



Cocorport

株式会社 ココルポート

2023年6月期

決算説明資料

【証券コード:9346】

1. 会社概要
2. 決算概要(2023年6月期)
3. 業績予想(2024年6月期)
4. 【参考】競争優位性

# 1. 会社概要

# 2012年の創業来、“指定障害福祉サービス事業”を展開



株式会社ココルポート (Cocorport, Inc.)

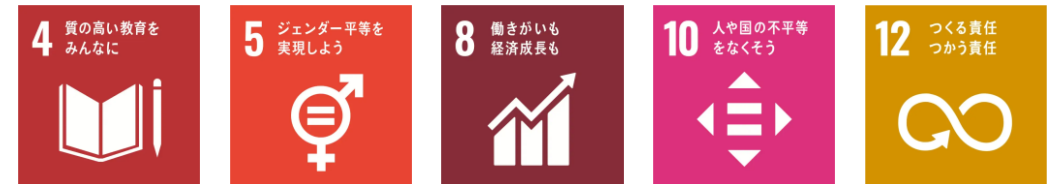
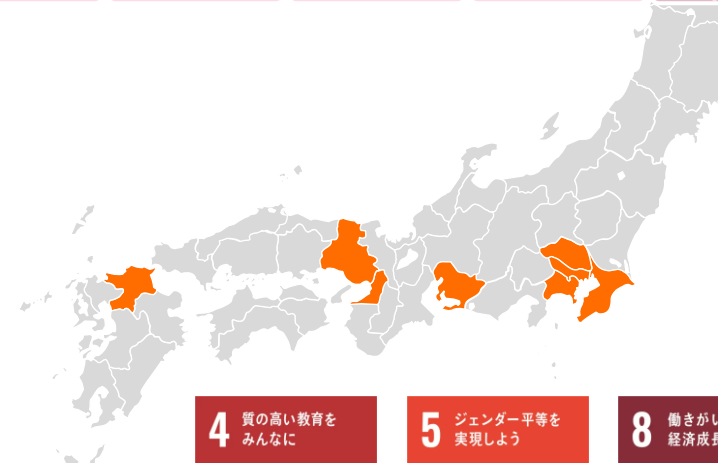
CO(コ)は英語の「一緒に、共に」。

COR(コル)はラテン語で「心、気持ち」。

PORT(ポート)は英語の「港」。

サービス別事業所の状況※1※2

(単位:拠点)		神奈川	埼玉	東京	千葉	その他
就労移行支援※3	69 (57)	18 (16)	12 (12)	13 (12)	13 (10)	13 (7)
自立訓練	23	8	6	3	5	1



- ◆ 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※1 695人

※1 2023年6月末時点 ※2 本表以外に特定相談支援事務所5拠点  
 ※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

**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

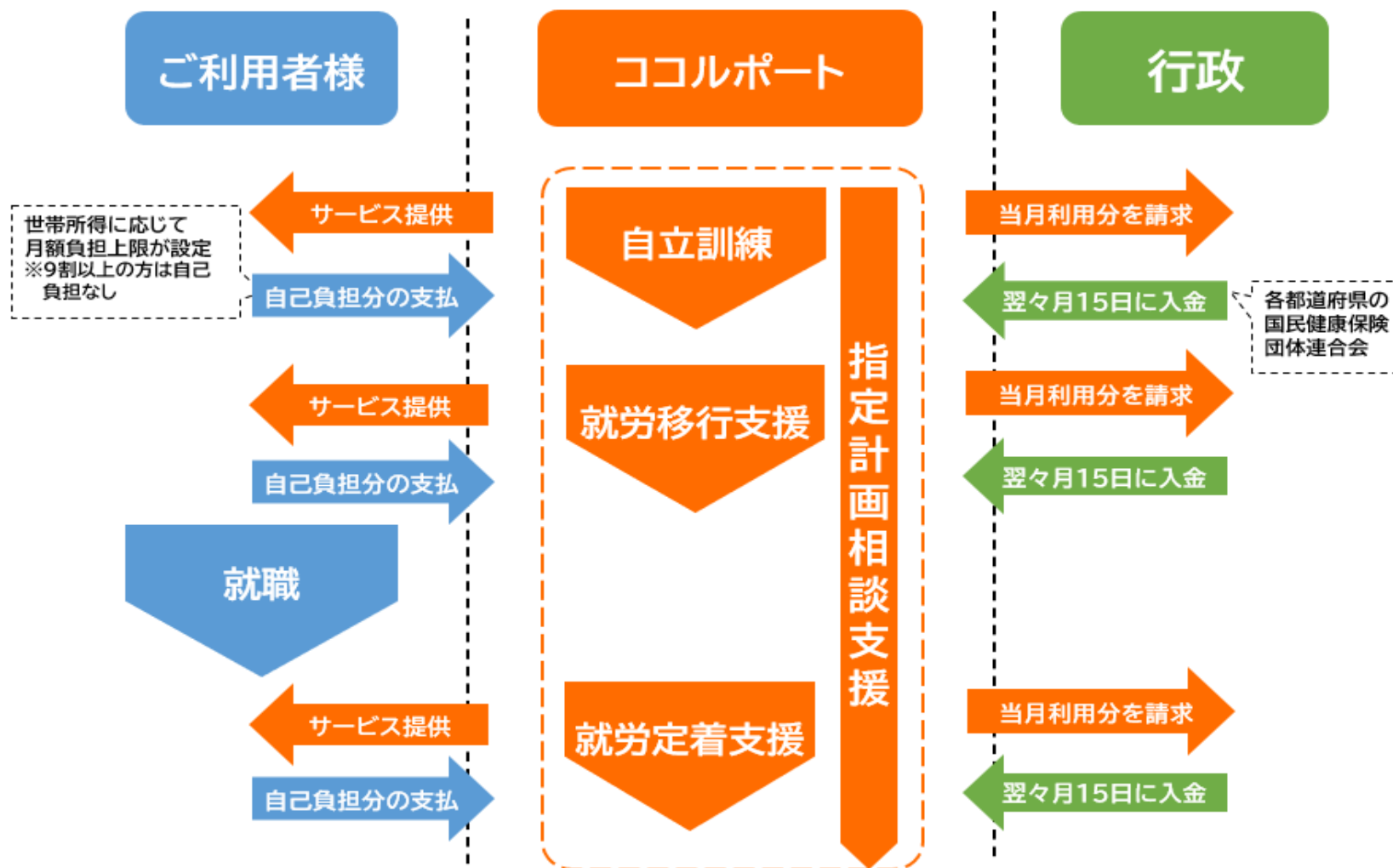
8 チャレンジを讃える

9 ひとりの壁をチームで超える

10 自らを磨く

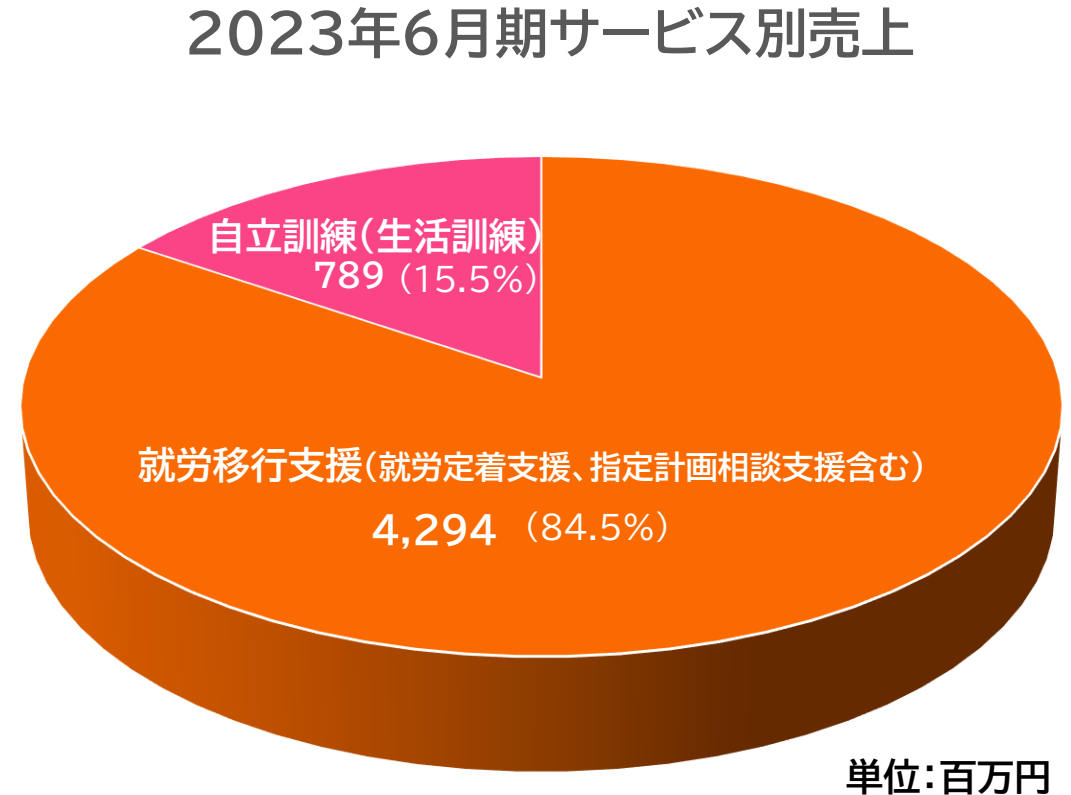
11 正しいことをする

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
<p>■ 就労移行支援</p>	<p>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>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。対象者は就労移行前段階の方を想定。</p>





## 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555種類以上用意。  
⇒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、300種類以上のプログラムを用意

# 2. 決算概要 (2023年6月期)

1

売上

前期比(増減率)は+21.7%と増加。但し、新型コロナウイルス罹患者(※)増加の影響(お問合せ契約率低下等)で、売上は業績予想を下回る。※以下「コロナ罹患者」という。

2

原価

前期比(増減率)は+20.3%と売上の上昇幅以内に収まる結果。通所数予想を下回ったことに伴い、原価(とりわけ労務費やご利用者様の研修費(お弁当、ご利用者様交通費))も業績予想を下回る。

3

販管費

前期比(増減率)は+8.6%と売上の上昇幅以内に収まる結果。業務効率の改善により販管費は業績予想を下回る。

4

利益

経常利益の前期比(増減率)は+60.0%と大幅増加。但し、業績予想は下回る。当期純利益については、税金費用の減少により業績予想通りの結果。

データ

次ページにおいて今期実績、前年同期比をまとめました。

- 新規出店の増加(+15拠点)と報酬単価上昇の影響により、売上は増加(+21.7%)。
- 売上原価、販管費ともに売上の増加幅以内に収まったことにより利益は大幅増加。

(単位:百万円)	2023年6月期			2022年6月期	
	金額	売上比	前年同期比 増減率	金額	売上比
売上高(※)	5,083	-	+21.7%	4,176	-
売上原価	3,573	(70.3%)	+20.3%	2,969	(71.1%)
売上総利益	1,510	(29.7%)	+25.1%	1,207	(28.9%)
販売費及び一般管理費	898	(17.7%)	+8.6%	826	(19.8%)
営業利益	612	(12.0%)	+61.0%	380	(9.1%)
経常利益	596	(11.7%)	+60.0%	372	(8.9%)
当期純利益	452	(8.9%)	+75.0%	258	(6.2%)

