



医療機関版

## NEWS LETTER

2015 年 6 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

## 後発医薬品変更不可指定が前年の倍に



厚生労働省の中央社会保険医療協議会 診療報酬改定結果検証部会は、平成 26 年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査の一環で、「後発医薬品の使用促進策の影響及び実施状況調査」を行いました。今回はその中より、全国の保険薬局 1,500 施設に対して実施した保険薬局調査の結果（※）に注目します。

## 後発医薬品の選択は 7 割程度

一般名での医薬品の処方について、後発医薬品を選択した割合は 70.8%と、前年の 59.6%より 1 割程度増加しました。また、先発医薬品（準先発品）名での処方について「変更不可」でない割合は 73.1%（前年 65.5%）、そのうち後発医薬品に変更した割合は 18.1%（前年 14.3%）でした。

## 変更不可指定の後発医薬品が急増

一方で、後発医薬品名で処方された医薬品のうち、「変更不可」の割合は 44.8%と、前年の 22.8%を 2 倍近く上回る結果となりました。

調剤を行う上で、変更不可の後発医薬品が処方されたことについて、「問題があった」とする回答が 46.1%あり、特に複数の保険医療機関か

らの処方せんを取扱っている保険薬局に影響を及ぼしているようです。

この「問題があった」と回答した理由（複数回答）は、以下のとおりです。“備蓄がない”ことが主因であることが分かりました。

- ・「備蓄がなく取り寄せるために患者を待たせることになった」58.8%
- ・「備蓄がなく、後ほど（当日）患者宅へ届けることになった」46.6%
- ・「備蓄がなく、直ちに取り寄せることができないため後日届けることになった」32.1%
- ・「患者が他の銘柄を希望したため、医師への疑義照会等対応が必要になった」28.2%

※厚生労働省「平成 26 年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査」内の「後発医薬品の使用促進策の影響及び実施状況調査」です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12404000-Hokenkyoku-Irvouka/0000078079.pdf>

## 医療機関の休廃業・解散は、5 年で 3 倍に急増

医療機関の倒産件数は平成 24 年以降減少傾向にあります。一方で休廃業・解散件数は増加していることが、帝国データバンクの調査により明らかとなりました。26 年の休廃業・

解散数は 347 件で、19 年以降では最多。都市部では「診療所」と「歯科医院」の集中による競争激化が、地方においては医師不足や地域偏在がその理由と考えられます。

## 医療法人の交際費に関するデータ

今年 3 月に国税庁から「平成 25 年度分会社標本調査結果」が発表されました。ここではその結果などから求めた、医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額をご紹介します（※）。

### 利益計上法人の場合

上記調査結果から、資本金階級別に医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額をまとめると、右表のとおりです。

利益計上法人では、23 年度分以降、合計が 190 万～210 万円台で推移しており、3 年間の平均（以下、平均）で 200 万円程度となりました。また、資本金 1 億円未満も平均で 200 万円程度になっています。資本金 1 億円以上になると、平均が 387 万円と 1 億円未満の 2 倍近い金額になりました。

医療法人 1 法人あたり年間の交際費等支出額の推移（単位：千円）

| 利益計上法人    |       |       |       |        |
|-----------|-------|-------|-------|--------|
| 資本金階級     | 23年度分 | 24年度分 | 25年度分 | 3年間の平均 |
| 100万円以下   | 1,387 | 2,083 | 2,052 | 1,841  |
| 100万円超    | 2,118 | 1,597 | 1,590 | 1,769  |
| 200万円超    | 2,200 | 1,741 | 1,749 | 1,897  |
| 500万円超    | 2,541 | 1,722 | 1,842 | 2,035  |
| 1000万円超   | 1,590 | 1,803 | 2,093 | 1,829  |
| 2000万円超   | 2,099 | 2,364 | 2,504 | 2,322  |
| 5000万円超   | 3,287 | 3,640 | 3,620 | 3,516  |
| 1億円以下計    | 2,068 | 1,949 | 2,055 | 2,024  |
| 1億円超      | 3,979 | 3,656 | 3,805 | 3,813  |
| 10億円超     | 6,200 | 7,250 | 8,333 | 7,261  |
| 1億円超計     | 4,000 | 3,676 | 3,825 | 3,834  |
| （再掲）1億円未満 | 2,063 | 1,945 | 2,050 | 2,019  |
| （再掲）1億円以上 | 4,007 | 3,715 | 3,904 | 3,875  |
| 計         | 2,111 | 1,986 | 2,094 | 2,063  |

### 欠損法人の場合

欠損法人をみると、合計で 120 万～140 万円台で推移しており、平均では 137 万円となりました。資本金 1 億円未満は平均で 135 万円と合計とほぼ同額で、利益計上法人と比べると 70 万円ほど少なくなっています。資本金 1 億円以上については 354 万円で、利益計上法人の 387 万円と近い金額になっていることが分かります。

| 欠損法人      |       |       |       |        |
|-----------|-------|-------|-------|--------|
| 資本金階級     | 23年度分 | 24年度分 | 25年度分 | 3年間の平均 |
| 100万円以下   | 997   | 1,481 | 1,645 | 1,374  |
| 100万円超    | 1,422 | 1,091 | 1,248 | 1,254  |
| 200万円超    | 1,366 | 1,247 | 1,218 | 1,277  |
| 500万円超    | 1,794 | 1,181 | 1,268 | 1,414  |
| 1000万円超   | 1,043 | 1,187 | 1,363 | 1,197  |
| 2000万円超   | 1,289 | 1,454 | 1,630 | 1,458  |
| 5000万円超   | 1,905 | 1,918 | 2,436 | 2,087  |
| 1億円以下計    | 1,381 | 1,273 | 1,401 | 1,352  |
| 1億円超      | 2,654 | 3,986 | 4,393 | 3,678  |
| 10億円超     | 7,333 | 5,667 | 8,000 | 7,000  |
| 1億円超計     | 2,720 | 4,009 | 4,471 | 3,734  |
| （再掲）1億円未満 | 1,381 | 1,273 | 1,401 | 1,352  |
| （再掲）1億円以上 | 2,621 | 3,801 | 4,214 | 3,545  |
| 計         | 1,396 | 1,298 | 1,430 | 1,375  |

