

# 平成27年度 事業報告書

- 1 施設名 介護老人保健施設 恵の杜 通所リハビリテーション
- 2 事業計画

<b>1) 事業所運営の理念・基本方針</b>
事業所の理念や基本方針等と実現に向けた職員への働きかけについて記載すること。
<p>※事業所運営理念：「安心と信頼」「斬新な運営改革」</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1、一人ひとりの気持ちに寄り添った心のこもったサービスの提供に努めます。</li><li>2、リハビリテーションの意義を地域に発信し、自立心向上に繋がる支援を目指します。</li><li>3、安心感や信頼感を提供できる様、職員教育・育成に努めます。</li><li>4、地域の特性やニーズ、介護保険法改定等による様々な「変化」を敏感に捉え、常に斬新かつオリジナリティ溢れる運営上の改革を模索します。</li></ol> <p>具体的な取り組み（斬新な運営改革 前年度より継続）</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①地域の情勢、リハビリの捉え方等に関して調査を実施</li><li>②調査の結果を基に地域の求めるリハビリニーズを整理</li><li>③当事業所で対応可能な取り組み（改革案）をスタッフ全員で検討</li><li>④検討された改革案を本部・理事会等で承認いただき実行</li><li>⑤評価を行い修正を行いつつ取り組みを継続</li></ol> <p>※事業所基本方針：「受容と共感」</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①すべての職員がすべての人に対し思いやりのある態度で接し、思いを受け止めます。</li><li>②すべての職員が会議やミーティングにて情報の共有を密にします。</li><li>③すべての職員が勉強会や研修等のスキル向上に向けた取り組みが行える体制を構築し、個人・組織（チーム）としてその力を発揮します。</li><li>④すべての職員が利用者や他職員の思いに共感し支え合います。</li></ol>
<p><b>【考察】</b></p> <p>※平成27年度介護報酬改定を踏まえ、当事業所における新たな取り組み（運営改革、地域特性を考慮したサービスの確立）を目指したが、主に人的資源の不足（リハビリ職員の不足）により実行できない事が多かった。28年度も継続した取り組みが必要であると考え、老健（入所）との兼ね合いの部分も大きく影響している為、確固たる連携体制の構築が必要である。</p> <p>※平成27年度、常勤介護体制を強化（2名追加、非常勤の削減）した事によりサービスの基盤が再構築された。互いに支え合う「チームケア」を重要視し全職員で継続して基本方針「受容と共感」に継続して努める。</p>

7

<b>2) 管理者の事業に対する考え方</b>
管理者として施設（事業）の意義をどう理解し、運営を行っていくかを記載すること。
<p>平成27年度の介護報酬改定により、在宅支援におけるリハビリの重要性がさらに重視される中、身体機能の維持向上以外に生活機能のリハビリに注目が置かれている。当事業所地域でも増々高齢化が進む中、地域包括ケアの考えのもと、また、平成27年度の介護報酬改定の新単要素綱を踏まえ、当事業所が出来る役割（リハビリ等）を明確に打ち出す必要がある。その為にはご利用者様のニーズをしっかりと捉え、地域との連携体制をより強化していく事が重要と考える。また、働く職員を人財として大切に、安定した信頼関係のもとで職員が働き続けたいと思う職場作りや事業所の理念に沿って職員が一丸となって業務を行える連携体制・人材育成を目指したいと考える。</p> <p>具体的な取り組み（対外的）</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①いつでも誰でもご相談いただける「窓口」を強化する。 （相談のタイミングを逃さず、お困りの時に迅速に対応できる体制作り）</li><li>②相談を受けるだけでなく、積極的に地域のニーズを模索する</li><li>③各関係者との信頼関係をより密にする。</li><li>④地域包括ケア実現の為、施設内のリハビリだけに留まらず、在宅生活においても定期的に評価を行い、家族や各関係者と共に生活を支援する。</li></ol> <p>具体的な取り組み（事業所内）</p> <ol style="list-style-type: none"><li>①法令遵守の徹底（全職員にて共通理解）</li><li>②全職員による法人理念、事業所理念の共有と実行</li><li>③定期的に基準に沿った職員職能評価を行い個人・チーム能力の把握</li><li>④個人力・チーム力向上に向けた勉強会・研修等開催</li></ol>

