

ノーリフティングケアの定着と実践 組織づくりとコミュニケーション

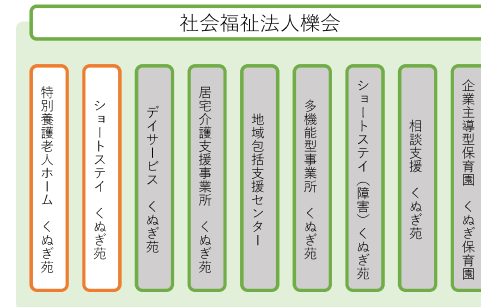
社会福祉法人 櫛会

特別養護老人ホーム くぬぎ苑
ショートステイ くぬぎ苑

くぬぎ苑・ノーリフティングケア
普及推進チーム

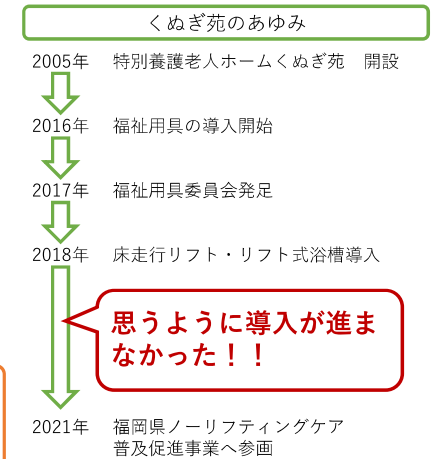
1

社会福祉法人櫛会の組織・沿革



今回は2つの事業所でノーリフティングケアに対する組織づくりと様々な課題に対するアプローチを実施しました。

ベッド数：90床（電動ベッド90台・内14台リショナー）
車椅子：約30台 床走行リフト：9台 浴室リフト：7台
シート：11枚 グローブ：11枚 ボード：10枚
スタンディング：9台



2

取り組みの動機



- 福祉用具は当初から一定量の福祉用具は配置されていた
- 技術指導を受けたスタッフが一定数いた

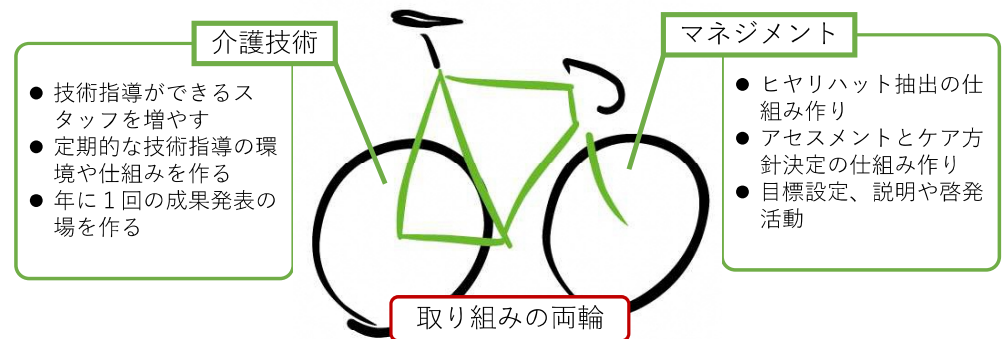
しかし、うまく浸透しなかった・・・
なぜ・・・？

- 教育を受けた人だけが実践している
- 見ていないところで抱えている
- 余計な仕事が増えたと感じている

3

取り組みの方針

「何をする」が先行し、「何のため」が不明確だった。手技より
リスクマネジメントに意識を向ける！成功体験の獲得！



4

ヒヤリハット抽出の仕組みづくり

ヒヤリハットマインドの育成



- 出来上がった認知を崩す作業が必要（ヒヤリハットをあげると怒られる、手間が増えるなど）
- ヒヤリハット・インシデント・アクシデントの明確な区分けを実施し、何のために実施しているかをしっかりと伝える。

ウェブフォームの活用（仕組み）

- 直感的に操作でき、職員の受け入れが良かった。
- ipad、ipodが導入されており、手元での入力しやすい。

5

ヒヤリハット抽出の仕組みづくり

腰痛予防の取り組みの抽出

- 良い事例を教えてください、他の部署とシェアさせてください。という取り組みで、リスク報告のハードルを下げた。
- 根強い「報告したら怒られる」という慣習をどうにかして取り除きたいと考えた。

