



รายงานการศึกษาดูงาน

ด้านการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๐ – ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐
ณ ประเทศไทย

คำนำ

กระทรวงแรงงาน ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒ โดยได้เดินทางไปศึกษาดูงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับสถานการณ์ในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุของแรงงานในประเทศไทย ในปี ๒๕๖๘

ในการศึกษาดูงานดังกล่าว คณะผู้ศึกษาดูงานได้ศึกษาดูงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ประเทศญี่ปุ่น จึงได้จัดทำสรุปเป็นรูปเล่ม เพื่อนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้เพื่อการวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี

นบรส. รุ่นที่ ๗
กันยายน ๒๕๖๐

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

จากการที่กระทรวงแรงงาน โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒ ให้กับนักบริหารแรงงานระดับสูง โดยได้จัดให้มีการเดินทางไปศึกษาดูงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการผู้สูงอายุ เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรใน กระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับสถานการณ์ในการก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุของแรงงานในประเทศไทย ในปี ๒๕๖๘ โดยจัดให้ดูงานด้านการวางแผนและบริหารจัดการผู้สูงอายุ ณ ประเทศญี่ปุ่น ในระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ โดยเป็นการดูที่มหานครโตเกียว นิกโก้ และโยโกฮาม่า โดยเข้าศึกษาดูงานหน่วยงานของ ประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๕ แห่ง คือ

๑. ASAHI BEER IBARAKI FACTORY
๒. FURONG (NURING HOME)
๓. SUZURAN (NURING HOME)
๔. สถานทูตไทยประจำกรุงโตเกียว
๕. SHISEI SENIOR SERVICE

ผลการศึกษาดูงานสรุปได้ ดังนี้

สถานการณ์ของผู้สูงอายุในญี่ปุ่น ปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีประชากร จำนวน ๑๒๖.๙๓ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ จำนวน ๓๔.๖๑ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ ของประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ผู้สูงอายุมีสัดส่วนที่สูง เนื่องจากในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ญี่ปุ่นแพ้สงคราม ต้องก่อสร้างบ้านเมืองและชดใช้หนี้จึงได้มีการเพิ่มประชากร ทำให้ปัจจุบันประชากรดังกล่าวเป็นผู้สูงอายุที่มีจำนวนมาก เรียกว่าเป็นยุค Baby boom ซึ่งปัจจุบันประชากรเหล่านั้นอยู่ในช่วงอายุประมาณ ๗๐ ปี และจากจำนวนผู้มีงานทำ ๖๓.๗ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุจำนวน ๗.๓ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ ของผู้มีงานทำ และคาดว่าในอีก ๕๐ ปีข้างหน้า ประชากรของญี่ปุ่นจะลดลง เหลือประมาณ ๙๐ ล้านคน เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง โดยประชากรวัยแรงงานจะมีสัดส่วนที่ลดลง คาดว่าในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๖๕ ผู้สูงวัยจะมีสัดส่วนที่มากขึ้นเรื่อยๆ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานแบบ parttime จากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการพบว่าการจ้างงานผู้สูงอายุตามกฎหมาย ใน ๓ ลักษณะ คือ

- ๑) การจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓
 - ๒) การขยายอายุเกษียณ คิดเป็นร้อยละร้อยละ ๑๖.๑ และ
 - ๓) ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณ คิดเป็นร้อยละ ๒.๗
- ทั้งนี้ ประเทศญี่ปุ่นให้คำจำกัดความผู้สูงอายุ คือ ผู้มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป

กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ (the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) ค.ศ. ๑๙๗๑ และได้มีการแก้ไขกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุล่าสุด ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๑๗ เพื่อขยายอายุเกษียณและนำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้ โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีมีเสถียรภาพในการมีงานทำ กำหนดให้นายจ้างรับผู้สูงอายุเข้าทำงานใหม่ (Re - employment) เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่ลาออกจากงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงใน

การทำงาน กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ค.ศ. ๒๐๐๖

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดมาตรการเพื่อแรงงานสูงอายุ สรุปได้ดังนี้

๑. มาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ

ดำเนินการปรับปรุงระบบต่างๆ เพื่อรักษาสภาพการจ้างงานลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี และในอนาคต มีเป้าหมายสร้างรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๑. การรักษาสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ

๑.๑ ให้สถานประกอบการดำเนินมาตรการรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างจนกว่าอายุ ๖๕ ปี อย่างทั่วถึง

๑.๒ ให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างงานลูกจ้างหลังอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่ขยายอายุเกษียณ ลูกจ้างถึงอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้สูงอายุทำงานได้ง่ายขึ้น

๑.๓ ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการที่ดำเนินการตามคู่มือเกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง การขยายกำหนดอายุเกษียณ

๒. การให้ความช่วยเหลือกรณีที่จ้างแรงงานวัยกลางคน และสูงอายุ

๒.๑ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไปสามารถเข้าประกันตน ในระบบประกันการทำงาน

๒.๒ เพิ่มหน่วยให้บริการช่วยเหลือผู้ที่ต้องการทำงานตลอดชีพ เพิ่มจาก ๘๐ แห่งเป็น ๑๐๐ แห่ง เพื่อนเน้นการช่วยจัดหางานให้แก่ผู้หางานอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๒.๓ ตั้งหน่วยงานจัดทำข้อมูล ประวัติการทำงานผู้สูงอายุที่มีกำหนดจะเกษียณ

๒.๔ ให้เงินช่วยเหลือผู้ก่อตั้งธุรกิจ รองรับการทำงานตลอดชีพ แก่เจ้าของสถานประกอบการที่ก่อตั้งธุรกิจ ที่สร้างโอกาสให้แรงงานวัยกลางคนและสูงอายุได้มีโอกาสดำเนินงานตลอดชีพ

๓. รักษาโอกาสการจ้างงานที่หลากหลาย รูปแบบในแต่ละชุมชน

๓.๑ ดำเนินโครงการ กิจกรรมส่งเสริมการทำงานตลอดชีพ ร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งคณะกรรมการ และนำข้อเสนอของคณะกรรมการมาใช้ ในการก่อตั้งกิจการเพื่อรักษาโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้มีหลากหลายรูปแบบเพิ่มขึ้น ๑๕ แห่ง เป็น ๓๕ แห่ง (ข้อมูลปีงบประมาณ ค.ศ. ๒๐๑๗)

๓.๒ ผ่อนปรนเวลาการทำงานของผู้สูงอายุของศูนย์ SI (จ่าย ๒๐ ชั่วโมง เป็น ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ปรับปรุงระบบการทำงานเพิ่มสาขาอาชีพ เช่น ดูแลผู้สูงอายุเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น

๒. มาตรการให้เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องผู้มีอายุมากกว่า ๖๕ ปี สถานประกอบการที่มีการดำเนินมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ เช่น ขยายอายุเกษียณ ๖๕ ปี ขึ้นไป ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณรับลูกจ้างทุกคนที่มีความประสงค์เข้าทำงานต่อหลังอายุ ๖๖ ปีขึ้นไป สถานประกอบการจะได้รับเงินช่วยเหลือตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ เยน ถึง ๑,๔๕๐,๐๐๐ เยน

๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มีการจัดระบบการจ้างเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุจะได้รับเงินช่วยเหลือ ร้อยละ ๔๕ ของค่าใช้จ่ายดังกล่าว

๓. เปลี่ยนสัญญาจ้างของผู้สูงอายุเป็นแบบไม่กำหนดระยะเวลา สถานประกอบการที่ปรับสัญญาจ้างของผู้สูงอายุที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และยังไม่ถึงอายุเกษียณ จากสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาเป็นสัญญาจ้างที่ไม่กำหนดระยะเวลาจะได้รับเงินช่วยเหลือ ๓๘๐,๐๐๐ บาทต่อคน

๓. ระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. ห้ามกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างต่ำกว่า ๖๐ ปี คือให้สถานประกอบการกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างสูงกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๒. การดำเนินมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยนายจ้างที่ได้กำหนดอายุเกษียณต่ำกว่า ๖๕ ปี ต้องดำเนินการตามมาตรการข้อใดข้อ ๑ ดังนี้

๑) นายจ้างต้องขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี

๒) นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้จนถึงอายุ ๖๕ ปี (การจ้างงานใหม่หลังเกษียณ , การต่ออายุสัญญา)

๓) ยกเลิกการกำหนดเกษียณลูกจ้าง

การนำมาประยุกต์ใช้

จากการศึกษาดูงานในสถานที่ดูงานทั้ง ๕ แห่ง สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับประเทศไทยได้ในประเด็นที่สำคัญ ๆ ต่อไปนี้

๑. ควรมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขเรื่องเกณฑ์ในการเกษียณอายุ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยการขยายช่วงอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี หรือให้มีการกำหนดการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาแก่ผู้เกษียณงานไปแล้ว

๒. ทบทวนและแก้ไขกฎหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยการกำหนดมาตรการส่งเสริมไปทางผู้ประกอบการ เช่น การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีให้กับผู้ประกอบการที่จ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานในสถานประกอบการของตน

๓. ควรสนับสนุนให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ โดยเน้นไปที่การสนับสนุนให้ผู้สูงอายุในชุมชนเกิดการรวมตัวกัน เพื่อสร้างความมั่นคงทั้งทางจิตใจและทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการจัดระบบและส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติกิจกรรมแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความต้องการของผู้สูงอายุเป็นหลัก

๔. ควรมีการสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงการทำงานด้านผู้สูงอายุในระดับกระทรวง ฯ ร่วมกัน เพื่อความชัดเจนในระดับนโยบายของประเทศ

๕. ควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานขององค์กรทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน โดยจำแนกประเภทแรงงานทั้งที่อยู่ในวัยแรงงานและในวัยผู้สูงอายุ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานได้เหมาะสมกับลักษณะแรงงาน เช่น กรณีแรงงานผู้สูงอายุควรทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ

จำนวนแรงงานผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่ รายละเอียดแรงงานผู้สูงอายุที่ตลาดต้องการ รายละเอียดของแรงงานผู้สูงอายุที่ว่างงานในแต่ละพื้นที่

๖. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เมืองครุภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้น โดยมีภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในส่วนที่เป็นข้อจำกัดของภาคเอกชนในลักษณะการทำงานร่วมกับตามหลักประชารัฐ เนื่องจากภาคเอกชนมีความพร้อมในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างทางเลือกใหม่ๆ ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

๗. ควรมีการกระตุ้นให้คนในสังคมไทย ปรับทัศนคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุว่ามีศักยภาพเพียงพอในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ลบความเชื่อหรือทัศนคติดั้งเดิมที่คิดว่าการให้ผู้สูงอายุทำงานคือสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

สารบัญ

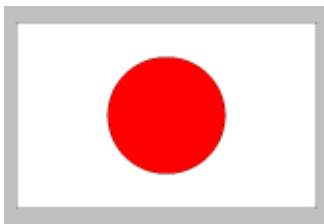
	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ ๑ ข้อมูลพื้นฐานประเทศญี่ปุ่น	๑-๑๕
บทที่ ๒ สถานการณ์ผู้สูงวัยของประเทศญี่ปุ่น	๑๖-๒๒
บทที่ ๓ นโยบายสาธารณะสำหรับผู้สูงวัยของประเทศญี่ปุ่น	๒๓-๒๙
บทที่ ๔ การจัดการผู้สูงวัย	๓๐-๓๘
บทที่ ๕ การศึกษาดูงาน	๓๙-๖๔
บทที่ ๖ สรุปผลและเสนอแนะ	๖๕-๖๘

บทที่ ๑

ข้อมูลพื้นฐานประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น มีชื่อตามภาษาอังกฤษ คือ Japan (nippon) เมืองหลวงอยู่ที่โตเกียว (Tokyo) ใช้สกุลเงินเยน (Japanese Yen)

ภาพธงชาติ :



ประวัติศาสตร์

ในภาษาญี่ปุ่น ชื่อประเทศญี่ปุ่นเรียกว่า นินง/นิปปง (Nihon/Nippon) ซึ่งใช้คันจิตัวเดียวกันคือ 日

本 คำว่า นิปปง มักใช้ในกรณีที่เป็นทางการ ส่วนคำว่า นินง จะเป็นศัพท์ที่ใช้โดยทั่วไป

สันนิษฐานว่าประเทศญี่ปุ่นเริ่มต้นใช้ชื่อประเทศว่า "นินง/นิปปง (日本)" ตั้งแต่ช่วงปลายพุทธศตวรรษที่ ๑๒ จนถึงกลางพุทธศตวรรษที่ ๑๓ ตัวอักษรคันจิของชื่อญี่ปุ่นแปลว่า *ถิ่นกำเนิดของดวงอาทิตย์* และทำให้ญี่ปุ่นมักถูกเรียกว่า *ดินแดนแห่งอาทิตย์อุทัย* ชื่อนี้เกิดขึ้นในช่วงที่มีการติดต่อกับราชวงศ์สุยของจีนและหมายถึงการที่ญี่ปุ่นอยู่ในทิศตะวันออกของจีน ก่อนที่ญี่ปุ่นจะมีความสัมพันธ์กับจีน ญี่ปุ่นเป็นที่รู้จักในชื่อยะมะโตะ ชื่อเรียกประเทศญี่ปุ่นในภาษาอื่นๆ เช่น เจแปน (อังกฤษ: Japan), ยาพัน (เยอรมัน: Japan), ฌาปง (ฝรั่งเศส: Japon), ซาปอน (สเปน: Japón) รวมถึงคำว่า *ญี่ปุ่น* ในภาษาไทย น่าจะมาจากภาษาจีนฮกเกี้ยนหรือแต้จิ๋วที่ออกเสียงว่า "ยิดปุ่น" (ฮกเกี้ยน) หรือ "หยิกปั้ง" (แต้จิ๋ว)

ประวัติศาสตร์

ยุคโบราณ

สันนิษฐานว่ามนุษย์มาอาศัยในญี่ปุ่นครั้งแรกตั้งแต่ยุคหินเก่า เมื่อประมาณ ๓๕,๐๐๐ ปีก่อนพุทธศักราช หลังจากนั้นยุคโจมงก็เริ่มต้นขึ้นเมื่อประมาณ ๑๐,๐๐๐ ปีก่อนพุทธศักราช ผู้คนดำรงชีวิตอยู่ด้วยการล่าสัตว์ มีการพัฒนาวิธีการล่าสัตว์โดยใช้คันธนูและลูกธนู ตลอดจนมีการผลิตภาชนะเครื่องปั้นดินเผาใส่อาหารและเก็บรักษาอาหาร คำว่า *โจมง* ในภาษาญี่ปุ่นแปลว่า *ลายเชือก* ซึ่งมาจากลวดลายเชือกบนภาชนะในยุคหนึ่งที่ค้นพบในช่วงแรก

ยุคยะโยะอิ เริ่มเมื่อประมาณ ๓๐๐ ปีก่อนคริสต์ศักราช เป็นยุคที่ผู้คนเริ่มเรียนรู้วิธีการปลูกข้าว การตีโลหะ ซึ่งได้รับความรู้มาจากผู้อพยพชาวจีนแผ่นดินใหญ่ การกล่าวถึงญี่ปุ่นครั้งแรกปรากฏขึ้นในบันทึกของ ราชสำนักจิ้นสมัยราชวงศ์ฮั่น โฮ่วฮั่นชู ในปี ๕๗ ก่อนคริสตกาล ซึ่งเรียกชาวญี่ปุ่นว่า 倭 ในช่วงพุทธศตวรรษที่ ๘ อาณาจักรที่ทรงอำนาจมากที่สุดในญี่ปุ่นคือ ยะมะโตะโคะกุ ปกครองโดยพระนางฮิมีโกะ ซึ่งเคยส่งคณะทูตไปยังประเทศจีนผ่านทางเกาหลีด้วย

ยุคแรกเริ่มอารยธรรมญี่ปุ่น

ยุคโคะฟุง ซึ่งตั้งชื่อตามสุสานที่นิยมสร้างขึ้นกันในยุคดังกล่าวเริ่มต้นตั้งแต่ประมาณพุทธศตวรรษที่ ๙ จนถึง ๑๒ เป็นยุคที่ญี่ปุ่นเริ่มมีการปกครองแบบราชวงศ์ ซึ่งศูนย์กลางการปกครองนั้นอยู่บริเวณภาคคันไซ ในยุคนี้นักพระพุทธศาสนาได้เข้ามาจากคาบสมุทรเกาหลีสู่หมู่เกาะญี่ปุ่น แต่พระพุทธรูปและพุทธศาสนาในประเทศญี่ปุ่นหลังจากนั้นได้รับอิทธิพลจากจีนเป็นหลัก เจ้าชายโซโตะกุทรงส่งคณะราชทูตไปเจริญสัมพันธไมตรีกับจีน ญี่ปุ่นจึงได้รับนวัตกรรมจากแผ่นดินใหญ่มาเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ ยังทรงตรา *รัฐธรรมนูญสิบเจ็ดมาตรา* ซึ่งเป็นกฎหมายญี่ปุ่นฉบับแรกอีกด้วย และในที่สุดพระพุทธศาสนาก็ได้รับการยอมรับมากขึ้นตั้งแต่สมัยอะซึกะ

ยุคนะระ (ค.ศ. ๗๑๐ - ๗๙๔) เป็นยุคแรกที่มีการก่อตั้งเป็นอาณาจักรที่เข้มแข็ง มีการปกครองอย่างมีระบบให้เห็นได้อย่างชัดเจน โดยการนำระบอบการปกครองมาจากจีนแผ่นดินใหญ่ ศูนย์กลางการปกครองในขณะนั้นก็คือ เฮโจเกียว หรือจังหวัดนาระในปัจจุบัน ในยุคนะระเริ่มพบการเขียนวรรณกรรมเช่น โคะจิกิ (ค.ศ. ๗๑๒) และนิฮงโชะกิ (ค.ศ. ๗๒๐) เมืองหลวงถูกย้ายไปที่นังงะโอกะเกียวเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ และถูกย้ายอีกครั้งไปยังเฮอังเกียว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของยุคเฮอัง

ระหว่าง ค.ศ. ๗๙๔ จนถึง ค.ศ. ๑๑๘๕ ซึ่งเป็นยุคเฮอังนั้น ถือได้ว่าเป็นยุคทองของญี่ปุ่น เนื่องจากเป็นยุคสมัยที่วัฒนธรรมของญี่ปุ่นเองเริ่มพัฒนาขึ้น สิ่งที่เห็นได้อย่างชัดมากที่สุดคือ การประดิษฐ์ตัวอักษร อิระงะนะ ซึ่งทำให้เกิดวรรณกรรมที่แต่งโดยตัวอักษรนี้เป็นจำนวนมาก เช่นในช่วงกลางพุทธศตวรรษที่ ๑๖ ได้มีการแต่งนวนิยายเรื่องนิทานเก็นจิขึ้น ซึ่งเป็นนิยายที่บรรยายเกี่ยวกับการใช้ชีวิต การปกครองของตระกูลฟูจิวาระ และบทกลอนที่ถูกใช้เป็นเนื้อเพลงของเพลงชาติญี่ปุ่น คิมิงะโยะ ก็ถูกแต่งขึ้นในช่วงนี้เช่นเดียวกัน

ยุคศักดินา

ยุคศักดินาญี่ปุ่นเริ่มต้นจากการที่ผู้ปกครองทางการเมืองเริ่มมีอำนาจขึ้น ค.ศ. ๑๑๘๕ หลังจากการพ่ายแพ้ของตระกูลไทระ มินะโมะโตะ โนะ โยะริโตะโมะได้แต่งตั้งตนเองเป็นโชกุน และสร้างรัฐบาลทหารในเมืองคะมะกุระ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของยุคคะมะกุระซึ่งมีการปกครองแบบศักดินา แต่รัฐบาลคะมะกุระก็ไม่สามารถปกครองทั้งประเทศได้ เพราะพวกราชวงศ์ยังคงมีอำนาจอยู่ในภาคตะวันตก หลังจากการเสียชีวิตของโชกุนโยะริโตะโมะ ตระกูลโฮโจได้ก้าวขึ้นมาเป็นผู้สำเร็จราชการให้โชกุน รัฐบาลคะมะกุระสามารถต่อต้านการรุกรานของจักรวรรดิมองโกลใน ค.ศ. ๑๒๗๔ และ ค.ศ. ๑๒๘๑ โดยได้รับความช่วยเหลือจากพายุคะมิกะเซะซึ่งทำให้กองทัพมองโกลประสบความเสียหายอย่างมาก

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลคะมะกูระก็อ่อนแอลงจากสงครามครั้งนี้ จนในที่สุดต้องสูญเสียอำนาจให้แก่ จักรพรรดิโกะ-ไดโจะ ผู้ซึ่งพ่ายแพ้ต่ออะชิกะงะ ทะกะอุจิในเวลาต่อมาไม่นาน อะชิกะงะ ทะกะอุจีย้าย รัฐบาลไปตั้งไว้ที่มูโระมะชิ (เคียวโตะ) จึงได้ชื่อว่ายุคมูโระมะชิ ในช่วงกลางพุทธศตวรรษที่ ๒๐ อำนาจ ของโชกุนเริ่มเสื่อมลงและเกิดสงครามกลางเมืองขึ้น เพราะบรรดาเจ้าแคว้นต่างทำสู้รบเพื่อแย่งชิงความเป็นใหญ่ ซึ่งทำให้ญี่ปุ่นเข้าสู่ยุคสงครามที่เรียกว่ายุคเซ็งโงะกุ

ในระหว่างพุทธศตวรรษที่ ๒๑ มีพ่อค้าและมิชชันนารีจากโปรตุเกสเดินทางมาถึงญี่ปุ่นเป็นครั้งแรก และเริ่มการค้าขายและแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างญี่ปุ่นกับโลกตะวันตก

สงครามดำรงอยู่หลายสิบปี จนโอะดะ โนะบุนะงะเอาชนะเจ้าครองแคว้นอื่นหลายคนโดยใช้เทคโนโลยีและอาวุธของยุโรปและเกือบจะรวมประเทศญี่ปุ่นให้เป็นปึกแผ่นได้แล้วเมื่อเขาถูกลอบสังหารใน ค.ศ. ๑๕๘๒ โทะโยะโตะมิ อิเดะโยะชิผู้สืบทอดเจตนารมณ์ต่อมาสามารถปราบปรามบ้านเมืองให้สงบลงได้ ใน ค.ศ. ๑๕๙๐ อิเดะโยะชิถูกรานคาบสมุทรเกาหลีถึง ๒ ครั้ง แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จ จนเมื่อเขา เสียชีวิตลงใน ค.ศ. ๑๕๙๘ ญี่ปุ่นก็ถอยทัพ หลังจากอิเดะโยะชิถึงแก่อสัญกรรม โทะกุงะวะ อิเอะยะซุ ตั้ง ตนเองขึ้นเป็นผู้สำเร็จราชการแทนบุตรชายของอิเดะโยะชิ โทะโยะโตะมิ อิเดะโยะริ เพื่อที่จะได้อำนาจ ทางการเมืองและการทหาร อิเอะยะซุเอาชนะไต่เมียวต่างๆ ได้ในยุทธการเซะกิงะฮะระใน ค.ศ. ๑๖๐๐ จึง ขึ้นเป็นโชกุนใน ค.ศ. ๑๖๐๓ และก่อตั้งรัฐบาลใหม่ที่นครเอะโดะ ยุคเอะโดะจึงเริ่มต้นขึ้น รัฐบาลโชกุนโทะกุงะวะได้ใช้วิธีหลายอย่าง เช่น บุกโชฮัตโต เพื่อควบคุมไต่เมียวทั้งหลาย ใน ค.ศ. ๑๖๓๙ รัฐบาลเริ่มนโยบาย ปิดประเทศและใช้นโยบายนี้อย่างไม่เข้มงวดนักต่อเนื่องถึงประมาณสองร้อยห้าสิบปี ในระหว่างนี้ ญี่ปุ่น ศึกษาเทคโนโลยีตะวันตกผ่านการติดต่อกับชาวต่างชาติที่สามารถเข้ามาที่เกาะเคจิมา (ในเมืองนะงะซะกิ) เท่านั้น ความสงบสุขจากการปิดประเทศเป็นเวลานานทำให้ชนที่อยู่ใต้อำนาจปกครองอย่างเช่นชาวเมืองได้ มีโอกาสที่จะประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาในทางของตนเอง ในยุคเอะโดะนี้ยังมีการเริ่มต้นการให้ศึกษา ประชาชนเกี่ยวกับประเทศญี่ปุ่นอีกด้วย

แต่ญี่ปุ่นก็ถูกกดดันจากประเทศตะวันตกให้เปิดประเทศอีกครั้ง ในวันที่ ๓๑ มีนาคม ค.ศ. ๑๘๕๔ พลเรือจัตวา แมทธิว ซี. เพอร์รี และกองเรือดำของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกาบุกมาถึงญี่ปุ่นเพื่อ บังคับให้เปิดประเทศด้วยสนธิสัญญาสัมพันธไมตรีกับประเทศสหรัฐอเมริกา หลังจากนั้นญี่ปุ่นก็ต้องทำ สนธิสัญญาแบบเดียวกันกับประเทศตะวันตกอื่น ๆ ซึ่งสนธิสัญญาเหล่านี้ทำให้ญี่ปุ่นประสบปัญหาทั้งทาง เศรษฐกิจและการเมือง เพราะการเปิดประเทศและให้สิทธิพิเศษกับชาวต่างชาติทำให้ชาวญี่ปุ่นจำนวนมาก ไม่พอใจต่อรัฐบาลเอะโดะ และเกิดกระแสเรียกร้องให้คืนอำนาจอธิปไตยแก่องค์จักรพรรดิ (ซึ่งมักเรียกว่า การปฏิรูปเมจิ) จนในที่สุดรัฐบาลเอะโดะก็หมดอำนาจลง

ยุคใหม่

ในยุคเมจิ รัฐบาลใหม่ภายใต้การปกครองของสมเด็จพระจักรพรรดิเมจิได้ย้ายฐานอำนาจขององค์ จักรพรรดินายังเอะโดะ และเปลี่ยนชื่อเมืองหลวงจากเอะโดะเป็นโตเกียว มีการเปลี่ยนแปลงระบบการ ปกครองตามแบบตะวันตก เช่น บังคับใช้รัฐธรรมนูญใน ค.ศ. ๑๙๐๐ และก่อตั้งสถาบันนิติบัญญัติแห่งชาติโดย ใช้ระบบสองสภา นอกจากนี้ จักรวรรดิญี่ปุ่นยังสนับสนุนการรับเอาวิทยาการจากประเทศตะวันตกและทำ ให้มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก จักรวรรดิญี่ปุ่นเริ่มมีความขัดแย้งทางทหารกับประเทศ

ข้างเคียงเมื่อพยายามขยายอาณาเขต หลังจากที่ได้ชัยชนะในสงครามจีน-ญี่ปุ่นครั้งที่หนึ่ง (ค.ศ. ๑๘๙๔ - ๑๘๙๕) และสงครามรัสเซีย-ญี่ปุ่น (ค.ศ. ๑๙๐๔ - ๑๙๐๕) ญี่ปุ่นก็ได้อำนาจปกครองได้หัวน เกาหลี และตอนใต้ของเกาะซาคาลิน สงครามโลกครั้งที่หนึ่งทำให้ญี่ปุ่นซึ่งอยู่ฝ่ายไตรภาคี ผู้ชนะ สามารถขยายอำนาจและอาณาเขตต่อไปอีก ญี่ปุ่นดำเนินนโยบายขยายดินแดนต่อไปโดยการครอบครองแมนจูเรียใน ค.ศ. ๑๙๓๑ และเมื่อถูกนานาชาติประณามในการครอบครองดินแดนนี้ ญี่ปุ่นก็ลาออกจากสันนิบาตชาติในสองปีต่อมา ในปี ค.ศ. ๑๙๓๖ ญี่ปุ่นลงนามในสนธิสัญญาต่อต้านองค์การคอมมิวนิสต์สากลกับนาซีเยอรมนี และเข้าร่วมกับฝ่ายอักษะในปี ค.ศ. ๑๙๔๑ ในยุคสงครามโลกครั้งที่สอง ญี่ปุ่นได้เสริมสร้างอำนาจทางการทหารให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น หลังจากญี่ปุ่นถูกกีดกันทางการค้าจากสหรัฐอเมริกา ต่อมาจึงได้เปิดฉากสงครามในแถบเอเชียแปซิฟิก (ซึ่งรู้จักกันทั่วไปในชื่อ สงครามมหาเอเชียบูรพา) ในวันที่ ๗ ธันวาคม ค.ศ. ๑๙๔๑ โดยการโจมตีฐานทัพเรือสหรัฐอเมริกาที่อ่าวเพิร์ล และการยাত্রาทัพเข้ามายังเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นดินแดนอาณานิคมของสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักรและเนเธอร์แลนด์ ตลอดสงครามครั้งนั้น ญี่ปุ่นสามารถยึดครองประเทศต่างๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้ทั้งหมด แต่หลังจากที่ญี่ปุ่นพ่ายแพ้ให้แก่สหรัฐอเมริกาในการรบทางน้ำในมหาสมุทรแปซิฟิกหลังจากยุทธนาวีแห่งมิดเวย์ (ค.ศ. ๑๙๔๒) ญี่ปุ่นก็ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็ยังไม่ยอมแพ้แก่ฝ่ายสัมพันธมิตรโดยง่าย เมื่อต้องเผชิญหน้ากับระเบิดปรมาณูของสหรัฐอเมริกา ซึ่งถูกทิ้งที่เมืองฮิโรชิมาและนางะซะกิ (ในวันที่ ๖ และ ๙ สิงหาคม ค.ศ. ๑๙๔๕ ตามลำดับ) และการรุกรานของสหภาพโซเวียต (วันที่ ๘ สิงหาคม ค.ศ. ๑๙๔๕) ญี่ปุ่นจึงประกาศยอมแพ้อย่างไม่มีเงื่อนไขในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ปีเดียวกันสงครามทำให้ญี่ปุ่นต้องสูญเสียพลเมืองนับล้านคน และทำให้อุตสาหกรรมและโครงสร้างพื้นฐานของประเทศเสียหายอย่างหนัก ฝ่ายสัมพันธมิตรซึ่งนำโดยสหรัฐอเมริกาได้ส่งพลเอกดักลาส แมกอาร์เธอร์เข้ามาควบคุมญี่ปุ่นตั้งแต่หลังสงครามจบ

ใน ค.ศ. ๑๙๔๗ ญี่ปุ่นเริ่มใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ซึ่งเน้นเรื่องประชาธิปไตยอิสระ การควบคุมญี่ปุ่นของฝ่ายสัมพันธมิตรสิ้นสุดเมื่อมีการลงนามในสนธิสัญญาซานฟรานซิสโกใน ค.ศ. ๑๙๕๑ และญี่ปุ่นได้เป็นสมาชิกสหประชาชาติในปี ค.ศ. ๑๙๕๖ หลังจากสงครามญี่ปุ่นสามารถพัฒนาทางเศรษฐกิจด้วยอัตรา การเจริญเติบโตที่สูงมากจนกลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับสองของโลก แต่การเติบโตก็หยุดในช่วง ค.ศ. ๑๙๘๗ เมื่อญี่ปุ่นเข้าสู่ภาวะเศรษฐกิจถดถอยหลังพองสบู่แตก เศรษฐกิจที่ถดถอยต่อเนื่องยาวนานกว่าสิบปีมีที่ท้าวว่าจะฟื้นตัวขึ้นในต้นพุทธศตวรรษที่ ๒๖ แต่กลับประสบปัญหาอีกครั้งเมื่อเกิดวิกฤติทางการเงินใน ค.ศ. ๒๐๐๘

