

令和2年 福岡県ノーリフティングケア
普及促進事業
モデル施設実践報告会

『導入3年目、施設の**変化** **CHANGE**』

特別養護老人ホーム 宝生園
R3.1.26

1.これまでの取り組み

【施設の課題】

介護職員の人材確保、定着、育成



【宝生園ノーリフティングケア目的】

『70歳まで働く事が出来る労働
安全衛生環境の整備』

【取り組み経過】

H30年10月～

- ・ノーリフティング委員会立ち上げ
- ・先進施設見学(高知県、北九州市)

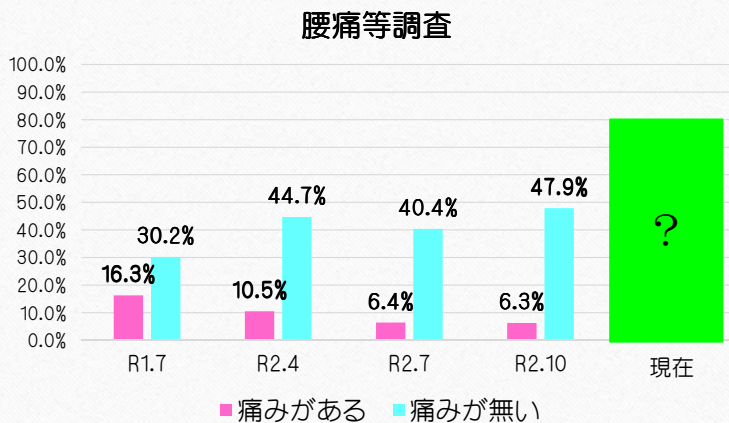
H31年 4～5月

- ・導入研修(なちゅは福岡様)

R1年7月～

- ・福祉用具購入
- ・ユニット毎の技術研修
- ・個別計画作成(ノーリフティングプラン)

2. 腰痛等調査の経過



【考察】

R1.7のノーリフティングケア導入後、腰痛を保有する職員の割合は調査毎に減少し、痛みが無い職員の割合が増加。取組みとしては順調な経過と言える。

3. 施設の変化

本事業開始前

私達の
心情



定期的な腰痛調査の数値も順調に改善している。



体の使い方は…まだまだ勉強が必要だな。



福祉用具を使用し、ノーリフティングケアの技術が定着してきた。



本事業実践後

視点
の変化

思考
の変化

体制
の変化

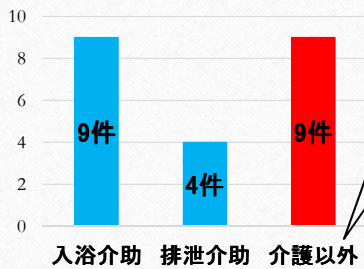
成果

3.施設の変化

視点
の変化

= 技術重視の視点 → 労働安全衛生の視点へ

身体的負担を感じる業務は
ありますか？



【内容】
・ゴミ捨て
・納品
・収納
・残業
・清掃
など



3.施設の変化

思考
の変化

= 先延ばし思考 → オンタイム思考へ

〇〇で困ってます。



やれやれ、あとで
考えようかな...



本事業実践後 CHANGE

このようにしてみようか？

このような方法もあるね。



そうですね。
この方法もありますか？

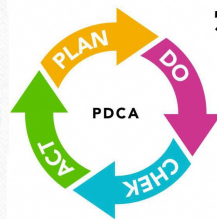
3.施設の変化

体制
の変化

= (トップ)ミドルダウン体制 → **マネジメント体制構築へ**



本事業開始前は、ノーリフティング委員会が方向性を決定し、実行していたが、チェック体制などが不足していた。



本事業実践後 **CHANGE**

- ・連携強化:各ユニットにリンクスタッフを配置
- ・教育体制:技術チェック
- ・管理体制:健康管理、施設内ラウンド

など

3.施設の変化

成果
1

= 停滞 → **変化・定着・発展へ**

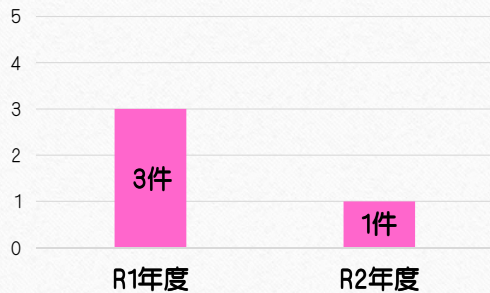
- ① 目的共有の重要性の理解
- ② ご利用者様のケアや施設の環境などを考える習慣
- ③ 職員の一体感、活気、笑顔
- ④ 人材確保

➡ ノーティングケアに興味があり入職(2名)。

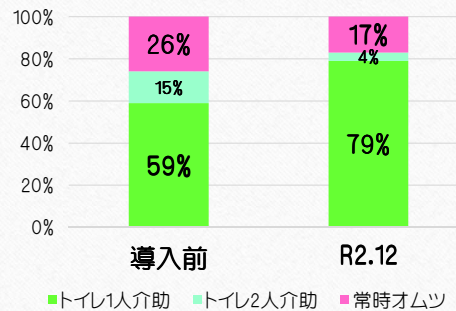
3.施設の変化

成果
2 =ケアの変化

移乗時の事故(内出血)



排泄ケア(日中)



4.振り返り

・『私達は、技術中心にノーリフティングケアを考えていた』

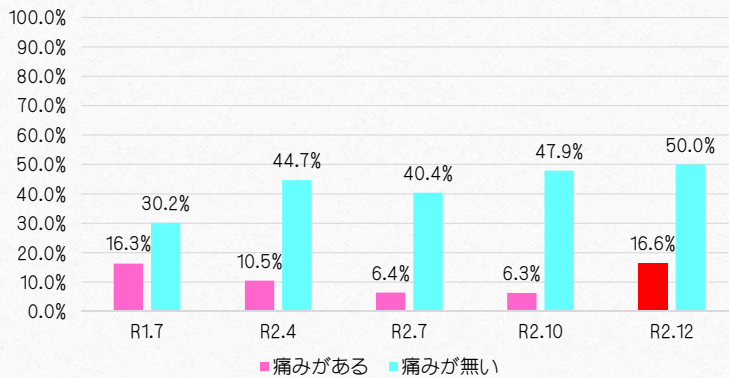
➡ マネジメント体制作りこそ根幹であり、体制が整わない中では、継続的な取り組みになりにくい。

・『私達は、直接ケアにばかり目を向けていた』

➡ 直接ケアだけではなく、不良姿勢でのケア・作業、持ち上げる・運ぶ全てが含まれる。

5. 腰痛等調査の経過※現在

腰痛等調査



【評価】

R1.7から段階的に改善していた腰痛が、R2.12に『痛みがある』と回答した職員が初めて増加した。

【考察】

痛みが発生した職員が複数おり、面談を実施。結果、業務中の不良姿勢や自宅等で発症したことが分かった。

➡基礎疾患にヘルニア等あり。

6. 今後の取り組み



様々な取り組みに
ノーリフティングケア
の考え方を活用。