

社会福祉法人夢工房中期経営計画 (令和5年度～令和9年度)



令和5年3月

は じ め に

社会福祉法人夢工房（以下、「夢工房」という。）は、昭和22年（1947年）の設立から75年が経過しました。

現在、第1種社会福祉事業として特別養護老人ホーム1か所、ケアハウス1か所を運営するとともに、第2種社会福祉事業として老人デイサービス事業等3か所、幼保連携型認定こども園や保育所等を24園運営しています。

地域は北海道から沖縄までに及び、利用者への質の高いサービスの提供や子ども達一人ひとりの個性を大切にした取組みを実践しています。

平成28年に社会福祉法が改正され、それを踏まえた社会福祉法人改革では、1. 経営組織のガバナンスの強化、2. 財務規律の強化、3. 地域における公益的な取組みを実施する責務などが示され、社会福祉法人の今後のあるべき姿が描かれています。

これまで夢工房が築いてきた経験や知識、そして大切にしてきたことを改めて整理し、社会福祉法人としての特性をフルに活かすとともに、社会福祉法人制度改革が求める姿を具現化することで、地域に必要とされる社会福祉法人により発展させていく必要があります。

また、社会環境の変化として、出生数が令和4年には80万人を切っており、少子化がさらに加速しています。

これらのことを踏まえ、今回、自主的・自律的かつ安定的・継続的な法人運営を強く意識し、夢工房の「基本理念」等を具体化するための取組みを取りまとめた「中期経営計画」を策定することにより、次の100年に向けて法人運営体制を強化していきます。

夢工房は、本計画に基づき、職員一丸となって関係団体とも連携を図りながら、引き続き、高齢者や子ども達に質の高い支援を実施することにより、様々な方への福祉の向上に寄与してまいります。多くの皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

令和5年3月

社会福祉法人夢工房理事長

滝 澤 功 治

目 次

第1章 「夢工房中期経営計画」の策定にあたって	2
1 計画策定の趣旨	2
2 計画の進行管理	2
3 計画期間	2
第2章 法人の基本理念	3
第3章 中長期経営方針	4
第4章 具体的な取組み	6
1 基本理念を具体化する取組み	6
2 保育理念を具体化する取組み	8
3 介護理念を具体化する取組み	16
第5章 法人運営の新たな取組みの推進	19
1 S D G s の取組み	19
2 法人運営のD X推進	23
第6章 財務運営について	24

第1章 「夢工房中期経営計画」の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

少子高齢化の進展等を踏まえ、今後5年間（令和5年度から令和9年度）の具体的な取組みを示した計画を策定することにより、安定した法人経営を図ることを目的とします。

2 計画の進行管理

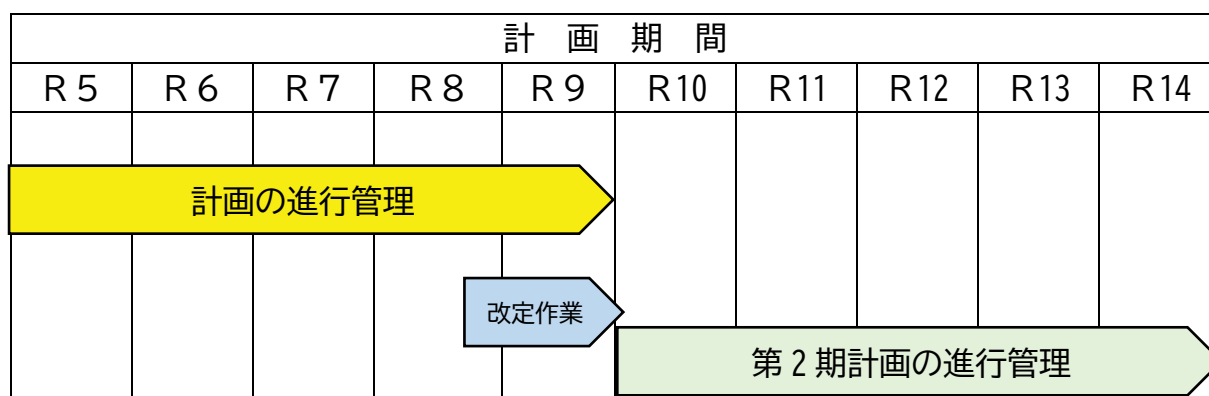
計画の円滑な推進を図るため、「具体的な取組み」の中で特徴的な項目については、進捗状況の検証を行い、進行管理を行っていきます。

