



医療機関版

NEWS LETTER

2025 年 8 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿 7-4-7 イマス浜田ビル 3 階
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

出産費用無償化へ本格検討

厚生労働省は、標準的な出産費用の自己負担を無償化する制度の検討を本格化させています。2025 年 5 月に公表された有識者検討会の「議論の整理」では、2026 年度を目途に具体的な制度設計を進める方針が示されました。



無償化は、医療提供体制との両立が前提

この議論の背景には、出産育児一時金が引き上げられた後も、出産費用は上昇を続けており、妊産婦の実質的な経済的負担が再び拡大していることがあります。一方で、赤字産科診療所の割合も増加しており、産科医療関係者からは次のような声が寄せられています。

「急変時に迅速に対応できる体制を確立するために多くの人的・物的投資を行っている」

「保険化することで収入が落ちると考えている医療機関が多く、非常に不安感がある」

「議論の整理」でも、「医療機関の経営実態へ十分に配慮した上での標準的な出産費用の自己負担無償化」と「安全で質の高い周産期医療提供体制の確保」の両立が制度設計の前提であると明記されており、診療報酬上の手当や安全体制確保に向けた評価なども今後の焦点となります。妊産婦の負担軽減、医療機関の経営、医療保険財政の安定が三方良しとなる制度設計が求められています。

希望に応じた出産環境の整備

出産に関する費用には、医療上必要な診療と、妊産婦が希望して選択するケアやサービスが混在しています。しかし現状は、多くの施設において、例えばお祝い膳やエステ等のサービス費用が個別に明示されておらず、妊婦が取捨選択できない状況にあるとの調査結果があります。「議論の整理」でも、この両者を明確に区別し、妊婦が十分な情報に基づいて自己決定・取捨選択を行えるよう、環境整備を進めるべきと明記されました。具体的には、施設ごとのサービス・費用情報を提供するウェブサイト「出産なび」を利用した見える化の推進が示されています。

また、無痛分娩を希望する妊婦が安心して選択できるよう、安全な提供体制の確保や、リスク・デメリットも含めた正しい理解の促進など、環境整備の必要性も提言されました。

保険適用の範囲、具体的な環境整備や支援策の内容、医療機関の経営への影響など、今後の議論にもご注目ください。

参考：厚生労働省「妊娠・出産・産後における妊産婦等の支援策等に関する検討会 議論の整理」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20241225_00001.html

医療法人 1 法人あたりの交際費等支出額

今年 4 月に国税庁から発表された調査結果※などから、医療法人 1 法人あたりの交際費等支出額（以下、交際費等）の推移をみていきます。

利益計上法人計は 200 万円台に

上記調査結果などから、直近 3 年度分の医療法人 1 法人あたり年間の交際費等をまとめると、下表のとおりです。

利益計上法人の 2023 年度分をみると、利益計上法人計が 208.2 万円で 200 万円を超えました。2019 年度以来のことです。3 年分の平均は 186.8 万円となっています。

資本金階級（以下、階級）別では、交際費等支出額のあった医療法人数が最も多い 100 万円以下が 216.3 万円で、利益計上法人計と同様に 2019 年以降の 200 万円越えとなりました。その他、2,000 万円超の階級になると交際費等の額が 100 万円以下の階級を超えるようになっています。多くの階級で前年度分より

交際費等が増加しており、コロナ禍で減少していた交際費等がそれ以前の水準に戻りつつあることがうかがえます。

欠損法人計も 2 年連続の増加に

2023 年度分の欠損法人計は 165.3 万円で、利益計上法人と同様に前年度に続き増加しています。3 年分の平均は 142.6 万円となりました。

階級別では、5,000 万円以下の階級は 100 万円台の金額で、5,000 万円超の階級になると 200 万円を超えています。また、すべての階級で前年度分を上回りました。

医療法人の交際費等は増加傾向にあります。貴院の交際費等はいかがでしょうか。

医療法人1法人あたり年間の交際費等支出額の推移(千円)

資本金階級	利益計上法人				欠損法人			
	2021年度分	2022年度分	2023年度分	平均	2021年度分	2022年度分	2023年度分	平均
100万円以下	1,796	1,925	2,163	1,961	1,628	1,689	1,948	1,755
100万円超	1,386	1,285	1,553	1,408	1,126	1,122	1,232	1,160
200万円超	935	1,587	1,723	1,415	677	1,240	1,320	1,079
500万円超	1,654	1,609	1,807	1,690	1,218	1,257	1,442	1,306
1,000万円超	1,337	1,839	2,033	1,736	911	1,290	1,486	1,229
2,000万円超	1,928	2,259	2,447	2,211	1,290	1,581	1,799	1,557
5,000万円超	2,317	3,122	3,440	2,960	1,395	2,268	2,407	2,023
1億円以下計	1,633	1,856	2,068	1,852	1,179	1,439	1,649	1,423
1億円超	3,070	3,933	3,917	3,640	1,839	1,786	2,156	1,927
10億円超	2,333	3,000	7,667	4,333	-	4,333	5,000	4,667
1億円超計	3,055	3,919	3,968	3,647	1,839	1,832	2,226	1,966
(再掲)1億円未満	1,631	1,853	2,066	1,850	1,179	1,440	1,650	1,423
(再掲)1億円以上	3,124	4,088	4,053	3,755	1,690	1,717	2,129	1,845
計	1,649	1,873	2,082	1,868	1,182	1,442	1,653	1,426

