

社会福祉法人

おや いえ
親の家おや いえ
親の家

研修

他機関
連携

入居者数	入所定員 40 名、短期入所定員 8 名
部 屋	ユニット形式の従来型個室・多床室
所 在 地	武蔵野市八幡町 3-4-18
TEL	0422-55-0507
MAIL	contact@oyanoie.jp
開設年月日	平成 13 年 4 月 1 日

PR ポイント

子供が久し振りに親の家（実家）に帰ってきた時に感じるような温かさ、安心感を提供する施設を目指しています。

テーマ

連絡会や合同研修などによる他施設との連携強化

武蔵野市特別養護老人ホーム施設長会を通じた連携強化

武蔵野市特別養護老人ホーム施設長会とは

武蔵野市内特別養護老人ホーム 7 施設の施設長等が参加し、年 4 回開催。施設間の情報共有のほか、市からの情報提供の場としても活用。



活動内容

<参加メンバー>

- ・武蔵野市内 7 施設の施設長
- ・武蔵野市健康福祉部高齢者支援課（事務局）
- ・武蔵野市地域包括ケア人材育成センター（アドバイザー）

<開催頻度>

年 4 回

<検討内容>

- ・市からの情報提供（介護保険関係最新情報など）
- ・物価高騰対策関係費用の市長への要望書作成及び申請
- ・人材不足対策
- ・新型コロナ対策
- …各施設での対応状況の説明など

<コロナ禍での活動>

お互いの情報共有の場として、対面での定期開催を継続した。発生状況や対応・対策について共有し、次の発生に備えた。感染症対策や物価高騰対策関連費用の、市長への要望書作成や陳情を行った。市役所も各施設の状況を把握し、防護服やマスクが不足していれば市の備蓄を提供する等の準備をしていた。

（振り返ってみて）特養施設長会があることの強み・存在意義

- 互いに忌憚のない話ができる、周囲に相談しづらいこともざっくばらんに聞ける、互いの問題の解決に役立つ関係になっている。
- 新型コロナや物価高騰対策関連費用の要望書作成や陳情などはフットワークが軽く、各施設でのデータ開示等はスムーズで、オープンな会である。
- 先駆的な取り組みをしている施設からその長所短所を聞き、自施設へ導入するか等の判断材料となる。

他施設との合同研修会開催による連携強化

きっかけは 5 年前…

近隣施設の施設長同士で話していた時に、どの施設も“研修がマンネリ化している”ことが話題に。

→「じゃあ一緒に研修をやったらいいのではないか？」

- 近隣 3 施設で合同開催★市を超えての連携で 6 施設に拡大中
- 年 9 回開催（各施設 3 回ずつ企画）
- 研修内容（例）：感染症対策、おむつ交換、ストレス研修、メーカー（マットレスやポータブルトイレなど）に講師を依頼し商品開発に関わる意見交換、複数の問題を絡めたシミュレーション訓練

参加者の声



学びだけでなく悩みの共有の場、多角的な意見ももらえる場になっています。

他の施設の人と交流でき、他施設の職場の雰囲気も感じられます。



連携によって目指すところ

- * 職員の相互交流を目指す
各施設それぞれの課題・対応策を共有し、より良い方法を取り入れる機会とする。
- * 研修会等の共同開催によって多忙な中でも学ぶ機会を充実させる。
- * 災害や感染症発生時に協力できる体制をつくる。



研修会で顔を合わせることが増え、日頃の連携が生まれた!!

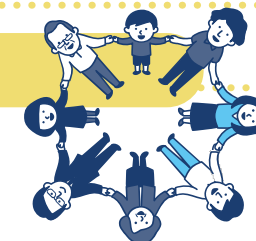
日頃の連携からこんな取り組みも!

感染症クラスターが発生した際のデイサービス相互貸し出し体制

施設で感染症クラスターが発生した時に、提携協力先の施設を借りてサービスを提供するなどして、感染症発生時のサービス提供への影響を少なくするための相互協定を結んだ。
※まだ実際に貸し出しの実績はないが、体制づくりを行った。

BCP；自然災害及び感染症における相互協力体制づくり

自然災害・感染症などが発生し猛威を振った場合、相互扶助や備品、物品の依頼等、互いに協力し合い扶け合うことが主眼!
例) 物価高騰の際、おむつを共同購入し、コスト 20% 削減に成功



武蔵野市役所から一言

武蔵野市介護老人福祉施設長会（特養施設長会）は、施設間の連携・相互補完を図ることなどを目的としており、顔の見える関係を築きながら、研修の相互開催や職員募集の工夫の情報交換などを行っています。これらの活動は自主的に行われており、行政は見守りながらも必要時には相談に乗り、支援できる体制を整えています。

市役所としてもこんなメリットが!

- 本音ベースで話し合いができ、地域の本当のニーズを把握することができる。現時点の話だけでなく、20～30 年後の将来も見据えての話ができるため、市の計画にも活かすことができる。
- 特養施設長会において、各施設から感染対策等の工夫が沢山出てくるので、その情報を通所施設やケアマネジャーの集まりで伝えている。行政を通じて有益な情報を伝えることで、市内の介護に関わる部門全体の対応力底上げも図ることができる。



市役所の
担当者から

さくらえん



入居者数	入所定員 100 名、短期入所定員 10 名
部 屋	ユニット型個室
所 在 地	武蔵野市桜堤 2-8-31
TEL	0422-51-5550
MAIL	sakuraen@tokushinkai.jp
開設年月日	平成 22 年 5 月 1 日

PR ポイント 「働き易い職場をつくり、快適なサービスを提供する。」を法人の理念とし、ご利用者が安心して安楽で Happy に生活できるよう職員一同サポートさせていただきます。

テーマ 効果的な研修と人が辞めない組織づくり

充実した研修と効果的な 3 つの工夫

1 誰もが講師になる！

上司主導ではなく、現場のスタッフが主導となり企画運営。

内容もスタッフが学びたい内容を中心に！

講師例)

口腔ケア：歯科衛生士や言語聴覚士
排泄ケア・保清ケア：看護師
移乗ケア：機能訓練指導員

2 伝達研修をする！

●シフト勤務のため全員が参加することは難しい。各ユニット 1～2 名が参加し、ユニットで伝達する。⇒研修を真剣に聞く、伝達することで理解の確認にもなる！

●各ユニットリーダーがリーダー会議に参加し、研修内容を共有。各ユニットにリーダーが伝達する。

3 マンネリ化からの脱却！

●手洗い訓練手洗いキットだけでなく、絵の具を使用し汚れ具合を可視化する。衛生用品の会社の研修も活用。

●外部講師の活用

・衛生用品の会社に特殊な機械を用いた感染症対策の研修を依頼。
・東京都登録講師派遣事業に褥瘡の研修を依頼。

研修の主な内容

- ①感染症研修（年 4 回）感染症対策委員会が主催。
・内容：新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス（食中毒）、ガウンテクニックなど
- ②勉強会（月 1 回）
・介護課が主催。2023 年からスタートした取り組み。
・内容：口腔ケア、尿路感染、保清ケア、安全な移乗など
・ご利用者が安全・安楽に過ごせるようにスキルアップを目指す。
- ③初動訓練（年 1 回）※全員参加
・各課が主催。
・内容：実際にコロナが発生した時を想定して、ゾーニングや物品、必要な PPE（個人防護具）について確認する。



