



## 医療機関版

## NEWS LETTER

2020年8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

## 医療機関の資金繰り支援、大幅に拡充

新型コロナウイルス感染症は、医療経営にも深刻な影響を及ぼしています。緊急対策として補正予算で医療事業者への資金繰り支援が講じられており、(独)福祉医療機構による無利子・無担保等の優遇融資が実施されています。



## 条件も優遇、融資枠も拡大

(独)福祉医療機構による医療貸付は平時より実施されていますが、第1次・第2次補正予算により貸付原資の積み増しが行われ、下表のように支援が強化されています。

融資には保証人が必要ですが、**保証人不要制度**(0.15%の利率を上乗せ)も用意されており、保証人が見つからない場合でも利用できます。

申し込みは法人単位ではなく、**施設単位**となります。例えば、医療法人が診療所を2つ運営

している場合で、法人全体として返済が可能であれば、8,000万円(=2施設×限度額4,000万円)までの申し込みができます。

更に、**既往の貸付け**に関しても、事業者の状況に応じ3年間(最長3年6ヶ月)の元利金支払いの**返済猶予**の相談を受け付けています。

この融資の他にも、医療機関の設備整備や環境整備、人材確保等に対し、多くの自治体が補助事業を設けています。厚生労働省や各自治体の発信情報をこまめにご確認ください。

## ○第二次補正予算による優遇融資の内容

(※下表は一般の医療機関に対する条件です。コロナ対応を行う医療機関及び政策医療を担う医療機関には、これより更に手厚い条件が用意されています。)

	優遇融資		通常融資
融資率	100%		70~80%
限度額	① 病院 7.2 億円、老健・介護医療院 1 億円、それ以外の施設 4,000 万円 ② その医療機関等の前年同月からの減収の 12 ヶ月分		老健 1,000 万円 診療所 300 万円
無担保	適用上限: 病院 3 億円、老健・介護医療院 1 億円、それ以外の施設 4,000 万円		
貸付利率 令和2年6月1日現在	当初5年間	・ 病院、老健・介護医療院 1 億円まで ・ 上記以外の施設 4,000 万円まで 上記を超える部分	0.801%
	6 年目以降		
償還期間	15 年以内		1 年以上 3 年以内
据置期間	5 年以内		6 ヶ月以内

問い合わせ先: 独立法人 福祉医療機構 施設の開設地によって窓口が異なります。⇒ <https://www.wam.go.jp/hp/fukui.shingatacorona/>

## 都道府県別の熱中症による救急搬送人員数

1年で最も熱中症の危険性が高い季節を迎えています。特に今年は、新型コロナウイルス感染予防のためにマスクの着用が求められており、例年以上に注意が必要です。ここでは、総務省消防庁の資料※1から、2019年5月～9月に熱中症で救急搬送された人数を都道府県別にみていきます。

### 2019年は2018年より減少

上記資料によると、2019年5月～9月に熱中症で救急搬送された全国的人员は7.1万人でした。2018年は9.5万人であったことから25%程度減少したことになります。とはいえ2015年から2017年は5万人台であったことからすると、2019年も高い水準にあるといえます。

### 都市部に多い搬送人員

都道府県別に搬送人員と人口10万人当たりの搬送人員をまとめると、下表のとおりです。

搬送人員が最も多いのは東京都で6,046人でした。次いで大阪府が5,182人、愛知県が

4,705人などとなっています。一方、最も少ないのは島根県で452人でした。次いで鳥取県が457人、徳島県が482人などとなりました。

### 人口10万人あたりでは鳥取県が最多

人口10万人当たりの搬送人員をみると、最も多いのが鳥取県で79.69人となりました。鹿児島県が78.94人、岡山県が75.36人で続いています。

環境省や厚生労働省では、「令和2年度の熱中症予防行動」※2を公表して注意喚起を行っています。貴院でもこうした資料などを参考に、患者等への注意喚起を行ってはいかがでしょうか。

都道府県別熱中症による救急搬送人員と10万人当たりの搬送人員数（人）

	搬送人員	10万人当たりの搬送人員		搬送人員	10万人当たりの搬送人員		搬送人員	10万人当たりの搬送人員
全国	71,317	56.11	富山県	501	46.98	島根県	452	65.10
北海道	1,605	29.82	石川県	679	58.84	岡山県	1,448	75.36
青森県	532	40.66	福井県	536	68.13	広島県	1,587	55.80
岩手県	741	57.91	山梨県	489	58.57	山口県	654	46.56
宮城県	1,342	57.50	長野県	1,028	48.98	徳島県	482	63.78
秋田県	594	58.06	岐阜県	1,476	72.64	香川県	588	60.23
山形県	765	68.07	静岡県	1,822	49.24	愛媛県	846	61.07
福島県	1,435	74.97	愛知県	4,705	62.87	高知県	513	70.44
茨城県	1,863	63.87	三重県	1,178	64.87	福岡県	2,656	52.06
栃木県	1,164	58.96	滋賀県	727	51.45	佐賀県	574	68.92
群馬県	1,394	70.65	京都府	1,767	67.69	長崎県	741	53.81
埼玉県	4,346	59.81	大阪府	5,182	58.62	熊本県	1,203	67.35
千葉県	3,558	57.18	兵庫県	3,236	58.47	大分県	722	61.90
東京都	6,046	44.73	奈良県	956	70.07	宮崎県	737	66.75
神奈川県	3,463	37.95	和歌山県	635	65.90	鹿児島県	1,301	78.94
新潟県	1,651	71.65	鳥取県	457	79.69	沖縄県	940	65.57

