

# 令和 5 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 5 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・財務部・募集広報部・サービス支援部・サービス支援部(設備)・調査企画室・ 情報システム室・監査室	10
3. 数値指標	13
(1)令和 4 年度・令和 5 年度末全入居者数比較	
(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 5 年度事業報告について

理事長 小口明彦

令和 5 年度、日本を取り巻く環境は、ロシア・ウクライナ戦争の長期化や大幅な円安の進行、イスラエル・ハマス戦争などの厳しい状況が続いた。

気候を見ても、WMO(世界気象機関)によれば、世界の平均気温も観測史上最も高い 1 年となった。世界各地で熱波や干ばつ、大規模な洪水、山火事などが多発し、その影響により農作物の不作が深刻化、食料価格の高騰も発生している。

日本の年平均気温および日本近海の平均海面水温も、いずれも統計開始以来、最も高い値となるなど地球温暖化の影響が見られ、さらに年明けすぐに能登半島地震が発生するなど、自然の脅威・リスクへの対策の重要性を痛感するとともに、人口減にともなう人手不足の常態化、その対応としての業務効率化、働き方改革など、様々な社会課題への早急な対策が必要な年度となった。

一方で、新型コロナウイルス感染症の 5 類移行を背景に経済活動の正常化が進展する等の明るい兆しも見えた年度ともなった。

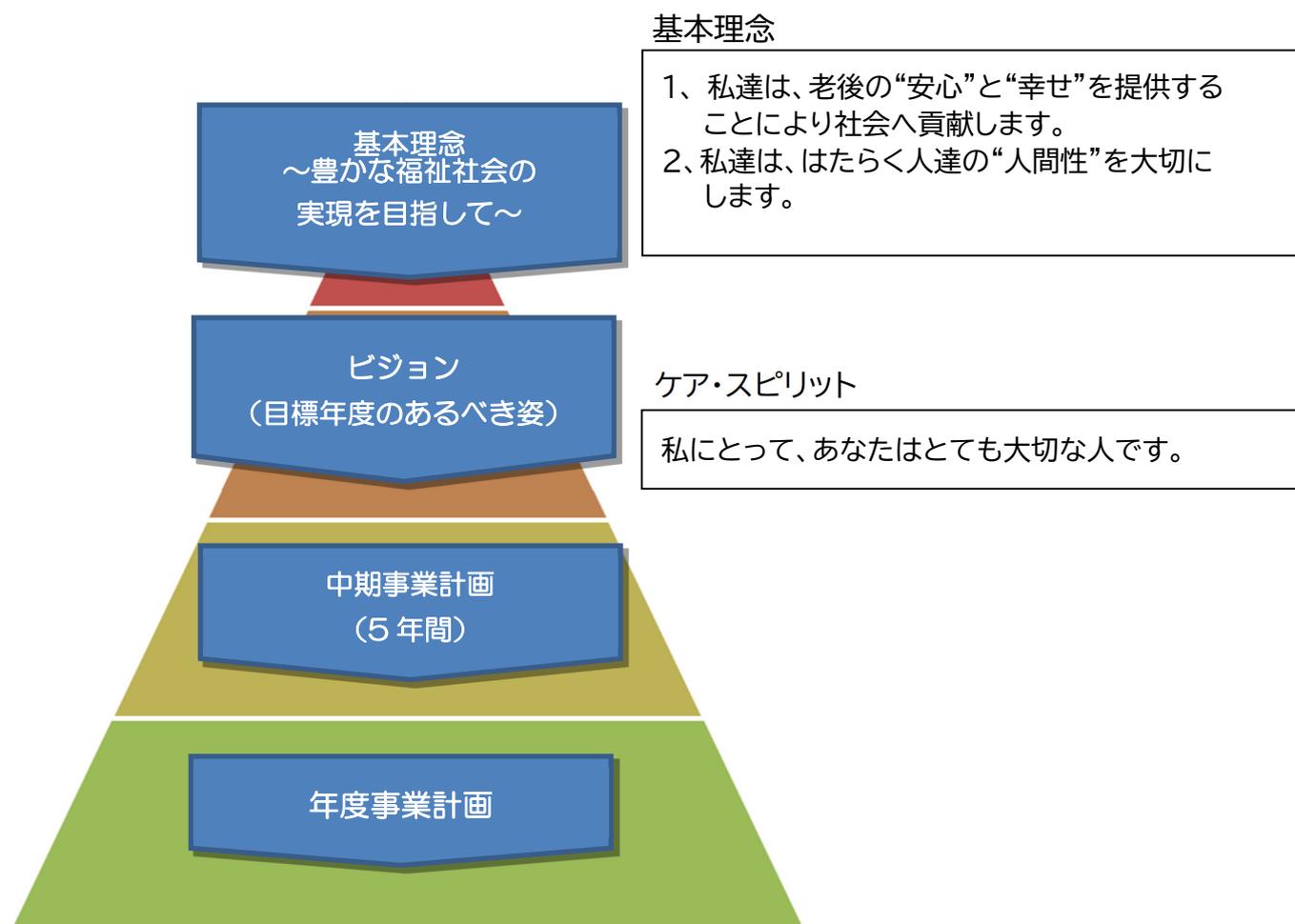
このような社会情勢の中、財団は創立 50 周年を迎え、様々な記念事業を行う中で、財団が目指す高齢者コミュニティ創りについて、再確認することができた。

