

令和7年度

事業報告書



社会福祉法人きらめき会

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里
小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里
特別養護老人ホーム 若葉いこいの里
特別養護老人ホーム 横浜旭いこいの里

1. はじめに

===== 法人理念 =====

笑顔が生まれ、つながり

地域に広がる福祉を。

私たちは、入居者様・ご家族・職員・地域、
関わるすべての人の「笑顔」を大切にし、
福祉を通じて人と人が支え合う社会を創ります。

===== ミッション =====

人を大切にし、

人生と地域に寄り添う福祉を実践する。

職員が「誇り」と「笑顔」を持って働ける環境をつくる
入居者様が「ここに入居してよかった」と感じられる暮らしを支える
ご家族が安心して大切な人を託せる存在であり続ける
地域の人が気軽に立ち寄り、笑顔になれる場所をひらく

===== ビジョン =====

誰もが、自分らしく

最期を迎えられる社会をつくる。

人生の最期まで、その人らしさが尊重され、
安心とあたたかさの中で生きることができる社会。
私たちは、福祉を通じて一人ひとりの人生に寄り添い、
入居者様とご家族、職員、そして地域の想いを支えながら、
誰もが自分らしく最期を迎えられる社会の実現を目指します

■法人事業概要

◇事業所名

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里
〒340-0824 埼玉県八潮市垢 526-1

◇事業開始日

平成 30 年 4 月 1 日

◇事業内容

介護老人福祉施設 定員：従来 30 名 ユニット 90 名 計 120 名
短期入所生活介護（空床利用）

◇事業所名

小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里
〒245-0015 神奈川県横浜市泉区中田西 4 丁目 2 番 43-2

◇事業開始日

平成 22 年 4 月 1 日

◇事業内容

小規模多機能型居宅介護
登録定員：29 名（内通所：17 名 泊り：8 名）

◇事業所名

特別養護老人ホーム 若葉いこいの里
〒264-0021 千葉県千葉市若葉区若松町 531-156

◇事業開始日

令和 3 年 4 月 1 日

◇事業内容

介護老人福祉施設 定員：88 名
短期入所生活介護 定員：22 名 合計：110 名

◇事業所名

特別養護老人ホーム 横浜旭いこいの里
〒240-0012 神奈川県横浜市旭区西川島町 118 番 10

◇事業開始日

令和 7 年 11 月 1 日

◇事業内容

介護老人福祉施設 定員：200 名
短期入所生活介護 定員：20 名 合計：220 名

2. 令和7年度 事業報告について（1年を振り返って）

はじめに、社会福祉法人きらめき会を温かく見守り、支えていただいております皆様に心から御礼を申し上げます。令和7年度の事業報告書がまとまりましたので、ここにお届けいたします。

令和7年度は、社会福祉法人きらめき会にとって、新たな挑戦と飛躍の一年となりました。当法人は「笑顔」を理念に掲げ、利用者様、ご家族様、職員、そして地域の皆様にとって価値ある存在であり続けることを目指し、日々の事業運営に取り組んでまいりました。本年度においては、その理念をより具体的な形として体現するため、組織体制の強化、人財育成の推進、サービスの質の向上に重点的に取り組んでまいりました。

特に、令和7年11月に開設した「特別養護老人ホーム横浜旭いこいの里」は、当法人の新たな象徴となる施設であり、「地域との共生」や「ペットと共に暮らす」という新しい価値の創出に挑戦しております。地域に開かれた施設づくりを進める中で、多くの方々とのつながりが生まれ、当法人の目指す福祉の在り方を一步前進させることができた実感しております。

また、事業拡大と並行し、人財育成においても大きな一步を踏み出した一年となりました。理念・ビジョン・ミッションの浸透を図るとともに、職員一人ひとりが専門性と人間性を高め、主体的に成長していける組織づくりに取り組んでまいりました。これらの積み重ねが、結果としてサービスの質の向上と利用者様の満足度向上につながっているものと考えております。

一方で、急速な事業展開の中で、組織運営や人員体制における課題も顕在化した一年でもありました。これらの課題に真摯に向き合い、持続可能で強固な組織基盤の構築に向けて、引き続き改善を進めてまいります。

令和8年度におきましては、これまでの取り組みをさらに深化させ、「誰もが自分らしく最期を迎えられる社会」の実現に向け、より一層の価値創出に努めてまいります。そして、地域に笑顔を広げ続ける法人として、社会に必要とされる存在であり続けることをお約束いたします。

結びに、日頃より当法人の運営にご理解とご支援を賜っておりますすべての皆様に、心より御礼申し上げます。

令和8年4月

社会福祉法人きらめき会
理事長 久岡 重樹

特別養護老人ホーム 八潮いこいの里

1. 職員状況

(R8.3.31 現在)

	施設長	事務長	副施設長	介護支援専門	生活相談員	管理栄養士	機能訓練指導	看護師	介護職員	事務員	フリー夜勤	清掃員	合計
職員数	1	0	0	3	3	2	2	3	81	3	2	2	92

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

令和7年度職員雇用推移 ※R8.3.31 職員在籍数⇒92名

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	1	1	2	0	1	1
	退職者数	1	1	0	1	4	2
非常勤	採用者数	1	0	1	0	0	0
	退職者数	1	0	0	0	0	2
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
常勤	採用者数	4	1	2	2	0	0
	退職者数	0	0	1	1	1	0
非常勤	採用者数	1	0	0	0	0	0
	退職者数	0	0	1	0	0	0

総評

離職率は目標としていた20%を切る事ができた。要因として施設内の組織図の整備を行い、相談ルートを明確化したことが考えられる。今年度は新たにフロアリーダーも配置したため、この部分に関してはより一層の強化を目指していく。

今後の課題として、より現場の効率的な動き方やシフト作成の偏りを無くし「人が足りない」という状況ではなく、その中でいかに効率的に動き生産性を高めていくかを念頭に置き指導をしていく。

また、令和7年度の途中から稼働している人財育成課も定着してきているので、令和8年度はさらに連携を取り、入職時研修や定例の内部研修を行い職員の意識・知識の向上を目指し定着率も上げていく。令和8年度の目標は離職率15%以下を目指していく。

		合計
常勤	採用者数	15
	退職者数	12
非常勤	採用者数	3
	退職者数	4
離職率	起算日 (R7.3.31 現在) ※常勤職員で計算	17.8%

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	施設長/役職者	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 検討事項の意思決定 運営に関する問題事項の改善論
リーダー会議	役職者/ユニットリーダー	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 役職者からの連絡事項 ・ディスカッション 各専門職からの連絡事項 経営会議決定事項の周知
ユニットリーダー会議	主任 ユニットリーダー	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 各ユニットの問題点の共有 ユニット全体での対応の統一
ユニット会議	ユニットリーダー /介護職員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> ユニットの問題定義・解決案 ユニット推進のための勉強会 24時間シートの作成
給食会議	役職者/ユニットリーダー	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 委託業者の責任者を交えた問題定義・解決案 介護現場との連携確認
ケアマネ 相談員会議	役職者/ケアマネ ・相談員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 入居状況や入院者の確認 ・現状課題の検討 待機者の確認 営業状況の確認
医務会議	役職者/看護職員	12回/年	<ul style="list-style-type: none"> 医務の中での問題定義・解決案 業務改善策の模索

委員会	実施状況	内容
入所判定委員会	12回/年	サービスを受ける必要性が高いと認められる者を優先的に入居させるために、入居決定過程の透明性・公平性を確保し判定を行う。
事故防止検討委員会	12回/年	事故報告、ヒヤリの件数周知。再発防止のため事例検討会を行う。
褥瘡予防・感染予防 委員会	12回/年 +随時	褥瘡ができるまでの原因を探り、プレーデンスケールを行う。 感染症及び食中毒予防蔓延防止のために研修や勉強会を行う。 コロナの感染対策のため、随時開催をした
エンジョイ委員会	12回/年	施設全体行事や、クラブ活動の立案・実践を行う。
衛生管理委員会	12回/年	職員健康管理やストレスチェックを行い健康推進を行う。
身体拘束適正化・高 齢者虐待防止委員会	5回/年	どんなことが拘束になるのか。再復習と共通認識を図った 高齢者虐待のマニュアル作成。委員会内の勉強会の開催
看取りケア委員会	12回/年	看取りケアの見直しと周知
自立支援促進委員会	12回/年	24時間シートの作成、ケアの質の向上、加算算定に向けた勉強会の開催

