



## 医療機関版

## NEWS LETTER

2024年2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

## 2023年度補正予算による支援策

2024年度の本予算の審議に先立ち、2023年度補正予算が昨年11月末に成立しました。賃上げや人口減少問題への対処、安全・安心の観点から、医療施策も数多く盛り込まれています。医療機関等に関連の深い支援策を確認します。



## DX推進と物価高騰対策に追加投資

医療サービスの質の向上、長時間労働対策としての業務効率化、感染症拡大時における医療体制の維持等、さまざまな観点から医療DXが重視されていますが、この推進支援として1,828億円が組み込まれました。処遇改善や昨今の物価高騰に対処する支援策にも、医療・介護等の分野を合わせると1,016億円の予算が充てられています。

医療機関等に直接関連する支援策は、次のとおりです。

## 医療DXを推進するための支援策

## マイナ保険証普及のための支援

- 訪問診療や柔整あはき等へのオンライン資格確認導入支援
- 顔認証付きカードリーダー増設支援

## 電子処方箋普及のための支援

- オンライン資格確認システムを導入した医療機関等に、導入費用に関する助成金を支給
- 院外処方に係るデータの登録・管理と、医療機関等における閲覧のための改修
- 電子処方箋導入済の医療機関等に、新機能(リフィル処方箋等)の導入費用の補助

## サイバーセキュリティ対策支援

- 医療機関における外部ネットワークとの接続の安全性の検証・検査、オフライン・バックアップ体制の整備を支援

## 処遇改善・物価高騰への支援策

## 看護補助者の処遇改善

- 看護補助者の賃上げを補助

## 食材料費・光熱費高騰への支援

- 入院時の食費について、地方医療介護総合確保基金及び診療報酬改定にて、2024年度予算で検討

## 防災・減災や災害復旧への支援策

## 医療施設等の耐災害性強化

- 耐震化に伴う改修・大規模修繕等
- 非常用自家発電設備の整備、水害対策に伴う改修等、倒壊の危険性のあるブロック塀等の改修等

## 医療施設等への災害復旧支援(施設整備)

- 被災施設の早期復旧のための財政支援

詳細は随時決定・発表されます。厚生労働省や都道府県の情報発信にご注目ください。

参考：厚生労働省「令和5年度厚生労働省補正予算案の概要」  
<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/23hosei/index.html>

## 医療機関等が職員に求める能力と職員が自信のある能力

人手不足がさまざまな産業で問題となっています。その対応策として、既存職員の能力向上等により生産性を高める取組があります。ここでは、医療機関等(以下、医療、福祉)が職員に求める能力と、職員が自信のある能力などをみていきます。

### 職員に求める能力

厚生労働省の調査結果\*から、医療、福祉が職員に求める能力やスキルをまとめると、下表のとおりです。

管理職を除く正職員 50歳未満、同 50歳以上、正職員以外のすべてで、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も高くなりました。2番目に高い能力やスキルもすべて同じで、「職種に特有の実践的スキル」となりました。3番目に高いものは、50歳未満と正職員以外が「コミュニケーション能力・説得力」、50歳以上が「マネジメント能力・リーダーシップ」となっています。

### 職員が自信のある能力

次に上記調査結果から、医療、福祉の職員が自信のある能力やスキルをみてみます。医療、福祉の正職員が自信のある能力やスキルで最

も回答が多かったのは、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」でした。次いで「コミュニケーション能力・説得力」、「職種に特有の実践的スキル」となりました。なお、正職員以外も正職員とほぼ同じ結果となっています。

この結果をみると、医療、福祉が職員に求める能力と職員が自信のある能力がほぼ同じという結果ですが、医療、福祉が求めるレベルと職員が得意だとするレベルが同じとは限りません。教育訓練を行う場合は、求めるレベルを明確に示し、職員に認識させることが重要です。

なお、職員が向上させたい能力やスキルでは、「マネジメント能力・リーダーシップ」や「ITを使いこなす一般的な知識・能力」、「コミュニケーション能力・説得力」が上位となっています。

貴院における職員の能力開発の参考になれば幸いです。

医療、福祉の企業が職員に求める能力・スキル(3つまでの複数回答、%)

	50歳未満	50歳以上	正職員以外
ITを使いこなす一般的な知識・能力 (OA・事務機器操作(オフィスソフトウェア操作など))	23.3	22.8	14.7
専門的なITの知識・能力(システム開発・運用、プログラミング等)	2.9	0.9	1.3
マネジメント能力・リーダーシップ	30.8	36.9	4.3
チームワーク、協調性・周囲との協働力	61.4	60.8	71.7
営業力・接客スキル	12.8	15.0	17.4
課題解決スキル(分析・思考・創造力等)	25.4	30.6	15.7
定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル	13.2	11.5	21.0
語学(外国語)力	0.8	0.8	1.6
コミュニケーション能力・説得力	42.5	36.3	48.5
職種に特有の実践的スキル	52.4	38.7	57.2
高度な専門的知識・スキル	13.1	18.5	6.3
読み書き・計算等の基礎的素養	1.1	1.1	1.6
その他の能力・スキル	2.0	2.8	5.3
特に必要な能力・スキルはない	1.6	1.2	0.5

厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」より作成

※厚生労働省「令和4年度能力開発基本調査」

常用労働者30人以上を雇用している企業・事業所および調査対象事業所に属している労働者を対象に、2022年10月1日時点の状況について、同年10～12月に行われた調査です。詳細は次のURLのページの令和4年度企業調査と個人調査から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450451&tstat=000001031190>

# 医療機関でみられる 人事労務Q&A



## 『仕事と家族の介護の両立を支援する各種制度』



職員から退職の申し出がありました。退職理由を聞いてみると、遠方の実家に住む母親が介護が必要な状態になったということで、母親を介護するために実家に戻るとのことです。当院としては何とか勤務を継続してほしいと考えています。よい解決策はないのでしょうか。



仕事と家族の介護の両立は、団塊の世代の高齢化に伴い、大きな課題となりつつあります。家族の介護を決意した職員の退職を無理やり引き留めることはできませんが、職員に育児・介護休業法で定められた「仕事と家族の介護の両立を支援する制度」を適切に利用してもらいながら、継続して働くことができるように促したいものです。

### 詳細解説：

#### 1. 仕事と介護の両立支援制度

育児・介護休業法では、仕事と家族の介護の両立を支援するために、事業主に対し、家族の介護をする職員が以下のような制度を利用することができるようにすることを義務付けています。



##### 【介護休業】

通算 93 日、3 回まで分割して取得できる休業

##### 【介護休暇】

家族の介護やその他の世話のために取得できる休暇

##### 【所定外労働の制限】

残業が免除となる制度

##### 【時間外労働の制限】

残業を一定の時間数までに制限できる制度

##### 【深夜業の制限】

22 時から翌 5 時までの深夜業が免除となる制度

##### 【短時間勤務等】

所定労働時間を短縮すること等ができる制度

いずれの制度も、対象となる職員が事業主に申し出したり、請求したりすることで利用できるものになっています。

#### 2. 要介護状態の家族の定義

両立支援に関する制度は、要介護状態の家族の介護のためなどに利用できるものです。この要介護状態とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことを指します。なお、必ずしも家族が介護保険制度の認定を受けている必要はありません。

対象になる家族の範囲は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫です。いずれの家族にも同居の要件はないため、遠方に住む家族であっても対象となります。

#### 3. 求められる離職防止への対応

団塊の世代が高齢化していることもあり、今後、仕事と家族の介護の両立に関する課題はますます大きくなることが想定されます。介護に係る両立支援に関する制度は、現状、職員に浸透していない可能性もあるため、家族の介護を理由とした退職の申し出があった場合には、制度を利用することで離職を防止できないか、一緒に考えたいものです。

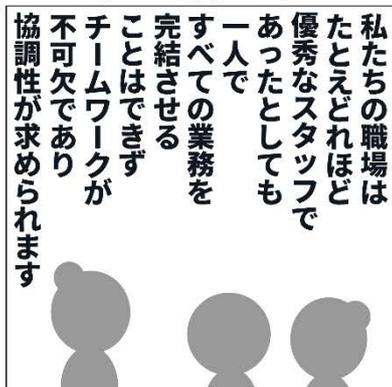
# 事例で学ぶ4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『チームワーク』



#### チームワーク



#### ワンポイントアドバイス

私たちの職場ではチームワークが不可欠であり、そこには協調性が求められます。協調性とは、自分と異なる立場や考えなどを持つ人と協力しながら物事を成し遂げる能力をいいます。

ただし周囲の人とどう合わせるかによって、同調ととれる行動に流されてしまう場合があります。たとえば事例のマジさんのような、職場の状況にかかわらずアイさんが休むから自分も休むといったものの他、

- 周囲が不平不満を言うので、自分もそれに合わせて不平不満を言う
- 周囲が残って仕事をしているから、自分も残って仕事をする

など、本質的な良し悪しの基準が伴っていない行動をとることで、誰かに負担や迷惑がかかり、悪循環が拡大します。

本質的な良し悪しの基準とは、たとえば次のようなものをいいます。

- 病医院の目的(理念や院長先生の想い)に沿っているか
- 患者様の立場にたっているか、また気持ちを汲んでいるか
- 仲間の成長を促すものであるか
- 自身の持てる力を発揮しているか

これらは本質的な良し悪しを見分け、正しい役割認識ができる物事の基準となります。こうした基準を持って行動することでメンバーシップが発揮され、個人の成長や仲間の成長とともにチームワークが醸成され、医院の発展へと好循環をもたらします。

何を基準に、どういったチームワークがよいのかを模索し、行動することができる、相乗効果が上がります。メンバーシップの発揮を心がけ、素晴らしいチームワークを醸成する考え方と行動ができる人を目指しましょう。