

# みずほ台病院様

## シフト作成にかかる時間を3分の1に短縮

- 日勤帯の入力から夜勤案を出力し、必要項目のみ修正して作成する方法を徹底
- 多様な職種・複雑な勤務種類の表現を工夫しながら実装・運用
- シフトの作成・変更はいつでもどこでも可能なため、最新版を維持できる

## スタッフとの面談での活用も視野に

- キャリア育成を意識した丁寧なスタッフマネジメントに取り組みたい
- 紙で運用している面談情報をデータ化し一元管理することで、継続的な関わりにつなげる



みずほ台病院では、シフトの作成管理の業務効率化のため、2021年5月より『エピタルHR』をお使いいただいています。

導入に至った背景やご利用による効果、今後の活用イメージについて、事務長の細沼 洋二様と看護部長の中澤 弘美様にお話を伺いました。

(みずほ台病院 事務長 細沼 洋二様・看護部長 中澤弘美様)

## エピタルHR導入の背景

### 貴院についてご紹介ください

細沼様：当院は昭和54年の開設以来、急性期医療を担う病院として、富士見市及びその周辺地域の医療に貢献してきました。

内科・外科を問わず24時間体制で対応が可能であり、がん治療や糖尿病治療、内視鏡、消化器系に対して強みを持つ二次救急指定病院です。「人間性を尊重し、地域社会の健康増進に努めます。」という理念のもと、「困ったときは、みずほ台病院へ行けば何とかしてくれる」と地域の皆様に認識していただけるような医療の提供を心がけてまいりました。

外部の医療機関や施設からの紹介は極力お断りしませんし、外科と内科で先生同士の連携も密に行われています。在宅医療の患者さんのレスパイト入院も受け付けているので、一時的な避難場所としても頼っていただいています。また、最近では在宅医療・訪問診療にも力を入れており、対象の患者さんも増えてきています。

### 導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

細沼様：こうした当院のあり方から、即日緊急入院される患者さんも少なくありません。現場のスタッフには、ベッドコントロールなども含め、臨機応変に状況を判断し対応する力が求められます。当院は混合病棟なので、どの患者をどのタイミングでみにいくか、ナースは自主的に日々のスケジュールを組んで動いています。

そんな中で、スタッフの採用も常時行われている状況です。一部には育成中の看護学生がいますが、新人の方には少し負担が大きいこともあり、中途の方の採用がメインとなっています。こうした人の採用や育成、フレキシブルな動きが求められる現場でのスタッフマネジメントは大変です。人材管理の効率化につながる取り組みは重要課題でした。

中澤様：そうですね。エピタルHRを導入したのは、私が看護部長に就任して間もない頃のことです。マネジメントの立場として、スタッフのキャリア育成や人事評価にも丁寧に取り組んでいきたいと考えていました。

ただ、現在の業務で困ったのがシフト作成でした。というのも当時、前任の看護部長が導入したシフト作成専用のツールがあったのですが、20時から翌日の8時まで夜間には利用できないものだったんです。日勤帯で病棟業務などをしていると対応する時間がないので、20時前に慌てて打ち込んだり、朝は始動する時間まで「はやくはやく」と待ち構えているような状況でした。また様式9と同期が取れていないので、リアルタイムの数字がわからないんです。現場の状況に応じてシフトを変更させようにも、経験や知識でカバーしなくてはいけない部分があり、新任の私には非常に使いづらく感じていました。

そんなときに、人材紹介会社のレバレジーズさんからエピタルHRの話を知りました。シフト作成の簡略化ができ、その上、人事評価やタレントマネジメントにも活用できるシステムだと聞き、ご紹介いただきました。

### エピタルHR導入の決め手は何でしたか

中澤様：既存のツールは本当にシフトを埋めるだけのシステムで、人事機能の拡張機能がない上にサポートもメールだけでした。でも、エピグノさんはシステムの機能が幅広いだけでなく、活用をサポートするための専任の方を置いてくださいました。手厚い対応に安心して取り組めると感じ、入れ替えを決めました。