■スキルアップ（内部）研修の開催

4月	医療的ケア
5月	
6月	根拠のある介護
7月	ユニットケア
8月	アンガーマネージメント
9月	特養とは

10月	認知症ケア
11月	多職種連携
12月	夜間想定 緊急時対応
1月	報告・連絡・相談
2月	人事考課について
3月	浴室内リスク

■外部研修・セミナーへの参加

4月	
5月	
6月	
7月	
8月	
9月	

10月	
11月	
12月	
1月	
2月	
3月	

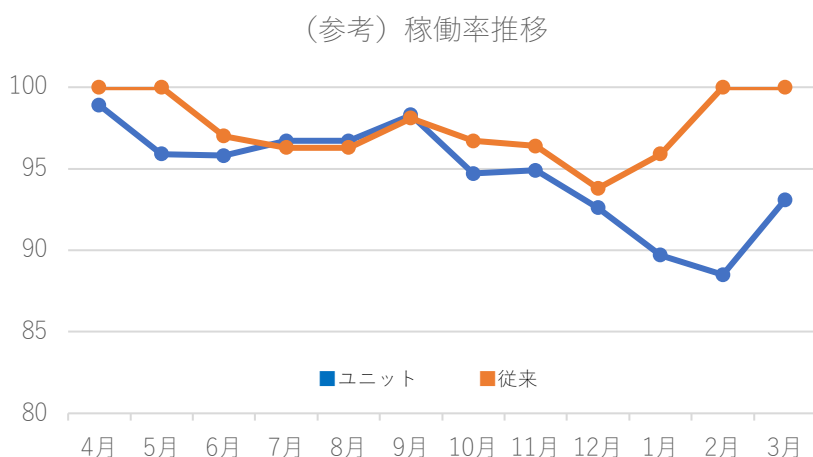
3. 行事・レク

4月	花見ドライブ
5月	母の日、編み物クラブ
6月	父の日「居酒屋イベント」、ジャガイモ掘り、壁面づくり「あじさい」
7月	七夕イベント
8月	大曾根小学校4年生「歌と朗読」、スイカ割り、壁面づくり「さかな」
9月	敬老会、手形アート「鶴と亀」
10月	サツマイモ掘り、ハロウィンイベント
11月	秋祭り
12月	クリスマス会
1月	初詣、正月飾りづくり、書初め
2月	豆まき、花の鉢植え、ちぎり絵制作
3月	ひな祭り

4. 実績報告

■稼働率推移・・・安定した経営を目指すため、年間常時 98%以上

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
ユニット (定員:90名)	延べ日数	2,670	2,676	2,587	2,698	2,698	2,654
	稼働率	98.9%	95.9%	95.8%	96.7%	96.7%	98.3%
従来 (定員:30名)	延べ日数	900	930	874	896	896	883
	稼働率	100%	100%	97.0%	96.3%	96.3%	98.1%
全体合計	稼働率	99.4%	96.9%	96.9%	96.6%	96.6%	98.2%
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
ユニット (定員:90名)	延べ日数	2,642	2,562	2,584	2,503	2,230	2,597
	稼働率	94.7%	94.9%	92.6%	89.7%	88.5%	93.1%
従来 (定員:30名)	延べ日数	899	868	872	892	840	930
	稼働率	96.7%	96.4%	93.8%	95.9%	100%	100%
全体合計	稼働率	95.2%	95.3%	92.9%	91.2%	91.4%	94.8%

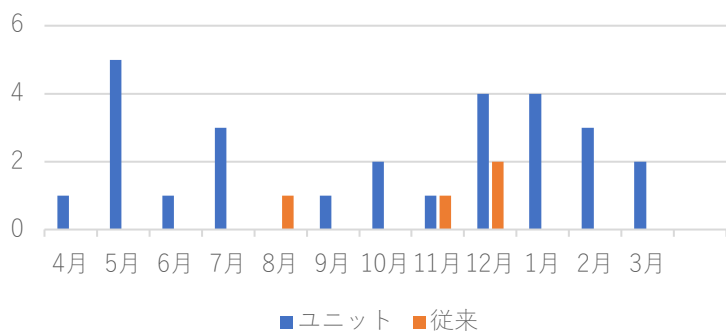


R7年度実績		合計
ユニット (定員:90名)	延べ日数	31,101
	稼働率	94.7%
従来 (定員:30名)	延べ日数	10,680
	稼働率	97.5%
全体合計	稼働率	95.4%

■入退去状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
ユニット	入居	2	2	2	3	2	0
	退去	1	5	1	3	0	1
従来	入居	0	0	0	0	1	0
	退去	0	0	0	1	0	0
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
ユニット	入居	1	2	1	1	2	4
	退去	2	1	4	4	3	2
従来	入居	0	0	1	2	0	0
	退去	0	1	2	0	0	0

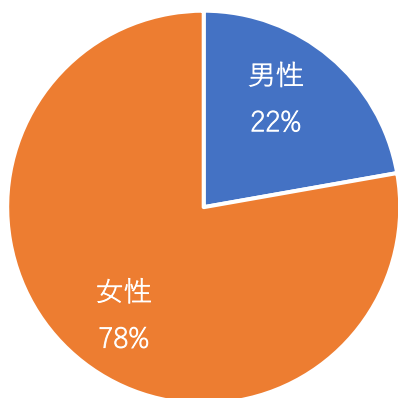
(参考) 退去者数推移



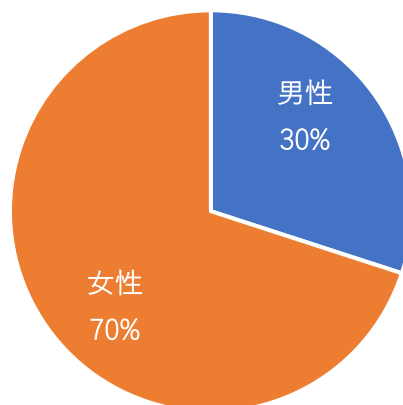
R6 年度入退去者		合計
ユニット	入居	22
	退去	27
従来	入居	4
	退去	4