- ⑤人事考課制度導入による処遇面への反映
- ⑥管理者としていつでも職員と相談できる場の確保（メンタルケア）
- ⑦職員間でなんでも話し合いが出来る場の確保
- ⑧職員間親睦の場の提供（職員旅行、慰労会）

**【考察】**

※平成27年度の介護報酬改定により、通所リハビリテーションの課題とされた「参加」と「活動」の拡大に関して、ご利用者様ごとにプラン上の見直しを図ったが、サービス改善に繋がる大きな変更には至らなかった。新加算の算定（リハビリテーションマネジメント加算Ⅱ等）を視野に入れたサービス体制を28年度も継続して検討する必要がある。

※事業所内の管理者としての取り組みに関しては、介護常勤体制を見直した事もあり、順調に経過してる。全職員が「働きやすい職場」と感じる様、今後も内外的に取り組む。

**3) 入居者（利用者）の受入（利用）促進計画**

事業の稼働率向上のための対策について具体的内容を記載すること。

- ①現定員内での安定した稼働確保  
24名定員の営業において、空きを作らないことは当然であるが欠席された時の臨時利用・振替利用を効率よく活用し、平均稼働を安定させる。
- ②地域居宅ケアマネとの信頼関係の構築  
現定員内での安定した稼働確保を実現させる為にも、居宅ケアマネとの連携を強化し信頼関係を築くことで柔軟な対応を依頼しやすくする。
- ③新たな稼働向上に向けての取り組み  
地域のニーズや現場体制を考慮し、更なる定員枠の拡大及び営業日の拡大等を随時検討する
- ④平成27年度の介護報酬改定による新単次要綱を考慮し、算定できる加算等が増やせるよう体制を整える。

**【考察】**

※年間を通し、登録枠の空きはほぼ無かったが、年度後半より、週3～4回以上利用されている方の入院・SS等が続き、大きく稼働を落とす事になってしまった。安定して利用されている時は大きなメリットであるが、反面、休まれると大きなデメリットになる為、登録利用者の平均利用回数等も見直す必要がある。介護報酬改定による新加算の算定には至らなかった。

**4) 入居者（利用者）のニーズ・要望への対応内容**

入居者（利用者）のニーズを把握し、どうサービスの質を改善していくのかを具体的に記載すること。

在宅で生活されている方のニーズは常に変化し、その変化を把握したうえでサービスを検討していかなければならない。その為にもご本人・家族からの情報はもとより、在宅生活を支えている各関係者の協力も得ながらチームとして支援していく必要がある。

**具体的な取り組み**

- ①業務後行う夕礼にて当日利用のご利用者に関してカンファ（情報共有）を行う
- ②ひと月ごとに身体状況の変化を経過報告書としてご本人・ご家族・ケアマネへ送付し情報提供するとともに家族やケアマネが感じる変化等を返信頂く。
- ③通所リハビリテーション計画書（3カ月に1度更新）にて評価を行い、目標達成度や新たな課題に関しての検討事項等、説明を行い同意を頂く。
- ④定期的な外部評価や利用者アンケートを実施し利用者の声を伺える体制を構築する。
- ⑤ご利用者の担当者会議や地域の連絡会等に参加し各関係者との連携に努める

**【考察】**

※通所リハビリテーション計画書の見直し時に行うカンファを強化し、情報共有も強化した。しかし、年間を通し計画的に行えず、課題が多く残った。計画的に行えなかった要因は人的不足（リハビリ職員）や業務時間外のカンファ等非効率な実施が考えられる。28年度も要検討である。

