

医療機関版

NEWS LETTER

2021年6月号

株式会社シナジス / 社労士事務所シナジス

大阪府大阪市中央区難波4-1-15 近鉄難波ビル
TEL : 050-3645-7807 / FAX : 06-7635-8250

Topic

電話・オンライン診療、特例措置から1年



新型コロナウイルス感染症の拡大防止に関する特例措置として、初診からの電話による診療やオンライン診療が時限的に認められています。開始から1年。厚生労働省が3ヶ月毎に実施している調査^{*1}より、実施状況を探ります。

初診から実施可能15%、実施報告数1%

初診から電話やオンラインによる診療を実施できる、として登録した医療機関数は、今年1月末時点で7,089でした。これは、全医療機関数110,898^{*2}（以下、全体）に対して、6%程度の数です。

また、実施報告をした医療機関数は、昨年4月～12月のうち、5月の1,313と7月の962を除き、600～700前後で推移しています。これは全体の0.6%前後に相当します。

なお、実施報告件数の**大半が電話診療**です。

利用者は10歳以下とサラリーマン世代

受診者の年齢階層別の割合をみると、10月～12月の受診者のうち最も割合が高いのは、電話診療、オンライン診療**ともに0～10歳**で、電話診療が38.6%、オンライン診療が42.0%です。

電話診療は11～20歳の14.7%が次いで高く、20歳以下で過半数を占める結果となりました。

他方、オンライン診療は31～40歳の16.8%が次いで高く、21～30歳の13.2%や、41～50歳の11.1%を加えると41.1%と、労働者中心

の年齢層（21～50歳）での利用も多い、という結果となりました。この労働者中心の年齢層は、電話診療でも利用が多く、33.4%ありました。

なお、61歳以上は、電話診療7.8%、オンライン診療4.9%でした。高齢者の利用がほとんど見られない結果となっています。

対応は「薬剤の処方+自宅待機」が大半

この特例措置は、対面による診療が必要と判断される場合は、速やかに対面診療に移行することを要件としています。他方で、報告された医師の対応方針の**大半が、薬剤を処方して自宅待機**させるものでした。この傾向について、疾患による対応の差はほぼ見られません。

特例措置は「感染が収束するまでの間」とされていますが、継続も検討されています。今後の展開にもご注目ください。

(※1) 厚生労働省 オンライン診療の適切な実施に関する指針の見直しに関する検討会資料「令和2年10月～12月の電話診療・オンライン診療の実績の検証の結果」<https://www.mhlw.go.jp/content/10803000/000759845.pdf>

(※2) 医療施設動態調査（2020年4月末概数）における病院及び一般診療所の合計数

最新版 看護師の賃金データ

3月に厚生労働省から、職種別の賃金に関する最新の調査結果※が発表されました。ここではその結果から、看護師の所定内給与と年間賞与その他特別給与額をみていきます。

男性の平均は37万円程度

上記調査結果から、年齢階級・経験年数別に看護師の賃金をまとめると、下表のとおりです。

男性の経験年数計の平均は、所定内給与額が36.8万円、年間賞与その他特別給与額（以下、年間賞与等）が44.8万円です。所定内給与額は30代以降になると、30万円を超えています。年間賞与等は年齢階級によって、さまざまな金額となっています。

経験年数別の平均をみると、所定内給与額は10～14年の42.9万円が、年間賞与等は15年以上の69.5万円が最も高い状況です。

女性の平均は30万円程度

女性の経験年数計の平均は、所定内給与額が30.2万円、年間賞与等が72.8万円となりました。所定内給与額は40代と50代が30万円台ですが、その他は20万円台になっています。年間賞与等は男性ほどではないものの、金額にばらつきがみられます。

経験年数別の平均をみると、所定内給与額は15年以上の31.3万円が、年間賞与等も15年以上の83.7万円が最も高くなりました。

貴院の看護師の賃金と比較してみても、いかがでしょうか。

年齢階級・経験年数別 看護師の賃金(千円)

