

# 令和 6 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 6 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)	
人事部・経営企画部・施設支援部・監査室	10
3. 数値指標	12
(1)令和 5 年度・令和 6 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 6 年度事業報告について

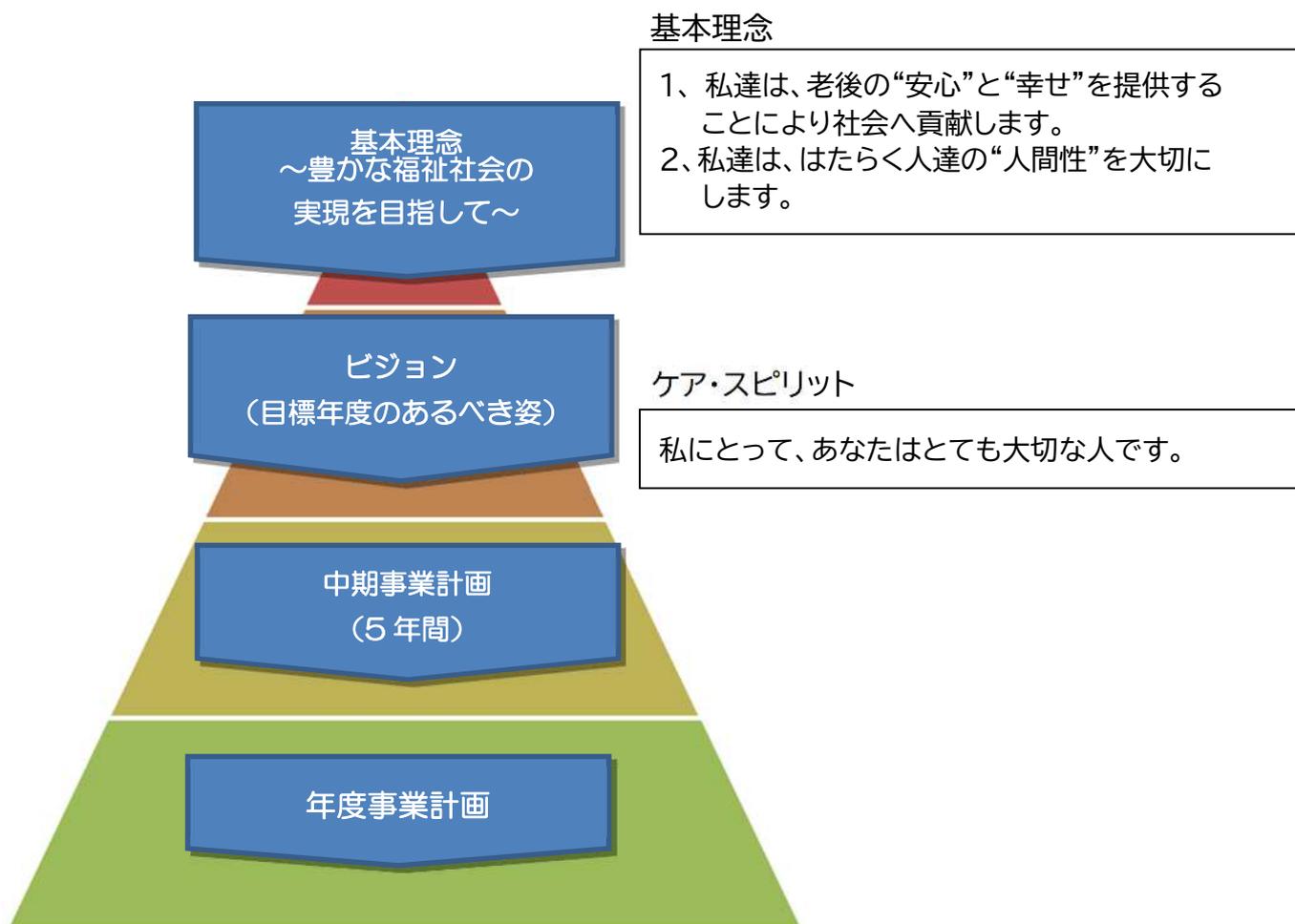
理事長 小口明彦

令和 6 年度、豪雨など国内で相次ぎ発生する自然災害や、夏の平均気温は最高となる等、災害と気象に関する出来事が多い一年となった。また、物価上昇の継続、与党が過半数割れとなったこと、米新政権の経済政策の行方や中東情勢などリスク要因も複数あり、日本経済に影響を与え得る負の部分が多くある年度になった。環境・社会情勢が厳しい中、財団は、「高齢者コミュニティ創りを進化させ、財団の安定と永続性を確保する」ことを目標に、事業を進めた。

