
事業報告書

2025

社会福祉法人 心愛会 2025年度 事業報告

【お客様の幸せ】

2025年度は、「お客様の本当の想いを実現できる介護・支援」の徹底に向けた基盤づくりを進めました。お客様の生活背景や想いを多角的に捉える視点を養うため、「ひもときシート」を活用したアセスメント研修を実施しました。また、ケアプランと支援内容を照らし合わせながら支援の目的や根拠を共有し、意図的・計画的な支援につなげる取り組みを進めました。また、「居心地の良い場所」の実現に向け、意思決定支援について学ぶ機会づくりを進めました。さらに、「持ち上げる介護ゼロ」を目指し、相互訪問や外部研修、課題共有などを通じて理解促進を図りました。法人全体への浸透には課題が残るものの、お客様・職員双方にとって負担の少ない介護の実現に向けた土台づくりを進めました。

【職員の幸せ】

職員が主体性を持ち、安心してイキイキと働ける組織づくりに向け、Vision 浸透研修を中心とした理念共有と人財育成を進めました。会津・郡山で開催した Vision 浸透研修には中級以上のリーダー29名が参加し、Vision2030 や事業計画とのつながりに加え、「主体性を持ち、チーム一丸となって取り組むこと」や「心理的安全性」についても理解を深めました。また、採用時研修・フォローアップ研修・アセスメント研修などの各種法人内研修に加え、1on1 や面談を通じた対話の機会づくり、エルダー制度支援、関係性強化に向けたグループワークなどを進め、職員の成長支援と職員同士が支え合いながら働ける環境づくりに取り組みましたが、取り組みの浸透や実践には継続した働きかけが必要な状況です。

【地域の幸せ】

「地域の一員となる法人」を目指し、「地域にひらく」の意義の再定義と言語化を進めました。モデル事業所では、地域との対話や協働を進める基盤づくりにも取り組みはじめました。各事業所においても、認知症カフェ、地域行事、相談会、作品展示、ワークショップなどを通じて、地域住民とのつながりづくりを進め、お客様と地域住民、多世代が自然に交流できる機会が増えたことで、地域における相談機能の強化にもつながりました。また、ブログや SNS を活用した情報発信を推進しました。発信を増加・継続する事業所も増え、「発信する文化」の醸成につながり始めました。

【法人の発展・安定】

各事業所がリソースに応じた最大限の受入を実現できるよう支援を行い、目標に近い水準まで積み上げることができました。また、小規模事業所を中心に、営業活動の共有や利用可能人数の可視化、関係機関との連携強化などを進め、収支改善や安定運営を目指しました。ICT 活用による業務改善なども進みはじめ、安心・安全なサービス提供と職員負担軽減の両立に取り組みました。人材確保においては新たな採用手法を導入し、多様な人材との接点づくりを進め、採用に一定の効果を得ました。今後は、各事業所で得られた実践や地域とのつながりを法人全体へ広げながら、持続的な成長につなげてまいります。

Vision2030・中期方針（2023～2025）・短期方針（2025）に基づいた取組報告

Vision2030	心愛会の全事業所が地域の一員（互助・協働）になっている。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
全事業所が地域開放（地域の方が自由に事業所を利用）している。	職員が地域開放する目的を理解し共感できるための活動を実施する。	「地域にひらく」の定義や、それにより得られる効果、具体的な方法、ならびに法人および各事業所が目指すべき方向性を明文化し、各管理者へ共有した。定義および具体的方法が明確になったことで、既存の取り組みが「地域にひらく」につながっていることへの気づきが生まれ、2026年度の実行計画の立案にも活用されている。今後は、これを踏まえ、職員の共感をさらに促すための取り組みを展開していく。
	ハーモニーみさと&ハーモニーほんごうをモデル事業として進化させ、法人内でその取り組みと効果を共有し、他事業所でも出来るという自信とやりたいというモチベーションを上げる仕組みをつくる。	2026年1月より、モデル事業所（みさと・ほんごう）+ハーモニーハウスにおいて、部会メンバーが関与する形で定期会議を開始した。拠点内での対話が定例化し、情報共有の促進や地域行事における協力体制の構築が進みつつある。今後は、本取り組みの実績を法人内に展開し、他拠点においても主体的な導入意欲を喚起していく。
	法人内第2のモデル事業所を目指す事業所を募り、支援する。	法人内第2のモデル事業所の創出に向けた検討は進めたが、現場の負担に配慮した結果、募集および支援の実施には至らなかった。今後は、推進体制や負担軽減策を整理し、具体的な展開につなげていく必要がある。
地域とともに地域共生社会（ケアリングコミュニティ）の実現を目指し活動を始める。	職員が地域共生社会の実現の必要性を理解できるよう取り組む。	Vision浸透研修を通じて、地域共生社会の必要性に対する管理者層の理解は深まったものの、各事業所の現場職員や地域住民に対し、それぞれの立場に応じた具体的な周知・啓発には至っていない。今後は、まず現場職員の理解を得る機会を設けるとともに、現場負担に配慮した形で展開機会を計画的

