新たなリスクマネジメント体制の構築に向けて～ヒヤリの木と安全の実～

社会福祉法人　峰栄会
特別養護老人ホーム　さぎの宮寮
介護職員　藤田徹　大瀧雄介

『社会福祉法人　峰栄会　さぎの宮寮』

理念　『思想しつつ祈りつつ共に生きる』

設立　　平成２年
職員　　名

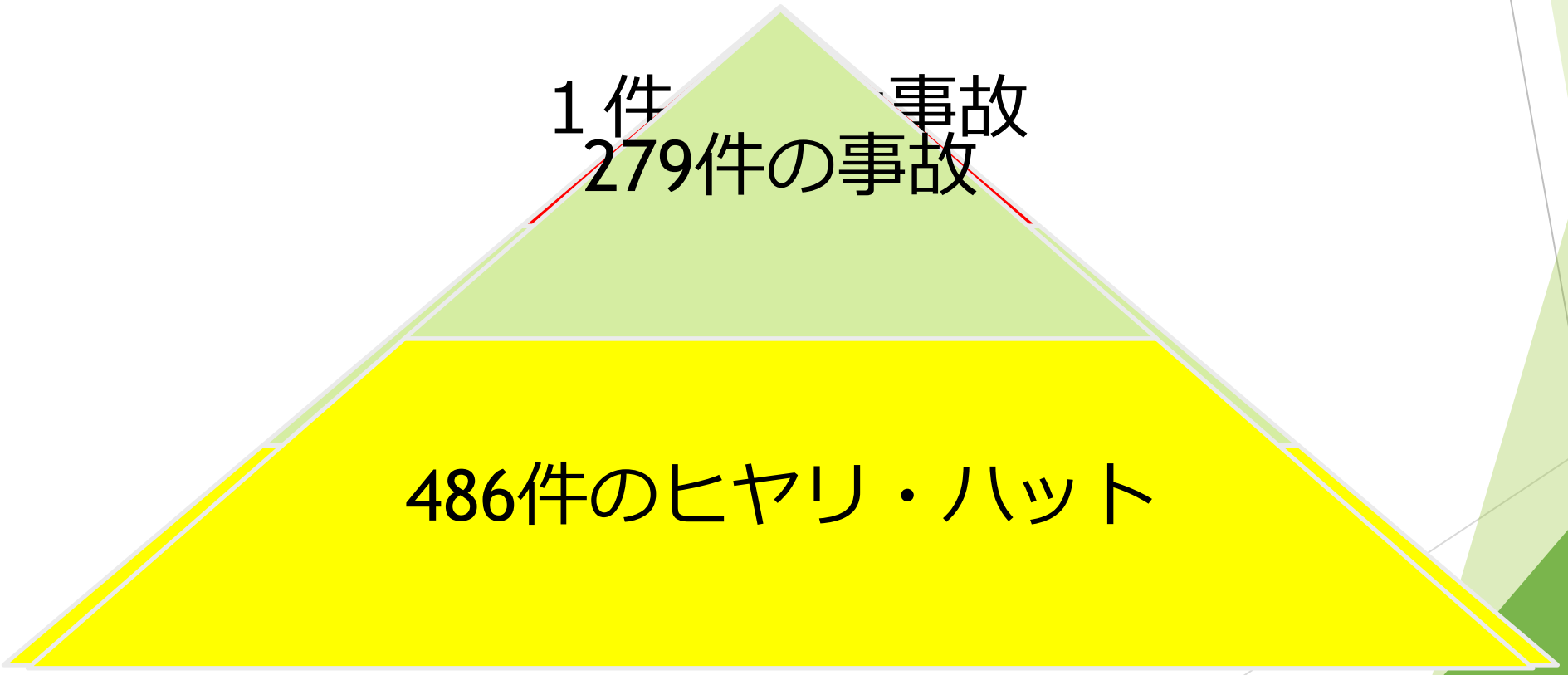
特別養護老人ホーム　８０名
ショートステイ　　２０名
デイサービス　　３５名
グループホーム　　９名
共同生活ホーム　　４名
放課後児童クラブ　　３０名
地域包括支援センター

