

医療関係職種の地域の養成・確保体制に関する論点

医療関係職種の地域の養成・確保体制に関する論点

現状認識・課題等

【地域の養成体制の現状】

- いくつかの県の養成体制についてみると、大学・専修学校等の各学校類型において、民間の経営主体の割合が高いという実態がある。このため、学生数の減少が学校経営に与える影響、ひいては地域の養成・確保に与える影響を考える際には、こうした設置主体についても併せて考慮する必要がある。
- また、ある県について、学校の類型ごとの入学・卒業生の動向について比較すると、相対的にみて
 - ・ 大学（国公立）は、県内高校出身率、県内就職率が低い
 - ・ 大学・短期大学（私立）は、県内高校出身率、県内就職率が高い
 - ・ 専門学校は県内高校出身率、県内就職率が高いほか、全卒業生に占める割合が一定のボリュームを占める
 - ・ 各医療圏に所在する専修学校の卒業生が、当該医療圏に多く就職しているという実態がある。

【医療関係職種の養成・確保に関する枠組み】

- 医療従事者の確保については医療計画の記載事項となっており、各都道府県の事務とされている。いくつかの県の医療計画における記載・取組等をみると、県ごと・職種ごとにバラツキがあり、特に、看護職以外の職種は具体的な養成・確保対策の記載がない状況が多い。
- 各地域の医療関係職種の養成・確保対策の具体例についてみると、小中高生への早期の働きかけのほか、
 - ・ 地域サイドで、適切なサイズの学びの場を設ける形（例：サテライトキャンパス）
 - ・ 学生サイドで、地域をまたいだ通学を可能にする形（例：通学支援・居住支援）など、地域の事情等により多様な方策がみられる。
- 本年3月の「地域医療構想及び医療計画等に関する検討会」のとりまとめにおいては、新たな地域医療構想の枠組みの下では、人材確保が地域の協議・取組事項とされている。また、新たに、将来の医療提供体制の確保に向けた人材確保等の方向性が定まった場合等には、その内容を踏まえ、ガイドライン又は医療計画において内容を反映させることや、それぞれの取組の好事例の把握や横展開が重要であるとされている。

医療関係職種の地域の養成・確保体制に関する論点

主な論点

- 地域において必要な医療が持続的に提供される体制を整備するため、医療関係職種を安定的に養成・確保していく観点から、例えば、以下の点についてどのように考えるか。
 - ① 医療関係職種の養成体制において民間の経営主体が多い中、各都道府県ごとに、各学校の教育・運営状況等を密に把握したり、連携をとっていく必要があるのではないか。
 - ② 各都道府県ごとに、学校の入学・卒業生の動向等を含め、医療関係職種の需要・供給の状況を把握し、それを踏まえ、必要な「なり手」の確保策や、養成体制の連携・再編等の方策を定め、計画的に実施に移していくことが必要ではないか。
 - ③ その際、こうした「なり手」の確保策や、養成体制の連携・再編等の方策は、地域の状況・課題等を踏まえ、都道府県ごとに適切な選択ができるメニューや環境整備が必要ではないか。

【参考】第1回検討会における意見

- 遠隔授業、サテライト化などについて、地方の中小都市における養成校の持続可能性のための仕組みとして考えるべき。定員が半分になっても教員数は変わらないし、カリキュラムなども同じであるとするならば学校としては経営できない。
- 県行政に対する期待が大変大きいところ、こういった政策ツールを県が持ち得るのか、また実際に行われているのかを見ながら検討していくことが大事。
- 各都道府県は医療関係職員の確保のため、情報発信やPRイベント、修学資金の貸与など、様々な取組を行っている。実際にこうした施策は地方の実情を踏まえ取捨選択していく形になる。ベースとなる施策をどのような形として展開していくのか。そうしたベースのパッケージがあった中で、地方が実情に応じて取捨選択していくということがより効率的かつ効果的。