ノーリフティングケアの実践と定着

～ノーリフティングケアを福祉の共通文化へ～

ベストグループ　介護複合施設ひばり
発表者：辻口伸弘

BEST GROUP
可能性は無限大！ 社会福祉事業のベストグループ

お伝えしたいこと

1. 実践と定着方法
2. 必要としているサービスは？
3. トップがカギ

目次

1 第1章　ベストグループの概要
2 第2章　実践と定着の仕組み
3 第3章　ノーリフティングケアが必要なのは誰か
4 第4章　トップの動き方、動かし方
5 第5章　最後に伝えたいこと

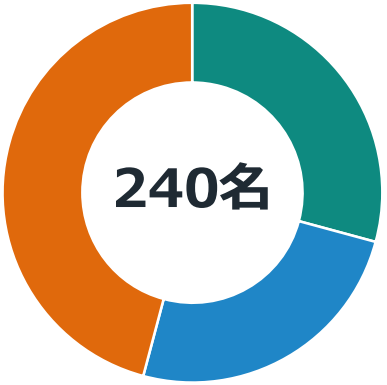
1 ベストグループの概要

～介護複合施設ひばりの位置づけ～

福岡県内で展開しています

3 地区	30 拠点	240 名
筑豊・直鞍・京築	運営事業所	総職員数

職員240名の内訳



介護サービス部門	70名
障害福祉・成人	60名
障害福祉・児童	110名

高齢・障害・児童のすべてで

高齢者介護	障害福祉	児童支援
老人ホーム デイサービス 訪問介護・看護 居宅介護支援	生活介護 グループホーム 就労継続支援B型	児童発達支援 放課後等 デイサービス 相談支援

すべてのサービスでノーリフティングケアを実施 !!

