

安全管理研究科研究論文表紙

年度		<u>平成14年度</u>
題名	主題	<u>医療安全の推進基盤としての 医療安全文化</u>
	副題	<u>院内における安全管理者の 活動の方向性を探る</u>
著者	氏名	<u>檀 久美子</u>
	所属機関	<u>財団法人 倉敷中央病院</u>
指導教官	所属研究部	<u>安全管理研究科</u>
	氏名	<u>藤澤 由和</u>

要旨

本研究は、医療組織における医療安全の現状を総合的に把握するための一環として、「安全に関わる態度・価値観・信念」に焦点をあてたものである。研究方法は医療従事者を初めとする当院全スタッフを対象としてアンケート調査を行い、その回答結果を基に当院のデータと他病院からのデータを比較して、安全文化の現状を明らかにする。さらに当院における安全管理者の具体的な活動の方向性を探ることを目的とする。

分析結果では、病棟や部門・年代・役職によって安全に関する異なった「態度・信念・価値観」をもっているということが判明した。したがって、各部門で求められているパフォーマンス指標を設定し、より向上させるための可能な選択肢を選び実行に繋げていくことの必要性が示唆された。

Key Word

安全文化・組織文化・医療安全・意識調査

I. はじめに

本研究は、当院の「安全文化」の現状を把握することにより、今後の医療安全対策の方向性を具体化し、それを提言することを目的としている。

調査方法は、全職員を対象とした「安全文化に関する意識調査」をアンケート形式で収集し、回答の内容より「意識度」を数値化する。また当院と他院のデータ比較より当院の傾向を検出し、職種・年代・役職等にデータを細分化することにより各部門別の具体的な活動計画とそのため戦略を示唆できると考える。

まず始めに、組織文化・安全文化に触れ、日本の医療組織における安全文化の醸成について解説する。

II. 組織文化と安全文化

A. 組織文化

組織文化の研究は、社会学者および文化人類学者らが、文化に着目したことにより発展してきたものである。

組織文化とは、「組織を構成する人々の間で共有された価値や信念、習慣となった行動が絡み合って醸し出されたシステム」と定義される³⁾。つまり、組織文化はさまざまな組織のイベントの中に潜んでいる影響力が大きいものと言える。そしてある特定の組織に共有する行動様式や価値観を表すものとして用いられている。

B. 安全文化

B-1. 安全文化とは

安全文化といった用語が誕生し、一般に広まっていったのは、1986年のチェルノブイリ原発事故以降であるとされている。多くの分析や調査が示しているように、この事故の原因は組織的な安全文化の崩壊が大きな要

因として挙げられている。また、その後の世界各国における重大事故発生以降、「安全文化」という用語が、いわゆる「組織事故」の概念が当てはまる産業において、その調査過程を通して急速に広まっていったとされる。

また、さまざまな研究者が「安全文化」の定義を試みているが⁷⁾⁸⁾⁹⁾、「安全文化」とは組織文化における安全に関わる文化的諸側面であり、具体的には安全に関わる態度、価値観、信念といったものからその表現系としての具体的な行動パターンなどであると考えられることができる。

B-2. 日本の医療機関における安全文化

日本の医療機関の組織としての特徴は以下の4点が上げられる。第一に、医療を提供する場であり、医療行為の結果の不確実性を常に伴う組織であるということ。第二に、組織構成員に占める専門職が多い組織であるということ。第三に、非営利組織であり、法的規制が多い組織であることも挙げられる。第四に、24時間稼働する集団で、日中と夜間とで求められている対応のプロセスが異なる場合があり、これらが影響して浸透する行動様式や規範、価値観が変化するのではないかと考えられる⁵⁾。

こうした意味で、組織内における安全文化は、突発的な事故や予想できない事態が起きたときの対処のプロセスを見るとわかりやすい²⁾。つまり組織の理念なり目的がしっかり現場職員に徹底されていれば、個々人が組織の目的に適うように非常に効率よく動くようになるということである。このことは、医療組織において組織内の安全を高めるためには、そのための制度的な仕組みはもとより、患者の安全を目指す態度や考え方、つまり安全文化の醸成が求められることを示している。

こうした文化の醸成のためには、これまでの医療組

織にありがちだった、職種ごとの文化的隔壁や権威勾配を是正し、組織全体としての文化へと再構築する必要があると考える。

Ⅲ. 本研究の意義・目的

医療安全に関わる現状を把握するためには、安全に関わる態度、価値観、信念といった、「安全」に対する意識の総体としての安全文化の同定が欠かせない。つまり医療組織の全職員が「安全に関わるどのような態度、価値観、信念をもっているか」といった病院の安全文化を把握しておくことは、当院における組織改革に際して非常に重要であると言える。

そこで本研究では以下の点を明らかにすることを目的として、当院の職員に対する意識調査を行った。

- ① 当院の職種・部門ごとの比較
- ② 管理者と現場スタッフの安全文化に関する意識の比較
- ③ 当院全体の安全文化と他病院から抽出された全国データとの比較
- ④ 調査結果に基づいて、当院の安全管理における活動の方向を探る。

Ⅳ. 方法

A. 調査対象

調査対象は、当院の付属施設（保健管理センター・訪問看護センター）を除く質問紙に回答した全職員である。

本研究の趣旨から考えて、職種によって常勤者数に極端にバラツキが生じることが想定されたため、今回は医師、看護職、薬剤師、事務職、技師、その他のコ・メディカルに分類した。尚、看護職には看護師・助産師・准看護師・看護補助者を、技師には診療放射線技師・臨床検査技師・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・臨床工学士を、その他のコ・メディカルには栄

養士・MSWなどのその他の職員を入れた。

B. 調査方法

調査方法は、自記式調査票を各部門責任者経由で全職員へ配布。記入後調査票を封入後、配布時と同様に各部門責任者に回収を依頼し、看護部を通して回収した。

C. 調査内容

アメリカ退役軍人省医療安全センター（以下 VA）で開発された調査票を用い、全48項目それぞれについて、6つの順序尺度のいずれかに○をつけて回答するように求めた。諸属性としては、職種、性別、年齢、職種経験年数、当院経験年数、現部署経験年数、役職の有無、看護部門（外科系・内科系・センター部門・外来部門）を挙げた。

D. 調査期間

2003年1月27日～2月3日

E. 分析方法

始めに、8つの属性と質問1～48項目をクロス集計し、可能な限りそこに見られる結果を考察した。次に、4病院から得られたデータをVAで見出された11の下位概念に沿って当院のものと比較した。

F. 倫理的配慮

調査目的は書面にて説明し、参加は自由意志とした。また無記名で記入してもらい、対象を特定・公表しないこと、匿名性の保障を遵守した。

VI. 結果

A. 調査対象者の概要（表1・参照）

B. 回答結果

B-1. 11factor分析結果

質問表の内容をアメリカ退役軍人省医療安全センターで解析された安全文化の下位概念として見出されている、11の概念にわけて分析した結果が表3である。当院は「組織信頼度」「安全のための資源と訓練」が相

対的に低く、「失敗に対する文化」において高いという傾向が示されている。他病院との比較では「コミュニケーション」の factor が相対的に低いことがわかる。

表 3 当院の11factor分析結果

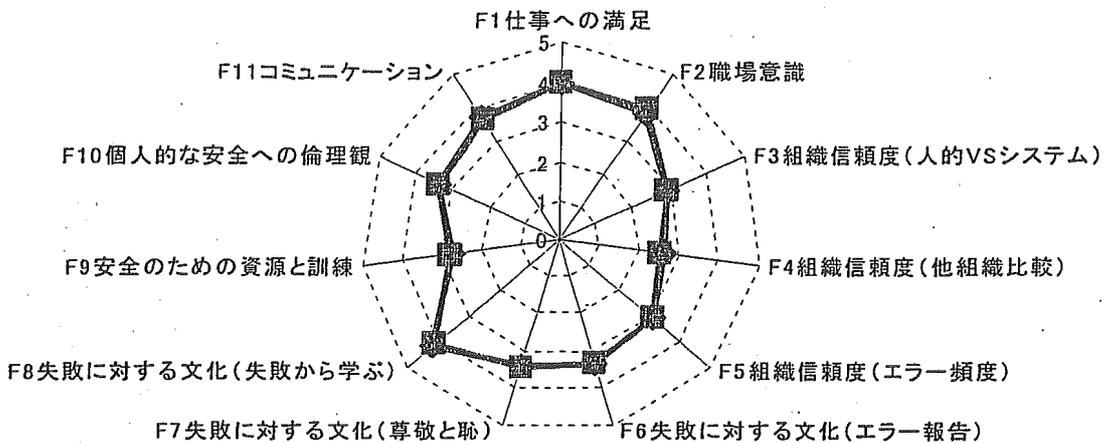
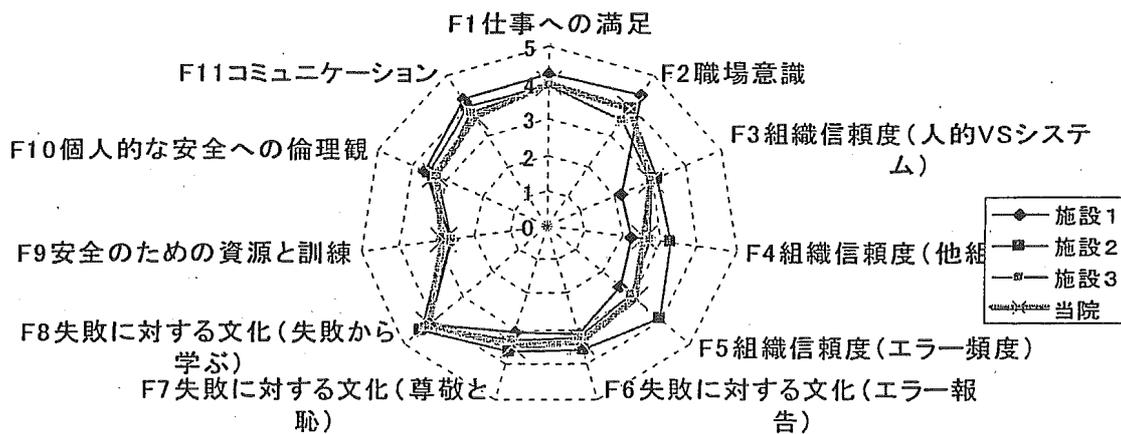


