

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。

『医業経営セミナー』のご案内

本年度は新企画を取り入れ、医業経営に役立つ情報を提供してまいります。

ライフコンサルタント 通信

| ジャンル | 年間テーマ | No | タイトル |
|-------|----------------|----|-------------------------------|
| 医業経営 | 病医院存続の原理 | 1 | 病医院存続の原理2 (人材編2) |
| | 経営環境の変化の本質を考える | 2 | 「不動産(土地・建物)に関する相続税対策」 |
| | 病医院の事業承継 | 3 | 病医院の事業承継のタイムスケジュール |
| | ポイント制退職金制度 | 4 | ポイント制退職金設計 |
| 税務・会計 | 税に役立つ知識 | 5 | 平成20年度の路線価公表 …… その内容は？ |
| 法律・行政 | 医療制度改革 | 6 | 診療科目標榜方法の見直し |
| 保険・金融 | 保険と金融商品の豆知識 | 7 | 「生命保険と税金の関係」 「株券電子化」 |
| 人事・待遇 | 人事・待遇マナー | 8 | 「モチベーションの低いスタッフとの向き合い方 Part1」 |
| 医療安全 | 医療リスクマネジメント | 9 | 「患者さんからの「苦情・クレーム」への対応」 |

ドクターのための『個別相談会』のご案内

病医院経営のセカンドオピニオンとして、お気軽にご利用ください。

『生命保険一覧表作成サービス』のご案内

ご存知ですか？ ご自分の生命保険

医業経営ライフ・コンサルタントグループ 『よろず相談窓口』のご案内

バックナンバーのご紹介



<http://www.tochigi-med.or.jp/~consul>

本ニュースのバックナンバー（創刊号～前号まで）は、『栃木県医師会医業経営コンサルタント』のホームページで常時公開しております。会員の皆様のお役に立つように厳選した、その時々旬な情報が満載です。ぜひご利用ください。

よろず相談窓口（県医師会内）

TEL: 028-600-1171

（受付時間 平日 am 9:00 ~ pm 5:00）

医業経営に関することなら何でもOKの「よろず相談窓口」。ご好評につき、引き続き開設中です。経営全般、財務、税務、人事、生命保険、損害保険、資産運用、その他...
専門の認定コンサルタントが親身になって、あらゆるご相談をお受けいたします。左記までお気軽にお電話ください。

【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 とちぎ健康の森内

TEL 028-622-2655

FAX 028-624-5988

平成20年度 医業経営セミナーのご案内

【お問合せ先】 栃木県医師会 教育・福祉課（担当：三沼）
TEL：028-600-1171（直通）

今年度の医業経営セミナーは、新企画を取り入れ、医業経営に役立つ情報を提供してまいります。
ホットなテーマを取り上げる「トピックスセミナー」、これまでのセミナーを改称した「医業経営勉強会」、
新企画のシリーズもので医業経営を基礎から学ぶ「医業経営塾」、および、院内研修ができるスキームを身につける「管理者向けインストラクター養成講座（接遇）」を開催いたします。

* 日時・場所等が変更となる場合もございますので、必ず各セミナーの開催案内をご確認の上、ご参加賜りたくお願い致します。

【トピックスセミナー】 ホットなテーマを取り上げます 定員30名 参加費無料

| 地区 | 回目 | タイトル | 日時 | 場所 |
|------|-----|---|--------------------------|---|
| 宇都宮市 | 第1回 | 「緊急！！改正パートタイム労働法のポイント」 ～ご存知ですか？正職員とパート職員の違いについて～ | 済 20年6月21日（土） 午後3時～5時 | ホテルニューイタヤ 宇都宮市大通り 2-4-6 028-635-5511 |
| | | 講師 浅沼みらい税理士法人 代表社員税理士 浅沼 孝男 社会保険労務士 川村 浩 | | |
| 栃木市 | 第2回 | 「もう大丈夫ですか？医療安全管理体制の整備」 ～必須！新たに求められる義務とその対応について～ | 20年10月18日（土） 午後3時～5時 | 栃木グランドホテル 栃木市万町6-11 0282-22-1236 |
| | | 講師 損保ジャパンリスクマネジメント | | |

【医業経営勉強会】 医業経営のお役に立つテーマを取り上げます 定員30名 参加費無料

| 地区 | 回目 | タイトル | 日時 | 場所 |
|--------------------------|---|---|--------------------------|---|
| 宇都宮市 | 第1回 | 「どうなる医業経営！？“財務諸表の押さえどころ”」 | 済 20年5月29日（木） 午後7時～9時 | ホテルニューイタヤ 宇都宮市大通り 2-4-6 028-635-5511 |
| | | 緊急追加 「どうなる医業経営！？“財務諸表の押さえどころ”」 | 済 20年6月19日（木） 午後7時～9時 | |
| | 第2回 | 講師 荻原会計事務所 税理士 荻原 英美 | | |
| | | 「悩み解消！実戦接遇クレーム対応研修」（一般スタッフ対象） ～えっ！知らないのは私だけ！？～ | 済 20年7月17日（木） 午後3時～5時 | |
| | 第3回 | 講師 (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | | |
| | | 「定評！患者さんから選ばれるクリニック経営」 ～納得・患者満足度向上委員会～ | 20年8月28日（木） 午後7時～9時 | |
| 小山市 | 第1回 | 「これで安心！賢い医療機関の事業承継のポイント」 ～なるほど！違いには訳がある！？～ | 20年9月11日（木） 午後7時～9時 | 小山グランドホテル 小山市神鳥谷202 0285-24-5111 |
| | | 講師 田島会計事務所 税理士 田島 隆雄 | | |
| | 第2回 | 「本番！医業経営におけるアカウンタビリティ」 ～本当！？知られざる説明責任とは～ | 20年11月13日（木） 午後7時～9時 | |
| 講師 関根公認会計事務所 公認会計士 関根 則次 | | | | |
| 第3回 | 「悩み解消！実戦接遇クレーム対応研修」（一般スタッフ対象） ～えっ！知らないのは私だけ！？～ | 20年12月18日（木） 午後3時～5時 | | |
| | 講師 (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | | | |
| 栃木市 | 第1回 | 「知らぬと損！医療機関における租税法の原理」 ～目からウロコ！税金の知識今のままでいいの？～ | 済 20年7月31日（木） 午後7時～9時 | 栃木サンプラザ 栃木市片柳町 2-2-2 0282-23-5711 |
| | | 講師 荻原会計事務所 税理士 荻原 英美 | | |

【医業経営塾】

～ 院長先生に、診療に専念していただくために ～

「今のままで本当に大丈夫？」 「誰に相談すればいいかわからない」 「今さら聞けない・・・」

医業経営に焦点を当てた、具体的でわかりやすいセミナーです！ 定員10名 参加費3万円（全6講分）

| 地区 | 回目 | タイトル | 日時 | 場所 |
|------|-----|----------------------|---------------------------------------|--|
| 宇都宮市 | 第1回 | 税務調査対策 | 済 20年5月20日(火) 午前11時～午後1時 | 宇都宮東武ホテル グランデ 宇都宮市本町5-12 028-643-2118 |
| | | 講師 | 浅沼みらい税理士法人 代表社員税理士 浅沼 孝男 | |
| | 第2回 | 人事・労務管理 | 済 20年6月17日(火) 午前11時～午後1時 | |
| | | 講師 | 浅沼みらい税理士法人 代表社員税理士 浅沼 孝男 社会保険労務士 川村 浩 | |
| | 第3回 | 決算書の見方 | 済 20年7月15日(火) 午前11時～午後1時 | |
| | | 講師 | AGメディカルマネジメント 川俣 喜弘 | |
| | 第4回 | やさしいマネー講座 | 20年8月19日(火) 午前11時～午後1時 | |
| | | 講師 | (株)リスクマネジメントラボラトリー 中澤 宏紀 | |
| | 第5回 | 経営のキーワード「キャッシュフロー経営」 | 20年9月16日(火) 午前11時～午後1時 | |
| | | 講師 | AGメディカルマネジメント 川俣 喜弘 | |
| | 第6回 | クリニックのマーケティング戦略と人材育成 | 20年10月21日(火) 午前11時～午後1時 | |
| | | 講師 | (株)リスクマネジメントラボラトリー 佐藤 正彦 | |

