

【令和4年10月1日より、労務関連で改定される3つの事項】

令和4年10月1日に、労務関連で改定される事項3つについてお伝えします。

1 雇用保険料引き上げ

従業員さんの給与から控除する雇用保険料が、総支給額の0.3%から0.5%に変更になります。

来年の労働保険料の計算の際、従業員さんからの徴収が少ない場合、事業所の負担が増えてしまいますので、給与計算の際に、忘れずに変更しましょう。

2 最低賃金引上げ

京都	968円 (+31円)	2022年10月9日
大阪	1,023円 (+31円)	2022年10月1日
兵庫	960円 (+32円)	2022年10月1日
奈良	896円 (+30円)	2022年10月1日

3 社用車管理

対象：乗車定員が11人以上の白ナンバー車1台以上または白ナンバー車5台以上を保持する企業
 対応必要事項：運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと
 アルコール検知器を常時有効に保持すること

※なお、③のアルコール検知器試用義務については、アルコール検知器の供給状況等を踏まえ、当分の間は適用しないこととなっていますが、適用は時間の問題だと思っておりますので、対象の事業所は、準備をしておきましょう。



社会保険労務士アイ神戸
社会保険労務士 大橋 容子

USEFUL INFORMATION

医業支援No.1宣言! 情報発信中!

神戸医院診療所
経営ドットコム



公式YouTube
チャンネル



LINE公式
アカウント
@470bfttv



所長の
Instagram
@cool.corgi



芦田会計グループ ASHIKAI GROUP SINCE 1967

TEL. 0120-935-041

神戸市中央区江戸町85番1 ベイ・ウイング神戸ビル14階

[税務] 税理士法人芦田同会計事務所 <https://www.ashikai.jp/>

[労務] 社会保険労務士アイ神戸 <https://aikobe.com/>

[相続] 行政書士法人神戸相続サポートセンター <https://www.kobe-souzoku.com/>



NEWS LETTER

1. 所長荒木コラム
2. 特集 (歯科医院インタビュー)
3. 税務コラム
4. 労務トピック
5. 弊所からのお役立ち情報



季刊誌
vol.4



え え し か い つ う し ん

A 歯科医通信

ASHIKAI GROUP PRESENTS

所長コラム

心に火を付ける

コロナ不安、ロシアのウクライナ軍事侵襲、物価高、閉店・倒産、赤字、資金繰り不安、借入返済、人材採用難、有名芸能人の孤独死など数え上げるとキリがないくらい、日本列島が総不安時代に突入したように思われます。特に経営者の方々は、先のない時代を実感されていらっしゃるのではないのでしょうか。人は、自ら火を付け燃えることが出来る人、誰かに火を付けられると燃える人、何をやっても燃えない人、の3つのタイプに分けられます。こういう困難な時代に活躍するのが、自らに火を付けられるタイプの経営者ではないでしょうか。いくら豊富な知識を持っていても、怖気づいてしまったり動しなければ、成果を出すことは出来ません。しかし、心が不安に覆い尽くされた人は、



代表社員 税理士
荒木 敬雄
NORIO ARAKI

往々にして身動きすらできなくなってしまうものです。こんな話があります。ある山で遭難した一団が、たまたま見つけた地図を頼りに、命から生還したそうです。後で分かったことですが、実はその地図は別の山の地図だったのです。このように人は信じられるものがあれば、無限の力を発揮します。そのためにまず信じるべきは、「自分」ではないでしょうか。自分のことが信じられないと、何事もうまくいかないものです。自分を信じ、自分の心に火を付けてみましょう。見渡せばチャンスは無限に存在しています。経営者自らの心が燃えれば、いくらでもそのチャンスを活かすことができます。着火のきっかけとしては、マッサージ、鍼灸、ゴルフ、マラソン、ターボ車に乗る、趣味にお金を使うなど人により様々ですが、私独自の着火法をご紹介します。

それは、家内の実家の敷地にホウボウに生えた草を、草刈機で何時間にもわたって刈り込むことです。夏のうだるような猛暑の中、汗でベトベトになりながら、腰に蚊取り線香をぶら下げ、スロットルを高速回転にして、無心に刈り続けるのです。あるとき、あまりに集中して草刈りをしていないため、声を掛けても反応がない私に、お義母さんが私の後ろから背中をたたいた時は、死ぬほどビックリしました。草刈りをするのは、それほどまでに集中し、アドレナリンが分泌出来るのです。冒頭に暗い話を書きましたが、視線を変えれば、この世はチャンスに満ちています。事実コロナ禍に入ってから、ニューヨーク株価は上がり続けています。ちょっと視線を上げて、広い世界を見てみましょう。そして心に火を付けて、この無限のチャンスを手に入れましょう。



Catch on fire!

カウンセリング・マネジメント ～大所帯医院が目指す理想の姿～

荒木：スタッフ40名を超える大所帯と聞いています。マネジメントする上で苦労されていることはありますか？

逢坂：やはり女性社会なので、やりにくいところはあります。しかし「会社としてこうしてもらわないと困る」という意見は伝えるように意識しています。

荒木：女性が気持ちよく働いてもらう上で工夫されていることはありますか？

逢坂：一つはカウンセリングと同じく「話を聞く」ということです。まずは全部聞いて、その上で応じた答えを導き伝える。もしくは個別に時間をかけて対応しています。デリケートな内容もたくさんあるので、感情で話さないようにしています。

