

ヘルスケアについて 福利厚生ができること ～保険者の視点から

2020/09/23

FR健康保険組合 奥村 芳弘

Road to your Health

はじめに

法定福利費としての健康保険組合（以下健保組合）の制度の中に、各社が自由に制度設計できる「付加給付」と「保健事業」があります。

職域の健保組合では費用を会社と個人のほぼ折半で拠出しており、独自制度は福利厚生の上乗せ制度になっています。

近年、健康経営という概念が経済産業省や厚生労働省で推し進めています。健保組合でもヘルスケア領域では、企業とのコラボレーションが求められています。

本日はこれらの上乗せ制度について、保険者からの視点で見えていきます。

本日のAgenda

1. 日本経済団体連合会の福利厚生費調査

2. 社会保険制度での企業独自の福利厚生制度

3. ヘルスケアについて福利厚生ができること

保険者の視点から

福利厚生サービス提供者の視点から

サービスツール開発・提供者の視点から

4. まとめ



本日のスピーカーのご紹介



日本マクドナルド健康保険組合
常務理事 鳥潟 美夏子さん



(株)イーウェル 健康経営推進室
室長 林 邦彦さん

健康状態の”見える化”で生活習慣を改善する



PepUpは、単なる健康診断の分析に基づいて一人ひとりに合わせた健康維持管理の報奨付き運動促進イベントを実施することができる生活習慣改善プログラムです。

(株)JMDC 学術企画部
部長 木村 正さん



F R 健康保険組合
前常務理事 奥村 芳弘

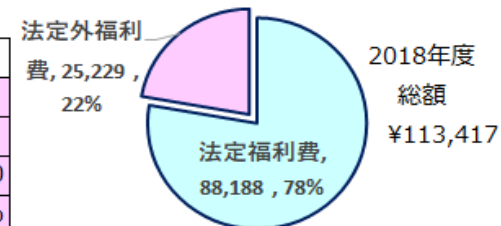
1. 日本経済団体連合会の福利厚生費調査より

■ 法定福利費の変化（2018年度 対 2000年度）

（単位：円）

法定外福利費	西暦	合計	住宅関連	医療・健康	ライフ・サポート	慶弔関係	文化体育レク	共済会	福利厚生代行	その他
	2018年度	25,229	12,133	3,161	6,103	585	2,124	265	266	592
	2000年度	27,780	14,804	2,097	5,891	970	2,413	301	0	1,304
	差額	▲ 2,551	▲ 2,671	1,064	212	▲ 385	▲ 289	▲ 36	266	▲ 712
対比	90.8%	82.0%	150.7%	103.6%	60.3%	88.0%	88.0%			45.4%

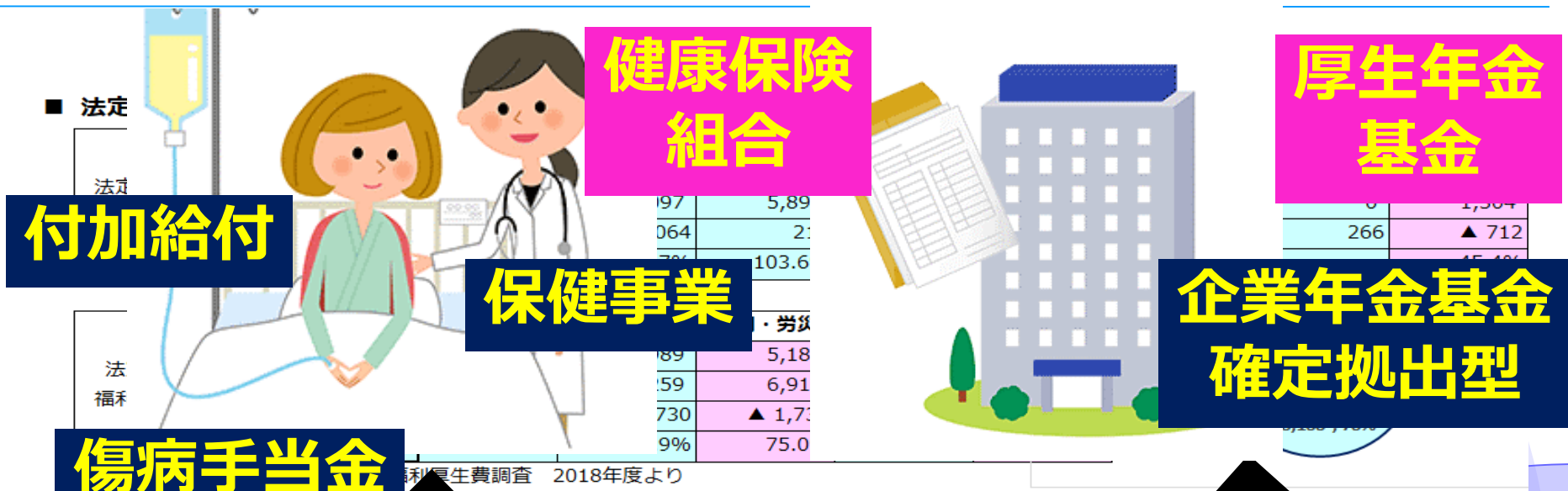
法定福利費	西暦	合計	健康・介護保険	厚生年金保険	雇用・労災	子育て拠出	その他
	2018年度	88,188	32,429	48,989	5,184	1,508	78
	2000年度	65,423	22,703	35,259	6,915	438	108
	差額	22,765	9,726	13,730	▲ 1,731	1,070	▲ 30
対比	134.8%	142.8%	138.9%	75.0%	344.3%	72.2%	



