

TH Picks for Doctor

Vol.23
2026.05

[発行日] 2026年5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/>

特集

物価高騰時代を生き抜く、
診療所「コスト削減」の処方箋

2026年度の診療報酬改定はプラス改定となり、物価高騰や賃金の上昇といった局面に対応する内容となっているものの、診療所の純粋な利益として残る部分が増えるかどうかは依然として不確実な状況です。このような厳しい状況下だからこそ、ご自身でコントロールできる経費を見直すチャンスです。例えば契約内容を現在の経営実態に合わせて適正化するだけで、経費は大幅に削減可能です。

1. 医薬品・医療材料の在庫の見直し

在庫切れを恐れた過剰発注による廃棄ロスは、経営を圧迫する大きな無駄です。これまで棚卸の頻度が少なかった場合は、2~3カ月に1回は行うようにするなど頻度を増やし、正確な在庫数を定期的に把握しましょう。流通が安定している現在は翌日配送を前提とした在庫圧縮が鉄則です。管理負担が重い場合は在庫管理システムの導入や院外処方への切り替えも有効です。また卸会社の変更や共同購入を検討し価格交渉を粘り強く行うことで、仕入れ単価の抑制に努めることが重要です。

2. 外注検査費

見落とされがちな外注検査費ですが、実は見直しの余地が大きい項目です。電子カルテとの相性や集配条件により大幅に金額が変わることがあります。まずは現状の契約内容を定期的に検証しましょう。たとえ小規模な診療所であっても、卸会社を通じて他社との相見積もりを取り、比較検

討を徹底することが不可欠です。市場価格に基づいた適正な契約へ更新することで、無理のないコスト削減が可能となります。

3. 医療機器の保守

導入時の不安から、高額なフルサポート契約を漫然と継続しがちですが、客観的な検証が必要です。過去にどのようなトラブルがどの程度の頻度で発生したか、サポート実績を振り返りましょう。実態に対してサービスが過剰であれば、保守のグレードダウンを検討すべきです。故障リスクとコストのバランスを見極め、現状の稼働状況に最適化するだけで、サービス品質を維持したまま固定費を大幅に削減できる可能性があります。

4. 広告宣伝費の見直し

広告費は、新規患者数の増加に直結しているかの検証が鍵となります。問診票で来院動機を把握し、費用対効果を分析しましょう。開業から3年以上経ち既に地域における認知度が高い場合には、駅看板や電柱広告等のアナログ広告は削減したり、場所を見直すことを検討します。現在はWEB経由の来院が主流のため、MEO対策などへの注力が効果的です。あわせて、患者のニーズに即したキャッチフレーズへ変更することで、自院の魅力が正しく伝わり、満足度や再来院率の向上に繋がります。

5. 支払手数料の見直し

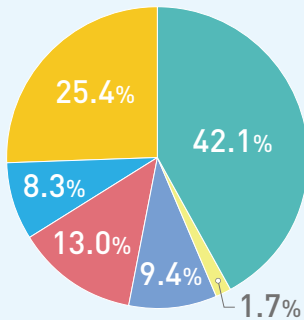
支払手数料では、特に人材紹介料が経営を圧迫しているケースが多く見受けられます。他社サービスとの比較を行うなど、コストに見合う価値があるか選定しましょう。また、そもそも人材紹介会社を使う機会を減らすべく、貴重な人材が退職することのないよう工夫することも大切です。退職した理由を分析し、労務管理の方法や職場環境も見直してみましょう。

6. 保険の見直し

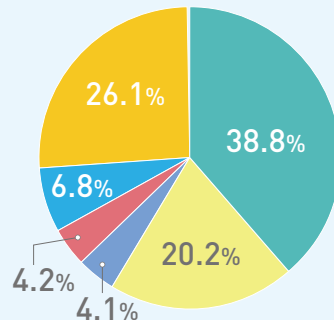
開院時に「念のため」と加入した保険が、現在の経営実態と合わなくなっている場合があります。経営実態に合わせて、生命保険の保障額を調整したり、掛け捨て型へ変更したりすることで保険料を削減できます。一方で、サイバー攻撃や休業補償など、現在のリスク環境に即した備えを強化することも必要です。加入時の目的と現況のギャップを定期的に確認し、保障内容を最適化することが持続可能な経営に繋がります。

