2027年3月期 第2四半期 決算説明資料

株式会社JSH（東証グロース：150A）　|　2026年11月12日

©JSH Co., ltd.

業績予想の上方修正と増配について

業績予想の上方修正と増配について

下記内容で業績の上方修正と配当予想の増加について決定。キャッシュフローは問題なく、エクイティ調達の実施は現時点では考えていない。当社9月末での現預金残高は1,010百万円、自己資本比率は42.2%という水準であり、中計期間の投資CF（25-30億円程度想定）は営業CFと銀行借入で補える想定

1

FY26営業利益：5.2億円（旧予想3.9億円）

詳細後述

2

当期（FY26：2027年3月期）の配当予想：期末6円00銭（旧予想3円00銭）

配当性向、累進配当等については現時点では未定

©JSH Co., ltd.

第11期連結業績予想の修正と中期事業計画の修正について

【新：11月開示】中期事業計画の数値ハイライト

FY26（今期）

・在宅・地方・IoT全セグメント成長
・在宅、地方のコスト見直し

売上
64億円

営業利益
5.2億円

FY27（来期）

・地方創生事業売上55億
・IoT黒字化

売上
85億円

営業利益
8.6億円

FY28（再来期）

・IoT利益貢献
・全社営業利益率13%超

売上
107億円

営業利益
14億円超

©JSH Co., ltd.

【旧：7月開示】中期事業計画の数値ハイライト

FY26（今期）

・在宅・地方・IoT全セグメント成長
・在宅、地方のコスト見直し

売上
64億円

営業利益
3.9億円

FY27（来期）

・地方創生事業売上50億
・IoT黒字化

売上
84億円

営業利益
7.8億円

FY28（再来期）

・IoT利益貢献
・全社営業利益率10%超

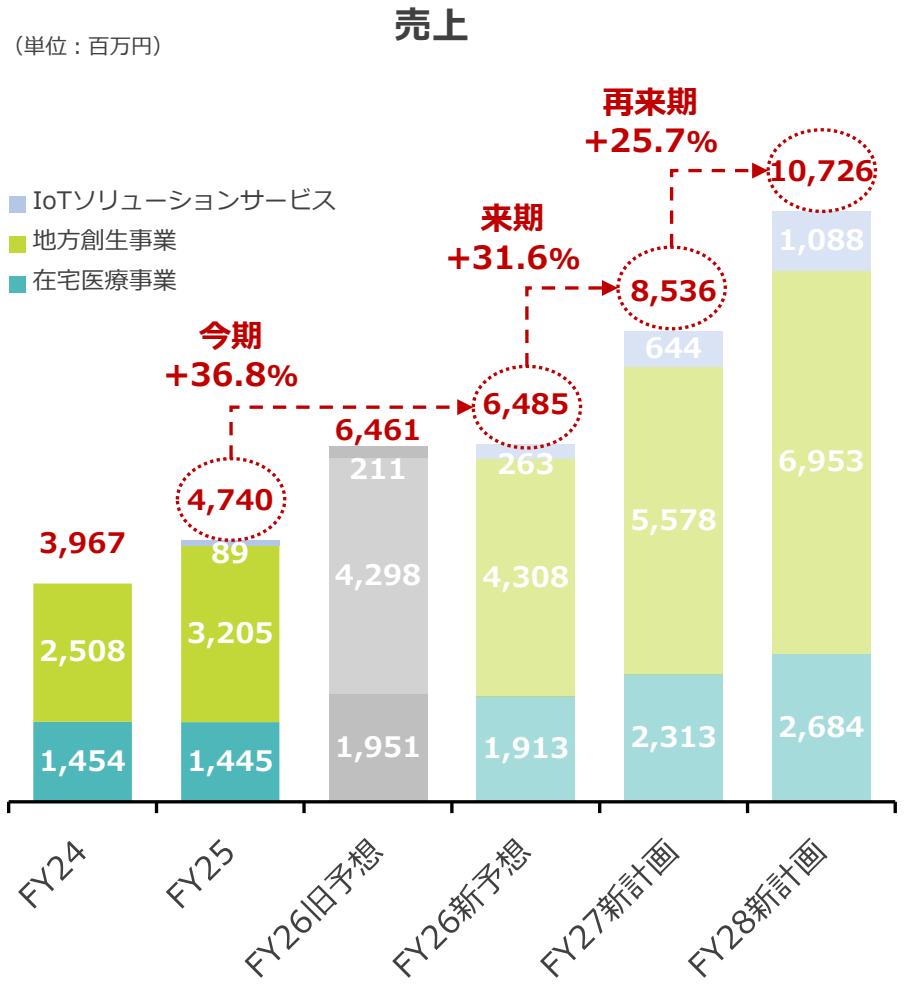
売上
100億円超

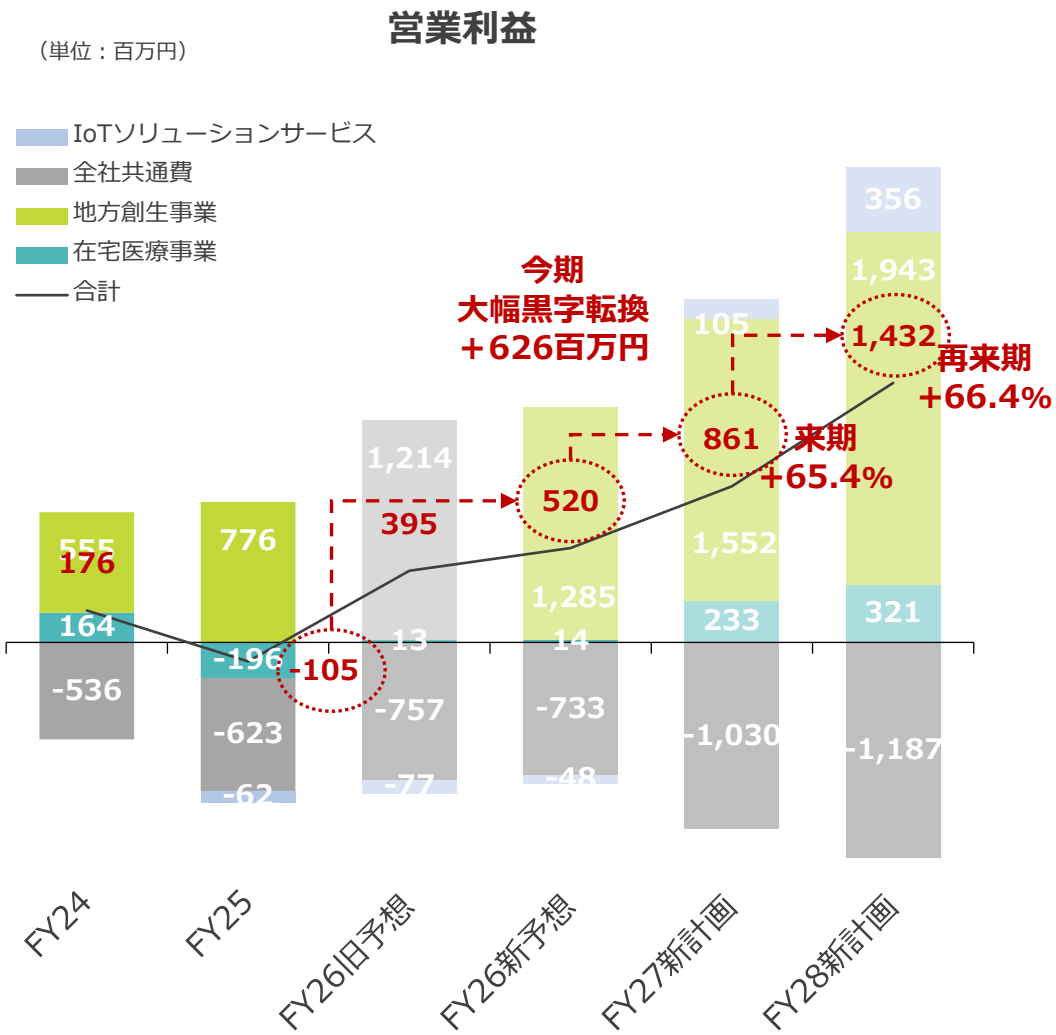
営業利益
13億円超

©JSH Co., ltd.

【新：11月開示】通期業績予想の修正と中期事業計画

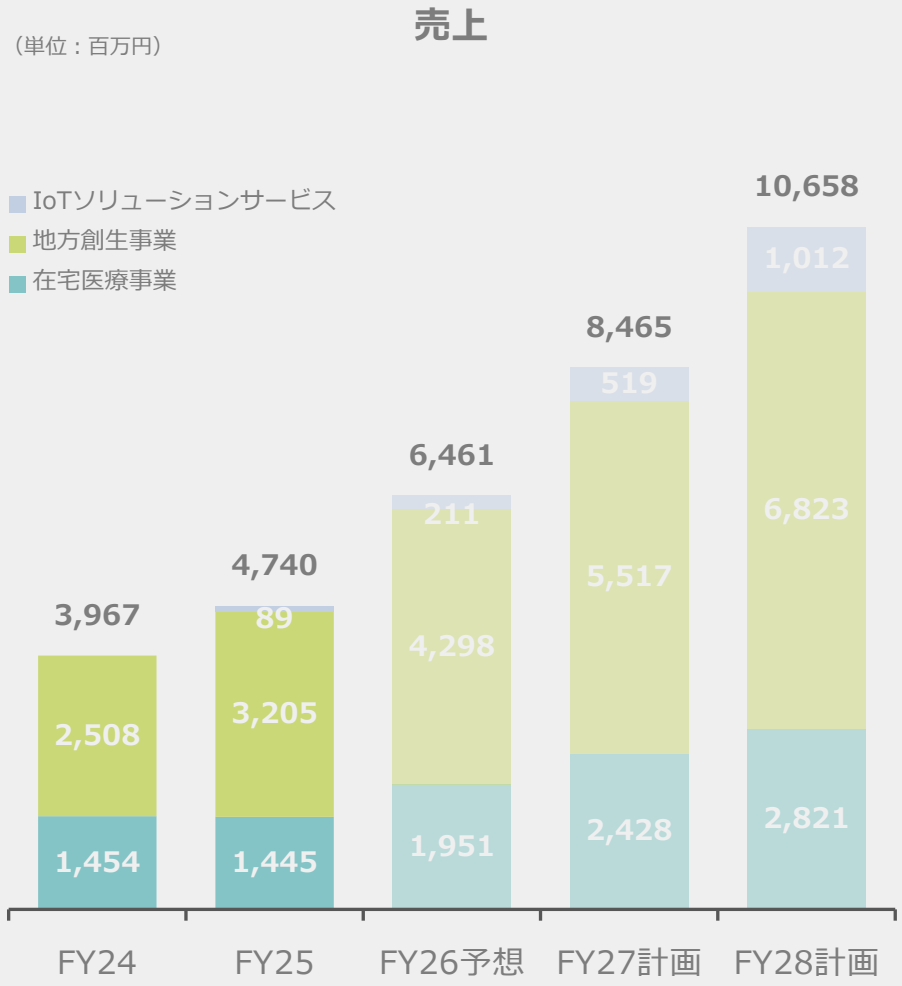
FY26は営業利益520百万円に上方修正。早期の時価総額100億円の達成に向け、利益拡大に邁進。**FY28は売上高107億円、営業利益14億円超に上方修正**

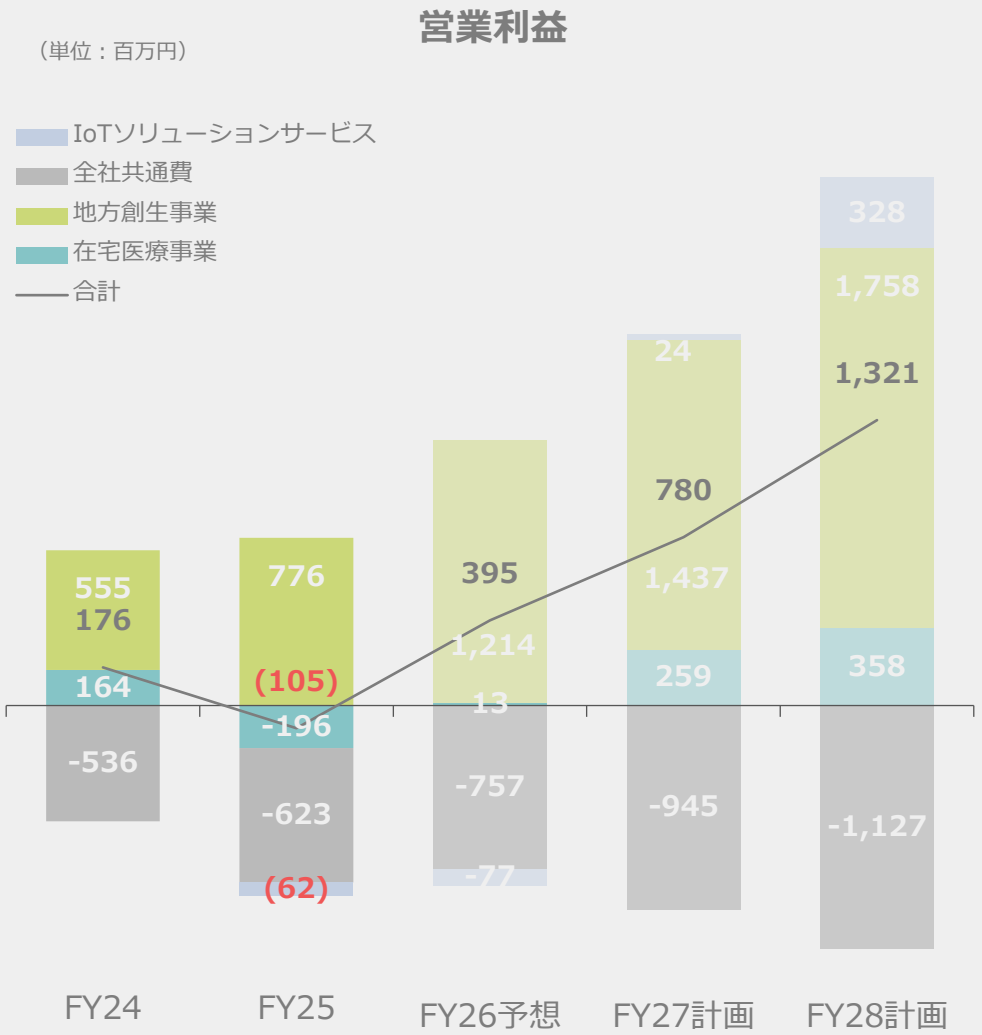




©JSH Co., ltd.

【旧：7月開示】通期業績予想と中期事業計画





©JSH Co., ltd.

【新：11月開示】通期業績予想及び中期事業計画の修正

主に**地方創生事業とIoTソリューション事業における売上増とコスト減（後述）**により、FY26の各利益を上方修正

（百万円・%）	FY25 実績	FY26 旧予想	FY26 新予想	新旧 増減額	新旧 増減率	前期比成長率	FY27 中計	FY28 中計
売上高	**4,740**	**6,461**	**6,485**	**23**	**0.4%**	**36.8%**	**8,536**	**10,726**
地方創生事業	3,205	4,298	4,308	10	0.2%	34.4%	5,578	6,953
在宅医療事業	1,445	1,951	1,913	-37	-1.9%	32.4%	2,313	2,684
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業	89	211	263	51	24.2%	193.9%	644	1,088
営業利益	**-105**	**395**	**520**	**124**	**31.4%**		**861**	**1,432**
マージン	*-2.2%*	*6.1%*	*8.0%*				*10.1%*	*13.4%*
地方創生事業	776	1,214	1,285	71	5.9%	65.7%	1,552	1,943
マージン	*24.2%*	*28.3%*	*29.8%*				*27.8%*	*27.9%*
在宅医療事業	-196	13	14	1	5.4%		233	321
マージン	*-13.6%*	*0.7%*	*0.8%*				*10.1%*	*12.0%*
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業	-62	-77	-48	29			105	356
マージン	*-70.3%*	*-36.8%*	*-18.4%*				*16.4%*	*32.7%*
全社共通費	-623	-757	-733	24			-1,030	-1,187
経常利益	**-108**	**371**	**495**	**123**	**33.3%**		**816**	**1,384**
マージン	*-2.3%*	*5.7%*	*7.6%*				*9.6%*	*12.9%*
親会社株主に帰属する当期純利益	**-121**	**192**	**284**	**91**	**47.7%**		**494**	**788**
マージン	*-2.6%*	*3.0%*	*4.4%*				*5.8%*	*7.4%*
EBITDA（営業利益＋償却費）	**139**	**703**	**828**	**124**	**17.7%**	**495.3%**	**1,269**	**1,938**
マージン	*2.9%*	*10.9%*	*12.8%*				*14.9%*	*18.1%*

©JSH Co., ltd.

【新：11月開示】通期業績予想及び中期事業計画の修正

FY26の売上総利益が54百万円上振れるのは**地方創生事業の生産性（1人員あたりの障がい者サポート数）が向上し、労務費が下振れる**ことが主な要因

（百万円・%）	FY25 実績	FY26 旧予想	FY26 新予想	新旧 増減額	新旧 増減率	前期比成長率	FY27 中計	FY28 中計
売上原価	**3,319**	**4,159**	**4,131**	**-27**	**-0.7%**	**24.5%**	**5,061**	**6,227**
売上原価率	*70.0%*	*64.4%*	*63.7%*				*59.3%*	*58.1%*
地方創生事業		**2,469**	**2,430**	**-39**	**-1.6%**		**3,270**	**4,144**
売上原価率		*57.4%*	*56.4%*				*58.6%*	*59.6%*
うち、労務費		1,078	1,034	-44	-4.1%		1,438	1,901
うち、その他原価		1,390	1,395	5	0.4%		1,831	2,242
在宅医療事業		**1,629**	**1,603**	**-25**	**-1.6%**		**1,680**	**1,935**
売上原価率		*83.5%*	*83.8%*				*72.7%*	*72.1%*
うち、労務費		1,169	1,146	-23	-2.0%		1,259	1,472
うち、地代家賃		154	153	-1	-0.6%		140	143
うち、その他原価		305	304	-1	-0.4%		281	319
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業		**58**	**95**	**37**	**64.5%**		**109**	**148**
売上総利益	**1,421**	**2,302**	**2,356**	**54**	**2.4%**	**65.8%**	**3,440**	**4,432**
地方創生事業		1,829	1,878	49	2.7%		2,307	2,809
在宅医療事業		322	309	-12	-3.9%		632	749
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業		153	167	13	8.9%		535	940

©JSH Co., ltd.

【新：11月開示】通期業績予想及び中期事業計画の修正

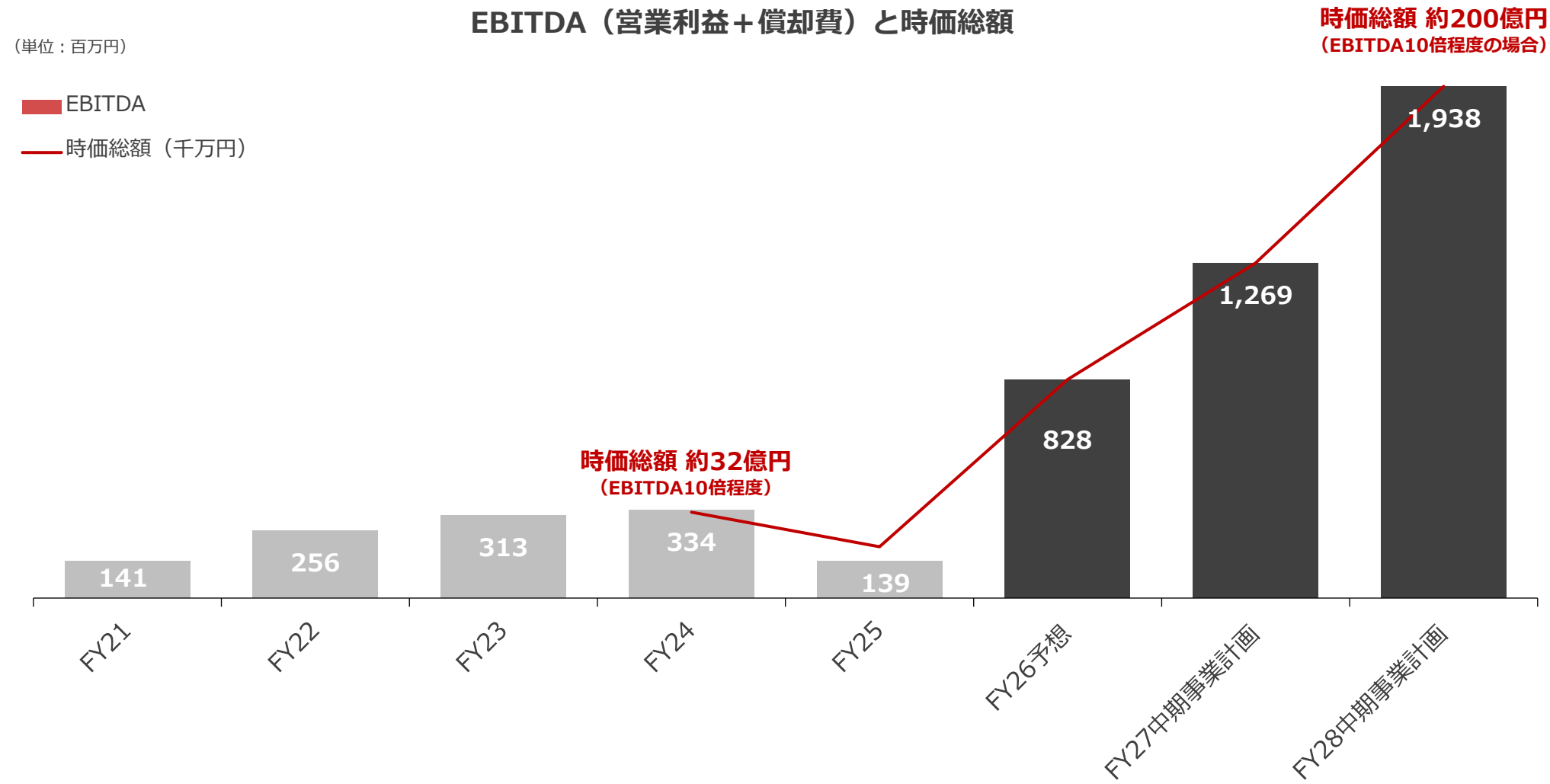
各セグメントにおいて**AI活用などにより間接人員の増加が抑えられている**ことなどが要因となり、販管費は前年比20%程度の上昇で抑えられる想定

（百万円・%）	FY25 実績	FY26 旧予想	FY26 新予想	新旧 増減額	新旧 増減率	前期比成長率	FY27 中計	FY28 中計
販管費	**1,522**	**1,905**	**1,833**	**-72**	**-3.8%**	**20.5%**	**2,614**	**3,066**
販管費率	*32.1%*	*29.5%*	*28.3%*				*30.6%*	*28.6%*
地方創生事業		**614**	**592**	**-22**	**-3.6%**		**755**	**866**
うち、広告宣伝費		129	133	3	2.8%		121	121
うち、人件費		346	331	-14	-4.2%		473	571
うち、その他販管費		139	128	-11	-7.9%		160	172
在宅医療事業		**308**	**295**	**-13**	**-4.3%**		**399**	**428**
うち、人件費		198	199	0	0.2%		242	252
うち、支払手数料		71	66	-5	-7.4%		106	122
うち、その他販管費		38	30	-8	-21.3%		50	52
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業		**221**	**208**	**-13**	**-6.0%**		**426**	**580**
うち、広告宣伝費		49	36	-12	-25.2%		88	125
うち、人件費		96	76	-19	-20.1%		230	311
うち、その他販管費		76	94	18	24.4%		107	143
全社共通販管費		**757**	**733**	**-24**	**-3.2%**		**1,030**	**1,187**
うち、人件費		390	382	-8	-2.1%		510	641
うち、その他販管費		367	351	-15	-4.3%		520	546

©JSH Co., ltd.

（参考）EBITDAと時価総額

EBITDAの推移と時価総額を参考として掲載。在宅医療事業の先行投資前の水準（**EBITDA倍率10倍）の場合のFY28末の時価総額は200億円程度**と計算される。2030年までの時価総額100億円以上に向けてEBITDA拡大に邁進



©JSH Co., ltd.

