

# 令和3年度 事業報告

介護老人保健施設 恵の杜

通所リハビリテーション

## 令和3年度概要

### 1、理念・基本方針

#### 「安心と信頼」

##### 事業計画

- ・令和3年度の通所リハビリテーションにおいては、令和4年度に「リハビリ特化型デイケア」を構築すべき準備期間3年目としていく。地域のご利用者様が1日でも長く安心して、ご自宅で過ごせるように、恵の杜通所リハビリテーションしかできないリハビリ特化型デイケアを目指す。
- ・リハビリ職の個別訓練の他に、令和3年度は、ハンドマッサージ、足浴等リラクゼーションを取り入れていく。
- ・職員に対して安心・働きやすい、やりがいのある職場環境の構築を目指し、ワークライフバランスの実現化と質の高いサービス意識の構築に向けた取り組みを行い、魅力のある環境作りを行っていく。
- ・新型コロナウイルス予防対策を徹底していく。
- ・事業運営に関わる介護サービス事業所や医療機関との連携を深め、高い信頼関係の下、地域に信頼される事業所を目指す。
- ・令和3年度は、介護保険の報酬改定・新型コロナウイルスの影響もあり、厳しい経営になるが、適正な収益を目指す。
- ・令和3年はリハビリ特化を目指す最終年になるため、リハビリマネジメント加算IIIを5人以上の利用者から加算が取得できるように目指す。

##### 考察

3年間掲げた「リハビリ特化型デイケアの構築」だが、構築することができなかった。要因は、「リハビリ特化型デイケアの構築」の研修に取り組もうと試みたが感染症拡大が治まらず、研修を開催することができなかった。また、日々の業務をこなすので精一杯であった。次年度は背伸びをせず、今通所リハビリテーションに必要な不可欠な介護職員の心得（ハートの部分）のスキルアップを目指していきたい。

通所は人員基準を満たしているが、職員の高齢化、乳幼児を持つ職員の保育園の休園により突発的な欠勤、持病もつ職員の受診など、現場担当職員の負担が多く、四苦八苦する場面があり、いつ事故が起きてもおかしくない状況が多々あった。今までは運が良かったが、神頼みだけで事故は防ぐことはできない。

このままでは、今一生懸命に働いている職員が仕事に意欲を持ち健康で長く働き続きたいと思っているが退職という悲しい結末になってしまうだろう。その頑張っている職員のために、通所という小さな事業所だけで、働きやすい職場環境づくりを進めるのではなく、法人全体で考えていく問題である。同時に、福利厚生・給与体系など職員の処遇改善も課題である。

相談・苦情については、常に耳を傾け、信頼関係を築き、相談・苦情があれば、速やかに対応していく。

新型コロナウイルス対応について、通所において、令和3年度はクラスター等を発生することなく、無事に休業することなく、営業をすることができた。施設内の感染対策の徹底はもちろん、プライベートにおいても感染対策の徹底により、事業所に持ち込まず、感染対策に協力してくれた職員に深く感謝したい。

## 2, 重点目標

### 事業計画

\*今年度における各事業所における目標

「通所リハに関わるすべての方が、笑顔で安心して、毎日が過ごせるように行き届いたサービスを提供する。また、職員が働きやすい環境を構築していく。」

- ・通所リハビリとしての役割を果たすために必要な人員体制の確保・構築をする。
- ・ご利用者様・ご家族様のリハビリの目標を全職員で理解する。リハビリ職員は親切丁寧にリハビリの実施と説明を行っていく。
- ・地域のケアマネや介護サービス事業所等の信頼を構築するため、積極的に営業と意見交換を行っていく。
- ・医療機関と連携する。(施設長又は主治医からの助言等)
- ・すべての職員がすべての人に対して思いやりのある態度で接し、介護・看護・リハビリの専門性を尊重し、相談し、協力・助け合っていく。
- ・情報共有体制を強化する。(委員会・会議・研修・カンファレンス等)
- ・資格取得についての支援をする。(金銭面等など)
- ・残業ゼロはもちろん、職員が平等に有休休暇を年5日以上取得できる職場環境の構築を目指し、仕事と生活の調和(ワークライフバランスの実現化)を図っていく。
- ・リハビリ特化型デイケアを目指すための自主研修会を実施していく。
- ・令和3年度は、リラクゼーションを取り入れ、安らげる時間を作る。
- ・手作業や編み物の活動を通して、心身ともに楽しみながら、他のご利用者と交流し、自然に座位保持や手指の機能回復など、もともとの日常生活ができよう支援していく。
- ・令和3年の稼働目標を大きく事務所に掲示し、全職員に意識させる。

