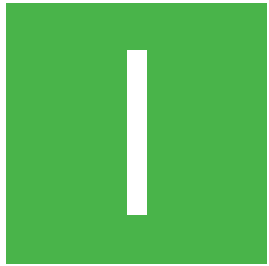


証券コード 9334

株式会社アイビスホールディングス

事業計画及び 成長可能性に関する資料

Matters Concerning Business Plans
and Growth Potential



会社概要

すべてのあなたを **HAPPY** に

障がいがあっても自分らしく
幸せに生きられる社会の実現に向けて
「**本気の福祉**」で、業界のスタンダードを変えていきます。

代表取締役社長
永江 榮司

取締役
加藤 咲江

「障がいがあっても自分らしく幸せに生きられる社会の実現」

私たちは、誰一人として、その可能性をあきらめません。

障がいの有無に関わらず、誰もが自分らしく幸せに生きられる社会を、本気で実現します。

身近な人を「大切な存在」と想い、その人生に寄り添い、自分らしく生きることをサポートすることこそが、私たちのPurpose(存在意義)です。目先の効率性や一過性のトレンドに左右されることなく、私たちが追求するのは、人が人として尊厳を持って生きられる為の「本来あるべき福祉」の姿です。

一見、非効率に映るかもしれないこの「愚直な実践の積み重ね」こそが、当事者の方やご家族、そして地域社会との間において、他社に模倣できない強固な信頼関係を構築します。この信頼関係こそが、当社グループの持続的な成長を支える最大の経営基盤であり、高い競争優位性の源泉にほかなりません。

また、確固たる理念を掲げたフラットな組織経営は、社会課題の解決に高い志を持つ優秀な人材を惹きつけます。共感でつながる自律的なプロフェッショナルたちが、フラットな環境でそれぞれの強みを発揮することで、当社グループの持続的な成長と安定した基盤を生み出します。

そして「誰も孤立させない社会」を実現させます。この価値創造の好循環を続けることが、私たちの果たすべき使命です。

——— 「人を大切に想う。」

このあたりまえの価値観を福祉業界だけでなく、社会全体へ拡げていきます。

経営理念

すべてのあなたを
HAPPYに

人を大切にする企業グループとして
HAPPYの輪を広げております。

当社グループは、「すべてのあなたをHAPPYに」を経営理念として掲げ、サービスをご利用いただく障がい者の方々はもちろん、従業員や取引先も含め、当社グループに関わるすべてのステークホルダー(利害関係者)一人ひとりに、自身の幸福を追求できる環境を提供することを、会社経営の基本方針としております。

行動指針

01 公平であること ▶ 常にフラットな視点を持つ

感情や主観に流されず、すべてのスタッフやパートナーさん※に対して誠実に向き合う

02 孤立させないこと ▶ 通所していただくことが最大の支援

パートナーさんとアイビスの繋がりを持ち、誰一人として取り残さず、安心できる居場所を作り続ける

03 奪わないこと ▶ 相手の持つ本来の力を信じ、自立と成長を育む

努力し続け、誰かの采配や能力に頼らず継続していく

04 可能性を広げること ▶ 得意を活かして挑戦する

仲間の可能性を信じ、未来の選択肢を増やす

05 豊かさを追い求めること ▶ 日々の充実、経済的な豊かさ、自己実現

自分自身の人生、相手の人生を豊かにすることを諦めずに追い求め続ける

理念ファーストの体現と自律的な成長を支えるアイビス独自の実践バイブル

アイビスルールブック

経営理念・行動指針を日々の業務に完全統合した業務マニュアルにより、未経験者でも質の高い業務遂行が可能。高いガバナンスを維持しながら、**迅速な拠点開設と持続的な事業拡大**を牽引する、当社グループの成長の原動力です。

※パートナーさんについて・・・アイビスでは、フラットな関係で同じ目標に向かって歩む存在でありたいという思いを込め、利用者を「パートナーさん」と呼びしています

アイビスグループは就労継続支援B型事業に特化し、
一人ひとりの可能性を最大化する、正しい制度の活用と実践を行っております。

障がい者総合支援法における就労系障がい福祉サービス

	就労移行支援	就労継続支援A型	就労継続支援B型
目 的	就職するために必要なスキルを身につける	就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供	就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供
対 象 者	障がいや難病のある方で一般企業へ就職することを希望の方	通常の事務所に雇用されることが困難な方	通常の事務所に雇用されることが困難な方
雇用契約	なし	あり	なし
賃 金	基本なし	給与が発生	工賃が発生
働き方・支援内容	通所による就職活動のサポートや作業訓練	週4～5日、1日4時間などの一定時間で勤務	週1日や1日1時間など、体調に合わせた短時間勤務が可能
年齢制限	65歳未満※	65歳未満※	なし
利用期間の上限	原則2年以内	定めなし	定めなし

※2018年4月から、65歳以上でも要件を満たせば利用可能

これまでの就労継続支援B型の利用イメージ

1. 軽作業や定型業務に限定され、低工賃にとどまっている現状
2. 就労移行支援・就労継続支援A型の利用を経ても、一般就労へ至らなかった場合の「受け皿」という認識
3. 社会参加の接点が乏しく、限定的な範囲での支援にとどまっている閉塞感

アイビスグループは

就労継続支援B型事業の従来の業界イメージにとらわれず
正しい制度の有効活用を実践しております

- 高単価な請負案件の確保による、市場水準を意識した高工賃の実現
- 一人ひとりの可能性を引き出す多様な作業と、実践的な就労訓練の提供
- 施設外就労を中心として、地域社会とのリアルなつながりと社会参加の実感

I 会社・グループ概要

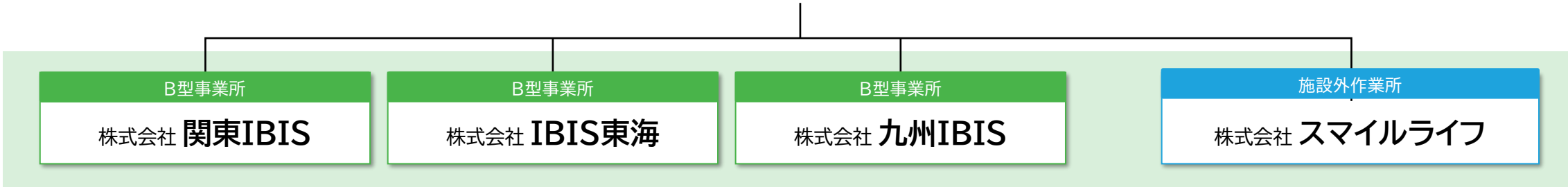
地域密着型で迅速に事業を展開し、各地域のルールや法規制に柔軟かつ迅速に対応するため、子会社に分社した経営体制を構築しております。



株式会社アイビスホールディングス
identity begin inclusive scenario

2020年10月30日 設立 証券コード 9334

- 2023年10月20日 東京証券取引所 TOKYO PRO Market 上場
- 2024年12月16日 福岡証券取引所 Fukuoka PRO Market 上場