การเมืองการปกครอง

ประเทศญี่ปุ่นมีรูปแบบรัฐเป็นราชาธิปไตยภายใต้รัฐธรรมนูญ และมีรูปแบบการปกครองเป็นราชาธิปไตยแบบมีรัฐสภาองค์จักรพรรดิไม่ทรงปกครองประเทศ พระองค์มีพระราชอำนาจเท่าที่รัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่นให้ไว้ องค์จักรพรรดิมิได้ทรงเป็นประมุขแห่งรัฐ แต่ในฐานะที่ทรงเป็นผู้นำในทางพิธีการ รัฐธรรมนูญจึงบัญญัติว่า ทรงเป็น "สัญลักษณ์แห่งรัฐและความสามัคคีของประชาชน" องค์จักรพรรดิพระองค์ปัจจุบัน คือ สมเด็จพระจักรพรรดิอะกิฮิโตะ ส่วนรัชทายาทคือ เจ้าชายนารูฮิโตะ มกุฎราชกุมารแห่งญี่ปุ่น

อำนาจการปกครองส่วนใหญ่จะตกอยู่กับนายกรัฐมนตรี และสมาชิกคนอื่นๆ ในสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ส่วนอำนาจอธิปไตยนั้นเป็นของปวงชนชาวญี่ปุ่น

องค์กรนิติบัญญัติของญี่ปุ่น คือ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งใช้ระบบระบบสองสภา ประกอบด้วย *สภาผู้แทนราษฎร* เป็นสภาล่าง มีสมาชิกสรี้อยแปดสิบคนซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่งสี่ปี และ *ราชมนตรีสภา* เป็นสภาสูง มีสมาชิกสองร้อยสี่สิบสองคนซึ่งมีวาระดำรงตำแหน่งหกปี โดยมีการเลือกตั้งสมาชิกราชมนตรีสภาจำนวนครึ่งหนึ่งสลับกันไปทุกสามปี สมาชิกของสภาทั้งสองมาจากการเลือกตั้งทั่วประเทศ ส่วนผู้มีสิทธิเลือกตั้งนั้นมีอายุสี่สิบปีบริบูรณ์เป็นต้นไป พรรคเสรีประชาธิปไตยเป็นพรรครัฐบาลมาโดยตลอดตั้งแต่ก่อตั้งพรรคใน ค.ศ. ๑๙๕๕ จนในปี ค.ศ. ๒๐๐๙ พรรคประชาธิปไตยญี่ปุ่นชนะการเลือกตั้ง จึงทำให้พรรคเสรีประชาธิปไตยเสียตำแหน่งพรรครัฐบาลซึ่งครองมายาวนานกว่า ๕๔ ปี

สำหรับอำนาจบริหารนั้น สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติเลือกสมาชิกด้วยกันมาหนึ่งคนให้เป็นนายกรัฐมนตรี แล้วองค์จักรพรรดิจึงทรงลงพระนามาภิไธยรับรองการแต่งตั้งนั้น ส่วนนายกรัฐมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งรัฐมนตรีและให้รัฐมนตรีพ้นจากตำแหน่ง นายกรัฐมนตรีคนปัจจุบันคือนายชินโซ อะเบะ

ระบบกฎหมายของญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลทางประวัติศาสตร์จากกฎหมายของจีน และมีพัฒนาการเฉพาะตัวในยุคเอโดะผ่านทางเอกสารต่างๆ เช่น ประชุมราชินิติ ทั้งนี้ ตั้งแต่ต้น ค.ศ. ๑๘๕๓ เป็นต้นมาได้มีการวางรากฐานระบบตุลาการในญี่ปุ่นขนานใหญ่โดยใช้ระบบซีวิลลอว์ของยุโรป โดยเฉพาะของฝรั่งเศส และเยอรมนี เป็นต้นแบบ เช่น ใน ค.ศ. ๑๘๙๖ รัฐบาลญี่ปุ่นได้ประกาศใช้ประมวลกฎหมายแพ่ง โดยมีประมวลกฎหมายแพ่งเยอรมันเป็นต้นแบบ และคงมีผลใช้บังคับอยู่นับแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ จนปัจจุบัน

กฎหมายสูงสุดแห่งรัฐ คือ รัฐธรรมนูญ ส่วนกฎหมายหลักของญี่ปุ่นเรียกประมวลกฎหมายทั้งหก มีสภาพ เป็นประมวลกฎหมายที่สำคัญหกฉบับ บรรดากฎหมายแม่บทของญี่ปุ่นมีสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นผู้ตรา องค์จักรพรรดิเป็นผู้ทรงประกาศใช้โดยต้องทรงประทับพระราชลัญจกรในประกาศด้วย ทั้งนี้ โดยนิตินัยแล้ว องค์จักรพรรดิไม่มีพระราชอำนาจในการยับยั้งกฎหมาย

ศาลญี่ปุ่น นั้นมีระบบเดียว คือ ศาลยุติธรรม แบ่งเป็นสามชั้นจากสูงลงต่ำ ดังนี้

๑. ศาลสูงสุด (ศาลฎีกา)

๒. ศาลสูง (ศาลอุทธรณ์)

๓. ศาลชั้นต้น

๓.๑ ศาลจังหวัด

๓.๒ ศาลแขวง

๓.๓ ศาลครอบครัว

การแบ่งเขตการปกครอง

ญี่ปุ่นแบ่งการปกครองออกเป็น ๔๗ จังหวัด และ แบ่งภาคออกเป็น ๘ ภูมิภาค ซึ่งมักจะถูกจับเข้ากลุ่มตามเขตแดนที่ติดกันที่มีวัฒนธรรมและสำเนียงการพูดใกล้เคียงกัน ทุกจังหวัดมีผู้ว่าราชการจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งเป็นผู้บริหาร

ในแต่ละจังหวัดมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นเทศบาลย่อยๆ แต่ในปัจจุบันกำลังมีการปรับโครงสร้างการแบ่งเขตการปกครองโดยการรวมเทศบาลที่อยู่ใกล้เคียงกันเข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยลดจำนวนเขตการปกครองย่อยและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการบริหารเทศบาลลงได้ การรวมเขตเทศบาลนี้เป็นนโยบายที่

ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล โดยมีการคาดการณ์ที่จะลดจาก ๓,๒๓๒ เทศบาลใน ค.ศ. ๑๙๙๙ ให้เหลือ ๑,๗๗๓ เทศบาล ใน ค.ศ. ๒๐๑๐

ภูมิศาสตร์

ประเทศญี่ปุ่นมีลักษณะเป็นหมู่เกาะซึ่งมีจำนวนมากกว่า ๓,๐๐๐ เกาะวางตัวอยู่ในมหาสมุทรแปซิฟิกทางตะวันออกเฉียงของทวีปเอเชีย เกาะที่สำคัญเรียงจากเหนือไปใต้ได้แก่ ฮอกไกโด ฮอนชู ชิโกกุ และคีวชู นอกจากนี้ยังมีหมู่เกาะริวกิวทางตอนใต้ของเกาะคีวชู ซึ่งเกาะทั้งหมดนี้เรียกรวมกันว่าหมู่เกาะญี่ปุ่น ญี่ปุ่นถูกล้อมรอบด้วยทะเลทุกด้าน ได้แก่ทะเลโอค็อตสค์ทางเหนือ ทะเลญี่ปุ่นทางตะวันตก ทะเลจีนตะวันออกทางตะวันตกเฉียงใต้ ทะเลฟิลิปปินส์ทางใต้ และมหาสมุทรแปซิฟิกทางตะวันออกเฉียง พื้นที่ประมาณร้อยละ ๗๐ เป็นภูเขา ซึ่งไม่สามารถใช้เป็นที่อยู่อาศัยหรือทำการเพาะปลูกได้ เพราะมีลักษณะสูงชันและมีโอกาสที่จะเกิดดินถล่มจากแผ่นดินไหวหรือฝนที่ตกหนัก ประชากรญี่ปุ่นส่วนใหญ่จึงต้องอาศัยอยู่บริเวณชายฝั่งอย่างหนาแน่น และทำให้เมืองสำคัญในญี่ปุ่นมีประชากรหนาแน่นมาก ใน ค.ศ. ๒๐๐๕ ญี่ปุ่นมีป่าไม้ร้อยละ ๖๖.๔ พื้นที่ทางการเกษตรร้อยละ ๑๒.๖ อาคารร้อยละ ๔.๙ พื้นน้ำร้อยละ ๓.๕ ถนนร้อยละ ๓.๕ และอื่นๆ ร้อยละ ๙

ประเทศญี่ปุ่นตั้งอยู่ในวงแหวนแห่งไฟ บริเวณรอยต่อระหว่างแผ่นเปลือกโลก ๓ แผ่น ทำให้เกิดแผ่นดินไหวความรุนแรงต่ำบ่อย ๆ และยังมีแผ่นดินไหวความรุนแรงสูงที่ทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงหลายครั้งในศตวรรษที่ผ่านมา เช่นเหตุการณ์แผ่นดินไหวในชูเอะสึ ค.ศ. ๒๐๐๔ และ แผ่นดินไหวและคลื่นสึนามิในโทโฮะกุ ค.ศ. ๒๐๑๑ เป็นต้น นอกจากนี้ การที่ญี่ปุ่นตั้งอยู่ในบริเวณวงแหวนแห่งไฟ ยังทำให้ญี่ปุ่นมีบ่อน้ำพุร้อนจำนวนมากทั่วประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่ถูกพัฒนาให้กลายเป็นสถานที่ท่องเที่ยว ภูเขาฟูจิซึ่งเป็นยอดเขาที่สูงที่สุดในญี่ปุ่นก็เป็นภูเขาไฟ

หมู่เกาะญี่ปุ่นวางตัวยาวในแนวเหนือใต้ จึงทำให้มีลักษณะภูมิอากาศแตกต่างกันมาก ประเทศญี่ปุ่นสามารถแบ่งเขตภูมิอากาศออกเป็น ๖ เขต คือ

๑. ฮอกไกโด: พื้นที่ตอนเหนือสุดของประเทศมีสภาพอากาศหนาวเย็นตลอดทั้งปี แม้จะมีหายน้ำฟ้าไม่มาก แต่ในฤดูหนาวก็มีหิมะปกคลุมทั่วทั้งเกาะ

๒. ทะเลญี่ปุ่น: ตั้งอยู่ชายฝั่งทะเลทางตะวันตกของเกาะฮอนชู ลมตะวันตกเฉียงเหนือที่พัดผ่านในช่วงฤดูหนาวทำให้มีหิมะตกมาก ในช่วงฤดูร้อนอากาศมักจะเย็นกว่าฝั่งมหาสมุทรแปซิฟิก แม้ว่าบางครั้งจะเกิดปรากฏการณ์เฟöhnที่ทำให้อากาศร้อนมากผิดปกติ

๓. ที่สูงตอนกลาง: อุณหภูมิระหว่างฤดูร้อนและฤดูหนาวและระหว่างกลางวันและกลางคืนมีความแตกต่างกันมาก

๔. ทะเลเซโตะ: ภูเขาบริเวณชูโงะกุและชิโกะกุช่วยป้องกันบริเวณทะเลเซโตะจากลมฤดูต่างๆ ทำให้บริเวณนี้มีอากาศอบอุ่นและมีฝนตกน้อยตลอดทั้งปี

๕. ชายฝั่งมหาสมุทรแปซิฟิก: ตั้งอยู่ชายฝั่งมหาสมุทรทางตะวันออกของประเทศ ในฤดูหนาวมีอากาศที่หนาวเย็นแต่ไม่ค่อยมีหิมะตก ในฤดูร้อนมีอากาศร้อนและชื้นเพราะลมตะวันออกเฉียงใต้

๖. หมู่เกาะตะวันตกเฉียงใต้: หมู่เกาะริวกิวมีอุณหภูมิถึงเขตร้อน คืออากาศอุ่นในฤดูหนาวและร้อนในฤดูร้อน มีฝนตกมากและมีไต้ฝุ่นผ่านมาในช่วงเปลี่ยนฤดู



ฤดูฝนหลักเริ่มต้นขึ้นในต้นเดือนพฤษภาคมที่โอะกินะวะ และจึงค่อย ๆ ไต่ขึ้นไปจนถึงฮกไกโดในปลายเดือนกรกฎาคม บนเกาะฮนชูฤดูฝนจะเริ่มในกลางเดือนของเดือนมิถุนายน มีระยะเวลาประมาณเดือนครึ่ง และในช่วงปลายฤดูร้อนจนถึงต้นฤดูใบไม้ร่วงมักมีไต้ฝุ่นพัดผ่าน โดยเฉลี่ยจะมีไต้ฝุ่นพัดเข้าใกล้ญี่ปุ่นปีละ ๑๑ ลูก

เศรษฐกิจ

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ญี่ปุ่นได้รับความบอบช้ำจากสงครามเป็นอย่างมาก แต่ก็สามารถฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วเพราะปัจจัยหลายอย่างเช่นการแทรกแซงของรัฐบาล แรงงานที่ถูกและมีคุณภาพ อัตราการออมและการลงทุนที่สูง ในช่วงระหว่าง ค.ศ. ๑๙๕๗ - ๑๙๗๗ เป็นช่วงที่เศรษฐกิจญี่ปุ่นเติบโตอย่างมาก อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจที่แท้จริงในช่วง ค.ศ. ๑๙๕๗, ๑๙๖๗ และ ๑๙๗๗ เฉลี่ยร้อยละ ๑๐, ๕ และ ๔ ตามลำดับ โดยได้รับการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจจากสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ช่วงต้น ค.ศ. ๑๙๖๗ ญี่ปุ่นประสบปัญหาค่าเงินเยนแข็งตัวจนทำให้บริษัทจำนวนมากย้ายฐานการผลิตออกไปนอกประเทศ หลังจากเกิดฟองสบู่แตกต้น ค.ศ. ๑๙๘๗ เศรษฐกิจก็เริ่มชะลอตัว และส่งผลต่อเนื่องตลอด ค.ศ. ๑๙๘๗ รัฐบาลพยายามกระตุ้นเศรษฐกิจด้วยวิธีต่าง ๆ แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ และยังคงซ้ำเติมจากผลกระทบของเศรษฐกิจชะลอตัวในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ สภาพเศรษฐกิจหลังจากปี ค.ศ. ๒๐๐๕ ดูเหมือนจะฟื้นตัวขึ้นจากตัวเลขการขยายตัวของจีดีพีที่สูงขึ้น แต่ญี่ปุ่นก็กลับประสบปัญหาอีกครั้งเมื่อเกิดวิกฤติทางการเงินที่ส่งผลกระทบต่อทั่วโลก แม้ว่าธุรกิจภาคการเงินของญี่ปุ่นได้รับผลกระทบน้อยมากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ เพราะทศวรรษแห่งภาวะเศรษฐกิจซบเซาที่ทำให้ญี่ปุ่นระมัดระวังในการลงทุนมากขึ้น แต่การที่ญี่ปุ่นพึ่งพาการส่งออกรถยนต์และสินค้าอิเล็กทรอนิกส์มากเกินไปก็ส่งผลกระทบรุนแรงต่อเศรษฐกิจ และทำให้เกิดปัญหาการว่างงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ญี่ปุ่นมีเศรษฐกิจใหญ่เป็นอันดับที่ ๒ ของโลก รองจากสหรัฐอเมริกา เมื่อวัดด้วยจีดีพีก่อนปรับอัตราเงินเฟ้อ (ประมาณ ๔.๕ ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ) และอันดับที่ ๓ รองจากสหรัฐอเมริกาและจีน เมื่อวัดด้วยอำนาจการซื้อ ญี่ปุ่นมีกำลังการผลิตที่สูงและเป็นประเทศต้นกำเนิดของผู้ผลิตชั้นนำที่ก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น รถยนต์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องจักร เหล็กกล้า โลหะนอกกลุ่มเหล็ก เรือ สารเคมี

จากข้อมูลใน ค.ศ. ๒๐๐๕ แรงงานของประเทศญี่ปุ่นมีจำนวน ๖๖.๗ ล้านคน ญี่ปุ่นมีอัตราว่างงานที่ต่ำคือประมาณร้อยละ ๔ ค่าจีดีพีต่อหัวโหม่งการทำงานอยู่ในอันดับที่ ๒๐ ของโลกใน ค.ศ. ๒๐๐๕ และเป็นอันดับ ๑ ของเอเชีย บริษัทใหญ่ของญี่ปุ่นหลายแห่งมีชื่อเสียงไปทั่วโลก เช่น โตโยต้า โซนี่ เอ็นทีที โตโคโม แคนนอน ฮอนด้า ทาเคดา นินเท็นโด นิปปอน สตีล และ เซเว่น อีเลฟเว่น ญี่ปุ่นเป็นต้นกำเนิดของธนาคารที่ใหญ่ที่สุดหลายแห่ง ตลาดหลักทรัพย์โตเกียวซึ่งมักจะเป็นที่รู้จักเพราะดัชนีนิเคอิมีขนาดใหญ่เป็นอันดับ ๒ ของโลกเมื่อวัดด้วยมูลค่าตลาด

ญี่ปุ่นมีลักษณะเฉพาะในการทำธุรกิจหลายอย่าง เช่น เครดิตหรือระบบเครือข่ายบริษัทจะมีอิทธิพลในเชิงธุรกิจ การจ้างงานตลอดชีวิตและการเลื่อนขั้นตามความอาวุโสจะพบเห็นได้ทั่วไป บริษัทที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจจะถือหุ้นของกันและกัน ผู้ถือหุ้นมักจะไม่มายุ่งเกี่ยวกับการบริหารของบริษัท แต่ในปัจจุบันญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงออกจากระบบเก่าๆ เหล่านี้

ใน ค.ศ. ๒๐๐๕ พื้นที่ที่ใช้ในการเกษตรกรรมมีเพียงร้อยละ ๑๒.๖ และมีประชากรที่ประกอบ การเกษตรเพียงร้อยละ ๖.๖ เท่านั้น ผลผลิตทางการเกษตรที่ผลิตได้มากเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ได้แก่ ไหม กะหล่ำปลี ข้าว มัน และชา เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ญี่ปุ่นต้องพึ่งพาการนำเข้าอาหารถึงร้อยละ ๖๐ จึงเป็นประเทศที่มีอัตราการเลี้ยงตนเองค่อนข้างต่ำ ในระยะหลังกระแสความกังวลเรื่องความปลอดภัยของอาหารทำให้ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตในประเทศเป็นที่ต้องการมากขึ้น

โครงสร้างพื้นฐาน

ใน ค.ศ. ๒๐๐๕ ร้อยละ ๕๐ ของพลังงานที่ใช้ในญี่ปุ่นผลิตจากปิโตรเลียม ร้อยละ ๒๐ จากถ่านหินร้อยละ ๑๔ จากก๊าซธรรมชาติ การผลิตพลังงานไฟฟ้าจากนิวเคลียร์มีปริมาณหนึ่งในสี่ของการผลิตไฟฟ้าทั้งหมด แต่หลังจากเกิดเหตุอุบัติเหตุนิวเคลียร์ฟูกูชิมะไดอิจิ รัฐบาลญี่ปุ่นก็วางแผนที่จะเลิกใช้พลังงานนิวเคลียร์ภายใน ค.ศ. ๒๐๒๗

ญี่ปุ่นมีบริษัทรถไฟหลายแห่ง เช่นกลุ่มบริษัทรถไฟญี่ปุ่น รถไฟฮังคิว รถไฟเซบู และบริษัทเคโอ ซึ่งแข่งขันกันด้านบริการในพื้นที่ต่าง ๆ ปัจจุบัน รถไฟชินกันเซ็นซึ่งเปิดใช้ตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๖๔ มีเครือข่ายเชื่อมโยงเมืองหลักเกือบทั่วประเทศ รถไฟของญี่ปุ่นเป็นที่รู้จักในเรื่องตรงต่อเวลา ทางรถไฟญี่ปุ่น ระยะทางรวมทั้งสิ้น ๒๓,๔๗๔ กิโลเมตรแบ่งเป็น ราง ๑,๔๓๕ เมตร สำหรับวิ่งรถไฟความเร็วสูงหรือรถไฟใต้ดินหลายเมือง ระยะทาง ๒,๖๖๔ กม รางรถไฟ ๑,๐๖๗ เมตร สำหรับรถไฟฟ้ามหานครรถไฟทางไกล ระยะทาง ๒๒,๔๔๕ กม. ทางด่วนแห่งชาติ ของประเทศญี่ปุ่นมีระยะทางทั้งสิ้น ๑๑,๕๒๐ กิโลเมตร การเดินทางโดยเครื่องบินเป็นที่นิยมและมีสนามบิน ๑๗๓ แห่งทั่วประเทศ สนามบินฮาเนดะที่ส่วนใหญ่ให้บริการเที่ยวบินภายในประเทศเป็นสนามบินที่หนาแน่นที่สุดในเอเชีย สนามบินนานาชาติที่สำคัญ ได้แก่ สนามบินนาริตะ สนามบินคันไซ และสนามบินนานาชาตินาโงยา แต่การก่อสร้างสนามบินบางแห่งเป็นเพียง

ส่วนหนึ่งของการใช้งบประมาณเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจมากกว่าเพื่อประโยชน์ใช้สอยจริง สนามบินบางแห่งขาดทุนมาตลอดตั้งแต่เปิดทำการ

ญี่ปุ่นเป็นประเทศแนวหน้าในการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์โดยมีภาคเอกชนเป็นผู้ลงทุนหลัก ญี่ปุ่นมีจำนวนการขอสิทธิบัตรเป็นอันดับ ๓ ของโลก ตัวอย่างของผลงานทางเทคโนโลยีของญี่ปุ่นที่สำคัญ ได้แก่ อิเล็กทรอนิกส์ รถยนต์ เครื่องจักร วิศวกรรมด้านแผ่นดินไหวที่สร้างขึ้นมาเพื่ออยู่รอด สารเคมี สารกึ่งตัวนำ และเหล็ก เป็นต้น ญี่ปุ่นเป็นผู้ผลิตรถยนต์รายใหญ่ที่สุด เป็นอันดับ ๓ ของโลก เป็นประเทศต้นกำเนิดของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ๖ บริษัทจากผู้ผลิต ๑๕ บริษัทที่ใหญ่ที่สุด และผู้ผลิตสารกึ่งตัวนำ ๗ บริษัทจาก ๒๐ บริษัทที่ใหญ่ที่สุด

ญี่ปุ่นยังเป็นหนึ่งในผู้นำในการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม รถยนต์ไฮบริด ซึ่งได้เทคโนโลยีมาจากเยอรมัน อังกฤษ และ สหรัฐอเมริกา ของฮอนด้าและโตโยต้าเป็นที่ยอมรับว่าประหยัดพลังงานมากที่สุดและปล่อยควันเสียได้น้อย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพยายามของเทคโนโลยีระบบไฮบริดเชื้อเพลิง ญี่ปุ่นมีจำนวนสิทธิบัตรในด้านเซลล์เชื้อเพลิงเป็นอันดับหนึ่งของโลก

องค์การสำรวจอวกาศญี่ปุ่นเป็นหน่วยงานวิจัยและพัฒนาทางด้านอวกาศ ส่งเหตุการณ์ทางดาราศาสตร์และจักรวาลวิทยาของญี่ปุ่น และเป็นหนึ่งในสมาชิกของโครงการความร่วมมือการสร้างสถานีอวกาศนานาชาติและโมดูลคิโบ มีกำหนดที่จะส่งขึ้นไปเพื่อต่อกับสถานีอวกาศนานาชาติในการขนถ่ายกระสวยอวกาศใน ค.ศ. ๒๐๐๙

ประชากร

จากการสำรวจในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๐๑๒ ญี่ปุ่นมีประชากรประมาณ ๑๒๗,๖๙๒,๒๗๓ คน ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษาและมีวัฒนธรรมที่เหมือนกัน โดยมีชาวต่างชาติ เช่นชาวเกาหลี จีน บราซิล ฟิลิปปินส์ ไต้หวัน และชาติอื่น ๆ ประมาณร้อยละ ๑.๒ ซึ่งส่วนใหญ่อาศัยอยู่ตามเมืองใหญ่ เชื้อชาติส่วนใหญ่คือเชื้อสายชาวยะมะโตะ และมีชนกลุ่มน้อยเช่นชาวไอนุและชาวริวกิว รวมทั้งชนกลุ่มน้อยทางสังคมที่เรียกว่าบุระกุ

ประชากรญี่ปุ่นมีอายุคาดหมายเฉลี่ยประมาณ ๘๒.๐๗ ปี จึงนับเป็นประเทศที่มีประชากรอายุยืนยาวที่สุดประเทศหนึ่งในโลก โครงสร้างประชากรของญี่ปุ่นเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเด็กที่เกิดมาในยุคเบบี้บูมหลังสงครามโลกเริ่มเข้าสู่วัยชรา ในขณะที่อัตราการเกิดตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๘๙ มีแนวโน้มลดลงเรื่อยๆ จึงทำให้จำนวนประชากรค่อยๆ ลดลง (มีการประมาณว่าจะลดลงต่ำกว่า ๑๐๐ ล้านคนในช่วงปลายพุทธศตวรรษที่ ๒๕) ในขณะที่สัดส่วนของผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗) ประชากรที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป มีมากถึง ๑ ใน ๕ ของประชากรทั้งหมด) การที่โครงสร้างประชากรเปลี่ยนไปทำให้เกิดปัญหาสังคมหลายอย่าง เช่น ปัญหาแรงงานที่ลดลง และภาระเงินบำนาญของคนหนุ่มสาวเพิ่มมากขึ้น

ศาสนา

จากการสำรวจพบว่าคนญี่ปุ่นนับถือพุทธชินโตเยอะที่สุดเท่ากับผู้ที่ไม่มีศาสนาในญี่ปุ่น คนญี่ปุ่นร้อยละ ๕๑.๘ ระบุว่าตนไม่มีศาสนา ในอดีตศาสนาในญี่ปุ่นถูก ผสมผสานจนทำให้พิธีกรรมทางศาสนานั้นมีความหลากหลาย เช่นพ่อแม่พาลูกไปศาลเจ้าชินโตเพื่อทำพิธีชิจิ-โกะ-ซัน แต่งงานในโบสถ์คริสต์และฉลอง

ในวันคริสต์มาส จัดงานศพแบบพุทธ และบูชาบรรพบุรุษแบบขงจื้อ นอกจากนี้ ตั้งแต่ต้นพุทธศตวรรษที่ ๒๕ มีลัทธิต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายเช่น ศาสนาเทนรีเกียว ลัทธิเทนรีเกียว และลัทธิโอมชินริเกียว

ภาษา

ประชากรมากกว่าร้อยละ ๙๕ ใช้ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาแม่ ภาษาญี่ปุ่นมีวิธีการผันคำกริยาและคำศัพท์ที่แสดงถึงสถานะระหว่างผู้พูดและผู้ฟัง ซึ่งแสดงถึงลักษณะสังคมที่มีระดับชั้นของญี่ปุ่น ภาษาพูดนั้นมีทั้งภาษากลางและสำเนียงของแต่ละท้องถิ่น เช่น สำเนียงคันไซ โรงเรียนทั้งของรัฐและเอกชนมักมีวิชาภาษาญี่ปุ่นและภาษาอังกฤษเป็นวิชาบังคับ

การศึกษา

ระบบการศึกษาในระดับประถม มัธยม และอุดมศึกษาถูกนำมาใช้ตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๐๘ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเมจิ ตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๔๘ การศึกษาภาคบังคับของญี่ปุ่นมีระยะเวลา ๙ ปี ตั้งแต่ประถมศึกษาจนจบมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งเกือบทั้งหมดจะเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายต่อ จากข้อมูลของกระทรวงการศึกษาของญี่ปุ่น (MEXT) ใน ค.ศ. ๒๐๐๔ พบว่าร้อยละ ๗๕.๙ ของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจะเรียนต่อในมหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ การศึกษาในญี่ปุ่นเต็มไปด้วยการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสอบเข้าเพื่อเรียนต่อในมหาวิทยาลัย โครงการประเมินผลการศึกษานานาชาติ (Programme for International Student Assessment: PISA) ซึ่งจัดขึ้นโดยโออีซีดี จัดอันดับให้เด็กญี่ปุ่นมีความรู้และทักษะเป็นอันดับ ๖ ของโลก มหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในญี่ปุ่น เช่น มหาวิทยาลัยโตเกียว มหาวิทยาลัยเคโอ และมหาวิทยาลัยเคียวโต เป็นต้น

การรักษาพยาบาล

คุณภาพของระบบรักษาพยาบาลในญี่ปุ่นมีระดับที่สูงมาก เห็นได้จากอายุคาดหมายเฉลี่ยของประชากรที่สูงและอัตราการตายของทารกที่ต่ำ รัฐบาลกำหนดให้ประชาชนทุกคนทำประกันสุขภาพ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นสองประเภทใหญ่ ๆ คือประกันสำหรับพนักงานบริษัท และประกันที่ทำกับรัฐบาลท้องถิ่น ผู้ป่วยสามารถเลือกแพทย์หรือสถานที่รักษาได้โดยอิสระ ผู้สูงอายุของญี่ปุ่นทั้งหมดได้รับการคุ้มครองด้วยประกันของรัฐบาลตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๗๓ แต่ปัจจุบันรัฐบาลต้องปรับระบบประกันเหล่านี้เพื่อรองรับโครงสร้างของประชากรที่เปลี่ยนแปลงไป

วัฒนธรรม

วัฒนธรรมญี่ปุ่นมีวิวัฒนาการมายาวนานตั้งแต่วัฒนธรรมยุคโจมงซึ่งเป็นวัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศ จนถึงวัฒนธรรมผสมผสานร่วมสมัยซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากเอเชีย ยุโรป และอเมริกาเหนือ ศิลปะดั้งเดิมของญี่ปุ่นมีทั้งงานฝีมือ เช่น อิเคบะนะ (การจัดดอกไม้) โอะริงะมิ อุกิโยะ-เอะ ตุ๊กตา เครื่องเคลือบ เครื่องปั้นดินเผา การแสดง เช่น คะบูกิ โน บุโนระกุ ระกุกะ และประเพณีต่าง ๆ เช่น การละเล่น พิธีชงชา ศิลปการต่อสู้ สถาปัตยกรรม การจัดสวน ดาบ และอาหาร การผสมผสานระหว่างภาพพิมพ์กับศิลปะตะวันตก นำไปสู่การสร้างสรรค์มังงะหรือหนังสือการ์ตูนของญี่ปุ่นที่เป็นที่นิยมทั้งในและ

นอกญี่ปุ่นแอนิเมชันที่ได้รับอิทธิพลมาจากมังงะเรียกว่า อะนิเมะ วงการเกมคอนโซลของญี่ปุ่นเจริญรุ่งเรืองอย่างมากตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๘๐