【院内接遇インストラクター養成講座（管理者向け）】

～ 美しい笑顔と自信をもったスタッフを育てるのはあなた次第です ～

院内研修ができる確かな知識・スキルを身につけます！ 定員10名 参加費3万円（全6講分）

| 地区 | 回目 | タイトル | 日時 | 場所 |
|------|-----|-----------------------------|---------------------------|--|
| 宇都宮市 | 第1回 | 効果的な研修の進め方 | 済 20年7月24日(木) 午後1時半～4時 | 宇都宮東武ホテル グランデ 宇都宮市本町5-12 028-643-2118 |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |
| | 第2回 | 良い講師役の条件(人柄～考え方) | 20年8月28日(木) 午後1時半～4時 | |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |
| | 第3回 | 良い講師役の条件(内容・組み立て方・あきさせない方法) | 20年9月18日(木) 午後1時半～4時 | |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |
| | 第4回 | プログラムの組み立て方、プレゼンテーション記述の習得 | 20年11月20日(木) 午後1時半～4時 | |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |
| | 第5回 | ひきつける話し方の習得、実践 | 21年1月15日(木) 午後1時半～4時 | |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |
| | 第6回 | 実践研修、プレゼンテーション | 21年3月19日(木) 午後1時半～4時 | |
| | | 講師 | (有)エファ 代表取締役 菊地 理恵 | |

No1 病医院存続の原理 2 (人材編 2)

「病医院存続の原理」シリーズ

荻原会計事務所 税理士 荻原 英美

スポーツ競技、囲碁、将棋、ゲームには必ず相手がいて、相手に勝利するためには、相手がどんな人物か、どんな性格か、今までどのような職歴経歴を辿ったのか、家族関係は、どのような書物に興味を持ってきたのか等々の情報を知った上で戦う方が、圧倒的に有利である。

病医院長は「企業家とサラリーマンの違い」について熟知しておくことが、事業運営に特に大切なことで、次のことに留意することです。

- 1, 企業家は会社を賭けて仕事をし、サラリーマンは自分を賭けて仕事をする
- 2, 企業家は変化を起こすがサラリーマンは変化を嫌う
- 3, 企業家は課題に対して自ら行動を起こすがサラリーマンは他人事と考える
- 4, 企業家にとっては経営理念は大切だがサラリーマンにとっては文言の羅列である
- 5, 企業家は物事を簡単に言うが、サラリーマンは難しく言う
- 6, 企業家は会社は倒産するものと心得るが、サラリーマンは考えたことがない
- 7, 企業家は失敗を多く語るが、サラリーマンは成功談ばかり話す
(上場企業(株)サトー社長 藤田東久夫談)

と記されている。これはサラリーマンが悪くて企業家が偉いと言っているのではない。このような特性を認識した上で、そのようにさせない、或いは自発的にやれる様に運営するのが経営であります。

具体的企業存続実践法は次のようなことでしょう

- 1 , P l a n , D o , C h e c k , A c t i o n のシステムの構築して、自動的にやれる様にしておく。
- 2 , 企業の憲法たる経営理念を毎朝全員で唱和する
- 3 , 毎年経営計画書をしたため道筋を明確にしておく
- 4 , 毎月最低 1 回品質会議を開き、改善と進捗、目標確認を励行
- 5 , 目標項目に対する責任者、委員長を置き必ず使命感を持ってもらう
- 6 , 目標進捗の情報は全員に公開する
- 7 , 小グループを作りお互いが励まし、競争する楽しみをつくる
- 8 , やったやらない人の不公平を無くすため出来るだけ給与連動成果配分方式とする
- 9 , 成果配分の方法はシンプルにし全員に公開しておく
- 1 0 . 病院長の堅い決意を文章にして全員に配布

成長とは変化することです。変化することは捨てることです。

日本が戦後此処までの成長を遂げられたことは過去を焼け野が原にされ全てを捨てたからです。

人材を人財にするのには不断の変化が必要です、良い社員が最初からいるわけがありません。人財は自らつくるほか有りません。企業家は社員の生活向上に責任を持つ人です。企業家は社員より尊敬される存在でなければ成りません。社員の幸福は企業家の最大の仕事です。儲かったら給与を上げてやる、悪いようにしないからは三流企業家。給与は上げてやって人件費比率は下げる工夫をしなければなりません。企業家は一流でいたいものです。

No 2 「アカウンタビリティ」と「経営管理制度」の関係 「経営環境の変化の本質を考えるシリーズ」

関根公認会計士事務所 公認会計士 関根 則次

今回は経営環境の変化の本質を考えるシリーズの2回目です。社会の変化の本質と経営管理制度の充実の必要性との関係を様々な角度から私見を述べたいと考えています。

今回は企業経営の良否の尺度である「利益」と社会セクターの活動の良否である「公益」の関係を考え、企業経営でも社会セクターでもいずれにしても適切な経営管理制度（評価制度）の充実の必要性には大きな違いはないことを説明しました。

今回は現在進行中の医療法人改革、新病院会計準則、新公益法人制度改革等で、その本質的な概念として捉えられている「説明義務（アカウンタビリティ）」と「適切な経営管理制度」の具体的な内容を考えてみたいと思います。

1. 説明義務「アカウンタビリティ」とは何か。

（1）真理に基づく概念なのに日本では馴染みの薄い概念である理由

最近、様々なテレビや新聞報道で「・・・・・・は説明義務が果たされていない。」という報道を目にするようになりましたが、説明義務とは何ですかと訊かれると簡単明瞭に答えられる人は意外と少ないのではないのでしょうか。

説明義務は「委託者」と「受託者」という横（水平）の関係が前提となって初めて発生する概念ですが、真理に基づく堅固な概念です。

「委託者」と「受託者」とは委託者が受託者に自分に替わって何かをしてくれるように任せるといった関係が成立する状況から生まれる立場です。国民が政治家や行政に自分に替わって税金の使い方を任せるといった状況では国民が「委託者」で政治家や官僚が「受託者」です。

真理に基づく堅固な概念であるという意味は「受託者」は「委託者」に任された役割をこのように誠実に果たしましたという説明をする義務があるというのが説明義務であり、この事は法律の第何条に規定されているとかいないとかに関係なく、受託者が受託者であることを認めるならば必然的に生まれる概念であり誰も否定できない概念であるということです。

言われてみると当然なんです、日本では最近まで全く意識されなかった概念です。勘の良い方はすでにお気づきのように、日本では特に公共の場において「委託者」と「受託者」の横の関係ではなく、「下じも」と「お上」の縦の関係しか江戸時代以来なかったからです。

従って、日本における「説明義務」という概念は生まれたてのレベルであり、アカウンタビリティと同義で使われているのか否か疑って見ておく必要があります。

（2）アカウンタビリティの内容

上記の説明から必然的にアカウンタビリティを果たすための具体的な内容は以下のような要素が上げられます。

役割の明確化： 何を受託したのかを明確にしないと、誠実にその職務を果たしたか否かの説明は不可能だから、まず自己の受託した役割を明確にし説明する。

効果の測定： 役割（目的）をどの程度達成したのかを測定し説明する。

効率の測定： 同じ効果をなるべく少ないコストで達成したか、同じコストでなるべく多くの効果を上げられるように工夫したかを測定し説明する。

優先性の考慮： 限られた予算で優先順位を如何に適切に考慮したかを説明する。

公平性の考慮： 公益を受託したならば、如何に公平性を考慮したかを説明する。

継続的な開示： 以上 ~ の内容のある継続的な開示をすること。したことの羅列の開示だけでは国民は受託者が誠実に職務を果たしてくれているのか否かが評価できません。（単なる情報開示と説明義務は異なります。）