■ 入居者要介護割合

ユニット

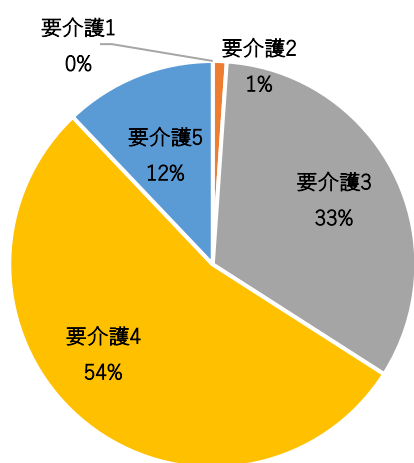


従来

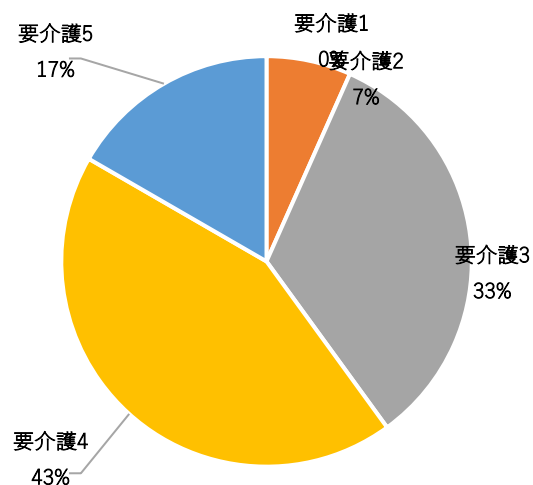


■ 入居者要介護割合

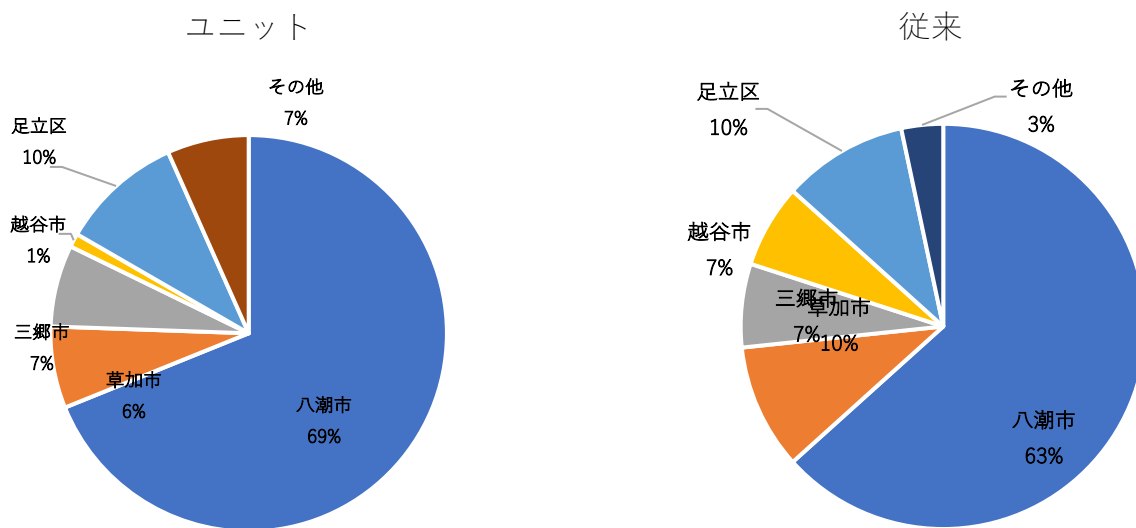
ユニット



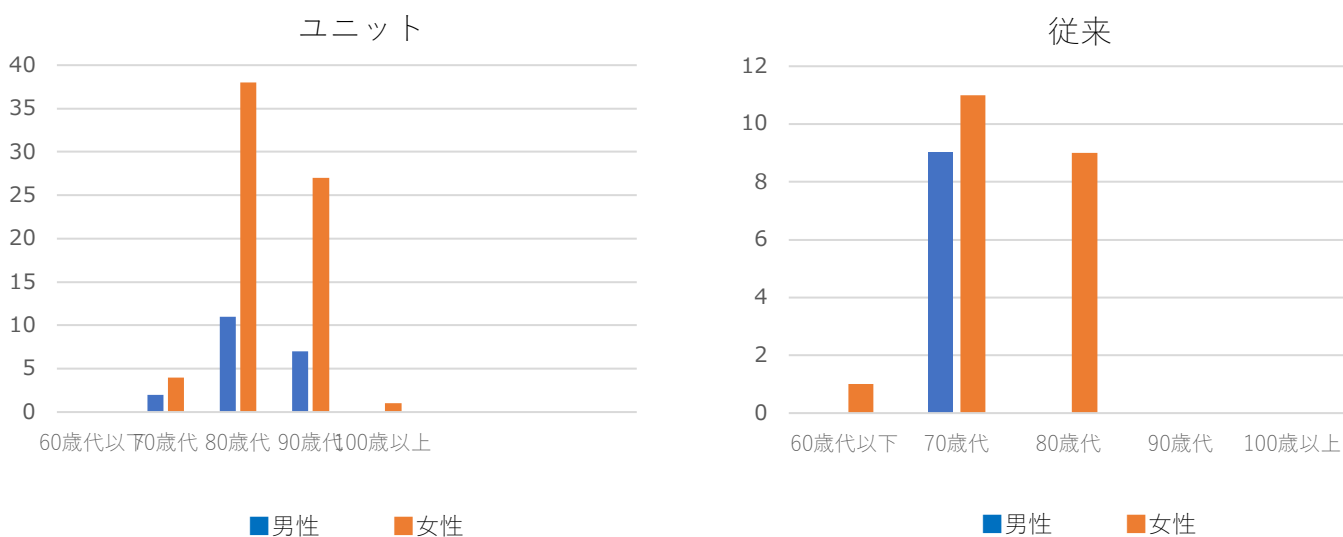
従来



■ 保険者別入居者割合



■ 入居者男女年齢別状況



■ 総評

令和7年度は「ともに笑顔かがやく施設づくりを」というスローガンを掲げ、「法人の理念を意識してもらうこと」「笑顔で働くことによってご入居者・ご家族・職員が気持ちよく働ける環境を」という意味を含めた。理念に関しては今年度、新たにクレジットカードの配布も始まり共有がしやすくなったので引き続き啓蒙していく。また、「環境」は離職率にその成果が表れたと感じている。様々な働き方や人種がいる環境の中でお互いを尊重しあい「ともに笑顔」で暮らせる施設づくりの実現に近づけたと離職率の数字を見て感じている。

ヒヤリハット件数を多く出す（平均の実績約900件/月）や定時のラウンドを行うことを始めとする様々な見直しを行ってきたが「基本に立ち返る」という部分に弱さを感じた1年でもあった。

反省点として、見直しを行った業務の根拠を現場の職員まで落とし込むことを徹底できていなかったことがあげられる。「基本的な介護知識の理解不足」と「指示系統の脆弱さ」が浮き彫りとなった。そのため、10月以降で「特養とは」や「認知症とは」など働く上で知っておくべき基本的な内容について、人財育成課の月4回の内部研修で周知を行ってもらった。

令和8年度は「介護のプロとして意識を持った行動を」という施設スローガンを掲げ、食事・入浴・排泄の三大介助を基本から立ち返る年度とし施設全体の底上げを図っていく。稼働率に関しては12月までは平均96%以上で推移をしていたが12月から3月にかけて入院・ご逝去が重なりそれまでの高稼働を維持することができなかった。今年度は平均96%の稼働率を目標としている。今後は待機者の確保・実調・見学対応を相談員・ケアマネ全体で回していき退所が発生した後もスムーズな入所に繋がられるよう体制を整えていく。

令和8年度は施設全体で問題解決や課題に挑み、定着したやり方などについては各事業所とも連携を取り法人全体にも広げていけるような取り組みを行っていきたいと考えている。

小規模多機能型居宅介護 横浜いこいの里

1. 職員状況

令和8年3月31日現在

	管理者	主任	リーダー	看護師	介護職員	運転手	介護支援専門員	合計
職員数	1	0	1	1	7	2	1	14

■雇用形態内訳

常勤職員：5名

非常勤職員：9名

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

■令和7年度職員雇用推移

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	0	0	0	0	0	0
	退職者数	0	0	0	0	0	0
非常勤	採用者数	0	0	0	0	0	0
	退職者数	0	0	0	0	0	1
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
常勤	採用者数	0	1	0	0	0	0
	退職者数	0	0	0	0	0	0
非常勤	採用者数	0	0	0	0	0	0
	退職者数	1	0	0	0	0	0

■総評

令和7年度においては、外国人材の定着・活躍支援および職員体制の安定化に向けた取り組みを継続して実施した。令和7年10月には、過去に当法人で勤務していた特定技能の男性職員が再就職という形で復帰し、これまでの勤務経験や法人理念への理解を活かしながら、現場において即戦力として活躍している。再び当法人を就業先として選択いただけたことは、職場環境や支援体制に対する一定の評価であると認識している。

現在の外国人職員の在籍状況については、常勤・非常勤を含め、在籍10年以上が3名、7年以上が6名、5年以上が2名、3年未満が3名となっており、そのうち2名については再雇用による勤務継続となっている。長期的に勤務する職員が増加していることは、日々の生活支援や教育体制の積み重ねに加え、職員同士の関係性や職場風土が一定程度構築されてきた結果であると考えられる。

また、次年度には新たに特定技能（ベトナム国籍・女性）の入職を予定しており、多様な人材が安心して働き続けられる環境整備をさらに進めていく方針である。外国人職員に対しては、業務指導のみならず、生活面・精神面も含めた支援を継続し、日本で安心して生活・就労できる体制づくりに努めていく。

		合計
常勤	採用者数	1名
	退職者数	0名
非常勤	採用者数	0名
	退職者数	2名
離職率	起算日 ※R8.3.31 ※常勤職員で計算	0.0%

職員定着に向けた取り組みとして、福利厚生制度の活用促進や働きやすい勤務環境の整備を進め、ワークライフバランスの向上を図っている。また、職員同士の交流機会を創出するため、交流会等への参加・開催を積極的に行い、部署や国籍を超えたコミュニケーションの活性化に取り組んでいく。

一方で、現場運営を安定的に継続していくためには、常勤職員の確保が重要な課題となっている。特に介護現場における人員不足は、職員一人ひとりの業務負担増加にも繋がることから、今後は採用活動の強化を図り、求人媒体の活用、紹介会社との連携、外国人材の受入れ強化等、多角的な採用施策を推進していく。あわせて、笑顔を大切にする法人理念の浸透を図りながら、職員が安心して長く働き続けられる魅力ある職場づくりを進めていく。

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	法人本部/管理者	12回/年	・施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 ・検討事項の意思決定 ・運営に関する問題事項の改善論
運営推進会議	泉区役所・町内会長・民生委員・管理者、ケアマネ	6回/年	・活動報告 ・登録者の状況 ・地域への情報提供 ・運営方針
全体会議	全職員	24回/年	・研修参加の発表 ・モニタリング
サービス会議	主任/介護職員	12回/年	・係の役割が行われているかの確認

■スキルアップ研修の開催

4月	認知症ケア	10月	食中毒の基礎知識、予防
5月	非常災害時の対応	11月	感染症対策
6月	プライバシー保護について	12月	BCP
7月	倫理・モラル	1月	腰痛予防
8月	ヒヤリハットとは	2月	感染症対策
9月	救急時の対応	3月	アクシデント、

■外部研修・セミナーの参加

4月	職務の理解	10月	介護職員としての知識取得
5月		11月	
6月	心疾患のかたのマネジメント	12月	
7月		1月	脳血栓疾患のある方のケアマネジメント
8月		2月	誤嚥性肺炎の予防
9月		3月	ターミナルについて

3. 行事・レク

4月	お花見お食事会（お花見お弁当）誕生日会 月2回音楽療法セッション
5月	母の日、こどもの日 イベント 誕生日会 月2回音楽療法セッション
6月	父の日（プレゼント）誕生日会、月2回音楽療法セッション月
7月	七夕まつり、七夕デザート、誕生日会 月2回音楽療法セッション月
8月	夏祭り屋台を想定開催。誕生日会 月2回音楽療法セッション月
9月	敬老の日のお祝いの会。紅誕生日会 月2回音楽療法セッション
10月	おやつハロウィン仕様で提供。誕生日会 月2回音楽療法セッション
11月	誕生日会 月2回音楽療法セッション
12月	クリスマス会、三線演奏会、誕生日会 月2回音楽療法セッション
1月	お正月、新年会 誕生日会 月2回音楽療法セッション
2月	節分。バレンタインデーおやつ。誕生日会 月2回音楽療法セッション
3月	雛祭り、誕生日会 月2回音楽療法セッション いとのふれあい会開催

