



医療機関版

NEWS LETTER

2020年11月号

白川浩平税理士事務所

高知市堺町2番26号高知中央ビジネススクエア8F
 TEL : 088-855-8205 / FAX : 088-854-6466
 info@shirakawa-office.com

Topic

医療機関における緊急事態への備え



地域住民の生命をつなぐ重要任務を担う医療機関は、その医療活動を安定して継続させることも責務の一つです。一方でこの国は、自然災害のリスクとも常に背中合わせです。今回は緊急事態への備えについて考えます。

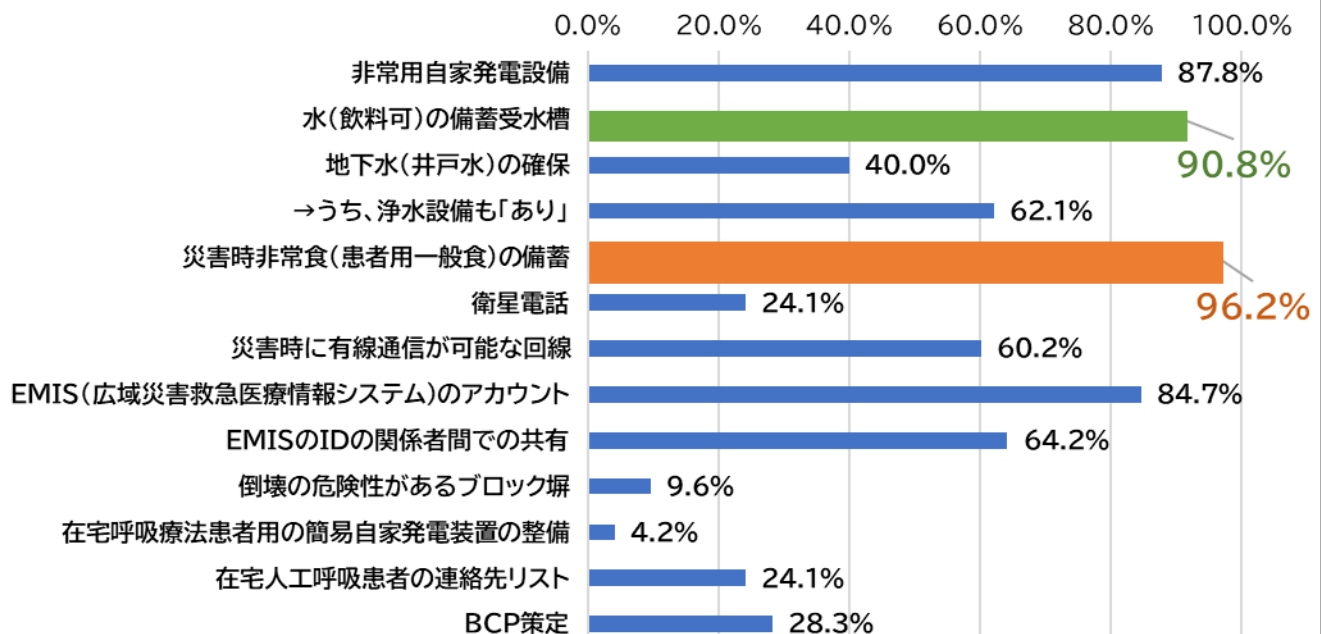
計画策定済みは、病院でも3割を下回る

厚生労働省の資料※より、病院における災害対応の備えの状況を下グラフにまとめました。台風や地震による長期の停電・断水、新型コロナウイルス感染症の院内感染等により、病院が診療を継続できない事態が生じたことを鑑みると、診療所も可能な部分から積極的に備えて

いくことが期待されます。

災害等緊急事態発生時に損害を最小限にとどめ、事業継続・早期復旧するための計画を「BCP (Business Continuity Plan)」といいます。その策定率は、病院でも28.3%と低い割合です。現在、中小企業庁や厚生労働省が策定の支援をしています。診療所でも検討しましょう。

病院における災害対応の設備状況(「ある」と回答した割合)



※厚生労働省「救急・災害医療提供体制等の在り方に関する検討会(第21回)資料」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13066.html

都道府県別の通院者率(2019年)

高齢化の進展によって、医療機関を受診する人が増える傾向にあります。ここでは今年7月に発表された厚生労働省の調査結果*などから、都道府県別の通院者率をみていきます。

全国の通院者率は高まる傾向に

上記調査結果などから、2016年と2019年の通院者率をまとめると右表のとおりです。

2019年の全国の通院者率（人口千人に対する通院者数）は、男性が388.1で2016年に比べて4.2%増加しました。女性は418.8で3.0%の増加です。なお、男女とも2016年も2013年より増加しています。

ちなみに、通院者率が最も高い傷病は男女ともに高血圧症でした。

北日本で高い通院者率

都道府県別の通院者率について、男性の通院者率が最も高いのは、秋田県の435.3です。岩手県と北海道も430を超えています。最も低いのは沖縄県の330.6で、秋田県とは100以上の差があります。

