

令和 7 年度 社会福祉法人成仁会事業報告書

(令和 7 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日)

1. 総括

令和 7 年度においては、その事業計画のうち特に「事業の重点項目」として掲げた次の 3 点に力点を置いて活動してまいりました。そこで、下記のとおり、この点を中心に報告いたします。

- 1 ES (Employee Satisfaction 従業員満足) は「定着率 90%以上を目指します」
- 2 CS (Customer Satisfaction 顧客満足) は「内監査での指摘事項について改善率 80%以上を目指します」
- 3 OS (Organizational Satisfaction 組織満足) は「経常増減差額比率 5%を目指します」

記

1 ES (従業員満足)「定着率 90%以上を目指します」について

- (1)毎月の経営会議にて、法人本部が「定着率管理シート」「求人管理シート」「面接評価シート」を報告し、課題確認、改善策の提案実行を管理しました
- (2)昨年同様採用戦略部門の体制変更及び関係業者の見直しを行いました

本年度の定着率は 85.0%となり、昨年度の 83.0%から改善が見られたものの、目標値には到達しませんでした。しかしながら、一昨年より課題としてきた人員不足に対し、令和 7 年度は入職者数が増加し、現場体制の安定化に向けて一定の前進が見られた一年であったと捉えています。

部門別では、居宅介護支援事業所および倶楽部デイが 100%の定着率を達成しました。また、ショートステイ 91%、美活デイ 94%と高い水準を維持しており、安定した組織運営や職員間の連携が定着率向上につながったものと考えています。

一方で、脳活デイおよび保育部門では離職が重なる結果となりました。特に、年度内の人員変動による業務負荷や、組織体制の変化への対応が課題として残っており、定着率向上に向けては、引き続き職場環境の整備と支援体制の強化が必要であると認識しています。

令和 7 年度は求人要項の見直しや離職率の改善により、現場の人員体制が徐々に改善しつつあります(職員数 201 名→224 名)。この改善傾向を一時的なものとせず、定着支援・育成支援・組織支援を一体的に進めることで、職員が安心して働き続けられる環境づくりを進め、さらなる定着率向上につなげてまいります。

2 CS (顧客満足)「内監査での指摘事項について改善率 80%以上を目指します」について

本年度は、「内部監査での指摘事項について改善率 80%以上を目指す」を重点目標として取り組みを進めました。しかしながら、結果として目標達成には至らず、十分な改善実績を積み上げることができませんでした。

要因として、改善事項の優先順位付けや進捗管理が不十分であったことに加え、現場の人員体制

や日常業務への対応を優先せざるを得ない場面が多く、改善活動を継続的に推進する仕組みづくりが不足していたと分析しています。また、指摘事項に対して「誰が・いつまでに・どのように改善するか」という責任と期限の明確化にも課題が残りました。

一方で、内部監査そのものについては、課題の可視化や業務リスクの抽出という点で一定の役割を果たしており、改善活動の必要性を組織全体で再認識する機会となりました。

次年度においては、改善項目の優先順位付け、担当者と期限の明確化、定期的な進捗確認の仕組みを強化し、監査を「指摘する場」ではなく「改善につなげる場」として機能させることで、顧客満足とサービス品質向上につなげてまいります。

3 OS（組織満足）「経常増減差額比率5%以上を目指します」について

- (1) 各部署毎月の経営会議において「事業実績予測シート」を報告しました
- (2) 東浦デイを食活デイへ変更し、利用数増加に努めました
- (3) 入居判定会議及び契約のアプローチを高め、空床期間短縮を図りました

今期の経常増減差比率は0.5%となり、前年度の▲0.16%から改善は見られたものの、目標としていた5%には大きく届かず、依然として厳しい結果となりました。

要因として最も大きいのは、法人収益の約半分を占める特別養護老人ホームの収益性低下です。特養単体では経常増減差比率2.9%となりましたが、本部経費を按分すると▲2.1%となり、法人全体収支に大きな影響を与えました。特に、前年度末から続いていた空床について、4月から6月にかけて十分な入居促進が図れず、稼働率回復が遅れたことが大きな要因となりました。

一方で、ショートステイについては、特養空床を活用した受け入れを積極的に行った結果、稼働率向上と収益改善につながり、法人収支を下支えする結果となりました。今後も特養とショートステイの連携を強化し、機会損失の低減を図ってまいります。

デイサービス部門については、東浦デイを「食活デイ」へ転換し、利用時間を短縮した食事特化型デイサービスとして再構築を行いました。また、美活デイ・脳活デイとサービス提供時間やターゲット層を整理し、利用者層が重複しない体制づくりを進めました。単価は低下するものの、運営効率化による人件費抑制を図っており、今後稼働率向上に伴って収益改善が期待できる状況です。

保育事業については、昨年度に引き続き高い稼働率を維持し、事業単体では27.9%と大きな成果を残しました。安定した運営体制と地域ニーズに支えられ、法人経営を支える重要な部門となっています。

次年度に向けては、倶楽部デイが30名定員体制で本格稼働に入ること、食活デイの認知向上による利用増加が期待できること、そして特養において空床期間の短縮と入居促進を徹底することで、収益構造の改善を図ってまいります。特に特養の稼働率改善は法人経営全体への影響が大きく、相談体制の強化や待機者管理の見直しを進めながら、目標達成に向けた取り組みを進めてまいります。

部門別		退職者数	(勤続1年以内)	4月1日職員数	定着率	平均要介護度	稼働率	収支差
特養	2 F	4	3	21	81%	3.7	93.4%	1.7%
	3 F	3	0	28	89%	3.9	96.8%	5.2%
	4 F	3	0	25	88%	3.9	93.7%	2.0%
ショート		1	0	11	91%	2.5	101.7%	24.2%
食活デイ		3	0	17	82%	1.7	69.3%	-1.7%
美活デイ		1	0	16	94%	1.8	74.7%	4.3%
脳活デイ		4	2	10	60%	2.2	73.1%	7.3%
グループホーム		3	0	14	79%	2.3	98.1%	-1.4%
居宅介護支援事業所		0	0	5	100%	-	-	12.6%
倶楽部デイ		0	3	9	100%	1.7	76.9%	-3.9%
保育園		3	0	9	67%	-	96.5%	27.9%
合計					85%			7.1%