

週刊 医業経営

MAGAZINE

WEBマガジン



発行 税理士法人優和

1 医療情報ヘッドライン

厚生年金基金の解散加速、3分の1が解散検討
高齢化の影響は財政悪化を背景に

厚生労働省

スプリンクラー設置費用補助、義務付け医療機関の範囲拡大
「医療施設等施設整備費の国庫補助」に関する通知発出

厚生労働省

2 経営TOPICS

統計調査資料

介護保険事業状況報告(暫定)(平成25年11月分)

3 経営情報レポート

労務管理トラブルを未然に防ぐ
医療機関に潜む労務リスク対応策

4 経営データベース

ジャンル: 医業経営 サブジャンル: 広報戦略医療機関におけるホームページ活用
ホームページ作成のポイント

医療情報

ヘッドライン ① 厚生労働省

厚生年金基金の解散加速、3分の1が解散検討 高齢化の影響や財政悪化などを背景に

厚生労働省は3月18日、社会保障審議会の企業年金部会を開催し、厚生年金基金の特例解散等の手続、特例解散等に関する専門委員会の設置について議論した。

厚労省は、この日の社会保障審議会の部会で、公的年金に上乗せして支給される企業年金の一つの厚生年金基金について、去年3月末の段階で全国に560基金あったと発表した。しかしこの1年で534基金に減り、このうち、3分の1にあたる200基金近い195基金がすでに解散（21基金）、または解散などを検討→手続き（175基金）していることを明らかにした。

厚生年金基金は、企業独自の上乗せ部分に加えて、公的年金の厚生年金の一部資金を国から借りて一体で運用しているが、長年の厳しい日本経済の低迷期で運用環境も悪化、高齢化による構造問題が輪をかけ疲弊した財政悪化が残った。

決定的だったのは、高利回りをうたったA I J投資顧問に運用を委託して大損失が出る事態が起り社会問題化したことで、信頼失墜の淵に立たされた。その結果、昨年6月に年金制度改正法が生まれた。

厚生年金基金は国に代わり公的年金の一部を運用しているが、解散に向けた手続きを進めている175の基金のうち76の基金では、

公的年金の支給に必要な資金が不足する「代行割れ」の状態になっていることも明らかになった。

改正厚生年金保険法は、財政難の基金に解散を促し、新規の基金設置ができない法律で、今年4月に施行される。そのため4月以降は、さらに特例解散は増えるものとみられる。現在、特例解散の方針を決議した各地の多くの基金は、会員企業に向け正式に通文書を送付している状態にあり、この「雪崩」現象事態に一部の報道では「解散ラッシュ、始まる」との見方もしている。

厚労省は、こうした財政が悪化した厚生年金基金に解散を促すとされる改正法律の施行に向け、「解散する場合には加入している人が別の企業年金制度に円滑に移行できるよう対応したい」としている。

厚生年金基金制度の見直しを柱とする年金制度改正法（「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法の一部を改正する法律」）は、2013年6月19日、成立した。改正法では、「一定の存続要件を満たす厚生年金基金だけが存続する」こととなり、存続要件を満たさない基金は、確定給付企業年金など他の年金制度へ移行または解散することになる。

スプリンクラー設置費用補助、 義務付け医療機関の範囲拡大 「医療施設等施設整備費の国庫補助」に関する通知発出

厚生労働省は3月7日、「医療施設等施設整備費の国庫補助」に関する通知を発出した。これは総務省消防庁が同日、「有床診療所火災対策検討部会」を開催し、消防庁当局から「スプリンクラー設備の設置基準の見直しに係る考え方」案が示されたことを受けて、厚労省は即日通知を行ったものである。

通知はスプリンクラー等設置にかかる補助金を申請する有床診療所等は、平成26年4月25日までに事業計画書を提出し、審査のうえ6月下旬に補助金交付の内示が行われることなどが明示されている。

