

福利厚生関連保険

～ 基礎知識と最近の動向 ～



Baldwin Risk Partners

藤田満美子

2022年2月25日

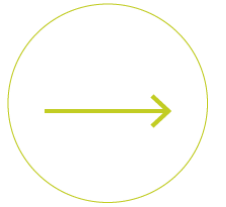


本日のアジェンダ

1. 福利厚生プログラム全体像
2. 医療保険の背景
3. 企業が提供する医療保険の仕組み
4. 福利厚生プログラム最近のトレンド
5. 日系企業が留意すべき事項
6. 保険ブローカーの業務
7. BRPについて

1. 福利厚生プログラム全体像

1. 福利厚生プログラム全体像



福利厚生プログラムを影響する環境

- 深刻な人材不足
- 長引くコロナ禍
- 働き方の多様化
- 人材の多様化

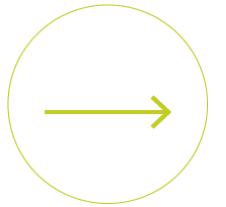


- ✓ 従来の福利厚生プログラムでは、従業員・将来の人材のニーズに合っていない可能性大
- ✓ 福利厚生プログラムが人材確保の重要なツールとなる

2021年に行われたサーベイでは **36%** が
「現在より良いEmployee Benefitsが受けられるのであれば、転職を考える」と回答

(Society of Human Resources Management SHRM Survey)

1. 福利厚生プログラム全体像



保険関連

- 医療保険
- 歯科保険
- 眼科・メガネ保険
- 生命保険
- 所得補償保険
- 長期介護保険

等

非保険関連

- 401 k
- 有給休暇
- 在宅勤務・フレックスワーク
- 健康促進（ウェルネス）
- 学費補助
- チャイルドケア、アダルトケア

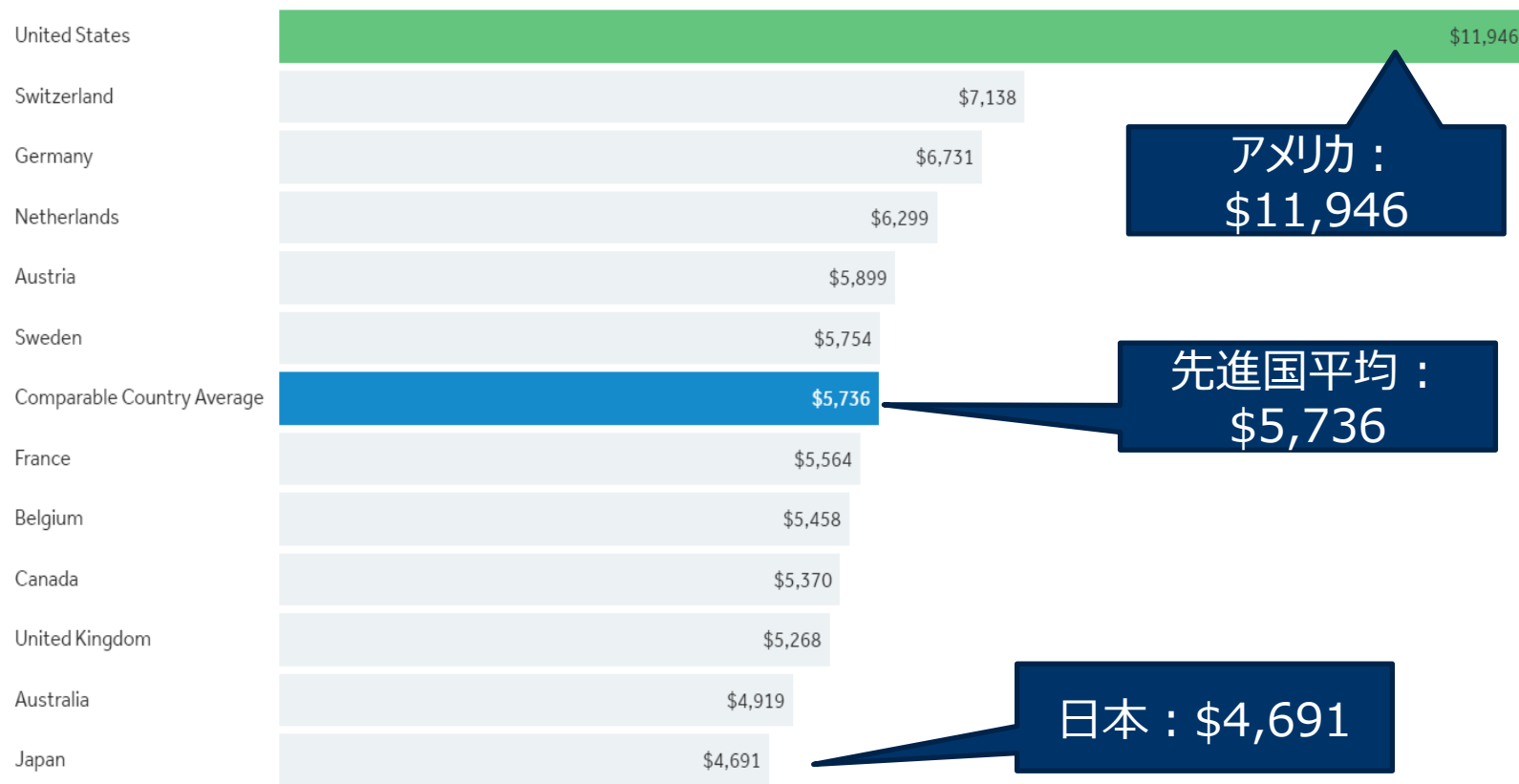
等

2. 米国医療保険の背景

2. 米国医療保険の背景

アメリカは、世界的に見ても医療費が高い

国民一人当たりの年間医療費比較 (2020年)

