



医療機関版

NEWS LETTER

2024年6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

特定疾患療養管理料、生活習慣病を除外



2024年度診療報酬改定により、特定疾患療養管理料（診療所の場合225点）の対象疾患から、生活習慣病である糖尿病、脂質異常症、高血圧症が除外されました。特に内科に深刻な影響を及ぼす改定です。概要を確認します。

生活習慣病管理料、どちらを選ぶ？

受け皿となる生活習慣病管理料も今改定で見直しが行われています。従前の「生活習慣病管理料」が「生活習慣病管理料（Ⅰ）」となり、上述の3疾病がそれぞれ40点ずつ引き上げられました。さらに、検査等を包括しない「生活習慣病管理料（Ⅱ）」が新設されます。

生活習慣病管理料（Ⅰ）（月1回に限る）	
脂質異常症を主病とする場合	610点
高血圧症を主病とする場合	660点
糖尿病を主病とする場合	760点
生活習慣病管理料（Ⅱ）（月1回に限る）	333点

いずれも高い点数ですが、疾病管理や療養計画書による説明等の要件を満たす必要があります。

ます。また、算定は月1回に限られ、（Ⅰ）の算定後は6ヶ月間（Ⅱ）の算定ができないため、2つを交互に使うこともできません。月2回特定疾患療養管理料を算定されていた場合は、大きな減収になることが危惧されます。

さらに、28日以上長期投薬またはリフィル処方箋の交付についての掲示等が施設要件とされており、受診回数の減少も懸念されます。毎月受診があれば（Ⅱ）より（Ⅰ）の点数が高く、従前の特定疾患療養管理料の算定をしていた場合と比べても増収となります。しかし2ヶ月に1回の受診となると、（Ⅰ）も大きな減収です。次の試算もご確認ください。

診療所、主病が高血圧症の患者のケース：改定前に特定疾患療養管理料を算定していた場合、どれだけ変動するかの試算

改定前		→	改定後		→	改定後	
特定疾患療養管理料を算定			生活習慣病管理料（Ⅱ）を算定する場合			生活習慣病管理料（Ⅰ）を算定する場合	
再診料	73点		再診料	75点		再診料	75点
外来管理加算	52点						
特定疾患療養管理料	225点		生活習慣病管理料（Ⅱ）	333点		生活習慣病管理料（Ⅰ）	660点
処方箋料	68点		処方箋料	60点		処方箋料	60点
特定疾患処方管理加算2*	66点						
合計	484点		合計	468点		合計	795点
月1回算定していた場合	484点	→	月1回算定していた場合	▲16点	→	月1回算定していた場合	+311点
月2回算定していた場合	872点	→	月2回算定していた場合	▲404点	→	2ヶ月に1回になると…	▲86点/月
						月2回算定していた場合	▲77点
						2ヶ月に1回になると…	▲474点/月

参考：厚生労働省 令和6年度診療報酬改定説明資料等について https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000196352_00012.html

医療機関における夏季賞与の支給状況

今年も夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは医療機関における直近5年間の、夏季賞与支給労働者1人平均支給額(以下、1人平均支給額)などの推移をみていきます。

病院は21万円台に

厚生労働省の調査結果*から、病院と一般診療所における夏季賞与の支給状況をまとめると下表のとおりです。

病院の2023年の結果をみると、事業所規模5~29人は1人平均支給額が21.9万円で、データのある2019年、20年に比べて増加しました。ただし、支給労働者数割合と支給事業所数割合は低下しています。30~99人の1人平均支給額は21.1万円で、2020年以降減少を続けています。支給労働者数割合と支給事業所数割合は2022年に90%台になってから、減少が続いています。

一般診療所は20万円に届かず

一般診療所の2023年の結果をみると、1人平均支給額は、5~29人が19.2万円で、2020年以降で増加が続いています。ただし支給労働者数割合と支給事業所数割合は2年続けて減少し、70%を割り込みました。30~99人の1人平均支給額は15.1万円で、前年から減少しました。支給労働者数割合と支給事業所数割合は、2020年以降減少が続いています。

病院、一般診療所ともに、2020年以降はきまって支給する給与に対する支給割合が1ヶ月を下回っています。今年の夏季賞与はどのような結果になるのでしょうか。

病院・一般診療所の夏季賞与支給労働者1人平均支給額等の推移

病院	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
1人平均支給額(円)	69,208	122,886	*	*	219,008	323,477	264,720	218,904	211,740	211,358
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.35	0.75	*	*	0.83	1.14	0.95	0.81	0.76	0.67
支給労働者数割合(%)	95.1	87.7	*	*	59.9	95.8	100.0	100.0	98.1	95.8
支給事業所数割合(%)	89.9	91.7	*	*	55.7	93.3	100.0	100.0	97.7	94.6