人が辞めない組織づくり・4 つの大切にしていること

1 職種間の垣根がなく、多職種が風通しよく連携できる関係性

以前の困りごと

看護職と介護職でお互いのテリトリーを侵さないような隔たりがあり、間違っていることもお互い注意しづらい環境だった。

改善①介護職リーダー会議に看護職も参加

お互いの意見を聞き、歩み寄る。利用者を中心に考えたら職員は同じ立場。同じ立場だが異なった視点での意見の共有が大事。

改善②現場の課題は多職種で一緒に考える

看護職が指示するだけでなく、介護職も方法を一緒に考えることで平等な関係性の醸成に繋がった。

2 職員一人一人が思いや考えを言葉にしやすい仕組みづくり

以前の困りごと

気付いていることや困っていることをシフト制のため意見の共有ができない・ケアの統一も浸透しない状況だった。

改善①小さい単位（4～5 名）での会議で全員が発言できる場を確保

ユニット会議（月 1 回・以下「会議」とする）にユニット全員が参加できるようシフトを工夫。どのユニットも会議を大事にしており、会議のために他のユニットとも協力し合いながらシフト調整。一人ひとりが取り残されない。メンバーで顔を合わせて話せる会議は、職員にとって「ほっとできる場」。

改善②ユニット会議で手技・ケア内容の確認

会議は、1 時間半～2 時間を確保。1 時間は話をする時間、残りの時間は手技やケア内容を実践して、確認する場。⇒統一した対応ができる。

3 OJT 体制の充実・職員の背景に合わせたフォロー体制

1 対 1 のプリセプター制度。介護の経験の有無、外国人など職員の背景に合わせて、業務のステップアップを図る。分からないことを安心して相談できる体制。

実習に参加した学生が実際の勤務状況を見て入職することが多い！



現場の声

4 職員の健康を気遣う（体調不良時相談しやすい）

日頃からコミュニケーションを取っており、上司との壁が薄い⇒体調不良も相談しやすい。頑張りすぎてしまう職員もいるが、上司が気づいて声をかける。面談の時間もしっかりと取る。

結果的に人が辞めなくなった！

- ・チーム力が育まれる環境。
職員の入れ替わりが少なく、統制を取りやすい。
⇒研修内容や感染対策等の統一したケアが浸透するなど、良い循環が生まれる！

盆踊りの練習風景▶



施設独自で感染対策を考えていると、どうしても過剰な対策になりすぎてしまいます。

対策に不安や悩みが生じたときは、保健所に対応を確認し、適切な感染対策を講じられるようにしています。



施設の看護師から一言

社会福祉法人 とうざんふくしかい 桃山福祉会
 びおーねみたか
ピオーネ三鷹

多職種
連携

研修



入居者数	入所定員 104 名、短期入所定員 12 名
部 屋	ユニット型個室
所 在 地	三鷹市井口 1-17-22
TEL	0422-26-1070
MAIL	pione.mitaka@isto.or.jp
開設年月日	令和 2 年 4 月 1 日

PR ポイント

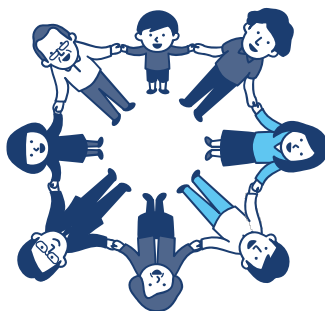
医療行為が必要な方も積極的に受け入れをしている。
 多職種間連携がスムーズに行える。

テーマ 多職種（One Team）で取り組む感染症対策と研修の工夫

One Team：多職種で取り組む感染症対策

One Team、多職種で取り組む感染症対策とは？

感染者対応を直接行う介護職や看護職が孤立したり、負担にならないように、看護師や介護職だけでなく、事務所にいる生活相談員やケアマネジャー、機能訓練士、管理栄養士なども感染ユニットに上がり、みんなで感染症対策に取り組む対策のこと！



きっかけ

職員ニーズ調査のアンケートでの声 ～感染者対応する職員の孤立感、負担、不安感～
 コロナ禍に開設した施設のため、施設で初めて行う感染症対応が新型コロナウイルス感染症だった。
 感染症対策委員会にて今後の感染症対策の検討や職員のニーズを探るため、無記名の職員アンケートを実施。



アンケートの声

- ・感染を持ち込んでしまったことへの罪悪感やバイ菌扱いを受けたように感じ辛かった。
- ・感染症が発生しているユニットの職員が孤立感を感じていた。
- ・いつまで感染者対応が続くのか不安だった。

その背景

事務所職員など感染症対策の知識が不十分な職員が過剰に恐れ、ユニットに一步も入らないことで、感染者対応している職員の孤独や負担が強まっていた。

取り組み内容

ステップ①感染症対策委員会にて、アンケート結果を分析、対応の検討

- ・介護職員が孤立感を感じないことと、持ち込まれたウイルスをいかに広げないようにするかに重点を置き検討。
- ・レッドゾーンで業務する職員へどんなサポートができるか？知識が不足している感染症対応力をどうしたら身に付けられるかを話し合った。

ステップ②研修に参加し、事務職も含め、職員全員で感染症の正しい知識の習得

ステップ③介護職員以外の職員ができる業務の切り出し

- ・感染した入居者と職員の隔離期間を一覧化 ・ゾーニング ・ユニット内の消毒作業
- ・必要物品の補充 ・ユニットから出たゴミ出し ・グリーンゾーンでの環境整備
- ・日頃から職員全員が自分事と捉えて、個人での感染症対策の徹底を図る！

取り組みの効果

①多職種でサポートし合える体制づくりができた

正しい感染症の知識を身に着けることで、お互いに安心してサポートし合える体制づくりができた！

②感染者対応している職員の孤独感が軽減された

ユニットへ多職種の出入りが多くなることで、自分たちだけが感染者対応をしているわけではないという気持ちになった。

③極度に感染を恐れず、みんなで乗り越えようとする一体感が生まれた

④感染者情報の見える化で「ここまで頑張ればよい！」という気持ちのゆとりができた

充実した研修の見直し

きっかけ

振り返りカンファレンスで職員から感染症対策の勉強会のニーズが聞かれた！

- 感染症が終息したタイミングで振り返りのカンファレンスを実施したところ、PPE 着脱を始めとした感染症対策に対する不安、また他施設の対応を知りたいなど様々な意見が聞かれた。改めて感染症対策についての勉強の機会が必要であると実感した。
- 時間外の外部委託研修では参加率が非常に低かった。

研修の見直し内容

参加率向上の工夫

業務時間内の開催

同じ内容を2回実施

参加状況の見える化

どちらかで参加できるように
シフトの調整を図る。

研修参加スタンプラリー！



内容の工夫

研修内容を職員が
持ち回りで企画担当する現場スタッフが学びたい
ことを基に研修内容を企画

外部資源の活用

例：嘔吐処理訓練のシナリオを作り、ビデオ撮影。
 夜勤帯に発生！介護者も嘔吐物を浴びた！応援はい
 つ呼ぶ？など、実際の場面を想定。
 実際に動けるように一連の動きを考え、訓練を行い、
 マニュアルにも落とし込んだ！

