

令和8年度

事業計画書



社会福祉法人豊島区社会福祉事業団

目 次

I	総括	1
II	経営理念・経営基本方針	3
III	重点目標（令和7～9年度）	4
IV	組織体制	
	1. 役員等の構成	5
	2. 組織図	6
	3. 職員の配置状況	7
V	事業別事業計画	
	1. 法人本部	8
	2. 特別養護老人ホーム	12
	3. ショートステイ	17
	4. デイサービス	21
	5. グループホーム	26
	6. ケアハウス	30
	7. 居宅介護支援事業所	34
	8. 高齢者総合相談センター	38
	9. 保育園	41
VI	加算・減算管理計画	46

I 総括

1 令和8年度当初予算案について

令和8年度当初予算案は、令和7年9月26日に下命された予算編成方針に基づき、豊島区社会福祉事業団の令和7～9年度事業計画の迅速かつ確実な実行に向けて、限られた財源のなかで、事業団経営上の諸課題にどのように適切・的確に対応するか、熟議を重ね編成した。予算執行段階における事業団職員の更なる創意工夫にも期待したい。

事業団の収入予算額は、前年度比3.8%、113,402千円増で過去最大規模の3,076,607千円、支出予算額は、前年度比4.2%、123,402千円増のこれも過去最大の3,086,607千円となった。したがって、収入額から支出額を差し引いた当期資金収支差額は、10,000千円の赤字となった。

収入予算額のうち、介護保険事業収入は、前年度比3.7%増の2,119,564千円となり、収入全体の68.9%を占める基幹的収入となっている。収入が伸びたのは、高齢者についても宿舍借り上げ支援事業の活用を令和7年12月より開始したこと、高齢者総合相談センターにおける見守り支援事業の人員増に伴う補助金の増、特別養護老人ホーム等施設の稼働率アップ等によるものである。介護保険事業収入に次いで2番目に大きな収入は、前年度より65,469千円(9.1%)増え、事業活動収入全体の26.2%を占める保育事業収入となっており、この2つが収入で収入全体の94.5%を占めている。

支出予算額では、事業活動による収支のうち人件費が、前年度比3.4%、68,931千円増の2,085,551千円となり、収入予算額の中の67.8%を占めている。人件費増の主な理由は、介護職員の処遇改善費の増によるものである。また事業費・事務費とも物価高騰等による影響により、両経費合わせて10.1%、79,198千円の増となった。

施設整備による収支では、エレベーター更新工事費のみの予算計上で、前年比7.3%減の5,874千円となった。設備更新計画で予定している工事は、老朽化がかなり進行し、かつ、延命策もないに等しいものばかりであり、極めて緊急性の高い工事のみ修繕費で計上している。今後、令和8年度決算の状況等を踏まえ抜本的な財源対策を講じ、早期の設備更新工事を完了させる必要がある。なお、前述した、収支が均衡しないで生じた10,000千円の赤字となった理由は、施設設備更新等による収支のマイナスが大きく影響したものである。その他の事業活動による収支では、財政が厳しいため、施設改修費積立資産支出34,439千円の計上を見送らざるを得なかった。

2 令和8年度事業計画案について

令和8年度当初予算案に裏打ちされた令和8年度事業計画案は、8頁以降に記載の事業別事業計画のとおりである。事業計画の重点目標は、現計画策定時の重点目標が令和7～9年度までの間の目標となっているので、令和8年度においても令和7年度同様、法人本部から保育園までの9施設共通の「重点目標1 サービスの質の向上」、「重点目標2 組織・財務体質の強化」等5項目となっている。また、重点目標ごとの事業計画は、7年度は116計画であったが、訪問介護ステーションの廃止、研修の終了による事業終結等の計画が9計画あり、令和8年度における事業計画は、全体で112の計画数となっている。事業計画の取り組み内容を変更・修正したものを含めた事業計画全体の新旧対照表は、別紙に掲げたので参照願いたい。

次に、事業計画のうちの新規事業について触れておきたい。長崎第二豊寿園のリニューアルオープンに合わせ、デイサービスを一般型デイから定員18名の地域密着型デイに転換するとともに、豊島区からの委託事業「としま入浴通所サービス」を展開することとした。この事業は、自宅での入浴が困難な方と要支援1・2の軽度な要介護度の方に、身体状況にあわせて入浴サービスを提供するもので、送迎を行い、一日10名の方に入浴サービスを提供するものである。本事業は、菊かおる園においても開始することにしたので、積極的にPRを行い利用者の拡大を図っていききたい。

現在、事業団では、少子高齢化・人口減少が急速に進む中で解決策の見当たらない人材不足対策や、留まるところが見えない諸物価の暴騰、老朽化する施設設備への早急な対応など、経営を取り巻く内外の環境は極めて厳しい状況が一段と増している。このため、事業計画書の重点目標の財務体質の強化に深くかかわる取り組み内容となるが、事業団組織の更なる発展と財政の安定化を図るため、事業評価の徹底や、既に限界に近づきつつあるものの更なる稼働率の向上、新たな収益源の検討やコスト削減努力の強化などを行い、事業の効率性を高めて収益を確保し安定した経営を持続させていく必要がある。

しかし一方、社会福祉法人は、地域共生社会の実現を目指す中核的存在として活動・機能することが求められており、財政力の強さのみで組織の力を計れるものではない。地域福祉の推進は、社会福祉法人だけで担えるものではないが、社会に貢献するというオンリーワンの仕事が社会福祉法人の仕事である。利用者お一人おひとりの尊厳・安全を最優先に、ご利用者の方々に「ここは居心地がいい」という生活の快適さを感じてもらえる施設運営を最優先に行わなければならない。専門的な教育・訓練を受け、現場で力を発揮している職員とともに、今後も一層の努力をしていきたい。

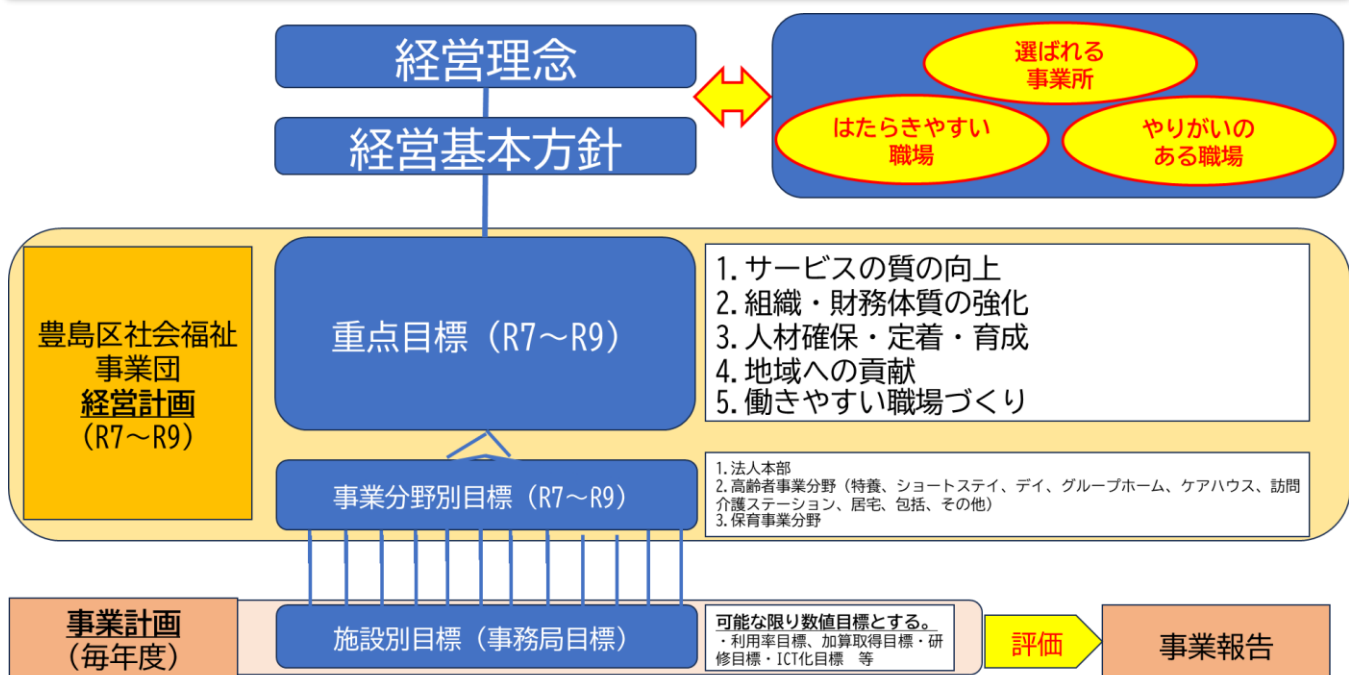
Ⅱ 経営理念・経営基本方針

経営理念

ともにあゆもう しあわせでゆたかな まちをつくるために

経営基本方針

1. 利用者の処遇にあたっては、人権を尊重し、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ、自立した日常生活が明るく快適に営むことができるよう支援します。
2. 事業の運営にあたっては、施設が地域社会の一員であることを自覚し、地域の皆様、利用者及び家族の方々から信頼されるよう努めます。
3. 経営にあたっては、常に最小の経費で最大の効果をあげるという視点に立ち、より一層の効率化・能率化に努めます。
4. 職員は、常に自己研鑽に励み、質の高い職務の実現に取り組むとともに、明るく活力ある職場づくりに努めます。



Ⅲ 重点目標（令和7～9年度）

【重点目標1】
サービスの質の
向上

利用者の視点

○利用者一人ひとりのニーズに寄り添い、質の高いケアや保育を提供するための取り組みを強化します。
○サービス提供の基準を見直し、職員のスキルアップを図ることで、利用者の満足度を向上させます。

【重点目標2】
組織・財務体質
の強化

経営の視点

○安定した事業運営を実現するため、組織体制を見直し、財務の透明性と効率性を向上させます。
○事業の持続可能性を確保するための新たな収益源の検討やコスト削減にも取り組みます。

【重点目標3】
人材確保・
定着・育成

ヒトの視点

○優秀な人材を確保し、定着を図るため、魅力的な採用施策を実施します。
○職員一人ひとりを確実に成長させる研修制度やキャリア支援体制を構築し、法人全体の能力向上を目指します。