※当社の売上高セグメントは、「指定障害福祉サービス事業」の単一セグメントとなります

データ

次ページにおいて今期実績、業績予想比をまとめました。

# 【業績予想比】決算概要(2023年6月期)

- 売上については、コロナ罹患者増加の影響等により業績予想を下回る。
- 当期純利益については、税金費用(※)の減少により業績予想通りの結果。

※賃上げ促進税制による法人税等の減少 31百万円/税効果会計企業分類変更に伴う繰延税金資産の計上 21百万円。

(単位:百万円)	2023年6月期			業績予想	
	金額	売上比	業績予想比	金額	売上比
売上高(※)	5,083	-	97.1%	5,235	-
売上原価	3,573	(70.3%)	98.6%	3,622	(69.2%)
売上総利益	1,510	(29.7%)	93.6%	1,613	(30.8%)
販売費及び一般管理費	898	(17.7%)	93.8%	957	(18.3%)
営業利益	612	(12.0%)	93.3%	656	(12.5%)
経常利益	596	(11.7%)	92.7%	643	(12.3%)
当期純利益	452	(8.9%)	100.6%	450	(8.6%)

※当社の売上高セグメントは、「指定障害福祉サービス事業」の単一セグメントとなります

売上

次ページにおいて売上が業績予想を下回った要因について記載。

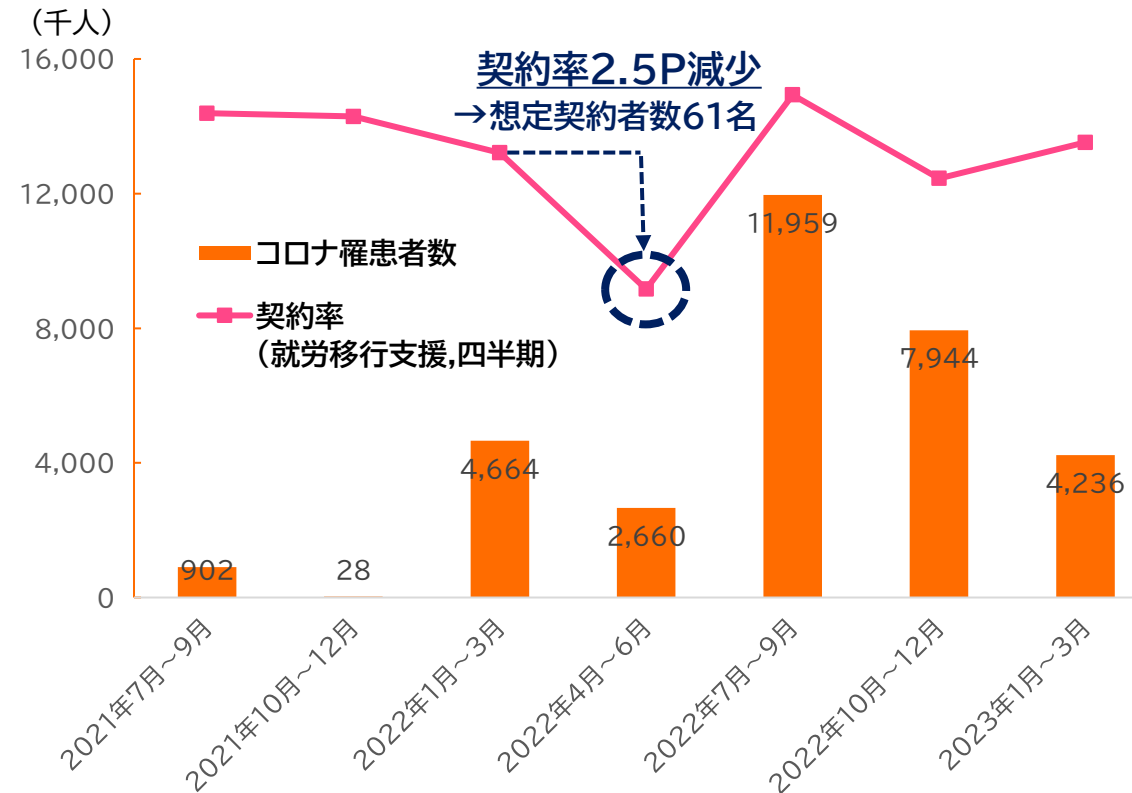


- 【前提】通常お問合せから契約に至るまでに2～3か月程度かかることが多い(左下図参照)。
- 右下図のように2022年4月～6月にお問合せをいただいた方の契約率が減少しておりますが、2022年7月～9月のコロナ罹患者が増加したことによって見学や実習を差し控える動きが出たため。  
→想定1.1億円程度の売上高影響。

## 契約に至るまでのプロセス



## お問合せ契約率(就労移行支援,四半期)の推移とコロナ罹患者数について



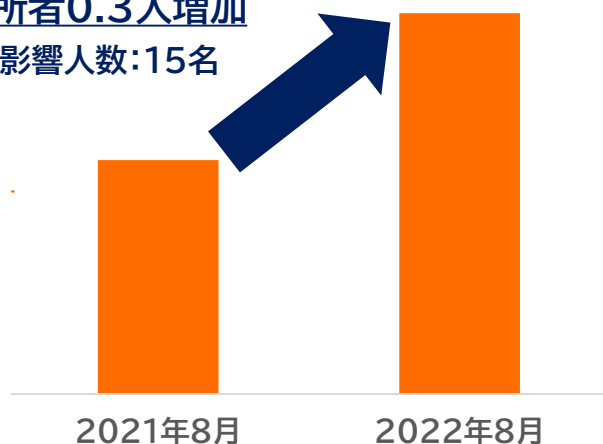
出典:社内データと厚生労働省「オープンデータ(新規陽性者数の推移(日別))」から当社作成



- コロナ罹患者が大幅に増加した2022年7月末以降の影響により、2022年8月の退所者数が増加。  
→想定2千万円程度の売上高影響。
- 新型コロナウイルスが感染法上の分類が2類から5類に変更になったことを受けて、2023年5月から在宅訓練サービスが認められないケースが多く(とりわけ自立訓練(生活訓練)事業所)なったことによる影響。  
→想定1千万円程度の売上高影響。

## 1事業所(※)平均退所者数

退所者0.3人増加  
→影響人数:15名



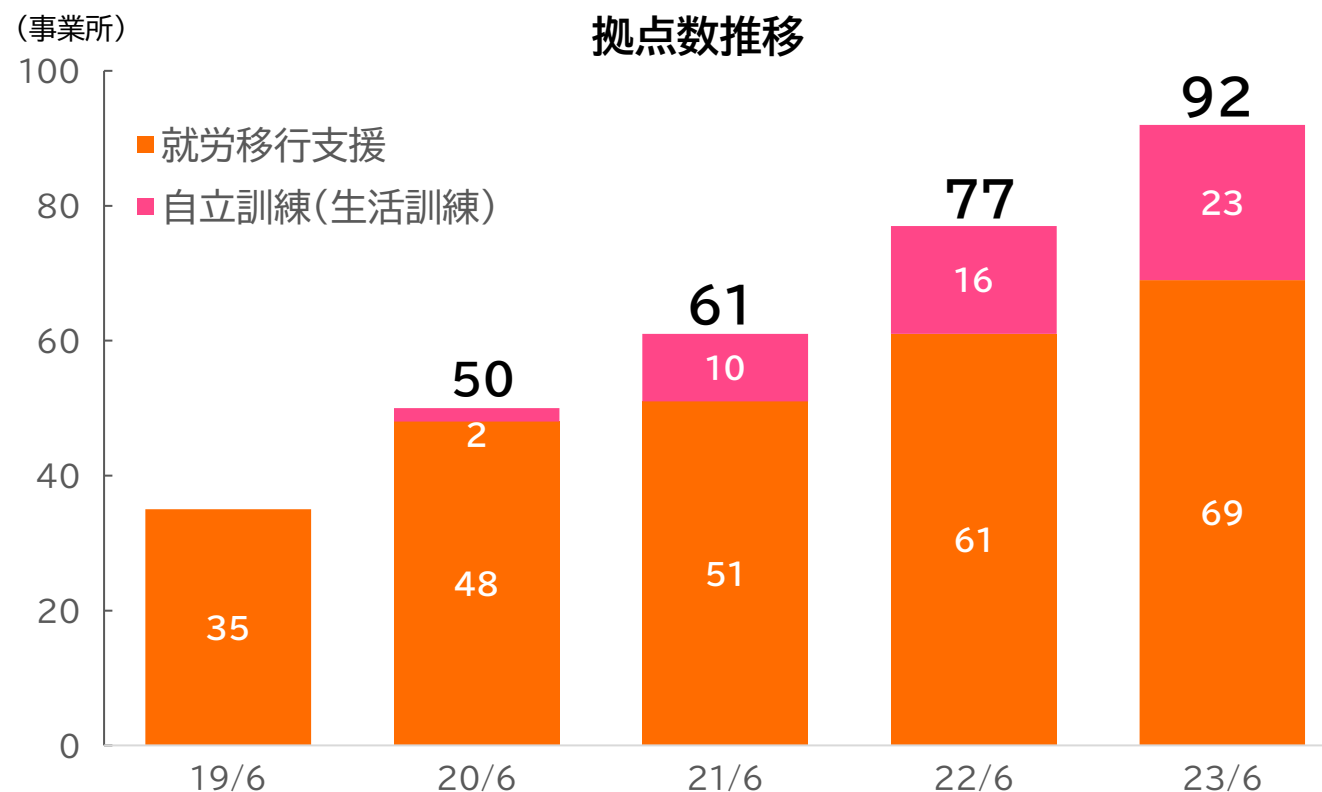
出典:社内データ  
※就労移行支援事業所(新規開設事業所除く)