【進行管理の方法】

法人本部事務局内に「中期経営計画進行管理委員会（仮称）」を設置し、項目ごとに取り組み状況を評価する仕組みを構築します。

3 計画期間

- （1）計画期間は、令和5年度から令和9年度の5年間とします。
- （2）計画期間の最終年度である令和9年度には、第2期計画策定のための作業を開始し、令和10年度以降の5年間を期間とする「第2期中期経営計画（仮称）」を策定する予定です。



第2章 法人の基本理念

夢工房は、社会福祉を取り巻く環境の変化に適応しながら、今まで以上に良質なサービスを長く提供し続けていくために、改めて法人の基本理念を見つめ直し、幼い子どもたちの明るい未来と、利用者の方々が安心できる環境を創造する法人運営に取り組んでいきます。

なお、夢工房は、かつての理事役員らが引き起こした不祥事によって、社会の信用を大きく失いましたが、当時の理事役員をすべて刷新し、ガバナンスの強化や職員処遇の充実を推進したことで、夢工房は過去の経営主体から決別し、新たなステップへと踏み出しています。

基 本 理 念

理念1

社会福祉法人夢工房は、社会福祉法の理念を尊び、利用者の人権を保障します。

理念2

社会福祉法人夢工房は、第一に利用者の利益を尊重し、福祉サービスのよりよき供給の担い手となるべく邁進します。

理念3

社会福祉法人夢工房は、常にサービス利用者の要望に応えるべく行動し、かつ地域社会との共生を目指します。

第3章 中長期経営方針

「基本理念」に基づき、今後夢工房が目指すべき目標として、保育分野、介護分野それぞれに「中長期経営方針」を掲げます。

中長期経営方針

【保育理念】

子どもたちの幸せのために、一人ひとりに寄り添い、生きる力の基礎を育む。

～ 夢にあふれる未来づくり ～

方針1 愛情深く子どもに関わり、自己肯定感を育む。

方針2 様々な体験を通して、自主性と創造力を育てる。

方針3 家庭的な温もりの中で、主体的な活動が出来る環境をつくる。

方針4 食を通じて、命の大切さと人としての喜びを伝える。

～ もっと もっと 遊んで、もっと もっと 考えて、
大きく 大きく 夢を膨らまそう ～

■目標■

- ・自分らしく生きる子ども
- ・感性豊かな子ども
- ・身近な人の気持ちがわかる子ども

【介護理念】

理念1 その人らしく生きるを基本に利用者の人間性を見失わず、
個々の尊厳を重視し、生活支援に努める。

理念2 「生命」の保護を第一に医療機関との連携を築き、利用者
の生活を守る。

理念3 家族や知人、縁故者等との繋がりを維持できるような支援
を心がける。

第4章 具体的な取組み

第2章及び第3章で掲げた「法人の基本理念」や「中長期経営方針」を実現するための具体的な取組みについて記載します。

1 基本理念を具体化する取組み

理念1

社会福祉法人夢工房は、社会福祉法の理念を尊び、利用者の人権を保障します。

- 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守る法人の姿勢を積極的に発信します。
- 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることの重要性について、職員に対する人権教育・研修を実施します。
- 利用者やその家族からの苦情・相談に誠意をもって的確に対応するため、受付担当者の設置や第三者委員の選任を行います。
- 虐待チェックリスト等の活用により、職員が自己の支援について振り返る機会を設け、虐待や不適切な保育の防止、早期発見・早期対応に努めます。
- 利用者のプライバシー、個人情報保護に対して、個人情報保護規程等を整備します。
- 児童等に対する家庭及び養育環境の支援を強化し、児童の権利を擁護するための取組みを推進します。

