



2022年3月期 決算説明資料

ウェルビー株式会社

証券コード：6556

- 01** — 2022年3月期 連結決算報告
- 02** — 2023年3月期通期 連結業績予想・中期経営計画
- 03** — ウェルビーグループのサステナビリティ
- 04** — 参考資料

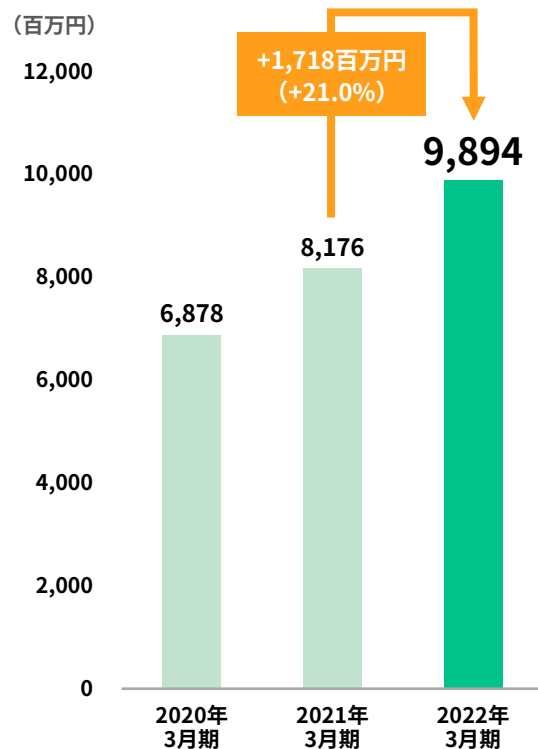
01

2022年3月期 連結決算報告



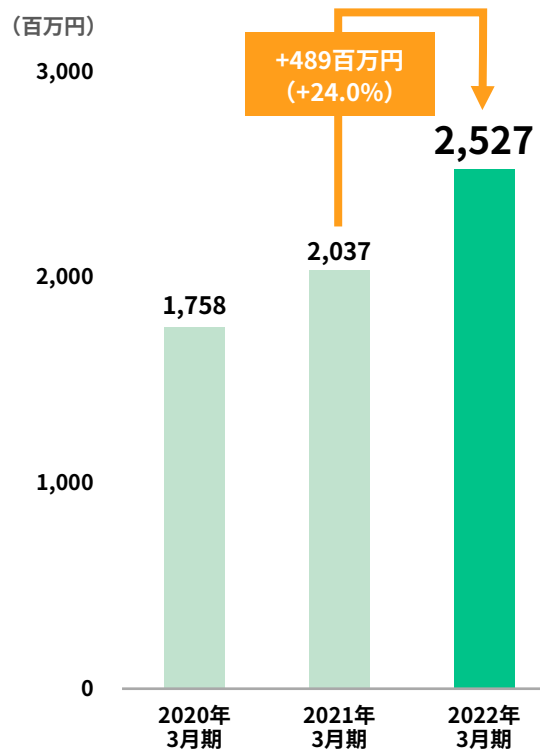
売上高

創業以来、11期連続増収を達成



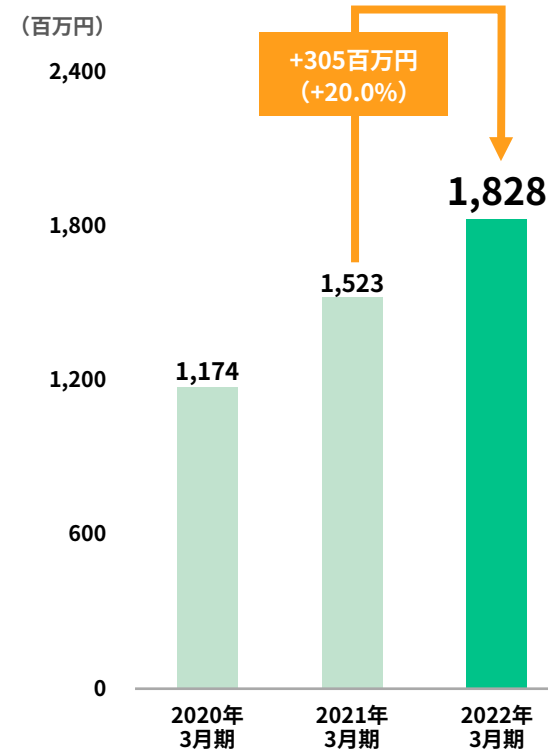
営業利益

9期連続増益を達成



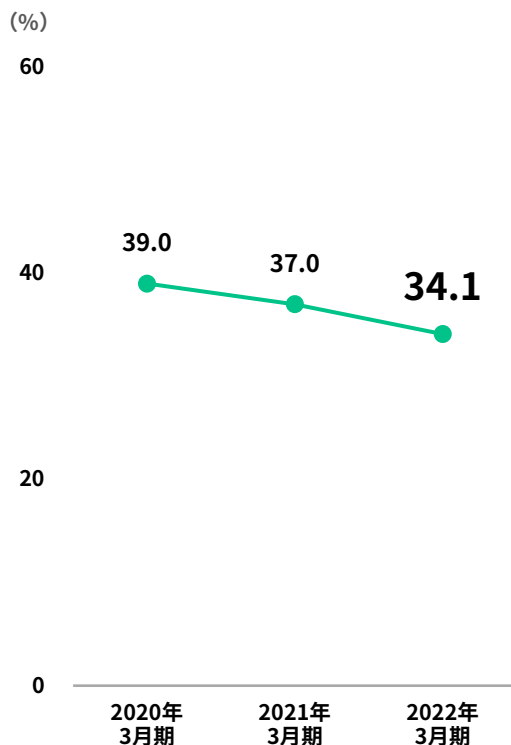
親会社株主に帰属する当期純利益

9期連続増益を達成



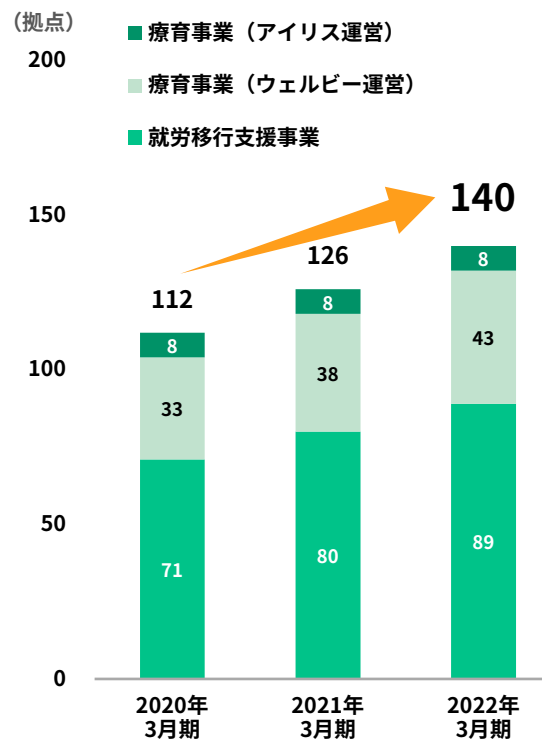
ROE

高水準を維持



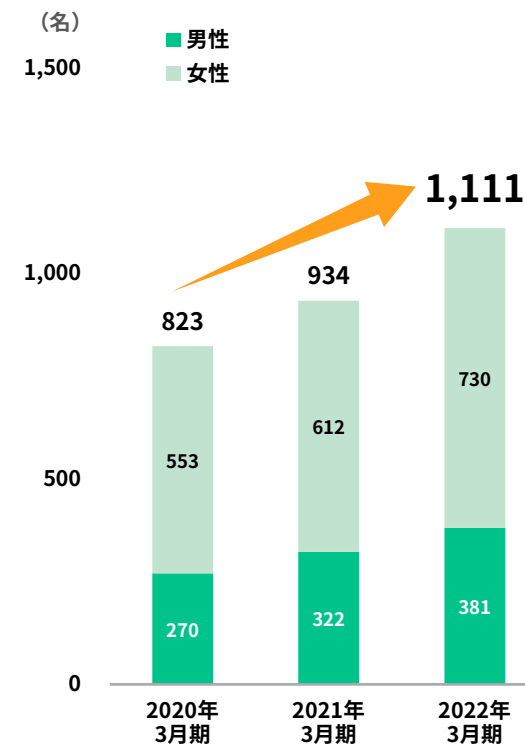
拠点数

順調に増加



従業員数

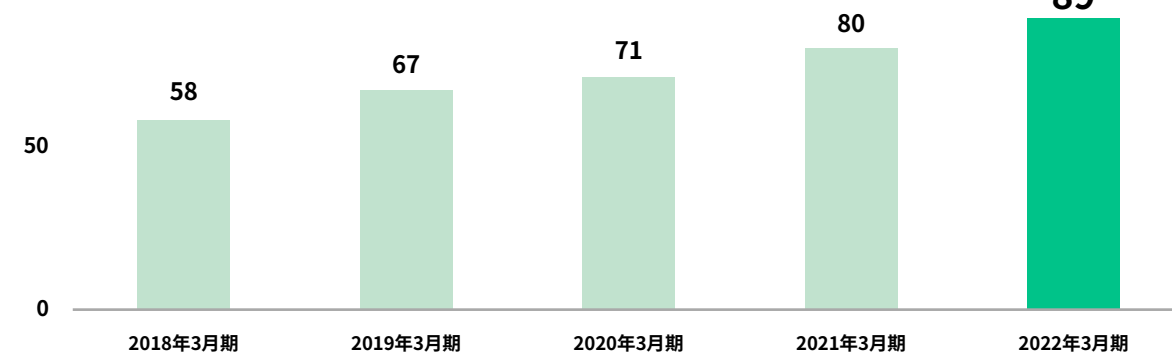
拠点数に比例して順調に増加。
女性比率65.7%



就労移行支援事業所

(拠点)

100



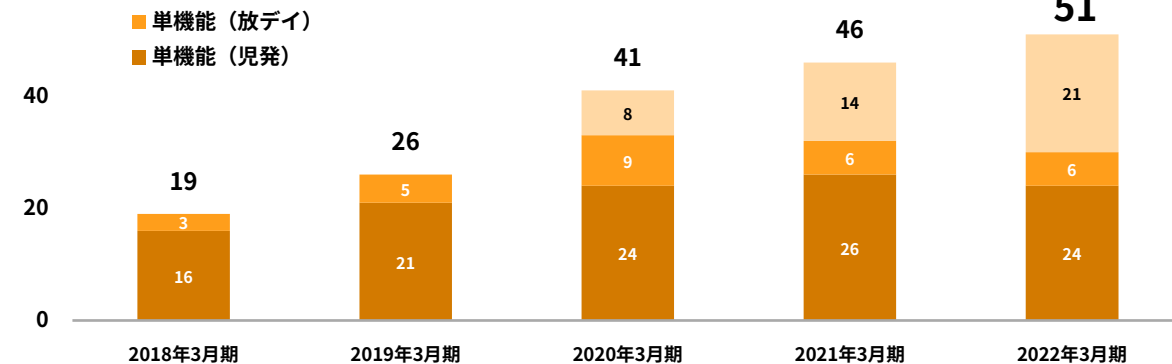
前期末比

+9 拠点

療育事業所

(拠点)

60



前期末比

+5 拠点

(前年同期との比較)

