

福利厚生施策の在り方に関する研究会  
(第4回)

議 事 次 第

平成 21 年 10 月 8 日  
16:00～18:00  
総務省 8 階第 1 特別会議室

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

(配布資料)

- 資料1 ワーク・ライフ・バランスの議論の紹介(武石委員)
- 資料2 民間におけるレクリエーションの取組動向(浅野委員)
- 資料3 国家公務員の福利厚生施策の在り方

# 福利厚生のある在り方に関する研究会 ワーク・ライフ・バランスの議論の紹介

法政大学

武石 恵美子



# ワーク・ライフ・バランス憲章の策定

## ワーク・ライフ・バランス社会

### ① 就労による経済的自立が可能な社会

- ・若者の学校から職業への円滑な移行
- ・若者や母子家庭の母等の経済的自立
- ・意欲と能力に応じ、非正規雇用から正規雇用へ移行可能
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保

### ② 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

- ・健康で豊かな生活ができるための時間確保
- ・労働時間関係法令が遵守
- ・健康を害するような長時間労働がなく、年次有給休暇の取得が促進
- ・メリハリのきいた業務の進め方により時間当たり生産性も向上。
- ・職場以外のあらゆる場面で仕事と生活の調和が考慮

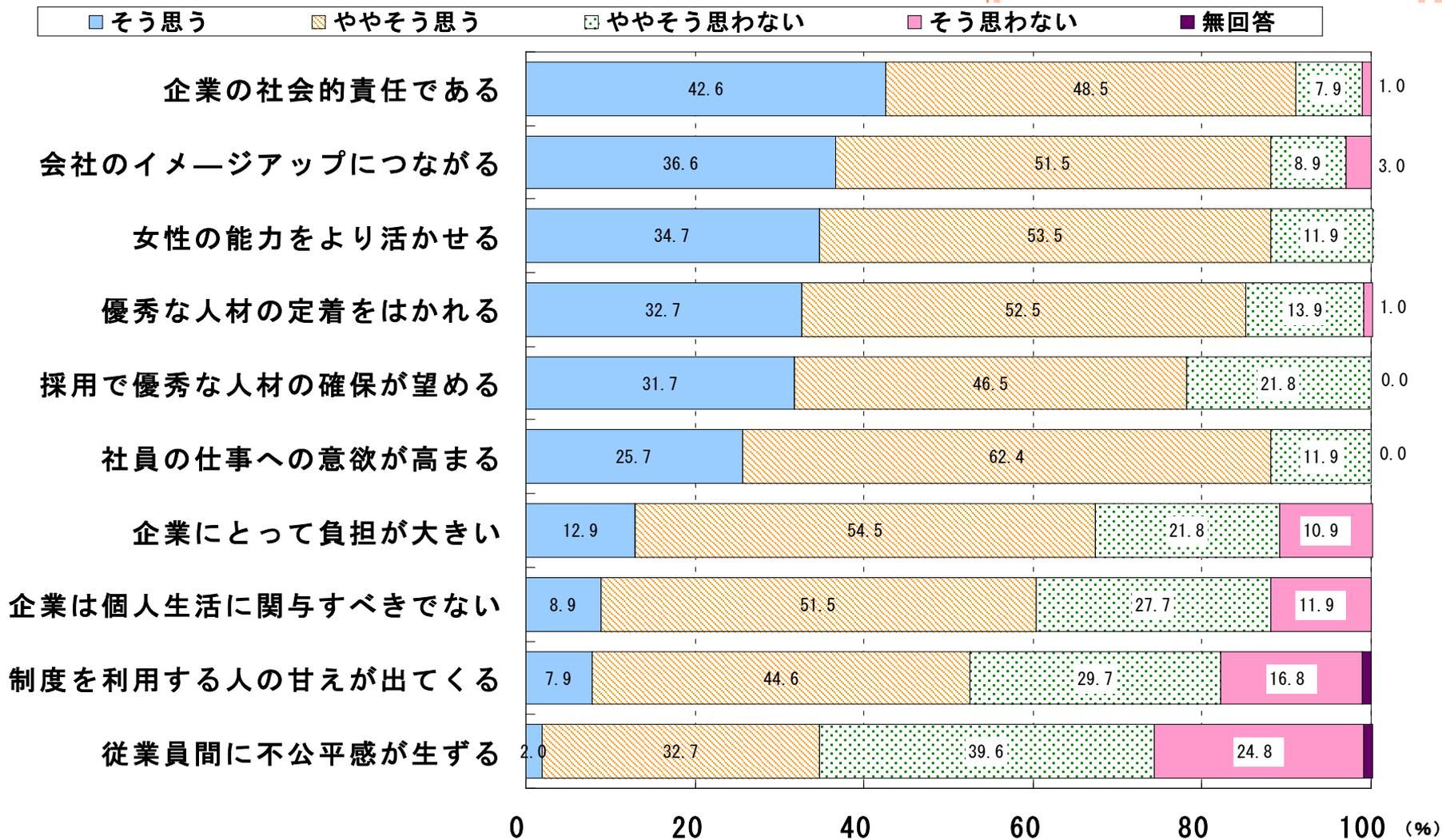
### ③ 多様な働き方・生き方が選択できる社会

- ・子育て中の親、女性や高齢者などが、人生の各段階に応じて多様で柔軟な働き方が可能
- ・社会的基盤の整備
- ・就業形態に関わらず、公正な処遇や能力開発機会が確保



# WLBに対する企業の意識

資料：電機連合(2007)調査



# 国家公務員のWLB関連施策の現状 1

## ・育児関連施策：非常に充実

- ①配偶者出産休暇(2日、時間単位)
- ②育児参加休暇(妻の産休中に5日、時間単位)
- ③保育時間(生後1年まで 1日2回まで30分以内)
- ④子の看護休暇(小学校始期まで年間5日、時間単位)
- ⑤早出遅出勤務(小学校始期まで+学童保育)
- ⑥育児時間(小学校始期まで、2時間以内)
- ⑦育児休業(3歳まで)

(女性96.2%、男性1.3%の取得率(H19人事院))



## 国家公務員のWLB関連施策の現状 2

- ・介護関連施策

  - 介護休暇(6カ月、時間単位)

- ・ボランティア

  - 1年に5日以内(①災害時における被災者に対する援助活動、②社会福祉施設における入所者に対する援助活動、③居宅における障害者・高齢者等に対する援助活動)

- ・自己啓発

  - 大学等における修学 2年以内(無給)
  - 国際貢献活動 3年以内(無給)



## 国家公務員のWLB関連施策の現状 3

### ・残業削減関連施策

全府省一斉退庁日

10/1からの1週間を超過勤務縮減キャンペーン週間

人事担当課によるチェック

勤務時間管理の徹底

業務改善(事務・事業の見直し)

マネジメント能力の評価

### ・有給休暇取得促進関連施策

連続休暇等の実施

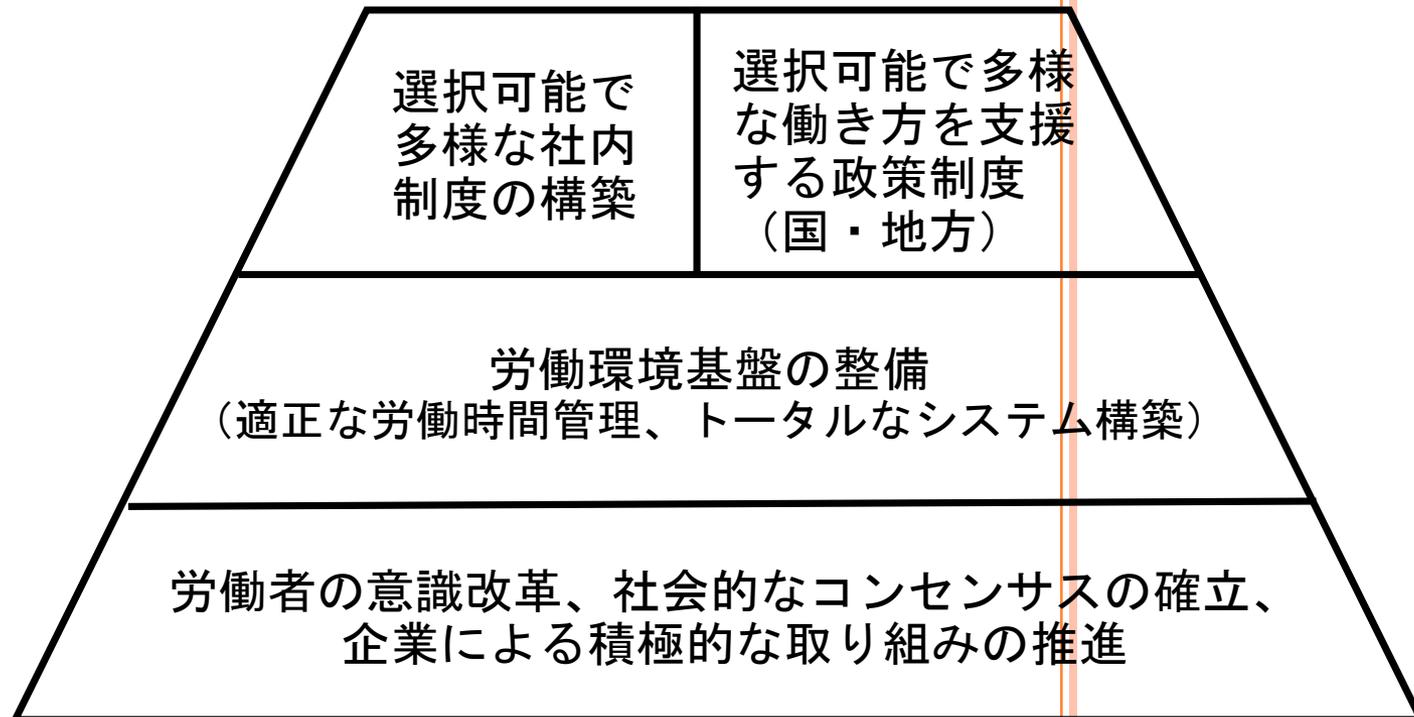


# WLB確立に向けた取り組みのイメージ

## 電機連合資料より

WLBの実現へのステップを3つの階層に分けて整理

### ワーク・ライフ・バランスの実現



## 国家公務員のWLB関連施策

- ・育児・介護に加えボランティアや自己啓発などの制度は整備されている
- ・育児関連施策に関しては利用も比較的多い。
- ・ただし、今後は介護関連施策がより重要。
  