【重点目標4】
地域への貢献

地域の視点

○地域住民との交流を深める活動や地域福祉の課題解決に向けた協働を推進します。
○地域資源との連携を強化することにより、地域全体の福祉向上等に貢献します。

【重点目標5】
働きやすい職場
づくり

職員の視点

○職員が安心して長く働ける環境を整えるため、労働環境の改善と福利厚生充実を進めます。
○職場内コミュニケーションの促進や、働き方の柔軟性を高める取り組みを実施します。

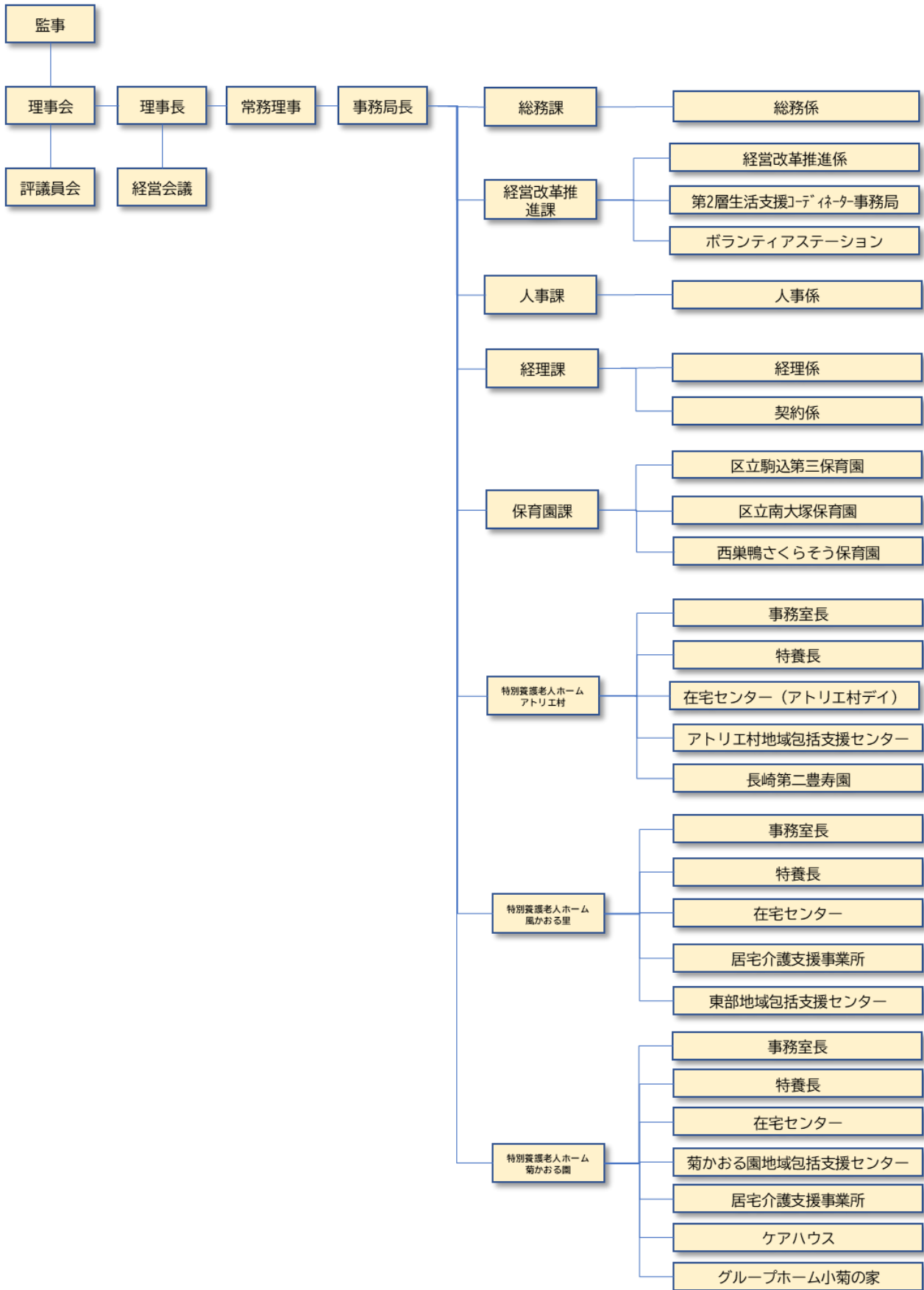
IV 組織体制

1. 役員等の構成（令和8年4月1日）

（単位：名）

区分	定数	現 員		
		区	民間	計
理事	6～8	0	7	7
監事	2	0	2	2
評議員	9～12	1	11	12
評議員選任・解任委員	5	1	4	5
苦情解決第三者委員	2	0	2	2

2. 組織図（令和8年4月1日現在）



3. 職員の配置状況（令和8年3月1日現在）

所属 職種	事務局	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	長崎第二豊寿園	グループホーム 小菊の家	訪問介護 ステーション	駒込第三 保育園	南大塚保育園	西巣鴨さくら そう保育園	地域包括支援センター			合計
											アトリ工村	東 部	菊かおる園	
事務局長	1													1
課長・施設長	4	1	1	1										7
係長・園長・ 副園長・所長	2	3	3	3		1	1	1	2	2	1	1	1	21
事務員	4 (2)	1 (1)	2 (1)	1 (2)				(1)	(1)	1				9 (8)
社会福祉士											1	3	1	5
生活相談員		2	3	5										10
ケアワーカー		29 (19)	18 (14)	34 (17)		6 (4)	2 (2)							89 (56)
保健師・看護師・ 准看護師		6	6 (1)	5 (2)				1	1	1 (2)	1 (1)	1	1	23 (6)
保育士								18 (12)	19 (14)	20 (12)				57 (38)
機能訓練 指導員		1	2	3										6
栄養士		2	1	1										4
主任介護支援 専門員		1	2								2	1	1	7
介護支援 専門員		1	1	3							1 (2)	3	3 (1)	12 (3)
アウトリーチ 担当											2	3	2	7
ボランティア CN	(1)	(1)	(1)	(1)										(4)
介助員		(10)	(6)	(14)		(2)								(32)
用務員								(2)	(2)	(3)				(7)
調理員														
宿直員				(2)										(2)
運転士	(2)	(6)	(4)	(12)										(24)
登録ヘルパー							(4)							(4)
特別建築 アドバイザー														
第2層生活支援 コーディネーター	(1)													(1)
合計	11 (6)	47 (37)	39 (27)	56 (50)		7 (6)	3 (6)	20 (15)	22 (17)	24 (17)	8 (3)	12	9 (1)	258 (185)
参考(令和7年 3月1日現在)	15 (6)	47 (38)	39 (28)	54 (44)		6 (8)	4 (27)	18 (17)	23 (17)	24 (13)	8 (3)	9 (1)	8 (2)	255 (204)

（令和8年3月1日現在）

【注】（ ）内は準職員・パートで外数を表す。

※長崎第二豊寿園は令和6年3月1日より休園中

V 事業別事業計画

◎本事業計画は、経営計画に掲げる「重点目標」ごとの「取組内容」を受け、その具体的な内容と各々の目標を《事業計画》として掲載したものです。

◎経営計画と事業計画の取組内容の対応関係がわかるように、参考として《経営計画》を掲載しています。

1. 法人本部

(法人本部)

重点目標 1	サービスの質の向上
<p>《経営計画》</p> <p>【取組内容】</p> <ul style="list-style-type: none">・利用者満足度の高い「選ばれる施設づくりの推進」 各施設の第三者評価（外部評価）結果を元に、全施設・全事業でサービス改善を進め、利用者満足度の向上を目指します。・サービスの質の向上を目指す「専門職の適正配置の推進」 特別養護老人ホームにおける生活相談員やケアマネジャーの適正配置を進めることにより、サービスの質の向上、リスク管理の強化につなげていきます。	

《事業計画》

取組内容	目標
○運営指導等における指摘事項等を、各事業別臨時部会を開催することにより法人全体で共有し、改善策を確実に実施する。	・報酬返還等に至る重大な過誤、及び繰り返し指摘事項をゼロにする。
○第三者評価で得られた課題への対応策を、全施設間で共有し、日常業務における OJT を通じて職員のサービス意識の向上を図る。	・利用者の満足度に関する調査結果において、「はい」が 50%以上付く項目数が 12 項目以上 ・「さらなる改善が望まれる点」に対する具体的な対応策について検討・実施状況を法人内で共有し、結果をホームページ等で公表する。

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・「透明で効率的な予算執行管理機能」の構築

各拠点における財務管理体制を整備し、現場レベルでの迅速かつ的確な予算執行を促進します。各拠点と法人本部が連携を強化することにより、予算執行状況が見える化、共有化し、透明性、効率性の高い管理体制を構築します。

・未来を見据えた「事業再編と新規事業の検討」

事業再編や新規事業の導入を検討し、施設間・事業間の連携強化を通じて法人全体の収益基盤の安定化につなげます。

《事業計画》

取組内容	目標
○各拠点の会計責任者に権限移譲を行う。 ○財務管理研修、収支レビューの定期実施を行う。	・各拠点において予算執行状況を正確に把握・共有する体制を整備し、職場全体に浸透させる。
○職員配置の適正値を分析し人件費管理の精度向上を図る。	・四半期ごとの各事業所における人件費支出（派遣費用を含む）の詳細な内訳を可視化し共有する。
○社会情勢及び他法人の状況等を勘案し、随時食費の改定を行う。	・法人の収益増加、経営の安定化につなげる。

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・法人の魅力を伝える「人材確保策の強化」

就職イベントや多様なメディアを活用し、法人の魅力や職員の働く姿、雰囲気効果を効果的に発信します。外国人材の登用の検討を進め、多様な人材の確保と職場への定着を目指します。