就労継続支援B型事業

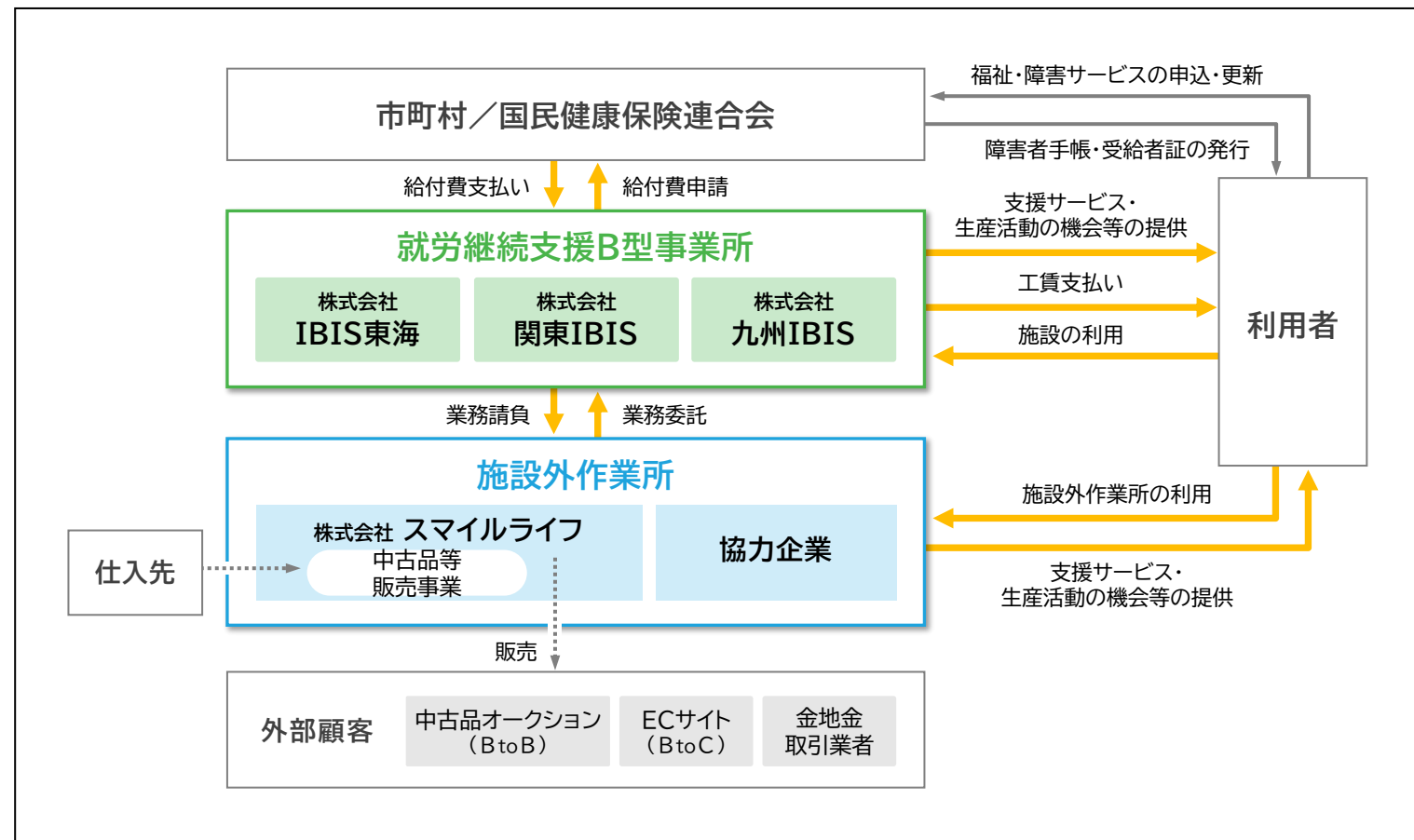
II 会社概要

会 社 名	株式会社アイビスホールディングス (IBIS HOLDINGS Co., Ltd.)	代 表 者	代表取締役社長 永江 榮司
本社所在地	〒101-0021 東京都千代田区外神田二丁目15番12号 Hajime Hub gran+ chiyoda4F		
名古屋本部	〒461-0001 愛知県名古屋市東区泉二丁目27番14号 関電不動産高岳ビル3F		
資 本 金	49,900千円	事 業 内 容	就労継続支援B型事業
社 員 数	単体:4人、連結:99人 (2026年7月末現在)	総 施 設 数	就労継続支援B型:15施設、施設外作業所:10施設 (2026年7月末現在)

B型施設と施設外作業所の効果的な活用により、柔軟な就労環境と「高稼働・高工賃」のビジネスモデルを両立。
この好循環が、高い利用者満足度を生み出しております。

就労継続支援B型事業

年齢・期間制限のないストック型福祉サービス。
国保連からの安定収入を基盤に、独自事業による「全国平均以上の高工賃」を実現し、利用者を強力に獲得・定着。



■ 給付金収入とは

障害福祉サービスを提供した対価として国や自治体から支払われる事業所のメインの売上(給付金)です。

給付金収入

- 障害福祉サービス等事業収入
- 処遇改善加算収入

(基本報酬 + 各種加算) × 地域単価 × 利用者延べ人数

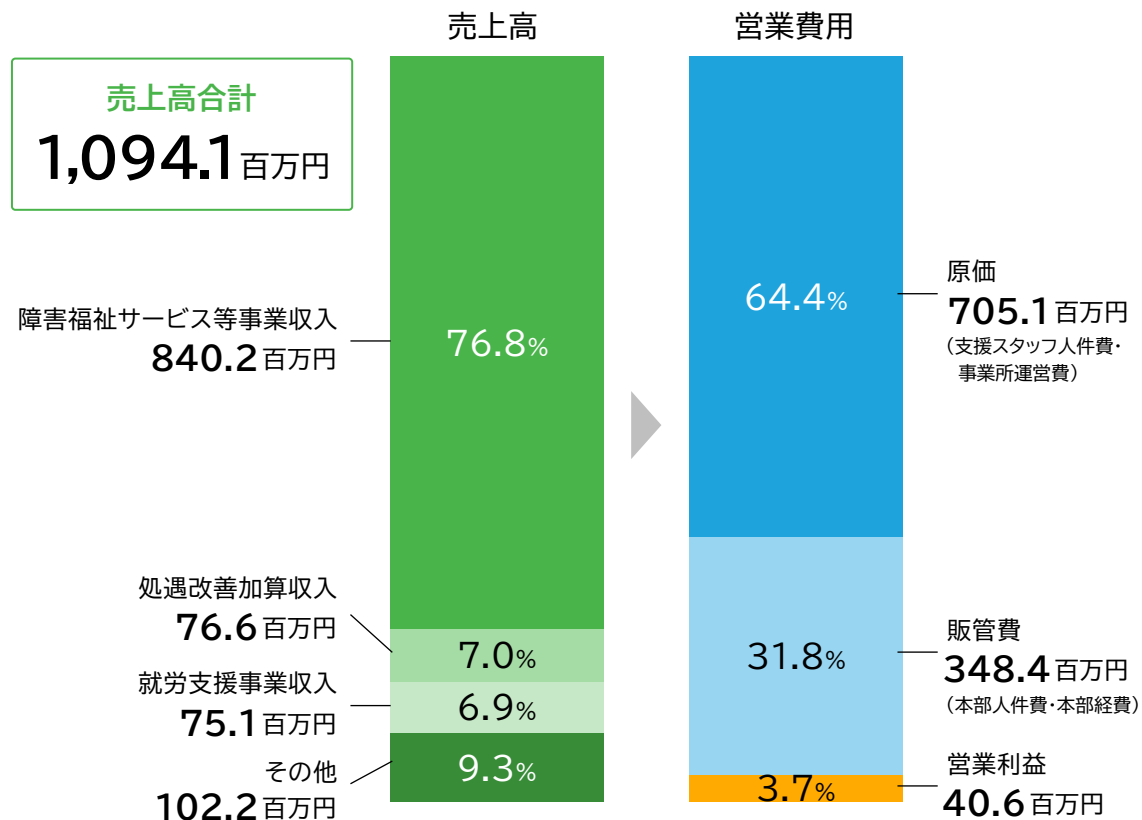
基本報酬は、定員数、職員の配置状況及び平均工賃月額により決定されます。

■ 就労支援事業収入とは

利用者の生産活動による売り上げ収入です。

当該収入は、必要経費を差し引き全て利用者の工賃として支払います。

〈 2025年10月期(連結実績) 売上高・営業費用の構成 〉



I 事業収益構造（基本報酬）

給付金収入の基本報酬は、定員20人以下、平均利用人数と支援員の人数が6:1以上、高工賃といった手厚い支援の実現により高収入となる仕組みとなっております。

基本報酬比較（定員20人以下）

職員配置 **6:1** 以上 

（利用者6名に対し、支援員1名以上の配置）

平均工賃月額	単位数
（一）4.8万円以上	837 単位
（A）4.5万円以上 4.8万円未満	812 単位
（二）3.8万円以上 4.5万円未満	805 単位
（B）3.5万円以上 3.8万円未満	781 単位
（三）3.3万円以上 3.5万円未満	758 単位
⋮	⋮

職員配置 **7.5:1** 以上 

（利用者7.5名に対し、支援員1名以上の配置）

平均工賃月額	単位数
（一）4.8万円以上	748 単位
（A）4.5万円以上 4.8万円未満	726 単位
（二）3.8万円以上 4.5万円未満	716 単位
（B）3.5万円以上 3.8万円未満	695 単位
（三）3.3万円以上 3.5万円未満	669 単位
⋮	⋮

職員配置 **10:1** 以上 

（利用者10名に対し、支援員1名以上の配置）

平均工賃月額	単位数
（一）4.8万円以上	682 単位
（A）4.5万円以上 4.8万円未満	662 単位
（二）3.8万円以上 4.5万円未満	653 単位
（B）3.5万円以上 3.8万円未満	634 単位
（三）3.3万円以上 3.5万円未満	611 単位
⋮	⋮

高工賃達成が単価上昇に繋がる報酬体系

人員配置の強化が手厚い支援評価に繋がる報酬体系

I 事業収益構造（当社グループの強み）

各種加算の戦略的獲得による、利用者あたり売上の最大化を実現しております。

就労移行支援体制加算

全国平均の約4倍の
一般就労移行率6.7%（全国平均1.6%）

高収益化の好循環

一般就労への移行・定着実績に応じ、翌年度の単価を底上げする成果報酬一般企業等へ就職し6ヶ月以上定着した「前年度の実績」に基づき、翌年度1年間にわたり付与される高単価な成果型加算です。収益の底上げだけでなく、高い定着実績がサービスの質を証明し、新規利用者獲得と高単価化の両立へ結びつけております。

目標工賃達成指導員加算

平均月額工賃3.0～3.5万円
（全国平均2.3万円）

利用者と事業所の 双方の収入向上を両立

工賃向上に向けた手厚い支援体制と、報酬区分向上を両立する体制型加算です。専門の指導員を配置することで毎月の安定的な加算収入を獲得するだけでなく、高い工賃還元により「選ばれる事業所」としての集客力を強化。利用者の収入向上と同時に、将来的な基本報酬区分のランクアップによる中長期的な収益拡大の向上を実現しております。

目標工賃達成加算

計画目標の着実な達成

高い生産性と工賃向上実績 に対する成果報酬

工賃向上計画の目標を達成した実績に対し、翌年度にわたって評価・付与される成果型加算です。単なる体制整備にとどまらず、生産活動の効率化や高付加価値化を推進し「実際に工賃目標を達成する運営ノウハウ」で、利用者のやりがい・満足度を高めるとともに、獲得した加算収入が事業所のストック収益をさらに押し上げる好循環を確立しております。



永江 榮司

代表取締役社長

1972年 4月 積水ハウス株式会社 入社
2009年 5月 株式会社永伸 設立
代表取締役
2020年 7月 株式会社旺司
ライフワーク 設立
代表取締役(現任)
10月 当社 設立
代表取締役社長(現任)



猪田 寛生

取締役管理部長

1998年 4月 野村證券株式会社 入社
2018年 10月 カーボンファイバーリサイクル
工業株式会社 入社
経営企画部長
2021年 4月 株式会社IBIS東海 入社
管理部長
9月 当社 入社
取締役管理部長(現任)