表 4 他病院との比較

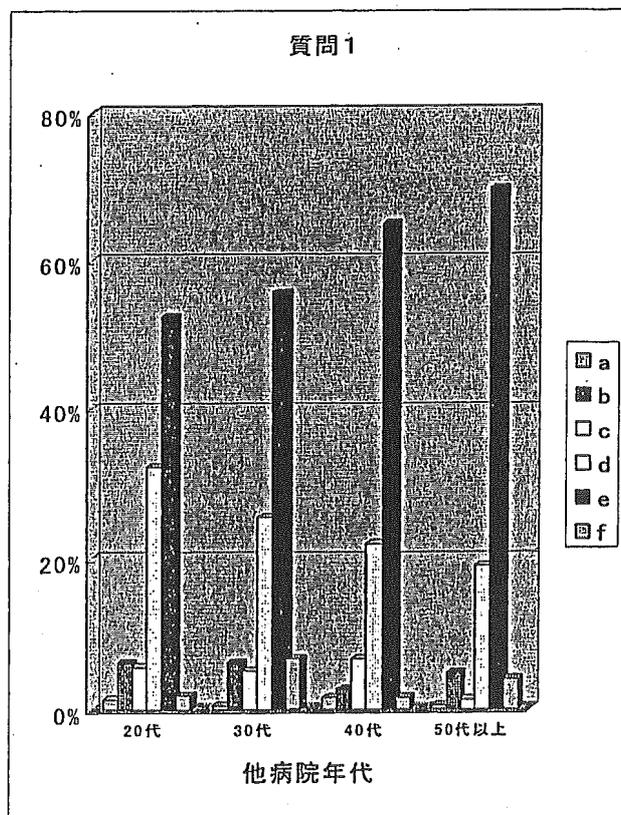
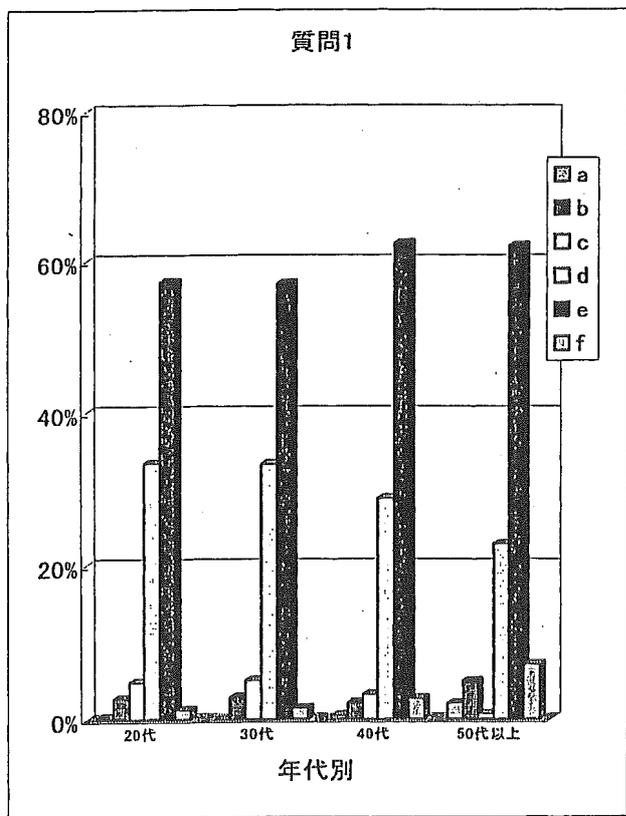
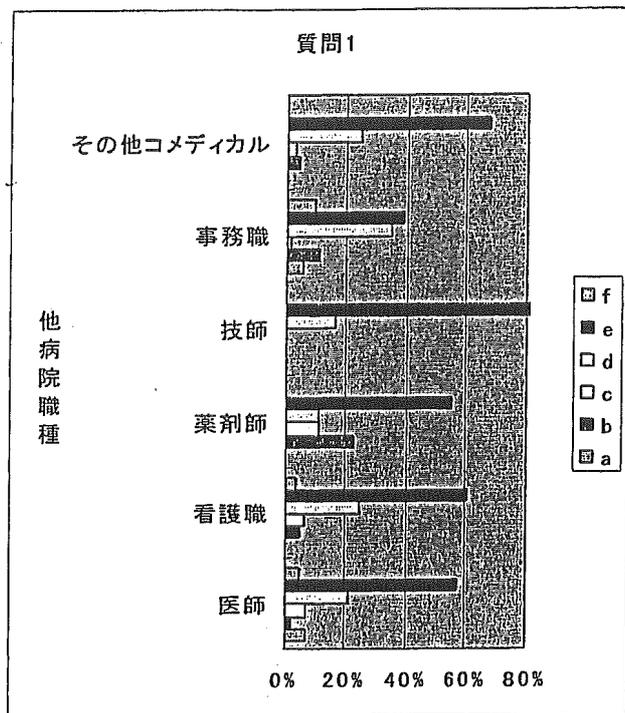
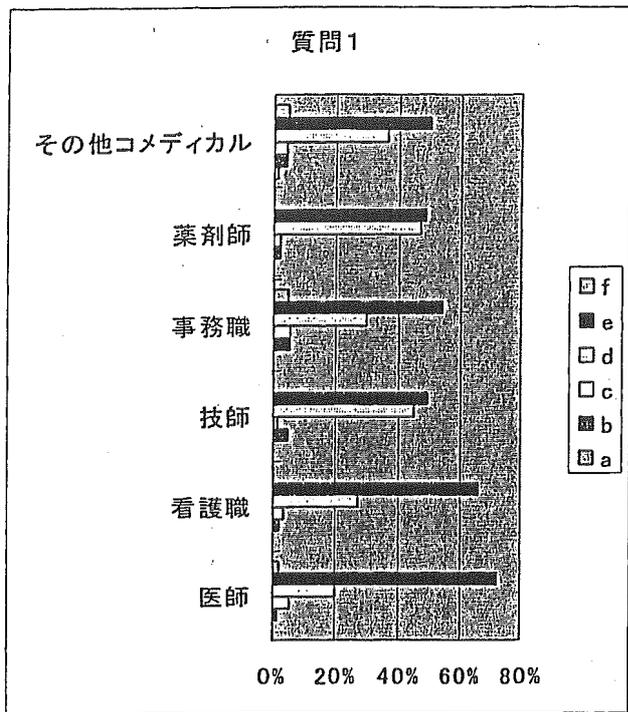


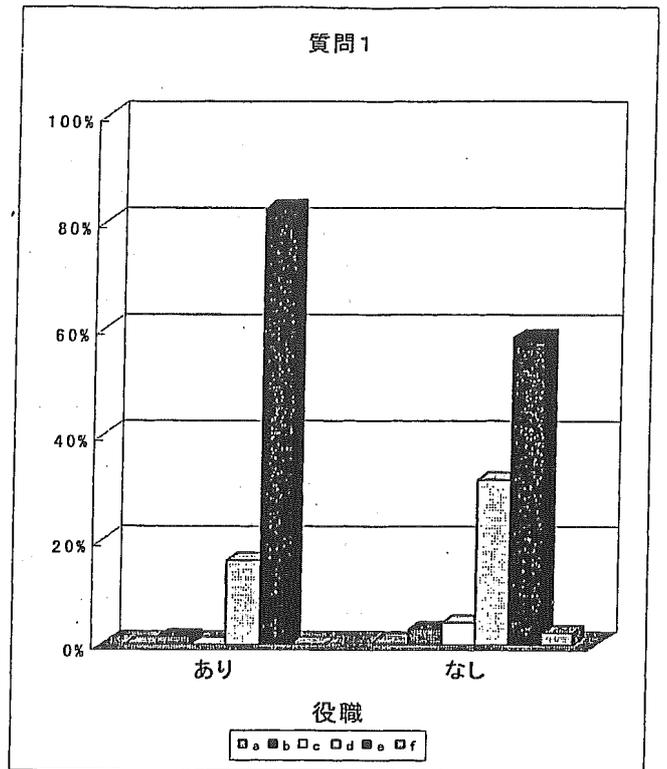
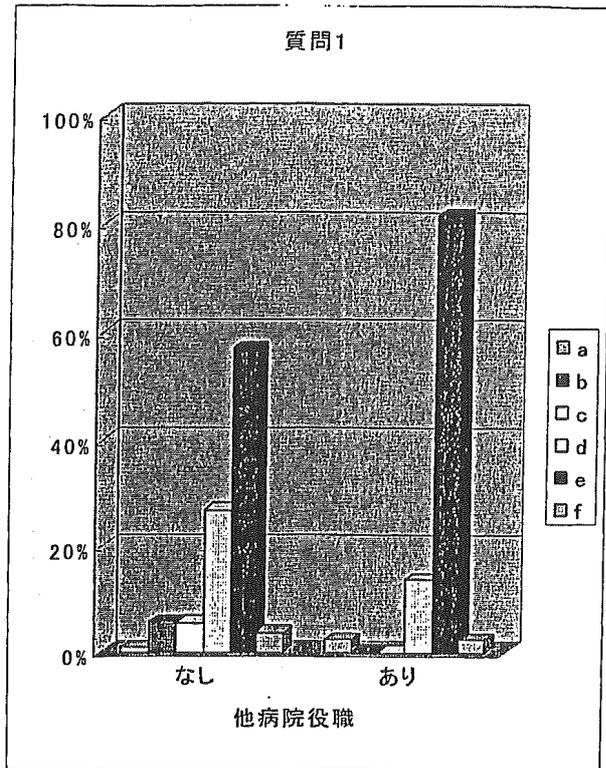
B - 2. 項目別結果

48 項目の質問に対して得られた特徴的な結果・グラフを下記に記した。

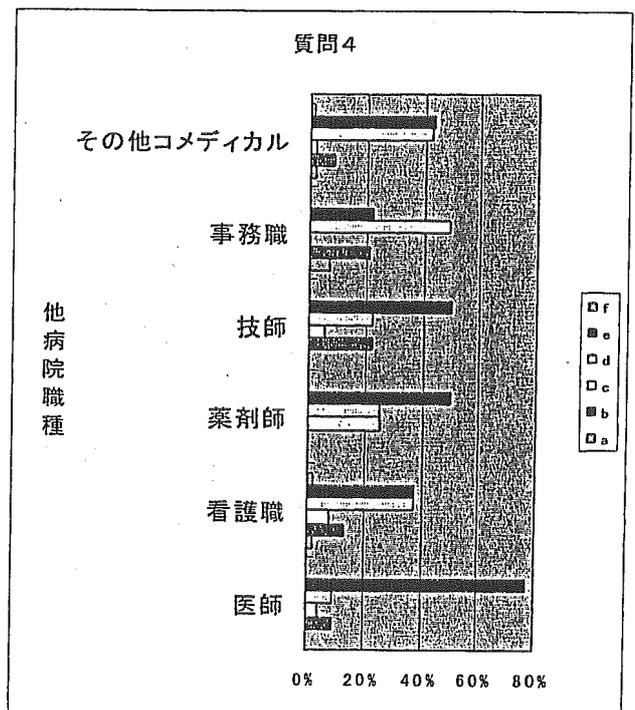
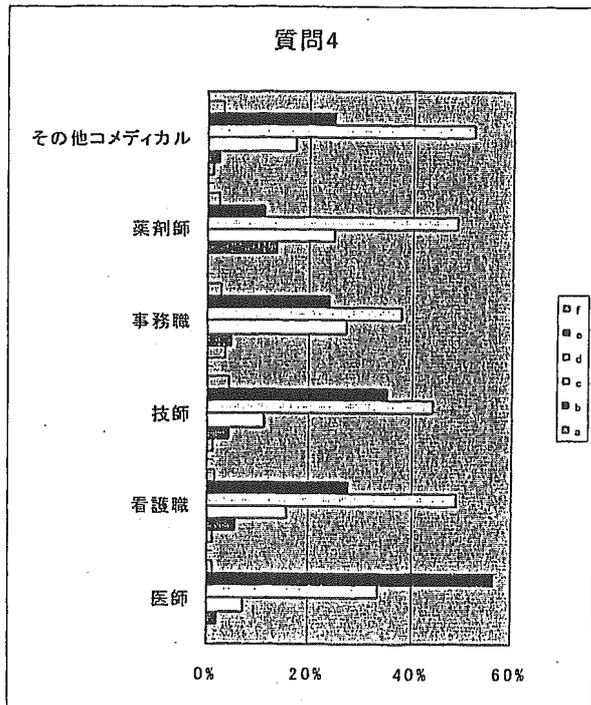
グラフの凡例にある a~f は、a: 全く同意できない (思わない又はしない)、b: あまり同意できない (あまり思わない又はあまりしない)、c: どちらでもない、d: まあ同意できる (少しは思う又は少しする)、e: 大変同意できる、f: 分からない / どれにも当てはまらないを示している。