長い期間、この評価を受けることなく運用された組織が如何に国民に害となるかは社保庁の年金問題、厚労省の薬害問題、国土交通省、防衛省等々の問題を見れば明らかです。

上記 ~ の内容は以下に説明する組織の適切な管理制度の内容そのものです。すなわち、アカウントビリティのない組織 = 適切な管理制度のない組織が如何に国民の生活が幸福になること（社会の合理的な資源配分）を妨げているかを認識する必要があります。

2. 適切な管理制度の構成要素と重要性

(1) アカウタビリティの構成要素との関係

適切な管理制度の基礎は誰もが知っている P L A N（計画）D O（実行）S E E（分析）A C T I O N（改善行動）の連鎖ですが、これを形式的にバラバラに実行しても効果は得られません。

その連鎖を実行あらしめるためには、次の注意が必要であり、その事は、アカウントビリティの内容と一致することに気づきます。

P L A N： 組織の目的の明確化とその目的を現場の作業にまで引きおろす作業が重要でありさらに、S E E（分析）の測定基準の意味ある設定が、この組織の目的を現場作業に引きおろす過程で可能になることを認識することが大切です。組織の目的達成のために現場に求められる具体的な役務とは何かを考えれば、自ずとその評価基準も具体的に出てくるはずだからです。このスタート段階が十分にできなければ、全ては絵に描いたモチになります。

D O： 現場が上記の適切な P L A N を強く意識し、自己の日々の仕事と結び付けて評価基準まで意識できれば、自主的に現場から日々改善提案が出るようになるはずであり、このように現場が動いているかが重要です。

S E E： 実行の当初段階から継続的に分析データを取り続け、現場からの改善提案を受けて分析の基準も継続的に進化してゆき、分析の蓄積ができることが重要です。

A C T I O N： 現場から日々様々な改善提案が出ていれば、あらたまって大掛かりな改善行動が必要になることは、組織の目標が変わるとき以外ないはずで

す。むしろ、定期的な A C T I O N としては大きな成果を上げた人（グループ）の褒賞であるというのが理想です。

つまり、利益を追求する組織でも、公益を追求する組織でも、目的（各人の役割）を明確にし、適切な評価基準で評価し、分析データを蓄積し公表して透明性を高め、愚直に日々改善して顧客や委託者に応えてゆくことが求められているということです。

(2) 勝ち組と負け組の違い

日々顧客から製品の出来栄等が評価されやすい分野（製造業等）ではアカウントビリティ等と言わなくても組織の健全性は維持しやすく勝ち組に残りやすいものですが、サービス内容が一般国民から理解しづらい分野が組織の健全性を維持するには、アカウントビリティを意識し適切な経営管理制度を意図的に設けないと、その健全性の維持が困難になり、いつのまにか負け組に転落するリスクが大きくなってきた時代であることを認識する必要があります。

縦の関係に立脚した経営管理制度のない組織は長く続きません。横の関係に立脚した誠実な対応が求められています。医業経営も例外ではありません。

最近、アカウントビリティの最も遅れた中央官僚が、地方行政や出先機関や医業にアカウントビリティを要求し始めたように見えます。しかし、皮肉にもアカウントビリティは一度注目されれば、彼らをも飲み込む力を持っています。時代は明らかに変わりました。

