

目標達成計画

作成日：平成29年12月5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 | 4 | 運営推進会議に参加していない家族には会議録を送付しておらず、会議内容が周知されていない。 | 2ヶ月に一度、運営推進会を開催しているが、家族に会議内容を伝えるため、会議録を各家族に送付する。 | 運営推進会議会議録を各家族に送付する。 | 12ヶ月 |
| 2 | 6 | 以前に高齢者虐待があり、不適切ケアは虐待につながることを職員全員が共通認識して、未然に防止する。 | ストレスを抱えている職員に対して、個別に指導や面接を行い、研修参加等でスキル向上を図る。 | 職員の知識や経験に応じて、1年に一度は法人内外の研修に参加するとともに、一段階上の取得免許を目指してスキル向上を図る。 | 12ヶ月 |
| 3 | 23 | 利用者の全体像が理解しやすい記録と職員間での共有等の取り組みをしており、アセスメントの様式はあるが、見直しができていない。 | 今後、利用者のADL、QOLの変化に対応したアセスメントを実施し、見直しを行う。 | 新しく、ケアプランの作成時に、アセスメントの見直しなどを行い、利用者のニーズに合った評価を行う。 | 6ヶ月 |
| 4 | 33 | 看取りの指針を作成して、利用者が重度になったときは協力医、看護師、職員、家族で話し合いを重ね、最期はどこで迎えるか決めることにしている。管理者は、看取りについての研修を受講しているが、職員の研修はできていない。 | 各職員が研修に参加して、看取り介護の仕組みを理解し、知識を習得をすることで、看取り介護に全職員が対応できるようにする。 | 各職員が看取り介護の仕組みを理解し、知識を習得するため研修に参加し、研修に参加した職員が伝達講習を行う。 | 12ヶ月 |
| 5 | | | | | ヶ月 |