

令和4年度 ノーリフティングケア普及推進事業 実践報告会

Glory and setbacks

～ ある介護職員Mの奮闘物語～

特別養護老人ホーム 能古清和園



プロローグ

これから話すお話は、特別養護老人ホームで働く好奇心旺盛で向上心強めの介護職員Mの物語。Mは数年前、研修で出会ったノーリフティングケアに魅了され、その虜となる。他の職員にもその良さを知って欲しい思いで、研修会を企画。その都度好評を得るも、中々広まらない。どうすればいいのだろうと悶々とした日々を過ごすMに突如として一筋の光が差し込む。そう、それが「ノーリフティングケア普及推進事業」だった。その光を頼りに、恐る恐る前進するMだったが…



あらすじ

悶々期

- ① ノーリフティングケアとの出会い
- ② 祝！委員会発足!!
- ③ 委員会の衰退『えっ？今ノーリフなんてかってやってんの？』

夢見期

- ① モデル事業の案内
- ② 初参加の地域連絡会『あれっ？これやばいかも!?!』
- ③ ノーリフティングケア宣言 ④ 慣れないマネジメント研修

挫折期

- ① 9月のマネジメント研修
- ② 11月のマネジメント研修『達成度0%でした』の連呼…
- ③ ついに、潮目が変わった!!

覚醒期

- ① ノーリフティングケアへの目覚め
- ② 自分たちに足りなかったもの…『覚悟』『タスク管理』『仲間を増やす』
- ③ 仕組みづくり

飛翔期

そして、未来へ

悶々期

① ノーリフティングケアとの出会い

前介護副主任の『これからノーリフティングケアの時代がくるから！』の言葉に押され、Mは令和元年度単身で研修会に参加、そこで初めてノーリフティングケアとの運命的な出会いを果たす。

実際に研修を受けてみると…

『ケアする人、される人、どちらも安心して安全で、なおかつ正しい身体の使い方をする介護士の姿ってなんてかっこいいんだ!!』と感動。

② 祝！委員会発足!!

その勢いそのままに他施設へ見学。施設内研修会でも年4回の枠をもぎ取り、研修を受けた職員のウケは上々!!

…ウケはいいのに広まらない。なぜ？

委員会発足までこぎつけ、『やってる感』はあったのだが…

③ 委員会の衰退

ついに次年度には他の委員会との合併で活動規模が縮小する。

またその次の年度、委員会がついに消滅…

『えっ？ノーリフなんてかってまだやってんの??』

当時研修会のために作成した実際のパワポ。研修動画も流した

令和元年度 福祉用具専門研修 報告 ノーリフティングケアを スタンダードケアに

～介護する側・される側 双方にとって安全・
安心なケアをするために～

シーートの使い方 応用



思い返してみれば、実技研修が主で、「腰痛予防」や「職員の安全」の視点が足りなかった

本当の
“ノーリフティングケアとは”を
まだ知らなかった…

夢見期①

① モデル事業の案内

そんな折、施設長からモデル事業について話を聞く。
“これしかない”との思いから参加を直訴し、モデル事業の参加が決定。
モデル事業に参加すると決めたものの、コメンターの中には
「職員が足りていないのに本当に広まるのか」という懸念もあった。
しかし、施設長の

『これから職員は減っていく可能性のほうが強い。だったら 今！まだ
いるうちに、今始めないと！』という考えに感銘をうける。

② 初参加の地域連絡協議会

時は令和4年6月15日、初めての地域連絡協議会、コメンターのシフトが合
わず、コメンターで唯一Kだけが参加。

連絡会終了後、『おつかれす〜！どげんやったあ？』と軽いりのMに対しKは青
ざめた顔で語る…

「これはやばい。。。まじでやばい」

Kの発言にほんのり不安を感じたが、『まあなんとかなるやろ？』と、いつもの悪い
癖のポジティブさで過ごす

③ ノーリフティングケア宣言

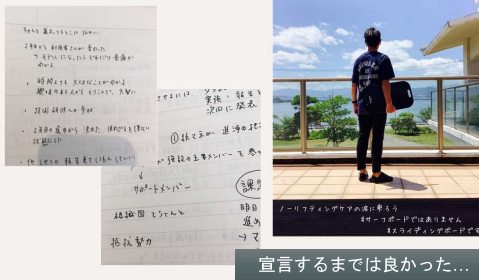
時は満ちた!!

