



医療機関版

NEWS LETTER

2026 年 8 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

ベースアップ評価料等の算定に必要な報告



ベースアップ評価料等を算定するには、届出だけでなく、毎年 8 月に賃金改善の状況報告が求められます。2026 年度診療報酬改定により、「賃金改善実績報告書」に加え、「賃金改善中間報告書」が新たに提出対象になりました。

中間報告は、6 月と 7 月の実績

新たに求められる「賃金改善中間報告書」では、賃上げ実施時期にかかわらず、その年の 6 月と 7 月の賃上げ実績を報告します。

報告の種類と提出時期は、次のとおりです。

■ 2026 年 5 月以前から継続して算定している
医療機関・訪問看護ステーション

2026 年 8 月	● 2025 年度の「賃金改善実績報告書」 (2025 年度の実績を報告) ● 2026 年度の「賃金改善中間報告書」 (2026 年 6 月～7 月時点の状況を報告)
2027 年 8 月	● 2026 年度の「賃金改善実績報告書」 (2026 年度の実績を報告) ● 2027 年度の「賃金改善中間報告書」 (2027 年 6 月～7 月時点の状況を報告)

■ 2026 年 6 月以降にはじめて算定を開始した
医療機関・訪問看護ステーション・保険薬局

2026 年 8 月	● 2026 年度の「賃金改善中間報告書」 (2026 年 6 月～7 月時点の状況を報告)
2027 年 8 月	● 2026 年度の「賃金改善実績報告書」 (2026 年度の実績を報告) ● 2027 年度の「賃金改善中間報告書」 (2027 年 6 月～7 月時点の状況を報告)

■ 歯科技工所ベースアップ支援料を算定する
歯科診療所

2027 年 8 月	● 2026 年度の「実績報告書」 (2026 年度の実績を報告)
---------------	--

「賃金改善中間報告書」では、対象職種を指定して報告、「賃金改善実績報告書」では、対象職員の合計と、一部の対象職種の内訳を報告します。報告の内容は次のとおりです。

■ 主な報告事項

- ・ ベースアップ評価料の算定収入額
- ・ 対象職種ごとの常勤換算数
- ・ 基本給等総額(給与改善前・後)
- ・ 賞与の月数の変化

報告は、2025 年度の賃金改善実績報告書は改定前の様式、2026 年度分以降の各報告では改定後の様式を用います。

なお、区分変更がある場合の対応が、2026 年度診療報酬改定により変更されています。現行制度では、算定期間内に、区分計算時に必要な項目に大きな変動※があり、区分に変化がある場合に、区分変更の届出が必要となりますので、ご注意ください。

※ 対象職員数の 1 割以上の変動、または 3 月ごとのベースアップ評価料の算定回数の 1 割以上の変動

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(短時間労働者)の給与データ(2025 年)

7 月号では、看護師の給与データをご紹介しました。ここでは同じ調査結果※から、短時間労働者である看護師の給与データを経験年数別にみていきます。

男性は 1 時間当たり 1,604 円

女性は 1 時間当たり 2,010 円

上記調査結果から、企業規模 10～99 人の短時間労働者である看護師の、1 時間当たり所定内給与額（以下、給与額）などをまとめると、下表のとおりです。

男性の経験年数計をみると、給与額は 1,604 円でした。年間賞与その他特別給与額（以下、賞与等）は 3.1 万円となりました。実労働日数は 12.1 日、1 日当たり所定内実労働時間数は 6.6 時間でした。

経験年数階級別の給与額をみると、最も高いのは 10～14 年の 2,315 円で、5 年以上の経験年数階級で 1,500 円を超える状況となっています。賞与等は金額にばらつきがみられます。

女性の経験年数計では、給与額が 2,010 円で、賞与等が 7.0 万円となりました。いずれも男性の経験年数計を上回っています。実労働日数は 11.9 日、1 日当たり所定内実労働時間数は 5.3 時間と、こちらは男性の経験年数計より少なくなっています。

経験年数階級別の給与額は、5～9 年が 2,104 円で最も高くなりました。また、すべての階級で 1,500 円を超える状況となっており、男性の給与額を上回る階級が多い状況です。

