

II-20 平成 年度（上期）（ 4月～ 9月まで）目標設定シート

チームリーダー名		部門名	入所・通所・グループホーム・居宅他
チームメイト名		担当者氏名	印 ※シート作成の管理者
		承認管理者名	※シートを認める経営陣

部門方針	
チーム共通目標項目	
他部門連携目標項目	部門名 共通目標
	部門名 共通目標
	部門名 共通目標

	何(What)を誰(Who)と どう(How)変えるか	達成度評価の基準 (ここまで出来たらA評価)	期限及び目標値 (上・中間。下・最終)	スケジュール(実施内容と大まかなスケジュール)		TL自己評価 (期間終了月)	承認管理者最終 評価 (期間終了月)
				最初3ヶ月間(4月～6月)	後3ヶ月間(7月～9月)		
チーム共通目標 具体策 患者・利用者満足度向上 具体策	1 (入所)ケアプランに沿った記録ができる(日勤の居室担当及び夜勤者が、一週間のケアプランのすべての項目の記録を行う)	まずは内容より 師長、主任、CMがABC(ユニット)の記録漏れがない状態(記録率80%目標)を確認する。(現在のあるべき姿から書けている率が凡そ50%)	H18年3月末 H18年6月末	(1月)スタッフへの意識付け(配布資料の見直し、口頭確認。(2月)師長、主任、CMで確認し、結果を職員へ提示。	(4月)師長がグラフ化したものを、ステーション会議で結果について話し合う		
	2 (老健SW)病院、事業所訪問の増加と施設のPR(現在 田中=5～6件/月)	訪問件数目標 田中=10件以上/月(既存7割+新規3割) 山田=10件以上/月(既存7割+新規3割)・・・2人で6件以上の新規の施設病院へ継続訪問面談をしている	H18年2月末 H18年3月～	面談の経過記録を各事業所ごとにファイリング(H17年12月までにフォーム化)し、次の面談を行う			
	3 個別リハビリの徹底・・・生活リハを毎日午前中にできるように時間を取る(作業時間を有効に活用したり、その他現有人員で「前もって」「ついでに」「目でわかる」などできる範囲の業務カイゼンを実施)	生活リハの業務時間を取る為に『時間カイゼン』を具体化・・・毎月2件のカイゼンを実施し、少しずつ時間を取る。半期末までにリハから指示が出た案件は100%実施(15名が週2回)	6月末・・・生活リハ実施率(15名が週1回実施) 9月末・・・生活リハ実施率100%実施(15名が週2回実施)	時間を取る為のカイゼンに意識付け教育の実施(師長が行う)。毎月2件の時間カイゼンを実施(提案だけでなく、具体的に実施する事)	毎回の時間カイゼンの結果、ゆとりを持って、週2回の生活リハの実現		
	4 (入所ケアマネ)特定の利用者の個別リハビリ実施率の向上を目指す	現状①在宅復帰が近い利用者 ②リハビリ希望の利用者、③大きな改善が見込まれる利用者が施設の都合や職員の都合に関係なく個別リハビリをキチンと100%実施させる(対象者=5Fの5名、4F3名)	6月末・・・80%の実施率(浅沼実施を含んで) 9月末・・・90～100%の実施率	①対象者のベッドサイドにリハビリメニューの掲示してスタッフの分かりやすくする(見える化) ②実施したかどうかのチェックを確実に(チェック表を作成して、スタッフにチェックして貰う。チェック表を見ながらケアマネがスタッフへ指示指導) ③毎日のリハビリ担当の配置を師長に強く依頼する			
	5 (入所ケアマネ)ケアプランを書ける職員を増やす(分かり易い利用者毎に、添削程度で入力できるレベルのケアプラン作成)	①入退所を繰り返す利用者②介護度1. 2の利用者が対象。ケアマネが入力する時に時間が掛からないレベルの記入ができる職員(現在=1名、目標5名)を増やす	6月末・・・5名をアセスメントは任せられるレベルにする 9月末・・・①と②のケアプランの下書きが出来るレベルにする	①個人別にケアプランの勉強会の実施(既存利用者の模擬ケアプラン作成で練習) ②「生活課題の洗い出し」の文章化を毎回重点的に教育			
	6 ユニット毎に積極的に新たなレクリエーションに取り組む	ユニット毎に今年度の手工芸レクを決定し、新しいレクリエーションプログラムを実現する(新プログラム(手工芸)を最低でも6月から100%実施。6月前に実施出来れば尚良い。師長、主任判断)	6月から実施 9月に評価	4月・・・各ユニットで創意工夫のある手工芸レクの内容を決定する	9月・・・内容や利用者の反応の評価を行う		