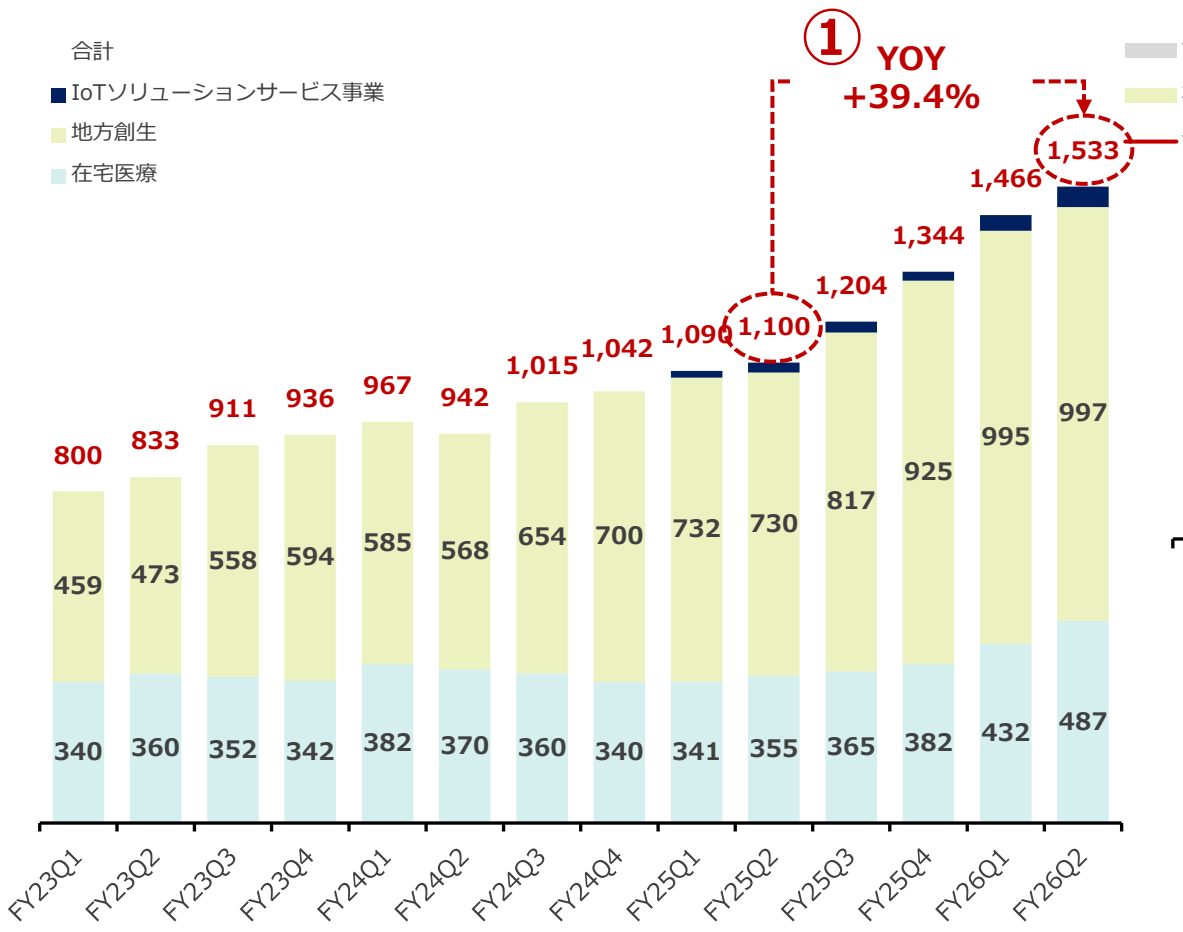
2027年3月期第2四半期決算数値

四半期PL推移

①売上高は、前年同期比で39.4%増と大幅に成長。営業利益は、前年同期比では235百万円改善の**②112百万円で着地。第二四半期は地方創生事業の障がい者紹介人数が少なくなりやすく利益の谷になりやすい四半期であり、全社の利益水準が引きあがっている**

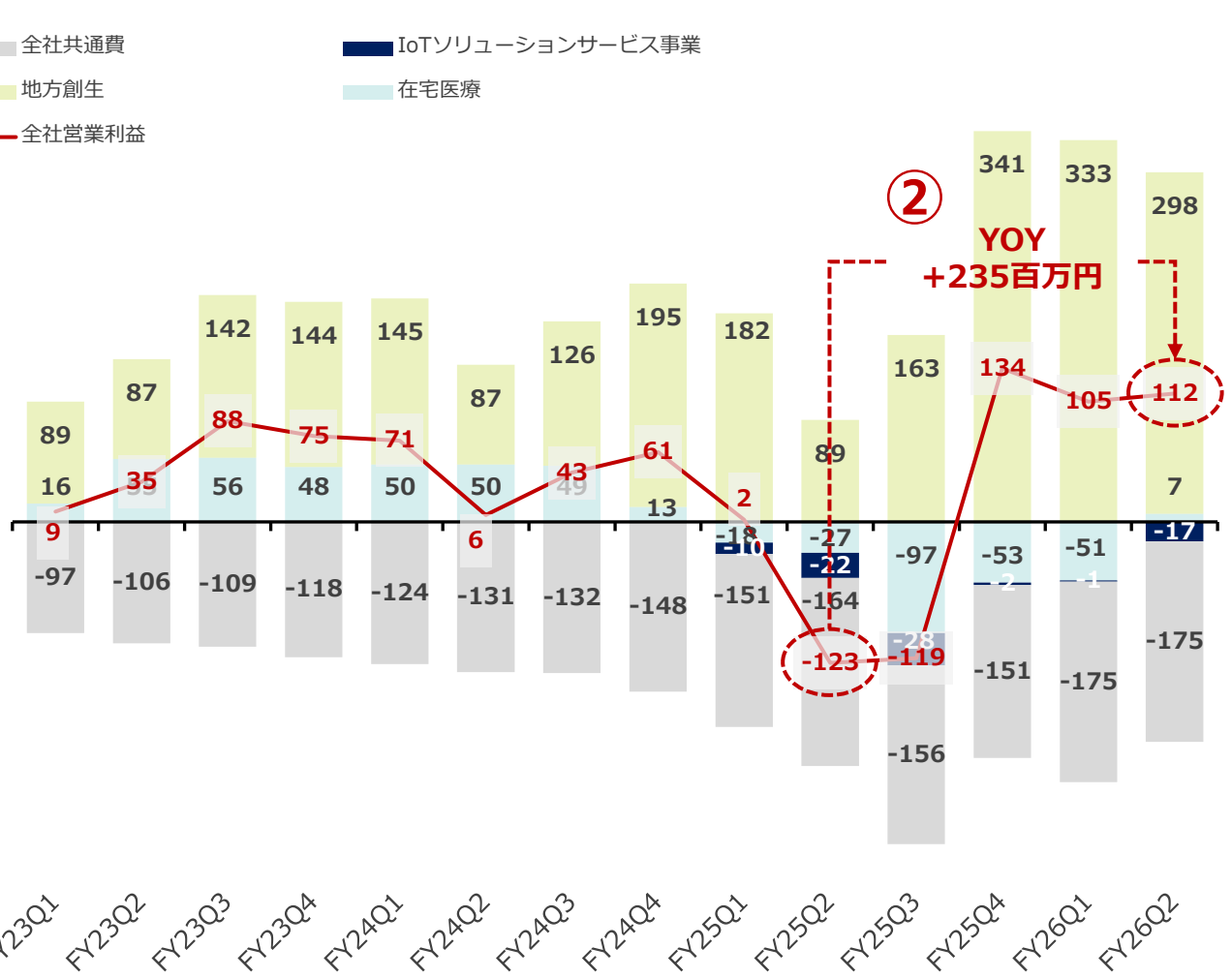
連結売上高

（単位：百万円）



連結営業利益・セグメント利益

（単位：百万円）



※FY24Q4（2025年3月期第4四半期）以降、連結業績
※内部取引等のため、各セグメントの単純合算値と合計値は一致しない

©JSH Co., ltd.

四半期PL・進捗率

今回修正した予想値と比較した売上進捗率は46.3%、営業利益進捗率は41.9%。**売上成長率36.9%に対して、売上原価の増加率が24.0%、販管費の増加率が12.5%で抑えられ、営業利益率が12.8pt改善**。利益率の高い地方創生事業とIoT事業の成長によって全社の営業利益率が大きく改善。在宅医療事業も利益率が改善していくフェーズに

（百万円・%）	FY25 Q2実績	FY26 Q2実績	増減率	増減額	FY26 通期予想（新予想）	通期予想進捗率
売上高	**2,191**	**3,000**	**36.9%**	**808**	**6,485**	**46.3%**
地方創生事業	1,462	1,992	36.2%	529	4,308	46.2%
在宅医療事業	696	920	32.1%	223	1,913	48.1%
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業	41	87	110.1%	45	263	33.1%
売上原価	**1,560**	**1,935**	**24.0%**	**375**	**4,131**	**46.8%**
売上原価率	*71.2%*	*64.5%*			*63.7%*	
売上総利益	**631**	**1,064**	**68.6%**	**433**	**2,356**	**45.2%**
売上総利益率	*28.8%*	*35.5%*			*36.3%*	
販管費	**752**	**846**	**12.5%**	**93**	**1,833**	**46.2%**
販管費率	*34.3%*	*28.2%*			*28.3%*	
営業利益	**-121**	**218**		**302**	**520**	**41.9%**
マージン	*-5.5%* **+12.8pt**	*7.3%*			*8.0%*	
地方創生事業	271	632	133.2%	361	1,285	49.2%
マージン	*18.5%* **+13.2pt**	*31.8%*			*29.8%*	
在宅医療事業	-45	-44		1	14	
マージン	*-6.5%* **+1.7pt**	*-4.8%*			*0.8%*	
IoTｿﾘｭｰｼｮﾝｻｰﾋﾞｽ事業	-32	-18		13	-48	
マージン	*-77.5%* **+57.5pt**	*-20.0%*			*-18.4%*	
全社共通費	-315	-351		-24	-733	
マージン	*-14.4%* **+2.7pt**	*-11.7%*			*-11.3%*	

増加売上利益率68%

増加売上利益率30%

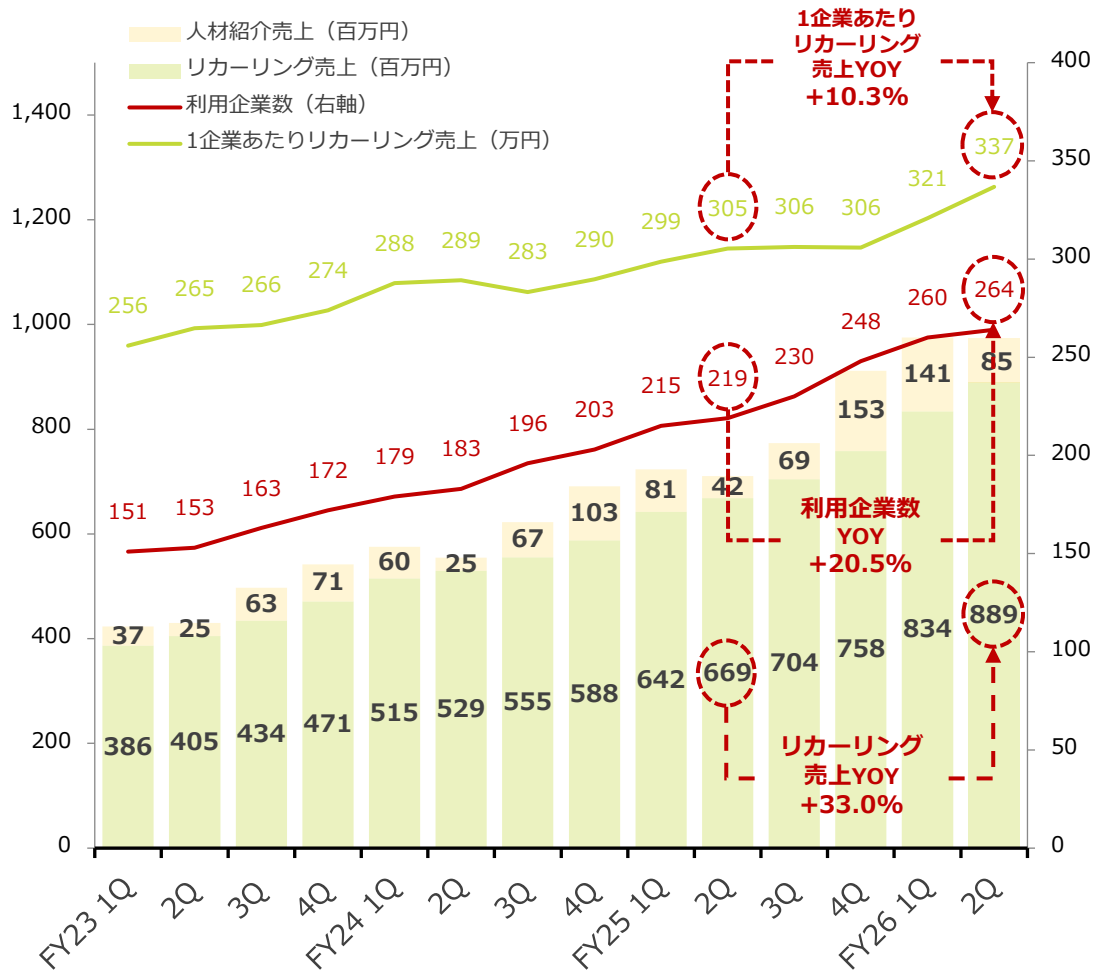
©JSH Co., ltd.

地方創生事業・障がい者雇用支援事業「コルディアーレ農園」の売上について

月額課金によるリカーリング売上（定着支援サポート料、農園利用料、設備レンタル料）比率が売上の90%程度を占めるストック型ビジネス
利用企業数と単価の伸びで、**リカーリング売上は前年同期比33.0%増**

（単位：百万円）

障がい者雇用支援事業売上



障がい者雇用支援事業

▶リカーリング売上比率　**約90%**

ストック型



差別化された収益体系

長期利用してもらうことで収益を積み上げるビジネスモデル

① **コストリーダーシップ（ハード面）**
- 設備はリースではなくレンタルであり、低い初期費用
（競合他社比でフロー売上の割合は少ない）
- 主に地方のため低い施設使用料（競合他社の10～20%）

② **サポートで差別化（ソフト面）**
- 顧客企業が支払う月額費用はサポート最重視の配分

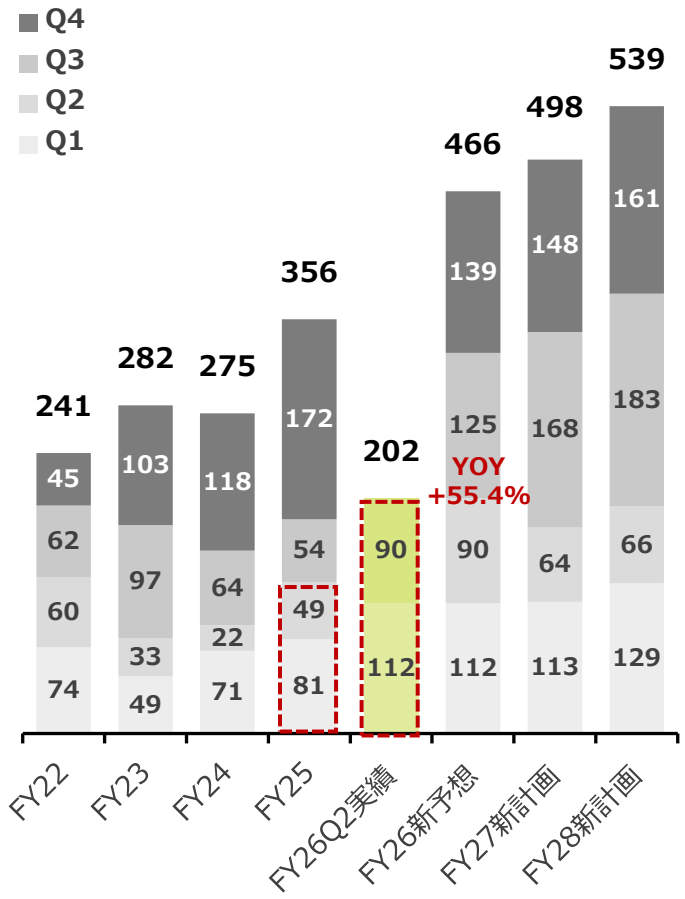
③ **退職時の補充のためのご紹介費用は発生しないようにし、障がい者をサポートするインセンティブが高くなるような設計**

©JSH Co., ltd.

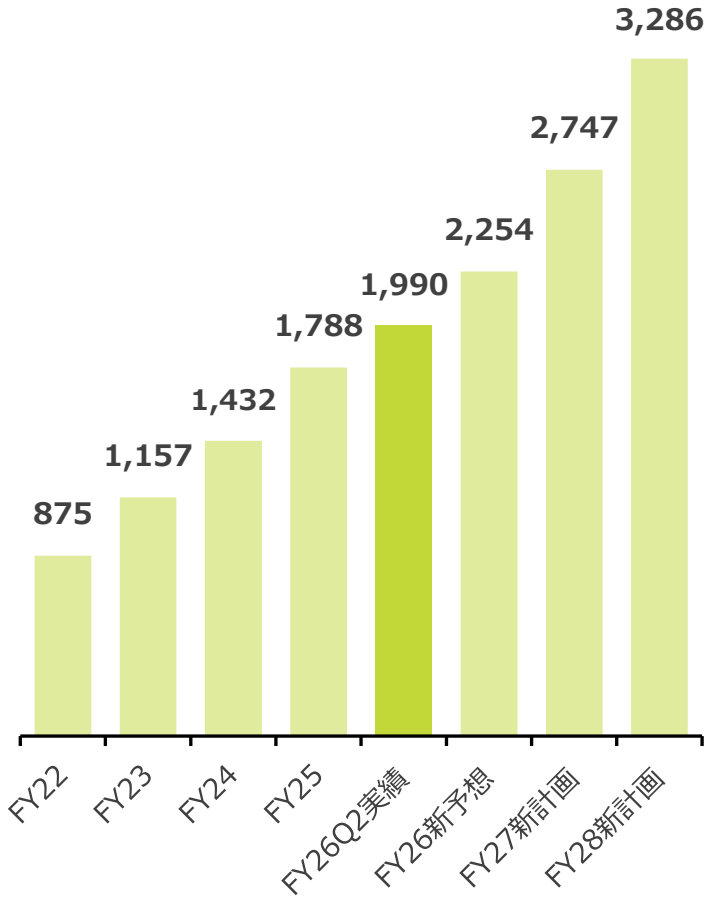
コルディアーレ農園KPI

第2四半期の障がい者受入純増数は月次開示済みの90人。好調な受注状況、低解約率の継続を反映し、通期466人に修正。FY27-28は解約率が上がっていく前提でやや保守的に計画。引き続き、需要（企業からの利用開始、障がい者の紹介依頼等）に応じて農園数・総区画数を増やしていく方針

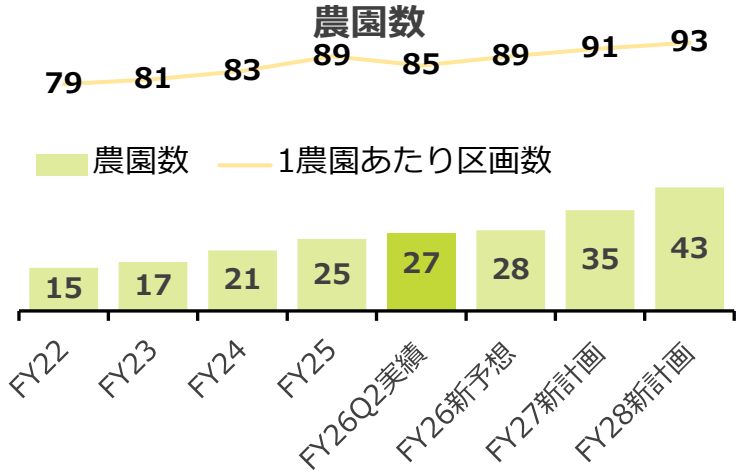
障がい者受入純増数



障がい者受入数

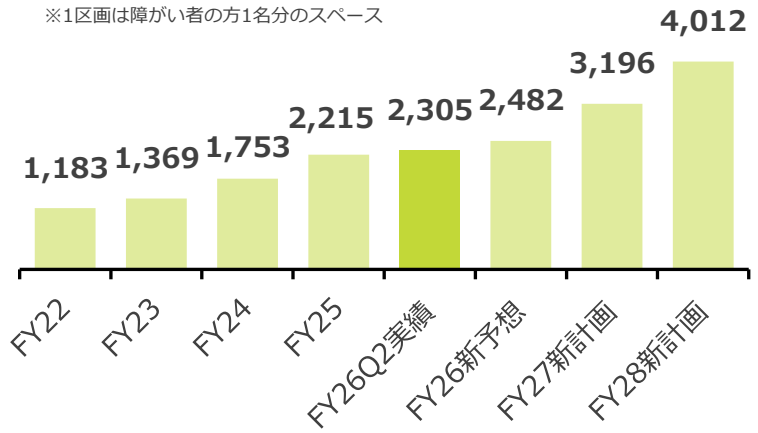


農園数



総区画数※

（単位：区画）
※1区画は障がい者の方1名分のスペース



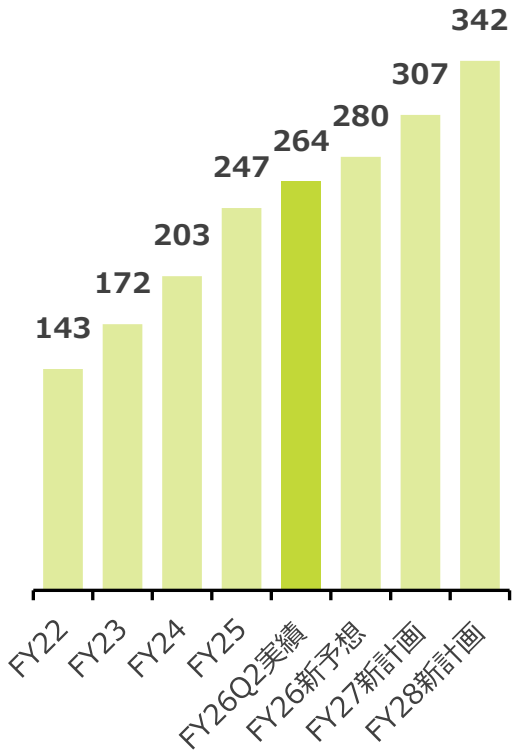
©JSH Co., ltd.

コルディアーレ農園KPI

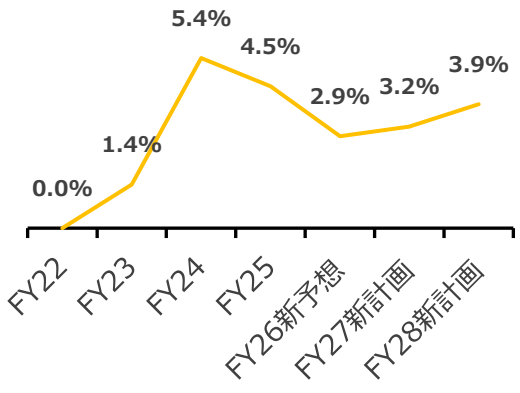
利用企業数は一定の解約を考慮し、年間30-40社程度の増加を計画。解約率は徐々に上がっていく前提でやや保守的に想定するも、既存企業の追加率が高い事業であり、値上げ効果や地域毎の価格設定により1企業年間単価は上昇していく想定。利用企業数、単価ともに成長し、FY28のリカーリング売上は58億円超を計画

利用企業数

（単位：社数）

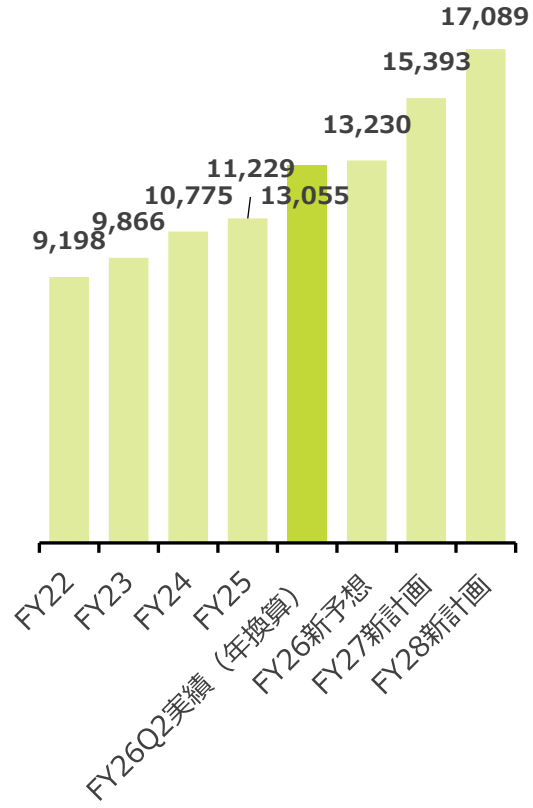


年間解約率（注1）



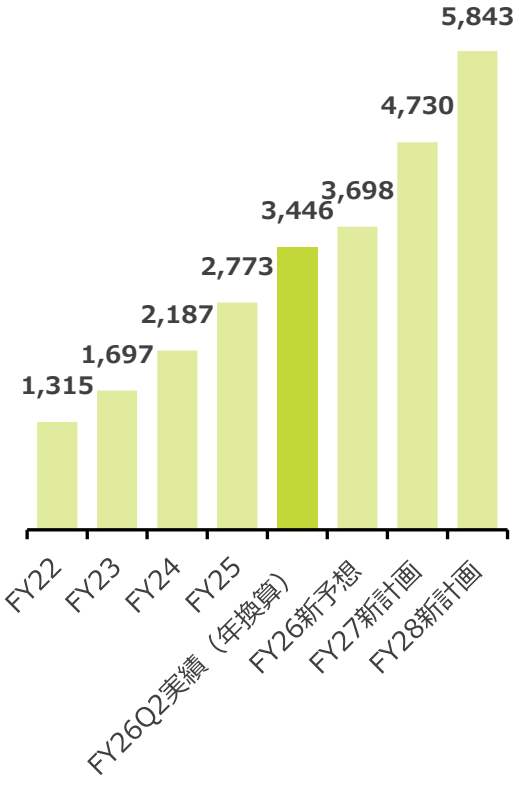
1企業年間単価（注2）

（単位：千円）



リカーリング売上（注3）

（単位：百万円）



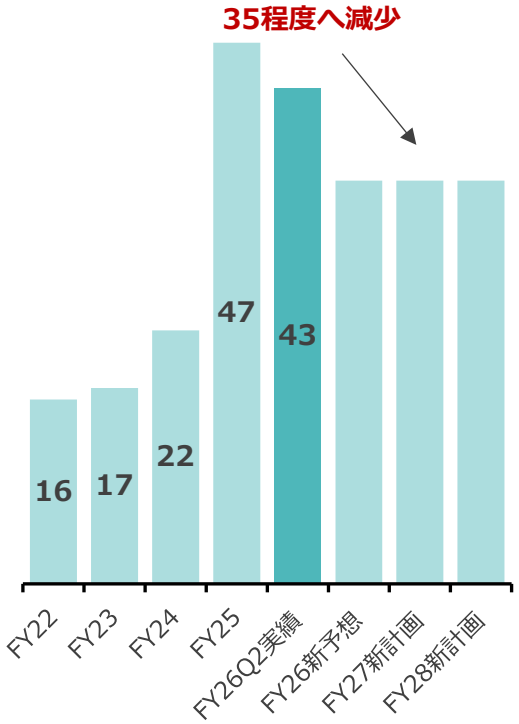
©JSH Co., ltd.