一般診療所	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
1人平均支給額(円)	159,825	167,782	169,232	188,668	192,249	221,093	174,621	115,128	153,597	150,632
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.80	0.85	0.81	0.89	0.90	0.81	0.69	0.49	0.62	0.60
支給労働者数割合(%)	80.6	82.1	87.1	73.9	68.9	96.6	95.2	77.7	76.4	73.9
支給事業所数割合(%)	81.3	82.1	85.5	74.9	69.8	97.0	96.0	84.6	80.6	77.9

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業に属する、常用労働者5人以上の約200万事業所から抽出した約3.3万事業所を対象にした調査です。支給労働者1人平均支給額は、賞与を支給した事業所の全常用労働者についての1人平均賞与支給額です。きまって支給する給与に対する支給割合は、賞与を支給した事業所ごとに算出した、きまって支給する給与に対する賞与の割合(支給月数)の1事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数(当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む)の割合です。支給事業所数割合は、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次のURLのページにある夏季賞与の部分から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450071&tstat=000001011791>

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『医院の SNS における公式アカウント運用』



医院では、Instagram や LINE などの SNS で公式アカウントを開設し、患者が増えるような広報活動を行っています。職員には、業務の一部として投稿をお願いしています。今のところ SNS に関するトラブルはありませんが、メディアでも、たびたび SNS の炎上などが取り上げられているため、SNS の運用で気をつけておくことを確認したいと思っています。



SNS の特性上、様々な属性、価値観や考えを持つ不特定多数の人が閲覧する可能性があるため、一見、問題ないような投稿であっても、投稿者の意図しない形で伝わり、拡散されることが想定されます。一旦炎上してしまうと、医院に対する影響は極めて大きく、消すことができないデジタルタトゥーとして残ることもあります。教育・研修を実施し、運用ルールの作成など事前対策を行った上で、SNS を活用するとよいでしょう。

詳細解説：

1. SNS 運用ルールの作成

SNS を運用するには、まずは SNS 利用の目的を明確にすることが重要です。その上で、利用目的に沿った投稿内容を厳選するとともに、表記方法やリプライ・DM (メッセージ) があつた際の取扱いを決めておく必要があります。



また、炎上や情報漏えいのリスクを中心に、SNS 運用に関する教育・研修を事前に実施することが望まれます。例えば、患者が写っている写真を投稿する場合、必ず患者に同意を取ることはもちろん、場合によっては患者の家族にも同意を得た上で、必要に応じてモザイク処理をしてから投稿するといった対応が必要です。

職場の雰囲気伝えるため、職員の写真を投稿することもあります。退職後の写真の

取扱いについても事前に確認する必要があります。

SNS に投稿する前には、別の職員が投稿内容をチェックするといった管理体制の構築も重要です。

2. 労務管理上の注意点

医院の公式アカウントから投稿する際には、院内備え付けのパソコンやタブレットなどの端末を利用するといったルールの策定も考えられます。SNS はアカウント ID とパスワードがあれば、場所や時間を選ばず投稿することができますが、業務の一部として SNS を運用する以上、医院が労働時間の把握や管理ができる体制を整えておくことも重要です。

今や医院の運営において、SNS は効果的なツールとなりつつあります。医院には、リスクを踏まえた上での効果的な活用が求められています。

事例で学ぶ4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『3つの美しさ』



3つの美しさ



ワンポイントアドバイス

“美しさ”、それは様々な観点があります。今回は、成長し続ける人の持つ美しさの要素として、3つ取り上げてみましょう。

1. 姿の美しさ

背筋の伸び方、歩き方、所作など、動作・行動の一つ一つが丁寧で、バランス良く、メリハリのある様子。例えば、誰かが通るとき、自然にドアを押さえる行為や自然に通路を譲る行為は、男女問わず美しい姿です。周りの状況を把握して、自分の位置や役割を把握できる人ほど、美しい動きをします。

2. 言葉の美しさ

表現の美しさと捉えることができます。敬語も重要ですが、それ以上に、相手の立場や気持ちに配慮した言葉を選んで届けることです。併せて、話すスピードや声のトーンなど、言い方が温かく、相手を尊重し、配慮する表現です。

3. 内面の美しさ

“気は心”という表現があるように、美しい姿や言葉を持つ人は、その奥に美しい考え方や感情を持っています。美しい考え方や感情（例えば、周囲に感謝すること、相手を尊重すること、自分自身を信じること）が心の根底にあるかどうかです。

総じて、心のあり方は、その人の用いる言葉、表情、歩き方、話の視点などに映し出されます。

美しい内面を持った人の言葉や姿は周囲に心地よさを届けるため、自然に、他者からの良い反応や良い評価、支援、信頼を受け取ることができます。物事の捉え方が良い方向に向かいます。

アイさんが言う「着飾る」ことも美しさを引き立たせるアイテムであり魅力的ですが、内面から溢れ出る美しさもまた、自己成長への要素となる魅力的なものです。

美しさを身につけている人は、自ら良い環境を引き寄せる力があり、良い循環を生む能力を持っているのです。