

病院・一般診療所の夏季賞与 1 人平均支給額の推移

夏季賞与の季節を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、厚生労働省の「毎月勤労統計調査」(※)から、病院と一般診療所の別に、直近 4 年間(平成 23~26 年)の夏季賞与支給労働者 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・一般診療所とも増加に

上記調査結果から、病院と一般診療所の事業所規模別の夏季賞与支給状況をまとめると以下のとおりです。

病院・一般診療所別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			
	23 年	24 年	25 年	26 年	23 年	24 年	25 年	26 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	158,650	168,916	191,651	419,210	210,835	267,314	262,253	263,787
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.90	0.80	0.81	1.34	0.72	0.90	0.89	0.89
支給労働者数割合 (%)	100.0	100.0	100.0	69.5	100.0	100.0	100.0	100.0
支給事業所数割合 (%)	100.0	100.0	100.0	70.4	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			
	23 年	24 年	25 年	26 年	23 年	24 年	25 年	26 年
支給労働者 1 人平均支給額 (円)	182,120	180,181	175,545	183,318	248,690	226,215	225,120	247,300
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.92	0.90	0.89	0.89	0.82	0.89	0.87	0.89
支給労働者数割合 (%)	85.4	82.9	86.6	83.5	100.0	91.4	95.7	100.0
支給事業所数割合 (%)	85.0	80.7	85.5	83.1	100.0	88.9	94.1	100.0

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

病院:

26 年は事業所規模 5~29 人、30~99 人ともに増加しました。5~29 人では 2 年連続の増加です。ただし、5~29 人では、支給労働者数割合と支給事業所数割合が、それまでの 100% から 70% 程度に減少しました。

一般診療所:

26 年は事業所規模 5~29 人、30~99 人とも増加に転じました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5~29 人、30~99 人ともに 1 ヶ月分には届きませんでした。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、5~29 人は 80% 程度ですが、30~99 人は 100% になりました。

厚生労働省が 26 年に行った調査によると、医療福祉業界では 26 年に賃上げを実施した事業所が他の業種に比べて多く、賃上げが夏季賞与にも反映されたことが伺えます。今年はどうになるのでしょうか。

※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 190 万事業所(経済センサス基礎調査)から抽出した約 33,000 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とは、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)の一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。支給事業所数割合とは、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 のページからご確認ください。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>

医療機関でよくみられる 人事労務Q&A

『職員への制服貸与にあたっての注意点』



職員に制服を貸与していますが、扱い方が職員によって異なり、数年経つと汚れ等において大きな差が生じてきます。また、退職時に返却しない職員もいます。制服について今後、どのような管理をすればよいかアドバイスを頂けませんか？



制服の管理方法、交換時期、紛失時の対応等について定めた管理規程を策定して運用をするとよいでしょう。

詳細解説：

通常、医療機関においては職員に制服を貸与しますが、粗雑に扱われてすぐに新しい制服への交換を求める職員がいるなど、管理者の悩みの種となっていることがよくあります。また特定の職員について制服の交換を頻繁に行うことは、他の職員に不満を与えてしまうこともあるでしょう。こうした問題の対応としては、以下の着眼点で管理規程を整備することが有効です。



1. 貸与期間を明確化する

制服を貸与するにあたっては、貸与枚数や期間を明確にして管理をし、粗雑な扱いなどによりそのルールを逸脱することがあれば、基本的には別途実費を支払ってもらうという方法を取り入れてもよいでしょう。

また多くの職員を抱える医療機関において、個人ごとに管理をするということは業務の煩雑さを招きます。そうしたケースでは、年度ごとで管理をすると非効率さをある程度解消することができます。

2. 使用方法をルール化する

制服を丁寧に扱ってもらうには、使用方法を明確に定めておくことも必要です。例えば、クリーニングは一定の曜日には必ず出してもらうであるとか、勝手に制服を加工してはならないといったルールが考えられます。

また医療機関によってはキャラクター付きのボールペンを胸ポケットに挿してはならないと定めているところもあります。こうしたルールは、それぞれの医療機関において、独自に定めていくとよいでしょう。なお、こうしたルール策定にあたっては、休職時や退職時にどうするのか（例：宅配便で送付してもらうときには着払いも許可するのかなど）という点も定めておくことで混乱を最小限に抑えることができます。

以上のような点に留意し、制服貸与に関するルールを明確化し、それを制服管理規程として運用をすれば、制服貸与に関してのトラブルを低減することができ、また職員に丁寧に扱ってもらうことも期待できるのではないのでしょうか。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

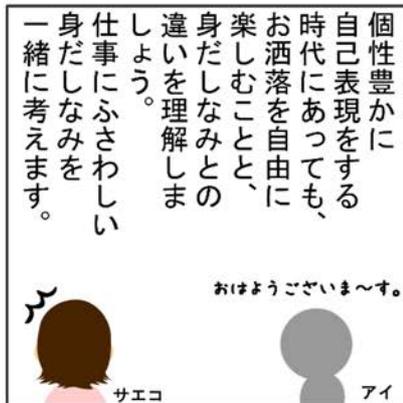
今月の接遇ワンポイント情報

『身だしなみ』



ワンポイントアドバイス

身だしなみ



お洒落を自由に楽しむことと、身だしなみとの違いを理解しなければなりません。そして、仕事にふさわしい身だしなみを整えることは、とても大切なことです。

事例のアイさんは、その日の仕事が終わった後にコンサートへ行く予定のようです。コンサートへ行くためのお洒落を、仕事が始まる前からしているようですね。

赤い口紅は発色が鮮明でとてもキレイですが、医療現場でつける色としてふさわしいのかどうか、考えなければなりません。

医療機関を訪れる患者様は、ご気分の悪い方、緊張をされている方、抵抗力の弱い方、介助を必要とする方、自分の体に触られるという意識を持っている方など様々です。患者様の立場であったならば、どのように感じるでしょうか。

お洒落と身だしなみの違いを一つの事例として、ミーティングなどの際にお互いの感じることを伝え合ってみてください。人それぞれ感じ方が違うでしょうが、人の意見を聞いてみることは、とてもよいことだと思います。

- ・身だしなみとは、どういったことを指すのでしょうか。
- ・それは、誰が基準なのでしょうか。
- ・私達医療人は、他の職業とは異なる身だしなみが必要でしょうか。

医院独自の身だしなみチェックリストを作成してみるといいですね。そして、患者様に安心と信頼を届けて、最もよい環境で治療や介護を受けていただくことができるように、医療人としての身だしなみを整えましょう。