

### 12月の感染症対策委員会



#### 嘔吐の初動対応の確認

- 嘔吐者発見  
発見者は他職員に連絡し、初動対応セットを持ってきてもらう。(発見者は極力移動しない方が望ましい)
- 利用者の安全確保  
臥床時なら窒息防止。側臥位、頭部ギャッジアップ。デイルームなら他利用者との接近を制止。
- 対応職員は初動セットからガウンテクニックにて防具装着  
手袋は複数枚重ねて装着
- 吐物処理(発生場所にて臨機応変に)
  - 吐物を新聞紙で覆い、汚染専用除菌剤をかける。
  - 集めた吐物を小ビニール袋へ詰め密封する。
  - 利用者の口元等の保清は使い捨てウェットティッシュ、ジェスバ使用。
  - 衣類汚染あれば更衣。汚染した衣類は基本破棄。
  - 使い捨てタオルにて周囲の消毒(床・手すり・車いす等)
  - すべての汚染物を透明45Lゴミ袋に入れる。
  - 居室、ベランダの入り口に汚染除菌剤またはピューラックスを含んだタオルを敷く(靴底消毒)
  - 初動対応した職員の防護解除。小ビニール袋⇒透明45Lゴミ袋へ。
  - 手指ジェスバ消毒。
  - ベランダ等、屋外にて透明45Lゴミ袋用意。居室でまとめた汚染ゴミを二重にして密封する。
  - 対応職員自身、手洗い、うがい、ジェスバ消毒。
  - 他利用者の手洗い消毒、食後のテーブル等、ジェスバにて消毒。

どんな感染も基本は日々の手洗いです。習慣的に実施できていますが、今一度正しい方法など振り返りをお願いします。

委員長 佐藤

**研修報告**  
『日本医師会認定健康スポーツ医再研修会・県民フォーラム』  
講師 育成 チームビルディングコーチ  
二〇二三年侍ジャパンヘッドコーチ 白井一幸氏

「最高のチームが最強のチームになる」  
最高のチームになるには ①チームのすべての人がチームの目的を共有していること ②チームの目的に向けて、組織の全員が役割を全うすることが条件。

①について、目標は、数理化できるもの。目的は、目標を達成したときに得られる良いこと。侍ジャパンの目標は「世界一」で、目的は「すべての人に感動を届ける事」「野球界のすべての人の見本となる」ことだった。目的は、この大会が終わっても持ち続けられる。勝負する前から結果を言ったり言い訳ばかりいう選手は、目標しか見ていない。大会後、バインアウトしてしまう。何のためにやるのか目的の向かっていけば成長していくし、大谷選手のように目的のためにはどんなことをしたらいいか考え続けられるようになる。

②について、リーダーシップは全員が発揮できるもの。自分のことだけやればいい。ではだめ。チームに貢献できることを自分で考えてとりくむ。

①や②を共有できないメンバーにはどうすればよいか。できていないこと、ダメな結果は言わない見ない。やってくれたこと、やってきたことを承認し一緒に考えていく。やろうとしていることを支援していく。

栗山監督は、メンバーを信じて、任せて、感謝することを言っているとのこと。白井先生の話を聴き、調子が良い日もそうでない日もあるが、その日のベストを尽くしてコツコツと一生懸命、ともしびとなって共に歩む気持ちを大切にしていきたいとあらためて思いました。

施設長 竹内 由紀絵

## 法人スタッフ大募集中

調理員(正職員)  
調理補助(15時~19時)  
介護職員(正職員)  
介護補助員(時間は応相談)  
ケアマネージャー(包括)  
看護職員(デイサービス)  
保育士(正職員)(パート)  
連絡先 電話252-8070まで

### 11月の虐待防止委員会

8月22日に開催された南ケアマネット・南区地域包括支援センター主催の「みんなで考えるチームアプローチ」高齢者虐待研修の中から、「チームに必要な環境」という点にスポットを当て、皆さんと一緒に良いチームとしての関係性を考える機会をもちたいと思います。「心理的安全性」がチームを変えていく。心理的安全性とは、チームメイトなど周りの評価におびえることなく、自分の意見や思いを発信できる安全な環境であると共有されている状態のこと。

