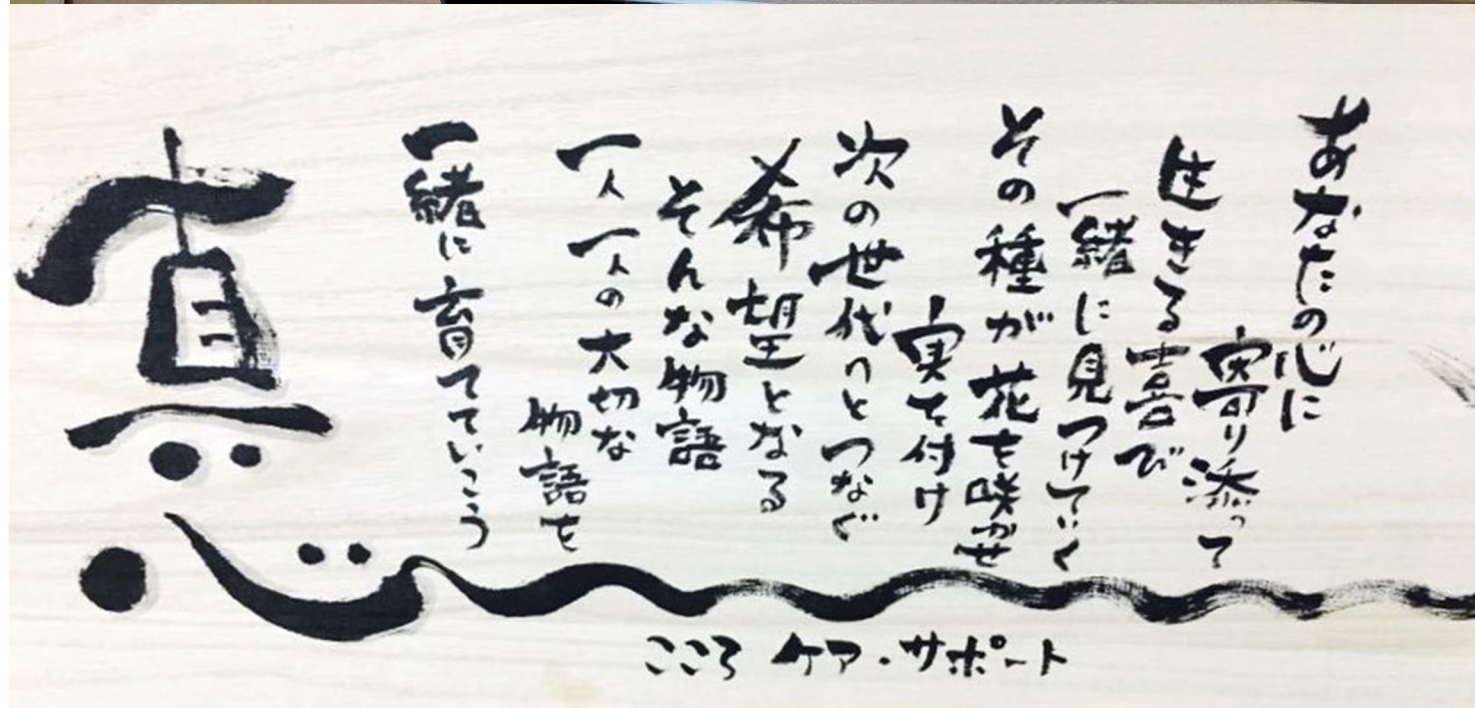




知的資産経営報告書2023

～価値を伝えるレポート～

株式会社真心(こころ)

 こころケア・サポート

公開版

1.	目次	P.2
2.	ご挨拶	P.3
3.	会社概要	P.4
4.	経営理念／価値創造ストーリー概要	P.5
5.	事業内容	P.6
	● 居宅サービス事業(訪問介護事業)	
	● 居宅介護支援事業(介護の相談・ケアプラン作成)	
	● 健康調査・健康促進サービス(メタロン測定等)	
6.	当社の知的資産(強み)と知的資産を生み出すマネジメント	P.9
	● きめ細かな対応力:業務対応	
	● きめ細かな対応力:狭域対応の地域マネジメント	
	● きめ細かな対応力:働きやすさの工夫	
	● 高い評価・利用者の継続率	
	● 各種連携(ネットワーク)	
7.	業績等	P.18
	● 売上高・利益率の推移	
	● 貸借対照表の推移	
	● 財務分析と業界比較	
8.	外部環境	P.20
	● PEST分析・5つの競争要因	
	● 求められる戦略・対応	
9.	今後の展開	P.23
	● 主な課題解決	
	● 今後の展開	
	● 第16期～第18期の3ヶ年売上・利益計画	
10.	沿革	P.25
	● 代表取締役の経歴・プロフィール	
	● 創業後の沿革	
11.	あとがき	P.27

(注) 公開版につきましては、取引先名や数値、営業秘密等、非公開にしている箇所がありますことをご了承願います。

私たちこころケア・サポートは、2008年に創業し、15年の歳月を経てまいりました。訪問介護事業と居宅介護支援事業を通じて、地域の方々のお手伝いをさせていただいております。また、2022年からは健康調査・健康促進サービスも提供しており、より幅広いサポートを実現しております。

私たちの大切な価値観は、人とのつながり、心のつながりを重んじることです。利用者の皆様には、人間らしい生き方をして気持ち良く穏やかに暮らして頂きたいという想いから、家族のような温かい対応を心がけております。

私たちは少人数ですが、多くの利用者の方々から高い評価をいただいております。それは、私たちが地域の方々と深いつながりを持ち、信頼関係を築いてきたからこそです。

私たちは大津市の堅田地域に根付いており、地域の皆様と共に歩んでまいりました。今後も、地域に貢献し続けることをお約束いたします。

今回、創業15年を経過したのを機に、従業員をはじめ、関係者様などに当社について、よりご理解頂きたいという想いで、専門家による客観的視点を交えて自社について整理し、この知的資産経営報告書を作成いたしました。本書を通じて、私たちの取り組みや考え・想いなどをご理解いただければ幸いです。

最後になりますが、これまでのご支援とご愛顧に心より感謝申し上げます。引き続き、皆様と共に成長し、より良い未来を創造していくことをお約束いたします。

2023年9月吉日



株式会社 真心
こころケア・サポート 代表 櫻井麗子

■ 会社が生まれたきっかけ

実は嫌いな仕事NO.1だったのが介護関係の仕事でした。でも、『将来、役に立つから介護の資格は持っておいて損はない！』と、身内から勧められて資格を取り、介護の仕事を始めました。介護1年生のときに、ある利用者さんと出会ったことが、訪問介護の会社を始めるきっかけになりました。

その方は、寝たきりで自分で体を動かすことが出来ない方でした。介護として関わるなかで、自分に何が出来ののだろうかと考え「その方と一緒に何か出来ること」を考えて関わりました。すると、今まで寝たきりだったのが、少しずつ自分で出来ることを見つけられて一人で歩けるようになり、自分が関わって、その方が前向きになって頂けたことで自立して生活できるようにまでなれたのが、自分にとっての“奇跡の体験”でした。この出会いがきっかけで「**最後まで利用者さんと関わっていきたい！**」そう思えたことが、この会社を創ったきっかけでした。今では、年上の利用者さんからは『お母さんみたいやね』と言ってもらえるようになりました。

■ 訪問介護の楽しさ

訪問介護のやりがいや楽しさは、**まるで家族のように関われるところ・人との繋がり・心の繋がり**だと思います。時には家族になり、子どものようになり、仕事を通じて出来るがたくさんあることが一番の魅力です。**来てくれて安心できる存在になること、いざというときは助けてあげられる存在としてあり続けること**が大切だと思っています。訪問介護は、素敵な出会いや感動が生まれるとても素敵な仕事であると思っています。



会社概要

法人番号	1160001004066
商号	株式会社 真心（こころ）
屋号	こころケア・サポート居宅介護支援事業所
所在地	〒520-0244 滋賀県大津市衣川一丁目34番4号
創業・法人設立年	2008年(平成20年)2月8日
資本金 / 決算月	資本金：100万円(発行済株式20株) / 決算日：1月31日
株主構成	非公開
機関構成	取締役会非設置会社（同族会社）
取締役	代表取締役 櫻井 麗子（さくらい れいこ）
後継者候補	櫻井 周輝
従業員数(役員除く)	5名(うち、非常勤・パート3名) 2023年1月31日現在
電話 / FAX	TEL：077-574-1177 / FAX：077-574-5591
e-mail	kokoro-care-support@cure.ocn.ne.jp
自社Webサイト	https://www.kokoro-katata.com/
公式Facebookページ	https://www.facebook.com/kokorokatata/
日本標準産業分類	■ 大分類:P 医療, 福祉＞中分類:85 社会保険・社会福祉・介護事業＞小分類:854 老人福祉・介護事業＞細分類:8544 訪問介護事業
事業内容	■ 居宅サービス事業(訪問介護) ■ 居宅介護支援事業(ケアマネジャー) ■ 介護予防サービス事業 ■ 介護予防・日常生活支援総合事業 ■ 健康調査、健康促進等に関するサービス、替療法等の療術事業
許認可・指定等	■ 大津市介護保険サービス事業所指定 事業所番号:2570102331
資格者	■ 介護福祉士：5名 ■ 介護支援専門員(ケアマネジャー)：2名 ■ 介護職員初任者研修修了者・旧ホームヘルパー2級：6名 ■ 実務者研修修了者：2名
主要取引金融機関	■ 滋賀銀行 堅田駅前支店
営業日 / 営業時間	■ 月曜日～金曜日(土・日は要相談) ■ 9時～18時(早朝・深夜は要相談)
顧問税理士	非公開
加盟団体等	■ 滋賀県中小企業家同友会大津支部 ■ 滋賀県ホームヘルパー協議会 ■ 一般社団法人全国介護事業者連盟

