

## 令和7年度事務長部会・幹事会調査結果(人材確保・人材紹介派遣の利用)

### 1 概要

実施日時 第4回事務長部会・幹事会 2025年7月9日(水) 15時～

実施方法 ZOOM 会議

検討テーマ 「人材確保・人材紹介派遣の利用について」

### 2 意見交換概要

<まとめ、全般>

- 人材確保は、全体として非常に厳しい状況である。各病院によって、人材確保の難しい職種には差がある。人口減少等もあり新卒者が取りにくくなっている。
- 人材紹介派遣を利用する場合の紹介会社への手数料は多額になっており、病院経営を圧迫している。
- 各職種で離職者が多数出ている。他の給料の良い業種への人材の流出が見られる。
- 求人のためのイベント参加、実習生の取り込み、院内等で人材を紹介してくれた際の紹介金の支給や、離職者を減らす取組など工夫をしている病院がある。

| 職種等  | 主 な 概 要   |
|------|---|
| 医師   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 医局人事を活用して確保</li> <li>○ 採用の厳しい診療科がある。(救急、産科、放射線等)</li> <li>○ 人材紹介を活用すると手数料が多額になる。</li> </ul>                            |
| 看護師  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 退職者が多い。紹介会社を使って補充している。</li> <li>○ 新採用を取り込むためにイベント参加、職場見学と実習生の取り込み、看護学校への勧誘などを実施。</li> <li>○ 他県など全国でのリクルート活動</li> </ul> |
| 専門職  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 薬剤師の採用が難しい。</li> <li>○ ソーシャルワーカーの確保が難しい。</li> <li>○ スタッフが未充足で病床の拡張ができない。</li> </ul>                                    |
| 看護助手 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 採用が困難で紹介会社を活用</li> <li>○ 介護、福祉へ人材が流出している。</li> </ul>   |

|      |  |
|------|--|
| 事務職  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 希望者がいない。新卒者、総合職の採用ができない。</li> <li>○ 離職し、他業種に人材が流出している。</li> </ul>   |
| 外国人  | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 技能実習生の活用</li> <li>○ ベトナム、ミャンマー(ミャンマーは出国規制有)、ネパール等</li> </ul>  |
| 独自取組 | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ リファラル採用(自院の職員が知人・友人等を紹介する採用方法)を実施している。</li> <li>○ 人材を紹介した場合に紹介料等を支給</li> <li>○ 自院のホームページの活用、動画の掲載、SNS の活用などを実施。</li> <li>○ 人材派遣会社の手数料を分割して納付</li> <li>○ 奨学金の肩代わり制度を実施している。</li> <li>○ 今、頑張ってくれている職員を辞めさせない職場環境づくり、職員の満足度を上げる取り組みの実施</li> <li>○ 男性の育児休業制度実施</li> <li>○ 今までは有給休暇が半日単位だったものを時間単位で取得できるように改善</li> </ul> |

以上