

令和5年3月31日現在

1 施設名称

特別養護老人ホーム 偕生園
(開設 昭和56年1月5日)

2 所在地

浜田市黒川町196番地1

3 事業計画の達成状況

(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	準職員及び非常勤職員の確保
取組の方向性①	浜田圏域の就職セミナー等人材確保に係るイベント情報を把握し、イベントに積極的に参加する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 就職相談会や人材セミナー等の情報入手のため、各機関と細やかな連絡を取り、最新情報を収集する。 誰もが窓口担当者として、各機関からの照会には速やかに対応する。 施設見学ができることを周知して、施設に出向いてもらえるよう積極的に働きかける。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 福祉人材センターの主催する福祉のお仕事相談会へ積極的に参加した。 職員玄関に求人票を常置し、誰もが持ち帰り案内できるようにした。 新型コロナウイルス感染症対策もあり積極的な施設見学の受入に繋げることが出来なかった。
取組の方向性②	介護職員初任者研修の実習者を積極的に受け入れる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 実習機関の実習依頼を積極的に受け入れ、職員の雇用に結びつける。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 実習機関からの実習依頼はなかったが、高校からの実習生受入を通じて、偕生園で働く希望があり1名を雇用した。
取組の方向性③	圏域の高校へ訪問し、介護の魅力を伝え新たな人材を発掘する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 高校に対し、募集要項やパンフレット等を活用し、採用についての情報提供を行う。 学生をボランティアとして受け入れ、介護の魅力を伝えていく。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症の影響があり、高校に対する募集要項やパンフレット等を活用した採用情報の提供は行わなかった。 新型コロナウイルス感染症対策のため、ボランティアの受け入れは

		行わなかった。
取組の方向性④		インターネットの求人広告や SNS 等を活用し、積極的な情報発信を継続的に行う。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 園の魅力を動画で撮影し、求人のチラシや募集要項に QR コードを印刷し、簡単に視聴できるよう検討する。 SNS を積極的に活用して、介護の仕事の魅力が伝わるような内容を配信する。
評価		<ul style="list-style-type: none"> ホームページを活用し施設の魅力について積極的に発信を行ってきたが、チームとして取り組むことができず動画撮影や新たな募集要項の作成には至らなかった。 SNS の活用については、どのように進めていくか話し合いを進めることができず積極的な活用はできなかった。

実施施策		準職員等の退職後の再雇用
取組の方向性①		準職員を定年退職したあとも非常勤職員として継続して雇用するため、業務内容や勤務時間等の選択肢を増やすことにより、慣れた職員が長く働くことができる働き方を提供する。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 一定年齢以上の準職員を対象に、非常勤職員の雇用条件に係る説明会を行うとともに、将来的な就労希望を個別面談をとおして把握し、準職員退職後も、非常勤介護員、夜間介護員、用務員等多様な働き方が選択できるようにする。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 管理職による個別面談を実施し、本人の希望や施設の状況を踏まえ、今年度末で定年を迎える準職員 2 名を次年度から非常勤職員として雇用することとなった。
取組の方向性②		再雇用できない場合は、ユニット外活動の運営ボランティア等、引き続き偕生園に関わってもらえるような仕組みを作る。
行動計画		<ul style="list-style-type: none"> 再雇用できない退職者との関わりを保つため、「寄りあい喫茶かいせい」や「施設内デイサービス」等の活動を周知して、個人の強みを活かせるというやりがいを感じてもらおう。
評価		<ul style="list-style-type: none"> 令和 3 年度に退職した職員について、寄り合い喫茶が再開される際にはボランティアの依頼をし、前向きな回答をもらっていたが、新型コロナウイルス感染症対策の為、施設外交流行事は開催できなかった。

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策		モチベーションの向上
------	--	------------

