

救急救命体制再構築への取り組み			
ガイドラインステップ	キーワード (6つ以内)	・救急救命体制 ・普通救命講習 ・AED	・応急手当普及員 ・救急対応リーダー
1～4, 7～8, 11			
改善・取組 みの背景と 課題	<p>当事業場は、敷地面積 660,000 m<sup>2</sup>内にクリーンルーム棟6建屋を含む合計 10 建屋があり、各建屋に AED やストレッチャーなどの救急物品を備えている。2019 年 4 月 1 日現在正規従業員数が 6700 人、派遣や関連会社社員などを含めると常時 1 万人近くが構内で働いており、急病者が発生した際、産業保健スタッフが駐在している建屋から一番遠い建屋までは、緊急車両を利用しても移動に最低 10 分程度の時間がかかる。</p> <p>また 24 時間 365 日稼働の事業場のため、夜間産業保健スタッフは不在となる。さらに今後も生産拠点拡大による作業エリアの拡充、それに伴う従業員数の増加、そして従業員高齢化による有所見者数の増加など、救急救命対応件数の増加が予想される。</p> <p>加えて、当地域は南海トラフ地震の被害エリアにも想定されていることから、災害の備えにおいても実効性の高い救急救命体制整備が課題である。</p>		
改善・取組 みの着眼点	<p>24 時間 365 日稼働の事業場といった特色もあり、1999 年自部門での救急対応を目的に消防署の協力を得て産業保健スタッフが講師となり、心肺蘇生法講習を開始した。2005 年約 2000 名の正規従業員が、事業場規模急拡大によって 2011 年には 5000 名を超えた時点で、各部門における自立的救急救命体制の構築に向けて、消防署で応急手当普及員資格を取得した従業員を講師、産業保健スタッフは講義と進行サポートに徹するといった講習内容へ変更、現状に合った組織づくりへと視野を広げた。</p>		
改善・取組 みの概要	<p>毎年決まった時期に産業保健スタッフが心肺蘇生法教育を実施していた計画を、2011 年度からは各部門・各勤務帯で応急処置を 5 分以内に開始できる人数である救急対応リーダー10%養成といった組織目標に掲げて、各部門で一定割合を養成した結果を体系化できるよう、3 ステップ方式の救急救命体制プロセスへと変更した(図1)。</p> <p>＜各部門における救命救急体制構築プロセス＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ステップ1: 事業場内救急対応リーダー養成(目標値 10%) 安全衛生委員会の中で、産業保健スタッフから養成目的を伝えて、各部門で選抜された受講対象者へ、勤務時間内に普通救命講習を実施(3 時間)。修了者を事業場内救急対応リーダー(以下、リーダー)に任命する。</li> <li>・ステップ2: 社外応急手当普及員資格取得者の設置(目標値 0.5%) 産業保健スタッフからの推薦及び各部門で適任者として選抜されたリーダーが、消防署に通所、応急手当普及員(以下、普及員)の資格を取得(3 日間)。修了者を部門代表普及員に任命、事業場内イントラネットで公表する。</li> <li>・ステップ3: 各部門における自立的救命救急体制構築支援 普及員を講師、産業保健スタッフは手技確認のサポート役としてリーダーを養成することで、各部門においても同様の教育を展開していける自信も養成。安全健康(人命)第一といった共通認識のもと、部門内での自立した救急救命体制構築する。</li> </ul>		

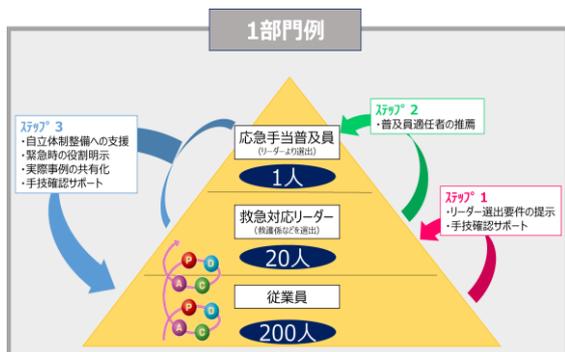


図1 救命救急体制プロセスと産業保健スタッフの役割



図2 救命救急体制の推移

写真・図表・イラスト

Q. 倒れている人がいたら積極的に応急措置を行えますか。

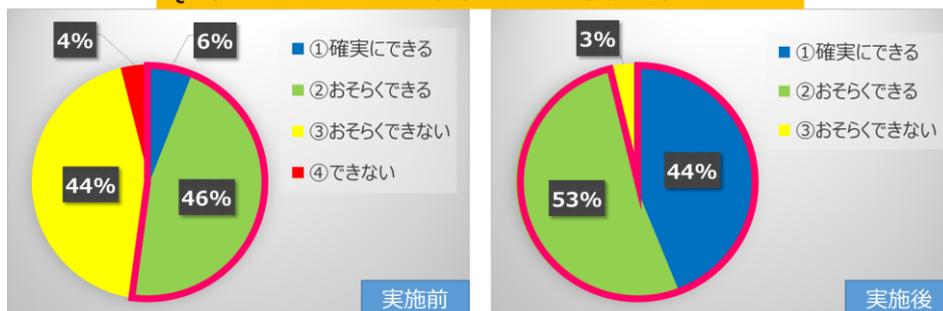


図3 受講前後アンケート結果例

効果

2019年8月時点、普及員36名、各部門10%養成しリーダー1550名の体制となっており、救急救命体制を3ステップ方式としたことで、実働可能な人材育成と体制整備が進んだ(図2)。普及員が手技面での講師となることで、知識の確認はもちろんのこと、手技の熟練度が年々あがっており、リーダーとともに部門の仲間の命を守る意識や実効性が高まってきているように思われる(図3)。これまで数例ではあるが事業場内で発生した事例に対して、実際に対応した普及員及びリーダーもあり、教育内での事例紹介とともに、3ステップ方式の効果を伝えることで、自主的に教育展開を企画する部門も出始めている。また、これまで目標値を持って毎年リーダー養成してきたが、資格の明確な更新時期を設定していなかったため、実効性の高い技術習得と事例への対応が自信を持ってできるよう、3年ごとに一回フォローアップ研修を開催していく計画となっている。産業保健スタッフとしては、年度計画の策定と実施支援はもちろんのこと、現状を評価することで、事業場BCP体制再構築にも参画、実働可能な体制整備が一步進んだ。

このGPSの経験から学ぶことができるポイント

- ・安全衛生委員会にて事業者、管理監督者、従業員へ個々の救命救急処置スキル習得と職場内の救命救急体制構築の必要性について年間計画を提案、承認を得て、計画に基づいて活動を展開、さらに評価することでPDCAが回せる。
- ・一従業員である普及員が講師を担当することで、講座に参加したリーダーが自分もできるという意識や行動につながり、3ステップ方式としたことで、部門の仲間の命を自分たちで守ろうという意識が芽生え、実効性の高い救急救命体制の構築につながった。

参考資料

1)和田耕治, 津野香奈美. 産業保健と看護(2018年春季増刊)『産業保健の複雑データを集めてまとめて伝えるワザ』, pp.144-120153, メディカ出版 平成30年

投稿者

櫻井 雅将, 高崎 正子

e-mail

2019年12月4日