

令和3年度 第2回 昭和大学病院 医療安全監査委員会 議事録

日時 令和4年3月(新型コロナウイルスの影響を考慮し資料送付にて実施)
出席者 監査委員
貝阿彌誠委員長(弁護士)、越石孝一委員(患者代表)、
高橋寛委員(昭和大学藤が丘病院病院長)
病院側
相良博典病院長、小林洋一医療安全管理責任者(副院長)、
武井秀史医療安全管理副部門長、荒川千春看護部長、佐々木忠徳薬剤部長
戸田桂子医療安全管理者、高橋笑美子医療安全管理者、
古田康之医療安全管理者、大石竜医療機器安全管理責任者、
渡邊裕之医療放射線安全管理責任者、塩田一博医薬品安全管理責任者、
田口彰彦事務部長、佐々木真管理課長、秋山好司クリティカルマネジメント課長、
大川宏クリティカルマネジメント課係長、林晃汰医療安全管理部門専任事務員、
横山健吾医療安全管理部門専任事務員、
佐々木天音医療安全管理部門専任事務員

議 事

1. 委員長挨拶、出席者紹介
配布資料にて監査委員と病院側の出席者の紹介があった。
2. 前回議事録の確認
前回議事録の確認を行い、承認された。
3. 監査項目
 - 1) インシデント件数について
標記について、2020年度と2021年度のインシデント内容分類、職種を比較した報告、上半期と下半期を比較した報告がなされた。インシデント報告率については、上半期は27.7%(前年比+0.9%)であったのに対し、下半期は30.3%と+2.6%となった。内容分類については、研修医からの報告件数が増えたことにより、必要物品の準備忘れ等の報告が増加した。その為、治療・処置の報告件数が上半期96件であったのに対し、下半期は378件となり、第2位となった。また、下半期の医師・研修医の報告件数は、全体の23%を占めた。
 - 2) 2021年度 医療安全管理部門 部門目標 下半期報告
 - ① インシデントレベル0の報告件数をインシデントレベル1以上にし、事故の未然防止を図る
標記について、インシデント報告への取り組みの報告がなされた。2021年度のインシデント報告への目標のひとつに、「インシデントレベル0の報告件数をインシデントレベル1以上にし、事故の未然防止を図る」とした。この目標設定は、ハインリッヒの法則からすれば、ヒヤリとする、ハットするようなことを防げば軽微な事故は発生しない、軽微な事故を防げば、重大な事故は発生しないというものによる。中間評価で検討した、レベル0の報告件数増加に向けての改善策を実施し、それに加えて管理者巡視時に直接現場スタッフへの声掛けを行った。下半期の集計結果によると、レベル0(711件)はレベル1(1,190件)の59.7%の報告割合であり、目標であるレベル1の割合を上回ることができなかった。しかし、報告割合が上半期の33.9%から59.7%へ増加(+25.8%)したことは評価できると考える。また、レベル1～3bの報告割合を見ると、上半期に比べ下半期はレベルの低いインシデントの割合が増加し、レベルの高いインシデントの割合が減少していた。その為、ハインリッ

