

仙台中江病院 様

まずは成果の見えやすいシフト作成や人材管理の業務効率化に着手

- シフト作成のための残業がなくなり、本来の看護業務へ集中できるように
- 紙ではなくデジタルならではの手軽さ・利便性を実感

人事評価・目標管理の導入で「がんばっている人が正当な評価をされる」経営へ

- アンケート機能を用いてエンゲージメントやモチベーションの可視化にも着手
- 教育やマネジメントの仕組みづくりを通して人材定着をはかる



仙台中江病院では、シフト作成業務や人事業務の効率化のため、2021年2月にエピタルHRを導入しました。

導入後はより広範囲の機能を活用し、スタッフの定着支援にも着手する予定で取り組まれています。

プロジェクトを推進してきた事務長の青木 昌紀様、統括看護部長の岩根 優子様、エピグノ導入に至った背景や決め手、導入後の所感と今後の展望についてお話を伺いました。

(右から 仙台中江病院 事務長 青木 昌紀様、統括看護部長 岩根 優子様)

エピタルHR導入前の課題

貴院についてご紹介ください

青木様：1956年に開院し、脳卒中とその後遺症に対するリハビリを主に医療活動を行っていましたが、2016年には外来診療の充実と、脳卒中に加えて神経難病や認知機能障害を対象とした専門の病棟を整備。以来、地域包括医療に取り組んでいます。近隣に大きな超急性期と呼ばれる病院がいくつもあるので、メインの治療が終了してリハビリに専念されたい方や治療に長く要する方の療養施設としても活用いただいています。

導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

青木様：まず、個人的に「労働力の減少」に対する危機感を強く持っていました。宮城全体でもこれから労働力が毎年1万人程度減っていくような中で、当然看護師を含め、医療従事者数は減っていきますよね。パイが減る中でいかに有資格者を確保するか、そして辞めさせないための取り組みが重要です。

「エンゲージメントを高めスタッフの定着化をはかる」というと、教育が充実していてスキルアップが望めるとか、モチベーションに繋がる評価制度があるとか、色々なアプローチがあると思います。私としてはこうした目的でシステム環境を整備していきたいのですが、労働力の減少は多くの方にとってまだ身近な課題感ではないように感じます。

実際、当院には人事評価や目標管理の仕組みがなく、手付かずの状態でした。その前提となる人材情報の管理自体もまだ紙での管理が残っていて、最新情報を活用できる環境とは言えません。そこで、デジタル化の第一歩として、業務の効率化というわかりやすいアプローチから取り組み始めることにしました。

岩根様：業務負荷の軽減といえば、多くの病院で筆頭にあげられるのがシフト作成業務です。以前、シフトの自動作成機能の入った電子カルテを導入している病院で勤めたことがありますが、運用に耐えられる結果が出ず、結局は手入力に頼っていましたね。

本院でも同様に、病棟のリーダー職が1カ月以上前から紙やExcelとにらめっこし、一生懸命考えてシフトを作成していました。でも、このシフト作成にかかる時間から解放されれば、患者さんと向きあう看護業務の時間が持てます。やはりどうにかしたいと考えていました。

また、評価や目標管理がされていないのも大きな課題です。やはりスタッフ教育にもっと力をかけるべきです。リーダーシートを策定し、同時に個人の目標管理や人事考課など、スタッフを育成し適切に評価できる仕組みを整えることで、もっとモチベーション高く、長く働ける環境を作り上げたいと考えていました。病院運営として「がんばっている人が正当に評価される」状態を目指したいですね。

エピタルHR導入の決め手

エピタルHR導入を決めた理由は何でしたか

青木様：きっかけは志賀先生（現在弊社取締役）との縁です。一時期同じ病院にいたこともあるのですが、ひよんな事から共通の知人を通じてエピグノのことを教えてもらいました。

前述のとおり、当院はさまざまな課題を抱えていましたが、エピグノには様式9やシフトの自動作成機能があると聞き、まず目の前の業務負荷軽減が可能なのではとピンときたのです。すぐにこちらの課題をお伝えし、エピグノのコンセプトや何ができるかご説明をいただきました。