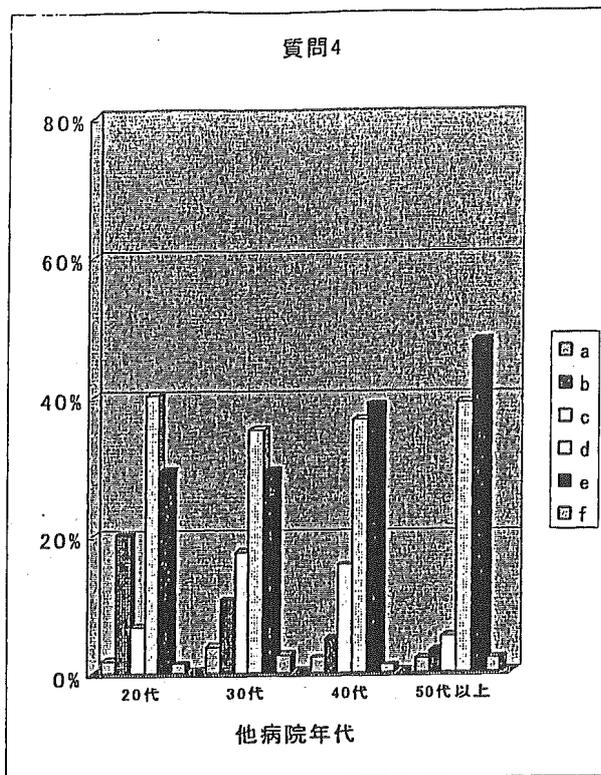
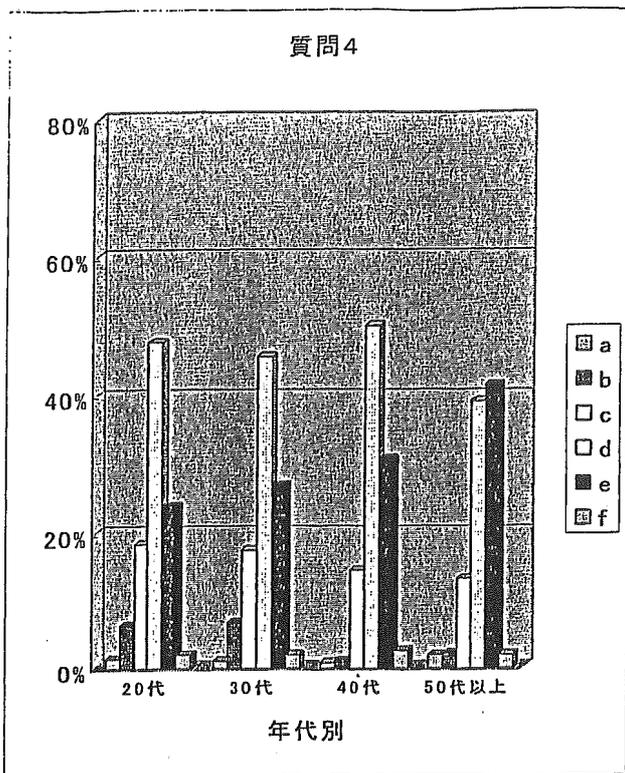
質問 1 「自院では『安全』が重要項目とされている」





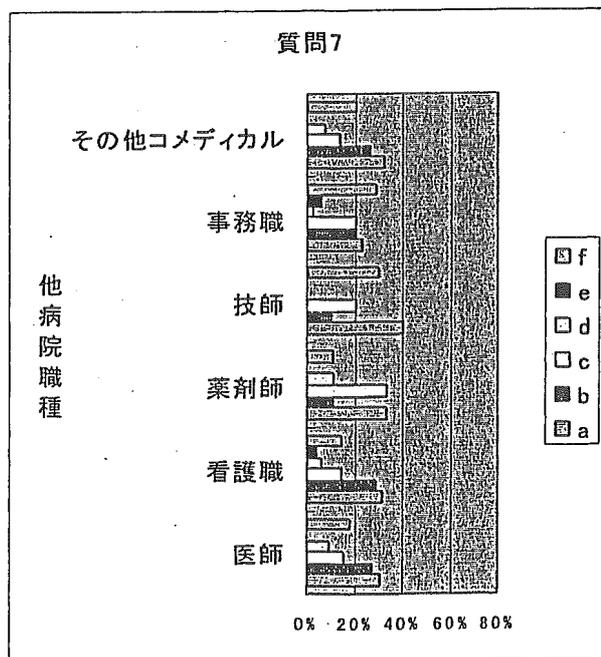
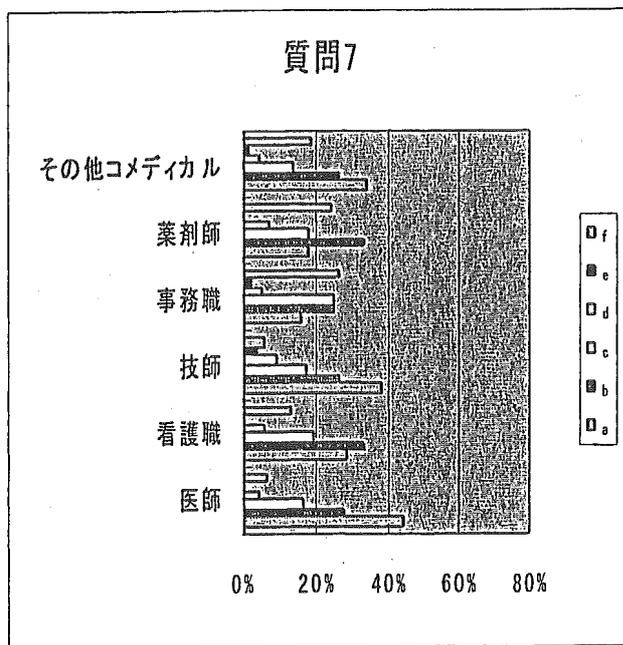
「同意できる」と回答した人は、全職種で90%以上だった。さらに年代・経験年数の大きい人・役職のある人、また看護部門の外科系は90%を超えていた。また表2より、役職のある人の平均年齢は51歳で50代以上に役職のある人が集中している。他病院でも同様の傾向があるが、「同意できる」は技師に多かった。質問4「職場での仕事に誇りを抱いている」

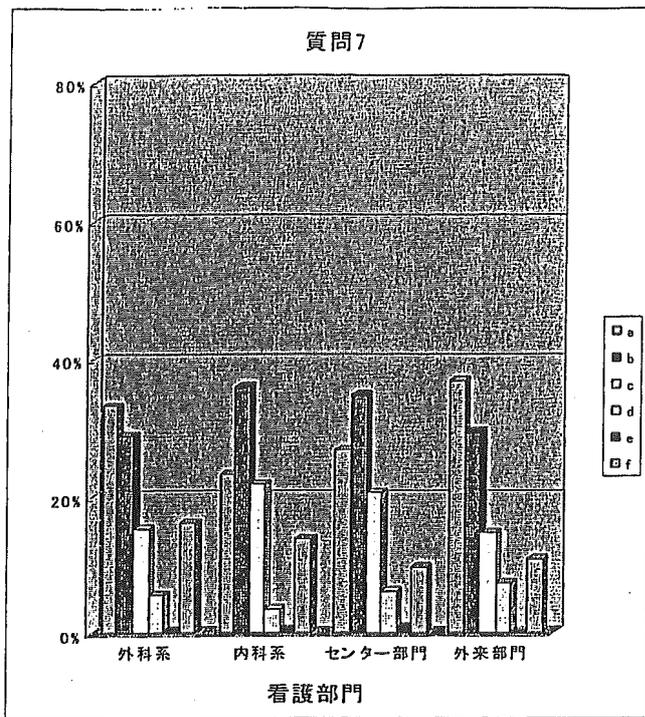




「同意できる」と答えた人は、医師に90%、看護職・技師に70%で、看護部門に関しては、外来部門で高かった。また、年代の高さや、職歴・院歴・署歴の長さでその割合は高くなった。反対に「同意できない」と答えた人は、薬剤師に多かった。他病院では事務職・技師にも多かった。

