



医療機関版

NEWS LETTER

2017年2月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツツバイナリー502
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

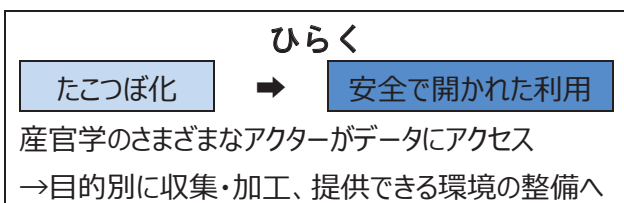
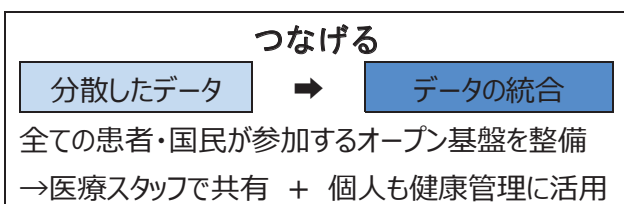
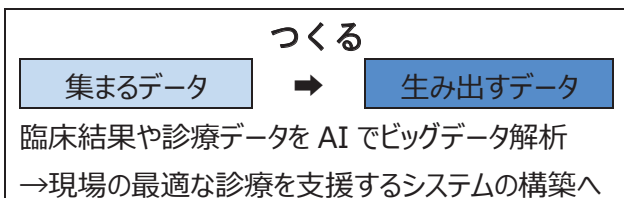
国が描く「医療分野の未来予想図」

首相官邸で開催されている未来投資会議※では、医療・介護分野での ICT 活用についても議論されています。今回は、第2回会合で塩崎厚労相が発表した資料をもとに、政府が描いている「医療の将来像」をご紹介します。



3つの革命を

ICT を活用した次世代型の保健医療システムの技術革命のポイントは「つくる」「つなげる」「ひらく」の3つです。



「患者・国民目線」で

「供給者目線」から「患者・国民目線」の ICT の利活用になるように作り変えることで、次のようなことが実現できます。



ビッグデータ活用と AI 分析

診療や治療が難しい疾患でも、症状や体質に応じた、迅速・正確な検査・診断、治療が受けられる。

遠隔診療や見守りへ展開

専門医師がいない地域の患者や、孤立しがちな生活を送るお年寄りが、遠隔医療等の支援を受けられる。

地域版・全国版の医療ネットワーク

自身の健康情報がどこでも共有でき、かかりつけ医と連携しながら切れ目のない診療やケアを受けられる。

ビッグデータ活用によるイノベーション

疾患に苦しむさまざまな患者に、最新の治療法や医薬品を届けられる。

2020年度の本格稼働を目指して

これらは十分な検証のもと、現場や国民がメリットを実感できる形で診療報酬等に組み込まれ、2020年度の本格稼働を目指します。来る2017年度は、診療支援技術の確立、2018年度診療報酬改定への反映、医療等 ID の設計開発、医療連携ネットの全国普及が予定されています。

※未来投資会議

「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を目的に開催。詳細は次の URL のページからご確認ください。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikai/index.html>

年齢階級別 医療機関の役職者給与と平均支給額

給与に関する詳細な統計データは、それほど多くはありません。ここでは平成 28 年 11 月に人事院から発表された調査結果*から、医療機関の役職者の給与データをご紹介します。

病院長・副院長は 150 万円を超える

上記調査結果から、病院長、副院長、医科長、薬局長、総看護師長、看護師長の平成 28 年 4 月分給与の平均支給額をまとめると右表のとおりです。

きまって支給する給与の平均(表中の計の部分)をみると、病院長が 170 万円を超え最も高くなりました。副院長は 150 万円を超え、医科長は 100 万円を超えました。薬局長と総看護師長は 50 万円を超えています。

27 年度より増加した役職が多い

27 年度の結果と比べてみると、病院長と副院長は 2%程度の増加、医科長は 4%の増加、その他、看護師長は 1%の増加となりました。薬局長と総看護師長は 0.1%の減少となっています。前年度よりも増加した役職が多くなっています。

