



医療機関版

NEWS LETTER

2016 年 4 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

障害者差別解消法、医療機関の備えは？



平成 28 年 4 月 1 日より「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）が施行されます。これに伴い、医療機関向けガイドライン*が厚生労働省より公表されています。今回はこの内容に注目します。

不当な差別的取扱いとは

障害者差別解消法では、障害者に対する「不当な差別的取扱い」を禁じています。ガイドラインでは、正当な理由なく以下が行われる場合に「該当する」と例示されています。

- 障害を理由に診療等を拒否。
- 身体障害者補助犬の同伴を拒否。
- 診察の後回し、時間の変更・限定。
- 診察室や病室の制限。
- 医療に関する必要な情報提供を行わない。
- 保護者・介助者等の同伴を条件とする。
- 本人の意思に反した医療提供を行う。
- 本人を無視し介助者等のみに話しかける。
- 大人の患者に対し幼児言葉で話しかける。
- わずらわしそうな態度、傷つける言葉かけ。
- 患者の身体への丁寧な扱いを怠る。

日常的な対応にも該当する場面が存在しないか、施行前に今一度ご確認ください。

合理的配慮とは

また障害者差別解消法は、「合理的配慮」の提供も求めています。例えば「障害の特性に応じてルールや慣行を柔軟に変更する（順番が来たら電話で呼び込む等）」、「文書を読み上げたり、口頭による丁寧な説明を行う」、「標示物の配色を工夫する」、「口の動きや表情を読めるようにマスクを外して話す」、「外見上障害者であることが分かりづらい患者の受付票に連絡カードを貼付する」等がこれに当たります。

これについても、ガイドラインに例示されていますので、ぜひご確認ください。

※厚生労働省「医療分野における事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する対応方針」
詳細は、次の URL よりご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/sabetsu_kaisho/dl/iryoku_guideline.pdf

日本語による対応困難な外国人患者、8割が通訳を希望

日本医療教育財団が行った外国人患者を対象としたアンケート調査において、回答者の半数が言語を理由に日本国内での受診を控えた経験を持ち、通訳なしで受診した外国人患者の

6割が、説明を理解できないまま治療を受けていたと回答しています。なお、有料であっても通訳のサービスを利用したいとの回答は、8割に上りました。

医療関連 職種別初任給の推移

4 月です。新入職員を迎えた医療機関もあることでしょう。ここでは人事院が毎年行っている調査*から、医療関連の職種別に初任給に関するデータをご紹介します。

金額が上昇した職種が増える

上記調査結果から、初任給の推移をまとめると下表のようになります。下表の 7 職種のうち、27 年に初任給が増加したのは 4 職種となりました。26 年は 2 職種だけでしたので、状況が好転した業種が増えました。

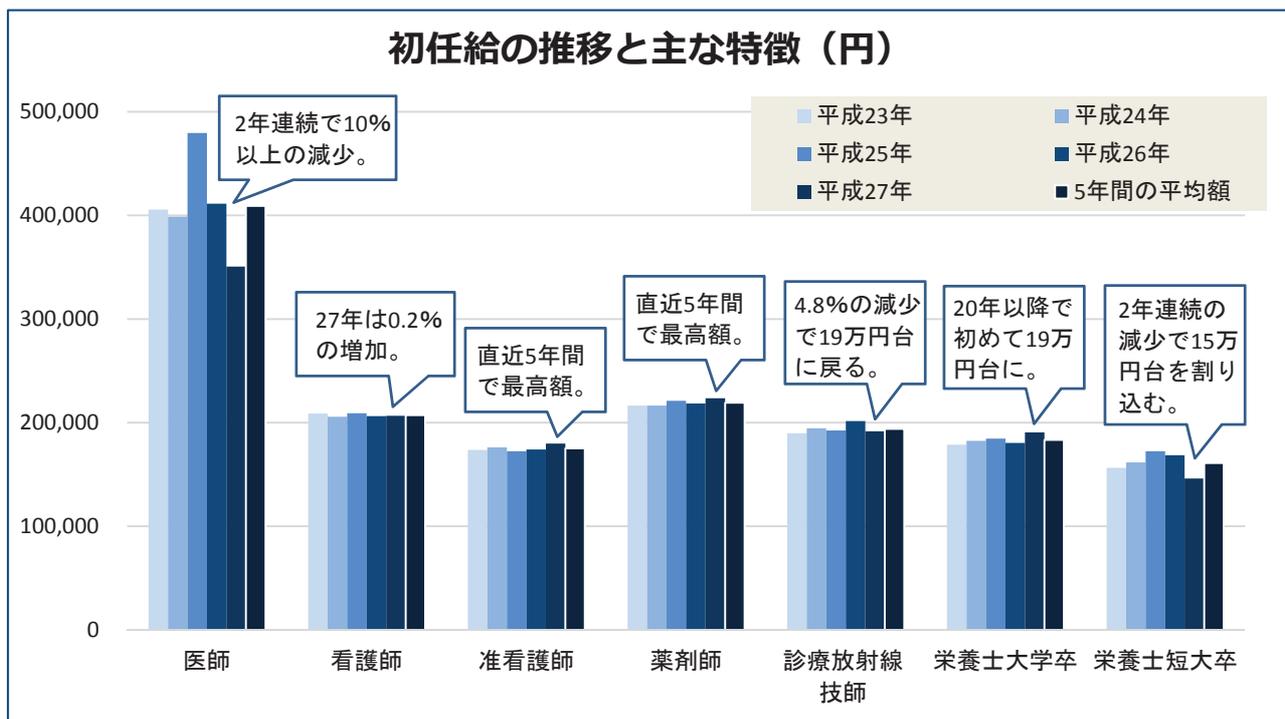
医療関連の職種別初任給の推移

職種	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	5年間の平均額	対26年増減率	
						(円)	(%)	
医師	405,581	398,816	479,467	411,295	350,606	409,153	-14.8	
看護師	208,779	205,712	209,069	206,240	206,577	207,275	0.2	
准看護師	173,633	176,181	172,512	174,165	179,770	175,252	3.2	
薬剤師	216,470	216,556	221,088	218,555	223,584	219,251	2.3	
診療放射線技師	189,787	194,559	192,477	201,466	191,713	194,000	-4.8	
栄養士	大学卒	178,736	182,463	184,621	180,418	190,638	183,375	5.7
	短大卒	156,364	161,662	172,512	168,637	146,100	161,055	-13.4