「生きる喜び」と「希望」を
「ありがとう」の言葉とともに、
「安心・安全・信頼」のサービスを実現します。

■ 生きる喜びと希望

例えば独居の利用者の場合、一人だとどうしてもネガティブな考えになりがちです。しかし、誰かと一緒に居たり、週1回でも誰かが訪れることで元気になることができる。誰かと居ることで食欲が出たり、何か一つでも「こうやって生きよう」と前向きな気持ちになれる。それを私たちが担っていこうと思いました。

そして私たちのことを家族のような身近な存在に思ってもらい、私たちも利用者に家族のように真心を持って接する。その中で、生きる喜びと希望を持ってもらい、気持ち良く穏やかに暮らして頂きたいという想いです。

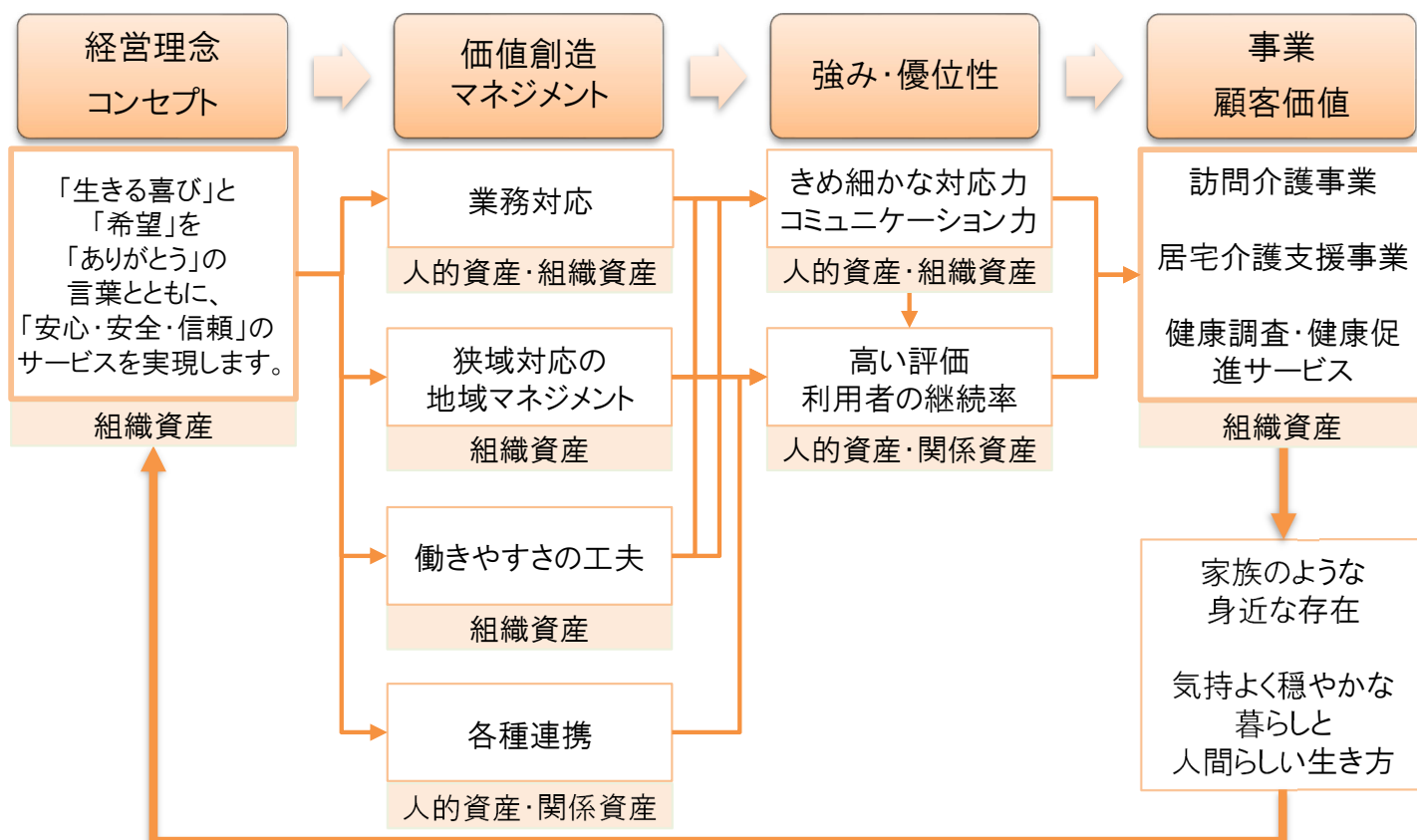
■ 「ありがとうの言葉」とともに

「ありがとう」の言葉は、私たちの「活きがい」になる利用者からのプレゼント。そして、私たちからも「ありがとう」をプレゼント。笑顔で接することで笑顔になる。「ありがとう」は自然に！私たちは利用者のがんばりや知恵に「ありがとう」が言える。1対1だからこそその関わりを大切にしたいという想いです。

■ 安心・安全・信頼

家族のような身近な関係でありながらも、サービス提供者としての責務をしっかりと果たすことはもちろんのこと、単なるサービス提供者ではなく、利用者と私たちが人と人としての信頼関係を築いていこうという想いです。

価値創造ストーリー概要



《参考：知的資産の3分類》

【人的資産】…従業員の技・知識や勘など、従業員が退職すると企業が失う資産

例) 個人の知識、ノウハウ、経験、スキル、対応力、営業力等

【組織資産】…従業員の間で共有が可能であり、従業員が退職しても企業に残る資産

例) 経営理念、データベース、教育システム等の仕組み、知的財産権等

【関係資産】…外部との関係から構築された資産

例) 顧客関係、顧客満足度、販路、供給業者との関係、ネットワーク等

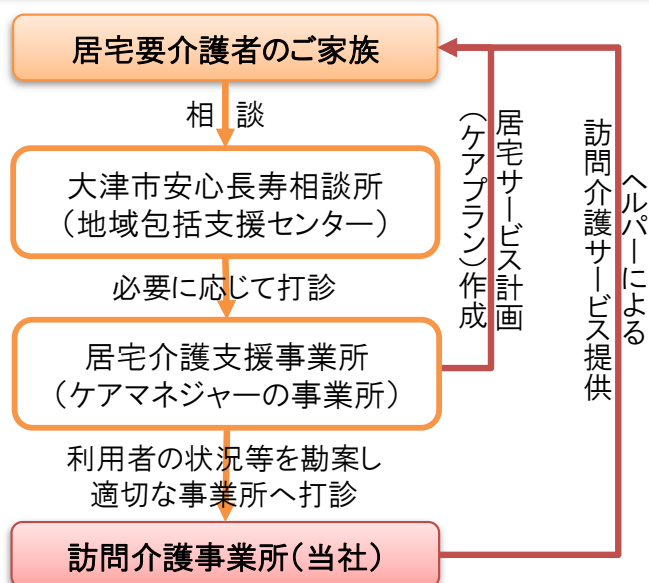
居宅サービス事業（訪問介護事業）

当社は創業以来「こころケア・サポート」という名称で訪問介護事業を営み、地域密着の狭い地域で活動しています。

私たちは利用者のニーズに応えるため、質の高いケアはもちろん、コミュニケーションを重視し、きめ細かな対応を提供しています。創業15年の実績ときめ細やかな対応が評判となり、利用者やそのご家族からも高い評価を頂き信頼を築いています。



訪問介護のフロー



★「訪問介護」とは・・・

訪問介護員等(※1)が利用者(要介護者)の居宅を訪問し、入浴・排せつ・食事等の介護、調理・洗濯・掃除等の家事等の日常生活上の世話(※2)を提供すること。

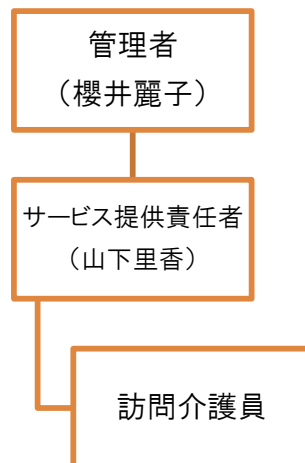
※1 「訪問介護員等」

- ・介護福祉士
 - ・実務者研修修了者
 - ・介護職員初任者研修修了者
 - ・旧介護職員基礎研修修了者
 - ・旧訪問介護員（ホームヘルパー）1級課程修了者
 - ・旧訪問介護員（ホームヘルパー）2級課程修了者
- などで、1事業者あたり常勤換算で2.5以上が必要。

※2 訪問介護の類型

身体介護、生活援助、通院等乗降介助の3類型。

「訪問介護」の類型	内容
① 身体介護	利用者の身体に直接接触して行われるサービス等（例：入浴介助、排せつ介助、食事介助等）
② 生活援助	身体介護以外で、利用者が日常生活を営むことを支援するサービス（例：調理、洗濯、掃除等）
③ 通院等乗降介助	通院等のための乗車又は降車の介助（乗車前・降車後の移動介助等の一連のサービス行為を含む）
* 介護保険外サービス	介護保険の訪問介護で出来ないサービス（介護訪問時に、直接利用者の援助にならない行為や日常生活の援助の範囲を超える行為）



