

2015
July



CLIENT

H27.07.05 No.286



明日へのヒント

・定着率アップを目指すには

P1

明日へのヒント

・定着率アップを目指すには

P2

所得拡大促進税制

・制度の拡充・延長が行われました

P3

所得拡大促進税制

・制度の拡充・延長が行われました

P4

やさしい相続

・遺言書の種類

P5

今月のひとこと

・「争族」にしないためには

P6

カイゼン歯科経営 その7

・サービスの特徴と定義付け

P7

同封物

- マンスリー・ワンポイント
- 請求書



税理士法人コーポレート・アドバイザーズ 医療事業部



定着率アップを目指すには

前号に引き続きまして、「いいスタッフを採用し、長く働いてもらうには!」定着率アップの方法についてお話をさせていただきます。優秀なスタッフを採用し、継続して勤務してもらうためには、雇用条件の整備が重要です。

1 福利厚生・研修制度の充実

★保育園・学童等との連携・勤務シフトの整備

能力があっても、出産や育児との両立が難しい為、働くことをあきらめてしまうスタッフは少なくありません。近隣の保育園・学童等と連携を取り、子供を預かってもらう制度を確立することで、より雇用の幅は広がります。夜間診療・土日診療が多い歯科医院では、勤務シフトを整備する事も重要です。育児だけでなく家庭全体の事情に配慮する体制が必要です。

●保育園等との連携と勤務シフトの留意点

○連携を取る保育園等の条件

1. 夜間や土日の診療に合わせた預入制度が整っているか
2. 幼児だけでなく小学校低学年の子供も預かってくれるか

○家庭事情を考慮したシフト制

1. 土日や夜間勤務の交代制(土日や夜間勤務が続かないようにする)
2. 送り迎えを考えた出勤・退社・休憩時間とする

育児中のスタッフを数名雇用することでお互いの連携が生まれ、フォローしあうことで上手く時間の調整がとれている医院もあります。体制だけでなく、医院の雰囲気から整える事が重要です。

★マイカー通勤制度の確立

都心であれば難しいかとは思いますが、マイカー通勤が可能であれば雇用の可能性は増大します。子供がいる女性スタッフの多くは、送り迎えの為にマイカー通勤を希望しています。マイカー通勤を取り入れる場合、自院で駐車場がないのであれば、近隣で駐車場を用意する必要があります。先生名義でご契約されるか、もしくはスタッフが契約をする場合には通勤手当として一定額を支給しましょう。

下記が、マイカー通勤される方に通勤手当として支給した場合に非課税となる金額です。

片道の通勤距離	1か月当たりの限度額
2キロメートル未満	(全額課税)
2キロメートル以上10キロメートル未満	4,200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	7,100円

※一部分を抜粋して掲載しています

これ以上の通勤手当を支給した場合には、給与としてスタッフに所得税が課税されます。

★教育・研修制度の充実

前号の「明日へのヒント」で、スタッフは「成長できる環境」を求めているとお伝え致しました。スタッフは、よりスキルを高めたい、人間的にも成長したいと考えておりますので、これらの思いに応える事によって、定着率を上げることができるでしょう。

