

(別紙4(2))

事業所名：グループホーム あしたりの家

目標達成計画

作成日：令和 7年 4月 5日

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	6 (5)	スピーチロックについて、再確認の場を設けてみてはいかがでしょうか。	スピーチロックへの認識、理解を全職員にで標準化する。	【1】研修や勉強会の実施スピーチロックの具体例 (「動かないで!」「勝手に行かないで!」など) や、それが利用者に与える心理的影響(不安、萎縮、尊厳の喪失)を共有する。・チェックリストや事例集の活用 【2】職員の意識確認とチーム内の共有 ・言い換え表現の習得を再徹底する。 「ちょっと待ってね」→「お手伝いするので、少しだけ一緒に待ちましょうか」など、肯定的・共感的な表現を使う。 ・声かけ例のマニュアル化する。 良い声かけ・悪い声かけの具体例をチームで共有。 【3】多職種連携と相談体制の整備 ・困った場面の相談をしやすくする風土づくり ・介護記録への記載ルール 「なぜ制止したのか」「どう代替対応を試みたか」など、振り返りができる記録を残す。	12ヶ月

2	11 (7)	職員の良さを更に引き出せるように工夫してみたいかがでしょうか。	職員の個々の強みが活かした職場、働き方に繋げる。	【1】「見つける」ための視点と工夫 再度 普段の仕事ぶりをよく観察する ・利用者に丁寧な言葉遣いができる人 ・空気を読んで動ける人 ・雑談が得意で利用者の笑顔を引き出す人 など → 日々の中で「当たり前」と見過ごされがちな力を見つけて、言葉にしてフィードバックする。 【2】「伸ばす」ためのチームの関わり 褒め合う・認め合う文化をつ ・感謝のメッセージカードや“ありがとう掲示板”などを実施する。 【3】「育てる」ための関わり方 上司やリーダーが肯定的なフィードバックを意識 ・「ありがとう」「あの時助かったよ」など、すぐに伝える ・評価面談などでも“できていること”をしっかり言葉にする	6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。