理念2

社会福祉法人夢工房は、第一に利用者の利益を尊重し、福祉サービスのよりよき担い手となるべく邁進します。

- サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透させるとともに、共有する取組みを実践します。
- 提供するサービスについて継続的に自己評価を行います。
- 提供するサービスについて、第三者評価を受審します。
- 職員の専門知識の習得、技術の向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、実践します。
- リスクマネジメントに関するマニュアルを策定します。
- 良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、施設整備計画を策定し、計画的な建替、大規模修繕等を実施します。
- 災害時の事業継続計画（BCP）を整備します。
- 新型コロナウイルス等の感染症対策を強化します。

理念3

社会福祉法人夢工房は、常にサービス利用者の要望に応えるべく行動し、かつ地域社会との共生を目指します。

- 利用者やその家族などの満足度を把握するための仕組みを構築します。
- 利用者やその家族等の声がサービスの改善に活かされる仕組みを導入します。
- 栄養管理やアレルギー対応が必要な利用者に対して、別メニューへの変更を行うなど適切な対応を図ります。
- 地域の「福祉の総合相談窓口」として、多様な相談に応じる機能や他の機関に繋ぐ機能を保持します。
- 地域の子育て支援などに積極的に取り組みます。
- 独居高齢者への支援など地域の社会福祉援助ニーズに取組みます。
- 地域との共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化を意図した取り組みを行います。
- ボランティアの育成と活動支援を積極的に行います。
- 利用者・在園児への福祉サービスのみに留まらず、子ども食堂への参画や、地域の憩いの場としてのカフェ運営など、地域のための福祉活動を支援していきます。

2 保育理念を具体化する取組み

方針1 愛情深く子どもに関わり、自己肯定感を育む。

保育所・こども園は子どもにとって一日の大半を過ごす場所であるため、子どもたちが安心して過ごせる環境でなければなりません。だからこそ、夢工房では子どもたち一人ひとりと深い愛着関係を形成するとともに、毎日の生活リズムを丁寧に構築することで、先が見通せる保育・教育を実践しています。これにより、子どもたちの自己肯定感を育み、安心感の中で、子どもたちの主体的な活動を支援します。

〈乳児担当保育の実施〉

乳児担当保育を通して、一人ひとりの子どもと丁寧に向き合うことで、自分が大切にされていることを実感してもらい、子どもたちの自己肯定感・自尊感情を育みます。

〈信頼関係の構築〉

名前を呼びながらあいさつをしたり、言葉や態度（手渡すような言葉のやり取り、笑顔、抱きしめる、ハイタッチ）で保育士の思いを伝えたり、応答的な関わりをしたりして、保育士との深い信頼関係を構築します。

〈一人ひとりに寄り添う保育・教育の実践〉

一人ひとりの思いや言動に寄り添い、結果ではなく過程を見て子どもを認めていくことで、子ども自身がありのままの自分を受け止めることができるようにします。

〈子ども主体の保育・教育の実践〉

常に子どもの視点に立ち、一人ひとりの良さを見つけ出して、それを理解しようとすることで、子どもの学びと育ちを支えます。

■ 乳児担当保育

担当の保育者が、特定の子どもに対して継続的に関わることで、深い信頼関係を築き、子どもが安心して園生活を送れるように援助していく方法です。

担当の保育者との愛着関係が形成されると、子どもは自分が大切にされていることを実感し、安心感や自己肯定感を育みます。また、それを土台に他の人をも受けいれていけるようになり、人を信頼する力を身につけていくことができます。園に対する安心感、自分に対する自信、他者への信頼感などは全て安定した人間関係から生まれるものであり、そのために乳児担当保育を実施しています。