- ・大きな問題は、「働き方」ではないか。  
育児や介護の支援を重装備している。  
背景に、一般職員の働き方の問題があるのではないか

。



# 民間企業で実施している働き方見直しの施策

## (1) 要員管理の適正化

- ・仕事と人(能力)との適正なマッチング
  - 仕事の見直しができないか？
  - 個人の能力アップが図れないか？
  - 可能であれば業務のたな卸しも有効(仕事と人のマッチングをたな卸しする)
- ・従業員がどのような仕事に時間がかかっているか？

上司は意外と知らないことも…。

## (2) 時間制約を前提にした業務遂行

時間は有限、という意識＝タイムマネジメント意識  
の醸成

それによって

- ・仕事の優先順位→業務の見直し
- ・仕事の段取り

が進む。

個人の意識改革を待つのではなく、それを進める  
仕組みも重要

(事例: 残業を規制(事前申請)、管理職の長期休暇)

### (3) 情報の共有化

職場において仕事の情報を共有する

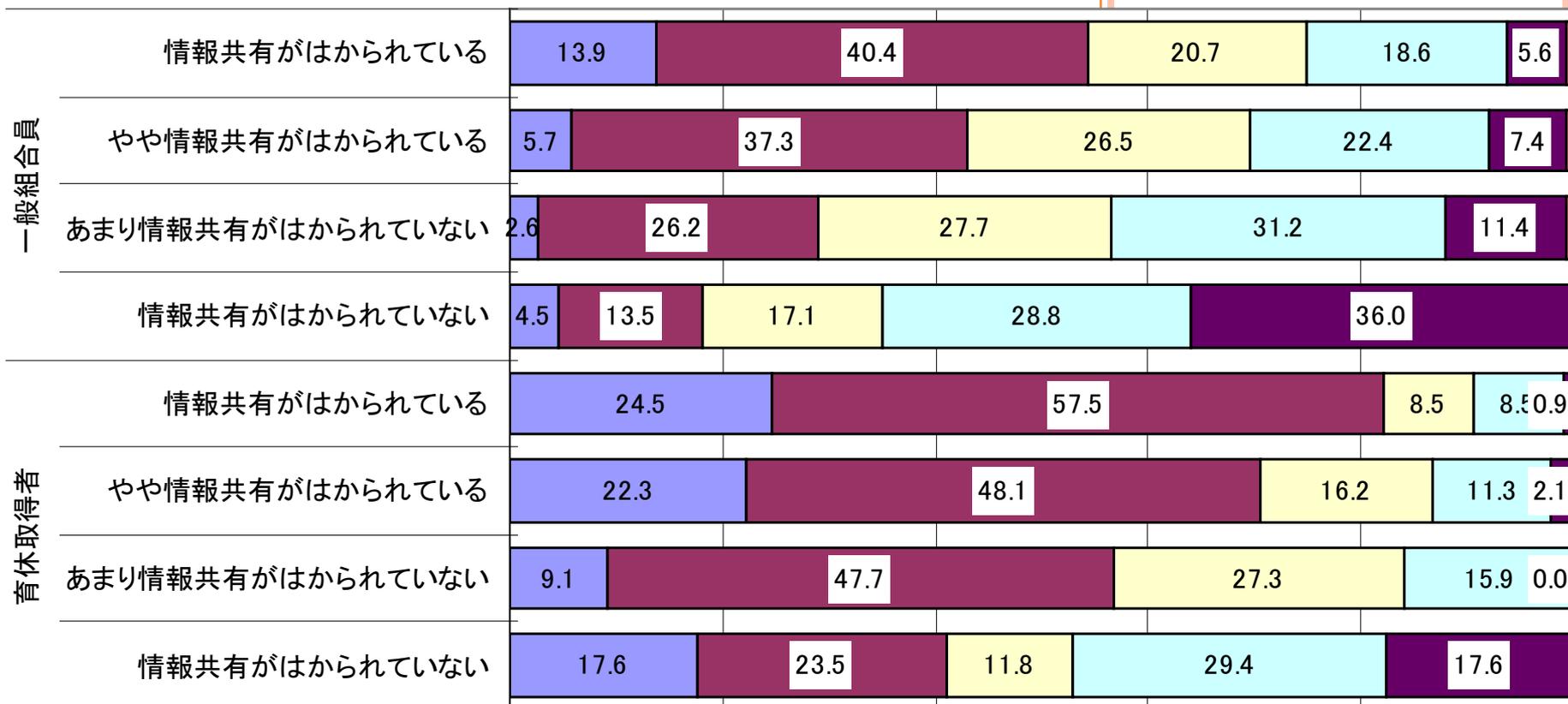
- 仕事を「見える化」する(仕事は「あうん」の呼吸ではない)
- 重要な業務は複数の担当を割り当てる
- 情報の共有化が結果として効率化につながる

職場における対応事例やノウハウ(工夫)を共有する

# 職場での情報共有とWLB

資料: 電機連合(2007)調査

■ 非常に配慮している
 ■ やや配慮している
 ■ どちらともいえない
 ■ あまり配慮していない
 ■ まったく配慮していない
 ■ 無回答



## (4) マネージャーの役割の重要性認識

マネージャーに求められる資質の変化

- マネジメント能力と職務遂行能力は別？
- WLBへの理解（なぜ必要なのか？WLBの意義への共感）
- 職場特性に応じた柔軟な対応力
- 職場のコミュニケーションの活性化

マネージャーの意識や行動への働きかけ

- 組織としての意思
- マネジメント能力を適切に評価する

# WLB施策の国家公務員にとっての意義

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

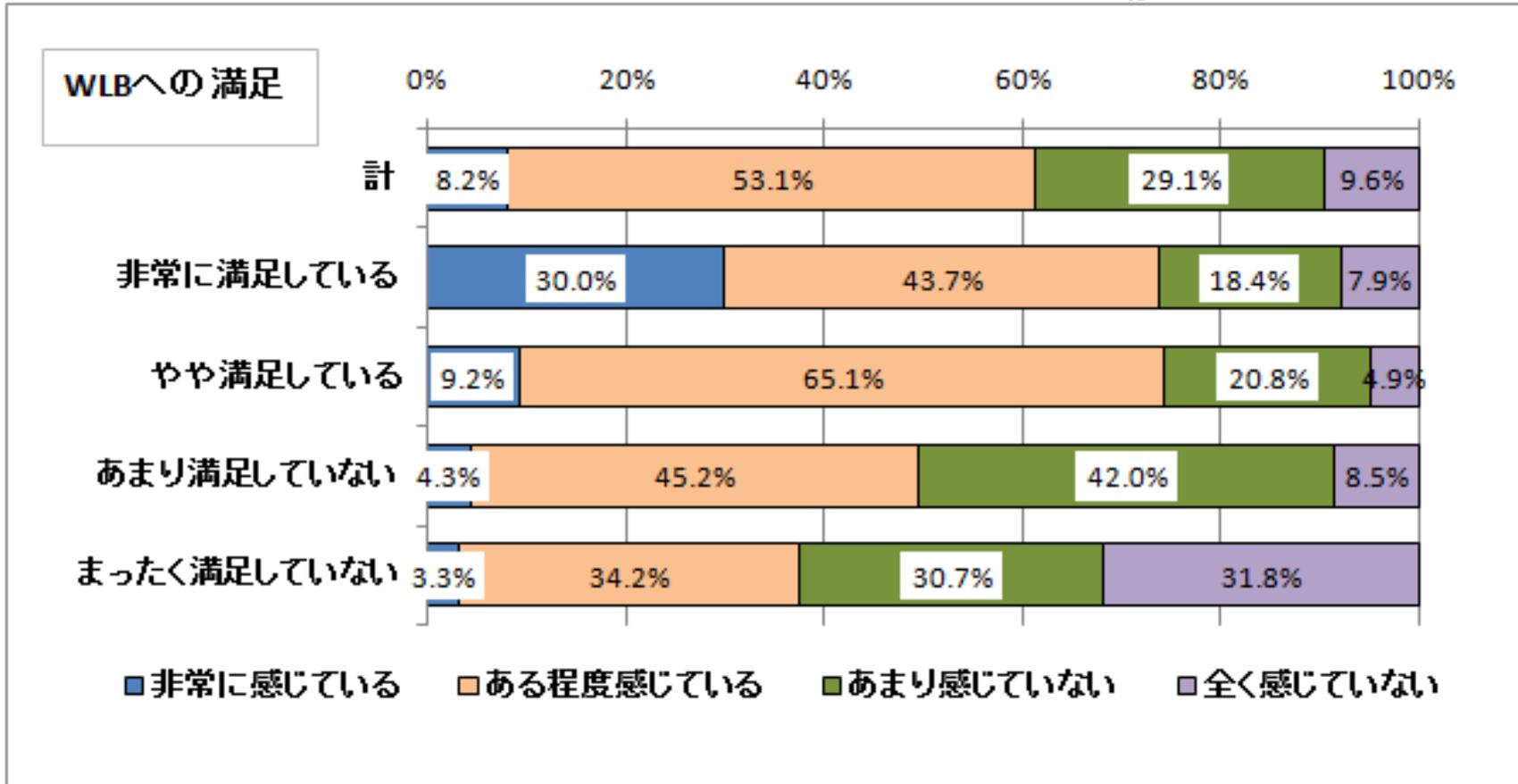
民間企業のモデルとしての働き方改革

(イギリスでは公務員が率先する)

