

ノーリフティングケア 導入プロセスマニュアル

長崎県長寿社会課
(制作：一般社団法人日本ノーリフト協会)

はじめに

少子高齢化の進展に伴い増加する介護ニーズに対応するために必要な取組の一つとして、腰痛予防対策などにより介護職員が長く働き続けられる職場環境の整備が求められます。

長崎県では、移乗介助等における身体的負担の軽減や介護サービスの質向上につながるノーリフティングケアの普及を推進しており、この度、各事業所での導入の参考となるよう、ノーリフティングケア導入プロセスマニュアルを作成しました。



マニュアルでは、県内介護事業所の導入事例を盛り込んでおりますので、ぜひ、それぞれの事業所で導入を進める際に活用してください。

長崎県長寿社会課

2021年コロナ禍で、オンラインを基本として始まった「長崎県ノーリフティングケア推進事業」の第1回オンラインセミナーでは、参加者の多くは不安を隠しきれず、ノーリフティングケアの導入に対して前向きな姿勢で挑んだわけではありませんでした。しかし、3年が経過すると大きな変化が見られました。

今年1月に長崎県内の介護事業所を訪問した際には、職員の皆さんから「ノーリフティングケアがなかったら働き続けられなかった。」という声や「腰痛がなくなった！」という嬉しい報告を数多く頂戴しました。本事業において、現場の課題を見える化（調査）し、解決する行動により「小さな成功体験」を積み重ね、ノーリフティングケアが事業所での新しい文化や習慣となっていることを感じました。

長崎県では、実際にノーリフティングケアを導入している介護事業所を見学できる環境



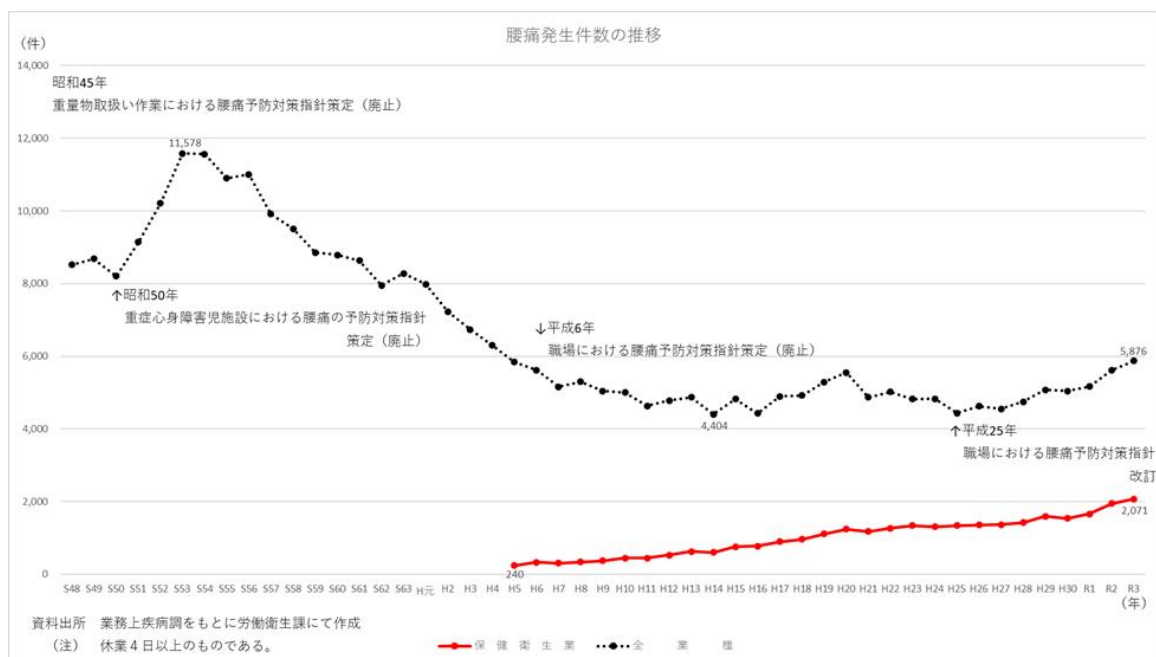
が整っています。事業所での導入や新人研修に当たっては、このマニュアルを活用して、長崎県ノーリフティングケアの継続的な取り組みに挑戦してください。

このマニュアルが、その一助となることを願っています。

一般社団法人日本ノーリフト協会 代表理事 保田淳子

背景

厚生労働省の発表によると、職場における腰痛発生件数は、昭和53年をピークとして長期的に減少したものの、社会福祉施設や医療保健業が含まれる保健衛生業においては、集計を開始した平成5年以降、発生件数が増加を続けています。また、保健衛生業の腰痛発生率（死傷年千人率）は全業種平均（0.1）を大幅に上回る0.25であることから、介護・看護作業における腰痛予防対策の推進が重要な課題となっています。

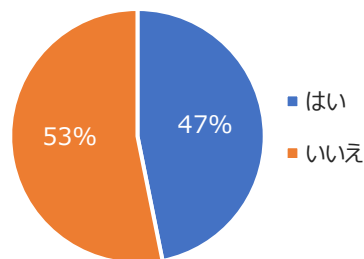


厚生労働省ホームページより抜粋 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_31197.html

Q.あなたは、今腰痛をもっていますか。

令和3年度に本事業内で実施したアンケートでは、**約半数の職員が腰痛を持っている**と回答がありました。

また、**腰痛への対策**としては、体操の実施やコルセットの着用、常に姿勢に気を付けるなど、**個人による対処が大半**となっています。



令和3年度長崎県ノーリフティングケア推進事業
管理者研修内アンケート結果より
(n=158)