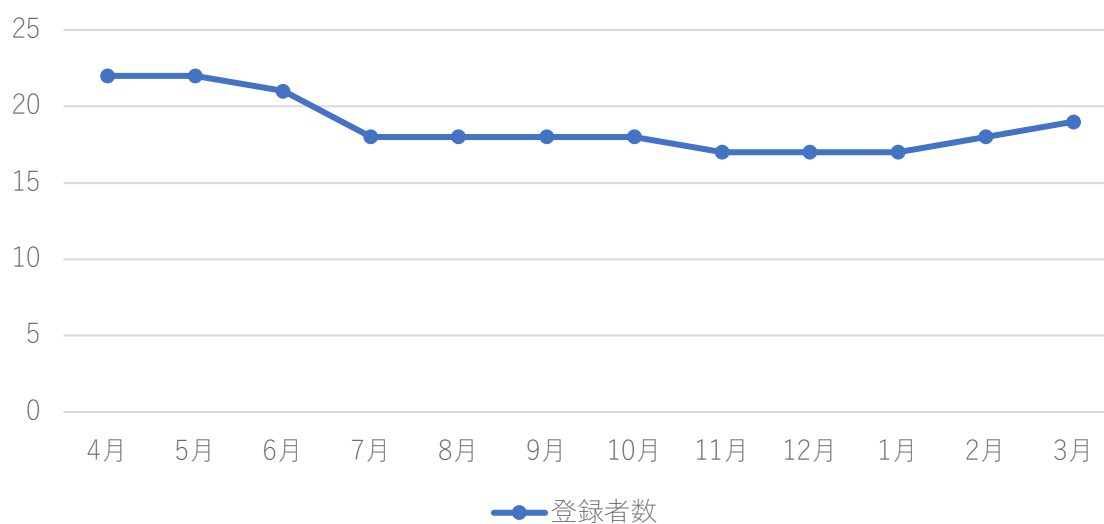
4. 実績報告

■登録状況について

1) 登録定員は 29 名 (内通い 17 名、泊り 8 名)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
登録者数	22	22	21	18	18	18	18	17	17	17	18	19
増	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
減	0	0	1	3	0	0	1	1	0	0	0	0

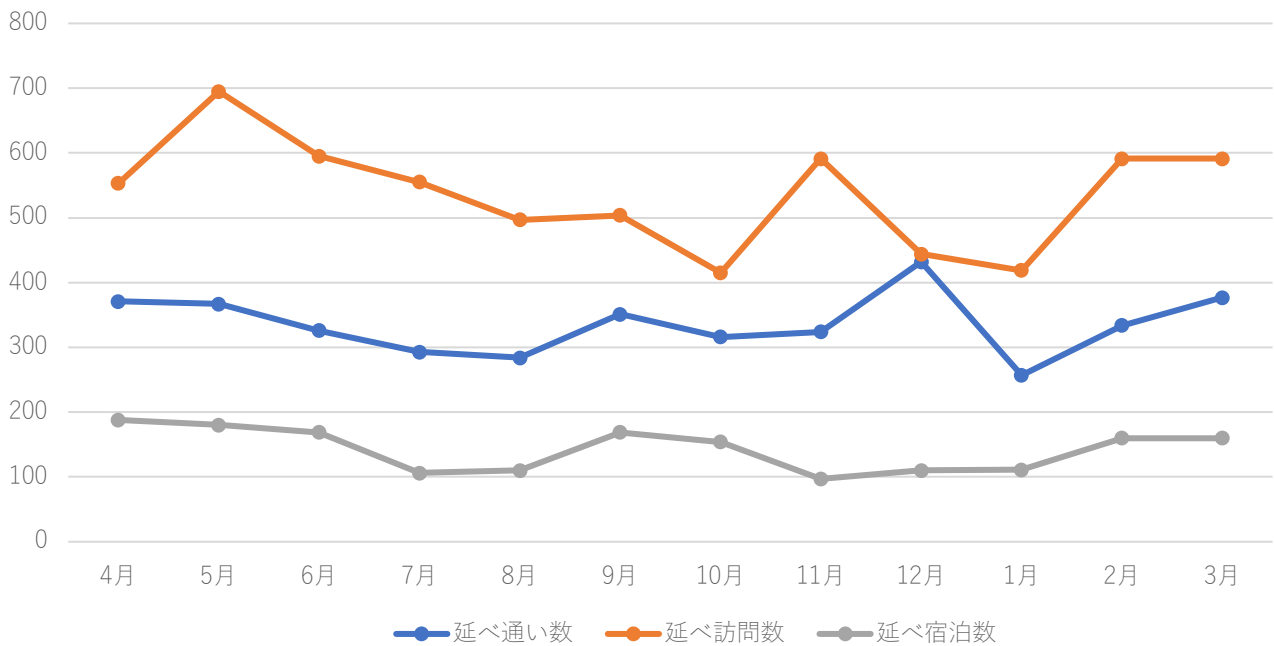
令和7年度 登録者数推移



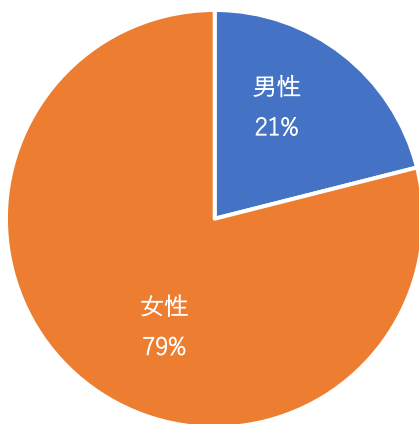
■サービス提供状況について

1) 各月別延サービス利用回数及び一日当たりの平均利用回数

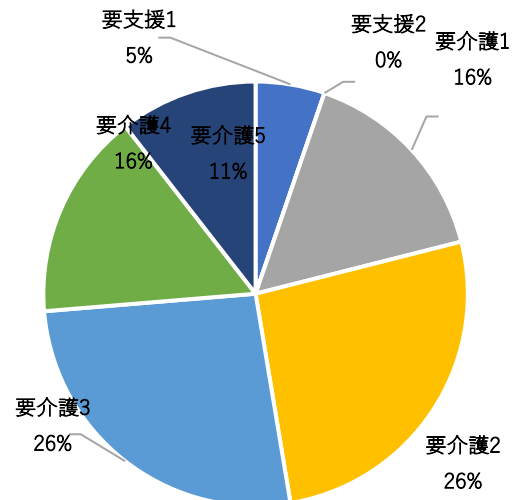
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
延べ通い数	371	367	326	293	284	351	316	324	432	257	334	377
平均数/1日	13.2	13.1	11.6	10.4	10.1	12.5	13.0	11.2	15.4	9.1	10.7	12.6
延べ訪問数	553	695	595	555	497	504	415	591	444	419	591	591
平均数/1日	19.7	24.8	10.5	19.8	17.7	18.0	14.8	21.3	15.8	14.9	19.0	20.7
延べ宿泊数	188	180	169	106	110	169	154	97	110	111	160	160
平均数/1日	6.7	6.4	6.0	3.7	3.9	6.0	5.5	3.4	3.9	3.9	5.1	5.6



■入居者男女割合



■入居者要介護度 (平均介護度 3.2)



■総評

本年度の登録者数については、4月から6月までは平均22名で推移していたが、7月から10月にかけて要介護5のご利用者様の逝去が続いたことにより、平均登録者数は18名となった。また、11月以降は特別養護老人ホーム横浜旭いこいの里へ入居される方もおられたことから、登録者数の減少が見られた。

登録者数減少への対応として、9月より職員による営業活動を開始し、居宅介護支援事業所等への外回り営業を実施したが、当初は問い合わせ件数の増加には繋がらず、営業方法や施設の特色発信について課題が見られた。そのような中、令和8年1月より若葉いこいの里の相談員が営業活動に加わったことで流れに変化が見られ、長年関係性を築いてきた居宅介護支援事業所のケアマネジャーからの紹介も増加するなど、徐々に成果が見え始めている。営業活動を進めるにあたり、「横浜いこいの里ならではの」

の特色を明確に打ち出していく必要があることを再認識した。ご利用者様が日々の通所を楽しみに感じていただけるよう、レクリエーション活動の充実に取り組んだ。職員の協力もあり、季節行事や日常レクリエーションの内容が徐々に充実してきており、今後は SNS 等も活用しながら活動内容を積極的に発信し、地域における認知度向上へ繋げていきたいと考えている。

また、7月頃より音楽療法を取り入れたことで、ご利用者様の表情や反応に変化が見られ、心身の活性化にも繋がるなど一定の効果が見受けられた。今後も、ご利用者様一人ひとりの状態やニーズに合わせた活動提供を行い、楽しみや生きがいを感じていただける支援を継続していく。

