

令和 4 年度事業報告書

一般財団法人 日本老人福祉財団

事業報告書 目次

1. 令和 4 年度事業報告について	1
2. 事業報告書	
(施設)	
浜松〈ゆうゆうの里〉	3
伊豆高原〈ゆうゆうの里〉	4
神戸〈ゆうゆうの里〉	5
湯河原〈ゆうゆうの里〉	6
大阪〈ゆうゆうの里〉	7
佐倉〈ゆうゆうの里〉	8
京都〈ゆうゆうの里〉	9
(本部)	
人事総務部	10
財務部	11
募集広報部	12
サービス支援部	13
サービス支援部(設備)	14
調査企画室	15
情報システム室	16
監査室	17
3. 数値指標	18
(1)令和 3 年度・令和 4 年度未全入居者数比較	
(2)職員数	
(3)介護認定者数・介護職員数	
(4)収支状況	
(5)正味財産増減状況	

1. 令和4年度事業報告について

理事長 青木雅人

新型コロナウイルスは、令和4年度も変異型の流行により猛威を振るった。全国的に感染が続くなか、以前の暮らしを取り戻すため、これまで学んだ知見を活かしつつ、経済と社会活動の両立を模索した1年であった。

当財団においても、感染は避けられなかったものの予防に努めながら、各種行事や会議など生活と業務の活動範囲を少しずつ広げていった。日々の暮らしに不便をお掛けしながらも理解と協力を頂いた入居者の皆様、そして多忙な業務の一方で感染症対策を講じ続けた職員の皆様に心より感謝申し上げたい。

また、令和4年度はコロナ禍だけでなく、ウクライナ侵略戦争により尊い命が奪われるとともに、経済面ではこれまでに経験したことがない、エネルギーや食料等のコスト上昇に直面した1年でもあった。財務健全性を確保するため、各〈ゆうゆうの里〉では令和4～5年度にかけて、管理費・食費の改定を実施せざるを得ない状況を迎えた。

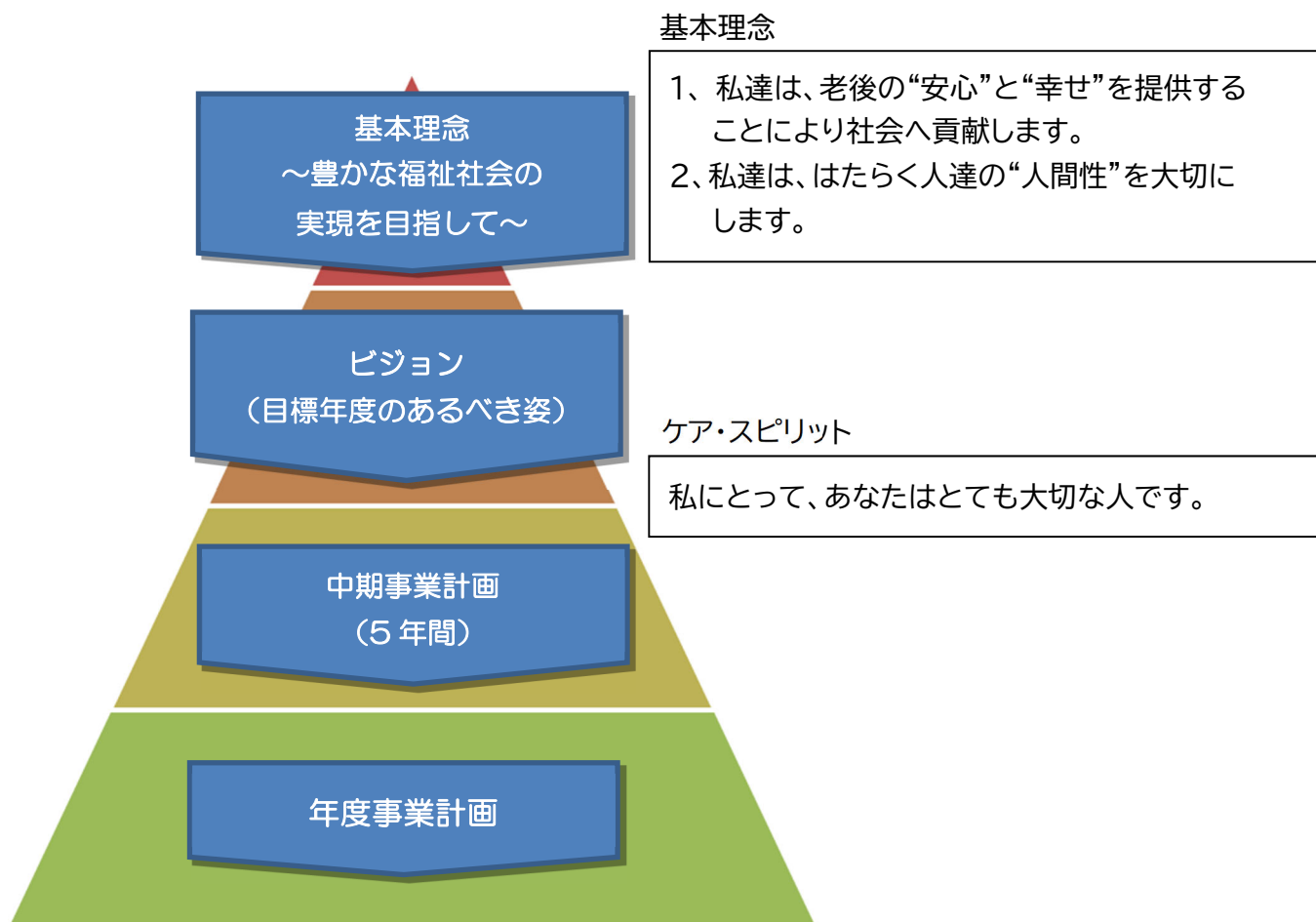
令和4年度の財団事業は、コロナ禍を乗り越え、新たなステージに向けて「～夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創りへ～」をスローガンに掲げて取り組んだ。

