

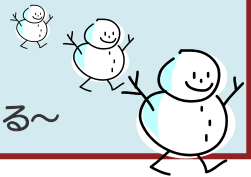
今月の
テーマ

はじめに 教育の世界こそ変革を

1. 今がチャンス!? 噂の「サ高住」

2. 今年の昇給はお決まりですか?? < 診療所編 >

3. 「相続」が「争族」にならないために ~遺言書に想いを込める~



教育の世界こそ変革を

政治や経済界のリーダーを育てるために京都大学は、大学院まで一貫体制の全寮制の大学院を平成24年にオープン予定だと報じました。その教育は、「医薬生命、法律政治といった必修科目を全て英語で実施し、国連などへのインターンシップも経験できるようにする」とありますから画期的な取り組みだなと感じました。製造技術では強みをもっていても、社会全体を見ながら活かしていく力が日本は弱いために、韓国等の企業に遅れをとり、また政治的にも国際社会の中でリーダーシップを発揮しているとは言い難く国益がどんどん損なわれている状態ですので、このような教育機関ができる事は今後の日本に大きな夢や希望を与えるように感じます。1万円札の福澤諭吉翁が現在の慶應義塾大学を開き、松下幸之助が松下政経塾を作ったように、教育界のみならず今後の日本の成長に大きく貢献する可能性を秘めていると思います。米国でも、100ドル札のベンジャミン・フランクリンが創立したペンシルベニア大学は、医学、人文科学、建築学、エンジニアリング、および教育学における草分け的存在となっています。

ところで、米国の場合、全寮制の学校は「ボーディング・スクール」と呼ばれアメリカの国家戦略「世界中の有能な人材を『集めるだけ』でなく定着させる」ための重要な基礎ベースとして力が入れています。米国は、MBAやロースクールなど外国人に広く門戸を解放していますが、母国に帰国してしまうケースが多いため、彼らに米国に定着してもらい国家繁栄に貢献してもらおうという目論見です。都会の退廃から遠ざけ、両親と一緒にいる事への甘えを防ぎ、リーダーシップを育成するには、教師も生徒と寝食を共にしたほうが教育効果が高いと考えられているのです。日本のような学習指導要領もなく、独自の教育体制を実施しています。教育は、将来自分にリターンがあるので私的な側面もありますが、皆が読み書き計算ができ、高い学力をもってれば、社会は安定し発展しますから、公的な側面もあるといえます。特に近代のように、情報が価値をもつ情報化社会では、高度な知識の習得とその絶え間ない更新により知識労働者の生産性を高めることが企業や国の競争力を決するといっても過言ではありません。

したがって政府が税金からお金を出すことにも意味がありますが、中身にまですべて口を出す体制はいかなるものでしょうか。介護の世界ですと行政主体の措置制度から利用者が主体となって施設を選ぶ保険制度に移行し、批判はたくさんありますが、行政が全て実施していたときよりも多様なサービスが展開されるようになっています。介護の世界が措置から保険制度へ変革した事と同様に、全寮制も含め、教育も独自性のあるものを打ち出していけるように、教育バウチャー制度の導入が必要だと痛感します。この制度は、ハンガリー出身でノーベル賞を受賞したユダヤ人フリードマン博士の提言ですが、アメリカやイギリス、オランダといった国々が導入しています。日本でも検討されましたが、このバウチャー制度は、政府から年間教育費に相当する利用権を支給し、国公立問わず認定された教育機関で利用者が自分のお金を足して利用する形態で、学校側は利用された券を政府に提出するとお金がもらえる制度です。最初から補助金を出し、教育の中身まで口を出す今の制度とは大きく異なりますので、学校間の競争が激しくなりますから反対も多く導入には至っていません。

現状、渡米して博士号を取得する数も中国や韓国の足元にも及ばなくなってしまった、内向きで勉強への意欲が競争相手の国々に比較して低い日本でこそ、国家戦略としてユニークな教育機関をつくっていくべきだなと感じます。毎年、ノーベル賞の受賞の発表があると日本全体が明るくなるわけですが、その受賞者の30%以上を世界人口1%に満たないユダヤ人が占めているのは、教育に力をいれ教育の世界を牛耳っている事に大きな原因があります。教える優秀な先生も教わる優秀な生徒もユダヤ人という図式が、米国を中心とした世界では多いようですから、勤勉な日本人こそ、この図式になりたいものです。全寮制に代表されるユニークな学校がどんどん出現し、情報化社会の中で自立的に判断し連携を図っていける各業界のリーダーがどんどん輩出される、そしてそれを後押しする制度となりうる教育バウチャー制度について、真剣に検討する必要があるのではないのでしょうか。

