

目標達成計画

作成日：平成 27 年 1 月 10 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 | | 一語一語ではなくとも、理念全体の精神を全職員で理解・共有し、日頃の活動の中で実践につなげていくことが望まれます。 | スタッフ全員が、理念を理解し支援を実践する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・自己スキル、介護感をリーダーと共に確認するOJT面談を行っている。 ・法人の理念を会議や面談の際に毎回説明し、理念の共有を図る。 ・【ひかり千葉船橋(707毎)】としての理念を再度話し合い、実践する。 | 3ヶ月 |
| 2 | | 会議は地域密着型サービスの運営上極めて重視されており、年6回開催している施設も急激に増えています。地域包括支援センターと相談しながら年間の日程をあらかじめ定め、実行して行くことが望まれます。 | 年6回の開催を確実に出来るようにする。 | <ul style="list-style-type: none"> ・包括との関係を築く(訪問機会を多く作る) ・年2回の家族会の際に、運営推進会議を開催する。 ・会議題を包括、ご家族と話し合いながら、時間に合わせた情報提供及び話し合いの場となるように企画する。 | 3ヶ月 |
| 3 | | 新入職員も漠然とはなく具体的に理解できるよう研修を行う事が望まれます。 | 身体拘束を全スタッフが理解し、実践できる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・身体拘束にあたる行為について既存スタッフへの勉強会を開催する。 ・全スタッフが身体拘束は緊急やむを得ない場合を除き、出来ないことを理解する。 ・新入社員の入職OJTに身体拘束に関する研修を必ず行う。 | 2ヶ月 |
| 4 | | ターミナル対応はしない方針であっても、今後その可能性がある時に職員がプロとして即応出来るよう職員教育のレベルの向上が望まれます。また、家族・利用者の希望を聞いて、施設として緊急時に備え書類の整備をしておくことが急がれます。 | 緊急時に対応出来るようになる。 (スタッフスキル、マニュアル、書類整備) | <ul style="list-style-type: none"> ・対応に向けスタッフ研修を行う。 ・ご家族、主治医と健康状態の情報共有をする。 ・ご家族への報告(電話連絡、毎月の近況報告、3ヶ月に1度のケアプラン説明)を密に行う。 ・上記の機会に、本人及びご家族の意向を伺 | 2ヶ月 |
| 5 | | 緊急事態にとっさに適切な行動が取れるよう訓練しておく事(種々のケースについてどうするか皆で話し合うことが効果的と思われる)、大規模災害に備え、備蓄品の内容及び量の見直しを続けることが期待されます。 | <ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容を天災等も踏まえ検討し、規定の訓練以外にも訓練や勉強会を実施する。 ・備蓄量を増やす。 | <ul style="list-style-type: none"> ・会議で話し合い、種々のケースを抽出し、それに合わせたマニュアル作成、訓練、勉強会を行う。 ・備蓄は法人全体で検討する。 | 2ヶ月 |
| 6 | | 本部での研修が毎週行われ、月ごとにテーマを変えて行われていますが、一人ひとりの技術向上の成果がでるまでには行き渡っていないようです。職員の意識の向上と技術アップに向け更なる効果が出る対策が期待されます。 | スタッフスキルが底上げされ、全スタッフでご利用様を尊重する支援ができる。 | <ul style="list-style-type: none"> ・本社研修の内容をホームで再勉強会を行う。 ・上記①同様、個々のOJT面談を定期的に行い、意識の向上とスキルアップを図る。 | 3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、行を挿入してください。