経営状況については、当期正味財産増減額は12期連続の黒字を達成した。入居面では、入居金収入は予算比で97.5%、期末契約率は95.6%だった。組織面では、財団サービスの根幹は「人財」であることから、職員一人ひとりのやる気と成長を促すため、目標管理手法を取り入れた人事制度を構築し、令和5年4月に導入する準備を整えた。加えて、次世代を担うマネジメントリーダーを目指した「経営者育成セミナー」を実施した。

サービス状況については、全職員へ向けた研修で、入居者との関係づくりを深めるとともに、コンプライアンス徹底、ハラスメント防止、虐待防止、身体拘束廃止の啓発を強化した。財団の4本柱の活動(事故ゼロ、接遇マナー、相談業務、研究活動)では、e-ラーニング(パソコンネットワークを利用した学習)を実施して、「安心・安全」「満足度」「効率化」の向上を図った。また、DX(デジタル技術を活用し、生活をより良く変革する「デジタルトランスフォーメーション」の略称)では、顔認証技術を利用した新たな喫食管理システムの順次導入を始めた。

財団は令和5年度、創立50周年を迎える。そのため、「絆」「感謝」「進化」というキーワードをもとに、50周年記念行事プロジェクトの活動を開始した。

「基本理念」と「ケア・スピリット」を羅針盤にして、今後も社会の変化や新たなニーズに応えられるよう、これまで築き上げてきた高齢者コミュニティ、すなわち「相互扶助に基づいて、高齢期の豊かな暮らし方を目指すコミュニティ創り」のブランドを確固たるものにしていかなくてはならない。そのため、私たちは「オール財団」一丸となり、夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティの更なる飛躍を目指して、共に歩を進めていく。



一般財団法人日本老人福祉財団役員及び職員等行動指針

- ① 財団自主行動基準及び行動規範を遵守します。
- ② 倫理やコンプライアンスに照らして問題のある活動には関与しません。
- ③ コンプライアンスの違反、逸脱、過失等は素直に認め、すみやかに是正措置と再発防止措置を講じます。
- ④ 組織における役割、責任、権限並びに情報の伝達経路を明らかにします。
- ⑤ すべての役員及び職員等に対して十分な教育と厳格な評価を継続して行ないます。
- ⑥ コンプライアンス・マニュアル及び諸規程に基づき、すべての組織において毎年度適切な自己監査を行ないます。

2. 事業報告書

浜松〈ゆうゆうの里〉

令和4年度も、新型コロナウイルスの影響が続いたことも一つの要因ではあったが、目標入居契約率を大きく下回る結果となり、令和3年度に続き入居金収入は予算未達の結果となる等、経営的には大変厳しい一年であった。

運営面においても、職員及び職員家族の複数名が新型コロナウイルスに罹患したため、ケアサービス課をはじめ各職場の人員体制において厳しい状況を強いられた。しかし、職員一丸での対応、入居者及びご家族の理解と協力、地域医療機関の協力により、厳しい状況を乗り越え、安心・安全な環境が維持できたことは、将来の運営においても大きな成果であり大切な財産となった。

その他、各地で頻発している自然災害に備え、備蓄品の見直し、近隣施設の災害訓練の見学等を積極的に実施し、更なる安心・安全なホームとなるよう整備を推進した。

【基本方針】

財団理念「私にとってあなたはとても大切な人です」を、現場サービスにおいて具現化する。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

施設内でも新型コロナウイルス陽性者が発生したが、職員・入居者が一丸となって最大限の対策・対応を実践した。施設と入居者の協力、医療機関との連携による安心・安全な環境の維持が大変重要であることをあらためて実感した一年であった。

2. 財務基盤の長期安定

入居契約率は、目標98.1%に対し年度末実績は93.1%となり、経営的な面では大変厳しい一年であった。

3. 人材の採用・育成と働きがいのある職場活性化

年度当初より全課に課長を配置したことから、あらためて人材育成、働きやすい環境づくり等に積極的な取り組みを行なっていくために必要な研修やOJTを推進し実践した。

4. ガバナンス体制の強化

高齢者虐待防止研修・法令遵守への取り組みには、日々の現場での指導・教育や研修においてこれまで以上に注力することにより、組織全体で事故防止に努める環境づくりを行った。

5. 発展と持続性の確保

施設の発展・持続性に必要な地域交流や地域連携の機会は、まだ十分ではない一年であったが、福祉施設や医療機関との情報交換、地元企業との交流については大きく前進している。

【指標】

(令和5年3月末)

