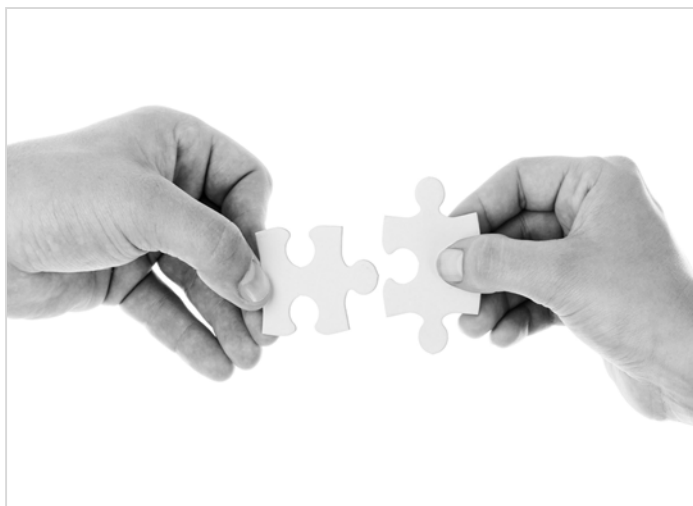


医療機関版

NEWS LETTER

2017 年 7 月号

上原会計事務所・株式会社創明経営

長野県松本市島立1095番地1デザインセンタービル2F
TEL : 0263-88-2514 / FAX : 0263-88-2516

Topic

地域医療連携推進法人制度スタート

「医療法の一部を改正する法律」（平成 27 年 9 月公布）で創設された「地域医療連携推進法人制度」が、今年 4 月 2 日に施行されました。すでに全国各地で同制度の活用の検討が進められています。



「地域医療連携推進法人制度」とは？

この制度は、地域の医療機関や介護施設が、地域医療連携推進法人のもとで連携・分担し、質の高い医療を効率的に提供することを目的に創設されました。地域医療連携推進法人は、予め定めた方針に沿って参加法人の機能の分担や業務の連携を推進する一般社団法人で、都道府県知事が認定します。

参加法人になることを希望しない法人、大学等の医療従事者の養成機関の開設者、地方自治体、医師会、歯科医師会等は、社員になることができます。

どんなメリットがあるの？

地域医療連携推進法人として一体化することで経営効率が増し、地域医療や介護の充実が期待できます。例えば次の効果が考えられます。

- ◇ グループとしてのブランド力・競争力・信頼感
- ◇ 価格交渉力の獲得、共同購入によるスケールメリット
- ◇ 診療科（病床）の再編成
- ◇ 人事一元化による適正配置・過疎地への医師派遣
- ◇ キャリアパスの構築による定着率の向上
- ◇ 在宅医療、在宅介護等への進出
- ◇ 資金融通による資金の有効活用
- ◇ 庶務業務の統一によるコスト削減
- ◇ 患者情報の一元的把握、重複検査の省略
- ◇ 退院支援・退院調整ルールの策定
- ◇ 訪問看護・訪問介護による在宅生活の支援
- ◇ 救急受入ルールの策定・急変時の円滑な対応

参加できる法人は？

地域医療連携推進法人として参加できる法人は、次の①または②に限られます。また、①に該当する法人が 2 以上参加すること、かつ、議決権の合計が②より①の方が多くなければなりません。

- ① 医療機関を開設する非営利法人^{※1}
- ② 介護事業等^{※2}の地域包括ケアシステムの構築に資する事業を行う非営利法人

※1 医療法人、社会福祉法人、公益法人、NPO 法人、学校法人、国立大学法人、独立行政法人、地方独立行政法人、自治体等が該当します。営利法人は参加できません。

※2 介護事業だけでなく、薬局、見守り等の生活支援事業も該当します。

この他、個人開業医、介護事業を行う個人、

すでに岡山市、姫路市、酒田市、鹿児島市、札幌市、愛知県等、全国各地で推進されています。地域の実情を反映しつつ、各法人が今後どう発展していくのかが注目されます。

病院・一般診療所の夏季賞与 1 人平均支給額の推移

今年も夏季賞与支給の季節を迎えます。ここでは賞与支給の参考資料として、病院と一般診療所の別に、直近 5 年間（平成 24 年～28 年）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）などを、事業所規模別にご紹介します。

1 人平均支給額は 1 ヶ月分に届かず

厚生労働省の調査結果※から、1 人平均支給額などをまとめると以下のとおりです。

病院

28 年の結果では、5～29 人規模のデータが公表されていません。30～99 人規模では、1 人平均支給額が 27 年より増加しました。きまって支給する給与に対する支給割合は 30～99 人

規模で 0.85 ヶ月分になりました。

一般診療所

28 年の 1 人平均支給額は 5～29 人規模が 27 年より増加し、30～99 人規模は減少しました。24 年以降でみると、5～29 人規模が最高額に、30～99 人規模では最低額になっています。