消防庁側では「スプリンクラーの設置を義務付ける医療機関の範囲を拡大する方針で意見が一致した」ため、厚労省側は「消防庁の結論は一部でまだ審議中」としながらもQ&A形式で疑義に応じる策も交える形で対応した。

医療施設等施設整備費は、医療機関の施設整備等に必要コストの一部を国が交付する「補助金」である。例えば、へき地における「診療所、拠点病院、保健指導所」の施設整備や、過疎地域における「特定科目（眼科、耳鼻咽喉科、歯科）の診療所」の整備、臨床研修病院等の整備、産科医療機関の施設整備などに補助が行われる。いずれも、施設設備等の負担経費などの理由から、医療機関等の

自助努力に頼ることが難しい分野でもある。

そこで、この補助金の交付要綱が一部改正され、有床診療所にスプリンクラー等を設置する場合の費用の一部が補助されることとなった（平成26年2月6日から適用）。

上限額等、主要な内容は次の2点である。

- ①補助金の基準額（上限額）は、スプリンクラー設置工事を行う場合には対象床面積1平米あたり1万7000円、自動火災報知設備設置工事を行う場合（300平米未満の施設）には1カ所あたり100万円、火災通報装置設置工事を行う場合（500平米未満の施設）では1カ所あたり30万円
- ②有床診療所等のスプリンクラー等設置費用補助を希望する場合には、平成26年3月13日までに厚生労働大臣に申請する

具体的には、設置義務の範囲、設置義務の免除（延焼抑制構造の施設の場合）、水道連結型スプリンクラーの設置が認められる範囲が記されている。

また通知には、改正後の「医療施設等施設整備費補助金交付要綱」（全文、新旧対照表、補助金申請等の様式）、総務省消防庁で検討されている「医療機関におけるスプリンクラー設置基準の見直しに向けた考え方」がについている。

介護保険事業状況報告の概要

(平成25年11月暫定版)

概 要

1 第1号被保険者数(11月末現在)

第1号被保険者数は、3,161万人となっている。

2 要介護(要支援)認定者数(11月末現在)

要介護(要支援)認定者数は、580.0万人となっている。

第1号被保険者に対する65歳以上の認定者数の割合は、約17.9%となっている。

3 居宅(介護予防)サービス受給者数(現物給付9月サービス分、償還給付10月支出決定分)

居宅(介護予防)サービス受給者数は、358.7万人となっている。

4 地域密着型(介護予防)サービス受給者数(現物給付9月サービス分、償還給付10月支出決定分)

地域密着型(介護予防)サービス受給者数は、35.5万人となっている。

5 施設サービス受給者数(現物給付9月サービス分、償還給付10月支出決定分)

施設サービス受給者数は89.3万人で、うち「介護老人福祉施設」が48.2万人、「介護老人保健施設」が34.4万人、「介護療養型医療施設」が6.9万人となっている。(同一月に2施設以上でサービスを受けた場合、施設ごとにそれぞれ受給者数を1人と計上するが、合計には1人と計上しているため、3施設の合算と合計が一致しない。)

6 保険給付決定状況(現物給付 9月サービス分、償還給付 10月支出決定分)

高額介護(介護予防)サービス費、高額医療合算介護(介護予防)サービス費、特定入所者介護(介護予防)サービス費を含む保険給付費の総額は、7,055億円となっている。

(1)再掲:保険給付費(居宅、地域密着型、施設)

