

誠晴會 だより

Medical corporation SEISEIKAI
Public information magazine

4月
春号

April. 2022
No.22

■ふきあげ納富病院理念■

1. 温かみのある誠実な医療提供を通じて、地域医療の推進に貢献いたします。
2. 泌尿器疾患、腎臓疾患に関する専門性をより追求します。

■ふるさとの森理念■

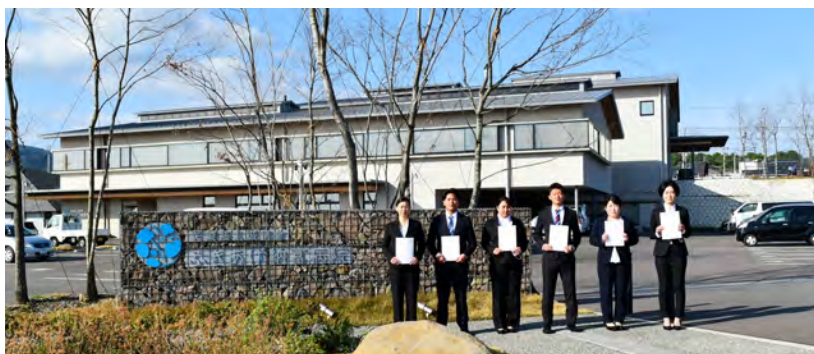
1. 温かみのある誠実な看護と介護を通じて、地域介護の推進に貢献し、一日も早い在宅復帰を目指します。
2. ご利用者とそのご家族、私達とのチーム全体による目意識を持ったリハビリテーションを中心とする残存機能維持、向上を目的とする医療ケアを目指します。
3. ご利用者の人間らしさと豊かな人生に寄与し、新しい生き方のサポートを致します。
4. 生きがいのある生活空間と生涯教育の場を提供します。

【福岡県古賀市の筵内 菜の花公園】

SEISEIKAI INFORMATION MAGAZINE

4月 春号
2022.No.23

2022年度 入社式



2022年度も誠晴會に新しいスタッフが6名入職されました。それ以前にも数名の方達も入職されています。これから、わからないことや難しい場面があると思いますが一人で抱え込まず、誰でもいいので相談して下さい。

新しいスタッフも加わり誠晴會職員一丸となって地域の皆様により一層の貢献ができるよう努めてまいりたいと思います。今年もよろしくお願いいたします。



夕暮れの有明海

ふきあげ納富病院から見た有明海



わいわいファーム

わいわいの子供たちと徳島造園さん



BESSハウス

送迎の方達の新しい休憩所



サッカー大会

アソカ保育園vs鹿島保育園



目次

01 目次

02 朝長医院理事長ご寄稿

03 理事長寄稿

05 研修報告① (グループホームふるさとの森)
…介護支援専門員：山中龍太郎

07 研修報告② (ふきあげ納富病院)
…栄養部：木村朱里

09 『口呼吸と鼻呼吸』その2
…徳田 倫明

12 ホイッスルライン

13 認知症ケア【後編】

15 U-6サッカーチャレンジ
ブレイズカップ

17 進化型(ティール)組織とは何か

19 わいわいクラブ&

21 新人紹介

「あじさいの彩」

朝長医院理事長 朝長 弘道

平成十六年六月、最後の日曜日の朝早く、Iさん（女性）は住み慣れた我が家で眠るように亡くなった。九十四歳、苦勞の多い一生であったが、全てを解脱したように穏やかな死に顔であった。

昭和十八年（一九四三年）九月、Iさんの夫に赤紙（召集令状）が来た。当日、日本は太平洋戦争の真っ最中で、夫は妻と二人の息子を残して戦地に赴いた。昭和二十年（一九四五年）八月十五日、戦争は終わった。夫は戦地のフィリピンに渡ったことはわかっていたが、その後は全く連絡なく、生死さえもわからなかった。日本国内も敗戦によってそれまでの社会の統制はくずれ、生活の基盤がゆらぎ、庶民はその日その日を食いつなぐのに精一杯だった。そんな折、二男が発病、満足な治療を受けることも出来ないまま、九歳の短い生涯を閉じた。そこに公報が来た。夫は終戦の半月前に戦死したとの通知だった。行年三十七歳だった。Iさんは夫と息子の二人の葬式を同時にすませた。

後年、Iさんは次の句を詠んだ。

敗戦忌 還らぬ涙 塩漬くや

その後は女手ひとつで死に物狂いで働き、子供を育てた。勤め先の給料では足りず、慣れぬ農業もいとわなかった。当時を振りかえって「百姓と貧乏の二本立てでした」と笑った。

五十歳から俳句を作り始めた。以前から興味はあったが、特に先生が居るわけでもなく、自己流だ。元来筆まめな方で、年賀状や暑中見舞には必ず一首書き添えられる。病院の待合室で

も頭を働かせている。診察室に入ってくるなり「診察待つ、胡蝶蘭に頼らせて」と。

佐賀新聞の木曜日、読者文芸欄の俳句の部にIさんの名前を見つけ出すのは私の楽しみだった。次の診察日にはその句を話題にし、又載らなかった句も色々と披露してもらった。

九十歳を越えてもあまり物忘れなく、感性が衰えなかったのは俳句のお陰かもしれない。花を賞でる句が多かった。

最近、定年退職した息子さんが専ら運転手だ。

ドライブの 一瞬もえし まんじゅしゃげ

Iさんが亡くなられて次の木曜日、佐賀新聞の文芸欄に思いもかけずIさんの句が選ばれ載っていた。

朝風に あじさいの彩 混じり合ふ

あじさいの彩を見つめ、心の彩も色褪せることなく、九十四歳の「戦争未亡人」は逝った。戦争に翻弄されたひとりの女性の、小さい証が消えた。今ごろ天国で孫の齢のような、三十七歳のままの夫と再会を喜んでおられるだろうか。

戦争にまつわる悲しみも、思えば遠くなったものだ。五十九回目の終戦忌を迎え、ひとしおその感を深くする。



『院長の窓』

April 2022
～vol.2～



納富 貴嗣

のうどみ たかし

理事長 ふきあげ納富病院
担当：泌尿器科

『ポストコロナの時代を生きる君たちへ』①

【改変版】

2022年1月12日

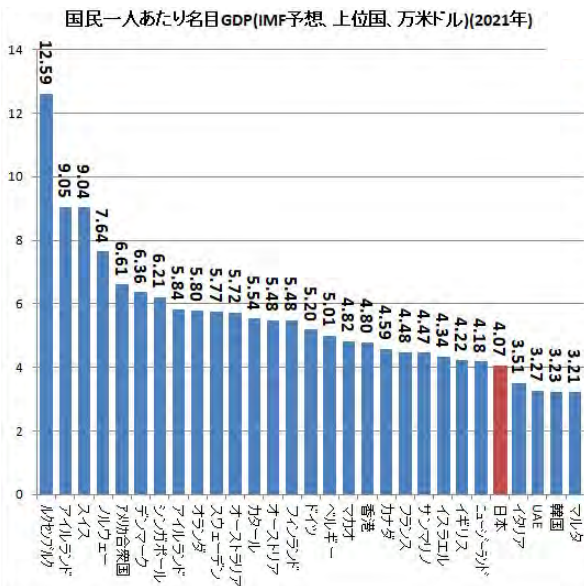
内田樹のブログより

内田樹先生が高校生に語った「ポストコロナを見据えた将来像」。近い将来、医療介護分野はますます仕事として輝きます。これを私たちは先取りしている幸せをかみしめていいのかな？と思いい、情報共有させていただきました。