・職員が成長を実感できる「キャリアパスの充実」

介護職からケアマネジャー等に至るキャリアパスを充実し、職員の成長意欲を促進する等、長期的な視点に立った人材育成を支援します。

・成長を支える「学びの機会と環境の充実」

職位や職種に応じた階層別・専門研修を充実させます。

《事業計画》

取組内容	目標
○法人主導によるInstagramを発信する。各施設の活動内容や魅力を可視化し、求職者がSNSでの接触機会を増やすようにする。	・各拠点の事業ごとに月1件以上の投稿を定期化する。(特養・短期/デイサービス/グループホーム/事務室・居宅・ケアハウス・包括)
○法人全体のイメージを統一するとともに、各事業所の特徴を分かりやすく伝えるため、法人全体のパンフレットと各事業所のリーフレットを組み合わせ、効果的な営業活動を実施する。	・法人のアピールポイントや法人内サービスの連携体制・機能分担等を分かりやすく示すパンフレットを作成・配付する。 ・各事業所のリーフレットを年1回以上更新する。

(法人本部)

重点目標 4	地域への貢献
<p>《経営計画》</p> <p>【取組内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知度向上に向けた「PR強化」 法人の活動やサービスを広く地域住民に伝えることにより、法人の認知度を高め、信頼される施設づくりを目指します。 ・包括的支援を実現する「地域包括ケアシステムの推進」 生活支援体制整備事業（地域の力をつなぎ、必要な支援を届ける仕組み）と、傾聴ボランティアステーション等の地域貢献事業を連携させることで、地域住民が住み慣れた地域で安心して暮らせる包括的な支援体制の構築に貢献します。 	

《事業計画》

取組内容	目標
○パンフレットやSNSを活用して、法人の活動やサービスを地域住民に発信する。	・法人パンフレットを各施設に100部ずつ配架するとともに、ホームページにも掲載する。 ・地域と関わる活動をInstagramに月1件以上投稿する。
○傾聴ボランティアステーション活動の参加を推進する。	・「ひだまり」参加人数(ボランティア+利用者) 延べ人数 年300人以上 ・各施設のボランティアコーディネーターと連携し、施設傾聴ボランティアに繋げる。 各施設5名
○第2層生活支援コーディネーターの活動を通じて地域向けに情報を発信する。 ○法人本部による地域活動への参加を推進する。	・「菊かおる園ささえあい通信」の発行 年3回 ・区民ミーティングへの法人としての参加 年2回

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・ 多様な働き方の導入による「働きやすい勤務環境の構築」

ワークライフバランスに配慮した働き方を導入し、職員がいきいきと働ける環境の構築に向け検討します。

・ キャリア継続支援による「長く働き続けられる環境の整備」

経験や能力を活かしながら、職員がライフステージに応じた働き方を選択できる仕組みを構築します。

・ 他職種連携体制の強化による「チーム力の向上」

多職種間での尊重と協働を促進し、チーム力を最大限に引き出す体制を整備します。

《事業計画》

取組内容	目標
○多様な働き方(正規/非正規の見直し、限定正社員制度の創設)に関する選択肢を決定する。	・多様な働き方の具体的内容及び最適な施行時期を決定する。
○役職者を対象としたチーム力強化に関する研修を実施する。	・職層ごとにメンタルヘルス、ハラスメント防止、コミュニケーション活性化等のチーム力強化に関する研修を実施する。

2. 特別養護老人ホーム

(特別養護老人ホーム)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・利用者の「その人らしさ」を守るサービス提供

利用者の権利と意思を尊重し、個別ケアを徹底して自立支援を図りながら生活の質を高めるケアを行います。虐待防止と認知症ケアの質の向上に向けて、様々な研修の実施等により全職員のスキルアップを推進します。

・専門職が協働する「チームケア」の実現

介護職、看護職、リハビリ職、管理栄養士、生活相談員、ケアマネジャー等が連携し、それぞれの専門性を活かしたケアを提供します。研修で得た知識を現場で活かし、利用者一人ひとりに最適な支援を届けます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○専門知識・技術のアップデートとサービス意識の向上に向けて、各種研修を実施する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護・虐待防止研修 外部研修 年4回 内部研修 年2回 ・認知症・自立支援研修 認知症介護実践者研修 年1名 ・その他の認知症に関する外部研修 年2回 ・外部研修の内容を共有するための職場内研修 年2回
○「チームケア」を実現するために多職種が参加するケアカンファレンス・特養会議を定期的開催する。	アトリエ村	ケアカンファレンス・特養会議 年24回
	風かおる里	ケアカンファレンス・特養会議 年24回
	菊かおる園	ケアカンファレンス・特養会議 年12回

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・安定した運営のための「収益力強化」

利用率を安定的に確保し、適切な加算を取得することで収益確保を推進します。合せて、コスト管理や効率化による、予算執行管理を徹底します。

・ガバナンス強化による「持続可能な施設管理体制の確立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○利用率の更なる向上に向け、以下の取り組みを重点的に推し進める。 ・入院者の削減に向けてケアの質を向上し、既往の悪化への早期対応、誤嚥性肺炎防止、事故による怪我の防止対策等を徹底する。 ・空床期間を最小限に抑えるため、入所可能な待機者を事前に確保する仕組みを構築する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・特養・ショートステイ合算 利用率 95.8%以上 (令和6年度月間最高値96.46%)
○収益確保を推進するため、算定している加算を維持し、可能な限り新規加算の取得を目指す。	アトリエ村	新規加算取得 1項目
	風かおる里	新規加算取得 2項目
	菊かおる園	新規加算取得 1項目
○コンプライアンス教育や事故防止に関するリスクマネジメントを徹底するため、リスクマネジメント委員会、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・リスクマネジメント委員会 年12回 ・衛生・感染症対策・医療的ケア委員会 年6回 ・虐待防止検討委員会 年4回
○協力医療機関との連携を強化することで、入院者の状況及び治療方針等を把握し入退所管理を強化する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・協力医療機関連携会議の開催 月1回 ・入院先の医療相談室との定期的な情報共有 週1回

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・「誇りを持って働ける職員」づくり

職員一人ひとりが自らのスキルアップと自己実現を実感し、やりがいを持って働ける環境を整えます。これにより、帰属意識と誇りを持って働ける職員を育成します。

・選ばれるための「ブランド力の発揮と向上」

介護現場の魅力とやりがいについて、SNS等の様々なツールを活用することによりブランド力をさらに高め、「ここで働きたい」と思われる「選ばれる施設」を目指します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○「選ばれる施設」となるため、施設の日常や職員の声、キャリアの魅力積極的に紹介する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・インスタグラム投稿 月1回 ・ホームページの更新 年2回 ・就職相談会等への参加 年2回
○専門職としてのスキルアップ支援（インプット）と学びを活かす環境づくり（アウトプット）を実施する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	【インプット】 ・他施設との実務経験研修及び情報交換会（法人内2名・法人外2名） 【アウトプット】 ・実習生の受入れ 年5名 ・法人内事例検討会の開催（特養部会） 年1回
○マネジメント・リーダー層の育成と強化に向けた、階層別のマネジメント系の研修の受講を促進する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・人材育成強化研修 年2名
○職員の専門性向上に向けて、介護支援専門員・介護福祉士・社会福祉士等の資格取得の勧奨を進める。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・介護支援専門員・介護福祉士・社会福祉士 受験者 計2名

重点目標 4

地域への貢献

《経営計画》

【取組内容】

- ・地域住民に信頼される「福祉拠点づくり」

会議室等の施設設備を地域に対して、積極的に提供します。

- ・地域社会の一員としての「地域活動への積極的な参加」

町会活動や近隣施設・学校等との連絡会へ積極的に参加することにより、地域との連携を強化します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○いつでも気軽に相談できる施設として、施設設備の貸し出しや地域公益活動に取り組む。	アトリエ村	<ul style="list-style-type: none"> ・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・ふれあい給食 月2回 ・としまる体操教室 月4回
	風かおる里	<ul style="list-style-type: none"> ・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・認知症カフェ 月2回
	菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・認知症カフェ 月2回
○地域社会の一員として、地域の活動や行事へ積極的に参加する。	アトリエ村	<ul style="list-style-type: none"> ・資源回収 月1回 ・ゴミゼロデー 年1回 ・お祭り 年1回 ・地域主催の消防訓練 年1回
	風かおる里	<ul style="list-style-type: none"> ・ゴミゼロデー 年1回 ・お祭り 年1回 ・地域主催の消防訓練 年1回
	菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・ゴミゼロデー 年1回 ・お祭り 年1回 ・地域主催の消防訓練 年1回 ・作品展 年1回
○地域全体の安心・安全に貢献するため、近隣施設との連携と交流に取り組む。	アトリエ村	<ul style="list-style-type: none"> ・施設主催の合同消防訓練の開催 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回

	風かおる里	<ul style="list-style-type: none"> ・施設主催の合同消防訓練の開催 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回
	菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・施設主催の合同消防訓練の開催 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回 ・学校運営連絡協議会等への参加 年1回 ・区民ひろば運営協議会への参加 年1回

(特別養護老人ホーム)

重点目標 5 | 働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「介護のバージョンアップ」

職員一人ひとりが主体的に業務の見直しと改善を継続し、ICT ツールやロボット等先進技術の活用により業務の変革を進めます。それにより職員の負担を軽減し、ゆとりを持って利用者に接することができる環境を整えます。

・職種や職歴を超えた「相互理解と尊重の風土づくり」

各職種の専門性を尊重し、役割を理解できるチームを目指します。職位や経験年数に関わらず、誰もが気兼ねなく話し合える職場づくりに向けて、研修を実施し、率直かつ誠実に伝えるスキルを重視した信頼関係の構築につなげます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○「生産性向上委員会」にて業務効率化と ICT ツールの導入等を検討する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上委員会で多職種の具体的な業務効率化を図り実施していく。 ・ICT 導入に関する環境整備の構築と具体的導入機器を ICT チームと連携して検討する。
○全職員が基本的なコミュニケーションスキルを習得し、意見交換しやすい職場を実現する。 ○法人の行動指針を定め、協力体制を確立する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・対話力向上研修 年1回 ・働きやすい職場環境に関する行動指針を策定する。
○職員誰もが働きやすい職場を目指すために、メンタルヘルスサポートを推進する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント・ストレスマネジメント研修 年1回 ・施設長による面談 年1回

3. ショートステイ

(ショートステイ)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・在宅生活を支える「柔軟なサポート体制」

