



医療機関版

NEWS LETTER

2020年4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

外国人旅行者の来院への備え

今年は東京オリンピック・パラリンピックの年でもあり、これまで以上に外国人旅行客数が増えると予想されます。これに伴い、医療機関への受診の機会が増えるため、各医療機関は来院への備えが求められます。



受入れには事前準備が不可欠

外国人旅行客の受入れ対策には、厚生労働省が作成した対応マニュアル等^{*1}がお勧めです。そこからいくつかポイントをご紹介します。

✓ 感染症対策

新型コロナウイルス感染症については、厚生労働省^{*2}、各地の保健所や各医師会等から出された指示に従いましょう。また新型コロナウイルス以外の感染症にも気を配り、渡航元のヒアリング、潜伏期間等を考慮に入れ、麻しんや風しん、結核等の社会的影響の大きい疾患も念頭に置いた感染対策が求められます。

✓ 文化・宗教への配慮

言語だけでなく、文化や宗教の違いが診察や検査の障壁となることもあります。女性による診察・検査、ハラル食の提供等、患者の習慣に配慮した柔軟な対応が求められます。

✓ 支払いのトラブル回避

十分な日本円を持ち合わせていない場合に備え、キャッシュレス決済の準備をしましょう。

✓ 医療費の価格設定

外国人旅行客への医療費請求は、医療機関の裁量に委ねられた自由診療です。厚生労働省のマニュアル^{*1}も参考に、対応の手間やコストも勘案した上で、価格設定をしましょう。

✓ 事前の価格提示

検査や治療前に医療費の概算を患者に提示して同意を得ておくといよいでしょう。トラブル防止の上で非常に有効です。

ウェブサイトに対応可能な医療機関を検索

事情により受入れられない場合には、他の医療機関を紹介する方法もあります。この場合、対応できる医療機関を検索できる、日本政府観光局（JNTO）のウェブサイト^{*3}などを活用するとよいでしょう。

出典：

※1 厚生労働省「外国人患者の受入れのための医療機関向けマニュアル」<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000501085.pdf> 「訪日外国人の診療価格算定方法マニュアル」<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000584880.pdf>

※2 厚生労働省「新型コロナウイルスに関するQ&A（医療機関・検査機関の方向け）」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00004.html

※3 日本政府観光局「訪日外国人の診療価格算定方法マニュアル」https://www.jnto.go.jp/emergency/jpn/mi_guide.html

医師や看護師などの初任給の推移

新年度の始まりである4月は、新卒採用を行っている医療機関等にとっては新入職員を迎える時期でもあります。ここでは人事院が毎年行っている調査*から、医師や看護師などの医業関連職種別の初任給をご紹介します。

2019年は減少した職種が増える

上記調査結果などから、医業関連の職種別に直近10年間の初任給の推移をまとめると、下表のとおりです。

2019年の初任給をみると、金額では医師が43万円を超えて最も高くなりました。以下、薬剤師と看護師が20万円を超えています。診療放射線技師は3年ぶりに20万円台を下回りました。准看護師、栄養士大学卒・短大卒も20万円台には届きませんでした。

2018年からの増減では、医師と看護師、栄養士大学卒の3職種が増加しました。2018年は4職種が増加したので、2019年は減少した職種が増える結果になりました。

10年間の平均額

10年間の初任給データからまとめた職種別の平均額をみると、医師は41万円台、次いで薬剤師が22万円台、看護師が20万円台になっています。以下、診療放射線技師が19万円台、栄養士大学卒が18万円台、准看護師が17万円台、栄養士短大卒が16万円台です。

2019年の調査結果によると、初任給の改定状況では大学卒、高校卒ともに増額が40%程度、据え置きが60%程度でした。減額の割合は1%にも満たない状況ですが、据え置きの割合が高い状況です。ただし、2018年よりは増額の割合が高くなっていますので、今年はどうなるでしょうか。

直近10年間の医業関連職種別初任給の推移（千円、%）

	医師		看護師		准看護師		薬剤師		診療放射線技師		栄養士			
	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率	金額	増減率
2010年	443	15.4	206	1.1	174	-1.3	223	4.8	200	4.4	187	4.1	152	-6.5
2011年	406	-8.4	209	1.2	174	-0.1	216	-2.8	190	-4.9	179	-4.6	156	2.8
2012年	399	-1.7	206	-1.5	176	1.5	217	0.0	195	2.5	182	2.1	162	3.4
2013年	479	20.2	209	1.6	173	-2.1	221	2.1	192	-1.1	185	1.2	162	0.1
2014年	411	-14.2	206	-1.4	174	1.0	219	-1.1	201	4.7	180	-2.3	169	4.2
2015年	351	-14.8	207	0.2	180	3.2	224	2.3	192	-4.8	191	5.7	146	-13.4
2016年	391	11.5	211	2.3	182	1.4	225	0.7	196	2.3	181	-5.2	171	16.8
2017年	416	6.5	205	-2.8	175	-4.0	224	-0.4	202	3.0	181	0.4	178	4.1
2018年	409	-1.7	207	0.8	177	1.1	232	3.3	210	3.9	181	-0.2	165	-7.3
2019年	433	5.8	211	2.0	174	-1.8	229	-1.3	193	-7.9	187	3.3	161	-2.0
平均（円）	413,825		207,750		175,825		222,923		197,089		183,460		162,137	