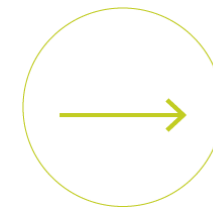


なぜ医療費が高いのか？

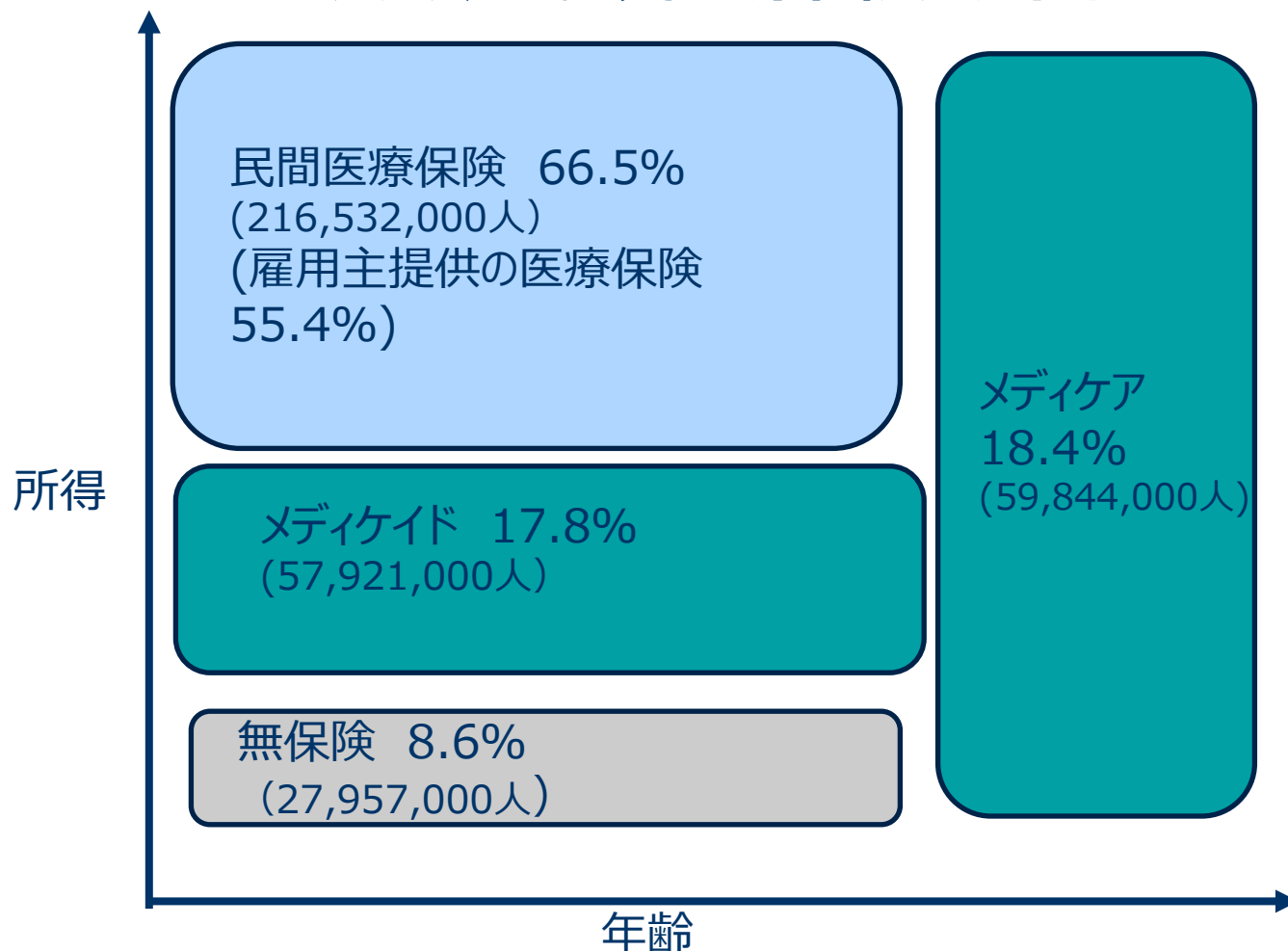
- 自由な診療価格設定
- 高い肥満率 (BMI > 40)
アメリカ: 42.4%、日本: 4%
- 健康に対する意識の格差
- 医療過誤訴訟が多発
- 新医療・処方箋の開発
- 無保険者の医療費カバー

出典: KFF analysis of [National Health Expenditure \(NHE\)](#) and [OECD](#) data

2. 米国医療保険の背景



アメリカにおける医療保険加入内訳



出典: U.S. Census Bureau 2020

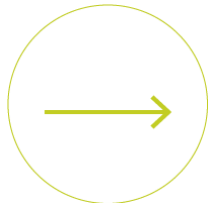
アメリカの医療保険環境の特徴

- 雇用主を通じて保険加入する割合が半数以上 (55.4%)
- 2010年に発足したAffordable Care Act (ACA 通称オバマケア) は公的保険ではなく、民間保険会社が提供
- 約3千100万人 がACAを通じて保険付保
- 無保険者の割合は2013年13.3%から2020年8.6%へ減少

