







「経営者のための情報Note」 Vol. 89

		タイトル、及び配布例				
		病 院	診 療 所	歯 科 医 院	福 祉 施 設	一 般 ・ そ の 他
A	 フィロソフィ ノート Philosophy Note	<今月のタイトル> 絶対的な存在になるために『思い』を 行為(カタチ)にする				
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B	 メディカル ノート Medical Note	<今月のタイトル> 医療法等の一部を改正する法律が成立、公布				
			<input type="radio"/>			
C	 デンタル ノート Dental Note	<今月のタイトル> スタッフのやる気を引き出す賃金体系				
				<input type="radio"/>		
D	 ウェルフェア ノート Welfare Note	<今月のタイトル> 介護医療院「優先すべきは療養病床からの転換」				
					<input type="radio"/>	
E	 環境 ノート Environment Note	<今月のタイトル> CO ₂ 4年で22%削減				
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F	 トピックス ノート Topics Note	<今月のタイトル> 企業の求人支援強化				
		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

「経営者のための情報Note」は、当財団より毎月提供いたします。



Philosophy Note

絶対的な存在になるために『思い』を行為（カタチ）にする

杉田 圭三

■その重要性について

英国の哲学者ジェームズ・アレン「心に抱いた思いは、行いになり結果を生む」と次のように著者『原因と結果の法則』で説明しています。

また、宮澤章二氏は、その詩集『行為の意味』で次のように述べています。このようにジェームズ・アレンは『思い』の重要性を、宮澤章二氏はその『思い』を行為、つまり、カタチにする大事さを説明しています。『心』の在り様とか『思い』の深さは、人間の内面に属するもので第三者が確認することは不可能となります。それでは、その不可能な難題を解決する手立ては無いのかと言うと、あるのです。

それは、その『思い』が「思いやり」に、『心』が「こころづかい」として、行為として、見える化されカタチになった時に相手に『心』の在り様、『思い』の深さが伝わることとなります。従って、常に自らが心に抱いている『思い』を行為に変換出来る地道な努力を怠らないことが重要となります。

■如何に『思い』を行為（カタチ）にするか

1、お客様から相談を受けた時

訪問した際、お客様から受けた課題や相談や相談事には、速やかに対応することが必要となります。会社に戻り上司と打ち合わせをした上で、その後回答期限などを電話連絡する行為が大切となります。何故ならば、依頼者は課題や相談事を一日も早く解決したいと思っているからです。

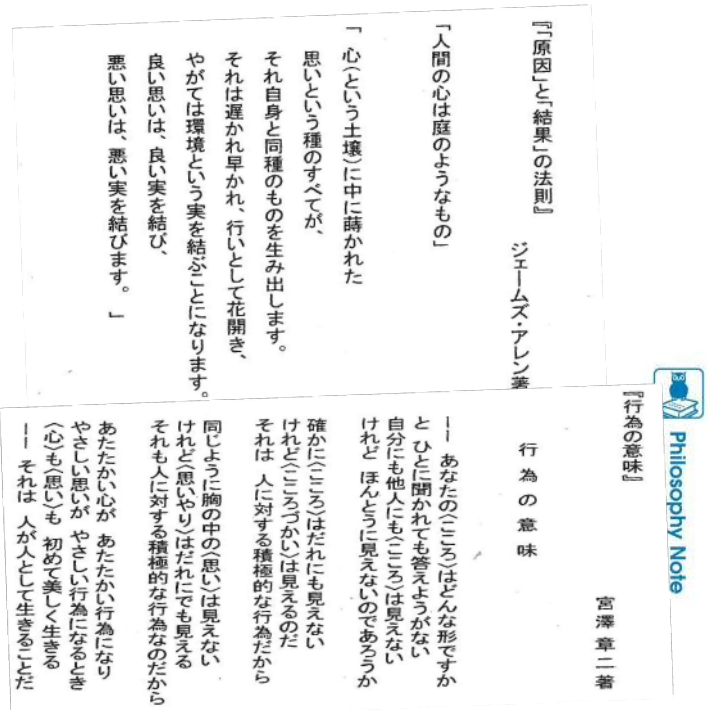
2、伝言を口頭や電話で受けた時

伝言を口頭や電話で受けた時には、正しくその内容を当事者に伝える義務があります。従って、その承った内容をメモし復唱して確認した上で伝えることが肝要となります。また、返信の依頼を受けた場合には、その後連絡が済んでいるか確認をすることも、その役割を完遂するために必要な行為となります。