今後も高齢者コミュニティ創りのため、自己実現のための健康づくり、生きがいづくり、入居者同士、職員、地域との交流、医療介護の一体的で切れ目のないサポートについて、磨きをかけていくことこそ、最も大切なことであると考えている。

令和 6 年度は、日本銀行の異次元緩和政策の解除による「金利ある世界」への回帰や、賃金伸び率の回復、日経平均株価の史上最高値更新に象徴されるように、日本経済は、30 年にわたる停滞からの脱却に期待が高まっている。

財団としても、こうした社会経済状況の変化に対応が求められる年と認識しており、第四期中期事業計画を策定して中期的な方向性を定めつつ、高齢者コミュニティ創りに向けて、入居者の皆様の安心と安全を最優先にして健全な運営をして行きたい。

◎一般財団法人日本老人福祉財団 基本理念と行動指針



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5年度は、新型コロナウイルス感染症の法律上の扱いが2類から5類へ移行し、少しずつ日常が取り戻された年となった。法人設立50周年の記念の年であったが、世界情勢が不安定な中で、物価の上昇や為替の変動など経営的にはかじ取りが難しい年であった。

10月には、平成10年以来となる管理費・食費の価格改定を実施したが、年度決算では厳しい結果となっている。新規契約件数は予算を大きく上回る数字となったが、12月以降退去数増加が続いたこともあり、当初予定していた収益をあげることはできなかった。

運営体制としては、職員の変動は最小限に抑えられ人材の確保と育成を図った年となった。これから次の世代の事業発展に向け、新たな人材の確保をめざす。

#### 【基本方針】

財団ケアスピリット「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

一部サービスについてPDCAを実践することができたが、サービスの充実と質の向上までには繋がっていない。令和5年度は、コロナ以前の水準に戻す作業中心となった。

##### 2. 財務基盤の長期安定

半期時点では目標を大きく超える入居率をキープしていたが、年末から失速した。安定した入居率を維持できるよう引き続き新規契約確保を続ける。

##### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

新規採用と人材育成に努めたため、離職率は低く抑えられている。今後も新卒採用など若手の人材確保に努め、職場を活性化させる。

##### 4. ガバナンス体制の強化

ヒヤリハット・事故報告書などを活用して、事故だけではなくコンプライアンスに関するものも組織的にトレースする体制を作り、職員ひとりひとりが法令順守を意識することができた。

##### 5. 発展と持続性の確保

コロナが落ち着いたことから、周辺施設や自治体、学校法人などとの連携・協力が再開し、久しぶりに充実した年となった。

#### 【指標】

(令和6年3月末)

契約戸数/総戸数	244戸/261戸
入居者数	291名
入居契約率	94%

## 伊豆高原〈ゆうゆうの里〉

令和 5 年度は、新型コロナウイルス感染症が感染症法の 5 類に移行されたものの感染力の強い状況は変わらず、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。なお診療所では入居者・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年 2 回実施した。

