



「看護師養成」支援に取り組む
森田祐明氏

「援したい」という思いの中で同社を設立した経緯がある。「まだまだ採用手法は保守的であり、新しい採用手法には消極的な業界」と現状分析をしつつ、「看護教員に特化したキャリアコンサルティング」という業界唯一の同社のポジショニングの確立には一定の手応えを感じている。

「現役看護師の中でも、勤務先の病院で新人教育を担当している人、院内研修の講師役を務める人、学生の実習指導を担当している人などは、看護教員という生き方に興味を持ち、当社に相談に来られるケースも増えています。近年は「教員の高齢化」が多く看護学校共通の悩みであり、「若手教員の確保」が大きな課題になっている。その意味では「教育者志向の30代、40代の現役看護

師」が相談に訪れる同社のキャリア支援の取り組みは、いずれ多くの看護学校の間でも注目を集めそうだ。

外国人受け入れでの負担とリスク

さて、ここから看護分野における「外国人労働者の受け入れ」に少し目を移したいが、政治レベルでの議論の高まりに比して、現場レベルでの反応はどうかといえば、それほど盛り上がりを感じない。

その要因については諸説あるが、森田氏はその因として「受け入れ（病院側の負担とリスクの大きさ）」を挙げる。

「看護師候補者を受け入れるのは病院です。いわゆる看護助手として3年間、病院で働いてもらおうともかく、それを前提に宿泊施設もあらかじめ借り上げておかなければなりません」。

経済連携協定（EPA）に基づいて来日したフィリピン出身の看護師候補者に認められた在留期間は3年（特赦で現在、1年延期が

改正法施行で潜在看護師活用なるか？

今年10月には「改正看護師等人材確保促進法」が施行される。

その詳しい概要是厚労省のHP等で譲るが、改正法では「ナースセンターの業務拡充・離職後、復職するか否かで迷っている看護師等に対して、適切なタイミングで効果的なアプローチが可能」「ナースセンターの情報把握強化」「ナ



第2回

「外国人看護師」「潜在看護師」の課題を現場目線から読み解く！

「あの業界」「この分野」における人材ビジネス関連の「今」を探る

取材・執筆
伊藤秀範

業界最前线 リポート

高い看護師ニーズを追い風に乱立する看護学校の現場では今、「看護教員不足」が深刻化しつつある。看護業界の最前线をリポートする2回目では、「看護教員の人材紹介」に探るその現状と課題、さらに「外国人看護師」「休眠看護師の活用」の可能性を探つてみたい。

「看護教員」の転職市場の現状

近年、急増した大学における看護系学科の新設ラッシュ。さらには専門学校も含めた看護学校乱立の現状からすれば、看護師を養成する「看護教員」の転職市場も、看護師の転職市場同様に、ビジネス的にはかなり魅力的な市場と映る——のだが、「看護学校はそもそも構造的には儲からないビジネスモデルなのです」とは、ミライブリッジの森田祐明代表取締役（以下、森田氏）。

「患者が増えれば診療報酬が増え入る病院と異なり、看護学校は受け入れられる学生の定員が決まっています。80人定員の学校に300人の学生を集められれば確かに儲かるのでしょうか。それができない。利益構造が全く違うのです」。

看護師の転職市場も、看護学校の運営会社出身。そもそも「看護師養成を支

ならば定員数を拡大すればいい、という見方もあるが、そうなればそれに見合う施設規模、設備の拡充を図らなければならない。収入とコストのバランス面でみると、盛況な看護師の人材紹介になると、ウェブ検索でH.I.T.するのは森田氏のミライブリッジの取扱い組みぐらい。いわばレッドオーシャンの中のブルーオーシャン。それが看護求人市場における「看護教員の人材紹介」の現状である。

森田氏は看護学校の運営会社のシビアなソロバン勘定が求められる業界ゆえに、現職教員の採用はいまだ「縁故採用」が大半である。看護教員の人材紹介の現状と課題は、

「若手教員の確保」が課題

人材ビジネス市場に目を転じると、盛況な看護師の人材紹介において、「看護教員」の人材紹介になると、ウェブ検索でH.I.T.するのシビアなソロバン勘定が求められる業界ゆえに、現職教員の採用はいまだ「縁故採用」が大半である。看護教員の人材紹介の現状と課題は、