กิโมโน (ญี่ปุ่น: *kimono* คิโมะโนะ) เป็นชุดแต่งกายโบราณของประเทศญี่ปุ่น

ลักษณะ : โมนิประกอบด้วยเสื่อนะงะจิ ซึ่งมีลักษณะเป็นคลุมขนาดยาวที่มีแขนเสื้อที่มีความกว้างมาก และสายโอปิ ซึ่งใช้รัดเสื้อคลุมนี้ให้อยู่คงที่ ชุดกิโมโนทั้งของหญิงและชายเมื่อใส่แล้วจะพรารูปของผู้สวมใส่ไม่ให้เห็นสัดส่วนที่แท้จริง ชุดกิโมโนของผู้หญิงโสดเป็นกิโมโนแขนยาว ลวดลายที่นิยมคือลายดอกซากุระ กิโมโนของผู้หญิงแต่งงานแล้วจะเป็นกิโมโนแขนสั้นสีไม่ฉูดฉาดมาก ยุคนะระ ก่อนที่ชุดกิโมโนจะเป็นที่นิยม ชาวญี่ปุ่นมักแต่งชุดท่อนบนกับท่อนล่างเหมือนกันหรือไม่ก็เป็นผ้าชิ้นเดียวกัน ต่อมาในยุค เฮอัง ซึ่งถือเป็นช่วงเริ่มต้นการใส่กิโมโน ชาวญี่ปุ่นพัฒนาเทคนิคการตัดชุดเสื้อผ้าวด้วยการตัดผ้าเป็นเส้นตรงเพื่อให้ง่ายต่อการสวมใส่ หยิบบาคลุ่มตัวได้ทันที ทั้งยังเป็นชุดที่เหมาะสมกับทุกสภาพอากาศ สามารถเปลี่ยนเนื้อผ้าที่ตัดเย็บให้เหมาะกับฤดูกาล ความสะดวกสบายนี้ทำให้ชุดกิโมโนแพร่หลายไปอย่างรวดเร็ว โดยวงการแฟชั่นสมัยนั้น ผู้ตัดเย็บก็จะคิดหาวิธีที่ทำให้ชุดกิโมโนมีสีสัน ผสมผสานกันด้วยสีต่างๆให้เหมาะสมกับสภาพอากาศและชนชั้นทางสังคมถือว่าเป็นช่วงที่ชุดพัฒนาในเรื่อง สี มากที่สุด ในยุค คะมะกุระ ทั้งผู้หญิงและผู้ชายจะนิยมใส่ชุดกิโมโนที่สีสันสลับทรวง ยังเป็นนักรบจะต้องยิ่งใส่ชุดที่สีฉูดฉาดมากๆ เพื่อแสดงถึงความเป็นผู้นำบางครั้งเรียกว่าไปแข่งแฟชั่นกันในสนาม รบเลยทีเดียว ต่อมาในยุค เอโดะ เป็นยุคที่โชกุนตระกูลโทกูงะวะปกครองญี่ปุ่น โดยให้ขุนนางไปปกครองตามแคว้นต่างๆ นั้นในช่วงนี้นักรบชามูไรแต่ละสำนักจะแต่งตัวแบ่งแยกตามกลุ่มของตัวเอง เรียกว่าเป็น "ชุดเครื่องแบบ" ชุดที่ใส่นี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วน คือ ชุดกิโมโน ชุดคามิชิโม ตัดเย็บด้วยผ้าลินินใส่คลุมชุดกิโมโนเพื่อให้ใหญ่ดูดี และกางเกงขายาวที่ดูเหมือนกระโปงแยกชิ้น ชุดกิโมโนของชามูไรจำเป็นต้องเนียบมาก ดังนั้นจึงเป็นช่วงที่พัฒนามิโมโนไปอีกขั้น จนเป็นผลงานศิลปะชิ้นหนึ่ง สมัยต่อมา ในยุค เมจิ ญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลจากต่างชาติมากขึ้น ชาวญี่ปุ่นเปลี่ยนมาใส่ชุดสากลในชีวิตประจำวัน และจะใส่ชุดกิโมโนเมื่อถึงงานที่เป็นพิธีการเท่านั้น

อาหาร

ชาวญี่ปุ่นกินข้าวเป็นอาหารหลัก อาหารญี่ปุ่นที่มีชื่อเสียงได้แก่ซูชิ, เทมปุระ, สุกียากี้, ยะกิโทริ และ โซบะ เป็นต้น อาหารญี่ปุ่นหลายอย่างดัดแปลงจากอาหารต่างประเทศ เช่น ทงกะสี, ราเม็ง ปลาดิบ และ แกงกะหรี่ญี่ปุ่น อาหารญี่ปุ่นได้รับความนิยมในต่างประเทศเพราะเป็นอาหารที่ดีต่อสุขภาพ จากการสำรวจพบว่าในปี ๒๐๐๖ มีร้านอาหารญี่ปุ่นมากกว่า ๒๐,๐๐๐ แห่งทั่วโลก

ชาวญี่ปุ่นมีความพิถีพิถันในการเลือกวัตถุดิบจึงทำให้มีอาหารประจำท้องถิ่น และอาหารประจำฤดู วัตถุดิบที่เป็นเอกลักษณ์ในอาหารญี่ปุ่นคือถั่วเหลือง ซึ่งนำมาทำโชยุ, มิโสะ, เต้าหู้ ถั่วแดงซึ่งมักนำมาทำขนม และสาหร่ายชนิดต่าง ๆ เช่น คมบุ นอกจากนี้ ชาวญี่ปุ่นยังนิยมกินเซมิหรืออาหารทะเลดิบอีกด้วย

ชาในญี่ปุ่นมีหลายชนิดซึ่งแตกต่างกันไปตามกรรมวิธีการผลิตและส่วนผสม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่มีต้นกำเนิดจากญี่ปุ่นคือเหล้าสาเก (หรือ *นิฮงชู*) ซึ่งผลิตโดยใช้วิธีหมักข้าว และโชชูซึ่งเป็นเหล้าที่เกิดจากการกลั่น

การท่องเที่ยว

รัฐบาลญี่ปุ่นต้องการกระตุ้นเศรษฐกิจ ภาคการท่องเที่ยว โดยทางการญี่ปุ่นได้ดำเนินมาตรการยกเว้นวีซ่าท่องเที่ยวให้กับประเทศเป้าหมาย รวมถึงประเทศไทย กระแสไปท่องเที่ยวญี่ปุ่นน่าจะยังได้รับความนิยมในหมู่คนไทยอย่างต่อเนื่อง โดยมีแรงหนุนสำคัญๆ ทั้งจากมาตรการยกเว้นวีซ่าท่องเที่ยวที่ยังคงมีผลบังคับใช้ บวกกับกิจกรรมส่งเสริมการตลาดและโปรโมชั่นอัดแน่นจากธุรกิจที่เกี่ยวข้อง รวมถึงอานิสงส์ส่วนหนึ่งก็มาจากเงินเยนที่อ่อนค่า รวมทั้งสายการบินต้นทุนต่ำ ทำให้นักท่องเที่ยวเดินทางทัวร์ญี่ปุ่นมากขึ้นทุกปี

นโยบายต่างประเทศและการทหาร



ยะซุโอะ ฟูกุตะ อดีตนายกรัฐมนตรีญี่ปุ่นและอดีตประธานาธิบดีจอร์จ ดับเบิลยู. บุช ญี่ปุ่นรักษาความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและทางทหารกับสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นพันธมิตรหลัก โดยมีความร่วมมือทางความมั่นคงระหว่างสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่นเป็นเสาหลักของนโยบายต่างประเทศ ญี่ปุ่นเป็นสมาชิกของสหประชาชาติตั้งแต่ปี ๑๙๕๖ ได้เป็นสมาชิกไม่ถาวรของคณะมนตรีความมั่นคงแห่งสหประชาชาติ รวม ๙ ครั้ง (ล่าสุดเมื่อปี ๒๐๐๕-๒๐๐๖) และยังเป็นหนึ่งในกลุ่ม G๔ ซึ่งมุ่งหวังจะเข้าเป็นสมาชิกถาวรในคณะมนตรีความมั่นคง ญี่ปุ่นซึ่งเป็นสมาชิกของ จี ๘ และเอเปค มีความตื่นตัวที่จะมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของต่างประเทศและกระชับความสัมพันธ์ทางการทูตกับประเทศคู่ค้าที่สำคัญทั่วโลก นอกจากนี้ ยังเป็นผู้ที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นทางการ (ODA) รายใหญ่ของโลก โดยบริจาค ๗.๖๙ พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี ๒๐๐๗ จากการสำรวจของบีบีซีพบว่านอกจากประเทศจีนและเกาหลีใต้แล้ว ประเทศส่วนใหญ่มองอิทธิพลของญี่ปุ่นที่มีต่อโลกในเชิงบวก

ญี่ปุ่นมีปัญหาข้อพิพาทเรื่องสิทธิในดินแดนต่าง ๆ กับประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กับรัสเซียเรื่องเกาะคูริล กับเกาหลีใต้เรื่องหินลี้ฮังคอร์ท(หรือทะเลเชชิมะ ในภาษาญี่ปุ่น) กับจีนและไต้หวันเรื่องเกาะเซงกากุ กับจีนเรื่องเขตเศรษฐกิจจำเพาะรอบๆ โอะกิโนะโทะริชิมะ เป็นต้น นอกจากนี้ ญี่ปุ่นยังคงมีปัญหาเกี่ยวกับเกาหลีเหนือ กรณีการลักพาตัวชาวญี่ปุ่นและเรื่องการครอบครองอาวุธนิวเคลียร์ และเนื่องจากข้อพิพาทเรื่องเกาะคูริล

ในทางกฎหมายแล้วญี่ปุ่นยังคงทำสงครามอยู่กับรัสเซีย เพราะไม่เคยมีการลงนามในข้อตกลงใด ๆ เกี่ยวกับปัญหานี้

มาตรา ๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งญี่ปุ่นฉบับปัจจุบัน (ค.ศ. ๑๙๔๖) บัญญัติว่า “โดยที่มีความประสงค์อย่างแท้จริงในสันติภาพระหว่างชาติ โดยมีความยุติธรรมและความสงบเรียบร้อยเป็นพื้นฐานชนชาวญี่ปุ่นยอมสละจากสงครามไปตลอดกาลนานโดยให้ถือเป็นสิทธิสูงสุดแห่งชาติ กับสละจากการคุกคามหรือการใช้กำลังเพื่อแก้ไขข้อพิพาทระหว่างชาติ เพื่อบรรลุความมุ่งประสงค์จะไม่มีการรุกรานไว้ซึ่งกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ กับทั้งศักยภาพอื่น ๆ ในทางสงคราม ไม่มีการรับรองสิทธิในการเป็นพันธมิตรในสงคราม”

สำหรับกองทัพญี่ปุ่นขึ้นอยู่กับกระทรวงกลาโหม(เดิมชื่อทบวงป้องกันตนเองในปี ๒๐๐๕ ได้เปลี่ยนชื่อเป็นกระทรวงกลาโหมในปีนั้น) และประกอบด้วยกองกำลังป้องกันตนเองทางบก กองกำลังป้องกันตนเองทางทะเล และ กองกำลังป้องกันตนเองทางอากาศ กองกำลังของญี่ปุ่นถูกส่งไปเพื่อช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมในประเทศอิรักใน ค.ศ. ๒๐๐๔ - ๒๐๐๖ ซึ่งนับเป็นการปฏิบัติการของกองทัพในต่างประเทศครั้งแรกตั้งแต่จบสงครามโลกครั้งที่ ๒ อย่างไรก็ตาม การส่งกองกำลังไปยังอิรักนี้ถูกต่อต้านจากประชาชนญี่ปุ่นเป็นอย่างมาก

ความสัมพันธ์กับประเทศไทย

ประเทศญี่ปุ่นและไทยมีความสัมพันธ์มายาวนานกว่า ๖๐๐ ปี ทั้งสองประเทศสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตในวันที่ ๒๖ กันยายน ค.ศ. ๑๘๘๗ ความร่วมมือระหว่างกันของทั้งสองประเทศครอบคลุมทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างสองประเทศเติบโตขึ้นจากการขยายตัวกิจการของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยนับแต่ต้นพุทธศตวรรษที่ ๒๕ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อค่าเงินเยนแข็งตัวขึ้นใน ค.ศ. ๑๙๗๗) การลงทุนของญี่ปุ่นในประเทศไทยนับเป็นอันดับ ๒ ในเอเชีย (รองจากจีน) และทำให้มีชาวญี่ปุ่นมาอาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศคู่ค้าที่สำคัญที่สุดของไทย ทั้งสองประเทศมีการทำข้อตกลงทวิภาคีหลายข้อ เช่น ข้อตกลงความร่วมมือทางเทคโนโลยี (JTPP: Japan- Thailand Partnership Programme in Technical Cooperation) การจัดทำความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (JTEPA: Japan-Thailand Economic Partnership Agreement) เป็นต้น จากการสำรวจความคิดเห็นในกลุ่มประเทศอาเซียน ๕ ประเทศที่จัดทำในเดือนเมษายน ค.ศ. ๑๙๙๗ โดยกระทรวงการต่างประเทศญี่ปุ่น พบว่าคนไทยร้อยละ ๙๘ เห็นว่าญี่ปุ่นคือมิตรประเทศ

ความสัมพันธ์ทวิภาคีระหว่างประเทศญี่ปุ่นกับประเทศไทย

ญี่ปุ่น เป็นประเทศยุทธศาสตร์เศรษฐกิจที่สำคัญอันดับต้นของไทย โดยที่ผ่านมามีญี่ปุ่นครองอันดับ ๑ ในการเป็นคู่ค้า นักลงทุน และนักท่องเที่ยวของไทย แต่เนื่องจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก รวมถึงปัญหาการเมืองและเศรษฐกิจภายในของทั้งไทยและญี่ปุ่น ทำให้ในปัจจุบันสถิติดังกล่าวกำลังได้รับผลกระทบและมีตัวเลขลดลง แต่ญี่ปุ่นก็ยังคงเป็นอันดับ ๑ ในเรื่องการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวในไทยอยู่ ไทยและญี่ปุ่น ได้สถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างกันโดยได้ลงนามใน "ปฏิญญาว่าด้วยทางพระราชไมตรีและการค้าขายในระหว่างประเทศสยามกับประเทศญี่ปุ่น" เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๔๓๐ รัฐบาลของทั้งสอง

ประเทศจึงตกลงให้ปี ๒๐๐๗ เป็นปีแห่งการฉลองครบรอบ ๑๒๐ ปี แห่งการสถาปนาความสัมพันธ์ทางการทูตระหว่างประเทศทั้งสอง ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศ และสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงโตเกียว ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมเฉลิมฉลองต่าง ๆ ทั้งในไทยและญี่ปุ่น เช่น การสร้างศาลาไทย ณ สวนสาธารณะในกรุงโตเกียว การจัดทำหนังสือ ๑๒๐ ปี ความสัมพันธ์ทางการทูตไทย-ญี่ปุ่น เป็นภาษาไทยและญี่ปุ่นในเล่มเดียวกัน เป็นต้น

ไทยและญี่ปุ่น ได้จัดทำความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจไทย-ญี่ปุ่น (Japan - Thailand Economic Partnership Agreement: JTEPA) ซึ่งได้ลงนามเมื่อ ๓ เมษายน ๒๐๐๗ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่ ๑ พฤศจิกายน ๒๐๐๗ ในการนี้ไทยได้จัดตั้งคณะกรรมการกำกับการดำเนินการตามความตกลงระหว่างราชอาณาจักรไทยกับญี่ปุ่น สำหรับความเป็นหุ้นส่วนเศรษฐกิจ (Steering Committee) โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศเป็นประธาน และมีคณะอนุกรรมการพิเศษรวม ๑๙ สาขา เพื่อหารือและเจรจากับญี่ปุ่น ในประเด็นที่ต้องดำเนินการผลักดันต่อ ทั้งนี้ ไทยได้เป็นเจ้าภาพประชุมคณะกรรมการร่วม (Joint Committee-JC) ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๐๐๘ และญี่ปุ่นจะเป็นเจ้าภาพการประชุม JC ครั้งที่ ๓ ในช่วงต้นปี ๒๐๑๐ ที่กรุงโตเกียว โดยมีรองปลัดกระทรวงการต่างประเทศของทั้งสองฝ่ายเป็นประธานร่วม

ด้านการค้า ญี่ปุ่น เป็นคู่ค้าที่สำคัญอันดับหนึ่งของไทย ในปี ๒๐๑๐ การค้าระหว่างไทยกับญี่ปุ่น มีมูลค่า ๑,๘๕๖,๘๒๔ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี ๒๐๐๙ ร้อยละ ๔๓.๐๑ โดยไทยเป็นฝ่ายขาดดุลการค้า ๕๖๖,๑๖๑ ล้านบาท ทั้งนี้ ระหว่างเดือนมกราคม-มีนาคม ๒๐๑๑ การค้าระหว่างไทยกับญี่ปุ่นมีมูลค่า ๕๐๐,๕๐๖ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากช่วงเดียวกันของปี ๒๐๐๙ ร้อยละ ๑๓.๙๙ โดยไทยส่งออกไปยังญี่ปุ่น ๑๗๙,๖๒๘ ล้านบาท นำเข้าจากญี่ปุ่น ๓๒๐,๘๗๘ ล้านบาท และขาดดุลการค้าเป็นมูลค่า ๑๔๑,๒๕๐ ล้านบาท ปี ๒๕๕๕ มูลค่าการค้าระหว่างไทย-ญี่ปุ่น ๗๓,๐๕๙.๘๓ ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ๑๓.๖๐ ไทยขาดดุลการค้า ๒๖,๑๐๐.๐๖ ล้านดอลลาร์สหรัฐ (ไทยส่งออก ๒๓,๔๗๙.๘๘ ล้านดอลลาร์สหรัฐ นำเข้า ๔๙,๕๗๙.๙๕ ล้านดอลลาร์สหรัฐ) โดยญี่ปุ่นเป็นคู่ค้าลำดับที่ ๑ ของไทย คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๑๕.๓๑ ของมูลค่าการค้ากับต่างประเทศทั้งหมด

สินค้าส่งออกที่สำคัญของไทย ได้แก่ รถยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ไม้แปรรูป เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ ยางพารา อาหารทะเลกระป๋องและแปรรูป

สินค้านำเข้าที่สำคัญจากญี่ปุ่น ได้แก่ เครื่องจักรกลและส่วนประกอบ เหล็ก เหล็กกล้าและผลิตภัณฑ์ ส่วนประกอบและอุปกรณ์ยานยนต์ เครื่องจักรไฟฟ้า และส่วนประกอบ เคมีภัณฑ์

ในช่วงเดือน มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๐๑๑ การค้าระหว่างไทยและญี่ปุ่น มีมูลค่ารวม ๘,๕๗๓.๙๑ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ ๑๒.๐๒ จากช่วงเดียวกันของปีก่อนหน้า โดยการส่งออกจากญี่ปุ่นมาไทย มีมูลค่า ๔,๘๘๓.๒๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ ๒๑.๔๐ และการนำเข้าจากไทยไปญี่ปุ่น มีมูลค่า ๓,๖๙๐.๗๑ ล้านดอลลาร์สหรัฐ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๔.๔ โดยญี่ปุ่นเป็นฝ่ายได้ดุลการค้าจากต่อไทย ๑,๑๙๒.๔๘ ล้านดอลลาร์สหรัฐ แต่ได้ดุลในอัตราที่ลดลง ไทยถือเป็นคู่ค้าอันดับหนึ่งของญี่ปุ่นในกลุ่มประเทศอาเซียน ตามด้วยมาเลเซีย อินโดนีเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม ซึ่งไทยเป็นประเทศที่ญี่ปุ่นส่งออกเป็นอันดับ ๑ ในขณะที่ญี่ปุ่นนำเข้าจากไทยเป็นอันดับที่ ๓ รองจากมาเลเซียและอินโดนีเซีย ทั้งนี้การส่งออกจากญี่ปุ่นไปยังหลายประเทศ รวมทั้งเกือบทุกประเทศในอาเซียน ยกเว้น สิงคโปร์และเวียดนาม

ได้ปรับตัวลดลง สาเหตุหนึ่งมาจากอุตสาหกรรมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีแนวโน้มชะลอตัวทำให้อุปสงค์ต่อชิ้นส่วนอุปกรณ์รถยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ลดลง

จากการยกเลิกมาตรการนำเข้าไก่สดจากไทย เมื่อธันวาคม ๒๐๑๓ ประกอบกับการตรวจพบโรคไข้หวัดนกที่จังหวัดคุเมโมะโตะของญี่ปุ่น เมื่อมีนาคม ๒๐๑๔ ก็น่าจะส่งผลให้การนำเข้าเนื้อไก่สดจากไทยไปญี่ปุ่นเพิ่มขึ้น โดยกระทรวงเกษตรฯ คาดว่าไทยจะสามารถส่งออกเนื้อไก่สดไปยังตลาดญี่ปุ่นได้ถึง ๒ แสนตันในปี ๒๐๑๔ แต่ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งยังมีข้อห่วงกังวลว่า การปรับขึ้นภาษีผู้บริโภคของญี่ปุ่นอาจส่งผลกระทบต่อ การส่งออกของไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอาหาร แต่ก็น่าจะอยู่ในระดับจำกัด

การลงทุน ญี่ปุ่นลงทุนเป็นอันดับหนึ่งของไทย การลงทุนของญี่ปุ่นในปี ๒๐๑๐ มีมูลค่า ๑.๐๔ แสนล้านบาท เพิ่มขึ้นร้อยละ ๓๔.๙๗ จากปี ๒๐๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๒๔ ของการลงทุนต่างประเทศทั้งหมด ที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ปัจจุบัน มีบริษัทญี่ปุ่นในไทยประมาณ ๗,๐๐๐ แห่ง ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์และอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งมีการขยายการลงทุนอย่างต่อเนื่อง อาทิ ในช่วงกลางปี ๒๐๑๐ บริษัทโตโยต้า มิตซูบิชิ และนิสสัน ได้ประกาศขยายโรงงานผลิตรถยนต์ในไทย

ปี ๒๐๑๒ ญี่ปุ่นยังคงตำแหน่งนักลงทุนอันดับ ๑ ของไทย โดยการลงทุนที่ญี่ปุ่นยื่นขอรับการอนุมัติการลงทุนมีจำนวน ๘๗๒ โครงการ (มีโครงการได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมลงทุนแล้ว ๗๖๑ โครงการ) คิดเป็นมูลค่าการลงทุน ๓.๗๔ แสนล้านบาท จำนวนโครงการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๕.๗ มูลค่าเงินลงทุนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้าร้อยละ ๙๒.๙ และคิดเป็นร้อยละ ๕๘ ของการลงทุนจากต่างประเทศทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นการลงทุนในสาขาอุตสาหกรรมยานยนต์ เครื่องจักร ผลิตภัณฑ์โลหะ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า

แนวโน้มรูปแบบการลงทุนใหม่ ๆ ของญี่ปุ่นที่น่าจับตามองคือ เป็นการลงทุนโดยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) และธุรกิจท้องถิ่นมากขึ้น บริษัทญี่ปุ่นใช้ไทยเป็นฐานในการลงทุนต่อไปยังประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น โดยในปี ๒๕๕๖ BOI มีโครงการชักจูงการลงทุนและเชื่อมโยงผู้ประกอบการ SMEs ญี่ปุ่นและไทย โดยการร่วมลงทุน การซื้อขายวัตถุดิบและชิ้นส่วน การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีทั้งในสาขาอุตสาหกรรมดั้งเดิม เช่น ยานยนต์ และในสาขานวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น อวกาศยาน และ Green Technology

แม้จะเกิดเหตุการณ์ไม่สงบทางการเมืองยืดเยื้อมาตั้งแต่ปลายปี ๒๐๑๓ ต่อเนื่องมาจนถึงปี ๒๐๑๔ แต่ก็ยังมีรายงานการเข้าไปเปิดกิจการใหม่และขยายกิจการเพิ่มเติมในไทยของบริษัทญี่ปุ่นทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสาขาบริการ เช่น บริษัท Gulliver ซึ่งเป็นบริษัทรถยนต์มือสองชั้นนำของญี่ปุ่น ได้ร่วมทุนกับบริษัท วิริยะประกันภัย จัดตั้งบริษัท วิกัลลเวอร์ ในไทย เพื่อขยายเครือข่ายธุรกิจรถมือสองมายังไทย

ช่วงมกราคม - มีนาคม ๒๐๑๔ มีโครงการของญี่ปุ่นยื่นขอรับการส่งเสริมการลงทุนจาก BOI ๙๖ โครงการ มูลค่า ๖๑,๑๓๕ ล้านบาท ซึ่งจำนวนและมูลค่าลดลงจากปีก่อนหน้าร้อยละ ๔๕.๔ และ ๓๐.๑ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี มีรายงานบริษัทญี่ปุ่นมาเปิด/ขยายกิจการในไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสาขาบริการในไทยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในสาขาบริการ เช่น บริษัท Gulliver ที่กล่าวไว้ข้างต้น และบริษัท Sagami Group ธุรกิจอาหารขนาดใหญ่ของญี่ปุ่นมีแผนขยายกิจการในไทย รวมถึงบริษัท Mikimoto ผู้ผลิตเครื่องประดับขนาดใหญ่ก็จะมาเปิดสาขาในไทยด้วย อีกทั้งบริษัทรถยนต์ เช่น โตโยต้า มาสด้า ก็สนใจที่จะขยายกำลังการผลิตรถยนต์ Eco - car ในไทยมากขึ้น

บทที่ ๒

สถานการณ์ผู้สูงวัยของประเทศไทย

สถานการณ์ของผู้สูงวัยในญี่ปุ่น ปัจจุบันประเทศไทยมีประชากร จำนวน ๑๒๖.๙๓ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ จำนวน ๓๔.๖๑ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓ ของประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ผู้สูงอายุมีสัดส่วนที่สูง เนื่องจากในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ญี่ปุ่นแพ้สงคราม ต้องก่อสร้างบ้านเมืองและใช้หนี้ จึงได้มีการเพิ่มประชากร ทำให้ปัจจุบันประชากรดังกล่าวเป็นผู้สูงวัยที่มีจำนวนมาก เรียกว่าเป็นยุค Baby boom ซึ่งปัจจุบันประชากรเหล่านั้นอยู่ในช่วงอายุประมาณ ๗๐ ปี และจากจำนวนผู้มีงานทำ ๖๓.๗ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุจำนวน ๗.๓ ล้านคน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๔ ของผู้มีงานทำ และคาดว่าในอีก ๕๐ ปีข้างหน้า ประชากรของญี่ปุ่นจะลดลง เหลือประมาณ ๙๐ ล้านคน เนื่องจากอัตราการเกิดลดลง โดยประชากรวัยแรงงานจะมีสัดส่วนที่ลดลง คาดว่าในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๖๕ ผู้สูงวัยจะมีสัดส่วนที่มากขึ้นเรื่อยๆ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำงานแบบ parttime จากการสำรวจพบว่า สถานประกอบการมีการจ้างงานผู้สูงอายุตามกฎหมาย ใน ๓ ลักษณะ คือ

๑) การจ้างงานผู้สูงอายุแบบต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓

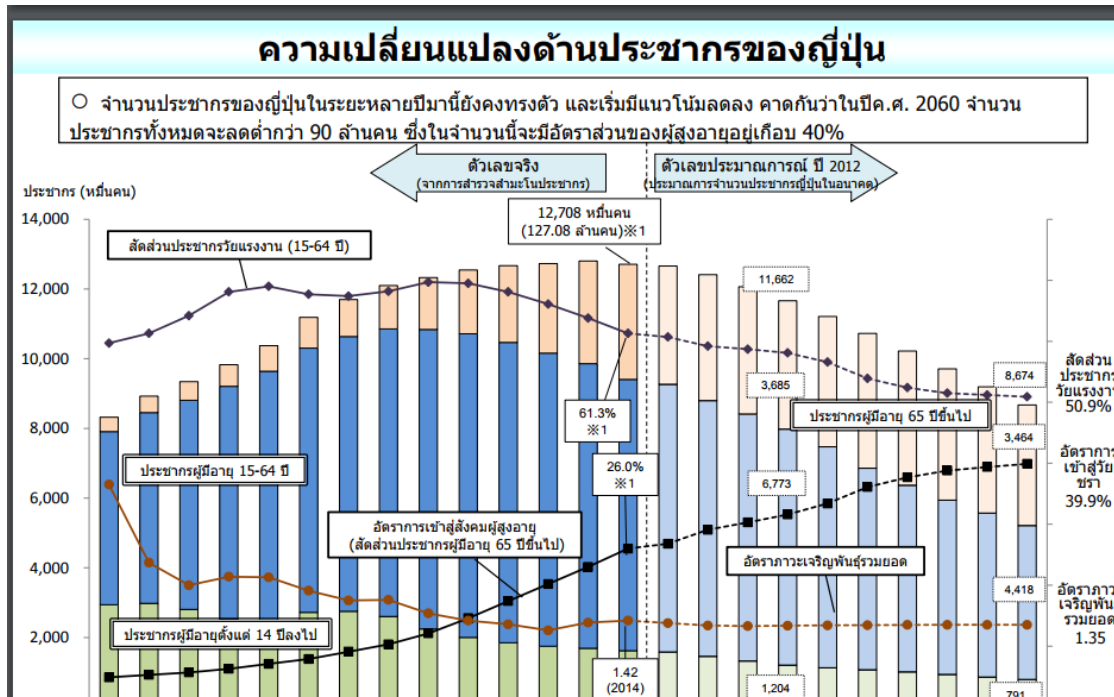
๒) การขยายอายุเกษียณ คิดเป็นร้อยละร้อยละ ๑๖.๑ และ

๓) ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณ คิดเป็นร้อยละ ๒.๗

ทั้งนี้ ประเทศไทยให้คำจำกัดความผู้สูงอายุ คือ ผู้มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปีขึ้นไป

การเปลี่ยนแปลงของประชากรญี่ปุ่น

ด้วยญี่ปุ่นเข้าสู่สภาวะจำนวนประชากรลดลง ซึ่งได้มีการคาดว่าในปี ค.ศ. ๒๐๖๕ ประชากรทั้งประเทศจะลดลงเหลือจำนวนต่ำกว่า ๙๐ ล้านคน โดยอัตราผู้สูงอายุร้อยละ ๓๘ เปรียบเทียบในช่วงปี ค.ศ. ๑๙๕๐ - ๒๐๑๖ (จากการสำรวจสำมะโนประชากร) มีประชากรทั้งหมดจำนวน ๑๒๖.๙๓ ล้านคน เป็นสัดส่วนประชากรอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี มีร้อยละ ๑.๔๔ ประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๖๔ ปี) ร้อยละ ๖๐.๓ อัตราผู้สูงอายุ (อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๒๗.๓ และจากการตัวเลขประมาณการปี ค.ศ. ๒๐๑๗ จำนวนประชากรของญี่ปุ่นในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๑๗ - ๒๐๖๕ คาดว่าจะมีประชากร ทั้งหมดจำนวน ๑๑,๙๑๓ ล้านคน เป็นสัดส่วนประชากรอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี มีร้อยละ ๑.๔๔ ประชากรวัยแรงงาน (อายุ ๑๕ - ๖๔ ปี) ร้อยละ ๕๑.๔ อัตราผู้สูงอายุ (อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป) ร้อยละ ๓๘.๔ จะเห็นได้ว่าประชากรอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี มีอัตราคงที่ และประชากรวัยแรงงานลดลงประมาณ ร้อยละ ๙.๑ และประชากรผู้สูงอายุเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๑.๑



อัตราการมีงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี เพิ่มสูงขึ้น อัตราการมีงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๕ - ๖๙ ปี จนถึงปี ค.ศ. ๒๐๐๔ ลดลงเหลือร้อยละ ๓๓.๒ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มสูงขึ้น จากสถิติอัตราการมีงานทำช่วงปี ค.ศ. ๑๙๙๐ - ๒๐๐๖ และหลังจากกฎหมายบังคับใช้ ในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๐๖ - ๒๐๑๖ พบว่ามีการจ้างงานผู้สูงอายุในกลุ่มอายุ ๖๕ - ๖๙ ปี เพิ่มมากขึ้น ค.ศ. ๒๐๑๖ มีประมาณร้อยละ ๔๒.๘ ในกลุ่มอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ จำนวนร้อยละ ๑๙.๔ และในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๒๒.๓ ในกลุ่มอายุ ๗๐ ปีขึ้นไป ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ จำนวนร้อยละ ๑๓.๓ โดยในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ มีจำนวนร้อยละ ๑๓.๗

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของญี่ปุ่น

พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ (the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) ค.ศ. ๑๙๗๑ และได้มีการแก้ไขกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุล่าสุด ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม ค.ศ. ๒๐๑๗ เพื่อขยายอายุเกษียณและนําระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้ โดยส่งเสริมให้ผู้สูงอายุมีมีเสถียรภาพในการมีงานทำ กำหนดให้นายจ้างรับผู้สูงอายุเข้าทำงานใหม่ (Re - employment) เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่ลาออกจากงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีความมั่นคงในการทำงาน กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ค.ศ. ๒๐๐๖

มาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ

ดำเนินการปรับปรุงระบบต่างๆ เพื่อรักษาสภาพการจ้างงานลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี และในอนาคต มีเป้าหมายสร้างรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๑. การรักษาสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ

๑.๑ ให้สถานประกอบการดำเนินมาตรการรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้างจนกว่าอายุ ๖๕ ปี อย่างทั่วถึง (อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ร้อยละ ๙๙.๕ ข้อมูล ณ ๑ มิถุนายน ค.ศ. ๒๐๑๖)

๑.๒ ให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างงานลูกจ้างหลังอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่ขยายอายุเกษียณ ลูกจ้างถึงอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้สูงอายุทำงานได้ง่ายขึ้น

๑.๓ ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการที่ดำเนินการตามคู่มือเกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่อง การขยายกำหนดอายุเกษียณ

