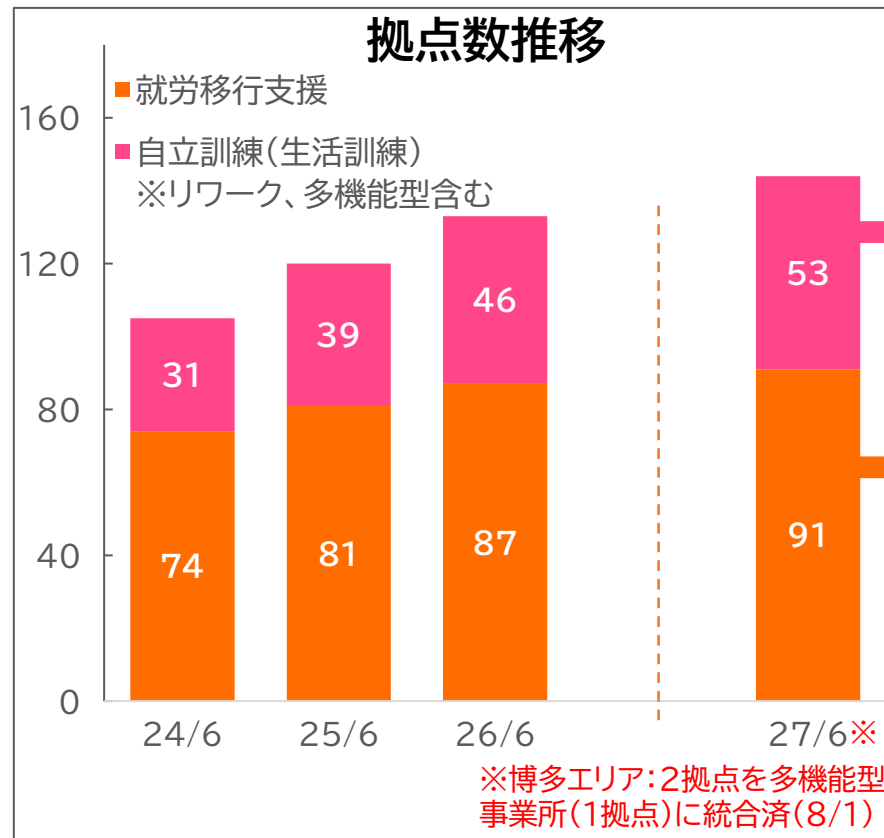
各種サービスを一気通貫提供することで、
域内各種支援機関等からの認知度が向上

133拠点(26/6期末)から168拠点(29/6期末)に拡大。

- ・就労移行支援事業所は87拠点(26/6期末)から103拠点(29/6期末)
- ・自立訓練(生活訓練)事業所※多機能型事業所含むは46拠点(26/6期末)から65拠点(29/6期末)

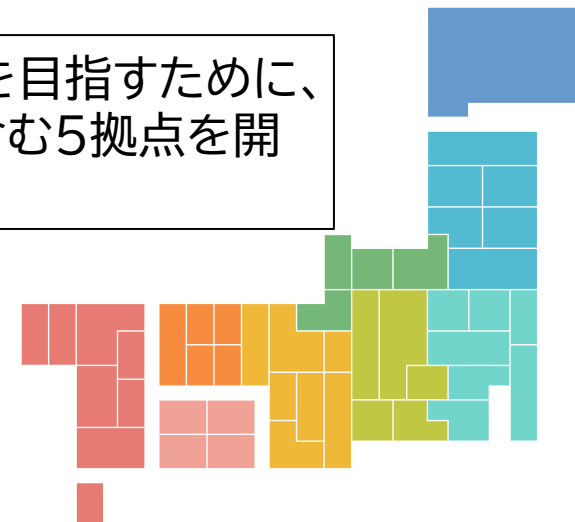


- 拠点数は144拠点へ(就労移行支援:91 自立訓練(生活訓練):53)。
- 就労移行支援は5拠点を開設。
- 自立訓練(生活訓練)は7拠点を開設(キャンパス:2 リワーク:5)。

