

# アイエム ニュース!!

第54号

2019.11.10

発行

## 【記事の内容】

### 医業経営

持分なし医療法人への移行 留意点②

### 税 務

法人契約の保険の課税ルールが変更になります！

### 労務管理①

『未払い残業代の請求』

### 労務管理②

『メンタルヘルス不調による休職後の配慮』

### 生命保険・資産運用

「デジタル遺品」の問題点と対策①

### リスクマネジメント

～もしも病気やケガで医師として働けなくなったら～

### 〈ご案内〉

○よろず相談のご案内

医業経営のご相談は、(有)アイエムが承ります



有限会社 アイエム (石川県医師会関連団体)

金沢市鞍月東2丁目48番地(石川県医師会・日赤共同ビル) TEL:076-239-3820 FAX:076-239-3821

詳しくは(有)アイエムのホームページをご覧ください。 <http://www.im-med.co.jp/>



## 持分なし医療法人への移行 留意点②

医療法人の出資持分評価（財産的価値）が高く、持分なし医療法人への移行を検討する際には幾つかの留意点があります。

移行計画認定制度（いわゆる認定医療法人制度：以下「本制度」）を使う場合の留意点のうち、よくあるご質問とその対応法について、厚生労働省より発出されている「持分の定めのない医療法人への移行計画認定制度のQ&A」より幾つか抜粋し、前回（アイエムニュース第53号）同様に確認をしていきます。

（下記Q&Aは上記厚生労働省資料より抜粋し転記：  
筆者で表現の一部を編集）

### < 3. 関連する営利法人 >

Q. 医療法人の役員が取引のある営利法人の役員を兼ねることは可能か。

A. （中略）原則として当該医療機関の開設・経営上の利害関係にある営利法人等の役職員を兼務しないこととなっており、（中略）兼務解消後に申請すること。

#### コメント

最低限、形式基準として充足する必要があるが、営利法人や役員等の業務実態と内容、業務記録や報酬の妥当性等も含めて、その存在意義等の検討を要します。

### < 4. 定款変更 >

Q. 移行計画の認定後、認定を受けた旨の定款変更を省略し、持分を放棄するとともに、直接、持分の定めのない医療法人としての定款変更を行うことは可能か。

A. 認定を受けた日から3か月以内に認定を受けた旨の定款の変更について、都道府県知事の認可を受けないときは認定は取消となると規定されており、認定を受けた旨の定款変更は省略できない。

#### コメント

本件に関連して最低限2度の定款変更を要することから、スムーズに認可を得られるよう、所管部署とは入念に事前の相談をされることをおすすめします。

**実務的には様々な疑問点が生じ、それに係る対応を要します。**

**本件に精通した専門家へのご相談をおすすめ致します。**

#### 医業経営



税理士法人 ノチデ会計  
代表税理士 後出雅敏

#### \*会社紹介\*

税理士法人・医業経営コンサルティング会社・社会保険労務士事務所など各分野のプロフェッショナルをもつ、医業経営の総合支援グループ。顧問先の多数を占める医業分野には特に力を注いでおり、病医院側の状況に応じてオーダーメイドで特に以下の業務を中心に支援を行う。

持分なし医療法人への移行支援、診療・介護報酬等相談、職員が満足する給与・人事評価制度等構築支援、病医院建替え支援、医療法人及びMS法人設立・運営支援、新規開業及び承継開業支援、病床再編、後継者の意思決定・養成支援、M&A支援  
URL [http://nochide\\_kaikei.tkcncf.com](http://nochide_kaikei.tkcncf.com)

# 法人契約の保険の課税ルールが変更になります！

「法人契約の定期保険等の保険料の税務取扱」につきまして、6月28日に「法人税務基本通達の制定について」（法令解釈通達）の一部改正が公示されました。今般の改正を受け、契約日が7月8日以降となる保険契約から見直し後の税務取扱が適用されます。見直し後の内容および経理処理方法の概要をお知らせいたします。