こころケア・サポートの訪問介護サービス

身体介護

利用者の身体の状態に合わせ、専門的な介護サービスを提供

生活援助

利用者の生活を尊重し、日常に必要な事柄について援助

介護保険外サービス

窓ふき・見守り・話し相手など利用者の要望やニーズに応じたサービス

こころケア・サポートの特長

コミュニケーションを通じて利用者へのきめ細かな対応

地域密着の狭域活動エリア

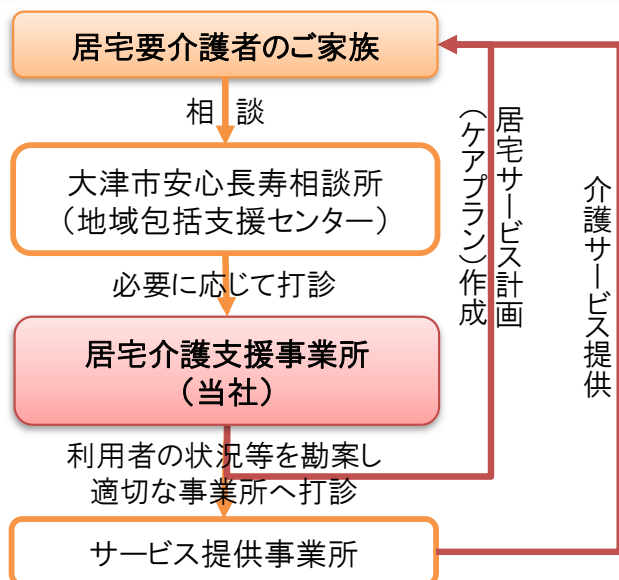
実績と信頼による高い利用者の継続率

居宅介護支援事業（介護の相談・ケアプラン作成）

当社では、2016年から居宅介護支援事業を行っています。
「利用者に気持ち良く穏やかに暮らしてほしい」という想いで、訪問介護事業で培った対応力を活かし、様々な事業所と連携しながら、利用者に寄り添った対応やご家族との関係構築など、経験豊富なケアマネジャーによる行き届いた対応で、利用者やそのご家族からも高い評価を頂いています。



居宅介護支援のフロー



★「居宅介護支援」とは・・・

利用者が可能な限り自宅で自立した日常生活を送ることができるよう、ケアマネジャーが、利用者の心身の状況や置かれている環境に応じた介護サービスを利用するための「居宅サービス計画」(ケアプラン)を作成し、そのプランに基づいて適切なサービスが提供されるよう、事業者や関係機関との連絡・調整を行う。居宅介護支援は、特定のサービスや事業者に偏ることがないように、公正中立に行う。

【介護サービス情報公表システム | 厚生労働省】より

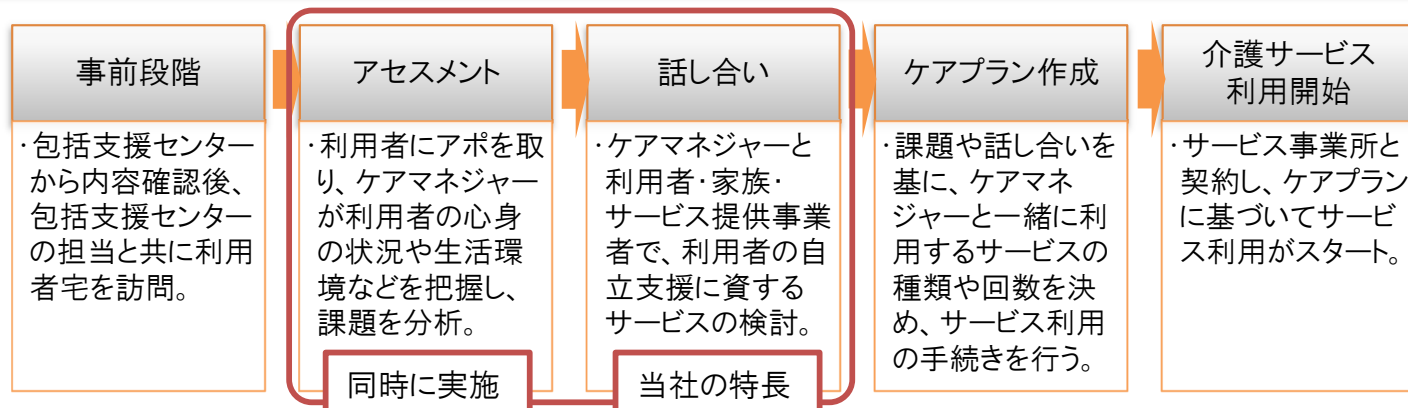
★ ケアマネジャーの人員基準

管理者＝常勤のケアマネジャー

ケアマネジャー＝利用者35名に対して1名(※)

※ ケアマネジャー1名あたりの担当件数が40名以上になると基本報酬が減額。

こころケア・サポートの居宅介護支援の流れ



こころケア・サポートの特長

利用者へのきめ細かな対応

- ・利用者の経歴、性格、趣味、考え、家族のことなどフランクにヒヤリングし詳細に把握。
- ・月1回のモニタリングの際に、利用者の愚痴などを聞くなど利用者に寄り添った対応。

利用者家族との関係構築

- ・初回の話し合いの時から可能な限り家族にも同席頂く。
- ・家族と電話番号やLINEなど連絡先交換し、以後適宜報告。
- ・何かあった際のリスクヘッジにもなる。

利用者に即した提案力

- ・利用者に即したサービス提案。
- ・利用者の人物像に合ったサービス提供事業所を提案。
- ・自社目線ではなく、利用者や家族目線で、必要なら施設入居も提案。

利用者に気持ち良く穏やかに暮らしてほしいという想い

健康調査・健康促進サービス(メタロン測定等)

当社では、2022年からメタロン測定を使ったサービスを行っています。
介護事業で利用者さんなどご高齢の方を多くみる中で、医療費削減についても考えていました。一人一人の自己責任として未病の段階で気づき、セルフケアを実施することが大切であると考え、様々な健康法や自然療法等を学ぶ中で出会ったのがこのメタロン測定です。

身体に優しい機器等の普及を行い、個々人のセルフメディケーションツールケアとして広く活用いただき、豊かな人生を送れる一助になるべくお手伝いいたします。

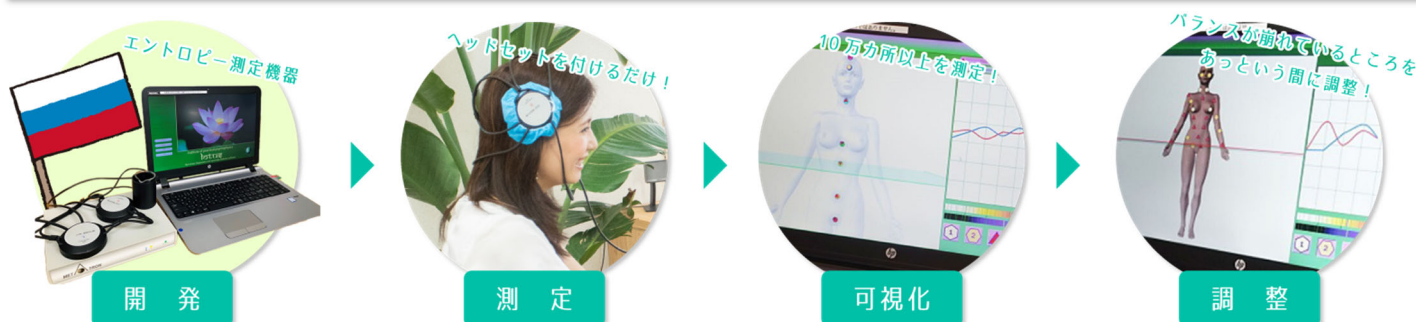


メタロンとは

メタロンは、細胞共鳴と量子波動解析を使用した心身のバランスをチェックする健康機器です。全身の5500ヶ所の部位のエネルギーの流れを読み取り、リアルタイムに解析し、各部位の3Dモデルイラスト画像で可視化します。解析結果から、身体的・精神的ストレスとの関連性を類推し、心身の調和を図るために有益な方法を提案いたします。東洋医学やアーユルヴェーダなどの考えが広く取り入れられており、世界最先端技術と伝承医学が融合した健康機器とも言えます。

※ メタロンは医療機器ではありません。また、医師や有資格者による診断を代行するものでもなく、病名や臓器の部位を特定し診断したり、治療する目的ではありません。医師法・薬事法などの諸法規の範囲外における日常的な健康管理を対象としたものであり、お客様の意志によって実行される健康管理のための様々な情報をご提案いたします。

メタロン測定の特徴 (図の引用元:(一社)日本IPPメタロン協会ウェブサイト)



着衣のままで
簡単に測定可能

短時間で全身の
エネルギーバランスを測定
(10~30分)