国が示す「腰痛予防対策指針」

2013年に「職場における腰痛予防対策指針」が20年ぶりに改訂されました。指針を改訂した背景には、介護現場における腰痛発生件数が大幅に増加していることがあります。

指針では『移乗介助、入浴介助及び排泄介助における対象者の抱え上げは、労働者の腰部に著しく負担がかかることから、全介助の必要な対象者には、リフト等を積極的に使用することとし、『原則として人力による人の抱え上げは行わないこと。』と示されている通り、管理体制に対する指針であり、腰痛予防対策は個人で対処すべき課題ではなく、マネジメントとして取り組む必要があります。

目次

05～

『ノーリフティングケア』とは

06～

導入手順

07～

事業所での導入事例

07～

社会福祉法人長崎友愛会
有限会社ハートフル長崎
ゆうあいホーム横尾
(小規模特別養護老人ホーム)

法人ホームページはこちら



<https://n-yuaikai.jp/>

13～

社会福祉法人なごみ会
かけはし木場
(短期入所生活介護)

法人ホームページはこちら



<http://nagomikai-kakehashi.or.jp/>



ノーリフティングケアとは

医療・介護のプロとして

ノーリフティングケアは、利用者の身体アセスメント状況に基づき、持ち上げない・抱え上げないケアを追求し、ケア提供者が腰痛患者にならないように、機器などを活用し、誰にとっても安全で快適な職場づくりを目指す取り組みを示します。

押す・引く・持ち上げる・ねじる・運ぶ作業を 人力のみで行うことを禁止

ただし、腰痛予防対策のために、リフトなどの機器を使うことを推進しているわけではありません。介護ロボット、機器や福祉用具は、あくまでケアに関わるプロが活用する道具の1つです。

ケアのプロとして、「医療や介護職の腰痛は仕方がない」と諦めるのではなく、原因を把握し、予防対策を実施する知識や戦略をもつことによって、今までのケアも見直すことができるようになります。ケアを受ける側の自立した生活をサポートできるように、自分の周りにある資源（人・物・環境あるいは制度など）を大いに活用できるケア提供者になることを目指しましょう。

導入の鍵は“2つのマネジメント”のバランス

労働安全衛生マネジメントとケアマネジメントのバランスがよくなることがノーリフティングケアの基本です。

労働衛生マネジメント

事業者に取り組んでもらいたいこととして、第14次労働災害防止計画に身体の負担軽減のための介護技術として「ノーリフトケア」や福祉用具の導入が明記されています。

労働災害防止計画とは

労働安全衛生法（第6条）に基づき、労働災害の防止に関し基本となる目標、重点課題等を厚生労働大臣が定める5か年計画。

重点事項ごとの具体的な取組

②労働者（中・高齢者の女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進

事業者に取り組んでもらいたいこと（作業に合った労働予防対策）

介護・看護：身体負担軽減のための介護技術（ノーリフトケア）や介護機器の導入

荷物取扱い：人力による重傷物の取扱いをできるだけ避け、リフターや自動搬送装置を使う

重傷物注意の警告表示を行っている 等

【リフター】 【自動搬送装置】 【重傷物注意の警告表示】

【スライディングボード】 【スライディングシート】

プロトタイプ機器（2022年まで）
● ノーリフトケアを導入している事業者数を2023年より増加させたこと（介護・看護）

アトカム機器（2027年まで）
● 社会福祉施設での導入の促進率（千人当たり）を2022年と比較して減少

ケアマネジメント

テクニックではなく、腰痛になりにくい、身体の使い方を理解し、**利用者にあった福祉機器を活用**しましょう。その為の利用者状況の整理・分析の例はP7・8に掲載。



厚生労働省発行「第14次労働災害防止計画の概要」より抜粋
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001116306.pdf>

日本ノーリフト協会発行 DVD「ノーリフトケア基礎知識」より抜粋

導入手順

STEP1

課題の抽出・分析・目標設定

STEP1では課題を抽出・分析し、目標設定をします。
課題を見える化することで、事業所内で、共通の課題認識を持つことが出来ます。
目標設定の方法は、目標に対しての期間とそれに関わる人、内容を具体的に示し、その評価は数値化できるもので設定することを推奨します。

【対象】の【課題】に対して【指数】を【いつまで】に【どの程度】にする。

《目標の例》

【介助者】の【腰痛】に対して【現在腰痛率】を【半年後】までに【現在の半分】にする。

STEP2

課題（リスト）の低減策の設定・計画・実行

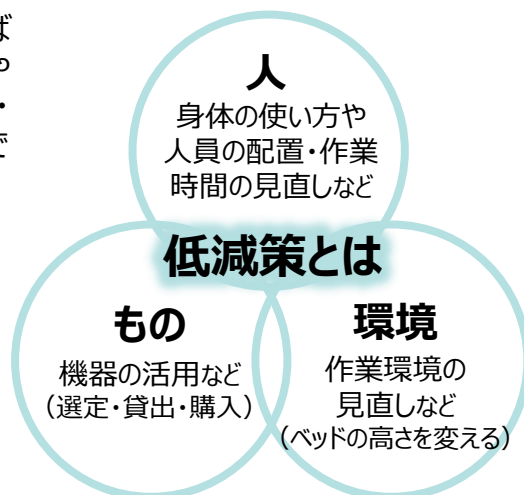
計画は戦略です

STEP1で設定した目標に対して、どのような計画を立てれば到達できるのか。計画を立てる際は、目標で示した指数や期間に対して、必要な低減策を検討し、それがいつ・どこで・誰が・どのように行うのか、内容を具体的に示すことが重要です。またその評価も数値化できるもので設定します。

