令和５年度
事業計画

社会福祉法人きらめき会
KIRAMEKIKAI

法人理念

笑顔 >>

地域への笑顔
利用者様への笑顔
ご家族への笑顔
自分への笑顔

すべての人が笑顔で過ごせる施設を目指して。

きらめき会の目指すビジョン

地域を笑顔にする。

地域に根付いた、
地域に愛される施設を作り
地域を笑顔にする。

きらめき会の行動指針

3つの指針。

1 基本に忠実であること

福祉があるべき基本的な姿勢に忠実であり、本質を見失わずに邁進すること。

2 積極的に物事を考えること

積極性を持ち、より質の高い介護サービスの提供に尽くすこと。

3 心のこもった行動をすること

ご入居者様・ご家族さま・地域の皆様・共に働く仲間に愛情を持ち、心をこめて全ての業務に従事すること。

社会福祉法人きらめき会
法人本部

2023年度事業方針

FY2023 PLAN

法人本部

Business HQ



1. 法人組織の体制見直しとICT化の推進

① バックオフィスの強化

バックオフィスの充実を図り、職員のモチベーション向上と将来に向かって効率の良い事務執行体制がとれるようにします。

② 人事・勤怠・給与の内製化

外部委託をしている労務管理・給与の内製化を図ります。情報伝達速度を向上させ業務フローの最適化を図り、 管理部門全体の効率化を目指します。また、職員が主体的にシステム上で各種の手続きを進めら れるよ うにして事務職員の業務負担を減らします。

③ 既存システムのクラウド化

災害や停電に備えて自社サーバーの運用を廃止し、完全なクラウド化を行います。また、オンプレのソフトについても同様にクラウドに移行します。システムやインターネットの活用方法などについて法人の運用方法や基準を明確にします。

2. 人財育成と職員のモチベーション向上のための仕組みづくり

① 外国人職員向けの研修の実施

日本語を母国語としない職員に対して、「虐待防止」「身体拘束」「感染症対策」「介護展開課程」などスキルの研修を 「やさしい日本語」で実施します。

② 海外研修の実施

国際的な視野を持った活動を推進するために、様々な国々から学び、視野を広げることを目的とした海外研修を行います。海外研修を通じ異国の文化や福祉（介護）を体験することはもとより、職員が積極的に様々な経験をして、自ら手をあげる文化を創るグループを目指します。

③ 働きやすい職場づくりのための取り組み

職員同士が活発にコミュニケーションがとれるようクラブ活動を推進、上司と円滑にコミュニケーションがとれるよう1on1ミーテイングの実施等を行います。また、上司や部下の立場に関係なく、部署を超えて活発に意見を交換できるような環境づくりを行い、職員が快適に働け、健康でいられる環境を目指します。

3. 新事業の推進と未来に向けての取り組み

① 海外での展開

海外の介護施設や現地の送り出し機関との交流を図り、相互交流による交換宇学などの実施。また、海外で介護施設を展開（ベトナム等）を視野に入れ、特定技能で受入れた海外人財の教育後、本国へ帰国し、獲得した技術の発揮ができるような仕組み作りを行います。

② 新たな福祉事業の検討

地域に 必要な福祉事業は何かという視点で考え、特に障害及び子どもの分野で新たな事業の検討をすすめてまいります。

③ きらめき会のリブランディング

きらめき会はこれまで様々なことに挑戦してきました。私たちが、当たり前と認識していることも、介護業界では、まだ当たり前ではなく、私たちの取り組みや大切にしていることを現場の介護職員の視点から整理して発信していきます。

小規模多機能型居宅介護
横浜いこいの里

01

横浜
いこいの里

Yokohama
Ikoi No Sato



名称　小規模多機能型居宅介護
横浜いこいの里

住所　神奈川県横浜市泉区中田西4-2-43-2

開所　平成22年4月1日

事業内容
小規模多機能型居宅介護
介護予防小規模多機能型居宅介護
登録定員：29名　（内通い：17名　宿泊：8名）

管理者コメント

昨年度はコロナも終息に向かってきていましたが、近隣の施設、病院から、クラスターが出ている情報を耳にしていました。横浜いこいの里では気を抜くことなく感染予防対策を施設も含めご家族様に向けても徹底してまいりましたが、通いの利用者様のコロナ陽性が発覚し、そこから職員へとクラスターとなってしまいました。ご家族様のご理解ご協力を頂き、通いサービスを停止させていただきました。お休みをとって頂いたご利用者様からは陽性者を出す事は防げる事出来ましたが、お泊りご利用の方からも陽性者が出てしまいました。八潮いこい里、若葉いこいの里から職員の応援を頂き稼働する事ができました。

