

福利厚生施策の在り方に関する研究会
(第7回)

議 事 次 第

平成 22 年 2 月 2 日
14:00～16:00
総務省 5 階第 4 特別議室

1. 開会
2. 第6回研究会の検討結果の確認
3. 研究会報告書について
4. その他
5. 閉会

(配布資料)

- 資料1：福利厚生施策に在り方に関する研究会報告書の構成（案）
資料2：福利厚生施策に関する意見の提出について（公務員労働組合連絡会）

構成

(第6回案)

I はじめに

II 福利厚生を取り巻く現状

1 社会的背景

- (1) 人口減少、人口構造変化
- (2) 社会保障給付の増大

2 国家公務員を取り巻く状況

- (1) 行政組織の見直しや定員削減
- (2) 公務員制度改革などの動き
- (3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- (4) 国家公務員に対する国民の意識

3 国家公務員と民間就労者の勤務状況

- (1) 業務量の増加・多様化等に伴う長時間勤務
- (2) 心を病む職員の増加
- (3) 新卒者における就職の意識動向
 - ① 国家公務員採用試験申込者の減少
 - ② 大学生が就職志望の会社を選択する際のポイント
- (4) 離職の状況
- (5) 職場環境の変化が職員に与える影響
 - ① 労働者の事業主に対する信頼感の変化
 - ② 職場のコミュニケーションの希薄化

III 国家公務員における福利厚生施策の現状

1 福利厚生施策の実施体制

2 福利厚生施策を推進する上での課題

- (1) 健康の保持増進
 - ① 生活習慣病対策
 - ② 心の健康づくり
 - ③ 長時間勤務者の健康管理
 - ④ カウンセリング制度の推進
- (2) レクリエーション活動の推進

3 メンタルヘルスに関する取り組み

4 レクリエーションに関する取り組み

IV 民間における福利厚生施策の取組状況

1 福利厚生の目的

- (1) 福利厚生制度の目的
- (2) 労使のニーズの変化

2 1人当たりの福利厚生費及び福利厚生経費の推移

- (1) 1人当たりの福利厚生費(大企業)
- (2) 福利厚生費の推移
- (3) 法定外福利費の推移(P)

3 メンタルヘルスに関する取り組み

- (1) 「心の健康づくり計画の立案・策定及びその内容」状況
- (2) メンタルヘルス施策の対策状況
 - ① メンタルヘルスクア教育の状況
 - ② ストレス要因の把握、改善策の実施及び相談体制の確立
- (3) メンタルヘルスクアの推進に当たっての留意事項

4 レクリエーションに関する取り組み

- (1) 取組動向の変化
- (2) 職場レクリエーションへの期待
- (3) レクリエーションの取組動向

5 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

- (1) ワーク・ライフ・バランスに対する企業の意識
- (2) 働き方の見直しに重点をシフト
 - ① 要因管理の適正化(仕事と人のマッチング)
 - ② 時間制約を前提にした業務遂行
 - ③ 業務管理の改善
 - ④ マネージャーの役割の重要性認識

6 国家公務員1人当たりの福利厚生費(参考)

V 国家公務員の福利厚生施策の在り方

1 問題意識、基本的考え方

2 福利厚生施策の今後の在り方

【総論】

【各論】

- (1) メンタルヘルス対策
- (2) レクリエーション
- (3) その他
 - ・育児・介護
 - ・自己啓発

(第7回案)

I はじめに

II 福利厚生を取り巻く現状

1 社会的背景

- (1) 人口減少、人口構造変化
- (2) 社会保障給付の増大
- (3) 労働市場の変化
 - ① 高齢雇用者の増加
 - ② 非正規雇用者の増加

2 国家公務員を取り巻く状況

- (1) 行政組織の見直しや定員削減
- (2) 公務員制度改革などの動き
- (3) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
- (4) 国家公務員に対する国民の意識

