

ノーリフティング導入における目的と現状把握【課題抽出シート】

現状をチェックしてみましょう。目的とする状態「3安全に働ける職場」と、現在の状態を比較して【課題を見える化】し、取り組み計画を立案しましょう。どの課題に対して、どのような計画で、いつまでに、どこまで解決していくのか具体的にしてみます。できることから小さなステップで課題を解決し成功を積み上げ、すべての項目が「3」安全に働ける職場づくりを目指しましょう。

施設名		評価日		評価者	
項目	取り組むべきこと	0実施していない	1.不十分だが実施している	2実施している	3安全に働ける職場
管理者	ノーリフティングは労働安全のための取り組みであり、管理者自らが、抱え上げケアや持ち上げ・不良姿勢など身体に負担のある業務は、職員と利用者を守る観点から行わせてはいけないことを理解して取り組む必要があります。環境整備や業務・教育体制など組織の労働安全の体制を整えるためにノーリフティング推進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。	管理者が取り組みを認めていない、または管理者は関与できていない。	管理者が活動を認めているが、関与できていない。	管理者自らが必要性を感じ普及促進に向けて行動している。	管理者自らがノーリフティング普及推進リーダーとしての役割を果たしている。
推進チームの存在	組織においてノーリフティングを推進するためには、組織で認められた推進チームの存在が重要となります。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は、統括マネージャー、教育担当(教育企画担当・技術教育担当)、個別ケースプランニング担当、福祉用具導入計画・管理担当などの役割が明確であり実践機能していることが必要です。	チームの立ち上げが認められていない。	チームはあるが、組織内で認められたものではない。	組織内で認められチームがあり、組織の体制づくりやリスクの解決に向けて活動している。	チームがあり、定期的な会議が開催され、組織全体のリスクマネジメントを実践している。労働安全衛生委員会と連携している。
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身体的負担、リスクのある作業は抽出されることが必要です。職員からヒヤリハットをいかに多く集めることができるか、またそのリスクに対して推進チームが、検討、対策計画立案(P)→計画実施(D)→実施結果を評価(C)→評価を踏まえて見直し、改善(A)をしていく。このリスクマネジメントの体制ができていくことが重要です。この取り組みを繰り返し、組織の労働安全衛生水準を向上させることが重要です。	リスクマネジメントはできていない。	リスク抽出(職員からのヒヤリハット・チームでのリスク抽出など)はしているが、計画立案から実践、評価、改善など対応が不十分である。	リスク抽出(職員からのヒヤリハット・チームでのリスク抽出など)し、計画立案から実践、評価、改善など実践できている。	2にあげた体制で取り組みが出来ており、さらに日々職員からもヒヤリハットが積極的に出され労働安全衛生水準が経験とともに向上している。
職員の健康管理	職員一人ひとりの健康を守り腰痛予防を実践するためには、教育や環境整備などの予防的な対策がなされることも必要ですが、職員のリスクを抽出するためには、腰痛調査が定期的に行われ職員の健康状態を把握することも重要です。職員の健康管理の担当を決めて計画的に調査すること、リスク保持者に対して、対策を立てることが必要です。	職員の腰痛予防のための調査や対策は特にしていません。	腰痛調査はしているが定期的には実施できておらず、リスク者への対応が充分ではない。	定期的に腰痛調査をし、リスクのある職員への対応もしている。	2の状態にあり、かつ、新入職員には配置前に実施している。職員は業務において身体の負担が減少していることを実感できている。
対象者のアセスメントプランニング	すべての対象者にノーリフティングの視点を持って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。ノーリフティングケアは介護者が安全に働けるだけでなく、個々の対象者がそれぞれ安全・安心・快適なケアを受けることを可能にします。そのためにも適切なプランニングをすることが重要です。	ノーリフティングの視点を持ったアセスメント・プランニングの流れや担当決定などの体制ができておらず実施していない。	ノーリフティングの視点も考慮しアセスメントの流れに沿ってプランニングし、ケア実践ができているが、完全に周知徹底できていない。	流れの体制は完備され、内容もノーリフティングの視点でアセスメント・プランニングがされ周知徹底、統一したケアが実践されている。	2の体制で取り組みが出来ており、かつ、日々の中でリスクがあればすぐにケアの見直しができる体制がある。ケアの手法はケアプランに盛り込むなど周知の方法が決まっている。
職員教育	安心して働ける職場づくりに向けてノーリフティングの実践をするためには、職員一人ひとりがその目的や必要性を理解し、ノーリフティングケアを習得することが重要です。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教育を実践することが必要となります。新人教育から経験者を含めたキャリア教育など、ヒヤリハットの抽出、技術知識の確認をする教育体制を作りましょう。職員が行動を明確にするためのマニュアル作成も必要です。	教育体制ができておらず、職員はノーリフティングの目的や必要性を理解できていない。	職員はノーリフティングケアの目的や必要性を理解しているが実践はまだ不十分である。	教育体制ができており、計画的に実施されている。職員はノーリフティングの目的や必要性を理解して身を守る身体の使い方や決められたケアや作業方法を守り実践できている。	2の状態、新入職員には配置前研修が実施され、経験者にも定期的にチェックが行われている。職員自らがリスクを抽出する習慣が身についている。マニュアルも完備している。
福祉用具の導入と管理環境整備	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の計画を立案されていること、また、リスク管理のためにも用具の担当を決めて管理をすることも必要です。福祉用具の置き場所やその他、整理整頓、など危険を減らして安全に働ける環境を心がけます。	必要な用具が不足しており、導入予定もなく、リスクの高い対象者も介護者一人での抱え上げをしている。	用具は不足しているが、複数での介助など代替え手段で負担軽減できている。導入の計画は立案できていない。	不足している用具もあるが、導入計画は立案され、不足しているものは、代替え手段(複数での介助)で実施している。担当による用具の管理もできている。	必要な環境整備は行われており、福祉用具担当が決められ管理メンテナンスも行われている。整理整頓など危険な箇所への見直しも定期的に行われている。