日本はこのあともう経済成長はしません。これまでの30年もしていませんが、これからもしません。むしろ経済は縮減してゆく。かつて日本は42年間にわたってGDPランキングでアメリカに次いで世界第2位でした。現在も第3位ですが、一

人当たりのGDPは第24位まで低下しました。株式時価総額の世界ランキングで、2000年ではトップ30のうち21社が日本の企業でした。現在トップ30に日本の企業はありません。21社がアメリカ。あとは中国と韓国と台湾とサウジアラビアです。世界経済に占める割合、日本はかつて16%だったのだけれど、現在は6%です。日本だけが沈んでいく。そこにコロナが来た。それが君たちが直面している状況です。

そういう前代未聞の状況に日本社会はありません。ですから、若者は、これまでなら父さんお母さん、学校の先生に相談して、「こうすればうまくゆく」という過去の成功体験に従っていたらよかったけれど、申し訳ないけれど、学校の先生た



融部門です。20パーセント。製造業が19パーセント。情報産業が17パーセント。一方で、AIが進んでもそれほど雇用が減らない分野があります。AIやロボットでは代替できない生身の人間にしかできない仕事です。医療・介護、それと教育です。医療と教育は人間社会を構成する根幹部分ですが、この根幹部分は機械では代替できません。



もう一つ、AIでは入れ替えが効かないのが行政です。

2012年、コロナのずっと前ですけど、アメリカ労働統計局という所が調べた、これから雇用が拡大する分野はどこかという調査があります。1位は看護師です。驚くべきことにこの調査では上位30位のうち7つが医療関係でした。

これはアメリカの話ですが、日本は多くの点でアメリカ社会を模倣していますので、日本でも同じようなことになると思います。医療は身体だけを相手にするわけではありません。人間の心も相手にします。医療者は患者の自己治癒能力が最大化するように仕向けることが大事な仕事ですが、患者の心を「治りたい」という強い気持ちに導くというような作業は機械では代行できません。

医療経済学者で、アメリカで25年間働いて最近帰国した方によると、アメリカの地方都市では、その地域の雇用のほとんどを行政と医療と教育が占めているケースがずいぶんあるそうです。州政府があつて、大きな総合病院があつて、そして大学がある。行政機関にはたくさん公務員が雇用されている。病院の周りには医療従事者、職員、患者、医療品や機材を納品する業者とその家族たちがいます。大学には教職員学生がいて、下宿屋があり、書店があり、レストランがあり、カフェがあり、ライブハウスがある。行政、医療、教育という三つの活動を中心にして、かなりの規模の経済活動が営まれ、そこに雇用が発生する。三つとも金儲けのための事業ではないし、環境負荷も少

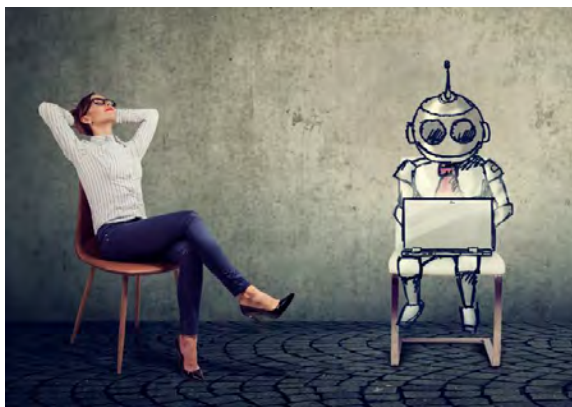
ない。そういうものがこれからの経済活動の軸になり、雇用の軸になるかも知れません。

次号へ続く・・・。

※【GDP】(国内総生産)・・・とは、「Gross Domestic Product」の略で、「国内総生産」のことを指します。

1年間など、一定期間内に国内で産出された付加価値の総額で、国の経済活動状況を示します。付加価値とは、サービスや商品などを販売したときの価値から、原材料や流通費用などを差し引いた価値のことです。

極めてシンプルに例えるならば、付加価値とは儲けのことです。GDPによって国内でどれだけの儲けが産み出されたか、国の経済状況の良し悪しを端的に知ることができ



マッキンゼーの調査『未来の日本の働き方』によると、「2030年までに既存業務のうち27%が自動化され、結果1660万人の雇用が代替される可能性がある」と言われています。

福祉サービス苦情 解決研修会

グループホームふるさとの森
介護支援専門員：山中龍太郎

Point

- クレームを未然に防ぐ風土作りを考える
- コミュニケーションを通して苦情対応の実践的な対応方法を身につける

●コミュニケーションの基本

コミュニケーションには自分の中で起
こっている思考や感情の変化「内側のコミ
ュニケーション」と、他者との会話等で伝
え合う「外側のコミュニケーション」があ
る。内側での解釈の仕方によっては、外側
のコミュニケーションに大きく影響を及
ぼす。コミュニケーションはお互いが分か
り合う為に行うもの。

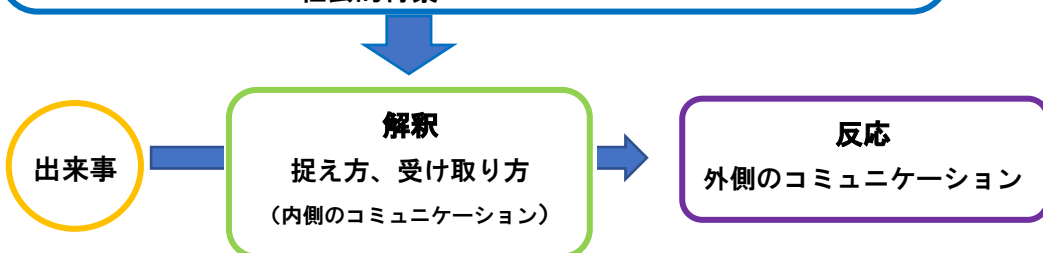
●「事実」と「解釈」と「反応」

事実をどうとらえたかによっては解釈
の仕方とその後の対応（反応）の仕方も人
それぞれ違ってくる。クレームはコミュ
ニケーションのもつれ、間違った解釈か
ら来ることが多い。相手は「ぎつと」「た
ぶん」など解釈多めで話をされ、内容が
分かりにくいことが多い。「もう少し詳し
く聞かせて下さい」と事実をよく聞き取
り、早めに確認をする。人は意識しない限
り、頭で考えていることの何割かしが話
さない。また、経験や好みを基準に聞いた
話を意味都合よくとらえる傾向がある。
結果、話した方は「伝えたつもり」、聞いた
方は「わかったつもり」になり、実はお
互いの認識にズレが生じる可能性がある
。聞く方はズレを無くすよう「つまり、
こういうことですか？」と聞き直しをす
ることで伝わったことを確認することが
大切。同じ事実を見たり聞いたりしても、
解釈の仕方は受けてきた教育や育ってき
た環境によって人それぞれ違ってくる。
その他クレームではないが、相手の話し
方がきつくクレームのように聞こえるだ
けの時もある。

「事実」と「解釈」と「反応」

受けてきた教育…身近にいる人（何が正しいか教わったこと、躰等）
育ってきた環境…文化的背景（地域が違ふと考え方が違ふ）
現在置かれた環境…経済的背景（価値観は人それぞれ違ふ）