<p>取組の方向性①</p>	<p>偕生園独自にサブリーダーポストを新設し、ユニットリーダーの補助やリーダーの役割を部分的に移譲することで、責任感とやりがいを感じてもらいながら中核的な介護員の育成を図る。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年度当初にサブリーダーを任命し、職場内 OJT 制度を活用して意識を高めつつ育成する。
<p>評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> サブリーダーへ任命した職員に対し、職場内 OJT 面談等を活用し次期リーダーとなるよう育成を行った。
<p>取組の方向性②</p>	<p>複数の専門部会を設置し、ユニットを超えた職員間で継続的に専門性を高める取組を進め、それをユニットへフィードバックするとともに、専門性に基づく実践を重ねて成功体験を共有することで、仕事への責任感ややりがいを組織的に高める。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 専門部会ごとに、取組を実践報告会で発表する。 職員にアンケートを実施し、できるだけ自分の希望する部会に所属できるように配慮することで、仕事に対するモチベーションの維持・向上を図る。 専門部会の運営はサブリーダーが中心的に担い、多職種がそのアドバイザーとなって人材育成を行う。
<p>評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 専門部会ごとの実践報告の発表がサブリーダーたちの負担になり辞退する部会があったが、3名の有志による発表があった。 職員にアンケートを実施し、自分の希望する部会に所属できるよう配慮し、仕事に対するモチベーションの維持と向上を図った。 専門部会の運営はサブリーダーが中心的に担い、多職種がそのアドバイザーとなって人材育成を行い、やりがいや責任感が高まった。

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

<p>実施施策</p>	<p>働きやすい職場風土の構築</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>管理職やリーダーが、偕生園行動指針の「あいさつ」「笑顔」「学び」のキーワードを意識した行動を心掛け、ユニットのメンバーが良好な人間関係を構築できるような環境を整える。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> 行動指針を意識できるように、定期的に振り返りアンケートを実施する。 管理職が職場内 OJT 以外に定期的な個別面談を行い、誰もが意見が言える、風通しの良い職場を作る。 職員同士が、お互いを承認する（否定や批判をしない）ことへの啓発を強化し、偕生園の職場風土とする。 ユニット完結の勤務形態から、2 ユニット協力型勤務形態を正規職

		員から試行する。		
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 行動指針の意識化を図る振り返りアンケートは実施しなかったが個別面談を行った際、行動指針に触れることで意識した行動を促した。 個別面談（1on1）を通し職員同士が、お互いを承認し否定や批判をしないことの啓発を行い、偕生園の職場風土として定着しつつある。 2 ユニット協力型勤務形態を正規職員から実施することで特に感染症対応の際には協力・応援体制の効果が発揮できた。 		
取組の方向性②		親睦会等をとおして良好な人間関係を構築できるよう、多様なイベント等を実施する。		
行	動	計	画	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍でも安心な「ゆるスポーツ」等職場内運動会を開催し、職員の親睦を深める。 「働くみなさんのためのランチ会」を定期的で開催し、職員同士のコミュニケーションや仲間意識を高める。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防の為、『ゆるスポーツ』等職場内運動会は実施しなかった。 感染症の状況を見ながら「働くみなさんのためのランチ会」を年3回開催し職員同士のコミュニケーションや仲間意識を高め、良好な人間関係を築くことができた。 		

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実	施	策	業務の効率化	
取組の方向性①		眠り SCAN を段階的に購入し、夜勤の業務軽減及び業務の効率化に繋がるか検証する。		
行	動	計	画	<ul style="list-style-type: none"> 眠り SCAN を2ユニット20床すべてに設置し、全床導入の効果を検証する。
評	価	<ul style="list-style-type: none"> 今年度10床分追加し20床分の眠り SCAN を確保したが、各ユニットで設置が必要な入居者がいたため、2ユニットに全床導入とはならなかった。眠り SCAN を導入した入居者については、訪室の回数減やリスク軽減に繋がった。 感染症対策の際に活用することで訪室が減り、居室の出入を最小限にとどめ、職員の負担軽減に効果を発揮した。 		
取組の方向性②		情報システムの課題整理及び記録のあり方について、園内で協議する場を設ける。		
行	動	計	画	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議において、記録の省力化に向けて検討する。 記録の省力化に向けて発生する業務系システムの課題を整理する。

評 価	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー会議において、業務系システムの課題を整理し、食事・入浴・排泄・睡眠・巡視のケース記録について文章ではなくチェック形式で記入することとし記録業務の省力化を行った。省力化を行ったことで職員の身体的、精神的負担を軽減することができ、入居者と過ごす時間を多く取ることができた。
-----	--

