

第 11 期

(令和 7 年 10 月 1 日～ 8 年 9 月 30 日)

経営指針書



株式会社 S i g n
代表取締役 豆川涼子

第 11 期 経営指針書

目 次

1. 経営指針書作成に当たって
2. 会社概要
3. 経営理念
4. わが社の年表
5. 10年ビジョン
6. 環境分析
 - ①外部環境分析
 - ②内部環境分析（強みと課題）
7. 経営方針
8. 単年度経営方針

【添付資料】

1. 中期経営計画
 2. 単年度経営計画
-

1. 経営指針書の作成に当たって

「すべての人がその人らしく働ける社会」を目指し、多様な人々が持つ可能性を最大限に引き出す職場づくりに取り組みます。

特に、障がいを持つ方々や子育て・介護などライフイベントを抱える女性が、安心して能力を発揮できる職場環境を整えることが、企業としての成長と社会への責任につながると信じています。

事業拡大は単なる規模の追求ではなく、より多くの人の「働く喜び」や「社会参加の機会」を創出するための手段です。

拠点やサービスの拡大によって、地域に根ざした支援体制を強化し、誰もが居場所と役割を持てる社会をつくります。

また、障がいのある方々の就労支援は、「支援」ではなく「共に働くパートナーとして迎える」姿勢が大切です。職場内におけるバリアを取り除き、能力や個性を活かせる配置やサポート体制を整え、長期的な定着を目指します。

彼らの存在が組織に多様な視点や優しさ、柔軟性をもたらし、結果として組織全体の成長に貢献すると確信しています。

“働く”という日常を、誰にとっても「自信と誇りが持てる時間」にしたい。そのために、福祉と雇用、性別や障がいの壁を越えた新しい「共生型ビジネスモデル」を確立し、企業としての成長と、地域社会の未来づくりに貢献してまいります。

令和7年 5 月 10 日

株式会社 Sign
代表取締役 豆川涼子

2. 会社概要

設立（創業）	平成 26 年 10 月 20 日
所在地	奈良県天理市川原城町 775 番地
会社名	株式会社 S i g n
電話番号	TEL : 0743-20-5759 FAX : 0743-20-6295
メールアドレス	Sign.1020@outlook.jp
ホームページ	https://sign1020.jp/
資本金	500 万円
業務内容	就労支援事業

3. わが社の歴史・沿革

当社は 2014 年に設立され、前身である株式会社ウィズにて加工業務の専属請負を中心に活動を開始しました。社会貢献と地域福祉の充実を目指し、就労継続支援事業をスタート。平成 27 年 7 月には、就労継続支援 A 型事業所「めいと」を開所し、障がいを持つ方々の就労機会の創出に取り組んできました。さらに、平成 31 年には就労継続支援 B 型事業所「ひかり」を開所し、より幅広い支援体制を整えてまいりました。

その後、利用者の新たな活躍の場としてカフェ事業部を発足し、地域との交流の場づくりにも力を注いでいます。

現在では、A 型事業所に 30 名、B 型事業所に 20 名、カフェ「daisy」に 7 名の利用者が通所し、それぞれの役割を通じて生きがいと自立に向けた支援を行っています。

4. 経営理念

「和顔愛語」を理念に掲げ、笑顔と優しい言葉を大切にしています。
穏やかな雰囲気の中で、利用者の皆さまが自分らしく働き、輝ける場を目指し
利用者の皆さま、そしてご家族や地域社会との信頼関係を築いていきたいと願っております。

一人ひとりに寄り添った支援を通じて、安心して取り組める環境づくりに努め、
地域社会との信頼関係を大切にしていまいります。

5. 10年ビジョン

すべての人に「働く喜び」と「居場所」を

私たちは2035年までに、

「障がいのある方も、子育て中の女性も、高齢者も——すべての人が自分らしく働き、地域と共に成長できる共生社会のモデル企業」として、地域・社会に根づいた就労支援と雇用創出を実現します。

1. 支援の多様化と拠点の拡大

- A型・B型・カフェに加え、奈良県の特産品を使用した商品の開発
- 加工、ものづくり、ITなど**多様な就労フィールドの開拓**による「選べる支援」を実現

2. 一般就労移行の実績を着実に

- 一般企業への就労移行支援を体系化し、**年間10名以上の移行実績**を維持
- 卒業生（就労移行者）と連携した「OBOG支援制度」を整備

3. 女性がずっと働き続けられる会社に

- 子育て・介護・ライフイベントとの両立支援を制度として整備（時短・在宅・復帰支援など）
- 職員がキャリアを諦めずに成長できるキャリアパス策定

4. 地域とともに歩む“福祉の場づくり”