		に組み込み、段階的な周知・啓発の実施につなげていく。
	地域の方々に地域共生社会の実現が必要であることを理解してもらう機会を多く設ける。	「地域共生社会」という言葉自体が抽象的であるため、現場職員には日々の業務とのつながりを、地域住民には暮らしの安心につながるメリットを、より具体的かつ分かりやすく伝え、自分事として捉えてもらうための工夫が不足していた。また、そのための機会も十分に設けられなかった。今後は、現場職員に対して理解の機会を設けるとともに、地域住民に対しては既存の接点を活用し、対話を通じた理解促進に取り組んでいく。

Vision2030	高齢・子ども・障がい・病気・制度・慣習等の枠や垣根にとらわれない取組をしている。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
「枠や垣根にとらわれていない」の意味や具体例を全職員が理解し、動き始める。	職員が「枠や垣根にとらわれていない」の意味を理解できる取組を実施する。 手段としての具体例を共有し、自事業所でも出来る事に気づき、動き始められるような支援をする。	「枠や垣根にとらわれていない」状態の意味や具体像を明確化し、管理者を対象としたビジョン浸透研修において理解促進を図った。一方で、管理者にとどまらず現場職員への理解促進および行動につなげる支援については、十分に展開するには至らなかった。今後は、職員の共感と行動変容を促すための取組みを展開していく。

<p>Vision2030</p>	<p>多様性が歓迎され、それぞれの価値観が受け入れられる居心地の良い場所をつくる。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針・計画 2025</p>	<p>実績・省察</p>
<p>心愛会が目指す居心地の良い場所とはどのようなものかを法人内全職員が同じイメージができるようになっていく。</p>	<p>職員がお客様、職員、地域の方々それぞれの「居心地の良い場所」の意味を理解できる取組を実施する。</p>	<p>職員一人ひとりが意思決定支援の考え方を理解し実践できることが、お客様、職員、地域の方々それぞれにとっての「居心地の良い場所」の実現に向けて重要であると考えた。このため、意思決定支援の視点や理解を深める研修の企画に向け、部会において厚生労働省のホームページに掲載されている研修資料や動画等を視聴する機会を設けた。しかし、法人内展開までにはいたらなかった。 今後は、現場の負担に配慮した研修手法や展開方法を整理するとともに、段階的に実施できる仕組みを構築し、意思決定支援の理解と実践の定着につなげていく。</p>

Vision2030	職員が主体性を持ち、イキイキとチーム一丸となって取り組んでいる。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
心理的安全性のある組織になる。	主体性を持ち、イキイキとチーム一丸となって取り組むことにより生まれる効果を職員が理解できる取組をする。	「主体性を持ち、イキイキとチーム一丸となって取り組む」ことにより生まれる効果や具体像を明確化し、管理者を対象とした Vision 浸透研修において理解促進への取り組みを実施したが、現場職員への共感を促すまでの取り組みには至らなかった。今後は、現場の負担に配慮した研修手法や展開方法を整え、職員の共感を促していく取り組みを進めていく。
	心愛会が定義する心理的安全性のある職場とはどういうものかを明確にし、理解できるような取り組みをする。	「心理的安全性のある職場」の具体像や定義を明確化し、理解促進の取り組みを計画していたものの、その浸透や具体的な施策には至らなかった。ただし、心理的安全性は複数の要素によって構成されるため、他の取り組みを通じて一部の要素には働きかけている。今後は、心理的安全性の全体像を整理し、段階的に理解と実践を広げていく。
	職員が主体的に活動できるように、上司による 1on1 を活用した支援を徹底する。	部下を持つ多くの管理者やリーダーの目標設定時には、部下に対して 1on1 を定期的に行う計画が立てられていたが、実績としては、法人が定める年 2 回の評価面談時に 1on1 を行うにとどまったケースが多かった。一方で、1on1 の場を設けなくとも職員とのコミュニケーションは意識していた。今後は職員の内面（アイデンティティ、心理的状态、価値観など）に焦点を当てた対話を通じて、職員の主体性を引き出せる支援を仕組み化していきたい。