視覚化されるため
直感的に全身を把握しやすい

IPP研究所での確かな実証に基づいた分析で、医療機関での導入も多数
確かな健康管理にメタロンがお手伝い
セルフケアメディケーションツール

メタロン測定分析で提供する情報

弱い・アンバランスな部分／乱れやすい感情／不調の原因／
おすすめの食材・避けたほうがいい食材／自分に合うハーブ、ストーン(鉱石)など

当社の提供方法

企業向け
福利厚生で従業員の
健康管理の一環として

各種サロン向け
サロンのお客様へに
付加価値として

個人向け
ご自身の健康管理や
セルフケアとして

* 2023年7月1日現在、滋賀県内で導入している医療機関・サロン等の事業所は、当社含め3事業所(当社調べ)

きめ細かな対応力:業務対応

当社は利用者のニーズに応えるため、質の高いケアはもちろん、コミュニケーションを重視し、きめ細かな対応を提供しています。

創業以来の実績ときめ細やかな対応が評判となり、利用者からも高い評価を頂き信頼を築いています。



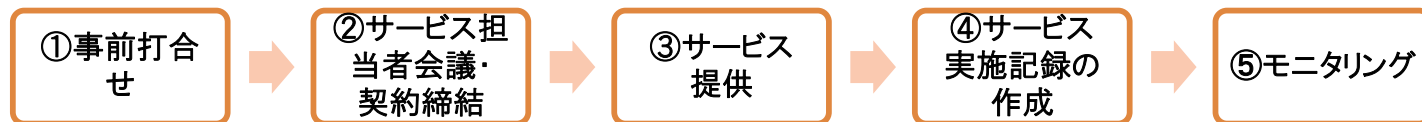
スタッフの資格

■ ヘルパー:4名(うち、産休1名 ※櫻井麗子含まず) / ケアマネジャー:2名 2023年6月末現在

氏名	入社日	常勤/登録	介護福祉士	介護支援専門員 (ケアマネジャー)	介護職員初任者 研修修了者 (訪問介護員)	旧ホームヘルパー 2級 (訪問介護員)	実務者研修 修了者 (訪問介護員)
櫻井 麗子 (管理者)	H20年2月	常勤 役員	○	○		○	
櫻井 周輝	R1年10月	常勤	○		○		○
非公開			○			○	
						○	○
			○	○		○	
			○		○		○

※ サ責=サービス提供責任者

ヘルパー業務での対応



① 事前打合せ

- ケアマネジャーからの打診に承諾後、ケアマネジャーとサービス提供責任者(サ責)が事前打合せ。

② サービス担当者会議・契約締結

- ケアマネジャーから利用者のフェイスシート(※)を頂く。
※ フェイスシート=利用者の基本情報が記載されたシート
- ケアマネジャーとともに管理者・サ責が利用者宅へ訪問。
- 適宜、担当予定ヘルパーも同行。
- ケアマネジャー作成のケアプランを基に、具体的なサービス内容を決定。
- サービス提供内容により、必要時間も変わる。
- 利用者と当社の合意でサービス提供契約。

③ サービス提供

- ケアプランと当社作成の訪問介護計画書に基づきサービス提供。
- 最初のサービス提供時にはサ責も同行。

④ サービス実施記録の作成

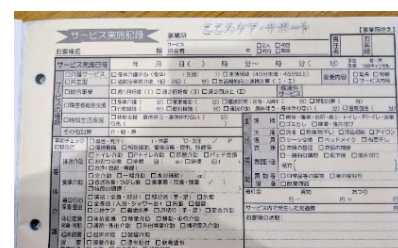
- サービス提供毎に終了後、実施記録を記入し、利用者に控えを受渡し。
- 利用者別に当社で保存。

⑤ モニタリング

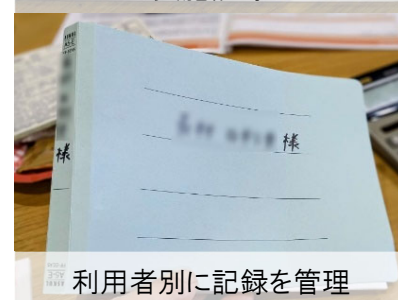
- ヘルパーは毎月末、ケアマネジャーに報告。



利用者の誕生日祝い

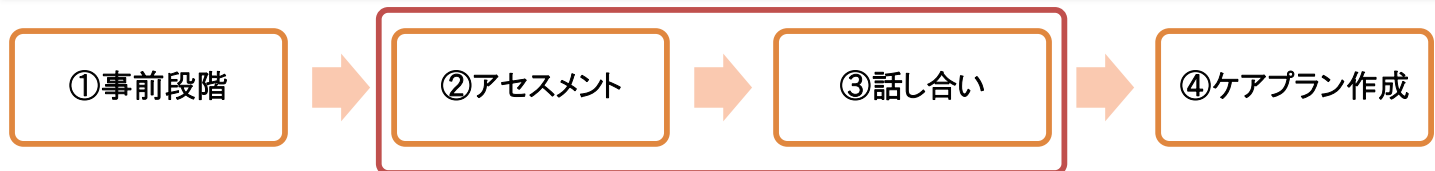


サービス実施記録サンプル



利用者別に記録を管理

ケアマネジャー業務での対応



■ 利用者への対応について

- 利用者宅への最初の訪問時に、利用者ご自身の経歴、性格、生活環境、趣味、考え、家族のことなどをフランクに対話しながらヒヤリングして詳細に把握する。
 - 利用者に即したサービス提案。
 - 利用者の人物像に合ったサービス提供事業所を提案。
- 月1回のモニタリングの際は、業務的にするだけではなく、利用者の愚痴などを快く聞くなど利用者に寄り添った対応をする。
 - 気分よく生活して頂けるだけでなく、より深い信頼関係が構築できる。
 - 家族関係についてもより深く考慮できる。



「こころケア・サポート」の
名のとおり
利用者とそのご家族に
こころのケア

■ 利用者家族との関係構築について

- 初回の話し合いの時から可能な限り家族にも同席頂く。
- 家族と電話番号やLINEなど連絡先交換し、以後適宜報告。
 - 利用者に何かあった時など、家族が知らなかったという事態や当社への不信感を抱いたりする事態などへのリスクヘッジにもなる。
 - ケアマネジャーの担当利用者が減るという自社目線ではなく、利用者や利用者のご家族の関係など様々な状況を勘案して、必要なら施設入居も提案。

管理者・サービス提供責任者の対応・役割

■ こころケア・サポート独自の対応

- 居宅介護支援事業所(ケアマネジャー)との交渉
 - 例えば、悪質な利用者がいた場合、ヘルパーのことを考えて交渉し、利用者との契約を解除することもある。
- ヘルパーへの事前相談
 - 独断で決めず、ケアマネジャーから頂いた情報に基づき、サービス開始前に利用者の属性や状況等をヘルパーに伝え、対応可能か相談。
⇒ ヘルパーに肉体的・精神的に無理させないため。
- 利用者やそのご家族との交渉
 - 日時の調整
⇒ 当社の移動効率も踏まえて交渉。
 - ヘルパーへの過度な要求や暴言等があった場合の注意勧告
⇒ ヘルパーの労働環境を守り、意欲を落とさないため。

■ サービス提供責任者の法定業務

- ① 訪問介護計画の作成
- ② 利用申込みの調整
- ③ 利用者の状態変化、サービスへの意向の定期的な把握
- ④ 居宅介護支援事業者との連携
 - サービス担当者会議出席等
- ⑤ 訪問介護員に対しての具体的援助方法の指示及び情報伝達
- ⑥ 訪問介護員の業務の実施状況の把握
- ⑦ 訪問介護員の業務管理
- ⑧ 訪問介護員に対する研修、技術指導等

利用者とそのご家族、従業員の
「生きる喜び」と「希望」を
「ありがとう」の言葉とともに、
「安心・安全・信頼」のサービスを実現

後継者の役割

- 櫻井周輝(介護福祉士資格保有の為、サービス提供責任者の要件も具備)
 - ・管理者の見習い
 - ・サービス担当者会議への出席(サービス提供責任者と同席)
 - ・その他、経営者としての勉強

当社の知的資産(強み)と知的資産を生み出すマネジメント

スタッフが心掛けていること

非公開

- ・ 時間を守る
- ・ 出来るだけ優しい笑顔で接する
- ・ 話を聞きながら時間内に支援もできるようにする
- ・ その方を理解するように努力する
- ・ 信頼してもらえるように心がける

非公開

- ・ 時間厳守
- ・ 笑顔で接する
- ・ 相手の話をしっかり聞く
- ・ きちんと四隅まで掃除機をかけること
- ・ 掃除の時は物を壊さないように気を付ける
- ・ 道具を粗末に扱わない