契約者数／総戸数	243戸／261戸
入居者数	291名
入居契約率	93.1%

伊豆高原〈ゆうゆうの里〉

令和 4 年度も、コロナ禍で診療所と一体となって、入居者、職員の感染者を早期に発見することで施設内の感染拡大を最小限に抑えるよう努めた。また診療所では入居者・職員をはじめ、隣接する特別養護老人ホーム及び地域住民に対しても新型コロナワクチン接種を実施した。サービス面では、全職員が自主行動基準を遵守して、入居者に適切なサービスを提供できるよう高齢者虐待防止研修、アンガーマネジメント研修等を実施し、職員教育に注力した。その他、大食堂厨房改修工事を実施し、入居者により喜んでいただける食事の提供に取り組んだ。財務面では、経営基盤を強化するため、管理費、食費の改定を実施すると同時に、入居募集に尽力し入居契約率の向上を目指した。前年度同様、他法人との合同セミナーや施設説明会を東京・横浜で開催するなど、色々と工夫し、新規顧客の発掘と施設見学者(体験入居者)増に注力した。その結果契約目標戸数を上回る 25 戸の契約に至った。新卒職員の獲得については、近隣の高校・専門学校をはじめとした学生のインターンシップを積極的に受け入れ、具体的に仕事内容を理解してもらえるように努めた。

【基本方針】

新型コロナ禍でも勝利に向かって、『ワンチーム』として一丸となり、夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティを創る。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

感染防止対策を徹底しながらウォーキング等をはじめ入居者に楽しんでもらえる行事の実施を増やした。またフレイル予防も継続して実施した。さらに相談受付をスタッフが拾い上げ、相談責任者に繋ぐ相談業務体制構築に注力した。

2. 財務基盤の長期安定

より多くの検討者に見学や体験入居をしてもらい、施設の魅力を感じてもらうことで、新規契約戸数は目標 23 戸に対し、25 戸の契約に至った。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

県東部を中心とした学生向け就職相談会等への参加や学生のインターンシップを積極的に受け入れ、実施した。「言葉遣い・話し方」「挨拶運動」に焦点を当て、接遇委員会を中心に取り組みを行い、職場内のコミュニケーション向上を図った。

4. ガバナンス体制の強化

ハラスメント防止や高齢者虐待防止等の研修を通じて気づきをあたえ、全職員にコンプライアンスの徹底を図るとともに風通しの良い職場づくりに努めた。

5. 発展と持続性の確保

対島地区学生向けの認知症サポーター養成講座の再開をはじめ、地域との交流の再活性化に取り組んだ。

【指標】

(令和 5 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	302 戸/338 戸
入居者数	368 名
入居契約率	89.3%

神戸〈ゆうゆうの里〉

令和4年度は、3年にわたるコロナ禍の取り組みで、感染症対策と施設活動両立を、将来に向けた安定を考え進めることができた。入居率98%を達成し、令和5年1月着工のケアセンター棟厨房改修工事を計画に沿って進めることができた。令和5年度は、コミュニティ棟の厨房工事を完工させ、食の提供「サービスの品質」を担保し、安心して利用できる環境を整えたい。喫食システム(顔認証)の導入を行い、今後のデジタル活用による効率化で、神戸施設の業務改善を進める環境を整えた。神戸施設開設40周年の節目を迎える年となり、将来にわたる入居者の暮らしを守る行動と実績で信頼を得られるように、直面する課題に向き合い施設安定運営のための取り組みを今後も積極的に進めたい。

【基本方針】

コロナ禍を乗り越え、新たなステージに向けて～夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創りへ～

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

入居者満足度向上のため、相談業務の質を高める取り組みを行い、相談件数を令和3年度と比較して240件となり倍増する事ができた。アスレチックジムトレーナー育成にも取り組み「健康づくり」の環境を整えることができた。

2. 財務基盤の長期安定

エネルギー関連価格高騰を受け、入居者の協力と理解を得て、施設ガス及び電気使用量を抑える取り組みを進めることができた。生活環境を守り節約できる環境を整える事ができた。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

将来の介護サービス提供の質と対応力向上のため人材「確保」を積極的に進め、令和5年度以降の人材「定着」の取り組みを進めることができた。

4. ガバナンス体制の強化

内部監査とコンプライアンス委員会にて、他施設の事例を共有し、施設における問題点等検証を行い、改善を実行しルールを守ることを周知徹底した。

5. 発展と持続性の確保

介護現場の業務効率化のため介護機器を選定し、令和5年度導入に向けた取り組みが行えた。

【指標】

(令和5年3月末)

契約戸数/総戸数	368戸/374戸
入居者数	446名
入居契約率	98.4%

湯河原〈ゆうゆうの里〉

令和4年度も新型コロナウイルス感染症の対応に取り組み、最小限の感染で収束できた。入居者の生活面での規制も最小限に留め、行事、サークル活動などにおいて入居者の精神的な不安や心身状態のストレス軽減に取り組んだ。6号館の外壁塗装が終わり、令和5年度のケアセンター棟で外壁塗装が終了する予定である。

令和4年度は部門別では予算が達成できなかった部門もあるが、経費削減や補助金の申請など各部門で対策が打つことができた。

令和5年度は湯河原施設にとっても40周年を迎える。その前年として、様々な準備を職員中心で考えることができた。

【基本方針】

コロナ禍を乗り越え、財団設立50周年に向け、夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティを創る。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

相談業務においては、責任者を中心に親身に聞く姿勢が身に付いてきつつある。事故ゼロ活動の対策案も委員会において意見交換がよくでき、課を越えての新しい気づきを共有できた。

2. 財務基盤の長期安定

Aタイプ以外の空室はすぐに引き当てが付く状況ではあるが、Aタイプの空室が残ったままになり、契約戸数は予算に対して2戸の未達になった。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

各課研修委員による研修を行い、教える職員・教わる職員の技術向上とともに、働き甲斐の向上もみられた。

4. ガバナンス体制の強化

自施設のコンプライアンス違反だけでなく他施設で起きた違反についても検証し、全課職員に周知した。感染症の対策も診療所の医師とよく協力でき感染拡大を最小限に抑えることができた。

