

医療機関版

NEWS LETTER

2026 年 9 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

押さえておきたい医療法等改正のポイント

経営情報

医師偏在是正対策として、重要な改正が 2026 年 4 月に施行されました。都市部などの外来医師過多区域における新規開設の事前届出制、地域医療への参加要請と、院長に一定期間の保険診療経験を求める保険医療機関の管理者要件です。

対象地域の新規開設は事前届出制に

都市部などの**外来医師過多区域**で無床診療所を新規開設※するには、6 ヶ月前までに都道府県知事へ事前届出が必要になりました。そしてその届出内容に、新たに「その地域で不足している医療機能（夜間・休日診療、在宅医療、公衆衛生など）を提供する**意向があるか**」等が含まれました。

外来医師過多区域

都道府県において、国が定める基準に基づき、外来医師が特に多い地域が指定されます。人口あたり医師数や可住地面積あたり診療所数が特に高い市区町村や地区が指定されることも想定されています。

「意向がない」と示した場合

都道府県知事は、協議の場への参加、理由等の説明を求め、不足する機能の提供を要請・勧告できます。要請に応じない場合等には、保険医療機関の指定期間（通常は 6 年）を 3 年以内にできる措置が設けられています。指定期間が 3 年以内とされた医療機関は、診療報酬においても、機能強化加算、地域包括診療加算、地域包括診療料、小児かかりつけ診療料の算定や、在宅療養支援診療所の届出をすることができません。

※ 診療所の移転や開設者の変更の場合も、新規開設に該当するため、注意が必要です。なお、従前担っていた地域の外来医療機能を引き続き行う旨の届出をした場合は、協議の場における確認が省略できます。

院長に、3 年以上の保険診療経験

保険医療機関の管理者（院長）になるための要件が新たに設けられました。若手医師の開業や事業承継に影響のある改正です。

基本的な要件

① 保険医であること。
② 臨床研修期間を含め、病院または診療所において 3 年以上保険診療やその他の業務に従事した経験を持つこと。
（2026 年 4 月 1 日時点で臨床研修を終えていない場合は、臨床研修後、病院または診療所（医師の場合は病院に限る）において 3 年以上保険診療に従事した経験を持つこと。）

なお、緊急の承継など、やむを得ない理由がある場合にも認められる等、例外的な要件もあります。また、2026 年 4 月 1 日時点で管理者である方は、その保険医療機関の管理者である限り、3 年間は引き続き管理者であり続けることができる経過措置も設けられています。

2026 年の医療，福祉の大学卒初任給

ここでは今年 6 月に作成された厚生労働省の資料※などから、2026 年の医療機関等が含まれる医療，福祉の大学卒初任給情報を都道府県別にご紹介します。

男性の全国計は 24.8 万円

上記資料などから、医療，福祉の大学卒初任給額と対前年増減率を都道府県別にまとめると、右表のとおりです。

男性の全国計は 24.8 万円で、前年より 2.5%増加しています。

都道府県別にみると、栃木県と千葉県が 26.0 万円で最も高くなっています。その一方で、初任給額が 22 万円台の県が複数みられます。

対前年増減率は、長崎県が最も高く 9.3%の増加です。長野県が 8.4%、福井県が 7.1%で続いています。

女性の全国計は 25.5 万円

女性の全国計は 25.5 万円で、前年より 3.2%の増加です。金額、増減率とも男性を上回っています。

都道府県別では、和歌山県が 27.7 万円で最も高くなりました。千葉県と静岡県が 26.5 万円で続いています。低い方では、23 万円台の県が複数ある状況です。

対前年増減率は、青森県が 6.6%で最も高く、和歌山県と岐阜県が 6.5%、福島県が 6.3%で続いています。

2026 年の医療，福祉の都道府県別大学卒初任給額は、一部を除いて増加しました。地域別最低賃金の上昇や企業の賃上げの動きが、影響していることがうかがえます。

※厚生労働省「新規学卒者初任給情報（令和 8 年春季卒業者）」
厚生労働省職業安定局労働市場センター業務室が、被保険者となった年月日が各年 3 月 1 日から 4 月 30 日の間、被保険者となったことの原因が「新規学校卒業者」など一定の条件に該当する者を対象に、参考値として集計・作成している資料です。ここでの初任給額は、毎月決まって支払われる給与（各種手当及び現物給与は含み、超過勤務手当、賞与及びその他の臨時の給与は含まず、税込み）を元に算出した金額になります。