- ・ 障害福祉事業が堅調に推移したことに加え、2Qからヘルスケア事業を営むウェルビーヘルスケア株式会社の連結を開始したことにより大幅に増収増益。

(業績予想との比較)

- ・ 営業利益／次期出店準備のために支援員の採用を早期化。人件費が当初想定より増加
- ・ 経常利益／雇用調整助成金の受領等により営業外収益を押し上げ。
- ・ 当期純利益／特別損失として、投資有価証券評価損122百万円を計上。

	2021年3月期		2022年3月期		前年同期比	2022年3月期	達成率
	実績	売上比	実績	売上比		業績予想	
売上高	8,176	-	9,894	-	+1,718 (+21.0%)	9,551	103.6%
営業利益	2,037	24.9%	2,527	25.5%	+489 (+24.0%)	2,658	95.1%
経常利益	2,104	25.7%	2,659	26.9%	+555 (+26.4%)	2,659	100.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	1,523	18.6%	1,828	18.5%	+305 (+20.0%)	1,910	95.7%

(百万円)

報告セグメントは従来の「障害福祉事業」に新規事業の「ヘルスケア事業」を加え、2セグメント体制へ変更

従来の報告セグメント

障害福祉事業

- ・ 就労移行支援事業
- ・ 療育事業



ウェルビー株式会社



株式会社アイリス



ウェルビーヘルスケア株式会社



新しい報告セグメント

2022年3月期2Q~

障害福祉事業

- ・ 就労移行支援事業
- ・ 療育事業



ウェルビー株式会社



株式会社アイリス

ヘルスケア事業

- ・ 5-アミノレブリン酸 (5-ALA) の商品販売



ウェルビーヘルスケア株式会社

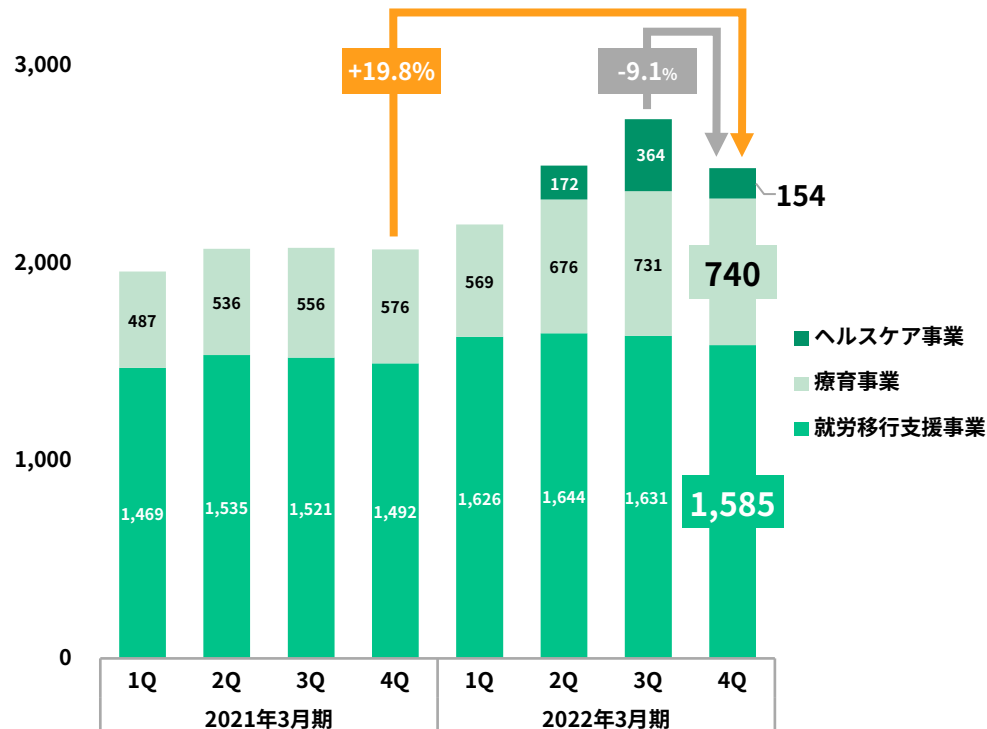
障害福祉事業の堅調な推移に加え、ヘルスケア事業の順調な立ち上がりにより、2022年3月期2Qから売上高・営業利益が大幅に増加

売上高

(前年同期比)障害福祉事業において利用者数増および単価上昇、ヘルスケア事業の開始による増収

(前四半期比)障害福祉事業において営業日数が少ない影響で減収、ヘルスケア事業においてBtoB販売の減少により減収

(百万円)

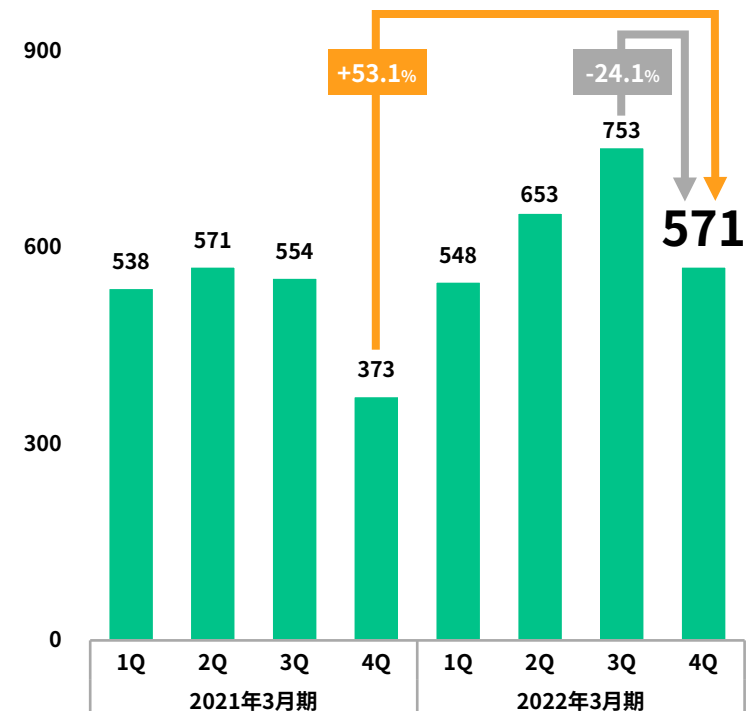


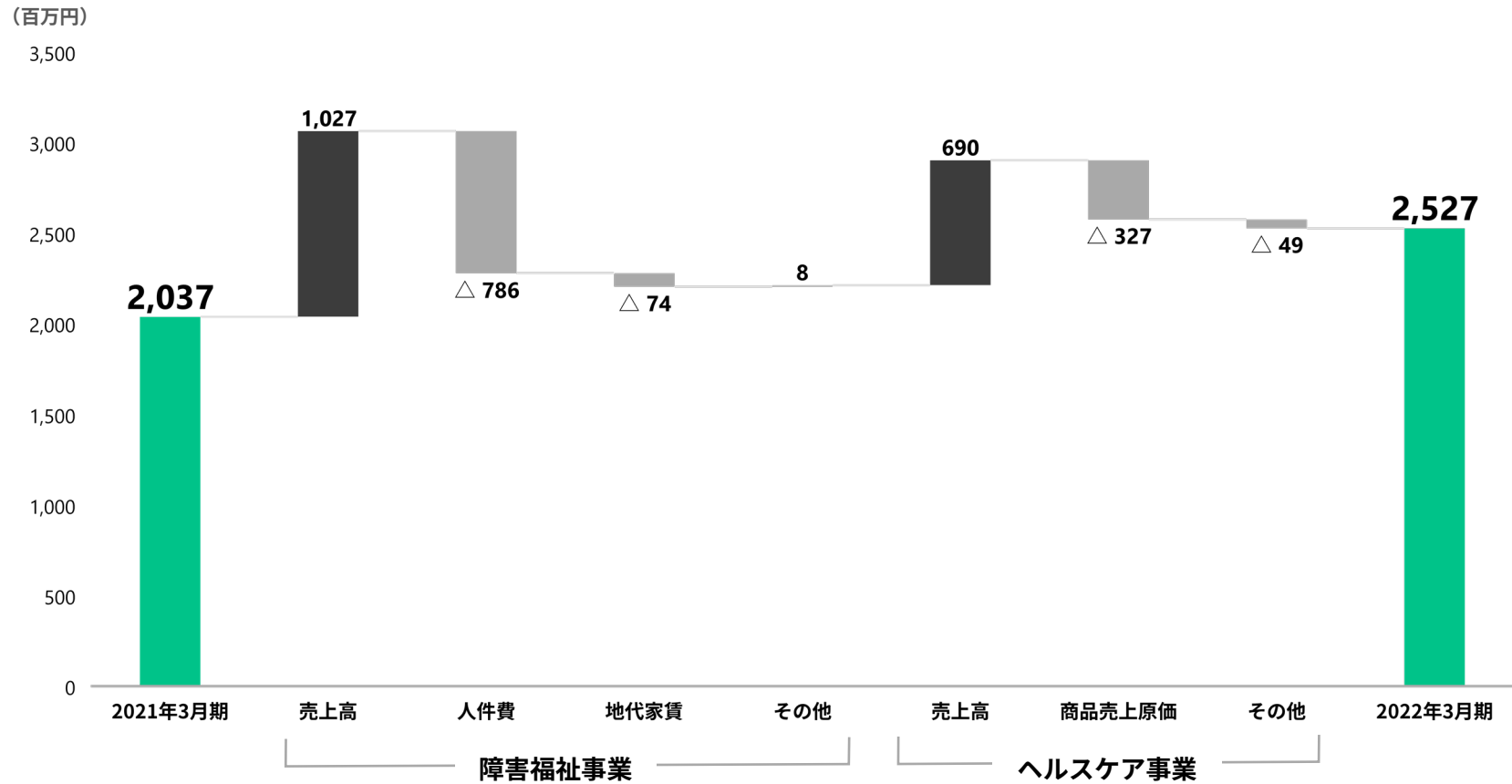
営業利益

(前年同期比)売上高の増加に伴う増益

(前四半期比)減収に伴う減益

(百万円)





※ 上記の営業利益の増減要因分析における金額は、売上原価と販売費及び一般管理費の合計となります。

就労移行支援事業・療育事業ともに利用者数増および単価上昇により増収。
セグメント利益は人件費や地代家賃の増加があったものの増収分で吸収し、増益で着地

(百万円)

	2021年 3月期	2022年 3月期	前年 同期比	2022年 3月期	達成率
	実績	実績		業績予想	
売上高	8,176	9,203	+1,027 (+12.6%)	9,144	100.6%
就労移行支援事業	6,018	6,486	+467 (+7.8%)	6,756	96.0%
療育事業	2,157	2,717	+559 (+25.9%)	2,387	113.8%
セグメント利益	2,037	2,220	+182 (+9.0%)	2,446	90.8%
セグメント利益率	24.9%	24.1%	-0.8%	26.8%	—

主な増減要因

■ 就労移行支援事業

- 新設事業所における利用者数増加
- 前年同期を上回る就労定着実績
- 2021年4月からの基本報酬増加に伴う単価上昇
- 新型コロナウイルスの感染拡大の影響を見込まず、利用者数が想定を下回って推移。

■ 療育事業

- 新設事業所における利用者数増加
- 新設の加算（専門的支援加算・個別サポート加算）の取得による単価上昇
- (株)アイリス運営の事業所における高単価の児童発達支援の利用者数増加