非公開

- ・ 誠実に対応していく(一人一人を大切にする)
- ・ フットワーク軽く動く
- ・ 約束の日時を守る

非公開

- ・ 利用者がでできること、頑張っていることなど利用者の良いところ探しをする
- ・ 利用者のこれまでの生活習慣を尊重する

非公開

- ・ ゆっくりと利用者にあわせて傾聴する
- ・ 最後まで話を聞く

★ 自社改善のしやすさ

居宅介護支援事業所として他の事業所のことも知ることができるため、自社改善がしやすい。

非公開

きめ細かな対応力: 狭域対応の地域マネジメント

当社は、当社事業所を拠点に、北は天津市真野のびわこローズタウンから南は天津市坂本までの車で10～15分の範囲に絞って活動しています。

生まれ育ったこの地域に貢献したいという想いと、移動距離を短くすることによる効果性・効率性を重視しています。

狭域対応による効果

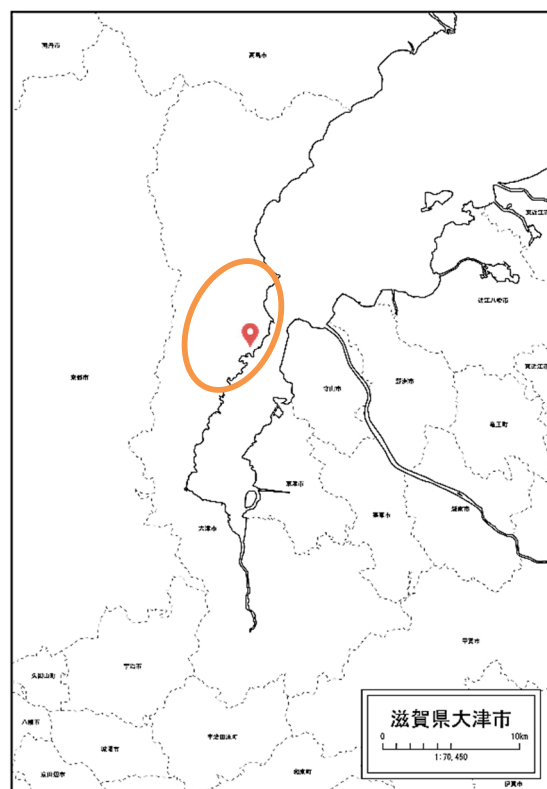
■ 少人数のスタッフでも対応可能

- ・ 利用者の居宅間の移動距離も近くなることから、無駄な時間が減り、効果的な対応が可能。
- ・ 少人数で同日でも多くの利用者に対応することが可能。
 - ヘルパー1名につき6～7人/日(最大10人/日)の利用者に対応が可能。
 - (利用者1人への対応時間: 30分～2時間)
 - ガソリン代等の旅費交通費の削減。

訪問介護における利用者数(令和5年2月1日現在)

■ 32名の利用者

- ・ 実質、ヘルパー3名で対応。(1名産休のため)



きめ細やかな対応力:働きやすさの工夫

介護職員の待遇改善が介護業界全体で求められている中、「生きる喜び」と「希望」を「ありがとう」の言葉とともに、「安心・安全・信頼」のサービスを実現するためにも、スタッフにも気持ち良く働いてもらいたいという想いで、当社ではさまざまな働きやすい工夫を行っています。また、全員が顔を合わす機会が少ない中でも、意思疎通をしっかりと行い、きめ細かな対応につなげています。



勤務体制等の待遇 ～両立支援・多様な働き方の推進／資質の向上に向けた支援／やりがい・働きがいの熟成～

■ 完全週休2日制(日曜日+1)

- ・以前は日曜日も対応していたが、日曜日は完全休日にした。
- ・利用者訪問等もスタッフの休日を考慮して計画。

■ 年末年始も12/31～1/3は休暇

- ・以前は12/31まで対応していた。

■ 有給休暇・リフレッシュ休暇の促進

- ・ワークライフバランスを保つために積極的に促進。
- ・好きなアーティストのコンサートに行きたいという希望があれば、積極的に休暇を促進。

■ フレキシブルな勤務体制

- ・利用者への訪問時間に合わせて出勤可能で直行直帰も可能。
- ・当日の検温報告は義務化。(LINEグループで報告)

■ 年2回の賞与+α

- ・夏冬の賞与に加え、黒字であれば決算賞与も支給。
- ・賞与額はスタッフの自主性と仕事ぶりを評価し決定。

■ 自己評価報告

- ・年1回年末に全員に自己評価を申告して頂く。
- ・改めて自身の仕事の振り返りや確認をしてもらう。

介護職員能力評価表

介護職員能力評価シート

評価項目・目標

評価項目・目標	現場での達成状況		本人の成果 反省点		評価者の所見		評価結果	
	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期	上半期	下半期
仕事の成果								
仕事の意欲・態度								
遂行能力								
今年度の目標達成状況								
管理者の所見(管理者:)								

4年12月30日

(従業員:)

(評価者名:)

■ 各種研修

- ・随時、処遇改善加算等に必要な研修を実施。

■ 臨時ヘルパーとしてチェック

- ・櫻井が臨時でヘルパーとして利用者に対応する際、日頃の担当スタッフの仕事ぶりも確認。

7月

	月	火	水	木	金	土	日
7:00							
8:00							
9:00							
10:00							
11:00							
12:00							
13:00							
14:00							
15:00							
16:00							
17:00							
18:00							
19:00							
20:00							
21:00							

★ 週間のシフト表

スタッフごとの利用者への訪問予定を分かりやすく記した表。スタッフを色分けし、利用者名をそれぞれの色で丸を付けている。

生活・身体チェック表

内容	評価
・気持ちの良いあいさつが出来る。	
・体調の確認が出来る。	
・サービス(介助)をする際に声掛け等の配慮が出来る。	
・目的に沿ったサービスを意識して行っている。	
・手順にそった内容のサービスを行っている。	
・利用者の身体状態の応じた介護技術を所得出来る。	
・時間内にサービス内容を行うことが出来る。	
・利用者や家族と信頼関係が築けている。	
・職員間での報告・連絡・相談を正確に行っている。	
・緊急時に対応できる知識と技術を取得できている。	
合計	

*1項目最大5点満点とする。

当社の知的資産(強み)と知的資産を生み出すマネジメント

情報共有と親睦 ～やりがい・働きがいの熟成／心身の健康管理／生産性向上のための業務改善の取組～

■ 定期ミーティング

- ・毎月末金曜日18時から約1時間開催。
- ・当月の報告、情報共有すべきことの確認等のほか、スタッフの悩みなどの問題・課題を雑談の中で発見していく。

■ 個別面談(各スタッフ年1回)

- ・コーチングスキルを習得している櫻井がスタッフ一人一人と食事を交えながら雑談。
- ・仕事の悩みなど皆の前では言いにくいことなどを本音で話してもらう。

■ 報連相にLINEグループを活用

- ・業務連絡用LINEグループと相談事用LINEグループを作成、
- ・業務連絡用には、毎朝の検温報告や当日のスタッフの予定などを報告。
- ・相談事用には、利用者への対応内容、利用者の状況や予定、利用者との会話、その他気になったことなどを報告し全員で共有。
 - ✓ 日報には実施した業務について報告するが、利用者の詳細な状況や会話内容などは報告しないため、自社独自に実施。

★ 相談事用LINEグループの効果(P.14も参照)

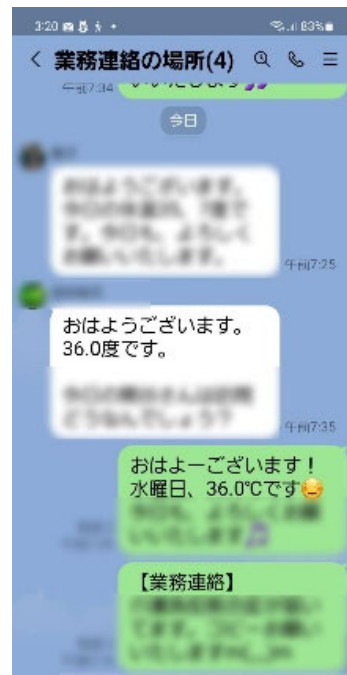
- ・利用者への緊急対応が可能。
 - ✓ 業務時間外の場合は櫻井が対応。
- ・家族への状況報告や確認もすぐに可能。
- ・他のスタッフが対応する時にも利用者を把握して対応可能。

■ 新年会・忘年会

- ・全員が顔を合わす機会が少ないので、親睦の場として新年会か忘年会のいずれかを開催。

■ スタッフの誕生日会

- ・全員が顔を合わす機会が少ないので、親睦の場の意味も含め、各スタッフの誕生日に食事会を実施。



スタッフの判断によるヘルパーの採用 ～入職促進に向けた取組～

■ 全員の意見で採否判断

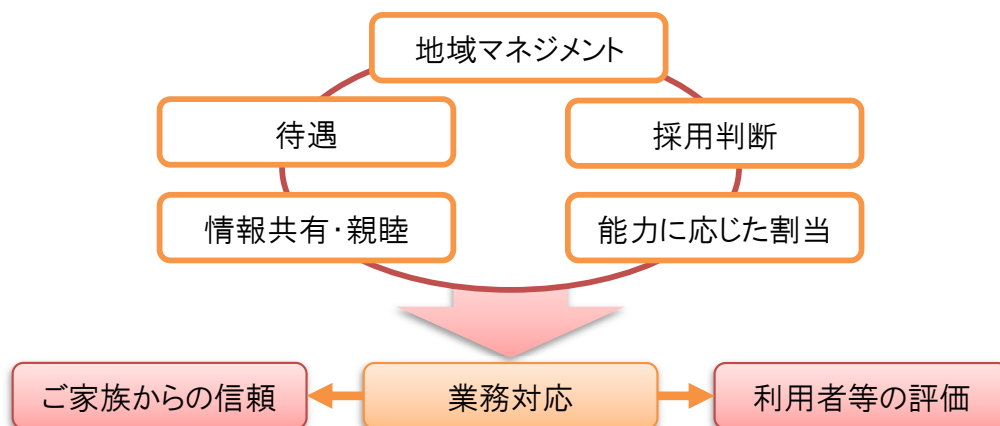
- ・正式採用の前に一度他のヘルパーに同行してもらい仕事ぶりを確認してもらう。
- ・その仕事ぶりで採否をスタッフ全員で判断。
 - ✓ 方針も含め、他事業所と違うやり方も多いので、当社のやり方に対応できるか否かは大事な要素。
 - ✓ 他のスタッフ皆との働きやすさも考慮する。