居宅(介護予防)サービス分は3,605億円、地域密着型(介護予防)サービス分は719億円、施設サービス分は2,327億円となっている。

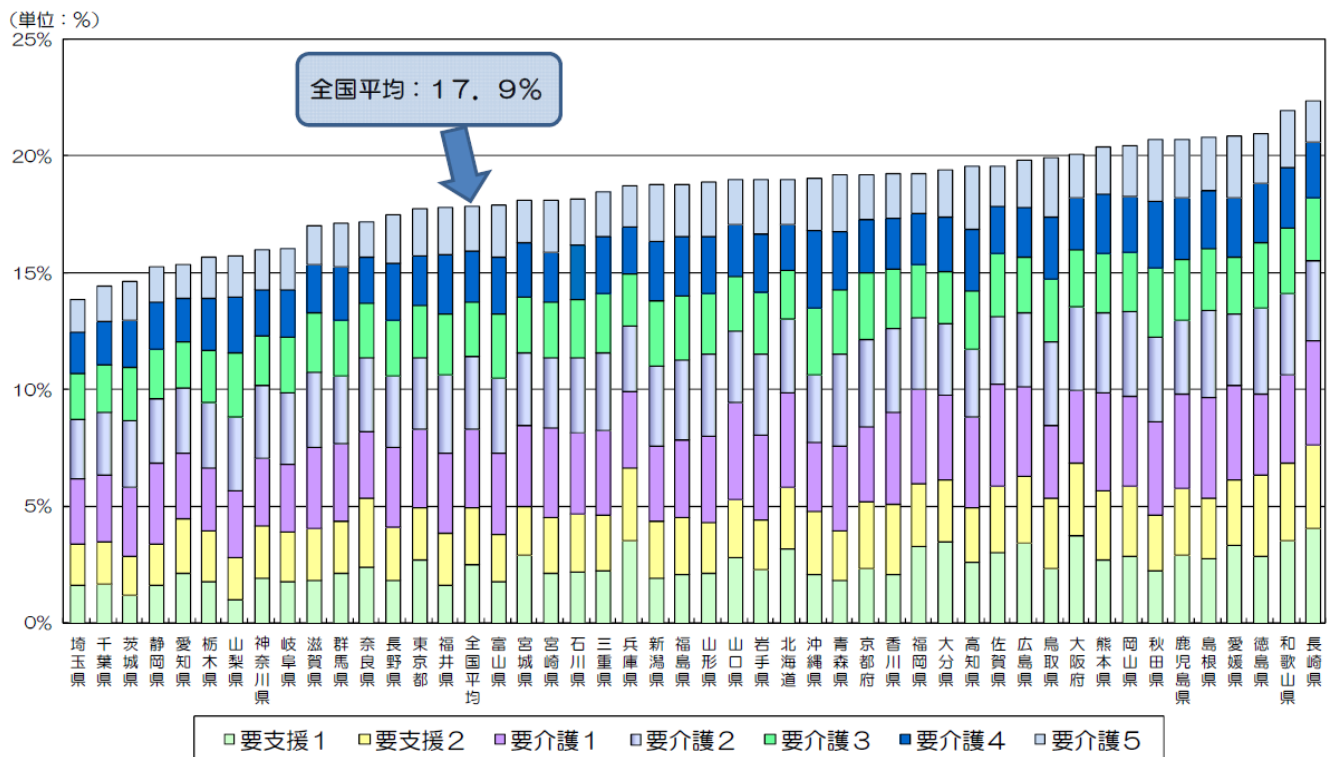
(2)再掲:高額介護(介護予防)サービス費、高額医療合算介護(介護予防)サービス費

高額介護(介護予防)サービス費は135億円、高額医療合算介護(介護予防)サービス費は6億円となっている。

(3)再掲:特定入所者介護(介護予防)サービス費

特定入所者介護(介護予防)サービス費の給付費総額は265億円、うち食費分は196億円、居住費(滞在費)分は69億円となっている。

■第1号被保険者一人あたり要介護(要支援)認定者割合(要支援1~要介護5)【都道府県別】



※ 第1号被保険者に対する65歳以上の認定者数の割合である

(出典:介護保険事業状況報告(平成25年11月末現在))