評価対象の例

介護者	腰痛職員数、作業時間 等
被介護者	褥瘡・拘縮・表皮剥離・ 転倒・転落件数、等
施設全体	離職者数、事故発生 ヒヤリハット件数、費用対効果 等

計画を実行していくことで、**小さな成功体験**を積み重ねることとなり、職員の自信や利用者の自立にも繋がります。



STEP3

導入効果の抽出・分析

導入効果の抽出・分析は、**継続のためのSTEP**です。
導入効果の抽出や分析がうまくいかない場合の原因は、STEP2の評価設定や、計画に問題がある場合が多いです。その場合は、STEP2に立ち戻って、再度検討してみましょう。

自己流を防止

継続課題として、継続していくと導入当初の目的から逸れてしまい、自己流になってしまうことが挙げられます。
自己流を防ぐために、定期的な研修や、施設でのマニュアルを作成し活用しましょう。

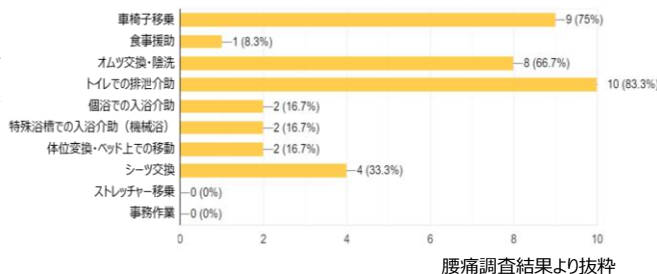
課題の分析

「腰痛調査」や「職員の身体的負担・腰痛等の集計」より

腰痛保持者が**77.8%**であることがわかった。

また、移乗介助など、ある特定の看護・介護動作で苦痛となる動作については、「トイレでの排泄介助」「車椅子移乗」「オムツ交換・陰洗」が多くとして挙げられた。

Q. 移乗介助など、ある特定の看護・介護動作で苦痛となる特定の看護・介護動作はなにか。(n=12)



さらに職員の負担に見える化

腰痛調査の結果をもとに、職員の負担が大きいとされる「トイレ介助」「移乗介助」に関しては、24時間利用者状況一覧を基に、3日間 全利用者の移乗時の身体的負担を介助者がポイントで表し、ポイント平均、移乗回数の平均を一覧表で作成。

トイレ・移乗 平均回数、負担ポイント

ユニット	利用者	回数平均		一人介助		二人介助	
		トイレ介助	移乗介助	平均	P	平均	P
A	●●	13	13	1	—	—	—
	△△	4	—	—	—	—	—
	■■	3	—	—	—	—	—
	—	5	8	4	6	—	—
	—	6	8	5	8	—	—
	—	5	16	3	0	—	—
	—	7	14	8	0	—	—
	—	7	14	6	0	—	—
	—	10	20	8	8	—	—
	—	10	4	2	10	—	—
B	—	3	6	4	5	—	—
	—	5	7	4	3	—	—
	—	3	—	—	—	—	—
	—	5	7	6	7	—	—
	—	6	10	7	10	—	—
	—	5	7	4	3	—	—
	—	5	7	4	3	—	—
C	—	5	7	6	4	—	—
	—	8	8	5	—	—	—
	—	2	7	5	—	—	—
	—	2	7	—	10	—	—
	—	7	7	3	—	—	—
	—	6	6	—	6	—	—
—	3	7	—	10	—	—	

調査実施期間 3日間

分析の結果

腰痛保持者が**7割以上！！**

利用者によっては多い方で、**1日にトイレ介助が10回**、それに伴って**移乗介助を20回**することがある。また、日勤と夜勤でのポイントの差が大きい方や、性別による負担ポイントの違いも見られた。

課題分析によりこんなメリットも・・・

“誰に”、“どの福祉機器”を使用すればよいか機器選定に繋がった。



課題を分析し、見える化したことで勤務時間によって把握できなかった他の時間の状況を知ることができた。

目標設定

施設目標 | 腰痛を軽減し、働きやすい施設へ

上記目標を達成するために、下記3つの目標を設定。

「職員の負担軽減」・「利用者の安全確保」・「スタッフの意識改革」

課題（リスク）の低減策の計画

令和4年 2月～	<ul style="list-style-type: none"> 指導者研修（ノーリフトケアコーディネーター養成講座ベーシック）3名受講
4月～	<ul style="list-style-type: none"> 機器の体験 2か月間のリフト貸出体験（スタンディングマシン、床走行式リフト） 移乗回数・負担ポイントの改善 勉強会の実施 機器の貸し出しに伴い、施設全体での取扱いの勉強会を実施
7月～	<ul style="list-style-type: none"> 機器の購入（スタンディングマシン3台、抱え式移乗リフト2台導入）
12月～	<ul style="list-style-type: none"> ノーリフティングケア・モデル事業所報告会にて発表

