

目標達成計画

作成日: 平成28年10月11日

目標達成計画は、自己評価及び外部評価結果をもとに職員一同で次のステップへ向けて取り組む目標について話し合います。

目標が一つも無かったり、逆に目標をたくさん掲げすぎて課題が焦点化できなくならないよう、事業所の現在のレベルに合わせた目標水準を考えながら、優先して取り組む具体的な計画を記入します。

【目標達成計画】					
優先順位	項目番号	現状における問題点、課題	目標	目標達成に向けた具体的な取り組み内容	目標達成に要する期間
1	13	職員を育てる風土がまだまだ会社全体に浸透しておらず、いつの時代も職員不足(又は能力不足)に悩み、適正なサービス提供に支障をきたすことを危惧してやまない。	新規採用職員を教育する体制を整え、人員基準(3:1)を更に上回る人員体制を確保することにより、入居者とのゆとりある関わりを実践し、入居者の満足度と職員の達成感どちらも向上することを目指す。	結婚出産又は高齢に伴うリタイヤ等に対応すべく、4月に新規採用者2名を確保したが、今後も出産予定者は複数名存在する。まずは新規採用者に対して仕事の楽しさや遣り甲斐づくりを目的とした取り組みを実践し、職員の定着を目指す。	12ヶ月
2	12	ハード面及びソフト面(心のケア)については数年かけて改善傾向にあるものの、労働条件(給与水準・休暇他)についてはまだまだ会社としての経営努力が必要と考える。	就業環境の整備については「終わり」がなく、社員全員に対して公平に整備すべき点と、個々の人事評価によるものと、どちらもが満足いく仕組み作りを目指す。	前年度のリフレッシュ休暇を廃止し、今年度から有給休暇の充実を図るため取り組んでいる。また、結婚者に対する給与ベースアップ及び住宅手当の導入等に取り組み、職員のモチベーション維持及び退職率の引き下げを図っている。	12ヶ月
3	7	職員による虐待を未然に防ぐため、業務中における言葉遣いの乱れなどには管理者が注意を払いながら指導教育しなければならず、社会全体の介護施設に対する偏見を払拭することも課題の一つと考えている。	「言葉の乱れは心の乱れ」と考え、言葉遣いが乱れた者については、現場職員又はリーダーなど現場でお互いが注意しあえる環境作りを目指す。	言葉遣いが乱れた職員に対し、現場職員又はリーダーが注意を促しながら、場合によっては管理者が本人と話をするなど、コミュニケーションを図りながら改善するよう努めている。 →(継続して取り組み中)	12ヶ月
4	11	現場職員の意見反映については、週に一度の週報提出及び回答によって意見交換がなされているが、今一つ会社の思いが現場に伝わり切れていないことを実感する場面がある。	ユニットリーダーだけでなく、サブリーダー及び末端職員の細かな意見(普段からの気付き)を吸い上げ、逆に会社の思いが末端職員まで伝わる仕組み作りを目指す。	現場における定期的なカンファレンスを行い、管理者とリーダー(及びサブリーダー)で構成するリーダー会議を月に1度実施し、会社側と現場の考えを統一化するよう取り組みたい。 →(現在取り組み中)	12ヶ月
5	35	火災発生時における避難訓練は年2回実施しているが、その他の災害(地震、水害、風害他)に対してのリスク管理が出来ていない。	火災発生時のみならず、その他起こり得る災害に対するリスク管理を行い、入居者及び職員の”命を守る行動”が出来る訓練を行うことを目指す。	”晴れの国おかやま”であっても、災害の恐怖を知り、”いざ”という時には入居者及び職員の”命を守る行動”が迅速に行えるよう、継続的に訓練を実施していきたい。	12ヶ月

注)項目の欄については、自己評価項目のNo.を記入して下さい。項目数が足りない場合は、行を挿入してください。