集められたリスクと取り組みの内容は委員会内で共有し、リンクスタッフを通してユニットに展開する

6

アセスメントからケア方針決定の仕組みづくり

ある程度の自動アセスメントの仕組み

- 流れに沿って入力すると、大まかな方針が自動で出力される仕組み
- 最終的な福祉用具の決定は各ユニットで責任者が実施する（責任を持つ）

流れに沿って入力すると右図の用紙が出力できる



生活動作・福祉用具アセスメントシート		作成日	2021/12/19
ユニット	担当者	評価者	2021/12/28
住居	住居	住居	住居
入浴	入浴	入浴	入浴
移動	移動	移動	移動
食事	食事	食事	食事
排泄	排泄	排泄	排泄
歩行	歩行	歩行	歩行
その他	その他	その他	その他
評価	評価	評価	評価
備考	備考	備考	備考

7

アセスメントからケア方針決定の仕組みづくり

必要な福祉用具の管理



● 無料のICTを活用

- 可視化し、タブレットとノートPCで管理
- どこに何があるかわかるようになり、福祉用具移動のストレスがなくなる

● 誰がいつ、どうしたか履歴でわかる

8

アセスメントからケア方針決定の仕組みづくり

アセスメントミーティングの様子



- 最初はそのアセスメントが正しいかどうかを求めてしまう（私はできないからと機能訓練に全て丸投げしようとする）
- できるようになるために何をやるのか、目的目標手段を明確に。お互い尊重し合うアセスメントを実施。

可視化してわかりやすいピクトグラム

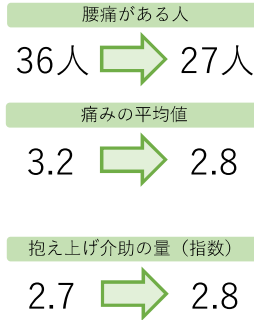


- 共通認識として一人の入居者に対して「なにを」「どうするのか」を全員で共有できる仕組みを作った。
- 「ケア方針シート」などペーパーで細かい方針を残しても多くの場合それを見ないことがわかった。
- **一見してすぐやれるのが大切なポイント！！**

9

目的・目標の設定と啓発

腰痛調査の実施と結果（R3/5/1とR4/1/1の比較）



- **抱え上げ介助の量はほぼ変わっていないのに、腰痛発生者の数が減った**
- 具体的に抱え上げる必要がある場面を職員が改めて認識できたのでは？
- 自身と周囲の腰痛の状況を定期的に確認する環境が、行動変容を生んだのでは？

初回調査では「ゲーミングチェアで寝ている」など環境面の意識の低さが目についた。

- **これは技術指導ではどうにもならない部分！！**

道具が導入できないケースに目が向きがち。すぐに対応できないケースではなく、ほかにも整えられる環境や、すぐにできることがあるはず！

結果

10

目的・目標の設定と啓発

労働安全衛生についての説明



- 「出勤時の状態で、帰る」が基本
- 心身ともに安全に働ける様にするのは会社の方針だが、心身ともに安全に働ける環境を作っていくのは職場のみんなの仕事！
- 難しいケアをするのではなく、積み重ねで腰痛予防のポイントを増やす

法人トップからの指導・説明



- 個別面談で、各ユニットリーダー、各職員に対してノーリフティングケアについての説明を実施。
- 今は痛くないと何もしないのは、リスクでしかなく、自分はいいかもしれないが利用者は危険にさらされている。
- **法人全体として取り組んでいるということをしっかり理解してもらおう。**

11

目的・目標の設定と啓発

年に1回のテストを成功体験の場に



- 時間を確保してローラー作戦で全員テストは実施が困難と判断
- 自発的に学びを取りに行ける環境構築を目指し、ラダーテストを実施
- ユニット代表の1～2名が毎年レベルアップの試験を受け、**成功体験の場**にする

技術確認もやらされ仕事・・・
ダメ出しされる。叱られる。否定される。根底にある否定的なマインドを変えていかないと・・・



「みんな一緒に」から
「やりたい人から少しずつ」に方向転換。
成功体験をできる人をたくさんつくる！



仕掛けについてPDCAを回せるチームに

- 「〇〇をしなさい」ではなく、自ら行動を起こせる仕掛けをたくさん作ろうと考えた。
- **まず認めて、一緒に考えられる推進チームとして、改めて行動を起こしていきます。**