



医療機関版

NEWS LETTER

2023年3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
 URL : <http://honma-office.jp/>

Topic

業務改善助成金、賃上げ支援を拡充

業務改善と賃上げを支援する業務改善助成金が、第二次補正予算により拡充されました。今年度は10月に地域別最低賃金*が大きく引き上げられたこともあり、注目の助成金です。医療業界の人手不足対策にも有効活用できます。



POSレジなど、導入例も多数

まずは貴院における最も低い賃金（以下、事業場内最低賃金）をご確認ください。地域別最低賃金と比較し、その差額が30円以内であれば、貴院はこの助成金の対象です。

貴院の事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、生産性向上のための設備投資等（機械設備、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練）を行った場合に、その投資費用の一部が助成されます。過去に受給している場合でも、再度申請できます。

■拡充後の助成率と助成上限額

事業場内最低賃金	助成率
870円未満	9/10
870円以上 920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

()内は一定の要件を満たした場合

物価高騰等による利益減等一定の要件を満たすときは、**特例事業者**としてさらに手厚い支援を受給できます。

医療分野では、これまでに次のような設備投資等で活用されています。

- 改修等におけるレイアウト変更
- 診療予約管理システム
- POSレジシステム・自動釣銭機
- レントゲン装置・CT設備
- チェアユニット(清掃機能付き等)
- 治療器具洗浄機

今年度は**申請期限が2023年3月31日まで延長**されています。お急ぎください。

最低賃金の引上額	賃金を引き上げる労働者の数	助成上限額	
		規模31人以上	規模30人未満
30円以上	1人	30万円	60万円
	2~3人	50万円	90万円
	4~6人	70万円	100万円
	7人以上	100万円	120万円
45円以上	1人	45万円	80万円
	2~3人	70万円	110万円
	4~6人	100万円	140万円
	7人以上	150万円	160万円
60円以上	1人	60万円	110万円
	2~3人	90万円	160万円
	4~6人	150万円	190万円
	7人以上	230万円	
90円以上	1人	90万円	170万円
	2~3人	150万円	240万円
	4~6人	270万円	290万円
	7人以上	450万円	

※ 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimuchiran/
 参考：厚生労働省「業務改善助成金について」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/03.html

都道府県別にみる受療率

人口 10 万人あたりの推計患者数をあらわした数字を受療率といいます。ここでは厚生労働省の調査結果*から、都道府県別に最新の受療率を入院と外来の別にみていきます。

入院はすべて減少に

上記調査結果などから、最新の調査結果である 2020 年 10 月の受療率をまとめると、下表のとおりです。

入院の受療率は全国で 960、前回（2017 年）の結果より 7.3%の減少となりました。また、全国の入院の受療率は 10 年以上減少傾向が続いています。

都道府県別にみると高知県が 1,897 で最も高く、次いで鹿児島県も 1,800 を超えました。反対に最も低いのは神奈川県で 654、東京都と愛知県も 600 台で続いています。前回からの増減をみると、すべての都道府県で減少して

います。コロナ禍での調査であり、こうした結果になったものと思われます。

外来も減少した地域が多い

全国の外来の受療率は 5,658 で、前回から 0.3%減少しました。

都道府県別では香川県が最も高く 6,729 でした。佐賀県も 6,500 を超えています。最も低いのは沖縄県の 4,393 でした。前回からの増減では、静岡県だけが 10%以上の増加となりました。反対に宮城県と栃木県は 15%以上減少しました。全国的には減少した府県が多い状況です。

貴院の所在地の状況はいかがでしょう。

2020年10月の都道府県別受療率

	入院		外来			入院		外来	
	受療率	増減(%)	受療率	増減(%)		受療率	増減(%)	受療率	増減(%)
全国	960	-7.3	5,658	-0.3	三重県	885	-7.8	6,033	-0.4
北海道	1,384	-8.0	5,287	3.0	滋賀県	813	-7.9	5,371	2.1
青森県	1,068	-2.5	5,633	-9.7	京都府	939	-13.4	4,915	-2.0
岩手県	1,071	-2.1	5,756	2.8	大阪府	932	-7.2	5,366	-5.1
宮城県	832	-1.3	4,956	-15.8	兵庫県	994	-3.3	6,063	2.5
秋田県	1,219	-1.6	5,477	-5.9	奈良県	892	-13.8	5,223	2.4
山形県	1,069	-3.7	6,353	7.2	和歌山県	1,110	-8.6	6,335	-1.7
福島県	938	-7.4	4,877	-13.0	鳥取県	1,126	-11.2	5,609	-0.5
茨城県	842	-4.8	5,170	0.2	島根県	1,236	-7.8	5,866	-6.4
栃木県	810	-11.8	4,855	-15.4	岡山県	1,135	-3.4	5,836	1.2
群馬県	941	-4.1	5,518	2.6	広島県	1,090	-6.8	6,049	9.7
埼玉県	727	-3.5	5,065	-3.4	山口県	1,577	-7.6	6,281	-4.5
千葉県	734	-2.8	4,829	-5.9	徳島県	1,594	-1.4	6,097	0.2
東京都	669	-10.2	5,776	4.9	香川県	1,208	-5.0	6,729	-3.2
神奈川県	654	-7.4	5,690	6.7	愛媛県	1,271	-6.5	5,997	5.5
新潟県	963	-9.9	5,138	-2.2	高知県	1,897	-9.7	5,132	-11.3
富山県	1,200	-11.8	5,378	-0.4	福岡県	1,368	-5.7	6,351	-2.4
石川県	1,093	-16.0	4,656	-9.5	佐賀県	1,523	-5.0	6,599	-7.3
福井県	1,140	-7.0	5,341	-1.8	長崎県	1,679	-6.9	6,099	-10.5
山梨県	1,023	-4.1	5,573	0.8	熊本県	1,620	-7.3	6,210	-5.5
長野県	895	-4.3	5,139	2.1	大分県	1,481	-11.1	5,103	-8.1
岐阜県	807	-8.0	6,065	0.4	宮崎県	1,374	-7.5	6,224	3.5
静岡県	792	-7.6	5,754	13.0	鹿児島県	1,810	-3.7	6,256	1.9
愛知県	695	-8.1	6,340	6.5	沖縄県	1,082	-8.6	4,393	-4.2

