

福利厚生施策の在り方に関する研究会
(第3回)

議 事 次 第

平成 21 年 9 月 8 日
10:00～12:00
総務省 11 階第 1101 会議室

1. 開会
2. 第2回研究会の検討結果の確認
3. 国家公務員の福利厚生制度の理念・目的
4. その他
5. 閉会

(配布資料)

- 資料1 国家公務員福利厚生施策の基本的な考え方に関する検討メモ
(たたき台)
- 資料2 国家公務員福利厚生基本計画の改正の変遷
- 資料3 民間における福利厚生の変遷(前回再掲(抜粋))(河本委員)

国家公務員福利厚生施策の基本的考え方に関する検討メモ (たたき台)

I 福利厚生施策全般に対する基本的理念（趣旨・目的等）

○ 民間における福利厚生制度の趣旨・目的としては以下のようなものが掲げられているが、今後の福利厚生施策においては、どの要素が特に重視され、基本的理念の全体像はどのように構成されるか。

- 従業員の定着性の維持・向上
- 従業員の勤労モラルの維持向上
- 職場での生産性の維持・向上
- 従業員の安心感の提供（セーフティーネット）
- 従業員の家庭生活の安定
- 人材の育成
- 会社に対する貢献へのインセンティブ
- 労使関係の円滑化
- 優秀な人材の中途・新卒従業員の採用
- 従業員同士の一体感の形成

等

○ 国家公務員の福利厚生施策についても、ベースは上記の民間の場合と同様と考えてよいか。その際、国の場合には以下のような特徴があることを踏まえ、上記の理念を軌道修正すべき点はあるか。

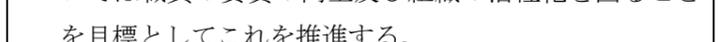
1. 関連する制度を所管する機関や実際に施策を実施する機関が複数あり、それぞれ役割分担している。（総務省、人事院、各府省、財務省、共済組合）
2. 住宅関係施策のように、民間企業では福利厚生施策と整理されているが、国では福利厚生とは別個の法体系で管理・運用されているものがある。（国の場合、宿舎は国有財産管理の一部。）
3. 国費の支出を伴う施策については、国民の理解が得られるものであることが必要。

II 福利厚生施策を企画立案・実施する上での基本方針

○ 国家公務員の福利厚生施策について、どのような方針で企画立案・実施すべきか。例えば、以下のような視点はどうか。

1. 職員の勤務能率を發揮・増進するための福利厚生施策
2. 社会経済情勢の変化、民間の動向を踏まえた福利厚生施策
3. 国民の理解を得られる適正な福利厚生施策
4. 職員のニーズを踏まえた福利厚生施策

