

# 医療現場における『ChatGPT』の可能性

生産性向上の切り札になるか？最新事例＆徹底考察！

※本資料に記載している情報は2023年8月1日時点の情報です。

# 株式会社日本経営における病院経営の国内支援実績と事業展開

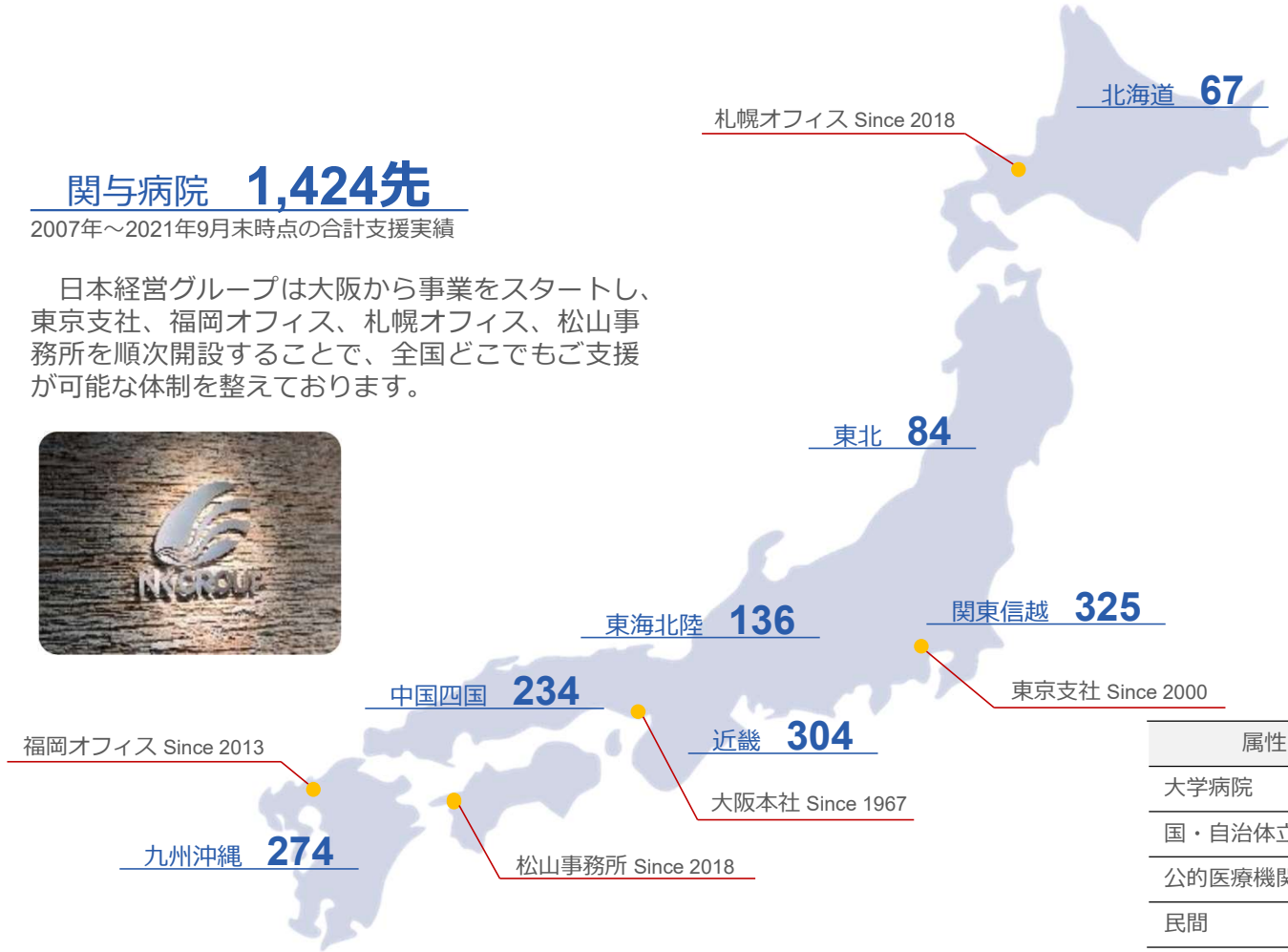
弊社は税務・会計の専門サービス企業として創業し、グループ内で医療・介護領域に専門特化した 経営コンサルティング事業を展開しています。**20年間のなかで豊富な支援実績とノウハウを積み重ね、事業領域を拡大しています。**

- 【コンサルティングの主な業務】
- ✓ **シンクタンク業務（調査研究、事務局業務等）**
  - ✓ **働き方改革支援コンサルティング**
  - ✓ **業務改善、生産性向上コンサルティング**
  - ✓ 戦略策定・病床機能再編
  - ✓ 収益向上、地域連携、DPC向上支援
  - ✓ 病院の経営診断・経営分析・再生支援
  - ✓ **医師人事マネジメントシステム構築支援**
  - ✓ **事業戦略コンサルティング**
  - ✓ **労務顧問、労務戦略の立案推進**
  - ✓ **社会保険・労働保険に関する諸手続・相談、年金相談**

