

春 夏 秋 冬

10月30日、保団連は「歯科医療危機打開10・30決起集会」を東京で開く。協会は50人を参加目標にする。医療機関への緊急財政措置と診療報酬の大幅引き上げを求める最大の山場だ。協会は厚労省要請、国会議員要請に加え世論に働きかけるため、街頭宣伝や報道機関への資料提供・情報発信などさまざまな取り組みで、この結節点を成功に導くため、医療に従事する当事者の声が極めて重要だ。ぜひ会員の先生方には、「地域の医療機関を守るため、緊急財政措置と診療報酬の大幅引き上げを求める歯科医師要請署名」へのご協力をお願いしたい。

この集会では「保険でより良い歯生局に通報する例があることを紹介。明細書の無償発行は療養担当規則で定められており、患者に安心感を与えるためにも必ず発行することを強調した。またスタッフからの通報も考えられるとし、衛生士・助手・技士それぞれの目線で通報の要因となり得ると、協会が実施した歯科技工所アンケートも紹介した。電子カルテは、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」に記載された要件を満たしている必要がある。カルテを入力・訂正した日付がわかることや、原則1日以内を目安にカルテ記載が求められていることを例に挙げた。電子カルテが半数を占める医科診療所は、指導の場で「追記は認められていない」と指摘を受けることもあると紹介した。

同日、歯科初診料注1にかかる施設基準研修会を開催し、社保研究部員の山田幸平氏を講師に30人が参加した。山田氏は「絵で見る色でわかる歯科の院内感染防止対策」をテキストに、歯科外来診療の院内感染防止対策に係る標準予防策および新興感染症に対する対策について解説し、参加者には修了証を発行した。同研修会は新規開業を控えた先生を中心に、定期的に開催している。

協会では「保険でより良い歯生局に通報する例があることを紹介。明細書の無償発行は療養担当規則で定められており、患者に安心感を与えるためにも必ず発行することを強調した。またスタッフからの通報も考えられるとし、衛生士・助手・技士それぞれの目線で通報の要因となり得ると、協会が実施した歯科技工所アンケートも紹介した。電子カルテは、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」に記載された要件を満たしている必要がある。カルテを入力・訂正した日付がわかることや、原則1日以内を目安にカルテ記載が求められていることを例に挙げた。電子カルテが半数を占める医科診療所は、指導の場で「追記は認められていない」と指摘を受けることもあると紹介した。

採用や定着で様々な方策を実践したものの退職の申し出があった場合、何かできることはあるのでしょうか。「できること」ではなく「やってはいけない」ことで、次の職員が見つかるまで退職を認めない、有給休暇を取得させないのNGです。院長が認めなかったとしても、民法上は退職の意思を示してから2週間経過で雇用契約は終了します。今の時代、退職時の有給消化はもはや当たり前になっているので、退職までに引き継ぎができず困るのであれば、退職予定者の同意を得て退職時に残っている有給休暇の買取りも検討した方が良いでしょう。

退職希望者に誠意ある対応を

無理な引き留めなどは、他の職員が持つ職場への愛着を毀損してしまうのが一番問題です。自分も辞める時に同じことをされるのではと想像し、それによってこのままこの職場にいた方がいいのかという疑問を持たせるきっかけになりかねません。退職希望者が出た場合は、これ以上のダメージを抑えるという視点に切り替えて、しっかりと退職者に引き継ぎ業務を行ってもらえるように退職日まで誠意をもって対応しましょう。医療機関は特にぎりぎりの人数で運営していることが多いので、1人でも退職者が出ると、他の職員の業務負担が増大しますし、人間関係のバランスも変化します。そのような状況では連鎖退職が発生しやすくなります。

連載『医院の雇用対策を考える』への感想やご意見はこちら



社保研究部

新規個別指導対策 歯初診の施設基準

講習会

研修会



安積中部長

算定要件や記載迷ったら協会に
社保研究部は、8月30日「新規指導対策講習会」最新情報と基礎を固める」と題し、新規個別指導講習会を開催した。安積中社保研究部員を講師に15人が参加した。

個別指導の選定はほとんどが通報によるもので、最近では患者が直接厚

山田氏は「絵で見る色でわかる歯科の院内感染防止対策」をテキストに、歯科外来診療の院内感染防止対策に係る標準

山田氏は「絵で見る色でわかる歯科の院内感染防止対策」をテキストに、歯科外来診療の院内感染防止対策に係る標準



山田幸平部員

署名持ち寄り危機打開を

第6回理事會報告
協会は6日、第6回理事會を開き重点課題を確認した。

10月30日に東京で開催される「秋の歯科全国決起集会」および「診療報酬引き上げを求める集

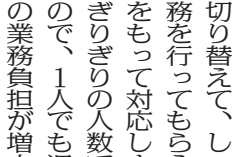
協会では「保険でより良い歯生局に通報する例があることを紹介。明細書の無償発行は療養担当規則で定められており、患者に安心感を与えるためにも必ず発行することを強調した。またスタッフからの通報も考えられるとし、衛生士・助手・技士それぞれの目線で通報の要因となり得ると、協会が実施した歯科技工所アンケートも紹介した。電子カルテは、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン」に記載された要件を満たしている必要がある。カルテを入力・訂正した日付がわかることや、原則1日以内を目安にカルテ記載が求められていることを例に挙げた。電子カルテが半数を占める医科診療所は、指導の場で「追記は認められていない」と指摘を受けることもあると紹介した。

採用や定着で様々な方策を実践したものの退職の申し出があった場合、何かできることはあるのでしょうか。「できること」ではなく「やってはいけない」ことで、次の職員が見つかるまで退職を認めない、有給休暇を取得させないのNGです。院長が認めなかったとしても、民法上は退職の意思を示してから2週間経過で雇用契約は終了します。今の時代、退職時の有給消化はもはや当たり前になっているので、退職までに引き継ぎができず困るのであれば、退職予定者の同意を得て退職時に残っている有給休暇の買取りも検討した方が良いでしょう。

退職希望者に誠意ある対応を

無理な引き留めなどは、他の職員が持つ職場への愛着を毀損してしまうのが一番問題です。自分も辞める時に同じことをされるのではと想像し、それによってこのままこの職場にいた方がいいのかという疑問を持たせるきっかけになりかねません。退職希望者が出た場合は、これ以上のダメージを抑えるという視点に切り替えて、しっかりと退職者に引き継ぎ業務を行ってもらえるように退職日まで誠意をもって対応しましょう。医療機関は特にぎりぎりの人数で運営していることが多いので、1人でも退職者が出ると、他の職員の業務負担が増大しますし、人間関係のバランスも変化します。そのような状況では連鎖退職が発生しやすくなります。

連載『医院の雇用対策を考える』への感想やご意見はこちら

医院の
雇用対策を
考える

最終回