3 国家公務員と民間就労者の勤務状況

- (1) 業務量の増加・多様化等に伴う長時間勤務
- (2) 心を病む職員の増加
- (3) 新卒者における就職の意識動向
 - ① 国家公務員採用試験申込者の減少
 - ② 大学生が就職志望の会社を選択する際のポイント
- (4) 離職の状況
- (5) 職場環境の変化が職員に与える影響
 - ① 労働者の事業主に対する信頼感の変化
 - ② 職場のコミュニケーションの希薄化

III 国家公務員における福利厚生施策の現状

1 福利厚生施策の実施体制

- (1) 福利厚生関係諸施策の全体像
- (2-1) 国家公務員法上の体系
- (2-2) 国家公務員法と国家公務員福利厚生基本計画の関係
- (3) 国家公務員共済組合法
- (4) 国家公務員宿舎法

2 福利厚生基本計画その他福利厚生施策の推進状況

- (1) 福利厚生基本計画
 - ① 健康
 - i 生活習慣病対策
 - ii 喫煙対策
 - iii メンタルヘルス対策(心の健康づくり)
 - iv 超過勤務を行う職員の健康管理
 - ② 安全管理
 - ③ レクリエーション
 - ④ その他福利厚生制度にあたっての重要事項
 - i カウンセリング制度の推進
 - ii 職員の生活設計の支援
 - iii 厚生施設の整備
- (2) その他福利厚生施策
 - ① 育児・介護
 - ② 自己啓発

3 福利厚生基本計画を推進する上での各府省における問題意識

- (1) 健康の保持増進
 - ① 生活習慣病対策
 - ② 心の健康づくり
 - ③ 長時間勤務者の健康管理
- (2) 安全管理
- (3) レクリエーション活動の推進
- (4) カウンセリング制度の推進

IV 民間における福利厚生施策の取組状況

1 福利厚生の目的

- (1) 福利厚生制度の目的
- (2) 労使のニーズの変化

2 1人当たりの福利厚生費及び福利厚生経費の推移

- (1) 1人当たりの福利厚生費(大企業)
- (2) 福利厚生費の推移
- (3) 法定外福利費の推移(P)

3 健康の保持・増進に関する取り組み

- (1) 健康づくり対策
- (2) メンタルヘルス対策に関する取り組み
 - ① メンタルヘルスクアを推進するための教育研修・情報提供
 - ② 職場環境等の把握と改善
 - ③ メンタルヘルス不調者への気づきと対応(相談体制の確立)
 - ④ 職場復帰支援

4 コミュニケーションの活性化とレクリエーションに関する取り組み

- (1) 取組動向の変化
- (2) 職場レクリエーションへの期待
- (3) レクリエーションの取組動向

5 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み

- (1) ワーク・ライフ・バランスに対する企業の意識
- (2) 働き方の見直しに重点をシフト
 - ① 要因管理の適正化(仕事と人のマッチング)
 - ② 時間制約を前提にした業務遂行
 - ③ 業務管理の改善
 - ④ マネージャーの役割の重要性認識

6 自己啓発に関する取り組み

- (1) 自己啓発の実施状況
- (2) 自己啓発の問題点

7 民間と対比させた国家公務員1人当たりの福利厚生費(参考)

V 国家公務員の福利厚生施策の在り方

1 理念・目的

2 福利厚生施策の今後の在り方

【総論】

- (1) 組織トップのリーダーシップ
- (2) 国民の理解
- (3) 職員のニーズの把握
- (4) 実施状況や施策の有効性のフォローアップ
- (5) 関係省庁、共済組合の連携強化

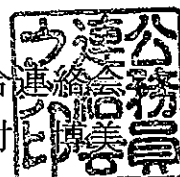
【各論】

- (1-1) メンタルヘルス対策
- (1-2) 生活習慣病等に対する健康対策
- (2) 育児・介護支援
- (3) 自己啓発
- (4) コミュニケーションの活性化とレクリエーション
- (5) その他

