

藤沢湘南台病院 様

退職率が課題。エピタルHR導入で管理職の負担軽減と働きやすい環境づくりに着手

- 「スタッフ一人ひとりともっと向き合いたい」という管理職の想いに応える
- アンケート機能でエンゲージメント・モチベーションを計測、フォローアップに活かす
- スタッフ自身が客観的に自己を振り返る機会に

将来的にはエピタルHR上で人材情報の一元管理を実現

- 常に最新の人材情報（履歴書・スキル・研修受講歴等）にアクセスできる環境を整える
- 個人に寄り添った組織内のコミュニケーションを目指す



「信頼と安らぎのある医療」「専門性と倫理観のある医療」「地域に貢献する医療」—この三つを理念に掲げる藤沢湘南台病院は、昭和7年に鈴木病院として設立されて以来、この地で約90年続いてきた歴史ある総合病院です。

現在、働きやすい環境の整備を目的に2020年5月よりエピタルHRの導入が進められています。

今回はエピタルHR導入の背景や今後への期待について、関係者の皆様にお話を伺いました。

(藤沢湘南台病院 1号館 緩和ケア病棟側 外観)

エピタルHR導入前の課題

貴院についてご紹介ください

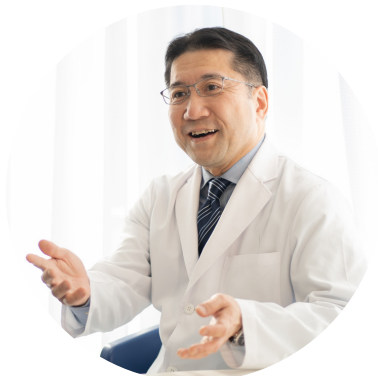
熊切院長：当院は昭和7年に鈴木病院として開設して以来、苦しんでいる人困っている人に手を差し伸べること、医療を通じて地域の人々に安心を与えることを行動規範として、地域に密着した事業運営を続けてきました。

現在は高度な専門医療や救急医療に対応する急性期病棟、重症患者を治療するICU（集中治療室）、急性期治療が終わった後のリハビリを担う回復期リハビリテーション病棟、在宅復帰に向けた支援を行う地域包括ケア病棟、慢性期の患者さんが長期間療養できる医療療養病棟、がんによる身体や心の辛さを取り除く緩和ケア病棟を持ち、地域の医療ニーズに応える総合病院となっています。

医師、看護師だけでなく薬剤師、栄養士、理学療法士、MSWなどの多職種が有機的に連携し、患者さんの悩みに寄り添いながらさまざまなステージの疾患に対応できるのが当院の最大の特徴です。

導入の背景にはどのような課題があったのでしょうか

鈴木副院長：私は1年半ほど前に着任したのですが、まずはじめに驚いたのがスタッフの入れ替わりの多さです。以前働いていた他の大学病院や公的病院と比べて、退職率が高い。もちろん大学病院とこうした地域の総合病院とでは環境が違うので、退職される理由を一概には比べられませんが、こうもスタッフが入れ替わり続けていると現場は大変です。



熊切院長

看護師のエンゲージメントをあげる取り組み、働きやすい環境づくりが課題だと感じましたね。

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

鈴木副院長：退職者の多さと同時に感じていたのは師長さんたちの負担の大きさです。仕事に追われて自部署の若手の看護師さんに目が向けられないという悩みを皆さんが持っていたんです。「もっと見てあげたいのに、向きあいたいのに」と。

それで師長さんの仕事を減らせる仕組みはないかと調べていて、夜勤のシフト表を自動作成するエピグノの機能に行き着きました。しかも、詳しく見ている内に「あれ？これアンケートも付いてモチベーションとかそういうのも分かるのか」と気がつきまして。スタッフ個人のフォローアップに力を入れることで少しでも退職者を減らせると考えました。師長さんの業務負担を減らして自部署のスタッフと向き合えるようにするには、両方の仕組みを備えていてとても良いシステムだなと。



鈴木副院長

五十嵐看護部長：素晴らしい人材が来てくれるに越したことはありません。でも、一番大事なのは「来た人が定着出来るようにする」ということじゃないかなと感じています。周囲にはいわゆる大病院も少なくありませんし、働きやすい環境づくりも医療機関として大切な取り組みです。こうしたシステムを活用して人材の定着にアプローチするというのは大きな一歩ですね。