利用者一人ひとりの状況に応じた必要なサポートを提供し、在宅生活の継続を支援します。

・安心を届ける「在宅サービスとの連携強化」

様々な在宅サービス事業所や家族、ケアマネジャー、主治医等の関係機関と緊密に連携し、ショートステイ利用状況の迅速な情報共有を実現します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○家族の入退所時間の要望に対応するため、「午前入所午後退所」や、土日の入退所等の柔軟な対応を実施する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・特養・ショートステイ合算利用率 95.8%以上 (令和6年度月間最高値96.46%)
○専門知識・技術のアップデートとサービス意識の向上に向けて、各種研修を実施する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・権利擁護・虐待防止研修 外部研修 年4回 内部研修 年2回 ・認知症・自立支援研修 認知症介護実践者研修 年1名 その他外部研修 年2名 内部研修 年2回 ・外部研修の内容を共有するための職場内研修 年2回
○地域のニーズに合わせた対応が出来るよう、最新の状況把握を行うとともに対応策を検討する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・ケアマネジャーへのアンケート実施 年1回

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・特養と連携した「収益の安定化」

加算取得を積極的に推進するとともに、特養との連携で空床の有効活用と効率的な入退所調整により、ベッド稼働率の最大化を図ります。

・ガバナンス強化による「持続可能な施設管理体制の確立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○ベッド稼働率の最大化を図るため、特別養護老人ホームの空いているベッドを有効に活用し、スムーズな入退所の調整を行う。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・特養空床利用をすすめる
○コンプライアンス教育や事故防止に関するリスクマネジメントを徹底するため、リスクマネジメント委員会、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・リスクマネジメント委員会 年12回 ・衛生・感染症対策・医療的ケア委員会 年6回 ・虐待防止検討委員会 年4回

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・「誇りを持って働ける職員」づくり

職員一人ひとりが自らのスキルアップと自己実現を実感し、やりがいを持って働ける環境を整えます。これにより、帰属意識と誇りを持って働ける職員を育成します。

・選ばれるための「ブランド力の発揮と向上」

介護現場の魅力とやりがいについて、SNS等の様々なツールを活用することによりブランド力をさらに高め、「ここで働きたい」と思われる「選ばれる施設」を目指します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○「選ばれる施設」となるため、施設の日常や職員の声、キャリアの魅力を積極的に紹介する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・インスタグラム投稿 月1回 ・ホームページの更新 年2回 ・就職相談会等への参加 年2回
○専門職としてのスキルアップ支援（インプット）と学びを活かす環境づくり（アウトプット）を実施する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	【インプット】 ・他施設との実務経験研修及び情報交換会 (法人内2名・法人外2名) 【アウトプット】 ・実習生の受入れ 年5名 ・法人内事例検討会の開催 (特養部会) 年1回

(ショートステイ)

重点目標 4 地域への貢献

《経営計画》

【取組内容】

・地域住民に信頼される「福祉拠点づくり」

会議室等の施設設備を地域に対して、積極的に提供します。

・「地域とともに歩む」連携の強化

地域の課題やニーズに対して、積極的に応えていくために、関係機関と連携を深めます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○いつでも気軽に相談できる施設として、施設設備の貸し出しや地域公益活動に取り組む。	アトリエ村	・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付 件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・ふれあい給食 月2回 ・としまる体操教室 月4回
	風かおる里	・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付 件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・認知症カフェ 月2回
	菊かおる園	・会議室等の貸し出し 年6回 ・福祉なんでも相談窓口受付 件数 年2件 ・地区連絡会 年2回 ・認知症カフェ 月2回

○地域の関係機関と連携を深めるため、地域ケア会議や豊島区医師会等が主催する多職種連携の会等へ参加する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・地域ケア会議・多職種連携の会 年1回以上
---	-----------------	--------------------------

(ショートステイ)

重点目標 5	働きやすい職場づくり
---------------	-------------------

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「介護のバージョンアップ」

職員一人ひとりが主体的に業務の見直しと改善を継続しつつ、ICT ツールやロボット等先進技術の活用により業務の変革を進めます。それにより職員の負担を軽減し、ゆとりを持って利用者に接することができる環境を整えます。

・職種や職歴を超えた「相互理解と尊重の風土づくり」

各職種の専門性を尊重し、役割を理解できるチームを目指します。職位や経験年数に関わらず、誰もが気兼ねなく話し合える職場づくりに向けて、研修を実施し、率直かつ誠実に伝えるスキルを重視した信頼関係の構築につなげます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○ICTの活用により事務作業の効率化を図る。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・ケアプランデータ連携システムの活用 ・MCS(※)の活用 ※MCS：医療、介護、福祉の関係者が情報を共有できるSNS。
○全職員が基本的なコミュニケーションスキルを習得し、意見交換しやすい職場を実現する。 ○法人の行動指針を定め、協力体制を確立する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・対話力向上研修 年1回 ・働きやすい職場環境に関する行動指針を策定する。
○職員誰もが働きやすい職場を目指すために、メンタルヘルスサポートを推進する。	アトリエ村風かおる里菊かおる園	・ハラスメント・ストレスマネジメント研修 年1回 ・施設長による面談 年1回

4. デイサービス

(デイサービス)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・在宅生活を支える「自立支援に向けた質の高いサービスの提供」

利用者一人ひとりのニーズに応じた個別ケアを実施するとともに、プログラムの充実とサービスマナー技術の向上を図ることにより、利用者に対して適切かつ質の高いサービスを提供します。

・安心を届ける「在宅サービスとの連携強化」

様々な在宅サービスや家族、ケアマネジャー、主治医等の関係機関と緊密に連携し、デイサービス利用状況の迅速な情報共有を実現します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○専門知識・技術のアップデートとサービス意識の向上に向けて、各種研修を実施する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護・虐待防止研修 外部研修 年4回 内部研修 年2回 ・認知症・自立支援研修 認知症介護実践者研修 年1名 その他外部研修 年2回 内部研修 年2回 ・外部研修の内容を共有するための職場内研修 年2回
○利用状況等の迅速な情報共有を行うため、ケアマネジャー等との連携を強化し、MCS（※）をより有効に活用する。 ※MCS：医療、介護、福祉の関係者が情報を共有できるSNS。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジャーへのアンケート実施 年1回
○利用者一人ひとりのニーズに応えた個別ケアを実施するため、プログラムの見直しや新しいプログラムを立案する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者アンケートを行い、その結果を踏まえて見直し内容等を検討・決定する。 年1回
○プログラムを充実するため、ボランティアコーディネーターと連携し、ボランティアが定期的に活動できる場を設ける。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアグループによる活動 年12回
	長崎第二豊 寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアグループによる活動 年4回

○要支援等の軽度者の入浴ニーズに応えるため、入浴特化型デイサービスを開始する。	菊かおる園	・5月よりサービス開始
	長崎第二豊寿園	・4月中旬よりサービス開始

(デイサービス)

重点目標 2 | 組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・利用者ニーズに応じた「柔軟な受入れ体制の整備」

幅広い利用希望に対応できる柔軟かつ迅速な受入れ体制を整備し、他施設と差別化された魅力を発信します。

・安定した運営のための「収益力強化」

利用率を安定的に確保し、適切な加算を取得することで収益確保を推進します。合わせて、コスト管理や効率化による、予算執行管理を徹底します。

・ガバナンス強化による「持続可能な施設管理体制の確立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○幅広いサービス利用希望に対応するため、様々な提供時間帯の設定や医療的ニーズの高い方の受入れを行う。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊寿園	・短時間・長時間利用ニーズ 応諾率 60% ・医療的ニーズ 応諾率 60%
○利用率の安定・向上を図るため、当日欠席者等の影響を最小限にできるよう登録者数を確保する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊寿園	・登録者数（定員×2.6以上を目安） ・目標利用率 81.3%

<p>○コンプライアンス教育や事故防止に関するリスクマネジメントを徹底するため、リスクマネジメント委員会、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。</p>	<p>アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント委員会 年12回 ・衛生・感染症対策・医療的ケア委員会 年6回 ・虐待防止検討委員会 年4回
--	---	--

(デイサービス)

重点目標 3	人材確保・定着・育成
---------------	-------------------

《経営計画》

【取組内容】

・「誇りを持って働ける職員」づくり

職員一人ひとりが自らのスキルアップと自己実現を実感し、やりがいを持って働ける環境を整えます。これにより、帰属意識と誇りを持って働ける職員を育成します。

・選ばれるための「ブランド力の発揮と向上」

介護現場の魅力とやりがいについて、SNS 等の様々なツールを活用することによりブランド力をさらに高め、「ここで働きたい」と思われる「選ばれる施設」を目指します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
<p>○施設の日常や職員の声、キャリアの魅力を積極的に紹介することで情報発信を強化する。</p>	<p>アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・インスタグラム投稿 月1回 ・ホームページの更新 年2回 ・就職相談会等への参加 年2回
<p>○専門職としてのスキルアップ支援（インプット）と学びを活かす環境づくり（アウトプット）を実施する。</p>	<p>アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園</p>	<p>【インプット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他施設での実務経験研修（法人内2名・法人外1名） <p>【アウトプット】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習生の受入れ 年5名 ・法人内事例検討会の開催（デイサービス部会） 年1回

重点目標 4	地域への貢献
---------------	---------------

《経営計画》

【取組内容】

- ・地域住民に信頼される「福祉拠点づくり」
会議室等の施設設備を地域に対して、積極的に提供します。
- ・「地域とともに歩む」連携の強化
地域の課題やニーズに対して、積極的に応えていくために、関係機関と連携を深めます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○信頼される福祉拠点となるため、地域住民や近隣施設との連携・交流を積極的に行う。	アトリ工村	<ul style="list-style-type: none"> ・お祭り 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回 ・資源回収 月1回
	風かおる里	<ul style="list-style-type: none"> ・お祭り 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回 ・ボランティアの受入れ 年12件
	菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・お祭り 年1回 ・保育園・幼稚園・小中学校等との交流 年2回 ・区民ひろばイベントへの参加 年1回 ・地域文化創造館への出展 年1回
	長崎第二豊寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの受入れ 年12件 ・運営推進会議 年2回
○地域の関係機関と連携を深めるため、地域ケア会議や豊島区医師会等が主催する多職種連携の会等へ参加する。	アトリ工村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ケア会議・多職種連携の会 年1回以上
○ボランティア及び実習生の受入れを積極的に行い、地域とのつながりを強化するとともに、人材育成にも貢献する。	アトリ工村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊寿園	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの受入れ 年12件 ・実習生の受入れ 年5名

