

グローム・ワークサポート株式会社様

アライアンス先の人材管理や定着支援を目的に、人材マネジメントシステムを導入

- 人事情報を一元管理することで、管理に関わるさまざまな業務効率の向上に寄与
- グループとしてアライアンス先に提供できる価値そのもの

働きやすい職場、より良い組織作りのきっかけに

- アンケート機能の活用により、職員の意見を集約し具体的な改善に繋げる
- 持続することは採用活動の追い風にも。誰もが安心して働ける企業を目指す



GLOME GROUP

医療機関の人事・労務に関わる多様なサービスを提供するグローム・ワークサポート株式会社では、グロームグループのアライアンス先医療法人における人材管理や定着支援での活用を目指し、2022年10月にエピタル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・ワークサポート株式会社 代表取締役社長 富田 文香様、シニアマネージャー 坂元 晋太郎様、マネージャー 山口 梨江子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

富田様：当社はグローム・マネジメント社と共にグローム・ホールディングスを親会社とするグロームグループに属しています。グループ全体が医療機関の経営指導や管理、運営上の戦略立案や課題解決等を事業として推進している中で、当社は医療機関の職場における人事・労務の問題や課題解決に特化したサービスを提供しています。

グロームグループの理念は、次の3点です。

1. 我々の経営指導等により医療機関の持続性を確かなものとし、患者様の幸せに貢献する。
2. グループの全役職員が誇りを持って働ける職場環境を提供する。
3. 成果を市場を通して社会に還元する。

この理念は、各グループ会社の、フロント、バックオフィス等の職種問わず、すべての役職員に深く根付いています。

坂元様：私はグローム・マネジメントのメディカル事業部で、アライアンス先の施設、主に病院のオペレーション担当として現場に出ています。グローム全体の強みは、多様なキャリアを持った職員が活躍しているところです。特にオペレーション担当者の中には、税理士や公認会計士などの税務・会計の専門資格を保有する者もいれば、医療の専門職出身の者もいて、持続可能性のある病院経営を実現するために、各自の強みを活かしながらサ

ポートを行っています。そして「ワンチーム」という取り組み方が浸透しているのも特徴ですね。

山口様：グローム・ワークサポートでは、医療・介護施設における人事労務に関するフォロー業務や教育プログラムの提供・実施を含めて、医療法人における「ヒト」に関わる部分をより良い環境にすることを目的とする取り組みをしています。坂元も含めてオペレーション担当という職種はそれぞれ担当の病院を持っていながら、お互いに情報共有をしたり、相談したりしながら、それぞれの得意分野を活かして協力しあっています。その活動に人事・労務の専門集団として、私たちワークサポートのメンバーも関わっているという形です。

坂元様：私も病院をいくつか担当させていただいていますが、自身のキャリアを活かした横断的な活動としては、全アライアンス先の医師の採用についても担当していたり。皆そんな感じです。基本的な担当は私でも、ファイナンスの課題に関しては会計士になど、必要な時には専門家をアサインできる「ハブ」のような動き方をしています。

導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

山口様：正直に申し上げますと、具体的な課題解決のために導入したというのとは少し違うんです。もともと提案してくれたのは、他院の取り組みなどの情報にも明るい坂元さんです。エピタルHRを導入している病院の事例を聞いて、ワークサポートが主導してグループのアライアンス先である医療機関でもぜひ取り組んでみてはと。ですから、やってみても良いかな、やってみようかなというチャレンジですね。

坂元様：昔からの病院は組織の枠組みなど比較的しっかりしているものです。それでも離職が増えて人員拡充しようとなった時に、病院内で働いていらっしゃる方の履歴や経験などの情報が事務長と看護部長の頭の中にしかないというケースが多くあります。おそらくどこの病院でも似たり寄ったりで、同じような問題を抱えているでしょう。

それで人事情報をデータ化して一元管理することで、いつでも必要な情報にアクセスできるようになれば、当グループの価値が高まるのではないかと考えました。システムで一元管理できてさえいれば、その情報を確認するための手間や時間をかける必要もないわけで、実現できる手段があるならやるべきだと。