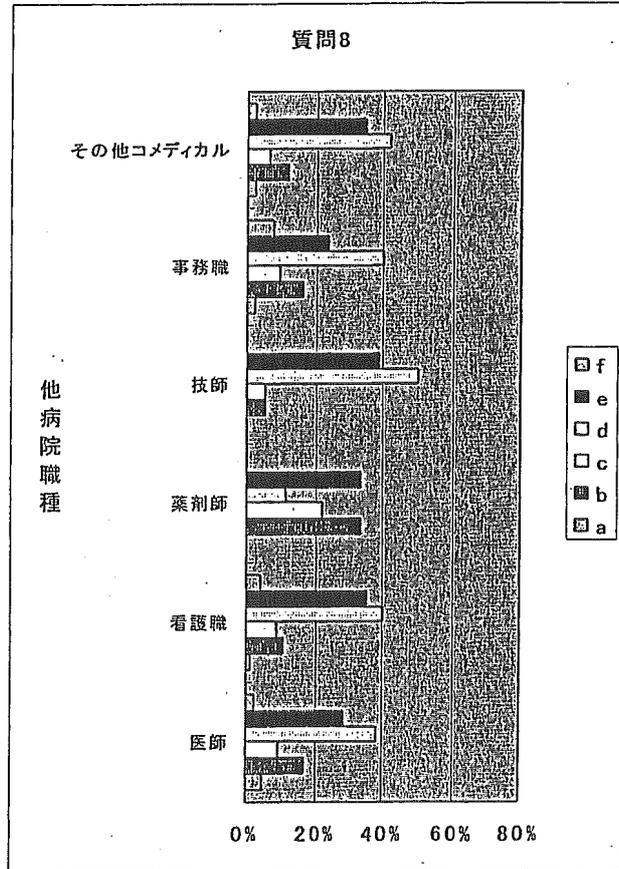
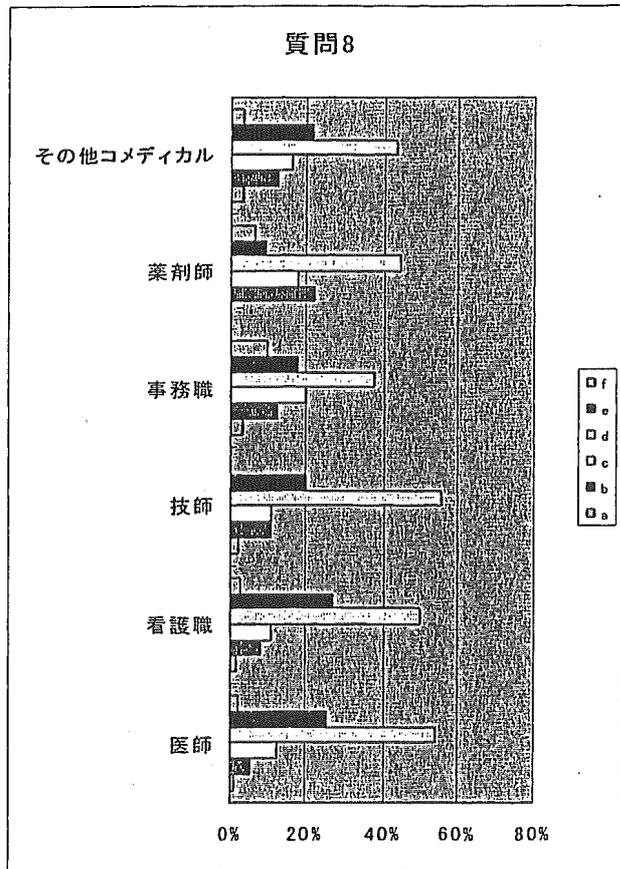
質問7 「仕事を規定通り終わらせるために、正規の業務手続が省略されることを上司は黙認している」

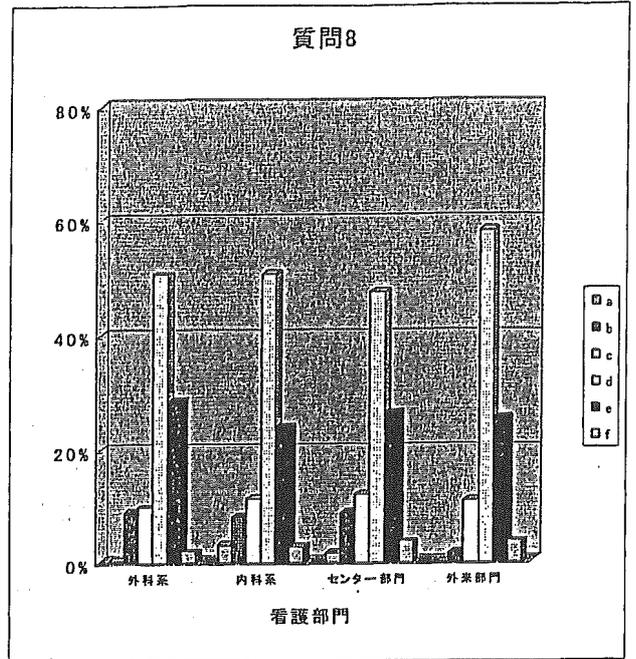
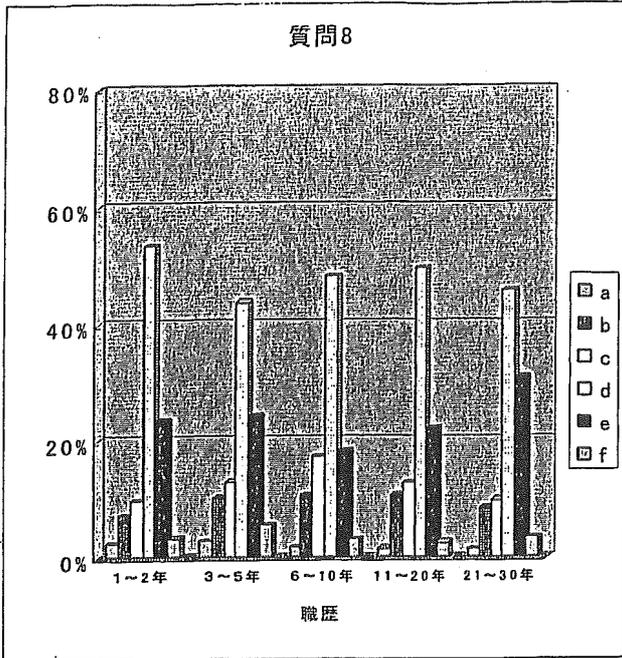




「同意できない」と回答した人は医師で 75%、看護師・技師で 60%以上であったのに対し、事務職は 35%であった。尚、看護部門では、外来部門において「全く同意できない」と答えた人は 35%あった。他病院でも「同意できない」は医師・看護職で 60%、技師で 50%だった。

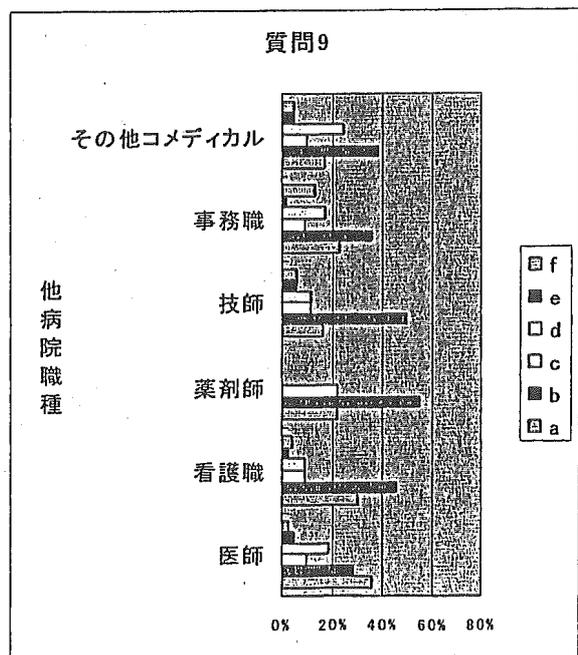
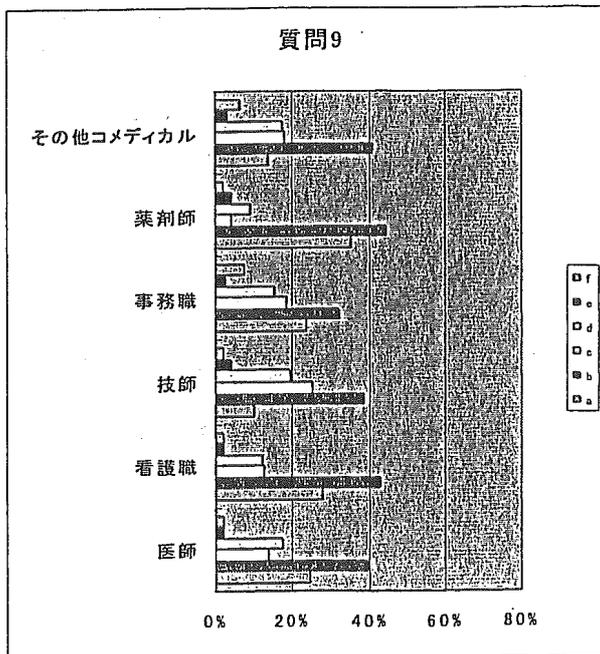
質問8 「職場において安全基準の維持に最大限の考慮が払われている」