**5) 入居者（利用者）の苦情受付体制及び対応に関する考え方**

苦情を受けて迅速な対応ができる仕組みについて。また苦情対応に関する基本的な考えを記載すること。

苦情対応の担当責任者及びその連絡先を重要事項説明書等で明確にし、苦情の申し出または相談があった場合は迅速かつ誠実に対応していく。苦情または

相談事項に関しては、対応責任者または担当者が苦情相談処理報告書に準じて内容の把握、対応を明確にし、管理者・本部へ報告する。  
苦情以外にも些細なことでも相談できる窓口等を設置し、日頃より利用者・家族とのコミュニケーションを図る

具体的な取り組み（苦情に発展する前に未然に防ぐ取り組み）

- ・意見箱の設置
- ・相談窓口の強化（些細な事でも話し合える環境・関係作り）
- ・苦情対応に関する内部研修、勉強会の実施

**【考察】**

※年間を通し、苦情に繋がる案件は無かった。日頃より、ご利用者様の要望やご意見に全職員で耳を傾け、初期対応出来た事が結果として出ている。  
苦情対応に対するマニュアル等は今年度見直し、いつでも意識を高めた状態でサービスに当たっている。

**6) ターミナルケア（看取り介護）に対する考え方**

恵の杜およびめぐみの両施設は記載すること。

**【考察】**

**7) 事故防止（再発予防）への取り組み**

事故の把握方法及び再発予防の取り組み等を具体的に記載すること。

①サービス中に事故特変があった場合は、施設医師または看護師へ報告し、家族へ連絡する等適切な措置を迅速に行う。生命に係わる状況、緊急性が高い状況などの場合には救急対応を行った後に家族等へ連絡し、経過の報告を行う。施設内で起こった事故に関しては事故報告書に記載し、管理者・本部へ報告する。また、横浜市へ速やかに報告する。

②事故およびヒヤリハット発生時は速やかに全体ミーティングにて検討し再発防止や対応強化に全力で努める

③身体状況の変化により転倒等の事故発生が高いと予測される場合は、介護・看護・リハビリ・相談にてミーティングを行い対応の統一を行い事故防止に努める。

④感染症の流行期にはその都度対策方法を全職員にて徹底し、ご利用者・家族へ注意喚起を促し、感染対策及びまん延予防に努める。

**【考察】**

※平成27年度、介護常勤体制の強化により、ヒヤリハットの共有と対応検討を重ねた結果、大きな事故に繋がることなく経過できた。この取り組みは今後でも大きな成果を生み出す可能性が高く、より質の高い事故防止対策を全職員で意識付けしていきたいと考える。

**8) 職員の確保、配置及び育成に対する計画**

運営をしていく上で必要な職員の確保、適正な配置及び育成について記載すること。

運営をしていく上で必要な職員の確保は、通所リハビリテーション業務の人員基準を満たし、かつ、安心して安全な業務を行うために必要とされる最低人員とする。当年度においては、医師1名（兼務）PT等3名（入所兼務）看護1名（非常勤）介護7.5名（一日当たりの常勤換算）送迎ドライバー2名で調整する。  
職員の育成に関しては研修等を中心に年間計画にて定める。すべての職員がチームケアを行う上での大切な心（受容と共感）を持ち備える育成を目指す。

研修及び職員育成への取り組み

- ①新人研修（入社～3ヵ月）
- ②内部研修及び勉強会（年間計画に基づく。2ヵ月に1回程度）
- ③外部研修（通所リハビリテーション業務に関連する研修。一人一回以上）
- ④他事業所研修（法人内の他事業所に体験研修）
- ⑤事業所理念・運営に特化した研修・勉強会  
（法人研修、虐待防止、防災対策、接遇マナー等）

**【考察】**

※27年度、2名の常勤介護職員の採用を行ったが、新人研修から所長代理を始めすべての職員がその育成に携わる計画を実行し、結果、例年になく介護体制の構築が出来たと考えられる。「チームワーク」「受容と共感」の基盤が出来、今後更なる発展を考え、育成に努める。