2010年1月21日

福利厚生施策の在り方に関する研究会
座長 西久保 浩二 様

公務員労働組合
議長 棚村



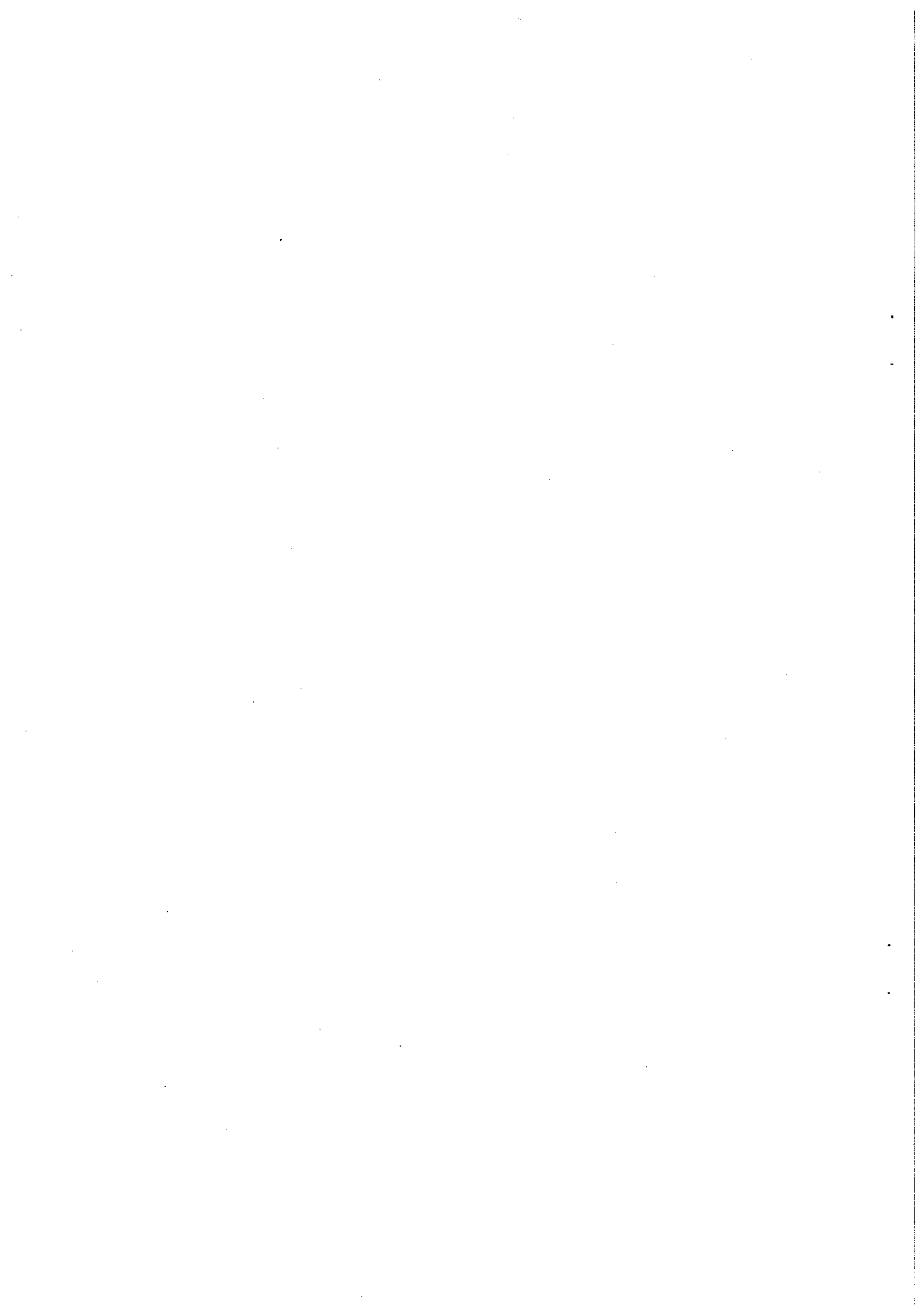
福利厚生施策に関する意見の提出について

貴研究会における福利厚生施策についての精力的なご検討に敬意を表します。

貴研究会におかれては、本年度内にも報告書を取りまとめるとのことであり、報告後は、総務省においてその内容を国家公務員の福利厚生基本計画の改定やメンタルヘルス対策などの具体的施策の検討をはじめとした福利厚生施策の改善や充実に活用していくこととなります。

