

持続可能な介護現場への変革

「ノーリフティングケア」による組織改革と「三方よし」の実現

職員を守り、利用者の尊厳を支える「抱え上げない介護」



HIMEBOSS
ひめボス

認証事業所

特別養護老人ホーム つわぶき荘

高齢化率50%超:伊方町の現状と危機

高齢化率 **50.05%**
(県下2位)



施設概要 (Facility Profile)

所在地: 佐田岬半島 (日本一細長い半島)

定員: 特養 (60)
ショート (10)
ケアハウス (30)

職員数: 53名 (平均年齢 39.8歳)



労働人口が減少し、高齢化が加速する地域において、いかに人材を確保し、質の高いケアを持続するか。それが私たちの直面した課題でした。

2017年の課題:負の連鎖に陥っていた「旧来型」ケア現場



転換点:限界を迎えていた「人力介護」

かつての常識 (The Old Norm)

「人力介護」が当たり前であり、ある程度の負担は仕方がないと考えていた。



⚠️ 副作用 (The Reality)

Staff (職員) :

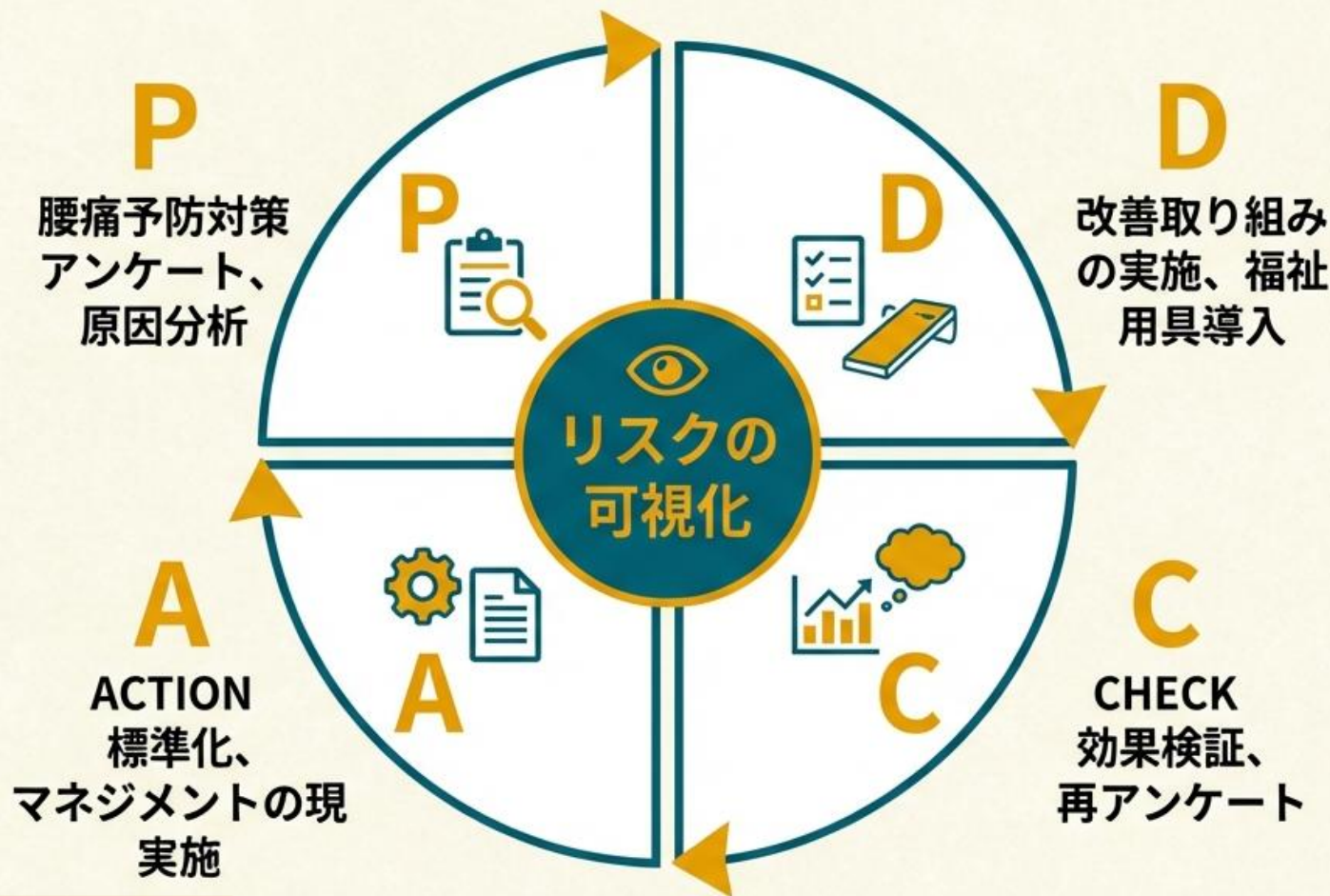
- 腰痛による離職
- 疲労の蓄積

Residents (利用者) :

