

医療勤務環境改善研修 「病院経営を圧迫する看護師確保の問題～医業利益の約 20%が人材紹介会社への手数料へ～」

令和 7 年 12 月 9 日に医療勤務環境改善研修として「病院経営を圧迫する看護師確保の問題～医業利益の約 20%が人材紹介会社への手数料へ～」のテーマで、看護職の採用と定着を考える会代表理事である早田真二氏を講師にお招きし、会場参加 11 名、オンライン参加 85 名により開催された。

講師の早田氏より

- ・全国の約 80%の病院が人材紹介会社を利用している
- ・人材紹介会社によって直接応募が妨げられ、病院が採用の機会を失っている

という現状を知った。人材紹介会社を求職者が利用する理由は、手間や時間をかける事無く就職先を探せる事であるが、希望している病院に就職

できる機会も失っている可能性があり、お互いが winwin となるために、直接応募を増やす必要性を改めて強く感じた。

直接応募を増やすには、

- ・病院見学の際に、職場の雰囲気の良さを伝える事、その為には
 - ①応募者の経歴に合わせた担当者を付ける
 - ②看護師経験の短い応募者には教育担当者が案内する
 - ③同じ年代の職員に声を掛ける
- ・入職支度金制度を設ける場合には、「増床のため、中途採用者に入職支度金をお支払いします」などの理由を付ける事

等の対策が有効的であり、求職者は「ホームページ」は勿論の事、「口コミ」「就職説明会や見学会参加」等々多くの情報を得て応募に至るが、その都度求職者の「心境」の変化に合わせてもっと詳しく聞いてみたいという余白を残していく事がポイントになる。その求職者に対して病院の情報を発信するポイントは、

- ・インターンシップや見学会に参加してもらう
- ・ブースを出した時は、「希望の病院は見つかりま

したか？」などの簡潔に答えられる声かけをして呼び込む、販促物で声掛けのきっかけを作りだす



- ・病院周辺のタウン情報誌を配布して関心を得る
- ・ホームページ内の看護部サイトには、先輩のメッセージや職場の雰囲気が伝わる職員写真、アピールポイントを掲載
- ・リターン職員のメッセージの掲載

などで、特徴を出すことが大切である。

他府県の病院では新卒看護師 14 名（内奨学金生 4 名）だった採用者数が、翌年に応募者 40 名の中から 32 名採用、更に次の年には応募者 50 名の中から 40 名採用 と応募者の中から選択して採用しておられ、奨学金制度を停止しているケースがあるとの事であった。

色々な対策を実施してもすぐにその効果がでるとは限らないので、まずはやってみて、課題を見出し改善を繰り返す事。そうしてその効果が次第に得られる。当院でも人材紹介会社への手数料の高騰に苦慮しているので、看護部と協力しながら直接応募増加に向けて対策をしていこうと強く決心した。

最後に、研修の中で紹介された、10 万回再生されたという大町病院の『看護部長が採用面接にチャレンジしてみた』は、非常に面白い取組だった。

(渡辺病院・中川格人)



早田真二氏