



医療機関版

## NEWS LETTER

2022年7月号

社会保険労務士法人MIKATA

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

## IT 導入補助金の使い道 医療機関編

医療現場でも導入実績が多い IT 導入補助金（サービス等生産性向上 IT 導入支援事業）。患者情報の管理、会計業務の効率化、電子カルテやレセプト管理、訪問診療への応用など、幅広く利用されています。導入事例をご紹介します。



## 工数削減やミス防止に効果あり

IT 導入補助金は、労働時間の削減や業務効率化のための IT ツール導入を支援する制度です。ソフトウェア購入費、クラウド利用料、導入関連などが補助の対象となります。

今年度は、従来の「通常枠」に加え、「デジタル化基盤導入枠」が新設され、インボイス制度対応を視野に、会計・受発注・決済・EC ソフトに特化し補助率が引き上げられた他、PC・タブレット・レジなどのハードウェア購入にも充当できるようになりました。

使い方はさまざまですが、工数削減とミス防止に役立つ例が多く見受けられます。過年度の導入事例をご紹介します。

## ➤ 電子カルテの導入

- 紙と異なり、場所も取らず、紛失も心配なし
- 簡単に検索でき、お待たせの時間も短縮
- 患者ごとの情報に院内チャット機能を紐づけ、伝え漏れや聞き間違いを防止
- 他の医療機関、施設と情報連携がスムーズに
- パソコンが苦手な先生には、手書き入力も
- タブレット端末で確認できる電子カルテは、訪問診療でも威力を発揮

## ➤ 電子カルテとの連携

## レセプト

- 自動処理で点数計算の正確性が向上
- 作業時間も大きく削減

## 検査機器

- 入力ミスが防止でき、確認作業負担も軽減

## 患者の個人情報

- 必要なスタッフが必要な情報だけを閲覧でき、プライバシーに対するセキュリティが向上
- 自宅電話番号で家族の情報を連携させ、家族ぐるみの健康提案で信頼の向上に

## 薬剤在庫管理

- 必要な薬剤を確実に用意できるように
- デッドストックも減少

## ➤ オンライン予約管理システムの導入

- 電話対応時間と手間を大きく削減

## ➤ 在庫管理ツールの導入

- 在庫が切れる前に自動発注され、発注・管理の手間が大幅に削減
- 薬剤などの使用期限も同時に管理

※ 制度が変更される場合がございます。申請の際は、必ず最新の交付規程・公募要領をご確認ください。

IT 導入補助金 特設サイト <https://www.it-hojo.jp/>

# 病院と一般診療所における夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは病院と一般診療所における、直近5年間の夏季賞与支給労働者1人平均支給額(以下、1人平均支給額)などの推移をみていきます。

## 病院は3年連続の減少に

厚生労働省の調査結果\*から、病院と一般診療所の夏季賞与の支給状況をまとめると、下表のとおりです。

病院の2021年の結果をみると、5~29人はデータがありませんでした。30~99人の1人平均支給額は21.9万円でした。3年連続の減少で、直近5年間では最も低い額でもあります。きまって支給する給与に対する支給割合は0.81ヶ月で、2年連続の減少です。この支給割合も直近5年間では最も低い割合となっています。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、2年連続で100%という状況です。

## 一般診療所は30~99人が厳しい状況に

2021年の一般診療所の結果をみると、1人平均支給額は5~29人が16.9万円で2年連続の増加です。30~99人は11.5万円で2年連続の減少、直近5年間では最も低い額になりました。きまって支給する給与に対する支給割合は5~29人が0.81ヶ月、30~99人は0.49ヶ月です。支給労働者数割合は5~29人が87.1%、30~99人は77.7%でした。支給事業所数割合は、どちらも85%程度です。

2021年の結果では、一般診療所で30~99人が5~29人の数字をすべて下回りました。2022年の夏季賞与はどのようなのでしょうか。

病院・一般診療所の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

病院	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
支給労働者1人平均支給額(円)	125,818	121,203	69,208	122,886	*	260,210	324,561	323,477	264,720	218,904
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.62	0.55	0.35	0.75	*	0.87	0.92	1.14	0.95	0.81
支給労働者数割合(%)	100.0	100.0	95.1	87.7	*	93.8	96.6	95.8	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	100.0	100.0	89.9	91.7	*	93.8	94.1	93.3	100.0	100.0

  

一般診療所	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
支給労働者1人平均支給額(円)	203,308	174,913	159,825	167,782	169,232	177,790	186,066	221,093	174,621	115,128
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.90	0.85	0.80	0.85	0.81	0.73	0.69	0.81	0.69	0.49
支給労働者数割合(%)	84.0	78.5	80.6	82.1	87.1	100.0	100.0	96.6	95.2	77.7
支給事業所数割合(%)	80.4	79.4	81.3	82.1	85.5	100.0	100.0	97.0	96.0	84.6