大きなポイントとして、経営者向け保険の課税ルールが大幅に見直される点にあります。多くの商品で保険料の全額が課税対象外となる現状を改め、4～8割ほどを課税対象とする方針です。改正前、資産計上の必要性は、定期保険の場合、種類や保険期間に応じて決められていました。またがん保険や医療保険などの第3分野保険についても、時代に合わせて個別に通達が作られ、保険内容に応じて資産計上が必要とされていました。しかし、今回の改正案では定期保険と第3分野保険について資産計上の必要性の判断基準を統一し、最高解約返戻率にて判断するとしています。改正後、資産計上の必要がある場合を簡単にまとめると下表の通りになります。ちなみに、経営者をご加入されている、契約日が7月8日以前の保険契約については従来の経理処理を継続することになります。

## 〈税務取扱いの見直し内容〉

### (1) 対象となる保険商品

契約形態：法人契約（被保険者：役員・従業員）、個人事業主契約（被保険者：従業員）  
 保険期間：3年以上  
 保険種類：定期保険・第三分野保険  
 かつ、支払保険料が給与とされないもの（受取人が法人の契約など）

### (2) 適用時期

2019年7月8日(月)以後の契約<sup>(※)</sup>にかかる保険料について適用されます。  
 それ以前の契約には遡及して適用されず、従来の税務取扱が適用されます。

### (3) 経理処理の取扱

最高解約返戻率に応じて、経理処理の取扱が以下のとおりとなります。

最高解約返戻率	経理処理の取扱
50%以下 (解約返戻金がない契約を含む)	契約年齢や保険期間の長さによらず、全額損金算入可能
50%超～70%以下	保険期間の当初4割は支払保険料の「4割資産計上（6割損金算入）」 保険期間の当初7.5割経過後から「資産計上額を取崩」 [注] 被保険者一人あたりの年換算保険料相当額が30万円以下は全額損金
70%超～85%以下	保険期間の当初4割は支払保険料の「6割資産計上（4割損金算入）」 保険期間の当初7.5割経過後から「資産計上額を取崩」
85%超	保険期間の当初10年間は支払保険料の「最高解約返戻率×9割」、以降は、「最高解約返戻率×7割」を資産計上 解約返戻金額が最も高くなる時期から「資産計上を取崩」

※資産計上期間と取崩期間の間は、保険料の全額を損金算入（資産計上額の取崩しはなし）

## 税務・会計

木村経営ブレーショングループ  
 代表 木村 岳二



### \*会社紹介\*

昭和50年（1975年）木村光雄税理士事務所として創業。平成26年（2014年）、税理士法人木村経営ブレーションとして法人化。40年以上の歴史の中で、基本業務の月次会計監査・税務申告に加え、お客様の事業環境変化に対応するため、業務の幅を拡げてきた。昭和57年（1982年）、株式会社木村経営ブレーションを設立して以来、医業経営、相続資産対策に特化。平成4年（1992年）、株式会社木村事業承継ブレーションを設立し、合併分割などの組織再編、M&Aまで行い、40名規模のグループに至る。（公社）日本医業経営コンサルタント協会の認定登録医業経営コンサルタント7名在籍。URL <http://www.kkb-jp.com/>

## 『未払い残業代の請求』

先日、突然、お客様のところに横文字名の弁護士事務所から通知書が送られてきました。その会社を退職した従業員の代理人となったことの通知でした。そこには、職場でハラスメントを受けてうつ状態にあることや、未払いの残業代があるので支払って欲しいということ、また退職金の支払いの請求をしたいなどありとあらゆることが書かれていて請求金額は500万円を超えていました。社長は、「うちはキチンと残業代は支払っているし、こんなになるわけがない！」と憤っていましたが、そんなこんなうちに、今度は裁判所から呼出状が届きます。「第1回口頭弁論期日呼出状及び答弁書催告状」とありました。十分なやりとりもなくいきなりの裁判所からの呼出に社長は驚いていましたが、弁護士さんによると最近の傾向では、すぐに裁判にして争いを始めるということでした。これまでの過払い金の請求が収束しつつあるので、それに替わって、弁護士事務所として手っ取り早く売り上げをあげるために、次は未払い残業代の請求ということになるのでしょうか。ただ、私は残業時間というものは争う余地が多く、労働時間と確定することは難しいため未払い残業代の請求は弁護士の仕事には向かないのではないかと考えていました。しかし、今回送られてきた書面からは、「とにかく請求してしまえ！」と考えているのだろうかという感じさえするものでした。書面では、法的な誤りがあったり、退職金制度の無い会社であるにもかかわらず退職金の支払いを求めてきたりとたくさん矛盾点がありましたし、また、事業主が思ってもいなかった残業時間数分の手当が請求されていました。よく経営者は言います。「うちの会社は全部、残業代を支払っているから」大丈夫だと。今回の請求の特徴は、その経営者の残業時間に対する考え方を超えて請求がなされていることです。つまり、残業時間だと考えていなかった時間を残業時間だとして請求されるということなのです。元従業員から請求された時間全部を残業時間とみなされることはないと思います。しかし、経営者が自分の知らないうちに未払いの残業代が毎月、積みあがっているということになっているわけで、そして、その金額はいつの間にかドンドン膨らんでいると考えると恐ろしいですね。

