

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート 2026

Sustainability

社会福祉法人 正仁会

<https://www.nagominosato.jp/>



INDEX

01. 理事長メッセージ	P.2
02. 一目で分かる正仁会	P.3-16
03. 事業の紹介	P.17-20
04. 人的資本経営の基本方針	P.21-22
05. 人的資本経営における取組	P.23-31
06. 人的資本経営データ	P.32-48
07. 参考	P.49-52



健幸まるごと応援団

～ 健やかで幸せな生活を一緒に目指す存在でありたい～

にのみやグループ正仁会は、**地域住民と職員**が心身ともに健康で、**個性や能力を最大限に発揮**することが、グループの発展につながると考えています。

もちろん目指すのは**健やかで幸せな生活**。

仮に疾病を抱えたとしても、その人らしく生きていく……。『**まるごと**』とは地域住民、職員、その家族と私たち**グループに関わる全ての人の生活**を指します。そんな全ての人が**健やかに幸せになれるライフスタイルの実現**に向けて、グループのパワーが一体となってトータルなサポートを行っていきます。

さらには、我々の行う様々な活動を通じて、『**まるごと**』から世の中の全ての人の**心と身体**の健康づくりを目指して、社会に貢献していきます。



社会福祉法人正仁会
理事長 二宮 正則

にのみやグループ理念

使命/ミッション

**医療と介護の切れ目のない連携を第一に考え、
地域社会に安心を提供し続けます。**

基本方針

- 医療と介護のチームワークにより、皆様の満足を追求します。
- にのみやグループの一員として誇りを持ち、共に尊敬し合える組織を目指します。
- 地域とのパートナーシップを大切にし、
その人がその人らしく生活できるよう支援していきます。
- 知識と技術の研鑽と、豊かな人間性の向上に努めます。

医療法人社団 恵正会と 社会福祉法人 正仁会 を中心とした『にのみやグループ』

広島市安佐北区
人口 135,300人
(2025.12.31)

【診療】医療機関

- 二宮内科（入院あり）
- 三田クリニック
- にのみや往診クリニック
- さこぐち脳神経外科
- 中岡内科
- 二宮内科高陽クリニック
- 二宮内科八木クリニック

【リハビリ】通所サービス

- にのみやシニア・フィットネス
- デイサービス・アネックス
- デイサービスセンターみた
- にのみやデイサービス アクア
- デイサービスセンターなごみの郷 落合
- デイサービスセンターなごみの郷 亀山

- デイケアなごみ
- デイケアそよかせ

「フードバンク」
あいあいねっと

“出会ったら
最期まで”

理事長

二宮正則（循環器内科医）

【看取り】

- ラシュールメゾンやすらぎ
- メゾンクリアなごみ

【施設】施設サービス

- 特別養護老人ホーム なごみの郷
- ケアハウス なごみの郷
- グループホーム なごみの郷 亀山
- グループホーム なごみの郷 可部
- ケアホーム・ディアレスト可部

【医療連携】

- 安佐医師会病院
- うつのみや歯科
- こころの健康クリニック可部
- 岡野皮ふ科・ながた皮ふ科
- いたくら眼科

【生活】訪問(在宅)サービス

- 可部訪問看護ステーションなすな
- にのみやヘルパーステーション
- 看護小規模多機能ホームやすらぎ
- なごみの郷ヘルパーステーション
- なごみの郷訪問看護ステーション
- 看護小規模多機能ホームなごみの郷

私たちが 究極に目指すもの・・・原点は

《 人づくり 》

《 地域づくり 》



法人の課題



組織の活性化

正仁会の課題

- ◆ 2002年2月から、医療法人から派生した社会福祉法人として特別養護老人ホームを柱とした高齢福祉事業を展開。
しかし、創業4年目の離職率は**26.6%**で、16年後の2019年は6.2%まで回復したものの、**16年間平均は13.75%**であった。
そこを注視しただけでも、地域と医療法人をサポートする使命を帯びた法人として、取り組むべき課題は多岐にわたる。



活性化へ！

- ◆ **職員が健康で働きやすい環境を整備する**
- ◆ 働きやすい職場を求める人財も集まり、**安定的な人材確保と、定着率向上**を図る
- ◆ 職員のモチベーションアップやパフォーマンスを向上させる
- ◆ 組織全体を活性化させる
- ◆ 生産性の向上によって、業績をアップさせる
- ◆ 地域から選ばれる**持続可能な法人運営**を実現させる

法人名：社会福祉法人正仁会

創業 2002年2月 (2000年7月法人設立)

所在地 広島市安佐北区落合南町196-1

事業内容 高齢福祉事業(13事業所)

特別養護老人ホーム	×	1
ショートステイ	×	1
デイサービス	×	2
ケアハウス	×	1
グループホーム	×	2
訪問介護	×	1
訪問看護	×	1
看護小規模多機能ホーム	×	1
居宅介護支援	×	1
保育園	×	1
フードバンク	×	1



拠点数

4カ所



売上高

1,265百万円
(2025年度:
事業活動収入)

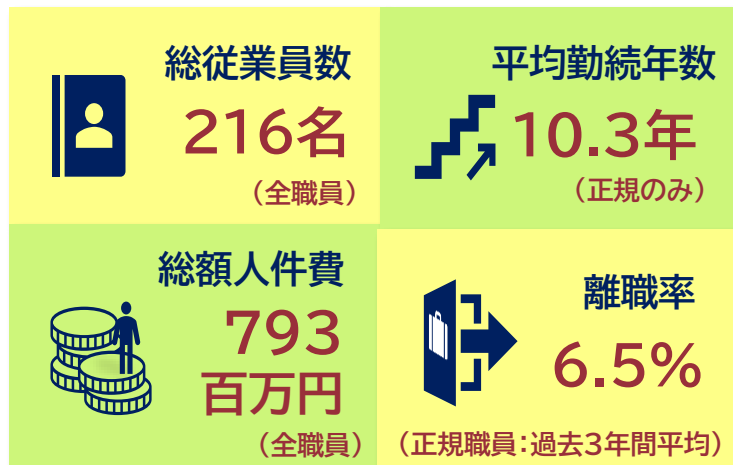


基本金

357百万円

職員構成

正規



● 職種別ポートフォリオ

正規

職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)			
職種	2023年度	2024年度	2025年度
介護職員	86人	91人	90人
専門支援職員	3人	4人	4人
訪問介護職員	14人	13人	14人
看護職員	18人	16人	17人
介護支援専門員	8人	9人	9人
事務職員	10人	11人	9人
合計(人)	139人	144人	143人

● 男女別ポートフォリオ

2025年度		
男性	女性	合計
35人	108人	143人

● 年齢別ポートフォリオ

正規

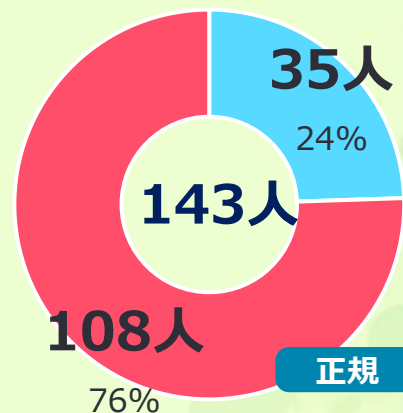
非正規

年齢帯	2025年度					
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	4人	13人	17人
65-69歳	0人	0人	0人	3人	8人	11人
60-64歳	2人	10人	12人	1人	7人	8人
55-59歳	1人	15人	16人	1人	7人	8人
50-54歳	3人	16人	19人	1人	1人	2人
45-49歳	3人	16人	19人	0人	8人	8人
40-44歳	5人	12人	17人	0人	6人	6人
35-39歳	4人	13人	17人	2人	6人	8人
30-34歳	5人	10人	15人	1人	1人	2人
25-29歳	9人	8人	17人	1人	0人	1人
20-24歳	3人	8人	11人	1人	0人	1人
15-19歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	35人	108人	143人	16人	57人	73人

職員構成



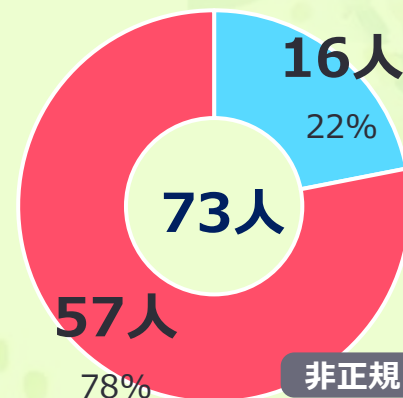
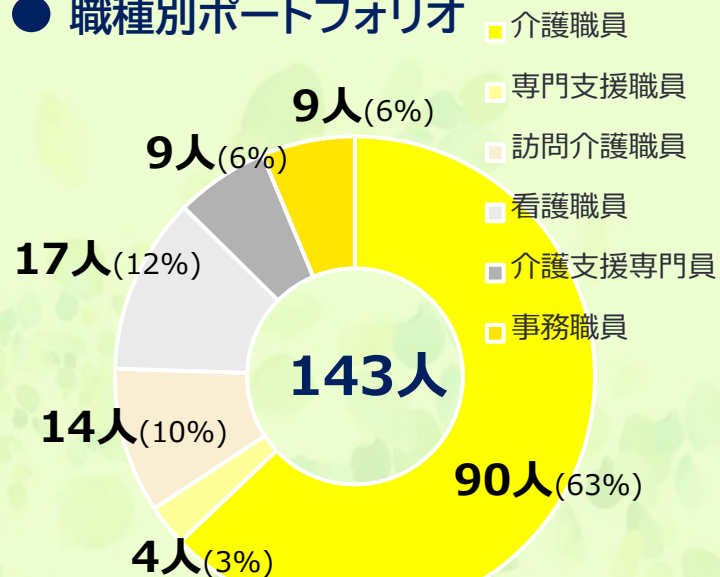
● 男女別ポートフォリオ



