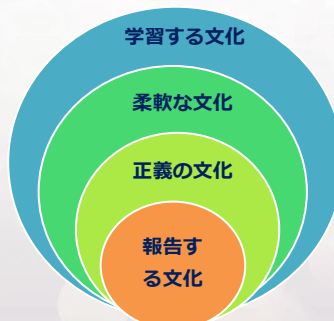




## 1. 医療安全文化の4要素

組織文化とは・・・組織の成員による行動様式の体系

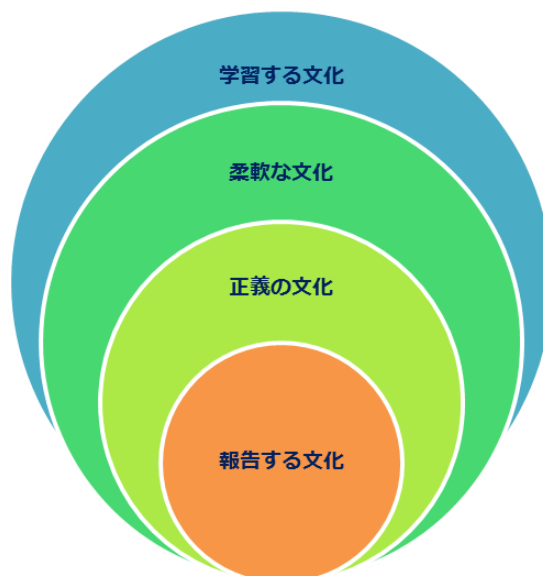
安全文化とは何か～・・・医療安全文化には4つの要素



## 1. 医療安全文化の4要素

組織文化とは組織の成員による行動様式の体系です。

安全文化とは何か～医療安全文化には4つの要素があります。



**①報告する文化**

安全文化を構築する上で基本・・・「**情報に立脚した文化**」


「情報」＝安全あるいはリスクに関する情報の全て  
組織において利益となる情報は、可能な限り報告  
安全文化を築く上での土台となる

**逆に言うと**

「報告する文化の無い組織」＝安全文化を構築するための土台がない  
現場からのフィードバックが存在しない  
実態を正確に把握することができない

報告する文化は「報告制度」  
報告する文化と報告制度は同義ではない

報告することの重要性を理解してもらい敷居を可能な限り低くすること



## ①報告する文化

安全文化を構築する上で基本となるのは「**情報に立脚した文化**」です。

この場合の「情報」とは、安全あるいはリスクに関する情報の全てです。つまり、組織において利益となりうる情報は、可能な限り報告すべきなのです。

まず最初に「報告する文化」をあげたのは、それが安全文化を築く上での土台となるからです。

逆に言えば、報告する文化の無い組織は、安全文化を構築するための土台がありません。そのため、その他の文化を構築しようとしても、土台の無い建築をしようとしているのと同じです。

機能した報告システムの無い組織には、現場からのフィードバックが存在しません。そのため、現場の実態を正確に把握することができないのです。

報告する文化は「報告制度」という形になって組織に組み込まれていきます。しかし、報告する文化と報告制度は同義ではありません。以下の章で詳述しますが、制度と文化は似て非なるものです。どれほど制度を作り上げてみても、報告する文化が土台になれば機能しません。

報告する文化を構築するためには、報告することの重要性を理解してもらい、報告することの敷居を可能な限り低くすることが大切です。

## ②正義の文化

正義の文化とは・・・別の言い方をすると「公正な文化」  
「報告する文化」と密接な関係にある文化  
「罰しないこと」が前提  
事象そのものでなく、どう発生したかを問う  
著しい不安全行動があった場合、しっかりと見定めた上で是正する文化

舵取りを誤ると、組織的な**コンフリクト**(葛藤)を生み出す

処罰！

→

今後が大事！

葛藤

コンプライアンス  
コミットメントを促進する

起きた事実を報告して、それを組織で**共有する**

## ②正義の文化

正義の文化は別の言い方をすると「公正な文化」とも言えます。

正義の文化は「報告する文化」と密接な関係にある文化でもあります。というのも、報告する文化には「罰しないこと」が前提あります。

その反面、正義の文化は事象そのものではなく、それがどのように発生したかを問うものです。つまり、著しい不安全行動があった場合には、それをしっかりと見定めた上で是正するという文化です。

この2つの文化は舵取りを誤ると、組織的な**コンフリクト**(葛藤)を生み出します。

インシデントやアクシデントの背景には、不安全行動が存在する場合があります。それによって報告を躊躇したり、最悪の場合には隠蔽することもあるかもしれません。

正義の文化で重要なのはコンプライアンス(法令順守)に加えて、コミットメント(関わり合うこと)を促進することです。「罰せられる」「非難される」という葛藤を超えて、正義に立脚した組織風土を創っていくこと。起きた事実を報告して、それを組織で**共有する**という文化を育むことが大切になります。

**③柔軟な文化**

柔軟な文化とは・・・変化する状況に適時適切に対応する文化



レジリエンスの概念に近い「弾力性」「回復力」「しなやかな強さ」 **柔軟な文化**

**「多様性」** 年齢や経験、職種の違う様々な人間で構成された組織は、画一的な組織よりも「しなやか」

**対比**

ルールに縛られた画一的で軍隊的な組織  
組織は頑強なもの  
ひとたび頑強さが崩れると、いっきに瓦解する

レジリエンスの高い組織  
多様性があり、しなやかで「折れにくい」組織  
「風通しの良い」組織風土



### ③柔軟な文化

柔軟な文化とは、変化する状況に適時適切に対応する文化です。

この「柔軟さ」はレジリエンスの概念に近いものです。レジリエンスとは「弾力性」「回復力」あるいは「しなやかな強さ」という意味です。

レジリエンスの高い組織には、総じて柔軟な文化があるものです。

そして柔軟な文化を構築する上で、もう一つ大切なのは「多様性」です。年齢や経験、職種の違う様々な人間で構成された組織は、画一的な組織よりも「しなやか」です。

対比として、ルールに縛られた画一的で軍隊的な組織があるとします。そのような組織は確かに頑強なものかもしれませんが、しかし、ひとたび頑強さが崩れると、いっきに瓦解します。

それに対して柔軟でレジリエンスの高い組織は、ルールを遵守しつつも多様性があり、しなやかで「折れにくい」組織です。

そしてそのような組織には「風通しの良い」組織風土があります。

疑問に感じたことは躊躇なく確認できる。あるいは他職種や先輩後輩などの権威勾配を超えることができる懐の深さがあるのです。