方針2 様々な体験を通して、自主性と創造力を育てる。

多様性を認め合う現代社会の中で、自主性と創造力を発揮しながら、自分なりの幸せを見つけていくために、夢工房では次の取り組みを実践することで、子どもたちの主体的な学びをサポートしています。

〈五感を刺激する環境設定〉

五感を刺激する質の良い自然・文化・事象に包まれた保育・教育環境の中で、子どもの育ちや興味を観察し、自ら工夫をして遊ぶことができる環境を整えます。

〈ひらめき・発見を大切にする保育・教育〉

子どもの疑問やひらめきを大切にし、もっと知りたい、もっと探したい、もっと試したいという気持ちが芽生えるように、遊びや行事を工夫します。

また、過干渉になりすぎることなく、子どもたちが見たり聞いたり触れたりして多くの発見ができるよう、さりげないサポートを行います。

〈異年齢保育・世代間交流等の多様な人々との関わり〉

自分以外の人を知る経験を通して、他者への思いやりや、多様な文化を持つ他者と協働して新たな価値を創造する力等、人との関わり方を学ぶ機会を作ります。

〈良質な絵本との出会い〉

落ち着いた空間で多くの良質な物語に触れることで子どもの創造力や共感力を育みます。

■ 五感を刺激する環境

五感は、視覚、聴覚、嗅覚、味覚、触覚を表します。子どもたちは五感をどんどん研ぎ澄まし、身体の部分で感じ、脳へと刺激が送られます。

- ・視覚…何が見えたか？（色、形、明るさ）
- ・聴覚…どんな音？（大きさ、発生源）
- ・嗅覚…どんな匂い？（甘い、酸っぱい、良い匂い、嫌な匂い）
- ・味覚…どんな味？（甘い、辛い、しょっぱい、酸っぱい、にがい）
- ・触覚…どんな手触り？どんな重さ？どんな痛さ？（冷たい、熱い）

これらを身体全体で感じることができる素材や自然・取組みを、日々の保育・教育環境に取り入れることで、子どもたちの豊かな思考と表現活動を育みます。



何が見えるかな？



たしか図鑑にのっていたはず・・・



ペタペタ はじめての感触



元気いっぱい ちからいっぱい

■ 良質な絵本との出会い

乳幼児期に様々な種類の絵本と出会うことは、感性や想像力を刺激します。

絵本に登場する人物・動物などに感情移入する経験から喜怒哀楽の感情を感じたり、昔話などから社会の基本的なルールを学んだりして、子どもは絵本から多くの感情と情報を受け取り、心の豊かさを育んでいきます。

そこで、夢工房では各施設に絵本コーナーを設置し、リラックスしながら絵本に向き合う時間を保障しています。



方針3 家庭的な温もりの中で、主体的な活動が出来る環境をつくる。

変化の多い現代社会を生き抜くためには、「自分で考え、決定し、問題を解決していく」経験を積み、自らの意思に基づく活動ができるようになることが大切です。そこで夢工房では、子ども一人ひとりの感情を認め、それぞれの発達に応じた援助を行うことで、安心感と温もりに包まれた環境をはじめに構築します。そのうえで、子どもたちの五感や興味を刺激するような環境を整備することで、子ども達の主体的な活動を促します。

〈安心感を与える人的環境の整備〉

乳児担当保育を行い、子ども一人ひとりの発達・欲求に、同じ保育士が応答的に関わることで、毎日の安定した生活リズムを構築し、子どもに信頼と安心感を与えます。

〈安らぎ、くつろげる物的環境の整備〉

子どもにとって安らぎ、くつろぎの空間となるよう、保育者は優しい色合いの服装で、木のぬくもりが感じられる室内建具を配置し、直接触れる床や壁等にも木製の素材を使用することで、雰囲気や配色が統一された温かみのある環境を構成します。

