

### 様式9とシフト、勤怠の連結管理から業務改善に着手

- データの多重入力や集計、回収作業の負荷から事務担当者や管理職を解放したい
- シフト作成・管理をよりシンプルな仕組みに統一することで、公平性を明確化する

### iPaaSを取り入れながら自院に最適なシステム環境の構築を目指す

- 電子カルテの連携も含め、自動化・省力化できる部分にこだわり設計していく
- 人材データベースとしての『エピタルHR』の活用可能性にも期待



リハビリテーション天草病院では、シフトの作成管理の省力化のため2022年8月、『エピタルHR』を導入しました。

院内でDXを推進される事務次長、戸辺良一様と看護部長の荒井さき子様对本件導入の背景や決め手、今後の活用イメージについてお話を伺いました。

(リハビリテーション天草病院外観)

## エピタルHR導入の背景

### 貴院についてご紹介ください

戸辺様：当院の前身は昭和51年に開設した天草病院です。昭和63年にリハビリテーション天草病院と名称を変え、平成14年には全病床が回復期リハビリテーション病棟となりました。埼玉県東部地区のリハビリテーション専門病院（令和5年現在は175床）として最も長い歴史と実績が誇りです。

理念は、『敬愛』の精神に基づき、患者さんの権利を尊重し相互の信頼関係を築くこと。患者さん個々の能力や社会的背景なども包括的に検討した上で最適と考えられるリハビリテーション医療を提供するために、職員一同、研鑽を積んでいます。

### 導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

戸辺様：当院ではさまざまなシステムを導入しています。しかし、部分最適で連携が取れていない状況でした。そうした現状を抜本的に解決するため、DXに本腰をいれることとなったのです。そこで、データの多重入力や



(医師・歯科医師・歯科衛生士・看護師・理学療法士・作業療法士・言語聴覚士・メディカルソーシャルワーカーなど、患者さんに必要な専門担当者だけでなく、それ以外のスタッフも含めた大きなチームで対応する体制)



データ回収、集計など事務担当者に作業負荷がかかる運用を改善するため、紙やExcelの組み合わせで行っていた業務の見直しを始めました。

今回対象になった勤務表作成から施設基準の届出書（様式9）の転記作業もその一例です。

この出勤簿と様式9、シフトと日誌。ここを連動させ、一致させたいという思いは昔からあったんです。DX推進の今後を見据えると、とにかくみんながITに慣れていく必要があります。院内にしか影響のない勤怠管理は、馴染むきっかけとしてもちょうどよいと考えました。

（戸辺 良一事務次長）

荒井様：看護部では以前からシフトに関する課題を抱えていました。まず、休みの希望が多すぎること。ここ2、3年で段々改善してはきましたが、公平性を意識しながらシフトを組むのにかなり四苦八苦してまして。みんなよくシフト表を見ているものですから「不公平だ」と不満を声にする人も少なくありませんでした。

師長としては「なるべく希望時間にあったものを」と、できるだけ多くの勤務種類を作り、皆の要望を組み込む努力をしているのですが、結局は声の大きい人だけが通る。そんな状況に不満を持って退職してしまったスタッフもいましたし、現場でのパワーバランスをならしていきたいと考えていました。

### エピタルHR導入の決め手は何でしたか

戸辺様：当院のニーズに向き合い、他システムとの開発実装に踏み切ってくださったことでしょうか。仕様のすり合わせなど、一緒に検討を進めていただきありがたかったです。思い切った意思決定をして行動される柔軟性やスピード感から、今後の可能性に期待しました。

## 適用範囲と導入後の変化

### 『エピタルHR』をどのように活用されていますか

戸辺様：『エピタルHR』で利用しているのは、スタッフの勤務表や様式9の作成・管理です。勤怠管理の『ジョブカン』と双方向に連携して自動反映される仕組みが完成すれば、それぞれに手入力する手間もなく情報の齟齬も無くなるので、この仕組み化を早く完成させたいですね。また、スタッフに関わる情報の基盤として、今後導入する予定の電子カルテとも連携できるようにしたいと考えています。

### 導入時に苦労されたことがあれば教えてください

荒井様：当院はどちらかと言うと平均年齢が高めです。採用方針としても、急性期で経験を積んだ上で、これから回復期を勉強したいという方に入ってきていただいているので、必然的に中堅クラスの方が多くなります。看護師だけで見ると平均年齢は40歳弱でしょうか。