地域への認知度向上に向けては、敬老会等の地域行事への参加や地域掲示板の活用を行い、「横浜いこいの里」を知っていただく機会づくりに努めた。今後も地域との繋がりを大切にしながら、ご利用者様・ご家族様に「利用して良かった」と感じていただけるサービス提供を目指していく

また、支援の質を高めるためには、職員同士が互いに思いやりを持ち、支え合いながらチームとして連携していくことが重要である。今後も職員間のコミュニケーションを大切にしながら、ご利用者様一人ひとりの意思や想いを尊重した支援の実践に努めていく。

特別養護老人ホーム 若葉いこいの里

1. 職員状況

(R8.3.31 現在)

	施設長	事務長	介護支援専門	生活相談員	機能訓練指導	管理栄養士	看護師	介護職	事務員	用務員	宿直	清掃員	合計
職員数	1	0	2	3	2	2	7	56	2	2	0	3	80

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

令和7年度職員雇用推移

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	4	1	0	0	2	0
	退職者数	3	3	2	2	1	0
非常勤	採用者数	0	3	0	0	0	1
	退職者数	0	3	0	0	0	1
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
常勤	採用者数	2	1	1	0	2	3
	退職者数	0	0	2	1	1	1
非常勤	採用者数	3	0	1	1	0	2
	退職者数	0	1	1	0	2	0

総評

昨年度より離職率は大幅に減少傾向にあるものの、人員確保については依然として課題が続いている。特に、介護人材の採用が難しい状況の中、知人の紹介等を通じて外国籍職員の採用が増加しており、現場において重要な戦力として活躍している。一方で、日本語能力の差により、入居者様との意思疎通や記録業務、緊急時の情報伝達等に課題が見られたことから、日本語研修の強化やOJT体制の見直しを進めている。

また、昨年度より単発バイトサービス「カイトク」を導入し、主に入浴補助業務に従事していただく中で、3名について直接雇用へ繋げることができ、人材確保の新たな手法として一定の成果が見られた。

離職防止においては、職員定着に向けた取り組みが重要課題となっている。そのため、クラブ活動やイベント開催等を継続して実施し、職員同士の交流機会を設けることで、働きやすい職場環境づくりを進めている。今後も現場職員の声を丁寧に拾い上げながら、業務改善や職場環境の整備を進めていく必要があると考えている。

		合計
常勤	採用者数	16
	退職者数	16
非常勤	採用者数	11
	退職者数	4
離職率	起算日 (R8.3.31 現在) ※常勤職員で計算	20.0%

また、職員一人ひとりが互いを尊重し支え合いながら、チームとしての一体感をどのように醸成していくかが重要なテーマとなっている。今後も職員間の連携強化を図り、安心して長く働き続けられる職場環境の構築に繋げていく。

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	本部職員/施設長/ 役職者	12回/年	・施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 ・検討事項の意思決定 ・運営に関する問題事項の改善論
運営会議	役職者/主任	12回/年	・今後の施設運営に関する議案、検討 ・新入職者OJT導入
リーダー会議	役職者/ユニット リーダー	12回/年	・役職者からの連絡事項 ・ディスカッション ・各専門職からの連絡事項 ・経営会議決定事項の周知
ユニット会議	ユニットリーダー /介護職員	12回/年	・ユニットの問題定義・解決案 ・ユニット推進のための勉強会 ・24時間シートの作成
給食会議	役職者/ユニット リーダー	12回/年	・サンワフーズの責任者を交えた問題定義・解決案 ・介護現場との連携確認
医務会議	役職者/看護職員	12回/年	・医務の中での問題定義・解決案 ・業務改善策の模索

委員会	実施状況	内容
入所判定委員会	適宜/年	サービスを受ける必要性が高いと認められる者を優先的に入居させるために、入居決定過程の透明性・公平性を確保し判定を行う。
事故防止・身体拘束 委員会	12回/年	事故報告、ヒヤリの件数周知。再発防止のため事例検討会を行う。身体拘束の種類や事例検討を含めた勉強会を行う。
安全衛生委員会	12回/年	職員健康管理・就労環境に関する事柄・施設整備に関する告
感染・褥瘡・看取り 予防委員会	12回/年 +随時	褥瘡ができるまでの原因を探り、ブレイドスケールを行う。 感染症及び食中毒予防蔓延防止のために研修や勉強会を行う。 コロナの感染対策のため、随時開催をした
ケア向上委員会	12回/年	入居者へのケアを見直し、検討・実践行う。
行事委員会	12回/年	施設全体行事や、クラブ活動の立案・実践を行う。
ICT委員会	4回/年	介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入により介護サービスの質を確保する。職員の負担軽減に資する生産性向上の取りくみを推進

■スキルアップ研修の開催

4月	接遇・ハラスメント
5月	緊急時の対応/事故発生又は再発防止
6月	感染症・食中毒の予防及び蔓延防止
7月	認知症及び認知症ケア
8月	身体拘束排除への取り組み/権利擁護
9月	リスクマネジメント

10月	事故発生又は再発防止
11月	看取りについて
12月	口腔衛生
1月	メンタルヘルス/身体拘束・虐待
2月	救命講習
3月	防災・消火/避難訓練

■外部研修・セミナーへの参加

4月	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人と向き合う ・「怒り」の理解と処方箋
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・エビデンスのある介護 ・認知症ケアを考える ・リスクマネジメントの基本 ・記録の意義と記載のポイント
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・ポジショニング ・転倒・骨折事故の防止対策 ・虐待事故の防止対策と発生時の対応
7月	<ul style="list-style-type: none"> ・クレーム対応実践訓練
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・NLPコミュニケーション ・介護過程－事実の把握－

9月	<ul style="list-style-type: none"> ・介護現場の感染対策と対応手技訓練 ・基礎介護技術の点検 ・施設ケアマネの課題整理 ・福祉職員キャリアパス対応（管理者）
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉職員キャリアパス対応（リーダー）
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・看取り研修
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症食中毒の予防及び蔓延防止
1月	<ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス/身体拘束・虐待防止
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・救命講習
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・倫理及び法令遵守とプライバシー ・防災・消化/避難訓練

3. 行事・レク

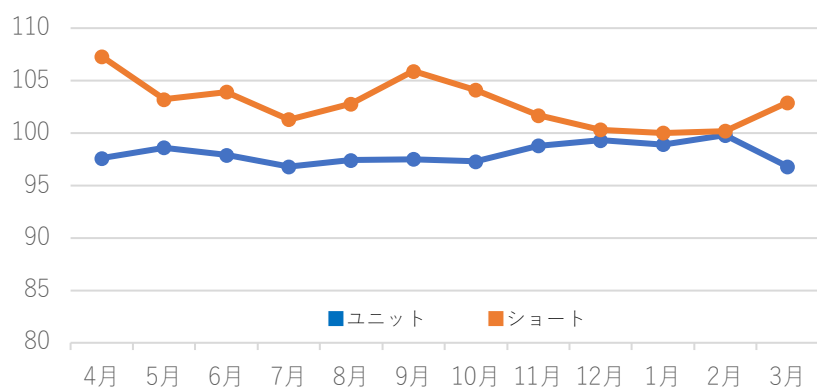
4月	若松中学吹奏楽部演奏会 パンバイキング カラオケ大会
5月	五月の節句イベント（昔懐かしの遊び）
6月	フラダンス セタイイベント
7月	喫茶イベント スイカ割イベント
8月	※コロナの為イベント中止
9月	敬老会
10月	感謝祭
11月	ハロウィンイベント・焼き芋祭り
12月	若松中学吹奏楽部演奏会・カラオケ忘年会・お正月飾りと絵馬作成
1月	年始のお屠蘇まわり・詩吟鑑賞会
2月	節分イベント・わくわくバレンタイン
3月	ひな祭り・春のお茶会・書道交流会ワークショップ

4. 実績報告

■稼働率推移・・・安定した経営を目指すため、年間常時 95%以上

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
特養 (定員:88名)	延べ日数	2577	2689	2585	2641	2658	2573
	稼働率	97.6%	98.6%	97.9%	96.8%	97.4%	97.5%
ショート (定員:22名)	延べ日数	708	698	686	691	701	699
	稼働率	107.3%	103.2%	103.9%	101.3%	102.8%	105.9%
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
特養 (定員:88名)	延べ日数	2655	2607	2710	2697	2460	2641
	稼働率	97.3%	98.8%	99.3%	98.9%	99.8%	96.8%
ショート (定員:22名)	延べ日数	710	671	684	682	617	702
	稼働率	104.1%	101.7%	100.3%	100.0%	100.2%	102.9%

