

令和8年度



## 事業運営方針とケア計画



特別養護老人ホーム 『大浦の里二号館』

はじめに

大佐渡福祉会は、昨年30周年を迎えました。これもひとえに、関係諸機関の皆様、地域の皆様方のご支援ご協力の賜物と感謝申し上げます。

現在、介護業界全体が深刻な人材不足という大きな課題に直面しております。当施設においても例外ではありませんが、こうした時だからこそ、私たちは「ケアの質の確保」を最優先事項として掲げております。

また、当施設は「地域に開かれた拠点」でありたいと考えております。コロナ禍を経て希薄になった地域交流を再構築し、ボランティアの受入れや近隣住民の方々との交流機会を段階的に再開してまいります。施設を地域へ開き、外部の目が入ることは、ケアの透明性を高め、質の向上にも直結すると確信しております。

今年度、当施設では初心にかえり、特養の理念を「おもてなし」から「絆」とし、「心の通い合い」を重視する福祉の原点に立ち返り、全職員が一丸となって課題解決に取り組むべく、本事業計画を策定しました。

令和8年3月

社会福祉法人大佐渡福祉会  
理事長 寺野 俊夫

## 目 次

### 令和8年度経営方針

1. 基本理念	1
2. 経営方針	1
3. 行動指針	1
4. ケア方針	3

### 入居者の健康管理

1. 入居者健康管理実施計画	5
----------------	---

### 在宅福祉事業計画の方針

1. 短期入所生活介護（ショートステイ）事業	6
------------------------	---

### 令和8年度事業計画

1. 定例会議	7
2. 職員研修計画	9
3. 年間行事計画	10
4. 中長期事業計画書	11
5. 短期事業計画書	12

## 令和8年度経営方針

### 1. 基本理念

大浦の里は、人と地域を「絆」で結ぶ、いつも笑顔あふれる温かな施設を目指します。

### 2. 経営方針

- (1) 入所者一人ひとりの「歩んできた人生」を尊重し、心の通い合う深い絆を築きます。
- (2) ご家族との対話を大切にし、共に喜びや悩みを分かち合える信頼の絆を育みます。
- (3) 笑顔と思いやりに満ちた環境を整え、家庭のような温もりを感じられる生活を支援します。

### 3. 行動指針

- (1) 私たちは、対話を通じて心の絆を深め、尊厳ある暮らしを支えます。
- (2) 家族の思いに寄り添い、共に歩む絆を大切にします。
- (3) 地域との絆を紡ぎ、誰もが安心して暮らせる拠点を目指します。

#### <感染症対策>

感染マニュアルに基づき、感染症・食中毒の予防及びまん延防止に努めます。  
2か月に1回感染症対策委員会を開催し、その結果について職員への周知徹底を図ります。

#### <環境衛生整備の充実>

- (1) 日々の園内清掃を実施し、施設内外の環境美化に努めます。
- (2) 入居者のニーズが十分反映された施設環境の整備に積極的に取り組みます。

#### <防災対策の充実強化>

- (1) 職員、入居者が日頃から防災意識を強く持つよう徹底を図り、また、あらゆる災害に迅速に対応できるように、防災訓練及び防災教育の強化を図ります。
- (2) 消防機関、地域の関係諸機関との連絡を密にし、施設構造及び入居者の

実態を十分理解してもらい、緊急時の応援、防災支援協力体制の充実と施設の防災安全対策の強化に努めます。

#### <職員の健康管理・福利厚生>

- (1) 各種健康診断・予防接種、厨房職員の検便等、職員の健康管理に十分注意を払います。
- (2) ストレスチェックを年1回実施し職員のメンタルヘルス対策の取り組みやメンタルヘルスに関する研修を実施します。
- (3) 職員互助会活動を充実し、職員間の親睦を図ります。
- (4) 衛生委員会を中心に心の健康づくり計画の方針と体制を理解し、職員からの相談対応が円滑に行われる体制を整えます。

