三重県いなば園虐待防止改善計画

- 令和８年度版 -

令和８年４月〔10 月改訂〕

社会福祉法人三重県厚生事業団

はじめに

三重県いなば園（以下「いなば園」）では、令和３年９月以降、続けて虐待事案が発生したことを受けて、令和４年３月に策定した「三重県いなば園虐待防止改善計画」（以下「改善計画」）について、必要に応じて改訂及び修正を行いながら、各種改善に取り組んでまいりました。

令和７年度における事案認定や、県において設置された「三重県いなば園における障がい児・者虐待対策検討チーム会議（以下「チーム会議」という。）」による検討結果等を踏まえ、本計画は令和８年４月より『令和８年度版』として新たな改善策をスタートさせておりました。

しかしながら、同年５月に児童への不適切な対応が発生し、関係行政機関より新たに虐待と認定される事態となりました。

当園として、度重なる事案の発生を重く受け止め、今回の事案の発生要因を究明し、具体的な改善策を本計画に反映させるため、所要の改訂を行うことといたしました。

今後、行政の指導のもと、法人全体で改善策に取り組み、利用者様が安全で快適に利用できる施設を目指します。ご家族様をはじめとする関係者の皆様からの信頼を得られるよう、全ての職員が「良い支援」を提供することに、誠心誠意努めてまいります。

１　計画の基本的な考え方

（１）計画改訂の趣旨

令和８年３月末をもって満了予定であった本計画の実施期間を延長するとともに、職員にとって理解・浸透しやすく、また、実効性のある措置が講じられるよう、重点的に取り組むべき再発防止策について改めて取りまとめます。それらを集中的かつ計画的に進めることで、利用者様が安全・安心かつ快適にご利用いただき、また、ご家族様をはじめとする関係者の皆様から信頼される施設作りを実現します。

（２）虐待再発防止に対する基本的な考え方

虐待再発防止に向けた改善策を確実に講じることで、利用者様の権利を擁護するとともに、より安全で安心な福祉サービスを提供し、三重県厚生事業団及びいなば園に対する社会的な信頼を取り戻します。

（３）虐待再発防止を進める上での１５の基本姿勢

①安心感と信頼関係に基づき、清潔で快適・安全な生活環境を提供する。
②ごく当たり前の生活（ノーマライゼーション）と個別的な配慮を保障する。
③手ごたえの持てる活動や外出の機会を通して社会性や意思決定を育む。
④利用児・者の真のサポーターとなり、愛情を持って、見放さない。
⑤個別支援計画に基づいて、余裕のある日課（ルーチン）を組み立てる。
⑥遊び、生活、活動等での相互作用を通して、共感性や社会性を育てる。
⑦特定の療育理論や技法に囚われず、幅広く学んで実際の場面で応用する。
⑧行動の現象面だけを捉えず、環境や心理面での原因や背景を考察する。
⑨支援にあたっては、記録→分析→仮説→実践→検証を繰り返す。
⑩職員の勤務負担の軽減を図り、過労やメンタルに配慮する。
⑪事例検討を重ねて支援方法を統一し、チームとして支援する。
⑫職員自身の感情をコントロールし、穏やかで肯定的な態度で接する。
⑬利用児・者の立場に立って、常に自らの支援を振り返り検証する。
⑭丁寧に説明するなど、折り合いがつけられるように関わる。
⑮医療と連携し、脳科学や神経生理学などの新たな知見に学ぶ。

※出典：元日本自閉症協会副会長　社会福祉法人萌葱の郷 理事長 五十嵐康郎

（４）計画期間

令和８年４月～令和９年３月（１年）

※１０月と翌２月に自己評価を行うとともに、令和９年３月に総括を行う

２　計画の推進

（１）虐待再発防止推進体制

いなば園虐待防止委員会を中心にして、法人の経営会議や園の運営会議とも密接に連携を取りながら集中的かつ計画的に推進します。

いなば園虐待防止委員会には、外部有識者（弁護士、社会福祉士）を招聘し、指導・助言をいただいているところですが、法人事務局及び三重県身体障害者総合福祉センターの管理職員もオブザーバーとして参加することとします。また、引き続き外部のコンサルタントの協力も得て、専門的なアドバイスをいただきながら支援方法について学んでいきます。