(注1)障がい者受入人数ベース・前期末受入数 (注2)期末時点の1利用企業あたりのリカーリング売上（注3）定着支援サポート料、農園利用料、水耕栽培設備レンタル料、野菜売上の合計

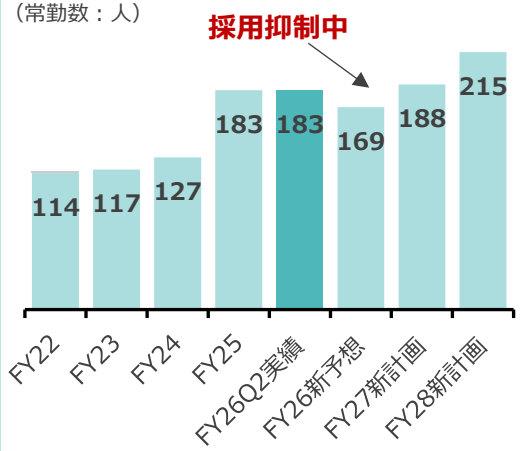
在宅医療事業KPI

地代家賃等の固定費、スタッフ育成方針等を見直し、早期の再度黒字化のための複数拠点の閉鎖・統廃合を実施中。しかし、数年前との比較では拠点数は倍増している状態。**第2四半期で利用者数が前期末比328人純増し、1利用者あたり訪問件数は予算数値に到達し、訪問件数は前年同期比30.3%成長と、再び成長軌道に**

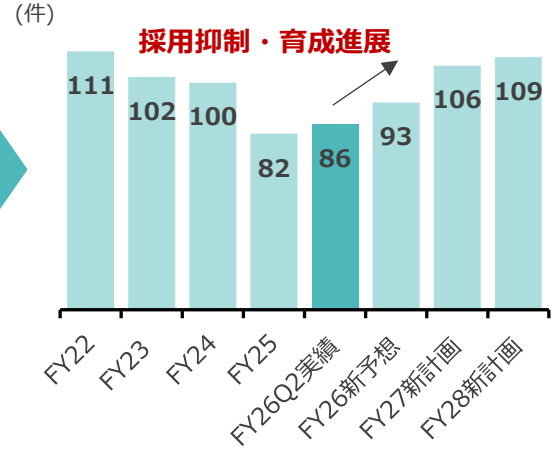
拠点数



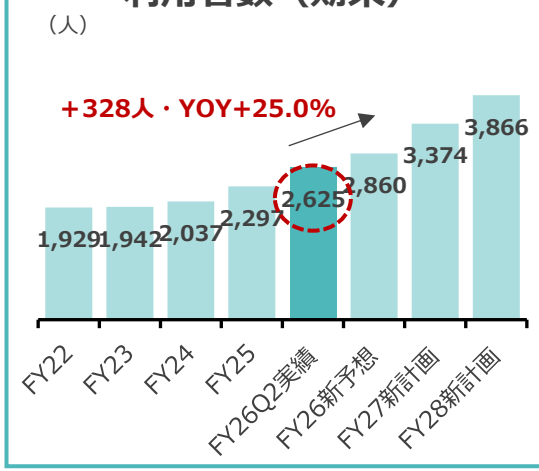
常勤換算看護師数（期末時点）



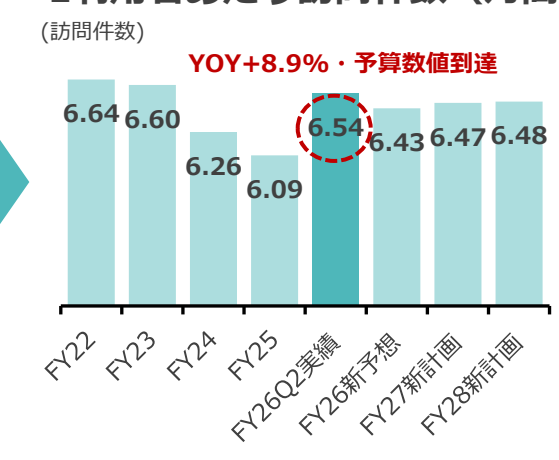
1常勤換算看護師あたり訪問件数（月平均）



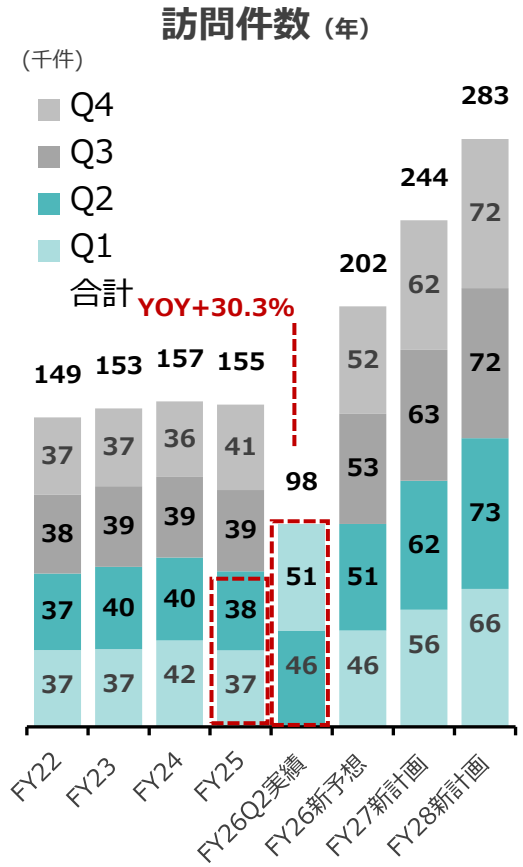
利用者数（期末）



1利用者あたり訪問件数（月間）



訪問件数（年）



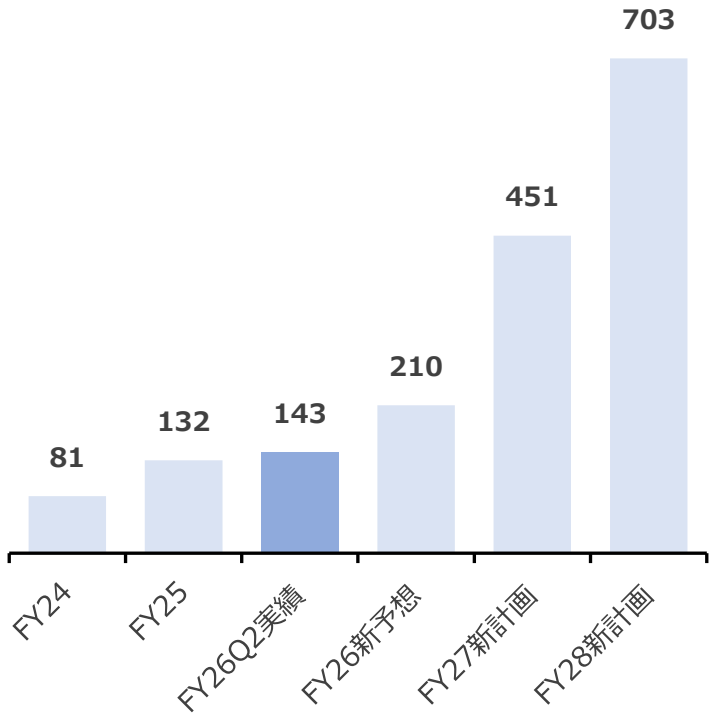
©JSH Co., ltd.

IoTソリューションサービス事業（連結子会社ショウタイム24株式会社）KPI

スマートロック等のIoTを活用した不動産無人内見システムを主にハウスメーカーに販売。2025年1月に子会社化後、BtoBマーケティング、カスタマーサクセスの強化策が奏功し、**リカーリング売上は1年9カ月で3倍に増加。**第2四半期累計は利用企業数の伸びは限定的も**大手深耕が実を結び、1企業年間単価（年換算で表示）は予算を超過。商談数増加により下期で利用企業数も急拡大する想定**

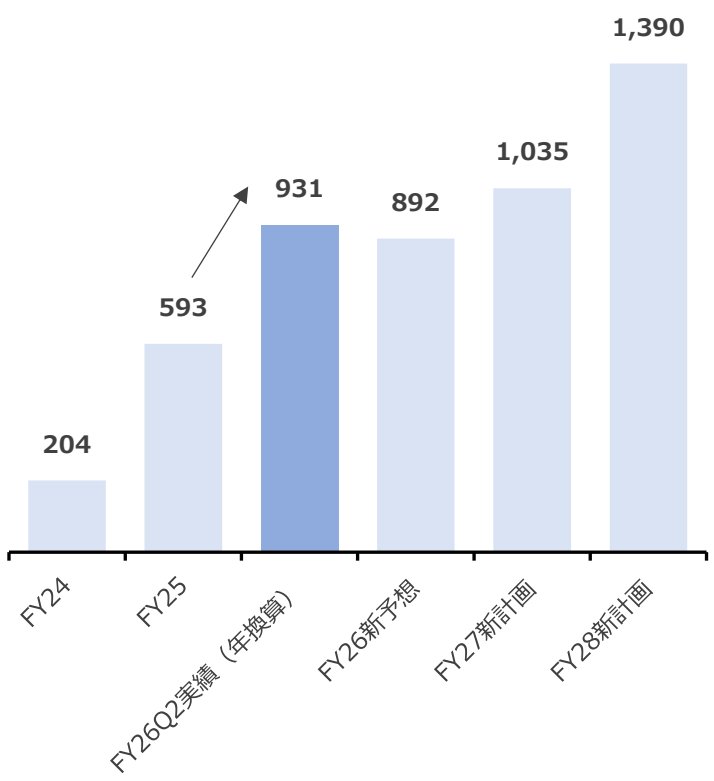
利用企業数（注1）

（単位：社数）



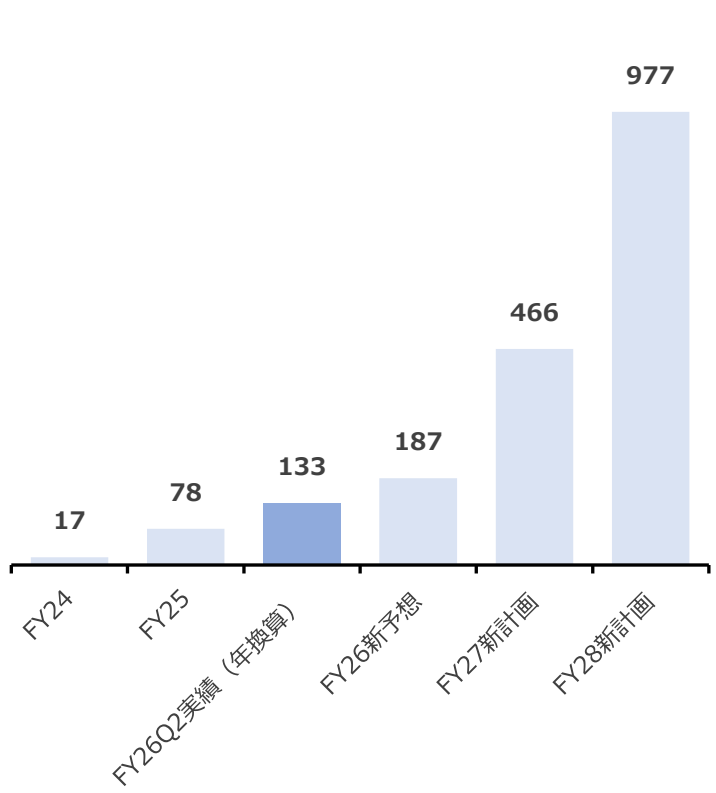
1企業年間単価（注2）

（単位：千円）



リカーリング売上（注3）

（単位：百万円）



©JSH Co., ltd.

(注1)分譲領域におけるサービス利用中の企業数。賃貸領域は除く。(注2)期末時点の1利用企業あたりのリカーリング売上（注3）分譲領域におけるシステム利用料。賃貸領域は除く。

会社概要

インベストメント・ハイライト

1

人口減少・少子高齢化の日本において<u>インパクトを創出できる事業領域</u>
創業時からインパクト創出を目的に事業を選定。日本初の独立系インパクトVCファンドからの資金調達も実施

2

<u>日本の成長分野である在宅医療領域と地方創生領域</u>のシナジーを追求できるユニークなポジショニング
精神科訪問診療支援・訪問看護を中心とした在宅医療事業（※）と、地方創生事業（障がい者雇用支援事業）でシナジーを発揮

※
訪問診療：医師が定期的に患者宅に訪問して診療を行うこと。営利法人では原則営めず、当社は支援の形で関与
訪問看護：疾病又は負傷により居宅において継続して療養を受ける状態にある者に対し、その者の居宅において看護師等が行う療養上の世話又は必要な診療の補助のこと。
営利法人でも訪問看護ステーションを設置して行うことができる
在宅医療：医師、訪問看護師、薬剤師など多職種が連携して定期的に患者宅を訪問し、診療やケアを行っていく医療活動のこと

©JSH Co., ltd.

会社概要

会社名	株式会社ＪＳＨ	
所在地	東京都中央区京橋1丁目1-5 セントラルビル4階	
設立	2016年4月（3月決算）	
従業員数	579名（2026年3月31日時点）	
資本金	1,250百万円（資本準備金含む)	
監査法人	ＥＹ新日本有限責任監査法人	
取締役	代表取締役会長兼社長	野口　和輝
	取締役	市川　伸二
	取締役	濵西　望
	取締役	山田　平和
	取締役	矢野　翔太郎
	取締役	北村　充永
	取締役	鎌田　聖一
	社外取締役	津田　和義（津田和義公認会計士・税理士事務所）
	社外取締役	江尻　琴美（敬和綜合法律事務所）
監査役	常勤監査役	北野　幸治
	社外監査役	中務　正裕（弁護士法人中央総合法律事務所）
	社外監査役	小田切　豪（三宅・今井・池田法律事務所）



©JSH Co., ltd.

役員紹介



代表取締役 会長兼社長
野口 和輝 Kazuteru NOGUCHI
1964年長崎県生まれ。2003年精神疾患に特化した訪問看護事業を展開する株式会社N・フィールド設立、代表取締役社長就任。
2013年に東証マザーズ（証券コード6077）、2015年に東証一部に上場させる。
2016年に退社し、当社を創業。訪問診療の支援事業を開始させる。
<受賞歴> EY アントレプレナー・オブ・ザ・イヤー 2015 ジャパン審査員特別賞受賞。

管理系



取締役 経営管理本部長
市川 伸二 Shinji ICHIKAWA
1979年大阪府生まれ。
株式会社N・フィールドにて取締役を務め、2017年11月当社入社。人事担当役員として障がい者雇用に取り組んだ経験を活かし、障がい者雇用支援事業の立ち上げに従事。2021年10月当社取締役に就任。



取締役 経営企画部長
濵西 望 Nozomi HAMANISHI
1984年京都府生まれ。
野村証券株式会社、UBS銀行を経て当社創業に参画。
在宅医療事業、地方創生事業の立ち上げに関与し、子会社社長等を経て2020年7月に当社取締役に就任。

事業系



取締役 地方創生事業本部長
山田 平和 Heiwa YAMADA
1962年山梨県生まれ。
1986年野村証券株式会社入社、富裕層向けビジネスを13年、投資銀行業務（IPO、PO、M&A等）を18年務め、2017年格付投資情報センター（執行役員）を経て、2019年4月当社取締役に就任。



取締役 営業本部長
矢野 翔太郎 Shotaro YANO
1983年宮崎県生まれ。
株式会社JTB西日本（現株式会社JTB）を経て、2018年7月株式会社トレースエンタープライズ（現株式会社JSH）入社。2025年6月当社取締役に就任。



取締役 在宅医療事業本部長
北村 充永 Michinaga KITAMURA
1975年三重県生まれ。
株式会社N・フィールドにて取締役を務め、2019年11月当社取締役に就任。
精神医療関係者の幅広いネットワークを活かし、訪問診療サポート事業の企画・実施を推進。



取締役
鎌田 聖一 Seiichi KAMADA
1970年北海道生まれ。
株式会社N・フィールドにて取締役を務め、2018年9月当社取締役に就任。
医療・精神福祉に関する豊富な知識、経験を有する。

©JSH Co., ltd.

企業理念等

企業理念	人を通じて、喜びを作り、幸せを作る AIでは代替が難しく、人でしか提供できない付加価値を追求
目指すゴール	地域を問わず全ての人が、 心豊かに、能力や個性を発揮できる社会の実現

地方創生	目的（最終Outcome）	障がいの特性や職業能力等に関わらず、住み慣れた地域で 仕事を通じて自己実現ができる社会の実現
	手段	社会構造的に就労機会が限られている地方在住障がい者の雇用創出
	サービス名	コルディアーレ農園

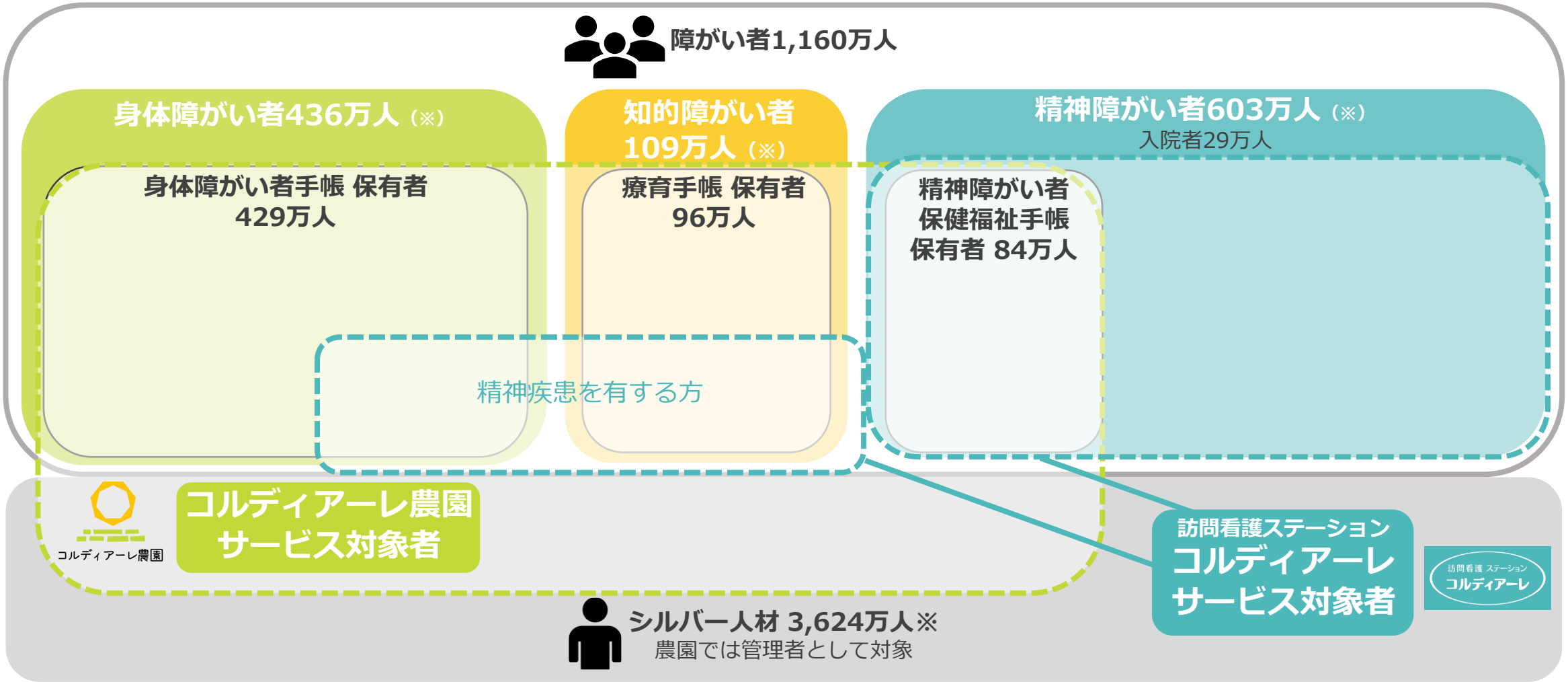
在宅医療	目的（最終Outcome）	持続可能な医療体制のもと、住み慣れた地域で 社会的な生活を家族と共に営むことができる社会の実現
	手段	入院医療費率（※1）の高い精神科で在宅医療を受けられる機会の創出
	サービス名	訪問看護ステーション　コルディアーレ

※1 医療費に占める入院医療費の割合

©JSH Co., ltd.

当社が支援する障がい者・シルバー人材の範囲

訪問看護は精神障がい者保健福祉手帳の保有に関わらず、（入院患者を除く）精神疾患を有するすべての方が対象
農園は身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者のうち、障がい者手帳保有者が対象。また、管理者としてシルバー人材も対象



出所：内閣府「令和7年版障害者白書」、「令和7年版高齢社会白書」、「患者調査」　※ シルバー人材は65歳以上人口を使用

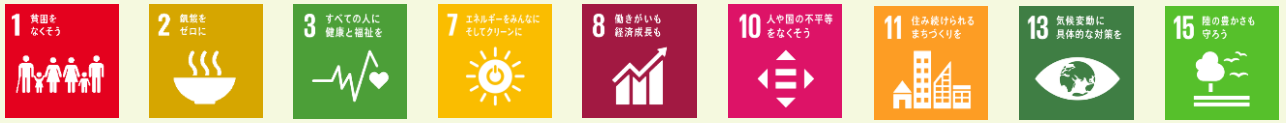
※ 厚生労働省による「生活のしづらさなどに関する調査」、「社会福祉施設等調査」又は「患者調査」等に基づき推計された統計数値

©JSH Co., ltd.

当社事業とSDGsとの関係

当社事業の推進によりSDGsの9つの項目に寄与

地方創生



1 就労機会が限られた地方の障がい者の雇用を創出し、経済的な自立を支援
2 農園で収穫された野菜を子ども食堂等へ寄付することで、経済的に恵まれない子どもの貧困・飢餓対策につながる
3 看護師を常駐させることで医療へのアクセスが限られた地方在住障がい者のユニバーサル・ヘルス・カバレッジを実現
7 再生エネルギー100%の電力を使用
8 障がい種別や程度、年齢、性別にとらわれない働きがいのある就労環境を提供
10 地方と都市部における障がい者の就労機会の格差を解消
11 スーパー等の跡地を活用した農園の利用により、地方都市の衰退化を防御
13 電力使用に伴うCO2排出ゼロ
15 リン・窒素・カリウムの拡散が殆どない栽培方法

在宅医療

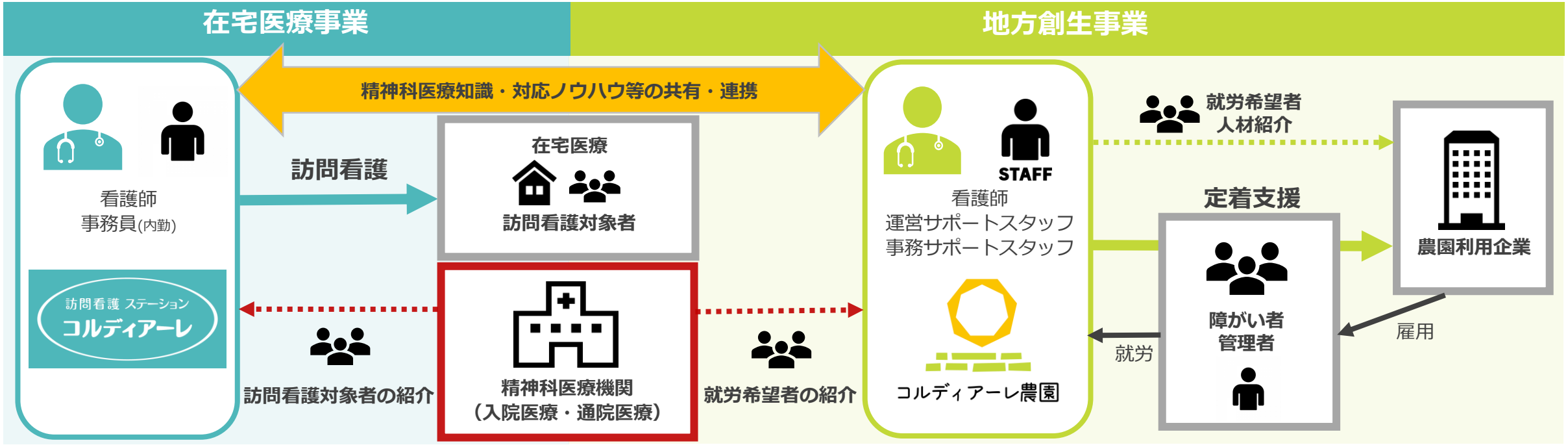


1 就労の前提条件である療養の支援を実施
2 必要な場合は生活保護の申請などの社会的資源の活用を支援
3 訪問看護師による支援をあらゆる世代に実施

©JSH Co., ltd.