現在の法律では、未払いの残業代を請求された場合、請求時点から2年を遡って計算することになっています。労働基準法で賃金の消滅時効が2年と定められているからです。しかし、今、厚生労働省では、令和2年4月から施行される改正民法に合わせるために、現在2年となっている賃金等請求権の消滅時効を5年に延長すべきとする議論を行っています。そもそも、民法における債権の消滅時効は10年なのですが、短期の債権である「月またはこれにより短い時期をもって定めた雇人の給料」は1年となっているのです。しかし、それではあまりにも短すぎるということで、民法の特別法である労働基準法（115条）で、賃金の消滅時効を2年と定めたという経緯があります。今回の民法の改正により賃金の消滅時効が5年ということになると、その整合性がとれなくなるので、国は賃金の消滅時効を「現行の2年を上回る期間」に延長しようとしているのだと思いますが、当然、使用者側は現行の2年を維持するよう訴えています。年次有給休暇の請求権は、2年ということに変更されないようですが、賃金についてはこれからも議論は紛糾しそうです。

今後、賃金の消滅時効が5年となると、未払いの残業代請求の訴訟件数は激増するでしょうね。なんととっても請求金額が2.5倍になるわけですから弁護士さんにとってはおいしいマーケットになりそうです。

### 労務管理



#### \*会社紹介\*

私共の事務所は、複雑化する労務の問題を経営者と一緒に解決していくという考え方に立っています。使用者と労働者の関係が複雑化する中で、少しでも経営者のお役に立てるようあらゆる面でのサポートを心がけており、よりよい職場環境作りのお手伝いをさせていただいております。



## 『メンタルヘルス不調による休職後の配慮』



メンタルヘルス不調で休職していた職員が、このたび復職することとなりました。診断書には復職可能と記載されていますが、残業をする等、休職前と同じような業務ができるのか、また、させてよいのか、医院として心配があります。配慮が必要なのか、配慮するのであればどのような配慮を考えるのがよいでしょうか？



医院としては、復職の是非の判断を行うだけでなく、スムーズに復職できるよう復職後の流れについても検討しておくことが望まれます。例えば、復職はするものの、リハビリのように一時的に業務の負担を減らし、ならししながら徐々に休職前と同じ程度の業務を行えるレベルまで戻していく方法が考えられます。このような配慮について必要性を示す裁判例も見られることから、ルール化も含めて、取り扱い方法をあらかじめ検討するようにしましょう。

### 詳細解説：

メンタルヘルス不調により休職をしていた職員について、医院は休職するに至った症状が回復し、休職前と同じ程度の業務を行えることを条件にして復職の判断することが一般的です。しかし、そもそもメンタルヘルスの症状や治癒を確認することは、専門機関であっても難しいといわれており、すぐに再発してしまうケースも多く見られることから、復職の是非だけでなく、復職後どのようなステップで業務にあたるのかといったことも、検討することが望まれます。具体的には、すぐに休職前と同じ業務量や責任の状態での復職させることは身体的・精神的な負担がかかるため、一定期間、業務や労働時間を制限する配慮期間を設けることを検討する方法が考えられます。



(片山組事件 最判平成10年4月9日)や、復職のための準備時間等を提供することが信義則上求められること(全日本空輸事件 大阪高裁判平成13年3月14日)が示されています。つまり、医院は配置転換や残業の免除の措置を検討するといった配慮をする、道義上・信義則上の責任があると考えられます。

一方で、配慮期間を設けるにしても、その期間中、他の職員が業務を負担することが考えられるため、長期間にわたることは避けたいところです。そのため、配慮する期間の長さや労働時間を短縮する場合の時間数の上限、一時的に行う業務内容例といった具体的な基準をあらかじめ決めておきましょう。

