

グループ内で理想の医療と経営を実現するため人材マネジメントシステムを導入

- 医療機関ごとにまちまちな人事情報の精度や仕組みを統一化
- 保有資格や経験を把握することでグループ内での適切な人材配置を実現したい

離職率を低下させるため、スタッフの心のケアにも着手

- 人事評価に取り組むきっかけとしてのシステム導入
- エンゲージメント・モチベーションの測定機能を用いて心の変化に寄り添う



グローム・マネジメント株式会社 取締役 菅原 正純様

日本の医療の革新を目指し、医療機関・福祉施設・薬局及びそれに関連する機関の経営コンサルティングに携わるグローム・マネジメント株式会社では、2022年9月にグループ全体での人事情報管理を目的としてエピタルHRを導入しました。

本件導入に至った背景や決め手、今後の活用イメージについてグローム・マネジメント株式会社 取締役であり、グループのIT導入全般を管掌される菅原 正純様にお話を伺いました。

エピタルHR導入の背景

貴社についてご紹介ください

菅原様：当社は医療分野に専門特化したコンサルタント集団として、医療と経営に精通した人材が数多く在籍し、チーム体制で活動を展開しています。日本の病院の多くは中小規模、それも個人所有の病院です。これらの病院をアライアンス先として経営や資金調達、事業継承などの多くの課題に寄り添い改善策を提供しています。

活動において特に意識しているのは、地域医療を崩壊させずより良い地域での暮らしを創るという社会的意義です。そのため、コストメリットの追求による経営の健全化もアライアンス先がそのままの形で発展し、事業拡大していくことを前提に進めていきます。また地域医療の発展については、グループの規模を活かし、医療機関間での人的交流という観点で価値を提供できると考えています。在宅、療養、病院と、管轄事業の中でさまざまな患者さんとの接点を持っているため、組み合わせれば患者さんにとってのメリットにもつながりますよね。こうしたアライアンス先の「病床数」を増やすこと、つまり医療に関わる人とモノを大きく集め、その経営改善に働きかけていくことで、日本の医療の革新、業界全体の発展に貢献する考えです。

導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

菅原様：病院にはITの専門家というのはいないので、システム環境を構築したり、それを最適化するというのは非常にハードルが高い。ですからアライアンスの枠組みにおけるDXを推進し、個々の医療機関の、そしてグループ全体の成長を実現することが医療ITのプロフェッショナルとしての我々の役割です。

これまでは個々の医療機関はもちろん、グループ全体としても情報管理が不十分な状態でした。地方の医療機関では、システム導入よりもっと手前の、組織運営や日々の労務管理そのものの管理が行き届いていないケースも珍しくありません。今回のテーマである人事情報の管理もその一つです。

管理している人事情報の精度は医療機関によって異なります。スタッフの保有資格や経験についてきちんと把握できておらず、適切な人材配置を行うのは難しい状態でした。多様な施設や医療機関を巻き込んだグループ全体でのスケールメリットを生かし、働く方々に色々な機会を提供できる体制を作るためにも、まずは情報の一元管理に着手する必要があったのです。

そして大きな課題は、離職率の高さです。そもそも人事評価に関する制度設計やその運用が進んでいない病院も少なくない。そうした中で、評価の不透明さが不公平感、離職の一因を作っている可能性は否めません。とはいえ人を評価するというのはかなりエネルギーを使う仕事ですから、病院がそこに余力を割けずにいるのも理解できるんです。

だから、そのエネルギーを少しでもカバーできるような人事システムを導入し、就業規則や組織運営を見直すきっかけにしたいという思いがありました。それから離職率低下へのアプローチとして、スタッフの心の機微を日頃から捉え、ケアできるような仕組みにも必要性を感じていたところでした。

