

ノーリフティング優良事例募集

本県では介護職員が安心して長く働ける魅力ある職場づくりと、職員・利用者双方に優しいケアの実現に向けて「持ち上げない・抱え上げない・引きずらないノーリフティングケア」を推進しております。ノーリフティングケアについては、平成26年度から取り組みを進め、すでに県内の1/3以上の介護事業所に実践していただいております。介護を受ける方の負担軽減やケアの安全性の向上につながるとともに、職員の腰痛防止など働く環境が改善することによって離職率が減少するといった効果もみられているところです。本事業の目的は一部の施設事業所での取り組みと効果に終わるのではなく、県下全域の施設・事業所で実施をしていただき、福祉・介護の業界そのものを安全で安心して働ける業界にすることで、人材確保・定着につなげるものです。さらなる普及のために、優良事例や実践施設のホームページへの掲載・紹介を令和2年度より実施し、昨年度より実践登録施設には“実践登録施設限定ポスター”を配布しています。

ぜひ取り組みを進め、下記の要項に沿って優良事例にご応募ください。

記

- ① 応募期間：2024年4月～9月30日
- ② 応募方法：添付の資料①「優良事例応募用紙」②「ノーリフティングケア導入の目的とする組織の状態シート」をご記入の上、9月30日までに事務局までお申し込みください。
お申込み後、事務局より資料作成にあたってのご連絡をいたします。
その後、審査表を参考にその取り組みが分かる資料を作成し、添付の資料③取組チェックシートと併せて10月15日までに事務局までお送りください。
- ③ 審査方法：送付いただきました資料を基に審査会を実施し、優良事例を決定いたします。（12月中）
- ④ 優良事例表彰：優良事例・最優良事例に選ばれた施設は、令和7年2月1日に実施する高知家ノーリフティングフォーラムにて施設紹介のプレゼンテーションをしていただきます。
又、フォーラム内で授与式も執り行います。
（応募者は皆様、プレゼンテーションの資料作成も事前をお願いいたします。）
なお、プレゼン内容などをホームページにてご紹介させていただきますので人材確保などにご活用いただけます。

【お問い合わせ先】

事務局：一般社団法人ナチュラルハートフルケアネットワーク 担当：植木・森下
〒780-0870 高知市本町3丁目6-37 かわさき予備校ビル3階
TEL：088-821-7756 FAX：088-821-7758 MAIL：nhn@nhcn.jp

優良事例応募用紙

1

提出日	令和 年 月 日						
法人名							
事業所名							
担当者				部署			
住所	〒						
電話番号				FAX 番号			
メールアドレス							
事業所 責任者氏名							
連絡先 (担当者に連絡のつく電話番号)							
総従業員数			名	正社員・パート社員の割合			
従業員の男女比			男性	名	/	女性	名
従業員の年齢構成							
10～20代		名	30～40代		名	50～60代	
					名	60代以上	
							名
経験年数							
3年未満		名	3年以上～ 10年未満		名	10年以上	
							名
事業所の種類	例) 特別養護老人ホーム、老人保健施設、通所リハビリテーション・・・						
定員			名				
平均介護度	(障害区別)など重症度のわかるものをご記入ください						

- 記載の注意…こちらに記載いただいた施設名で表彰を行います。略字を使わず正式名称でお書きください。
- 担当者の部署・連絡先について…確認のご連絡をさせていただくことがありますので、連絡が付きやすい電話番号・部署名をお書きください。

お問い合わせ			
宛先	一般社団法人ナチュラルハートフルケアネットワーク		
住所	〒780-0870 高知県高知市本町3丁目6-37 かわさき予備校ビル3階		
TEL	088-821-7756	FAX	088-821-7758
MAIL	nhn@nhcn.jp		

ノーリフティングケア導入の目的とする組織の状態シート

施設名		担当者	
-----	--	-----	--

現在の状態を0～3にチェックしてください。実践施設は1以上が必須となります。

項目		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.より良く実施できている
管理者	ノーリフティングは労働安全のための取組みであり、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はいるが、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の役割が明確であり実践機能していることが必要です。	委員会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。	組織内で認められた委員会があり、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。	委員会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。マニュアルも完備している。
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、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)のマネジメント体制ができていくことが必要です。職員一人ひとりがリスクを見つけ出すこと、委員会が組織全体のマネジメントを実施していきます。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。	リスクは抽出しているが、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リスクの抽出が積極的になされている。
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、腰痛調査が定期的に行われ職員の健康状態が把握できていることが必要です。そして、職員の健康管理の担当を決めて計画的に調査、分析対応のマネジメントができるようにすることが重要です。	職員の腰痛予防のための調査や対策は特にしていない。	腰痛調査はしているが定期的には実施できておらず、リスク者への対策もできていない。	定期的に腰痛検査をし、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。腰痛は減少、または悪化が見られなくなっている。
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重要です。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など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ないが、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。
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。そのためにも、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、技術知識の確認をする教育体制を作りましょう。	教育体制ができておらず、職員やノーリフティングの目的や必要性を理解できていない。	職員や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に、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。
福祉用具の導入	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者は、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をお勧めします。	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。	必要な用具はほぼ充足しており、担当による用具の管理もできている。身体的負担のある抱え上げ介助はゼロになっている。