実 施 策	腰痛予防対策の推進
取組の方向性①	昼礼での健康づくりメニューのバリエーションを増やして、セルフケアの大切さを浸透させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 休息時間を活用して腰痛予防体操を実施する。 整体院等の専門家を招いて研修会を開催し、腰痛予防の意識向上だけでなく、治療の手がかりを提供する。 ゆるヨガを好きな時間に行える環境を整える。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 休息時間を活用しての腰痛予防体操は時間帯にばらつきがあるため一斉に行うことができず限られた部署でしか実施できなかった。 専門家を招いての研修会は、新型コロナウイルス感染症予防の為、実施を見合わせた。 ゆるヨガについては、新型コロナウイルス感染症の影響で集合できる環境が整わず実施しなかった。
取組の方向性②	中腰姿勢等での介助を減らすため、介助方法に見合った福祉用具の導入を検討するとともに、専門部会で定期的に介助方法の見直しを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 最新の福祉用具や介助方法の情報収集に加え、デモンストレーションを積極的に行い、介護現場で使える福祉用具の導入を検討する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 中腰姿勢での介助軽減のため、作業療法士による介助方法等のアドバイスを研修を行った。 介護現場で使える福祉用具について情報収集やデモンストレーションを行い、必要に応じて福祉用具を試用したが高額な福祉用具については導入に至らなかった。
取組の方向性③	介護技術のスキルアップのため、外部研修への派遣や園内研修を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 全国組織で定期的に研修を行っている団体を選定して、専門部会員を複数名派遣し、最新介護技術スキルを身につけた職員が中心となり、施設全体の介護技術スキルを高めていく。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防の為、県外への派遣研修は見合わせた。 感染症対策を講じ、作業療法士が介護技術に関連した研修を実施し

	た。
--	----

(2) 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	食事サービスの質の向上
取組の方向性①	浜田圏域に加え、事業団以外のユニット型特養における食事提供方法についての情報収集、複数の業者からのヒアリングなどを行った上で、食事サービスの質を向上させるために、ユニットケア実践に対して柔軟な思考と多様性を持ってアプローチし、園内に設置する検討委員会で改善策をまとめる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 食事サービス検討委員会で、質を向上しつつ持続可能な食事の提供方法を取りまとめ、事務局と協議する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 前年度から検討してきた食事提供方法について、事務局と協議を行い、次年度以降の方向性について意見交換を行った。

実施施策	専門性を発揮したケアの実践
取組の方向性①	職員個々の専門性を高めるため、効果的な専門部会を設置する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職員にアンケートを実施し、できるだけ自分の希望する部会に所属できるように配慮することで、仕事に対するモチベーションの維持・向上を図る。 部会で学んだことを、園内研修で発表する機会を設ける。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 自分の希望する部会に所属できるように配慮したことで責任感を持って取り組むことができ、仕事に対するモチベーションの維持・向上を図った。 部会での活動内容や学んだ事等を園内研修や実践報告会で発表した。
取組の方向性②	介護員が主体的に入居者の状態像に応じて住環境を整えられることができるように、リーダーを中心に専門部会での取組をとおして育成を図るとともに、必要となる家具や福祉用具を選択し順次予算化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 入居前の事前調査などに介護員が同行し、居室環境を整える。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防の為、介護員の事前調査の同行は行わなかった。

実施施策	ユニット外活動の充実
取組の方向性①	施設内デイサービスのような仕組みを構築するため、専属職員の雇用も

	含めて検討を行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ユニットを越えた交流を進めながら、入居者の希望を取り入れたユニット外活動を定期的実施する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 施設内デイサービスは新型コロナウイルス感染症の感染状況を見ながら実施した。ユニットを越えた交流を進め、入居者の希望を取り入れたユニット外活動を行った。
取組の方向性②	職員の趣味や特技を活かしながら、職員の参加を促す。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ユニット内で行っている個人の趣味活動をユニット外で実施する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 職員の手作り作品や写真の掲示、釣ってきたウナギを入れた水槽を設置し、趣味活動を紹介した。