役職者給与に関する公的データは多くはないため、ひとつの目安として活用されてはいかがでしょうか。

*人事院「平成 28 年職種別民間給与実態調査の結果」

層化無作為抽出した企業規模 50 人以上かつ事業所規模 50 人以上の事業所を対象に、平成 28 年 4 月分の給与等について行われた調査です。役職の定義は次のとおりです。病院長は部下に医師又は歯科医師 5 人以上。副院長は病院長に事故等のあるときの職務代行者。医科長は部下に医師又は歯科医師 1 人以上。薬局長は部下に薬剤師 2 人以上、総看護師長は部下に看護師長 5 人以上、看護師長は部下に看護師又は准看護師 5 人以上です。詳細は次の URL のページからご確認ください。

http://www.jinji.go.jp/kyuuyo/minn/minnhp/min28_index.htm

年齢階級別 医療機関の役職別給与と平均支給額 (円)

職種	年齢階層		平成28年4月分平均支給額			
	歳以上	歳未満	きまって支給する給与(A)	うち時間外手当(B)	(A-B)	うち通勤手当
病院長	44~48		1,462,279	84,463	1,377,816	967
	48~52		1,857,448	132,582	1,724,866	13,056
	52~56		1,716,856	12,903	1,703,953	25,616
	56~		1,778,602	96,441	1,682,161	10,493
	計 (61.5歳)		1,775,069	90,245	1,684,824	11,837
副院長	40~44		1,532,796	100,586	1,432,210	6,733
	44~48		1,483,612	86,021	1,397,591	15,649
	48~52		1,541,570	182,056	1,359,514	11,862
	52~56		1,704,462	214,052	1,490,410	26,243
	56~		1,522,065	94,251	1,427,814	12,712
計 (57.0歳)		1,552,493	123,691	1,428,802	15,205	
医科長	32~36		1,096,706	208,708	887,998	10,123
	36~40		1,133,620	236,534	897,086	8,607
	40~44		1,361,106	193,372	1,167,734	17,544
	44~48		1,207,589	143,745	1,063,844	14,798
	48~52		1,353,222	184,599	1,168,623	15,259
	52~56		1,366,061	181,721	1,184,340	14,709
	56~		1,344,383	142,830	1,201,553	12,723
計 (50.2歳)		1,307,513	171,451	1,136,062	14,211	
薬局長	28~32		567,556	77,342	490,214	30,926
	32~36		449,769	43,421	406,348	5,334
	36~40		510,035	81,093	428,942	35,135
	40~44		504,961	62,232	442,729	16,181
	44~48		459,018	33,726	425,292	14,868
	48~52		494,778	21,630	473,148	14,428
	52~56		535,428	19,320	516,108	12,724
56~		531,421	25,340	506,081	14,409	
計 (49.8歳)		509,916	35,563	474,353	15,763	
総看護師長	40~44		556,907	129,574	427,333	11,512
	44~48		530,083	27,487	502,596	23,967
	48~52		518,737	26,004	492,733	13,565
	52~56		512,103	10,432	501,671	8,614
	56~		548,286	3,950	544,336	13,450
計 (55.9歳)		534,678	13,193	521,485	12,861	
看護師長	24~28		270,000	40,500	229,500	4,100
	28~32		340,679	30,921	309,758	5,838
	32~36		380,724	42,799	337,925	11,351
	36~40		405,108	41,646	363,462	11,117
	40~44		417,665	40,197	377,468	9,019
	44~48		437,004	36,215	400,789	9,618
	48~52		450,191	30,774	419,417	9,296
	52~56		448,576	27,111	421,465	9,552
	56~		451,690	24,271	427,419	8,241
計 (48.1歳)		434,850	33,158	401,692	9,413	

人事院「平成28年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『性同一性障害の職員に関する対応』



先日、採用した職員が、性同一性障害であることを打ち明けてきました。このようなことは初めてであり、正直戸惑いましたが、職場でどのような対応を心掛ければよいのでしょうか？