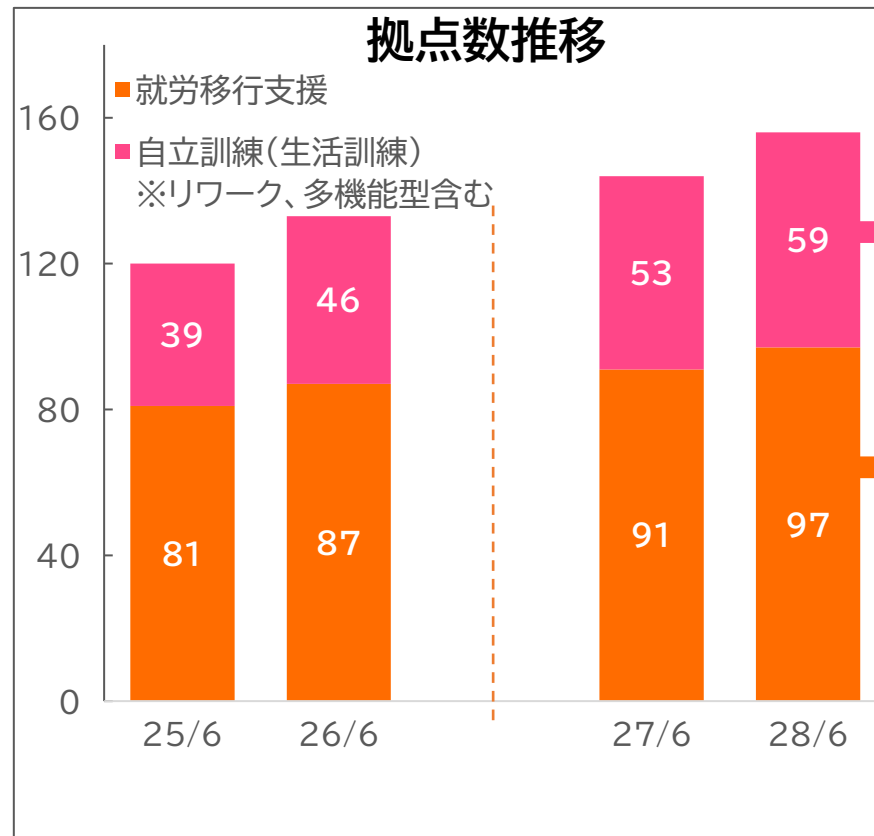


就労移行支援事業所が出店するエリアに7拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

さらなる成長を目指すために、関西エリアを含む5拠点を開設

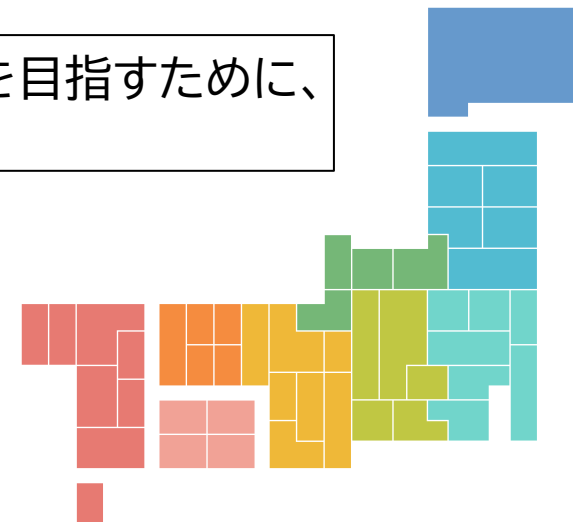


- 拠点数は156拠点へ(就労移行支援:97 自立訓練(生活訓練):59)。
- 就労移行支援は6拠点を開設。
- 自立訓練(生活訓練)は6拠点を開設(キャンパス:2 リワーク:4)。

