



医療機関版

NEWS LETTER

2021年1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

令和3年度の税制改正要望 医療編



今回は、厚生労働省が提出した令和3年度税制改正要望から、医療に関する主な項目をご紹介します。令和3年度は予算の概算要求と同様、新型コロナウイルス感染拡大防止の影響で1ヶ月遅れの始動です。

地域医療関連から3つご紹介

地域医療に関連した改正要望を3つご紹介します。

● 地域医療提供体制確保の3特例の延長

次の3つの現行制度について、適用期限の2年間延長が要望されました。

- ① 医師やその他の医療従事者の勤務時間短縮のために必要な器具、備品及びソフトウェアの特別償却制度
- ② 地域医療提供体制の確保のため地域医療構想で合意された病床の再編等の建物及びその附属設備の特別償却制度
- ③ 取得価格500万円以上の高額な医療用機器を取得した場合の特別償却制度

③については、対象機器の見直し等も要望されています。

● 地域医療構想のための優遇税制の創設

地域の医療機関の再編統合による資産等の取得（改修工事含む）が行われた場合に、**不動産取得税、固定資産税及び登録免許税を軽減する税制措置**を設けることが提起されています。

● 地域連携薬局の不動産取得税特例の創設

患者自身が自分に適した薬局を選択できる、機能別の認定制度が導入されます（令和3年8月1日施行）。認定薬局は次の2つです。

地域連携薬局	入退院時の医療機関等との情報連携や在宅医療等に、地域の薬局と連携しながら一元的・継続的に対応できる薬局
専門医療機関連携薬局	がん等の専門的な薬学管理に他の医療提供施設と連携して対応できる薬局

認定薬局の要件に適した患者等に配慮した構造等とするための負担軽減策として、中小企業者による認定薬局の用に供する不動産の取得に係る**不動産取得税に関して、不動産価格の6分の1に相当する額を価格から控除する課税標準の特例の創設**が要望されました。

なお、上記以外に、持分なし医療法人への移行促進のための納税猶予制度創設、セルフメディケーション推進のための医療費控除の特例の延長等も要望されています。

参考：厚生労働省「令和3年度厚生労働省税制改正要望について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981_00006.html

通院にかかることのできる時間はどのくらいか

医療機関を受診する際、患者が通院にかかることのできる時間はどのくらいまでなのか、ご存じですか。ここでは2020年10月に厚生労働省より発表された調査結果*から、通院にかかることのできる時間に関するデータをご紹介します。

日常的にかかる診療所は30分未満が80%

上記調査結果から、片道の通院にかかることのできる最大時間を、本人と家族に分けて受診する医療機関ごとにまとめると、下グラフのとおりです。

日常的にかかる診療所では、本人、家族ともに30分未満が80%を超えました。30分～1時間以内も加えると、本人、家族ともに95%を超えています。通院頻度が高くなると、通院時間も短い方がよいと考える割合が高いようです。

手術や入院では30分未満は減少

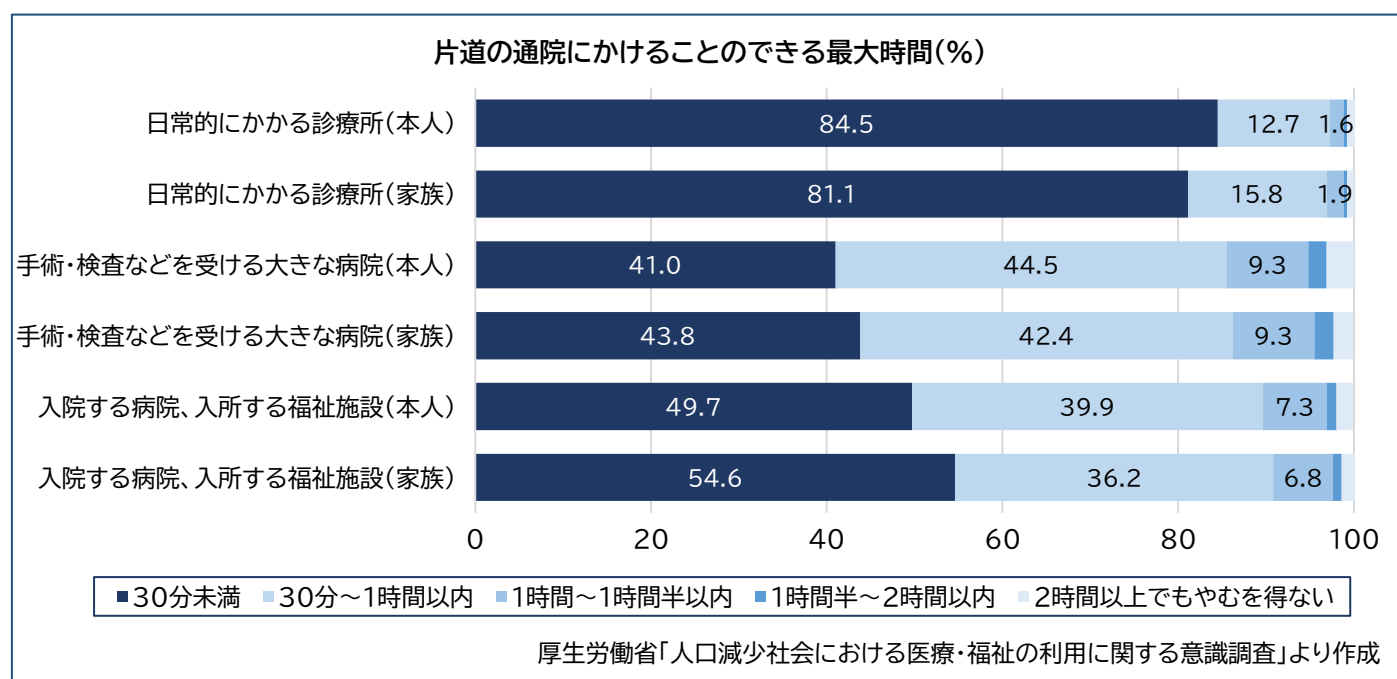
手術・検査などを受ける大きな病院では、本人、家族ともに30分未満の割合が日常的にかかる診療所の半分程度に減り、40%台になり