イ 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

実 施 策	権利擁護意識の浸透
取組の方向性①	職員が定期的に自らの行動、言動を振り返る仕組みを作る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 権利擁護に係る振り返りアンケートを行う。 職員同士の意見交換会を実施する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 権利擁護に係る研修を実施し、研修後にアンケートを行った。 施設全体での意見交換会は実施しなかったが、ユニット内で意見交換を行いグループの中で権利擁護意識を浸透させることができた。
取組の方向性②	継続して権利擁護意識を浸透させるため、外部講師を招き、職員自ら考える時間を作る。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 福祉業界以外の外部講師を招き、違った目線で自らの行動や言動を振り返ることができる研修を開催する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防の為、福祉業界以外の外部講師の依頼は見合わせた。 利用者とのより良い関係づくりのためのコミュニケーション研修をオンライン受講し、自らの行動等の振り返りを行い、コミュニケーション技術の向上に努めた。

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実 施 策	地域における公益的な取組の継続
取組の方向性①	寄りあい喫茶かいせいの実施、福祉講演会の開催により、住民に愛される地域資源としての偕生園を確立する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 寄りあい喫茶かいせいを、毎月第3木曜日に開催する。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 偕生園主催の地域イベントとして、福祉講演会を年1回開催する。 ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で開催できない場合は、広報誌や情報誌を送付して、登録者とのつながりを保つ取組を行う。 ・ 寄合処を世代を超えて活用してもらえるよう、既成概念に捕らわれず、広報を行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染症予防の為、寄りあい喫茶かいせい・福祉講演会などの参加型イベントの実施、寄合処の地域開放は見合わせた。広報誌や情報誌の送付を行った。

(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実 施 策	介護老人福祉施設事業の収入確保
取組の方向性①	退所に伴う空床期間の短縮に向けた取組を継続する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 突発的な退所に備え、3名程度はいつでも入居できるよう候補者の家族や担当の介護支援専門員と十分連携するとともに、待機者に係る嘱託医との情報交換を行う。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 随時、複数名の事前調査終了者の確保に努めたが、退所が続き調整が間に合わなかった。又、新型コロナウイルス感染症や骨折等により入居が延期や中止となるケースもあった。 ・ 巡回時に待機者について話す時間を取ることができず、待機者に係る嘱託医との情報交換は実施できなかった。
取組の方向性②	転倒事故での骨折による入院を減らすためリスクマネジメントを適正に行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 転倒リスクがある入居者に対しては、ICT機器を活用しながら事前防止策を講じていく。 ・ 身体機能だけでなく、入居者心理を踏まえたリスクマネジメントを行うことができるよう、事故対策部会を中心として研修を企画・実施する。
評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 転倒リスクのある入居者に向けたICT機器（眠りSCAN、カメラ）の試行を行い、事故後の検証を深めることができた。又、効率的な再発防止策を講じることができた。 ・ 身体機能だけでなく、入居者の心理を踏まえて、居室やリビングの環境整備を事故対策部会が中心となり多職種で実施した。
取組の方向性③	加算を積極的に算定する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症専門ケア加算を算定できるよう、認知症介護実践研修「実践

	<p>リーダー研修」に職員を派遣する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 口腔衛生管理加算を算定できるよう、協力歯科医に協力を依頼する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 認知症介護実践研修「実践リーダー研修」に1名の職員を派遣した。 認知症専門ケア加算Ⅱを算定した。 口腔衛生管理加算の算定に向け、協力歯科医に協力を依頼したが、新型コロナウイルス感染症の影響で実現には至っていない。今後も依頼を継続していく。

実施施策	居宅サービス事業の方向性の検討
取組の方向性①	通所介護事業所は、他圏域事業所の情報収集を行い、他事業所と競合しない特色ある事業所作りを多職種で検討し、利用率の維持向上に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 居宅介護支援事業所に向けたアンケートを行う。 圏域内外の事業所の施設見学を行い、圏域内にない特色ある事業所を検討する。 利用キャンセルの分析を行う。 家族ニーズに積極的に応えるために、キャンセルが出た場合は、空き情報をリアルタイムに家族へ伝え、キャンセル利用を積極的に進める。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 居宅介護支援事業所に向けた満足度アンケートを行った結果、強みや弱みが把握できた。 圏域内外の事業所の施設見学は新型コロナウイルス感染症防止の為、見合わせた。 家族ニーズに積極的に応えるために、キャンセルが出た場合は、空き情報を家族へ伝え、キャンセル利用を積極的に進めたが、新型コロナウイルス感染症による受入中止や利用者の濃厚接触などによるキャンセルがあり目標値を下回った。
取組の方向性②	居宅介護支援事業所は、介護保険制度の要となる事業であることを念頭に置き、特定事業所加算を算定できるような人員配置も含め、令和5年度の中期計画見直しまでに今後の事業展開について検討し、方向性を決定する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 資格取得に向けた動機づけを目的として、居宅ケアマネの仕事について、園内研修で職員へ説明する。 人材育成や収支のバランスを考慮しつつ、今後の事業展開を検討する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 居宅ケアマネの仕事についての園内研修は、新型コロナウイルス感染症予防の為、実施しなかった。

