

滋老協

新型コロナウイルス感染拡大予防対策に関する緊急アンケート（結果）

1. 対 象 滋賀県老人福祉施設協議会会員 99 施設
2. 実施期間 2020年6月3日(水)～2020年6月9日(火)
3. 方 法 電子メールにて配布
4. 回答数 47 施設
5. 回収率 47.4%

ID	1 入所者家族等の面会制限についてあてはまるものにチェックしてください(複数回答可)	2 面会制限をしていると答えた方へ、段階的な面会解除など具体的な方策を検討していますか	3 併設居宅サービスの一部休業、テレワーク等の対応事例がありましたらチェックしてください(複数回答可)	4 3の質問職種以外にテレワーク等の対応を実施している(した)職種等がありましたらチェックしてください	5 併設居宅サービスで、利用者の利用自粛など影響等(稼働率ダウン等)がありましたらチェックしてください	6 併設居宅サービスの稼働率アップや増収があった場合、そのサービス種類と理由を可能な範囲 記述回答	7 施設・事業所職員に対する感染予防対策について、あてはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	8 施設・事業所におけるマスク等感染予防のための職員向けの衛生用品の確保状況について、あてはまるものにチェックしてください(複数回答可)
1	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
2	ターミナル期の方のみ面会を許可している;		デイサービスの休業をしている(した);	該当なし	デイサービスの稼働率が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
3	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
4	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	ガウンが不足傾向である;
5	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);訪問系サービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
6	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;		該当なし;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
7	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	該当なし;	事務職	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
8	窓越し面会 ;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	該当なし;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
9	検温 マスク着用でケアハウスは面会している;		該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
10	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働率が1割~2割程度ダウンした;	なし	出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
11	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働率が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	マスクが不足傾向である;
12	ご希望者を確認し、時間調整をしながら実施;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;		デイサービスの休業をしている(した);	該当なし	デイサービスの稼働率が2割以上ダウンした;ショートステイの稼働率が1割~2割程度ダウンした;		同居家族の健康状態(発熱等)も同時確認 ;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
13	入所者の権利関係等に関する代理人等の面会は許可している ;面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;	該当なし	該当なし;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
14	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	該当なし;	近隣通所介護事業所で新規受け入れ制限をされたことにより、新規利用者が増加した。	出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;アルコールが不足傾向である;

ID	1 入所者家族等の面会制限についてあてはまるものにチェックしてください(複数回答可)	2 面会制限をしていると答えた方へ、段階的な面会解除など具体的な方策を検討していますか	3 併設居宅サービスの一部休業、テレワーク等の対応事例がありましたらチェックしてください(複数回答可)	4 3の質問職種以外にテレワーク等の対応を実施している(した)職種等がありましたらチェックしてください	5 併設居宅サービスで、利用者の利用自粛など影響等(稼働率ダウン等)がありましたらチェックしてください	6 併設居宅サービスの稼働率アップや増収があった場合、そのサービス種類と理由を可能な範囲 記述回答	7 施設・事業所職員に対する感染予防対策について、あてはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	8 施設・事業所におけるマスク等感染予防のための職員向けの衛生用品の確保状況について、あてはまるものにチェックしてください(複数回答可)
15	ターミナル期の方の面会許可と他はオンライン活用;	当面は面会解除しないが、市内の他施設と協議し動向を合わせたい	ケアマネジメント(居宅介護支援事業等)業務の一部または全部をテレワークにて実施している;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
16	ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;オンライン面会と対面等を組み合わせて許している;	基本的には、自治体の動向を見極めて対応する	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
17	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
18	原則面会不可もオンライン面会の場合あり;	していない	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;訪問系サービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;
19	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
20	オンライン面会を準備中。;ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	していない	ケアマネジメント(居宅介護支援事業等)業務の一部または全部をテレワークにて実施している;	生活相談員、管理栄養士	利用自粛に伴い稼働が低下したものです。;デイサービスの稼働が2割以上ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;	なし	プライベートは啓発程度;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
21	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	地密介護予防通所介護の利用者が4月以降利用されなくなった。;		手指消毒液の配布;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;ガウンが不足傾向である;
22	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;	事務職	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	アルコールが不足傾向である;
23	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
24	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		職員家族への感染予防対策の協力要請;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	アルコールが不足傾向である;
25	ターミナル期の方のみ面会を許可している;		該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		・退勤時も検温をする・感染した場合、保健所に提出できるよう行動確認シートを記録する(4・5月);出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	ガウンが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
26	時期に応じて制限レベルを変えている。;	している		事務所職員は2グループに分けて勤務			出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	クラスターが生じた際には不十分な在庫量;
27	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;