## 在宅訓練サービスの取り扱いについて

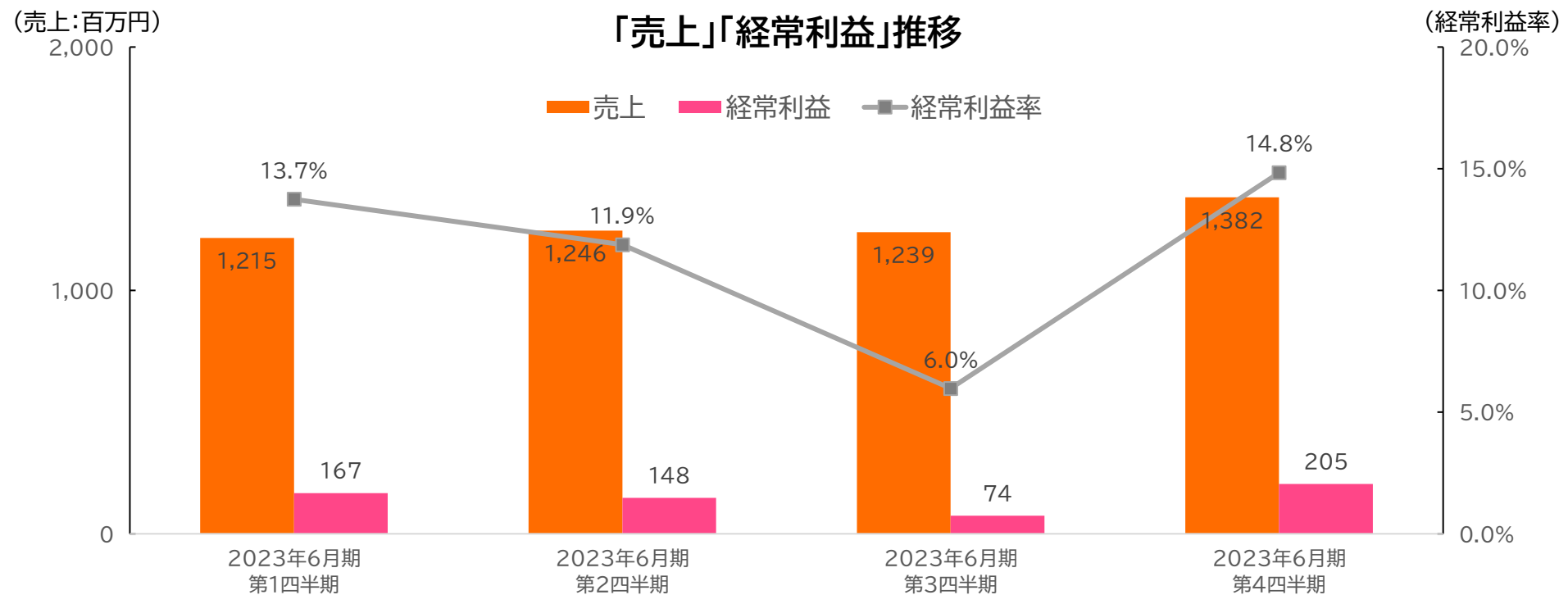
連番	サービス種別等	対応の方向性	現行の取扱内容	5類移行後の取扱内容
18	就労系サービス	臨時的な取扱いの終了	<p>対面での支援を避けることがやむを得ない場合であって、テレビ電話装置等を用いた方法による支援環境が整っていない場合には、利用者の同意を得た上で、電話その他可能な方法により出来る限りの支援を行ったと市町村が認めるときにも、報酬の対象とすることが可能</p> <p>【令和2年3月9日付就労継続支援事業の取扱い事務連絡(第3報)記1、令和3年4月23日付事務連絡(第9報)記(2)】</p>	臨時的な取扱いの終了

出典:厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の「新型コロナウイルス感染症に係る障害福祉サービス等事業所の人員基準等の臨時的な取扱い」等について」資料一部抜粋

- 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】8拠点を新店。1都3県への新店を継続しつつ、1都3県以外へも新店  
【自立訓練(生活訓練)】7拠点を新店。1拠点は初の大阪府への新店。



- 第3四半期(2023年1月~3月)において9事業所(就労移行支援事業所:3事業所、自立訓練(生活訓練)事業所:6事業所)をプレオープンし、第3四半期に費用計上が集中。



- 「就労移行支援/自立訓練(生活訓練)利用者数」「2022年度就職実績」「従業員数」「女性従業員比率」「女性管理職比率」「育児休業取得率」は以下のようになっております。

就労移行支援/自立訓練(生活訓練)  
利用者数※

**2,196名**  
(前年比:115%)

2022年度就職実績  
(就労移行支援)

就職者数：**709名**  
定着率：**87.0%**

従業員数※

**695名**

女性従業員比率※

**62.7%**

女性管理職比率※

**47.1%**

育児休業取得率※

**100%**  
(女性:11/11 男性6/6)

※2023年6月末時点

# 3. 業績予想 (2024年6月期)

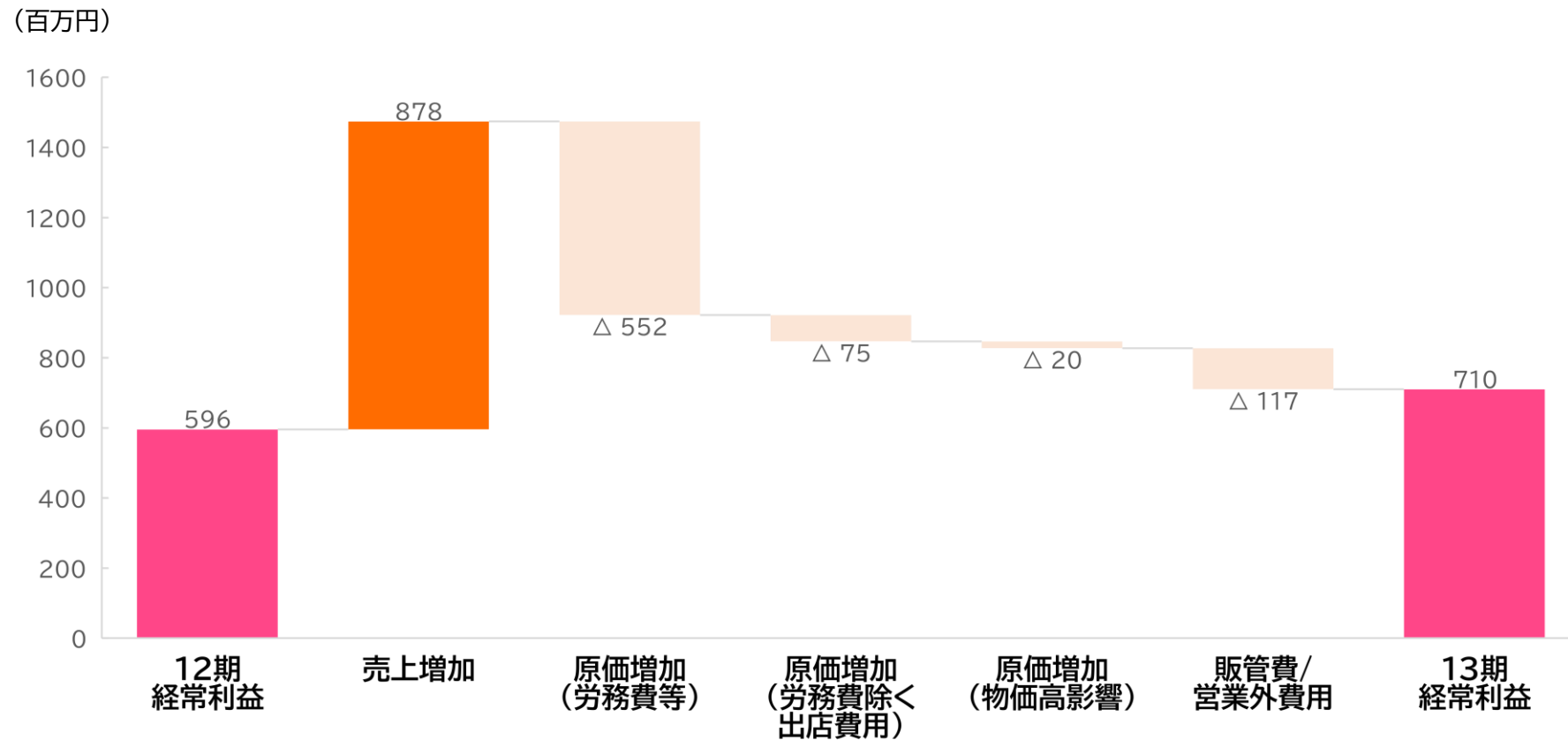
- 2023年6月期の影響(新型コロナウイルス影響、在宅訓練サービス)も踏まえて、売上高は5,973百万円、経常利益は710百万円、当期純利益は484百万円と予想。
- 新規出店は13拠点(就労移行支援6拠点、自立訓練(生活訓練)7拠点)。

(単位:百万円)

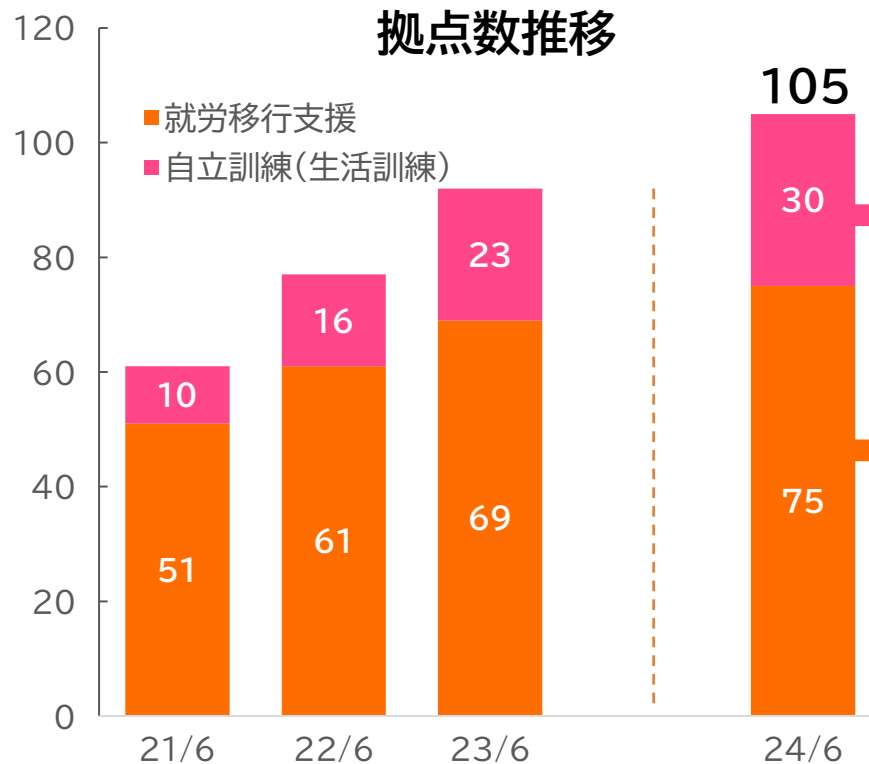
	2024年6月期			2023年6月期	
	金額	売上比	前年同期比増減率	金額	売上比
売上高	5,973	-	+17.5%	5,083	-
売上原価	4,226	(70.8%)	+18.3%	3,573	(70.3%)
売上総利益	1,747	(29.2%)	+15.7%	1,510	(29.7%)
販売費及び一般管理費	1,034	(17.3%)	+15.2%	898	(17.7%)
営業利益	712	(11.9%)	+16.4%	612	(12.0%)
経常利益	710	(11.9%)	+19.1%	596	(11.7%)
当期純利益	484	(8.1%)	+7.0%	452	(8.9%)

12期の税金費用減少の影響を除くと  
+21.3%

- 事業所数の増加や就労移行支援事業所の報酬単価上昇により売上は増加。
- 事業所開設に伴い労務費、出店費用も増加。加えて物価高(鉄道各社の運賃改定や光熱費等)の影響による費用増加も見込む。