夏目 勝博

取締役(監査等委員)

1978年 10月 新光監査法人(現 有限責任あずさ監査法人) 入社
1991年 1月 日本合同ファイナンス株式会社(現 ジャフコ グループ株式会社) 入社
2021年 9月 当社 監査役/株式会社IBIS東海 監査役(現任)
2024年 1月 当社 常勤監査役
2025年 1月 株式会社関東IBIS 監査役(現任)
2026年 1月 株式会社九州IBIS 監査役(現任)/株式会社スマイルライフ 監査役(現任)
当社 取締役(監査等委員)(現任)



加藤 咲江

取締役

1998年 4月 株式会社ジュニア 入社
2001年 4月 株式会社ポイント
(現 株式会社アダストリア) 入社
2006年 11月 ニシキ工業株式会社 入社
2015年 6月 株式会社サニープレイス 入社
2017年 7月 株式会社KUSUGURU
JAPAN 入社 常務取締役
2018年 12月 株式会社花大和
(現 株式会社IBIS東海) 設立
代表取締役(現任)
2021年 9月 当社 取締役(現任)
2024年 10月 株式会社九州IBIS
代表取締役(現任)
2025年 1月 株式会社関東IBIS
取締役(現任)



坂井 朗

取締役

2000年 4月 株式会社ビジネスブレイン
太田昭和 入社
2006年 1月 株式会社ゼットン 入社
財務経理部長
2016年 3月 同社 取締役副社長
管理本部長
9月 株式会社トリート
代表取締役(現任)
2018年 6月 株式会社Lcode 取締役COO
2021年 1月 株式会社El Dorado取締役
9月 当社 取締役(現任)
10月 合同会社グラン
代表社員(現任)
2024年 11月 株式会社Lcode COO(現任)



岩田 修一

取締役(監査等委員)

1999年 4月 弁護士登録、高橋正蔵法律事務所 入所
2004年 4月 岩田法律事務所設立 代表就任(現任)
2015年 9月 株式会社ひかりホールディングス監査役(現任)
2022年 3月 当社ガバナンス諮問委員会 委員
2024年 1月 当社 監査役
2026年 1月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

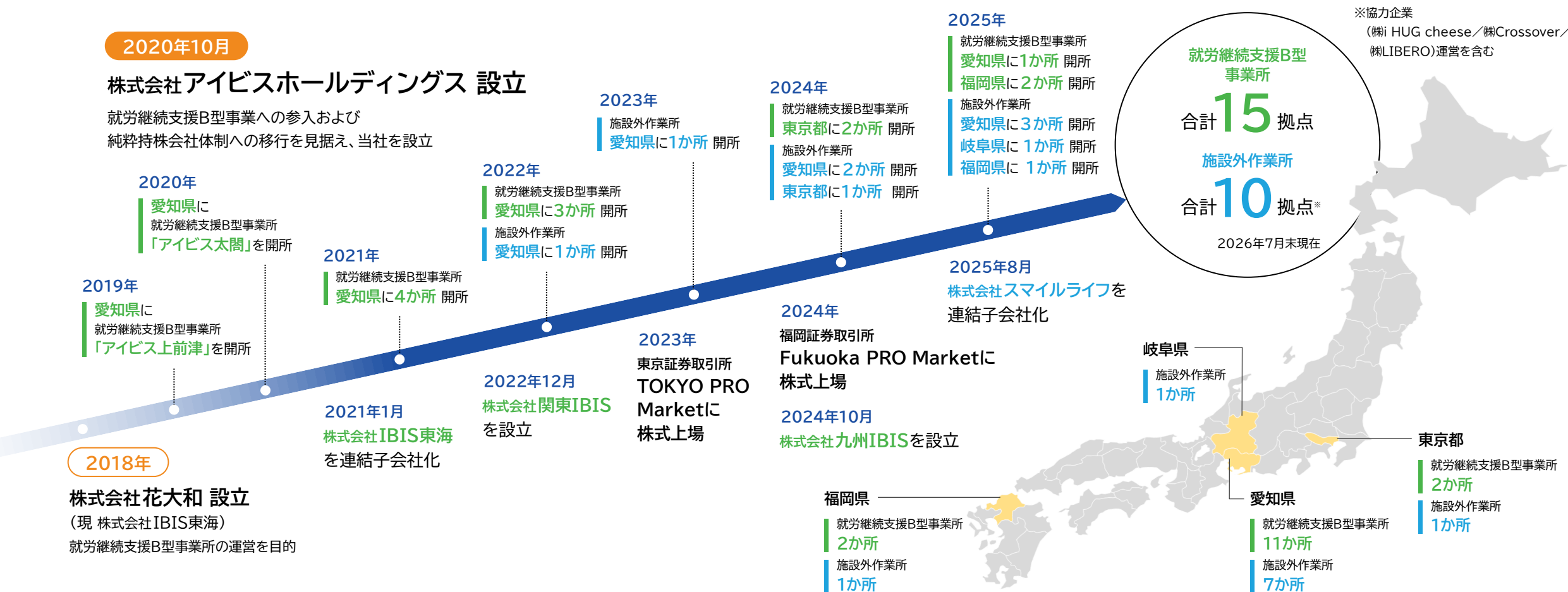


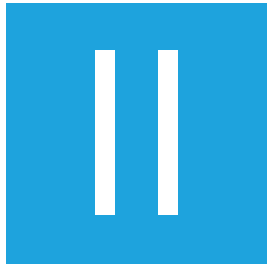
堀田 崇

取締役(監査等委員)

2000年 4月 弁護士登録、小川総合法律特許事務所 入所
2005年 10月 SPR法律事務所(現 つるま法律事務所) 設立 代表(現任)
2020年 12月 株式会社LOVELEDGE 代表取締役(現任)
2021年 4月 愛知県弁護士会副会長
2024年 1月 当社 監査役
2026年 1月 当社 取締役(監査等委員)(現任)
2026年 5月 有限会社春日井クラブ 代表取締役(現任)

妥協のない「本気の福祉」と高収益を両立した「名古屋モデル」を、
求められているエリアへ拡大展開していきます。





事業環境

障がい者人口や国家予算の拡大、法定雇用率の引き上げという完璧な追い風のなかにもありながら、就労継続支援B型市場にはいまだ大手が存在しません。



予算・法整備

予算 23,293 億円

法定雇用率 2.7%

労働人口の減少という深刻な課題に直面するなか、国の予算拡充と法定雇用率の引き上げにより、障がいの社会参加が急速に後押しされております

労働力確保

就労支援事業の予算は、
20年前に比べ4倍で推移

➡ 障がい者の社会参加の必要性

出所：厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向202604」より当社作成



想定利用者

障がい者数 1,164 万人

(内、精神障がい者数) 614 万人

障がい者数全体が増加傾向にありますが、その中でも特に「精神障がい者」とされる方の数が大きく伸びており、全体の過半数を占めるようになっております

市場環境の変化

多様性を認める制度や
理解の表舞台への進出

➡ 顕在化する障がい者数

出所：厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」を基に当社作成



運営法人・施設

運営法人数 13,266 社

施設数 19,029 施設※

全体のおよそ90%以上が1～2事業所を運営する法人業界内に大手が存在せず、且つ「就労継続支援B型事業」単独で上場している法人はありません

大手が存在しない

給付費の算定ルールが、大企業の
スケールメリットが生かせない仕組み

➡ 「マニュアル化・効率化」が
構築しにくい

出所：独立行政法人福祉医療機構 障害福祉サービス等情報公表システムデータより
当社作成（2025年3月末時点）

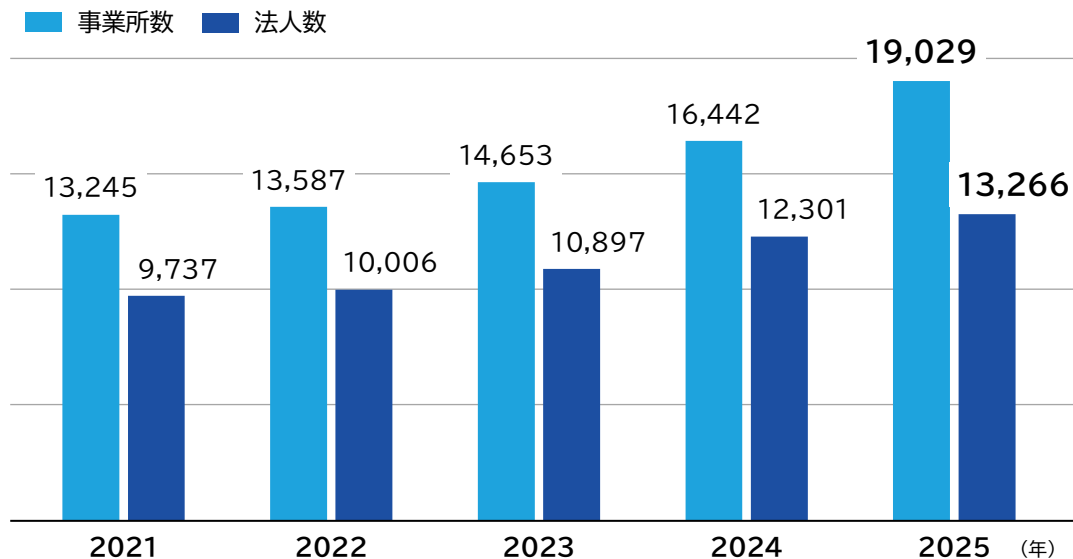
II 就労継続支援B型運営法人・施設数と障がい者数推移

B型事業は標準化の難しさから大手不在の市場ですが、精神障害者は増加傾向にあります。
この「サービスの標準化不足」と「ニーズの多様化」の乖離が、現在の市場における大きな課題となっております。

