



ヘルスケア部会・WG_2021

日本大学商学部 河本ゼミナール

ヘルスケア部会・WG_第2回

2021.6.23_p.m.18-

ヘルスケア部会_2021

◇テーマ

疾病予防管理について、他国事例から我が国への示唆を探る（職域福利厚生の視点も）
（対象6カ国：米、英、仏、独、蘭、瑞）

◇日程・内容

05/26水 **基礎データ：人口構成、保健医療支出、主観的健康度、危険因子と寿命等**

06/23水 **医療保障制度：保険者構成、財政方式、国民医療費等**

07/28水 **医療提供体制：医療機関、医療従事者、医療アクセス、その他の医療資源等**

10/27水 **瑞・英・仏の疾病予防管理**

11/24水 **独・蘭・米の疾病予防管理**

12/22水 **6カ国の比較とわが国への示唆**
講演 **日本の疾病予防管理（職域）**

◇監修、評価、アドバイザー等のご協力

東京海上日動火災 小坂雅人部長

社会的健康戦略研究所 浅野健一郎代表

FR健康保険組合 奥村芳弘様

河本ゼミナール_2021 (3領域の日程)

ヘルスケア

先進6か国の医療制度と疾病予防管理

(4年生の「卒業論文」テーマ選択の参考となることを想定しています)

網掛けは対面授業予定

		アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ	オランダ	スウェーデン
全員参加 (国の希望3/10締切)	3年生	3人	3人	3人	3人	3人	2人
	2年生	2人	2人	2人	2人	2人	2人

※3月中のサポート

※教材提供

授業	ヘルスケア WG又は部会	ゼミⅡ:水4限 ゼミ1・2:水5限
4月14日 第1回	—	6回分のテーマと教材、報告様式の確認 調査研究の心構え、ガイダンス
4月21日 第2回	—	年間計画、役割分担
4月28日 第3回	—	(演習型レクチャー) 「レポート、論文の書き方」
5月5日 第4回	—	テーマ① レク「各国の経済指標、人口動態、財政状況等」
5月12日 第5回	—	テーマ① レポートのドラフト発表会
5月19日 第6回	—	テーマ① 国チーム別に時間を設定 フィードバックを踏まえた修正、深掘り等
5月26日 第7回	第1回WG18時～	テーマ① ヘルスケア部会報告(本番)
6月2日 第8回	—	テーマ② レク「各国の医療保障制度(保険者、財政方式等)」 テーマ③

コンピテンシー

選ばれる人のコンピテンシー

希望者
(3/10締切)

※私のコンピテンシー「テンプレート」提供

ゼミⅡ:第3水4限 ゼミ1・2:第3水5限
ガイダンス 私のコンピテンシー「テンプレート」提供
「コンピテンシー」についての誤解を解く (大学関係者のほぼ全員が誤解)
ゼミⅡ:私のコンピテンシー開発計画 ゼミ1:SPIスコア目標設定と行程
ゼミⅡ:私のコンピテンシー開発計画 ゼミ1:SPIスコアアップ鍛錬
ゼミⅡ:私のコンピテンシー開発計画 ゼミ1:SPIスコアアップ鍛錬
ゼミⅡ・1:SPIお話し受験 (受験しないゼミ生には別途メニュー)
ゼミⅡ:私のコンピテンシー開発計画
ゼミⅡ:私のコンピテンシー開発計画
ゼミⅡ:私のコンピ...

データマーケティング

SNSマーケティングの利活用

希望者
(3/10締切)

※3年生学外プレゼンコンペ優勝ビデオ視聴

ゼミⅡ:第1水4限 ゼミ1・2:第1水5限
ガイダンス 今「SNSマーケティング」を学ぶ理由
演習型レクチャー マーケティングの進め方(基礎)①
演習型レクチャー マーケティングの進め方(基礎)②
演習型レクチャー マーケティングの進め方(基礎)③
双方向型研究会 マーケティングにおけるSNS利活用①
双方向型研究会 マーケティングにおけるSNS利活用②
双方向型研究会 マーケティングにおけるSNS利活用③
双方向型研究会 マーケティングにおけるSNS利活用④ (アドバイザーボード20:30~)

		高年齢者雇用にかかる法改正	(参考) 企業福祉の動向	(参考) 人事政策の動向
'1960 '1970	高度成長 オイルショック	55歳*1	—	終身雇用 年功賃金
'1980 '1990	バブル成長 バブル崩壊	60歳定年 (1986努力義務、1998義務)	生涯福祉 1983藤田*2 1986桐木*3	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歳就業機会確保 (2000努力義務、2013義務)	戦略的福利厚生 2004西久保*4	中折れ賃金 新リストラ
'2020	流動性相場	70歳就業機会確保 (2021努力義務、義務化未定)		高年齢者 雇用



生涯現役を展望する時代へ



生涯現役を展望する
時代の企業福祉へ

- *1 厚生年金の受給開始年齢（男子）の55歳から60歳への引き上げが完了する1973年までは多くの企業が55歳定年。その後、雇用と年金の接続への配慮から定年引き上げの議論が本格化
- *2 藤田至孝：元亜細亜大学教授。『生涯総合福祉プラン—21世紀の労使関係その理論と設計（1983）』産労総合研究所出版部経営書院の著者
- *3 桐木逸朗：元社団法人企業福祉・共済総合研究所代表『生涯福祉政策の策定と事例—これからの企業福祉の指針（1986）』日本生産性本部の監修者
- *4 西久保浩二：山梨大学生命環境学部地域社会システム学科教授。『戦略的福利厚生（2004）』日本生産性本部の著者