(参考) 稼働率推移

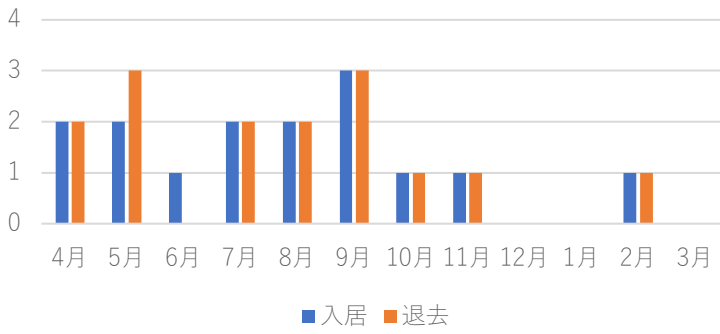


R7年度実績		合計
特養 (定員:88名)	延べ日数	31493
	稼働率	98.1%
ショート (定員:22名)	延べ日数	8255
	稼働率	102.8%

■入退去状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
特養	入居	2	2	1	2	2	3
	退去	2	3	0	2	2	3
		10月	10月	11月	12月	1月	2月
特養	入居	1	1	0	0	1	0
	退去	1	1	0	0	1	0

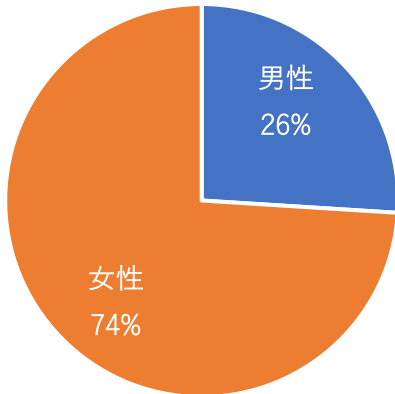
(参考) 入退去者数推移



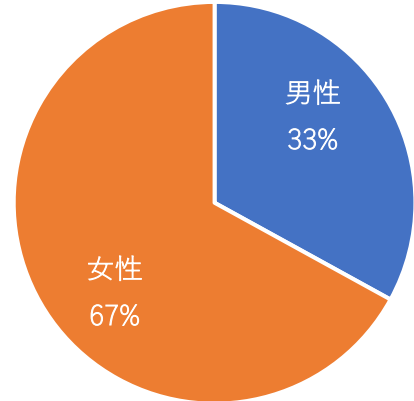
R7年度入退去者		合計
特養	入居	15
	退去	15

■入居者（利用者）男女割合

ユニット

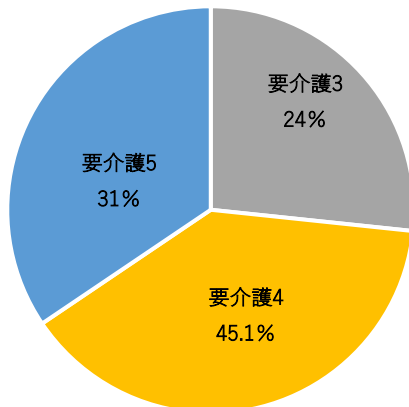


ショート

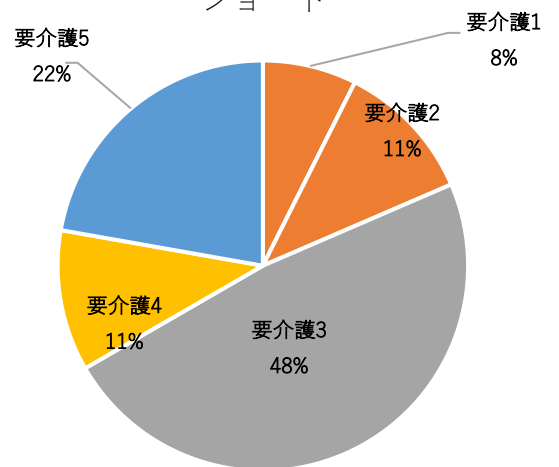


■入居者要介護割合

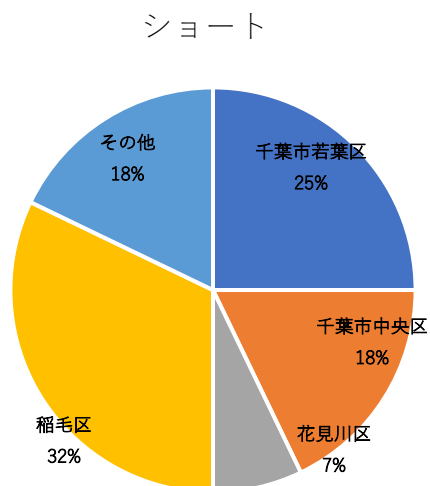
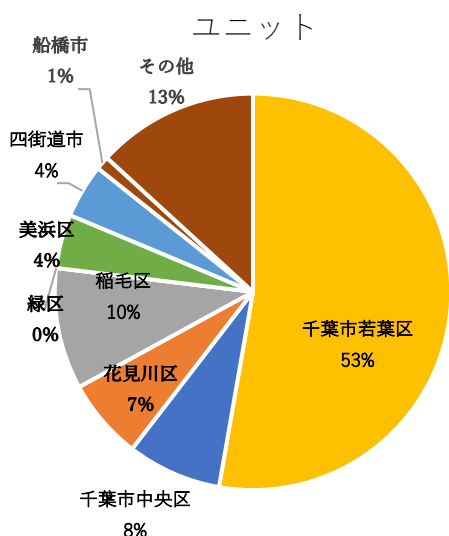
ユニット



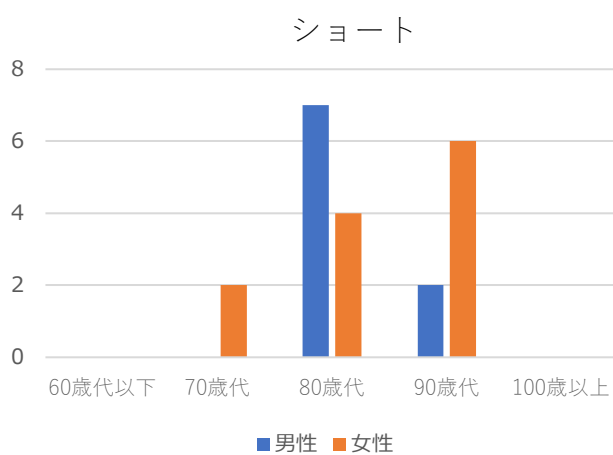
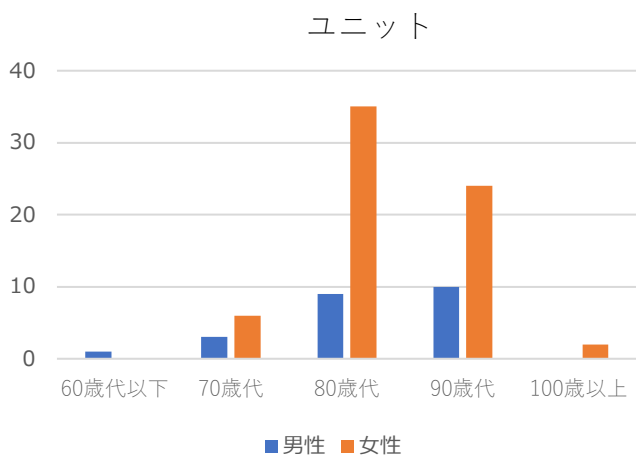
ショート



■ 保険者別入居者（利用者）割合



■ 入居者（利用者）男女年齢別状況



■ 総評

稼働率については、今年度も目標水準を維持することができており、ご利用者様のニーズに応じた柔軟な受け入れ体制を整えたことで、安定した稼働を確保することができた。

離職率については前年度より10%以上減少しており、職員からの紹介による採用も増加するなど、職場環境や雰囲気のがさが職員間で広がっていることを感じられる結果となった。大きな離職の波もなく、安定した人員体制の維持に繋がっているが、更なる定着率向上に向けて、職員育成や働きやすい環境づくりを継続して進めていく必要があると考えている。

また、恒例となっている感謝祭をはじめ、地域ボランティアの受け入れ、健康体操の実施、地区のお祭りへの参加、近隣学校との交流等を通じて、地域との関係性がより深まり、施設の存在価値や認知度向上にも繋がったと感じている。今後も継続開催を視野に入れながら、地域交流の機会をさらに増やしていく予定である。加えて、イベントや施設内の様子については、InstagramやTikTok等のSNSを活用し、施設の魅力発信を継続して行っていく。

感染症対応については、7月および12月に新型コロナウイルス感染症ならびにインフルエンザ感染症が発生したものの、適切な初動対応を行うことで感染拡大を防ぎ、短期間での収束に繋げることができた。職員一人ひとりの感染予防に対する意識も定着し、日々の行動に反映されているものと感じている。

令和8年度においても引き続き取り組むべき課題は残されているが、今後も周囲と連携・協力を図りながら、安全・安心で信頼される施設運営を目指していく。また、サービスの質の向上と職員満足度の向上に努め、入居者様・ご家族様に安心していただける支援体制の充実を図っていく。

特別養護老人ホーム 横浜旭いこいの里

1. 職員状況

(R8.3.31 現在)