- カフェ「daisy」を拡大し、**地域交流拠点としてのブランド化**
- 学校・行政・企業・住民との連携による**地域共生イベント**を年20回以上実施

5. 経営の持続性と社会的影響力の向上

- 安定した財務基盤とスタッフ満足度90%以上の職場環境を両立
- メディア・行政・教育機関との連携による、「就労支援の社会モデル化」を推進

“はたらく”をあきらめない社会へ。

障がいの有無に関わらず、誰もが平等に活躍できる社会が当たり前になり、私たちが支援する利用者がその一翼を担っている、そんな未来を描いています。

10年後も変わらず、誰もが「ここで働けてよかった」と思える場所をつくり続けます。

6. 環境分析

1. 事業の沿革と成長

当社は、平成 27 年 7 月に就労継続支援 A 型事業所「めいと」を開所し、障がいのある方々が一般企業と同様の職場環境で働ける機会を提供してきました。これは、障がい者が「労働者」としての責任と役割を担いながら、社会参加の一步を踏み出すための重要な支援であり、利用者の就労意欲向上と自立支援に大きく寄与してきました。

平成 31 年には、より就労のハードルを下げ、自分のペースで働くことができる B 型事業所「ひかり」を開設しました。ここでは、体調や生活環境に応じた柔軟な就労スタイルを提供し、「無理のない社会参加」の選択肢を広げています。

その後、障がい者の社会参加をさらに深めるために、**カフェ事業部**を発足し、地域密着型のカフェ「daisy (デイジー)」を運営。このカフェは、一般のお客様と接する場を通じて、利用者の対人スキル向上や達成感を育む場であると同時に、地域との交流の場として、福祉と社会をつなぐハブとしての機能を果たしています。

2. 組織・人材構成

当社の職員は**全員女性**で構成されており、その多くが**子育て中の女性**です。この特性は、職員の視点において利用者に対する「共感力」や「細やかな配慮」といった支援の質に直結しており、アットホームかつ温かみのある支援環境を築いています。

また、ライフステージの変化を抱える女性職員が活躍できるよう、柔軟な働き方やサポート体制を導入し、職員の定着率や満足度の向上に努めています。このことは、支援サービスの継続性と安定性にもつながっており、結果的に利用者の安心感や信頼関係の構築にも貢献しています。

3. 自社の強みと今後の課題

【強み】

- A 型・B 型・カフェの三事業を通じて、多様な就労ニーズに対応可能な体制
- 地域との連携を重視した開かれた事業運営（daisy を中心とした地域交流）
- 女性・子育て世代が活躍する職場文化と、柔軟な労働環境

【課題】

- 利用者の「一般就労」への移行支援をより体系化・強化する必要
 - 職員のキャリア形成・スキルアップ支援の充実
 - カフェ事業の収益性向上と利用者の実務機会のさらなる拡大
-

7. 経営方針

1. 基本方針

私たちは、「すべての人がその人らしく働き、地域とつながりながら生きる社会の実現」を目指して、障がいのある方々や多様な背景を持つ人々が、安心して働き・成長できる就労支援を提供します。

また、職員一人ひとりが働きがいを持てる職場づくりを進めることで、利用者・職員・地域すべてに価値を届けます。

2. 経営方針の柱

(1) 就労支援の質の向上

- A型・B型事業の特性を活かし、利用者の特性に応じた柔軟な支援を提供する
- 一般就労を目指す方には、段階的なトレーニングと企業との連携によるマッチング支援を強化
- 「働くことが楽しい」と感じられる職場環境を整え、就労定着率の向上を図る

(2) 地域との共生と社会貢献

- カフェ事業「daisy」を通じて、地域住民との交流を深める
- 地域イベントへの参加、企業・行政・学校との連携を通じて「共生社会」の実現を目指す
- 障がい者支援の枠を超え、誰もが参加できる地域づくりに貢献する

(3) 働く女性を応援する職場づくり

- 子育て中の女性が安心して働き続けられる柔軟な労働制度・職場文化の維持
- キャリア形成支援や相互サポート体制の充実
- 女性ならではの感性やチームワークを活かした、質の高い福祉サービスの提供