■ 能力に応じた割当

- ・採用後はその人の仕事ぶりや能力を判断し、どの利用者を担当してもらうか判断。

■ 採用後の親睦

- ・採用が決まると、全員で食事会を行い親睦を深める。



高い評価・利用者の継続率

当社は、コミュニケーション重視によるスタッフ対応に加え、利用者やそのご家族に独自の対応をして信頼関係を構築し、利用者やそのご家族のニーズに応え高い評価を頂いています。

☆ 重要評価指標(訪問介護事業)

非公開

☆ 重要評価指標(居宅介護支援事業)

非公開

利用者と家族への独自対応

■ 家族との関係構築

非公開

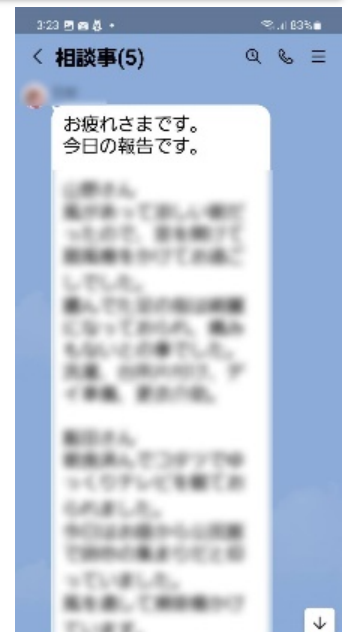
■ 利用者状況の情報共有

- ・LINEグループを活用。

非公開

■ 利用者の誕生日会等

- ・利用者の誕生日には花を贈る。



★ 働きやすさにも繋がっている対応

- ・週休2日制や年末年始休暇等も、利用者のご家族にも信頼を得て理解を得て実現。
- ・「いつもそこまでして頂いているから」と日曜日と年末年始はご家族が利用者の面倒を見てくださる。

独自に面倒なことを習慣化して
行うことでより一層の
「安心・安全・信頼」のサービスを実現

その他の対応

■ 要支援者も積極対応

- ・ケアマネジャーとして要支援者も積極対応。
- ・介護報酬が低く手間もかかるので他事業所は消極的。
- ・今後要介護者になった際も信頼を得たまますスムーズな対応ができる。

■ 目立つ車体の色

- ・通称「桜子号」
- ・櫻井の業務用車だけだが、利用者が遠目でも来たことがすぐ分かるようにしている。
- ・目立つ車体で評判にもなる。



各種連携(ネットワーク)

訪問介護事業での主なネットワーク

事業所等の名称	地域	事業所等の業種	協力・連携内容、 協力・連携理由、特長など
非公開			

居宅介護支援事業での主なネットワーク

事業所等の名称	地域	事業所等の業種	協力・連携内容、 協力・連携理由、特長など
非公開			

各種連携(ネットワーク)

事業所等の名称	地域	事業所等の業種	協力・連携内容、 協力・連携理由、特長など
非公開			

各種連携(ネットワーク)

事業所等の名称	地域	事業所等の業種	協力・連携内容、 協力・連携理由、特長など
非公開			

★ 補足事項

- ・他の事業所のケアマネジャーとの関係構築もできる。
- ・ケアマネジャーとして他の事業所のヘルパーを知ることができる立場のため、自社改善がしやすい。

健康事業での主なネットワーク

事業所等の名称	所在地	事業所等の業種	協力・連携内容、 協力・連携理由、特長など
非公開			

その他のネットワーク

■ 介護関係

- ・(一社)全国介護事業者連盟に加入していることにより、介護報酬や制度など各種情報を素早く入手可能。

■ 各種専門家

- ・税理士、社会保険労務士、行政書士等の専門家と繋がり、経営上の各種相談が可能。

■ 経営者仲間

- ・異業種の経営者仲間と様々な相談・連携が可能。

売上高・利益率の推移

損益計算書	2021年1月期		2022年1月期		2023年1月期		前年比
	金額	構成比	金額	構成比	金額	構成比	
売上高							
売上原価							
売上総利益							
販売費一般管理費							
⇒人件費(給与、福利厚生費)							
>内、役員報酬							
⇒減価償却費							
⇒人件費・減価償却費以外							
>内、保険料							
営業利益							
営業外収益							
営業外費用							
経常利益							
特別損益							
税引前当期純利益							
法人税等							
当期純利益							
損益分岐点(比率)							
従事者(パート・バイトは1/2計算)							
常勤(役員・社員等)							
非常勤(パート・バイト等)							
一人当たり売上高							
一人当たり営業利益							
一人当たり人件費							
労働生産性(※)							

※ 労働生産性=(営業利益+人件費+減価償却費)÷従事者数

※

貸借対照表の推移

貸借対照表(B/S)	2021年1月期		2022年1月期		2023年1月期	
	金額	構成比	金額	構成比	金額	構成比
資産合計						
現預金合計						
売掛金(介護関係未収入金)						
棚卸資産						
その他流動資産計						
建物・設備等(償却資産)						
その他固定資産計						
負債・資本合計						
支払手形・買掛金						
短期借入金						
その他流動負債計						
長期借入金						
その他固定負債計						
自己資本						
負債合計						

非公開

財務分析と業界比較(財務分析シート)

			2021年1月期		2022年1月期		2023年1月期		訪問介護事業	
指標	算式	単位	数値		数値	増減	数値①	増減	業界平均②	差異①-②
□ 収益性										
売上高総利益率	粗利益÷売上高	%							97.9%	
売上高営業利益率	営業利益÷売上高	%							-7.5%	
人件費対売上高比率	(給料賃金+福利厚生費)÷売上高	%							74.1%	
諸経費対売上高比率	(経費合計-人件費-減価償却費-外注工賃)÷売上高	%							27.6%	
□ 効率性										
総資本回転率	売上高÷資産合計	回							2.4	
商品回転期間	棚卸資産÷1日あたり売上高	日							0.0	
受取勘定回転期間	(受取手形・売掛金+割引手形)÷1日あたり売上高	日							45.6	
支払勘定回転期間	(支払手形・買掛金)÷1日あたり売上高	日							9.1	
□ 生産性										
従業者1人当たり売上高	売上高÷従業者数	千円							4,421	
粗付加価値額	税引前当期純利益+人件費+減価償却費+支払利息割引料	千円								
従業者1人当たり粗付加価値額	粗付加価値額÷従業者数	千円							3,168	
従業者1人当たり人件費	(給料賃金+福利厚生費)÷従業員数	千円							3,056	
□ 安全性										
当座比率	現預金合計+受取手形・売掛金÷流動負債合計	%							363.6%	
流動比率	流動資産÷流動負債	%							471.2%	
借入金回転期間	短期・長期借入金÷平均月商	月							7.4	
自己資本比率	自己資本÷負債・資本合計	%							-17.2%	
損益分岐点比率(経常利益)	(経費・営業外収支合計-外注工賃)÷限界利益率	%							108.5%	