実は公務部門の働きすぎが民間のWLBを  
阻害している面も(役所からの問い合わせ  
に深夜まで対応・・・)

# WLBへの満足度とやりがい感

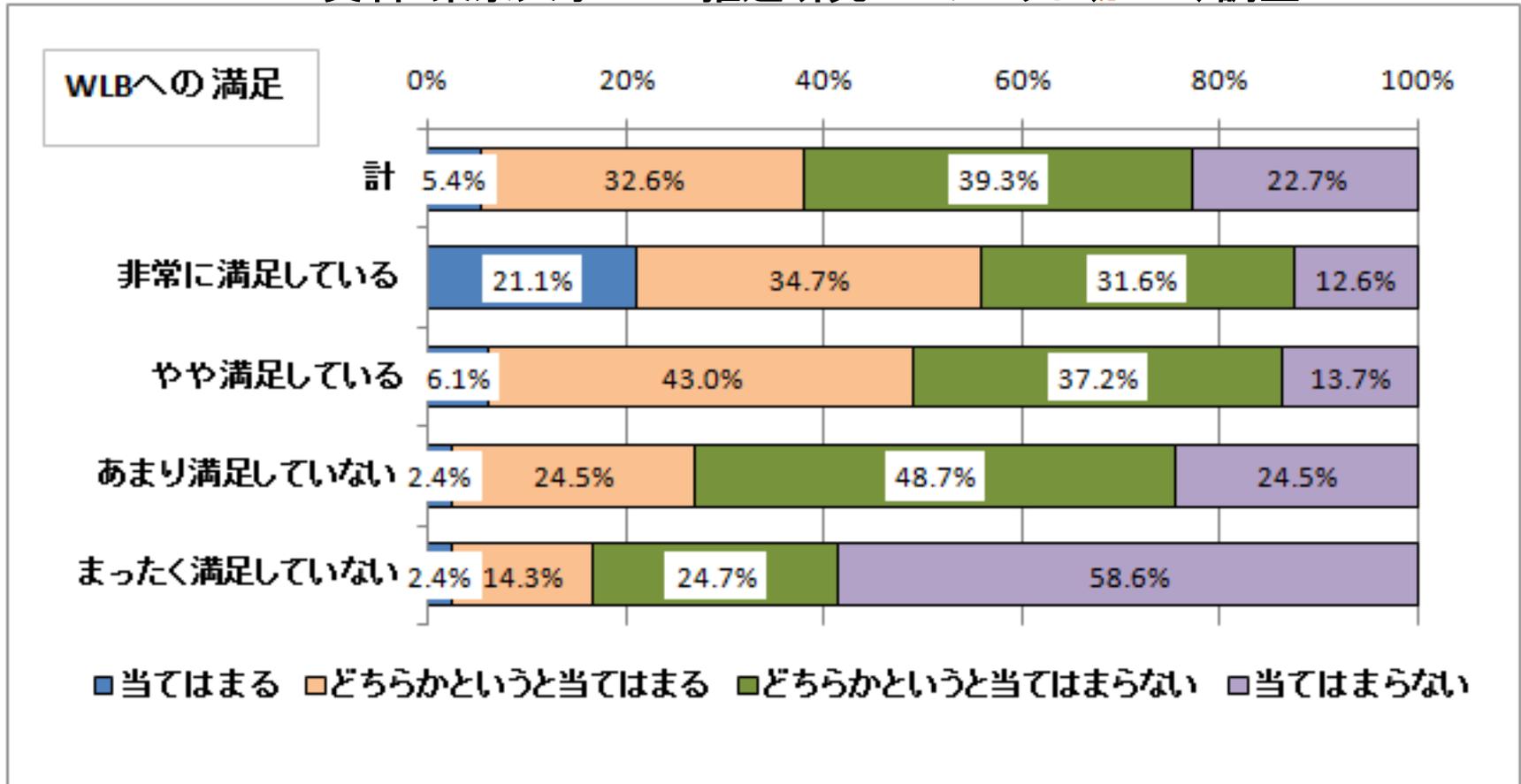
資料: 東京大学WLB推進研究プロジェクト(2008)調査



# WLBへの満足度と組織へのコミットメント

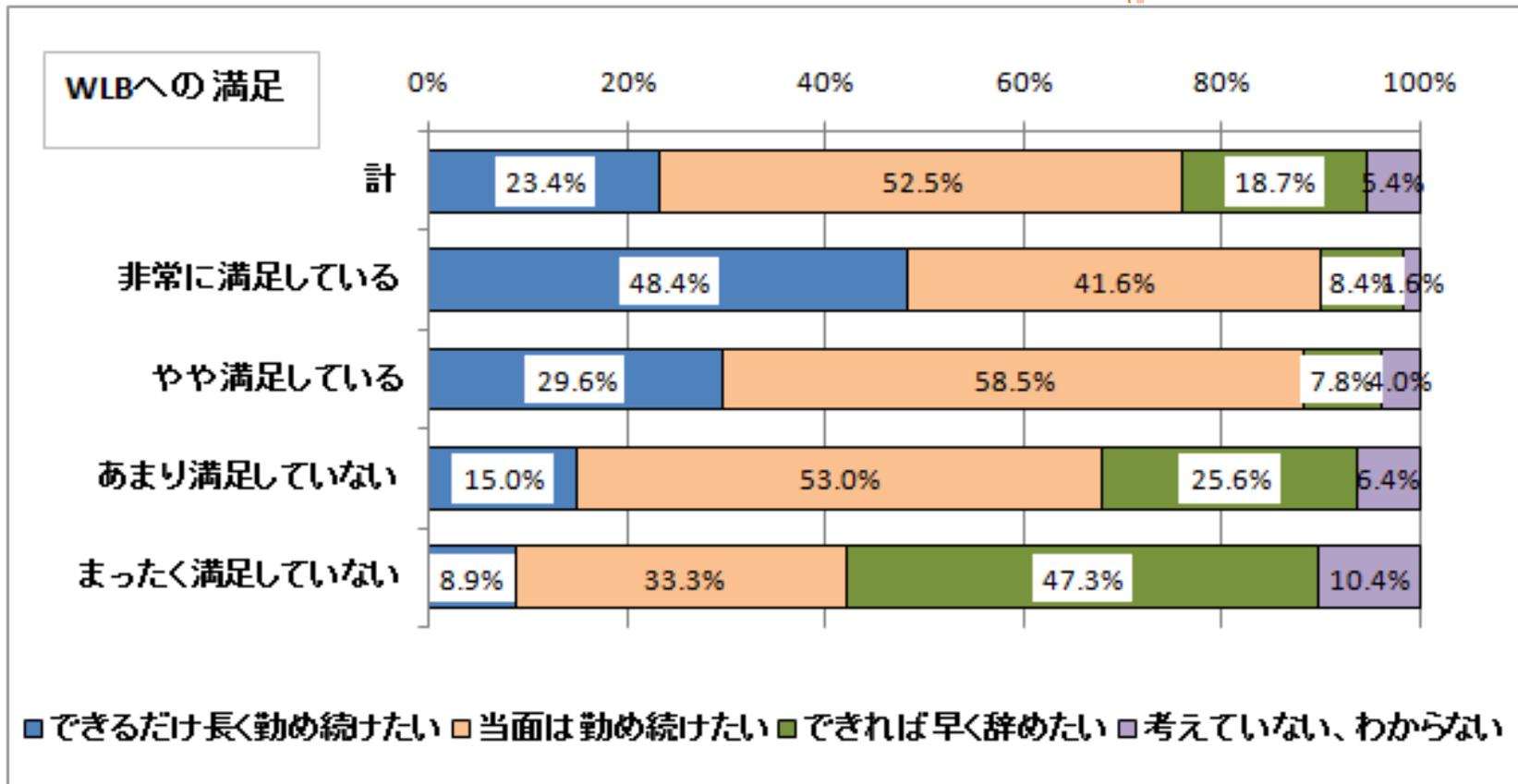
「この会社の発展のためなら、人並み以上の努力をすることをいとわない」

資料：東京大学WLB推進研究プロジェクト(2008)調査



# WLBへの満足度と勤続意向

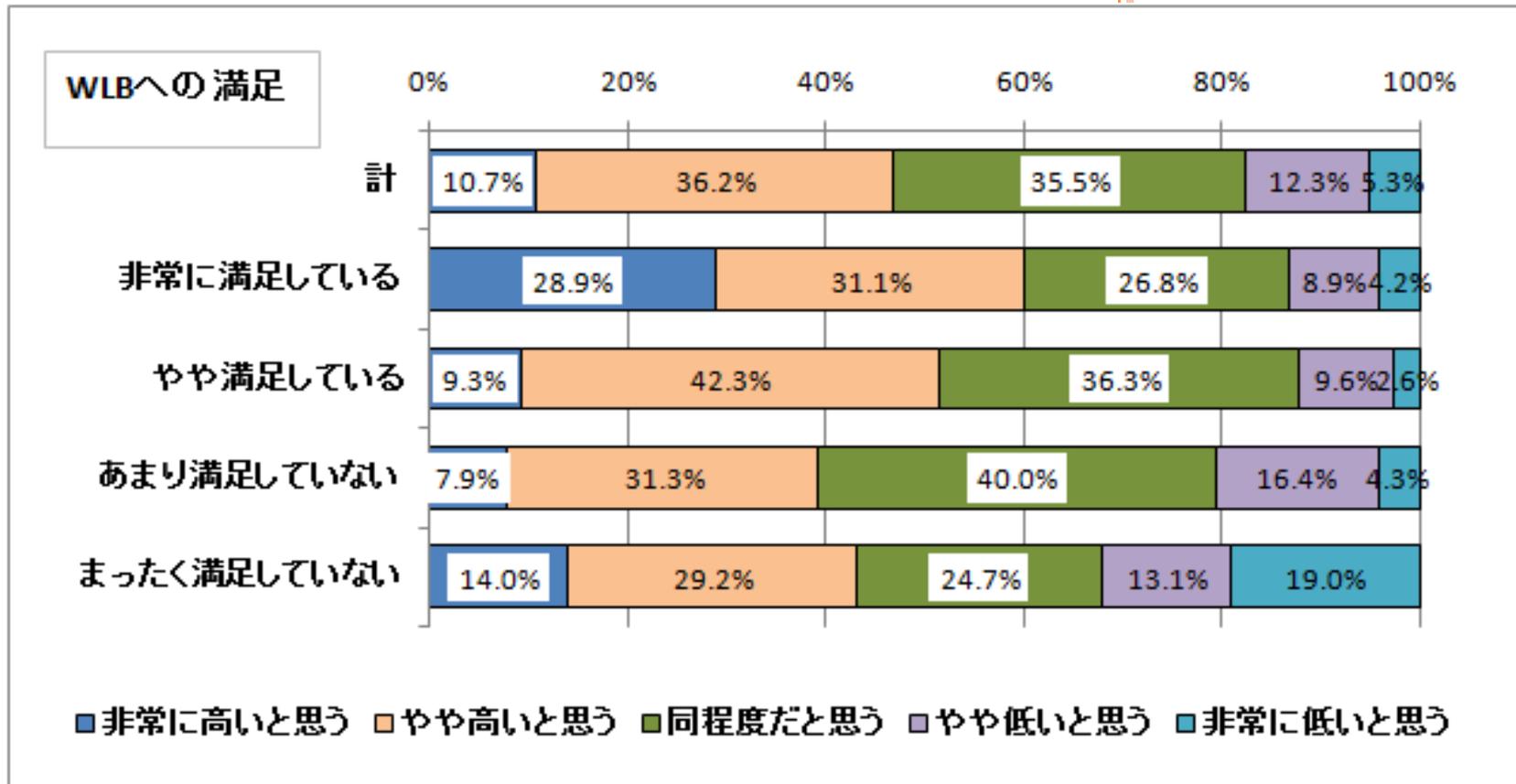
資料：東京大学WLB推進研究プロジェクト（2008）調査



# WLBへの満足度と生産性

「あなたの時間当たり生産性は同期に比べて高い方だと思いますか」

資料：東京大学WLB推進研究プロジェクト(2008)調査



## 国家公務員のWLB施策

- ①WLBの必要性についての認識の向上。特に管理者
- ②働き方の見直し:業務効率化による時間外労働の削減+業務遂行の裁量度を高める
- ③両立支援策:介護についての対応、すでにある制度の周知