高年齢者雇用と労働生産性

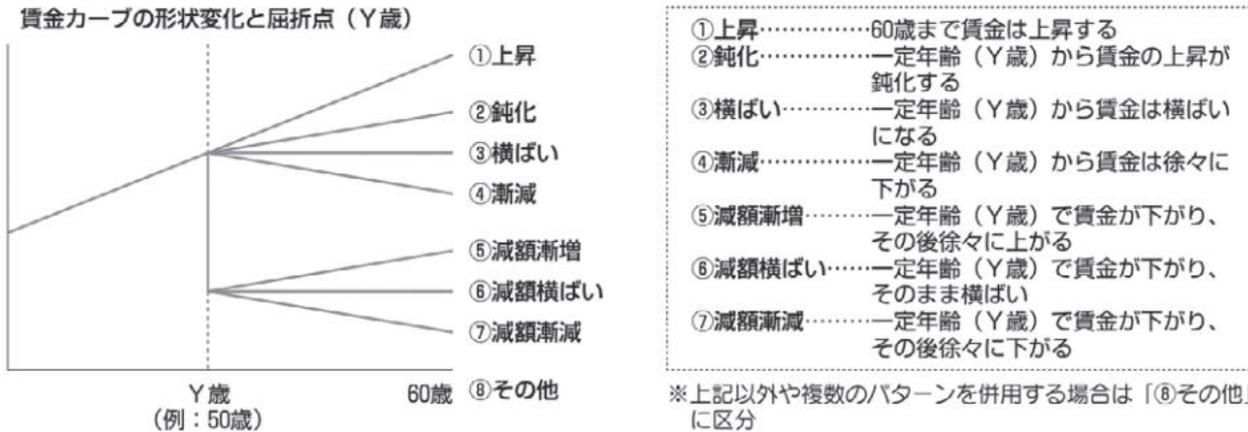
- ・雇用義務年齢は、20年で5歳引上げ
- ・企業は定年を延長して、@賃金や福利厚生費の増加を受け容れつつ国際競争に対峙（日本は遅れ気味）
- ・2018年に官邸は「人生100年時代構想会議」
- ・リスクシナリオの1つとして「生涯現役時代」の到来を想定する必要
- ・勤労年数の長期化に伴い、勤労意欲は低下して、単位労働当たりの生産性は低下する可能性（限界生産性の低減則が顕著に表れる懸念）

「生涯現役」というリスクシナリオ

- ・勤労者にとって、何年間で生涯賃金を稼ぐのが最善か
- ・事業主にとって、どのような賃金体系や福利厚生制度が長い現役生活の労働生産性向上に資するか
- ・あらためて実証的に論考。雇用義務年齢の引上げが勤労者と事業主の双方にもたらす負の影響を緩和

図表3 60歳到達前の賃金カーブの形状

【前提条件】・対象：一般社員 ・年ごとのベースアップは考慮しない ・60歳まで標準的な評価を取り続けた場合



定年延長と賃金カーブの見直し

－(社)、％－

区分	全 産 業				製 造 業	非 製 造 業
	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満		
合 計	(219) 100.0	(83) 100.0	(75) 100.0	(61) 100.0	(102) 100.0	(117) 100.0
①上 昇	26.0	20.5	24.0	36.1	21.6	29.9
②鈍 化	27.9	34.9	24.0	23.0	28.4	27.4
③横 ば い	20.1	22.9	20.0	16.4	23.5	17.1
④漸 減	9.6	7.2	13.3	8.2	11.8	7.7
⑤減 額 漸 増	2.3	1.2	4.0	1.6	2.0	2.6
⑥減 額 横 ば い	5.9	4.8	8.0	4.9	5.9	6.0
⑦減 額 漸 減	0.5			1.6	1.0	
⑧そ の 他	7.8	8.4	6.7	8.2	5.9	9.4

[注] 1. 回答は、(1)ベースアップは考慮せず、(2)60歳まで標準的な評価を取り続けた場合の賃金カーブに最も近いものを選択する方式とした。

2. 管理職と一般社員で異なる場合は、一般社員を対象とした。

出所：労務行政研究所「高年齢者の処遇に関する実態調査」（2019年）（労務行政刊『労政時報』第3983号－19.11.22掲載）

試論

	生涯福祉 (藤田、桐木)	戦略的福祉 (西久保)
	生涯福祉1.0	
		戦略的福祉1.0
生涯現役時代	生涯福祉2.0	戦略的福祉2.0
	戦略的生涯福祉	

生涯現役時代の福利厚生

・高年齢期を含む①長い現役期間の生活福祉と②労働生産性向上（戦略性）の双方に資する視点が必要

・①については、元より生涯福祉の思想で設計されている公的医療（法定福利）と協働した施策という方向感が現実的か（法定外独自の生涯福祉は実現困難）

・ヘルスケア領域では、①と②の双方に資する施策が実現し易い

・例えば、健保の保健事業で行う健康増進（①）と法定外福利費で行う健康支援（②）、人事労務費で行う作業環境整備（②）などとの協働が考えられる

・研究者への期待は、こうした協働の事例や実効性の検証や科学的根拠の蓄積（疾病予防管理の実効性の検証は重要なテーマの1つ）

・法定福祉費の戦略的活用（生産性貢献）という視点

社会保障財政にとっても重要な視点

・勤労者の生涯社会保険料は生涯賃金に概ね比例

・したがって、労働長期化に伴う生涯賃金の増加は社会保障財政にとって望ましい変化であるが、限界生産性が著しく低減して生涯賃金が減ってしまうと期待外れに終わる懸念（生産性堅持が望ましい）

ご清聴とご協力に感謝します