No3 病医院の事業承継のタイムスケジュール

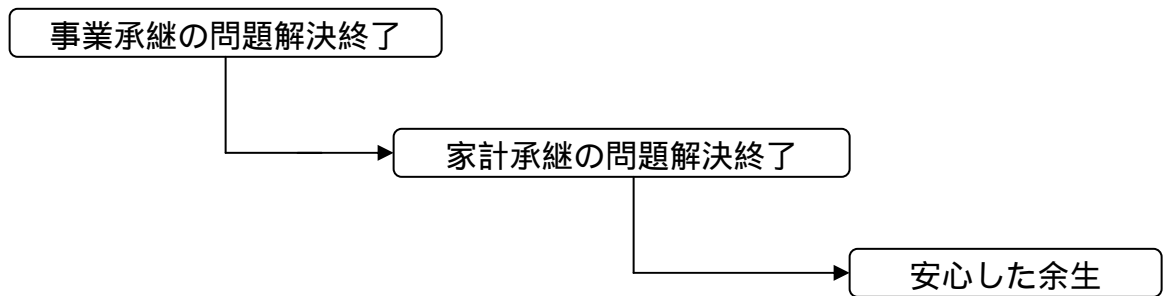
「病医院の事業承継」シリーズ

田島会計事務所 税理士 田島 隆雄

今回は、病医院の事業承継はどのような課題解決の順序を経てどの位の期間を要するかという流れについて検討します。

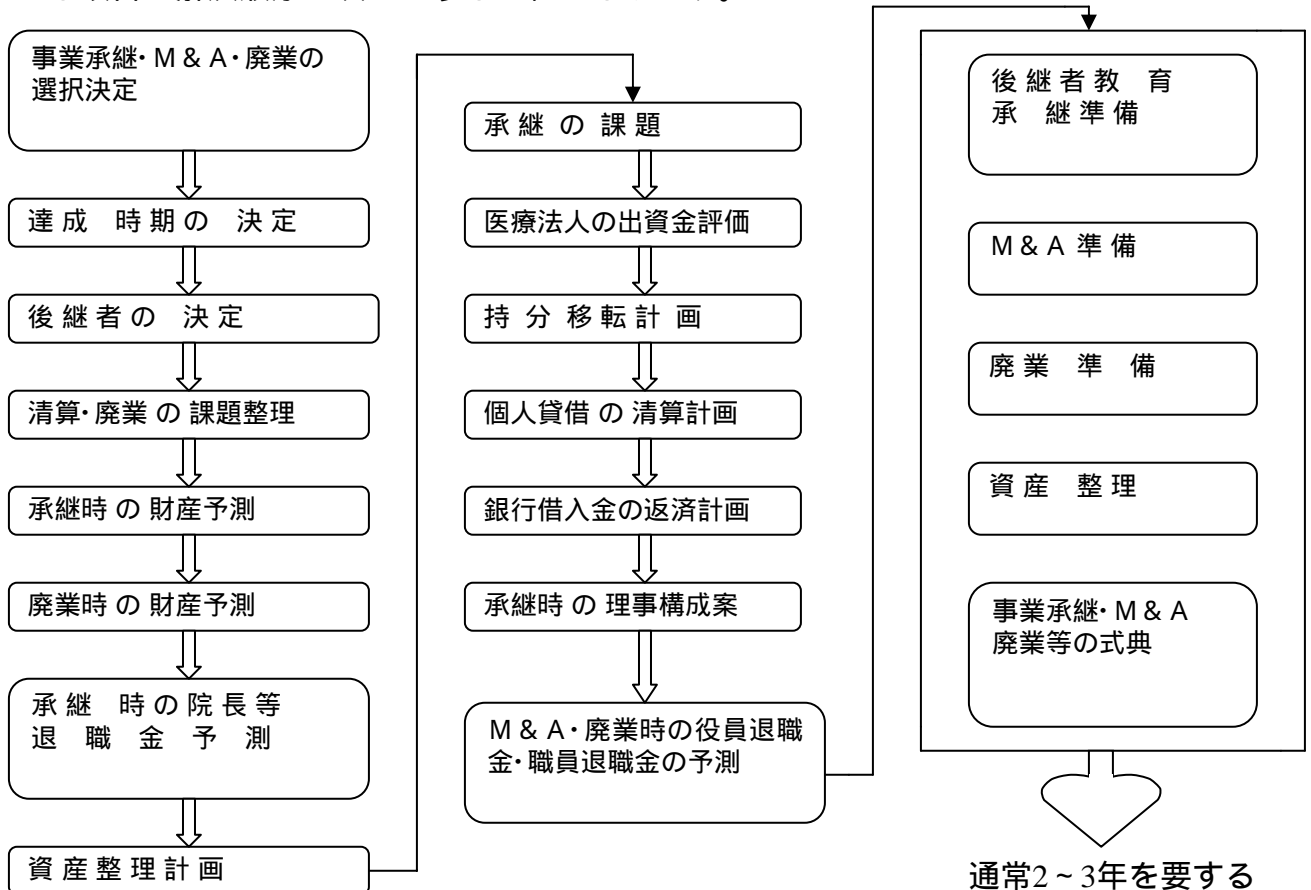
事業・家計の二つの側面から承継を考える

この二つの側面の承継問題は次のようなタイムラグを伴い、連続性は次のようになります。



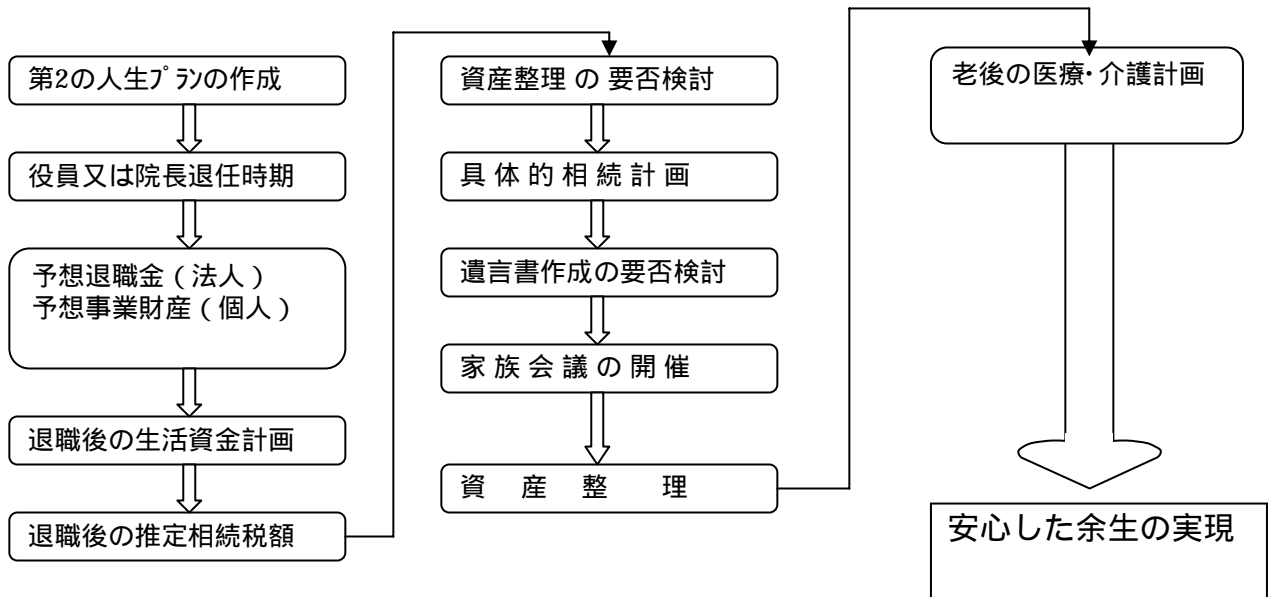
事業承継のタイムスケジュール

主な項目の解決順序は次のような工程となります。



家計承継のタイムスケジュール

家計承継では個人としてのライフプランを中心に相続の備えをも考慮した計画であり、次のような順序で解決することになる。



まとめ

以上のように安心した余生を送るためには、クリアすべき課題が多くあります。誰でも同様であり大変なことと思われま。しかもこれらの問題を全て解決できる人あるいは部分的にクリアすることが出来た人それぞれだと思ひます。否定することが出来ない事実は、時の経過は必ず来ることです。

- ・事業承継に要する期間 ~ 5年位
- ・家計承継に要する期間 ~ 2年位かと思われま。

したがって、7年から10年位は余生を送るための前提条件の解決に要することになります。

余生開始年齢を、70歳と設定すれば60歳から準備しなければ間に合いません。

出来る限り早い時期から心掛けることが必要ではないでしょうか。

尚、これらの承継には多くの税務法律等が関係するため、税理士、弁護士等へのご相談をお勧めします。

No4 ポイント制退職金設計

「ポイント制退職金制度」シリーズ

ブルデンシャル生命保険(株) エグゼクティブプランナー 清水 隆志

ポイントの配分とポイント単価(例)

ここでは、前回のモデルフレームに合わせたポイントの配分例を示しています。

職能ポイント: モデルの職種区分に基づいて3系列

ポイント単価: 勤続年数に応じて単価を変動

勤続年数に応じた減額割合を設定するケースもあります。

職能ポイント

| 等級 | 年 | 月 |
|-------|----|-------|
| 1等級 | 10 | 0.833 |
| 2等級 | 12 | 1.000 |
| 3等級 | 15 | 1.250 |
| 4等級 | 18 | 1.500 |
| 5等級 | 22 | 1.833 |
| 6等級 | 26 | 2.167 |
| 7等級 | 31 | 2.583 |
| 8等級 | 36 | 3.000 |
| 9等級 | 42 | 3.500 |
| 10等級 | 48 | 4.000 |
| 201等級 | 7 | 0.583 |
| 202等級 | 8 | 0.667 |
| 203等級 | 11 | 0.917 |
| 204等級 | 13 | 1.083 |
| 205等級 | 15 | 1.250 |
| 206等級 | 18 | 1.500 |
| 207等級 | 22 | 1.833 |
| 208等級 | 25 | 2.083 |
| 209等級 | 29 | 2.417 |
| 210等級 | 34 | 2.833 |
| 301等級 | 8 | 0.667 |
| 302等級 | 10 | 0.833 |
| 303等級 | 12 | 1.000 |
| 304等級 | 14 | 1.167 |
| 305等級 | 18 | 1.500 |
| 306等級 | 21 | 1.750 |
| 307等級 | 25 | 2.083 |
| 308等級 | 29 | 2.417 |
| 309等級 | 34 | 2.833 |
| 310等級 | 38 | 3.167 |

ポイント単価表

| 勤続年数 | ポイント単価 |
|------------------|--------|
| 3 勤続3年以上～5年未満 | 3,000 |
| 5 勤続5年以上～7年未満 | 3,500 |
| 7 勤続7年以上～10年未満 | 5,000 |
| 10 勤続10年以上～13年未満 | 6,000 |
| 13 勤続13年以上～15年未満 | 7,000 |
| 15 勤続15年以上～17年未満 | 8,000 |
| 17 勤続17年以上～20年未満 | 9,000 |
| 20 勤続20年以上 | 10,000 |

既存の退職金制度との調整

■既に退職金規定が存在する場合には、既存制度との調整が必要となります。 ■

1

既得権：制度移行時点の退職金を評価する

既存の退職金規定に基づいて、移行期日時点の退職金（一般的には自己都合）を算出し既得権として留保する。

留保の方法例

留保された既得権は、そのまま実額で退職時にポイント制退職金に加算する。

金額を移行時点のポイント単価で除して、ポイントに変換する。

この場合、の方法は、に比べ退職時の単価が上がっている場合には、従業員にとって有利になります。



ポイント制度の導入と制度変更(リセット)は必ずしも同時である必要はありません。すなわち、各既存の制度と並行してポイント制度を導入し、問題点を検証した後、正式導入 制度変更(リセット)という方法も取れますので、制度の適性を慎重に判断していただき導入の可否を決定することが可能です。