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「介護のバージョンアップ」

職員一人ひとりが主体的に業務の見直しと改善を継続し、ICT ツールやロボット等先進技術の活用により業務の変革を進めます。それにより職員の負担を軽減し、ゆとりを持って利用者に接することができる環境を整えます。

・職種や職歴を超えた「相互理解と尊重の風土づくり」

各職種の専門性を尊重し、役割を理解できるチームを目指します。職位や経験年数に関わらず、誰もが気兼ねなく話し合える職場づくりに向けて、研修を実施し、率直かつ誠実に伝えるスキルを重視した信頼関係の構築につなげます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○ICT の活用により事務作業の効率化を図る。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園	・ケアプランデータ連携事業 利用者数 30名
	長崎第二豊 寿園	・ケアプランデータ連携事業 利用者数 15名
○全職員が基本的なコミュニケーションスキルを習得し、意見交換しやすい職場を実現する。 ○法人の行動指針を定め、協力体制を確立する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園	・対話力向上研修 年1回 ・働きやすい職場環境に関する行動指針を策定する。
○職員誰もが働きやすい職場の実現に向けて、メンタルヘルスサポートを推進する。	アトリエ村 風かおる里 菊かおる園 長崎第二豊 寿園	・ハラスメント・ストレスマネジメント研修 年1回 ・施設長による面談 年1回

5. グループホーム

(グループホーム)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・利用者の「意思を尊重したケアの実現」

利用者一人ひとりの意向を尊重し、本人の選択と意思決定を支援するケアを実践することで、利用者が自分らしい生活を送れるようサポートします。

・認知症ケアの「専門性の向上」

定期的な認知症研修を実施するとともに認知症ケア専門資格の取得を支援します。最新のケア技術を取り入れて、より質の高いサービスを提供します。

《事業計画》

取組内容	目標
○権利擁護と高齢者虐待防止に関する研修に積極的に参加する。	・外部研修 年2回 ・内部研修 (eラーニング含む) 年2回 (全員)
○認知症に関する資格取得を推進するとともに、研修に積極的に参加する。	・認知症介護実践者研修 年1名 ・外部研修 年2回 ・内部研修 (eラーニング含む) 年2回 (全員)

(グループホーム)

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・収益を支える「加算取得とサービスの拡充」

各種加算の取得と短期利用事業(ショートステイ)の開始により、収益基盤を強化します。また、利用者や地域のニーズに即したサービスを提供することで地域社会からの信頼を高め、待機者を安定的に確保します。

・ガバナンス強化による「持続可能な施設管理体制の確立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	目標
○退所から入所までの日数の削減及び空床期間を最小限に抑えるため、入所可能な待機者を事前に確保する仕組みを構築する。	・利用率（ショートステイ合算） 99% ・待機者確保数 5名以上
○新規加算（短期利用事業含む）の取得を進める。	・新規加算取得 5項目
○コンプライアンス教育や事故防止に関するリスクマネジメントを徹底するために、リスクマネジメント委員会、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。	・リスクマネジメント委員会 年12回 ・衛生・感染症対策・医療的ケア委員会 年12回 ・虐待防止検討委員会 年4回

（グループホーム）

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・専門性を活かす「ワンチームで高め合う職場環境の構築」

小規模施設の強みを活かして職員間の情報共有と連携を強化し、専門職として切磋琢磨できるチームケアを推進します。また、マニュアルの整備等を行うことで、職員同士が協力し合い、働きやすさとやりがいを実感できる職場環境を整えます。

・人材が育つ「誇りと成長を実感できる職場づくりの推進」

職員一人ひとりのキャリアアップ実現のため、研修やスキルアップの機会が確保できる体制を整備する等、働きがいを感じられる職場環境の構築を通じて、人材の確保と定着を図ります。

《事業計画》

取組内容	目標
○専門職としてのスキルアップ支援（インプット）と学びを活かす環境づくり（アウトプット）を実施する。	【インプット】 ・他施設との実務経験研修及び情報交換会（法人内2名・法人外2名） 【アウトプット】 ・実習生の受入れ 年2名 ・法人内事例検討会の開催（特養部会） 年1回
○食事提供方法の変更やショートステイ受け入れ開始に伴う業務オペレーションの見直しを実施する。	・業務マニュアルの内容の見直しと項目を追加し整備を行う。

○新規採用職員のフォローアップ体制を強化し、最新のマニュアルに基づいた育成を行う。

・業務マニュアルに合わせた育成と、ケアの質の向上を目指した育成マニュアルへの更新を行う。

(グループホーム)

重点目標 4

地域への貢献

《経営計画》

【取組内容】

・地域に開かれた「信頼される福祉拠点づくりの推進」

定期的な運営推進会議の開催を通じて、地域住民や関係者との信頼・協力関係を深めます。また、地域のニーズを的確に把握し、地域社会の課題解決に貢献できるよう努めます。

・地域とともに歩む「地域活動への積極的な参加と連携の強化」

地域の行事や活動に積極的に参加し、地域住民との交流・連携を深めます。また、地域社会の一員として貢献できる取り組みを推進します。

《事業計画》

取組内容	目標
○運営推進会議を通じて住民や関係者との信頼・協力関係を強化する。	・運営推進会議の開催 年6回
○地域の行事や活動に積極的に参加し、地域住民や近隣施設との交流・連携を深める。	・ゴミゼロデー 年1回 ・お祭り 年1回 ・地域主催の消防訓練 年1回 ・保育園との交流 年2回 ・区民ひろばとの交流 年2回 ・区民ひろば運営協議会 年10回

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「介護のバージョンアップ」

職員一人ひとりが主体的に業務の見直しと改善を継続し、ICT ツールやロボット等先進技術の活用により業務の変革を進めます。それにより職員の負担を軽減し、ゆとりを持って利用者に接することができる環境を整えます。

・職種や職歴を超えた「相互理解と尊重の風土づくり」

各職種の専門性を尊重し、役割を理解できるチームを目指します。職位や経験年数に関わらず、誰もが気兼ねなく話し合える職場づくりに向けて、研修を実施し、率直かつ誠実に伝えるスキルを重視した信頼関係の構築につなげます。

《事業計画》

取組内容	目標
○「生産性向上委員会」にて業務効率化と ICT ツールの導入等を検討する。	・生産性向上委員会で多職種の具体的な業務効率化を図り実施していく。 ・ICT 導入に関する環境整備の構築と具体的導入機器を ICT チームと連携して検討する。
○オープンな意見交換や相談がしやすい職場環境を構築する。	・行動指針を策定するとともに、年 6 回のミーティング、職員会議を開催する。

6. ケアハウス

(ケアハウス)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・「利用者主体の生活」を尊重した自立支援の推進

見守りや相談支援の体制を強化し、日常生活の悩みや課題に迅速かつ適切に対応することで、利用者主体の自立した生活をサポートします。

・「安らぎと潤いを感じられる生活」環境の提供

利用者が安心かつ快適に、また楽しく日々を過ごせるよう、施設内の環境整備や定期的な活動の場の提供に努めます。

《事業計画》

取組内容	目標
○ケアハウス棟で担当職員が執務できる環境を整備する。	・ケアハウス棟への見守りカメラ設置を検討する。
○担当職員が利用者の意見や要望、心配事を相談することで生活の課題を解決する。	・利用者意見交換会の実施 月1回 ・利用者懇談会の開催 年2回
○定期的なイベントや活動を実施し、利用者の相互交流を推進する。	・新規イベントの考案、既存イベント内容の見直しを実施する。 年1回

重点目標 2	組織・財務体質の強化
---------------	-------------------

《経営計画》

【取組内容】

・ スムーズな利用を支える「入退所調整と待機者支援体制の構築」

事前相談受付等により入退所の調整を柔軟に行い、待機者を確保しつつ入所希望者がスムーズに利用できる体制を強化します。また、退所後のフォローアップを充実させ、他施設や地域生活等への円滑な移行を支援します。

・ ガバナンス強化による「持続可能な施設管理体制の確立」

運営基準や法令順守に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	目標
○空床期間を最小限に抑えるため、入所可能な待機者を事前に確保する仕組みを構築するとともに、他の施設や病院への円滑な移行を支援する体制を強化する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的な待機者状況の確認を実施（6 か月に 1 回）し、待機者名簿の精度を向上させる。 ・ 施設等への移行先の関係者（機関）への連絡及び協議を密に行う。
○コンプライアンス教育や事故防止に関するリスクマネジメントを徹底するため、リスクマネジメント委員会、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネジメント委員会 年 12 回 ・ 衛生・感染症対策・医療的ケア委員会 年 6 回 ・ 虐待防止検討委員会 年 4 回

重点目標 3	人材確保・定着・育成
---------------	-------------------

《経営計画》

【取組内容】

・ 専門性を活かす「ワンチームで高め合う職場環境の構築」

小人数の強みを活かして職員間の情報共有と連携を強化し、専門職として切磋琢磨できるチームケアを推進します。また、職員同士が協力し合い、働きやすさとやりがいを実感できる職場環境を整えることで、人材の定着と成長支援を図ります。

・ 人材が育つ「誇りと成長を実感できる職場づくり」

職員一人ひとりのキャリアアップ実現のため、研修やスキルアップの機会が確保できる体制を整備する等、働きがいを感じられる職場環境の構築を通じて、人材の確保と定着を図ります。

《事業計画》

取組内容	目標
○業務用 SNS を活用する。	・ LINEWORKS を利用したスケジュール管理及び共有、NI コラボを利用したオンライン決裁の有効活用。
○スキルアップ研修を受講する。	・ 施設内研修 年 3 回 ・ 外部研修 年 3 回

(ケアハウス)

重点目標 4	地域への貢献
<p>《経営計画》</p> <p>【取組内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>地域に開かれた「信頼される福祉拠点づくり」</u> 地域住民からの相談や関係機関との関わりを通じて地域のニーズを把握し、地域社会の課題解決に貢献できるよう努めます。 ・ <u>地域とともに歩む「地域活動への積極的な参加と連携の強化」</u> 地域の行事や活動に積極的に参加し、地域住民との交流・連携を深めます。また、地域社会の一員として貢献できる取り組みを推進します。 	