ID	1 入所者家族等の面会制限についてあてはまるものにチェックしてください(複数回答可)	2 面会制限をしていると答えた方へ、段階的な面会解除など具体的な方策を検討していますか	3 併設居宅サービスの一部休業、テレワーク等の対応事例がありましたらチェックしてください(複数回答可)	4 3の質問職種以外にテレワーク等の対応を実施している(した)職種等がありましたらチェックしてください	5 併設居宅サービスで、利用者の利用自粛など影響等(稼働率ダウン等)がありましたらチェックしてください	6 併設居宅サービスの稼働率アップや増収があった場合、そのサービス種類と理由を可能な範囲 記述回答	7 施設・事業所職員に対する感染予防対策について、あてはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	8 施設・事業所におけるマスク等感染予防のための職員向けの衛生用品の確保状況について、あてはまるものにチェックしてください(複数回答可)
28	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;訪問系サービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
29	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が2割以上ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
30	対面の時は日時・頻度・面会時間を制限し、予約により実施している;オンライン面会と対面等を組み合わせて許可している;	している	ケアマネジメント(居宅介護支援事業等)業務の一部または全部をテレワークにて実施している;	事務職	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);訪問系サービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		濃厚接触が疑われる場合の事前の勤務自粛;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
31	7月から居室での面会は再開する。(15分以内);居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	屋外でも15分以内でマスクの着用義務をお願いしている。	該当なし;	事務・相談部門については密になりやすいため、分散しての事務や交代で有休消化などの対応をしている。	自粛要請はしていないが、感染を心配され自らの利用控えがあった。;	なし	出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
32	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;		該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	マスクが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;
33	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	感染者報告や市内及び周辺環境を見て判断する。	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	マスクが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
34	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	デイサービスの休業をしている(した);ショートステイの休業をしている(した);	事務職	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
35	ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が2割以上ダウンした;ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;		部署間での接触を極力減らすよう休憩は各部署で。;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	マスクが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
36	ターミナル期の方のみ面会を許可している;オンライン面会と対面等を組み合わせて許可している;	していない		該当なし	該当なし;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;
37	面会禁止にしている(面会は一切認めていない);	している	該当なし;	該当なし	該当なし;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
38	ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	していない	該当なし;		ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	施設・事業所としてある程度確保できている;

