



医療機関版

NEWS LETTER

2018 年 8 月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

Topic

雇用環境の改善に、助成金を活用しよう

厚生労働省が所管する、今年度の雇用関連の助成金制度が出そろいました。処遇改善への取組みにおいて、内容が拡充されたものもあります。今回は、医療機関として利用しやすいものをいくつかご紹介いたします。



今年度の制度拡充のポイント

昨年リニューアルしたキャリアアップ助成金。平成 30 年度はさらに拡充し、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コースにおける 2 人目以降の助成額が増額されました。

また、人材確保等支援助成金の介護福祉機器助成コースでは、非装着型移乗介助機器、装着型移乗介助機器が対象に追加されています。

助成金にはそれぞれ細かな要件が設定され

ており、申請や受給に当たっては、計画や実施報告等、さまざまな書類の作成が必要です。その入り口として、どのような場合にどんな助成金が検討できるのか、医療機関で想定しやすい例をいくつかご紹介します（下図）。

なお、ここにご紹介した以外にも、高齢者の採用やパートの処遇改善、教育訓練等、幅広い助成金が用意されています。詳しくは、末尾記載の厚生労働省サイトをご参照ください。

●例えばこんなとき…

シングルマザーを雇用

特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース

育児休業中のスタッフの復帰を支援

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

出産退職した元スタッフを再雇用

両立支援等助成金 再雇用者評価処遇コース

パートや派遣のスタッフを正規雇用に転換

キャリアアップ助成金 正社員化コース

設備導入による効率UPで、スタッフの給与を上げ

人材確保等支援助成金 設備改善等支援コース

医療職未経験者を採用し研修で専門知識を教育

人材開発支援助成金 一般訓練コース

参考：厚生労働省「事業主の方のための雇用関係助成金」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html

都道府県別の熱中症による救急搬送人員数

熱中症への注意が特に必要な季節になっています。ここでは総務省消防庁の資料※から、都道府県別に熱中症で救急搬送された方の数をみていきます。

搬送人員数は大都市圏が多い

上記資料から、直近 3 年間の 5 月から 9 月に熱中症で救急搬送された人の推移をまとめると、右表のとおりです。平成 29 年は全国で 5 万人を超えました。27 年と 28 年も増減はあるものの、5 万人を超えています。

都道府県別にみると、大阪府が 3,590 人で最も多く、東京都と愛知県も 3,000 人を超えています。埼玉県、福岡県、兵庫県、神奈川県、千葉県も 2,000 人を超えるなど、大都市圏で搬送人数が多くなっています。

人口 10 万人あたりでは九州が多い

次に 29 年の人口 10 万人当たりの救急搬送人員数をみると、全国では 41.69 人となりました。

都道府県別では、沖縄県が 90.26 人で最も多く、次いで鹿児島県が 89.67 人となりました。この 2 県は全国平均の 2 倍以上の人数です。さらに宮崎県、熊本県、佐賀県、高知県、大分県が 70 人台となりました。このように人口 10 万人あたりでみると、九州地方が多いことがわかります。

国や地方公共団体をはじめ、さまざまな機関が熱中症への注意喚起を行っていますが、貴院でも、来院される患者様に対して、熱中症に対する注意喚起を積極的に行われてはいかがでしょうか。

※総務省消防庁が平成 29 年 10 月に発表した「平成 29 年（5 月から 9 月）の熱中症による救急搬送状況」です。詳細は次の URL のページからご確認ください。
http://www.fdma.go.jp/neuter/topics/houdou/h29/10/291018_houdou_3.pdf