5. 発展と持続性の確保

40周年に向けての準備委員会が機能し、記念誌の準備や近隣へのアピールが令和5年4月から実行できる体制になった。

【指標】

(令和5年3月末)

契約戸数/総戸数	263戸/279戸
入居者数	331名
入居契約率	94.3%

大阪〈ゆうゆうの里〉

令和4年度は長引く新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、入居者や職員からも多数の感染者が発生したが、感染者対応の実践経験の積み重ねによって職員の即応力は格段に上昇した。活動的な日常生活を取り戻していくため、行事イベントは感染防止対策を施しながら実施し、休止していたサークルの再開も図り、精神面の充足感やストレス軽減に取り組んだ。建物設備の長寿命化のため、排水管更新工事に着手した。財務面では、ロシアによるウクライナ侵攻を起因とした物流の停滞、原油高や円安の影響等による物価高騰を受け、施設では食事料金の改定を決意し、令和4年10月から10%値上げを実施した。また診療所の2人夜勤体制を1人夜勤体制へ移行し、財務体質の改善化にむけて踏み出し、施設運営の安定化に努めた。

【基本方針】

新型コロナウイルス感染症に対する感染予防の徹底を図りつつ、夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創りを入居者ととともに進める。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

サービス4本柱(事故ゼロ、入居者相談、接遇マナー、研究活動)は、次期リーダーの育成に注力し、委員会ではケーススタディを実践し、現場活動では現リーダーによるOJTを実践した。

2. 財務基盤の長期安定

入居契約件数と入居金収入は予算を達成した。収支・損益の健全化にむけて、食材費の値上がり分に対する食費改定を実施。また、館内清掃の委託先や食材仕入先の見直しにより、費用削減に取り組んだ。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

大阪人間科学大学との関係構築ができ、介護の世界で働く楽しさなどを伝える出張講座依頼に協力することができた。業務効率化を目指してインカムを導入。情報伝達が一段とスムーズになり、動きやすくなったという声が多数聞かれるようになった。

4. ガバナンス体制の強化

コンプライアンス委員会では自施設だけでなく、他施設のケース事例紹介による情報共有を図った。コンプライアンス研修と高齢者虐待防止研修を複数回開催し、より一層の理解が進んだ。

5. 発展と持続性の確保

「世界アルツハイマーデーの啓発活動」に取り組み、オンライン講演会による啓発活動やオンラインのライトアップにより認知症への理解を呼びかけ、インターネット媒体でも紹介された。

【指標】

(令和5年3月末)

契約戸数/総戸数	160戸/170戸
入居者数	174名
入居契約率	94.1%

佐倉(ゆうゆうの里)

令和4年度、新型コロナウイルスの感染については、予防活動を継続した結果、感染拡大はなかった。特にケアセンターでの入居者の感染者は現在まで0名であり、入居者の安心安全につながった。各種行事についても、部分的な制限を設けながら実施し、入居者の閉じこもり防止、フレイル予防に留意した。課題となっていた銀行ATM撤去に関する問題は、年末に新たな銀行のATMを開設することによって、以前より利用時間や利用曜日が拡大し、利便性が高まった。人材育成については、十分な人材が確保でき、本部のeラーニングと、施設内OJTの組み合わせにより順調に育成することができた。

【基本方針】

コロナ禍を乗り越え、新たなステージに向けて、～夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創りへ～

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

財団の4本柱である事故ゼロ、入居者相談、接遇マナー、研究活動については、次世代の推進者を育成し、委員会で事例検討を中心に活動することにより、現場の底上げを行った。

2. 財務基盤の長期安定

収支・損益ともに予算を達成することができた。入居契約率も、空室発生後速やかに契約に繋ぎ、年間通して高い入居率を維持できた。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

採用担当者の活動により、インターンシップ等の受け入れをし、十分な新卒採用が行えた。接遇マナーの好事例の共有により、職員間のモチベーションアップの活動も継続した。

4. ガバナンス体制の強化

内部監査やコンプライアンス委員会を通じ、自施設の点検をし、改善に努めた。

5. 発展と持続性の確保

感染予防に努めながら、「元気付」ホームを目指し、とくに新たな入居者の自主サークルの発足支援を行い、昨年度30数組だったものが、年度末時点で44組にまで増えた。

【指標】

(令和5年3月末)

契約戸数/総戸数	374戸/379戸
入居者数	455名
入居契約率	98.7%

京都〈ゆうゆうの里〉

令和4年度は、入居者53名、職員66名に新型コロナウイルスの感染者が発生したが、行政の指導に沿い、高齢者施設としての安全を確保しつつ、年度末から緩和の方向に舵を切った。次年度は、高齢者コミュニティ活性化につなげたい。10月1日には、施設開設25周年を迎えることが出来た。募集活動は堅調であり、10月31日には、入居者500名となった。食材費や人件費の高騰が続く中、入居者の理解、協力のもと令和4年7月より食費を9.8%引き上げることとなった。一方、職員については、新卒採用を進めるとともに、育成担当による新卒職員への3か月に及ぶOff-JTを丁寧に進め、定着を図ることにつながった。また、入居記念日、親族の命日を「大切な日」と捉え、一人ひとりに寄り添い、満足感を確認するとともに、ニーズ(課題)を知る取り組みを継続した。

【基本方針】

開設25周年を迎える今年度、開設時のコンセプト“100人100様、価値ある暮らし”を尊重し、入居者と職員の心ふれあう高齢者コミュニティを創る。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