国家公務員福利厚生基本計画の改正の変遷

| 第1次（平成3年3月20日 決定） | 第2次（平成8年3月22日 決定） | 第3次（平成12年12月8日 決定） | 第4次（平成18年3月17日 決定） |
|--|--|---|--|
| <p>はじめに</p> <p>近年、高齢化社会の進行、ストレス要因の増加、余暇の拡大等、社会経済情勢が大きく変化する中で、福利厚生施策の重要性が一層高まりつつある。</p> <p>特に、高齢化社会の進行は、成人病の増加等疾病構造の変化をもたらすとともに、健康で豊かな老後を迎えるための生活設計の重要性を高めつつある。また、仕事の高密度化やOA化の進展が、<u>職員の疲労やストレスを一層蓄積させている一方、週休二日制の進展等に伴う余暇の拡大は、社会的価値観の変化をもたらし、ゆとりある生活を重視する傾向を生み出している。</u></p> <p>このような中で、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、勤務能率を増進するとともに、活力ある行政の基盤となるものであることにかんがみ、本計画において福利厚生施策を推進するに当たっての基本的な方針を示すものである。</p> <p>第1 総則</p> <p>1 計画の趣旨及び目的</p> <p>この計画は、国家公務員法第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進計画を定めるものであり、福利厚生施策の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の福利厚生の充実を図ることを目的とする。</p> <p>2 福利厚生施策の目標</p> <p>国家公務員の福利厚生施策は、職員の健康の保持増進、<u>職務上の安全の確保、レクリエーション活動の推進及び生活のゆとりの向上</u>を図ることを通じて、職員の勤務意欲及び勤務能率を増進し、ひいては職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進する。</p> | <p>はじめに</p> <p>近年、<u>高齢化社会</u>の進行、ストレス要因の増加、余暇の拡大等、社会経済情勢が大きく変化する中で、福利厚生施策の重要性が一層<u>高まりつつある。</u></p> <p>特に、<u>高齢化社会の進行は、成人病</u>の増加等疾病構造の変化をもたらすとともに、健康で豊かな老後を迎えるための生活設計の重要性を高めつつある。また、仕事の高密度化やOA化の進展が職員の疲労やストレスを一層蓄積させている一方、<u>完全週休二日制の実施に伴う余暇の拡大は、社会的価値観の変化をもたらし、ゆとりある生活を重視する傾向を生み出している。</u></p> <p>このような中で、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、勤務能率を増進するとともに、活力ある行政の基盤となるものであることにかんがみ、本計画において福利厚生施策を推進するに当たっての基本的な方針を示すものである。</p> <p>第1 総則</p> <p>1 計画の趣旨及び目的</p> <p>この計画は、国家公務員法第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進計画を定めるものであり、福利厚生施策の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の福利厚生の充実を図ることを目的とする。</p> <p>2 福利厚生施策の目標</p> <p>国家公務員の福利厚生施策は、職員の健康の保持増進、<u>安全管理、レクリエーション活動の推進及び生活のゆとりの向上</u>を図ることを通じて、職員の勤務意欲及び勤務能率を増進し、ひいては職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進する。</p> | <p>はじめに</p> <p>近年、<u>少子・高齢社会</u>の進行、ストレス要因の増加、余暇の拡大等、社会経済情勢が大きく変化する中で、<u>職員のニーズ等に対応した福利厚生施策を推進していくことの重要性が一層高まっている。</u></p> <p>特に、<u>高齢社会の進行は、生活様式の変化と相まって生活習慣病</u>の増加等疾病構造の変化をもたらすとともに、健康で豊かな老後を迎えるための生活設計の重要性を高めつつある。また、<u>仕事の高密度化やOA化の進展が職員の疲労やストレスを一層蓄積させている一方、週休二日制の定着による余暇の拡大は、社会的価値観の変化をもたらし、ゆとりある生活を重視する傾向を生み出している。</u></p> <p>このような中で、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、勤務能率を増進するとともに、活力ある行政の基盤となるものであることにかんがみ、本計画において福利厚生施策を推進するに当たっての基本的な方針を示すものである。</p> <p>第1 総則</p> <p>1 計画の趣旨及び目的</p> <p>この計画は、国家公務員法第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進計画を定めるものであり、福利厚生施策の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の福利厚生の充実を図ることを目的とする。</p> <p>2 福利厚生施策の目標</p> <p>国家公務員の福利厚生施策は、職員の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の推進及び<u>生活のゆとりの向上</u>を図ることを通じて、職員の勤務意欲及び勤務能率を増進し、ひいては職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進する。</p> | <p>はじめに</p> <p>近年、少子・高齢社会の進行、<u>国際化・情報化の進展</u>、ストレス要因の増加等、社会経済情勢が大きく変化する中で、職員のニーズ等に対応した福利厚生施策を推進していくことの重要性が一層高まっている。</p> <p>特に、<u>高齢社会の進行や生活習慣病等の増加は、健康の保持増進及び健康で豊かな老後を迎えるための生活設計の重要性を高めている。</u></p> <p>また、<u>職場環境の変化、海外派遣の増大等に伴う職務内容の多様化・複雑化等により、職員が疲労やストレスを一層蓄積させている。このため、業務の合理化及び効率化により生じた余暇の活用は、職員が安心して良質な生活を送るための重要な要素となっている。</u></p> <p>このような中で、職員の心身の健康を確保し、生きがいある充実した生活の実現を図ることが、勤務能率を増進するとともに、活力ある行政の基盤ともなるものであることにかんがみ、本計画において福利厚生施策を推進するに当たっての基本的な方針を示すものである。</p> <p>第1 総則</p> <p>1 計画の趣旨及び目的</p> <p>この計画は、国家公務員法第73条第1項において内閣総理大臣が定めることとされている能率増進計画を定めるものであり、福利厚生施策の推進に関する基本方針を示すことにより、職員の福利厚生の充実を図ることを目的とする。</p> <p>2 福利厚生施策の目標</p> <p>国家公務員の福利厚生施策は、職員の健康の保持増進、安全管理、レクリエーション活動の推進等を図ることを通じて、職員の勤務意欲及び勤務能率を増進し、ひいては職員の資質の向上及び組織の活性化を図ることを目標としてこれを推進する。</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p>3 福利厚生施策の推進体制 各省各庁の長においては、この計画の方針を各々の福利厚生施策に反映し、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて施策の一体的な推進に努めるものとする。</p> <p>4 計画のフォローアップ 内閣総理大臣は、毎年度における本計画の実施状況について取りまとめるものとする。</p> <p>第2 健康の保持増進対策 職員の疾病の発生を予防するとともに、その健康を積極的に維持・増進し、職員の生涯にわたる健康な生活を実現するため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。</p> <p>1 成人病対策 高齢化社会の進行、食生活の変化等に伴い、<u>心疾患、脳血管疾患、糖尿病等の成人病に係る対策が重要な課題となっているが、成人病を予防するためには、職員が定期健康診断の結果を有効に活用するとともに、若年期から継続して適切な運動を行い、健全な食生活を維持することが必要となる。このため、定期健康診断の充実及び結果の活用の促進、健康づくりのための教育・指導の充実、成人病の予防に関する理解と知識の普及等に留意しつつ、職員の成人病対策を推進する。</u></p> | <p>3 福利厚生施策の推進体制 各省各庁の長は、この計画の方針を各々の福利厚生施策に反映し、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて<u>施策の一体的な推進</u>に努めるものとする。</p> <p>4 計画のフォローアップ 内閣総理大臣は、毎年度における本計画の実施状況について取りまとめるものとする。</p> <p>第2 健康の保持増進 職員の疾病の発生を予防するとともに、その健康を積極的に維持・増進し、職員の生涯にわたる健康な生活を実現するため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。</p> <p>1 成人病対策 <u>高齢化社会</u>の進行、食生活の変化等に伴い、<u>がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の成人病に係る対策が重要な課題となっているが、成人病を予防するためには、職員が定期健康診断の結果を有効に活用するとともに、若年期から継続して適切な運動を行い、健全な食生活を維持することが必要となる。このため、定期健康診断の充実及び結果の活用の促進、健康づくりのための教育・指導の充実、成人病の予防に関する理解と知識の普及等に留意しつつ、職員の成人病対策を推進する。</u></p> | <p>3 福利厚生施策の推進体制 各省各庁の長は、この計画の方針を各々の福利厚生施策に反映し、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて<u>職員のニーズ等に対応した福利厚生施策の一体的な推進に強めるとともに、共済組合との連携の強化を図ることにより、福利厚生施策の効果的な実施</u>に努めるものとする。</p> <p>4 計画のフォローアップ 内閣総理大臣は、毎年度における本計画の実施状況について取りまとめるものとする。</p> <p>第2 健康の保持増進 職員の疾病の発生を予防するとともに、その健康を積極的に維持・増進し、職員の生涯にわたる健康な生活を実現するため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。</p> <p>1 生活習慣病対策 <u>高齢社会</u>の進行、食生活の変化等に伴い、がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の<u>生活習慣病</u>に係る対策が重要な課題となっているが、<u>生活習慣病を予防するためには、職員が定期健康診断の結果を有効に活用し、適切な運動を行い、健全な食生活に心がけるなどの生活習慣を維持することが必要となる。このため、定期健康診断の充実及びその結果に基づく保健指導の徹底、健康づくりのための教育等充実、生活習慣病の予防に関する理解と知識の普及等に留意しつつ、職員の生活習慣病対策を推進する。</u></p> | <p>3 福利厚生施策の推進体制 各省各庁の長は、この計画の方針を各々の福利厚生施策に反映し、各省庁厚生担当課長会議等における連絡・調整を通じて職員のニーズ等に対応した福利厚生施策の一体的な推進に努めるとともに、共済組合との連携強化やアウトソーシング等の推進を図ることにより、<u>民間との均衡を考慮しつつ、福利厚生施策の効率的かつ効果的な実施</u>に努めるものとする。</p> <p>4 計画のフォローアップ 内閣総理大臣は、毎年度における本計画の実施状況について取りまとめるものとする。</p> <p>第2 健康の保持増進 <u>職員の心身の健康の保持増進の重要性について積極的な普及啓発を図り、疾病の発生を予防することにより、職員の生涯にわたる心身ともに健康な生活を実現する。</u> <u>このため、次の事項に重点を置いて職員の健康の保持増進対策を推進する。</u></p> <p>1 生活習慣病対策 高齢社会の進行、食生活の変化等に伴い、がん、心臓病、脳卒中、糖尿病等の生活習慣病に係る対策が重要な課題となっている。生活習慣病を予防するためには、適切な運動を行い、健全な食生活に心がけるなどの生活習慣を維持するとともに、職員が定期健康診断の結果を有効に活用し、<u>自らの生活の改善に努めることが重要となる。</u> <u>このため、健康づくりのための教育等の充実、生活習慣病の予防に関する理解と知識の普及等を行い、定期健康診断の充実及びその結果に基づく保健指導の徹底に留意しつつ職員の生活習慣病対策を推進する。</u></p> <p>2 喫煙対策 <u>喫煙が健康に与える影響及び受動喫煙の危険性を踏まえ、生活習慣病等を予防する上で喫煙対策は重要な課題となっている。このため職場における受動喫煙防止対策の徹底を図るほか、職員に対する喫煙と健康に関する正しい知識の普及や禁煙希望者に対する禁煙支援を推進する。</u></p> |
|--|---|---|--|