サービス面では、感染対策に注意を払いながら、行事企画や地域との交流を再開した。また全職員に自主行動基準の研修会の実施や「気の利く仕事の基本マナー」を周知して職員教育に注力した。その他、ケーブルテレビ導入工事を実施し、テレビ配線ケーブルの老朽化対策を講じると共に通信環境を整備し光テレビ・光インターネットなどより幅広い選択肢を提供した。

財務面では経営基盤を強化するために、昨年度に引続き入居募集に尽力し入居契約率 91%を達成した。人材については、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、4 名の新卒職員を採用した。

### 【基本方針】

コロナ禍を乗り越え、笑顔で、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

外食付きのツアーや講演会などコロナ禍前の行事企画を再開したり、アスレチックジムもコロナ禍前の運用に戻し、体力増進を図ると共に伊豆高原アートフェスティバルに参加し地域住民との交流を図った。また繰り返しているヒヤリハットから業務内容の見直しに努めた。

#### 2. 財務基盤の長期安定

計画的な広告掲載や東京でのセミナー及び施設説明会の実施により新規顧客の開拓と施設見学者や体験入居者増に注力し新規契約 21 戸を獲得した。

#### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

コミュニケーションを図り、職員の成長を促進すると共に有給休暇を取りやすい職場環境づくりに努めた。またバックヤードの合理化・効率化に尽力しリフト導入の検討を行った。

#### 4. ガバナンス体制の強化

接遇や事故ゼロ、相談業務に注力しコンプライアンス違反のない職場風土づくりに努めた。

#### 5. 発展と持続性の確保

地域の小中高等学校及び事業者、地域のボランティアとの交流を促進した。

### 【指標】

(令和 6 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	308 戸/338 戸
入居者数	378 名
入居契約率	91%

## 神戸(ゆうゆうの里)

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症対策と施設活動の両立という新たな課題に直面しながらも、入居者様の安全・安心と生活の質向上を第一に考え、着実に歩みを進めた。

エネルギー価格や食料品価格の高騰という課題に直面しながらも、入居率年平均 98% を達成でき安定的な運営基盤を築けた。

神戸施設開設 40 周年と、財団創立 50 周年の節目を経過し、今後も問題や課題にひとつひとつ答えを出し、持続可能な施設運営ができるよう体質強化に努めていく。

### 【基本方針】

未来へあゆみ続ける神戸施設開設 40 周年を共に～笑顔あふれる施設を未来へコミュニティを創る～

### 【目標】

#### 1. 安心と信頼のサービス提供

感染症対策行動表に基づき、緊急時の対応と役割を明確にしたことで、迅速かつ的確な対応が可能になり、感染症拡大を防ぐ環境を実現した。

#### 2. 財務基盤の長期安定

各部門の健全経営を目指し、収益性の向上とコスト削減に努めた。

管理部門、入居金部門は目標達成に成功し、黒字化を達成した一方、食堂部門、診療所部門、介護部門は、物価高騰と収益悪化の影響を受け、残念ながら黒字化に至らなかった。

#### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

働きやすい職場環境改善に取り組み昨年度より離職率は改善した。今後も勤務時間の短縮や休暇の取得促進など、ワークライフバランスの改善に取り組む。

#### 4. ガバナンス体制の強化

食中毒事故の教訓を活かし、施設のマニュアル・手順書を再点検・改善することで、ガバナンス体制強化に取り組んだ。

#### 5. 発展と持続性の確保

介護現場の負担感軽減実現のためリフトを導入するなど、サービス向上、職場環境改善に取り組んだ。

### 【指標】

(令和6年3月末)

契約戸数/総戸数	364戸/374戸
入居者数	440名
入居契約率	97%

## 湯河原〈ゆうゆうの里〉

令和5年度に湯河原ゆうゆうの里は40周年を迎えた。各種の行事や記念誌の発行などで入居者とともに楽しむことができた。新型コロナウイルス感染症の影響も小さくなり、行事の参加者も増加した。入居者募集の面でも見学者が増え、入居契約率も97%を越え契約戸数・入居者数、入居金の目標も達成できた。

大規模な修繕ではケアセンター棟の外壁塗装に取り掛かることができ、施設全体の外壁塗装が完了した。

### 【基本方針】

財団創立 50 周年、湯河原ゆうゆうの里開設 40 周年を迎え、皆様に楽しんでもらえる1年とし、職員と共に思い出に残る企画を実行する。そして職員 1 人 1 人の考える力を育てていく。

