

## 目標達成計画

作成日: 平成30年8月6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   | 職員を育てる風土づくりに取り組んできたが未だ定着しているとは言い難い。社会問題となっている介護職員不足の解消が急務であり、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。 | 女性社員の結婚出産に伴う育休が相次ぐ中、社員の確保と並行して、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。<br>→(継続して取り組み中)            | 12ヶ月       |
| 2        | 12   | 数年越しによるハード面及びソフト面(心のケア)の改善と並行して、労働条件(給与水準・休暇・福利厚生等)の見直しも数年越しで改善傾向にある。今後は、求職者に対するの宣伝方法が課題となる。   | 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、どちらも満足いく仕組み作りを目指す。                       | 福利厚生や各種手当の創設、有給休暇の取得率アップを図り、新卒者または既卒者それぞれに見合った労働条件を整備することにより、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。<br>→(継続して取り組み中) | 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。<br>→(継続して取り組み中)         | 12ヶ月       |
| 4        | 11   | 会社の理念や方向性の徹底については、現場の責任者(ユニットリーダー)からの週報提出または業務日誌による申し送りによって情報共有を図っているが、今一つ不十分であることを感じる場面がある。   | 会社の上層部やユニットリーダーだけでなく、職員一人ひとりまで行き届く仕組み作りを目指す。   | 責任ある立場の者(管理者及びユニットリーダー等)が、各ユニットへの頻回な顔出しや職員一人ひとりへの声掛けを行うなど、会社側と現場の意識統一が図れるよう取り組みたい。<br>→(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)に対するリスク管理が不十分である。                                    | 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。<br>→(継続して取り組み中)              | 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。