



スマイシアHD株式会社 代表取締役会長
アサヒグローバルホーム(株) 取締役会長
ゴールドトラスト株式会社 取締役会長
ゴールドエイジ株式会社 取締役会長
文/久保川 議道
text:Yoshimichi Kubokawa

レセプト請求の売上・利益と賞与月数

全ての「会長のひとりごと」がWEBで読める!
『くぼかわよしみち.com』

くぼかわよしみち.com

検索



毎月
20日
更新!!

3つのグループ会社の賞与の年間支給額は経常利益の〇〇%と決められています。全社員で努力して利益を上げれば上げるほど賞与額が上がりますから、毎月の給料とは違って賞与は業績連動の成果報酬となっています。成績がすごく悪いと賞与はゼロなのですが、ゼロでは申し訳ないので年間1ヶ月分の賞与を最低保証しています。

経営は社員さんが頑張ることも大切ですが、経営者側の能力が低いと良い成績は出ません。お互いが相手の立場を考えて協力をしながら経営すべきだと考えています。しかし数字の基準を決めて約束を守ることによって、成績の良い時も悪い時もお互いの信頼関係を強くするために賞与支給月数の基準を決めています。

賃貸住宅を建築する①ゴールドトラスト(株)は経常利益の『15%』を賞与支給。注文住宅の②アサヒグローバルホーム(株)は『30%』。介護・看護の③ゴールドエイジ(株)は『40%』となります。この①②③のものの凄い%の数字の違いが何故なのかを説明したいと思います。

①と②は同じ建設会社なのに2倍の差がありますが、それは①の賃貸住宅の建築は日本中の不動産投資が今伸びていて会社の成績も良い

からです。そして②の注文住宅は今年収が下がっていて中古住宅の空家が1,000万戸もあります。ですから新築を建てたいと思う人が減っていて着工件数も2018年から2025年のたった7年間で98万戸が50万戸を切って半分になってしまいました。これでは社員さんがいくら努力しても売上・利益は上がりません。しかしそんな中でも急成長している注文住宅会社があるのですから、経営者側の責任が重大です。なんとかV字回復を成功させたいものです。

しかしまあ、いくら配分ので調整しても、要するに経常利益を上げないと年間賞与も上がらないのが社会の常識ですから、社員さんも経営者も協力しながら必死に頑張るしかないということです。これが会社経営の厳しい現実なのではないのでしょうか。

さて③のゴールドエイジはもともとと大変なのです。その理由は他社より多くの、目標経常利益の40%を賞与月数で支払っても賞与は年間約2ヶ月しかありません(パート社員除く)。正確には2.13ヶ月です。経常利益の中から40%の賞与を払って、そして35%の税金を払わなければなりません。合計75%ですからあと残り25%しかなくて、ここから借入金金の元金返済をして残った金額が会社の内部留保で資本金となります。今現在の資本金は20%ですから目標の30%より相当低いのですが仕方がない状態です。

さて問題の核心ですが、どうしてゴールドエイジだけが経常利益の40%を賞与支給しても年間2ヶ月の賞与なのでしょう。それも今年V字回復して過去最高の利益を出しているにどうして他社と比べて低いのでしょうか。それは一言で言うところの『レセプト請求』なのです。

ゴールドエイジは売上・収入がレセプト点数で全て決められています。自己負担と国の税金で高齢者の介護は成り立っていますので、レセプト点数にして支払いをする方法しかないのは正しいことだと思います。しかし社員さんの賞与を3ヶ月・4ヶ月支払うためにはどうすればいいのでしょうか。

頭の痛い大問題です。しかし答えは1つしかありません。それはレセプト請求以外の売上を作って利益を上げるしか方法はありません。全社員が知恵を出してください。オムツでもいいし、遺品整理でもいいし、清掃・引越でもいいし、ご家族の相続問題解決でもいいし。私はたくさんあると思います。

わくわく 夢ニュース【高齢者住宅】

きぬ うら
ゴールドエイジ衣浦
デイサービスと訪問サービスが併設した住まい!
短時間や随時の介護サービスが安心生活にプラス!

2025
9月
No.224



ゴールドエイジ衣浦
ナビ住所: 愛知県碧南市山神町一丁目47番