

令和6年度 福岡県ノーリフティングケア マネジメントチェック29項目 12月15日時点の評価として

	目標とする状態		項目
管理者	ノーリフティングケアは職員の労働安全衛生水準の向上、利用者が安心安全にケアを受けられるための取り組みです。抱え上げ・持ち上げ・引きずりでのケアや不良姿勢での作業などを、職員を守る観点から管理者が「行かせない」ことを理解して取り組むことが必要です。そのためには、労働環境の整備や組織の体制づくりをすすめ、ノーリフティングケアを推進するリーダーとして計画的に行動・実践していることが求められています。	①	ノーリフティングケアは労働安全衛生の取り組みであること、働きやすい職場をつくることを目的としていることを理解している
		②	管理者は組織におけるノーリフティングケアの進行状況を把握し、旗振り役として機能している
		③	ノーリフティングケアのマニュアルが作成されており、定期的に見直しがされている
委員会	組織においてノーリフティングケアを推進するためには、組織で認められた委員会(チーム)の存在が重要となります。委員会がマネジメントチームとして機能していることが大切であり、そのチームメンバーの役割が明確かつ機能していることが必要です。役割には管理者・全体統括マネージャー・教育担当・技術指導者・個別アセスメントプランニング担当・福祉用具管理担当などがあります。	④	全職員がこの取り組みの目的を共有し理解している
		⑤	組織の中で認められた腰痛予防対策推進委員会(ノーリフティングケア委員会)があり、会合が定期的開催されている
		⑥	委員会メンバーが多職種で構成されており、それぞれ役割を理解し実行できている
		⑦	委員会が年間目標を立案し、計画的に活動できている
リスクマネジメント	ケアだけでなくすべての作業において、職員一人ひとりから身の回りに潜む身体的負担や腰痛リスクを抽出できる仕組みづくりが大切です。そして抽出されたリスクに対して、改善に向けた計画の立案(P)→計画実施(D)→実施結果の評価(C)→評価を踏まえた見直し・改善(A)【PDCAサイクル】により腰痛予防マネジメントを実践していくことが求められます。また、委員会による巡回調査(ラウンド)も並行して行い、これらの取り組みを繰り返すことで組織の労働安全衛生水準を向上させていきます。	⑧	全職員がリスクマネジメントに関して理解できている
		⑨	職員全員がケアだけでなく、すべての作業において、ヒヤリ・ハットを報告する体制があり、課題の分析、低減策の検討・実践、見直し、それらの記録ができている
		⑩	労働安全衛生の視点から施設内ラウンドが定期的実施されており、低減策を検討し実行、見直しが行なわれ記録もできている
健康管理	職員一人ひとりの腰痛を予防し健康を管理するためには、全職員を対象とした腰痛調査を定期的に行い、腰痛の度合や健康状態を把握することが必要です。そして、委員会で腰痛リスク者を分析し、個別の対策を検討、実施結果の確認まで行います。また、定期的な腰痛調査により組織全体の腰痛保持率を把握し、比較することでノーリフティングケアの取り組みが機能しているかを評価します。	⑪	年2回を目安に腰痛調査を実施し、分析、対策を検討・実行・見直しができている。また、集計結果・低減策を全職員に開示している
		⑫	入職前、配置転換前の腰痛調査と入職後、配置転換後の腰痛調査が行われている
		⑬	腰痛分類があり、それぞれの度合により対策・対応が決まっている
		⑭	管理者又は委員会メンバーが全職員の健康管理を把握している。
		⑮	就業前後に腰痛予防体操を実施している。
		⑯	腰痛保持率から、組織のシステムが機能しているか把握できている。
個別アセスメント	すべての対象者に「労働安全衛生」と「自立支援・廃用予防」の視点を持ってアセスメント・プランニングすることが必要です。アセスメント・プランニングの担当が決まっており、周知徹底までの体制(いつ、どこで、誰が、どのようにアセスメント・プランニングし、どのように周知徹底するか)が決まっていることでノーリフティングケアの実践ができます。そして、決定されたケア方法を職員全員で実践し、結果の確認と記録(モニタリング)、見直しまで行い、より良いケアが実践できるようにします。	⑰	定期的な多職種協働で、担当者会議・カンファレンスが開催されている
		⑱	職員や対象者に対する「ヒヤリ・ハット」や「気づき」からケアの見直しを行っている
		⑲	対象者の「自立支援」や「廃用予防」など、ケアの質だけでなく、職員の「労働安全」の視点も踏まえてプランニングする体制ができている
		⑳	決定したケア内容に関して、周知⇒実行⇒見直しまでの流れができている
人材育成	安心して働ける職場づくりを実現するためには、職員一人ひとりがノーリフティングケアの必要性や目的を理解し、知識や技術の習得、さらにはそれらがケア現場で実践できている必要があります。そのためには教育が重要であり、担当者を決定し、計画的にノーリフティングケア教育を実践することが必要です。そして教育して終わりではなく、日々のケア現場でも教育の効果によって行動変容されているかチェックできる体制を作りましょう。新人職員への教育や、指導者育成に向けたキャリア教育の体制づくりも大切な要素です。	㉑	知識や技術の習得だけでなく、定着させる事が重要であると理解している
		㉒	年間を通して、教育計画が立案され、実行できている
		㉓	教育に関するキャリア教育があり、指導者が複数名いる
		㉔	新人職員に対する教育体制ができおり実行されている
		㉕	日々のケア場面でもチェックできる体制がある
環境・福祉用具	福祉用具によるケアだけがノーリフティングケアではありませんが、重度障害を持つ対象者が多い事業所は、安全性や業務効率を考慮しても用具の整備は必須です。すぐにすべての環境を整えることは困難でも、事業所にどのような用具が必要なのか把握し、導入計画が立案されている必要があります。また、定期的なメンテナンスや点検を円滑に行えるよう、福祉用具の担当者を決めて管理しましょう。	㉖	施設内の福祉用具の一覧があり定期的に更新されている
		㉗	定期的にメンテナンス・点検が実施できている
		㉘	リスクマネジメントの観点から、福祉用具の導入計画が立案されている
		㉙	福祉用具だけでなく、作業における適切な作業位置、作業姿勢、高さ、幅など見直しが行われている