- 拘縮 (こうしゆく)
- 褥瘡 (じょくそう)
- 皮膚トラブルの発生

「人力」に頼るケアは、職員の体を壊すだけでなく、利用者様の安楽な生活さえも脅かしていました。

リスクマネジメントによるPDCAサイクル



要点

全職員への「リスク調査」を実施（回答率100%）。隠れたリスクや健康状態を数値化し、勘に頼らないケアへ。



組織改革への3つのステップ: トップダウンとボトムアップの融合



弱みを強みに変える：SWOT分析による戦略策定

Strength - 強み

職種間の連携、多様な価値観、協力意識の高さ。

Weakness - 弱み

人員不足、職員のスキル差、専門職業務への集中困難。

Opportunity - 機会

IT/ICT/IoT化の加速、ケアの質の「見える化」。

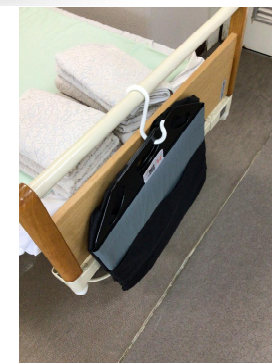
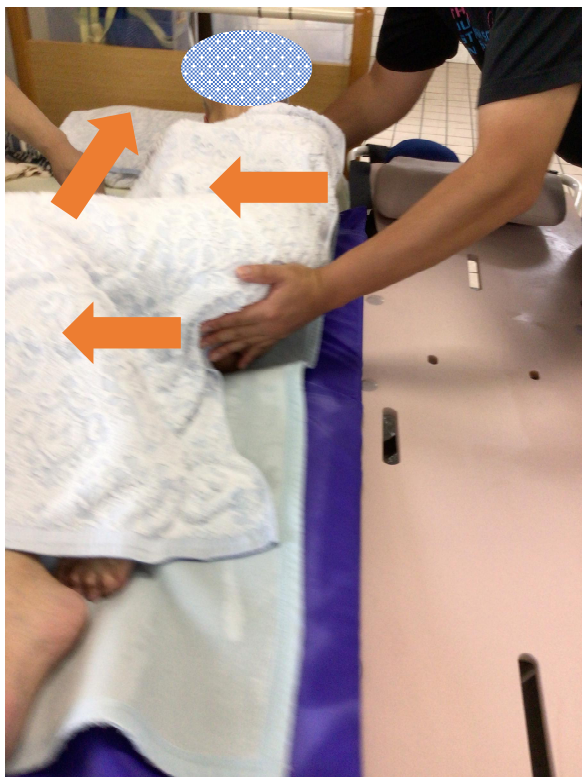
Threat - 脅威

少子高齢化、人材獲得競争、物価高騰。

クロス分析戦略 (Strength x Opportunity): 「強み」である協力体制と「機会」であるICT活用を掛け合わせ、年齢や能力を問わず活躍できる先進的な職場環境を構築し、採用競争力を高める。