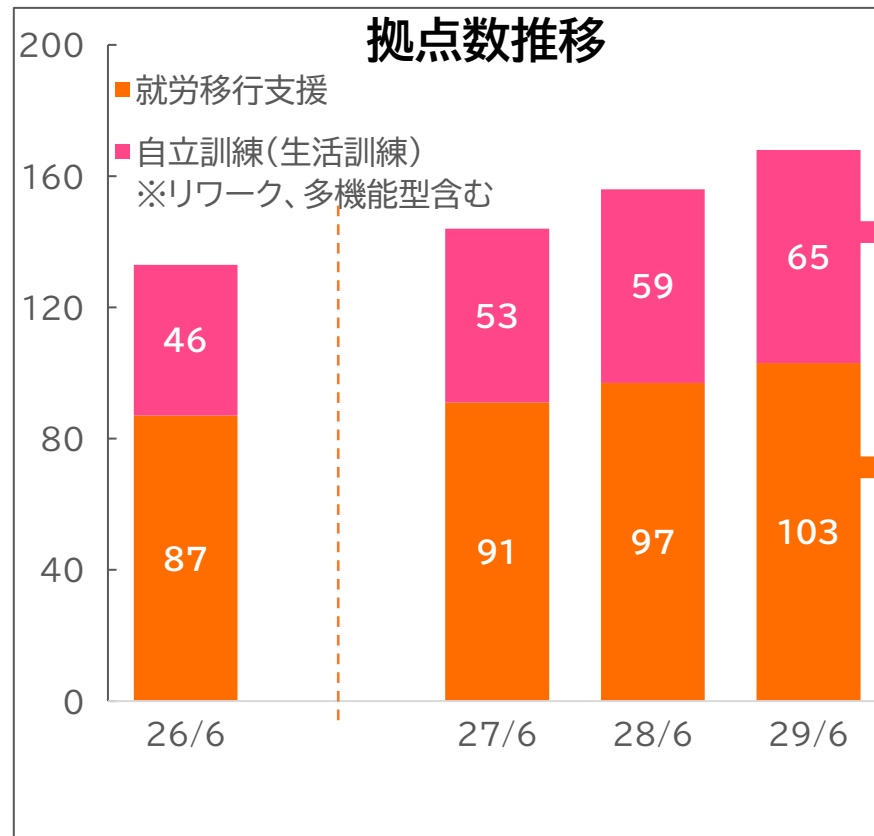


就労移行支援事業所が出店するエリアに6拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

さらなる成長を目指すために、5拠点を開設

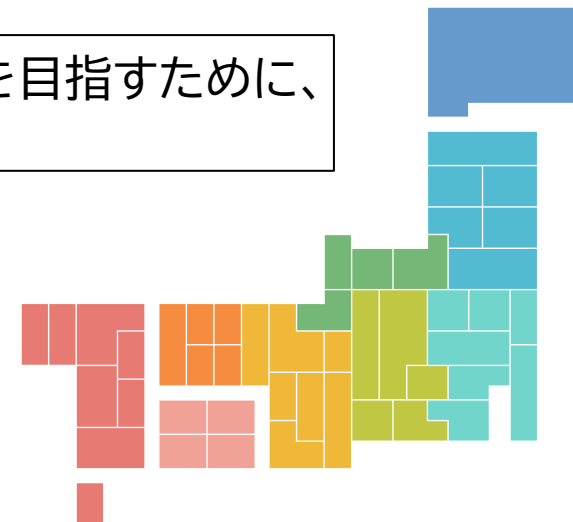


- 拠点数は168拠点へ(就労移行支援:103 自立訓練(生活訓練):65)
- 就労移行支援は6拠点を開設
- 自立訓練(生活訓練)は6拠点を開設(キャンパス:2 リワーク:4)