社会的背景



●苦情（クレーム）発生

・期待していたことがかなわない事象が発生

・自分の行動において不利益と思われる事象が発生

・当然と思っていたことが行われぬ

← 自分に非があるかどうかは関係なく

← 「不満な気持ち」が募る

・不満を解消するために行動する

・感情を鎮めるために行動する

← 募った感情が内側でふつつつと蓄積され、我慢の限界がくる

・苦情（クレーム）発生

「期待すること」と「できること」の差や違いが大きいほど、苦情（クレーム）に発展しやすい。事業所のルールやできること、できないこと、やりたくてもやれないこともある事をしっかり理解してもらうことが大切。その際、丁寧な伝え方も重要。「できない」と伝える際は「人」ではなく「内容」で境界線を明確にすること。人によってできることとできないこととに違いがあると不信感を与え更なるクレームを招く恐れがある。

苦情（クレーム）防止に必要な視点として

相手との関係性を良くしておくことが重要。日頃からコミュニケーションをよくとり、相手のちょっとした変化に気づくことができれば、コミュニケーションを変えることができクレーム予防につながる。相手のちょっとした言いにくいことが言いやすくなる。その他、最新の情報に意識を向けることが大切。法令や規制は日々変化していく。提供サービスに影響を与える情報については常に最新の情報を収集しておき、利用者に影響を与えるような内容については、何が変わったか事前に十分な説明を行うことで苦情（クレーム）を防ぐことができる。

●コミュニケーション力を身につける

【伝えるポイント】

専門用語や略語は使わず、一般的な言葉を使うよう心掛ける。相手は専門用語が気になり考えているうちに、話が頭に入らなくなることがある。話した後は伝わったかを認識する。表情等から伝わっていない？と思ったら、確認を取り言葉を使い換えたり説明したりする。「つまり」ということです。」など要約して返すと相手は「聞いてもらっている」「伝わっ

ている」と捉え信頼度も上がっていく。

【傾聴のポイント】

話している途中で遮られたりすると、否定されていると感じ話すモチベーションが低下する。まずはしっかり最後まで話を聞くことから始める。内容を否定せず、話す速度に合わせて相槌や促しを入れることで安心し、話しやすくなる。苦情（クレーム）の際は、安易に謝らない。謝ってしまうと「非を認めた」と受け取られ、要求をのむよう迫られる場合もある。事実確認を行うことに努め、不平を言われた場合は「気を悪くされたのであれば申し訳ありません。」など具体的に限定して謝る。

【感想】

講義を受けて、コミュニケーションの取り方の部分では、利用者様との日々のかかわりの中でも信頼関係を継続できるように活かしていきたい。

面会や用事で家族様がグループホームに来られることもあるが、できるだけコミュニケーションをとり、しっかり話を聞く等、関係性が良くなることでクレーム予防に繋がれると思う。

... Training report

2.人間が持つ基本特性

この文章は読めますか？

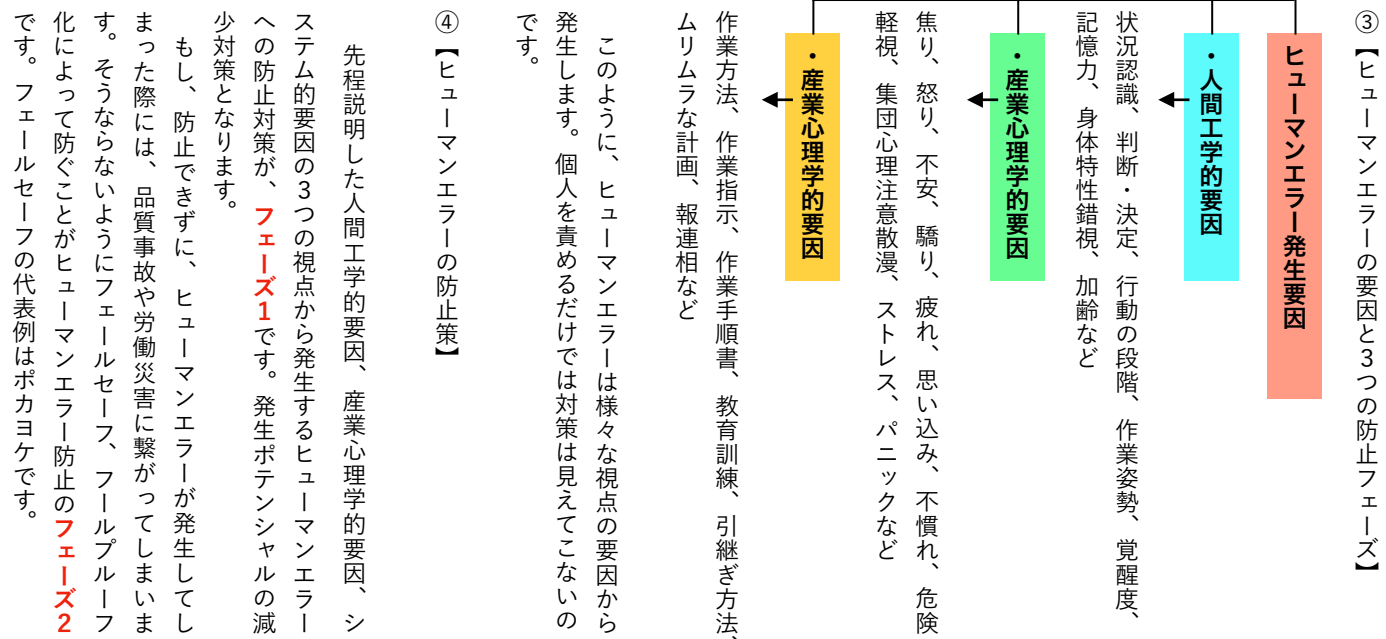
この ぶんしょう は いりぎす の
ケブンツリジ だがいく の けゆきんう の
けっか にんんげは もじ を にしんき
する とき その さしいょ と さいご の
もさじえ あいてつれば じばんゆん は
めくちちゃや でも ちんやと よめる という
けゆきんう に もづいとて わざと もじの
じんばゆん を いかれえて あまりす



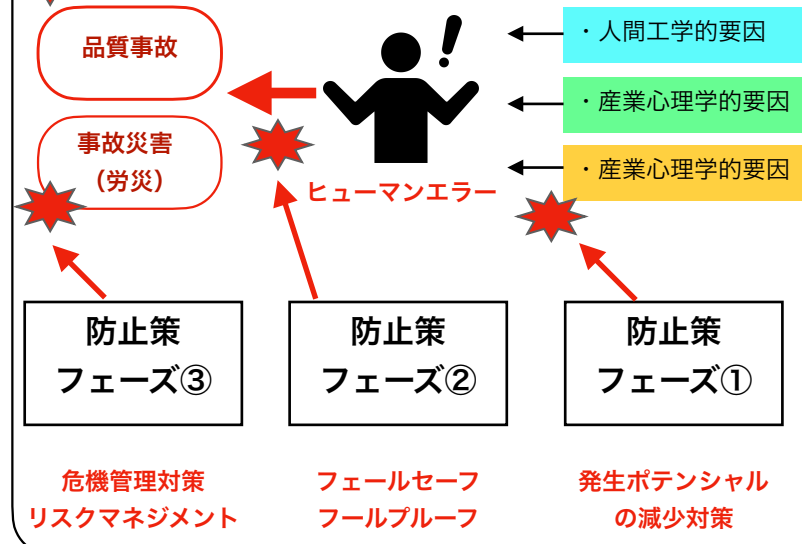
文字が入れ替わっていても過去の経験や記憶から意味を理解できる人間の便利すぎる機能を知るために、左の文章を読んでみてください。
少しおかしい部分がありますが、じっくりとではなく、流し読みをしてみましょう。
いかがでしょうか？意味を理解することが出来ましたか？