ID	1 入所者家族等の面会制限についてあてはまるものにチェックしてください(複数回答可)	2 面会制限をしていると答えた方へ、段階的な面会解除など具体的方策を検討していますか	3 併設居宅サービスの一部休業、テレワーク等の対応事例がありましたらチェックしてください(複数回答可)	4 3の質問職種以外にテレワーク等の対応を実施している(した)職種等がありましたらチェックしてください	5 併設居宅サービスで、利用者の利用自粛など影響等(稼働率ダウン等)がありましたらチェックしてください	6 併設居宅サービスの稼働率アップや増収があった場合、そのサービス種類と理由を可能な範囲で記述回答	7 施設・事業所職員に対する感染予防対策について、あてはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	8 施設・事業所におけるマスク等感染予防のための職員向けの衛生用品の確保状況について、あてはまるものにチェックしてください(複数回答可)
39	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	6月中旬から段階的解除予定	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	ガウンが不足傾向である;フェイスシールドが不足傾向である;
40	居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;オンライン面会と対面等を組み合わせて許可している;		該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	アルコールが不足傾向である;
41	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;	なし	出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
42	ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;	している	ケアマネジメント(居宅介護支援事業等)業務の一部または全部をテレワークにて実施している;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
43	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;訪問系サービスの稼働率は通常の範囲内である(影響なし);		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;ガウンが不足傾向である;
44	ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	ケアマネジメント(居宅介護支援事業等)業務の一部または全部をテレワークにて実施している;	該当なし	1,2割まででないがダウンした;ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;		3密を防ぐよう、注意喚起をおこなった;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;	マスクが不足傾向である;ガウンが不足傾向である;アルコールが不足傾向である;プラスチック手袋が不足傾向である;
45	窓越し面会、対面の場合はアクリル板使用;ターミナル期の方のみ面会を許可している;居室以外の共有スペースや相談室、屋外での面会を許可している;オンライン面会と対面等を組み合わせて許可している;	感染状況にもよるが、今後も上記のいずれかで対応していく	該当なし;ショートステイの休業をしている(した);	該当なし	ショートステイの稼働が2割以上ダウンした;	ショートステイを一時休業したことによる代替サービスとして、通所、認知症通所事業の稼働率がアップした	同居家族の健康状態;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	防護服の備蓄がどの程度必要か検討している;施設・事業所としてある程度確保できている;
	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;
	オンライン(ICT活用)面会のみ実施している;ターミナル期の方のみ面会を許可している;	している	該当なし;	該当なし	デイサービスの稼働が1割~2割程度ダウンした;ショートステイの稼働が1割~2割程度ダウンした;		勤務時間中間での検温;出勤時の検温の計測;手洗い・手指消毒の徹底;マスク等感染予防のための衛生用品使用;私生活での「3つの密」を避けるよう呼びかけ;プライベートでの行動等制限;	施設・事業所としてある程度確保できている;

ID	9 施設・事業所において、想定・検討を含め現在実施していることすべてにチェックしてください(複数回答可)	10 感染発生時に備え、配置医(嘱託医)や地域の病院等医療機関との連携体制について当てはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	11 3月以降の施設経営について、減収など事業収支に影響はありましたか	12 「あった」とお答えになった方へ、大まかな減収率を教えてください	13 感染拡大第2波に備え、施設経営として今後必要となると思われる、または検討している事項にチェックしてください(複数回答可)	14 介護職員等の応援派遣について、現時点でのお考えをお答えください。参考 全国老人福祉施設協議会 https://mitte-x-img.istsw.jp/roushikyo/file/attachme nt/329013/dwat_gaiyou.pdf	15 応援派遣が可能であるとお答えになった方へお尋ねします。想定される下記の派遣パターンで、どの項目が現実的だと思われるか？(複数回答可)
1	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		介護職など人的相互支援の仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
2	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	大いにあった	1割~2割程度あった	老協協としてもっと厚労省や自治体に対し要望を伝えたり交渉したりするべきではないのか。何のための高額な会費なのか。全く加入しているメリットを見せない。;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
3	各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);内部会議の回数を減らす、或いは休止等;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当を設定し、職員に周知している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった		感染管理全般にかかる研修会;	応援派遣は、難しいと考える	
4	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;	応援派遣は、難しいと考える	
5	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当を設定し、職員に	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	課題は多いが相互協力が必要だと考えるので協力したい。	感染等発生施設内だが、ゾーニングが厳格に行われる状況で、グリーンゾーンの非感染利用者に対する介護業務限定して派遣する方法;感染施設へは同一法人他施設の職員が応援に入り、その非感染施設への応援派遣する方法;
6	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;通常とは異なる勤務体制検討;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		資金的支援(運転資金借入等);介護職など人的相互支援の仕組み;基本報酬の増額;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	感染の発生した、或いは感染疑いのある者のいる施設へ応援派遣する方法;
7	内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		感染管理全般にかかる研修会;	応援派遣は、難しいと考える	
8	介護業務の削減策検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	嘱託医とはコロナ対策に特化した仕組みを構築した;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
9	各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	感染管理全般にかかる研修会;	応援派遣は、難しいと考える	
10	対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割~2割程度あった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	感染施設へは同一法人他施設の職員が応援に入り、その非感染施設への応援派遣する方法;
11	対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討など;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;嘱託医とはコロナ対策に特化した仕組みを構築した;	あった	1割~2割程度あった	感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
12	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	大いにあった	デイサービスについて5割以上	介護職など人的相互支援の仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
13	新規入所者へのPCR検査、健康状態チェックシートの作成;空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	現在は影響がないが、今後は影響が見込まれる		介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
14	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	現在は影響がないが、今後は影響が見込まれる		介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	