拠点数

就労移行支援事業 89拠点
前期末比+9 / 期初出店計画10拠点

療育事業 51拠点
前期末比+5 / 期初出店計画4拠点

2022年3月期2Qより5-ALA商品の販売を開始。
 順調な立ち上がりで連結売上高・営業利益の増加に貢献

(百万円)

	2022年 3月期	2022年 3月期	達成率
	実績	業績予想	
売上高	690	407	169.7%
セグメント利益	314	212	148.3%

主な増減要因

■ サプリメント販売が好調

5-ALAの新型コロナウイルスに関する研究成果が公表。
 感染収束が見えないなか、好調な販売を下支え。

- ・長崎大学及びNPJから各種変異株に対する感染抑制効果に関する論文が「Tropical Medicine and Health」に掲載(2022年1月11日)
- ・東京大学及びNPJから後遺症症状の改善傾向に関する論文が「ALA-Porphyrin Science」に掲載(2022年3月29日)

5-アミノレブリン酸 (5-ALA) とは

天然アミノ酸の一つで、細胞内に存在するミトコンドリアのエネルギー生産の効率を上げ、代謝※を活性化させる働きも持っている。ネオファーマジャパン袋井工場は、独自の発酵法を有し、5-ALAの大量生産が可能な世界で唯一の施設である。また、5-ALAは、この独自の発酵法によって生産されたもののみ、日本で食品材料として認められている。



■ 5-ALAの原体



■ ネオファーマジャパン株式会社袋井工場（静岡県）

※詳細は40ページ「5-ALAの働きと仕組み」

ヘルスケア事業の立ち上げにより、流動資産が増加。借入金・社債が増加したことにより、自己資本比率は低下したものの、50%は維持。

2023年3月期以降は、ヘルスケア事業関連の追加借入の予定無し。商品在庫は適正水準まで減らしていく。

(百万円)

	2021年3月期 期末	2022年3月期 期末	前期末比
流動資産	4,080	9,658	+5,578
現預金	2,601	2,845	+243
商品	-	1,869	+1,869
前渡金	-	1,127	+1,127
貸付金	-	1,700	+1,700
固定資産	1,392	1,585	+192
総資産合計	5,473	11,244	+5,770
流動負債	678	1,493	+815
固定負債	44	3,751	+3,707
負債合計	723	5,245	+4,522
借入金・社債	73	4,374	+4,301
純資産合計	4,750	5,998	+1,248
自己資本比率	86.8%	53.3%	△33.5pt

主な増減要因

- **商品 (+1,869)**
 - ネオファーマージャパン株式会社 (NPJ) より5-ALA商品取得
- **前渡金 (+1,127)**
 - NPJに対する商品(サプリメント)の製造委託費
- **貸付金 (+1,700)**
 - NPJ向け貸付の実施。袋井工場の土地・建物を抵当設定
- **自己資本比率 (△33.5pt)**
 - 借入・社債の増加に伴い減少

障害福祉事業から創出したキャッシュ・フローをヘルスケア事業への投資に充てたことにより、フリー・キャッシュ・フローは大幅にマイナス。

2023年3月期以降は、ヘルスケア事業関連への投資は抑制方針

(百万円)

	2021年3月期	2022年3月期	前年同期比
	通期	通期	
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,375	△1,225	△2,600
投資活動によるキャッシュ・フロー	△415	△2,278	△1,863
フリー・キャッシュ・フロー	960	△3,503	△4,464
財務活動によるキャッシュ・フロー	△394	3,724	+4,119

02

2023年3月期通期 連結業績予想・中期経営計画



- －2023年3月期予想** 売上高は、順調に拡大。営業利益は、前年並みを予想。経常利益は、雇用調整助成金等の営業外収益を見込まず、減益を予想。
- －中期経営計画** 主力の障害福祉事業を成長軌道に乗せて、中計期間で売上高143億円、営業利益32億円を計画

(百万円)

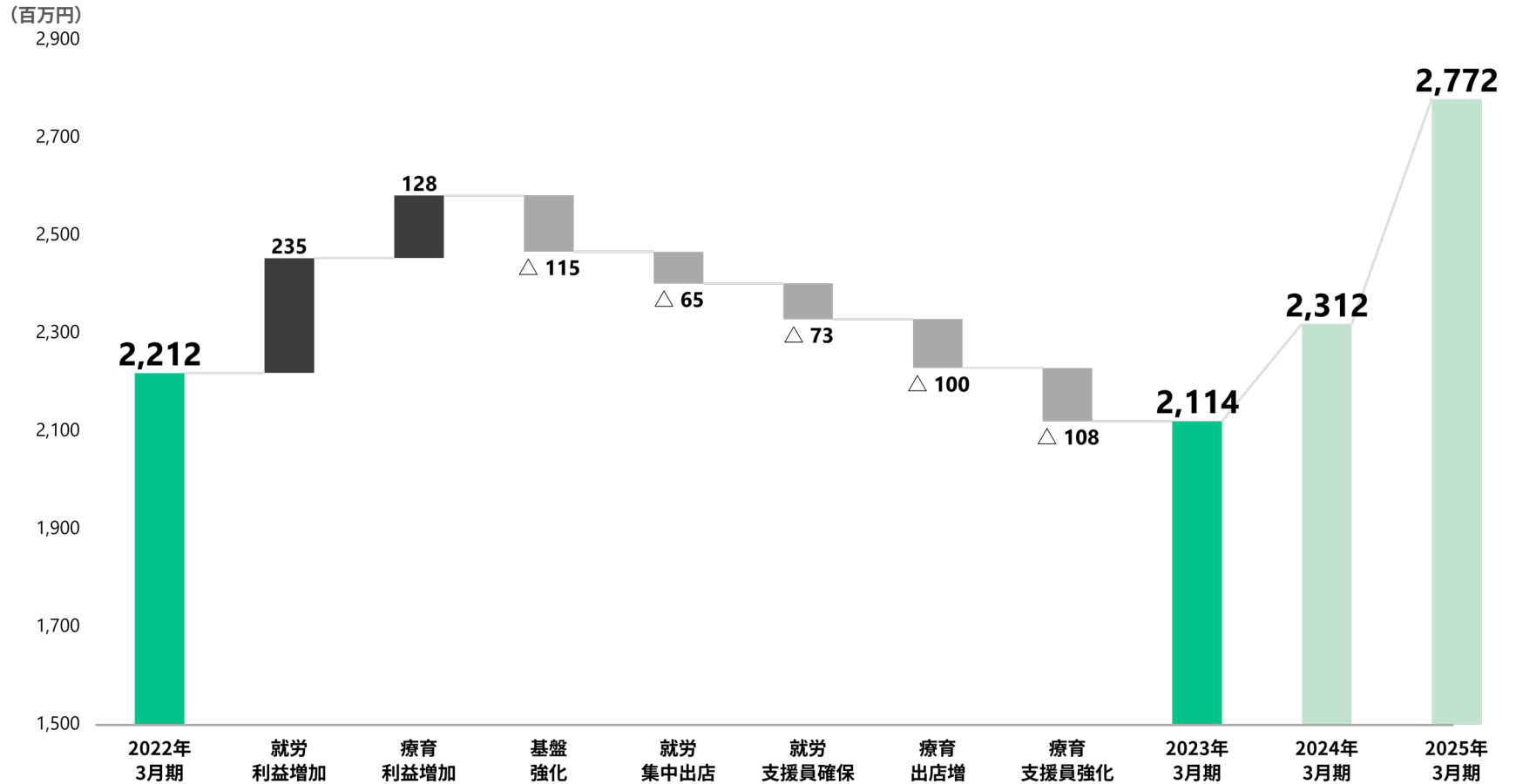
	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	実績	予想	計画	計画
売上高 (前期比)	9,894	11,486 (+1,592,+16%)	12,904 (+1,418,+12%)	14,327 (+1,422,+11%)
営業利益 (前期比)	2,527	2,529 (+2,+0%)	2,748 (+219,+9%)	3,208 (+460,+17%)
経常利益 (前期比)	2,659	2,586 (-73,-3%)	2,730 (+144,+6%)	3,190 (+460,+17%)
親会社株主に帰属する 当期純利益 (前期比)	1,828	1,856 (+28,+2%)	1,970 (+114,+6%)	2,310 (+340,+17%)

- －2023年3月期予想 利用者数の堅調な増加に伴い増収予想。一方で、出店早期化、出店数増加、体制強化のため減益予想。将来の事業加速に向けた組織を構築する。
- －中期経営計画 新規出店を加速。積極出店と多店舗展開を支える組織基盤強化の費用増をこなしながら、再び成長軌道に乗せていく。

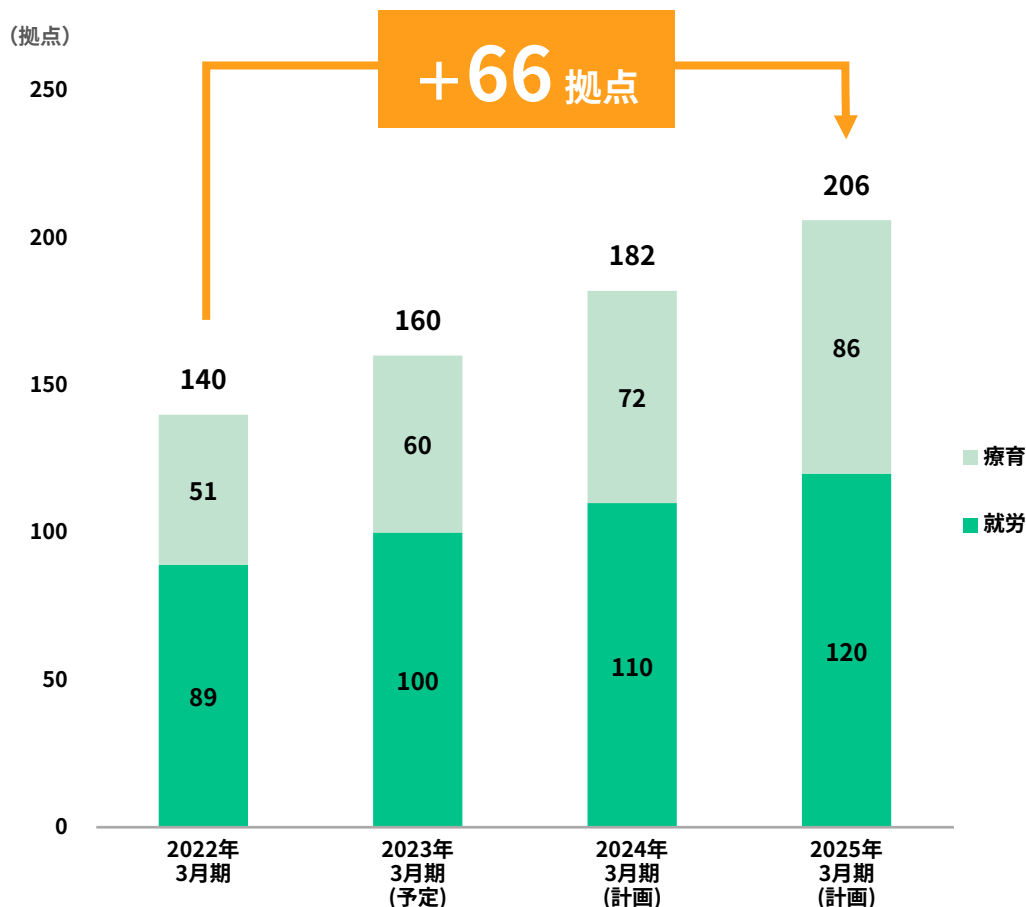
(百万円)

