



医療機関版

NEWS LETTER

2016 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ミツバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

診療報酬改定でかかりつけ医の評価は？



平成 28 年度診療報酬改定から、今回は、かかりつけ医の評価に注目します。患者がアクセスしやすい中小病院や診療所と、専門的診療を提供し地域の拠点となる病院が適切に紹介し合えるよう、見直しが行われています。

認知症に対する主治医機能の評価

- ① 「認知症地域包括診療料」1,515 点(月 1 回)が新設されました。
- ② 「認知症地域包括診療加算」30 点(再診料 1 回につき加算)が新設されました。

いずれも届出を行った施設で、下記全てを満たす認知症患者が対象となります。

- ・認知症以外に 1 以上の疾患を有する
- ・1 処方で「5 種類超の内服薬」及び「3 種類超の向精神薬」の投薬を受けていない
- ・その他の地域包括診療料算定要件を満たす

小児に対するかかりつけ医の評価

乳幼児期から学童期までの継続的な小児科外来診療を評価すべく、「小児かかりつけ診療料」が新設されました。

- ① 処方せんを交付する場合、
初診時 602 点、再診時 413 点
- ② 処方せんを交付しない場合
初診時 712 点 再診時 523 点

紹介状なしの大病院受診時の定額負担

紹介状なしの大病院受診時の定額負担額は、初診は 5,000 円(歯科は 3,000 円)、再診は 2,500 円(歯科は 1,500 円)となりました。

地域包括診療料等の施設基準緩和

複数の慢性疾患を持つ患者に対する継続的で全人的な医療を評価すべく、主治医機能の評価について、以下の緩和が行われます。

| | 改定前 | 改定後 |
|---------|--|--|
| 地域包括診療料 | 全てを満たす病院 ① 2 次救急指定病院 又は救急告示病院 ② 地域包括ケア病棟 入院料等の届出 ③ 在宅療養支援病院 | 全てを満たす病院 <u>(削除)</u> ① 地域包括ケア病棟 入院料等の届出 ② 在宅療養支援病院 |
| | 全てを満たす診療所 ① 時間外対応加算 1 の届出 ② 常勤医師が 3 人以上 在籍 ③ 在宅療養支援診療 所 | 全てを満たす診療所 ① 時間外対応加算 1 の届出 ② 常勤医師が <u>2 人</u> 以上在籍 ③ 在宅療養支援診療 所 |
| | いずれか 1 つを満たす ① 時間外対応加算 1 又は 2 の届出 ② 常勤医師が <u>3 人</u> 以上在籍 ③ 在宅療養支援診療 所 | いずれか 1 つを満たす ① 時間外対応加算 1 又は 2 の届出 ② 常勤医師が <u>2 人</u> 以上在籍 ③ 在宅療養支援診療 所 |

データでみる医療法人の交際費

今年 3 月に国税庁から「平成 26 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の推移をご紹介します。

利益計上法人の場合

上記調査結果などから、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、24 年度分以降は合計が 200 万円前後で推移しており、3 年間の平均(以下、平均)は 205 万円となりました。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。一方、資本金 1 億円以上をみると平均が 407 万円となり、1 億円未満の 2 倍の金額になりました。

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 | 24年度分 | 25年度分 | 26年度分 | 3年間の平均 |
| 100万円以下 | 2,083 | 2,052 | 1,961 | 2,032 |
| 100万円超 | 1,597 | 1,590 | 1,516 | 1,568 |
| 200万円超 | 1,741 | 1,749 | 1,702 | 1,731 |
| 500万円超 | 1,722 | 1,842 | 1,827 | 1,797 |
| 1000万円超 | 1,803 | 2,093 | 2,245 | 2,047 |
| 2000万円超 | 2,364 | 2,504 | 2,486 | 2,451 |
| 5000万円超 | 3,640 | 3,620 | 3,910 | 3,723 |
| 1億円以下計 | 1,949 | 2,055 | 2,036 | 2,013 |
| 1億円超 | 3,656 | 3,805 | 4,335 | 3,932 |
| 10億円超 | 7,250 | 8,333 | 6,000 | 7,194 |
| 1億円超計 | 3,676 | 3,825 | 4,346 | 3,949 |
| (再掲) 1億円未満 | 1,945 | 2,050 | 2,028 | 2,007 |
| (再掲) 1億円以上 | 3,715 | 3,904 | 4,579 | 4,066 |
| 計 | 1,986 | 2,094 | 2,081 | 2,053 |

欠損法人の場合

欠損法人については、25 年度分以降は合計が 140 万円を超え、平均も 140 万円程度になりました。資本金 1 億円未満をみると、ここでも 25 年度分で 140 万円を超え、平均が 137 万円になりました。資本金 1 億円以上については 25 年度分で 400 万円を突破し、平均は 1 億円未満の 2 倍以上の 400 万円に達しました。