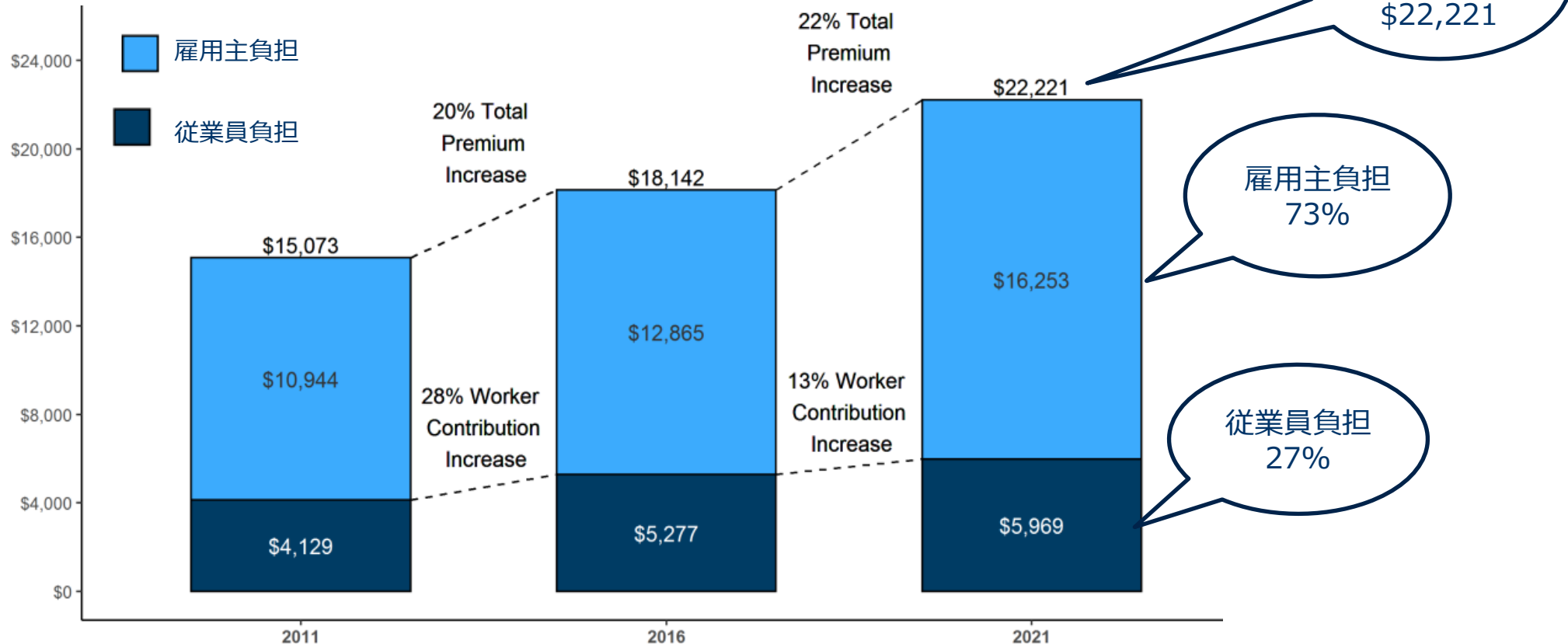
3. 企業が提供する 医療保険の仕組み

3. 企業が提供する医療保険の仕組み

～雇用主と従業員年間保険料負担額の割合推移～

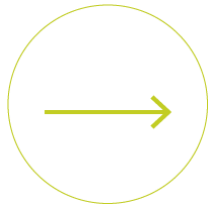


家族で加入した場合

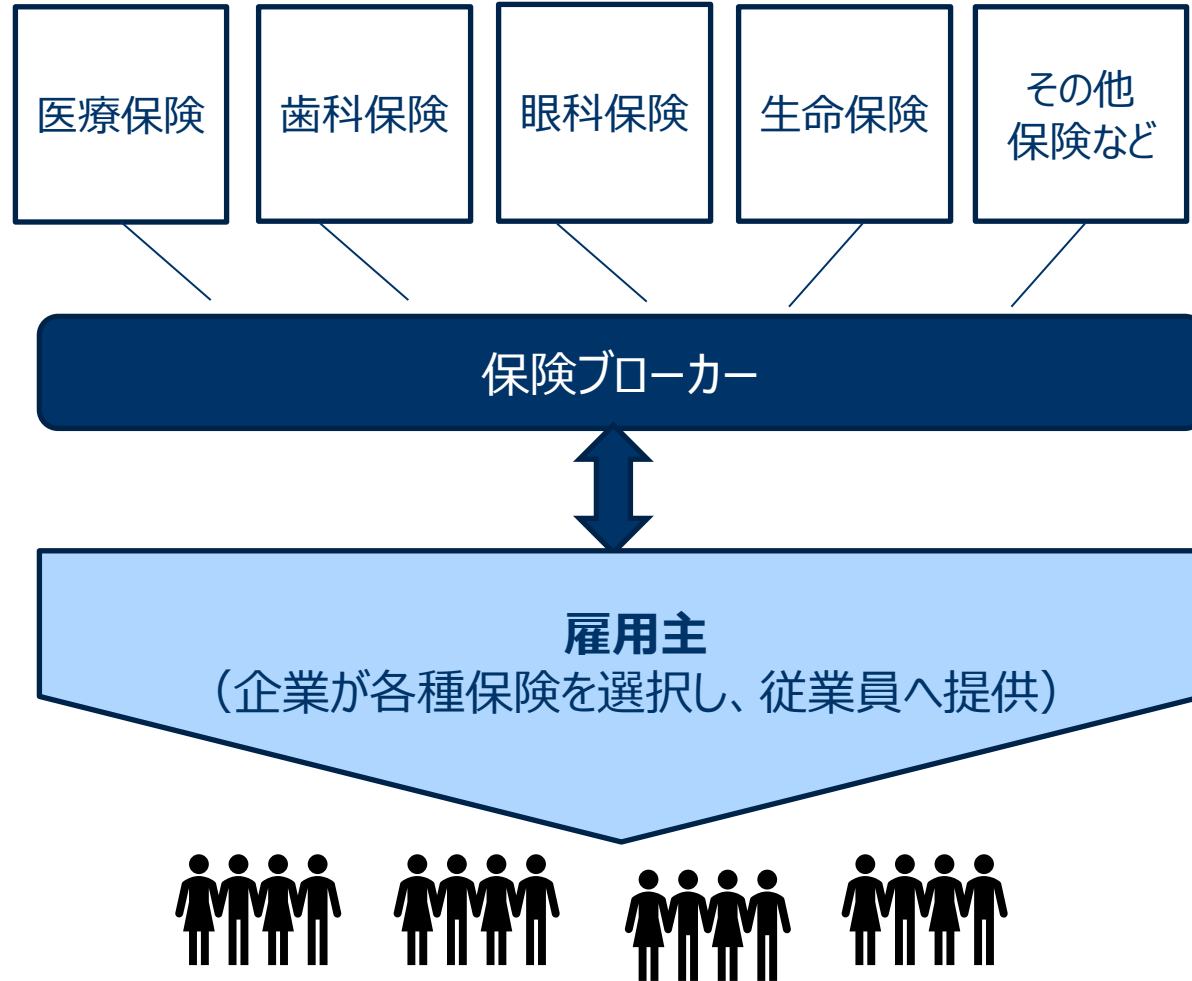


- 平均保険料総額は2016年から2021年にかけて約**22%**上昇。
- 2022年度の保険料は前年比平均**5-7%**上昇率だが、前年比**10~20%**上昇ケースも多数あり。