#### <ボランティア活動の推進>

学校、各種ボランティアグループとの連携を積極的に図り、受け入れ体制の強化に努めます。

#### <実習生の受け入れ>

福祉を学ぶ学生・ヘルパー講習受講生等の実習生を積極的に受け入れ、福祉の人材育成に協力します。

#### <地域交流の推進>

- (1) さまざまな機会を通して、行事等への参加を呼びかけ、地域との交流を深め、「大浦の里二号館」の理解と啓蒙に努めます。又、入居者家族同士のつながりを深め、施設運営に積極的な協力を働きかけます。
- (2) 施設の業務に支障をきたさない範囲において、施設の建物、設備、備品を提供し、地域との交流を進めます。

#### <関係機関との協力>

佐渡市及び包括支援センター・居宅介護支援事業所・社会福祉協議会など地域の関係機関との連携を密にし、地域の支え合い地域づくり体制に協力していきます。

#### <運営推進会議の設置>

地域に開かれた施設として、サービスの質の確保を図ることを目的に運営推進会議を設置します。

#### 4. ケア方針

入居者の人権尊重の基本精神を基に、個別ケアの充実を図り、入居者一人ひとりが、生きがいと楽しみを追求し、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるように配慮しながら、各ユニットにおいて入居者が明るく健康で潤いに満ちた生活を築けるように努めます。

##### <目標>

- (1) 少人数ケア体制をつくります。
- (2) 入居者が自分の住まいと思えるような環境をつくります。
- (3) 今までの暮らしを続けてもらえるような暮らしをつくります。
- (4) 24時間の暮らしを保障する仕組みをつくります。

##### <重点>

- (1) 馴染みの関係づくりのため職員を固定配置します。
- (2) 暮らしの場を感じさせる環境をつくります。
- (3) 24時間シートの活用による暮らしの個別対応  
(朝の時間・食事・入浴・日中・夜間の過ごし方)
  - ①起床就寝時間は入居者それぞれの生活リズムに合わせます。
  - ②食事は生活のリズム・個人の嗜好・家庭的雰囲気大切にします。
  - ③排泄は入居者のリズムに合わせ、プライバシーを尊重します。
  - ④入浴はプライバシーを尊重し同性介助・マンツーマン入浴を基本とします。
- (4) 情報の伝達と共有の仕組みをつくります。
- (5) 24時間シートを有効活用し、介護サービス計画（ケアプラン）を充実させます。
- (6) 入居者の生活相談や情報提供
  - ①入居者個々のサービス利用料金、日用品等に伴う相談に応じます。
  - ②介護保険等の相談に応じ情報提供に努めます。
  - ③家族、近親者との連絡調整を行います。
  - ④入居者同士のトラブル等があれば改善に努めます。
  - ⑤病気などの健康上の相談に応じます。
- (7) 安全対策の取り組み  
介護事故発生防止のため、毎月1回事故防止委員会を開催します。

(8) 連携体制の強化

各職種間の連携を密にし、入居者のサービス向上に努めます。

(9) 身体拘束の廃止

やむを得ない理由により身体的拘束を行う場合には、家族の同意を得ることを前提に、入居者の状態を考慮して複数職員で検討し、拘束を行う理由とその経過を記録します。

(10) 虐待の禁止

職員は、どのような行為が虐待に該当するか理解し、定期的に自己チェックを行い、人権に対する意識の高揚に努めます。また、高齢者の安全と尊厳を守るため、早期発見と早期対応を促進します。

(11) 苦情処理体制の整備

苦情があった場合は、迅速かつ誠実に必要な措置を講じます。

(12) 入居者のプライバシー保護

可能な限りひとりひとりの入居者にとって生活の場にふさわしい心地良い環境を提供します。また、職員に理解を深めてもらうため研修の機会を設けます。

(13) ハラスメント対策の強化

個人としての尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為です。施設全体でハラスメント防止対策を講じます。

(14) 事業継続に向けた取組の強化

感染症や災害が発生した場合であっても必要な介護サービスが継続的に提供できる体制の構築を目指します。

(15) 生産性向上に向けた取組み

介護職員の処遇改善を進めることに加え、介護ロボットや ICT 等のテクノロジーの導入等により、介護サービスの質を確保すると共に職員の負担軽減を資する取組みを推進します。