国による医療機関等の賃上げ支援策が実施される中、今回の結果では、どのような変化がみられるのでしょうか。

看護師(短時間労働者)の経験年数階級別1時間当たり所定内給与額等

経験年数計		年齢	平均勤続年数	実労働日数	1日当たり所定内実労働時間数	1時間当たり所定内給与額	年間賞与その他特別給与額	労働者数
		歳	年	日	時間	円	千円	十人
男性	経験年数計	52.6	6.2	12.1	6.6	1,604	30.8	185
	0年	51.1	1.5	13.5	5.1	1,043	77.0	26
	1～4年	47.5	1.7	10.6	6.7	1,370	0.0	43
	5～9年	48.8	5.8	8.3	6.6	1,575	6.0	25
	10～14年	40.5	8.3	13.1	7.2	2,315	0.0	22
	15年以上	61.5	10.1	13.5	6.8	1,743	51.2	69
	10年以上	56.5	9.7	13.4	6.9	1,881	38.9	91
女性	経験年数計	52.3	6.1	11.9	5.3	2,010	70.3	10,441
	0年	48.3	0.7	11.8	6.3	1,860	21.7	443
	1～4年	48.2	2.3	13.0	6.1	1,639	85.7	851
	5～9年	47.9	5.2	10.1	5.3	2,104	26.7	1,928
	10～14年	49.8	6.2	10.9	5.3	1,926	44.1	1,364
	15年以上	55.2	7.4	12.5	5.2	2,064	92.3	5,855
	10年以上	54.2	7.1	12.2	5.2	2,038	83.2	7,219

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。ここでの短時間労働者は、同一事業所の一般労働者より 1 日の所定労働時間が短いまたは 1 日の所定労働時間が同じでも 1 週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。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。労働者ごとに所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものが 1 時間当たり所定内給与額です。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 5 より確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001229519&cycle=0>

医療機関でみられる 人事労務Q & A

『労災が発生した場合の治療と労災保険等の手続き』



職員が業務中に患者を支えて上体を起こそうとしたところ、足首をひねり、動けなくなりました。早退してもらい、病院へ行くよう指示したところですが。このような場合、医院はどのような対応を取ればよいのでしょうか。



今回のように、職員が業務中に負傷した場合、労災保険から給付を受けることができます。労災保険が利用できる指定の医療機関等（以下、労災指定医療機関）を受診するよう指示し、その上で、労働基準監督署等へ必要な手続きを行います。

詳細解説：

1. 職員の治療と労災での受診

職員が業務中に負傷した場合、まずは、職員の状況確認と治療を最優先に行うことが求められます。かかりつけの病院を受診することも可能ですが、業務災害に対する治療費は、労災保険から直接、労災指定医療機関に支払われるため、労災指定医療機関を受診することで、その後の処理がスムーズに進みます。



労災指定医療機関の窓口では、労災であることを申し出て「療養（補償）給付たる療養の給付請求書（様式第5号）」を提出します。労災指定医療機関以外を受診する場合は、一旦、職員が治療費を全額負担し、後日、労働基準監督署へ「療養（補償）給付たる療養の費用請求書（様式第7号）」を提出することで、負担した治療費の全額が職員に払い戻されます。

なお、業務災害や通勤途中での災害による治療には、健康保険を利用できないため、窓口でマイナ保険証や資格確認書を提出しないよう職員にあらかじめ伝えておきましょう。

2. 休業が必要な場合の手続き

業務災害により 4 日以上の上の休業が必要な場合は、労働基準監督署へ「休業補償給付支給請求書（様式第8号）」を提出することで、労災保険から職員に対し休業補償給付が支払われます。この際、休業開始から 3 日間については、医院が職員に対し、平均賃金の 6 割にあたる休業補償を行う必要があります。

また、業務災害で職員が休業したときは、労働基準監督署へ「労働者死傷病報告」を提出することも必要です。この「労働者死傷病報告」の提出については、死亡・休業 4 日以上の場合には災害発生後遅滞なく、休業 1 日以上 4 日未満の場合には四半期ごとに、電子申請での提出が義務化されています。

業務災害が発生した場合、突然の事態にどのように対応すればよいか、戸惑うこともあります。日頃から職員に対して報告体制を周知するほか、業務災害が発生した際にすぐに対応できるように、医院の近隣の労災指定医療機関をあらかじめ把握しておくといでしょう。

事例で学ぶ 4 コマ劇場

今月の接遇ワンポイント情報

『【質】と【効率】』



ワンポイントアドバイス



今回の事例では、マギさんは忙しそうに患者様の前を素通りしていきましたね。

他方、マナ先輩は患者様の荷物に気づき、声をかけていました。

“患者様の気配をしっかり感じ取り、相手の立場に立って何ができるのかを考え、応対すること”これが接遇です。

必ずしも大きな行動が求められているわけではありません。

しかし、「あるべき姿（理想の応対）」を意識しているかどうかで、応対の質には大きな差が生まれます。

忙しい現場では、どうしても目の前の業務に意識が向きがちです。

ですが、その中でどれだけ相手に目を向けられるかが、接遇の格差を生む要因となっていきます。

もし「そこまではする必要はない」と思われたのであれば、できる範囲で、相手にとって何が最善かを考えてみてください。その積み重ねこそが、【質】と【効率】、すなわち【接遇】と【業務】を最大限まで引き上げることに繋がります。

そして、こうした考えを取り入れることができるか否かが、選ばれる病医院になる大きなカギとなるのです。

比べられているのは、近くの医院だけではなく、前に行ったお店、先日の旅行先など、様々な業種の様々な応対です。

接遇はサービス業だから必要なのではなく、人として生きていく上で必要な対人関係能力である、と捉えることができれば、自分磨きへとつながっていくのではないのでしょうか。