成迫 升敏



今がチャンス！？噂の「サ高住」

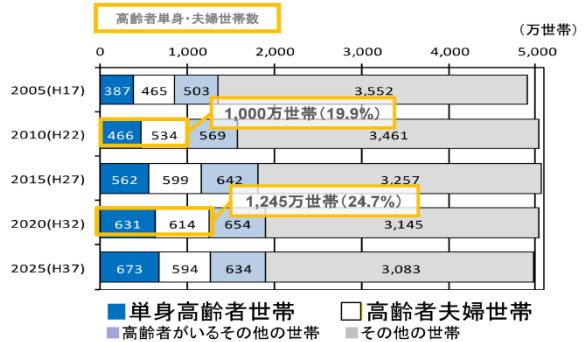
昨年 10 月 20 日に、「高齢者住まい法」が改正され「サービス付き高齢者向け住宅」（以下、サ高住）制度が施行されました。「サ高住」制度とは、安否確認や生活相談など高齢者を支援するサービスを備えた高齢者向け住宅のことです。今回は今噂の「サ高住」についてご紹介致します。

現在、日本では急速な高齢化が進み、単身や夫婦のみの高齢者世帯が今後増加していくと言われています（右図）。そのため、自宅での生活が維持できず介護施設（特養や老健など）に入所を希望する高齢者は年々増加傾向にあります。施設整備が進まず、申し込みをしても入居できない待機者が 42 万人に上ると言われています。施設整備が進んでいないのは、介護保険財政のひっ迫により介護保険を多く使う介護施設の増設を国が抑制しようとしているためです。しかし今後さらに独居の高齢者世帯が増加していくと予想されるため、高齢者が安心して住まいを確保する必要があることから今回の改正につながりました。

こうした背景から、「サ高住」は介護施設に比べ人員基準や設備基準が緩和され、さらに医療法人や一般の営利法人の参入も認めることで整備の活性化を図り、5 年間で 60 万戸もの整備をするとしています。さらに、国が「補助金*1・税金・融資」の 3 つの優遇措置を講じ支援するため、事業参入される方は大きなメリットを受けることができます。

*1 平成 23 年度の補助金申請は 1 月末期限となりますが、平成 24 年度においてもほぼ同額の補助金予算が用意され、補助金は継続される見込みです。

【単身高齢者世帯・高齢者夫婦世帯の増加】



出展：国土交通省 HP

■ 国の 3 つの優遇措置

補助金	住宅部分	新築	建築費の 1/10 の補助金を支給（最大 100 万円/戸）
		改修	改修費の 1/3 の補助金を支給（最大 100 万円/戸）
	高齢者生活支援部分	新築	建築費の 1/10 の補助金を支給（最大 1,000 万円/施設）
		改修	改修費の 1/3 の補助金を支給（最大 1,000 万円/施設）
税 制	所得税・法人税		当初 5 年間は 40% の割増減価償却が可能（耐用年数 35 年未満は 25%）
			要件：1 戸当たりの床面積が 25 ㎡以上（専用部分のみ）あり 5 戸以上であること
	固定資産税		当初 5 年間は税額を 1/3 とする
			要件：1 戸当たりの床面積が 30 ㎡以上（共有部分含む）あり 10 戸以上・建設補助受給
	不動産取得税		家屋：課税標準額から 1 戸当たり 1,200 万円控除
			土地：家屋の床面積の 2 倍に当たる土地面積相当分の不動産取得税を減額
			要件：固定資産税の税制優遇要件と同じ
融 資	・住宅融資支援機構から担保要件を緩和した融資を実施		
	・入居一時金の支払いに対して、民間金融機関のリバースモーゲージ*2 を住宅融資支援機構の住宅融資保険の対象に追加したことで入居者への案内が可能		

*2 自宅を担保にして金融機関から借入れ、死亡時に自宅の売却によって返済する仕組み

これらの優遇措置を活用すると、固定資産税・不動産取得税を大幅に減税することができます。（右表参照）

今回の改正を受け、今後急激に「サ高住」への参入が進むと予想されます。それに伴い事業所ごとの独自サービスや価格競争も激しさを増していくと予測されますので、参入をご検討の際は経営方針や自社の強みについてもしっかりと検討することが必要です。

