

【はじめに】

このニュースは、栃木県医師会会員の皆様の福利厚生を目的として発行しています。医業経営、相続対策、生命保険の証券診断等でお悩みの方は、お気軽に医師会教育・福祉課までご連絡ください。専門の税理士、会計士、ライフプランナーが親切に対応させていただきます。

【第4号メニュー】

今回は、経営に関してスポットを当ててみました。経営上の”役立つ情報”を提供させていただきます。また、最近話題の投資信託、相続税の改訂点や二次相続についても簡単にご紹介します。

NO.	ジャンル	テーマ	内容
1	経営	訪問看護ステーション	訪問看護ステーションの概要は？
2		医療機関向けの助成金	返済しなくていい企業助成金がありますか？
3		経営管理	経営管理制度とはどのようなものなの？
4		同族経営のマネジメント	同族経営のマネジメントの難しさは？
5	投資信託 税務	投資信託	投資信託を考えたいのですが？
6		贈与税	贈与税の改訂内容は？
7		節税	個人事業主の節税対策は？
8		二次相続	二次相続の具体策は？
9		保険の税務処理	養老保険の税務処理は？

[お問合せ先]

栃木県医師会教育・福祉課 担当 三沼・田村

〒320-8503

栃木県宇都宮市駒生町3337-1 栃木健康の森内

TEL: 028-622-2655 FAX: 028-624-5988

【テーマ1】

訪問看護ステーションについて教えてください！

■ 制度の概要

サービス希望者の主治医が訪問看護ステーションに対して、訪問看護の指示書を発行し、その指示書に基づいて訪問看護計画書を作成し、在宅療養者を訪問して看護サービスを提供し、その提供の状況や患者の状態について主治医に報告を行い、更に市町村に対して情報提供書を提出することにより高齢者の在宅療養を支える制度です。

■ 訪問看護サービスの内容

療養上の世話と必要な診療の補助で具体的には①病状の観察②清拭・洗髪③褥瘡の処理④体位変換⑤カテーテル等の管理⑥リハビリテーション⑦食事排泄の介助⑧家庭に対する介護指導などがあります。

■ 訪問看護の利用者

介護保険法の対象となる利用者は、病気やケガ等により家庭において寝たきりか、寝たきりに準ずる状態にあり、かかりつけの医師が訪問看護の必要性を認めた要介護者であり、要介護者以外の老人医療受給者は老人保健法の適用となります。

■ 介護保険法に基づく居宅サービス事業者の指定基準

(1) 人員基準

看護職員については、保健婦・看護婦・准看護婦・管理者を含め常勤換算で2.5名以上配置しうち1名は常勤とする。リハビリを実施する場合はOT・PTを実情に応じ適当数が必要となります。尚、管理者は保健婦又は看護婦で、原則として常勤専従となります。

(2) 設備基準

事業を行うために必要な広さの専用の事務室が必要となります。

■ 訪問看護費など

県の指定を受けた指定訪問看護ステーションと、昨年4月にみなす指定となった病院・診療所について異なった部分の主なものは、次のとおりです。

項		目	指定訪問看護ステーション	みなす指定病医院
所定訪問看護	看保 護健 婦婦	30分未満	4,250円	3,430円
		30分以上 60分未満	8,300円	5,500円
		60分以上 90分未満	11,980円	8,450円
	OT . PT		所要時間一律 8,300円	上記所要時間により 保健婦・看護婦と同一
緊急時訪問看護加算			1月当たり 13,700円	1月当たり 8,400円

■ その他

自院患者を看護するみなす指定病医院は報酬が低く設定されていますが、報告等の簡便化が図られています。一方、他医療機関の患者も看護できる指定事業所は、報告等一連の事務処理が若干複雑となるため高めの料金設定となっています。今後は医療系の在宅サービスである訪問リハ・通所リハ・ショートステイ等が訪問看護と合わせ利用が高まることが予想されます。医療機関においても、医療プラス介護という新しい分野のトータル医療を目指し、経営の健全化を実現してはいかげでしょうか。

