



医療機関版

NEWS LETTER

2023年6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

医療機関等のサイバーセキュリティ義務化

医療法施行規則の改正により、4月から、病院、診療所または助産所の管理者に対し、サイバーセキュリティ対策が義務付けられています。規模を問わず、すべての診療所等が対象です。どのような対応が求められるのでしょうか？



何をすればよいの？

具体的には、次の義務や責任を果たせる体制を整えることが求められます。

- ① 医療情報の取扱いやシステムの安全管理に関する**法令上の遵守事項や義務**など
- ② 安全管理上の説明責任や管理責任など、**通常時や非常時における責任**
- ③ 医療情報や医療情報システムに関して**委託や第三者提供を行う場合の責任**

順に見ていきましょう。

① 法令上の遵守事項や義務

個人情報保護法の他、医師法等の医療関係法令を遵守する必要があります。

秘密漏洩については刑法等、診療契約等については民法上の責任も生じます。

さらに、文書等の電子保存や電子署名等について規定する法律にも留意しなければなりません。

② 通常時や非常時における責任

通常時は、説明責任や管理責任、定期的な見直し、改善を行う必要があります。

情報漏洩やシステム障害等の非常時には、説明責任や善後策を講じます。

③ 委託や第三者提供における責任

利用する医療情報システム・サービスの導入や保守などについて、委託先事業者との契約にて、委託する内容や非常時の役割分担、責任の所在を明確にし、適切な協働体制を構築することが求められます。

大きな組織においては、これらの責任を組織内で分担することとなりますが、診療所や歯科診療所、薬局などでは、情報管理の専任スタッフを置かず、院長や事務長等がその役割の大半を担っていることが少なくありません。この場合は、緊急時には誰が代行するのかなど、属人的な対策も必要となります。

2023年4月現在、ガイドライン*の策定が進められています。

*当執筆時点では、ガイドライン（案）が公開されています。厚生労働省WGのホームページでご覧いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32083.html

医療機関の夏季賞与支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは医療機関における、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4年連続の減少に

厚生労働省の調査結果*から、病院と一般診療所における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2022年の結果をみると、事業所規模5~29人は2021年に引き続きデータがありませんでした。

2022年の30~99人の1人平均支給額は21.2万円で、4年連続の減少です。きまって支給する給与に対する支給割合は0.76ヶ月と、直近5年間で最も低い割合です。支給労働者数割合と支給事業所数割合は3年ぶりに90%台に下がりました。

一般診療所は増加

2022年の一般診療所の1人平均支給額は、5~29人が18.9万円、30~99人が15.4万円で、どちらも前年から増加しました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5~29人が0.89ヶ月で、直近5年間で最も高くなりました。30~99人は0.62ヶ月で前年を上回りました。反対に、支給労働者数割合と支給事業所数割合は、どちらの規模も前年を下回る結果となりました。

今年は民間企業の夏季賞与1人支給額は増加するとする予想があります。医療機関の夏季賞与はどのような結果になるのでしょうか。

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				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(円)	121,203	69,208	122,886	*	*	324,561	323,477	264,720	218,904	211,740
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.55	0.35	0.75	*	*	0.92	1.14	0.95	0.81	0.76
支給労働者数割合(%)	100.0	95.1	87.7	*	*	96.6	95.8	100.0	100.0	98.1
支給事業所数割合(%)	100.0	89.9	91.7	*	*	94.1	93.3	100.0	100.0	97.7
一般診療所	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
支給労働者1人平均支給額(円)	174,913	159,825	167,782	169,232	188,668	186,066	221,093	174,621	115,128	153,597
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.85	0.80	0.85	0.81	0.89	0.69	0.81	0.69	0.49	0.62
支給労働者数割合(%)	78.5	80.6	82.1	87.1	73.9	100.0	96.6	95.2	77.7	76.4
支給事業所数割合(%)	79.4	81.3	82.1	85.5	74.9	100.0	97.0	96.0	84.6	80.6

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.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『パワハラの訴えと業務上の指導ポイント』



