



医療機関版

NEWS LETTER

2026 年 7 月号

税理士法人エスペランサ

- 【岡崎オフィス】 岡崎市柱西二丁目10番地9
 【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

改定で大きく変わった医療 DX の評価

2026 年度診療報酬改定で、医療 DX の評価が変わりました。従前の「医療 DX 推進体制整備加算」「医療情報取得加算」が廃止され、「電子的診療情報連携体制整備加算」等が新設されました。改定後の評価の仕組みについて整理します。



初診だけでなく、再診でも算定可能に

まず、初診時の評価は、次のとおりです。

■ 初診時の評価

医科	電子的診療情報連携体制整備加算	1:	15 点
		2:	9 点
		3:	4 点
歯科	電子的歯科診療情報連携体制整備加算	1:	9 点
		2:	4 点
調剤	電子的調剤情報連携体制整備加算		8 点

これらは月に 1 回算定可能です*。

さらに、医科と歯科に再診時の評価が設けられました。こちらも月に 1 回算定できます*。

■ 再診時の評価

医科	電子的診療情報連携体制整備加算	2 点
歯科	電子的歯科診療情報連携体制整備加算	2 点

* 初診時の算定を行った月に、再診時の算定はできません。また、再診時の算定を行った月に他の疾患で初診を行った場合、初診時の算定はできません。詳しくは、疑義解釈資料その 4 をご確認ください。

次に、施設基準を整理しました。医科と歯科の初診時の評価は、施設基準をどこまで満たすかで区分されています。より高い点数を算定するには、⑧～⑩がポイントとなります。

■ 施設基準の概要（主要要件を簡略化して整理します）

- ① オンライン請求を行っている
- ② 診療報酬明細書を患者に無償交付している
- ③ オンライン資格確認を行う体制がある
- ④ オンライン資格確認等システムにより取得した診療情報を診察室や処置室等で閲覧・活用できる体制がある
- ⑤ マイナ保険証利用率 30%以上
- ⑥ マイナポータル情報に基づき、健康管理相談に応じられる
- ⑦ 明細書発行・医療 DX 推進体制等について、院内掲示やウェブサイト掲載をしている
- ⑧ 電子処方箋の発行体制等がある
- ⑨ 一定の条件を満たす電子カルテがある
- ⑩ 電子カルテ情報共有サービスの活用体制がある など

■ 評価の仕組み

医科	①～⑦をすべて満たす	➡ 加算 3
	+ ⑧～⑩のいずれかを満たす	➡ 加算 2
	+ ⑧～⑩をすべて満たす	➡ 加算 1
歯科	①～⑦をすべて満たす	➡ 加算 2
	+ ⑧～⑩のいずれかを満たす	➡ 加算 1

最後に入院について確認します。入院時は、入院初日のみの評価です。

■ 入院時の評価

入院	電子的診療情報連携体制整備加算	1:	160 点
		2:	80 点

詳細は、下記サイトをご確認ください。

参考：厚生労働省「令和 8 年度診療報酬改定について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67729.html

看護師の給与データ(2025 年)

ここでは今年 3 月に発表された調査結果※から、看護師の給与データをご紹介します。

男性の平均は 33.7 万円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人の医療機関等における看護師の所定内給与額(以下、給与額)などをまとめると、下表のとおりです。

経験年数計の男性計は、給与額が 33.7 万円、年間賞与その他特別給与額(以下、賞与等)は 59.2 万円でした。年収に換算(給与額を 12 倍し賞与等を加算)すると 463 万円です。

男性計を経験年数階級別にみると、給与額は経験年数が 5 年以上で 30 万円を、賞与等は 10 年以上で 60 万円を超えました。

女性の平均は 31.9 万円

経験年数計の女性計は給与額が 31.9 万円、賞与等が 62.6 万円でした。年収に換算すると 446 万円になります。

女性計を経験年数階級別にみると、1 年以上で給与額が 30 万円を超えています。賞与等はばらつきがありますが、1 年以上で 40 万円を超える額になっています。

最低賃金の上昇が続く中、国による医療機関等の賃上げ支援策も実施されています。来年の結果ではどのように変化しているのでしょうか。

看護師の年齢・経験年数階級別所定内給与額など(千円)