〈五感の刺激・本物との出会い〉

本物の素材（木製に触れる感覚、環境小物、陶器、生花等）や自然を、保育・教育に取り入れることで、「触りたい」「匂いたい」「味わいたい」といった、五感を刺激する環境を整え、子どもたちの積極的な興味・関心を育みます。

〈好奇心や探求心を誘う物的環境の整備〉

現在の子どもたちの興味関心を捉え、一人ひとりが「やってみたい」と思える経験ができるよう、発達に応じた玩具や教材の種類を豊富にし、思わず手に取りたくなるような物の配置・動線環境を整備します。

■ 家庭的で落ち着いた環境、主体性を促す環境

子どもは常に様々な環境に影響を受け、自ら環境に関わりながら成長します。

だからこそ、子ども一人ひとりの感情を認め、それぞれの発達に応じた援助を行うことで、安心感と温もりに包まれた受容的な環境を構築することが大切です。

その上で、子どもが主体的な行動ができるよう、五感や興味・意欲を刺激する環境や、夢中になって遊べる環境を整備することで、一日の大半を過ごす保育所・こども園を、子どもにとっての安らぎの空間にしていきたいと考えています。



木の温もりを感じる安らぎの空間



こどもたちが主体的に遊びを展開できるコーナー



生長、いのちの大切さ・尊さを学べる環境



大好きな先生・ともだちと・・・
保育園は安全基地

方針4 食を通じて、命の大切さと人としての喜びを伝える。

「食べる」ことは、単に活動のためのエネルギーを摂ることだけでなく、生き物を育て、それをいただくことで、命の大切さや、育てたものを食べる喜びを感じる行為でもあります。人生の始まりである幼少期の子どもたちに、「食べる楽しさ」と「作り手への感謝の気持ち」を知ってもらうために、夢工房では次の取り組みを行っています。

〈食への興味・関心を育む食育活動〉

「食いたい」「作りたい」「知りたい」などの意欲をもって食に関わる体験ができるよう、実際の食材にたくさん触れてもらいながら、全事業所に配置している栄養士を中心に様々な食育活動を実践し、楽しく食べる体験を提供するとともに、作り手への感謝の気持ちを感じてもらいます。

〈季節の食材や行事食、郷土料理の提供〉

食事の楽しさが広がるよう、季節の食材や行事食、各地の郷土料理や世界の料理を取り入れた献立を組み、栄養バランスの取れたおいしい給食・おやつを提供します。

〈食を身近に感じることができる環境〉

保育室の近くなど、子どもたちから見え、食事の匂いが感じられる位置にガラス張りの厨房を設けることで、食べるまでに様々な人の手が加わっていることを実感してもらうとともに、食事の完成を「匂い」が知らせてくれるようになり、子どもたちに食を身近に感じてもらえるようにしています。また、厨房職員と子どもたちの距離が近いいため、給食について互いに話し合うことができ、食に関する興味・関心をより一層育んでいます。

〈自ら食べたくなるような工夫〉

乳児については、一人ひとりが食べられる量を保育士が確認しながら、子どものそばで個別に配膳を行うことで、家庭的な温もりと安心感を提供します。幼児については、自分たちが食べたいもの・分量を主体的に選択できるようにしており、食事の準備や後片付けについても自ら行ってもらいます。このような取り組みをすることで、食に関する理解と意欲を伸ばしていくとともに、たとえ苦手な食材があったとしても、楽しい雰囲気の中で食事ができる環境をつくります。

【食を身近に感じることができる環境、自ら食べたいくなるような工夫の例】



ガラス張りの厨房

厨房はガラス張りで、子どもたちは毎日保育士と一緒に、「今日の給食何かな？」と、厨房の先生が調理している様子をのぞきに來ます。保育室の近くに厨房があることで、子どもたちはおいしそうな匂いに包まれながら、食に関する興味や意欲を育んでいきます。



乳児の配膳方法について

配膳は子どもたちの成長に合わせて行っており、乳児については一人ひとりの食べたい量を確認しながら、保育士が盛り付けをしています。配膳をする中で、子どもたちは「にんじんがはいっているね」「おいしいね」などの会話を楽しみながら食事をしています。



