

## 法人理念

一人ひとりの意向を尊重し、自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、その支援に向けた良質で多様なサービスを提供するとともに、県民の高い信頼を得る中で、全ての人々が障がいの有無にかかわらず相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に貢献します。

## いなば園基本理念

利用者一人ひとりの人権を最優先し、ライフステージに応じたサービスを提供します。

専門的技術・経験を核とし、社会生活能力の獲得に重点を置いたサービスを組織的に提供します。

地域福祉のネットワークの核となり、ノーマライゼーションの実現に貢献します。

社会環境の変化に即応し、ニーズの先取りと自己改革を図り、健全経営を確保します。

## 本質的な取組「全ての職員が良い支援を心掛け実行します」

「虐待を防止することは困難ではない。なぜなら『良い支援』をすれば良いのだから。福祉の専門家である私たちが、常に『良い支援とはなにか』を考えつづけて、支援を実践します。」

### 1 虐待防止取組の浸透

#### (1) 管理職の意識改革

施設長や管理職は、利用者様の権利擁護に対する意識や、利用者様一人ひとりに応じたエビデンスに基づいた支援が、虐待防止に繋がることを再確認し、行動で範を示すことで、施設全体に意識を浸透させます。また、管理職のマネジメント力の向上と経営に対する意識改革を行います。

- ① 外部コンサルタントや虐待防止第三者委員等の専門的な助言を取り入れ、部署ごとの課題の整理、解決策の検討・実践・見直し等を率先して推進
- ② 業務に優先順位を付し、優先度の高い業務を除き、一時的な休止等を含めた徹底した業務削減を行うことで、いなば園が目指す「支援力の向上」及び「虐待の再発防止」に注力する
- ③ 寮課長及び副寮課長（副主査）は、個別支援計画及びサービス等利用計画の最終責任者として、作成時期、内容に責任を持って管理するとともに、職員への浸透及びPDCAサイクルに基づく実施・改善に結びつける
- ④ 園の内部チェックによる定期的な業務書類等確認の実施（年1回）

#### (2) 職員の意識改革【R8重点】

役職や経験年数を問わず、「誰でも助け合う」という職場風土作りと、「支援に利用者様を合わせるのではなく、利用者様一人ひとりの特性に応じた支援を提供する」という意識を浸透させます。

また、福祉職として尊重すべき基本的価値観について熟考する機会を設け、利用者様の権利擁護を最優先としたサービスを提供します。あわせて、『良い支援』ができるよう支援を振り返る機会を作ります。

- ① 福祉職として最も尊重すべき根本的価値観であり、かつ職員が共有すべき

行動の軸となる「コアバリュー」について、権利擁護・虐待防止委員会を中心に十分な検討機会を設けた上で策定し、組織内への周知及び定着を図る

- ② 「支援チェックリスト」や「権利擁護に関する調査」を実施し、利用者様本位の支援に基づいた意識を浸透
- ③ 不適切事案が発生した場合には、部署ごとに速やかに情報共有を行い、発生要因の分析及び具体的な対応策について協議・検討
- ④ 支援現場の「困り感」に寄り添い、定期的なケース検討会議を実施

### (3) 改善計画（令和8年度版）の推進

改善計画（令和8年度版）を丁寧に説明する機会を設け、改善計画による取組を浸透・推進します。（年4回）

## 2 行動障がい等のある利用者への支援力向上

### 《良い支援の標準化及び環境調整による予防的支援の推進》

#### (1) 専門職等の協力による「標準的支援※」の導入【R8重点】

外部コンサルタント、広域的支援人材、虐待防止第三者委員、外部有識者及び特別な研修を受けた職員（広域的支援人材の指導等を受けた職員等を含む。以下「専門職等」という。）がスーパーバイザーとなり、専門的な見地からの助言を取り入れ、エビデンスに基づく支援（標準的支援等）を推進します。

- ① 入所施設（障がい者・障がい児）においては、専門職等を中心とした集中的支援を継続するとともに、標準的支援の必要性と手法を現場へ浸透
- ② 障がい・高齢・児童福祉等の各分野に精通した外部有識者から助言を受けることができる相談体制を整備するとともに、利用者様の生活の変化と職員の負担軽減が実感できる仕組みを整備

(※標準的支援…冰山モデル等による対象者理解と課題整理 →本人の特性に合った環境設定 →個別支援計画・手順書による共有 →チーム支援の実施 →評価 →修正)

#### (2) 環境の調整による「予防的支援」の実施

視察などにより学んだ先進施設の環境設定手法を積極的に取り入れ、利用者様が安心して過ごせる、特性・ニーズに合わせた環境を調整・提供します。

- ① 個別支援計画に必要に応じて環境調整による予防的支援を明記
- ② 全ての職員が利用者様に応じた個別的な支援を一定水準で提供できるよう、個別支援計画の内容を丁寧に周知及び理解の浸透を図る時間を確保し、対話による支援の統一を図る
- ③ 「効率的な支援」や「(特性に基づかない) 集団的な支援」から「利用者様の生活の充実に視点を置いた個別的な支援」への転換を図るため、障がい特性に応じた寮の再編成を慎重かつ計画的に推進
- ④ PECS®等の専門的技法を活用し、意思表出支援及び意思決定支援の手法の導入・定着を図る
- ⑤ 児童寮における共有スペースの音の反響を軽減し、環境面の改善を図る

#### (3) 医療機関との連携

医療機関と連携し、継続的なサポート体制を構築します。

- ① 近隣の精神科病院や施設医を通じた連携の促進
- ② 治療が必要な利用者様に対して、迅速な短期入院の有効活用
- ③ 精神科医師が現場において利用者様の生活の様子を観察した上で、医療的知見からの助言等を実施

