鳥取県におけるノーリフトの考え方を取り入れた研修の現状と課題

研修参加者アンケートから見える「現場で実践できない理由」

○発表者名　ナチュラルハートフルケアネットワーク鳥取ピース　しじみ会　福良 智洋
共同研究者名 ナチュラルハートフルケアネットワーク鳥取ピース　しじみ会　藍田 翔太

１．問題提起

鳥取県では、介護現場における腰痛対策や人材定着が、長年にわたり課題とされてきた。その対応の一つとして、近年ノーリフトの考え方が注目されている。鳥取県介護専門職研修会では、利用者と介助者の双方にとって負担の少ない「優しいケア」を目指し、ノーリフトの考え方を取り入れた研修を継続的に実施してきた。

研修参加者からは、内容が分かりやすく、実務に役立つとの評価が多く得られている。一方で、ノーリフトという言葉や考え方は徐々に知られるようになってきたものの、研修後の実践は個人の工夫や努力に委ねられ、職場全体の取り組みとして定着しにくい現状がある。

こうした状況から、研修によって理解や意欲は高まっているにもかかわらず、それが現場での実践や定着につながりにくい点に課題があると考え、その要因を明らかにするため本研究に取り組むこととした。

２．目的

本研究の目的は、鳥取県介護専門職研修会において実施しているノーリフトの考え方を取り入れた研修について、研修参加者へのアンケートを通して、研修後の実践状況とその課題を整理することである。

特に、研修によって参加者の理解や意欲が高まっているにもかかわらず、現場での実践や定着につながりにくい要因に着目し、その要因を現場・組織・行政の視点から整理することで、今後それぞれの立場がどのように関わることができるのかを検討することを目的とした。

３．方法

鳥取県介護専門職研修会において、ノーリフトの考え方を取り入れた研修に参加した、介護・障がい福祉分野に携わる専門職を対象に、アンケート調査を実施した。

調査期間は 2025 年 6 月 28 日から 12 月 13 日までとし、120 名から回答を得た。アンケートは無記名で実施し、研修後の実践状況や、現場で感じている課題について率直に回答できるよう配慮した。

調査内容は、研修の理解度や満足度を確認するとともに、研修後にノーリフトをどの程度実践できているか、また実践が進みにくい背景について把握することを目的として、以下の項目で構成した。

① 回答者の属性（職種、勤務施設、経験年数、職位、研修参加回数）
② 研修内容に対する評価（分かりやすさ、実務への有用性など）
③ ノーリフトの実践状況および、実践が進まない理由
④ 実践を通して感じている変化や効果
⑤ 職場や管理職の理解・関わりの状況
⑥ 今後、ノーリフトを現場に広げるために必要と考える支援

４．成果・課題

研修内容については、座学・実技ともに「分かりやすかった」「まあ分かりやすかった」との回答が 97％を占め、「実務に役立つ」と回答した者は 96％であった（図 1）。多くの参加者が、ノーリフトの考え方を自分の現場に取り入れたいものとして受け止めていることが分かった。

また、ノーリフトを「実践している」「一部実践している」と回答した者は 73％であり（図 2）、現場での行動につながっている様子がみられた。実践している参加者からは、腰への負担が軽減した、利用者の移乗時の不安や痛みの訴えが減ったといった意見が多く見られ、介助者・利用者の双方にとって良い変化が実感されていた。

これらの結果から、本研修は、日々の介助の中で悩みや不安を抱えている現場職員の実感と重なる内容であり、ノーリフトの考え方を学ぶ入口として一定の役割を果たしていると考えられる。

一方で、ノーリフトを「十分に実践できている」と回答した者は 27%にとどまり、多くは部分的な実践にとどまっていた。実践が進まない理由としては、機器・用具の不足、人手不足による業務過多、職員間の意識の違いなどが挙げられた（図 3）。

多くの参加者は、学んだ内容を現場で試してみたいと感じているものの、人手不足により日々の業務に追われ、実践に取り組む時間を確保しにくい状況に直面している。また、「どこまでやってよいのか」「この方法で合っているのか」を確認できる機会が少ないことも、実践が止まってしまう一因になっていると考えられる。

さらに、研修参加者の多くは一般職員であり、職場全体でノーリフトに取り組んでいるケースは限られていた。研修で学んだ内容を職場に持ち帰っても、相談できる仲間や一緒に取り組む人が少なく、個人の工夫や努力に委ねられやすい状況があると考えられる。