ベーシック研修→マナー研修・接遇研修等
実務研修→歯周疾患・スケーリングテクニック等

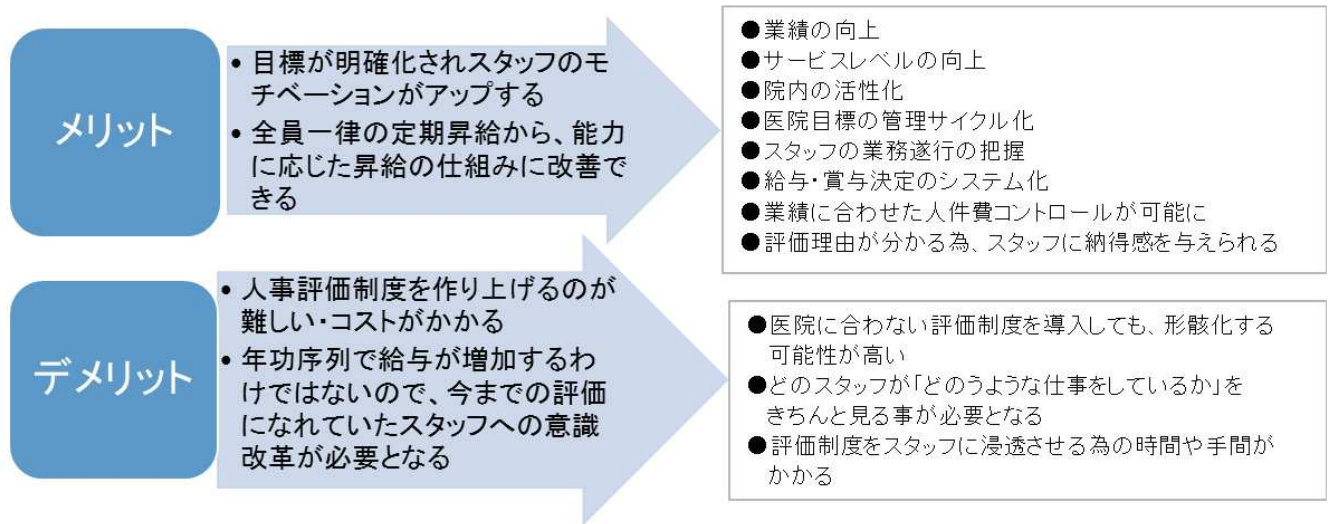
また、歯科衛生士さんが多く在籍している医院ではホワイトニングコーディネーターや、トリートメントコーディネーターの資格取得を応援しているところも多いようです。また、トリートメントコーディネーターは歯科助手の方のモチベーションアップや医院全体の効率化の為に注目されています。

2 人事評価と成果分析によるモチベーションアップ

人事評価制度とは、1年間、もしくは半年等一定期間のスタッフの働きを評価し、給与の昇給額や賞与の額に反映させ、また昇進・昇格に反映させる人事制度のことです。主に「評価制度」「賃金制度」「昇進昇格制度」の3つの仕組みで構成されています。人事評価制度は、どのようなスタッフを評価したいか、どこまで達成出来たらどのように処遇に反映させるか等を医院に合わせて作る必要があります。

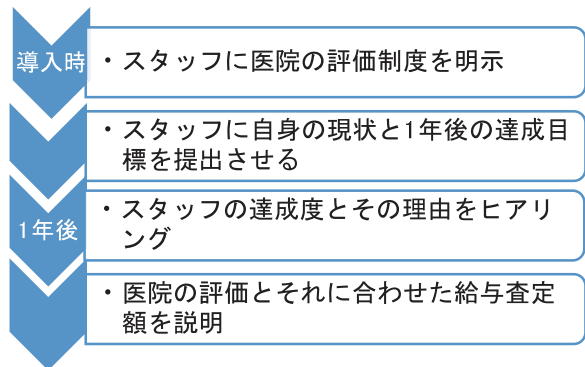
人事評価制度の目的は、「制度をつくること」ではなくあくまでも「スタッフのやる気と能力をアップさせ医院の収入に繋げること」にあります。制度を機能させるためには、医院にあった制度を院長の熱意とスタッフの理解・協力のもとに定着させていく必要があります。

※形式的な評価制度をただ導入しても、形骸化してしまう可能性が高いので注意が必要です。



人事評価制度の評価項目

- 電話の対応
- 新患・リコール患者の増加数
- メンバー育成への貢献
- 業務のスピード
- 患者さんへの声掛け
- 業務の正確さ
- 等



これらの取り組みは、導入するには骨が折れるかもしれませんが、先生の先生方の医院全体を見る目を養いますし、先生の考え方をスタッフへ伝える機会を増やすことにもなるでしょう。また、スタッフの考えている事を理解する良いきっかけになると思います。今回、いくつかの方法をお話させていただきました。少しでも、皆様の経営のヒントとなりましたら幸いです。