### 3 緊急時、トラブル発生時の支援体制強化

#### (1) シミュレーション訓練の実施【R8重点】

緊急時（利用者様の落ち着かない様子を想定）のシミュレーション訓練を実施し、部署に応じた実際の緊急時に対する効果的な支援を講じることができるよう、対処能力向上に向け取り組みます。また、「支援に困ったときに助けを求めること」は利用者様や職員を救うことになるということを各自が意識しながら、より現実に応じたシミュレーション訓練を実施します。

- ① 過去に発生した事案を踏まえ、教訓を活かした緊急時を想定したシミュレーション訓練を実施（全職員参加）
- ② インカムを活用した実際の対応場面に即した連携訓練を実施
- ③ 緊急時の対処法にとどまらず、障がい特性等を踏まえた予防的な支援についても検討

#### (2) 緊急時の支援環境の整備

緊急時（利用者様が不安定な状態にある場合）において、利用者様及び職員双方が負傷することなく、安全かつ適切に対応できる支援環境の整備を図ります。

- ① 安全に空間分離が可能な場所をあらかじめ設定
- ② 緊急対応時における手順を明確化した手順書の作成と周知
- ③ 緊急時に空間分離が必要となる利用者様について、個別支援計画の内容及び本人（家族等）の同意を再確認

### 4 職員の能力発揮と健康維持、労働環境改善の推進

#### ≪外部の視点を取り入れた計画的・体系的な人材育成及び支援技術の浸透≫

#### (1) 職員の能力発揮とトレーニング【R8重点】

行動障がいや発達障がい等に関する研修やOJT、事例検討、外部との交流等を通じて支援技術の共有及び障がい特性の理解促進を図るとともに、支援の中核を担う人材の育成を推進します。あわせて、キャリアラダーの整備を進め、職員一人ひとりの能力発揮と支援力の向上につなげます。

- ① 「中核的人材<sup>\*</sup>
  - ② 支援の専門性を高める研修に注力するとともに、「標準的支援」の体系化・可視化に関する実践の普及や、コアメンバーを中心とした勉強会の開催、研修内容等の伝達の機会を設けるなど内部OJTを推進
  - ③ 事例検討会や情報交換会等の場を用いて、各部署の「困り感」や支援方法などの意見交換を活性化させ、実践と検証による学びを促進
  - ④ 他施設（障がい者・障がい児）の視察や人事交流を通じた学習機会の確保
- (※中核的人材の役割…各寮、各部署の困難事例の把握、支援方法の助言及び支援への参加、標準的支援の組織内普及、職員への技術的支援)

#### (2) ワークライフバランスのサポート

職員が仕事とプライベートの両方を大切にできるよう、休暇制度等の定期的な周知や適切な運用を行いサポートします。

- ① 年次有給休暇を公平に取得しやすい環境作りの実施
- ② 長期休暇を取得する職員がいる部署へのサポート体制作り
- ③ メンタルヘルス対策として、早期の気付き・介入を行うとともに、外部相談窓口の周知・活用を促進

## 5 虐待を起こさせないための施設運営の改善

### 《組織ガバナンスの強化及び対話を基盤とした組織運営》

#### (1) 業務の見直しや研修・行事等のスリム化【R8重点】

「時間に囚われず、利用者様本位の支援を優先すること」を基本とし、身体的・精神的・時間的にゆとりのある業務スケジュールに見直します。また、日常的なチームミーティングを実施することにより、支援の確実な引き継ぎと情報共有の徹底を図ります。

- ① 申し送り等のチームミーティングを毎日開催することで、チームとして統一した支援を継続的に提供できる体制を構築（必要な情報は欠席職員にも確実に連絡できる体制を構築）
- ② 業務の効率化及び役割分担の明確化のため分掌業務等の見直し
- ③ 大規模な園行事について、計画実施期間中は開催規模を縮小
- ④ 計画実施期間中は、優先度の高い業務を除き、一時的な休止等を含めた徹底した業務見直し・削減を実施

#### (2) 組織ガバナンス及びリスクマネジメントの強化

事故・インシデント事案の収集から検証まで着実に実施します。また、組織ガバナンスを強化し、コンプライアンス意識の向上、ハラスメント防止、情報管理の徹底に努めます。

- ① 管理職会議（運営会議）については、組織運営に係る課題の共有及び検討を行う中核的な場として機能させ、意思決定の適正化及び組織ガバナンスの強化を図る
- ② 現場提案を踏まえた利用者様支援案を具体化できる提案型組織への移行
- ③ 不適切事案が発生した場合には、部署ごとに速やかに情報共有を行い、再発防止策について協議・検討

#### (3) マネジメントによる取組の推進

施設を適切に運営するために、全ての取組の基盤となるPDCAサイクルを用いた「マネジメントの手法」を進めます。

- ① 事例検討会や支援の専門性を高める研修等について、管理職を含む多くの職員が参加できる体制を構築
- ② 管理監督者である寮課長と副寮課長（副主査）が連携してマネジメントを推進することにより、心理的安全性の高い職場環境を構築
- ③ 管理職と職員の定期的な面談の継続

#### (4) 人員配置の是正

職員不足による過度な負担を回避するため、計画的な採用活動により各部署に適正な人員配置を行います。また、年度途中の異動を実施する等、状況の変化に柔軟に対応します。

- ① 派遣職員等の活用
- ② 休業等で欠員が生じた際は、柔軟な人員再配置等を実施
- ③ 退職者を見越した計画的な採用活動に注力
- ④ 特定の時間帯やスポット的な業務需要に対応できる短時間勤務職員等、必要に応じた後方支援業務に従事する職員を活用

\*計画期間、令和8年4月～令和9年3月（1年）

附則

この計画は、令和8年4月1日から施行する。