3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～福利厚生プログラム構築方法～



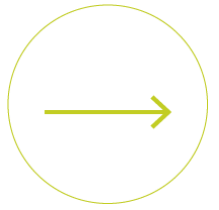
一般的な福利厚生プログラム構築方法



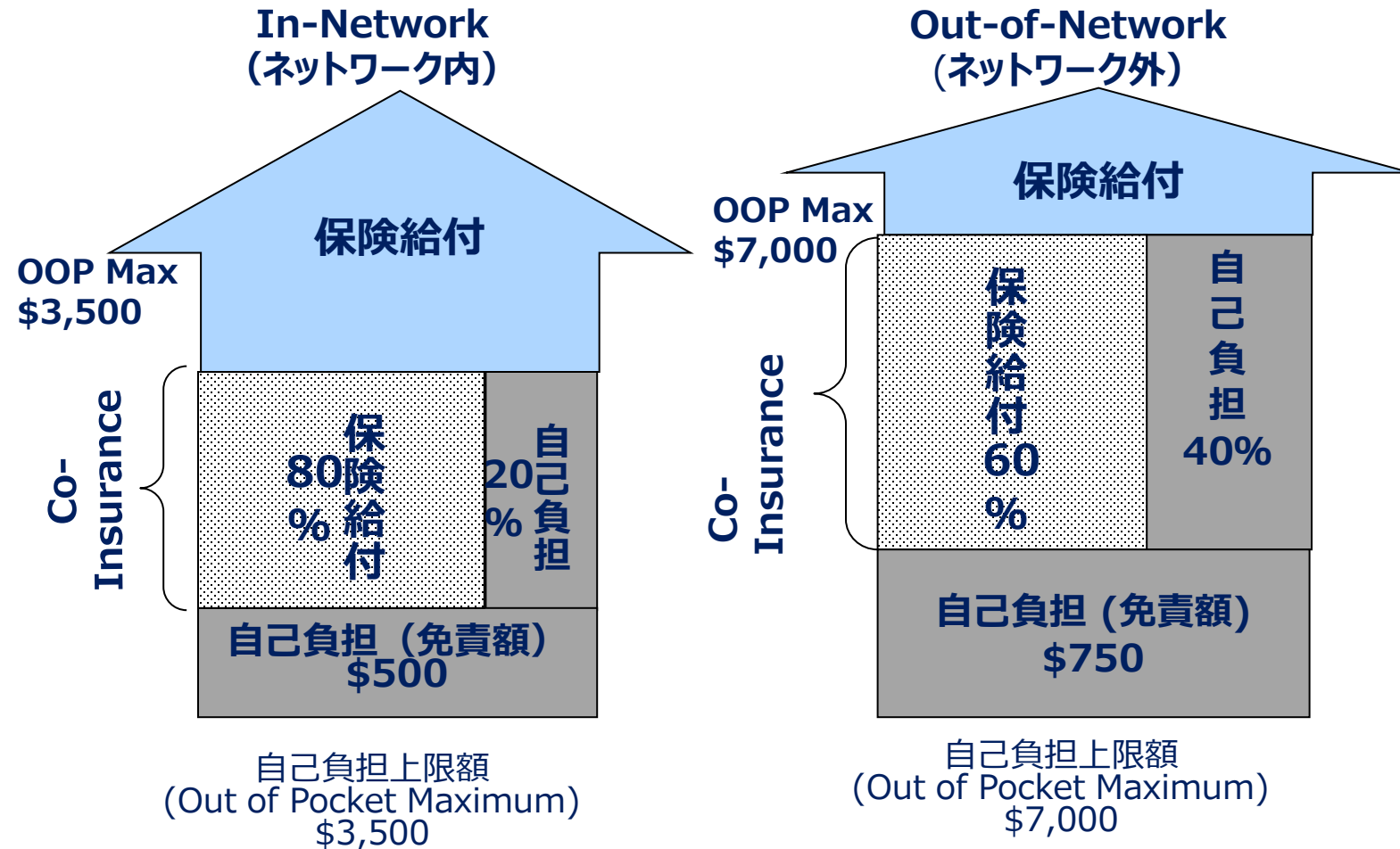
一般的な福利厚生プログラム構築方法

- 企業方針に基づき、雇用主が各種保険、その他プログラム(有給休暇など)を設定し、従業員と扶養家族へ提供
- 通常、各種保険やその他のプログラムは保険ブローカーが雇用主の代わりに各種保険会社、サービスベンダーと交渉し、最適なプログラムの構築を提言
- 企業の規模によっては、複数の保険会社が保険を提供
- 一年に一度、Open Enrollment という形で各従業員が加入する保険を選択

3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～一般的な医療保険プラン: PPO～



PPO (Preferred Provider Organization)の仕組み (例)

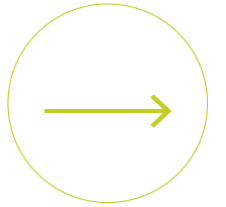


PPOの特徴

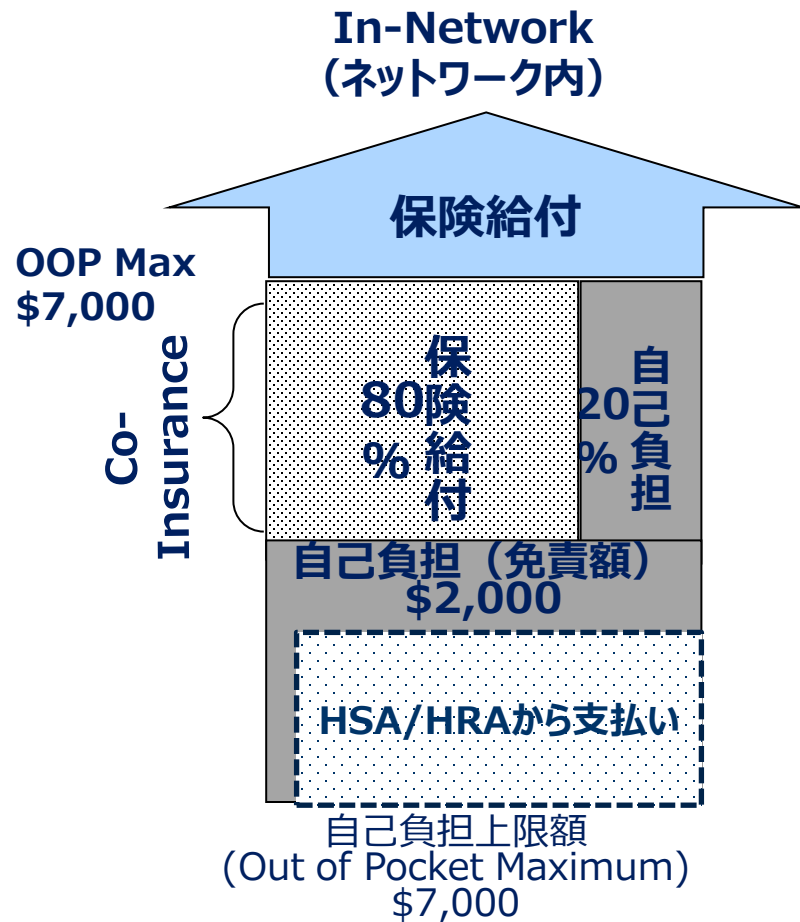
- 主治医を指定する必要がなく、全米どの医師・病院で利用可能。
- 保険会社が指定するネットワーク加盟医師・病院を (In-Network) 利用するとディスカウントが効き、個人負担も減る。
- Out of Pocket (OOP) Maximum : 自己負担額の上限が設定されている
- Co-Insurance : 免責額の超過分は OOPに達するまで、医療費の一部を個人負担する。
- Co-Pay : 医者・病院に行くたびに数十ドルを支払う。Co-Pay部分はプランによって OOPに含まれる場合もある。



3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～一般的な医療保険プラン: HDHP～



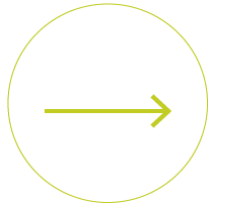
High Deductible Health Plan (HDHP) の仕組み (例)