荒木：私は過去に失敗したことがあって、ただ延々と愚痴を言われただけで会話が終わったことがあります。そのような時の対応策があれば教えてください。

逢坂：私は愚痴を言われたときには「認める」ことからスタートします。ある程度認めるというのが大事なんだと思います。認めることで感情は収まってきます。そこから本題に入って明確に話をするようにしています。「あなたが言っていることはすごく分かる。僕も考えるから。でも会社の方針としてはこうだから、ちょっと考えてみてよ」いう形で一度相手に投げます。

荒木：スタッフ育成について、実務経験のない方が最短で1人前になれるノウハウなどはありますか？



逢坂：衛生士、助手などの立場ごとにマニュアルがあります。それは立場が異なるスタッフが見ても理解できるマニュアルにしています。それにより書いてあることは（役職の異なるスタッフの目もあるので）言わなくても出来るように責任を持たせています。そのマニュアル自体もスタッフが作っていますので、自分たちの現場に合ったマニュアルになっています。

荒木：事務長として、院長とスタッフの中間に立つ上で気を付けている点はありますか？

逢坂：院長の意見を聞いた上で、自分なりに伝えやすいように、スタッフが傷つかないように言葉を選んで話をすることはあります。

荒木：これから事務長として目指す理想の姿はありますか？

逢坂：いち医院として大所帯になっていますが、スタッフ個々はまず自身の生活を大切に考えているはずで、そのような点から衰退していくような組織ではよくありません。組織が大きくなると安定を求めるあまり王道といわれる手法に惹かれます。しかし、所詮は人が過去に歩んだ道のことで、常に新しいことに積極的に挑戦を続けていきたいと考えています。



INTERVIEWEE (話し手)

柴田 歯科 歯科技工部代表 統括マネージャー 逢坂一志 (写真右)
【経歴】 歯科技工所勤務後、医療法人愛弘会 しばた歯科入社。
歯科技工だけでなく、トリートメントコーディネーターとして患者さんに寄り添ったカウンセリングを行っている。

INTERVIEWER (聞き手)

税理士法人 芦田合同会計事務所 代表社員 税理士 荒木敬雄 (写真左)

インタビューこぼれ話

インタビューの中で1番多かった言葉が「話を聞く」。患者さんでもスタッフでも、人とのコミュニケーションにおいて「聞く」ことの重要性和効果を改めて感じる事ができました。2号にわたってお話しいただきました逢坂さん、本当にありがとうございました。

税務 コラム

TAX COLUMN その福利厚生費は大丈夫？

福利厚生費ときいて、どんな経費をイメージされますか？

福利厚生費とは「従業員・役員への福利厚生のために支出する費用」という考え方が一般的です。いわゆる、忘年会、歓迎会、残業食代などですね。ただし、従業員のための支払いなら何でも厚生費になるわけではない、ということは御存知でしょうか？

例えば、理事長がゴルフ好きなスタッフ3人と一緒にラウンドしたとしましょう。

この支払いは福利厚生費になりますか？正解は、、、なりません。

基本的には、役員・従業員「全員」に対して平等に与えられた権利・サービスなどが、福利厚生費と認められると捉えてください。ですので、ゴルフ代がダメなのではなく、スタッフ全員参加なら厚生費として問題ないことになります（自らの意思による不参加者はいてもOK）。

そして2つ目に、「換金できない」というのもポイントです。

スタッフ全員に商品券・旅行券をあげました。これは、、、ダメですね。

ダメというか、福利厚生費ではなく、給与課税の対象になりますね。

経費は経費ですが、スタッフに所得税がかかります。

なんとなくわかってこられましたか？誰しも心当たりのある身近な具体例を挙げてみました。

実は奥が深い福利厚生費。これ厚生費でいけるかなというときは、ぜひ事前に芦田会計にご相談ください。

自院の事例で詳しく聞きたい、個別に相談したい等、お気軽にお問い合わせください。

税理士法人 芦田合同会計事務所
税理士 原 崇 浩

MANAGEMENT ADVICE

明日から使える経営の小ネタ その5

～メンテ通院を増やすメリット その1 (1:5の法則と5:25の法則)～

今回から数回にわけて、メインテナンス来院比率を高めるメリットと手法について解説します。メンテ患者数を伸ばす最大のメリットは利益率の向上です。コストに関する有名なマーケティング法則に「1:5の法則」と「5:25の法則」というものがあります。「1:5の法則」とは、新規顧客を獲得して売上を上げるコストは既存顧客を維持して売り上げるコストの5倍かかる…という法則です。一般企業でもコストをかけ、見込み客を発掘しても成約に繋がるものはほんの一握りです。一方で既存顧客を維持して売上を上げるには、社内サービスの充実など低コストで実現可能です。そして「5:25の法則」は5%の既存顧客離脱を防ぐことによって、利益率が25%改善することができる…という法則です。既存顧客は紹介などを通じて新たな顧客を連れてくる可能性があることや、次回の購入時に前回よりも高額な商品を購入する可能性が高くなるのが理由です。歯科においては広告規制がある為、

もともと新患を集める手段は限られています。その為、既存患者の離脱は他の業種以上にダメージが大きくなります。つまりメンテ患者というリピーターを脱落させずに増やし続ける仕組みがあるか否かが、長期的な経営の安定～拡大に影響します。しかし現実にはメンテ1年目は90%の方が通院を選択しても、3年後には40%代まで減っていることはよくあります。今回はメンテ患者を脱落させない方法について解説します。

株式会社SETO 代表 背戸土井 崇

患者心理に特化した経営システムを提案。新たな設備投資やスタッフ募集を必要とせず、自費単価UPや診療時間短縮などの生産性向上に成功実績を数多く持つ。本コラムでは歯科医院経営に使える小ネタについてご紹介する予定です。