๒. การให้ความช่วยเหลือกรณีที่จ้างแรงงานวัยกลางคน และสูงอายุ

๒.๑ นายจ้างที่จ้างลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป สามารถเข้าประกันตนในระบบประกันการทำงาน

๒.๒ เพิ่มหน่วยให้บริการช่วยเหลือผู้ที่ต้องการทำงานตลอดชีพ เพิ่มจาก ๘๐ แห่งเป็น ๑๐๐ แห่ง เพื่อเน้นการช่วยจัดหางานให้แก่ผู้หางานอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๒.๓ ตั้งหน่วยงานจัดทำข้อมูล ประวัติการทำงานผู้สูงอายุที่มีกำหนดจะเกษียณ

๒.๔ ให้เงินช่วยเหลือผู้ก่อตั้งธุรกิจ รองรับการทำงานตลอดชีพ แก่เจ้าของสถานประกอบการที่ก่อตั้งธุรกิจ ที่สร้างโอกาสให้แรงงานวัยกลางคนและสูงอายุได้มีโอกาสทำงานตลอดชีพ

๓. รักษาโอกาสการจ้างงานหลากหลาย รูปแบบในแต่ละชุมชน

๓.๑ ดำเนินโครงการ กิจกรรมส่งเสริมการทำงานตลอดชีพ ร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งคณะกรรมการ และนำข้อเสนอของคณะกรรมการมาใช้ ในการก่อตั้งกิจการเพื่อรักษาโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุ ให้มีหลากหลายรูปแบบเพิ่มขึ้น ๑๕ แห่ง เป็น ๓๕ แห่ง (ข้อมูลปีงบประมาณ ค.ศ. ๒๐๑๗)

๓.๒ ผ่อนปรนเวลาการทำงานของผู้สูงอายุของศูนย์ SI (จ่าย ๒๐ ชั่วโมง เป็น ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ปรับปรุงระบบการทำงานเพิ่มสาขาอาชีพ เช่น ดูแลผู้สูงอายุเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น

มาตรการให้เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. เงินช่วยเหลือเพื่อส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องผู้มีอายุมากกว่า ๖๕ ปี สถานประกอบการที่มีการดำเนินมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ เช่น ขยายอายุเกษียณ ๖๕ ปีขึ้นไป ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณรับลูกจ้างทุกคนที่มีความประสงค์เข้าทำงานต่อหลังอายุ ๖๖ ปีขึ้นไป สถานประกอบการจะได้รับเงินช่วยเหลือตั้งแต่ ๑๐๐,๐๐๐ เยน ถึง ๑,๔๕๐,๐๐๐ เยน

๒. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้สูงอายุ สถานประกอบการที่มีการจัดระบบการจ้างเพื่อส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุจะได้รับเงินช่วยเหลือ ร้อยละ ๔๕ ของค่าใช้จ่ายดังกล่าว

๓. เปลี่ยนสัญญาจ้างของผู้สูงอายุเป็นแบบไม่กำหนดระยะเวลา สถานประกอบการที่ปรับสัญญาจ้างของผู้สูงอายุที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป และยังไม่ถึงอายุเกษียณ จากสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาเป็นสัญญาจ้างที่ไม่กำหนดระยะเวลาจะได้รับเงินช่วยเหลือ ๓๘๐,๐๐๐ บาทต่อคน

ระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. ห้ามกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างต่ำกว่า ๖๐ ปี คือให้สถานประกอบการกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างสูงกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๒. การดำเนินมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยนายจ้างที่ได้กำหนดอายุเกษียณต่ำกว่า ๖๕ ปี ต้องดำเนินการตามมาตรการข้อใดข้อ ๑ ดังนี้

๑) นายจ้างต้องขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี

๒) นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้จนถึงอายุ ๖๕ ปี (การจ้างงานใหม่หลังเกษียณการต่ออายุสัญญา)

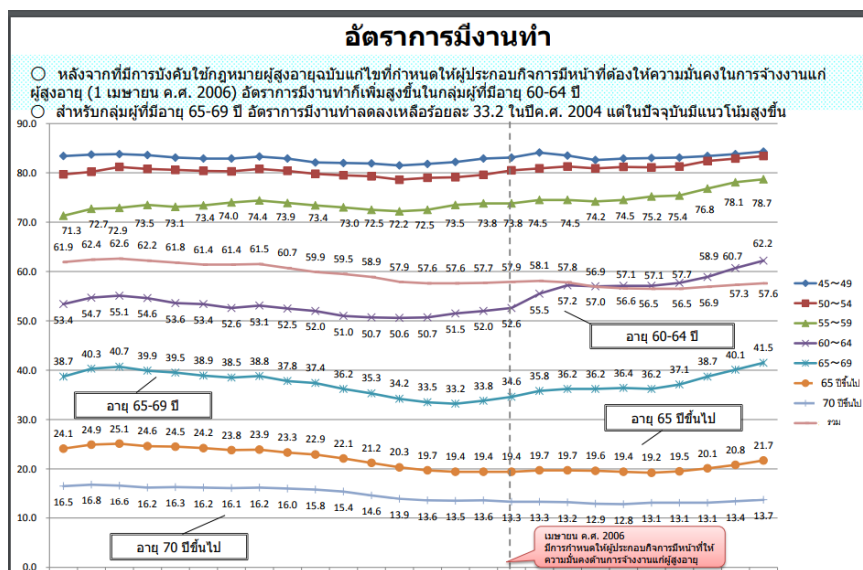
๓) ยกเลิกการกำหนดเกษียณลูกจ้าง

สถานประกอบการไม่ดำเนินการตามมาตรการข้างต้นอย่างเป็นกิจลักษณะ อาจจะถูกนำชื่อสถานประกอบการไปเปิดเผยต่อสาธารณชน ซึ่งสถานประกอบการญี่ปุ่นจะมีความกังวลมากหากถูกนำชื่อเปิดเผยต่อสาธารณชน

ปัญหาที่พบส่วนใหญ่สถานการณ์ของสถานประกอบการที่จ้างต่อเนื่อง จะจ้างผู้สูงอายุในอัตราค่าจ้างที่ต่ำกว่าเดิม แต่ให้ผู้สูงอายุทำงานเดิม เพื่อลดแรงจูงใจของลูกจ้างในการทำงานต่อเนื่อง ซึ่งถือว่าเป็นการผิดกฎหมายในการทำงาน ทั้งนี้ ประเทศญี่ปุ่นได้จัดสวัสดิการสังคมเพื่อดูแลผู้สูงอายุ ได้แก่ ระบบสงเคราะห์ การบริการทางสังคม และการประกันสังคม โดยปัจจุบันอยู่ระหว่างเตรียมการเพื่อเปิดรับแรงงานต่างชาติในสาขาบริหารผู้สูงอายุ ดังนี้

๑. อนุญาตให้แรงงานต่างชาติ ที่มีใบอนุญาตการพยาบาลดูแลผู้ป่วยที่เป็นผู้สูงอายุทำงานบริหารในญี่ปุ่นได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๗ เป็นต้นไป ตามพระราชบัญญัติตรวจคนเข้าเมืองฉบับปรับปรุง ค.ศ. ๒๐๑๖

๒. รับผู้ฝึกงานด้านเทคนิค สาขาบริหารผู้สูงอายุ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ค.ศ. ๒๐๑๗ ตามพระราชบัญญัติ จัดฝึกงานด้านเทคนิคชาวต่างชาติและคุ้มครองผู้ฝึกงานด้านเทคนิค



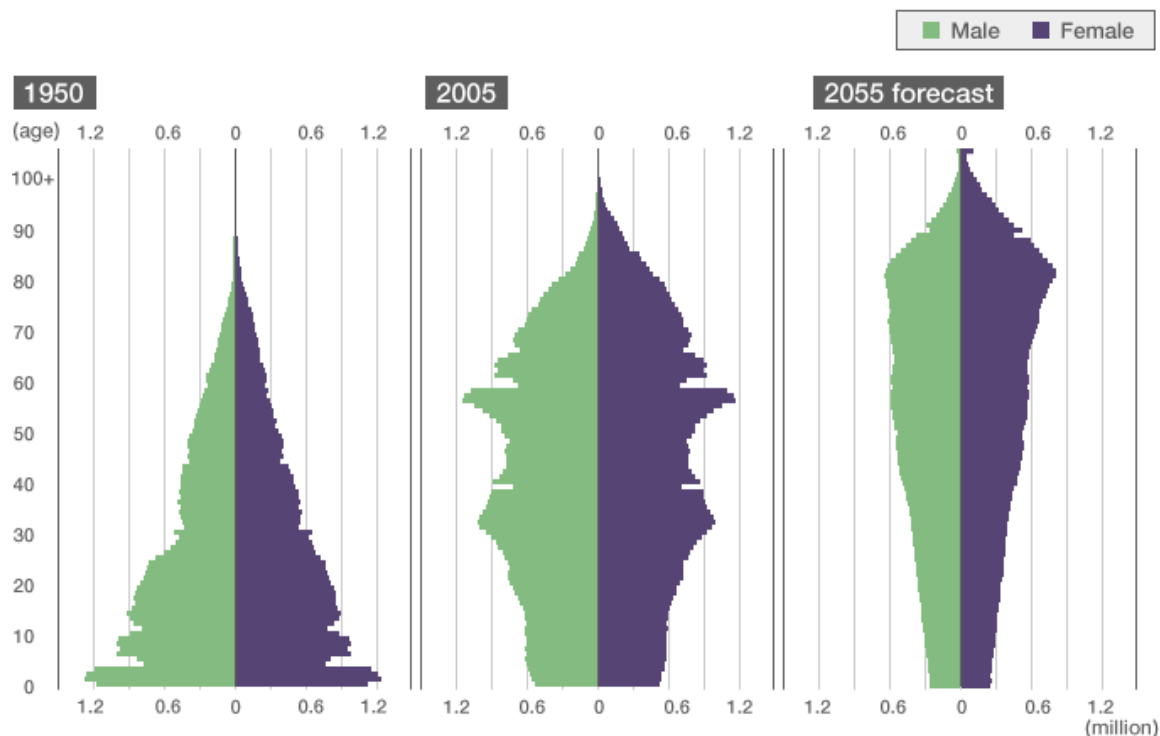
สถิติอัตราการจ้างงาน

หลังจากที่ญี่ปุ่นได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ พระราชบัญญัติการจ้างงานผู้สูงอายุ (the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างลูกจ้างเมื่อวันที่ ๑ เมษายน ค.ศ. ๒๐๐๖ อัตราการจ้างงานของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี เพิ่มขึ้นอัตราการจ้างงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๕ - ๖๙ ปี จนถึงปี ค.ศ. ๒๐๐๔ ลดลงเหลือร้อยละ ๓๓.๒ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

การสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและอายุที่ต้องการทำงาน

จากการสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและอายุที่ต้องการทำงานสำหรับผู้มีอายุเกิน ๖๐ ปีขึ้นไป พบว่าผู้สูงอายุต้องการทำงานจนถึง ๖๐ ปี ในอัตราร้อยละ ๑๑.๘ ต้องการทำงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี ในอัตราร้อยละ ๒๑.๔ ต้องการทำงานจนถึงอายุ ๗๐ ปี ในอัตราร้อยละ ๒๓.๖ ต้องการทำงานจนถึงอายุ ๗๕ ปี ในอัตราร้อยละ ๑๐.๑ ต้องการทำงานจนถึงอายุ ๗๖ ปี ในอัตราร้อยละ ๒.๗ และไม่มีการกำหนดอายุจนกว่าจะทำได้ ในอัตราร้อยละ ๒๙.๕

Japan's Rapidly Changing Population Pyramid



Source: National Institute of Population and Social Security Research.

nippon.com

Photo: nippon.com

ที่ผ่านมาญี่ปุ่นประสบปัญหาภาวะเจริญพันธุ์รวมต่ำมาโดยตลอด (หรือโอกาสที่ผู้หญิงจะมีลูกโดยเฉลี่ย) ตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในปี ค.ศ. ๑๙๔๖ ญี่ปุ่นเคยมีอัตราการเจริญพันธุ์รวมอยู่ที่ ๔.๕ และลดลงอย่างต่อเนื่อง ในปี ค.ศ. ๒๐๐๕ ภาวะเจริญพันธุ์รวมลดต่ำลงเป็นประวัติการณ์เหลือ ๑.๒๖ และมีเด็กเกิดน้อยกว่า ๑.๑ ล้านคน ส่งผลให้รัฐบาลเร่งออกนโยบายกระตุ้นและส่งเสริมให้ครอบครัวชาวญี่ปุ่นตัดสินใจมีลูกในระยะแรก เช่น มีมาตรการสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับเลี้ยงดูบุตร การเข้าถึงบริการรับเลี้ยงเด็ก และลดความกดดันจากการแข่งขันทางการศึกษา

- ภาพประกอบ: Nisakorn Rittapai

อ้างอิง:

- <http://www.japantimes.co.jp/news/๒๐๑๖/๑๒/๒๒/national/japans-newborns-numbered-๑-million-first-time-๒๐๑๖/#.WFv๖๙๖Nh๒u๑>
- <http://www.reuters.com/article/us-japan-birth-idUSKBN๑๔BoB๕>

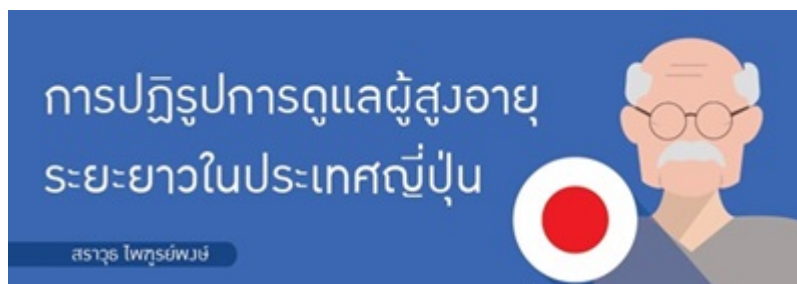
บทที่ ๓

นโยบายสาธารณะสำหรับผู้สูงวัยของประเทศญี่ปุ่น

ในขณะที่ปัจจุบันประเทศ ญี่ปุ่น ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่มีสัดส่วนของผู้สูงอายุมากที่สุดในโลกและมีประชากรอายุมากกว่า ๖๕ ปีขึ้นไป ในสัดส่วนถึงร้อยละ ๒๕ ของประชากรในประเทศ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้มีการคาดการณ์ว่าภายในปี ค.ศ. ๒๐๔๐ หรืออีก ๒๖ ปีข้างหน้าตนเองจำนวนผู้คนที่อายุ ๖๕ ปีขึ้นไปในญี่ปุ่นจะสูงเป็นร้อยละ ๓๓ ของประชากรญี่ปุ่นทั้งหมด จากสถานการณ์เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมทั้งในด้านการเมืองการปกครองสังคมเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจซึ่งความเกี่ยวข้องกับงบประมาณของภาครัฐที่มีความจำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการวางนโยบายแห่งชาติเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเหล่านี้ในการเตรียมพร้อมต่อการปรับตัวของประชากรในประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

การปฏิรูปการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวในประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนานก่อนประเทศไทย ปัจจุบันจากประชากรญี่ปุ่น ๑๒๗ ล้านคน เป็นผู้สูงอายุ (อายุ ๖๕ ขึ้นไป) ถึง ๓๒ ล้านคน หรือหนึ่งในสี่ (ผู้สูงอายุที่อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนถึง ๔๐ ล้าน หรือหนึ่งในสาม) เนื่องจากญี่ปุ่นถือว่าเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงน่าสนใจที่จะศึกษาระบบการดูแลผู้สูงอายุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดูแลระยะยาวว่าเขาทำอย่างไร มีปัญหาอย่างไรและแก้ปัญหาอย่างไร



การดูแลผู้สูงอายุเป็นปัญหาที่หนักอกและหนักกระเป๋ามาแล้วตั้งแต่ก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง (ค.ศ. ๑๙๓๙ - ๑๙๔๓) ซึ่งญี่ปุ่นก็พยายามแก้ไขปัญหานี้ ปฏิรูป ปรับโครงสร้างการดูแลอย่างต่อเนื่องแต่ก็ยังไม่สำเร็จได้อย่างง่าย ๆ จนกระทั่งในปัจจุบัน

ก้าวสำคัญในการดูแลผู้สูงอายุของญี่ปุ่นคือปี ค.ศ. ๒๕๑๖ เริ่มให้ผู้สูงอายุอายุ ๗๐ ปีขึ้นไป ไม่ต้องเสียค่ารักษาพยาบาล ผลคือ จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเป็นผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิง (Social admission) ซึ่งอาจไม่ได้ต้องการการรักษาทางแพทย์เท่าใดนัก ในตอนนั้นเริ่มมีแรงกดดันทางการเมืองและสื่อในประเด็นรายจ่ายด้านสงเคราะห์สุขภาพของผู้สูงอายุในสังคมผู้สูงอายุที่เป็นภาระจำนวนมหาศาล ในขณะเดียวกันระบบการดูแลผู้สูงอายุแบบดั้งเดิมของญี่ปุ่นภายในครอบครัวเริ่มประสบภาวะวิกฤตหรือขาดแคลนเพราะระบบครอบครัวขยายและการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัวกำลังหดหายไป ในปี ค.ศ. ๑๙๘๓ รัฐบาลญี่ปุ่นจึงยกเลิกการรักษาฟรีผู้ที่มีอายุ ๗๐ ขึ้นไป

แผนทองคำ (Gold Plan) ของญี่ปุ่นจึงเกิดขึ้นในปี ค.ศ.๑๙๘๙ โดยมียุทธศาสตร์ ๑๐ ปี เพื่อส่งเสริมสุขภาพและสวัสดิการของผู้สูงอายุ ที่สำคัญคือ รองรับปัญหาผู้สูงอายุในภาวะพึ่งพิงที่เพิ่มมากขึ้น และแพงมากขึ้น รวมทั้งการขาดแคลนการดูแลผู้สูงอายุทั้งที่บ้านและในสถานบริบาล แผนทองคำมียุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยนจากการอยู่ในโรงพยาบาลหรือสถานบริบาลนานๆ เป็นการให้อยู่บ้านและสถานบริบาลของชุมชน ขณะเดียวกันก็กำหนดเป้าหมายจะขยายจำนวนเตียงในสถานบริบาลเป็นสองเท่า เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ในสถานบริบาลเป็นสามเท่า และเพิ่มศูนย์ดูแลกลางวันสัปดาห์ รวมทั้งสร้างโครงการใหม่ ๆ เช่น การให้องค์กรท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานสถานบริบาล ให้เทศบาลแต่ละแห่งมีการสำรวจผู้สูงอายุในเขตตนเพื่อปฏิบัติตามแผน รวมทั้งมีการจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละเขตซึ่งช่วยให้ประชาชนให้ความสนใจและเป็นโอกาสให้สามารถผลักดันนโยบายระดับชาติ

หลังจากนำแผนมาใช้ปรากฏว่าธุรกิจดูแลสุขภาพเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้รายจ่ายด้านนี้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ - ๑๕ ต่อปี ผลต่อมา คือ เป้าหมายของแผนทองคำที่ตั้งไว้ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องปรับแผนในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ เป็น “แผนทองคำใหม่” เพิ่มเป้าหมายจำนวนเตียงศูนย์ดูแลกลางวันบริการถึงบ้าน ฯลฯ ขึ้นอีก ซึ่งได้ผลดีขึ้น แต่ปรากฏว่าต้องใช้เงินมากหรือต้นทุนสูงและไม่เหมาะกับจำนวนผู้สูงอายุที่คาดว่าจะเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นการเข้าถึงบริการก็บริหารจัดการโดยข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งไม่มีความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง บริหารงานโดยสัญญาอนุญาต การเข้าถึงบริการให้เฉพาะผู้มีรายได้น้อย การให้บริการของแต่ละเขตไม่เหมือนกัน และผู้ใช้บริการไม่สามารถเลือกผู้ให้บริการได้ (เช่น ถูกบังคับให้ใช้โรงพยาบาลที่กำหนดเท่านั้น)

ที่น่าสนใจ คือ ญี่ปุ่นไม่ได้ดูแลเรื่องการประกันสังคมและการประกันการดูแลผู้สูงอายุอย่างเดียว แต่พยายามหามาตรการอย่างอื่นมาเสริม เช่น ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ มีการออกกฎหมาย “มาตรการสำหรับสังคมผู้สูงอายุ” เพื่อสร้างสังคมที่ประชาชนทุกกลุ่มอายุสามารถดำรงชีพได้ตลอดชีวิตอย่างมีความมั่นคง และปีต่อมาก็กำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งได้ประกาศใช้ในปี ค.ศ. ๒๐๐๑ มีการส่งเสริมให้ภาคเอกชนจ้างงานผู้สูงอายุมากขึ้นโดยการออกกฎหมาย (ค.ศ. ๒๐๐๖) ให้ภาคเอกชนจ้างพนักงานจนอายุ ๖๕ ปี แบบค่อยเป็นค่อยไป และนายจ้างสามารถลดเงินเดือนพนักงานที่สูงอายุได้ มีพนักงานไม่น้อยที่ถูกลดเงินเดือนครึ่งหนึ่ง เมื่ออายุ ๖๐ ปี โดยยังทำงานในตำแหน่งเดิม นอกจากนั้นยังมีมาตรการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุพึ่งตนเองมากขึ้น

ญี่ปุ่นต้องหากลไกทางการคลังตัวใหม่ในการแก้ปัญหาด้านงบประมาณและภาษี โดยกำหนดนโยบายประกันการดูแลผู้สูงอายุระยะยาวแบบบังคับ ซึ่งรัฐสภาได้อนุมัติรับรองในเดือนธันวาคม ๒๕๔๐ และเริ่มบังคับใช้กฎหมายระบบประกันการดูแลระยะยาว (Long-term Care Insurance: LTCI) ตั้งแต่เดือนเมษายน ค.ศ. ๒๐๐๐ โดยเป็นระบบบังคับ

ตามที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ก่อนหน้านั้นประมาณ ๒๐ ปี ผู้สูงอายุในภาวะเสื่อมถอยที่ต้องการการดูแลระยะยาวจะเข้าโรงพยาบาลฐานะผู้มีภาวะพึ่งพิง ต่อมาพบว่าสถานการณ์การดูแลรักษาผู้สูงอายุก็เลวร้ายขึ้น เช่น ระยะเวลาในการดูแลผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น (เพราะคนอายุยืนขึ้น) ผู้สูงอายุที่เป็นผู้ป่วยติดเตียงหนึ่งในสองคนจะติดเตียงเป็นเวลาสามปีขึ้นไป ขณะเดียวกันคนดูแลก็อายุมากขึ้น กว่าร้อยละ ๕๐ ของคนดูแลผู้สูงอายุมีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป สัดส่วนของผู้สูงอายุที่อยู่บ้านเดียวกับลูกหลานลดลงเหลือประมาณร้อยละ

๕๐ ผู้หญิงที่ออกไปทำงานนอกบ้านเพิ่มจำนวนมากขึ้น ประชาชนเข้าใจภาระของรัฐบาลในการดูแลผู้สูงอายุมากขึ้น จึงเป็นที่มาของ LTCI

LTCI จะเน้นให้ผู้ใช้บริการสามารถเลือกใช้บริการที่ตนต้องการได้ มีการให้สวัสดิการและบริการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน เช่น สถานประกอบการ สหกรณ์การเกษตร และองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร โดยให้บริการหลากหลายและมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญคือ ให้แยกการดูแลระยะยาวออกจากการประกันสุขภาพ ทั้งนี้ ถือเป็นก้าวแรกของญี่ปุ่นการปรับโครงสร้างการประกันสังคม โดยให้ผู้สูงอายุเป็นผู้ประกันตนและร่วมจ่ายค่ารักษาพยาบาลร้อยละ ๑๐ ของจำนวนเต็ม

การคลังของ LTCI เป็นแบบได้มาจ่ายไป (Pay-as-you-go) ระบบนี้จะอาศัยเงินครึ่งหนึ่งจากเบี้ยประกันที่เรียกเก็บจากผู้ประกันตนและอีกครึ่งหนึ่งจากรายได้ภาษี ระบบนี้แบ่งผู้ประกันตนออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป และกลุ่มที่ ๒ อายุระหว่าง ๔๐ - ๖๔ ปี สัดส่วนของรายรับดังกล่าวมาจากกลุ่มที่ ๑ สองส่วน จากกลุ่มที่ ๒ สามส่วนและจากรัฐบาลห้าส่วน

สำหรับเบี้ยประกันของกลุ่มที่ ๑ นั้นทางเทศบาลหรือจังหวัดจะหักเอาจากบำนาญของผู้สูงอายุ ในขณะที่กลุ่มที่ ๒ จะเรียกเก็บรวมกับเบี้ยประกันสุขภาพ ซึ่งคนกลุ่มอายุ ๔๐ - ๖๔ ปีนี้เป็นแบบบังคับจ่าย เบี้ยประกันจะกำหนดตายตัวสำหรับรายได้ระดับต่างๆ ทั้งนี้ คนที่อายุต่ำกว่า ๔๐ ปี ยังไม่ต้องทำประกัน LTCI และไม่ต้องจ่ายเบี้ยประกัน

การใช้บริการ LTCI ยังมีกฎ กติกา มารยาทอื่นที่ควรทราบอีก คือ ผู้ที่มีอายุ ๖๕+ (กลุ่มที่ ๑) ที่มีปัญหาสุขภาพต้องการรับบริการ LTC ไม่สามารถเข้ารับบริการได้โดยอัตโนมัติ แต่จะต้องได้รับการรับรองว่าสมควรได้รับบริการ LTC โดยต้องยื่นขอใบรับรองจากเทศบาลหรือจังหวัดที่เป็นผู้ให้ประกันและจะต้องถูกประเมินสุขภาพกายและจิตก่อน (ไม่เกี่ยวกับระดับรายได้) ด้วยแบบสอบถาม ๗๔ คำถาม เกี่ยวกับกิจกรรมในชีวิตประจำวัน จากนั้นก็จะถูกจัดระดับการดูแลออกเป็น ๗ ระดับ และสรุปผลโดยคณะกรรมการ LTCI การได้รับการคัดเลือกจะมีการทบทวนทุก ๒ ปี (หรือ ๖ เดือนสำหรับผู้ป่วยในระดับล่างๆ)

หลังจากได้ใบรับรองหรือใบอนุญาตแล้ว ผู้ใช้บริการ LTCI ยังต้องช่วยจ่ายเงินร่วมจ่าย (co-payment) อีกร้อยละ ๑๐ ของค่าใช้จ่ายในการดูแลซึ่งรัฐกำหนดตารางราคาไว้ ทั้งนี้ยังมีประเด็นว่าผู้ป่วยแต่ละคนสามารถใช้สิทธิร่วมจ่ายร้อยละ ๑๐ นี้แค่ไหน เพียงใด คือ ใช้เกินสิทธิไม่ได้ ถ้าเกินเพดาน ส่วนที่เหลือต้องจ่าย ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ค่าเพดานดังกล่าวจะกำหนดตามระดับรายได้แบบถดถอย คือ คนรวยมีเพดานต่ำกว่าคนจน

ตั้งแต่ใช้ระบบ LTCI มา รายจ่ายในการดูแลระยะยาว (รวมที่ผู้ให้บริการร่วมจ่าย) เพิ่มขึ้นจาก ๔ ล้านล้านเยน (๑.๖ ล้านล้านบาท) เป็น ๘.๔ ล้านล้านเยน (๓.๔ ล้านล้านบาท) เทียบงบประมาณของประเทศไทยทั้งประเทศ ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ แค่ ๒.๕ ล้านล้านบาท และคาดว่าจะเพิ่มเป็น ๒๐ ล้านล้านเยน (๘ ล้านล้านบาท) ในอีกสิบปีข้างหน้า สาเหตุสำคัญคือ ความต้องการการดูแลระยะยาวที่เพิ่มสูงขึ้น และการดูแลที่ดียิ่งขึ้น กับการเพิ่มของประชากรสูงอายุอย่างต่อเนื่อง

ในตลอดเวลาสิบกว่าปีที่ผ่านมา LTCI มีการประเมินเป็นระยะๆ และมีการปฏิรูปหลายครั้ง เช่น ในปี ๒๕๔๖ มีการกำหนดค่าบริการใหม่และการปรับผังการบริการใหม่ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๕ มีการปฏิรูปโดยตั้งเป้าหมายการสร้างสังคมผู้สูงวัยที่ปราศเปรี๊ยะ ความอยู่รอดของโครงการ และการประมวลการ

ประกันสังคม โดยมีการกำหนดทิศทางต่าง ๆ ภายใต้เป้าหมายดังกล่าว ในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ มีการให้ “เบี้ยป้องกันการดูแลระยะยาว” เป็นมาตรการจูงใจเพื่อลดความต้องการใช้บริการดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน โดยออกเงินให้ไปออกกำลังกาย เป็นต้น

ล่าสุด เมื่อเดือนสิงหาคม ค.ศ. ๒๐๑๒ สภาปฏิรูปการประกันสังคมแห่งชาติ (National Council on Social Security Reform) ของรัฐบาลญี่ปุ่นได้เสนอรายงานให้มีการปฏิรูป LTCI ด้วยการสร้าง “โมเดลประกันสังคมแห่งศตวรรษที่ ๒๑” ซึ่งรายละเอียดเป็นอย่างไรผู้เขียนยังไม่ทราบ ขอติดไว้ก่อน (ผู้เขียน สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ))

ปี ค.ศ. ๒๐๑๖ คือปีที่ประชากรญี่ปุ่นเกิดน้อยกว่า ๑ ล้านคนเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์

สำนักข่าว The Japan Times รายงานว่า ปี ค.ศ. ๒๐๑๖ เป็นปีที่ญี่ปุ่นมีจำนวนประชากรเด็กที่เกิดในปีนั้นน้อยกว่า ๑ ล้านคนเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์ นับตั้งแต่มีการสำรวจข้อมูลประชากรในปี ค.ศ. ๑๘๙๙ โดยคาดว่าจำนวนของเด็กแรกเกิดในปีนี้อยู่ที่ประมาณ ๙๘๐,๐๐๐ - ๙๙๐,๐๐๐ คน

แม้ว่าจะยังไม่มีการสรุปตัวเลขอย่างเป็นทางการ จนกว่ากระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการของญี่ปุ่น จะเปิดเผยรายงานการเปลี่ยนแปลงประชากรประจำปีในเร็วๆ นี้ แต่ข่าวนี้ก็สะท้อนถึงปัญหาสังคมผู้สูงอายุของญี่ปุ่น ซึ่งมีประชากรเด็กและวัยทำงานลดน้อยลงไปทุกที

นั่นหมายความว่าโอกาสที่ญี่ปุ่นจะฝากความหวังกับการขับเคลื่อนประเทศชาติไว้ที่ ‘เด็ก’ ยิ่งริบหรี่...

