

地域病院における ICT 活用事例

石川賀代

キーワード●ICT, チーム医療, タスク・シフト/シェア, DX

I パーパス経営

高齢者が急増し、労働人口が急減する日本において、これからの病院の持続可能性を考えるうえで人材の確保は必須であり、「いきるを支える」というパーパスを掲げることで存在意義を明確にし、求心力を強化したい。当院は「誰からも選ばれ、信頼される病院を目指す」をミッションに、「HITO を中心に考え、社会に貢献する」を経営理念としている。そのビジョンを表1に示す。2017年からは理想とする未来の実現に向けて「未来創出 HITO プロジェクト」を始動し、新たな価値創出を目指している。労働時間が制限される中で本来業務に専念できる時間を創り、なかでも人でなければできない業務に専念できる環境の構築を目指し、積極的に ICT (information and communication technology) の活用を推進している。

さらなるデジタル化が進む未来には、「人にしかできないこと」がこれまでも増して価値を持つ時代が来る。そのときに、だれからも選ばれる病院となるためには信頼されるスタッフの育成が重要となる。価値観が一致する人材の採用を進め、企業と協業しながら、「すべては現場のために、何よりも不安を抱く患者のために」を掲げ、理事長直轄の DX (digital transformation) 推進室を中心に組織改革を進めている。

表1 HITO VISION

ミッション	「誰からも選ばれ、信頼される病院を目指す」
経営理念	HITO を中心に考え、社会に貢献する
行動規範	Human 1st.
具体的なアクション	Humanity 患者さまを家族のように想い、温かく接します。
Interaction	患者さまとの対話を尊重し、相互理解に努めます。
Trust	技術と知識の研鑽に努め、信頼される医療を目指します。
Openness	心を開き、患者さまと公平に向き合います。

II これからの人口減少と超高齢社会を見据えた ICT 活用

医療業界が抱える今後の課題には、過重労働と人材不足の深刻化に加え、生活習慣病や多疾患を抱える高齢化特有の慢性化や複雑化する疾病構造の大幅な変化への対応がある。

2024年、日本の医療は転換点を迎える。医師の働き方改革の新制度が開始され、労務管理の徹底や労働時間の短縮により医師の健康を確保する取り組みが推進される。医師個人の負担を軽減するためにはすべての医療専門職が自らの能力を活かし、より能動的に対応できる組織風土の醸成がタスク・シフト/シェアを推進するためにも必要である。

忙しい医療現場で、いつ、だれが、どのように指導や支援を実施するのか。現場での対話時間を増やしたり、勉強会を勤務時間内に行うの

いしかわ・かよ：社会医療法人石川記念会 HITO 病院 理事長

は難しくなるかもしれない。また、個人に権限や指示を与え、行動を促すことで自律性の向上が期待できるかといえば、疑問である。失敗に対する恐れや、自分の課業として責任がとれなければ行動できない場合もあり、医療専門職が能動的に対応するためにはサポート体制の充実が必要である。すべての医療職が安心して働きながら学べる環境構築が不可欠であり、これらの実現にはICTの活用が鍵となる。

スマートフォンは電話機能以外にさまざまな機能を有するモバイルコンピュータである。カルテの閲覧やWeb会議、院内グループウェアの活用に加え、教育コンテンツの参照、セキュアな環境でのインターネット検索も場所や時間に縛られることなく可能である。また、チャット機能は相手の時間を奪わず1対多のコミュニケーションを可能にし、連携の強化のみならず、多職種の知識やスキル、思考までも学べる場となりうる。

1人1台のスマートフォン導入はトップマネジメントではあるが、その判断の難しさは、セキュリティリスクよりも費用対効果の判断材料の不足と、計画の遂行方法が明確でない点にある。当院のスマートフォン導入の効果をまとめると、効率化による時間外労働の削減やリハビリテーション提供時間の増加による増収、ペーパーレスによるコスト削減などの金銭的リターン以外にも、社会的リターンとして多職種協働により得られる情報や学び、人間関係の質の向上、教育動画などにより得られる技術や理解、対人ストレスの軽減やハラスメント抑制効果などによる離職率の低下に加え、新たな職場環境の構築による人材確保の効果などが挙げられる。これらの評価や費用対効果の判断が今後の課題ではあるが、リスクを最小化し、ICTの活用範囲を小さなチームレベルから低コストで始めることが第一歩と考えている。

III チームチャット活用による働き方改革

コミュニケーション変革が働き方を変えた当院の事例を2つ紹介する。

1. モバイルカルテの院外活用による新たな脳卒中診療体制

モバイルカルテの院外活用でカルテ情報の共有が可能になり、オンコール体制の当院待機医師の負担が軽減し、2次救急病院での待機医師の働き方を変えることにつながった。院外活用の希望者には安全講習を実施し、法人支給のiPhoneでIPsec-VPN接続を通じて当直医への相談や診療依頼が可能となった。

脳卒中ケアユニットでは脳神経内科と脳神経外科の医師が院内スタッフとモバイルカルテの院外活用を通して情報をチームで共有し、24時間365日の診療体制を構築した。これにより1次脳卒中センター機能を果たしながら、週休3日と人件費削減を実現した。

2. 超高齢社会に対応した「多職種協働セルケアシステム®」による病棟体制

高齢化や認知症患者の増加に対応するため、ICTの活用により連携の強化を図り、看護師を中心としたスタッフのベッドサイド滞在時間を増やす試みを開始した。病棟を複数のセルに分け、多職種のメンバーでケアし、移動を最小限に抑える取り組みである。