● 年齢別ポートフォリオ



● 職種別ポートフォリオ



■ 男性
■ 女性

■ 男性
■ 女性

職員採用活動 (2025年度)

【実習生受入れ実績】

- 介護実習生の受入れ (特養) : 4名
- 社会福祉士実習生 (特養) : 2名
- 看護実習生の受入れ (特養) : 40名

【就職フェア参加実績】

- 福祉介護の就職フェア (リアル5回参加)

【外国人材：合計10名就労中】

- 介護就労 (介護福祉士) : 3名
- 特定技能 : 2名
- 技能実習 : 5名

● 職員数年度推移

年度末職員数	2023年度	2024年度	2025年度
正規	142名	144名	143名
嘱託	17名	18名	15名
パート	68名	63名	49名
計	227名	225名	217名
離職率	8.8%	6.2%	5.5%

● 職員採用目標

2025年度採用		退職	離職率
新卒採用	3名	12名	5.5%
中途採用	17名		
2026年度目標		退職	離職率
今春	0名	0名 定年4名	0.0%
新卒採用	3名		
外国人採用	2名		

労働環境

● 待遇

平均年間給与 **398.0万円**
(正規のみ)
258.6万円
(非正規のみ)



平均残業時間(月) **1.6時間**
(正規のみ)
2.1分
(非正規のみ)



有給休暇消化率 **69.4%**
有給休暇取得日数 **15.2日**
(正規のみ)



女性の育休復帰後就業継続率 **100%**
(正規のみ)

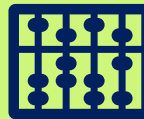


● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数 **46.7%**
7名
(正規のみ)



男女間賃金格差 **87.9%**
(正規のみ)
87.0% **106.6%**
(全体) (非正規のみ)



定年再雇用率 **100%**
(正規のみ)



男女採用競争倍率 (2025年度)
男性:**2.3倍**
女性:**1.2倍**
(正規のみ)



● 人材育成

教育投資総額(研修費)
(2025年度) **210.6万円**
(全体)



1人当たりの教育投資額
(2025年度) **9,749円**
(全体)



● その他

多彩なキャリア採用(2025年度)
正規職員転換 **2名**
30歳以上正職採用 **6名**



労働環境

● 安全衛生とコンプライアンス

労災認定された件数と発生率



3 件
8.0 % (全体)

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



158 名 (全体)

第三者に解決を委ねられた係争



0 件 (全体)

● 懲戒処分の種類と件数

懲戒処分の種類と件数			
懲戒処分の種類	2023年度	2024年度	2025年度
懲戒解雇	0件	0件	0件
諭旨退職	0件	0件	0件
降格	0件	0件	0件
出勤停止	0件	0件	0件
減給	0件	0件	0件
けん責	0件	0件	0件
戒告	0件	0件	0件
その他	0件	0件	0件



エンゲージメントサーベイ

※ エンゲージメント:ビジネスでは、従業員が組織や仕事に対して、どれだけ熱意や愛着を持っているかを示す概念。

エンゲージメント指標

設問

エンゲージメント指標	設問	スコア
1 総合スコア	私は、正仁会に総合的に満足している	4.1
2 リーダーシップに対する信頼	私は、当法人のリーダー層を信頼している	4.2
3 キャリア形成	当法人で働くことは、私のキャリア形成につながっている	4.2
4 WLB	私は、仕事と生活のバランス（ワーク・ライフ・バランス）が取れている	3.8
5 DE&I	当法人は、多様性や公平性、包括性（DE&I）に十分配慮している	3.7
6 人材育成	当法人の教育制度は、私の能力開発に役立っている	3.8
7 職務の満足度	私は、適性やキャリア志向に合った仕事をしている	4.1
8 報酬の満足度	私は、現在の仕事に見合う報酬を得ている	3.3
9 福利厚生への満足度	当法人は、十分な福利厚生を提供している	3.2
10 安全衛生	当法人は、安全衛生に対する適切な取組をしている	3.9
11 コンプライアンス	当法人は、コンプライアンスに対する適切な取組をしている	4.0

平均スコア 3.9

回答方法 5段階評価



- (5) とてもそう思う
- (4) ややそう思う
- (3) 分からない/どちらともいえない
- (2) あまりそう思わない
- (1) まったくそう思わない

★回答者の5段階評価の平均値のスコアとなります

(例)総合スコアにおいて、4と回答した職員が2名、3と回答した社員が2名の場合
 ➡スコアは3.5 ※ $(4+4+3+3)/4$

※本ESは、全職員を対象として実施（全職員216名中、133名が回答）

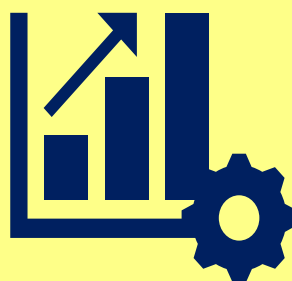
人的資本経営の成果

労働生産性
付加価値390.38
万円

(全体)

職員1人当たりの
営業利益43.0
万円

(全体)

エンゲージメント
(総合スコア)

3.9 / 5点

(全体)



福利厚生

健康・医療関連

- 健康診断
- インフルエンザワクチン接種
- 医療費負担補助 など

食事関連

- 食事提供
- としぽ(ひろしま保育・介護人財サポート)

社内イベント

- 法人内クラブ活動補助
(ソフトボール・美食倶楽部園芸など)
- にのみやグループ忘年会 など

休暇制度

- 年間休日115日(変形シフト勤務者)
- 夏季冬季休暇8日
- チャレンジ休暇 など

育児・介護支援

- 法人内認可保育園
- 両立支援コーディネーター配置

財政的支援

- 確定拠出型年金制度
- リフレッシュ促進手当
- 野球観戦支援

その他

- 研修ポイント制度
- 正規職員登用制度
- 永年勤続表彰 など

住宅関連

- 特別生活支援手当

教育・自己啓発

- 資格取得支援制度
- 専門学校学費貸与
- 奨学金制度 など

ハラスメント

- 法人内相談窓口
- カスタマーハラスメント対策

正仁会の職員への人づくり

人材育成

- 充実の研修（約60回以上／年）
- 報奨金制度（学会・講演など）
- 報奨金制度（資格取得）
- N L Cポイント制度
- 資格取得のための
奨学金貸与制度
- 研究費助成制度
- 介護職員正規職員登用制度
- 表彰制度

経済的支援

- ◆ クリニック受診サポート制度
- ◆ 退職金制度
- ◆ 確定拠出型年金制度

福利厚生

- 保育園の運営
- クラブ活動費助成制度
- マツダスタジアム年間シート
- 年間休日 115日（夏期3日、冬期5日含む）
- チャレンジ休暇（10年ごとに5日間）
- 【ひろしま保育・介護人財サポート事業】としぼ

03 事業所の紹介

特別養護老人
ホーム
(入所系)など



特別養護老人ホーム、ケアハウス、グループホーム、医療介護支援住宅を運営しています。

その人が生活されていたこれまでのご自宅・・・、そんな“我が家を超えた心の我が家”を目指しています。

そのためには、職員がその人の“家族以上の心の家族”になれるべく、愛情のある優しいケアを行っています。

デイサービス
看多機
(通所系)など



デイサービス、認知症対応型デイサービス、看護小規模多機能ホームなどを運営しています。

その人の現存の能力を最大限に生かすべく、そして可能な限り回復できるよう、自立支援を追求しています。明るく陽気に、結果は楽しく、社会交流を促進させます。

皆さまの喜ぶ姿を拝見する・・・それが私たちの喜びです。

03 事業所の紹介

高齢者福祉 (訪問系)



訪問介護、訪問看護を運営しています。

住み慣れたその人の、ご自宅での生活を、いつまでも
何処までも…支えます。

医療との強固な絆を携えた連携は、当法人の強みで
あり、それを活かしながら職員が一丸となって、その人
を幸せにします。

居宅介護 支援事業所 (居宅介護支援)



在宅で生活している方のケアプラン(居宅サービス
計画)を介護支援専門員が、ご本人やご家族のご希
望を伺いながら、その人らしい生活が送られるよう
支援いたします。

また、要支援・要介護認定申請の代行や認定調査も
行なっております。

地域社会貢献 フードバンク事業

私たちは、食品関連企業から、包装破損や印字不良その他の理由で、食べ物としては品質にまったく問題がないにもかかわらず、商品として扱えなくなった食品を無償提供していただき、点検整理して再生させ、それらを必要とする人たちを支援する福祉団体などに無償で分配します。その活動を「フードバンク」と言い、この動きは全国へ広がっています。

私たちはこの活動を通じて、廃棄されるはずだった食べ物を有効活用し、福祉団体を支援するとともに、「食と健康」について考え、ともに支えあい助け合う健康な地域づくりに貢献しています。



