



医療機関版

NEWS LETTER

2021年11月号

本間社会保険労務士事務所

北海道札幌市中央区北4条西17丁目1-10グリーンヒルズ2階
TEL : 011-616-8177 / FAX : 011-644-6675

Topic

専門性資格、正しく表記していますか？

「〇〇学会会員」「厚生労働省認定〇〇専門医」等の文言を医療機関のサイトでよく見かけますが、実はこの表記方法は医療広告規制で禁止されています。貴院のサイトは大丈夫ですか？ 専門性資格の正しい表記方法を確認します。



広告可能と認められた資格か、まず確認

厚生労働大臣に届出し受理された団体の資格※については、広告が可能です。

このとき、「医師〇〇〇〇（××学会認定××専門医）」のように、**認定団体の名称を資格名とともに示す必要があります。**

**良い例 認定団体名+資格名**

日本内科学会認定 総合内科専門医
日本歯周病学会認定 歯周病専門医

**誤った例① 資格名の記載がない**

日本内科学会認定専門医
日本歯周病学会認定専門医

**誤った例② 認定団体名の記載がない**

総合内科専門医
歯周病専門医

誤った例②のように「〇〇専門医」だけを表示するケースは、誤認を与えるものとして「誇大広告」に該当します。

※「医療に関する広告が可能となった医師等の専門性に関する資格名等について」に記載された資格（2021年8月時点）
<https://www.mhlw.go.jp/content/000554375.pdf>

その他の資格等なら、問合せ先を明記

これ以外の資格や認定医、指導医、産業医等については原則広告できません。しかし、次の要件を満たし、かつ禁止される広告に該当しない場合は、広告が可能になります。

1. 医療に関する適切な選択に資する情報であって患者等が自ら求めて入手する情報を表示するウェブサイトその他これに準じる広告であること
2. 表示される情報の内容について、患者等が容易に照会ができるよう、**問い合わせ先を記載**することその他の方法により明示すること

医療の広告規制違反は罰則等の対象で、その取締りも年々強化されています。薬機法の改正により、8月より虚偽・誇大広告に対し、新たに課徴金制度も設定されました。

この夏、厚生労働省より事例解説書が提示されました。見落としやすい点分かりやすく図示されています。貴院のサイトの再点検に、ぜひご活用ください。

厚生労働省「医療広告規制におけるウェブサイトの事例解説書」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000808457.pdf>

職員の自己啓発への取組状況

自己啓発を行う医療機関等の職員はどのくらいの割合か、ご存じですか。ここでは、今年6月に発表された調査結果*から、医療機関等(以下、医療、福祉)の職員の自己啓発への取組状況をみていきます。

自己啓発の実施割合は3割程度

上記調査結果によると2019年度に自己啓発を行った人の割合は、全体では32.2%です。医療、福祉は32.6%で、全体より0.4ポイント高くなりました。なお正社員と正社員以外の別にみると、医療、福祉の正社員は38.8%、正社員以外が26.4%で、正社員の方が自己啓発を行った人の割合が高い状況です。

自主的な勉強会への参加が5割弱

上記調査結果から自己啓発の実施方法をまとめると、表1のとおりです。

【表1】自己啓発の実施方法(複数回答、%)

	医療、福祉	全体
社内の自主的な勉強会、研究会への参加	48.3	24.4
社外の勉強会、研究会への参加	36.6	19.4
ラジオ、テレビ、専門書等による自学、自習	31.7	34.4
eラーニング(インターネット)による学習	18.4	37.0
民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加	12.8	16.7
通信教育の受講	9.8	18.0
専修学校、各種学校の講座の受講	5.3	1.9
公共職業能力開発施設の講座の受講	3.1	2.5
高等専門学校、大学、大学院の講座の受講	1.1	2.1
その他	4.4	9.3
不明	3.0	2.6

厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉では社内の自主的な勉強会、研究会への参加が最も高く48.3%です。全体ではeラーニング(インターネット)による学習が37.0%で最も高くなっていますが、医療、福祉では18.4%に留まっています。

自己啓発を行った理由

自己啓発を行った理由をまとめると、表2のとおりです。

【表2】自己啓発を行った理由(複数回答、%)

	医療、福祉	全体
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	83.4	80.8
将来の仕事やキャリアアップに備えて	45.6	57.0
資格取得のため	27.1	30.0
昇進・昇格に備えて	8.7	16.8
転職や独立のため	6.8	7.5
退職後に備えるため	6.6	7.3
配置転換・出向に備えて	0.8	4.4
海外勤務に備えて	-	1.8
その他	5.5	7.3

厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉では、現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるためが83.4%と最も高くなりました。その他、将来の仕事やキャリアアップに備えて、資格取得のためも高くなりました。全体と比べても同様な状況といえます。

能力向上を進めるならOFF-JT等も

なお、自己啓発の年間延べ受講時間をみると、医療、福祉は34.3時間で、全体に比べて6時間ほど少ない状況です。自己啓発は職員が自主的に行うものであり、時間や費用の問題などによって、継続的に行うことが難しい場合もあります。医療機関として職員の能力向上を目指すのであれば、OJTはもちろん、OFF-JTなどの教育訓練等を多く実施することも重要でしょう。

*厚生労働省「令和2年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上の民営事業所約7,100事業所とその事業所に属する常用労働者約3万人などを対象に、2020年12月1日時点もしくは2019年度の状況について行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450451&tstat=000001031190>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『育児短時間勤務制度を運用する際のポイント』



育児短時間勤務制度として6時間勤務を設けていますが、職員から7時間勤務をしたいという相談がありました。また現場からも1時間でも長く勤務してもらえると助かるという話も出ています。7時間勤務を認める必要があるのでしょうか？



法令では、1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度を導入することを義務付けており、7時間とする制度を導入する義務まではありません。今後、7時間等、6時間以外の時間数を選択できる制度を導入することにより、必要な人材が確保できるなどのメリットが考えられるときには、時間数を選択できる制度の導入を検討してもよいでしょう。

詳細解説：

1. 育児短時間勤務制度における勤務時間数

育児短時間勤務制度として、3歳に満たない子どもを養育する職員について、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮できる制度を導入することが法令で義務付けられています。



なお、この勤務時間数について、所定労働時間が7時間45分の場合、5時間45分の育児短時間勤務制度とすることも認められています。

今回の質問は、法令で義務付けられている所定労働時間を6時間とする制度は導入しており、その他の時間について対応する義務まではありません。ただし、7時間など、6時間以外の時間を選択できる制度を導入することにより、必要な人材が確保できるなどのメリットが考えられるときには、6時間に加え、6時間以外の時間数を選択できるようにすることも考えられます。

2. 育児短時間勤務制度の利用可能期間

この育児短時間勤務制度を法令が求める子

どもが3歳に達するまで利用できる制度としている場合、育児短時間勤務制度の適用が終了した後に、仕事と育児の両立を図ることができない等の理由により、退職に至るといったケースがあります。

育児短時間勤務制度の利用可能期間について、厚生労働省の「令和2年度雇用均等基本調査」の結果から最長利用可能期間の状況を確認すると、以下のようになっています。

- 3歳未満 55.7%
- 小学校就学の始期に達するまで 15.0%
- 小学校入学～小学校3年生まで 11.5%

このように法令を超える取扱いを設けることで、仕事と育児の両立が図られるようにしているケースが見られます。

必要な人材の確保、仕事と育児の両立の観点等から、どのようなものが職員から求められ、医院としても導入が可能であるか、現行制度を見直すきっかけにするとよいかもしれません。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『成長は自分から』



ワンポイントアドバイス



どうやら事例でのアイさんは、何らかが起こった原因はアイさん自身にあるのではない、と言っているようです。

しかも「忙しくて手が回らない」ことが免罪符のような言い方です。

研修に携わる機会の中で、このような言い方の他にも、「上司が悪い」「景気が悪い」など、他者や状況のせいにされる人を見受けます。

このように、自分には改善すべき点はないのだと、現状の自分を受け入れず、(うまくいかないことを)他人のせいにしたり、環境や状況のせいにしたりする、いわゆる**“成長の遅い人や成長を止めてしまう人”**がいます。

その一方で、(好ましい部分もそうでない部分も含めて)常に現状の自己を受け入れ、自己の改善に努める、いわゆる**“成長し続ける人”**もいます。

この両者の違い・傾向は、医療や福祉、製造業、小売業などの業種、一般職員や管理職などの階層に関係なく、同じように見受けられます。

みなさんは、どちらでしょうか。

最早、忙しく仕事に追われていれば職を維持できる時代は終わりました。スタッフ一人一人が成長しなくては、組織も成長・発展をすることができません。どうか自分の持っている能力を最大限に活かす方法を考えてください。

そのためには、正しい考えと正しい行動が不可欠です。何事も自分次第、まず自己を振り返り、よりよい状態にするための改善策を見つけ、行動変化を起こしましょう。