

Q & A

■補助の対象期間・費用

Q. 就業規則を年度途中（令和4年6月など）に改正し、令和4年4月1日から改正後の就業規則を適用して産科医等に対し4月分まで遡って手当を支給した。

この場合でも補助の対象となるか。

A. 支給対象となります。

なお、令和4年度の本補助金の対象となるのは、令和4年4月1日から令和5年3月31日までに扱った分娩にかかる手当です。

（補助の対象となるかどうかは、分娩を扱った日の属する年度で判断します。）

Q. 手当を発生月の翌月に支給している。

令和5年3月に扱った分娩に対する手当等を令和5年4月に支給する場合、いずれの年度に補助金申請すればよいか。

A. 分娩を扱った日の属する年度で判断しますので、令和4年度分として補助金申請してください。

なお、令和4年3月に扱った分娩に対する手当を令和4年4月に支給している場合、その手当分は今回の令和4年度補助の対象経費に含めることはできません。

実績給の締日が月末でない医療機関は特にご注意ください。

Q. 産科医、助産師以外に分娩に携わった麻酔科医、小児科医にも分娩手当を支給しているが、補助の対象となるか。

A. 麻酔科医・小児科医等は、産科医分娩手当導入促進事業補助金の対象外です。

（補助の対象は、産科医・助産師のみ）

■手当の考え方

Q. パートや派遣で雇用している産科医や助産師に対しても分娩手当を支給しているが、補助の対象となるか。

A. 就業規則や雇用契約等に手当の支給について明記されており、かつ、実際に当該職員に対して分娩手当が支給されていることが確認できれば対象となります。

Q. 手当の判断方法は。

A. 名称如何に関わらず、本給と別に手当として支給されるものであることが必要です。日額で雇用する非常勤職員についても、本給とは別に手当として支給される必要がありますのでご注意ください。

また、手当支給の根拠が、就業規則や雇用契約に明記されていることが必要です。

（対象業務・手当額の明記）

Q. 非常勤産科医の雇用において、日額 5 万円で雇用契約を締結し特段の手当の取り決めは行っていないが、この日額すべてを補助の対象としてよいか。

A. 雇用契約等に本給とは別に手当の支給が明記（業務内容や金額等）されたうえで、手当が支給されることが必要ですので、補助の対象とはなりません。

Q. 雇用契約は書面でなければならないか。

A. 書面で、かつ不変性・証拠性のあるものとします。

Q. 補助の対象となる分娩手当とは。

A. その分娩に携わった産科医・助産師が台帳で確認でき、かつ、その産科医・助産師に手当が支払われていることが確認できるものに限り（件数と関係なく定額の手当が支払われている場合は不可）。

Q. 補助の対象となる産科研修医手当とは。

A. 臨床研修修了後に、産婦人科専門医の取得を目的として、指導医の下、研修カリキュラムに基づき研修を受けている者（産婦人科専攻医）に対して支給されているものに限り。

Q. 補助の対象となる新生児医療担当医手当とは。

A. 携わった新生児医療担当医が日誌等で確認でき、かつ、その医師に手当が支払われていることが確認できるものに限り。（新生児数に関係なく定額で手当が支払われている場合は不可）

なお、新生児手当対象は診療報酬の対象となっている NICU 入院初日のみです。

Q. 分娩に対するオンコール手当は対象か。

A. 分娩手当に限定しているため対象外です。

Q. 就業規則や雇用契約等の写しは全体を提出する必要があるか。

A. 「規則・契約名が記載されている頁」と「分娩手当の支給（対象業務・対象者・手当額）に関する記載がある頁」のみで結構です。

Q. 就業規則と雇用契約の写しは両方を提出する必要があるか。

A. 手当の支給（対象業務・対象者・手当額）が確認できれば、どちらか一方で結構です。

例) 常勤職員：就業規則（写）を一部添付

非常勤職員：各人の雇用契約（写）を添付 など

■補助金の計算方法

Q. 補助金の計算方法の考え方は。

A. 分娩手当等への補助にあたっては、基準額(手当支給対象となる1分娩あたり1万円)と対象経費(分娩に携わった産科医及び助産師に支給した手当)の金額を比較して少ない方の金額から補助額を算出します。