# 民間における レクリエーションの取組動向

社内イベントの  
再評価・再創造の事例を中心に

(財) 日本レクリエーション協会  
常務理事 浅野 祥三

# 職場のレクリエーションの 2つの意義・役割

- ①職員・社員個人の活性化  
(元気回復⇒活力の「再・創造＝レ・クリエイト」)
- ②職員・社員個人や課・部署等での相互の緊密度の  
向上と勤務能率の増進  
(コミュニケーションの向上、個人と組織の活性化)

①、②の併置・並列(現行の位置づけ)

①、②の一体的な(連動する両輪として)位置づけ

★職員個人の活性化した一人ひとりの職員が、活発に  
交流することでの、職場の活力の再生  
★勤務効率の一層の増進

# レクリエーションの取組動向の方向性の背景

- 民間の取組では、社内行事、職場単位のレクリエーション行事の再評価、「再・創造」が始まっている。
- また、レクリエーションの捉え方の転換が始まっている。

⇒狭義のレクリエーション(活動種目)から  
広義のレクリエーション(活力等のレ・クリエイトの営み)へ

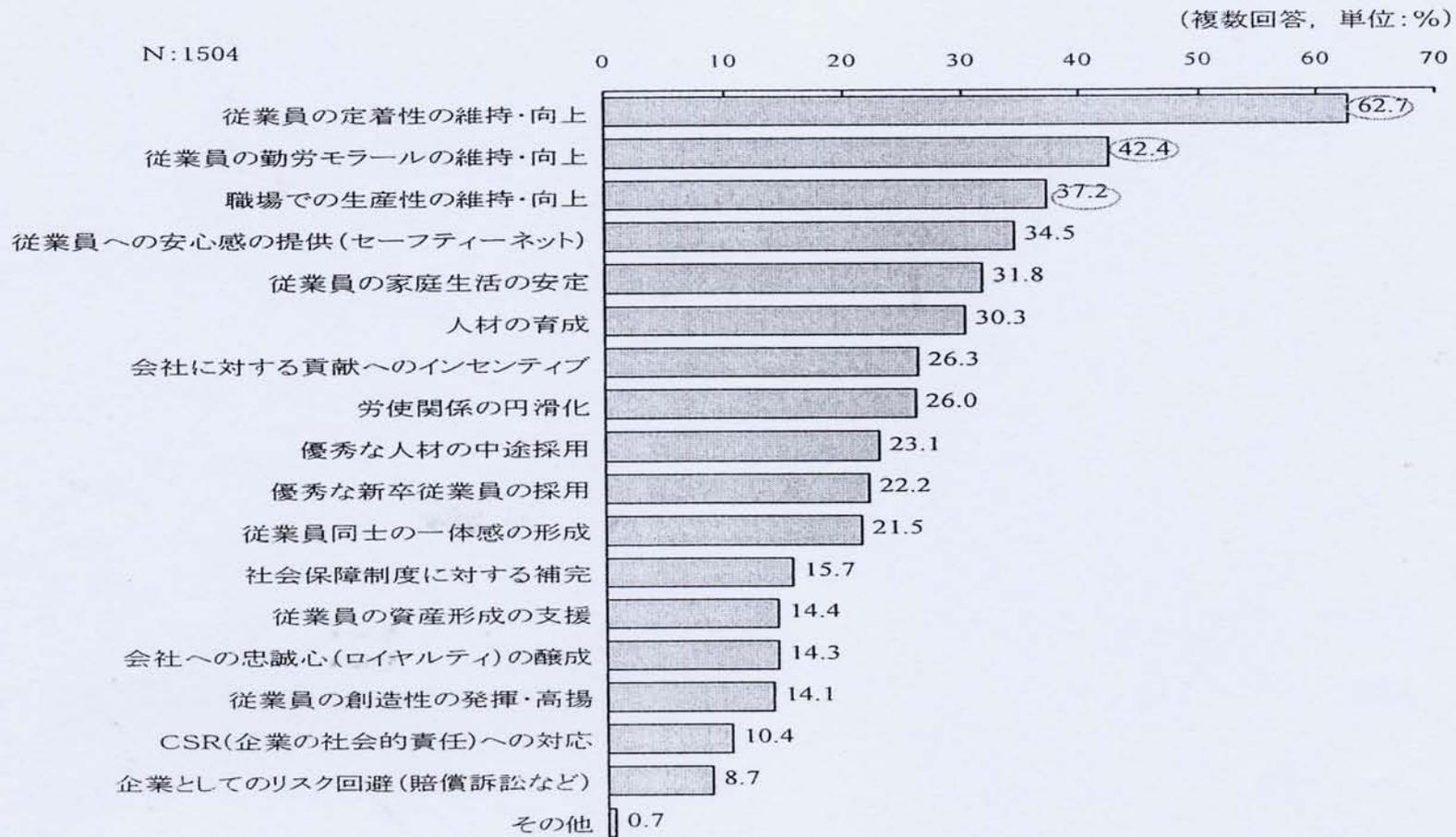
⇒レクリエーションを「楽しむことを目的とすること」から  
「楽しみながら個人や組織のよりよい変容・活力の再  
創造への手段としての活用」が強調される方向へ