2025年 広島市
食品ロス削減推進表彰受章



法人の特徴

category	高齢者福祉事業
法人の方向性	高齢者のその人らしさを支援します。
サービスの特徴	優しい自立支援サポートの実施
サービスクオリティ	ひろしま介護マイスター認定数 広島市No.1 (45名)
ターゲット	地域を中心とした高齢者
プロセス	主に介護認定を受けた方へアプローチ
利用体験	体験利用可能
環境への配慮	SDGs (7つの目標を実践)
地域との関り	地域行事への参画

社会福祉法人正仁会 理事長 二宮 正則

当法人は2002年の事業開始以降、介護を必要とするニーズの高まりとともに、少しずつ組織の拡大がなされてきました。2026年を迎えた今、さらなる2040年を見据える必要があります。

常々、地域から支持される持続可能な法人としての存在を確かなものとするためにも、働く職員及び地域住民に広がる漠然とした将来不安を解消し、希望ある社会にしていく一翼を担わなければならないと考えています。そのためには法人として、世の中の変化に注意深く丁寧に対応していくと同時に、広範な課題を予測認識し、先見性を持って対応していくことが大切です。時には、当法人の役割や視座を時代に即して変化させていくことも必要でしょう。こうした将来を見据えた営みこそ、今を生きる我々の責務であると考えます。

具体的には、雇用において「ダイバーシティ&インクルージョン」を尊重し、年齢や障害、経験の有無などに関係なく、人間性を重視し、全ての人々が能力に応じた適材適所で働きやすい職場環境を整えていきます。外国人採用にも注力し、将来の人財として育成して参ります。

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営を実践し、その考え方の下、地域住民と職員の健康促進と生産性の向上、リ・スキリングによる人材育成と能力向上、仕事と家庭・介護・治療などの両立支援なども進めて参ります。

その結果、組織と職員の成長と拡大の好循環がなされ、誰ひとり取り残すことなく職員の定着を図り、当法人のブランディングを高め、社会から必要とされる法人へと進化させていきます。

事業目標

正仁会は、高齢者福祉において、職員及び地域住民に広がる漠然とした将来不安を解消し、希望ある社会への一翼を担う法人となる。

様々な諸問題に対応するため、広範な課題を予測認識し、先見性を持って対応し、より強靱で**地域から選ばれる持続可能な法人**へと成長し続けていく。

人的資本経営
の
基本方針

多様な職員が健やかな状態で、世の中の課題を予測認識し、先見性を持って対応でき、且つ豊かな人間性を兼ね備えた人材に成長できる環境、つまり、**職員の成長が組織の成長・拡大の好循環につながる**。

よって、『知識と技術の研鑽』、『豊かな人間性の向上』、『地域とのパートナーシップ構築』、『女性活躍の推進』を重点的に取り組む。

重点取組領域 ①

知識と技術の研鑽



職員が成長することでサービス品質が上がり、利用者・職員が集まることで、組織と職員の成長・拡大の好循環が生まれる。

重点取組領域 ②

豊かな人間性の向上



好循環を生むためには、知識と技術があるだけでなく、サービスを提供する職員が心も身体も健やかな状態であることが重要である。

重点取組領域 ③

地域とのパートナーシップ構築



世の中や地域で起きていることを敏感に察知し、課題を予測認識し先見性を持つ人材を育てていくため、地域と連携した活動が重要である。

重点取組領域 ④

女性活躍の推進



利用者や職員が安心と幸せを実感していくためには、男性と共に、女性の活躍推進に関する取組みを実践することが重要である。

知識と技術の研鑽



職員が安心して長く働くことのできる職場となるよう、各種の福利厚生や研修制度を設けています。新規学卒者や中途採用職員、また既存の職員の研鑽をサポートします。

- 魅力職場プラチナ認証の深化
- ユースエール認証法人の継続
- NLC研修の周知と活用
- 事例研究とQC活動の実践
- リスキング推進宣言の実践
- デジタルと専門性の融合

福祉におけるDXを推進し、時代と業界に即した人材を育成したい。法人の取り組む研修制度など、ブラッシュアップしながら職員の活用を周知していきます。

豊かな人間性の向上



職員が心も身体も健やかな状態で、公私ともに将来をキャリアアップできるように、サポートしていきます。

- 健康経営の周知と進化
- キャリアコンサルティング面談実施
- 仕事と介護、家庭の両立支援
- ひろしま企業健康宣言の実践
- くるみん認定へ向けて

（2026.06.01 申請中）

健康経営を実践し、地域住民と職員の健康を推進します。まだ実践が充分ではないため、周知と啓発を行います。

地域との
パートナーシップ構築

世の中の外部環境の変化に柔軟に対応し、地域から必要とされる法人となるべく、人材を育成していきます。

- フードバンク事業の深化
- 地域行事への参画
- パートナーシップ構築宣言の実践
- 認知症カフェの運営

地域の高齢者の健康づくりと介護予防の促進、高齢者を見守り支え合う地域づくりに寄与できる人材を育成します。

女性活躍の推進



女性の力が十分に発揮され、活性化された社会の実現に寄与するためにも、当法人の男性職員とともに女性活躍を推進します。

- 女性活躍の推進
- えるぼし認定の取得と継続
- DEIの実践
- ジェンダーギャップの解消

女性活躍を推進し、見合う職員を育成します。また、女性の採用・登用状況や男女別の育児休業取得率、職員の男女間給与差異など見える化します。



魅力職場 プラチナ認証 法人



正仁会の特徴と取組み

- 雰囲気の良い職場づくり
 - ・ 介護リフト、電子介護記録、インカムなどのIT福祉機器の導入
 - ・ 利用者とその方々を支える職員にも優しい介護の実践
 - ・ 情報の共有や記録に要する時間も短縮
- 地域と連携した活動と行事
 - ・ 「フードバンク」活動を通じた地域の高齢者や生活困窮者へのサポート
 - ・ 「食と健康」についての講演などの啓蒙活動
 - ・ とともに支えあい助け合う健康な地域づくりを目指している。

■ 福利厚生の実

- ひろしま保育・介護人材サポート事業
- 永年勤続表彰制度
- 資格取得支援制度、報奨金制度
- 研修費助成制度
- 子育て支援手当支給制度
- 医療費自己負担分補助制度
- はなまる保育園の利用
- 特別生活支援制度
- 確定拠出年金(401K)制度
- チャレンジ休暇制度、慶弔見舞金制度
- カープ試合観戦チケット抽選制度
- クラブ活動費補助制度 など



正仁会
ホームページ

魅 力

発 信

ユースエール 認証法人



取組目的

- 10年後に法人の中心になる人を育成する。
 - 利用者・地域の皆様に対する貢献を通して、**人間的に成長**する。
 - 医療・介護に従事することで、生涯にわたって**成長**できる。
- そんなサポートを心がける。

新卒者の採用・定着状況 (2023～2025年度)

男性:4人/2人/1人
女性:0人/2人/1人
離職者数:1人/1人/0人

新卒者等以外(35歳未満)の採用・定着状況(2023～2025年度)

男性:0人/1人/0人
女性:5人/2人/6人
離職者数:0人/1人/0人

有給休暇取得日数



15.2日
(正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%
(正規のみ)



NLC
(ニノミヤ
ラーニング
カレッジ)
研修

- 年間60回以上の内部研修で、法人内の研修委員会が企画している。
- 様々な研修を行い、職員本人の必要や希望に応じて参加できる。

2026年度 NLC ステップアップ研修

日程	時間	内容	担当	場所	
1日～4日 *4日は半日	8:30～17:30	新人職員研修	NLCチーム	二宮内科多目的棟	
4月 15日(水)	18:00～19:30	介護技術向上研修①	基本的事業方(理学)・立ち上がり	楢田・元栄・平川 他	ディケアモよかぜ
16日(木)	13:00～13:30	安物地区がらみ・575L 研修(中)	ストーリー・フィジカルアセスメント	堀 真 (認定看護師)	二宮内科多目的棟
16日(木)	13:30～16:00	安全運転委員会研修①	車両点検・タイヤ交換講習ほか	住友三井オートサービス	二宮内科多目的棟
5月 15日(金)	13:30～14:30	専門職向上研修	『現場のなぜ? から客観的データを取ってみよう!』①	松原理学療法士	二宮内科多目的棟(ハイブリッド開催)
20日(水)	18:00～19:30	介護技術向上研修②	認知症	楢田・元栄・平川 他	ディケアモよかぜ
21日(木)	13:00～13:30	安物地区がらみ・575L 研修(中)	看護学生のメカニズム	堀 真 (認定看護師)	二宮内科多目的棟
26日(火)	13:30～14:00	NLC×つながる研修①	医師+多職種研修	迫口医師	のぞみ薬局高橋店 2F(ハイブリッド開催)
6月 17日(水)	18:00～19:30	介護技術向上研修③	起き上がり・体位変換	楢田・元栄・平川 他	ディケアモよかぜ
18日(木)	18:00～19:00	安物地区がらみ・575L 研修(中)	看護アセスメント①DESIGN-R2020を機に	堀 真 (認定看護師)	にのみや地域医療・介護サポートセンター
7月 10日(金)	13:30～14:30	専門職向上研修	『現場のなぜ? から客観的データを取ってみよう!』②	松原理学療法士	二宮内科多目的棟(ハイブリッド開催)
15日(水)	18:00～19:30	介護技術向上研修④	人力での移乗介助	楢田・元栄・平川 他	ディケアモよかぜ

