



医療機関版

## NEWS LETTER

2024 年 10 月号

税理士法人エスペランサ

【岡崎オフィス】岡崎市針崎町五反田19番地3

【名古屋オフィス】名古屋市中村区名駅三丁目25番9号  
堀内ビル2階

Topic

## 医療 DX 推進体制整備加算が 3 段階に



2024 年度診療報酬改定で導入された医療 DX 推進体制整備加算が、10 月から 3 段階に再編されます。また 12 月 2 日に健康保険証の発行が終了することに伴い、医療情報取得加算も見直されます。10 月以降の改定内容を確認します。

## 導入実績によって、より高い点数に

2024 年 10 月より、医療 DX 推進体制整備加算は 1~3 の 3 段階に再編されます(表 1 参照)。

マイナ保険証の利用実績が「十分」である場合に加算 1、「必要な実績」がある場合に加算 2、単に「実績」がある場合に加算 3 となり、マイナ保険証利用率で判断されます。

■ 表 2:マイナ保険証利用率の基準

利用率実績	2024 年 7・8 月~	2024 年 10・11 月~
適用時期	2024 年 10~12 月	2025 年 1~3 月
加算 1	15%	30%
加算 2	10%	20%
加算 3	5%	10%

※2025 年 4 月以降の基準は、年末頃に設定される予定です。  
※適用時期の 3 ヶ月前のレセプト件数ベースの利用率を用います(2025 年 1 月までは適用時期の 2 ヶ月前のオンライン資格確認件数ベースの利用率を用いることも可)。

■ 表 1:医療 DX 推進体制整備加算の再編

	2024 年 9 月まで	
医科	医療 DX 推進体制整備加算	8 点
歯科	医療 DX 推進体制整備加算(歯科)	6 点
調剤	医療 DX 推進体制整備加算(調剤)	4 点

また加算 1、2 は「マイナポータルでの医療情報などにつき、患者からの健康管理に係る相談に応じること」との要件が追加されます。

なお、このマイナ保険証利用率に関する施設基準は、届出不要です。すでに同加算の届出を行っている場合も届出直しは不要です。

さらに、健康保険証の発行が 2024 年 12 月 2 日に終了することを受け、医療情報取得加算も見直されます。現行は 2 段階(保険証の場合とマイナ保険証利用の場合)に区分されていますが、12 月以降はマイナ保険証の利用の有無にかかわらず、初診時 1 点、再診時 1 点(3 ヶ月に 1 回算定可)、調剤時 1 点(12 ヶ月に 1 回算定可)となります。

	2024 年 10 月から	
→	医療 DX 推進体制整備加算 1	11 点
	医療 DX 推進体制整備加算 2	10 点
	医療 DX 推進体制整備加算 3	8 点
→	医療 DX 推進体制整備加算(歯科)1	9 点
	医療 DX 推進体制整備加算(歯科)2	8 点
	医療 DX 推進体制整備加算(歯科)3	6 点
→	医療 DX 推進体制整備加算(調剤)1	7 点
	医療 DX 推進体制整備加算(調剤)2	6 点
	医療 DX 推進体制整備加算(調剤)3	4 点

参考：厚生労働省 医療 DX 推進体制整備加算・医療情報取得加算の見直しについて <https://www.mhlw.go.jp/content/10200000/001277499.pdf>

# 広告可能な医師の専門性に関する資格等を持つ医師数

ここでは、今年3月に発表された調査結果※から、広告可能な医師の専門性に関する資格等(以下、専門性資格等)を取得している、診療所に従事する医師の数をみていきます。

## 全体では総合内科専門医が最も多い

上記調査結果から、2022年末時点の専門性資格等を取得している診療所に従事する医師数をまとめると、下表のとおりです。

診療所に従事する医師の6割強が、何らかの専門性資格等を取得しています。最も多いのは総合内科専門医で、消化器病専門医や眼科専門医などが続いています。

## 男性は総合内科専門医、女性は眼科専門医

男性医師では、総合内科専門医と整形外科専門医が6,000人を超えました。女性医師では、眼科専門医が2,000人を超えました。小児科専門医と皮膚科専門医が1,800人台で続いています。

次回の調査結果では、どのように変化しているでしょうか。

取得している広告可能な医師の専門性に関する資格等別の診療所に従事する医師数(人、%)