就労移行支援事業所が出店するエリアに6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、6拠点を開設

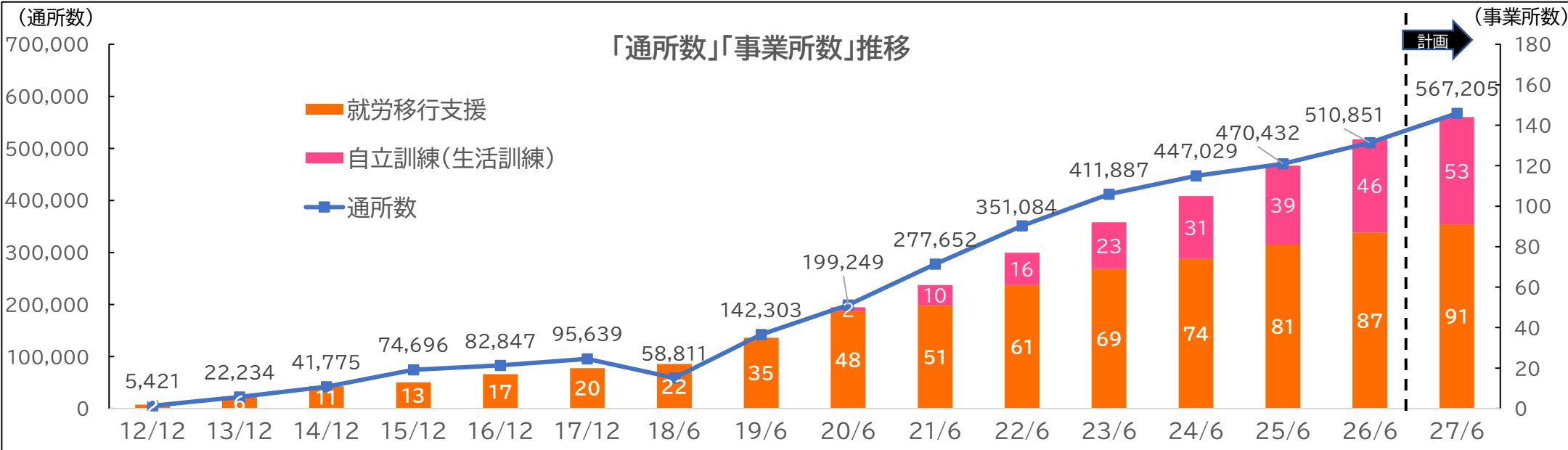