（２）進捗管理

いなば園虐待防止委員会が司令塔となって、本計画を確実に進捗管理し、１０月と２月に自己評価を行います。

また、外部の関係者（教育機関、福祉機関、家族会等）で構成する「改善評価委員会」を１０月と２月に開催し、本計画に基づく取組に対する評価等をいただくことで、透明性・公正性を確保し、実効性を高めます。

さらに、理事会や評議員会においても、取組状況や改善評価委員会の評価等について報告を行い、意見をいただきます。

なお、県からも定期的に取組状況に対する監査を受けることになっています。

本計画の終期としている令和９年３月に総括を行い、必要に応じてさらなる改善を進めます。

３　虐待再発防止を進める上での課題

令和３年９月以降、続けて発生した虐待事案について、その都度、利用者様及び職員への聞き取りを行い、その中で要因について検討してきました。また、職員への説明だけでなく、ご家族様への説明会を実施し、意見を伺いました。それらも参考にしながら発生要因や改善計画に基づく取組を検証した結果、以下の課題が明らかになりました。

（１）職員への虐待防止への取組の浸透不足

令和３年以降、虐待防止に関する様々な取組を継続的に実施してきました。その結果、虐待が疑われる事案が発生した場合において、行政機関へ迅速に相談・通報を行う体制が整備され、不適切対応に関する通報件数が増加するなど、組織全体として虐待防止に対する意識は着実に向上しています。また、外部コンサルタントの活用や先進施設の視察等を通じて、障がい特性に応じた環境調整等の専門性の向上が虐待防止に資するとの認識についても、職員間で徐々に共有されつつあります。

一方で、数多くの取組を実施しているにもかかわらず、虐待事案が発生した要因として、当該取組の内容が未だ全職員に十分浸透していないこと及び緊急時における対応力の不足が挙げられます。さらに、外部コンサルタントの活用等により園として推進してきた「エビデンスに基づいた支援」についても十分に定着しているとは言えず、支援内容にばらつきが生じるなど、組織全体として均質な実践には至っていない状況です。

これらの状況を踏まえ、職場環境の改善を図りつつ、「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」を組織全体の実践として確立し、現場の隅々まで定着・浸透させていくことが、現在の大きな課題となっています。

（２）行動障がい、発達障がい及び愛着障がい等のある利用者への支援力の不足

いなば園は、自傷、他傷、こだわり、もの壊し、睡眠の乱れ、異食、多動、本人や周囲の人の暮らしに影響を及ぼす行動が著しく高い頻度で起こるため、特別な配慮が必要になっている状態とされる「強度行動障がい」のある利用者様を多く受け入れています。

強度行動障がいのある方は時には攻撃的な傾向を示すことがあり、職員は強度行動障がいのある方のサポートに不安を感じています。その背景として、自閉スペクトラム症、強度行動障がいが発現する機序や要因の考察が十分ではないこともあり、強度行動障がいのある方に合った個別の環境設定についても課題があります。

また、児童寮においては、発達障がいや愛着障がい等の特性に起因して、他傷、もの壊しを繰り返す児童が見受けられる中、虐待と捉えられることを恐れて、職員が毅然とした生活指導を行うことが困難な状況が一部で生じており、結果として特定の児童が生活上のルールを守れず、不適切な行動が助長される事態となっていました。

このような状況において、職員も日常的に対応の難しさを感じており、一定の手順による支援の徹底を図りましたが、それを上回るような事態も多く、状況の好転には至りませんでした。

さらに、対応が難しいとされる利用者様に対し、経験値やスキルの高い職員に対応が集中し、属人的な支援が常態化している状況が見受けられるため、組織的に対応できるよう職員の意識改革やスキルの向上、人員配置が課題です。