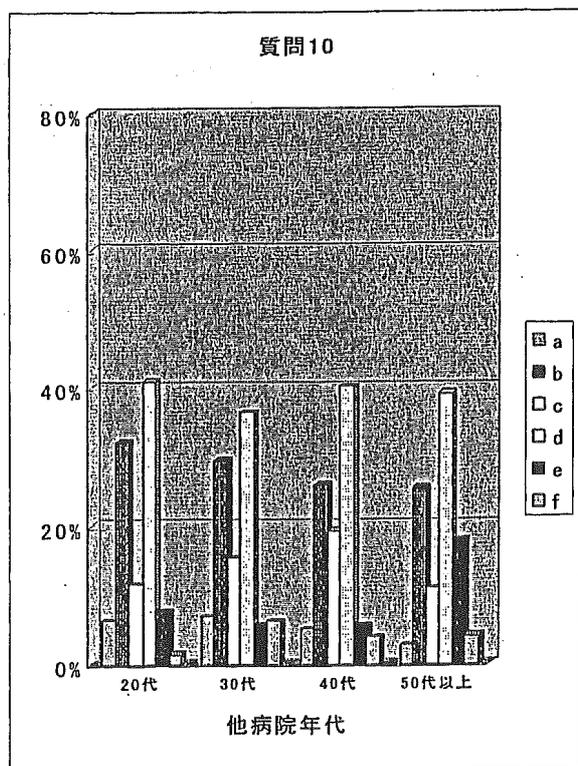
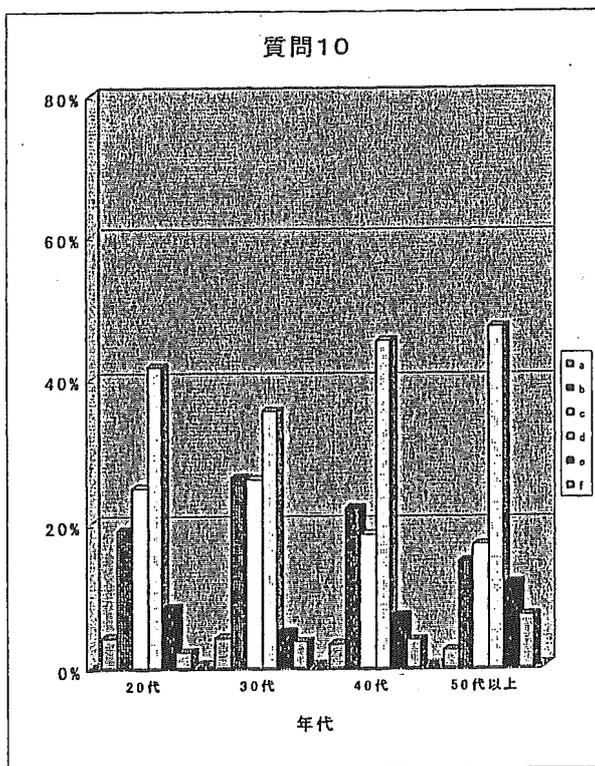
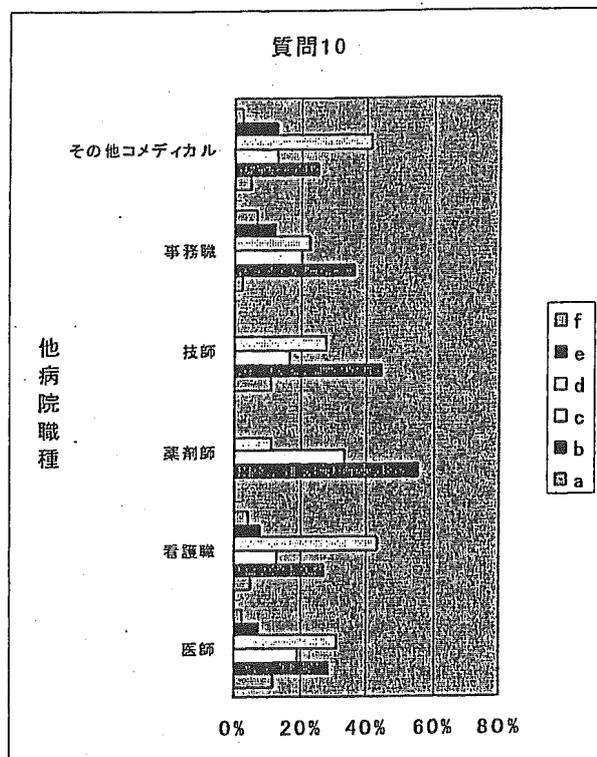
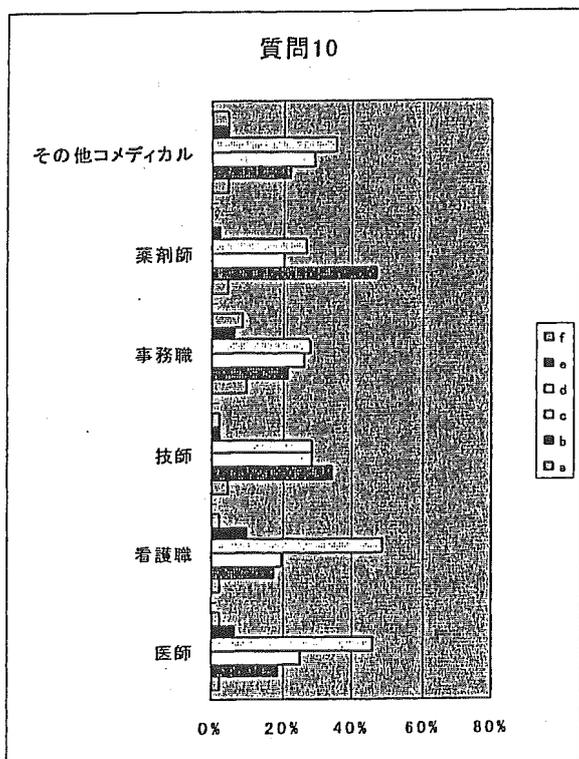


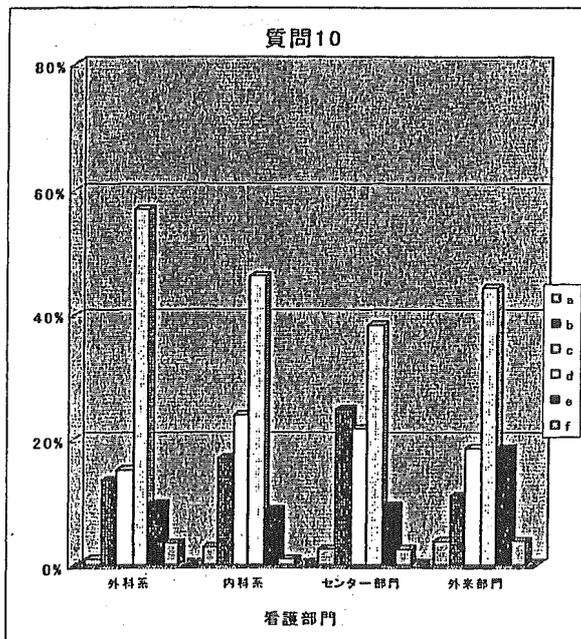
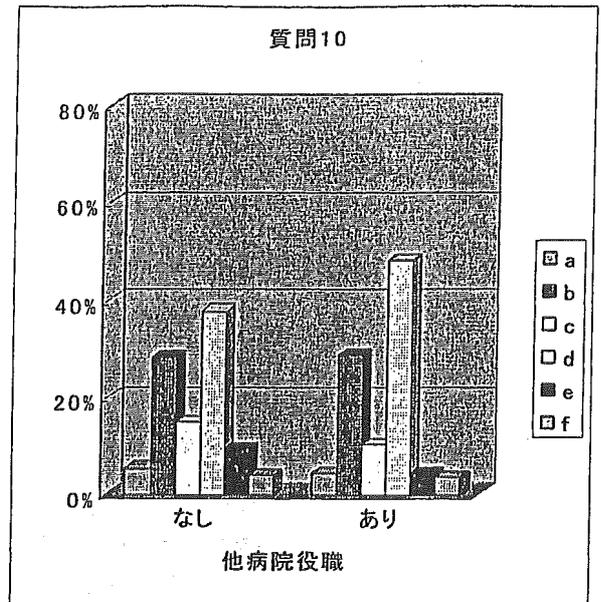
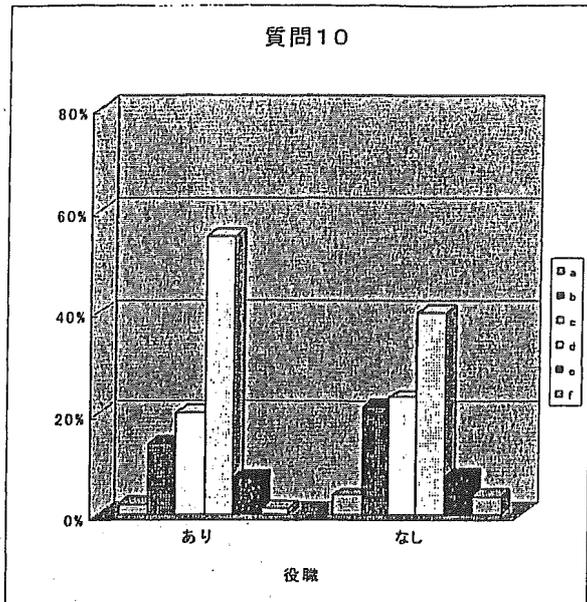
「同意できる」と回答した人は医師で 80%、看護職・技師で 75%だった。看護部では外来部門で高かった。反対に「同意できない」と回答した人は薬剤師で 22%だった。年代別では 50 代以上で高く、職歴・院歴・署歴では 21 年以上で高かった。また役職をもっている方が高かった。他病院では「同意できる」は技師で 90%、看護職で 70%、医師で 70%「同意できない」は薬剤師で 35%だった。

質問 9 「業務が安全におこなわれるために十分な時間、人員、予算、設備が与えられている」



「同意できない」と回答した人は、薬剤師で 80%、看護職で 75%・技師で 50%だった。他病院でも「同意できない」は看護職・薬剤師で 75%、技師で 70%だった。質問 10「職場内における安全教育及び訓練が十分にされている」

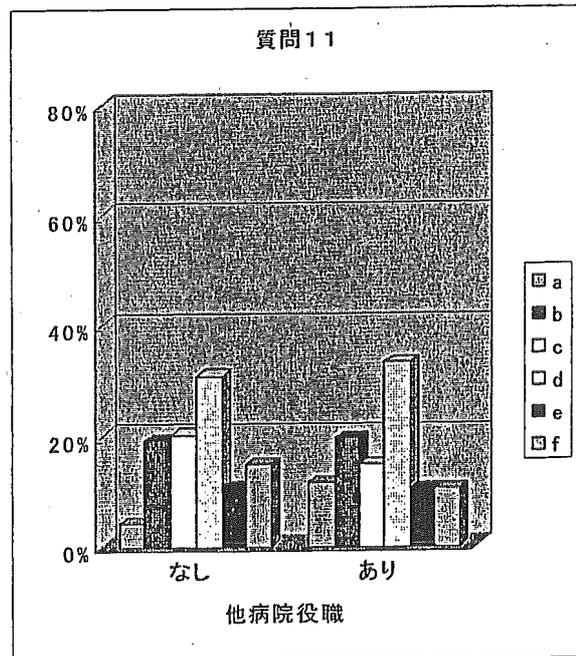
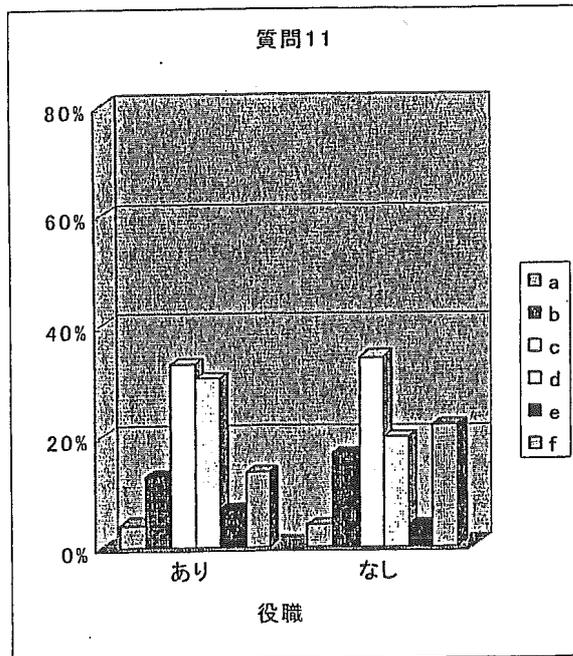
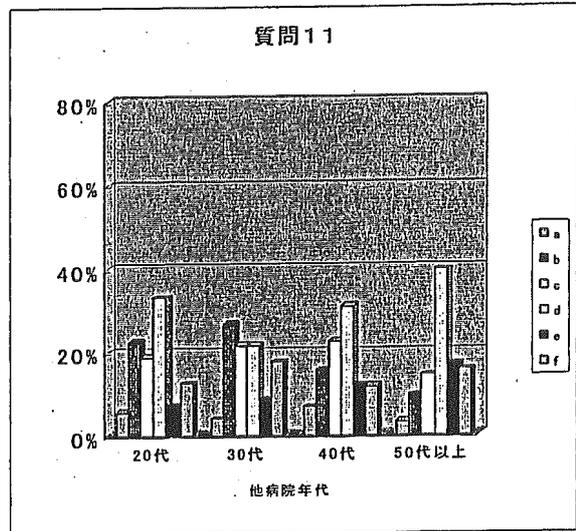
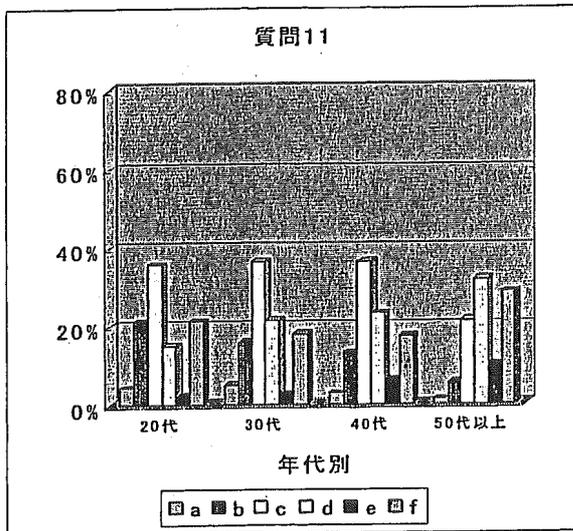
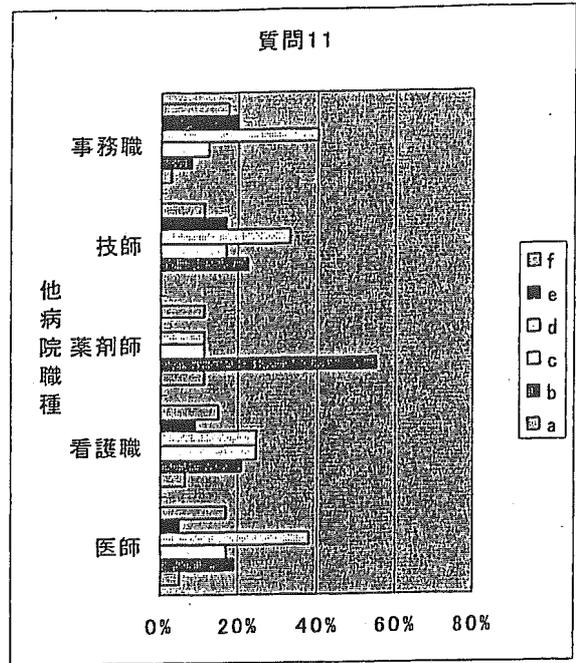
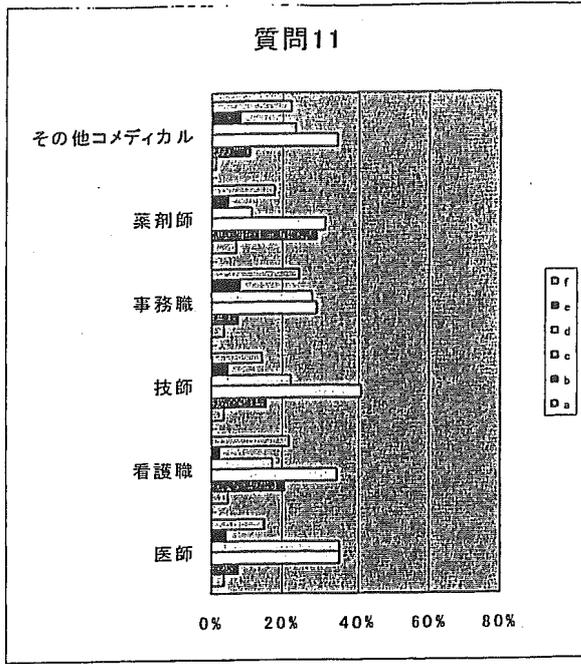