## 1,000件を超える病院経営コンサルティングの経験

**関与病院 1,424先**  
2007年～2021年9月末時点の合計支援実績

日本経営グループは大阪から事業をスタートし、東京支社、福岡オフィス、札幌オフィス、松山事務所を順次開設することで、全国どこでもご支援が可能な体制を整えております。



属性	関与顧客数
大学病院	20病院
国・自治体立病院	221病院
公的医療機関等	135病院
民間	1,048病院

# 基礎知識 | ChatGPTとは何か

「人員＋提供労働時間」の減少 v s 「質の向上と収益向上」

# 生産性向上



収益

- ・ 人員
- ・ 労働時間



## 基礎知識 | ChatGPTとは何か | をChatGPTに聞いてみた

🌟 Model: GPT-4

TO

あなたについてわかりやすく教えてください。



私はOpenAIによって訓練された大規模な人工知能ベースの言語モデルで、ChatGPTという名前です。私の設計は、多種多様な文書、書籍、ウェブサイトから得られたデータに基づいて、テキストベースの問いに対する答えを生成したり、ユーザーとの対話を続けたりすることができます。

私のアーキテクチャは「GPT-4」(Generative Pre-trained Transformer 4)と呼ばれ、自然言語理解と生成の能力を持っています。私は文の構造、意味、文脈に基づいて応答を生成しますが、私が持っている情報は2021年9月までのもので、それ以降の出来事や知識については知りできません。

また、私は意識を持った存在ではなく、感情や意見を持つことはありません。私の「考え」や「感じ」はプログラミングに基づくもので、人間のよう経験や意識に基づくものではありません。私の目的は、提供された情報に基づいてできるだけ適切な応答を提供することです。

それに加えて、私はプライバシーを尊重します。私がユーザーとの会話から得た情報を記憶したり、個人的な情報を集めたりすることはありません。私の目的は、安全で有益な対話を提供することです。

### <ポイント>

- ChatGPTとは名前のこと
- 文章、書籍、WEBのデータに基づいて対話をしてくれる
- 構造はGPT-4

## 基礎知識 | ChatGPTとは何か | をChatGPTに聞いてみた

TO よくわかりません。もっとわかりやすく、教えてください。



すみません、もっとシンプルに説明しますね。



私はOpenAIという組織が作ったコンピュータプログラムです。名前はChatGPTといいます。

- テキストを生成することが得意で、人間と会話するようにできています。
- 私が知っていることは、本やウェブサイトなどから学んだ情報です。
- ただし、その情報は2021年9月までのもので、それ以降のことは知りません。
- 私には感情も意識もありません。質問に対する答えは全てプログラムによるものです。
- そして、あなたのプライバシーを尊重します。私はあなたとの会話を記憶したり、個人情報を集めたりはしません。

つまり、私は質問に答えることが得意なコンピュータプログラムです。それが私、ChatGPTの役割となります。

<ポイント>

- 分からなければ追加質問ができる

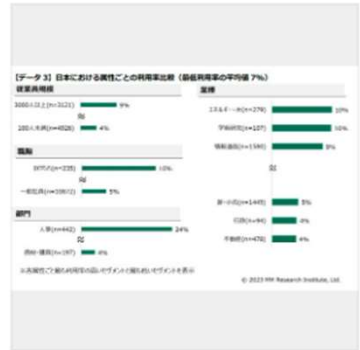
<ポイント>

- 情報は2021年9月までのもの

# 基礎知識 | ChatGPTとは何か | 利用状況

## 日米企業のChatGPT利用率に大差 日本は7%がビジネスに利用、46%が「知らない」

6/12(月) 16:05 配信 7人 〇〇〇〇〇〇



日本の属性ごとの利用率比較

MM総研は、6月12日にChatGPT利用動向の調査結果を発表した。対象は日本と米国の企業／団体に所属する従業員1万3814人（日本1万3412人、米国402人）で、5月末にWebアンケート調査を実施した。