（３）緊急時、トラブル発生時の支援体制の不備

緊急時及びトラブル発生時において迅速な応援要請を行うことを目的として、入所施設におけるインカムの導入は既に完了しており、あわせてシミュレーション訓練も実施しました。しかしながら、実際の場面においては、利用者様からインカムを即座に奪取される事例が生じたほか、訓練の成果が十分に発揮されず、緊急時及びトラブル発生時に必ずしも適切な対応を実施できなかった事例も認められました。このことから、緊急時における対応力の一層の強化を図るため、過去の事案を教訓とした実践的なシミュレーション訓練の充実を図るとともに、安全かつ適切な空間分離が可能な環境整備を推進することが、今後の重要な課題として明らかになりました。

（４）職員の安全の確保、働きやすい環境整備の遅れ

利用者様が攻撃的な傾向になった場合であっても、利用者様の尊厳を守りつつ、同時に他の利用者様や職員自身の安全も確保しなくてはなりません。常に冷静に対応する必要があり、危険な行動への対処能力の向上や職場のサポートがより必要となっています。

（５）施設運営上の課題

施設は強度行動障がいのある方、利用者様の高齢化・重度化への対応をしなければならない中、計画的な取組が不十分であり、業務改善を図る中で、職員の業務軽減に至っていませんでした。

また、人員不足や業務過多に起因する管理職によるフォロー体制の不足や職員の疲弊といった課題も生じています。

また、令和６年７月８日、三重県による特別監査実施報告書では法人及び施設運営上の７つの課題が指摘されました。

① 利用者の人権を尊重したサービスが不十分である。
② 個別支援計画に基づく支援が徹底されていない。
③ 虐待や不適切な支援の防止に対する職員の意識が統一されていない。
④ 虐待疑い事案の行政機関への通報を怠った。
⑤ 業務に時間的余裕がなく、利用者本位の支援を行うための業務の体制が整っていない。
⑥ 危機回避スキルが不十分で、利用者の他害行為による労災が発生している。
⑦ 現金を紛失する事例があり、事務管理体制上の課題が認められた。

加えて、令和８年１月には、三重県により、有識者等が参画する「チーム会議」が設置され、計３回にわたる検討において、事案発生の要因分析及び改善に向けた議論が行われました。その結果、主として次の５点が虐待発生要因として指摘されるとともに、改善に向けた３つの取組の方向性が示されました。

・５つの要因
① 「良い支援」の共通理解や支援観の共有不足
② 強度行動障がい者への対応に関する支援技術の不足
③ 職員の不安に対する心理的安全性の確保が不十分
④ 教育・研修・技術継承が不十分
⑤ 組織ガバナンス、マネジメント機能が不十分

・改善に向けたビジョン
① 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
② 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
③ 組織ガバナンスの強化及び対話を基盤とした組織運営

４　課題解決に向けての取組

上記３に記載した検証結果に基づく５つの課題については、特別監査実施報告書で指摘された７つの課題に加え、チーム会議の検討結果及び関係行政機関による調査結果等も踏まえながら、次の５つの柱からなる改善計画（令和８年度版）として策定し、別表のとおり取り組んでいきます。

（１）虐待防止取組の浸透

実効性のある取組に重点を置いて実施していきます。これまで多岐にわたる必要な取組を網羅的に進めてきましたが、今後は、本質的な取組をスローガンにして計画を進めます。本質的な取組とは「全ての職員が良い支援を心掛け実行すること」と定義しました。常に「良い支援」を実行すれば虐待は起こりません。浸透に向けた主な取組は以下のとおりです。

①管理職の意識改革
②職員の意識改革**【Ｒ８重点】**
③改善計画（令和８年度版）の推進

（２）行動障がい、発達障がい及び愛着障がい等のある利用者への支援力向上

行動障がい等のある利用者様への支援には、個別支援計画を基軸とした専門的なアプローチを基本としつつ、「良い支援」の標準化及び環境調整を通じた予防的支援の推進を図る必要があります。このため、利用者様の情報を共有し、専門職の協力を得るなどして、属人的にならないようなアプローチを考え、これらを個別支援計画に反映させる流れを構築していきます。

