

<h2>法人理念</h2> <p>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。</p>
<h2>いなば園基本理念</h2> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<h2>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」</h2> <p>「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皆さんが常に『良い支援とはなにか』を考えつづけて支援してください」</p>
<h3>1 虐待防止取組の浸透</h3>
<p><b>（1）管理職の意識改革</b></p> <p>施設長や管理職は、利用者様の権利擁護に対する意識やご家族様との関係性構築に対する重要性を再確認し、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 障がい者の権利擁護と尊厳（管理職研修で再確認実施）</li> <li>② 組織マネジメントの実践、労務管理知識の向上</li> <li>③ マネジメント力向上委員会による各種取組（法人として実施）</li> <li>④ 各課寮長は、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、作成から浸透までの全過程を責任を持って管理し、内部監査による定期的な確認を実施</li> </ul> <p><b>（2）改善計画（改訂版）の推進</b></p> <p>施設長が主となり改善計画（改訂版）を丁寧に説明する機会を設け、園内全ての職員が組織全体の課題として捉え、改善計画（改訂版）を推進します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 改善計画（改訂版）説明会（施設長等による説明会開催）</li> <li>② 改善計画（改訂版）の浸透1（各課寮単位の取組を推進）</li> <li>③ 改善計画（改訂版）の浸透2（職員が取組をどう感じているか、上司との定期面談等を活用して把握。各種研修及び定期面談後にデジタルツールを活用したアンケートを実施し要因分析や検証を行い、職員と結果を共有）</li> </ul> <p><b>（3）通報ルールの徹底【R6重点】</b></p> <p>利用者様に対する人権侵害や虐待事案が発生したとき、またはその可能性が疑わ</p>

れるときには、速やかにいなば園虐待防止委員会を開催し、事実確認を行うと共に、明確に判断ができない場合であっても行政へ報告・相談します。(その事実確認を行うまでもない明確な事案が発生したとき、職員は速やかに行政に通報します)。

- ① 改善計画(改訂版)説明会(通報ルールの説明)
- ② 通報ルールの浸透(通報ルール概要版の作成)
- ③ 「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」(厚労省)  
「虐待防止・虐待対応時マニュアル」(園作成)  
「障害者福祉施設従事者等による障害者虐待対応事例集」(園作成)  
の活用

## 2 行動障がいのある利用者への支援力向上

### (1) 専門職の協力

外部の識者、臨床心理士、公認心理師、言語聴覚士及び特別な研修を受けた職員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、属人的にならないようなアプローチを実施し、『良い支援』を体現します。

- ① 個別支援計画の重要性認識と組織的アプローチの構築
- ② 行動障がいの評価を行う体制の拡充とエビデンスに基づいた支援の展開
- ③ 部署間の意見交換を活性化させ、部署内に留まらず、園全体で統一された支援、理念の共有の促進

### (2) 環境の調整【R6重点】

視察によって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 各課寮による環境改善提案と実施(不調時に利用できる個室の確保等)
- ② 先進施設の視察研修実施
- ③ 管理棟内に共用として使用できる支援グッズの材料を保管する場所を設置

### (3) 職員のトレーニング

行動障がいに関する研修機会を提供し、障がい特性の理解促進を図ると共に、危機回避スキル向上を目的とした研修を実施します。

- ① 包括的暴力防止プログラムの研修受講
- ② 同プログラム研修受講者による職員への浸透

### (4) 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

### (5) 人員配置の是正

各課寮に適正な人員配置を行います。また、年度途中の異動や職員採用を実施する等、状況の変化に柔軟に対応します。

- ① バランスの取れた人員配置の実施
- ② 組織で対応可能な支援方法の浸透(属人的な支援技法は浸透しない)
- ③ 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 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

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、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、対処能力向上に関して取り組みます。

① 緊急時のシミュレーション訓練を実施

**(2) コミュニケーションツールの整備【R6重点】**

支援現場の迅速なコミュニケーションのサポートツールとして、インカム等の通信手段を導入・整備します。

① インカム等の導入（スマイルいなばの夜勤時の応援要請にも対応）

**(3) 整理整頓と設備点検による安全性の確保**

施設内の整理整頓を推進するとともに、施設の設備を点検し、安全性を保持します。

① 施設内の整理整頓の推進（3S活動）

② 施設設備の改修と充実

③ 掲示物等、誰にとっても見やすい、分かりやすい「見える化」の実施

**4 職員の能力発揮と健康維持、労働環境改善の推進**

**(1) 職員の能力発揮**

『良い支援』を展開していくために必要な取組や、職員がチームとして円滑に機能できるよう、支援の中核となる人材を育成します。

① サービス実施Q&Aの策定と実施

② 部署ごとではなく、園として統一した支援を展開していくためのコアメンバーを育成する研修の企画・実施

**(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 管理職が休暇・休業制度等について正しく理解し、所属課・寮の職員が申請しやすい工夫や雰囲気作りの促進

**(3) 労働環境の改善【R6重点】**

職場の安全性と快適さを確保するため施設の改修や清潔な環境を保ち、職員が安心して働ける環境を整えていきます。

① 清潔な環境を保つため清掃業務の一部を業者に委託

② 障害者雇用の促進

③ 職員の休憩スペースの確保

**(4) 健康促進の活動**

健康診断やストレスチェック、外部による健康指導など、職員の健康を促進するプログラムを提供し、生活習慣病の予防や健康増進に取り組んでいきます。

① 外部による健康指導の活用

② メンタルヘルス問題等を気軽に相談できる外部のカウンセラーの活用

**5 虐待を起こさないための施設運営の改善**

**(1) 委員会と研修のスリム化**

研修の質を優先するとともに、自己研鑽が可能なオンライン研修を推進します。

① 優先度の低い委員会や研修の見直し

② オンライン研修の有効活用

**(2) 可能な範囲での講師活動の実施**

職員講師派遣を継続しますが、派遣回数を目安を定める等で講師職員とサポート職員の負担を軽減します。

- ① 職員派遣回数を目安設定（1人原則年6回まで）
- ② 職員派遣の拡充が他の職員の業務負担となるため、そのバランスを確保

**(3) 日常業務スケジュールの見直し【R6重点】**

身体的・精神的・時間的にゆとりのある日常業務スケジュールに見直します。

- ① 各課寮による所定の勤務時間内でケース記録等が入力できる業務スケジュールを策定
- ② ゆとりのある障害福祉サービス（主に生活介護）を提供

**(4) 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。

- ① 班長がソフトウェア活用して各職員から当該月の事故・インシデント事案の意見を収集し、職員会議等で改善策を検討し、リスクマネジメント委員会に報告

**(5) 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「マネジメントの手法」を活用して進めます。

- ① 管理職がマネジメント業務に注力できる環境作りを促進
- ② 新しい取組をする際は別の取組をやめる等、業務が増えすぎないようバランスを確保
- ③ 業務管理や労務管理、人材育成など管理職がその役割を果たす上で必要な能力を高められるよう、研修や経営幹部との対話機会の充実

\*重点取組：毎年2月に次年度に向け【R6重点】【R7重点】と加筆

\*計画期間：令和6年9月～令和8年3月（1年7ヶ月）

## 附則

この計画は、令和6年9月1日から施行する。