在宅医療事業と地方創生事業の連携

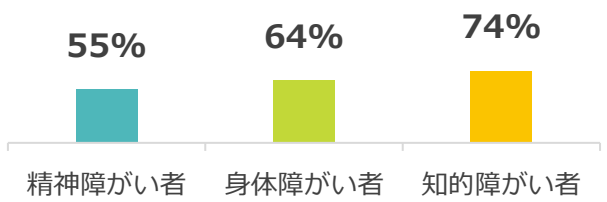
在宅医療事業で培った、精神科医療知識・対応ノウハウ等を活かして、地方創生事業（障がい者雇用支援事業）を開始
農園の近隣にも訪問看護ステーションを設置し、障がい者の状況に応じて、利用者の相互紹介を実施し、在宅療養と一般就労の支援を実施
コルディアーレ農園の精神障がい者の職場定着率は76%と、平均値より21pt高い状態



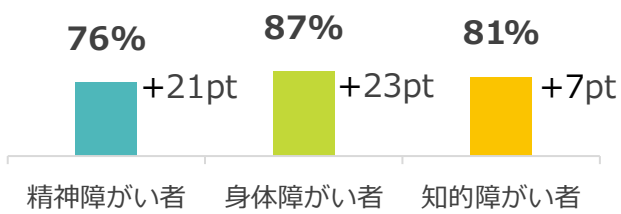
2つの事業の取り組みによって、両事業で連携先として共通する精神科医療機関等との関係性の強化にも繋がっている



障がい別の職場定着率（就職1年後）



コルディアーレ農園の職場定着率（就職1年後）



出所：第6回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（厚生労働省）

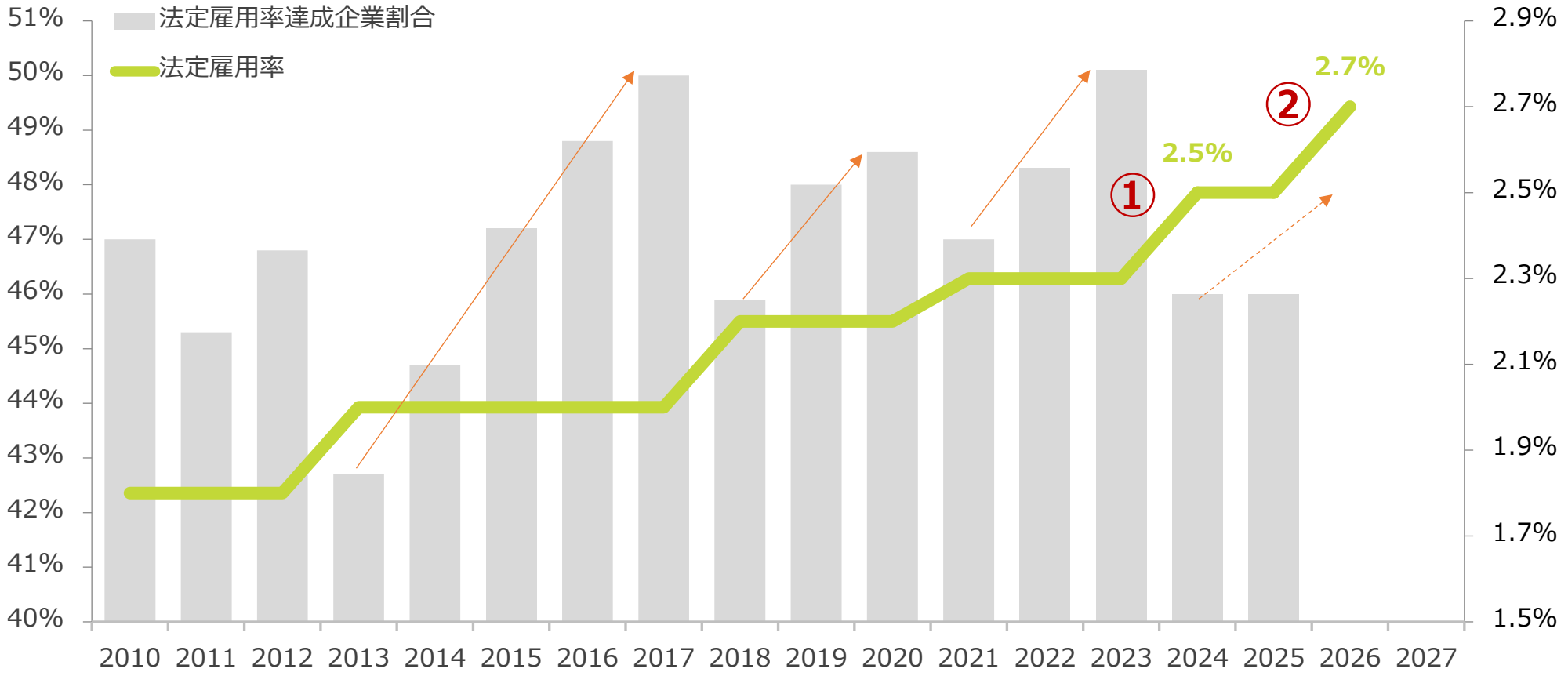
地方創生事業

障がい者の法定雇用率の引き上げが継続

障がい者の法定雇用率（※1）は**①2024年4月に2.3%から2.5%に引き上げられ、②2026年7月に2.7%へと引き上げられた。**
過去は法定雇用率上昇後に、時間差があり、法定雇用率達成企業割合が上昇（オレンジ線）。幅広い企業で障がい者雇用が拡大していく流れ
2.3%から2.7%への引上げで必要雇用者数は約11万人（※2）増加する見込み

※1：障害者雇用促進法にて定められた民間企業の障がい者雇用率。従業員を37.5人以上雇用している事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある
※2：令和6年6月1日時点算定基礎労働者数2,816万人×0.4%

法定雇用率と法定雇用率達成企業割合



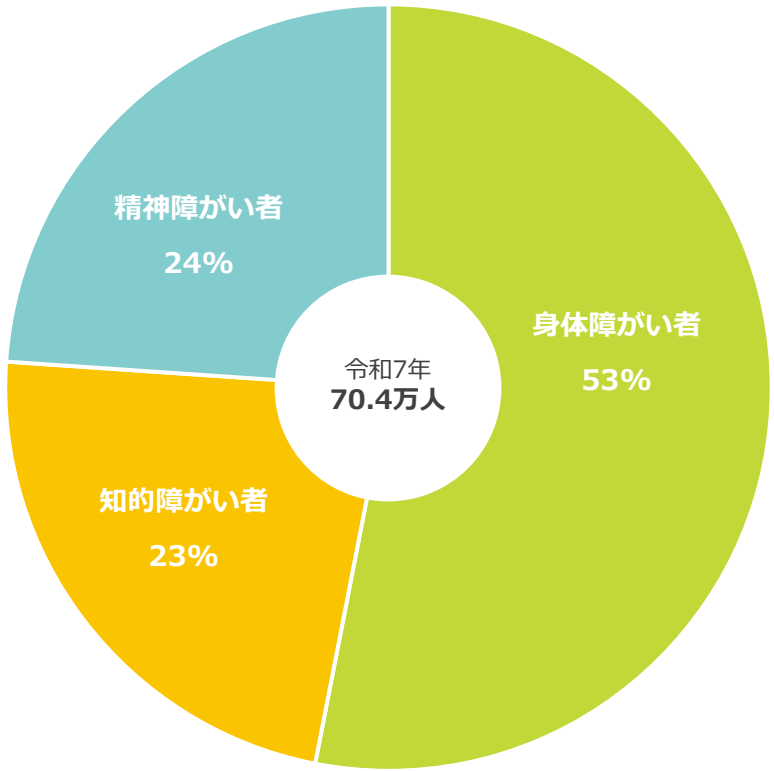
出所：各年度の障がい者雇用状況の集計結果より当社作成

©JSH Co., ltd.

民間企業と身体障がい者

法定雇用率の算定上、平成21年以前は身体障がい者のみが障がい者として認められていたこと等により、民間企業は主として身体障がい者を積極的に雇用してきた背景があり、**現時点では一般就労をしている障がい者のうち、多くは身体障がい者となっているが、55歳以上の身体障がい者の割合が多く、今後10年で10万人以上が退職見込み。**足下でも退職による法定雇用率低下を避けるための採用需要が旺盛な状態

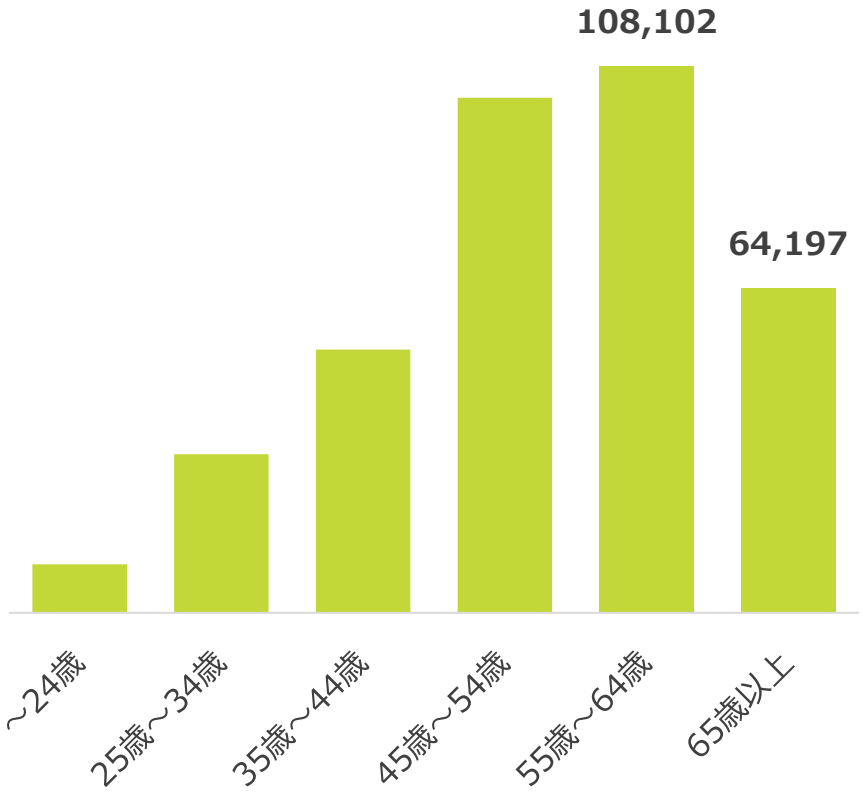
民間企業に雇用されている障がい者



出所：令和7年 障害者雇用状況の集計結果

身体障がい者の年齢別就労状況

（単位：人）

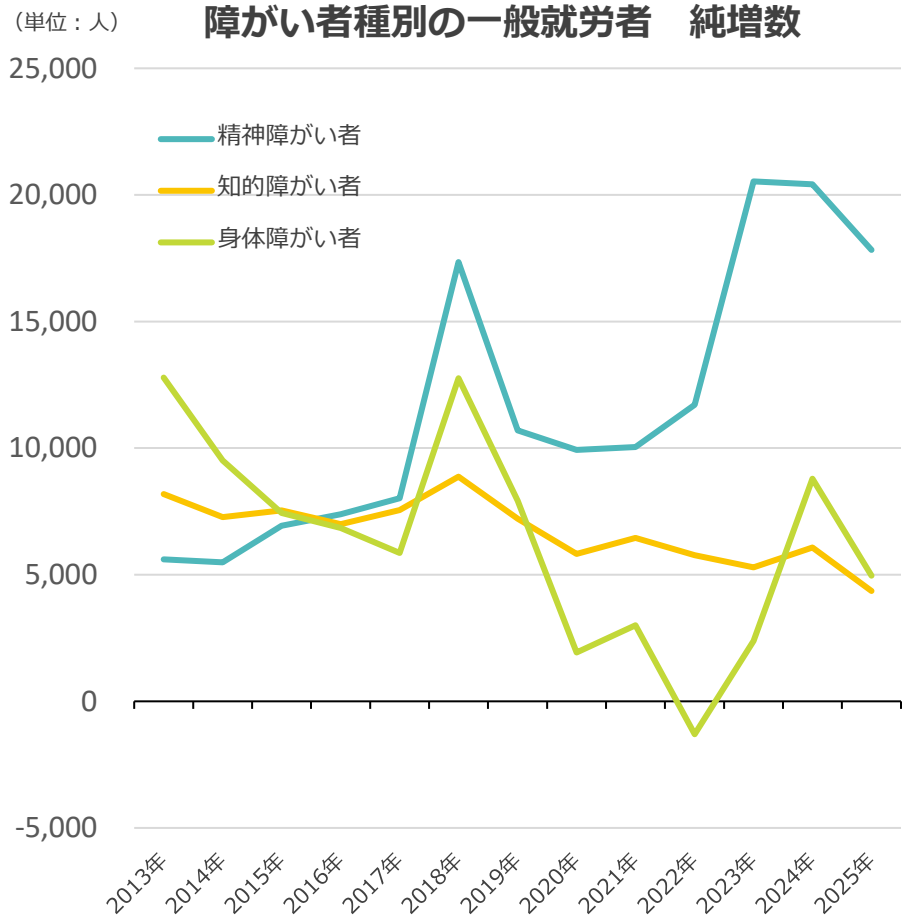


出所：令和5年度障害者雇用実態調査結果報告書

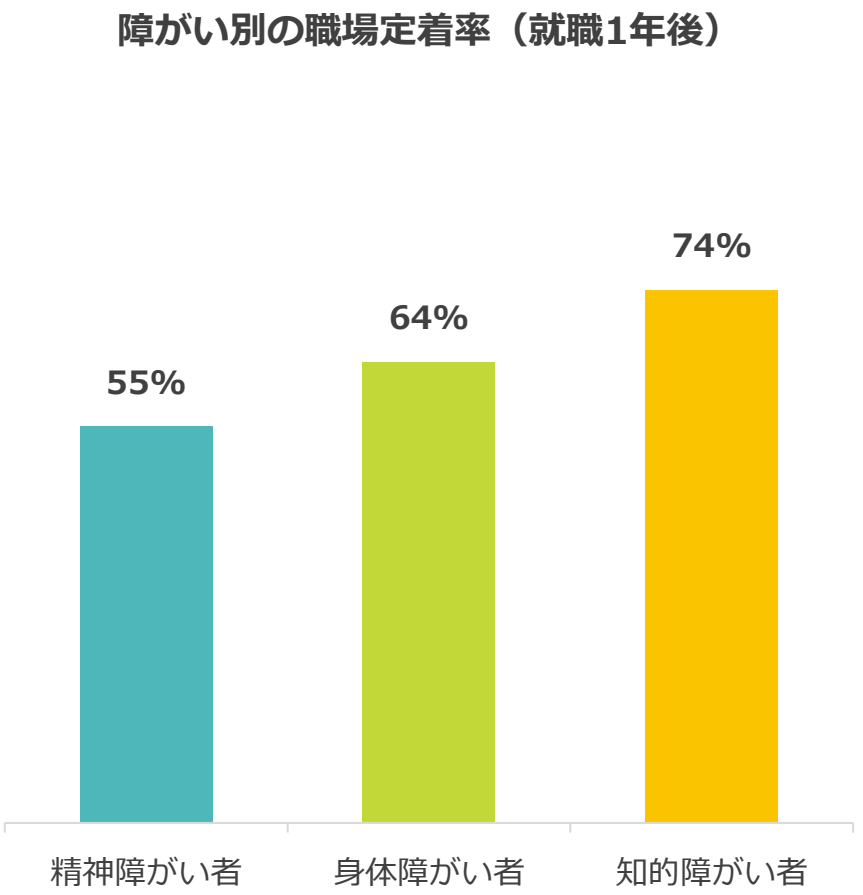
©JSH Co., ltd.

民間企業と精神障がい者

身体障がい者は定年による退職が多く、一般就労者は純減になる年も。法定雇用率引き上げへの対応として知的・精神障がい者の就労者数を増加させることが必要。しかし、単純作業や清掃業務の減少等、知的障がい者向けの業務の切り出しは難しく、また精神障がい者に対しては精神面のフォローが難しく、職場定着率は低水準という状態



出所：障害者雇用状況の集計結果より当社作成



出所：第6回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会（厚生労働省）

©JSH Co., ltd.

地方在住障がい者の就労機会の格差（社会構造的不平等）

一方、日本においては、法律上障がい者雇用が義務づけられている中堅・大企業が都市部に集中していることから、地方において障がい者の就労率（各都道府県所在企業の障がい者就労者数／各都道府県在住の障がい者手帳保有者数）に大きな格差が存在

報道される情報

【法律】法定雇用率は2.7%（民間企業・2026年時点）
- 従業員数37.5人以上の企業から義務が発生
（達成企業の割合が発表され、評価の対象となる）

内在する性質

- この義務は日本全国一律
（地方では10人以上、都市部では100人以上の企業から義務、などの調整はない）

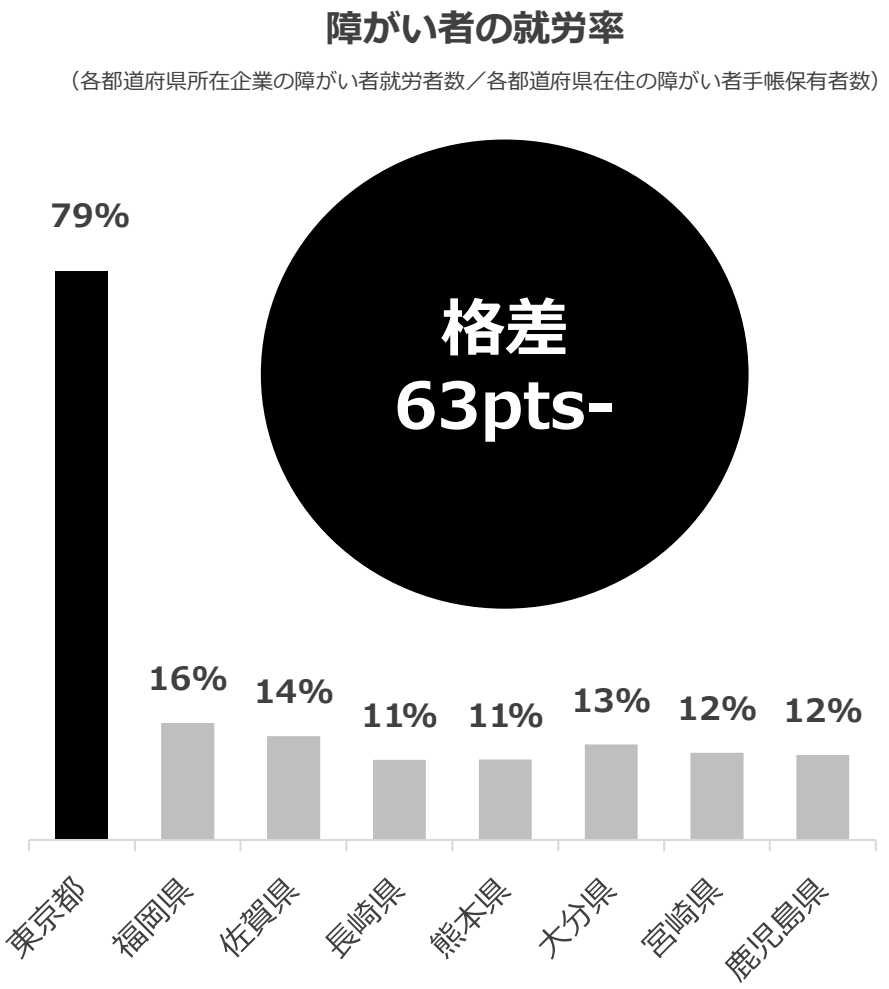
【現実】しかし、日本は大企業が都市部に集中している

規定の裏面

・従業員数37.5人以上の一定規模以上の企業が
その地域にどれだけ存在しているかで、
その地域の「障がい者雇用の機会」が決まる面がある

社会課題

・地方において、能力に関係なく、障がい者の就労機会に
大きな格差が存在している状態

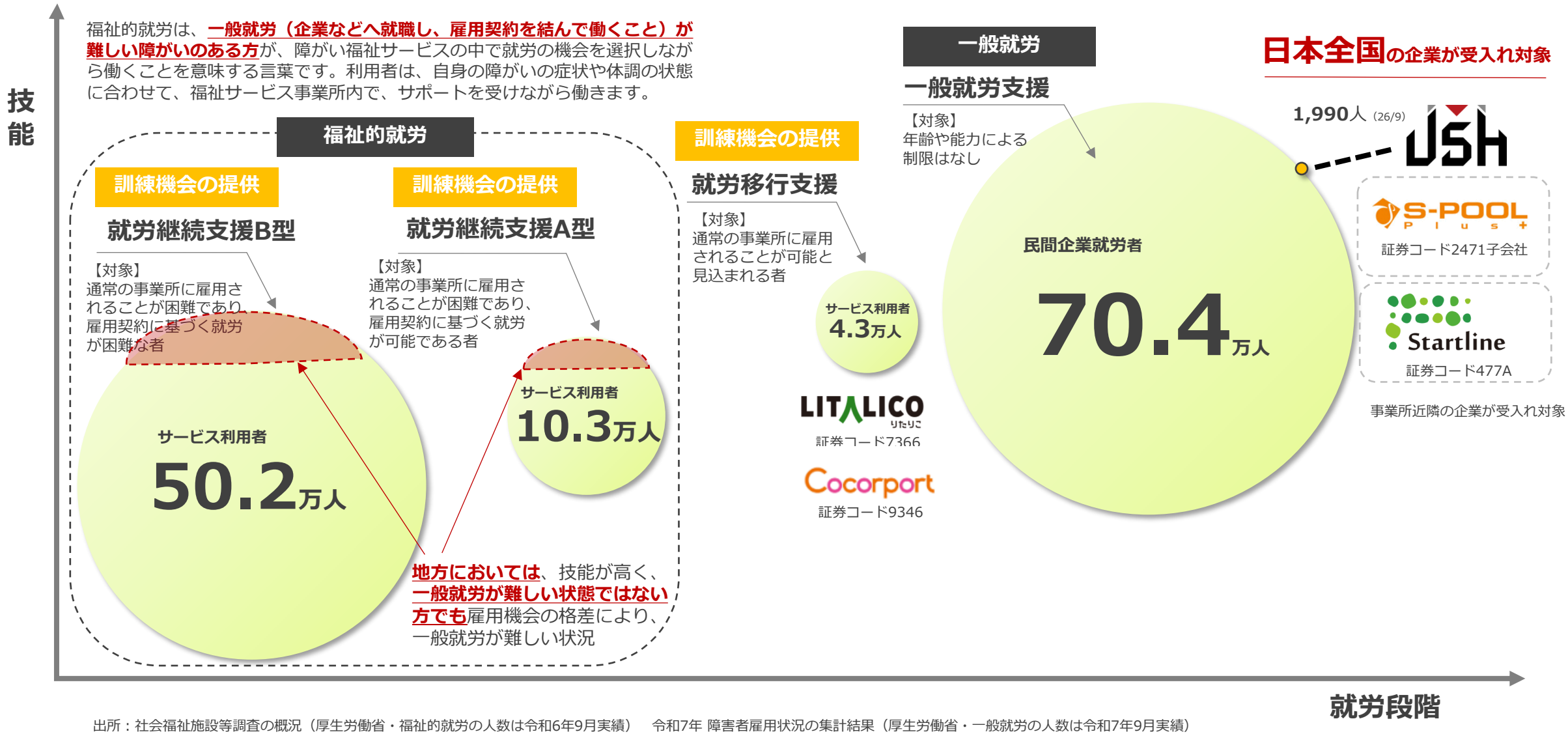


出所：各都道府県公表資料より株式会社JSH作成
障がい者数は身体障がいの18歳未満と65歳以上、知的障がいの18歳未満、精神障がいの65歳以上を除いた数値。精神障がいの65歳以上については外来患者数の割合より算出

©JSH Co., ltd.

障がい者就労支援領域における主なプレイヤー

コルディアーレ農園は一般就労支援であり、障がい者の受入れ先となる企業は日本全国場所を問わないモデル



出所：社会福祉施設等調査の概況（厚生労働省・福祉的就労の人数は令和6年9月実績）　令和7年 障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省・一般就労の人数は令和7年9月実績）

©JSH Co., ltd.