・事業計画書については、定期的に通所会議で、全職員で読み合わせを行う。

#### 考察

「通所リハに関わるすべての方が、笑顔で安心して、毎日が過ごせるように行き届いたサービスを提供する。また、職員が働きやすい環境を構築していく。」

職員がお互いを認め合い、尊重し合える職場の作りをめざしたが、噂や陰口など噂話が絶えなかった。そんな職場雰囲気では良いサービスが提供などできるはずがない。

特殊で異様な雰囲気を、職員は理解せず、気づかずいる。次年度はそんな職員にも気づくことのできる研修内容を検討していく。

令和3年度は、ご利用者・家族・居宅事業所から信頼関係の構築ことができた。引き続き、地域の方々に信頼を得られるように努力していく。

### 3.稼働（利用）目標

#### 事業計画

\* 令和3年度月別稼働目標

月間平均稼働目標 21 名以上

月間平均稼働額目標 517 万円以上

年間稼働額目標 6,200 万円以上

#### 考察

令和3年度は新型コロナウイルスの感染者が減少した月があり、稼働維持・向上をすることができたが、令和4年1月より新型コロナウイルス（オミクロン株）の流行により、稼働が下がる。また、令和4年2月に入所にて新型コロナウイルス集団発生により、縮小営業となり、稼働が大幅に落ち込む。令和4年3月は新型コロナウイルスの影響を受け、稼働維持・向上ができなかった。

令和4年度も新型コロナウイルスから利用者の命を守る以上、軽度の風邪症状のあるご利用者の欠席、新型コロナウイルスに感染の疑わしい利用者の欠席などで、新型コロナウイルスによる欠席率が上昇している中、今の新型コロナウイルスの感染状況を考える非常に稼働向上・維持していくのは、困難な状況になっている。

#### 4.年間計画

年間計画だが、新型コロナウイルスの影響により、大規模なイベントを中止とする。

#### 5.職員体制

##### 事業計画

医師 1 名 (兼務)

PT 1. 1 名 (入所兼務)

看護 1 名 (非常勤)、毎日 1 名出勤

管理・相談業務 1 名

介護 7. 5 名 (1 日当たりの常勤換算) 送迎ドライバー 2 名で調整する。

収入拡大に繋がる上位加算の算定においては、現人員において算定可能なものとし、半年単位で適正検討を行う。

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 (運転手も含む) がチームケアを行う上での大切な心 (受容と共感) を持ち備えるように育成を目指していく。また、運営をしていく上で必要な職員確保は、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の他にリハビリ特化デイケアに構築、稼働向上、収入増を目指すための必要とされる最低人数とする。

##### 考察

令和 3 年度は、体調不良にて退職。令和 4 年度は退職者ゼロを目指す。

#### 6. 会議、委員会

##### 事業計画

- ・各種会議、委員会の開催内容、防災訓練等、各回数、その他法令で定められた委員会・研修に関して、定期的で開催し、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ことを目標にした外部研修を予定していく。事業所は、研修の情報を職員に開示する。
- ・通所リハビリとして、令和 3 年度は認知症ケアの研修に力を入れていく。

##### 考察

今年も定期的会議、委員会を実施する。

## 7. 研修（人材育成）

### 事業計画

\*職員への施設内、施設外研修等の取組、個人情報等

○法令で定められた委員会・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ことを目標にした外部研修を予定していく。

○事業所は、研修の情報を職員に開示する。

\*研修内容については、別紙を参照

○令和3年度は職員がやりがいを感じる職場作りに取り組む。

- ・積極的に職員・ご利用者とコミュニケーションをとり、信頼関係を構築する。
- ・有給取得率を向上させ、ワークライフバランスの実現を目指す。
- ・職員の誇り、やりがいを刺激する。善循環の輪を拡大させる。