運営法人・施設数

これまでの「どんな障がいでも広く受け入れる総合型」では属人化から脱却できず、この標準化の難しさが、結果として市場に圧倒的な大手が不在となっております。

障がい福祉事業所・法人数の推移

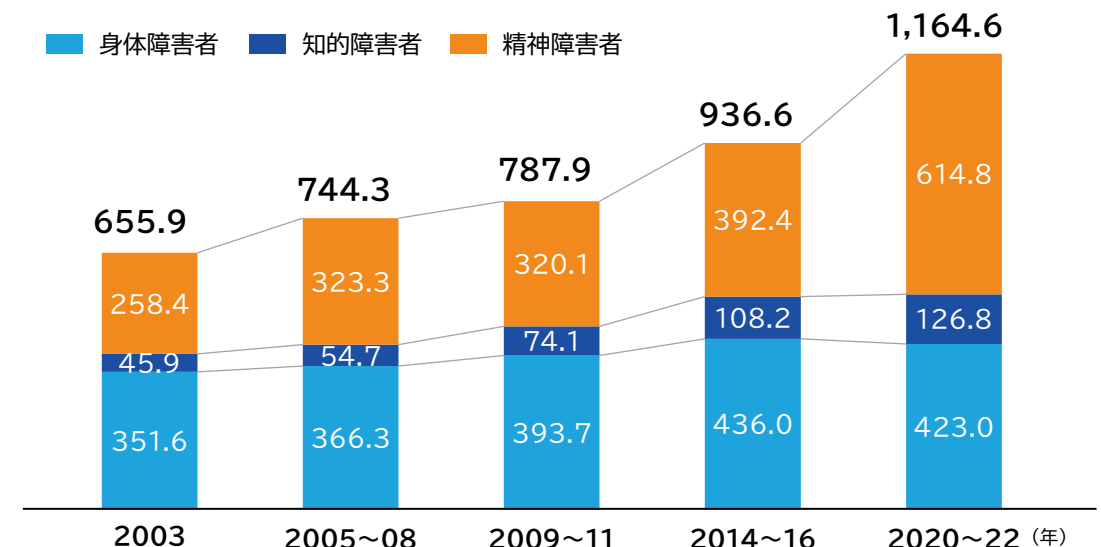


出所：独立行政法人福祉医療機構 障害福祉サービス等情報公システムデータより当社作成（2025年3月末時点）

想定利用者

現代社会のストレスや診断精度の向上を背景に、精神障がいとされる方は増加傾向にあります。これは、これまで潜在化していた多様な特性が、より明確に捉えられるようになったことを意味しております。

障がい者数の推移（単位：万人）



出所：内閣府「障害者白書」および厚生労働省「生活のしづらさなどに関する調査」を基に当社作成

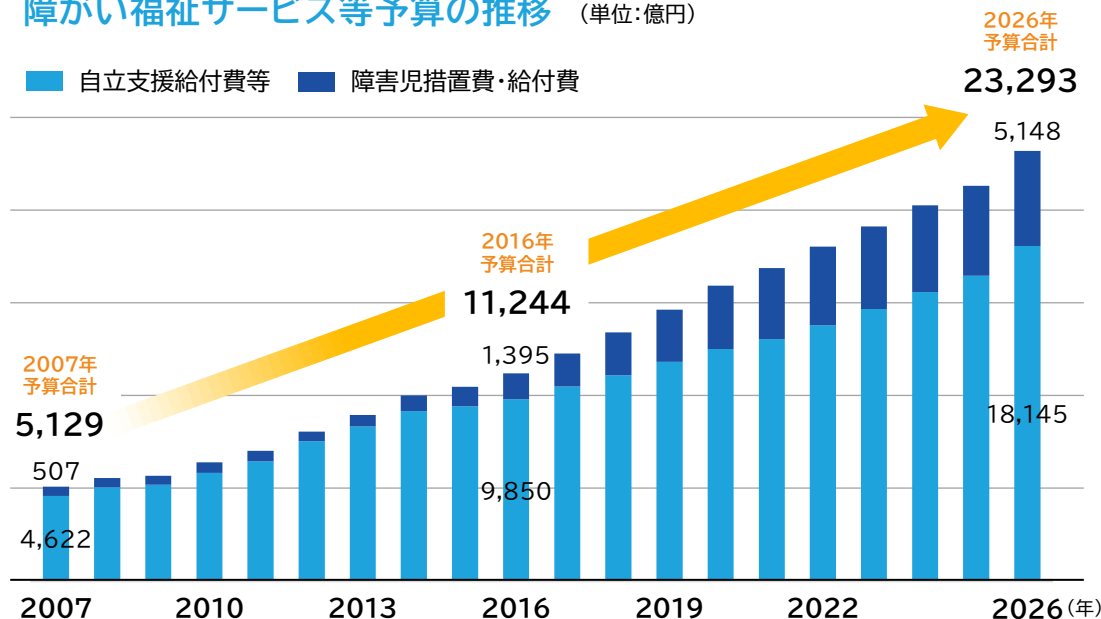
II 障がい福祉サービス予算・法定採用比率推移

障がい者支援に対する国の予算は20年で4倍に増え、就労支援事業への予算も伴って増えております。
人手不足に悩む企業にとっても障がい者は貴重な戦力であり、この双方の期待から就労系サービスのニーズは高まっております。

予算の推移

障がい福祉サービス全体の予算額はここ20年弱で約4倍に跳ね上がっており、その伸びに比例して就労支援への予算も増加し続けております。

障がい福祉サービス等予算の推移 (単位:億円)

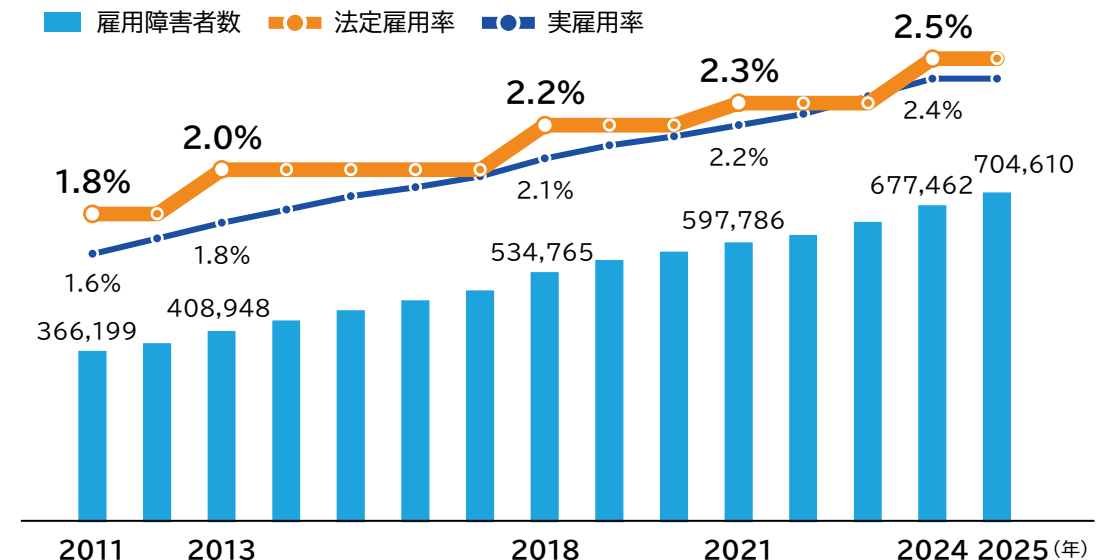


出所: 厚生労働省「障害福祉分野の最近の動向202604」より当社作成

障がい者の法定採用比率

労働人口が減り続ける日本において、障がい者雇用は「企業の労働力不足を補うリアルな解決策」であり、同時に「国の社会保障の崩壊を防ぐための防衛策」でもあります。

障がい者の雇用者数・雇用率の推移 (単位:人)



