

医療機関版

NEWS LETTER

2015 年 2 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

診療報酬改定と消費税増税の影響は？



平成 26 年の医療機関を取り巻く大きな変化として、診療報酬改定と消費税率 8%への引上げは外せません。実際の影響度はどうだったのか。独立行政法人福祉医療機構が 26 年 10 月に行った調査結果 (※) に注目します。

収入減は 46.3% 原因は患者数の減少

平成 26 年 4 月～9 月の収入について、全体の 46.3%が「若干の収入減」もしくは「大幅な収入減」と回答しました。

収入減となった理由として「診療報酬改定」を挙げたのはこのうち 14.8%で、大半である 74.2%が「患者数の減少」を第一の理由として挙げています。

支出増は 4 分の 3 消費税増税の影響大

平成 26 年 4 月～9 月の支出については、全体の 75.2%が「大幅な費用増」もしくは「若干の費用増」と回答しています。

理由として「診療報酬改定」を挙げたのはこのうち 3.6%に留まり、60.9%が「消費税増税による影響」と回答しました。

利益減は、半数を超える

平成 26 年 4 月～9 月の半年間の利益については、全体の 53.2%が「若干の利益減」もしくは「大幅な利益減」と回答しました。

また、全体のちょうど半数が、平成 26 年 10 月以降の利益について「減少」を見込んでいます。

消費税増税や平成 26 年度診療報酬改定に対して実際に講じた対策としては、「医薬品・医療材料費削減」が最も多く、次いで「収入増に対する対策」「委託費削減」「人件費削減」が挙げられていました。

※第 2 回「平成 26 年度診療報酬改定等の影響に関するアンケート」
独立行政法人福祉医療機構 (<http://hp.wam.go.jp/>) が診療報酬改定、消費税増税から半年経過した 26 年 10 月に WEB 上で実施。
218 施設 (171 法人) が回答。26 年 5 月に続き 2 度目の調査。

医療従事者、3 割以上にノロウイルス感染経験あり

森永乳業の「医療従事者 100 人に聞いたノロウイルスに関する実態調査」によると、ノロウイルスと思われる感染性胃腸炎に感染したことがある人は 37.0%で、そのうち二次感染と疑われる人は 59.5%ありました。また、家

庭での対策を“している”と回答したのは全体の 42.0%で、対策として「毎日の石鹸を使った手洗い」が最も多く、その他「バランスの取れた食事」「食品の十分な加熱」「十分な睡眠」「次亜塩素酸の常備」が挙げられています。

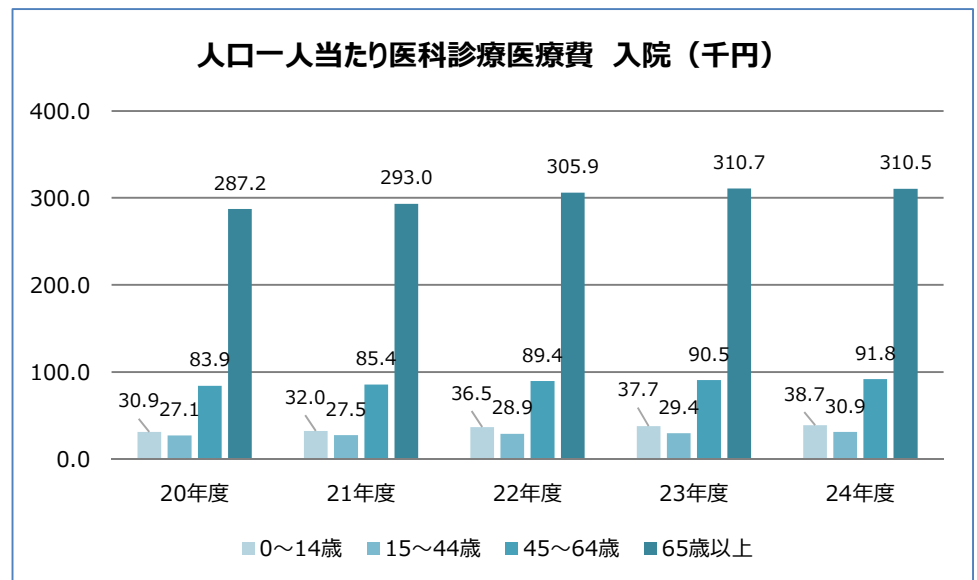
人口一人当たり医科診療医療費の推移

国民医療費は増加を続け、最新の調査結果（※）によると平成 24 年度には 39 兆 2117 億円、前年度比 1.6% の増加になっています。一人当たり国民医療費も同様に増加を続け、6 年度に 20 万円を、23 年度には 30 万円を突破し 24 年度には 30.75 万円になりました。ここでは、20 年度から調査が始まった人口一人当たり医科診療医療費の推移を詳しくみていきます。