厚生労働省「患者調査」より作成

※厚生労働省「患者調査」

全国の医療施設を利用する患者から抽出した一定の患者を対象とした、3年ごとに行われる調査です。ここで紹介したデータは、調査対象となった10月の3日間のうち、医療施設ごとに定める1日の数値です。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/10-20-kekka_gaiyou.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『試用期間の位置づけと延長』



当院では、入職して2ヶ月近く経つ正職員がいますが、ミスや患者からのクレームが多く、周囲の職員も対応に追われて疲弊している様子です。当初から3ヶ月の試用期間を設けて様子を見ていますが、もう少し指導を行った上で本採用にするか否かを見極めたいと考えています。試用期間の延長はできますか？



試用期間の延長は、あらかじめ就業規則上に延長の可能性や延長する期間が明示されており、合理的な理由があれば可能であるとされています。試用期間を延長する場合は、本人に延長することを伝えなければなりません。

詳細解説：

1. 試用期間とは

試用期間とは、医院が、採用した職員の勤務態度や能力、仕事への適性を見極めて、本採用にするか否かを判断するための期間のことをいいます。労働契約を解消できる「解約権留保付き」の労働契約が締結されている期間とされ、業務遂行上の問題があり、指導・注意を行っても改善しない場合には、試用期間中または試用期間満了で労働契約の終了（解約権の行使）を検討することになります。



この解約権の行使は解雇に該当します。試用期間中または試用期間満了時の解雇は、通常の解雇よりも緩やかに判断されるといわれますが、自由にできるということではなく、合理的かつ社会通念上相当な理由が必要です。

2. 試用期間の延長

職員の適性等を試用期間で判断することが難しい場合、試用期間を延長することが考え

られます。この場合、あらかじめ就業規則に延長の定めが必要です。また、試用期間中は、職員が不安定な地位に置かれることになるため、合理的な範囲を超えて長期間に及ぶことは認められません。一般的には3~6ヶ月程度が妥当な期間と考えられているため、今回のケースでは、延長の期間が3ヶ月程度であれば、公序良俗に反するとまではいえないでしょう。

なお、試用期間の延長を行うには、試用期間満了までに本人への告知が必要なため、実務上、遅くとも試用期間満了の1週間前までには、本人と面談の上、延長することを伝えるべきでしょう。

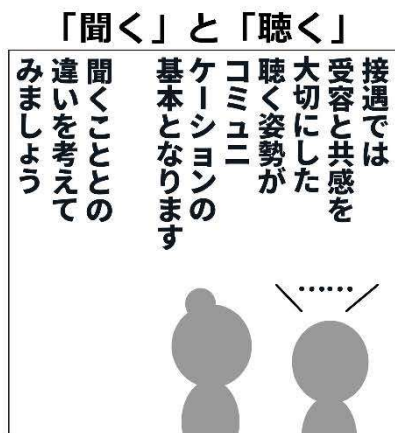
実際には、試用期間を就業規則や労働契約書に定めている一方で、本採用の判断基準が曖昧な医院も多く見られます。本採用の判断基準を確認し、新規採用者に改善点や能力不足の点があれば注意や指導、定期的な面談を行うなど、戦力化に向けたフォローも重要です。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『「聞く」と「聴く」』



ワンポイントアドバイス



事例でのアイさんは、患者様からのヒアリング結果として、「大丈夫です」という言葉のみをマナ先輩に報告したようです。

マナ先輩からの指摘に対し、他の言葉も思い出したようですが、やはり「大丈夫です」と結論付けています。

皆様は、どう感じたでしょうか。

患者様の言葉や音のみを表面的に受け取る「聞く」姿勢でいると、このような自分にとって都合の良い解釈をしてしまう危険があります。

相手とコミュニケーションを取る上で大切なのは、「**聴く**」ということ。それは、

相手の立場に立って、相手の様子や状況に注意を払う聴き方

であり、「耳と十四の心を遣って受け止める」ということなのです。ここでの「十四の心」とは、人の心の状態が複数あることを物語っています。

私たちは多くの時間を“聞く”状態で過ごしています。“聴く”意識を持っていないと、相手に不快な思いをさせたり、業務の不効率が起こったりと様々なトラブルが発生します。

相手の言わんとすることをしっかり受け止めることができるように、“聴く”意識を持って、対応しましょう。