

(別紙4(2))

事業所名 中部介護アウト・オン・ア・リム

目標達成計画

作成日: 平成30年3月14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	31	入居者の中には医療依存の必要な方もいらっしゃる。現場の看護師は毎日で常駐していないため、介護職員が日常的に入居者の状態変化を把握したうえで現場看護師や訪問看護師へ相談・説明をしながら、医療ケアに努める必要がある。	常勤職員もパート職員も、各入居者の経過観察に注視しながらケアに臨む。普段の様子から違和感が生じた場合は、看護師へ正確な状態を報告・連絡・相談ができるように心がける。	日常的な状態観察には、入居者の経過記録と情報共有に努める必要がある。毎日の申し送り時間を活用しつつ、ローテーションでも各職員が入居者の体調の変化を読み取って、医療連携に対応できる職場環境を構築していく。	1～2ヶ月
2	38	日々の介護ケアの中で、入居者の要望や悩みを伺いながら解消できるように努めている。しかし、全介助のケアを必要とされている入居者の支援に集中している時間が増しているため、生活の質を維持するための取り組みが課題となっている。	職員側が日常ケアにおいて、本人の思いや要望などの意識を高められる環境づくりにも努めていく。また、入居者本人が「やりたいこと」を見つけられるための支援も取り組んでいく。	介護・医療ケアの空いた時間帯は、入居者へのコミュニケーションやレクリエーションに活用しながら「本人の興味があること」を一緒に見つけていく。状況によっては御家族側にも相談しながら、実践のきっかけへと繋げていく。	1～2ヶ月
3	11	各入居者の個別ケアに対しては、職員間で各々がお互いの意見や提案に対して理解を示して実践に反映してきているが、ホームの運営方針に関わる事案については代表や管理者を交えて話し合いの場を設ける機会が少ない。	介護現場で働く職員が職場環境や運営内容に対して何を感じているのか、どんな相談や意見・提案をしたいのか。理解を深められる機会を増やしていく。	各職員の意見・相談等は管理者を主軸として話し合っていく。運営内容や方針については代表の意見や判断を必要とする場面が多いため、職場内からも代表への報告・連絡・相談ができるように努める。	2～3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。