



医療機関版

NEWS LETTER

2019年1月号

税理士法人のむら会計

石川県金沢市玉川町6-33
TEL : 076-262-0126 / FAX : 076-232-3116

Topic

医療広告、その表現は大丈夫？

平成30(2018)年6月より医療広告規制が強化され、厚生労働省より「医療広告ガイドライン」と「Q&A」*が示されています。目を通すと、なかなか厳しい内容であることが分かります。今回は、規制内容の一部をご紹介します。



専門外来は広告できる？

「糖尿病外来」、「認知症外来」等の専門外来を設置している場合でも、それを広告することは**原則禁止**です。「〇〇外来」の表記は、広告可能な診療科名と誤認を与えてしまうためです。

受講した研修を略歴に書いてもよい？

医療従事者の略歴に、受けた研修についての情報を書くことも規制されています。研修の実施主体やその内容はさまざま、患者から見て適切な判断が難しいため、**原則、広告することができません。**

専門性に関する医療広告は？

「広告可能な医師等の専門性に関する資格名等について」(平成25年5月31日付医政総発0531第1号医政局総務課長通知)において**広告が可能とされている資格名については、広告することができます。**この場合は、「医師〇〇〇〇(××学会認定××専門医)」のように、資格名とともに認定団体の名称



を示す必要があります。

一方で、日本専門医機構認定の専門医である旨は、前記通知に記載されていないため、**広告することができません。**

なお、研修を受けた旨や専門性に関する医療広告の取り扱いについては、今後検討される予定です。

歯科用インプラントによる自由診療は？

国が医薬品医療機器等法上の医療機器として承認しているインプラントを使用する治療の場合は、「自由診療のうち医薬品医療機器等法の承認又は認証を得た医療機器を用いる検査、手術、その他の治療の方法」に該当し、**広告することができます。**但しこの場合は、公的医療保険が適用されない旨と治療に掛かる標準的な費用が併記されていることが求められます。

外国語も規制対象？

外国語で作成された広告も、**規制の対象**です。

※厚生労働省「医療広告ガイドラインに関するQ&A」
詳細は次のURLのページからご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000371826.pdf>

医療機関等における有給休暇の取得状況

働き方改革関連法の成立により、年次有給休暇（以下、有休）の取得に関する改正が行われます。ここでは2018年10月に発表された調査結果※などから、医療機関等の有休取得の現状などをみていきます。

有休取得日数は年9日程度

上記調査結果などから、医療機関等（以下、医療、福祉）の直近3年間の有休の取得状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】労働者1人平均年次有給休暇の取得状況

	年	医療、福祉	調査計
労働者1人 平均付与日数 (日)	2015年	16.7	18.1
	2016年	16.8	18.2
	2017年	17.0	18.2
労働者1人 平均取得日数 (日)	2015年	8.4	8.8
	2016年	8.8	9.0
	2017年	8.9	9.3
労働者1人 平均取得率 (%)	2015年	50.2	48.7
	2016年	52.5	49.4
	2017年	52.2	51.1

厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

付与日数は、繰越日数を除きます。取得日数は、1年間（もしくは1会計年度）に実際に取得した日数です。取得率は、取得日数計/付与日数計×100（%）です。

医療、福祉の労働者1人平均付与日数は2017年が17.0日で、直近3年間はわずかですが、増加を続けています。労働者1人平均取得日数は、2017年は8.9日となり、微増傾向にあります。労働者1人平均取得率は50～52%台で推移しており、付与された日数の半分程度を取得しています。

年間休日は100～109日が最も多い

医療、福祉の有休取得日数は年間9日程度でしたが、年間休日はどのくらいなのでしょう。

2017年の医療、福祉の年間休日総数をまとめると、表2のとおりです。

【表2】年間休日総数階級別の割合（%）

年間休日総数	医療、福祉	調査計
69日以下	-	1.4
70～79日	4.0	3.6
80～89日	4.0	6.3
90～99日	6.2	9.1
100～109日	40.4	34.0
110～119日	24.7	20.5
120～129日	19.4	23.8
130日以上	1.2	1.2

厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」より作成

医療、福祉では100～109日の割合が40.4%で最も高くなりました。次いで110～119日が24.7%となりました。

なお、医療、福祉の1企業平均年間休日数は109.4日です。年間の有休取得日数が9日程度ですから、有休とあわせて平均で、年間120日程度の休日を取得していることがうかがえます。

2019年4月から、有休の日数が10日以上労働者に対して、有休のうち5日については、付与日から1年以内の期間に、何らかの方法で取得させなければなりません。職員の休日が増えることになる医療機関もあるでしょう。改正への対応はもちろん、業務に支障をきたさないような体制の構築も必要になります。

※厚生労働省「就労条件総合調査 結果の概況」

常用労働者30人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象とした調査です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23c.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『採用選考において不適切とされている質問』



先日、採用面接をした応募者から内定辞退の電話がありました。理由を考えたところ、面接で家族の職業を尋ねた際に、かなり怪訝そうな顔をしていた気がします。面接で尋ねてはいけない質問があるのでしょうか。



業務に直接関係のない質問によって、意図せず応募者が就職差別をされているように感じ、それだけを理由に内定を辞退するということがあります。また、公正な採用が行われるよう、法令でも本人に責任のないことや本来自由であるべきこと等、禁止されている質問事項があります。

詳細解説：

採用の際には、求職者がどのような人かを医院が見極めるため、面接でさまざまな質問をしますが、ときに医院が行う質問が応募者に不快な思いをさせ、結果、内定辞退を招いてしまうということがあ



ります。今回の家族の職業を尋ねる質問は、家族の扶養義務があるかどうか、育児や介護等で時間の配慮が必要ではないかといった目的で質問するケースがあり、目的自体には何ら問題がないように思われます。しかし、応募者によっては答えたくない内容もあり、気分を悪くさせてしまうことが考えられます。

また、国は差別のない採用選考が行われるよう法令で制約を設けており、応募者の適性や能力のみを基準として選考を行うことを原則としています。法令で具体的に不適切とされている質問事項としては、次の事項が挙げられます。

1. 本人に責任のない事項

- 本籍地や出生地に関する事（戸籍謄本等を提出させることもこれに該当）

- 家族に関する事（職業、続柄、病歴、地位、収入、家族構成等）
- 住宅状況に関する事（住宅の種類、間取り等）
- 生活環境・家族環境に関する事 等

2. 本来自由であるべき事項

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観、信条に関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 労働組合に関する情報（加入状況や活動歴等）
- 購読新聞、雑誌などに関する事 等

面接では一緒に働くことになる人になるべく知ろうとして、さまざまな質問をすることになりますが、中には就職差別につながってしまう質問が含まれていることがあり、それによって内定を辞退されてしまうだけでなく、SNS等で批判的な書き込みをされてしまうことも考えられます。不適切とされる質問事項を押さえ、応募者の気分を悪くさせることのないよう、注意して選考活動を進めることが重要です。

事例で学ぶ 4コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『何故・何の為?』



ワンポイントアドバイス

「説明」を行うときのポイントは、次の2つです。

- ★ 何故、そうするのか
- ★ 何の為に、するのか

これは、相手に納得や安心していただく為に、とても重要です。これらを意識して、相手が分かるように言葉を使って伝えましょう。心の中では分かっているけど、言葉で届けなければ意味を成しません。相手の立場に立って、“何故なのか、何の為に”を伝えることのできる人は、患者様に納得感や安心感を届けるだけではなく、治療への参加意欲を高めることもできるのです。

事例の場合には、頭に「確認いたしますので」と付け加えるとよいでしょう。この言葉が加わることで、何の為に（何故）待たなければならないのかが明確に伝わり、その後、保留音楽を聞く相手の気持ちは穏やかになるでしょう。

たとえば、次の言葉に「何故/何の為に」の目的を加えてみると、どのような表現ができるでしょうか？

皆さんで考えてみましょう。

何故なら、自ら考える時間を持つことによって、相手の立場に立ち、思いやりの心を持つ為の視点を養うことができます。

- 靴を履きなおす高齢の患者様へ
「靴をしっかりと履いて下さい」
- 念のため緊急の連絡先（電話番号）を控えておきたい場合
「電話番号をご記入下さい」