組織面では、次の時代を担う職員の育成と組織づくりのため、経営視点をもった管理職員育成のため全部門課長を対象にマネジメントに必要となる基本的な概念や知識を習得、レベルアップを図る管理職研修を実施、課長職に権限委譲を行うとともに経営的視点を持てるよう努めた。また労働人口の減少等があり厳しくなっている職員採用については、大学との連携や奨学金制度を活用、福利厚生の見直し等も行い改善に努めた。良質なサービスが提供できるよう、接遇マナーの再教育を実施、DX 推進のため導入した見守り機器は、入居者の転倒防止や安眠確保、職員の負担軽減の効果を導入施設で確認、介護用リフトについても、導入施設において新規腰痛者が減っているとの効果があり、今後、見守り機器、リフト導入を全施設で進める。人工知能(AI)を搭載した介護予防システムを全施設で展開、日常生活に関する調査を提出した自立入居者に対してフィードバックを実施した。経営状況については、当期正味財産増減額予算 1 億円に対して実績 8.2 億円と 14 期連続の黒字を達成できた。課題である食堂運営についてプロジェクトを立ち上げ、全施設で献立と食材の見直しを行い材料費の軽減が図れたが、お米の価格高騰等、食材の値上げに追いつくことはできなかった。診療所運営についても、医師の退職により診療所運営が混乱、収益が低下した。財団の永続性を確保するため、次世代を担う職員で第四期中期事業計画を策定、また開設から 48 年経過している浜松施設本館建て替えは、建て替えにあたり必要な土地取得を進め確定できた。

令和 7 年度、人手不足や物価高騰があるが、財団は時代の変化に取り残されないよう、変化を恐れず、変えるべきところは変え、経営と財務基盤の強化を行い、将来にわたって発展継続する体制になるよう努める。

◎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6年度は、物価高騰のあおりを受け経営的なかじ取りが難しい年であった。令和5年10月に実施した管理費・食費の価格改定による好影響が期待されたが、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にせまる健闘をみせたが、その一方で、介護居室の退去者が続き入居者数が減少、その後も空室の解消には至らず、当初予定していた収益を上げることはできなかった。

本館の建て替えについては、建て替えに必要な土地の取得を行った。

職員の変動は最小限に抑えられ、安定した施設運営を行うことができた。

#### 【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. 新しい時代を担う職員の育成と組織づくり

法定研修・四本柱等を盛り込んだ年間の研修計画を改善し、職員の教育体制の整備を進めた。毎月開催される研修への参加を通して人材育成の充実を図った。また、課題であった介護部門の人員数適正化に取り組んだ。

##### 2. 持続性の確保

朝刊折り込み等を利用した戦略的な宣伝活動や各種説明会の実施等により、新規顧客の開拓及び個別対応を地道にくり返すことで新規契約22戸を獲得した。今後は、住み替えを優先しながら介護居室の外部販売にも力を入れていく。

##### 3. 良質なサービスの提供

医務課による定期訪問や人工知能(AI)を搭載した介護予防システムを用いて自立者の健康寿命延伸をサポートした。また、ケアセンターではノーリフトケアを導入し、入居者にも職員にも安心して安全な介護を実践することができた。

##### 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研修を実施した。毎月のコンプライアンス委員会では、財団内及び施設内で発生した事例を共有した。また、全体に周知することでコンプライアンス遵守について啓蒙を図った。

#### 【指標】

(令和7年3月末)

契約戸数/総戸数	247戸/261戸
入居者数	289名
入居契約率	95%

## 伊豆高原〈ゆうゆうの里〉

令和6年度は、入居者同士あるいは職員との「つながり」を再構築するため、感染症対策を講じながらも、飲食を伴う企画の再開や、ケアセンター面会制限の緩和、仲間と語り合いながら美味しい食事を楽しんでいただくための新たな企画を開催した。

組織面においては、働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、サービスや生産性向上のための取り組みを、新しい時代を担う職員を中心に推進する中で、次世代リーダーの育成に努めた。