区分	経験年数計		0年		1～4年		5～9年		10～14年		15年以上	
	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	所定内給与額	年間賞与その他特別給与額
男性計	336.6	591.7	280.5	0.0	285.2	447.9	335.3	404.6	358.4	784.7	355.3	689.7
20～24歳	279.2	13.4	-	-	279.2	13.4	-	-	-	-	-	-
25～29歳	302.6	294.1	-	-	299.6	291.6	309.2	299.5	-	-	-	-
30～34歳	347.9	530.9	232.5	0.0	315.0	554.8	364.6	489.3	362.4	578.2	-	-
35～39歳	321.6	637.0	272.9	0.0	256.8	380.3	306.1	585.1	372.8	976.6	314.8	510.9
40～44歳	305.2	690.9	335.4	0.0	266.8	884.8	356.7	248.2	277.9	628.5	333.6	913.2
45～49歳	344.1	709.3	-	-	264.6	854.2	334.6	459.6	381.0	707.0	348.6	810.0
50～54歳	353.2	607.1	-	-	255.4	113.9	211.0	765.9	334.0	706.0	366.0	622.7
55～59歳	340.7	775.5	-	-	330.4	637.9	400.0	0.0	291.0	580.0	332.5	901.4
60～64歳	392.4	357.2	-	-	-	-	231.8	99.2	-	-	409.4	384.6
65～69歳	234.2	233.5	-	-	-	-	-	-	-	-	234.2	233.5
女性計	319.4	626.2	281.6	56.8	300.4	488.3	322.7	579.5	307.8	448.6	326.2	725.1
20～24歳	248.8	249.4	235.6	31.0	257.7	398.0	-	-	-	-	-	-
25～29歳	319.7	453.8	249.8	108.1	308.0	439.8	333.4	482.5	-	-	-	-
30～34歳	324.4	435.5	281.1	0.0	315.6	334.1	338.6	526.8	318.7	411.2	-	-
35～39歳	332.0	602.9	394.2	20.3	264.1	615.4	344.8	907.3	301.7	491.2	374.9	610.1
40～44歳	312.0	652.6	284.0	111.0	286.9	491.8	273.7	391.0	257.2	563.0	323.5	717.3
45～49歳	319.5	634.1	289.8	40.8	281.6	541.0	279.2	661.1	329.1	501.5	326.4	674.3
50～54歳	321.3	755.7	267.2	0.0	332.3	768.6	284.9	690.1	305.5	316.0	323.7	811.8
55～59歳	322.8	787.4	321.7	0.0	316.3	689.1	290.2	911.6	289.0	612.2	326.6	805.0
60～64歳	325.4	601.8	320.4	149.6	279.1	290.1	330.3	604.2	316.8	310.9	328.2	648.7
65～69歳	273.0	465.0	310.6	0.0	291.0	1,100.0	254.9	289.9	172.4	1,028.8	277.4	472.6
70歳～	290.9	692.8	-	-	-	-	-	-	183.4	670.8	299.3	694.5

厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」より作成

※厚生労働省「令和7年賃金構造基本統計調査」
5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所等から無作為抽出した79,321事業所を客体とした調査です。ここでの所定内給与額は、2025年6月分の労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により支給された現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、手取り額でなく所得税等を控除する前の額です。年間賞与その他特別給与額は2024年の賞与、期末手当等特別給与額です。詳細は次のURLのページの表16より確認いただけます。<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229512&cycle=0>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『残業代の計算における単価に関する注意点』