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>2 <u>精神衛生対策</u> 職務内容・職場環境の変化等に伴い、職員のストレス要因が増加する傾向にあることにかんがみ、<u>精神衛生に関する理解と知識の普及、職場不適應の予防及び早期発見等に留意しつつ、職員の精神衛生対策を推進する。</u></p> <p>3 <u>業務等に応じた健康管理対策</u> 職場のO A化の進展、業務量の増加、単身赴任の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化する傾向にあり、このような多様な業務等に対応して適切な健康管理対策を実施することが必要となる。このため、V D T作業従事職員の<u>健康管理対策</u>、<u>超過勤務に係る健康管理対策</u>、<u>健康に有害な業務に従事する者の健康管理対策等</u>に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。</p> <p>4 <u>職場の環境衛生の確保</u> 職員の心身の健康を維持し、勤務能率を推進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることにかんがみ、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ職場の環境衛生対策を推進する。</p> <p>第3 <u>職場の安全確保</u> 職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするた</p> | <p>2 <u>メンタルヘルス対策</u> 職務内容・職場環境の変化等に伴い、職員のストレス要因が増加する傾向にあることにかんがみ、<u>メンタルヘルスに関する理解と知識の普及、職場不適應の予防及び早期発見等に留意しつつ、職員のメンタルヘルス対策を推進する。</u></p> <p>3 <u>業務等に応じた健康管理対策</u> 職場のO A化の進展、業務量の増加、単身赴任の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化する傾向にあり、このような多様な業務等に対応して適切な健康管理対策を実施することが必要となる。このため、V D T作業従事職員の<u>健康管理</u>、<u>超過勤務に係る健康管理</u>、<u>健康に有害な業務に従事する者の健康管理</u>、<u>単身赴任者の健康管理等</u>に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。</p> <p>4 <u>職場の環境衛生対策</u> 職員の心身の健康を維持し、勤務能率を推進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることにかんがみ、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ、<u>職場の環境衛生対策を推進する。</u></p> <p>第3 <u>安全管理</u> 職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするた</p> | <p>2 <u>メンタルヘルス対策</u> 職務内容・職場環境の変化等に伴い、職員のストレス要因の<u>増加</u>にかんがみ、メンタルヘルスに関する理解と知識の普及、<u>増加傾向にある自殺の防止・職場不適應の予防及び早期発見</u>、<u>状態に応じた適切な措置等に留意しつつ、複数省庁での共同利用できる相談体制の検討等</u>、<u>職員のメンタルヘル対策を推進する。</u></p> <p>3 <u>業務等に応じた健康管理対策</u> 職場のO A化の進展、業務量の増加、単身赴任の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化する傾向にあり、このような多様な業務等に対応した適切な健康管理対策を実施することが必要となる。このため、V D T作業に<u>従事する</u>職員の<u>健康管理</u>、<u>超過勤務を行う職員の健康管理</u>、<u>単身赴任者の健康管理</u>、<u>健康に有害な業務に従事する職員</u>に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。</p> <p>4 <u>職場の環境衛生対策</u> 職員の心身の健康を維持し、勤務能率を推進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることにかんがみ、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ、<u>職場における喫煙対策の推進等</u>職場の環境衛生対策を推進する。</p> <p>第3 <u>安全管理</u> 職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするた</p> | <p>3 <u>心の健康づくり</u> <u>職場環境の変化、職務内容の多様化・複雑化に伴う職員のストレス要因の増加にかんがみ、職員一人ひとりの心の健康の保持増進、心が不健康な状態になった職員への早期対応、円滑な職場復帰の支援と再発防止、増加傾向にある自殺の防止等に留意しつつ、体系的な教育の実施、複数省庁で共同利用できる相談体制の在り方の検討、専門機関の利用促進等の心の健康づくりの充実を図る。</u></p> <p>4 <u>業務等に応じた健康管理対策</u> 職場における情報通信技術の活用^{の進展}、業務量の増加、単身赴任の増加等により業務やこれを取り巻く環境が多様化しており、このような多様な業務等に対応した適切な健康管理対策を実施することが必要となる。 このため、V D T作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理を行うとともに、特に長時間の超過勤務を行う職員については、<u>医師による面接指導を実施するなど健康管理に配慮する。</u> また、<u>単身赴任者の健康管理</u>、<u>健康に有害な業務に従事する職員の健康管理等</u>に留意しつつ、職員の業務等に応じた健康管理対策を推進する。</p> <p>5 <u>職場の環境衛生対策</u> 職員の心身の健康を保持し、勤務能率を増進するためには、職場の環境衛生を適切な状態に維持・管理することが必要であることにかんがみ、職場の環境衛生状態の把握及びその維持・改善に留意しつつ、<u>職場の環境衛生対策を推進する。</u></p> <p>6 <u>惨事ストレス対策</u> <u>地震、台風等の自然災害又は凄惨な事件、事故の対応に当たる職員、直接被害を受けた職員及び現場に遭遇した職員が受けた精神的ストレスを早期に発見して、カウンセリング等を通じて症状の緩和を図るための対策を推進する。</u></p> <p>第3 <u>安全管理</u> 職員の職務に起因する災害の発生を未然に防止し、職務に不安なく従事することができるようにするため、</p> |
|---|--|--|---|