国税庁「会社標本調査」より作成

※国税庁「会社標本調査」

内国普通法人（休業、清算中の法人や一般社団・財団法人及び特殊な法人を除く）を対象に、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間に終了した調査対象法人の各事業年度について、翌年 8 月末現在でとりまとめたものです。ここでの交際費等支出額は、資本金階級別に集計された合計金額を法人数で除して求めた数字になります。詳細は次の URL のページから確認いただけます。

<https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/kaishahyohon/toukei.htm#kekka>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『育児短時間勤務をしたときに支給される 育児時短就業給付金』



現在、育児休業中の職員がいます。子どもがもうすぐ1歳になることもあり、育児休業から復帰する予定です。復帰後は1日の所定労働時間を8時間から6時間に変更して働くことになっており、給与が少なくなります。2025年4月にこのような時短就業をした際の給与を補てんする制度が創設されたと聞きました。どのような制度でしょうか？



2025年4月に「育児時短就業給付金」が創設されました。この給付金は、2歳未満の子どもを養育しながら時短就業をする職員の給与が低下したときの補てんとして、時短就業後の給与の10%を限度として給付金が支給される制度です。

詳細解説：

1. 創設された育児時短就業給付金

2025年4月に仕事と育児の両立を支援するために雇用保険の給付金として「育児時短就業給付金」が新たに創設されました。これは、時短就業をする職員が、時短就業前と比較して給与が低下した場合に、時短就業後の給与の10%を限度として支給される給付金です。



対象は、性別にかかわらず、2歳未満の子どもを養育しながら時短就業をしている職員であり、時短就業をする前に一定期間雇用保険に加入していることが要件の一つになっています。原則、ハローワークへ2ヶ月ごとに申請することで、子どもが2歳に達する日の前日まで支給されます。

2. 給付金の対象となる時短就業

育児時短就業給付金の対象となる時短就業とは、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度を利用して所定労働時間を短縮する場合に

限りません。例えば、短時間正職員やパートタイマー等に転換したことで、1週間当たりの所定労働時間が短縮された場合も含まれます。また、短縮する時間も限定されていないため、1日の所定労働時間を30分短縮するケースや、1日の所定労働時間を変更せずに休日を増やすことで、1週間当たりの所定労働時間数を減らすケースも含まれます。

その他、あらかじめ決まった曜日や時間で働く契約ではなく、シフト表によって勤務日や勤務時間が決まる、いわゆる「シフト制」の場合も時短就業に該当する場合があります。シフト制では、職員から時短就業の申出があった前後の実際の勤務時間をもとに、1週間当たりの平均労働時間により時短就業に該当するか否かを判断します。

人材採用が厳しくなっている昨今、人材定着を図り、できるだけ職員が長く勤務できるように工夫している医院もあります。そのために、出産・育児に関する制度を整備し、職員が受けられる給付金についても、周知ともれない事務手続きを進めていきましょう。

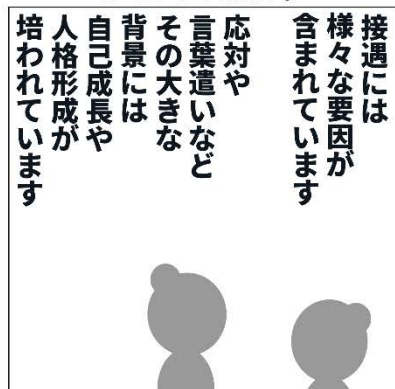
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『小さな気配り』



小さな気配り



ワンポイントアドバイス

医療機関で働くスタッフは、それぞれが抱えている業務が多く忙しいことでしょう。

接遇研修をさせていただくとき、テキパキと仕事をこなしているスタッフに

「もっと笑顔で、相手の目を見て挨拶をして、書類は両手で受け取って」

とお話いたしますが、事例のマギさんのような考えや、「どうしてそこまでしなくてはいけないの?」と思われる方もいらっしゃると思います。

仕事というものは、業務という部分の他に、“患者様を温かくお迎えすること”、“患者様を温かくお見送りすること”が含まれているのです。

ですから、忙しくても

- 一つ一つの動作や声かけで、患者様の目を見ること
- 一つ一つの動作を丁寧に、その瞬間を気持ちよく接すること
- 一言一言を、相手に届けるつもりで抑揚をつけて話すこと

も必要とされるわけなのです。

特に窓口の方は、

- 患者様の靴を揃える
- 待合室の雑誌を片付ける
- 待合室の患者様の様子を伺う

といったことも、気持ちよく、進んでできるとよいですね。

私達のほんの小さな気配りで、患者様に快適な環境をお届けできるのではないのでしょうか。

「接遇なんて仕事ができれば関係ない」などと思わずに、自分自身の“財産”として身につけてみましょう。