サービス面では、入居者と職員双方にとって安心・安全な介護を目指し、移動用リフトを使った持ち上げない介護の推進や、インカム導入による連携強化を図った。

持続性の確保のため、施設環境の整備を進め、入居募集に尽力し、入居契約率 94%を達成した。

### 【基本方針】

笑顔あふれるコミュニティを創る。

### 【目標】

#### 1. 新しい時代を担う職員の育成と組織づくり

働きやすい職場環境づくりを推進するため、管理者が全職員に面談を行い、課題把握をするとともに、改善活動の中核を中堅職員に担わせ、役職者がバックアップすることで、次世代リーダーの育成を行った。

#### 2. 持続性の確保

募集活動においては、新規顧客を獲得し早期に見学・体験入居に繋げていくことを心がけ、新規契約 27 戸を達成した。また、建物の美化や樹木管理等の施設環境整備について、長期計画を立て実行した。

#### 3. 良質なサービスの提供

適切で安心なサービスを実施するため、同種のヒヤリハットが発生した際には、リスクが潜んでいるとみなし改善を行った。また、入居者同士や入居者と職員、地域との交流を再活性化するため、新型コロナの影響が残っていたケアセンターでの面会制限を緩和し、飲食を伴う行事や地域の小中高等学校及び事業者、ボランティアとの交流を再開した。

#### 4. ガバナンス体制の強化

接遇、事故ゼロ、相談業務を通じて、法令違反等の早期発見と対策を行った。

### 【指標】

(令和7年3月末)

契約戸数/総戸数	317戸/338戸
入居者数	388名
入居契約率	94%

## 神戸〈ゆうゆうの里〉

令和 6 年度は、コロナ禍からの移行期として、施設運営の新たなあり方を模索する重要な一年となった。入居率 98%の目標には届かなかったが、募集活動を積極的に展開する事ができた。地域交流において、星和台地区への食の紹介を通じて、将来を見据えた地域貢献を着実に整えることができた。人材の定着は重点課題として取り組み、一定の成果を得たが、令和 7 年度も継続的な取り組みを進める。財務面では、コスト削減と業務効率化による生産性向上に努め、損益改善を継続したが、食堂、診療所、介護の3部門の黒字化は達成ができなかった。サービスの品質を維持・向上させる組織づくりを重視し、「良いサービスは人にあり」という考えのもと、職員が働きやすく、入居者の方々が快適に生活できる環境づくりに積極的に取り組む事ができた。

### 【基本方針】

～選ばれ続ける施設であるために～

安心と信頼される「住み方・暮らし方」をご入居者に提供でき、職員が「ここで働きたい」と思う組織造りを目指す

### 【目標】

#### 1. 新しい時代を担う職員の育成と組織造り

離職率改善は一桁台には届かなかった。働きがいの向上と学びの機会拡充を目指し継続することができた。

#### 2. 持続性の確保

満室維持は下期退去が想定を上回り未達となった。部門ごとの安定運営においては、食堂・診療所・介護の赤字縮小を実現することはできなかった。黒字化へ、食堂は地域連携、診療所は外来促進、介護は夜勤体制見直しを実施。令和 7 年 4 月より新体制で収益改善を実現する環境を整えた。

#### 3. 良質なサービスの提供

地域資源活用と交流を積極的に推進した。食の情報発信や福祉避難所としての防災訓練を通じて相互理解を進め、介護の職場環境改善としてリフト台数を増やし、Wi-Fi を整備し情報共有の通信環境を整備した。

#### 4. ガバナンス体制の強化

令和5年度の食中毒事故を教訓に法令順守を徹底。ルール遵守を組織全体で意識し、チェック機能を強化し、小さな変化にも迅速に対応できる体制を整え、再発防止と安全な環境づくりを実現できた。

### 【指標】

(令和 7 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	359 戸/374 戸
入居者数	432 名
入居契約率	96%

## 湯河原〈ゆうゆうの里〉

令和 6 年度は、比較的落ち着いた一年であった。財団設立 50 周年・施設開設 40 周年が過ぎ、外壁塗装等の大規模改修もひと段落し、新型コロナウイルス感染症も落ち着いてきた。財務面では入居募集は順調であった。サービス面では、入居者の生きがいづくりの為に、発表会の企画の相談や、新しい活動を始める支援を行った。また、食堂業務の効率化として大食堂とケアセンターの厨房を一本化することができた。しかしながら、人材確保については苦戦し、特に介護・看護・食堂は職員採用が思うように進まなかった。看取りについては看取りプランの作成等について課題が残った。