## 入居者の健康管理

### 1. 入居者健康管理実施計画

#### (1) 目標

入居者の健全で安らかな生活を保障するため、嘱託医を中心に協力病院との連携を深めて、常に心身の健康を保持します。

#### (2) 計画

- ①定期健康診断（胸部レントゲン、検尿検便、血液検査等）を実施します。
- ②嘱託医による定期的な回診を実施します。
- ③必要に応じて嘱託医の指示による諸検査を実施します。
- ④定時、又は必要に応じ随時に検温、血圧測定を実施します。
- ⑤体重測定を月に1回実施します。
- ⑥住みよい環境（居室の温度・湿度チェック）を提供します。
- ⑦水分補給を徹底して行います。

#### (3) 重点項目

- ①褥創予防対策（体位交換・エアーマット等）
- ②インフルエンザ・肺炎予防対策（インフルエンザの予防接種・有熱者のチェック）
- ③腸閉塞防止対策（排便状態チェック）
- ④皮膚清潔対策（入浴・全身清拭・陰部清拭）
- ⑤骨折防止対策（自力歩行者及び車椅子使用者への配慮）
- ⑥感染症（ノロウイルス・疥癬等）、予防対策（入所前調査の実施、身辺清潔、環境整備、予防衛生知識の普及、職員研修）

## 在宅福祉事業計画の方針

### <目標>

- (1) 要介護、要支援、要援護老人が安全かつ快適に在宅生活を送れるよう、スムーズなサービスの提供とその充実に努めます。
- (2) 基本的人権の尊重とプライバシーの保護を基本理念とし、地域の人々に信頼されるサービスの提供に努めます。
- (3) 他事業所との連携を強め、利用者の自立に向けたサービスの提供に努めます。

### 1. 短期入所生活介護（ショートステイ）事業

- (1) 利用者の要介護状態の軽減・悪化の防止を目指し、認知症等の精神状態や身体状況を把握し、日常生活に必要な援助を提供します。  
介護予防短期入所生活介護事業においては、要介護状態になることを防止し、介護を必要とする状態の改善と悪化を予防できるよう利用者の精神状態や身体状況を把握し、日常生活に必要な援助を提供します。
- (2) サービスの提供にあたっては、短期入所生活介護サービス計画及び介護予防短期入所生活介護サービス計画に基づき、利用者が日常生活を送るために必要な援助を提供します。
- (3) サービスの提供にあたっては、利用者・家族に対してサービスの提供方法をわかりやすく説明します。
- (4) 介護支援専門員と連携を図り、提供するサービスの質の向上と改善を図るよう努めます。

## 令和8年度事業計画

### 1. 定例会議

区 分	開 催 日 時	担 当	内 容
ユニット ミーティング	毎月1回	ユニット リーダー	・ユニット内の業務・行事の検討 ・介護サービス計画の徹底
ユニット リーダー会議	毎月1回	介護職員	・ユニット間の連絡協議
運営会議 (本体共催)	毎月1回	庶 務	・各職種間からの意見要望事項の検討 ・翌月の行事予定と連絡事項 (全職種より代表者)
内部監査委員会 (本体共催)	年4回	介護職員 看護職員	・各事業所の介護サービス評価及び監査
ケアプラン会議	随 時	介護支援 専門員	・入居者の介護サービス計画の検討
入所検討会議 (本体共催)	毎月1回	生活相談員	・施設サービス入居申込者の利用の可否 について
事故防止委員会 (本体共催)	毎月1回	介護職員	・施設内における事故防止対策 ・事故集計、分析及び評価
虐待防止委員会 (本体共催)	年6回 (身体拘束と同 日)	園 長	・虐待防止意識の向上や知識の周知及び施 設環境づくり
身体拘束廃止委員会 (本体共催)	年6回 (虐待防止と同日)	介護職員	・身体拘束廃止に向けた取組み ・身体拘束実施経過報告及び評価
生産性向上委員会 (本体共催)	年4回	園 長	・利用者の安全及びケアの質の確保 ・職員の負担の軽減及び勤務状況への配慮 ・介護機器の定期的な点検 ・職員に対する研修の計画・実施及び評価
口腔ケア委員会 (本体共催)	年6回	介護職員	・個別の口腔ケアアセスメントの検討、 見直し