### 【目標】

#### 1. 安心と信頼のサービス提供

相談業務において、入居者の相談を親身に聞く体制ができてきた。事故ゼロの活動においても、解決策を考える力が増している。

#### 2. 財務基盤の長期安定

入居契約率において97%の目標を達成した。

#### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

近年の職員採用の難しさがある中でも中途採用ができたことはよかった。更なる努力をし、働きやすい職場を目指したい。

#### 4. ガバナンス体制の強化

毎月のコンプライアンス委員会でも大きな問題はなかった。引き続き、委員会活動だけではなく日常業務の中でも目を配っていきたい。

#### 5. 発展と持続性の確保

施設開設40周年の喜びを行事や記念誌などを通じて入居者とともに分かち合えた。

### 【指標】

(令和6年3月末)

契約戸数/総戸数	273戸/279戸
入居者数	342名
入居契約率	98%

## 大阪〈ゆうゆうの里〉

新型コロナウイルス感染症が 5 類へ移行したのち、イベント開催や人が集まる活動再開も果たし、コロナ禍以前の状態に戻すことができた。かたや施設経営では、特にエネルギー価格の高騰によって電力料金・ガス料金が値上がったことから令和 5 年 10 月から管理費を 12% 値上げ改定し、経営の健全化を図った。入居募集活動は好調であり、令和 5 年度期首にあった空室は完売した。また令和 5 年 5 月から喫食管理システムを本格的に稼働を開始して顔認証システムやタブレットによる登録が行えるなど、IOT 機器の導入も行なった。

### 【基本方針】

財団創立 50 周年を迎え皆さまとの“絆”と“感謝”を胸に、安定的な収支・損益の実現とサービス品質の向上にチャレンジする

### 【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)の各担当リーダーの育成に注力し、各部署との協力連携を積極的に図り、推進者としての役割を理解し行動できる職員が育った。

#### 2. 財務基盤の長期安定

入居募集活動は好調で入居金収入 7.9 億円(17 戸)を獲得。管理費改定も行なったが、厳しい損益状況であることに変わりはなく、引き続き健全化にむけて取り組む。

#### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

喫食管理システム(5 月開始)や POS システム(2 月開始)など IOT 機器の導入により、業務効率化にむけた環境整備を推進した。また、eラーニング研修や集合研修による人材育成に取り組んだ。

#### 4. ガバナンス体制の強化

コンプライアンス研修や高齢者虐待防止研修を実施した。コンプライアンス委員会では財団内におけるケース事例の紹介・情報共有により、コンプライアンス遵守の意識向上を図った。

#### 5. 発展と持続性の確保

財団創立 50 周年記念イベントは、多数の入居者・職員の協力を得て、賑やかで和気あいあいとした雰囲気の中で動画撮影を進められた。創立 50 周年記念当日イベントも多数の参加者があり、特に特別メニューは大好評だった。施設内では、創立 50 周年記念関連イベント(喫茶・映画上映など)を複数回開催し、50 周年を祝福する一体感の醸成に励んだ。

### 【指標】

(令和 6 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	161 戸/170 戸
入居者数	171 名
入居契約率	95%

## 佐倉〈ゆうゆうの里〉

令和5年度は、管理費および食費の価格改定、一般居室棟1・4号棟のエレベーター更新等、大きな出来事が続いた。感染については、感染予防に努める中、ケアセンターで新型コロナウイルスとノロウイルスの感染が発生したが、適切に対応し収束させることができた。入居契約に関しては、ケアサービス課、生活サービス課、募集担当が連携を図り、空室発生後、住み替えをスムーズに行う取り組みを展開し、速やかに契約に結びつけることができた。

### 【基本方針】

ご入居者も職員も夢と希望にチャレンジできる高齢者コミュニティを目指し、次世代に向けて計画的且つ具体的に進化して行く。

### 【目標】

#### 1. 安心と信頼のサービス提供

事故防止策の立案スキル、相談対応の技術の向上を図る為、事例検討に力を入れた。接遇マナーは、不適切ケアの改善、好事例の増加に取り組んだ。研究活動は、業務改善をベースによりよいサービスに結びつく研究に取り組んだ。