また、研修の受け入れ体制には余裕があるものの、参加者数は限定的であり、ノーリフトに取り組む仲間が増えにくい現状も課題として挙げられる。仲間が増えることで、施設や組織に対して提案しやすくなり、実践の広がりや継続につながる可能性がある。

本研究を通して、ノーリフトの考え方を取り入れた研修は、参加者の理解や意欲を高める点では高い効果を上げていることが明らかとなった。一方で、その意欲を職場全体の取り組みとして広げ、継続していくためには、現場職員の努力だけでは限界があることも示された。

研修で得た学びを現場につなげていくためには、研修の場だけで終わらせず、実践について相談や確認ができる機会や、取り組みを後押しする関わりがあることで、現場での実践はより続けやすくなると考えられる。

今後は、現場・組織・研修を支える立場が、それぞれの役割を意識しながら関わることで、ノーリフトの考え方が日々のケアの中に少しずつ根づいていくことが期待される。本研究が、そのための一つの視点を提供するものとなれば幸いである。

図１　座学研修の分かりやすさに関する評価

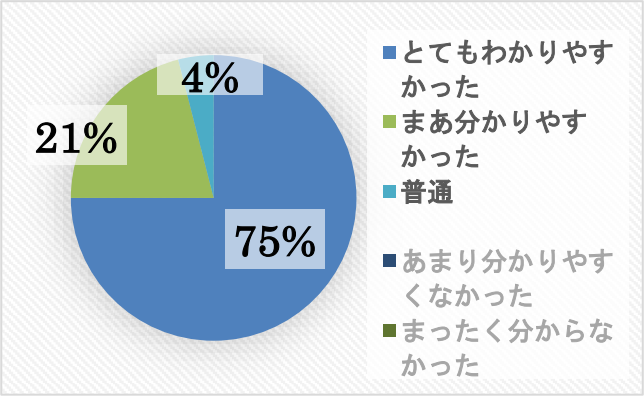

図２　ノーリフトの実践状況

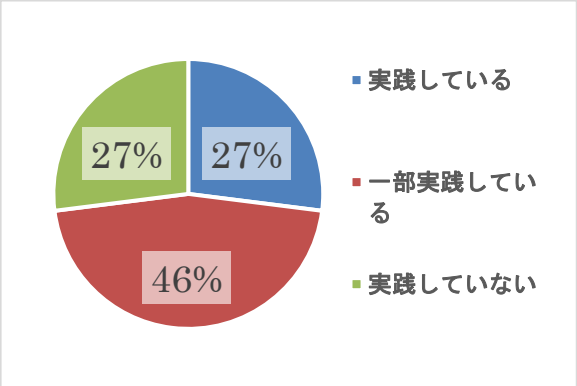
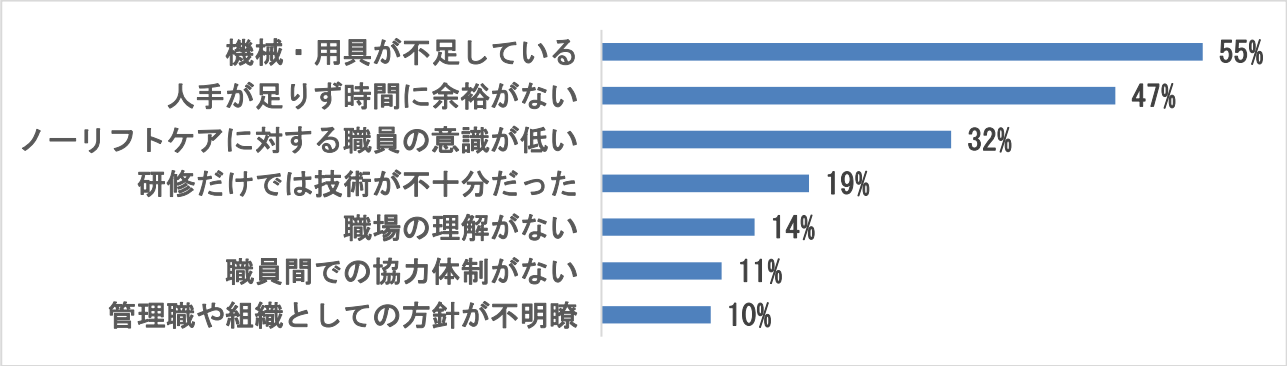
図３　ノーリフトの実践が進まない理由（複数回答）