

令和2年度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

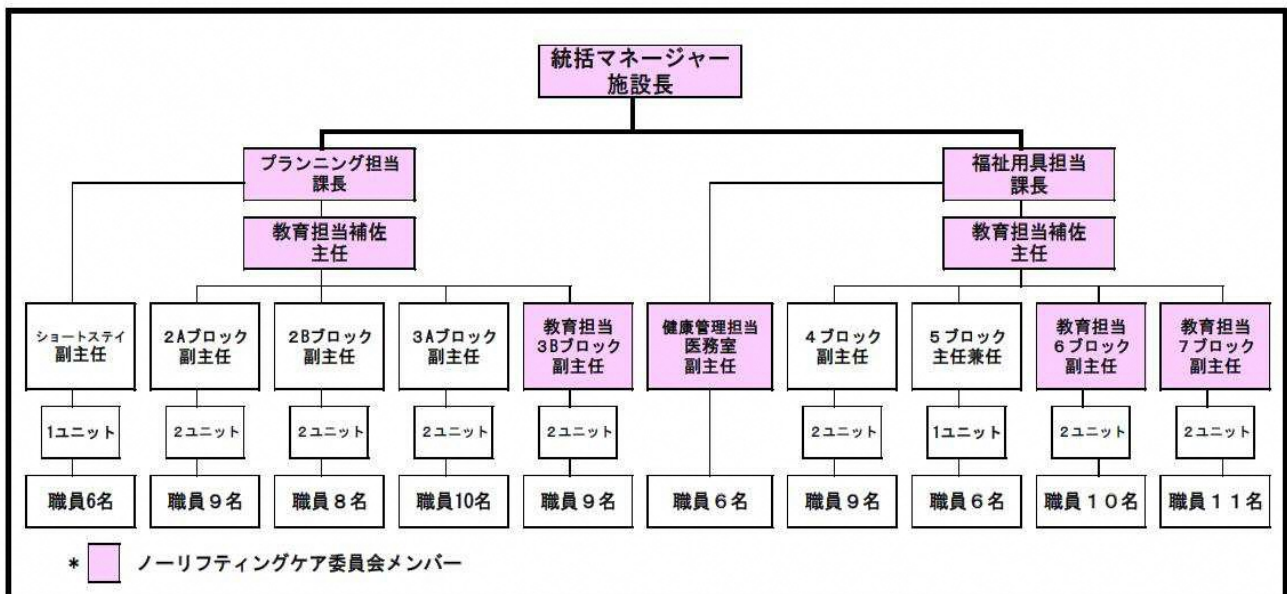
大規模施設の挑戦

人力美学との決別



社会福祉法人薫風会
特別養護老人ホーム 風の家

施設紹介



風の家は特養140名、ショート10名と150名の入居者が16のユニットで生活されています。管理体制としては、その2つのユニットを1つのブロックとしてまとめ、そこにブロック責任者として副主任を配置し、管理をしています。平成14年からこの20年間、人の手の介助が、温もり、優しさであり、人力は美学と介助を行っていました。

ノーリフティングケアに 取り組む動機

①移乗や入浴時に「怖い！」と言われる入居者がおられた。人力のみでは実は入居者に負担をかけているのでは？入居者に負担のかからない介助方法をとることで、生活の質を向上させたい。

②腰痛が原因で介護をやめていく職員がいた。いくつになっても、身体をこわさず介護の仕事を続けてもらいたい。妊娠中も子育て中も更年期でも無理をせず仕事をしてもらいたい。

③ノーリフティングケアの取り組みを知り、考え方が変わった！

時代は変わった！！人力は美学ではない

2年前、高知県で行われた技術研修に参加したが、どうやって組織に取り組み出せば良いかわからず、導入することができないままだった。

導入にあたっての不安とそれに対する作戦

[不安]

1. 長年人力の美学でやってきた考え方から決別できるのだろうか？

2. 大規模施設でどう職員に伝えていけるのか？

[作戦]