障がい者雇用のパラダイムシフト

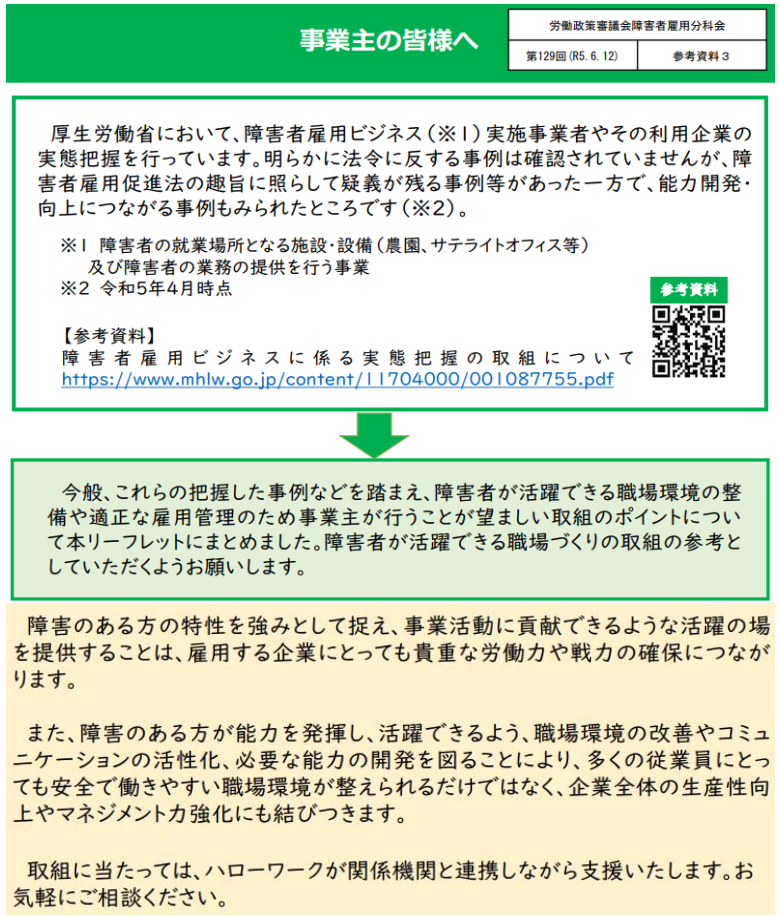
大企業の都市部集中、身体障がい者の生産年齢人口の減少、精神障がい者の急増、単純作業の減少、ペーパレス、RPA時代の対応のため、障がい者雇用は日本社会全体での共生の実現が鍵に

	これまでの障がい者雇用 企業内共生	これからの障がい者雇用 企業内共生＋社会全体での共生
障がい者	□都市部在住 □身体障がい者	□地方在住者も □知的障がい者・精神障がい者も
企業	□本業の切り出し □限定的な職場環境 □法定雇用義務達成	□職域の拡大も □多様な職場環境の開発も □SGD s /ESGも（社会貢献、多様性の拡大等） □合理的配慮・能力開発も

©JSH Co., ltd.

厚生労働省の見解について

厚生労働省が「事業主の皆様へ」と題するリーフレット（2023年6月12日）により、「懸念される課題等」「望ましい取組のポイント」を公表。当社は本内容に沿って、**農園を利用する事業主が障害者雇用促進法のみならず「懸念される課題」を解決し、「望ましい取組」に沿った障がい者雇用に主体的に取り組めるよう、障がい者各自の障がい特性の把握や合理的配慮の提供、職業能力の開発、適正な雇用管理等の支援を実施。**また、「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」（2025年12月1日）という資料で、障がい者雇用制度の理念に即した「質の高い雇用」について検討するために、事務局がまとめた説明資料が公開された



事業主の皆様へ

労働政策審議会障害者雇用分科会	
第129回（R5. 6. 12）	参考資料３

厚生労働省において、障害者雇用ビジネス（※1）実施事業者やその利用企業の実態把握を行っています。明らかに法令に反する事例は確認されていませんが、障害者雇用促進法の趣旨に照らして疑義が残る事例等があった一方で、能力開発・向上につながる事例もみられたところです（※2）。

※1 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供を行う事業
※2 令和5年4月時点

参考資料

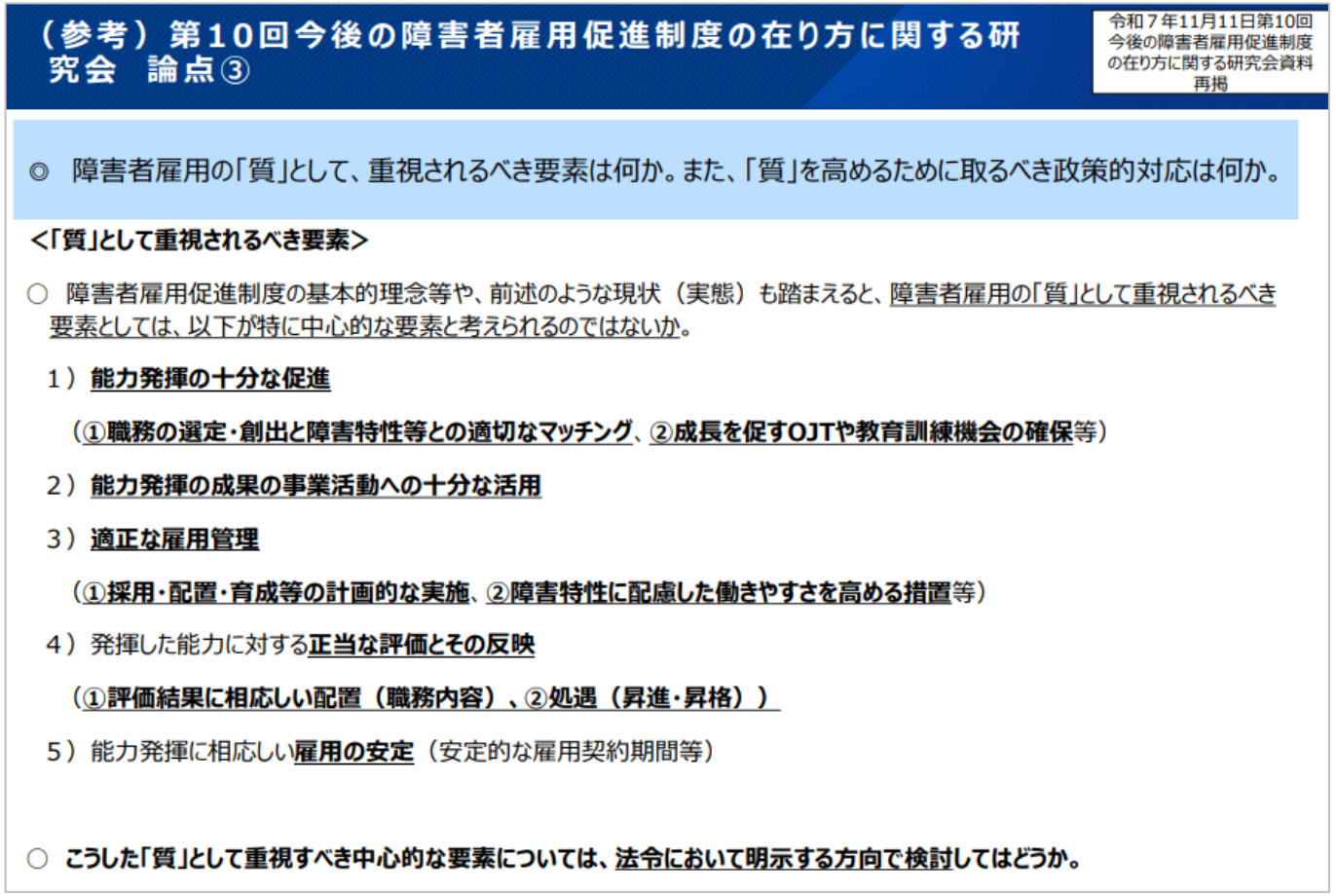
【参考資料】
障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について
https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001087755.pdf

今般、これらの把握した事例などを踏まえ、障害者が活躍できる職場環境の整備や適正な雇用管理のため事業主が行うことが望ましい取組のポイントについて本リーフレットにまとめました。障害者が活躍できる職場づくりの取組の参考としていただくようお願いします。

障害のある方の特性を強みとして捉え、事業活動に貢献できるような活躍の場を提供することは、雇用する企業にとっても貴重な労働力や戦力の確保につながります。

また、障害のある方が能力を発揮し、活躍できるよう、職場環境の改善やコミュニケーションの活性化、必要な能力の開発を図ることにより、多くの従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられるだけではなく、企業全体の生産性向上やマネジメント力強化にも結びつきます。

取組に当たっては、ハローワークが関係機関と連携しながら支援いたします。お気軽にご相談ください。



（参考）第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会　論点③

令和７年11月11日第10回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料再掲

◎ 障害者雇用の「質」として、重視されるべき要素は何か。また、「質」を高めるために取るべき政策的対応は何か。

<「質」として重視されるべき要素>

○ 障害者雇用促進制度の基本的理念等や、前述のような現状（実態）も踏まえると、障害者雇用の「質」として重視されるべき要素としては、以下が特に中心的な要素と考えられるのではないか。

1）**能力発揮の十分な促進**

（**①職務の選定・創出と障害特性等との適切なマッチング**、**②成長を促すOJTや教育訓練機会の確保**等）

2）**能力発揮の成果の事業活動への十分な活用**

3）**適正な雇用管理**

（**①採用・配置・育成等の計画的な実施**、**②障害特性に配慮した働きやすさを高める措置**等）

4）発揮した能力に対する**正当な評価とその反映**

（**①評価結果に相応しい配置（職務内容）、②処遇（昇進・昇格）**）

5）能力発揮に相応しい**雇用の安定**（安定的な雇用契約期間等）

○ **こうした「質」として重視すべき中心的な要素については、法令において明示する方向で検討してはどうか。**

出所：事業主の皆様へ（第129回 労働政策審議会障害者雇用分科会）　障害者雇用の質について（第11回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会）

©JSH Co., ltd.

日本障害者雇用促進事業者協会（JEAP）について

2023年10月、障害者雇用を担う民間事業者が連携し、透明性と質の向上を通じて、業界全体の信頼確立と持続的成長を実現していくことを目的とした、**「一般社団法人障害者雇用促進事業者協会」に参画し、業界の健全な発展をリードしていく**

日本障害者雇用促進事業者協会
Japan Business Association for Employment Accelerator of Persons with Disabilities



私たちは、障害者雇用促進を担う民間事業者の衆知を結集し、社会との積極的な対話を通じて、業界全体の信頼性向上と障害者雇用の健全な発展に貢献していきます。

事業内容

- 民間事業者及び関連団体、研究機関の交流・親睦事業
- 業界の健全な発展と障害者雇用の促進に関する事業
- 社会的要請に対応するための調査・研究・提言のための事業
- 業界全体のサービス品質を向上させるための教育・研修事業
- 社会との活発なコミュニケーション活動を推進する広報・社会的責任に関する事業
- その他当法人の目的を達成するために必要な事業

促進協 会員企業

Startline / UNTOLD / PALETTE / JSH / thankslab / クリエアナブキ / ワークスパラダイス / SociOak Group / NEXT ONE / 株式会社LOOP / S-POOL / EL-NAL / オーガファーム / KARUMIA / mind / ありのまま / CMIC / サステナーズ株式会社 / 株式会社Zabuton / Conexion Worlde / クラ・ゼミ / ベストライフ / ReNet / 株式会社これから / キャリアバンク 職業訓練協会 / 一般社団法人 多幸会 / Sigma Frontier

©JSH Co., ltd.

地方創生事業・障がい者雇用支援事業サービス概要

農園利用企業に対して障がい者3名と管理者1名を紹介（人材紹介）し、農園利用企業が計4名をチームとして雇用（ 管理者は健常者でシルバー人材が主）。農園には看護師が常駐しており、農園で就労する障がい者の障がい特性を把握し、特性に応じた「定着支援サポート」を提供。また、農園を利用する企業が、就労する障がい者の能力開発に取り組むことができる体制を整備。農園において障がい者が栽培し収穫した野菜は、地域への販売活動や寄付、雇用主企業内で活用されており、経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会が与えられる仕組み

コルディアーレ農園　イメージ図

JSH 従業員



事務サポートスタッフ　運営サポートスタッフ



看護師

定着支援
- 業務サポート
- 体調管理サポート
- 事務サポート

サポート

地方障がい者を活用したい企業 イメージ図

利用企業 A社（1班）従業員
［4名1組］



管理者（健常者）［1名］　障がい者［3名］

利用企業 A社（2班）従業員
［3名1組］



管理者（健常者）［1名］　障がい者［2名］

利用企業 B社 従業員
［4名1組］



管理者（健常者）［1名］　障がい者［3名］



- 管理者1名につき、 最大で障がい者3名を雇用
- 障がい者と管理者は農園内の一部のスペースと水耕栽培設備を利用して、農作業に取り組む

地方での雇用創出

障がい者は、住み慣れた地域で就労が可能に。
企業は障がい者・管理者（シルバー人材も対象）を直接雇用

©JSH Co., ltd.

収穫した野菜の活用方法

コルディアーレ農園では流通販路を開拓しており、一般流通（当社による買い取り再販）も可能
近年では食堂等での企業内利用も増加傾向にあり、ESG経営を意識した姿勢の表れとも捉えられる
また、2025年4月よりキッチンスタジオ「Healthy Kitchen supported by ABC Cooking Studio」（運営：ABCクッキングスタジオグループ株式会社食のおくすり）と協業し、コルディアーレ農園で収穫された野菜を調理レッスンの食材として活用している

■一般流通（JSHによる買い取り再販）

・水耕栽培
・無農薬栽培
・障がい者が生産している
ということによるエシカル消費者への訴求

・地元スーパー



・当社運営ECサイトでの販売



■企業内利用（食堂等での活用）

■ABCクッキングスタジオでの利用

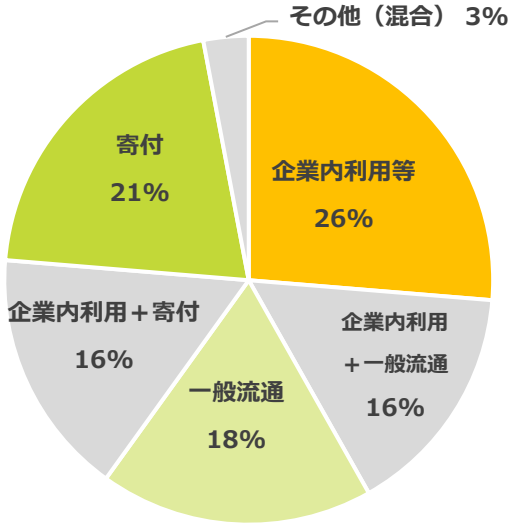




■子ども食堂・児童養護施設へ寄付







2024年3月末時点

©JSH Co., ltd.

日本全国の企業が利用可能な障がい者雇用のプラットフォーム

農園は車椅子にも対応した送迎のサポートがあることに加え、看護師が常駐するバリアフリーの屋内型水耕栽培農園のため、精神面でのケアが必要な精神障がい者や身体障がい者、知的障がい者も働くことができ、利用企業の安定的・持続的な雇用創出が実現可能

地方障がい者の悩み	都市部の企業の課題
求人が少ない	募集しても応募がない
通勤が困難公共交通機関が少ない	社員の知識が足りず受け入れが大変
	障がい者が担う業務の切り出しができない
障がいに配慮された職場がない	定着率が低い
	雇用している障がい者の高齢化

「コルディアーレ農園」の機能

対障がい者

- 看護師やスタッフの常駐により身体的・精神的な充足が長期的かつ安定的に得られるようになる
- 自宅から農園までの送迎サポートにより通勤のハードルが下がる
- 【障がい者が働きやすい環境】屋内農園 ・ 水耕栽培 休憩室・バリアフリー





対企業

- 管理者・障がい者の人材紹介
- 働く場所と水耕栽培設備の貸し出し
- 【定着支援サポート】業務サポート機能 体調サポート機能 事務サポート機能

障がい者のメリット	利用企業のメリット
住み慣れた地域から離れることなく就労が可能	安定的な障がい者雇用の実現
経済的な自立	障がい者雇用に係る工数の削減
能力や適性に応じた働き方を通じて生き生きと活躍できる	地域障がい者の抱えている悩みを理解し、ダイバーシティの重要性への理解を深める

©JSH Co., ltd.

サービス料金体系

積み上げ型のビジネスモデルであり、リカーリング売上をKPIとしている。**月額課金によるリカーリング売上比率は90%程度（FY25累計 障がい者雇用支援事業内）**

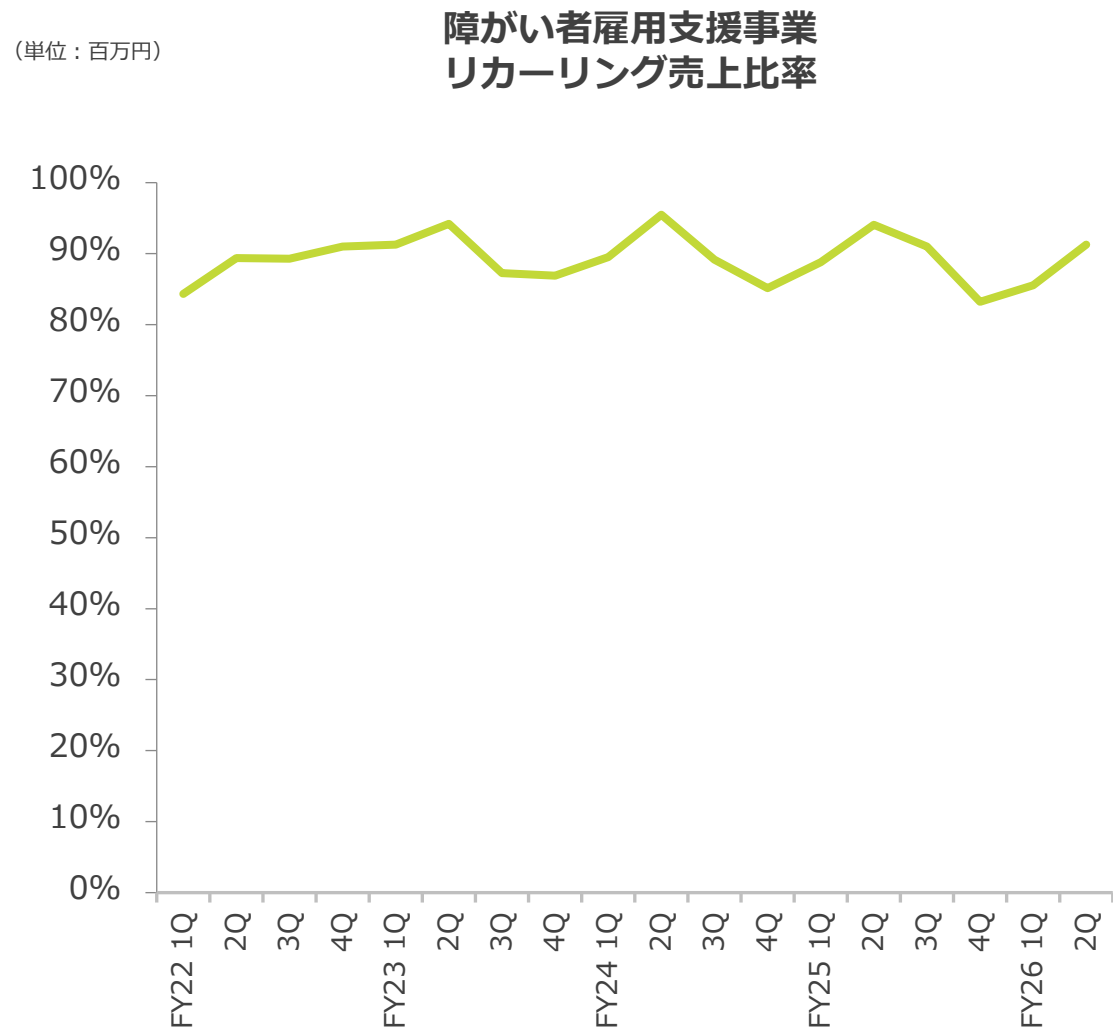
人材紹介料

■ **障がい者・管理者の人材紹介手数料**

サービス利用料

■ **区画数比例**

- ✓ 定着支援サポート料
- ✓ 農園利用料
- ✓ 水耕栽培設備レンタル料



©JSH Co., ltd.

農園所在地

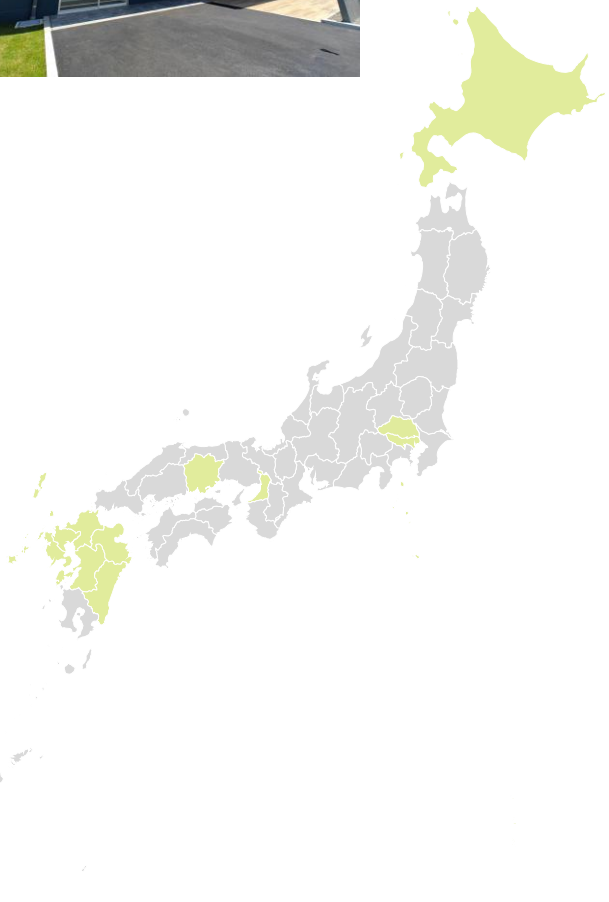
全国で農園を展開。就労機会の地域格差に加え、障がい特性に応じた職場を増やしていく必要性にも鑑み、関東・関西地域にも進出

●：開設地



- 福岡県（6農園）
  - 北九州農園　54名
  - 久留米農園　90名
  - 大牟田農園　90名
  - 大牟田第二農園　72名
  - 福岡農園　144名
  - 中間農園　102名
- 佐賀県（1農園）
  - 佐賀農園　93名
- 大分県（1農園）
  - 大分農園　72名
- 熊本県（3農園）
  - 熊本第一農園（※）　102名
  - 熊本第二農園　102名
  - 熊本南農園　90名
- 長崎県（4農園）
  - 高田第一農園　48名
  - 高田第二農園　54名
  - 上大津農園　37名
  - 長崎農園　114名
- 宮崎県（6農園）
  - 宮崎鶴島農園　39名
  - 宮崎柳丸農園　126名
  - 日南農園　72名
  - 都城農園　126名
  - 宮崎赤江農園　108名
  - 宮崎三股農園　72名
- 岡山県（2農園）
  - 岡山農園　42名
  - 岡山南農園　42名
- 北海道（1農園）
  - 札幌農園　90名
- 東京都（2農園）
  - 東京青梅農園　54名
  - 東京足立農園　180名
- 埼玉県（1農園）
  - 鴻巣農園　90名 (26/12月開設予定)
- 大阪府（1農園）
  - 八尾農園　90名 (26/5月開設)





※熊本第一農園は、旧熊本農園からの移転分となります

©JSH Co., ltd.

市場規模

全ての一般就労可能な障がい者が対象となる事業。今後も法定雇用率の引き上げ等により、市場は拡大していく見込み

障がい者雇用義務人数（※1）　73.0万人

× 1利用者あたり当社月額料金（※2）

× 12ヶ月

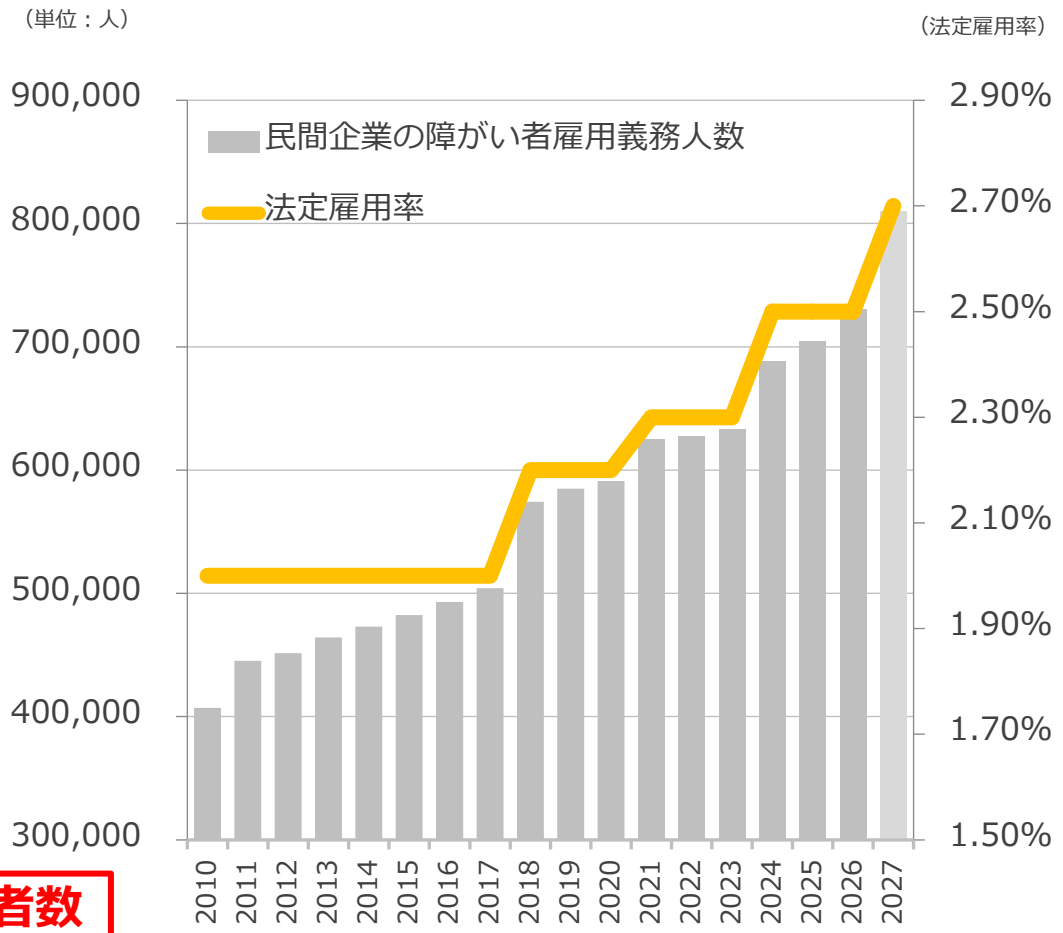
≒1.4兆円

拡大余地

×約400

当社利用者数
1,990人
（2026年9月末）

民間企業の障がい者雇用義務人数と雇用率の推移



出所：各年度の障がい者雇用状況の集計結果より当社作成

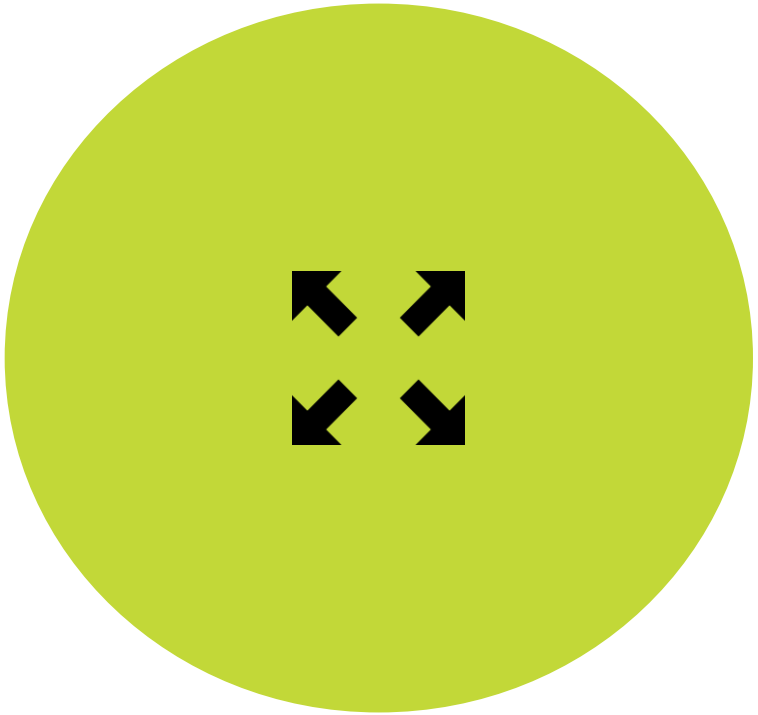
※1 法定雇用義務のある民間企業の算定基礎労働者数×法定雇用率で計算
（出典：厚生労働省令和7年障害者雇用状況の集計結果）
※2 月額160,000円（定着支援サポート、農園利用、水耕栽培設備レンタル等の対価）で計算

©JSH Co., ltd.

