



医療機関版

## NEWS LETTER

2016 年 9 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

## 精神障害労災支給、医療業界は第 3 位



医療業界はストレスが多いとされる一方で、メンタルケアが遅れているといわれており、離職の大きな要因にもなっています。今回は、厚生労働省が発表した「平成 27 年度 過労死等の労災補償状況」<sup>\*</sup>の調査結果に注目します。

## 請求件数で 2 位、支給決定件数で 3 位

同調査によると、平成 27 年度の精神障害の労災補償状況は、請求件数が 1,515 件、支給決定件数は 472 件（うち自殺 93 件）となりました。この「精神障害」は、仕事による強いストレスなどが原因で発病したものです。

業種別の統計（日本標準産業分類の中分類による）では、「医療業」は請求件数が「社会保険・社会福祉・介護事業」に次ぐ第 2 位（96 件）、支給決定件数は 23 件で第 3 位となりました。

日本標準産業分類の中分類が全部で 99 ある中での第 2 位、第 3 位ですので、深刻なストレス環境であることがうかがえます。

また職種別でも、請求件数の多い上位職種の

第 9 位に「保健師、助産師、看護師」59 件が含まれる結果となりました。

一方で、過重な仕事が原因で発症した「脳・心臓疾患」の平成 27 年度の労災補償状況は、全業種で請求件数が 795 件、支給決定件数が 251 件（うち死亡が 96 件）でした。

業種別では、「医療業」は請求件数が 20 件で第 10 位に入っており、精神障害ほどではありませんが、脳・心臓疾患においても上位となっていることが分かります。

<sup>\*</sup>厚生労働省「平成 27 年度 過労死等の労災補償状況」

労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などから、過重労働による脳・心臓疾患や精神障害の状況を取りまとめた調査です。詳しい内容は、次の URL より該当調査へのリンクでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html>

## 理事長等の産業医兼務が禁止に

今年 3 月 31 日に公布された「労働安全衛生規則の一部を改正する省令（平成 28 年厚生労働省令第 59 号）」により、平成 29 年 4 月 1 日より、理事長等、事業者の代表者や事業の総括管理者等を、その事業場における産業医として選任することが禁止されます。

労働者の健康管理と事業経営上の利益が一

致しない場合に、産業医としての職務が適切に遂行されない恐れがあるために設けられた改正事項です。

理事長や院長、施設長などをその事業場の産業医に選任している場合には、早期に変更しましょう。なお、選任している産業医の変更には、所轄の労働基準監督署への届出が必要です。

# 都道府県別 一般診療所での往診の実施状況

平成 28 年度の診療報酬改定で、在宅医療は質・量の向上を目指した見直しが行われました。ここでは厚生労働省の調査結果\*から、在宅医療サービスの中で一般診療所（以下、診療所）での実施割合が最も高い、「往診」を実施している診療所の数などを都道府県別にみていきます。

## 全体の 23% が往診を実施

上記調査結果から診療所の往診実施状況をまとめると、以下のとおりです。

平成 26 年の診療所数は全国で約 10 万施設、うち往診を実施している診療所は 2.3 万施設となりました。都道府県別にみると、東京都や大阪府、愛知県、福岡県などで多くなっています。ただし実施割合は、和歌山県や島根県、岐阜県、香川県などが 30% 超と高くなりました。

## 1 施設当たり実施件数は平均で 8 件

1 施設当たりの実施件数(26 年 9 月の件数)は全国では 8.3 件ですが、最も多いのは神奈川県 の 11.9 件となりました。東京都や北海道、埼玉県でも 10 件を超えました。逆に実施件数が最も少ないのは、奈良県の 5.2 件となりました。

29 年の調査では、この数字がどのように変化しているのでしょうか。

平成 26 年 都道府県別一般診療所における往診の実施状況

都道府県	往診実施施設数	実施割合 (%)	実施件数	1施設当たり実施件数	都道府県	往診実施施設数	実施割合 (%)	実施件数	1施設当たり実施件数
<b>全国</b>	23,358	23.3	193,114	8.3	三重県	428	28.0	2,988	7.0
北海道	517	15.3	5,494	<b>10.6</b>	滋賀県	265	25.6	1,961	7.4
青森県	152	17.0	1,119	7.4	京都府	710	28.9	4,579	6.4
岩手県	146	16.2	838	5.7	大阪府	<b>2,235</b>	26.9	17,861	8.0
宮城県	277	17.0	1,952	7.0	兵庫県	<b>1,451</b>	29.1	9,839	6.8
秋田県	181	22.0	1,289	7.1	奈良県	355	29.9	1,856	5.2
山形県	264	28.3	2,133	8.1	和歌山県	406	<b>37.9</b>	3,924	9.7
福島県	317	23.2	2,516	7.9	鳥取県	158	<b>30.9</b>	1,088	6.9
茨城県	316	18.4	2,499	7.9	島根県	255	<b>35.3</b>	2,140	8.4
栃木県	300	21.1	1,989	6.6	岡山県	483	29.2	3,087	6.4
群馬県	426	27.4	2,975	7.0	広島県	805	<b>31.1</b>	7,049	8.8
埼玉県	700	16.9	7,329	<b>10.5</b>	山口県	284	22.3	1,491	5.3
千葉県	614	16.5	5,623	9.2	徳島県	231	<b>31.1</b>	1,743	7.5
東京都	<b>2,318</b>	18.1	25,239	<b>10.9</b>	香川県	257	<b>31.3</b>	2,238	8.7
神奈川県	<b>1,199</b>	18.3	14,287	<b>11.9</b>	愛媛県	368	29.5	3,152	8.6
新潟県	458	27.1	3,867	8.4	高知県	121	21.3	693	5.7
富山県	207	27.0	1,201	5.8	福岡県	<b>1,008</b>	22.0	7,669	7.6
石川県	222	25.4	1,725	7.8	佐賀県	186	27.2	1,466	7.9
福井県	146	25.1	800	5.5	長崎県	423	<b>30.0</b>	3,361	7.9
山梨県	139	20.2	847	6.1	熊本県	380	25.8	3,006	7.9
長野県	477	<b>30.6</b>	3,351	7.0	大分県	255	26.2	2,029	8.0
岐阜県	497	<b>31.5</b>	3,772	7.6	宮崎県	169	19.0	1,188	7.0
静岡県	559	20.8	4,863	8.7	鹿児島県	405	28.8	3,035	7.5
愛知県	<b>1,196</b>	22.9	9,050	7.6	沖縄県	92	10.5	913	9.9