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>め、次の事項に留意しつつ職員の安全管理対策を推進する。</p> <p>1 職員の身の回りの安全管理対策 不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。</p> <p>2 業務に応じた安全管理対策 危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。</p> <p>3 安全管理の周知・徹底 職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。</p> <p>第4 レクリエーション活動の推進 文化・教養・体育のレクリエーション活動を通じ、職員の心身の健康の推進及び活力の回復を図るとともに、職員の一体感を醸成するため、次の事項に重点を置いて職員のレクリエーション対策を推進する。</p> <p>1 レクリエーション行事の推進 多くの職員がレクリエーションに参加する機会を確保するとともに、レクリエーション活動の計画的な実施、行事内容の充実、適切な指導体制の確保等に留意しつつ、レクリエーション行事を積極的に企画・実施する。</p> <p>2 職員の自主的なレクリエーション活動の促進 職員の自発的な心身の健康の増進及び<u>生きがいの確保等</u>に資するため、職員の自主的なレクリエーション活動の促進に努める。</p> | <p>め、次の事項に留意しつつ、<u>職員</u>の安全管理対策を推進する。</p> <p>1 職員の身の回りの安全管理対策 不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。</p> <p>2 業務に応じた安全管理対策 危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。</p> <p>3 安全管理の周知・徹底 職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。</p> <p>第4 レクリエーション活動の推進 文化・教養・体育のレクリエーション活動を通じ、職員の心身の健康の推進及び活力の回復を図るとともに、職員の一体感を醸成するため、次の事項に重点を置いて職員のレクリエーション活動を推進する。</p> <p>1 レクリエーション行事の推進 多くの職員がレクリエーションに参加する機会を確保するとともに、レクリエーション活動の計画的な実施、行事内容の充実、適切な指導体制の確保等に留意しつつ、<u>レクリエーション行事を積極的に企画・実施</u>する。</p> <p>2 職員の自主的なレクリエーション活動の促進 職員の自発的な心身の健康の増進及び<u>生きがいのある充実した生活の確保等</u>に資するため、職員の自主的なレクリエーション活動の促進に努める。</p> | <p>め、次の事項に留意しつつ、職員の安全管理対策を推進する。</p> <p>1 職員の身の回りの安全管理対策 不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。</p> <p>2 業務に応じた安全管理対策 危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。</p> <p>3 安全管理の周知・徹底 職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。</p> <p>第4 レクリエーション活動の推進 文化・教養・体育のレクリエーション活動を通じ、職員の心身の健康の推進及び活力の回復を図るとともに、職員の一体感を醸成するため、次の事項に重点を置いて職員のレクリエーション活動を推進する。</p> <p>1 レクリエーション行事の推進 多くの職員がレクリエーションに参加する機会を確保するとともに、レクリエーション活動の計画的な実施、行事内容の充実、適切な指導体制の確保等に留意しつつ、<u>職員のニーズ等に合わせたレクリエーション行事を企画・実施</u>する。</p> <p>2 職員の自主的なレクリエーション活動の促進 職員の自発的な心身の健康の増進及び生きがいのある充実した生活の確保等に資するため、<u>活動の場の確保等をはじめとした</u>職員の自主的なレクリエーション活動の促進に努める。</p> | <p>次の事項に留意しつつ、職員の安全管理対策を推進する。</p> <p>1 職員の身の回りの安全管理対策 不慮の事故や自然災害に伴う職員の災害の発生を未然に防止するため、職場の整理・整頓、避難訓練等、日常から職員の身の回りの安全管理対策を推進する。</p> <p>2 業務に応じた安全管理対策 危険設備の使用、危険作業等により危険を伴う業務に従事する職員に対して、危険設備及び作業環境の点検整備、機械設備及び作業方法の安全化の推進等、業務に応じた安全管理対策を実施する。</p> <p>3 安全管理の周知・徹底 職場の安全を確保するためには、職員が自ら主体的に安全管理に取り組むことが必要であるため、安全教育、安全に関する普及啓発、職員の意見を聞くための措置の充実等に努め、職員に安全管理の周知・徹底を図る。</p> <p>第4 レクリエーション活動の推進 文化・教養・体育のレクリエーション活動を通じ、<u>職員の心身の健康の保持増進</u>及び活力の向上を図るとともに、職員の一体感を醸成するため、次の事項に重点を置いて職員のレクリエーション活動を推進する。</p> <p>1 レクリエーション行事の推進 多くの職員がレクリエーションに参加する機会を確保するとともに、レクリエーション活動の<u>適正かつ効果的な実施を図るため、レクリエーション行事の計画的な実施、行事内容の充実、適切な指導体制の確保等に留意しつつ、アウトソーシング等による効率化にも配慮し、</u>職員のニーズ等に合わせたレクリエーション行事を企画・実施する。</p> <p>2 職員の自主的なレクリエーション活動の促進 職員の自発的な心身の健康の<u>保持増進</u>及び生きがいのある充実した生活の確保等に資するため、活動の場の確保等をはじめとした職員の自主的なレクリエーション活動の促進に努める。</p> |
|---|---|---|--|

