

# やさわの園

## 経営方針

- 1 人権尊重を基本に自己選択と意思決定支援を推進し、併せて、合理的配慮に着眼した利用者本位の質の高いサービスの提供に努めます。
- 2 関係機関との連携を強化し、施設入所・生活介護事業をはじめ、各事業の機能を活用した様々なサービスの充実を図り、多様な地域福祉ニーズに幅広く対応し障がい児・者の地域生活を支えます。
- 3 施設及び事業所ごとの経営分析に基づき経営改善に取り組み、職員の経営意識の醸成を図るとともに、健全で信頼される組織づくりと施設運営を推進します。

## ■ やさわの園

[障害者支援施設（施設入所支援、生活介護、短期入所）、日中一時支援事業]

## ■ 共同生活事業所「オリザ」

[共同生活援助（介護サービス包括型）]

## ■ 生活介護事業所「ジョバンニ」

[生活介護]

## ■ 相談支援センターさくら

[特定相談支援、一般相談支援、障害児相談支援]

## ■ 岩手中部障がい者就業・生活支援センター「しごとネットさくら」

[障害者就業・生活支援センター事業]

## 取り巻く環境

やさわの園では、児童施設や在宅障がい者から入所の希望がありますが、満床で受入れが困難なため、短期入所や日中一時支援事業を組み合わせ対応している状況であり、入所ニーズへの対応が課題となっています。入所利用者や短期入所等を利用している方々については、行動障がいの様相を示されている方、年齢を重ねたことにより、認知や身体の機能に変化が見られる方が多いため、職員は多様化、複雑化する福祉ニーズに対応すべく、より専門性の高いサービスの提供が求められています。

共同生活事業所「オリザ」では、入居者の高齢化・重度化や精神障がい等への対応等、幅広い支援を求められており、地域で安心・安全な生活ができるよう取り組みを継続しています。また、浸水想定区域にあるホーム等の住み替えについては、松風園で運営する共同生活事業所「じゃんぷ」と連携を進めています。

やさわの園グループの各施設・事業所が相互に連携を図るとともに、各市町村、相談支援事業所等の関係機関とのネットワークを強化し、在宅障がい児・者が安心して地域生活を営めるよう支援していくことが求められています。

## 令和6年度【事業の重点項目】

### 1 安心・安全なサービスの提供とリスク管理

インシデント・アクシデントレポートの内容等から、障がい特性や心身機能の変化に応じた支

援等について、具体的な対応策や予防策の検討、危険予知訓練を行います。

感染症等の予防対策については、適宜、感染症 BCP の見直しを行い、環境整備をするとともに、感染対策指針に従い、職場研修や訓練等を実施し、職員の意識の維持・向上に努めます。

また、各地で発生している災害の状況を踏まえ、災害 BCP を見直すとともに、浸水想定区域にあるグループホームの解消に向けて、法人内の共同生活事業所「じゃんぷ」と連携して対応します。

## 2 地域ニーズに即した福祉サービスの提供

重度障がいや行動障がいの方への支援力の強化に取り組みます。また、地域生活支援拠点等事業として緊急時の短期入所の受け入れを行うとともに、通常の短期入所・日中一時支援を積極的に受入れ地域生活を支えます。

相談支援センターさくらでは、障がい児・者及び保護者と家族等の福祉に関する相談に応じて、必要な情報の提供及び助言を行うと共に、障害福祉サービス利用などの総合的な支援の展開を図ります。また、北上市から精神障がい関連事業を受託し、精神障がい者に対して日常生活上必要な訓練及び指導、当事者活動支援などを実施します。

しごとネットさくらでは、国及び県の障害者就業・生活支援センター事業を受託し、障がい者への就業及び職場適応などの就業面の支援と、生活習慣形成や日常生活などの生活面の支援について一体的に提供することにより、身近な地域における職業生活の自立促進を基本方針として事業の推進に取り組みます。

やさわの園は、令和 6 年度に創立 50 周年を迎えます。コロナ禍により、地域との交流が縮小してしまいましたが、交流を再開し、地域とのつながりを強めます。

## 3 風通しがよく働きがいのある職場づくり

利用者や地域のニーズに応え、質の高いサービスを提供し続けていくためには、人材の確保は必要不可欠です。接遇力及び 5S 活動の取り組みを強化し、職員間のコミュニケーションを図り風通しの良い職場風土づくりを推進することで、職員の充足・定着につながる環境を整えます。

また、職員の心身の健康確保とワーク・ライフ・バランスを実現するため、業務の効率化を図るとともに、労働時間の適正な管理、年次休暇 5 日以上及び夏季休暇 5 日の取得を目指します。

## 4 人権尊重と経営意識の醸成

人権尊重は、福祉サービス従事者に求められる基本、かつ、最も重要な姿勢であり、このことを実践するため、毎月人権侵害に関する自己チェックを実施するとともに、各種会議等において支援の振り返りや情報共有、グループワークを行い虐待防止に努めます。

また、ハラスメントの防止及びコンプライアンス遵守について強化月間を設け、職員意識の醸成に努めます。

また、職務定義書を意識して業務を行うとともに、「ほう・れん・そう」の徹底を図り健全な組織・体制の構築に努めます。

更には、経営状況を把握し経営改善に取り組むとともに、職員の経営意識の醸成に努め、信頼される施設運営を推進します。特に、業務見直しや業務標準化及び効率化について、全職員が意見を出し合い、PDCA サイクルを円滑に進めていきます。