

養 護 計 画

運営理念

- ★ 私たちは、私たちの子どもたちが、アットホーム（家庭的）な居場所で、
ゆっくりと安心して成長していけるよう努めます。
- ★ 私たちは、私たちの子どもたちが、私たちとの人間関係の中で、
愛されていることを実感し、人を愛することができるよう努めます。
- ★ 私たちは、私たちの子どもたちが、着実に自己肯定感を育み、
将来、地域の中でしっかりと自立できるよう努めます。

基本方針

<安心で健やかな生活環境を確保する>

イノベーション評議会、食育会議、人権と養育PT、生活安全PT

- 1) 家庭養護原則を十分踏まえつつ、可能な限り家庭に近い居場所において、
安心して健やかに育つことができる生活環境を創ります。

<信頼関係・愛着関係を醸成する>

療育家族支援会議、生い立ちの整理記録PT、性教育PT、自己決定と自立支援PT

- 2) 信頼関係や愛着関係を醸成するため、個別対応や心理的支援、家族へのアプローチを重視し、
いつまでも“心のふるさと”となりうるような関わりを創ります。

<自己肯定感や人権意識を育む>

アセスメント評議会、自己決定と自立支援PT、人権と養育PT、性教育PT

- 3) 当事者の自己決定や主体性を大事にすることで、自己肯定感や人権意識を育み、
やがては他者の権利をも尊重しあえる暮らしを創ります。

<ネットワークを基に社会資源を創出する>

ソーシャルワーク会議、福祉改革資源開発PT

- 4) 自らの公共性や公開性を高め、里親や養親、他の社会的養護施設、地元社会福祉法人等と、
強固なネットワーク（連帯）基盤を構築し、新たな社会資源を創ります。

<フットワークを活かして機能革新に挑む>

ソーシャルワーク会議、福祉改革資源開発PT、後継人材育成PT

- 5) フットワークを活かし、自治体、大学、市民活動団体など多様な社会資源と協働していくなかで
多機能化・高機能化された社会的養育拠点を創ります。

<常にわくわくできる人材を育成する>

マネジメント評議会、職員採用研修PT、後継人材育成PT

- 6) マネジメント能力を有し、自主的な研究や自発的な改革に挑み続ける人材が
人材として育成され、いきいき“わくわく”と活躍できる組織文化を創ります。

<ディセントワークとチームワークを深める>

ディセントワークPT、職員採用研修PT

- 7) 全ての職員が、ディセントワーク理念を理解し実践することで、
ミッションの共有とチームワーク（団結・仲間意識）を大切にする職場風土を創ります。

養育の質の向上

社会資源の充実

人材の育成