Vision2030	お客様も地域も職員も LOVE（夢・目標・やりがい・希望）に向けて活動できる場所になる。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
【お客様】 Well-being に取り組む。	お客様が主体性をもって幸せに生活できる事を目指し改善し続ける。	お客様が主体的になるアセスメントを実施するため、情報の収集・解釈・統合といった思考過程を理解し、意図的・計画的な介護を展開していくことを目指した。そのために、アセスメント研修で得た気づきを定着させる「ひもときシート」を活用した。実践内容を検討・実施・カンファレンス等で評価する仕組みの検討を進め、一部の事業所では、ひもときシートにある要素とケアプランを照らし合わせ職員間で支援方法を考える仕組みも導入した。今後は、全事業所への展開と支援方法の定着を進めていく。
【職員】 全職員が心愛会の想い（理念・Vision2030・Mission・Value・Spirit）と事業計画を理解し、それに基づいた目標設定及びフィードバックの効果向上。	<p>理念、VMVS について職員の理解と浸透を図る取り組みを実施する。</p> <p>理念、VMVS と個人目標（行動）のつながりがさらに意識でき、それを法人（事業所・上司）が支援する仕組みを再構築する。</p>	<p>管理者・リーダー向けの Vision 浸透研修を実施し、参加職員からは概ね好評を得た。今後は、研修内容を各事業所の職員に着実に浸透させるための具体的な展開方法を検討し、継続的に取り組んでいく必要がある。</p> <p>Vision 浸透研修で Vision と各事業所の事業計画さらに各職員の目標のつながりを説明した。 2026 年度の事業計画書式変更により、より Vision を意識した事業計画の作成となった。 各職員の目標設定においても、事業計画に沿った目標を立てる仕組みは整っているが、その実践へのアプローチは進んでいない。今後、目標設定を支援する管理職向けの研修機会の整備が必要であると考えられる。</p>
【地域】 拠点地域の方々の LOVE が明確になっていて、それに基づいた活動をするに半分以上の事業所が関わっている。	各事業所において地域の困りごとややりたい姿などを聴く機会を多く設け、状況や想いを共有し協働に向けた支援をする。	運営推進会議などを通じ、困りごとを「聴く」段階に進んでいる事業所は多いが、それを「事業所としてどう関わるか」という、協働しての行動に落とし込み、職員を巻き込んで実践できている事業所は限られる。一部の事業所では具体的な協働が進んでいるが、多くの事業所では情報共有程度にとどま

		<p>っている。</p> <p>今後は、事業所主体の取り組みを継続しつつ、地域の既存活動組織に参画し、主体にこだわらず既存の動きに巻き込まれることなどで、外部資源との協働を強化していく必要がある。</p>
--	--	--

Vision2030	福祉のプロフェッショナル（技術・知識・品格・誠実・笑顔）であり、それを伝導・育成する人財育成が連鎖している。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
入職後の育成プログラムが整備され、運用されている。	入職直後だけに限らず、職種・経験値・職位・役割等に合わせて必要なスキル習得してもらうことができる仕組みを構築する。	入職時研修およびフォローアップは計画通り実施した。あわせて、人事によるエルダー面談のシステム化を進めたことで、従来よりも円滑な運用が可能となった。 職種・経験値・職位・役割等に応じた育成の仕組みの構築を計画したものの、体系的に整理されたプログラムの構築には至らなかった。
心愛会の想いを体現できるリーダーや育成担当者を増やす。	心愛会の想いや個人が持っているスキルを、同僚や部下に伝える事ができる人財を育成する。	管理者・リーダー向けの Vision 浸透研修を実施し、法人の想いを理解する機会を設けた。一方で、管理者向けのスキルアップ研修や新任管理者向け研修の策定を計画したものの、具体化には至らなかった。
	各人のスキル向上の想いにさらに伴走できる仕組みを検討し構築する。	目標管理を適切に実施できる管理者の育成に向け、管理者向けスキルアップ研修および新任管理者向け研修の構築を計画したが、実施には至らなかった。

Vision2030	福祉を仕事にしたい、心愛会で働きたいという人を増やし、心愛会だけでなく福祉業界の人財不足解消に貢献している。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
地域住民（他業種従事者や元気シニア等）からの就職希望者を増やす。	<p>今までの仕事の仕方や求める人財像のとらわれを打破し、新たな人財と出会える機会が多くなる取組みをする。</p> <p>福祉の仕事って面白そう、仕事にしたいと思う人を増やす策を講じ続ける。</p> <p>各事業所での地域活動の際に、独自の人事制度ややりがいなどの取組内容と求人情報をさらに知っていただけるようにする。</p>	<p>新たな求人媒体として Indeed、AirWORK を、登録型サービスとしてヤギオフィア、スポットワークとしてカイテクを導入した。また、新卒向けの有料インターンとしてタイミーも活用している。</p> <p>特にカイテクについては、会津エリアの5事業所で導入を検討し、うち4事業所で導入に至った。経験や資格を有する人材と接点を持つことができ、実際に共に働く中で現場への適性を見極める機会にもつながっている。</p> <p>今後は、継続的なコミュニケーションを通じて関係性を構築し、優秀な人材の採用につなげていく。</p> <p>また、会津エリアでの好事例をもとに、郡山エリアにおいても業務の切り出しを進め、導入を図っていく。</p> <p>紙面および Web（地域誌・SNS）を活用し、働く職員や働き方、職種の紹介を実施した。有資格者に限らず、無資格者からのステップアップや子育てと両立した働き方についても取り上げた。</p> <p>今後は、多様な働き方が可能である点についても発信を強化していく。</p> <p>地域活動の場において、求人案内等の直接的な関わりを持つには至らなかった。一方で、学生に対しては管理者と連携し、施設実習やボランティアの機会を活用して会社説明を行うなど、直接的な接点を持ってきた。今後は、チラシ等による案内に加え、こうした対面での機会を増やし、接点の拡充を図っていく。</p>