HDHPの特徴

- 主治医を指定する必要がなく、全米どの医師・病院で利用可能。
- 保険会社が指定するネットワーク加盟医師・病院を (In-Network) 利用するとディスカウントが効き、個人負担も減る。
- 免責額・自己負担額がPPOよりも高く設定。
- 自己負担額の一部は非課税貯蓄口座のHSAやHRAから支払う。
- PPOと比較し、保険料は低く設定。
- 企業側にとってはコスト削減対策の一つ。

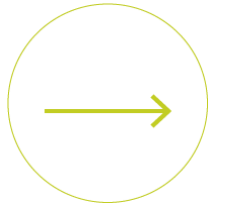
3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～非課税貯蓄口座の主なタイプ比較～



- 非課税で資金を拠出し、口座に積立。その資金を各種医療費支払いに利用。
- 通常、デビットカードが支給され、そのカードを支払いの際に使う。

	HSA Health Savings Account	HRA Health Reimbursement Account	FSA Flexible Savings Account
口座の所有権	従業員	雇用主	雇用主
積立金拠出	従業員もしくは雇用主	雇用主	雇用主
保険プランタイプ	HDHP	HDHPもしくは伝統的なプラン	伝統的なプラン
未使用金は？	期限なく繰り越し可能	年度末に没収	年度末に没収 (一部繰り越し可能)
転職・退職した場合は？	残金は個人のものとなり、利用可能	残金没収	残金没収

3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～HDHPのメリット、デメリット～



メリット

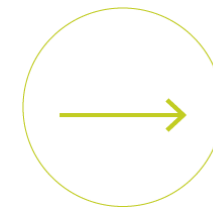
- 非課税貯蓄口座(HRA/HSA)の利用により、従業員の節税対策となる
- HSAの場合は、口座の残金は個人のものとなるため、転職後も使える
- 自己負担額が高いため、個人レベルで健康に注意し、無駄な診療は控え、結果的に保険の無駄使いが減る
- 保険利用が減れば、保険料も下がるため、企業側の負担も減る。

デメリット

- 従業員側からすると、企業側のコスト削減のために個人の出費が増える印象
- 健康であれば金銭的にも得をするが、不健康である場合にはメリットは低い
- 複雑な仕組みであり、従業員によっては理解できず、コストばかり上がる
- 最初の自己負担額が高いため、本当に病状悪化するまで医療機関に行かず、逆に医療費が高くなる可能性あり

従業員に対するコミュニケーション・教育が重要

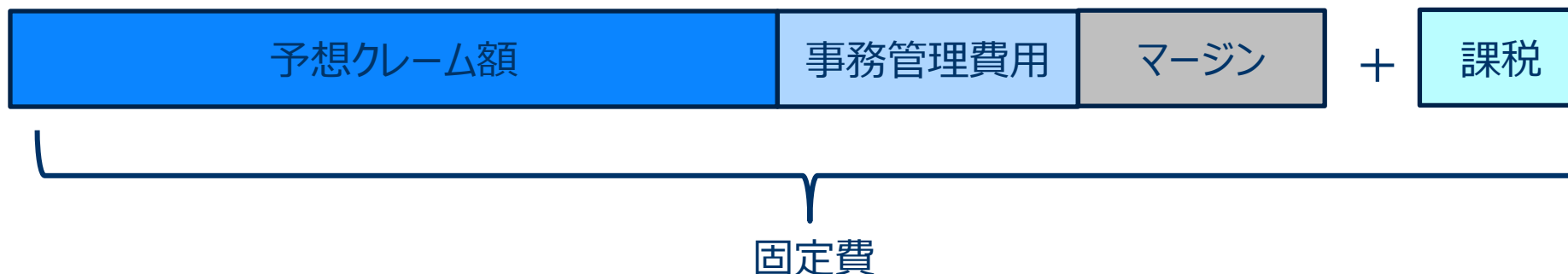
3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～医療保険ファンディング方法 1～



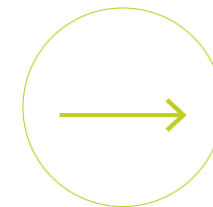
医療保険の主なファンディング方法 1: Fully – Insured

- 伝統的方法で医療保険を保険会社から購入。
- 保険料率は1年間固定。管理手数料等なく、全て基本保険料に含まれる。
- 保険期間中は、保険利用状況にかかわらず保険料の変動はない。
- 保険料には、各種課税、保険会社の利益マージンも含む。
- メリット：企業支出は一定なため、予算化しやすい。
- デメリット：企業側のコストコントロール能力は低下。