5.事業計画 (2)経営指標

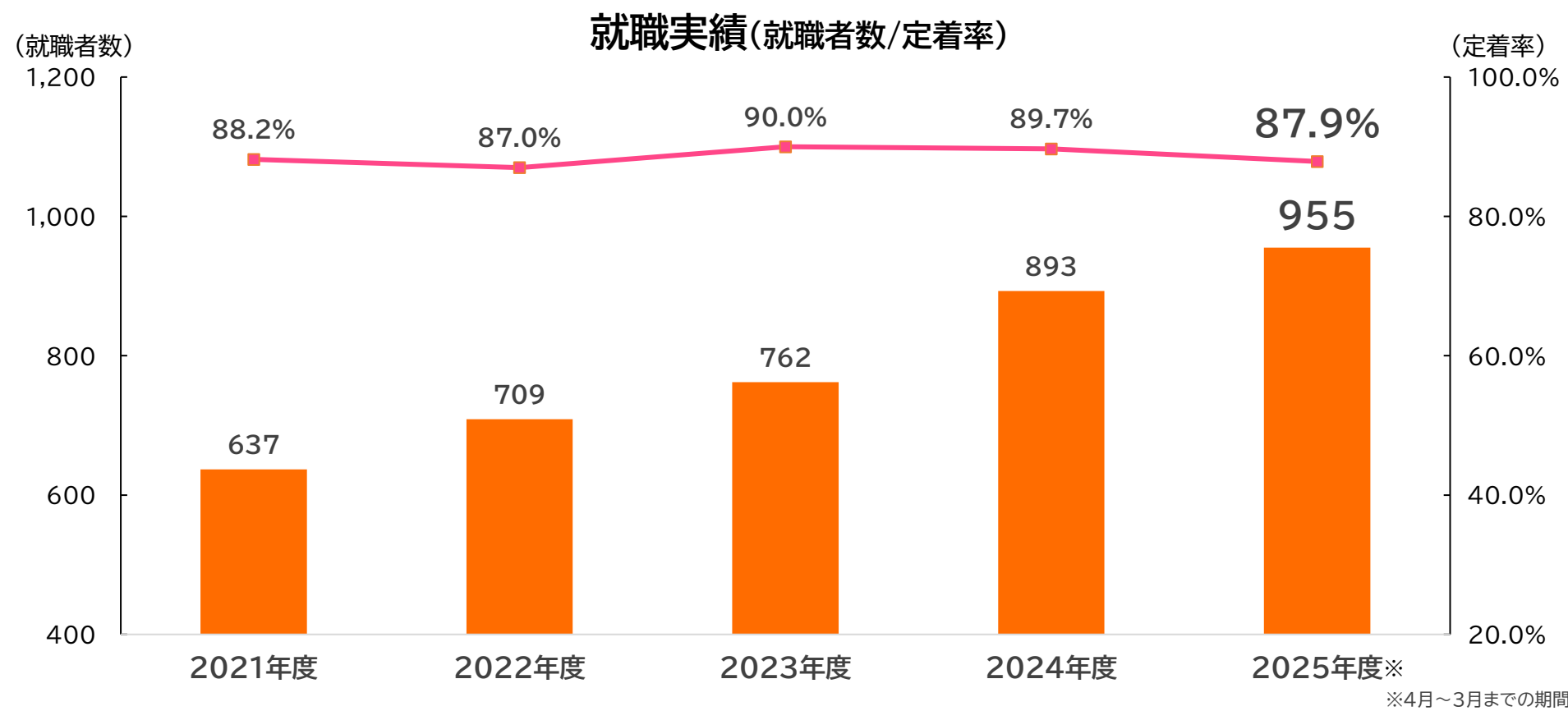
<経営指標>
持続的な成長と企業価値の向上のため、
売上高及び経常利益を重要な経営指標と位置付けております。