東京都の「即応支援チーム」の利用
 感染症の専門家からの感染対策のレクチャー

取り組みの成果・効果

①研修参加率の向上！

②参加者の聴く姿勢が積極的に変化！

持ち回りで企画を担当することで、参加者側になった時も、研修を自分事と捉え、能動的になった。

③日頃から感染対策を意識した環境整備によりユニット内が整理整頓された！

④感染症が発生していないタイミングで行うことで正しい知識の理解が深まる！

落ち着いて原理原則から学ぶことで、PPE 着脱や手洗い・アルコール消毒方法の正しい知識が取得できた。

⑤定期的にスキル確認ができる環境が整った！

PPE 着脱はやらないと忘れてしまうため、必要時いつでもスキル確認ができるよう物品整備ができています。



入居者数	入所定員 100 名、短期入所定員 10 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	三鷹市下連雀 5-2-5
TEL	0422-47-8965
MAIL	sougou@kosaien.or.jp
開設年月日	昭和 59 年 5 月 1 日

PR ポイント

緑豊かな敷地の中で、法人理念「心のこもった質の高いサービス提供に努めます」「安らかで生きがいのある生活を援助いたします」「利用される方の意向や要望を尊重致します」の下、「笑顔でおもてなし」をモットーに、日々利用者の方の生活を支えています。

テーマ 施設全体で統一した対応を取るための情報共有の工夫

情報と指揮系統の一元化 <平常時・感染症発生時>

～管理職が全体像と困り事を把握できる～

取組内容

1. 管理職ができるだけ現場に足を運び状況、スタッフの困りごと・不安を把握する。
2. 施設長 / 副施設長が情報集約し、最終的な対応の決定を行う。
 - 看護師が医師から受けた指示内容も、施設長・副施設長に必ず報告！
 - 施設長・副施設長が全体像と細かな対応をきちんと把握し、施設としてどう判断するか・施設としての対応の決定を行う！



人による判断の差をなくし、施設として対応の統一を図ることができる！
スタッフが管理職に相談しやすく、困りごとや疑問など声をあげやすい。

課題



有事の際は、刻々と変化する内容を統一して正しくタイムリーに伝えること
効果的だった方法を隣のページで紹介します。



フロアを越えた情報共有①

きっかけ

他フロアの状況の共有が必須な勤務体制

- 基本は、各フロア担当制だが、勤務編成の都合上、他のフロア勤務に就く日もあり。
- 入浴業務は各フロアから職員を出し、おむつ交換や食事介助等も互いに連絡を取り合って応援に行く体制。

特に感染症発生時も夜勤帯は、応援態勢を取りながら勤務に当たるため、担当フロア以外の感染症の発生状況や対応の共有が必須！



取り組み (平常時)

日頃から大事にしている
情報共有の場

1. 毎朝、朝礼で全フロアの状況を共有

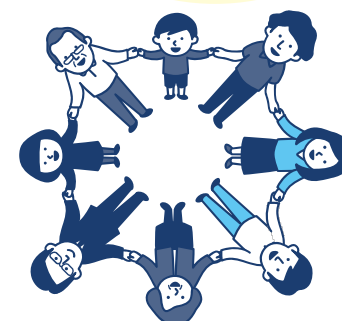
- 全フロアから夜勤者と日勤者の代表者、看護師、管理職、療法士等が集まり全体で申し送りを行い、全フロアの状況を共有

2. 各フロアごとの連絡ノートやケアカルテの記録の共有

フロアを越えた情報共有②

きっかけ (発生時の課題)

各職員から同じような
質問や確認が
施設長・副施設長へ殺到！



『指示書』を活用したスムーズな情報共有の工夫

指示書とは？

- マニュアルに書いてある感染症対応のこと以外で
- ・ 感染者状況
- ・ 職員から質問が多い内容
- ・ 感染症対策で変更になった点
- ・ 職員が混乱しやすい内容について、項目別に記載。
* A4 : 1 枚にまとめた用紙

周知方法

- スタッフが必ず目を通すスタッフルームのテーブルに掲示する。
- 併せて、感染症発生フロアの発生居室マップも共有する。

作成する人

- 施設長 ● 副施設長 ● 相談員
など統括的な役割

指示書の記載項目

- 感染者情報
・ 感染番号、氏名、感染対応が必要な部屋番号
- 対応について
・ 介助に入る際の注意点
・ 使用するPPEの種類と着脱・手洗方法
- 入浴
・ 入浴・レクリエーション・リハビリ
- 食事・洗濯・ゴミ出し
・ 外部関係者について
- シルバー人材対峙 (シフト交換、洗濯、掃除)
- ボランティア
- 車庫
- 資料・訪問マッサージ
・ スタッフについて
- 時の申し送り
- 委員会・カンファレンス・研修等
- 職員更衣室の管理
- 夜勤帯のフロア移動

効果

- 最新情報が一目でわかる！
- 刻々と変化する内容や混乱しやすいポイントを端的に押さえて共有でき、統一した対応を図ることができる。
- 他フロアにも共有することで、他フロアとの協力体制や、各フロアのリーダー職が現場の課題や気づきを拾い上げて管理職に相談する流れがある。
- 新型コロナウイルス感染症発生以前から『指示書』での情報共有の取り組みを行っており、施設内に浸透している。指示書があることが職員にとって安心感になっている！



入居者数	入所定員 110 名、短期入所定員 15 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	府中市武蔵台 1-10-4
TEL	042-366-0080
MAIL	izumi@tama-dhk.or.jp
開設年月日	昭和 50 年 4 月 1 日

PR ポイント

1975 年に府中市内で最初にスタートした特別養護老人ホームです。長年の事業運営により培ってきたベテランの知恵や気づきを受け継ぎつつ、今時の ICT 機器・スマートフォン・介護ソフトを連動させた新たな取り組みにも力を入れています。古いけれども新しい、ご利用いただく皆様に『居心地が良くて安心安全に暮らしていただける泉苑』であるよう、職員一丸となって頑張っています！

テーマ

施設全体で一致団結し、統一した感染症対策の実現

取り組みのきっかけとなった課題

令和 4 年 新型コロナウイルス感染症の集団発生

- マニュアルが実用的ではなく、対応の根拠が不明確で動きがバラバラ。
- 各個人・部署で課題解決のスタンスは強いが、部署や職種間での連携体制が弱く統一した対応ができていなかった。
- 感染症対策を「徹底」しきれていなかった。



臨時感染症対策会議を工夫して開催

臨時感染症対策会議の開催

開催形式

- 毎日午前中、zoom にて 30 分～1 時間程度
- 原則全部署参加
- 責任者層が不在時も代行で現場職員が必ず参加

会議内容

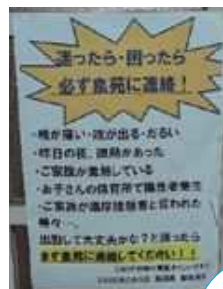
- ① 全体状況の報告・確認
- ② 各部署から感染状況・不足物品・不安な所・不明点の共有
- ③ 施設としての対応を協議し決定

→ 全職員が統一した動きをとれるようになってきた

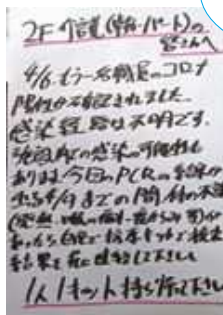
周知方法

施設全体で日々の状況を確認に共有し対策を統一するために

- 会議録は当日中にグループウェア上にアップ
- 職員通用口の掲示板・ホワイトボードも活用
- 職員は最新の情報を確認してから業務に入る



通路・ドア等
を活用し周知



大切にしたこと

感染症対策会議

共有と決定
対策の統一化

- 施設全体、各部署の現状を正確に報告し、共有
- 部署として不安に感じていること、不足している物品についても報告
- 個人・部署だけで悩まず、会議で共有・協議し対策を決定
- 保留事項を残さない