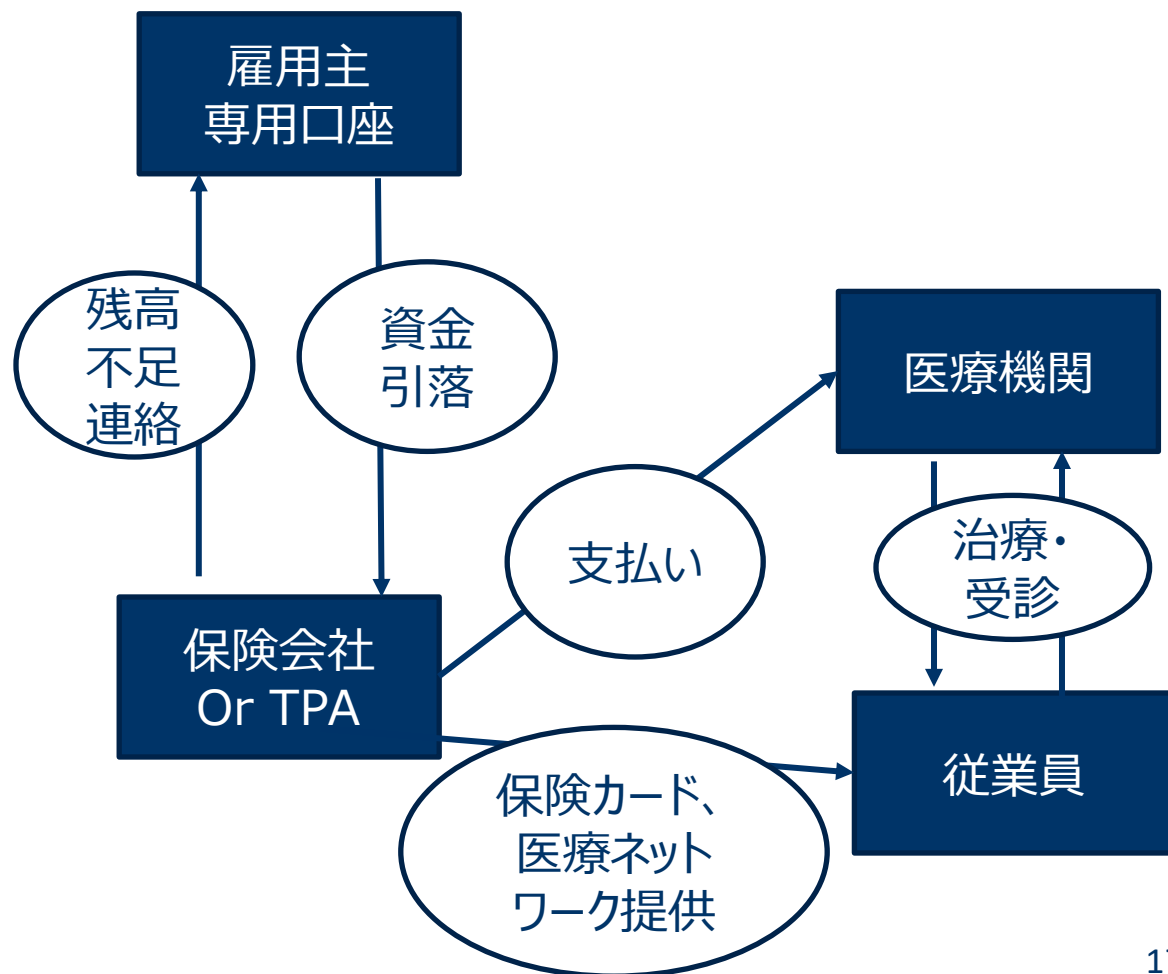
保険料内訳イメージ



3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～医療保険ファンディング方法 2～



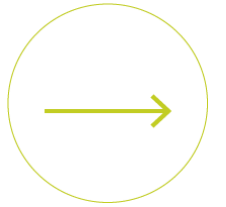
医療保険の主なファンディング方法 2: Self-Insured (自家保険)



- 医療費用は企業が直接負担（自社でリスクをすべて負う）
- 企業はあらかじめ定めた定額企業拠出金と従業員拠出金を自己名義の専用銀行口座（エスクロー口座）に入れる
- 保険会社または外部ベンダー（TPA: Third Party Administrator）が上記口座を管理し、医療機関へのクレーム支払いを代行。
- 医者・病院に行く場合は、保険会社が提供する医療ネットワークを利用でき、従業員にとっては自家保険であっても「保険を利用している」という感覚となる。

3. 企業が提供する医療保険の仕組み

～医療保険ファンディング方法 2～



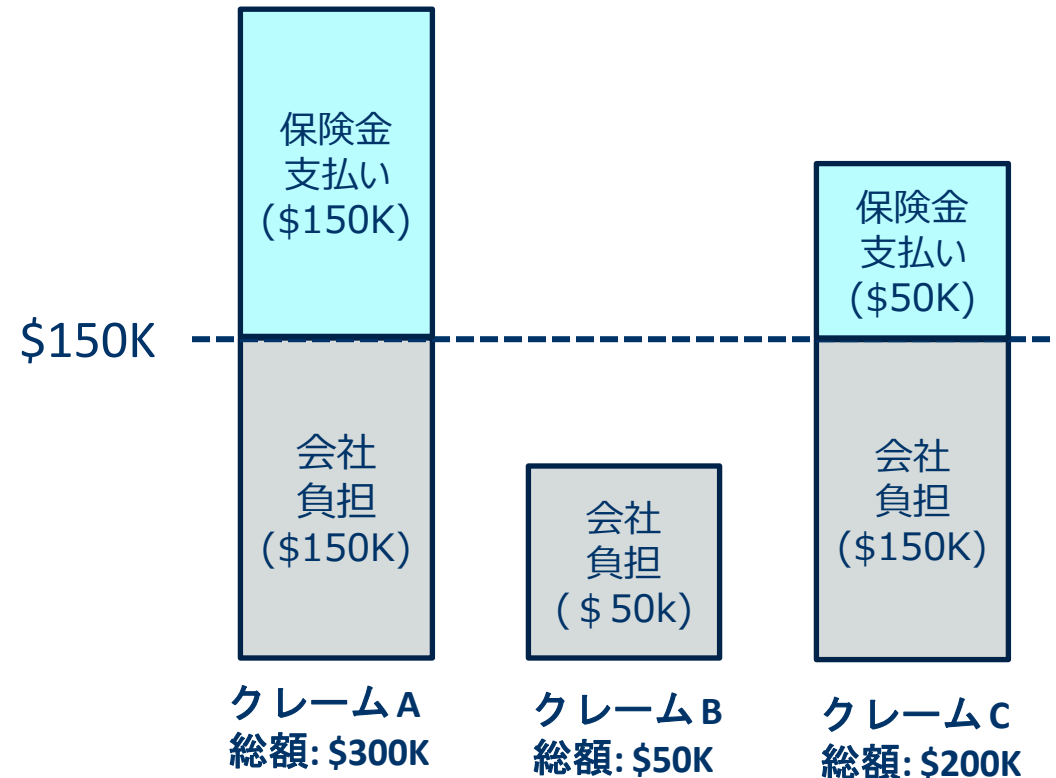
医療保険の主なファンディング方法 2: Self-Insured (自家保険)

Stop Loss保険を購入することにより、雇用主支払い上限の設定が可能

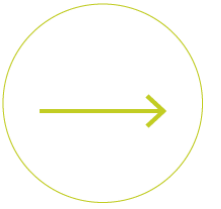
- 雇用主がリスク負担の上限を設定
- クレームが負担上限を超過した場合は、Stop Loss 保険会社が保険金を支払う
- Individual Stop Loss: 一人当たりの企業負担クレーム額の上限
- Aggregate Stop Loss : 企業負担クレーム総額合計の上限

Stop Loss 保険の仕組み (イメージ)

～会社負担上限を\$150Kとした場合～



3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～医療保険ファンディング方法 2～



Self-Insured (自家保険) メリット、デメリット

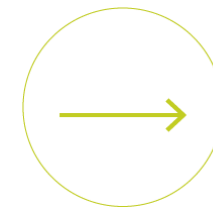
メリット

- 保険料を保険会社へ支払う必要はなく、保険料に含まれる収税を支払う必要がない。
- 州の保険行政や規制に従う必要がない。
(ERISA法は規制に従う必要あり)
- 保険利用状況の詳細データが入手でき、雇用主側でのコストコントロール、プラン内容に自由が利きやすく、コスト削減の一つの手段として使われる

デメリット

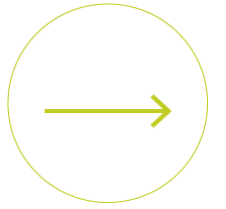
- コストの変動が激しくなる可能性大
- 予算化が難しい
- 運営がやや複雑

3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～Fully-Insured と Self-Insured比較～