### 【基本方針】

入居者が楽しめる施設づくりを目指し、また、職員がやりがいを持って働けるよう、職場環境を整える。

### 【目標】

#### 1. 新しい時代を担う職員の育成と組織づくり

新しい人事制度に沿って各課課長と部下との面談の機会が増えた。また、厨房一本化に伴い、各課間の協力体制が整い、温冷配膳車の動線や担当部署間の連携など円滑な業務移行が行えた。

#### 2. 持続性の確保

人材確保は依然厳しい状況にあるが、令和 7 年度の外国人労働者の確保に向けた準備を進め 3 名の内定者を決定した。また、最終の入居率は 97% であったが、新規契約数は 19 件と目標を上回った。

#### 3. 良質なサービスの提供

入居者から出された行事の企画を検討・実施し、提案者を含め入居者に楽しんでもらえた。令和 6 年度は介護保険看護職員を増やし、介護と一体になって看取りを含めた医学的知識を深める体制が整った。

#### 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継続して行った。その中から、緊急放送設備や連絡通路の補修など建物設備の改善に向けた計画を本部と連携し、関係機関と相談しながら進めることができた。

### 【指標】

(令和 7 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	272 戸/279 戸
入居者数	340 名
入居契約率	97%

## 大阪〈ゆうゆうの里〉

令和 6 年度は満室を目指し募集活動を展開したが、翌年度へ空室9戸を持ち越す結果となった。入居時自立という〈ゆうゆうの里〉ならではの長所をしっかりと訴求して満室達成にむけて取り組んでいく。令和5年度から引き続いて診療所部門と食堂部門の損益改善のため、収入増加と費用削減に努めたが、人件費と物価の高騰による影響が大きかったことから厳しい損益結果となった。診療所は人事を刷新し、健康管理体制の強化によって収益増を図っていく。食堂部門は、業務効率化を向上させつつ、食材購入先や価格の見直しも含めて損益改善にむけて取り組んでいく。また、要介護認定者数が年々減少している状況から、介護職員の配置人数の管理を厳格に取り組んでいく。

### 【基本方針】

皆さまとの“絆”と“感謝”を胸に高齢者コミュニティ創りを進化させ、大阪〈ゆうゆうの里〉の安定と持続性の確保を目指す

### 【目標】

#### 1. 新しい時代を担う職員の育成と組織づくり

導入された人事管理システムの利用開始によって、個人目標入力後の進捗確認作業がしやすくなったと好評の声が挙がった。事務業務の効率化は、本部と施設のそれぞれが分担する経理業務フローの明確化を進めることができた。今後は実作業上での分担作業を進めていく。

#### 2. 持続性の確保

入居募集活動は、新規契約を13件(5.2 億円)獲得したが、満室には至らなかった。診療所部門と食堂部門は収益が伸びず、両部門ともに厳しい損益結果となった。引き続き、収益の増加を目標にして取り組む。

#### 3. 良質なサービスの提供

お元気な入居者同士が交流するきっかけづくりとして、貸出花壇の開始や新入居者同士の茶話会を開催し、新しい趣味や新しい友人を作る機会につながった。また健康作り支援としてアスレチックジムトレーニングサービス開始にむけて、提供体制や環境を整備することができた。令和7年5月からサービスを開始する予定。

#### 4. ガバナンス体制の強化

財団内で報告に挙がったケース事例に基づき、コンプライアンス委員会で討議し、職場内での再点検を行うとともにコンプライアンス遵守の意識向上に努めた。

### 【指標】

(令和7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6年度は、一般居室棟2・3号棟のエレベーター更新を終え、これで全てのエレベーター更新が完了、遊歩道整備等も行い環境改善に努めた。サービス面では入居者委員会と連携し、「介護説明会」や「ケアセンター見学会」を複数回実施、サービスの「見える化」として今後も継続していく方向性を打ち出すことができた。介護の現場では、生産性向上の取り組みとして、ipad の活用を推進し、令和5年度に引き続き働きやすい職場の整備に取り組んだ。一方で入居募集については空室を埋めきれず課題を残した。

