



医療機関版

NEWS LETTER

2024年11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

改定後の外来感染対策向上加算に注目

いわゆる新型コロナ特例が終了し、2024年度診療報酬改定でも恒常的な感染症対策へと見直しが行われました。これに伴い、外来感染対策向上加算も見直されています。今回はその内容について確認します。



発熱患者等対応加算も新設

外来感染対策向上加算は、診療所における外来診療時の感染防止対策に対する評価で、2022年度診療報酬改定で新設されました。患者1人につき月1回、6点を加算できます。今改定で次の施設基準が追加されています。

外来感染対策向上加算 施設基準(抜粋)

- 当該医療機関の外来において、受診歴の有無に関わらず、発熱その他感染症を疑わせるような症状を呈する患者の受入れを行う旨を公表し、受入れを行うために必要な感染防止対策として発熱患者の動線を分ける等の対応を行う体制を有していること。
- 都道府県知事の指定を受けている第二種協定指定医療機関(発熱外来に係る措置を講ずるものに限る。)であること。
- 回復した患者の罹患後症状が持続している場合に、必要に応じて精密検査が可能な体制または専門医への紹介が可能な連携体制があることが望ましい。

あわせて発熱患者等対応加算も新設されま

した。外来感染対策向上加算を算定し、実際に発熱患者等に適切な感染防止対策を講じた上で診療を行った場合に、20点(月1回)を加算できます。

外来感染対策向上加算を算定した場合は、次の加算も算定できる場合があります。

① 連携強化加算	3点
② サーベイランス強化加算	1点
③ 抗菌薬適正使用体制加算	5点

③の抗菌薬適正使用体制加算は、Access 抗菌薬の適正使用を促進するために今改定で新設された加算です。

厚生労働省の報告では、左記施設基準にもある発熱外来の協定締結医療機関数は、目標41,228機関に対し、6月1日時点で22,276機関でした。一部の都県ではありますが、下表の算定状況もご参考になさってください。

無床診療所における算定状況(概算)

	北海道	宮城県	群馬県	東京都	愛知県	石川県	大阪府	広島県	香川県	福岡県
外来感染対策向上加算	22.1%	24.7%	45.4%	27.1%	39.8%	36.8%	25.4%	32.3%	41.2%	33.8%
連携強化加算	4.4%	8.0%	22.8%	8.1%	18.8%	16.7%	8.0%	10.6%	11.0%	8.4%
サーベイランス強化加算	2.2%	1.6%	2.1%	2.5%	7.1%	5.2%	2.9%	2.8%	1.7%	3.8%

※ 地方厚生局から発表される施設基準の届出受理状況より作成しました。

※ 病床数が空白の施設を「無床診療所」とみなして計算したため「概算」としています。

※ 宮城県、群馬県、東京都、広島県は2024年8月1日現在の状況、その他の道府県は2024年9月1日現在の状況です。

医療機関等における職員の能力開発支援

ここでは、今年6月に発表された調査結果※から、医療機関等における職員の能力開発への支援状況をみていきます。

OFF-JT 支援への費用支出

上記調査結果から、医療機関等（以下、医療、福祉）のOFF-JT支援への費用の支出状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】OFF-JT支援への費用支出の有無(%)

	医療、福祉	総数
支出した	49.6	49.2
支出していない	50.4	50.7
不明	-	0.1

厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉では、49.6%がOFF-JTへの費用支出を行っています。総数（調査結果全体）と比べると0.4ポイント高くなりました。

自己啓発支援への費用支出

次に、自己啓発支援への費用の支出状況をまとめると、表2のとおりです。

【表2】自己啓発支援への費用支出の有無(%)

	医療、福祉	総数
支出した	25.9	25.7
支出していない	74.1	74.2
不明	-	0.1

厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

医療、福祉では支出したが25.9%で、4分の1程度となりました。総数と比べると同程度という状況です。

両方の費用支出状況は表3のとおりですが、両方支出していない割合が42.6%で、医療、福祉の6割弱がOFF-JTか自己啓発支援への費用支出をしていることがわかります。

【表3】OFF-JTまたは自己啓発支援への費用支出の有無(%)

	医療、福祉	総数
両方支出した	18.1	20.3
OFF-JTのみ支出した	31.6	28.9
自己啓発支援のみ支出した	7.8	5.4
両方支出していない	42.6	45.3
不明	-	0.1

厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」より作成

費用支出額はどの程度か

OFF-JTや自己啓発支援への費用支出額について、労働者一人当たり平均額をみると、医療、福祉では、OFF-JT支援が5,000円（総数は15,000円）、自己啓発支援が2,000円（総数は3,000円）となりました。

職員に求める能力は

能力開発支援の目的は、生産性やサービス等の向上であり、医療機関として必要とする能力の開発を職員に行ってもらわなければならないとあります。

同調査によると、医療、福祉の企業が職員に求める能力の上位項目は「チームワーク、協調性・周囲との協働力」「職種に特有の実践的スキル」「コミュニケーション能力・説得力」などとなっています。