売上高の成長継続に向けた戦略

新規の利用企業の獲得に加え、法定雇用率の引上げ時や雇用している障がい者の退職が発生した場合等における農園での追加雇用も成長要因
また、利用者の相互紹介など、在宅医療事業との連携強化も行っていく

利用企業社数の拡大



- 新規利用企業の獲得
  - 営業人員の強化
  - 各種マーケティング施策の強化

1社当たり売上高向上

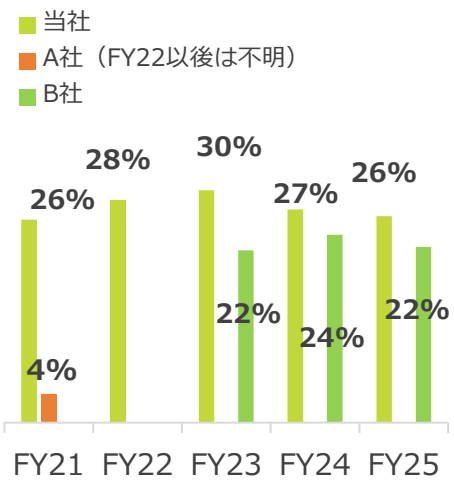


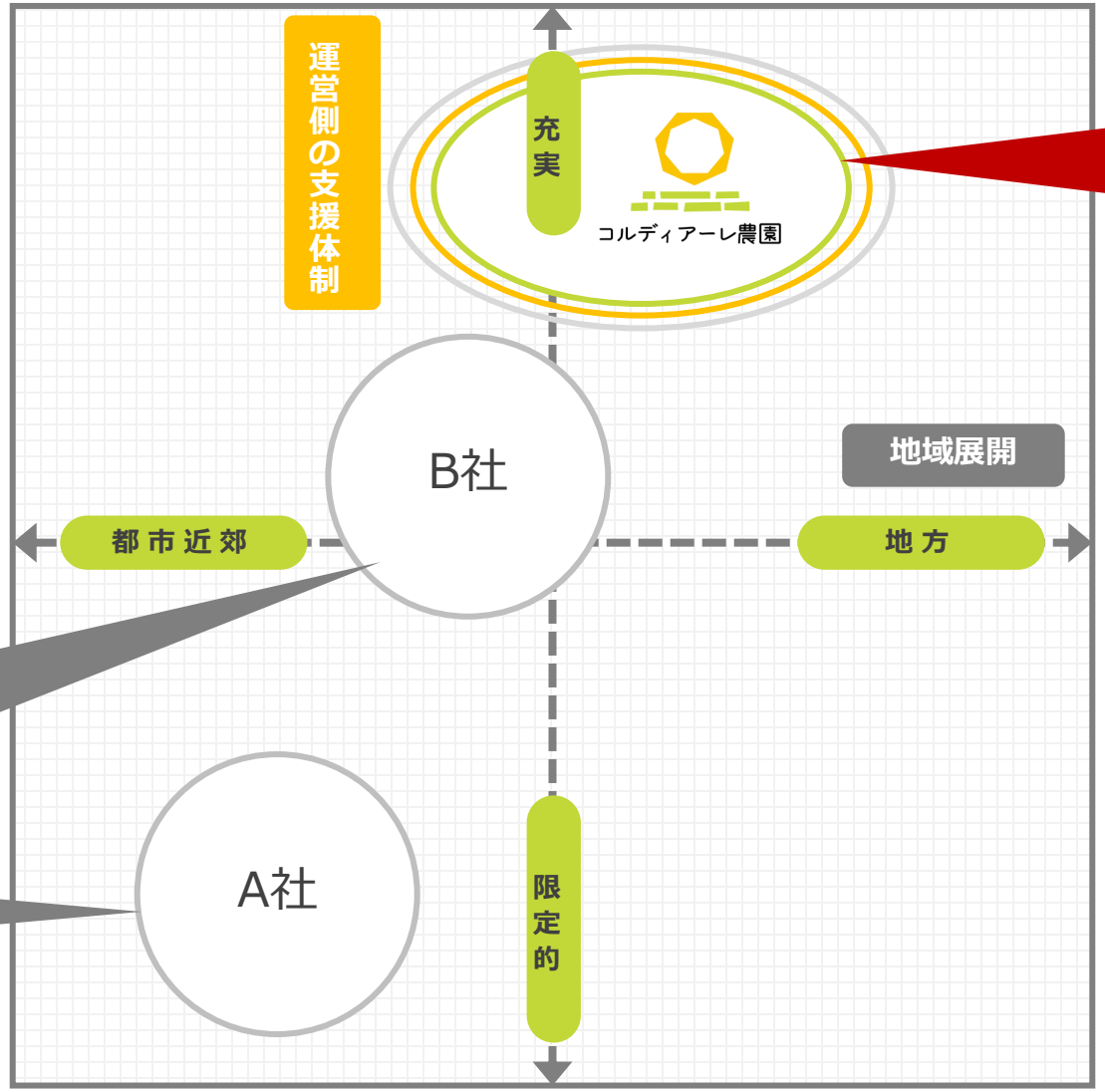
- 既存利用企業からの追加オーダーの獲得
  - 顧客満足度の向上
  - 値上げも徐々に実施

©JSH Co., ltd.

農園を用いた障がい者雇用支援サービスにおけるポジショニング

売上高原価労務費率※ ≒サポート充実度





【B社】
- 障がい者の業務内容が様々
- 支援員・国家資格者の継続的支援力
- サテライトだけでも種類が豊富
- コンサルや障がい者福祉等、多様な提案力

【A社】
- 歴史が長く、安心感がある
- 人材紹介業から事業開始
- 様々な野菜を栽培できる農園
- 行政との連携
- 企業が主体となって運営

※A社の原価労務費は調査会社のレポートによる

差別化された強み

①地方創生への高い貢献度
（SDGsやESGを含む社会貢献を実現可能）
- 就労機会が限られた地域での雇用創出
  ※FY25より都市近郊でも開園

②充実したサポート体制で多様な障がい者が就労可能
- 冷暖房完備でバリアフリーな職場環境
- 水耕栽培
- 能力開発、キャリアアップを支援する仕組み
- 母体は医療事業者（精神障がい者特化）
- 看護師が常駐し、トラブルの予防、対処を支援
- 事務スタッフが常駐し、オンライン面談の設定等を支援
- 送迎サポートあり
- 行政、主治医医療機関、関係機関等との連携

差別化されたビジネスモデル

長期利用してもらうことで収益を積み上げるビジネスモデル

①コストリーダーシップ（ハード面）
- 設備はリースではなくレンタルであり、低い初期費用（競合他社比でフロー売上の割合は少ない）
- 地方のため低い施設使用料（競合他社の10%～20%）

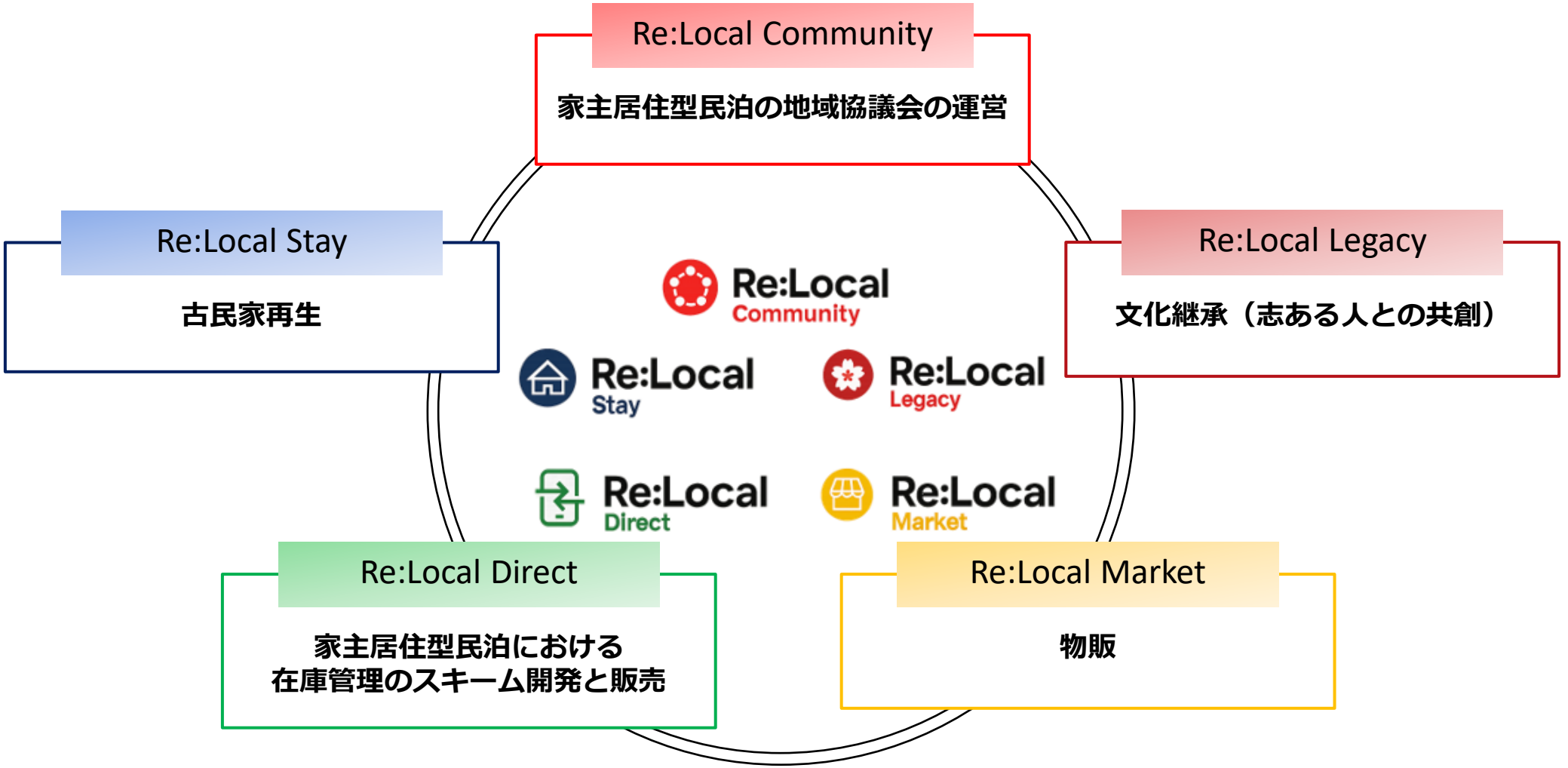
②サポートで差別化（ソフト面）
- 顧客企業が支払う月額費用はサポート最重視の配分

③退職時の補充のためのご紹介費用は発生しないようにし、障がい者をサポートするインセンティブが高くなるような設計

©JSH Co., ltd.

地方創生事業・観光物産事業概要

地方が抱える観光インフラをはじめとする様々な課題を解決すべく、観光・物産事業として「Re:Local（リロカル）」ブランドを立ち上げ。
「地域に人やお金の流れを作り、雇用を生み、人口の社会増をもたらす」をMissionとしている



©JSH Co., ltd.

Re:Local Market(リロカルマーケット)の株主優待制度について

生産者との共創を通じて、農産物や工芸品など"その土地ならではの価値”を全国へ届ける地域特産品ECサイト「リロカルマーケット」を運営
株主優待制度と合わせ、推進





── 売れ筋ランキング ──
Ranking



NO. 1
五島列島新鮮一夜干し詰合せ
冷凍 送料無料
¥5,305（税込）



NO. 2
博多辛子明太子（無色）切上450ｇ（…
冷凍 ギフト 送料無料
¥3,304（税込）



NO. 3
宮崎県産黒毛和牛のとろローストビー…
冷凍 送料無料 ギフト
¥6,498（税込）

2025年12月17日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 Ｊ Ｓ Ｈ
代表者名 代 表 取 締 役 会 長 兼 社 長 野口 和輝
（コード番号：150A 東証グロース市場）
問合せ先 取締役経営管理グループ本部長 市川 伸二
（ＴＥＬ ０３－３２７２－０６０６）

株主優待制度の導入に関するお知らせ

当社は、本日開催の取締役会において、株主優待制度の導入について決議いたしましたので、下記のとおりお知らせいたします。なお、本株主優待制度は、当社が運営する地域特産品ＥＣサイト「リロカルマーケット」において利用可能なクーポン券を贈呈するものです。

記

1．導入の理由
株主の皆様の日頃のご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、より多くの方々に当社株式を中長期的に保有していただくこと、及び当社事業へのご理解促進を図る観点から、株主優待制度を導入いたします。

2．株主優待制度の内容
（1）対象株主様
毎年３月31日現在の株主名簿に記載または記録された当社株式100株以上を保有する株主様
（2）優待内容
当社が運営する地域特産品ＥＣサイト「リロカルマーケット」で利用できる、株主優待クーポン券を郵送にて贈呈いたします。

保有株数に応じた優待内容は次のとおりです。

株数	優待内容	割引額の上限金額
100株以上500株未満	５％割引クーポン	2,000円
500株以上1,000株未満	10％割引クーポン	10,000円
1,000株以上	15％割引クーポン	20,000円

3．贈呈時期
毎年３月31日現在の株主名簿に記載または記録された当社株式100株以上を保有する株主様に対し、毎年６月頃を目処に優待クーポン券を発送する予定です。

4．優待クーポン券の有効期限
発行の翌年３月末日といたします。

©JSH Co., ltd.

Re:Local Stay（リロカルステイ）にて旅館業民泊事業を開始

2026年4月4日静岡県伊東市に、 1日1組限定のプライベートヴィラとして一棟貸別荘「AUFU VILLA（アウフ ヴィラ）」をオープン。
「AUFU（アウフ）」とは、熱波師（アウフギーサー：ドイツ語）に発想を得た造語。全棟に本格的なバレルサウナや水風呂、そして希少な天然温泉（※空のみ）を完備し、心身を解き放つ非日常のウェルネス体験を提供





【AUFU VILLA JOGASAKI -森-】
静岡県伊東市富戸1026-15
https://maps.app.goo.gl/QwD6marTrx2UEKd46
予約機能付きWEBサイト：https://www.aufu-villa.com/
Airbnb予約ページ：https://www.airbnb.jp/h/aufuvilla-mori

【AUFU VILLA JOGASAKI -空-】
静岡県伊東市富戸903-66
https://maps.app.goo.gl/XYyaRW6dBiWMhjkY6
予約機能付きWEBサイト：https://www.aufu-villa.com/
Airbnb予約ページ：https://www.airbnb.jp/h/aufuvilla-sora

©JSH Co., ltd.

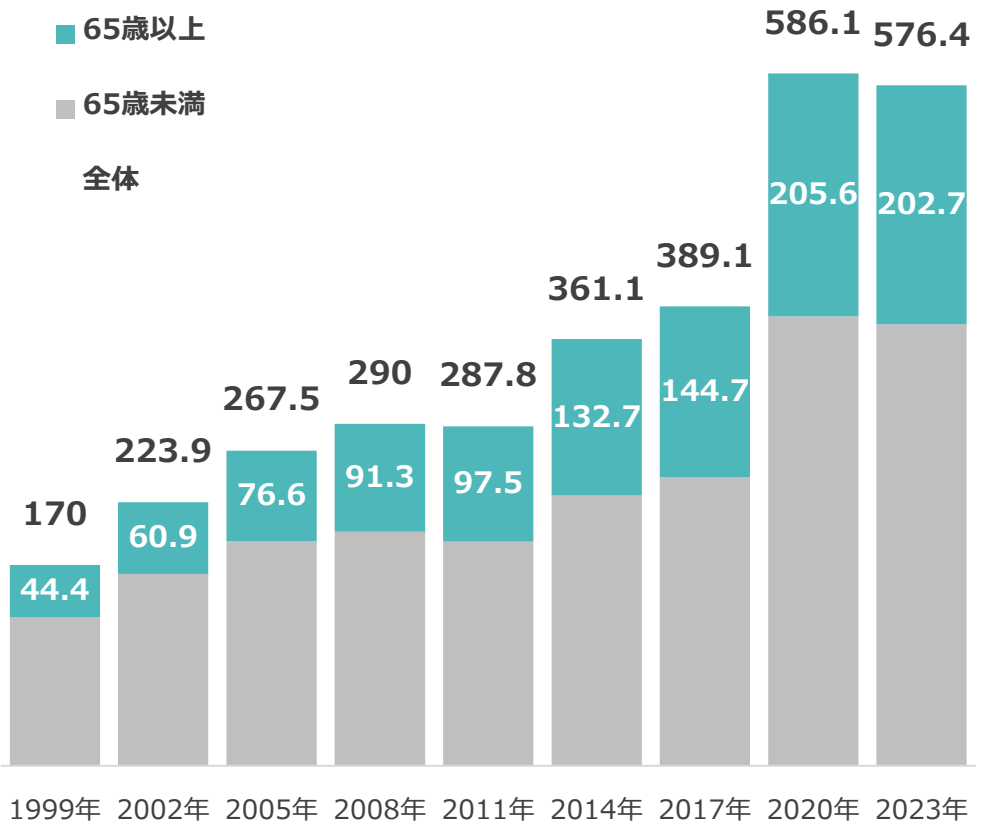
在宅医療事業

在宅医療事業マクロ環境・年々増加する精神科患者数

人口減少社会にあって、精神科患者数は増加。高齢化社会の進展にともない、65歳以上は特に顕著に増加
疾患別ではうつ病などの気分障がいが最も多くなっている

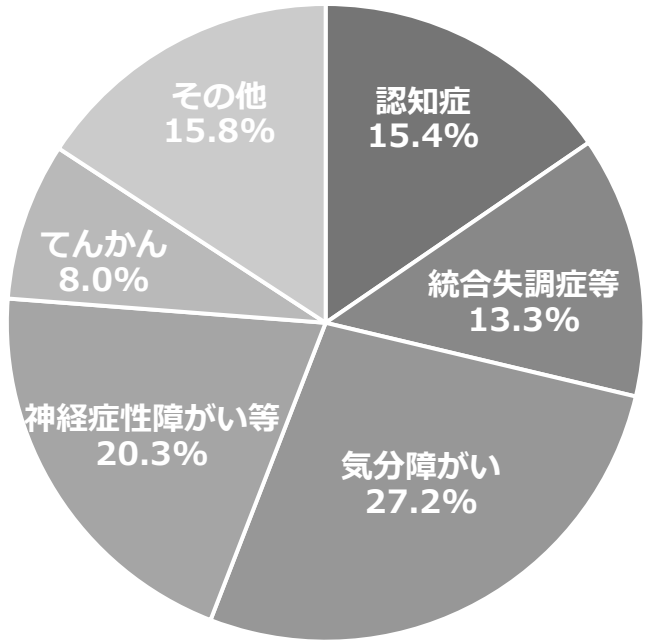
外来患者数（精神科）

(単位：万人)



出所：「令和7年版障害者白書」より。2011年の調査では宮城県の一部と福島県が除かれています。また、2020年から総患者数の推計方法を変更しており、具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限が変更されています（2017年までは31日以上を除外していたが、2020年からは99日以上を除外して算出）

外来患者数（精神科）576万人の疾患内訳



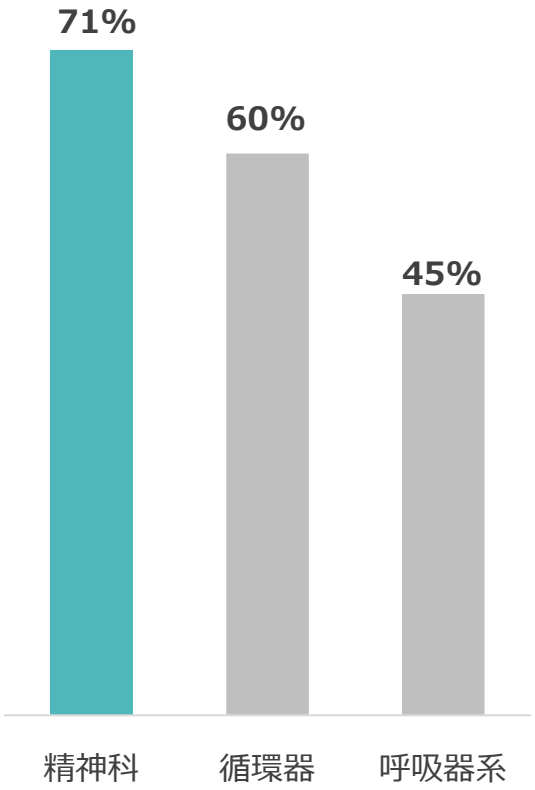
出所：精神保健医療福祉の現状等について　第4回（令和7年1月15日）

©JSH Co., ltd.