税理士法人コーポレート・アドバイザーズ<経営や税務に関するご相談はお気軽にどうぞ>
お問い合わせ先は ☎03-3224-2873 医療事業部 稲本 美幸

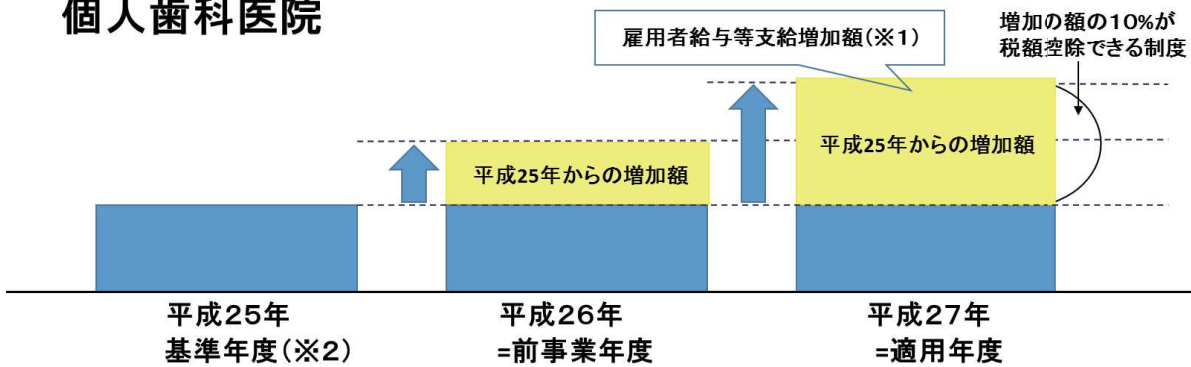
制度の拡充・延長が行われました

平成29年4月の消費税率の再引き上げに向けて個人の所得水準の底上げを促進するため、所得拡大促進税制は制度の拡充と延長が行われました。所得拡大促進税制を一言でいうと「賃上げした医院に対して、減税を行います」というものです。制度が使いやすくなりましたので、今後この制度を検討する医院も増えるとみられます。

■所得拡大促進税制とは？

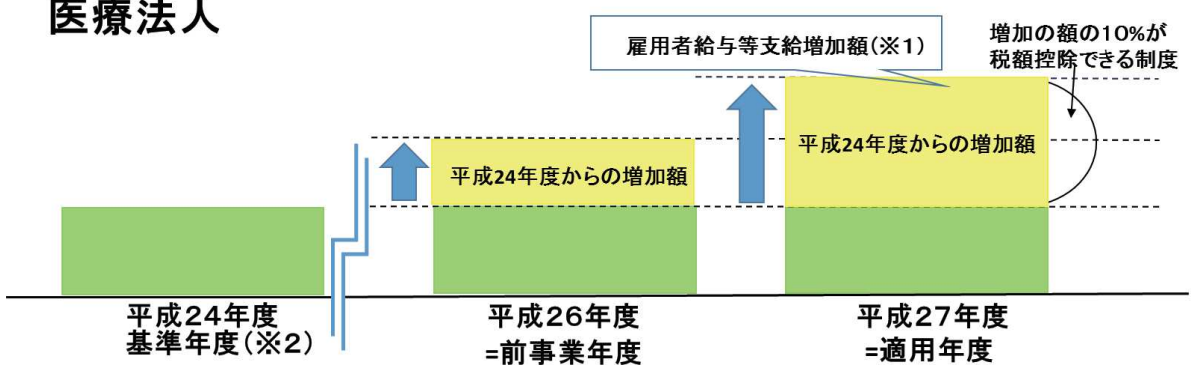
国内雇用者に対して給与等を支給し、3つの要件を満たした場合、雇用者給与等支給増加額（※1）の10%の税額控除ができる制度です。ただし控除できる税額は、個人の場合は、事業所得にかかる所得税の額の20%が限度となります。法人の場合、法人税の額の20%が限度となります（中小企業者に該当しない者は10%）。

個人歯科医院



- 要件その1 平成27年の給与等支給額が平成25年の給与等支給額よりも2%増加していること。
(平成28年は3%、平成29年は3%の増加が必要です)
- 要件その2 平成27年の給与等支給額が、前年の給与等支給額以上の額であること。
- 要件その3 平成27年の平均給与等支給額が、平成26年の平均給与等支給額を上回っていること。