上記以外にも開設するための基準や補助金の申請、運営方法などいくつか検討すべきポイントがありますので、ご興味のある方は弊社担当者までご相談下さい。

固定資産税・不動産取得税の減税シミュレーション（国土交通省試算）

【前提条件】 戸数：30 戸（戸当たり 30 ㎡） 敷地面積：800 ㎡ 戸当たり建設費：900 万円 土地取得額：1 億円			
ランニングコスト	特例なし	特例あり	減税額
固定資産税（年間）	227 万円	76 万円	151 万円
不動産取得税（家屋）	486 万円	0 円	486 万円
不動産取得税（土地）	90 万円	0 円	90 万円
合計（初年度）	803 万円	76 万円	727 万円
合計（5 年間）	1,585 万円	344 万円	1,241 万円



今年の昇給はお決まりですか?? < 診療所編 >

厳しい寒さの冬も終わりが近づき、定期昇給の季節が近づいてきました。東日本大震災や、欧州債務危機への不安など、昨年から日本経済は厳しい状況が続いています。財団法人労務行政研究所による2012年の上場企業賃上げ見通し調査によりますと、2012年の予測は昇給額 5,277 円・昇給率 1.7%程度となりました。この数値は、昨年2011年の主要企業の賃上げ実績（昇給額 5,555 円・昇給率 1.7%）を若干下回る水準です。

このような中、医療機関は景気の影響が他の業界に比べて少なく、比較的安定した収入があるため、一般企業と比べて昇給傾向が異なります。そのため、医院の先生が昇給額を決定する際、過去の支給実績や他の医療機関の支給状況などを参考にされているところが多いようです。そこで今回は、今年度の定期昇給に向けて、弊社顧問先医科・歯科診療所の昨年の昇給額・昇給率の実績を集計してみました。



平成23年度の昇給実績は

表1は昇給した従業員の割合です。その中で、昇給した人のみを抽出した昇給額と昇給率について集計したものが表2、3です。表2は正社員の基本給、表3はパートの時給の集計です。

表1 昇給した人の割合

医科		歯科	
看護師	事務	衛生士	事務
68%	63%	69%	61%

表1、表2より有資格者は、事務スタッフよりも昇給する従業員の割合が高く、また昇給額・昇給率についても共に高い傾向があります。現在、看護師・衛生士の求人数は多く、有資格者の人材確保は大変な状況です。その中で、従業員のモチベーションを保ち、人材流出を防ぐためにも、昇給額は事務職に比べ高くなっている傾向があると考えられます。

表2 平成23年4月 正社員の平均昇給

	医科		歯科	
	看護師	事務	衛生士	事務
昇給額	4,892 円	3,497 円	3,821 円	3,100 円
昇給率	2.156 %	1.992 %	2.161 %	1.844 %

表3 平成23年4月 パート社員の平均昇給

	医科	歯科
昇給額	37.5 円	17.9 円
昇給率	3.046 %	2.054 %



自院にあった昇給方針を!

定期昇給以外に支給する賃金を上げる方法として、基本給の昇給はしないが精勤手当等、手当を厚くする方法や、その年の賞与で増額し総支給額をあげる方法があります。基本給を上げるのに対し、手当は基本給と異なり賞与の計算基礎を含めないことが多いため、賞与への影響が少なく、賞与は医院の経営状況、従業員の勤務態度や仕事の実績といった医院の経営実態や、従業員の状況を見ながら柔軟に支給することができます。これは、医院の収入が一定水準のなかで、定期昇給のように、毎年必ず賃金を上げることで人件費の割合が増え、経営状況を圧迫することを防げます。

また、毎年昇給する目的には、従業員の労働意欲の向上、従業員の生活水準の向上、従業員に対する感謝の気持ち、経費となる人件費を増加させることによる節税効果、社会的慣習等が挙げられます。特に医療機関スタッフにとって、労働意欲向上のために賃金上昇は重要です。毎年少額でもよいので昇給し、従業員の職場満足度を高めることは、従業員の労働意欲の向上につながり、従業員を定着させ医院のサービスの質を向上、維持させる効果があると考えられています。



診療報酬改定と昇給

今年は二年に一度の診療報酬改定があり、医院経営に様々な影響を与えることが予想されます。改定後、医院の収支がどのように変化するか見極めながら、自院にあった昇給を決めるのが良いかと思います。また、医療機関ごとに昇給の方針、個別事情等もあると思いますので、より詳しい事例や内容については弊社担当者までご相談ください。