ですからあまりITには詳しくない人が多いんです。シフトも本来は『エピタルHR』の画面から入力すれば済むのですが、使い慣れていないので、これまでのソフトを使って作ったものを転記する流れで作っていました。数ヶ月間並行稼働して、最近ようやく直接利用できるような感じになってきたところです。

## 導入後の変化・効果についてお聞かせください

戸辺様：『ジョブカン』と連携することで、これまでは印鑑を押して管理していた情報が自動反映されるようになってきました。作成した勤務表を、再度『ジョブカン』側に全て手打ち入力をしなくても良くなったのが現時点での一番の成果です。まずはひとつのステップをクリアした、ということが大事ですね。

とはいえ、『ジョブカン』と『エピタルHR』の連携では、シフトの変更があった際にどこがマスター、あるいは最新版なのか、実績値をどう反映するのか……などまだ運用ルールがクリアにできていない部分があります。こうした目の前の業務一つひとつを見定めて、できるだけ省力化、自動化を目指したプロセス改善、システムへの落とし込みを進めているというのが現状です。まだまだ道半ばですので、病棟日誌まで全部インテグレートできたときに初めて本当に効果を噛み締められるのではないかと思います。



荒井様：シフト作成についてもなるべく勤務種類の数を絞り、それを『エピタルHR』の勤務種設定にも反映させて連動できるように仕組み化できました。まずは自動で連携できるだけでも、「仕組み」として動き出している手応えを感じます。

作成プロセスそのものを簡易化できているかという点、まだまだです。作成したシフトも携帯なりパソコンなりでアクセスすれば自分でみられるはずですが、なかなか習慣にはなりません。紙に印刷してコピーしている人も多く、当たり前のようにログインして閲覧するような形にするための工夫を考えていく必要がありそうです。

(荒井さき子看護部長)

## 今後の展望

### 今後エピグノに期待するのはどのようなことでしょうか

戸辺様：エピグノさんはカスタマーサクセスの方の支援が手厚いですよね。導入から運用まで時間を割いて詳しく説明してくださったので、師長からもわかりやすいという感想が上がっていました。チャットツールからわからないことも気軽に質問できる状態ですし、昔ながらの「サポートセンターに電話」というのではなく、顔を見ながら一緒に進めていただいているという実感があります。

そうした密なコミュニケーションも現場でのアイデアを拾い、より現場のニーズに密着した製品へ成長させる機会として活用していただけたら嬉しいですね。

荒井様：今後の期待としては、まだまだ看護の現場業務に溶け込める部分があると思います。例えば当院は、かなりシフトのパターンが複雑です。『エピタルHR』の人材データベースという性質を活かして職種や夜勤、当番などの要素も踏まえて、自由度が高く画面表示できるようになるとありがたいです。

あとは、褥瘡判定の届出やインシデントレポートも『エピタルHR』内で管理できるようになったら嬉しいです。今は紙に手書きで残しているのですが、検索性がありませんし、蓄積しても活用できていないとは言えません。

書いている側も反省文を書かされているような気持ちになります。フォーマットを埋めるような形で淡々と記録できると助かります。実際には外部からアクセス可能な情報のコントロールや、権限設定など検討すべき問題はありますが、夢が膨らみます。

### 目指す未来についてお聞かせください

戸辺様：いまや便利なクラウドサービスが豊富にありますが、実際の運用を考えると連携の問題が発生しがちです。自院にとって最適な解決法は、現場業務を熟知する内部の人間が考えなくてはいけないと思います。

そのために今チャレンジしているのが、iPaaS（Integration Platform as a Service）です。ロボットづくりの感覚で色々試作して研究中なんです。先日は新入職員の情報を『ジョブカン』に登録すると、翌朝スタッフ全員にお知らせが行くような仕組みを作ってみました。これは一例に過ぎませんが、応用で『kintone』や『エピタルHR』、今後導入する電子カルテも連携して同期を取るよう工夫していけば、省力化できることが増えていきます。

業務効率化を通じてスタッフが本来の業務に集中できる環境を作り上げること。そして、より働きやすい職場へと変えていくためシステムをどのように役立てていけるのか。これらにしっかりと向き合い、本気でDXを進めていきます。

（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3月取材）