



医療保険見直しの具体的手法

米国日本生命 セカンド・バイスプレジデント
横山 浩司

JCCC News 2004年3月号と2005年5月号において、アメリカにおける医療コストの急速な上昇とそれに伴う医療保険料高騰の背景や、保険料算出の過程ならびに保険料分析のポイントについて解説させていただきました。今回は、こうした分析を踏まえ、医療保険の見直しが必要となった場合の具体的手法についてご紹介致します。

[1]給付水準の引き下げ

最初に、最も頻繁に行われている、保険給付水準の引き下げについてご説明致します。PPOプランを例にとりますと、Deductible, Out-of-Pocket Maximum, Office Visit Co-Payの金額の引き上げや、Co-insurance(保険会社負担部分)の引き下げがその代表的なものです

【図表 健康保険商品の仕組み(例: PPO の場合)】

全額保険会社負担		Out-of-Pocket Maximum (自己負担上限) \$2000
10%	20%	
Co-insurance (保険会社負担) 90%	Co-insurance 80%	
ネットワーク内	ネットワーク外	
Deductible(自己負担) \$200		
Office Visit Co-pay= \$10		

(図表をご参照ください)。Co-insuranceの見直しについては、ネットワーク外のCo-insurance(保険会社負担部分)を引き下げ自己負担比率を高めることで、ネットワーク内の医師・医療機関の利用を促すといった工夫も有効となります。ネットワーク内の医療機関を利用すれば、医療費自体がディスカウントされるので、医療コスト削減効果が見込めるためです。(PPOをはじめとするマネジドケア型の保険プランや、Deductible, Out-of-Pocket Maximum, Co-insurance等の医療保険に関する用語につきましては、JCCCホームページ(<http://www.jccc-chicago.org>)のシカゴビジネス支援コーナー(ホームページ最上段をクリック)にありますビジネスQ&Aにて解説を行っております。)

[2]従業員負担割合の見直し

次によく行われるのが、保険料の従業員負担割合の見直しです。日系企業の場合、従業員負担割合が相対的に低いことが多く、見直しの余地が大きいといえます。実際、新たに従業員負担を採用する、もしくは負担割合を高める日系企業が増えてきています。一般的に、従業員本人分より、被扶養者分の負担割合を高め設定することが多くなっています。家族の保障を配偶者の勤務先の健康保険に移してもらえれば、保険料の削減が実現できるというメリットがあるためです。

[3]オプションプランの導入

給付水準の高いプランに加え、比較的低いプランを用意し、従業員に選択してもらうという手法です。充実した給付内容のプランを選択した方は、保険料の一部を自己負担する、もしくは給付水準の低いプランの加入者より高額な自己負担を行うこととなります。例えば、保険料700ドルのプランに加え、新たに500ドルのプランも用意することで、500ドルのプランを選択する加入者が多くなれば、その分保険料が抑えられることとなります。ただし、健康に自信のない従業員は、給付の充実したプランを選ぶ傾向にあるため、リスクが高まる結果、先の例ではもともと700ドルのプランの保険料は700ドルより高めに設定される可能性があることには注意が必要です。

[4] 保険の種類の見直し

PPOを、HMOをはじめとする相対的に保険料の低廉なプランに変更するというのが、一般的なパターンです。しかし、保険の仕組みを変えることは、企業にとり変更にかかる手続きが煩雑なことに加え、従業員にとっても大きなストレスとなることに留意する必要があります。医療機関選択の自由度が下がった結果、従来利用していた主治医を利用できない従業員が続出するような場合は、保険の見直しが従業員のモラル低下につながることにもなりかねないため、事前に十分確認しておく必要があります。

[5] 保険会社の変更

保険会社を変更し、より低廉な保険料のプランを採用することは、コストの問題を解決する最も効果的な方法に見えますが、決断にあたっては慎重な検討が必要となります。特に、保険料が際立って安い場合は、低水準のサービス（不正確で支払の遅い保険給付処理、不親切なカスタマーサービス等）、利便性の低いネットワーク（ネットワーク内として利用できる医師・医療機関が少数）、Buying Business（翌年以降保険料が大幅に上昇）といった問題が生じる危険性もあります。また、保険会社を変更し、新たなプランを採用する場合には、従業員説明会を実施し、その後のフォローアップも行うことで、新しい保険の円滑な導入を図ることが非常に重要となります。

以上、保険見直しの具体的手法について見てまいりましたが、見直しが従業員にとって不利益となる場合は、保険料の高騰やそれに伴う企業負担の急速な増加といった、プラン変更を行う背景・理由を従業員に十分説明し理解を得ること、また数年間で段階的に変更を進めることで従業員に与える影響の軽減を図ること等、考慮すべき点が出てまいります。ブローカー、保険会社のアドバイスを受けながら、慎重に検討を進めていただきたいと思います。

米国日本生命の概要

企業名（英）：Nippon Life Insurance Company of America
 企業名（日）：日本生命保険相互会社
 所在地：190 S. LaSalle St., Suite 1680, Chicago, IL 60603
 代表者：庄司 靖浩
 電話：312-807-1120
 F A X：312-807-1110
 コンタクトパーソン：横山 浩司
 （問い合わせメール h-yokoyama@nla.com）
 創業年：1991年
 U R L：www.nla.com

会社概要：

日本生命は、米国にて1972年保険仲介業務を開始した後、1991年に米国日本生命を設立。米国内日系企業及び米国企業の皆様に、団体健康保険を中心とする幅広い保険商品・サービスを提供しております。

現在、日本の生命保険会社の米国子会社として、保険の引受・販売業務を行う、唯一の企業です。シカゴ、ニューヨーク、ロサンゼルス3支店他、中西部ではテネシー州・ナッシュビルにもサテライトオフィスを置き、全米を幅広くカバーしております。

サービス内容・特色 医療費請求（Claim）、保険料請求（Billing）、加入する保険プランの内容等のご質問に対し、日本語でお気軽にお問い合わせいただける、ツールフリーの「日本語カスタマーサービスライン」をご用意しております。

また、お客様の様々なご要望にお応えする柔軟な商品設計、商品ラインナップ等、ニッセイならではのきめ細かいサービス・サポート体制を通じ、米国最先端の団体医療保険をご提供致します。