ノーリフティングケア

愛媛県ノーリフティングケア普及啓発モデル事業所に選定



入浴

入浴者数

入浴時間

職員配置

福祉用具

入浴環境

入浴記録
(排泄記録)
(皮膚状態)

ノーリフティングケア



日常ケア



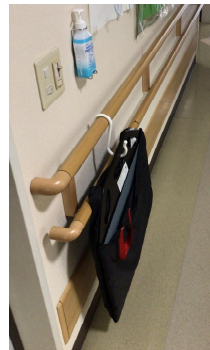
意識の変化

福祉用具

勤務時間

チームケア

ケア方法の
変化



安心して介護
#に負担の少ない

安心安全介護
ノーリフティングケア宣言

～利用者負担の軽減・職員の負担軽減～

- ★利用者に関心・安全な介護の提供
 - ・利用者の身体機能に合わせた、適切な福祉用具を使用します。
 - ・業務時は、声掛けや業務観察を行い、安心した介護を心がけます。
 - ・必要に応じて、定期的な身体機能の見直しを行います。
- ★職員が安全な作業環境の確保
 - ・福祉用具・機器を使用し、腰痛予防に努めます。
 - ・利用者・同僚・家族のために、腰痛リスクを軽減してまいります。
 - ・腰痛予防を心がけ、皆が健康的に安心して働ける環境づくりをします。

つわぶき荘
愛媛県西予和郡伊方町 861-1

ノーリフティングケア

ノーリフティング協力事業所として活動



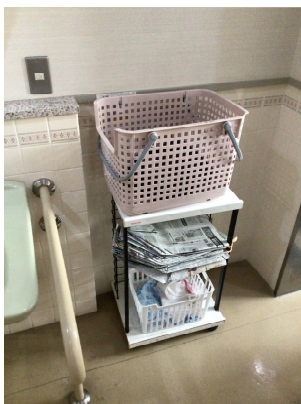
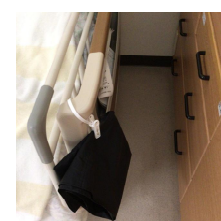
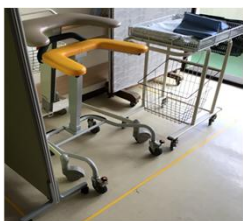
日常ケア 環境改善

環境の見直し

福祉用具
管理

ちょっとした
負担軽減

体 操



【成果1】 腰痛離職ゼロ・ケア品質の劇的向上

腰痛による退職者数



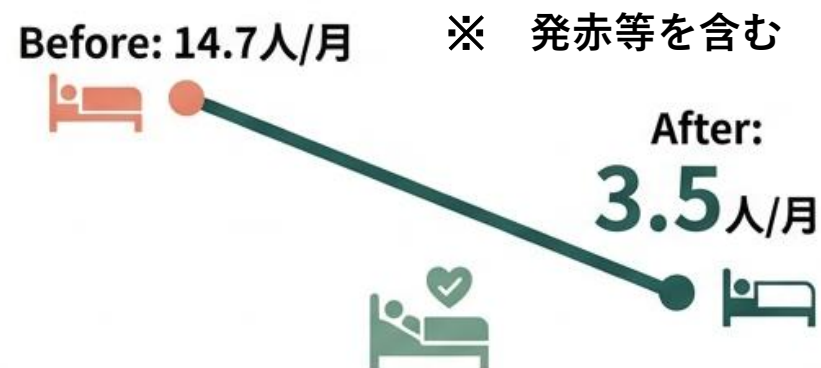
抱え上げ介助



排泄ケア移乗・準備時間



褥瘡 (床ずれ) 発生数



【成果2】「辞めない職場」への進化と男性育休の定義



男性育児休暇取得

0ヶ月 → 11ヶ月

取得が当たり前の文化へ

働きがい (Ikigai)

