



医療機関版

## NEWS LETTER

2022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

## 収入が減少したときに利用できる支援策



コロナ禍は3年目に突入です。医療機関にとって医療体制の維持・確保だけでなく、資金繰りや人員確保などの経営面でも、過去に例を見ない難しい局面が今も続いています。今回は、医療機関も利用できる支援策を確認します。

## 陽性者発生時や臨時休診にも制度利用を

この2年間、受診控えによる患者数の減少や、感染防止対策のためのコスト増などの難題に直面してきました。国や自治体もさまざまな医療機関向け支援策を実施しています。

特にこの冬は、オミクロン株の急拡大により、医療従事者が陽性者や濃厚接触者となるケースが急増し、臨時休診を余儀なくされる例も数多く発生しました。このような臨時休診には雇用調整助成金、休業支援金（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金）などの制度が利用できる他、感染した従業員には、医師国保などによる傷病手当金や労災保険が適用できる場合もあります。また、日本医師会や日本歯科医師会は独自の休診補償制度を設けており、休診に伴う喪失利益や家賃、消毒・検査費用などを補償しています。

## 深刻な売上減には、事業復活支援金も

1月以降は、子どもの感染者の急増や、マスク着用によるといわれる花粉症の症状緩和により、診療科や地域によっては、深刻な受診控えも見受けられました。がん検診などの健康診

断の先延ばし傾向も続いています。

これらにより売上が大きく減少した医療機関では、「事業復活支援金」を利用できる場合があります。事業復活支援金は、コロナの影響を受けた中小法人や個人事業者等の支援策で、医療機関等も対象です。昨年11月から今年3月のいずれかの月の売上高が、**直近3年間のいずれかの同月と比べて3割以上減少**していた場合に受給できます。注目点は次の2点です。

- この場合の売上高の計算には、事業再構築補助金、雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症に伴う特例）など、**新型コロナウイルス感染症の影響に関連する給付金等は含まれません**。受給されている場合は、これらを差し引いた額でご確認ください。
- 比較できるのは、昨年同月の売上だけではありません。**2年前もしくは3年前の同月の売上との比較で3割以上の減少が見られる場合も対象**です。「昨年や一昨年との比較だと当てはまらないけれど、3年前との比較なら受給できた」というケースも見受けられます。こちらもぜひ一度、ご確認ください。

申請の締切は5月31日。お急ぎください。

事業復活支援金 <https://jigyuu-fukkatsu.go.jp/index.html>



## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『妊娠・出産の申出をした職員に対する 育児休業等の個別周知・意向確認』



職員から「妊娠をした」という報告を受けました。産前産後休業（産休）・育児休業（育休）を取りたいとのことですので、取得してもらおうと思っています。産休・育休の制度は就業規則に定められているので確認するように伝える予定ですが、そのほかに職員に事前に説明しておくべきことはありますか？



2022年4月1日以降、妊娠や出産を申し出た職員には、個別に育児休業の制度等を説明し、育児休業を取得するか否かの意向を確認する必要があります。また、育児休業等に関する研修をしたり、相談窓口を設置したりすることにより、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備することも必要となります。

#### 詳細解説：

#### 1. 必要となる個別周知・意向確認

2022年4月1日以降、本人または配偶者の妊娠・出産について申し出た職員に対して、育児休業制度等に関する次の事項を、面談や書面交付（本人が希望した場合には、FAX、電子メール等も可能）で、個別に周知するとともに、育児休業の取得の意向を確認することが義務付けられました。



- ① 育児休業・出生時育児休業に関する制度
  - ② 育児休業・出生時育児休業の申出先
  - ③ 雇用保険の育児休業給付に関すること
  - ④ 職員が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
- ※ 出生時育児休業は2022年10月1日以降の申出が対象

そのため、就業規則に育児休業のことを規定していても、別途、①～④の事項を職員に個別に周知し、意向を確認する必要があります。

#### 2. 個別周知・意向確認のポイント

職員の中には、第一子を出産することで

で個別周知する事項を理解していて、「制度の説明は不要」ということもあるでしょう。また男性職員の場合には、「育児休業を取得するつもりはない」ということもあります。このような場合でも、職員からの妊娠や出産の申出に対し、個別周知や意向確認を行う必要があります。

個別周知・意向確認の前提として、職員からの妊娠や出産の申出がありますが、この申出は口頭でよいとされています。口頭での申出のみでは、申出やその内容を把握しづらいこともあるため、例えば、出産予定日や産休の取得予定などの情報が把握できるような申請書を用意し、あらかじめ書面を提出してもらうことで、申出を把握することも考えられます。

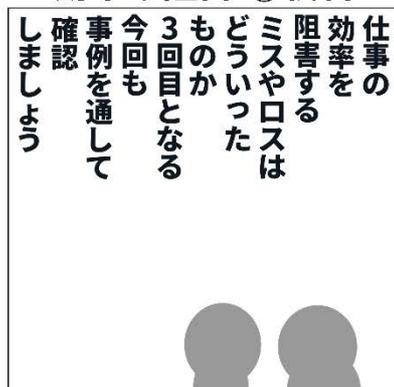
2022年4月1日からは、職員を対象とした育児休業等に関する研修の実施や、職員からの育児休業等に関する相談を受け付ける窓口の設置等、育児休業を取りやすい雇用環境を整備することも医院の義務となっています。法改正の内容を確認し、もれのない対応を進めましょう。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『効率の阻害 ③執着』



### 効率の阻害 ③執着



### ワンポイントアドバイス

今回の事例では、アイさんとサエコさんは書類の確認をしており、先に終わったのがアイさんでした。ただ、少しミスがあったようです。

その後、アイさんはmana先輩から指摘を受けた書類を修正しました。

この間もサエコさんは確認し続けたものの、アイさんが修正し終えても、まだ終わらなかったようです。

サエコさんは慎重派です。間違いが発生しないように何度もじっくりと確認するため、時間を要してしまいます。

実は何度もmana先輩からアドバイスを受けているのですが、この仕事の仕方を貫き通しています。そのため、いつまで経ってもこういった確認作業に時間を要してしまうのです。

業務の生産性を上げるには、「速く、正確に、気持ち良く」が揃わなくてはなりません。そのために、**自分の仕事の仕方を振り返ること**が重要です。失敗して注意されればミスを認識することができます。

しかし、自分の基準や自分の方法に執着している人は、ロスを認識することが難しいのです。いくら“慎重に”といっても、サエコさんのように、物事を何度も確認し続けることはロス時間となります。よい仕事をするには、短時間でより効率的に仕事ができるように、自己改善とスキルアップを目指しましょう。

周りの人からアドバイスをもらって素直に改善すると、効率のよい仕事ができるようになり、より一層、患者様や周りの人に頼りにされるでしょう。