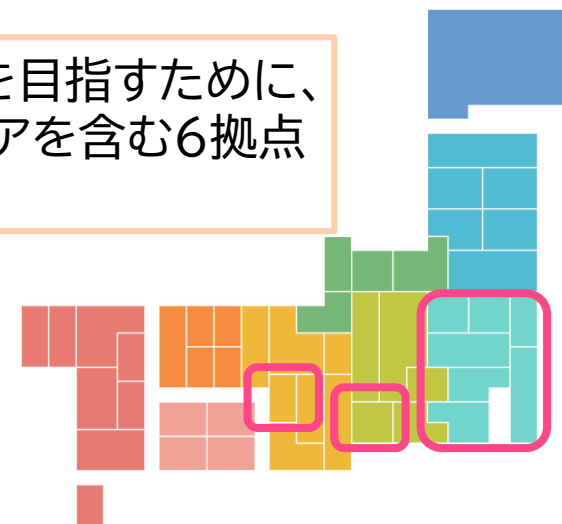


- 拠点数は、105拠点へ(就労移行支援:75 自立訓練(生活訓練):30)。
- 就労移行支援は、6拠点を開設予定(北関東エリアへ初出店予定)。
- 自立訓練(生活訓練)は、7拠点を開設予定。



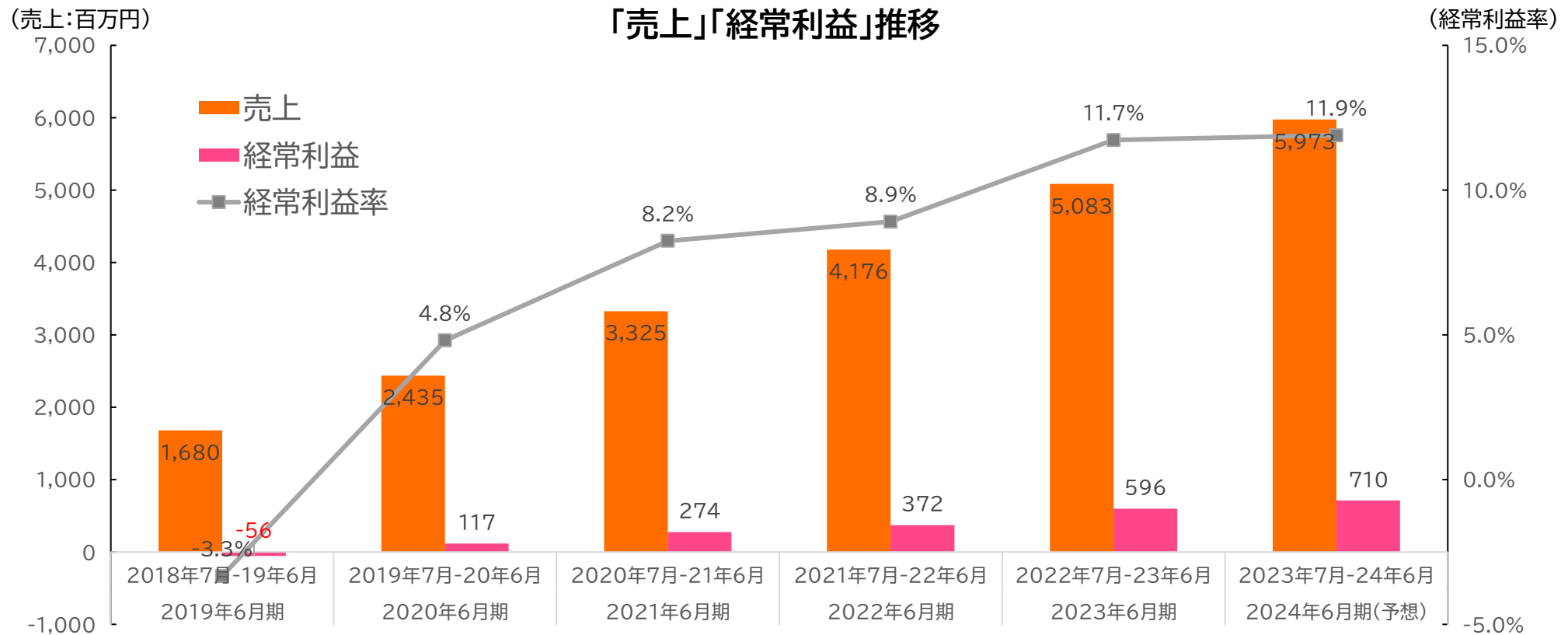
就労移行支援事業所が出店するエリアに7拠点を開設。就労移行支援事業所とのシナジー効果を生み出していく

さらなる成長を目指すために、関西・東海エリアを含む6拠点を開設



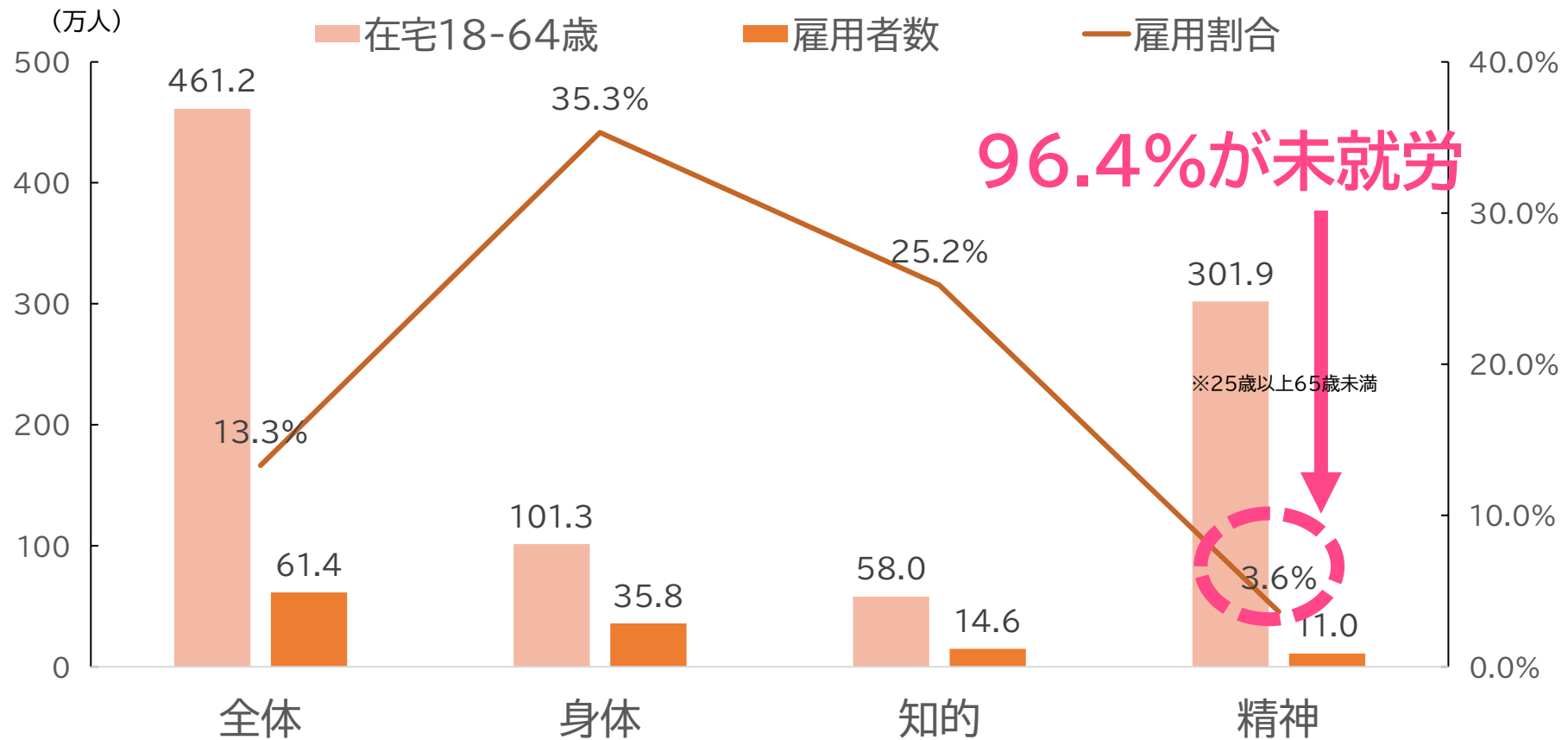


■ 5期連続の増収増益を計画。サステナブルな成長を引き続き継続。



マーケット  
次ページにおいてマーケットの状況について記載

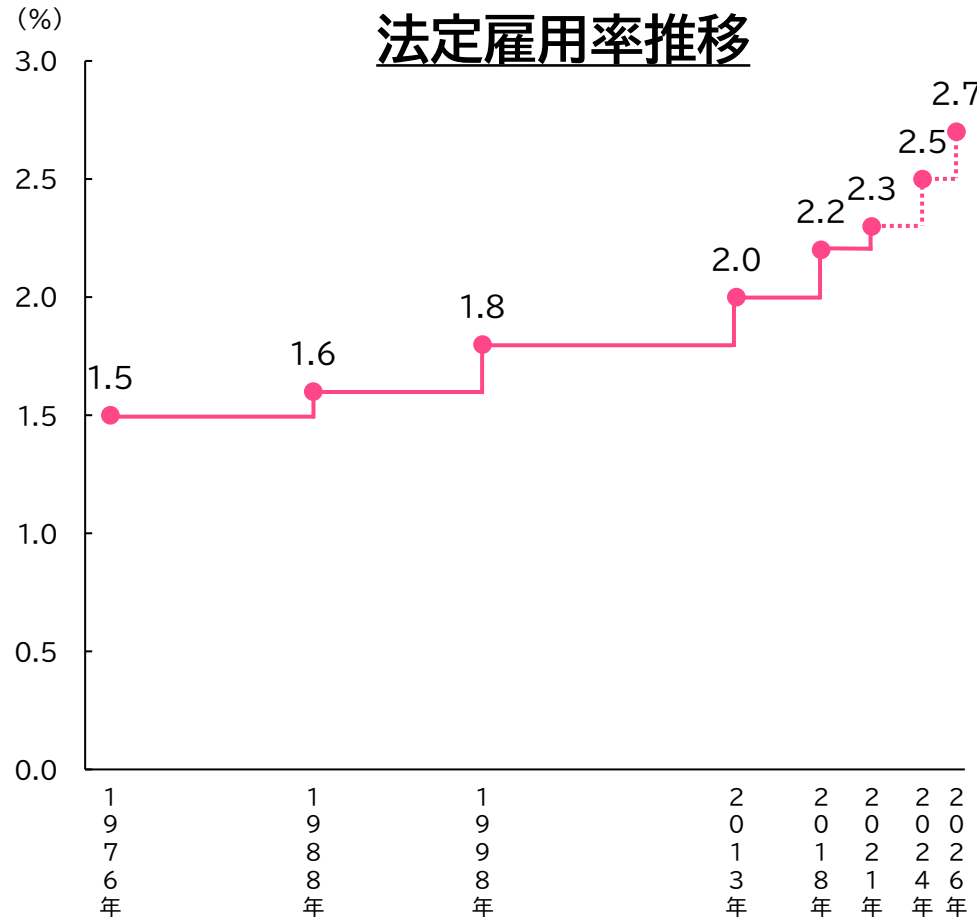
- (メインターゲットである)精神障がいのある方のほとんどが未就労。
- 当社サービスのご利用者様になりうる方が多く存在(潜在顧客が多い)。  
※当社ご利用者様の約80%は精神障がい(発達障がい含む)。