ID	9 施設・事業所において、想定・検討を含め現在実施していることすべてにチェックしてください(複数回答可)	10 感染発生時に備え、配置医(嘱託医)や地域の病院等医療機関との連携体制について当てはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	11 3月以降の施設経営について、減収など事業収支に影響はありましたか	12 「あった」とお答えになった方へ、大まかな減収率を教えてください	13 感染拡大第2波に備え、施設経営として今後必要となると思われる、または検討している事項にチェックをしてください(複数回答可)	14 介護職員等の応援派遣について、現時点でのお考えをお答えください。参考 全国老人福祉施設協議会 https://mitte-x-img.istsw.jp/roushikyo/file/attachme nt/329013/dwat_gaiyou.pdf	15 応援派遣が可能であるとお答えになった方へお尋ねします。想定される下記の派遣パターンで、どの項目が現実的だと思いますか？(複数回答可)
15	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保:ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など):対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築:新型コロナ感染対策に関する職員研修:感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当を設定し、職員に周知	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;	現時点ではわからない	
16	内部会議の回数を減らす、或いは休止等:家族に対する説明準備:他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討など;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		介護職など人的相互支援の仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
17	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:介護業務の削減策検討:通常とは異なる勤務体制検討:職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など:内部会議の回数を減らす、或いは休止等:家族に対する説明準備:他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討など;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		感染管理全般にかかる研修会;	応援派遣は、難しいと考える	
18	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など):内部会議の回数を減らす、或いは休止等:家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割以内だったが	介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
19	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など):内部会議の回数を減らす、或いは休止等:新型コロナ感染対策に関する職員研修;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だったが	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	現時点ではわからない	
20	内部会議の回数を減らす、或いは休止等:新型コロナ感染対策に関する職員研修:家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	4月は1割以内。5月は集中中。	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;	現時点ではわからない	現時点ではわからない;
21	対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;	配置医の認識がおかしい。そもそも本人が体温測定をしていない;特に連携体制をとっていない;	なかった		介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
22	対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築:内部会議の回数を減らす、或いは休止等:新型コロナ感染対策に関する職員研修:家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だったが	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;	現時点ではわからない	
23	職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など):対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築:内部会議の回数を減らす、或いは休止等:新型コロナ感染対策に関する職員研修:家族に対する	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だったが	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;	現時点ではわからない	現時点ではわからない;
24	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保:ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:内部会議の回数を減らす、或いは休止等;		少しあった	1割以内だったが	基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
25	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保:ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:通常とは異なる勤務体制検討:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など):対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築:新型コロナ感染対策に関する職員	特に連携体制をとっていない;	現在は影響がないが、今後は影響が見込まれる		感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
26	研修の代替として定期的な送り:空き部屋を作る等、隔離部屋の確保:ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:介護業務の削減策検討:通常とは異なる勤務体制検討:職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など:対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築:内部会議の回数を減らす、或いは休止等:家族に対する説明準備:他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった			応援派遣は、難しいと考える	
27	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定:介護業務の削減策検討:通常とは異なる勤務体制検討:各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった		資金的支援(運転資金借入等);感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	

