



医療機関版

NEWS LETTER

2013 年 4 月号

税理士法人 小山会計

長野県上田市大字古里 6 9 2 - 2
TEL : 0268-22-7615 / FAX : 0268-22-7617

Topic

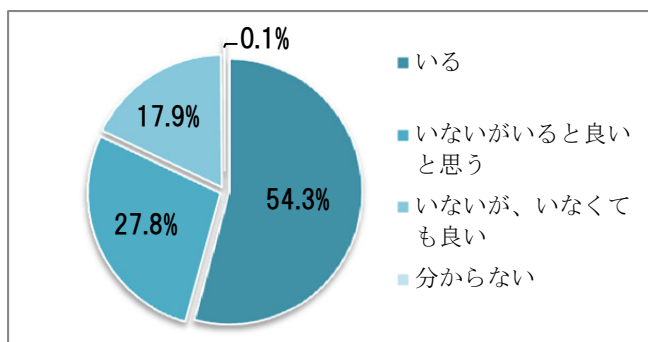
「かかりつけの医師」を選ぶ患者の目線



日本医師会は、かかりつけの医師について「なんでも相談できる上、最新の医療情報を熟知して、必要な時には専門医、専門医療機関を紹介でき、身近で頼りになる『地域医療、保健、福祉を担う幅広い能力を有する医師』と定義づけています。今回は、この「かかりつけの医師」に関する統計調査結果（※）をまとめました。

半数超が“いる”と回答

「かかりつけの医師」がいますか、の問いに答えた調査結果は、次の通りでした。



出典：第4回日本の医療に関する意識調査（2012年4月 日本医師会総合政策研究機構）より作成

また、年齢が上がるほどかかりつけの医師がいる割合が高くなる傾向にあり、医療機関別で見ると医院・診療所の割合が高く、医院・診療所70%に対して、病院30%の割合でした。

かかりつけの医師として選んだ理由

かかりつけの医師として選んだ理由は、診療所では“医師の説明や人柄”が割合として高く、病

院では“医師の技術、診療機器、診療科の豊富さ”が割合として高い結果となっています。

かかりつけの医師を選ぶときに重視すること

「かかりつけの医師が診療所」と回答した人の7割以上が“通院が便利”と回答し、他を大きく引き離した回答であったことから、アクセスの良さを重視することがうかがえます。次いで多い回答は、“病歴や健康状態等をよく知っている”・“どんな病気でも診てくれる”・“医師の技術が優れている”・“必要時に専門医に紹介してくれる”等、長きに渡り総体的に診てもらえることへのニーズが高いことがわかります。

一方、「かかりつけの医師が病院」と回答した人は、“自宅や職場・学校に近い”・“医師や看護師が親切”・“以前に来たことがある”といった点が選定理由として重視されているようです。

※全国の20歳以上の男女4000人を対象とした調査です。詳細は、次のURLでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002sf71-att/2r9852000002sfb5.pdf>

病院を除く医療施設の倒産は増加

2月8日、帝国データバンクが「医療機関・老人福祉事業者の倒産動向調査」の結果を公表しました。これによると2012年の倒産件数は病院の3

件に対し、診療所は19件、歯科医院は15件と共に増加傾向にあること、倒産したこれら医療施設の75%強が破産によるものだとわかりました。

医療業の職種別初任給の推移

4 月は新年度の始まりです。新入職員が加わるという医療機関もあることでしょう。ここでは、新入職員が初めて手にする給与、初任給に関するデータをご紹介します。



前年より増加した職種が増える

人事院が毎年発表している「民間給与の実態（職種別民間給与実態調査の結果）」（※）から、平成 19 年以降の医師や看護師、准看護師など医療関連職種別の初任給の推移を示すと、以下のようになります。

医療業の職種別初任給の推移

	(円)						(%)	
	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	前年比	
医師	362,963	381,773	383,717	442,926	405,581	398,816	-1.7	
看護師	205,010	203,397	204,156	206,362	208,779	205,712	-1.5	
准看護師	165,933	170,340	176,112	173,812	173,633	176,181	1.5	
薬剤師	211,444	206,385	212,351	222,611	216,470	216,556	0.0	
診療放射線技師	196,112	191,880	191,124	199,608	189,787	194,559	2.5	
栄養士	大学卒	176,589	172,874	180,023	187,376	178,736	182,463	2.1
	短大卒	156,577	159,393	162,653	152,145	156,364	161,662	3.4

人事院「民間給与の実態」より作成

23 年に前年を上回る金額となったのは、看護師と栄養士（短大卒）だけでした。24 年は医師と看護師以外の職種で、前年を上回る金額となりました。

職種別の主な特徴は、次の通りです。

医師

対象職種の中で初任給は最も高い。22 年をピークに減少傾向にあり、24 年には 40 万円台を割り込んだ。

看護師

医師、薬剤師に次いで初任給の高い職種。21 年以降は増加傾向にあったが、24 年に減少に転じた。

准看護師

20 年以降は 17 万円台を維持している。21 年をピークに減少を続けていたが、24 年には増加に転じた。

薬剤師

医師に次いで初任給が高い職種。23 年に減少したが 24 年は若干の増加になった。

診療放射線技師

23 年は減少に転じ 19 万円台を割り込んだが、24 年には再び増加し 19 万円台に戻った。

栄養士

大学卒は 24 年に増加に転じた。短大卒は 23 年に増加に転じ、24 年には 3 年ぶりに 16 万円台となった。

※民間給与の実態

各年 4 月分の最終給与締切日現在において、企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の全国の事業所を対象にした調査です。詳細は、次の URL でご確認ください。http://www.jinji.go.jp/toukei/0311_minkankyuuyo/0311_ichiran.htm