※融通が利き過ぎる

このように、人間の脳には「文字が入れ替わっていても、過去の経験や記憶から意味を理解できる」という便利な機能が備わっています。
しかし、この間違った文章の意味が理解できてしまうことは、逆に、誤った解釈をしてしまうことが、たまに発生することを意味しています。
人間は「融通が利き過ぎる」ことが、思わぬエラーを引き起こす可能性があるということもしっかりと覚えておきましょう。



4.ヒューマンエラーの防止策



... Training report

医療安全講習会
(web研修)

2

ふきあげ納富病院
栄養部：木村 朱里

Point

- ヒューマンエラーとは

『ヒューマンエラーとは』

(ヒューマンエラー防止の基礎…第1章)

ヒューマンエラーは、錯視、錯聴、勘違い、心理的な側面等から発生するものがたくさんあります。
今回は、このような人間の特性をしっかりと理解し、ヒューマンエラーをゼロに近づけるためにはどうしたらよいかを学びました。
まず、ヒューマンエラーを定義する前に、そもそも安全とは何なのか：明確にする必要があります。
実は、完全な安全というものは存在しません。存在するのは、許容できるリスクレベルに対して、危険が十分に小さい状態です。しかも、この危険の状態は、一定ではなく、日々刻々と変動します。

1.ヒューマンエラーの定義

システムによって決められた
許容範囲を超える人間の集合
すべき事が決まっているときに
・すべきことをしない
・すべきでないことをすることで発生する。



ヒューマンエラー撲滅の方策2つ

- ・システムの許容範囲を広げる対策を行う。
- ・作業精度のバラツキを少なくする。

①【ヒューマンエラーの定義と考え方】
ヒューマンエラーとは、「システムによって決められた許容範囲を超える人間行動の集合」と定義されています。
ヒューマンエラーは、すべきことが決まっているときにすべきことをしない時、あるいは、すべきでないことをすることで発生します。
『ヒューマンエラー撲滅の方策2つ』
本来すべきことと、実際にしたこととのギャップ、ミスマッチが、ヒューマンエラー、失敗、ミスとなります。また、人間の行動、例えば作業精度にもバラツキがあり、このバラツキがシステムの許容範囲を超えてしまってもヒューマンエラーとなります。
・システムの許容範囲を広げる対策を行う。
・作業精度のバラツキを少なくする。

2.人間が持つ基本特性

弱い特性をたくさん持っている

- ・人は間違えることがあります。
- ・忘れることがあります。
- ・思い込みをすることがあります。
- ・気が付かないことがあります。
- ・ついウッカリがあります。
- ・感情に走ることがあります。
- ・1つしか見えないこと、1つしか考えられないことがあります。
- ・不注意の瞬間があります。
- ・時には横着をする時があります。
- ・人の見ていない時に違反をします。
- ・状況によっては、パニックになります。
- ・先を急ぐことがあります。



まずは、この特性をそのまま受入る必要がある

②【人間が持つ基本特性】
ヒト・人・人間の**3つの側面**を持つ
「ヒト」…生物としてのヒトで強度的に大きな機能を持つていない。
「人」…心をもった個人で知恵や記憶力を持ち義理人情で生きる動物。
「人間」…本音と建前を使い分ける社会的存在。
人間の記憶は**いい加減**であり、時には**省略**や**手抜き**をし、思い込み、**自分が見たいものだけ**しか見えていない。ヒューマンエラー理解するためには人間の持つ**沢山の弱い特性**をそのまま受け入れる必要があり、※人間は融通がきき過ぎることが思わぬエラーを引き起こす可能性があることを覚えておく事が重要です。
(例) 文字が入れ替わっていても過去の経験や記憶から意味を理解できる

口呼吸と鼻呼吸

その2

2021.09.13 徳田 倫明

10年程前に、左上の奥歯の周辺に感染を起こし、膿がたまつて、抜歯した嫌な思い出があり、その隣の奥歯も抜歯を勧められました。当時、歯医者先生は、

『このままでは、あちこちの歯が抜けるのは時間の問題です。レントゲン写真を見るとわかりますが、歯の根元が溶けてしまっています。こんな土台ではインプラントもおすすめてできません。』

何とかならないか考えた末に、様々な方法を試してみました。

当時、やっていた事を列挙すれば、

① ダイエットの為、きつちりした食事は夕食のみ

↓ ×関係なし

② 夕食後のみ、「つぶ塩」歯磨きして、ヒノポロン軟膏でマッサージ

↓ ▲効果あったかも

③ 夕食後のみ、抗生剤を1錠内服

↓ ×効果なし 継続不可能

④ 乳酸菌製剤を1日〜2回1g内服

↓ 効果不明

⑤ 口腔内管理・呼吸法

↓ おそらく◎

数ヶ月〜半年後 歯医者先生(女医さんです)がいきなり『先生は、私のこころの支えです!』

『私の初めての経験です。腫れた歯茎が張りつめて、以前あった歯周ポケットが、なくなっています。溶けて土台が腐ってグラグラしていた歯も、歯茎がしっかりと微動だにしません。マッサージしても以前のような膿が出てきません。よく歯磨きできています。』

『私の歯医者人生の経験上はじめてなんです。こんなに良くなるなんて。歯茎がパンパンに張りつめて、しっかりと咀嚼ができるでしょう。素晴らしい!頑張ればこんなに歯茎がよくなる事を証明してくれたからです。虫歯も見当たりません。』

私は大して頑張ってはいません。

秘密はどれも**口腔内管理・呼吸法**にあったようです。

口呼吸と鼻呼吸

2つの呼吸法の違いを見てみましょう。口呼吸は、文字通り口から空気を吸って口から吐くことを言います。

一方、鼻呼吸は、鼻腔から息を吸って鼻腔から息を吐くことを言います。

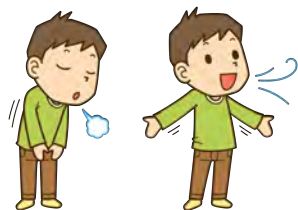
それぞれの特徴を見ていきましょう。

△口呼吸▽

1) 感染症の増加

病原菌や有害物質が、喉、扁桃腺、咽頭の粘膜に直接定着し、肺にも直接到達し、そこで繁殖して全身へ運ばれます。感染症の増加(風邪、インフルエンザ、咽頭扁桃炎、肺炎、敗血症)が心配されます。

加湿不十分な空気が肺に入る↓肺細胞を痛める↓細菌の繁殖↑傷ついたら細胞から体内へ、そして病原菌が白血球の中に入り込み、全身に運ばれます。



2) インフルエンザの侵入部位

冬にインフルエンザが流行するのは、ウイルスにとって都合の良い条件が揃っているからと考えられます。

① 空気の乾燥

咳などで外に出ていったインフルエンザウイルスが、空気が乾燥すると、咳などの水分が蒸発して空気中に漂いやすくなる。

喉や口腔内の粘膜が乾燥して、防御が弱くなって、ウイルスがくっつきやすくなる。

② 温度の低下

体温が下がるとウイルスは増殖しやすくなると言われています。

ワクチンは注射で身体に打つことで、体内のインフルエンザへの免疫を惹起します。

しかし、インフルエンザが最初に入体内に入る経緯は「喉の粘膜」です。

口腔内には、唾液の中に元々殺菌物質や自然の抗体などで細菌やカビなどを防御する仕組みが備わっています。予防接種で体内に免疫ができて、空気が乾燥して

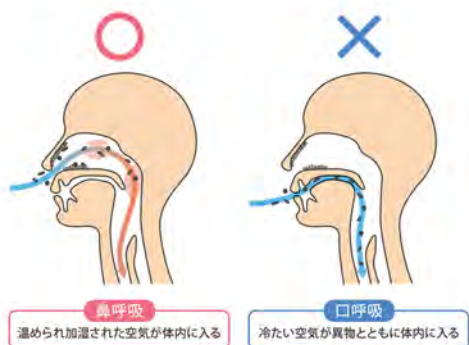
いて、喉も乾燥していれば強力な防御とは言えませ

ん。外からのウイルスの侵入を防ぐ

為には、口腔内の乾燥を防ぐ必要が

あります。

口呼吸では、口腔内が乾燥した状態になります。まさに、インフルエンザウイルスが感



染しやすい環境と言えるでしょう。インフルエンザで亡くなる方が増えているのは新聞でも毎日報じられています。体力がない方、ステロイド剤（プレドニン）や抗がん剤の治療を行なっている人は尚更注意が必要です。