医療法人



- 要件その1 平成27年度の給与支給額が平成24年度の給与支給額よりも3%増加していること。
(平成28年度は3%、29年度は3%の増加が必要です)
- 要件その2 平成27年度の給与支給額が、平成26年度（前事業年度）の給与支給額以上の額であること。
- 要件その3 平成27年度の平均給与等支給額が、平成26年度の平均給与等支給額を上回っていること。

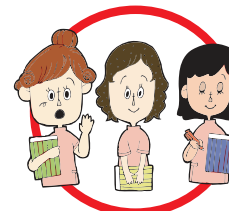
ここでいう「給与等支給額」からは下記を除きます。

- ・奥様等に支払っている専従者給与
- ・院長先生及び奥様の両親、お子様等への給与
※6親等以内の血族、3親等以内の姻族までの特殊関係者への支給
- ・役員報酬 ・退職金



その他

給与等に充てることを目的とした助成金を受けた場合は、その支給額を給与支給額から控除します。



- ※1 **雇用者給与等支給増加額**とは、左ページ (P3) の黄色の部分で、平成25年からの増加額となります。医療法人の場合は、平成24年度からの増加額となります。
- ※2 **基準年度**とは、平成25年4月1日以後に開始する各事業年度のうち、最も古い事業年度の**直前の事業年度**のことです。例えば3月決算法人ならば、平成24年4月1日から平成25年3月31日が基準年度となります。個人歯科医院は平成25年が基準年度となります。

■所得拡大促進税制の主な改内容について

【改正ポイント1】

適用年度が、平成30年3月31日まで**2年間延長**されました。

【改正ポイント2】

給与等支給増加率「5%」という要件が、下記のとおり緩和されました。

(現行) 雇用者給与等支給増加額の基準雇用者給与等支給額に対する割合が5%以上であること。

(改正) ■個人医院の場合

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
改正前	5%	5%	—	—
改正後	2%	3%	3%	3%

————— 2年延長 —————→

■医療法人の場合
(中小企業者等)

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
改正前	5%	5%	—	—
改正後	2%	3%	3%	3%

————— 2年延長 —————→

【平均給与等支給額に係る要件について】

要件その3にあたる、平均給与等支給額とは、雇用者1人あたりの月割りの平均給与に関する要件で、適用年度の「継続雇用者」に対する給与等の支給額を、当該継続雇用者の月ごとの延べ人数の合計で割った金額のことです。この金額が前事業年度の額を超えることが要件となります。平均給与等支給額に係る要件については、次号で詳しくお伝えいたします。

所得拡大促進税制については、細かな要件が他にもございます。
ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

税理士法人コーポレート・アドバイザーズ<経営や税務に関するご相談は、お気軽に>
お問い合わせ先は ☎03-3224-2873 医療事業部 渡辺 多恵子



「遺言書の種類」

一般的な遺言書と致しまして、自筆証書遺言・公正証書遺言・秘密証書遺言の3種類の作成方法があり、それぞれメリットとデメリットがあります。今回は、比較的よく利用される2つの遺言書についてお話させていただきます。

	自筆証書遺言	公正証書遺言
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ●実費がほとんどかからない ●遺言の存在・内容が秘密にできる ●証人不要 ●書き直しが容易 	<ul style="list-style-type: none"> ●紛失の場合は再発行できる ●検認が不要 ●公証人が作成するので、無効な遺言書となることが少ない ●変造の可能性がない
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ●紛失・変造・隠匿(隠されてしまう)の可能性あり ●要件を満たしていない場合、無効となる可能性あり ●検認が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ●公証役場手数料がかかる ●証人が2人必要 ●証人依頼代などがかかる ●証人が専門家でない場合、遺言の内容が漏れる可能性あり

※専門家に依頼した場合は別途、手数料がかかります。

遺言書の作成時には、現在の財産を把握し、また誰に何を相続させる（遺贈する）のかを検討します。その際に各々に相続させた場合の相続税額の総額を把握します。

その上で、相続対策を検討してもよいでしょう。

弊法人では、遺言書の作成のサポートを行っております。その場合、遺言書原本は弊法人で厳重に保管させていただきますので、自筆証書遺言の場合にも紛失等の恐れはなくなります。