	施設長	副施設長	介護支援専門	生活相談員	機能訓練指導	管理栄養士	看護師	介護職	事務員	ドクトレーナ	用務員	清掃員	合計
職員数	1	2	3	5	5	3	8	89	3	1	2	7	129

※職員数は非常勤（パート職員）を含む

令和7年度職員雇用推移 ※R8.3.31 職員在籍数⇒129名

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤	採用者数	0	3	1	0	2	9
	退職者数	0	0	0	0	0	1
非常勤	採用者数	0	0	0	0	0	0
	退職者数	0	0	0	0	0	0
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
常勤	採用者数	101	13	8	9	4	5
	退職者数	4	3	7	10	4	6
非常勤	採用者数	1	0	0	3	6	1
	退職者数	0	0	1	0	1	0

総評

横浜旭いこいの里は、2025年11月の開設以降、立ち上げ初期における運営体制の未整備や業務負担の偏在等の影響により、同年12月～翌年1月にかけて離職者数合計18名（月平均約9名/月）と高い水準で推移した。

これに対して、離職要因を分析し業務負担の軽減、教育体制の整備及び職場環境の改善を目的とした各種対策を講じた。

まず、介護職員の負担軽減を図るため、間接業務（居室内・リビング・共用トイレ掃除、食器洗い等）担当職員をフロア配置し業務分担の見直しを行った結果、居室掃除の未実施やユニット間のばらつきが均一化され、居室環境に関する苦情が解消された。ペットユニットにおいては、ペット同伴出勤職員が増加し入居者様と職員の愛犬とのふれあい機会を通して入居者様へ関わる時間と入居者満足度の向上に寄与できた。

次に、入職時オリエンテーション時に施設設備や機器の使用法・職場ルールの明文化を行い、入職日当日に説明する体制を整備しました。これにより『指導を受けていない事項について指摘される』

		合計
常勤	採用者数	155
	退職者数	35
非常勤	採用者数	11
	退職者数	2
離職率	起算日 (R8.3.31 現在) ※常勤職員で計算	29.6%

といった新規職員の不満が軽減され、職員間の認識の統一及び信頼関係の構築に一定の効果が見られた。加えて、入職後3日間フォローヒアリングを実施し、配属ユニットごとの指導内容のばらつきや教育の未実施を早期に把握・是正する体制を構築し、新規職員の不安軽減に繋げた。

これらの取り組みの結果、2月以降の離職者数は月平均5.5名まで減少し、改善傾向がみられる。

また、職員紹介による入職者もみられ、職場環境の改善が職員満足度及び定着意識の向上に寄与しているものと考えられる。

一方で、離職水準に対しては依然として継続的な改善が必要な状況にあるため、今後も離職要因の分析及び施策の検証を継続し、さらなる定着率の向上に努めていく

2. 会議・委員会・研修

会議名	参加者	実施状況	内容
経営会議	本部職員/施設長/ 役職者	12回/年	・施設運営に関する業務進捗・結果等の報告 ・検討事項の意思決定 ・運営に関する問題事項の改善論
運営会議	役職者/主任	12回/年	・今後の施設運営に関する議案、検討
リーダー会議	介護主任/ユニッ トリーダー	12回/年	・役職者からの連絡事項 ・ディスカッション ・各専門職からの連絡事項 ・経営会議決定事項の周知
ユニット会議	ユニットリーダー /介護職員	12回/年	・ユニットの問題定義・解決案 ・業務改善策の模索
給食会議	役職者/栄養課 介護課	12回/年	・サンワフーズの責任者を交えた問題定義・解決案 ・介護現場との連携確認
相談課会議	生活相談員/ケア マネジャー	12回/年	・相談課内での問題定義・解決案 ・業務改善策の模索
リハ課会議	主任/機能訓練指 導員	12回/年	・リハ課内での問題定義・解決策 ・業務改善策の模索
医務会議	役職者/看護職員	12回/年	・医務の中での問題定義・解決案 ・業務改善策の模索

委員会	実施状況	内容
入所判定委員会	適宜/年	サービスを受ける必要性が高いと認められる者を優先的に入居させるために、入居決定過程の透明性・公平性を確保し判定を行う。
事故防止・身体拘束・虐待防止委員会	12回/年	事故報告、ヒヤリの件数周知。再発防止のため事例検討会を行う。身体拘束の種類や事例検討を含めた勉強会を行う。
衛生委員会	12回/年	職員健康管理・就労環境に関する事柄・施設整備に関する告
感染防止・褥瘡対策・防災委員会	12回/年 +随時	褥瘡ができるまでの原因を探り、ブレーデンスケールを行う。 感染症及び食中毒予防蔓延防止のために研修や勉強会を行う。 コロナの感染対策のため、随時開催をした
ケア向上接遇委員会	12回/年	入居者へのケアを見直し、検討・実践行う。
給食行事委員会	12回/年	施設全体行事や、クラブ活動の立案・実践を行う。

■スキルアップ研修の開催

4月	
5月	
6月	
7月	
8月	
9月	

10月	オープニング研修
11月	中途職員入職時研修（法定研修含む）・特定技能職員フォローアップ研修（月1回）
12月	中途職員入職時研修・接遇研修・特定技能フォローアップ研修（月1回）
1月	中途職員入職時研修・接遇研修・特定技能フォローアップ研修（月1回）
2月	中途職員入職時研修・接遇研修・特定技能フォローアップ研修（月1回）
3月	中途職員入職時研修・接遇研修・特定技能フォローアップ研修（月1回）

■外部研修・セミナーへの参加

4月	
5月	
6月	
7月	
8月	
9月	

10月	
11月	
12月	
1月	
2月	
3月	

3. 行事・レク

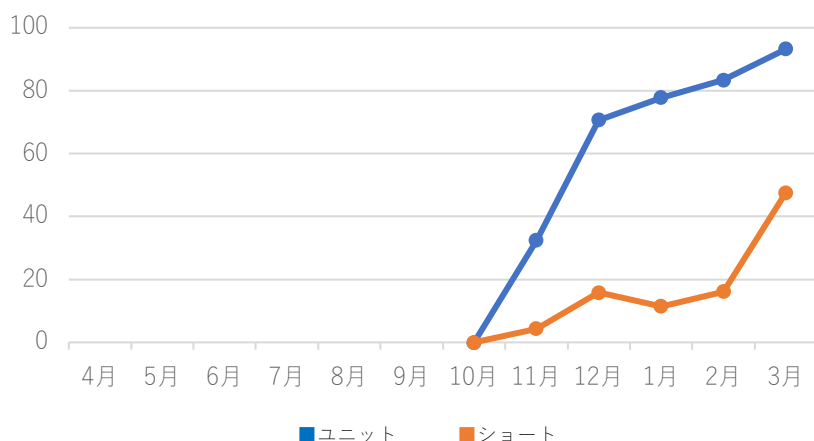
4月	-
5月	-
6月	-
7月	-
8月	-
9月	-
10月	-
11月	開設月
12月	クリスマス会
1月	獅子舞演舞・フラワーアレンジメント
2月	豆まき・ボランティアバンド演奏会・フラワーアレンジメント
3月	お花見会・フラワーアレンジメント

4. 実績報告

■稼働率推移・・・安定した経営を目指すため、年間常時 96%以上

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
特養 (定員:200名)	延べ日数	-	-	-	-	-	-
	稼働率	-	-	-	-	-	-
ショート (定員:20名)	延べ日数	-	-	-	-	-	-
	稼働率	-	-	-	-	-	-
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
特養 (定員:200名)	延べ日数	-	1943	4383	4825	4668	5777
	稼働率	-	32.4%	70.7%	77.8%	81.6%	90.2%
ショート (定員:20名)	延べ日数	-	26	98	71	90	295
	稼働率	-	4.3%	16.1%	11.5%	16.8%	48.2%

稼働率推移

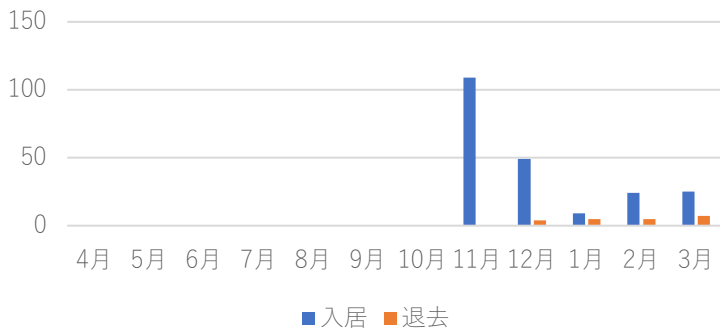


R7 年度実績		合計
特養 (定員:88名)	延べ日数	21596
	稼働率	70.5%
ショート (定員:22名)	延べ日数	580
	稼働率	19.4%

■入退去状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月
特養	入居	0	0	0	0	0	0
	退去	0	0	0	0	0	0
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
特養	入居	0	109	49	9	24	25
	退去	0	0	4	5	5	7

