

医療機関版

# NEWS LETTER

**2026 年 10 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

## カスハラ対策、10 月 1 日から義務化

経営情報

法改正により、職場におけるカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策が、2026 年 10 月から義務化されます。規模にかかわらず、医療機関や薬局も対象になります。必要な準備や、活用できる支援策についてまとめました。

### 対処方針の周知と、対応体制のご準備を

職場におけるカスハラとは、①顧客等※1による②社会通念上許容される範囲を超えた※2③労働者の就業環境を害する言動をいいます。

※1 患者やその家族の他、施設の近隣に住む者の言動も、上記①～③を満たす場合にはカスハラに該当します。

※2 例として、身体的攻撃（暴行、傷害等）、精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）、威圧的な言動、継続的・執拗な言動、対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求、不当な損害賠償要求などが該当します。

10 月から、次の対策が義務化されます。

**カスハラ防止のために講ずべき対策の概要**
（下線は、他のハラスメント対策と異なる内容）

- 毅然とした態度で対応し職員を保護する旨の方針を明確にし、職員に周知・啓発する
- カスハラの内容と、あらかじめ定めた対処の内容を職員に周知する
- 相談窓口を定め、職員に周知し、担当者が適切に対応できるようにする
- カスハラ発生時には、迅速かつ正確に確認し、被害者への配慮や再発防止措置を行う
- 特に悪質と考えられるカスハラへの対処方針をあらかじめ定め、職員に周知し、体制を整備する
- 相談者等のプライバシーを保護し、相談したこと等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、職員に周知する

なお、認知症等の病気又は障害の症状として現れた言動（BPSD 等）は、「ハラスメント」としてではなく医療的ケアによりアプローチする必要がありますが、病気又は障害に起因する暴言・暴力であっても、職員の安全には十分に配慮する必要があります。職員が一人で問題を抱え込まず、上長等に適切に報告・共有できるよう、体制を整備しておくことが大切です。

### 訪問看護では、診療報酬等の支援も

訪問看護時に職員が受けるカスハラには、複数名訪問により対処できるよう、一定の場合に診療報酬による措置が講じられています。

**診療報酬による措置**

「暴力行為、著しい迷惑行為、器物破損行為等が認められる者」に、看護職員を含む複数名で訪問する訪問看護には、利用者又は家族の同意を得るなどの一定の要件を満たすと、「複数名訪問看護加算」「複数名精神科訪問看護加算」が算定できます。

また、利用者等の同意が得られず、上記加算が算定できない場合を対象に、独自の補助金を設けている自治体もあります。詳細は、都道府県や市町村の発信情報をご確認ください。

# 2026 年の医療，福祉の高校卒初任給

9 月号では、大学卒の初任給情報をご紹介しました。ここでは同じ資料※から、医療機関等が含まれる医療，福祉の 2026 年の高校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 20.6 万円

上記資料から、医療，福祉の高校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 20.6 万円で、前年より 5.1%増加しました。

対象者が 10 人以上の地域をみると、初任給額は大阪府が 23.1 万円で最も高くなりました。次いで東京都が 22.8 万円、神奈川県が 22.3 万円などとなっています。対前年増減率は京都府が最も高く、17.0%の増加となりました。

## 女性の全国計は 20.5 万円

女性の全国計は 20.5 万円で、前年より 4.6%の増加です。

対象者が 10 人以上の地域をみると、初任給額は東京都が 23.1 万円で最も高く、大阪府が 22.4 万円、神奈川県が 22.3 万円で続いています。対前年増減率は、愛媛県が 12.2%で最も高く、香川県が 11.8%で続いています。

2026 年の医療，福祉の都道府県別高校卒初任給額は、全国計では男女が同等程度の金額になりました。対前年増減率は、9 月号で紹介した大学卒より、男女とも高い状況です。地域別最低賃金の上昇や企業の賃上げの動きなどを背景に、高校卒初任給も上昇しています。