สำนักข่าวรอยเตอร์ส รายงานว่า นโยบายส่งเสริมของรัฐบาลและสภาพเศรษฐกิจที่เริ่มฟื้นตัวมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ภาวะเจริญพันธุ์โดยรวมของญี่ปุ่นเพิ่มขึ้นเป็น ๑.๔๕ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ที่ผ่านมา แต่ก็ยังดูห่างไกลจากที่นายกรัฐมนตรี ชินโซ อาเบะ เคยตั้งเป้าไว้ว่าจะเพิ่มขึ้นเป็น ๑.๘๐

นอกจากเด็กจะเกิดน้อยลงแล้ว ดูเหมือนว่าญี่ปุ่นต้องเผชิญกับศึกหนัก ไม่ว่าจะเป็นภาวะขาดแคลนแรงงาน สวัสดิการที่ไม่อาจจูงใจจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นมหาศาล และนโยบายรับแรงงานต่างชาติเองก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

สวัสดิการเพื่อการชราภาพของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นมีการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ที่ดำเนินงานโดยหน่วยงานรัฐทั้งระบบการออม และการประกันตนเพื่อสวัสดิการของผู้สูงอายุเอง สามารถแบ่งลักษณะของสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น ได้ดังนี้

๑. สวัสดิการเงินบำนาญ (Pension)

ประชากรสูงอายุทุกคนของประเทศญี่ปุ่นจะได้รับเงินบำนาญหลังเกษียณอายุ เนื่องจากมีระบบการบังคับออม (Compulsory saving) เพราะประเทศญี่ปุ่นมีระบบบำนาญแห่งชาติ หรือ National Pension System (NPS) ที่บังคับให้ประชาชนที่มีอายุ ๒๐ - ๖๐ ปี ทุกคนมีหน้าที่เป็นสมาชิกในขณะเดียวกัน ลูกจ้างเอกชน ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ครูและพนักงานในสถานศึกษาเอกชน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การการเกษตร ประมง และป่าไม้ ฯลฯ จะต้องเป็นสมาชิกของระบบ Welfare Pension หรือ Mutual Fund ต่างๆ ด้วย ซึ่งระบบต่างๆ ที่กล่าวมานั้นล้วนแต่เป็นระบบบังคับ

(Compulsory) นอกเหนือจากระบบบำนาญแบบบังคับแล้ว ในกรณีของลูกจ้างเอกชนนอกจากจะเป็นสมาชิกของระบบ Welfare Pension แล้ว นายจ้างยังอาจจะจัดให้มีระบบบำนาญภายในบริษัทหรือสถานประกอบการได้อีกด้วย

๒. ระบบเงินบำนาญสวัสดิการ (FukushiNenkin)

เนื่องด้วยระบบบำนาญแห่งชาติมีบางกรณีที่ประชาชนบางกลุ่มไม่สามารถทำได้ อันเกิดจากขาดคุณสมบัติ หรือข้อจำกัดอันเนื่องจากมีปัญหาเศรษฐกิจ พิกัด แยกทางกับคู่สมรส บางคนนั้นต้องอยู่ในสภาวะทุพพลภาพตั้งแต่อ่อนอายุ ๒๐ ปี รัฐบาลจัดให้มีเงินบำนาญสวัสดิการโดยที่รัฐบาลเป็นผู้แบกรับทั้งหมด

๓. ระบบ Welfare Pension System

ระบบ Welfare Pension System เป็นระบบประกันรายได้หลังเกษียณอายุ (ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต) สำหรับลูกจ้างเอกชนทั่วไปในบริษัทหรือโรงงาน

๔. เงินบำนาญชราภาพของ Welfare Pension

โดยพื้นฐานสมาชิกของ Welfare Pension System เมื่ออายุถึง ๖๕ ปี (เดิม ๖๐ ปี) จะได้รับบำนาญชราภาพสองส่วน ส่วนแรกคือ เงินบำนาญชราภาพพื้นฐานหรือ RoureiKisoNenkin ซึ่งเป็นส่วนคงที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกของระบบบำนาญแห่งชาติ ส่วนที่สอง คือ เงินบำนาญชราภาพ Welfare Pension หรือ RoureiKisoNenkin เงินบำนาญส่วนหลังนี้จะประกอบด้วยเงินบำนาญส่วนเฉพาะของสมาชิก ซึ่งเป็นสัดส่วนกับรายได้ของสมาชิกและส่วนที่ขึ้นกับลักษณะของครอบครัว (คู่สมรส/จำนวนบุตร) และเนื่องจากระบบบำนาญแห่งชาติเริ่มจ่ายเงินบำนาญเมื่ออายุถึง ๖๕ ปี และเดิมระบบWelfare Pension นั้น จ่ายเงินบำนาญให้กับสมาชิกตั้งแต่อายุ ๖๐ ปี แต่ในปัจจุบันเนื่องจากปัญหาด้านการคลังของระบบจึงต้องปรับให้เป็น ๖๕ ปี ในช่วงเปลี่ยนผ่านของระบบการปฏิรูประบบ จึงมีการตั้งกฎเกณฑ์การจ่ายเงินบำนาญชราภาพพิเศษระหว่างที่สมาชิกอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี ขึ้นมาเพื่อไม่ให้ผู้เป็นสมาชิกของระบบเดิมเสียผลประโยชน์โดยที่ระบบ Welfare Pension จะจ่ายเงินให้กับสมาชิก ๖๐ - ๖๔ ปี ทั้งส่วนที่เป็นบำนาญพื้นฐานและบำนาญส่วนที่เป็นสัดส่วนกับรายได้

๕. ระบบ Mutual Fund

ระบบ Mutual Fund เป็นระบบประกันรายได้หลังเกษียณอายุ (ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต) สำหรับกลุ่มข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการท้องถิ่นและครูในสถานศึกษาเอกชน ในทำนองเดียวกับระบบ Welfare Pension System ระบบ Mutual Fund จะเพิ่มเติมเงินบำนาญหลังเกษียณให้กับสมาชิกนอกเหนือจากเงินบำนาญชราภาพพื้นฐานแล้ว ด้วยการจ่ายเงินสมทบมากขึ้นโดยคิดเป็นสัดส่วนกับรายได้

๖. ระบบบำนาญแบบสมัครใจ

นอกเหนือจากระบบบำนาญแบบบังคับดังที่กล่าวมาแล้ว เพื่อให้เงินสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณมีมากพอและสอดคล้องกับแบบแผนการดำรงชีวิตของแต่ละปัจเจกบุคคล ญี่ปุ่นมีระบบบำนาญแบบสมัครใจเพิ่มเติมจากระบบบำนาญแห่งชาติและระบบ Welfare Pension หรือระบบ Mutual Fund ระบบบำนาญแบบสมัครใจเพิ่ม

๗. การรับการดูแลระยะยาว(Long Term Care)

ระบบประกันการดูแลผู้สูงอายุ หรือ Long Term Care เป็นระบบประกันสังคมล่าสุดเพิ่งเริ่มใช้ในปี ค.ศ. ๒๐๐๐ ก่อนหน้านั้น การดูแลผู้สูงอายุในระยะยาวนั้นส่วนใหญ่จะจำกัดภายในบ้านหรือบางกรณีสมาชิกครอบครัวนำผู้สูงอายุที่ไม่ได้ป่วยแต่อาจมีปัญหาไม่สามารถดูแลตัวเองได้ไปเข้ารับการดูแลในโรงพยาบาล

๘. ระบบประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาลผู้สูงอายุ

ระบบประกันสุขภาพของญี่ปุ่นเป็นระบบแบบถ้วนหน้า ประกอบด้วย หลายระบบด้วยกัน ระบบประกันสุขภาพของญี่ปุ่นนั้น โดยทั่วไป สามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ ๒ ประเภท ได้แก่

- **ระบบประกันสุขภาพบนพื้นฐานของอาชีพ** (Occupational-Based Health Insurance /Employee Health Insurance) ได้แก่ ระบบประกันสุขภาพสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ, ระบบประกันสุขภาพข้าราชการส่วนกลาง, ระบบประกันสุขภาพข้าราชการท้องถิ่น, ระบบประกันสุขภาพครูโรงเรียนเอกชน, ระบบประกันสุขภาพลูกเรือ, ระบบประกันสุขภาพสำหรับผู้ใช้แรงงานรายวัน

- **ระบบประกันสุขภาพบนพื้นฐานของพื้นที่** (Regional-Based Health Insurance) ได้แก่ระบบประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือ National Health Insurance) โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับเมือง (Shi-Chou-Zon) เป็นผู้ประกัน ซึ่งผู้ถูกประกันในระบบสุขภาพระบบนี้ ค่อนข้างเป็นกลุ่มเดียวกับผู้ถูกประกันในระบบบำนาญแห่งชาติ

๙. ระบบคุ้มครองรายได้พื้นฐานในการดำรงชีวิต (SeikatsuHogo)

ระบบคุ้มครองรายได้พื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นเสาหลักสำคัญของโครงข่ายคุ้มครองทางสังคมของประเทศญี่ปุ่น โดยรูปแบบแล้วเป็นการช่วยเหลือพิเศษแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม รูปแบบการช่วยเหลือนั้น “การช่วยเหลือทางการเงิน” หรือ Incash Benefits แก่ครัวเรือนใด ๆ ที่ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิตประจำวัน

๑๐. ระบบการประกันการดูแลระยะยาว

ระบบนี้เป็นระบบการประกันตนแบบบังคับอยู่ภายใต้การดำเนินงานของหน่วยงานสาธารณสุขและสวัสดิการ (ระบบการดูแลระยะยาวเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงเพื่อวัยสูงอายุ. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า ๑๕-๒๓)

ธุรกิจบริการผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่น

สำหรับการดำเนินธุรกิจเพื่อให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่มีกำลังเพียงพอต่อการซื้อบริการ เป็นการจัดสวัสดิการของภาคเอกชนและภาคธุรกิจที่สนับสนุนงานภาครัฐและรองรับต่อการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุญี่ปุ่นซึ่งภาพรวมในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ประชากรที่มีอายุมากกว่า ๖๕ ปี จะมีจำนวน ๔ ล้านคนทำให้ธุรกิจบริการของประเทศญี่ปุ่นมีแนวโน้มขยายตัวมากขึ้น มีการปรับปรุงมาตรฐานโรคเพื่อรองรับให้ผู้สูงอายุมีความปลอดภัย จากเดิม ธุรกิจบริการผู้สูงอายุของญี่ปุ่นจะเน้นธุรกิจรักษาพยาบาลการดูแลรักษาผู้สูงอายุเป็นหลักในระยะหลังนี้มีธุรกิจใหม่เข้ามามากขึ้น สามารถสรุปเป็นบริการหลัก ได้ดังนี้

๑. ธุรกิจประเภทสถานที่พักอาศัย ให้บริการที่พักอาศัยแก่ผู้สูงอายุที่อยู่ตามลำพัง ลูกหลานไม่อยู่ไปทำงานนอกบ้าน หรือผู้สูงอายุที่มีเงินต้องการที่พักอาศัยที่สะดวกสบาย ประกอบด้วยรูปแบบการปรับปรุงที่พักอาศัยเดิม ให้อำนวยความสะดวกแก่ผู้สูงอายุ และการจัดที่พักอาศัยที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ

๒. ธุรกิจประเภทระบบชุมชนด้านการดูแล Community General Care System เป็นรูปแบบระบบชุมชนที่สามารถให้บริการที่หลากหลายด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การดูแลเอาใจใส่ การปกป้องคุ้มครอง การช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การที่พึ่ง การจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พักอาศัย เพื่อให้ผู้สูงวัยเกิดความรู้สึกเสมือนอาศัยอยู่ที่บ้านตนเอง

๓. ธุรกิจประเภทการให้บริการการดูแลที่แตกต่างจากการดูแลทั่วไป เช่น

๓.๑ การเฝ้าดูแลเอาใจใส่ตลอดเวลาเจ็บป่วยและดูแลที่บ้านแบบชีวิตประจำวันทั่วไป และแบบไป - กลับ

๓.๒ การส่งอาหาร เป็นบริการส่งอาหารถึงบ้าน หรือตามที่ต้องการขณะนี้มีซูเปอร์มาเก็ตบางแห่งมีบริการนี้แล้ว

๓.๓ ธุรกิจช่วยซื้อของส่งให้แก่ผู้สูงอายุที่อยู่อาศัยคนเดียว ไม่สามารถออกไปนอกบ้านได้ ไม่มีรถอาศัยในพื้นที่ห่างไกล

๓.๔ ธุรกิจรับทำความสะอาดที่พักอาศัย บริษัท รับทำความสะอาด

๓.๕ ธุรกิจประเภทอาหารสำเร็จรูป อาหารเพื่อบำรุงสุขภาพ

๓.๖ ธุรกิจประเภทผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ทั้งเครื่องใช้ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก

๓.๗ ธุรกิจประเภทเครื่องสำอางชะลอความแก่

๓.๘ ธุรกิจประเภทกิจกรรม สันทนาการ และงานอดิเรก

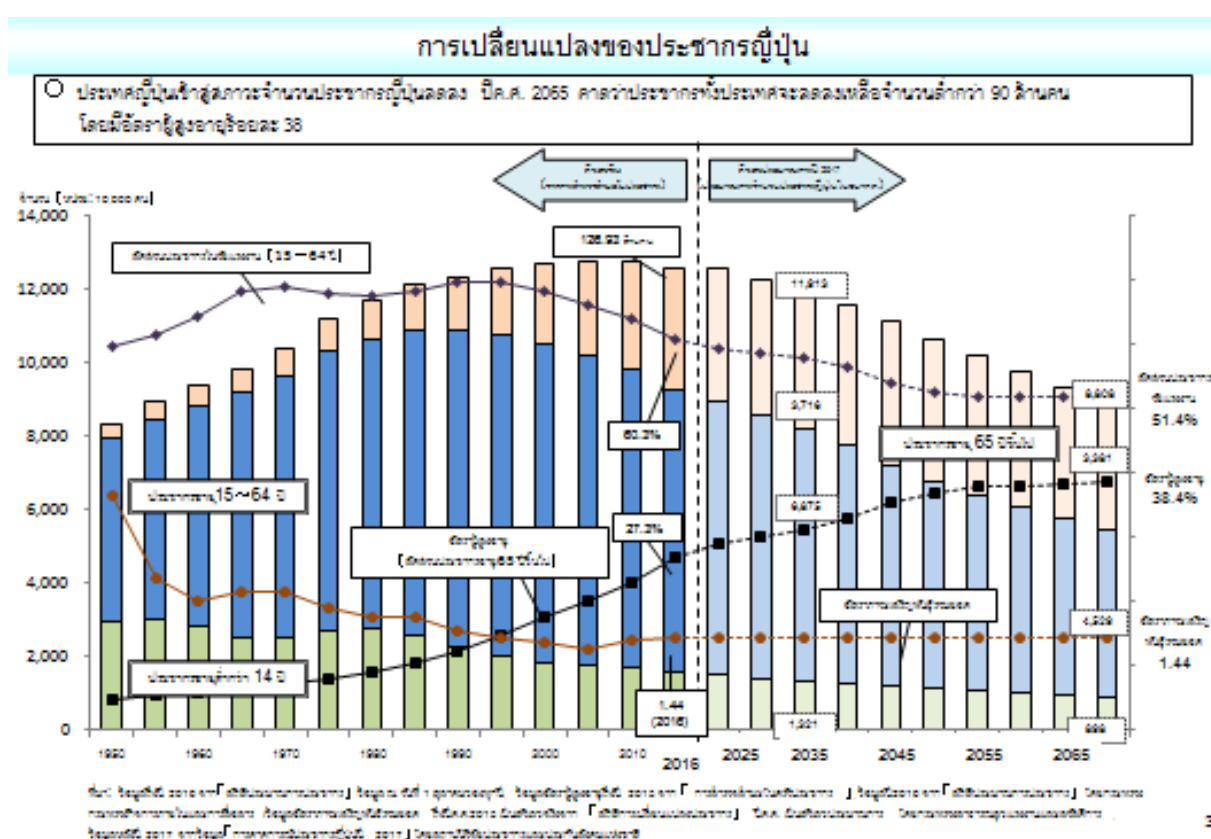
๓.๙ ธุรกิจประเภททำสปา และนวดแผนโบราณ ซึ่งเริ่มเป็นที่นิยมมากขึ้นในญี่ปุ่นขณะนี้

(ข่าวเศรษฐกิจ กรมส่งเสริมการค้าส่งออก : พุทธที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖)_

บทที่ ๔

การจัดการผู้ส่งวัย

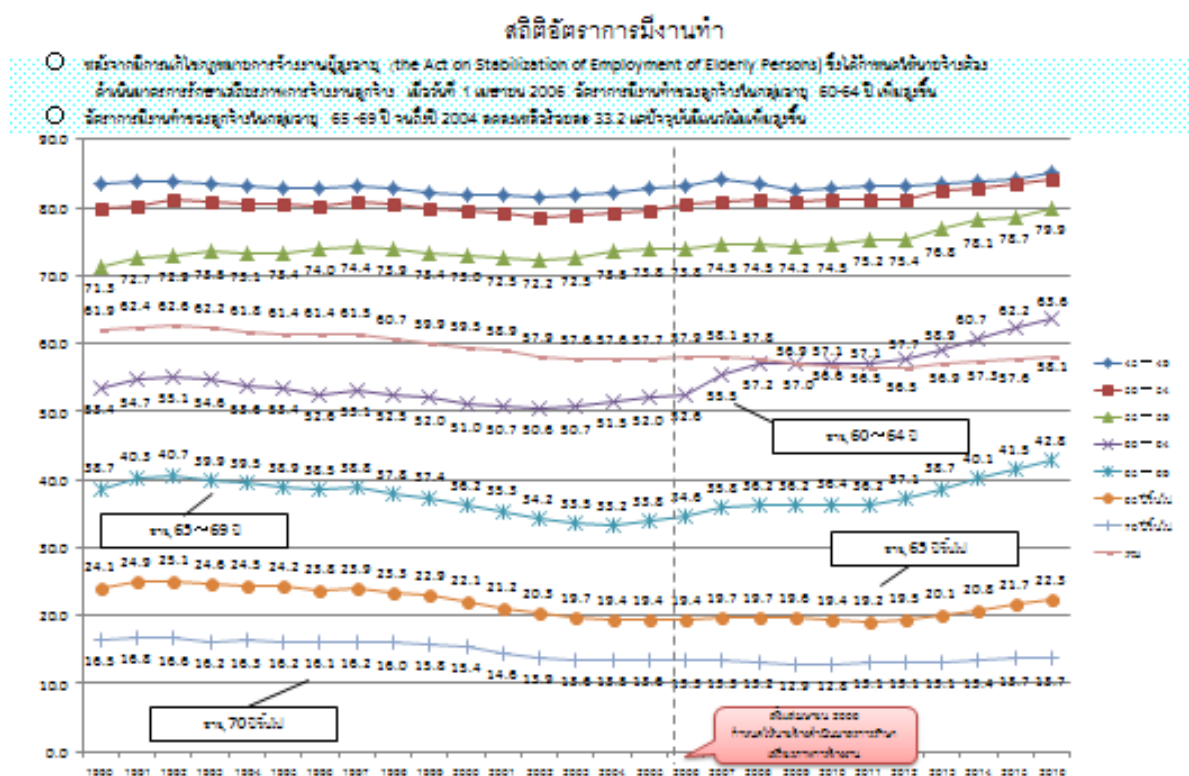
ประเทศญี่ปุ่นก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ค.ศ.๑๙๗๐ และกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์แบบในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ จนเป็นสังคมผู้สูงอายุระดับสุดยอดในปี ค.ศ. ๒๐๐๖ ในปัจจุบันประเทศญี่ปุ่นมีผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๑ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๒๕ ของประชาชนทั้งประเทศ โดยร้อยละ ๒๐ ของผู้สูงอายุดำรงชีวิตตามลำพัง ปัจจุบันมีผู้ที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้สมควรได้รับการดูแลระยะยาวจำนวน ๕.๓ ล้านคน หรือประมาณร้อยละ ๑๗ ของผู้สูงอายุทั้งหมด



ภาพที่ ๑ แสดงการเปลี่ยนแปลงของประชากรญี่ปุ่น

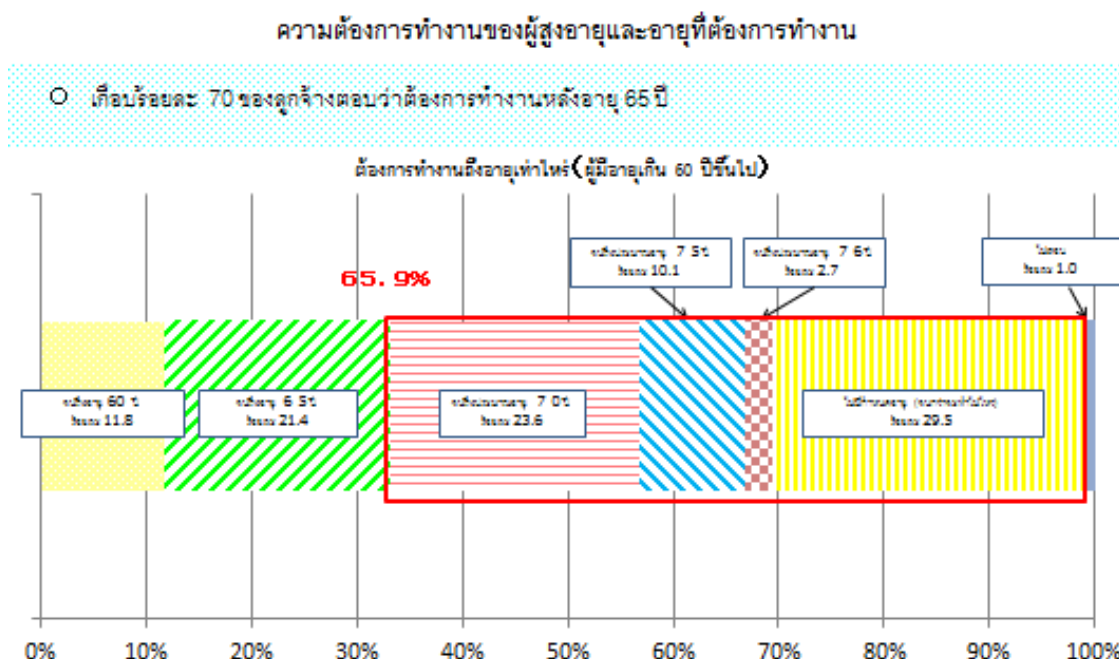
จากข้อมูลทางสถิติด้านประชากร ทำให้ประเทศญี่ปุ่นจะเข้าสู่สภาวะจำนวนประชากรลดลงในปี ค.ศ. ๒๐๖๕ คาดว่าประชากรทั้งประเทศจะลดลงเหลือจำนวนต่ำกว่า ๙๐ ล้าน ทำให้มีอัตราผู้สูงอายุร้อยละ ๓๘ ของจำนวนประชากร ปรากฏรายละเอียดตามแผนภาพที่ ๑ โดยมีอัตราการเจริญเติบโตของจำนวนประชากรลดลงอายุเฉลี่ย ๘๓ ปี ซึ่งเป็นอายุเฉลี่ยสูงที่สุดในโลก ภายหลังจากการแก้ไขกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นซึ่งกำหนดให้นายจ้างดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานของลูกจ้าง (ประกาศใช้ ๑ เมษายน ค.ศ. ๒๐๐๖) พบว่า การมีงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี (ลูกจ้างสูงอายุ)

เพิ่มขึ้น และอัตราการมีงานทำของลูกจ้างกลุ่มอายุ ๖๕ - ๖๙ ปี มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ปรากฏรายละเอียดตามแผนภาพที่ ๒



ภาพที่ ๒ แสดงสถิติการมีงานทำ

สำหรับความต้องการการทำงานของผู้สูงอายุ พบว่า เกือบร้อยละ ๗๐ ของลูกจ้างต้องการทำงาน
หลังอายุ ๖๕ ปี ปรากฏรายละเอียดตามแผนภาพที่ ๓



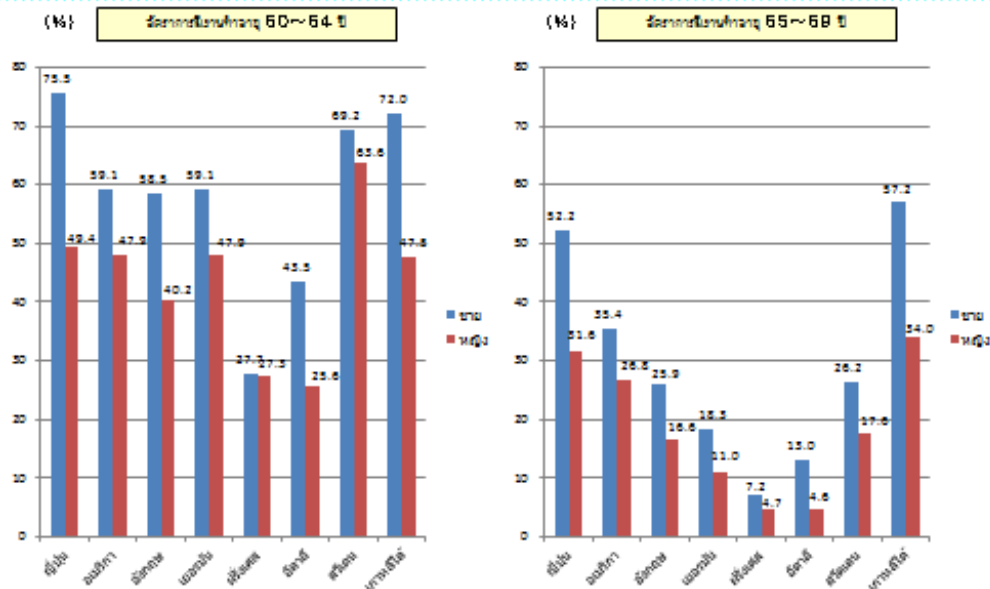
5

ภาพที่ ๓ แสดงความต้องการทำงานของผู้สูงอายุและอายุที่ต้องการทำงาน

หากเปรียบเทียบอัตราการมีงานทำของผู้สูงอายุในแต่ละประเทศ (กลุ่มตัวอย่างจาก ๘ ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น อเมริกา อังกฤษ เยอรมัน ฝรั่งเศส อิตาลี สวีเดน และเกาหลีใต้) พบว่า ประเทศญี่ปุ่นมีอัตราการทำงานสูงสุด (ช่วงอายุ ๖๐ - ๖๔) ในขณะที่ผู้สูงอายุที่มีอายุระหว่าง ๖๕ - ๖๙ ปี ประเทศญี่ปุ่นอยู่ในอันดับ ๒ ประเทศเกาหลีใต้อยู่ในอันดับ ๑ ดังรายละเอียดตามภาพที่ ๔

ข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการมีงานทำของผู้สูงอายุในแต่ละประเทศ

○ อัตราการมีงานทำรวมผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่นโดยเฉลี่ยสูงกว่าในอัตราที่ใกล้เคียงกับหลายประเทศในยุโรปและอเมริกา



5

ภาพที่ ๔ แสดงข้อมูลเปรียบเทียบอัตราการมีงานทำของผู้สูงอายุในแต่ละประเทศ

ประเทศญี่ปุ่นมีการจัดตั้งระบบประกันดูแลระยะยาวแห่งชาติ (National long-term care insurance system) มาตั้งแต่ปี ค.ศ. ๒๐๐๐ โดยมุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์ และให้บริการดูแลระยะยาวที่มีคุณภาพ ให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและ การแพทย์ที่จำเป็นอย่างครอบคลุมถ้วนหน้า ส่งเสริมหน่วยงานองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อร่วมให้บริการภายใต้การกำกับดูแลของเทศบาล ซึ่งระบบประกันการดูแลระยะยาวประกอบด้วยสิทธิประโยชน์ ๒ ประการ ได้แก่

๑. สิทธิประโยชน์ด้านการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค (Promotion and Prevention) สำหรับผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองได้หรือผู้ที่ต้องการการดูแลในระดับต่ำประกอบด้วยบริการตรวจสุขภาพประจำปี และให้คำปรึกษาด้านสุขภาพโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย รวมถึงการรณรงค์เฝ้าระวังกลุ่มอาการ metabolic syndrome ด้วยการตรวจคัดกรองโรค แต่แรกเริ่ม และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในกลุ่มเสี่ยง รัฐบาลญี่ปุ่นให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค โดยพบว่าในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมาการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทางด้านนี้เพิ่มขึ้นถึงร้อยละ ๓๐๐ ซึ่งสูงที่สุดในเอเชีย โดยกำหนดเป้าหมายด้านสุขภาพผู้สูงอายุ เช่น การมีทัศนคติที่ดีต่อการออกนอกบ้าน เพิ่มจำนวนก้าวการเดินในชีวิตประจำวัน เพิ่มอัตราผู้สูงอายุร่วมในกิจกรรมชุมชนหรือกิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ เนื่องจากปัจจุบันมีเพียงร้อยละ ๒๐ ของผู้สูงอายุที่ร่วมทำกิจกรรมในชุมชน สำหรับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุเริ่มมีมากขึ้น แต่ส่วนใหญ่จำกัดบทบาทเพียงการร่วมทำกิจกรรมนันทนาการ ไม่ได้ทำกิจกรรมดูแล

๒. สิทธิประโยชน์ด้านการดูแล (Care service) สำหรับการดูแลเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการใช้ชีวิตประจำวันของผู้สูงอายุ โดยร้อยละ ๒๖ เป็นการดูแลสำหรับผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตนเองไม่ค่อยได้ค่อนข้างมากจนถึงระดับรุนแรง เช่น สถานพยาบาลผู้สูงอายุ สถานดูแลระยะยาวในโรงพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุที่มีโรคเรื้อรังหรือมีภาวะแทรกซ้อนและต้องได้รับการดูแลทางการแพทย์ขั้นสูงร้อยละ ๖๖ เป็นการให้บริการดูแลที่บ้าน (Home Help Visit) บริการดูแลผู้สูงอายุชั่วคราว และบริการทางการแพทย์และพยาบาลที่จัดให้ที่บ้าน และร้อยละ ๗ เป็นการดูแลโดยชุมชนเป็นฐานได้แก่ ศูนย์ดูแลกลางวัน (Day Care) สถานดูแลผู้ป่วยสมองเสื่อม (Group Home) สถานที่ให้การช่วยเหลือในการดำรงชีวิต สถานฟื้นฟูสภาพและศูนย์บริการดูแลเนกประสงค์ในชุมชน (small multi-function services) ซึ่งมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน สถานบริการส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยภาคเอกชนและถูกควบคุม กำกับโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและจังหวัดตามลำดับ

สำหรับระบบการจัดการผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้มีกฎหมายความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรการโดยรวมในอันที่จะรักษาการจ้างงานผู้สูงอายุ และสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้กับผู้สูงอายุ โดยการขยายเวลาเกษียณอายุ และการใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่อง ฯลฯ สรุปดังนี้

๑. ส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคงโดยการขยายเวลาเกษียณอายุ

- ห้ามเกษียณก่อนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ในกรณีที่เข้าของกิจการมีการกำหนดอายุเกษียณ จะต้องกำหนดให้เกษียณได้เมื่ออายุอย่างน้อย ๖๐ ปีขึ้นไป

- มาตรการกระตุ้นการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี

สำหรับผู้ประกอบการที่กำหนดอายุเกษียณน้อยกว่า ๖๕ ปีบริบูรณ์ จะต้องดำเนินการมาตรการอย่างใดอย่างหนึ่ง (มาตรการความมั่นคงด้านการจ้างงานผู้สูงอายุ) ดังต่อไปนี้ขยายเวลาเกษียณอายุจนถึง ๖๕ ปี (๒) ใช้ระบบการจ้างงานต่อเนื่องจนถึงอายุ ๖๕ ปี (๓) ยกเลิกระบบเกษียณอายุ

หากได้รับการแนะนำให้ดำเนินการมาตรการข้างต้นหลายครั้ง แต่ไม่มีการดำเนินการเป็นรูปธรรม จะมีการออกหนังสือแนะนำ และหากไม่ปฏิบัติตาม อาจทำการเปิดเผยชื่อบริษัทดังกล่าวต่อสาธารณะ

๒. ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครงานใหม่อีกครั้ง เป็นต้น

- ดำเนินมาตรการช่วยเหลือการสมัครงานใหม่

ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๖๕ ปี จะต้องออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง เป็นต้น ผู้ประกอบการจะต้องพยายามดำเนินการมาตรการที่จำเป็นในการให้ความช่วยเหลือพนักงานเหล่านี้ตามความประสงค์ของพนักงาน เช่น ช่วยหาประกาศรับสมัครงาน เป็นต้น

- ออกหนังสือชี้แจงการเลิกจ้างพนักงานจำนวนมาก

ในกรณีที่ผู้ประกอบการเลิกจ้าง ทำให้พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕-๖๕ ปี มากกว่าจำนวนหนึ่งต้องออกจากงาน จะต้องยื่นหนังสือชี้แจงต่อ “Hello Work” (สำนักงานเพื่อความมั่นคงทางอาชีพ)

- ออกหนังสือช่วยเหลือการหางาน

ในกรณีที่พนักงานผู้มีอายุระหว่าง ๔๕ - ๖๕ ปี จะต้องออกจากงานเนื่องจากการเลิกจ้าง เป็นต้น ผู้ประกอบการจะต้องทำหนังสือช่วยเหลือการหางานให้แก่พนักงานตามความประสงค์