区分	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性平均	367.9	448.3	298.7	0.0	277.6	296.1	361.8	284.4	429.2	482.6	380.0	694.6
25～29歳	275.7	2.7	185.6	0.0	346.8	0.0	279.5	3.5	-	-	-	-
30～34歳	306.4	444.1	275.0	0.0	265.2	331.6	295.4	602.7	351.5	463.6	-	-
35～39歳	412.2	435.3	427.0	0.0	239.4	504.0	441.9	401.4	442.5	587.8	227.0	0.0
40～44歳	394.0	133.0	275.6	0.0	-	-	450.0	141.2	385.3	1,215.0	378.3	138.4
45～49歳	427.1	436.3	-	-	294.7	214.2	289.7	374.4	591.0	0.0	403.9	823.0
50～54歳	321.2	734.7	-	-	-	-	170.7	638.1	311.1	881.0	338.7	717.2
55～59歳	406.9	957.3	-	-	-	-	-	-	615.5	1,891.0	401.4	932.5
60～64歳	391.0	1,216.8	-	-	-	-	-	-	-	-	391.0	1,216.8
女性平均	301.5	728.3	271.8	149.5	272.6	512.5	294.2	635.7	285.8	603.8	313.0	836.5
20～24歳	240.0	710.6	204.9	16.9	249.7	901.8	-	-	-	-	-	-
25～29歳	264.8	529.9	268.8	164.5	253.8	506.3	272.3	556.0	-	-	-	-
30～34歳	276.2	484.4	252.7	161.0	267.5	328.9	267.1	646.8	295.7	462.4	-	-
35～39歳	297.8	624.5	-	-	269.5	251.2	342.9	471.5	277.5	620.5	307.8	749.6
40～44歳	300.5	759.3	275.3	20.0	276.6	632.0	300.6	655.9	292.0	481.1	306.2	870.9
45～49歳	317.5	791.5	302.6	0.0	293.3	622.4	347.5	602.2	271.9	801.1	327.4	889.4
50～54歳	314.5	823.7	272.5	338.8	329.9	438.6	331.0	1,023.7	324.2	904.3	313.0	843.7
55～59歳	316.6	832.7	-	-	249.2	507.9	295.4	995.8	308.0	830.7	321.2	843.6
60～64歳	292.0	727.6	310.0	600.0	265.4	312.0	241.6	457.1	248.7	360.6	297.9	784.6
65～69歳	290.1	655.4	-	-	256.6	0.0	220.1	795.2	275.9	530.1	295.1	711.8
70歳～	243.2	310.4	-	-	-	-	-	-	174.4	800.0	244.6	300.6

厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

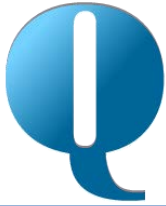
2020年7月に行った同年6月分の賃金等（賞与、期末手当等特別給与額については2019年1月から12月までの1年間）についての調査です。調査対象数は78,181事業所で、ここでのデータは、10～99人規模の事業所における看護師の賃金等になります。また、データが全くない年齢階級は省略してあります。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450091&tstat=000001011429&cycle=0&tclass1=000001152186&tclass2=000001152187&tclass3=000001152191&tclass4val=0>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『採用面接のときに応募者にしてはならない不適切な質問』



以前、役所から送られてきた資料に、採用面接で家族に関することを質問することは不適切です、と記載されていました。これまで面接の空気を和らげるために、家族に関する質問などをしていましたが、なぜ問題があるのでしょうか？



たとえ面接の空気を和らげるためであっても、家族に関することなど、適性と能力に関係がない事項を採用面接時に質問し把握することは、就職差別につながるおそれがあります。この機会にその他の項目についても、不適切な質問をしていないか確認しましょう。

詳細解説：

2018年度にハローワークが、不適切な採用選考の実態について把握した状況によると、応募者から



「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、家族に関することが42.9%を占めました。面接者が悪気なく、面接の空気を和らげるためにさまざまな質問をするケースが多いようですが、適