○管理者候補の育成についても重視していく。

- ・リーダー人材のレベルアップ
- ・適切な研修の実施
- ・職員の能力発揮・成長機会の提供

上記の考えのもと、事業所で働きやすい職場をつくり、管理者候補を育成していく。

### 考察

人材を「人財」と使われることが多くなっている。人は「財を成す」という意味であり、「人財」は組織の財産であるという考え方である。離職を防ぎ、職員の持つ能力を発揮することのできる組織の「人財」となるように、人材育成のための「仕組み作り」を行うことが何より大切である。その仕組み作りの前に令和4年度は、職員が常に人間として成長できるような育成計画を作成していく。

## 8.入所（利用者）の支援内容

### 事業計画

\*入所者、利用者への支援内容

通所リハビリテーションにおけるご利用者様のニーズ・要望への対応に関しては、通所リハビリテーション計画書で適切に管理を行い、ご利用者様・ご家族様の思いを尊重しながら、目標を明確に設定し、全職種にて支援していく。

目標を達成していく過程において全職種にて情報共有を強化し、必要に応じて訪問指導により、介護者及び各関係者の理解協力を得ながら取り組んでいく。

#### 具体的な取り組み

- ・業務後行う夕礼にて当日利用のご利用者に関して情報共有を行う。
- ・ひと月ごとに身体状況の変化を経過報告書としてケアマネへ送付し、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。
- ・通所リハビリテーション計画書作成における全職種参加のカンファレンスを強化し、情報共有と目標に対してのアプローチ方法等を検討する。
- ・通所リハビリテーション計画書の作成・実施後、概ね3 ヶ月に1 度更新の説明をご利用者様及びご家族様に行い、目標達成具合や新たな課題に関しての検討事項等、対話形式で丁寧に説明しながら、同意を得る。必要に応じ訪問による計画書の説明を行う。

#### 考察

日々の業務に追われ、リハビリ職員の増員がなく、新型コロナウイルスの影響があり令和で3年度は最低限サービスになる。その結果、転倒・骨折するご利用者、入院・入所のご利用者が増える。令和4年度は負の流れを断ち切り、一から初心に戻り、ご利用者の対応に力を注いでいく。

### 9.苦情解決

#### 事業計画

苦情対応の担当責任者及びその連絡先を重要事項説明等に明確化し、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・本部長に報告する。

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、日ごろよりご利用者様・ご家族様とのコミュニケーションを図る。

#### 考察

苦情 ゼロ件

引き続き、苦情ゼロを目指し、些細な事でも相談ができる窓口を設置し、日ごろよりご利用者様・ご家族様と密にコミュニケーションを図っていく。

### 10.事故防止対策

#### 事業計画

- ・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のち家族へ連絡し、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・本部長へ報告する。また、横浜市へ速やかに報告する。

- ・事故及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。

## 考察

### 横浜市に報告する事故 ゼロ件

令和3年度は、通所は人員基準を満たしているが、職員の高齢化、乳幼児を持つ職員の保育園の休園により突発的な欠勤、持病もつ職員の受診など、現場担当職員の負担が多く、四苦八苦する場面があり、いつ事故が起きてもおかしくない状況が多々あった。人員増で事故防止になるかといえなければならない状況があり、職員の能力不足、危機管理能力不足もあり、事故防止については研修だけでは事故を防ぐことはできない。

事故防止対策については、法人全体で考えていく必要がある。

## 1 1.施設設備・保守管理

### 事業計画

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、日々整理整頓や点検を怠らず、保守管理に努める。また、新型コロナウイルス予防対策にも力を入れていく。

### 具体的な取り組み

- 行き届いた清掃
- 小まめな点検作業
- 新型コロナウイルス予防対策として、
  - ・3密の徹底、1時間2回以上換気、食事等は距離をあけて、顔と顔は近くにならないようにする。大勢で集まるレク・リハをしない。
  - ・全利用者・全職員のマスク着用、手洗いを徹底する。
  - ・職員・利用者の健康管理を行う。(体調不良時は出勤・利用を中止)
  - ・施設内の消毒を徹底する。

## 考察

令和3年度は古くなった特殊浴槽をリフト浴に変更する、

また、老朽化した送迎車1台を新しくする。

前年度に引き続き、日常的に施設・設備点検を行っていく。