①専門職等の協力による「標準的支援」の導入**【Ｒ８重点】**
②環境の調整による「予防的支援」の実施
③医療機関との連携

（３）緊急時、トラブル発生時の支援体制強化

利用者様が安心して利用できる環境を整備するとともに、利用者様及び職員が負傷することなく適切に対応できるよう、緊急時並びにトラブル発生時における支援体制の強化を図ります。

①シミュレーション訓練の実施**【Ｒ８重点】**
②緊急時の支援環境の整備

（４）職員の能力発揮と健康維持、労働環境改善の推進

職員が健康を確保しつつ、自らの能力を最大限に発揮できる環境を整備することは、持続可能な組織運営の基盤として極めて重要です。このため、外部の視点を取り入れた計画的・体系的な人材育成を推進するとともに、学習機会の充実を通じた継続的な能力開発及び支援技術の組織的な浸透を図るため、以下の取組を推進します。

①職員の能力発揮とトレーニング**【Ｒ８重点】**
②ワークライフバランスのサポート
③職員の支援後ケアの仕組み化

（５）虐待を起こさせないための施設運営の改善

職員の負担軽減を図りつつ、業務全体のバランスを重視して取り組んでいくことが不可欠です。職員が余裕のない状態では「良い支援」には繋がりません。虐待が起こらない・起こさせない施設運営を確立するため、組織ガバナンスの強化に取り組むとともに、対話を重視したチームづくりを推進します。

①業務の見直しや研修・行事等のスリム化**【Ｒ８重点】**
②組織ガバナンス及びリスクマネジメントの強化
③マネジメントによる取組の推進
④人員配置の是正

別表

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。

いなば園コアバリュー

「尊厳、意思、可能性を尊重し、その人らしい人生を大切にします。」

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、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
⑤ 職員が自信を持って生活指導を行うことができるように、適切な「注意」や「指導」に関する具体的な基準や考え方を整理した「ガイドライン」を策定・提示

（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、発達障がい及び愛着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
③ 特別な対応が必要な行動（他害行為、器物破損等）について、職員間で一貫性のある対応ができるように、具体的な支援手順を策定・実施

(※標準的支援…氷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。

児童寮においては、社会的な不適切行動に至らないよう、他者を思いやる心を育む学習支援や、児童の心理的・感覚的な安心感が保たれる空間づくり、適切な方法で他者とコミュニケーションを図ることができる環境の調整に取り組みます。

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」及び「児童の社会的自立を見据えた支援」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　「認知行動療法」を基盤とした支援技法を導入し、公認心理師等の介入により、児童の感情調整力及び社会的ルールの理解・実践力の向上を図る
⑥　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 児童の不適切な行動に対する適切な「注意」や「指導」の手順をシミュレーション訓練に組み込み、統一した対応手順の実践訓練を実施
④ 児童の興奮度をレベル分けし、各レベルに応じた支援方法を明確化するとともに、それに基づくシミュレーション訓練を実施
⑤ 緊急時の適切な対応方法のあり方や、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、適切な対応手順の整理と個別支援計画への記載及び本人（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※」の育成・配置を推進するとともに、各課・各寮における支援の中心的役割を担う次代の「コアメンバー」を計画的に育成し、現場においてリーダーシップを発揮できる人材層を強化
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
⑤ 児童の健全な育成に不可欠となる支援手法について、外部有識者等による研修機会を設け、専門的知見を習得
⑥ より高度な研修機会を全職員に対して幅広く提供できるよう、専門性の高いオンライン研修システムを導入

(※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

（３）職員の支援後ケアの仕組み化

利用者様による他害行為や激しい暴言等を伴う困難な支援場面に対応した直後など、心身ともに疲弊・負傷した職員に対する「支援後のケア」を仕組み化し、心理的安全性を確保します。

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
④ 職員が利用者の不穏時等において適切な自己防衛行動をとれるよう、「マニュアル」等に職員自身の安全確保に関する考え方を明記し、安心して支援に従事できる体制を整備

（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。

附則

この計画は、令和８年１０月１日から施行する。