ID	9 施設・事業所において、想定・検討を含め現在実施していることすべてにチェックしてください(複数回答可)	10 感染発生時に備え、配置医(嘱託医)や地域の病院等医療機関との連携体制について当てはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	11 3月以降の施設経営について、減収など事業収支に影響はありましたか	12 「あった」とお答えになった方へ、大まかな減収率を教えてください	13 感染拡大第2波に備え、施設経営として今後必要となると思われる、または検討している事項にチェックしてください(複数回答可)	14 介護職員等の応援派遣について、現時点での考えをお答えください。参考 全国老人福祉施設協議会 https://mitte-x-img.istsw.jp/roushikyo/file/attachme nt/329013/dwat_gaiyou.pdf	15 応援派遣が可能であるとお答えになった方へお尋ねします。想定される下記の派遣パターンで、どの項目が現実的だと思われますか?(複数回答可)
28	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	
29	職員宿泊の際のルール設定;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;通常とは異なる勤務体制検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;地域住民に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割以内だがあった	資金的支援(運転資金借入等);感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	現時点ではわからない	
30	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;職員の体体温存、平素から休みやすい工夫など;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	資金的支援(運転資金借入等);介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
31	労災や休業手当の上乗せ保障や防疫休暇の確立;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;職員の体体温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;嘱託医とはコロナ対策に特化した仕組みを構築した;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	陽性者や濃厚接触者が出た場合、ドクターやナースの派遣も検討願う。;介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	感染施設へは同一法人他施設の職員が応援に入り、その非感染施設への応援派遣する方法;
32	職員の体体温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割~2割程度あった	介護職など人的相互支援の仕組み;基本報酬の増額;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	現時点ではわからない;
33	介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	大いにあった	1割~2割程度あった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	現時点ではわからない	
34	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;通常とは異なる勤務体制検討;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割~2割程度あった	資金的支援(運転資金借入等);介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
35	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;職員の体体温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割以内だがあった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
36	多床室の個室化 2床;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内だがあった	基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	現時点ではわからない;
37	内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	なかった		感染管理全般にかかる研修会;	現時点ではわからない	
38	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等の整備など);内部会議の回数を減らす、或いは休止等;		少しあった	1割以内だがあった	介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	

ID	9 施設・事業所において、想定・検討を含め現在実施していることすべてにチェックしてください(複数回答可)	10 感染発生時に備え、配置医(嘱託医)や地域の病院等医療機関との連携体制について当てはまるものすべてにチェックしてください(複数回答可)	11 3月以降の施設経営について、減収など事業収支に影響はありましたか	12 「あった」とお答えになった方へ、大まかな減収率を教えてください	13 感染拡大第2波に備え、施設経営として今後必要となると思われる、または検討している事項にチェックしてください(複数回答可)	14 介護職員等の応援派遣について、現時点でのお考えをお答えください。参考 全国老人福祉施設協議会 https://mitte-x-img.istsw.jp/roushikyo/file/attachment/329013/dwat_gaiyou.pdf	15 応援派遣が可能であるとお答えになった方へお尋ねします。想定される下記の派遣パターンで、どの項目が現実的だと思いますか?(複数回答可)
39	ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;通常とは異なる勤務体制検討;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内があった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;	調整の仕組み等内容次第だが、応援派遣を前向きに検討したい	
40	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	特に連携体制をとっていない;	少しあった	1割以内があった	介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
41	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	大いにあった	1割~2割程度あった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
42	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;通常とは異なる勤務体制検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討など;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	大いにあった	2割以上あった	労働形態の見直し、空床保証;介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
43	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;他法人・他施設との連携・助け合いの仕組み検討など;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;地域の医療機関とは日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内があった	資金的支援(運転資金借入等);感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	現時点ではわからない	
44	敷地内別の施設への行き来の禁止;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった	1割以内があった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	
45	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;介護業務の削減策検討;通常とは異なる勤務体制検討;職員の体力温存、平素から休みやすい工夫など;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;新型コロナ感染対策に関する職員研修;家族に対する説明準備;感染者へケア提供する介護・看護職員へ支給する危険手当の設定を検討している;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;嘱託医とはコロナ対策に特化した仕組みを構築した;	あった	1割以内があった	介護職など人的相互支援の仕組み;感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;感染管理全般にかかる研修会;基本報酬の増額;	現時点ではわからない	
	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;介護業務の削減策検討;対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;家族に対する説明準備;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	あった	1割~2割程度あった	介護職など人的相互支援の仕組み;	応援派遣は、難しいと考える	
	空き部屋を作る等、隔離部屋の確保;ゾーニング(館内一部ロックダウン)の想定;各種マニュアルの見直し(職員の出勤体制(発生時マニュアル等)の整備など);対策会議の定期開催など感染管理に特化した合議体構築;内部会議の回数を減らす、或いは休止等;	嘱託医にはホットライン等により日常的に連絡、相談できる体制をとっている;	少しあった		感染管理専門家などによる外部サポートの仕組み;基本報酬の増額;	応援派遣は、難しいと考える	