〔文章：田島会計事務所 税理士 田島隆雄〕

[テーマ2]

医療法人において受給できる返済不要の助成金がありますか？

■返済不要助成金

厚生労働省の助成金は、他の多くの助成金制度と異なり、政府の一般会計（財源は税金等）ではなく、労働保険特別会計（雇用保険料が財源）を主たる財源としているため返済の必要はありません。これらの助成金については申請して始めて受給できるものです。受給可能性のあるものについては是非、検討してみてください。

■助成金の種類（問い合わせ先）と内容

- (1) 「看護婦等雇用管理研修助成金」 最寄のハローワーク
看護婦等の病院等における雇用管理改善を図るため研修を受講させた場合、研修受講にかかる費用のうち入校費、研修費及び教材費の実費相当額が一定の要件のもと支給されます。
- (2) 「介護人材確保助成金」 (財) 介護労働安定センター都道府県支部
介護分野で新サービス提供等のために必要な労働者を雇入れる場合、対象労働者の1年間の給与の2分の1（又は3分の1）が一定の要件のもと支給されます。
- (3) 「介護能力開発給付金」 (財) 介護労働安定センター都道府県支部
認定事業者が新サービス提供等に伴い労働者に教育訓練を受けさせた場合、教育訓練に要する経費の4分の3（1コース10万円を限度）及び教育訓練期間中（上限150日）の労働者の賃金の4分の3が一定の要件のもと支給されます。
- (4) 「介護雇用管理助成金」 (財) 介護労働安定センター都道府県支部
介護分野の新サービス提供等に伴い雇用管理改善を行う事業主に対し、経費の2分の1（最高100万円）が一定の要件のもと支給されます。
- (5) 「介護雇用環境整備奨励金」 (財) 介護労働安定センター都道府県支部
介護分野の新サービス提供等を行うための設備又は福利厚生の充実を図るための福祉施設の設置又は整備に要した費用の一部が支給されます。
- (6) 上記以外にも、一般企業と同じく助成金を受けられます。
「継続雇用制度奨励金」… 一定の要件に該当する継続雇用制度の導入奨励金。
「新規・成長分野雇用奨励金」… 非自発的離職者を雇入れる際の奨励金。
「育児・介護費用助成金」… 育児・介護費用を負担した事業主への助成金。

■申請時の留意点

なお、それぞれの助成金についてはいろいろな受給要件があります。支給申請の際は専門化のアドバイスを受けることをお勧めします。

[文章 : 浅沼経営センター 税理士 浅沼孝男]

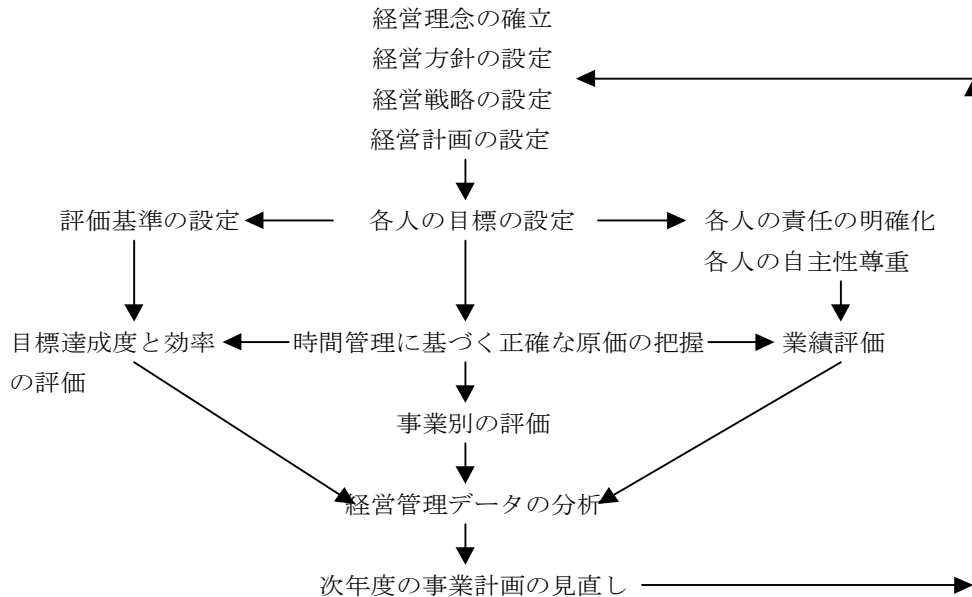
[テーマ3]