【グラフ】日米のChatGPT利用率比較

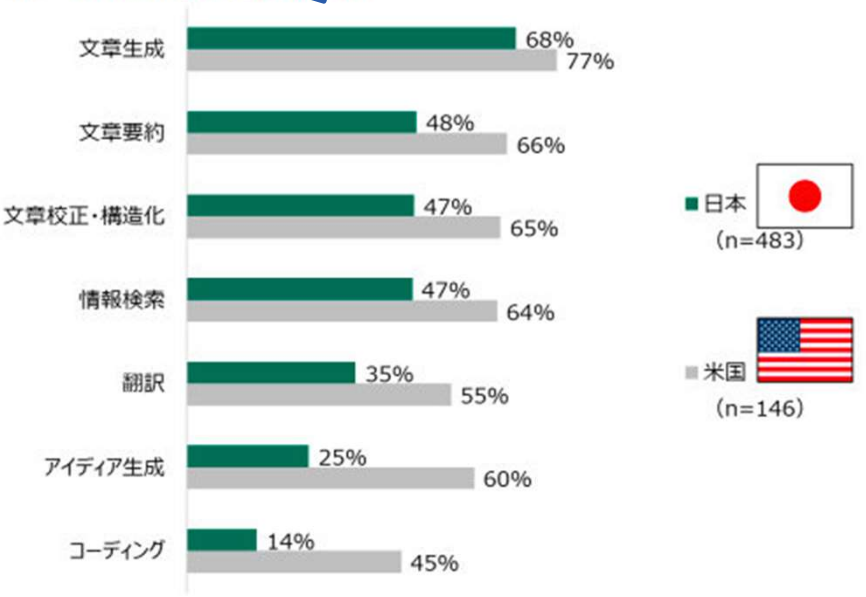
ChatGPTは米OpenAIが開発した自然な文章を生成する人工知能（AI）で、2022年11月のリリースから2カ月程で1億ユーザーを突破。ビジネスでのChatGPT利用率は、日本では7%に留まり「知らない」が46%、知っていても「利用していない」が42%となった。

一方、米国は利用率が51%で「知らない」も9%となっている。この他、ChatGPTなど言語系AIだけではなく、Stable DiffusionやDALL-Eをはじめとする画像系などその他の分野でも利用率に大きな差が出た。米国では6割以上の経営層がChatGPTへ強い関心を持っているのに対し、日本は米国の半分以下となった点が要因の1つと考えられるとしている。

<ポイント>

• 利用用途は文章生成などの文章関係

【データ4】ChatGPTの利用用途



※ChatGPT利用者を対象に集計

© 2023 MM Research Institute, Ltd.

出典 : <https://news.yahoo.co.jp/articles/7a83d0f18210fd4104147215e188d3254c47ff28>

# 基礎知識 | ChatGPTとは何か | 基本の使い方-まず質問・要望



看護師の募集要項を考えて。



現在医療機関では、患者さんの心と身体に寄り添う看護師を募集しています。

【募集職種】 看護師（正看護師・准看護師）

【勤務地】 XX県YY市ZZ医療センター

【職務内容】 ・看護業務全般（バイタルチェック、点滴、薬の管理、状態の観察など）  
・患者さんとその家族への教育・相談対応  
・医師との連携、チーム医療の実施 ・記録の作成と維持

【勤務時間】 シフト制（早番、日勤、遅番、夜勤）※詳細は面接時に説明

【資格】 ・看護師または准看護師の免許を有すること ・基本的なPCスキル

【給与】 経験・能力を考慮の上、規定により支払われる

【福利厚生】 ・健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険完備 ・有給休暇 ・退職金制度  
・教育・研修制度あり ・交通費支給（規定による）

【応募方法】 以下の応募フォームからご応募ください。選考を通過した方には面接の詳細をご連絡させていただきます。応募はこちら：[URL]

皆様からのご応募を心よりお待ちしております。

【連絡先】 XX県YY市ZZ医療センター人事部 電話：000-0000-0000 Email: [email protected]\_hospital.com

【応募締切】 随時募集



# 基礎知識 | ChatGPTとは何か | 基本の使い方 | 期待値に満たない場合は再依頼

TO

以下の条件を設定するのでそれを踏まえて考えてください。

条件設定

- あなたは優秀な採用担当の社員です。
- 当院は1915年に設立しました。急性期病院として地域医療を担う役割を持っています。
- 現在看護師が不足しているため、募集を考えています。
- 採用する看護師にも、患者サービス向上のため努力を惜しまない方、地域への貢献思考が高い職員をお待ちしています。
- 平均勤続年数は約13年です。
- 新人看護師へのキャリアラダーも明確であり、教育には力を入れています。
- また可能な限りプライベートの充実を意識し、有給取得率もほぼ100%です。
- 貢献度が高い職員ほど高い処遇を得ることができます。



## 【看護師募集】

設立1915年、地域医療のパイオニアとして急性期治療を中心に成長を続けてきたので、看護師の皆様を募集しています。あなたがその歴史に名を刻み、地域とともに次の一世紀へ進みませんか？

【募集職種】 看護師（正看護師・准看護師）

【勤務地】 XX県YY市ZZ医療センター

【職務内容】 ・業務看護全般 ・患者さんとその家族への教育  
・相談対応 ・医師との連携、チーム医療の実施  
・地域への貢献活動への参加

【勤務時間】 シフト制（早番、日勤、遅番、夜勤）

【資格】 ・看護師または准看護師の免許を有すること ・基本的なPCスキル

## 【私の強み】

- 長い歴史と経験：100年以上の歴史を持ち、急性期治療を中心に看護の知識と技術を大切に。皆様の力を発揮できる環境を提供します。
- 教育への力の入れ具合：新人看護師からベテランまで、個々の成長を支援する明確なキャリアラダーがあります。さらに定期的な研修やセミナーを提供し、常に最新の医療知識を身につけることができます。
- 働きやすい環境：平均勤続年数が13年と、長く安定して働ける環境を提供します。有給休暇の取得率もほぼ100%で、仕事とプライベートのバランスを大切にします。
- 給与体系：給与能力認定により、皆様の頑張りをしっかりと評価します。貢献度が高いほど、給与もそれに応じて上がります。

