

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	11	再度、管理者変更や職員入れ替わり等もあり、十分にチームとしての関係作りや環境整備が行い切れていない現状にある。会議時等で話し合いの機会をもっている他、管理者やリーダー自体も現場業務中心となっている分で共に現場の一員としてコミュニケーションを多く取る事が出来ている面はあるが、その半面で中々個別面談などを実施する時間・機会を持つところまでには至っておらず意見や提案を十二分に反映出来ていない部分は否めない。また、代表者である理事長等との面談機会も無くなってしまっており、職員の提案・意見の吸い上げが行えていない。	改めて、定期開催の会議内でしっかりと職員全体で意見を出し合いながらホーム作りを行えるような体制を整えて行く。また、代表者である理事長との面談機会を定期的に設けると共に、管理者やリーダーと話す場も一層多く作れるように留意して、職員の意見・提案の吸い上げを行う事からより良いケアチーム作り・職場環境整備に活かして行く。	より一層職員同士コミュニケーションを密に取りながら、気軽に意見・要望が出し合える良好なチームの雰囲気作りに努めて行く。職員の意見・要望を出し合い検討する機会となる全体会議やユニット会議は、しっかりと定期的に行う事が出来るよう早めに計画・予定立てをして開催する。職員と理事長や管理者及びリーダーとが個別に話をする場・機会を定期的に設けて、意見・要望を吸い上げ運営に反映出来るよう努めると共に職員が定着して働き易い職場作りを図って行く。	12ヶ月
2	35	年2回の避難訓練を行ってはいるが、思うように現実にそぐった形では行い切れていない部分も大きく、マニュアルに基づいて全職員が緊急時に慌てる事無く入居者様の避難に向けて動けるような対応を身につけるまでには達していない現状がある。地域の防災訓練への参加も行っており、民生委員さん等からも協力頂ける旨の話は頂いているものの、協定締結には至っておらず、詳しくどのようにお手伝い頂くかの対応をまとめる体制が整い切っていない。	いざとなった緊急時、全職員がなるべく落ち着いて慌てずにマニュアルに沿って避難等の対応を取る事が出来るような体制作りを行っていく。地域の方と一緒に防災訓練を行う等して災害時に協力頂けるような関係や体制作りへ努めると共に、ゆくゆく防災協定等も結べるように繋げて行く。	マニュアル、避難時の持ち出し品等の所在、避難経路、連絡網等、職員に緊急時・災害時の対策に関して改めて周知徹底を図る。避難訓練時以外にも定期的に緊急連絡網を使つての訓練を行っていく。避難訓練を一層現実に沿った形を想定して行う等する事で、職員1人1人が緊急時に慌てずしっかりと動ける対応を身に付けて行く。全職員が常に防災意識を持てるように努めて行く。	12ヶ月
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。