## 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

中澤様：現在は私がスタッフのシフトを作成する業務で利用しています。作成するのはPCからですがスタッフの皆さんが閲覧するのは主に携帯からになっていますね。一般スタッフにも随分馴染んでいる様子です。

パッと見で一緒のスタッフがわかるよう、各人のアカウントに顔写真も登録していますよ。それこそ導入からコツコツ、私から声をかけて写真を撮ってアップするところまでやっています（笑）。案外一度写真を入れてしまえばなんとかなるのでは、と思っています。

### 導入時に工夫したことや苦労したことがあれば教えてください

中澤様：いざシフトを作成して病棟単位で一覧をみると、スタッフの数が多いために集計欄の確認がしづらいつ感じました。エピグノさんに相談すると、勤務の種類と職種などの項目を設定しチーム分けを行うというご提案をいただいたんです。その結果、不必要なチームを非表示にすることで勤務表がすっきりとみやすくなりました。作業性も上がったと感じています。

シフトを組む上では、スキルの問題でペアにできる・できない、とか男女の出勤をなるべく偏らないようにしたい、とか考慮しなければならない要素が幾つもあります。当院の場合、1人のスタッフが病棟とオペ室を行き来

するようなことがあったり、学生さんが学校から戻って勤務に入ったりする日があったり、とにかく複雑です。ですから、一定数手入力であるのは仕方ありませんが、少しずつシンプルに管理できるよう、勤務種類を少なくしたり統一したりと働きかけているところです。ただ、この辺りは現場での業務運用ありきですので、一気に進めるのは難しいところです。

シフト表そのものの表示についても「看護師と助手の出勤時間が違うのを記号で区別し、表現する」など、細かいところまで工夫しています。ただこれも現場から見にくいという意見が多く、当面はこうした試行錯誤が続くそうですね。

### 導入後の変化・効果についてお聞かせください

中澤様：エピタルHR導入後、シフト作成にかかる時間は3分の1程度に短縮できました。エピタルHRで日勤帯の入力を一気に埋めて夜勤の案を出すところまで進め、それをもとに必要な箇所だけ修正するというやり方でシフトを作成しており、時間さえとればその日の勤務中に作り終わります。ただ、私は看護部長であると同時に病棟師長として夜勤や現場作業にも入っており、必ずしもまとまった時間を確保できるとは限りません。シフト作成者の立場としては、クラウドサービスであるエピタルHRの”いつでもどこからでも作業ができる”という点も、重要なポイントです。

実際、緊急で変更が生じた場合、どこにいてもリアルタイムにシフト更新が可能です。シフト修正のためだけに病院へ出てくる必要がないことに利点を感じています。変更があった人、または全員に対して一斉にお知らせを入れて認識を合わせてもらう流れもしっかり定着しています。

## 今後の展望

### 今後の活用イメージやエピグノへの期待についてお聞かせください

中澤様：お話したように私も現場業務と管理業務を並行して進めており、なかなか集中して時間を作れません。そのため最近、緊急事態に備え、属人化しているシフト作成業務を病棟ごとの科長に徐々に移行し始めました。そこで改めてエピタルHRというフォーマットの存在にありがたみを感じているところです。なぜなら科長や他のスタッフも慣れていきますし、必要項目を入力するだけで、管理のために新しく覚えなくてはいけない作業はありません。この調子で少しずつ管理業務の分散を進めていけそうです。

このようにシフト作成業務の効率化という点では、大きな効果を実感している一方で、まだ十分に使いこなせていない機能もあります。たとえば、定期的実施している面談では、まだその内容を紙に記録して運用している状態です。エピタルに人事情報を一元管理し、面談機能を使ってスタッフごとに情報を蓄積していけば、対話の質が上がるのではないのでしょうか。成長の軌跡を振り返り今後のキャリアをともに考えていく、より有意義な面談へと進化させていけたら嬉しく思います。シフト効率化の次のステップとして、スタッフのキャリア育成など、より広範なマネジメント業務の改善にも活用していく考えです。

(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4月取材)