伝え方

伝わる
伝え方

- 勘違いすることがない表示・言葉を使う
- 指示は指示であることを明確に表現
- 各年齢層・非常勤・外国人スタッフへ同じ伝え方ではなく、全員が分かる伝え方をする

相談

餅は餅屋

- 根拠が不明確な中、自分たちだけで悩んでいても仕方ない
- 何かあれば都度保健所へ電話連絡し、質問・相談
- 実際の対応内容を正確に伝え、指示を仰ぐことが重要

振り返りシート

振り返り

施設全体で

- 終息後に振り返る
- 各部署で取りまとめ作成した振り返りシートを用いる
- 今後に生かすこと、平時の感染症対策の徹底の必要性を確認

泉苑 4 月 1 日～新型コロナウイルス感染症発生時の振り返り

【部署】

- ① 今回のクラスター発生時の対応・行動で何が良くなかったか。こうしておけば良かったと思う点はどんなことか。
- ② 早く終息を迎えられたことについて、どんな対応・行動が良かったか。
- ③ 今回の経験を活かして今後活かすこと。
- ④ 保健所や専門家に確認しておきたいこと。疑問点・質問等。

取り組みの成果・効果

連携体制の構築

- 「会議に出せば方向性が確認できる、声に出せば答えが出る、ならば声に出していこう！」という認識が広がった。
- なんでも言える・聞ける風土が醸成されていった。

根拠が明確

- ルールが示されたことで、やるべきことの迷いが減少。
- 現場で違うことをしている職員に対し根拠を持ち、相互に指摘しやすくなった。
- 皆が統一した対応をしたことで、その内容を見直し、改善ができるようになり、さらなる対応策の意見が出しやすくなった。

徹底する意識

- 利用者を守る・職員を守るためには「100%を目指す」ではなく「100%徹底しなければダメ！」と意識が変化。

持ち込まない・うつさない・うつされない

- 振り返ることで、その都度一人ひとりが、「持ち込まない・うつさない・うつされない」という意識の共有ができた。

「生活の場」として普通の家の延長としてゆったりと暮らしてもらいたい。感染症の拡大も起こしたくない。

両方のバランスが取れた感染対策を模索しています。

加えて、感染対策においては、時間とともに徹底する意識が緩んでしまうことが多くあります。

職員の様子や世間の感染症流行状況等、タイミングをとらえて対策を徹底する意識を高めていきたいと思っています。





入居者数	入所定員 108 名、短期入所定員 12 名
部 屋	ユニット型個室
所 在 地	府中市若松町 4-4-5
TEL	042-319-1605
MAIL	info@kosei.or.jp
開設年月日	令和 4 年 9 月 1 日

PR ポイント

2022 年 9 月新設の施設です。「ほっとくけどほっとけない」を法人理念に掲げ、ナースコール一体型見守りシステムや睡眠見守り支援システム、クラウド型介護記録ソフト等の ICT を導入しており、過度な介入をせず、ご入所様が安全に施設生活を送れる様、体制を整えています。

テーマ みんなで作った見えるマニュアル

マニュアル作成に至るまでの背景 ～介護職員からの提案！～

本施設はコロナ禍の 2022 年に開設した。開設前から新型コロナウイルス感染症への対策は想定していたものの、実際に運営開始した直後にクラスターが発生すると、課題が出てきた。



感染症発生状況がリアルタイムで周知できず、職員が通常の通用口から出勤してしまう。感染対策の文書を発信しても、受け手によって異なる解釈が生まれる。現場の動きは想定外のことが多く、対策を随時変更せざるを得ない。

そんな時

課題を認識した現場の介護職員が、マニュアル案を提案した。

施設オリジナルのマニュアル作成につながった！

マニュアル作成時に留意した点

現場のリアルな声を聞く

計 10 回の打ち合わせの中で、現場が体感している事・課題をリアルタイムに議論した。また、現場の実際の困り事が聞かれたらマニュアルに盛り込むようにした。



図示する

文章化したマニュアルは読む時間を要し、理解に相違が生じ易いことを留意して、誰でも理解しやすいように図や表で表現した。

7F 7E 共用部

入居者が利用可能なフロアは黄色で表示されています。

フロア	7F	7E	6F	5F	4F	3F	2F	1F	0F
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							
介護士	○	○							

改訂・周知方法をルール化

マニュアルは「時間とともに改訂することがある」「改訂したら各スタッフルームの所定の場所に提示する」ことを約束事とした。

マニュアルは見える化して、現場で活用できるように！

感染症発生時に「すべての職員が統一した対応を取れる」ことを大切に、マニュアルの内容を見える化している。

必要物品の見える化

感染対策用の物品を BOX に収納し、感染症発生時にすぐに感染対策が行えるように。

対応の見える化

感染症発生時の初期対応で重要な隔離体制、手洗い、ガウンの着脱方法は感染対策物品 BOX に入れるとともに 現場に貼り出し。

ゾーニングの見える化

レッドゾーンのエリアは、床にビニールテープを貼ることで可視化。



マニュアルだけにとどまらず、スピード感と職員負担の軽減を第一に！

感染症発生時はスピード感と職員負担の軽減を第一に、管理職が中心となり体制を切り替えている。

職員の負担軽減

- 職員通用口を、感染症発生ユニットの職員専用と、その他の職員用とで 2 か所に分け、接触機会の低減を図る。
- 感染症発生ユニット職員専用の更衣室を準備し、職員の心身の負担を軽減。
- 非接触性体温測定器を施設内に 3 か所設置し、職員の体調管理を徹底。

タイムリーな情報共有

- チャットワークやメールで感染状況のアナウンスを一齐送信することで、ユニット職員に素早く伝達。
- 職員通用口にあるホワイトボードを活用して感染発生時の掲示を行い、出勤時に感染症発生状況を把握しやすいよう配慮。
- WEB ミーティングを導入し、感染症発生で隔離しているユニットの職員も参加可能に。



ユニットリーダー（介護職）のコメント

作成時には、介護職の意見を踏まえた上で、医療職から見解やルール設定してもらったことで、根拠や理由を理解できました。また、誰が見ても分かりやすいように写真や図を多用したため、現場でも安心感がありました。多職種間で話し合いを重ねマニュアルを作成したことで、結果的に臨機応変な対応や、感染拡大の防止に繋げることができました。



ちようふの里



入居者数	入所定員 100 名、短期入所定員 5 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	調布市西町 290-5
TEL	042-441-6654
MAIL	chofu-st@oregano.ocn.ne.jp
開設年月日	平成 8 年 6 月 1 日

PR ポイント

“笑顔があふれ、安らぎが感じられる施設” 清潔で明るい空間、お一人ひとりの人柄を大切に、ここに来て本当に良かったと心と心が通い合い、安心できる生活を支援します。

テーマ 感染症対策マニュアルの工夫と施設での活用 ～マニュアルを活かし続けるために～

調布市ちようふの里 感染症対策マニュアル（既存のマニュアル）



作 成 ちようふの里感染症対策委員会

集 約 管理監督職（マネージャーやスーパーバイザー）

内 容

- ・施設内における感染症予防の基本
- ・日頃のケアにおける感染症対策
- ・感染症を疑った時の拡大防止の流れと対策
- ・高齢者の介護で問題となる感染症
- ・食中毒の発生等