出所: 内閣府「障害者白書」より当社作成



アイビスの強み

「一人ひとりに向き合う個別ケア」と「高い収益性」の融合。

この理想的なシナジー(相乗効果)こそが、他社の追随を許さない当社グループのビジネスモデルです。

01 障がい者を HAPPYに

障がいをお持ちの方々が、
より良い人生を送って頂けるように

- ・ 障がい特性に合わせたカリキュラム
- ・ 孤立させない取組
- ・ 自活も目指せるB型事業所
- ・ 施設運営の標準化システム
「アイビスルールブック」

02 ビジネスを HAPPYに

施設外作業所とのシナジー効果で安定した
収益構造を構築

- ・ 障がい者雇用を生み、自活を助けるコミュニティへ
- ・ 株式会社スマイルライフ(100%子会社)連携により
グループ内のシナジー効果を実現

03 いつまでも続く HAPPYを

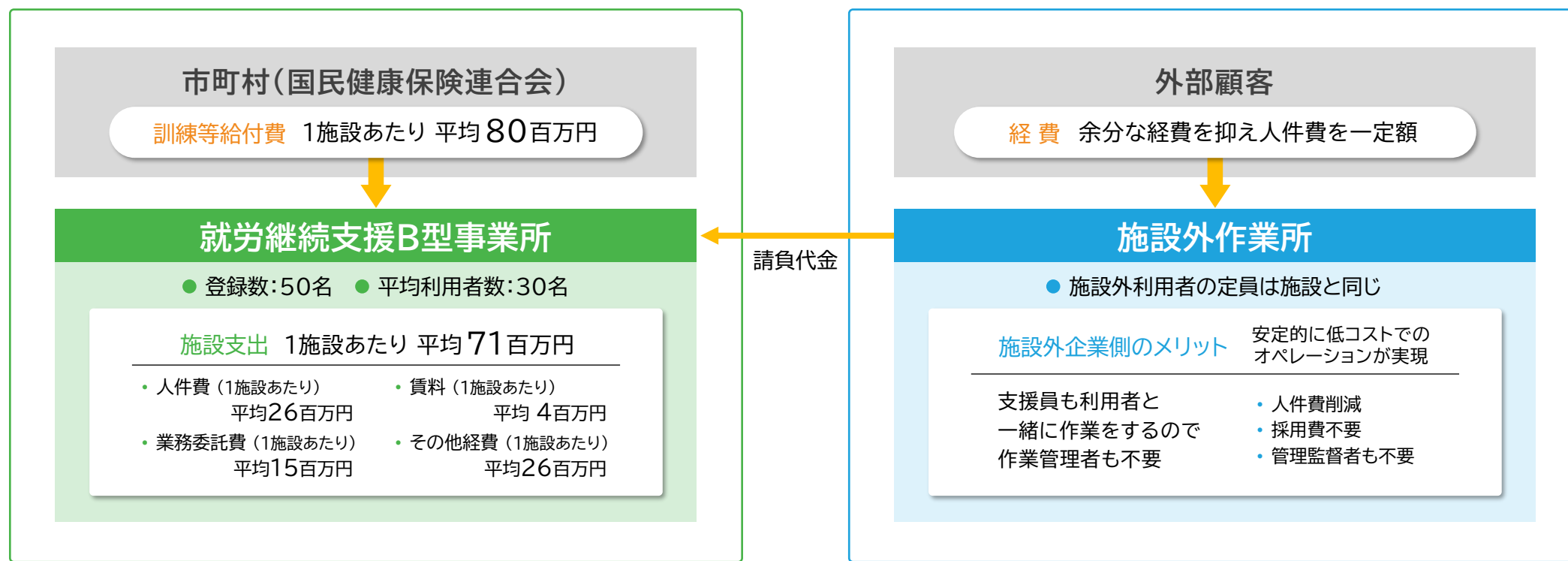
手厚い支援と安定した高工賃の提供により、
高い利用者満足度を獲得。地域から「選ばれ
るB型」として、施設平均稼働率100%以上※
を達成しております。

※当社グループでは、本体施設(定員20名)の運用に加え、協力企業
等の「施設外作業所」においてさらに20名の受け入れが可能な就
労継続支援B型の制度(施設外就労)をフルに活用しております。
1施設の定員20名に対し、施設+施設外作業所の利用者数を用い
て稼働率を算出しております。

[例:施設+施設外の利用者数が30名の場合、稼働率は150%]

「1施設+1作業所」を1ユニットとし、この高収益モデルを全国へ展開していきます。
 新規ユニットの開設がそのまま既存の収益基盤に上乗せされ、長期的に利益が積み上がるストック型ビジネスです。

基本ビジネスユニット





利用者一人ひとりの尊厳に向き合い、自立と自活への支援を届けます。

誰もが自分らしく幸せに生きていく社会の実現を目指し、当事者の声に寄り添った質の高い福祉サービスを提供しております。

特長 ①

障がい特性に合わせた カリキュラム

多彩な施設内外の作業を選択制・目標設定で可視化。
社会参画を通じて役割意識と就労意欲を高め、得意
を生かした自己実現と能力発揮を支援します。

特長 ②

孤立させない取組

土曜(隔週)・祝日開所で稼働日を拡大し、隔週レクリ
エーションや季節イベントによる共通体験で安定した
居場所を提供し、交流の活性化と絆を育みます。

特長 ③

自活も目指せる 就労継続支援B型事業所

駅徒歩圏の立地で自発的な通所を促進。企業提携によ
る実践的作業訓練でB型事業所利用者の一般就労への
移行を支援し、5%以上のステップアップを目指します。

施設運営の実践バイブル「アイエスルールブック」活用による質の高い福祉サービスの提供

未経験者でも高品質な運営が可能

業務フローやチェックリスト、コミュニケーション指針を整備して
いるため、未経験者でも短期間で高品質なサービスを提供でき、
採用の幅が広がり優秀な人材を確保しやすくなります。

迅速な拠点立ち上げと早期黒字化

物件選定から採用・行政手続きまで標準化された開設
プロセスにより、計画どおり迅速に立ち上げ早期に収
益化します。

全社的なガバナンスと品質担保

全拠点で統一基準を適用し、品質のばらつきとガバナ
ンス低下を防いで信頼性・ブランド毀損リスクを低減
します。

当社グループの強みは、協力会社(請負企業)とB型事業所の緊密な連携による相乗効果です。
企業の抱える人手を必要とする定型作業を施設外作業所で受託、B型事業所の登録者(利用者)が作業を担います。

「施設外作業所」の活用により、業務改革と社会課題解決を同時に果たすパートナーシップへ



業務・人材課題の解決(現場・財務の価値)

工程数の多い業務を委託することで人件費・固定費を最適化。
自社人材をコア業務へ集中させ、生産性を向上させます。



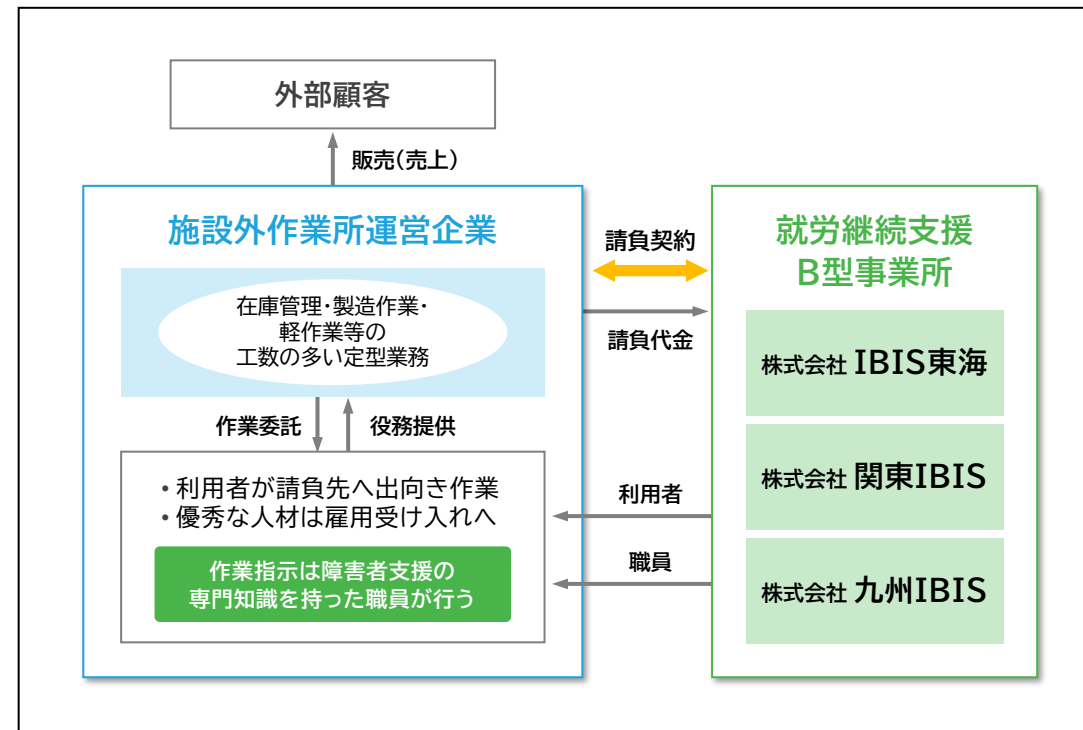
地域社会と共に成長する 企業づくりの推進(社会的価値)

障がい者の働く機会と経済的自立を直接支えることで、企業の社会的信頼を高め、「地域や社会から選ばれる企業」としての確固たる実績を構築します。



障害者雇用と 労働力不足解消への貢献(未来・中長期の価値)

施設外作業での協働を通じ、自社内の受け入れ態勢やマニュアルを整備。
スムーズな「直接雇用」へのステップアップを実現し、自社および日本の労働力不足解消へ貢献します。



高工賃と手厚い支援により、施設平均稼働率100%以上を達成しております。
安定した施設運営がもたらす高い利用者満足度が好循環を生み出し、確実性の高い収益基盤を構築しております。