3、打ち合わせが必要な時

何事に於いても、打ち合わせには、相手が存在します。従って、早目早目に打ち合わせの日程を決定する必要があります。何故なら、打ち合わせ相手の立場を考えれば、期間に余裕があればある程、日程調整は楽になり、猶（なお）且（かつ）日程が決っている事により、安心とその事への気使いが不要となるからなのです。

また、「自己完結」出来ない仕事に関わる場合にも細心の注意を払うことが不可欠となります。それは、相手方に十分に検討することが可能な時間を用意することが『思い』をカタチにすることなのです。





医療法等の一部を改正する法律が成立、公布 《政府、厚生労働省》

厚生労働省が第193回国会に提出していた「医療法等の一部を改正する法律案」が、6月7日、参議院で可決・成立、平成29年法律第57号として、6月14日公布された。同日、厚生労働省医政局長より各都道府県知事等に向け、「『医療法等の一部を改正する法律』の公布について」の通知が発出され、関係者、関係団体等へ周知を促した。

通知では、改正の趣旨として、安全で適切な医療提供の確保を推進するため、検体検査の精度の確保、特定機能病院の管理及び運営に関する体制の強化、医療に関する広告規制の見直し、持ち分の定めのない医療法人への移行計画認定制度の延長等の措置を講ずることと説明。改正法の主な内容として、▼医療法の一部改正、▼臨床検査技師等に関する法律の一部改正、▼良質な医療を提供する体制の確立を図るための医療法等の一部を改正する法律の一部改正 ——等を詳細事項とともに説明した。

今回の改正医療法には、▼ゲノム医療の実用化に向けた検体検査の精度の確保、▼特定機能病院におけるガバナンス体制の強化、▼医療機関のホームページなどでの虚偽・誇大広告の規制の見直し、▼認定医療法人制度の期間延長、▼都道府県知事などが医療機関の開設者の事務所に立ち入り検査を行う権限の創設 ——が盛り込まれている。

中でも、医療に関する広告規制の見直しについては、以下のように明記。ア 何人も、医業若しくは歯科医業又は病院若しくは診療所に関して、文書その他いかなる方法によるを問わず、広告その他の医療を受ける者を誘引するための手段としての表示（以下単に「広告」という。）をする場合には、虚偽の広告をしてはならないものとする。イ アの場合には、医療を受ける者による医療に関する適切な選択を阻害することがないように、広告の内容及び方法が、次に掲げる基準その他厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならないものとする。①他の病院又は診療所と比較して優良である旨の広告をしない、②誇大な広告をしない、③公の秩序又は善良の風俗に反する内容の広告をしない ——等。

医療機関の開設者に対する監督に関する事項としては、▼都道府県知事、保健所設置市長又は特別区長（以下、都道府県知事等）は、病院等の業務が法令若しくは法令に基づく処分に違反している疑いがあり、又はその運営が著しく適正を欠く疑いがあると認めるときは、医療法の施行に必要な限度において、当該職員に、当該病院等の開設者の事務所その他当該病院等の運営に関係のある場所に立ち入り、帳簿書類その他の物件を検査させることができる、▼都道府県知事等は、病院等の業務が法令若しくは法令に基づく処分に違反し、またはその運営が著しく適正を欠くと認めるときは、医療法の施行に必要な限度において、当該病院等の開設者に対し、期限を定めて、必要な措置をとるべきことを命ずることができる、▼病院等の開設者が（前述の）命令に従わないときは、都道府県知事等は、当該開設者に対し、期間を定めて、その開設する病院等の業務の全部または一部の停止を命ずることができる ——と示した。



Dental Note

スタッフのやる気を引き出す賃金体系

■ 歯科医院スタッフの給与実態

以下に、歯科衛生士の給与実態について全国平均値から分析してみました。対象データは、2016年の給与データから、上位25%と下位25%を除いた最頻値を平均年収としています。

【年間医業収益ごとの歯科衛生士給与実態】

(単位:千円)