3) 喉を乾燥させ、加湿不十分な空気が肺に入る

喉には、温度、湿度の調整機能がないので、ほぼ吸い込んだ時と同じ状態の空気が喉を直撃し、喉を乾かし、冷やしたりして、扁桃腺などリンパ組織に損傷を与えます。乾燥した空気は、肺胞の粘膜と馴染みにくいため、酸素が吸収されにくくなります。慢性的な酸素不足になります。

4) 鼻腔や副鼻腔に細菌やウイルスが増殖しやすくなる。

空気が鼻腔を通らないと、鼻腔に汚れがたまり、鼻つまり状態で常にくっくくした状態になります。そこで、細菌ウイルスが増殖します。

5) 花粉、アトピー性皮膚炎などのアレルギー疾患の引き金

アレルギー源が容易に体内に侵入・付着します。

6) 舌根沈下による大いびき、気道閉塞や無呼吸症候群、酸素接種不足、睡眠障害、夜間頻尿。

舌根沈下が起きると、いびきをかきます。いびきをかいている状態の時は、間違いなく口呼吸です。睡眠障害を引き起こし、なんども目覚める事による夜間頻尿、昼間の傾眠（耐えがたい眠気）酸素の取り込み不足になります。手術中に、舌根沈下が起こると、患者さんはいびきを書くことが多いです。呼吸不全と考え、医師は緊急に対処します。

7) 口腔内乾燥・口臭、虫歯、歯周病の進行

ドライマウスもしくは口腔内乾燥症という病気があります。これは、様々な原因によって唾液の分泌量が低下し口腔内が乾く、歯科疾患の一つです。口呼吸になると、分泌量の低下は起こらなくても、唾液が乾燥してしまつて、結果的に、この『口腔内乾燥症』と同じ状態となります。『口腔内乾燥症』は、軽度であれば口腔内のネバネバ感といった不快感が出現します。

う歯（一般的には虫歯、むし歯）、舌苔、口臭、歯周病の原因となります。重度の場合、舌痛症や嚥下障害、構音障害、口腔炎、口角炎、重度の口臭や虫歯（う歯）、歯周病を引き起こすので、見過ごされない状態です。

口腔乾燥症のセルフチェック

口の中には唾液によって常に湿った状態にあるのが普通です。しかし、何らかの原因によって唾液の働きが損なわれると、色々な不都合が生じます。

次のような症状がある場合は、要注意と考えてください。

- 1 口が渇く（唾液が出ない）
- 2 口が渇いて話がしにくい
- 3 食事の時に飲み物が必要である
- 4 夜間、飲水のために起きる
- 5 舌がひび割れる
- 6 味覚が変わった
- 7 口角炎を起こしやすい
- 8 口臭が気になる
- 9 虫歯がたくさんある



※ドライマウスの状態のひび割れた舌
(写真：大阪歯科大学附属病院)

3個以上の該当項目があれば口腔乾燥症の可能性が高いといえます。



口呼吸が引き起こす症状

- ◆むし歯 ◆歯周病 ◆歯並びの乱れ
- ◆口臭 ◆風邪 ◆インフルエンザ
- ◆肺炎 ◆ぜんそく ◆気管支炎
- ◆高血圧 ◆頭痛 ◆肩こり
- ◆アトピー ◆鼻炎 ◆アレルギー
- ◆蓄膿症 ◆イビキ ◆関節リウマチ
- ◆睡眠時無呼吸症候群



口呼吸の程度が強いと、『口腔内乾燥症』と同じ病態になってしまいます。また、唾液には自浄作用、緩衝作用、殺菌作用、などがあります。唾液が十分に口腔内に存在すれば、細菌や真菌(カビ)の活動増殖が抑制されます。

さらに唾液中のカルシウムもイオンやリンイオンにより(初期虫歯の)再石灰化が起こり、修復がおこなわれます。口呼吸だと唾液が分泌されなくてもすぐに乾いてしまう為、細菌の活動が抑制しきれず、再石灰もできなくなり歯周病、歯槽膿漏、虫歯を進行させてしまいます。歯周病に悩み、歯槽膿漏で歯を失う原因の1つは口呼吸かもしれません。私自身は、歯周病の根

本の原因は、口呼吸にあると考えています。このことは案外知られていません。周知されるべきだと思います。私自身が、口呼吸で、歯周病が悪化し、歯を失いつつありましたが、鼻呼吸を心がけるようになって、歯医者先生も驚く、回復ぶりを見せています。昨今、歯周病とアルツハイマー型認知症との関連が言われています。

8) 味覚障害(下の粘膜乾燥による)
舌の乾燥のため、味がわからなくなります。

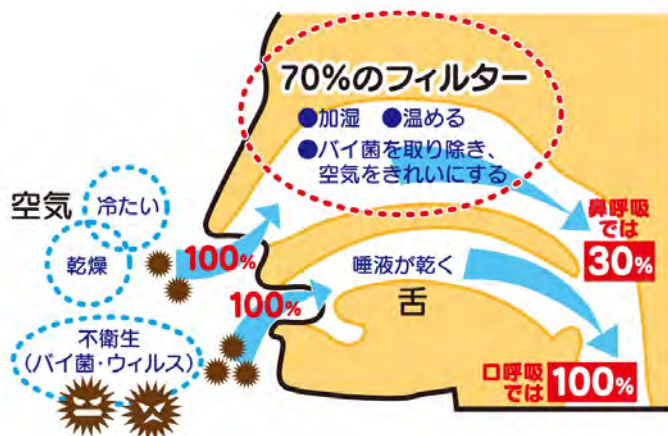
9) 嗅覚障害
鼻詰まりのため、空気が鼻腔を通らないため、匂いがわかりづらくなります。

10) 歯の噛み合わせが悪くなります。
上の歯、下の歯並びとも悪くなり、出歯になり、だらしない顔になります。

11) 酸素の取り込みが悪くなる
上の2)でも述べましたが、加湿不十分で、冷たい空気が直接肺の肺胞と接触するため、体内へ酸素の取り込みが悪くなります。
口呼吸は、このように、様々な欠点がありますし病気の原因・引き金にもなります。

12) 大量の空気を出し入れできる
スポーツ選手は、口呼吸で競技することが多い。
逆に、免疫・感染と言う意味ではよろしくない! ?
口呼吸にいいことはありません!

口呼吸の弊害と、鼻呼吸の効果



鼻は、空気中のバイ菌やウイルスを取り除く、フィルターの役割をしています。

様々な要因によって、免疫力は低下し、「免疫の混乱」と呼ばれるアレルギーも引き起こします。「免疫の混乱」の最たるものの、自分の組織を攻撃する自己免疫疾患の引き金にもなりかねません。

以上より、**口腔内管理**、呼吸法を工夫。

『鼻呼吸と口腔内乾燥予防』

↓睡眠前中の水分補給と睡眠時のマスク着用(鼻を出して)

続く!!