労務管理トラブルを未然に防ぐ 医療機関に潜む労務リスク対応策

ポイント

- 1 医療機関の労務管理の現状と課題
- 2 労務トラブル回避に必要な組織づくりの視点
- 3 原因別にみる労務リスクとその対策



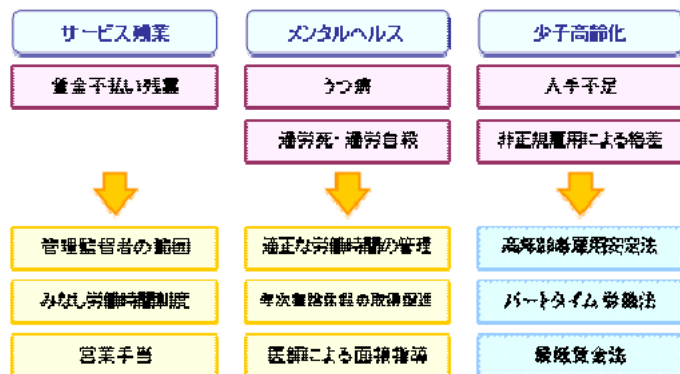
1 医療機関の労務管理の現状と課題

■ 医療機関における労務管理の今日的課題

今日、業種を問わずサービス残業や過重労働の増加が問題となっています。「名ばかり管理職」や「未払い残業代」に関わる報道も珍しいものではありません。しかし、医療機関では労務に関する情報と知識が少ないことが影響して、自院における脅威の可能性を認識することができないままのケースも多く見られます。

こうしたなか、退職した労働者からの「申告」によって労働基準監督官が臨検を行ったり、事業所に対して、労働基準監督署へ出頭するよう命令したりする事例が増加しつつあります。医療機関も決して例外ではないものの、一般に労働基準監督署が取り上げた重点指導項目との関係が薄くみえてしまい、関心が低くなりがちでもあります。しかし、医療機関は他の業種の企業等と比べ、労働環境の整備が遅れているところが比較的多く、表面化していないトラブルを抱えている可能性があります。

◆ 医療機関が抱える労務管理の主な課題



医療機関は職員個々の能力を集結させて運営される組織であり、職員の力がなければ日常業務を行うことが不可能です。

そのため、労務問題は医療機関にとって最大の経営課題であると認識しなければなりません。

■ 院内コンプライアンスと労務環境管理

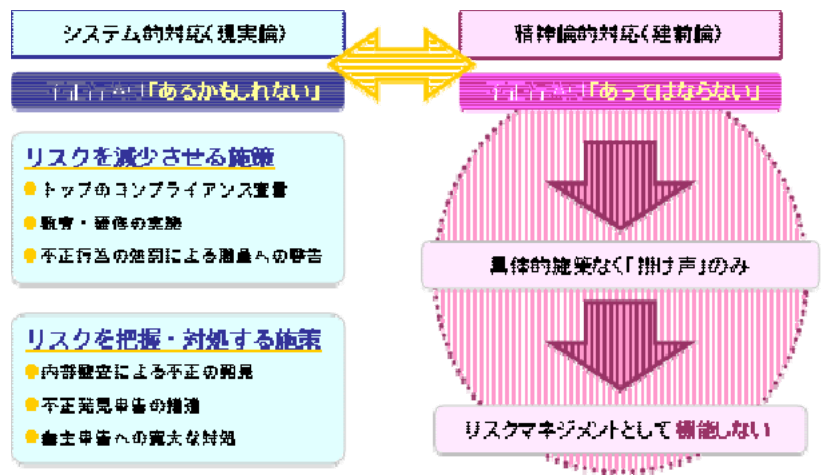
職員数が少ない診療所では特に、一人の職員が一定の業務を長期間担当することも珍しくありません。こうした事情が院内で不正行為が生じる背景になると指摘されることがありますが、就業規則をはじめとした各種規程が整備され、適切な労務管理のもとで業務を行うことができれば、自らが働く組織（診療所）への帰属意識向上にもつながり、不正などルールを逸脱する行為の抑止力になるという考え方があります。職員定着率の低下についても、労務管理状況に問題が存在し、帰属意識が希薄であることが理由となっているケースがみられます。