低減策の例：もの（機器の活用）

課題の分析により、「トイレ介助」「移乗介助」での負担が大きかったため、低減策の1つとして、機器の活用を検討。



2か月間2種類の機器を貸出体験を実施
施設にあった機器の検討ならびに、
職員に対する取り扱いの勉強会を実施。

複数機器を貸出体験することで、
機器の比較だけでなく、
職員が機器に慣れる機会にもなります。

STEP1（課題の抽出・分析）
で全利用者のトイレ・移乗の
「平均回数・負担ポイント」を
整理していたので、対象者選定
がスムーズに！

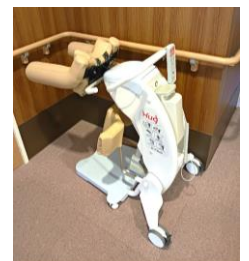


新たな課題が・・・

分析し貸出を経て、購入しても
すぐに活用に至らない場合も・・・
(STEP3：導入効果の抽出に記載)



移乗リフト SASUKE 2台



スタンディングマシン Hug 3台

導入準備



推進委員

管理者より言われ
仕方なく
セミナー等へ参加



施設長が自ら旗振りを行い、全員参加で「職員負担・腰痛アンケート」や「移乗回数・負担ポイントの集計を実施



勉強会

ノーリフティングケア推進
研修会と普段の勉強会
の違いが認識されにくい



セミナーと同時に介護リフトを配置し、介護リフトのある職場形成を行った。介護リフトが配置されると環境が変わり、職員の意識が変わった。



日頃の意識

通常業務に追われ
「ノーリフティングケア推進」
が埋もれてしまいそう



継続的に委員会メンバーは「ノーリフトケアコーディネーター養成講座」に参加。他の職員にも研修を行っていることを周知することで、ノーリフティングケア推進の方針が伝わった。

施設全体で機器取り扱いの勉強会を実施

ステップ1

職員が介護ロボットの操作方法を会得する。

- 各メーカ研修の受講。
職員が体験し安全に行えるよう練習。
(導入時研修の他、オンライン研修やインストラクター派遣研修の受講)
- 職員同士での反復練習。
スライディングシートの位置や当て方、取り外し方を会得。



メーカーの研修支援を活用
福祉機器・用具の使い方が不安な時
はメーカーに相談してみましょう！



ステップ2

利用者に対しての使用方法を会得する。

- 利用者に対して使用の検討
(心身の状況によって利用できない場合も多い)
- 二人体制にて利用者にはトライ、利用者には合った声掛け、立ち位置、動作確認等の把握。
- 各リーダーが一人体制での使用スキル確認を行い、初めて一人体制でのケアが出来る。



ステップ3

外部への説明、実演を行えるスキルを身に着ける。

- 運営推進会議にてノーリフティングケア推進事業の説明を実施。
ご家族の希望もあり実演を行った。
- 外部へノーリフティングケアの説明、紹介を行い普及を念頭に置いたスキルを身に着ける。



意識改革からノーリフティングケアが始まります

1人の利用者がスタンディングマシーンを利用できるようになると、その負担の軽減に職員の考え方が変わります。

導入効果の抽出

ノーフティングケアを取り入れてからについてアンケートを実施（2023年2月）

Q1. 腰痛や身体的負担はどうですか？

- ・身体的負担は、以前より軽減された。（約7割減少）
- ・腰痛が解消された。
- ・移乗時に安全にと、緊張感があったが、精神的にも楽になった。

Q2. 現在、移乗リフト（SASUKE）、スタンディングマシン（Hug）を導入していますが、取り扱い出来ますか？

- ・Hugは、活用出来ている。（8割）
- ・Hugは、毎回、トイレ誘導や、移乗時に使用している。
- ・SASUKEは、使用していない。取り扱いが分からない。

Q3. 介護ロボットを使用して改善された事、良かったと思うことは何ですか？

- ・職員、利用者双方の身体的負担が軽減された。
- ・移乗の回数が減り、双方の負担が減った。
- ・時間短縮出来る。
- ・トイレでの排泄後清潔に出来る。
- ・臀部等の皮膚観察が出来、軟膏が塗布しやすくなった。
- ・二人介助行っていたのが、一人で出来る。
- ・夜間、トイレ訴えがあっても行けなかったのが、本人の要望通りにトイレ誘導出来る。
- ・抱え上げるによる介助で皮膚剥離等あったが、無くなった。
- ・トイレ誘導時に、下衣等の着脱がスムーズに行える。

Q4. 介護ロボットを使用してヒヤリとした事がありますか？

- ・立ち上がり時に利用者がアームから手を離された。
- ・足元の確認が不十分で台から片足が落ちそうになった。
- ・トイレへ移動時に上手く移動出来ずに壁に指をぶつけた。

Q5. 今後の課題は、どのような事がありますか？

- ・SASUKEの扱い方、技術の習得
- ・ロボットの点検、メンテナンスの理解
- ・利用者の体を定位置にするのに時間がかかる
- ・ヒヤリがあるなか、一人介助に移行できない。
- ・介護ロボットを使用出来る利用者は特定の人に限定されている。
- ・もっと小型で軽量化出来れば良いと思う。
- ・浴室で使用出来ないので、今後出来る物を検討して欲しい。