クラウド型内部通報中継プラットフォーム



ホイッスルライン®

改正公益通報者保護法 準拠



ホイッスルラインとは 当機構が公正中立な第三者として通報を受け付け、中継し、貴社の経営リスクの早期把握・未然防止に寄与するクラウド型サービスです。



通報窓口のDX化によるメリット

DX（デジタル・トランスフォーメーション）化で内部通報窓口の非対面・匿名性が実現。通報者の心理的・物理的ハードルが緩和されて、経営者は社内の不正リスク情報の収集を迅速化できます。

従来型の内部通報窓口

心理的・物理的なハードル



通報の遅滞によるリスク拡大の懸念



DX型の内部通報窓口

いつでも・どこでも・非対面・匿名性



ホイッスルライン®

不正情報の早期把握・未然防止

入会のご案内



01 WEBよりご入会申請

02 事務局にて入会承認

03 会費等の納入

04 会員証等の発行・付与

入会メリット

- ・貴社の内部通報体制を迅速に整備・拡充していただけます。クラウド型内部通報中継プラットフォーム「ホイッスルライン」のご利用
 - ・消費者、取引先、金融機関、公共調達等からの信用度が向上します。
 - ・求職者から安心できる企業として評価され人材採用面でも有利。
- 当機構へのご入会によって、貴社のコンプライアンス体制が整備・拡充されます。2022年より企業に義務化される公益通報者保護法にもスムーズに対応できます。

会員企業限定

1. ホイッスルラインの開設
2. 会員証の発行
3. ロゴ&サイトシールの表示



ホイッスルライン®



4. 会報誌（季刊）



6. メールマガジンの配信



※希望者のみ



一般社団法人 公益通報制度推進機構
GREEN WHISTLE JAPAN

東京都中央区日本橋人形町 3-5-1 ブルーミング中西ビル

ホイッスルライン

検索

<https://www.greenwhistle.jp>

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

私たち公益通報制度推進機構は、持続可能な開発目標（SDGs）を支援しています。

Cognitive/Memory Syndrome care project team inauguration

WE CAN CHANGE



TEAM 認知症ケア発足

**認知症になっても
誰もが笑顔で過ごせる施設へ**

R3.10.30 施設の認知症ケアを進めるために、自主参加でのチームが結成されました。

名称は、チーム・認知症ケア。

認知症となり、ここがどこかわからない。周りが誰かもわからない。

そんな環境の中で、いかに安心して施設生活を送っていただけるか。

チームを中心に現場の声を吸い上げ、ケアの改善につなげる。選ばれる施設を目指す。

私たちの挑戦が始まりました。

施設長が見る 今後の展望

まずは、前述した「**認知症ケアを科学的に捉える視点**」にポイントを絞って取り組みを進めていくことが最優先事項だと考えます。早々にチームを構成し、具体的な手法やゴール設定、到達期限等、それら座組みを整理していきましょう！と言いたい所ですが、既に、森OTが発起人となり「認知症コアメンバー」のグループを結成しプロジェクトを始動してくれました。今後はコアメンバーが主体となってふるさとの森の認知症ケアを牽引してくれることに大変期待しています。私もしっかりバックアップをさせて頂きます。

ここからは将来展望の話になりますが、今後数年以内には、予防の視点をより強めた認知症予防プログラム「**ブレインフィットネス（仮）**」を新たなサービスとして始動できればと考えています。2025年には人口のボリュームゾーンを形成する団塊世代が全て

75歳以上に到達します。この世代の皆さんは「認知症予防」に対する意識も高く、求めるニーズも高度かつ多様なものとなります。そこでキーワードとなってくるのが「**神経可塑性**」と、その「**効果測定（評価）**」だと考えます。ここで細かくは触れませんが、コアメンバーやリハスタッフを中心にそれらの知識を深めながら議論を進めてもらいたいと思います。今後は脳神経科学分野におけるテクノロジーの進化とともに、神経可塑性への効果的なアプローチ手法も徐々にリリースされてきます。私たちにできる挑戦から始めていきましょう！

何にしても、認知症コアメンバーに代表されるように、組織を傍観せず能動的に動いてくれるスタッフが多数いることこそ私たちのチームの最大の強みです。感謝しかありません。

「**認知症ケアで選ばれる施設づくり**」ふるさとの森が地域を繋ぐ認知症ケアの拠点となりましょう。

巨瀬施設長



認知症ケアを 諦めない

「さびしい」
「おかしくなってしまった」
「家に帰りたい」・・・

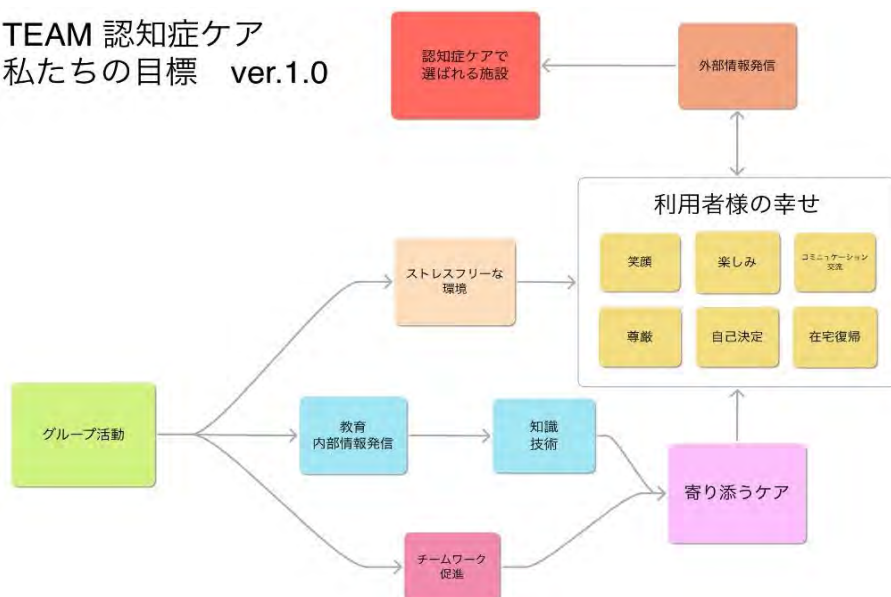
認知症の利用者様が必要としていることは何でしょうか。

WHO憲章では「健康」を次のように定義しています。「**健康とは、単に病気でないだけでなく、肉体的にも、精神的にも、社会的にも満たされた状態のことである。**」

私たちTEAM 認知症ケアは、能力面だけでなく、精神面・社会面（社会・人とのつながり）も等しく追及し、アクションを発信することで、選ばれる施設を目指していきます。 OT森



TEAM 認知症ケア 私たちの目標 ver.1.0



第5回 U-6サッカーチャレンジ ブレイズカップ

～アソカ保育園 vs 鹿島保育園～



【目的と目標】

子供達にスポーツを通じて体を動かす楽しさや喜びを感じてもらい、成長により良い影響を与えること。また、友達と一緒にスポーツする事により楽しい時間を共有し、協力して課題解決に挑み思いやりの心、仲間との絆を深める事を目的として開催され、当院はその理念に賛同しブレイズ株式会社の行う、保育園サッカー教室をサポートさせてもらっております。

そんなU-6サッカーチャレンジブレイズカップも今年で第5回目の開催となりました。毎年、両園の年長さんが卒園前に2年間練習した成果を発揮する場として始まり多くの園児さんが、ブリーコートで汗を流していきました。