出所：日本経済団体連合会 福利厚生費調査 2018年度より



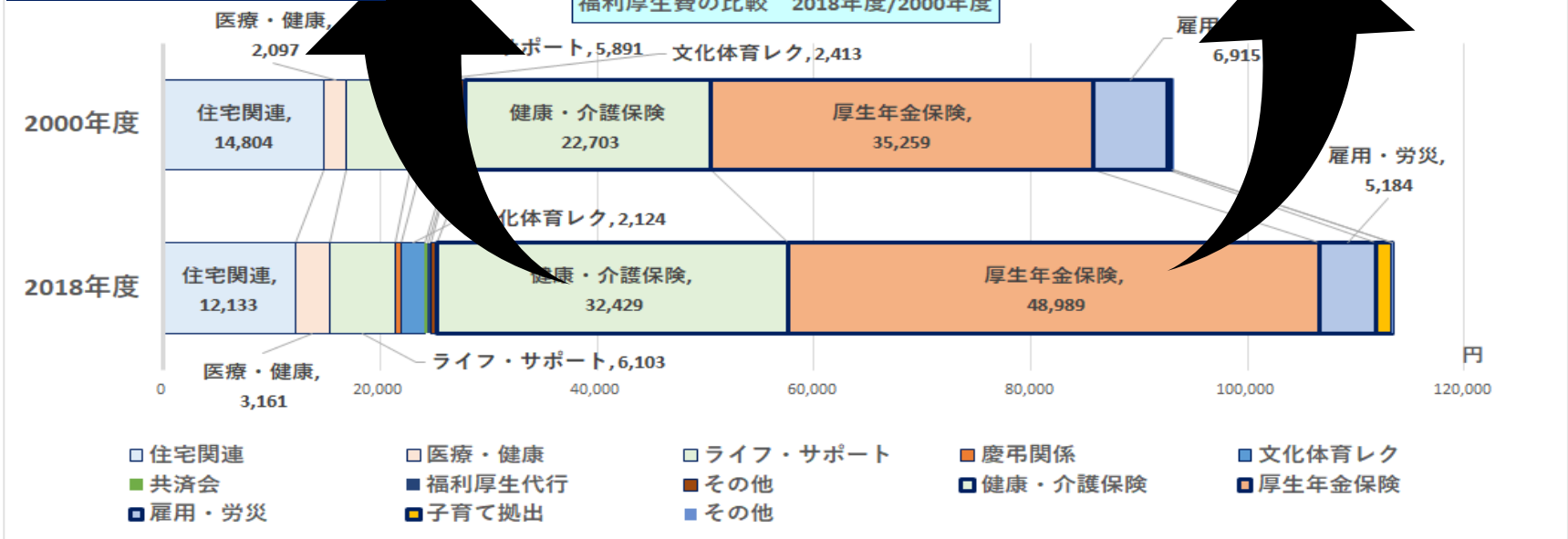
2. 社会保険制度での企業独自の福利厚生制度



福利厚生費調査 2018年度より

97	5,89
064	2:
78	103.6
・労災	
89	5,18
59	6,91
730	▲ 1,7
9%	75.0

福利厚生費の比較 2018年度/2000年度



2-2. 福利厚生費とは

Wikipedia より

福利厚生とは、企業が従業員に対して通常の賃金・給与にプラスして支給する非金銭報酬である。

【目的】 従業員の経済的保障を手厚くすることにより、従業員の組織貢献度を高めること。

また、勤労意欲や能率の向上を図ること。

【種別】 法定外福利費……企業が独自に定める制度