2026年度上半期研修予定

【ポイント付与制度】

- 研修への出席、地域貢献活動などでの講師、学会発表、プロジェクトや委員会などへの参画でポイント付与。



- 1ポイント1円として計算し、研修費用・書籍代・教材・学会参加費・資格取得・その他自己啓発などに使用することができる。

- ◆ 事例研究
- ◆ QC活動
- ◆ 資質向上発表

- 高齢者福祉の質的向上と専門職員の実践力強化を根本目的とする。
- 施設の実践知見を業界で共有することで、地域全体の高齢者ケア水準向上を図る。
- 多職種の職員が実践を振り返り、**論理的思考力と専門性を深める**機会とする。
- 施設間連携の促進により、地域の施設の相互学習と協力体制を構築する。
- 個別性のある質の高いケア実践を推進し、高齢者の尊厳ある生活支援を実践する。
- 当法人は毎年、この取組に参画し、地域の資質向上に寄与し続けている。
- 当法人内での独自の研鑽として、法人内資質向上発表会も企画し、職員間での研鑽とサービスクオリティのアップにも努めている。

事例研究発表

4演題

資質向上発表

(2025年度実施)10演題





リスクリングの実践

高齢者福祉を生業としている業界において、業種柄、IT分野に対して造詣が深くないのが現状であり、当法人も同様である。一方では人口動態の少子高齢化による生産労働人口の減少の下、働く職員が安心して幸せを実感してもらえらる法人運営を展開するには、働きやすい職場環境を整備し、業務効率化を図っていく必要がある。そのためにも、職員のITリテラシー能力の向上は必須であると考えられるため、当法人はリスクリングに注力している。

そのリスクリングの取組みのひとつとして、「令和6年度広島県リスクリング伴走コンサルティング事業」の支援を受けて職員の研鑽に取り組んだ。

10名のメンバーを募って取組み、そのリスクリングの学びの習慣を半年後、それ以降にも、当法人内の今メンバー10名以外にも広めていくことは責務であり、そんな善循環をすることで、法人へのワークエンゲージメントを高めていくことを大きな目標とした。

結果、各自の目標に対する成果とともに、法人内への学びを重要性を与えるインパクトになっている。



間接業務を効率化、利用者との対話を増やす

【主な取組み】

- 受講者は業務効率化のためにパソコン操作やクラウドアプリの活用方法、プログラミングなどを学習
- 現場での業務が多くを占める中、学びの時間を確保できるよう周囲がバックアップ
- 管理者が班構成を行い、班の中でお互いの進捗がわかるように取り組んだ

【成果】

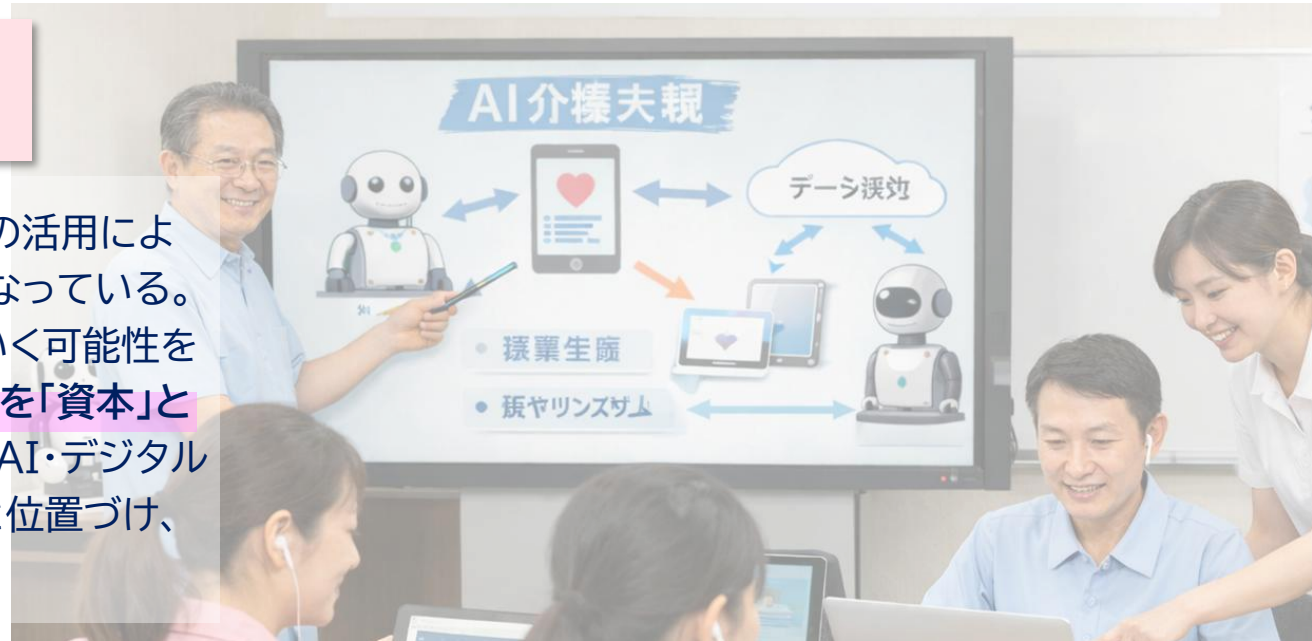
- 受講者が、班の仲間の進捗を刺激にして学びをすぐに行動に移すなど、学びを実践に活かす土壌ができた
- 実践内容は業務効率化アプリ作成、マニュアル作成、ITパスポート取得などに発展
- デジタル化によって利用者さんとの会話やケアに充てる時間が増加





デジタルと専門性の融合による人材育成

労働力人口の減少に伴う産業構造の変化が進む中、デジタル技術の活用による生産性向上に必要な知識・スキルを持った人材がますます重要になっている。近年のAI技術の目覚ましい進歩は介護の在り方そのものを変えていく可能性を秘めており、福祉現場もすでに新たなフェーズに入りつつある。人材を「資本」として捉えその価値を最大限に引き出す人的資本経営の視点のもと、AI・デジタル分野の知識と技術の習得を法人全体として取り組むべき経営戦略と位置づけ、2026年度より「データ活用期」へと移行している。



1 ICTリテラシーの底上げ

リスキリング事業参加職員が中心となり学びを職場内で共有。職員同士が教え合う文化を醸成し、法人全体のICTリテラシー向上につなげている。

2 介護DX研修の展開

「ツールで何を実現するか」を問い直す職種横断研修を実施。業務効率化で生まれた時間を利用者との対話・観察に充てるという自律支援ケアの実践を全職員で共有する。

3 記録の量と質の向上

ケア記録はすべてのDXツールの原資であり、介護DX推進の根幹。ばらつきを解消し「書く技術」から「ケアを動かす技術」へと意識・スキルを転換する。

4 AIを活用による学び

質の高い記録の蓄積がAI支援の精度を高める。AIが提示する根拠を多職種で議論するプロセスを、チームの専門的思考力・判断力を磨く学びの場として活用する。

めざすこと

経営戦略と人材戦略を連動させ、介護DXの推進と人材育成を車の両輪として捉える。学び続ける職員一人ひとりの成長が法人の持続的な発展を支え、自律支援ケアの実現への確かな道筋となると考えている。



健康経営 優良法人 認定



2026

健康経営優良法人

KENKO Investment for Health

大規模法人部門

★「健康経営優良法人認定制度」とは？

地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している企業等の法人を顕彰する制度。

★当法人の健康経営の課題

- 少子高齢化と生産労働人口の減少が進展、介護を必要とする人は増加しニーズは高まっている、介護人材の確保が非常に厳しい、その先のサービスクオリティ低下の懸念 など
⇒ 組織の活性化が必要
- 健康で働きやすい環境が整備、そんな職場を求める求職者も集まり、安定的な人材確保、定着率の向上、職員のモチベーションアップやパフォーマンスの向上
- 組織全体が活性化、生産性が向上、業績アップ、地域から選ばれる持続可能な法人運営の実現

正仁会の職業能力開発計画及び福祉人材育成方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と各種研修などをリンクさせ、体系的・定期的に職員の支援を実施し、職員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組みとしてセルフキャリアドックに取り組んだ。

職員向けのガイダンスを6回実施し、周知を図った。その後、キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティング面談を209名に実施。面談対象者の全体的傾向、主な相談内容の傾向、面談後のアンケートなどにより、職員の抱えている課題、法人の課題と対応などを抽出。

結果、一体感のある組織風土の醸成、人材育成のための教育研修プログラムの構築、個に焦点をあてた中長期的なキャリア形成支援強化などの課題が見えてきた。そのため、さらなる人的資本経営による人材育成に注力することとなった。

【重点目標】

1.定期健診受診率100%	健診受診状況の管理・把握、がん検診の勧奨
2.ストレスチェックの実施	こころの健康を奨励(アセスメント、相談、受診、対策)
3.健康意識改革	健康教育の実践(講習会、メール配信)
4.働き方改革の実施	ノー残業デー、有給休暇取得率70%、チャレンジ休暇取得
5.コミュニケーションの促進	各種委員会活動支援、RAT面談実施
6.食生活と睡眠の改善	健康セミナー開催、インボディ活用(月一)、血圧測定(毎日)
7.運動機会の増進	始業前ラジオ体操、ウォークラリー参加、パワリハマシン活用
8.感染症予防対策	インフルエンザワクチン接種100%実施(費用全額補助)
9.クリニック受診サポート	クリニック受診・処方箋の自己負担分の100%補助
10.喫煙対策の実施	敷地内全面禁煙、禁煙セミナー開催、禁煙プログラムの勧奨
11.地域への健康支援	フードバンク活動による地域づくり、フードパントリーの実施

