

目標達成計画

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	33	利用者様の高齢化に伴った疾病や介護の必要性の重度化、終末期に向けたターミナルケアについての職員の技術や知識が不足しており統一した対応が取れていない。	職員全員で看取りや重度化に対する知識や技術を日常業務の中で研鑽していき、グループホームという家庭的な環境で利用者様が安心して最期を迎えられる様な環境を提供する事が出来る。	看取り介護の意義や必要とされる知識、技術を「終末期研修」として訪問看護のNsや母体病院のDrの協力を得ながらグループホーム内で研修を実施して実践的な内容を学習して業務に活かしていく。	3ヶ月
2	35	車イスの利用者様が多い点や海が目の前という地理条件、夜間の2名という職員体制の中での災害を想定した具体的な避難訓練が実施されていない。	想定される避難時の問題点を把握して、地域の方の協力を得ながら職員全員が災害発生時に適切な避難行動が取れるようになる。	まず運営推進会議で避難訓練への参加を地域の方に呼びかけ参加して頂き、職員と地域住人合同の避難訓練を行なう。夜間や車椅子の利用者様の誘導は消防署の意見などを参考にし、実際に職員が実施可能な避難行動を訓練する。	6ヶ月
3	36	職員の接遇スキル向上の為の学ぶ機会が月1回のケア会議に限られており、管理者が望む介護力や接遇が実際の現場では発揮されておらず、職員一人一人の業務への意欲や技術に差異がある。	理念に基づいたケアを職員全員で行なう事ができ、一人一人の職員が高い介護意識やモラル、技術を持ちながら利用者様に寄り添う事が出来る。	介護力や接遇の向上はゴールの無い日々向上を目指すべき課題ではあるが、まずは管理者ではなくヘルパー主導での研修を実施し、自らが学ぶ機会を作る側になりその中で知識の習得やリーダーシップといった点を感じてもらい現場の介護力向上につなげていく。	6ヶ月
4					ヶ月
5					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。