### 【基本方針】

数年先の「高齢者コミュニティ」を見据え、将来につながるノウハウの蓄積、人材の育成を行う。

### 【目標】

#### 1. 新しい時代を担う職員の育成と組織作り

現場からリーダーシップが取れる人材が生まれてくるよう「育成視点のチーム体制」を整備した。実際の効果が出てくるのは令和7年度になる。また、介護部門のサービス課長が行うべき人員管理のフォーマットを作成し運用開始、課長にとどまらず介護部門のチーフは全員、このフォーマットを理解し、人員の適正化を守ることができた。

#### 2. 持続性の確保

施設内に定着させる必要がある事項について「スタンダード」を定め、それを次世代へ財産として残していく為、施設内 e ラーニングのコンテンツとして整備し、研修の充実を図った。また、サービスの「見える化」をし、既存入居者に対して「介護説明会」「ケアセンター見学会」を実施し、住み替えへの理解を深めた。

#### 3. 良質なサービスの提供

介護現場においてデジタル機器を用いた生産性向上を推進。特に ipad を用いた業務効率化では成果を上げた。また、アプリを活用した介護予防活動も継続、令和7年度自主サークル化をする方向で準備している。また、様々な交流のための仕掛けとして、売店機能を施設の中心部に移設し、内外の交流を活性化させた。

#### 4. ガバナンス体制の強化

コンプライアンス委員会を通じ、施設内でルール徹底が必要な状況を取り上げ、改善を試みた。

### 【指標】

(令和7年3月末)

契約戸数/総戸数	369戸/379戸
入居者数	447名
入居契約率	97%

## 京都〈ゆうゆうの里〉

令和 6 年度は、8 名の新入職員を採用し、ブラッシュアップした職員教育カリキュラムを実行し、新人教育研修の成果として新卒採用職員の離職率が低下した。コンプライアンスを遵守するため、業務内容とマニュアルに差異がないか確認し適正に修正した。ハード面では介助浴室の改修工事を行い、かつ介護リフトを導入してより安全で快適な入浴環境を整えた。新型コロナウイルスの感染者はあったが令和 5 年度より減少し、重症化もなかったがインフルエンザの感染者は微増した。財務的には募集活動は順調に推移したが、食堂部門は食材費削減に努めたが、食材の高騰がそれを上回る状況になり、診療所についても急な所長交代などにより一時的に人件費アップと診療報酬が減少となり損益が悪化した。

### 【基本方針】

良質なサービス提供のための体制確保と高齢者コミュニティ活性化のための取り組みを行う。

### 【目標】

#### 1.新しい時代を担う職員の育成と組織づくり

採用活動は継続して令和 7 年 4 月の新入職員は予定通り 2 名となった。新人職員教育を継続しカリキュラムのブラッシュアップを行い 1～3 年目の職員に対する集合研修が定着した。

#### 2. 持続性の確保

満室の維持及び契約戸数は目標に達しなかったが入居金は目標額を上回り予算達成となった。食堂部門は特に下期の食数は上がりかつ食材費削減に努めたが仕入れ価格の高騰がそれを上回った。診療所の上期は外来、入院ともに減少傾向であったが、下期は体制が整い収支損益改善につなげる運営が動き出した。

#### 3. 良質なサービスの提供

昨年度に引き続き行事やイベントは、感染症等に配慮しつつ予定どおり行い、コミュニティ活性化につなげた。8 号棟3F 浴室の改修工事が完了して快適な環境が整った。

#### 4. ガバナンス体制の強化

マニュアルの見直しを行い、マニュアルの更新または業務内容の変更をして両者に差異がないようにした。

### 【指標】

(令和 7 年 3 月末)

契約戸数/総戸数	399 戸/412 戸
入居者数	496 名
入居契約率	97%

## 財団 本部

令和 6 年 4 月 1 日に本部の組織体制を変更し、施設間において共通する業務を本部に集中させると共に施設に対する必要なサポートを効果的かつ効率的に行う体制を目指したが、十分に機能するには至らなかった。人事制度改革については、令和 5 年度から 3 年間かけて運用を開始し、2 年目にあたる令和 6 年度は、正職員の賞与加点・加減制度の実装、契約職員の評価制度変更などを行った。介護職員処遇改善加算手当を抜本的に見直し、契約職員を含む全ての職員のベースアップと、経験技能のある介護職員への手厚い配分を行った。新卒採用では、人材の確保・定着に向けて財団の認知度を向上するために、大学と連携した就活生向け SNS 新規開設プロジェクトや給付型奨学金制度の導入等に取り組んだ。さらに、内定後のフォローから階層別研修まで、同期との”あたたかい”つながりを醸成し、職場に定着する環境をつくるよう努めた。