幼児の配膳方法について

3歳児の後半から少しずつトングやお玉を使って盛り付け方や食事マナーを身につけます。4・5歳になると自分で食べられる量を保育士と一緒に考えて盛り付けを行います。時には苦手な食材もありますが、子どもたちの自主性を尊重しながら、少しずつ食べられるように保育士者がサポートしていきます。

3 介護理念を具体化する取組み

理念1

その人らしく生きるを基本に利用者の人間性を見失わず、個々の尊厳を重視し、生活支援に努める。

- 利用者が認知症を発症したり、身体機能が著しく低下しても、「等しく幸せ」になる権利を重視したサービスを提供します。
- 利用者一人ひとりのニーズを把握し、個別化した施設サービス計画を作成します。
- リハビリ機器スペースワンダーを活用し、軽度者から重度者の個々に応じた日常生活に必要な運動を提供します。



(スペースワンダーを活用した機能回復訓練)

- 利用者が住み慣れた自宅で、地域で、その人らしく生活できるよう支援していきます。
- 「自己評価チェックシート」を用い、統一した介護サービスが提供できるよう取り組みます。
- 身体拘束「0」を目標に掲げ、高齢者虐待防止について職員教育を徹底します。

理念2

「生命」の保護を第一に医療機関との連携を築き、利用者の生活を守る。

- 医師をはじめとした多職種との連携に努め、利用者の立場に立ち、病態に応じた食事提供を行うことにより、病気の治療及び症状回復の促進を図ります。
- 早期発見、早期対応を基本に利用者の日常における変化を洞察し、嘱託医との連携を密にすることで利用者の健康管理を行います。



(嘱託医による新型コロナウイルスワクチン接種)

- 協力歯科医院と共同で利用者の口腔ケアを実施し、各種疾病の予防に努めます。
- 褥瘡「0」を目標に、褥瘡対策委員会を中心に各職種が連携して、発生予防と早期の適切な対応を行います。
- 終末期において、利用者及び家族の思いを把握し、「医療」と連携し利用者が穏やかに安心して過ごせる環境を提供します。
- ケアハウスではフレイル予防に「いきいき体操」・「かみかみ体操」を取り入れ、利用者の健康増進を図ります。

理念3

家族や知人、縁故者等と繋がりを持続できるような支援を心がける。

- 「シスナブ御津おたより便」「ハートフルメール」を作成し、家族に利用者の近況をお知らせします。家族参加型の行事等を企画し、利用者と家族が共に過ごす時間を提供します。



- 御津地域で開催されている小地域福祉活動に参加し、地域住民と高齢者施設の交流を図ります。



(在宅介護支援センター主催、地域住民合同防災訓練)

- 在宅介護支援センターや居宅介護支援事業所を通じ、地域課題や困難事例の解決のため民生委員や地元自治会と連携します。
- 地域ケア会議、包括ケア会議に地域包括ケアシステムの一員として関係会議に参加します。

第5章 法人運営の新たな取組みの推進

1 SDGsの取組み

社会福祉とSDGsの取組みは非常に関連性が高いと考えられることから、地域で安心して生活をするためにも、持続可能な社会を目指すSDGsに法人として取り組むことが重要です。また、子どもたちにSDGs教育の取り組みを行い、自分の行動と環境に責任を取る能力（＝主体的に生きる力）を身につけてもらいたいと考えています。



地域と共に生きる法人となるための取組み



- 法令・社会規範・社内規則の遵守を徹底します。
- 社会資源を有効に活用し、地域福祉の充実に取組みます。
- 法人本部事務局機能を強化し、中長期的に安定した法人運営を目指します。
- 福祉にかかる情報を定期的に発信するとともに、ボランティアを積極的に受け入れます。
- 地域の「福祉の総合相談窓口」として、多様な相談に応じる機能や他の機関に繋ぐ機能を保持します。
- 地域の子育て支援などに積極的に取組みます。
- 御津在宅介護支援センターが実施する高齢独居及び老々世帯の実態把握を基に抽出した課題の改善のため、関係機関と連携し、ナショナルミニマムの担保に努めます。
- 地域との共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化の取組みを行います。

