



医療機関版

NEWS LETTER

2018 年 2 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

診療所の損益差額、給与額は？

平成 30 年度の診療報酬改定が目前ですが、過去 2 回の改定はネットでマイナス改定でした。これらは診療所経営にどう影響したのでしょうか。今回は、厚生労働省「医療経済実態調査※」より、一般診療所の結果に注目します。



入院診療はマイナスでも外来はプラスに

今回の調査では、2 度のマイナス改定等が起因して総じて経営悪化傾向が見られ、損益差額率も低下もしくはほぼ横ばいとなっています。

下表は、一般診療所（全体）の主な数字をピックアップしたものです。（以下、平成 29 年 3 月末までに終了する直近の事業年（度）を「前年」と記載します。）

	金額（千円）		金額の伸び率
	前々年	前年	
医業収益	146,255	146,496	0.2%
入院診療収益	9,409	9,296	-1.2%
外来診療収益	128,397	128,687	0.2%
その他の医業収益	8,449	8,522	0.9%
介護収益	4,052	4,123	1.8%
施設サービス収益	1,194	1,220	2.2%
在宅サービス収益	2,662	2,707	1.7%
医業・介護費用	135,956	136,865	0.7%
給与費	70,566	71,732	1.7%
医薬品費	20,259	19,973	-1.4%
損益差額	14,350	13,754	-

表：厚生労働省「第21回医療経済実態調査の報告」より作成

入院診療収益が 1.2%の落ち込みである一方で、外来診療収益で 0.2%の伸び、介護収益では全体で 1.8%の伸びが見られます。費用については、給与費が 1.7%増加し、利益を圧迫しています。

特に在宅療養支援診療所は、一般診療所全体と比べても給与費率が高く、損益差額率も低い結果となりました。次期改定には、在宅医療を後押しする更なる支援策が求められています。

院長の給与伸び率は 3 回連続マイナスに

次に、一般診療所（全体）の前年の職種別常勤職員 1 人平均給与年額をまとめると、下表になります。

	平均給料年額	賞与	合計（円）
院長	27,373,713	115,357	27,489,071
医師	12,112,781	464,766	12,577,547
薬剤師	8,028,152	869,659	8,897,811
看護職員	3,239,175	676,491	3,915,666
看護補助職員	2,085,917	368,220	2,454,137
医療技術員	3,554,279	709,216	4,263,494
事務職員	2,546,967	477,428	3,024,395
技能労務員・労務員	2,171,407	264,436	2,435,843
その他職員	2,502,242	372,454	2,874,696
役員	5,235,011	8,062	5,243,073

表：厚生労働省「第21回医療経済実態調査の報告」より作成

特に院長給与の伸び率は、過去 3 回連続のマイナスとなりました。

※厚生労働省「第 21 回医療経済実態調査の報告（平成 29 年実施）」
http://www.mhlw.go.jp/bunya/iryohoken/database/zenpan/jit_taityousa/21_houkoku.html

集団的個別指導の元となる診療科別平均点数(2)

保険医療機関等（以下、医療機関）に対する国の指導には、集団的個別指導と個別指導があります。ここでは、集団的個別指導（レセプト1件当たりの平均点数（以下、平均点数）が高い医療機関等を一定の場所に集めて講義形式等で行う指導）先を選定する際の元となる、都道府県別の平均点数を前回に引き続きご紹介します。

病院は 1.1 倍、診療所は 1.2 倍

厚生労働省によると、集団的個別指導の対象となる医療機関は、

平均点数の 1.2 倍（病院は 1.1 倍）を超え、かつ前年度及び前々年度に集団的個別指導または個別指導を受けた医療機関を除き、保険医療機関等総数の上位より概ね 8% の範囲

となっています。

各地の厚生局の資料から、今回は一般診療所のうち精神・神経科、泌尿器科、産婦人科、眼科、耳鼻咽喉科の都道府県別の平均点数*をまとめると、右表のとおりです。

貴院の平均点数を比較してみても

都道府県や診療科によって平均点数は異なっていますが、自院の平均点数が右表の 1.2 倍（病院は 1.1 倍）の基準値を超えているかどうか、確認してみてもいいでしょうか。

もし平均点数が基準値を超えている場合は、現状分析を行い、対策を検討・実施する必要があるでしょう。

※泌尿器科には性病科を含みます。産婦人科には産科、婦人科を含みます。耳鼻咽喉科には気管食道科を含みます。
なお前回は、一般病院と診療所のうち内科、小児科、外科、整形外科、皮膚科のデータをご紹介しました。
各地の厚生局のサイトは次の URL のページからご確認ください。<http://www.mhlw.go.jp/link/>