感染対策に関して認識不足を深く反省しております。今回なぜクラスターに至ってしまったのかを職員全員で振り返りの実施、また感染予防対策等研修を実施いたしました。職員の認識の向上に繋がったと思います。

課題として地域との関わりを持つよう、町内会の班、定例会議と年度末出席を心がけましたが、今年度はより一層関わりを持たせて頂き、地域密着の施設作りを目指してまいります。利用者様、職員が横浜いこいの里で良かったと思えるような施設になりますように努力させて頂きます。

2023年度事業方針
FY2023 PLAN

横浜いこいの里
Yokohama ikoi no Sato

目　標

◇　登録者数27名を目標に営業活動を強化する。利用者様が生き生きと自分らしく暮らして頂けるよう、利用者様、家族様が望まれる支援をさせて頂きます。楽しみ、喜びを感じて頂く為、年間行事、日々のレクリエーションの職員のスキルアップ。地域交流にての室内、野外活動にも力をいれ地域密着の施設をめざす。

取り組み

◎　営業の強化。きらめき通信配布の継続。週２回の営業活動の後の電話にてフォローアップを継続して行なっていく。
◎　SNSによる施設のPR（インスタグラム、Facebook等）
◎　病院等からの緊急及び臨時の泊まり要請の受け入れ
◎　ご家との信頼関係を保つ為、利用者様について気になること、通いでの忘れ物やご家族からの質問、お泊りのご希望等メール等も活用して迅速に対応する。
◎　他法人への交流を再構築すること。
◎　職員の内部研修、外部研修、資格取得支援の充実を図る。
◎　職員への1on1ミーティングの実施。

特別養護老人ホーム
八潮いこいの里

02

八潮 いこいの里

Yashio
Ikoi No Sato



名称　特別養護老人ホーム
八潮いこいの里

住所　埼玉県八潮市垳526-1

開所　平成30年4月1日

事業内容　特別養護老人ホーム事業
定員：ユニット90床　従来30床　計120床
短期入所生活介護事業（空床利用）

施設長コメント

　昨年度は、稼働がかなり落ち込んでしまった。
下半期より徐々に稼働率が上がっていったが、対応が遅くなってしまった。営業の重要性や受け入れ施設側の努力が必要であると感じる１年であった。クラスターも8月、12月、2月と３度に渡り発生してしまい、感染対策の不十分さや職員一人一人の感染対策に対しての意識、チームとしての連帯感も薄かったと感じる１年であった。再度クラスターが発生してしまった場合に備えて、反省点を踏まえながら委員会や研修を通して、意識付けが出来るようにしたい。

　職員の確保が難しい状況となっている。
特に、資格が必要である看護師やケアマネの確保は、困難を極めている。ネットや紙媒体などに掲載しても、ほとんど効果が得られず、派遣看護師や紹介会社に頼るしかない状況であり、今年度以降も同様の事が発生すると思われる。
虐待が発生する事例も挙がり、職員不足によるコミュニケーション不足やケアの質の向上が出来ない事により、発生した原因の一つでもあると考えている。
　採用が難しい以上、就業中の介護士の考え方やケアの質を上げていくことが最優先であると考えている。４月から倫理や介護観、ユニット毎のディスカッションを毎月行うことで、チームとしての目標や目的を明確に出来ればと考えている。職員の働きやすさを追求し、長く働いてもらえる環境整備も必要である。

今年度については、上記に掲げている内容で進めて参ります。

2023年度事業方針

FY2023 PLAN

八潮いこいの里

Yashio ikoi no Sato

1 内部研修の充実化

昨年度は、計画通りに進めることが出来なかった。クラスターの発生が大きな要因となってしまった。

今年度も、クラスターの発生に注意しながら計画通りに進めていきたい。災害や感染症の研修を全体に実施出来なかったため、振り返りも含めながら進めていく。

進め方として、キャリア別にグループ分けをして、フロアリーダー、ユニットリーダーを講師として配置し、研修を実施していく。

外部研修については、今度は集合研修の開催頻度も多くなると予測できる。外部研修に参加し、情報収集を行い施設内で研修報告会や内部研修の資料として活用し、知識の共有ができればと考えている。

2 稼働率の安定

昨年度は、スムーズな入居が出来ず、安定した稼働率を出すことができなかった。今年度は、様々なツールを利用し集客につなげていきたいと考えている。利用するツールとして、直接営業、電話、FAXをはじめインスタグラムで集客を狙えないか検討していく。

入院や次の入居までの空室が、可能な限り短い期間になるように居宅や急性期病院などへの営業を中心に検討していく。非常勤のケアマネを営業担当として配置することで、営業を行う日を２日確保でき、申込者や入居可能な待機者を増やしていきたい。