先月入職した新人職員がいます。職員自身は一生懸命やっているようですが、業務上のミスが続いています。指示を受ける際にメモを取らず、同じことを繰り返し聞いてきたり、ミスを繰り返したりするとのことで「何回も言っているでしょ」と教育担当の職員が伝えたようです。その後、「先輩からパワハラを受けた」と新人職員から訴えがありました。どのように対応したらよいのでしょうか。



今回の新人職員の訴えだけで、パワーハラスメント（以下、パワハラ）があったか判断はできません。教育担当の職員や周りの職員も含めて、どのような状況であったかを確認しましょう。教育をする際には感情的にならずに、冷静に具体的に取るべき行動を伝えることがパワハラ防止につながります。

詳細解説：

1. パワハラの定義

厚生労働省は、職場のパワハラについて、「職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの」と定義しており、①から③までの3つの要素をすべて満たすものを指します。



なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワハラには該当しません。

2. 実務上の対応

今回の教育担当の職員の言動がパワハラに該当するか否かは、その場の状況により異なるため、一概に判断することはできません。どのようなミスがあり、どのような指導を行ったか、訴えている職員の業務の習得レベルや教育を受けている際の態度はどうであるか、といった状況をヒアリングして判断する必要

があります。また、教育担当の職員の発言が繰り返されているのかというような点も確認すべき事項になります。

この際、本当に教育担当の職員が「何回も言っているでしょ」というように発言したのであれば、感情的になっていると思われる。その点については、冷静に指導をするように伝える必要があります。

新人職員がメモを取っていない場合は、「指示内容についてはメモを取ってください」と促したり、「メモを確認してください」と指示をしたりする等、具体的な行動に着目した指導を行うことが重要になります。

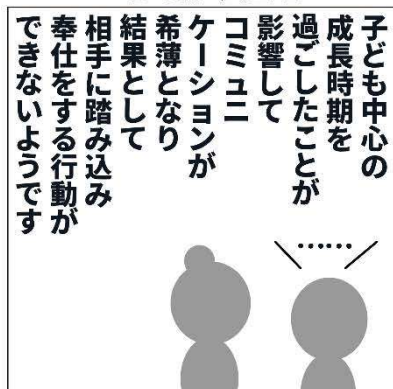
パワハラを含むハラスメントの問題が発生したときは、被害を訴える職員、加害者とされる職員、そして、周囲の職員も含めて客観的な状況の把握と判断が必要になります。最近はすぐに「ハラスメントを受けた」と騒ぎ立てる傾向がありますので、適正な指導の範囲を意識した上で、慎重に状況を把握することが重要になります。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『一步踏み込む』



一步踏み込む



ワンポイントアドバイス

若いスタッフのコミュニケーションの希薄さが目立つようになりました。周りから何かをしてもらえることが当然と思える子供中心の成長時期を過ごしたことが影響しているのでしょうか。
“相手に一步踏み込んで奉仕する” という考え方や行動がなかなかできないようです。

例えば、重そうな荷物を抱えた患者様に対して

スタッフ:「持ちましょうか？」
患者様:「大丈夫です」
スタッフ:「そうですか？」

また、院長先生との会話で

院長先生:(帰りがけに)「この仕事お願いできる？」
スタッフ:「急ぎですか？」
院長先生:「やっぱり、いいよ」
スタッフ:「いいんですか。じゃあ、お先に失礼します」

アイさんの事例を含めて、これらの対応は医療スタッフとして、ちょっと困ったコミュニケーションです。こういった対応を繰り返すスタッフは、“何だったら、しますよ”という、中途半端で表面的な印象が相手に伝わり、やがて頼りにされなくなってしてしまうでしょう。

日本には、本音を抑える文化が根付いています(特に年齢の高い世代)。“遠慮”という、オブラートに包んだものの表現をする傾向があり、上記のような場合には、スタッフ側から一步踏み込んだ働きかけが必要なのです。

ここでは、相手が遠慮しているかもしれないと考えて、「出口まで、運びますね」「できるところまで、今日やっていきます」等、進んで行動する勇気が試されているのです。

一步踏み込んで、相手に遠慮させない優しい応対ができると、きっと心の底から頼りにされるでしょう。