		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
		実績	予想	計画	計画
売上高 (前期比)		9,203	10,478 (+1,275,+14%)	11,836 (+1,358,+13%)	13,258 (+1,422,+12%)
就労移行支援事業		6,486	7,337 (+851,+13%)	8,224 (+887,+12%)	8,989 (+764,+9%)
療育事業		2,717	3,140 (+423,+16%)	3,611 (+470,+15%)	4,269 (+657,+18%)
セグメント利益 (前期比)		2,212	2,114 (-98, -4%)	2,312 (+198,+9%)	2,772 (+460,+20%)
出店(計画)数	就労	9	11	10	10
	療育	5	9	12	14

- －本部 組織基盤強化コスト(本部人件費、事業部マネジメント職増員、本部増床等) ▲115百万円
- －就労 上期の集中出店による影響 ▲65百万円、来期出店に向けた支援員確保 ▲73百万円
- －療育 出店数増加による影響 ▲100百万円、利用者数増加に伴う支援員強化 ▲108百万円



中計期間で每期20拠点超の出店を計画。積極出店と多店舗展開を支える強固な組織基盤を構築する。なお、オーガニックの出店を前提としつつ、同業のM&Aも積極的に検討。



施策

本部機能の強化

出店スピードを加速させるべく、採用担当と店舗開発担当を中心に人員増強。また本部組織拡大に伴い、本部近隣に新事務所を賃借

多様なマーケティング展開

TV CMは費用対効果を見ながら、地域ごとに投稿判断。新媒体としてショート動画(Tiktok等)への投稿も準備

エリア別の事業所管理体制の導入 (就労移行支援事業部)

全国を5地域(東日本、関東、中部、京阪神、西日本)に分けたエリア別の管理体制を推進。責任と権限の明確化・意思決定の迅速化を図る

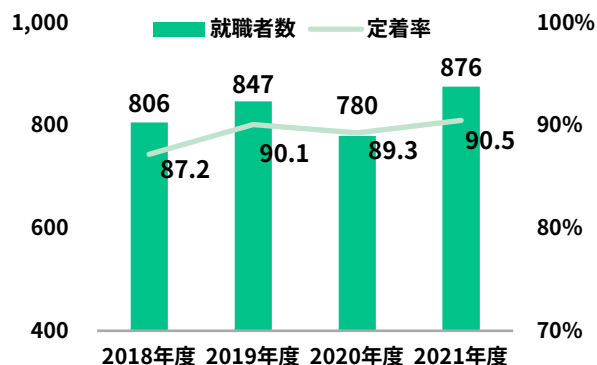
開所前の支援員確保

事業所開所より早いタイミングで支援員を確保。開所前から関係機関への営業を開始し、利用者の早期獲得を目指す

サービスを維持・向上することが高単価獲得につながる。高いレベルのKPI達成に尽力。
時代のニーズに即したプログラムを開発。利用者に選ばれる魅力的な事業所に努める

単価向上を支えるKPI

■ 就労移行支援事業



■ 療育事業

専門的支援加算を獲得している拠点割合

2021年4月時点
12.8%

2022年4月時点
82.4%

中計期間目標

単年就職者数
1,000人以上

定着率
90%以上

中計期間平均
95%以上

就労移行支援事業

施策

– 就職者数の向上、定着率の維持

就労定着者数によって基本報酬が変動。高い報酬を取得するためには、就職者数と就職後の定着率がKPI。中計期間で単年就職者数1,000人以上、定着率90%以上を目指す

– ITラーニングプログラムを強化

リモートワークなどの働き方の多様化、ITスキル保有者を求める企業ニーズの高まりに対応するため「WIT(ウェルビーITトレーニング)」を導入

療育事業

施策

– 専門職獲得に尽力

3年毎の報酬改定の度に、有資格者の配置要求が高度化。2021年4月の報酬改定から、加算取得には理学療法士等の専門職配置が必要。

中計期間では専門職の確保に尽力。保育士試験の取得補助制度の推進や、新卒専門職採用の強化等を実施。ほぼ全ての事業所における取得を目指す

– 療育プログラムを強化

預かり型事業所が多いなか、成長療育プログラムで独自色。資本提携先開発のプログラミングアプリ「Springin'」も教材活用

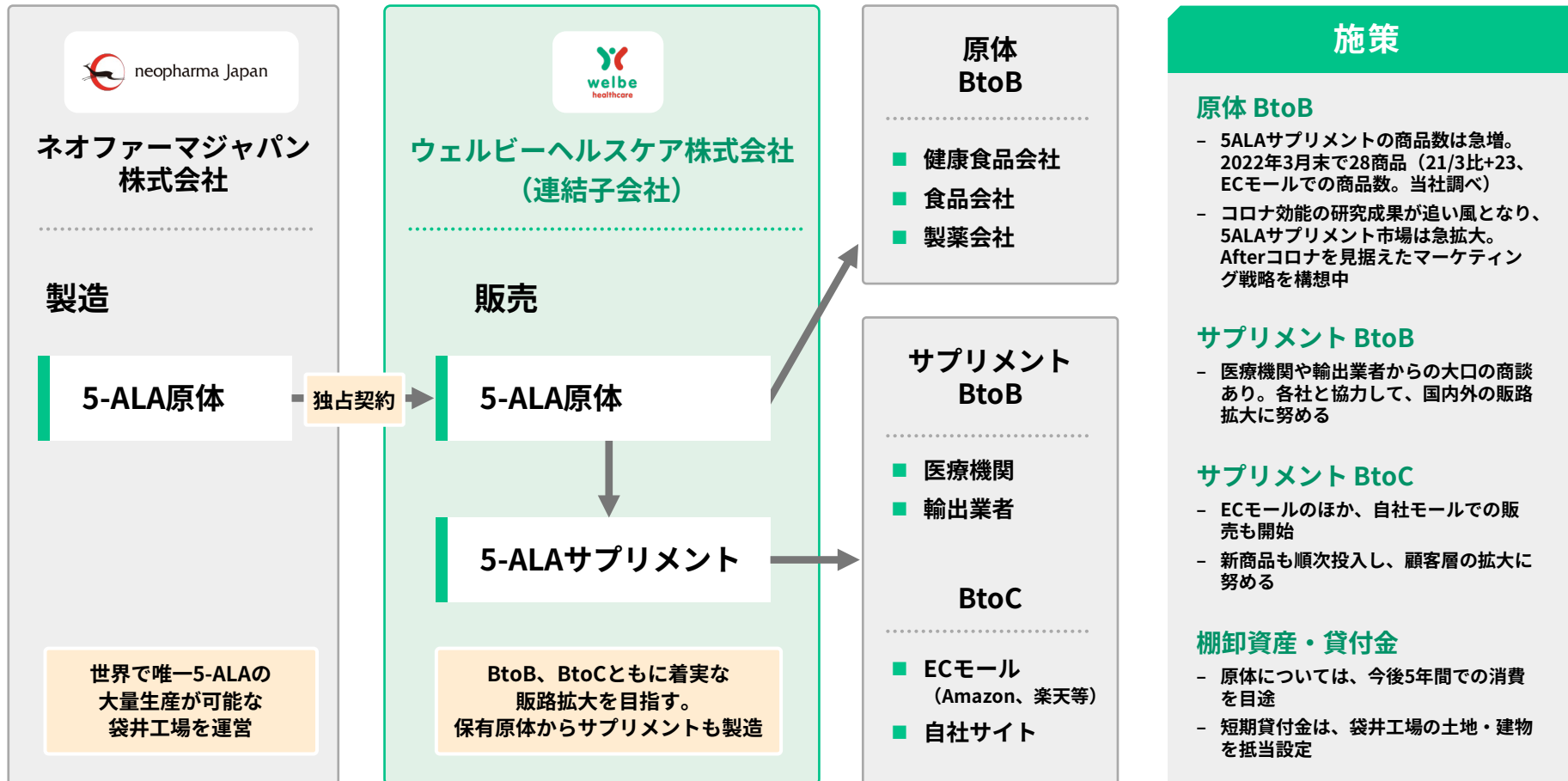
－2023年3月期予想 5-ALAの認知度の向上に伴う市場拡大により、増収増益を予想。

－中期経営計画 市場の拡大を期待する一方で、計画上は保守的に据え置き

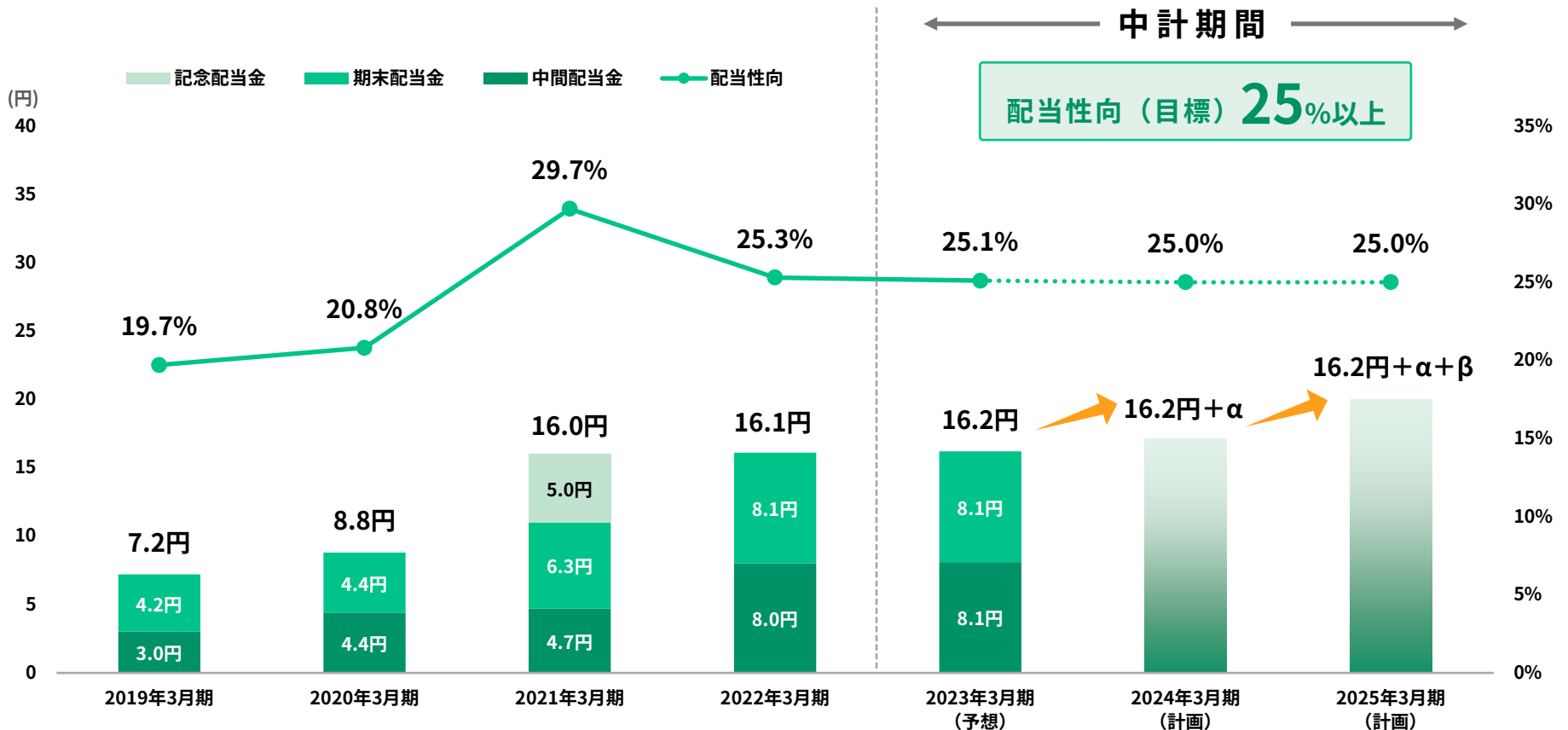
(百万円)