キャリアコンサルティング感想



大変に有益 : 124名
まあまあ有益 : 77名
有益でなかった : 7名

(全職員対象:2024年度実施)

キャリア
コンサルティング
実施人数
209名

ジョブカード作成者
208名

ジョブカード:各自で更新中

[2026年3月末時点]

セルフ キャリアドック キャリア コンサルティング 面談



フードバンク事業

農林水産省の定義による「食べられるのに、廃棄されてしまう食品」(食品ロス)を**もったいない食品**と捉え、削減するために「**フードバンク事業**」を行っている。フードバンクとは学術的な定義はないが、「食品関連企業や農家、個人の方々から余剰食品を寄贈していただき、それを、主に生活に困窮している人々を支援しているグループに分配する活動」と認識して、企業や農家などの寄付者から食品ロスを募り、それを福祉施設や団体を受贈者として、無償で配布している。

また、地域の健康支援にも着目し、管理栄養士による健康講座なども行っている。これらの事業の収入は全くないため、すべては法人からの持ち出しで運営している。

地域住民への健康講座



地域行事への参画

社会福祉法人として地域活動との連携は非常に大切なものである。そのため、法人開設以来、町内会賛助会員として清掃活動や季節の行事に参画協力し続けてきた。近隣の小学校や中学校との交流も積極的にアプローチし続け、今では町内会や学校の年間行事の中にしっかりと組み入れていただけるような関係となってきた。

また、新年会、夏祭り、文化コンサートを年間の三大行事として位置付け、これらの行事には利用者とその家族だけではなく、地域の方も参加できるよう、町内会報に掲載していただいたり、他にも年2回の消防訓練を町内会役員に視察していただいたりしてお互いの顔の見える関係を築いている。

それらを積極的に行う職員を多数育成している。

口田公民館祭り





えるぼし認定

★「えるぼし認定」とは？

「えるぼし認定」は、一般事業主行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした優良な企業が、厚生労働大臣から認定を受ける制度。

認定企業は2026年3月末で全国では4,362社(広島県内33社、(社会福祉法人3社))が認定されている。

★認定要件

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、以下の5つの評価項目が定められていて、その基準を満たし、且つ「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することを要件としている。
・採用、・継続就業、・労働時間等の働き方、・管理職比率、・多様なキャリアコース。

★当法人は、女性の登用に積極的に取組み、女性活躍を推進しています。

★ジェンダーギャップの解消に向けて

固定的な性別役割分担を前提とした習慣を無くし、お互いが共に尊敬しあいながら生き生きと就労できる組織を目指します。(理念)



女性職員の割合

介護職 : 75.0%
専門職 : 100.0%
看護師 : 94.1%
事務職 : 44.4%
ケアマネ : 66.7%

役員に占める女性の割合



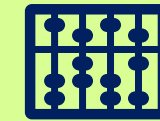
12.5%
(1/8名)

女性管理職比率と人数



46.7%
7名
(正規のみ)

男女間賃金格差



87.9%
(正規のみ)
87.0% 106.6%
(全体) (非正規のみ)

女性の育休復帰後就業継続率



100%
(正規のみ)

男女採用競争倍率 (2025年度)



男性: 2.3倍
女性: 1.2倍
(正規のみ)



未来のために、今できることを！

SDGs・・・ひとりみんなのために、みんなはひとりのために・・・。「誰ひとり取り残さない」を合言葉に取り組むプロジェクト。この地域で暮らすすべての人が、明るい未来へと進める持続可能な地域社会の実現へ向けて、正仁会も歩み続けます。



正仁会はSDGsに則った社会貢献度の高い、地域に根差した唯一無二の法人として、さまざまな取組を行っています。福祉ニーズの増加に反した生産労働人口の減少を背景に、雇用において年齢や障害の有無、経験の有無などは関係なく、優しい思いやりをライセンスと捉えた採用を実践しています。特に女性の活躍推進に関する取組みを実践し、女性の積極的雇用を行い、定着を図っています。全職員（216名）の76.4%（165名）が女性で最高齢は81歳です（2026.03.31時点）。

また、サービスクオリティを維持向上させながらも業務の効率化を図るため、記録・見守り・情報共有などためのICTを積極的に導入しています。健康経営にも注力し、地域住民と職員の健康促進とともに喫煙率低下にも務めています。そして、職員の評価は公平な考課システムによって行い、モチベーションとワークエンゲージメントを醸成しています。

一方、公益事業として、企業や農家などから食品ロスを募り、それを必要と捉える福祉施設や団体、個人へ無償で配布するフードバンク“あいあいねっと”を展開しています。平時や災害時を問わず、貧困家庭や母子家庭なども含め配布先は多岐にわたっています。また、災害時には福祉避難所として、支援を行う体制も整えています。

成果の視点(アウトカム) = 量的視点(ポートフォリオ) × 質の視点(パフォーマンス)
 人的資本経営推進で生産性が向上したか?

量的視点(ポートフォリオ) × 質の視点(パフォーマンス)
 人的資本をどれだけ投下したか?

質の視点(パフォーマンス)
 人的資本のパフォーマンスを引き出しているか?

1 事業成果・戦略の実現

従業員エンゲージメント

総合スコアの向上

ES
(総合スコア)

生産性

付加価値の向上

労働生産性

業績の向上

従業員1人当たりの収益

投資効率

投下人件費に対するリターン

人的資本RoI

2 事業戦略に応じた ジョブ構成・要員

投下人的資本

人的資本の総量

総従業員数

総額人件費

人的資本の構成

年齢別ポートフォリオ

男女別ポートフォリオ

職種別ポートフォリオ

プロフェッショナル人材数

日本・外国籍別人材ポートフォリオ

ジョブ構成と人的資本の適合度

人的資本の準備度

後継者候補準備率

3 人材の獲得・惹き付け(リテンション)

Well Being

キャリア形成のしやすさ

雇用形態の転換数

正規雇用の中途採用比率

中途採用者の管理職への登用

内部継承率

WLBの充実レベル

平均残業時間

管理職1人当たりの部下数

男性の育児休業取得率

女性の育休復帰後就業継続率

有給休暇消化率

フレキシブルワーク制度の利用数

DE&I

女性の活躍レベル

女性管理職比率/人数

男女間賃金格差

シニア人材の活躍レベル

定年再雇用率

外国籍人材の活躍レベル

外国人管理職比率/人数

障がい者の活躍レベル

障がい者雇用率/人数

獲得・リテンション

Well BeingとDE&Iの満足度

ES(リーダーシップに対する信頼)

ES(キャリア形成)

ES(WLB)

ES(DE&I)

獲得実績

新規採用人数

勤続実績

離職率

平均勤続年数

4 人材の成長・活躍

教育投資

総量

教育投資総額

1人当たりの教育投資額

リスクリリング

リスク関連教育投資額

満足度

ES(人材育成)

実践機会

機会の提供

実践機会の提供に対する利用数

満足度

ES(職務の満足度)

5 人材の貢献に報いる報酬

報酬

報酬水準

平均年間給与

ES(報酬の満足度)

福利厚生

福利厚生の規模

福利厚生費用総額

福利厚生の活用度

福利厚生制度の利用数

満足度

ES(福利厚生の満足度)

6 安全衛生・コンプライアンス

安全衛生

対策

健康・安全研修の総出席者数

実績

労災認定された件数/発生率

労災認定された死亡者数/死亡率

満足度

ES(安全衛生)

