

社会福祉法人の経営分析参考指標(平成26年度決算分)の概要

収支の状況

社会福祉法人の有効集計対象4,419法人の収支の状況は次のとおりです。

- ① サービス活動収益に対する費用の割合は、人件費64.5%(前年度比0.5ポイント増)、経費(事業費+事務費)25.5%(同0.3ポイント減)、減価償却費7.7%(同0.1ポイント減)となりました。
- ② 利益の状況については、サービス活動収益対経常増減差額比率が4.1%(前年度比0.3ポイント減)でした。

区 分			社会福祉法人			
			平成25年度	平成26年度	増減(%ポイント)	対前年増減率(%)
法人数(法人)			2,540	4,419	—	—
1法人当たり従事者数(人)			110.3	108.6	▲ 1.7	▲ 1.5
収 支 の 状 況	サ ー ビ ス 活 動 収 益 に 対 す る 費 用 の 割 合 (%)	人件費	64.0	64.5	0.5	0.8
		経費(事業費+事務費)	25.8	25.5	▲ 0.3	▲ 1.2
		減価償却費	7.8	7.7	▲ 0.1	▲ 1.3
		国庫補助金等特別積立金取崩額	▲ 3.3	▲ 3.2	0.1	▲ 3.0
		その他	1.4	1.5	0.1	7.1
		計	95.8	96.1	0.3	0.3
サービス活動収益対支払利息率(%)			0.7	0.6	▲ 0.1	▲ 14.3
サービス活動収益対経常増減差額比率(%)			4.4	4.1	▲ 0.3	▲ 6.8
従事者1人当たりサービス活動収益(千円)			6,142	6,084	▲ 58	▲ 0.9
労働生産性(千円)			4,192	4,168	▲ 24	▲ 0.6
従事者1人当たり人件費(千円)			3,929	3,925	▲ 4	▲ 0.1
労働分配率(%)			93.7	94.2	0.5	0.5

(注1) 決算データは、平成24年度より適用の「社会福祉法人会計基準(新会計基準)」を基準に算出しています。

(注2) 「1法人当たり従事者数」、「従事者1人当たりサービス活動事業収益」、「労働生産性」及び「従事者1人当たり人件費」は、
常勤従事者数(非常勤従事者の常勤換算後の従事者数を含む)により算出しています。

(注3) 数値は四捨五入のため、内訳の合計が合わない場合があります。

経営諸比率(社会福祉法人)

経営指標	算 式	説 明
人件費率	$\frac{\text{人件費}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	従事者数及び給与水準に留意しつつ、その適正性を判断します。併せて労働分配率にも留意する必要があります。
経費率	$\frac{\text{経費(事業費+事務費)}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	経費率が高い場合は、外部委託費等個々の経費ごとに適正性を判断する必要があります。
減価償却費率	$\frac{\text{減価償却費}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	償却資産の構成割合及びそれぞれの経過年数に留意しつつ、その適正性を判断します。
国庫補助金等特別積立金取崩額率 [マイナス値]	$\frac{\text{国庫補助金等特別積立金取崩額}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	減価償却に対応して計上される国庫補助金等特別積立金の取崩額の状況を示します。減価償却費率と対比することで、法人の償却資産に対する補助率の状況を把握します。
サービス活動収益対支払利息率	$\frac{\text{借入金利息}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	借入金残高、借入条件等から支払利息の適正性を判断します。
サービス活動収益対経常増減差額比率	$\frac{\text{経常増減差額}}{\text{サービス活動収益}} \times 100$	施設経営上の収支状況を端的に表します。上昇、横ばい、下降等の経時基調に留意する必要があります。 マイナスの場合は、純資産比率を低下させ、経営の安定性を損なうこととなります。マイナスの場合等の要因分析は、機能性の把握及び各費用率等の適否を判断します。
従事者1人当たりサービス活動収益	$\frac{\text{サービス活動収益}}{\text{年間平均従事者数}}$	従事者1人当たりどの程度のサービス活動収益を得ているかによって、従事者1人当たりの能率を判断します。

経営諸比率(社会福祉法人)

経営指標	算 式	説 明
労働生産性	$\frac{\text{付加価値額}}{\text{年間平均従事者数}}$ ※付加価値額＝サービス活動増減差額＋人件費	従事者1人がどれだけの付加価値を生み出したかをみます。労働生産性が高ければ、各々の従事者が効率よく価値を生み出し、円滑な運営管理が行われているといえます。
従事者1人当たり人件費	$\frac{\text{人件費}}{\text{年間平均従事者数}}$	いわゆる給与水準であり、労働意欲やサービス内容に関係する一方、生産性に対応していなければ経営の安定性を損なうことになります。したがって、平均年齢、職種別従事者数等によっても異なることに留意しながら、従事者1人当たりサービス活動収益や労働生産性との関係においてその適正性を判断する必要があります。
労働分配率	$\frac{\text{人件費}}{\text{付加価値額}} \times 100$	付加価値が人件費にどれだけ分配されているかを把握します。人件費を支払原資（付加価値額）のなかで収めるのは当然のことですが、質と意欲に関係するので、低ければ良いというものではありません。

※ 常勤換算は次の式で算定しています。

$$\frac{\text{当該職務にかかる全非常勤職員の1週間の総勤務時間数}}{\text{当該職務にかかる常勤職員が1週間に勤務すべき時間数}}$$

当該職務にかかる常勤職員が1週間に勤務すべき時間数