(1)「大切な日」の取り組みを深化させ「その人らしさ」を捉えることができた。今後、ケアに活かせるようフェイスシートに落とし込んでゆく。

(2)コロナ禍において縮小となったものの、開設25周年を祝う行事等を行うことができた。

2. 財務基盤の長期安定

満室を維持し10月31日には、入居者500名を達成した。予算19戸に対し、実績24戸となり、収支は達成したものの、損益予算では及ばなかった。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

開設当初からの入居者の話を、新人職員を主に聞く機会を持つことができた。里で生活してゆくこととそれを支えるゆうゆうの里への理解につながったと期待したい。

4. ガバナンス体制の強化

(1)旬報の活用により、各課のコンプライアンス違反が表面化しやすくなった。

(2)適正人数の管理は滞りなくできたものの、平準化が適切には進まなかった。

5. 発展と持続性の確保

(1)開設25周年を祝い、誇りを高め継承した。財団創立50周年へつなげる。

(2)共同研究事業は継続する。地域貢献となる交流は再活性には至らなかった。

【指標】

(令和5年3月末)

契約戸数/総戸数	405戸/412戸
入居者数	501名
入居契約率	98.3%

人事総務部

令和4年度は、節目となる財団創立50周年(令和5年12月)を迎える準備期間として、周年事業及び新たなステージに向けた取り組みを進めた。

重点事項としては、新人事制度の本格的な施行となる令和5年度を迎えるにあたり、職員の働きがいを高められる制度の導入準備を完了させた。また、本部機能の再編準備については、組織の生産性を向上させるために各部門の役割を見直し、より経営戦略に即した運営ができる体制構築を検討した。経営に寄与できる人事・総務人材の育成については、「将来・戦略」に係る業務へシフトさせるために定型業務の集約化(事務センター化)または BPO(外部委託)を検討したが、導入には至らず継続して検討を行うこととなった。

【基本方針】

職員一人ひとりの能力が発揮できる心理的安全性のある組織環境を整備する。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

実効性のある階層別研修の実施のため、知識・技術・パフォーマンスを高められる階層別研修の実施と、研修を実際の仕事に活かしていくための OJT との連動を強化した。また、離職の防止や職員パフォーマンス向上を目指し、同期入社の繋がりを深めることができる内容を研修に採り入れたが、結果として現れるには数年を要するため、次年度も継続する。

2. 財務基盤の長期安定

新人事制度の本格稼働を見据え、職員一人ひとりの働きがいを高め、キャリアデザインを実現できる制度の導入準備を完了させた。また、健康経営を推進し生産性向上のため、再検査対象職員への受診勧奨を進めたが、施設によって再受診率に差が生じているため、次年度も継続して取り組む。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

各施設の採用担当者に対して、採用担当者会議を通じ、施設ごとの取り組みを紹介してもらい、状況によっては施設間においてサポート体制を組むなど、採用担当者同士の有機的な結合に努めた。また、採用実績の良い施設と実績のあがってない施設の担当者を交換研修することで、スキルアップを行った。

また、大学の教授との繋がりを深め、教授からの紹介で面接やインターンシップを希望する学生の確保に努め、令和5年度卒業の学生から複数の内定承諾を獲得することができた。

4. ガバナンス体制の強化

経営戦略に即した運営ができる体制構築を目指して、本部の体制構築を検討した。

5. 発展と持続性の確保

人事・総務業務について、本部と施設での役割を見直し、定型業務の集約化(事務センター化)または BPO(外部委託)を検討したが、導入に至ることはできず、検討を継続することとなった。

財務部

令和4年度は、世界的な物価高騰の影響により、電力料等の光熱費や食堂材料の仕入れ、居室修繕費等の資材に大幅な値上がりが続き、厳しい施設運営となった。

厳しい状況の中でも、コロナ関連の補助金に加え、各自治体が実施した物価高騰に伴う補助金が予定外に受領できたことがプラス要因となった。また、食堂材料費の高騰を受け、大阪施設と京都施設では食費の改定を実施した。

一方、経費削減策として、車両及び車両のメンテナンス業務をリース契約に切替え、車両メンテナンスにかかる諸経費及び車両の管理業務を大幅に削減できる体制を整えた。加えて、現金出納業務のキャッシュレス化を進めるため、法人クレジットカードを導入し、本部では、現金出納業務の削減だけでなく、出張旅費の割引による費用削減も図ることができるようになった。

決算では、12期連続となる1.8億円の黒字は確保することができたが、課題となっている管理費、食費の改定は、先行で改定した施設を除き、令和5年度では物価高騰に掛かる部分の改定はせざるを得ない状況である。

【基本方針】

財務基盤の安定を維持し、新規事業や建替えに向け持続可能で信頼される組織を目指す。

【目標】

1.安心と信頼のサービス提供

食事予約の新システムは、神戸施設が完全移行でき食事予約の業務の軽減が図られ、管理費請求業務への連携も完了した。令和5年度中に全施設への移行を目指している。

2.財務基盤の長期安定

物価高騰による電力水光熱費、食堂材料費、建築資材の値上がりは想像を超えたものとなった。現状では、経費削減等の経営努力だけでは追いつかないため、管理費、食費及び入居金の改定を含めた5ヶ年計画の更新を行った。

3.人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

財団特有の動態分析や入居金算定等ができる職員を増やし、次世代を担う職員を育成する目的で、職員へのレクチャーを開始した。入居金算定レクチャーは令和5年度にも継続実施することとしている。