	<ul style="list-style-type: none"> 今後の事業展開については引き続き人材育成や収支のバランスを考慮し、特定事業所加算の算定を見据えて令和5年度中期経営計画見直しまでに方向性を検討する。
--	--

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	施設内の居住環境の改善
取組の方向性①	2階の共同生活室4室に除湿設備を設置する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各共同生活室の温湿度データを記録し、検証する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 費用対効果を踏まえ除湿設備の機種選定に時間を要し、雨期までに設置が間に合わなかった為、当該データの記録・検証には至らなかった。
取組の方向性②	1階居室40室のうち、湿度抑制が難しい10室について、対策を講じる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 雨季までに10室へ除湿器を設置する。 除湿器を設置した居室のモニタリングを実施する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 費用対効果を踏まえ、除湿設備の機種選定に時間を要したため雨期までの設置が間に合わず、モニタリングの実施には至らなかった。

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	チームケアの推進
取組の方向性①	入居者（利用者）の視点から他の職種が担っている仕事（役割）を互いに知り、チームケアを園全体で推進することを目的として、すべての職種が参加する園内事例報告会を開催する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 多職種でお互いの役割を考える意見交換会を実施する。
評価	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症予防の為、多職種での意見交換会は実施しなかったが、会議のなかでチームケアを推進することができた。

4 数値目標

事業名	目標	実績	評価
介護老人福祉施設	98.0%	97.6%	退去後の速やかな入居調整により早期入居に努めたが、入居決定後に新型コロナウイルス感染症やケ

			ガ等により入居が延期となったケースや長期入院者がいたことなどにより目標値を若干下回った。
短期入所生活介護	90.0%	86.5%	予定の段階では目標利用率を上回っているが、急なキャンセルや新型コロナウイルス感染症による受入中止、他施設への入所があり、新規利用者の積極的な契約を行っているものの目標値を下回った。
地域密着型通所介護	80.0%	73.2%	新型コロナウイルス感染症による受入中止や利用者が濃厚接触者となったことによるキャンセルがあり、目標値を下回った。
居宅介護支援	57 件/月	52 件/月	施設入所や長期入院などが多数発生し、目標件数を下回った。
介護予防支援業務受託件数	8 件/月	7 件/月	要介護度への区分変更などにより目標件数を下回った。

5 実施事業

事業の種類	名称	利用定員
介護老人福祉施設	特別養護老人ホーム偕生園	70人
短期入所生活介護		10人
地域密着型通所介護	デイサービス偕生	18人
居宅介護支援	偕生園居宅介護支援事業所	

6 入居者の状況

(1) 入退所退去の状況

月	前月末入居者数	左の内訳		新規入居者数				退所者数					死亡退所の内訳		
		県内	県外	在宅から	病院から	他の施設から	計	在宅へ	長期入院	他施設へ転出	死亡	その他			計
4月	69	3	0	1	0	2	3	0	0	0	4	0	4	施設内	31
5月	68	5	0	2	2	1	5	0	0	0	5	0	5	入院先	2
6月	68	4	0	1	0	3	4	0	0	0	2	0	2	その他	0
7月	70	2	0	1	0	1	2	0	0	0	2	0	2	看取り介護の 件数	8
8月	70	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2		
9月	69	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1		
10月	69	2	0	0	0	2	2	0	0	0	1	0	1		
11月	70	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2		
12月	69	3	0	1	0	2	3	0	0	0	3	0	3		
1月	69	5	0	3	0	2	5	0	1	0	5	0	6		
2月	68	4	0	0	0	4	4	0	0	0	2	0	2		
3月	70	2	0	0	1	1	2	0	0	0	3	0	3		
計	829	33	0	9	3	21	33	0	1	0	32	0	33		