<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。

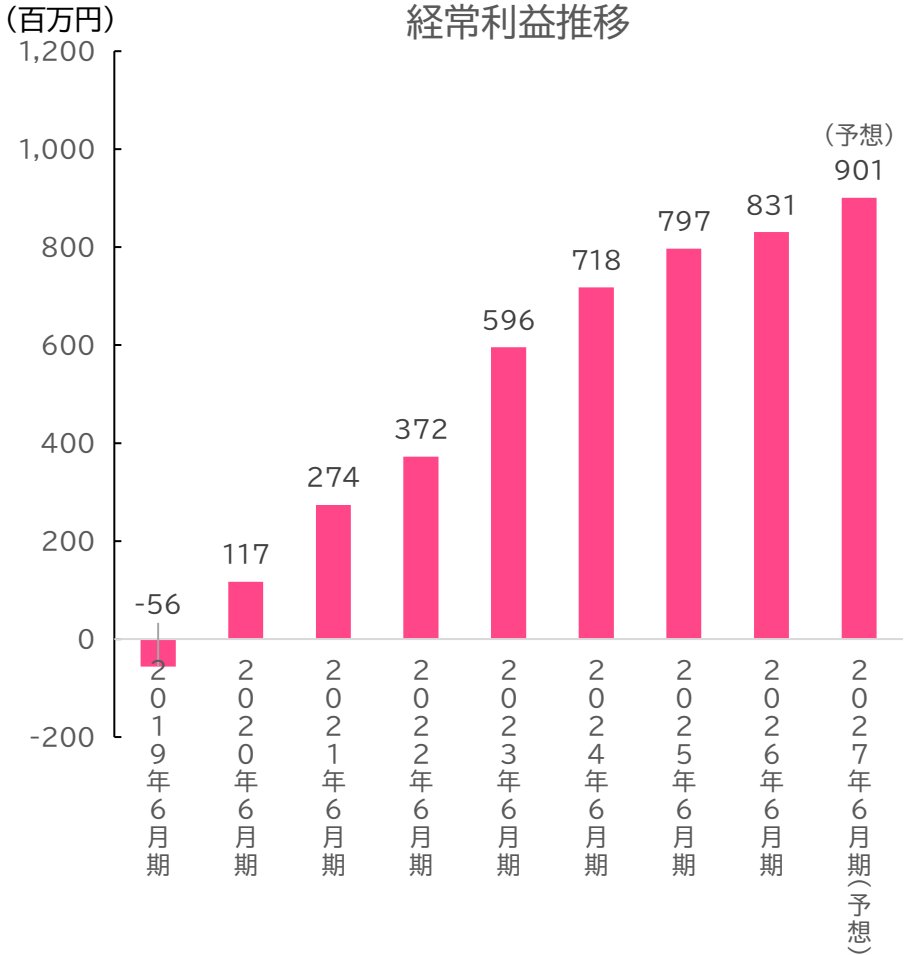
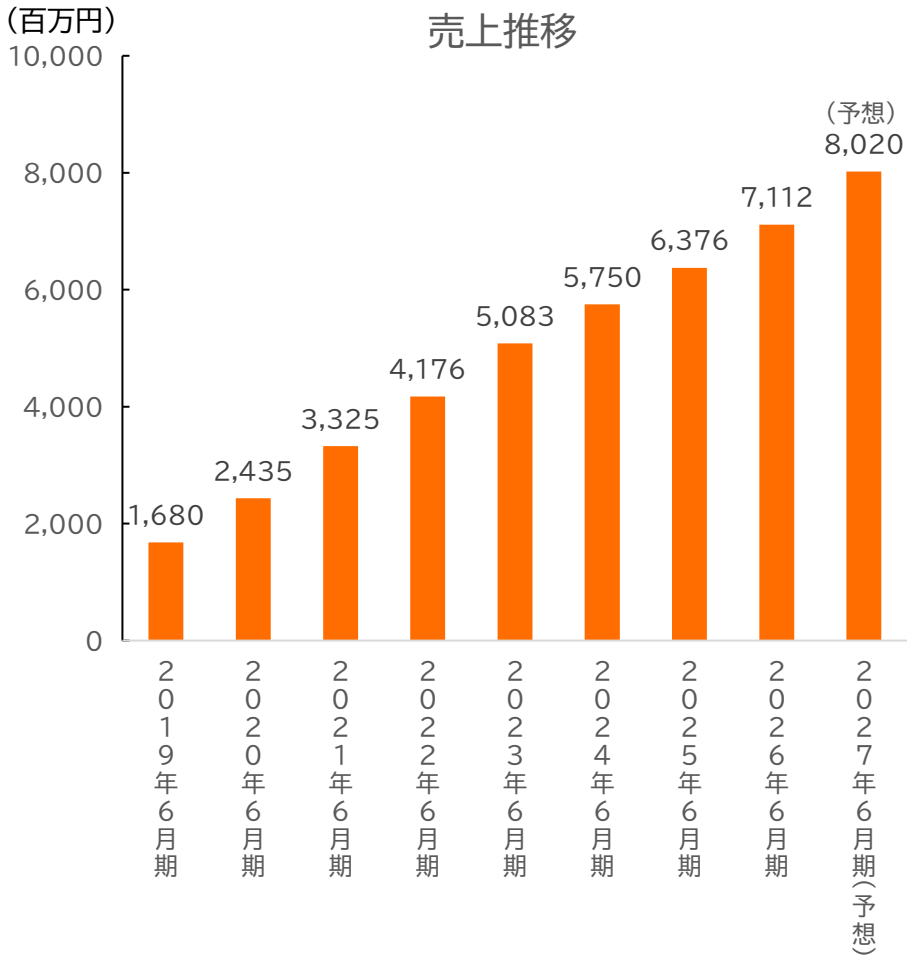


- 就職者数は過去最高を更新。(2024年度:893名 →2025年度:955名)。
※法定雇用率引き上げ(2.3%→2.5%(2024年4月)→2.7%(2026年7月))の影響あり
- 定着率は前年度実績と同程度。(2024年度:89.7%→2025年度:87.9%)。