増減率では山口県が13.5%の増加となった一方、大分県は5.1%減少しました。

女性の通院者率が最も高いのは、岩手県の486.9です。島根県と秋田県、山形県も460を超えました。最も低いのは沖縄県の347.7です。増減率では北海道が9.5%増加しましたが、三重県は6.4%減少しています。

沖縄県は男女ともに通院者率が最も低いという結果になりました。

都道府県別でも通院者率が高くなっているところが多くなっていますが、貴院の所在地の状況はいかがでしょう。

都道府県別通院者率と増減率(人口千対、%)

	男			女		
	2016年	2019年	増減率	2016年	2019年	増減率
全国	372.5	388.1	4.2	406.6	418.8	3.0
北海道	379.4	430.4	13.4	419.7	459.4	9.5
青森県	375.0	413.0	10.1	432.8	454.5	5.0
岩手県	420.0	434.4	3.4	468.6	486.9	3.9
宮城県	403.7	407.4	0.9	440.7	432.9	-1.8
秋田県	424.2	435.3	2.6	470.1	461.3	-1.9
山形県	408.7	428.6	4.9	441.7	460.5	4.3
福島県	404.0	392.9	-2.7	434.3	426.2	-1.9
茨城県	359.8	390.3	8.5	384.9	405.1	5.2
栃木県	372.8	396.3	6.3	412.3	427.0	3.6
群馬県	355.4	365.1	2.7	384.6	397.3	3.3
埼玉県	364.8	381.7	4.6	400.4	402.2	0.4
千葉県	381.1	388.2	1.9	410.9	409.9	-0.2
東京都	369.0	374.8	1.6	406.6	424.3	4.4
神奈川県	359.3	384.9	7.1	386.6	406.7	5.2
新潟県	387.7	396.0	2.1	432.5	432.7	0.0
富山県	351.6	380.9	8.3	396.6	416.9	5.1
石川県	347.6	350.6	0.9	380.8	392.4	3.0
福井県	352.2	366.9	4.2	393.5	402.9	2.4
山梨県	370.4	375.9	1.5	403.1	410.6	1.9
長野県	388.4	403.9	4.0	418.3	429.0	2.6
岐阜県	372.5	399.5	7.2	401.2	415.3	3.5
静岡県	383.3	397.6	3.7	416.5	432.0	3.7
愛知県	347.7	360.7	3.7	367.5	393.6	7.1
三重県	390.3	384.8	-1.4	415.8	389.1	-6.4
滋賀県	364.5	354.2	-2.8	372.7	390.0	4.6
京都府	373.4	400.4	7.2	414.6	435.6	5.1
大阪府	367.9	384.6	4.5	408.9	419.2	2.5
兵庫県	367.2	409.2	11.4	389.1	422.4	8.6
奈良県	408.4	414.2	1.4	424.5	434.5	2.4
和歌山県	406.8	394.7	-3.0	433.3	432.8	-0.1
鳥取県	370.6	392.8	6.0	401.5	431.8	7.5
島根県	387.1	428.7	10.7	434.6	462.3	6.4
岡山県	362.9	371.7	2.4	398.0	397.1	-0.2
広島県	375.5	371.0	-1.2	427.4	412.1	-3.6
山口県	363.9	413.2	13.5	413.2	450.2	9.0
徳島県	352.0	377.7	7.3	396.9	404.8	2.0
香川県	354.2	398.3	12.5	405.1	411.2	1.5
愛媛県	379.2	406.2	7.1	420.0	431.7	2.8
高知県	394.6	407.3	3.2	443.3	444.8	0.3
福岡県	390.9	381.7	-2.4	417.2	403.4	-3.3
佐賀県	367.7	368.2	0.1	422.3	431.4	2.2
長崎県	397.7	410.7	3.3	449.9	454.4	1.0
熊本県	-	397.3	-	-	436.5	-
大分県	384.4	364.7	-5.1	392.9	401.7	2.2
宮崎県	358.3	375.9	4.9	395.0	400.1	1.3
鹿児島県	376.1	399.9	6.3	417.6	423.9	1.5
沖縄県	322.9	330.6	2.4	335.6	347.7	3.6

厚生労働省「国民生活基礎調査」より作成

*厚生労働省「2019年 国民生活基礎調査の概況」
一定の条件のもと抽出した全国の世帯および世帯員に対する調査です。ここで紹介したデータは3年ごとに調査が行われるものです。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/index.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得』



子の看護休暇・介護休暇について、来年（2021年）1月1日からは、全ての職員が時間単位で取得が可能になると聞きました。その改正の内容と留意点を教えてください。



これまで子の看護休暇・介護休暇は、半日単位での取得が可能でしたが、育児や介護を行う職員が、より柔軟に取得することができるよう育児・介護休業法施行規則が改正され、2021年1月1日から全ての職員が時間単位で取得できるようになります。これにあわせて就業規則などの変更が必要です。