「同意できる」と回答した人は看護職で60%、医師で50%だった。さらに年代の高い人や、役職のある人で高くなった。反対に「同意できない」と答えた人は薬剤師で50%、技師で30%だった。看護部門では、外来部門が「同意できる」回答が多かったのに対し、センター部門では「同意できない」

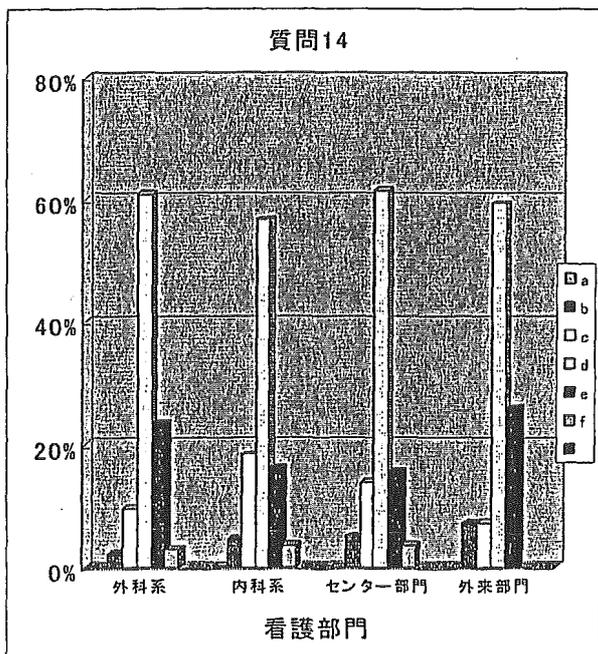
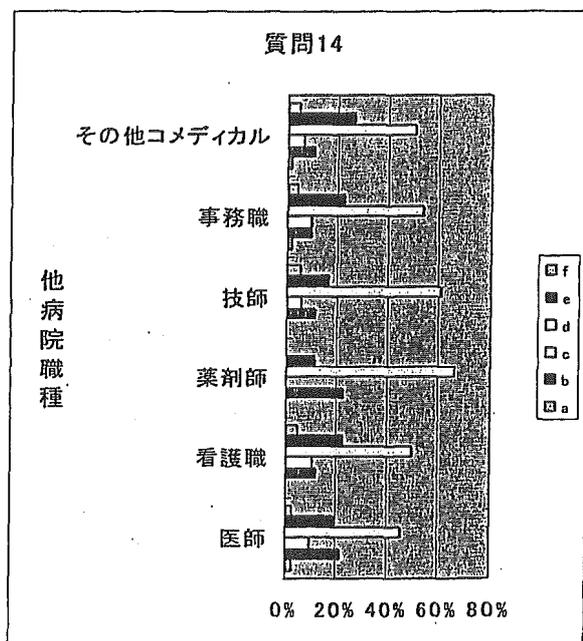
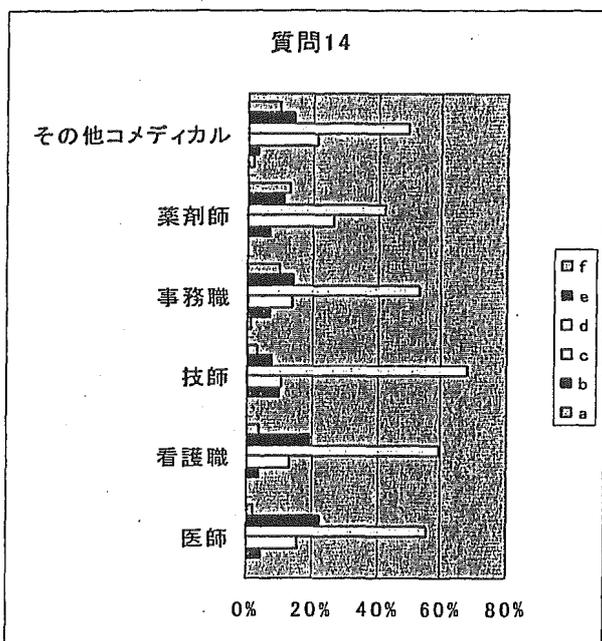
回答が多かった。他病院では、「同意できる」は看護職で50%「同意できない」は薬剤師で55%、技師で45%だった。年代が高さや、役職をもつことで「同意できる」と回答する割合が高くなった。

質問 11 「平均的に自分の部署では他の部署に比べてニアミスや事故が少ない」



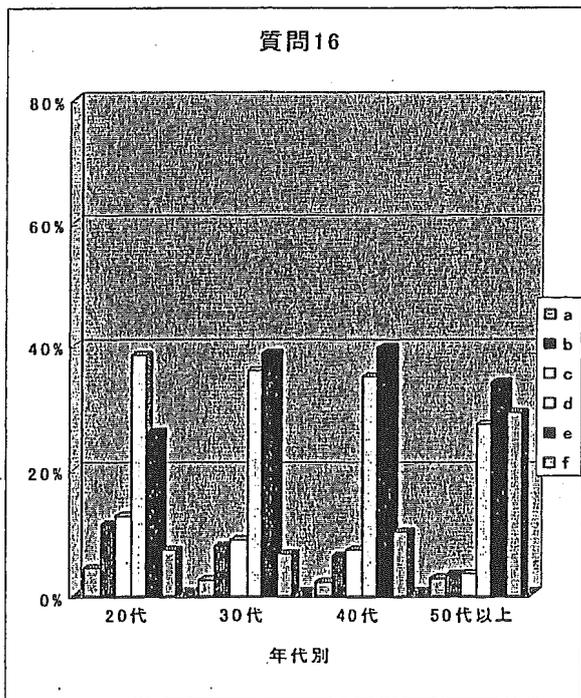
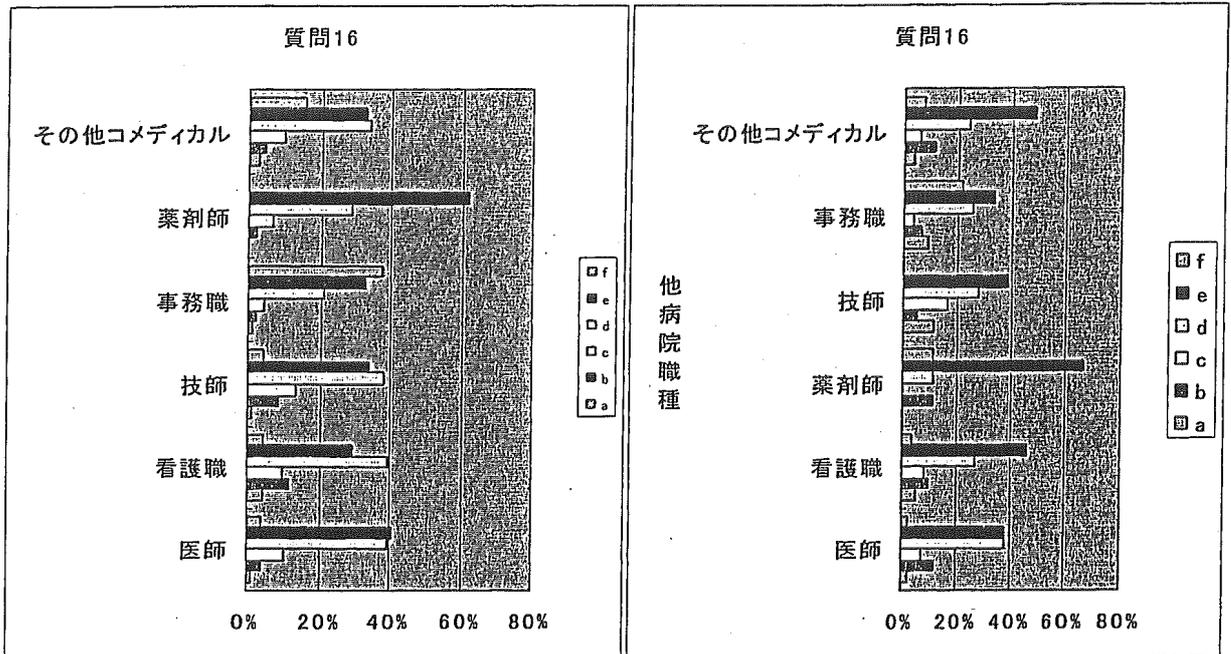
「同意できる」と回答した人は医師で40%、事務職で35%であった。看護部門では、外来部門で高かった。反対に「同意できない」と回答した人は薬剤部が多かった。また、年代が高い人や役職をもつ人で「同意できる」と回答した人が多かった。他病院では「同意できる」は事務職で60%「同意できない」は薬剤師に65%で最も多く、年代の高さで「同意できる」の割合が高くなった。

