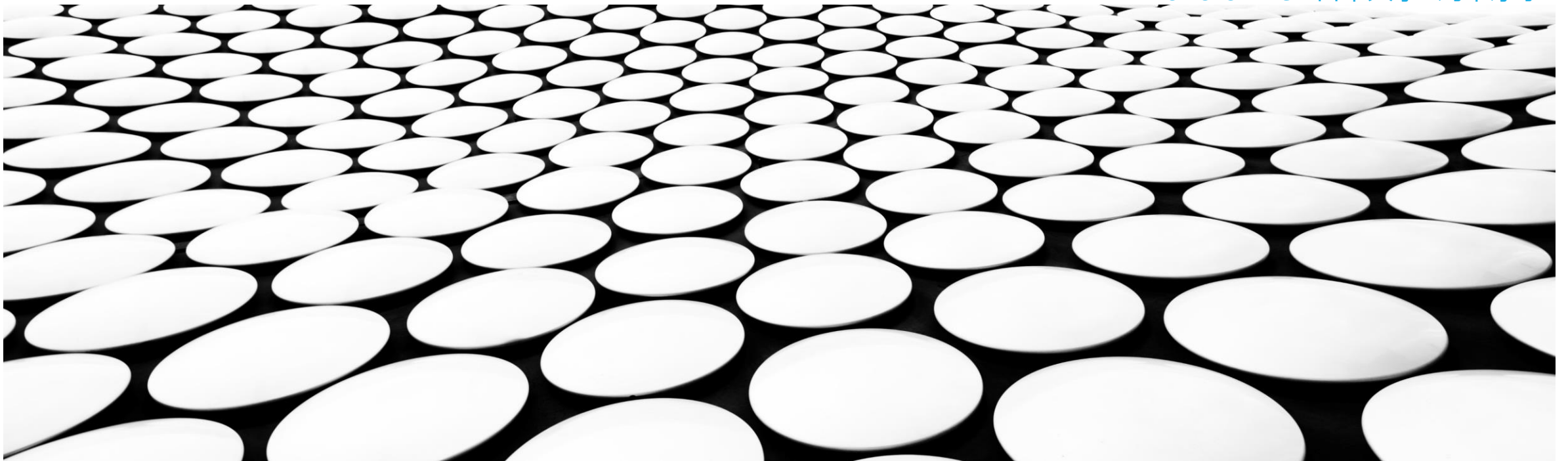


生涯現役化 と 生涯福祉


ヘルスケアに関する生涯福祉を考える_試論

2020.07.29 日本大学 河本淳孝




生涯現役化の漸進 と 生涯福祉の後退


		定年・就業機会確保	企業福祉ビジョン	(参考) 日本型雇用
'1960 '1970	高度成長期 オイルショック	55歳定年	—	終身雇用 年功賃金
'1980 '1990	バブル成長期 バブル崩壊	60歳定年 (1986努力義務、1998義務)	生涯福祉 (1986桐木)	非正規化 希望退職
'2000 '2010	いざなぎ景気 リーマンショック	65歳まで就業機会確保 (2000努力義務、2013義務)	戦略的福利厚生 (2013西久保)	中折れ賃金 新リストラ
'2020	量的緩和バブル	70歳まで就業機会確保 (2021努力義務、義務化未定)	生涯福祉の後退	生涯現役化 ジョブ型化



生涯現役化の漸進



生涯現役時代に相応しい団体福祉
(新たな方向性)



日本型終身雇用の瓦解

団体福祉の新たな方向性（ヘルスケア）_試論

◇ 生産性への貢献_理念から実質へ

- ・生涯福祉（桐木）は理念としての生産性向上 : 全教互「生活設計専門委員会」
- ・戦略的福利厚生（西久保）は実質的、実践的な生産性向上 : 健康経営（プレゼンティーイズム、アブセンティーイズム等）

◇ 医療制度_官/民選択から官民連携へ

- ・高齢者医療における官/民選択（PAY/PLAY）2008
- ・データヘルス計画における官民連携（保険者機能強化、競争原理導入、アウトソーサー産業育成）によるパレート改善（注1）

◇ 福利厚生_法定/法定外連携へ

- ・健康経営・コラボヘルスは、健保の保健事業で行えば法定福利費（組合員も負担）岩手TKへの補助金は法定外福利費（注2）
- ・岩手退教互型の福利厚生制度の改良版が広く普及して、高齢者の医療費効率化に貢献すれば、企業のPAY（納付金・支援金）は減少し人件費効率は改善して生産性は向上、国全体のパレートも改善（福利厚生によるパレート改善貢献の誘因が必要）

（注1）厚生経済学におけるパレート改善。わが国の高齢者医療は、独、仏などに比べて公営領域が広くその分パレート最適から乖離

（注2）健康経営・コラボヘルスは、人的資源開発で行えば人件費・労務費

企業福祉ビジョンと高齢者医療にかかる事業主の選択

		定年	企業福祉ビジョン	高齢者医療の負担にかかる事業主の選択 (Play or Pay)
'1960 '1970	高度成長期 オイルショック	55歳	—	組合管掌健保（被扶養者は3等親まで）
'1980 '1990	バブル成長期 バブル崩壊	60歳	生涯福祉 (1986桐木)	特定健康保険組合制度（退職～75歳到達） (1984)
'2000 '2010	いざなぎ景気 リーマンショック	65歳	戦略的福利厚生 (2013西久保)	前期高齢者納付金・後期高齢者支援金 (2008)
'2020	量的緩和バブル	70歳	戦略的生涯福祉 (2020河本試論)	・企業福祉（法定外福祉）と組合管掌健保（法定福祉） の連携による生涯健康支援の推進、現役の生産性改善と 高齢者の医療費適正化の両立（GLTVの視点）