マニュアルは存在するも
あまり活用されない・・・
存在意義は？！

そこで・・・！

特養担当者独自の「感染症対応マニュアル」作成に着手！

その内容は、感染対策の基本、過去の感染症発生経験から実情に合わせた情報を集約。



例えば・・・吐しゃ物処理の方法では

場 面

食堂で嘔吐が起きたら

誰が、何を

職員 A は看護師に報告し、人払いをする
職員 B は汚物室にある処理キットを運ぶ

などなど・・・

イラストを用いて、視覚的に分かりやすい工夫

ICN から一言

マニュアルを作成する際には・・・
マニュアル作成 / 改訂はいつ、誰が行うか？
何を目的としたマニュアルか？誰がみるのか？実践可能か？作成したマニュアルはどこに設置するか？などを考慮すると GOOD！



マニュアル作成のメリットとデメリット

メリット 一貫性の確保

マニュアルを使用することで、手順が明確に示されているため、作業の結果を一定の水準で維持することができる。

メリット チームメンバーのサポート

新人社員や新しいチームメンバーにとって、マニュアルは重要な手引き。迷うことなく業務に取り組むことができるというメリットがある。

メリット エラーの最小化

作業手順が明確に示されているため、ヒューマンエラーやミスを最小限に抑えることができる。

デメリット 更新の困難さ

事業環境や世情の変化で、マニュアルも頻繁に更新する必要があるが、更新には時間や人材が必要で後回しになりがち！

デメリット 柔軟性の欠如

マニュアルに従って作業を進めることが基本であるが、入所者の特性からマニュアルだけに頼れないことも多い。

デメリット 非効率

マニュアルが存在することで、手順を追うための労力が必要となる。特に繰り返しの作業（介護の現場はこれが多い！）においては、マニュアルを見ながら作業することは現実的ではない。



施設からのメッセージ

「気をつける他人の普通は超異常!?」
マニュアルという前提があるはずなのに、人によってとらえ方が異なることがある。
だからこそ、解釈の共有を目的とした勉強会が必要。
「気をつける自分の普通も超異常!?」
マニュアルを作成する人は常にアップデートされる情報を正しく職員に伝える。

マニュアルのデメリットを補うもの（不毛さに連続性を持たせないために）

●作成時に気を付けた方がよいこと

- ・マニュアルは「はじめに」、最後には職員へのメッセージを入れて「終わりに」で締める。
→ マニュアルの目的をはっきりさせることで伝える（教える）側が深く理解した上で教育ができる。
- ・マニュアルを見直す際や勉強会などでも「はじめに」、「終わりに」がブレていないか？を再確認する。
→ 手順の更新だけではなく、目的の再確認ができ、職員の納得性が上がる。
- ・法人の理念、指針、コンプライアンスなどにも紐づけられるととっても良い。
→ マニュアルをどう読んで貰うか？より、「何を読み手に伝えたいか」の方が遥かに大事。

●勉強会を実施してマニュアルの再確認する場を設ける

マニュアルを使用した感染症対応研修の概要

開催頻度 1 回 / 年、10～11 月頃

部署内研修で実施し、特養は悉皆研修としている。

内 容

- ・感染症対応マニュアルを再配布。読み合わせや嘔吐処理など手順の確認
- ・職員同士でのシュミレーションの実施。

●マニュアルを作り込み過ぎない
時節に応じた**互版的なマニュアル**の発行

新型コロナウイルス感染症対応について						
発熱等の症状に伴う隔離対応及び解除について						
・発熱等感染症の疑いのある利用者の発生が認められたら、発熱者、①居室利用者又は空室に居室を移動させ隔離し、検温を毎日行う。②居室及び廊下（共用部）を消毒する。③発熱等感染疑いのある利用者の居室（新型コロナウイルス抗原検査）を実施する。						
感染疑いのある利用者の検査結果が陽性の場合						
・隔離対応していた①の利用者の中で、①の利用者の検査結果が陽性であれば感染対応に移行。検査結果が陽性であっても発熱等（発熱等認められた日の翌日から数えて）5 日間は隔離対応する。最初の検査は発熱等発生後 24 時間以内に行う。検査結果が陰性であれば隔離解除する。②の利用者の検査結果が陽性であれば感染対応に移行。検査結果が陽性であれば、陽性が確認された日の翌日の再検査結果が陽性、また健康状態その他の症状の有無を確認し問題がなければ隔離解除する。引き続き健康観察を行う。						
発熱者の隔離期間	0 日	1 日	2 日	3 日	4 日	5 日
発熱・発症	検査	検査	検査	検査	検査	検査
発熱・発症	検査	検査	検査	検査	検査	検査
発熱・発症	検査	検査	検査	検査	検査	検査

図解による説明は、マニュアルをシンプルに実用性を持たせる第一歩。時節に応じた柔軟なアプローチも可能にするには、互版的なマニュアルがおすすめ。

社会福祉法人

せい かい
聖ヨハネ会

さくらまちせい よ は ね ほ ー む

桜町聖ヨハネホーム

組織
体制健康
管理

入居者数	入所定員 106 名、短期入所定員 8 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	小金井市桜町 1-2-24
TEL	042-381-1234
MAIL	home@seiyohanekai.or.jp
開設年月日	昭和 61 年 4 月 1 日

PR ポイント

在宅などで生活が困難な人や介護困難な家族の為に、生活の場とされる施設での介護を提供します。ご利用者の身体的または精神的な機能低下に応じた介護を提供できるように、福祉と医療の連携を促進し、充実した生活が送れるようにサポートします。

テーマ

発生時の臨時会議（皆で決める方向性）と日々の健康管理

臨時会議の開催 ～発生時に施設対応を決める～

きっかけ

コロナ流行以前から、重大事故などが起こった時に、所属長や主任などが集まり、緊急時の会議を行う習慣があった。2022 年 7～8 月にコロナクラスター対応時に、会議を開き対応方針を検討する機会が増え（外部からの助言もあり）臨時会議を行う習慣が根付いた。



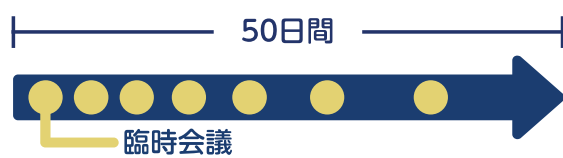
メンバーと開催頻度

<メンバー>

管理職、各セクション当日の代表者、8～10 名（フロア勤務リーダー・介護士、医務看護師、事務所、栄養科）

<開催頻度>

2024 年の発生では、50 日間で 21 回の臨時会議を開催



会議形態

朝の開催

8:50 からの朝礼の後、9:00 から開始し、1 回 15～20 分。

現場からの疑問の検討。
前日の夕方から朝にかけての体調が変化した方、発熱して部屋移動した事、感染隔離終了していいかの判断、夜間帯での隔離に関する問題点、食事提供に関する事、点滴に関する事などの確認。



夕方の開催

夕方 16 時頃

朝礼後から夕方までで利用者の体調変化や、フロアでの問題点の確認。朝礼で決めたことに問題があるかの確認。



臨時会議で出た現場からの質問の答えの出し方

もともとは、現場の業務負担を踏まえて、事務所（管理部門）の職員が考えた方針を示していた。しかし、実際の動きをイメージすることに限界があり、解決に繋がらないこともあった。



