



医療機関版

NEWS LETTER

2022年12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

電子処方箋の運用、年明けからスタート

2023年1月からの電子処方箋の運用に向けて、10月から利用申請が始まりました。その一方で、導入や利用に対する不安や疑問の声も多く耳にします。今回は厚生労働省のFAQ*から、主だったものをご紹介します。



電子処方箋の対象は？

1月から運用が始まるのは、**院外処方箋のみ**です。院内処方、退院時処方、リフィル処方箋などは、今回は対象外となります。

Q 院内処方のみなら対応は不要？

A 院内処方のみを行う場合でも、他の医療機関等の処方履歴や重複投薬等がチェックできるので、導入が推奨されています。

Q マイナンバーカードがないと使えない？

A マイナンバーカード、健康保険証のいずれの場合でも電子処方箋を選択できます。

Q 発行後に処方内容を変更・削除できる？

A 可能です。変更の際は引換番号も変更となるため、患者に新しい引換番号を伝えます。電子署名も再度必要です。削除の場合も同様で、患者にその引換番号が使用できない旨を伝えます。

Q 医療機関が薬局に電子処方箋を送付するの？

A 医療機関が薬局に処方箋を送付することはありません。患者が、電子処方箋対応薬局に行って調剤を受けるか、あらかじめ薬局に引換番号等を送付し、調剤を受けることとなります。

Q オンライン診療や訪問診療でも利用できる？

A 利用できます。2023年1月時点では健康保険証による受付が前提となります。

電子署名も忘れずご用意ください

電子処方箋を利用するには、システム改修の他、**①オンライン資格確認の導入と②電子署名等が付与できる手段の導入**が必要です。現時点で利用可能な電子署名等として、HPKIカードがあります。

Q HPKIカードは、医師ごとに必要？

A 患者が電子処方箋を選択した場合のみ電子署名を行いますが、発行する医師・歯科医師、調剤済みにする薬剤師ごとにHPKIカードが必要です。

Q 複数の医療機関等で勤務する場合は、施設ごとにHPKIカードが必要？

A 医師・歯科医師、薬剤師ごとに1枚作成し、複数の施設で使用できます。

Q HPKIカードに係る費用も補助がある？

A 申請・取得に係る費用は補助の対象外です。HPKIカードのカードリーダーは補助対象です。

導入には補助金も活用いただけます(2022年10月号参照)。電子処方箋に関する最新情報は以下のサイトでご確認ください。

* 厚生労働省「電子処方箋」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/denshishohousen.html>

ご案内した内容は、2022年8月26日掲載のFAQによるものです。

病院・一般診療所の年末賞与支給状況

今年も年末賞与の支給時期を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の調査結果※から、病院と一般診療所における直近5年間(2017～2021年)の年末賞与支給労働者1人平均支給額(以下、1人平均支給額)などを、事業所規模別にご紹介します。

病院は直近5年間で最低額に

上記調査結果から、年末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人はデータが少なく公表されていません。30～99人の1人平均支給額は22.9万円で、2年連続の減少です。直近5年間では最も低い金額となっています。きまって支給する給与に対する支給割合は1ヶ月を割り込み、直近5年間では最も低い0.85ヶ月となりました。支給労働者数割合と支給事業所数割合は100%の状態が続いています。

一般診療所はどちらの規模も減少に

一般診療所の2021年の結果では、1人平均支給額は5～29人が20.1万円、30～99人が13.5万円で、ともに2020年から減少しました。30～99人は直近5年間で最も低い金額です。きまって支給する給与に対する支給割合は5～29人が1ヶ月程度ですが、30～99人は0.64ヶ月と低下しています。支給労働者数割合は30～99人が80%を割り込みました。支給事業所数割合はどちらの規模も80%台です。

今年の年末賞与はどのような結果になるでしょうか。

病院・一般診療所別年末賞与支給労働者1人平均支給額などの推移

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)	224,423	*	130,314	*	*	290,225	355,666	358,621	308,062	229,242
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.98	*	0.69	*	*	0.98	1.01	1.14	1.12	0.85
支給労働者数割合(%)	77.4	*	100.0	*	*	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合(%)	84.5	*	100.0	*	*	100.0	100.0	100.0	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)	193,375	203,896	200,731	203,174	201,278	198,306	216,733	238,960	197,289	134,546
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.94	1.06	1.02	0.95	1.02	0.82	0.83	0.89	0.82	0.64
支給労働者数割合(%)	90.5	83.3	86.8	86.6	85.4	100.0	100.0	96.5	95.1	79.4
支給事業所数割合(%)	86.6	83.9	85.0	87.4	84.7	100.0	100.0	97.0	96.0	83.3