競争の激化や人件費などの高騰により、厳しい状況の医療機関もあります。職員の能力開発が進めば、生産性や収益、サービスの向上に寄与するでしょう。自院の可能な範囲で、能力向上への支援ができると好ましいでしょう。

※厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」

全国の30人以上の常用労働者を雇用する民間企業のうちから一定の方法により抽出した約7,500企業、約7,200事業所と同事業所に属している労働者の中から、一定の方法で抽出した約30,800人を対象にした調査です。結果は2022年度のものとなります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001213361&cycle=8&year=20231>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『入職後、短期間で退職した職員への給与の支払い』



職員を採用しましたが、業務内容が入職前に思っていたものと違うとのことで、2日間勤務した後、退職する旨の申し出があり、退職届を受理しました。採用時に提出をお願いした給与の振込用口座の書類が回収できておらず、退職者と連絡が取れないため、給与の支払いができません。2日間分の給与の支払いはどのように対応したらよいのでしょうか？



職員が入職後、短期間で退職した場合であっても、医院は職員へ給与を支払う必要があります。現金を手渡しするか、銀行口座へ振り込むかの2つの方法がありますが、いずれの場合も、まずは電話やメール、自宅への書面郵送など、本人に連絡を取ることが必要です。仮に返答がない場合であっても、一定期間については、医院が支払うべき給与を保管し、本人と連絡が取れた際、すぐに支払うことができる状態にしておきます。

詳細解説：

1. 口座情報の収集と現金で支払い

医院は、入職後、短期間で退職した職員であっても、実際に勤務した日数に対して、給与を支払う義務があります。給与の支払方法は現金で支払うことが原則ですが、一般的には職員の同意を得て、銀行口座などへの振り込みにより支払うことが多いでしょう（労働基準法第24条）。



今回のケースでも口座振り込みにより給与を支払うのであれば、退職者に電話やメールをしたり、自宅に書面を郵送したりするなどして、本人から口座情報を回収します。

2. 賃金請求権と時効

職員には給与を受け取る賃金請求権があります。そのため、今回、退職者から返答が

なく、やむを得ず、給与を支払うことができない場合、医院は、職員から支払いを求められた際、すぐに支払いができるように、支払うべき給与を一定期間保管することになります。

保管は、少なくとも賃金請求権の消滅時効期間である5年(当分の間3年)は行うべきでしょう。

入職時には、職員の様々な情報が必要になります。したがって、医院は採用した職員に対して、入職日までに必要書類を提出してもらうようにしましょう。

退職時には前もって、制服などの医院からの貸与品の返却時期や、退職後に医院から渡す書類の発行時期などを案内しておくことで、たとえ入職後すぐに退職してしまう職員であっても、スムーズなやり取りができることにつながります。

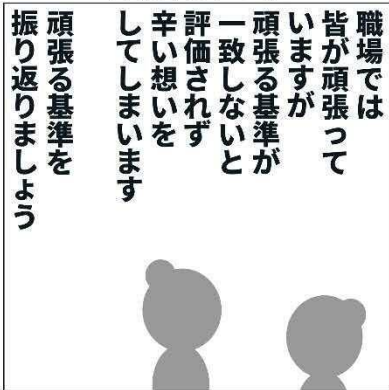
事例で学ぶ4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『頑張る基準』



頑張る基準



ワンポイントアドバイス

職場では、スタッフ全員が頑張っています。しかし事例でのマギさんのように、自分が思う「頑張る」とこと、職場で求められる「頑張る」が一致しない場合があります。

マギさんと周囲との不一致はどこにあるのでしょうか。頑張る基準のステップを基に振り返りましょう。

基準のステップ①

家族に囲まれる幼少期、子供達はちょっとした行動変化で、周囲から褒めてもらえます。ここで、自分なりの頑張りを身に付けます。

基準のステップ②

次に、成長の段階で、(周囲との比較において)頑張った結果には、優劣や良し悪しがあることを覚えていきます。

基準のステップ③

そして、社会に出てからは、他者を基準とする頑張りを行動で示せたかどうか重要です。結果や成果に、重さが置かれるということです。

「頑張ること」を職場で活用するには、結果に着目した行動が伴わなくてはなりません。例えば

- ・ 自分が頑張った結果、誰かが助かる／誰かが喜ぶ／誰かが安心する
- ・ 自分が頑張った結果、他者から見て行動変化がわかる 等

マギさんも周囲が助かるように頑張ることができれば、喜ばれることでしょう。誰でも、訓練をすることによって、相手を基準に行動できるようになります。そこには、“接遇=思いやりの心”が役立ちます。周囲をよく見て、相手の立場に立って考え、行動しましょう。

自然に身に付くまでは、周囲の人に、どのように映ったか、感想や情報ももらい、他者基準の頑張りが実践できるように調整を図りましょう。