**9) 施設・設備の保守・管理に関する考え方**

入居者（利用者）が施設を快適・安全に利用するために、施設・設備の保守・管理に関する考え方を記載すること。

通所リハビリテーションのご利用者が快適・安全に過ごせるように、日々清掃や点検を怠らず、保守管理に努める。  
ご利用者のニーズも含め交換や買替等の対応を行っていく。

具体的な取り組み

- ①行き届いた清掃（日々快適な空間で過ごす）
- ②細目な点検作業
- ③老朽化に対する整備・修理・買替
- ④ご利用者ニーズが高い設備・物品の購入・導入

**【考察】**

※日常的に施設・設備保守に繋がる取り組み（清掃・備品点検）を行い、大方行えている。開設11年目もあり、老朽化している備品等も多く、建物全体として総点検が必要な時期でもある。

**10) 個人情報保護への取り組み**

個人情報の保護に対する取り組みを具体的に記載すること。

①業務上知り得た利用者又はその家族の個人情報に関しては利用者又は第三者の生命、身体等に危険がある場合など正当な理由がある場合を除き、第三者に漏らすことがないようにする。同内容は契約書・個人情報に関する同意書にて説明を行い同意を得る。個人情報の保護に関しては規定書を作成し、準じた対応を徹底する。

②個人情報保護に関する勉強会を定期的で開催する。

③通所休業時及び夜間の事務所・書庫の管理は施錠にて厳重に対応する。

**【考察】**

※日常的に取り扱う個人情報に関しても、全職員がその保護の意識を持ち、厳重に管理されている。  
特に大きな問題点もなく、継続して実施していく。

**11) 関係団体・地域団体との連携**

関係機関（区役所・医療機関・他施設等）、地域団体（町内会・地区民生員等）との連携について、具体的に記載すること。

①通所リハビリテーション業務に関する様々な最新情報を入手する為にも、区役所が主催する研修・情報交換会・勉強会、又横浜市老健連絡協議会 通所リハビリテーション部会へ積極的に参加し、地域近況の把握をする。

②地域を対象としたリハビリ相談会（仮称）を開催し、ご自宅での介助方法等の悩みや具体的な在宅でのリハビリの進め方など、お困りの方を対象として自治会等を通して参加を促す。

③自治会への参加（地域行事への参加含）

④非常災害時等の連携体制の構築

【考察】

※例年目標として掲げている地域への発信（リハビリ相談会や内覧会等）は今年度も実施できず、介護保険上の情報共有は部会への参加や、近隣の通リハ担当者との連携で行えている。その他、自治会や非常災害対策への地域参加は進展が無く、法人（施設）として継続して取組む必要があると考える。

12) 社会資源としての役割について

地域社会及び近隣住民に対する社会貢献や福祉の啓蒙に対する考え方を記載すること。

①近隣住民が、住みなれたご自宅・地域で安心して過ごせるよう、通所リハビリ（ショートステイ）の情報を居宅支援事業所等へ発信し、社会資源のひとつとして地域住民へ情報提供していただく。事業所としても地域に開かれた施設作り（問合せ・見学の容易化等）を行っていく。

②リハビリ相談会や体験利用を通じて介護予防に関する意識を高める役割を担う

【考察】

※「地域包括ケアシステム」の医療的担い手として、通所リハビリテーションの在り方を居宅介護支援事業所のケアマネ等へ発信してきた。実際に見学の件数は例年以上にあり、相談の段階から親身に対応できていると考えられる。

13) 各種委員会・研修の実施に関する考え方

法令で定められている委員会・研修および事業所独自の委員会・研修について具体的に記載すること。

法令で定められている委員会・研修に関して、定期的に開催し事業所全体の質の向上に努める。研修にあたっては、年間計画を定めて計画的に行う内部研修と自己啓発を促す事を目的とした外部研修を予定していく。事業所は、研修の情報を職員へ開示する。