### 【人事部】

本部組織体制を変更し、職務分掌にもとづき業務の移行を完了した。新人事制度は令和 6 年度冬賞与から正職員の加点・加減制度を実施した。主任以下の正職員にバリュー評価制度を導入した。正職員・契約職員ともに、介護職員処遇改善加算手当を財源とするベースアップを行った。階層別研修においては、”あたたかい”つながりを重視したプログラムを継続して行った。顧問社会保険労務士等による課長研修を年 9 回開催し、管理職の育成を図った。接遇マナーについては、外部機関と協働して各施設で 3 日の OJT 研修を実施し、課題の発見・改善に取り組んだ。また、使用する教材を時流に沿ったものにブラッシュアップした。

### 【経営企画部】

令和7年度に中期事業計画の更新時期を迎えるため、7施設の施設長職及び本部各課の管理職において第三期中期事業計画の振り返りを実施した。その振り返りをもとに、第四期中期事業計画については、次世代の経営を担う若手管理職を中心に検討を行い、重点課題に優先順位をつけ着実に推進できるように進捗確認計画を策定した。浜松施設本館の建て替え計画は、コンセプトを踏まえた「基本計画書」を策定した。また、土地(隣接地)の取りまとめが完了した。資産運用は、資金運用規程に基づき運用可能額の限度内で財務基盤の強化に取り組んだ。物価上昇による資金の目減りを防ぐため、運用資産の割合を増やし分散投資を行った。金利の上昇もあり、運用収入が前年度よりも増加した。

また買収することを前提とせず原点に立ち戻り、短期・中期・長期的なそれぞれの視点から、M&A という方法が財団にとってプラスになるかどうかを検討した。なお、検討中の案件については、具体的に財団に寄与し、将来にどのような可能性を見出せるかを念頭に活動を実施。そのうえで、法務・設備・財務に分けてデューデリジェンスを行い完了させた。

企画課、人事部でプロジェクトチームを構成し、安定的な施設運営のため、介護職員専門職と総務経理受付事務、食堂部門における人員配置基準案を作成した。また、企画課・総務経理

課・サービス推進課でプロジェクトチームを構成し、診療所を中心に収益改善の短期計画と中期計画を検討した。また食材費の急激な高騰を受け、食堂体制維持費や完全調理品、仕入れ業者の統一、複数施設の献立統一等を検討した。

### 【施設支援部】

入居率は 7 施設全体で 96%となった。湯河原・佐倉・京都施設は 97%を維持できたが、浜松・神戸・大阪施設は今一步及ばなかった。伊豆高原施設は 94%まで上昇した。総務業務の電子化を推進し行政手続きについて全施設で e-Gov 電子申請を導入し生産性向上とペーパーレス化を達成したが、人事管理システムを利用した財団内の総務手続きの電子化には至らなかった。人工知能(AI)を搭載した介護予防システムを全施設展開し、入居者 1362 名に1年後の要介護予測についての結果を伝えた。事後アンケートでは約6割が「今後の健康づくりに向けた気づきがあった」と回答。また、京都施設での令和5年度の予測結果と令和6年度の実績を比較したところ、状態が改善した入居者が 43.3%、維持した入居者が 53.2%の結果であった。伊豆高原・京都施設で新規に介護用リフトを導入し、浜松・神戸施設では台数を増やした結果、特に浜松施設では腰痛者が10名減少した。一方で介護リフト定着に向けてはどの施設も課題を残した。見守り機器は、令和5年度に先行導入した佐倉施設で月1回のミーティングを重ね定着を図った。さらに、機器から得られたデータをケアプランに活かす等、運用方法を現場に浸透させた。修繕・固定資産取得計画の管理については、概ね 500 万円以上の修繕・固定資産取得案件は全施設で 24 案件あり、大きな遅延も無く完了した。引き続き施工過程における工事品質確認及び発注業者の業務管理の改善に関して施設の支援を強化する。

