

ホーリフディングケア 実践報告



青森保健生活協同組合
看護小規模多機能型居宅介護事業所ひまわり

1.施設紹介(第2期モデル事業所)

青森保健生活協同組合

- ▶ 青森市であおもり協立病院を中心に24事業所を構え、医療・介護事業活動を実施
- ▶ 総職員数 842名 うち介護職員218名 (R5.1.1現在)

▶ 第2期モデル事業所

看護小規模多機能型居宅介護事業所ひまわり

青森市内に唯一の事業所

職員数: 15名 利用者数: 29名

平均介護度: 2.7



【目的・方法・対象】

- ▶ 目標：職員の誰もが安全で安心して働ける職場をつくるためにノーリフトケアを普及し、腰痛予防対策の体制づくりをすること。
- ▶ 委員会の目的：
 - ① 法人内事業所へノーリフティングケアを推進する。
 - ② 法人内事業所の安全衛生委員会と連携し腰痛予防に取り組む。
 - ③ あおもりノーリフティング推進事業・モデル施設として参画する。

方法・対象：

看護小規模多機能型居宅介護事業所ひまわり

職員数：15名 利用者数：29名 平均介護度：2.7

腰痛アンケート 令和2年より2回 実施

2. これまでの経過

経歴	内容
令和2年	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 青森県ノーリフティングケア推進事業に参加 ◆ 研修に参加し、「看多機ひまわり」をモデル事業所としてノーリフティングケアの推進を図る
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 介護部・モデル事業所を中心としたノーリフティングケア推進プロジェクトチームを立ち上げる ・腰痛調査アンケートの実施(初年度は3回実施) ・職員の教育 ・リスクマネジメントの構築 ・福祉用具の管理・選定 ・アセスメント、プランニングの実施 <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>
令和3年	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法人ノーリフティングケア推進委員会の設置、リフトの購入、ハード面の改修工事 ◆ モデル事業所でのノーリフティングケアの定着と法人内でノーリフティングケアの普及を図る ・ショートステイやすかた ・生協ヘルパーステーションさくら <div style="text-align: right;">  </div>
令和4年	<ul style="list-style-type: none"> ◆ これまで普及を図った事業所のノーリフティングケアの定着を図る ◆ あおもり協立病院(回復期)でのノーリフティングケアの普及を計画する コロナのまん延により介入が難しく、普及には至っていない…。 しかし、ノーリフ委員が新人研修においてノーリフティングケアの内容を取り入れ、教育をしている

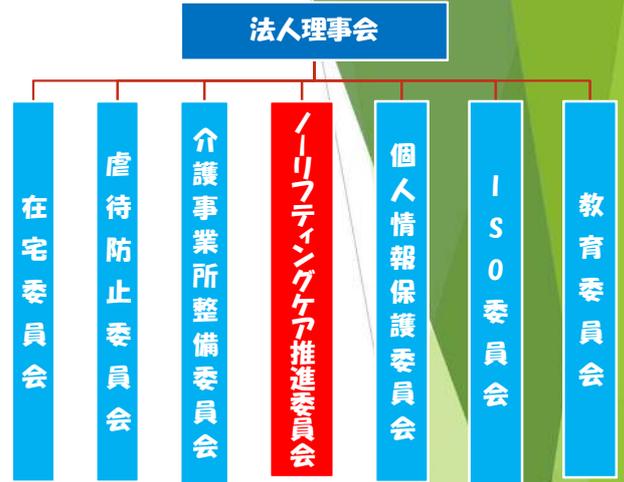
3. 委員会体制と位置づけ

◆ 取り組み開始時

- ・安全衛生委員会による労働環境の改善
 - ・医療介護安全委員会によるリスクマネジメント
- ⇒腰痛に対する取り組みはこれまで無かった

◆ 現在の状況

- ・ノーリフティングケア推進委員会が理事会の下に立ち上げ
- ・法人内にノーリフ普及活動、教育担当者の育成
- ・毎月の会議開催で取り組み状況の確認、マニュアル作成



◆ 課題

- ①コロナにより、病院群への介入が思うようにできず
⇒教育担当者の育成を図ることで舵取りを変更中
- ②安全衛生委員会との共有が出来ていない
⇒今後、病院群への介入とともに安全衛生委員会と課題の共有を図っていく予定

4. リスクマネジメント

◆ 取り組み開始時

- ・インシデント(ひやりハット)報告は**ゼロ**…。
- ・アクシデント(事故報告)のみが提出されていた。
- ・リスク抽出ノートを活用するが、徐々に職員の意識は低下し、件数も減少



◆ 現在

- ・介護事業所で「グレイトジョブ報告書」に統一
⇒5W1Hに沿って書きやすい様式に変更
- ・時々により、インシデントの提出がないときもある
- ・委員による巡回点検や困りごとの確認を計画
⇒コロナにより実施できず