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

菅原様：グループ内のDXを推進するにあたり、私はクラウドサービス、つまりSaaSの活用を重視しているんです。SaaSであれば、我々の業務上でその必要性が生じたときに外部のサービスと連携するという進め方ができる。無駄な資産を持たず、かつスピード感を持って展開できるのが魅力です。その点、エピタルは医療に特化した人事情報管理という、まさにやりたいことにフィットしたSaaSでした。



先ほどお話しした通り、スタッフの心のケアにつなげる仕組みづくりに興味があったので、エンゲージメント・モチベーションの測定機能には「離職防止につながる」と心が動きましたね。

導入にあたり、細かな要件定義を行ったり多数のサービスとの比較検討をしたり、ということはありませんでした。もちろん費用面や使いやすさなどは確認しましたが、基本的な機能がまず手をつけたい人事情報の管理のイメージと合致したので、これならできそう、という素直な感想からスタートしています。

エピタルHRの適用範囲

エピタルHRをどのように活用したいとお考えですか

菅原様：まずは人事情報の電子化を実施することと、各病院内でエンゲージメント・モチベーションの測定を進めていきます。管理する情報が定まり精度が上がってくれば、スタッフの希望による配属先の変更も含めた、グループ全体での人材の最適配置が実現できるのではないかと考えています。

導入後の変化を感じる場面があれば教えてください

菅原様：まだ導入直後なので具体的な事例を挙げづらいですが、エンゲージメントやモチベーションの測定情報と人事情報の電子化が同時に進むことの効果を最も感じるのは、オペレーションと呼ばれる現場に赴くコンサルタントではないでしょうか。

彼らは日々病院内で起きた問題に向き合う際、原因を多角的に見たいと思うはずですが、人間関係なんかだと「あ、こういう資格でこの年齢でこういう経歴を持った人とこの人がぶつかったのか」といった情報が理解を進める一つの助けになるでしょう。組織内の人員配置を考えると時のアイデアとして横断的に見られるという利点にもつながると考えています。

今のところ本部が細かな介入をすることは想定していません。あるとするならば、人事情報の管理を通じて離職の希望者が出た時に、グループ内の近隣の病院や施設で受け入れを提案できるような使い方ができたらハッピーになるんじゃないかなと思っています。

今後の展望

今後の期待、目指す未来についてお聞かせください

菅原様：エピタルHRに関していうと、タレントマネジメント、人事情報の管理、シフト作成機能と拡張しているので勤怠管理にも踏み込んで展開してほしいところですね。AIを用いて実績を分析し、完全にシフトの自動作成ができるようになったら、これにかかる業務時間は大きく減るでしょう。

また我々の取り組みの将来的な構想については、病院のバックヤード業務を管理するシステムは全て繋げていきたいと言うのが本音です。人事情報と勤怠管理を繋いだら今度は財務会計のシステムと連結して経営分析に必要なデータを得られるようになると理想です。例えば材料はいくらで、レセプトはいくらだったか。材料は当然、財務会計システムから出ますし、診療報酬はいくらになるかはレセコン（レセプトコンピューター）から出てくる。こうしてデータを全部つき合わせて、経営分析に活用できるようになるとすごく嬉しいですね。

現状の課題に寄り添いながら、医療機関の経営の健全化や地域医療環境の改善に向け、専門家集団として改善策を提供していくこと。それが当社がアライアンス先に提供できる価値です。そのために、我々は今後もアライアンス先に対してクラウドやSaaSの価値を伝えながら、機能と価格のバランスの取れたシステムの活用を推進します。ただ、電子カルテ一つとってみても、当社グループで共通して利用可能なシステムはありません。専門範囲も施設としての分類も多様な医療機関で構成されているため、それらの業務を網羅することは難しいです。このように個々の医療機関の経営の健全化だけでなく、全体の中で管理すべき点を見極め、グループ全体にとって最適なシステム環境を構築できるよう邁進していきます。

（聞き手：株式会社エピグノ 代表取締役社長CEO 乾文良 / 2022年12月取材）