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	実績	予想	計画	計画
売上高 (前期比)	690	1,008 (+317,+46%)	1,068 (+59,+6%)	1,068 (+0,+0%)
セグメント利益 (前期比)	314	415 (+101,+32%)	436 (+21,+5%)	436 (+0,+0%)

ネオファーマジャパン株式会社（NPJ）が製造する5-ALA原体を日本国内の販売総代理店として独占販売。市場は拡大傾向にあり、BtoB、BtoCともに着実な販路拡大を目指す



- 2023年3月期予想 配当性向25%を目安として、年間配当額16.2円を予定。
- 中期経営計画 長期にわたる安定的な経営基盤の確保と業績に応じた適正な利益配分を継続的に実施。中計期間においては、累進配当を基本方針と、配当性向は現在の25%から将来的な引上げも検討。

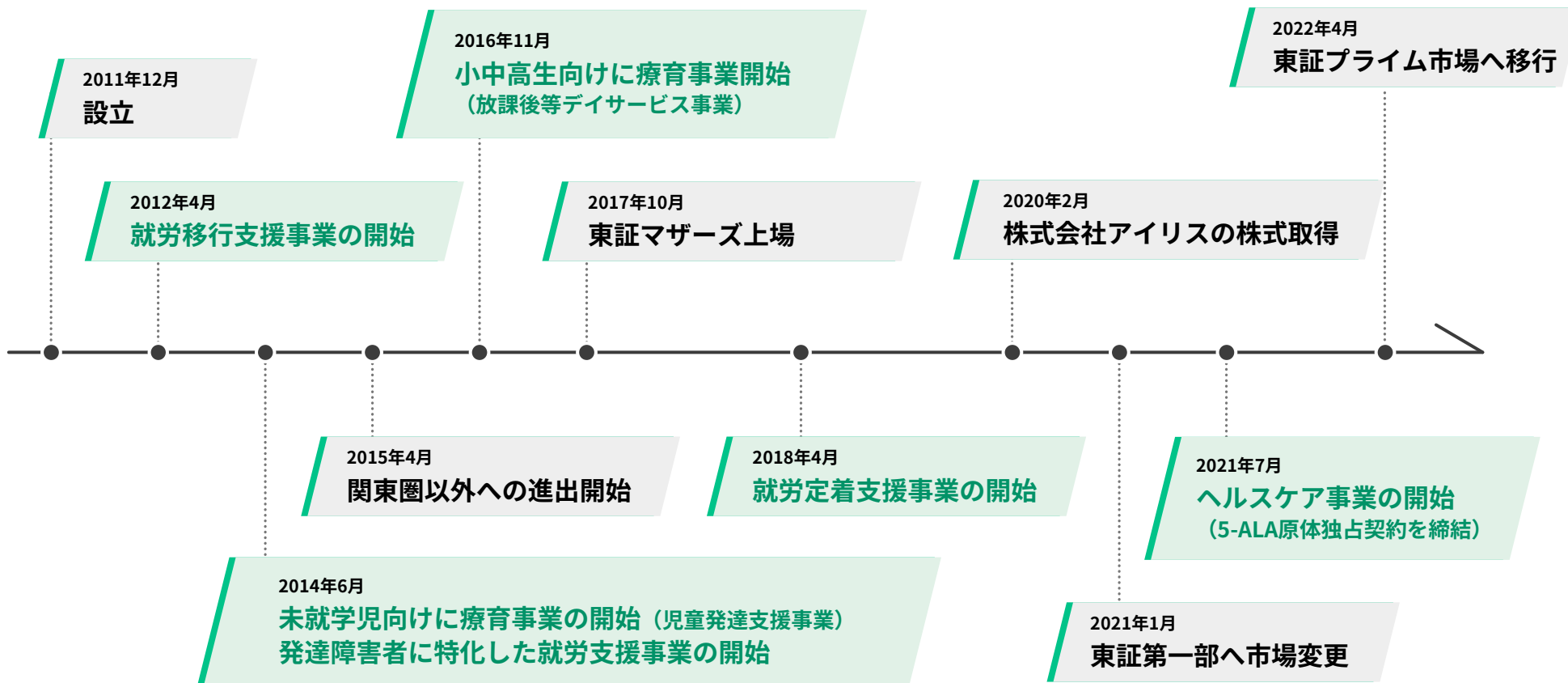


03

ウェルビーグループのサステナビリティ



設立から10年、『全従業員の自己実現と幸福を追求するとともに、すべての人が「希望」を持てる社会の実現に向けて』という経営理念のもとに、障害福祉事業およびヘルスケア事業を展開



ウェルビーグループでは、人材の定着と育成は事業の持続的な成長に直結していると認識している。詳細で実務的な業務マニュアルの整備や教育・研修制度の充実により、採用した人材の即戦力化と定着を実現している



創業当初から継続する業務マニュアル改善に関する取り組み

- 月次でアップデートを実施
- マニュアル検討委員会の設置
 - 行政指導や法改正への対応
- 現場向けミニテストの実施（年1回）

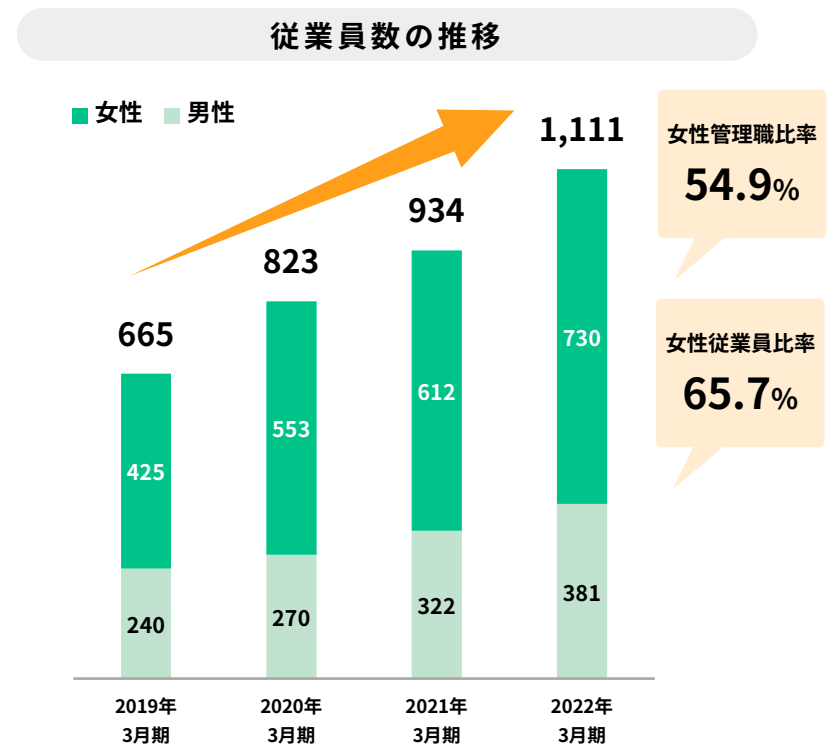
充実した教育制度・研修制度で人材を育成

- （新入社員から管理職まで）職位に応じた研修を多数設定
- 支援・営業・障害特性等、多岐にわたるコンテンツ
- 研修プロジェクトにおいて随時アップデートを実施

ES委員会により、働きやすい職場環境を構築

- 委員会は毎週開催
- 現場や本部の責任者が参加
- 現場の業務改善を推進

高い採用力と安定的な定着で従業員数は増加 女性が活躍しやすい環境を実現



障害福祉事業では、障害者の雇用機会の創出、職場定着、社会的自立を促進し、地域社会の活性化などの社会の持続的発展に貢献している。事業の成長そのものが社会への貢献になっている



障害者の雇用や自立への貢献実績

※ 2022年3月末時点

■ 就労移行支援事業

- 就労移行支援サービスの契約者数 — 2,192名
- 直近1年間の就職実績 — 876名
- 直近1年間の6カ月定着実績 — 90.5%
- 創業以来の就職実績 — 5,032名

■ 療育事業

- 療育サービスの契約者数 — 2,963名

ウェルビーにおける障害者雇用

※ 2022年3月末時点

「業務サポートセンター」において障害者を雇用しており、当社内で発生する事務を同センターに委託することで、安定的な職場環境の確保を図っている。

障害者雇用率 **3.1%**※



■ 錦糸町オフィス

ウェルビーグループの持続的な成長のためには、迅速な意思決定や適切な業務執行、経営の健全化と透明性を高めることが重要であると認識。コーポレート・ガバナンスの充実に注力している

役員体制



代表取締役社長
大田 誠



取締役副社長
千賀 貴生



取締役
中里 英之



取締役
伊藤 浩一



社外取締役
独立役員
神庭 重信



取締役
常勤監査等委員
渡辺 絵理



社外取締役
監査等委員
／独立役員
北 康利



社外取締役
監査等委員
／独立役員
佐藤 仁良

- 社外取締役3名／社外取締役の割合37%
- 女性役員1名

その他のガバナンス体制

- 報酬委員会
社外独立役員が過半数を占め、規律ある取締役報酬を決定
- リスク・コンプライアンス委員会
事業を取り巻く様々なリスクに対する的確な管理を目的として、3カ月に1度開催
- 虐待防止委員会
利用者の安全と人権保護を目的として、原則毎月開催
- 災害対策委員会
自然災害や新型コロナウイルスなどの被害の軽減や、発生時の迅速な対処を目的として、原則3カ月に1度開催
- 内部通報・ホットライン制度
就業規則や法令に違反する行為、またはそのおそれのある行為について内部通報を受付ける窓口を設置。従業員からの意見や要望を受け付けるホットライン制度も整備

04

參考資料



障害福祉事業

- **就労移行支援事業** : 就労希望障害者への職業訓練、求職活動支援、職場定着支援

ウェルビー株式会社

- 就労移行支援事業 89拠点
- 就労定着支援事業 70拠点
- 特定相談支援事業 3拠点
- 自立訓練（生活訓練）事業 1拠点
- 埼玉県委託発達障害者就労支援センター（ジョブセンター） 3拠点
- その他官公庁からの業務受注



■ 就労移行支援事業所の所内風景

■ 療育事業

- 児童発達支援事業 45拠点
- 放課後等デイサービス事業 25拠点
- 保育所等訪問支援事業 4拠点
- 特定相談支援事業 3拠点
- 幼児・学習教室 オンライン教室