Vision2030	心愛会が少しずつ成長し続けられている。	
中期方針 2023～2025	短期方針・計画 2025	実績・省察
全事業所が前年度より収入が下がっていない。	2025 年度事業活動による収入目標 25 億円 (一時金等を除く)	リソースに応じた最大限の受入を実現できるよう、各事業所が工夫しながら取り組める体制づくりを支援した。その結果、一時的な補助金等を除いた事業活動収入は約 24.8 億円となり、目標額には届かなかったものの、達成に近い水準まで積み上げることができた。
	前年度事業活動による収支がマイナス事業所のマイナス額を半分以下にする。 上記以外の事業所の収入額を前年度より増やす。	前年度事業活動による収支がマイナスであった事業所の大半を占める小規模事業所について、方部ごとの営業活動の共有や優先営業先の選定に取り組んだ。配置職員数の状況により受入制限を行う必要がある事業所もあったが、受入可能な人数や提供可能なサービス内容を明確にした上で、積極的な受入に向けた活動を行った結果、多くの事業所で収入の増加につなげることができた。マイナス額を半減するまでには至らなかったものの、前年度と比較して大きく悪化する事業所は見られなかった。
新しい仕事が始まっている。	障がい事業所において新たな収入の柱を目指した就労支援事業を始める。	先進事業所の見学やセミナーへの参加を通じて、新たな可能性の探索を進めた。しかし、現段階では具体的な新規事業の開始には至らなかった。今後は、さらなる情報収集を進めるとともに、事業化に向けた要件整理や実現可能性の検討を深めていく。
	現在運営している事業に付随した新しいサービスを考え試行まで進める。	既存事業に関連する新たなサービスに向けて、アイデア出しや気づきを得る取り組みは行ったものの、その段階で止まり、具体的な試行や新サービスの実行には至らなかった。今後は、得た気づきを具体的な試行段階へ移し、実行プロセスを強化していく必要がある。

経営企画チーム 各部会

人財育成部会

<p>Vision2030</p>	<p>心愛会の想いを体現できるリーダーとコアとなる人財が揃っている。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2025</p>	<p>実績・省察</p>
<p>心愛会の想いに共感して在籍する人財を育成する。</p>	<p>管理者・リーダーがVMVSを理解・共感し、部下に対して発信できるようにする。</p>	<p>1月に会津・郡山で各1回ずつVision浸透研修を開催し、中級以上のリーダー29名が受講した。研修では、闊達な意見交換や傾聴が行われ、参加者にとってVisionへの理解を深める機会となった。また、事業計画との関連についての説明も行い、今後の事業計画への反映がより進むことが期待される。一方で、研修で得たものを各チームへどのように浸透させていくかについては、引き続き課題が残っている。また、リーダー層から全職員への浸透機会として想定していたSin-Aiプレゼンテーションの実施や、直属上司がVisionを自身の言葉で咀嚼しメンバーへ伝える機会の創出については、実現には至らなかった。今後は、現場への具体的な展開方法を整理し、実行につなげていく必要がある。</p>

自律支援部会

<p>Vision2030</p>	<p>お客様の本当の想いを実現できる介護・支援を全職員が目指して活動している。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2025</p>	<p>実績・省察</p>
<p>お客様の本当の想いを引き出したり気づいたりすることを重要視するチームになる。</p>	<p>多角的な視点に気づき、行動できるよう、ひもときシートを用いたアセスメント研修を全職員が受講する。</p> <p>意思決定支援の重要性に気づく取組を実施する。</p>	<p>アセスメント研修の実施状況については、小規模事業所では、ハーモニー猪苗代が未受講となっているが、それ以外の事業所は研修を終了している。</p> <p>特別養護老人ホームでは、ハーモニーみどりヶ丘およびヴェールが終了している。ハーモニーハウスについては、リーダーを対象とした勉強会開催後、リーダーを講師としたアセスメント研修の開催には至らず、説明実施後も未受講の状況となっている。</p> <p>障がい事業については、研修内容を障がい事業向けにカスタマイズして実施する方針としたため、コパン、クラージュともに未受講となっている。</p> <p>意思決定支援の重要性に気づくための取り組みとして、研修企画にあたり厚生労働省ホームページに掲載されている研修資料や動画等を部会メンバーが確認する機会を設けた。しかし、法人内への展開方法を検討する中で、効果的かつ業務への影響を抑えた実施方法を構築することができず、意思決定支援に関する理解を深めるための研修会開催には至らなかった。</p>

