

2026

HUMAN CAPITAL REPORT

人的資本レポート

社会福祉法人西城福社会

# 目次

- |                 |         |
|-----------------|---------|
| 1. 代表メッセージ      | P.2     |
| 2. 一目で分かる西城福社会  | P.3-12  |
| 3. 事業の紹介        | P.13-17 |
| 4. 人的資本経営の基本方針  | P.18    |
| 5. 人的資本経営における取組 | P.19-22 |
| 6. 人的資本経営データ    | P.23-   |



### 当社の人的資本経営

西城福社会の人的資本経営は、理念である「福祉の種をまき、協力して水をやり、花を咲かせ、実をみのらせ、やがて大きな樹に育てる」という想いを、日々の人づくりを通して形にしていく取組です。

職員一人ひとりが互いに支え合いながら成長し、利用者やご家族、地域にとっての“実り”を少しずつ積み重ねていくことを大切にしています。そのために、採用や育成、対話や振り返りの機会を整え、理念を特別な言葉にとどめず、毎日のケアや関わりの中で自然に息づくものにしていくことを目指しています。

理事長/ 土井一

### 企業理念



**「福祉」の 種をまき  
協力して 水をやり  
素敵な 花を咲かせ  
立派な 実をみのらせ  
やがて「福祉」の 大きな樹に育てる**

社会福祉法人 西城福社会

## 2. 一目で分かる西城福社会

### 行動目標

「ちょうどいい暮らし」

その人らしく地域で暮らし続けられるよう笑顔と幸せを届けます

「その人らしく」・・・私を知っていますか？

「地域」・・・心休まる空間がありますか？

「幸せ」・・・心は元気ですか？

「笑顔」・・・笑っていますか？



## 2. 一目で分かる西城福社会

法人名:社会福祉法人 西城福社会

### ■ 沿革

- 平成7年3月28日  
法人設立認可
- 特別養護老人ホーム 愛善苑(定員30名)
- ショートステイ(定員8名)
- 庄原市西城高齢者等総合生活支援施設  
「あんしんリビング」
- 小規模多機能型居宅介護事業開始  
「多機能ホーム ひより」
- 訪問看護事業開始  
「訪問看護ステーション あかり」
- 居宅介護支援事業開始  
「居宅介護支援事業所 つばめ」



拠点数

2か所



売上高

260百万円  
(R6年度:  
事業活動収入)

### ● 採用状況ポートフォリオ

年度	採用者数	採用率
令和3年度	13名	24.5%
令和4年度	12名	23.5%
令和5年度	14名	23.7%
令和6年度	8名	14.0%
令和7年度	11名	21.2%

### ● 離職状況ポートフォリオ

年度	退職者数	離職率
令和3年度	9名	17.0%
令和4年度	6名	11.8%
令和5年度	7名	11.9%
令和6年度	6名	10.5%
令和7年度	7名	11%

令和7年12月1日現在

## 2. 一目で分かる西城福社会

年度	平均勤続年数
令和3年4月1日	8.7年
令和4年4月1日	8.4年
令和5年4月1日	8.0年
令和6年4月1日	7.5年
令和7年4月1日	6.9年

### ● 年齢別ポートフォリオ

年齢帯	合計
70歳以上	11人
65-69歳	8人
60-64歳	7人
55-59歳	5人
50-54歳	9人
45-49歳	6人
40-44歳	5人
35-39歳	8人
30-34歳	2人
25-29歳	2人
20-24歳	0人
15-19歳	0人
0-14歳	0人
<b>合計</b>	<b>63人</b>

令和8年2月1日現在

## 2. 一目で分かる西城福社会

### 資格別ポートフォリオ

資格名	人数
介護福祉士	18
介護支援専門員	7
看護師	8
准看護師	3
理学療法士	1
作業療法士	3
柔道整復師	1
管理栄養士	1
調理師	3

### 男女別ポートフォリオ

	正職員	非常勤	合計
男性	14人	7人	21人
女性	27人	15人	42人
合計	41人	22人	63人

令和8年2月1日現在

### 労働環境

#### ● 待遇

平均年間給与



372万円

#### ● ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



60%  
6名  
(正規のみ)

