

施設数が多く人的リソース効率が
悪化しやすいグループ法人向け!

看護部の業務改善 事例集



亀田総合病院様

取組み後の成果

- 全師長が参加の会議の効率的運営により
時間を**71%短縮**
- 方針展開に基づく病棟改革により、
前残業時間**64%削減**、後残業時間**15%削減**
- 看護師の数は減少したが、病床稼働率**5%**、
年間入院診療収益**16億円**以上**アップ**

医療法人鉄蕉会

亀田総合病院 様

一般床865床／精神科52床（2025年5月1日現在）
高度急性期



インタビュー対応者様：渡邊看護部長

病院を取り巻く課題

当院では、看護部の大量離職と若年化の連鎖が課題となっていました。若手ばかりの職場で、医療看護の質を担保することが難しく、若手も不安を抱えたまま看護を続けて潰れてしまう状態に陥っていました。結果として各人への業務負荷はさらに重くのしかかり、負のスパイラルが形成されていました。



「現場」から変化を起こす

組織変革の最も重要なポイントは、現場の力を引き出し、ナースたちが1.5倍の力を発揮できる環境を作ることです。そのためには、リーダー単独で引っ張る「蒸気機関車型組織」ではなく、現場のスタッフ中心となって自主的に動く「新幹線型組織」となり、「変化し続ける組織」へと抜本的に改革することにしました。

具体的には①看護管理部の体制強化、②方針展開、③インセンティブ制度の構築、④改善活動の内製化、⑤モデル病棟での複合的な取り組みを設定し、看護部長、副看護部長が成果責任者となって推進していきました。看護部がうまく回りだすと「SAY YES」が実現する。病院全体がそれを実感しています。

「ありたい姿」を明らかにする

そこで、看護部では課題解決に向けて、2つの旗印を掲げて取り組むことにしました。

- 誰もがやりがいや成長を感じ、長く勤めたいと思う
明るい職場づくり、人間関係づくり
- 本来の「やりたい看護」や「看護の質」を追求する
組織づくり

危機的状況では、どうしても問題ばかりが目について、ソリューションに振り回されてしまいます。大切なのは「看護」に立ち戻り、未来に向かって絵を描くこと。それをひとつずつ実現するための、運営基盤を整備することだと、再認識することができました。



電話でのお問い合わせ

03-5781-0600

平日9:00～17:00

メールでのお問い合わせ

tokyo-lean@nkgr.co.jp

会社名・氏名・電話番号をご記入の上、
お問い合わせください。



<https://lean.nkgr.co.jp>

当社のホームページでも
資料請求・お問い合わせができます。
資料の郵送も承ります。