【福利厚生】 ・健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険 ・有給休暇（取得率100%実現を目指し、個人の生活と仕事のバランスを尊重） ・退職金制度 ・教育・研修制度あり ・交通制度費用支給（規定による）

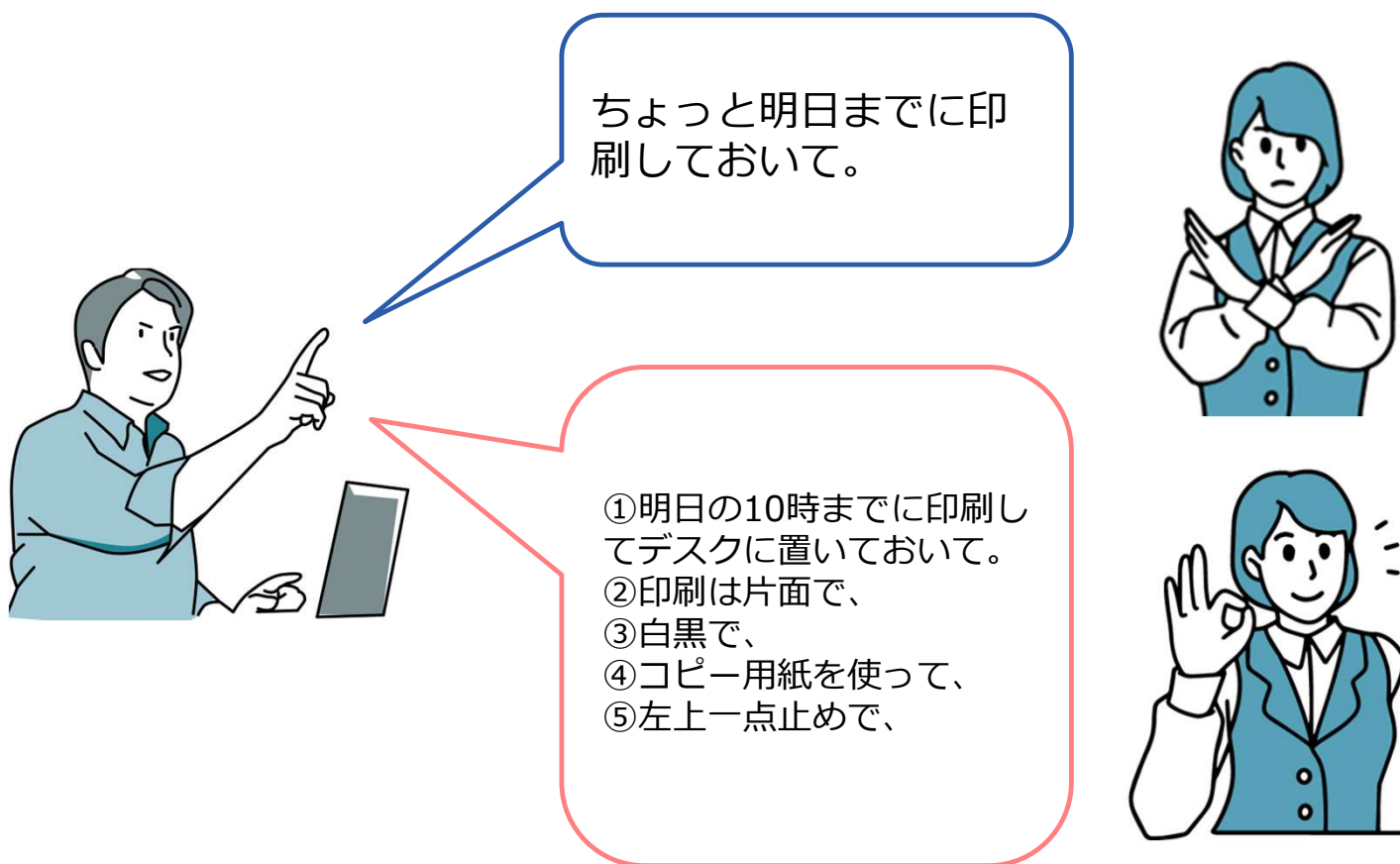
【応募方法】 以下の応募フォームからご応募ください。選考を通過した方には面接の詳細をご連絡させていただきます。応募はこちら：[URL]