委員会・対策活動

- ①給食委員会（2月に1度）
- ②防災委員会（入所合同、必要時）
- ③感染対策委員会（入所合同）
- ④虐待防止委員会（2月に1度）

研修

- ①新人研修（入社～3ヵ月、法人研修含む）
- ②内部研修及び勉強会（年間計画に基づく。2ヵ月に1回程度）
- ③外部研修（通所リハビリテーション業務に関連する研修。一人一回以上）
- ④他事業所研修（法人内の他事業所に体験研修）
- ⑤事業所理念・運営に特化した研修・勉強会（虐待防止、防災対策、接遇マナー等）

【考察】

※外部研修以外は実施できている。特に「チームワーク」向上に繋がる取組は中間管理職を中心に実施できており、その意識を高めることが出来ている。

14) 実習生・ボランティアの受入、育成について

実習生の受入、ボランティアの育成について具体的に記載すること。

実習生の受入

- ①各専門学校、養成施設からの依頼により最大限の受け入れを行う。受け入れに当たっては、介護福祉士実習・ヘルパー実習等を予定する。

ボランティアの受入

- ①ボランティアの登録に関しては行事時等により年々増えており、大切にお付き合いさせて頂き、継続年数が3年以上ある団体に関しては第三者評価の観点からご意見を頂く。
- ②ご利用者アンケートにより要望が多いボランティアに関しては区社協や関係団体への依頼を行い、利用者ニーズにお応えしていく。

**【考察】**

※実習生の受け入れに関しては27年度一件もない。  
※ボランティアの受け入れ拡大に関しても、敬老会等の行事時に依頼する  
事があっても、定期的に来所頂くに至らず。

**15) 防災・防犯に関する計画**

法令で定められている避難訓練・研修および防犯対策に関して具体的に記載する事。

①非常災害に関する具体的な計画を立て、非常災害時の関係機関への通報体制を整備し定期的にスタッフに周知すると共に避難・救出訓練等も定期的に行う。消防法に基づき消防設備の設置確認や避難訓練を年に2回以上行う。細かな計画は、防災マニュアルと連動させ、定期的を確認する。

②非常災害に関する具体的な計画は、消防・風水害・地震に対処できるものとする。備蓄品に関しても3日分を確保し、併せて冬季の防寒対策等も検討する。

③通所で施設車両の管理・防犯対策を行っており、盗難防止の為使用後のタイヤロックとハンドルロックにて毎日対応する。

**【考察】**

※事業計画で定めた避難訓練及び研修は実施できている。備蓄品に関しては不足品もあり、補充が必要である。

※車両の防犯対策に関しては、万全で、継続して実施していく。

### 3) 入居者（利用者）の受入（利用）促進計画

事業の稼働率向上のための対策について具体的内容を記載すること。

- ①現定員内での安定した稼働確保  
24名定員の営業において、空きを作らないことは当然であるが欠席された時の臨時利用・振替利用を効率よく活用し、平均稼働を安定させる。
- ②地域居宅ケアマネとの信頼関係の構築  
現定員内での安定した稼働確保を実現させる為にも、居宅ケアマネとの連携を強化し信頼関係を築くことで柔軟な対応を依頼しやすくする。
- ③新たな稼働向上に向けての取り組み  
地域のニーズや現場体制を考慮し、更なる定員枠の拡大及び営業日の拡大等を随時検討する
- ④平成27年度の介護報酬改定による新単要素を考慮し、算定できる加算等が増やせるよう体制を整える。

#### 【考察】

※年間を通し、登録枠の空きはほぼ無かったが、年度後半より、週3～4回以上利用されている方の入院・SS等が続き、大きく稼働を落とす事になってしまった。安定して利用されている時は大きなメリットであるが、反面、休まれると大きなデメリットになる為、登録利用者の平均利用回数等も見直す必要がある。介護報酬改定による新加算の算定には至らなかった。

### 4) 入居者（利用者）のニーズ・要望への対応内容

入居者（利用者）のニーズを把握し、どうサービスの質を改善していくのかを具体的に記載すること。

在宅で生活されている方のニーズは常に変化し、その変化を把握したうえでサービスを検討していかなければならない。その為にもご本人・家族からの情報はもとより、在宅生活を支えている各関係者の協力も得ながらチームとして支援していく必要がある。