5.事業計画 (3)利益計画

- 8期連続の増収増益を計画。
- サステナブルな成長を引き続き継続。



出店計画については成長戦略で記載したとおり(27/6期:144拠点)。

(単位:千円)

	16期 2027年6月期	
		百分比
売上高	8,020,175	100.0%
売上原価	5,755,073	71.8%
(労務費)	3,984,705	49.7%
(経費)	1,770,368	22.1%
売上総利益	2,265,102	28.2%
販売費及び一般管理費	1,369,526	17.1%
(人件費)	721,443	9.0%
(その他経費)	648,083	8.1%
営業利益	895,575	11.2%
経常利益	901,158	11.2%
税引前当期純利益	886,158	11.0%
当期純利益	634,346	7.9%

6.株主・投資家との対話

- 障害福祉サービス市場は社会的意義が高い一方で、障害福祉サービス自体の認知度が圧倒的に低い。加えて、制度変更や報酬改定の影響など事業構造も理解されにくい側面があります。



- ココルポートの企業価値向上に向けては、事業モデルや成長戦略、制度・報酬体系を含めた当社の経営基盤について、投資家の理解促進と認知度向上が重要である。

⇒決算説明会や個人投資家セミナー等を通じて投資家との対話を強化。



【具体的取組】
次ページ参照

【具体的取組】

個人投資家向けに定期的説明会を開催：

- ・半期及び年度決算終了後にWEBにて決算説明会を実施
- ・当社IRサイトにて、決算短信、有価証券報告書、その他適時開示資料を適宜掲載
- ・個人投資家の皆様との接点を増やすべく、資産運用EXPOへの出展や、地方主要都市での会社説明会の実施を実施

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催：

- ・半期及び年度決算終了後にWEBにて決算説明会を実施
- ・機関投資家とのスモールミーティングも都度開催

※2026年1月個人投資家向け説明会



参考情報

「株主還元の基本方針」については次ページ以降参照。

- 当社の経営環境及び今後の経営計画を踏まえ、引き続きの健全な財務体質の維持及び将来の事業拡大に備えるための内部留保を確保しつつも、株主の皆様への利益還元が可能と判断し、配当方針を以下内容に変更。