ノーリフト部会

<p>Vision2030</p>	<p>ノーリフトの取組を徹底することで、お客様・職員の LOVE につなげる。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2025</p>	<p>実績・省察</p>
<p>持ち上げる介護ゼロ</p>	<p>全事業所で専任者研修修了者が主となり、自主的にノーリフトに取り組んでいる状況をつくる。</p>	<p>各事業所の専任者への働きかけについては十分な実施には至らなかったものの、部会として課題共有を行い、今後の関与方法について検討を進めることができた。 また、部会メンバーが所属する事業所同士で相互訪問を実施し、助言や取り組み内容、課題の共有を行ったことで、事業所間で実践を学び合う機会につながった。 さらに、外部研修を受講し、研修内容や先進事例について部会内で共有を行うなど、基礎理解を深める機会を設けることができた。一方で、法人全体への展開については今後の課題として残っている。 腰痛リスクの抽出を目的としたアンケートを実施し、介護業務やその他業務において腰部負担がかかる場面を把握することができた。部会メンバー所属事業所を中心に訪問や情報共有を行ったが、今後は他事業所への関与拡大も含めた取り組みが必要である。</p>
<p>お客様・職員相互に負担のない介護動作が行えている。 ・職員の新たな腰痛ゼロ ・お客様の苦痛が伴う移乗ゼロ</p>	<p>ノーリフトの取組について、必要性と目的をお客様・ご家族と職員の双方が理解をしたうえで取り組んでいるようにする。</p>	<p>ノーリフティングの考え方を取り入れた介護方法のケアプランへの反映を進める取り組みを行った。しかし、事業所ごとに既存の手順や運用方法があり、統一した形での反映には難しさが見られた。今後は、ケアマネサポートチームと連携しながら、ケアプランへの反映方法について整理を進めていく。 また、ノーリフティングに関する相談窓口を設置したが、相談件数は1件にとどまった。今後は、相談を待つだけでなく、部会側から現場へ出向き、声掛けや状況確認を行うなど、より積極的な関わりを進めていく必要がある。</p>

営業部会

Vision2030	お客様が必要なときに必要なサービスが受けられている。	
中期方針 2023~2025	短期方針 2025	実績・省察
紹介者となる関係各所に正確かつリアルタイムな情報を伝えられている。	関係者（事業者、区長、民生委員等）とのパートナーシップ構築および強化をする。	全事業所において、自事業所の強みを明確化するワークを実施し、その内容を関係者へ発信する取り組みを行った。その結果、心愛会らしさや各事業所の特徴について理解が深まり、一定の整理は出来た。 一方で、これらの強みを営業活動へ十分に活かす段階には至らず、利用促進や新規利用者獲得につなげていく点については、今後の取り組みとして継続していく必要がある。

Vision2030	事業を健全に運営できている。	
中期方針 2023~2025	短期方針 2025	実績・省察
小規模の収支を改善する。	営業活動を自主的に取り組む支援をする。	営業活動の見える化を目的に KPI の設定を行い、活動状況の把握に努めたが、営業回数の管理に重点が置かれる傾向となり、成約数との連動まで十分に分析するには至らなかった。 一方で、地域ごとの事業所間における協力体制は強化され、情報共有や連携の面で一定の成果が見られた。また、下半期においては営業先の選定にあたり優先度を意識した活動が行われるなど、取り組みの質の向上も図られた。
心愛会が保持している力（人財・設備など）で最適なサービスを提供できている。	全事業所がそれぞれ保持している力を最大限に活用できる支援をする。	小多機、GH、DS、SS の利用増に向けた取り組みを実施した。特に小多機では、管理者が受け入れ可否を判断しやすいよう、職員配置に応じた利用可能人数を可視化し、状況把握しやすい仕組みづくりを行った。また、運営基準を踏まえながら、可能な限り多くのお客様に利用いただけるよう、管理者への継続的な支援を実施した。