2

移行にあたって検証すべき、その他のポイント

共済制度等の積立を退職金制度から独立して行っている場合
その積立金を退職金の一部にするか否か。

特殊な加算金(功労加算、退職(定年を除く) 再雇用の補助等)
がある場合の、加算の存続の可否と存続の場合の基準の決定。

積立手段の検討:年金制度の導入、生命保険の福利厚生制度活用
等、予算と資金繰り並びに勤続状況を考慮した手段の選択。

Q1 . ちょっと前の新聞やテレビで、路線価が発表された、と報道されていました。路線価とはどういうものなのでしょうか？

A1 . 「土地には5つの値段がある」と言われます。その5つとは何かというと、
 公示価格（国土交通省が発表する、その年の1月1日における評価額）
 基準地価格（都道府県が発表する、その年の7月1日における評価額）
 路線価（税務署が発表する、相続税や贈与税の算定基準となる評価額）
 固定資産税評価額（地方公共団体が固定資産税を徴収するために算出した評価額）
 実際に売買するときの価額（相場）

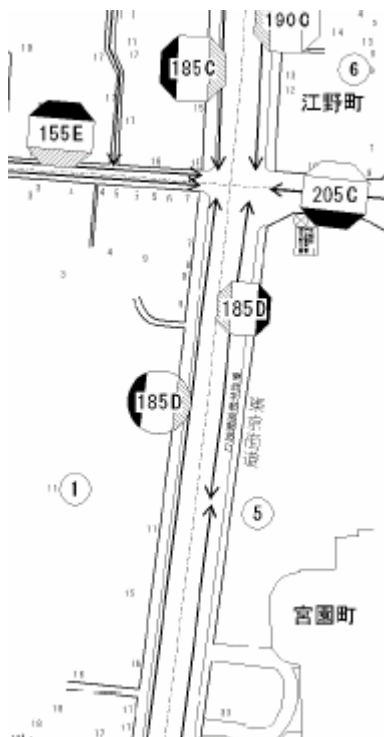
です。その中の1つが路線価なのですが、値段の付け方が 公示価格などと違い、一定の距離をもった道路（路線）に対して値段が付けられています。

どの道路にいくらの路線価が付けられているかを示す地図を「路線価図」といいます。

例えば、左の図は宇都宮市の路線価図の一部分ですが、四角枠で囲まれているものが、宇都宮市の東武宇都宮百貨店前の道路（東京街道）の路線価です。185Dと表示されているのは、1㎡当りの基準値（注）が185,000円ということです。

平成19年の同所では190,000円でしたので、約2.6%の下落です。ちなみにDやEというのは借地権割合を示しており、Dは借地権割合が60%であることを示しています。

（注）実際の相続税や贈与税の税金の計算にあたっての評価額は、税理士（会計事務所）が奥行・地形・道路付け等複雑な要素を加味し、基準値を加減して評価していきます。



今年、この路線価が例年より1ヶ月早い、7月1日に発表されました。全国の平均額は前年比10.0%増の143,000円で3年連続の上昇となりました。

圏域別の平均額では、3大都市圏の東京圏・大阪圏・名古屋圏がそれぞれ14.7%・7.4%・10.9%の増となっています。昨年と比べると、大阪圏・名古屋圏の伸びが鈍化しています。

栃木県に絞って見てみますと、県内の平均額は、前年比2.4%減の41,000円で、16年連続での下落となりました。ただ、県内の最高路線価地点の変動率はゼロとなり、16年ぶりに下落が止まりました。県内税務署別の最高路線価は以下の通りです。

| 税務署 | 最高路線価の所在地 | 平成20年 | 平成19年 | 変動率 |
|-----|------------------------------|---------|---------|------|
| 宇都宮 | 宇都宮市馬場通り2 大通り | 380,000 | 380,000 | 0.0% |
| 栃木 | 小山市中央町3 小山駅西口ロータリー | 180,000 | 190,000 | 5.3% |
| 足利 | 足利市朝倉町 国道293号 | 77,000 | 78,000 | 1.3% |
| 鹿沼 | 鹿沼市貝島町 晃望台通り | 75,000 | 76,000 | 1.3% |
| 大田原 | 那須塩原市大原間西1 JR那須塩原駅西口ロータリー | 72,000 | 74,000 | 2.7% |
| 真岡 | 真岡市台町 県道真岡 - 上三川線 | 65,000 | 68,000 | 4.4% |
| 佐野 | 佐野市若松町 佐野駅前通り | 63,000 | 67,000 | 6.0% |
| 氏家 | さくら市卯の里4 国道4号 | 62,000 | 64,000 | 3.1% |

足利市田中町から変更

地価」は、相続税や事業承継に影響を与えるのみならず、経済の現況を示す最も敏感な指標の1つです。一度、所有されている土地の路線価を確認してみたいはいかがでしょうか？

平成20年4月1日より、医療機関の標榜診療科目名の見直しが行われました。今回の見直しで標榜することが出来なくなる診療科名（神経科、呼吸器科、消化器科、循環器科、皮膚泌尿器科、性病科、こう門科、気管食道科、胃腸科）がありますが、経過措置で平成20年4月1日以前に標榜している科名については、引き続き標榜することが出来ます。看板や広告の付け替えなどをする必要はありません。

なお、経過措置が適用されている場合であっても、看板を取り替える時や新たに広告する時は、診療科名の変更手続きも必要になります。

【診療科名の標榜方法】

(イ) 「内科」

(ロ) 「外科」

(ハ) 「内科」または「外科」と下記a、b、c、dとの組み合わせ

- ・ a、b、c、dのうち、同じ分類に属する事項でなければ、2つ以上の事項の組合せも可能です。例えば、「老人」(c) + 「心療」(d) + 「内科」 = 「老人心療内科」など。
- ・ a、b、c、dの同じ分類に属する事項同士を複数つなげることは、不適切な意味となるおそれがありますので、認められておりません。そのため、それぞれの事項を区切るなどの工夫をする必要があります。
例えば、「大腸」(c) + 「肛門」(c) + 「外科」 = 「大腸肛門外科」は認められませんので、「大腸・肛門外科」などとするようになります。

| | | |
|---------------------------|---|---|
| a) 部位、器官、臓器、組織又はこれらの果たす機能 | 頭頸部、頭部、頸部、胸部、腹部、呼吸器、気管食道、気管、気管支、肺、消化器、食道、胃腸、十二指腸、小腸、大腸、循環器、肛門、血管、心臓血管、心臓、腎臓、脳神経、脳、神経、血液、乳腺、内分泌、代謝、脂質代謝、肝臓、胆のう、膵臓 | + 「外科」または「内科」 注意 不合理な組合せとなるものとして、認められない診療科名があります。 |
| b) 疾病、病態の名称 | 感染症、性感染症、腫瘍、がん、糖尿病、アレルギー疾患 | + 「外科」または「内科」 注意 不合理な組合せとなるものとして、認められない診療科名があります。 |
| c) 患者の特性 | 男性、女性、小児、周産期、新生児、児童、思春期、老人、老年、高齢者 | + 「外科」または「内科」 注意 不合理な組合せとなるものとして、認められない診療科名があります。 |
| d) 医学的処置 | 整形（内科との組合せは不可）、形成（内科との組合せは不可）、美容、心療（外科との組合せは不可）、薬物療法、透析、移植、光学医療、生殖医療、不妊治療、疼痛緩和、緩和ケア、ペインクリニック、漢方、化学療法、人工透析、臓器移植、骨髄移植、内視鏡 | + 「外科」または「内科」 注意 不合理な組合せとなるものとして、認められない診療科名があります。 |

