

人材紹介会社から都内の専門病院に医師が紹介された。優秀だったことから、院長が「先生、うちの病院に長くいてください」と言ったところ、その医師は「申し訳ありませんが、私は半年ごとに変わるようになっていくのです」と言い、院長は言葉を失ったという。

ここ数年、一部の人材紹介・派遣会社（以下、人材会社）と登録医師が結託して、紹介先の病院を短期間、

業者と登録医が結託した「医師紹介ビジネス」の悪辣 病院のコスト増ばかりか、医療事故発生の懸念も

ート調査報告」（2011年）によると、「6カ月以内に紹介されたスタッフが辞めたことがある」と回答した病院が5割強にも上った。

人材会社にはどのような医師が登録しているのだろうか。「実態はよく分からないが、臨床研修を終えたばかりの医師や若手医師を中心に、数千人が登録しているのではないかとわれている」と中川氏。1人で

で辞めることを繰り返し、紹介料を荒稼ぎしている実態が医療界で問題視され始めている。医療機関のコストを増やしているだけでなく、

「医師」による職場や患者とのトラブルが増えているばかりか、医療事故が起きる可能性も懸念されている。

医師・看護師の人材紹介業は、大手人材紹介会社の子会社から零細企業まで規模はさまざま、登録者の質も玉石混交だ。この業界が膨張して

複数の人材会社に登録しているケースもあるようだ。

厚生労働省は実態をつかんでいるのだろうか。職業安定局需給調整事業課に聞いてみると、「（医師の渡りの）話は聞いている。人材紹介会社を対象に、今年度末までに実態調査を行う。一部の人材会社と医師の問題なのか、広がりのある問題なのか、調査結果次第で今後の対応は違っ

いる現状について、日本医師会（日医）の中川俊男副会長はこう話す。

「医師の配置基準を満たさなければ診療報酬が減算されるので、どの病院でも医師の確保に必死。そうした状況だから、医療機関は人材紹介会社に紹介手数料を払ってでも、医師を確保したい」

紹介手数料は、医師の年収の2割が相場といわれている。平均的な年収は1500万円ほどなので、1人

くる」と言う。

現在、現場の医師不足はどのような状況にあるのか。日病が10月に発表した「地域医療再生を妨げる『制度の壁』に関するアンケート」調査結果によると、5年前（08年）に比べ、勤務医が増加した病院は約5割、減少した病院が約2割だった。ただ、細かく見ていくと、都会の大規模病院で増加傾向が強く、地方の小規模

人的関係」、3位が「人材派遣会社」となっている。5年前と比べて、大学医局が微減、個人的関係が微増している中、人材派遣会社は19%から47%と大幅に増えているのだ。

この結果に対して、日病地域医療委員会の塩谷泰一委員長はこう話す。「勤務医不足の状況を逆手に取って、医療周辺産業が繁栄しているにもかかわらず、医師不足は解消されない。これは大きな問題」

日病の調査では、医師を確保するために1病院当たり年間平均764万円を投じ、全国の病院が支払う合計額は340億円にもなる。大手の医師紹介会社に取材を申し込んだが、「そういう声は聞いたことがあるが、コメントすることは控

えたい」と取材を拒否された。悪徳人材会社はびこる状況を生み出した原因の一つが、大学医局の医師派遣機能の衰退だ。

前出の中川氏は「新医師臨床研修制度の導入で大学医学部が地域医療から医師を引き上げた。大学に若い医師が残らなくなって、スタッフが

社会

保したい病院側の事情がそうさせているのである。

高給化に誘われて、研修医が人材会社に登録して「渡り医師」になっている面もあるのだろう。

渡り医師の増加が医療現場にもたらす影響は大きい。「医師が定着せず、渡り歩くのだから、医療の質が低下することは避けられない。そうなったら、医療倫理、職業倫理もなくなる。もう一つの懸念は医療安全の問題。渡り歩きを放置していれば、医療事故の発生につながりかねない危険性がある」（中川氏）。

根本的な解決策としては、医師不足を解消していくことが不可欠だが、悪徳会社と渡り医師の問題を解決するには、実態を明らかにした上で、状況に応じて法的な整備をしていくことが必要だ。

日病の梶原優副会長は「医師の人材会社を医療・介護福祉関係の人材派遣サービス業として業種指定し、ルールも作る。そうすることで、業者に届け出を義務付け、必要要件を守らせるべき」と言う。

紹介すると人材紹介会社の懐には300万円が入ることになる。

医師不足を逆手にとった悪徳人材会社

紹介した医師が短期間で辞めた場合、人材会社は医療機関に対して紹介手数料の全額または一部を払い戻さなければいけないが、その期間はいくつもの人材会社と医療機関の契約による。日本病院会（日病）の「病院の人材確保・養成に関するアンケ

病院では減少傾向が強い。また、勤務医が増えた病院が約5割を占めているにもかかわらず、「勤務医は充足しているか？」という問いには、「不足」と答えた病院が7割強を占めた。医師不足が深刻な状況にあることは変わっていないのだ。

こうした状況で、病院はどう医師を確保しているか。アンケートによると、1位が「大学医局」、2位が「個

都道府県には、医師確保を支援する「地域医療支援センター」や、看護師の確保を支援する「ナースセンタール」があるが、予算やマンパワーが少なく、実績が乏しい。そこで梶原氏は、ハローワークとの情報共有や、センターが禁じられている利益を出してもいいことにし、病院は紹介料として紹介者の年収の1割を出すようにすれば、センターのマンパワー充実の財源にできると提案する。また、病院も人材会社に年収の2割の手数料を払うよりは、1割の方が負担軽減になる。

日病などで構成する四病院団体協議会と日医は、厚生省の実態調査も踏まえて、問題解決に向けた検討を進めていく考えだ。



医師紹介ビジネスの適正化が求められている