↑ +12% 向上



育児休業後復帰率

100%

2017~2025年度実績



有給休暇取得日数

9.15日 → 10.1日

平均取得数アップ



月平均残業時間

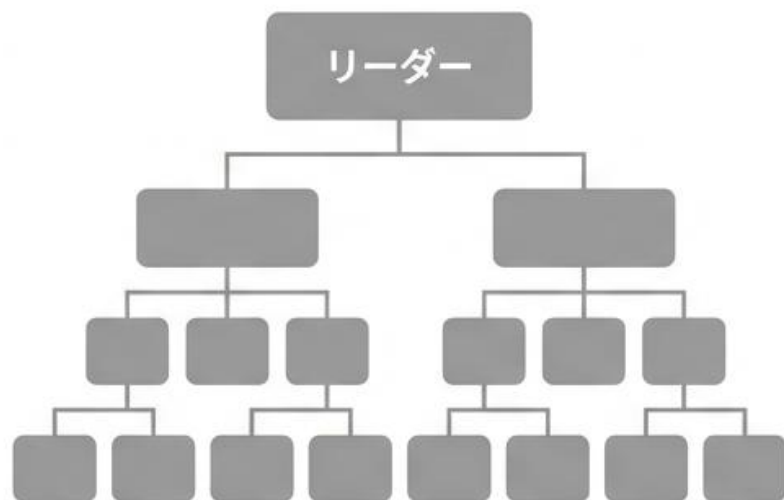
2.0h → 1.5h

業務効率化の成果

※ 新卒採用活動（前2008~2016）4名⇒（後2017~2026年度）入職者数 14名

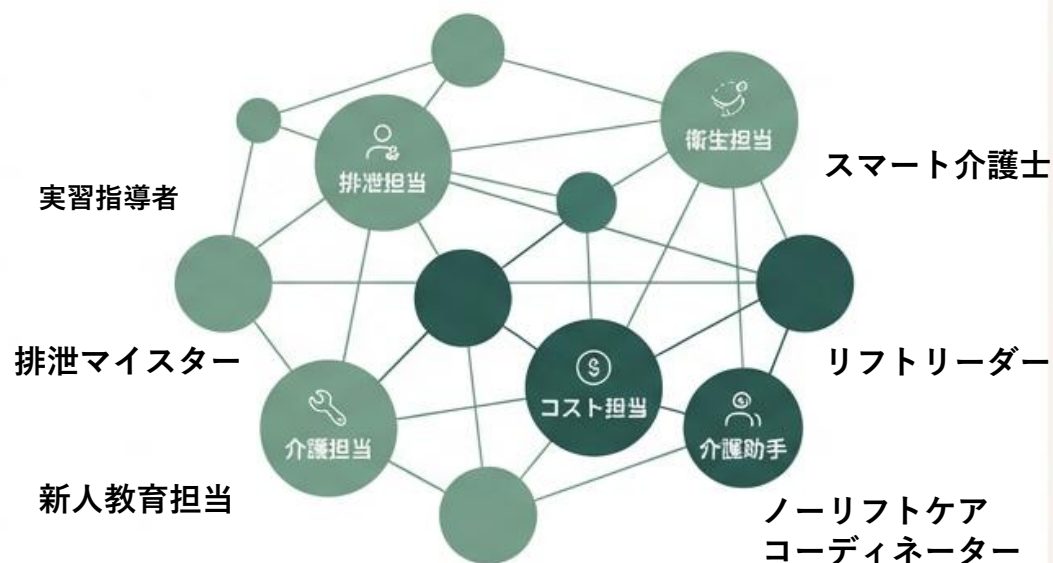
【成果3】「指示待ち」から「自走するチーム」へ 進行形

従来：オールラウンダー管理



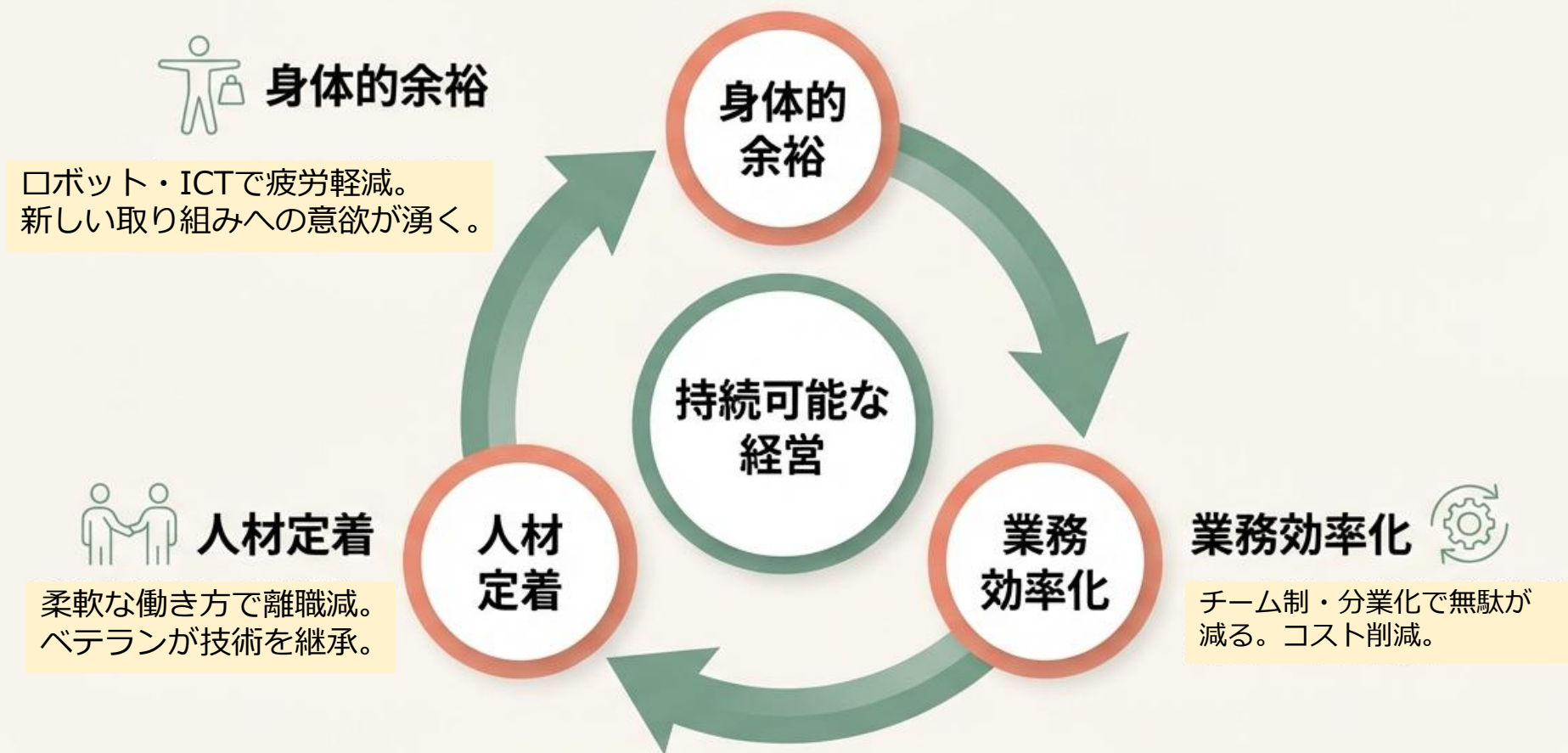
リーダーが全てを管理・命令
「個人を責める」文化

現在：専門特化と自律



全員が「専門家」（排泄、衛生、コスト担当など）
