

目標達成計画

作成日:平成27年1月14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	13	職員を育てる風土がまだまだ会社全体に浸透しておらず、いつの時代も職員不足(又は能力不足)に悩み、適正なサービス提供に支障をきたすことを危惧してやまない。	新規採用職員を教育する体制を整え、人員基準(3:1)を更に上回る人員体制を確保することにより、入居者とのゆとりある関わりを實踐し、入居者の満足度と職員の達成感どちらも向上することを目指す。	4月1日付にて新卒者2名を採用することができ、教育プログラムに則って育成中である。又、入社3年以内の社員等に対しての更なる能力向上を目的とした取り組みも開始した。	12ヶ月
2	12	ハード面及びソフト面(心のケア)については数年かけて改善傾向にあるものの、労働条件(給与水準・休暇他)についてはまだまだ会社としての経営努力が必要と考える。	就業環境の整備については「終わり」がなく、社員全員に対して公平に整備すべき点と、個々の人事評価によるものと、どちらもが満足いく仕組み作りを目指す。	給与水準については過去にも段階的に見直しをしてきたが、来年度からの介護報酬減収に対して如何に会社として対応するかが大きな悩みである。又、休暇(有休)の在り方については最大の課題と位置付けているため、何より人員体制の整備が先決であると考えます。	12ヶ月
3	11	現場職員の意見反映については、週に一度の週報提出及び回答によって意見交換がなされているが、今一つ会社の思いが現場に伝わり切れていないことを実感する場面がある。	ユニットリーダーだけでなく、サブリーダー及び末端職員の細かな意見(普段からの気付き)を吸い上げ、逆に会社の思いが末端職員まで伝わる仕組み作りを目指す。	現場における定期的なカンファレンスを行い、管理者とリーダー(及びサブリーダー)で構成するリーダー会議を月に1度実施し、会社側と現場の考えを統一化するよう取り組みたい。 →(現在取り組み中)	12ヶ月
4	35	火災発生時における避難訓練は年2回実施しているが、その他の災害(地震、水害、風害他)に対してのリスク管理が出来ていない。	火災発生時のみならず、その他起こり得る災害に対するリスク管理を行い、入居者及び職員の”命を守る行動”が出来る訓練を行うことを目指す。	当事業所に見合った災害対応マニュアルが完成したことにより、いざという時には入居者及び職員の”命を守る行動”が迅速に行えるよう継続的に訓練に取り入れて実践していきたい。	12ヶ月
5					ヶ月