さらに、チームチャットの活用によりタスク・シフトでベッドサイドから離れて実施していた業務を可能な限り減らし、効率化した。具体的には、「多職種協働セルケアシステム®」(図1)を導入後、看護師の移動距離が減少し、余裕を持って業務に専念でき、患者の個別なケアが強化された。看護師の移動距離が1日4~5km減少した効果と、申し送りをチャットに変更したことで1日に100分の時間が創出された結果、余裕を持って働ける環境が実現した。残務調整もチャットで実施するようになり、看護師の時間外労働時間も年間6,000時間が削減さ



チームチャットの活用で、スタッフのベッドサイド滞在時間を増やすことによって、患者の個性に合わせたより質の高い看護やリハビリテーションの提供を可能にした。

図1 「多職種協働セルケアシステム®」—ICT活用で超高齢社会に対応する病棟体制を実現

れ、チームチャットの活用が業務効率化と質向上に寄与する可能性が示唆された。従来は当たり前前に実施していたコミュニケーションのための移動がICTの活用により削減され、慣習で行ってきた申し送りの方法を変えることで、本来の業務に専念するための病室滞在時間が増加した。

当院で2022年に実施した「看護師、セラピストのアンケート結果」によれば、チームチャットは多職種のスキルを学ぶ場となり、その結果、自分のできることが増え、職域の幅が広がったとの回答が寄せられた。また、多職種間の関係性については、看護師やセラピストなど他の職種との距離が近くなったと答える職種が半数を超えた。看護師の3割はタスク・シフト/シェアがしやすくなったと答え、さらに、情報共有が効率化されることで、多職種間のリアルな会話が aumentato と看護師の31%、セラピストの39%が答えた。多職種協働チーム医療の強化については、看護師の69%、セラピストの84%がチャットの効果を認め、新しい取り組みやイノベーションにもつながると看護師の45%、セラピストの73%が実感している。これらの結果からも、チームチャットは多職種協働の推進、スキルアップやキャリア形成、そして新たな取り

組みやイノベーションの創出にも寄与していると考えられた。

IV 多様な働き手に選ばれる環境を目指した取り組み—新人看護師、外国人介護士人材への支援策

チームチャットの導入により、情報の共有方法がオンライン化され、これにより迅速で効果的なコミュニケーションが実現した。特に、多職種間での対話や学びの機会が増え、多職種の思考が可視化されることにより、職域を超えた知識の共有や、おのおのの自律に必要な環境が醸成されている。モバイル端末の利用で情報へのアクセスが簡単になり、スタッフは医師の指示待ちではなく、自ら提案や要望を伝えるようになったことで、職場の活性化と人間関係の満足度が向上した。さらに、チームチャットは感謝を伝えやすい環境を作り、自分の仕事が役に立っているというフィードバックや、記録に残るため、人間関係のストレス軽減やハラスメントの予防にも寄与している。

地域医療において、若手スタッフの定着や離職率の低下は重要な課題である。タスク・シフト/シェアを推進していくうえで、シフト/シェアされる側、特に当院では新人看護師や外国人

介護士への支援策を展開し、デジタルネイティブな世代が働きやすい環境の整備にも力を入れている。

若手スタッフには専門知識の不足や学習に対するプレッシャーが常に付きまとう。当院では新人看護師に3年前からiPhoneとスクラブのポケットに収まるiPad miniを貸与し、eラーニングやインターネットでの検索がセキュアに行える環境を整備した。院内マニュアルなども電子化され、容易に検索できる。また、コロナ禍に非対面での教育を推進したこともあり、スマートフォンでスタッフが作成した教育動画は6,000を超えた。時間外の集合研修も廃止し、若い世代に合った自分で学べるオンラインの環境が、知識を得るだけでなく、対人ストレス軽減にもつながっていると推察される。現在、当院における新人看護師の離職率は3年間連続でゼロが続いており、看護師全体の離職率も14%から5%に低下した。

2023年8月末からはスマートフォンによる生成AIを活用した知能拡張にも挑戦している。自動翻訳機能が搭載されたチームチャットで外国人介護士との言語の壁を越えた対話も増加し、動画を含むメッセージでタスク・シフト/シェアにおける依頼への理解も深まった。対話が増えることで人間関係の質が向上し、病棟の雰囲気も明るくなってきたと感じている。AIやロボットとの協働も視野に、病院独自の生成AIの活用が全スタッフのスマートフォンで利用で

きるようになることで、次世代での新しい活用を期待したい。複雑性が増す社会において意思決定や計画の策定にAIが貢献し、ひとりひとりのスタッフが、迅速に行動できる時代になることを願っている。

V 未来に向けて

病院から在宅へシフトする地域医療の将来において遠隔支援は欠かせないものである。院内外にタスク・シフト/シェアを推進するためには、さらなる連携の強化と自律性の向上が求められる。労働人口がますます減少する未来には、マルチタスクをこなす人材の育成が重要であり、その鍵を握るのがハンズフリーで空間と空間をつなぎ、コミュニケーションを可能にするスマートグラスによる支援とスマートフォンでの生成AIの活用である。

これらの取り組みはスタッフの負担軽減と働き方改革を実現し、現場の持続可能な体制を築くための大きな一歩となる。ICTとAI活用を通じて、より効率的で質の高い医療を提供するためには、未来に向けた確かな展望を持つことが必要となる。さらなるデジタル化が進む未来だからこそ、「Human 1st.」を行動規範とし、「人にしかできないこと」ができる病院にスタッフが適応していくことが今後の課題である。

[COI開示] 本論文に関して筆者に開示すべきCOI状態はない