指導とハラスメントの境界について。一般的に、ハラスメントに過剰に配慮するあまり「相手にどう捉えられるかわからないので何も言えない」「ハラスメントと言われたら怖いので発言を控えよう」などといった声が出てしまうようです。ですが、何も言わないことや、ハラスメントとしてタブーな文言集のような画一的な物差しで測れるような安易な解決策はないということです。そこには人間関係が土台になります。例えば「尊敬できる人」から言われれば納得できるし、そうでなければ「あんな人からは言われたくない」になります。「同じことを言ってもしても、ハラスメントになったりならなかったりする」のであり「人によってなったりならなかったりする」ことになってまいります。仮に、指導や指摘だとしても相手の受け止め方次第では、その指導や指摘も自分だけの思い込みになり兼ねないということです。逆に言うと、信頼関係ができていれば、フォロー体制や相手への配慮が十分になされていたら、厳しい言葉だったとしても受け止め方が違うんだと思います。私たちは異職種であっても同じ和光園というチームで働く一員であり、私たちが目指す「利用者さんの生活をより良いものに」だったり「よりよい和光園に」と、日々一緒に切磋琢磨していく「共通の目標」の下に存在しています。意見の違いやぶつかることも当然あることと思いますが、一方通行のコミュニケーションにならないようにしたいものです。また、相手に伝えるうえで言葉選びや言い方によっても大きな違いがあるはずなのでその部分も配慮が必要だと思います。一朝一夕には片付けられない問題ですが、「共通の目的」のために円滑で、良い関係づくりを意識して配慮や努力ができていくか、それぞれに振り返って見つめ直すことは大切だと思います。

委員長 小滝

\*参考文献: 齊藤徹著「だから僕たちは、組織を変えていける」  
金子雅臣著「部下を壊す上司たち~職場のモラルハラスメント~」

### 11月の事故防止委員会

6名のご利用者について個別に検討をしました。その他、便秘カウントの際、排泄表に排便の記入がなく(記入忘れ)でも日誌へ記録があることがあり、そこを読み落ちしてしまい、防げたかもしれない事故が起きてしまうことがあります。排泄表に記載することは絶対ではありますが、「もしかしたら・・・」と思って日誌も再確認するようくせ付けていってほしいです。便秘カウントが長引いている方は特にです。身体が大きなお利用者の移乗介助は皆で協力すれば大分防げるのではないかと思います。一人でやろうと無理せず、二人介助の声掛けがしやすい環境になればよいと思います。苗字に同じ方がおられる場合は、フルネームで呼ぶように気を付けていきましょう。配薬時は要注意です!

委員長 高宮

## ありがとうございます

安達様(吉岡様)、細田様、森様、上田様(立花様)、草加様、中矢様、野澤様、児玉様(前田様)、麻生様、平井様(今村様)、西本様、池本様(野村様)、矢田部様(松田様)、株式会社玉屋様、株式会社地域総合設計様、株式会社ヒューマックス様、北畑様(今崎様)、佐々木様、中西様(岸様)(有)岡食品様、はやし建設株式会社様



年末火災予防(警戒)運動  
12月20日~12月31日



『平和都市 みんなでつくる 防火の輪』

あとがき

年末年始の帰省ラッシュや旅行予約などのニュースが流れています。ご家族からも、自宅への外泊の問い合わせが数件あります。気持ちとしては、ご自宅でご家族と一緒に年越しをされることは、素敵なことだし賛成です。反面、インフルエンザや他の風邪も流行しており、もし罹患されたら、施設に戻ってこられてから発症してしまい、他の方に遷してしまったり。バリアフリーの施設での生活に慣れてしまっているのか、ご自宅での移動や、排泄に困らないだろうか。など不安もぬぐいきれませんが、悩んでいます。

竹