100億宣言

株式会社ウエルネスサプライ（生活関連サービス業）

Wellness Supply



テトロミノ事業の地域共創イメージ

〇本社所在地：大阪府大阪市西区
〇事業概要：スポーツ・温浴・遊園地・宿泊・飲食・公園・複合施設の運営
〇常時使用する従業員：150人（2026年3月時点）
〇現在の売上高：25.3億円（2026年3月期）
〇法人番号：5120001041571
〇Web：www.wellness-supply.co.jp

企業理念・100億宣言に向けた経営者メッセージ



代表取締役
薄井 修司

施設を輝かせ、関わる全ての人をも輝かせる

1993年の創業以来33年、スポーツから温浴、遊園地、宿泊、公園、飲食へと事業を広げてきました。原点は、お客様、クライアント・協力会社、施設、仲間、そして自分への「思い入れ」です。培った運営力を、施設を通して地域を活性化する力へと進化させ、地域共創企業を目指します。「テトロミノ事業」を通じて多様な施設機能と地域資源を結び、自治体、地元企業、住民とともに健康・交流・雇用・にぎわいを育みます。100億円への挑戦によって地域に貢献する機会を全国へ広げ、利益を社員の成長と待遇改善、安全・施設への再投資へ還元します。

売上高100億円実現の目標と課題

実現目標

2035年に売上高100億円を実現します。
2026年3月期25.36億円を起点に、年平均約16.5%の成長を目指します。既存事業の改善に、テトロミノ事業の拡大、自主事業、宿泊施設等のM&Aを重ね、成長を重ねます。施設を通して地域に人と消費を呼び込み、地域価値と事業収益をともに高めます。

課題

①成長を担う施設長・開発人材の確保と育成
②現場に分散する運営知の共有・標準化
③再公募・契約終了に備えた収益源の分散
④投資・修繕資金の確保と回収基準の明確化
⑤安全・サービス品質と生産性の両立
案件を選び、人材と成長事業へ再投資します。

売上高100億円実現に向けた具体的措置

目指す成長手段

スポーツ・温浴・遊び・宿泊・飲食を地域に応じて組み替える「テトロミノ事業」を推進。農業・観光・福祉・学習・交流を結び、施設を核に地域共創の拠点をつくります。
PFI・Park-PFIは構想から参画し、グランピング、フットサル、カフェ等の自主事業、温浴再生、宿泊施設等のM&Aを展開。「水色戦略」で成功事例を捉え、実証・横展開します。請負収入に利用・宿泊・飲食・体験収入を重ね、地域活性化と収益拡大を両立します。

実施体制

代表取締役が成長戦略を統括し、第8次中期計画「GROW 2030」の6改革を推進します。
事業開発・営業は案件創出と共同提案、施設長は採算改善と後継者育成、本社は採用・DX・資金管理を担います。月次で利益、人材、安全、営業KPIを確認。投資は契約期間、修繕責任、回収期間、撤退条件まで審査します。運営を標準化し、人が替わっても品質と利益を再現できる組織をつくります。

※本宣言は企業自身がその責任において売上高１００億円を目指して、自社の取組を進める旨を宣言するものです

株式会社ウエルネスサプライ（生活関連サービス業）

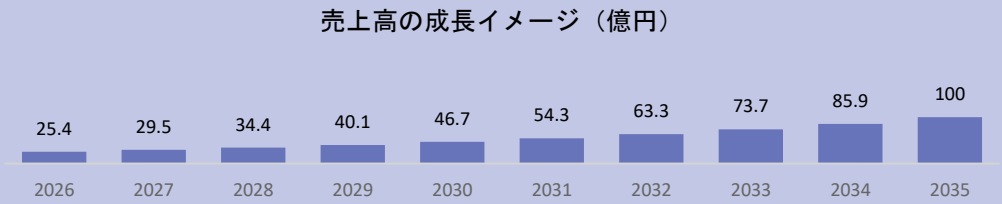
100億円実現に向けた具体的措置

施設運営から、施設を核とする地域共創企業へ

【テトロミノ事業で地域の力をつなぐ】
33年の運営経験を活かし、スポーツ・温浴・遊び・宿泊・飲食を地域に合わせて組み替えます。地元の食、農業、観光、福祉、学習と結び、自治体・地元企業・住民と共に事業を育てます。
【施設内の回遊を、地域のにぎわいへ】
道の駅むつざわ、服部緑地、鶴見緑地等の協業経験を活用。地産地消の飲食・物販、地域体験、周遊・宿泊を組み、施設の外にも人と消費が巡る仕組みをつくります。共通の予約・販促・人材・安全管理で一体運営し、地域雇用と事業収益を育みます。

2035年100億円への成長目標

既存事業の改善とテトロミノ事業を積み重ね、自主事業・M&A・新たなパートナー開発も組み合わせて段階的に成長



第8次中期経営計画「GROW 2030」　6つの改革で、成長を再現できる会社へ

01　事業ポートフォリオ改革

地域共創を担うテトロミノ事業へ資源を集中。施設機能と地域資源を組み合わせ、道の駅・公園・温浴等を地域の健康・交流・観光の拠点へ育てます。

KGI：戦略事業売上・利益構成比

02　収益構造改革

売上規模に加え「運営価値と利益」で案件を判断。料金・契約条件・労働生産性を改善し、生まれた利益を人・DX・成長事業へ再投資します。

KGI：営業利益率・営業利益額

03　営業改革

自治体・デベロッパー・地元企業と構想段階から協働。地域課題と運営診断を起点に、複合化・施設再生・開業支援を提案し、自ら地域共創の案件をつくります。

KGI：戦略領域の受注額・受注利益

04　人材・組織改革

L1～L6の育成、コーチ制度、人材会議を通じて後継者を育成。施設長が売上・原価・人員を管理し、地域施設の経営者として成長する機会を増やします。

KGI：必要人材・重要ポスト人材充足率

05　運営価値・DX改革

WS運営標準とナレッジDBを整備。予約・顧客・勤怠・事故データを活用し、品質の再現と改善事例の共有を進めます。安全教育・訓練・監査を徹底します。

KGI：運営品質再現度・生産性

06　経営基盤・ガバナンス改革

権限と責任を明確にし、経営会議・月次KPIで現場と本社を接続。案件・投資の審査、資金配分、進捗確認を仕組み化して、迅速に意思決定します。

KGI：戦略実行率・経営資源配分の実効性

※2026年は実績、2035年は宣言目標。2027～2034年は一定成長率による補間イメージであり、確定した年度別計画値ではありません。