

## 2 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。

※ 「1 自己評価及び外部評価結果」を評価機関から受領した時点で、3「サービス評価の実施と活用状況(振り返り)」と併せて作成します。

【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	18	日頃から、理念の確認等で入居者本人らしい生活を送れるようにと意識統一を図っているが、より具体的に、入居者個人を知り、そのニーズに応じていく必要がある。その為に入居者との信頼関係をさらに築き、気軽に悩みや、要望を聞き出せる、また訴えられない方に関しては、職員が気付けるようにならない。	担当入居者のスペシャリストになろう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当入居者との関係性構築</li> <li>・担当入居者の再アセスメント</li> <li>・ニーズのあぶり出し</li> <li>・計画と実行、振り返り</li> </ul>	6ヶ月
2	26	入居者の情報について、職員一人が知りえる情報は限られている。現在もケアプランの作成時はその都度で情報を集めるようにしているが、もっと職員間で入居者について話し合う機会を設けたほうが良いと思う。また、職員のみでなく、家族等からも入居者の情報について聞き出したい。	入居者について興味を持ち、積極的にカンファレンスをしよう 職員間で情報共有しよう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・GH会議での定期的なカンファレンス実施(ケアマネ、担当職員より事前に検討事項はないか等の聞き取り)</li> <li>・日頃からの情報共有(申し送りの活用)の促し</li> </ul>	12ヶ月
3	11 13	理念の考え方や、結ぶが目指す方向性について、その都度伝えているが、管理者一方通行でなく、お互いに話し合える関係性になることが必要。職員の悩みや、それぞれが考えている事について聞き出し、全職員で解決していく必要がある。	風通しのよい職場を作ろう 職員一人一人が主役になろう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各職員の意見を聞く機会を設ける(面談、アンケート)</li> <li>・自主性を高めるために自己覚知</li> </ul>	12ヶ月
4	33 13	マニュアルの作成や研修を行っているが、自信のない職員が多い。実際の急変、事故時に動けるように定期的に研修や訓練を行う必要がある。併せて、災害時の対応についても訓練を行っていく。	緊急時に自信をもって対応できるようになろう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・緊急時、事故発生時を想定した訓練の実施</li> <li>・災害発生時に向けた備蓄の管理</li> <li>・災害発生時を想定した訓練の実施</li> <li>・地域住民への協力依頼と共同訓練の実施</li> </ul>	12ヶ月
5	4 5 34	施設運営が始まったばかりで、家族、地域、市町村との関係が築けていない。お互いになくてはならない存在となれるように、必要とされる施設を目指したい。	中平田になくてはならない施設になろう	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適切な運営推進会議の開催</li> <li>・運営推進会議員、家族代表の選出と参加依頼</li> <li>・施設側からの地域行事への積極的な参加</li> </ul>	12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、行を挿入して下さい。なお、挿入した際は、印字状態を必ず確認して下さい。