こうした状況を打開するためには、院内のコンプライアンス確立を宣言すべく、トップである院長が院内ルールの提示と、安定した労務環境の整備を職員に約束することが必要です。

◆院内の内部統制対策の考え方 ～ 理論と現実 ～

労務管理にリスクを抱えていながら、事業主側がそれらに気付かずに放置すると、労務トラブルを招いてしまう可能性は次第に高くなります。

就業規則やその他院内規程の整備で対応可能なもの、また組織づくりの見直しで職員の意識を変えようとする取り組みなど、医療機関が必要な労務トラブル回避策をとるためには、前提として労務をめぐるリスクを把握する必要があります。



■ 最近の労働関連法改正への対応は必須事項

高度で専門的な領域の業務であるために、医療職あるいは医療機関従事者は、伝統的に自身の職務に対する意識と能力向上への意欲が高いといわれます。このように、高い職業意識に裏打ちされた献身的な業務提供を社会から求められてきた結果、医療機関は一般的に労務環境整備に関する対応が遅れがちな傾向にあるのではないかと、という指摘もあります。

◆事業主に対応が求められている事項 ～ 潜在する労務リスクに関連する法改正等 ～

- ①男女雇用機会均等法改正による雇用環境整備
禁止差別事項の追加、セクシャル・ハラスメント対策の義務化
- ②パートタイマーの雇用環境整備
「パート労働法」改正による労働条件文書交付と紛争解決の義務化
- ③育児・介護休業取得対象、期間の拡大
1年以上雇用の契約職員も取得可能に、子の年齢が最大1歳6か月まで
- ④時間外労働管理の重視
36協定、職員の労働時間の把握と身体的・精神的健康管理の必要性

一方で、労働者側である職員は、近年の労働者権利の意識高揚の影響もあり、様々な情報を入力することが可能となりました。

このため、労働者側が積極的に環境・待遇改善に声を上げるケースも増えてきていますが、同時に事業主である医療機関が対応できる体制が整っていない現状もうかがわれます。

したがって、医療機関としては、就業規則改定などで効果が期待できるリスクに関しては、早急な対応が求められることは当然ながら、その他潜在する労務リスクに対して、原因別に対策を講じる必要があります。

2 労務トラブル回避に必要な組織づくりの視点

■ 厚生労働省「新人看護職員研修ガイドライン」

一般企業では、近年「労働時間管理」が労務管理最大のテーマになっています。医療機関においても、労務トラブルが表面化するケースが増えており、さらにはその原因が多岐にわたっているため、複合化・複雑化している現状があります。

◆ 医療機関の特性からみる労務問題の課題と対応策

課題	問題点	対応策
ハイリスク職場	職場による労働負荷の差	適正な人員配置
個人主義傾向	長時間労働	定期的面談
コミュニケーションスキル不足	組織の不調和	参加型の意思決定
仕事量の増加 パーキンソンの法則(*)	人員削減、成果主義による支援減少	リスナー、コーチング研修 支援を人事考課要素にする
女性就労継続	サービス残業の常態化	適正仕事量への配慮
	管理職モデルが少ない	相談窓口・ホットライン 女性管理職研修

(*) パーキンソンの法則：歴史政治学者シрил・ノースコート・パーキンソン（英国）
第1法則「仕事の量は、完成のために与えられた時間をすべて満たすまで膨張する」

