

特集

潜在医療資格者を いかに 活用するか

企画：中村 康彦（医療法人社団愛友会上尾中央総合病院理事長）

厚生労働省によると、1人の女性が生涯に産む子供の数を示す合計特殊出生率が2022年度は1.26であった。政府も少子化対策に乗り出しているが効果がみられない状況にある。少子化が進むことで労働人口が減少する反面、医療・介護サービスを必要とする高齢者の割合は増加している。

今後、医療従事者が不足する未来が想定されているが、それでもわれわれは適切な医療を提供し続けなければならない。そのためにも医療分野から離れてしまった有資格者を少しでも多く復職させることが重要だ。本特集では医療従事者数や潜在医療資格者の現状を知り、復職支援などの取り組みとその効果を紹介いただくとともに、医療分野からの離職理由を知ることによって、医療分野への復職・定着につなげたい。

本特集の論旨が分かる Point 一覧

- p.612 地域における医師の確保については、これまで地域枠を中心とした医学部定員の増員をはじめ、医師養成過程を通じた対策や、各都道府県における医師確保計画を通じた取組など、さまざまな対策が行われてきた。若手医師を中心としてその偏在是正の効果が表れていると考えられるが、今後医師の需給が均衡する中で、さらなる取組の検討や推進が重要である。（佐々木 康輔）
- p.616 今後、就業者数全体が減少し、どの職種も人手不足の中、医療人材だけ増やすということは難しいと思われ、生産性の向上等に取り組む必要がある。志望者確保、訪問看護の推進、処遇改善、特定行為研修などによる資質向上、ナースセンターの機能強化、プラチナナースの就業継続などについて、「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」に基づく取組を進めるとともに、2025年以降の需給推計に関する検討などを行っていく。（櫻井 公彦）
- p.620 埼玉県ナースセンターは、看護職の確保・定着を目指した看護師などの無料職業紹介事業を運営し、潜在看護師の復職を支援している。相談体制は、看護職としての実務経験がある相談員を5人配置し、復職を希望する看護職の相談に対応している。相談員は、求職者の研修受講中から終了後も伴走者として、復職に向けた看護職の主体的な活動を支援する役割を担っている。（棚屋 文恵）
- p.626 岡山大学病院では岡山県などの支援を受け、女性医師の視点から離職防止・復職支援・キャリア支援を行うMUSCATプロジェクトを実施している。「キャリア支援制度」では自らの将来的なキャリア構築のビジョンを持ってもらえるようにすることで、大学病院での勤務を通してスキルアップをし、地域の医療機関に復職するという地域貢献の流れができていく。（藤井 智香子）
- p.632 医師が離職する際、抱えている課題について、職場に一度も相談しないまま転職を決意するケースは多い。課題を抱えた初期段階で、職場に相談しやすい環境があるかどうかは離職の大きな分岐点になる。また医師の定着においては、採用活動段階で、医師が入職後にネガティブなギャップを感じないように配慮することが重要である。（松本 剛・久保田 千皓・川畑 美佳）
- p.636 「マイナビ看護師」の登録者から得られたデータでは、退職理由が「条件軸」と「精神軸」に二分した。しかし、こうした情報は正確に病院に伝わらない傾向にある。看護師の世代ごとの違いや、コロナ禍の影響なども加味しながら、正しく離職理由を捉えて効果的な対策を打つ必要がある。（酒井 貴文）
- p.642 少子高齢化が進み、病院における看護師不足は危機的な状況にある。看護師の病院退職理由の1つとして美容業界への転職が注目されているが、美容クリニックへの転職後に医療へ復職した事例を通して、なぜ医療から美容へ転職するのか現状を把握するとともに、美容業界からの復職を含めた潜在看護師の病院への復職・定着には何が必要かを考えたい。（松崎 智）