



医療機関版

NEWS LETTER

2020年5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

要点整理 令和2年度診療報酬改定

4月施行の令和2年度診療報酬改定について、診療所への影響が大きい項目をピックアップしました。かかりつけ医機能強化に係る評価の見直し等の観点から、いくつか重要な改定が行われており、注意を要します。



一般診療所への影響が大きいのは？

● かかりつけ医の機能強化加算の要件の追加

かかりつけ医機能を担う医療機関の機能強化加算の情報提供に係る要件の見直しです。

➤ 院内掲示項目に、次の2点を追加

- ✓ 必要に応じ、専門医等に紹介すること
- ✓ 医療機能情報提供制度を利用して、かかりつけ医機能を有する医療機関が検索できること

➤ 次の患者への情報の提供手段を用意

- ✓ 掲示内容を書面にして、患者が持ち帰れる形で、医療機関内の見えやすいところに設置
- ✓ 患者の求めがあれば、掲示内容を書面にて交付

● 地域包括加算の見直し

施設基準のうち、時間外の対応要件に、複数の医療機関による対応が認められ、時間外対応加算3の届出でも可能となりました。

● 妊婦加算の廃止

初診料のみならず、再診料・外来診療料も、妊婦加算が廃止されました。

● オンライン診療料の実施要件の見直し

事前の対面診療期間が、6ヶ月から3ヶ月

に短縮される他、緊急時の対応に係る要件や、対象疾患についても見直しが行われています。

● 小児科外来診療料等の対象年齢拡大

小児科外来診療料等の算定対象年齢が、6歳未満に拡大されました。

● ニコチン依存症管理料の見直し

情報通信機器を用いた診療に係る評価と一連の治療に係る評価が新設される他、加熱式たばこの喫煙者が対象に追加されました。

この他、調剤料の見直しにもご留意ください。

歯科における注目すべき項目

歯科では、以下の改定項目を確認しましょう。

- ✓ 初再診料、管理料等見直し
- ✓ 歯周病重症化予防治療の新設
- ✓ 口腔機能検査の新設
- ✓ CAD/CAM 冠の対象拡大
- ✓ 歯科麻酔薬の算定方法の見直し
- ✓ 実態に合わせた評価の見直し

参考：厚生労働省「令和2年度診療報酬改定について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000018841_1_00027.html

医療機関等における賃金改定額の推移

ここ数年、業種を問わず人材確保のために賃金の引上げを行う事業所が多い状態が続いています。ここでは今年2月に発表された厚生労働省の調査結果※から、医療機関等における賃金改定額の推移をみていきます。

改定額の推移

上記調査結果から、直近10年間の医療機関等（以下、医療、福祉）と調査産業計の1人平均賃金改定額（以下、改定額）をまとめると、下グラフのとおりです。

医療、福祉の改定額は2011年の3,028円が最も低く、2017年以外は3,000円台で推移しています。10年間の平均は3,554円です。調査産業計に比べて改定額は低い状態が続いており、2013年以降は1,000円以上の開きがあります。

10年間の改定率

1人平均賃金改定率（以下、改定率）をまとめると右表のとおりです。医療、福祉では改定額と同様、2011年の1.4%が最も低く、それ以外は1.5～2.1%の間で推移しています。10年間の平均は1.7%です。調査産業計と比べると、2014年以降は調査産業計の方が改定率の高い

年が多い状況です。

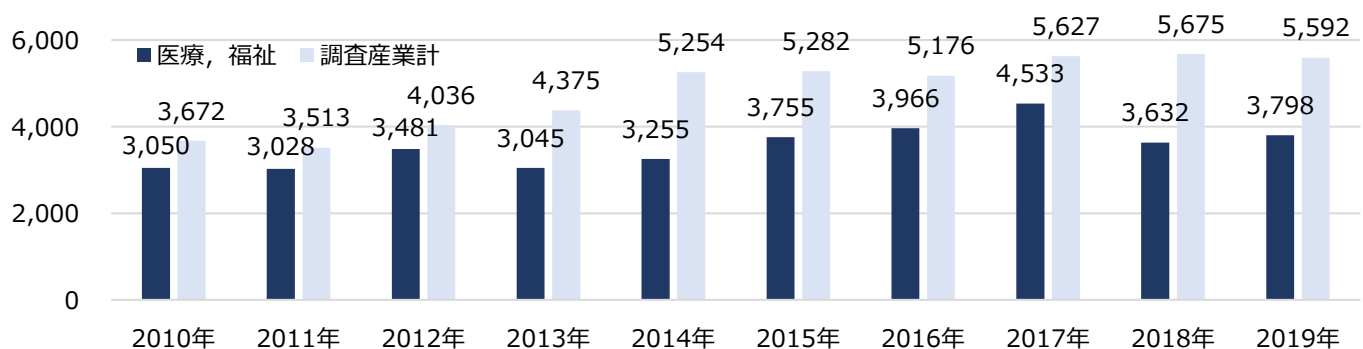
1人平均賃金改定率の推移（%）

	医療、福祉	調査産業計
2010年	1.5	1.3
2011年	1.4	1.2
2012年	1.5	1.4
2013年	1.5	1.5
2014年	1.6	1.8
2015年	1.8	1.9
2016年	1.9	1.9
2017年	2.1	2.0
2018年	1.7	2.0
2019年	1.8	2.0