「住居に関する費用」49.4%

「医療保健に関する費用」11.5%

「食事に関する費用」9.1%など

法定福利費……法律により企業に実施が義務付けられる

「厚生年金保険料」53.7%

「健康保険料・介護保険料」33.2%

「労働保険料」11.8%など

※ 法定福利費にも企業独自の福利厚生制度が存在する。
保養所・企業年金・付加給付（自己負担限度額や傷病手当金など）
・保健事業（がん検診や健診、情報提供など）



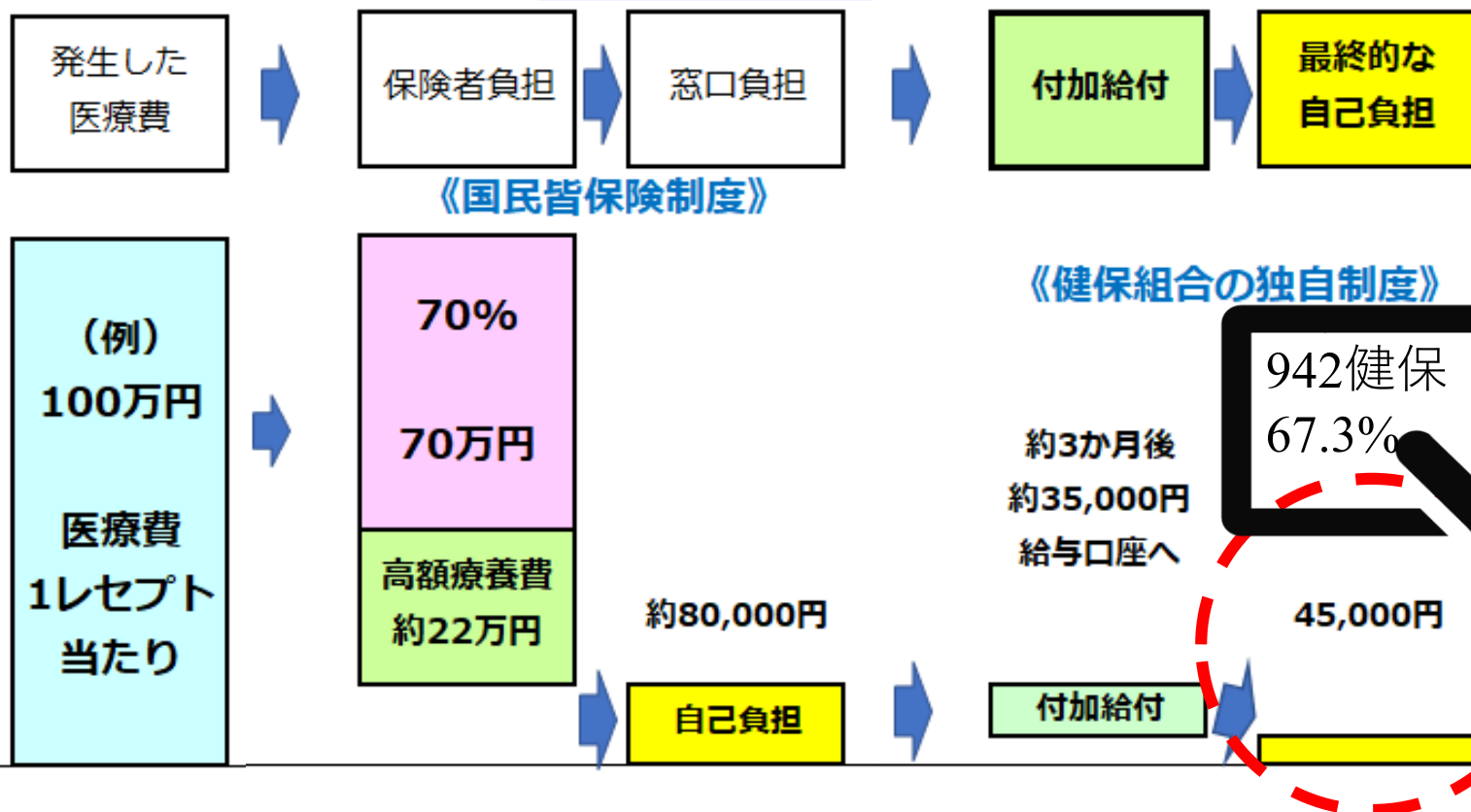
2-3. 健保組合で自由に設計可能な独自給付の例

付加給付 医療 健康分野における福利厚生制度

(例) 医療費の最終的な自己負担を設定

当健保では月4.5万円が自己負担限度額 (下記)

