



医療機関版

NEWS LETTER

2017 年 5 月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

Topic

中小経営強化税制、医療は大きく制限



平成 29 年度税制改正で創設された「中小企業経営強化税制」。「生産性向上設備投資促進税制」等に代わる新たな制度として期待されていましたが、ふたを開けてみると、医療業界には大幅な制限が設けられていました。

中小企業経営強化税制とは

この制度は、中小企業等経営強化法の計画認定に基づいた設備投資を、即時償却等で強力に後押しするものです。従来の「機械装置」に加え、「器具備品」や「建物附属設備」も対象となり、サービス業も含め、中小企業の生産性向上に幅広く貢献する措置へと改組されました。適用期間は、平成 29 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの 2 年間です。

大きな投資となる医療機器や建物附属設備で適用できた場合の効果は大きく、これまで広く活用されてきた「生産性向上設備投資促進税制」や「中小企業投資促進税制の上乗せ措置」に代わる制度として、医療業界でも発表当初から注目されていた税制でした。

医療機器と建物附属設備が対象外に

対象となる「特定経営力向上設備等」とは、経営力向上設備等のうち経営力向上に著しく資するもので、認定を受けた経営力向上計画に記載されたものです。

先に発表された大綱では、対象企業の範囲について「青色申告書を提出する中小企業者等で中小企業経営強化法の経営力向上計画の認定

を受けたもの」と記載されており、それ以上の制限等には触れられていませんでした。

しかしその後、省令案等を通じて詳細が明らかとなる中で、業種による制限が設けられることが明確になりました。医療業界に関連する制限は次の 2 つです。

器具及び備品

- 医療機器にあつては医療保健業を行う事業者が取得又は製作をするものを除く。

建物附属設備

- 医療保健業を行う事業者が取得又は建設するものを除く。

つまり、今回期待された「医療機器」「建物附属設備」への対象拡大が、医療保健業の事業者には適用されないということになります。

なお、「医療用機器の特別償却制度」は、平成 29 年度税制改正にて、対象機器の見直しを行った上で、適用期限が 2 年延長（平成 31 年 3 月 31 日まで）となりました。500 万円以上の高額な医療用機器の取得の際は、こちらの制度の活用をご検討ください。

医療機関等における転職者採用の実態

平成 29 年 3 月に発表された調査結果※によると、医療機関等（以下、医療、福祉）で転職者がいる割合は全産業平均の 35.7%を上回る 45.3%で、調査対象業種中 3 番目に高い割合となっています。ここでは同調査結果から、医療、福祉における転職者採用の実態をみていきます。

転職者の募集方法

転職者の募集方法で回答割合の高い方法の上位 5 つをまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】転職者の募集方法（複数回答、%）

	医療、福祉	全体
ハローワーク等の公的機関	78.8	65.7
求人情報専門誌、新聞、チラシ等	42.0	38.5
縁故（知人、友人等）	36.3	30.8
自社のウェブサイト	25.3	18.6
民間の職業紹介機関	22.3	17.3

厚生労働省「平成27年転職者実態調査」より作成

医療、福祉では、ハローワーク等の公的機関や求人情報専門誌などを使った募集が多いことがわかります。また、縁故（知人、友人等）の割合も 36.3%となり、調査対象全体（以下、全体）の割合よりも高くなっています。

転職者採用の問題点

次に、転職者採用時の問題をみると、医療、福祉では問題があるとした割合が 90.5%になりました。全体の 82.0%よりも高い割合です。採用する際の問題点をまとめると表 2 のとおりですが、必要な職種に応募してくる人が少ないことの割合が 64.5%で最も高くなっています。次いで、応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと、採用時の賃金水準や処

遇の決め方が 30%を超えています。

【表2】転職者を採用する際の問題点（複数回答、%）

必要な職種に応募してくる人が少ないこと	64.5
応募者の能力評価に関する客観的な基準がないこと	33.8
採用時の賃金水準や処遇の決め方	31.8
採用後の処遇やキャリア形成の仕方	13.1
その他	6.2
転職市場に関する情報が少ないこと	5.5

厚生労働省「平成27年転職者実態調査」より作成

処遇を決める際に考慮したこと

最後に、転職者の処遇を決める際に考慮した要素をみると、表 3 のとおりです。

【表3】転職者の処遇（賃金、役職等）決定の際に考慮した要素（複数回答、%）

これまでの経験・能力・知識	75.5
免許・資格	65.7
年齢	35.8
前職の賃金	19.7
その他	15.8
学歴	15.1
前職の役職	4.1

厚生労働省「平成27年転職者実態調査」より作成

医療、福祉では、これまでの経験・能力・知識が 75.5%で最も高くなりました。次いで免許・資格が 65.7%で、この 2 要素が 50%を超えています。

医療、福祉業界では免許や資格が必要な職種があり、転職者の採用が難しい面もあるでしょう。せっかく採用した人材が早期に辞めることのないように、採用後の定着率を高めるための取組も重要になってきます。

※厚生労働省「平成 27 年転職者実態調査」

日本標準産業分類（平成 19 年 11 月改定）に基づく 16 大産業に属し、5 人以上の常用労働者を雇用する事業所から、産業別、事業所規模別に無作為に抽出した事業所とそこに就業している一般労働者の転職者から、無作為に抽出した労働者を対象にした調査です。事業所調査の調査客体数は 17,023 事業所、有効回答率は 61.8%、個人調査の調査客体数は 11,191 人、有効回答率は 54.4%となっています。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/6-18.html