ヒの法則のような三角形が維持できている。このことから、インシデント・アクシデントに関する当院の報告風土は良好な状態を維持できていると考える。

②セーフティマネージャーとともに医療安全文化を醸成する

心理的安全性研修とアンケート結果

標記について心理的安全性研修とアンケート結果の報告がなされた。2021年9月より、7回に渡って心理的安全性に関わる研修をeラーニングにて開催した。また、「1. 心理的安全性と仕事の基準でみるチームの4現象」、「2. 心理的安全性を育むリーダーシップ」についてアンケートを実施した。アンケート結果は、学習する職場が76.7%、キツイ職場が15.0%、ヌルい職場が6.7%、サムい職場が1.7%であり、学習する職場が全体の7割を占めた。そこで、学習する職場を選んだ理由をAI解析したところ、言い合いやすい環境を整えている、整っていると感じているリーダーが多いことが分かった。このまま良い体制、環境を継続する為にも、セーフティマネージャーが中心となり職場の安全を保全する何らかのツール、手段を医療安全管理部門より客観的に提示したり、最善の策を共に講じたりする必要がある。一方でキツイ職場ととらえている人が15%いることから、その部署のセーフティマネージャーとの関わりを密にし、学習する職場への変容に助力する必要があると考える。また、心理的柔軟性は①思考の受け入れ、②大切なことを明確にすること、③気づきに満ちた状態であることであり、「正論」よりも状況、立場、文脈に応じて「役に立つ」ように行動を切り替えられる「しなやかさ」のことにあるが、この2つのキーワードはまさに心理的柔軟性に必要な要素であり、成功体験から出てきた行動変容の為のキーワードになっている。セーフティマネージャーはこの2つを取り入れて行動していくことで、チームの変革を促せるということを伝えていきたい、今後の医療安全管理部門の活動の中でもその必要性を説いていきたい。

4. 講評

3名の委員より以下のとおり講評があった。

【貝阿彌委員長】 インシデント報告への取組みについては、レベル0の報告の件数及び割合が下半期ではかなり増加しており、目標としていたところにほぼ近かったと評価してよいのではないかと（レベル1の報告件数以上にするという「目標」は達成していないが、前回も述べたとおり、このような「目標」設定は必ずしも相当とは思われない）。心理的安全性研修について。「今思えば心理的柔軟性に当てはまって、チームやメンバーが変わったなと思ったあなたの成功体験を教えてください。」というアンケートに対する回答を興味深く読ませていただいた。「なるほど、そういうことがあるのだなあ」と納得し、共感できる具体的体験が語られていると思う。このような具体的体験を多くの職員が共有することができれば、心理的柔軟性、心理的安全性の向上につながると思うので、ぜひともそのような共有の場、機会を設けていただきたい。ペーパーで読むだけでも参考になるが、やはり、実際に口頭で体験談を語り合う場があればよいと思う。「地位や経験にかかわらず、誰もが率直な意見、素朴な疑問を言うことができる」という意味での心理的安全性は、どのような組織においても重要なことであり、特にチームで行われるべき医療の現場ではその重要性、必要性が高い。心理的安全性研修については、今後とも、更にいろいろな工夫をして継続していただきたい。

【高橋委員】2021年度 インシデントレベル0の報告件数の取り組みについて、目標であるレベル1の割合が上回ることができていないが、下半期の報告割合は増加し、全体のインシデント減少していることは評価できる。報告件数が増加したことにより、インシデントレベル0に続いて起こる可能性があるインシデント・アクシデントを未然に防いだ結果と考えられる。今後も積極的な取り組みを継続させていく必要である。

心理的安全性を育むリーダーシップについて7回の研修が実施され、アンケートのAI解析では、職場風土として「学習する職場」が全体の7割であることは成果といえる。心理的柔軟性は昨今の環境変化が著しい環境に求められるスキルであり、臨床現場において意義のあるものにしてほしい。しかしながら、一部「キツイ職場」と捉えている結果もあることより、医療安全としてはセーフティマネージャーが行動変容しつつ、学習を促進できる医療チームを期待している。

【越石委員】セーフティマネージャーとともに医療安全文化を醸成する、については「心理的安全性の高い組織チームを作る」をテーマにして、下半期合計6回の研修が行われた。これは、コロナ禍で貴院が90名近くの重症患者を受け入れている中(日本私立医科大学協会・令和4年3月10日発表資料)、医療安全の推進並びに質の向上に積極的に努力しており、評価できる。また、本研修後にアンケートが実施され、職場風土は「言い合い易い」環境が整備されているという結果が出ている。この良好な体制、環境は是非とも継続してほしい。これは患者、家族の安全安心に繋がる基本でもある。なお、アンケート結果の中に、連合艦隊司令長官・山本五十六の「やって見せ、言って聞かせて、させてみて、褒めてやらねば人は動かじ」は正しく、「On the job」の人材育成の名言であり、上に立つリーダーに有用な考え方である為、参考にすべきと思われる。

以 上