《事業計画》

取組内容	目標
○地域に向けた周知活動を積極的に行う。	・ 町会掲示板、送迎車両等へのポスター貼付 年 2 回 ・ 町会等へのパンフレット配布 年 2 回
○地域活動・行事へ積極的に参加する。	・ 認知症カフェ 月 2 回 ・ ゴミゼロデー 年 1 回 ・ 地域のお祭り、区民ひろばイベントへの参加 随時 ・ ハーブガーデン清掃活動 随時
○近隣施設との連携と交流を積極的に行う。	・ 幼稚園・小学校等との交流や地域合同防災訓練への参加 年 1 回

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「業務の効率化」

ICT を活用した業務効率化と情報共有の促進により、職員の負担を軽減することで、利用者支援に注力できる環境を整えます。

・職員の成長につながる「外部連携の強化」

行政や東京都社会福祉協議会分科会、豊島区民社会福祉協議会 CSW や地域包括等の外部関係機関、及び法人内他部門等との情報共有、合同研修や相互交流等の機会を作ることで職員のスキルアップを図ります。

《事業計画》

取組内容	目標
○ICT 活用により、生産性を向上する。	・介護業務支援ソフトにより、支援経過の記録及び計画作成等を行う。
○包括、区民社協等と積極的に連携する。	・多職種連携会議等への参加 年1回

7. 居宅介護支援事業所

(居宅介護支援事業所)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・利用者を支える「意思を尊重したケアマネジメントの実施」

利用者一人ひとりの意向を尊重し、意思決定を支援するケアプランを作成することで、利用者が自分らしい生活を送れるようサポートします。

・ケアマネジメントの「専門性向上」と「多職種連携の強化」

定期的な研修や学習機会を確保し、ケアマネジャーの専門性を高めます。また、法人内外の多職種・多機関との連携を強化し、利用者に最適な支援を提供する体制を整備します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○認知症の方の意思決定及び人生の最終段階の医療・ケア等について、知識、技術等を習得するための機会を設ける。	風かおる里菊かおる園	・学習会 年2回
○権利擁護や高齢者虐待防止に関する研修に積極的に参加する。	風かおる里菊かおる園	・施設内研修、外部研修 年2回 ・外部研修の内容を共有するための職場内研修 年2回 ※所内検討会議内で可

(居宅介護支援事業所)

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・安定した運営のための「収益力強化」

利用者を安定的に確保し、適切な加算が取得できる体制を整備することにより、収益力を強化します。また、法人内他事業所との連携強化により、法人全体での収益向上につなげます。

・ガバナンス強化による「持続可能な事業運営体制の確立」

運営基準や法令順守、加算要件等の適正な管理に加え、コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底することにより、施設管理体制を強化します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○収益力を強化するため、利用者の確保、加算の取得、法人内連携の向上に努める。	風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアプラン作成件数（契約者数） 介護プラン 105 件 予防プラン 24 件 ・特定事業所加算の算定 ・法人内事業所への紹介率 75%以上
○コンプライアンス教育やリスクマネジメントを徹底するため、高齢者虐待防止や感染症予防対策等に関する研修・委員会・会議を開催する。	風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメント委員会 年 12 回 ・衛生・感染症対策委員会 年 12 回 ・虐待防止検討委員会への参加 年 4 回 ・感染症および BCP に関する研修・訓練への参加 年 2 回

(居宅介護支援事業所)

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

- ・魅力を発信する「ケアマネジャーの役割とやりがいの見える化」

ケアマネジャーとして働く魅力や意義を法人内外へ積極的に発信し、キャリアアップ支援の道筋を明確化して「ここで働きたい」と思われる事業所を目指します。

- ・未来を見据えた「新人ケアマネジャーの早期育成」

新人ケアマネジャーが早期に実務に慣れることができるよう、段階的な育成プログラムやメンター制度を導入し、ケアマネジャーとして安心して成長できる環境を整備します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○ケアマネジャーの魅力発信と新人ケアマネジャーの確保のため、法人内外への働きかけを行っていく。	風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネジャー交流会の開催（「ケアマネジャーの仕事とは何か」等ケアマネジャーの仕事の魅力等を発信する交流会） 年 2 回 ・ケアマネジャー資格取得講座（資格取得（受験）への対策講習会） 年 2 回 ・介護支援専門員実務者研修実習生の受入れ 年 1 名

○新人ケアマネジャーの受入れ体制の整備と、実務に沿った業務マニュアルの見直しを行う。	風かおる里 菊かおる園	・居宅部会にて、業務マニュアルの見直し・更新を行う。
--	----------------	----------------------------

(居宅介護支援事業所)

重点目標 4	地域への貢献
---------------	---------------

《経営計画》

【取組内容】

・地域に根ざす「選ばれる事業所づくりの推進」

地域住民や関係機関と連携し、地域のニーズに合わせたサービスを提供することで、地域に信頼され、選ばれる事業所を目指します。

・ともに歩む「地域課題解決への連携と貢献」

地域社会や関係機関、他法人ケアマネジャー、行政と連携し、地域課題やニーズに対応した支援を行います。地域全体の福祉向上に貢献し、支援の輪を広げます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○選ばれる事業所を目指すため、地域の実情を把握するとともに、多様なケースへの対応力向上に努めていく。	風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・地区懇談会 年1回以上 ・区民ミーティング 年1回以上 ・事業所内事例検討会 月1回 ・他法人との事例検討会 年2回 ・行政・包括への相談 随時 ・豊島区介護支援専門員連絡会（としケア）参加 年1回以上
○地域福祉の向上に貢献するため、行政や関係機関・団体との連携を強化する。	風かおる里 菊かおる園	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ケア会議 年1回以上 ・豊島区医師会等主催の多職種連携の会 年1回以上

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・未来を見据えた「業務の効率化」

ICT を活用した業務効率化と情報共有の促進により、ケアマネジャーの業務をよりスムーズかつ効率的にし、利用者支援に専念できる環境を整えます。

・連携力を高める「相談しやすい職場づくり」

事業所内で意見交換や助言が気軽にできる環境を整え、立場や経験を超えた円滑なコミュニケーションを促進し、職員同士の相互理解とチームの一体感を高めます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○ICT の活用により事務作業の効率化を図る。	風かおる里 菊かおる園	・ケアプランデータ連携システムの活用 ・業務効率化として、各施設で ICT 関連機器（備品）を導入する。
○全職員が基本的なコミュニケーションスキルを習得し、意見交換しやすい職場を実現する。 ○法人の行動指針を定め、協力体制を確立する。	風かおる里 菊かおる園	・対話力向上研修 年1回 ・働きやすい職場環境に関する行動指針を策定する。

8. 高齢者総合相談センター

(高齢者総合相談センター)

重点目標 1

サービスの質の向上

《経営計画》

【取組内容】

・課題解決力を高める「職員スキルの向上」

高齢者や家族のニーズを的確に把握するため、スキルアップ研修の受講機会を増やします。実地研修やケーススタディを通じて、実践的な学びを深め、職員の対応力を強化します。

・信頼を支える「コンプライアンスの徹底」

最新の法令や制度に基づく情報共有を促し、職員の知識を更新。倫理教育等を通じて、安心・安全な支援体制を整えます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○職位・職層・経験に応じて外部研修へ積極的に参加する。研修後に情報を共有し実務に活かしていく。	アトリエ村菊かおる園東部	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者虐待に関する研修 年2回 ・精神保健福祉等に関する研修 年2回 ・権利擁護等に関する研修 年2回
○法令、制度、ルールへの理解を深めるため、説明会及び研修へ積極的に参加する。	アトリエ村菊かおる園東部	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険課事業者連絡会 年3回 ・高齢者福祉課総合事業説明会 年1回 ・介護予防ケアマネジメント研修 年1回 ・東京都・豊島区主催の研修 年5回

(高齢者総合相談センター)

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・効率的な運営を実現する「予算管理の精度向上」

日常的なコスト分析と予算執行状況の見える化を通じて、自律的に予算管理を行う体制を構築することにより、予算管理の精度向上につなげます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○予算と実績の差異を分析し、月間報告として、担当者間で共有する。	アトリエ村菊かおる園東部	・予算消化率の偏差を±5%以内に維持する。

(高齢者総合相談センター)

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・未来を担う「専門職育成体制の強化」

専門資格取得支援を行い、職員が専門性を高め、地域包括ケアの担い手として成長できる環境を整えます。

・成長を支える「キャリアパスの確立」

職員が他施設・他事業所で経験を積めるジョブローテーション制度を拡充。モデルケースを明確化し、職員のキャリアアップを支援します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○資格取得及びキャリアアップを奨励する。 ○包括職員の魅力発信と職員確保のため法人内外へ働きかけていく。	アトリエ村菊かおる園東部	・資格取得補助制度の利用者数 年1名以上 ・社会福祉士や看護師等の養成校からの実習生の受入れ 年1名 ・施設で開催する資格取得と資格更新の勉強会の開催(居宅と協同) 年3回

(高齢者総合相談センター)

重点目標 4

地域への貢献

《経営計画》

【取組内容】

・地域を支える「法人内連携の強化」

法人内高齢者事業及び保育事業との連携を強化し、地域全体の福祉課題を共有・解決する仕組みを構築します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○外出の機会が少ない高齢者や家族介護者等を、法人が主催する交流の場等につなぐことにより、社会的孤立を解消する。	アトリエ村菊かおる園東部	・法人内事業(認知症カフェ・おとな食堂・としまる体操教室・入浴特化型デイサービス等)や CSW (コミュニティソーシャルワーカー)、第2層生活支援コーディネーターへ繋ぐ 年5名
○法人内会議へ参加し、地域課題等の共有を行う。	アトリエ村菊かおる園東部	・虐待防止検討委員会 年4回 ・防火・防災管理委員会 年3回以上 ・衛生・感染症対策委員会 年3回以上

(高齢者総合相談センター)

