

医療機関版

NEWS LETTER

2019年2月号

上原会計事務所

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

電子カルテの導入・運用の留意点

電子カルテの導入は、業務効率の向上や省スペース化等のメリットがある一方で、安全性に不安を抱く先生も多くいらっしゃいます。厚生労働省のガイドライン^{*}から、診療情報の電子保存に関する要求事項をご紹介します。



求められる3つの基準

電子カルテを日常の診療等で使用するには、診療中いつでも支障なく取り扱えることが担保されなければなりません。加えて、電子カルテの情報は患者の生死に関わるため、正確さの確保が強く求められ、訴訟等における証拠能力を有する程度のレベルも要求されます。

ガイドラインでは、電子カルテの要件として、「真正性」「見読性」「保存性」の3つ基準が示されています。

※厚生労働省「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン 第5版」

詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000166275.html>

真正性



- 正当な権限で作成された記録に対し、虚偽入力、書換え、消去、混同の防止、かつ、第三者視点で作成の責任の所在が明確であること
- ネットワークを通じて外部保存を行う場合、転送途中で診療録等の書換え、消去、混同等がないよう、ネットワーク特有のリスクにも留意すること

見読性



- 診療、患者への説明、監査、訴訟等、それぞれの目的に応じて支障なく（直ちに）、かつ肉眼で見読可能な状態にできること
- 障害発生に備え、定期的なバックアップを実施する等の対策を行い、万一保存情報が棄損した場合には、速やかな復旧に努めること

保存性



- 記録された情報が法令等で定められた期間に渡って、真正性を保ち、見読可能にできる状態で保存されていること
- ウィルスや不適切な保管・取扱い、媒体・設備等の劣化・不整合、障害等の保存性を脅かす原因に対して、技術面・運用面で対策すること

医療機関等における育児・介護休業制度の導入状況

働きやすい環境を整備することは、人材の採用や定着のために重要です。ここでは、2018年12月に発表された調査結果※から、医療機関等での育児・介護休業制度の導入状況などをみていきます。

育児・介護休業制度規定の有無

上記調査結果から、2017年10月時点における医療機関等（以下、医療、福祉）における育児休業と介護休業制度の規定の有無をまとめると表1のとおりです。

【表1】育児・介護休業制度の規定の有無別事業所割合（%）

	医療、福祉		全体	
	規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
育児休業制度	80.7	19.3	75.0	25.0
介護休業制度	77.3	22.7	70.9	29.1

厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より作成

医療、福祉の事業所で育児休業制度の規定がある割合は80.7%、介護休業制度の規定がある割合は77.3%となりました。いずれも回答事業所全体（以下、全体）よりも高い割合です。

育児休業期間は法定どおりが50%程度

育児休業制度の規定がある医療、福祉の事業所を、育児休業が可能な最長期間別にまとめた割合が、表2のとおりです。

【表2】最長育児休業期間別の事業所割合（%）

	医療、福祉	全体
2歳未満	36.7	36.3
2歳（法定どおり）	52.0	52.2
2歳を超え3歳未満	10.3	9.2
3歳以上	1.1	2.3

厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より作成

2歳（法定どおり）とする割合が52.0%と最も高くなりました。全体と比較すると、2歳を

超え3歳未満の割合が10.3%と高くなっていることがわかります。

介護休業期間は法定どおりが90%超

介護休業制度の規定がある医療、福祉の事業所では、介護休業期間の最長限度を定めている割合が97.7%となりました。残りの2.3%については期間の制限はないとしています。また、最長限度の期間別割合をまとめると表3のとおりです。

【表3】最長介護休業期間別の事業所割合（%）

	医療、福祉	全体
通算して93日（法定どおり）	92.9	84.5
93日を超え6ヶ月未満	2.0	1.8
6ヶ月	2.3	2.6
6ヶ月を超え1年未満	0.7	0.3
1年	1.4	8.8
1年を超える期間	0.7	2.0

厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」より作成

通算して93日（法定どおり）の割合が92.9%で最も高くなりました。全体と比較すると、法定どおりの割合が高く、1年とする割合が低くなっているのが特徴といえます。

育児・介護休業制度以外にも、この調査結果によると、育児や介護を理由に退職した職員の再雇用制度を導入している医療、福祉の事業所は30%程度あります。自院で可能な範囲で、必要な制度の充実を検討してみてもいいでしょうか。

※厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」

産業別に常用労働者10人以上を雇用している民間企業、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所から抽出した企業や事業所を対象とした調査です。ここでのデータは事業所を対象とした結果です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450281&tstat=000001051898&cycle=8&tclass1=000001122535&tclass2=000001122537&second2=1>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『病気による通院のため早く帰る必要が出た正職員への対応』



優秀な看護師の正職員から、病気の治療のため3ヶ月の間、月曜日と火曜日は通常よりも1時間早く帰りたいという相談がありました。このようなとき、これまではパートタイマーに転換してもらっていましたが、本人には正職員として勤務を続けたい意向があり、パートタイマーへの転換を打診すると退職してしまうかもしれません。どのような対応方法があるのでしょうか。



所定労働時間に勤務できない職員には、医院が特別に早退を認め、正職員のまま雇用し続ける方法が考えられます。また、始業・終業時刻を繰り上げるなど1日の労働時間数を変えないように対応する方法や、早退する日とは別の日に長い時間勤務することが可能であれば、変形労働時間制を活用する方法があります。

詳細解説：

病気の治療を受けるために時間の制約がある職員を正職員として雇用し続けるには、次の3つの方法が考えられます。

1. 医院が特別に認めた早退

基本的に雇用契約は所定労働時間を勤務することを前提とするため、早退など所定労働時間を働くことができないというのは問題です。しかし、医院が治療のためといった理由や期間を限定し、特別に早退を認めるものの、他の職員とのバランスをとるためにも勤務できない時間数相当分の賃金を控除して対応する方法がとられることがあります。併せて、通常本人が行う業務を他の職員が代わって行うこととなるため、他の職員への説明や協力の依頼をした上で認めることが重要です。



2. 時差出勤や休憩・業務内容の変更

準備業務などのために始業・終業時刻を繰り上げ、通常の始業の1時間前に出勤させ、1時間早く帰ることができるようにする方法が

考えられます。また、休憩時間が法定よりも長いときには本来休憩時間とされている時間に電話番を任せるなどの業務があれば、そちらを依頼し、1日の労働時間数を変えずに希望する時間に帰宅させることができる方法も考えられます。

3. 変形労働時間制の活用

例えば、月曜日と火曜日は勤務時間を1時間短くし、残りの曜日のうち2日、1時間長く勤務をしても差し支えないようであれば、このような働き方をさせることが可能です。このとき、1日8時間を超える日があれば、変形労働時間制を適用しておく必要があります。

継続して働き続けることができる環境を整備することで、医院も人材確保や人材流出の防止につながるため、対応可能な範囲での労働条件の変更を検討したいものです。また、治療が予定よりも長期にわたる可能性もあるため、条件変更の措置をいつまで認めるのかといった制度の整備も検討しておくといでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『共通の目的と価値観』



ワンポイントアドバイス

良い風土の中では質の高い仕事がなされますし、好ましくない風土の中では、往々にして仕事の質は低くなってしまいます。この風土に密接に関わっているのが、「共通の目的と共通の価値観」です。

今回の事例では、前回時間外で受け入れてもらえた患者様が、今回は受け入れてもらえず、怒って帰ってしまったようです。アイさんは、“時間外＝診察終了” という認識で対応したようですが、サエコさんの対応と違うようです。

スタッフによって対応が変わるのは、患者様にとっても医院にとっても好ましくありません。もし、共通の目的や共通の価値観をスタッフ全員が持っていれば、共通した対応ができたでしょう。

このように、組織全員で目指す“あるべき姿・経営理念（共通の目的）”と、“目的に沿った患者様に対する考え方（共通の価値観）”を共有していない場合、質の高い医療の提供ができなくなります。組織全体として質の高い仕事をする上で、これらは欠かせない要素なのです。

また、真の目的を理解し、正しい価値観の醸成を図るには、得てして長い時間をかけてすり合わせをすることが必要になります。ミーティングや朝礼、教育や引継ぎの場など、接するごとに繰り返し何度も伝えていかななくてはなりません。

私たちは、何を目的に仕事をしているのでしょうか、またその目的を遂行するには、どのような価値観が必要なのでしょうか。

院内において、言葉で伝え合う時間を持ってみましょう。