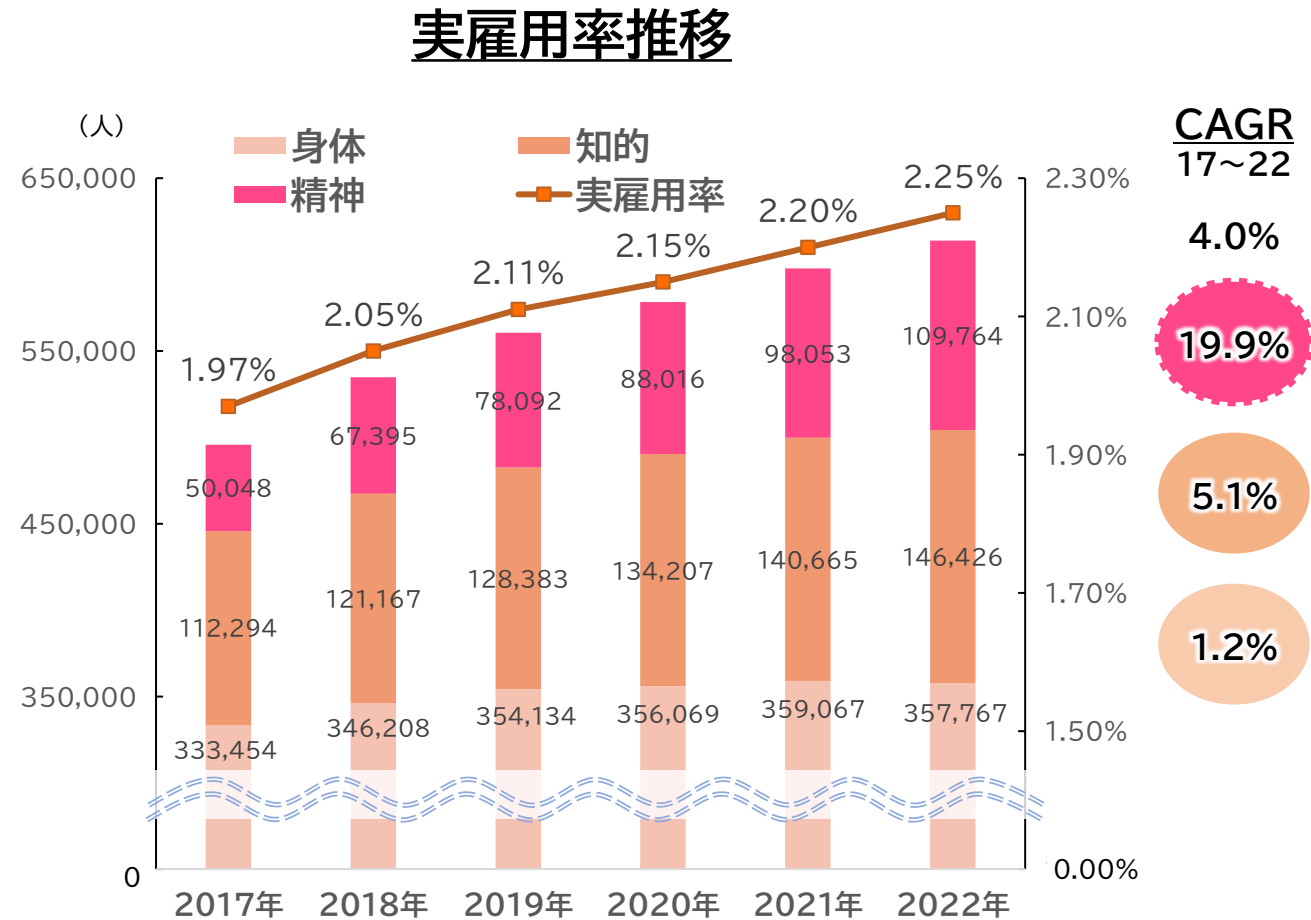
出典:内閣府「2023年版 障害者白書」  
厚生労働省「2022年 障害者雇用状況の集計結果」より当社作成

# 法定雇用率の上昇が障がい者雇用ニーズの増加へ

- 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。



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

CAGR  
17~22  
4.0%

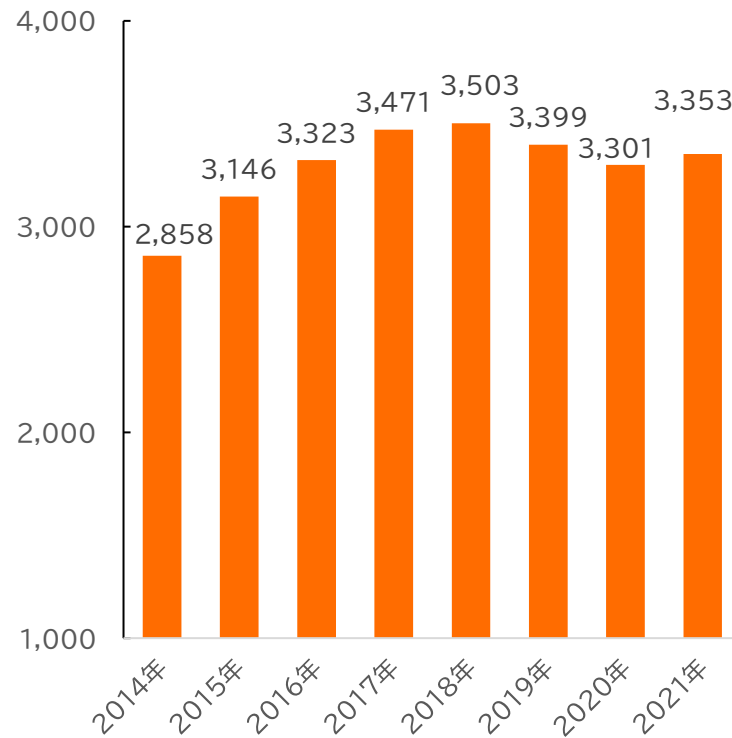
19.9%

5.1%

1.2%

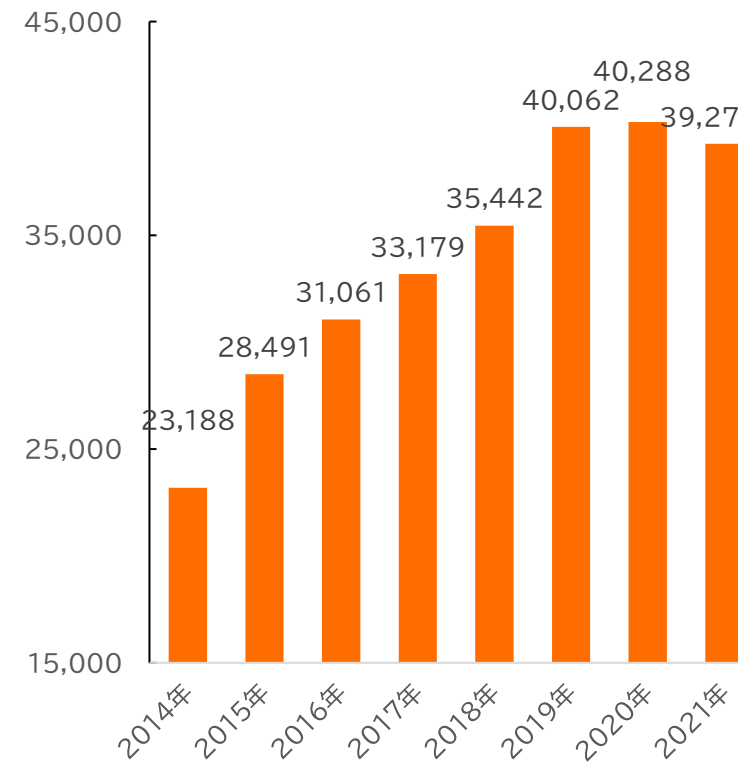
- 2018年の報酬改定に伴い、就職・定着者数の少ない事業所が報酬単価を減額され(ココルポートは報酬単価が上昇)、就労移行支援事業所数は2年間減少。また、ご利用者数は新型コロナウイルス影響で直近2年は頭打ちも今後は増加していくと予測。⇒今後は事業所の二極化が進むと推察。