令和6年度 高知家ノーリフティング優良事例表彰 取組チェックシート

施設名	
-----	--

※参考資料の欄については、記載箇所が確認できるようなページ数等も記載下さい。

審査の項目		審査の視点	取組概要	参考資料※
適格性	体制整備	施設長等を筆頭とし、事業所全体で取り組んでいるか。		
		委員会またはチームが設置され、定期的に会議が開催されているか。		
		職員に周知するためのマニュアルが整備されているか。		
	リスクマネジメント	リスクを把握し解決するための仕組みが実践されているか。		
	健康管理	職員の健康管理の取組が定期的実施されているか。		
	教育	職員への教育が定期的実施されているか。（研修だけでなくOJTで実施されている場合を含む）		
	環境整備	必要な福祉用具を導入し、適切に管理・使用しているか。		
実効性		課題や目標が明確であり、それに対応する計画が設定されているか。		
		計画の遂行方法及びスケジュールが妥当か。		
成果		腰痛減少など職員の負担軽減に繋がっているか。		
		対象者の心身における効果がある等、サービスの質の向上に繋がっているか。		
		職員の定着や人材確保に繋がっているか。		

自由記載欄 ※上記記載内容の他に施設独自に取り組まれていることや、具体的な組織実績等について記載下さい。

令和6年度 高知家ノーリフティング優良事例表彰 取組チェックシート【記載例】

施設名	社会福祉法人〇〇会 特別養護老人ホーム〇〇
-----	-----------------------

※参考資料の欄については、記載箇所が確認できるようページ数等も記載下さい。

審査の項目		審査の視点	取組概要	参考資料※
適格性	体制整備	施設長等を筆頭とし、事業所全体で取り組んでいるか。	・施設長を筆頭とした委員会・推進チームを設置している。また、委員会には他職種が参画している。	ノーリフティングケアマニュアル P.2「組織図・体制」
		委員会またはチームが設置され、定期的に会議が開催されているか。	・委員会を原則毎月開催している。 ・マニュアルにおいて、推進チームのメンバーの役割が明確に規定されている。	ノーリフティングケアマニュアル P.3「組織の枠割り」 P.7「委員会」
		職員に周知するためのマニュアルが整備されているか。	・機器の使用方法に関する注意事項等が写真等を用いて可視化されており、統一したケアが実施できるよう工夫がなされている。	「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」P.28
	リスクマネジメント	リスクを把握し解決するための仕組みが実践されているか。	・委員会の議題に「リスクマネジメントについて」が記載されている。 ・労働安全衛生マネジメントシステム PDCA サイクルを実践している。	・ノーリフティングケアマニュアル P.7「委員会」 ・「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」P.55
	健康管理	職員の健康管理の取組が定期的実施されているか。	・定期的（入職時・年2回）に健康腰痛管理を実施している。	ノーリフティングケアマニュアル P.7「委員会」
	教育	職員への教育が定期的実施されているか。（研修だけでなくOJTで実施されている場合を含む）	・ノーリフティングケア研修計画を策定している。 ・入職年次、役職毎に分けて研修計画を策定し、それぞれ目標を立てて法人研修・事業所研修・OJT研修を実施している。 ・OJT研修としてミニ研修（1時間）を各フロア毎に毎週実施している。	・ノーリフティングケアマニュアル P.4「人材育成」 ・「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」P.16
実効性	環境整備	必要な福祉用具を導入し、適切に管理・使用しているか。	・利用者の身体機能評価の実施、福祉機器の特性を確認した上で、誰に、何を、どういう目的で使うのかを明確にし、必要な福祉用具を購入している。 ・機器の使用方法に関する注意事項等が写真等を用いて可視化されており、統一したケアが実施できるよう工夫がなされている。 ・全職員にグローブが支給されている。	「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」P.7、10、28 他
	課題や目標が明確であり、それに対応する計画が設定されているか。	・入職年次、役職毎に分けて研修計画を策定し、それぞれ目標を立てて法人研修・事業所研修・OJT研修を実施している。	ノーリフティングケアマニュアル P.7「委員会」	
成果	計画の遂行方法及びスケジュールが妥当か。	・委員会において事業計画・議題に基づき適切に計画が実施されているか、執行状況を管理している。 ・力量に応じた計画を立て、着実に目標に近づけることを目的として委員会が運営されている。	ノーリフティングケアマニュアル P.7「委員会」	
	腰痛減少など職員の負担軽減に繋がっているか。	・腰痛のある職員が H28：50%→H30：34%と減少している。 ・以前、重度・中等度腰痛のあった職員が軽度になっている。 ・身体的・精神的負担の軽減について定性的な効果が確認されている。	「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」 P.30、47、48、51 他	
	対象者の心身における効果がある等、サービスの質の向上に繋がっているか。	・座位姿勢・立位姿勢・関節可動域の改善、内出血・褥瘡・外来受診数・事故の減少等の効果が確認されている。	「ノーリフティングケアの取組(2020.11.17)」P.29、45、46 他	
	職員の定着や人材確保に繋がっているか。	・実践前（H28：3名）と比較して、実践後は新規採用者が安定的に確保できている（H29～H31 平均：13名）。 ・現在は、離職者が非常に少なく、採用枠が限られている状況である。	「ノーリフティングケア取組み評価」	

自由記載欄 ※上記記載内容の他に施設独自に取り組まれていることや、具体的な組織実績等について記載下さい。

・身体機能評価表をノーリフティングケアの実践を想定した内容に見直している。また、ケアプランや機能訓練計画書にも福祉用具の使用や介助方法を記載している。