# 福利厚生としての 職場レクリエーション現状報告

社内イベント(職場単位レクも含む)を中心に

# 民間企業の福利厚生におけるレクリエーションの動向 福利厚生の全体傾向～職場レクも目的から手段へ～

図表3-1-1 福利厚生制度を実施する目的（企業調査）



(人口の減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会 調査・2007年)

# 民間企業の福利厚生におけるレクリエーションの動向

## 最近のデータで見る職場レクの主な現状と推移(民間51、自治体89団体)

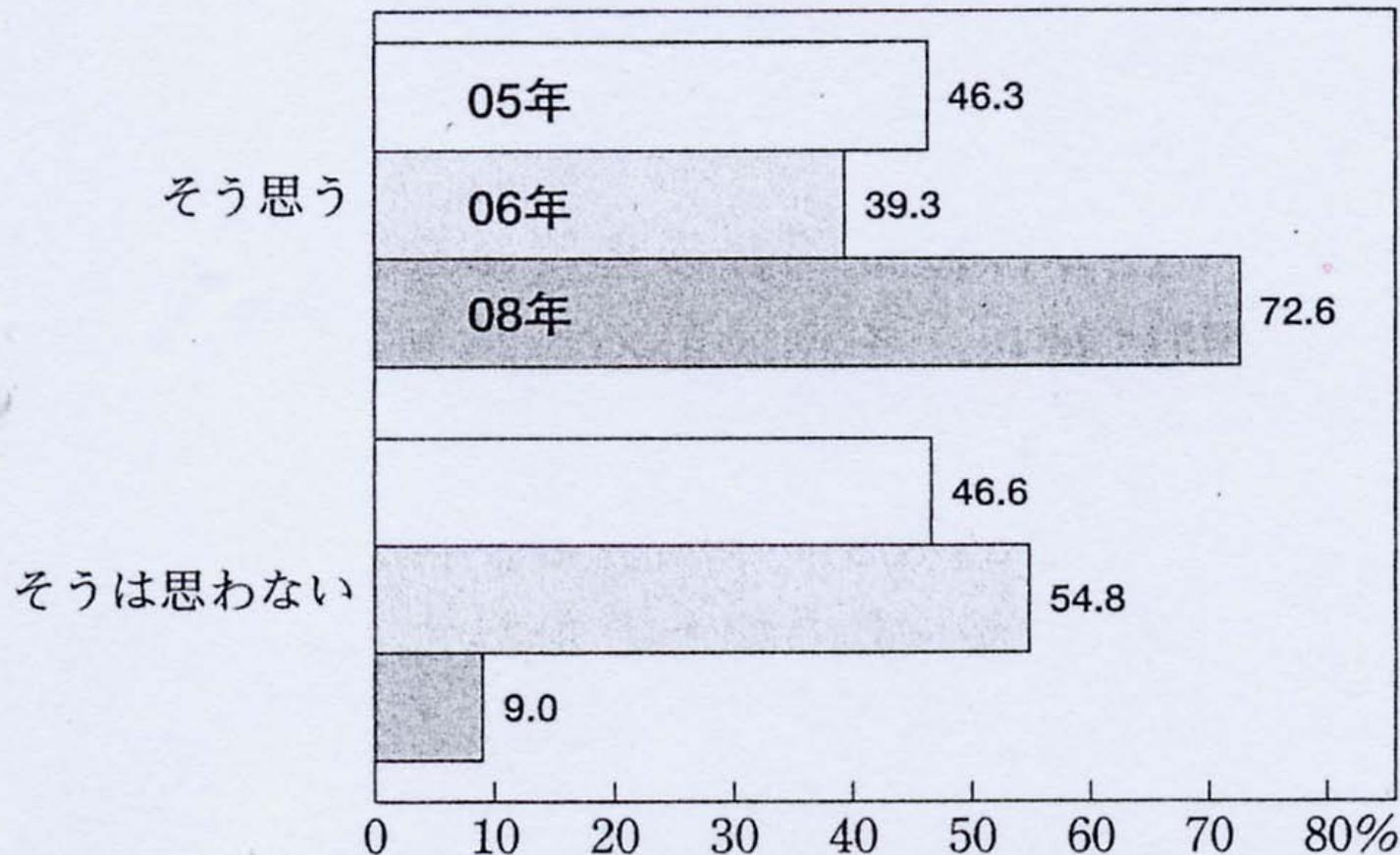
表1 職場レクの主な指標の推移

レク区分	区 分		単 位	2005年度	08年度
職場レク イベント	補助額 (参加者)	従業員のみ	円	2,503	2,033
		家族含む		3,307	2,375
	開催回数	従業員のみ	回	3.2	3.1
家族含む	2.9	2.5			
	1回当たり 参加者数	従業員のみ	人	337	348
		家族含む		638	590
職場単位 レク	実施率		%	26.4	23.0
	補助額	参加者1人当たり	円	3,263	3,025
職場旅行	実施率		%	13.2	18.7
	補助額	参加者1人当たり	円	9,096	5,680
体文 クラブ	クラブ数	計	部	21.8	21.8
				15.5	15.9
				6.3	5.9
	クラブ当 たり部員	体育系	人	29.2	29.2
				19.5	17.5
	加入率	計	%	12.5	13.6
				9.8	11.2
2.7				2.4	
補助額	従業員1人当たり	円	1,022	579	
			部員1人当たり	7,401	4,712
			1クラブ当たり	18.5	12.2
部費月額	体育系	円	1,565	862	
			文化系	1,579	850
総経費に占める 部費総額の割合		体育系	%	77.5	69.7
		文化系		68.4	65.0

(出展:労務研究所 09年調査)

# 民間企業の福利厚生におけるレクリエーションの動向 ～職場レクの手段性における評価～

図表25-1 職場レクはコミュニケーションの活性化に効果があると思うか



(出展・労務研究所 08年調査)

## 現場における職場レク的手段性についての評価 ～企業等の福利厚生担当者へのヒアリングから～

### < A社横浜第一工場：3000名弱（関連会社含め5000名） >

- ・近年の予算削減、分社化等により福利厚生関連事業は縮小（その背景には採用ストップとかつての目標（労務管理等）が不明確などが考えられる）
- ・他地域での工場、事業では地域イベントとの連動（相馬の馬追い行事等）により、工場、事業所全体の活性化につながっている。
- ・また、健保との連携・連動したレク施策（健保の健康教育の一環としての健康増進のためのイベント、行事としてのレク）を実施。
- ・当工場でも、通常の社員教育だけでは補えない職場内の緊密度を高めるために、かつて実践し、成果を挙げてきた職場レクを再度見直す必要性があるのではないかという上層部からの意見もある。
- ・職場レクを展開するしくみの中で、社員教育の体系（会社人として、会社、労組、レクの現場でのさまざまな現場での実践、教育）としても位置付けられないかを模索し始めている。

（総務部・福利厚生担当者へのヒアリングより）

# 現場における職場レク的手段性についての評価 ～企業等の福利厚生担当者へのヒアリングから～

## < B社共済会・社員数：14000名 >

- 2001年までレクリーダー制度を施行、2002年に廃止し、職場ごとに資金的な支援のみに切り替えた。
- 各イベントの会費の10%程度の補助ではあるが、申請行事数は年間300で、ここ数年横ばい(±10%)で少人数でのボーリング、ゴルフ等が多い。
- リーダー制度は廃止したが、かつて養成したリーダーが中心にいまだにバレーボール、ソフトボール、クリスマスパーティ、デイキャンプなどを企画し、実施している職場もある。
- その中でも300～500人規模のクリスマスパーティー(キャビンアテンダントが中心の職場)などは人気があり、継続して実施されている。社員のモチベーションアップ、一体感の高揚、職場内のコミュニケーションのきっかけづくりとして貴重な機会となっているとのこと。(職場のリーダーによる手作りでの企画、運営)。

(共催会事務長及び担当者からのヒアリングより)