公務員連絡会は、福利厚生施策について、給与や勤務時間などに優るとも劣らない重要な勤務条件であり、労使の交渉・協議に基づいて企画・運営がなされるべきものと考えています。また、福利厚生施策を充実・強化することが、良好な勤務環境と生活条件の確保を通じて、職員の働き甲斐を増進し、公務能率や行政サービスの向上に大きく貢献することは明らかです。

以上を踏まえ、別添の「福利厚生施策に関する公務員連絡会の意見」を提出しますので、貴研究会におかれましては、報告書の取りまとめに当たり、十分に反映されるよう要請します。



(別添)

福利厚生施策に関する公務員連絡会の意見

1. はじめに

国家公務員の福利厚生施策は、国家公務員法第73条の規定に基づいて定められている国家公務員福利厚生基本計画により実施されているが、民間企業において福利厚生として位置づけられる法定福利費及び法定外福利費の支出で賄われる事業等に相当する、各府省共済組合及び同連合会が実施する短期給付事業、福祉事業や財務省が所管する公務員宿舍の提供も含まれるものと考えられる。

したがって、福利厚生施策の検討に当たってはこれらすべての施策や事業について検証を行い、あるべき施策等を検討する必要があるが、今回は、当面の検討事項として、基本計画に基づく福利厚生施策について、考え方の骨格や具体的改善事項を取りまとめることとし、共済組合等の事業及び公務員宿舍政策として別途検討を行う必要があることを指摘するに止めることとする。なお、鹿児島他編の「逐条国家公務員法」(1988年、学陽書房)では、国公法第73条第1項第5号の「厚生」について、「一般に福利厚生といわれるものと同義であり、給与、勤務時間などの基本的な勤務条件以外の事項で、職員の経済的、精神的生活の向上に役立つ施策、活動などを指すと解されている」(P.585)と説明している。

総務省に設置されている「福利厚生施策の在り方に関する研究会」は、2009年度内に今後の国家公務員の福利厚生施策の理念・目的、具体的内容等について報告を行い、その後、新たにメンタルヘルス対策に係る研究会が設置されるほか、国家公務員福利厚生基本計画及び計画に基づく具体的施策の見直しが予定されている。

以上を踏まえ、当面、研究会報告に向けて、公務員連絡会の福利厚生施策に関する基本的考え方の骨格や喫緊に対策が求められる改善事項について、公務員連絡会として、以下の通り、一定の整理を行ったものである。

2. 基本的考え方の骨格

(1) 福利厚生の範囲と不十分な福利厚生経費

国公法第73条には「能率増進計画」として、「研修」「保健」「レクリエーション」「安全保持」「厚生」について「計画を樹立し、これが実施に努めなければならない」と規定され、人事院の権限とされている「研修」以外の事項について、「国家公務員福利厚生基本計画」が定められているほか、その運用については総務省人事・恩給局

長が「指針」を定めており、総務省の「調整及び監視」の下、これら計画及び指針に基づき各府省において具体的な施策が実施されている。

ところで、これら国家公務員の福利厚生に要する費用については、各府省共通に「福利厚生経費」として計上されてきたが、2008年に当時の与党である自由民主党の「無駄遣い撲滅プロジェクトチーム」の指摘などもあり、レクリエーション経費については要求しないこととされ、現在に至っている。

(注1) 2008年度予算では517円。福利厚生経費総額は職員1人当たり6,135円。2009年度は健康診断のみで5,417円。2010年度概算要求額5,897円うち一般健康診断3,884円。

保健から厚生まで相当幅のある福利厚生施策について、この程度の予算しか充当されていない実態には問題があると言わざるを得ない。

(2) 福利厚生施策は勤務条件であるほか能率向上に重要な役割

さて、福利厚生施策は勤務における安全確保など職員の勤務環境を整えるとともに、生活支援・保障をも視野に入れており、必要な施策と適切な水準の確保が求められるという意味で、給与や勤務時間などのように直接的なものではないとしても、人材の確保と定着にも有効な役割を果たす重要な勤務条件として位置づけられる必要がある。