28 年のきまって支給する給与に対する支給割合は、5～29 人規模が 0.93 ヶ月分、30～99 人規模が 0.80 ヶ月分になりました。

病院・一般診療所別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 | | | | |
|-------------------------|--------------|---------|---------|---------|-----|---------------|---------|---------|---------|----------------|
| | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | 28年 | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | 28年 |
| 支給労働者 1 人平均支給額 (円) | 168,916 | 191,651 | 419,210 | 108,454 | * | 267,314 | 262,253 | 263,787 | 255,457 | 260,808 |
| きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月) | 0.80 | 0.81 | 1.34 | 0.44 | * | 0.90 | 0.89 | 0.89 | 0.82 | 0.85 |
| 支給労働者数割合 (%) | 100.0 | 100.0 | 69.5 | 100.0 | * | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 94.5 | 87.7 |
| 支給事業所数割合 (%) | 100.0 | 100.0 | 70.4 | 100.0 | * | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 94.7 | 88.9 |

| 一般診療所 | 事業所規模 5～29 人 | | | | | 事業所規模 30～99 人 | | | | |
|-------------------------|--------------|---------|---------|---------|----------------|---------------|---------|---------|---------|----------------|
| | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | 28年 | 24年 | 25年 | 26年 | 27年 | 28年 |
| 支給労働者 1 人平均支給額 (円) | 180,181 | 175,545 | 183,318 | 171,188 | 184,098 | 226,215 | 225,120 | 247,300 | 230,811 | 221,121 |
| きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月) | 0.90 | 0.89 | 0.89 | 0.81 | 0.93 | 0.89 | 0.87 | 0.89 | 0.86 | 0.80 |
| 支給労働者数割合 (%) | 82.9 | 86.6 | 83.5 | 81.2 | 77.6 | 91.4 | 95.7 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 支給事業所数割合 (%) | 80.7 | 85.5 | 83.1 | 81.4 | 78.8 | 88.9 | 94.1 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

医療機関等も他の業種と同様に、人材採用や定着率向上のために賃上げを実施しているところがあります。賞与への反映には差があるようですが、今年はどうのような結果になるのでしょうか。

※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 190 万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、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）の一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。支給事業所数割合とは、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 のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A

『金銭を横領した職員を解雇したい』



ある職員が業務で取扱う金銭を横領していることが発覚しました。そのため、その職員を解雇しようと思いましたが、注意すべき点があれば教えてください。



業務上横領の場合、程度によっては、管轄労働基準監督署長に解雇予告の除外認定を受けた上で懲戒解雇することが考えられます。ただし、その認定には時間を要するため、退職勧奨を行い、本人との合意により雇用契約の解消を行う方法も考えられます。

詳細解説：

医療機関では、日常業務の中で金銭を扱うことが一般的です。基本的には、信頼のおける職員に任せるものの、虚偽報告等によって分からないように金銭を横領していることもあります。これは、労使の信頼関係を失墜させる由々しき行為ですので、速やかに解雇をしたいという気持ちは当然かもしれません。



横領事件が発生した際には、まず、その事実確認を行う必要があります。単なる勘違いや計算間違いということもあり、無実の罪を着せられたということがないように、確実に事実関係を把握するところから進めなければなりません。もっとも、こうした調査をしていることを察知して、証拠隠滅を図るケースも想定されることから、疑惑が高い職員に対しては、労働基準法第 26 条に定める休業手当を支給した上で、自宅待機を命じることも視野に入れておきましょう。

そして、横領が確実であると判明した場合、懲戒処分としての解雇を検討することになります。その際、例えば 1,000 円を横領しただけで解雇にするのかといったように、量

刑の程度の問題が生じます。また、悪質性や常習性の問題の背景等も考える必要があるため、これらを勘案して、懲戒処分を行うこととなります。もっとも、横領は、労使の信頼関係を著しく崩壊させる行為ですので、懲戒解雇を検討することが多いと思われませんが、懲戒解雇処分であったとしても、原則として、労働基準法第 20 条に定める、解雇の予告または 30 日分の解雇予告手当を支払うことが求められます。

この支払いを行わないためには、管轄労働基準監督署長の「解雇予告除外認定」を受けることが求められますが、実務的には申請から認定を受けるまでに 1 ヶ月程度の期間を要することがある他、事案の程度等によっては認定がされないこともあります。

そのため、今回のようなケースで被害額が少ない場合には、退職勧奨を行い、本人との合意により雇用契約を解消することが実務面では多くみられます。いずれにしても、管理する側が十分な管理をしていなかった等といった背景もあるため、横領事件が発生した際には、顧問の社会保険労務士と相談をしながら対応を進めていくことがよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『自分を知る』



ワンポイントアドバイス

自分を知る



人はいつも自分の価値観、経験、考え、信念、受け止め方などのフィルターを通して、物事を解釈し、コミュニケーションを取っています。言い換えれば、人それぞれが自分自身の創り上げた世界の中で生きています。

今回の事例でマナさんは、“どこを走っていたか”を聞いています。これに対して、サエコさんは“高速道路”、アイさんは“下り坂”と答えています。このように、同じ問いに対して言葉の受け止め方も思い描くイメージも様々です。あなたは、どう答えますか？

生活の中で、あなたのフィルターと他の人のフィルターが同じとは限りません。ここに意識を向けずにコミュニケーションを取り続けると、業務中は特に説明不足や勘違いなども含めて、人間関係に摩擦が生じます。

物事が上手くいかないとき、原因を環境や他者に持っていくケースは、しばしばあります。しかし、違った解釈や方向性があることを知っておくとよいでしょう。自分とは異なった相手を受け入れ、思いやりの気持ちを持って自ら歩み寄ることが接遇です。

これを実践するには、何よりもまず自分自身を知ることだと考えています。

自分自身を知るには、「交流分析」という分かりやすい心理学を用いるとよいでしょう。

交流分析の主な考え方は、【他人と過去は変えられない。他人を変えるより自分を変える方が、はるかに生産的である】です。この考え方を実践できると、そこには開かれた人間関係が待っているでしょう。