#### ● 人材育成

教育投資総額



28万円  
(全体)

### 労働環境

[令和6年度実績]

#### ● 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



**0件 0%**  
(正規のみ)

第三者に解決を委ねられた係争



**0件**  
(正規のみ)

懲戒処分の種類と件数

高齢者への不適切ケアを確認し  
7日間の出勤停止

1件



人的資本経営の成果

[令和6年度実績]

従業員1人当たりの収益

546万円/人



教育投資総額

28万円/合計



平均年間給与

372万円/平均



### 福利厚生

#### ■ 福利厚生・両立支援の充実

##### ① 入職時より有給休暇10日付与

入職時から年次有給休暇を10日付与し、安心して働き始められる環境を整備しています。

体調不良や家庭事情にも柔軟に対応できる体制とすることで、心身の負担軽減と定着促進につなげています。

##### ② 育児・介護休業法に基づく両立支援

育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、短時間勤務や休業制度等を適切に整備・周知しています。制度を「知っている」だけでなく「活用できる」環境づくりを進め、子育て世代・介護世代が安心して働き続けられる職場を目指しています。

#### 特別養護老人ホーム 愛善苑



特別養護老人ホーム愛善苑は、平成12年に西城町で初めて開設した特別養護老人ホームです。地域の皆様に介護が必要になった時に必要とされる事を大切にしています。

ここで過ごして頂くご利用者様にとって、ともに暮らす安心感、そして安全面・衛生面にも配慮された施設となっています。ご利用者様の一生挑戦・生涯現役をもつとうに、生きる楽しみを感じて頂けるよう、充実したサービスを提供できることを心がけています。

### 3. 事業の紹介

#### 多機能ホーム ひより



多機能ホームひよりは、2022年に開設した小規模多機能型居宅介護支援施設です。これまでのデイサービス事業を中止し新しく開設いたしました。「ちょうどいい暮らし」が実現できるように、「通い」を中心に「訪問」「宿泊」サービスを組み合わせ地域で暮らし続けられるよう支援させていただきます。

### 3. 事業の紹介

#### 庄原市「食」の自立支援事業



やさしさと健康弁当 配食サービス(愛善苑)

自宅での調理が困難な高齢者の方へ昼食時に栄養バランスのとれた食事を配送するとともに、利用者の安否確認を行っています。

配食サービスご利用のご本人様に手渡ししております。

### 3. 事業の紹介

#### あんしんリビング



庄原市西城高齢者等総合生活支援施設あんしんリビングは、特別養護老人ホーム愛善苑に併設する施設内に7棟あり、みなさんが住みなれた地域の家庭的な雰囲気の中で、お互いが助け合い、安全で心やすらかに自立的な生活を送っていただくための環境を提供しています。

### 3. 事業の紹介

#### 生活支援拠点 あかり つばめ



生活支援ハウスあかり・つばめは、庄原市川北町において2024年に開設した、訪問看護ステーションと居宅介護支援事業所を併設する事業所です。

つばめでは約30名の在宅利用者のケアプランを作成し、あかりでは障害や疾病、年齢の区分を問わず、必要とされるすべての方に対して訪問看護および訪問リハビリテーションを提供しています。

## 4. 人的資本経営の基本方針

### 事業目標

地域に根ざした総合福祉サービスの質を高め、利用者・家族から信頼され続ける法人を目指す。安定的な事業運営と適正な収支構造を確立し、持続可能な体制のもとで人材育成とサービス向上を両立させる。

### 人的資本経営 の基本方針

「『福祉』の種をまき、協力して水をやり、花を咲かせ、実をみのらせ、大きな樹に育てる」を実践するため、人を“コスト”ではなく“価値を生み出す資本”と捉える。  
一人ひとりの専門性と経験を尊重し、育成・定着・活躍を支える仕組みを整備することで、組織全体の質を高め、地域福祉へ還元する。