また、福利厚生施策は勤務条件としての意義を有するのみならず、組織への帰属意識と職場の仲間との連帯感を涵養、増進することにより、職員のモラルを向上させ、勤務能率の向上にも資するという、公務・公共サービスの能率的、効率的提供を保障する上でも重要な役割を果たしている。

(3) 福利厚生基本計画の策定、実施は労使交渉・協議が前提

福利厚生は勤務条件であることから交渉事項であり、労働組合との交渉・協議に基づいて計画が策定され、実施されなければならない。職員のニーズを踏まえる必要があることから、労使の話し合いは重要である。また、重要な勤務条件であるとともに、公務・公共サービスの能率的、効率的提供を保障するという意味でも、使用者側が責任を持って確実に実施する必要がある。

(4) 予算拡充による民間実態との総体的均衡に配慮する必要

したがって、その検討に当たっては、これらの重要性を踏まえ、効率的、効果的な実施を前提としつつも、あまりにも貧弱な予算計上を鑑みるに、その拡充こそが何よりも求められるところである。

福利厚生施策を拡充する場合、国民の理解を得る観点のみならず、公務員に適切な福利厚生水準を保障する意味でも、その具体的施策の種類や水準については、給与や勤務時間等と同様に民間の実施状況を踏まえることが基本と考えられる。ただし、給

与や勤務時間と異なって、福利厚生施策は官民それぞれにおける歴史的経緯や制度上の違いが存在していることから、総体的均衡に配慮することとし、公務における施策内容を情報公開することを通じて、国民の理解を得ることが適当と考えられる。

(5) 具体的施策は現状の問題点把握と職員の意見に基づく必要

充実・改善すべき事項の選択に当たっては、現状の問題点（予算不足により設備、水準、適用範囲等が民間と比べて見劣りする事業、措置されているにもかかわらず活用されていない事業や効果が上がっていない事業、事項としては取り上げられているにもかかわらず具体策が講じられていない事項等を検証）と職員のニーズや希望を把握することが重要である。とりわけ後者については、労働組合や職場の意見を十分に聞くことによって、ニーズ等に応えた的確な事業を効果的に実施することが基本でなければならない。このことを前提として、初めて、業務内容や職場環境に合致した健康安全の確保に加え、職員個々の属性やライフステージ等に基づく多様なニーズ等に応えうる具体的施策の実施が可能となる。

(6) 個別課題ではメンタルヘルス対策等及びレクリエーションの再構築が重要

個別課題では、急増しているメンタルヘルス不調の防止とそれによる長期病欠対策（職場復帰対策を含む）の強化が喫緊の課題であり、必要な予算を確保し、外部の専門家の協力・支援も活用しながら、組織・職場全体で取り組むことが重要である。

とくに防止対策については、超過勤務の縮減がなによりも重要であり、政府全体として実効性のある超過勤務縮減対策に本気で取り組まなければならない。IT機器を活用した厳格な勤務時間管理や罰則付の超過勤務時間の上限規制を直ちに導入すべきである。

レクリエーションについては、民間における再評価の動向も踏まえ、職場における良好な人間関係の構築による働きやすい職場作りと、それによる集団的パフォーマンスの向上、さらにはメンタルヘルス不調防止にも資する重要な施策と位置づけ理論的に再構築することにより、改めて積極的に推進できるような、予算を復活、拡充する必要がある。

(7) ワーク・ライフ・バランス、両立支援としても重要

ワーク・ライフ・バランスの確保、両立支援策も福利厚生施策として重要な意義を持つことから、法改正の検討を含めて、新たに福利厚生基本計画において位置づける必要がある。

公務においては育児休業、介護休暇等の両立支援に関わる具体的施策が、民間と比べ、制度上は相対的に整備されているが、十分に活用されていないのが実態である。したがって、これらの施策に加えて、各種の休暇等が一層活用されるようにするとと

