

令和5年度

福岡県ノーリフティングケア普及促進事業

実践報告

杜の家 チャレンジ ～職員の意識改革～



社会福祉法人 無何有の郷
特別養護老人ホーム 杜の家

杜の家の特徴

- ◆全室個室**ユニット型** 11ユニット
- ◆地域密着型特養 3ユニット+ショートステイ1ユニット を併設
- ◆平均要介護度： 4.05 (令和5年12月1日現在)

- ◆職員数： 73名
 - ・介護職員 男性：10名
 - 女性：33名 (他 産休・育休者2名、休職者1名)
 - ・看護師 12名
 - ・機能訓練指導員 2名
 - ・事務職 1名
 - ・その他 15名

- ◆24時間体制 看護
- ◆看取り介護 導入
- ◆厚労省事業である介護ロボット実証中

ノーリフティングケア導入のきっかけ

- ◆医療行為を必要とする**重介護**入居者の増加
- ◆介護職員の**介護負担**増加
- ◆腰痛保持者の増加
- ◆機能訓練部門でノーリフティングケアの学習を進めようとしていた。

ノーリフティ
ングケア
参戦決意！！

☆ノーリフティング委員会発足☆

- 統括**マネージャー：施設長（PT）・（副）相談員
- 職員**健康**管理者：看護師2名・生活支援課課長
- 教育**担当：生活支援課課長・PT1名・介護技術委員1名
- プランニング**：機能訓練指導員2名・介護支援専門員2名
- 福祉**用具**の導入、管理担当：機能訓練指導員

※月1回委員会を開催。
多職種での進捗状況や情報を共有。



杜の家の問題点

①リスクマネジメントの周知、理解ができていない



②具体的なリスク抽出ができていない

現場では

- ・間違った体の使い方
- ・自分本位なケア
- ・ベッドの高さ調整をしていない
- ・抱え上げられるのは「すごい。素晴らしい。」と間違った意識
- ・入居者への影響を知らない
- ・ノーリフティングって介護職のことだけ。関係ない。

現場の声

- ①ノーリフティングってなに？ (# `D`)
- ②抱え上げた方が楽だし早い
- ③時間がかかりすぎる
面倒くさい

など、否定的な声が多かった

職員の意識を変えるために...

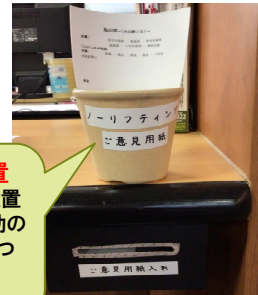


伝達講習
・全体会議や委員会
で繰り返し伝達講習を行った

ポスター提示
・職員の往来の多い場所を検討
・各棟の掲示板に掲示した
・目を引くタイトルの作成



意見箱の設置
・本館と別館に設置
・入居者への介助の問題や設備面について意見がでた



職員の健康管理

- ◆定期的な腰痛調査
- ◆安全衛生委員会と連携して、施設内の腰痛予防対策の立案
- ◆「これだけ体操」のポスター掲示
- ◆毎朝ラジオ体操(本館10時・別館9:30)
- ◆腰痛重症度分類表を作成

成功体験！

ラジオ体操参加者が増えた！

毎日決まった時間に行っているラジオ体操。職員はしない... 担当が入居者と一緒に体操していてもしない。ノーリフティング事業に参入したことをきっかけに「入居者だけでなく、自分も守ろう。けが予防のために一緒にしよう！」と、毎月1回開催の全体朝礼で繰り返し呼びかけ、いままで通りユニットで体操。「そうだった」と一人また一人と一緒に体操する職員が。入居者の手を取り体操する職員もいます。

福祉用具の管理

◆できていないこと



- 福祉用具の管理が煩雑（グローブの紛失、車椅子の空気抜け）
- 物品の紹介と使い方の教育が不十分



- ①福祉用具チェック表の**継続**と**定着**
- ②福祉用具の導入時は、使用方法の**指導**と**確認**
- ③福祉用具の**所在**と**破損**の状況を管理する

車椅子や福祉用具の担当者が一括して管理。どこにどの機種の子があるか明確になった！！

担当管理者が明確になった。不具合の連絡が早くなり、危険を伴うような故障がなくなった！！

導入時は、使用方法を指導し、繰り返し一緒に実施しながら正しく使えているか確認。使える職員が増えた！！

ノーリフティングケアを 広げ定着させるために

- ①ケアを統一するため、寝返り・起居動作・座位保持・立ち上がり・立位の動作を中心にアセスメント。使っている福祉用具や介助方法も情報収集。
- ②研修会開催のスケジュールの作成
- ③各ユニットリーダーへ教育、指導
- ④中間確認の実施・再調整



ターニングポイントは マネージメント！！

ただ、「しよう！」「やろう！」では進まない。

「私たちが変わらなくては！！」

6月から始まったマネージメント研修。単純な座学ではなかった。課題と業務に追われる日々。「予定内に終わらない」

そんなとき、「福祉用具のチェック表 忙しくて達成できない。でも、車椅子のタイヤおかしい。見てもらえませんか。」今まで、こちらでチェックするまで言ってくれなかった！

「これだけ体操やったらスッキリするね。」
変化があったのです。

マネージメント研修で取り組んだことが、ちょっとずつ変化をもたらしたのです。

マネージメントって大切！！



まとめ&反省

- ①機能訓練指導員のみで抱え込むしかなかった



☆ノーリフティング委員会発足後はお互いがそれぞれの役割でフォローし合えるようになった☆

- ②現場の問題が把握できていなかった。声が上がりにくい環境だった。



☆入居者への介助の問題や設備面での現場の声が拾えるようになった☆

- ③コロナ禍で職員への教育、指導が進まなかった



☆情報発信、伝達、教育を根気強く続けることが必要と実感☆

今後の目標



マニュアルを作成し、ケアの統一を図る

アセスメントに基づいた用具が正しく使用され続けるように
マニュアルを作成

職員への教育・指導を根気強く継続する

身体の使い方や、リスクマネジメント、新しく導入される器具の使用
方法など委員会メンバーもともに行い続ける

今いる職員全員がノーリフティングを指導できる環境を作る

抱える、引きずる、持ち上げる介護する側・される側双方に不利益なケアを行わず、職員誰もが腰痛や苦痛が**なくずっと働き続けられる施設**になるようにマネージメントする。