

(別紙4(2))

事業所名 グループホームかがやき

## 目標達成計画

作成日: 令和 5 年 3 月 23 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    | 介護の技術は、座学で習得するには限界があるので目標を共有し、業務を体験しながら現場での対応や訓練が重要となる。 | 育成方法を取り入れ、業務を体験しながら仕事を覚えてもらい、業務に対する理解度を向上させ成長に繋がるよう教える業務内容と手順を明確にする。 | 実際の業務をやって見せることで、業務全体の流れを見てもらい仕事のイメージを掴んでもらう。また「業務に対する考え方」など伝えていく。                          | 0.5ヶ月      |
| 2        |      | 職員が現場でいち早く活躍できるように効率的に育成する。                             | 現場に必要な知識やスキルが身につくよう、即戦力に繋げていく。また指導者のフォローを職員全体で行う。                    | 実際にやってみせた業務について詳しく説明する。仕事内容の他に「この仕事の目的は何か」「どうしてそれがいけないのか」など考え方を教えて目的意識を持ってもらう。             | 1ヶ月        |
| 3        |      | 目的をしっかりと言語化して無駄のないよう育成する。                               | 個人に合わせた内容、スピードで教えていくことで、モチベーションや成長に繋がる。コミュニケーション技術の向上も図る。            | 業務をやってみせて具体的な説明をした後は、実際にやってもらう。指導者は間違いを指摘するのではなく、どのように間違っているのかを観察する。また、質の高いコミュニケーションを心掛ける。 | 1ヶ月        |
| 4        |      | 既存職員の成長やキャリア形成などの役割を担う。                                 | 指導する側もスキルアップになり職員の定着率に繋がる。また、期限を決めて遂行していく。                           | 良かった点や改善点などの感想を伝える。(フィードバック)できるだけ具体的に話し、段階的な評価を基に再指導する。                                    | 1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、行を挿入して下さい。