それに、ワークサポートによる人事・労務専門のサービスもあるので、グループ内での浸透や支援を通じてノウハウを得られることや更なる業務改善のきっかけになるような相乗効果を得られるのではないかと、というのも理由の一つです。

エピタルHR導入の決め手と適用範囲

エピタルHR導入を決めた理由は何でしたか

富田様：まず、医療に特化したさまざまな機能が用意されている点です。ITの担当者とも相談しましたが、これだけの機能を使えるなら費用対効果として十分です。チャレンジする価値があると判断して導入しました。

なかでもエンゲージメントモチベーションサーベイというのは、それを可視化してデータ化できたらすごく組織として1つ強みになるんじゃないかなというのはありましたね。

エピタルHRをどのように活用したいとお考えですか

山口様：アライアンス先の医療機関が抱えている人事の課題解決のサポートは私たちの業務の一環です。人事の課題にはさまざまなものがありますが、まずは人事情報をシステム上に一元管理し、可視化することで管理業務の効率化が可能です。さらに個人のデータを把握した上での適切な配置や評価にも繋がるでしょう。サーベイ機能の併用により、人材教育や働きやすい職場づくりのヒントを得られるのではという点も期待しています。

実際にエピタルHRを利用してさまざまな機能を試しながら、アライアンス先での活用の糸口を見出していきたいと考えています。

導入後の変化を感じる場面があれば教えてください

坂元様：まだ大きな変化はありませんが、面談するきっかけが自然に作れるようになったのではないのでしょうか。改まって「面談しましょう」と言われたら、何を言われるんだろうと構えてしまいますよね。それが「アンケート結果のフォローアップですよ」と言われれば、面談される側も抵抗感なく受け入れられるでしょうし、周りからも変に意識されずに済みます。仮に問題があったとしても、周囲の目を気にせずに済むだけでも気が楽じゃないでしょうか。

山口様：組織の中で、下から上に声を掛けるのは難しいことも多いと思うんです。かなり関係性の良い上司と部下ならともかく、現場を回しながらだとなかなか。口に出すときにはもう限界に来ていて、辞める報告になっていたりします。

あと「実は原因が直接の上司で本人には相談できない」なんてケースもよくありますよね。仮に師長が原因だったら主任に言っても仕方がない。ですから、その上の立場の人間が理解できるように複数の階層での面談を実施してきたんです。そう考えると、誰もが声を上げるチャンスができるのはとても良いことだと思います。

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

富田様：たしかに、一人ひとりのスタッフが働く環境についてSOSを訴えるきっかけになるという点は今後期待しているところですね。面談に至る前の段階で、「実は師長ちょっとご相談が」とか「何々さんとの関係が・・・」といった相談は、日々忙しく働いている中で口に出して言う機会がなかなか作れないものです。「明日言おう、次の機会に言おう」と先延ばしになってしまうというのはよくわかります。

でも「システム上でアンケートを行うので回答するように」と言われたら、対面で直接言い出しづらいことも書けるのではないのでしょうか。個人の意見を伝える有効な手段になり得ると思うんです。もし自由記述欄があったら、さらに色んな意見を伝えやすくなるかもしれませんね。

ただ法人側も、職員の声を集めるのであれば、それをどう生かすかも同時に考えなくてははいけません。マネージャーがどう対応して各職員をケアしていくか、また具体的な改善にどう繋げていくのか。マネジメントの教育も並行して実施していく必要があるでしょう。法人にとってそれ自体も一つのハードルではありますが、それを越えた、より良い組織の姿を目指したいですね。

坂元様：今お話ししたアンケートの自由記入欄は、心理的安全性を担保するような形で展開できると良さそうですね。これを見られるのは人事部だけです、というように直接上司が見るものではないという記述があれば、記入する側のハードルは下がるでしょう。より本音に近い意見が集められるようになればと期待します。

山口様：それから長期的な目線で、採用活動に生かすことも考えていきたいです。この取り組みは「グロームグループは人を大事にする企業です」というメッセージの根拠と言えるものであり、続けていくことが重要です。当社でも有効な使い方を研究しながらアライアンス先への導入を推進し、今後の採用活動の追い風、そして働く方々の安心材料となるよう貢献していきたいです。

(聞き手：株式会社エピグノ カスタマーサクセス 都築 佳那恵 / 2023年2月取材)