厚生労働省「平成 26 年医療施設（静態・動態）調査」より作成

\*厚生労働省「平成 26 年医療施設（静態・動態）調査」

全国の医療施設を対象に 3 年ごとに行われる調査で、最新版は 26 年の結果となっています。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/list/79-1a.html

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A

### 『患者情報の漏えい対策をどのように講じればよいか』



先日、来院した患者がある芸能人の家族の方で、それを知った職員が知人等に言い触らしているようです。患者のプライバシーに関わることであるため、事実であれば、何らかの制裁処分は検討しますが、今後の対策をどうすればよいのか悩んでいます。



物理的な対策は当然のこととして、情報管理に関する誓約書の定期的な提出、守秘義務に関する教育の実施といった取組は行うべきでしょう。

#### 詳細解説：

医療人であれば、患者の症状や来院履歴等の情報は、大切に扱わなければならないものです。情報漏えいによって医療機関の対外的な信用が失墜することもありますので、由々しき行為と捉えなければなりません。通常、医療機関には個人情報保護法を遵守する旨が廊下等に掲示されていますが、残念ながらカタチだけに留まり、職員にその内容が理解されず、今回のようなケースが散見される現状があります。



こうした問題に対して、採用時に情報管理に関する誓約書を提出させているから問題ないと考えている医療機関がありますが、誓約書を提出させることのみで医療機関としての責任が免れるわけではありません。実際に情報が漏えいすれば、謝罪や賠償はもちろんのこと、信頼回復には相当の年月を要する可能性もあります。その他、患者離れという経営上の問題に直結することもあるため、常日頃からの対策が、当然必要になります。また、誓約書の中身については、抽象的な表現を用いて、かつ難解な用語が連なっているよう

は、職員はその誓約書が何を意味するのか分からないということも十分に考えられますので、対策としては不十分です。

そもそも、職員の就労に伴う秘密保持義務については、美濃窯業事件（名古屋地判・S61. 9. 29）などの裁判例においても、雇用契約に付随して秘密保持契約も当然負うべきものと判示されていますが、情報を漏えいさせないためには、まずは誓約書の内容を職員にとっても理解ができるものに改定すべきです。そして、誓約書で網羅できない内容を、別途守秘義務に関するルールとして定めて配布する等の取組は是非行いたいところです。さらに、職員に常に緊張感を持ってもらうために、その誓約書を採用時だけでなく数年おきに、アルバイトやパートタイマー等も含めた全職員に提出してもらうことも検討すべきでしょう。

また、守秘義務に関する教育を全職員に対して実施することは、職員の情報管理に対する意識が高まるため、情報漏えいを防ぐには有効です。情報管理の責任者が中心となって内部研修を実施し、参加できない職員のために動画撮影を行うこともよいでしょう。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『否定するのではなく』



## ワンポイントアドバイス

コミュニケーションにおいて相手に言葉で何かを伝える場合、特に否定形には気をつけましょう。

例えば、院内での喫煙や携帯電話の使用は禁止事項に含まれます。実は患者様の中には、“してはいけない”と分かっているが“少しだけ”と思って行動をしている方が、意外と多いのです。そのため禁止事項を伝えるときには、相手の気持ちに配慮する必要があります。

アイさんのような、「ダメです」「～しないでください」などの否定形では、言う方も言われる方もよい気持ちにはなれないでしょう。そこには言葉だけではなく、物事や人物を否定したり制限する意識が働きます。この意識が続けば、表情や態度にも表れるでしょう。

このような【否定形】は、【クッション言葉＋肯定形】に置き換えることを考えてみましょう。

アイさんの場合には、「恐れ入りますが、タバコはあちら（喫煙所）で、お願いできますでしょうか」と、置き換えてはどうでしょうか。

否定形を肯定形に言い換えるには、普段から物事のプラス面に視点を置いておくといよいでしょう。

考えてみてください。

『もし、人生の中で多くの肯定形を用いてコミュニケーションを取っていたらどうなるでしょう？』

まず自己肯定感が生まれ、未来への明るさや広がり加わり、やる気に満ちてゆくことでしょう。プラス思考の人は、周りに優しさを届けるような表情や態度になるでしょう。