#### 重点取組領域①

#### 法人理念の共有

- ・研修を通じ理念の意義を再確認
- ・理事長の講和により共通理解を形成

#### 重点取組領域②

#### 行動指針の策定

- ・理念を具体化した行動基準を作成
- ・職員参加により現場で実践できる内容へ整理

#### 重点取組領域③

#### 育児・介護世代が働きやすい環境整備

- ・柔軟な勤務体制により両立を支援する
- ・安心して長く働ける職場体制を整える

## 5. 人的資本経営における取組(全体像)

### 取組と概要

#### 理念の共有

法人理念の意義を研修で再確認し、理事長説明と職員対話を通じて共通理解を形成。

#### 職員から意見収集

理念を日々の業務判断につなげる基盤を整備。

### 法人理念の共有

法人理念を共有し、判断と行動の拠り所を明確にする。

### 取組と概要

#### 行動指針の策定

理念を具体的行動に落とし込み、職員参加により実践可能な指針を策定。

#### 職員参加によるボトムアップ

評価・研修と連動させ、現場定着を図る。

### 全員が活躍できる職場

育児・介護への理解を深め、安心して働き続けられる職場をつくる

02

01

### 行動指針の実践

理念を具体的行動に落とし込み、統一した実践へつなげる。

03

### 取組と概要

#### 育児・介護休業法の周知徹底

制度を「知っている」から「活用できる」へ。面談を通じて状況を把握し、柔軟な勤務体制を整備することで、子育て世代・介護世代が安心して働き続けられる環境をつくる。

#### 定期面談による個別支援

### 法人理念の共有

#### 取組概要

法人理念「福祉の種をまき、育て、大きな樹にする」の意味を再確認し、理念を日々の業務判断につなげる取組を実施。理念の言語化・対話・共有を通じ、全職員が同じ方向を向いて行動できる基盤を整備する。

管理職・一般職を対象に複数回の研修を実施し、「なぜ理念が必要なのか」「理念が現場にどのように影響するのか」を学習。そのうえで理事長より、法人の成り立ちや理念に込めた思いを直接説明。



### 行動指針の策定

#### 取組概要

法人理念を日々の業務で実践できる具体的な行動レベルに落とし込み、現場で迷ったときの判断基準となる行動指針として明文化する。

策定にあたっては、全職員を対象にアンケートを実施し、現場で大切にしている価値観や課題意識、理想とする職場像について意見を収集した。トップダウンで決定するのではなく、職員の声を反映したボトムアップ型で取りまとめることで、全職員が自分ごととして捉えられる内容とする。

策定した行動指針は、研修体系および人事評価制度と連動させ、実践状況を振り返る仕組みを整備する。これにより、理念の形骸化を防ぎ、現場での実践と定着を図るとともに、職員の帰属意識および組織への信頼感の向上につなげる。



