

令和7年度
第2回三重県医療勤務環境善
支援セミナー

今後予定される法改正について

2026年2月16日

- 1、令和8年度診療報酬改定の議論
- 2、雇用保険の適用拡大
(週10時間以上への適用対象の拡大)
- 3、障がい者法定雇用率の新基準
- 4、パシエント・ハラスメント対策の義務化

1、令和8年度 診療報酬改定の 議論

・賃上げ枠の確保：

令和8年度改定では、全体で+2.41%のプラス改定となります。その中心は「賃上げ分（+1.70%）」です。

・対象者：

特に「看護補助者」と「事務職員」については、+5.7%のベースアップを実現するための支援措置が講じられます。

医師・看護師以外の人材確保も困難になっている現状を踏まえた対策となっています。

・物価高騰対応：

食費・光熱水費の基準額が引き上げられます。

・人手不足への対策：

今後高齢者人口が約35%に達するとされている2040年頃を見据え、人員基準緩和措置が盛り込まれています。

1、令和8年度 診療報酬改定の 議論

・配置基準の柔軟化の議論：

見守りセンサーなどの機器を活用する場合、看護職員の配置基準を緩和する方針が示されています。

・「様式9」の簡素化：

事務部門の負担となっている入院基本料等の施設基準に係る届出書添付書類の届出について、記載事項や計算ルールの簡素化が検討されています。

・実務対応：

賃金規程の見直しや、勤怠システムの導入が必要であるかなどの検討をしましょう。

また、職種別の給与や人数について、経営情報データベース(MCDB)への報告義務が検討されています。

2、雇用保険の適用拡大(週10時間以上への適用対象の拡大)

- **適用ラインの引き下げ：**

2028年(令和10年)10月より、雇用保険の適用要件が「週20時間以上」から「週10時間以上」に拡大されます。

- **病院への影響：**

短時間のパート職員（清掃、配膳、外来補助など）や、複数の病院を掛け持ちする非常勤医師や技師などが新たに対象となる可能性があります。

- **実務対応：**

対象者(現在、勤務時間が週10時間以上20時間未満の職員)のリストアップと、保険料の試算を行うことで、予算の予測をすることができます。

複数の病院で働く医師や技師について、副業先の病院でも適用要件を満たすケースが出てきますが、雇用保険は原則として、主たる賃金を受ける事業所の1か所で加入することになります。

他院での雇用保険加入状況や、労働時間が必要になる可能性があります。事務手続きが増えることが予想されますので、医局秘書や人事課などでの確認フローを準備しておくのも一つの方法です。

3、障がい者法定雇用率の新基準

- **2026年(令和8年)7月からの新基準：**

医療法人等（民間企業扱い）での障がい者法定雇用率が2.5% から2.7%になることから、障がい者雇用義務の対象となるのが、従業員40人以上から従業員37.5人以上になります。

- **区分確認の重要性：**

国や地方公共団体などの「公的機関」は、障がい者法定雇用率が3.0%になります。それに伴い障がい者雇用義務の対象となるのは、従業員33.3人(33.5人)以上になります。

- **実務対応：**

採用計画の見直しが必要となります。

障がい者雇用義務の対象となっているか、法定雇用率は満たしているかの確認を行いましょう。

4、パシエント・ハラスメント対策の義務化

・義務化の時期：

改正労働施策総合推進法（通称：カスハラ防止法）が2026年10月1日より施行される方針です。

医療・福祉業界は、患者様やご家族からの理不尽な要求（パシエント・ハラスメント）が発生しやすい現場です。

医療・福祉業界はパシエント・ハラスメントの相談が多い業種であり、職員の離職を防ぐためにも対策が急務とされています。

・病院に求められる「雇用管理上の措置」（義務内容）：

法律により、以下の対応が義務付けられます。

方針の明確化

「理不尽な要求には応じない」という病院の姿勢を明文化し、職員・患者双方に周知する。

体制の整備

職員が相談できる窓口を設置する。

事後の迅速対応

被害発生時に、一人で抱え込まず組織として対応するフローを作る。

プライバシー保護と不利益取扱いの禁止

相談した職員が不利にならないよう守る。

ご清聴いただき
ありがとうございます

- ・ 三重県医療勤務環境改善支援センター
- ・ TEL：059-253-8879
- ・ 労務管理アドバイザー 芦田美紀