■ 療育事業所の所内風景

ヘルスケア事業

ウェルビーヘルスケア株式会社*

- 5-ALA商品販売事業

障害福祉事業

- ウェルビー株式会社

個人向け



- ウェルビー株式会社
- 株式会社 アイリス



ヘルスケア事業

- ウェルビーヘルスケア株式会社



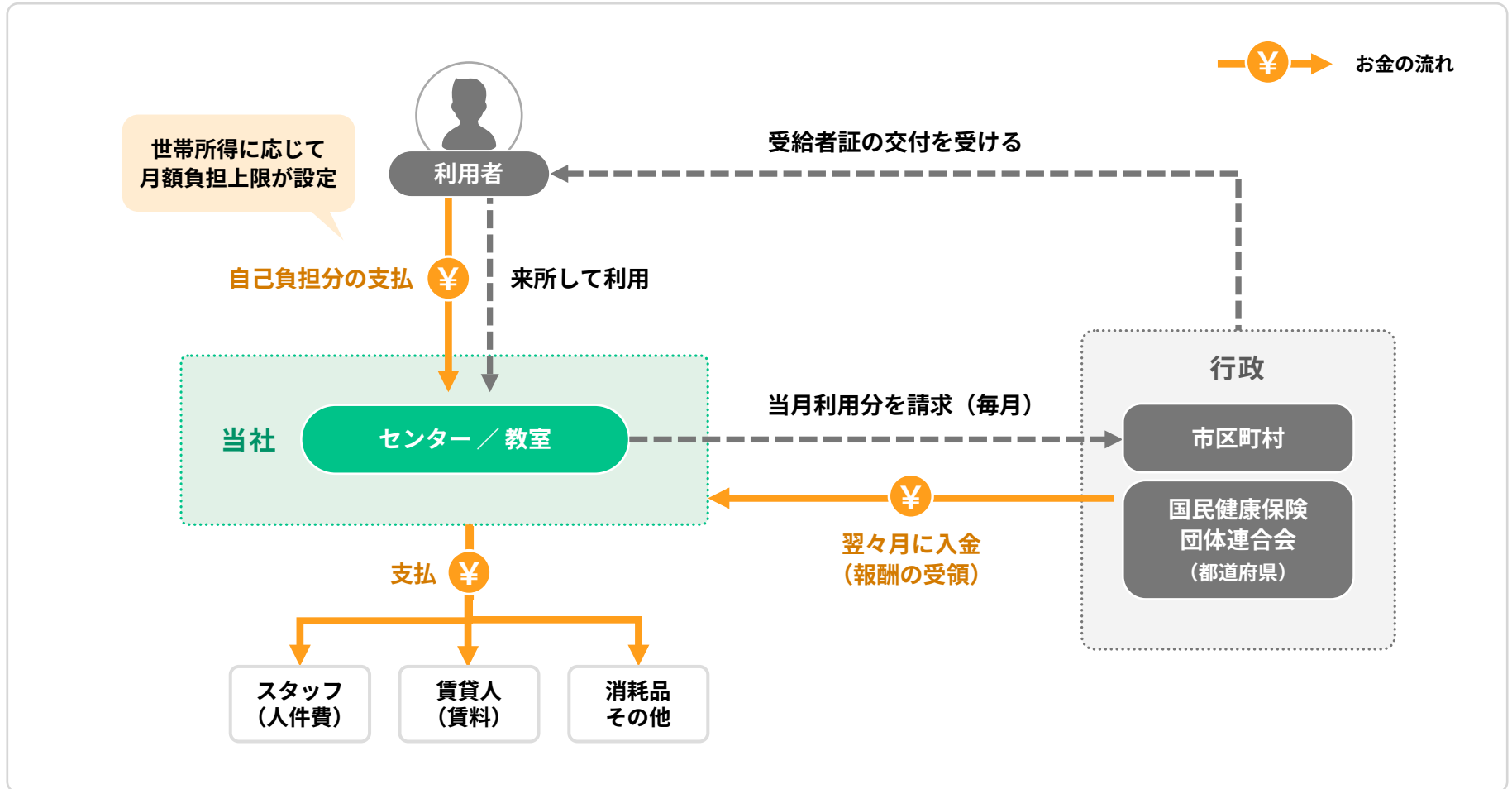
大人

小・中・高生

未就学児

※ 2021年8月13日付で、ウェルビーリンク株式会社はウェルビーヘルスケア株式会社に社名変更しております。

利用者の利用日数に応じて、行政および利用者から報酬を受領するビジネスモデル

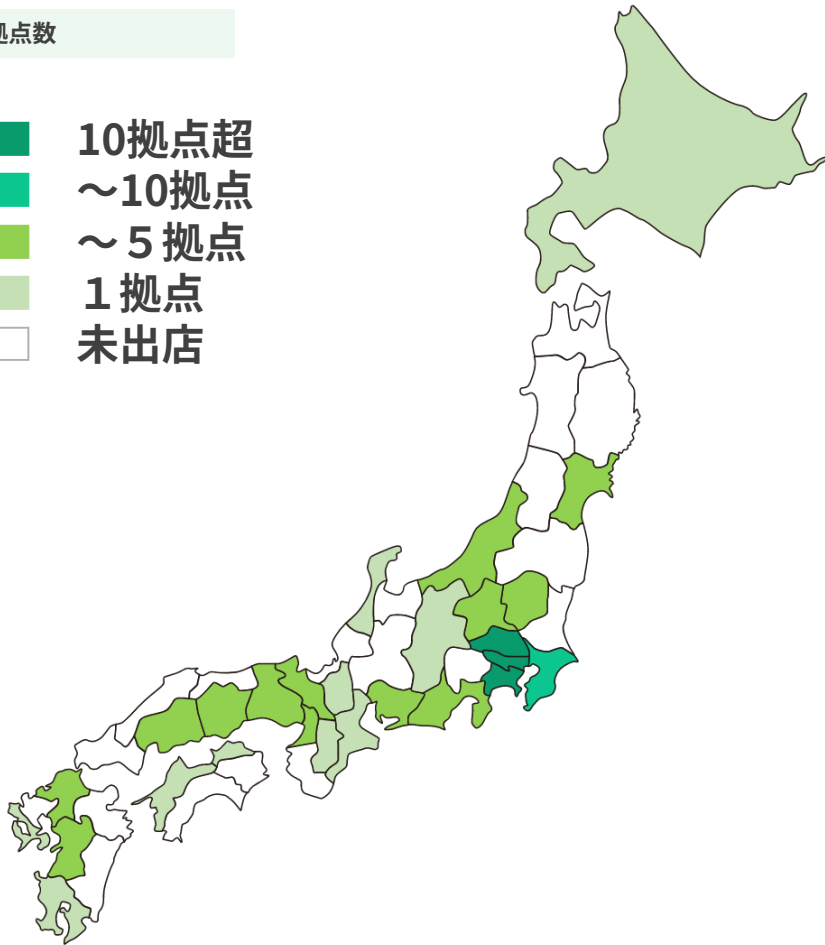


就労移行支援事業

89拠点

拠点数

- 10拠点超
- ～10拠点
- ～5拠点
- 1拠点
- 未出店

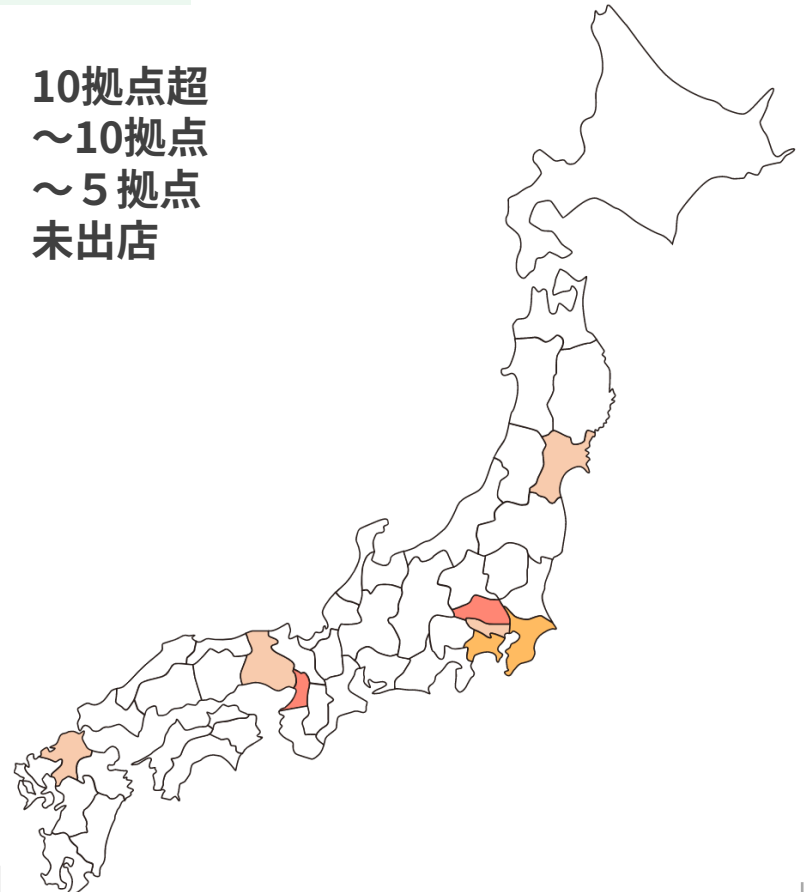


療育事業

51拠点

拠点数

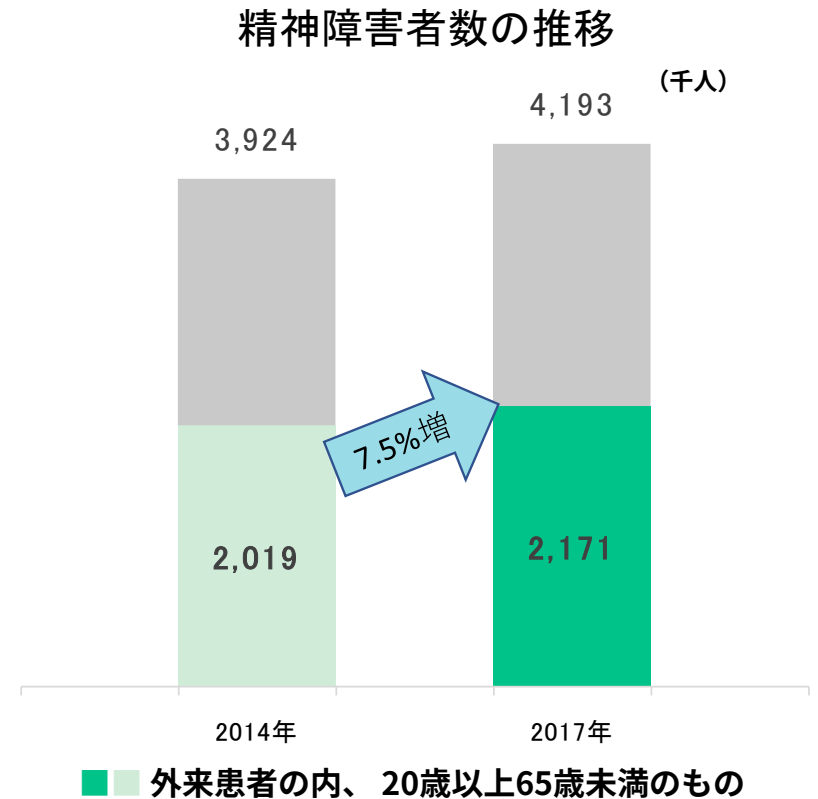
- 10拠点超
- ～10拠点
- ～5拠点
- 未出店



- 20歳以上65歳未満の在宅の精神障害者数は2,171千人
- 日本の生産年齢人口の約2.9%

	総数	在宅者／ 外来患者	18歳以上 65歳未満 ※	施設 入居者
身体障害児・者	4,360	4,287	1,013	73
知的障害児・者	1,094	962	580	132
精神障害者	4,193	3,891	2,171 <small>20歳以上65歳未満</small>	302
総計	9,647	9,140	3,764	507

