

〈神奈川〉横浜市東部病院

看護部 SNS 運営チーム

看護師

平川百合子さん

看護師

益田真樹さん

看護師がやりがいを持って働ける環境づくりに力を入れている病院を表彰する「日本一働きやすい病院アワード」。メインヘルスケア株式会社が運営する「ナースまつり」のメインイベントとして実施され、今年度は横浜市東部病院が大賞とベストプレゼン賞をダブル受賞しました。病院を代

表して賞に挑戦したのは、看護師採用強化を目的に発足した「看護部SNS運営チーム」。看護師が挑戦をしながらワクワク働ける病院はどのように作られるのか、病院の魅力が伝わる発信とは？ SNSチームの皆さんに聞きました。

(本部広報課 杉山菜央)

——このたびは、「日本一働きやすい病院アワード」受賞おめでとうございます！

平川 ありがとうございます。「日本一働きやすい病院アワード」は、看護師が働きやすく、仕事にやりがいを感じられる優れた取り組みを行なっている病院を表彰するイベントです。大賞とベストプレゼン賞の二冠は初だそうです。

——すごい快挙です。プレゼンでは映画「千と千尋の神隠し」のキャラクターが登場していましたよね。なぜですか？

星野 そうなんです。千尋とハク、湯婆婆が登場するアイデアは「湯屋と急性期看護の忙しさが重なる」というメンバーのひらめきからです。誰もが知っている作品だからこそ、多くの人に興味を持って見てもらえたのではないかと思います。

——おもしろいひらめきですね。どうしたら会場のお客さんにプレゼン



横浜市東部病院独自の院内認定制度「TENP」の修了式。11の講座が用意され、看護師一人ひとりがスキルアップを目指すことができる制度



2025年7月18日に開催された日本一働きやすい病院アワード。メンバー皆で盛り上げ楽しみながら参加した



横浜市東部病院外観

働きやすいから挑戦できる、
挑戦できるから看護が楽しい！



看護師

星野泰慶さん

ン内容が伝わるかをメンバーで話し合い、セリフや言い回し、身振り等を考えてリハーサルを何度も繰り返し、修正を重ねました。ベストプレゼン賞は最も会場を盛り上げた病院に贈られるので、そこも評価されたのでしょうか。

益田 各病院がPR動画を作成し、「いいね」が多かった上位7組が本選のプレゼンに進むことができるのですが、私たちはギリギリ7位通過だったので喜びもひとしおでした。当日はライブ投票もあり、当院の人事チームが病院全体にアナウンスして盛り上げました。病院一丸となってこの二つの賞を受賞できたと思います。

——アワードに出場された「看護部SNS運営チーム」は2025年3月に結成したばかりでしょうかいいます。

——なぜSNSに力を入れようと思った？

星野 当院の新人ナースに「入職前にどういうことを知ったかったか？」とアンケートをしたところ、「職場の雰囲気を知りたかった」という声が多く寄せられました。こういった環境でどんな看護師が働いているのか、普段の様子を楽しく伝えられるSNSは求職者の方にとって大きな安心材料になると思います。

益田 世間ではSNSは身近なものです、病院にはまだまだ浸透していない。なので初めは分からないことだらけでした。これからどのような発信をしていこうかと考えたときに、求職者が「ここで働きたい！」と思えるような看護部の魅力が伝わる発信をしようということになりました。

——SNSで「看護部の魅力を伝えたい」という思いがあったんですね。そこからな

星野 はい。看護師の「採用強化」を目的に、看護部長の呼びかけで結成した有志チームです。主にSNSを通して求職者向けに当院の急性期看護の魅力や働きやすさを発信しています。



※写真撮影時のみマスクを外しています



先輩看護師は新人看護師に寄り添いながら指導を行なう



多職種連携で定期的に情報共有し、普段からも気軽に相談し合う

ぜひ今回のアワード出場につながったのでしょうか？

平川 発信のためにまず自分たちが組織の良いところを「再認識」することから始める必要があると考えたからです。その手段としてアワードに挑戦してみようと。それがSNSチームの発信の土台にもなるし、病院の認知度アップにもつながります。

——そこがチームの出発点だったのですね。アワードでは、横浜市東部病院のどのような魅力を伝えようかと？

平川 当院は562床の急性期病院です。地域では三次救急、地域周産期母子医療センター、地域がん診療連携拠点病院、災害拠点病院などの役割も担い、それぞれの分野での急性期医療のプロが集まっています。一般的に急性期で働く看護師は「忙しい」「大変そう」というイメージが根強いと思いますが、だからこそ、スタッフの雰囲気が高く、他部署と連携しやすいなど、職場の風土がとても大切です。

益田 実は、急性期病院の一番の離職理由って「人間関係」なんです。アワードではそこに着目して「人の温かさが急性期の働きやすさをつくる」というメッセージを伝えたいと考えました。

星野 当院はインターンシップに参加した

学生の入職応募率が85%を超えているんですよ。「職場の雰囲気が良かった」「声をかけてくれる人が多かった」など院内の雰囲気が決め手だったと答える人がとても多かった。アワードでは、それぞれの病棟でウエルカムボードを作り、新人さんを大歓迎する文化も紹介しました。

