



## 医療機関版

## NEWS LETTER

2022年3月号

伊牟田社会保険労務士事務所

労働保険事務組合 御結会  
株式会社 Human Power  
熊本県熊本市南区八幡5-5-6  
TEL : 096-357-0008 / FAX : 096-357-0078

## Topic

## どうなる？ 2022年度診療報酬改定



4月に施行される次期改定について、昨年末に基本方針と改定率が発表されました。現在は、個別の改定項目や点数、施設基準などの調整が行われています。全貌は3月に示されますが、一足先に今回の改定の骨組みを整理します。

## 重点は、感染症対策と働き方改革

基本方針では次の4つの基本的視点が提示され、①と②が重点課題とされています。

- ①新型コロナウイルス感染症等にも対応できる効率的・効果的で質の高い医療提供体制の構築
- ②安心・安全で質の高い医療の実現のための医師等の働き方改革等の推進
- ③患者・国民にとって身近であって、安心・安全で質の高い医療の実現
- ④効率化・適正化を通じた制度の安定性・持続可能性の向上

まず①については、足下の新型コロナウイルス感染症に係る短期的需要への対応とともに、地域全体での医療機能の分化等を着実に進める必要から、**かかりつけ医等の評価や在宅医療・訪問看護の確保、医療機関と薬局・地域の福祉・行政等との連携**などにも、力点を置いています。

②については、**時間外労働の上限規制の医師への適用**（2024年4月～）への備えや、新経済対策（2021年11月閣議決定）による「**看護職員の処遇改善**」に重点が置かれました。

## 本体部分は処遇改善を視野にプラス改定

改定率は予算編成での折衝を踏まえ、次のように決定されました。

診療報酬 (本体)	+0.43%	うち 医科	+0.26%
		歯科	+0.29%
		調剤	+0.08%
薬価	▲1.35%	材料価格	▲0.02%

診療報酬本体の改定率には、看護職員の処遇改善の特例的対応としての+0.20%、リフィル処方箋\*導入による効率化で▲0.10%、不妊治療の保険適用による特例的対応としての+0.20%などが含まれています。

\* 反復利用できる処方箋。再診効率化のため、症状が安定している患者に対し、医療機関に行かずとも一定期間利用できるものを、医師の処方により発行。

2022年度診療報酬改定は、3月に告示、4月より施行されます。これに先立ち、3月に厚生労働省にて説明会が行われます。最新情報は、以下のホームページでご確認ください。

参考：厚生労働省「令和4年度診療報酬改定について」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411\\_00037.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411_00037.html)

## 医療機関等における転職者採用の実態

長期化するコロナ禍において、人材確保が難しい医療機関等もあるでしょう。ここでは、2021年11月に発表された調査結果\*から、医療機関等(以下、医療、福祉)における転職者採用の現状をみていきます。

### 採用で重視すること

上記調査結果から、転職者の採用で重視した事項をまとめると、表1のとおりです。

【表1】転職者の採用に当たり重視した事項(複数回答、%)

	医療、福祉	全体
人員構成の歪みの是正	47.1	43.8
既存事業の拡大・強化	38.8	42.0
組織の活性化	34.6	29.1
新規事業分野への進出	4.0	5.1
新技術の導入・開発	1.7	1.8
その他	23.7	17.3

厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」より作成

医療、福祉では人員構成の歪みの是正が47.1%、既存事業の拡大・強化が38.8%などとなりました。調査結果全体と比較すると、人員構成の歪みの是正と組織の活性化の割合が高くなっています。

### 採用の際の問題点

次に採用の際の問題点をまとめると、表2のとおりです。

【表2】転職者を採用する際の問題点(複数回答、%)

	医療、福祉	全体
必要な職種に応募してくる人が少ないこと	78.7	67.2
応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと	34.2	38.8
採用時の賃金水準や処遇の決め方	25.5	32.3
採用後の処遇やキャリア形成の仕方	17.3	17.8
転職市場に関する情報が少ないこと	6.3	4.7
その他	4.0	4.1

厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」より作成

必要な職種に応募してくる人が少ないことが78.7%で、全体よりも10ポイントほど高い割合になりました。必要な職種に応募してくる人が少ないことから、思うような採用ができていない現状がうかがえます。

### 今後の採用予定

今後3年間に転職者を採用する予定については、医療、福祉では55.2%が採用する予定があると回答しています。採用の希望についてまとめると、表3のとおりです。

【表3】今後3年間の採用の希望(%)