【株主還元の基本方針】

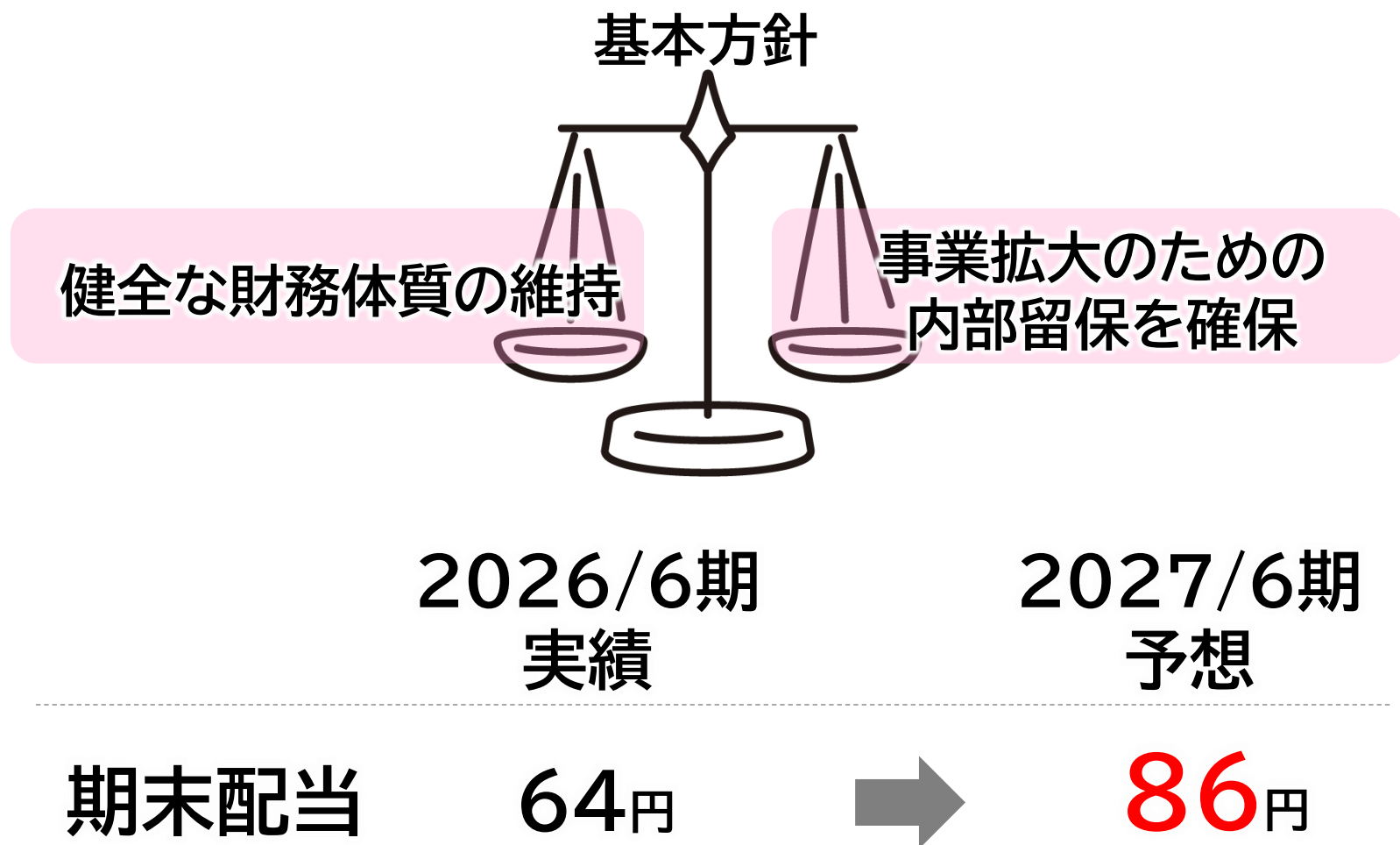
当社は、企業価値を継続的に拡大し、株主に対する利益還元を行うことを重要な経営課題として認識しております。

今後の配当政策につきましては、引き続きの健全な財務体質の維持及び事業拡大のための内部留保を確保しつつ、**配当性向50%**を目安に、事業の成長に沿った継続的かつ安定的な配当を実施する方針であります。

また、配当は、中間配当と期末配当の年2回実施する方針といたします。

(参考) 2027年6月期の配当予想について

- 安定した収益成長力と財務安定性を考慮しつつ、**株主還元強化**を意図し、2027年6月期は、**配当性向を50%**(目安)に上げます。



- 株主の皆様への利益還元機会の一層の充実を図るため、剰余金の配当を中間配当と期末配当の年2回実施する方針といたします。

中間配当基準日:毎年12月31日

当社の定款において、取締役会の決議によって毎年12月31日を基準日として配当を行うことができる旨を定めております。

	25/6期	26/6期	27/6期(予想)		
	年間合計	年間合計	中間配当	期末配当	年間合計
配当金	47円	64円	43円	43円	86円

7.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、その他関係者の中でのトラブル等のリスク

※ その他のリスクは、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2027年4月)	-	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	-	(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」「個人情報取扱規程」「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、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。

8.APPENDIX

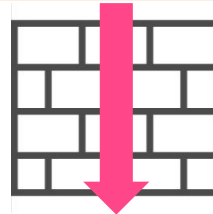
- ・決算発表時期は、以下を予定しております。
- ・「事業計画及び成長可能性に関する事項」については、決算発表後の9月頃を今後も予定しております。

年間スケジュール

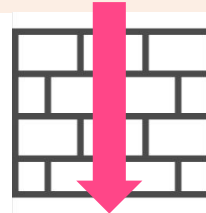
第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
	○			○			○			○	
	決算発表			第1四半期決算発表			第2四半期決算発表			第3四半期決算発表	

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又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。