第一回のマネジメント研修後に施設長からノーリフティングケア宣言をして
いただいた。

『これでノーリフティングケアが能古清和園に広がるね!』という雰囲気
が根拠もなくコメンター全体に広がる。

何をすればいいか具体的なことはよくわからず、ふわふわした気持ちで『参
加すればなんとなく上手くいくだろう』とMは勝手に夢を見るのだが…

Kが震える手で取ったメモ



宣言するまでは良かった…

夢見期②

④ 慣れないマネジメント研修

『マネジメントとは何なのか』ということを通りしてようやく知り始める。

自分たちに足りなかったのはこれだ!

というだけでは分かった。

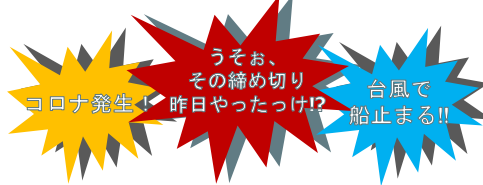
計画はうまく立てることが出来るのだが、実施が難しい。

コロナあり。船の時間あり。それに加えてコメンターの動きがバラバラ。

そういえば、きちんとした委員会がなかったため、話し合いの場での情報共
有が全く出来てなかった。

気付いた時には時すでに遅し。

これから先Mは頭を抱える日々を過ごすことになる。。



挫折期②

② 11月のマネジメント研修

9月よりもさらに低い達成率。報告会で途切れることなく出てくる

『…で目標達成度0%でした』

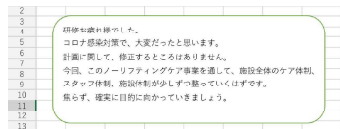
これほど早く時間が過ぎて欲しいと思った今は今までなかった。

『能古清和園さんは目標のところは素晴らしいのになんででしょう…』と先
生方をつかりさせてしまう(呆れさせてしまう)。

とりわけ実技教育が全く先に進まず、他施設の報告を聞くにつれ、その進
捗具合を目の当たりにして改めてショックを受ける。

先生方の愛情あふれるアドバイスをたくさん頂いたにも関わらず、自分たち
の取り組みが計画通りに進んでいない、何一つ実を結んでいないことを実
感し、ひたすらへこむ。

『もしかして自分たちは出来ない子なのではないだろうか…』



③ ついに潮目が変わった!!

同時に流れが変わったのも、この11月のマネジメント研修。

白石先生曰く、

『進んでいないのはこのモデル事業だけじゃないんじゃないですか？今が能古
清和園さんの正念場ですよ。組織体制や職員の意識など、変えないといけな
いことがたくさんある。産みの苦しみだと思っ。まじでことを言っていると
思うけど、本当にここが踏ん張りどころですよ!!』

正直刺さった、しかも一番痛むところにめっちゃ刺さる…

しかし、本当に私たちのことを想って下さった、とてもありがたいお言葉。

ここでようやく、

何かを理由にして逃げまくっていた、

本気になっていない自分たちに気づく。

覚醒期①

① ノーリフティングケアへの目覚め

しばらくショックが続いたものの、次第に目が覚めてきた。

このままで終われない、ノーリフティングケアに対する熱い思いをもう一度沸き
立たせ、組織としての取り組み、コメンター個々のマネジメントなど自分たち
に足りない部分を足元から見つめ直し、再チャレンジを決意。

思いは1つ、

安心安全なケアで入居者様の笑顔と

職員の笑顔と腰ば守りたいたい!

これだけはブレなかった。

このためにノーリフティングケアを広めたいと。



挫折期①

① 9月のマネジメント研修

低い目標達成率…まぎれもなく夏のコロナ第7波の影響だった。

山形先生の『コロナは仕方ないよ。命のほうが大事だよ!』との温かい言
葉をおそらく違う意味に捉えてしまう。

計画が計画通りに行かなかったときにどうするか

ここをまったく考えていなかった。

『コロナで行動制限あって出来なかったから、しょうがないよね』

という言い訳を合言葉のように使うことで、どこかホッとする自分がいた。

② 自分たちに足りなかったもの…『覚悟』

施設長に交渉…

勤務終了後の実技研修に踏み切る。

技術教育スケジュールを立てたことで、
スムーズに実技研修が進んでいく!

コメンターに施設長がいてくれるおかげ
でレスポンスが早く、すぐに取り掛か
れるのが強み。



実技教育の一コマ

実際の技術教育スケジュール表