復職の際には、復職者が休職前と同じ業務をスムーズに行えることが理想ですが、必ずしもそうとは限りません。そのため、このように一定期間業務ができるかどうか、医院と復職者の双方が様子を見ることができるといった配慮期間があることで、安心して業務に復帰できることが期待されます。

実際、裁判例においても、休職前の業務の提供が十分にできないとしても、その能力、経験、企業規模等に応じて当該従業員を配置できる業務がないか検討する必要があること



ラクシュミー社会保険労務士事務所

### 労務管理



#### \*会社紹介\*

私共の事務所は、経営者の方のガイドとなる社会保険労務士でありたいと思っております。周りで起きていることを正確にお客様にお伝えし、ともに悩み、お客様が目指すビジョンの実現のために並走し、必要なサポートをさせていただきます。

ラクシュミー  
社会保険労務士事務所

代表・社会保険労務士 小矢田 由 希

# 「デジタル遺品」の問題点と対策①

遺産分割等の際に、故人が利用していたパソコンやスマートフォン内の情報を把握しなければならない場合があります。ネットでは分からない金融機関情報、相続できるポイントやマイル、解約が必要な手続きなどがあるからです。そこで、相続が起こってしまったときの、いわゆる「デジタル遺品」の問題点と、相続が起こる前に行っておきたい対策などについてお伝えします。

## ■デジタル時代だからこそ起こる遺族の負担

パソコンやスマートフォンを利用したインターネット取引をしている人が多くなりました。政府や企業も紙媒体からデジタル化に移行しており、インターネット上で行う取引が多く存在しています。

ネット銀行やネット証券、クレジット決済など、インターネット上で完結する金融取引を行ったり、SNSやブログなどを利用して多数の人とコミュニケーションをとったり、会員登録をしてサービスを受けたり、ショッピングをしたりなど、日常的にインターネットを利用しています。また、スマートフォンで写真を撮って保存したり電話番号を登録したりするなど、デジタル機器やツールは身近なものです。

故人が残したこのようなデジタル情報を、「デジタル遺品」といいます。デジタル遺品を遺族が整理するためには、これまでなかった負担がかかることになります。

## ■デジタル遺品とは何か

デジタル遺品は大きく3つに分けられます。

- ・パソコンやスマートフォン、携帯電話などの情報端末機器
- ・パソコンやスマートフォンなどに保存されている写真や動画、作成したデータ、メール履歴などのデータ情報
- ・インターネット上で行うSNSやブログ、ネットショッピング、ネット銀行やネット証券などの利用情報

このように、どの機器を利用しているのか、どの機器にどのようなデータが保存されているのか、どこのインターネットサイトでどのような利用をしているのかについて、総合したものがデジタル遺品になります。

## ■デジタル遺品の増加はスマホが原因

デジタル遺品が増えている原因は技術の進歩によって電子化できるようになったことも挙げられますが、最も大きな原因はスマホの普及といわれます。

スマホは非常に便利なもので、それ1台持っていればあらゆる道具の代わりとして使えます。

例えばスマホで写真を撮影できるためデジタルカメラの代わりになったり、スケジュールアプリがあるため紙のスケジュール帳の代わりになったりします。さらにはテレビの代わりや本の代わり、ゲーム機の代わりにもなってしまいます。

日常生活で使用する道具の多くがデジタル化されてスマホに集約されているため、スマホが遺品として残されると、内部のデータがデジタル遺品として残ってしまうということが問題になっています。デジタル遺品の問題点について整理してみました。

## ■デジタル遺品の問題点① パスワードによるロックで閲覧できない

デジタル遺品の問題としてまず挙げられるのは、パスワードによってロックがかけられていることで閲覧できないということです。スマホにはパスワードによるロックをかけることができます。これによって安全性が増し、安心してスマホを使うことができます。

しかし持ち主が亡くなったとなると誰もパスワードを知らないため、スマホを開くことができなくなり、中に保存されている写真などのデジタル遺品を閲覧できなくなってしまいます。

## ■デジタル遺品の問題点② SNSなどがそのまま放置される

スマホの普及と共にSNSも広く使われるようになりました。SNSによって誰でも簡単に世界に向けて発言できるようになりました。しかしそれゆえに個人でも誹謗中傷を受ける可能性が高まりました。