いくら使っても自己負担の上限を設定



2-4. 健保組合で自由に設計可能な独自給付の例

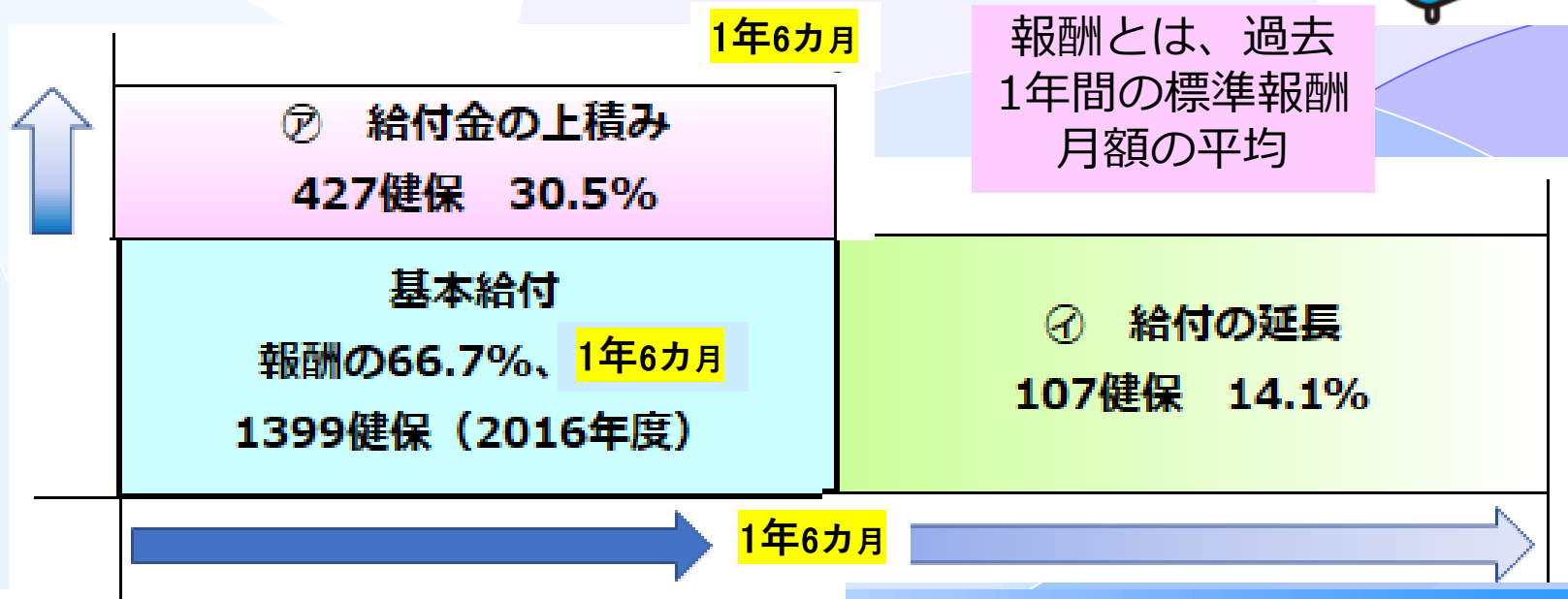
傷病手当金の付加給付

被保険者が疾病または負傷により業務に就くことが出来ない場合、療養中の生活保障として保険者から行われる金銭給付。

各健保で、独自に上積みの付加給付が可能です

(例) ㊦給付額の上積み ㊧給付期間の延長

基本給付は、報酬の2/3、1年6ヶ月支給



2-5. 健保組合で自由に設計可能な独自給付の例

保健事業（FR健保組合では、保険料収入の約6% 1億円を使用）

被保険者とその家族が健康な生活を送れるように、病気の予防や早期発見の手助けをしたり、健康増進のためのさまざまな事業。各健保で自由に決めることができます。



健康診断



がん検診



生活習慣病予防



禁煙対策



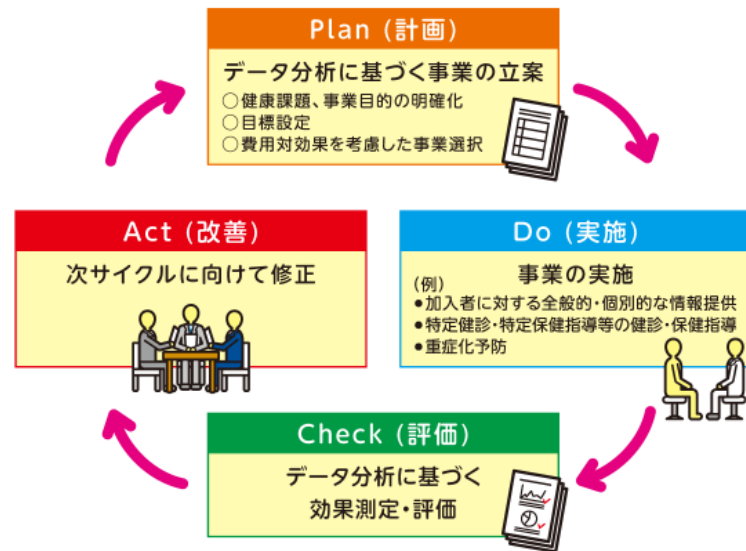
メンタルヘルス対策



運動習慣の推奨

データヘルス計画

保健事業のPDCAサイクル