4.ガバナンス体制の強化

電子帳簿保存法の改正による電子データ取引のデータ保存の完全義務化が令和6年1月に延期になったが、内部監査時に電子データ取引に保存の実施状況を確認し、基本ルールの指導を行った。今後は、取引先業者の請求書、領収書の電子化が進むことが想定されるため、各課の担当と経理担当の情報共有を図っていくことが課題となる。令和5年10月施行のインボイス制度を含めて業務フローを整備し、徹底する。

5.発展と持続性の確保

長期的な入居金収益に影響を及ぼす入居金について、高騰が続く居室修繕費等の価格を見直し、令和5年10月より神戸、佐倉、京都の3施設の入居金改定を決定した。

募集広報部

コロナの制約がまだある中、入居者募集活動はコロナ禍での新たな形に拍車をかけ、令和4年度は、ここ3年間で、①来訪件数・②入居金収入ともに一番良い結果を出すことができた(前年比①123%②102%)。令和4年度の入居金収入は53億円、年間契約戸数は134戸、入居契約率は7施設全体で96%であった。施設ごとに、検討者に快く見学していただけるように工夫を重ね、検討者からは「見学してよかった、また訪ねたい」という感想を多くいただくことができた。

京都・佐倉・神戸は満室を達成。大阪・浜松・伊豆高原・湯河原は空室はあるものの、部屋タイプによっては完売となった。

【基本方針】

一人ひとりが実践的な能力を身に着け、顧客満足に貢献する主体的行動が出来る人材となるとともに総力をあげて、若くて元気な人が入りたくなる施設という絶対優位のブランドを作り上げるにより、満室・満室維持を達成し、入居金収入を安定的に確保する。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

「待っても入居したい施設」を目指した結果、3施設(京都・佐倉・神戸)は満室となった。空室のある4施設(大阪・浜松・伊豆高原・湯河原)も、部屋タイプによっては完売となり、入居待ち(待機登録者)リストをしっかりと運用できた。生前解約(生存退去)は13件あった。

2. 財務基盤の長期安定

入居金収入は53億円を達成

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

スタッフの一人ひとりが、検討者をご自身の老後を主体的に考えていけるように、検討者に寄り添い親身な対応をした。個人の対応目標件数(契約件数ではない)を自ら計画し、チームメンバーと共同し、見学者を迎えた。

4. ガバナンス体制の強化

入居者募集は、「募集担当者だけでなく施設全体で募集する」という意識が広がり、各セクションとの報連相も活発になり、協力体制も強くなった。

5. 発展と持続性の確保

〈ゆうゆうの里〉ブランドである自立入居者割合 70%以上を維持できた。入居希望者に対して、「元気付」コミュニティの魅力が伝わるよう、募集スタッフがしっかりと説明ができるようになった。

サービス支援部

令和4年度もコロナ禍は収束することはなく、感染対策強化と業務継続に取り組む一方、入居者のフレイル予防のため、サービスを止めないように努めた。日常生活に関する調査の結果から、自立入居者の各種機能面については、目下のところ維持できている。また、人材育成の強化として、e ラーニングの積極的な運営と定着を図り、効果的かつ効率的な学習を進めることが出来た。

【基本方針】

人材育成とガバナンス体制の強化に重点を置き、令和3年度、新型コロナウイルスパンデミックにより、実現できなかった取り組みの着実な実現を目指す。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

財団4本柱(事故ゼロ、相談業務、接遇マナー、研究活動)について、e ラーニングを活用し、全職員を対象に研修を行った。7施設で第三者評価を受審し、いずれも高い評価を得ることが出来た。

2. 財務基盤の長期安定

7施設で科学的介護推進体制加算の取得を開始した。介護現場の働き易さとサービス向上に資する機器やノーリフトケアのトライアルを行った。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

現場を支える次世代リーダーの育成のため、階層別研修と専門研修、他法人との交流研修を実践した。e ラーニングを積極的かつ適切に運用し、財団の職員教育に定着させた。

4. ガバナンス体制の強化

感染症対策と業務継続に向けた研修や訓練を行った。不適切ケアに関する職員アンケートや内部監査、課長会議により、サービスレベルのチェックを行い、各施設の現状に沿った改善を行った。

5. 発展と持続性の確保

自立者向けのサービスについて、より優位性を構築するため、AI を利用したフレイル予防サービスの実証実験を行った。

サービス支援部(設備)

令和4年度は、原材料費及びエネルギーコストの世界的な上昇、さらには円安の影響により、資材価格の高騰に直面した。令和4年度の当初に主力工事(浜松新館給湯管の更新工事、神戸ケアセンター並びに共用棟の各厨房改修工事、大阪3階天井排水管の更新工事)の発注が完了したことで、当時は数か月単位で物価上昇が続いている影響を最小限に留めることができた。また、伊豆高原CC棟の厨房改修工事においても、高騰している改修費用を少しでも抑えるために、「建築工事」と「設備工事」とを分離して発注を行い、工期も当初から予定をしていた1か月間で無事に竣工することができた。

他方、令和5年度における居室修繕工事の発注金額(年間取決め)については、慢性的に続いている建設費高騰の影響もあり、近年になく工事価格が大幅に上昇したが、便乗値上げを防止し、市場相場に見合った価格帯で契約合意に結びつけられるよう取り組んだ。

【基本方針】

既存建物の修繕固定資産取得を計画的に実施していく羅針盤として「5ヵ年修繕計画」の策定(整備)に取り組んだ。また、新しいステージを見据え、各施設の建替え計画の下準備と長期資金計画に基づいた新規施設の計画策定には、今後は目標を明確にして取り組んでいく。