経営管理制度とはどのような内容ですか？

今回は、個人の確定申告や法人決算を控えてどうするというような切迫したテーマではなく、経営の専門家と見られている様々な上場企業の内情を監査させていただいてきた公認会計士が、医業経営にも役立つと思われる管理制度に対する考え方を簡単に書いてみます。

■ 経営管理の体系

次のような一連の体系図を常に頭の中に持っていることが経営管理の基本です。



組織の大小、職務内容の複雑性の程度等により必要な管理の程度は異なりますが、基本的な体系の意味は変わりません。特に重要な点のみ説明すると次のようになります。

経営理念の明確化：

経営者の正しい哲学が各従業員の日々の仕事に色濃く出てくるような企業の利益は本物で長続きしますが、この部分が弱い企業は経営環境の変化の中で必ず挫折してゆきます。

適切な業績評価：

業績評価というと厳しくて抵抗があると言う人がいますが、全く逆です。業績評価をしないことは、がんばった人に大変厳しい結果になるということを認識すべきです。また、人が成長してゆく機会を与えないという意味でも、やる気のある人にとって業績評価をしないことは厳しいのだと考えるべきでしょう。

PLAN—DO—SEEの確実な繰り返し：

実行結果を分析し、次の事業計画の見直しができるためには、まず適切な事業計画と、その根拠を明確にしておかなければなりません。

この一連の連鎖がしっかりしている組織は、環境の変化の中で、迅速で正確な決断が下せる確立が高まります。

以上は極めて基本的なことと考えられますが、この事が形式的にではなく実質的に意味があるように（その組織にとって効果的かつ効率的に）、確実に継続的に実行できている企業は驚くほど少ないのが実情であり、できている企業のみが成功を維持できているといえます。

■ 内部統制制度というシステム（制度）の重要性

人の集合体において、継続的に誤りの発生（組織にとってのリスク）を減らそうと思えば、そこにはシステマティックな制度が必要であるという考え方が必要ですが、わが国は、あまり得意ではないようです。

笑い話のようですが、ある組織で顧客からのクレーム報告書という制度により、顧客の不満を減らそうと努力しているというので、その報告書のファイルを見たら、そこにはミスをした担当者の謝罪文とその上司の“以後十分注意するように”といった文章が判で押したようになっていました。この事は、その組織には必要な内部統制制度が無い事を証明しています。

もしあるならば、担当者はその制度のどこに欠陥があったのか、その欠陥をどう補正したのかを謝罪文とともに記載しなければならないからであり、上司もその重要な部分に何ら触れてない単なる謝罪文で納得してはならないからです。

その組織にとって合理的な内部統制組織（過度でも過小でもない）を維持してゆくことが、今後の医療経営におけるリスク管理にとって極めて重要ですが、そのためには、その重要なリスク管理ポイント毎に担当者が実施すべき基本的コントロールと、管理責任者等担当者以外の者が実施すべき補完的コントロールを上手に組み合わせたコントロールマトリックスを整備し、何か不都合があれば、その原因が即座に追及でき、その適切な改善案も積み重ねていけるようにすることが大切です。

このようにして、考えられる合理的なシステム（制度）を構築していたにもかかわらず、不幸にして何らかの事故が発生した場合と、このような制度なしに無防備でいた場合に起きた事故とでは、責任の問われ方にも大きな違いが生まれるものと考えられるからです。