導入効果の分析

アンケート結果より

身体的負担が
約7割減少

約8割が
機器を活用



利用者の
皮膚剥離の防止

時間短縮や
ケアの質の向上



これまで、自分たちで移乗した方が早いと思っていたが、介護ロボットを導入して、**職員・利用者共に安心・安全に介護が出来る**ようになった。

また、人員不足のなか二人介助から一人介助が出来るようになり、少しづつ**見守り等に余裕ができた。**

何より身体的負担の軽減が大きい。

今後の目標

福祉機器の使用率 **アップ**

腰痛による退職者 **ゼロを継続**

利用者の自立支援



高齢のスタッフでも長く働き続けられる職場へ

導入後、腰痛による退職者がゼロに

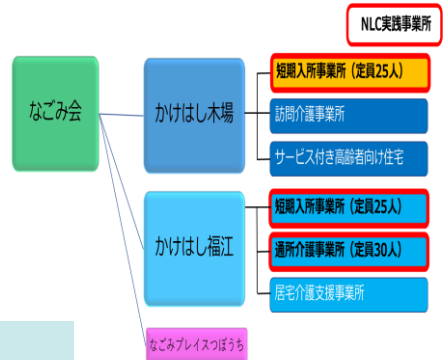
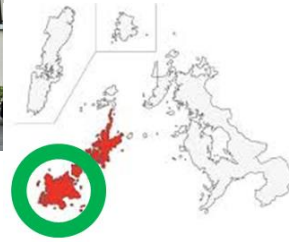
介護者だけでなく利用者の支援へ



所在地：長崎県五島市
(人口3万4千人)
※五島市の高齢化率：41.88%(2023年10月時点)

社会福祉法人なごみ会

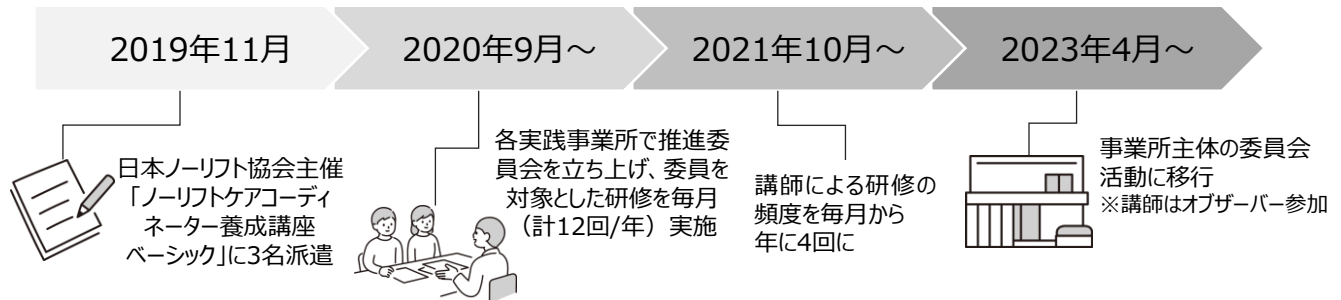
かけはし木場 (短期入所生活介護)



取り組みのきっかけ

他県の先進施設と交流があり、その施設でのノーリフティングケアの取り組みを伺い、自施設でも取り組みを行うこととなる。本事業とは別に、独自にノーリフティングケア普及に取り組む。

取り組み開始からの大まかな流れ



課題の抽出

これまでの取り組みを踏まえて、フォローアップ研修は昨年度の取り組みが継続して行えているのか、体制をつくっていくために何ができていないかの課題を抽出するとともに、今後も継続して取り組みを行っていくために、現在の状態をチーム全員で確認。

- ①【ノーリフティングケアの体制づくりに必要なチェック項目】を用いて、現在の状態と、詳細をチェック
- ②チェック後、【課題抽出、目標設定シート】に何ができていないのか、なぜできていないのか 記載し課題を明確にする
- ③挙げた課題から、目標を設定しいつまでに行うかも記載、目標を達成するための計画を記入

【記入例】		
健康管理	状態 1	<input checked="" type="checkbox"/> 職員の健康管理担当者が決まっている。 <input checked="" type="checkbox"/> 腰痛調査を定期的の実施して職員の健康状態が把握・管理されている。 腰痛保持者に対する対応策が決定し実行されている。(保持者に対しては面談・痛みの分析・担当業務の見直しなど)。 腰痛調査で明確になった腰痛保持者に対しては、腰痛の悪化を防ぐため決められた対応策で対応・対策が立てられている。 腰痛保持者に限らず、職員全体に対しての予防的対応策(体操やストレッチ、教育 等)が決定し実行されている。 腰痛者の増減データを元に、腰痛予防対策と取り組み全体の見直しがなされている。 腰痛者の増減データを元に、腰痛予防対策と取り組み全体の見直しがなされている。
	項目	残されている課題(何ができていないのかを記載) 定期的な調査は行われており、対応策も決定しているが、周知できておらず、実行に移せていない。 対応策は痛みがある職員にだけしか委員会で検討できておらず、全体の予防策の検討・決定・実行ができていない。
	健康管理	今後の目標及び計画 目標:12月までに痛みに応じた対応策・全職員への予防策が決まっており、実行に移せている。 計画:健康管理担当を中心とした委員会メンバーで痛みがある職員・痛みは無いが疲れやすい職員・痛みがない職員全てにおいて、対応策を決定。周知を行い、実行に移せているかを確認する。