(二) 下記の診療科名

精神科、アレルギー科、リウマチ科、小児科、皮膚科、泌尿器科、産婦人科、産科、婦人科、眼科、耳鼻いんこう科、リハビリテーション科、放射線科、放射線診断科、放射線治療科、病理診断科、臨床検査科、救急科

単独で標榜することができます。

ただし、不合理な組合せとなるものとして、認められない診療科名があります。

診療科名の組合せの例示

| |
|--|
| (1) 「 科」と組み合わせて表示する場合 |
| 表示例 「呼吸器内科」「消化器外科」 |
| (2) 「 ・ 科」と組み合わせて表示する場合 |
| 表示例 「肝臓・消化器外科」「糖尿病・代謝内科」 |
| (3) 「 科()」と組み合わせて表示する場合 |
| 表示例 「内科(循環器)」 |

また、医療法施行規則には、医学的知見及び社会通念に照らして不合理な組合せとなるため標榜することができない組合せが定められております。ご注意ください。

広告するに当たって通常考えられる診療科名の例示(医科)

| | | |
|--|---|---|
| 内科、呼吸器内科、循環器内科、消化器内科、心臓内科、血液内科、気管食道内科、胃腸内科、腫瘍内科、糖尿病内科、代謝内科、内分泌内科、脂質代謝内科、腎臓内科、神経内科、心療内科、感染症内科、漢方内科、老年内科、女性内科、新生児内科、性感染症内科、内視鏡内科、人工透析内科、疼痛緩和内科、ペインクリニック内科、アレルギー疾患内科、内科(ペインクリニック)、内科(循環器)、内科(薬物療法)、内科(感染症)、内科(骨髄移植) | 外科、呼吸器外科、心臓血管外科、心臓外科、消化器外科、乳腺外科、小児外科、気管食道外科、肛門外科、整形外科、脳神経外科、形成外科、美容外科、腫瘍外科、移植外科、頭頸部外科、胸部外科、腹部外科、肝臓外科、膵臓外科、胆のう外科、食道外科、胃外科、大腸外科、内視鏡外科、ペインクリニック外科、外科(内視鏡)、外科(がん)精神科、アレルギー科、リウマチ科、小児科、皮膚科 | 泌尿器科、産婦人科、産科、婦人科、眼科、耳鼻いんこう科、リハビリテーション科、放射線科、放射線診断科、放射線治療科、病理診断科、臨床検査科、救急科、児童精神科、老年精神科、小児眼科、小児耳鼻いんこう科、小児皮膚科、気管食道・耳鼻いんこう科、腫瘍放射線科、男性泌尿器科、神経泌尿器科、小児泌尿器科、小児科(新生児)泌尿器科(不妊治療)、泌尿器科(人工透析)、産婦人科(生殖医療)美容皮膚形など |
|--|---|---|

診療科名の標榜方法のQ & A

- Q1 診療科名は2つしか標榜できなくなるのか。
- A1 いいえ。従来通り、自由標榜制は堅持されています。広告する診療科名の数に制限はありません。厚労省通知では、広告の表示について、医師一人につき「主たる診療科名」を原則2つ以内とし、「主たる診療科名」を大きく表示するなど、他の診療科名と区別して表記することが「望ましい」とされているものです。なお、罰則はありません。
- Q2 新たに広告することができなくなった診療科名を、現在届け出ている場合、直ちに新しい診療科名への変更届を出さなければならないのか。
- A2 いいえ。経過措置がありますので、看板を換える場合や新たに広告するまで、変更届を提出する必要はありません。
- Q3 以前からタウンページに広告を載せており、「更新契約」をしているが、その場合も
- (1) 新しい診療科名にしなければならないのか。それに伴って、
- (2) 変更届を提出しなければならないのか。
- (3) 看板や他の広告、診察券なども変更しなければならないのか。
- A3 (1) はい。平成20年4月以降に新たに契約する場合は（「更新契約」という形であっても）、新しい診療科名で行う必要があります。なお、平成20年4月より前に既に契約したものについては、実際の広告掲載時期が4月以降であっても、従来の診療科名で構いません。
- (2) はい。Q5にあるように、診療科名変更の届出が必要です。
- (3) いいえ。看板や他の広告は、それぞれ新たに換えるまでそのまま構いません。同じ医療機関の広告であっても、過渡的に旧診療科名と新診療科名が混在することはあります。診察券は広告には該当しませんので修正する必要はありませんが、今あるものが無くなった場合には、新しい診療科名に統一していただいた方がよいと思われます。
- Q4 医療機関名に、新たに広告することができなくなった診療科名を含む場合（例えば 胃腸科医院）、今後新たに広告する場合は、医療機関名まで変更しなければならないのか。
- A4 いいえ。医療機関名を変更する必要はありません。診療科名のみ新制度に対応すれば問題ありません。
- 新たに開業する場合や、既存の医療機関でも名称変更する場合は、旧診療科名を医療機関名に含めることはできないものと思われます。なお、治療方法、部位、診療対象者など法令及びガイドライン等で広告可能とされたものについては、医療機関名としても使用可能です。
- Q5 診療科名を変更する場合、医療法上届出が必要とのことだが、具体的にどのようにすればよいのか。
- A5 医療法上、都道府県知事 宛に医療法第七条及び第八条に基づく開設許可等の事項の変更の届出が必要です。この他にも、医療機能情報提供制度にかかる変更の報告等が必要です。

『光だけでなく影も見て判断しましょう』

「生命保険は医療法人などの法人契約にすると、支払保険料を経費にすることができるので節税になりますよ」

ということで先生が個人で契約していた生命保険を法人契約に変更したり、新たに節税目的の生命保険を勧める会計事務所をよく見かけます。

すべての法人が生命保険を法人契約にして節税したらどうでしょう。

法人税の税収は全く入ってこないことになってしまいますよね。ではなぜ税務当局はそれを許しているのでしょうか？実は、解約したときや保険金を受け取ったときに課税されますというルールなんですね。

払っているとき（入口）は節税できて、受取るとき（出口）に課税される、「出口課税」と呼ばれていますが、必ず課税されるわけです。

それなのに、光の部分（＝節税）だけを強調されることが多いので、影の部分（＝課税）を含めて比較・判断する必要がある訳です。

また、法人で契約した保険をある期間経過後個人に移転すると、翌年以降に解約返戻金が急拡大するので個人がとても得になりますという仕組みの生命保険の話も聞きます。

これなども保険会社が損する保険を作るわけがありませんので、個人で大きく得をするということは、誰かが大きな損をするわけですね。

この場合は、法人が損をして（＝影の部分）個人が得をする（＝光の部分）構造になります。そのことを知った上で問題ないか判断すべきでしょう。

『株券電子化』

紙の株券は廃止し、電子的に株式を管理すること。来年1月に実施予定。タンス株券は早めに証券会社に預けるのが肝要。特に手元に他人名義の株券がある場合、他人名義のまま発行会社が設定する特別口座で管理されることになり、その後の売却や配当の受取に支障をきたす可能性がある。

モチベーションの低いスタッフが1人でもいると、あたかもウイルスのように瞬く間に人から人へと伝染していきと言われているようです。中には自分で職場にウイルスを持ち込んでくる人もいれば、共に働いている同僚や上司、部下といった関係から感染していく人もいます。モチベーションが低い雰囲気は、組織内にとにかく広まりやすいのです。気付いた時にはすでに組織全体に蔓延しつつあるといっても過言ではないでしょう。現象はものの考え方、気分、態度、行動にまで現れてくるようです。頻繁にこのような現象が見られるような時は、要注意となるでしょう。