Silver Human Resources Center (ศูนย์ทรัพยากรมนุษย์ผู้สูงอายุ)

จัดตั้ง Silver Human Resources Center ให้ผู้ว่าราชการทุกจังหวัด จัดตั้งองค์กรเพื่อให้ความช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ ในอันที่จะสร้างโอกาสที่จะได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้น หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่าย ตามความประสงค์ของผู้ลาออกโดยเกษียณอายุและผู้สูงอายุอื่นๆที่ออกจากงาน

หน้าที่ของ Silver Human Resources Center

๑. สร้างและเสนอโอกาสที่จะได้ทำงานชั่วคราวระยะสั้น (ประมาณ ๑๐ วันต่อเดือนเป็นอย่างมาก) หรืองานที่มีลักษณะเบาและง่าย (ประมาณ ๒๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

๒. แนะนำงานในข้อ ๑) ข้างต้นให้กับผู้สูงอายุตามความประสงค์

๓. จัดอบรมให้ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในข้อ i) ข้างต้น

๔. งานอื่นๆที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานในข้อ i) ข้างต้นของผู้สูงอายุที่ออกจากงาน

สามารถช่วยแนะนำงานโดยเรียกเก็บค่าธรรมเนียม หรือทำการจัดหาแรงงานได้หากมีการยื่นหนังสือแจ้งความประสงค์

สำหรับงานที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนดสำหรับแต่ละหมู่บ้าน ตำบล หรืออำเภอ สามารถทำได้ถึง ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

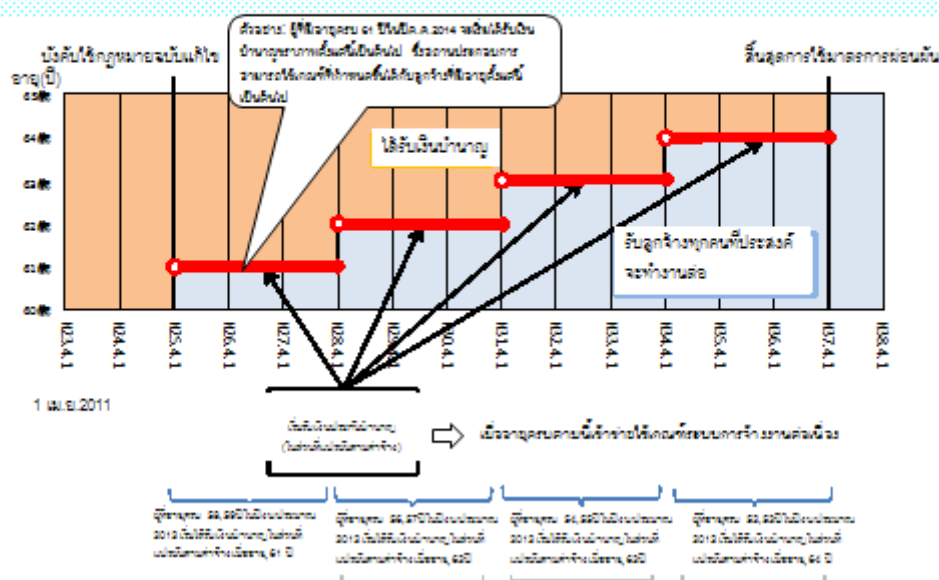
ทั้งนี้ ในส่วนของประเทศญี่ปุ่น มีมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานของลูกจ้าง จนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยกำหนดมาตรการไว้ดังนี้

๑. นายจ้างจะต้องขยายอายุเกษียณของลูกจ้าง จนถึงอายุ ๖๕ ปี หรือ

๒. นำระบบการจ้างงานต่อเนื่อง มาใช้จนถึง ๖๕ ปี (การจ้างงานใหม่หลังเกษียณ, การต่ออายุสัญญา) โดยเจ้าของสถานประกอบการที่กำหนดเกณฑ์ลูกจ้างที่เข้าข่ายระบบการจ้างงานต่อเนื่องจะได้รับการผ่อนผันให้ใช้เกณฑ์ดังกล่าวได้ชั่วคราวเป็นเวลา ๑๒ ปี เฉพาะกับลูกจ้างที่เริ่มมีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ (ในส่วนที่แปรผันตามค่าจ้าง) รายละเอียดตามภาพที่ ๕ - ๖

แผนภาพมาตรการผ่อนผันชั่วคราว

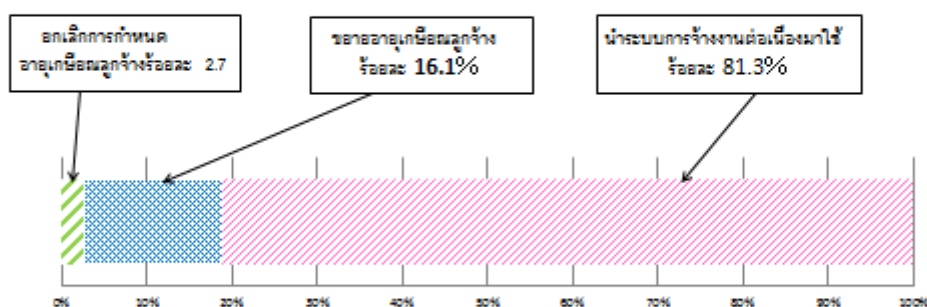
เจ้าหน้าที่ของสถานประกอบการที่ทำงานนอกพื้นที่ถูกจ้างให้เข้าทำงานบนการจ้างงานต่อเนื่อง จะได้รับค่าตอบแทนเงินให้ใช้เกณฑ์ที่ตั้งค่าการใช้ชั่วคราวเป็นเวลา 12 ปี เฉพาะกับถูกจ้างให้เริ่มมีสิทธิได้รับเงินบำนาญชราภาพ (ในกรณีที่ไม่มีฐานสมาชิก)



ภาพที่ ๕ แสดงแผนภาพมาตรการผ่อนผันชั่วคราว

การดำเนินมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานผู้สูงอายุ

- ๐ การดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการเงินของสถาบันประกอบการ ร้อยละ 80 นำระบบการทำงานต่อเนื่องมาใช้



ที่มา: ข้อมูลจากกรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (โดยกรมการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ปี 2556)
(หมายเหตุ) ข้อมูล ณ 1 สิงหาคม 2556

ภาพที่ ๖ แสดงการดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานผู้สูงอายุ

๓. ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณของลูกจ้าง ซึ่งทางประเทศญี่ปุ่นกำหนดเป็นข้อกำหนดไว้ว่า หากสถานประกอบการใดไม่ปฏิบัติตามมาตรการข้างต้น อาจจะถูกนำชื่อสถานประกอบการไปเปิดเผยต่อสาธารณชน

สำหรับการดำเนินการปรับปรุงระบบต่างๆ เพื่อศึกษาสภาพการจ้างงานลูกจ้าง จนถึงอายุ ๖๕ ปี และในอนาคตของประเทศญี่ปุ่น มีเป้าหมายสร้างรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เพื่อสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ลูกจ้างที่มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป สรุปโดยสังเขปได้ดังนี้

๑. การรักษาสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ

๑.๑ ให้สถานประกอบการรักษาสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง จนถึงอายุ ๖๕ ปี อย่างทั่วถึง

๑.๒ รัฐบาลให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างงานลูกจ้างหลังอายุ ๖๕ ปี หรือนายจ้างขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี หรือนายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้สูงอายุทำงานได้ง่ายขึ้น

๑.๓ ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาสถานประกอบการที่ดำเนินการตามคู่มือเกี่ยวกับการจ้างงานต่อเนื่องหรือขยายการกำหนดอายุเกษียณ

๑.๔ ให้เงินช่วยเหลือสถานประกอบการที่จ้างงานผู้สูงอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๒. การให้ความช่วยเหลือ กรณีที่จ้าง แรงงานวัยกลางคน และสูงอายุ

๒.๑ นายจ้างที่จ้างงานลูกจ้างที่อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป สามารถเข้าประกันตนในระบบประกันการทำงาน

๒.๒ เพิ่มหน่วยให้บริการเพื่อเน้นการช่วยจัดหางานให้แก่ผู้หางานอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

๒.๓ ตั้งหน่วยงานจัดทำข้อมูล (ประวัติการทำงานผู้สูงอายุที่มีกำหนดจะเกษียณ)

๒.๔ ให้เงินช่วยเหลือแก่เจ้าของสถานประกอบการที่ก่อตั้งธุรกิจที่สร้างโอกาสให้แรงงานวัยกลางคนและสูงอายุได้มีโอกาสดำเนินการทำงานตลอดชีพ

๓. การรักษาโอกาสการจ้างงานหลากหลายรูปแบบในแต่ละชุมชน

๓.๑ ดำเนินโครงการ (กิจการส่งเสริมการทำงานตลอดชีพ) ร่วมกับหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งคณะกรรมการและนำข้อเสนอของคณะกรรมการมาใช้ในการก่อตั้งกิจการเพื่อรักษาโอกาสการจ้างงานผู้สูงอายุให้มีหลากหลายรูปแบบเพิ่มขึ้นจาก ๑๕ แห่ง เป็น ๓๕ แห่ง (ปีงบประมาณ ๒๐๑๗)

๓.๒ ผ่อนปรนเวลาการทำงานของผู้สูงอายุของศูนย์ Silver Human Resource Center (จาก ๒๐ ชั่วโมงเป็น ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์) ปรับปรุงระบบการทำงานเพิ่มสาขาอาชีพ เช่น ดูแลผู้สูงอายุเพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานเพิ่มขึ้น

สรุป

ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นนั้น สามารถทำงานได้โดยไม่ถูกจำกัดในเรื่องอายุ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นสังคมไร้ข้อจำกัดเรื่องอายุ (Ageless Social) ส่งผลให้สถานประกอบการไม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงานในขณะที่ประชากรวัยแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ลดลงร้อยละ ๒๐ ขณะที่ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ ๗๐ ต้องการการทำงานต่อไปภายหลังจากอายุ ๖๕ ปี จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการทำงานให้แก่

ผู้สูงอายุ โดยใช้มาตรการให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างต่อ ภายหลังมีอายุครบ ๖๕ ปี และสถานประกอบการที่ขยายอายุเกษียณ ให้แก่ลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยจะดำเนินการได้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๐

อีกประการหนึ่งผู้สูงอายุที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ที่มีประสบการณ์หลากหลาย จะได้รับการส่งเสริมด้านอาชีพตามความประสงค์

ประเทศญี่ปุ่นมีสำนักงาน Hello Work เพื่อจัดหาตำแหน่งงานให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถทำงานได้ และมีตำแหน่งงานว่างสำหรับลูกจ้างที่ไม่จำกัดอายุ นอกจากนี้รัฐบาล ยังมีการส่งเสริม เรื่องการเปลี่ยนงาน การทำอาชีพเสริม ก่อนที่แรงงานจะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ มีการให้เงินช่วยเหลือ และประสานงานกับ หน่วยงานต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบธุรกิจของตนเอง หรือเริ่มธุรกิจใหม่ๆ

นอกเหนือจากนี้ ประเทศญี่ปุ่นมีศูนย์ Silver Human Resources Center เพื่อดำเนินการส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุ

บทที่ ๕

การศึกษาดูงาน

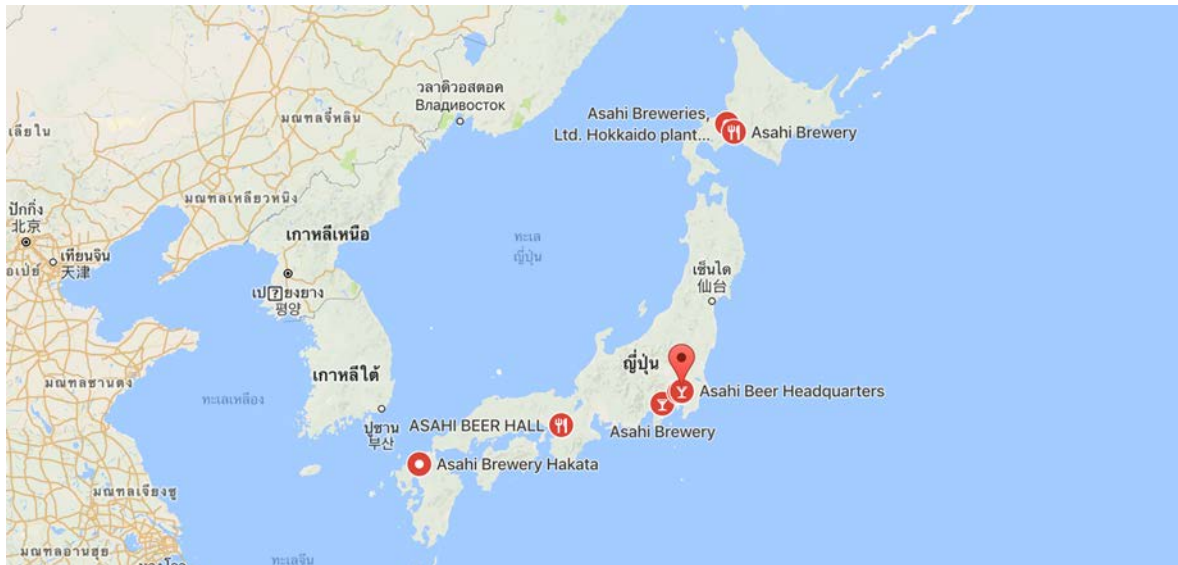
จากการศึกษาดูงานตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นรบส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒ การศึกษาดูงานในต่างประเทศ และจัดทำรายงานเชิงเสนอแนะและนำเสนอ ณ ประเทศญี่ปุ่น ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่มหานครโตเกียว นิกโก้ และโยโกฮาม่า โดยศึกษาดูงานหน่วยงานของประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๖ แห่ง คือ

๑. ASAHI BEER IBARAKI FACTORY
๒. FURONG (NURING HOME)
๓. SUZURAN (NURING HOME)
๔. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น
๕. กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ
๖. SHISEI SENIOR SERVICE

๑. ASAHI BEER IBARAKI FACTORY

ที่ตั้ง เลขที่ ๑-๑-๑ Midori,Moriya,Ibaraki ประเทศญี่ปุ่น





บริษัท Breweries เป็นหนึ่งในเครือบริษัทอาซากิรุ๊ป ซึ่งเป็นกลุ่มธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม โดยธุรกิจหลัก คือ เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จึงมีวิสัยทัศน์ “การเป็นผู้นำทางอุตสาหกรรมในญี่ปุ่น โดยสร้างมูลค่าทางธุรกิจเพิ่มเพื่อให้มีฐานะเป็นบริษัทธุรกิจระดับโลก” โดยมีเป้าหมายหลัก คือ

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการสร้างรายได้
๒. เพิ่มทรัพย์สินและเงินทุน
๓. เน้นการสร้าง ความรับผิดชอบต่อสังคม สภาพแวดล้อม และธรรมาภิบาล

แม้ประเทศญี่ปุ่นจะประสบปัญหาความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ แต่ในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ บริษัทสามารถสร้างรายได้เพิ่มทั้งในตลาดญี่ปุ่นและตลาดต่างประเทศ การเข้าไปครอบครอง (acquire) ธุรกิจในประเทศและเครือข่ายการขายของประเทศนั้นๆ

วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

๑. มุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า โดยการเลือกสรรวัตถุดิบที่มีคุณภาพสูงสุด และส่งเสริมให้คนมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีคุณภาพ สุขภาพดี และสังคมอยู่ดีมีสุข
๒. ปลุกฝัง brand “Asahi” เน้นการปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และมาตรการส่งเสริมการขายตลอดปี โดยเฉพาะตลาดผู้บริโภคตามบ้าน และมีการดำเนินโครงการทั้งหมดเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับรสชาติเบียร์และคุณภาพเครื่องดื่มต่อประชาชน

ประวัติความเป็นมาของ Asahi of Asahi Breweries

ปี ค.ศ. ๑๘๘๘ ก่อตั้ง Osaka Beer Brewing Company
 ปี ค.ศ. ๑๘๙๑ Suita Brewery of Osaka Beer Brewing Company เป็นโรงงานเบียร์ที่มีรูปแบบที่ทันสมัยแห่งแรกในประเทศญี่ปุ่น

ปี ค.ศ. ๑๘๙๒	เปิดตัว Asahi Beer. และเกิดฉลากเบียร์ที่แสดงให้เห็นภาพพระอาทิตย์และมหาสมุทร
ปี ค.ศ. ๑๙๔๙	ก่อตั้ง Asahi Breweries, Ltd
ปี ค.ศ. ๑๙๕๘	มีการผลิตเบียร์กระป๋องครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น โดยเป็นกระป๋องเหล็ก
ปี ค.ศ. ๑๙๖๕	พัฒนาถังหมักและบ่มกลางแจ้งเป็นแห่งแรกของโลก เพื่อให้สามารถผลิตได้ในจำนวนมากด้วยคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน
ปี ค.ศ. ๑๙๗๑	ผลิตเบียร์กระป๋องโดยใช้อลูมิเนียมเป็นครั้งแรกในประเทศญี่ปุ่น
ปี ค.ศ. ๑๙๘๗	เปิดตัว dry beer เป็นครั้งแรกของโลกภายใต้ชื่อ Asahi Super Dry
ปี ค.ศ. ๒๐๑๑	ทำในรูประบบ Asahi Group เต็มรูปแบบ
ปัจจุบันกลุ่มบริษัทและโรงงานมีอยู่ทั่วประเทศญี่ปุ่น	

กระบวนการผลิต

วัตถุดิบหลัก ๓ อย่างในการผลิตเบียร์ ประกอบด้วย Malt hops และน้ำ แต่ละวัตถุดิบมีการคัดเป็นพิเศษ และมีการควบคุมคุณภาพการผลิตในทุกขั้นตอน อาทิ

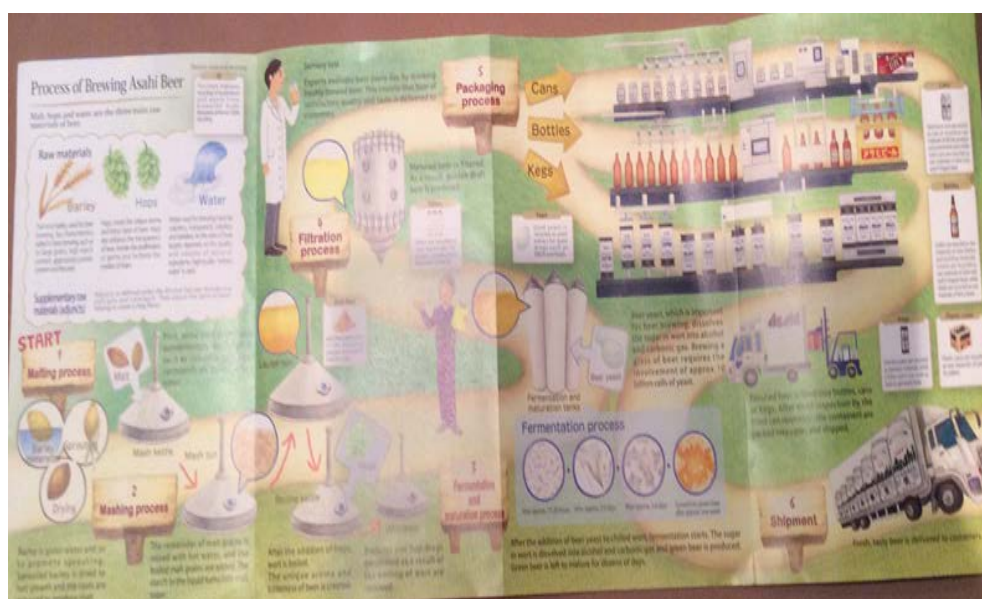
- ใช้ข้าวบาเลย์ที่เน้นเมล็ดใหญ่ เปลือกยาว เพื่อให้ได้แป้งและโปรตีนที่เหมาะสม มีการตรวจสอบคุณภาพของข้าวบาเลย์ โดยใช้นักเทคโนโลยีทางด้านอาหารและชีวภาพในการวิเคราะห์ วิจัย และมีการนำเมล็ดพันธุ์ที่มีคุณภาพเพื่อให้เกษตรกรนำไปปลูก
- Hops สำหรับกลั่นและรส เพื่อให้เบียร์มีสีใส โดยนำมาจากหลายแหล่งเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีที่สุด เช่น แหล่งเฉพาะในญี่ปุ่น เยอรมัน เช็ก เป็นต้น
- น้ำจากแหล่งน้ำที่มีคุณภาพ รวมทั้งมีการนำเข้าน้ำจากแหล่งอื่นที่มีคุณภาพ ไม่มีสี ไม่มีกลิ่น และไร้รสชาติ



กระบวนการผลิต

ขั้นตอนการผลิต

๑. กระบวนการเพาะต้นอ่อนจากเมล็ดพันธุ์ (Malting process)
๒. กระบวนการบด (Mashing process)
๓. กระบวนการหมักและบ่ม (Fermentation and maturation process)
๔. กระบวนการกรอง (Filtration process)
๕. กระบวนการบรรจุภัณฑ์ (Packing process)
๖. กระบวนการนำส่ง (Shipment)



ขั้นตอนการผลิต

วิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม ปี ค.ศ. ๒๐๒๐

“อนุรักษ์ไว้ซึ่งสิ่งที่มาจากธรรมชาติเพื่อวันพรุ่งนี้”

เป้าหมายหลัก ๔ ด้าน ได้แก่

๑. ลดคาร์บอน (การสร้างสังคมที่มีคาร์บอนต่ำ)

โดยใช้ระบบ PIE ในการต้มกลั่นเบียร์ จากเดิม การต้มกลั่นเบียร์จะใช้เวลาานาน และมีการเติม Malt และ Hops สำหรับวิธีใหม่ จะใช้แยกการต้มวัตถุดิบ เพื่อลดเวลาการต้ม ซึ่งจะทำให้การผลิตคาร์บอน ลดลงประมาณร้อยละ ๓๐ วิธีการดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการกลั่นเบียร์ และช่วยให้ฟองเบียร์อยู่ ได้นานขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการใช้ Green energy mark ในการผลิตเบียร์ ช่วยให้สามารถผลิตเบียร์ได้ ๓๕๐ มิลลิลิตรต่อกระป๋องรวมทั้งชุด gift sets ของผลิตภัณฑ์ทั้งหมดของ breweries

๒. นำทรัพยากรกลับมาใช้ใหม่ (การสร้างสังคมรีไซเคิล)

บริษัทประสบความสำเร็จในการรีไซเคิลทรัพยากรทั้งหมดของโรงงานได้ ๑๐๐ % มุ่งมั่นที่จะรีไซเคิลทรัพยากร และลดของเสียจากกระบวนการผลิต เพื่อสร้างสังคมแห่งการรีไซเคิลในอนาคต ตัวอย่างของการรีไซเคิล ๑๐๐ % เช่น

- เปลือกมอลต์ นำไปใช้ในการปศุสัตว์
- เศษแก้วที่แตกหัก นำไปใช้ทำขวดแก้ว การรีไซเคิลขวด
- เศษโลหะ/อลูมิเนียม นำไปใช้ในการทำกระป๋องอลูมิเนียม
- ยีสต์ส่วนเกินที่เกิดจากการหมักเบียร์นำไปใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิตอาหารและยา

๓. การอนุรักษ์ธรรมชาติเพื่อคงไว้ซึ่งความหลากหลายทางชีวภาพ

การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันการสูญเสียป่าในพื้นที่แหล่งน้ำ โดยลูกจ้างและคนในพื้นที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่นการตัดหญ้า การพรวนดิน การปลูกและพัฒนาป่าไม้ในพื้นที่

๔. การเผยแพร่และสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ

การจัดโครงการให้การศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้แก่เด็กในพื้นที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับป่าไม้ ความหลากหลายทางชีวภาพ และความสำคัญของการดูแลสุขภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ

๑. ผลกระทบจากแนวโน้มตลาด เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งบริษัทมียอดขายถึง ๕๔ % แต่แนวโน้มในอนาคตของเศรษฐกิจญี่ปุ่นจะส่งผลกระทบต่อการบริโภคอาหาร เครื่องดื่ม และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและสถานะทางการเงินของบริษัท

๒. อัตราภาษีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่สูงขึ้น ส่งผลให้การดื่มลดลง

๓. แนวโน้มความต้องการบริโภคของตลาดในญี่ปุ่น แม้ว่าบริษัทจะมีการเพิ่มยอดขายด้วยการพัฒนาไลน์สินค้าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่นอกเหนือจากเบียร์ และขยายธุรกิจประเภทเครื่องดื่ม soft drink และอาหารก็ตาม

๔. ความผันผวนของราคาวัตถุดิบที่นำมาใช้ในการผลิตจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ

๕. การรักษาระบบความปลอดภัยของข้อมูล เนื่องจากเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าที่ได้มาจากกระบวนการส่งเสริมการขาย จึงต้องมีมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล

๖. สิทธิประโยชน์หลังเกษียณสำหรับลูกจ้าง รวมถึงระบบบำนาญชราภาพ และอัตราดอกเบี้ย

การนำมาปรับใช้ในประเทศไทย

๑. สร้างความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการที่มีต่อผู้ใช้แรงงานทั้งด้านสุขภาวะ ความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน ทั้งในระหว่างที่เป็นพนักงานของผู้ประกอบการและภายหลังการเลิกจ้างจากการเกษียณอายุงาน

๒. การพัฒนาแรงงานของไทย ให้มีทักษะในการทำงานที่สูงขึ้น และปลูกฝังค่านิยมและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการทำงานของตน โดยเฉพาะในเรื่องของสิ่งแวดล้อม

๓. เตรียมความพร้อมทั้งผู้ประกอบการและแรงงานในการนำเครื่องจักรมาใช้ทดแทนแรงงานที่ขาดแคลนในโรงงาน มีการพัฒนาทักษะของพนักงานให้สามารถทำหน้าที่ร่วมกับเครื่องจักร โดยพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าการใช้เครื่องจักรเป็นการมาแย่งการทำงานของคน แต่มาช่วยให้พนักงานทำงานเบาลง สร้างระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ เช่น การเลือกระบบขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี ซึ่งเป็นหนึ่งในสามของมาตรการ การปฏิบัติตามกฎหมาย รักษาเสถียรภาพการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี (The Act on stabilization of Employment of Elderly persons) ข้อดีสำหรับลูกจ้างคือได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจนถึง ๖๕ ปี

๔. บริษัทนำเทคโนโลยี เครื่องจักร หุ่นยนต์ มาใช้ในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อความรวดเร็ว และลดคนทำงาน ลดลักษณะงานที่เป็นงานหนัก ลดการบาดเจ็บจากการทำงาน งานที่ลูกจ้างทำ จึงมีลักษณะงานที่เป็นการใช้ทักษะฝีมือ เช่น QC คุมเครื่องจักร ทดสอบคุณภาพของเปียร์ ลูกจ้างไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ลูกจ้างมีอายุการทำงานได้ยาวนานขึ้น

๕. การออกกฎหมาย การขยายการเกษียณอายุการทำงาน เพื่อให้ผู้สูงอายุมีงานทำ มีรายได้มีคุณค่า สามารถอยู่ร่วมในสังคม ได้อย่างมีความสุข อีกทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาลูกจ้างขาดแคลนแรงงาน

๖. เนื่องจากกระบวนการผลิตมุ่งเน้นการใช้เครื่องจักรและเทคโนโลยีขั้นสูงในการผลิตแทนการใช้แรงงานคน และมุ่งเน้นการใช้แรงงานที่มีทักษะสูงในการทำงานที่มีลักษณะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น การใช้นักเทคโนโลยีอาหารและชีวภาพ ในการวิเคราะห์ วิจัย และพัฒนากระบวนการผลิต ดังนั้นประเทศไทยจึงควรนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้ในการพัฒนากระบวนการผลิตของไทยให้เหมาะสมกับในแต่ละประเภทอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นอุตสาหกรรมที่เป็นอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต (อุตสาหกรรม S curve และ New S curve) ขณะเดียวกันควรเน้นการพัฒนาและสร้างบุคลากรที่มีทักษะ ความชำนาญเฉพาะด้าน เน้น STEM การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม พัฒนาแรงงานให้มีผลิตภาพสูง เพื่อลดการขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และลดปัญหาการใช้แรงงานต่างด้าวซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ

๒. FORONG (NURSING HOME)

ที่ตั้ง : Yubin bango ๒๔๕- ๐๐๑๘ Yokkohama, Izumi-ku,Kamiida-cho,๔๖๓๑

ข้อมูลทั่วไป : เป็นสถานบริการของเอกชน ที่ให้บริการดูแลผู้สูงอายุบริษัทแรกของโยโกฮาม่า ตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๗ เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่ให้บริการหลากหลาย ปัจจุบันให้บริการดูแลผู้สูงอายุ และดูแลเด็ก มีสาขา ๒๓ แห่ง ในประเทศญี่ปุ่น

ประเภทการให้บริการ

๑. ดูแลผู้สูงอายุประเภทอยู่ประจำจนสิ้นอายุจำนวน ๑๖๐ คน
๒. ดูแลผู้สูงอายุที่ดูแลตัวเองได้แบบไป-กลับ จำนวนมากกว่า ๑๐ คน
๓. ดูแลผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ จำนวน ๔๕ คน
๔. บริการส่งเจ้าหน้าที่ไปดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน เช่น ทำอาหารให้ บริการไป Shopping ฯลฯ
๕. บริการดูแลผู้สูงอายุ ๒๔ ชั่วโมง

ปัจจุบันมีผู้สูงอายุเข้าคิวรอใช้บริการ จำนวน ๖๐๐ คน และมีเจ้าหน้าที่ดูแลประจำศูนย์ จำนวน ๗๐ คน อายุเฉลี่ย ๓๕ - ๖๕ ปี โดยผู้ดูแล จำนวน ๕๐ คน ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุที่ได้มาตรฐานเป็นกรณีพิเศษ ส่วนที่เหลืออีก ๒๐ คน ไม่จำเป็นต้องผ่านการอบรม

คุณสมบัติผู้สูงอายุที่มีสิทธิเข้าใช้บริการ

๑. ต้องเป็นผู้สูงอายุที่ซื้อประกันสุขภาพ (อยู่ในระบบประกันสุขภาพของรัฐ) ต่อเนื่องมาตั้งแต่ อายุ ๔๐ ปี
๒. ต้องไม่เป็นผู้ป่วยที่ต้องใช้เครื่องมือแพทย์ช่วย เช่น ผู้ป่วยเจาะคอที่ต้องให้อาหารทางสายยาง
๓. ต้องเป็นผู้สูงอายุที่ลงทะเบียนไว้กับศูนย์จังหวัดก่อน เพื่อเข้าคิวรอการคัดเลือก
๔. ผู้สูงอายุที่อยู่ประจำ ต้องมีความสามารถจ่ายค่าบริการรายเดือนๆละ ๑.๕ - ๒.๕ แสนเยน เพื่อเป็นค่าอาหาร ๓ มื้อ ค่าบริการทางการแพทย์ ฯลฯ

การบริหารจัดการบ้านพักคนชรา

๑. รัฐสนับสนุนค่าใช้จ่ายร้อยละ ๙๐
๒. ร้อยละ ๑๐ จากการซื้อประกันสุขภาพของผู้ใช้บริการ
๓. จากค่าใช้จ่ายรายเดือนที่ผู้สูงอายุต้องจ่ายประจำเดือนละ ๑.๕ ถึง ๒.๕ แสนเยน

การดูแลทั่วไปของศูนย์ฯ

มีการดูแลผู้สูงอายุตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อดูแลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามพฤติกรรมของผู้สูงอายุรายบุคคล