### 育児・介護両立支援制度の整備と周知

#### 取組概要

■ 育児・介護休業法の趣旨を踏まえ、両立支援制度の位置づけを整理し、全職員へ説明を実施。すべての職員と面談を行い家庭環境に合わせた勤務ができることを周知

■ 実施内容・時短正規職員という働き方が 育児・介護休業法および両立支援制度の考え方に基づくものであることを説明・制度の目的と法人方針との整合性を確認

#### ■ 成果

- ・管理者間で制度理解・認識を共有
- ・制度的根拠に基づく採用・配置判断体制を構築
- ・制度内容を反映した求人票を作成し、採用活動を拡充



# 6. 人的資本経営データ(一覧)

開示指標

**成果の視点(アウトカム)** = 人的資本経営推進で生産性が向上したか？

**量の視点(ポートフォリオ)** × 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

リスキリング

リスキリング関連教育投資額

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

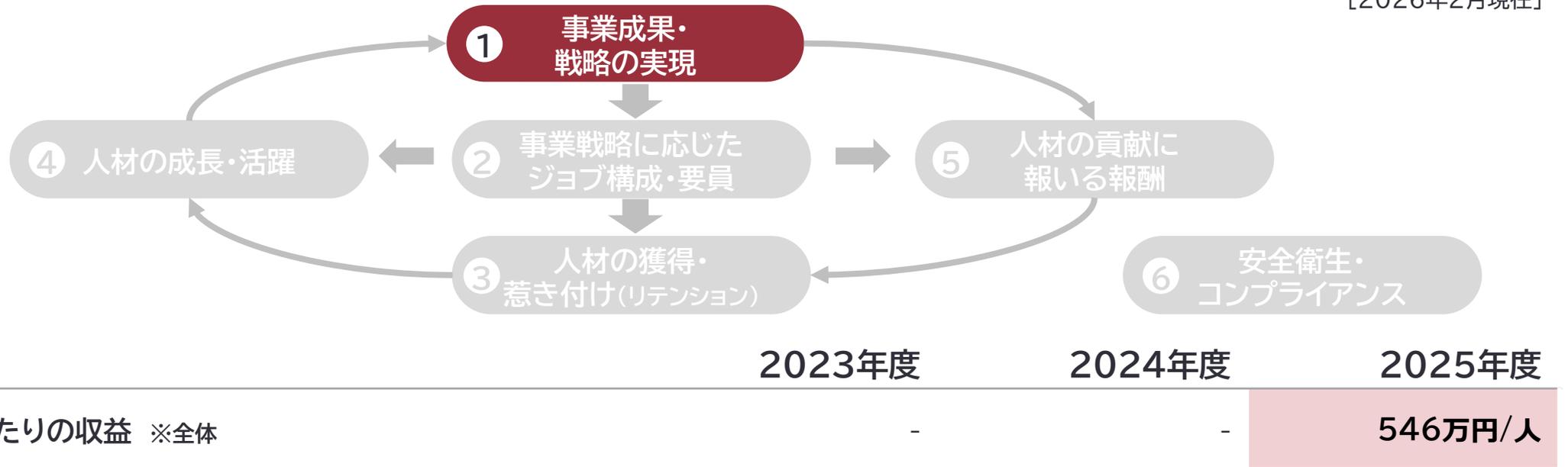
懲戒処分の種類と件数

満足度

ES(コンプライアンス)

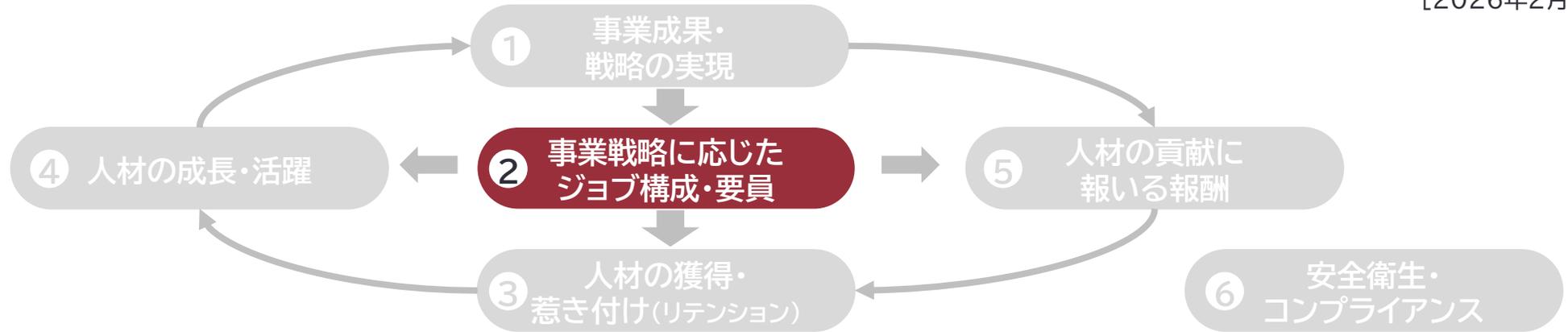
## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年2月現在]