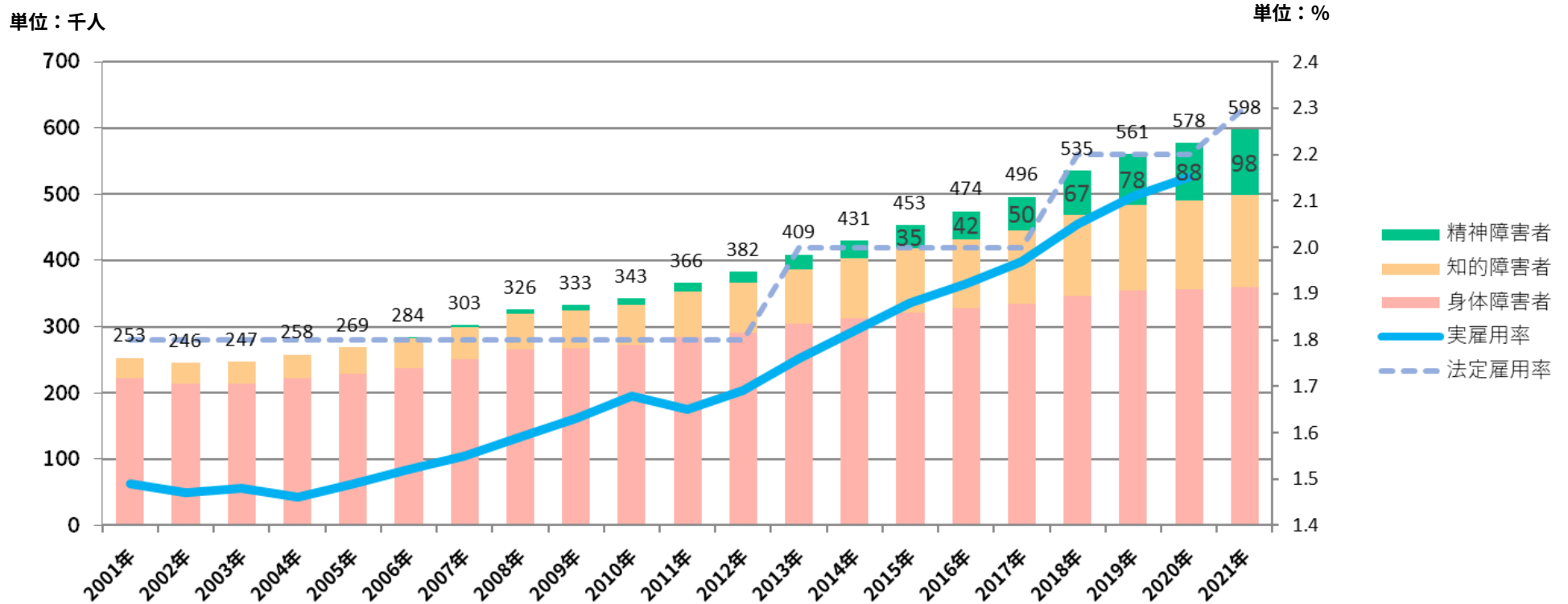
(千人)



※ 日本の生産年齢人口：74,458千人（2021年11月1日現在）

出所：令和3年版 障害者白書（内閣府）、人口推計令和2年4月報（総務省統計局）より当社作成

- 雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新、雇用障害者数は16年連続で過去最高
- 2018年4月より法定雇用率を2.2%に引き上げ、さらに2021年3月に2.3%に引き上げ



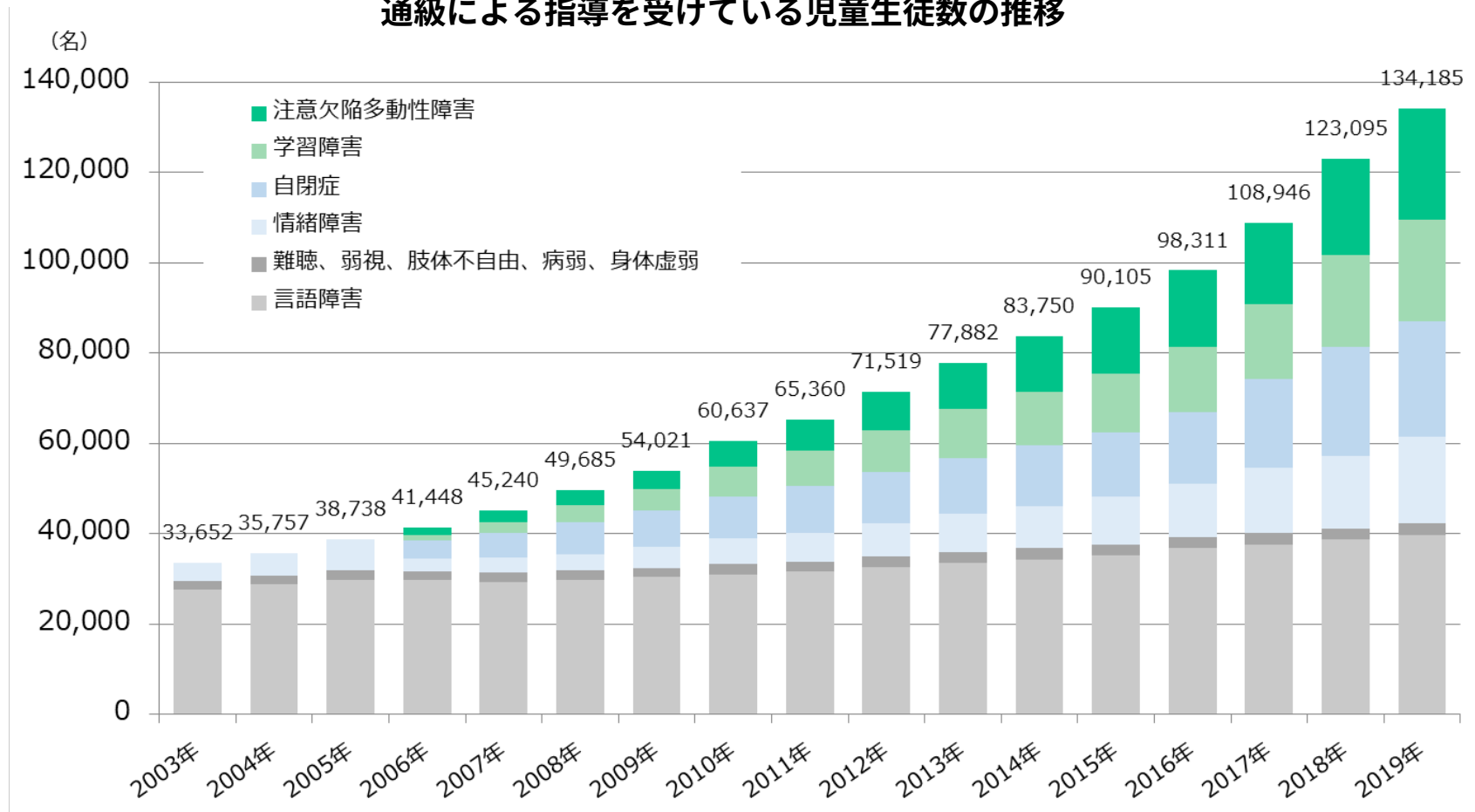
出所：令和3年 障害者雇用状況の集計結果（厚生労働省）

■ 通常学級に在籍する発達障害の可能性のある児童生徒数の割合 6.5% (2012年12月 文部科学省調べ)

■ 通級による指導 (※) を受けている児童生徒数は年々増加

※大部分の授業を在籍する通常学級で受けながら一部の時間で障害に応じた特別な指導を受ける

通級による指導を受けている児童生徒数の推移



出所：文部科学省：令和元年度 通級による指導実施状況調査結果について

就労移行支援・就労定着支援における支援の質向上に資する報酬等の見直し

【就労移行支援】

- 一般就労の高い移行実績を実現する事業所について、基本報酬において更に評価。
- 「前年度において就職後6か月以上定着した者の割合（就労定着率）」としている基本報酬の区分の決定に係る実績について、標準利用期間が2年間であることを踏まえ、直近2か年度の実績により算定。

就労定着率	基本報酬	
	【現行】	【見直し後】
5割以上	1,094単位/日	1,128単位/日
4割以上5割未満	939単位/日	959単位/日
3割以上4割未満	811単位/日	820単位/日
2割以上3割未満	689単位/日	690単位/日
1割以上2割未満	567単位/日	557単位/日
0割以上1割未満	527単位/日	507単位/日
0割	502単位/日	468単位/日

※定員20人以下の場合の単位

【現行】

前年度において
就職後6か月以上定着した者
前年度の利用定員数

【見直し後】

前年度及び前々年度において
就職後6か月以上定着した者
前年度の利用定員数 + 前々年度の利用定員数

- 障害者本人の希望や適性・能力を的確に把握・評価を行うアセスメントについて、地域のノウハウを活用し、その精度を上げ、支援効果を高めていくための取組として、本人や他の支援機関等を交えたケース会議等を実施した事業所を評価するための加算を創設。

【支援計画会議実施加算】583単位/回（新設）

（1月につき1回かつ1年につき4回を限度）



【就労定着支援】

- 経営の実態等を踏まえ、基本報酬の見直しを実施。
- 基本報酬の区分について、実績上位2区分に8割以上の事業所が分布している一方で、下位2区分には事業所がほとんどないことを踏まえ、よりきめ細かく実績を反映するため、各区分に係る実績の範囲を見直す。

【現行】

就労定着率	基本報酬
9割以上	3,215単位/月
8割以上9割未満	2,652単位/月
7割以上8割未満	2,130単位/月
5割以上7割未満	1,607単位/月
3割以上5割未満	1,366単位/月
1割以上3割未満	1,206単位/月
1割未満	1,045単位/月

【見直し後】

就労定着率	基本報酬
9割5分以上	3,449単位/月
9割以上9割5分未満	3,285単位/月
8割以上9割未満	2,710単位/月
7割以上8割未満	2,176単位/月
5割以上7割未満	1,642単位/月
3割以上5割未満	1,395単位/月
3割未満	1,046単位/月

※利用者20人以下の場合の単位

- 支給要件について、特定の支援内容を要件とはせず、どのような支援をしたか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有することを要件とする。

【現行】

「利用者との対面により1月に1回以上の支援」を行った場合に算定

【見直し後】

どのような支援をしたか等をまとめた「支援レポート」を本人その他必要な関係者で月1回共有した場合に算定

- 関係機関との連携を強化し、個別の支援における協力関係を常時構築するため、関係機関とのケース会議等を実施した事業所を評価する新たな加算を創設。

【定着支援連携促進加算】579単位/回（新設）

（1月につき1回かつ1年につき4回を限度）

※ 令和3年度における基本報酬においては、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、前年度（令和2年度）実績を用いなくてもよいなどの柔軟な取扱いを実施。