もに、実効ある超勤抑制を図るため、福利厚生施策の検討の中で、問題点の把握とその改善など環境整備を行う必要がある。

(8) 実施主体等の連携等と総務省人事・恩給局の総合調整機能の強化

福利厚生施策として括られる事業の企画・調整、実施主体が総務省人事・恩給局、財務省、人事院、各府省、各府省共済組合・同連合会となっていることから、これらの組織間の連携・調整、経験・意見交換等を行うことによって中央人事行政機関（総務省人事・恩給局）による総合調整機能を強化することも重要な課題である。連携・調整を密に行うことにより、少ない資源をより有効に活用できることに加えて、経験の交流、意見交換により施策の改善がよりの確に行われ、効果的施策の導入・実施が促進されると考えられる。

3. 喫緊に改善を求める事項

（ゴシック記載項目は「国家公務員福利厚生基本計画」による。ただし◎は新規。）

○健康の保持増進

1 生活習慣病対策

- ・ 定期健康診断について、以下の通り、充実すること。
 - ① 検査項目の拡充（女性ガンを含むガン検診の充実）
 - ② 受診対象年齢の引下げ（血中脂質検査、心電図検査、血糖検査を当面35歳以上にする）

2 心の健康づくり

- ・ 超過勤務の縮減をはじめとした労働負荷・ストレスの軽減と人間関係の円滑化等職場環境の改善が重要であるとの認識に基づいた取組みを推進すること。
- ・ 厚生労働省の「心の健康作りのための指針」を参考に政府として国家公務員の心の健康作りに係る基本的計画を作成し、関係機関の連携の下、総合的、体系的に推進できる体制を構築すること。
- ・ 発病予防、早期発見、相談、受診・治療、復職支援等の各局面別に、具体的対策を講じること。その際、一般職員及び管理職員に対する啓発・教育・研修の実施、組織の内外におけるカウンセリング制度の整備、職員個人及び職場におけるストレス要因の把握と改善措置などを重視すること。

（注2）厚生労働省「心の健康づくり計画の策定」における「4つのケア」：①労働者自身による「セルフケア」②管理監督者による「ラインによるケア」③事業場内の健康管理担当者による「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」④事業場外の専門家による「事業場外資源によるケア」を踏まえた対応が求められる。）

- ・ いわゆる「メンタルヘルスシート」などによる自己チェックに加えて、専門機関を活用したメンタルヘルスカウンセリング、健康診断等を実施すること。

- ・ 復職支援について、試し出勤を含む復職プログラムの作成、外部を含む専門的人材の確保・育成を図ること。

(注3) 実施状況を点検した上で、具体的改善事項を精査する必要があるが、H19年度の実施状況を見ると、「専門機関の利用促進」41.9%、「体系的な教育」17~34%程度、「円滑な職場復帰の支援と再発防止」14~26%が相当見劣りしている。

◎ワーク・ライフ・バランスの確保（新規）

- ・ 超過勤務を着実に縮減できるよう実効性のある措置を講じること（「国家公務員の労働時間短縮対策について」で実施）。
- ・ 必要な育児休業・各種休暇等の活用・取得を促進するため、男性職員に対する各種制度の周知・啓発、管理者及び実務担当者による積極的な制度活用の奨励などの環境整備を行うこと。
- ・ 育児を支援するため、一時託児（ベビーシッター・保育所）の利用支援、庁舎内保育所の設置等を実施すること。
- ・ 育児・介護など両立支援サービスに関して必要な情報をいつでも入手できるようにすることなど、情報提供事業を充実・強化すること。
- ・ 勤務条件の改善としてリフレッシュ休暇（10年、20年、30年など）を新たに付与することとし、その際、福利厚生施策として職員に対する財政的支援を行うこと。

○その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項

1 カウンセリング制度

- ・ メンタルヘルス不調への対応を含めて、全府省及び地方出先機関に勤務する職員も適時に利用できるよう、組織外の専門機関の活用を含めて、直ちに整備すること。

2 職員の生活設計の支援

- ・ 生涯にわたる生活設計支援のための施策（冊子・DVD等の配布・貸出、セミナー開催等）を充実すること。

(注4) 地方公務員の取組みに比べて遅れており、H17年度の講習会実施率も29%に止まっている。

以 上