性や能力に関係がない事項を採用面接時に質問し把握することは、就職差別につながるおそれがあります。不適切な質問の例としては下表のようなものが示されています。

「いままでもそのように質問してきたから」「差別するつもりはないから」といった判断で、質問内容を見直さないでいくと、不適切な質問に該当している危険性があります。この機会に、自院の採用面接における質問について問題がないか確認しましょう。

【家族に関すること】

- × 「家族構成を教えてください」
- × 「父親の勤務先を教えてください」

不適切な理由：

本人の責任でない事柄で採否を判断しようとしているとみなされます。

【住宅に関すること】

- × 「家は持ち家ですか、借家ですか」
- × 「家の周辺にどんな施設がありますか」

不適切な理由：

採用後、医院に損害を与えた場合の補償能力を判断したり、家柄や育ちの良否を推量し偏見をもって応募者の人格を判定することにつながるおそれがあります。

【思想・信条にかかわること】

- × 「尊敬する人物は誰ですか」
- × 「愛読書は何ですか」

不適切な理由：

憲法で保障されている個人の自由に属することであり、採用選考の場で持ち出すことは、基本的人権の侵害にあたりと判断されます。

【男女雇用機会均等法に抵触すること】

- × 「結婚、出産しても働き続けられますか」

不適切な理由：

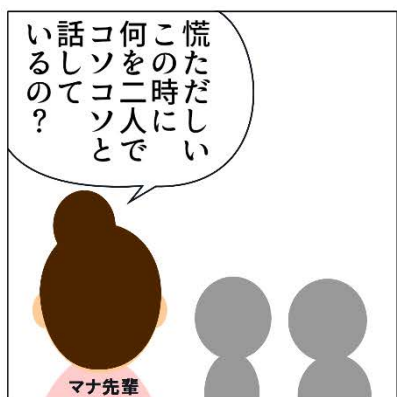
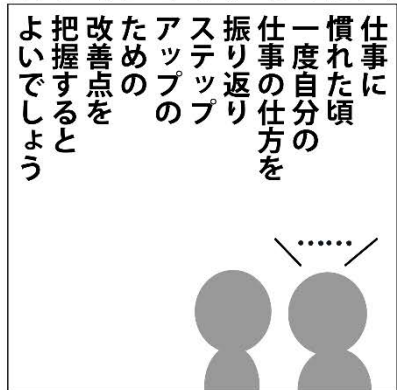
このような質問を行うことは、男女雇用機会均等法等の趣旨に違反する採用選考につながります。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『素早く、丁寧、心地良く』



素早く、丁寧、心地良く



ワンポイントアドバイス

事例のアイさんのように、電話口でお待たせしたことがクレームにつながるケースは、よくあります。

待たせた側の理由は、「**確認するために時間を要した**」、この一言に尽きるでしょう。

では、どうすればよかったですでしょうか？

例えば、

- 相手の状況を考え、折り返し電話する
- 人に何かを尋ねる(確認する)時は、急ぎであることを言葉で伝える
- 忙しい時は、テキパキとスピードアップして対応する

これらができれば、相手を不快にせずに済んだことでしょう。

今後このようなクレームを受けないようにするには、自分の仕事の仕方を理解して、改善点を把握することがポイントです。

例.

- マイペース傾向の人 ⇒ 状況に合わせて素早く対応する
- 言葉足らず傾向の人 ⇒ 状況や主語が抜けないように、言葉でしっかり伝える
- 早とちり傾向の人 ⇒ 必ず確認をする

特に、仕事に慣れてくると緊張感が薄れてきます。自分の性質が仕事の仕方に表れる時期ともいえるこの頃に、自分の仕事の仕方を理解して、ステップアップするための改善点を把握するとよいでしょう。

また、上手く行かないことがあれば、次に上手くできるよう、具体的な改善点を見出し、いざという時のために、日々トレーニングをしておきましょう。