年間医業収益	件数	平均年収 最頻値	内、賞与
3000万円未満	38件	3,204	489
3000万超～5000万	181件	3,196	452
5000万超～8000万	256件	3,317	506
8000万超～1億	97件	3,520	530
1億超～1.5億	118件	3,555	546

上記より、歯科医院の年間医業収益が高い方が、歯科衛生士一人当たりの平均年収は高いといえます。そして、年間医業収益が8,000万円を超えると歯科衛生士の年収はもう一段階上がっていることがわかります。歯科衛生士の高いパフォーマンスが医院の収入増につながり、その成果がしっかりスタッフの給与に反映されているのではないかと推察されます。

■ 歯科医院スタッフの賃金体系

歯科医院に限らず多くの医療機関では、基本給（年齢給、勤続給）＋職能給（能力給、資格手当）＋通勤手当＋時間外手当で毎月の給与を算出しています。時間外手当は毎月変動しますが、各医院の診療時間は決まっているため、スタッフの賃金体系は、そう大きく変動することはないのが実態です。つまり、1日の予約をぎっしり詰めて休みなく働いた場合でも、予約の取り方が甘くすき間だらけの時間割の上、当日キャンセルで空いた時間が多くなってしまった場合でも、毎月の月給は変わらないという賃金体系になっているのではないのでしょうか？スタッフのマナーリ化が見受けられるとしたら、この仕組みが原因なのかもしれません。

■ スタッフのやる気を引き出す賃金体系

そこで、毎月の診療収入の結果をもとに成果報酬としてスタッフの給与を加算する仕組みを作ってみてはいかがでしょうか？難しい人事考課等は必要ありません。要は、スタッフ全員が目標を共有して努力をする。その結果、収入が増えたら給与に反映させる仕組みを作ることが目的です。

成果報酬設定のポイント

1. スタッフ全員が、仕組みを理解したうえで意識して取り組めるか
(規程を文書化して、スタッフルーム等 目につくところに掲示するなど)
2. スタッフ全員が協力するために、報酬の配分は公平になっているか
3. 目標がはっきりしているか (何の成果を報酬の対象としているか)

ある歯科医院では、次のような成果報酬の規程を設定し、増収を実現させています。

注意点としては、開業間もない歯科医院や、自然と増収になっている右肩上がりの歯科医院はこの規程を作っても効果は少ないと思います。年間医業収益が5,000万円前後で収入が伸び悩んでいる歯科医院に効果が高いと思われます。また、簡単に達成可能な内容にすると、単なるベースアップとなり増収に結びつかず人件費だけ増えてしまいます。頑張れば年に3回～4回達成できるかどうか位に目標を設定するのが肝です。月末近くになって「今月はもう少しで達成できそうだからみんなで頑張ろう！」とスタッフの口から自然に出てくれば大成功です。

【〇〇歯科クリニック 特別手当規程】	
その月の成果	その月の特別手当
保険診療点数〇〇点以上	スタッフ全員の給与 +〇〇〇〇円
自費収入〇〇万円ごと (入金ベース)	スタッフ全員の給与 +〇〇〇〇円
メンテナンス患者〇〇名以上	スタッフ全員の給与 +〇〇〇〇円
新患〇〇名以上	スタッフ全員の給与 +〇〇〇〇円

※この規程は半年ごとに見直すものとする





介護医療院「優先すべきは療養病床からの転換」

～参院厚労委で塩崎厚労相

政府提出の「地域包括ケアシステム強化法案」は5月17日の参議院本会議で塩崎恭久厚生労働相が趣旨説明し、参院でも審議入りした。同法案は翌18日の参院厚労委員会で本格的な質疑に入り、塩崎厚労相は「介護医療院」について、「新規、一般病床からの移行は認めるが、優先すべきは療養病床からの転換」と述べた。民進党の牧山ひろえ委員に対する答弁。

■ 既存の介護療養病床、医療療養病床からの転換を優先 —— 塩崎厚労相

牧山委員はまず「介護医療院」の創設に関し、「一般病床からの転換や新規参入について規制を行う考えはあるか。その反対に、介護療養病床からの転換を優先させる考えはあるか」と質問した。