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

新型コロナウイルス感染症の影響で、社会経済状況が一気に悪化しています。ちなみにリーマンショック発生後の2009年の医療、福祉の改定額は2,439円でした。今後、同様な事態に陥る可能性が考えられます。

1人平均賃金改定額の推移（円）



厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より作成

※厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」

一定の業種・規模から抽出した企業を対象に毎年8月に実施される調査です。賃金改定を実施し又は予定している額も決定している企業と賃金改定を実施しない企業を集計したもので、1人平均賃金の改定額は1ヶ月当たりの1人平均賃金の改定額です。詳細は次のURLのページからご確認ください。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450098&tstat=000001009619&cycle=0&tclass1=000001026399>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『職員ミーティングを効果的に進めるためのポイント』



当院では、定期的に職員を集めてミーティング（職員ミーティング）を行っていますが、単なる事務連絡ばかりになっていて、有効な場となっていないように感じています。今回はテーマを「患者満足度の向上」としてはいますが、もっと効果的に進めるためのポイントを教えてください。



職員ミーティングのような場で、組織の考え方や取組について伝えたり、職員の意見を平等に聞き出したりすることで、職場の活性化や、風土改善につなげたりすることがあります。そのためには、ミーティングの目的を明確にし、テーマの具体的な内容について期限を決めて進めていくことが重要です。

詳細解説：

1. 目的の明確化

職員ミーティングを実施するにあたって、目的が明確になっていなければ、各々が好き勝手な話題を出し合う、問題を議論するだけ、の場となってしまふことがあります。その結果、時間を割いて参加した職員に不満が溜まり、モチベーションの低下につながります。



このような問題を避けるためには、そもそもどのような目的でミーティングを実施するのかについて、あらかじめ明確にしておく必要があります。

たとえば、今回のテーマである「患者満足度の向上」であれば、まずは、組織のトップである院長等が、医院の方針を明確にしたうえで、このテーマに取り組む目的と、想定するゴールを伝えておくことで、ミーティングで話がそれたときであっても元の目的に戻ることができ、有意義な時間にするのが可能となります。

2. 効果的な進め方のポイント

時間に余裕が取れるのであれば、今回のテーマについて、各自または部署内で情報収集をしたり、意見を事前にまとめたりしたうえで、ミーティングを実施します。

実施後、実際に対応が必要になる事項に関しては、担当者や責任部署をミーティング内で決定し、今回のミーティングまでに行動を起こし、必要に応じ、院長等の決裁を仰ぎ、その結果を報告する流れを作ります。

また、ミーティングを開始するにあたって、終了時間と終了時までには決めるべきことを明確にし、共有しておくことが重要です。こうした事項を先に伝達することによって、参加者は、検討すべき課題に沿って、終了時間の意識を持ちながら議論を進めることができます。

なお、ミーティングは必要に応じて随時開催するものであって、毎月強制してやるものではありません。無理にテーマを作って、ミーティングを開催すること自体が目的とならないようにしましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『成熟へのステップ』



成熟へのステップ



ワンポイントアドバイス

成熟した医療人へのステップとして、未成熟な段階でのステップ1から成熟の段階であるステップ3まで、3段階で考えてみます。

ステップ1. キーワード：短期的視点、自分のこと、個人的な能力

自分の事で精一杯の時期です。当然、周りが見えず、『今、この瞬間』の事しか考えることができません。気分がムラが出やすく、チームワークを大切にする視点は持てません。まず、自分の能力を高めていくことが良いでしょう。

ステップ2. キーワード：中期的視点、周りとの関係、サポートやリーダーシップ

徐々に、相手や周りが見えるようになり、患者様の立場で考える、忙しいスタッフへの協力やサポートができるようになります。また、前後の関係性が理解できるようにもなるため、自分の言動がどのような影響を及ぼすのか、という事に気づくようになります。そして自ずとリーダーシップが発揮できるようになります。

ステップ3. キーワード：長期的視点、組織や社会、人々の為に自分を活かす

周りとの関係性を理解して信頼関係が構築できるようになると、より広く影響の幅を広げていきます。「院長先生はどう考えるだろう」、「地域から求められる医療機関になるために、何をすべきだろう」、「若いスタッフをどのように指導すれば、成長してもらえるだろう」と、一段高い組織の視点で物事を考え、自分を活かし、組織や社会に貢献できるようになります。将来を見据えた長期的なスパンで物事を考えるようになります。

ステップを踏むごとに、内面は成熟し、多くの人を大切に、多くのことができるようになっていくのです。こういった影響の範囲を含めて考えると、接遇とは患者様の前で行う表面的な美しいマナーではなく、新人教育にも関わるような広い範囲のものであり、自己成長につながる道であるとも言えるでしょう。