[文章：関根公認会計士事務所 公認会計士 関根 則次]

[テーマ4]

**同族企業の経営は困難であると聞きます。
同族会社におけるマネジメントはどのような点がポイントになるのでしょうか？**

経営の本やセミナーや講演会等で経営の勉強をしますが、その前提になっているのが、ほとんど大企業のそれも上場企業の例での話が主流であります。本来日本の企業の大半90パーセント以上が中小企業であり、さらに私たちの身の回りの企業は100人未満の小企業、零細企業がほとんどである。それなのに何故中小零細企業の経営のやり方、考え方についてのコメントが少ないのか。今日それについてコメントしたいと思います。

同族企業と他の企業とで事業を進めるに当たって大きく違いがあるわけではないが、いくつか同族企業の経営について間違ってはならない原則がある。この原則を守らなければ、長く繁栄できないどころか、崩壊に導かれることもあるので注意をしたいと思います。

■ 出来の良くない身内は経営の損である

親心とすると自分の身内については甘くなる。そこに経営の危機が潜んでいます。三井家の家訓に以下のようにあります。

「同族の小児は一定の年限内においては、他の店員と同一の生活待遇をなし、番頭手代の下に労働せしめて、決して主人たる待遇をなさしめざるべし。」

原則として、身内以外の者と比べて、同等の能力を持ち、少なくとも同等以上に働く者でなければ同族企業では働かせるべきではない。同族企業では、一族の人間は、肩書きや仕事は何であれ、事実上トップマネジメントの一員である。夜にはトップと夕食を囲み、「お父さん」あるいは「おじいさん」と呼ぶ。その中の凡庸な者、さらには怠惰な者に働くことを許すならば、一族に属さない者は不満を持つのは当然である。

そのような存在は彼らに対する侮辱であり、トップに対しての信頼を失い、有能な者は辞めていき、残る者はへつらい、おべっかを使うようになる。これでは経営はうまくいくはずがない。必ず何かの特技を身につけさせて、他の者が納得するようになるまで慎むべきである。

(P・Fドラッカー、チェンジ・リーダーの条件より)

■ 専門的な部門には一族以外の者も必要

同族企業といえど、専門的な部門には、いかに一族が優秀であっても、生産、マーケティング、財務、県有開発、人事に必要な知識はあまりにも膨大である。

専門、専門でアウトソーシングすることによって、効率的な経営が実行される保証が得られる。同族経営の危機は何でもかんでも自分の少ない器量でやろうとすることである。

■ 研修制度をしっかりと

同族零細企業に欠けているものの最たるものが研修制度を持たないことである。

同族企業の仕事はあまりにも一人一人が忙しく、一人何役もこなさなければならない。

そして同族故の甘えからルールも規則もお粗末な上に、経営の学習などやっている時間が極端に少なく、目の前の事象に忙殺されるだけである。

接遇、作業工程、時間の合理化、達成課題、仕事の意義、使命感、生き甲斐、人生設計、技能向上、付加価値の向上、目標数値の設定、評価、成果、等々いつもゆきあたりばったりでは、忙しいだけで、疲労と倦怠感が残るだけで、達成した喜びも、自己実現もない。

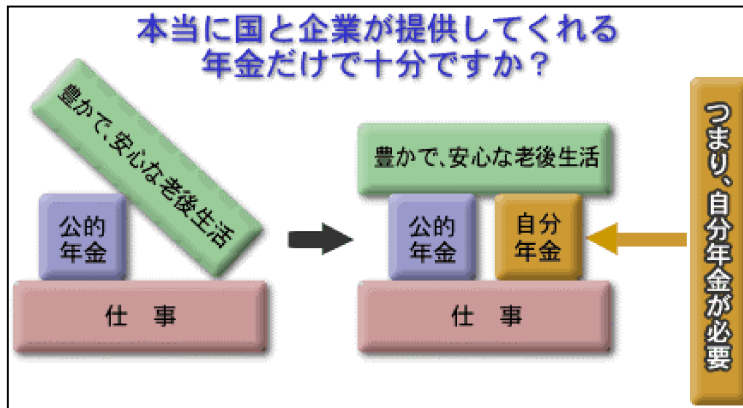
しっかりした年間研鑽、研修制度を構築して、全員の意志疎通をはかり成果に結びつけるべきである。