広報部会

<p>Vision2030</p>	<p>地域の方々に心愛会の想いや取り組んでいることが認知されており、協働が発生・継続されている。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2025</p>	<p>実績・省察</p>
<p>心愛会ができること（してほしいこと）と地域の方がしてほしいこと（やりたいこと）を双方が理解しマッチングができている。</p>	<p>発信できてない事業所は定期的な発信をできるようにする。 定期的な発信ができている事業所は、さらに効果を見据えた内容を考えられるように支援する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所の信頼性向上や家族の安心感醸成、利用選択時の判断材料となる情報発信を目的に、ブログ発信の年間スケジュールの周知および、事業計画に基づく行事・研修の発信を推進した。結果として、事業所間で発信頻度にばらつきはあるものの、他事業所の取り組みに触発され、不定期ながら更新を開始・継続する事業所が増加した。また、イベントごとの発信目安時期を整理し、年間スケジュールとして可視化し定期的なりマイルドをすることができた。 ・他事業所の取り組みを契機にブログ発信を開始した事例を好事例と位置づけ、社内報等での共有による横展開を計画した。2025年度は他記事を優先したため社内報掲載には至らなかったが、個別共有は実施しており、2026年度に向けて正式な形での展開に引き継いでいきたい。 ・定期更新が出来ている事業所を中心に、「心愛会らしさ」を可視化するハッシュタグ活用など、発信効果向上の工夫を試行した。ハーモニーハウスにおいて試験的に導入し発信を開始したが、明確な効果測定には至らなかった。一方で、新たな取り組みに主体的にチャレンジする事業所が生まれた点は前進したと感じる。

地域づくり部会

Vision2030	地域との垣根を低くする。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2025	実績・省察
<p>地域とのつながりを再構築する。</p>	<p>地域にひらくことによって目指す（得られる可能性がある）効果や成果について、職員がお客様・職員・事業所それぞれの視点で学び・気づき・理解したうえで各事業所がひらけるように支援する。</p>	<p>「地域に開く意義」の再定義を行い、法人の使命や人財育成の観点を含めた言語化を実現した。あわせて管理職へ資料を配布し、組織としての方向性を共有したことで、基盤づくりの第一歩を踏み出した。一方で、リーダー層を巻き込んだ具体的な実践や、成功体験の創出には至らず、現場レベルでの体感や行動変容には課題が残った。今後は、この指針を単なる共有にとどめず、部会メンバーによる現場伴走を強化することで、各事業所における具体的な実践を支援する。これにより、地域とのつながりを実感できる機会を創出し、「地域にひらく」取り組みの定着と深化を図る。</p>
<p>介護や支援が必要であっても、地域と関係しながら生活ができる取組をする。</p>	<p>サービスを提供する私達が、「地域にある人的・物的な社会資源を知り（気づき）、それを活用して生活を続けることができる。そして私達もその社会資源の一つであること」を意識してサービス提供をしている状態になる。</p>	<p>サービス提供の中で、地域資源を意識した支援は、各事業所において一定程度実践されている。一方で、現場は日々の業務対応に追われており、新たな地域資源の発掘に注力することが難しい状況であった。また、部会としても具体的なアプローチ手法を十分に提示できず、現場の実践を後押ししきれなかった点が課題として残った。今後は、現場の負担に配慮しつつ、実行可能な「地域資源の見つけ方」を整理・提示するとともに、部会によるマッチング支援や現場伴走を強化し、事業所における実践機会の創出と成功体験の蓄積を目指す。</p>

法人本部事務局 事業報告

総務・会計チーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2025	実績・省察
<p>職員が幸せにはたらける職場になるように貢献するとともに、総務・会計チームも幸せに働けるチームになっている。</p>	<p>事業所の管理業務・事務業務及び、その他必要とされるサポートを行い管理者の負担軽減を図るとともに、会計総務チームの業務効率化・相互理解・負担軽減を進め、メンバーが安心して仕事できるような仕組みづくりをする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・継続して事業所の事務の支援を行い、管理者の負担軽減を図る取組みを実施することはできた。より効率的な支援や支援内容の見直しまではできてはいないので、本当に必要とされる支援を検討していきたい。 ・社会保険手続き、年末調整の電子化など新たに導入されたシステムや、既存のソフト等の有効活用を進めたことにより、業務の改善やメンバーの負担軽減を図ることが出来た。
<p>事業所が健全な収支状況になるための支援ができています。</p>	<p>事業所の収支状況を正確に把握し、効率化が図れるように事務局として積極的に関わる。</p>	<p>事務局としての取り組みが不足していた。事務局が関与をしていくために、必要な実施方法の検討を進めていきたい。</p>