◇トラブル事例◇ ～遺言書を書いてもらえば良かった～

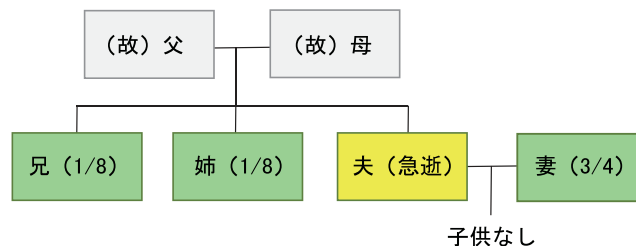
質 問

夫婦二人で子供はおらず、親族は夫の兄弟姉妹だけです。夫が急逝してしまい、夫婦で住んでいたマンションの名義を夫名義から私名義に書き換えようとした際、義兄と義姉から遺産の分割を要求されました。

妻である私は、夫の財産の全てを相続することはできないのでしょうか？

答 え

この場合、夫婦の一方が亡くなると、残された配偶者と被相続人（亡くなられた方）の兄弟姉妹が法定相続人となります。そのため、ご夫婦で築いた資産であっても、夫の兄や姉も相続する権利があります。また、兄弟姉妹が死亡しており、その子供が（甥・姪）いる場合には、その甥・姪に義兄・義姉に代わって相続する権利があります。



事前対策

生前に「全ての財産は妻に相続させる」等の遺言を残しておけば、兄弟姉妹には遺留分がありませんので、配偶者である妻が遺産の全額を相続することができました。子供のいないご夫婦は、万が一に備え遺言書をお互いに作成するとよいでしょう。

税理士法人コーポレート・アドバイザーズ<無料相談会開催中>
お問い合わせ先は ☎03-3224-2873 相続事業部

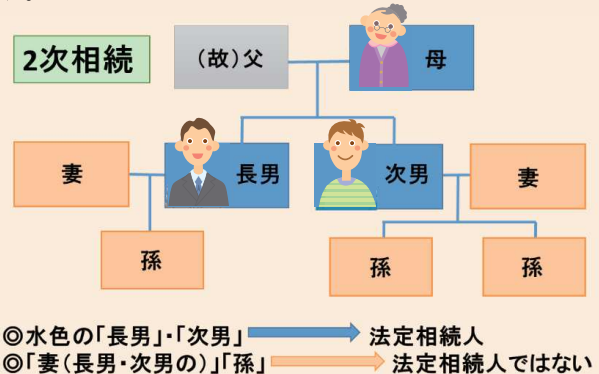
「争族」にしないためには

先日お客様が、相続・事業承継についてご相談にいらっしゃいました。
不動産業を営んでいらっしゃったご主人がお亡くなりになられたので、今後の相続税の申告等についてお話をお聞きになられたいとの事でした。

相続人は、奥様とご子息2人。ご主人が残された財産は数億円でしたが、既にご長男が事業を引き継いでいらっしゃったこと等もあり、遺産分割のお話しも円滑に進んでいきました。

話が奥様の相続、いわゆる二次相続になった時です。

奥様は今回の相続で億単位の財産を譲り受けることになったのですが、ご自身に万が一のことがあった時には、ご子息だけでなく、お孫さん、いつもお世話をしてくれているお嫁さんにも、財産を遺してあげたいというご意向でした。



財産を法定相続人以外に遺すのであれば、生前贈与をするか遺言書を残しておく必要があります。先月号のクライアントで、「遺言書」を作るべきかどうかについて簡単にお話しましたが、遺言書があればご自身の思いを明確にできますし、遺産分割の争いごとを抑制する効果もあると思います。また、法定相続人以外にも財産を遺すことが可能になりますので、お世話になった方にも財産を遺せます。

ただ、深く理解しないままやみくもに作成してしまうと、後々トラブルになる可能性があるため、注意が必要です。例えば相続の際、法定相続人には一定の財産を相続する権利があります。これを「**遺留分**」というのですが、全ての財産を特定の人にだけ渡したいと思って、遺留分を侵害した遺言書を作成してしまうと、相続人同士でトラブルが発生してしまいます。

