

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	13	○職員を育てる取り組み 職員を育てる取り組みとして、入社時研修、○JT研修、月例常勤会議、パートミーティング、職員勉強会、マネージャー研修、外部研修受講、等を実施しており、職種・経験に合わせて職員一人一人の向上に適する研修を行っている。その結果、3ユニット開業1年を経て職員も慣れ、2ユニット時代とほぼ変わらぬ運営ができています。 しかしながら、職員間における技量・パートナー連携の差は否めない。 そのため、この春より職員提案テーマに基づいたQC活動を職員全員参加の下に展開しており、全体レベルのアップを図ることを目指している。その過程においては、職員各々への適切なアドバイス等を継続的に実施して円滑な運営に繋げ、グループホームあいむ利用者の生活・QOLの向上を目指したい。	①(情報共有)ケアマニュアル等の整備・更新は体制として出来ているので、担当職員に漏れなく正確かつタイムリーに、情報を伝達・共有できるような体制を確立する。	1. ①業務日誌、②簡易マニュアル、③フロア申し送り、④個人申し送り、⑤個人ケアファイル、以上の5様式を介護業務基本情報として確認の徹底を図る。 2. 簡易マニュアル更新の主担当としては、マネージャー職員が担当、業務遂行状況確認も行う。 3. 職員全員への情報告知システムとして、「あいむハローネット」を開設しており、活用状況の確認を行う。 4. 職員に対して、ユニット状況、利用者、職員分担、業務システム等に重要な変更あった場合は「あいむハローネット」による特別告知を行い、重要情報の即時取得漏れ防止に繋げる。 5. 上記1の(①～⑤)の5様式基本情報)の変更については、業務着手前の3分間申し送り時にも、口頭にて情報の取得・理解確認を行い指図の徹底を図る。 6. マネージャー職員を中心に常勤職員全員で、勤務時に取得情報に基づいた運営実施を確認し、必要な次善策を講じる。 7. 職員の遂行状況に応じて、既発信情報についても再度の告知や、直接伝達を必要に応じて行き、情報共有の徹底を図る。	3ヶ月
2	13	○職員を育てる取り組み 職員を育てる取り組みとして、入社時研修、○JT研修、月例常勤会議、パートミーティング、職員勉強会、マネージャー研修、外部研修受講、等を実施しており、職種・経験に合わせて職員一人一人の向上に適する研修を行っている。その結果、3ユニット開業1年を経て職員も慣れ、2ユニット時代とほぼ変わらぬ運営ができています。 しかしながら、職員間における技量・パートナー連携の差は否めない。 そのため、この春より職員提案テーマに基づいたQC活動を職員全員参加の下に展開しており、全体レベルのアップを図ることを目指している。その過程においては、職員各々への適切なアドバイス等を継続的に実施して円滑な運営に繋げ、グループホームあいむ利用者の生活・QOLの向上を目指したい。	②(チームワーク)現場におけるパートナーシップ・チームワークの一層の強化を図り、全体レベルの向上を図る。	1. 日中時間帯の各ユニット職員体制は2名一組が基本体制で、パートナーは勤続年数、技量、職種と異なり、また時間帯によっても異なるので、安全かつ円滑な運営を行うために、その状況に応じたパートナーとの連携方法を知らしめる。 2. 個人スキルの向上も必要であるが、パートナーとの協働による全体レベルの向上と勤務状況による運営レベルのバラツキ防止を目指すことが、現段階では重要であることをベテラン職員にも理解・協力してもらおう。 3. 平成24年4月よりスタートさせた、全員参加のQC活動を通じて、パートナー連携上の問題点を明らかにし、全員協力の下に達成可能なレベルのテーマを検討し具体的内容を明示してチームワーク向上に努める。 4. 問題点の抽出、改善方法等は、マネージャー職員が中心となって常勤職員全員で取り組み、具体的改善については、QCメイトが率先役となり全職員によるQC活動を行う。 5. これら一連のQC活動そのものも、チームワークの強化に繋げる。	6ヶ月

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