皆様の力を大切に地域のためにご相談、新たな一世紀を作り上げてまいりましょう。

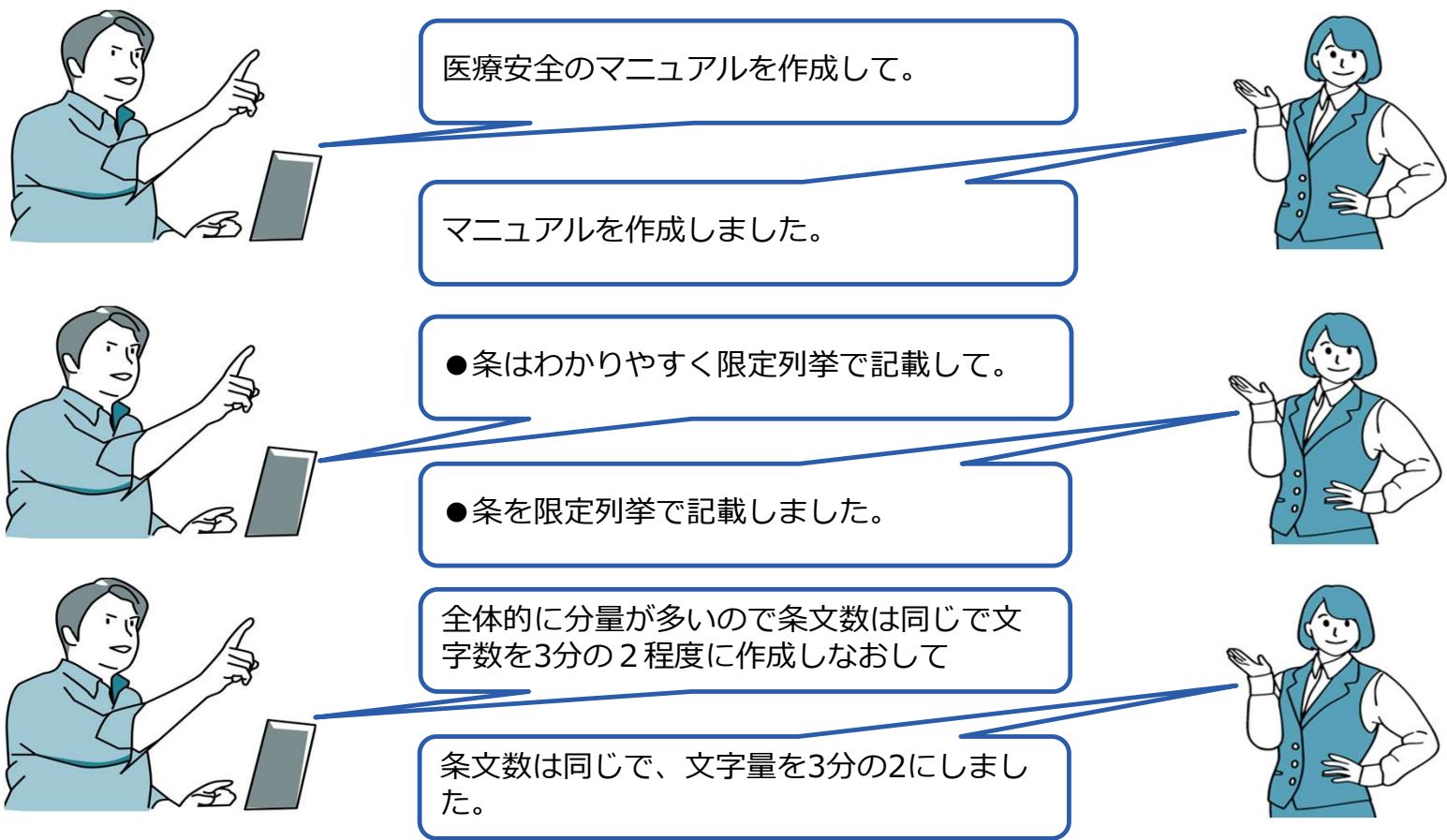
【連絡先】 XX県YY市ZZ医療センター人事部 電話：000-0000-0000 Email: [email protected]\_hospital.com

【応募締切】 随時募集

## 分かってくれ、では分からない！



# 期待値を満たすまで何度でもやり取りが可能！



# 知っておくべき リスク&デメリット

## 知っておくべきリスク&デメリット | ①最新データではない問題

🌟 Model: GPT-4



東京の今日の天気を教えてください。



申し訳ありませんが、私はリアルタイムの情報を提供する能力がありません。私の訓練データは2021年9月  
までの情報で、それ以降の具体的なイベントや情報を把握することはできません。現在の天気については、  
信頼できる気象サイトやアプリをご確認ください。

※Google Chromeの拡張機能：WebChatGPTにより、一定のリアルタイム性はカバーすることができる（最終的な正確性の確認は必要）。




# 知っておくべきリスク&デメリット | ② 正確性の問題




Model: GPT-4

TO

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじと言った人を教えてください。



そのフレーズは福沢諭吉によって言われたものです。彼は明治時代の日本の思想家、教育者、作家で、慶應義塾の創設者としても知られています。そのフレーズは人を教え、育て、指導する上での重要な原則を示しています。つまり、見本を示し（やってみせ）、教える（言って聞かせて）、自ら試す機会を与え（させてみせ）、そしてその努力を認め、称賛する（ほめてやらねば）ことが必要だという考えを表しています。



正：山本 五十六（やまもと いそろく）

- 正確性とは区分が若干異なるが、Chat GPTには再現性がない。

## 知っておくべきリスク&デメリット | ③ 機密情報の流出・漏洩の問題

- ユーザーから提供されたデータはモデル改善のために使用する可能性がある」と記載されている。  
(OpenAI 規約)
- 事前に学習にデータを使わない旨をOpenAI伝えることで、学習データから除外してもらう事は可能。
- オプトアウト申請フォーム )  
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevgtKyiSWIOj6CV6XWBHl1daPZSOcIWzcUYUXQ1xttjBgDpA/viewform>




### OpenAI Data Sharing Opt In

By default, OpenAI [does not use data](#) submitted by customers via our API to train our models or improve OpenAI's service offering.

