

医療機関版

NEWS LETTER

2022年10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

電子処方箋管理サービスの導入に補助金



来年1月から、電子処方箋の運用が始まります。医療機関や薬局が導入するにあたっては、事前にシステム改修などが必要となります。その費用の一部を支援する補助金制度について、補助率や上限額が示されました。

来年3月までの導入で、より手厚い補助

この補助金は、医療機関や薬局が、① **オンライン資格確認等システムを導入した上で**、② **電子処方箋管理サービスを導入することを前提に**、導入時に必要となる以下の費用の一部を補助するものです。

【補助対象となる費用】

- HPKIカード等のICカードリーダー等の購入
- 電子処方箋管理サービス導入に必要なレセプトコンピュータ及び電子カルテシステム等の既存システムの改修(ネットワーク整備費用等を含む)
- 電子処方箋管理サービス等の導入に附随する保険医療機関等職員への実地指導等に係る事業

上限額や補助率は、規模等により異なります(下表参照)。**2023年3月末までの導入には特例補助が適用**され、より手厚い補助を受けることができます(下表赤枠部分)。

補助金の申請開始は来年2月以降の予定ですが、電子処方箋利用申請受付は今年10月、運用は来年1月の開始予定です。また、利用にあたっては**オンライン資格確認等システムを導入していることが求められます**。お早めの準備、検討をお勧めします。

参考：オンライン資格確認・医療情報化支援基金関係
医療機関等向けポータルサイト
「電子処方箋について知りたい方はこちら」
<https://www.iryohokenjyoho-portalsite.jp/post-11.html>

■ 医療機関や薬局が電子処方箋管理サービスを導入する場合の補助^{※1}

	2023年3月31日までに導入した場合	2023年4月1日以降に導入した場合
病院 ^{※2}	108万6千円を上限に補助 (事業額の325万9千円を上限にその1/3を補助)	81万5千円を上限に補助 (事業額の325万9千円を上限にその1/4を補助)
診療所 薬局 ^{※3}	19万4千円を上限に補助 (事業額の38万7千円を上限にその1/2を補助)	12万9千円を上限に補助 (事業額の38万7千円を上限にその1/3を補助)

厚生労働省説明資料より作成 https://www.iryohokenjyoho-portalsite.jp/docs/denshi_hojokin.pdf

※1 消費税分(10%)も補助の対象です。上限額は、消費税分を含む費用額です。

※2 大規模病院(病床数200床以上)^{※4}を除きます。

※3 大型チェーン薬局(グループで処方箋の受付が月4万回以上の薬局)^{※4}を除きます。

※4 大規模病院及び大型チェーン薬局も補助の対象です。補助内容については、上記URLの資料でご確認ください。

上記は、オンライン資格確認の導入支援(顔認証カードリーダーの申込み)とは、別の補助金です。ご利用には、それぞれ申請が必要です。

医療機関等における今年の賃金改定状況

ここでは、今年7月に発表された調査結果※から、2022年の医療機関等(以下、医療、福祉)の賃金改定状況をみていきます。

賃上げ事業所割合は前年より上昇

上記調査結果から、各都道府県を4つにランク分けした医療、福祉の賃金改定状況をまとめると表1のとおりです。

医療、福祉全体(計)の状況をみると、1～6月に賃金引上げを実施した事業所(以下、賃上げ事業所)割合は63.2%でした。7月以降も賃金改定を実施しない事業所が25.8%、7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所が10.3%などとなりました。

医療、福祉では、賃上げ実施事業所割合が6割以上を占めましたが、調査全体の結果である産業計は36.9%で、医療、福祉の方が26.3ポイントも高い状況です。また医療、福祉は、調査対象産業の中で賃上げ事業所割合が最も高くなりました。

賃上げ事業所の賃金改定率は3%程度

次に賃上げ事業所におけるランク別の平均賃金改定率を産業計と比べると、表2のとおりです。医療、福祉の計は3.1%で、前年より0.3ポイント増加しています。最も平均改定率が高いのはAとCランクで、3.2%となりました。全体的に産業計より低い状況です。

【表2】賃金引き上げ事業所の平均賃金改定率(%)

	A	B	C	D	計
医療、福祉	3.2	2.6	3.2	3.0	3.1
産業計	3.7	3.1	3.5	3.9	3.5

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

1時間当たり賃金額は増加

最後に、医療、福祉の労働者の1時間当たり賃金額をまとめると表3のとおりです。2022年6月の一般労働者の計は1,531円で前年同月より35円の増加です。パートタイム労働者は1,319円でこちらは21円の増加です。一般労働者、パートタイム労働者ともに、すべてのランクで増加しています。

【表3】医療、福祉の1時間当たり賃金額(円)

	一般労働者		パートタイム労働者	
	21年6月	22年6月	21年6月	22年6月
A	1,584	1,612	1,408	1,439
B	1,642	1,683	1,287	1,302
C	1,419	1,451	1,167	1,180
D	1,300	1,339	1,053	1,088
計	1,496	1,531	1,298	1,319

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

貴院所在地のランクの数値と、比較されてはいかがでしょうか。

【表1】医療、福祉の賃金改定実施状況別事業所割合(%)