表2. R4年度 五島圏域ノーリフティングマネジメント研修資料より抜粋
一般社団法人ナチュラルハートフルケアネットワーク作成

課題の分析

チェックリストの結果より、下記6項目に対して「現状」「理想」「半年後の目標」を設定し、課題を分析

	組織とチーム	リスク マネジメント	教育	個別プラン	環境・ 福祉用具	健康管理
現状 2022年 12月時点	管理者や委員の意識は高く、委員会の活動も活発ではあるが、定期的な検討の場が確保されていない	ノーリフティングケア視点でのヒヤリハット（職員の健康や負担へのリスク）の数が少ない	教育（技術チェック）のスケジュールを組んでも、後ろにズレることが多い	重度者への対応は出来ているが、ご利用者全員に対する対応にまで及んでいない（一部、ケアの統一が出来ていない）	定期的なメンテナンスが十分に出来ていない	腰痛者毎の面談は実施しているが、個別の低減策等のフォローが十分でない
理想	ケア現場でノーリフティングケアが実施されており組織体制が出来ている	ケア現場でノーリフティングケアが実施されており組織体制が出来ている。日々リスクが抽出し、定期的に低減策が実施されており、リスクマネジメント体制が出来ている	教育プログラムが作成され、新人スタッフも含め、スタッフに対して実施できており、それを継続できている	定期的カンファレンスが開催され、ノーリフティングケアプランに記載され、ケアが提供できている。また、ご家族様への説明が出来ている	福祉用具の管理体制ができ、継続できている	定期的に腰痛アンケートがなされ、それを分析することで、低減策が実行されている

目標設定

施設目標 | 先進的なケアの定着

上記目標を達成するために、下記の具体的な取り組みを設定。

ノーリフティングケア推進委員会を中心に全事業所で取り組み、「当たり前のこと」として定着を図る。

	組織とチーム	リスク マネジメント	教育	個別プラン	環境・ 福祉用具	健康管理
半年後の目標 (2022年 12月時点)	全職員にノーリフティングケアスタッフの役割を認知してもらい、チーム内で情報共有がしっかりなされている	ノーリフティングケア視点でのヒヤリハットの習慣化が出来ている	全職員が寝返り、起き上がり、ボード、シートの技術を身に付けて実践できている	ノーリフティングケアの個別プランへの落とし込み、統一したケア方法の定着・実施	福祉用具の管理の流れが出来て定着し実施されている	腰痛予防体操を習慣化し、低減策を実行、評価、見直しの流れを定着させる

課題（リスト）の低減策の設定・計画

課題分析結果を基に、年間での「法人全体の計画」「事業所の計画」を作成。
また、月ごとの計画や、項目ごとの目標も明確に示す。

2023年度 ノーリフティングケア活動計画書【本場短期事業所】

なごみ会 NLC委員会	法人全体の計画											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
【なごみ会 職員】	当たり前のこととして定着を図る。また、先進施設として、園域での普及に貢献する											
【なごみ会 ①②③ 定立】	所における定着を図る											
【なごみ会NLC推進委員による事業所巡回指導計画】	①事業所の推進委員による委員会を3ヶ月1回の頻度で開催し、各事業所における定着を図る ②日本ノーリフト協会のアドバイザー等を踏まえ、NLCマニュアルを全体的に見直し改定する。											
活動計画												
①なごみ会NLC推進委員の開催			6/23委員会開催				9/22委員会開催			12/22委員会開催		3/
②NLCマニュアルの見直し			6/23委員会で たたき台を提示	内容確認・意見調整			9/22委員会で 改訂版を決定	改訂版を運用				
③五島園域での普及	4/23取組報告委員会 でプレゼン											
本場 短期 事業所 NLC委員会	事業所の計画											
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	
事業所内推進委員の実施	①教育（技術習得）について、全職員の技術チェック（座運び・起き上がり、シート・グローブの使い方、ボードの使い方）を行う。 ②新入職員に対して、新入職員NLC研修プログラムに沿って指導を行う。 ③NLC視点のリスクマネジメントについて、ヒヤリハットのPDCAのサイクルを定着させる。 ④研修費用について、議決書を年2回実施し、個別対策を該当職員へ提示する。 ⑤福祉用具・整備について、定期的なメンテナンスを行う。											
活動計画												
①推進委員会の定期的実施	技術チェック		6/23迄 第二回会議 実施 →実施できた	座運び・起き上りの練習 →実施できた	座運び・起き上りの分割 →一部実施できた	座運び・起き上りの練習 →一部実施できた	シート・グローブの使い方 →2回のおよび1回の座運び の練習を行い、学級を実施す る。	シート・グローブの使い方 →2回のおよび1回の座運び の練習を行い、学級を実施す る。	シート・グローブの使い方 →2回のおよび1回の座運び の練習を行い、学級を実施す る。	ボードの使い方 →2回のおよび1回の座運び の練習を行い、学級を実施す る。	ボードの使い方 →2回のおよび1回の座運び の練習を行い、学級を実施す る。	3/22 実施
②全職員の技術チェック →4つの技術を重点的に実施	新入職員対応		新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	新入職員への技術指導 →実施できた	
③新入職員へのNLC研修	リスクマネジメント		新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	新入職員へのNLC研修 →実施できた	
④リスクマネジメントのPDCAサイクル	●実施（月）(金)に実施されるヒヤリハットアンケートにおけるヒヤリハット発生取り-対応結果の統計結果 ①改善策を決定し、実施する。 ②改善策の実施状況を把握し、効果を確認する。 ③改善策の効果を確認し、必要に応じて改善策を変更する。 ④改善策の効果を確認し、必要に応じて改善策を変更する。											
⑤評価	事業所の計画											
①	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
②	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
③	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
④	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
⑤	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
⑥	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
⑦	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
⑧	座運び・起き上りの練習 →実施できた											
⑨	座運び・起き上りの練習 →実施できた											