モチベーションの低い人に多く見られる傾向は

- 仕事への質が弱くなり、ミスが目立つようになる
- 目を合わせようとしなくなる
- 質問がほとんどなくなり、返事も小さな声となっていく
- 患者（お客様）からのクレームが増える
- やる気がほとんど見えなくなる
- アイデアや提案がほとんど出なくなる
- スタッフが次々と辞めていく

以上7つの項目はいずれにしても病医院の評価や、ひいては収益などにまで影響を及ぼしかねません。スタッフの方々のやる気、モチベーションがあるかどうかは、医療経営にとっても直結した問題になるでしょう。対応していく上でも、このようなことを念頭に置き解決していかなければなりません。

モチベーションを下げてしまうとされる4つの原因

- 1 ①自分の持っているそもそもの能力が不足している
- 2 ②人間関係、連帯感が不足している
- 3 ③どちらかという、押し付け型の指導が多過ぎる
- 4 ④自分の能力（思っていること）が十分発揮されない

この4つの原因に共通しているものが見られます。それは、個人でも組織に対しても、変化（進化）していただかなければならない点であるという所です。私達の社会では、絶えず変化していくことが求められております。組織は変化（ニーズ）を受け入れ、進んで変化（ニーズ）に対応していこうとする雰囲気作りを進めていかなければなりません。それでこそ、時代のスピードに遅れず、安定した業績を続けることが出来るのかもしれませんが。

今回は、モチベーションが下がっているスタッフの方々に、どう対応していったら良いのかという点をお伝えしていこうと考えますが、まずは4つの原因とされる所にありましたような点を十分見直していくことが必要であると同時に、何故行うのか、何故必要なのかを、細かくスタッフに伝えていくことも重要な対応の1つともされております。

(株)損保ジャパン・リスクマネジメント
医療リスクマネジメント事業部 主席コンサルタント 村田 勝

今回は、患者さんからの苦情クレームに対応する上で参考となる「『いいがかり』と
思える過度の要求への対応方法」をご紹介します。

無茶な苦情を言う患者への対応について



看護師が静脈注射をした際、一度でうまく血管内に入らず二度刺したら、患者さんが「お前みたいなヘタクソは看護師の資格がない」と暴言を吐きました。その際、看護師が謝ったものの許さず、最初は「この看護師を担当から外せ」といった要求が、「医療事故を起こしかねない看護師に仕事をさせるのか。辞めさせろ。」とエスカレートし、大騒ぎになりました。このような場合どう対応したらよいでしょうか。



【対応のポイント】

最近、世間では無茶な要求をするモンスター といわれる人物が増えていますが、医療従事者に過度な要求をする患者さん（モンスターペイシエント）に関しても、丁寧・誠実に対応しても、自己の主張の正当性を述べ、なかなか了解していただけない場合が多いようです。



今回の場合は、「注射の仕方が下手である」「医療ミスを起こす可能性がある」「辞めさせるべきである」と独自の理論展開がされています。

そもそも「注射が下手」ということ自体、事実かどうかわかりませんし、まして病院は医療ミスには該当しないと判断しているケースです。

結果として、患者さんに二度痛い目をさせ、不快な思いをさせたことは事実なので、感情を斟酌してお詫びをしたことは良かったでしょう。

しかし、それでも不満が納まらず、看護師の処遇に言及してきた時には、事実関係を確認の上、患者さんの主張（下手、ミス）に根拠がなければ、医療機関の管理者に対する従業員の信頼感を失わないためにも、不当な主張・要求に屈せず、毅然とした態度で臨むべきです。

また、仮にその主張が正しくても、人事は医療機関が判断すべき事柄であり、患者さんから強制されるものではありません。

看護師にミスがなく、医療機関からの説明で患者さんが納得し、暴言を吐いたことを謝罪すれば、双方の信頼関係も修復されるでしょう。

しかし、納得しない場合、看護師は安心して当該患者さんの看護業務にあたれず、看護ミスを誘発することにもなりかねません。その際には、医療機関管理者等とも相談の上、看護師を守るためにも担当替えの検討が必要となります。



「ご理解いただけないようでしたら、当院での治療・・・」

更に、家族の方に事情を説明し、説得してもらうなどの対応をとっても要求・暴言を繰り返す場合には、「患者さんの理解・協力・信頼なくしては医療は成り立たない」旨、説明の上再考を促し、応じないようでしたら、「当院での治療継続は困難である」と告げ、転院を促すことになります。

本シリーズ等の診療所向け情報は、弊社のメールマガジンでも提供しております（現在、無料お試し期間中です）。

詳しくは、こちらのURLでご確認下さい。 <http://www.sjrm.co.jp/iryo/cc01.html>

お問い合わせ先：TEL 03-3349-3501 FAX 03-3348-3267（村田）

ドクターのための『個別相談会』のご案内

～ 経営・税務・保険・資産運用の無料個別相談サービス ～

病医院を経営されていくうえで、経営・税務・保険等に関して「本音で聞いてみたいことがあるんだけど・・・」
と思われる先生、配偶者の方も多いのではないのでしょうか。

そこで経営豊富な当グループメンバーの専門家から「セカンドオピニオン」としてアドバイスを受けていた
だくべく「個別相談会（無料）」を毎月1回開催することにいたしました。

「赤字でないのに、どうしてお金のことで悩まされるの？」

「医療法人のメリットって本当に活かせてるの？」

「投資信託や年金・銀行・証券・保険会社から勧められるままでいいの？」

など、日頃の疑問を解決して下さい。

あくまでもセカンドオピニオンですので、先生方の顧問税理士には聞きにくいことや第三者の専門家に確認
したいことなどをお持ちの上、お気軽にご利用ください。

コンサルタントと相談会日時

ご相談いただきました内容等につきましては守秘義務を厳守致します。
また全員、医師会医業経営コンサルグループのメンバーですのでご安心ください。

| | | |
|----------------|--|--|
| コンサルタント 相談会 | 荻原会計事務所 税理士 荻原英美 (株)リスカマサメント・ラボラトリー 添田守 | 浅沼みらい税理士法人 代表社員税理士 浅沼孝男 (株)リスカマサメント・ラボラトリー 小野博史 |
| 相談会場 | 荻原会計事務所 (住所：宇都宮市滝谷町10-1 TEL：028-634-6776) | 浅沼みらい税理士法人 (住所：足利市本城2-1901-8 TEL：0284-41-1365) |
| 相談日時 | 9月17日(水) 10時～12時 10月16日(木) 10時～12時 11月18日(火) 10時～12時 | 9月17日(水) 10時～12時 10月16日(木) 10時～12時 11月18日(火) 10時～12時 |

予約制となりますので、相談日10日前までにお申込下さい。

12月以降のご案内

コンサルニュース11月号にて、ご案内いたします。

お申込みについて

「個別相談会申込書」に必要事項をご記入の上、栃木県医師会 教育・福祉課宛にFAXにてお申
し込み願います。お申し込み多数の場合には先着順とさせていただきます、事務局より確定結果
(日時・会場の詳細と当日ご持参いただきたい資料等)をご連絡させていただきます。

「生命保険 一覧表 作成サービス」のご案内

保険常識の嘘と本当！

医業経営ライフ・コンサルタントが中立的な立場でお教えします。

「ご自分の生命保険」について、ご存知ですか？

たとえば生命保険の場合、入院されたり、万が一の時には、自ら請求しない限り保険金は支払われません。ところが、多くの先生方が何種類もの保険に加入されていますので、「いざ」というときにご家族の方は、どこでどのような保険に入っているのかわからず、ご苦労されることにも・・・

生命保険の「点検時期」について考えたことはありますか？

生命保険は加入することが目的ではなく、あくまで「問題解決の手段」です。ですから、解決すべき問題に変化が生じたとき（守るべきものが変化するとき）が、「点検時期」といえます。たとえば、お子様がお生まれになったとき、お子様が大学を卒業されたとき、開業資金の借り入れをしたとき、医療法人設立のとき、事業継承・後継者が定まったときなどが、主な「点検時期」です。