当施設は、平成3年に開設されました。
平成13年には増設を行い、現在入所定員は80名です。
「思想しつつ祈りつつ共に生きる」を理念に掲げ、日々のケアを行っています。
また、地域社会の支援を受け、ご利用者が安心して生活を送ることができる拠点施設となることを心掛けています。

ハインリッヒの法則

「１：２９：３００」

令和３年度　事故・ヒヤリハット統計



取り組んだ課題

本来、事故防止のために有効活用するヒヤリハットが効果的に活用できていない現状を踏まえ、事業所独自の視点や考え方を取り入れた新たなリスクマネジメント体制を構築することで一見ネガティブな捉え方をしてしまいがちなヒヤリハットのイメージを変え、職員のヒヤリハットに対する意識の向上が図れるのではないかと考えた。

具体的な取り組み

○５段階アプローチで新たなリスクマネジメント体制の構築に向けて取り組みを進めていくこととした。

①職員に対する意識調査(アンケート)の実施

② ヒヤリハットの様式・設置場所・周知方法・名称等を事業所独自のものに変更

③表彰制度を設け、職員の参加意識、士気向上を促す取り組み

④リアルタイムな情報共有の仕組みの構築

⑤余暇活動とリスクマネジメントの融合

①ヒヤリハットに対する意識調査(アンケート) の実施した結果・・・

令和３年４月６日

ヒヤリハット職員意識調査アンケート

1　事故報告書を記入・提出できない理由について

・記入が面倒くさい　□　・字が汚いから　□
・意味がないと思う　□　・業務が忙しいから　□
・怒られるから　□　・項目が多い　□
・責任を負いたくない　□　・記入に時間がかかる　□
・対応策がわからない　□　・提出しなくてもバレないから　□
・書き方がわからない　□　・相談員に書き直されるから　□
・発見者ではなく、事故の原因をつくった職員が書くべきだと思うから　□
・その他　□
【　　】

2　どのようにすれば、危険に対する気付きや対策の周知ができるか。

・事故報告書　□　・処遇ノート　□
・朝の申し送り　□　・日誌の確認　□
・職員間での申し送り　□　・事故検討会議　□
・その他　□
【　　】

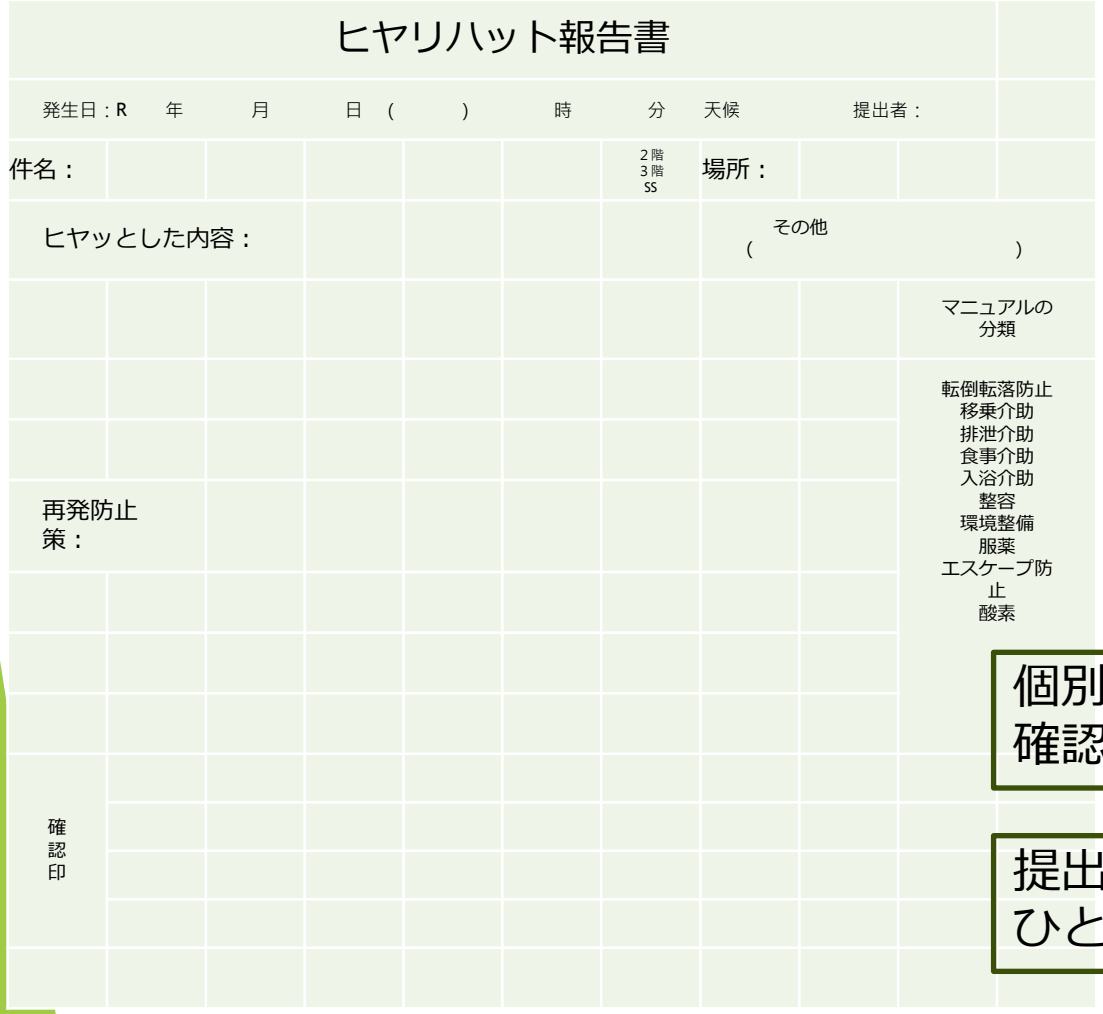
3　今までに報告しなければならないが、なかったことにして報告をしていない危険があることを知っている。（自分も含む）