低減策の例：もの（機器の活用）

設定した計画より、ノーリフティング
委員会にて選定し、施設長が了承

下記福祉用具を導入

- ①スライディンググローブ 全員分
- ②スライディングシート 11枚
- ③スライディングボード 3枚
- ④跳ね上げ式車椅子 9台
- ⑤スタンディングマシン 2台
- ⑥移動式リフト 1台
- ⑦組み立て式リフト 2式
- ⑧昇降式ベッド台 1台
- ⑨車椅子はめ込み式特殊浴槽 1台

導入福祉用具



低減策の例：環境（作業環境の見直し）

Before



After



低減策の実行

導入1年目

これまでのケアの見直しと、機器の導入

身体の使い方、
寝返り、
起き上がり、
立ち上がり、
座位修正

スライディングシート
スライディンググローブ
スライディングボード

移動式リフト

2年目以降

年に1度
各項目の
技術チェック

年に1度程度
外部講師による
技術研修を実施



紙教材に加えて動画教材を作成

なごみ会かけはしチャンネル



で検索もしくは下記よりアクセスください



導入効果の分析・抽出

「皮膚剥離」の事故件数の推移

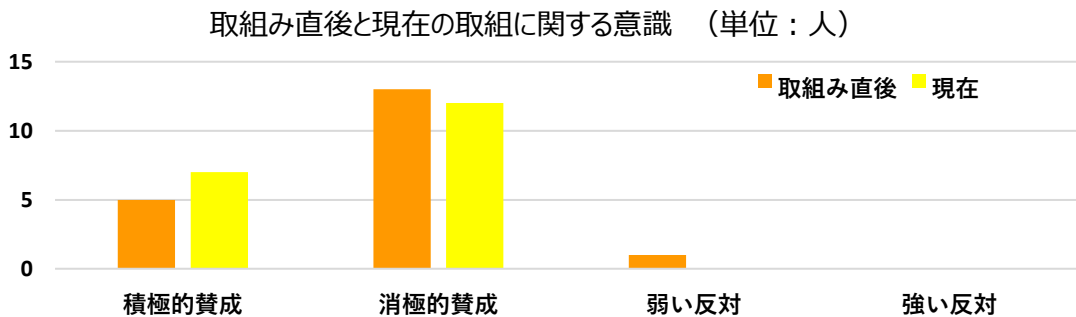
	従来のケア			ノーリフティングケア 本格実践後		
年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
件数	9件	7件	6件	6件	2件	2件

※事故の原因がご利用者自身の行動等に起因する可能性が高い事故は除外
 ※2019年迄は介護記録導入前のため、事故の詳細が不明

表皮剥離件数
減少

「ノーリフティングケアの取り組みに関するアンケート」

(2021年10月実施)



個別
コメント
(抜粋)

- ◆ 年齢的な事もあったし、著しい改善はないだろうと思ったが、シート・グローブ等を使って負担は軽減している。
- ◆ 年配の職員からの協力が心配だったが、職員間で受け入れられており、腰痛緩和に繋がっている。
- ◆ 体重の重い方の移乗をシート・ボードを活用して一人で出来るようになり、**自信もついて、嫌な気持ちから楽になった**。利用者・介護者双方の負担軽減に繋がっており、なくてはならない手段になっている。
- ◆ 興味は凄くあったが、リフトなどは時間がかかるからあまりしたいと思っていなかったが、**自分の身体を守るため**、是非、取組を続けるべき。
- ◆ 時間がかかるし覚えきれぬ不安が強かったが、安全で負担なく生活できると実感。**覚えるのに多少時間がかかるが、それでも続けていきたい**。
- ◆ 基本的介助法を学んだ後に利用者の個別性に応じた一部変更が必要だがその統一が図られていない。**繰返しのフィードバックが必要**。答えは一つではない事を理解する柔軟性が大事だと思う。

導入効果の分析・抽出

事業所内の合意形成で工夫したこと



ヒヤリハット
介護記録など

- ノーリフティングケア視点でのヒヤリハットに対して、放置せず迅速かつ具体的に対応することにより、ノーリフティングケア視点でのヒヤリハットが定着した。
(例：ケアの見直し、ケア物品の高さの調節、台車のサイズ変更等)
- ノーリフティングケア視点でのヒヤリハットに限らず、日々の介護記録の中にノーリフティングケア視点での関りが必要な場合、ノーリフティングケア委員が中心となり情報収集や必要な対応を実施。



情報共有
教育など

- 職員への技術教育に際して、完璧を求めることなく、真に必要なポイントに限りチェックと指導を行った。指導に対して納得してもらうような工夫を検討。
- 毎月の事業所月例会議及び週に2回のミーティングにおいて、「ノーリフティングケア」の検討時間を設けて、意見集約や対応策・情報共有を実施。
- 在宅の家族に、福祉用具（ボード、リフト等）を紹介し、家族の介護負担軽減に繋がった。また、事業所の枠を超えて、短期入所事業所のノーリフティングケア委員が訪問ヘルパーに技術指導。

