

認定看護師管理者教育課程
セカンドレベル実践報告

所属部署の安全文化を高めるための リスクマネージャーの活動支援

山口幸恵

京都府立医科大学附属北部医療センター 看護師長

リスクマネジメント部会（以下、部会）のメンバーであるリスクマネージャーは、インシデント報告を推進し、インシデント事例の要因分析、対策の立案・実践をスタッフと共に取り組んでいる。しかし、それぞれのリスクマネージャーとしての経験によって課題とその解決能力は異なる。そのため、所属部署の安全文化を高める目的で、リスクマネージャー個々の能力に応じた自己目標の設定や、達成のための活動支援に取り組んだ。

1. 実施内容

- 1) 安全文化についての調査：現状把握のため、リスクマネージャーおよび所属長に「自部署の医療安全に関する質問表」による調査を実施した。（昨年度12月、今年度8月）14項目の質問をそれぞれ4段階で評価し点数化した。
- 2) 所属長との面談：医療安全管理者、部会担当師長の計3名でディスカッションを行い、部署の課題を抽出した。その上で所属長と面談を行い、自部署の課題について共有した。
- 3) リスクマネージャーのグループディスカッション：①新年度の自己目標の発表と、

活動計画についての意見交換（5月）②目標達成の取り組みと進捗状況、および困っている事についての意見交換（8月）を実施した。グループディスカッションの効果を評価するため、アンケート調査を実施した。

- 4) 医療事故レベル毎の件数調査：2018年4月から2019年8月までの医療事故レベル毎の報告件数の推移を調査した。

2. 結 果

- 1) 安全文化についての調査結果：①リスクマネージャーと所属長の比較では、リスクマネージャーの評価は所属長より合計点で平均2.5点低かった。特に「リスクマネージャーの役割は所属部署の職員から評価されている」「レベル0報告が増えた」「レベル3以上の報告が減った」は平均0.5点低かった。②部門別では、看護部門よりその他の部門の評価が合計点で平均6.6点低かった。③項目別では、高得点の項目は「患者の安全を最も重視している」「判断に迷ったとき、同僚や上司に相談している」であった。低得点の項目は「安全な設備・環境が整っている」「判断に迷ったときは

ガイドラインに従っている」「レベル0報告が増えた」であった。

2) 所属長と面談で共有した部署の課題は、「情報伝達」「カンファレンスの方法」「情報の共有」「ガイドラインの遵守」が最も多く、次いで「安全教育」「手順の整備」「安全対策の徹底」「リスクマネージャーとの連携強化」であった。

3) グループディスカッション後のアンケート調査結果（複数回答あり）：①5月の結果は、「活動計画立案に役立った」78%、「役立てられなかった」22%であった。②8月の結果は、「活動計画修正や具体策立案に活用できる」72%、「活用できない」28%であった。その理由として、看護部門以外のリスクマネージャーから自部署の問題解決策が見出せなかったとの意見が複数あった。③その他の記述に、グループディスカッションを今後も希望する意見が複数あった。

4) インシデント報告数は昨年度平均196件/月、今年度平均225件/月と増加した。レベル0報告数は増加したが、レベル3以上のアクシデント件数は横ばいであった。

3. 考察とまとめ

1) リスクマネージャーの目標は、所属長との面談で共有した課題を踏まえて設定できていることが確認できた。アンケート結果から、部会でのグループディスカッションは自己目標の達成支援には効果的であったと考える。今後も、リスクマネージャーが役割に対する評価を実感し、活動意欲につながるような支援が必要である。そのためには、所属長との協働や支援が不可欠である。看護部門以外の部署では、横断的な繋がりが少ないため、所属長との協力体制の強化と目標達成支援の強化が必要である。

看護部門については共通の看護部目標があり、部署内だけでなく看護部内で情報共有や活動内容の共有も可能であるため、その特徴を活かすと共に所属長との協力体制も更に強化していきたい。

2) インシデント報告数の増加から、安全を重視する意識は高まっていると考える。しかし、職員間で医療安全に対する認識には個人差があるため、リスクマネジメント部会の活動を通して今後も継続して医療安全に対する啓発を行う必要がある。今後もリスクマネージャーの目標達成支援を継続し、安全文化を高めたい。