

## 【理念】

1. **利用者の尊重** 共生の精神に則り、利用者の人格を尊重し、利用者の立場に立ったサービスを提供します。
2. **自立支援** 利用者の持つ能力に応じて、自立した日常生活を営むことができるよう支援します。
3. **安心・安全な生活** 利用者や家族が安心・安全な暮らしができるように支援します。
4. **地域との連携** 地域住民又はその自発的な活動との連携及び協力を行う等の地域との交流に努め、地域の福祉サービスの拠点を目指します。

## 【運営の目的と基本方針】

### 1. 運営の目的

児童福祉法、児童憲章、子どもの権利条約の精神を理念として社会養護を要する子どもに対して『子どもの最善の利益』のために、その自立心を損なうことなく、心身ともに健全な人間として、家族再統合、社会参加できることをめざして日々の援助を行うことを目的とする。

### 2. 基本方針

- ①男女別2つのユニットと、男女混合5つのグループホームにおいて、家庭的養護を実践する。
- ②温かい愛情と潤いに満ちた人間関係の中で、安心と信頼にあふれる生活環境を作り、子ども同士の連帯感を強め、集団を大切にし、子ども一人ひとりが本来持っている力が伸びるように努める。
- ③入所児童とその家族を支援の対象としたソーシャルワークを実践する。
- ④より家庭に近い養育環境を必要とする子どもは里親委託をする。
- ⑤家庭生活の体験の機会としてフレンドホームを積極的に活用する。
- ⑥治療的養育環境を整備し、子どもの心の回復と安全を図る。
- ⑦地域社会においては、当施設の持っている強みを生かして、児童福祉分野の予防的な機能を如何なく発揮する。

### 3. 外部監査

定期的に公認会計士による外部監査を受ける。会計、運営に関する分析から課題を抽出し改善方法を探る。

### 4. 第三者評価（IMS ジャパン）

施設運営や養育、支援の内容について第三者評価を行う。評価結果については職員間で共用し、評価の結果を分析し、施設として取り組むべき課題を明確にできるようにする。

## 【平成31年度 事業計画 重点項目】

### 1. 入所児童とその家族の権利擁護

社会的養護の仕組みは、子どもの権利擁護の最後の砦といわれている。児童養護施設に辿りついた子どもたちは、我われが想像もしないような過酷な状況を経験している。虐待やネグレクトといった極めて不適切な環境下からようやく保護された子どもたちが、本来持っている子どもの権利が十分に保障され、心身ともに健康で、安全安心が保障された環境の下で生活できるように努める。そのため、子どもの権利について学ぶ場（研修）を準備する。また、全国児童養護施設協議会が作成した権利擁護チェックシートを活用し、自己点検を行う。

### 2. 人材育成①ー求められる人材像を明らかにー

平成26年度より取り組んでいる「求められる人材像」を明らかにする取り組みは、今年度も引き続き継続し、人材育成・研修委員会の中核をなす活動として取り組む。施設長、副施設長、主任2名（自立支援コーディネーター、治療指導員（心理職）兼務）、ファミリーソーシャルワーカー2名に加えて、8つのグループのリーダーが参加するリーダー会にて検討し、平成31年度中の完成を目指す。

#### 人材育成②ーハンドブックの作成ー

今年度（平成31年度）は3名の新任職員が入職する予定である。その定着と育成は今年度も引き継ぎの課題となる。全ホーム・ユニットでは職員4名体制を確立しているが、それに伴い、経験年数が少ない職員が多くなったことにより、ハンドブックの整備は急務となっている。ハンドブックの整備は平成27年度より業務の標準化を目指し、作成に取り組んできているが、忙しい日常業務の合間をぬっての作業ということもあり、いまだ完成に至っていない。

現状は、各ホーム・ユニットでは伝承という形で存在しているが、その原型は希望の家の大舎制時代の手引書にほとんどの項目が存在している。小規模化かつ地域分散化に伴い、業務の標準化を目指すために手引書から検討を行い整備し、人材育成のツールとしたい。それに伴い、必要であろうハンドブック一覧表を作成し、職員間での適切な分担（職種や職層、委員会などによる分担）のもと、徐々に完成を目指す。

### 3. 働く環境

各ホーム・ユニットの1グループの担当職員を平成28年度よりこれまでの3人から4人として休みやすい職場環境、働きやすい職場環境を作り、平成29年度の後半からは他のホームのリーダー職員が宿直業務を助ける仕組みを取り入れ、わずかながらではあるが実施できた。平成30年度はこの点を更に工夫を加え、緊急の対応にも対処できる配置を考え、労働環境を改善し取り組み、体調等に課題のあった職員も復帰等出来た。よって、平成31年度も職員4人体制（男子ユニットについては平成31年度4月1日スタート時点では3名体制予定）で養育支援を行っていき、長期休暇の取得、半休の取得なども取り入れながら年次休暇（有休）の消化等にも力をいれ、ワークライフバランスを考え、更に働きやすい環境への改善を図りたい。

なお、今年度も職員のメンタルヘルス向上のため心理士にきてもらい、日頃の悩みなどを聞いてもらうことをする。