当院では、遅刻や欠勤をする職員が増えていることから、皆勤手当の支給を考えています。この皆勤手当を残業代の計算に含める必要はありますか？また改めて、残業代の計算における賃金に含めるもの・含めないものを確認しておきたいと思っています。



割増賃金は、所定労働時間に対して支払われる 1 時間あたりの賃金を基に算出します。その際、皆勤手当は、算出する賃金に含める必要があります。なお、法律で定められている一定の賃金については、算出する賃金から除外できます。

詳細解説：

1. 割増賃金の計算方法

労働基準法では、法定労働時間を超えた労働に対して、割増賃金を支払うことを義務付けています。その割増賃金額の計算方法は、以下のとおりです。



割増賃金額

$$= 1 \text{ 時間あたりの賃金} \times \text{時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数} \times \text{割増賃金率}$$

月給で支払われる賃金については、毎月支払われる賃金を 1 ヶ月の平均所定労働時間数で除して、1 時間あたりの賃金を算出します。

2. 1 時間あたりの賃金の算出

1 時間あたりの賃金の算出では、基本給のみでなく、各種手当も含みます。ただし、次の①～⑦に限って、算出する賃金から除外できます。

- ① 家族手当(扶養家族の有無・人数に応じて算定するもの)
- ② 通勤手当(通勤の距離・実費に応じて算定するもの)

- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当(家賃、持ち家のローン月額・管理費用など、住宅に要する費用に応じて算定するもの)
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

除外できる手当は、名称にかかわらず、実質に照らして判断されます。質問にある皆勤手当は、①～⑦のいずれにも該当しないことから、算出する賃金に含める必要があります。

一般的に皆勤手当は、欠勤や遅刻・早退の有無によって支給の有無や支給額が変動する仕組みとします。そのため、皆勤手当の支給の状況に従い、月ごとに 1 時間あたりの賃金が増減することもあります。

なお、診療報酬には、医療機関などに勤務する職員の処遇改善を目的とした「ベースアップ評価料」などの仕組みがありますが、これに基づいて「ベースアップ手当」などの形で毎月支払われる手当も、除外できる手当には含まれていません。

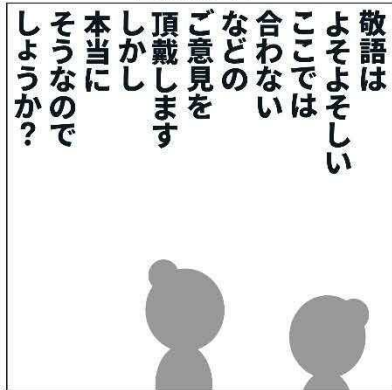
事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『言葉遣い』



言葉遣い



ワンポイントアドバイス

今回の事例では、マギさんが掃除中に話しかけられ、「あっちです」とほうきで示しながら案内をしたようです。

ここでは、

- 「あっちです」という言葉遣い
- ほうきで方向を示すという所作

この 2 つの点が、受け取り方を左右するポイントになっています。

本人に悪気はなく、「掃除中だったから」と自然に行った行為であっても、受け取る側には丁寧さに欠ける印象を与えてしまうことがあります。

接遇研修の中で

言葉遣い＝心遣い

とお伝えしていますが、それは言葉だけに限られるものではありません。しぐさや動作も含めて、相手への配慮として伝わります。

特に言葉遣いについては、「この地域ではこの言い方が普通」「丁寧すぎるとよそよそしい」といった声もありますが、丁寧な言葉は決して冷たいものではなく、伝え方によって温かみを持たせることができます。

また、私たちが接する患者様は、その地域の方であると同時に、それぞれ異なる人生経験を持つ一人の人物です。

さまざまな価値観を持つ方に対して、不快な思いをさせないためにも、より多くの方に受け入れていただける言葉遣いを意識することが大切です。

忙しいときほど、無意識の言葉や行動が表に出やすくなります。日頃から、丁寧な言葉遣いを意識することが、相手への心遣いとして伝わり、安定した接遇へとつながります。