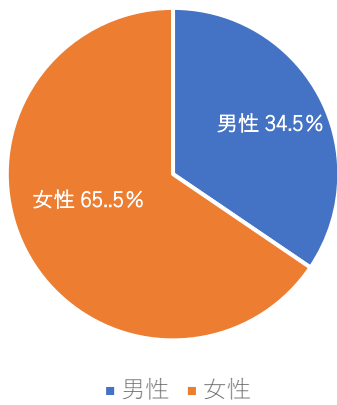
(参考) 入退去者数推移



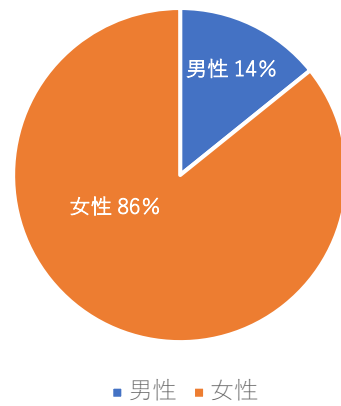
R7 年度入退去者		合計
特養	入居	216
	退去	21

■入居者（利用者）男女割合（R8.3.31 現在）

ユニット

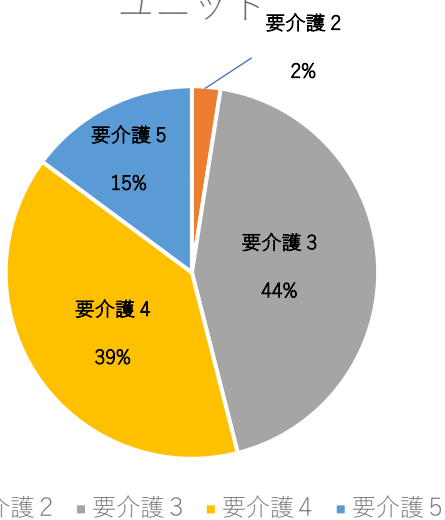


ショート

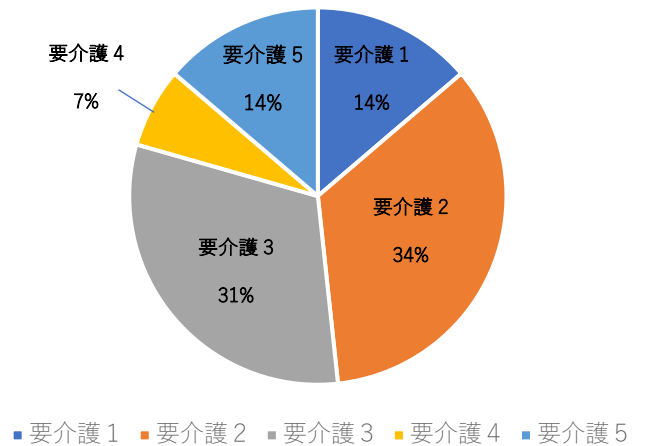


■入居者要介護割合（R8.3.31 現在）

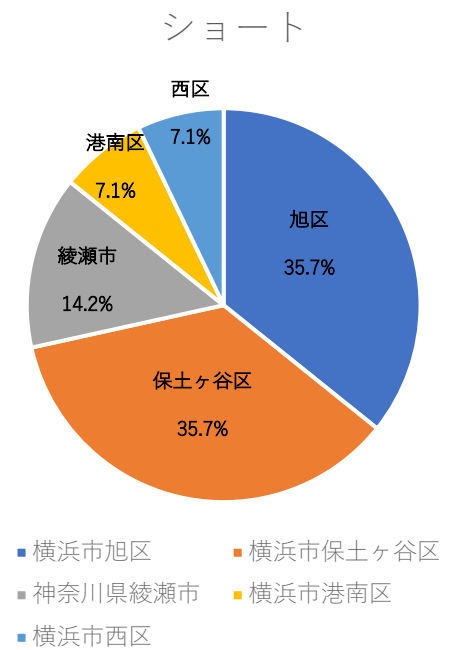
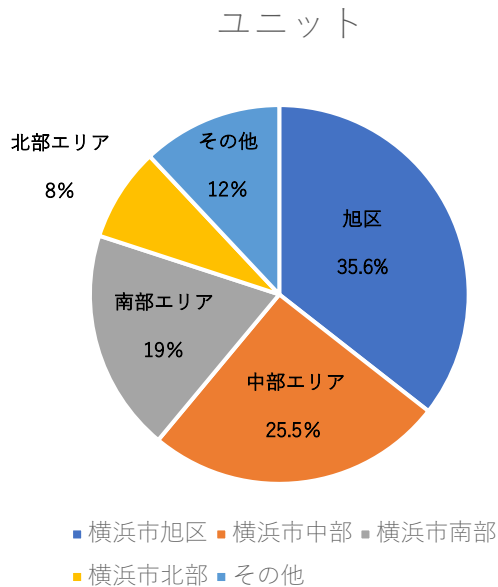
ユニット



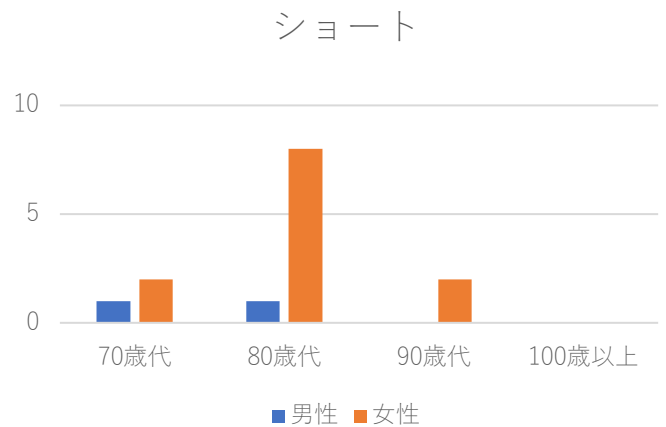
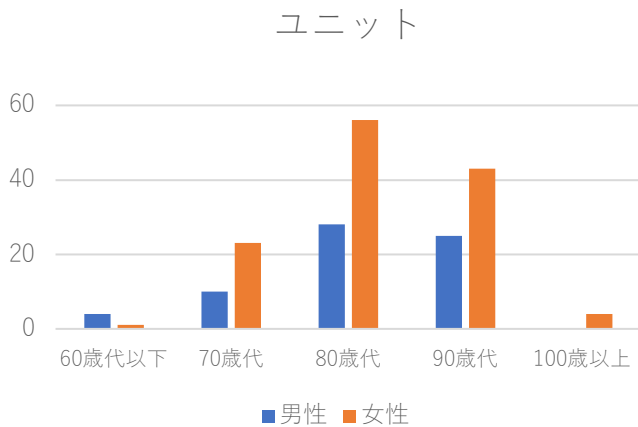
ショート



■保険者別入居者（利用者）割合（R8.3.31 現在）



■入居者（利用者）男女年齢別状況（R8.3.31 現在）



■総評

令和7年11月の開設以降、開設初期特有の運営体制の未整備、職員の入退職・業務負担の偏在・教育体制の構築等、多くの課題を抱えながらの施設運営となった。

入退去状況については、2025年11月から2026年3月までの期間において、特養入居者数216名、退去者数21名となり、開設後の短期間で入居が大きく進んだ。一方で、急速な入居促進に伴う職員配置の頻繁な変更、業務習熟、ケアの標準化については、継続的な整備が必要な状況であった。

職員の採用・退職状況については、常勤・非常勤を合わせて採用者数166名、退職者数37名となり、離職率は29.6%となった。特に開設直後から1月にかけては、業務負担や職場環境への不安、指導体制のばらつき等により、退職者が多く発生した。これに対し、介護職の業務負担軽減を目的とした間接業

務担当職員のフロア配置や、入職時オリエンテーションの内容整備を行い、新規入職者の定着および職員間の信頼構築の支援を実施した。2月以降は各種対策の効果もあり、退職者数は減少傾向となった。

行事やイベントについては、開設初年度でありながら、入居者様の生活に季節感や楽しみを提供する取り組みとして、クリスマス会や獅子舞、豆まき、お花見を実施したほか、ユニットを越えて趣味が合う仲間で行うフラワーアレンジメント教室、ペットの独自性を生かした看板犬によるビンゴ大会など、多角的なイベントを実施した。これにより、入居者様の生活に楽しみを提供し、施設生活の充実および入居者満足度の向上に寄与した。また、地域交流活動の一環として施設敷地内にドッグランを開設した。ドッグランは地域住民が気軽に施設へ足を運ぶきっかけとなっており、施設が地域に開かれた存在となることで、入居者様・職員・地域住民との自然な交流機会の創出および、介護施設への親しみや理解の促進につながっている。

稼働率については、目標98%に対し、3月時点で90.2%であり、更なる安定稼働に向けた取り組みが必要である。ショートステイについては、2月16.8%、3月47.6%と改善傾向はあるものの、引き続き稼働率向上が重要課題である。

令和8年度については、稼働率の安定、ショートステイの強化、入院・退去要因の分析と対策、職員定着率の向上を重点課題とし、施設全体で安定した運営体制の確立を目指していく。