2024年B型からの一般就労6,118人
そのうちの30名がアイビスの利用者
= 200人に1人がアイビス出身

一般就労への移行率

一般就労移行率 **6.7%**

2年連続年間30名以上の
一般就労移行を実現

B型からの一般就労 全国平均1.6%を
大きく超えるトップクラスの実績

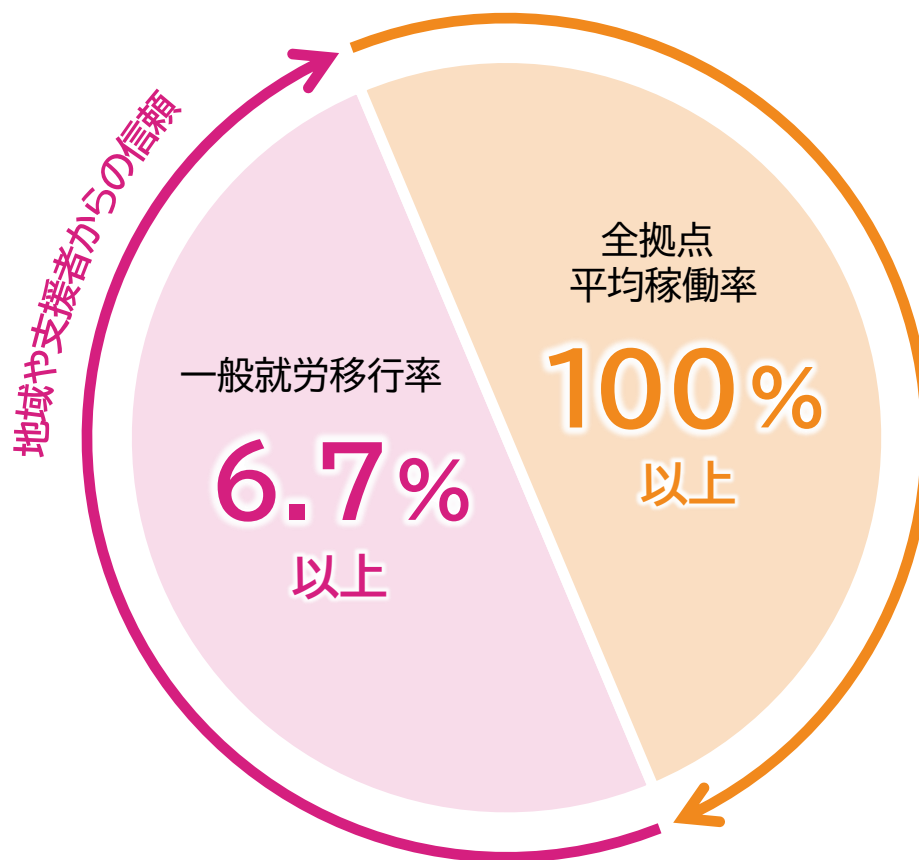
※厚生労働省による「障害者の就労支援対策の状況」
障がい福祉サービスからの就職者より当社が分析

職場定着率

職場定着率 **90%**以上

※6か月以上の継続勤務

就労後の定着支援も、企業と連携し
強固な協力関係を築いております



高い水準の平均工賃

平均工賃 **3.0～3.5** 万円/月

全国平均を圧倒する
「経済的自立」の実現

全国平均工賃2.3万円/月を大きく上回る工賃は
利用者の尊厳と安定を確保し、経済的自立を促進

※厚生労働省による「障害者の就労支援対策の状況」平均工賃(賃金)
月額の実績についてより

「昼食代自己負担なし」等 /

手厚い福利厚生

「**高工賃 × 自己負担ゼロ**」

高い手取り収入で、
高い利用者獲得力を実現

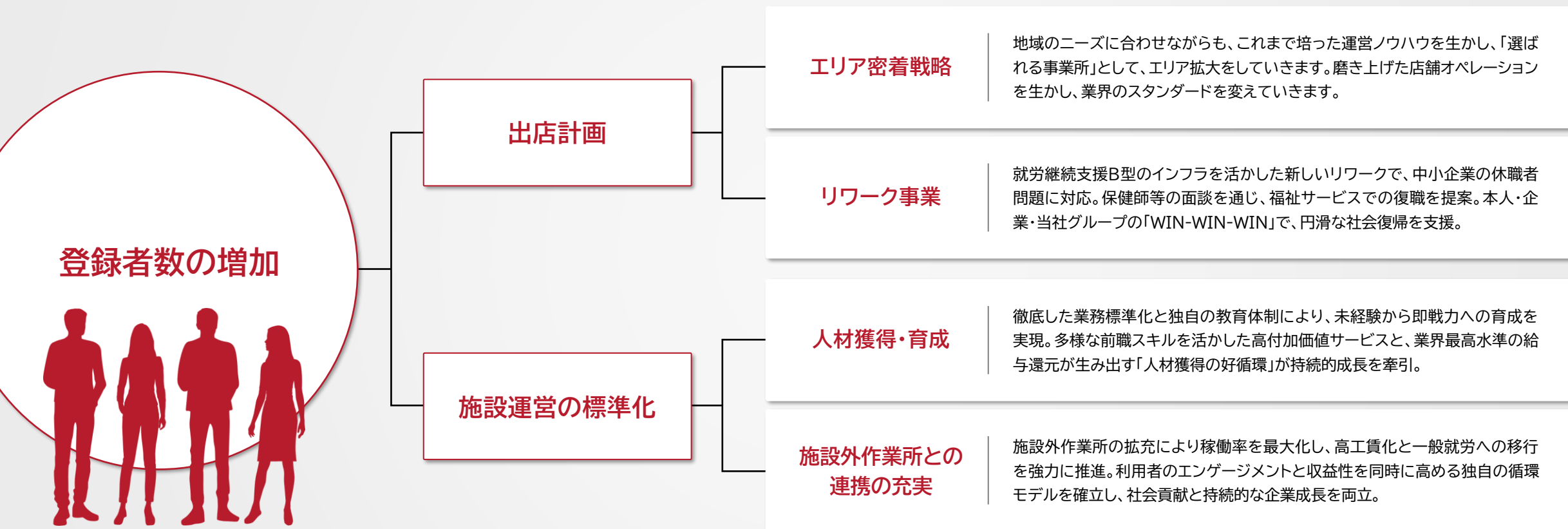
「自己負担ゼロ」は、心理的安全性と手厚い伴走支援で
心身の健康を支え、通所率・定着率の向上にも寄与



成長戦略

IV 成長戦略サマリー

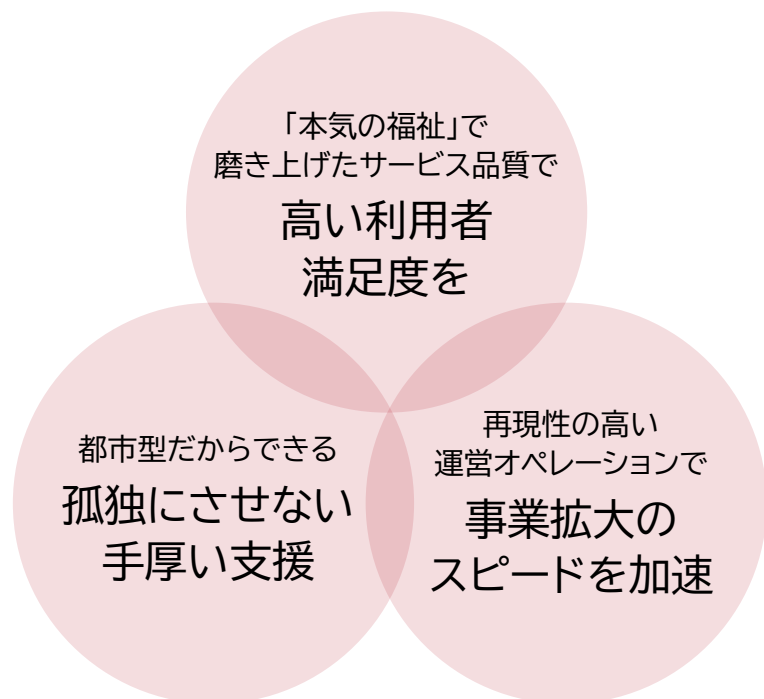
ステークホルダーの評価を確実にするため、
慎重な多店舗展開とサービス品質の維持向上を基本施策にしております。



東海エリアで確立しつつある出店スキームを他地域で展開することで、事業規模の効率的な拡大を目指します。

「質の高い支援」×「高収益」モデル

「名古屋モデル」で独自の優位性を実現



名古屋モデルの成功を求められるエリアへ

「地域に愛される事業所」エリア密着戦略

東京
エリア

都市型モデルの流用で、
利用者満足度にコミットする



交通インフラを活用した通所ルートで分析で、
利用者の居住地を広くカバーできるエリアを選定し出店

福岡
エリア

まだ手が付けられていない
未開拓チャネルへの集客活動



地域行政との協力体制を構築し、利用者獲得ルートの
独自開拓で、集客スピードを上げ、早期の高収益化を実現

次の
エリア

HAPPYの循環を広げていき、
福祉業界のスタンダードへ



めざすのは、拠点数ではなく、地域に応える『質の拡大』

福祉の人手不足を仕組み化と教育で解決。異業種スキルによる高工賃・高収益化で業界No.1の給与水準を目指し、人が集まる好循環を作ります。AI時代だからこそ価値が高まる、未来へ残る福祉を確立しております。

人的資本経営と独自のビジネスモデルによる価値創造

障がい福祉業界の固定観念を覆し、「高い社会的価値」と「高い収益性」を両立するビジネスモデルを確立

1. 業界の壁を打破する「仕組み化」と人材教育

業務をアイビスルールブックで徹底標準化し、未経験者の習得負担を軽減して異業種から優秀人材を獲得可能に。社内理念研修と外部eラーニングを組み合わせ、短期間で質の高いソーシャルワーカーを育成。



2. 異業種スキルがもたらす差別化 (高工賃の実現)