- シスナブ御津は、福祉避難所の指定を受けています。72時間連続使用できる非常用電源装置を設置し、災害時における二次避難所としての役割を果たします。

充実した保育や施設ケアへの取組み



- シスナブ御津が運営する在宅サービス及び施設サービスの特性を活かし、高齢者が安全で安心して、住み慣れた地域で生活が送れるよう、個々の状況に応じた福祉サービスを提供します。
- サービスやケアの質を向上させるため、外部研修への積極的な参加を図ります。
- 職員の課題解決能力や人間性向上を推進します。
- 各種の必要なケアの質を向上していきます。
- ケアの質向上のため、手順書を作成し、ケアの標準化を図ります。
- 看取りケアを充実させるため、利用者や家族のニーズをしっかりと把握します。
- 利用者の満足度向上のため、レクリエーション指導者やレクリエーション介護士の育成を図ります。
- 新しい発見や驚きに出会える経験ができる保育・教育の立案をします。

多様性を理解し差別のない社会を構築する取組み



- 多様性について、研修会等を通じて理解を深めます。
- 男性の育児休暇取得の促進を図ります。
- 介護休暇取得の促進を図ります。
- ダイバーシティマネジメントを尊重し、職場における差別・セクハラ・いや

がらせ等の人権侵害行為を排除し、男女平等参画の良識のある職場環境を目指します。

- 園児が様々な年齢の方と積極的にかかわることで、優しい心を育んでいきます。
- 誰もが自分らしく生きられるようにサポートします。
- 職員・利用者・園児のプライバシーに配慮し、適切に対応します。

福祉人材の確保・育成・定着に向けた取組み



【人材確保】

- 介護補助業務を地域の方々等（例えば、シルバー人材センター等）に委ねることを進めます。
- 介護現場において外国人技能実習生、外国人特定技能者の雇用を進めます。
- 定年後の雇用継続制度を充実させ、経験豊富な職員が手厚い介護サービスを提供します。
- 腰痛離職をゼロにするための腰痛健康診断の実施等、腰痛予防対策の導入を図ります。
- 職員のメンタルサポートを充実させるとともに、相談窓口を設置します。
- DX推進による業務の効率化・職員の負担軽減を図ります。
- DX推進のためのインフラを整備し、ICT化を促進します。
- 学生ボランティア・インターンシップ・実習生の受け入れを進めます。
- 各種のハラスメントに対応する仕組みを構築します。
- 働き続けられる環境を整備するため、働き方改革を踏まえ、関連規程の見直し等を実施し、職員の暮らし支援を強化します。
- SNS等を通じ法人の魅力を発信します。

【人材育成】

- 施設長研修、主任研修、初心者研修等階層別の研修を強化します。
- 人事評価制度の適切な運用を図ります。
- 園長会議、主任会議、栄養士会、看護師会等施設間の連携を図る取組みを強化します。
- 施設内の業務成果を発表する場（例えば法人発表会）を創出します。

地球環境に配慮した取組み



- グリーンカーテンを作り、CO₂ 減少による地球温暖化の防止のための取組みを推進します。
- 設置可能な場所にソーラー発電の仕組みを導入します。
- リサイクルを推進します。
- ごみの分別を徹底します。
- プラスチックごみを削減し、海洋汚染を防止します。
- ペーパーレス化を進め、省資源化を図ります。
- 節電や節水に心がけます。
- 木材や木製品の触れ合いを通して、木への親しみや理解を深めます。
- 地域の清掃活動を実施します。
- 地産地消を推奨し、輸送に伴う CO₂ や食品ロスの削減に努めます。

