

## 医療業界団体からのご意見

<p>委託事業のテーマ全般について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍もあるが、医療人材の採用や需給が不確定、不透明な状況。病院だけでなく、保健所等の人材不足も問題になっている</li> <li>・紹介会社は特に地方の病院にとっては必要不可欠。彼らの紹介料を下げる場合には、病院がいろいろな機関に払っているコストを削って予算を捻出、その原資を元に紹介会社に補助金を出す、などのやり方もあるのではと思う。</li> <li>・今後の医療従事者の需給は変動要素が多い、先々は人口減で余剰になっていく可能性もある。地方と都心の違いも大きい。大局的な対応が必要。</li> <li>・悪質業者を排除して、適正事業者にとり引き推奨していく流れは理解はできるが、それだけではアウトカム（成果）が期待できない。</li> <li>・本質的な問題（＝医療人材不足）を解決する意味では、求人者（病院）側と求職者側の改善も含め、「就業環境の改善＝定着促進」を推進していくべき。</li> <li>・悪質業者を使わないようにする意味で、配置基準の緩和も期待している。</li> <li>・ハローワークでは人は採れない。給料を水増しして求人しないと応募さえ来ないのが実情</li> </ul>
<p>手数料 について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・病院は大半が赤字。今回のコロナ禍では9割近くの病院が赤字に陥る可能性が高い。そのコストの多くを占める紹介手数料支払いは下げていくべき。国費による補填も考えられる。</li> <li>・手数料を下げると紹介会社減少につながり、結局本質的な問題（医療人材不足）の解決ができない。</li> <li>・ちゃんと働いてくれる人であれば、どうこう言う気はないが、すぐに辞められてしまうので、高いという声が多い</li> </ul>
<p>早期離職 について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・早期離職は問題にはなるが、職場環境も離職理由の影響の大きい課題の一つ。</li> <li>・努力して定着率を改善した病院の事例等を共有してはどうか。求職者のキャリア形成を念頭に「長く働きたい」と思わせる工夫をしている病院もいる。</li> <li>・定着率が悪いのはこの業界では積年の問題</li> </ul>
<p>悪質な業者 について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・悪質業者の転職勧奨等はもちろん排除すべきだが、定着策については病院側で対応していく必要がある。</li> <li>・「お祝い金」を使って転職勧奨している悪質業者は排除すべき。</li> <li>・何しろ悪質な業者が後を絶たない。広告表示も虚偽（無料を謳うなど）、求職者を抱え込んで半年毎に転職を繰り返す業者もいる。これらの業者を規制する法改正はぜひお願いしたい</li> </ul>