※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、ハローワークシステムにおいて処理を行ったデータのうち、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。
初任給額に*のある県は、対象者が 10 人未満であることを示しています。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，福祉の高校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** | **206** | **5.1** | **205** | **4.6** |
| 北海道 | 207 | 9.5 | 199 | 4.2 |
| 青森県 | 198 | 8.2 | 196 | 6.5 |
| 岩手県 | 195 | 12.7 | 187 | 6.3 |
| 宮城県 | 193 | 3.2 | 199 | 5.9 |
| 秋田県 | 191 | 6.1 | 188 | 8.7 |
| 山形県 | *204 | 11.5 | 186 | 3.3 |
| 福島県 | 201 | 7.5 | 196 | 5.9 |
| 茨城県 | 205 | 6.8 | 197 | 0.0 |
| 栃木県 | 203 | 5.2 | 211 | 5.5 |
| 群馬県 | *183 | -1.6 | 204 | 6.3 |
| 埼玉県 | 215 | 4.4 | 212 | 3.9 |
| 千葉県 | 213 | 6.0 | 213 | 4.9 |
| 東京都 | 228 | -0.4 | 231 | 3.6 |
| 神奈川県 | 223 | 5.2 | 223 | 1.4 |
| 新潟県 | 191 | -5.0 | 210 | 9.9 |
| 富山県 | *185 | -1.1 | 203 | 7.4 |
| 石川県 | *202 | 8.0 | 196 | 5.9 |
| 福井県 | *190 | -3.1 | 194 | 2.1 |
| 山梨県 | *215 | 36.9 | 204 | 8.5 |
| 長野県 | 200 | 8.1 | 200 | -0.5 |
| 岐阜県 | 204 | 14.6 | 202 | -0.5 |
| 静岡県 | 213 | 9.8 | 211 | 5.5 |
| 愛知県 | 214 | 4.9 | 216 | 5.9 |
| 三重県 | 203 | 1.5 | 205 | 3.5 |
| 滋賀県 | *206 | 6.7 | 208 | 7.2 |
| 京都府 | 220 | 17.0 | 204 | 2.5 |
| 大阪府 | 231 | 9.0 | 224 | 5.7 |
| 兵庫県 | 202 | 3.1 | 210 | 1.0 |
| 奈良県 | *223 | 14.4 | 210 | 8.2 |
| 和歌山県 | 193 | 7.2 | 189 | 1.1 |
| 鳥取県 | *210 | 7.7 | 198 | 0.0 |
| 島根県 | 178 | -4.3 | *184 | 1.1 |
| 岡山県 | 188 | 3.3 | 196 | 1.0 |
| 広島県 | 200 | 1.5 | 198 | 4.8 |
| 山口県 | 194 | 6.0 | 194 | 3.7 |
| 徳島県 | *138 | -16.4 | 192 | 4.9 |
| 香川県 | 189 | -3.1 | 209 | 11.8 |
| 愛媛県 | 207 | 5.6 | 202 | 12.2 |
| 高知県 | *180 | 0.0 | *187 | 10.7 |
| 福岡県 | 201 | 2.0 | 201 | 4.7 |
| 佐賀県 | 189 | 13.2 | 185 | 2.8 |
| 長崎県 | 192 | 3.8 | 198 | 6.5 |
| 熊本県 | 202 | 6.9 | 198 | 6.5 |
| 大分県 | 195 | -1.5 | 197 | 5.3 |
| 宮崎県 | 193 | 13.5 | 190 | 3.8 |
| 鹿児島県 | 196 | 0.5 | 202 | 5.8 |
| 沖縄県 | *194 | 4.3 | 193 | 4.9 |

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
# 『同性同士でも起こりうる セクハラ問題と求職者等セクハラへの対応法』

労務講座

**Q** 当院は女性の多い職場です。これまで、セクシュアルハラスメント（セクハラ）は起きないと思っていましたが、同性同士でも起こりうると聞きました。最近は、採用活動においてもセクハラに注意が必要と聞いています。具体的にどのような対応が必要なのでしょうか？

**A** 2026 年 10 月 1 日から、求職者等に対するセクハラ防止対策が事業主の義務となります。医院は、求職者等がセクハラを受けたときに相談できる窓口の設置等、体制の整備が必要です。また、求人に応募した求職者等へ相談窓口を周知することが求められます。

## 詳細解説：

### 1. セクハラの定義



職場におけるセクハラとは、職場において職員の意に反する性的な言動により、職員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。ここでの性的な言動とは、身体への不必要な接触、性的な冗談やからかい、容姿や性別に関する不快な発言、交際や私的な関係を迫る発言などを指します。例えば、性的な事実関係を尋ねたり、食事やデートに執拗に誘うこと等が考えられます。また、セクハラは同性間でも起こり得ます。職員の性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、同性間の性的な言動にも留意が必要です。

### 2. 求職者等セクハラ防止対策の義務化

職場におけるセクハラだけでなく、近年では、採用活動中におけるセクハラも問題がクローズアップされ、2026 年 10 月 1 日から、求職者等に対するセクハラ防止対策が事業主の義務となります。新卒採用・中途採用にかかわらず、医院の求人へ応募をした求職者、その他にも、職業の選択に資する活動が含まれ、看護実習生、臨床実習生、職場見学者等も防止対策の対象となります。

義務となる取組は複数ありますが、医院はセクハラを受ける可能性がある求職者等が、セクハラを受けたときに相談できる窓口を設置し、相談体制を整備することが必要です。相談窓口は、あらかじめ、求人に応募した求職者や実習に参加する人等に、周知することが求められます。

採用活動でセクハラの加害者になりうるのは、採用に携わる職員です。職場の雰囲気を知ってもらうために、内定間近の人に職場見学をしてもらったり、懇談してもらったりする場面では、何気ない言動がセクハラにつながることもあります。職員に対しても、不適切な発言をしないよう、周知しておくことが必要です。

## 事例で学ぶ 4 コマ劇場
# 今月の接遇ワンポイント情報
## 『間際での応対』

接遇講座

### 間際での応対




## ワンポイントアドバイス

今回の事例では、患者様がまだ院内にいらっしゃる中、マギさんはスツールを慌ただしく片付けています。その様子から、「早く終わりたい」という気持ちが患者様へ伝わってしまう場面でした。

スタッフ側に悪気はなくても、音や動作、院内の雰囲気から気持ちは相手に伝わるものです。

皆さんは患者様の立場だったら、どのように感じるでしょうか。

特に施錠間際は、患者様に対する配慮の気持ちよりも、【早く終わりたい／早く帰りたい】といった気持ちが優先しがちです。

自分では手際よく動いているつもりでも、施錠間際では患者様をソワソワさせてしまうことにつながります。思っていることは、言葉に出さなくても空気は相手へ伝わります。

このようなときは、

- 「失礼します」と一言添える
- 大きな動きをしない
- なるべく音を立てないようにする

など、配慮の気持ちを形にして示すことが求められます。

患者様の記憶に残るのは、診療の内容だけではありません。お帰りになるまでのスタッフの態度や院内の雰囲気も、医院全体の印象につながります。

施錠間際こそ接遇の差があらわれやすい時間帯です。患者様に「急かされた」という印象ではなく、「最後まで大切にしてもらえた」という優しい余韻を残せる応対を目指しましょう。