

TH Picks for Doctor

[発行日] 2026年1月1日発行
 [発行元] 本郷メディカルソリューションズ株式会社
 〒160-0022 東京都新宿区新宿4-1-6 JR新宿ミライナタワー28階
 TEL: 0120-016-705 [受付時間: 9時00分~17時30分 (土日・祝日・年末年始除く)]
 URL: <https://corporate.ht-hms.co.jp/>



Vol.21
2026.01

特集01

開業医向け要点整理

2026年度診療報酬改定に向けた 財務省の考え方

2026年診療報酬改定に向けて、厚生労働省と財務省の協議が佳境に入ってまいりました。ここで開業医の先生向に、財務省の考え方を要点整理いたします。
 ※本コラムは2025年12月時点の内容となります。

財務省は、現役世代の保険料負担を抑制するため、医療費の「適正化・効率化」を強力に推進する基本姿勢を示しています。高齢化に伴う医療費の自然増に加え、物価高騰によるコスト増をそのまま診療報酬に反映させると、国民負担が甚大になるとの懸念が言及されています。特に経営状況が比較的良好とされる診療所（開業医）に対し、厳しい視線を向けており、以下の項目を提言しています。

1. 診療所（開業医）の報酬「適正化」の検討

高水準の利益率を問題視

厚生労働省の「医療経済実態調査」に基づき、一般病院の多くが赤字（損益率マイナス）であるのに対し、診療所は依然として高い黒字（約4.8%）を維持していると指摘。これを根拠に、診療所の報酬は「適正化（実質的な引き下げ）」の方向で検討すべきと主張しています。



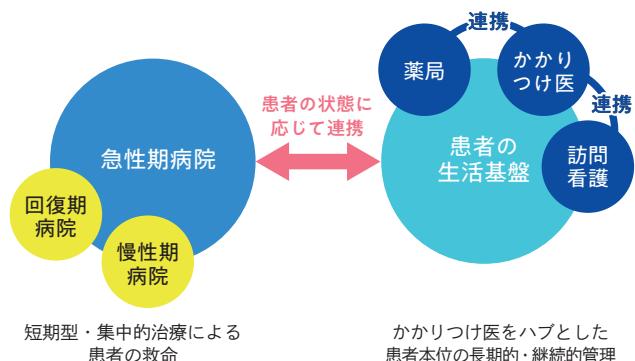
想定される具体的な削減・見直し案

- **機能強化加算**…廃止または見直しを軸に検討。
- **外来管理加算**…廃止または見直しを軸に検討。
- **地域包括診療料・加算**…発展的改組（要件厳格化など）を検討すべきと提言。

2. 「かかりつけ医」機能の評価と減算

機能に応じたメリハリ

「かかりつけ医機能報告制度」に基づき、地域住民に自院の機能を明確に示している医療機関を評価します。一方で、機能が不十分な医療機関については、初・再診料などの基本診療料を減算すべきと主張しています。



3. 給付範囲の見直し（患者負担の増加）

OTC類似薬の保険適用除外

薬局などで一般販売されている市販薬（OTC）と類似の医療用医薬品について、保険給付から除外するか、保険適用とする場合でも患者の自己負担割合を増やすべきと提言しています。

4. 業務効率化と構造改革の推進

ICT・AIの活用

医療現場の業務効率化のため、オンライン診療の推進、ICTやAI技術の活用を求めています。

処方箋料の見直し

院内処方と院外処方の点数水準を同程度に見直すことで、不公平感をなくし、効率化を図るべきとしています。

勤務医との経営格差是正

病院勤務医の賃金引き上げ財源を確保するため、開業医の報酬を抑制する「標的型引き下げ」が行われる可能性が指摘されています。

影響と対策

開業医の先生方にとっては、基本診療料の減額や加算の廃止、患者負担増による受診控えなど、厳しい経営環境が予想されます。最新の情報を注視し、効率化や「かかりつけ医」機能の明確化など、戦略的な対応を検討していきましょう。

特集02



クリニックのハラスメント対策 ～いま一度見直したいパワハラの基礎と実務ポイント～

記事協力：辻・本郷 社会保険労務士法人

クリニックの運営において、ハラスメント対策はもはや避けて通れないテーマとなっています。今回は、職場におけるハラスメントのうち、特に相談件数が多いパワーハラスメント（パワハラ）を中心に、実務で押さえておきたいポイントを整理します。



1. 職場におけるパワハラとは

職場におけるパワハラは、次の3つをすべて満たすものと定義されています。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

①の「優越的な関係」には、役職の上下関係だけでなく、専門知識や経験の差なども含まれます。そのため、先輩・後輩間や同僚間、部下から上司への言動が問題となるケースもあります。

2. 代表的な6つの類型

パワハラに該当し得る言動は、大きく以下の6つの類型に整理されています。

類型	例
身体的な攻撃	相手に物を投げつける、殴打する
精神的な攻撃	人格を否定するような言動、繰り返しの厳しい叱責
人間関係からの切り離し	ミーティングに参加させない、無視する
過大な要求	能力を超えた仕事の強要、新人に過度の負荷をかける
過小な要求	能力や経験からかけ離れた簡単な業務のみ命じる、仕事を与えない
個の侵害	私的なことへの過度な干渉、従業員の私物を撮影する

3. 予防・解決のために事業主が取り組むこと

パワハラを防ぎ、問題が起きた際に適切に対応するため、事業主には次の措置が義務付けられています。

- ハラスメントに関する方針を定め従業員へ周知すること
- 相談窓口を定め従業員が利用しやすい体制を整備すること（外部窓口の活用など）
- 問題が起きた際には、迅速かつ適正に対応すること
- 教育研修などを通じて再発防止を図ること
- 相談者等のプライバシーを守り、不利益な扱いをしないこと

4. 院長先生（事業主）が被害を受けるケースも

クリニックでは院長先生がパワハラの加害者として見られがちですが、実務上は院長先生が従業員からの嫌がらせを受ける場面も珍しくありません。たとえば、指示を意図的に無視する、患者や外部業者にまで院長の悪口を広めるといった行為です。これらはパワハラの定義には当てはまりませんが、職場環境を悪化させる重大なハラスメント（迷惑行為）になり得ます。

パワハラは「知らずにやっていた」「悪気はなかった」では済まされない問題です。まずは正しい定義を押さえ、職場全体のコミュニケーションの質を高める課題として捉えることが重要です。

参考文献等

厚生労働省「あかるい職場応援団」

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