非公開

非公開

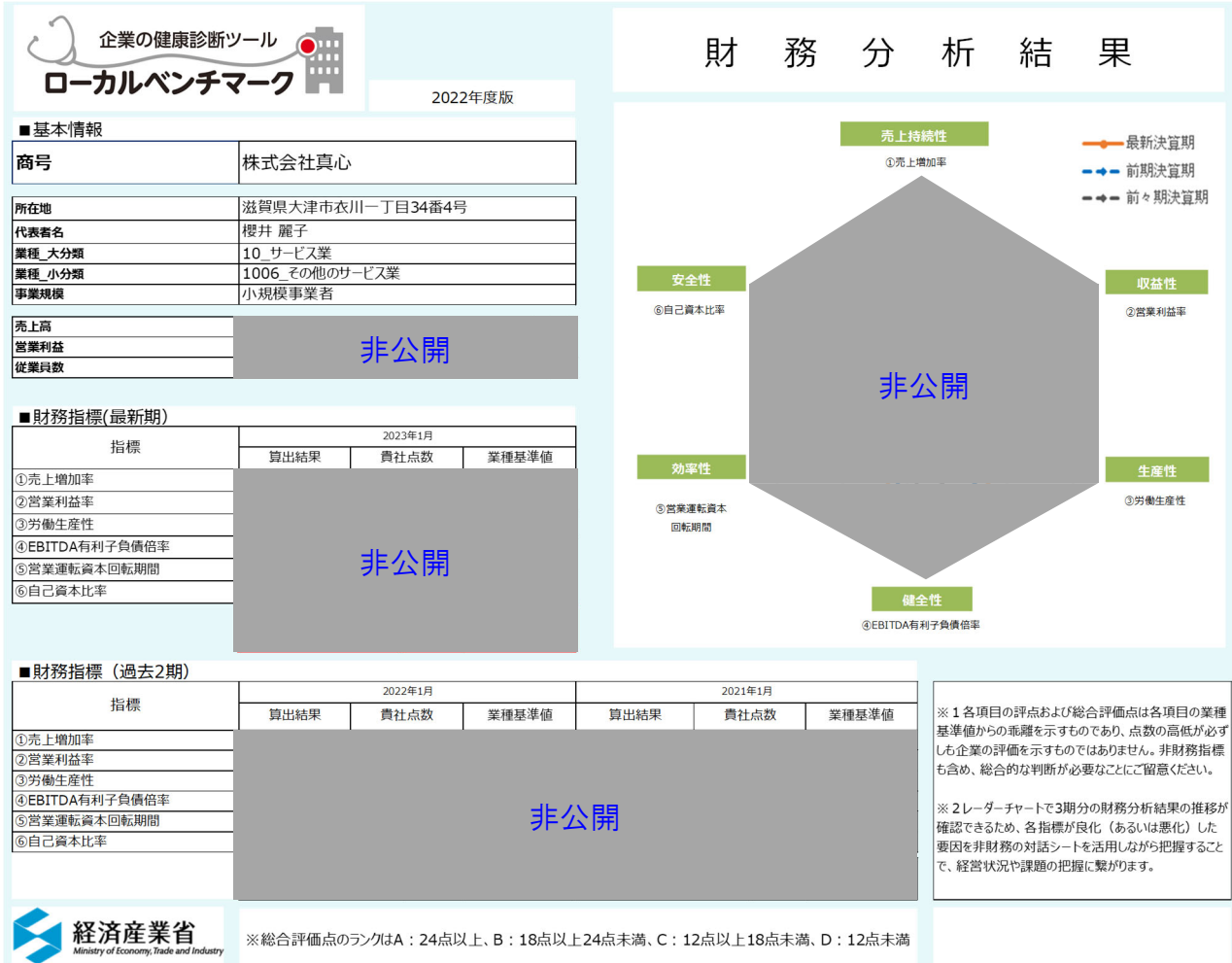
中小機構「小規模事業者の事業計画づくり・サポートキット」を基に作成。

【業界平均②】日本政策金融公庫「小企業の経営指標」(2023年2月掲載分)の「その他の社会保険・社会福祉・介護事業(訪問介護事業)」より抽出。

は前年比悪化または業界平均を下回った項目。

なお、従事者の人数は、非常勤役員及びパート・アルバイトは0.5人で計算。

財務分析と業界比較(ローカルベンチマーク)



PEST分析・5つの競争要因

1. 政治(Politics)

訪問介護事業等の介護保険事業における政治の要因としては、行政や政府の介護政策や法制度の変化が挙げられる。介護保険制度は、政府が主導する社会保障制度であり、その改正による介護政策の変更や予算の削減などが事業に影響を与える可能性がある。また、滋賀県や大津市の政策や支援策も重要な要素となる。

一方で、介護職員の人材不足も挙げられる。介護職員の人材不足については、介護業界全体で深刻な問題となっている。介護人材の需要人数は増加しており、2025年度には約243万人の介護人材が必要となると推計されている。(※1)

しかし、介護職員の採用競争が激しく、仕事が大変で給与水準が低いこと、人間関係が複雑であること、従来の介護スタイルが変化していることなどが事業所における採用難の原因とされている。また、介護職員の離職率も高く、勤務年数3年未満の離職者が60%にも及ぶことから、人材確保だけでなく定着にも課題がある。(※2)

以上のような背景から、介護業界では介護職員の待遇改善や働き方改革などが求められてる。

待遇改善の具体例として、介護職員の賃金アップや労働環境の改善が挙げられる。介護職員処遇改善加算という制度があり、介護サービスの利用料に上乗せして請求し、得られた利益を介護職員に分配する仕組みがある。

厚生労働省では、「介護職員の働く環境改善に向けた政策パッケージ」を策定し、持続的な介護職員の待遇改善を実現するため、個々の事業者における経営改善やそれに伴う生産性の向上を支援するべく、取組の横展開や働きかけの強化等を行っている。

※1 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について | 厚生労働省R3/7/9

※2 介護人材不足、60%超の事業所で 財団調査 | 日経2022/08/22

2. 経済(Economy)

経済の要因としては、大津市の経済状況や高齢化率の変化が考慮される。

経済的要因は、介護サービスの需要や利用者の支払い能力に影響を与え、経済成長や地域の雇用状況なども事業に影響を及ぼす可能性がある。

訪問介護事業者の経営状況については、2018年度の訪問介護事業所の経営状況について分析を行った福祉医療機構のデータによると、訪問介護全体の経営状況は、サービス活動収益26,684千円に対し、サービス活動費用は25,556千円でサービス活動増減差額が1,128千円となり、サービス活動収益対サービス活動増減差額比率(サービス活動増減差額比率)は4.2%、赤字割合は47.7%であったとされている。(※3)

また、2016年に行われた中小企業庁の調査では、訪問介護事業者の採算性について、「黒字」企業の割合が52.4%、「赤字」企業の割合が47.6%となっていることが報告されている。

大津市の経済状況や高齢化率の変化について見てみると、大津市の高齢化率は2020年には26.9%で、全国平均よりも1.7ポイント低くなっている。(※4)

また、大津市の人口・経済・社会・文化などの各分野にわたる基礎的な統計資料を総合的に収録した統計書によると、大津市の2019年度の一人当たりの地方税収入は、全国平均よりも高い水準であることが報告されている。(※5)

※3 2018年度 訪問介護事業所の経営状況について | 福祉医療機構

※4 大津市(オオツシ 滋賀県)の人口と世帯 | GD FREAK(株)アクシスリサーチ研究所)

※5 おおつ統計ナビ | 大津市

介護サービスにおける 収支差率と給与費割合	訪問介護		居宅介護支援	
	収支差率	給与費割合	収支差率	給与費割合
税引前(コロナ補助金を含む)	6.1%	73.1%	4.0%	78.1%
税引前(コロナ補助金を含まない)	5.8%	73.3%	3.7%	78.3%
税引後(コロナ補助金を含む)	5.5%	-	3.1%	-

【令和4年度介護事業経営概況調査の概要 | 厚生労働省】の『令和3年度決算各介護サービスにおける収支差率及び給与費割合』より
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/153-5a.html>

3. 社会(Society)

社会の要因としては、経済の要因と重複するが、**大津市の高齢化や人口構成の変化**が考慮される。

大津市の将来人口は、2040年には318,383人に減少すると見込まれる。一方、高齢者人口は、2040年には113,765人に増加すると見込まれる。(※6) また、要支援・要介護認定者数は、2020年の17,548人から2040年には28,732人(1.64倍)となり、認定率は25.1%まで上昇すると見込まれている。(※6)

高齢化社会に伴い、訪問介護事業等の介護保険事業の需要は増加するが、その反面、人材不足や質の低下などの問題も指摘されている。

また、地域の介護に関する意識やニーズの変化も重要な要素となる。

※3 2018年度 訪問介護事業所の経営状況について | 福祉医療機構

※4 大津市(オオツシ 滋賀県)の人口と世帯 | GD FREAK(株)アクシスリサーチ研究所)

※5 おおつ統計ナビ | 大津市

※6 第8期大津市高齢者福祉計画・介護保険事業計画(おおつゴールドプラン2021) | 大津市

大津市	2023/4/1	2019/4/1
人口総数	342,216	341,192
65歳以上	93,667	89,455
高齢化率	27.6%	26.4%
【滋賀県の高齢化率 滋賀県】より https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/kenkouiryohukushi/koureisya/300645.html		

4. 技術(Technology)

技術の要因としては、**ICT技術の活用やロボット技術の導入**が考慮される。訪問介護等におけるデジタルヘルスケアの進化や遠隔モニタリングなどの技術の進歩・発展は、サービスの質や効率性に影響を与える可能性がある。

5. 訪問介護における『5つの競争要因』

5つの競争要因	発生要因	訪問介護の状況
① 競合の脅威	同業者の数、参入企業の規模、業界の成長速度、サービスの差別化の可能性など	- 同業者数は多く、中小規模の事業者が林立。 - 定期巡回や小規模多機能などの「訪問してサービスを提供する」という訪問介護の強みと競合するサービスが普及しはじめている。
② 新規参入の脅威	参入障壁の低さや既存企業からの報復の強さなど	- 参入障壁が低く、新規参入の脅威は大きい。 - 不誠実な新規参入者に対しては、既存事業者からの報復がありうる。
③ 代替品の脅威	同じ顧客ニーズを満たし、価格対性能比が優れているサービスの存在など	基本的な機能や顧客ニーズが異なるものの、急速に拡大した通所介護などは訪問介護の代替サービスと考えられる。
④ 買い手の交渉力	事業所のスイッチングコストの低さ、購入者にとっての選択肢の多さなど	- ケアマネジャーの影響力は極めて大きい。 - ケアマネジャーにとって訪問介護事業所の選択肢は多く、必ずしも自事業所を選択しなければならない理由はない。 - また、居宅介護支援事業所の多くが訪問介護事業所を併設しており(川下統合)、買い手の交渉力は強い。そのため、困難事例や単価の低い利用者を紹介される可能性がある。
⑤ 売り手の交渉力	売り手の業界の企業数、自事業所の売り手にとっての重要性など	たとえば、訪問介護員を「労働力」の売り手と考えれば、交渉力は極めて強い。

