コロナ対応や医療機関に対する支援を求め、各要請書を提出

県保険医協会では、9月末までの臨時的取扱とされた新型コロナ特例加算の延長と、9月26日からのコロナ患者全数把握見直しに向けて発生届対象外となる患者への療養証明書の発行や健康観察等のフォローアップを行政の責任において対応することを求める要請書をそれぞれ9月15、16日付で岸田首相、厚労大臣宛てに送付した。コロナ特例加算については10月末までの延長が決定した。

また、物価高騰支援策として創設された「電力・ガス・食料品等価格高騰重点支援地方交付金」について、医療機関への独自支援策を求める要請書を10月1日付で県内各市町村長宛てに送付した。

第7回 歯の供養祭

10月8日、県保険医協会が加入する「保険でより良い歯科医療を」長野連絡会は、「歯の供養祭」を長野市の善光寺大勧進で開催した。「歯の供養祭」は「イレバの日」にちなんだ催し。長年、身体の一部として働いてくれた歯や義歯の供養をきっかけに歯と健康との関わりを考える機会として実施し、今年で7回目となる。

大勧進の僧侶による読経

当日は感染対策を講じた上で開催し、法要のライブ配信も行った。県民5人が入れ歯などを持参し、その内4人が法要に参列。連絡会の奥山秀樹代表の祭文朗読に続き、大勧進の僧侶による読経に手を合わせた。

今回は義歯53床、抜けた歯100本以上、マウスピースなどの装置20個が寄せられた。義歯などに付いている金属は精錬・リサイクルし、金属代金は長野県に寄付する。提供者には供養証を交付した。

9/25 パワハラ防止法 実務のポイントセミナー　開催レポート

長野県保険医協会では9月25日に「パワハラ防止法　実務のポイント」セミナーを開催した。講師にはブランカ社会保険労務士法人の代表社員の石関裕子労務士を迎えた。

パワハラ防止法とは、改正労働施策総合推進法の通称。2020年6月に先行して大企業を対象に施行され、2022年4月より全ての事業所に対象が拡大された。これにより事業主はセクハラ、マタハラだけでなくパワハラについても適切に対策を講ずることが義務とされた。

講演する石関氏

石関氏は、「診療所などの少人数の職場は良くも悪くも人間関係が濃い。コミュニケーションがよく取れて良い方向に作用していればいいが、万が一悪い方向に作用すると誰かが辞めるまで続くか、ストレスにより精神疾患の診断書を持って来て休職という事態を招きかねない」と話す。

では、パワハラとはどういった行為が当てはまるのか。厚労省は定義として①優越的な関係を背景とした②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により③就業環境を害すること、の3つのポイントを示している。

具体的には、「職場」での直接的な暴力、大声で叱責をする、物を蹴る・叩くなどの威嚇行為、遂行不可能な業務をさせる、仕事を与えないことのほか、同僚や部下からのいじめや無視、仲間外しもパワハラと認められる可能性がある。また、ここで言う「職場」とは仕事をするために人が集まる場所を指すため、医療機関の場合は診察室、待合室、休憩室、業務で使用する車の中、往診先の患者宅、勤務時間外の懇親会や学会などもパワハラが起こり得る「職場」に該当する可能性がある。

過去の医療機関でのパワハラ裁判では、病院に対し最大2億円以上の請求がされ8000万円の支払い命令が下されている。直近でも2021年に2000万円の請求に対し600万円の支払い命令が下っている。

医師自身がハラスメントをしないことは当然として、職員間のトラブルはどう対策したらいいのか。一般的な対策として、まず事業所の方針などの明確化および周知があげられる。就業規則や労働条件通知書（契約書）にハラスメント防止規定を追記する、ポスターを貼る、意見箱の設置、研修・面談・アンケートの実施すること。

次に体制の整備として、ハラスメントに係る相談窓口を設置すること。相談役は頼れる職員に任せても良いし、社会保険労務士など外部に窓口を設けても良い。電話やメール、LINEなど様々な環境で相談しやすい体制となるよう配慮するといい。