2 実践と定着の仕組み

～経営トップの視点から～

ノーリフティングケアへの挑戦

ノーリフティングケアを仕組み化し、
組織文化（あたりまえ）にする。

ベストグループの確固たる経営目標

なぜ取り組むのか・・・必要だから！！

1	2	3
職員を守るため	ご利用者を守るため	ケアの品質向上

取り組みの契機

**福岡県
ノーリフティングケア
普及促進事業**

第一期モデル施設として
参加しました

→ 外の力が組織内の推進力に

やるしかない！

定着のための3つの仕組み

1	2	3
社内資格制度と報酬制度	ノーリフティング委員会の設置	直接現場へのラウンドと研修

①-1 社内資格制度：3つの狙い

課題：「個人の学び」を「組織の実践」へ繋げにくい

1. 組織的な技術者の育成
2. 自社で学びを完結できる機会の確保
3. 個人から「組織の財産」へ

①-2 社内資格制度のしくみ

技術認定（初級） → **指導者資格（上級）**



実技研修　月1回



実技試験　1年後

合格者

各現場で実践

合格者には社内資格の手当を付与（技術＋意識向上）

①-3 有資格者の役割

技術認定（初級） → 各現場で ノーリフティングケアを実践

指導者資格（上級） → 各現場および社外にて 実技研修・改善指導を行う

①-4 資格制度の成果

36	30	28	9
名受講	名受験	名合格	名が指導者に

介護、障がい分野の あらゆるサービス・職種で取得

学べば評価される→ 継続学習の文化へ

大切にしている教育方針

報酬制度を利用し、学びや努力を適切に評価する。

（報酬制度はトップしか決めれない！）

学びと教えの循環が組織を強くする

研修はすべて業務扱い必要な経費をかける

2期生の研修：教える側へ

指導者研修受講者



指導側に回り、理解がさらに深まる
伝達テクニックの振り返り

実戦経験

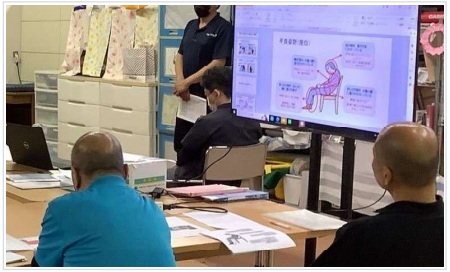


各現場への実技研修・改善を
行えるように成長

指導者の育成 → 社内の土台が広がる

指導者候補の育成

指導者研修 → **実践：社内研修指導（2期生）** → **実践：外部研修同行**



指導者候補の育成

指導者に必要な伝達力

① 伝え方：見せ方・声・速度・相手の理解

② 姿勢・態度：謙虚

③ 判断力：動作チェック

※また受けたいと思わせる指導テクニック

次の課題：チームで支える

課　題	目指す姿
一部のリーダーに 育成の業務が集中	各拠点に育成資格者 1～2名以上
要職者も多く、業務過多に	いずれは全ての事業所に

実技講習の様子





社内・社外で、指導者が実技講習に参加

② ノーリフティング委員会の設置

②-1　委員会について

・隔月開催でグループ内の全事業所が参加！

・全ての事業所から委員を輩出！

目的

① 意識格差の解消

② 取り組みの定着

③ リスク（不良姿勢）をゼロに

②-2　委員会の活動

委員会主導で各事業所の活動状況と課題を把握

活動

- ① 活動目的の理解と実践状況の確認
- ② リスクの持ち寄り
- ③ 事例検討会の開催
- ④ ラウンドや研修の調整

②-2　事例検討会と改善対応

1 困難事例を共有
解決案を話し合い

2 検討内容を踏まえ
指導者が直接現場へ

3 現場で改善指示
その場で解決

※未解決は持ち帰り再検討

②-2　事例検討会と改善対応

成果

- スピード解決
- 成功体験で
意識が高まる
- 良い改善策を
他拠点へ

事例検討会による改善例

① 手洗い時指導時に腰をかがめてしまう
※リスク大

② 腰をかがめる時間の短縮
※まだリスクあり

③ さらに環境を改善 → 手洗い場の高さ調整
※腰をかがめるリスクを完全に排除できた。

皆の知恵で費用も最小限に！

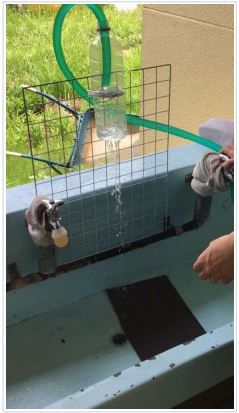
事例検討会による改善例



①改善前

②改善途中

③改善終了



③ 現場ラウンドと研修（定期巡回・依頼訪問）

③-1　ラウンドの概要

委員会所属の有資格者が現地にて直接

慣れて気づけないリスクを他者の目で見つける

定期的な巡回	その場で助言・指導（適切な運営）
依頼による訪問	迅速な問題解決（事例検討会等）

③-2　定期ラウンド

グループ全体でラウンドし、環境改善を行う

現場でのリスク（不良姿勢の要因）や適切なケアの把握


障がい児施設


障がい者施設


介護施設

※在宅でも、訪問介護やご家族がノーリフティングケアを必要としている

ラウンドの様子

委員が各事業所に出向いて、現場の検証と改善策の打ち合わせ。

現場の声を聴きながら、臨機応変に対応し、改善に繋げられている



職場も職種も違う委員たちが、各自時間を調整しラウンドを続けている。

③-2　研修の実施

指導者が直接現場で研修指導！

定期的な不良姿勢研修や施設の状況に応じた用具等の研修の実施が可能。

成果

事業所の状況に応じたピンポイントで必要な研修が密に行え、すぐに実践につながっている。

生活介護（障がい者）

ラウンド事例：トイレ移乗の改善

リフト使用



移乗後、体幹の維持が困難
腕に力が入り排泄に繋がらない

スタンディングマシンに変更



体幹維持が容易に
腹圧がかけやすい姿勢に

本人『排泄に集中しやすくなった』

障がい児施設

ラウンド事例（定期）：児童施設へのリフト導入