精神科入院患者の政策的減少

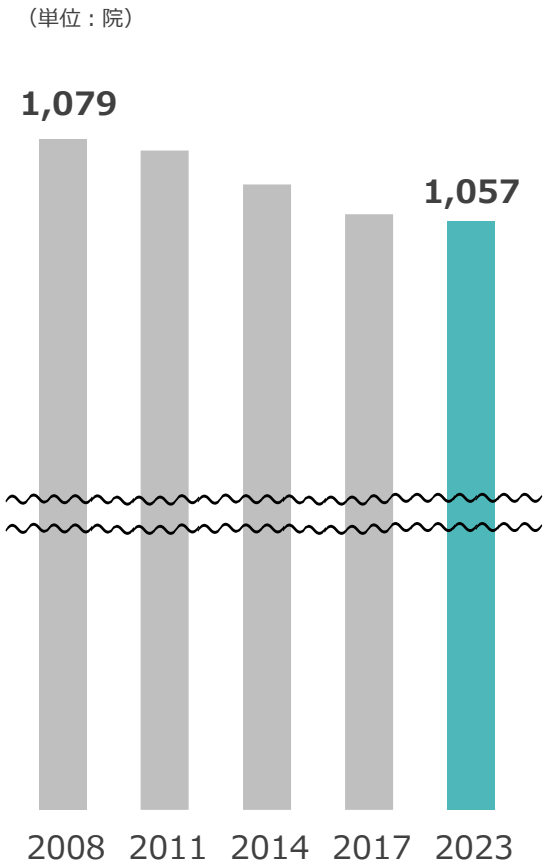
精神科においては他科に比べ、医療費（1兆9,092億円）のうち、入院医療費の割合が高い（71%：1兆3,553億円）
高齢化による医療費増大等を背景に、医療費の削減が政策的に実施され、特にコストの高い入院医療から在宅医療への転換が進められ、精神科病院数も減少傾向に。精神科入院医療費削減等のため、政策主導（長期入院患者の診療報酬が削減される等） で1年以上の精神科入院患者数の減少目標が設定されており、退院患者の主な行き先である家庭で受けられる在宅医療の需要が拡大

入院医療費構成比率



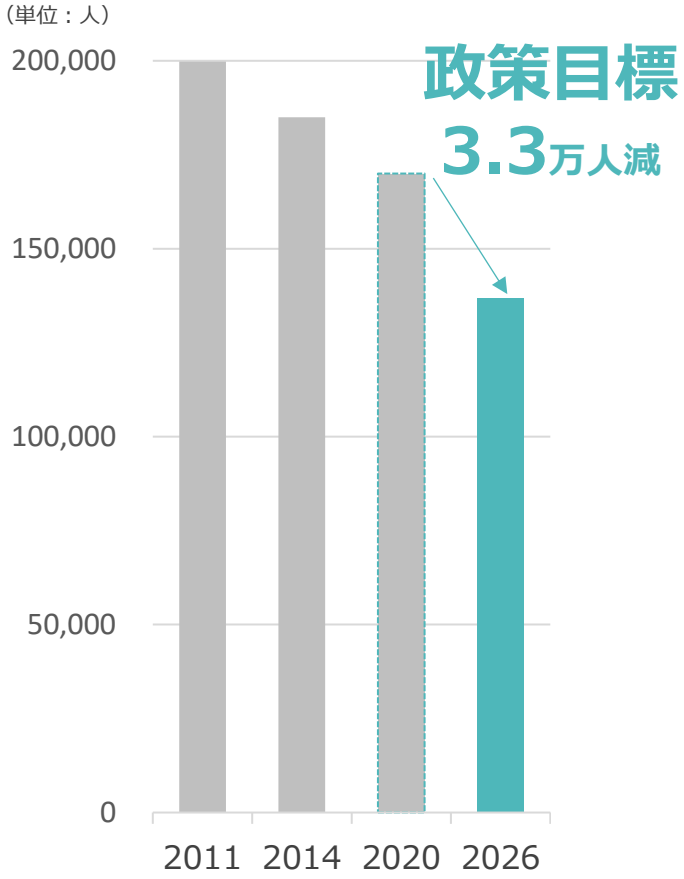
出所：令和４年度国民医療費主傷病による傷病分類別にみた医科診療医療費の状況

精神科病院数の推移



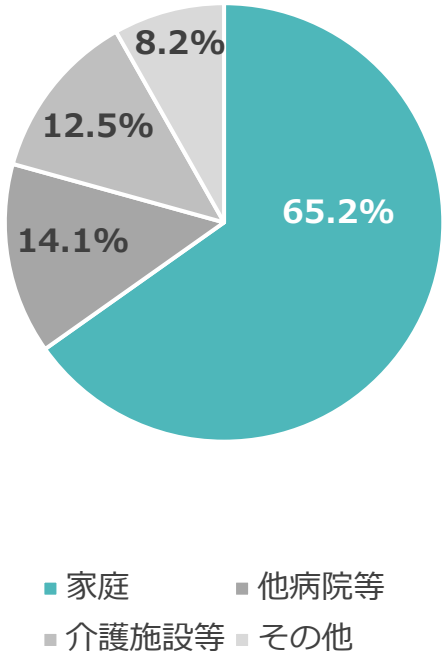
出所：厚生労働省「医療施設調査」

１年以上の入院患者（精神科）



出所：第7期障害福祉計画に係る国の基本指針（厚生労働大臣）

退院患者の行き先（精神科）



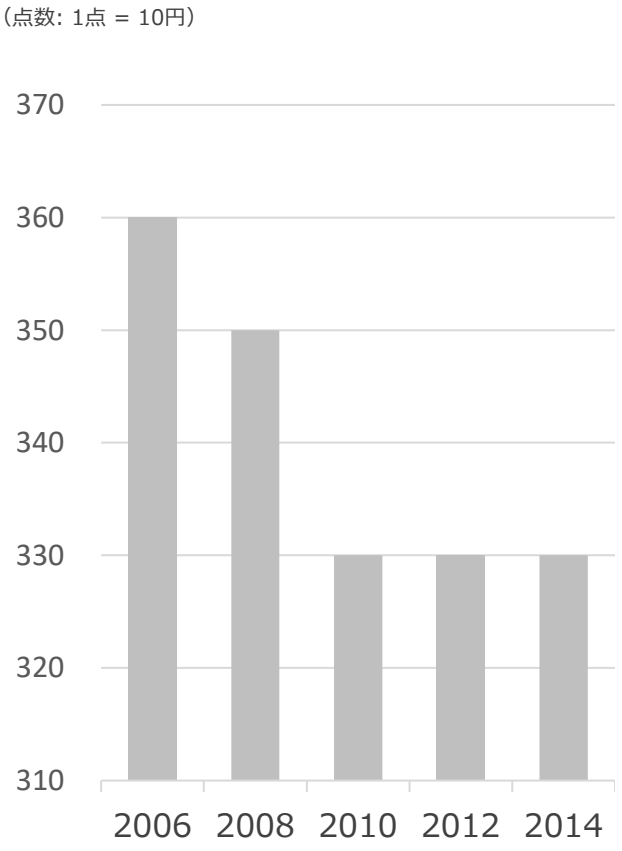
出所：厚生労働省「患者調査」2020年

©JSH Co., ltd.

外来診療報酬の削減と訪問診療

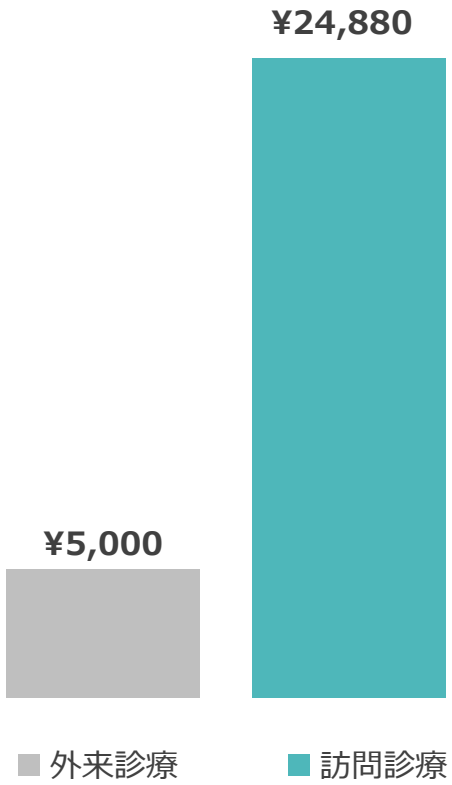
一方、患者が通院する外来診療においては、精神科の診療報酬が減少し、在宅医療普及のため相対的に高い診療報酬が設定されている訪問診療の魅力度が向上しているも、訪問診療の点数・制度の複雑さ・難解さが普及の妨げになっている状態と認識

精神療法（通院）点数



出所：各年度の診療報酬の改定概要

診療1回あたりの単価



当社試算

（例）在宅時医学総合管理料

(４)在宅時医学総合管理料又は施設入居時等医学総合管理料は、別に厚生労働大臣の定める施設基準に適合しているものとして地方厚生（支）局長に届け出た保険医療機関の保険医が、在宅療養計画に基づき診療を行った場合に月１回に限り算定する。特掲診療料の施設基準等別表第八の二に掲げる「別に厚生労働大臣が定める状態の患者」に対して、区分番号「Ｃ００１」在宅患者訪問診療料(Ⅰ)の「１」又は区分番号「Ｃ００１－２」在宅患者訪問診療料(Ⅱ)（注１のイの場合に限る。）を月２回以上算定した場合には「別に厚生労働大臣が定める状態の患者に対し、月２回以上訪問診療を行っている場合」を単一建物診療患者の人数に従い算定する。同様に、区分番号「Ｃ００１」在宅患者訪問診療料(Ⅰ)の「１」又は区分番号「Ｃ００１－２」在宅患者訪問診療料(Ⅱ)（注１のイの場合に限る。）を月２回以上算定した場合には「月２回以上訪問診療を行っている場合」を、区分番号「Ｃ００１」在宅患者訪問診療料(Ⅰ)の「１」又は区分番号「Ｃ００１－２」在宅患者訪問診療料(Ⅱ)（注１のイの場合に限る。）を月１回算定した場合に[illegible]療を行っている場合」を単一建物診療患者の人数に従い算定[illegible]患者の人数とは、当該患者が居住する建築物[illegible]分番号「Ｃ００２」在宅時医学[illegible]総合管理料を算[illegible]定するもの[illegible]介護事業所[illegible]総合管理料を算定する人数を[illegible]。また、同居する同一世帯の複数の患者[illegible]の患家において２人以上の患者を診療した場合に、２[illegible]、区分番号「Ａ０００」初診料又は区分番号「Ａ０００１」再診[illegible]は区分番号「Ａ００２」外来診療料及び第２章特掲診療料のみを算定した場合においては、その旨を診療報酬明細書の摘要欄に記載し、区分番号「Ｃ００１」在宅患者訪問診療料(Ⅰ)の「１」又は区分番号「Ｃ００１－２」在宅患者訪問診療料(Ⅱ)（注１のイの場合に限る。）を算定したものとみなすことができる。

「１」及び「２」については、在宅療養支援診療所又は在宅療養支援病院の保険医が、往診及び訪問看護により24時間対応できる体制を確保し、在宅療養支援診療所又は在宅療養支援病院の連絡担当者の氏名、連絡先電話番号等、担当日、緊急時の注意事項等並びに往診担当医及び訪問看護担当者の氏名等について、文書により提供している患者に限り、在宅療養支援診療所又は在宅療養支援病院において算定し、在宅療養支援診療所又は在宅療養支援病院の保険医が、当該患者以外の患者に対し、継続して訪問した場合には、「３」を算定する。

なお、「１」に規定する「在宅療養支援診療所又は在宅療養支援病院であって別に厚生労働大臣が定めるもの」とは、「特掲診療料の施設基準等及びその届出に関する手続きの取扱いについて」の第９在宅療養支援診療所の施設基準の１の(１)及び(２)に規定する在宅療養支援診療所、第14の２在宅療養支援病院の施設基準の１の(１)及び(２)に規定する在宅療養支援病院である。

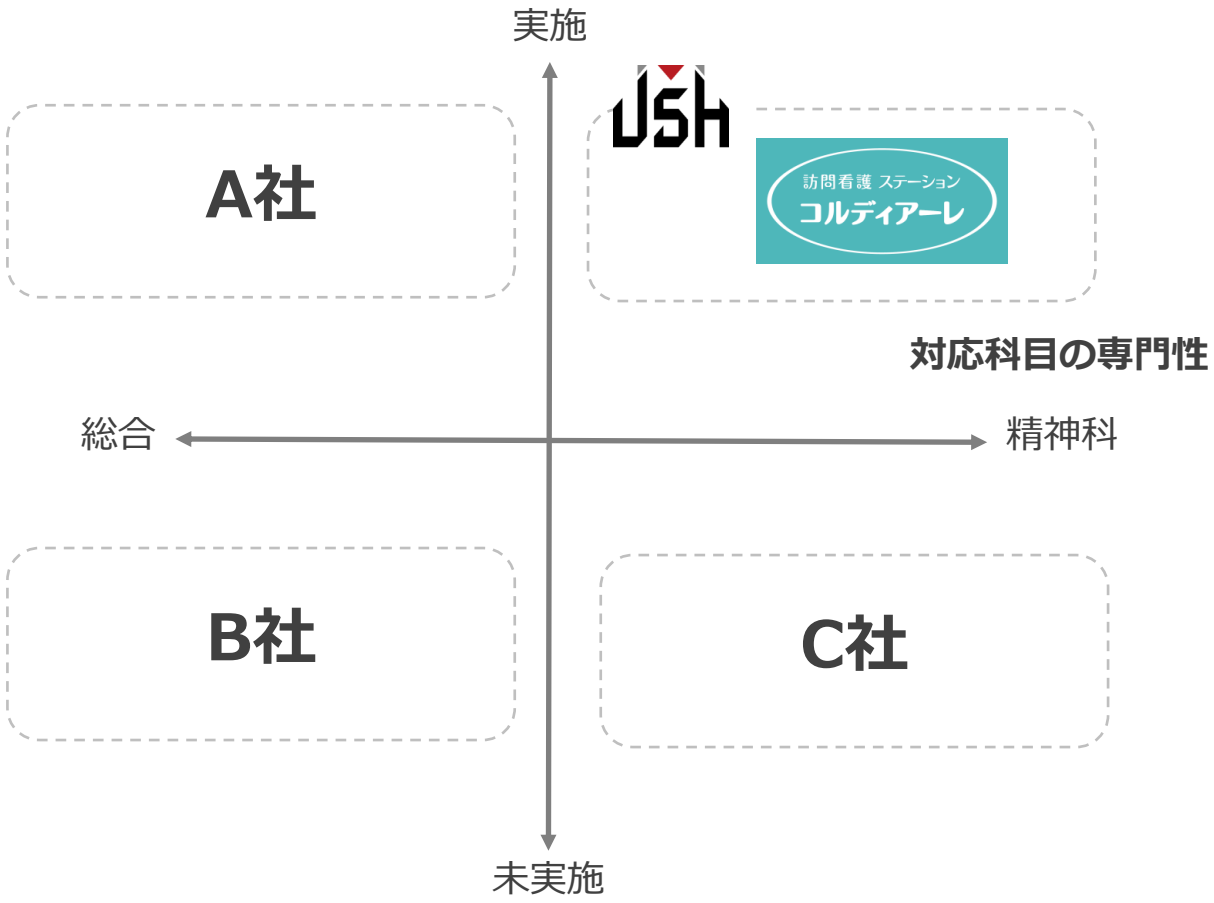
複雑な制度

©JSH Co., ltd.

事業ドメイン

当社はサービス領域として、訪問診療のコンサルティング（対象医療機関より訪問看護利用者の獲得を推進）を実施し、精神科を主たる対象としている点でユニークなポジションと思料。ネット検索においてもコンサルティング機関との認知を獲得

サービス領域（訪問診療コンサルティング）



「精神科訪問診療　コンサルティング」検索順位（※）

（26年4月1日時点。広告除く）

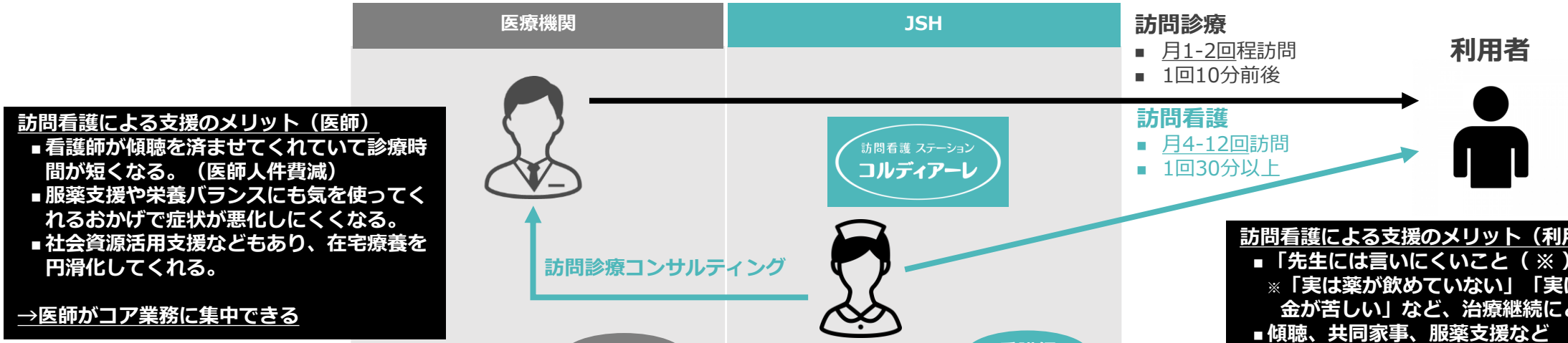


※ あくまで一時点の順位であり、今後順位は変動する可能性があります。
また、継続開示を行っていく予定はございません

©JSH Co., ltd.

在宅医療の連携モデル

医療機関に対する「訪問診療コンサルティング」と、利用者に対する「訪問看護」を通じて、価値を提供（※）
医師がコア業務に集中できるよう、当社の訪問看護師が適時適切に連携



精神科在宅療養項目	医師：訪問診療のコア業務	看護師：訪問看護
■ 生活習慣、生活リズムの確立		■ 規則的な生活支援
■ 生活技術、家事能力、 ■ 社会技術等の獲得		■ 共同家事等
■ 対人関係の改善		■ 支持・傾聴支援
■ 社会的資源活用の支援		■ 自立支援、障がい年金等
■ 薬物療法継続への援助	■ 服薬効果測定、評価、処方	■ 規則的な服薬支援
■ 身体合併症の発症・悪化の防止		■ 身体医、ヘルパー等との連携
■ その他	■ 総合管理	■ 生きがい、趣味の発見支援

（在宅療養スケジュール例）

月曜	火曜	水曜	木曜	金曜	土曜	日曜
訪問看護		訪問看護		訪問診療	訪問看護	
訪問看護		訪問看護			訪問看護	
訪問看護		訪問看護		訪問診療	訪問看護	
訪問看護		訪問看護			訪問看護	

※ 訪問診療：医師が定期的に患者宅に訪問して診療を行うこと。営利法人では原則営めず、当社は支援の形で関与
訪問看護：疾病又は負傷により居宅において継続して療養を受ける状態にある者に対し、その者の居宅において看護師等が行う療養上の世話又は必要な診療の補助のこと。

©JSH Co., ltd.

精神科訪問看護と訪問看護、訪問介護との違い

看護師による訪問診療の支援サービスの一環として、主に精神科訪問看護を実施

	精神科訪問看護 （医療保険適用）	訪問看護 （医療保険適用）	訪問看護 （介護保険適用）	訪問介護 （介護保険適用）
概要	**訪問看護の一種であるが、診療報酬上、「訪問看護」と明確に区別されている。医療保険が適用される。**	主に、看護師が療養上の世話や診療上の補助を行うサービス。 医療保険と介護保険双方に位置づけられている。		介護福祉士やホームヘルパーが介助面や家事面の支援を行うサービス。
対象	**精神疾患をお持ちの方（統合失調症、発達障がい、うつ等）**	厚生労働大臣が定める疾病（末期悪性腫瘍、パーキンソン病等）等	要介護認定ありの方	要介護認定ありの方
利用に必要なもの	**医師による精神科訪問看護指示書**	医師による訪問看護指示書	医師による訪問看護指示書 ケアマネージャーによるケアプラン	要介護認定 ケアマネージャーによるケアプラン
具体的な支援内容	**生活習慣、生活リズムの確立支援 生活技術、家事能力、社会技術等の獲得支援 対人関係の改善支援 社会的資源活用の支援 薬物療法継続への援助 身体合併症の発症・悪化の防止 その他精神面におけるケア等**	健康状態のアセスメント、日常生活の支援 心理的な支援、家族等介護者の相談・助言 医療的ケア、病状悪化の防止（予防的看護） 入退院時の支援、社会資源の活用支援 リハビリテーション看護 重症心身障がい児者の看護 エンドオブライフケア　など		食事介助、入浴介助、排泄介助 歩行介助、体位変換、移乗介助 清拭、更衣介助 掃除、洗濯、食事準備 移動介助、**その他医療行為でないもの**
1回の売上	**30分9,000円程度**	30分9,000円程度	30分8,000円程度	30分4,000円程度
事業の粗利率	**40%程度**			20%程度

©JSH Co., ltd.

サービス料金体系

慢性疾患が多い精神科領域が主な対象。4年以上の長期利用（※１）も多い

訪問看護サービス

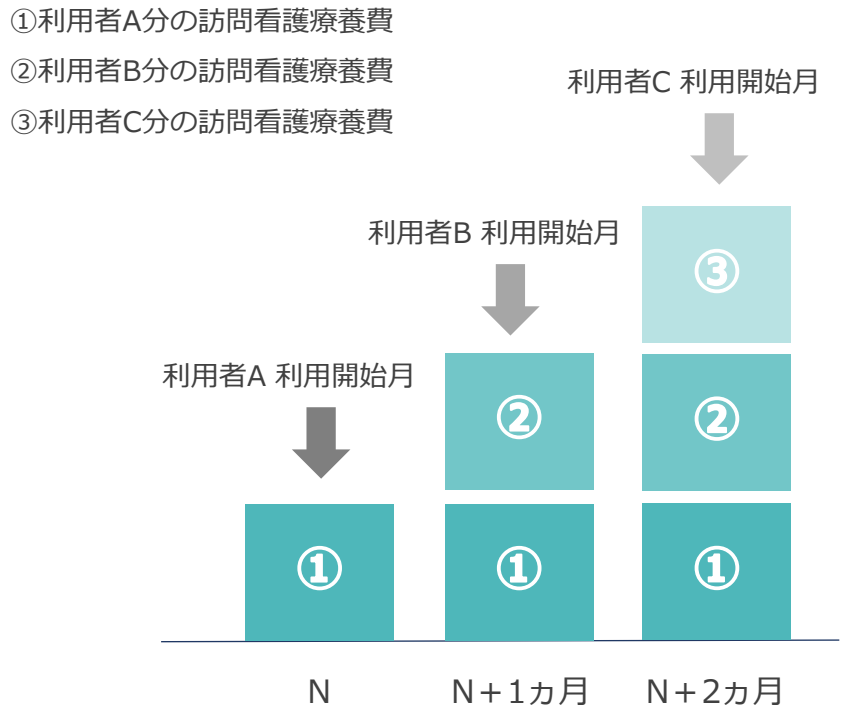
■ 売上＝訪問件数×単価（**1件あたり約9,250円※２**）
訪問の翌々月に審査支払機関（支払割合：70～100%）より回収
（国民健康保険団体連合会、社会保険診療報酬支払基金）
自己負担分（支払割合：0～30%）は訪問翌月に回収

精神科医療の特徴

完治しにくい慢性疾患が多い

入退院を繰り返す患者が多い
（退院後は再度訪問サービスの利用が再開）

売上イメージ



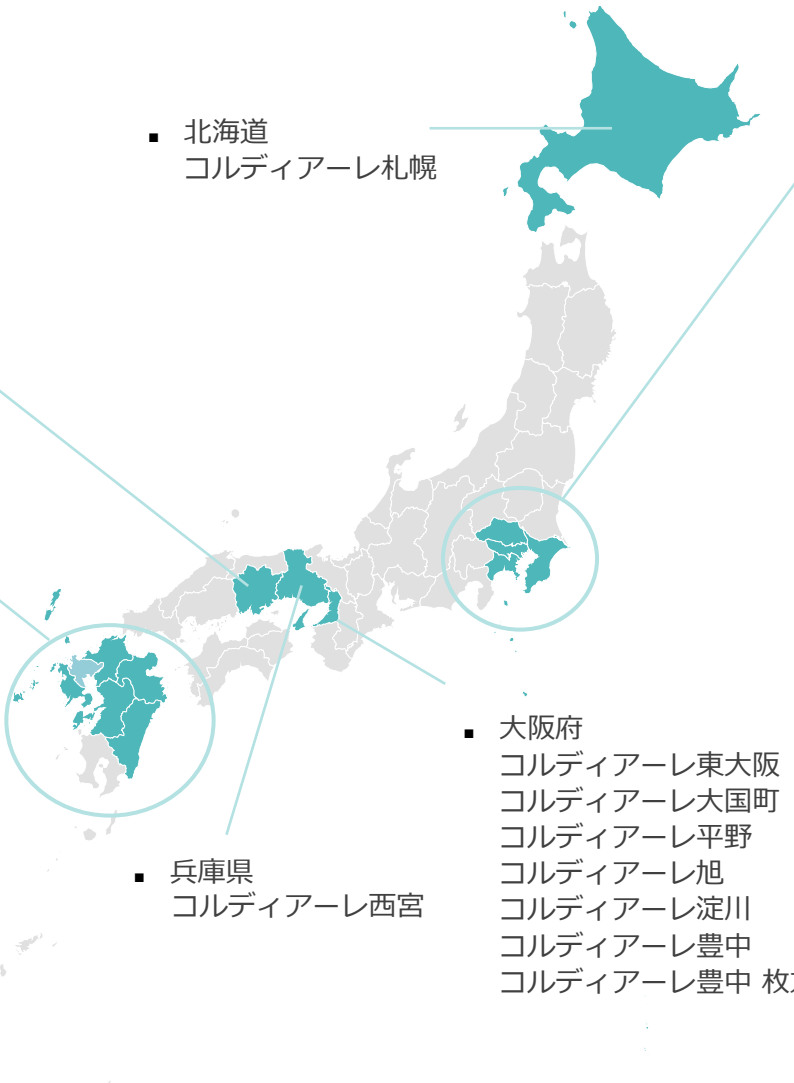
※１当社試算
※２FY24末月実績値より

©JSH Co., ltd.

訪問診療サポート事業所所在地

訪問診療を支援している医療機関、コルディアーレ農園の近隣等に展開

事業所所在地



- 岡山県
  コルディアーレ岡山

- 北海道
  コルディアーレ札幌

九州地方

- 宮崎県
  コルディアーレ宮崎
- 大分県
  コルディアーレ大分
- 佐賀県
  コルディアーレ佐賀
- 熊本県
  コルディアーレ熊本
- 長崎県
  コルディアーレ長崎
- 福岡県
  コルディアーレ北九州

- 兵庫県
  コルディアーレ西宮

- 大阪府
  コルディアーレ東大阪
  コルディアーレ大国町
  コルディアーレ平野
  コルディアーレ旭
  コルディアーレ淀川
  コルディアーレ豊中
  コルディアーレ豊中 枚方営業所

関東地方

- 東京都
  コルディアーレ新宿
  コルディアーレ杉並
  コルディアーレ東陽町
  コルディアーレ江戸川
  コルディアーレ北千住
  コルディアーレ北千住 竹ノ塚営業所
  コルディアーレ綾瀬
  コルディアーレ新小岩
  コルディアーレ青戸
  コルディアーレ葛飾
  コルディアーレ小岩
  コルディアーレ墨田
  コルディアーレ練馬
  コルディアーレ板橋
  コルディアーレ大田
  コルディアーレ大田 大井営業所
  コルディアーレ東村山
  コルディアーレ東大和
  コルディアーレ東村山 青梅営業所
  コルディアーレ清瀬
  コルディアーレ府中

- 埼玉県
  コルディアーレ越谷
  コルディアーレ川口

- 千葉県
  コルディアーレ松戸

- 神奈川県
  コルディアーレ川崎

訪問看護 ステーション
コルディアーレ

©JSH Co., ltd.