#### 2. 財務基盤の長期安定

収支・損益ともに予算を達成、入居契約率については、空室発生後速やかに契約に繋いだ結果、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

課題だった介護職員の人員配置適性化に取り組み、新しいチーム体制の基礎を構築した。見守りシステム導入をきっかけに、「デジタル化」を推進、働きやすさを向上させた。

#### 4. ガバナンス体制の強化

コンプライアンス会議の中で、ルール整備や周知徹底の取り組みをした。

#### 5. 発展と持続性の確保

自立者向けサービスマネジメントの構築として、過去説明が不足していた「介護予防」に関する説明会を実施した。

### 【指標】

(令和6年3月末)

契約戸数/総戸数	371戸/379戸
入居者数	449名
入居契約率	98%

## 京都〈ゆうゆうの里〉

令和 5 年度は、新型コロナウイルスにより中断していた行事、懇談会の再開がなかった。介護懇談会を通じてサービスの説明や、介護居室の見学会も行うことができた。電気代の高騰は、令和 5 年度も継続した。コスト削減のため、共用部照明器具 LED 化と節電対策を行うとともに、入居者の理解、協力をえて令和 5 年 10 月より管理費の改定を行った。

### 【基本方針】

皆様との絆と感動を胸に、夢と希望にチャレンジする高齢者コミュニティ創りを共に進める。入居者への情報発信により更なる安心に繋げる。

### 【目標】

#### 1. 安心と信頼のサービス提供

介護懇談会における説明およびケアセンターの見学会を再開することにより入居者へ里の介護を知ってもらうことができた。事故防止のため、介護職員の主任及び日勤リーダーを行う職員は、事故発生時の対策立案を適切に行えるようになった。一般職員に広げることが今後の課題である。

#### 2. 財務基盤の長期安定

新規契約は年間目標を達成、契約率 98%の満室を維持できた。物価上昇を鑑みて 10 月に管理費改定を行った

#### 3. 人材の採用・育成と働き甲斐のある職場活性化

大学や高校と連携した採用活動により採用予定の人材を確保できた。職員育成のシステムとして、新人の集合研修や OJT を進めた。学校との連携は今後も維持していく。

#### 4. ガバナンス体制の強化

月 1 回のコンプライアンス委員会を開催、違反等について周知を行った。

#### 5. 発展と持続性の確保

創立当初の精神に立ち返り、高齢者コミュニティとしての里を再確認する職員向け研修を行った。

### 【指標】

(令和 6 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	402 戸/412 戸
入居者数	494 名
入居契約率	98%

## 財団 本部

令和5年度、財団創立50周年を迎え、周年事業として、記念映像、記念誌を作成、12月1日に記念式典を執り行った。

経営状況については、当期正味財産増減額予算9500万円に対して実績5.5億円と13期連続の黒字を達成、入居金収入は予算58.6億円に対して実績60.9億円、契約戸数予算148戸に対して実績154戸と目標を達成した。

サービス面では、自立入居者向けの健康づくりアセスメント強化として「AIを搭載した介護予防システム」のトライアルを京都施設で実施、来期に向けて全施設での導入を検討することを決めた。

また、介護現場の働きやすさとサービスの質の向上のため、佐倉施設ケアセンターへ見守りシステムやノーリフティング実践のため浜松施設、神戸施設、湯河原施設でリフトを導入、これらについても次年度以降、全施設への展開を図りたい。

次の100年を目指すため、本部組織強靱化を図り、最重要課題である「人材育成の強化」「建て替え計画の推進」「施設サポートの充実」に対応できるよう本部組織を3部門(人事部・経営企画部・施設支援部)に再編した。本部は定型化した業務を受動的に行うのではなく、本部が主体となって財団の課題を分析、業務効率化や財団内の環境最適化のためのアクションを能動的に行える組織にした。

### 【人事総務部】

「絆・感謝・進化」の周年事業コンセプトをもとに活動し、数多くの入居者と役職員が周年行事に参加し、滞りなくスケジュールどおりに完遂した。

令和5年4月施行した「複線型人事制度」「役割等級制度」「育成評価制度」の定着を図った。主目的として取り組み、具体的には、目標管理制度(OKR)により、上司と部下の関係の醸成をはかるため育成評価としてのコンピテンシー評価とキャリアラダーによる評価を行い、役割に見合った仕事ができるような取り組みを開始した。