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>3 職員の余暇活動の促進 週休二日制の<u>進展等</u>に伴い、職員が余暇を、心身の健康の増進、活力の回復等のために有効に活用することが重要となっていることにかんがみ、余暇施設の充実等を通じ、職員の余暇活用の促進に努める。</p> <p>第5 生活のゆとりの向上 職場内外における職員の生活の安定及びゆとりの向上を図ることを通じてその勤務意欲の増進を図るため、次の事項に重点を置いて職員の厚生対策を推進する。</p> <p>1 カウンセリング制度の推進 職務内容・職場環境の変化、家庭環境の複雑化に伴い、職員の悩みごとが多様化し、増加している中で、相談を通じて職員の精神的安定及び生活の安全に資するカウンセリング制度を普及することが必要となる。このため、カウンセリング制度の充実及び利用促進、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等に留意しつつ、カウンセリング制度の推進に努める。</p> <p>2 職員の生活設計の支援 職員の在職中から退職後にわたる生涯の各段階における充実した生活の実現を図り意欲的に職務に取り組めるようにするため、財産形成制度の利用促進、職員の生涯を通じた生活設計思想の普及等を通じて、職員の生活設計の支援に努める。</p> <p>3 厚生施設の整備 職員の職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設その他の厚生施設の整備に努める。</p> | <p>3 職員の余暇活動の促進 完全週休二日制の<u>実施</u>に伴い、職員が余暇を、心身の健康の増進、活力の回復等のために有効に活用することが重要となっていることにかんがみ、余暇施設の充実等を通じ、職員の余暇活用の促進に努める。</p> <p>第5 生活のゆとりの向上 職場内外における職員の生活の安定及びゆとりの向上を図ることを通じてその勤務意欲の増進を図るため、次の事項に重点を置いて職員の厚生対策を推進する。</p> <p>1 カウンセリング制度の推進 職務内容・職場環境の変化、家庭環境の複雑化に伴い、職員の悩みごとが多様化し、増加している中で、相談を通じて職員の精神的安定及び生活の安全に資するカウンセリング制度を普及することが必要となる。このため、カウンセリング制度の充実及び利用促進、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等に留意しつつ、カウンセリング制度の<u>推進に努める。</u></p> <p>2 職員の生活設計の支援 職員の在職中から退職後にわたる生涯の各段階における充実した生活の実現を図り意欲的に職務に取り組めるようにするため、財産形成制度の利用促進、職員の生涯にわたる生活設計の普及等を通じて、職員の生活設計の支援に努める。</p> <p>3 厚生施設の整備 職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設その他の厚生施設の整備に努める。</p> | <p>3 職員の余暇活動の促進 週休二日制の<u>定着</u>に伴い、職員が余暇を、心身の健康の増進、活力の回復等のために有効に活用することが重要であることにかんがみ、職員のニーズ等に合わせた余暇施設等の充実や自己啓発のための支援措置を通じ、職員の余暇活用の促進に努める。</p> <p>第5 生活のゆとりの向上 職場内外における職員の生活の安定及びゆとりの向上を図ることを通じてその勤務意欲の増進を図るため、次の事項に重点を置いて職員の厚生対策を推進する。 <u>なお、職員が安心して育児・介護を行うことができるよう職場環境の整備に努める。</u></p> <p>1 カウンセリング制度の推進 職務内容・職場環境の変化、家庭環境の複雑化に伴い、職員の悩みごとが多様化し、増加している中で、相談を通じて職員の精神的安定及び生活の安全に資するカウンセリング制度を普及することが必要となる。このため、<u>複数省庁での共同利用できる相談体制の検討等</u>カウンセリング制度の充実及び利用促進、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等に留意しつつ、カウンセリング制度を推進する。</p> <p>2 職員の生活設計の支援 職員の在職中から退職後にわたる生涯の各段階における充実した生活の実現を図り意欲的に職務に取り組めるようにするため、財産形成制度の利用促進、職員の生涯にわたる生活設計の普及等を通じて、職員の生活設計の支援に努める。</p> <p>3 厚生施設の整備 職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設その他の厚生施設の整備に努める。</p> | <p>3 職員の余暇活用の促進 職員の心身の健康の保持増進、活力の向上のために余暇の有効活用は重要である。そのためスポーツ等積極的な健康づくりや活力の向上を目指す自主的活動の支援を図るための環境整備に努める。</p> <p>第5 <u>その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項</u> 職場内外において職員が安心して良質な生活を送ることでその勤務意欲の増進を図るため、次の事項に重点を置いて職員の厚生対策を推進する。</p> <p>1 カウンセリング制度の推進 職務内容・職場環境の変化、家庭環境の複雑化等に伴い、職員の悩みごとが多様化し、増加している中で、相談を通じて職員の精神的安定及び生活の安定に資するカウンセリング制度を普及することが必要となる。このため、各省各庁において相談体制の在り方の検討、カウンセリング制度の充実及び利用促進、カウンセラー等の資質の向上、カウンセリングに関する理解及び知識の普及等に留意しつつ、カウンセリング制度を推進する。</p> <p>2 職員の生活設計の支援 職員の在職中から退職後にわたる人生をより充実したものとするため、できるだけ早い時期から退職後の生活までも念頭に置いた生活設計において必要な生きがい、健康、家庭経済設計などの情報を提供し、職員自らが生活設計を行うことを支援する。</p> <p>3 厚生施設の整備 職場における生活の向上を図るため、職場の実態に応じ、食堂施設その他の厚生施設の整備に努める。</p> |
|---|--|---|---|

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>第6 附則</p> <p>1 この計画の運用に関し、必要な事項は総務庁人事局長通達に定める。</p> <p>2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。</p> <p>3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。</p> | <p>第6 附則</p> <p>1 この計画の運用に関し、必要な事項は<u>総務庁人事局長通達</u>に定める。</p> <p>2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。</p> <p>3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。</p> <p><u>附則</u> <u>改正後の計画は、平成8年4月1日から施行する。</u></p> | <p>第6 附則</p> <p>1 この計画の運用に関し、必要な事項は<u>総務省人事・恩給局長通達</u>に定める。</p> <p>2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。</p> <p>3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。</p> <p><u>附則</u> 改正後の計画は、平成8年4月1日から施行する。</p> <p><u>附則</u> <u>改正後の計画は、平成13年1月6日から施行する。</u></p> | <p>第6 附則</p> <p>1 この計画の運用に関し、必要な事項は総務省人事・恩給局長通達で定める。</p> <p>2 この計画は、5年を目途に必要な見直しを行うものとする。</p> <p>3 この計画は、平成3年4月1日から施行する。</p> <p>附則（平成 8年3月22日 内閣総理大臣決定） 改正後の計画は、平成8年4月1日から施行する。</p> <p>附則（平成12年12月8日 内閣総理大臣決定） 改正後の計画は、平成13年1月6日から施行する。</p> <p><u>附則（平成18年3月17日 内閣総理大臣決定）</u> <u>改正後の計画は、平成18年4月1日から施行する。</u></p> |
|---|--|---|---|

民間における福利厚生の動向

2009年7月9日

於：総務省

明治安田生活福祉研究所 河本淳孝

Ⅲ 福利厚生の動向

- 1 福利厚生制度の理念・目的、労使のニーズの乖離
- 2 労使の信頼関係の後退、希薄化する職場のコミュニケーション、レクリエーションに復活の兆し
- 3 女性の望む福利厚生、男女間のギャップ
- 4 非正規社員のロイヤリティ維持、品質維持・事故防止
- 5 メンタル疾患と労災、代表訴訟リスク