	Fully-Insured	Self-Insured
保険料（コスト）	固定（スタート時に確定）	変動
クレーム支払い義務	保険会社	雇用主（契約者）
財政リスク	リスクフリー（固定費用）	予想（予算）に対して黒字もあれば赤字もある
医療費抑制のインセンティブ	働きにくい（翌年の保険料上昇率には反映）	医療費抑制すれば、ただちに企業収益に寄与
企業支出キャッシュフロー	毎月必ず定額保険料を支払う	実際のクレームが請求されるまで支払う必要なし
リザーブ	雇用主が積み立てる必要なし	雇用主が別途積立
州保険料税	雇用主が負担	非課税

3. 企業が提供する医療保険の仕組み ～企業コスト抑制対策～



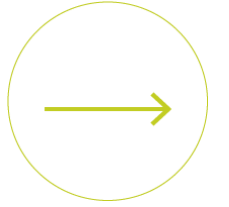
企業としてコストを抑えるために出来ること、、、

- 従業員、その他保険加入者の健康を促す
 - 病気の予防、持病管理、大病治療管理、など
- 医療保険全体におけるプラン内容、各種コストの見直し
 - HDHPの導入、従業員負担比率、処方箋プログラム、自家保険へ移行、TPA比較、など
- 従業員のニーズを理解した上で、無駄のないプログラムを提供
 - 保険利用状況の確認など
- 従来の「企業が医療保険提供」を見直す
 - 確定拠出型の医療保険、など

ただし、コスト削減ばかりに目を向けると、人材確保に悪影響が出る可能性があり、バランスが必要

4. 福利厚生プログラムにおける 最近のトレンド

4. 最近の福利厚生プログラムのトレンド



～ コロナ禍対策により注目を浴びているもの その1 ～

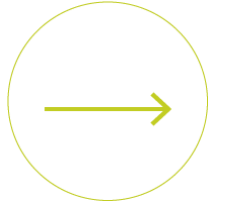
リモートヘルスサービス

- 「Telemedicine」と一般的に呼ばれている
- 実際に病院に行かなくてもスマートフォンなど端末から診察、処方箋受け取りが可能
- 心理カウンセリングや、薬物中毒治療など、メンタルヘルスサポートにも活用
- 企業によっては、従業員負担ゼロにして、Telemedicineの活用を促すケースも上昇
- 時間を無駄にすることもなく、労働時間にも影響が少ない
- 会社の医療費削減にもつながる

メンタルヘルスサポート

- 無料カウンセリング、薬物中毒治療の雇用主側による一部負担
- 社内のWeb会議ゼロの日を設ける（例：No Zoom Friday!）
- ワークライフバランスを奨励するため、緊急時以外の土日・祝日のメール送信禁止（特に上司から部下へ）
- ウェルネスプログラムに睡眠トラッカーを導入し、エクササイズだけでなく良い睡眠も奨励

4. 最近の福利厚生プログラムのトレンド



～ コロナ禍対策により注目を浴びているもの その2～

フレックスワーク

- コロナの影響でリモートワーク導入が一般的となった
- リモートワークを経験した従業員のうち、、、
 - 54%はハイブリッド方式（オフィスに月に数回行く、それ以外はリモート）を希望
 - 37%は完全リモートを希望
 - 9%が、完全にオフィスに戻ることを希望
- リモートワークを導入した企業のうち83%はリモートワークは成功したと回答

出典：Gallup 2021

チャイルドケア・アダルトケア

- チャイルドケア施設・ベンダーと企業が提携し、ケアセンターを提供（オンサイト、オフサイト）
- ベビーシッター、アダルトデイケア利用時のディスカウト提供
- 緊急時のバックアップケアサービスの提供

4. 最近の福利厚生プログラムのトレンド



～ 企業側としては医療保険コスト上昇を抑制するため、福利厚生プログラム全体を見直すアプローチを導入 ～

新たなタイプの任意保険提供

- 例：入院保険、がん保険、Identify Theft 保険、ペット保険、弁護士サービス など
- 通常、従業員は個人で直接保険会社から保険を購入するよりも、低い保険料率で各種保険購入が可能
- 企業にとっては基本コストゼロであるが、福利厚生の一部として提供する保険が増えるため充実した福利厚生プログラムとの印象を与える

経済的なサポート

- 学費ローン返済サポート：
従来は従業員が自分のスキルを高めるために受ける教育の学費のサポートが一般であったが、昨今のトレンドとして学費ローン返済サポートが人気
- 緊急時に低利子・無利子でローンを提供
- ファイナンシャルプランナーを無料で提供

4. 最近の福利厚生プログラムのトレンド



医療のサブスクリプションモデル

- 年間一定のフィーで、自分で選択する医者や心理セラピストに一定回数受診可能（アプリ利用、オンライン）
- 受診後のフォローアップも頻繁にあり、適切な治療が受けられる
- 医療機関に実際に行って受診した場合よりもコストが低く、予防医療も充実しているため、雇用主側にとってもコスト削減にもつながる

有給休暇

- ボランティア活動のための休暇
- 有給休暇を無制限で提供Unlimited PTO

その他

- ウェルネスプログラム（健康促進）の定義の拡大
- 「ヘルスコーチ」や「医療コンシェルジュサービス」など、健康管理を包括的にサポート
- 不妊治療、代理出産、養子縁組サポート
- 差別なく、全ての従業員を考慮したベネフィット（Diversity & Inclusion）

5. 日系企業が留意すべき点

5. 福利厚生プログラムにおいて日系企業が留意すべき事項 →

もっと福利厚生プログラムに関与してみましょう！

- 会社の方向性、企業文化に沿ったプログラム提供
- 従業員のニーズを理解
- コスト削減と従業員のニーズのバランス
- 人材確保のための戦略的ツール
- 仕事の効率、生産性が向上につながるツール
- プログラム内容の従業員への伝え方