(2) 令和5年3月31日における性別と年齢構成の状況

	40～64歳	65歳～70歳	71～75歳	76～80歳	81～85歳	86～90歳	91～95歳	96～100歳	101歳超	計	平均年齢
男性	0	0	1	2	6	2	2	3	0	16	86.4歳
女性	0	0	0	5	8	16	18	6	0	53	89.2歳
計	0	0	1	7	14	18	20	9	0	69	88.6歳

(3) 令和5年3月31日における入居期間の状況

	半年未満	半年～1年	1年～1.5年	1.5年～2年	2年～2.5年	2.5年～3年	3年～3.5年	3.5年～4年	4年～4.5年	4.5年～5年	5年～10年	10年超	計	平均入居期間
男性	3	2	5	1	1	1	0	1	1	0	1	0	16	1年8か月
女性	12	8	10	7	4	3	2	2	0	0	3	2	53	1年11か月
計	15	10	15	8	5	4	2	3	1	0	4	2	69	1年11か月

7 利用実績

(1) 介護老人福祉施設

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計			
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365			
延定員	2,100	2,170	2,100	2,170	2,170	2,100	2,170	2,100	2,170	2,170	1,960	2,170	25,550			
延実績	2,062	2,124	2,053	2,088	2,128	2,059	2,140	2,035	2,101	2,073	1,919	2,148	24,930			
要介護1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
要介護2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
要介護3	336	362	312	341	341	330	369	347	347	316	295	310	4,006			
要介護4	1,213	1,209	1,171	1,133	1,167	1,129	1,150	1,061	1,062	1,034	893	1,037	13,259			
要介護5	513	553	570	614	620	600	621	627	692	723	731	801	7,665			
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
報酬の算定状況	日常生活継続支援加算Ⅱ		看護体制加算Ⅰ		看護体制加算Ⅱ		夜勤職員配置加算Ⅳ		個別機能訓練加算Ⅰ		個別機能訓練加算Ⅱ		看取り介護加算Ⅰ		精神科医療養指導加算	
	初期加算		認知症専門ケア加算Ⅰ		認知症専門ケア加算Ⅱ		科学的介護推進体制加算Ⅱ		安全対策体制加算		介護職員処遇改善加算Ⅰ		介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ		介護職員等ベースアップ等支援加算	
	褥瘡処置		喀痰吸引		創傷処置		服薬管理		認知症ケア		浣腸		摘便		一時的導尿	
	平均利用者数		平均区分		平均利用率		年度末における入居待機登録者数		入居検討委員会開催回数(年間)							
68.4		4.1		97.6%		158人		5回								

(2) 短期入所生活介護

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
延定員	300	310	300	310	310	300	310	300	310	310	280	310	3,650
延実績	266	278	272	274	264	291	196	290	275	250	239	261	3,156
要介護1	47	65	50	32	31	53	39	43	36	37	24	29	486
要介護2	97	82	94	68	59	55	43	82	77	62	76	97	892
要介護3	91	102	97	143	144	142	98	128	118	91	85	96	1,335
要介護4	20	17	19	4	11	10	9	16	26	35	37	24	228
要介護5	0	0	0	18	15	31	7	18	15	21	14	15	154
その他	11	12	12	9	4	0	0	3	3	4	3	0	61
報酬の算定状況	サービス提供体制強化加算Ⅰ			機能訓練指導体制加算			夜勤職員配置加算Ⅳ			送迎加算			
	緊急短期入所受入加算			介護職員処遇改善加算Ⅰ			介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ			介護職員等ベースアップ等支援加算			
平均利用者数			平均区分			平均利用率							
8.7			2.6			86.5%							