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・連携を深める「職種間コミュニケーションの活性化」

業務における連携を円滑化し、各職種が協力しやすい環境を整備。職員が達成感を共有し、チーム全体の一体感を高める職場を実現します。

・効率性を高める「業務改善との推進」

ICT化の促進等により、職員の負担を軽減し、時間と余裕を生み出すことで働きやすい体制を構築します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○全職員が基本的なコミュニケーションスキルを習得し、意見交換しやすい職場を実現する。 ○法人の行動指針を定め、協力体制を確立する。	アトリエ村菊かおる園東部	・対話力向上研修 年1回 ・働きやすい職場環境に関する行動指針を策定する。
○ICTの活用により事務作業の効率化を図る。	アトリエ村菊かおる園東部	・ケアプランデータ連携システムの活用(連携事業者数) 15件

9. 保育園

(保育園)

重点目標 1	サービスの質の向上
---------------	------------------

《経営計画》

【取組内容】

・ 子どもの成長を支える「保育の質の向上」

子ども一人ひとりの興味や関心を尊重し、子ども主体の保育の充実を目指します。

・ 信頼を深める「保護者との連携強化」

保護者通信・連絡帳等 ICT の活用、保育参加の推進、子育て講座等を通じて、保護者とのスムーズなコミュニケーションを実現し、きずなを深めます。

・ 安心をはぐくむ「保育環境の整備」

子どもが安心して過ごせる環境を整備します。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○保育の質の向上 「すくわくプログラム」事業の推進拡大 乳幼児の「伸びる・育つ」と「好奇心・探究心」を大切に、主体的・協同的な探究活動を通じ豊かな心の育ちを保障していく取り組みを実施する。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・「すくわくプログラム」実施 年 6 回
○保護者との連携強化 保護者が保育等に参加する機会を増やしていく。保護者と子どもの成長を共有し、保育園の取り組みや職員を知ってもらうことで安心して預けられるようにし、信頼関係を深める。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・行事等の保護者参加 年 3 回 ・日常保育の保育参加 10 人以上 ・行事等の保護者参加 年 3 回 ・日常保育の保育参加 10 人以上 ・行事等の保護者参加 年 3 回 ・日常保育の保育参加 10 人以上
○保育環境の整備 ・施設の安全点検を月 1 回行い、子どもが安心して過ごせる環境を整備する。 ・職員の安全に対する意識を深める。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・安全点検 月 1 回

重点目標 2

組織・財務体質の強化

《経営計画》

【取組内容】

・持続可能な運営を支える「財務健全化の推進」

予算管理を適切に行い、コスト削減等に取り組むことで、無駄のない効率的な運営を実現します。

・地域と共に歩む「園児数確保のための広報活動」

保育 ICT の活用や保育園体験の拡大、SNS やホームページを使った園の魅力発信等で、地域の保護者に園の雰囲気伝えます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○適正な財務管理 予算管理を適切に行い、無駄のない運営を実現する。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・雑費等、無駄がないか職員全体で見直す会議を実施する。 年 2 回
○園児数確保のための広報活動強化 ・ホームページを活用して、保育園の特色や子育て支援活動を発信し、選ばれる保育園を目指す。 ・園見学予約サイトを活用し、園見学者の増加に取り組む。 ・Instagramを活用し、園の魅力を発信する。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・ホームページの更新 年 2 回 ・園見学サイトからの申込件数 年 5 件以上 ・Instagram投稿 月 1 回

重点目標 3

人材確保・定着・育成

《経営計画》

【取組内容】

・未来を担う「実習生受入れの拡大」

実習生を積極的に受入れ、各種学校との連携を強化し、将来の職員候補を発掘します。実習生が保育士としての魅力や意義を感じられる環境を整え、早期からの人材確保を目指します。

・学びを深める「職層別研修と交流の推進」

職員一人ひとりの成長を支えるため、法人職層別合同研修や他園との交流や見学を実施します。専門知識や技術を向上させる機会を提供し、視野を広げ、スキルアップを促進します。

・安心して働ける「メンター制による定着支援」

新入職員を経験豊富な職員がサポートし、仕事への不安を軽減します。定期的なフォローアップを行い、職場に慣れるまで手厚く支援することで、安心して働ける環境を整えます。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
<p>○早期人材確保「実習生の受入れ拡大」 各種学校との連携を強化し、実習生を積極的に受入れ、早期人材確保に取り組む。</p> <p>○小・中・高・大学生の職場体験やボランティア等の受入れを積極的に行い、保育人材の育成につながるよう取り組む。</p>	<p>駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実習生受入れ人数 年3名以上 ・職場体験者、ボランティア 年2名以上
<p>○職層別研修、園内研修、個人研修の計画を立て、専門知識や技術を向上する機会を提供しスキルアップを推進する。</p> <p>○園内で、外部専門家による不適切保育防止研修を実施し、保育士の専門性を高める。</p>	<p>駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・園長、副園長研修 1回(外部研修) ・主任研修 1回(外部研修) ・園内研修 3回以上 ・個人研修 3回以上 (コドモンカレッジ動画利用) ・不適切保育防止研修 1回及び10名以上
<p>○職員定着率の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリングを定期的に実施し、職員の声を傾聴し、定着率の向上につなげる。 ・新入職員には、経験豊富な職員がサポートできるようメンター制を導入する。 	<p>駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリングの実施 年3回 ・メンター制導入

(保育園)

重点目標 4

地域への貢献

《経営計画》

【取組内容】

・ 地域とつながる「子育て支援の拡充」

「マイほいくえん」や保育園体験の推進により、地域の親子向けに保育体験を提供し、子育て支援を推進します。

・ 交流を広げる「保育園施設間の連携」

保育園間で活動や情報を共有し、連携を深めます。

・ 世代をつなぐ「地域との交流促進」

小学校、区民ひろば、高齢者施設等との連携や交流を通し、地域全体で子どもを育てる風土を作ります。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○子育て支援の充実 未就園児の子育てをしている方等が気軽に保育所体験に参加でき、相談しやすいようにする。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・保育所体験 年10回
○保育園施設間の連携 ・連携園、近隣の保育園との交流の機会を計画的に増やしていき、活動や情報を共有し連携を深める。 ・園外保育中にケガをした時等、困った時に助け合える関係性づくりを目指す。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	・施設間交流を計画的に実施する。 年3回以上
○地域との交流促進 ・学校や区民ひろば、高齢者施設等との連携や交流を広げ、地域全体で子どもを育てる風土を築いていく。 ・小学校との交流を増やし、5歳児が安心して小学校に進学できるように取り組む。	駒込第三	・地域の高齢者との交流を実施 年1回 ・小学校との交流実施 年2回 ・連携会議 年12回
	南大塚 西巣鴨さくらそう	・地域の高齢者との交流を実施 年1回 ・小学校との交流実施 年2回 ・連携会議 年1回

(保育園)

重点目標 5

働きやすい職場づくり

《経営計画》

【取組内容】

・きずなを深める「職員間コミュニケーションの活性化」

職員が対話する時間を確保し、LINEWORKS を活用すること等により情報共有の方法を見直すことにより、職員間の連携を強化します。

・業務を見直す「業務改善と再構築」

ICT を活用し、業務フローを効率化。保育記録や会議の工夫を進めます。

・安心して働ける「職場環境の整備」

専門家によるメンタルヘルス研修を行い、職員が安心して働ける職場環境を整備する。

《事業計画》

取組内容	施設	目標
○職員間コミュニケーションの推進 会議や園内研修の中で職員の意見交換の時間を確保し、意図的にコミュニケーションを活性化することで、職員間の連携を強化する。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	<ul style="list-style-type: none"> ・職員会議や園内研修の中で、ディスカッションの時間を設置 年2回 ・コミュニケーション研修 年1回
○業務改善・再構築 ICT を活用し、保育記録や会議の持ち方等について改善を行い、業務フローの効率化を図る。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	<ul style="list-style-type: none"> ・改善会議を実施 年2回
○職場環境の整備 専門家によるメンタルヘルス研修を行い、職員が安心して働ける職場環境を整備する。	駒込第三 南大塚 西巣鴨さくらそう	<ul style="list-style-type: none"> ・専門家によるメンタルヘルス研修の実施 1回及び10名以上

VI 加算・減算管理計画

加算取得目標												
特別養護老人ホーム		☆：算定済み ×：減算不適用			◎：算定見込 ○：算定を目指す ×：減算不適用見込							
		(療養食加算、看取り介護加算は実績による)			(療養食加算、看取り介護加算は実績による)							
		R7年度加算取得状況(R8. 3. 31時点)			R8年度加算取得目標			法人目標				
NO.	加算減算項目	区分等	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	法人目標	単位	毎	備考
1	夜勤勤務条件基準減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-3%		
2	配置基準減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-30%		
3	身体拘束廃止未実施減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-10/100		
4	安全管理体制未実施減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-5	日	
5	高齢者虐待防止措置未実施減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-1%		
6	業務継続計画未策定減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-3%		
7	栄養管理基準減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	-14	日	
8	日常生活継続支援加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	実績◎	36	日	
9	看護体制加算	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	4	日	
		II	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	8	日	
10	夜勤職員配置加算	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	13	日	
		III								16	日	
11	生活機能向上連携加算	I								100	月	3月に1回を限度
		II								100or200	月	
12	個別機能訓練加算	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	12	月	
		II	☆	☆		◎	◎	○	○	20	月	LIFEへの情報提供
		III							△	20	月	I II IIIは併算定可
13	ADL維持等加算	I				◎			△	30	月	
		II							△	60	月	
14	若年性認知症受入加算(実績)								○実績	120	日	実績
15	常勤専従医師配置									25	日	
16	精神科医師定期的療養指導		☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	5	日	
17	障害者生活支援体制加算(I, II)									26or41	日	
18	初期加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	30	日	
19	退所時栄養情報連携加算								◎	70	月	実績
20	再入所時栄養連携加算								○	200	人・回	実績
21	退所前訪問相談援助加算								○	460	人・回	実績
22	退所後訪問相談援助加算								○	460	人・回	実績
23	退所時相談援助加算								○	400	人・回	実績
24	退所前連携加算								○	500	人・回	実績
25	退所時情報提供加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	○	250	人・回	実績
26	協力医療機関連携加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	○	100(50)	月	R7. 3. 31までは100
										5		
27	栄養ケアマネジメント強化加算		☆	☆		◎	◎		△	11	日	
28	経口移行加算								○	28	日	
29	経口維持加算	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	400	月	
		II	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	100	月	
30	口腔衛生管理加算	I							○	90	月	
		II							○	110	月	
31	療養食加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	6	回	1日3回を限度
32	特別通院送迎加算(実績)									594	月	
33		勤務時間外							◎	325	回	
34	配置医師緊急時対応加算	早朝・夜間							○	650	回	
35		深夜							○	1300	回	