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『産休中および育休中の社会保険料負担の取扱いは？』



女性職員の一人が妊娠し、産前産後休業（以下、「産休」）および育児休業（以下、「育休」）を取得した上で復帰する予定をしています。これらの休業中は、給与が支給されないため、社会保険料の負担はどうかと心配しています。休業中の社会保険の取扱いはどのようになるのでしょうか？



産休中および育休中の社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料）は、申請をすることによって、事業主負担分、本人負担分ともに免除となります。

詳細解説：

かつては出産を機に退職する女性職員は少なくありませんでした。ところが徐々に、産休や育休の取得が当たり前となってきており、多くの職員は休業を経て、職場に復帰するようになってきています。国としても出産・育児からの職場復帰を促進するため、各種休業制度等を整備すると同時に、休業中の社会保険料に関する免除制度を設けています。そ



の制度を利用する際には下表の手続きが求められます。

育児介護休業制度に関しては、法改正が行われ今年1月に施行されましたが、再度改正が行われ、10月より2歳までの育休の延長が実施されます。秋までには規程の見直しが必要となりますので、忘れずに対応するようにしましょう。

<産休・育休中に関する社会保険料関係手続一覧>

時期	手続名称	内容
産休時	産前産後休業取得者申出書	産休を取得し保険料の免除を受けるための届出
	産前産後休業取得者変更（終了）届	産休の取得期間予定が変更・終了となる際の届出
育休時	育児休業等取得者申出書	育休を取得し保険料の免除を受けるための届出
	育児休業等取得者終了届	育休の取得期間予定が変更・終了となる際の届出
産休・育休 復帰時	産前産後休業終了時報酬月額変更届	産休の終了後に、従前に比べ報酬が変動する（残業の増減含む）場合の届出
	育児休業等終了時報酬月額変更届	育休の終了後に、従前に比べ報酬が変動する（残業の増減含む）場合の届出
職場復帰・ 養育開始後	養育期間標準報酬月額特例申出書	子を養育することにより報酬が低下した場合、養育前の報酬に基づき将来の年金算定を受けられる届出
	厚生年金保険養育期間標準報酬月額特例終了届	子を養育することが終了した場合の届出

事例で学ぶ 4 コマ劇場

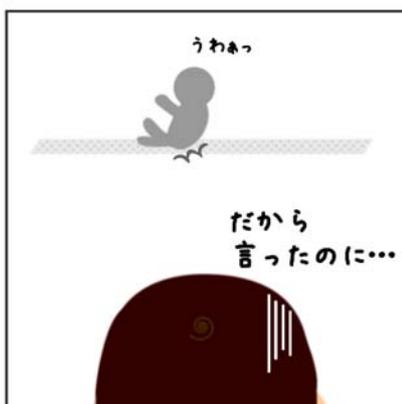
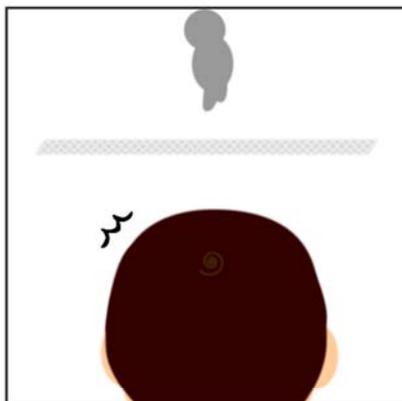
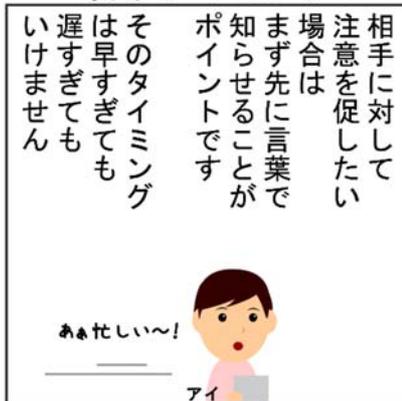
今月の接遇ワンポイント情報

『言うタイミング』



ワンポイントアドバイス

言うタイミング



患者様への注意を促したい場合は、先に言葉で知らせ、その後、説明の状況に遭遇することが望ましく、不安や危険を回避することができます。

その言葉と行動（誘導）の“タイミングのズレ”が、ポイントです。

しかし、患者様との対応で《説明の言葉と動作》を同時に届けている場合が多いのではないのでしょうか。特に初めて訪れた患者様や高齢の方にしてみますと、驚きや不安を覚えます。

アイさんの場合も、段差の注意と段差に届くタイミングがほぼ同時でした。

このようなケースの他、歯科医院で患者様にエプロンを掛ける場合、「エプロンを、お掛けします」この言葉と同時に手が首に回ってしまえば、言葉を伝える意味は半減してしまうでしょう。また、言葉より先に手が首に回っていれば、患者様が警戒心を持ったり、驚いたりするでしょう。

患者様の洋服を引き上げる場合なども同様です。行動が先になってしまえば、恐怖心や驚きがあります。患者様へ事前に『配慮の一言』があれば、安心していただくことができますし、丁寧で温かな印象を届けることができます。

動作（誘導）を行う前の“配慮の一言”がどのくらい出ているのでしょうか。ご自身の対応を振り返ってみましょう。“タイミングのズレ”を意識できると、より一層、よい対応に繋がることでしょう。