#### 具体的な取り組み

- ①業務後行う夕礼にて当日利用のご利用者に関してカンファレンス(情報共有)を行う
- ②ひと月ごとに身体状況の変化を経過報告書としてご本人・ご家族・ケアマネへ送付し情報提供するとともに家族やケアマネを感じる変化等を返信頂く。
- ③通所リハビリテーション計画書(3ヵ月に1度更新)にて評価を行い、目標達成度や新たな課題についての検討事項等、説明を行い同意を頂く。
- ④定期的な外部評価や利用者アンケートを実施し利用者の声を伺える体制を構築する。
- ⑤ご利用者の担当者会議や地域の連絡会等に参加し各関係者との連携に努める

#### 【考察】

※通所リハビリテーション計画書の見直し時に行うカンファレンスを強化し、情報共有も強化した。しかし、年間を通し計画的に行えず、課題が多く残った。計画的に行えなかった要因は人的不足(リハビリ職員)や業務時間外のカンファ等非効率な実施が考えられる。28年度も要検討である。

5) 入居者（利用者）の苦情受付体制及び対応に関する考え方

苦情を受けて迅速な対応ができる仕組みについて。また苦情対応に関する基本的な考えを記載すること。

苦情対応の担当責任者及びその連絡先を重要事項説明書等で明確にし、苦情の申し出または相談があった場合は迅速かつ誠実に対応していく。苦情または相談事項に関しては、対応責任者または担当者が苦情相談処理報告書に準じて内容の把握、対応を明確にし、管理者・本部へ報告する。  
苦情以外にも些細なことでも相談できる窓口等を設置し、日頃より利用者・家族とのコミュニケーションを図る

具体的な取り組み（苦情に発展する前に未然に防ぐ取り組み）

- ・意見箱の設置
- ・相談窓口の強化（些細な事でも話し合える環境・関係作り）
- ・苦情対応に関する内部研修、勉強会の実施

【考察】

※年間を通し、苦情に繋がる案件は無かった。日頃より、ご利用者様の要望やご意見に全職員で耳を傾け、初期対応出来た事が結果として出ている。  
苦情対応に対するマニュアル等は今年度見直し、いつでも意識を高めた状態でサービスに当たっている。

6) ターミナルケア（看取り介護）に対する考え方

恵の杜およびめぐみの両施設は記載すること。

【考察】



<p>7) 事故防止（再発予防）への取り組み</p>
<p>事故の把握方法及び再発予防の取り組み等を具体的に記載すること。</p>
<p>①サービス中に事故特変があった場合は、施設医師または看護師へ報告し、家族へ連絡する等適切な措置を迅速に行う。生命に係わる状況、緊急性が高い状況などの場合には救急対応を行った後に家族等へ連絡し、経過の報告を行う。施設内で起こった事故に関しては事故報告書に記載し、管理者・本部へ報告する。また、横浜市へ速やかに報告する。</p> <p>②事故およびヒヤリハット発生時は速やかに全体ミーティングにて検討し再発防止や対応強化に全力で努める</p> <p>③身体状況の変化により転倒等の事故発生が高いと予測される場合は、介護・看護・リハビリ・相談にてミーティングを行い対応の統一を行い事故防止に努める。</p> <p>④感染症の流行期にはその都度対策方法を全職員にて徹底し、ご利用者・家族へ注意喚起を促し、感染対策及びまん延予防に努める。</p>
<p><b>【考察】</b>      ※平成27年度、介護常勤体制の強化により、ヒヤリハットの共有と対応検討を重ねた結果、大きな事故に繋がることなく経過できた。この取り組みは今後も大きな成果を生み出す可能性が高く、より質の高い事故防止対策を全職員で意識付けしていきたいと考える。</p>
<p>8) 職員の確保、配置及び育成に対する計画</p>
<p>運営をしていく上で必要な職員の確保、適正な配置及び育成について記載すること。</p>
<p>運営をしていく上で必要な職員の確保は、通所リハビリテーション業務の人員基準を満たし、かつ、安心して安全な業務を行うために必要とされる最低人員とする。当年度においては、医師1名（兼務）PT等3名（入所兼務）看護1名（非常勤）介護7.5名（一日当たりの常勤換算）送迎ドライバー2名で調整する。職員の育成に関しては研修等を中心に年間計画にて定める。すべての職員がチームケアを行う上での大切な心（受容と共感）を持ち備える育成を目指す。</p> <p>研修及び職員育成への取り組み</p> <p>①新人研修（入社～3ヵ月）</p> <p>②内部研修及び勉強会（年間計画に基づく。2ヵ月に1回程度）</p> <p>③外部研修（通所リハビリテーション業務に関連する研修。一人一回以上）</p> <p>④他事業所研修（法人内の他事業所に体験研修）</p> <p>⑤事業所理念・運営に特化した研修・勉強会      （法人研修、虐待防止、防災対策、接遇マナー等）</p>
<p><b>【考察】</b>      ※27年度、2名の常勤介護職員の採用を行ったが、新人研修から所長代理を始めすべての職員がその育成に携わる計画を実行し、結果、例年になく介護体制の構築が出来たと考えられる。「チームワーク」「受容と共感」の基盤が出来、今後更なる発展を考え、育成に努める。</p>