【厚生労働省令和元年度老人保健健康増進等事業『訪問介護サービスの経営課題の整理と課題対応の方向性、および福祉系訪問サービス間の適切なサービス選択のあり方に関する調査研究事業』報告書 普及啓発用ハンドブック『訪問介護サービスのこれからを考える10の論点』 | (一社)『民間事業者の質を高める』全国介護事業者協議会】より

https://minkaikyo.info/profile/report_data/saseki_handbook202004.pdf

求められる戦略・対応

訪問介護事業を継続していくためには、以下のような戦略や対応が考えられる。

1.顧客満足度の向上

訪問介護事業は、利用者の生活を支援するサービス。

そのため、利用者のニーズに合わせたサービス提供が求められる。利用者のニーズを把握し、訪問介護の強みの進化(深化)を図りながらそれに合わせたサービス提供を行うことで、顧客満足度を向上させることが必要になると思われる。

一方で、総人口が減少する中、要介護状態になるリスクの高い75歳以上の後期高齢者が増加していくことが予想される。その中で、65歳以上高齢者に占める認知症高齢者や高齢者の単独世帯や高齢者のみ世帯が増加するとともに、75歳以上高齢者の都市部での急速な増加も見込まれる。

そのため、訪問介護事業者においては認知症や独居高齢者への対応、医療的ケアの必要な方への対応など個別性の強いニーズへの対応もこれまで以上に必要になると思われる。

このように、利用者のLTV(LifeTimeValue＝顧客生涯価値)の最大化につなげることが重要になると思われる。

2.スタッフの教育・研修

訪問介護事業は、スタッフが直接利用者と接するサービス。

そのため、スタッフの教育・研修が重要となる。スタッフが適切な知識や技術を持ち、利用者に対して適切なサービス提供ができるようにすることで、サービスの質を向上させることができるとと思われる。

3.地域との連携

訪問介護事業は、地域との連携が求められる。

地域の医療機関や福祉施設などと連携し、利用者に対してより良いサービス提供ができるようにすることで、地域に根ざしたサービス提供が可能となる。

このような連携を行うことで、利用者の顧客満足度をさらに向上させ、利用者のLTV(LifeTimeValue＝顧客生涯価値)の最大化につなげることが重要になると思われる。

4.情報システムの導入

訪問介護事業は、情報システムの導入により、効率的な業務運営が可能となる。

例えば、利用者情報やスケジュール管理などを情報システムで管理することで、業務の効率化やヒューマンエラーの軽減が期待できる。

※ 1.～4.における参考文献等

- ・令和元年度老人保健健康増進等事業『訪問介護サービスの経営課題の整理と課題対応の方向性、および福祉系訪問サービス間の適切なサービス選択のあり方に関する調査研究事業』報告書 普及啓発用ハンドブック『訪問介護サービスのこれからを考える10の論点』
- ・第8期大津市高齢者福祉計画・介護保険事業計画(おおつゴールドプラン2021)
- ・Microsoft BingAI
- ・ChatGPT

5.当社の状況

1.顧客満足度の向上

利用者の解約件数も低く継続性があるため顧客満足度は高いと思われる。また、個別性の強いニーズへの対応も行っていることから、利用者のLTVの最大化につながる取り組みを行っていると思われる。

2.スタッフの教育・研修

現状も研修等を行っているが、今後も「真心」としてきめ細かな対応ができるよう、さらに強化する。

3.地域との連携

現状も業務上複数の施設等とネットワークがあるが、さらに連携を強化する。

4.情報システムの導入

LINEでの業務連絡など業務の効率化も行っているが、情報システム等の導入も検討する。

今後と展開

主な課題解決

人に依存する強みから「真心」としての強みへ

■ 現状(訪問介護事業)

非公開

■ 現状(居宅介護支援事業)

非公開

■ 対応策

非公開

介護職員の採用

■ 一般的な現状(ヘルパーやケアマネジャーの「なり手」不足)

- ・ 仕事が大変で給与水準が低く、人間関係が複雑。
 - ✓ 特に、利用者と利用者家族のプレッシャーなど精神的負担。
- ・ 従来の介護スタイルが変化している。
 - ✓ 介護福祉従事者の多くは、介護福祉業界しか知らない。

■ 対応策

- ・ 完全週休2日制、年末年始休暇、有給休暇の促進、フレキシブルな勤務体制、年2回の賞与+ α など勤務体制等の待遇は整備されているので、その旨を当社Webサイトでアピールし発信する。
- ・ 全員の意見で採否判断や能力に応じた割当等のマネジメントは変えずに採用活動を行う。

今後の展開

新規事業

非公開

既存事業、その他

非公開

第16期～第18期の3ヶ年売上・利益計画

事業別売上	16期(2024年1月期)		17期(2025年1月期)		18期(2026年1月期)	
	金額	割合	金額	割合	金額	割合
非公開						
合計						

損益計算書	16期(2024年1月期)		17期(2025年1月期)		18期(2026年1月期)	
	金額	構成比	金額	構成比	金額	構成比
売上高						
売上原価						
売上総利益						
販売費一般管理費						
⇒人件費(給与、福利厚生費)						
>内、役員報酬						
⇒減価償却費(※)						
⇒人件費・減価償却費以外						
>内、保険料						
営業利益						
営業外収益						
営業外費用						
経常利益						
特別損益						
税引前当期純利益						
法人税等(25%で計算)						
当期純利益						
損益分岐点(比率)						
従事者(パート・バイトは1/2計算)						
常勤(役員・社員等)						
非常勤(パート・バイト等)						
一人当たり売上高						
一人当たり営業利益						
一人当たり人件費						
労働生産性						

非公開

非公開

代表取締役の経歴・プロフィール

生年月日	1965年(昭和40年)4月20日生
住所	非公開
家族構成	
健康状態	
趣味・人柄等	
保有資格	介護福祉士／介護支援専門員／ホームヘルパー2級／整体師 コーチングスキルも習得済

年	月	内容
1981年(S56)	3月	・大津市立堅田中学校 卒業 非公開
1981年(S56)	4月	・滋賀県立堅田高等学校 入学 非公開
1984年(S59)	3月	・滋賀県立堅田高等学校 卒業
1984年(S59)	4月	非公開
1985年(S60)		
1987年(S61)		
1990年(H2)	3月	
1991年(H3)		
1998年(H10)		
2000年(H12)		
2001年(H13)		
2003年(H15)		・ホームヘルパー2級養成講座受講 非公開

代表取締役の経歴・プロフィール

2003年(H15)		・訪問介護事業所に就職 非公開
2006年(H18)		・別の訪問介護事業の企業に転職 非公開

☆ 訪問介護事業が自身の性格的にも合っていた点

✓ 利用者1人当たり1～2時間の対応という短時間で区切られた業務。

✓ 利用者一人一人に対して対話が必要なこと。

→ 気が利き、これまで従事した業務等におけるコミュニケーションで洞察力も培われたため、その強みが活かせる業務。

創業後の沿革

年	月	内容と経緯・背景等	備考
2008年(H20)	2月	・(株)真心 設立(本店:滋賀県大津市本堅田三丁目8番24) 非公開	・創業後すぐにリーマンショック。
2008年(H20)	4月	・大津市介護保険サービス事業所指定(訪問介護) ➢ 「こころケアサポート」として事業開始。 非公開	・当時、介護報酬改定で最低単価だったが、一番低い時からのスタートであれば、あとは上がるしかないという前向きにとらえる。
2010年(H22)		・滋賀県大津市衣川一丁目34番4号に事業所移転 非公開	
2015年(H27)		・櫻井麗子が介護支援専門員(ケアマネジャー)の資格取得 非公開	
2016年(H28)	12月	・大津市介護保険サービス事業所指定(居宅介護支援) ➢ 訪問介護事業に続き、居宅介護支援事業も開始。	
2017年(H29)	4月		
2019年(R1)	10月	非公開	
2022年(R4)	4月	・メタロン(波動測定)サービスの開始 ・登録認定日:4月18日	
2022年(R4)		非公開	

知的資産経営報告書とは

知的資産とは、従来バランスシートに記載されている資産以外の「無形の資産」であり、企業や事業所における競争力の源泉である人材、技術、技能、知的財産（特許・ブランド等）、組織力、経営理念、顧客とのネットワーク等、財務諸表には表れてこない、**目に見えにくい経営資源の総称**を指します。

知的資産経営報告書とは、これら「知的資産」を、顧客、取引先様、従業員、株主といったステークホルダー（利害関係者）に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動《価値創造ストーリー》として、目に見える形でわかりやすくお伝えし、企業や事業所の将来性に関して認識を共有化していただくことを目的に作成するレポートのことです。

本報告書ご利用上のご注意

本報告書の掲載内容は、全て現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて掲載しています。
そのため、将来の経営環境（内部環境及び外部環境）の変化によって、これらの記載内容等を変更すべき必要が生じることもあり、その際には本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に掲載した内容や数値等を、当社が将来に亘って保証するものではないことを、十分にご了承願います。

作成支援・監修 外部専門家

本報告書の作成にあたって、本報告書の記載内容につき、その客観性を維持・向上させる趣旨から、次に掲げる専門家のご支援を賜りました。

- エフォート行政書士事務所 中島 巧次（行政書士 / 知的資産経営認定士）
所属：滋賀県行政書士会／日本知的資産経営学会 正会員

■お問合せ先

株式会社 真心（こころ）
〒520-0244 滋賀県大津市衣川一丁目34番4号
TEL：077-574-1177 FAX：077-574-5591

■担当者

代表取締役 櫻井 麗子

■発行

2023年9月25日



