

## 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	1	引き続き、開所時等から長く勤務をしている職員においては法人及びグループホームとしての理念をある程度語る事が出来ていると思われるが、職員の入れ替わり毎に理念共有を充分に行えておらず、理念の揭示はしてあっても中々理解出来るにも至れていない部分が多い。全体及びユニット毎の会議を定期的に行おうと努めているが、日程がずれ込んでしまったり十分な時間を確保出来なかったりと、それら理念に基づいたケアが行えているのか会議等でしっかり振り返る機会を持つにも不足してしまっている感は否めない現状・課題がある。	今一度、職員1人1人が法人及びグループホームとしての理念を十分に理解した上で、それらに基づいたケア・サービスを実践に移し入居者様に提供して行く事が出来るような意識付けと体制構築を行う。また、全体及びユニット毎の会議を滞り無く計画的に開催すると共に、会議を職員間でケア・サービスの提供が指すものになっているかどうか振り返り議論を交わす機会として活かして行く。	引き続き何時でも確認出来る場所に理念を掲げて置くと共に、理念を管理者やリーダーが中心となって今一度説明を交え理解に努め、職員全体が理念を共有して指すものと捉え業務に当たる事が出来るように意識付けて行く。シフト上の微調整等はあるにしても全体及びユニット毎の会議開催が滞り無く確実に実施出来るように、計画を立てての開催に努める。また、それら会議内で都度ケア・サービスが理念に基づいたものになっているかどうか、職員間でしっかりと振り返ると共により指すものの実践に繋がれるように議論を交わす時間を設けて行く。	6ヶ月
2	11	管理者異動を始め職員の入れ替わり等もあり、従来以上に何でも意見や提案を出し合えるようなチームとしての関係作り及び環境整備が充分に行えていない部分が多い。全体及びユニット毎の会議や日々の申し送り・業務中の会話などを通じて職員からの意見や提案を聴き取り、運営や日々のケア・業務に活かそうと努めているが、十分に反映して繋げるには至っていない。年に1～2回の理事長との個別面談はあるものの全職員においてしっかりと行い切れておらず、管理者及びリーダーとの個別面談もほぼ行えていないなど、意見を十分に吸い上げ切れていない現状は否めない。	改めて、全体及びユニット毎の会議がずれ込む事無く定期的開催されるように計画を立て実施して行き、会議や日々の業務における申し送り等を活用して職員全体で意見や提案を出し合いながらホーム作りを行えるような体制を構築して行く。また、理事長との面談以外にも管理者及びリーダーと職員での個人面談等の場も適時設けてチーム内での意思疎通が図れるような体制も併せて築いて行く。チームケアを実践して行くに当たって、全職員が何でも意見や要望を気軽に申し出せるような良好なチーム作り・関係作りを目指して行く。	良いチーム関係を築けるようにコミュニケーションを密に図って行くようにすると共に、何気無い話を通じて気軽に意見や要望を出し合えるような雰囲気作りを努める。職員同士の意見・要望や提案等を出し合い今後のホーム作りへと繋げて行く重要な場となる全体及びユニット毎の会議は、しっかり定期的に行えるように早めに計画を立てて開催出来るように予定を立てる。理事長との面談以外に数ヶ月に1度でも良いので管理者やリーダーと個人面談を行う機会を設けて、率直な思い・考えや提案等を吸い上げて組織運営に活用しより良いチーム作りに繋げると共に現場の様子等を常に把握出来るように努めて行く。	12ヶ月
3					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、行を挿入して下さい。