[文章：荻原会計事務所 税理士 荻原 英美]

[テーマ5]

近頃、新聞・雑誌等で資産形成は『投資信託』で、という記事をよく見ますが何故ですか？

■ 豊かな将来の為には、自分で準備する必要があります



■ お金は『貯める』から『殖やす』時代に

100万円の初期投資が何年後にいくらになっているでしょうか？(単位：万円)

	1%	3%	5%	8%	10%
1年後	101	103	105	108	110
5年後	105	116	128	147	161
10年後	110	134	163	216	259
15年後	116	156	208	317	418
20年後	122	181	265	466	673
30年後	135	243	432	1,006	1,745

*年率リターンはそれぞれ一定と仮定して、1年複利で算出。ただし、税金、その他コストは考慮していません

同じ100万円でも、運用期間、運用利回りによって大きな差が出ます。超低金利が続く今日、『貯める』だけで豊かな将来が実現できるでしょうか？資産形成に重要なのは長期的な視野で自ら安定した資産を作ることではないでしょうか。

■ 21世紀の資産運用として『投資信託』が注目されています

豊かな将来に向けての資産形成といっても、具体的にどうすればよいのでしょうか？「投資」と聞くと専門知識が必要、リスクがあるというイメージを持つ方がいるかもしれません。このような問題点の解決を可能にし、資産形成の手段として注目されているのが投資信託です。

投資信託とは

1. 投資の専門化が
2. 多くの投資家から小口の資金を集めて、大きな単位にまとめて
3. 広範囲の地域や資産に分散投資をすることで、リスクの低減を図り、長期的に収益をあげることを目指すものです。

とはいっても投資信託ならばどれでもいいわけではありません。厳選されたファンドを上手に組み合わせる必要があります。詳しくはコンサルタントにお問合せください。

[文章：医師会 田村 康夫]

[テーマ6]

贈与税の基礎控除額が引き上げられると聞いたのですが、いつからどの程度引き上げられるのでしょうか？

■ Answer

贈与税の基礎控除額が、平成13年1月1日以降の贈与から当分の間110万円に引き上げられました。これまでの贈与税の基礎控除額は60万円となっていました。つまり、その人が1年間に他の人から贈与された財産の額の合計額が60万円を超えなければ、贈与税は課税されない事になるわけです。

今回の改正により、平成13年1月1日以降の贈与については、この基礎控除額が110万円に引き上げられることとなります。1年間に贈与された財産の額の合計額が110万円以下であれば、贈与税は課税されず、贈与税の申告も必要ありません。

例えば、200万円を贈与されたとします。

【従来】 $(200万円 - 60万円) \times 10\% = 14万円$

【改訂後】 $(200万円 - 110万円) \times 10\% = 9万円$

これまでは、140万円(200万円-60万円)が贈与税の課税対象となり、14万円(140万円×10%)の贈与税を負担しなければなりませんでした。

しかし、改正後に同様の贈与がされたとしますと、90万円(200万円-110万円)が贈与税の課税対象となり、贈与税額は9万円(90万円×10%)となります。

改正前と比べれば、5万円の贈与税が軽減されることとなります。

贈与金額	贈与税額	
	改正前	改正後
100万円	4万円	0万円
200万円	14万円	9万円
300万円	30.5万円	21万円
400万円	55万円	42.5万円
500万円	84.5万円	69.5万円

■ 贈与税の活用策

今回の贈与税の基礎控除額の引き上げに伴い、具体的にどのような場合に利用したら良いか例をあげますと、

- (1) 相続対策のために、「保険料贈与」
- (2) お子様やお孫様が家を建てたい、増改築したい(新規)、家を買換えたい(新規)等の場合

■ 「住宅取得資金贈与の特例制度」(参考)

