

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 | 1 | 開所から居る職員は理念についてある程度語る事が出来ているが、最近入職した職員は理念を未だあまり理解出来てはいない。そのため、中々理念を共有した上でそれらに基づいたケアを行えているのか・・・職員全体で振り返りの機会を持つ段階には至っていないという課題がある。 | 職員1人1人が正しく理念を理解して、それら共有した理念に基づいて日々のケア・サービス提供など実践に向けた取り組みを行っていくという意識を持つ事が出来る。また、それに対しての振り返り及び議論などを行う場をしっかりと儲ける。 | 今一度、掲げている理念をリーダー中心に説明を交え理解に努めると共に、全職員がしっかりと共有して行く。引き続き、何時でも誰でも確認する事が出来るように理念を常時掲示して意識付けを行う。また、職員会議・ユニット会議などで実践出来ているかどうかの振り返りや更なる取り組みへ向けての議論などを皆で行う場を設ける。 | 6ヶ月 |
| 2 | 36 | 入居者様の立場に立って個々の性格や習慣・今までの生活環境などを考慮してのケアに努めてはいるが、家庭的になり過ぎている感があり言葉遣いがなまかななる様子もある。また、職員のペースや効率が優先されがちな場面もあり、入居者(利用者)本位のケアが充分に行えていないという課題がある。 | 家庭的な中でも「入居者様から学ばせて頂いている。」と言う意識を持ち、全職員がそれぞれの入居者様を理解しようとする姿勢を持てるようにする。「職員の職場では無く入居者様の生活の場」である旨を心に置いた上で、日々のケアに当たる事が出来るようにする。 | 利用者本位のケアについて研修を行うと共に、日々のケアを見直し「本当に入居者様を考えてケア提供出来ているか？職員のペースを強いていないか？自分ならどうされたいか？」全職員で話し合う場を持つ。改めて、入居者様個々の性格や習慣・今までの生活環境など知る事が出来るように関わりを持って行く。また、接遇に関しての研修も行い、家庭的な中でも大切にされている感覚が持てる接し方を学ぶと共に職員間でチェックし合って行く。 | 6ヶ月 |
| 3 | 4 | 運営推進会議において、幅広い方からの意見を頂戴出来るようにして行くと共に、それらをサービス向上に繋げて行けるよう会議内容などを充実させて行く必要があるという課題がある。また、地域の方にホームのサポーター役となって頂けるように繋がりを深め関係を構築して行く必要がある。 | 2ヶ月に1回(年間6回)運営推進会議を開催する。入居者ご本人・ご家族、地域の方々など参加数を増やす事で、ホームの状況・様子を知って頂くと共に様々な意見・要望を出して頂きホーム運営及びサービス提供に反映させて行く。また、地域の方々との繋がりをもっと深め双方が頼り支え合えるような良い関係を築けるようにして行く。 | しっかりと年間行事計画に運営推進会議の予定も入れ込み、定期開催出来るように努めると共に、関係者様には早めに通知させて頂きなるべく多くの参加を得られるように配慮する。地域の中で何かホームとして入居者様が関わり行える事が無いのか検討して、それを実現するにはどうすべきかなどの段取りを助言を受けつつ具体化して繋がりを深めて行く。 | 12ヶ月 |
| 4 | | | | | 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、行を挿入してください。