9) 施設・設備の保守・管理に関する考え方

入居者（利用者）が施設を快適・安全に利用するために、施設・設備の保守・管理に関する考え方を記載すること。

通所リハビリテーションのご利用者が快適・安全に過ごせるように、日々清掃や点検を怠らず、保守管理に努める。  
ご利用者のニーズも含め交換や買替等の対応を行っていく。

具体的な取り組み

- ①行き届いた清掃（日々快適な空間で過ごす）
- ②細目な点検作業
- ③老朽化に対する整備・修理・買替
- ④ご利用者ニーズが高い設備・物品の購入・導入

【考察】

※日常的に施設・設備保守に繋がる取り組み（清掃・備品点検）を行い、大方行っている。開設11年目もあり、老朽化している備品等も多く、建物全体として総点検が必要な時期でもある。

10) 個人情報保護への取り組み

個人情報の保護に対する取り組みを具体的に記載すること。

①業務上知り得た利用者又はその家族の個人情報に関しては利用者又は第三者の生命、身体等に危険がある場合など正当な理由がある場合を除き、第三者に漏らすことがないようにする。同内容は契約書・個人情報に関する同意書にて説明を行い同意を得る。個人情報の保護に関しては規定書を作成し、準じた対応を徹底する。

②個人情報保護に関する勉強会を定期的で開催する。

③通所休業時及び夜間の事務所・書庫の管理は施錠にて厳重に対応する。

【考察】

※日常的に取り扱う個人情報に関しても、全職員がその保護の意識を持ち、厳重に管理されている。  
特に大きな問題点もなく、継続して実施していく。

### 11) 関係団体・地域団体との連携

関係機関（区役所・医療機関・他施設等）、地域団体（町内会・地区民生員等）との連携について、具体的に記載すること。

- ①通所リハビリテーション業務に関する様々な最新情報を入手する為にも、区役所が主催する研修・情報交換会・勉強会、又横浜市老健連絡協議会 通所リハビリテーション部会へ積極的に参加し、地域近況の把握をする。
- ②地域を対象としたリハビリ相談会（仮称）を開催し、ご自宅での介助方法等の悩みや具体的な在宅でのリハビリの進め方など、お困りの方を対象として自治会等を通して参加を促す。
- ③自治会への参加（地域行事への参加含）
- ④非常災害時等の連携体制の構築

#### 【考察】

※例年目標として掲げている地域への発信（リハビリ相談会や内覧会等）は今年度も実施できず。介護保険上の情報共有は部会への参加や、近隣の通所リハ担当者との連携で行えている。その他、自治会や非常災害対策への地域参加は進展が無く、法人（施設）として継続して取組む必要があると考える。