導入の決め手は、コンセプトへの共感です。他の製品と比較せずに決定しました。当院ではシフト以外で、人材情報もまだ紙やExcelでの管理です。エンゲージメント、モチベーションを図ることも浸透していません。そのため業務への適用が可能か判断するのに「こうじゃなければいけない」という制約がほとんどなかったのです。それよりも医療業界に特化した人材管理システムというエピグノのコンセプトに共感し、専門チームを抱えての製品開発にも期待が膨らみました。ぜひその機能も利用して新しい病院経営のあり方にチャレンジしたいと考えたのです。



現在の適用範囲と成果

今エピグノをどのような業務に使われていますか

青木様：現在はシフト作成機能を利用しています。おかげで紙やExcelで管理していたシフト作成を一元管理できるようになりました。

実は、シフト組みに関しては「ナースひとりひとりの適性やスキルを考えながら組むため、必然的にスタッフに

目が行き届く。管理者が手作業で作るのにはそういう意味があるのだ」という考えの方もいらしたのです。しかし、スタッフ個人と向き合うこととシフトを手で作ることは、やはり別の話です。切り離して考えるべきだと考えました。少なくとも管理者としてその人を知るには、目標管理をどういうふうにしていくかのほうが大事です。スタッフ一人ひとりと向き合う仕組み作りに注力するためにも、シフト組みはシステムに任せようと決断しました。

そして今、まさに手をつけ始めたのが、エピグノのアンケート機能を活用したスタッフのエンゲージメントやモチベーションの可視化です。スタッフの声を集約し、分析することで、こういった定着支援が有効か、今後の具体的な計画立案に役立てていきたいと考えています。

導入後の所感について教えていただけますか

岩根様：シフト作成の労力は確実に減っています。以前のように作成者が残業したり土日に自宅に持ち帰ったりすることはなくなりました。そのぶん患者さんのベッドサイドに行くことができるようになって夢のようです。

それにリアルタイム性のメリットも徐々に実感しています。急な欠勤やシフト変更の希望などで勤務調整がある場合も手元でデータを確認できるため、物理的に離れた場所にいても安心です。これは管理者の立場としては大変嬉しい点ですね。また、最近はスマホからアクセスしてシフト希望を行う看護師も出てきました。出勤時に記入せずとも、いつでも好きなタイミングで登録できるのが便利なんだと思います。まだ組織全体で十分に使いこなせている状態とはいえないので、もう少しきちんと製品を理解して効率的な運用を心がけていきたいです。

今後の展望

今後は何にエピグノを活用したいとお考えですか

青木様：これまでは年功序列・一律賞与の世界で、きちんとした人事評価が行われずにいました。目的が曖昧で、評価される必要性がないからです。しかし今後はチャレンジ制度を置いて、その成果や努力の過程がきちんと見てもらえて、人事評価に反映される環境に変えていきたいですね。その一環として最近、年齢はまだ若くても想いのあるスタッフを引き上げられるよう、広く募集するような取り組みをしています。現に、主任や副師長など管理職に30代のスタッフがついています。

岩根様：私からすると、チャンスがあるだけでも素晴らしいと思います。年功序列だと、そのポジションに行き着く前に退職してしまったりモチベーションが下がってしまったりしますから。病院では珍しいかもしれませんが、徐々に良い文化が醸成されると考えています。こうした文化がある組織なら、人事評価もすんなり受け入れやすいはずです。評価されるためには各人が目標を立て、定期的に振り返り、取り組み続ける必要がありますから、目標管理も浸透するでしょう。教育も交えてスタッフの成長支援に注力することが、先々の人員定着化、組織全体のサービスの質の向上につながると期待しています。

そのためにも、これからやることは沢山ありますね。着手したアンケートの収集と分析以外にも、スタッフ情報の登録・整備も早めに進めたいところです。まだ理想までの道のりは始まったばかりですから、エピグノさんのサポートもいただきながら一步步着実に前進していきたいと思っています。

(聞き手 株式会社エピグノ カスタマーサクセスマネージャー 長岡 崇祥/
2021年12月取材)

