

TH Picks for Doctor

Vol. 18
2025.07

[発行日] 2025年7月1日発行
 [発行元] 本郷メディカルソリューションズ株式会社
 〒160-0022 東京都新宿区新宿4-1-6 JR新宿ミライナタワー28階
 TEL : 0120-016-705 [受付時間 : 9時00分~17時30分 (土日・祝日・年末年始除く)]
 URL : <https://corporate.ht-hms.co.jp/>



特集01

承継対策 医業の第三者承継 (M&A) の基本を再確認しよう



1. クリニックの承継について

近年、医療機関の経営者の平均年齢は上昇傾向にあり、多くの院長が引退時期を迎えています。このような背景から親族内承継、院内承継以外の手段として、第三者承継 (M&A) が急速に増加しています。まずは、クリニックの承継方法として、親族内承継、院内承継、そして第三者承継 (M&A) のそれぞれのメリット・デメリットについて見てみましょう。

	第三者承継 (M&A)	親族内承継	院内承継
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ○ 親族や院内に後継者がいなくても、クリニックを継続することができる ○ クリニックが維持されるため、患者さんも医療を継続して受けることができる ○ 経営者は第三者にクリニックを売却するため、売却代金を得ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 患者さんや従業員、取引先などから理解を得られやすい ○ 徐々に引継ぎを行うことができ、経営者として教育ができる 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 院内から経営者として適切な候補者を選定することができる ○ 経営方針を把握しており、現状の経営を継続することができる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ○ 買い手候補とのマッチングに時間を要することがある ○ 経営者が変わるため、今までの取引先や従業員が離れてしまう恐れがある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 適任者がいない可能性がある ○ 医院に携わっていない親族が承継した場合、従業員や取引先などから理解を得るまでに時間がかかる可能性がある 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 経営者がクリニックの債務保証をしている場合には、後継者に引き継ぐのが困難である

第三者承継の留意点

第三者承継（M&A）において特に留意すべきは、経営方針の相違や方針変更です。それまで勤務していた従業員や患者が、新たな経営方針によって不信感を募らせてしまわないようにすることが重要です。買い手と従業員との間でのトラブルは、従業員の離職や患者離れを引き起こす可能性があります。これはM&Aで頻繁に発生するトラブルと言えます。ご自身が決めた「医院の基本構想」と、買い手の意向についてしっかり時間をかけて吟味し、確認していくことが大切です。



2. 第三者承継の種類

第三者承継の主な方法は、事業譲渡と医療法人のクリニックを法人格ごと承継する方法となります。

事業譲渡

事業譲渡によりクリニックを承継する場合には、そのクリニックに係る医療機器、薬剤、不動産賃貸借契約、スタッフの雇用契約などの多くの財産・契約を個別に承継することになります。開設者・管理者としての地位は直接的に受け継ぐことはできず、売り手の先生の廃止手続きと買い手の先生の開設手続きを同時に行います。また、カルテも患者の個人情報ですので患者本人の同意なく直接的に受け継ぐことができないのですが、事業承継の場合は例外的に受け継ぐことが可能とされています。

医療法人のクリニックを法人格ごと承継

医療法人は、社員一人につき一議決権となりますので、医療法人の経営権は、社員の過半数を入れ替えることで移行します。その医療法人に出資持分がある場合には、その出資持分の買取りが前提です。社員の過半数が入替わったあとに、意思決定機関である社員総会にて理事を選任し、その中の互選により理事長を選定します。

個人経営のクリニックの承継と比べ手続きがとても少なく、「居抜き」のイメージですぐに事業を開始できることがメリットですが、損害賠償リスクや簿外債務も包括的に承継するので承継の契約条項に留意する必要があります。

	事業譲渡	法人格ごと承継
メリット	譲渡する資産と債務が明確で、簿外債務を引き受けるリスクが低い。	法人格ごと包括的に承継することができるため、手続きが容易。
デメリット	クリニックにかかる財産や契約を個々に承継する必要があるため、手続きが煩雑である。	損害賠償リスクや簿外債務も包括的に承継するので承継の契約条項に留意する必要がある。

3.ご自身にあった専門業者を選定するために



中小企業庁が創設したM&A支援機関にかかる登録制度に登録している支援機関は2025年2月時点で2,800社以上あると言われています。スムーズで健全な譲渡を行うためには、専門業者のサポートが欠かせません。上記のポイントを参考に、よりご自身にあった、最適なパートナーを選定しましょう。

M&A 仲介業者における 選定の主なポイント



1. 医療業界への専門知識と実績

仲介業者が医療M&Aの豊富な実績を持つか、特に自院と同規模・診療科の案件経験があるかを確認しましょう。医療法規や規制に関する深い知識及び広範なネットワークを持ち、適切な買い手を見つけられるかが重要です。