これに対し、塩崎厚労相は「『介護医療院』については、新たな介護保険施設としての位置付けであり、一般病床からの移行、新規の開設も認められる」と説明。その上で、「療養病床の在り方等に関する特別部会の取りまとめを踏まえて、既存の介護療養病床、医療療養病床、それぞれからの転換を優先することを考えている。新規、一般病床からの移行はもちろん認めるが、優先すべきは療養病床からの転換ということである」と答えた。

■ 移行見込み明らかでなく、財政上の影響も回答は困難 —— 古屋副大臣

牧山委員は続いて、「一般病床が『介護医療院』に移行した場合、介護保険財政への影響が心配される。移行の見通しと介護保険財政への影響を示していただければと思う」と質問した。

これに対し、古屋範子厚労副大臣は「具体的な基準や報酬等については、社会保障審議会介護給付費分科会で議論することとしており、それらが決まる時期は平成29年度末の見込みである」と説明。一般病床から「介護医療院」への移行の見通しについては、「今後決定される基準等に基づいて、地域の実情を踏まえて経営者が総合的に判断するものと考えている。従って現時点においては、移行の見込みは明らかではなく、介護保険財政上の影響についても答えることは困難である」と述べた。

■ 具体的な基準や報酬等は分科会で適切に検討していく —— 古屋副大臣

牧山委員はさらに、「『介護医療院』はどの程度、生活施設としての機能を必要とするのか。療養病床の機能をそのまま維持して展開することになるのか。具体的な基準、報酬、転換支援策は分科会で検討されるとしているが、それでは法案の判断ができない。少なくとも方針は示していただきたい」と質問した。

古屋副大臣は「今般の制度改正では、日常的な医学管理や看取り、ターミナルケア等の医療機能だけでなく、生活施設としての機能を兼ね備えた施設として『介護医療院』を創設することとしている。長期的な医療と介護のニーズを併せ持つ高齢者にふさわしいサービスが提供されるよう、具体的な基準や報酬等について分科会で適切に検討していく」と述べるにとどめた。



Environment Note

CO₂ 4年で22%削減 — 県内の大規模事業所 —

■省エネ定着、目標の3倍

県は、県内の大規模事業所に二酸化炭素（CO₂）削減を義務付ける「目標設定型排出量取引制度」の第1計画期間（2011～14年度）の実績を発表した。対象608事業所全体のCO₂削減量は4年間で780万トンに上り、削減率は目標（工場6%、業務ビル8%）の約3倍の22%に達した。自力で目標に届かず排出量取引制度を活用した事業所は全体の1割程度。地球温暖化対策課は「各事業所が東日本大震災後の省エネルギー対策を定着させ、誠実に取り組んだ結果」とみている。（坂本圭）

対象は、エネルギー使用量が3年連続1500キロリットル（原油換算）以上の工場（428事業所）と店舗や病院などの業務ビル（180事業所）。これら大規模事業所のCO₂排出量は県全体の4分の1を占める。

県はCO₂削減を促すため、11年度から削減目標に届かない事業所が、他の事業所から超過削減分を購入（1トン平均約300円）できる制度を導入した。同じく排出量取引制度のある東京都と協定を結び、県内の事業所だけでなく、都内の事業者との取引も可能とした。

02～07年のうち任意の3年間におけるCO₂の平均排出量を「基準排出量」（計3555万トン）に設定し、第1計画期間の4年間で目標削減率は工場が6%、業務ビルが8%としたところ、それぞれで22%を削減した。

全体でも22%に当たる780万トン分のCO₂削減は、岩手県の面積（約1.5万平方キロメートル）分のブナ林が年間に吸収するCO₂量、また県内世帯数の約8割の年間CO₂排出量に相当する。

608事業所のうち、533事業所が自らの施設の省エネ化や運用改善などにより目標以上の削減を実現。66事業所が、排出量取引を利用して目標を達成した。

第2計画期間は、15～19年の5年間。基準排出量の数値は第1計画期間から各事業所で固定されており、工場などでは13%、業務ビルなどは15%削減を目指す。

県は、地球温暖化対策の推進が特に優れている事業所を「トップレベル事業所」「準トップレベル事業所」に認定し、目標削減率をそれぞれ2分の1、4分の3に緩和。現在はトップレベルに段ボール製造「レンゴー」の八潮工場（八潮市）、準トップレベルにブレーキ製造「曙ブレーキ工業」の本社（羽生市）が認定されている。

