

当院の安全文化：心理的安全性の確保

【非懲罰性の原則】 報告したことで、あなたが不利益を被ることは絶対にありません。むしろ、隠すことこそが「改善のチャンスを失う」という最大の不利益をもたらします。



「正直に話せる文化」こそが、
当院の最強の安全装置です。



心理的安全性とは？ — 「安全の種」から「システムの改善」へ

私たちの目標は、「エラーゼロ」を強要することではなく、「エラーの種を気兼ねなく話せる環境」を作ることです。



心理的安全性 (Psychological Safety) の定義

チームメンバーが組織内で恐怖や不安を感じることなく、自分の意見、疑問、アイデア、ミスを安心して率直に共有できる状態

- × **誤解**: ミスを許容する居心地の良い職場、指摘を受けることが責められていると感じる感覚
- **正解**: 「ミスを報告しても責められない」「疑問を呈しても無知だと思われない」という確信に基づく、患者の安全を最優先できるプロの職場

職場の「心理的安全性」が臨床現場の行動を変える

	心理的安全性が「低い」組織 － 沈黙と隠蔽	心理的安全性が「高い」組織 － 進言と学習 [Speak-up]
 看護師: 与薬準備中に不安を覚えたが、確信が持てない	「忙しい先輩に今は話しかけても良いだろうか」と一人で悩んでしまう。	「念のため確認させてください」と声に出し、先輩とともにダブルチェックを実施。
 若手医師: 指導医の診断手法に疑問が生じ、質問しなくなった	「自分の勘違いかもしれない」と、質問することをためらって時間が経過してしまう。	「この所見が気になります。どう整合しますか？」とフラットに指導医と討議する
 放射線技師: 撮影オーダに不整合の可能性があった	「指示通りに実施すべきか」と迷いが生じ、確認のタイミングが遅れる。	「目的と合致しない可能性があります」と直ちに疑義照会を行う。

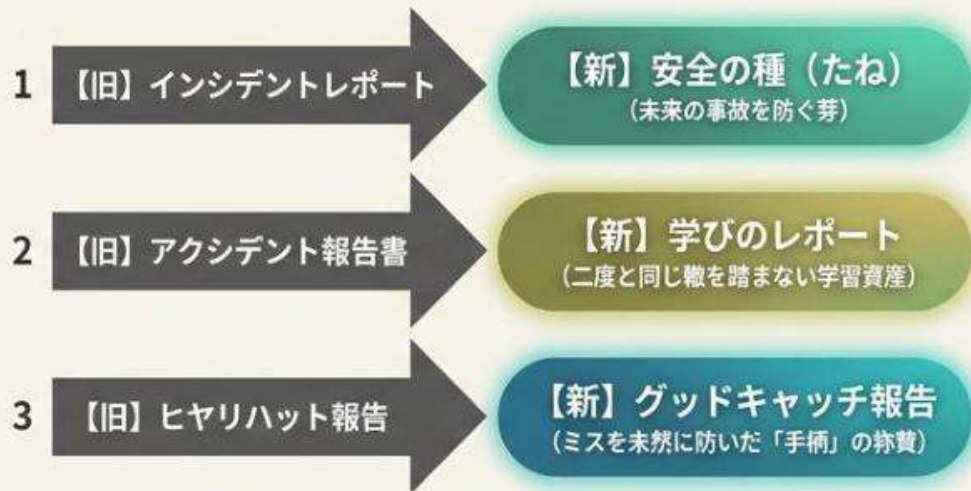
「ヒヤリハット」は 病院の宝

ヒヤリハット報告は、「反省文」でも「始末書」でもありません。
それは、未来の重大事故を防ぐための「安全へのボタン」です。



「何故間違えたか(Safety-Ⅰ)」から 「どう防いだか(Safety-Ⅱ)」へ

報告する文化を再定義しよう



報告者を「第二の犠牲者（セカンド・ビクティム）」にしないため、
慰め・励ましを含む情緒的サポート（非難なき文化）を徹底します。

ポジティブ・インシデントを奨励するチームへ



報告はチームへの最大の貢献です。医療安全管理委員会とセーフティマネジメント委員会は
チームが安心して声を上げられる環境を作る「現場のパートナーです」