一人ひとりの挑戦を後押しする 誰もが働きやすい仕組みとは？

星野 働きやすい職場をつくるためには、雰囲気の良いだけでなく仕組みづくりも重要ですよ。

——例えば、どういった仕組みを？

平川 一つ目は「前残業」「後残業」をゼロにする取り組みです。勤務に入る前の情報収集は、タイムスケジュールの中に組み込むようにし、勤務時間中に行なっています。これまでは、日勤・夜勤の看護師が外部からは分かりづらく、退勤ギリギリで仕事を頼まれることもあったのですが、日勤・夜勤が一目で分かるように、ストラップの色を分けたことで、残業時間が5年前と比べて、月平均で2・8時間も削減できています。



星野さん

星野 「TENP」という当院独自の院内認定制度です。ベシックとアドバンス、二段階でのスキルアップができ、急性期看護・認知症専門看護、災害看護、小児看護、がん治療看護などの講座が用意されています。最後は看護部長から修了書が手渡され



益田さん

——勤務時間の「見える化」、とてもいいアイデアですね！

星野 業務負担の削減のために離床センサー付きベッドの導入のほか、ビジネスチャットツールであるLINE WORKSやAI議事録などを活用したDXも推進中です。また、日勤・夜勤の変則二交代制が導入されたことも大きいです。夜勤に入る時間が遅くなったことで、体への負担が軽減されるだけでなく、家族の時間も持ちやすくなりました。

——新しい取り組みに挑戦するには？

益田 当院は看護部長と現場の距離が近く、働くスタッフの声が届きやすい。若い人の意見やひらめきを上層部がきちんと受け止める風土が根付いていると感じます。その上で一人ひとりが「挑戦できる」環境が用意されている。例えば、充実した新人研修はもちろんですが、当院では4年目以降の中堅層に向けた研修制度も充実していますですよ。

自分が働く場所を好きになることが 魅力ある「発信」の第一歩



アワード終了後、後日、ナースまつり運営委員会から三角隆彦院長、渡邊輝子看護部長、看護部 SNS 運営チームに表彰状と盾、賞金が授与



アワードの授賞式。思わず涙する一場面も

るので、看護師のやりがいにもつながっています。

「このような制度を取り入れている病院は多いんですか？」

平川 単発の研修を行なっている病院は多いと思いますが、カリキュラムとしてここまで充実しているところはなかなかないと自負しています。無料で受講できるので特定行為などの資格取得やさらなるスキルアップを目指す看護師も増えています。

「忙しい急性期だからこそ挑戦するための環境づくりが重要ですね。今後 SNS チームの目指すところは？」

星野 当院のインスタグラムが動いたのが25年の7月。立ち上げから病院専門の SNS コンサル会社に入ってもらい、発信におけるリスク管理や台本の作り方、バズる「発信のノウハウ」を教わっています。基礎を学びつつ当院として伝えたいことと流行りのバランスをチームで話し合いながら、今後は「自走」できるように考えています。

「動画がクイズ形式だったりドラマ仕立てだったり、すごく工夫されていますよね。」

益田 初めの頃はコンサルの方にネタも出してもらっていましたが、今はすべて自分たちで企画しています。現在のチームメンバーは看護師6人、ナースエイド1人、事

務職4人。インスタグラムの機能ごとに担当がいるのですが、これは動画でやった方がいい、LINEでやった方がいいなどの意見を出し合って企画を振り分け、月1回撮影をしています。制作のやりとりはすべてLINE WORKSで行なっています。

「ここでもDX化が！」

平川 本業もありますしそれぞれ病棟も違うのでチャットでのやりとりが効率的。動画撮影はさまざまな病棟へ行っているのですが、アポ入れは副看護部長がやってくださるんです。院内でも「仕事」として認識してもらっているので協力も得やすく、撮影もスムーズです。

働くみんながチームの一員に

星野 SNS チームの活動自体が、私たちにとって大きな挑戦です。アワードの受賞もそうですが、私たちの挑戦する姿を院内の皆に知ってもらうことで、さらに職場全体に良い雰囲気生まれていくと感じています。自分もこんな発信をしてみたいという仲間が入職してくれたらうれしいです。

【取材を終えて】

「予選最下位からの逆転劇」というドラマチックな言葉の裏には、たゆまぬ努力と観客の心をつかむための大胆なアイデア、そして、それを支える病院全体の温かい応援がありました。看護部 SNS 運営チーム



平川さん

平川 そういえば、私たち SNS チームのアカウントロゴマークを作ったのですが、虫眼鏡・カメラ・マグネットの三つの道具が出てくるんです。虫眼鏡には「探求」、カメラには「映す」という意味を込めています。マグネットは何だと思いませんか？

「確かにこのマグネットにはどのような意味が？」

平川 このマグネットには「私たち看護部の思いに共感してくれる人を引き寄せたい」という意味が込められています。働いている私たち自身の手で病院の魅力を見つけ、働きやすさを創っていく——そういう思いに共感してくれる仲間を院内外問わずどんどん増やしていきたいです。



▶看護部 SNS 運営チームのアカウントロゴマーク

左が看護部 TikTok。右はインスタグラム



の取り組みは単なる採用広報の枠を越えて、「職場の魅力をも自分たちで再発見し、仲間にも社会にも楽しく発信していける」組織文化づくりの実践だと感じました。

(杉山菜央)