◆ 課題

- ①職員の危機意識低下
⇒危機意識を定着させるためにも、毎月の職場会議等で聞き取り、抽出するなど用紙の提出以外にも意見が出しやすい環境づくり
- ②働いている人は現状の環境に慣れ、危険を感じにくい状況となっていることがある。
⇒委員の巡回点検の実施を早急に計画する

7. 教育

▶ 取り組み開始時

- ・モデル事業に関わる職員の中に教育担当者を配置
- ・途中からモデル事業所の職員もOJT担当として参加
- ・セラピストと共同して教育を実施



▶ 現在

- ・委員会で教育担当者の育成を実施
- ・外部研修への参加
(ベーシック受講者:9名 アドバンス受講者:1名)
- ・新入職員への教育(取り組み事業所のみ)
- ・継続教育(年1回)の実施(取り組み事業所のみ)
- ・動画教材を作成し、コロナの影響を受けない教育

◆ 課題

- ①これまでの介助を変えることに抵抗を持つ職員がいる
⇒これまでの職員には根気強く、管理者や教育担当者より指導をしていく
教育前の職員には、その事業所の状況に合わせた教育内容を抜粋して実施
「このやりかたは楽でしょ？」⇒「本当に楽だ！」
⇒成功体験から抵抗感を減少させる

8. マニュアル

▶ 取り組み開始時

- ・ノーフに関するマニュアルはなかった

▶ 現在

- ・ノーフティングケアマニュアルを作成
- ・マニュアルを基に各事業所で取り組みを図っていく
- ・ポスターも作成し、意識できるよう事業所内へ掲示
- ・随時、マニュアルを使いしている
- ・年1回(7月頃)の見直し

