

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	4	運営推進会議を全く開催していない。	おおむね2ヶ月に1回運営推進会議を開催する。	施設内の行事などに合わせて行うなど開催日を検討していく。	12ヶ月
2	26	介護計画の内容を家族とともに話し合う機会が少ない。	介護計画を半年ごとに見直し、家族に説明してともに話し合っていく。	計画作成者が中心となり、家族が来る誕生会などの行事にあわせて介護計画について話し合う時間を作っていくなどの工夫をしていく。	12ヶ月
3	35	自主避難訓練は年2回行っているが、消防署立会いの避難訓練はしていない。また夜間を想定した訓練はしていない。	消防署立会いの避難訓練を年1回は行い、夜間を想定した避難訓練を行う。	年2回行う消防設備点検に合わせて避難訓練をしていくなど、消防署員や設備点検業者の意見を聞きながら昼夜を問わず避難できる方法を考えていく。	12ヶ月
4	36	職員へ各研修の案内は出しているが、自主的に参加する職員は少ない。	できれば自主的に研修へ参加できるようにしていけるよう研修の機会を増やす。特に接遇研修を重視していく。	自主的に研修に参加しやすいよう、勤務表の調整や参加費及び交通費を全額助成していくなど事業所側からの配慮を検討していく。	12ヶ月
5	33	管理者は看護師などの職員体制がまず整っていて、医師の判断をもとに家族が希望するならできるだけ看取りまで行っていきたいとの考えはあるが、重度化や終末期になった場合、会社側の考えもホームの方針も明確ではない。	重度化や終末期に向けた対応・考え方を会社としてどのように考えていくかを経営者と職員交えて話し合う。また家族へ重度化や終末期を迎えたときの要望も聞き、話し合ってみる。	経営側でまず会社としての方針を決める。その後経営側と職員とで職員会議の時間などで話し合う機会を持つ。できれば看取りに関して意欲のある看護師を募集し配置する。	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、行を挿入してください。