

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	5	平成22年1月より長野市と合併され、今まで築いてきた関係が崩れてしまう。今までの関係を元に、いかに新しい関係を作っていくか。	新たなる体制及び担当者により密に連携をとり、よりよい関係を築いていく。	新しい行政担当者を運営推進会議に招き、事業所の実情やケアサービスの取り組みを理解していただく。 電話連絡等で、密に連絡を取り、細かな事でも相談できるように取り組んでいく。	6ヶ月
2	13	職員が研修を受ける機会は確保しているが、その後成果として現場に活かせるところまでには至っていない。	職員一人ひとりが自分の力量を把握し、今の現状に満足することなく向上できるように取り組む。	外部研修の後に報告会をもうけ、皆で共有できるようにする。 外部における大きな研修だけでなく、施設内においてより身近な研修を多く取り入れていく。	6ヶ月
3					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 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。

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	5	平成22年1月より長野市と合併され、今まで築いてきた関係が崩れてしまう。今までの関係を元に、いかに新しい関係を作っていくか。	新たなる体制及び担当者により密に連携をとり、よりよい関係を築いていく。	新しい行政担当者を運営推進会議に招き、事業所の実情やケアサービスの取り組みを理解していただく。 電話連絡等で、密に連絡を取り、細かな事でも相談できるように取り組んでいく。	6ヶ月
2	13	職員が研修を受ける機会は確保しているが、その後成果として現場に活かせるところまでには至っていない。	職員一人ひとりが自分の力量を把握し、今の現状に満足することなく向上できるように取り組む。	外部研修の後に報告会をもうけ、皆で共有できるようにする。 外部における大きな研修だけでなく、施設内においてより身近な研修を多く取り入れていく。	6ヶ月
3					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 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。