入院に関する医科診療医療費

上記調査結果から、入院に関する医科診療医療費（以下、医療費）を年齢階級別にまとめると、右グラフのとおりです。

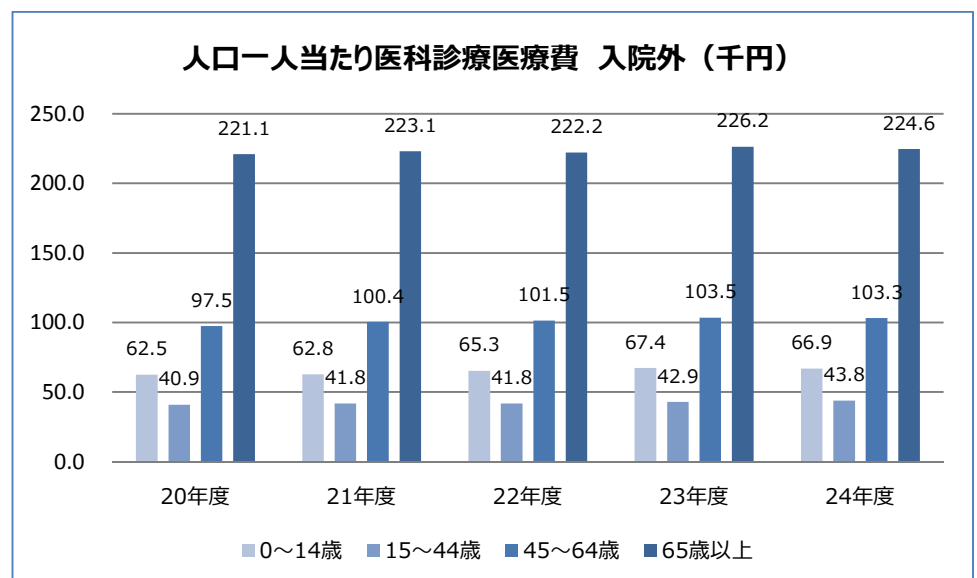
65 歳以上の金額が群を抜いて多い状況です。24 年度には若干減少しましたが、45～64 歳の 3 倍以上の金額となっています。64 歳以下の年代は、金額は少ないものの医療費は増加を続けています。



入院外に関する医科診療医療費

同じく入院外に関する医療費をまとめると、右グラフのとおりです。

入院と同様、65 歳以上の金額が多くなりました。ただし、入院の場合よりも他の年代との金額の開きは少なくなっています。65 歳以上の場合、入院に関する医療費の方が高く、64 歳以下の年代では、入院外に関する医療費の方が高くなっています。



入院、入院外をあわせた医療費の推移では、64 歳以下の年代は医療費は増加を続けています。一方、65 歳以上は 24 年度に減少したものの、依然として高い水準が続いています。

※厚生労働省「平成 24 年度国民医療費の概況」

26 年 10 月に発表された最新調査です。「国民医療費」は、当該年度内の医療機関等における保険診療の対象となり得る傷病の治療に要した費用を推計したもので、医科診療や歯科診療にかかる診療費、薬局調剤医療費、入院時食事・生活医療費、訪問看護医療費等が含まれます。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-iryohi/12/index.html

医療機関でよくみられる 人事労務Q&A



『職員の懲戒処分にあたっての注意点とは！？』



最近、頻繁に遅刻をする職員がいます。お灸を据えるために、何らかの懲戒処分を行っても問題はありませんか？



懲戒処分の実施にあたっては、あらかじめ就業規則等で対象となる懲戒事由が根拠として定められていること、事由と処分内容にバランスが保たれていることが必要であり、実際に懲戒処分を行う際には、その事由が生じた背景や事実関係の確認も怠ってはなりません。