コンプライアンス

対策

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数

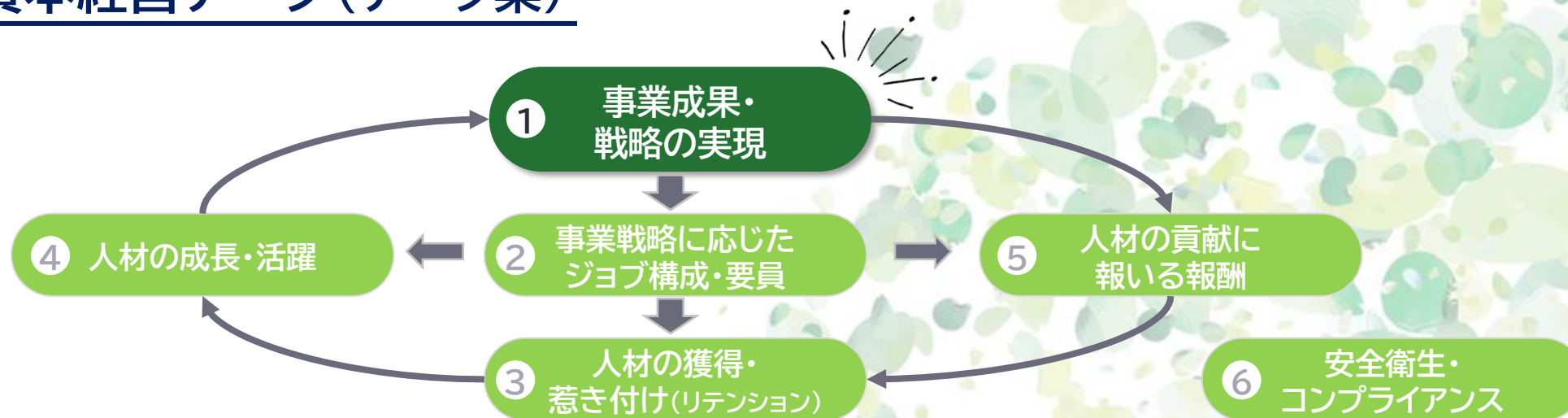
実績

第三者に解決を委ねられた係争

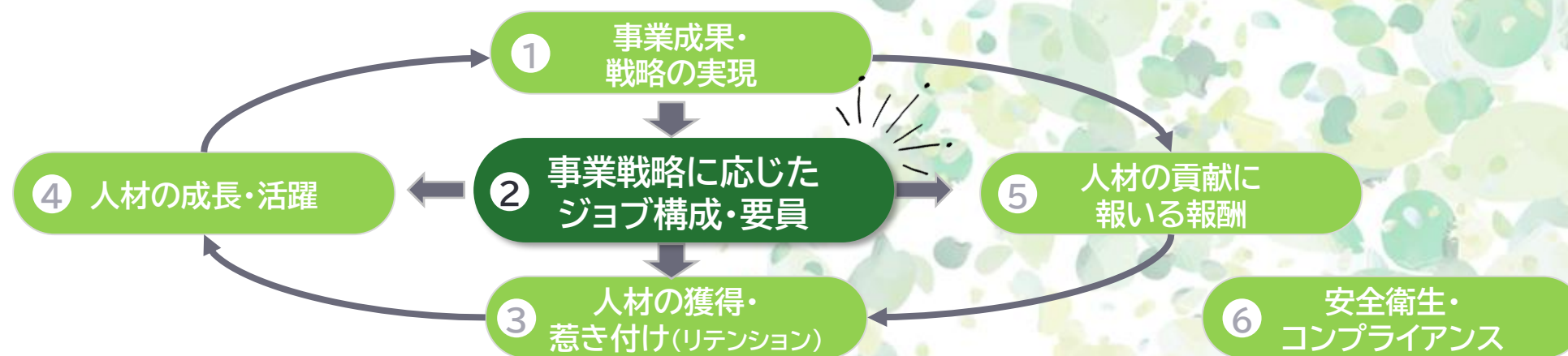
懲戒処分の種類と件数

満足度

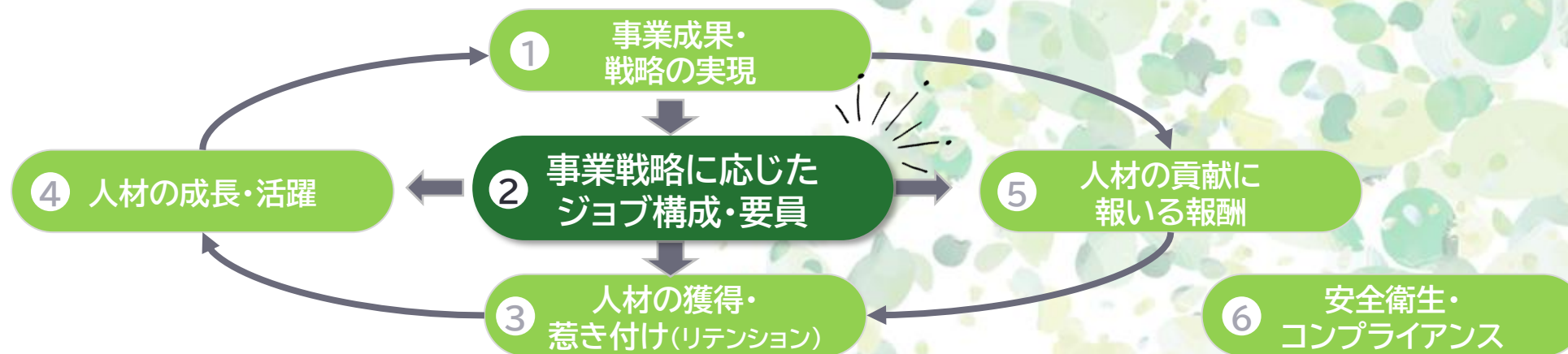
ES(コンプライアンス)



	2023年度	2024年度	2025年度
エンゲージメント(総合スコア) ※全体	-	3.6/5点	3.9/5点
労働生産性 ※全体 付加価値/総従業員数 *付加価値=営業利益+人件費+ 動産不動産賃借料+租税公課	394万円	396万円	390万円
職員1人当たり売上 ※全体 1人当たり売上 = サービス活動収益計 ÷ 常勤換算数	627.3万円	649.6万円	674.6万円
職員1人当たり営業利益 ※全体 1人当たり営業利益 = サービス活動増減差額 ÷ 常勤換算数	22.5万円	20.3万円	43.0万円
人的資本RoI ※全体 ([売上 - {(売上原価 + 販売費及び一般管理費) - 人件費}] ÷ 人件費 - 1) × 100	5.0%	5.0%	10.9%



	2023年度	2024年度	2025年度
総職員数	全体 218名 正規 139名	全体 225名 正規 144名	全体 216名 正規 143名
総額人件費 ※正規のみ	631.4百万円	661.9百万円	628.7百万円
男女別人材ポートフォリオ	正規 男性 36名 女性 103名 非正規 男性 11名 女性 68名	正規 男性 37名 女性 107名 非正規 男性 13名 女性 68名	正規 男性 35名 女性 108名 非正規 男性 16名 女性 57名
日本・外国籍別人材ポートフォリオ	正規 日本籍 132名 外国籍 7名 非正規 日本籍 78名 外国籍 1名	正規 日本籍 136名 外国籍 8名 非正規 日本籍 80名 外国籍 1名	正規 日本籍 134名 外国籍 9名 非正規 日本籍 72名 外国籍 1名



年齢別ポートフォリオ(正規雇用)

年齢帯	2023年度			2024年度			2025年度		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
65-69歳	0人	0人	0人	1人	0人	1人	0人	0人	0人
60-64歳	2人	7人	9人	1人	8人	9人	2人	10人	12人
55-59歳	1人	11人	12人	1人	12人	13人	1人	15人	16人
50-54歳	3人	10人	13人	4人	12人	16人	3人	16人	19人
45-49歳	2人	22人	24人	2人	18人	20人	3人	16人	19人
40-44歳	4人	13人	17人	5人	16人	21人	5人	12人	17人
35-39歳	7人	8人	15人	5人	9人	14人	4人	13人	17人
30-34歳	5人	15人	20人	5人	15人	20人	5人	10人	15人
25-29歳	8人	10人	18人	10人	10人	20人	9人	8人	17人
20-24歳	4人	6人	10人	3人	7人	10人	3人	8人	11人
15-19歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人
合計	36人	103人	139人	37人	107人	144人	35人	108人	143人

年齢別ポートフォリオ(非正規雇用)

年齢帯	(人)	2023年度			2024年度			2025年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
70歳以上	2人	14人	16人	5人	13人	18人	4人	13人	17人	
65-69歳	3人	7人	10人	2人	8人	10人	3人	8人	11人	
60-64歳	3人	7人	10人	1人	9人	10人	1人	7人	8人	
55-59歳	0人	9人	9人	1人	10人	11人	1人	7人	8人	
50-54歳	1人	7人	8人	1人	3人	4人	1人	1人	2人	
45-49歳	0人	8人	8人	0人	8人	8人	0人	8人	8人	
40-44歳	0人	3人	3人	0人	5人	5人	0人	6人	6人	
35-39歳	2人	9人	11人	2人	9人	11人	2人	6人	8人	
30-34歳	0人	2人	2人	0人	2人	2人	1人	1人	2人	
25-29歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	1人	
20-24歳	0人	0人	0人	1人	1人	2人	1人	0人	1人	
15-19歳	0人	1人	1人	0人	0人	0人	1人	0人	1人	
0-14歳	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	0人	
合計(人)	11人	68人	79人	13人	68人	81人	16人	57人	73人	



職種区分別ポートフォリオ(正規雇用)

職種	2023年度	2024年度	2025年度
介護職員	86人	91人	90人
専門支援職員	3人	4人	4人
訪問介護職員	14人	13人	14人
看護職員	18人	16人	17人
介護支援専門員	8人	9人	9人
事務職員	10人	11人	9人
合計(人)	139人	144人	143人



	2023年度	2024年度	2025年度
雇用形態の転換数 ※正規のみ 非正規雇用から正規雇用への転換数	6名	1名	2名
正規雇用の中途採用比率 ※正規のみ (中途採用の正規雇用者数÷正規雇用者数)×100	9.0%	7.0%	5.6%
中途採用者の管理職への登用 ※正規のみ 年度で管理職へ登用された中途採用者の総数	12名	12名	11名
内部継承率 ※正規のみ (重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数) ×100	100.0%	100.0%	100%



