

北九州モデル導入の**実際**を聞きました

先人たちの声

社会福祉法人風花会 特別養護老人ホーム
かざはな園 入所70名/短期入所10名
 北九州市小倉北区江南町2-20

平成15年に開設し、平成17年には北九州初となるユニット型サービスをスタート。地域に開かれた施設として住民と住み良い街づくりにも取り組む。



北九州モデル導入の主な取組内容

- ・北九州市介護ロボット等導入支援・普及促進センター（以下、センター）実施の業務量調査とその報告を受け、施設自ら課題を洗い出し、その改善策を検討した結果、**記録業務の効率化に向けた取組**を開始。
- ・記録システムの機能拡大を目的に**福岡県ICT導入支援事業費補助金**を申請。
- ・**記録ソフトメーカーによるレクチャー、記録用端末やPCの入れ替え**を実施。また、24時間シート新たに活用し、**転記作業等の軽減**を行った。

介護主任
林大悟さん



北九州モデル導入の流れ

		R3						R4			
		6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
準備	キックオフミーティングと今後の流れの共有	■									
調査	センターによる業務量調査と結果報告会	■	■	■							
検討	今後の方向性の共有				■						
実践	補助金申請/記録ソフトの導入センターとの実施状況の共有				■	■	■	■	■	■	■

1 北九州モデルに取り組もうと思ったきっかけは？

施設理念である「入居者の方が安心して笑顔で暮らせる環境づくり」「職員のみなが安心して笑顔で働ける環境づくり」の実現に向け、ノーリフティングケアの導入を考えていました。そんな折、北九州モデル導入の話があり、**これを機に専門的なアドバイスを受けることで、施設全体の業務改善や行動変容を促進できるのではないか**と思い、取り組むことにしました。

5 取組にあたり壁になったことは？

これまでの考えや流れを切り替えることが大きな壁でした。なぜなら、日々の業務遂行に精一杯で、介護の価値観やあり方の変化に職員が追い付いていない現状があったからです。そこで、**今のままでは入居者も自分たち職員も守れない、未来を変えるために、まずはやってみようという意識を皆で共有して挑みました。**

2 職員との合意形成はどのように行いましたか？

まずは、リーダー会議で「北九州モデルとは何か」「なぜ取り組むのか」を明示しました。更に、リーダーから各現場スタッフへと取組予定も含めた説明を繰り返すことで、**段階的に職員の理解も得られ、合意形成を図ることができました。**

6 今回の取組で役に立ったことは？

これまで、「これが大変だ」と漠然に捉えていた状況を、**業務量調査によって「何に」「どんな」負担が生じているか把握できたことで、具体的な活動や目標を設定しやすくなりました。**また、ただ目先のことだけではなく、長い目でみて現場をどうすれば良いか職員自身が考えるようになり、**現場の意識改革にもつながりました。**

3 多職種をどう巻き込みましたか？

多職種からなる会議の場を使って、北九州モデルの取組についての情報共有を行っていきました。それによって施設長、副施設長、看護師、介護福祉士、介護支援専門員、相談員、機能訓練指導員、管理栄養士といった多職種によるチームが形成でき、うまく皆を巻き込みながら進めていくことができました。

7 新たな取組など、今後の方針は？

今後は、人手不足に対して**外国人介護人材の受け入れを進める**予定です。**また、記録システムの効果的な活用促進とノーリフティングケアの拡大を図りながら、介護技術を磨き、職員のやりがいやモチベーションを高め、入居者の安心を守り続けていきたいと考えています。**

4 不平不満が出たとき、どのように対応しましたか？

日々の業務に追われている中で、業務量調査や話し合いなどによって更に忙しくなり、不平不満をもらす職員はいました。しかし、取組により**「身体的、精神的、時間的なゆとりを生み出すことで今後も深刻化する人手不足を乗り越え、入居者と職員の安心を保つ」という目的をリーダー中心に職員へ示しながらフォローして**いきました。

8 これから取り組む施設へのアドバイスを！

人手不足で日々の業務に追われる中、新しい取組を始めることは大変な挑戦かもしれませんが、これからも人手不足は続きます。だからこそ、**少しでもやってみようと思った時こそチャンス**です。この取組は、職員の負担を軽減するだけでなく、**チームワークを向上させ、入居者へのケアの質を高めていくことができます。**ぜひ、挑んでいただければと思います。