



# 2025年度 事業計画 plan

【 2025. 4. 1 — 2026. 3. 31 】

## 2025年度 経営方針（中期経営方針 2025-2027 年度）

**Purpose** 人々の豊かな生活、地域社会、そして日本を支える「福祉」  
私達は「誇り」を持って、日本の福祉を「創造」し、「挑戦」します

# 1

## 誰もが、その人らしく暮らすことができることを願い、行動します

私たちは、高齢者、障がいをお持ちの方、子ども等、誰もがその人らしく暮らせることを支援します。地域で暮らす方への「通い」「泊まり」「訪問ケア」「相談支援」等の充実した在宅福祉サービスを包括的に提供し、施設で暮らすことを選択した方には、安定・安心の「住まい」としての機能と専門的な福祉・医療サービスを提供します。

しかし、今ある資源だけでは、「その人らしく」を支援できない場合があります。そんな時、私たちは行動します。そして、今ある福祉を超えていきます。

- 特別養護老人ホーム・障がい者支援施設において、その人らしい暮らしを継続することを意識した心を込めた専門的なチームケアの実践と地域福祉の多機能型拠点としての施設運営
- 住み慣れた地域での暮らしを実現するための在宅支援事業の運営
- 科学的根拠に基づく自立支援介護の実践と評価、障がい福祉における地域生活支援拠点としての実践
- 福祉関係機関、他法人・企業との連携による地域福祉の発展への貢献（地域貢献活動等）
- 災害時の福祉避難所としての機能強化と災害福祉支援チーム（DWAT）の体制強化
- 地域の実情とニーズ、将来性を考慮した新規事業の検討

## 2

### 職員が、専門職、組織の一員として、成長できる環境創りを目指し、行動します

法人の理念、方針にマッチする職員の採用と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、互いに認め、高め合うことができる職場環境創りを推進します。また、職員が「学び」「成長」「挑戦」することができる機会を法人として保障します。そして、日々のコミュニケーションと個人面談の実施等により、職員のモチベーションの向上に取り組むとともに、職員の離職防止のためのサポート体制の強化に取り組めます。

- SNS (social networking service) を活用した採用システムへの移行
- 職員一人ひとりの多様性を受け入れる柔軟な雇用環境の構築
- 特定技能制度により採用した外国籍職員の育成・定着とさらなる雇用の拡大
- 職員個々の成長、キャリアアップを実現する人事マネジメント
- 法人研修、育成研修、キャリアアップ研修、資格取得支援制度等（実務者研修養成校運営等）の拡充
- 職員の待遇向上と短期離職（1年以内）防止のためのキャリアサポート面談の実施

## 3

### 持続可能な経営・組織基盤の確立のため、行動します

安定した経営基盤の確立のため、各施設、事業所の中核職員が経営者の一員であるとの自覚を持ったアメージング経営に挑戦します。そのために、経営の見える化を図り、経営実績、財務状況についての明確な目標を定め、適切なモニタリングを実施します。その結果により、事業規模の拡大、縮小を見込んだ適正な人員配置と業務の効率化に取り組めます。また、拠点となっている既存施設の修繕や改修を計画的に進めるとともに、賃貸物件の修繕や改修、必要に応じて移転、または不動産の取得等を検討します。さらに、介護現場での業務負担の軽減、業務効率化のための介護ロボットや ICT の活用のための投資を積極的に行うとともに、バックオフィスのアウトソーシングによる業務の効率化を推進します。最後に、一定のキャッシュポジションを確保した上で、新規事業への投資や設備投資、安全性の高い資産運用、施設整備借入金（変動金利部分）の一部繰り上げ償還を検討します。

- 各種関係法令（制度改正）に対するコンプライアンス経営の徹底と施設運営、施設ケアの見える化
- 経営実績・財務状況の目標設定とモニタリング
- 各施設・事業所の持続可能な経営ビジョンの確立
- 経営の核となる「情報：SNS (social networking service)」を活用した新しい経営スタイルの構築（SNS Labo 設置：Instagram、YouTube、LINE の活用）
- 既存施設等の修繕や改修、業務負担の軽減や効率化等のための設備投資（介護ロボット、ICT の導入、ご利用者・職員ともに過ごしやすい環境整備等）、効果的なアウトソーシングの実施
- 職員の適正配置、業務の整理、効率化、分散と共有により、時間外労働の 30%減少に挑戦
- 新規事業への投資や資産運用、施設整備借入金の一部繰り上げ償還の検討