

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	10	ご意見箱、毎月発行する通信、ご家族の面会時間に積極的にご要望を伺うようにしていたつもりでした。利用者調査では要望が出しきれないことが分かった。今後はより一層気兼ねのないコミュニケーションを図りながら、共にすみかの認知症介護を発展させていきたい	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期的な家族会の開催 2. ホーム内の生活がリアルに分かる毎月発行している通信の工夫 3. 通信にご家族の返信欄を設ける 4. 利用者と希薄なご家族へは面会を増やしていただく手立てをする 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 行事をからめながら年4回の家族会の実施 2. 通信の効果的な活用と献立表の添付 3. 介護に疲労困憊してしまった家族の足がとうの居ている。利用者のご家族の関係を修復しながらすみかの生活を理解していただき、要望を伺う 	6~12ヶ月 (即刻改善できるものは期間はない)
2	4	運営推進会議が十分機能していない	<ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症を理解していただける機会と考え、推進委員を増員し、地域で活動していただける人材を育成したい(現在8名) 2. 推進会議に出席することメリットがあるような会議の運営を考える 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 最高8名の増員を考える(22年度) 2. 行事ととからめて日程を決める 3. 認知症を理解し地域で活動できる人材を育成するための学習 	12ヶ月 (増員は4月から)
3	6	見えない拘束については、拘束と意識してはいなかったが、既実践している。尚一層スタッフの自覚と意識づけの必要がある	<ol style="list-style-type: none"> 1. 見えない拘束は何かをスタッフへの意識づけと、それぞれの自己研鑽をする 2. ゆとりのある勤務配置 3. スタッフの健康管理 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 見えない拘束は 周囲から見えないことも多いスタッフの人間関係を良好に保ちながら、お互いに評価し、改善できない場合理由は何かを明確にし、自己評価する。 	3~6ヶ月 (日々評価)
4	1	新人職員を採用した。理念ないところには統一した介護実践は望めない。新人教育の充実	<ol style="list-style-type: none"> 1. 早期に教育計画を立て実施 2. 折々の評価と次のステップへの課題をもつ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育は管理者の指導のもとにスタッフが分担して行う(スタッフの振り返りと自身の成長) 2. 外部の研修に参加 	2~6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。