【目標】

1.安心と信頼のサービス提供

安心で信頼のおける住環境を提供するために、施設毎に優先順位を確認しながら、「5ヵ年修繕計画」の策定(整備)に取り組んだ。

2.財務基盤の長期安定

令和4年度は資材価格の高騰が予測されたため、大型工事については年度当初に発注を行い、数か月単位で物価上昇が続いていた影響を最小限に留めることができた。

3.人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

スキルアップを目的とした勉強会を1~2ヵ月に1回程度の頻度で実施し、建築物環境衛生管理技術者1名と消防設備士(甲種)1名の資格取得者を輩出することができた。

4.ガバナンス体制の強化

7施設の設備内部監査を実施し、法的な違反は見当たらなかったが、是正箇所については迅速に対処して改善を図った。

5.発展と持続性の確保

近年になく各工事における見積価格が大幅に上昇したが、業者選定(発注)時には市場相場に見合った価格帯で契約合意に結びつけられるよう、コスト管理に注力した。

調査企画室

8番目の〈ゆうゆうの里〉の開設に向け、候補地を選択するための情報収集、介護付き有料老人ホームのM&A案件など、積極的に検討したが、条件があわず断念した。

職員の働き甲斐や魅力ある職場づくりを目指して、第3回目の職員満足度調査を実施した。調査結果を施設・所属課・雇用形態別に分析し、課題抽出を行い、課題解決に向けた取り組みを行った。

【基本方針】

私たちは環境変化に適応しつつ、『夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創り』の実現に向けて前進する。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

コーポレートサイトの「お知らせ」を中心に情報発信を行うとともに、6件プレスリリースを配信するなど、広報活動を行った。

2. 財務基盤の長期安定

8番目の〈ゆうゆうの里〉の開設に向けて、土地情報を収集したが、条件が合わず、確定には至らなかった。また、募集広報部・サービス支援部でプロジェクトを立ち上げ、同業他社へコンサルティングを行った。上半期にヒアリング等を行い、組織の課題抽出、下期で課題への業務支援を行った。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

第3回職員満足度調査を実施した。調査結果の分析に基づき、本部・各施設で課題を設定し、解決に向けた取り組みを実施した。施設ごとに本部とのWEB会議を実施し、着実な課題解決に向けてトレースと支援を行った。

4. ガバナンス体制の強化

組織機構の再構築では、人事総務部とプロジェクトを立ち上げ、施設・本部の役割の見直しを行った。

5. 発展と持続性の確保

外部機関に対して歩行速度・認知機能の実証実験のフィールドを提供した。

情報システム室

令和4年度はウクライナ情勢や世界的な半導体不足の影響により、予算執行時期に遅延が発生したが、年間の計画は概ね達成することができた。

喫食管理システムは神戸施設への導入が完了した。神戸施設への導入を経て、多くのシステム障害を改修した。情報機器管理システムの導入や、動作環境を財団では持たないデータ保存機器の導入、システムの使用権限見直しにより情報システムのセキュリティ強化を行った。

【基本方針】

財団の運営目的に沿ったシステム構築、情報システム管理規程の周知及び遵守を徹底する。情報保護を目的とした情報システムセキュリティの向上を行う。また、業務システム及び情報機器の集中化・効率化・標準化を行う。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

快適なシニアライフに寄与するような IoT 機器、データ分析システム等の IT 先進技術への対応、調査検討を行い、神戸施設にて顔認証機能付き喫食管理システムを導入した。神戸、伊豆高原、湯河原、佐倉施設にゲスト用 Wi-Fi を導入した。

2. 財務基盤の長期安定

適正なソフトウェアライセンスの購入と、費用の平準化のためシステムの保有から利用へのシフトを進め、タブレット端末用のクラウドストレージの運用を開始した。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

働き方改革の推進、効率的な仕事の推進、業務効率向上、職員の作業負担軽減を目的とした、業務自動化、資料の電子化等の検討・導入を行った。介護見守りシステムの導入に備え、システムや機器の選定を行うとともに、佐倉施設においてケアセンター全域へ業務用 Wi-Fi を敷設した。浜松、神戸、京都にて Amazon ビジネスを導入した。

4. ガバナンス体制の強化

令和 3 年の個人情報保護法改正を鑑み、より一層の情報セキュリティ向上のため、サーバーアクセス権の見直しを行った。モバイルデバイスマネジメントシステム(MDM)の運用を開始した。

5. 発展と持続性の確保

事業継続確保を目的に業務データの保全、災害時のデータアクセス手段を検討、準備、導入を行った。具体的には、大阪施設、全施設向け共通サーバーの機器更新、クライアント PC の更新を行った。

監査室

令和4年度、監査室は内部監査とコンプライアンスの徹底・ハラスメント防止及び虐待防止・身体拘束廃止啓発活動の研修を中心に施設に出向き実施した。内部監査は、総務、財務、介護保険、食堂、設備、システム部門の6部門について実査で全施設行った。ただし、診療所部門は体制が整わなかったため見送った。各施設の指摘内容に大きなコンプライアンス違反はなく、コロナ禍においても概ね適正な業務活動が行われていることを確認した。一方、監査室主催で全職員向けの研修では各施設において、1日2回、年3回開催を基本に契約職員を含めた研修会を実施し財団全体ではコンプライアンスの徹底・ハラスメント防止では85.4%、虐待防止・身体拘束廃止では87.9%の参加者数を得ることができた。