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。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&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001015911&result\\_back=1&tclass2val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&tstat=000001011791&cycle=7&year=20210&month=0&tclass1=000001015911&result_back=1&tclass2val=0)

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『支給漏れの資格手当の遡及払い』



当院では、業務に必要とする資格以外にも一定の資格を保有している場合、資格手当に5,000円を上乗せして支払っています。2021年4月に本人から手当の対象となる資格を取得したと聞いていたのですが、手当に上乗せして支払うのを忘れていました。今回、本人の申告によって発覚したのですが、いつまで遡<sup>さかのぼ</sup>って支払えばよいのでしょうか？



本人から未払い賃金支払いの請求があったのであれば、本来支払うべきだった日に遡<sup>さかのぼ</sup>って支払うことが必要です。現在、職員が未払い賃金を請求できる権利（以下、賃金請求権）は3年であり、今回のケースは本来払うべき2021年4月まで遡<sup>さかのぼ</sup>って支払う必要があります。

#### 詳細解説：

##### 1. 賃金請求権について

未払い賃金があったときには、遡<sup>さかのぼ</sup>って支払う必要があります。賃金請求権の消滅時効期間は2020年4月1日に2年から5年に延長され、その上で、当面の間は3年とする猶予期間が設けられました。今回のケースは、この消滅時効にかからない期間での請求ですので、2021年4月まで遡<sup>さかのぼ</sup>って支払う必要があります。



なお、延長された賃金請求権の消滅時効期間である3年は、2020年4月1日以降に支払われる賃金に関するものについて適用されません。

##### 2. 給与計算上の注意点

給与計算の誤りによって、賃金の支払い漏れが発覚した場合、実務上は職員の合意を得て、次の給与で漏れていた分を上乗せして支払うことが多くありますが、本来、支払わなければならない賃金が支払われていなかったこ

とを考えると、できるだけ早く支払うことが求められます。

また、給与計算の誤りによって賃金を遡<sup>さかのぼ</sup>って支払うことになったとき、その賃金が割増賃金の基礎となる賃金だった場合は、時間外労働等の単価も変わってくることになり、結果として未払い残業代が発生することもあります。遡<sup>さかのぼ</sup>って支払うだけでなく、割増賃金の基礎となる賃金として算入しなければならない賃金か否かの確認も必要です。

そもそも、職員の賃金にかかる変更があった場合は、支払い漏れや支払い過ぎといった給与計算の誤りが発生しやすくなります。今回のように、本人からの申告がなければ、医院が把握することのできない状況であれば、書面で申請してもらい、確認した上で支払いの対象とするといったルールを定めることで支払い漏れを防止しましょう。



# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『“〇〇様だけ”ではなく』



## ワンポイントアドバイス

事例でのアイさんは、取引先である A 製薬会社の担当者様に対して、とてもフレンドリーな口調で電話対応をしていましたね。患者様である真井様との会話とは、随分違うようです。

接遇とは、患者様だけが相手であると思い込んでしまっているならば、真に接遇を理解しているとはいえません。職場において、患者様以外への接遇を考えてみましょう。

### 取引先に対して

- 丁寧な言葉で、迅速に対応をしていますか？  
…頻繁に顔を合わせる業者さんだからといって、アイさんのような会話をしていると、気持ちの上でも友達感覚になります。また、業者さんだから待たせて当然ではいけません。気を引き締めて対応しましょう。

### 仲間に対して

- 共に仕事をする仲間に、笑顔で気持ちのよい対応をしていますか？  
…スタッフ同士の間関係がよくない場合、なんとなく雰囲気や仕事の効率という視点で患者様にも影響がでてしまうのです。仕事ですから、互いに気持ちよく効率的な仕事ができるようにコミュニケーションを図りましょう。
- 好き嫌いで仕事をしていませんか？  
…仕事中は、プライベートな感情で仕事をしてはいけません。苦手な人や苦手な仕事に自ら飛び込んでいき、上手くいくように努める必要があります。

### 経営者に対して

- ここで働く機会をいただけたことに感謝していますか？  
…自分が今ここにあることを感謝し、仕事を通して期待に精一杯応える姿勢を持ちましょう。

### 自分に対して

- 自分を思いやり、日々ベストを尽くし、今日より明日、さらに成長できるように日々努めていますか？  
…“自分を思いやる”ということは、自分を甘やかすことではありません。自分を信じて、持てる力のすべてを発揮しましょう。

いつどんなときも“自分の持てる力のすべてを発揮する”、これが取引先への接遇、仲間への接遇、経営者への接遇、自分への接遇、何より患者様への接遇にも繋がるのです。皆様の力を周りの人のために発揮しましょう。