現場職員は、納得した上で安全に仕事を進めたい。



事務所職員は、感染対応の最前線である現場の問題点や苦勞を理解し、現場をサポートしたい。

→現場と事務が協力して解決策を考えるスタイルへ変更。

現在のスタイル

1. 朝の会議にて

現場からの声「もっと効率的に動けるようにしたいがどうしたら良いか。」現場職員、事務所の双方で考えようと呼びかける。

2. 勤務中

- ①リーダーが各職員へ検討事項を伝える。
- ②一人ひとりが考える。
- ③リーダーが集約する。

3. 夕方の会議にて

施設としての答えを出す。「事務が物品セットを作り、現場の動線上に配置する。」

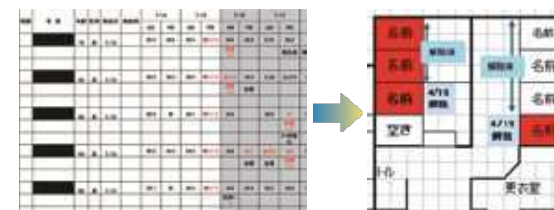
臨時会議を行う効果

- 臨時会議をまめに行うことにより現場からの意見が出やすい環境が生まれ、コミュニケーション強化につながった。
- 現場から出た対応策に事務側は客観的に考え判断する事が出来るようになった。
- 客観的に事務側が判断する事で、感染対策がしっかり出来ているか明確になった。

臨時会議での意見をもとに

発生状況共有の工夫

2022 年時は発生状況を発症者リストで共有していた。実際に何処に陽性者や接触者がいるのか分かりにくかった。そこで、利用者の療養期間は居室図に明示する形式を採用した。



職員の健康管理の徹底

日々の積み重ね ～職員の健康管理～

コロナ対応を経験して職員一人一人の健康意識が向上したが、感染症の発生が無いと気持ちが緩みがちになる。発生があっても無くても、日々コツコツと健康管理に努め、感染症を必要以上に恐れずに、当たり前のことをしっかりやる。

健康
チェック

- <出勤時>アルコール消毒、検温（検温結果を記録）
マスクを新しい物に交換
- <退勤時>マスクを新しい物に交換
- <お家で>就寝前、出勤前の検温を呼び掛け

体調
不良等

- <どんな時>明らかな体調不良だけでなく、体調の違和感がある場合（熱が無くても咳があるなど）
- <方法>本人は、出勤せず自宅から施設へ連絡。
- <連絡を受けたら>施設の対応窓口は管理職。管理職は、必要時医務に助言を受けて、当該職員へ指示を伝える。

ポイント

- 体調不良者は出勤せず自宅から連絡することを徹底。
- 個人におまかせではなく、施設側で方針を出す。
- 窓口を限定し不必要な個人情報漏洩を防ぐ。



日ごろから職員同士の細やかなコミュニケーションを心がけて、チームプレーで感染対策に取り組んでいます。施設内だけではなく医療機関との連携も大切にしています。

その
つきみの園

入居者数	入所定員 93 名、短期入所定員 10 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	小金井市中町 2-15-25
TEL	042-386-6511
MAIL	tsukimi@seirouin.or.jp
開設年月日	平成 12 年 4 月 1 日

PR ポイント

私たちは感謝の心「四恩報謝」を大切にし、「地域と共に育つ」施設です。木漏れ日の中で四季折々の花が咲く園庭が目玉です。ベテランから若手までコミュニケーションを大切にして、利用者の方が心地よく過ごせる場所となることを心がけ、「職員満足なくして利用者満足なし」をモットーに働きやすい職場環境の推進に取り組んでいます。

テーマ

みんなで一致団結して取り組む感染対策

マニュアルで団結！～マニュアルを置物にしない取り組み～

きっかけ

元々マニュアルはあったものの、平時は開かれない。発生してもマニュアルが読まれないまま、口頭で何度も同じような質問が飛び交い、施設全体で統一した対応が難しかった。

感染症発生時に統一した作業手順を迷わず行っていくため、マニュアルの活用が必要と考えた。

ポイント 1 現場の声をマニュアルに反映

- 発生対応時にメモを配置し、いつでも何でも記入 OK のルールで現場の声を拾い上げる。口頭で挙がる質問もメモに書いておく。
- すぐに対応が必要なことは、管理職や現場代表者で臨時会議を開いて暫定的対応を決める。
- 平時に戻った後、各フロアで出た意見を集約し、一つ一つ管理職会議で検討し、施設としての方針を決める。感染対策委員が決定したことについて現場の視点を生かしながらマニュアルを更新していく。



暫定的対応を行う



集約して会議で検討



マニュアルの更新

ポイント 2 マニュアルを見てもらうための工夫

- マニュアルは職員の動線上で必ず目に触れる場所に置く。
- 現場で質問が出たときに、まずはマニュアルを参照するように組織的に取り組んだ。
- 感染対策委員の一人ひとりが、マニュアルに無いことはしない、と意識統一した。
- 更新時の共有は・・・
マニュアルに付箋を付けて見やすく表示。ミーティングにて周知、また勤務者が日々チェックする職場スマホにメッセージを流す。新人職員等には個別に声かけフォローを行う。
- 研修ではマニュアルを活用する。

取り組みの効果

同じ質問が繰り返し出ることが減り、マニュアルを見て確認する文化が職場に根付いた。現場から活発に意見が出るようになった。

より分かりやすく
するために

例えば、嘔吐処理は、特に瞬時に適切な対応が必要。文字ばかりのマニュアルでは分かりにくい、との意見を受けて、施設職員がモデルとなって場面毎を写真で示したマニュアルを作成した。

介護職員作成
嘔吐物処理マニュアル▶



一致団結に向けた研修の工夫

きっかけ

背景として、もともと月 1 回研修の機会があり、マナーや虐待防止等を集合形式で行っている。しかし、介護施設職員の勤務上、全員の当日参加は出来ない状況がある。

感染症研修は、皆が受けることが必要と考え、既存の研修枠にプラスして勤務中にできる事を目指した。

ポイント 1 全職員の受講

代表者だけでなく全職員が経験するために、個人での動画視聴や、少人数毎の研修を勤務中に実施する。
研修例：手洗い、防護服着脱、嘔吐処理

「具体例：ノロウィック研修」

処理をする者 1～2 人＋チェック者 1 人で取り組み、数か月にわたり 20 回以上実施して、全職員が処理を経験する。

<方法>

- ①各自が事前にマニュアルで予習。
- ②吐物に見立てた物の処理を実施し、チェック者がマニュアルを見ながら確認。
- ③終了後に振り返りをする。

施設オリジナル
着脱動画

ポイント 2 皆が自分事と捉えるための工夫

「研修のネーミング」

感染症研修は“ウィック研修”という通称で呼ばれる。その日に出来るメンバーでタイミングを逃さずに研修しよう！というモットーから命名された。座学で時間のかかる研修イメージを払拭することにも繋がっている。

「資料の工夫」

防護服着脱は動画視聴研修。実働をイメージ出来るよう、外部資料では無く施設内で職員が着脱する映像を録画し資料を作成した。



令和 6 年度感染症対策委員と施設長

職員一人一人が自分のこととして、ご利用者への対応が身につくよう、施設一丸となって取り組んでいます!!!!



