

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 | 事業所理念を掲げ日々の業務に取り組んでいるが、職員が理念を個々に捉えた解釈や理解により理念に対する取り組む方向性にバラつきを生じる恐れがあり、結果として理念に沿った業務展開と異なることが出てくる。 | 再度、事業所理念や理念に基づいて作られた業務マニュアルについて、職員間で議論可能な環境の中で話し合い、合意形成を図ったうえでの理念のもとで業務を遂行していく。 | 事業所理念や業務マニュアルについて職員が自由に話し合い、抽象的でなく具体的で理解しやすい理念として確認し合い、確認された理念のもとに介護の質を高めたサービスの提供に努めていく。 | 12ヶ月 |
| 2 | 5 | 全職員、介護保険指定基準の身体拘束禁止規定を理解・厳守し日々の業務に取り組み、外出願望が強い利用者には「切迫性・非代替性・一時性」を確認し、ドアの施錠等を行っている。ただ、慢性的になりがちで、基準の再確認や個々のケースの繰り返した検討を行っていない。 | ホームが策定した「身体拘束廃止に関する指針」に記した全職員員で構成する身体拘束廃止員会を機能させ、定期的な研修の実施と個々のケースの事例検討を行い、真の身体拘束0を目指す。 | 委員会主催で講師を招いての外部研修やホーム内研修を定期的に行うほか、外出願望が強い利用者の「移動の尊厳」をどう守っていくかを、月1回の割合で話し合っていく。 | 12ヶ月 |
| 3 | | | | | ヶ月 |
| 4 | | | | | ヶ月 |
| 5 | | | | | ヶ月 |