口腔内のたんの吸引 等安全対策委員会 (本体共催)	年 6 回	看護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・口腔内吸引及び胃ろうによる経管栄養の実施に伴うプロセス評価</li> <li>・安全管理体制とリスクマネージメントの検討</li> </ul>
衛生委員会 (本体共催)	毎月 1 回	庶 務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の健康管理</li> <li>・事業所の衛生管理</li> </ul>
給食委員会 (本体共催)	毎月 1 回	介護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の入居者の状況に合った食事提供の検討、実施</li> <li>・食事に対する入居者からの評価についての認識、改善</li> </ul>
防災委員会 (本体共催)	毎月 1 回	介護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の防災意識の高揚</li> <li>・防災計画の立案と随時見直し</li> <li>・地域との協力体制の確立</li> </ul>
環境整備委員会 (本体共催)	年 4 回	介護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園内外の整備及び美化活動</li> <li>・園内外の安全確保</li> </ul>
感染症対策委員会 (本体共催)	年 6 回	介護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内感染の予防と事後処置</li> </ul>
褥瘡対策委員会 (本体共催)	年 6 回	看護職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・褥瘡ゼロに向けたケアの実施、評価</li> </ul>
マニュアル整備 委員会 (本体共催)	随 時	生活相談員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サービス提供についてのマニュアルの見直しを図り、各部署マニュアルを整備、統一する</li> </ul>

## 2. 職員研修計画

### ○研修目標

- ・ 職員個々の能力開発や専門的知識及び技術の向上

実施予定月	職場外研修（特別養護老人ホーム）	職場外研修（デイサービスセンター）	職場外研修（居宅介護支援事業所）	職場外研修（二号館）	職場内研修
4月					新人研修会 AED 救急講習
5月	第1回企画研修	第1回企画研修	介護支援専門員連絡会	第1回企画研修	口腔ケア研修会 感染対策研修会
6月	第1回総会及び第1回管理者研修会			ユニットケアリーダー研修	褥瘡対策研修会
7月	第2回企画研修	第2回企画研修	認知症支援連絡会	第2回企画研修	事故防止研修会 身体拘束廃止研修会
8月	第2ブロック部会第1回研修会	第2ブロック部会第1回研修会	成年後見研修	第2ブロック部会第1回研修会	交通安全研修会
9月	新潟県老人福祉施設研究大会 第3回企画研修	新潟県老人福祉施設研究大会 第3回企画研修	新潟県老人福祉施設研究大会 西地域包括ケア会議	新潟県老人福祉施設研究大会 第3回企画研修	メンタルヘルス研修会 防災教育
10月					感染対策研修会
11月	第2ブロック部会第2回研修会 第4回企画研修	第2ブロック部会第2回研修会 第4回企画研修	多職種連携研修	第2ブロック部会第2回研修会 第4回企画研修	褥瘡対策研修会 虐待防止研修会
12月	認知症実践者研修	認知症実践者研修	医療連携研修	認知症実践者研修	認知症研修会
1月	第5回企画研修	第5回企画研修	認知症支援連絡会	第5回企画研修	防災教育 腰痛予防研修会
2月			認定調査員現任研修		事故防止研修会 身体拘束廃止研修会
3月	第2回総会及び第2回管理者研修会		介護支援専門員連絡会		

### 3. 年間行事計画

実施 予定月	法人関係事業	管理運営	防災計画	行事（利用者）	給食
4月		新採用・辞令交付 令和8年度経営方針説明 職員定期健康診断（全職員）	AED救急講習 通報訓練	お花見	季節のごはん
5月	監事決算監査 理事会（決算）		災害想定防災訓練（机上訓練） （事業継続計画 BCP）	バラ園見学	節句料理
6月	評議員会（決算）	令和7年度事業実績報告 令和7年度決算報告	総合防災訓練（火災）	相川市見学、苗植え	季節のごはん
7月			消防設備定期点検	七夕会 買い物ツアー	七夕行事食 土用の丑行事食
8月			災害想定防災訓練（机上訓練） （事業継続計画 BCP 感染対策）	盆踊り大会 ひまわり見学	季節のごはん
9月			防災教育 災害想定防災訓練（実施訓練） （事業継続計画 BCP 感染対策）	敬老会 バスハイキング	敬老の日行事食 おはぎ
10月			総合防災訓練夜間想定（火災）	大浦祭り 紅葉見学	ちらし寿司
11月		職員健康診断（介護職員）	災害想定防災訓練（実施訓練） （事業継続計画 BCP）	買い物ツアー 作品展見学	季節のごはん
12月	理事会（補正予算・規定の改正）			クリスマス会 忘年会	クリスマス行事食 冬至 年越しそば
1月			消防設備定期点検 防災教育	賀正会 餅つき大会	おせち料理 七草粥
2月		令和9年度経営方針、予算編成	通報訓練	節分会	節分行事食
3月	理事会（補正予算・当初予算） 評議員会（当初予算）			おひな祭り見学 しんこ作り	ひな祭り行事食 おはぎ