3 職員の育成

令和4年12月に、施設内で高齢者への虐待行為が発生した。再発を防ぐため、令和5年4月から半年間で研修やユニット会議で、倫理や施設が目指すべき介護、対応困難な入居者の対応方法や研修を実施する。以下、スケジュールとする。

- ４月：倫理とは（施設長）、看護師への依頼（施設長）
- ５月：介護とは（佐々木フロアリーダー）、２ユニット毎の原因の追究
- ６月：外部研修、実施報告会＋新たな課題の洗い出し、対策
- ７月：研修報告、実施報告会＋新たな課題の洗い出し、対策
- ８月：刑法とは（佐藤フロアリーダー）、実施報告会＋新たな課題の洗い出し、対策
- ９月：振り返り、実施報告会＋新たな課題の洗い出し、対策

4 地域との連携

八潮市垳地区でのゴミ捨ての参加、特別支援学校では、障害者の実習受け入れ、福祉専門学校では在学者の採用とつながりを持つことが出来た。

今年度も障害者の実習の受入れや学校の先生や学生たちとの交流を図る、垳地区へのゴミ回収や地域の定例会などへの参加、保育園との関わりを進めていきたい。保育園は、施設の近くに出来たのでご挨拶に伺い高齢者に乳幼児との関りを持ちたせてあげたい。

特別養護老人ホーム
若葉いこいの里

03

若葉 いこいの里

Wakaba
Ikoi No Sato



名称　特別養護老人ホーム
若葉いこいの里

住所　千葉県千葉市若葉区若松町531-156

開所　令和3年4月1日

事業内容

特別養護老人ホーム事業　定員：80床（ユニット）
短期入所生活介護事業　定員：20床
合計：100床

施設長コメント

【コロナ感染について】
昨年度も７月下旬～８月中頃・12月～１月コロナウイルスの感染症が蔓延しクラスターが発生してしまった。感染エリアに携わる職員の疲労、負担の増加。感染が発生した時の初動や対策の共有に相違が生じたが何とか１ヶ月足らずで感染を鎮める事ができた。ご家族との面会もできない状態が続き入居者様にもストレスを与えていたと感じた。

【人員の確保について】
オープニングから２年経ち退職者も多数出たが11月に外国人（特定技能）を３名採用し人員不足による職員の負担を減少する事が出来た。ショートステイについては退職者があり、人員の確保は難しかった。

【稼働率について】
１年を通して稼働率平均95％は維持できていた。ショートステイは100％越えが維持できた。

【今年度の目標】
今年度は感染対策をしっかりと行い、面会を開始しご家族との交流を図り心身共に入居者様へのストレスを軽減させていく。
人員不足の中、入居者ファーストを基本とし少ない負担でユニット内の業務を行う事ができるような協力ユニット間での協力体制作りに力を入れていく。
ケアの勉強会や記録の書き方等実際に現場で困っている事に重点を置いた現場目線でのロールプレイング指導に取り組んでいく。
外国人向けの研修や勉強会も取り組んでいく。
稼働率維持の為早期発見・対応を常に心がけ連携を取りながら今後も維持継続させていく。

2023年度事業方針
FY2023 PLAN

若葉いこいの里
Wakaba ikoi no Sato

1

稼働率を95％以上を維持

● 生活相談員・ケアマネージャー・看護・介護職など多職種連携にて、情報共有を基に迅速な入居対応を行う。

● 入居者１人１人の状態把握に努め、早期発見、対応ができる体制強化を行う。

● 営業の意識を高める。週に1度は病院・居宅・老健等に営業周りを行い、顔見知りの関係性を築いていく。

2

リーダークラスの人財育成

● ユニットケアの質（接遇・マナー他）の向上の為、内部研修の充実化に取り組む。

● 入社してから一定期間ごとに業務の習熟度の確認、相談や指導を行い、ケアの一員として支援を行っていく。

● リーダーシップ、マネジメントの指導を行いつつ、人間性の向上に努めてもらう為の支援体制を改善していく。

● 役割に必要な業務内容として、分かりやすい資料や書式の作成、改善を行う。

● 協力ユニット間での協力体制作りを行う

3

国際的な交流と教育支援

● 外国人向けのマニュアル作成、改善を行います。各国の文化や習慣を理解、尊重しつつも日本の文化の理解、ケアについての指導、支援体制を構築していく。

● 外国人向けの研修の充実化を図る。また日本人が外国人スタッフを理解する研修の実施し、双方にとって働きやすい支援体制を構築していく。

● 海外研修などを行い、広い視野を持てるスタッフ育成指導にも取り組でいく。