	医療、福祉	全体
転職者を優先して採用したい	40.9	35.7
新規学卒者を優先して採用したい	13.5	12.3
どちらとも言えない	45.6	52.1

厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」より作成

採用する人材について、医療、福祉では転職者を優先して採用したい割合が40.9%と、新規学卒者を優先して採用したいよりも高くなりました。ただし、どちらとも言えないが45.6%で、採用という観点では転職者にこだわらないところも少なくないようです。

せっかく採用した人材に長く勤務してもらうためには、採用時の処遇やその後の教育訓練も重要です。採用はもちろん、定着がうまくいかない医療機関では、こうした点も見直す必要があるかもしれません。

\*厚生労働省「令和2年転職者実態調査の概況」

2020年(令和2年)10月1日時点の状況に関する調査です。全国17,218事業所とそこに就業している一般労働者の転職者を対象に実施しました。表の数字は、四捨五入の関係で100にならない場合があります。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/list/6-18c-r02.html>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『パート職員を正職員へ登用した際の年休付与の考え方』



週3日勤務・1日の所定労働時間5時間の勤続3年8ヶ月になるパート職員がいます。本人の希望もあり、4月1日から正職員へ登用することになりました。1月1日に年次有給休暇を8日付与しましたが、4月1日時点で正職員の所定労働日数に応じた年次有給休暇を付与する必要がありますか？



パート職員から正職員へ登用した場合でも、年休を付与する日（基準日）は変わりません。よって、医院は、パート職員を正職員に登用したタイミングで、改めて年次有給休暇を付与する必要はありません。

#### 詳細解説：

##### 1. 年次有給休暇の付与ルール

医院は、正職員、パート職員などの雇用形態に関係なく、6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した職員に対して、年次有給休暇



(以下、年休)を付与しなければなりません(労働基準法第39条)。付与する日数は、基準日における週の所定労働時間と所定労働日数をもとに決定され、基準日から1年を経過するごとに、勤続年数に応じた日数を付与します。

##### 2. パート職員を正職員へ登用した際の取扱い

パート職員を正職員へ登用することにより、所定労働日数が増えたとしても、基準日を変える必要はありません。そのため、質問のように1月1日の基準日に年休を付与したのであれば、4月1日に改めて付与する必要はなく、また所定労働日数が増加した分の年休を追加して付与する必要もありません。次の基準日である1月1日に正職員としての年休を付与することで足りる。この取扱いは、正職員からパート職員へ転換した場合も同様です。

正職員登用時の留意点として、年休を取得したときの賃金の取扱いがあります。職員が年休を取得した日の賃金は①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③標準報酬日額のいずれかの方法で支払うと定められています。一般的には②の方法が多く採用されており、パート職員が年休を取得したときは、時給に所定労働時間を乗じて計算した賃金を支払っています。正職員へ登用後に、パート職員のとくに付与した年休を取得した場合であっても、取得時(登用後)の雇用契約の内容に基づき賃金を支払う必要があります。そのため、1日の所定労働時間が5時間だったパート職員を、1日の所定労働時間が8時間の正職員へ登用した場合、登用後は8時間働いたものとして取り扱います。正職員の場合、実質的には年休を取ったとしても月給分を支払うことになるでしょう。

医院がパート職員を正職員へ登用しても改めて年休を付与する必要はありませんが、年休を取得した日の賃金の取扱いや、登用後の新たな基準日に付与する年休の日数が変わることがあります。そのため、勤怠システム等を利用して年休を管理しているときは、適切な管理ができるかを確認しましょう。

# 事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

## 『効率の阻害 ②指図』



### 効率の阻害 ②指図



## ワンポイントアドバイス

今回の事例でのアイさんは、混雑していることから積極的に患者様を誘導していたようですが、患者様のご家族は不愉快に感じたようです。

なぜ不愉快に感じたのか、お分かりになりますでしょうか。

今回のアイさんのような、

「今日は混んでいるから、こっちからで」

「終わったら、次はあっちね」

などと誘導する口調は、相手にとって**“指図されている”**ように感じます。

相手を指図（コントロール）することは、一見すると『生産性が高い』ように思えますが、相手はその対応を不愉快に感じます。

不愉快に感じた患者様からお叱りを受けてしまえば、その対応に時間がかかり、かえって仕事の効率が悪くなってしまいます。

待合が混雑しているときは、効率の良い流れを考えてスタッフが誘導しなければなりません。患者様に自分の思うように動いていただくには、指図をするのではなく、**“自分の言ったことを聞いていただける自分創りをする”**ことです。

それは、いつもの仕事の仕方（言葉遣いや態度、行動）から、創っていくものです。自分創りができているならば、優しい笑顔でお願いするだけで、患者様は聞き入れてくれることでしょう。

生産性を上げるには、患者様にとって心地よいコミュニケーション（接遇）を心がけましょう。