### 事業所数の推移



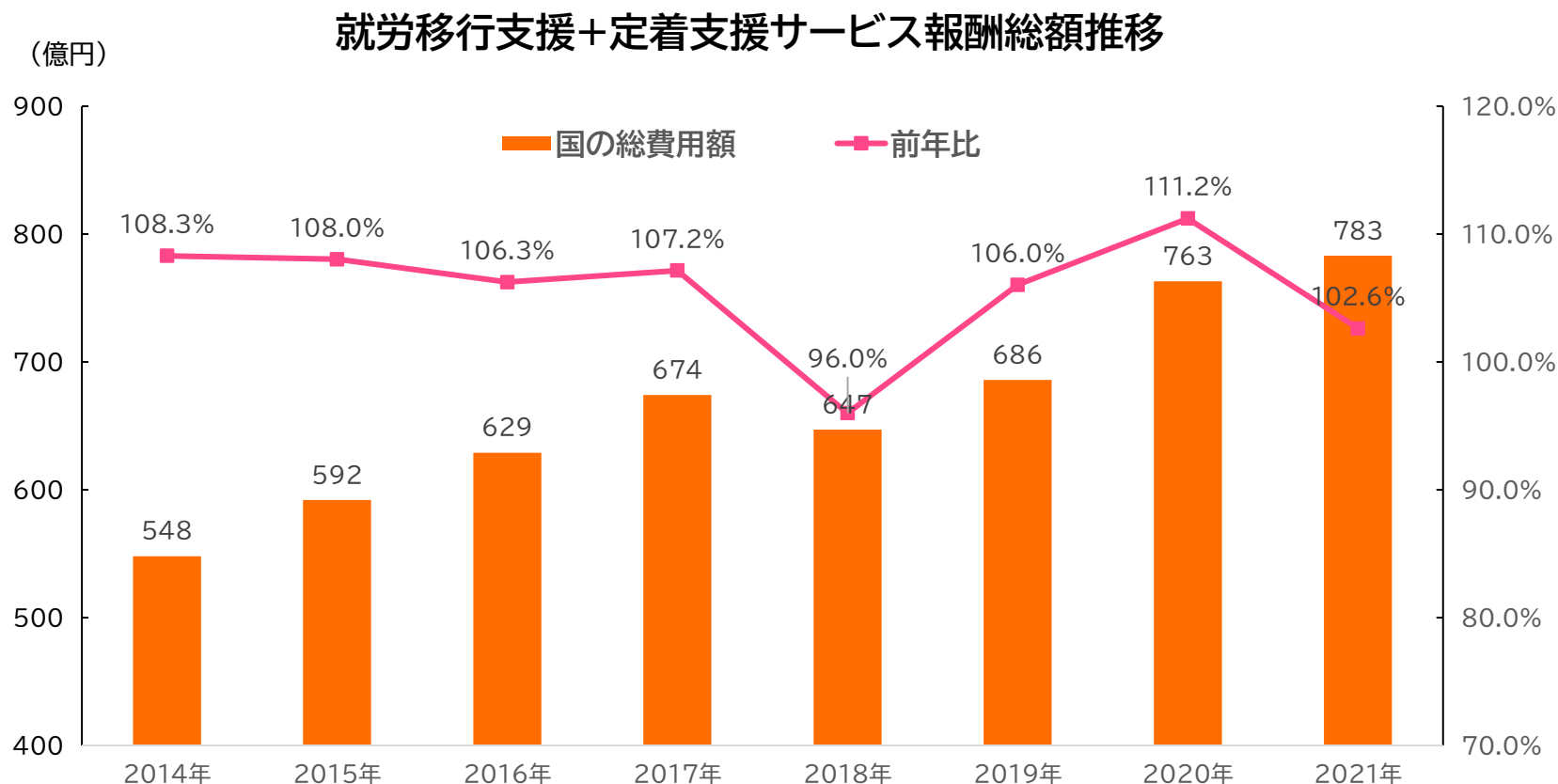
出典:厚生労働省 社会福祉施設等調査:結果の概要

### 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

■ 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」より当社作成

(前提)2024年4月、3年に1度の見直しが行われる予定。

- 従来就労移行支援サービスの対象外であった「一般就労している人」にも、一部の場合において就労移行支援サービスが対象になる可能性。

### 3. 障害者の就労支援について

- ・ 就労アセスメントの手法を活用して本人の就労能力や適性の客観的な評価や就労に当たっての必要な支援や配慮事項の整理を行い、障害者本人がその能力や適性等に合った一般就労や就労系障害福祉サービスの事業所の選択ができることを目指して、必要な支援を行う新たなサービス(「就労選択支援(仮称)」)を創設すべきである。
- ・ 障害者の希望する一般就労の実現に向けて、企業等での働き始めに週10時間～20時間未満程度から段階的に勤務時間を増やしていく場合や休職から復職を目指す場合において、就労系障害福祉サービスの一時的な利用を法令上可能とすべきである。

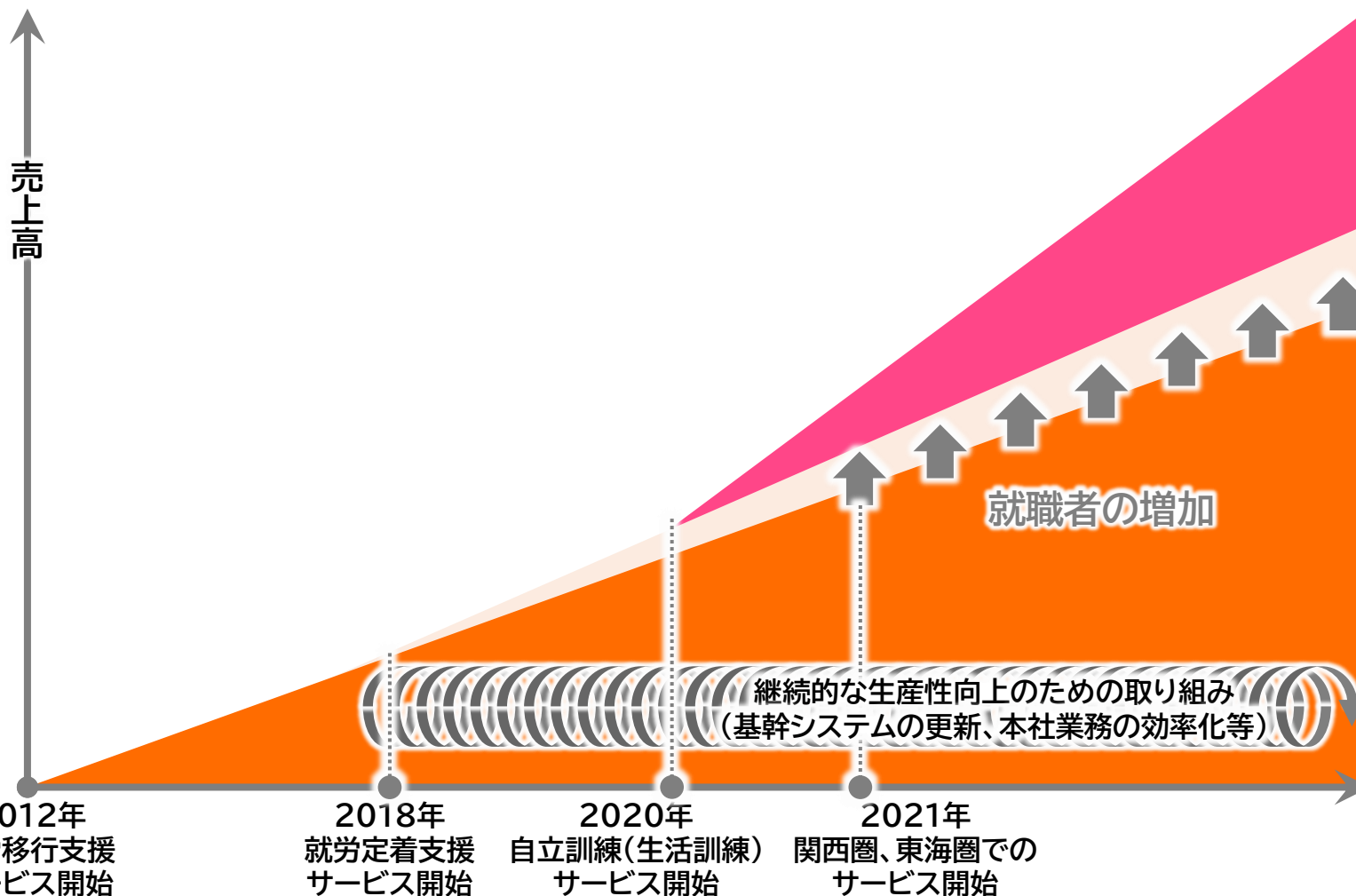
出典:厚生労働省「障害者総合支援法改正法施行後3年の見直しについて～社会保障審議会 障害者部会 報告書～」



市場拡大の可能性

# 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



- 「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。

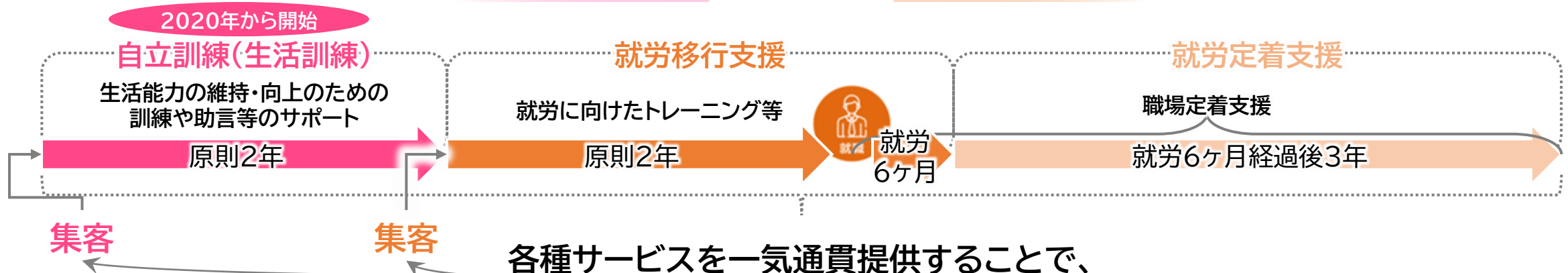
## 自立訓練(生活訓練)

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

ドミナント展開  
及び  
一気通貫による  
シナジー効果



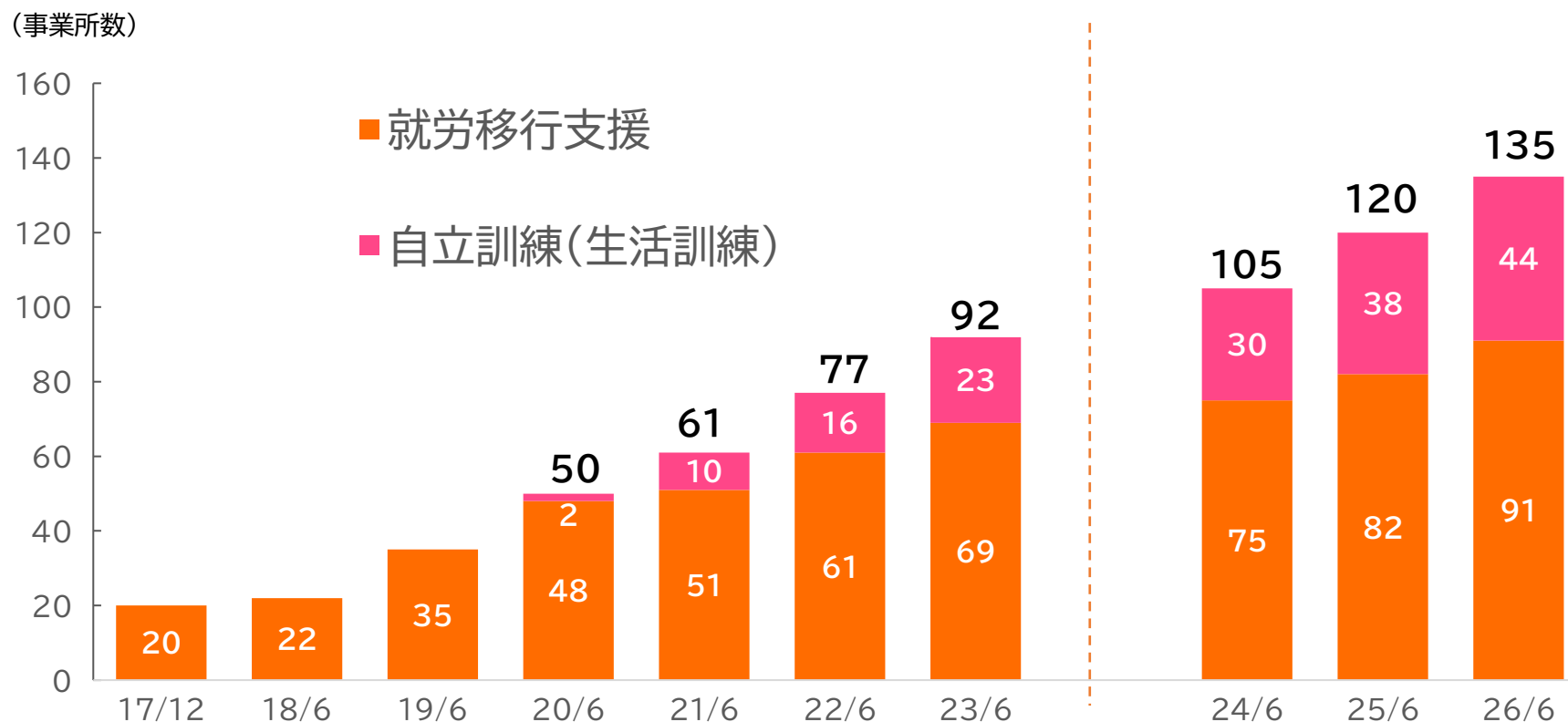
各種サービスを一気通貫提供することで、域内各種支援機関等からの認知度が向上



## 【成長の起点となる拠点数の拡大(2023年6月時点計画)】

92拠点(23/6期末)から135拠点(26/6期末)に拡大。

- ・就労移行支援事業所は69拠点(23/6期末)から91拠点(26/6期末)。
- ・自立訓練(生活訓練)事業所は23拠点(23/6期末)から44拠点(26/6期末)。