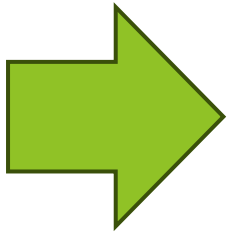
・ある　□　・ない　□　・わからない　□

4　ヒヤリハット報告書について、自分の考えや思うことを自由に記入してください。

- 「忙しくて余裕がない」
- 「気付くことはあるが記録にはしていない」
- 「同じような内容ばかりを書く必要があるのか？」
- 「ヒヤリを書いても事故は減らないと思う」

②ヒヤリハットの様式・設置場所・周知方法
・名称等を事業所独自のものに変更





個別のマニュアルの分類と確認欄を廃止

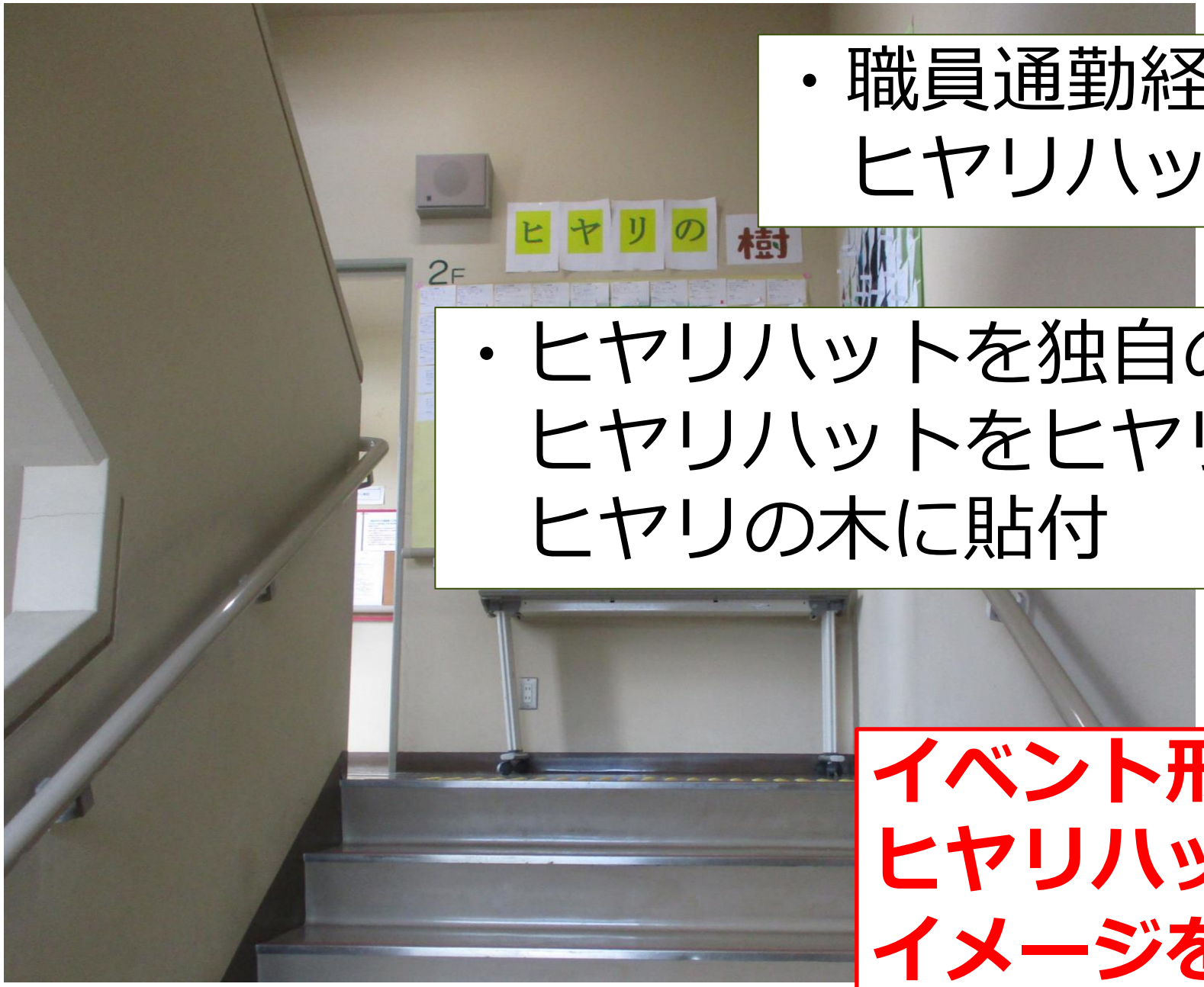
提出する人も見る人もひと手間削減！

書庫の中に埋もれていたヒヤリハットのファイル