国税庁「会社標本調査」より作成

貴院の交際費はこのデータと比較すると、どのような結果になるでしょうか。

#### ※会社標本調査

内国普通法人（休業、清算中の法人並びに一般社団・財団法人及び特殊な法人を除く）を対象に、4月1日から翌年3月31日までの間に終了した調査対象法人の各事業年度（この間に事業年度が2回以上終了した法人にあってはその全事業年度）について、7月31日現在でとりまとめたものです。ここでの交際費等支出額は、資本金階級別に集計された合計金額を法人数で除して求めた数字になります。詳細は、次の URL のページからご確認ください。http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/kaishahyohon/top.htm#a-05

## 医療機関でよくみられる 人事労務Q&A

### 『職場におけるパワハラ(パワーハラスメント)とは?』



先日、部下の職員に厳しく注意をしたところ、まわりの職員に「パワハラを受けた」と吹聴しているということが分かりました。そもそも、パワハラとはどういったことをいうのでしょうか？



職場におけるパワハラとは、パワーハラスメントの略で、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことをいいます。

#### 詳細解説：

職場におけるパワハラの定義は、上記のとおりですが、更にそれらは以下のように6つに類型化されています(出典/厚生労働省)。



- (1) 身体的な攻撃(暴行・傷害)
- (2) 精神的な攻撃(脅迫・暴言等)
- (3) 人間関係からの切り離し(隔離・仲間外し・無視)
- (4) 過大な要求(業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害)
- (5) 過小な要求(業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと)
- (6) 個の侵害(私的なことに過度に立ち入ること)

今回の注意がこうした点に該当しているのであれば、速やかに改善が必要ですが、単に厳しく注意をしたことが、直ちにパワハラとして違法となる訳ではありません。それが適正な指導の範囲であるのか、それともパワハ

ラであるのか、上記の定義や行為類型を参考にして、判断することが求められます。

現実的には、大きな声や厳しい口調で注意をしたことに対して「パワハラ」という表現を用いる職員が増えてきているのは事実であり、管理者が部下に対して注意することが難しい雰囲気となっているように感じますが、だからといって問題行動を見逃すようでは、風紀や規律の乱れにつながる危険性が高まります。職員を執拗に問い詰めるであるとか、その人格を否定するような指導の仕方は問題外ですが、パワハラとの指摘を受けない注意・指導の仕方を理解した上で、必要性があれば、怯むことなく注意を重ねることは重要です。

とはいえ、最近は精神面が弱い職員も少なくなく、注意の仕方によってはメンタルヘルス不調の問題を抱えるケースもあることから、注意の後には必ずフォローをするといったようなコミュニケーションを、是非心掛けたいところです。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

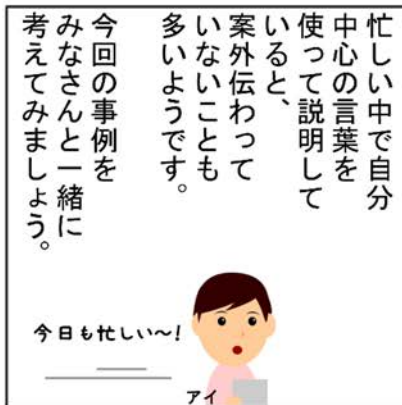
## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『分かりやすい伝え方』



## ワンポイントアドバイス

### 分かりやすい伝え方



今回の事例、みなさんはどのようにお考えになりましたか。

アイさんは、忙しく仕事をしているときに呼び止められて、トイレの場所を聞かれています。

すでに聞かれたことがあったのでしょう。

心の声で「忙しいのに、何度も聞かないで!」と言っています。

そのせいでしょうか、アイさんの言葉遣いは丁寧でも、顔がひきつっているようですね。

そして残念なことに、アイさんの説明で患者様は理解されていない様子です。

このように私達が工作中、忙しさの中で自分中心の言葉だけを使って説明していると、案外伝わっていないことが多くあります。

言葉だけでなく、身振り手振り、表情や声の調子を使って、相手がよく分かるような伝え方をしましょう。

今回の場合、相手は高齢者ですから、ゆっくりとした口調で相手の表情を確認しつつ、場所をお伝えできると良いですね。そのときに、アイさんの右手は書類を持っていますので、空いている左手を使って、トイレの位置を指し示すと良いでしょう。そして、最後に笑顔を添えながら、理解できたかどうか、相手の表情やしぐさから確認できるとなお良いですね。

そして、忘れてはいけないのは【私一人だけが出来る良い対応】ではない、ということです。【院内スタッフ全員が良い対応】をいつもお届けすることにより、患者様は安心して貴院を訪れ、治療を受けることができるのです。