



## 医療機関版

## NEWS LETTER

2023年7月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-4-7イマス浜田ビル3階  
TEL: 03-6302-0475 / FAX: 03-6302-0474

## Topic

## 医療機関向け IT 導入補助金 2023 ガイド



電子カルテシステムにオンライン資格確認、サイバーセキュリティの義務化、そして電子帳簿保存法の改正。大きな変化が続いています。今回は、昨年より申請数が急増している IT 導入補助金について、本年度の概要を確認します。

## 電子カルテやレセコンの導入実績あり

同補助金は中小企業、小規模事業者が対象で、医療機関等も含まれます。医療法人の場合は、常勤従業員 300 人以下が対象です。

どのツールでもよいというわけではなく、登録された IT ツールから選択する必要があります。単独申請の場合、次の枠があります。

## ① 通常枠

- 要件が少なく、最も利用しやすい枠です。**電子カルテシステムや電子カルテ対応レセプトコンピュータの導入など、広く活用**されています。
- IT ツールは 7 分類されており、1 種以上なら A 類型、4 種以上なら B 類型を申請できます。

	A 類型	B 類型
対象経費	ソフトウェア購入費・クラウド利用料(最大 2 年分)・導入関連費	
補助率	1/2 以内	
下限額	5 万円	150 万円
上限額	150 万円	<b>450 万円</b>

## ② セキュリティ対策推進枠

- 「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」

掲載サービスの利用料を補助する制度。異常の監視や問題発生時の駆け付け、保険がパッケージ化されたセキュリティサービスです。

- この 4 月からの医療機関等のサイバーセキュリティの義務化に伴い、**厚生労働省も同サービスの利用を呼びかけています。**

対象経費	サービス利用料(最大 2 年分)
補助率	1/2 以内
下限額～上限額	5 万円～100 万円

## ③ デジタル化基盤導入枠

- 会計、受発注、決済、EC のいずれかの機能が備わった IT ツールの導入を要件とした制度。
- 他の枠よりも高い補助率が設定されています。
- ハードウェアの購入費用も対象**となります。
- 下限額が撤廃されたため、**安価なソフトでも利用**できるようになりました。

	ソフトウェア購入費・クラウド利用料(最大 2 年分)・導入関連費	
補助率	<b>3/4 以内</b>	<b>2/3 以内</b>
下限額	<b>下限なし</b>	50 万円超
上限額	50 万円	350 万円

+

	ハードウェア購入	PC・複合機等	レジ等
補助率	1/2 以内	1/2 以内	1/2 以内
上限額	10 万円	20 万円	

公募の詳細やスケジュールは…… IT 導入補助金 2023 ポータルサイト <https://www.it-hojo.jp/>

## 看護師の給与データ(2022年)

ここでは今年3月に発表された調査結果※から、看護師の給与に関するデータをご紹介します。

### 男性の平均は312.4千円

上記調査結果から、年齢・経験年数階級別に看護師の所定内給与額などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は所定内給与額が312.4千円、年間賞与その他特別給与額（以下、年間賞与等）が519.8千円でした。年収にすると（所定内給与額×12+年間賞与等）、4,268.6千円となります。年齢階級別の所定内給与額では、50～54歳の340.8千円が最も高くなりました。

### 女性の平均は310.4千円

経験年数計をみると、女性計は310.4千円、年間賞与等が654.3千円でした。年収にすると、4,379.1千円になります。男性計と比較すると、年収では女性の方が高くなりました。年齢階級別の所定内給与額では55～59歳の331.2千円が最も高くなりました。

今回ご紹介したデータは、企業規模10～99人の結果ですが、貴院の水準と比較してみたいかががでしょうか。

2022年 看護師の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(千円)