	総数	男	女		総数	男	女
総数	107,348	83,864	23,484	感染症専門医	238	206	32
内科専門医	6,095	4,845	1,250	心療内科専門医	140	107	33
小児科専門医	5,360	3,463	1,897	呼吸器外科専門医	87	84	3
皮膚科専門医	3,944	2,104	1,840	心臓血管外科専門医	199	190	9
精神科専門医	3,447	2,618	829	乳腺専門医	334	239	95
外科専門医	3,342	3,075	267	気管食道科専門医	494	449	45
整形外科専門医	6,352	6,108	244	消化器外科専門医	692	669	23
産婦人科専門医	4,913	3,238	1,675	小児外科専門医	111	91	20
眼科専門医	6,698	4,196	2,502	超音波専門医	594	488	106
耳鼻咽喉科専門医	4,386	3,507	879	細胞診専門医	323	259	64
泌尿器科専門医	1,935	1,866	69	透析専門医	1,711	1,340	371
脳神経外科専門医	1,294	1,251	43	老年病専門医	403	331	72
放射線科専門医	864	622	242	消化器内視鏡専門医	5,769	5,041	728
麻酔科専門医	761	552	209	臨床遺伝専門医	210	119	91
病理専門医	111	90	21	漢方専門医	1,061	818	243
救急科専門医	588	535	53	レーザー専門医	136	97	39
形成外科専門医	965	687	278	気管支鏡専門医	264	236	28
リハビリテーション科専門医	840	753	87	核医学専門医	121	102	19
臨床検査専門医	59	53	6	大腸肛門病専門医	470	451	19
総合診療専門医	211	173	38	婦人科腫瘍専門医	74	54	20
総合内科専門医	7,857	6,180	1,677	ペインクリニック専門医	374	286	88
呼吸器専門医	1,655	1,385	270	熱傷専門医	58	48	10
循環器専門医	4,630	4,160	470	脳血管内治療専門医	58	52	6
消化器病専門医	6,719	5,869	850	がん薬物療法専門医	79	63	16
腎臓専門医	1,609	1,217	392	周産期(新生児)専門医	175	97	78
肝臓専門医	1,860	1,675	185	生殖医療専門医	460	317	143
神経内科専門医	1,104	866	238	小児神経専門医	291	182	109
糖尿病専門医	2,167	1,541	626	一般病院連携精神医学専門医	53	49	4
内分泌代謝科専門医	782	575	207	麻酔科標榜医	2,584	2,041	543
血液専門医	561	435	126	医師少数区域経験認定医師	34	31	3
アレルギー専門医	1,778	1,342	436	取得している資格なし	38,931	30,960	7,971
リウマチ専門医	1,791	1,602	189				

厚生労働省「令和4(2022)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」より作成

※厚生労働省「令和4(2022)年医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」

日本国内に住所があって、医師法第6条第3項により届け出た医師、歯科医師法第6条第3項により届け出た歯科医師及び薬剤師法第9条により届け出た薬剤師の各届出票を集計の対象とした調査です。2つ以上の資格を取得している場合は、各々の資格名に重複計上しています。

詳細は次のURLのページの13表から確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001218442&cycle=7&year=20220>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『試用期間中に遅刻・欠勤を繰り返す職員への対応』



当院では、就業規則において、3ヶ月間の試用期間を設けています。先日採用した正職員に遅刻・欠勤が多く、困っています。このままの状況が続くと、業務に支障が出るので、退職してもらいたいと考えています。その際の留意点を教えてください。



まずは、遅刻・欠勤を繰り返す理由を本人に確認し、指導をしましょう。その際、試用期間中であることや本採用を拒否する必要があることを本人へ説明しておくことが重要です。できれば、試用期間中の退職ではなく、試用期間中は指導を継続した上で試用期間満了の際に、本採用をするか否かを決めたいところです。なお、試用期間満了時に一方的に医院から本採用を拒否する場合は、解雇となり、解雇予告や解雇予告手当の支払いが必要です。

#### 詳細解説：

##### 1. 試用期間の位置づけ

試用期間とは、医院が、新たに採用した職員の適性や能力、健康状態などについて評価し、本採用するか否かを判断するための期間です。試用期間は、必ず設けなければならないものではなく、期間についても明確な基準はありません。多くの医院が6ヶ月以内の範囲で試用期間を設け、就業規則等に定めています。



今回のように職員が遅刻・欠勤を繰り返す場合であっても、直ちに試用期間中や試用期間満了をもって本採用を拒否できるとは限りません。どのような場合に本採用拒否とし、解雇となるか就業規則等で具体的な基準を定め、本人へ事前に説明しておく必要があります。

##### 2. 本採用を拒否する際の留意点

職員が遅刻・欠勤を繰り返す場合、まずはそ

の理由を確認しましょう。寝坊や夜更かしなど本人に起因する理由の場合には、職員への改善指導が必要です。

一方、遅刻・欠勤の理由として、職場の人間関係やハラスメントなど仕事に関する悩みなどが関わっていることも考えられます。その場合、教育体制や指導方法の見直しなど医院側での対応が必要ないか検討することも必要です。こうした医院の指導・対応にもかかわらず、改善の見込みがなく、本採用が難しいと判断したのであれば、試用期間満了をもって本採用を拒否することを検討します。

試用期間の適切な管理をしていないと、気づいたら試用期間が満了していることや、試用期間満了が目前に迫っていることも少なくありません。試用期間を意識した人事管理を行うことが重要です。また、遅刻・欠勤の理由が突発的で一時的なものの可能性もあります。そのようなときは、試用期間の延長を視野に入れることも検討すべきでしょう。

# 事例で学ぶ4コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『繊細で心地よい表現』



#### 繊細で心地よい表現



#### ワンポイントアドバイス

院内では、日常的に患者様に様々な依頼をし、協力を仰ぎながら、仕事を進めています。その際にどのような言葉遣いをしていますか。

事例では、[書類に記入をお願い]する際、どう表現をすると繊細で心地よい言葉遣いになるのか、考えていましたね。

マギさんの言葉遣い、アイさんの言葉遣い、みなさんはどう感じましたか？

アイさんの言葉遣いは、一見優しく丁寧に問いかけているようですが、言葉の中に否定形が隠れていますので、無意識に相手の否定的な心理や行動を引き寄せる可能性があります。

否定的な表現を入れない言葉遣いとして、たとえば

「こちらの書類に、ご記入いただけますでしょうか」

とすると、繊細で心地よい表現と覚えてもらえることができるでしょう。

生活の中においても、誰かの発した言葉によって、前向きになることもあれば、落ち込むこともあるでしょう。言葉の影響は大きいと思います。

毎日使うフレーズをよりよい表現に変えることによって、さらに心地よい対応へとステップアップできます。

まずは、院内全員でゲームのように楽しくチャレンジしてみたいはいかがでしょうか。