ID	16 応援派遣が難しいとお答えになった方へお尋ねします。その理由を教えてください(複数回答可)	17 応援派遣についてわからないとお答えになった方、課題と感じていることがありましたらご記入ください。	18 感染者がいないにも関わらず施設・事業所における「風評被害」(根拠のない噂やデマにより、施設・事業所や職員に生じた悪い影響)について、事例がありましたらご記入ください	19 新型コロナウイルス関連で生じている困り事等がありましたら、ご記入ください	20 他の法人・施設の取組で知りたいことなどがありましたらご記入ください	21 新型コロナウイルス感染症に関して、どの情報を対策の参考としていますか。当てはまる項目をチェックしてください(複数回答可)
		記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	
1	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;
2	感染リスクが高く、また派遣した際の検査体制等明らかでないため	コロナウイルスの特性が良くわからず高齢者施設でのリスクが非常に大きい中で職員の犠牲とリスクを払って派遣など出来るわけがない。		介護報酬の改定を次年度に控えており第2波、第3波が懸念されている状況下で混乱を来すのではないか。	クラスターが発生した施設の対応方法や経験談等を共有すべき。	TV、ネットの情報。行政各機関の周知方法は文面ばかり読みづらく実践的内容も乏しく全く使えない。;
3	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;
4	職員とその家族の理解が得られない派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			何らかの制限を設けて面会の再開を検討しているが、どのタイミングでどこまですればいいのかわからない	・家族の面会の工夫 ・3密を避けた生活支援 ・感染予防対策 など	厚生労働省;滋賀県;全国社会福祉法人経営者協議会;
5			感染対策に費用がかかる(物資の購入・保管場の確保など)			厚生労働省;日本医師会;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
6				正確な情報が乏しい		厚生労働省;
7	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			病院や老健で、新規入所候補者への面接が断られることがある		厚生労働省;日本医師会;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
8	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			面会制限をいつ、どのように介助すべきか。	特に面会に関する現状や見込みが知りたい。	首相官邸;厚生労働省;日本医師会;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
9	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			職員、利用者の不安をどのように解消できるか	三密防止のための方策	厚生労働省;滋賀県;全国社会福祉法人経営者協議会;
10			特になし	先の見通しが立たず、不安です。	面会制限の解除や入所者の散髪のことなどについてお教えいただけるとありがたいです。	厚生労働省;滋賀県;各自治体;滋賀県老人福祉施設協議会;
11	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;				面会に関すること	厚生労働省;滋賀県;滋賀県老人福祉施設協議会;
12	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;		職員が濃厚接触者になった。そのことで、職員の家族が職場から自宅待機を告げられた事例が複数発生した。	学校、保育園等の休み(自粛)に伴って、日中支援にあたってくれた職員が出勤できなくなった。複数	休まざるを得なくなった職員にたいする賃金の支払いについてどのように取り組まれたのか?	自法人、理事長からのメール;厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
13	応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;	自施設職員数の問題、職員の感染症に対する知識量や技量の課題		複数の職員の家族に感染者(疑いを含む)が出た場合の当該職員の勤務について14日間の健康観察を行った場合介護生活支援体制が成り立たない。感染者の隔離ができる施設形態になっていない。認知症のある入所者の隔離は徘徊等の行動症状から困難であり専門施設の確保が必要。新規入所、ショートステイ等施設としての社会的使命の確保と感染リスクの高い高齢者施設での入所者の安全確保との兼ね合いをどのようにするのか。感染者に対する職員が自宅に帰れない場合の宿泊施設の確保と費用負		厚生労働省;日本医師会;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;
14	職員とその家族の理解が得られない;				就業規則に基づいた上での職員処遇の在り方、運用方法等	厚生労働省;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;