※「住宅取得資金贈与の特例制度」は、以下のような改正が行われました。(平成15年12月31日まで)

- (1) 非課税限度額が550万円に引き上げ(今までは300万円)
持家に対する一定の増改築に充てるための資金贈与も特例の対象に
- (2) 一定の住宅の買換えのための資金贈与も特例の対象に

[文章：資産運用研究所 添田 守]

[テーマ7]

いつも税金に追われているみたいですが、法人化すると、いろいろな節税対策が取れるとは聞きましたが、個人事業での節税方法というのはあるのでしょうか？

■ 節税の意味

クリニックの経営上、さまざまな経費をいかに抑えるかは大切なことですが、同様に「経営上のコスト」である税金を最小限にすることは、事業の経営者として必要不可欠な思考であるといえます。医療を取り巻く環境が厳しさを増す昨今、クリニックの維持・運営に必要な資金を、少しでも多く蓄積していかなければなりません。そのような中で税法の枠組みの範囲で可能な限り合理的な節税を目指すことは、税金という経営コストを最適にコントロールすることなのです。

■ 節税方法の基本的考え方

所得税はクリニックの1年間の収益と費用を差引きした結果残った「利益」に税率をかけて計算されます。この利益のことを「所得」と呼びます。従って税金を減らすには、①所得を下げる、②税率を下げるのどちらかということになります。

■ 所得を下げるには

所得を下げるといっても、本来の収益や利益を減らすわけにはいきません。ここでいうのは税金計算上の費用を合理的に、より大きくするということです。

(1) 減価償却を定率法に切替えたり、特別償却等を活用する

建物や医療機器などの資産は、ご存知のように減価償却しますが、定額の償却に比べて、減価償却費を前倒し計上できる方法です。将来の情勢が予測しづらい状況下では、「今の税金を減らす」ことが節税の本質といえるでしょう。

(2) 引当金を効果的に使う

思ったより利用されていないのが引当金です。引当金とは将来の費用・損失を支出前に見積もって費用計上するものです。一定条件の下で貸倒引当金や退職給与引当金などを繰り入れた場合、税務上の費用となります。積極的に活用することをおすすめします。

(3) 適正な専従者給与を設定する

税務調査で否認されるのを恐れるあまり、極端に低い額しか支給されていないケースを見受けます。適正な範囲での支給を専従者たる奥様やご子息に支給することで、所得の分散がはかれ、節税効果は大きくなります。またその効果は将来の相続税にも及びます。

(4) 生命保険を活用する

生命保険による節税は法人でなければ出来ないと思われている先生方が多いようですが、個人開業のクリニックでも、従業員の退職金準備や医療保険への加入など福利厚生に関する目的の保険は、損金処理が許されています。保険種類を正しく選択することで、損金処理しながら貯蓄できるものがあり、投資効果も貯蓄に比べて20%~30%上回ります。

■ 税率を下げる

個人開業のクリニックで税率を下げる方法は、なかなか見当たりません。前述の所得の分散による方法くらいでしょう。そこまで節税をお考えであれば、法人化を検討されることをお勧めします。またMS法人(メディカルサービス法人)の検討も有効です。

簡単にご説明しましたが、上記の方法は、医業経営に経験豊富な専門家の助言が必要です。間違いのない経営コストの引下げを行うためにも、私どもコンサルタントチームをご活用ください。税務の専門家、保険の専門家が中立な立場でアドバイスさせていただきます。(もちろん、無料です)

[株]リスクマネジメント・ラボラトリー 安川 聡]

【テーマ8】

二次相続がたいへんだと聞きました。具体策がありますか？

■ **二次相続とは？**

一般に「相続」というとご主人から家族へ資産の継承、というイメージがありますが、相続も細かくいうと2つに大別されます。

まず、先に述べた父から妻子への「一次相続」。そして妻から子への「二次相続」に別けられます。お医者様の場合、資産家の側面をもたれている方も多く、一次相続対策は頻繁に取り上げられますが、二次相続についてはあまり耳にしません。

