



## 医療機関版

## NEWS LETTER

2021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

## デジタル改革法成立で医療への影響は？

デジタル改革関連法が成立し、5月19日に公布されました。9月1日には、今後の司令塔となるデジタル庁が発足する予定です。今回は、医療分野におけるデジタル化戦略について、目下推進中の政策の進捗と方向性に注目します。



## マイナンバー活用を軸に推進

デジタル庁の目標の一つが、マイナンバーカードの普及を促進し、給付の迅速化や行政手続きのオンライン化を実現することです。

医療分野では、既にオンライン資格確認等システムの取組みの中で、マイナンバーカードと健康保険証の紐づけの試みが始まっています。このシステムは当初の今年3月下旬スタート予定を延期し、「遅くとも10月」の本格運用開始に計画が修正されています。

同システムは、医療分野のデジタル化推進の要。今後のスケジュールは次のとおりです。

## 2021年10月～

マイナポータルで、特定健診情報と薬剤情報の閲覧開始

## 2021年11月～

マイナポータルで、医療費通知情報の閲覧開始

## 2021年分の確定申告

マイナポータルでの医療費控除の手続きで、医療費通知情報の自動入力が可能に

## 国家資格の手続きにも

今回成立した法案の一つ「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」には、マイナンバー活用による国家資格の事務手続きの効率化が含まれています。

これは、届出手続き等の簡略化や申告漏れ防止、資格の証明、就職情報の提供等にマイナンバー制度を役立てるものです。申請時に必要となる免許証や住民票・戸籍等、書類提出の省略等の簡素化が予定されています。社会保障関連の国家資格では、次の31資格が対象です。

医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師、准看護師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、義肢装具士、言語聴覚士、臨床検査技師、臨床工学技士、診療放射線技師、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師、柔道整復師、救急救命士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理師、管理栄養士、栄養士、保育士、介護支援専門員、社会保険労務士

こちらは4年以内の施行が予定されています。

参考：厚生労働省「オンライン資格確認等システムに関する運用等に係る検討結果について（令和3年4月版）」<https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/000726675.pdf> 他

## 小規模医療機関等の給与データ

6月号では10～99人規模の医療機関等における、看護師の給与データをご紹介しました。ここでは、今年4月に厚生労働省から発表された調査結果\*から、企業規模1～4人の医療機関等(以下、医療、福祉)の給与データをみていきます。

### 男性の平均は24.4万円

上記調査結果から、企業規模1～4人の医療、福祉における、男性労働者のきまって支給する現金給与額(2020年9月分)をまとめると、表1のとおりです。

【表1】男性労働者のきまって支給する現金給与額(円)

	医療、福祉	調査産業計
年齢計	244,412	257,975
～19歳	-	79,888
20～24歳	185,283	159,766
25～29歳	197,654	214,165
30～34歳	227,218	251,528
35～39歳	303,372	289,218
40～44歳	337,229	294,251
45～49歳	277,620	303,247
50～54歳	247,102	300,172
55～59歳	327,896	294,390
60～64歳	297,868	261,161
65～69歳	226,866	204,640
70歳～	145,334	166,395

厚生労働省「小規模事業所勤労統計調査」より作成

年齢計は24.4万円となりました。年齢階級別では40～44歳が33.7万円と最も高く、55～59歳と35～39歳も30万円を超えています。30～60代では20万円以上の金額となっています。

### 女性の平均は15.7万円

同じく、女性労働者のきまって支給する現金給与額をまとめると、表2のとおりです。

【表2】女性労働者のきまって支給する現金給与額(円)

	医療、福祉	調査産業計
年齢計	157,342	141,961
～19歳	59,610	40,355
20～24歳	152,859	125,097
25～29歳	192,392	161,839
30～34歳	169,359	159,449
35～39歳	153,864	147,586
40～44歳	153,056	144,967
45～49歳	161,598	152,857
50～54歳	170,481	159,167
55～59歳	146,721	147,977
60～64歳	161,628	140,154
65～69歳	162,454	117,685
70歳～	96,293	106,247

厚生労働省「小規模事業所勤労統計調査」より作成

女性の年齢計は15.7万円でした。年齢階級別では、20万円を超える額は見当たらず、25～29歳の19.2万円が最も高い状況です。

### 調査産業計と比べると

回答事業所全体の結果である調査産業計との比較では、医療、福祉の女性労働者の場合、年齢計はもちろん、多くの年齢階級で調査産業計の金額を上回りました。一方男性は、年齢計が1.4万円程度低くなったのをはじめ、調査産業計より低い年齢階級が女性より目立っています。