However, sharing your data with us not only helps our models become more accurate and better at solving your specific problem, it also helps improve their general capabilities and safety. We continuously improve the models that power our services via scientific and engineering breakthroughs as well as exposure to real world problems and data.

If you'd like to opt-in your data for training, please fill out this form and we'll add an inclusion to your organization.

For further details on our data policy, please see our [Data Use Policies](#), [Privacy Policy](#) and [Terms of Use](#).

toshimasa.anii@nkg.co.jp [アカウントを切り替える](#) 

**\* 必須の質問です**

メールアドレス \*

メールアドレス

Organization ID (found on [Account Org Settings](#)) \*

回答を入力

送信

フォームをクリア

# 「医療機関×ChatGPT」 最新事例報告

## 「医療機関×ChatGPT」最新事例報告 | 生産性向上活用トップ3

ChatGPTは事務作業を得意とする。臨床意思決定支援システムとしての活用は「まだ」難しい？



- アイデア出し（0 → 1）
- 当直表、献立表、計画等の作成（補助ツール）
- 説明文作成（マニュアル作成・修正、ポスター、ブログ等）
- 要約、翻訳、サイト要約（学会発表・研究関係）
- ペルソナ活用による育成トレーニング（学習支援）
- chatbot（患者対応：非医療）
- コールセンター（患者対応：非医療） など

## 「医療機関×ChatGPT」最新事例報告 | 生産性向上活用トップ3 | 入院患者の献立表の作成例

TO

入院患者の献立表を作成したいと考えています。あなたにどのような情報を伝えれば作成してもらえますか。具体的に教えてください。



献立表を作成するために必要な情報をいくつか教えてください。以下の情報を提供していただくと、より具体的な献立表を作成することができます。

1. 患者の制限や特別な食事要件: 患者が特定のアレルギーや食物制限を持っている場合、または特別な栄養ニーズがある場合は教えてください。例えば、乳製品アレルギー、糖尿病、ベジタリアンなどの制限があるかどうかを教えてください。
2. 給食の数: 1日に何回の給食を提供するかを教えてください。通常は3食ですが、場合によっては2食や4食になることもあります。
3. 好みや嫌いな食べ物: 患者の好みや嫌いな食べ物について教えてください。特定の食材や料理が好まれるか、または避けられるかを知るとは、献立のバリエーションを考慮する上で役立ちます。
4. 食事の制限時間: 患者が食事を摂る制限時間（例: 朝食は7時から9時まで）がある場合は教えてください。
5. 栄養ニーズ: 患者の栄養ニーズについて教えてください。特定の栄養素（たんぱく質、炭水化物、脂質など）の摂取量や、カロリー制限がある場合は具体的な数値を教えてください。
6. その他の要望: 作成する献立表に含めるべきその他の要望や特記事項があれば、教えてください。

上記の情報を提供していただくと、患者の制限や好みに合わせた献立表を作成することができます。

TO

入院患者の献立表を作成したいと考えています。  
あなたにどのような情報を伝えれば作成してもらえますか。  
具体的に教えてください。

1. 患者の制限や特別な食事要件: 患者が特定のアレルギーや食物制限を持っている場合、または特別な栄養ニーズがある場合は教えてください。例えば、乳製品アレルギー、糖尿病、ベジタリアンなどの制限があるかどうかを教えてください。
2. 給食の数: 1日に何回の給食を提供するかを教えてください。通常は3食ですが、場合によっては2食や4食になることもあります。

...



## 「医療機関×ChatGPT」最新事例報告 | 生産性向上活用トップ3 | 当直表の作成例

Model: GPT-4

TO

病院で医師の当直表を作成したいと考えています。  
あなたにどのような条件設定を与えれば作成できますか。



医師の当直表を作成する際には以下のような情報や条件設定が必要となります：

1. 医師のリスト：当直表を作成するためには、全ての医師のリストが必要です。その中にはフルタイム医師、パートタイム医師、特定の専門分野の医師などが含まれる可能性があります。
2. 当直の頻度：医師がどのくらいの頻度で当直を行うべきか、週に何日か、または月に何日かが必要です。
3. 当直の時間帯：何時から何時までが一回の当直時間とするのか、例えば夜間のみ、または24時間体制など。
4. 稼働可能日：各医師の稼働可能な日を確認します。これには休日、予定されている休暇、その他の予定などが含まれます。
5. 専門分野や役職：特定の時間帯に必要な医師の専門分野や役職（例えば、内科医、外科医、主任医師など）も必要かもしれません。