	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
<b>男性計</b>	<b>312.4</b>	<b>519.8</b>	<b>211.0</b>	<b>3.0</b>	<b>340.3</b>	<b>215.1</b>	<b>264.8</b>	<b>589.1</b>	<b>294.3</b>	<b>586.7</b>	<b>326.8</b>	<b>569.7</b>
20～24歳	254.2	395.1	193.9	0.0	263.9	459.2	-	-	-	-	-	-
25～29歳	280.2	508.0	-	-	-	-	280.2	508.0	-	-	-	-
30～34歳	303.6	511.9	215.2	0.0	438.0	217.2	284.3	641.5	244.2	848.5	-	-
35～39歳	306.1	657.6	-	-	275.8	510.0	275.5	743.0	293.7	655.3	312.9	650.7
40～44歳	313.7	483.5	276.3	60.0	315.9	0.0	253.1	584.1	293.1	825.6	337.6	432.1
45～49歳	334.1	449.8	-	-	315.3	30.6	286.6	609.8	333.3	128.4	346.7	627.7
50～54歳	340.8	413.2	-	-	431.5	76.7	269.3	704.4	309.8	617.1	341.3	356.3
55～59歳	268.5	820.4	-	-	-	-	196.4	500.0	-	-	312.7	1,016.6
60～64歳	295.7	639.7	-	-	-	-	-	-	-	-	295.7	639.7
65～69歳	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
70歳～	228.0	564.0	-	-	-	-	-	-	-	-	228.0	564.0
<b>女性計</b>	<b>310.4</b>	<b>654.3</b>	<b>269.6</b>	<b>78.9</b>	<b>280.1</b>	<b>610.9</b>	<b>288.3</b>	<b>549.4</b>	<b>304.6</b>	<b>678.0</b>	<b>324.7</b>	<b>713.5</b>
20～24歳	249.0	187.8	245.5	68.2	250.7	247.7	-	-	-	-	-	-
25～29歳	285.5	493.5	404.8	0.0	274.1	462.7	292.4	531.4	-	-	-	-
30～34歳	290.5	508.6	259.8	201.3	267.7	314.4	299.2	584.1	288.5	503.4	-	-
35～39歳	309.8	555.0	241.6	14.6	240.2	418.1	276.4	257.5	306.5	690.8	333.9	534.0
40～44歳	289.5	585.6	306.1	65.3	277.7	373.0	299.2	483.7	255.2	559.1	288.9	676.5
45～49歳	328.5	759.3	277.9	0.0	301.0	1,308.8	276.3	966.6	312.9	658.0	340.6	705.3
50～54歳	313.5	726.3	211.5	0.0	300.6	653.0	247.7	712.1	309.4	718.3	320.7	735.9
55～59歳	331.2	848.5	247.6	51.3	315.1	544.3	279.4	539.6	336.2	1,070.3	340.6	915.4
60～64歳	319.2	652.2	220.3	124.2	230.1	521.7	279.3	261.1	295.7	343.4	330.0	706.6
65～69歳	305.9	333.3	291.7	269.1	208.0	941.2	255.4	619.7	243.1	198.3	312.3	311.6
70歳～	272.2	233.6	-	-	262.0	0.0	-	-	-	-	272.5	240.5

厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

ここで紹介したデータは10～99人規模の企業における2022年6月分の所定内給与額です。所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく、所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は2021年の1年間における賞与、期末手当等特別給与額です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『妊娠中の女性職員からの軽易な業務への転換希望』



妊娠中の職員から、妊娠後期に入り、立って行う業務が身体の負担になるということで、座ってできる業務への配置転換をして欲しいという希望がありました。当院では、立って行う業務が多く、本人の希望する座ってできる業務はほとんどありません。本人の希望を、どこまで聞き入れる必要があるのでしょうか。



妊娠中の職員から軽易な業務への転換希望があったときには、医院は転換を行わなければなりません。ただし、新しい業務を用意してまで転換する必要はないため、妊娠中の女性職員が求める内容と、医院が対応できる内容をすりあわせて、対応を決めるとよいでしょう。