質問14「この病院で働くスタッフは安全に対して配慮している」



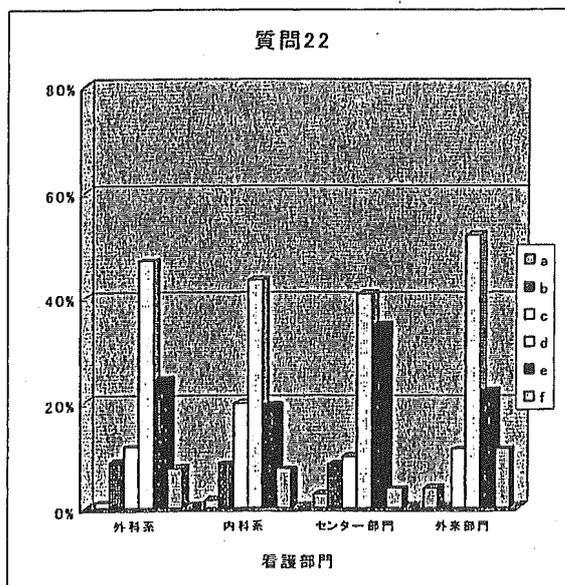
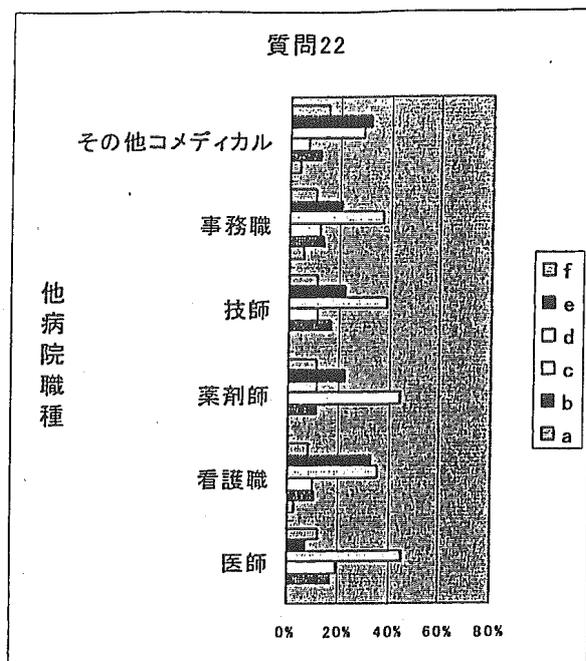
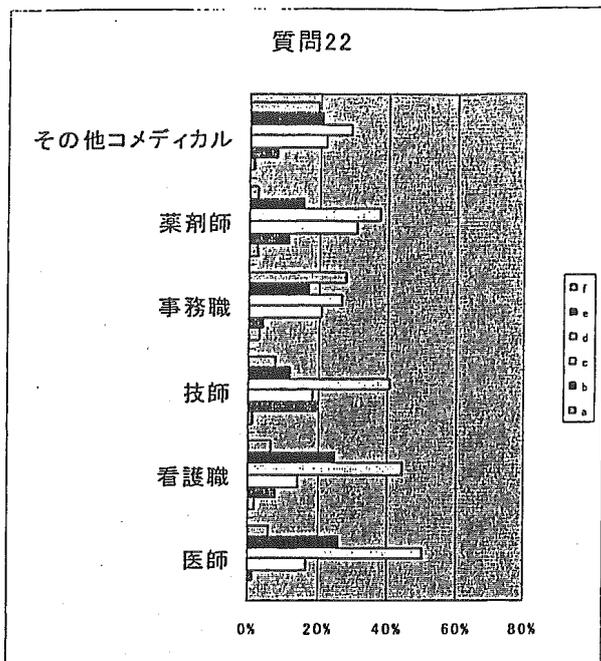
「同意できる」と回答した人は全職種で多く、医師で80%、看護職で78%あった。その中でも薬剤師は50%で低かった。外科系と外来部門においては80%で高かった。

質問 16 「他の職員の前で医療ミスをした場合、
「恥ずかしい」と感じる」



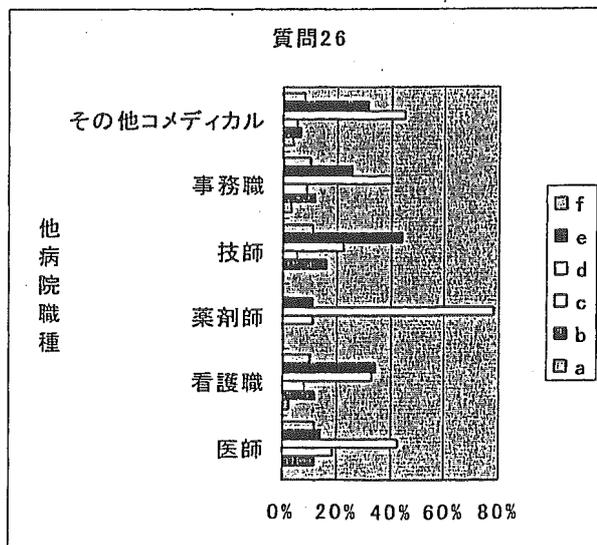
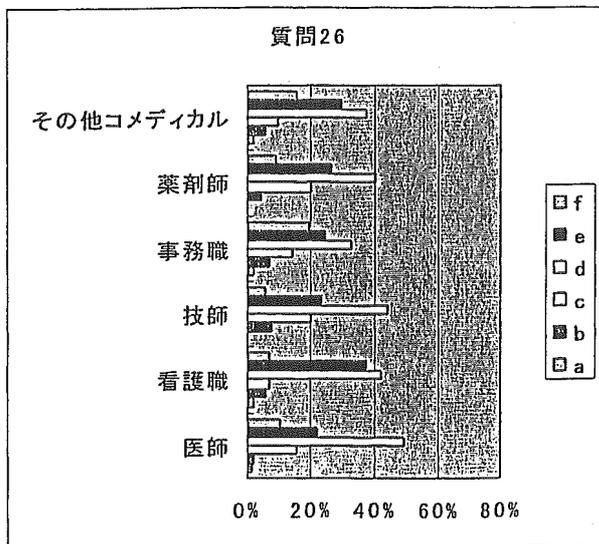
「同意できる」は薬剤師で90%、医師は80%、看護職・技師は70%であった。看護部門では、外来部門が60%と高かった。他病院でも薬剤師が最も高かった。年代別では40代で「大変同意できる」の割合が最も高かった。

質問 22 「自分の部署のスタッフは安全規則違反や安全を犯すような危険な行為や状況といったもの
を進んで報告する」



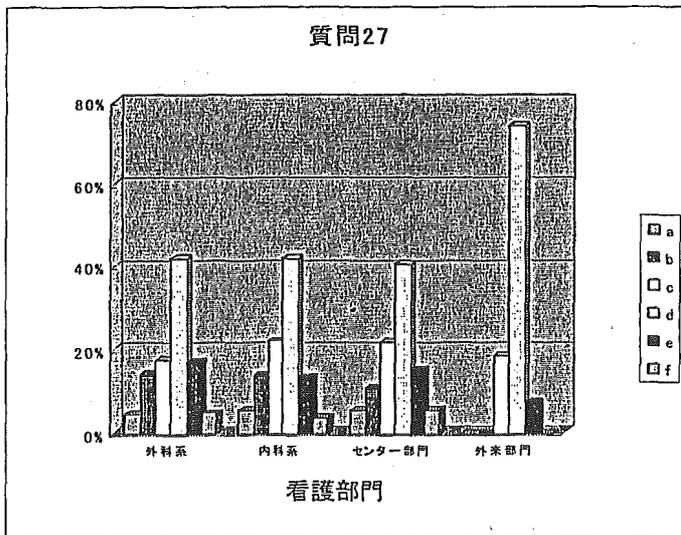
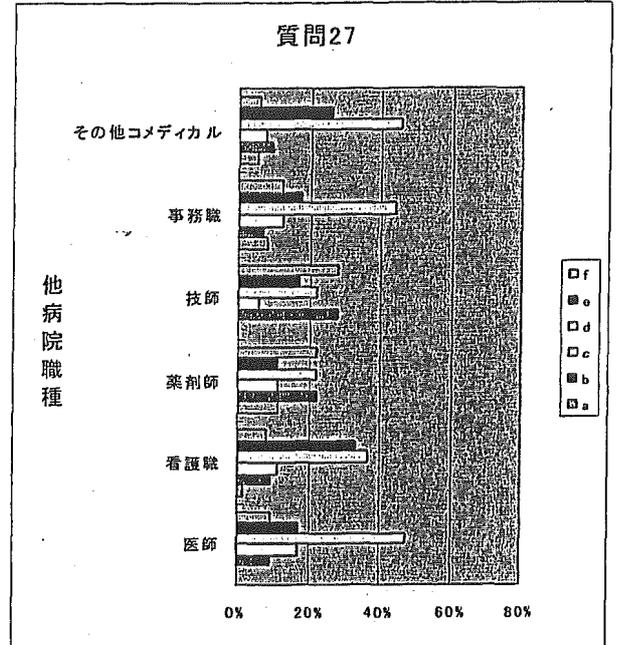
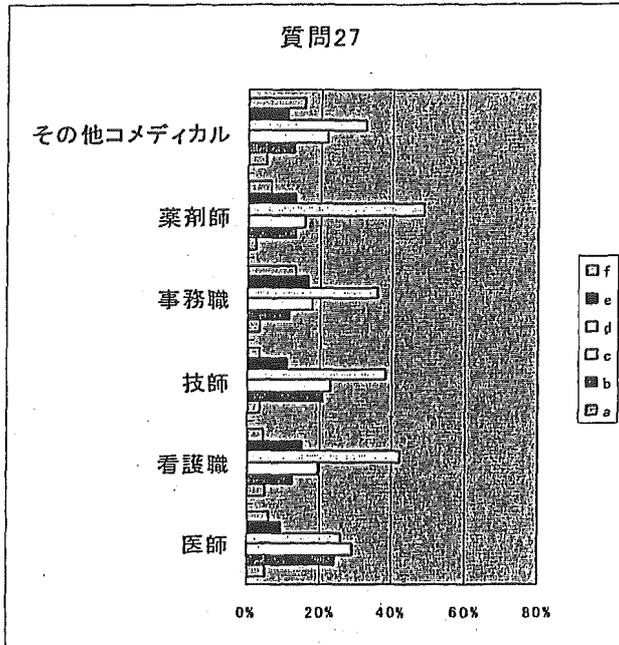
「同意できる」と回答した人は、医師で75%、看護師で70%だった。また看護部門ではセンター部門で75%と高かった。他病院でも看護職は高かったが、医師では20%が「同意できない」と回答していた。