	A	B	C	D	計	2021年計
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	59.7	63.0	69.3	64.1	63.2	59.8
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	1.2	0.0	0.5	0.6	0.7	0.8
7月以降も賃金改定を実施しない事業所	28.9	28.1	19.8	22.8	25.8	28.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	10.2	8.9	10.4	12.5	10.3	10.8

厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和4年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から抽出した15,861事業所を対象にした調査です。ランクの内訳は次のとおりです。Aは埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、大阪。Bは茨城、栃木、富山、山梨、長野、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島。Cは北海道、宮城、群馬、新潟、石川、福井、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、徳島、香川、福岡。Dは青森、岩手、秋田、山形、福島、鳥取、島根、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26716.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『パート職員の正職員転換による人材不足の解消』



先日、診療時間を変更したことで、特定の時間帯に人手が不足しているように感じています。正職員の求人募集をして補おうと考えていますが、なかなか当院が求めている人材からの応募がありません。何か効果的な対策はありませんでしょうか。



新規求人による人材確保だけでなく、いま働いているパート職員を正職員に転換することを考えてもよいかもしれません。求人を行っていることを院内で周知し、パート職員等からの応募を待つほか、個別に正職員への転換について声をかけてもよいでしょう。

詳細解説：

1. 整備が必要となる正職員への転換推進措置

医院がどのような労働条件で職員を雇用するかは原則として自由ですが、パート職員等^{※1}



として雇用した場合、以下のような「通常の労働者^{※2}への転換を推進する措置」を講ずることが義務付けられています。

- ハローワーク等で正職員を募集する場合、その募集内容をパート職員等へ周知する
- 正職員のポストを社内公募する際、パート職員等にも応募する機会を与える
- パート職員等が正職員へ転換するための転換試験制度を設ける など

これは、正職員としての勤務を希望しながらも、やむを得ずパート職員等として勤務している人について、正職員に転換するチャンスを整えることが重要との考えから設けられたものです。措置を講じることは義務ですが、措置を講じた上で、結果として正職員に転換する職員がいなかったとしても問題はありません。

今回のケースでは、正職員を新規に雇用するほか、正職員の募集を院内で周知することによって、パート職員等から正職員への転換

を行い、人材を確保することも考えられます。また、正職員への転換が期待される職員に個別に声をかけ、転換することも考えられるでしょう。

2. 正職員転換時の助成金の活用

パート職員等を正職員に転換したり、処遇改善の取組を実施したりする際には「キャリアアップ助成金」を活用できる可能性があります。今回のケースであれば、「正社員化コース」の申請を検討するとよいでしょう。

この助成金の受給にあたっては、基本給、賞与、各手当等について、正職員と異なる制度があり、その制度が6ヶ月以上適用されているパート職員等を正職員に転換することが一つの要件になっています。その他にも細かな要件が設けられていますので、助成金を活用する際には事前にご確認ください。

今後は、労働力不足により採用がさらに難しくなることが想定されます。ライフステージに応じた多様な働き方を整備することにより、人材の定着を進めたいものです。

※1 パートタイム労働者、有期雇用労働者
 ※2 正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結している無期雇用フルタイム労働者

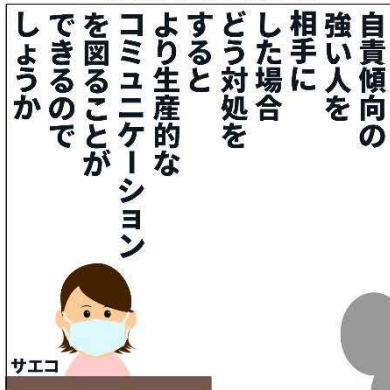
事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自責傾向を掴む』



ワンポイントアドバイス

自責傾向を掴む



事例でのサエコさんは、忘れ物をされた患者様の言葉にどう反応したらよいのか困っているようです。

「(必要以上に) 自分が悪かったのでは」と考え、人の責任を背負い込み自分を責める傾向の強い人(自責傾向の強い人)に対して、スタッフは何に気をつけるとよいのでしょうか。

ポイントは“必要以上に”という点ですから、本人のストレスも大きいことでしょう。スタッフからは、次のように負担をかけない配慮が必要です。

- 表情や口調に敏感であるため、優しいコミュニケーションを心掛ける
- 遠慮する、自分を抑えることが多いので、声をかけやすい雰囲気をつくる
- 相手の様子をよく見て、気にするような素振りがあれば、不安な点や理解度を確認する
- 不一致やすれ違いがあった場合には、こちらも責任を引き受ける

具体的には「こちらの説明不足で、ご心配をおかけしました」や、「こちらから確認させていただければよかったですね。申し訳ありません」などの表現があると、自責傾向の患者様の負担を軽減することができます。

この場合も、思いやりの心を持って、スタッフ側が物事を真摯に受け止めるとともに普段から相手に負担を背負わせることのないよう、丁寧な対応ができるとよいですね。

前提として、“**こういった傾向を持つ人もいる**”という価値観の理解も重要です。自分と相手は異なるもの。だからこそ、異なる相手に自らが歩みよるためのコミュニケーションが大事なのです。

もし、自分自身が自責傾向の強い人ならば、人の責任を“必要以上に”背負わない強さを身につけていくことが、ストレスを溜めない秘訣になるかもしれません。