多様な経験を持つ人材の融合で、利用者に多彩な作業プログラムを提供可能に。スタッフの前職スキルが利用者の工賃を直接引き上げ、他社との差別化と参入障壁を築く。



3. 高収益と高い給与水準がもたらす好循環

1施設当たりの収益率が高い経営モデルを確立。高収益を業界最高水準の給与で還元することを目指し、優秀な人材を集めて事業成長の持続的好循環を実現。



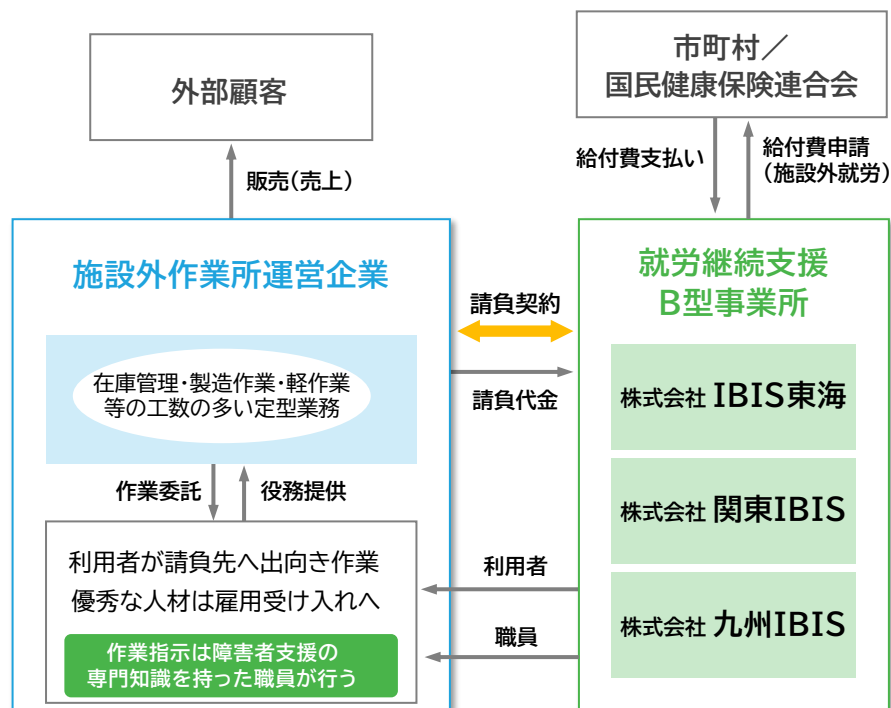
4. 将来性: AI時代に「未来に残る仕事」

利用者の可能性を引き出すソーシャルワーカーは、AIで代替できない将来性のある職業。中長期的に企業と従業員の価値を高める。



企業は外注により固定費削減とコア業務集中を実現し、アイビスは現場実務で工賃向上と一般就労移行を促進。
双方の経営と福祉のニーズを両立させる、価値ある協働です。

施設外作業所



施設外作業所とのWIN-WINの関係

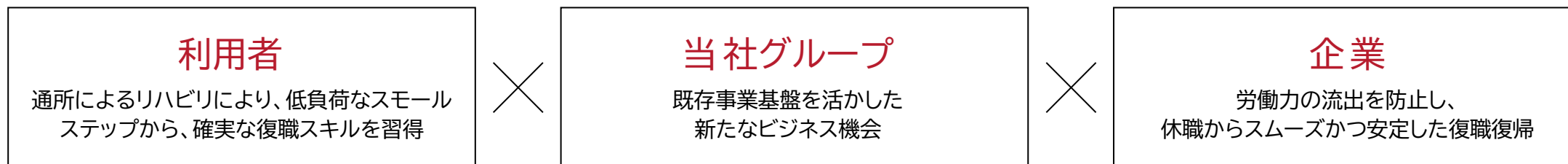
- **施設外作業所(受け入れ企業)のメリット**
利用者へ作業を委託することにより求人費や社会保険・福利厚生などの固定費を抑えて人件費を削減し、柔軟な人員調整や単純作業の外注で業務効率化と自社スタッフのコア業務集中を実現する。
- **アイビス(福祉事業所)のメリット**
企業現場での実務により施設内内職より高い単価で利用者の工賃を向上させつつ、職場体験を通じて一般就労への移行を促進する。

アイビスの3つの強み (他社との優位性)

- 1. 確立されたオペレーション (アイビスルールブック)**
独自のルールブックによる事前教育とマニュアル化された作業手順で、企業の管理負担と指導の手間を削減する。
- 2. 特別な設備投資が不要**
精神障がいのある利用者が中心のため高額なバリアフリー改修(スロープ・専用トイレ等)が不要で、既存の机・椅子・スペースをそのまま使ってすぐ稼働できる。
- 3. 福祉業界経験者だけではない多才なスタッフ**
営業・製造・IT・サービス業などの現場経験者が多数在籍し、企業のニーズやスピード感を理解したうえで福祉にとらわれず業務プロセスに合わせた最適な作業切り出しとマニュアル化を柔軟に支援する。

急増するメンタル休職者に対し、B型ならではの柔軟なリハビリ環境による復職支援を提供します。
深刻な社会課題の解決を直接手掛けながら、組織の新たな成長と社会的価値の向上を牽引する成長エンジンです。

課題と機会 リワーク需要 × B型インフラで「利用者」・「企業」・「当社グループ」でWIN-WIN-WINの関係



B型事業所のインフラをフル活用できる効率的な展開が可能な新事業の3つの特長

- 1** 週1日・1時間から通える
低ハードルなステップアップ型リワーク
→ 休職者の初期リハビリに最適
- 2** 低負担・持続可能な福祉活用の
高品質復職支援
→ 自費サービスに対する優位性で
選ばれる事業に
- 3** 工賃中心からスキル・復職支援型へ転換
→ オフィス直結プログラムで復職希望者の
社会復帰を後押し

私たちが目指す成長シナリオ
この事業は、単なる「福祉」に留まらず、三方に利益をもたらす強力な成長エンジンとなります。

01

AIビジネス電話の完全導入

- 外部からの電話やり取りをAI自動文章化して支援記録に反映
- コンプライアンス面の強化と支援の質の向上を目指します

電話や面談のリアルタイムテキスト化によるコンプライアンス面の強化と、書類作成の自動化による生産性向上とモニタリングの効率化を推進し、「**生きた言葉**」のデータ化から生まれる質の高い伴走型支援を実現します。

02

利用者個別QRコード管理システム

- 利用者識別QRコードを用いた「通所・送迎・食事提供」の一元管理システムを導入
- 手入力リスクを排除し、算定ミスや不正請求を構造的に防止する仕組みを構築します

利用者本人の識別を限定化することで、架空請求のリスクを根絶し、本人の意思に基づくサービス提供の確固たるエビデンスを確保。運営の透明性を高め、事業の持続可能性と企業価値の向上を図ります。

03

個別支援計画書作成のAI補助システム

- 計画書作成プロセスに生成AI補助を導入
- 書類品質を高い水準で均一化しつつ、スタッフの事務時間を大幅削減

スタッフの経験を問わず、迅速かつ一定のクオリティを保った計画書を作成できるようになり、業務の標準化が進みます。同時に計画書の作成・更新スケジュールも可視化・管理し、未作成減算を未然に防止。**確実な法令遵守(コンプライアンス)体制の構築をサポート**します。

DX化の効果

- ➡ 事務作業のミスを防ぐだけでなく、より障がい者支援に集中できる環境を実現
- ➡ 本部より離れた施設やM&A等で合流した事業所でも同じクオリティのオペレーションが実践できる

一般市場上場で期待する効果

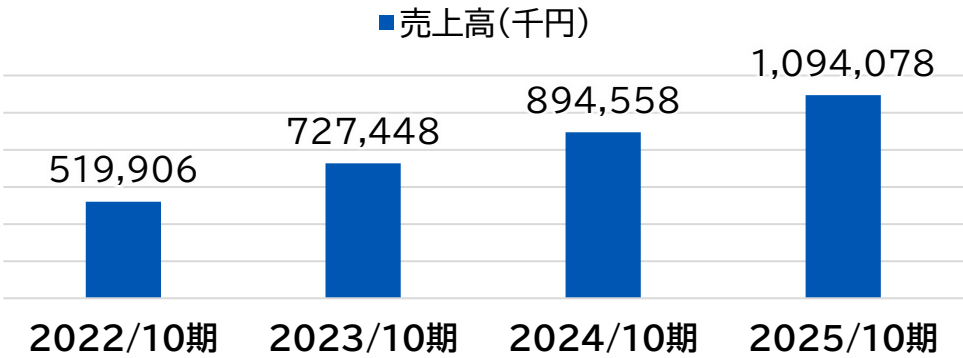
- ➡ より多くの方々に障がい者福祉の現状や当社グループの取組を知って頂き、応援頂ける機会を増やしたい
- ➡ 信用度、財務体質を強化して、より福祉業界に貢献したい
[例：自治体との連携事業の推進／継承に悩む優良事業所のM&A等々]



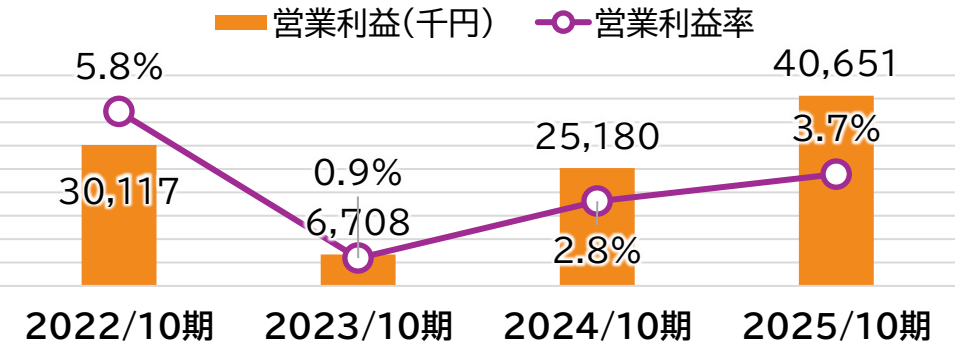
財務情報・経営指標

TPM上場後、ガバナンス強化と事業成長を両立し、強固なストック型事業の仕組みを確立できました。
安定した収益基盤を土台に、着実な歩みで多くの人をHAPPYにする「持続可能な成長」を続けます。