	2023年度	2024年度	2025年度
平均残業時間(月)	正規 2.3時間 非正規 0.1時間	正規 2.2時間 非正規 0.1時間	正規 1.6時間 非正規 0.03時間
管理職1人当たりの部下数 ※正規のみ	9名	9名	8.9名
男性の育児休業取得率 ※正規のみ	0.0%	0.0%	33.3%
女性の育休復帰後就業継続率 ※正規のみ	100.0%	100.0%	100.0%
有給休暇取得率(年間) ※正規のみ	68.1%	63.7%	69.4%
有休平均取得日数(年間) ※正規のみ	15.6日	13.9日	15.2日



	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 50.0% 人数 8名	比率 50.0% 人数 8名	比率 46.7% 人数 7名
男女間賃金格差	全体 86.6% 正規 87.9% 非正規 105.3%	全体 87.0% 正規 88.3% 非正規 118.5%	全体 87.0% 正規 87.9% 非正規 106.6%
定年再雇用率 ※正規のみ 継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数	100.0%	100.0%	100.0%
外国人管理職比率・人数 ※正規のみ	比率 0.0% 人数 0名	比率 0.0% 人数 0名	比率 0.0% 人数 0名
障がい者雇用率・人数 ※全体 (障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数	比率 3.4% 人数 6名	比率 2.4% 人数 4名	比率 2.0% 人数 4名



2023年度

2024年度

2025年度

エンゲージメントスコア ※全体
(リーダーシップに対する信頼)
(キャリア形成)
(ワークライフバランス)
(ダイバーシティ&インクルージョン)

3.8/5点
3.8/5点
3.6/5点
3.5/5点

4.2/5点
4.2/5点
3.8/5点
3.7/5点

新規採用人数

新規で採用した職員数

正規 16名
(男性 4名・女性 12名)
非正規 14名
(男性 3名・女性 11名)

正規 11名
(男性 2名・女性 9名)
非正規 11名
(男性 3名・女性 8名)

正規 10名
(男性 1名・女性 9名)
非正規 9名
(男性 4名・女性 5名)

新規採用の内

新卒者の採用・定着状況

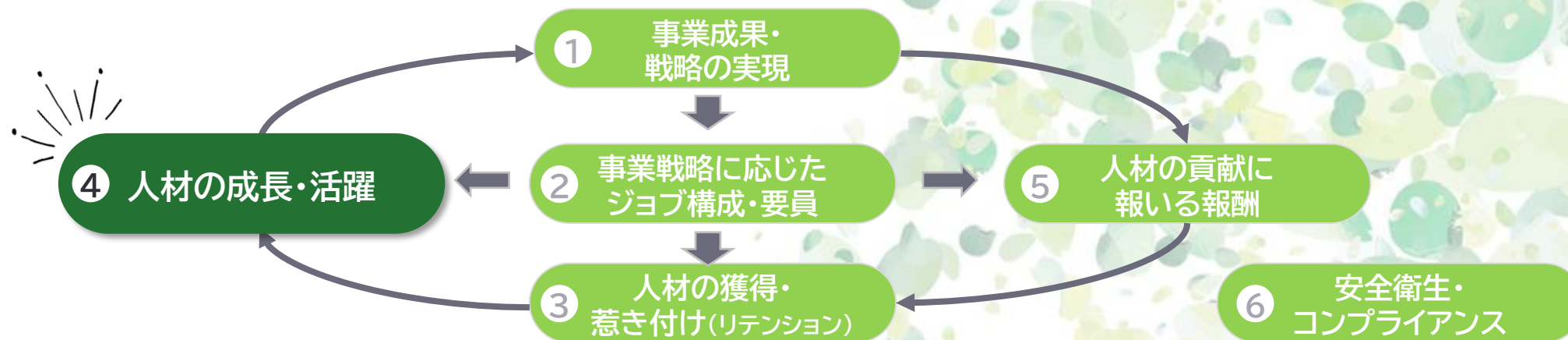
男性 4名・女性 0名
男女合計 4名
離職者 1名

男性 1名・女性 2名
男女合計 3名
離職者 0名

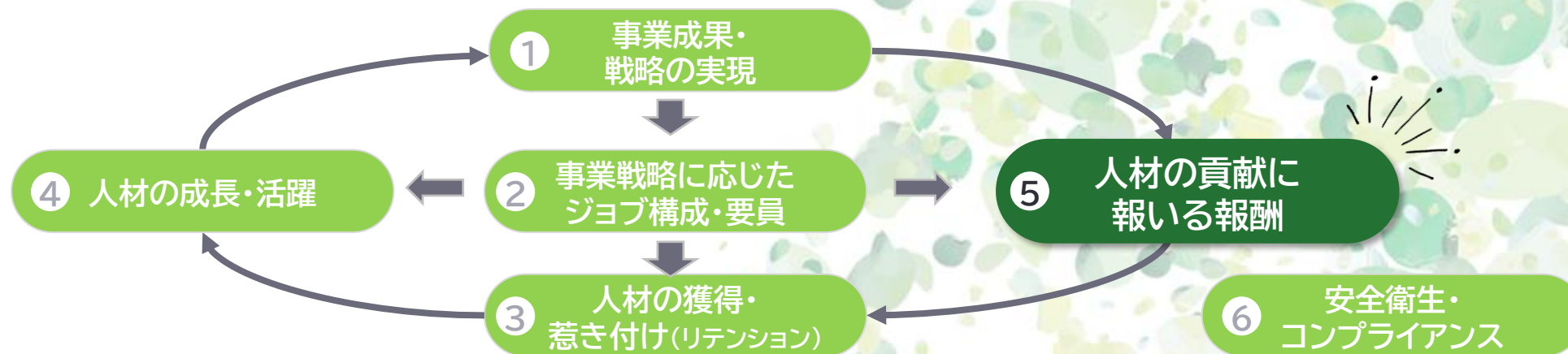
男性 1名・女性 1名
男女合計 2名
離職者 0名



	2023年度	2024年度	2025年度
新卒者等以外(35歳未満)の採用・定着状況	男性 0名・女性 5名 男女合計 5名 離職者 0名	男性 1名・女性 2名 男女合計 3名 離職者 1名	男性 3名・女性 2名 男女合計 5名 離職者 0名
離職率 ※全体 (総離職者数÷総従業員数)×100	8.81%	6.70%	5.53%
平均勤続年数 ※全体	9年7か月	9年6か月	10年4か月



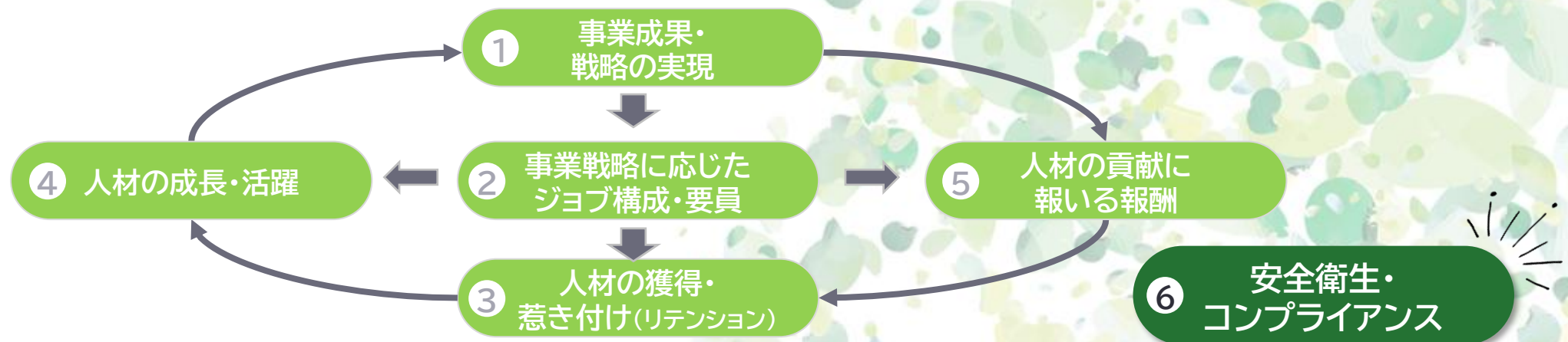
	2023年度	2024年度	2025年度
教育投資総額 (外部研修費)※全体	1,964千円	1,440千円	2,106千円
1人当たりの教育投資額 ※全体	9.0千円	6.4千円	9.7千円
内部研修会数	37回	41回	43回
内部研修平均参加人数	12.6名	12.1名	10.0名
エンゲージメントスコア ※全体 (人材育成) (職務の満足度)		3.4/5点 3.5/5点	3.8/5点 4.1/5点
キャリアコンサルティング面談実施人数		209名	—



	2023年度	2024年度	2025年度
平均年間給与	正規 3,934千円 非正規 2,716千円	正規 4,088千円 非正規 2,732千円	正規 3,980千円 非正規 2,586千円
エンゲージメントスコア ※全体 (報酬の満足度)		3.3/5点	3.3/5点
福利厚生費用総額 ※全体	16,675千円	16,256千円	15,785千円
エンゲージメントスコア ※全体 (福利厚生の満足度)		3.2/5点	3.2/5点



	2023年度	2024年度	2025年度
健康・安全研修の総出席者数 ※全体	313名	274名	274名
労災認定された件数・発生率 ※全体 (期間中の労災の件数÷期間中の従業員の総労働時間) ×100万時間	3件 9.0%	2件 5.0%	3件 8.0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※全体 (期間中の労災による死亡者数÷総従業員数)×100	0名 0.0%	0名 0.0%	0名 0.0%
エンゲージメント ※全体 (安全衛生)		3.6/5点	3.9/5点