### 12) 社会資源としての役割について

地域社会及び近隣住民に対する社会貢献や福祉の啓蒙に対する考え方を記載すること。

- ①近隣住民が、住みなれたご自宅・地域で安心して過ごせるよう、通所リハビリ（ショートステイ）の情報を居宅支援事業所等へ発信し、社会資源のひとつとして地域住民へ情報提供していただく。事業所としても地域に開かれた施設作り（問合せ・見学の容易化等）を行っていく。
- ②リハビリ相談会や体験利用を通じて介護予防に関しての意識を高める役割を担う

#### 【考察】

※「地域包括ケアシステム」の医療的担い手として、通所リハビリテーションの在り方を居宅介護支援事業所のケアマネ等へ発信してきた。実際に見学の件数は例年以上にあり、相談の段階から親身に対応できていると考えられる。

13) 各種委員会・研修の実施に関する考え方

法令で定められている委員会・研修および事業所独自の委員会・研修について具体的に記載すること。

法令で定められている委員会・研修に関して、定期的を開催し事業所全体の質の向上に努める。研修にあたっては、年間計画を定めて計画的に行う内部研修と自己啓発を促す事を目的とした外部研修を予定していく。事業所は、研修の情報を職員へ開示する。

委員会・対策活動

- ①給食委員会（2月に1度）
- ②防災委員会（入所合同、必要時）
- ③感染対策委員会（入所合同）
- ④虐待防止委員会（2月に1度）

研修

- ①新人研修（入社～3ヵ月、法人研修含む）
- ②内部研修及び勉強会（年間計画に基づく。2ヵ月に1回程度）
- ③外部研修（通所リハビリテーション業務に関連する研修。一人一回以上）
- ④他事業所研修（法人内の他事業所に体験研修）
- ⑤事業所理念・運営に特化した研修・勉強会（虐待防止、防災対策、接遇マナー等）

【考察】

※外部研修以外は実施できている。特に「チームワーク」向上に繋がる取組は中間管理職を中心に実施できている、その意識を高めることが出来ている。

14) 実習生・ボランティアの受入、育成について

実習生の受入、ボランティアの育成について具体的に記載すること。

実習生の受入

- ①各専門学校、養成施設からの依頼により最大限の受け入れを行う。  
受け入れに当たっては、介護福祉士実習・ヘルパー実習等を予定する。

ボランティアの受入

- ①ボランティアの登録に関しては行事時等により年々増えており、大切にお付き合いさせて頂き、継続年数が3年以上ある団体に関しては第三者評価の観点からご意見を頂く。
- ②ご利用者アンケートにより要望が多いボランティアに関しては区社協や関係団体への依頼を行い、利用者ニーズにお応えしていく。

【考察】

※実習生の受け入れに関しては27年度一件もない。  
※ボランティアの受け入れ拡大に関しても、敬老会等の行事時に依頼する事があっても、定期的に来所頂くに至らず。

15) 防災・防犯に関する計画

法令で定められている避難訓練・研修および防犯対策に関して具体的に記載する事。

①非常災害に関する具体的な計画を立て、非常災害時の関係機関への通報体制を整備し定期的にスタッフに周知すると共に避難・救出訓練等も定期的に行う。消防法に基づき消防設備の設置確認や避難訓練を年に2回以上行う。細かな計画は、防災マニュアルと連動させ、定期的に確認する。

②非常災害に関する具体的な計画は、消防・風水害・地震に対処できるものとする。備蓄品に関しても3日分を確保し、併せて冬季の防寒対策等も検討する。

③通所で施設車両の管理・防犯対策を行っており、盗難防止の為使用後のタイヤロックとハンドルロックにて毎日対応する。

**【考察】**

※事業計画で定めた避難訓練及び研修は実施できている。備蓄品に関しては不足品もあり、補充が必要である。

※車両の防犯対策に関しては、万全で、継続して実施していく。