#### 4. 中長期事業計画書

中長期事業計画書						
将来あるべき姿	現状課題	ビジョンを達成するための方法（方針）	期 限	スケジュール		
				7年度	8年度	9年度
事業計画の策定	策定されているがなかなか職員に浸透しない	令和9年度介護報酬改定のため加算算定の見直しを図る	R10.3			
		単年度収支差率を3～5%で推移し、経営の安定を図り自己資本比率の向上を目指す	R10.3			
職員の質の向上を推進する	見直しや改善が図られていない	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・研修プログラムを完成させ、確実に運用する	R9.3			
		提供するサービスについて、継続的に自己点検（自己評価）を実施し、見直しや改善に定期的に取り組む	R10.3			
人材育成と定着	体系的なプログラムの整備がなされていない	中堅職員に対するフォローアップを意図的、計画的に行い、体系的な研修プログラムを構築する、また現場でのリーダーシップを図れる職員育成に力を入れる	R9.3			
		職員処遇の水準が適正であるかどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析するための取り組みを、PDCAサイクルにより定期的に行っている	R10.3			
生活環境の向上	BCPの周知・徹底がされていない	感染症・自然災害などに備えたBCPの周知・徹底を図る	R9.3			
		有事の際のBCP発動に伴う訓練を定期的実施する	R10.3			

##### 【前年度評価・見直しについて】

- 8年度は「おもてなし」から「絆」へと基本理念を変更し、「心の通い合い」を重視する福祉の原点に立ち返ることを最重要課題とする。
- 収支差率を3～5%、経営の安定を図り自己資本比率の向上を目指す。
- マニュアル整備委員会を通して、修正を重ね、概ね統一が図られたがR9年度介護報酬改定を向かえるにあたりより整備する。
- 人材定着は、令和5年度12.7%、令和6年度9.3%、令和7年度7.6%と減少しているが5%以下になるように職場環境の整備をする。
- 有事の際のBCP発動が職員に徹底されているか不安が残るが、PDCAサイクルの評価・分析は出来ているので更に深掘していきたい。

—安定的・継続的な組織運営を目指す—

## 5. 短期事業計画書

短期事業計画書																	
中長期計画の内容				具体的手段	責任者	スケジュール											
将来の姿	現状課題	達成方法	期限	実行計画		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
事業計画の策定	いない	策定されて	R9.3	中長期的なビジョンを計画にし、職員に周知・徹底を図る	園長	■											
				中長期計画を踏まえ、単年度の計画を運営会議で浸透させる	園長	■											
職員の質の向上を推進する	図られていない	見直しや改善が確認	R9.3	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・研修プログラムを完成させ、確実に運用する	各種委員会	■											
				提供するサービスについて、継続的に自己点検（自己評価）を実施し、見直しや改善に定期的に取り組む	各種委員会	■											
人材の育成と定着	なされていない	備がプログラムの整備	R9.3	中堅職員研修・指導者研修等、計画的に行い、研修プログラムを構築する、またリーダーシップが図れる職員の育成に努める	園長	■											
				職員処遇の水準が適正であるか、評価・分析する取り組みをPDCAサイクルにより行う	担当職員	■											
生活環境の向上を図る	底がされていない	BCPの周知・徹底	R9.3	感染症・自然災害などに備えたBCPの周知・徹底を図る	担当職員	■											
				有事の際のBCP発動に伴う訓練を定期的に行う	担当職員			■								■	

### 【前年度評価・見直しについて】

- 単年度の長期稼働率97%、短期95%、デイサービス90%安定的な経営を目指す。また、建物の老朽化に伴い修繕費が掛るので計画的に実行する。
- マニュアル整備委員会によって統一が図られてきたが、より一層精度を保つ。
- 人材育成に向けて定期的に研修を実施したが、リーダーシップを図れる職員の育成が出来なかった。
- 事業継続計画の研修会を定期的に行い、有事の際の発動に向け徹底した職員訓練を行う。
- 理念・基本方針の変更に関し、8年度は職員及び家族の皆さんに浸透させる様努め、最終年度の9年度は計画全体の総括を行う。