2 法人運営のDX推進

デジタル技術を活用して、ビジネスプロセスや経営そのものの仕組みを再構築することが目的で行われるDX（デジタルトランスフォーメーション）を、保育現場や介護現場に導入することにより、業務の効率化や、保育・介護の質の向上等を図っていきます。

【保育現場における具体的取組み】

- 複数台のタブレットを配布し、各種書類（保護者へのお便り、保育関係書類、給食関係書類）のペーパーレス化・作業簡易化を推進するとともに、保護者への資料配布や出欠等の連絡をオンライン上でリアルタイムにやりとりできる仕組みを構築します。
- エクセルで作成している職員シフト表を自動生成できるソフトを導入します。
- 睡眠時の、園児の呼吸・顔の向きなどを自動で記録するソフトを導入し、SIDSチェックの際に、職員が目視・触診確認に注力できるようにします。
- 職員・保護者が避難場所の確認を容易にできるように、災害時の避難場所をGPSで確認できるようにします。
- 園児情報（活動記録・健診記録・指導計画等）や施設の安全状況をクラウドサーバーで一括管理し、職員内でタイムリーに情報共有するとともに、情報の記録管理を強化します。
- ネットワークカメラを使用した園児の見守りシステムを導入するとともに、事故発生時の原因調査や検証にも活用し、再発防止に役立てます。

【介護現場における具体的取組み】

- デジタイゼーションを積極的に進め、介護職員の勤務変更や有給・早退・遅刻等の届け出をペーパーレス化します。
- 利用者の介護記録等を、証拠能力を有する方法でデジタルデータ化します。
- PCを活用した引継ぎと、電子印の活用により、介護・看護日誌のペーパーレス化を図ります。
- 個人情報の管理を徹底した上で、Numbersを導入したタブレットで医療機関でのカンファレンスや在宅介護の実態把握を行います。
- 赤外線やバイタルセンサーを使用した利用者の見守りシステムを導入します。

第6章 財務運営について

これまでに述べてきた具体的な取組みとともに、以下の取り組みを行い、組織の強化と経営基盤の強化・確立を目指します。

I 利用者・職員数の最適化

職員配置基準に沿った最適な園児の受入れと、それに対応する最適な職員配置を実施するために、各施設の園児受入数及び職員配置人数のバランス状況を月次で把握するとともに、その結果や対応策を迅速に確認・検討します。

II 財務管理体制の強化

施設が大規模修繕等の資金を計画的に積み立て、良質なサービスを持続していくために、各施設における経営指標を独自に策定します。この経営指標は、各施設における職員配置基準に沿いながら、効率よく園児を受け入れた場合の収入と、その最適な園児数に対応する職員配置や施設内整備を行った場合の支出の差から積算します。加えて、経営指標の達成状況や予算執行状況を月次で把握できるシステムを構築し、財務管理体制の強化を図ります。

III フォローアップ体制の構築

令和5年度より、毎月の各施設の予算執行状況、園児数状況、職員数状況、経営指標との比較値を各施設にフィードバックし、相互チェックすることによって達成状況や課題点の適時把握に努めます。加えて、年2回、業務執行理事及び法人本部職員による各施設長とのヒアリングを実施し、進行管理を行います。

IV 採用力の強化と職員定着率の向上

各種広報媒体の特性と、求職者が知りたいと思う情報を理解し、効果的な情報発信を行うことで、採用力の強化に取り組みます。また、業務効率化により労働時間の縮減を図るとともに、法人の特色を生かした研修体制を構築することで、職員定着率を伸ばし、組織力を強化します。

今後は、以上の取組みに加え、社会福祉を取り巻く環境の変化にも注視し、健全な経営を行って参ります。

(発行者)

社会福祉法人夢工房 法人本部

〒650-0024 兵庫県神戸市中央区海岸通8 神港ビルヂング7F

Mail : yumekoubou@yumekoubou.or.jp

URL : <https://www.yumekoubou.or.jp/>

(編集)

中期経営計画策定委員会

(発行日)

令和5年3月31日