故人が使っていたSNSのアカウントもデジタル遺品となりますが、これもパスワードがわからなければ公開された状態で放置されます。もし誹謗中傷を受けている人であれば、成す術なく誹謗中傷を受け続けることになってしまいます。

これを遺族が目につけば、さらに悲しむこととなります。

## ■デジタル遺品の問題点③ 後から遺産が見つかってしまう

金融資産をネットバンクやネット証券に預けている人が増えています。

ネットバンクでは、スマホから残高の確認ができたり、振り込みができたり、また、ネット証券ではスマホから売買の指示ができるなど、非常に便利なものですが、やはり扱えるのは登録者本人です。

しかし、登録者が亡くなった場合に誰もパスワードを知らなければ、口座に残されているお金を扱うことができなくなってしまいます。またネットバンクの存在自体を知らず、死後しばらくしてから新たな遺産が見つかってしまうという場合もあります。

金融機関取引の場合は、取引している事実が分かれば通常の相続手続きができますが、後日分かった場合には相続人間でその遺産の分割を行う必要がありますし、気づかないままであればその遺産を手にする事ができなくなります。

保険・  
資産運用

株式会社  
リスクマネジメント・ラボラトリー  
金沢支店 原 勝 志



### \*会社紹介\*

平成12年5月設立、本支店23拠点。全国34都道府県（北陸3県含む）の医師会・医師協同組合と連携し、医療機関経営という観点から、セミナー活動、情報提供、個別相談などを行っている。主な業務は、生命保険・損害保険の募集に関する業務、ファイナンシャルプランニング業務、資産計画の企画立案に関する業務、経営に関する講習会の開催に関する業務、企業の販売活動に関する人材育成のための教育及び育成業務など。  
URL <http://www.rml.co.jp>

## ～もしも病気やケガで医師として働けなくなったら～

開業医や医療法人を経営する先生方は、勤務医の先生方と比して、一定期間の基本給与補償や健康保険から支給される傷病手当金が十分ではありません。よって、病気やケガで働けなくなった期間の備えは、自らで用意しなければなりません。今回は、その際に役立つ「**所得補償保険**」をご紹介します。



「所得補償保険」とは、業務中や休暇中（国内外）を含め、病気やケガで入院したり、自宅療養が必要で、働けなくなった際の所得を補償する保険です。必要補償額の目安としては、以下の2点をポイントにすると分かりやすいと思われます。

①生活の為に必要な費用

②休診した場合にも、**医業経営の為に**出費を免れない費用

（従業員給与＋医療機器リース代＋家賃＋代診雇い入れ費用等）

いずれの費用も短期間の就業不能では問題になることは少ないと思われませんが、長期化した場合には、深刻であるため、「働けなくなった場合の備え」は、非常に重要な問題と言えます。

### 【所得補償保険の特徴】

#### ●生命保険のいわゆる「医療保険」とは異なります。

生命保険の一つである「医療保険」は、病気やケガによる手術、入院、通院を対象としており、入通院の日数に応じて、支払われます。つまり、自宅での長期療養が必要となった場合には、医療保険では対応できません。

#### ●補償期間により2種類の所得補償があります。

通常の「所得補償保険」は、1年または2年となりますが、「団体長期障害所得補償保険（※GLTD）」と呼ばれるものは、5年や10年、または70歳までといった、中長期間のカバーをすることができます。

※GLTD（Group Long Term Disabilityの頭文字を取ったものです）

#### ●団体制度での加入がお得です！

（有）アイエムでは、団体制度の「所得補償保険」をご用意しております。**割引率は、30%適用**されており、また1年間無事故であった場合には、**保険料の20%をお返し**することができます。

（参考）各種保険の補償範囲 ○（対象となる） △（特約等で対象となる場合もある） -（通常対象とならない）

リスク 保険種類	死亡		就業不能		入院（日額）		通院（日額）	
	病気	ケガ	病気	ケガ	病気	ケガ	病気	ケガ
終身保険・定期保険	○	○	-	-	-	-	-	-
傷害保険	-	○	-	-	-	○	-	○
医療保険	△	△	-	-	○	○	△	△
所得補償保険	-	-	○	○	-	-	-	-