# 現場における職場レク的手段性についての評価 ～企業等の福利厚生担当者へのヒアリングから～

## < C社グループ労働組合連合会：組合員数6000人 >

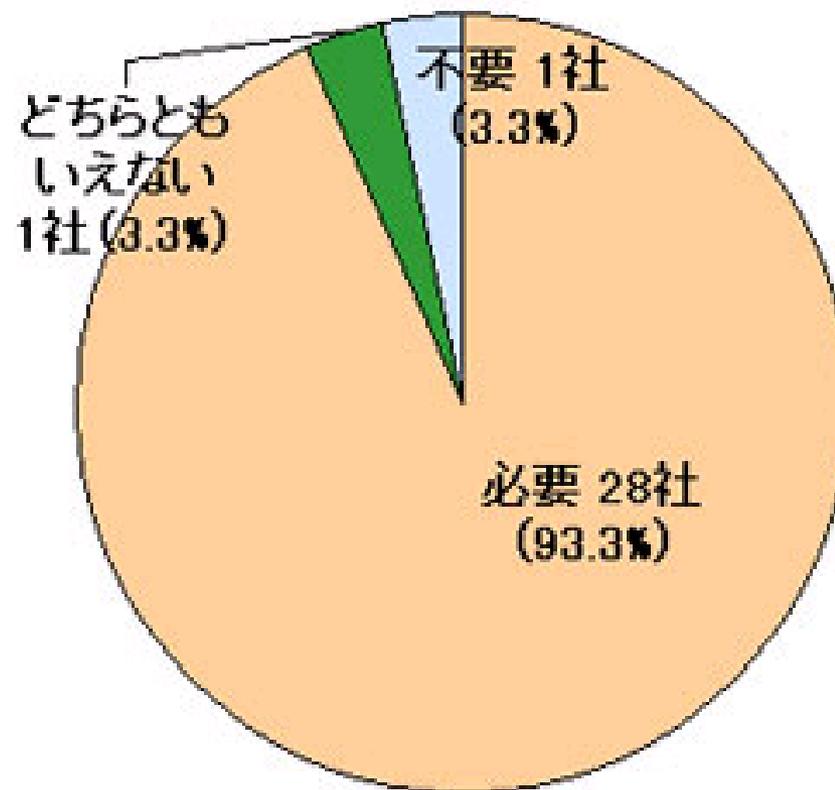
- 当組合で実施する職場レク行事のねらいは、会社が実施する福利厚生施策としてのレクリエーションではなく、組合活動(特に青年部)における人材育成において各種レクリエーションが有効であるとのことで、その一環(とくに若手育成のための機会)としてを実施することが多い。
- さらに、レクリエーション行事を、組合員相互のコミュニケーションづくり、若手発掘のための機会として実施したり、研修会等におけるグループワークの導入のプログラムとして実施。
- 職場単位では、バスレク、バーベキュー大会、ボーリングなどを実施、会社との共催で、ソフトボール、秋祭り(5年前までは運動会を開催・高齢化のため切り替え)を実施し、職場での一体感醸成につながっている。
- 近年では、組合として、各年代ごとのセミナー(40歳代:家族形成期セミナー、定年前セミナーなど)の実施、その他ボランティアの学習、体験などの研修を実施している。
  - (労連副書記長及び執行委員とのヒアリングより)

## 社内イベントの捉えられ方（意義・価値）の変化（1）

①社内行事は必要だと思いますか？

～『月刊総務』08年イマドキの「社内行事」事業より～

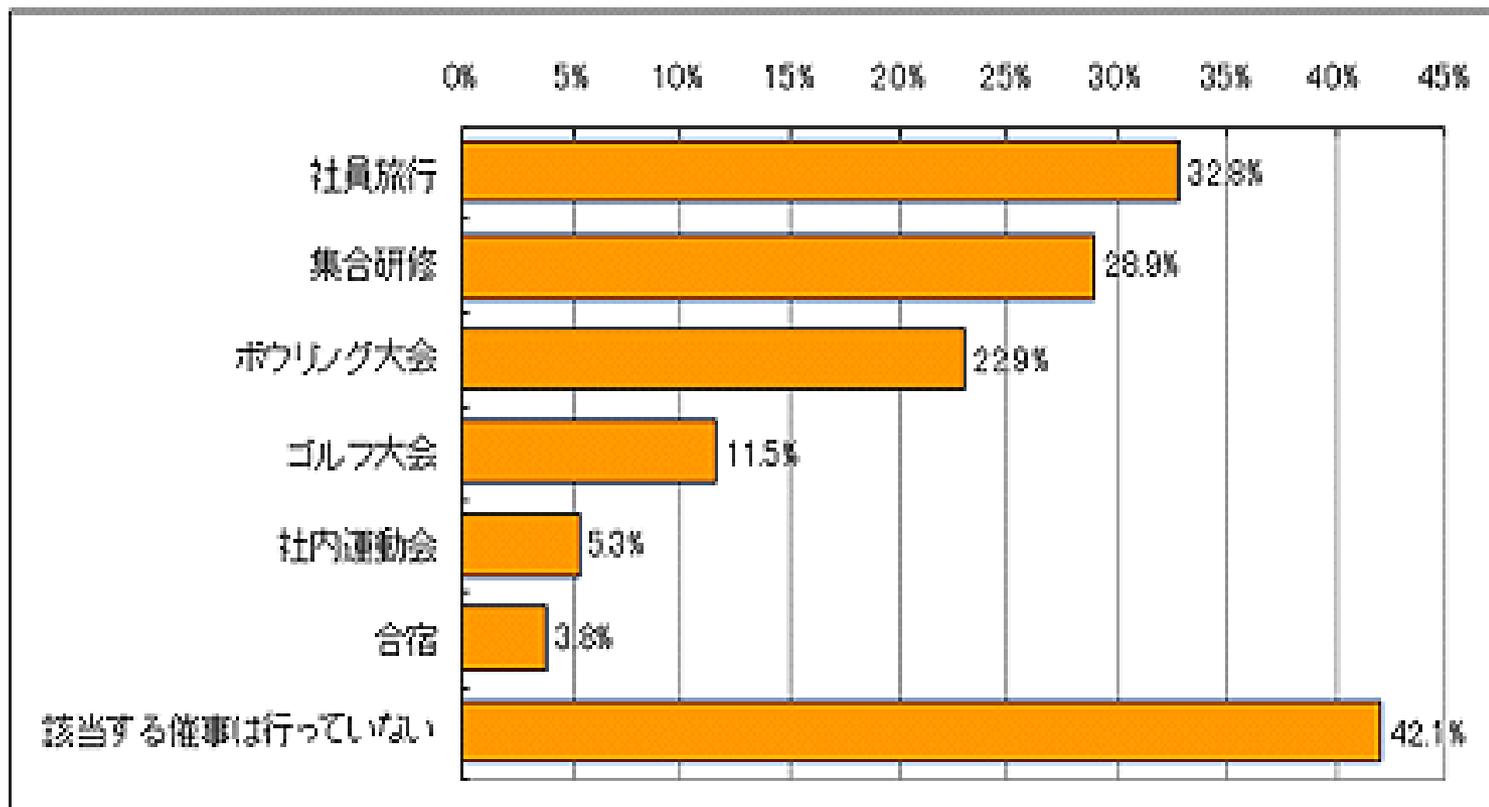
⇒9割以上の企業が『社内行事は必要！』と回答



## 社内イベントの捉えられ方（意義・価値）の変化（2）

### ②会社で実施されているイベントについて

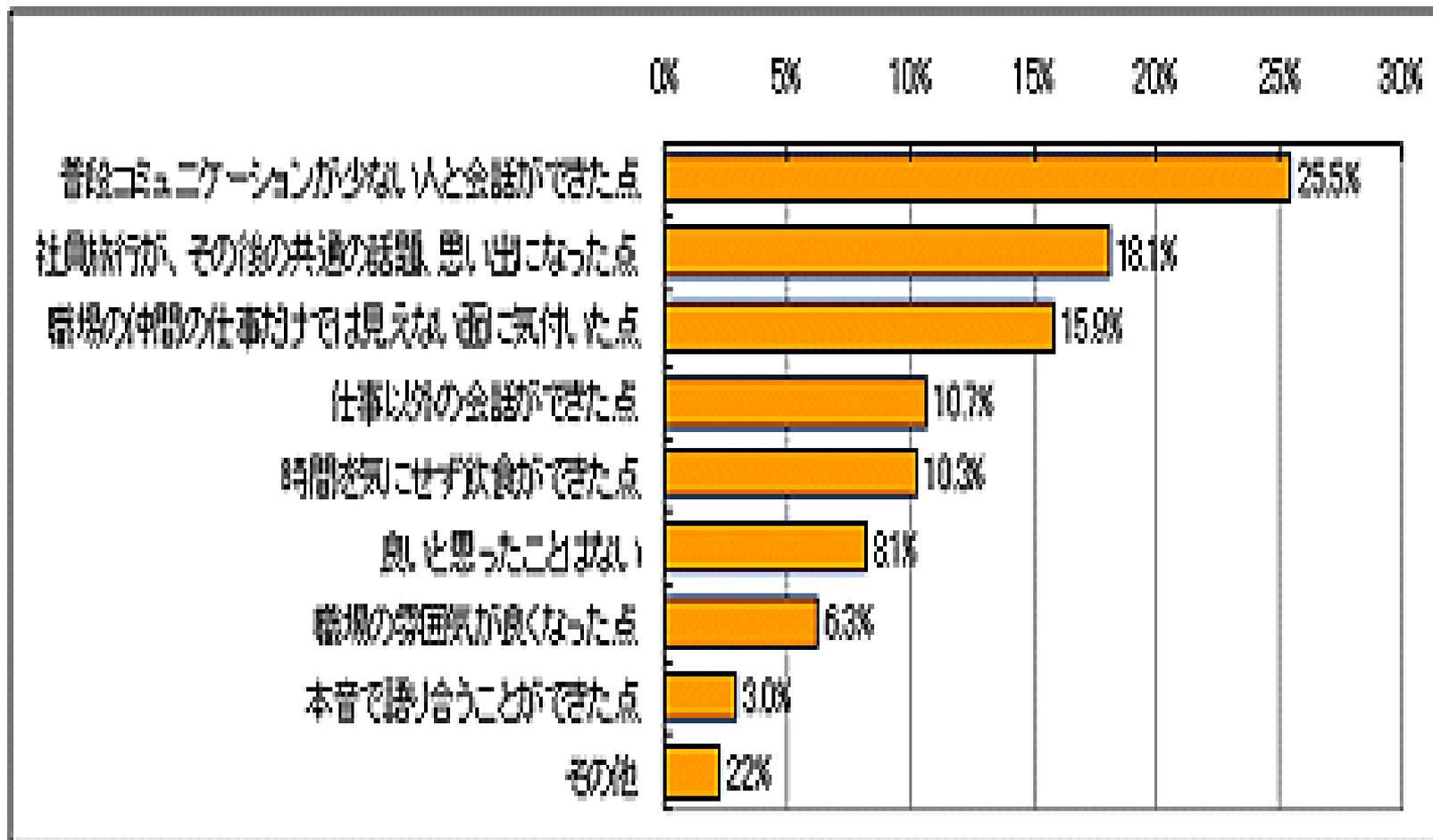
- （gooリサーチモニタービジネスパーソンへのアンケート）（n=1025・全国20歳以上のビジネスパーソン・20～29歳 26.3%、30～39歳 23.9%、40～49歳 24.2%、50歳以上 25.6%）



