

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	13	『施設』サービス計画書のサービス内容と日々のサービス状況を確認する『ケアプランチェック表』の項目において連動していないものがある。計画見直しの際の評価において、次の計画との繋がりをより正確に行う上で改善が必要。	『施設サービス計画書』と『ケアプランチェック表』の連動性を正確にし、より明確な評価で次の計画書作成へと繋がられるようにする。より質の高いサービス計画書作成を行う。	ケアプランチェックシート作成時に施設計画書と項目を合わせる。逆に、チェックシートの項目に変更があれば正確に計画書に反映出来る状態にする。	6ヶ月
2	6	会議・委員会議事録の内容について、作成する職員により質の差が生じており、行った会議・委員会の内容が議事録から正確につかめないケースがある。最低限、誰が見ても内容を正確に理解出来るものにする必要がある。	議事録を見れば会議・委員会の内容が誰でもわかる状況にする。議事録の質の向上を図るとともに、職員による作成技術の差を減らす。	職員作成時のチェック体制を強化。出来たものを管理者提出とし、承認が得られて初めて全体周知出来るようにする。(作成技術の教育も含む) 現状は教育上、誰もが議事録作成をしているが改善が見られなければ作成職員を限定する。	12ヶ月
3	1	理念の変更に伴い、新しい理念が浸透しきっていない。軸となる部分に変更は無いものの、すべての職員に新しい理念が浸透しきっている状態には無い。	ケアにおいて迷った際に立ち返るのが理念である事を各職員が理解し行動出来るようにする。 全職員が理念は共通認識である事を理解出来ている状態を目指す。	各会議等の際に方向性で迷う事があれば立ち返るところが理念である事を都度認識できるように働き掛ける。 個人目標の軸に理念をおく。	12ヶ月
4	8	管理者・介護支援専門員以外の職員が権利擁護に関する制度についての知識がほとんど無い。 窓口に一任する傾向がある。	各職員が窓口に一任するのではなく、職員一人一人がある程度権利擁護に関する制度を理解し、ご家族や必要とされている方に対し、誰が話を受けても(最低限リーダーまでは)ある程度の相談に乗れる状態を目指す。	職員向けに権利擁護の研修を実施する。主任、リーダークラスには個別で実施し、相談に乗れるようになるレベルでの研修を行う。	12ヶ月
5					

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。