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大産業に属する事業所で常用労働者を雇用するもののうち、常時5人以上を雇用する事業所を対象にした調査です。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.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『年金事務所が実施する社会保険の調査』



年金事務所から「健康保険及び厚生年金保険被保険者の資格及び報酬等の調査の実施について」という書面が医院に届きました。その書面に提出書類として記載されていた賃金台帳や出勤簿などを準備しているところですが、これは具体的にどのようなことが調査されるのでしょうか？



今回の調査では、提出書類を元に、医院で健康保険・厚生年金保険の資格取得要件を満たしている職員の資格取得や退職者の資格喪失の届出漏れがないか、賞与を支払ったにもかかわらず賞与支払届の届出漏れがないか、また、報酬に含めるべき給与（手当）に誤りがないかなど、総合的な確認が行われます。

詳細解説：

1. 健康保険・厚生年金保険の調査

今回の調査は、健康保険・厚生年金保険の適用事業所に対して実施される法令に基づく調査の一つです。この調査では、主に、医院における被保険者の資格や報酬について、適正な届出が行われているか否かの確認、被保険者の加入や賞与支払に関する届出の未提出、報酬月額届出記載誤りなど、届出内容に漏れや誤りがないかの確認が行われます。



- 社会保険の加入要件を満たしているにもかかわらず、資格取得の届出が漏れていないか
- 報酬月額に含めるべき給与（手当）が含まれているか

調査により、万が一、届出の漏れや内容の誤りが明らかになった場合は、最大2年の範囲内で遡って適正な届出を行わなければならないこともあります。

遡って適正な届出を行ったことにより、保険料の徴収も遡って行うことが必要となった場合、医院がその保険料を負担することはもちろん、職員からも保険料の徴収を行うこととなります。

このとき、遡った期間分の保険料は、原則、一括で納付しなければなりません。職員にも一度に多額の負担を強いることとなります。そのような事態に陥ることがないように、日頃から社会保険の適正な手続きを行うようにしましょう。

2. 調査の方法と指導

調査は、準備した院内書類等を年金事務所に届出している内容と照合し、事実確認を行っていきます。例えば、資格取得に関しては、以下の項目を中心に調査が進められます。

- 提出した賃金台帳や出勤簿、労働条件通知書などを元に、資格取得日と雇入れ日に相違がないか

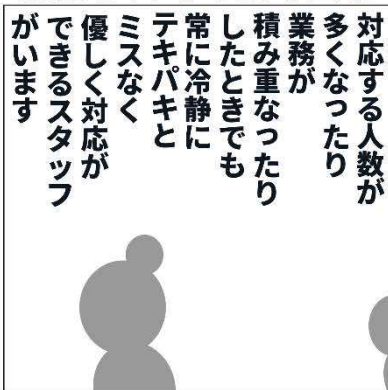
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『能力は日々の積み重ね』



能力は日々の積み重ね



ワンポイントアドバイス

忙しいときであっても、ピンチのときであっても、能力を発揮できる人がいます。

アイさんは、そういった能力を発揮できるマナ先輩の行動を観察し、気づいたことを自分に取り込もうとしていたようです。

このような能力を発揮できる人の行動を観察してみると、次のような行動をとっていることに気づきます。

- ☑ 当たり前のことを当たり前にする
- ☑ 自分のできることは、自分でする
- ☑ 今できることに手を抜かない
- ☑ 周りの人や状況をよく見て、把握している
- ☑ 自分のできること+人の手助けをする
- ☑ したいことより、すべきことを優先する
- ☑ 仕事を引き伸ばさない(時間があったら、他のことをする)
- ☑ 融通を利かす
- ☑ いつも適度な緊張感を持って、職場で過ごしている

ご覧いただいておりますとおり、特別な資質を持っている訳ではありません。**小さな行動を日々積み重ねる**日頃の過ごし方そのものが、トレーニングになっているのです。逆を考えれば、忙しいときやとっきの対応に、慌てて能力を発揮できない人は、上記とは逆の行動パターンを持っています。

職場で、緊張感なく、自分のことだけを考えて、自分のしたいように振る舞っている人は、社会人としての基礎的な能力をトレーニングしていないため、ここ一番に能力を発揮することが難しいのです。毎日の食事やちょっとした運動が身体をつくっていることと同じです。

資質は持って生まれたものですが、能力は誰でもトレーニングによって向上させることができるのです。とっきの状況に平常心で対応できる能力を磨いておくことができると、素晴らしいですね。