#### （参考）所得補償保険 保険金請求事例

加入内容	請求事由	休業期間	お支払保険金額
48歳 補償期間2年 （月額500万）	自立神経失調症を発症し入院	5.5か月	500万×5.5か月=2,750万
	復帰後、脊椎腫瘍を発症	2年	500万×24か月=12,000万
49歳 補償期間2年 （月額60万）	癒着性腸閉塞を発症	2年以上	60万×24か月=1,440万
66歳 70歳まで GLTD（月額100万）	2016年2月 くも膜下出血を発症	2年以上	100万×24か月=2,400万 （70歳まで支払予定あり）

#### 医業コンサル



#### \*会社紹介\*

当社は石川県医師会の関連団体として、昭和40年7月に設立し、数多くの会員の先生方にご加入をいただいております。団体の「医師賠償責任保険」及び「所得補償保険」、その他損害保険、生命保険の代理店として、医師会の会員並びにご家族、従業員の方々へ保険の販売を行っております。

有限会社 アイエム  
担当 山下・伊登・村井

URL <http://www.im-med.co.jp/>



# よろず相談の ごあんない

石川県医師会会員の  
皆様へ

(有)アイエム・コンサルティングチームでは医師会会員の皆様に、より高付加価値の情報提供と経営の一助とすべく、専門的な経営諸問題の解決策を個別にご提供しております。ご相談をご希望の欄へチェックのうえ、どうぞお気軽にお申込みください。

↓ご希望の項目がございましたら、チェックボックスに✓印をつけてください。

Q. 次の【病医院経営における問題】のうち、どの項目に関心がございますか？

check 役員・従業員の退職金

- 規定の改定を個別に病医院の個性に合わせて作成します。
- 長期・短期の計画を適格に分析し対策を提案します。
- 今後の経営環境の変化とのマッチングを重要視し、適格なアドバイスをします。

check 企業年金・個人年金

- 過去勤務債務の償却と対策をご提案します。
- 国の年金改革による企業負担予測と対策をアドバイスします。
- ドクターを取り巻く年金環境と最適な計画をアドバイスします。

check 医療法人の設立と解散

- 持分あり医療法人等の将来予測と現状の分析を行い、対策をご提案します。
- 一人医師法人の設立のメリット・デメリットを分析、アドバイスを行います。
- 一人医師法人の解散について最小の負担で行う為のアドバイスを行います。

check 相続・医業継承問題

- 出資持分評価とキャッシュフローの関係改善のご提案を行います。
- 長期・短期の計画を個別にご提案します。
- 贈与プランをドクターの個性に合わせてアドバイスします。

check 労務管理

- 古くなった就業規則を、最新の法改正に合うようにご提案します。
- 問題のある職員にどのように対応したらよいかアドバイスします。
- ドクターの年金相談いたします。現状を分析し、適切なアドバイスを行います。

check 資産管理

- ゼロ金利対策等、金融商品の的確な選択についてアドバイスします。
- 国内外の投資環境についてレクチャーします。
- ドクターを取巻く経済コストについて対策をアドバイスします。

check リスクマネジメント  
生命保険の活用法

- 医業経営や相続対策に必要な生命・損害保険をアドバイスいたします。
- 考えられるリスクを抽出し、ライフプランに合った保険を提案します。
- 時代にあった入院保険・年金保険をご案内いたします。

## 個人情報に関する取扱いについて

(有)アイエムは、個人情報保護の重要性に鑑み、また、弊社事業に対する社会の信頼をより向上させるため、個人情報の保護に関する法律(個人情報保護法)その他の関連法律・ガイドライン等を遵守して、個人情報を適正に取り扱うとともに、安全管理について適切な措置を講じます。  
(有)アイエムが提携するコンサルティングメンバーがご相談に応じます。

「よろず相談」申込書 ご記入が済みましたら、この用紙をFAXにて返信してください。

貴病医院名： \_\_\_\_\_ ご担当者： \_\_\_\_\_

TEL： \_\_\_\_\_ FAX： \_\_\_\_\_ 役職： \_\_\_\_\_

ご住所： \_\_\_\_\_

メール： \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

ご希望日時： 第1希望 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時 ~ \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分  
ご相談場所 (○印)

第2希望 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時 ~ \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分  
クリニック ・ 自宅

第3希望 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_ 時 ~ \_\_\_\_\_ 時 \_\_\_\_\_ 分  
アイエム会議室 (医師会館2F)