#### 詳細解説：

#### 1. 妊婦の軽易な業務への転換義務

妊娠した女性にとって、前かがみの業務や長時間の立ち業務等は、身体的に負担の大きい業務になります。そのため、妊娠した女性職員から、他の軽易な業務に転換することの請求があった場合、医院は転換させなければなりません(労働基準法第65条第3項)。この際、「軽易な業務」に対する具体的な定めはなく、妊娠中の職員の状況により、個別に判断する必要があります。



あるものの、軽易な業務がない場合に新たに軽易な業務を作ることまでの義務はないとされています(昭和61年3月20日基発第151号、婦発第69号)。

今回のケースでは、できるだけ座ってできる業務へ転換することを考えるとともに、例えば、近くに椅子を置くことで、立って行う業務の途中でも、適宜、座ることができるような環境を作るなど、医院として対応可能な範囲の配慮を、妊娠中の職員と一緒に考えることがポイントとなります。

なお、妊娠中の女性職員の請求がないにもかかわらず、軽易な業務へ転換させることはできません。職員の体調等に配慮して転換を考える場合には、本人に説明をし、同意を取った上で行う必要があります。

妊娠中の状況は個人ごとに千差万別のため、一様な取扱いをすることはできません。軽易な業務への転換は、医師等の指導の有無にかかわらず職員の請求に基づき行うものですが、医師等が記載する「母性健康管理指導事項連絡カード」(母健連絡カード)を提出してもらうことにより、必要な配慮を検討することも考えられます。

#### 2. 実務上の対応

医院に対して、軽易な業務への転換義務は

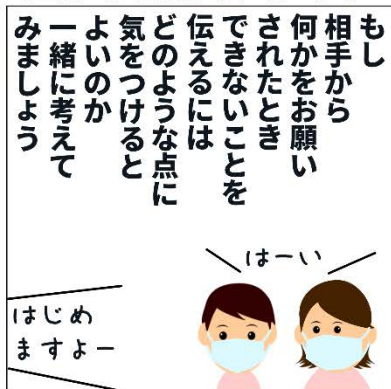
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『温かな会話のステップ』



#### 温かな会話のステップ



#### ワンポイントアドバイス

もし誰かに何かをお願いしたとき、「そんなことできません」と唐突にいわれたら、きっと不快になるでしょう。

反対に自分が答える立場になったとき、相手に思いやりを持って物事を伝えようとするれば、たとえその内容がお断りのような否定的なものであったとしても、謙虚に優しく届けることができます。しかし、無意識に自分の立場で考えてしまうと、冷たい表現となって届いてしまいます。

そこで、温かな会話のステップを覚えておきましょう。

##### ステップ1: まずクッション言葉

クッション言葉: 「申し訳ございませんが／お手数ですが／恐れ入りますが」等

クッション言葉とは、相手の気持ちが少し和やかになる、心のクッションの役割をする表現です。まず、この表現で優しく相手の心に入っていきます。

##### ステップ2: 否定形→「肯定形 or 代替案」に

否定形: 「わかりません／できません／ダメです」等

→肯定形: 「わかりかねます／致しかねます」

→代替案: 「分かる者に代わります／～の方法があります」等

##### ステップ3: 指示命令→「依頼形 or 疑問形」に

指示命令: 「言い切り／してください」等

→依頼形: 「～していただけますでしょうか」

→疑問形: 「お願いできますでしょうか」等

会話のステップを繋げると

【クッション言葉】+【肯定形 or 代替案】+【依頼形 or 疑問形】

となります。

アイさんのキャラクター崩壊は置いておくとして、少なくともいいづらいのであれば、スタッフ間で練習をして、いつでも自分の言葉として使うことができるようにしておきましょう。

この3つのステップを基本とし、相手の立場や気持ちに配慮して伝えることができると、皆様の温かな心が届きやすくなります。