市場規模

全精神科患者（※1）が対象となる事業。今後も認知症、気分障がい、ひきこもりの方の増加等により市場は拡大していく見込み

精神障がい者数（※1）　603万人

× 1利用者あたり月間訪問件数5.98回（※2）
× 12ヶ月
× 訪問単価約9,250円（※2）

≒4兆円

拡大余地
×約2,000

当社利用者数
2,625人
（2026年9月末）

※1精神保健医療福祉の現状等について　精神保健医療福祉の今後の施策推進に関する検討会第4回（令和7年1月15日）
※2 当社FY25実績値より

©JSH Co., ltd.

連携医療機関の獲得

利用者のうち、約40%は訪問診療の開始または拡大の支援を実施している連携医療機関（セミナー経由等）からの紹介。連携医療機関の訪問診療拡大支援を行うことで訪問看護サービスを提供する利用者の紹介を優先的に獲得

（例）精神科訪問診療の始め方セミナー

＜第1部＞なぜ今「精神科訪問診療」が求められているのか。その制度とチャンス

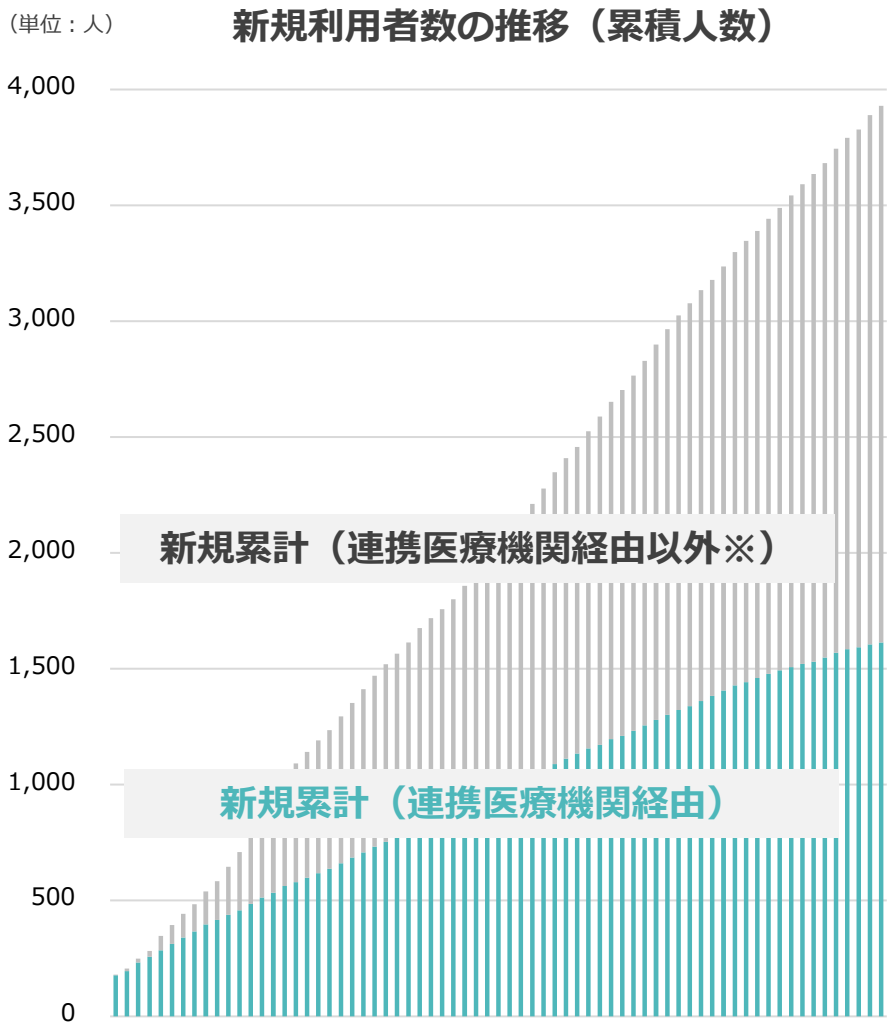
日本の精神科外来患者の約37%を65歳以上の方が占めており、通院が困難な方が急増しています。
それに伴い、精神科の在宅医療の点数の面も整備されてきています。
「24時間365日対応」が必須ではないこともよく驚かれる点の一つです。
訪問診療を検討するにあたり、抑えておくべきポイントをご紹介致します。

＜第2部＞週2時間から始められる！「精神科訪問診療」の始め方

訪問診療の「始め方」や「ポイント」をわかりやすく解説致します。
在宅医療は医師が関わるべき範囲の広さ、移動時間も加味され、外来の5倍程度の診療報酬が設定されています。
実際に訪問診療を取り入れたことで大きく経営が改善した事例もご紹介致します。







※保健センター、地域活動支援センター、提携外医療機関等
※地方創生事業における訪問看護ステーションの数値を含む（22/4以降）

©JSH Co., ltd.

看護師の採用

人材紹介会社、看護師採用専門サイト、社内紹介等を通して、訪問看護サービスの供給面である、看護師の採用を多面的に実施

看護師採用専門サイト



©JSH Co., ltd.

IoTソリューションサービス事業

IoTソリューションサービス事業（連結子会社ショウタイム24株式会社）

スマートロック等のIoTを活用した無人内見システムを販売
主要顧客は、新築分譲住宅を提供する小規模～大手の不動産販売事業者
新築分譲住宅の他、住宅展示場やモデルハウスでの導入実績が豊富で、中古住宅・マンションにおける実績も有する
当社の営業網や管理面での支援を通じて、企業価値の向上を進めている

会社概要

商号	ショウタイム24株式会社
本社所在地	東京都中央区銀座2丁目14-2 銀座GTビル3階
設立	2018年5月16日
直近売上高	129百万円（26/4期）
代表者	打山　誠彦
事業内容	無人内見くん IoTを活用した不動産管理システム開発
主要販売先	新築分譲戸建事業者



積水ハウス不動産　KEIHAN　MISAWA　POLUS

©JSH Co., ltd.

リスク記載

リスク

リスク	発生可能性	発生する可能性のある時期	影響度	内容と対応策
事業の許認可について	低	特定時期なし	大	当社の在宅医療事業は、下表のとおり介護保険法に基づく指定居宅サービス事業者の指定を都道府県知事から、健康保険法に基づく指定訪問看護事業者の指定を厚生労働省地方厚生局から受けています。介護保険法においては、訪問看護の適正な運営を確保するために、事業主が欠格事由に該当した場合や条文に基づく命令処分に違反した場合において事業の許可の取り消しや事業の全部もしくは一部の停止を命じられる旨が定められております。また、本許可には有効期限があるため、その円滑な更新に努め、法令遵守の徹底や法令リスクの管理等に努めております。 当社が在宅医療事業を開始して以降、本書提出日までの間に本許可が取り消しとなる事由や業務停止処分等を受けた事由は発生しておりませんが、指定居宅サービス事業者や指定訪問看護事業者の取り消しや当該業務の一部の停止の命令を受けた場合、許可の有効期限内に許可の更新がされない場合には、訪問看護サービスを提供することができず、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。
医療機関における診療方針、経営方針、競争環境について	中	特定時期なし	中	在宅医療事業では、精神疾患を有する患者を主たる対象者として、外来での診療を中心としている医療機関に対する経営コンサルティングや精神科訪問診療に関する各種セミナーの開催等を通じて、医療機関等との関係性の構築を図り、医師による訪問診療を促し、利用者を当社に紹介していただいております。 しかしながら、当社がサービスを提供している医療機関を取り巻く経営環境の変化によって、患者の入院期間が長期化した場合、医療機関が外来患者の対応を中心とした診療方針を採用し続ける場合、訪問診療を始めた医療機関が再び外来中心の診療方針へと切り替えられた場合には、訪問看護の機会を失うことになることから、これら医療機関側の経営方針によって、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。 当社では、特定の医療機関だけではなく、多様な医療機関や市役所、保健センター、就労移行支援事業者等との関係構築にも注力し、利用者紹介元の拡大を図っており、競合する企業は決して多くはないと認識しておりますが、高い資本力を有する企業や知名度を有する企業等の新規参入が相次ぎ、競争が激化した場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。
診療報酬制度について	中	数年に1度	中	看護師や准看護師等が利用者の居宅等に訪問した場合の訪問看護診療費は、「精神科訪問看護基本療養費」と「訪問看護療養費」により構成され、国民健康保険法・社会保険診療報酬支払基金法により、全国一律の診療報酬制が敷かれております。 医療保険制度に基づく診療報酬は２年に１回、介護保険制度に基づく介護報酬は３年に１回の頻度で改定が実施されることから、在宅医療事業における連携先である医療機関の経営環境や診療報酬制度、訪問診療等の診療報酬が改正された場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。

※有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載する内容のうち主要なリスクを抜粋して記載しております。その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

©JSH Co., ltd.

リスク

リスク	発生可能性	発生する可能性のある時期	影響度	内容と対応策
障がい者雇用に関する制度や企業等における障がい者雇用の動向について	低	特定時期なし	大	民間企業等における障がい者の法定雇用率（障害者雇用促進法で規定）は引き上げられる傾向にありますが、障がい者の法定雇用率の変化や障がい者の求職動向等、企業の障がい者雇用を取り巻く環境が変化した場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。 特に法定雇用率は2021年３月に2.3%へ引き上げられ、2024年４月には2.5%、2026年７月には2.7%への引き上げが決定しております。この2.3%から2.7%への２回の引き上げにより新たに10万人以上※の障がい者の雇用が生まれる可能性があり、当社のサービスに対するニーズも高まることが想定されます。法改正を含む業界動向・環境変化については情報収集等を積極的に行い事業戦略を策定しておりますが、今後の法改正等によって法定雇用率の引き上げが中止された場合や、雇用義務そのものがなくなった場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。 (※令和４年障害者雇用状況の集計結果の民間企業における算定基礎労働者数2,728万人に0.4%を乗じて計算)
障がい者雇用支援事業のビジネスモデルと法的規制等との関連性について	中	特定時期なし	大	当社における障がい者雇用支援事業では、企業等に障がい者及び管理者を単に紹介しているだけではなく、就労機会が限定的な地方において障がい者の雇用を創出する仕組みを備える「コルディアーレ農園」を開設し、企業等に採用された障がい者等に対して就労の場を提供しております。また、障がい者雇用の創出に加え、職場定着に向けた取り組みとして、当社の訪問看護ノウハウを持った看護師による健康面への配慮や、当社農園スタッフによる障がい者の特性を理解したサポート等を通じて、障がい者が働きがいをもって就労することができる職場環境づくりに努めており、障がい者自らの経済的な自立支援を視野に入れたビジネスモデルと認識しております。 障害者雇用促進法では、事業主による障がい者と健常者との均等な雇用機会の確保、障がい者に対する差別の禁止、障がい者への合理的配慮の確保等に関する諸規定や指針が示されております。当社からの紹介によって企業等に採用された障がい者やその管理者は、当該企業等の本支店等ではなく、当社が就労の場として提供している「コルディアーレ農園」にて就業していること自体が障害者雇用促進法その他の労働関連法令に違反するものではないことを外部の法律専門家(弁護士)に確認しております。 また、外部の法律専門家を通して厚生労働省にも照会を行い、適法性を確認しております。 しかしながら、当社の障がい者雇用支援事業のような仕組みに対しては否定的な風評が存在していることを認識しております。このような風評等を踏まえて、厚生 労働省は実態調査を行い、リーフレット（「事業主の皆様へ」と題した、農園等の利用企業が行うことが望ましい取組のポイントを紹介した13ページの冊子）の公表を行うなど、利用企業への注意喚起がなされています。 当社は法令の趣旨や、当該リーフレットの内容を踏まえ、利用企業が望ましい取組みを行うことができるような働きかけや各種取組みを実施し、さらに、同業他社と業界団体（一般社団法人障害者雇用促進事業者協会）を設立し、法令及び法令の趣旨に沿った運営に取り組んでおりますが、今後新たな風評等が発生した場合や当社の障がい者雇用支援事業のビジネスモデルを規制するような法改正や条例の制定等が行われた場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。

※有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載する内容のうち主要なリスクを抜粋して記載しております。その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

©JSH Co., ltd.

リスク

リスク	発生可能性	発生する可能性のある時期	影響度	内容と対応策
地方創生事業における その他の法的規制について	低	特定時期なし	中	地方創生事業では、障害者雇用促進法や雇用機会均等法以外にも、労働関連法令、職業安定法、農地法、旅行業法、特定商取引法、食品衛生法、酒税法、建築基準法等、規制を受ける関係法令は多岐にわたっており、それらの法令・規則を遵守する必要があります。 当社では関連業法をまとめた一覧を作成し、四半期毎に見直しを実施することで関連法令への遵守に注力しておりますが、関連法令の規制強化等が生じた場合、障がい者雇用支援事業における有料職業紹介事業許可や、観光物産事業における第２種旅行業の登録取り消しや抹消事由が生じた場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。
利用企業の獲得について	高	特定時期なし	大	当社の障がい者雇用支援事業において提供しているサービスと同様に、民間企業に対して障がい者の人材紹介を含む雇用支援サービスを提供する競合企業は多数存在しております。当社は、調査会社による調査等も活用し当社の競合優位性を確認したうえで、サービス内容やマーケティング手法の改善に日々取り組んでおりますが、サービスの改善等により既存の競合企業の競争力が向上した場合や、新規参入等による競争環境の変化により当社が提供しているサービスが優位性を保てなくなり、当社が顧客を維持・獲得できなかった場合、当社の事業及び業績に影響を与える可能性があります。
人材の確保・定着化について	高	特定時期なし	大	在宅医療事業及び地方創生事業が今後持続的な成長を遂げていくためには、看護師をはじめとする人材の安定的確保が必要となってまいります。中でも看護師、准看護師等に関しては、人材の流動性が相対的に高い職種であると当社では認識していることから、これら有資格者の採用活動においては、社内紹介制度の導入、公的機関への募集広告の掲載、人材紹介会社の活用等の施策を講じ、標準的な週休２日の勤務形態のほかにも各人の働き方に合わせた複数の就業形態を導入していることに加え、保有資格や成果等に応じた処遇を行うことで、従業員の定着策を講じております。 また、定着化という面においては、両事業ともに労働集約的な事業であり、利用者宅や農園という業務実施環境の特性から生じるストレスや長時間労働の発生等により、人材が流出するリスクも高い事業であると認識しており、適度な休憩や長時間労働の防止、有給取得の推進などを行っておりますが、これらの諸施策による効果を得られず、人材の確保や定着化が進まない場合には、両事業の持続的な成長を遂げていく上での支障が生じ、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。
新規事業拠点の開設について	中	特定時期なし	中	在宅医療事業の訪問看護ステーション等の新たな事業拠点の開設に際しては、訪問看護サービス利用者の紹介元となっている医療機関の医師による訪問診療と当社の看護師等による訪問看護が効率的に行うことが可能な立地条件、地域特性等を慎重に分析した上で、開設の意思決定をしております。 また、地方創生事業の障がい者雇用支援事業において、企業等に採用された障がい者及び管理者の就業場所となる農園を新たに開園するに際しては、当該開園候補地における障がい者数、立地条件、地域特性等を慎重に分析した上で、新規開設の意思決定をしております。 しかしながら、これら新規拠点の開設が計画通りに進まなかった場合や開設に必要とされる人員確保が進まなかった場合には、当社の事業及び業績は影響を受ける可能性があります。

※有価証券報告書の「事業等のリスク」に記載する内容のうち主要なリスクを抜粋して記載しております。その他のリスクは有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

©JSH Co., ltd.

補足資料

インパクト創出のためのロジックモデル

インパクト（社会変化）を実現する論理を整理し、社内外関係者共有の下、当社事業を推進

Big Issues	Issues	Sub Issues	Activity	Target	Output	直接Outcome 当社の影響による効果 ←	中間Outcome1 → 当社の影響の先にある変化	中間Outcome2	最終Outcome	Vision /Goal
在宅医療事業	入院医療費の肥大化 精神科在宅医療インフラの未整備	精神科患者の高齢化、長期入院問題、医療費削減を目的とする精神科の入院から在宅医療への移行促進	【精神科訪問診療コンサル】 訪問診療の制度・診療報酬についての助言、効率的な訪問診療方法等の助言	精神科医	助言をした精神科医師数 連携医療機関数	新たに精神科訪問診療を始める医師が増え、かつ、訪問診療自体の生産性も高まる ↓ 精神科患者の在宅での療養基盤が拡充される	精神療養病棟からの長期入院患者の退院促進が図られ、入院医療費に偏った精神医療の資源が在宅医療分野に配分される ↓ 持続可能な精神医療システムが構築される		持続可能な医療体制のもと、住み慣れた地域で社会的な生活を家族と共に営むことができる社会の実現	地域を問わず全ての人が、心豊かに、能力や個性を発揮できる社会の実現
			【精神科訪問診療サポート（訪問看護）】 精神科の訪問診療実施医療機関、行政等関係機関に対し適宜適切な情報提供を行いながら対象精神科患者に対して訪問看護を実施	保健センターなどの行政機関 精神科患者	訪問看護指示数	疾病教育や傾聴等による各種支援により、精神科患者の主体的な療養、服薬順守が促進される ↓ 生活習慣や対人関係が改善される	症状に応じて自ら相談できるようになる ↓ 再入院リスクが低下する ↓ 住み慣れた地域で適切な療養生活ができるようになる	気分の落ち着きや、病状の改善により、他者との人間関係を構築できるようになる ↓ 地域コミュニティへの社会進出が促される		
		精神科患者の家族に対する支援の不足	在宅医療事業で培った精神科医療の専門的知見・看護師の職務的規律を地方創生事業へ継承 ↓ 地方創生事業のコルディアーレ農園が在宅精神科患者の就労先としても機能	精神科患者の家族		家族に対する疾病教育や各種支援を通じて、精神科患者に対する家族の見方、話し方などの関わり方が改善する	日常生活における患者の自立が促進される ↓ 家族の物理的・精神的な支援負担が軽減される			

©JSH Co., ltd.

インパクト創出のためのロジックモデル

インパクト（社会変化）を実現する論理を整理し、社内外関係者共有の下、当社事業を推進

Big Issues	Issues	Sub Issues	Activity	Target	Output	直接Outcome	中間Outcome1	中間Outcome2	最終Outcome	Vision /Goal
地方創生事業	地方と都市の社会構造的不平等、不均衡の拡大	資源配分メカニズムの未整備 【大企業】都心部偏重 【障がい者】全国に居住 ↓ ①地方在住障がい者の就労機会が不足 ②都心部企業による障がい者採用が難化	**【障がい者の一般就労定着をサポート】** 研修の提供、企業への紹介、健康管理、メンタルケア、送迎サポート 等を提供	全ての障がい者・高齢者	農園就労者数	就労機会に恵まれなかった、地域の障がい者が就労可能になる	障がい特性や能力に応じた就労が実現する →経済的・身体的・精神的な充足が長期的・安定的に得られるようになる	**【就労準備性や職業能力が開発される】** 昇給、キャリアアップ、スキルの獲得が達成される	障がいの特性や職業能力等に関わらず、住み慣れた地域で仕事を通じて自己実現ができる社会の実現	地域を問わず全ての人が、心豊かに、能力や個性を発揮できる社会の実現
			【多様な障がい者が安心して働くことができる環境が整えられた職場の開発】		農園数	利用企業の従業員・経営陣が、地域の障がい者の抱えている悩みを理解し、ダイバーシティの重要性への理解を深める	**【従業員・経営陣の意識の変化】** 障がい者＝コストではなく、新しい視点や気付きを与え、価値を生み出す存在として認識される	**【多様な働き方が認められる】** 農園や遠隔雇用等、各人の背景を考慮した異なる環境が提供され、雇用におけるEquity（公平性）が実現する		
			【障がい者採用サポート】 障がい者の人材紹介、職場・設備の提供	障がい者雇用義務のある企業	利用企業数					
		地域社会と障がい者の分断	**【農園における収穫物(野菜)の活用】** 買取り＆地域での販売、雇用主企業への送付、地域の子ども食堂等への寄附	農園が立地する地域社会	①野菜取扱い店舗数②寄付先数(子ども食堂/児童養護施設)③野菜活用企業数	障がい者が生産した野菜を取り扱う、地域のスーパーや飲食店が増える ↓ 障がい者が提供している価値が地域社会に認識・理解される	障がい者が地域社会において、生産者/消費者/納税者として「地域社会の担い手」の一員となる		地域の経済活動が次世代に引き継がれ、持続可能で魅力的な地域社会の形成	
		・地域交流人口の減少 ・地域振興の担い手不足	**【観光物産事業】** 自社ECサイトを用いた地域特産品の販売、漁業体験付き民泊手配、障がい者と関係者(社)の旅行・研修手配などの旅行代理店業務	EC利用者、観光客、障がい者とその関係者（社）	①特産品取扱数 ②旅行取扱数	地域の逸品や場所の魅力が発信される ↓ 特産品の販売数や旅行客が増加する	地域の経済活動が増大 ↓ 地域経済の活性化が図られる			

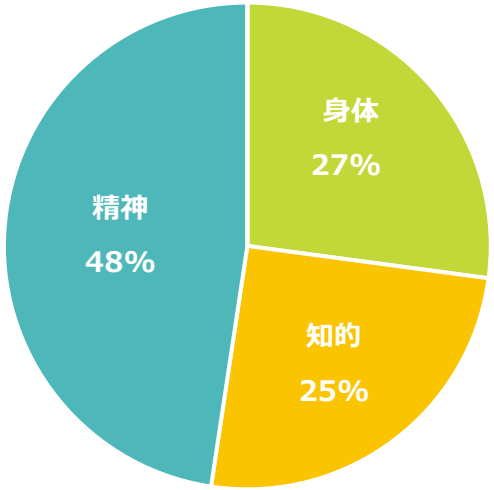
当社の影響による効果 ←　→ 当社の影響の先にある変化

©JSH Co., ltd.

利用者実例

障がい者の多様性（N=1,283）

障がい別構成比率



（身体障がい者手帳2級保有：本人） 車を持たず体も不自由なため**公共交通機関**も利用しづらく、一般就労は諦めていた。	**送迎サポート**があることで、夢だった一般就労で働くことが出来た。一般就労につけたことで金銭面や精神面で、以前よりゆとりがある生活を送れるようになった。
(身体障がい者手帳1級保有：本人) 以前は普通の生活を送っていたが病気で障がいが残り、自由に動くことができなくなり、外出や仕事をすることもできず、**家にずっと籠っていた**。収入も無かったので欲しい物があっても家族に言うこともできずストレスしか無い状態であった。	コルディアーレ農園の仕事内容、送迎対応等のサポートがあることを知り、自分でも仕事をすることができるのではないかと思い、物事を前向きに考えられるようになった。実際に企業へ雇用していただき、収入も得ることができ、自分が欲しい物を買えるようになった。 また家族との会話も増えた。一番良かったことは、**また外に出ることができる喜びを取り戻せた**ことです。仕事も上司である管理者が自分のペースに合わせてくれるので無理をすることも無く今後も頑張っていきたいとのこと。
（療育手帳B2保有：本人） 高校卒業間近であったが、進路が確定しておらず家族・学校がトラブルになっていた。学校の方から強い希望で当農園の案内を頂く。 数社面接していたが内定をもらえなかったとのこと。	無事導入企業で内定をもらい、卒業後から農園で就労。当初は、自己中心的な行動・言動が目立ち、他のスタッフともトラブルが数回。都度、**社会性を養う機会（SST：ソーシャルスキルトレーニング）**の時間を設けることで行動・言動が軽減。結果的に少しずつ社会的なスキルを獲得され、トラブルも減少。継続して出社することでお給料をもらい、家族の誕生日にはお給料でプレゼントを購入し、渡すことができた。
（療育手帳B2保有：**家族**） 一般就労にこだわりがあり、農園の説明会には参加したが、疑心暗鬼だった。**10年間就労した職場で子供は、暴言暴力等のパワハラや嫌がらせを受けていた**ことを知らなかった。	人間関係や仕事内容へのストレスがなくなり、毎日が楽しいと、農園での出来事を話してくれる。心身面での安定と共に収入もアップし、親として安心している。
（精神保健福祉手帳3級保有：本人） 以前の職場で対人関係が上手くいかず、疾患を発症し、**就職することができずに数年を経過**していた。	障がい者従業員として安定して出社できる状況が続き、農園の環境にも慣れてきた中で、元々人の支えになる仕事をしたいと考えていたことが蘇り、管理者になりたいと希望を出された。雇用主企業による検討の末、管理者として取り組んで欲しい内容をお伝え。本人もその内容に真摯に向き合い取り組み、希望をされていた半年後に**管理者としてステップアップ**ができた。
（精神保健福祉手帳2級保有：本人） 家に**引きこもり**、人と接することは勿論、会話することが全く出来なかった。	まだ自分から話しかけることは出来ませんが、話しかけられると話せるようになりました。**初めての仕事に就くことも出来て、将来に向けて目標も**出来た。

©JSH Co., ltd.

本資料の取り扱いについて
本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内外の経済情勢や当社の関連する業界動向等が含まれますが、これらに限られるものではありません。今後、新しい情報・将来の出来事等があった場合において、当社は、本資料に含まれる将来に関するいかなる情報についても、更新・改訂を行う義務を負うものではありません。また、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であり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。