

令和2年度 事業報告書

通所リハビリテーション
恵の杜

1.理念・基本方針

* 事業所の理念および基本方針

※ 事業所運営理念：「安心と信頼」

- ・ 令和2年度の通所リハビリテーションにおいては、令和3年度に「リハビリ特化型デイケア」を構築すべき準備期間の2年目としていく。地域のご利用者が1日でも長く安心して、ご自宅で過ごせるように、患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、ご利用者には個別にて自主トレーニング等により、令和2年度は、いつまでも、元気に歩けるように、支援を行っていく。
- ・ 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。
- ・ 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2年度は、引き続き、適正な収益を目指す。

<考察>

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大が続いており、各国・各地域で都市封鎖、人・物の移動制限、外出規制が行われ、更なる感染拡大や長期化が懸念されるなど、極めて厳しい通所の経営状況となる。

感染拡大からすぐに、アクリル板の設置、ご利用者・職員管理（マスク装着、不要不急の外出禁止）の徹底、消毒徹底がご利用者から好感を得る。

その結果、新型コロナウイルス感染拡大から半年で稼働は回復することはできなかったが、稼働額を回復することができた。何よりも一人も新型コロナウイルス感染者を出すことなく、1年を乗り切れることができた。

「リハビリ特化型デイケア」の構築に向けて、令和2年は新型コロナウイルスの影響により、特に進展なし。令和3年度に「リハビリ特化型デイケア」準備最終年として、すべての力を降り注いでいきたい。

職員に対して安心・働きやすい職場環境を目指したが、職員1名退職となった。管理者として職員一人一人と向き合い、コミュニケーションを密に取ることができたが、職員同士のコミュニケーション不足があり、令和3年度は職員のチームワークを重視していく。

2.重点目標

*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、健康で、毎日が過ごせるように支援をしていく。また、職員が働きやすい環境を構築していく。」

<考察>

新型コロナウイルスの影響でイベントの禁止、集団レクリエーション禁止などにより、ご利用者の楽しみを奪われてしまい、笑顔と活気がなくなってしまった。また、職員は新型コロナウイルス感染防止対策で疲弊してしまった。

令和3年度は、新たな生活様式に合わせるような、個別サービスに変更し、引き続き、3密回避を実施しながら、新型コロナウイルスに負けないように、「笑顔で笑いが絶えない、安心して利用できる通所リハビリテーション」を構築していく。

3.（利用）目標

*令和2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	515万円以上
年間稼働額目標	6,200万円以上

<考察>

新型コロナウイルスの影響により、稼働目標金額に届くことができなかった。

令和3年度は介護保険報酬改定、新型コロナウイルスの影響も継続しているため、引き続き、厳しい経営状況が考えられる。

4.年間計画

事業所で行事や研修等の計画（別紙を参照）

<考察>

新型コロナウイルスの影響により、中止となるレクリエーションも多くあった。

令和3年度は、集団レクリエーションではなく、（ハンドマッサージ・フラワーエッセンスなど）個別レクリエーションに変更していく。

5.職員体制

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。

人材育成を目指していく。

*各事業所の計画人員

令和2年度においては、医師1名（兼務）PT1.1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。

<考察>

令和2年度は退職1名（介護）入職3名（介護2名）（看護1名）であった。職員に対して安心・働きやすい職場環境を目指したが、退職者を出してしまう。要因は希望休、有給が取りづらい環境の継続、よりよい職員間の関係作りの構築のためには、まだまだコミュニケーション技術不足と分析する。さらなるコミュニケーション能力向上のために、令和3年度は内部研修等でコミュニケーション技術の向上・ノウハウ研修を予定する。

6.会議、委員会

*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。

<考察>

計画どおり遂行できている。引き続き、法令で定められている各種会議、委員会は定期的に実施していく。

7.研修（人材育成）

*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。

<考察>

令和2年度は、職員は丁寧な言葉遣い、ご利用者を察する心が養えてきている。管理者として、感謝の気持ちを強く持ち続け、職員同士「ありがとう」と感謝気持ちを常に持ち続けられるようになり、チームワークの輪が少しずつ出来つつある。

この小さな輪を令和3年はより強い輪に変えていく。

8.入所（利用者）の支援内容

* 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・ご家族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。

<考察>

計画どおり遂行できている。

カンファレンスによる情報共有はもちろん、令和2年度は、送迎時、電話等にご利用者・ご家族からの悩み・相談などを傾聴し、よりよい信頼関係を構築することができた。

9.苦情解決

* 苦情対応について

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・ご家族とのコミュニケーションを図る。

<考察>

令和2年度は苦情0件。引き続き、苦情対応については、内部研修・カンファレンスを重視する。引き続き、苦情対応には早期発見・早期対応を重視していく。

10.事故防止対策

* 事故防止の取組

- 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・本部へ報告する。また、横浜市へ速やかに報告する。
- ② 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
- 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・ご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>

令和2年度は横浜市に報告する事故0件

引き続き、事故ゼロを目指し、ヒヤリハット・事故の防止のための勉強会に力を注いでいく。また、夕方のミーティング等で随時、ヒヤリハットの報告・今後の対応を話し合っていく、事故防止に努めていく（令和2年度のヒヤリハット件数は30件）。

11.施設設備・保守管理

* 各施設の設備・保守の管理、計画について

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。

<考察>

令和2年度は古くなった車両の交換、浴室のシャワーのサーモスタットの交換を行った。前年度に引き続き、日常的に施設・設備点検を行っていく。

車両の防犯対策に関しては、ハンドルロック・タイヤロックを継続していく。