売上高推移



営業利益・利益率推移

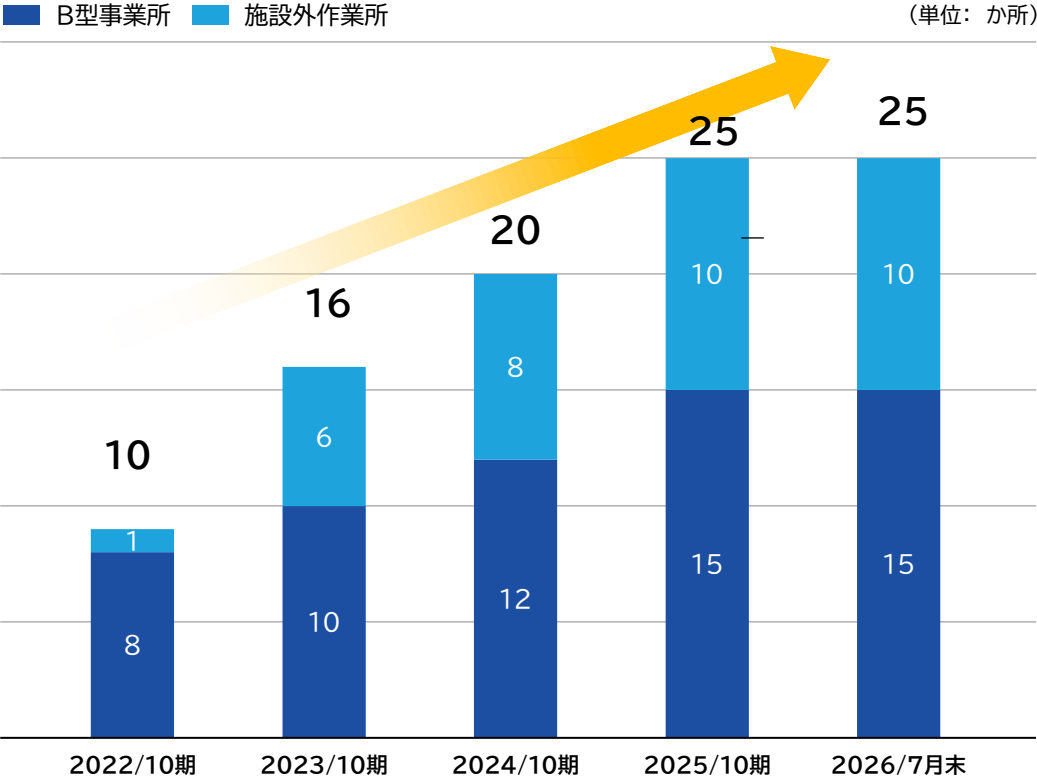


(単位:千円)

	2024年 10月期	2025年 10月期	売上構成比 (%)	前年増減比 (%)
売上高	894,558	1,094,078	100.0%	+22.3%
売上原価	565,863	705,081	64.4%	+24.6%
売上総利益	328,694	388,996	35.6%	+18.3%
販管費及び一般管理費	303,514	348,345	31.8%	+14.8%
営業利益	25,180	40,651	3.7%	+61.4%
経常利益	25,576	45,761	4.2%	+78.9%
当期純利益	2,511	35,284	3.2%	+1,305.2%
ROE (%)	2.0%	24.6%	—	—

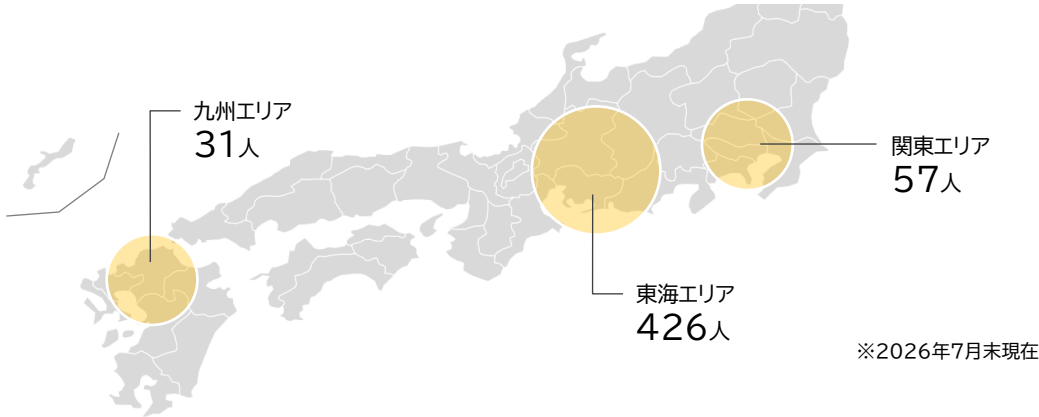
愚直に磨いた支援モデルと積み上げた信頼により、売上高・登録者数は堅調に推移しております。
さらに求められる地域へ展開し、多くの方のHAPPYに繋げるとともに、強固な事業基盤に基づく安定成長を続けます。

事業所数の推移



(単位: 人)

	2022年 10月期	2023年 10月期	2024年 10月期	2025年 10月期	2026年 7月末
東海エリア	337	344	373	384	426
関東エリア	—	—	37	40	57
九州エリア	—	—	—	14	31
合 計	337	344	410	438	514





リスク情報

VI リスクへの戦略的対応方針

認識するリスク	顕在化する可能性	顕在化する時期 及び 顕在化した場合の影響	対応方針
法改正リスク	中	当社グループが事業活動を行うには、「障害者総合支援法」及び関連する各種法令による規制と、各自治体による許認可を受けております。 当該許認可が取り消され、またはそれらの更新が認められない場合、もしくはこれらの法律等の改廃法的規制の新設、適用基準の変更があった場合等には当社グループの経営基盤や業績に悪影響を及ぼす可能性があります。	■ 顕在化する時期 3年に一度の報酬改定 6年に一度の許認可更新 ■ 顕在化した場合の影響 - 報酬単価の引き下げ - 許認可の取り消し等による売上高、営業利益の減少
		政策動向の 常時モニタリング リワーク事業による 経営の複線化 他社を圧倒する 高付加価値化	専門チームが政策動向・審議会情報を常に監視。制度変更の予兆を早期に察知することで、先んじて最適な対応策を講じる体制を確立しております。 従来のB型事業の枠組みを活用し、リワーク事業を展開することで経営の「複線化」を図ります。潜在層を開拓することで、従来のB型とは異なる新たな利用者を安定確保し、強力な差別化を実現します。 制度の枠組みに依存するだけでなく、毎年着実な一般就労を実現。仮に報酬単価が変動しても、利用者から選ばれ続ける競争力を維持し、収益性を担保します。
人材確保・育成リスク	中	当社グループの競争力を維持するためには、事業遂行に必要な優秀かつ多様な人材を採用し、維持し続ける必要があります。サービス管理責任者等の資格を有する優秀な人材が確保できなかった場合、業績に影響を及ぼす可能性があります。	■ 顕在化する時期 - 特定時期なし ■ 顕在化した場合の影響 - 利用者の受け入れ制限 - 事業所の規模縮小 - 成長スピードの鈍化等による売上高、営業利益の減少
		「アイビスルールブック」による標準化 未経験者採用と 研修強化 キャリアパスの明示と 待遇改善	業務標準化により、福祉業界未経験者でも短期間で戦力化が可能。独自のフォローアッププログラムを運用し、入社後のミスマッチを解消。定着率の更なる向上に向け改善を進めております。 入社後の研修プログラムを充実化。座学とOJTを組み合わせ、サービス品質と理念を浸透させます。オンデマンド研修プログラムも採用し、質の高い支援員の育成に取り組んでおります。 一般社員からアソシエイト（総合職）、執行役員へと続く明確なパスを提示。成長に応じた報酬体系でエンゲージメントを高めます。
中古品等 販売事業	中	中古品等販売事業において特定の仕入先に依存しております。仕入価格等の決定権を持たないことによる在庫リスクがあり、また、仕入先の業績悪化の影響により継続取引のために預託した保証金の貸倒及び利用者工賃の確保が困難になる等、業績に影響を及ぼす可能性があります。	■ 顕在化する時期 - 特定時期なし ■ 顕在化した場合の影響 - 在庫保管によるキャッシュ・フローの悪化 - 差入保証金の貸倒損失 - 利用者工賃の減少
		特定仕入先の業績の 常時モニタリング 保証金の預託目安 特定仕入先との ディスカッション	仕入先から決算書（試算表）を必要に応じて取り寄せ、業績及び財務状態の確認をしております。 月商に応じて保証金の預託金額を管理しております。また、監査法人とも協議を重ね意見を頂いております。 在庫リスクを軽減するため、仕入先とは商品に関する価格、仕入量、時期等に関して定期的に打ち合わせを行っており、またその内容は当社取締役会においても報告共有されております。

本資料は、情報提供のみを目的として当社が作成したものであり、当社の有価証券の買付けまたは売付け申し込みの勧誘を構成するものではありません。本資料に含まれる将来予想に関する記述は、当社の判断及び仮定並びに当社が現在利用可能な情報に基づくものであります。将来予想に関する記述には、当社の事業計画、市場規模、競合状況、業界に関する情報及び成長余力等が含まれております。そのため、これらの将来予想に関する記述は、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の業績は将来に関する記述に明示又は黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。

本資料には、当社の競争環境、業界のトレンドや一般的な社会構造の変化に関する情報等の当社以外に関する情報が含まれております。当社は、これらの情報の正確性、合理性及び適切性について独自の検証を行っておらず、いかなる当該情報についてこれを保証するものではありません。