1. 動画作戦

2. 感じろ作戦

1. 公認委員会の結成

2. 基本の管理単位を利用



不安その1 「人材の美学からの決別」

作戦その1 「動画作戦」

①興味を持たれやすよう
工夫した動画を作成

②いつでも見られるように
施設内LANで公開



・動画の評判がよく、抵抗なく進み始めることができた。

・ノーリフティングケアを知らない職員も興味を持った。
または、この言葉を知った。

・もともと、介助される側する側、双方にとって、やり方を変える必要性があると、感じていた職員の心に届いた。

・腰痛持ちの職員に動画のメッセージが響いた。

不安その1 「人力の美学からの決別」

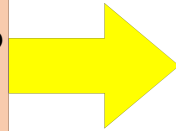
作戦その2 「感じろ作戦」

①すぐに効果がでると思われる腰痛対策を実施

- 中腰作業を減らす
- 1日2回ストレッチを行う

②福祉用具を体験

- シートは動く、リフトは簡単！
と感じてもらう



- 中腰姿勢を意識するようになり、腰痛が軽減

- ストレッチは意外にもすぐに受け入れられ定着

「身体を伸ばすことが気持ちいい！」「腰の痛みが減った！」「朝起きた時の腰痛がなくなった」などの感想が得られた。

- シートの使用は全職員が体験

「楽に移動ができる」とおおきなリアクションがあった。

- リフトのデモ機を複数回借り、多くの職員が体験

操作方法が意外と簡単だとわかり、多くの職員が興味をもった。デモ機の返却時には「次のリフトはいつですか？」と心待ちにする声も聞かれた。

業務の中で回数が多い
排泄介助後の尿測。
何度も中腰になっていました。



after



身体が伸びると
気持ちいい！！

思ったより簡単！
乗ってる側も
気持ちいい！！



不安その2「大規模施設であること」

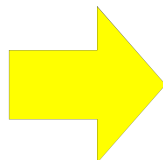
作戦その1「公認委員会の結成」

- 「ノーリフティング委員会」を設置

会議体系の中に位置づけ

- 施設長をはじめ、課長、主任、副主任が参加し、全体での取り組みであることを強調

- 委員会の中で機動的に動けるよう「役割」を分担



- 委員会は計画通りに機能した。

- 施設を上げた取り組みであるという認識が浸透した。

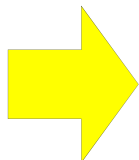
- 様々な課題を委員の中で、分担し効率よく実行できた。

不安その2「大規模施設であること」

作戦その2「基本的管理単位を利用」

- 大人数の職員に対し、限られた委員会メンバーが直接指導を行うのは難しいので施設の基本的管理体制である「ブロック」ごとに指導体制を整えた

- 全施設を一括に対象とすると大規模施設ではあるが、「ブロック」を単位とすると小集団が多数あるだけで、大規模施設の難しさはないと考えた



- 施設全体で指導のためのスケジュールを組む必要がなく、ブロック内で都合をつければよいこと、臨機応変に時間を使い、1対1の指導がやりやすかったことが成功であった。

- ただし、特に「ブロック」のリーダー（副主任）が委員会メンバーでない「ブロック」において、「リンクスタッフ」が不安を感じたり、指導に自信が持てなかったりと、負担感が強かったようである。

- 基本的管理単位を利用するにあたり、単位ごとのリーダーの意識付けが重要である。

まとめ

① 人力の美学からの決別について

- 長年「人の手の介助が温もり、優しさであり、人力は美学」という考え方に凝り固まっていたが、ノーリフティングケアは「温もりのある、優しい介護」と対立するものではなく、むしろ「介助する側にも介助される側にも優しい」方法であることがわかり、そのことは多くの職員理解も早かった。
- 新しい取り組みを行う際に起こりがちな「抵抗」も必要性を共感を持って伝え、良さを体感してもらうことで、最小限に抑えられた。

② 大規模施設であることについて

- 大人数の職員に教育・指導を行うため、基本の管理単位を利用することにしたが、臨機応変にスケジュールが組めること、1対1の指導が行いやすいなど、方法としては良かったと考えている。
- ただしこの方法がよりよく機能するためには、基本の管理単位のリーダーのバックアップが不可欠である。
- すべてのリーダーが機動的にノーリフティングケアに取り組むためには、直接委員会に参加することが必要であったと反省している。

