



医療機関版

NEWS LETTER

2025 年 11 月号

税理士法人エスペランサ

【岡崎オフィス】岡崎市針崎町五反田19番地3

【名古屋オフィス】名古屋市中村区名駅三丁目25番9号
堀内ビル2階

【東三河オフィス】豊川市御津町広石神子田22番地11

Topic

地域別最低賃金、過去最大規模の引上げ

今年度の地域別最低賃金は、過去最大の引上げとなり、全都道府県で 1,000 円を超えました。3 年連続の大幅引上げで、人件費負担の更なる圧迫は避けられません。最低賃金改定に伴う注意点と、助成金等の活用について確認します。



改定額とともに、発効日もご確認を

地域別最低賃金は、都道府県ごとに設定されます。今年度は 70 円超えの大幅引上げの決定が相次いだことも印象的です。政府は 2020 年代に全国平均で 1,500 円とする目標を掲げており、大幅引上げは今後も続くと予想されます。

仮に時給が 70 円上がった場合、月 160 時間勤務であれば、1 人当たり月額 11,200 円（＝70 円×160 時間）の人件費増です。まずは貴院における人件費への影響をご確認ください。

なお、発効日（改定日）は 10 月中とするのが一般的ですが、今年度は引上げ額が大きいことからその対応準備に配慮し、例年よりかなり遅めに設定している県もあります。

意外に見落とされやすいのが、月給制の場合です。その地域の最低賃金が 1,120 円で、所定労働時間を 1 日 8 時間・月 23 日とすると、月給は最低でも 206,080 円（＝1,120 円×8 時間×23 日）が必要です。この金額には、時間外手当や休日出勤手当、深夜勤務手当、家族手当、通勤手当等は含まれません。月給がこの基準を下回る場合は対応が求められます。

賃金の引上げには助成金活用も

医療機関等の賃上げ支援策としては、診療報酬においてベースアップ評価料が措置されていますが、日本医師会の松本会長は 8 月 20 日の会見で「秋から年末にかけて期中改定が必要」と、国への働きかけの意向を示しています。

この他の手段として、助成金の活用も考えられます。代表的なものをご案内します。

- **業務改善助成金**
事業場内最低賃金の引上げとあわせて、生産性向上のための設備投資等を行った場合
- **キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)**
パート等の基本給を一定以上増額する賃金規定を改定し、賃金引上げを行った場合
- **医療施設等経営強化緊急支援事業のうち、生産性向上・職場環境整備等支援事業**
ベースアップ評価料の届け出をしている医療機関等が対象
※ 名称や内容等は都道府県によります

実際の運用や助成金申請は、社会保険労務士などの専門家にご相談いただくと安心です。

医療機関等の転職入職者が現在の職場を選んだ理由

ここでは、今年 8 月に発表された調査結果※から、医療機関等（以下、医療、福祉）の入職・離職状況や転職入職者が今の職場を選んだ理由をみていきます。

医療、福祉の入職と離職の状況

上記調査結果から、2024 年の医療、福祉の事業所における入職率と離職率をまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】医療、福祉の入職率と離職率(%、ポイント)

	一般労働者		パートタイム労働者	
	医療、福祉	産業計	医療、福祉	産業計
入職率	13.1	11.8	16.6	22.7
離職率	13.1	11.5	15.7	21.4
入職超過率	0.0	0.3	0.9	1.3

厚生労働省「令和6年雇用動向調査結果」より作成

医療、福祉の一般労働者は、入職率および離職率がともに 13.1%でした。パートタイム労働者（以下、パート）は入職率が 16.6%、離職率が 15.7%で入職超過率が 0.9 ポイントのプラスになりました。

産業計と比較すると、一般労働者、パートともに入職率と離職率は医療、福祉の方が高い状況です。

医療、福祉の入職率と離職率には、1 ポイントも差がなく、全体的には人手不足の解消には至っていないと思われます。そのため、人手不足の医療、福祉では、即戦力となる中途採用

が現在も行われているでしょう。ただし人材を採用するにも、応募がなければ始まりません。

転職入職者が現在の職場を選んだ理由

では、中途採用の従業員は、どうして現在の職場を選んだのでしょうか。

同調査結果から、医療、福祉の転職入職者が、現在の勤め先を選んだ理由をまとめると、表 2 のとおりです。

理由の割合をみると、一般労働者では男性・女性ともに、能力・個性・資格を生かせる、仕事の内容に興味があった、労働条件がよいが上位になりました。パートでは、女性は一般労働者と同じ理由が上位になっていますが、男性の場合、労働条件がよい以外は、その他の理由、とにかく仕事に就きたかったが上位という状況です。

転職入職者が現在の職場を選んだ理由は、今後、自院で採用活動を行う際の参考になるものと思われます。また、採用が思うようにできていない医療、福祉では、自院の採用活動を振り返る材料としても活用できるのではないのでしょうか。

【表2】医療、福祉の転職入職者が現在の勤め先を選んだ理由(%)

		仕事の内容に興味があった	能力・個性・資格を生かせる	会社の将来に期待できる	収入が多い	労働条件がよい	通勤が便利	とにかく仕事に就きたかった	その他の理由(出向等を含む)
一般労働者	男性	18.9	29.1	3.6	6.0	14.3	8.2	4.4	14.2
	女性	26.3	20.2	2.5	7.2	16.5	10.8	7.2	8.2
パートタイム労働者	男性	8.2	13.1	5.2	4.0	13.3	7.7	14.5	29.0
	女性	21.7	18.3	0.2	5.5	20.1	15.7	8.9	7.4