・数日分まとめて確認したり・・・

・人によっては見たり見なかったり・・・

周知されなければ意味がない！！そこで・・・



・職員通勤経路に提出されたヒヤリハットを掲示

・ヒヤリハットを独自の名称に変更
ヒヤリハットをヒヤリの実と名称を変更
ヒヤリの木に貼付

**イベント形式にして
ヒヤリハットのネガティブな
イメージを払拭**

ヒヤリの用紙をさまざまな場所に設置

気付いたその場で記録する

③表彰制度を設け、職員の参加意識、士気向上を促す取り組み

ヒヤリの実（ヒヤリハット）を多く実らせた職員を金賞、銀賞、銅賞として毎月表彰

④リアルタイムな情報共有の仕組みの構築

・前日のヒヤリの実は夜勤者が貼付

・ファイル形式から掲示形式に変更したことで
ヒヤリの内容を把握したうえで業務に入ることが出来た

⑤余暇活動とリスクマネジメントの融合

ヒヤリの木の作成を余暇活動に
取り入れ利用者さんも参加。

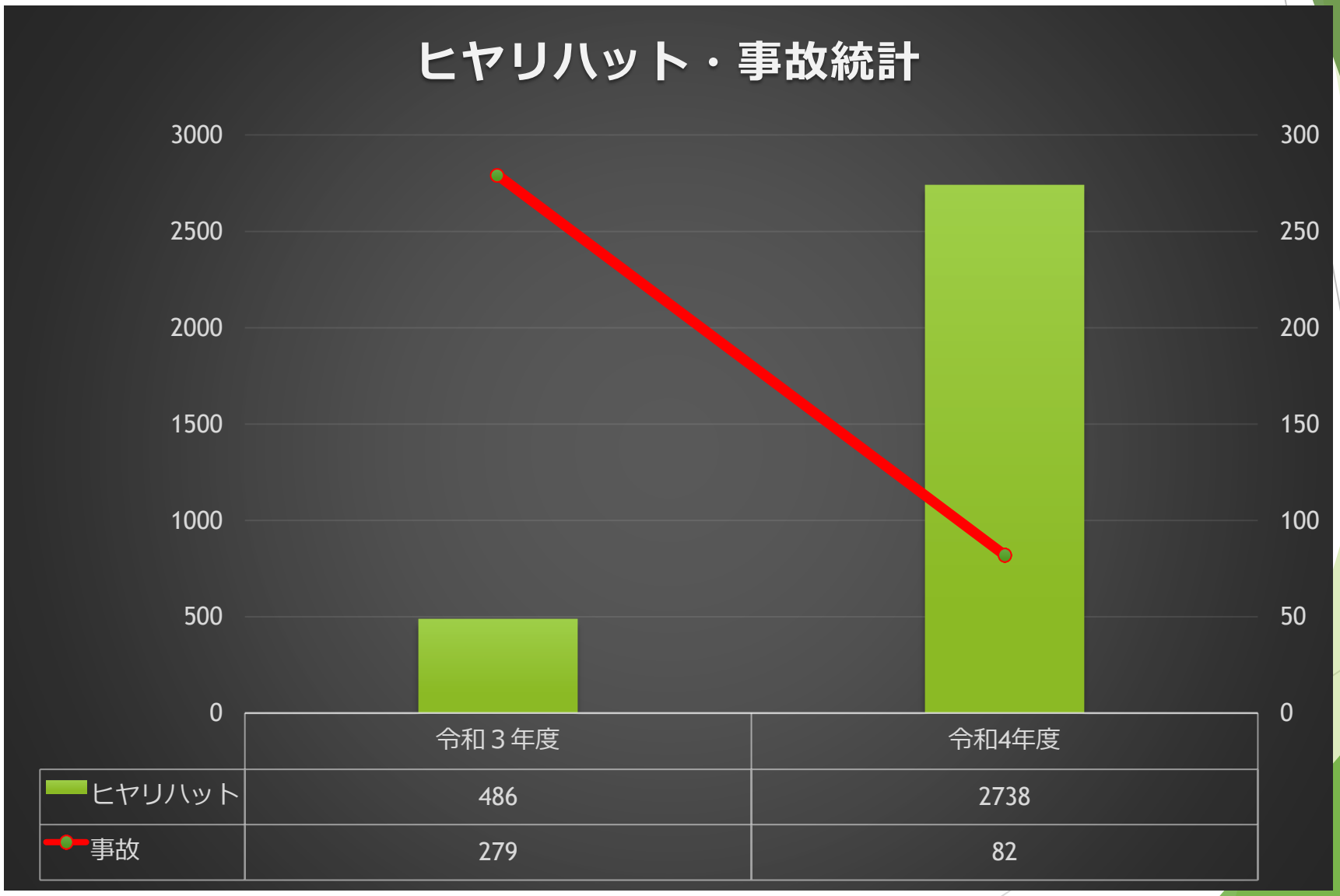
利用者さんの声

- 「いつでも手伝うよ」
- 「こんな大きな塗り絵初めて」
- 「みんなでやると楽しいや」

**利用者さんも積極的に
関わって下さった**

結果

大幅に事故が減少



	令和３年度	令和4年度
ヒヤリハット	486	2738
事故	279	82

活動の成果と評価

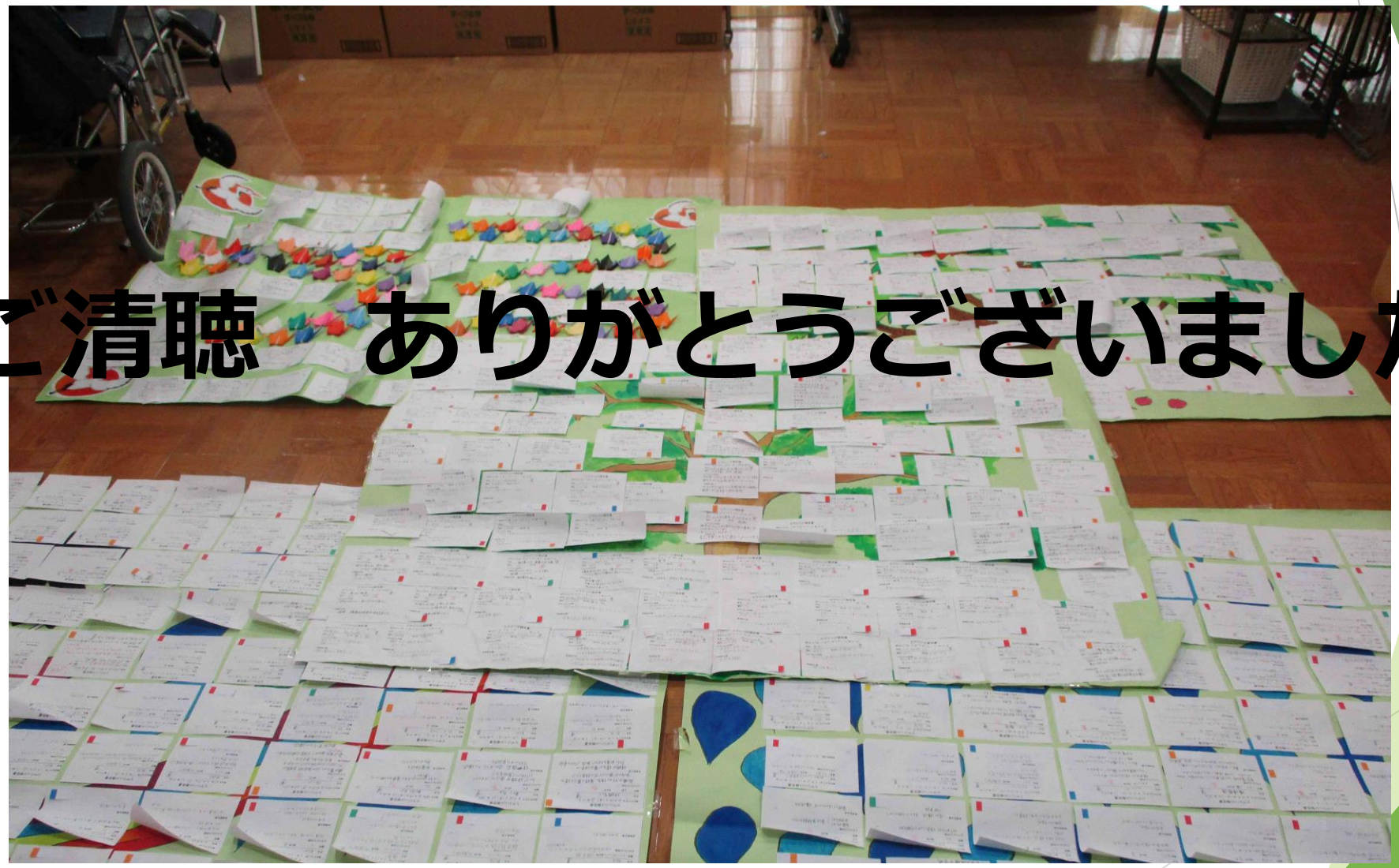
ヒヤリハットの提出率が前年度と比べ大幅に記録件数が増加した。
また、継続的に行うことで、記録に残すことを習慣化できた。

職員表彰を行うことで、職員のモチベーションアップにつながり、
離職者の数も減少傾向となっている。

新人職員や中途採用職員等が経験豊富な先輩職員の気づきの視点を確認することで、
新人・中途採用職員の成長にもつながり、職員教育の一環も担うことができた。

リスクマネジメントというと一見ネガティブな捉え方をしてしまいがちだが、
今回のように危険集め・気づき自慢のようにゲーム感覚で楽しみながら行える
工夫をすることで、今までと違った形でリスクマネジメントに取り組むことができた。

また、職員間の団結力・コミュニケーションが
以前よりも強化され、ヒヤリハット以外の取り組みにも
共通の目標に向かって取り組むことができている



ご清聴　ありがとうございました