児童発達支援事業所（センター以外）の報酬等の見直し

- 児童発達支援事業所（センター以外）について、従業者の配置に対して一律に加算する「児童指導員等加配加算Ⅱ」を改め、**より手厚い支援を必要とする子どもに応じて、きめ細かい支援が可能となるよう、以下の加算に組み替える。**
 - ① 個別サポート加算Ⅰ： ケアニーズの高い児童（著しく重度および行動上の課題のある児童）への支援を評価
 - ② 個別サポート加算Ⅱ： 虐待等の要保護児童等への支援について評価
 - ③ 専門的支援加算： 専門的支援を必要とする児童のため専門職の配置を評価（※）

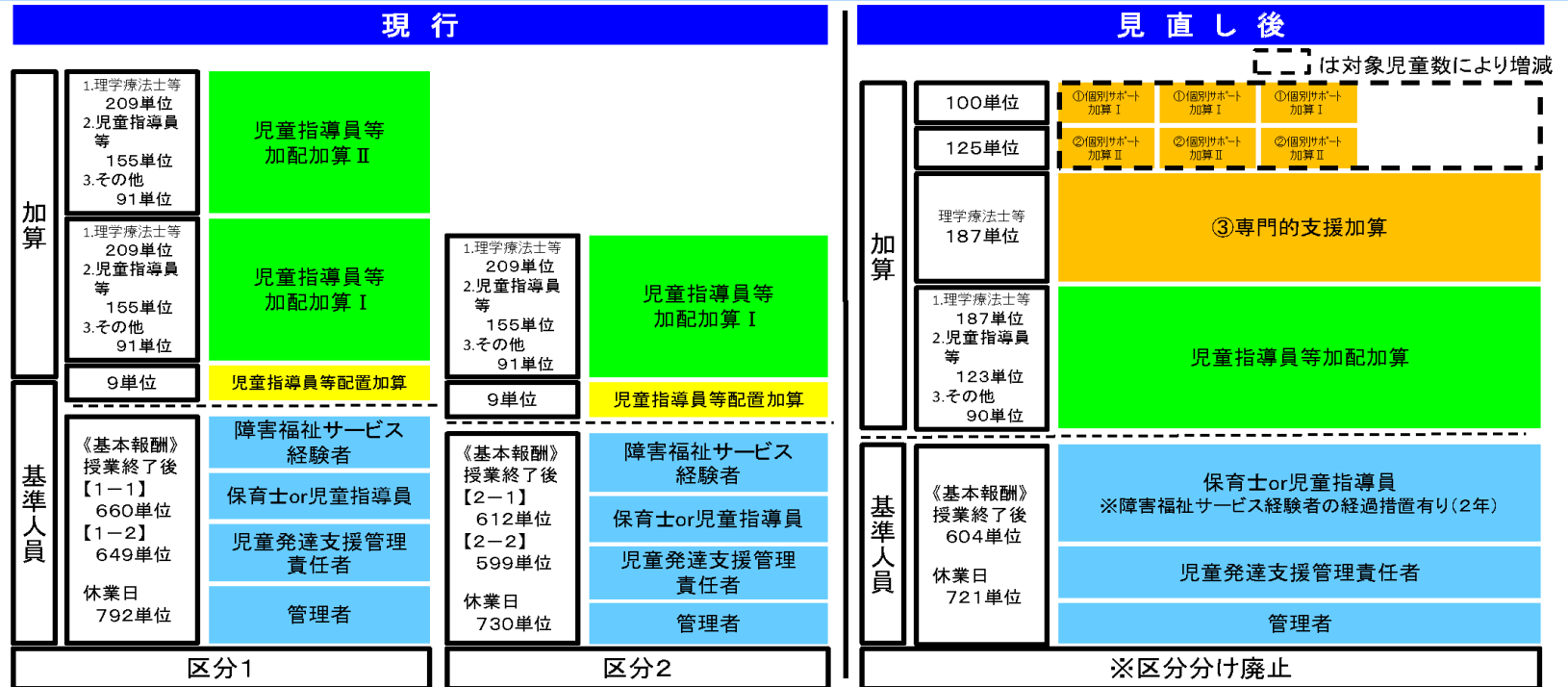
（※）理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、心理指導担当職員、国リハ視覚障害学科履修者、5年以上児童福祉事業に従事した保育士・児童指導員を常勤換算で1以上配置した場合に評価
- また、支援の質を向上させるための従業者要件の見直し（障害福祉サービス経験者を廃止）を行う。（経過措置有り）
- さらに、難聴児の早期支援に向けて、児童指導員等加配加算の対象資格に手話通訳士及び手話通訳者を追加。
- 基本報酬及び児童指導員等加配加算の単位数については、経営状況を踏まえ見直し。

現 行		見 直 し 後	
加算	1.理学療法士等 209単位 2.児童指導員等 155単位 3.その他 91単位	児童指導員等加配加算Ⅱ	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> □ は対象児童数により増減 ①個別サポート加算Ⅰ ②個別サポート加算Ⅱ ③専門的支援加算 </div>
	1.理学療法士等 209単位 2.児童指導員等 155単位 3.その他 91単位	児童指導員等加配加算Ⅰ	
	12単位	児童指導員等配置加算	1.理学療法士等 187単位 2.児童指導員等 123単位 3.その他 90単位 児童指導員等加配加算
基準人員	《基本報酬》 830 単位	障害福祉サービス経験者	基準人員 《基本報酬》 885 単位 保育士or児童指導員 ※障害福祉サービス経験者の経過措置有り(2年) 児童発達支援管理責任者 管理者
		保育士or児童指導員	
		児童発達支援管理責任者	
		管理者	

※単位数は主に小学校就学前の障害児に対して支援を行う利用定員10名以下の場合を記載
 ※上記図の高さは単位数とは一致しない

放課後等デイサービスの報酬体系等の見直し

- 放課後等デイサービスについて、現行の事業所を2区分に分けて報酬設定する方法（※1）を改め、より手厚い支援を必要とする子どもに応じて、きめ細かく以下の加算を算定。
 - ① 個別サポート加算Ⅰ：ケアニーズの高い児童（著しく重度および行動上の課題のある児童）への支援を評価
 - ② 個別サポート加算Ⅱ：虐待等の要保護児童等への支援について評価
 - ③ 専門的支援加算：専門的支援を必要とする児童のため専門職の配置を評価（※2）
- 〔（※1）現行は、一定の指標に該当する障害児の数が5割以上である場合を「区分1」、5割未満を「区分2」として、基本報酬を2段階に設定
（※2）理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、心理指導担当職員、国リハ視覚障害学科履修者を常勤換算で1以上配置した場合に評価〕
- また、支援の質を向上させるための従業者要件の見直し（障害福祉サービス経験者を廃止）を行う。（経過措置有り）
- さらに、難聴児の早期支援に向けて、児童指導員等加配加算の対象資格に手話通訳士及び手話通訳者を追加する。
- 基本報酬及び児童指導員等加配加算の単位数については、経営状況を踏まえ見直し。



※ 単位数は障害児（重症心身障害児を除く）に対し授業終了後に指定放課後等デイサービスを行う定員10名以下の場合を記載
 ※ 上記図の高さは単位数とは一致しない

5-ALAを活用した精神障害や発達障害に関する研究開発を推進。
中長期で、研究成果をもとにした5-ALA配合オリジナル商品を企画

5-ALAの性質および期待される分野

- 5-ALAはミトコンドリアに作用し、エネルギーの源「ATP」生産をサポートする性質を持っているため、ミトコンドリアに関係する疾病に対して効果が期待できる
- 精神障害、発達障害のなかには、ミトコンドリア（ATP不足）に関係する疾病がある可能性

成長戦略

- ウェルビーグループの障害福祉に関する知見と5-ALAの研究成果を組み合わせることにより、障害の有無に関わらず、すべての人の健康に貢献しうるオリジナル商品を企画
- 研究顧問との連携も強化することにより、研究成果の商品化を加速



研究顧問 山下直秀氏

東京大学名誉教授
東京大学医科学研究所附属病院 元病院長

中長期展望

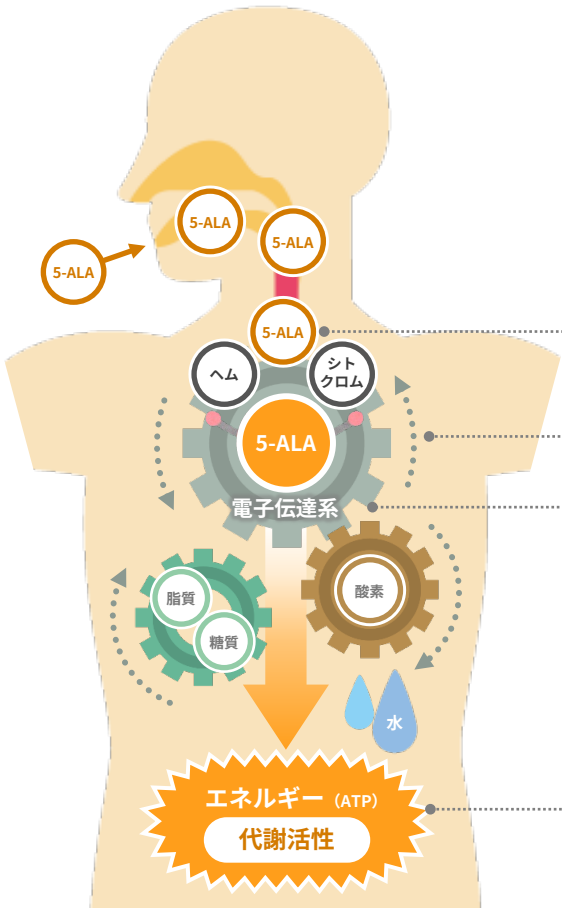
メンタルヘルス市場において、新たな需要創出を目指す

5-ALAの働きと仕組み

5-ALAは細胞内に存在するミトコンドリアのエネルギー生産の効率を上げ、代謝※を活性化させる働きをもっている

※ 生体内のあらゆる物質変化の総称

5-ALAが効率的なエネルギー生産に寄与する仕組み



1 5-ALAが鉄と結びつくことで、エネルギー生産や代謝に不可欠なヘムやシトクロムになる

1 5-ALAが生産される → 2 5-ALAがミトコンドリアの外へ移動し、8分子が集めた状態 (ポルフィリン) になる → 3 ミトコンドリアに取り込まれ、Fe (鉄) と結びつく → 4 ヘムやシトクロムが合成される

細胞

ミトコンドリア

5-ALA → ポルフィリン + 鉄 Fe → ヘム/シトクロム

2 5-ALAはヘムやシトクロムとなり、代謝作用の歯車を回す

3 電子伝達系で脂肪や糖質などと酸素を結びつけ、燃焼させる

4 エネルギーと水を生み出す

- 本資料は当社をご理解いただくために作成されたもので、当社への投資勧誘を目的としておりません。投資に関する決定は、ご自身のご判断において行われるようお願いいたします。
- 本資料に掲載されている業績見通し、その他今後の予測・戦略等に関わる情報は、現時点で入手可能な情報と合理的であると判断する一定の前提に基づき当社が予測したものです。実際の業績は、様々なリスク要因や不確実な要素により、業績見通しと大きく異なる可能性があります。
- 本資料中の情報によって生じた影響や損害については、当社は一切責任を負いません。
- なお、いかなる目的であれ、本資料を当社の許可なく複写複製、または転送等を行わないようお願いいたします。

【お問い合わせ先】

ウェルビー株式会社 IR担当

TEL : 03-6268-9542
FAX : 03-6268-9543
e-mail : ir@welbe.co.jp
URL : <https://www.welbe.co.jp/>