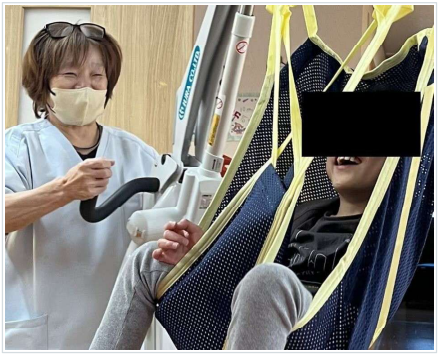
ラウンドで気づく → リフトを提案 → 補助金を活用して導入 → リフト研修





障がい児施設

結果：「双方に笑顔」



児童：成長しても
安心して移乗

職員：安心して
長く働ける

「移動時のコミュニケーションで
笑顔が増えた」

通所介護

ポジショニング研修と立位訓練

不適切な
ポジショニング

研修で伝達 → 改善

立位訓練時
職員の体の使い方







福祉用具活用時、支援時の不良姿勢改善

定着への課題：全事業所へ広げる難しさ

「身体介護がない
関係ない」

「自分は身体の
負担がない」

「支援で抱える
場面がない」

全事業所から委員を選出
不良姿勢・リスク管理を伝達

でも現場の全職員まで
伝わりにくい…

本当の成果は「考える文化」

「これって、ノーリフティング的にどう？」

「この姿勢、不良姿勢になりそうかも」

現場から自然に生まれた言葉こそ、私たちが求めた成果

3 ノーリフティングケアが必要なのは誰か

～サービス・職種で違いがあるか？～

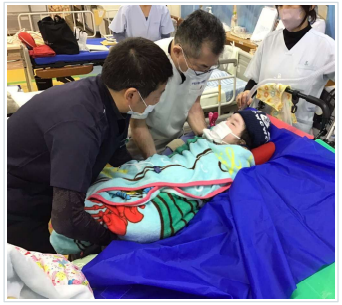
必要のないサービスは？

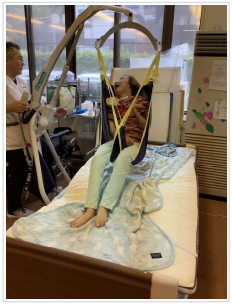
ノーリフティングケアが
「必要のない」サービスは？　職種は？

答えは、例外なく「ない」

「高齢者向けだけのノウハウ」は思い込みです

どんな種類のサービスでしょうか？



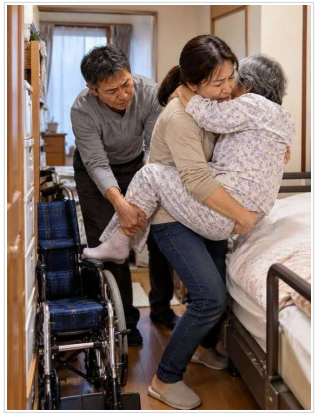




これが現実です！

ノーリフティングが「必要のない」サービスは？職種は？

例①　在宅（訪問介護・訪問看護）の現実



- 介助に適さない環境での介助
- リフト等の用具が足りない
- 知識のないご家族の力任せ介護

**ヘルパー・看護師が
環境を導くアドバイザーに**

例②　障がい児施設の現実



重度の児童＝
自分で動くことが困難
→ 抱き上げるのが当たり前



障がい特性・車椅子も様々
移乗は抱え上げ
（選択肢がない）



様々な支援で不良姿勢
→ 身体へのダメージ
（気付けていない）

障害福祉・児童支援の壁



- 制度・用具の整備が遅れている
- 制度がなくても負担は同じ以上
- 成長するほど介助負担が重くなる
- 繊細なアプローチが必要

4 トップの役割と動き方

～現場から経営を変える～

この言葉、知っていますか？

不良姿勢とは？

支持基底面とは？

普及には「誰が知っているか」が重要！

トップに求められる4つの役割

1 理解する
本質と可能性を
自ら極める

2 確信する
やらない選択肢は
ない、ブレない信念

3 決断する
予算・人員・研修・
資格を断行する

4 行動する
現場を巡回し
職員と伴走する

トップの決断：入浴設備の導入

**重度の支援が必要な事業所に
入浴設備を入れるなら、どれを選びますか？**



私は、あえて
「ミスト浴」を選びました

なぜ…？



決断を支えた「理解」　快適の概念は？

当時の固定観念	決断を支えた理解
先例が少なく高額な冒険	ミストで体の緊張を 安全にほぐす
「湯に浸からない 風呂は尊厳に反する？」	緊張せず安心できる入浴こそ が、真の尊厳

決断を支えた「理解」　快適の概念は？

なぜ？

**トップがノーリフティングケアの
本質を理解していたから**

もしトップが理解してなければ…

「そこまで必要ない」と切り捨てる

不必要な用具の無理強いや
職員の腰痛・ご利用者の痛みが放置される

**決断して投資できるのは、トップだけ
だから、現場がトップを動かす！**

現場の支援者の4つの役割

1 トップを動かす
現場から事実と
想いを届け続ける

2 信じて動く
やらない選択肢はない
福祉は必ず進化する

3 あきらめない
断られても
何度でも伝える

4 スモールステップ
いきなり大きな問題は
解決できない

トップの動かし方：4つの要点

1 見せる	腰痛・ヒヤリハットを
数と写真・動画で
2 経営の言葉で話す	職員が長く働ける
事故が減る・補助金とセットで

トップの動かし方：4つの要点

3	現場に連れ出す	ラウンドに同行 リフトやシートを体験
4	仲間と外の力	チーム・委員会で 県の事業・他施設も活用

小さく始めて、あきらめずに続ける

動かすときの心得

不満をぶつけるだけ	困りごと＋解決案をセットで
願望や感覚だけで話す	数字と根拠で説明する
一度断られてあきらめる	時期と伝え方を変えて何度でも
一人で抱え込む	使えるものは全て （仲間・委員会・制度）

5 最後に伝えたいこと

～まずは信じること～

ノーリフティングだけでは不完全

ノーリフティング	ユマニチュード	丁寧な言葉遣い
【身体の安全】	【心の絆・信頼】	【人間としての尊厳】

技術と心が「三位一体」で、プロの福祉が完成

トップの思いで文化は変わる

ノーリフティングケアを、
福祉の共通の「あたりまえ」へ

組織が変わる → 文化が変わる → 福祉が変わる

トップが信じれば、すべてが動き出します

支援者の皆様へ

とにかく、信じて動き続けること。

必ず変わります。

ご清聴
ありがとうございました

～継続は力なり、
あきらめずに突き進みましょう～



BEST GROUP
可能性は無限大！ 社会福祉事業のベストグループ