

(様式5)

事業所名 NPO法人峠茶屋 GHすみか

## 目標達成計画

作成日: 平成 24 年 2 月 29 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	1-(1)	スタッフの教育基盤、価値観、人生観など年齢差、個人差がある集団の意思統一は、理念の字面だけを読むのではなく、何故なのかをしっかりと理解することが大切だと考えている。日々変化している認知症介護の学習を深める必要がある。	1.介護の主体は入居者お一人お一人である。個性と健康障害をしっかりと理解できるよう努める 2.介護者としてのモラルと学習に努める	1.ミーティング・職員会議の効果的な活用 2.人間理解についての研修を重視する 3.組織の一員としての役割と責任について学ぶ	12ヶ月
2	11-(7)	後継者の育成は押し迫った課題である。すみかの理念の継承と発展させられる力のある者認知症の介護をライフワークに出来る人材の育成が求められる	1.どのスタッフもリーダーとしての役割が果たせるよう研修計画を進める、 2.利用者、家族、スタッフからの信頼が得られるための教育計画と実践	1.日勤業務に配置したスタッフはリーダーとしての役割が果たせるようマニュアルを作成 2.スタッフ自身が自己評価できるような目標の作成 3.対外的な研修会に参加し資質を高める	12ヶ月
3	33-(12)	終末期介護ができる事を入所契約時に伝えてある。現在はNaがいるので可能ではあるが負担が大きい。医療職がいなければ看取り介護は不可能と考えている。将来は医療職の採用も視野に入れてスタッフ教育の必要性がある	1.当面は観察技術の訓練(異常が発見できる) 2.介護職にできる技術の習得 3.医療職の雇用 4.協力医療機関との連携	1.終末期を迎えた人の介護場面で教育をする 2.介護技術については都度指導 3.医療職の雇用は長期的に目標を定め人選をする 4.医療機関には丁寧な情報交換と家族の橋渡しをする	12ヶ月
4	36-(14)	「スタッフ間にすみかの認知症介護に温度差がある」という家族からの言葉をいただいた。人形出前講座ではすみかの介護実践を語っているが、さらに共感が得られるようすみかの介護を向上させると同時に、温度差を解消する必要はある	1.温度差については1の項と共通していることから1の目標を達成する 2.6ヶ月に1回到達度評価をする 3.出前人形講座を担当者だけのものにならない	1.会議の運営、その会議に対する集中度など課題をもって参加すること。その会議ごと自己評価をする 2.到達度評価はテストを行う(キャリアパス) 3.出前人形講座に順番に参加し住民の感想を知る	12ヶ月
5	45-(45)	認知症の人は入浴に抵抗がある。すみかの入浴は人的・物理的な制約条件があり本人が入浴したい時に入れるようになっていない。	1.入居者が重症化していることから利用者の状況に合わせて安全で安楽な入浴介助を心がける 2.物理的制約条件はスタッフの力量により工夫しながら気持ち良い入浴ができるよう支援する	1.予定されている入浴者について朝のミーティングで検討する 2.入浴介助技術をスタッフ全員のものとする	12ヶ月

注)項目の欄については、自己評価項目の 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。