



医療機関版

## NEWS LETTER

2021年7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 8 F  
 TEL : 088-855-8205 / FAX : 088-854-6466  
 info@shirakawa-office.com

Topic

## 院内の感染防止対策を支援する補助金

令和3年度予算による「新型コロナウイルス感染症感染拡大防止・医療提供体制確保支援補助金」がスタートしました。一定の要件を満たす医療機関や薬局に対し、感染拡大防止対策等の費用を補助するものです。



## 受入れ対応していない医療機関も申請可

この補助金は、新型コロナ患者等の受入れ対応を行っていない医療機関や薬局等も利用できます。対象となる医療機関と補助基準額（上限額）は、次のとおり。申請時に、申請書（電子媒体申請用）に必要項目を入力すると、最も高い区分で申請することができます。

都道府県指定の診療・検査医療機関 100万円

## 医療機関・薬局等

- 病院・有床診療所(医科・歯科)  
25万円+5万円×許可病床数
- 無床診療所(医科・歯科) 25万円
- 薬局・訪問看護事業者・助産所 20万円

- 「令和2年度新型コロナウイルス感染症感染拡大防止・医療提供体制確保支援補助金」による補助を受けた医療機関等は原則対象外。
- ただし、「令和2年度新型コロナウイルス感染症感染拡大防止・医療提供体制確保支援補助金」の申請日以降に新たに診療・検査医療機関(仮称)の指定を受けた医療機関については、同補助金の補助基準額（上限額）が本補助金の補助基準額（上限額）より低い場合は、差額について本補助金の申請をすることができます。

## 【補助対象となる経費】

令和3年

4月1日から9月30日まで

にかかる

感染拡大防止対策や診療体制確保等の費用

院内等での感染拡大を防ぎながら、地域で求められる医療提供のための診療体制確保等に要する費用も対象となります（例：清掃委託、洗濯委託、検査委託、寝具リース、感染性廃棄物処理、個人防護具の購入等）。

なお、従前から勤務しているスタッフや通常の医療を提供するスタッフの人件費は、対象外です。

申請書提出期限 令和3年9月30日

申請は、各施設で1回のみです。ホームページ\*から申請書様式がダウンロードできます。

※厚生労働省「『令和3年度新型コロナウイルス感染症感染拡大防止・医療提供体制確保支援補助金』について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_17941.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17941.html)

## 病院・一般診療所の夏季賞与支給状況

コロナ禍で2度目となる夏季賞与の支給時期を迎えます。ここでは厚生労働省の調査結果※から、病院・一般診療所の別に、直近5年間の夏季賞与支給事業所における労働者1人平均賞与額(以下、1人平均賞与額)などの推移を、みていきます。

### 病院は規模によって状況が異なる

上記資料から病院と一般診療所の夏季賞与1人平均賞与額などの推移を、事業所規模別にまとめると下表のとおりです。

病院の2020年の1人平均賞与額は、5~29人が12.3万円で増加に転じました。30~99人は3年ぶりに30万円を割り込み、26.5万円となりました。2020年のきまって支給する給与に対する支給割合は、5~29人が0.75ヶ月、30~99人が0.95ヶ月といずれも1ヶ月を下回りました。ただし、5~29人は2019年に比べ2倍以上の増加です。

### 一般診療所は20万円を割り込む

一般診療所の2020年の1人平均賞与額は、5~29人では3年ぶりに増加に転じ、16.8万円となりました。ただし、2018年以前の水準には戻っていません。30~99人は17.5万円で、20万円を割り込みました。きまって支給する給与に対する支給割合は、どちらも1ヶ月を下回る状況が続いています。支給事業所数割合は5~29人が70~80%台で、30~99人は2019年以降で90%台が続いています。

今年の夏季賞与は、どのような結果になるでしょうか。

病院・一般診療所の夏季賞与1人平均賞与額等の推移

病院	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給事業所における労働者1人平均賞与額(円)	*	125,818	121,203	69,208	122,886	260,808	260,210	324,561	323,477	264,720
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	*	0.62	0.55	0.35	0.75	0.85	0.87	0.92	1.14	0.95
支給労働者数割合(%)	*	100.0	100.0	95.1	87.7	87.7	93.8	96.6	95.8	100.0
支給事業所数割合(%)	*	100.0	100.0	89.9	91.7	88.9	93.8	94.1	93.3	100.0

一般診療所	事業所規模5~29人					事業所規模30~99人				
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
支給事業所における労働者1人平均賞与額(円)	184,098	203,308	174,913	159,825	167,782	221,121	177,790	186,066	221,093	174,621
きまって支給する給与に対する支給割合(ヶ月)	0.93	0.90	0.85	0.80	0.85	0.80	0.73	0.69	0.81	0.69
支給労働者数割合(%)	77.6	84.0	78.5	80.6	82.1	100.0	100.0	100.0	96.6	95.2
支給事業所数割合(%)	78.8	80.4	79.4	81.3	82.1	100.0	100.0	100.0	97.0	96.0