ご加入の生命保険を一覧表にすることで・・・

- ・ 被保険者別、証券別にすべての項目が整理できます。
- ・ 保険の有効期間、支払期間が一目瞭然となります。
- ・ 保障額の合計、支払額の合計が明確になります。
- ・ 損金処理額、貯蓄額も明確になります。
- ・ 入院保険がどこに、いくら付加されているか、わかります。

専門知識をもったライフ・コンサルタントがお手伝いします！

生命保険は「生活習慣病」にもたとえられますが、取り返しのつかない症状になる前に、一覧表を作成することで保険の健康診断になります。また、保険の一覧表作成には専門的な知識が必要です。栃木県医師会の医業経営ライフ・コンサルタントが、中立的な立場でお手伝いさせていただきます。これまでに、多くの先生方の一覧表を作成してきましたが、保険の全体像を俯瞰することで、最適な保障額を設定し保険料の無駄を改善したり、間違った経理処理を修正することができたりと、たいへん喜んでいただいているサービスです。

別添の「生命保険一覧表作成サービス申込書」に必要事項をご記入の上、お電話 または F A X にてお申し込み下さい。

『よろず相談窓口』のご案内

栃木県医師会が認定した公認会計士、税理士、プランナー等の専門家が業務を提供しております。医業経営でお悩みの場合は、お気軽にご相談ください。相談につきましては無料で行っております。

よろず相談窓口

医業経営ライフ・コンサルタントグループ事務局

電話 028 - 600 - 1171 (県医師会内)

< 税務・会計業務 >

医療機関を多数顧問している公認会計士、税理士が会計帳簿の作成、確定申告、節税対策などを始めとして、医業経営をサポートいたします。

< 職員研修業務 >

待遇研修で医療機関の雰囲気が大きく変わった事例が多数あります。専門家による的確な職員指導で待遇向上をサポートいたします。

< 医療法人申請業務 >

医療法人の設立は一般法人と異なり専門性が求められています。平成19年4月には医療法が改正され設立可否の判断基準にも難しさが増してきます。このような環境下、医療分野の実務経験の豊富な公認会計士・税理士が医療法人設立をサポートいたします。

< リスクコンサルタント業務 >

生命保険・損害保険は、環境の変化（医業収益の変化、ライフスタイルの変化）に対応できるように定期的にチェックする必要があります。医療法人として保険の機能を最大限に活用するために、また、個人で効率的に保険に加入するために、保険・税務の知識が高く、実績・実務経験が豊富なプランナーが皆様を支援いたします。

< 病院機能評価取得支援業務 >

平成19年10月現在、全国2399病院が認定されています。特に難しい基準が求められているのではなく、本来行われなければならないことが確実に実践されているかどうかの検証結果に対して認定がなされます。

病院機能評価を取得するだけでなく、取得申請を通じて病院の改善にお役立ちいただくシステムの構築を実績豊富なコンサルタントが構築支援いたします。

< ISO9001取得支援業務 >

医療機関の業務品質の統一を図るとともに、医療機関の現場で活用できるシステムを作らない限り、生きたシステムとして定着しません。

また、病院機能評価とダブルで取得することで、目標時期を定めた改善を日々の業務の中で実践できるシステムを、実績豊富なコンサルタントが構築支援いたします。

< Pマーク取得支援業務 >

個人情報保護法施行に伴い、医療機関のより厳格な個人情報の保護が求められています。医療機関ではPマーク取得事例はまだ少ないのですが、重要な情報を使用しているだけに情報漏れが発生すると重篤な事態を招きますので、事前の備えが必要です。危機管理体制の構築を実務経験豊かなコンサルタントが支援いたします。

< 診療報酬請求漏れ対策 >

2年に一度の診療報酬改定に対して、医事の現場対応が後手に回っていませんか。レセプトの見直しを通じて同じ診療、同じ患者数でも診療収入増額を図ることが可能となります。実務経験豊かなコンサルタントが皆様の経営をサポートいたします。

< 開業支援業務 >

開業に伴う事業計画策定・資金計画策定と金融機関との交渉の支援などを医療機関に特化している公認会計士・税理士が支援いたします。

栃木県医師会『医業経営ライフコンサルタントグループ』の活動理念

1. 中立の立場で、常に顧客利益を優先する。
2. プライバシー保護の立場から顧客情報は秘密・厳守する。
3. 実務・保険・税務並びに関連した知識の習得に努め、顧客に最高水準の情報・知識を提供して、最善の助言をする。
4. 職業的、技術的能力を最大限に発揮し、最高の成績を獲得する。
5. 法令・業法の規定をすべて厳守する。

医業経営ライフコンサルタントグループの活動（医業経営セミナー・ニュース等）の中に、皆様からの貴重なご意見・ご要望をできる限り反映させていきたいと考えております。今後取組んで欲しいものなどございましたら、お気軽にお寄せ頂きますようお願い申し上げます。

コンサルタントNEWSについての
ご意見をお聞かせください。

() 役にたつ
 () 目を通すが役にはたたない
 () 読んでいない
 () その他
 ()

今後、コンサルタントNEWSの中で
取り上げてほしいテーマはございますか？

()

本号の中で、特に興味をもってお読みいただいた記事は
どれですか？ 表示をお願いします。＜複数回答可＞

| | No | タイトル |
|-----|----|-------------------------|
| () | 1 | 病医院存続の原理(人材編2) |
| () | 2 | 不動産(土地・建物)に関する相続対策 |
| () | 3 | 病医院の事業承継のタイムスケジュール |
| () | 4 | ポイント制退職金制度 |
| () | 5 | 平成20年の路線価公表・・・その内容は？ |
| () | 6 | 診療科目の標榜方法の見直し |
| () | 7 | 「生命保険と税金の関係」 「株券電子化」 |
| () | 8 | 「モチベーションの低いスタッフとの向き合い方」 |
| () | 9 | 「患者さんからの「苦情・クレーム」への対応 |

医業経営セミナー（経営塾・管理者向けインストラクター養成講座を含む）に対してのご意見、
または、ご要望等がございましたら、ご記入をお願いします。

()

アンケートのご記入ありがとうございました。ご記入いただきました内容は、上記サービスのご提供、および今後の当グループ活動の参考とさせていただくことを目的としたものであり、それ以外の用途では使用いたしません。

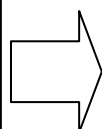
「生命保険一覧表作成サービス」を申込みます。

FAX または お電話 にて お申込みください。

貴医院名：

ご担当者：

電話番号：



よろず相談窓口（県医師会内）

FAX 028-624-5988

（TEL 028-600-1171 直通）

県医師会 教育・福祉課 担当：三沼

「個別相談会（無料）」申込書

ご希望のコンサルタントの相談日時に 印をご記入いただき
FAXまたはお電話にてお申込みください。

県医師会 教育・福祉課
担当（三沼）

FAX 028-624-5988
(TEL 028-600-1171 直通)

【宇都宮市】

荻原会計事務所 税理士 荻原英美
株式会社 メト・ラボラトリー 添田守

9月17日(水) 10時~12時

10月16日(木) 10時~12時

11月18日(火) 10時~12時

【足利市】

浅沼みらい税理士法人 代表社員税理士
浅沼孝男
株式会社 メト・ラボラトリー 小野博史

9月17日(水) 10時~12時

10月16日(木) 10時~12時

11月18日(火) 10時~12時

ご希望事項等あれば、ご記入ください。

医療機関名： _____ :

氏名： _____ (役職 _____)

氏名： _____ (役職 _____) 参加予定人数 _____ 名

TEL： _____ FAX： _____ :