「相続」が「争族」にならないために ～遺言書に想いを込める～

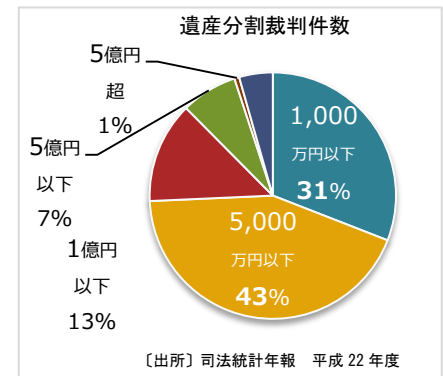
1月6日に閣議決定された「税と社会保障の一体改革」素案には、2015年1月からの相続税増税案が盛り込まれました。素案では、基礎控除額を5,000万円から3,000万円に圧縮し、さらに、相続人1人当たりの控除額も1,000万円から600万円に引き下げることなどが注目すべき改正点です。しかしながら、この改正によって、相続税の納税対象者は現在の4%から6%に上昇するのみで、90%以上の人にとっては依然として相続税はかかりません*1。だからと言って「相続なんて、大した財産のないうちには関係ないよ」と考えるのは大きな間違いです。それは何故でしょう？

*1 平成21年の死亡者数約114万人、納税者数は約4万6千人

「争族」は他人事ではない!!

相続税がかかるのが6%だったとしても、相続自体は家族・親族がいれば100%、誰の身の上にも起こります。つまり、「相続税問題」と「相続問題」はイコールでは無いということです。そしていわゆる「争族」と言われるようなトラブルは相続税がかかる、かからないに関係なく起きているのが現実です。

右のグラフは遺産分割をめぐる裁判の件数割合を財産別に見たものです。お分かりのように遺産分割事件全体の74%が5,000万円以下、つまり相続税がかからないケースだということになります。どうやら財産が少ないほど分ける方が難しくなりトラブルが起こりやすいようです。



遺言書は円満相続の近道!!

相続が発生した場合、基本的には相続人間での話し合い(遺産分割協議)によって財産は分けられますが、それがこじれると「争族」になってしまいます。そのため事業を引き継ぐ相続人には事業用財産を集中させたり、高額な土地等の重要な財産については生前からの対策が非常に重要となりますが、その手段として有効なのが「遺言書の作成」です。これにより親の想いを具体的に残すことができ、また、争族を未然に防ぐこともできます。しかし、作り方を間違えればかえって争いが激しくなってしまうこともありますので、押さえて欲しい作成のポイントいくつか挙げてみました。

1 遺言内容を整理する 誰に・何を・どれだけ相続させるのかを明確にしてください。その際に財産(借金や保証人などのマイナスの財産も)に漏れがないかを確認して下さい。漏れがあると、それを誰が相続するかで揉めることになりかねません。

2 不動産は物件ごとに 不動産を共有にすると、いざ売却や建替え等が必要となった時に共有者全員の意見が合わないと動けなくなってしまいますので、極力避けてください。なお、自ら共有財産をお持ちの場合は、相続前に整理してから次世代に残すのがよいでしょう。

3 自社株や事業用資産の後継者への集中 会社経営の安定化のために一人の後継者に集中させる必要があります。会社に関係のない他の相続人に会社の株式や事業用資産が分散してしまうと“お家騒動”の元になりかねません。

4 遺留分に配慮する 兄弟姉妹を除く相続人には、遺留分(最低限の相続分)が認められています。遺留分を侵害するときは、その理由を付して遺言書を作成しますが、トラブルの元になりますので、出来るだけ遺留分は侵害しないようにしましょう。

5 法的に有効な遺言書であること せっかくの遺言書でも、遺言書として認められなければ意味がありません。近年、金融機関では自筆証書遺言を認めない流れがあり、金融資産の分割に時間がかかるケースが増えてきていますので、法律的な不備が発生しない公正証書遺言がお勧めです。なお、当社では作成前のご相談を承っております。

6 想いを残す 遺言書を作成した経緯や財産分けの理由、又、家族等への感謝の言葉や想いを伝えましょう。ここがあるとないとでは、遺言書を受け取った側の気持ちは随分と違って来るはずです。

気軽に残せるエンディングノート

それでも「遺言書は重すぎる」という方には、エンディングノートはいかがでしょう？遺言書のような法的拘束力はありませんが、自分自身の生い立ちや思い出に始まり、家族に残しておきたい言葉、財産等の明細とその分け方、お葬式の事まで幅広く書き記しておくことができます。交友関係も記載できるので、もしもの時には家族も随分と助かるはずです。当社でも販売しておりますので、ぜひご利用いただき、日頃なかなか話題にできない相続について、もっと気軽に家族と話し合ってみてはどうでしょうか？(以上)