手当の支給対象でない分娩件数等は基準額の計算に算入できませんので、ご注意ください。

■分娩手当

Q. 双子の分娩を取り扱った場合は、基準額の算定において分娩件数を2件と数えてよいか。

A. 分娩件数を2件と計上してよいです。

ただし、手当の支給方法に応じて判断しますので、分娩手当を1件分しか支給していない場合は、基準額の算定においての分娩件数も1件と計上してください。

Q. 死産の場合も基準額の算定において分娩件数に計上してよいか。

A. 死産(妊娠22週以降)の場合も、分娩件数に計上してください。

ただし、分娩手当を支給していることが必要です。

Q. 個人で産婦人科診療所を開設している。

自分でも分娩を取り扱っているが、会計処理上、診療所の収支差が私の収入となり、自分への給与(手当)を費用に計上できない。

このような場合、自分は分娩を取り扱っても補助の対象とはならないのか。

A. 他の産科医や助産師を雇用している場合

雇用している他の産科医や助産師に対する分娩手当について、雇用契約等に明記し、支給されていることを条件に、院長本人が分娩を取り扱った場合も補助の対象となります。

この場合、院長分の手当見合いとして、

他の産科医や助産師に対する分娩手当の単価 × 院長自身が取り扱った分娩件数で計上してください。

他の産科医や助産師を雇用せず、一人で経営している場合

府に事前相談ください。

補助の対象経費には、分娩手当見合いとして、

年間分娩取扱件数 × 1万円(基準額)以内の金額

を計上してください。

Q. 「1分娩あたり、一般的に入院から退院までの分娩費用として徴収する額が55万円未満」であることが補助の条件ということだが、この費用はどのように算出すればよいか。

A. 正常分娩の取り扱いにおいて、妊産婦が負担する、入院から退院までにかかる分娩（管理・介助）料、入院費用、胎盤処理料及び処置・注射・検査料等の標準的な金額を算出してください。

なお、妊産婦が任意に選択できる記念品や特別料理などの付加サービスは除いていただいて結構ですが、全病床個室の医療機関における個室料金や食事料など、実質、ほとんどの妊産婦が負担している費用は標準的な分娩費用に含めてください。

Q. 一般的な入院費用を年度途中で55万円以上に設定した場合は、どのような取り扱いになるのか。

A. 当該年度全体が補助対象外となります。

Q. 役員に対しては役員報酬を毎月定額で支払っている。

この役員（医師）が分娩を取り扱っており、毎月の役員報酬には分娩手当を含んでいるが、補助の対象となるか。

A. 補助の対象となる手当とは、原則、本給と別に手当として支給されていることが必要です。

ただし、年間総額で決定される役員報酬については、委任契約等で手当が含まれていること（単価・件数など）が確認でき、かつ、実際に当該役員に対して手当相当額が支給されていることが確認できれば補助の対象となる場合があります。

具体的には、府に事前相談ください。

Q. 年棒制で雇用している医師がおり、給与は毎月定額で支払っている。

この医師が分娩を取り扱っており、毎月の給与には分娩手当を含んでいるが、補助の対象となるか。

A. 補助の対象となる手当とは、原則、本給と別に手当として支給されていることが必要です。

ただし、年間総額で決定される年棒制については、雇用契約等で手当が含まれていること（単価・件数など）が確認でき、かつ、実際に当該職員に対して手当相当額が支給されていることが確認できれば補助の対象となる場合があります。

具体的には、府に事前相談ください。

Q. 一般的な入院費用には産科医療補償制度の掛金（1.6万円）も含むのか。

A. 含みます。

Q. 1分娩あたり1万円を基準に、分娩に携わった医師数で割って各回の手当額を決定している。

例) 分娩に従事した医師数が1人の場合：分娩手当1万円

分娩に従事した医師数が2人の場合：分娩手当5千円

このような場合、実績報告書（別紙3）にはどのように記載すればよいか。

A. 実績報告書（別紙4）に、適宜、行を挿入して、手当単価毎に記載してください。

■その他

Q. 交付申請額の根拠となる年間支給件数の見込みをする上での留意点は。

A. 「申請額 \geq 交付決定額 \geq 確定額」となりますので、できるだけ精度の高い見込みをお願いします。