	何(What)を誰(Who)と どう(How)変えるか	達成度評価の基準 (ここまで出来たらA評価)	期限及び目標値 (上・中間。下・最終)	スケジュール(実施内容と大まかなスケジュール)		TL自己評価 (期間終了月)	承認管理者最終 評価 (期間終了月)	
				最初3ヶ月間(4月～6月)	後3ヶ月間(7月～9月)			
チーム共通目標具体策	技術知識、能力向上具体策	1 (入所)転倒基準に沿った発生を減少させる	転倒扱いの基準に沿って現在毎月20～30件あるのを、15～20件未満にする(不可抗力は仕方ないにしても、職員のミスと意識で改善できる10件位を減少させる)	H18年3月末 H18年6月末	毎日申送時に現在の転倒数を公表し、各自の意識を促す。入所から1週間は移動面の記録と申し送りを詳細に行う			
		2 (入所看護)高齢者の特徴を個別に把握し、表皮剥離の再発者の減少	先月データから原因が分かる表皮剥離の再発者の事例なら50%削減・・・師長判断	H18年1月末 H18年5月末	ヒヤリハットの事例検討会の実施と対応の統一の決定(1月中)			
		3 (入所)誤嚥ゼロの実現	現在誤嚥が毎月2件程度、職員の努力で防げる食事時の誤嚥をゼロにする・・・誤嚥防止責任者を副主任にする	6月末・・・毎月1件以下 9月末・・・7月以降はゼロ実現	①患者別の症状・傾向が目で見て分かる一覧表を掲示し 担当スタッフでチェックと副主任が毎日1度は確認 ②情報をもとに個別にケアプラン作成。プランに添った食事介助をする。ポイントの把握			
		4 (訪問介護)特定の利用者から同じスタッフと同じようなクレームを受ける事を激減させる	同じ利用者から同じ担当者へ調理、清掃、買い物による同じようなクレームの再発を激減させる(日誌から10～12月の不満回数より、1～3月に不満回数が激減する)(〇〇主任巡回時、又は電話で判断できる)	7月 9月末・・・〇〇主任の判断で激減かどうか評価する				
		5 (通所)個別性のあるケアプランの立案と評価、ケアプランに基づいた記録ができるようになる	師長・主任が確認し、ケアプランの記録の内容が具体的であると評価が出来ている状態(4月にできた基準にそって『詳細』と判断されたものが比較対象)師長・主任判断	6月末段階で立案の評価を行う 最終評価(立案、記録、評価)9月末	4月・・・ケアプラン(居宅プランの見方、ケアプランの立案と評価)や記録の書き方のマニュアルを作成し、それに基づき勉強会の実施 5月・・・毎月のカンファレンスで意見交換 6月のカンファレンス予定のケアプランの立案、勉強会 6月・・・毎日のカンファレンスで意見交換 評価と記録の勉強会	7月・・・評価と記録の勉強会 8月・9月・・・提出のケアプランを個人的に指導		
チーム共通目標具体策	品質を落とさず、ムダカイヤ、作業効率化、コスト削減対策	1 (入所)節電を具体的にルール化し動力費の削減を図る	使用量が昨年より減少する(昨年の同月よりも寒くても使用量が減少している状態にする) エアコン節電、ガス節約、水道代節約により、月平均△40万円単位10%の削減	H18年3月末 H18年6月末	(1月)スタッフへの意識付け(具体的な節電対策をルール化する)。(2月)賞与への反映の仕方を説明(3月)対策の決定箇所別役割決定。	ポスター掲示(4月から)。毎月モーニング会議でチェック		
		2 (グループホーム)食材コスト5%削減(10月11月のデータと比較して3月までに5%削減し、料理の味を上げる)	11月データよりも残飯の量が少なくなる。利用者ヒアリングとホームの主観で味が良くなったと判断される状態 5%の食材費ダウン	H18年1月末 H18年3月末	データの分析(10月11月食材別購入額とデータ取り)	1月末ホーム長試食評価、利用者ヒアリング。3月末に最終評価		
		3 (グループホーム)職員が買い物をした物が、冷蔵庫内で賞味期限切れになったり、残ってしまってムダになる事を削減する	必要な物を必要なだけ購入する事で賞味期限切れの廃棄ロスを50%ダウンする(1.2月にデータを集計して4月に半減)	H18年2月末 H18年4月末	(1.2月)毎日の廃棄ロスをしている食品の種類と量と金額を集計する	(4月)具体的に1.2月平均よりも半減達成		
		4 (老健)節電を具体的にルール化し動力費の削減を図る	師長やリーダーが部屋周りをする際に消灯しなくても良いになる事(事前に消灯しているか、無駄な点灯はしていない)・・・職員の意識が上がったと判断できるレベル	6月末・・・不在部屋の100%消灯 9月末・・・師長リーダーが回ってもほとんど不要な電気がついてない状態	消灯の基準を作成。消灯の為に必要ルールの公開。不在部屋の消灯忘れを口頭で注意するだけでなく、「部屋と担当」を公表(掲示)する。意識付けの教育を継続する			
チーム最終目標評価								

※ 最終評価基準

		部門評価率
S評価	目標を大きく超えた成果で大変な努力と高い貢献である	105～110%
A評価	目標を超えた成果で かなりの努力と貢献が評価できる	100%～105%
B評価	目標通りの成果で 努力と貢献度はある程度評価できる	100%
C評価	目標以下の成果であり、努力貢献がいまいちである	95～100%
D評価	目標に大きく及ばず、努力不足である	90～95%

本人コメント
上司コメント