しかし、一次相続には「配偶者の税額軽減」（一般に配偶者控除と呼ばれます）が行われるため、相続資産のうち、配偶者の法定相続分または1億6,000万円までは相続税を納めなくて済みます。しかし、配偶者から子への二次相続ではこの「配偶者の税額軽減」は行われないため、相続税の負担率は上昇します。

一次相続		配偶者の税額軽減前		税額軽減後
夫から妻と二人の子へ				
遺産総額 4億円	妻の相続分 2億	相続税額 4,880万円		
	長男の相続分 1億	" 1,880万円		
	長女の相続分 1億	" 1,880万円		
		合計 8,640万円	⇒ 320万円	(遺産総額の10.8%)
二次相続（配偶者の税額軽減なし）				
妻から二人の子へ				
課税遺産 2億円	長男の相続分 1億	" 1,430万円		
	長女の相続分 1億	" 1,430万円		
		合計 2,860万円		(遺産総額の14.3%)

■ **二次相続の具体策**

一次相続対策の計画と立案の時から二次相続対策を視野に入れた効率のよい対策を紹介します。まず一時相続対策の時に、夫を契約者、妻を被保険者とした生命保険契約を結びます。一次相続が発生しても被保険者の妻は健在ですから保険金はおらず、保険契約自体が夫の相続資産となります。これは夫の資産評価の引き下げを目的としたもので、現・預金資産は残高そのものが資産として評価されますが、保険契約という「形」になるとその評価は

【（払込保険料の合計の70%）－（保険金額の2%）】となり、相続資産が「圧縮」される効果があります。

契約者「夫」、被保険者「妻」 保険金額 3,000万円の保険契約に加入
 一次相続発生時までの支払保険料の合計を仮に 1,000万円とすると評価額は
 (1,000万円×70%)－(3,000万円×2%)＝640万円

この保険契約を妻が相続します。そうすると契約の形態は、契約者「妻」、被保険者「妻」の保険契約になり、二次相続発生時には妻の死亡保険金、3,000万円が支払われます。これを相続資金に充てることができます。

このときの保険も、「保険なら何でもいい」という訳にはいきません。目的にあった保険を選ぶ必要があります。

[文章：サリー・ジョイス・ジャパン 宇井野 睦夫]

[テーマ9]

養老保険に加入しようと思いますが、全額損金として計上して良いですか？

■ 養老保険の税務処理

事業主を契約者とした養老保険の税務については、昭和55年4月に改正された法人税基本通達9-3-4に明記されています。条文は割愛しますが、内容は下の表の通りです。

条項	契約者	被保険者	受取人		経理処理
			死亡保険金	生存保険金	
(1)	法人	役員・従業員	法人	法人	資産計上
(2)	法人	役員・従業員	被保険者の遺族	被保険者	損金計上 (給与)
(3)	法人	役員・従業員	被保険者の遺族	法人	$\frac{1}{2}$ 損金計上※ $\frac{1}{2}$ 資産計上

※ただし、役員・部課長等特定の人のみを被保険者とする場合は、給与。

受取人の形態と、被保険者の範囲が経理処理のカギとなります。

条項(3)については、被保険者の範囲が重要です。損金を福利厚生費とする場合は、普遍的加入を満たす必要があります。普遍的加入とは、同一条件(勤続年数など)の従業員のうち特定(同族関係、性別など)の者だけ特別扱いしないことをいいます。

■ 全額損金として処理するためには

ご質問のケースですが、全額損金にする場合は(2)の受取人の形態を取り、保険料を給与扱いする必要があります。また、全員加入を条件に加入するのであれば(3)の受取人の形態を取り、保険料の2-1を損金(福利厚生費)、2-1を資産(保険料積立金)として処理する方法があります。

[文章：医師会 田村 康夫]