

坂田社労士事務所便り

後期高齢者医療で「外来主治医制度」導入へ

◆「外来主治医」制度とは

2008年4月からスタートする後期高齢者医療制度において、75歳以上の患者の心身状態を1人の医師が総合的に診察する「外来主治医」（仮称）制度が導入されます。

複数の病気にかかっている場合、原則として患者1人に1人の主治医とし、高齢者が複数の医療機関にかからないようにして、医療費を抑えることが狙いです。

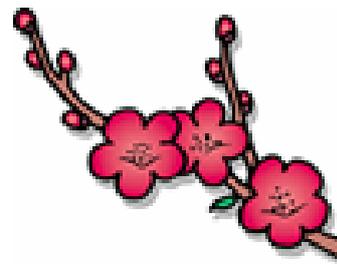
◆研修を受けた医師が「外来主治医」に

外来主治医の資格は、お年寄りの日常生活能力を判定する機能評価の演習など4日間程度の研修を受け、厚生労働省に届け出た医師に与えられます。研修では、日本医師会と学会でつくる組織が受け持ち、高齢者の薬物療法、認知症の診療、家族や介護者への指導方法などを習得するそうです。

患者は、外来主治医から1年間の治療・検査計画を記した「高齢者総合診療計画書」を示され、糖尿病や脳血管疾患などの診療を受けるには、計画書に患者の同意署名が必要となります。また、患者には月初めの受診時に、検査結果や次の受診日時などを記した文書が渡される予定です。

◆患者にはどんなメリットがある？

患者1人ひとりが信頼できる医師を持つことにより、複数の医療機関を渡り歩いて検査や投薬が重複することを防止し、外来医療から入院、在宅療養へ移ることがスムーズになります。ただし、主治医を持つことは義務ではなく、また、どの医師を選ぶのかは患者自身が決めることになります。



◆診療報酬に「定額制」導入

新制度の導入に伴い、75歳以上を対象とした診療報酬に「医学管理料」が新設され、外来主治医が請求できるようにし、一部を除く検査、画像診断などについては何度実施しても一定の報酬しか払わない「定額制」が導入されます。また、外来主治医には、毎回患者に服薬状況を確認することも義務付けられるそうです。

「国民年金任意加入」の損得勘定

◆団塊世代の老後の資産形成

会社人生が終わりつつある団塊世代の男性が老後の資産づくりに躍起になっています。専業主婦だった妻も人ごとではありません。「自分のお金を少しでも有利に運用したい」という思いから、国民年金の「任意加入」が注目されています。ただ、金融商品と公的年金では仕組みが異なりますので、注意が必要になります。

◆国民年金任意加入の損得

仮に、年上の夫が定年退職し、専業主婦だった妻のA子さん（57歳）が、国民年金の「第3号被保険者」という立場から外れ、あと3年保険料を払って国民年金に加入しなければならなくな

ったとします。この3年とかつての国民年金の任意加入時代に6年加入した分を合わせて保険料を払う期間は9年になります。

「第3号」期間が22年で、60歳になった時点で合計加入期間は31年、65歳からの老齢基礎年金（加算を含まず）は年約61万円になります。「もうちょっと増やせないか」と考えたとき、65歳になるまで国民年金に任意加入できることを知りました。任意加入分だけ年金も増えますが、そこで気になることが出てきました。

◆何歳まで生きれば払った保険料の元が取れる？

例えば60歳以降で5年任意加入（5年分の保険料約84万円）すると、65歳からの年金は約71万円になり、73歳を少し超えて長生きすれば得になります。ただ、任意加入しても65歳からの年金を貰う前に死亡すると悲劇です。4年任意加入した時点でA子さんが亡くなったとすると、保険料を払った期間が計13年なので、夫に死亡一時金12万円が払われます。A子さんが任意加入せずに64歳で亡くなった場合の保険料納付期間は9年になり、このときの一時金も12万円です。4年分の保険料約67万円は水の泡になってしまいます。

金融商品でも損失が出るリスクはありますが、一般的には資産が残ります。しかし、公的年金は「相互扶助」が原則なので、払った分に見合う金額が必ず戻るとは限りません。

公的年金は原則25年、制度に加入しないと老後の年金はもらえないので、すでにこの要件を満たしているとき、さらに任意加入するかどうか検討するときには、公的年金のこのような仕組みも知っておきたいところです。

経済的にゆとりがあるなら、任意加入する分を投資に回したり、貯蓄に回したりしたほうがいいかもしれません。

「昇進志向」控えめな日本人

◆出世に燃えていた時代

生活を犠牲にして出世に燃える…。高度成長期に多くの人が思い描いた日本のビジネスマン像は過去のものになりつつあるようです。働く人の意識に関する最近の国際比較では、日本人の「ほどほど志向」に拍車がかかっているようです。

◆仕事と生活のバランスを重視

ある新聞によりますと、米コンサルティング大手のタワーズペリンが調査を実施し、世界19カ国・地域で魅力的な職場の条件を聞いたそうです。

日本の従業員には仕事と生活のバランスを重視する傾向がみえます。「充実した休暇」「適正な仕事量」「福利厚生の実施」がそれぞれ3位、4位、6位と上位にきました。ところが19カ国・地域の平均値だと、この3項目は7位、9位、圏外と優先度が低くなっています。

世界平均では2位が「キャリア向上の機会」、6位が「教育・研修の機会」です。働く現場で自分自身を磨くことへの関心が強いようです。

調査には日米欧のほかブラジル、中国など経済成長が活発な新興国も入っています。自分の将来を見据えた野心の強さも感じられます。日本でも仕事への潜在的な意欲は決して低くはありません。

国際平均で3位の「やりがいのある仕事」が日本は首位です。タワーズペリンは「日本人は怠惰になったのではなく、目先の仕事に疲れ、合理的なワークライフバランス（仕事と生活の調和）を求める意識が強まったのではないかと見ています。

昇進というエンジンで社員をひたすら競わせる「同僚職場」の時代は終わりました。個の自主性と意欲を伸ばし、質の高い働きを引き出す企業の知恵が問われています。