看護師長：現場としてはやっぱり辞められてしまうのってショックです。若手のスタッフが突然辞めてしまったときも、理由を考えれば考えるほど「上手く私が早く気付いて調整が出来れば…」と悔やみます。

休みがちだな、あれおかしいなっていう所からだと遅いんです。休みがちになる前からほんとは話をしなくちゃいけないんだと思うものの、普通に勤務をしているとなかなか分からないものです。だからこうしたアンケートなどモチベーションが可視化される仕組みがあることで、アプローチしやすくなると期待しています。

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

伊藤看護副部長：はじめはシフト自動作成機能の導入を検討したのですが、既存のシステム環境との兼ね合いからそちらは先に送り、各部門やスタッフ個人の抱えている課題をフォローする取り組みを優先することにしました。

先ほど話にも出ましたが、エピグノに付随するアンケート機能を使って、看護スタッフを対象にモチベーションやエンゲージメントの測定を行っています。

アンケートを受けてみて何か気づきや発見はありましたか

伊藤看護副部長：おそらくある程度結果のポイントが掴めてくると、「このくらいの点数とかこのグラフの傾向だとちょっと危ないな」って師長達も掴めてくるんじゃないかと思えます。ただ、まだ正直なところデータの読み方に慣れていない感じはありますね。

鈴木副院長：ちょうどこのアンケートと同じ時期にストレスチェックも実施したので、結果を見比べてみたんです。部署単位でそれぞれ同じような傾向がしっかり出ていて「ああ、一致するんだなあ」と感じましたね。それから、これは要望になりますが、このアンケートは受けるタイミングもバラバラです。だから気にした方が良い回答があったときに師長のアカウントに通知がくるとか、アンケートの時だけで終わらずに日頃からマネジメント側の人が見る機会ができるとなお良いなと感じています。

看護師長：そうですね。これは私も受けてみて実感したのですが、アンケートを受けるスタッフ個人にとっても客観的に自分を見る良い機会になると思います。グラフなどで可視化された結果をみると、その時の気持ちが客観視できますよね。「このときはすごく落ち込んでたな」とか「少しこうしてみたらモチベーションが上がってきたな」と自分の変化に冷静に向き合う良い材料になるんじゃないでしょうか。上長から常に「大丈夫？」と聞かれるばかりでなく、落ち込み傾向を把握して「このモヤモヤを一度相談してみた方が良いかも」と自分自身で考えられることも大事です。

熊切院長：いろいろな病院さんのケースも見聞きしてはいますが、リアルな声というのは本当に重要です。対面で話してはじめてわかることもありますし。声を上げる場所があるということも、働く上での心理的安全性を考える上では大切だと考えています。

今後の展望

今後エピグノに期待していることについてお聞かせください

鈴木副院長：今はまだ利用できていませんが、エピタルHRに付いているスタッフ個々のスキルを管理する機能（プロフィール機能）もとても魅力的です。恥ずかしながら今は履歴書も紙ベースで保存している状態で、人事のファイルを見に行かないとわかりません。

去年、新しく入職された50人くらいの方と面談をしたんですが、そのときも相手がどういう人なのか知りたいから、都度人事のところに行って、紙の履歴書やエクセルで管理されている情報を確認したりしました。やはり自分の事に興味持ってくれてる人だと思わなければ相手もなかなか話さないじゃないですか。でもエピグノでスタッフの履歴書やスキル情報が管理されるようになれば、いちいち人事まで見に行ったり取り寄せたりせずいつでも見たいときに確認できるので、ぜひ利用させていただきたいです。

看護師長：資格や研修情報の登録なども、今はまだ私たち師長が「この研修出たんじゃないの」「ここ抜けてるわよ」なんて促しながら運用しているのが実情です。でも年齢を重ねてキャリアを積む中で、そういうことを自分自身で意識して管理できるようにならなくてはいけないと私は考えています。

エピグノが導入されることで、スタッフ個人が自分のデータの登録・管理を簡単にできるようになります。こうした環境の変化が一人ひとりの自己管理の意識を高める機会につながれば嬉しいですね。

（聞き手 株式会社エピグノ セールス統括ディレクター 長岡 崇祥 / 2021年12月取材）