総務省消防庁「2019年（5月から9月）の熱中症による救急搬送状況」より作成

※1 総務省消防庁「2019年（5月から9月）の熱中症による救急搬送状況」  
[https://www.fdma.go.jp/disaster/heatstroke/items/heatstroke004\\_houdou01.pdf](https://www.fdma.go.jp/disaster/heatstroke/items/heatstroke004_houdou01.pdf)  
 ※2 環境省・厚生労働省「令和2年度の熱中症予防行動」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000642298.pdf>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『突然出勤しなくなった職員への対応』



職員が、2日前から連絡もなく出勤しなくなりました。自宅や携帯電話へ連絡していますが、コールはするものの本人が出ることはありません。このまま連絡が取れないようであれば、退職としてよいのでしょうか。今後、医院としてどのように対応すればよいか教えてください。



職員本人から退職の意思表示がないため、数日出勤してこなかったことのみをもって退職とすることはできません。まずは、家族や身元保証人などに連絡を取り、出勤しない理由を確認しましょう。

#### 詳細解説：

##### 1. 本人への連絡と退職の意思確認

通常は、本人の意思で出勤していないと考えられますが、体調不良や事件に巻き込まれて出勤することができない可能性もあります。まずは本人への電話連絡に加え自宅への訪問などを通じて、所在確認と安否確認に努めましょう。場合によっては、他の職員に連絡や訪問をしてもらったり、一人暮らしであれば家族や身元保証人へ連絡を取り、協力を得ることも検討します。



本人と連絡が取れ、退職の意思確認ができた場合には、退職の手続きを進めます。退職の申し出は口頭でも成立しますが、後で言った言わないというトラブルを避けるためにも、退職日、退職理由等が確認できる書面を提出させることが重要です。

##### 2. 就業規則等の規定による退職

本人と連絡を取るために、あらゆる手段を用いたにもかかわらず、連絡が取れない場合、公示送達を行うことで解雇の手続きを行うことができます。公示送達とは、裁判所の

掲示板等に解雇する旨を掲示することによって、2週間後に解雇の効力が発生するものです。しかし、手続きが煩雑であるため、実務上はあまり行われません。

一方、就業規則等に「職員が無断欠勤し〇日以上経過した場合」のように、自動的に退職となる旨が規定されていれば、本人への意思確認を行う努力は必要ですが、意思確認が取れない場合であっても、退職とすることが可能になります。

なお、後になってトラブルが発生し、医院の対応に問題がなかったかどうかの確認が行われる場合に備えて、誰がいつどのような方法で職員への対応を行ったか、就業規則のどの規定により退職としたかなどについて、記録に残しておくことが重要です。

職員が突然出勤しなくなる原因には、個人的な事情によるものだけではなく、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなど医院内のトラブルによる場合や、メンタルヘルスに問題があって連絡できない場合なども考えられます。日常的に職員の様子の変化や、職場環境における問題について、上長等が気を配るなどしていきましょう。



# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『役割認識』



### 役割認識



## ワンポイントアドバイス

チームワークの根底の1つに、「役割認識」があります。

たとえば今回の事例のように、クリニックに電話がかかってきて、コールが鳴り続けていたとしましょう。

あなたは診療スタッフで、タイミング良く患者様の流れが一段落ついたとします。院内では“電話を取る人は誰”というルールは存在せず、診療スタッフの近くにも電話機があるとした場合、あなたならどうしますか？

- A: 電話は事務スタッフを取るはずだから、私は取らない
- B: 事務スタッフ忙しい時は、手のあいている私が取る

これらの行動の違いは、役割認識の差によって生まれます。

Aは、自らの仕事（役割）に勝手な枠組みをしてしまい、【私の仕事は□□、あっちの仕事は○○さんがすべきこと、忙しくても私には関係ない】という考え方です。

つまり、事例のアイさんに近い人で、電話のコールが鳴り続けていることにすら気づきません。このような仕事のスタンスでは、いくら自分の仕事がしっかりできて、良いチームワークは形成されません。

Bは、常にアンテナを張って全体の状況を見渡し、今の自分にできることは何かを考えて行動します。こういう人は自然に仕事の幅も広がります。そしてより一層、全体の状況把握ができるようになっていきます。

患者様に携わっている一人ひとりが正しい役割認識をしたうえで、自分の目の前の業務を責任を持って行うこと。これを繰り返す中で、互いに『信頼』が生まれ、チームワークが発揮できるのです。