事業所向けに省エネに必要な設備にかかる資金の融資や、省エネに関するアドバイスをする専門家の派遣も行う。同課は「（第2計画期間では）削減目標が上がるので、少しでも現場でのCO₂削減の取り組みを推進したい。中小企業にも対象を広げていければ」と、削減の流れを加速させていく方針だ。

■設備費用に課題 中小規模事業所

県の「地球温暖化対策実行計画」で、二酸化炭素（CO₂）削減率の目標は、2020年度時に21%（05年度比）。今回、県内全体の約4分の1に上る大規模事業所のCO₂排出量が、目標の3倍近い数値で削減できたことは大きい。ただ、同じく約4分の1を占める中小規模事業所の省エネ化が進んでおらず、温暖化対策における今後の課題となる。

壁となっているのは、省エネのための設備更新や改修など、初期投資の費用が捻出できないという金銭的な問題だ。地球温暖化対策課は、事業所へ運用改善の啓発を行うとともに、「省エネへの投資の必要性を知ってもらうことが重要」とし、省エネがコスト削減や事業の効率化につながることをアピールする。

中小企業事業所とエネルギー専門事業者をマッチングさせ、省エネ診断や改修工事、運用を一括で行う「ESCO（エスコ）事業」の活用も推進し、補助金や融資で支援している。





Topics Note

企業の求人支援強化
— 埼玉版ハローワーク —**■ 県、窓口や面接会**

県は、自治体が国の公共職業安定所（ハローワーク）と同様に無料で職業を紹介できる「地方版ハローワーク」の仕組みを活用し、人手不足に悩む企業の人材確保支援を強化する。企業の相談に応じる専用窓口を設置し、県独自の就職面接会を開催する。面接会では、働き方改革や高齢者雇用など県が進める施策に合致する取り組みを行う企業を優先的に集め、雇用政策をてこに県施策の推進も図る。上田清司知事は「県の産業労働施策と連動しながら、企業の就業支援をサポートできる仕組みをつくった」と述べた。（福田龍之介）

県はこれまでも「ハローワーク特区」を活用して、2012年10月に「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」（さいたま市南区）を設置。県と埼玉労働局が一体になって求職者支援や住宅確保などの相談を実施してきた。

地方版ハローワークが昨年5月に法制化されたことを受けて、県は「埼玉版ハローワーク」として、これまでの求職者支援を継続しながら、県独自の職業紹介による企業の人材確保支援も強化する。

企業の相談に応じる専用窓口として同サテライトに「企業人材サポートデスク」を開設。企業の人事経験者など専門の相談員6人が企業からの相談を受け付けるほか、要望があれば企業を訪問して相談を受ける。求人票作成のアドバイスや会社の魅力を分かりやすく紹介する「企業紹介シート」の作成なども行う。同サテライトのセミナー室では1、2社を集めたミニ面接会を随時開催する。

30社程度が参加する大規模な面接会「レインボー面接会」も年4回開く。「シニア活躍推進宣言企業」「多様な働き方実践企業」など県が認定した企業や県外からの移転企業を優先的に集め、新たな人材確保の機会を提供する。

企業誘致や高齢者雇用、働き方改革など県が進める産業労働施策に協力的な企業を優先的に面接会に参加できるようにすることで企業の取り組みを後押しする狙いがある。

求職者にとっても県が“お墨付き”を与えた優良企業に入社できるチャンスを得ることができる。第1回は7月15日にJR浦和駅前の「浦和コルソ」で開催する。

県が企業の人材確保支援を強化する背景には、企業の人手不足の深刻化がある。4月の県内有効求人倍率は1.18倍で、前の月に比べ0.02ポイント上昇。1992年1月以来の高い水準となった。就業支援課は「企業からは『求人を出しても人が集まらない』という声がある」と話す。

上田知事は「人手不足による企業の求人を支援する必要がある。『こういう人が欲しい』というときに十分なネットワークがない企業もある。きめ細かいサポートをしたい」と強調した。

地方版ハローワークは、昨年5月の地方分権一括法の成立により、都道府県や市区町村に設置が認められた。自治体による無料職業紹介はこれまで国に届け出を行い、監督を受ける必要があったが、地方版ハローワークは国の許可が不要となり、自治体の窓口などに開設できるようになった。