詳細解説：

職員が問題行動を起こした際、職場の秩序を維持するため、制裁罰として懲戒処分を行うことがあります。その種類は様々で、一般的には始末書を提出させるといった譴責から減給、出勤停止、諭旨解雇、懲戒解雇等のように分類されますが、懲戒処分は、職員に対して不利益を与えるものであるため、実施にあたっては、以下のような点に注意しなければなりません。

1. 就業規則等への明記が必要

懲戒処分を行うには、その根拠となる規定の存在が必要です。これは、罪刑法定主義という法律の考え方によるものであり、経営者の恣意性を排除して客観性を高めるという目的もあります。従って、就業規則等において、あらかじめ懲戒処分の内容とその対象となる具体的な事由を列挙しておくとともに、それらを職員に周知しておくことが求められます（労働基準法第 89 条 9 号）。

2. 事由と懲戒処分の内容のバランスを考慮

ご質問の「頻繁な遅刻」について、就業規則等に定めた懲戒処分が妥当であるのかという点も注意をしなければなりません。様々な

裁判例を紐解くと、社会通念上相当と認められない程度に重い懲戒処分をすることは無効となることもあり、事由と懲戒処分の内容とのバランスが保たれる必要があります。

3. 事由の背景や事実関係を確認

懲戒処分の実施にあたっては、本人から状況を確認したり、背景の調査も忘れてはなりません。例えば、ご質問にある「頻繁な遅刻」の根本的な原因が長時間労働であれば、必ずしも本人ばかりに問題があるわけでもありませんので、懲戒処分を行うことが不適切ということもあるでしょう。

以上のように、懲戒処分の実施にあたっては、様々な制約がありますが、制裁罰を受けるということは誰しもが気分のよいものではありません。常日頃から注意指導を重ねていれば、こうした事由が生じなかった可能性もあり、見方を変えれば、管理者が管理業務を怠っていたと考えることもできます。そのため問題行動が見られる場合には、まず確実に注意指導を行い、改善を促すということ、懲戒処分を行うにあたっての大前提として考えなければなりません。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

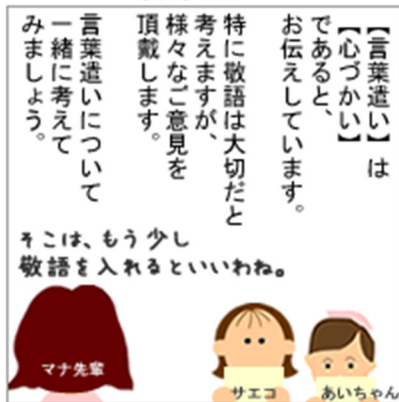
今月の接遇ワンポイント情報

『言葉遣い』



ワンポイントアドバイス

言葉遣い



『言葉遣い』＝『心づかい』であると、接遇研修の中で伝えてあります。特に敬語は大切であると考えますが、敬語で話をするにあいちゃんのように【よそよそしい】とか、【この辺りではそんな言葉は合わない】というご意見を頂戴します。

医療機関の地域性を考慮しなければならないのは、もちろんです。しかしここで問題なのは、【自分の口から丁寧な言葉が出ることに慣れていない】、ということではないでしょうか。どんなに丁寧な敬語を使っても、とても優しく温かみがあり、柔らかな印象を与える人はいます。それは、その人の持つ個性や品性と融合するからではないでしょうか？

私達が相手とするのは、その地域の患者様がほとんどです。しかし患者様である前に、その方は一人の人生経験ある人物です。

時に会社の社長さんであったり、学校の先生であったり、また遠くから嫁いで来た方であったり、過去に様々な経歴を持つ方々です。その方々にできる限り不快な思いをさせないように、一人でも多くの方に受け入れていただく丁寧な言葉で接することも、大切なのではないのでしょうか。

また、忙しくなると感情的になって言葉がきつくなるというスタッフの声もよく聞きます。そこには普段から、丁寧で優しい言葉遣いで接する風土がない場合がよくあります。仕事に個人的な感情の区別ができなくなるのは、内も外も何ら変わらない姿勢で仕事に取り組んでいることが、意外と多いからではないのでしょうか？

物事をどのように捉えてどのように取り組むかは、個人や地域性の問題だけではなく、組織の風土の問題でもあります。