質問26「自分の部署でミスをしたスタッフは、必ずミスを報告する」



「同意できる」は看護職で 80%と多く、他病院では、薬剤師が 90%が多かった。

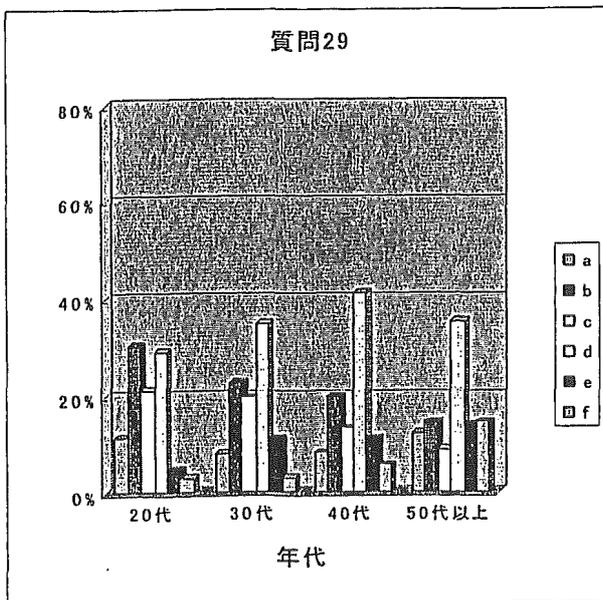
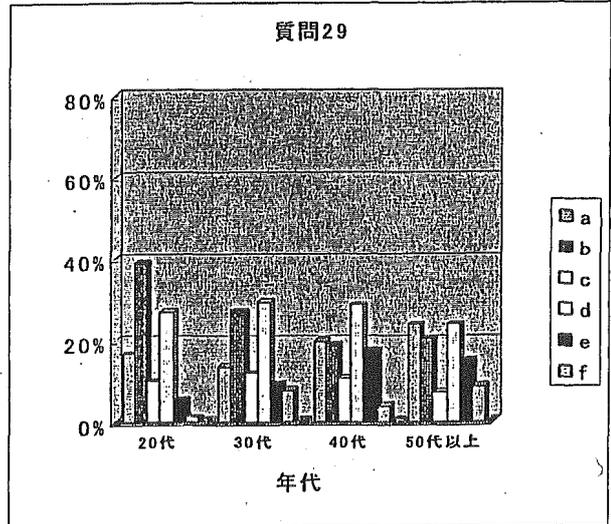
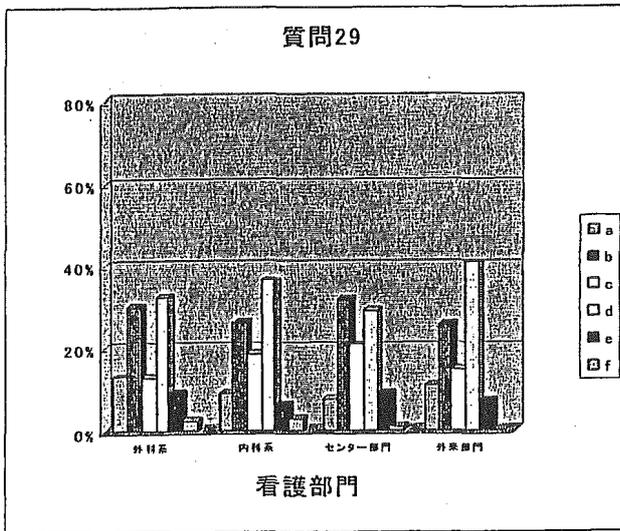
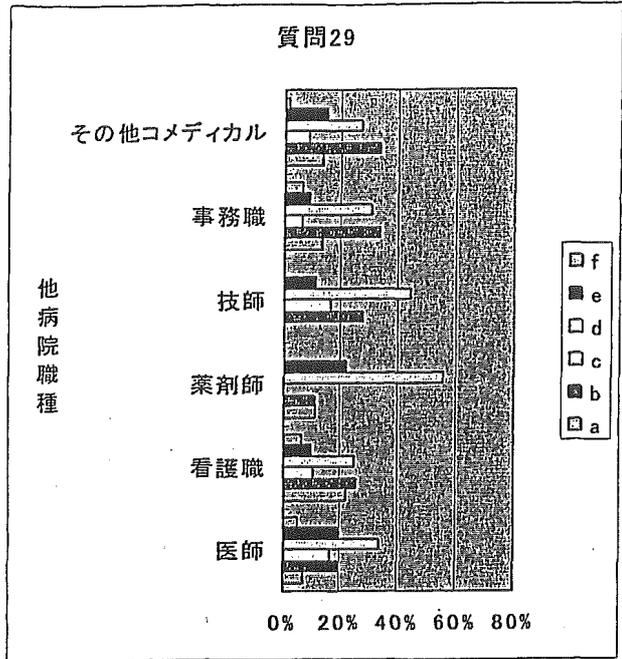
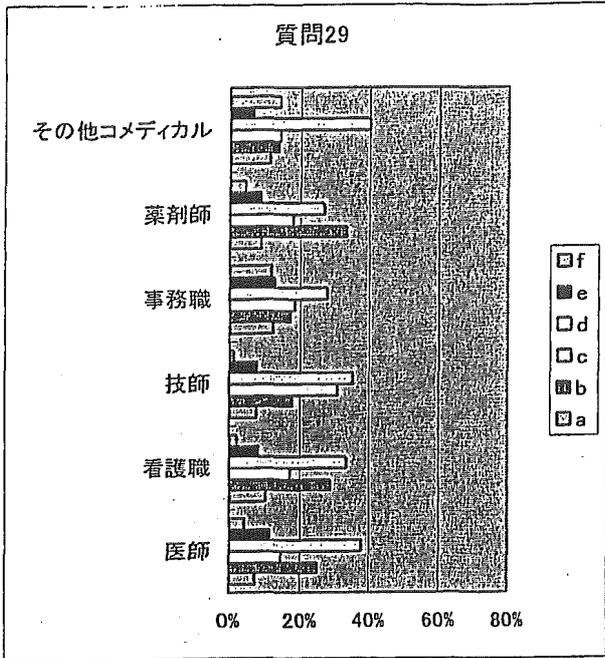
質問 27「自分の業務がオーバーワークになった場合、そのことを同僚に伝える」



「同意できる」と回答した人は、薬剤師で 65%、看護職で 60%であった。看護部門では、外来部門で高かった。反対に「同意できない」は医師で 30%あり他職種と比べて多かった。他病院では「同意できる」はその他の

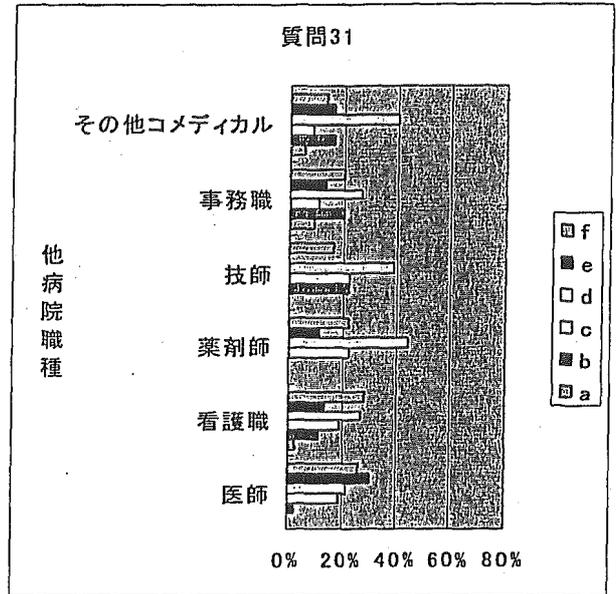
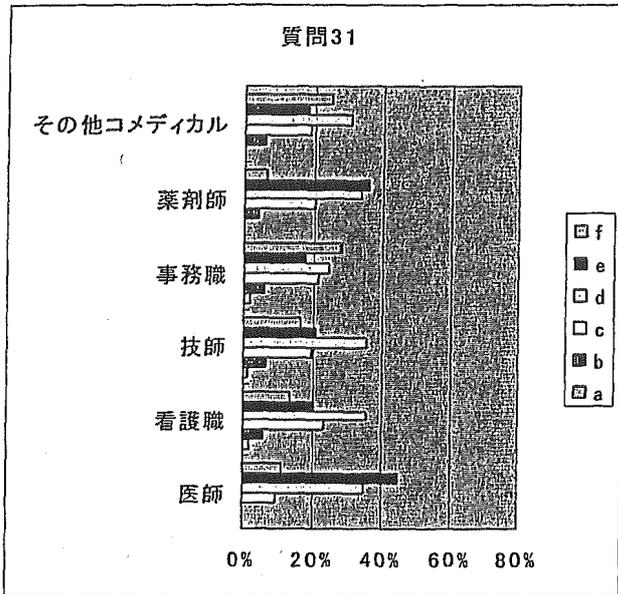
コ・メディカル・看護職で 70%、医師で 60%だった。「同意できない」は技師・薬剤師で 30%だった。

質問 29「業務遂行上、何らかの危険性や安全でない状態を察知した場合、自分で何とかしようとする」



「同意できる」と回答した人は、医師・看護職・技師で45%だった。反対に「同意できない」は薬剤師で43%、看護職で40%だった。他病院では、「同意できる」が薬剤師で80%と高かった。看護部門では「同意できる」が外来部門に多く、「同意

できない」はセンター部門に多かった。年代別・職歴別では、高くなるほど「同意できる」の割合が増えた。質問 31「自分の業務が安全に関して、何らかの影響を与えている」



「同意できる」と回答した人は、医師で 80%、薬剤師で 70%、看護職・技師で 55%だった。他病院では「同意できる」に対して医師・薬剤師で 50%「同意できない」は技師・事務職で 20%だった。

質問 32「自分の業務中に危険な状況が起きたとしてそれを察知するだけの訓練や経験は十分でない」