(3) 地域密着型通所介護

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
開所日	21	22	22	21	23	22	21	22	20	20	20	23	257
延定員	378	396	396	378	414	396	378	396	360	360	360	414	4,626
延実績	293	300	303	283	275	269	269	293	265	259	278	301	3,388
要介護1	67	65	80	71	73	78	80	96	76	77	90	101	954
要介護2	107	108	102	91	77	74	77	57	60	61	57	60	931
要介護3	63	70	64	69	67	53	52	68	63	58	56	60	743
要介護4	25	25	28	24	28	24	25	31	32	31	35	39	347
要介護5	9	9	8	8	17	19	15	16	15	11	11	11	149
その他	22	23	21	20	13	21	20	25	19	21	29	30	264
報酬の算定状況	入浴介助加算			サービス提供体制強化加算Ⅰイ			科学的介護推進体制加算			介護職員処遇改善加算Ⅰ			
	介護職員等特定処遇改善加算Ⅰ			介護職員等ベースアップ等支援加算									
平均利用者数			平均区分			平均利用率							
13.2			2.3			73.2%							

(4) 居宅介護支援

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
居宅介護支援	51	50	51	51	50	53	53	54	56	54	52	50	625
介護予防支援	8	7	7	7	6	6	9	8	8	8	8	7	89
報酬の算定状況	初回加算			入院時情報連携加算Ⅰ			入院時情報連携加算Ⅱ						

8 施設職員の状況

(1) 介護老人福祉施設、短期入所生活介護

	施設長 (管理者)	事務職員	生活 相談員	介護支援 専門員	介護職員	看護職員	機能訓練 指導員	栄養士	調理員	医師	その他	計
正規職員	1	2	2	1	24	4	1	1	1	0	0	37.0
準職員	0	1	0	0	15	0	0	0	1	0	0	17.0
非常勤職員	0	0	0	0	9.5	0.4	0	0	1.3	0.1	3.1	14.4
計	1	3	2	1	48.5	4.4	1	1	3.3	0.1	3.1	68.4

(2) 地域密着型通所介護

	施設長 (管理者)	事務職員	生活 相談員	介護支援 専門員	介護職員	看護職員	機能訓練 指導員	栄養士	調理員	医師	その他	計
正規職員	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1.0
準職員	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3.0
非常勤職員	0	0	0	2	0.2	0	0	0	0.5	0	0.2	2.9
計	0	0	1	4	1.2	0	0	0	0.5	0	0.2	6.9

(3) 居宅介護支援

	施設長 (管理者)	事務職員	生活 相談員	介護支援 専門員	介護職員	看護職員	機能訓練 指導員	栄養士	調理員	医師	その他	計
正規職員	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1.0
準職員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
非常勤職員	0	0	0	0.8	0	0	0	0	0	0	0	0.8
計	0	0	0	1.8	0	0	0	0	0	0	0	1.8

(4) 施設全体

	施設長 (管理者)	事務職員	生活 相談員	介護支援 専門員	介護職員	看護職員	機能訓練 指導員	栄養士	調理員	医師	その他	計
正規職員	1	2	3	2	24	4	1	1	1	0	0	39.0
準職員	0	1	0	0	17	1	0	0	1	0	0	20.0
非常勤職員	0	0	0	0.8	11.5	0.6	0	0	1.8	0.1	3.3	18.1
計	1	3	3	2.8	52.5	5.6	1	1	3.8	0.1	3.3	77.1
業務委託の 状況	委託なし											

※非常勤職員については常勤換算数で記載

9 施設における職員研修の実施状況

(1) 施設内研修

研修名称	実施日	参加者数
介護施設の事故防止（オンライン）	6月7～14日	51名
新型コロナ・ノロ・インフルエンザ対策研修（動画視聴）	11月29日～12月5日	30名
メンタルヘルス研修（動画視聴）	2月7～28日	50名
身体拘束廃止と高齢者虐待防止研修	2月18～28日	48名
事故対応・防止・緊急対応研修	3月1～10日	40名
認知症について	3月13～24日	21名

(2) 派遣研修

研修名称	実施日	参加者数
福祉職員キャリアパス対応生涯研修（中堅職員コース）	7月6日、7日	1名
福祉職員キャリアパス対応生涯研修（初任者コース）	8月9日、10日	1名
介護施設における安全対策担当者養成研修（eラーニング）	8月30日	1名
令和4年度リーダー介護職員向け研修（オンライン）	11月8日	2名
入所系施設「新型コロナウイルス感染症」研修	12月2日	2名
令和4年度リスクマネジメント研修Ⅰ（オンライン）	12月7日	1名
島根県認知症介護実践研修「実践 リーダー 研修」	7月から11月	1名

※本部研修及び交流体験研修を除く