都道府県別熱中症救急搬送人員数（5月～9月）の推移（人）

	27年		28年		29年	
	搬送人員	人口10万人当たり	搬送人員	人口10万人当たり	搬送人員	人口10万人当たり
全国	55,852	43.61	50,412	39.66	52,984	41.69
北海道	908	16.49	918	17.05	1,181	21.94
青森県	338	24.61	405	30.95	354	27.06
岩手県	503	37.82	410	32.04	463	36.18
宮城県	1,102	46.93	658	28.19	618	26.48
秋田県	399	36.74	469	45.85	374	36.55
山形県	461	39.44	393	35.00	405	36.04
福島県	1,206	59.44	737	38.51	864	45.14
茨城県	1,561	52.56	1,044	35.78	1,072	36.75
栃木県	1,020	50.80	607	30.74	624	31.61
群馬県	1,208	60.16	816	41.35	882	44.70
埼玉県	3,884	53.99	2,558	35.23	2,800	38.53
千葉県	2,524	40.60	1,792	28.79	2,027	32.57
東京都	4,634	35.21	2,885	21.35	3,345	24.75
神奈川県	2,824	31.21	2,022	22.15	2,157	23.64
新潟県	1,063	44.77	979	42.47	974	42.27
富山県	332	30.37	366	34.31	356	33.39
石川県	479	40.95	498	43.14	481	41.68
福井県	341	42.29	272	34.56	316	40.17
山梨県	452	52.37	309	37.00	347	41.56
長野県	818	38.00	676	32.19	709	33.78
岐阜県	1,027	49.36	845	41.57	899	44.24
静岡県	1,528	40.58	1,238	33.45	1,244	33.62
愛知県	3,702	49.95	2,886	38.56	3,062	40.92
三重県	946	51.00	863	47.53	866	47.69
滋賀県	673	47.70	629	44.51	603	42.68
京都府	1,505	57.09	1,492	57.16	1,415	54.21
大阪府	3,714	41.89	3,690	41.75	3,590	40.61
兵庫県	2,508	44.88	2,657	47.99	2,711	48.98
奈良県	706	50.40	750	54.94	851	62.38
和歌山県	699	69.75	635	65.88	650	67.46
鳥取県	277	47.06	343	59.79	395	68.88
島根県	343	47.81	365	52.58	393	56.60
岡山県	1,250	64.26	1,466	76.27	1,288	67.03
広島県	1,291	45.13	1,496	52.58	1,547	54.40
山口県	505	34.80	757	53.88	681	48.48
徳島県	427	54.36	416	55.02	465	61.53
香川県	579	58.14	571	58.46	576	59.00
愛媛県	702	49.04	793	57.22	868	62.66
高知県	458	59.91	471	64.66	539	74.01
福岡県	1,893	37.32	2,115	41.45	2,713	53.18
佐賀県	465	54.72	590	70.81	627	75.29
長崎県	558	39.11	920	66.77	790	57.36
熊本県	1,172	64.49	1,630	91.22	1,397	78.21
大分県	553	46.22	726	62.23	828	70.99
宮崎県	589	51.88	765	69.27	865	78.35
鹿児島県	897	52.57	1,418	86.00	1,478	89.67
沖縄県	828	59.45	1,071	74.68	1,294	90.26

総務省消防庁「平成29年（5月から9月）の熱中症による救急搬送状況」より作成

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『産前産後・育児休業期間中の職員との定期的なやり取り』



もうすぐ産前休業に入る職員がおり、引き続き子どもが1歳になるまで育児休業を取る予定です。休業の期間が長くなりますが、社会保険手続の漏れなどがないよう、準備をしています。産前産後休業や育児休業の期間中に、職員とどのようなやり取りをすればよいのでしょうか。



産前産後休業および育児休業の期間中、職員が負担しなければならない住民税や社会保険料等を医院の銀行口座に振り込んでもらうことのほか、育児休業給付等の受給のために定期的に書類のやり取りを行うことがあります。そのため、休業前にいつ、どのような手続が必要となるかを伝え、漏れのない手続を行えるようにしましょう。

詳細解説：

産前産後休業や育児休業にあたってはさまざまな手続が必要ですが、職員に定期的に行ってもらふ必要がある手続は、主に以下の2つが挙げられます。



1. 休業期間中の本人の負担金

産前産後休業および育児休業期間中は届出を行うことで、職員・医院双方の厚生年金保険料と協会けんぽ・健康保険組合等の健康保険料について、負担が免除されます。医師国民健康保険組合などの国民健康保険組合の健康保険料や住民税については免除の制度がないため、休業期間中も引き続き本人が支払うこととなります。しかし、休業期間中、一般的には医院から給与の支払いはなく、給与からの天引きによって控除することができないことから、毎月本人から医院の銀行口座に振り込んでもらう方法を採用することが通常です。なお、医院が立て替えて負担をしておき、職員が復帰してからまとめて控除する事例も見られますが、復帰せずに退職し、立て替えた

