

③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。

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	目標達成する時期
1	ユニットごとの課題				
	11 25 26 27 37 38	【1番館】 ・アセスメントに基づくケアと記録が十分ではない。 ・状況の変化があった時に話し合えていない。 ・ケアプランを確認してケアができていないか。 ・職員間の連携が取れていない。 ・ケアの統一ができていない。	統一したケア(入居者さん中心の)ができるようになる。	①職員間の連携の確認。 ②一人ひとりのアセスメントをして話し合う。 ③ケアプランの再確認。 ④気づきや変化を記録に残す。 ⑤状況の変化があった時の話し合い。	4月～6月 5月～10月 " " "
1	6 10 12 18 23 37 45 48 53	【2番館】 ・入居者。職員ともに過ごしやすい環境をもっと作っていききたい。 ・入居者の生活の質を上げるケアをしたい。 ・認知症の人のためのレクリエーションを考えたい。	①認知症の方がゆっくりと過ごせる時間と空間作り。 ②入居者さんの能力や生活スタイルに合わせた支援。 ③楽しみながら頭や体を使ってレクをする。	①食事時間はゆっくり取り、早々に下膳しない。 ②職員は時間通り退勤する。 ③入居者さんの座る場所、居場所を職員が指定せず選んでもらう。 ④寝る前に靴下を交換する。 ⑤入居者さんの持っている力を確認して、特定の人だけではなく、みんなに家事作業をしてもらう。 ⑥その人に合った入浴時間を考えて、合った時間に入浴してもらう。 ⑦風呂敷レクリエーションを作り上げる。 ⑧入居者さんに合ったレクを一覧表にしておく。	4月～6月 " 7月～12月 4月～6月 7月～12月 " 4月～6月 "
	7 11 12 13	・「就業環境の整備」への職員の評価が低め。 ・日常業務の中でモヤモヤを抱えている職員がいる。 ・認知症の人との関わりで、ジレンマや心をすり減らしている職員がいる。 ・時宜に応じて理事長に支えてほしい。 ・継続的な職場環境の改善ができていない。	「風通しの良いチームワーク」「スピード感のある意思決定」という強みを取り戻したい。	①ストレスの原因を理解するミニ研修、リーダー研修。 ②生産性向上のための課題を洗い出す。 ③年2回の面談。必要な人は理事長面談。 ④休憩の確保。 ⑤業務の標準化(薬、医療連携、事故対応、家族連絡) ⑥「虐待の芽チェックリスト」の定期実施(5・9・1月)	5月～7月 7月～9月 9月～2月 4月～6月 4月～9月 5月～1月
3	1 2 3 4 5 14 24 29	・NPOりゅうおうの理念を実践とつなげる取組を、コツコツと継続できているかどうか。 ・法人の強みを生かし切れているかどうか。	法人理念と目標 ①ゆったりとその人らしさを受けとめる →穏やかな時間の提供と個別ケア ②常に自分をふり返る →チームの底上げを図る研修・自己研鑽 ③地域福祉活動への積極的参加と推進 →入居者が地域にとけこむ。事業所が地域で有用になる。	①アセスメントシートの見直し(使い勝手の良さと、スキルアップのツール機能向上)。 ②他のグループホームの見学。 ③町主催研修、グループホーム勉強会・部会、ぼちぼちねっとへの幅広い職員の参加。 ④自己研鑽を促す書籍や動画の紹介・購入。 ⑤中学生職場体験学習、学生インターンシップの内容充実。 ⑥入居者の地域行事、カフェへの参加再開。ボランティアの受入れ再開。	7月～10月 7月～11月 4月～3月 7月～3月 7月～10月 5月～3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。