## 社内イベントの捉えられ方（意義・価値）の変化（3）

### ③社員旅行に行って良かったと思う点

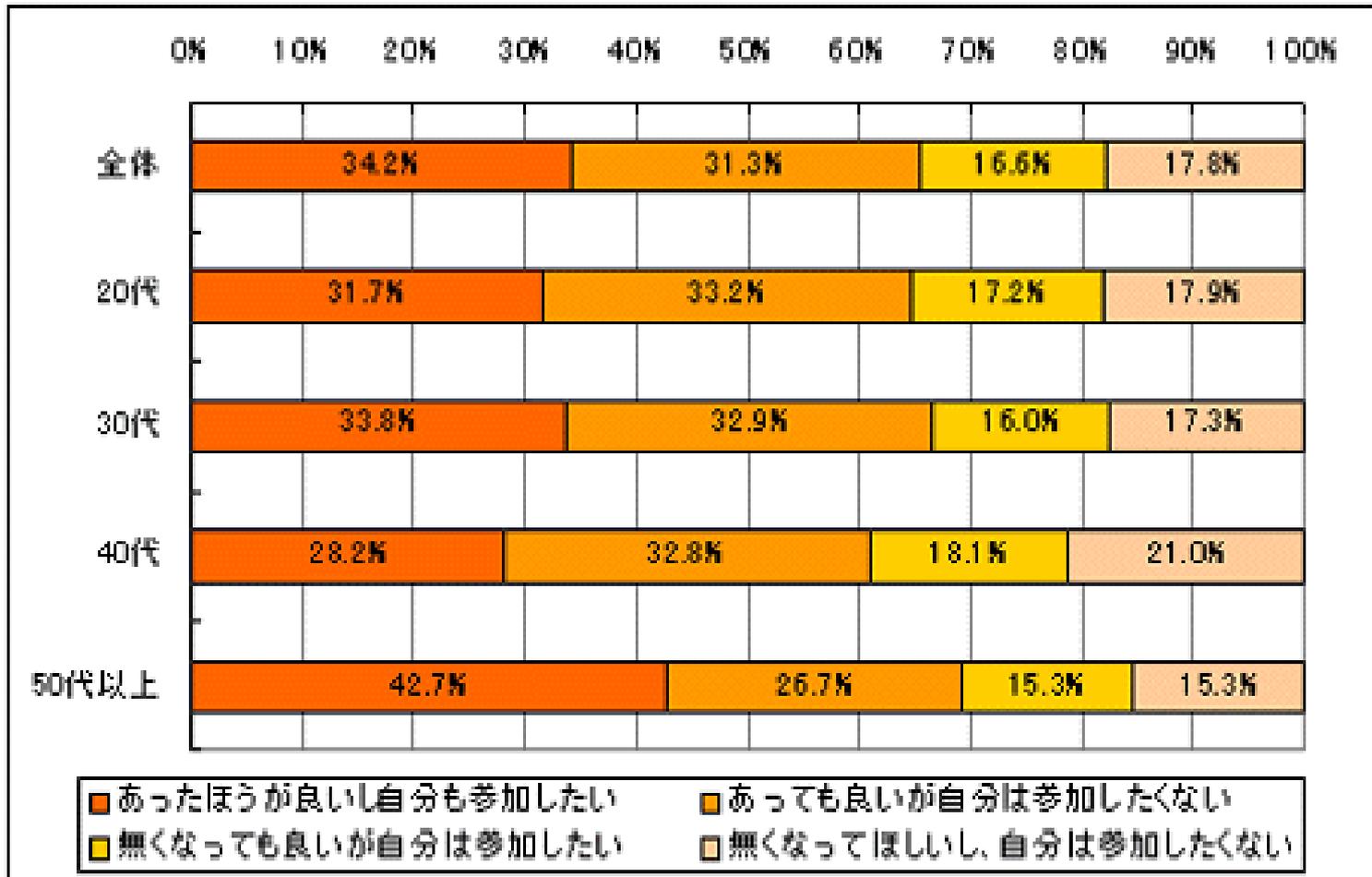
～グーグルデータ2・社員旅行に行ったことのある271人へのアンケート～



※悪かったと思う点：特にないが4割⇒参加者の評価は総じて高いと考えられる

# 社内イベントの捉えられ方（意義・価値）の変化（４）

- 社内旅行をどう思うか？
- （gooリサーチモニタービジネスパーソンへのアンケート：n=1025）



# 運動会でのコミュニケーションから活性化へ ～事例・資料A～

## ★U社：社内運動会の復活

- \* 製造部門を中心に、社員間のコミュニケーションの向上と一体感の醸成を目的としたグループ横断の「社内運動会」を実施
- \* 社内のコミュニケーション不足に危機感を感じた若手社員らの社内活性化というねらい(想い)
- \* 10年間休止→2004年復活
- \* 2007は約1.4千名参加、満足8割、連帯感up7割

## 社内文化(社風)の創造～資料・事例B～

- 社員の特徴: 勤勉かつユーモアがあり、創造性が豊かで素晴らしいアイデアの持ち主
- 社内文化(社風): 若い才能ある集団、仕事では集中して働き、チャレンジ精神を常に持つ。
- 取り組み: 創立メンバーが初期の困難な時期に社員のモチベーションを維持するために、社内文化活動を盛んに展開
- 年5回のイベント、11の多彩なクラブの展開を通して社員間の関係の緊密化を通して、社員の仕事への満足感を高めていくことをめざす。

▪

▪

<事例、ヒアリングから伺われること>

職場レクリエーションイベントが

\* コミュニケーションの活性化の機会  
をつくる手段として、

\* 職場文化を再創造する機会として

再評価され始めた。

# 再評価された職場レクリエーションを手段としての活用の担い手・人材育成の実際の報告

## D社人財大学講座(社員キャリアアップセクションが主催)の例

- ・社内イベントのプランニングをテーマに実施
- ・グループ企業から希望者が受講。50名弱の応募から30名へ絞る
- ・コミュニケーション促進等の手段(ツール)としての社内イベントのブラッシュアップがニーズ

### <教育内容>

- ①コミュニケーションの促進の方法
- ②既存イベントのリニューアルプランの立案
- ③イベントのプロモーション

# 基本計画拡充の視点の提案に向けての整理【1】

民間の動向から見えてきた職場レクリエーションの拡充、拡張（経営者・社員双方が、積極的に社内イベント等の「レクリエーション活動」を活用）



- ★文化・教養・体育等様々な活動（「レクリエーション 活動」）が、職員個々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こと
- ★その意義は次のように大きく拡張してきていること。気晴らし、休養、交流等を目的とした個別の活動、行事等の参加から、そこで得られる楽しさ、快さ等（目的的な意義）を核にした個人や職場の活力の絶えざる再・創造の機会（手段的な意義）へと大きく拡張してきていること（次シート、次々シート参照）

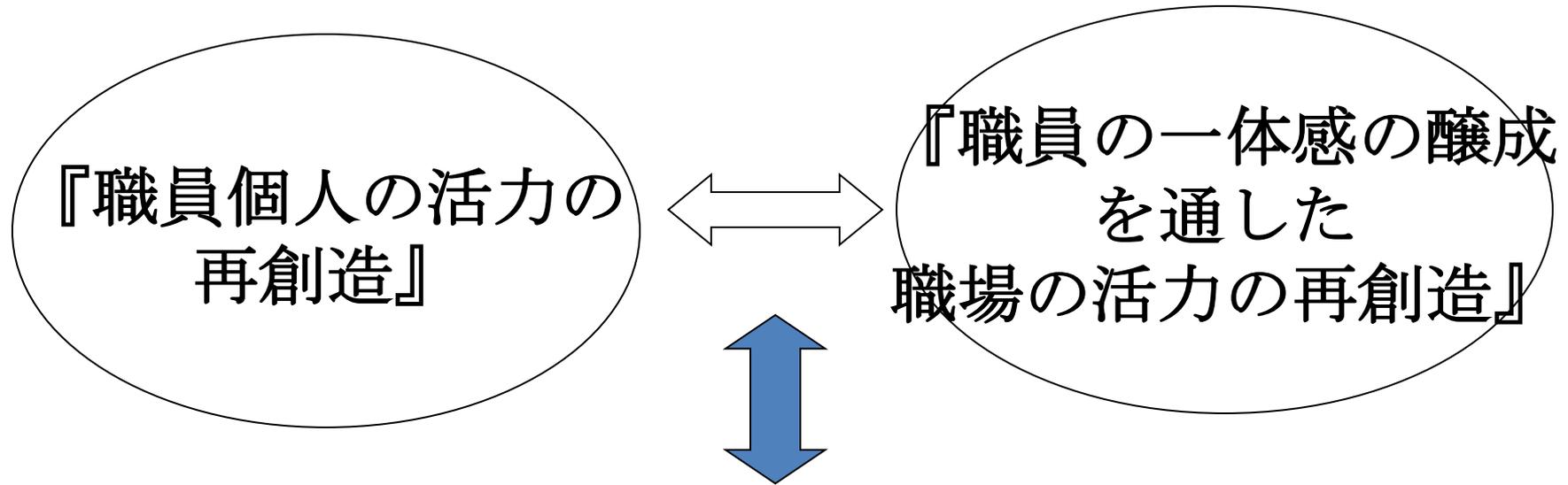
個別の活動、行事等から、「個人や職場の活力を、楽しさや快さを柱とした様々な活動、行事等を通して『再・創造（レ・クリエイト）』する営み」への拡張・拡充