また、各施設のコンプライアンス推進委員会の実効性向上を目指して監査室員による推進委員会への出席も行った。

内部監査において、各施設のリスク管理を含めたリスク評価を行い、比較検証し、各部門のリスク分析による課題の明確化と仕組みづくりを行った。

【基本方針】

ガバナンス体制の強化に重点を置き、改めて内部統制の基本方針及びコンプライアンスの周知に努める。

【目標】

1. 安心と信頼のサービス提供

全職員がコンプライアンスを徹底し、ハラスメント・虐待・身体拘束のない組織を目指して、全職員を対象にコンプライアンスの徹底・ハラスメント防止及び虐待防止・身体拘束廃止研修を各施設において1日2回年3回開催し、延べ1,718名が受講した。

2. 財務基盤の長期安定

内部監査結果における未改善事項の改善を図るため、内部監査結果を7分類(法務コンプライアンス、財務、内部不正・事務、システム、災害事故、サービス、人材・人事労務)によるリスク分析を行い、見える化する仕組みづくりを行った。

3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

人事総務部門の内部監査重点項目として、労務管理(残業管理・有給取得状況・安全衛生等)を中心に実施し、職場環境の整備に寄与する指摘により改善を促した。

4. ガバナンス体制の強化

監事と監査室との連携を図り、監事による施設監査を大阪施設において実施した。

5. 発展と持続性の確保

内部監査の実効性向上の一環として、予告なし監査(予告することなくサービス提供現場の視察により実態を確認する)を実施した。

3. 数値指標

(1) 令和3年度・令和4年度未全入居者数比較

(令和4年・令和5年3月31日現在)・(人)

施設	令和3年度						令和4年度					
	男性		女性		合計		男性		女性		合計	
	人数	平均年齢	人数	平均年齢	人数	平均年齢	人数	平均年齢	人数	平均年齢	人数	平均年齢
浜松	111	83.0	201	84.3	312	83.8	106	83.0	185	84.4	291	83.9
伊豆高原	115	81.3	256	83.0	371	82.5	118	81.2	250	83.0	368	82.5
神戸	141	81.1	293	83.7	434	82.8	149	81.4	297	83.9	446	83.1
湯河原	104	82.1	222	83.0	326	82.7	104	81.9	227	82.7	331	82.4
大阪	35	83.2	147	85.5	182	85.0	35	84.3	139	84.9	174	84.8
佐倉	141	83.0	312	84.5	453	84.0	145	83.4	310	84.5	455	84.2
京都	145	82.1	350	82.2	495	82.2	147	82.5	354	82.4	501	82.4
合計	792	82.1	1781	83.6	2573	83.1	804	82.4	1762	83.6	2566	83.2

(2) 職員数

(年度平均:人)

施設	令和3年度			令和4年度		
	正職員	契約職員 (換算数)	合計	正職員	契約職員 (換算数)	合計
本部	26.0	1.7	27.7	26.4	0.9	27.3
浜松	49.3	49.0	98.3	53.1	43.9	97.0
伊豆高原	76.2	47.8	124.0	75.4	45.5	120.9
神戸	63.1	89.8	152.9	66.9	89.8	156.7
湯河原	58.5	47.5	106.0	60.1	44.5	104.6
大阪	51.0	47.8	98.8	50.4	43.0	93.4
佐倉	83.8	68.5	152.3	85.7	68.7	154.4
京都	70.6	91.8	162.4	77.6	78.5	156.1
合計	478.5	443.9	922.4	495.6	414.8	910.4

(3)介護認定者数・介護職員数

(年度平均:人)

施設名		浜松	伊豆 高原	神戸	湯河原	大阪	佐倉	京都	合計
入居者数		304.80	367.80	441.50	326.10	177.30	451.00	498.10	2,566.6
自立者		210.7	277.9	304.2	249.6	106.4	306.8	374.6	1,830.2
介護 認定者数	要支援者	28.6	17.4	59.8	25.1	22.0	53.7	33.6	240.2
	要介護者	65.5	72.5	77.5	51.4	48.9	90.5	89.9	496.2
	合計	94.1	89.9	137.3	76.5	70.9	144.2	123.5	736.4
介護部門 職員配置数	正職員	31.3	44.3	37.9	29.5	28.5	52.0	46.0	269.5
	契約職員	27.4	23.6	49.6	19.7	24.5	45.9	32.9	223.6
	合計	58.7	67.9	87.5	49.2	53.0	97.9	78.9	493.1

(4)収支状況

(単位:百万円)

	令和3年度	令和4年度
入居金収入	5,241	5,331
介護保険収入	1,601	1,651
その他収入	3,486	3,470
収入計	10,328	10,452
人件費支出	4,272	4,368
諸経費支出	2,885	3,167
固定資産取得支出	416	636
入居金返還支出	828	915
定期預金等支出	800	100
支払利息支出	31	29
借入返済金支出	516	516
法人税等支出	1	1
支出計	9,749	9,732
差 額	579	720

(5)正味財産増減状況

(単位:百万円)

	令和3年度	令和4年度
入居金収益	3,670	3,744
介護保険収益	1,601	1,651
その他収益	3,535	3,524
経常収益計	8,806	8,919
人件費	4,225	4,389
諸経費	2,898	3,175
償却費	1,177	1,165
経常費用計	8,300	8,729
当期経常増減額	506	190
貸倒引当金戻入額	1	1
経常外収益計	1	1
固定資産除却損	15	13
経常外費用計	15	13
当期経常外増減額	△14	△12
税引前当期一般正味財産増減額	492	178
法人税等	1	1
当期一般正味財産増減額	491	177

附属明細書

該当ありません