令和5年6月に、各施設の採用担当者から350を超える意見を貰い、採用キャッチコピー『たくさん「ありがとう」にありがとう。』を設定。合説・財団HP・ナビサイト・WEB説明会・大学への出張講義等で使用を開始し、財団が求める人物の採用を進めた。また、階層別研修においては、「あたたかい研修」を取り入れ、内定の段階から3年目研修の終了まで、同期の繋がりを重視したプログラムを導入した。

従来は福利厚生(職員旅行、忘年会補助)を見直し、職員の健康リスクに対する経済的不安を解消するため、3大疾病に対応した団体保険を導入した。

### 【財務部】

物価高騰の対策として伊豆高原を除く6施設の管理費の改定及び浜松、湯河原、佐倉施設の食費改定の説明会を行い10月より改定することができ、管理費収益、食堂収益は前年より増加した。入居金は、居室修繕費値上がりへの対応として、浜松、湯河原、大阪施設で令和6年4月入居金改定の準備を行った。

10月より実施された消費税インボイス制度の周知のため、顧問税理士による施設担当職員に向けた研修を9月に開催した。また、取引業者のインボイス対応状況の確認の

ため一覧表の作成及び会計システムへの入力方法のマニュアルを作成し、適正な事務処理について説明を行った。

令和4年度末に本部へ移行した車両の管理のオートリースの手続き等は、業務として定着してきた。

### 【募集広報部】

令和5年度は、多くのお客様と対面に対応できる機会を増やせるように、施設内実施のイベント開催時の定員を増やし、外部でセミナーを開催(参加)することに力を注いだ。また施設見学(個別・団体)では感染症対策を継続した上で、見学者を多く受け入れた。入居契約率は7施設全体で95.9%。神戸・湯河原・佐倉・京都の4施設は満室(97%)を達成、大阪・浜松・伊豆高原も90%を超えることができた。

また、入居検討のお客様、入居者のデータをより効率的に管理するため新システムを導入した。3月から運用開始し、入力時間等の削減、更なる効率化を目指している。運用面の改善は令和6年度へ継続する。また令和5年度から募集リーダー会議を定期に開催した。闊達な意見交換や、イベントを紹介し合うなど、各施設の販売促進活動につながった。

### 【サービス支援部】

コロナ禍で影響を受けた外出や人とのつながりに対する支援を再開した。さらに、入居者のフレイル予防のため、企業と共同開発した「人工知能(AI)を搭載した介護予防システム」について、京都施設で129名の入居者の協力を得てテストを行った。終了後のアンケートでは、約7割の対象者から「健康づくりに向けた気づきがあった」と回答を得た。

職員の接遇マナー向上のため、外部コンサルタントによる施設評価と研修を実施した。人材育成の強化として、eラーニングの更なる活用を進め、効果的かつ効率的な学習を進めることができた。

### 【サービス支援部(設備)】

施設毎に優先順位の見直しを行い、「5か年修繕計画」を整備した。また建設資材等の物価上昇への対策を打つとともに、照明のLED化等、ランニングコストの大幅な削減が見込める案件を優先的に実施し、業者選定(発注)においても、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、コスト管理にも注力した。

また、施設職員の設備に関する能力向上を目的とした勉強会を2か月に1回程度の頻度で実施した。

### 【調査企画室】

M&Aを中心に8番目の施設を継続的に検討した。令和4年から開始している同業他社の業務支援については、新規入居戸数の増加やサービス領域の業務効率化など一定程度成果を上げることができた。

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、4件プレスリリース

スを配信するなど、広報活動を行った。プレスリリースでは、50周年プロジェクトや人工知能(AI)を活用した介護予防・将来予測システムのトライアル導入など財団の活動を発信した。

#### **【情報システム室】**

令和 5 年度は円安の影響を強く受けたことにより、メーカーの各種機器類や各種業務システムの年間使用料の値上げが発生したが必要なシステム機器の導入について様々な調整を行うことで概ね計画を達成することができた。喫食管理システムは全施設への導入が完了した。佐倉施設における介護見守りシステム導入支援を行った。