—職員のことを尊重し人材育成・定着に努める—

## 【大浦の里職員に必要な資質と求められる職員像】

大浦の里の基本理念は、人と地域を「絆」で結ぶ、いつも笑顔あふれる温かい施設を目指すことです。

私たちと一緒に、施設作りの一員となってくれる方をお待ちしております。

### <職員に必要な資質>

#### ① 共感力と傾聴力

言葉にできない想いや、これまでの人生の歩みを尊重し、心に寄り添う力。

#### ② 観察力（気づきの力）

体調の小さな変化や、表情・仕草から「何を求めているか」を察知する力。

#### ③ 柔軟性と適応力

決まったルーチンをこなすだけでなく、その日の状態に合わせた柔軟なケアを行う力。

#### ④ 倫理観と尊厳の保持

「一人の人間」として敬意を払い、プライバシーや自律を支え続ける強い倫理観。

#### ⑤ チームワークと協調性

多職種と連携し、組織として動く力。

### <求められる職員像>

#### ① ご利用者の“声なき声”を形にし、その方らしい暮らしを最期まで支え続ける職員。

・個人の意思を尊重し、当たり前前の生活を継続するための工夫を惜しまない。

・人生の大先輩に対する敬意を忘れず、丁寧な言葉遣いと態度を徹底する。

#### ② ご家族や地域に安心を届け、笑顔の輪を広げる架け橋となる職員。

・報告・連絡・相談を徹底し、ご家族から「ここなら安心」と思われる信頼関係を築く。

・地域社会の一員として、開かれた施設づくりに貢献する。

## 7. 【期待する職員像】

新任者（1～3年未満）
<ul style="list-style-type: none"><li>① 指導・教育を受けつつ、担当業務を安全・的確に行う。</li><li>② 担当業務に必要な制度や法令を理解する。</li><li>③ 福祉・介護サービス従事者としてのルール・マナーを順守する。</li><li>④ 対人援助技術の基本を身につける。</li></ul>
中堅的職員クラス（3年以上10年未満）
<ul style="list-style-type: none"><li>① 職場の課題を発見し、チームの一員として課題を解決する。</li><li>② 組織の中での自分の役割を理解し、担当業務を遂行する。</li><li>③ 通常の業務に精通し、日常的な定形業務を独立して遂行できる。</li><li>④ 後輩に、自己の経験を活かしアドバイスできる。</li></ul>
指導的職員（主任・副主任クラス）
<ul style="list-style-type: none"><li>① チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。</li><li>② 実務に関する比較的高度な知識及び経験をもとに、応用的判断を要する業務を遂行できる。</li><li>③ 問題解決技法を身につけ、業務の改善や問題解決を実践できる。</li><li>④ 下位者に、自己の経験を活かし指導できる。</li></ul>
指導的職員（係長クラス）
<ul style="list-style-type: none"><li>① 比較的难度の高い課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決に当たる。</li><li>② 下位者の指導を責任者として行う。</li><li>③ 当該分野の高度かつ適切な技術を身につけ、同僚・後輩に対してのモデルとなる。</li></ul>
統括者（課長クラス）
<ul style="list-style-type: none"><li>① 業務執行責任者として、状況を適切に判断し、部門の業務を円滑に遂行する。</li><li>② 職員の育成と労務管理を通じて組織の強化を図る。</li><li>③ 提供するサービスの質の維持・向上に努める。</li></ul>
管理者（園長クラス）
<ul style="list-style-type: none"><li>① 運営統括責任者として、自組織の目標を設定し、計画を立てて遂行する。</li><li>② 人材育成、組織改革、法令順守の徹底などを通じて、自組織を改善・向上させる。</li><li>③ 法人全体を統括する施設の責任者として、法、政策、顧客、競合等の外部環境の動向と法人内部の環境を把握し、法人の対応策を上申するとともに法人としての決定事項を推進・管理する。</li></ul>

# 社会福祉法人大佐渡福祉会運営組織系統図

