

# ヘルスケアアクセラレーター株式会社 様

## グループ病院の多くで様式9の作成支援サービスを利用し、業務効率を改善

- 師長が本当に注力すべき臨床面に携わる時間を作る手助けに

## 適材適所が実現できるよう、さらに人材データの活用を推進したい

- 現場に行かずにデータを把握できることで本部の管理業務がスムーズに
- 複数年度でのデータ分析が看護スタッフの評価システム活用の幅を拡大できると期待
- スタッフとの面談の質向上にも繋がる



ヘルスケアアクセラレーター株式会社 代表取締役/CEO 太田 祐樹様

次世代型の病院・介護施設運営を目指す経営のプロフェッショナル集団、ヘルスケアアクセラレーター株式会社。150法人を超える経営コンサルティング、30法人を超える運営支援を行ってきたメンバーで構成され、医師を含めた多様なネットワークを活用して幅広く事業を展開しています。

2020年2月より人材の効率的なマネジメント実現と業務負担低減を目的として、HA（ヘルスケアアクセラレータ）社グループの複数の病院や介護施設でのエピタルHR導入が進められています。今回はグループ本部の代表を務める太田 祐樹様にエピグノ導入の背景や今後への期待を伺いました。

## 現在の医療・介護施設運営における課題感

### 貴社の理念や事業の特徴についてご紹介ください

弊社は医療・介護事業者の発展に貢献することを目的として創業しました。ビジョンとして大切にしているのは、日本、そして世界の医療・介護従事者を輝かせたいという想いです。患者や利用者だけでなく、現場で働く人々の幸せにも繋がるよう、医療や介護業界の発展に寄与したいと考えています。

わかりやすい問題の一つが介護スタッフの給与水準の低さですね。高齢者のケアは人が生きる時間を支える高貴な仕事です。夜勤時は16時間連続勤務で現場の実態として休憩が1時間、というような過酷な就労現場も珍しくないわけで、身を削ってでも高齢者の為に働いていらっしゃると思います。本来の仕事の価値と得られる報酬がアンマッチだと言わざるを得ません。

それを解決するためには、病院経営・介護施設経営のマネジメントの質をより高めることが必要です。シンプルですが、利益を上げて職員の手当や給与原資をしっかりと確保していくこと。

グローバルでは日本は高齢者先進国であり、人口規模の多さ・国民皆保険制度のフリーアクセスにより、症例数の多さを誇ります。また公的保険により全体的な質が担保されたサービスを提供しています。この日本の強みを活かし現場に蓄積されているノウハウを、これから高齢化を迎える世界の医療現場に価値として提供することも可能なはずで、日本国内の保険診療に頼らず、様々な形で収益を得ることによって、その収益を医療・介護従事者に配分することで、日本の医療・介護従事者がもっと輝けるような未来を実現させたいですね。

そして医療・介護事業者の経営、特に地方におけるそれは「地域のインフラ」とも言っても過言ではありません。地域連携や周辺ビジネスの立ち上げなどさまざまな取り組みを進めながら経営に課題を抱えた病院の運営支援に力を入れています。

### HAグループの強みは何でしょうか

前提として、この事業の本質について私たちは次のように考えています。

- ・グループ参画により各病院・介護施設のマネジメント力が向上する
- ・そして従来よりも多くの利益を生みだし、働いている職員へ報酬として還元できるようになる
- ・医療・介護従事者に幸せを感じていただくことで、働くことに前向きなエネルギーが生まれる
- ・結果として地域医療・地域介護への貢献に繋がる

診療報酬・介護報酬のマイナス改定や地方の人口減少など経営環境は厳しさを増す中、地域医療・介護を継続するためには、現場力、オペレーション力といった事業運営を強化することが必要不可欠です。

その点、HAグループ本部のスタッフは病院・介護施設経営のプロとして経験豊富なメンバー（事業再生コンサルタント・事務長経験者等）で構成しており、150病院以上の経営に関与してきた実績を誇ります。そのため当グループの強みは、医療・介護従事者がより現場に注力できるよう、マネジメントサイドから経営を支え、持続可能な法人運営を行っているところと言えるでしょう。

私自身も当グループの本部責任者として、自らグループ内の医療法人の運営に関わります。例えば共同購買を通じた薬価の見直し、グループ力を活かした業者交渉、地域連携業務の見直しによる増患対策、診療報酬請求・病棟機能等の見直しによる収益改善などを実行しています。それにより現場職員と共に生みだした財源をベースに、現場スタッフへの感謝の気持ちとして、特別・期末手当を配分するような取り組みも実践しています。

収益とは、いわば患者様・利用者様からの「ありがとう」の総和ですから、これを職員へ報酬としてお裾分けし、組織としての前向きなエネルギーを高めることは、サービスの質向上へ繋がるでしょう。結果的にその医療法人の経営を内部から強化できると考えています。

## エピグノ導入の経緯

### エピグノ導入の決め手はなんだったのでしょうか

私がエピグノを知ったきっかけは、宮城県のグループ病院の事務長からの紹介でした。「こういうサービスがあるからぜひ一度話を聞いて欲しい」と教えてもらいました。エピグノは東北大学のVCより資金調達もされており、そういうご縁もあり、事務長も存じ上げていたのだと思います。