そして相談や報告を受けたり、ハラスメントに気付いた場合は迅速かつ適切な対応を取ること。すぐに被害者や加害者（といわれる人）、第三者に聞き取りなどの調査を行う。

最後に、ハラスメントに間違いがなければ加害者に対して始末書や減給などの厳しい対応を含め、繰り返し行わないことを約束させる。ハラスメントを放置すると職員がすぐに辞めたり、入れ替わりが激しいことで患者からの信頼が薄れるなどデメリットに繋がりやすい。診療所の場合は管理者である医師がスタッフと同室にいる時間が長いため、日頃から注意を払い声掛け等をすることで「最後は先生が采配をふるってくれるから安心」という環境を作る努力が大切だ、と石関氏は話した。

質問コーナーでは、「いつも同じミスをする職員に対しパワハラにならない注意の仕方」や「スタッフにどのようにハラスメント対策の意識を持ってもらうか」などのアドバイスが求められた。

注意の仕方については、スタッフ間で注意を促してもらったり、名指しはせずに貼り紙をしたり、マニュアル作成やメモ取りをしてもらって時間がかかっても手順通りにやるよう指示してはどうか。それでも改善がなければ一度話す機会を設けたり、昇給や給与で格差を付けて自覚してもらうなどの対応も必要かもしれない。

ハラスメント対策の意識については、普段から言い方がきつかったり高圧的な人にはパワハラになりかねないということを先生から声掛けして自覚してもらってはどうか、と回答された。

10/2 歯科 施設基準研修会を開催

県保険医協会で定例開催している「か強診・歯援診・院内感染防止対策」に係る施設基準研修会をオンライン（Zoomウェビナー）で実施、合計91名が参加した。

第一部の「か強診・歯援診」に係る研修会は東京歯科大学歯科社会保障学教授の上條英之氏に依頼。上條氏は、か強診・歯援診の施設基準研修要件である、偶発症等に対する緊急時対応、歯科疾患（う蝕、歯周病等）の継続管理と重症化予防、口腔機能の管理、高齢者の心身の特性、認知症に関する内容、在宅医療・介護について説明。また、10月1日からの電子的保健医療情報活用加算廃止と医療情報・システム基盤整備体制充実加算新設や、歯科用貴金属の随時改定、歯科医療費の推移や後期高齢者医療における窓口負担割合の見直し、オンライン資格確認などについても解説していただいたことにより、単なる施設基準研修会に留まらない、最新の診療報酬や医療制度改革についても改めて確認できる研修会となった。

講演する上條教授

第二部は、「院内感染防止対策」（初診料の注1）の施設基準に係る研修会を県保険医協会の奥山秀樹副会長が担当。院内感染防止対策の施設基準は2022年診療報酬改定において、飛沫感染防止対策等の新興感染症の対策に係る研修が追加されたため、その内容を含むものとして実施した。

なお、院内感染防止対策については、「令和4年3月31日において、初診料の注1の届出を行っている保険医療機関については、令和5年3月31日まで歯科医師及び職員の研修要件を満たし、また、令和3年4月1日から令和4年3月31日の間に歯科医師が飛沫感染防止対策等の新興感染症の対策を含む研修を受講している場合は、当該研修を受けた日から2年は当該基準を満たす」とする経過措置が出されている。県保険医協会では来年2月19日（日）に外来環と合わせて院内感染防止対策の施設基準研修会を再度開催するので、必要な先生は必ず受講して頂きたい。

10/16 歯科 新規個別指導対策講習会

歯科の新規開業医療機関を対象とした新規個別指導対策講習会をオンライン（Zoomウェビナー）で実施し、今年度新規開業された先生だけでなく今後継承予定の先生を含めた合計9名が参加した。

解説する池上副会長

まず事務局より、指導制度の概要として指導の根拠、指導の種類、対象となる医療機関を説明、新規個別指導の流れを実際の実施通知や対象患者リストなどを示しながら解説を行った。続いて、保団連発行の「カルテ記載を中心とした指導対策テキスト第10版」を用いて、カルテ記載の重要性と留意事項を県保険医協会の池上正資副会長が解説。「カルテは診療報酬請求の根拠であり、指導はきちんとした準備をし平常心で恐れず臨むことが重要」だと強調した。また、厚労省のHPに掲載されている「保険診療確認事項リスト」も紹介し、カルテ記載の自己点検のため必ずチェックするよう解説した。

県保険医協会では会員医療機関を対象に個別指導の事前チェックなど個別対応を行っている。実施通知が届いたらまずは県保険医協会に相談をお願いしたい。