退職者数※パートタイムと復職者を除く

2017年度 取組前	2018年度 取組前	2019年度 取組1年目	2020年度 取組2年目	2021年度 取組3年目	2022年度 取組4年目	2023年度 ※12月現在 取組5年目
2人	2人	0人	1人	1人	0人	0人

人員体制の充実

新卒者

志望動機に「ノーリフティングケアなど先進的な技術を取り入れており…」と記載があり、若い人材から選ばれるきっかけに。

転職者

腰痛保持者の転職時にノーリフティングケアの取組みが決め手となり入職



退職者数
減少

職員数

1.4倍 増加

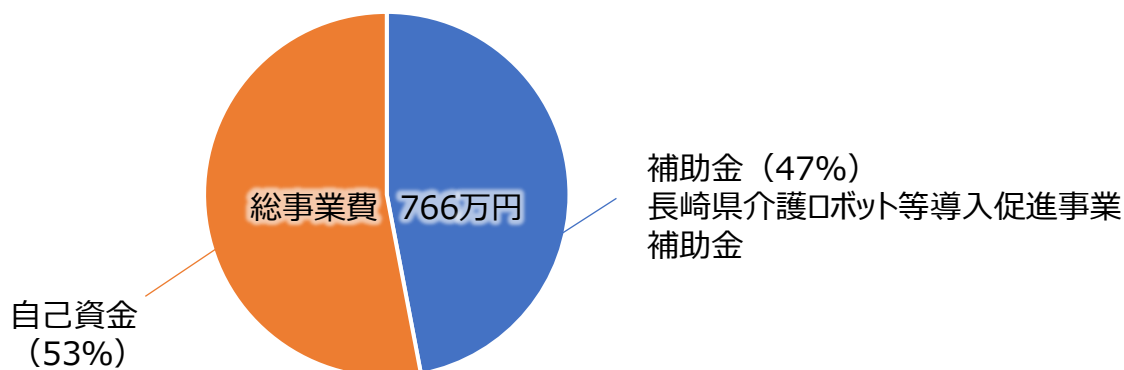
職員の平均年齢

2020年 4月	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月	2018年8月 取組前	2023年11月 取組5年目
49.6歳	49.8歳	50.8歳	51.3歳	19人	26人

選ばれる施設・長く働き続けられる施設へ

導入効果の分析・抽出

当事業所の場合、特殊浴槽整備に約400万円を要したため事業費が膨らんだが、シート、グローブ、ボードは数千円で購入でき、移動式リフトは補助金を活用して10万円程度で整備することができた。



導入による費用対効果

ノーリフティングケアの取り組みにより、**職員・利用者の健康確保・離職防止に効果あり**

求人PRにも繋がっており、これまで人材紹介会社に数百万円を投じてきたことを考えると、**費用対効果は極めて高い**

職員の声



30代前半の男性職員
介護福祉士
22年7月に入職

以前の職場でもリフトがありましたが、使う余裕がなく、ほとんどの職員が使用せず、力任せの介助を行っていました。

また、オムツ交換等の際もベッドの高さを調整せずに行っていたことがあり、多くの職員が腰痛を訴え、腰痛で休む職員もいました。

私自身、元々腰痛持ちで、介護を始めて悪化し、騙し騙し仕事をしていました。介護の仕事が続けたいけど、このまま10年、20年続けることは難しいと思い、異業種への転職も考えましたが、縁あってなごみ会に入職しました。

転職後もノーリフティングケアは時間がかかるというイメージがありましたが、今では**コミュニケーションが取れる有効な時間**だという意識に変わりました。

職員の方には、ご利用者の身体と同じように自分自身の身体も大事にしたいです。私みたいに腰痛に悩み、苦しむ職員が一人でも減って欲しいと願っています。

その他（五島圏域全体での取組）

2020年2月	五島圏域介護人材育成確保対策地域連絡協議会にて圏域での取組を提案
2020年10月	実技研修を他法人と合同実施
2020年12月	五島圏域ノーリフティングケアマネジメントセミナー（管理者, 一般職向け）
2021年度	五島圏域ノーリフティングケアモデル施設事業（第1期4施設）
2022年度	五島圏域ノーリフティングケアモデル施設事業（第2期2施設）
2023年3月	五島市長「ノーリフティングケア推進宣言」
2023年7月	「五島市ノーリフティング推進チーム(官民一体)」発足
2023年度	五島圏域ノーリフティングケアモデル施設事業（第3期5施設）
2024年2月	五島市ノーリフティングフォーラム・ミニ福祉機器展

※上記以外に圏域新人合同研修や介護職実践者研修等にてノーリフティングケアの講義を実施

今後の目標

法人の中期経営計画(2021～23)への掲載

『ノーリフティングケア推進委員会を中心に全事業所で取り組み「当たり前のこと」として定着を図る。また、先進施設として、圏域での普及に貢献する。』と明記

なごみ会ノーリフティングケアマニュアルの見直し(23年12月)

日本ノーリフト協会の助言や実態等を踏まえて、「見てもらい、活用するためのマニュアル」を前提に、全面的に見直し（スリム化）

ノーリフティングケアマニュアル



MEMO

ノーリフティングケア導入プロセスマニュアル

2024年3月発行



ダウンロードはこちら

