



医療機関版

NEWS LETTER

2025 年 7 月号

社労士事務所シナジス

大阪府大阪市中央区南船場4-10-5 南船場SOHOビル702
TEL : 050-3645-7807 / FAX : 06-7635-8250

Topic

電子カルテと電子カルテ情報共有サービス



医療 DX 推進体制整備加算の施設基準の一つに「電子カルテ情報共有サービスの利用」があります。経過措置は 2025 年 9 月末までで、残りわずかとなりました。今回も日本医師会の調査結果※を参考にしつつ、最近の動向を整理します。

電子カルテの利用は 6 割強

同調査（2024 年秋に実施）によると、電子カルテの使用割合は全体で 62.6%でした。院長の年齢と使用割合に相関関係が見られますが、70 歳以上の階層でも 4 割以上が使用しています。一方で、全体の 23.7%が「使用する予定なし」と回答しています。

電子カルテ情報共有サービスについての意見は次のとおりです。「診療中にネットワーク上の患者情報を見ることは難しい」が 4 割を超えた他、「内容がよくわからない」「メリットを感じない」との回答も 2 割を超えており、活用イメージの浸透が、普及への課題といえます。

■ 電子カルテ情報共有サービスへの意見(複数回答)

診療中にネットワーク上の患者情報を見ることは難しい	41.0%
利用して診療に活用したい	30.2%
他の医療機関との連携に活用したい	27.8%
内容がよくわからない	23.7%
メリットを感じない	23.3%
震災などの有事の際には利用したい	11.5%
利用したくない	11.2%

2030 年までに全医療機関に普及が目標

政府は 2030 年までにすべての医療機関に電子カルテを普及することを目標としています。そのためのプラットフォームが電子カルテ情報共有サービスで、この4月に運用が開始され、2025 年度中に本格稼働となる計画です。

普及策の一つが、冒頭で触れた「医療 DX 推進体制整備加算」と「在宅医療 DX 情報活用加算」です。医療 DX の柱として「オンライン資格確認」「電子処方箋」「電子カルテ情報共有サービス」の 3 つが施設基準に組み込まれ、段階的に経過措置が設けられました。電子カルテ情報共有サービスは、2025 年 9 月末で経過措置期間が終了することになっています。

診療報酬においては他にも、昨年度の改定で新設された「生活習慣病管理料」の算定要件の中で、電子カルテ情報共有サービスの活用により書類作成負担を軽減できる措置があります。

導入には、IT 導入補助金等の支援策も活用できます。引き続き最新情報にご注目いただきながら、対応をご検討ください。

看護師の給与データ(2024 年)

ここでは今年 3 月に発表された調査結果※から、看護師の給与に関する情報をみていきます。

男性の平均は 33.4 万円

上記調査結果から、企業規模 10~99 人の医療機関等における看護師の 2024 年 6 月の所定内給与額（以下、給与額）などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は、給与額が 33.4 万円、年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）は 70.8 万円でした。年収に換算（給与額を 12 倍し賞与等を加算）すると 472 万円になります。

男性計を経験年数階級別にみると、給与額は経験年数が 5 年以上で 30 万円を、賞与等は同じく 5 年以上で 70 万円を超えました。

女性の平均は 30.9 万円

経験年数計の女性計は、給与額が 30.9 万円、賞与等が 64.3 万円でした。年収に換算すると、435 万円となります。

女性計を経験年数階級別にみると、給与額が 30 万円を超えたのは 15 年以上だけでした。賞与等は、5 年以上で 50 万円を超える額になっています。

今年も多くの産業で賃上げが行われています。来年発表される調査結果では、看護師の給与額や賞与等はどのような変化がみられるでしょうか。

看護師の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(千円)

	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
男性計	334.1	707.7	291.2	134.0	275.0	405.0	313.2	769.1	311.9	767.3	363.4	787.6
20~24歳	234.0	334.5	234.0	334.5	-	-	-	-	-	-	-	-
25~29歳	259.2	341.7	307.1	0.0	276.9	344.4	233.7	388.1	-	-	-	-
30~34歳	312.1	986.3	-	-	267.2	514.7	360.0	1,428.3	292.5	947.9	-	-
35~39歳	284.7	607.8	402.5	0.0	284.1	331.1	267.7	633.2	292.7	456.9	288.3	817.6
40~44歳	349.0	545.5	302.0	0.0	283.2	292.5	360.3	469.0	382.6	825.0	350.5	599.4
45~49歳	369.5	864.5	354.2	0.0	307.1	655.0	250.0	501.3	291.0	1,637.8	385.0	860.3
50~54歳	364.9	772.5	-	-	273.3	10.0	-	-	398.8	745.7	366.2	813.0
55~59歳	375.8	507.5	-	-	-	-	433.6	629.3	194.7	0.0	442.4	809.6
60~64歳	260.2	852.2	-	-	286.5	0.0	-	-	-	-	257.1	952.6
65~69歳	378.4	810.6	-	-	-	-	-	-	-	-	378.4	810.6
70歳~	232.0	590.0	-	-	-	-	-	-	-	-	232.0	590.0
女性計	309.0	643.1	283.9	54.7	287.3	489.6	270.5	543.1	287.7	566.1	324.3	738.4
20~24歳	256.7	275.9	283.9	0.0	252.8	315.6	-	-	-	-	-	-
25~29歳	270.9	389.0	290.5	19.3	272.7	386.5	261.5	536.8	-	-	-	-
30~34歳	269.4	428.0	291.9	3.7	253.8	403.3	270.8	523.8	266.1	471.2	-	-
35~39歳	300.4	592.4	244.7	0.0	437.7	772.2	212.6	280.3	289.7	701.1	321.3	771.6
40~44歳	314.7	709.1	306.2	654.1	248.2	446.4	288.6	677.5	275.3	484.6	326.0	765.8
45~49歳	312.2	671.8	318.2	27.8	297.5	708.9	309.8	529.2	305.2	530.2	313.6	717.5
50~54歳	319.6	715.8	305.8	36.5	276.4	840.8	295.8	653.7	294.2	518.9	326.8	747.0
55~59歳	327.0	794.3	255.6	0.0	260.2	500.1	273.9	585.3	307.4	685.2	331.9	820.1
60~64歳	306.6	708.5	267.4	0.0	263.6	490.1	320.0	743.3	307.9	374.7	308.5	736.4
65~69歳	308.3	502.8	-	-	285.5	415.1	281.8	551.2	218.0	179.3	315.3	526.6
70歳~	419.5	546.2	223.4	25.0	252.4	420.0	403.2	1,762.0	-	-	437.4	403.0

厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」

5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所等から無作為抽出した78,679事業所を客体とした調査です。ここでの所定内給与額は、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく、所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は2023年の賞与、期末手当等特別給与額です。詳細は次のURLのページの表16より確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001225447&cycle=0>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『マイナンバーカードの健康保険証利用』



来月入職予定の職員がいます。社会保険手続きのため、事前に必要書類や情報を案内しているのですが、本人からマイナ保険証の利用登録をしているとの申出がありました。このような場合、マイナ保険証を利用するための特別な手続きが必要なのでしょうか。



マイナ保険証を利用する場合でも通常の手続きと変わりありません。手続きが完了すると、マイナ保険証が使えるようになります。また、医院宛に、「資格情報のお知らせ」が届くので、これを職員に渡すことになります。なお、マイナ保険証が利用できないときには、「資格確認書」が発行されます。

詳細解説：

1. マイナ保険証の利用について

昨年12月2日より健康保険証の新規発行がされなくなり、マイナンバーカードを健康保険証として利用する制度が始まりました



(マイナ保険証)。職員が入職した際、マイナンバーカードを持っていてマイナンバーカードの健康保険証利用に係る登録をしている場合、社会保険の加入手続きをすることで、マイナ保険証が利用できるようになります。

問題なく手続きが進むと、1週間程度でマイナ保険証が使えるようになります。マイナ保険証を利用するときであっても特別な手続きは必要なく、手続き完了後に健康保険の記号・番号が記載されている「資格情報のお知らせ」が発行され、医院宛に届きます。

「資格情報のお知らせ」は、カードリーダーの不具合や機械の故障などの何らかの事情で、医療機関などの窓口でのマイナ保険証による受付ができないときに、マイナンバーカードとともに提示することで保険診療を受けるこ

とができるものです。なお、「資格情報のお知らせ」だけでは、保険診療を受けることはできません。

2. マイナ保険証の利用登録をしていない場合

マイナンバーカードを持っていない、またはマイナ保険証の利用登録をしていない場合、健康保険証に代わるものとして、「資格確認書」が発行されます。「資格確認書」は、マイナ保険証を利用していない人に対して発行されますが、申請をしないと発行までに相当な期間を要することがあります。よって、社会保険の加入手続きをするときに、発行が必要な旨をあわせて申請するとスムーズに発行されます。なお、「資格確認書」には5年以内の有効期限が設定されています。

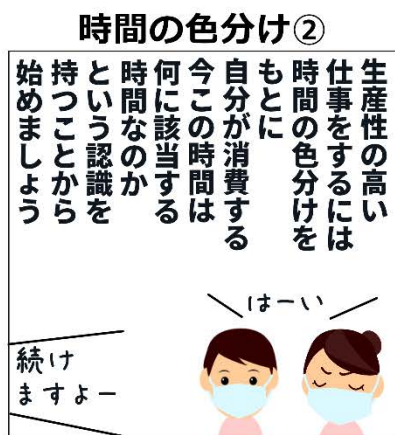
マイナ保険証を利用するか否かは個人の自由です。医院が強制することはできませんが、医院にとっては「資格確認書」の交付有無や有効期限の管理等が増えることが予想されるため、マイナ保険証のメリットを職員に説明し、マイナンバーカードの発行やマイナ保険証の利用を促すのもよいでしょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『時間の色分け②』



ワンポイントアドバイス



前回からの続きで、時間を色分けする考えのもと、「何の役にも立たない時間」とはどういった時間なのかに注目します。

まずは再度、「何の役にも立たない時間」とはどういったことを確認します。

何の役にも立たない時間

文字どおり、仕事中に存在する“何の役にも立たない時間”です。
例)ミス・ロス、仕事中の職員同士のおしゃべり 等

マギさんが例に出した「通勤時間」はそもそも職場での時間ではありませんので、時間の色分けからは外れますね。また、休憩時間は職場での時間ともいえますが、省いて考えましょう。

他方、アイさんの「職員同士のおしゃべり」は、まさに何の役にも立たない時間の典型例です。

仮に「おしゃべりもコミュニケーションのうちだから、職場の必要な時間ですよ？」と考えるならば、単なるおしゃべりに終始せず、「将来の成果となる時間」や「自分を成長させる時間」に該当するよう心がけるとよいでしょう。

それは、スムーズな職場運営や好ましい人間関係を醸成するための情報共有、または、前向きな改善に繋がるような結末へ、自らの意思で導くということです。単に、不平不満や噂話で終始してしまうケースは、結局役に立たない非生産的な時間です。非生産的な時間は、自分で気づいて、捨ててしまいましょう。

スタッフ一人ひとりが、時間とその意味を意識して行動ができるようになると、組織全体の生産性は非常に高いものとなり、同時に総体的な時間短縮に繋がります。時間の使い方は、その人の人生をも創ります(“Time is life.”)。時間を大切にしましょう。