(4) 持続可能な経営と事業拡大

- 各事業所の収益性と社会的価値の両立を目指し、効率的な運営体制を整備
- 新たな事業展開や地域拠点の開設を通じて、より多くの利用者と職員の活躍の場を創出

3. 今後の展望

今後は、これまで築いてきたA型・B型事業およびカフェ事業の経験と信頼を基盤とし、

より多様な人々の働く選択肢を広げるための**新規事業開発**や、**地域との連携強化**を進めます。

また、支援の質と組織の働きやすさを両立させる「人を大切にする経営」の実践により、利用者、職員、地域すべての「幸せな働き方」を実現していきます。

8. 単年度経営方針

【2025年度 経営方針】

1. 基本方針

「すべての人に、働く喜びと居場所を」

私たちは、2025年度を「支援の質と組織の力を高める年」と位置づけ、

利用者一人ひとりが自分らしく働ける環境を整えるとともに、

職員全員がいきいきと働き続けられるチームづくりを進めます。

また、地域とのつながりをさらに深め、カフェ事業を通じた社会参加の機会を広げていきます。

2. 重点目標（経営の柱）

① 就労支援の質の向上

- 一般就労移行支援の強化（支援記録の見える化、個別支援計画の精度向上）
- 利用者との面談の定期化（目標共有・定着支援の充実）

② カフェ事業の安定と発展

- 月間売上の安定化と、利用者の就労訓練機会の拡大
- 地域住民との交流を目的としたイベント（年3回）の開催

③ 女性が働きやすい職場づくり

- 柔軟な勤務体制・急な休みに対応できるシフト支援体制の整備
- キャリアアップ研修の実施と職員同士の学び合いの場づくり

④ 組織力の強化と育成

- 新人研修の体系化とマニュアル整備
 - 定期ミーティングの実施（情報共有・課題解決）
-

中期経営計画

【中期経営計画（2025～2027年度）】

1. 計画の目的

この中期経営計画では、障がいのある方々がより多様な働き方を選択できるよう、就労支援事業の質と範囲を拡充し、地域との連携・職員の働きやすさの両立を目指します。持続可能な運営基盤を整え、次の10年に向けた成長と信頼を築く3年間と位置づけます。

2. 経営ビジョン（3年後の目標像）

- A型・B型・カフェ事業を地域に根付いた「共生型支援モデル」へ発展
- 一般就労への移行支援体制を体系化し、年10名以上の就労移行実績を実現
- 地域福祉・企業・学校と連携した共生イベントを年20回以上開催

3. 基本方針（2025～2027）

年度 方針の概要

支援の質と職場力を高める「基盤強化の年」

2025年度 - カフェの売上安定化

- 一般就労支援体制の見直し

支援対象と地域連携の拡大「展開の年」

2026年度 - 地域向け研修・講座を開講

- 外部連携（企業・福祉施設）を拡大

利用者・地域・職員の三方よしを実現する「定着と成長の年」

2027年度 - 一般就労実績の倍増

- 特産品を使用した商品開発

4. 重点戦略（3本柱）

✦ ① 支援の高度化と一般就労促進

- 個別支援計画の質向上、支援記録のデジタル管理化
- ハローワーク・企業・支援学校と連携した移行支援プログラムの強化
- 就労後3年までの「定着支援フォロー体制」を確立

✦ ② 地域・社会とのつながり強化

- 地域イベントやカフェ事業を通じた社会参加の機会創出
- 地元自治体・NPO・地域住民との協働による「福祉のまちづくり」推進
- 奈良県の特産品を使用した商品開発

✦ ③ 働きやすい職場づくりと人材育成

- 子育て・介護両立支援制度の充実
- 階層別研修（新人・中堅・リーダー）とOJTの体系化
- 管理職登用・人事評価制度の導入によりキャリアパスを明確

5. 組織・運営体制の整備

- チーム制導入による責任分担と意思決定の迅速化
 - リーダー職・マネジメント研修の実施
 - サービス管理責任者・就労支援員の計画的育成
-

単年度経営計画

1. 事業方針（基本方針）

「すべての人に働く喜びと居場所を」

2025年度は、障がいのある方々の就労支援の質をさらに高めるとともに、地域社会とのつながりを深め、持続可能な事業運営体制を強化する1年とします。特に、A型・B型事業における支援プロセスの明確化、カフェ事業の収益安定化、女性職員が安心して働き続けられる環境づくりを重点的に進めます。

2. 重点施策

分野	具体的な取り組み内容
◆ 利用者支援	- 一般就労を目指す利用者への個別就労支援計画の整備 - 就労定着に向けた支援記録の見える化と月1回のケース会議 - 利用者満足度アンケート（年2回）の実施とフィードバック - 月80万円以上の安定売上を目指した商品ラインナップの見直し
◆ カフェ事業	- 地域イベント出店、コラボ企画の実施（年20回） - 利用者の実習・訓練スケジュールの最適化 - 時短勤務・急な欠勤対応体制の見直し
◆ 職員支援	- キャリアパスに基づく研修 - 働きやすさアンケートの実施と改善 - チーム制（支援・カフェ・管理）試行導入による責任分担の明確化
◆ 組織運営	- 会議体の再編（週1回のチームミーティング+月例全体会議） - マニュアル整備と業務の標準化