

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 | <ul style="list-style-type: none"> ・ご家族様の参加を優先することで、地域住民の代表や地域包括の職員等の参加が難しい日程設定となっている。 ・地域の自治会や民生委員等に変化があるため、施設について広くご理解いただく必要がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ・年4回開催のうち、1～2回程度は民生委員や地域包括の職員に参加していただけるよう日程を調整し会議を実施する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域の状況(民生委員や自治会など)について注視し、最新の状況について理解する。 ・事前連絡や調整等をしっかり行い、ご家族様以外の外部の方にも多くご参加いただけるよう努める。 ・会議の際は施設内の様子や地域の状況等を相互に理解できるよう、工夫して進行する。 | 12ヶ月 |
| 2 | 13 18 | <ul style="list-style-type: none"> ・現在のところ離職率も低く職員が定着しているが、認知症グループホームの特性として馴染みの職員との関わりの継続が重要と思われる。介護の知識や技術のみでなく、人となりの部分についてもご評価いただいているとのことで、今後もその点が保てるよう職員教育やフォローに努める必要がある。 ・職員と利用者様は長い時間一緒に過ごすこともあり、共に生きる者としての自覚や関わり方への理解が必要である。 | <ul style="list-style-type: none"> ・今現在の職員に少しでも長く働いていただけるよう、意識して職員と関わりモチベーション等の維持に努める。 ・業務にあたる上で、プロとしての意識や自覚について繰り返し伝える。 | <ul style="list-style-type: none"> ・管理者と職員の相互間でコミュニケーションを多く持ち、意見交換や具申、フォローアップのしやすい環境を維持する。 ・知識や技術のみでなく、考え方等の部分についても指導し、ケアを統一することで全体的な介護力の向上に努める。 ・日頃からの関わり方や意識の持ち方等について伝えることで、楽しみや寂しさ、悲しみ等利用者様の気持ちに共感できる職員を育成し、居心地よく安心して暮らせる施設運営を目指す。 | 12ヶ月 |
| 3 | | | | | ヶ月 |
| 4 | | | | | ヶ月 |