



MMPG 医業経営 Journal

発行 メディカル・マネジメント・プランニング・グループ TEL03-6721-9763(代) FAX03-6721-9764 <https://www.mmpg.gr.jp>

【キーワード】 医師リクルート

こうすれば招聘できる！ 医師リクルートの最新事情

医業経営最大の課題の1つが医師の採用。紹介会社頼みという医療機関も少なくありません。来年度からは医師の働き方改革も始まり、医師が職場を選別するという流れは進むと考えられます。自院の医療にマッチした医師を採用するにはどのような取り組みが必要なのか。今回は、医師のリクルート戦略について考えます。

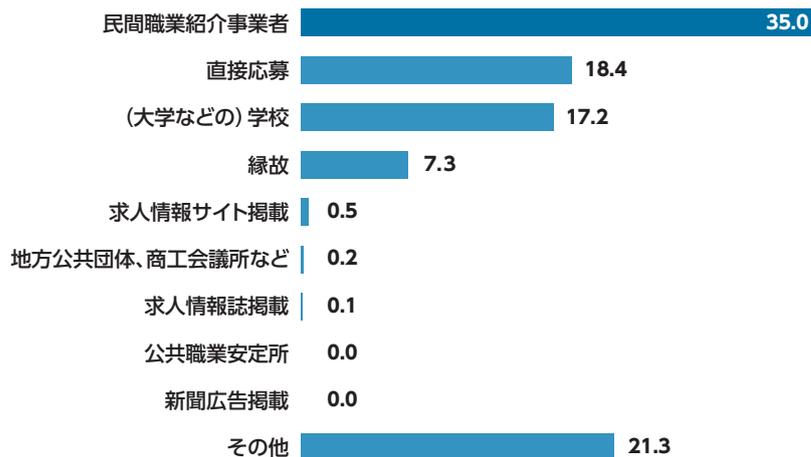
医師が魅力と感じる 働き甲斐と働きやすさ

厚生労働省「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(2019年12月)によると、医師採用の経路別割合は図表のようになっています。従前、医師採用の手段としては大学医局への派遣依頼が大半を占めていましたが、この数字から、医療機関が独自にリクルーティングしていかないといけない時代に突入していることがわかります。

民間職業紹介事業者や医師リクルート専門サイト、自院のホームページ、リファラル採用など、医師の求人手段とその工夫は多岐にわたります。しかし、その前に考えておかなければいけないのは、自院が求める医師が「ここで働きたい」と感じるような魅力づくりです。

もちろん、どんなところに魅力を感じるかは、医師本人の価値観やキャリア、ライフステージによって変わりますが、大きくは「働き甲斐のある環境(やりがい、いきがい)」と「働きやすい環境」の2つが

図表 医師採用の経路別割合



出典：厚生労働省「医療・介護分野における職業紹介事業に関するアンケート調査」(2019年12月)を基に編集部で作成

重要なポイントになります。

ポイント① 成長できる環境

医師にとっての働き甲斐として真っ先に挙がるのは、「成長できる環境」です。医師は総じて学習意欲が高いため、手術や診療技術の修練につながる症例数や尊敬できる指導医の存在などを重視している人が少なくありません。研修プログラムの充実や院内勉強会、学会や外部研修への参加の奨励などは、採用力強化のための大きな武

器になります。

将来的に開業を考えている医師にとっては、地域医療はもちろん、マーケティングやマネジメント、患者サービスなどの経営管理も学ぶことができる「診療所の分院長」などのポストも魅力的と言えます。

中小病院や診療所の場合、「成長できる環境」づくりは難しいと考えられがちですが、地域の医療機関が実践している、かかりつけ医療や在宅医療、看取り医療、高齢者医療、へき地医療や地域づくりなど、医師が求める学びは多岐に

わたります。自院の果たしている機能を振り返り、外部の評価も参考にしながら、自院ならではの「成長できる」環境づくりを整備していくことが大切です。

ポイント② 正当な評価制度

お金がすべてではありませんが、正当な評価も重要なポイントの1つです。実際、自分の評価に不満を持っている病院勤務医は少なくありません。逆の見方をすると、評価基準がないということは、その医療機関は医師にどんな役割を求めているのか、どんな成果を期待しているかについての考え方が存在しないということになります。

勤務時間だけにとらわれず、患者数や手術件数、売上、収益、他職種からの評価など明確な基準を設けて、昇給や賞与に反映される仕組みは、正当な評価を求める医師にとっては大きな魅力です。

ただし、評価基準が曖昧だとトラブルに発展する恐れがあるため、評価のポイントやインセンティブは明確にすることが大切です。

ポイント③ 診療支援体制

病院勤務医の大半は「診療に専念したい」と考えています。そのた



め、他職種、あるいはICTなどへのタスクシェア/シフトによって、電子カルテの入力や各種書類の作成などの事務作業をはじめ、医師以外でもできる診療周辺業務から解放されることも魅力です。

タスクシェア/シフトによる医師の業務の効率化は残業時間の削減など生産性を高めることにもなり、同時に、働きやすい環境づくりにもつながります。

ポイント④ 育児・介護支援体制

2022年度の育児・介護休業法の改正以降、専攻医クラスを含めて、育休を申請する男性の若手医師は増えています。男性が育児に積極的に参画することはもはや常識となりつつあり、男女を問わず、子育て支援や介護支援などは不可欠となっています。

この実現には、時短勤務のほか、医師同士のタスクシェア、すなわち複数主治医制やチーム制の導入など、呼び出しのない完全な休日や急な早退などに対応できる仕組みづくりが必要になります。

ポイント⑤ ハラスメント対策

医療機関ではパワハラやセクハラなどのハラスメント対策が総じて遅れています。実際、育児中という医師に対して「責任ある仕事を任せない」といったケースが散見されます。

ハラスメント対策は働きやすい職場環境の前提条件であり、ハラスメントがなくなればおのずと雰

囲気は良くなります。こうしたハラスメントには若い医師ほど敏感で、対策の有無を選択基準の1つにしているケースも少なくありません。

採用ツールの種類を問わず 明確なメッセージが重要

環境整備を行ったうえで必要となるのが、その情報をきちんと医師に届けることです。そのための手段としては、▽民間職業紹介事業者、▽医師向け求人媒体、医師向けの専門媒体、▽ホームページ、▽リファラル採用——などがあります。これらについてもポイントを整理しておきます。

大切なのは、医療機関の価値観を含め、求める環境か否かがはっきりとわかるような工夫です。

■民間職業紹介事業者

経歴や専門分野だけでなく、理念や考え方など求める医師像を明確に伝えることが大切。それらをまとめた資料やパンフレットを渡すと、紹介事業者も医師にプレゼンしやすく、理想とする医師が見つかりやすくなります。

■医師向け求人媒体等

フォーマットが決まっている場合、他院との差別化につながる情報を載せきれないことも。これらに関しては、自院のホームページで補う工夫が必要です

■自院のホームページ

医師が知りたいのは、自分に関係する情報。その診療科の医師数や年齢、医療機器、研修体制、ワークライフバランスなど、写真や動画、体験談など雰囲気も含めて伝える工夫が大切です。