6. 保険ブローカーの業務

6. 保険ブローカーの業務



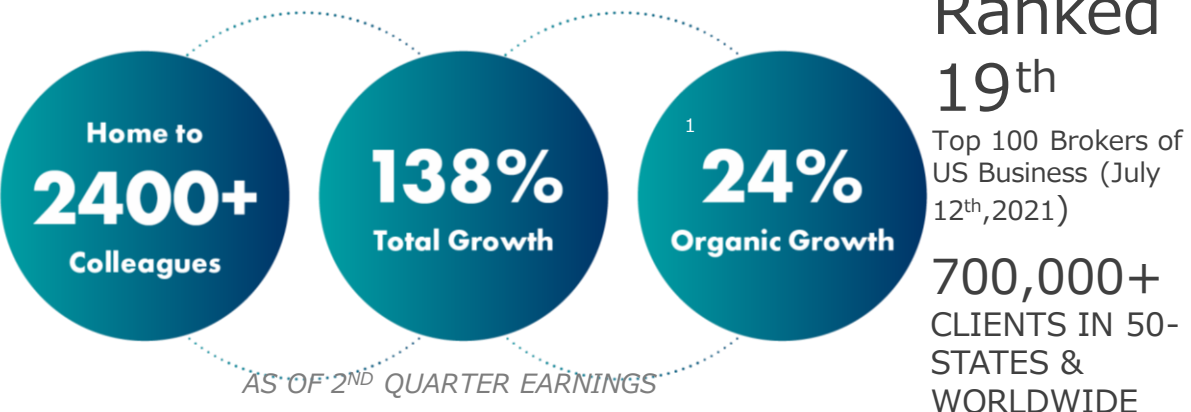
- Employee Benefits 保険ブローカーの業務

- 顧客の代理人として保険付保以外に、以下のような業務を遂行します
 - 企業の方向性・企業文化、人事方針を確認し、理解した上での福利厚生プログラム構築の提案、サポート
 - ローカル人事と経営陣間の、人事・福利厚生に関する考え方のギャップを埋める
 - ローカル人事への各種サポート提供
 - 日本本社、また駐在員から成る経営陣への説明、サポート提供
 - 各種データ（ベンチマーク、分析）を駆使した提案
 - トレンドを理解し、斬新なアイデアの提案、分析
 - 従業員に対するコミュニケーションのサポート
 - 各種コンプライアンス

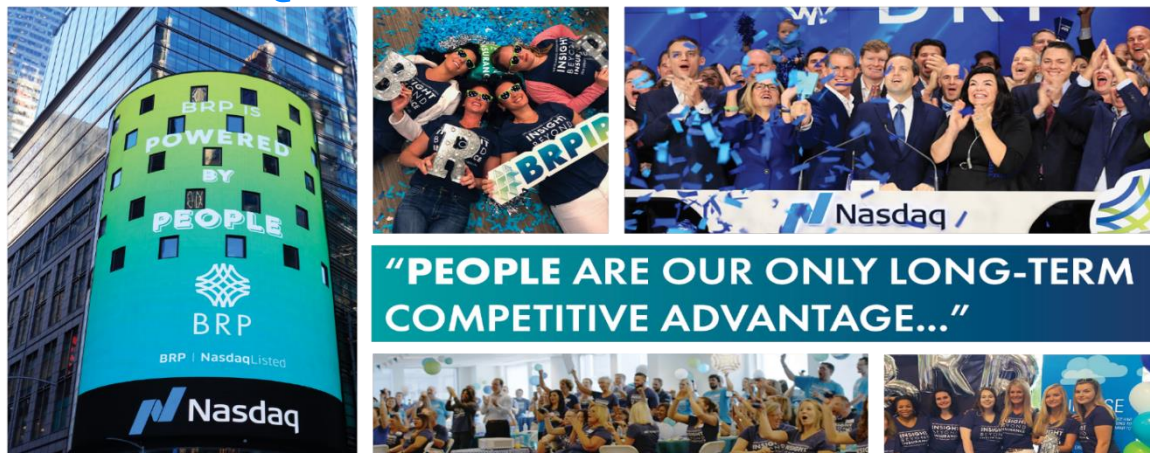
7. BRPについて

BRP AT A GLANCE

損害保険、福利厚生にかかわる保険ブローカー業務、人事コンサルティングを提供する専門家集団



NASDAQ上場 (2020年度)



¹ Calculated as total GAAP revenue for the nine months ended September 30, 2021 as compared to the same period of 2020.
² Organic revenue growth (YTD) for the nine months ended September 30, 2021 as compared to the same period of 2020.

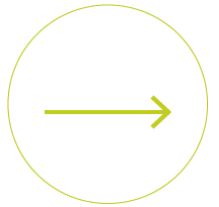
Global Japanese Practice (弊社日系チーム)

- 現在、全米を6名のチームメンバーでカバーしています(内、5名が日英のバイリンガル)
- 製造業、エネルギー、ライフサイエンス、テクノロジー、不動産業界等のお客様を中心に平均20年以上の豊富な業界経験を有するメンバーで構成されています。
- お客様のニーズに応じてBRPグループ内のベストリソースを当チームにてコーディネート
- 米国だけでなくメキシコ、カナダ等の米国外の案件に関するご相談に乗らせていただきます。

魅力のある職場環境 = 人を大切にする会社



様々な専門性を有する保険ブローカー集団



Global Japanese Practice



Webinar Legal Disclaimer



You are attending a webinar (“Webinar”) presented by Baldwin Risk Partners, LLC, on behalf of itself, its affiliates and/or its invited guest presenters, if any (“BRP”). The Webinar is made publicly available and is offered free of charge.

Your participation and/or attendance in this Webinar, or the receipt of any information from BRP in connection with this Webinar, is not intended to create nor does it create a broker/risk manager, legal, medical or other relationship between you and BRP. The content, including links to other sites and publications, included in this Webinar is not intended to constitute comprehensive insurance, risk management, legal or medical advice. You should seek individual advice or other professional advice before acting or relying on the content or information in this Webinar.

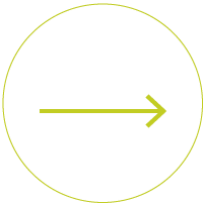
The information and materials provided in connection with this Webinar is provided “AS IS” with all faults. BRP does not warrant the accuracy, adequacy or completeness of the information and materials provided in connection with this Webinar and expressly disclaims liability for errors or omissions in this information and materials. Except as may be required under applicable law, no warranty of any kind implied or express, including but not limited to the warranties of non-infringement of third party rights, title in, merchantability of or fitness for a particular purpose is given.

The information and material provided in connection with this Webinar is for informational purposes only and is not intended to provide insurance, risk management, legal, medical or other advice and should not be relied upon in that regard.

Certain names, words, titles, phrases, logos, icons, graphics or designs shown or shared in connection with this webinar may constitute trade names, registered or unregistered trademarks or service marks (“Intellectual Property”) of BRP or third parties. Intellectual Property belonging to third parties are used under license. However, the display of trademarks or Intellectual Property in connection with this Webinar does not imply that a license has been granted to you or any other third party to use that Intellectual Property.

To the maximum extent permitted by law, any liability which may arise as a result of the participation or attendance in this Webinar, or with respect to its content or the information contained in it, is excluded. BRP will not be liable for any indirect, incidental, special or consequential loss arising out of participation or attendance in this Webinar, including without limitation any loss of business profits.

Q&A



個別のご質問については、下記メンバーまでいつでもお気軽にご相談ください

藤田満美子

mamiko.fujita@baldwinriskpartners.com

347.724.7776

小川嘉明

yoshiaki.ogawa@baldwinriskpartners.com

713.398.9033

名越洋子

yoko.nagoshi@baldwinriskpartners.com

949.400.1243