医療，福祉の大学卒初任給と対前年増減率（千円、%）

	男性		女性	
	初任給額	増減率	初任給額	増減率
全国計	**248**	**2.5**	**255**	**3.2**
北海道	239	2.6	250	2.5
青森県	233	3.1	244	6.6
岩手県	236	2.6	236	1.3
宮城県	247	6.0	254	3.7
秋田県	230	-3.0	234	-2.1
山形県	228	2.7	235	1.7
福島県	234	3.1	238	6.3
茨城県	252	2.0	256	2.8
栃木県	260	0.8	262	4.8
群馬県	249	3.8	246	2.9
埼玉県	249	2.5	257	3.6
千葉県	260	3.2	265	3.5
東京都	258	2.0	262	2.3
神奈川県	254	1.6	262	1.9
新潟県	227	1.3	233	3.6
富山県	244	2.5	252	3.7
石川県	238	4.4	241	3.0
福井県	241	7.1	245	5.2
山梨県	234	0.9	242	2.5
長野県	245	8.4	248	1.6
岐阜県	248	4.2	261	6.5
静岡県	250	1.2	265	1.9
愛知県	250	2.9	260	2.8
三重県	238	4.4	244	2.1
滋賀県	251	4.6	258	3.6
京都府	241	2.1	247	2.1
大阪府	253	2.0	258	3.2
兵庫県	252	2.0	254	3.3
奈良県	248	1.6	261	1.2
和歌山県	255	3.2	277	6.5
鳥取県	225	0.4	238	4.8
島根県	233	3.6	250	4.6
岡山県	240	4.3	238	3.5
広島県	248	4.2	250	3.7
山口県	246	4.7	242	4.3
徳島県	242	0.4	237	5.8
香川県	246	5.1	242	1.7
愛媛県	231	4.1	242	3.9
高知県	236	0.4	238	2.6
福岡県	235	1.7	253	2.8
佐賀県	232	0.4	237	1.7
長崎県	248	9.3	245	4.7
熊本県	234	2.6	241	4.8
大分県	231	3.1	237	3.9
宮崎県	228	6.0	230	5.0
鹿児島県	241	3.9	241	2.1
沖縄県	225	3.7	230	5.0

厚生労働省「新規学卒者初任給情報」より作成

医療機関でみられる
人事労務Q＆A
『妊娠中の職員の対応』

労務講座

Q 妊娠中の女性職員がいます。本人から長時間立ち続ける業務を減らしてほしいという要望がありました。どのような配慮が必要でしょうか？

A 妊娠中の職員から医院（以下、事業主）へ、業務負担の軽減に関する申し出があった場合には、負担となる業務を本人に確認の上、業務内容の見直しが求められます。そのほかにも、母性健康管理指導事項連絡カード（以下、母健連絡カード）を提出してもらい、主治医等の指導内容に基づいた業務を行ってもらう必要があります。

詳細解説：

1. 妊娠中の職員に対する配慮



妊娠や出産は病気ではないため、原則、妊娠中の職員は、通常どおり業務を行うこととなります。ただし、今回のように、職員本人から業務の負担の軽減を求められたときには、本人の体調と業務内容を確認しながら、介助の負担が比較的少ない患者を担当してもらうなどの、軽易な業務に変更する対応が必要になります。なお、軽易な業務を新たに用意してまで対応する必要はありません。

2. 母性健康管理の措置

妊娠したことに伴う特有の心身の変化に応じた軽易な業務に変えることのほか、母体や胎児を守るために配慮が必要になることがあります。特に健康診査等を受け、主治医等から勤務するにあたっての指導があるときには、母健連絡カードを提出してもらうことが考えられます。母健連絡カードとは、主治医等の指導事項を事業主に的確に伝えるためのもので、妊娠した職員の症状や、具体的な措置が記載されており、診断書に代わる証明書類として扱われます。事業主は、母健連絡カードに記載された内容に基づき、休業や勤務時間の短縮、作業の軽減といった措置を講じなければなりません。例えば、母健連絡カードに、作業の制限として「長時間の立作業」がある場合には、どの程度の作業時間に制限すべきか、本人や主治医等に確認した上で、具体的な対応が求められます。

妊娠した職員への配慮から、場合によっては、その業務軽減や体調不良による休暇の取得等により、周囲の職員への負担が増えることもあります。妊娠した職員と話し合い、負担となる業務を明確にし、どこまで業務を軽減する必要があるかを整理することが重要です。妊娠した職員へ配慮するときには、周囲の職員への丁寧な説明もあわせて行っておくとよいでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場
今月の接遇ワンポイント情報
『考えるロープレ』



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マナ先輩とマギさんでロールプレイングを行っていました。

このロールプレイング終了後は、見学者のサエコさんを交えてディスカッションを行うところ、マギさんは「今日は完璧ですね」と自信満々です。

皆さんはどのように感じたでしょうか。

接遇研修では、より良い応対を考えることができるように、グループに分かれてロールプレイングを行うことがあります。ロールプレイングには様々な段階がありますが、今回のように、【考え、応えること】に重点を置く場合、ロールプレイングを見学したグループがディスカッションを行い、様々な意見を出し合います。

- 表情はどうだったか？
- 言葉遣いはどうだったか？
- 説明の内容は適切だったか？
- 説明のタイミングはどうだったか？
- 「先ほど説明しておりますが」という表現は、どう受け取られるか？
- 相手が理解しているか確認したか？
- 他にもっと良い応対はなかっただろうか？

各グループから様々な意見が出され、他の人の意見を聞くことは良い刺激になります。皆の前で演じることで緊張し、ハプニングがあります。そこでの表情や態度・言葉には、普段の接遇が表れますので、自分自身を振り返る良いチャンスになります。また、ロールプレイングで得られる効果を理解し、接遇への意識も高まります。

自分が演じることで、【知っていること】から【できること】に落とし込みます。

院内で、【考えるロールプレイング】を定期的に開催することにより、接遇に対する意識を持続・向上させることができます。また、クレーム事例のフィードバックと防止に役立ちます。様々な人の意見を聞くことで、成長の機会になるでしょう。