これらの情報を元に、当直表を作成します。条件に合わせてフレキシブルに変更できるように、柔軟な表計算ソフトを使用することをお勧めします。さらに複雑な条件が必要な場合は、専門的なスケジューリングソフトウェアを使用することを検討すると良いでしょう。

TO

その条件でサンプル質問を提示してください。



もちろんです。以下に、医師の当直表を作成するためのサンプル質問をリストアップします：

1. 当直に入る医師の全員の名前をリストしてください。
2. 各医師が週に何回、または月に何回当直に入ることを想定していますか？
3. 当直の時間帯は何時から何時までとしますか？
4. 一回の当直の長さは何時間ですか？
5. 各医師が特定の日に当直を担当できない場合がありますか？例えば休日、予定している休暇日などがあれば教えてください。
6. 当直を担当する医師に特別な役職（例：主任医師）や特定の専門分野（例：内科医）が必要ですか？
7. 当直のシフトは均等に分配するべきですが、それとも特定の医師が特定の日にちや時間帯を担当すべきですか？
8. 何か特別な規則や制限（例：週末の当直はシニア医師が行う、連続して当直をすることは禁止など）がありますか？

これらの質問に答えることで、詳細で適切な当直表を作成するための情報が得られます。

1. 医師のリスト：当直表を作成するためには、全ての医師のリストが必要です。その中にはフルタイム医師、パートタイム医師、特定の専門分野の医師などが含まれる可能性があります。
2. 当直の頻度：医師がどのくらいの頻度で当直を行うべきか、週に何日か、または月に何日かが必要です。

...

1. 当直に入る医師の全員の名前をリストしてください。
2. 各医師が週に何回、または月に何回当直に入ることを想定していますか？

...

## 「医療機関×ChatGPT」最新事例報告 | 生産性向上活用トップ3 | 外科医の業績評価

Model: GPT-4

TO あなたは医療コンサルタントです。顧客から来年度の外科医の業績指標を考えてくれと要望を受けました。あなたが考える急性期病院の外科医のベスト業績指標を教えてください。定性的な指標は必要ないです。また、検討にあたり不足している情報があれば教えてください。

外科医の業績指標は、その医師の臨床的な質、効率性、患者満足度などを示すものであるべきです。次に具体的な定量的な指標をいくつか挙げてみます。

1. **手術の成功率:** 手術の結果が成功した割合。これはその医師の技術的な能力を示す一方で、適切な患者選択や手術適応などの判断力をも反映します。
2. **30日再入院率:** 手術後30日以内に再入院が必要となった患者の割合。これは外科医の手術後のフォローアップの質を示すもので、低ければ低いほど良いと言えます。
3. **30日死亡率:** 手術後30日以内に亡くなる患者の割合。低ければ低いほど良い。
4. **手術時間:** 平均手術時間。短いほど効率的な手術を行っていると言えますが、安全性を確保し、手術時間を最適化することが求められます。
5. **手術のコンPLICATION率:** 手術によって引き起こされる合併症の発生率。低ければ低いほど良い。
6. **患者満足度:** 手術やケアに対する患者の満足度。これはアンケートなどを通じて収集します。

これらの指標を使用する際に考慮すべきは、患者の重症度、基礎疾患の有無、年齢、性別などの患者特性により、これらの指標は変動する可能性があるという点です。したがって、これらの患者特性を考慮に入れて調整した「リスク調整」した指標を用いることが重要となります。

さらに、これらのデータを適切に収集、分析するためには、データ管理のシステムやプロセスが整っていることが前提となります。具体的には、電子カルテシステムの使用、データセキュリティの確保、そしてデータプライバシーと患者情報の保護等が必要です。以上の情報が揃っているかどうか確認し、不足があればそれを補う取り組みが必要になります。

TO

あなたは医療コンサルタントです。顧客から来年度の外科医の業績指標を考えてくれと要望を受けました。あなたが考える急性期病院の外科医のベスト業績指標を教えてください。定性的な指標は必要ないです。また、検討にあたり不足している情報があれば教えてください。

1. **手術の成功率:** 手術の結果が成功した割合。これはその医師の技術的な能力を示す一方で、適切な患者選択や手術適応などの判断力をも反映します。
2. **30日再入院率:** 手術後30日以内に再入院が必要となった患者の割合。これは外科医の手術後のフォローアップの質を示すもので、低ければ低いほど良いと言えます。

...