ました。30分～1時間以内とする割合は、本人が44.5%、家族は42.4%です。本人は30分～1時間以内、家族は30分未満の割合が最も高くなりました。

入院する病院、入所する福祉施設は、本人の49.7%、家族の54.6%が30分未満と回答しています。手術・検査などを受ける大きな病院よりも、30分以内とする割合が高い状況です。

手術や検査などを受ける大きな病院と、入院する病院の場合、本人よりも家族の方が30分以内とする割合が高いのは、付き添いが関係していることも考えられます。

通院する目的によっては、医療機関が限定されることもありますが、通院時間は片道最大1時間以内とする人が8割を超える結果になりました。自院の来院傾向と比較してみたいかががでしょうか。



*厚生労働省「人口減少社会における医療・福祉の利用に関する意識調査」

18歳以上の男女3,000人を対象に、2019年12月6日～12月13日に行われた調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14222.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『パワハラ防止措置の法制化と事業主に求められる対応』



上司に叱られたことがパワーハラスメント（以下、「パワハラ」という）に該当するのではないかと申し出た職員がいます。パワハラとはどのようなもので、どのような対応をしなければならないのでしょうか。



パワハラ防止措置の法制化によりパワハラの実態が明確になり、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示されました。パワハラ防止措置として、パワハラを行ってはならないこと等に対する職員の関心と理解を高めたり、他の職員に対する言動に注意を払うことができるように研修を行うことが求められます。

詳細解説：

1. パワハラ防止措置の法制化

労働施策総合推進法の改正によりパワハラ防止措置が事業主に義務づけられ、大企業区分に該当する医療機関は2020年6月1日より施行されています。中小企業区分に該当する医療機関は、2022年4月1日より施行されます。



また指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示され、例えば「精神的な攻撃」は次のように示されています。

2. パワハラの実態と例示

パワハラの実態は「パワーハラスメント防止のための指針」（以下、「指針」という）の中で明確にされ、次の①～③までの要素をすべて満たすものとしています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

また指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示され、例えば「精神的な攻撃」は次のように示されています。

【該当すると考えられる例】

業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行うこと

【該当しないと考えられる例】

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をすること

この事例からわかるように、業務の遂行に関することの注意は問題なくても、必要以上に厳しく注意したり、長時間にわたって厳しく注意したりすることで、パワハラに該当する可能性が高まります。反対に、当然守るべきルールを散々破ったときに、必要に応じた厳しい注意をしたとしても、パワハラには該当しないということになります。この指針で示された例はあくまで事例であり、パワハラに該当するかどうかは個別に判断されます。

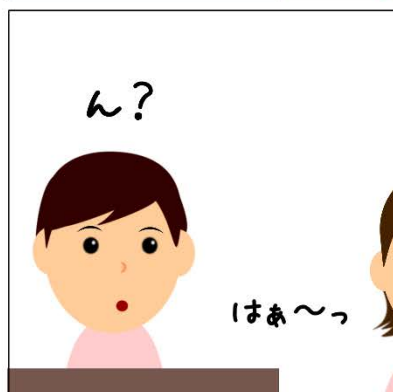
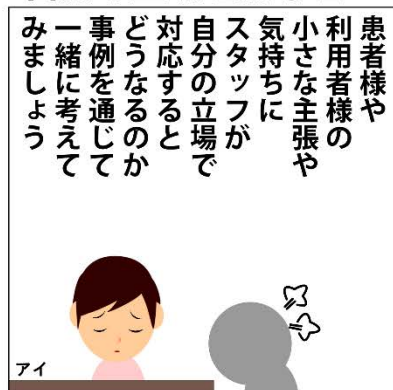
パワハラというと上司から部下に対するものをイメージしますが、職場内の仲間外れ、外部の関係者へのパワハラも考えられます。そのため、上司（管理職）だけでなく一般の職員に対する研修の実施も効果的でしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自分の立場を語ると…』



自分の立場を語ると…



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、患者様から診察の順番がまだなのか聞かれて、他の患者様も待っていることを話したところ、患者様から怒られてしまったようです。

皆様が患者様の立場でこのようなことをいわれたら、どう思われますか？

- ・ みんな…
- ・ 他の人も…
- ・ (院内の)ルールですから
- ・ (院内の)仕組みですから

スタッフに悪気はなくとも、こういった言葉は医療機関側から患者様を十把一絡げにした印象を与えてしまったり、医療機関側の一方的な主張だと受け止められたりすることがあり、患者様にしてみると心地良い表現ではありません。

ここでの心地良さとは、次の状況といえるでしょう。

- 自分が大切にされている
- 自分の気持ちや考えを理解してもらえた

相手を理解する前に自分の立場を語ると、不満が増大します。瞬間的に交わす会話で心地良さを提供するには、日常業務の中で自分の言葉遣いに意識を持ってトレーニングを積んでおくなくてはなりません。常々接遇を意識して、相手の立場に立った対応のトレーニングをしておけば、とっさの一言に温かさが表現できるでしょう。

なお、クレーム対応の基本は次の3つです。上から順に行いましょう。

1. お詫びをする
2. 相手の立場で聴く(相手の状況や気持ち、考えを受け止める)
3. こちらの情報や状況を伝える