

中神勇輝の時事問題必勝対策講座⑤

消費税と賃金・物価高騰が 医療経営に与える影響(後編)

人件費高騰が招く「病院経営の危機」

前号では、消費税の増税問題が病院経営を圧迫していると解説しました。今号では「賃金高騰」について取り上げます。2025年度、最低賃金はさらに引き上げられる見込みです。しかし、診療報酬は公定価格として固定されているため人件費上昇分を収益に転嫁できません。24年度に新設されたベースアップ評価料では政府目標に届いていません。この構造的な問題が消費税問題と相まって経営をさらに悪化させています。具体的データとともに現状を確認しましょう。

ベア評価料の課題と 人件費高騰への対応

2025年度の最低賃金の引き上げ率(額)が公表され、全国加重平均(表1)は+6・26%(66円増)です。1055円から66円上がれば1121円。医療機関の人件費は医療費の約半分を占めており、診療報酬が公定価格であるのでこれらの賃上げに対応することが極

めて困難な状況です。

24年度診療報酬改定で新設されたベースアップ評価料(以下、ベア評価料)は、政府がめざした「2年間でベースアップ4・5%」という目標に届きませんでした。24年度と25年度の2年間で、ベア評価料の届出医療機関の対象職員の賃上げ率は合計で3・4%にとどまっています(定期昇給分は含まない)。次に、対象職種以外の状況を確認

認してみましょう。

「もっぱら事務作業を行う者」 への対応困難

日本医師会の城守^{きもり}斗^{とく}常任理事は、最低賃金の引き上げが特にベア評価料の対象に含まれない「もっぱら事務作業を行う者」に大きく影響すると指摘しています。事務職の2年分の賃上げ率は3・18%にとどまっています。初再診料・入

院基本料の引き上げで対応していますが、最低賃金の引き上げには到底追いつかない状況です(表2)。

ベア評価料は実績報告書を作成するので確実に対象職種の賃金の原資になります。しかし、事務職への支給は義務化されておらず、賃金を上げる義務はありません。つまり、低水準になりやすいということ。ただでさえ、事務職は他産業への流動性が高い職種。人材流出にさらに拍車がかかることや、そもそも、医療界に入りにくい(低賃金)ということが医療・介護業界にとっては大きなリスクです。

◆医療経営士としての「視点」

診療報酬におけるベア評価料の動向の注視と適切な請求、賃金増の原資の確保の増収策、費用削減に取り組むことは、医療経営士として必須の視点・行動です。『理論と実践』第58号巻頭言「医療経営士へ贈ることば」で、「入るを量^{はか}りて出^いずるを為^なす」という言葉が紹介されました。収入の額をよく計算してから、それに合わせた支出をす