3	13	<p>○職員を育てる取り組み 職員を育てる取り組みとして、入社時研修、OJT研修、月例常勤会議、パートミーティング、職員勉強会、マネージャー研修、外部研修受講、等を実施しており、職種・経験に合わせて職員一人一人の向上に適する研修を行っている。その結果、3ユニット開業1年を経て職員も慣れ、2ユニット時代とほぼ変わらぬ運営ができています。</p> <p>しかしながら、職員間における技量・パートナー連携の差は否めない。 そのため、この春より職員提案テーマに基づいたQC活動を職員全員参加の下に展開しており、全体レベルのアップを図ることを目指している。その過程においては、職員各々への適切なアドバイス等を継続的に実施して円滑な運営に繋げ、グループホームあいむ利用者の生活・QOLの向上を目指したい。</p>	<p>③(認知症介護)基本的な介護・生活運営から一歩レベルアップし、不穏時・介護拒否時の対応方法など、認知症者に対する接し方の更なる向上を図る。</p>	<p>1. 有資格職員間においても認知症知識には差があることは否めないし、補助職員においては認知症高齢者に接してはいるが、基本的知識・対応方法についての教育を供与していないが、全職員が業務上直接接することから、利用者の混乱を防止するための基本的知識・対応法の習得の必要がある。</p> <p>2. 基本的知識・対応法の習得のために、職員全員を対象にキャラバンメイト養成講座レベルの研修を開催する。</p> <p>3. 認知症者基本知識習得後、現場での活用のために、Z職員が「あいむ利用者別の対応マニュアル(個人シート)」を職員に理解・活用し易い様に作成して、円滑なケアに繋がるように説明アドバイスを行う。</p> <p>4. マネージャー職員は、個人シート活用状況と効果を把握・検証し、更新等を定期的に行うと共に、現場において職員からの対応法等の相談対応やアドバイスを適時行いレベル向上に繋げる。</p>	4ヶ月
4	13	<p>○職員を育てる取り組み 職員を育てる取り組みとして、入社時研修、OJT研修、月例常勤会議、パートミーティング、職員勉強会、マネージャー研修、外部研修受講、等を実施しており、職種・経験に合わせて職員一人一人の向上に適する研修を行っている。その結果、3ユニット開業1年を経て職員も慣れ、2ユニット時代とほぼ変わらぬ運営ができています。</p> <p>しかしながら、職員間における技量・パートナー連携の差は否めない。 そのため、この春より職員提案テーマに基づいたQC活動を職員全員参加の下に展開しており、全体レベルのアップを図ることを目指している。その過程においては、職員各々への適切なアドバイス等を継続的に実施して円滑な運営に繋げ、グループホームあいむ利用者の生活・QOLの向上を目指したい。</p>	<p>④(マネージャー研修)一般職員のレベルアップのために適切なアドバイスを行える様、マネージャー職員の資質の向上を図る。</p>	<p>1. 「目標①～③」の取り組みについては、マネージャー職員が中心役として、現場で実際に運営に取り組み把握した上で向上推進を図る。</p> <p>2. 「目標①～③」の取り組みは、項目として三分類されているが、実務的には相互に関連しており、推進過程そして最終目標は同じであり、一言でいえば、「全員で目標を達成するために、人をうごかす、組織をうごかす」、というマネージャー業務そのものであることを理解しながら推進する。</p> <p>3. 安全管理・健康管理・衛生管理・介護方法・認知症に対する知識等の、認知症高齢者介護施設マネージャーとしての基本知識は習得できているので、職員を通じてそのスキルを発揮出来る様に努める。</p> <p>4. 組織運営手法の基本を再度復習し、職員各々の特性を活かすべく、資料の内容・レベル、習得期間等を考慮して、説明・指導方法についてはマネージャー間で協議して全体目標の達成を目指す。</p> <p>5. これらの目標が達成できる様に日々取り組み、その過程において自ら研鑽し、人間として、そしてマネージャーとしての資質向上に繋げる。</p>	6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。