ID	16 応援派遣が難しいとお答えになった方へお尋ねします。その理由を教えてください(複数回答可)	17 応援派遣についてわからないとお答えになった方、課題と感じていることがありましたらご記入ください。	18 感染者がいないにも関わらず施設・事業所における「風評被害」(根拠のない噂やデマにより、施設・事業所や職員に生じた悪い影響)について、事例がありましたらご記入ください	19 新型コロナウイルス関連で生じている困り事等がありましたら、ご記入ください	20 他の法人・施設の取組で知りたいことなどがありましたらご記入ください	21 新型コロナウイルス感染症に関して、どの情報を対策の参考としていますか。当てはまる項目をチェックしてください(複数回答可)
	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	
15		想定は県内で発生した場合の応援派遣と思いますが、DMATと同様に県所管課と滋老協などが、ワーキング部会を設置し、イメージできる仕組みを早急で作って頂ければと思います。		とりあえず、手探りで発生時の対応シュミレーションを行っているが、感染者を施設内で療養させるというハイリスクな事態が生じた場合の感染管理の専門家や医療スタッフの派遣などは、ぜひとも県に検討いただきたい。	レッドゾーンの対応を行う職員をどのように選任するのか？(あるいはフロアの全スタッフなのか)、また、その教育訓練はどのように行うか？(医療機関の支援など受けておられるのか)	インターネットでの記事;厚生労働省;滋賀県;全国社会福祉法人経営者協議会;
16	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
17	職員とその家族の理解が得られない;応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;
18	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;滋賀県老人福祉施設協議会;
19		人員の問題、職員等への理解が得られるかその時点でないとわからない。		この感染予防対策の徹底をいつまで続けるのか。長期間だとスタッフも疲弊してしまうため。	感染発症時の多床室でのサービス提供について考えておられるか知りたい。	厚生労働省;滋賀県;滋賀県老人福祉施設協議会;
20		職員やその家族がリスクをどの程度許容してくれるのか。自施設で発生した場合でも同様である。	これまでのところ事例はありません。	感染症対策に関する認識の温度差、先行きが分からないことへの不安や疲労感など。	具体的にどのような対応をされているのか共有したい。	厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
21	職員とその家族の理解が得られない;派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;		職員の中に、面会を良しとしない職員が、面会を行った利用者を濃厚接触者(面会者は感染していない)として勝手に隔離対応やN95マスクをしようとした。明らかな過剰反応であるが、100%の否定ができない。職員への教育に苦慮する面も	次年度の新卒採用への積極的な活動ができない。就職フェア等が全くない		滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;
22						厚生労働省;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;
23						厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
24	応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;			緊急事態宣言が解除はされたが、面会の解除のタイミング		厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
25	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;
26	派遣先の状況や体制による。;	専門家が現地で指揮をとるなら派遣職員のリスク緩和になるが、派遣先の施設に指揮権があるのは高リスクに感じる。		施設側と家族(一般理解)との危機意識のズレ		TV(報道);首相官邸;厚生労働省;日本医師会;滋賀県;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
27	職員とその家族の理解が得られない;派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;	自施設の持ち込みの可能性		嘱託医によるPCR検査の検査が迅速にできる体制、陽性者の直接介助者の宿泊部屋		厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;