多職種が協働して日々の業務に取り組む医療機関にとっては、労務トラブルによって組織としての活動が停滞してしまう事態は、回避しなければなりません。

■ 組織として理念の共有と意欲の向上を図る

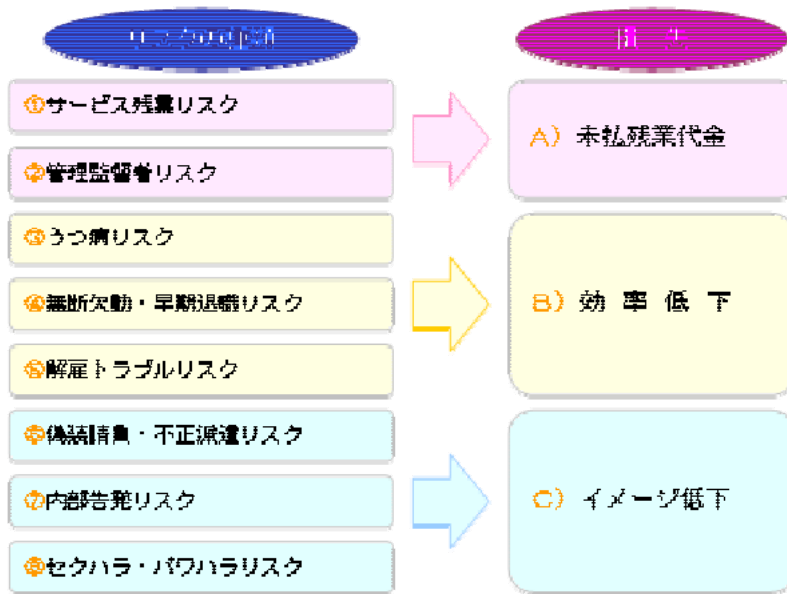
医療機関における労務トラブルを軽減するためには、組織としての目的を共有することが必要です。医療機関職員は、元来、貢献意欲とモチベーションが高いため、自身が共感できる目的や目標達成に向けて、個人の努力を組織のために寄与していこうという意思を持っているものです。したがって、理念を掲げ、組織の一員として行動する基本方針を定めることにより、組織文化を浸透させ、併せて価値観を共有し、帰属意識の向上を促して、職員個々の職務あるいは労働環境に対する納得性を高めることにつながるのです。

そのためには、院長自らが、研修や院内行事の場を通じ、経営トップのメッセージとして、組織が共有すべき目的と理念、そして基本方針を職員に伝えていくことが求められます。

3 原因別にみる労務リスクとその対策

■ 医療機関に潜在する労務リスクとは

医療機関における労務リスクは、その原因別に8つに分類されます。それにより、未払残業代の支払や業務の効率低下、さらに社会的なイメージ低下などの損失が発生する可能性があります。



◆8つの労務リスクと

それにより生じる損失

金銭支払などの直接の経済的損害ばかりではなく、イメージ低下、あるいは風評等による社会的損害は、その損失の大きさを予測することが不可能であり、地域から得てきた信頼を失うばかりでなく、患者数の減少など、長期間にわたって将来の医療機関経営を圧迫する要因にもなりかねないものです。

現在の労務管理の3大テーマとしては、「労働時間管理」「退職・解雇管理」「セクハラ・パワハラ問題」が挙げられます。

上記の8つの労務リスクのうち、①・②が労働時間管理に、④・⑤が退職管理、さらに⑧がセクハラ・パワハラ問題に関連しますが、その損失の大きさが予測不能であるため、防止するための対応策は、一層重要性を増すこととなります。

■ 労働時間管理をめぐるリスクへの対応策

労働時間管理をめぐるリスクへの対応策には、就業規則と36協定の整備で対処します。

■ 退職・解雇をめぐるリスクへの対応策

負荷を感じている職員に早期対応するための取り組みを設け、無断欠勤を繰り返す職員には、就業規則上に懲戒事由を定めルールとして認識させます。

■ 組織内モラルをめぐるリスクへの対応策

セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについて、どうして問題行動であるかを組織で共有するようにします。