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

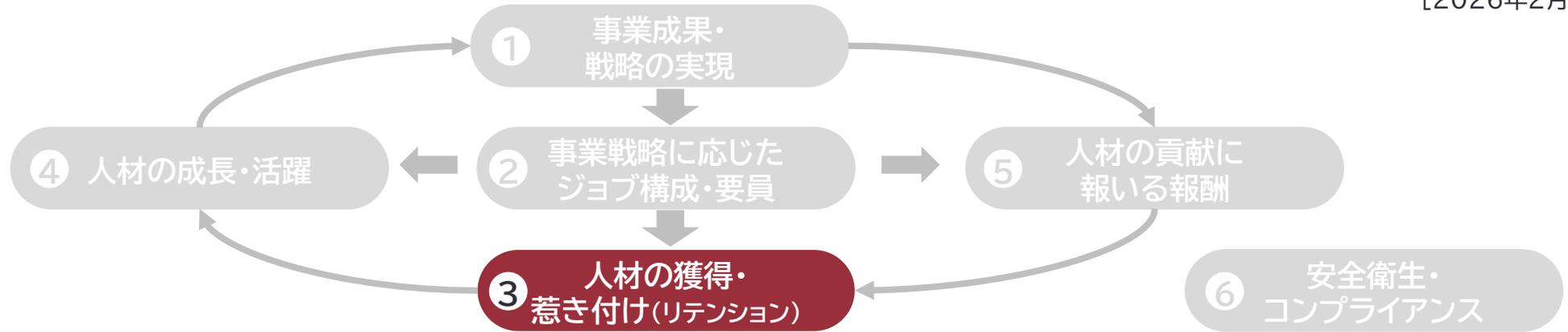
[2026年2月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
総従業員数	-	-	全体 63人 正規 41人
総額人件費 ※正規のみ	-	-	178,540,483円
男女別人材ポートフォリオ	-	-	正規 男性14人 女性27人 非正規 男性7人 女性15人

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

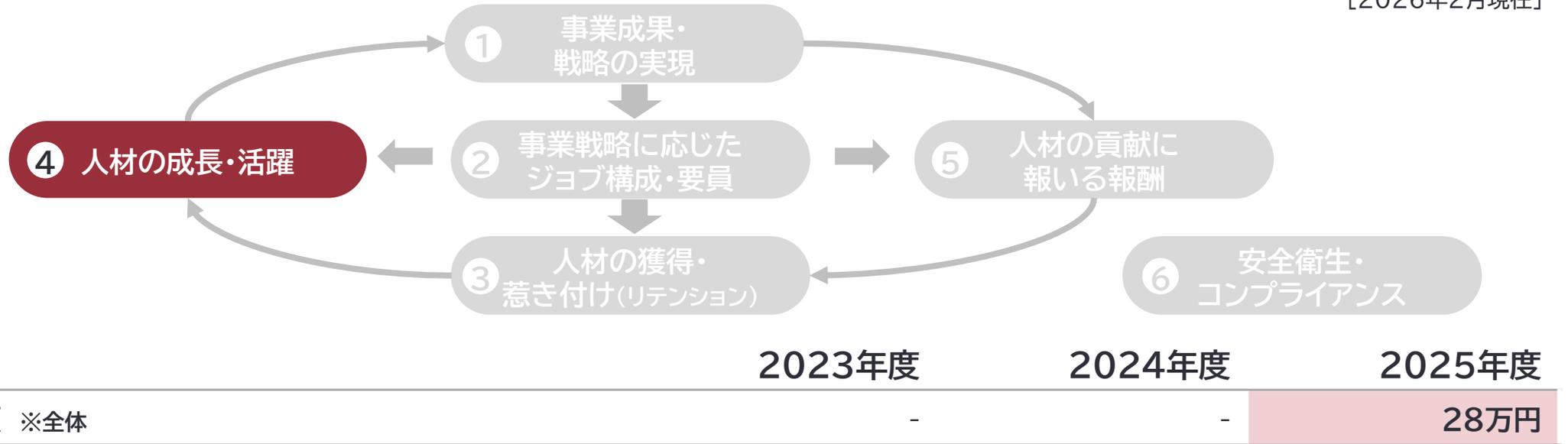
[2026年2月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率・人数 ※正規のみ	-	-	比率 60% 人数 6人
新規採用人数	14人	8人	11人
離職率 ※正規のみ	11.9%	10.5%	11%
平均勤続年数 ※正規のみ	8.0年	7.5年	6.9年