人事院「民間給与の実態」より作成

※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した調査です。2019年の調査は無作為抽出した12,549事業所を対象に実施されています。詳細は次のURLのページからご確認ください。https://www.jinji.go.jp/toukei/0311_minkankyuyuo/0311_i_chiran.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『時間外労働の上限規制の適用が猶予となる医師と36協定を締結する際の留意点』



当院では、医師を含む職員を対象として、毎年時間外労働・休日労働に関する協定（以下、「36協定」という）を締結しています。今回締結するものから、改正労働基準法における時間外労働の上限規制が適用となりますが、医師はこの上限規制の適用が猶予されると聞きました。今後、どのような形で36協定を締結していけばよいのでしょうか。



医師は、2024年3月31日まで時間外労働の上限規制の適用が猶予されています。したがって、医師以外の職員に適用される36協定を医師に適用しないというのであれば、別の様式による36協定の締結が必要となります。

詳細解説：

1. 時間外労働の上限規制の適用猶予

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、時間外労働の上限規制が設けられました。ただし、業務の性質等により、すぐに適用するのは困難である等の理由から、上限規制の適用が猶予となる事業・業務があり、医師もその中の一つになります。猶予期間は、2024年3月31日までの5年間とされており、具体的な上限時間等については、医療業界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされています。



2. 上限規制を適用しない医師と36協定を締結する際の留意点

大企業に該当すれば、2019年4月1日以後の期間のみを定めた36協定から、中小企業に該当すれば、2020年4月1日以後の期間のみを定めた36協定から新しい様式で届け出ます。限度時間を超えない場合は『様式第9号』、限度時間を超える場合は『様式第9号の

2』を使用します。

これまでは、医師を含む職員全体と1つの36協定を締結していたという医院が多かったと思いますが、今後、医師以外の職員に適用される36協定を医師に適用しない場合には、医師と医師以外の職員を分けて36協定を締結することになります。医師については、『様式第9号の4』を使用します。

なお、36協定締結時の職員代表については、医師のみを対象とした36協定であっても、医師の過半数代表者ではなく、全職員の過半数代表者と締結することになります。

上記のように、医師については時間外労働の上限規制の適用が5年間猶予されますが、長時間労働が常態化している現場は数多くあります。また医師は、診察治療の求めがあった場合には、正当な理由がなければ、これを拒んではならないという「応召義務」があり、上限規制が設けられたとしても、すぐに対応することが難しいでしょう。上限規制の適用は猶予されていますが、日々の労務管理や現状の課題について、できることから取り組み、あわせて健康確保のための方法についても検討を進めていくことが求められます。

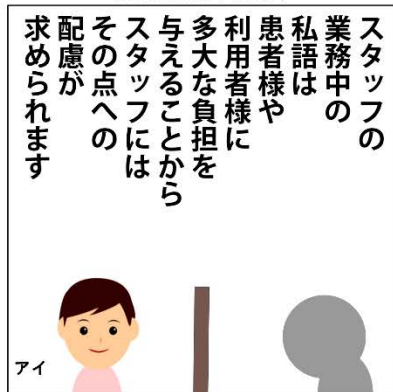
事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『私語は厳禁』



私語は厳禁



ワンポイントアドバイス

医療機関では、『私語は厳禁』とされています。事例のように、仕事中にプライベートな話をしてはいけないということです。

勤務時間中に医療スタッフ同士で楽しそうに笑いあっていたり、ヒソヒソ話をしていたりすると、患者様は自分のことを笑っている、何かを言っているのではないかと、といった精神的な負担を感じてしまうからです。

また、そんなつもりはなくても、そのように解釈されるような態度や仕草、言葉であれば、同様に患者様を傷つけてしまうことがあるのです。

誰しも病んで調子の悪いときには、何事もネガティブに捉えがちです。この点は患者様の心理として、スタッフが理解をしておかなければなりません。

医療機関に勤めるスタッフは、患者様の心理面にも十分に配慮することが求められます。

スタッフ同士の会話だからと、仕事にあだ名で呼びあったり、友達言葉で話をしたり、緊張感なく「う～ん」と気楽に返事をしたりすることは、“私語をしている”と誤解される要素が含まれていることを理解しなくてはなりません。

一方で、杓子定規になりすぎても、その場の空気が悪くなることも考えられます。どこまでが許される範囲なのか、あるいはやってはいけないことについて、指針があるとよいでしょう。

そして、定期的に指針を見直しながら、スタッフの理解が深まるように研修を行うとよいでしょう。

「親しき仲にも礼儀あり」ということわざがあるように、スタッフ間の対応にも配慮をしましょう。