	2023年度	2024年度	2025年度
倫理・コンプライアンス研修の総出席者数 ※全体	153名	221名	158名
第三者に解決を委ねられた係争 ※全体	0件	0件	0件
エンゲージメント ※全体 (コンプライアンス)		3.5/5点	4.0/5点
懲戒処分の件数	0件	0件	0件

用語集 (1/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
① 事業成果・戦略の実現	1	エンゲージメントスコア (総合スコア)	適切なサーベイ等を通じて行われた、従業員エンゲージメント指標の結果
	2	労働生産性	付加価値/総従業員数 *付加価値=営業利益+人件費+動産不動産賃借料+租税公課
	3	従業員1人当たりの収益	以下①②より1つを選択して開示 ①1人当たり売上 = サービス活動収益計÷常勤換算数 ②1人当たり営業利益 = サービス活動増減差額÷常勤換算数
	4	人的資本RoI	$\frac{[\text{売上} - \{(\text{売上原価} + \text{販売費及び一般管理費}) - \text{人件費}\}]}{\text{人件費} - 1} \times 100$
② 事業戦略に応じたシヨブ構成・要員	5	総職員数	正規雇用の職員数+非正規雇用の職員数
	6	総額人件費	給与+法定福利費+法定外福利費+役員報酬+退職金
	7	年齢別人材ポートフォリオ	$(\text{各年齢層の職員数} \div \text{総職員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の職員数} \div \text{総職員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの職員数
	10	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の職員数} \div \text{総職員数}) \times 100$
③	11	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	12	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$

項目	指標番号	指標名	算出式
③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)	13	中途採用者の管理職への登用	年度で管理職へ登用された中途採用者の総数
	14	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	15	平均残業時間	1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計÷12ヶ月÷職員数
	16	管理職1人当たりの部下数	総職員数÷総管理職数
	17	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	18	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	19	有給休暇取得率(年間)	$(\text{職員が取得した有給休暇の日数} \div \text{職員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	20	有休平均取得日数(年間)	職員が年間に取得した日数の平均値
	21	女性管理職比率/人数	$(\text{女性の管理職数} / \text{全体の管理職数}) \times 100$ 、及び女性の管理職数
	22	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$
	23	定年再雇用率	継続雇用制度で再雇用された人数/定年を迎えた人数
	24	外国人管理職比率/人数	$(\text{外国人の管理職数} / \text{全社の管理職数}) \times 100$ 、及び外国人の管理職数

用語集 (2/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
③ 人材の獲得・惹き付け(リテンション)	25	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総職員数)×100、及び障がい者の人数
	26	エンゲージメントスコア (リーダーシップに対する信頼)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	27	エンゲージメントスコア (キャリア形成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	28	エンゲージメントスコア (WLB)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	29	エンゲージメントスコア (DE&I)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	30	新規採用人数	新規で採用した職員数
	31	新卒者の採用・定着状況	直近の3事業年度において正規職員として就職した新卒者等(新卒者のほか、新卒者と同じ採用枠で採用した既卒者など、新卒者と同等の処遇を行うものを含む。)の数及び当該就職した者のうち同期間で離職した者の数
	32	新卒者等以外(35歳未満)の採用・定着状況	上記の対象者以外に入職時に35歳未満の者の数
	33	30歳以上正職採用	入職時の年齢がに30歳以上の者の数
	34	男女採用競争倍率	「男性(女性)の応募者数(実質的な採用選考が始まった段階の人数)」÷「男性(女性)採用者数(中途採用を含む)」

項目	指標番号	指標名	算出式
③	35	離職率 定着率	(総離職者数÷総職員数)×100 100-離職率
	36	平均勤続年数	職員の勤続年数の合計÷総職員数
④ 人材の成長・活躍	37	教育投資総額	外部に支払った費用の総額(外部講師+会場+移動費+教材費等)
	38	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総職員数で割った値
	39	内部研修回数	年間の法人内で実施した内部での研修回数
	40	内部研修平均参加人数	内部研修での一回の平均参加人数
	41	エンゲージメントスコア (人材育成)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	42	エンゲージメントスコア (職務の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	43	キャリアコンサルティング面談実施人数	セルフキャリアドッグにおける、キャリアコンサルティング面談を実施した年間の人数
⑤	44	平均年間給与	満額を受領している職員への支払給与の合計÷満額を受領している職員数

用語集 (3/3)

項目	指標番号	指標名	算出式
⑤ 人材の貢献に報いる報酬	45	エンゲージメントスコア (報酬の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
	46	福利厚生費用総額	経理データ上で、福利厚生費に含まれる項目の総額
	47	エンゲージメントスコア (福利厚生の満足度)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果
⑥ 安全衛生・コンプライアンス	48	健康・安全研修の総出席者数	健康・安全研修に参加した受講者の総数
	49	労災認定された件数/発生率	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の職員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	50	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総職員数}) \times 100$
	51	エンゲージメントスコア (安全衛生)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果

項目	指標番号	指標名	算出式
⑥ 安全衛生・コンプライアンス	52	倫理・コンプライアンス研修の総出席者数	倫理・コンプライアンス研修に参加した受講者の総数
	53	第三者に解決を委ねられた係争	適切な裁判管轄権を有する第三者に委ねられた労務係争の数
	54	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	55	エンゲージメントスコア (コンプライアンス)	適切なサーベイ等を通じて行われた、職員エンゲージメント指標の結果

集計範囲

本レポートは、【当法人単体】の情報を集計しております。

雇用区分

本レポートは、【正規雇用職員に加え、非正規雇用の職員】を開示対象としております。
* 開示対象が正規雇用職員の場合を除く

算出期間

本レポートは【2023年度～2025年度】の3期間を算出期間としております。
(2023年4月1日～2026年3月31日)

魅力職場 プラチナ認証 法人



★「魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま」制度とは？

利用者を大切に、職員も安心していきいきと働ける職場づくりに取り組んでいる優良法人を認証して応援する制度。広島県では406法人がこの認証を取得している(2026年5月末)。その内、離職率が低く、職員が安心して長く働き続けられるよう積極的に取り組んでいる福祉・介護業界のトップランナー法人として、39法人がプラチナ認証を受けている。

★認定要件

・定期的に上司との面談がある、・資格取得支援制度がある、・給与表や昇格・昇給基準を規定している、・人材育成の仕組みがある、・休暇取得・労働時間縮減に取り組んでいる など

ユースエール 認証法人



★ユースエール認定制度とは？

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度。

認定を受けた企業のことを、ユースエール認定企業といい、2026年5月末全国で1,382(広島県内63社、社会福祉法人は3社)社のさまざまな業種の企業がユースエール認定企業として認められている。

★認定要件

・直近3事業年度の新卒者などの正社員の離職率が20%以下、・有給休暇の取得率が平均70%以上又は取得日数が平均10日以上、・男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 など

2025年度 経営分析

項目名	2025年度	2024年度	前年 差異	同業者 平均 (2025年度)	同業者 平均との 差異	備考
<p style="text-align: center;">《 収益性 》</p>						
サービス活動増減差額率(%)	6.4	3.1	3.3	2.7	3.7	サービス活動増減差額/サービス活動収益 (高いほど良い)
経常増減差額率(%)	6.8	3.5	3.3	3.0	3.8	経常増減差額/サービス活動収益計 (高いほど良い)
自己収益比率(%)	97.0	97.2	△ 0.2	94.9	2.1	(サービス活動収益計－補助金事業収益－経常経 費寄附金収益)/サービス活動収益計
人件費比率(%)	63.0	65.6	△ 2.6	67.7	△ 4.7	人件費 /サービス活動収益計 (低いほど良い)
人件費・委託比率(%)	69.4	71.6	△ 2.2	72.3	△ 2.9	人件費 + 委託費/サービス活動収益計 (低いほど良い)
事業費比率(%)	12.5	13.2	△ 0.7	13.8	△ 1.3	事業費/サービス活動収益計 (低いほど良い)
事務費比率(%)	13.9	13.9	0.0	10.9	3.0	事務費/サービス活動収益計 (低いほど良い)
<p style="text-align: center;">《 安定性 》</p>						
流動比率(%)	522	750.2	△ 228.2	241.3	280.7	流動資産/流動負債 (高いほど良い)
純資産比率(%)	87.9	89.9	△ 2.0	69.8	18.1	純資産/総資産 (高いほど良い)
事業活動資金収支差額率(%)	11.5	7.5	4.0	7.9	3.6	事業活動資金収支差額/事業活動収入計 (高いほど良い)
正味金融資産額(千円)	1,089,812	963,433	126,379	328,968	760,844	高いほど良い



ユース
エール

魅力職場
プラチナ
認証



プラチナ認証法人

広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会（社福） 広島県社会福祉協議会

Only One!

健康経営
優良法人

えるぼし





医療法人社団恵正会 社会福祉法人正仁会



みんなの「生きる」を
社会福祉法人



仕事と介護の両立支援



令和6年度
ひろしま企業健康宣言
健康づくり優良事業所

人の力で「勝ち」に行く！



Human Capital Management HIR●SHIMA



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク



広島県リスクリング推進宣言



セキュリティ対策自己宣言



ひろしま介護マスター

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本開示レポート 2026

Sustainability

社会福祉法人 正仁会

<https://www.nagominosato.jp/>