こまえ苑



入居者数	入所定員 82 名、短期入所定員：6 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	狛江市岩戸南 4-17-17
TEL	03-3489-2404
MAIL	komaefukushikai@komaeen.or.jp
開設年月日	平成 7 年 7 月 1 日

PR ポイント

こまえ苑は狛江市内で最初に誕生した高齢者福祉施設です。開設当初から在職しているベテラン職員から若手職員まで、みんな介護の仕事に誇りをもって利用者のために頑張っています。特別養護老人ホームのほか、ショートステイ、デイサービス、訪問介護、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所を併設した施設です。

テーマ 職種を越えた職員同士のコミュニケーションや連携

POINT 01：複数のツールで情報共有

きっかけ

感染症発生時、シフト勤務で職員全員に周知するには口頭や簡単なメモ書きでは、情報が伝わりきらない。感染対応の変更時、タイムリーな情報共有に課題があった。

目に付く場所へ掲示

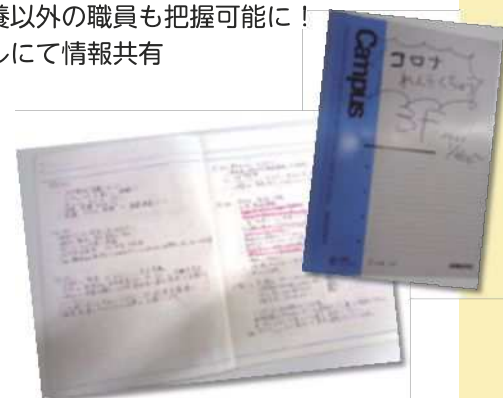
職員の目に付きやすい介護職員室にゾーン配置図（感染者（赤）、濃厚接触者（黄色）、り患していない部屋（白））、利用者や職員の感染状況、最新の対応方法や変更点などを掲示

データやメールでの共有

感染状況を時系列に把握できるように積極的疫学調査票と部屋のゾーン配置図をデータ保存し、特養以外の職員も把握可能に！休みや夜勤者などには一斉メールにて情報共有

誰でも何でも記入できるノート活用

感染が発生しているフロアの介護職員室に、職員誰もが、何でも記入できるノートを置き、情報共有している。ノートは忙しい現場での情報共有方法として便利で、デジタルツールと併用している。



ゾーニングと感染対応期間の一覧が随時更新され、職員全体への周知が図られたのは良かったです。感染症が発生した時点で通常のオペレーションの入浴・食事を変更し、職員全体で周知、徹底できていました。



現場の声

POINT 02：多職種連携～お互いを尊重することで強みを生かす～

各専門職はそれぞれ大切にしていることや視点が異なるが、お互いが強みを生かしつつ、協働できるようそれぞれが意識をしている。

介護職が気付いた些細な利用者の変化は、多職種で情報共有するよう心がけています。多職種で相談し合う会議の場が普段から多くあり、相談しやすい環境が整っていると感じます。



介護職より



看護職より

介護職は、利用者の様子を詳しく知っているので、対応の仕方などを教えてもらいケアにつなげています。介護職に実施してほしい事がある場合は、できるだけ一緒にケアへ参加するように意識し、伝え方に配慮しながら、一緒に良い方法を考えるよう心がけています。

「これは〇〇職がやるべき」「〇〇長がやるべき」といった仕事の押し付け合いはなく、自分の仕事に誇りを持ち、お互い助け合い、思いやり、尊重しあって協力しています。苑長として、現場の声を聞くことを大切にしています。全て現場の声を反映させることはできませんが、現場がやりやすい方法を一緒に考えています。



苑長より



事務局長より

事務の立場では、運営や経営面を支えるだけでなく、感染症発生時には現場に負担がかからないよう担える役割を自ら探し、時には客観的な視点で助言するなど現場を支えたいと思っています。

POINT 03：他施設・他機関との連携

1 法人 1 施設のため臨機応変に対応できる反面、組織だけで対応を検討することの苦労がある。外部機関との連携や繋がりを活用し、運営している。

市内の特養との繋がり

同じ市内の 3 施設の施設長同士は、顔と顔が見える関係を築くことで、感染対策の緩和、面会の制限、イベントの実施方法など何でも相談できるので非常に助かっている。必要時、業務や業務外でも会合を行う。現場職員も派遣交流があり、互いにスキルを高め合っている。

保健所を有効活用

コロナ流行がきっかけで、保健所と顔が見える関係ができた。保健所が「この対応で大丈夫」と言ってくれれば、現場も他部門もみんなが納得して安心できた。また「感染が別フロアに広がらなくてすごいですね！」など、褒めてくれることが、現場の励みになっていた。

市内の感染状況を生かす

産業医が市内の内科クリニックの医師で、相談しやすい身近な存在です。直近の感染状況の情報を提供いただき、感染対策の継続、強化、面会、イベントの縮小の判断に役立っている。

みんな同じ目標に向かって感染を拡大させない組織へ



しょうきちえん
こまえ正吉苑

入居者数	入所定員 54 名、短期入所定員 6 名
部 屋	従来型多床室
所 在 地	狛江市西野川 2-27-23
TEL	03-5438-0555
MAIL	komae@shoukichi.org
開設年月日	平成 14 年 4 月 1 日

PR ポイント

こまえ正吉苑は高齢者福祉サービスがすべて揃っている施設です。ご相談いただいた際には、ワンストップサービスで包括支援センターを入り口に、介護が必要になってからも安心してサービスを受けていただけます。

テーマ チーム力を高める仕掛けづくり～みんなで考え、対応する力～

人材育成で大切にしているポイント

- 機 会 の 提 供** 職員が“できた”という体験を積める機会を作る。
様々なことを経験をした職員を増やす。
- 相談できる場の設定** 定期的に相談できる場を作り、疑問点を残さずに対応できる。
- 育 ち あ う 職 場** 経験を積んだ職員がフォローする体制で、職員同士が相互に学ぶ関係を作る。

施設長の想い：“知っている”から、“自分でできる”職員の育成
現場の職員が自ら考え、必要時、皆で相談しながら対応できる施設にしたい！



感染症対応時の指揮命令について

当施設は人材育成の視点から、感染症発生時も職員自らが指揮をとり、相談しあいながら主体的に対応する施設を目指している。感染症対応時に指揮がとれる職員が複数名おり、困ったときも職員同士で活発に意見交換をして方向性を検討する。

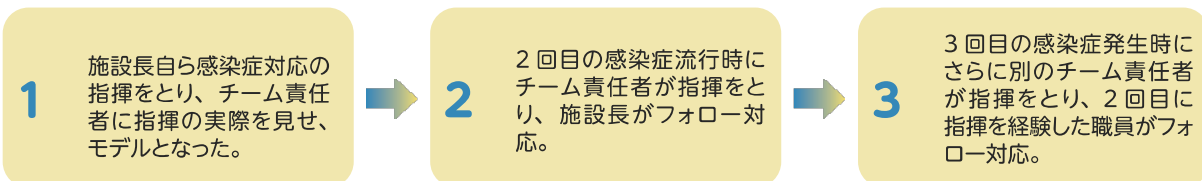
指揮がとれる職員を増やした経過

感染症が流行した際に、順番にチーム責任者に指揮を任せ、すでに指揮をとった職員がフォローする形とした。職員同士でフォローしあうことで、お互い育ちあえる環境が出来上がった。

