

腰痛職員が半減、抱え上げは4.5%に！

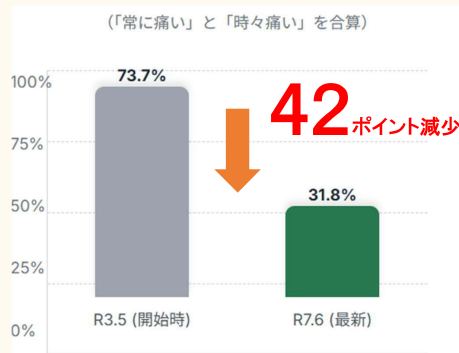
「みやこの苑」が歩んできたノーリフティングケア導入の劇的成果と定着の秘訣



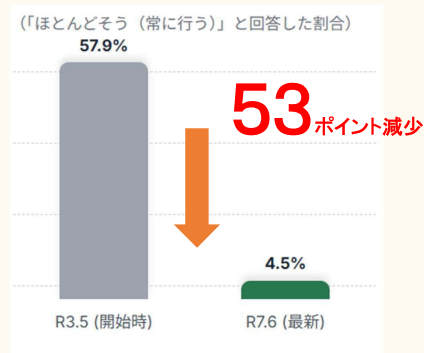
確かな成果: 教育と習慣化がもたらした劇的な変化

令和3年からノーリフティングケアを導入し、体系的な教育と実践の習慣化により、職員の身体的負担は大幅に軽減され、ケアの質も向上しました。

腰痛を持つ職員の割合



抱え上げケアを行う職員の割合



2025年度は一過性の「変革」から持続可能な「文化」への定着を目指します。

施設概要: 特別養護老人ホームみやこの苑

基本情報

- ・入所定員 : 50名
- ・ショートステイ : 10名
- ・平均要介護度 : 4.0

職員構成

- ・介護職員 : 22名 (男10・女12)
- ・うち、外国人職員 : 3名
- ・介護助手 : 5名
- ・介護職員の平均年齢 : 39.9歳

主な福祉用具

- ・マル電動ベッド : 61台
- ・車いす : 55台
- (標準14、モジュール17、リクライニング6、ティルト&リク18)
- ・スライディングシート15枚
- ・ボード(フレックス含む) : 14枚
- ・リフト: 床走行式リフト(レリ) : 1台
- 天井走行リフト : 1台
- スタンディングリフト (Hug T1) : 3台

最近の取組み

- ・教育係を2名増員 (合計7名体制へ)
- ・初の外国人職員の雇用と教育を実践
- ・入浴用Hug、スライディングボード等の追加購入計画

2025年度の戦略目標: 3つの柱で「文化」を築く

仕組みの体系化

評価と改善のサイクルを組織に組み込み、誰もが同じ水準で実践できる環境を整備する

職員の健康管理向上

身体的負担の継続的な軽減と、リスクの予見・予防を通じ、職員が安心して長く働ける職場環境を追求する

専門性の深化

基礎技術の徹底的な習熟に加え、応用技術の研修を強化し、個々の専門性をさらに高める

2025年度 上半期推進計画ロードマップ

	7月	8月	9月	10月	11月	12月
マネジメント	チーム目標設定	進捗確認				半期後評価
リスク管理	事故事例検討	リスク評価		ヒヤリハット提出指導		事故件数評価
職員の健康	意見交換会		作業・環境評価			腰痛調査
利用者ケア	プランニング会議			一覧表作成/見直し		
職員教育	基本動作チェック			応用研修 (スライディングボード・シート等)		
福祉用具	床走行リフト試用		新レイアウト教育	研修・モニタリング		導入決定

【柱① 仕組みの体系化】 目標管理とリスクの未然防止

「意識」から「指導」のフェーズへ。管理者と推進チームが主導し、形骸化しないリスクマネジメント体制を構築します。



管理者・推進チーム 目標設定

7月: 上半期のチーム目標設定。

「ケアの基本を指導していく」フェーズへ。

8月: 現場ラウンドによる進捗確認と中間評価。

12月: 半期目標の達成度を評価。



リスクマネジメント 体制の見直し

7-8月: 過去6ヶ月の気づき事例を基に検討テーマ（食事・口腔・移乗等のケアの基本）を設定。リスク評価を実施。

10月: 気づきシートやヒヤリハット提出の指導強化

【柱② 職員の健康管理向上】 科学的根拠に基づく職場環境改善

職員が安心して長く働ける環境を維持するため、継続的な腰痛調査と対話を通じて、物理的・心理的安全性を確保します。



7月: 対話

フィードバックセッション

移乗・抱え上げ業務に関する現場職員との意見交換を実施。



9月: 評価

介助方法・作業環境評価

身体的・生体力学的特性を考慮した作業環境を客観的に評価



12月: 調査

腰痛調査

半期の取り組み成果を可視化し、次なる改善へ繋げる

【利用者ケアの進化】 個別アセスメントに基づくプランニングの標準化

ご利用者の状態変化にタイムリーに対応するため、アセスメントとプランニングのサイクルを強化し、**ケアの均一化**を高めます。



7月-8月: 評価

アセスメントとプランニング

担当者会議にて全利用者のノーリフティングケアに関する計画を**見直し**。



9月-11月: 標準化

ケアプランの標準化

各棟で**ケア項目の一覧表**を作成。プラン作成者の視点を統一し、**誰でも見直しが可能な**状態を目指す。



12月: 再評価

モニタリング体制の構築

ご利用者の状態変化に応じた**モニタリング**とプランニングができる体制を構築。

【柱③ 専門性の深化】 段階的な技術習得プログラム

半年後目標：全職員が利用者毎のケアを把握し、安全かつ効率的にノーリフティングケアを実践できる

7-9月

基礎の徹底



基本動作のサポート・立ち上がり・座り直し。
現場職員への実践チェックを継続し、土台を固める。

10-12月

応用の展開



10月：スライディングボード
11月：スライディングシート
12月：ポジショニング

未来への挑戦：教育体制の強化と多様な人材の受け入れ



教育体制のさらなる強化

教育係（現在5名）からさらに増員し、**新たに2名の指導者を育成**。
専門性の深化を組織全体で支える強固な基盤を作る。



新たな挑戦：多様な人材の受け入れ

施設として初めて、**外国人労働者の受け入れ**を開始。**ノーリフティングケア**を標準とし、誰にとっても安全な職場環境を提供する。



【柱③ 専門性の深化】 最新福祉用具の導入と定着プロセス

半年後目標：床走行リフトが日常的に使用できる



試用と検証 7-8月

床走行式リフトの運用を試用開始。
環境レイアウトの見直し、福祉用具や介助がしやすい動線の確保



運用教育 9月

新レイアウトでの運用とスタッフ教育を実施



研修と効果測定 10-11月

床走行式リフトの研修とモニタリングワークショップを開催



導入決定と計画策定 12月

効果測定・次年度計画を策定し導入を最終決定

私たちの成功原則：未来を拓く「5つの鍵」

2025年度の計画も、私たちが変革を成し遂げた際の成功原則に基づいています。これらの原則が、文化定着の礎となります。

「意識改革」を成功させる5つの鍵

具体的な成果の可視化
腰痛の減少など、数値化された効果を全員で共有する。



組織全体での意識共有
共通の宣言などを通じて、組織としての一体感を醸成する。



スモールステップでの取り組み
小さな改善を積み重ね、抵抗感を減らしながら進める。



明確なリーダーシップと教育体制
専門知識を持つ教育係を配置し、意欲を維持させる。



継続的な技術指導と実践
1年間を通じた個別指導で、技術を確実に定着させる。