詳細解説：

1. 子の看護休暇・介護休暇に関する法改正

そもそも子の看護休暇は、小学校就学までの子を養育する職員、介護休暇は、2週間以上常時介護を必要とする対象家族の世話をする職員が、年次有給休暇とは別に、1年間につき5日、対象者が2人以上の場合は10日を限度として取得できる休暇です。これらの休暇に対して賃金を支払う必要はありません。



これまでは1日単位での取得の他、半日単位での取得も可能でしたが、2021年1月1日から時間単位で取得することが可能になります。「時間」については、1時間の整数倍の時間をいい、分単位での取得を認める必要はありません。

なお、就業時間の途中から取得し、就業時間の途中で再び戻る、いわゆる「中抜け」による時間単位での取得を認める必要はありませんが、状況により法令を上回る「中抜け」ありの休暇取得を認めてもよいでしょう。

2. 必要な手続きと留意点

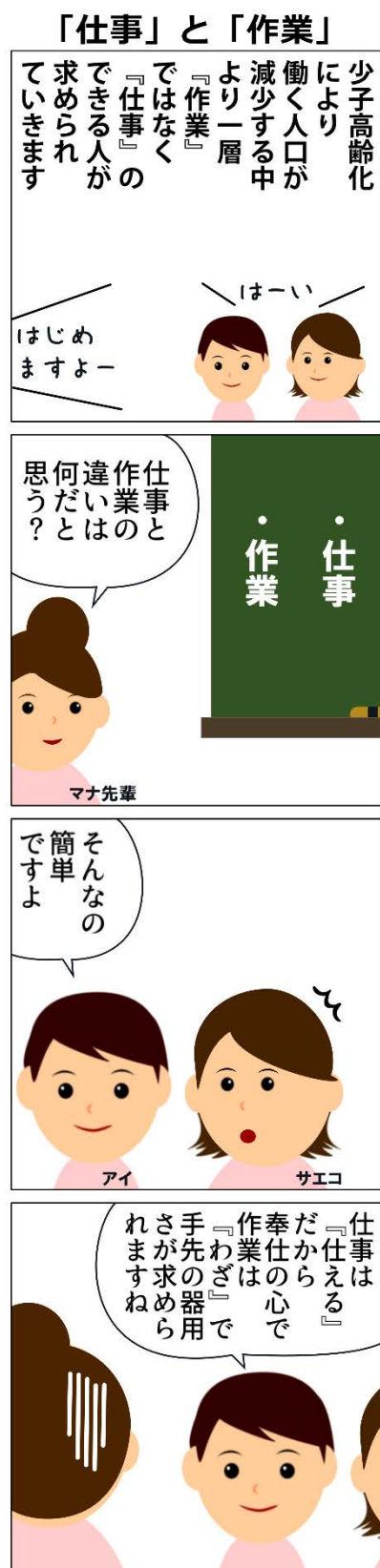
改正にあわせて、就業規則など子の看護休暇・介護休暇が規定されている部分について、時間単位で取得することができるという変更が必要になります。なお、業務の性質や実施体制に照らし、時間単位で休暇取得することが困難な業務に従事する職員については、労使協定を締結することで除外することができますが、その業務の範囲については、労使で十分に話し合った上で決定します。

また、時間単位での取得となると、これまで以上に取得日数や時間数の管理が煩雑になることが予想されます。勤怠システムが時間単位での取得の運用に対応しているのかなど、管理方法を事前に確認しておく必要があるでしょう。

子の世話や介護などは、1日や半日よりも短い時間で用件が終わることもあり、複数回に分けて取得できるほうが使いやすいというケースもあります。今回の子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得という改正を通して、育児や介護と仕事の両立支援について改めて考え、職員がより働きやすく長く勤務できる環境を整備することが求められます。

事例で学ぶ4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『「仕事」と「作業」』



ワンポイントアドバイス

「仕事」と「作業」の違い、お分かりになりますか？

「仕事」とは、

- 昨日までできなかったことができるようになる
- 自分の限界を超えて、短時間で沢山のことができるようになる
- ミスやロスの時間や回数が減り、正確性があがる
- 最後までやり通す責任感がある
- 小さなことにも大きなことにも気持ちを込めて行動する
- 自分の考えを持って取り組む
- 工夫をする
- 相手や周りのニーズに応える など

を指します。

一つの出来事に創意工夫し、より質の高い状態へと持っていくことができることが「仕事」です。ここには“成長”があるので、存在価値が高まります。

他方、「作業」とは、いつまで経っても、繰り返し同じことをすることを指します。ここには“成長”がありません。

これからの時代、仕事のできる人＝『存在価値の高い人材（人財）』が求められるということは、言うまでもありません。

どんな荒波も乗り越える自分の強さ・組織の強さが求められる時代です。「仕事」のできる人を目指し、自らの存在価値を高めていきましょう。