集団感染対応（コロナ流行）時に施設長が指揮をとり、その姿をチーム責任者に見せることで、指揮をとる方法のイメージをつけるようにしました。



実際の流れ



チーム責任者の声

指揮をとってみて

- 施設内外と今まで以上に連絡を取り、より詳しい現場の把握や感染症対応を学べた。
- 現場職員の困りごとを幹部職員が把握できた。

難しかったこと

- 自分の指示が正しかったのかという思いが常にあった。
→毎朝実施される施設内の全責任者参加の管理者ミーティングで相談した。
- 現場職員に感謝を伝えたいが、役割特性上現場に行けない。
→現場と指揮者をつなぐ連絡ノートに手書きで感謝の気持ちを伝えた。

指揮命令ができる職員が増えた効果

- 指揮をとる際に、指示内容を相談できる相手が増え、より適切な指示が出せるようになった。
- 現場職員が困るポイントをまとめた基本的なマニュアルを作成し、現場の混乱を軽減できた。
- 感染症対策について職員同士が活発に相談しながら対応を検討するようになった。



感染症発生のサインを見逃さないために

①感染症の初動を改善したきっかけ

感染症流行時に、看護師と介護士の申し送りの場で陽性者の話を聞くと「確かに少し前から鼻水が沢山出ていた」等と感染症を疑う情報が出てきた。職員の意識を高めれば感染症の早期対応が可能になると考えた。

看護師の医療的な視点と、
介護士の生活介護の視点を
組み合わせれば感染拡大を
早期から封じ込められる！



②改善の経過

1) 看護師と介護職員の協働

看護師が介護士と一緒にケアに入り、各職種が大切にしていることや観察点等の理解を深めた。

→お互いの理解が深まり、看護師と介護士のやり取りが活発に！

2) 朝の全体ミーティングを再開

コロナ禍、密回避のために中止していた朝ミーティングを再開。各階の代表職員と看護師、リハビリ職等が集まり、各階の状況を共有しアセスメントの機会とした。徐々にミーティングで確認する内容を各職種がフロアから事前に収集してくるようになった。

→各現場職員の観察するポイントが統一され、利用者の小さな変化を吸い上げられるように！

3) 看護師ミーティングで看護師同士の方針を協議

夕方に看護師チームだけで本日の感染症対応の情報共有を行い、明日の方針を協議した。

→看護師同士の相談しあえる場を持つことで、医療的な視点も盛り込んだ効果的な方針を設定できるように！

③現在

職員それぞれが「利用者の歩行状態がなんとなくおかしい」「食事量が減った」等の小さな変化を見逃さず、早期からマスクをつけてもらったり食事を隔離する等の対応をとるように。感染しても拡大させないという意識が定着してきた。



社会福祉法人

しょうきちふくしかい
正吉福祉会しょうきちえんにばんかん
こまえ正吉苑二番館施設内の
衛生管理

研修



入居者数	入所定員 100 名、短期入所定員 10 名
部 屋	ユニット型個室
所 在 地	狛江市西野川 4-8-8
TEL	03-5761-1040
MAIL	komae2@shoukichi.org
開設年月日	平成 28 年 7 月 1 日

PR ポイント

いつまでもいきいきと自分らしく過ごせることを大切にしています。自立支援介護の提供によりリハビリに力を入れています！また、感染対策の面では、毎月の感染症対策委員会に管理医も参加していただき情報共有・連携強化に努めています。

テーマ

平常時の対応強化～研修の工夫と感染対策物品の整理整頓～

～施設長の思い～ 利用者さんご家族も安心して暮らしていただけるために…

日頃から感染予防に対する意識付けを行うように工夫しています。また、職員も安心して働ける施設を目指しています！

研修実施に関する工夫

きっかけ

コロナ禍にオンライン研修システムを導入し、動画視聴による研修受講を行っていたが感染症発生時の対応や PPE 着用に関しては動画視聴だけでは理解が不十分であった。

例えば…

「できる、分かっている」と思っているにも関わらず実践の場になると、PPE の着脱の順番、汚染物品の処分方法が間違っていることがあった。

- ・実践型の研修を行う必要がある。
- ・シフトによる交代勤務の為、一度に集まって研修が行えない。不参加の職員への研修を工夫する必要がある。

POINT

夜勤勤務の職員が研修に参加できるようにする
夜勤の申し送り時に PPE の着脱研修を行うことを企画し、多くの職員が参加できる様な工夫を行った。
参加者：夜勤者、早番勤務後の職員
期 間：1 週間程度
方 法：看護師が講師となり、介護職員 2 名に対して実施。それぞれのフロア毎に行った。

●こんな効果があった

- ・従来の集合研修と比較し、参加する職員数が増えた事で感染症対応に関する知識や対応技術の向上が図れた。
- ・参加した職員からも参加しやすい仕組みについて好評だった！



●今後の課題

- ・講師を看護チームに依頼したことで看護師の業務負担が増してしまった。
- ・今後はユニットリーダーを中心にユニット内で研修、伝達を行えるような体制作りを目指していきたい。

感染症発生時の工夫、もう一つ！

発生時には、シューズカバーやヘッドカバーの着用が必要か、使い捨ての食器にするか、介助に入る順番等様々な質問が施設長の元に入る。その際には、その場で答えるだけではなく職員全体で共有できるように、質問と回答をまとめたものを皆が見る場所に貼っておく工夫をしている。



感染対策物品の整理整頓

きっかけ

感染症の対応後、物品がどこにあるかわからない状況が発生！

感染性胃腸炎に対応した教訓から

感染対策物品が元の位置に戻らないことやユニット毎に保管場所がバラバラになってしまいう等煩雑な状況があった。近場の収納場所に戻す職員が多く、それにより在庫の確認・発注作業にも支障をきたしていた。



職員の入れ替わりもあり、発生時に対応する職員が困らないようにする必要がある。

POINT 01

感染対策物品の場所を全ユニット一律で定める

各ユニット入り口から一番近い棚を感染対策物品の保管場所に指定。

どのユニットで発生しても保管場所を揃えることで所在の明確化を図った。



POINT 02

感染対策物品のパッケージを作る

感染対策物品一式をかごに入れる事で急な発生時にも持ち出しやすいようにした。

また、看護師が作成した使用方法を壁などに張る工夫も行った。

POINT 03

在庫の整理



4F 倉庫を整理し、専用のスペースを確保。品目別に棚を分けることで在庫管理をしやすい状況を作った。床には置かない！

POINT 04

職員への周知

社内メールでどこに何があるかを写真付きで周知。また、ユニット毎の会議でも共有をした。持続できるように、在庫の管理状況や物品を戻す場所を会議やメールで適宜共有している。

●こんな効果があった

- ・職員の配置転換等があっても感染症発生時に慌てず物品準備・対応が出来るようになった。
- ・棚を整理した事で日頃からの整理整頓の意識付けとなった。

●今後の課題

周知について、メールだと埋もれてしまう可能性があるため、皆が見る掲示板も活用していく。

看護師からのメッセージ

職員ひとりひとりが正しい知識を持って自主的に感染症対応ができるようになってほしい！

経験も皆それぞれであり、個人にあった伝え方を心掛けています。相談があったらまずはどんなものでも受け止めて、言葉で伝えるだけでなく「一緒にやってみる」ようにしています。