様々な文化・体育等の活動・行事(レク活動)



再・創造の営みとしてのレクリエーション

# 今後一層高まる「職場レクリエーション」の意義



両輪としての一体的な実現  
そのことを通じた勤務能率の増進

公務員としての責務への貢献

# 基本計画拡充への視点【提案】

## ＜拡充の視点＞

レクリエーションの推進＝個人、職場の活力の再創造という目的に向けて、「適切かつ効果的」に様々な文化、教養、体育等（レクリエーション）活動、行事を実施する



- \* 「レクリエーション」は、個人、職場双方の活力の再・創造へと向かう営為であること。
- \* その営為の具体的、実態的な形態（余暇、職場等で行われるもの）として文化、教養、体育等に関するイベントやクラブ、個人の趣味等様々な活動があること

## 国家公務員の福利厚生施策の在り方

(第3回研究会の意見を中心に報告書の骨格を仮定して整理)

### 1. 基本理念

#### (1) 国家公務員の任務

国家公務員は国民の奉仕者であり、国民に対し良質な行政サービスを提供。

#### (2) 福利厚生施策の目的

国家公務員法は、「国家公務員たる職員について適用すべき各般の根本基準(職員の福祉及び利益を保護するための適切な措置を含む。)を確立し、職員がその職務の遂行に当り、最大の能率を発揮し得るように、民主的な方法で、選択され、且つ、指導さるべきことを定め、以て国民に対し、公務の民主的且つ能率的な運営を保障することを目的とする」と規定。

すなわち、国家公務員の福利厚生施策は、国家公務員としての任務の遂行のための生産性・能率の維持向上を図るため、職員がその能力を十分に発揮し、安心・安定して公務に専念できる労働環境(給与等の勤務条件以外)を確保するために実施。

#### 【民間と公務員の違い等】

- ・ 民間、公務員の福利厚生施策の目的は、「生産性・能率の向上」という点で一致している。
- ・ 民間における福利厚生は、利益を賃金、退職金及び福利厚生へ配分する仕組みとなっている。
- ・ 一方、公務員における福利厚生は、給料が少なかつたら福利厚生費で手当しようというような制度にはなっていない。
- ・ 公務員の福利厚生施策は、税の中から、国民は福利厚生を通じて公務員に人的投資をし、そのリターンとして良質なサービスを得ることであり、付加価値の配分ではないが、投資して良質の公共サービスを得るという意味では、基本的には民間企業と大きな相違はないと言える。

#### (3) 福利厚生施策の具体的目的

(民間における福利厚生施策の目的と同様)

##### ① 優秀な人材の確保・定着

#### 【従業員の定着性】

- ・ 民間では、長期的な勤続でスキルを高めた人材の保有が企業の競争力に直結することから従業員の定着を重視。なお、近年では、大企業よりも中小企業において「長期定着性」を重視する傾向が高い。
- ・ 民間においては、新卒者の3年間で離職率は3割に及ぶ。公務における定

着率のデータを示し、人材の流出に伴う損失額を示すことにより福利厚生への公費投入の説明根拠になるのではないか。

- ・従業員の定着と福利厚生の関係について、民間では、働き易さ、家族との良好な関係の維持、長期的生活設計（持家、財産形成）等の支援により長期勤務に結びつけている。
- ・レクリエーションは、職場の人間関係作りに効果があることから職員の定着に寄与してきたと言える。また、メンタルヘルスの問題も職場の人間関係の希薄化が要因の一つとの考えからレクリエーションの必要性が見直されつつある。

#### 【福利厚生における人材の育成】

- ・自己啓発的なものは、福利厚生として支援していく必要がある。

#### ②安全で快適な職場環境の整備

#### ③心身の健康の維持増進

- ・メンタルヘルス不調の予防には全管理職への研修の徹底が重要。
- ・全管理職への研修方法として、Eラーニングも効果的である。導入に当たっては、実施状況をチェックできることが大切。
- ・外部のメンタルヘルスサービス専門機関（EAPなど）を利用するなど、専門家の活用が効果的。しかし、コストがかかるため導入は困難な面もある。
- ・各府省で行った施策についてのフォローアップをし、改善点を検討できるようにする必要がある。（長期病休者の増加要因等）

#### ④勤労モラル（倫理）とモラル（士気）の維持向上

- ・服務規律による無断欠勤等の不正行為の防止もあるが、福利厚生においては、家族や本人に対する日常的なケアを手厚くすることで不正行為を防止する。

#### ⑤家庭生活の安定（セーフティーネット）の確保等

### (4) 福利厚生施策の企画・実施に当たっての留意点

#### ①公務員を取巻く現状を踏まえた企画・実施

#### ②民間準拠の原則

- ・基本計画における「民間との均衡を考慮」の表現は、国家公務員も民間と優秀な人材の争奪戦をしていることから、福利厚生や賃金の一定の水準を確保するために必要である。
- ・国家公務員の福利厚生については、職員の受益額が不明確であることから国民に不信感があると思われるので明確化する必要がある。

#### ③国民の理解が得られる

- ・無駄遣いを排除し、財源の透明化（予算の計上・執行方法）を図る。

#### ④CSRの視点に立つ

- ・福利厚生施策の目標に、「職員が安心して安全で健康的な業務ができることの

国としての責任を果たす。」というような事業主責任という立場を盛り込む必要があるのではないか。

⑤職員のニーズの把握

⑥フォローアップ（モニタリング・評価・勧告）の仕組みの確立

- ・民間では、本社で方針を決め、各事業所でそれを踏まえた計画を作成し実行する。その計画の実行状況を本社にフィードバックさせ、評価することにより実効性を確保している。

国家公務員においても、各省間あるいは本省と地方との格差等を把握して是正勧告する仕組みが必要。

- ・各府省の独立した決定権もあり、各府省に即した施策を実施する裁量権は多少認めることも必要。ただし、実施した内容について報告させる。

これにより、各府省においてバランス状況のセルフチェックが可能となる。

⑦共済との連携・役割分担の強化・明確化

- ・民間では、人事部・厚生部が実施するものと、健康組合の予備事業、企業共済、最近は少ないが厚生年金基金や労働組合、業界団体の大きく5つくらいの機関で実施。その際には、企業内、グループ企業内で重複給付をしないように分担。あるいは、課税上有利な機関から供給するようなすみ分けを実施。
- ・国家公務員共済組合と基本計画との関係において、事業主と共済組合との間の連携を図ることが必要。

(5) その他

【公務員の福利厚生の問題点の明確化】

- ・メンタルヘルスの問題、レクリエーションの在り方の問題等について、国家公務員の置かれている現状を認識し施策の方向性を確立することが必要。そのための説得力のあるデータが必要。
- ・国家公務員の福利厚生理念の再構築に当たり、必要なものの選択、施策の関連性・補完関係を考慮する必要。

2. 国家公務員福利厚生基本計画の改定に際しての留意点等

【自己啓発】

- ・自己啓発は、その他に分類し検討。

【レクリエーション】

- ・レクリエーションを大項目にしているのが、国民の理解という点で非常に損な感じがするが、法的項目であることから現状維持。
- ・福利厚生施策の目標（資質の向上、組織の活性化）の表現が当初から変わっていないので、柔らかい表現にした方が良いのではないか。
- ・レクリエーションの減少によりメンタルヘルスが増えたとは言える。
- ・レクリエーションは必要だが、国民からすると言葉が悪いのではないか。

**【基本計画にも盛り込む内容】**

- ・ 国家公務員の福利厚生のどこに問題があるのかを明らかにしておく必要。
- ・ 業務の高密度化、社会的責任の増大、組織や役割の急速な変化への直面等、今の国家公務員の状況を盛り込んで表現。

# 福利厚生施策の理念体系モデル(たたき台)

※各論の議論等を踏まえて随時ブラッシュアップ

国民に対する良質な行政サービスの提供

※ 国民は、良質な行政サービスを楽しむために税金という形で投資

【福利厚生施策の大目的】  
生産性・能率の維持向上

## 福利厚生施策

※ 国は、人材に対する戦略的投資という人事管理の視点から施策を展開

職員がその能力を十分に発揮し、安心・安定して公務に邁進できる環境の確保 / 組織の活性化

優秀な人材の確保・定着

安全で快適な職場環境の確保

心身の健康の維持増進

勤労モラルとモラルの維持向上

(その他、適宜追加)

## 公務を取り巻く環境

(要整理:どのような要素がどのような位置付けにあるか、など)

国際化、情報化、少子高齢化  
行政改革等に伴う職場環境や業務運営の変化  
職務内容の多様化・複雑化  
職員の年齢構成の変化(高齢職員の増加) など

こうした理念の下に福利厚生施策を企画立案・実施

## 【留意点】

民間準拠の原則、国民の理解、職員のニーズ  
「評価」の仕組みの確立 など