2. 専門性とサポート体制

担当者が医療機関M&Aの専門知識と経験を持ち、税理士・弁護士など各分野の専門家と連携しているかを確認します。医療機関特有のデューデリジェンスの知見があるか、M&A後のアフターフォローも提供されるかを確認しましょう。

3. 費用体系の透明性

報酬体系(相談料、着手金、中間金、成功報酬など)が明確で、それぞれの費用が詳細に提示されているか確認しましょう。後から追加費用が発生しないよう、事前に全て開示されているかが重要です。

無料セミナー開催！
是非ご参加ください

主催 辻・本郷グループ

医業承継対策セミナー2025

医業承継で失敗しないための ポイントと実務

～承継コンサルタント・弁護士・社労士から承継の盲点をズバリ解説～



〔視聴期間〕

2025年7月23日(水)～8月8日(金)

期間中お好きなタイミングでご視聴いただけますのでぜひご参加ください。右のQRコードよりお申込みください。





令和7年4月から新たな給付金が創設されました！ (2)

子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に「育児休業給付金」、「出生時育児休業給付金」が受けられます。令和7年4月1日から、新たに「出生後休業支援給付金」、「育児時短就業給付金」が創設されました。今回は、出生後休業支援給付金について解説いたします。

出生後休業支援給付金とは？

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて支給される給付金です。

1. 支給要件

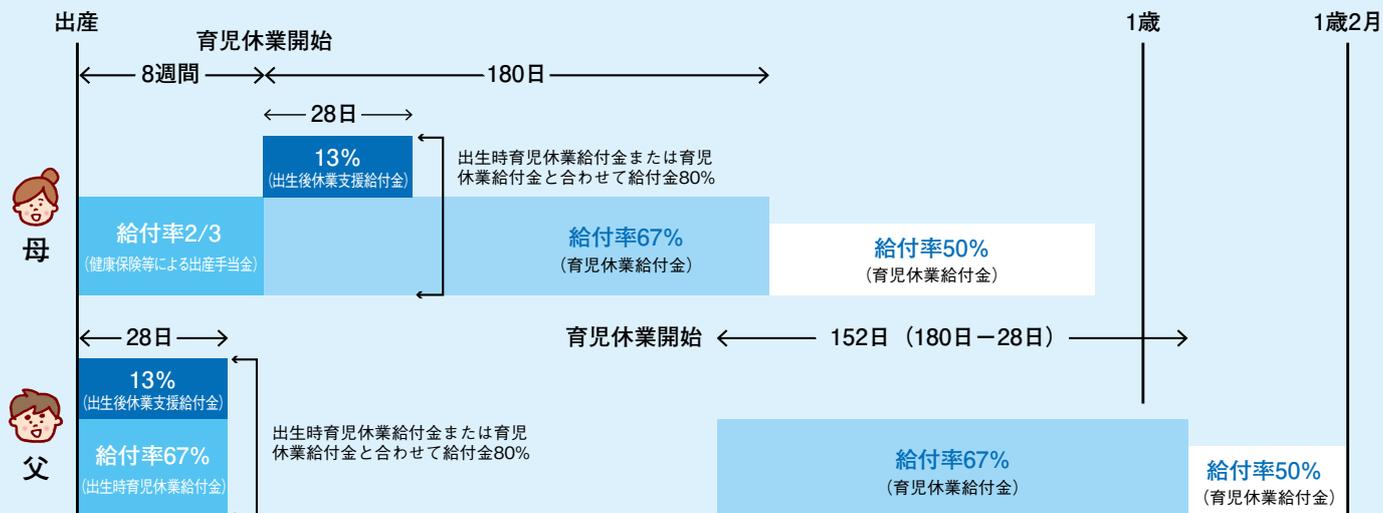
雇用保険の一般被保険者および高年齢被保険者（「被保険者」）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」が支給されます。

- ①被保険者が、「対象期間」に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。



支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



②被保険者の配偶者が、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に、通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること。

対象期間とは

①被保険者が産後休業をしていない場合

(被保険者が父親または子が養子の場合)

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間

②被保険者が産後休業をした場合

(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合)

「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間

配偶者の育児休業を要件としない場合とは？

- 配偶者がいない
- 配偶者が無業者
- 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない
- 配偶者が産後休業中
- 配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合
- 育児休業をしても給付金が支給されない場合（育児休業給付の受給資格がない場合等）など

2. 支給額

支給額 = 休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数（28日が上限） × 13%

3. 申請方法

原則、事業主が出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行います。

提出書類

- 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書
- 育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書 または 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書

参考文献

- 厚生労働省「2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します」（2025）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>
- 厚生労働省「育児休業等給付の内容と支給申請手続被保険者・事業主の皆さまへ」（2025）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001461102.pdf>