3. 今日のゲストスピーカー

保険者 日本マクドナルド健康保険組合
常務理事 鳥潟 美夏子さん

サービス提供者
(株)イーウェル 健康経営推進室
室長 林 邦彦さん

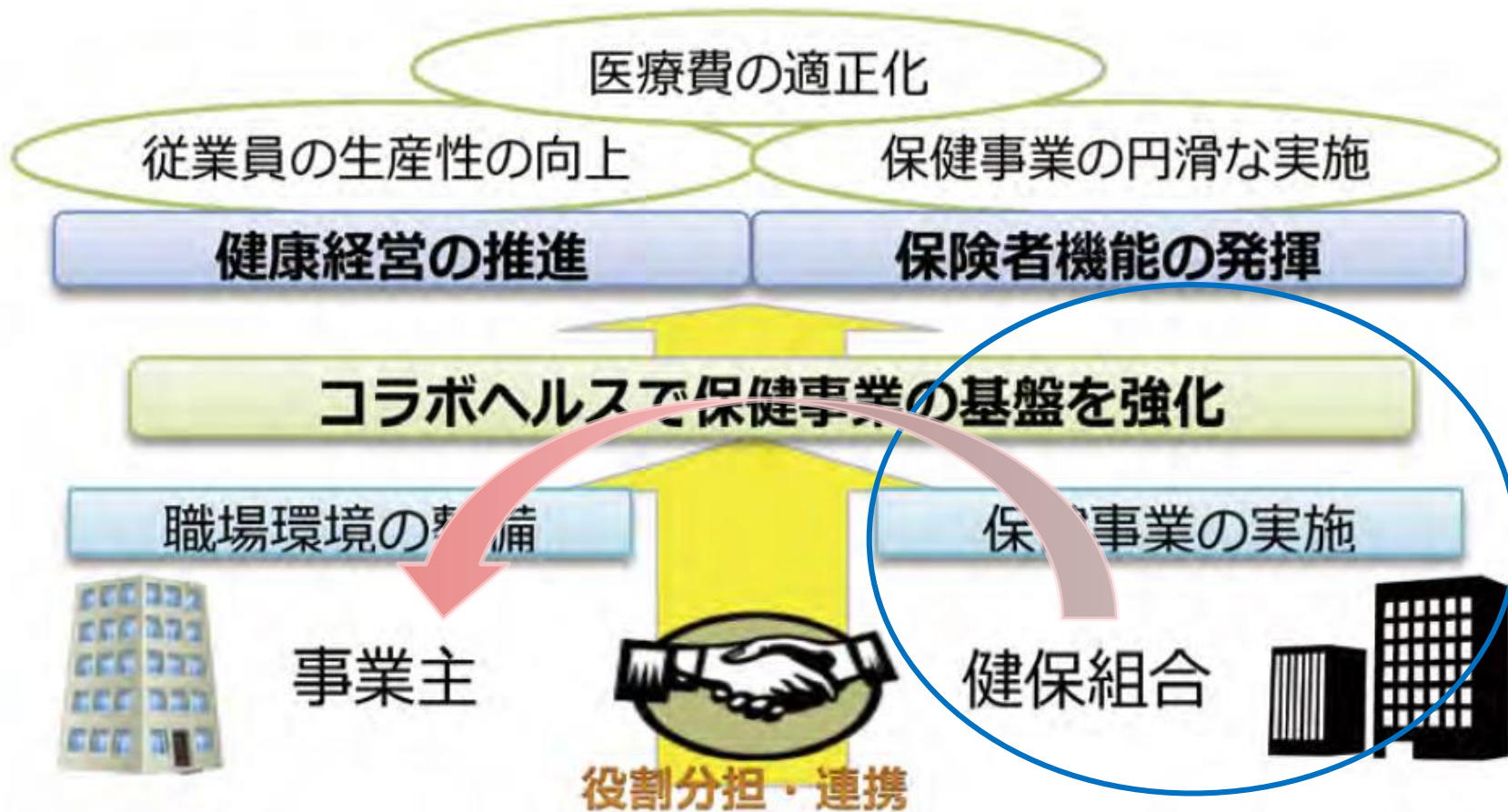
サービスツール開発・提供者
(株)JMDC 学術企画部
部長 木村 正さん

3-1. 保険者の立場から

保険者 日本マクドナルド健康保険組合
常務理事 鳥潟 美夏子さん

- ①. 法定福利の内側でヘルスケアの取り組みが、変わってきている。付加給付や独自制度の状況
費用を折半で出資している福利厚生を健保が行っている現状
- ②. 健保の予算と会社の労務費のコラボ
連携中でのおカネの効果的な使い方
- ③. コラボが容易にできている臨場感
FCオーナーとのコラボレーション
また外資系企業における福利厚生制度への関心度

企業や労組、健保組合のコラボレーション



厚生労働省 コラボヘルスガイドラインより

3-2. サービス提供者の立場から

サービス提供者

(株)イーウェル 健康経営推進室
室長 林 邦彦さん

- ◆健康経営と福利厚生の関係
- ◆福利厚生と健康経営
コラボヘルス研究会の目的と成果

3-3. サービスツール開発・提供者の立場から

サービスツール開発・提供者

(株)JMDC 学術企画部
部長 木村 正さん

- ◆データヘルスに関するコラボ
主体となる組織（健保・人事・産業医・労組）がコラボしやすいように、全体を視野に入れるよう、心掛けている点
- ◆Pepupのようなオンデマンドなツールを提供する側から見た、これからの個別的・無形の福利厚生サービスの今後

4. まとめ

- ①. 労使で保険料を折半する法定福利費の中に、人間ドック補助など、独自の福利厚生制度がある。
- ②. 保健事業は、保養所などの箱モノから、データヘルス計画におけるヘルス・ケアに移っている。
- ③. 健康経営が保険者と企業のコラボレーションを押し進めている。
- ④. 保険者の持つパーソナル・ヘルス・レコードなどの健康情報が重要なファクターになる。
- ⑤. 健康経営を推進していくと、健康風土の醸成がなされていない企業と、健康格差が大きくなる。