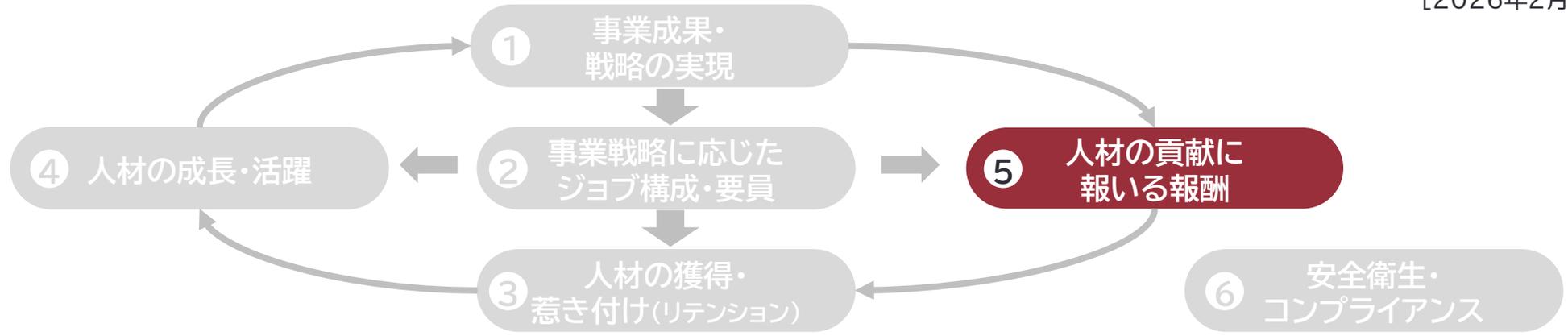
## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年2月現在]



## 6. 人的資本経営データ(データ集)

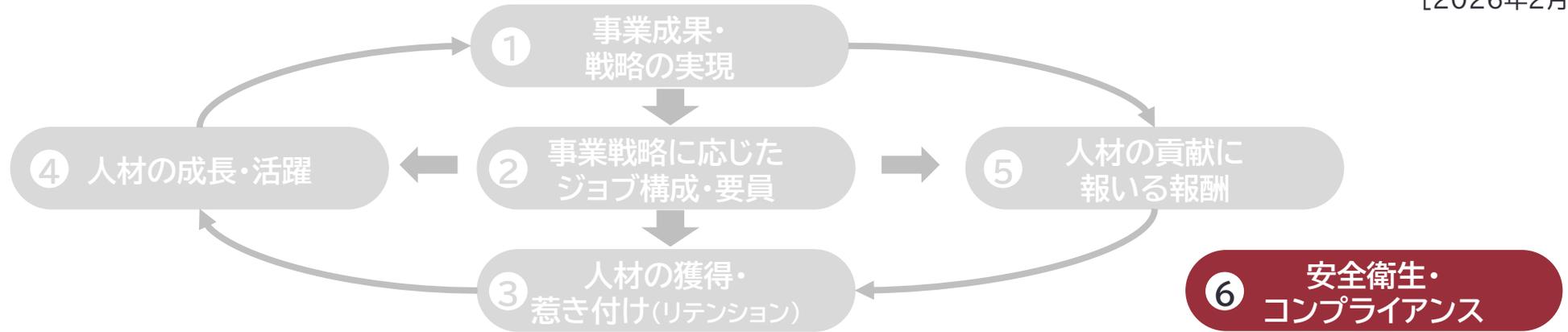
[2026年2月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
平均年間給与	-	-	372万円

## 6. 人的資本経営データ(データ集)

[2026年2月現在]