人事院「民間給与の実態」より作成

業種ごとの特徴は下グラフのとおりです。准看護師と薬剤師は、23 年以降では最高額となりました。その一方で、医師や栄養士短大卒は 2 年連続の減少となりました。特に医師は 2 年続けて 10%以上減少しています。

初任給の改定を検討している医療機関の方は、こうした数字も参考にされてはいかがでしょうか。



*人事院「民間給与の実態 (職種別民間給与実態調査の結果)」

条件を満たした企業規模 50 人以上、かつ事業所規模 50 人以上の事業所を対象に、無作為抽出した 12,311 事業所を対象にした調査です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。http://www.jinji.go.jp/toukei/0311_minkankyuyoyo/0311_ichiran.htm

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『退職した職員からの年休買取り要求に応じるべき？』



先日、既に退職した職員から「在職中に年次有給休暇（以下、「年休」という）が消化できず、残余日数があったので、買取って欲しい（給与で清算してもらいたい）」という要求がありました。このような要求に応じなければならないのでしょうか。



年休の取得権は退職と共に消滅しますので、消化できなかった年休の清算に応じる必要はありません。

詳細解説：

職員は、入職後 6 ヶ月間の継続勤務によって、年休を取得する権利を得ることができます。初年度であれば年 10 日の年休が付与され、その後 1 年経過ごとに日数加算があり、最大年 20 日が付与され、時効の関係により翌年までそれを繰り越すことができます（労働基準法第 39 条）。



る年次有給休暇の日数を減じ、ないし請求された日数を与えないことは、法第 39 条違反である（昭和 30.11.30 基収第 4718 号）」

しかしながら、上記の年休の買取りは、その権利を有する在職中に限られ、退職後については請求権すら消滅します。よって退職後にその残余日数について清算を求められても、それに応じるか否かは経営者の判断となり、買取らなければならないという法的義務は発生しません。そのため、職員からの要求に応じなくても、違法として扱われることはありません。

もっとも、こうした問題が発生する根本には、在職中に過重労働が続き精神的に疲弊をしたことで離職に繋がった、ということも考えられます。従って、退職後にこうした問題を生じさせないためにも、年休の取得は必要と考えるべきでしょう。

今回の質問のように、在職中に付与された年休の日数をすべて消化することができずに退職をしてしまうことで、残余日数の損得に対する感情が芽生え、職員から清算を求められるという事例は、しばしばみられます。そのため医療機関の中には、退職予定者の退職日が近づいてきた時期に、経営者がその残余日数を買取るといったケースがありますが、こうした行為は、以下に定める行政解釈により禁じられていますので注意をしなければなりません。

「年次有給休暇の買上げの予約をし、これに基づいて法第 39 条の規定により請求し得

事例で学ぶ 4 コマ劇場

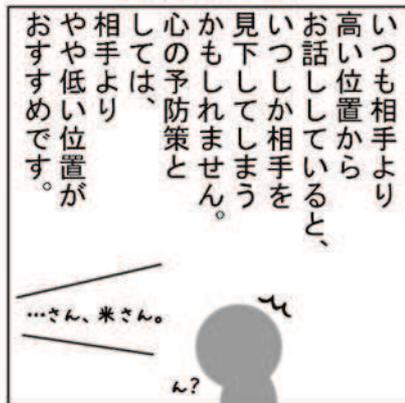
今月の接遇ワンポイント情報

『目線の位置』



ワンポイントアドバイス

目線の位置



アイさんは米さんを呼びにきましたが、米さんの目にはアイさんの服だけが映る状態で、誰から呼びかけられたのか分かっていないようでした。アイさんが米さんの目線に合うように体勢を変えたことで、ようやく米さんは自分に呼びかけているのがアイさんだということが分かったようです。

このように、座っている患者様と応対をする時、ベットやチェアで横になっている患者様と応対をする時等、自分の目線はどの位置にあるでしょうか。

『目線を変えれば、心の位置も変わる』といった表現があります。目線の位置はその人の心の位置を表します。いつも相手より高い位置から物を言っていると、いつしか相手を見下す傾向になってしまうかもしれません。また、コミュニケーションを取っている相手はあなたのことを「この人は横柄な人」「威圧的な人」「私のことを見下しているのかしら?」といった印象をもってしまうことが多いのです。

相手とラポール（信頼関係）を築くためには、まず相手の世界に入り込むことが必要です。アイさんのように、しゃがんだり、かがんだり、前傾姿勢を取ることもよいでしょう。

また、逆に相手が立っている場合、自分は座ったまま応対をするのではなく、立ち上がって応対をすることが望ましい態度です。

医療機関の受付では、記入をしたり入力をするので、毎回立ち上がることは難しいかもしれません。しかし、せめて顔を上げて相手とアイコンタクトを取るようにしましょう。

下を向いたまま返事だけするのは、あまりにも寂しいのではないのでしょうか？それが時として、横柄に映る場合もあります。

さあ目線の位置を変えて、今日から心の位置も変化させてみましょう。