「性同一性障害」であることを職場内で公にするか否か本人の意思を確認し、公にする場合には周りの職員に理解を促すと共に、トイレや更衣室などに関する配慮や、他の職員の理解を深めるための勉強会等を開催するとよいでしょう。

詳細解説：

「性同一性障害」とは、身体の性と心の性が一致しないことから生じる医学的な病名ですが、例えば男性であっても趣味が女性的であったりすることから、物心が付いた頃から心無いじめを受けた経験がある人も多いというのが実情です。そのため外部には可能な限り隠し続けたいと思うことが多く、それがかなりのストレスとなっており、せめて今後働くにあたって長い付き合いとなる勤務先の事業主にだけは理解をしてもらいたいとの思いから、打ち明けるケースは少なくありません。



そうした中で、まず事業主が注意をしなければならぬのがアウティングの問題です。アウティングとは、本人の了承を得ずに性同一性障害等の性のマイノリティであることを職場の職員などに公にすることですが、悪気なくうっかりと話してしまうことで、本人に絶望感を与えるような不安定な精神状態になることもあり、最悪の場合には自死につながる可能性もあるため、最大限の注意を払わなければなりません。

そうした中で、まず事業主が注意をしなければならぬのがアウティングの問題です。アウティングとは、本人の了承を得ずに性同一性障害等の性のマイノリティであることを職場の職員などに公にすることですが、悪気なくうっかりと話してしまうことで、本人に絶望感を与えるような不安定な精神状態になることもあり、最悪の場合には自死につながる可能性もあるため、最大限の注意を払わなければなりません。

もっとも、現実的に勤務してもらう上では、本人がトイレや更衣室の利用についても心の

性と異なる性のトイレ等を利用することに苦痛を感じるケースが多いため、まずは、本人に職場内で性同一性障害であることについて公にしてよいのか否かを確認し、可能な配慮の検討を進めることとなります。例えば、トイレは一部を男女の共有とすることで、周りの職員の理解が深まれば、拒否感を示す職員も少なくなります。本人がどの程度までの配慮を求めるのかという点も含めて、事前の確認は行っておきたいものです。

そもそも性同一性障害に限ることなく、ゲイやレズビアン等を含めた性的マイノリティは、国民の約 13 人に 1 人の割合で存在するといわれています（連合による『LGBT に関する職場の意識調査』2016 年 8 月）。これは、左利きの人の人口割合と同程度ともいわれていますので、実は一般的に多く存在していることが分かります。そうした現実を考えると、職場内での理解を深めるための勉強会を開催する等といった取組を行うことで、差別のない組織風土を涵養させることにつながります。今ではインターネット上に性的マイノリティに関する資料等があるため、それらを参考にしながら、職員の理解を深める努力もしていく必要があ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

『体現(表現)』



ワンポイントアドバイス



私達一人一人には、話し方やしぐさ、態度など特徴があります。相手に与える印象が明るく優しいものであればよいでしょう。しかし、相手に不快な印象を与えたり、誤解を招くようなことであれば、なるべく意識をして改めるとよいでしょう。

そのためには、まず【気づく】ことが必要です。自分が相手に与える印象に気づいていない人は、改善すらできないからです。

今回、アイさんはサエコさんから、無意識にしていた腕組みの指摘を受けていたようです。自分で気づいていない癖で不快な印象を与える態度は、周りのスタッフからアドバイスを受けるとよいでしょう。腕組みの他にも、次のような癖はありませんか？

- ドアの開け閉めで、大きな音をたてる
 - 目を合わさない
 - 足を開いて立つ（仁王立ち）
 - 手を腰に当てる
 - 手を後ろで組む
 - 何度も髪の毛を触る・かき上げる
 - 肘をつく
- 等

また、皆様の組織には意見を出し、受け入れる風土があるでしょうか？

一人では難しいことも、お互いに協力することでクリアできることが沢山あります。また、自分以外の意見を聞くことは、客観的な視点として参考になるでしょう。

人の意見を素直に受け入れることができる人は、精神的に成熟しています。スタッフ一人一人が成熟の方向へ動いているとき、組織は活性化します。成熟した組織を目指し、日々の応対をステップアップしましょう。