	2023年度	2024年度	2025年度
労災認定された件数・発生率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
労災認定された死亡者数・死亡率 ※正規のみ	0件 0%	0件 0%	0件 0%
第三者に解決を委ねられた係争 ※正規のみ	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 = 売上 ÷ FTE ②1人当たり営業利益 = 営業利益 ÷ FTE
	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	総従業員数	正規雇用の従業員数 + 非正規雇用の従業員数
	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	$(\text{各年齢層の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	8	男女別人材ポートフォリオ	$(\text{各性別の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	9	職種別人材ポートフォリオ	職種人材ごとの従業員数
	10	プロフェッショナル人材数	プロフェッショナル人材数
	11	日本・外国籍別人材ポートフォリオ	$(\text{日本国籍or外国籍の従業員数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	12	後継者候補準備率	$(\text{後継者プールにいる人数} \div \text{リーダーのポジション数}) \times 100$

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	雇用形態の転換数	非正規雇用から正規雇用への転換数
	14	正規雇用の中途採用比率	$(\text{中途採用の正規雇用者数} \div \text{正規雇用者数}) \times 100$
	15	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
	16	内部継承率	$(\text{重要ポストに占める内部登用者数} \div \text{重要ポスト数}) \times 100$
	17	平均残業時間	$\frac{\text{1年間の対象労働者の法定時間外労働及び法定休日労働の総時間数の合計}}{12\text{ヶ月} \div \text{従業員数}}$
	18	管理職1人当たりの部下数	総従業員数 ÷ 総管理職数
	19	男性の育児休業取得率	$(\text{育児休業をした男性労働者数} \div \text{配偶者が出産した男性労働者数}) \times 100$
	20	女性の育休復帰後就業継続率	$(\text{育児休業から復帰した後に1年間在籍していた女性の数} \div \text{育児休業を取得した女性の数}) \times 100$
	21	有給休暇消化率	$(\text{従業員が取得した有給休暇の日数} \div \text{従業員に与えられた有給休暇の日数}) \times 100$
	22	フレキシブルワーク制度の利用数 (フレックス・リモート・副業等)	企業が多様な働き方の実現のために用意した制度の利用者数
	23	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
	24	男女間賃金格差	$(\text{雇用区分ごとの女性の平均年間賃金} / \text{雇用区分ごとの男性の平均年間賃金}) \times 100$

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	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
	26	外国人管理職比率/人数	(外国人の管理職数/全社の管理職数)×100、及び外国人の管理職数
	27	障がい者雇用率/人数	(障がい者数/総従業員数)×100、及び障がい者の人数
	28	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、従業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(キャリア形成)	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
	30	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、従業員エンゲージメント指標の結果
	31	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、従業員エンゲージメント指標の結果
	32	新規採用人数	新規で採用した従業員数
	33	離職率	(総離職者数÷総従業員数)×100
	34	平均勤続年数	従業員の勤続年数の合計÷総従業員数

項目	指標番号	指標名	算出式
④人材の成長・活躍	35	教育投資総額	以下①②より1つを選択して開示 ①.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) ②.①+内部費用(内部講師の件費相当額等)
	36	1人当たりの教育投資額	「教育投資総額(#35)を総従業員数で割った値
	37	リスキル関連教育投資額	リスキル関連の教育にかけた総費用
	38	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、従業員エンゲージメント指標の結果
	39	実践機会の提供に対する利用数(社内公募制・社内起業等)	企業が人材の成長・活躍のために用意した実践機会の利用者数
	40	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、従業員エンゲージメント指標の結果
	⑤人材の貢献に報いる報酬	41	平均年間給与
42		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、従業員エンゲージメント指標の結果
43		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
44		福利厚生制度の利用数	企業が福利厚生のために用意した制度における利用者数
45		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、従業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	46	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和
	47	労災認定された件数/発生率	$(\text{期間中の労災の件数} \div \text{期間中の従業員の総労働時間}) \times 100\text{万時間}$
	48	労災認定された死亡者数/死亡率	$(\text{期間中の労災による死亡者数} \div \text{総従業員数}) \times 100$
	49	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、従業員エンゲージメント指標の結果
	50	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和
	51	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
	52	懲戒処分の種類と件数	各懲戒処分の種類ごとの件数
	53	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、従業員エンゲージメント指標の結果

## 集計範囲

本レポートは、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、正規雇用に加え、非正規雇用の従業員を開示対象としております。

## 算出期間

本レポートは2025年度,2024年度,2023年度の3期間を算出期間としております。