経営データベース ①

ジャンル: 医業経営 > サブジャンル: 広報戦略



医療機関におけるホームページ活用

医療機関がホームページを活用するには、どのような工夫が必要でしょうか。



ホームページは、広告規制を受けずに多様な情報を提供できるツールとして、医療機関と患者側双方にとって、もっとも身近な存在のひとつです。自院の存在と診療理念を患者や地域住民に発信するためには、もはや不可欠な存在になっています。

一方で、評判や口コミを耳にしたり、受診歴があっても診療時間を確認したりするなど、自院の認知に向けた「入り口」に位置づけられるため、これを最大限に利用する工夫が必要になってきています。

【情報提供の自由度を活用する】

医療機関がホームページを開設する際には、次のようなコンテンツが求められます。

■ホームページ開設の際に必要なコンテンツ

- ①医療機関の基本情報
- ②集患・増患のための情報

具体的には、上記の2つに大きく分類できますが、それぞれに目的が異なるため、いずれも工夫が必要です。

特に②は、他院との比較ができるようにアピール度を高めるとともに、広告規制を受けないホームページだからこそ掲載が可能なもので構成することを、意識しなければなりません。

広告規制対象ではないことから、ホームページのみで発信できる情報があり、かつ更新頻度を高め最新の情報が提供可能である点が、他の広告手段と比較して大きな効果を期待できる理由です。

■ホームページへの掲載情報

- ①医療機関の基本情報：自院の存在をホームページ閲覧者に示す最低限の情報
 - ⇒ 医療機関名、診療時間、場所とアクセス、連絡先（電話番号等）
- ②集患・増患のための情報：一般的広告で得にくく、閲覧者の注目も高い情報
 - ⇒ 院長ほかスタッフの自己紹介、メッセージ
 - ⇒ 自院で行うことができる治療、診療方針、施設内容、院内風景（画像等）

経営データベース ②

ジャンル: 医業経営 > サブジャンル: 広報戦略



ホームページ作成のポイント

医療機関におけるホームページ作成の留意点について教えてください。



閲覧者が期待する医療機関のホームページとは、以下のようなものです。

尚、厚生労働省より「医療機関のホームページの内容の適切なあり方に関する指針（依頼）」（平成24年9月28日付）が公表されていますので、これを確認し、示された考え方に沿った内容・構成とする点にも注意が必要です。

■好感度の高い雰囲気

提供する医療のレベルや診療内容だけでなく、診療理念や治療方針等が明確に示されていること、さらに今後足を踏み入れる医療機関施設内の状況がわかることは、受診を予定する人の安心感につながるため、好感度が高くなる傾向にあります。

■専門性の高い情報提供

一般に、高いプライバシー性を有する医療情報については、身近で相談することが困難であるために、閲覧者のニーズが高いといえます。それは、そのまま集患手段にも活用できるため、より正確で専門性の高い情報を掲載し、かつ定期的に更新することで、閲覧者の関心を維持することができます。

【新患を惹きつけるホームページ戦略の展開】

ホームページの集患効果は、検索アクセス数に比例しています。ホームページを開設していても、基本的な情報を掲載しているのみ、あるいはページ更新が滞っていると、新患の獲得には直結しません。新患をひきつけ、集患・増患効果に結びつく工夫が求められます。

■ホームページへのアクセスを増やす工夫

①SEO対策

各種インターネット検索エンジンの検索上位に自院のサイトを表示させるために、効果的なキーワードを盛り込む。所在地、診療科目、医療関連トピックス等を本文中に多用する、タイトル部分にキーワードを盛り込むなどで、相互リンクを増やすのも方法の一つ。

②定期的な更新

動きがあるサイトに閲覧者は注目し、定期的に訪れる傾向がある。コラムやトピックスなど発信型情報ページは、定期的に更新すると関心を維持することができる。

③スマートフォン対応サイトの開設

スマートフォンからのアクセスに対応する工夫も検討。診療時間や連絡先等の確認が容易なものに便利を感じるとされる。