特別養護老人ホーム		☆：算定済み ×：減算不適用			◎：算定見込 ○：算定を目指す ×：減算不適用見込							
		(療養食加算、看取り介護加算は			(療養食加算、看取り介護加算は							
		R7年度加算取得状況(R8. 3. 31時点)			R8年度加算取得目標			法人				
NO.	加算減算項目	区分等	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	目標	単位	毎	備考
36	看取り介護加算	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	72~1280	日	
		II	☆							72~1580	日	
37	在宅復帰支援機能加算									10	日	
38	在宅・入所相互利用加算									40	日	
39	認知症専門ケア加算	I				○			○	3	日	
		II							○	4	日	
40	認知症チームケア推進加算	I							○	150	月	
		II							◎	120	月	
41	認知症行動・心理状態緊急対応加算									200	日	入所後7日間
42	褥瘡マネジメント加算	I				○			○	3	月	
		II		☆	☆		◎	◎	○	13	月	
43	排せつ支援加算	I							○	10	月	
		II							○	15	月	
		III							○	20	月	
44	自立支援促進加算							△	280	月		
45	科学的介護推進体制加算	I							◎	40	月	
		II	☆	☆	☆	◎	◎	◎	○	50	月	
46	安全対策体制加算		☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	20	人・回	
47	高齢者施設等感染対策向上加算	I						○	○	10	月	
		II							△	5	月	
48	新興感染症等施設療養費(実績)								○	240	月・回	連続する5日間を限度
49	生産性向上維持体制加算	I							◎	100	月	
		II				◎	○	○	△	10	月	
50	サービス提供体制強化加算	I							○	22	日	
		II	☆							18	日	
		III								6	日	
51	介護職員等処遇改善加算(R6. 6月開始)	I	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	140/1000	月	
		II								136/1000	月	
		III								113/1000	月	
		IV								90/1000	月	

加算取得目標

ショートステイ		☆:算定済み ×:減算不適用	◎:算定見込 ○:算定を目指す ×:減算不適用見込					(療養食加算、看取り介護加算は実績による)					
		R7年度加算取得状況(R8. 3. 31時点)			R8年度加算取得目標			法人 目標	単位	毎	備考		
NO.	加算減算項目	区分等	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園	アトリ工村	風かおる里	菊かおる園					
1	長期利用減算31～60日(実績)		☆						×	-30	日		
2	長期利用減算61日以降(実績)								×	-約4%	日		
3	夜勤勤務条件基準減算	減算型							×	-3%	日		
4	配置基準減算	減算型							×	-30%	日		
5	身体拘束廃止未実施減算	減算型							×	-1%	日		
6	高齢者虐待防止措置未実施減算	減算型							×	-1%	日		
7	業務継続計画未策定減算	減算型							×	-1%	日		
8	共生型短期入所生活介護												
9	生活相談員配置等加算									13	日		
10	生活機能向上連携加算	I								100	月	3月に1回を限度	
		II								100or200	月		
11	専従機能訓練指導員配置加算		☆		☆	◎		◎		12	日		
12	個別機能訓練加算								○	56	日		
13	看護体制加算	I								4	日		
		II								8	日		
14	医療連携強化加算									58	日		
15	看取り連携体制加算									64	日		
16	夜勤職員配置加算	I	☆	◎	☆	◎	◎	◎		13	日		
		III								15	日		
17	認知症行動・心理症状緊急対応加算									200	日	入所後7日間	
18	若年性認知症利用者受入加算(実績)									○実績	120	日	
19	送迎加算		☆	◎	☆	◎	◎	◎		184	片道		
20	緊急短期入所受入加算		☆	◎	☆	○	◎	◎		90	日	7日(14日)を限度	
21	口腔連携強化加算								○	50	回	月に1回を限度	
22	療養食加算								◎	6	回	1日3回を限度	
23	在宅中重度者受入加算	(1)								△	421	日	
		(2)								△	417	日	
		(3)								△	413	日	
		(4)								△	425	日	
24	認知症専門ケア加算	I				○			○	3	日		
		II							○	4	日		
25	生産性向上推進体制加算	I							○	100	日		
		II						○	○	10	日		
26	サービス提供体制強化加算	I	☆	◎	☆	◎	◎	◎	○	22	日		
		II								18	日		
		III								6	日		
27	介護職員等処遇改善加算(R6.6月開始)	I	☆	◎	☆	◎	◎	◎	◎	140/1000	月		
		II								136/1000	月		
		III								113/1000	月		
		IV								90/1000	月		

加算取得目標

高齢者在宅サービスセンター		☆：算定済み ×：減算不適用				◎：算定見込 ○：算定を目指す ×：減算不適用見込									
		R7年度加算取得状況(R8. 3. 31時点)				R8年度加算取得目標				法人 目標	単位	毎	備考		
NO.	加算減算項目	区分等	アトリ工 村	風かおる 里	菊かおる園	アトリ工 村	風かおる 里	菊かおる園	認知症						
1			一般	一般	一般	認知症	一般	一般	一般	認知症					
2	配置基準減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	×	×	-30%	日		
3	高齢者虐待防止措置未実施減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	×	×	-1%	日		
4	業務継続計画未策定減算	減算型	×	×	×	×	×	×	×	×	×	-1%	日		
5	同一建物減算（実績）	減算型	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-94	日		
6	送迎減算	減算型	☆		☆	☆	◎		◎	◎		-47	片道		
7	感染症又は災害発生を理由とする利用者数の減少が一定以上生じている場合											3%	日		
8	2時間以上3時間未満実施		☆	☆			◎	◎					日		
9	8時間以上通所介護の前後の日常生活上の世話			☆				◎					日		
10	共生型通所介護					/			/				日		
11	生活相談員配置等加算					/			/			13	日		
12	入浴介助加算	I	☆	☆	☆	☆	◎	◎	◎	◎	◎	40	日		
		II										○	55	日	
13	中重度者ケア体制加算		☆		☆	/	◎		◎	/	◎	45	日		
14	生活機能向上連携加算	I										100	月	3月に1回を限度	
		II										100or200	月		
15	個別機能訓練加算	I-I	☆	☆	☆		◎	◎	◎	◎	◎	56	日		
		I-□										○	76	日	
		II										○	20	月	
16	ADL維持等加算	I										△	30	月	
		II										△	60	月	
17	認知症加算				/				/		△	60	日		
18	若年性認知症利用者受入加算（実績）										○実績	60	日		
19	栄養アセスメント加算										○	50	月		
20	栄養改善加算										△	200	回	月2回を限度	
21	口腔栄養スクリーニング加算	I										△	20	回	6月に1回を限度
		II										△	5	回	6月に1回を限度
22	口腔機能向上加算	I										△	150	回	月2回を限度
		II										△	160	回	月2回を限度 LIFE
23	科学的介護推進体制加算		☆	☆	☆		◎	◎	◎		◎	40	月		
24	サービス提供体制強化加算	I	☆	☆	☆		◎	◎	◎		◎	22	日		
		II											18	日	
		III											6	日	
25	介護職員処遇改善加算	I	☆	☆	☆		◎	◎	◎		◎	92/1000	月	181/1000認知症型	
		II										90/1000	月	174/1000認知症型	
		III										80/1000	月	150/1000認知症型	
		IV										64/1000	月	122/1000認知症型	

加算取得目標

グループホーム		☆：算定済み ×：減算不適用	◎：算定見込 ○：算定を目指す ×：減算不適用見込				
		R7年度加算取得状況(R8. 3. 31時点)	R8年度加算取得目標	法人 目標	単位	毎	備考
NO.	加算減算項目	区分等	小菊の家	小菊の家			
1	夜勤勤務条件基準減算	減算型		×	-3%	日	
2	配置基準減算	減算型		×	-30%	日	
3	身体拘束廃止未実施減算	減算型		×	-10%	日	
4	高齢者虐待防止措置未実施減算	減算型		×	-1%	日	
5	業務継続計画未策定減算	減算型		×	-3%	日	
6	短期利用介護費Ⅱ			○	△	日	
7	夜間支援体制加算	Ⅱ			25	日	
8	認知症行動・心理状態緊急対応加算				短期のみ 200	日	7日を限度
9	若年性認知症受入加算（実績）			○実績	120	日	
10	看取り介護加算	(1)			72	日	
		(2)			144	日	
		(3)			680	日	
		(4)			1280	日	
11	初期加算		☆	◎	30	日	
12	協力医療機関連携加算	(1)		◎	△	100	月
		(2)			△	40	月
13	医療連携体制加算 （Ⅱは実績）	Iイ				57	日
		Iロ				47	日
		Iハ	☆	◎		37	日
		Ⅱ				5	日
14	退去時情報提供加算（実績）			◎	250	回	
15	退去時相談援助加算（実績）			◎	400	人・回	
16	認知症専門ケア加算	I			◎	3	日
		Ⅱ			◎	4	日
17	認知症チームケア推進加算	I			◎	150	月
		Ⅱ			◎	120	月
18	生活機能向上連携加算	I			△	100	月
		Ⅱ			△	200	月
19	栄養管理体制加算				△	30	月
20	口腔衛生管理体制加算				△	30	月
21	口腔・栄養スクリーニング加算				△	20	回
22	科学的介護推進体制加算			◎	◎	40	月
23	高齢者施設等感染対策向上加算	I			◎	10	月
		Ⅱ			△	5	月
24	新興感染症等施設療養費				◎	240	月・回
25	生産性向上推進体制加算	I		◎	◎	100	月
		Ⅱ				10	月
26	サービス提供体制強化加算	I			◎	22	日
		Ⅱ	☆	◎		18	日
		Ⅲ				6	日
27	介護職員等処遇改善加算 (R6. 6月開始)	I	☆	◎	◎	186/1000	日
		Ⅱ				178/1000	日
		Ⅲ				155/1000	日
		Ⅳ				125/1000	日