厚生労働省「令和6年雇用動向調査結果」より作成

※厚生労働省「令和 6 年雇用動向調査」
5 人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから、抽出した約 15,000 事業所と、その事業所に入職した常用労働者のうちから、無作為に抽出した入職者や離職者を対象にした調査です。入（離）職率は常用労働者数に対する入（離）職者数の割合をいいます。詳細は次の URL のページ等から確認いただけます。<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/25-2/index.html>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『体調不良で欠勤が続く職員に対する休職発令』



体調不良で欠勤を繰り返している職員がいます。ここ1ヶ月間に何日も欠勤しており、業務への支障も大きくなっています。医院としては、急な欠勤は人員配置の面で問題が多く、また職員本人の健康のためにも療養に専念し、場合によっては退職してもらった方がよいのではないかと考えていますが、どのように対応したらよいのでしょうか？



就業規則などで私傷病に係る休職制度を設けている場合は、すぐに退職してもらうことはできません。医院は職員に対して療養のための休職を命じることになります。その後、休職期間を経過しても復職が難しいのであれば、退職となります。まずは体調不良が続くようであれば、医療機関への受診を促しましょう。

詳細解説：

1. 欠勤とは

一般的に「欠勤」とは、職員が本来出勤しなければならない日に、個人的な事情で出勤しないことを指します。労働契約では、職員は所定労働日・所定労働時間に労務を提供する義務を負っており、一方で医院は、労務提供に対し職員に賃金を支払う義務を負っています。職員が私傷病によって一定期間、労務を提供できない場合には、労働契約に基づく労務提供義務を果たせないことになり、医院は、労働契約の債務不履行として、契約解除を検討することになります。



2. 私傷病による休職制度

多くの医院では、職員が病気やケガ、またはその他の事由により、労務提供が困難になった場合、すぐには解雇せず、職員との労働契約を維持したまま、一定期間の労務提供義務を免除し、回復を待つための休職制度を設けて

います。休職制度は、解雇を留保とする「解雇の猶予措置」に位置付けられており、休職期間を経過しても復職できない場合には、就業規則の定めに則って退職となります。よって、休職制度は、職員の一定期間の雇用を保障しつつ、無用な退職トラブルを防ぐことにもつながります。

3. 休職発令の重要性

休職制度は、職員が医院へ取得の申請をするものではなく、あらかじめ定められた一定の休職事由に該当したときに、医院が職員に命じるものです。休職期間が満了すると退職となることから、休職期間満了時にトラブルが発生しがちです。このようなトラブルを防ぐために、休職を開始するときには、職員へ書面で通知を行うようにしましょう。

休職制度は、法律上義務付けられるものではなく、任意に制度の設計・運用を行うことができます。休職制度の有無の確認と、休職制度がある場合には、休職の期間や復職の取扱いに問題ないかを見直すとよいでしょう。

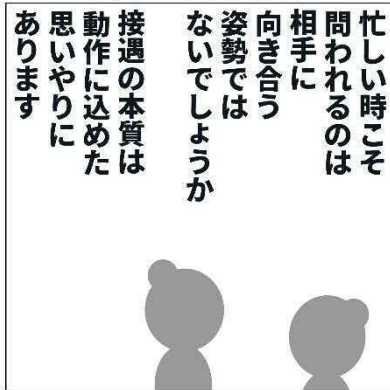
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『動作で伝える』



動作で伝える



ワンポイントアドバイス

忙しい中、患者様に何かを尋ねられた場合を思い出してください。自分の手を止め、あるいは足を止め、患者様の方を向くことができているですか？

事例のマギさんは、前回、背中（裏）を向けたまま書類を受け取る行為について指導を受けたことで、正面を向いて受け取ったようですが、また問題が起きたようです。

実際、マナ先輩からの目線の確認で、「上目遣いだったかも」と話しています。

よい接遇とは、相手の方を向き、黒目が中心にあることをいいます。忙しさのあまり下を向いて仕事をしたまま、マギさんのように目線だけを患者様に向けていませんか？

このような場合、患者様からすると「疑われているのかしら…？」と感じてしまうような、嫌な印象を与えてしまいがちです。

一旦動作を止めて顔を上げる（目線だけではなく、アゴの角度も変える）と、黒目が中心にきて、患者様とよいアイコンタクトを取ることができます。

動作を美しく丁寧に見せるコツは、一つ一つの動作にケジメ（節目）があることです。普段から訓練しておく、たとえ忙しい場合でも、それなりに丁寧な形が表れるものなのです。

私達スタッフに求められる『態度能力』は、自分自身が常に意識をして努力していないと、いつまで経っても身に付かない能力です。患者様が嬉しいと思う瞬間、自分は大切にされていると感じる瞬間、そこにあるものはスタッフの態度能力です。患者様を温かくお迎えし、温かくお見送りするにあたり、表情や言葉遣いなどが大きく左右します。

患者様はいつも、“歓迎してほしい”と思っていますから、私達がアイコンタクトを取るにより、その気持ちが満たされていきます。弱っている時ほど、温かく迎え入れてもらえたことがとても嬉しく感じられます。私達の“歓迎のしるし”を動作で伝えましょう。