大会当日は、晴天に恵まれ園児さん達とても楽しそうにボールを追いかけて、ゴールを目指し頑張っておりました。今回、コロナウイルス感染拡大の中での開催ではありましたが両園承諾の上で無事に大会が開催できたことを大変喜ばしく思います。

例年であれば、親子サッカー大会も同時に行う予定でしたが、コロナウィルス等の問題で園児のみでの開催となりました。今後の目標としては、このまま子供達の支援を継続しより多くの年齢層に様々な形で鹿島市民の健康を支援していけるように努めて参りたいと思っております。



【コロナ禍での開催】

今回、コロナ禍の中ではありましたが、初の試みとして病院スタッフと協力をしてYouTubeでのライブ配信を行いました。活動している子供達の姿を直接、応援することは出来なかったですが映像を通して子供たちの成長した姿を見る事ができたと思います。

最近ではDXという言葉をよく耳にしますが、イベント時のみの配信でなく日頃からこういったツールを使うことで、現地に来れない人達へのアプローチも可能になり、新しい病院としての発信の仕方があると学びを得た機会でもありました。

来年以降はコロナウイルス問題も落ち着き保護者も含めて子供達と楽しんでもらえることを願い、我々病院スタッフ一同頑張っております。

	鹿島	アソカA	アソカB	勝	分	負	勝点	得点	失点	点差	順位
鹿島		0-1●	4-1○	1	0	1	3	4	2	2	1
アソカA	1-0○		1-3●	1	0	1	3	2	3	-1	3
アソカB	1-4●	3-1○		1	0	2	3	4	5	-1	2



- ・チャンネル名
『Brew KASHIMA』
- ・タイトル
『U-6サッカーチャレンジ杯』

※QRコードを読み込んでいただくとYouTubeチャンネルに移動できます。

高評価・チャンネル登録よろしくをお願いします!!

Brew KASHIMA



進化型（ティール）組織とは何か

納富 貴嗣



ティール組織とは何か

ティール組織とは社長や上司がマイクロマネジメントをしなくても、各自の目的のために進化し続ける組織のことだ。指示系統はなく、メンバーのひとりひとりが自分たちのルールや仕組みを理解して独自に工夫し、どんどん意思決定していくという特徴が見られる。

ティール組織という概念は、2014年にフレデリック・ラルーの著書「Reinventing Organizations」で紹介された。彼は著

書の中で「旧来のマネジメント手法は成果が上がっており正解だと思われるが、実は組織に悪影響を与える可能性をはらんでいる」と指摘している。

このように、旧来型組織とは一線を画する組織のあり方として提示されたのが、ティール組織だ。

ティール組織に移行する意味や期待されていることは、組織内の階層的な上下関係やルールの是正、定期的なミーティングの廃止、売上目標や予算策定などの、当たり前のように行われている組織構造や慣例を撤廃することである。さらに、意思決定に関する権限や責任を管理職から個々の従業員に譲渡することで、組織や人材に革新的変化を起こすことだ。

●ティール組織に至るまでの組織フェーズとは

ティール組織を提唱したラルーは、ケン・ウィルバーのインテグラル理論における「意識のスペクトラム」を元に、組織フェーズを5段階に分けてとらえた。その内容を、以下に示す。

【Red（レッド）組織】

個人の力で支配的にマネジメント

【Amber（琥珀）組織】

役割を厳格に全う

【Orange（オレンジ）組織】

ヒエラルキーは存在するが、成果を出せば昇進可能

【Green（グリーン）組織】

主体性が発揮しやすく多様性が認められる

【Teal（ティール／青緑）組織】

組織を1つの生命体としてとらえる

特徴的なのは、ティール組織はレッド組織以降の組織の進化を内包しているということだ。

ティール組織は突然変異的に生まれた組織のあり方ではなく、進化の過程で必要なものを組み込んだ結果、誕生するのである。

●ティール組織への5つの段階

では、5段階の組織について概要を解説しよう。

【Red（レッド）組織】

個人の力で支配的にマネジメント

レッド組織は「オオカミの群れ」と比喻される。特定の個人の力で支配的にマネジメントするという特徴を持ち、力に従属することで構成員は安心を得ることができる。この組織は短期的な目線で動いており、組

織としてどのように生き抜くかのみが焦点が当たっている状態だ。個人の力に依存するため、再現性のない組織形態とも言えるだろう。

【Amber（琥珀）組織】

役割を厳格に全う

琥珀組織は「軍隊」と比喻される。上意下達で厳格かつ社会的な階級に基づくヒエラルキーによって情報管理が行われ、指示命令系統が明確な組織だ。厳格に役割を全うすることが求められる点が特徴的であり、レッド組織よりも長期的な目線を持った組織に進化している。

ヒエラルキーに基づく役割分担によって、特定の個人への依存度を減少させることが可能になり、多人数の統率も実現できる。構成員は安定的に継続できる組織を目指している。しかし、琥珀組織は今の環境が不変でないと継続できないという前提があるため、状況変化に柔軟に対応できず、変化や競争よりもヒエラルキーが優先されるという課題をはらんでいる。

【Orange（オレンジ）組織】

ヒエラルキーは存在するが成果を出せば昇進可能

オレンジ組織は「機械」と比喻される。階層構造によるヒエラルキーが存在しながらも、成果を上げた構成員は評価を受け、出世できるという組織だ。ヒエラルキー内の流動性が付与されているため、時代に応じた能力や才能を持っている個人が力を発揮しやすい。変化や競争も歓迎され、琥珀組織に比べてもイノベーションが起きやすくなっている。

しかし、数値管理によるマネジメントも徹底されており、構成員は常に生存のための競争を強いられるこ

とになる。その結果、機械のように絶えず働き続けることが助長され、人間らしさの喪失につながってしまうのだ。現代の企業マネジメントの大半は、オレンジ組織に集約されると考えられるだろう。その結果、人間としての幸せは何かという原点回帰が生じ、働き方改革という動きへとつながっているのだ。

【Green（グリーン）組織】

主体性が発揮しやすい多様性が認められる

グリーン組織は「家族」と比喻される。オレンジ組織のように社長や従業員といったヒエラルキーは残すものの、その人らしさを表現でき、主体性を発揮しやすい個人の多様性が尊重されやすい組織となっている。単に目標を達成することだけが良しとされるのではなく、組織に属する個人に初めて焦点が当てられるようになった。

しかし、社長の権力がどのように組織内に分配されるかといったルールがないため、構成員間での合意形成に時間を要してしまう場合がある。また、合意形成が取れない場合は、最終的に社長が意思決定権を持つことになる。このような制約はあるものの、多様性が尊重されるため、構成員にとって風通しのよい組織となる。

【Teal（ティール／青緑）組織】

組織を1つの生命体としてとらえる

ティール組織は「生命体」と比喻される。組織は社長や株主だけのものではなく、組織に関わるすべての人のものととらえて、「組織の目的」を実現するためにも共鳴しながら行動をとる組織のことだ。ティール組織には、マネージャーやリーダーといった固定された役割が存在せず流動的となる。そのため、上司部下関係

といった概念も基本的にはない。

社長や管理職からの指示命令系統はなく、構成員全体が信頼に基づき、独自のルールや仕組みを工夫しながら目的実現のために組織運営を行っていく。そして、ともに働く構成員の思考や行動がパラダイムシフトを起こすきっかけとなり、さらなる組織の進化につながっていくのだ。