この結果をみる限り、医療法人においては資本金 1 億円未満の規模では、年間の交際費等支出額は多くても 400 万円程度の額に収まるようです。

| 欠損法人 | | | | |
|------------|-------|-------|-------|--------|
| 資本金階級 | 24年度分 | 25年度分 | 26年度分 | 3年間の平均 |
| 100万円以下 | 1,481 | 1,645 | 1,752 | 1,626 |
| 100万円超 | 1,091 | 1,248 | 1,249 | 1,196 |
| 200万円超 | 1,247 | 1,218 | 1,191 | 1,218 |
| 500万円超 | 1,181 | 1,268 | 1,270 | 1,239 |
| 1000万円超 | 1,187 | 1,363 | 1,501 | 1,350 |
| 2000万円超 | 1,454 | 1,630 | 1,665 | 1,583 |
| 5000万円超 | 1,918 | 2,436 | 2,481 | 2,279 |
| 1億円以下計 | 1,273 | 1,401 | 1,440 | 1,371 |
| 1億円超 | 3,986 | 4,393 | 4,386 | 4,255 |
| 10億円超 | 5,667 | 8,000 | 2,333 | 5,333 |
| 1億円超計 | 4,009 | 4,471 | 4,364 | 4,282 |
| (再掲) 1億円未満 | 1,273 | 1,401 | 1,439 | 1,371 |
| (再掲) 1億円以上 | 3,801 | 4,214 | 4,101 | 4,039 |
| 計 | 1,298 | 1,430 | 1,463 | 1,397 |

国税庁「会社標本調査」より作成

※国税庁「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>

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『夜勤者に対しては年 2 回の健康診断が必要？』



当職場では、正職員に交替制で夜勤業務を行ってもらっています。職員によってその回数は違いますが、最近、夜勤者に対しては年 2 回の健康診断を実施しなければならないと聞き、年 1 回しか実施していない当職場では違法ではないかと不安を感じています。



深夜業に常時従事（1 ヶ月あたり平均して 4 回以上）する職員に対しては、「特定業務従事者の健康診断」として、配置替えの際および 6 ヶ月以内ごとに 1 回（1 年間に 2 回）の健康診断の実施が法律上義務付けられていますので、現在の運用は違法の可能性ががあります。

詳細解説：

労働安全衛生法では、職員が健康に働くことができる職場環境づくりのために、健康診断を実施することを事業主に義務付けています。基本的には、採用した職員に対して「雇入時の健康診断（労働安全衛生規則第 43 条）」と、その後 1 年以内ごとに 1 回の「定期健康診断（労働安全衛生規則第 44 条）」を行う必要があります。常時使用する職員がその対象者となります。



務従事者の健康診断の診断項目は、定期健康診断と基本的には同一であることから、重ねて実施する必要はなく、6 ヶ月ごとに 1 回実施すればよいものとして扱われています。

さて、この場合の夜勤者の範囲については、実務面では 1 ヶ月に 1 回しか夜勤をしない職員もいれば複数回行う職員もあり、対象者の線引きに悩むところです。この点については、「深夜業従事者の自発的健康診断（労働安全衛生規則第 50 条の 2）」において「6 ヶ月間を平均して 1 ヶ月あたり 4 回以上の深夜業に従事したこと」という条件が定められていることから、こうした対象者に対して 6 ヶ月以内ごとに 1 回の健康診断を実施しなければなりません。仮にこうした対応を行っていなければ、法違反として、労働基準監督署による是正勧告など指導の対象にもなるため、対象者の有無を確認し、必要に応じ速やかに実施しましょう。

一方で、医療介護の現場においては、24 時間体制で運営がされている職場も多く、そうした職場では必然的に複数名の夜勤者を抱えることとなります。こうした夜勤者に対しては、その職務に配置替えとなった際、およびその後 6 ヶ月以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を実施する必要があります。これは「特定業務従事者の健康診断（労働安全衛生規則第 45 条）」と呼ばれています。もっとも、特定業

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『明確な目標設定』



ワンポイントアドバイス

明確な目標設定



誰しも日常生活の中で、

『将来、こうなりたい・こうありたい・こうなったらいいな』と望むことがあるでしょう。そこで、接遇に関する目標の中から、スタッフがよく掲げる内容を挙げてみます。

『患者様に優しい対応をします』

『上手に電話対応ができるようになりたい』

『社会人としてふさわしいマナーを身に付けたい』 等

前向きな、意欲が伝わります。これらは、接遇において大きな目標になります。

この目標を達成するには、更に細部へと視点を向ける必要があります。目標は、【大きな目標】を達成するために何から取り組むか、といった【はじめの一步】を具体的に見つけ出すことが不可欠です。

例えば、『患者様に優しい対応をします』を大きな目標としたときには、『笑顔で挨拶をする』『目を見て説明をする』等が考えられるでしょう。

アイさんは、マナ先輩を目標として掲げ、その【はじめの一步】として髪型を真似することを考えたようです。真似ることは、学ぶことへの第一歩です。決して悪いことではありません。形から入ることで、形に見合う立ち居振る舞いができるようになるでしょう。

また視点は、“未来”とその未来へと続く“現在”の両方に置く必要があります。何故なら未来は、『今、ここ』の積み重ねだからです。併せて、物事を総体的に捉える広い視点と、具体的に実行可能へと導く焦点を絞った視点の両方を組み合わせることで、目標を達成することができるでしょう。

今日一日に明確な目標設定をして、仕事に取り組みましょう。そして、なりたい自分に近づき、充実した日々を送りましょう。