

ノーリフト・ノーライフ

—みんなのためのやさしいケアを目指して—
急性期看護の取り組み



全国ノーリフティングポスター発表大会

2021年11月



社会医療法人仁愛会浦添総合病院看護部¹・在宅総合センター²

○松永宏美¹、伊藤智美¹、森山いづみ²、古謝早苗²

はじめに

- 社会医療法人仁愛会は、浦添総合病院（急性期病院）、在宅総合センター、健診センター、保育園の4事業で構成
- 在宅総合センターは、2010年よりノーリフトの取り組みを開始
- 浦添総合病院は、腰痛が原因の労災2~3名/年、潜在的な腰痛が65%（2018年度院内調査）、看護要因の高齢化
- 腰痛が原因の労災2~3名/年、在的な腰痛が65%（2018年度院内調査）
- 腰痛予防の組織的な取り組みなど、労働安全衛生上の腰痛も課題
- 2018年12月看護ケアによるアクシデント発生！（原因不明の大腿骨遠位部骨折、要因は、おむつ交換時の骨折か？）
- 看護師が実施している日常生活援助を見直す中、患者そして看護職者にもやさしいケアの提供が課題

『やさしいケアプロジェクト』

（看護部+在宅センター+リハ部）

看護部の方針

- みんなに（患者・看護師・介護職にも）やさしいケアの実践に向けた試み
- 在宅総合センターとの「やさしいケアプロジェクト」の発足
- 期待されるoutcomeは、看護職および介護職の腰痛の減少、患者の新規発生褥創の減少、退院支援強化など
- 2018年、日本看護協会が「ヘルシーワークプレイス」を発信
- 看護師の労働環境を改善し（健康で安全な職場を目指し）、在宅医療でのノーリフトの知識・技術を導入、定着させることが目標



業務上の危険要因への予防と対策、
生物学的要因、物理的要因、化学的要因、**人間工学的要因**、交通移動教員、
勤務・労働時間要因、心理・社会的要因

方法

- ノーリフティングへの取り組みを試行期と導入期に分け、それぞれ時系列にまとめた。
- それぞれの時期の管理者へのインタビューをまとめた。

対象

- 試行期のHCU師長、呼吸循環器病棟師長
- 試行期～導入期の看護部長

ノーリフティングを広めるためのメンバー構成

- キャリア開発室（看護師教育担当）
- 各病棟師長 ・ 皮膚・排泄ケア認定看護師
- 看護部長 ・ 副看護部長
- 同法人在宅部門のセラピスト・介護職(なちゅは沖縄)



試行期

全病棟へスムーズに導入するための準備期

2018. 12月 : 全病棟師長へ勉強会を実施。全病棟へ広げるための計画立案。
手挙げ制によるモデル病棟の選出→横展開



2018. 12月 : モデル病棟の決定。
南4階病棟（呼吸・循環器）と
HCUの2病棟が立候補した。

私たちが立候補
しました！



南4階病棟

モデル病棟に立候補した理由

呼吸器・循環器病棟でベッド上の患者が多く、介護度の高い患者が多い。ケアを取り入れることで患者や看護師双方に負担が無くケアが行えると考えた為。

HCU

おむつ骨折をきっかけに導入。その他、患者が入院中に拘縮が強くなる、術後や重症患者で寝たきりの患者が拘縮を起こす、ポジショニングや枕の入れ方が間違っていた等があり。

試行期

2018. 12～1月：モデル病棟の現状調査。

そこで見えてきた事を元に
勉強会の内容を決定した。



check!!

見えたこと

- ・福祉用具が活用されていない。
- ・患者の状態に合わせた日常生活の援助が不十分。
- ・看護師自身を守る体の使い方が不十分。

2019. 1月：マルチグローブ・スライディング
シートの導入準備

2019. 1～3月：モデル病棟への勉強会（4回実施）

【実施した結果】



病棟師長

- ・患者の拘縮が改善した。
- ・術後創部痛や骨折などの痛みのある患者を、痛みを最小限にして動かす事ができた。
- ・一人でもケアできる為、業務改善にもなった。

看護部長

研修を受けている看護師の姿がとても楽しそう
で、大変なケアを楽しいケアに変えることができる
のだと感激した。
在宅の現場では当たり前前のケアが病院では出
来ていないことへのギャップと在宅へキャリア
チェンジしていく看護師のためにもより早く
ノーリフティングの考えや技術が必要と感じた
ため、モデル病棟の変化を待たず全体への
研修の開始を決めた。



全病棟導入に向けてLet's go!!

導入期

全病棟に対して開始。病棟で定着するためには現場で指導できる人が必要。新人研修での指導者としてリーダーを教育しよう！



本来の
ねらい

リーダーに対して：新人研修を通し現場指導のスキルを上げる
新人に対して：早い段階でノーリフティングの考えに触れさせる

2019. 3月：各病棟の**リーダー研修**実施
新人に対する習得度評価票の作成



2019. 4月：**新人研修**実施
各病棟リーダーが指導&評価者となる



リーダー研修の様子



病棟ラウンド

メンバー：在宅総合センター長、
看護部長、副看護部長、病棟師長、
退院支援看護師など

2019. 5月：病棟ラウンド開始
(フォローアップのため週1回実施)

2019. 7月&10月：看護補助者向け研修の実施
シートとグローブ中心に



看護補助者研修の様子

2019. 11月：在宅が看護部コアメンバーに研修実施

導入期

2020.2月：シートグローブ定着させ隊(SG隊)発足。
ベッドサイドに物品設置し、いつでも誰でも
使用できるようにする。



病棟での設置状況



2020.7月：看護部と在宅協働で動画を作成。
(看護部長による研修目的の共有動画&技術動画)

2020.8月：**リーダー研修**
介助の指導方法
習得度評価方法について指導



新人研修の様子

2021.4月：**新人研修**実施

2021.6月：看護補助者研修

導入期後の看護部長のコメント

勉強会の場面では楽しく学んでいるが、実践に繋がられていない。OJTの対策が必要。

病院のセラピストと協働してサポート体制を強化できれば、ノーリフティングの考え方や技術の浸透ができるのではないかと？



新人研修 全員集合🍀

見えてきた課題と今後の対策

【課題】

- ①福祉用具の知識は付いたが、患者に応じた使い方が不十分。
- ②勉強会で習得した技術が現場実践に繋がられていない。
- ③各病棟で計画的な指導者の育成が出来ていない。

【今後の対策】

- ①OJTの評価と新たな仕組みとして、病棟担当リハビリや介護職と協働出来る制度の整備を行う。各職種のリーダーを育成する。
- ②技術や職員の腰痛に関して、アンケートでの定期的な評価とフォローアップを行う。
- ③継続的な勉強会の実施（研修修了者の可視化）



合格シール作成

まとめ

- 新人研修や看護補助者研修で取り組むことで少しずつ周知出来ている。ノーリフティングの技術が急性期看護でも有効であり、患者の改善が目に見えた事で実感できた。
- 患者の為だけでなく、看護師の長い職業人生（＝life）を健康に全うする為に導入したのがノーリフティングポリシーであり、それは「ヘルシーワークプレイス」を目標としている当院の看護部の構想と一致した。
- 対象者が550人（看護職と介護職）と規模が大きいため長期的な取り組みが必要であり、多職種連携でさらに周知拡大していきたい。