(法定外) 福利厚生とは何か？ 目的は？

• 福利厚生とは何か？

使用者側：労働者への剰余分配の一形態、賃金の変形

労働者側：総報酬の一部、労働者の権利

• 福利厚生の目的は？

使用者側：生産性・能率向上（モラル維持、人材確保・定着、傷病・労災予防、健康維持・増進...）

労働者側：生活支援（社会保障の上乗せ、健康維持・増進、財産形成、共同廉価購買...）

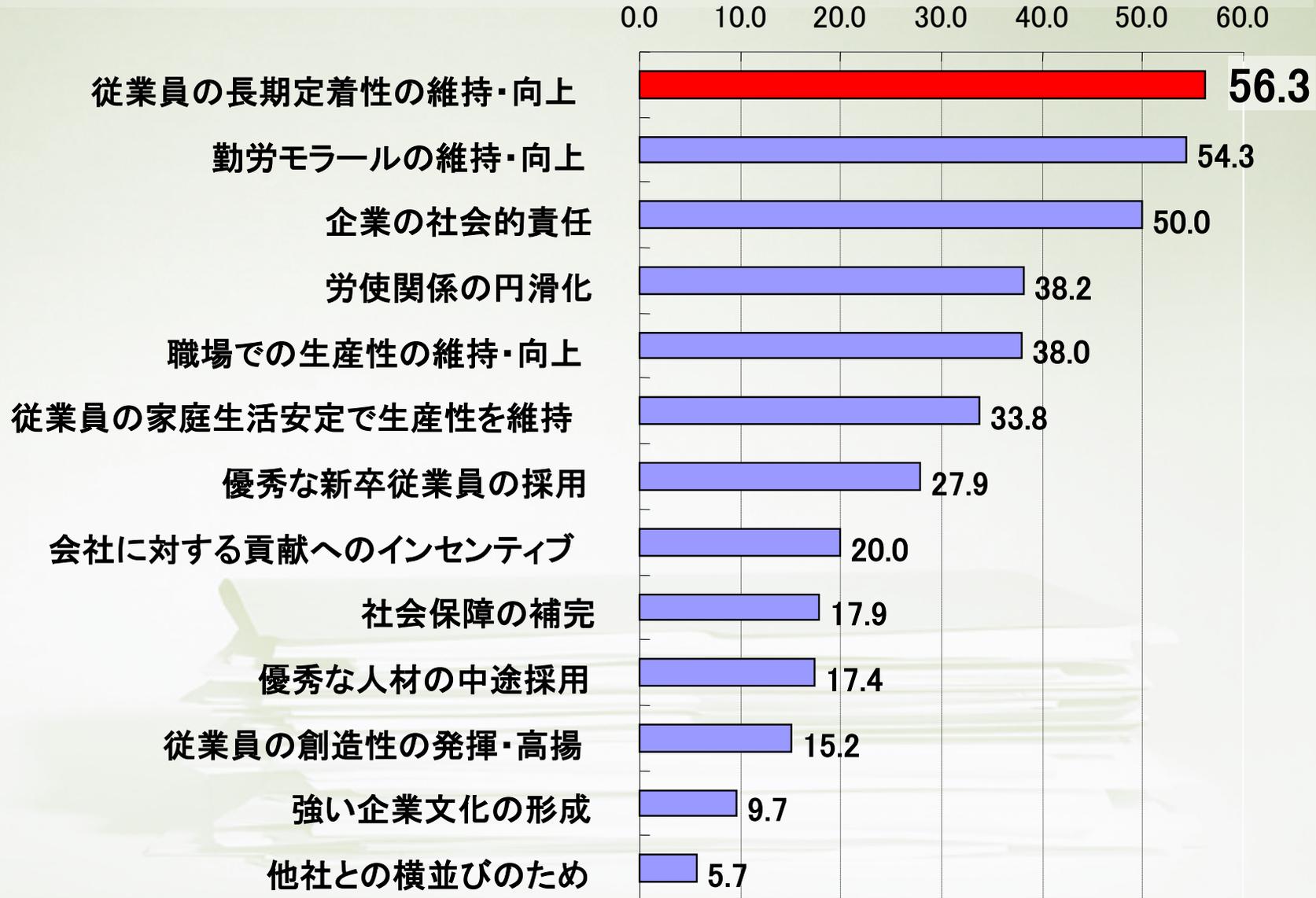
労働者の権利としての福利厚生

◇ (参考)労働条件と規定・労働協約の有無(2006)