介護助手の活用（間接業務の分業）
「仕組みを改善する」文化

3つの柱のシナジー効果：正の循環モデル



単独の施策ではなく、相互に作用することで成果が最大化

多くの現場で聞こえてくる言葉は・・・。

#協力事業所

ノーリフティングケアの重要性の理解は浸透しつつも、導入に踏み切れない理由として、多くの施設が同じ課題を口にしています。



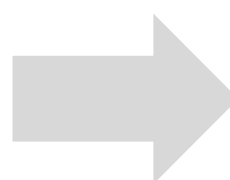
「時間がない」



「予算がない」



「人がいない」



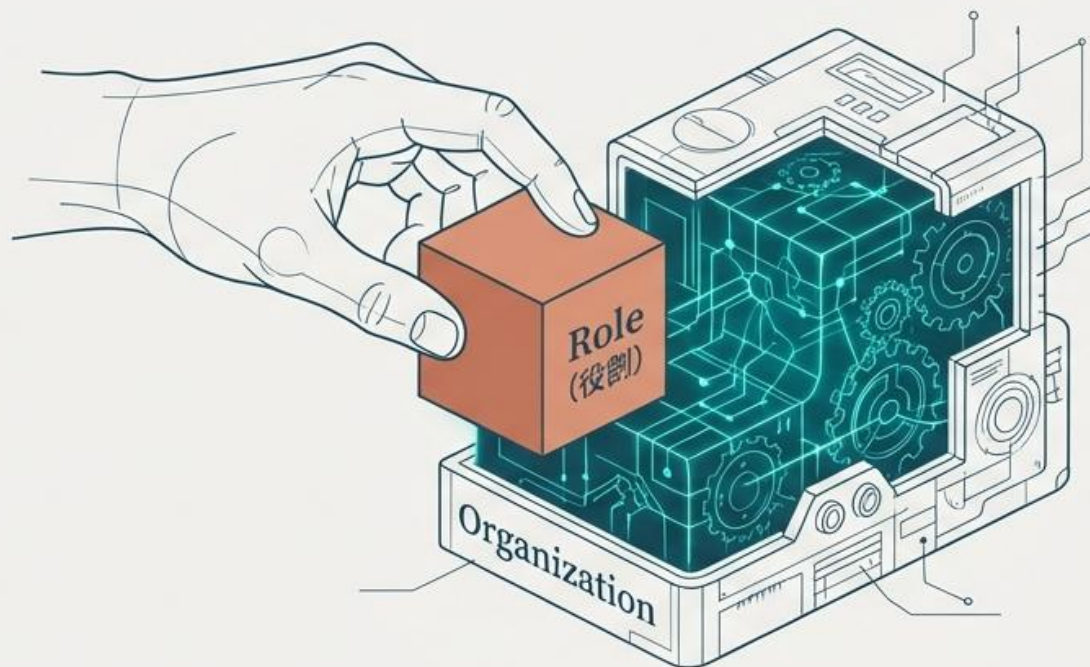
だからこそ取り組むのが
『ノーリフティングケア』

持続可能な施設を目指すために「整えるべき課題」

これらは、導入を拒む「乗り越えるべき壁」なのか？

それとも、今のケアのあり方が限界に達していることを示す「危険信号」なのか？

「教える」ことはコストではなく、最強の投資である



Transform from a managed organization to a self-running organization.
人材育成システム (Human Resource Development System)

“仕組みと役割の付与によって実現される組織の自走”

特別養護老人ホーム つわぶき荘

- ・ 愛媛県西宇和郡伊方町湊浦861番地1 0894-38-0700
- ・ tuwabuki4@ca.pikara.ne.jp (菊池)

未来への展望：選ばれる施設であるために

職員が「働き続けたい」と思える職場こそが、
利用者が「安心して暮らせる」場所になる。

私たちは、PDCAサイクルによる継続的な改善とテクノロジーの活用で、
地域社会における「三方よし」を追求し続けます。