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、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とのバランスを図りながら、各期の経営成績及び財政状態を勘案して利益配当による株主に対する利益還元を実施することを基本方針としております。内部留保資金につきましては、経営体質の強化と事業拡大を目的とした中長期的な事業原資として利用していく予定であります。

また、当事業年度の配当につきましては、今後の事業拡大に備えて内部留保の充実を図る観点から配当を実施しておりません。

## 報酬改定

基本報酬や加算等の見直しは、3年ごとに大きな改定が実施されます。

※次回の改定は2024年4月を予定

## 利用期間

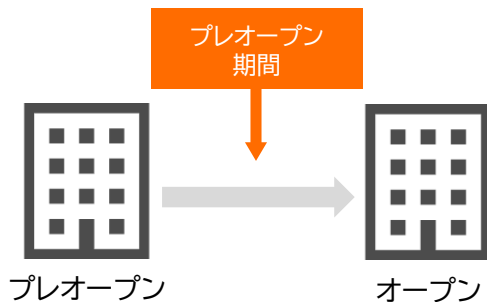
就労移行支援、自立訓練(生活訓練)を受けられる期間は原則2年間(就労定着支援は最長3年間)。

## 基本報酬

1人のご利用者様に1日サービス提供をすると得られる報酬。

## プレオープン期間

ご利用者様がオープン前に実習をしていただく期間となります。また新規出店に関わる費用の多くは、プレオープン時に計上されます。(売上は計上されません)



## 売上

就労移行支援と自立訓練(生活訓練)については、ご利用者様にサービス提供を行った場合(1日単位)、基本報酬(他に加算等あり)に地域係数(約10~11円)をかけた金額が計上されます。

## 事業所ごとの基本報酬

就労移行支援の基本報酬は、毎年3月31日をもって事業所ごとに過去2年間の「6か月定着実績人数」に応じて右表のとおり7ランクに振り分けられ、翌4月1日から1年間固定されます。一方で、自立訓練(生活訓練)の基本報酬は固定となっております。

	6か月定着者数	基本報酬(単位)
就労移行支援	20名以上	1128
	16~19名	959
	12~15名	820
	8~11名	690
	4~7名	557
	1~3名	507
	0名	468



	基本報酬(単位)
自立訓練(生活訓練)	748

## 定着率

事業所を利用して就職に結びついた方が、6か月以上仕事を続けられているかの割合(職場に定着できたか)を指します。

※離職率等は1年を単位にしているケースが多いですが、6か月となります。

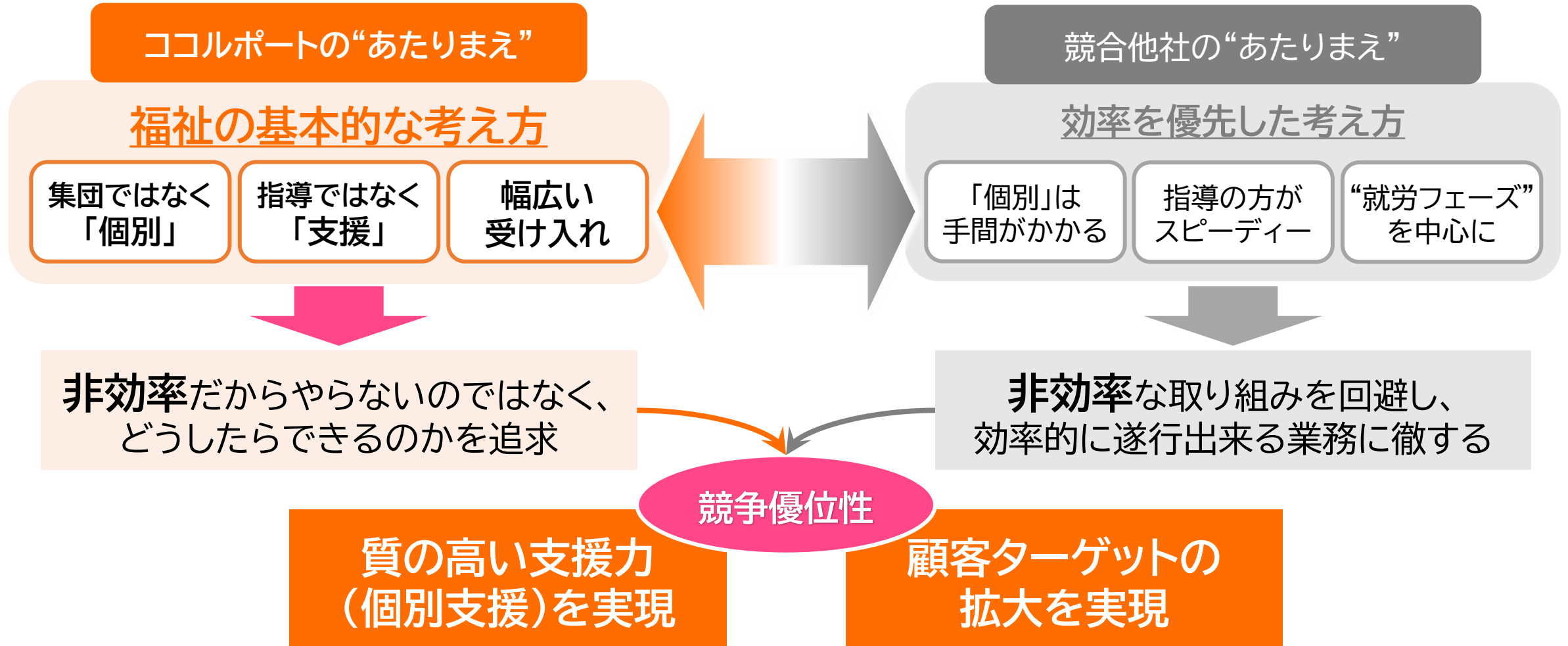
## 加算

要件を満たす(例えば福祉専門職員を配置するなど)場合に基本報酬に加えて算定される上乘せ分の報酬です。基本報酬と比較するとそれぞれの加算自体は大きくはないですが、例えば自立訓練(生活訓練)における就職定着者数1名につき54単位(就労移行支援体制加算)など内容によって大きい単位のものもあります。



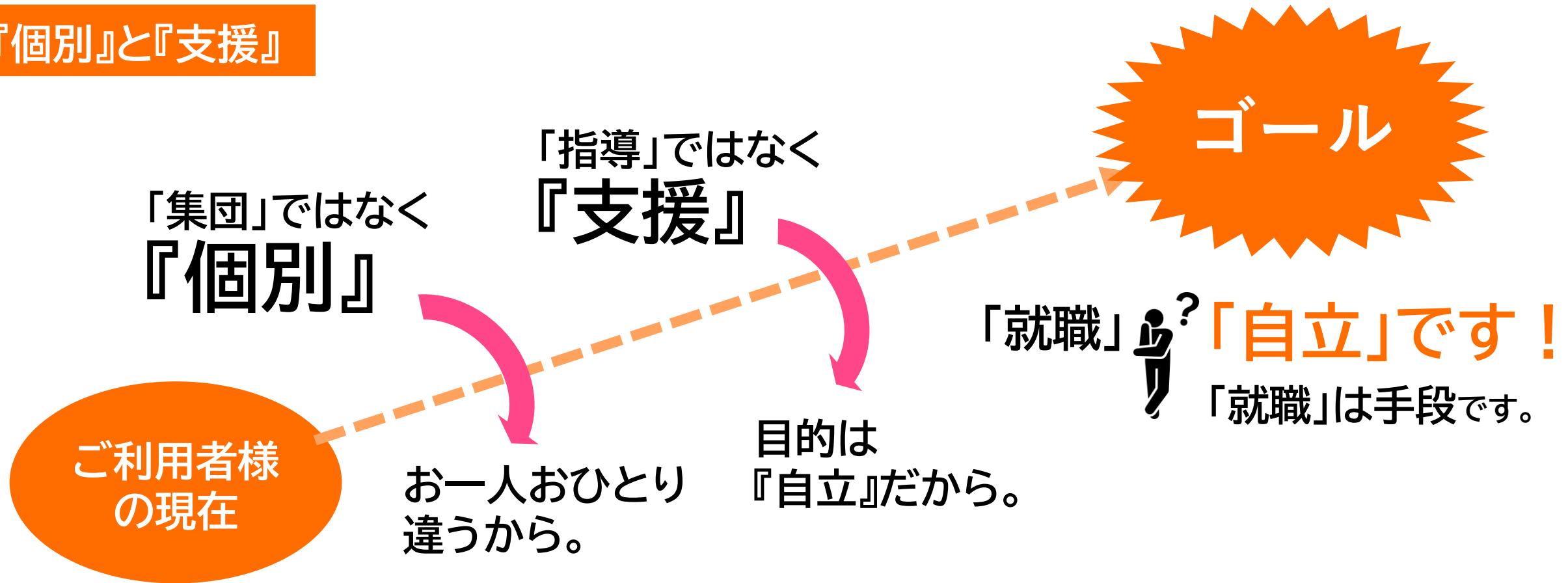
# 4. 【参考】競争優位性

- (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』と『幅広い受け入れ』  
⇒ 質の高い支援(高いサービス力)