人事チーム（採用・育成・定着）

中期方針 2023～2025	短期方針 2025	実績・省察
<p>ブランド（やってみんべ、自律支援、育成・キャリア・登用）が発信できている。</p>	<p>心愛会として発信すべき・発信したい項目について、発信をする。</p>	<p>公式ホームページに、学校教員向けの実習案内ページおよび奨学金案内ページを新たに作成した。 また、新卒採用ページや求人ページについても情報整理を行い、閲覧から応募までの流れが分かりやすくなるよう導線の見直しを実施した。 さらに、外部機関からの依頼については原則として受託し、関係機関とのつながりづくりや法人名の発信に努めた。主な内容として、学校からの登壇依頼、社会福祉協議会からの育児支援に関する事例発表依頼、リクルートからの働き方に関する事例発表依頼などに対応した。</p>
<p>職員がやりがいをもって働いていることを外部に発信できている。</p>	<p>職員紹介の外部発信の継続。</p>	<p>新任リーダーの紹介動画を作成・発信し、職員の取り組みや人柄が伝わる情報発信を行った。 また、広報部会で発行している地域誌において、働く職員の紹介を掲載した。あわせて、採用パンフレットの職員メッセージを更新し、採用広報の充実を図った。</p>
<p>人員が揃っている。各事業所で無理なくシフトを組むことができている。</p>	<p>欠員を補充することを、人事のあらゆる業務のうちの最優先事項として、新しい採用手法・採用ルートを開拓する。</p>	<p>新たな求人手法として、Indeed・AirWORKを導入した。また、登録型サービスとしてヤギオファー、スポットワークサービスとしてカイテク、新卒向け有料インターン施策としてタイミーを活用している。 Indeedについては、介護助手や調理職など周辺職種において一定の採用成果が見られた。 また、カイテクについては直接採用には至っていないものの、信頼できる人材をスポット的に確保する手段として活用できている。</p>
<p>事業所内で人を育成する仕組みができている。エルダーをやった職員が人の育成に関心を持って積極的に関与している。</p>	<p>郡山方部において、エルダーの仕組みを浸透し、全職員が育成に関わっている（関われる）事業所</p>	<p>郡山方部においても、エルダーの選定に人事が関与し、エルダーが選定されないことによって育成体制が構築されない状況を防ぐ取り組みを行っている。</p>

指導体制・レベルが法人として事業所間で平準化されている。	を増やす。	また、エルダーを担当する職員に対して制度説明を行う取り組みも開始し、役割理解の促進を図っている。
職場で問題が放置されていない。 事業所が一つのチームとして職員相互が助け合う仕組み・風土ができている。	管理者や職員から聞いた話に対して、優先順位をつけて手を打つ。	郡山方部においても、人事と管理者による定期ミーティングを開始した。まずは、新たに配置された人事担当者が各事業所の課題把握を行い、状況理解を深めることから取り組みを進めている。
職員がキャリアアップに前向きになれるような仕組みが整っている。	キャリア自己申告の活用方法を検討して、仕組化する。	経営企画に関心を持つ若手職員を活動へ巻き込み、成長機会の提供につなげることを検討していたが、実際の参画には至らなかった。 一方で、中間層については新たなメンバーを加え、体制強化を図った。
障がいのある方も活躍する場がある。	障がい者の雇用と定着支援を継続する。	採用パンフレットおよび採用サイトにおいて、障がい者雇用で勤務する職員を紹介するページを新たに作成し、紹介をしている。 これまで採用は中途採用が中心であったが、実習を経て2026年4月の新卒採用につなげることができた。
管理者が自分なりのマネジメントスタイルを模索しながら行動出来ている。	人財育成部会の計画（管理者研修）に参画する。	経営企画チームと連携し、管理者育成に向けた取り組みを開始した。Vision浸透研修において、事業計画の策定およびチームへの展開に関する内容を実施したが、取り組みは基礎的な部分にとどまった。今後も継続的に取り組みを進め、管理者に必要な視点や実践力の向上を図るとともに、それぞれが自分らしいマネジメントスタイルを確立できるよう支援していく。