医療機関でよくみられる 人事労務トラブル実例Q&A



『ヒゲを生やしはじめた職員に強制的に剃るよう命令できるか？』



男性のリハビリスタッフが先日よりヒゲを生やしはじめました。何となく不潔感がありますし、他の職員が真似をするようになっても困ります。そこで、このヒゲを剃ること命じたいのですが、問題ないでしょうか？



無精ヒゲならともかく、整えられたヒゲを剃ることを強要すれば、人権侵害行為に当たる可能性があり適切な指導とはいえません。医療や福祉に従事する職員として、患者や利用者に不快感を与えない身だしなみとは何か、職員が中心になって基準作りをすることをお勧めします。

詳細解説：

医療機関・福祉施設においては、衛生管理が徹底されており、感染症防止の観点からも建物や機器などハード面の清掃は通常行き届いています。ところが、職員の身だしなみというソフト面に焦点を当ててみると、肩にフケがみられたり、髪がボサボサであったりと、およそ清潔感とは程遠い職員が存在することがあり、対応に苦慮する経営者も少なくありません。

今回のご質問にあるような職員がヒゲを生やす行為については、医療機関・福祉施設において時折みられますが、個性として生やしているヒゲを剃ることを強要すると、価値観の押し付けとなり、人権侵害行為にも繋がる可能性があるため、慎重な対応が求められます。

こうした点を検討するには、郵便事業（身だしなみ基準）事件（神戸地裁・平 22.3.26）の判決が参考になります。この裁判では、男性職員の長髪やヒゲが評価の査定においてマイナス材料とされ、その違法性が争われました。判決では、「労働者の服装や髪型等の身だしなみについては、もともとは労働者個人が自己の外観をいかに表現するかという労働者の自由に属する事柄であり、髪型やヒゲに関する服務規律の規律は、勤務関係または労働契約の拘束を離れた私生活にも及び得るものであるから、そのような服務規律は事業遂行上の必要性が認められ、具体的な制限の内容が労働者の利益や自由を過度に侵害しない合理的な内容の限度で拘束力が認められるのである。そのため、男性職員の長髪及びヒゲを不可とする

身だしなみ基準は、顧客に不快感を与えるような場合にのみに限定して適用されるべきである」と示され、郵政事業側に損害賠償の支払いを求めました。

もっとも上記裁判例でいう顧客に対する不快感とはどの程度であるのかという点は、考え方が分かれるところです。患者（利用者）から職員のヒゲは不潔であるといったような苦情が出るようであれば、患者（利用者）からの声ということで本人に伝え、意識を改めてもらうことによって自主的にヒゲを剃るという流れにもっていきたいところです。



しかしながら、こうした身だしなみに関する問題はピアスや女性のネイルアートなど、枚挙に暇がなく、最近では若い職員を中心に患者（利用者）の視点が欠落している者も増えています。よって、その都度経営者が職員の意識を変えてもらうように面談をするというよりも、むしろ職員自身がお互いに意識をして注意することができるように、職員が主体的となって独自の身だしなみガイドラインを作成するのが良いでしょう。こうした基準作りをする過程において、改めて自分自身が患者（利用者）視点であったのか振り返ることができ、職員の意識の改善に繋がることもあるのです。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『成長し続ける人の習慣 自己責任』



ワンポイントアドバイス

自己責任



自分を取り巻く日々の状況は、さかのぼってみれば、自分の判断がもたらした結果が現実となって表れています。

あいちゃんの場合、日頃から掃除当番を自己都合ばかり優先してサエコさんに代わってもらっていたようですね。こういう行動をしていた結果、本当に代わってほしいときに、サエコさんから気持ち良く「いいよ」、といってもらえなかったようです。

もし、あいちゃんが日々気持ち良くサエコさんに接することを心がけ、気持ちの良い言葉づかい、表情、態度、行動を実践していたら、きっとサエコさんは理解し、協力を惜しまないでしょう。そこには、これまでに積み上げたあいちゃん自身の考え、行動の結果が表れます。

自分の意思や行動には、自らの決断が伴っています。なかには、無意識に反射的パターンを繰り返し、そこに自己の決断が伴っている自覚の無い人もいるでしょう。それもまた、自分の考えや行動を自分で感知しない（管理しない）という決断が働いている結果ではないでしょうか。

成長し続ける人は、周囲の人や環境に、自分がどのような影響を与えたのかを認識し、「(良し悪しに関わらず) この状況を招いたのは自分自身である」という“思考の習慣”を身に付けています。この思考に基づいて、より好ましい結果（成長）が訪れるように、日常の些細なことにも自分の思考をつかって判断し、行動するのです。

“どのような考え方をするか”を決めることができるのは、自分しかいません。考え方が感情をつくり、考え方と感情が行動をつくり、行動が信頼に繋がり、信頼の積み重ねが信用となり、信用が存在価値を高め、やりがいへと繋がります。やりがいや成長は与えられるものではなく、自らの意志と行動で手に入れるものです。

“成長すること”を積み重ねた結果、“成長し続ける”習慣が身に付きます。職場や人生で、良い関係性を築き、信頼される自分になるためには、“成長し続ける”ことが大切なのではないのでしょうか。

さあ、持てる力の全てをつかって成長し続けましょう。