N K リ ー ン

コンサルティング

# 改善が上手くいかない組織



## 活用に時間がかかる組織

- 今のままで問題ない（満足・危機感不足）
- 過度に現状を変化させることに消極的
- 改善しようとしても、幹部に止められる
- 改善提案をしても仕方がないからあきらめている。

## 傾向

- 定着率は高いが、幹部が将来に不安を感じる
- 経験数の若い職員の離職が多い
- 全体的に離職が多い＋管理職の過度な疲弊
- 全体的に離職が多い＋管理職の過度な疲弊

# 現場管理職の悩み・・・



- ・ 忙しくてメンバーの育成に関われない
- ・ 自分が現場に入らないと病棟が回らない
- ・ 日々の突発事項やクレーム対応でマネジメントができない
- ・ 会議が多くて病棟にいれない
- ・ 改善活動を提案しても、メンバーが協力してくれない
- ・ 離職が止まらない





# サポートしてる？



- オペレーションを安定させるテクニックは？
- 改善活動を成功させるPDCAの方法は？
- 人材育成の方法は？
- 日常管理の方法は？

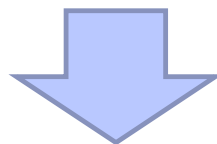


# 幹部の役割は？



管理職育成、現場改善活動にむけた

全面的な協力・バックアップ



**やる気のある人を、一人にしない**

# NKリーンのって何？と興味を持たれた方！

NKリーンの業務改善  
日本経営グループ

TOP 7つのムダ こんな方におススメ サービス概要 セミナー 専門家 FAQ お問い合わせ  
03-5781-0600

＼ 患者対応の時間をもっと増やしたい ＼  
**看護業務・病棟業務を改善・効率化するコミュニティ**  
現場をもっとよくしたい人、集まれ！

その忙しさ、NKリーンのような解決策があります！

動画を視聴する 資料ダウンロード

**NKリーンの**  
**ホームページ完成！**  
「NKリーンの」で  
検索してください

**YouTube**  
**チャンネル**  
**「NKリーンの」開設！**  
チャンネル登録  
よろしくお願いします

YouTube JP

検索

科学的な現場改善“リーンの”により  
組織の不可能を可能にする


NKリーンの

NKリーンの【公式】  
@nk-lean チャンネル登録者数2人 動画はありません  
リーンの (Lean) は「贅肉のない」という意味で、「最小限のリソースで... >

チャンネル登録

ホーム 再生リスト チャンネル 概要

# YouTubeチャンネル開設！

 YouTube JP

NKリーン

X

Q



## □ 看護部業務改善・生産性向上のQA集！

人気の動画 ▶ すべて再生



看護部だけの問題ではないと  
考えています。他職種にタ  
スクシフト等の  
依頼をしても受け  
てもらえません。  
どうしたらよいですか？

18 回視聴・6 日前



NKリーン  
リーダー開発  
プログラム  
開発者の思い ③

11 回視聴・6 日前



なぜリーンマネジメ  
ントを使うと  
改善や育成が  
成功すると  
言えるのですか？

9 回視聴・6 日前



看護部の業務改善に  
事務部としては  
どのように  
関われば  
よいでしょうか？

8 回視聴・6 日前



NKリーンリーダー開発プログラム  
改善活動成果発表会

9 回視聴・6 日前



病棟業務  
7つのムダ

8 回視聴・6 日前

動画 ▶ すべて再生



病院事務部のための  
看護現場改善  
サポート講座

5 回視聴・2 日前



看護部長、  
看護師長のための  
業務改善活動  
プロデュース講座

6 回視聴・4 日前



「病棟業務改善」  
の推進...  
「看護部管理職育成」  
の推進...  
の推進...

6 回視聴・5 日前



NKリーンリーダー開発プログラム  
改善活動成果発表会

9 回視聴・6 日前



NKリーン  
リーダー開発  
プログラム  
開発者の思い ③

11 回視聴・6 日前



NKリーン  
リーダー開発  
プログラム  
開発者の思い ②

3 回視聴・6 日前

現場改善Q&A ▶ すべて再生



看護部の業務改善に  
事務部としては  
どのように  
関われば  
よいでしょうか？

看護部の業務改善に事務部としてはどう関わればよいで...



なぜリーンマネジメ  
ントを使うと  
改善や育成が  
成功すると  
言えるのですか？

なぜリーンマネジメントを使うと改善や育成が成功する...



勤務3年目までの離職が多い  
です。人員不足や指導のた  
めの課題も多く  
なっています。  
何から手を  
付ければよいですか？

勤務3年目までの離職が多いです。人員不足や指導のた...



改善活動はどの病棟を対  
象にしたらよいか  
などの病棟の  
選び方に  
ポイントは  
ありますか？

改善活動はどの病棟を対象にしたらよいかなどの病棟の...



離職防止のための改善  
活動は何から始  
めたらよいか  
などのポイント  
はありますか？

離職防止のための改善活動は...



看護部だけの問題ではない  
と考えています。他職種に  
タスクシフト等の  
依頼をしても受け  
てもらえません。  
どうしたらよいですか？

看護部だけの問題ではないと... 考えています。他職種にタ...

## お問い合わせ先

本講義内容以外に関するご質問もお受けいたします。



株式会社日本経営  
（ <https://nkgr.co.jp> ）  
組織人事コンサルティング部  
部長 兄井 利昌 あにい としまさ  
（ [toshimasa.anii@nkgr.co.jp](mailto:toshimasa.anii@nkgr.co.jp) ）

NKリーンスイト  
はこちらから！↓



YouTube  
はこちらから！