平成29年度保険医療機関等の診療科別平均点数

	精神・神経科	泌尿器科	産婦人科	眼科	耳鼻咽喉科
北海道	1,056	2,958	1,204	839	982
青森県	1,314	2,187	875	697	777
岩手県	1,089	2,715	972	736	794
宮城県	1,103	2,797	858	936	797
秋田県	1,607	2,147	1,067	1,126	1,102
山形県	1,949	1,146	1,017	1,219	788
福島県	1,107	2,167	853	750	794
茨城県	1,232	2,020	1,010	865	812
栃木県	1,382	1,049	974	892	714
群馬県	1,160	1,444	949	931	734
埼玉県	1,401	2,273	1,051	928	812
千葉県	1,010	1,667	944	874	854
東京都	1,481	1,094	1,098	807	1,007
神奈川県	1,195	1,295	939	965	713
新潟県	974	781	908	825	768
山梨県	820	960	878	736	870
長野県	1,156	1,651	906	924	679
富山県	1,695	2,257	919	831	743
石川県	1,190	998	952	965	706
岐阜県	1,345	858	972	827	780
静岡県	1,065	3,063	1,060	930	799
愛知県	1,433	1,515	957	889	981
三重県	1,128	990	922	892	741
福井県	1,002	2,698	913	862	821
滋賀県	1,164	1,359	830	863	628
京都府	1,179	2,571	1,099	798	879
大阪府	1,400	2,595	1,177	821	901
兵庫県	1,328	1,640	982	844	906
奈良県	1,487	5,160	967	840	816
和歌山県	1,001	1,342	956	803	798
鳥取県	1,043	797	831	924	768
島根県	2,546	934	887	762	723
岡山県	1,413	991	925	908	715
広島県	1,305	1,132	1,003	841	750
山口県	1,501	1,145	916	841	752
香川県	1,109	1,108	1,100	797	768
徳島県	811	807	946	1,091	898
愛媛県	1,290	978	1,038	826	736
高知県	965	1,043	1,065	852	748
福岡県	1,121	2,414	829	810	810
佐賀県	1,265	2,786	737	818	629
長崎県	886	982	867	786	702
熊本県	1,004	1,287	964	919	853
大分県	1,295	1,632	1,006	1,025	794
宮崎県	1,228	3,322	850	893	982
鹿児島県	1,728	2,635	945	869	715
沖縄県	1,598	3,341	895	1,111	723

各厚生局の資料より作成

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『入職間もない職員をすぐに辞めさせても問題ありませんか？』



ある職員を採用して1ヶ月が経ちますが、仕事ができないなど、患者様や他の職員に迷惑がかけられ始めてしまっています。入職間もなく、まだ試用期間中のため、すぐに辞めてもらうことは可能でしょうか？



就業規則に本採用をしない具体的事由の記載を行っておくことが求められます。また、そのような記載がされていたとしても、試用期間中であることだけを理由に辞めてもらうことができる訳ではないため、注意しましょう。

詳細解説：

1. 試用期間の法的意味

本来、試用期間中に辞めさせることや本採用をしないことは、法律上「解雇」にあたりません。よって、解雇するためには職員として不適格だと認められるなど、合理的な理由が求められます。その際、試用期間を定めておくことにより、通常解雇よりも解雇権が広く認められるという効果があります。そのため多くの場合、試用期間を定め、一定期間の勤務状況などを観察し、本採用をするかどうかを判断するということが行われています。



(2) 合理的理由と相当性

試用期間中は、通常解雇より解雇権が広く認められるからといって、無制限に解雇が認められるものではありません。労働契約法では、「客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合」に認められると示されています。つまり、解雇が認められるのは、引き続き雇用することが客観的に見ても適当ではないと判断されるときに限られるといえます。

3. 試用期間のルールを定める上で重要なポイント

本採用拒否の事由を定める上でのポイントは、就業規則に、例えば「能力の不足や適性の欠如などの理由から、本採用が適当ではないと医院が判断した場合に解雇する」のように具体的に記載しておくことです。また、本採用に移行する際に必要となる能力、または試用期間内に積むべき実績（例：出勤率）なども示しておくことが望まれます。併せて、本採用が認められない場合があることを十分に説明しておくことが求められます。

2. 解雇予告と解雇に必要な「合理的理由」

解雇するときには、以下のような解雇のルールが適用されます。

(1) 解雇予告

入職してから14日以内で解雇する場合は、解雇予告や解雇予告手当の支払いは不要ですが、14日経過後の職員を解雇するときには30日前に解雇予告を行うか、30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として、支払う必要があります。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『意味の違う言葉』



ワンポイントアドバイス

意味の違う言葉



言葉に関する振り返りを適度に行うとよいでしょう。今回は、新人さんが間違いやすい言葉として、意味の違う言葉を取り上げてみました。

事例では、『外出』と『席を外す』の言葉の違いを問うていません。

これらの言葉について、サエコさんの解釈に問題はありません。ただし『席を外す』について、「ここにいない」と発言していますが、この場合の“ここ”とは“その場”だけのことであって、敷地内（建物内）のどこかには居る、という前提があることを忘れないようにしましょう。

この前提を理解していれば、アイさんの発想は生まれません。

もし、アイさんの発想をそのまま受け入れてしまえば、院長先生が往診へ出かけていても「席を外しています」と伝えてしまうでしょう。そうなったとき、相手は“すぐに戻るだろう”と短い時間を設定してしまいます。実際は往診ですから短い時間で戻ることは難しく、結果として相手をイライラさせてしまいます。

このような往診など外出している場合には、「申し訳ございませんが、院長はただ今外出をしております／往診に出かけております」などの表現を用いると、相手は心の中で長めの時間設定をすることができます。

また、このような際に“戻ったら電話を差し上げる”、あるいは“用件を伺う”などのプラスαの対応ができるとうよいですね。

相手にとって、分かりやすい言葉、親切な対応を心がけましょう。