

(別紙4(2))

事業所名 : まがい友遊苑

作成日 : 令和6年3月29日

## 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の焦点化が難しくならないよう、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	4	運営推進会議は年6回の開催が義務であり、コロナ禍においても、工夫等により年6回の開催が望まれる。委員からの意見等をサービスの質の向上に反映させて取り組むべき。	2か月に1回の対面開催を行い、委員からの意見を広く集めて、サービスに反映させる。	令和5年度においては、開催されていなかった分を年度内に開催した。令和6年度については、4月から2ヶ月に1度開催予定である。	0 か月
2	6	日々の支援を振り返り、不適切な言葉かけ等も含めて職員間で話し合うことが望まれる。その上で身体拘束等の適正化のための検討委員会を3ヶ月に1回以上開催し、委員の助言等を議事録に整備し、職員に周知することが望まれる。	2ヶ月に1回開催し、委員からの助言等を議事録に整備し、職員会議において職員へ周知する。職員会議では、日々の支援を振り返り、サービスを見直し、身体拘束の内容を確認する。	令和5年度においては、開催されていなかった分を年度内に開催した。令和6年度については、4月から2ヶ月に1度開催予定である。	0 か月
3	12	ハラスメント防止のための取り組みとして、方針の明確化、職員への周知・啓発、相談・苦情体制の整備、相談窓口の設置、就業規則へのハラスメント防止の方針や懲罰規定等の記載、マニュアルの整備が望まれる。	ハラスメント防止のための取り組みとして、方針の明確化、職員への周知・啓発、相談・苦情体制の整備、相談窓口の設置、就業規則へのハラスメント防止の方針や懲罰規定等の記載、マニュアルの整備済み。	対応済みです。職員会議等を通して、今後職員への周知徹底を行います。	0 か月
4	35	昼夜を想定した年2回の避難訓練の実施が望まれる。	計画的に年2回の避難訓練を行う。	令和5年度においては、訓練を行っていなかった分を年度内に行った。令和6年度については、6月から6ヶ月に1度訓練を行う予定である。	0 か月
5					か月

注) 項目の欄については、自己評価項目の番号を記入して下さい。項目数が足りない場合は、行を挿入してください。