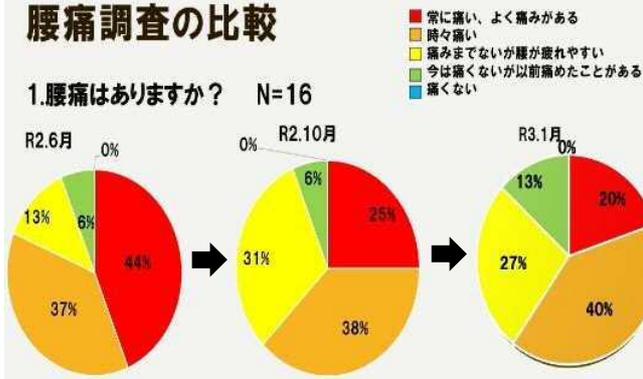


9. 効果・成果

▶ 初年度

腰痛調査の比較

1. 腰痛はありますか？ N=16

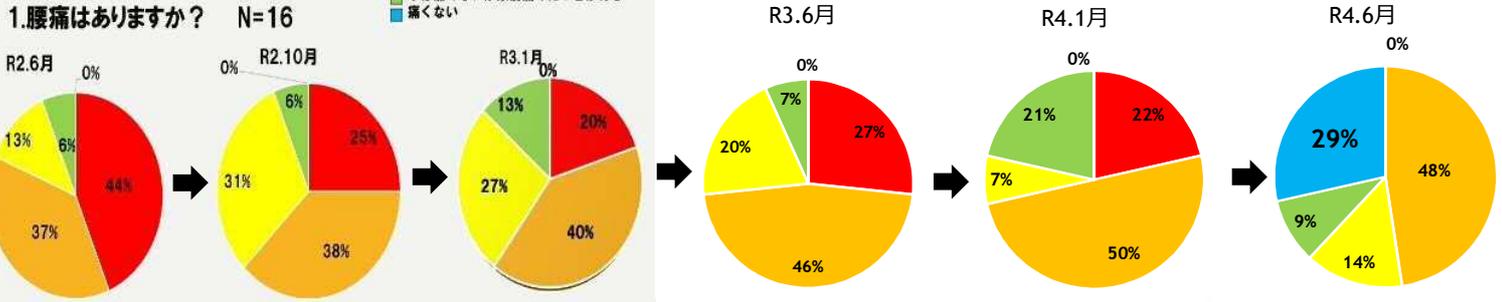


▶ 現在

【調査比較の工夫】

①年間での比較と②同時期別の比較を実施

冬期間は地域性もあり、夏場に比べて悪化傾向となる。



◆まとめ

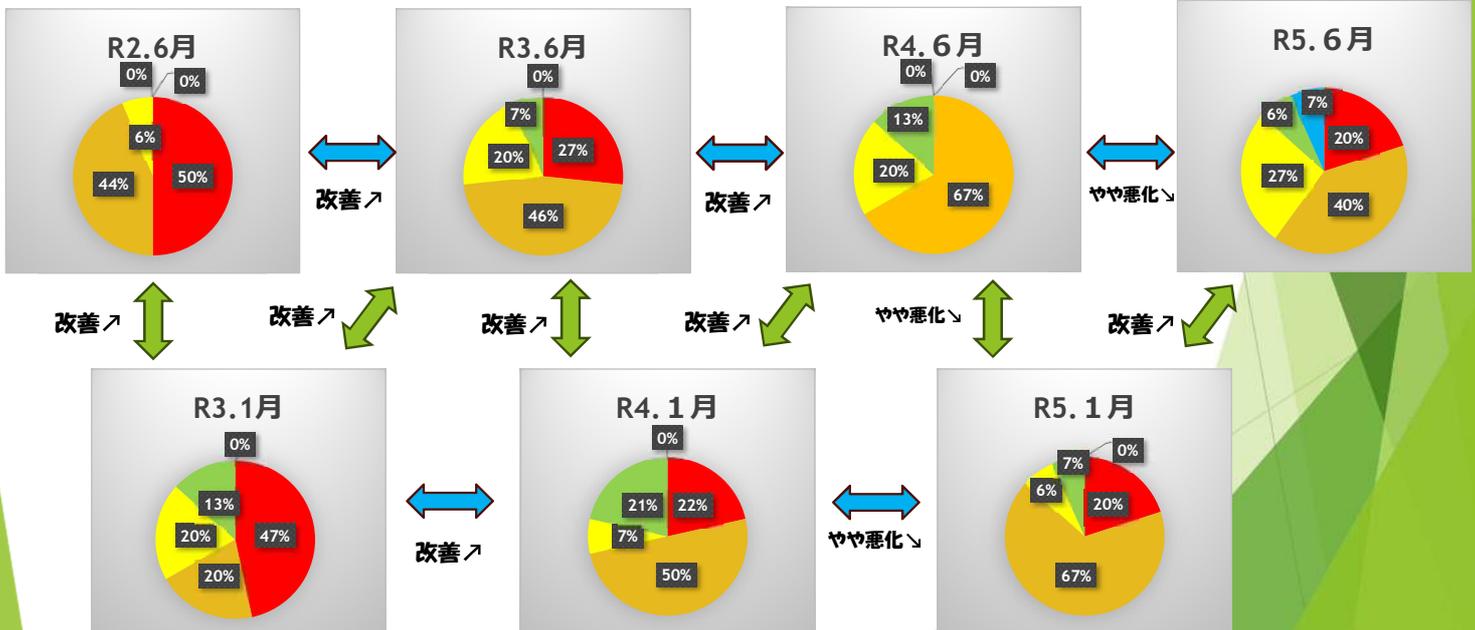
- ・ただでさえ人手不足なのに、コロナが追い打ちをかける。さらに腰痛での休職や退職は危機的状況となりうる！！
⇒腰痛による仕事内容の軽減を申し出る職員が減った！福祉用具を活用することで身体的疲労の軽減にも！
- ・これまでの介助方法から変わることにより強い抵抗を示す職員もいまだにいる
⇒1-17の導入として、「こっちの方が楽だ。」と思わせて、行動変容を生み出す教育へ

組織によって進み方に違いはありますが、一步一步着実に根付かせることが大切

9. 効果・成果

常に痛い、または常に痛みがある
今は痛くないが痛くなる時がある
痛みまではないが腰が疲れやすい
痛みがあったが1カ月以上痛みがない 現在は良くなった
痛みがでたことがない

職員の異動や退職等により、変動はあるものの、取り組み当初より改善している。
しかし、冬期間は寒さや雪かき等により、腰痛発生リスクは高い傾向にある。



結果

- ▶ 介護部・モデル事業所を中心としたノーリフトケア推進プロジェクトチームを立ち上げ、腰痛調査アンケートの実施・職員教育・リスクマネジメントの構築・福祉用具の管理・選定・アセスメント・プランニングの実施を行った。
- ▶ マニュアルを作成。
- ▶ ポスター作製（意識できるように事業所内へ掲示）
- ▶ 腰痛調査結果R4年6月調査では、「常に痛い、よく痛みがある」がなくなりました。「時々痛い」48%と改善傾向にあります。

考察・まとめ

- ▶ ノーリフティングケアは、職場にある様々な危険（リスク）の芽を洗い出し、それにより起こる腰痛や、けが・事故のリスクの大きさを見積（アセスメント）、影響の大きさや緊急性の高いものから優先的に対策を実施し、職場の安全性を高めていく手法です。
- ▶ コロナ禍で継続教育が進まなかったが、動画教材を作成し、教育を継続した。
- ▶ ノーリフトケアのマニュアル作成し、事業所で取り組んでいる。
- ▶ 様々な、取り組みをした結果、腰痛改善に繋がった。
- ▶ まだまだ課題はありますが、PDCAサイクルを回し、より良い職場づくりを目指したい。