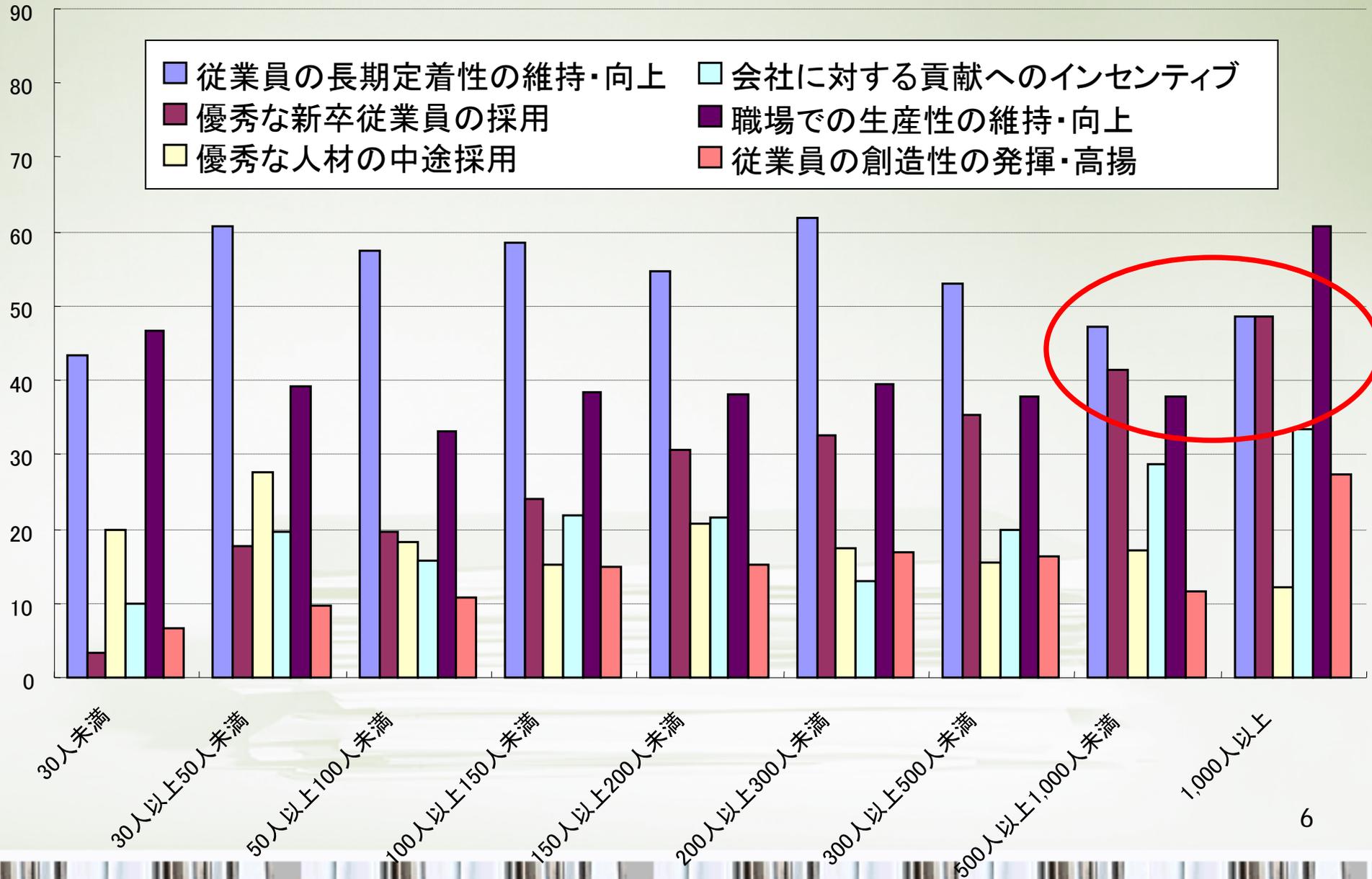
| 労働条件 | 5,000人以上 | | 1,000～4,999人 | | 500～999人 | | 300～499人 | |
|------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 |
| 賃金に関する事項 | 96.7 | 64.3 | 96.7 | 64.8 | 97.0 | 52.6 | 96.2 | 52.6 |
| 基本給 金額 | 94.5 | 50.1 | 95.4 | 42.1 | 93.1 | 34.2 | 87.5 | 31.2 |
| 賞与・一時金 | 96.1 | 58.6 | 95.2 | 53.5 | 95.2 | 41.2 | 92.7 | 40.2 |
| 退職給付 一時金 | 94.1 | 57.1 | 93.0 | 47.1 | 91.7 | 37.2 | 93.7 | 34.4 |
| 退職給付 年金 | 89.1 | 53.0 | 82.6 | 34.5 | 79.8 | 29.8 | 67.0 | 21.6 |
| 労働時間・休暇に関する事項 | 97.1 | 71.3 | 95.9 | 71.6 | 97.0 | 64.8 | 96.8 | 59.5 |
| 労働時間 所定労働時間 | 96.5 | 67.9 | 95.9 | 64.2 | 96.9 | 57.7 | 96.4 | 50.0 |
| 労働時間 所定外労働時間 | 94.3 | 62.2 | 93.0 | 59.8 | 96.0 | 56.2 | 93.8 | 47.7 |
| 年次有給休暇 | 96.4 | 64.7 | 95.3 | 63.6 | 96.9 | 53.2 | 96.8 | 49.6 |
| 育児休業制度 | 96.3 | 61.8 | 95.1 | 54.6 | 96.8 | 46.5 | 94.6 | 41.0 |
| 介護休業制度 | 96.0 | 60.9 | 94.0 | 52.2 | 95.4 | 45.9 | 87.1 | 37.4 |
| 福利厚生・安全衛生に関する事項 | 94.1 | 58.8 | 89.7 | 53.7 | 88.3 | 45.7 | 86.3 | 38.3 |
| 業務上災害の法定外補償 | 91.0 | 56.1 | 88.2 | 52.5 | 85.0 | 44.5 | 81.8 | 37.3 |
| 住宅管理制度 | 86.7 | 39.0 | 67.9 | 23.2 | 63.1 | 17.6 | 46.1 | 6.5 |
| 健康診断 | 95.1 | 61.5 | 92.7 | 46.3 | 91.4 | 43.9 | 87.6 | 35.4 |
| 健康情報の取扱い | 77.4 | 32.7 | 73.1 | 20.2 | 65.0 | 24.0 | 49.2 | 9.0 |

出典:厚生労働省 平成18年度「労働協約等実態調査」

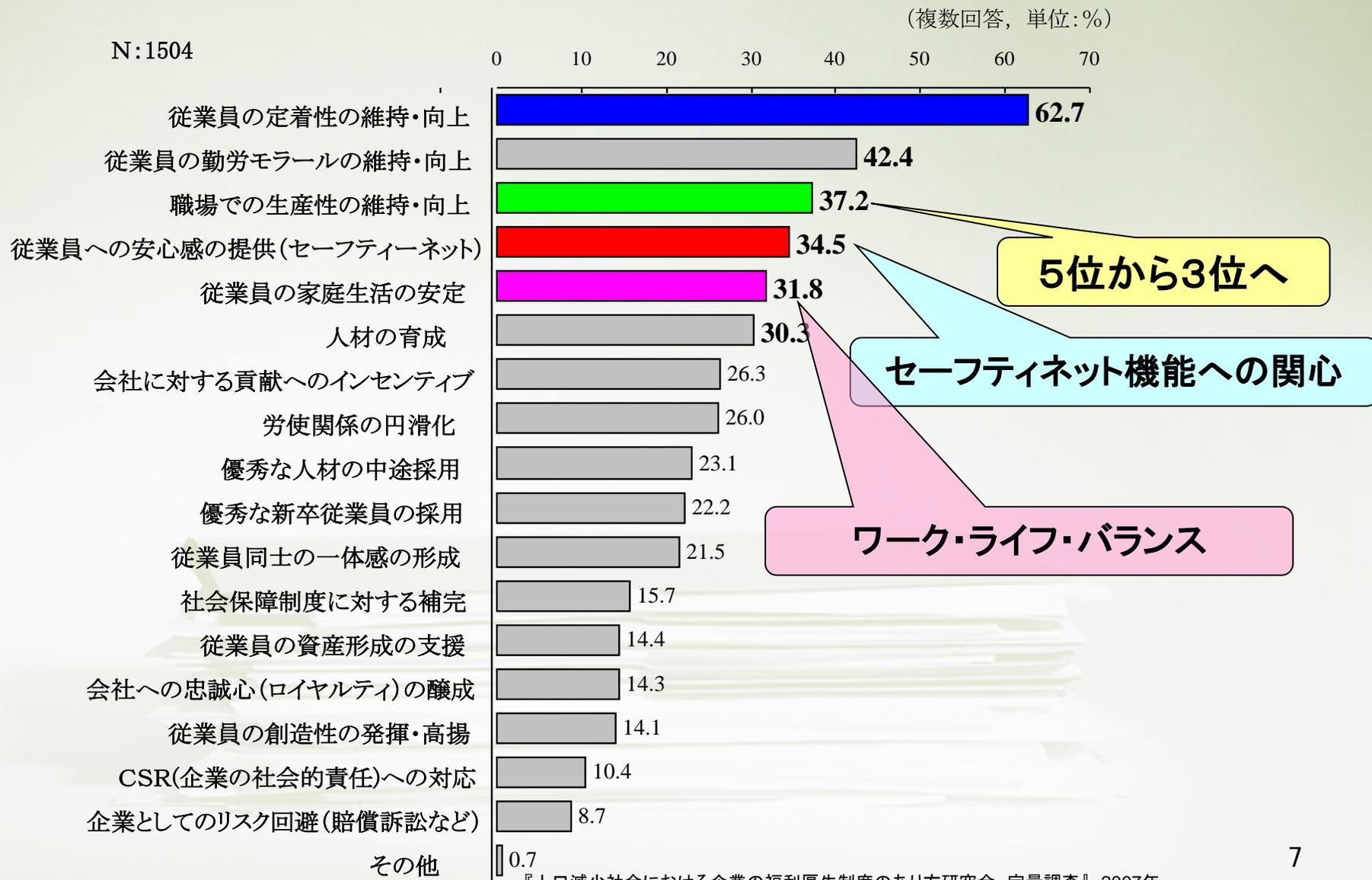
福利厚生制度の目的(02年)