次回は、当該組織は進化型組織を目指したほうがいいのか？目指す方がいいのなら、どうすれば進化型組織になれるのか？に焦点を当てて、話を展開していきます。お楽しみに！！



わいわい大作戦 毎週土曜日 (1-4月編)



お味はいかがですか？



ホットドッグ作り！



チーズハットグ作り



アイロンビーズ



蟻尾山お花見



絵付け体験



嬉野散策・足湯



おしゃれにポーズ



親子サッカー



太良散策



絵付け体験 in 新日本製陶さん



歓迎遠足！



和泉式部公園



ありがとう遠足×肥前夢街道



親子サッカー

次号もお楽しみに～



まだ、新しいお友達はいわいでの生活は浅く「期待」と「不安」が入り混じっているとありますが、我々スタッフで助けられるところはサポートしていきます。

子供達の環境への適応能力は驚くほど早いです。日常生活をしているだけでも皆仲良くなっています。わいわいには毎週土曜日に行っている『わいわい大作戦』というイベントがあるのでより楽しみながら、わいわいでの楽しい思い出を作っていくってほしいと思います。改めてよろしくお願いします。

とはルールです。なぜ、規律を守らなければならないのか、他人のことを思いやってみていかなければならないのかを理解できる柔軟な人間に成長してほしいと我々は考えております。

わいわいの良さは「子供が自分達で遊びを考えて自由に伸び伸びと生活出来る」ことです。しかし、子供達に伝えたこと

子供達に伝えたのは、自分1人で生活している訳ではなく、共同で生活していることを理解するように伝えました。

わいわいの良さは「子供が自分達で遊びを考えて自由に伸び伸びと生活出来る」ことです。しかし、子供達に伝えたこと

【わいわいの理念】

わいわい＆が引っ越しをして約半年が経ちました。スタッフや子供たちが、生活環境にやっとなれ各自が日々の生活を楽しくしております。



写真：スタッフ一同
文：武部 壮馬

【ご挨拶】

暖かな春の陽気と共に新年度がスタートしました。また一つお兄さんお姉さんになって、すっかり頼もしい顔つきになった子供たちの表情を見ると、これからの一年がとても楽しみです。今年度もどうぞよろしくお願いいたします。

～New Employee Introduction～ 新入社員社員

4月以前から入職されているスタッフの方々もいらっしゃいますが改めてご紹介します！



・ふきあげ納富病院 R4. 1. 1～

もり ひまり

森 陽万里さん

- ・看護学生(病棟)
- ・趣味：カラオケ



・ふきあげ納富病院 R3.10.16～

きたがわ ゆかり

北川 由香里さん

- ・透析看護補助者
- ・趣味：ヨガ



・ふきあげ納富病院 R3.11. 1～

ながよし たつや

永吉 龍也さん

- ・総務
- ・趣味：釣り、バイク、ゴルフ



・ふるさとの森 R4. 4. 1～

みやた まみ

宮田 真美さん

- ・グループホームふるさとの森
- ・趣味：旅行



・ふるさとの森 R4. 4. 1～

こいけ しんたろう

小池 真太郎さん

- ・地域連携支援部
- ・趣味：サウナ巡り



・ふきあげ納富病院 R3.12.16～

ながた えみこ

永田 恵美子さん

- ・病棟看護師
- ・趣味：ロードバイク

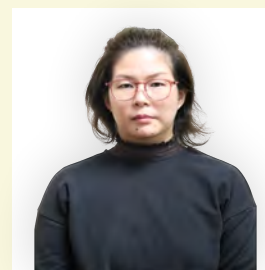


・ふきあげ納富病院 R4. 4. 1～

ふちの ゆうき

渕野 結生さん

- ・看護学生(病棟)
- ・趣味：総合格闘技観戦・運動



・ふるさとの森 R4. 2. 1～

たぞえ さきこ

田添 紗貴子さん

- ・栄養管理部
- ・趣味：韓ドラ鑑賞



・ふるさとの森 R4. 4. 1～

まぶち めぐみ

馬淵 恵美さん

- ・通所リハビリテーション部(看護)
- ・趣味：読書



・ふきあげ納富病院 R3.12.16～

もり えみ

森 恵美さん

- ・外来看護師
- ・趣味：旅行、ドライブ



・ふきあげ納富病院 R3. 1.16～

やまぐち みよこ

山口 美代子さん

- ・調理員
- ・趣味：BTSの曲を聴くこと



・ふきあげ納富病院 R3.11. 1～

ふくだ いくみ

福田 郁美さん

- ・看護補助(透析室)
- ・趣味：温泉・旅行



・ふきあげ納富病院 R4. 2.16～

すえなが だいき

末長 大輝さん

- ・透析看護補助者
- ・趣味：サッカー・お酒



・ふきあげ納富病院 R4. 1. 1～

かさつぐ あき

笠継 愛さん

- ・看護学生(透析)
- ・趣味：花束、フラワーアレンジメント



・ふきあげ納富病院 R4. 1. 1～

ひぐち しのぶ

樋口 忍さん

- ・看護補助者(外来)
- ・趣味：カラオケ、バレーボール



ブ リ ュ ー 鹿 島

Brew KASHIMA

実業団から市民クラブへ鹿島の誇りを全国へ！



第50回九州サッカーリーグホームゲーム日程【会場：鹿島市陸上競技場】※入場無料

6節 4.17(日) 11:00~
vs ジェイリースFC

8節 5.15(日) 13:00~
vs 沖縄SV

9節 5.29(日) 11:00~
vs 日本製鉄大分サッカー部

15節 7.10(日) 13:00~
vs FC延岡AGATA

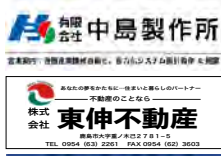
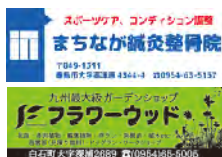
18節 8.14(日) 13:00~
vs ヴェロスクロノス都農

九州サッカーリーグ
試合日程・結果 →

私たちは Brew KASHIMA を応援しています！



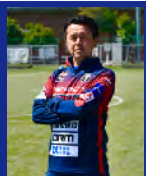
【所在地】〒849-1303 佐賀県鹿島市大字森1051
【開場時間】10:00~21:00 (ナイターレースの発売がない日は17時頃まで)
※唐津モーニングレース発売時は8時25分開場
【駐車場】276台(無料) (有) イング



(株)兼茂 / 丸政精肉店 / ありあけ酒店 / 矢野酒造(株) / 焼肉金剛園 / (有)割烹ひさご / (株)明電工九州 / 割烹ひろ / FC PASSIONjrユース・ジュニア・レディース / EAST KASHIMA JUNIORS GK&KIDSスクール / STFree

【Brew KASHIMA 監督：永吉龍也】

佐賀LIXILFCは、今年から市民クラブとして体制を変更し『Brew KASHIMA』としてスタートしました。今まで以上に県内外の企業様、後援会ファン・サポーターのご支援をいただいて新しいスタートが切れる事が出来ました。感謝の気持ちを持ちビッチで熱い戦いをし結果で恩返し出来る様に頑張っていきます。是非、会場まで足を運んでいただきサッカーの魅力を肌で感じてほしい目標に向かって頑張る姿を見に来てください。応援よろしくお願いします。



Brew KASHIMA 【代表者：樋口 義春】
〒849-1313 佐賀県鹿島市大字中ノ木甲309-16
TEL 090-1870-1507 (監督：永吉龍也)
クラブ情報は各SNS・ホームページをご覧ください。



Brew KASHIMA



オフィシャルホームページ
https://brewkashima.com