ID	16 応援派遣が難しいとお答えになった方へお尋ねします。その理由を教えてください(複数回答可)	17 応援派遣についてわからないとお答えになった方、課題と感じていることがありましたらご記入ください。	18 感染者がいないにも関わらず施設・事業所における「風評被害」(根拠のない噂やデマにより、施設・事業所や職員に生じた悪い影響)について、事例がありましたらご記入ください	19 新型コロナウイルス関連で生じている困り事等がありましたら、ご記入ください	20 他の法人・施設の取組で知りたいことなどがありましたらご記入ください	21 新型コロナウイルス感染症に関して、どの情報を対策の参考としていますか。当てはまる項目をチェックしてください(複数回答可)
	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	
28			風邪症状の利用者が複数発生した際、陽性者が出たわけではなくとも、医療機関、他の介護事業所から厳しい声が聞かれた。利用率や職員のメンタルに影響する。	職員に陽性者が出た場合、本人を地域や他の職員からの誹謗中傷や差別からきちんと守れるかが課題である。これから暑さが厳しくなるが、職員にマスク着用を義務付けることは、本人の感じる息苦しさや不快感が増すこと、熱中症防止の観点からも厳しい。職員においてPCR検査がなかなか受けられない状況を経験し、複数の風邪症状が出た場合や濃厚接触者の職員が出た場合に職員体制の維持が非常に難しいと実感した。検査の方法は問わないが、希望者には早急に感染の有無が確認できる体制が必要。		厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
29	職員とその家族の理解が得られない;応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;
30	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			介護スタッフの不安、衛生材料の入手難、価格高騰による負担増		滋賀県;各自治体;
31	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;		職員が熱を出し一般診療所を受診したが、診察そのものを断られた。	衛生材料を中心とした出費増。休校に伴う人的保証がない。また、防疫休暇や手当の創設費用増加等。	実際に陽性者が出た施設の情報は参考になる。	厚生労働省;日本医師会;全国老人福祉施設協議会;
32						首相官邸;厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
33	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			日常で使用する備品が入らない(マスク、プラスチック手袋、消毒用アルコール等)		市町村の施設や小中学校も含めた周辺環境;厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
34	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			家族の中には理解を得られにくい方もいる。		委託医からの情報提供;厚生労働省;滋賀県;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
35	職員とその家族の理解が得られない;派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
36	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;			感染、または感染の恐れがある場合にのみ使う防護服など通常は常備していないものに関して、下記施設で備蓄するのは、手に入りにくいものに関して、行政支援があるのか、ないのであれば、複数施設で共同備蓄の仕組み等がある良いのではないのでしょうか。		厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
37		自施設の勤務で精一杯だから				厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国社会福祉法人経営者協議会;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
38	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;滋賀県老人福祉施設協議会;

ID	16 応援派遣が難しいとお答えになった方へお尋ねします。その理由を教えてください(複数回答可)	17 応援派遣についてわからないとお答えになった方、課題と感じていることがありましたらご記入ください。	18 感染者がいないにも関わらず施設・事業所における「風評被害」(根拠のない噂やデマにより、施設・事業所や職員に生じた悪い影響)について、事例がありましたらご記入ください	19 新型コロナウイルス関連で生じている困り事等がありましたら、ご記入ください	20 他の法人・施設の取組で知りたいことなどがあればご記入ください	21 新型コロナウイルス感染症に関して、どの情報を対策の参考としていますか。当てはまる項目をチェックしてください(複数回答可)
	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	記述回答	
39						厚生労働省;滋賀県;各自治体;滋賀県老人福祉施設協議会;
40	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;各自治体;
41	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;応援派遣の仕組みがわからないので、現時点では難しいと判断する;		特になし	小中学校の休校に伴い、職員が休んだ時の対応について公平性に欠ける	コロナの発生した施設での対応事例が知りたい	大阪府の対応;厚生労働省;滋賀県;
42	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			病院、施設の面会ができない為、入所が決まらず空床が続く		厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
43		応援派遣は、リスクを伴うが応援派遣を行う場合のリスク発生後の保障等が明確でない。				厚生労働省;日本医師会;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
44	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;			消毒業務の負担・職員の精神的な負担		首相官邸;厚生労働省;滋賀県;
45		リスクが読みきれない。今後第2派や、冬場のインフルエンザとダブル感染も想定するとなんともいえない		特養は、いわば最後の砦となる場所であるため、今後感染対策が長期化する中において、懸念していることは2つ。一つは利用者支援について。感染症対策を強化することでの支援の低下と従来良いとされてきた関わりが難しい中で、どうバランスをとっていくか。また、職員に対して、精神的な不安、負担が続くことによるストレス解消の手立てについて	上記19に記載したことについて、どのように対応されているか。(職員の勤務状況についても)	法人内施設からの情報;首相官邸;厚生労働省;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;各自治体;全国老人福祉施設協議会;滋賀県老人福祉施設協議会;
	派遣したいが、現時点で自施設の職員配置に余裕がなく難しい;					厚生労働省;滋賀県;全国老人福祉施設協議会;