

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 | 2 | 事業所自体が地域の一員になれるよう日常的に交流を図りたいと思っている。が、現時点では近所の方が食器を寄付して下さったり、果物をお裾分けして下さる事はあったが、定期的など頻度が多く交流があるわけではない。 | 事業所が地域の一員となり、利用者様が近隣住民の方々との繋がりを大切にして過ごしていくことが出来るようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域の福祉祭りや夏祭り等に積極的に参加する。 ・施設での納涼祭や防災訓練などに参加して頂けるよう声を掛ける。 ・船橋在住の職員の協力を得て、地域との繋がりを | 12ヶ月 |
| 2 | 4 | 運営推進会議は、2ヶ月に一回行い、意見交換を行い、ご意見を頂いた場合には貴重な意見として施設運営に反映している。ただし、地域への参加実績が少なく、地域参加・交流に課題が残る。 | 利用者様の状況報告や、サービスの実績・評価への取り組み状況など、報告や話し合いを継続して行い、地域との関わりを増やし、施設運営に反映していけるようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域との関わりを深めるために、施設全体での行事など、運営推進委員の方にも参加してもらえるようにする。 ・会議内で話し合いの中で、課題として挙げた事を、施設運営に反映できるように努める。 | 12ヶ月 |
| 3 | 13 | 新人職員の育成に関して、各ユニットの責任者が指導担当者という形で行っているが、指導内容の中で施設として統一された育成マニュアルが必要である。 | 新人職員育成マニュアルを作成し、核となる部分を施設の方針として統一した指導育成が出来るようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> ・施設全体としての、具体的な新人育成マニュアルを作成し、中長期的な指導・育成が出来るようにする。 | 12ヶ月 |
| 4 | 26 | ケアマネジメント業務において、フロア責任者以外介護サービス計画の作成の必要性や一連の流れを認識出来ているものが少ないのが現状である。 | 全ての職員がケアマネジメント業務の一連の流れを理解し、実践に繋げる事が出来る。 | <ul style="list-style-type: none"> ・フロア責任者等が中心となり、担当フロア毎で職員個々に指導する。又、居室担当者制度を設けているので、担当者を受け持つ形をとる。 ・職員向けに施設内講習を定期的実施する。 | 12ヶ月 |
| 5 | | 日々の様子や、実際に職員が利用者様との関わりをもっているが、それが忠実に記録に反映できていないことがある。 | 日々のサービス記録で、利用者様との関わりなど、詳細な部分を記録に残すようにしていく。 | <ul style="list-style-type: none"> ・介護サービスの対応の詳細を、日々記録することが出来るように、フロア責任者が中心となり指導していく。 ・上司が振り返る場を作り、対応の記録を行えているか定期的に振り返りチェックしていくようにする。 | 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、行を挿入して下さい。