#### **【監査室】**

各種コンプライアンス規程に基づき、各施設のコンプライアンス推進委員会の報告を基に本部においてコンプライアンス小委員会およびリスク管理委員会を開催、2 月には外部の識者を入れてコンプライアンス委員会を開催した。各種リスクや事故に対して適切に対応ができるよう各施設のコンプライアンス推進委員会と事故ゼロ委員会、入居者相談委員会の活動が共有できるよう啓蒙活動を行った。

### 3. 数値指標

#### (1) 令和4年度・令和5年度末全入居者数比較

(令和5年・令和6年3月31日現在)・(人)

施設	令和4年度						令和5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	106	83.0	185	84.4	291	83.9	104	83.0	187	84.2	291	83.7
伊豆高原	118	81.2	250	83.0	368	82.5	126	81.7	252	82.9	378	82.5
神戸	149	81.4	297	83.9	446	83.1	147	81.5	293	84.1	440	83.2
湯河原	104	81.9	227	82.7	331	82.4	112	81.8	230	82.6	342	82.3
大阪	35	84.3	139	84.9	174	84.8	34	83.6	137	84.5	171	84.3
佐倉	145	83.4	310	84.5	455	84.2	143	83.3	306	84.6	449	84.2
京都	147	82.5	354	82.4	501	82.4	150	82.6	344	82.5	494	82.6
合計	804	82.4	1762	83.6	2566	83.2	816	82.4	1749	83.5	2565	83.2

#### (2) 職員数

(年度平均:人)

施設	令和4年度			令和5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	26.4	0.9	27.3	27.3	1.5	28.8
浜松	53.1	43.9	97.0	60.7	40.9	101.6
伊豆高原	75.4	45.5	120.9	74.2	44.2	118.4
神戸	66.9	89.8	156.7	67.8	81.3	149.1
湯河原	60.1	44.5	104.6	60.8	39.6	100.4
大阪	50.4	43.0	93.4	50.3	39.0	89.3
佐倉	85.7	68.7	154.4	86.6	64.7	151.3
京都	77.6	78.5	156.1	75.1	78.0	153.1
合計	495.6	414.8	910.4	502.8	389.2	892.0

## (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		293.9	369.8	440.8	335.2	174.0	446.3	498.1	2,558.1
自立者		207.6	279.1	307.2	256.3	107.5	310.2	381.7	1,849.6
介護 認定者数	要支援者	26.8	15.7	56.7	29.6	24.6	43.2	34.5	231.1
	要介護者	59.5	75.0	76.9	49.3	41.9	92.9	81.9	477.4
	合計	86.3	90.7	133.6	78.9	66.5	136.1	116.4	708.5
介護部門 職員配置 数	正職員	37.4	43.0	40.4	28.3	27.8	54.0	46.1	277.0
	契約職員	24.6	22.4	46.5	18.2	22.1	42.6	32.5	208.9
	合計	62.0	65.4	86.9	46.5	49.9	96.6	78.6	485.9

## (4)収支状況

(単位:百万円)

	令和4年度	令和5年度
入居金収入	5,331	6,090
介護保険収入	1,651	1,581
その他収入	3,470	7,982
<b>収入計</b>	<b>10,452</b>	<b>15,653</b>
人件費支出	4,368	4,529
諸経費支出	3,167	3,262
固定資産取得支出	636	830
入居金返還支出	915	1,022
定期預金等支出	100	1,755
支払利息支出	29	27
借入返済金支出	516	516
法人税等支出	1	1
<b>支出計</b>	<b>9,732</b>	<b>11,942</b>
<b>差 額</b>	<b>720</b>	<b>3,711</b>

## (5)正味財産増減状況

(単位:百万円)

	令和4年度	令和5年度
入居金収益	3,744	3,876
介護保険収益	1,651	1,581
その他収益	3,524	3,961
経常収益計	8,919	9,418
人件費	4,389	4,443
諸経費	3,175	3,226
償却費	1,165	1,190
経常費用計	8,729	8,859
当期経常増減額	190	559
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	13	9
経常外費用計	13	9
当期経常外増減額	△12	△8
税引前当期一般正味財産増減額	178	551
法人税等	1	1
当期一般正味財産増減額	177	550

## 附属明細書

該当ありません