診療科ごとの経費の内訳

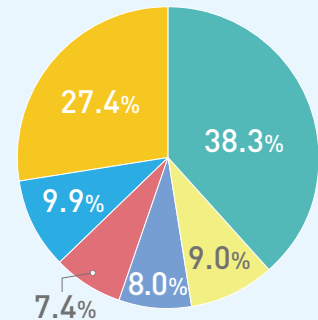
歯科診療所



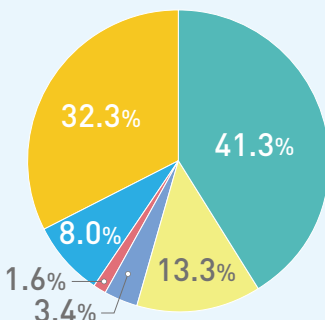
内科



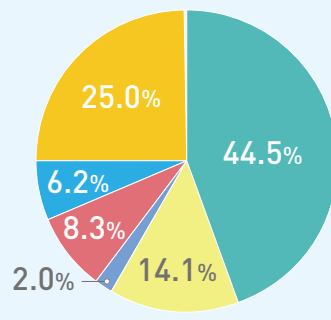
眼科



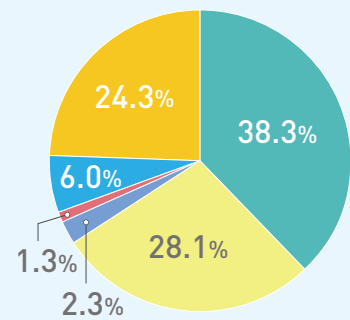
皮膚科



整形外科



小児科



■ 給与費 (役員報酬を除く) ■ 医薬品費 ■ 材料費 ■ 委託費 ■ 減価償却費 ■ その他費用

「第25回医療経済実態調査の報告 (令和7年実施)」(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/bunya/iryuhoken/database/zenpan/jittaityousa/25_houkoku.html をもとに本郷メディカルソリューションズ株式会社作成

診療所の経営を取り巻く環境は、かつてないほど複雑化しています。今回ご紹介した6つの視点は、いずれも「一度決めたから」と放置されがちな項目ばかりです。しかし、これらを今一度見直し、現状に合わせて最適化していくプロセスこそが、患者様へのサービス向上やスタッフの処遇改善に充てるための「原資」を生み出します。「コスト削減」は単なる節約ではありません。それは、診療所の未来に向けた投資の質を高めるための、経営の健康診断です。

次なる成長に向けた一歩を踏み出してみたいかがでしょうか。



意外な落とし穴？ 最低賃金のルールを再確認

クリニック経営において、人件費は無視できない固定費です。その人件費に影響を与える「最低賃金」は、近年、過去最大の上げ幅を更新し続けており、2025年度には全国加重平均が1,121円に達しました。2025年度の改定は都道府県により発効日が大きく異なりますが、令和8年3月31日をもってすべての地域の最低賃金の改定が完了しました。そこで今回は改めて最低賃金の仕組みを確認しておきましょう。

1. 最低賃金制度とは

最低賃金法に基づき、国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金があります。特定最低賃金は、特定の産業について設定されている最低賃金です。

2. 適用される労働者の範囲

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用されます。特定最低賃金は、特定地域内の特定の産業の基幹労働者とその使用者に対して適用されます^{※1}。

3. 対象となる賃金

毎月支払われる基本的な賃金が対象です。具体的には、実際に支払われる賃金から次の賃金を除外したものが最低賃金の対象となります。

1. 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
2. 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
3. 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
4. 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
5. 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払

われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）

6. 精皆勤手当・通勤手当・家族手当

4. 確認方法

賃金額を時間当たりの金額に換算し、最低賃金（時間額）と比較します。月給制の場合、最低賃金額を上回っているためには、次の計算式を満たしている必要があります。

$$\text{月給} \div 1 \text{ か月平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

具体例 最低賃金1,300円の地域・
1か月の平均所定労働時間が160時間の場合

基本給17.5万円、通勤手当1万円、皆勤手当5千円、時間外手当2万円（合計21万円）を支給しているケース

誤った計算（除外すべき手当を含めて計算した場合）

$$21 \text{ 万円} \div 160 \text{ 時間} = 1,312.5 \text{ 円} > 1,300 \text{ 円}$$

正しい計算

$$17.5 \text{ 万円} \div 160 \text{ 時間} = 1,093.75 \text{ 円} < 1,300 \text{ 円（未払い賃金が発生）}$$



5. 最低賃金未滿の賃金を支払った場合

最低賃金未滿の賃金を支払った場合、使用者は労働者に対し、その差額を支払わなくてはなりません。地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則（50万円以下の罰金）が定められています^{※2}。

万が一未払い賃金が発覚した場合、その差額は原則として過去3年分に遡及して支払う必要があります。また、労働者の信頼を損ない、離職に繋がる可能性もあります。現在の賃金が最低賃金以上となっているか、今一度確認しましょう。

参考文献

- 厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/minimumichiran/index.html（参照：2026/04/10）
- 厚生労働省「賃金（賃金引上げ、労働生産性向上）」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/chingin/index.html（参照：2026/04/10）
- 厚生労働省「必ずチェック最低賃金 使用者も労働者も」 <https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>（参照：2026/04/10）

※1 両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

※2 特定最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則（30万円以下の罰金）が定められています。