### 【監査室】

毎月、各施設で開催されるコンプライアンス推進委員会の情報をもとに、重要案件についてコンプライアンス小委員会を開催し、課題の共有と解決を図った。しかし、ハラスメントに該当する事例、カスハラと疑われる事案も発生した。2 月にはリスク管理委員会および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。

職員等の職務実行状況についてコンプライアンスの観点から内部監査を、総務、経理、介護保険、食堂の 4 部門について実査で全施設実施、改善状況のモニタリングにより未改善事項の改善を図った。

次年度にカスタマーハラスメント防止規程を策定・周知するための準備を行った。

### 3. 数値指標

#### (1) 令和5年度・令和6年度未全入居者数比較

(令和6年・令和7年3月31日現在)・(人)

施設	令和5年度						令和6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	104	83.0	187	84.2	291	83.7	100	83.2	189	84.3	289	83.9
伊豆高原	126	81.7	252	82.9	378	82.5	132	81.9	256	83.0	388	82.6
神戸	147	81.5	293	84.1	440	83.2	146	81.9	286	83.7	432	83.1
湯河原	112	81.8	230	82.6	342	82.3	114	81.4	226	82.4	340	82.1
大阪	34	83.6	137	84.5	171	84.3	34	83.4	137	84.4	171	84.2
佐倉	143	83.3	306	84.6	449	84.2	142	83.3	305	84.3	447	84.0
京都	150	82.6	344	82.5	494	82.6	157	82.8	339	82.8	496	82.8
合計	816	82.4	1749	83.5	2565	83.2	825	82.5	1738	83.5	2563	83.1

#### (2) 職員数

(年度平均:人)

施設	令和5年度			令和6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	27.3	1.5	28.8	28.2	2.3	30.5
浜松	60.7	40.9	101.6	56.8	40.6	97.4
伊豆高原	74.2	44.2	118.4	76.8	42.5	119.3
神戸	67.8	81.3	149.1	70.1	78.5	148.6
湯河原	60.8	39.6	100.4	60.5	39.0	99.5
大阪	50.3	39.0	89.3	48.5	36.7	85.2
佐倉	86.6	64.7	151.3	86.3	61.7	148.0
京都	75.1	78.0	153.1	80.1	70.1	150.2
合計	502.8	389.2	892.0	507.3	371.4	878.7

## (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		289.2	380.8	434.3	339.2	170.1	444.7	493.7	2,552.0
自立者		208.3	288.4	305.1	261.8	109.2	310.2	383.4	1,866.4
介護 認定者数	要支援者	27.0	18.1	56.3	28.8	24.1	42.3	38.7	235.3
	要介護者	53.9	74.3	72.9	48.6	36.8	92.2	71.6	450.3
	合計	80.9	92.4	129.2	77.4	60.9	134.5	110.3	685.6
介護部門 職員配置数	正職員	34.0	43.9	43.8	28.2	29.6	53.0	48.6	281.1
	契約職員	24.7	21.1	43.4	19.0	16.6	40.9	28.7	194.4
	合計	58.7	65.0	87.2	47.2	46.2	93.9	77.3	475.5

## (4)収支状況

(単位:百万円)

	令和5年度	令和6年度
入居金収入	6,090	5,758
介護保険収入	1,581	1,539
その他収入	7,982	4,420
<b>収入計</b>	<b>15,653</b>	<b>11,717</b>
人件費支出	4,529	4,374
諸経費支出	3,262	3,345
固定資産取得支出	830	670
入居金返還支出	1,022	931
定期預金等支出	1,755	5,811
支払利息支出	27	27
借入返済金支出	516	516
法人税等支出	1	1
<b>支出計</b>	<b>11,942</b>	<b>15,675</b>
<b>差 額</b>	<b>3,711</b>	<b>△3,958</b>

(5)正味財産増減状況

(単位:百万円)

	令和5年度	令和6年度
入居金収益	3,876	3,920
介護保険収益	1,581	1,539
その他収益	3,961	4,300
経常収益計	9,418	9,759
人件費	4,443	4,349
諸経費	3,226	3,369
償却費	1,190	1,210
経常費用計	8,859	8,928
当期経常増減額	559	831
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	9	10
経常外費用計	9	10
当期経常外増減額	△8	△9
税引前当期一般正味財産増減額	551	822
法人税等	1	1
当期一般正味財産増減額	550	821

附属明細書

該当ありません