逆に、遺言書を残していたとしても、相続人の全員の同意がある場合、遺言書を反故にすることも可能になります。つまり、自分の思いが遺言書に反映されなくなることもあるのです。ですから遺言執行者を指定する、またはご家族に遺言書の存在を伝えておくなどをして、ご自身がどのような気持ちで遺言書を残したかを、皆様に伝えることも重要になってくるのです。

遺言書は万能ではありませんが、遺産分割の問題を解消するひとつのツールになると思います。もう少し詳しい話をお聞きになられたい先生がいらっしゃいましたら、いつでもお声掛けしていただければと思います。

左ページにて、遺言書についての解説を致しましたので、ご一読いただければ幸いです。

先月号の「カイゼン歯科経営 その6」では定義付けについて述べました。歯科医院において、定義付けをする目的は経営の効率化にあります。新入社員でも分かりやすく、言葉の定義やサービス内容、業務の範囲などを明確化することにより、業務がスムーズになります。定義付けすることにより、歯科医院のサービス面における基礎的な土台がつけられるのです。

サービスの特徴と定義付け

医療サービス業には、①無形性、②非均一性、③同時性、④消滅性の4つの特徴があります。前回、無形性についてのお話をしましたが、引き続き②～④についてお話をさせていただきます。

非均一性 医療サービスには、術者によって差が出るという特徴がありますので、それを前提として治療を定義付けしていきます。例えば、虫歯、虫歯検査、虫歯治療、虫歯予防というように、大きな括りと共に、診査、麻酔、防湿、窩洞形成というように細分化した定義付けを行ない、医院での虫歯予防は、どのような内容をどのツールを使って、どう説明し、DHは何を担当し、Dr.は何を担当するかを文書化します。ものごとは、範囲が決まれば、訓練や練習により技術力のアップや知識の標準化が図りやすくなるからです。



同時性 医療サービスは、「治療」というサービスの提供と、「治療を受ける」というサービスの消費が同時に進行します。常に患者さんがいる前での業務となりますので、出血などマイナスイメージを患者さんに与える用語の利用を避ける為には、スタッフだけが認識出来る「言語」を前もって共有しておくことが重要となります。たとえば、出血の多い時のバキューム時にスタッフへ注意喚起を呼びかける際には、「b-suction」という言葉を使う等です。

消滅性 医療サービスは作り置きが出来ませんし、時間の範囲でしか診療を行う事が出来ません。患者さんを案内する導入時間、治療の説明時間、X線撮影時間、会計に必要な時間など、何にどのくらいの時間を使うのか決めておくことが、医院のカイゼンには必要になります。



定義付けを行うことで、サービスの質を安定させ、またスタッフがそれらの技術を取得するまでの時間を短縮できます。

総合雑貨店の「無印良品」を展開する良品計画では、仕組みづくりの一環として、接客や経営まで仕事の全ノウハウを記したマニュアル「MUJIGRAM」(店舗で使うマニュアル)と「業務基準書」(本部の業務マニュアル)を整備しています。現場の声を反映させ改訂を繰り返しており、良品計画の成長を支える原動力となっているそうです。医院のカイゼンを進めるため

に、こうした定義付けについて今一度、考えてみてはいかがでしょうか？

税理士法人コーポレート・アドバイザーズ<経営や税務に関するご相談はお気軽にどうぞ>

お問い合わせ先は ☎047-326-5111 医療事業部 税理士 谷 信洋

Corporate Advisers

▼東京本社▼

〒107-0052 東京都港区赤坂 2-2-12
NBF 赤坂山王スクエア 2F
TEL : 03-3224-2870 FAX : 03-3224-2877

CLIENT2015 年 286 号

■発行日：2015年7月5日
■発行元：税理士法人コーポレート・アドバイザーズ 医療事業部
■URL：http://www.co-ad-shinjuuku.com
■お問い合わせ先：☎03-3224-2873



<国内> 東京/大阪/横浜/千葉

税理士法人コーポレート・アドバイザーズ

社会保険労務士法人コーポレート・アドバイザーズ

株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング

株式会社コーポレート・アドバイザーズ M&A