

福利厚生施策の在り方に関する研究会（第4回）議事要旨

1 日時 平成21年10月8日（火）16時00分～17時10分

2 場所 総務省8階第一特別会議室

3 出席者

（有識者）：西久保座長、浅野委員、河本委員、武石委員

（総務省）：笹島人事・恩給局次長、川淵総務課長、三上研究官、山岸参事官、
中澤総務課調査官

4 議事次第

- (1)開会
- (2)第3回研究会の検討結果の確認
- (3)ワーク・ライフ・バランスについて
- (4)民間におけるレクリエーションの動向について
- (5)前回までの研究会における課題について
- (6)福利厚生制度の理念・目的等の整理
- (7)その他
- (8)閉会

5 議事概要

(1) 武石委員から「ワーク・ライフ・バランス（以下、「WLB」という。）の議論の紹介」について説明を行った。

① 武石委員の説明のポイント

- ・ WLBは、政労使により議論がなされ2007年12月に憲章が作られた。
- ・ 民間企業では、WLBについて種々の施策導入がなされてきているが、「福利厚生」としてではなく、人材戦略として行っている面がある。
- ・ WLBは、下から「労働者の意識、社会的なコンセンサス」、「適正な労働条件とか、有給休暇が取りやすい、働きやすい環境」、「選択可能で多様な社内制度の構築」の3層構造となっており、これを一体的に検討すべきところを、制度の構築をもってWLB施策と誤解されがちであるが、公務員についても、制度が整備されているものの同様なのではないかと危惧している。
- ・ 国家公務員育児関連施策は非常に充実しており、取得率も民間に比して高い。また、民間では大企業の一部でしか実施されていないボランティア、自己啓発に関する休暇制度が制定されている。
- ・ 国家公務員の超過勤務削減に関しては、種々の取り組みがなされているが、効果が上

がっていないと感じられることから、WLBを促進する上での1つのポイントとなると思われる。

- ・公務員の介護に関する施策が育児に比して不足しているが民間企業でも介護問題がこれからの重要な課題であると考えている。
- ・民間企業でのWLBは、働き方の見直しに重点がシフトしてきていて、長時間労働の是正（①質的な面での仕事と人をマッチングさせる要員管理の適正化、②時間制約を前提にした業務遂行、③情報の共有化による仕事の効率化）等がWLBの主流になりつつある。
- ・コミュニケーションが最近見直されており、職場のコミュニケーションが悪くなっていて、職場での問題点が話しづらい状況が生まれている等の改善を図るために運動会を復活させた企業もある。
- ・WLBの推進には、マネージャーの役割は非常に重要であり、組織としてマネージャーのマネジメント管理が重要。
- ・WLBの国家公務員にとっての意義は、福利厚生と同様、「人材の確保、定着」、「モチベーションの向上」、「業務効率化の推進」等である。民間でのデータでは、働きやすい職場、非常に効率的にマネジメントしてくれる職場は職員にとってモチベーションに繋がるといふものがあり、国家公務員にとっても重要なことではないか。
- ・公務員が働きすぎると民間も忙しくなるという事例もあり、民間のWLBを阻害している面もあると思われる。公務員がWLBを推進することによって社会全体のWLBが推進されるのではないかという感想を持った。

② 武石委員の説明を踏まえた意見

- ・「民間企業ではWLBを推進するに当たってプロジェクトチームや室を作って対応しているのか。」という質問があり、「経営トップが必要性を認識した結果として、担当室等が作られている。」とのことであった。
- ・国家公務員の場合は、メンタルに関する統計を見ても十分きっかけはできている。勤務時間的な問題や精神的なところまで含めて過剰な負担がかかっているのではないか。事業主から見て「痛みが」計量的に把握できる状態になると、WLBが推進し易くなる。
- ・国家公務員の世界でも活用できるのは、見える化であり、その中に福利厚生制度も関わっているのではないか。

(2) 浅野委員から「民間におけるレクリエーションの取組同行」について説明を行った。

① 浅野委員の説明のポイント

- ・国家公務員のレクリエーションは、人事院規則においては「元気回復的なこと」、「相互の緊密性を高め並びに勤務能率の発揮及び増進」の2つの根本基準がある。
- ・この2つの意義・役割は「個人の活性化」という目的と「個人と部下等の相互の緊密度の向上と勤務能率の増進」するための手段であり、これらをきちっと一体的に連動する両輪として位置付けることは根本に必要である。
- ・民間企業においては、社内行事等職場単位のレクリエーションは少しずつ再評価されていて、「再・創造」が始まっている。併せて、レクリエーションのとらえ方も転換が始まり、広義の意味での「人をrecreateする営み全てをレクリエーションという」に近

づきつつあると感じる。

- ・また、レクリエーションを「単に楽しむ」ということで帰結しがちであるが、「楽しみながら個人や組織のよりよい変容や活力の再創造への手段」としてとらえ、それが強要されてもいいのではないか。

- ・民間企業の福利厚生施策におけるレクリエーションの動向においても、単に目的ではなく手段として行われている。02年から07年の変化の中で「労使の円滑化」は減少というのはあるが、WLBやセーフティーネット機能にしても一番上がっているのは「職場での生産性の向上が」5位から3位になっている等、かなり手段的な要素の活動であることが見えてきている。

- ・民間企業においては、コミュニケーションに対する危機的な面がある中、職場レクリエーションがコミュニケーションの活性化に効果があるかについてアンケート調査したところ、「効果があると思う」が05年、06年の40%前後から08年には72%に、逆に「そうは思わない。」が5割から1割になっている。これは大きな時代の流れの中で職場のレクリエーションがある種的手段性になっていると考えられる。

- ・民間企業のレクリエーションは、概ね「会社」、「共済会」、「労働組合」で行われている。

- ・国家公務員福利厚生基本計画の改定に当たり民間の動向から見えてきた職場のレクリエーションの拡充、拡張ということにおいては、文化・教養・体育等の様々なレクリエーション活動が職員、個人の活力や職場の活力の向上に今後とも大きな意義を持つということの視点はしっかり持つ必要がある。

② 浅野委員の説明を踏まえた意見

- ・「レクリエーションを実施したことによる効果を数値化したものはないか。」との質問があり「数値化したものはおそらくない。」とのことであった。この点について、座長から「民間企業のレクリエーションはわりと景気連動性が強い。それが弱みだと思う。派遣も含め種々の人が職場にいて、賃金が非常に個別化し、成果主義化していることもあり、従来のような一体感が失われている。その中で職場を離れたプライベートな付き合いができるイベントというのは随分風通しが良くなったという報告は各事例ごとの定性的な話はいくつもあるが、データの的に検証している研究はない。」との補足説明があった。

- ・民間企業のレクリエーションはバブルが崩壊し減少しているが、今後復活する時にはもっと若手を中心にボトムアップ型でやれば参加しやすいとか、やり方が変わってきている。会社の資源なり補助を有効利用しながら権限を委譲するような形で、エンパワーメントして行くやり方はあるとの意見があった。

(3) 福利厚生制度の理念・目的の整理

- ・事務局から、研究会の報告書の理念体系を考慮し前回の研究会までの議論を整理した資料を提示した。これについては各委員が持ち帰り、次回の研究会において議論することとなった。

(4) 次回は11月12日(木)16時から開催する旨の連絡を行い閉会した。

以上

なお、以上の内容は、事務局である総務省人事・恩給局福利・厚生制度担当の責任において作成した速報版であり、事後修正の可能性がある