医療、福祉では、女性労働者の方が全体の結果よりも高い水準にあるようです。

\*厚生労働省「小規模事業所勤労統計調査」

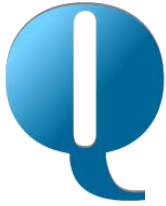
2020年10月に、常用労働者を5人未満雇用する事業所約2万件を対象に行われた調査(有効回答率は45.6%)です。きまって支給する現金給与額は、労働契約、就業規則等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法に基づき、毎月きまって現金で支給される給与額(超過勤務手当を含む)をいい、所得税、各種社会保険料等を差し引く以前の金額です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/169-1.html>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『妊娠した職員に対して求められる雇用主としての配慮』



女性職員から妊娠したと報告を受けました。その際、本人から長時間連続して立ち続ける仕事を減らしてほしいという要望がありました。雇用主として、どこまで配慮をする必要があるのでしょうか？



妊娠中の職員からの要望について、主治医等が職員にどのような指導事項を出しているかを確認した上で、雇用主は主治医等の指導事項を守ることができるようにするための措置を講じることが求められます。具体的な措置の内容については職員と話し合い検討します。

#### 詳細解説：

#### 1. 雇用主に求められる母性健康管理措置

妊娠や出産は病気ではないため、通常通り勤務することが原則的な考え方となります。ただし、妊娠中の職員が健康診査等により、主治医や助産師（以下、主治医等）から指導を受けた場合には、その指導事項を守るために必要な措置を講じる必要があります。具体的には、以下のような措置があります。



- 妊娠中の通勤緩和
- 妊娠中の休憩に関する措置
- 妊娠中または出産後の症状等に関する措置（作業の制限、勤務時間の短縮、休業等）

今回のケースは職員からの要望であるため、まずは主治医等が指導事項を出しているか確認すべきでしょう。

#### 2. 妊娠中の職員に対する配慮

主治医等の指導事項を雇用主へ適切に伝え

るためのものとして、「母性健康管理指導事項連絡カード」（以下、母健連絡カード）が用意されています。この母健連絡カードは、主治医等が職員へ行った指導事項の内容を雇用主に伝えるものです。職員には状況を把握するためにも、このカードの提出を求めるとよいでしょう。

母健連絡カードでは、「作業の制限」として「長時間の立作業」の項目が設けられており、提出のあった母健連絡カードにこの指導があるときには、どの程度の作業時間が身体的負担となるか、本人と話し合うこととなります。例えば、休憩回数を増やすことや、休憩時間を長くするなどの対応が考えられます。具体的な措置が分かりづらい場合は、本人の了承を得て、主治医等と直接連絡を取り、判断を求めることも可能です。

妊娠した職員への配慮をすることにより、周囲の負担が増えることもあるかと思えます。妊娠した職員と話し合い、負担となる業務を明確にした上で対応するとともに、周囲の職員にも協力を求めることが必要となります。

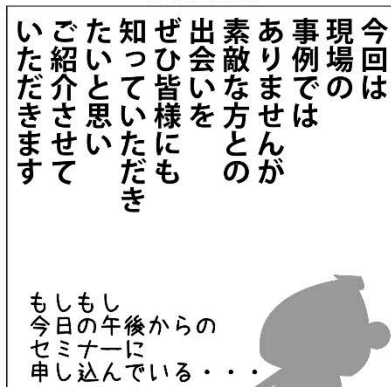
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『責任感』



#### 責任感



#### ワンポイントアドバイス

事例では、研修の受講者が勤めるクリニックの院長先生から、研修開始前に1時間ほど到着が遅れる旨の連絡が入りました。

一方、研修は定刻通りにスタートしました。1時間が経過した頃、受講者が到着。研修室のドアが開き、他の参加者が一斉にドアの方へ顔を向けた瞬間…

**「遅刻をして、大変申し訳ございませんでした」**

と言い、頭を下げました。

非常に礼儀正しい対応でした。業務の対応により遅れたことを言い訳にせず、遅れて迷惑をかけたことに対して、お詫びをされたのです。この気持ち良い応対に、(良い意味で)研修室の空気が引き締まりました。

その後は熱心に受講してその日は終わりました。そして翌日、研修受講のお礼と、説明を聞くことができなかった部分に関する質問があり、最後はお礼の言葉も添えていただきました。

素直で素敵な方でした。

- 研修に遅れたことに関するお詫び
- 研修の進行に支障をきたし、他の研修参加者に迷惑をかけたことに関するお詫び
- 遅れたことによって、内容が理解不足であったことへの質問
- 一連の出来事に対する感謝の言葉

これらのことができるスタッフは、何事にも責任感を持っていらっしゃるのでしょうし、事前の院長先生からの連絡を含めて、こちらの医院にはきっと良い風土が整っているのでしょう。こういった言動の一つ一つが、信頼に繋がります。

素敵な自分と組織を目指して、責任を持って、仕事に取り組みましょう。