



医療機関版

NEWS LETTER

2024 年 4 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

経営情報の報告期限は年度終了後 3 ヶ月



医療法人は、これまでの事業報告書等とは別に、毎年、会計年度終了後 3 ヶ月以内^{*1}に、都道府県に病院・診療所ごとの経営情報を報告することが義務付けられています。原則、12 月決算ならば 3 月、3 月決算ならば 6 月が期限です。

報告した医療法人は 4 分の 1 ! ?

この報告義務の制度は、2023 年 8 月以降に決算期を迎える法人から適用されています。

厚生労働省によると^{*2}、すでに報告時期を迎えている 2023 年 8 月決算の医療法人(G-MIS 医療法人マスタによる)は 6,458 法人あり、このうち 2023 年 12 月末時点で報告を済ませたのは 1,581 法人でした。全体の 24.5%、わずか 4 分の 1 にとどまっていることから、同省は報告の促進を呼びかけています。

この報告は G-MIS で行うことができます。上述の報告を済ませた 1,581 法人の内訳をみると、G-MIS による報告は 567 法人で、残りの 1,014 法人は郵送(書面の電子化受託事業者に送付する方法)での報告でした。

報告した内容は、個別の医療機関の情報として公表されることはありませんが、多くの方が次の 2 点を気にされています。厚生労働省の Q&A^{*3} に回答を得ることができますので、その要点をご案内します。

① 報告しない場合、罰則はある？

医療法人の事業報告書等の届出と異なり、この経営情報の報告が未提出の場合の罰則は規定されていませんが、未報告の状況が改善されない場合は、都道府県知事の指導監督権限の中で、必要な措置がとられることがあります。

② G-MIS で報告したら、スタッフに中身を見られてしまうのでは……？

G-MIS の報告では、医療法人の経営情報等を報告する**医療法人 ID** と、日次・週次報告をする**医療機関 ID** は、**別の ID** となります。

ご懸念の機微な情報については、これらの ID の統合機能を使用せず、**別々の ID のまま運用** いただくことで解消されます。すでに ID を統合している場合は、G-MIS 事務局に連絡し、統合解除を依頼してください。

なお、令和 6 年能登半島地震による影響を受けた地域の医療法人については、震災への対応を優先することができます。状況が落ち着いた後でご対応ください。

*1 医療法第 51 条第 2 項に該当する大規模な医療法人は、4 ヶ月以内

*2 厚生労働省 医政局医療経営支援課医療法人支援室 事務連絡「医療法人の経営情報の報告について」(2024 年 1 月 10 日発出) より

*3 厚生労働省 「医療法人に関する情報の調査及び分析等についての疑義照会に係る回答一覧 Q&A (2023 年 10 月 2 日版)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001152346.xlsx>

医療機関等の休日や休暇に関するデータ

ここでは、今年1月に発表された調査結果※から、医療機関等(以下、医療、福祉)の休日や休暇に関するデータをみていきます。

週休2日制の適用が多い

医療、福祉の企業における週休制の形態別適用労働者割合をまとめると、表1のとおりです。

企業規模計では、何らかの週休2日制を適用している労働者の割合が77.9%で最も高くなりました。規模別でもこの割合が最も高く、300~999人規模以外は80%以上です。

年間休日は9割超が100~129日に

次に医療、福祉の年間休日階級別の割合をまとめると、表2のとおりです。

【表2】医療、福祉の年間休日階級別割合(%)

	企業	労働者
69日以下	1.0	0.2
70~79日	1.0	0.6
80~89日	0.2	0.3
90~99日	3.9	3.3
100~109日	32.3	22.4
110~119日	27.1	27.4
120~129日	31.9	44.8
130日以上	2.5	1.0

厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」より作成

【表1】医療、福祉の週休制の形態別適用労働者割合(%)

	労働者計	週休1日制又は週休1日半制	何らかの週休2日制			完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度
			完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度	完全週休2日制	完全週休2日制	
企業規模計	100	6.2	77.9	20.4	57.5	15.9
1,000人以上	100	9.3	86.5	20.5	66.0	4.1
300~999人	100	5.9	63.4	16.7	46.6	30.8
100~299人	100	3.8	81.5	29.7	51.9	14.7
30~99人	100	5.8	80.0	12.9	67.1	14.2

厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」より作成

医療、福祉の企業では年間休日が100~109日と120~129日の割合が高く、どちらも30%を超えました。労働者では、120~129日の割合が44.8%で最も高い状況です。

有給休暇は10日程度を取得

医療、福祉の年次有給休暇について、労働者1人平均取得日数と取得率を規模別にまとめると表3のとおりです。

【表3】年次有給休暇の1人平均取得日数・取得率

	平均取得日数(日)		平均取得率(%)	
	男	女	男	女
企業規模計	10.0	11.0	58.3	68.2
1,000人以上	9.6	10.7	58.4	67.2
300~999人	11.0	11.3	61.6	68.4
100~299人	10.2	11.7	60.0	72.3
30~99人	9.1	10.1	52.2	64.2

厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」より作成

企業規模計と規模別のいずれも平均取得日数、平均取得率は、女性の方が男性を上回っています。

貴院の状況はこの結果と比べて、いかがでしょうか。

※厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

常用労働者30人以上を雇用する民間企業(医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む)から、無作為に抽出した約6,400社を対象にした、2023年1月1日現在の状況、年間については、2022年(または2021会計年度)1年間の状況についての調査です。詳細は次のURLのページの令和5年就労条件総合調査の原表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450099&tstat=000001014004>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『通常と異なる通勤経路でケガをしたときの労災保険の適用』



当院の職員から「電車の遅延のため、いつもと違うルートで通勤したところ、駅構内で転んでケガをした」と報告がありました。届出がされている通勤経路と違うのですが、通勤災害として労災保険から給付を受けることができますか？



届出した通勤ルートと異なる場合であっても、その通勤が合理的な経路および方法であれば、通勤災害として労災保険の給付対象となります。今回のケースでも、選択した経路および方法が、当日の交通事情を踏まえて合理的であると判断されれば、労災保険から給付が行われます。

詳細解説：

1. 通勤災害とは

通勤災害とは、職員が通勤途中でケガをしたり病気になったりすることをいいます。この場合の「通勤」とは、主に職員が勤務するにあたり、自宅と職場の間を、合理的な経路および方法で移動することを指します。



的な方法と判断されます。ただし、健康増進を主目的として、長距離を自転車や徒歩で通勤するような場合には、合理的な方法と判断されない可能性があります。

なお、日用品を購入するためにスーパーに立ち寄るなどの日常生活上必要な行為は、通勤経路から外れたところから、日常生活上必要な行為の時間、そして通勤経路まで戻るところまでを除き、通勤と認められます。

2. 合理的な経路および方法

①合理的な経路

合理的な経路とは、医院に届け出た通勤経路だけでなく、当日の交通事情で迂回した経路、マイカー通勤者が渋滞を迂回した経路など、通勤のためにやむを得ず利用する経路も含みます。また、通勤経路が複数あったとしても問題ありません。

②合理的な方法

合理的な方法とは、電車、バス等の公共交通機関のほか、自動車、自転車、徒歩等、通常利用する方法のことをいいます。医院に届出していない方法でも、その方法について通常利用することが想定されるのであれば、合理

3. 疑義が生じやすい休憩時間中の帰宅

通勤は1日について1回しか認められないものではありません。例えば、午前の診療時間から午後の診療時間の間に帰宅するような場合、午前中の業務が終了したため帰宅し、また、午後の業務に就くために出勤すると考えられます。したがって、休憩時間中の帰宅も通勤と認められます。

通勤災害であるかどうかを最終的に判断するのは、労働基準監督署長になります。職員から通勤途中でケガをしたと報告があった場合、まずはケガの治療が優先されますが、その後はどのような状況でケガをしたのか、その状況を確認するようにしましょう。

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自分を振り返る』



ワンポイントアドバイス



『責任転嫁はよくない』

頭では分かるのですが、現実には想定するほど容易なことではありません。分かっているのに、責任転嫁をしてしまうことが多いのではないのでしょうか。

だからこそ、物事が上手くいかなかったときに、どのように捉え、どのように対処するのかによって、結果に大きな開きが表れるのです。

成長には、自分を振り返る姿勢が大切です。たとえ相手に非があったとしても、「**自分自身に何ができたのであろうか**」という点に目を向けることができれば、思考や対応力に幅が出ます。

逆に相手や状況に責任を転嫁してしまえば、一瞬乗り越えたように感じても居心地が悪く、次も同じパターンになるのではないのでしょうか。

責任転嫁をしてしまうケースは、違った見方をすれば、“私には状況を変える力がない”という無力感をも意味します。自分を信じて状況を受け止めることによって、次のような自分にできることが思い浮かぶでしょう。

- 丁寧に優しく伝えることができたのではないか
- 先に〇〇をお知らせしておくことによって、誤解を防げたのではないか
- 一言、プラスαの声をかけることによって、防げたのではないか
- 〇〇という方法もあったのではないか
- 気づかなかった点をお知らせいただけてよかった、感謝して、次から気をつけよう 等

自分には何もできないのではなく、小さなことでできることがたくさんあるのです。思い通りに進まないとき、恐れずに自分自身を振り返る材料として改善できる人が、成長を遂げるのではないのでしょうか。この繰り返しで、環境に合わせて自分を変化できるという強みにもなるのです。