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190万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。支給事業所における労働者1人平均賞与額は、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のページから確認いただけます。

[https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&bunya\\_1=03&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450071&bunya_1=03&tstat=000001011791&cycle=7&tclass1=000001015911&tclass2val=0)

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『努力義務で開始した 70 歳までの就業機会確保への対応』



「70歳まで働くことができるようにすること」というニュースを少し前に見ました。当院では60歳を定年としており、希望者は65歳まで働き続けることができます。65歳以降は、職員が働くことを希望し、当院が必要と認めたときには70歳まで働くことができます。この取扱いのままで問題ないのでしょうか？



2021年4月1日より70歳までの就業機会確保が努力義務となりました。現状は努力義務であるため、職員が65歳以降も働くことを検討した上で、現状のような基準を継続することで問題はありません。将来的には70歳までの就業機会確保が義務化されることも考えられますので、労使間で十分に継続協議をしていくことが求められます。

#### 詳細解説：

#### 1. 60歳以降の雇用や就業機会の確保

現在、65歳未満の定年を定めている医院は、原則として希望者全員を65歳まで働くことができるようにする必要があります。これに加え、2021年4月1日より、65歳から70歳までの就業機会を確保することが努力義務となりました。具体的には、以下の選択肢の中から措置を講ずるように努めなければなりません。



- ① 70歳までの定年引き上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結できる制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
  - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b. 事業主が委託、出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

#### 2. 必要な対応

高齢者雇用安定法では、65歳以降の雇用

等について、希望者全員ではなく、希望者のうち、一定の基準を満たす職員に限定することも可能とされていますが、「医院が必要と認めたときには70歳まで働くことができる」という基準では対象者を医院が恣意的に決められることができ、高齢者を排除しようとする等、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関係法令、公序良俗に反する可能性があります。基準を決めるのであれば、その基準を労使協議の上、明確にする必要があります。

#### 3. 今後の労働局の指導

厚生労働省は都道府県労働局に対し、70歳までの就業機会確保は努力義務であることから、制度の趣旨や内容の周知徹底を主眼とする啓発・指導を行うよう方針を示しています。今後、70歳までの就業機会確保について、周知や指導が強化されることも想定され、また、いずれは努力義務から措置義務になることも考えられます。

現状の取扱いについて、職員の希望を踏まえながら労使協議を進めるようにしましょう。



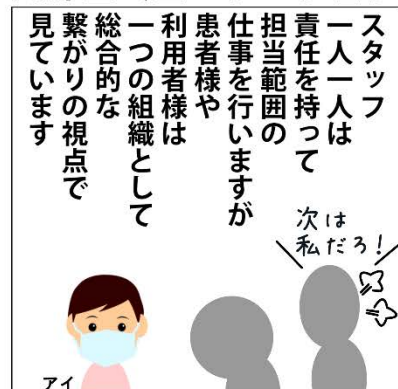
# 事例で学ぶ 4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『内部コミュニケーション』



#### 内部コミュニケーション



#### ワンポイントアドバイス

事例では、それぞれの場面で違うスタッフが対応していますが、戸惑う様子はなく、臨機応変に対応していることが伺えます。

一方、最後のマナさんからの説明に対して明らかにほっとした様子の真井さん。おそらく最初の場面が気になっていたのでしょう。その日のうちに状況を知ることができて、胸のつかえがとれたことと思います。

後日、真井さんにお話を伺ったところ、一連の対応に好感を持ったそうです。それは何か、皆様はお気づきですか？

それは、**院内のコミュニケーション力(情報共有・伝達力)**です。

今回の事例について、裏側を含めた一連の流れは次のとおりです。

- トラブルが発生したときにアイさんとサエコさんが連携をして、真井さんをスムーズに誘導できた
- 患者様の申し出を受けたアイさんは、真井さんのことを気遣っていた
- アイさんは真井さんに直接事情を説明することができないため、マナさんにこの出来事を伝えた(スタッフ間コミュニケーション力の高さ)
- その場に立ちあわなかったマナさんが、真井さんにお詫びをして、状況説明を行った

素晴らしいスタッフ間(内部)コミュニケーションと、一人一人のプロ意識(当事者意識)ですね。

院内で、患者様の順番が入れ替わることはよくある場面ですが、真井さんのように、自分がきっかけとなって他の患者様が申し出をされる場面では、気になってしまう場合もあります。院内でこのような細やかなコミュニケーションができると、結果として患者様から信頼を得ることができるでしょう。