（別紙4（2））

事業所名　グループホーム宝南の家

作成日：　平成　30　年　　12　月　30　　日

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	36	利用者ひとり1人の思いに添った支援が職員によってばらつきがある。学習の機会や委員会での課題整理の中での気付きを期待するものの、いざ利用者の目の前では失礼な態度を行ってしまい改善されないまま支援が行われてしまっている。	不適切なケアの排除を目指し、誰がみても気持ちの良い支援を目指す。	身体拘束廃止委員会に於いてスピーチロックのマニュアル作成や不適切ケアについて検討した。職員が自分たちの普段がどのような意味があるのかが気付けるように具体例を通じて見直しを行える仕組み作りを行っている。	12ヶ月
2	1	理念に基づいた支援について度々学びの機会があるが、職員にとって理想論として知らず知らず片付けているものや、理解が咀嚼できずに支援のあり方を改善できない職員がいる。	全職員が本来目指す事業所のあり方について理解し、理念の実現を目指す。	理念に沿った「職員の行動指針」を作成し、私たちの任務を理解し実践することにした。行動指針の狙いは介護の専門職としての本来あるべき姿を目指していく。行動指針では判断を迷う時の道しるべになるようなものを作成していく。	6ヶ月
3	13	これまでは職員を育てる仕組みとして資格取得のための後押しとして「介護福祉士実務者研修」の取得を推奨していたが、せっかくの学びが知識としてしか残っておらず結果として（わかる）=（できる）に繋がっていない。OJTの中で現場で生きる知識を深める必要がある。	介護の専門職としてプライドを持って支援を行うことが出来る。	介護プロフェッショナルキャリア段位を採用し、介護の技術を形でわかる仕組みを導入する。職員の苦手としているところや得意としているところを可視化し、自覚と個々の研鑽に繋げ、誰が見ても模範となるような支援となるよう目指していく。	6ヶ月
4					ヶ月
5					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。