看護管理者は看護シフトの作成が業務の一つですが、職員の関係性や夜勤回数など様々な諸条件を加味し、毎月シフト作成をしていました。これまで諸条件を設定したら自動出力できる様式9作成支援サービスというものを知らなかったもので、様式9を自動で作れると聞いて「面白い！」と興味を持ったんです。業務効率化のために導入して十分メリットが出る費用感だと判断したので、あれこれ比較検討せずサッと決めたという感じでした。

気がかりだったのは初期データの登録とか看護情報の登録など、使い始めるのに発生する業務量がどれくらいあるか、という点でしょうか。業務効率化が目的だったので、そこがあまりにも重たいと本末転倒になってしまいます。でもいざ始めてみたら最低限の情報を登録するところからスモールスタートできることがわかり、安心しました。

## 現在の適用範囲と成果

### エピグノを使われている業務と手応えをお聞かせください

グループ病院の多くで利用しているのが、先ほどもお話にあがった様式9の作成支援サービスです。グループ病院の中には、これまで病棟師長がシフト組みのために部屋にこもって作業しているようなケースがありました。場合によっては自宅に持ち帰り、シフトを検討するような師長もいました。

これがまた、毎回大変なんです。考える要素はスタッフ個人の事情やスキルのバランスなどさまざまです。それをゼロベースで試行錯誤しながら、しかも手書きで作るので、相当な時間と手間がかかっていました。それが、エピグノであれば必要情報を初期設定しておくだけでサッと一瞬で出てくる。それを基本のシフト案にして見直したり一部をアップデートする、という使い方が出来るだけで、業務効率は全然違います。細かいことにも見えますが、毎月のことです。師長が本来、注力したい臨床面に携わる時間を作る手助けになりますから、病院運営の観点ではメリットが大きいと感じます。

それから本部の目線では本部管理のコスト低減につながっていますね。定量的に示すのは難しいですが、職員データがIT化にて一元管理されていない場合、直接自身で現場に行かないとスタッフ個々人にアプローチするのが難しいですが、看護職等の医療従事者のデータが本部から見える状態にある、というだけで本部の管理コストは全く違うはずですよ。

### 他にはどんなことで活用されるご予定ですか

ゆくゆくはスタッフの持っている能力を可視化してそれらのデータを所属の配置に使うという、いわゆるタレントマネジメントの領域にも適用を広げていきたいです。それにシステム化すれば、単年度のレポートにとどまらず、複数年度でデータを分析することも可能になるでしょう。看護管理者としては評価システム自体を活用する幅を広げることに繋がると期待しています。

例えば、新規事業などで担当の看護師を決める際にも、年齢、モチベーションの高さ、仕事ぶりや他者評価など、関連しそうな項目でソートして、候補となりうる人材をピックアップするような使い方が想定されます。ほかには、スタッフとの面談にも有効そうですね。スタッフ一人ひとりの職能や過去の担当業務、評価やエンゲージメントなどのデータを把握した上で対話できれば、より意味のある時間へと進化させられるのではないのでしょうか。

## 今後の展望

### これからの事業展開についてメッセージをお願いします

グループの個々の病院・介護施設の経営を更に発展させていくことは勿論ですが、グループ全体の経営力を高める仕組みづくりを強化したいと考えています。

例えば給食委託であればセントラルキッチン化、クラウドファンディングを活用した施設環境の整備、障害者雇用を通じた清掃委託の自前化など様々な取り組みを検討しています。

また、現場スタッフからの発信型で周辺サービスを提案してもらう仕組みも導入していく方針です。より経営の質を高め、持続可能な病院経営の仕組みづくりにチャレンジし、その実践を全国の病院に対して発信し、業界全体の発展に貢献したいですね。

私は4歳の頃に父を亡くして、人が亡くなることによる家庭の影響を体感しながら育ちました。ですから私の根源には「人の命を救う仕事に貢献したい」という想いがあります。当グループを発展させるだけでなく、ヘルスケア業界全体の発展に貢献していくことを何より大切にしたいと思っています。

そしてそのために、個々の施設で医療・介護サービスの質向上を目指すことは勿論のこと、安定した経営により利益を確保し、その利益から現場職員への待遇改善を通じて仕事に対するモチベーション向上を図っていきたいと考えています。

やはり現場の職員にはそれぞれに改善の意欲や、その仕事に対するモチベーションがあるものです。そもそもなぜ医療・介護従事者になったのか、という根源には強いエネルギーを秘めている人が沢山いらっしゃいます。グループ本部として一人一人と向き合っ、それぞれの純なるエネルギーを統合しながら高いモチベーションの組織を作ることを追求していきます。

その点で、エピグノさんをはじめベンチャーの皆さんは同志であり仲間ですね。業界のために良いサービスが広まるように応援していきます。これからも日本、そして世界の医療・介護業界を良くすることにチャレンジを続けます。

(聞き手 株式会社エピグノ セールス統括ディレクター 長岡 崇祥 / 2021年12月取材)