安全衛生チーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2025	実績・省察
<p>▼メンタルケア セルフケアの重要性が職員に浸透している。 ラインケアが自分の役目・責任であることがリーダー・管理者に浸透している。</p>	<p>リーダー・管理者が、ラインケアにおける役割を理解し、行動できるようにする。</p>	<p>ラインケアにおける課題の抽出を行い、それに基づいた研修の立案を進めている。今後は研修の実施および日常的な働きかけを通じて、ラインケアのさらなる浸透を図っていく。 また、職員のセルフケアに関しては、ストレスチェック受検率が前年度の90.6%から95.4%へと約5ポイント向上した。定期健診の機会に安衛チーム職員が常駐し、ログインや操作のサポートを行ったことが、受検率向上の一因と考えられる。</p>
<p>▼フィジカルケア 重症化リスクの高い有所見が減っている。(脳心臓疾患に繋がる高血圧・糖尿病)</p>	<p>予防と早期発見の意識を持つ職員を増やす。</p>	<p>年度当初に、乳がん検診および子宮頸がん検診の対象職員(乳がん：40歳以上、子宮頸がん：20歳以上の偶数年齢の女性職員)に対し、チラシ配布や声掛けによる受診啓発を行った。 また、健康診断時にも乳がん検診に関する案内を配布し、受診促進に取り組んだ。下期には受診状況把握を目的としたアンケートを実施した。 今後も継続的な啓発活動を行い、職員の受診意識向上につなげていく。</p>
<p>▼フィジカルケア 腰痛予防のための取り組みが、仕組み化できている。</p>	<p>腰痛予防のための予防策を、仕組化する。</p>	<p>ノーリフト部会のアンケート結果をもとに腰痛予防チェックリストを作成したが、一部内容に修正の必要があり、現在見直しを行っている。2026年度中の完成を目指し、内容の精度向上を図っていく。</p>
<p>▼発信力強化 心愛会の取り組みや成果が外部に発信できていて、介護＝清潔・安心安全というイメージが内部・外部に発信できている。(安衛面での取り組み部分)</p>	<p>情報発信の分野を広げ、より法人内の取り組みを多くの人に知ってもらえるようにする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ブログ：健康経営カテゴリー22件 ・あんえい通信：1回発行 ・健康メール：年間12回配信 <p>発信内容については、過去3年分の健康経営に関するデータの公表に加え、健康診断に関する情報から日常生活に関わる内容まで、幅広いテーマを取り上げた。</p>

コンプライアンスチーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2025	実績・省察
職員全員が虐待を許さない。	職員全員が虐待・不適切ケアをしない、許さない。	<p>苦情や虐待の疑いが生じた際に迅速に対応できるよう、通報および相談体制の整備を行った。社内ポータルには「ハラスメントおよびコンプライアンス通報メールフォーム」を開設し、上司や相談窓口へ相談しづらい場合でも匿名で通報できる仕組みを構築した。また、「虐待等の情報開示ルール」を整備し、透明性の高い組織運営に向けた基盤強化を図った。</p> <p>虐待事案が1件、不適切ケア事案が2件発生した。虐待事案については監督官庁へ速やかに報告を行い、指導内容を踏まえた改善に取り組むとともに、不適切ケア事案についても事実確認を行った上で、再発防止策の徹底を図った。</p>
適正な事業運営をする。	法令遵守できている状態を維持する。	<p>全事業所に対して内部実地指導を実施し、法令遵守および適正な事業運営の維持に努めた。また、カスタマーハラスメント防止に関するポスターを作成・掲示し、基本姿勢の周知を行った。</p> <p>運用にあたっては、単にカスタマーハラスメントと判断するのではなく、背景や状況を丁寧に確認しながら対応する視点について、管理者へ共有を行った。</p>
BCP（業務継続計画）をより活かせる体制がある。	リスクを洗い出し、起こりうる災害等のリスクについて実際（本当）に活用できる対応策を整備する。	<p>法人全体のリスク洗い出しに着手し、全事業所のBCPについても再確認を行った。その結果、各事業所とも概ねモデルテンプレートに沿って整備されていることを確認した。</p> <p>一方で、具体的な対応策の策定までは至っておらず、今後も継続して検討を進め、具体的かつ実効性のあるBCP整備につなげていく。</p>

【役員会開催状況】

2025.06.05 第1回理事会
2025.06.23 第1回評議員会
2025.06.23 第2回理事会
2025.09.25 第3回理事会（書面決議）
2025.10.28 第4回理事会
2025.12.25 第5回理事会（書面決議）
2026.03.24 第6回理事会

【法人研修実績】

研修名	開催回数	延べ人数
採用時研修	5	49
フォローアップ研修（新卒1年目～3年目）	2	12
アンガーマネジメント&ハラスメント研修	12	63
アセスメント研修 ※1	26	102
ケアマネジメント研修 ※2	2	25
認知症世界の歩き方「在宅Ver」研修 ※3	3	27
Vision浸透研修 ※4	2	29
累 計	52	307

※事業所への出前講座も上記に含む

※1 自律支援部会の主催

※2 ケアマネ&計作サポートチームの主催

※3 在宅認知症ケア研修委員会の主催

※4 人財育成部会の主催

【職員状況】

2026年4月1日現在職員数 475名（2025.04.01時点 469名）

- ・職員採用数 75名
- ・退職者数 69名（うち早期退職者（半年以内）15名）
- ・離職率 14.7%（2024年度 14.1%）
- ・キャリアカウンセラー相談受付件数 72件（実人数 45名）
+OJT面談 109件（実人数 109名、【OJT対象者64名 エルダー45名】）