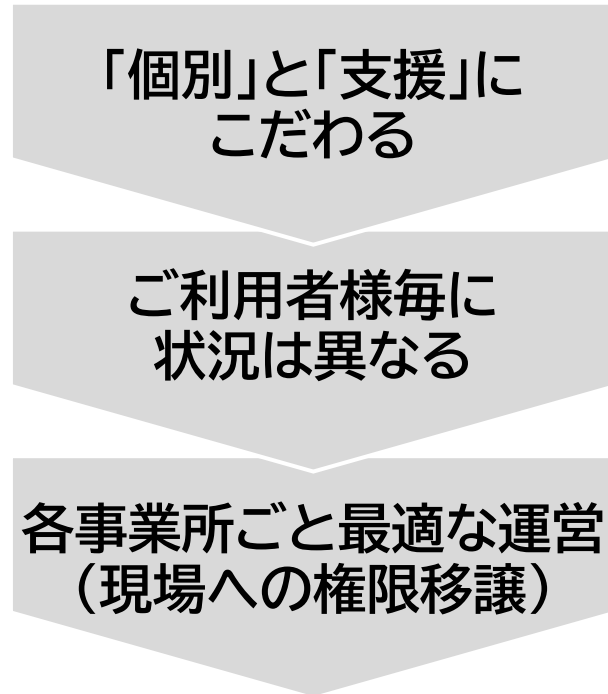
## 『個別』と『支援』



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。

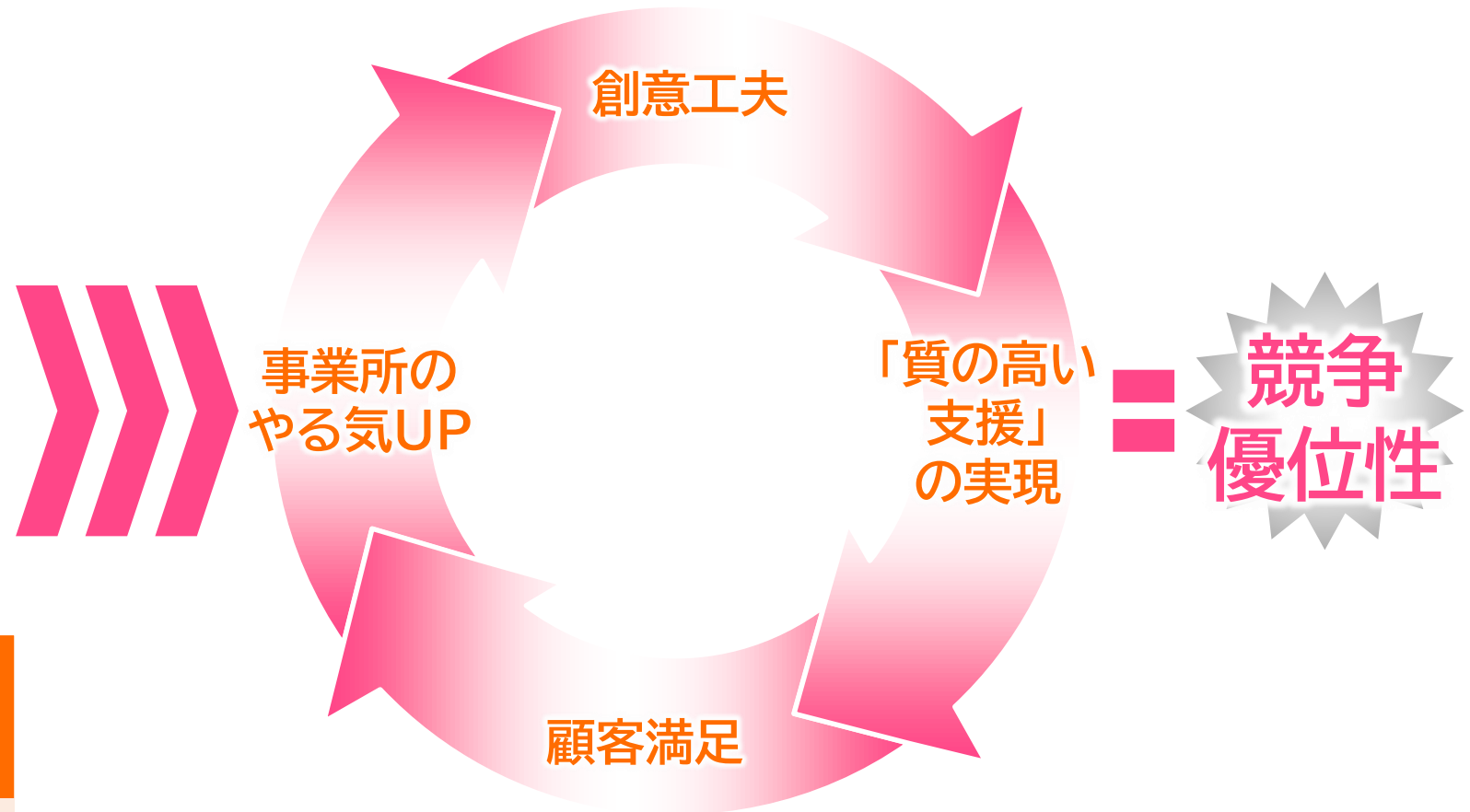
# 『個別』と『支援』に拘り醸成される質の高い支援力

- 『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

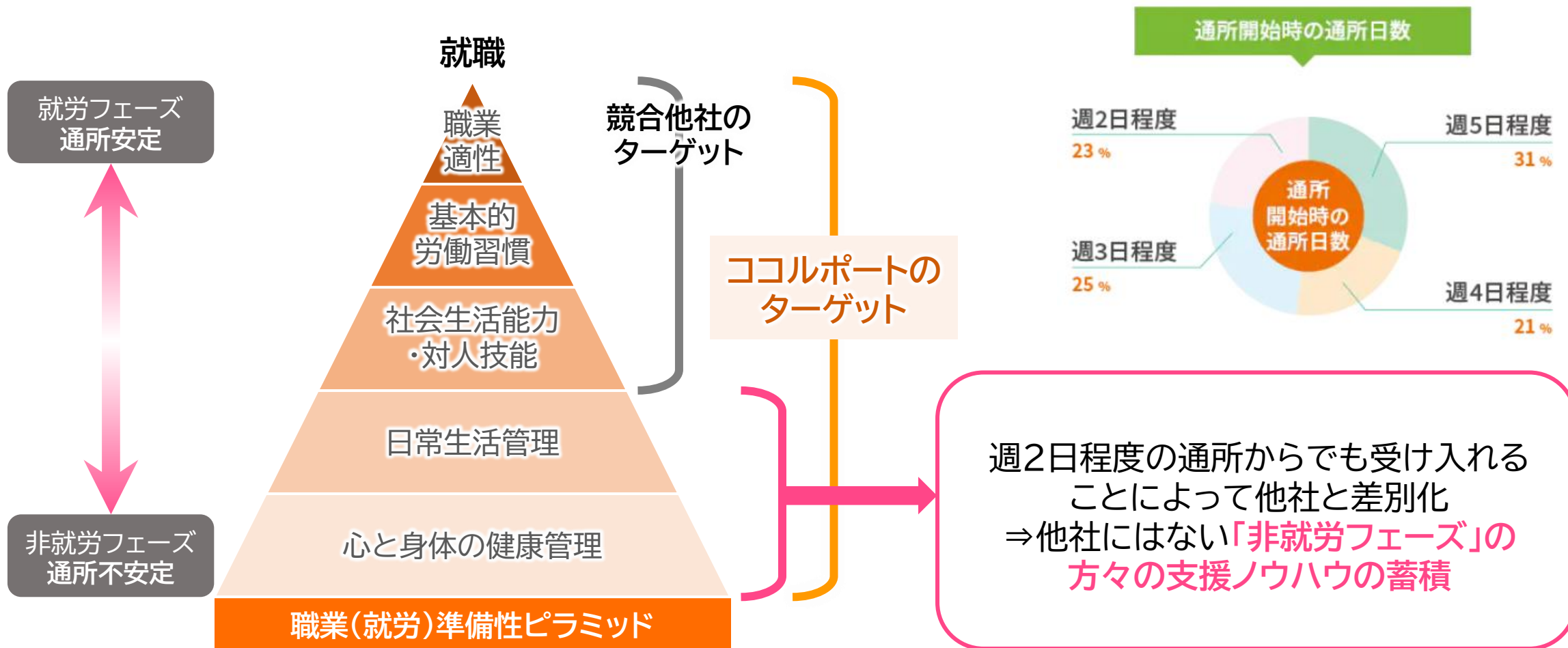
例: 訓練プログラムは現在555プログラム以上





# 「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。

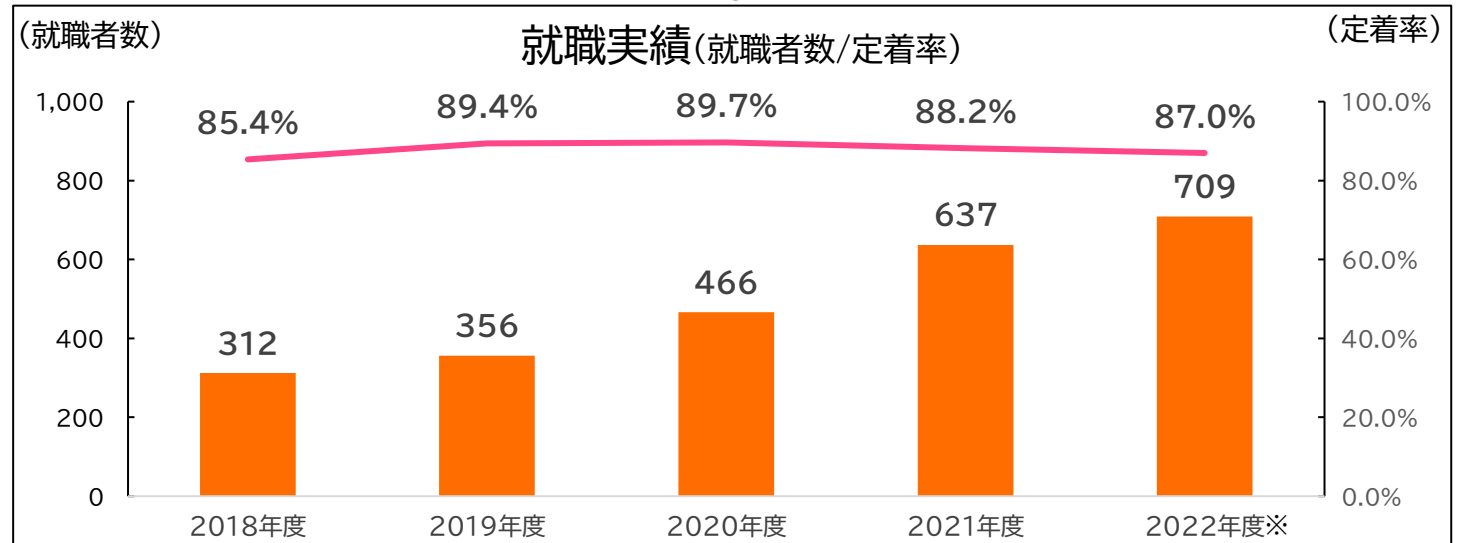
① 555種類以上の多種多様な訓練メニュー(プログラム)を提供

<b>パソコン</b> ✓ 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	<b>ビジネスマナー</b> ✓ 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 ✓ 報連相 ✓ タスク管理 ✓ メイク講座
<b>セルフマネジメント/コミュニケーション</b> ✓ SST(社会生活技能訓練)「聞く」「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	<b>模擬就労</b> ✓ プラグタッパ組立て・解体 ✓ ピース袋詰め ✓ ボールペン組立て ✓ DM宛名書き ✓ CD換品 ✓ 領収書・納品書・請求書作成 ✓ 伝票整理
<b>就職活動</b> ✓ 職業適性検査 ✓ 職業研究 ✓ 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	<b>運動/リラックス/余暇</b> ✓ ダンス ✓ 農作業 ✓ ウォーキング ✓ 音楽療法 ✓ アロマセラピー

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> ✓ 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】	<b>プログラミング講座</b> ✓ コンピューター概論 ✓ C言語 ✓ JAVA ✓ SQL ✓ PHP【基礎/応用】
<b>アドビ講座</b> ✓ 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】	<b>その他講座</b> ✓ 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 ✓ 女性の為のおしごとマナー講座 ✓ 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

＜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越える
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、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)

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	81
	精神保健福祉士	55
	介護福祉士	93
	作業療法士	6
心理系	臨床心理士	6
	公認心理師	21
キャリア系	キャリアコンサルタント	29
	産業カウンセラー	19

2023年6月末時点  
※従業員数:695名

② **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

- 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。



# 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。