今後の課題と対策

① すべての職員の意識改革

まだ福祉用具を使うことに、抵抗がある職員に対し、ノーリフティングケアに理解ある職員が、入居者の生活の質の向上、職員への腰痛軽減となる結果を魅力として惹きつけることで、自然に巻き込まれていく環境を少しずつ作り上げていく。

② 福祉用具の購入

この取り組みを始めて、揃えられる福祉用具はユニットごとに購入した。床走行リフト、入浴用リフトを導入検討中。それらの福祉用具を揃えることで、教育、指導と実践にもつながり、意識改革に伴う結果にもつながると考えている。

(導入検討中の床走行リフトについて)

講師に情報を頂き、多くの業者、種類のリフトを借りて選定することになった。

☆選定ポイントとして

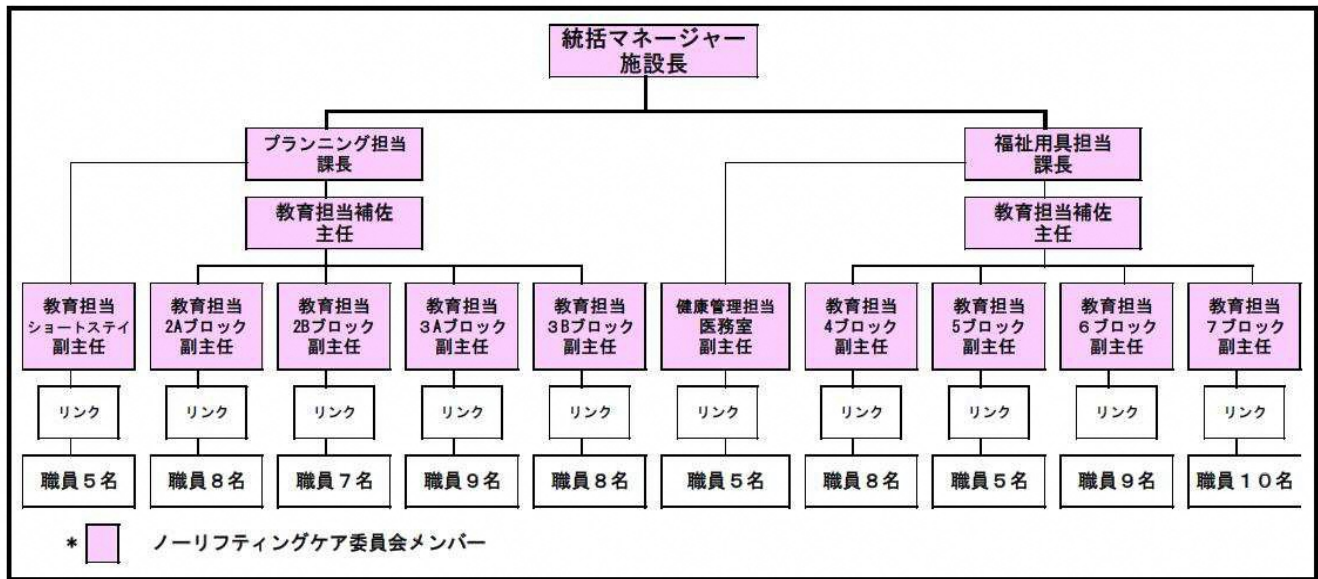
居室・フロア・床の材質を検証しリフトの動きの把握。環境に対する機器の大きさ。

移動するときの動きやすさ（入居者を吊り上げた状態と機器のみを動かす時）

リフトを様々な状況で使用してみた結果、1社のリフトを選定したが講師のアドバイスもあり、レンタルも含めて考えることになった。

今後の課題と対策

③教育指導体制の強化



全「ブロック」の「副主任」が委員会に参加するよう会議体制を再編し「ブロック」間の温度差を解消する。