分を負担してもらえないというリスクも考えられるため、方法は検討しましょう。

2. 各種給付の申請手続

(定期的な手続が必要な育児休業給付申請)

出産後は出産手当金など、社会保険の各種給付が職員に支給されます。手続の多くは医院が行うこととなるため、職員は申請手続に必要な書類を医院に提出する必要があります。このうち、雇用保険に加入している職員で受給要件を満たす者は、ハローワークから育児休業給付が支給されますが、この育児休業給付は2ヶ月に1度の頻度で手続があり、申請書には職員の署名が必要なため、定期的に職員と医院の間で書類のやり取りを行うこととなります。

その他、円滑な職場復帰を促進するため、ときに子どもを連れて医院に立ち寄ってもらう事例が見られます。各種手続を漏れなく行うとともに、円滑な職場復帰ができるようにコミュニケーションを取っておきたいものです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『心の状態3』

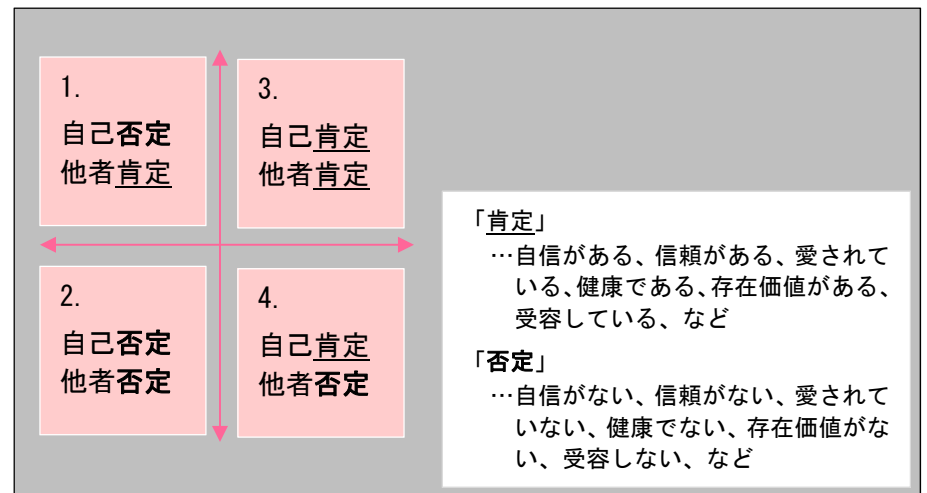


ワンポイントアドバイス



コミュニケーションで大切な『話を聴く姿勢』は、自分の“心の状態”がどこにあるかによって大きく異なります。この“心の状態”を、次の4つの領域に分けてご紹介しています。

“心の状態”には“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を主観的に把握するよう心がけましょう。



3 回目となる今回の事例では、アイさんの申出をサエコさんが断ったことに対して、アイさんが攻撃的な発言をしていました。このアイさんの行動は、上記 3. に該当するといえるでしょう。この領域は、リーダーシップを発揮するのに欠かせない“自信がある”一方で、他者を受け入れないため排他的コミュニケーションに陥ります。また、物事が上手く運ばないときやトラブルが起こった際、責任転嫁する傾向もあります。自分の側からしか物を見ていないので、自分の思うように相手を誘導、操作しようとしてします。気をつけていないと、たとえ丁寧な言葉を発しても、攻撃的なノンバーバル (非言語) コミュニケーションが表れます。心の状態がこの領域にある人にとって、他者を肯定することは、現実では頭で理解しているほど容易なことではありません。まずは相手が話をしているとき、自分の意見を言わず、一呼吸置くことから始めるとよいでしょう。

少しずつ自分を抑えることによって、人を受け入れることの難しさと重要性を理解し、葛藤し、自らも心の成長を成しえるのです。この過程は、セルフコントロールのできる“自律した自分”を手に入れる上で、とても価値ある経験になるでしょう。