ภายในบริเวณศูนย์ฯจะเน้นเรื่องความสะอาดทุกจุด



อุปกรณ์ช่วยยกผู้สูงอายุที่สามารถ รองรับน้ำหนักได้ถึง ๑๘๐ กิโล



การดูแลพิเศษ

โดยใช้นวัตกรรมมาช่วยดำเนินการ มีการนำหุ่นยนต์ (Robot) มาช่วยในการดูแลผู้สูงอายุ โดยความร่วมมือของประธานบริษัทฯ กับผู้ว่าราชการจังหวัดคานากาวา เป็นการช่วยเหลือตามประเภทงาน เช่น การอุ้มผู้สูงอายุจากเตียงไปนั่งรถเข็น / แก้วอี้ การช่วยเดิน การใช้ห้องน้ำ การอาบน้ำ การเตือนความจำ การช่วยดูแลทางจิตใจ ฯลฯ

การนำเทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robot) มาช่วยเหลือผู้สูงอายุและผู้ดูแล

๑. หุ่นยนต์แมวน้ำ (Paro) เป็นหุ่นยนต์ที่ออกแบบมาให้เป็นเพื่อนกับมนุษย์ สามารถส่งเสียงเรียก ความสนใจ และช่วยดูแล เยียวยาสภาพจิตใจผู้สูงอายุที่มีอาการซึมเศร้า

๒. หุ่นยนต์พาลโร (Palro) เป็นหุ่นยนต์ที่ช่วยด้านการปฏิสัมพันธ์ ช่วยสนทนาการ สามารถคุยโต้ตอบได้

๓. หุ่นยนต์ดูดฝุ่น ช่วยดูแลทำความสะอาดบ้าน และสถานที่ต่างๆ

๔. หุ่นยนต์เด็กคาโบจัง เหมือนตุ๊กตาสามารถร้องเพลงได้ โต้ตอบได้

๕. Smart suit เป็นเครื่องช่วยพยุงผู้ดูแลคนชรา ช่วยลดการบาดเจ็บกล้ามเนื้อหลังจากการยกคนชรา

๖. หุ่นยนต์ช่วยการเดิน ช่วยให้ผู้สูงอายุสามารถเดินได้ปลอดภัยมากขึ้น

๗. ระบบเซนเซอร์และบอร์ดม้วนได้ ช่วยในการพลิกตัวและการลุกนั่งของคนชรา ช่วยผ่อนแรงในการเคลื่อนย้ายคนชรา





การนำมาปรับใช้ในประเทศไทย

๑. การนำนวัตกรรมหุ่นยนต์ (Robot) และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ

๒. สร้างศูนย์ ๒ วัย สำหรับผู้สูงอายุ และเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้สูงอายุกับเด็กได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ โดยให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ (รัฐ เอกชน และประชาสังคม) เพื่อดูแลผู้สูงอายุ

๓. การมีระบบประกันสุขภาพของผู้สูงอายุ เพื่อนำเบี้ยประกันมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ กำหนดให้ผู้ดูแลผู้สูงอายุต้องผ่านการอบรมตามกฎหมาย มีมาตรฐาน ซึ่งจะเป็นการสร้างงานใหม่และช่วยสังคมได้เป็นอย่างดี

๔. ส่งเสริมการจ้างงานและการมีงานทำของผู้สูงอายุ และลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของสถานประกอบการ โดยน่านโยบายและมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุของญี่ปุ่น มาปรับใช้กับการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุในประเทศไทย ดังนี้

๔.๑ การออกกฎหมายรองรับการจ้างงานผู้สูงอายุในสถานประกอบการภาคเอกชน โดยกำหนดอายุผู้เกษียณไม่น้อยกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป เพื่อขยายการจ้างงานผู้สูงอายุ

๔.๒ ขยายอายุเกษียณในภาครัฐ จากอายุ ๖๐ ปี เป็น ๖๕ ปี ในตำแหน่งและสาขาอาชีพที่ขาดแคลน

๔.๓ ส่งเสริมการจ้างงานต่อเนื่องของภาคเอกชน โดยรัฐให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่มีการจ้างลูกจ้างทำงานหลังอายุ ๖๐ ปี และปรับสภาพแวดล้อมการทำงานในผู้สูงอายุทำงานง่ายขึ้น

๔.๔ จัดตั้งหน่วยงานจัดทำข้อมูลด้านแรงงานผู้สูงอายุ โดยอาจขยายศูนย์บริการจ้างงานผู้สูงอายุ (Elderly Center) โดยสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุ และสำรวจความต้องการจ้างงานของสถานประกอบการ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล จัดตั้งเป็นศูนย์ข้อมูลด้านกำลังแรงงานของผู้สูงอายุ (Elderly labour bank)

๔.๕ เตรียมความพร้อมด้านอาชีพแก่ผู้สูงอายุก่อนเกษียณ เพื่อเป็นช่องทางในการประกอบอาชีพ และเป็นการเพิ่มโอกาสการมีงานทำที่เหมาะสมกับช่วงวัย และศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล พร้อมทั้งปรับทัศนคติเกี่ยวกับการทำงานของผู้สูงอายุให้กับผู้สูงอายุและครอบครัว เพื่อลบภาพว่าผู้สูงอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปี ต้องเกษียณเลิกทำงาน และพักผ่อนให้ดูแลทดแทนคุณ

๕. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนดำเนินกิจการสร้างโอกาสการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุ อย่างกว้างขวาง ในรูปแบบประชารัฐ โดยเฉพาะผู้สูงอายุในชุมชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ โดยจัดตั้งกลุ่มอาชีพเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะ หรือฝึกอาชีพอาชีพที่เหมาะสม แก่ผู้สูงอายุตามอัธยาศัย

๖. จัดตั้งศูนย์การจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชน (Silver Human Resources Center) โดยจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน และจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมาก งานง่ายๆ ไม่ซับซ้อน โดยอาจเป็นการจ้างงานเป็นครั้งคราว เช่น งานทำความสะอาดบ้าน ทำสวน ตัดหญ้า เลี้ยงเด็ก ร้านอาหาร โรงแรม มัคคุเทศก์ ฯลฯ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับด้านเกษตร ซึ่งเป็นงานถนัดของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในต่างจังหวัด เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน หรือทำงานชั่วคราวระยะสั้น และผู้สูงอายุจะได้อยู่ในชุมชน ไม่ต้องเดินทางออกไปทำงาน เป็นศูนย์ให้บริการจัดหางานผู้สูงอายุโดยเฉพาะ

๓. SUZURAN (NURSING HOME)

ข้อมูลทั่วไป

ที่ตั้ง : ๑๕๒๗-๑๙ Kamikobayashi, Gotemba-shi , Shizuoka-Ken , ๔๑๒-๐๐๐๒

โทรศัพท์ : ๐๕๕๐-๗๘-๙๖๐๐

เป็นหน่วยงานเอกชนที่อยู่ในกลุ่ม Fuji-Toranomon Group และให้บริการแก่ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๕ ปี ขึ้นไป และได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลญี่ปุ่น ซึ่งประกอบด้วย

- สถานพยาบาลทางการแพทย์ ๔ แห่ง
- บ้านพักคนชรา ๑๔ แห่ง
- โรงเรียนอนุบาล ๓ แห่ง

ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. ๒๐๐๐ ดำเนินการมาแล้ว ๑๗ ปี

ปรัชญากลุ่ม “การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพและสวัสดิการในพื้นที่” โดยเน้นในเรื่อง

- โรงพยาบาลศัลยกรรมกระดูกเฉพาะทาง
- การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานที่ดูแลในระยะยาวสำหรับผู้สูงอายุ
- ความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลและสถานที่ดูแล

มีผู้ดูแลทั้งหมด ๖๕ คน มีแพทย์ประจำ ๑ คน พยาบาล ๘ คน นักโภชนาการ ๒ คน นักจิตวิทยา ๒ คน และมีผู้สูงอายุที่อยู่ในความดูแล ๑๕๐ คน

มีการให้บริการ โดยจัดให้ผู้สูงอายุอยู่รวมกันเป็นห้องคล้ายโรงพยาบาล มีห้องพิเศษส่วนตัว (ห้องละ ๑ คน) ห้องรวม ๑๐ คนต่อห้อง และการให้บริการ ๔ รูปแบบ ได้แก่

- แบบเข้ามาเยี่ยมกลับ
- แบบพักค้างชั่วคราว
- การดูแลทั่วไปสำหรับผู้สูงอายุที่ช่วยเหลือตัวเองได้
- การดูแลพิเศษ มีแพทย์ พยาบาล ระดับชำนาญการ

居室・特定施設入居者生活介護（介護） 定員：80名 介護ベッド設置



居室・一般（自立） 定員：20名 ミニキッチン付

浴室



浴室



個人浴室



リビング・花梨4



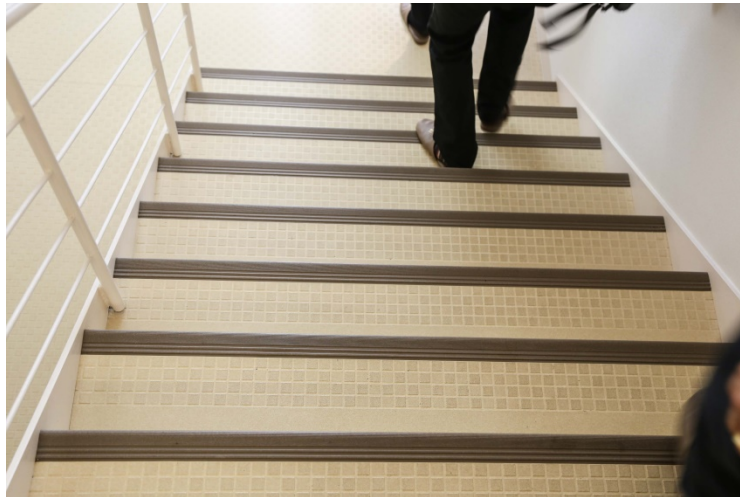
洗濯室

ที่พักสำหรับผู้สูงอายุ

กิจกรรมด้านศิลปะเพื่อการผ่อนคลาย



สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้สูงอายุ อาทิ พื้นห้อง หรือบันไดจะเป็นพื้นที่มีความยืดหยุ่น
ห้องน้ำ ห้องนอน และทางเดิน จะมีราวจับตลอดแนว



ค่าใช้จ่ายในการบริการ

รัฐบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินร้อยละ ๙๐ และผู้สูงอายุเป็นผู้จ่ายเงินอีกจำนวนร้อยละ ๑๐ หรือหากต้องการบริการที่แตกต่างคนอื่น เช่น อาหารพิเศษ ห้องพักส่วนตัว ก็จะต้องจ่ายเพิ่มเอง

มีการให้บริการดูแลเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่มีปัญหาการทานอาหาร การอาบน้ำด้วยตนเองไม่ได้ หรือมีปัญหาความจำเสื่อม ปัญหาเกี่ยวกับการเดิน การขับถ่าย

ปัญหาและอุปสรรค

- ขาดแคลนงบประมาณในการจ่ายให้แก่อาสาสมัครที่มาช่วยดูแล
- บุคคลากรในวัยทำงานขาดแคลน (ขาดแคลนอาสาสมัคร)

การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

เนื่องจากในอนาคตจะมีผู้สูงอายุมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น (ในปี ค.ศ. ๒๐๒๕) รัฐบาลญี่ปุ่นจึงดำเนินการเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเข้ามาดูแลผู้สูงอายุ นอกเหนือจากให้ศูนย์คนชราเป็นผู้ดูแลฝ่ายเดียว แต่ยังไม่แน่ใจเรื่องของผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งต้องใช้เวลานานในการประเมินผล

แนวคิดของประเทศญี่ปุ่นที่จะแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยในขณะนี้รัฐบาลและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ แต่ในอนาคตจะให้ชุมชนช่วยดูแลตนเอง

การนำมาปรับใช้ในประเทศไทย

การได้รับสิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม ในกรณีที่ผู้ประกันตนต้องการได้รับสิทธิที่สูงขึ้นจากมาตรฐานปกติ ควรนำหลักการมีส่วนร่วมจ่ายมาใช้ในการดูแลผู้ประกันตน

๔. สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น

ที่ตั้ง ๓ - ๑๔ - ๖, Kami - Osaki, Shinagawa - ku, Tokyo ๑๔๑ - ๐๐๒๑

ภารกิจ

สำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่นมีอาณาในความรับผิดชอบทั่วประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๔๗ จังหวัด ซึ่งครอบคลุมพื้นที่กว่า ๓๗๗,๙๓๐ ตร.กม. (จากทิศเหนือจรดทิศใต้ประมาณ ๒,๘๐๐ กม.) ปัจจุบันมีผู้ฝึกงาน/แรงงานฝีมือ กระจายอยู่ในพื้นที่ ๔๔ มณฑล (จังหวัด) บนเกาะฮอนชู เกาะฮอกไกโด เกาะชิโกกุ และเกาะคิวชู ซึ่งรวมจังหวัดโอกินาวา

งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น ได้แก่

งานรักษา ส่งเสริมและขยายตลาดแรงงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ค.ศ. ๒๐๑๕ และ พระราชบัญญัติจัดฝึกงานด้านเทคนิคระหว่างชาติและคุ้มครองผู้ฝึกงานด้านเทคนิค ค.ศ. ๒๐๑๖

งานประชุมหารือและเยี่ยมองค์กรรับ (องค์กรจัดหางาน) และนายจ้าง ในประเทศญี่ปุ่น ประกอบด้วย ๒๓๒ องค์กรรับ และ ๓๐ องค์กรส่ง (บริษัทจัดหางานของประเทศไทย)

งานรับรองสัญญาจ้างตามกฎหมายไทย และญี่ปุ่น

งานจับคู่ธุรกิจ (Business Matching) ในประเทศญี่ปุ่นมีการจ้างแรงงานต่างชาติ ดังนี้

๑. แรงงานฝีมือ ๑๔ ประเภทงาน

๒. การฝึกปฏิบัติงานเทคนิค (ทำงาน) ภายใต้ระบบ Jitco (ระยะฝึกงานสูงสุด ๓ ปี)

๓. ระบบการจ้างแรงงานฝีมือเฉพาะทาง ด้านการก่อสร้าง และด้านการต่อเรือ จำนวนแรงงาน แรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นมีทั้งสิ้น ๒๗,๑๙๘ คน เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายจำนวน ๙,๒๕๗ คน และผิดกฎหมาย จำนวน ๖,๕๐๗ คน แรงงานที่ผิดกฎหมายชาวไทย จำนวน ๖,๕๐๗ คน นั้นทางรัฐบาลประเทศญี่ปุ่น ได้ดำเนินการให้ออกนอกประเทศ โดยไม่สามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นได้ภายใน ๑ ปี และถูกเนรเทศโดยไม่สามารถเข้าประเทศญี่ปุ่นได้ ภายใน ๕ - ๑๐ ปี มาตรการลงโทษแรงงานผิดกฎหมาย จะมีโทษจำคุกไม่เกิน ๓ ปี และมีโทษปรับไม่เกิน ๓ ล้านเยน บทลงโทษใช้ กับนายจ้าง

จำนวนแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่น

ตามสถิติคนต่างชาติที่ขึ้นทะเบียนพำนักในประเทศญี่ปุ่นของกรมตรวจคนเข้าเมือง กระทรวงยุติธรรม ณ สิ้นปี ค.ศ. ๒๐๑๖ มีคนไทยขึ้นทะเบียนพำนักที่ประเทศญี่ปุ่น จำนวน ๔๗,๖๔๗ คน ในจำนวนนี้มีแรงงานไทย ๒๗,๑๙๘ คน จำแนกเป็น

๑. แรงงานถูกกฎหมาย จำนวน ๒๐,๖๙๑ คน (ร้อยละ ๗๖.๑) แบ่งเป็น

๑.๑ แรงงานฝีมือ (จ้างเดินทางด้วยตนเอง) มีจำนวน ๓,๙๗๒ คน (ร้อยละ ๑๙.๖)

๑.๒ ผู้ฝึกปฏิบัติงานเทคนิค มีจำนวน ๗,๒๗๙ คน (ร้อยละ ๒๖.๘) แบ่งเป็น

- องค์กรรับ (บริษัทจัดหางานจัดส่ง และโครงการ IM จากรัฐจัดส่ง) มีจำนวน ๖,๒๐๑ คน

- บริษัทแม่รับมาฝึกปฏิบัติงานเทคนิค มีจำนวน ๑,๐๗๘ คน

๑.๓ นายจ้างพาแรงงานไทยมาฝึกงานที่บริษัทในประเทศญี่ปุ่น มีจำนวน ๑๘๓ คน (ร้อยละ ๐.๗)

๑.๔ แรงงานที่ได้รับวีซ่าพลเมือง มีจำนวน ๙,๒๕๗ คน (ร้อยละ ๓๔.๐)

๒. แรงงานผิดกฎหมาย จำนวน ๖,๕๐๗ คน (ร้อยละ ๒๓.๙)

จำนวนแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นเทียบกับปี ค.ศ. ๒๐๑๕ มีจำนวนเพิ่มขึ้นประมาณ ๒,๒๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๒ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งแรงงานถูกกฎหมายและแรงงานผิดกฎหมาย (รัฐบาลญี่ปุ่นให้นักท่องเที่ยวไทยเข้าประเทศโดยไม่ต้องใช้วีซ่าเป็นเวลา ๑๕ วัน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖)



รับฟังการบรรยาย (บรรยายโดย นางสาวซาดา ซึ่เจริญ อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน))



นายเชตชาย ไข่วิทย์ อุปทูต ให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน นบรส. รุ่นที่ ๗

๕. กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ

ที่ตั้ง ๑ - ๒ - ๒ Kasumigaseki Chiyoda-ku Tokyo, ๑๐๐-๘๙๑๖ Japan Tel: ๐๓-๕๒๕๓ - ๑๑๑๑

ข้อมูลการบรรยายมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ

สถานการณ์ผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่นเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๗๐ และเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงประชากรญี่ปุ่นเข้าสู่ภาวะลดลง ซึ่งในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ มีประชากร ๑๒๗ ล้านคน เป็นผู้สูงวัยอยู่ในสัดส่วนร้อยละ ๒๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจากการคาดการณ์ในปี ค.ศ. ๒๐๖๕ ประชากรทั้งประเทศจะลดลงเหลือจำนวนต่ำกว่า ๙๐ ล้านคน โดยเป็นผู้สูงอายุ ร้อยละ ๓๘

สำหรับสถิติอัตราการมีงานทำหลังจากมีการแก้ไขกฎหมายการจ้างงานผู้สูงอายุ (the Act on Stabilization of Employment of Elderly Persons) ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานลูกจ้าง เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๐๐๖ อัตราการมีงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๐ - ๖๔ ปี เพิ่มขึ้น อัตราการมีงานทำของลูกจ้างในกลุ่มอายุ ๖๕ - ๖๙ ปี จนถึงปี ๒๐๐๔ ลดลงเหลือร้อยละ ๓๓.๒ แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเกือบร้อยละ ๗๐ ของลูกจ้างต้องการทำงานหลังอายุ ๖๕ ปี โดยเฉพาะเพศชาย อยู่ในอัตราที่สูงเมื่อเทียบกับหลายประเทศในยุโรปและอเมริกา

มาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ

๑. ห้ามกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างต่ำกว่า ๖๐ ปี โดยต้องกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างสูงกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๒. การดำเนินการมาตรการรักษาเสถียรภาพการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยนายจ้างที่ได้กำหนดอายุเกษียณต่ำกว่า ๖๕ ปี ต้องดำเนินการตามมาตรการข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

- นายจ้างจะต้องขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี
- นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องมาใช้ (การจ้างงานใหม่หลังเกษียณ ▪ การต่ออายุสัญญา)
- ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณลูกจ้าง

นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการตามมาตรการใดมาตรการหนึ่งในรูปแบบของบริษัทไม่ได้เป็นการนำมาตรการมาใช้กับลูกจ้างเฉพาะราย หากสถานประกอบการไม่ดำเนินการตามมาตรการข้างต้นอย่างเป็นกิจลักษณะ อาจจะถูกนำชื่อสถานประกอบการไปเปิดเผยต่อสาธารณชน และเจ้าของสถานประกอบการที่กำหนดเกณฑ์ลูกจ้างที่เข้าข่ายระบบการจ้างงานต่อเนื่อง จะได้รับการผ่อนผันให้ใช้เกณฑ์ดังกล่าวได้ชั่วคราวเป็นเวลา ๑๒ ปี เฉพาะกับลูกจ้างที่เริ่มมีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ (ในส่วนของแปรรูปตามค่าจ้าง)

หน่วยให้การส่งเสริมการทำงานตลอดชีพ

สำนักงาน Hellowork (หน่วยให้การส่งเสริมการทำงานตลอดชีพ) ทำหน้าที่เป็นตาข่ายรองรับ (Safety Net) การมีงานทำ ใน ๑๑๐ แห่งทั่วประเทศ เพื่อบริการให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ ๕๕ ปี ขึ้นไป ที่ต้องการหางาน เพื่อให้บริการอย่างครบวงจร

เงื่อนไขคนหางาน

- อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป
- ตั้งแต่ปี ๒๐๑๖ เพิ่มการช่วยเหลือแก่ผู้มีอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป

อัตราการมีงานทำของผู้ที่ได้รับความช่วยเหลือ (ปีงบประมาณ ๒๐๑๖)

- อายุ ๕๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๗๐.๗ (๑๖,๓๓๐ คน/๒๓,๐๘๔ คน)
- อายุ ๖๕ ปีขึ้นไป ร้อยละ ๖๒.๙ (๕,๖๕๓ คน/ ๘,๙๙๒ คน)

การให้การช่วยเหลือหลัก

- วางแผนการทำงาน ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือคนหางานที่ได้รับเงินบำนาญชราภาพ
- เจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาทำงานเป็นทีม เพื่อให้การช่วยเหลือในการหางานทำ (ให้คำแนะนำเกี่ยวกับอาชีพ (career consultant), ให้คำปรึกษาอาชีพจัดหางาน)
- สรรหาตำแหน่งงานให้แก่ผู้สูงอายุ
- ประสาน Silver Human Resources Center เพื่อขอข้อมูลตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้

ศูนย์จัดหางานให้ผู้สูงอายุ (Silver Human Resources Center)

Silver Human Resources Center สร้างโอกาสในการให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน ทำงานชั่วคราว ระยะสั้น งานง่าย ๆ

ประเภทงานของ Silver Human Resources Center

ทำความสะอาด ถอนหญ้า ควบคุมที่จอดรถจักรยาน ดูแลสวนสาธารณะ จำหน่ายของจดหมาย ตัดแต่งต้นไม้ ตัดกระดาษประตูลิ้น ตัดกระดาษผนัง งานสวัสดิการ ช่วยทำงานบ้าน มัคคุเทศน์ บ้านคนชราสถานดูแลเด็กเล็ก ซุปเปอร์มาร์เก็ต โรงแรม ภัตตาคาร ส่งไปทำงานโรงงานผลิตสินค้า ฯลฯ

ผลการดำเนินงานปี ๒๐๑๖

จำนวนกลุ่ม ๑,๒๙๑ กลุ่ม จำนวนสมาชิก ๗๒๐,๐๐๐ คน (ชาย ๔๘๐,๐๐๐ คน หญิง ๒๔๐,๐๐๐ คน) จำนวนสัญญาจ้างทำงาน ๓.๕ ล้านเรื่อง จำนวนเงินตามสัญญาจ้างงาน ๓แสน๑๓๗๐ ล้านบาท จำนวนวันทำงานทั้งหมด ๗๐.๕๔ ล้านวัน จำนวนคนทำงาน ๖๔๐,๐๐๐ คน เฉลี่ย ๙.๒ วัน/เดือน รายได้เฉลี่ย ๓๕,๐๐๐ บาท/เดือน อายุเฉลี่ย ๗๒.๔ ปี

วัตถุประสงค์การแก้ไขกฎหมาย

เพื่อผ่อนปรนเงื่อนไขที่จำกัดเกี่ยวกับการทำงานของ Silver Human Resources Center ที่หางานให้สมาชิกจำกัดเฉพาะงานชั่วคราว ระยะสั้นและงานง่าย ๆ

การปฏิบัติในปัจจุบัน

ข้อจำกัด งานชั่วคราว งานระยะสั้น ประมาณไม่เกิน ๑๐ วัน/เดือน และงานง่าย ๆ ประมาณไม่เกิน ๒๐ ชั่วโมง/สัปดาห์

การแก้ไขกฎหมาย (บังคับใช้ ๑ เมษายน ๒๐๑๖)

๑. กรณีจัดส่งไปทำงาน ▪ แนะนำงาน ให้ทำงานได้ ๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
๒. เพื่อให้การผ่อนปรนเงื่อนไขไม่มีผลกระทบต่อธุรกิจของภาคเอกชน ได้กำหนดให้ดำเนินการต่อไปนี้
 - ในการผ่อนปรนเงื่อนไข ผู้ว่าราชการจังหวัดสามารถกำหนดสาขาอาชีพและประเภทงานในแต่ละเมือง ตำบล หมู่บ้านได้กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่เกษียณและไม่ขัดต่อเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ
 - การดำเนินการกำหนดสาขาอาชีพที่ผ่อนปรนเงื่อนไข จะต้องรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องในชุมชนก่อน และจะต้องนำไปหารือกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ
 - กรณีที่เงื่อนไขการผ่อนปรนที่กำหนดขึ้นก่อนหน้านี้ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ กระทรวงฯ สามารถสั่งยกเลิกได้

แผนการดำเนินงาน

แผนกปฏิบัติเรื่องการปฏิรูปการทำงาน (Work style reform)

การส่งเสริมผู้สูงอายุให้มั่งคั่ง

ประเด็นการส่งเสริมผู้สูงอายุให้มั่งคั่ง คือ ผู้สูงอายุสามารถทำงานได้โดยไม่ถูกจำกัดเรื่องอายุ กล่าวคือการสร้างสังคมไร้ข้อจำกัดเรื่องอายุ (Ageless Social) ซึ่งจะส่งผลให้สถานประกอบการมีกำลังแรงงานเพื่อดำเนินกิจการต่อไป

ในสถานะที่ประชากรในวัยแรงงานลดลงร้อยละ ๒๐ และเกือบร้อยละ ๗๐ ของผู้สูงอายุมีความประสงค์จะทำงานต่อหลังอายุ ๖๕ ปี จึงจำเป็นต้องสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุในหลากหลายรูปแบบ โดยจะเพิ่มระบบการให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างต่อหลังอายุ ๖๕ ปี และสถานประกอบการที่ขยายกำหนดอายุเกษียณถึงอายุ ๖๕ ปี การดำเนินการดังกล่าวเป็นการปรับสภาพแวดล้อมเพื่อเตรียมพร้อมกับการขยายอายุเกษียณลูกจ้างเพิ่มขึ้นในกรณีจ้างงานต่อเนื่อง ซึ่งจะเน้นดำเนินการภายในปี ค.ศ.๒๐๒๐ โดยเพิ่มมาตรการให้การช่วยเหลือด้านการเงินแก่สถานประกอบการ และจะนำตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการใช้เป็นแนวทางให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือแก่

สถานประกอบการอื่น ๆ และจะพิจารณาขยายเวลาอายุเกษียณอีกครั้งหลังสิ้นสุดระยะเวลาดำเนินการดังกล่าวในการดำเนินงานส่งเสริมผู้สูงอายุให้มั่งคั่งทำอีกประการหนึ่งคือ การสร้างระบบแก่ผู้สูงอายุที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี มีประสบการณ์หลากหลาย ได้ทำงานอุทิศเพื่อสังคมได้อย่างกว้างขวาง และส่งเสริมให้ผู้ที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพสามารถทำได้ตามความประสงค์



ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการสังคมบรรยาย โดยมีเจ้าหน้าที่ของ สนร.ญี่ปุ่นเป็นผู้แปล



นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน (หัวหน้าคณะเดินทาง) ชักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

สำนักงาน Hellowork จะจัดหาตำแหน่งงานที่ผู้สูงอายุสามารถทำได้ในชั่วโมงทำงานที่สั้นและประกาศตำแหน่งงานของนายจ้างที่ไม่จำกัดอายุให้สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัด นอกจากนี้สำนักงาน Hellowork จะร่วมกับสมาพันธ์ด้านเศรษฐกิจ เพื่อการประสานกับชุมชนในการจัดทำเครือข่ายในการสร้างงานให้แก่ผู้สูงอายุ รวมทั้งยังดำเนินการส่งเสริมเรื่องการเปลี่ยนงาน การมีงานทำใหม่ และการทำอาชีพเสริมก่อนที่แรงงานจะเข้าสู่วัยสูงอายุ มีมาตรการส่งเสริมกรณีที่ผู้สูงอายุก่อตั้งกิจการเริ่มธุรกิจใหม่โดยให้เงินช่วยเหลือ และประสานงานกับส่วนหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเริ่มธุรกิจใหม่ ๆ และเสนอโอกาสการทำงานผ่านทาง Silver Human Resources Center และการทำงานเป็นอาสาสมัคร ฯลฯ

ผลที่ได้จากการรับฟังข้อมูลการบรรยายสรุป

จากการรับฟังข้อมูลได้รับทราบสถานการณ์ของผู้สูงอายุของประเทศไทย ซึ่งประเทศไทยเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๗๐ และเป็นประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มรูปแบบในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงประชากรญี่ปุ่นเข้าสู่สภาวะลดลง ซึ่งในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ มีประชากร ๑๒๗ ล้านคน เป็นผู้สูงวัยอยู่ในสัดส่วนร้อยละ ๒๕ ของจำนวนประชากรทั้งหมด และจากการคาดการณ์ในปี ค.ศ. ๒๐๖๕ ประชากรทั้งประเทศจะลดลงเหลือจำนวนต่ำกว่า ๙๐ ล้านคน โดยเป็นผู้สูงอายุ ร้อยละ ๓๘

ข้อเปรียบเทียบด้านการบริหารจัดการผู้สูงอายุของประเทศไทย กับ ประเทศไทย

ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศไทย
เป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว	กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
ด้านสวัสดิการผู้สูงอายุและการดูแลด้านการรักษาพยาบาลหลังเกษียณ ญี่ปุ่นให้ข้อประกันสุขภาพ	ด้านสวัสดิการผู้สูงอายุและการดูแลด้านการรักษาพยาบาลหลังเกษียณ ประเทศไทยให้ใช้สิทธิ สปสช. ทั้งหมด
ที่มาของเงิน ญี่ปุ่นเรียกเก็บจากภาษี	ไทยใช้กองทุนประกันสังคมร่วมสมทบ ๓ ฝ่าย และต้องพิจารณาเรื่องเสถียรภาพกองทุน
สวัสดิการบ้านพักคนชรา ญี่ปุ่น ผู้เข้ารับบริการร่วมจ่าย ๑๐ % รัฐออก ๙๐ %	ไทยไม่ต้องจ่ายรัฐให้ฟรี
ญี่ปุ่นส่งเสริมให้จ้างงานผู้สูงอายุ	ไทยยังไม่มีส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำงาน

ข้อเปรียบเทียบด้านอื่น ๆ

ประเทศญี่ปุ่น	ประเทศไทย
- ทศนคติ วัฒนธรรมไทย จากการสำรวจความต้องการทำงานของผู้สูงอายุที่มีอายุเกิน ๖๐ ปี พบว่าร้อยละ ๗๐ ต้องการทำงานหลังอายุ ๖๕ ปี ซึ่งญี่ปุ่นได้ส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้สูงอายุ เช่น พนักงานเสิร์ฟ ด้านการค้า และการบริการ เป็นต้น	- ทศนคติ วัฒนธรรมไทย ผู้สูงอายุควรพักผ่อน หากลูกหลานให้ออกไปทำงานจะถูกมองว่าอกตัญญูและถูกลดความสำคัญ
- การออกกฎหมาย - นายจ้างมีทางเลือกให้ปฏิบัติหลายทาง - ญี่ปุ่นจะมีเงินช่วยเหลือนายจ้าง	- การออกกฎหมาย - นายจ้างไม่มีทางเลือกให้ปฏิบัติหลายทาง โดยจะเป็นการกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง - ไม่มองผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกจ้างได้ประโยชน์แต่ไม่เหยียวนายจ้าง
- ลักษณะงาน มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุที่ทำงาน	- ลักษณะงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ยังไม่ทันสมัย แรงงานยังต้องใช้กำลังกายในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้ผู้สูงอายุอ่อนล้าในการทำงาน จึงไม่ค่อยต้องการที่จะทำงานต่อ



พนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร



พนักงานโรงแรม



พนักงานทำความสะอาดบริเวณศาลเจ้าโทโชซุ



พนักงานร้านขายของ

การนำมาปรับใช้กับประเทศไทย

๑. มาตรการขยายอายุเกษียณ

๑.๑ ห้ามกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างต่ำกว่า ๖๐ ปี

๑.๒ นายจ้างจะต้องขยายอายุเกษียณลูกจ้างเดิมจนถึงอายุ ๖๕ ปี

๑.๓ นำระบบการจ้างงานต่อเนื่องหลังเกษียณ โดยการต่ออายุสัญญาจนถึงอายุ ๖๕ ปี

๑.๔ ยกเลิกการกำหนดอายุเกษียณลูกจ้างที่มีกำหนดอยู่เดิมเป็นการจ้างงานโดยไม่มีกำหนด

ระยะเวลา

๑.๕ สำหรับที่ใกล้เกษียณที่อายุ ๖๐ ปี ได้มีมาตรการผ่อนผันชั่วคราวเฉพาะกับลูกจ้างที่จะเริ่มมีสิทธิรับเงินบำนาญชราภาพ ให้ผ่อนผันการใช้หลักเกณฑ์เป็นระยะเวลา ๑๒ ปี

๒. มาตรการรักษาสภาพการจ้างงานของสถานประกอบการ

๒.๑ รัฐบาลให้เงินช่วยเหลือสถานประกอบการที่จ้างงานลูกจ้างหลังอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่ขยายอายุเกษียณลูกจ้างถึงอายุ ๖๕ ปี นายจ้างที่จ้างงานใหม่กับผู้สูงอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป นายจ้างที่ยกเลิกกำหนดอายุเกษียณหรือเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นไม่มีกำหนดระยะเวลาตลอดจนนายจ้างที่ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผู้สูงอายุทำงานได้ง่ายขึ้น

๒.๒ เพิ่มหน่วยให้บริการช่วยจัดหางานให้ผู้หางานอายุ ๖๕ ปีขึ้นไป จาก ๘๐ แห่ง เป็น ๑๑๐ แห่ง

จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ในระยะเวลา ๑๕ - ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป มีนัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ กำลังคนในวัยเด็กและวัยแรงงานลดลง ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลต่อศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ รูปแบบการใช้จ่าย การลงทุนและการออม ตลอดจนค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ความมั่นคงทางสังคมและคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันประเทศไทยก็เผชิญกับข้อจำกัดด้านทรัพยากรทั้งด้านแรงงานและทรัพยากรธรรมชาติ ที่มีนัยต่อต้นทุนการผลิตและสภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ของประชาชน สำนักงานประกันสังคมเห็นว่า จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว กำลังคนในวัยแรงงานลดลง จะส่งผลสำคัญต่อกองทุนประกันสังคม เนื่องจากคนวัยทำงานที่จะนำส่งเงินสมทบเข้ากองทุนมีน้อยลง ขณะเดียวกันกองทุนต้องจ่ายเงินบำนาญชราภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นจำนวนมากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาดูงานประกอบกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี สำนักงานประกันสังคมเห็นควรวางมาตรการดังต่อไปนี้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์

๑. การขยายอายุเกษียณเพื่อให้แรงงานอยู่ในระบบประกันสังคมยาวนานขึ้นได้สำเร็จ เพื่อให้มีการขยายระยะเวลาจ่ายเงินบำนาญ และเพิ่มระยะเวลาการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ต้องมีมาตรการที่ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งนายจ้างลูกจ้างได้รับประโยชน์เพื่อเป็นการจูงใจให้เข้าร่วมโครงการฯ เช่น ให้นำเงินสมทบส่วนของนายจ้างไปหักลดหย่อนภาษีได้เพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า ซึ่งปัจจุบัน สำนักงานประกันสังคมจะคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ประกันตนเป็นหลัก จากการศึกษาดูงานญี่ปุ่นมีมาตรการจูงใจนายจ้างโดยมีการ

จ่ายเงินชดเชย กรณีมีการจ้างงานต่อเนื่อง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้สูงอายุ และเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นไม่มีกำหนดระยะเวลา

๒. มองเห็นภาพในอนาคตภาคอุตสาหกรรมมีการใช้เทคโนโลยีมาทดแทนแรงงาน ซึ่งแรงงานจะเปลี่ยนไปทำงานในเชิงทักษะและมีอายุชื่อยาวขึ้นซึ่งมีผลต่อการจ่ายเงินบำนาญชราภาพของกองทุนสำนักงานประกันสังคมต้องมีการเตรียมมาตรการรองรับต่อเสถียรภาพกองทุน เช่นความเพียงพอของเงินสมทบ การเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุน เป็นต้น

๓. เพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านบริการทางการแพทย์ ให้กับผู้รับบำนาญชราภาพ ดังนี้ ระยะที่ ๑ เพิ่มสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล โดยนำงบประมาณตัดมาจาก สปสช.และผู้ประกันตน มีส่วนร่วมจ่ายเพิ่ม ระยะที่ ๒ เมื่อกองทุนมีความมั่นคงจัดทำโครงการ Nursing Home โดยขยายบริการของศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานหรือดำเนินโครงการร่วมกับภาคเอกชน แหล่งงบประมาณมาจาก กองทุน+ผู้รับบริการ+ภาครัฐ

๕. Shisei Senior Service

ที่ตั้ง ๖ - ๒๘ - ๑๕ Nishkicho , Tachikawa City Tokyo

ประวัติความเป็นมา

Shisei Senior Service เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร เริ่มเปิดให้บริการสวัสดิการภายใต้ระเบียบของรัฐบาลเปิดให้บริการแก่ผู้สูงอายุคล้ายบ้านพักคนชราของไทย ตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๒๒ จนถึงปัจจุบัน ๑๐๕ ปี มีสาขาทั้งหมดทั่วประเทศ จำนวน ๓๐ สาขา มีผู้ใช้บริการ ๗๐๐ คน มีเจ้าหน้าที่ ๑,๔๐๐ คน มีอาสาสมัคร ๕๐ คน ใช้งบประมาณในการบริหารงานปีละ ๓,๐๐๐ ล้านเยน

อาคารสถานที่ จำนวน ๒ อาคาร อาคารหลังเก่าซึ่งใช้งานมานาน ๔๐ ปี อยู่ระหว่างการปรับปรุงให้ทันสมัย อาคารหลังใหม่ ๗ ชั้น เพิ่งก่อสร้างเสร็จในปี ค.ศ. ๒๐๑๗ โดยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลในการก่อสร้าง ๗๐๐ ล้านเยน ประกอบด้วย ห้องพักเดี่ยว สำหรับผู้สูงอายุที่มีฐานะ และห้องพักรวมสำหรับผู้มีรายได้น้อย มีห้องขนาด ๓๐ - ๖๐ ตารางเมตร มีอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุ และผู้ดูแลที่ทันสมัย เครื่องอาบน้ำผู้สูงอายุ เครื่องพุง รถบริการรับส่งติดตั้งลิฟท์และเครื่องอำนวยความสะดวก

การให้บริการ

๑. การให้บริการแบบอยู่ประจำ จะให้บริการเฉพาะผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีภาวะหลงลืมเท่านั้น อัตราค่าบริการ ๓,๐๐๐ เยน/วัน สำหรับผู้สูงอายุที่ป่วยต้องอยู่ในความดูแลของแพทย์จะถูกส่งเข้าไปอยู่ในโรงพยาบาล หรือผู้สูงอายุที่ต้องการให้แพทย์มาดูแลจะต้องจ่ายค่าบริการเพิ่ม ผู้สูงอายุที่เข้ามาอยู่ที่นี่สามารถอยู่ได้จนถึงเสียชีวิต มีบริการจัดทำพิธีศพให้จนเสร็จ

๒. การให้บริการแบบไปกลับ โดยรถของศูนย์ Shisei Senior Serviceฯ จะไปรับถึงบ้านมาดูแล และส่งกลับเวลาเย็น

๓. การให้บริการถึงบ้านผู้สูงอายุ โดยศูนย์ Shisei Senior Service จะส่งเจ้าหน้าที่ไปให้บริการ ถึงบ้านผู้สูงอายุ

กลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ

ผู้สูงอายุ อายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๗๐๐ กว่าคน มีประมาณ ๕๐ คน ที่เป็นผู้สูงอายุที่ยังแข็งแรงและยังทำงานอยู่แต่ไม่มีคนดูแลที่บ้านจึงเข้ามาอยู่ที่ศูนย์ เช่นเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้สูงอายุที่จะเข้ามาอยู่ในศูนย์แห่งนี้ ต้องแจ้งความจำนงค์ จัดลำดับ และตรวจสอบคุณสมบัติ มีผู้สูงอายุรอเข้ารับบริการประจำ ณ Shisei Senior Service เป็นจำนวนหลายหมื่นกว่าคน



อาคารที่พักผู้สูงอายุ

จุดเด่นที่สามารถนำมาปรับใช้กับประเทศไทย

๑. การบริหารจัดการดี มีความพร้อม ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและความร่วมมือจากชุมชน
๒. มีศูนย์สาขาในการให้บริการครอบคลุมทุกพื้นที่ มีสาขา ๓๐ สาขา
๓. ใช้นวัตกรรม อุปกรณ์ เครื่องมือในการให้บริการผู้สูงอายุ และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดูแล
คำนึงถึงหลักความปลอดภัย
๔. ให้บริการครบวงจรตั้งแต่เข้าจนถึงเสียชีวิต
๕. มีทีมงานที่เชี่ยวชาญในแต่ละกิจกรรมในการบำบัดฟื้นฟูผู้สูงอายุ
๖. พนักงานผู้ดูแลผู้สูงอายุผ่านการฝึกอบรมตามกฎหมายบังคับ มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ส่งไป
ฝึกอบรมและศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนกับประเทศฟินแลนด์
๗. มีฐานข้อมูลให้ทุกหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์
๘. ให้สิทธิประโยชน์ด้านภาษี หรือให้เงินอุดหนุนให้กับหน่วยงานและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการ
ฝึกอบรมและรับผู้สูงอายุทำงาน
๙. สร้างประชาิรัฐ การบูรณาการรัฐ เอกชน และประชาสังคม ในการทำงานร่วมกันในการดูแล
ผู้สูงอายุ
๑๐. เป็นหน่วยงานเอกชนที่ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลในการก่อตั้ง ทำหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุที่
ช่วยเหลือตนเองได้ในการดำรงชีวิตประจำวันที่มีคุณภาพและด้านที่พักอาศัยซึ่งรับผู้สูงอายุที่อยู่ประจำและ
ไปกลับ เมื่อเจ็บป่วยมี เจ้าหน้าที่รับส่งสถานพยาบาล รวมทั้งจัดแพทย์มาตรวจสุขภาพผู้สูงอายุสัปดาห์ละ
๑ - ๒ ครั้ง

บทที่ ๖

สรุปผลและเสนอแนะ

จากการศึกษาตามโครงการฝึกอบรมนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒ ณ ประเทศญี่ปุ่น ในครั้งนี้ ทำให้นักบริหารแรงงานระดับสูงเกิดมุมมองที่กว้างไกลและเปิดโลกทัศน์ที่กว้างขวางมากขึ้น การได้เรียนรู้การจัดการด้านแรงงานผู้สูงอายุของประเทศญี่ปุ่น และการบริหารจัดการแรงงานด้านอื่น ๆ จึงเป็นต้นแบบที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาปรับใช้เพื่อการเตรียมตัวทางด้านแรงงาน ก่อนที่ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเช่นเดียวกับประเทศญี่ปุ่น จึงเป็นการเรียนรู้เพื่อการเตรียมตัวและขยายผลสู่การปฏิบัติก่อนเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุ

สรุปผลการรายงานการศึกษาตามงาน

๑. ASAHI BEER IBARAKI FACTORY

๑) บริษัทนำเทคโนโลยี เครื่องจักร หุ่นยนต์ มาใช้ในกระบวนการผลิต ส่งผลต่อความรวดเร็ว และลดคนทำงาน ลดลักษณะงานที่เป็นงานหนัก ลดการบาดเจ็บจากการทำงาน งานที่ลูกจ้างทำจึงมีลักษณะงานที่เป็นการใช้ทักษะฝีมือ เช่น QC คุมเครื่องจักร ทดสอบคุณภาพของเบียร์ ลูกจ้างไม่มีปัญหาด้านสุขภาพ ลูกจ้างมีอายุการทำงานได้ยาวนานขึ้น

๒) ลูกจ้างที่เกษียณอายุ สามารถทำงานที่ใช้ทักษะได้ต่อเนื่อง แม้เข้าสู่วัยผู้สูงอายุ

๓) บริษัทได้ตระหนักถึงการเกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมในการผลิต สินค้า บรรดาของเสีย วัสดุต่างๆ ที่สืบเนื่องจากกระบวนการผลิตสามารถนำมารีไซเคิลมาใช้ใหม่ได้ ดังนั้นองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐหรือเอกชน จึงสมควรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีใช้คำนึงถึงภารกิจงานขององค์กรเป็นหลักเท่านั้น

๔) บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยในการทำงาน ภายในบริเวณโรงงานมีความสะอาด สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย เป็นระเบียบ

๕) มีการจัดแยกขยะหรือของเหลือใช้เพื่อนำกลับมา Reuse ๑๐๐% มาใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การนำวัสดุเหลือใช้ ขวดพลาสติก มารีไซเคิล เป็นชุดพนักงาน (Zero waste)

๖) พนักงานมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผ่านการฝึกอบรม โดยผ่านมาตรฐานการทำงาน ในแต่ละตำแหน่ง เช่น พนักงานทดสอบเบียร์ เพื่อให้เบียร์ที่ผลิตได้ มีคุณภาพได้มาตรฐานเดียวกัน

๗) มีระบบการจ้างงานผู้สูงอายุ โดยเลือกระบบขยายอายุเกษียณลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี ซึ่งเป็นหนึ่งในสามของมาตรการ การปฏิบัติตามกฎหมาย รักษาเสถียรภาพการจ้างงานจนถึงอายุ ๖๕ ปี (The Act on stabilization of Employment of Elderly persons) ข้อดีสำหรับลูกจ้างคือได้รับเงินเดือนต่อเนื่องจนถึง ๖๕ ปี

๒. FORONG (NURSING HOME)

๑) การนำนวัตกรรมหุ่นยนต์ (Robot) และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ

๒) การผลิตกำลังแรงงาน เพื่อดูแลผู้สูงอายุให้สอดคล้องกับจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มมากขึ้น

๓) ใช้ความเข้มแข็งของชุมชนให้มีส่วนร่วม ในการแบ่งเบาภาระดูแลผู้สูงอายุในแต่ละพื้นที่

๔) สร้างการรับรู้ให้ทุกภาคส่วนโดยการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้านการดูแลผู้สูงอายุ

๕) สร้างศูนย์ ๒ วัย สำหรับผู้สูงอายุ และเด็กเล็ก เพื่อให้ผู้สูงอายุกับเด็กได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สอดคล้องทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์

๖) บูรณาการการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วนในรูปแบบประชารัฐ (รัฐ เอกชน และประชาสังคม) เพื่อดูแลผู้สูงอายุ

๓. SUZURAN (NURSING HOME)

๑) รัฐบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนเงินร้อยละ ๙๐ และผู้สูงอายุเป็นผู้จ่ายเงินอีกจำนวนร้อยละ ๑๐ หรือหากต้องการบริการที่แตกต่างคนอื่น เช่น อาหารพิเศษ ห้องพักส่วนตัว ก็จะต้องจ่ายเพิ่มเอง

๒) มีการให้บริการดูแลเฉพาะกลุ่ม เช่น กลุ่มผู้สูงอายุที่มีปัญหาการทานอาหาร การอาบน้ำด้วยตนเองไม่ได้ หรือมีปัญหาความจำเสื่อม ปัญหาเกี่ยวกับการเดิน การขับถ่าย

๓) เนื่องจากในอนาคตจะมีผู้สูงอายุมาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น (ในปี ๒๐๒๕) รัฐบาลญี่ปุ่นจึงดำเนินการเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการเข้ามาดูแลผู้สูงอายุ นอกเหนือจากให้ศูนย์คนชราเป็นผู้ดูแลฝ่ายเดียว แต่ยังไม่แน่ใจเรื่องของผลที่จะเกิดขึ้น ซึ่งต้องใช้เวลานานในการประเมินผล

๔) แนวคิดของประเทศญี่ปุ่นที่จะแก้ไขปัญหาผู้สูงอายุ คือ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม โดยในขณะนี้รัฐบาลและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการ แต่ในอนาคตจะให้ชุมชนช่วยดูแลตนเอง

๔. ข้อมูลการบรรยายมาตรการจ้างงานผู้สูงอายุ (กระทรวงสาธารณสุข แรงงานและสวัสดิการ) และการสรุปภารกิจของสำนักงานแรงงานไทยในประเทศญี่ปุ่นและสถานการณ์แรงงาน

๑) ผู้สูงอายุในประเทศญี่ปุ่นนั้น สามารถทำงานได้โดยไม่ถูกจำกัดในเรื่องอายุ กล่าวอีกนัยหนึ่งว่าเป็นสังคมไร้ข้อจำกัดเรื่องอายุ (Ageless Social) ส่งผลให้สถานประกอบการไม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนแรงงาน

๒) ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานของประเทศญี่ปุ่น ลดลงร้อยละ ๒๐ ขณะที่ผู้สูงอายุเกือบร้อยละ ๗๐ ต้องการการทำงานต่อไปภายหลังจากอายุ ๖๕ ปี จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุ โดยใช้มาตรการให้เงินช่วยเหลือแก่สถานประกอบการที่จ้างลูกจ้างต่อ ภายหลังจากมีอายุครบ ๖๕ ปี และสถานประกอบการที่ขยายอายุเกษียณ ให้แก่ลูกจ้างจนถึงอายุ ๖๕ ปี โดยจะดำเนินการได้ภายใน ค.ศ. ๒๐๒๐

๓) ผู้สูงอายุที่มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่มีประสบการณ์หลากหลาย จะได้รับการส่งเสริมด้านอาชีพตามความประสงค์

๔) ประเทศญี่ปุ่นมีสำนักงาน Hello Work เพื่อจัดหาตำแหน่งงานให้แก่ผู้สูงอายุที่สามารถทำงานได้ และมีตำแหน่งงานว่างสำหรับลูกจ้างที่ไม่จำกัดอายุ นอกจากนี้รัฐบาล ยังมีการส่งเสริม เรื่องการเปลี่ยนงาน การทำอาชีพเสริม ก่อนที่แรงงานจะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้สูงอายุ มีการให้เงินช่วยเหลือ และประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ สำหรับผู้สูงอายุที่ต้องการประกอบธุรกิจของตนเอง หรือเริ่มธุรกิจใหม่ๆ

๕) ประเทศญี่ปุ่นได้มีศูนย์ การจัดตั้งศูนย์ Silver Human Resources Center เพื่อดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ

๕. Shisei Senior Service

๑) การให้บริการแบบอยู่ประจำ จะให้บริการเฉพาะผู้สูงอายุที่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ มีภาวะหลงลืมเท่านั้น อัตราค่าบริการ ๓,๐๐๐ เยน/วัน สำหรับผู้สูงอายุที่ป่วยต้องอยู่ในความดูแลของแพทย์จะถูกส่งเข้าไปอยู่ในโรงพยาบาล หรือผู้สูงอายุที่ต้องการให้แพทย์มาดูแลจะต้องจ่ายค่าบริการเพิ่ม ผู้สูงอายุที่เข้ามาอยู่ที่นี่สามารถอยู่ได้จนถึงเสียชีวิต มีบริการจัดทำพิธีศพให้จนเสร็จ

๒) การให้บริการแบบไปกลับ โดยรถของศูนย์ Shisei Senior Service จะไปรับถึงบ้านมาดูแล และส่งกลับเวลาเย็น

๓) การให้บริการถึงบ้านผู้สูงอายุ โดย ศูนย์ Shisei Senior Service จะส่งเจ้าหน้าที่ไปให้บริการถึงบ้านผู้สูงอายุ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขเรื่องเกณฑ์ในการเกษียณอายุทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยการขยายช่วงอายุเกษียณเป็น ๖๕ ปี หรือให้มีการกำหนดการจ้างงานแบบไม่เต็มเวลาแก่ผู้เกษียณอายุงานไปแล้ว รวมทั้งจัดสรรลักษณะงานที่เหมาะสมตามสภาพให้แก่ผู้สูงอายุ

๒. ทบทวนและแก้ไขกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ อาทิ

- กฎหมายที่ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานสำหรับผู้สูงอายุ โดยการกำหนดมาตรการส่งเสริมไปทางผู้ประกอบการ อาทิ การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีให้กับผู้ประกอบการที่ว่าจ้างแรงงานผู้สูงอายุให้ทำงานในสถานประกอบการของตน

- แก้ไขระเบียบฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการสำหรับผู้ที่ได้รับการจ้างงานต่อเนื่อง อาทิ การลดภาระการทำงาน ลดระยะเวลาในการทำงาน การทำงานเป็นกะ

๓. จัดให้มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการจัดระบบให้ผู้สูงอายุในชุมชนเกิดการรวมตัวกัน เพื่อสร้างความมั่นคงทั้งทางจิตใจและทางเศรษฐกิจและส่งเสริมให้เกิดความต่อเนื่องของการปฏิบัติกิจกรรมแรงงานผู้สูงอายุ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นและความต้องการของผู้สูงอายุเป็นหลัก

๔. ควรมีการสนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงการทำงานด้านผู้สูงอายุในระดับกระทรวงร่วมกันเพื่อความชัดเจนในระดับนโยบายของประเทศ

๕. ควรมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานขององค์กรทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน โดยจำแนกประเภทแรงงานทั้งที่อยู่ในวัยแรงงานและในวัยผู้สูงอายุ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับแรงงานได้เหมาะสมกับลักษณะแรงงาน อาทิ กรณีแรงงานผู้สูงอายุควรทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรจัดหางานสำหรับผู้สูงอายุ

(labour bank).....

(labour bank) จำนวนแรงงานผู้สูงอายุและผู้สูงอายุที่ว่างงานในแต่ละพื้นที่ รายละเอียดแรงงานผู้สูงอายุที่ตลาดต้องการ เป็นต้น

๖. ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้องค์กรภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะของแรงงานผู้สูงอายุให้เพิ่มขึ้น โดยมีภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในส่วนที่เป็นข้อจำกัดของภาคเอกชน ในลักษณะการทำงานร่วมกันตามหลักประชารัฐ เนื่องจากภาคเอกชนมีความพร้อมในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการสร้างทางเลือกใหม่ ๆ ในการให้บริการแก่ผู้สูงอายุ

๗. สนับสนุนงบประมาณในการสร้างงาน สร้างอาชีพให้แก่ผู้สูงอายุ โดยเฉพาะผู้สูงอายุในภูมิภาคส่วนใหญ่ที่มีอาชีพเกษตรกร ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ อาทิ สนับสนุนเงินทุนสำหรับผู้สูงอายุที่ประสงค์จะประกอบธุรกิจของตนเองหลังเกษียณ

๘. จัดตั้งศูนย์การจ้างงานผู้สูงอายุในชุมชนโดยเฉพาะ (Silver Human Resources Center) โดยจัดทำทะเบียนข้อมูลผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงานและจัดหาตำแหน่งงานที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ ซึ่งมีลักษณะงานที่ไม่ต้องใช้กำลังมาก งานง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน โดยอาจเป็นการจ้างงานเป็นครั้งคราว เช่น งานทำความสะอาดบ้าน ทำสวน ตัดหญ้า เลี้ยงเด็ก ร้านอาหาร โรงแรม มัคคุเทศก์ ฯลฯ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับด้านเกษตร ซึ่งเป็นงานถนัดของผู้สูงอายุส่วนใหญ่ในต่างจังหวัด เป็นการสร้างโอกาสในการทำงานให้แก่ผู้สูงอายุที่ประสงค์จะทำงาน หรือทำงานชั่วคราวระยะสั้น และผู้สูงอายุจะได้อยู่ในชุมชน ไม่ต้องเดินทางออกไปทำงาน

๙. สนับสนุนให้มีการจัดเก็บเงินประกันสุขภาพ และจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น เพื่อนำมาบริหารจัดการดูแลผู้สูงอายุ

๑๐. สร้างศูนย์ ๒ วัย วัยเด็ก และวัยสูงอายุ เพื่อให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัย ส่งผลให้เกิดการพัฒนาสุขภาพชีวิต ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดีต่อกัน

๑๑. การจัดการดูแลสร้างภาวะสมดุลในองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย (physical) ด้านจิตใจ (psychological) ด้านสัมพันธภาพกับสังคม (social relationship) ด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม (environmental) และความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของผู้สูงอายุ อาทิ จัดให้มีห้องพักผ่อน ออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อรองรับผู้สูงอายุ (มีราวบันได พื้นทางเดินและบันไดเพื่อป้องกันการลื่นล้ม) เป็นต้น

๑๒. ควรมีการกระตุ้นให้คนในสังคมไทยปรับทัศนคติเกี่ยวกับผู้สูงอายุว่ามีศักยภาพเพียงพอในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ ลบความเชื่อหรือทัศนคติดั้งเดิมที่คิดว่าทำให้ผู้สูงอายุทำงานคือสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

๑๓. รัฐต้องประชาสัมพันธ์ให้เห็นว่าเรื่องผู้สูงอายุเป็นนโยบายของชาติ ต้องให้เห็นว่าผู้สูงอายุเป็นทรัพยากรที่มีค่า ไม่ใช่เป็นภาระ โดยจะต้องไม่มองผู้สูงอายุในรูปของการเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแล มุมมองที่เกี่ยวกับงานด้านผู้สูงอายุต้องไม่ใช่เรื่อง Cost of Elderly แต่จะต้องมองในเรื่องของ Value of Elderly และผลักดันให้เกิดกิจกรรม การประชุม หรือสัมมนาที่จะใช้ทรัพยากรผู้สูงอายุอย่างมีคุณค่า

๑๔. นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ อาทิ ผลิตภัณฑ์เพื่อใช้ในการดูแลผู้สูงอายุ

รายนามข้าราชการกระทรวงแรงงาน
ศึกษาดูงานด้านการบริหารจัดการแรงงานผู้สูงอายุของประเทศไทย
โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารแรงงานระดับสูง (นบรส.) รุ่นที่ ๗ ช่วงที่ ๒
ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๐ ณ ประเทศไทย

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ : รศ.ดร.จักษ์ พันธ์ชูเพชร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายการศึกษาต่อเนื่อง
รักษาการผู้อำนวยการสถานการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยนเรศวร
อาจารย์ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายชื่อคณะเดินทางศึกษาดูงาน ณ ประเทศไทย ตามโครงการ ฯ

หัวหน้าคณะเดินทาง : นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ ผู้ตรวจราชการกระทรวงแรงงาน
คณะข้าราชการผู้ร่วมเดินทาง :
กลุ่มที่ ๑ : สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาววัฒนา เจริญยงค์	แรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
๒	นางกัญจนภรณ์ ไชกัล	แรงงานจังหวัดลำปาง
๓	นางสาวสุกัญญา องค์วิเศษไพบูลย์	แรงงานจังหวัดเลย
๔	นางสาวกาญจนาภรณ์ มงคลสีมานนท์	รก.ในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาระบบบริหาร
๕	นางสาวนมิตา วายนต์	แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ
๖	นางศุภลักษณ์ ศรีติรัตน์วรกุล	แรงงานจังหวัดมุกดาหาร
๗	นางสาวสุกัญญา ฅมยา	ผู้อำนวยการกองเศรษฐกิจการแรงงาน
๘	นางพรพกา ศิริบุรี	นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น
๙	นางสุจินดา บุญแ	แรงงานจังหวัดยะลา
๑๐	นางสาวธีรานาฏ ปิยวินท์	แรงงานจังหวัดอ่างทอง

กลุ่มที่ ๒ : กรรมการจัดหางาน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง
๑๑	นายไชยปราการ	พึงไท	จัดหางานจังหวัดสกลนคร
๑๒	นางเบ็ญจมาศ	ธรรมภักดี	จัดหางานจังหวัดเชียงราย
๑๓	นายชูชีพ	ถวิลวิทยานนท์	จัดหางานจังหวัดนครปฐม
๑๔	นางเพ็ญจันทร์	บุญฮก	จัดหางานจังหวัดลำปาง
๑๕	นายสุธรรม	บัวแก้ว	จัดหางานจังหวัดชลบุรี
๑๖	นางอนูวรรณ	แสงประเสริฐ	จัดหางานจังหวัดแพร่
๑๗	นางสาวบุญยวีร์	ไขว้พันธุ์	จัดหางานจังหวัดนครพนม
๑๘	นายอารักษ์	ส่องแสง	จัดหางานจังหวัดมุกดาหาร
๑๙	นายสืบหมื่นชัย	โพธิสินธุ์	จัดหางานจังหวัดเลย
๒๐	นางชวนชม	บัวอนนท์	จัดหางานจังหวัดกระบี่

กลุ่มที่ ๓ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง
๒๑	นายบุญชัย	ศิริสนธิวรรณ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัฒนาผู้ฝึกและผู้ประเมิน
๒๒	นายเสริมสกุล	พจนการุณ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว
๒๓	นายเลอพงษ์	แตงเนียม	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี
๒๔	นางสาวสุวรรณา	อินทสุภา	ผู้อำนวยการกลุ่มงานกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน
๒๕	ว่าที่ ร.อ.สมศักดิ์	เนียมสุวรรณ	ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองความรู้ความสามารถ
๒๖	นายชัยชนะ	เดชแพ	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนนทบุรี
๒๗	นางทิพาพรรณ	ไทยมี	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานฉะเชิงเทรา
๒๘	นางสาวอาภากร	ว่องเขตกร	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ
๒๙	นายมานิตย์	มงคลชื่น	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุดรดิต์
๓๑	นางพรศิริลักษณ์	ผิวสอาด	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมุกดาหาร

กลุ่มที่ ๔ : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง
๓๒	นายสมภพ	มาลีแก้ว	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์
๓๓	นายปรีชา	เจ๊ะสา	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๓๔	นางเจริญพิศ	เอกอรุ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
๓๕	นายสิทธิินิจ	บุญยะส่ง	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสุรินทร์
๓๖	นายศักดิ์ศิลป์	ตุลาธร	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง
๓๗	นายวิสุทธิ	คงสุจริต	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดกระบี่
๓๘	นายสว่าง	วีรกิจบริการ	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
๓๙	นางกรรณารัตน์	อรรจน์สาธิต	ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มตรวจสอบภายใน

กลุ่มที่ ๕ : สำนักงานประกันสังคม

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล		ตำแหน่ง
๔๐	นางสาวดวงกมล	แก้ววิชิต	ประกันสังคมจังหวัดสงขลา
๔๑	นางพจนารถ	สุทธิพร	ประกันสังคมจังหวัดสระแก้ว
๔๒	นายพรเทพ	ศิริไพบูลย์	ประกันสังคมจังหวัดกระบี่
๔๓	นางสาวเสาวทิพย์	บุญศิริ	ประกันสังคมจังหวัดนครศรีธรรมราช
๔๔	นางกิตติพร	มะนอ	ประกันสังคมจังหวัดยะลา
๔๕	นางสาวพรพิไล	มะลอย	ผู้อำนวยการกองบริหารการลงทุน
๔๖	นายน้อย	นราเลิศ	ประกันสังคมจังหวัดอ่างทอง
๔๗	นายรังษี	มีเดช	ประกันสังคมจังหวัดพัทลุง
๔๘	นายสมศักดิ์	คณาประเสริฐกุล	ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค ๑
๔๙	นางสาววัฒนา	เกิดเพชร	ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนา
๕๐	นางรัตนา	ศาสตรเพชร	นักวิชาการแรงงานเชี่ยวชาญ สำนักสิทธิประโยชน์
๕๑	นายสุขสันต์	เจริญทวีโชค	ประกันสังคมจังหวัดเลย