福利厚生制度の目的(02年、企業規模別)

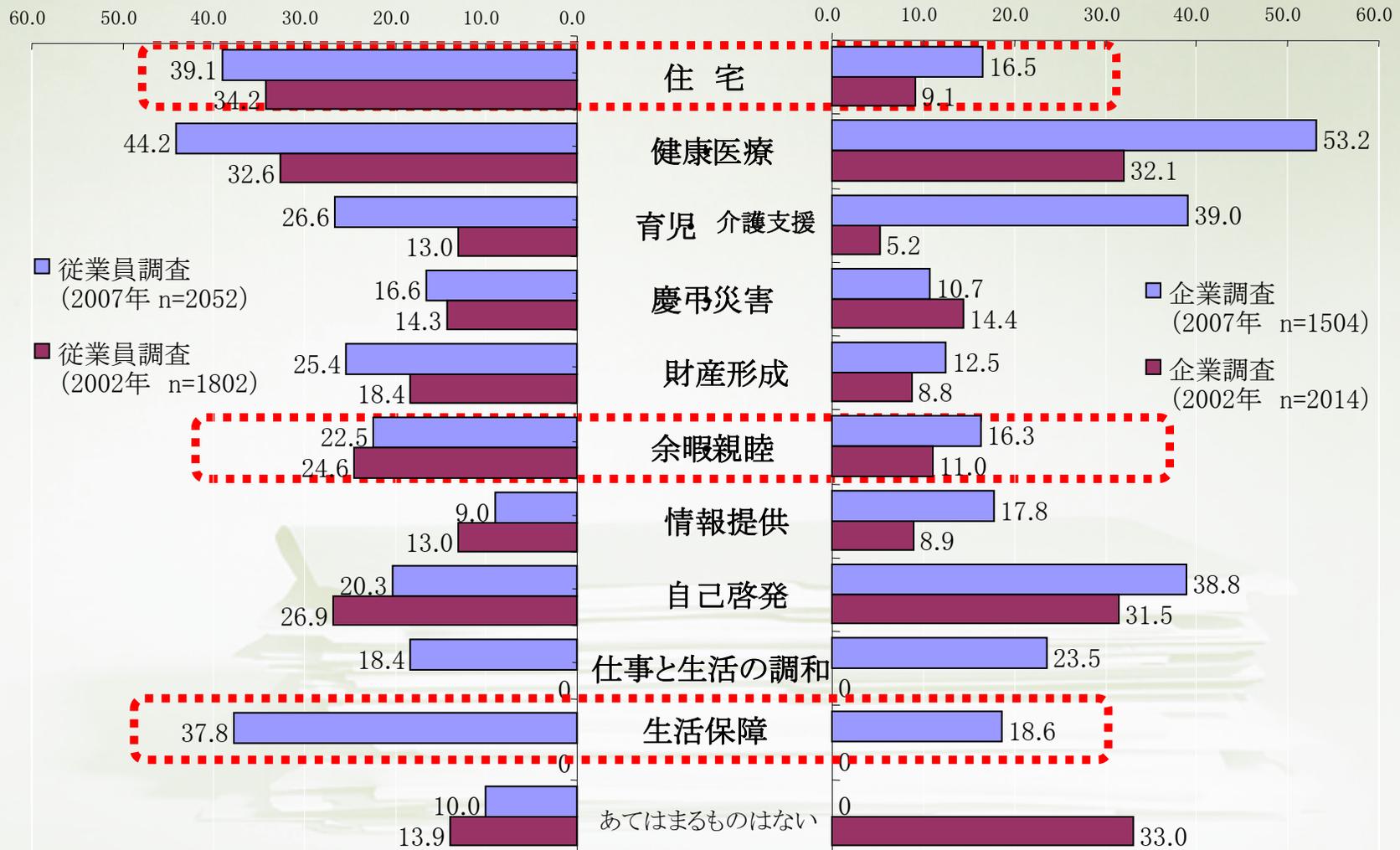


福利厚生制度の目的(07年時点)



労使のニーズの乖離

(今後、重点を置く／置いてもらいたい分野)



「人口減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会 定量調査(2007)」(上段)及び「企業の福利厚生制度に関する調査(2003)」(下段)生命保険文化センター より作成

エントリーの際に会社のどこが気になるか

◇エントリーの際に「初任給」が気になりますか？

| | 気になる | 多少 気になる | あまり 気にならない | 全く 気にならない |
|------|------|------------|---------------|--------------|
| 全体 | 31.2 | 49.2 | 15.6 | 4.0 |
| 文系男子 | 30.9 | 45.9 | 18.1 | 5.1 |
| 理系男子 | 28.2 | 48.0 | 18.5 | 5.4 |
| 文系女子 | 35.2 | 47.9 | 13.0 | 3.8 |
| 理系女子 | 27.4 | 55.1 | 15.3 | 2.2 |

◇エントリーの際に「福利厚生」が気になりますか？

| | 気になる | 多少 気になる | あまり 気にならない | 全く 気にならない |
|------|------|------------|---------------|--------------|
| 全体 | 43.6 | 37.9 | 14.8 | 3.7 |
| 文系男子 | 44.9 | 36.7 | 14.5 | 4.0 |
| 理系男子 | 40.8 | 37.1 | 19.1 | 3.0 |
| 文系女子 | 47.5 | 36.7 | 11.5 | 4.3 |
| 理系女子 | 38.3 | 41.5 | 17.2 | 3.0 |