

福利厚生施策の在り方に関する研究会
(第2回)

議 事 次 第

平成 21 年 7 月 9 日
16:00～18:00
総務省 8 階第 1 特別会議室

1. 開会
2. 第 1 回研究会の検討結果の確認
3. 民間における福利厚生の変向について
4. 国家公務員のメンタルヘルス施策の在り方等について
5. 今後の検討事項について
6. その他
7. 閉会

(配布資料)

- 資料 1 民間における福利厚生の変向(仮題)(河本委員)
- 資料 2 第 2 回総務省人事・恩給局「福利厚生施策の在り方に関する研究会」
(2009/7/9)資料(川上委員)
- 資料 3 メンタルヘルスに関する取組
- 資料 4 今後の検討事項(案)

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

<目次>

I 環境変化

- 1 人口減少、人口構造変化
- 2 国際競争力の激化
- 3 企業会計における時価主義の浸透

II 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

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

I 環境変化

1 人口減少、人口構造変化

(1) 福利厚生の実現が期待できる環境

(2) 事業主の福利厚生費負担余力が低下

(3) 従業員の自助努力生活保障の負担余力が低下

(4) 女性、若年層に求められる福利厚生が注目

(1) 福利厚生の実現が期待できる環境

・少子高齢化の進行に伴い、現役人口が減少



・労働供給量の先細り



・労働市場は、売手市場が常態化(求人倍率上昇)



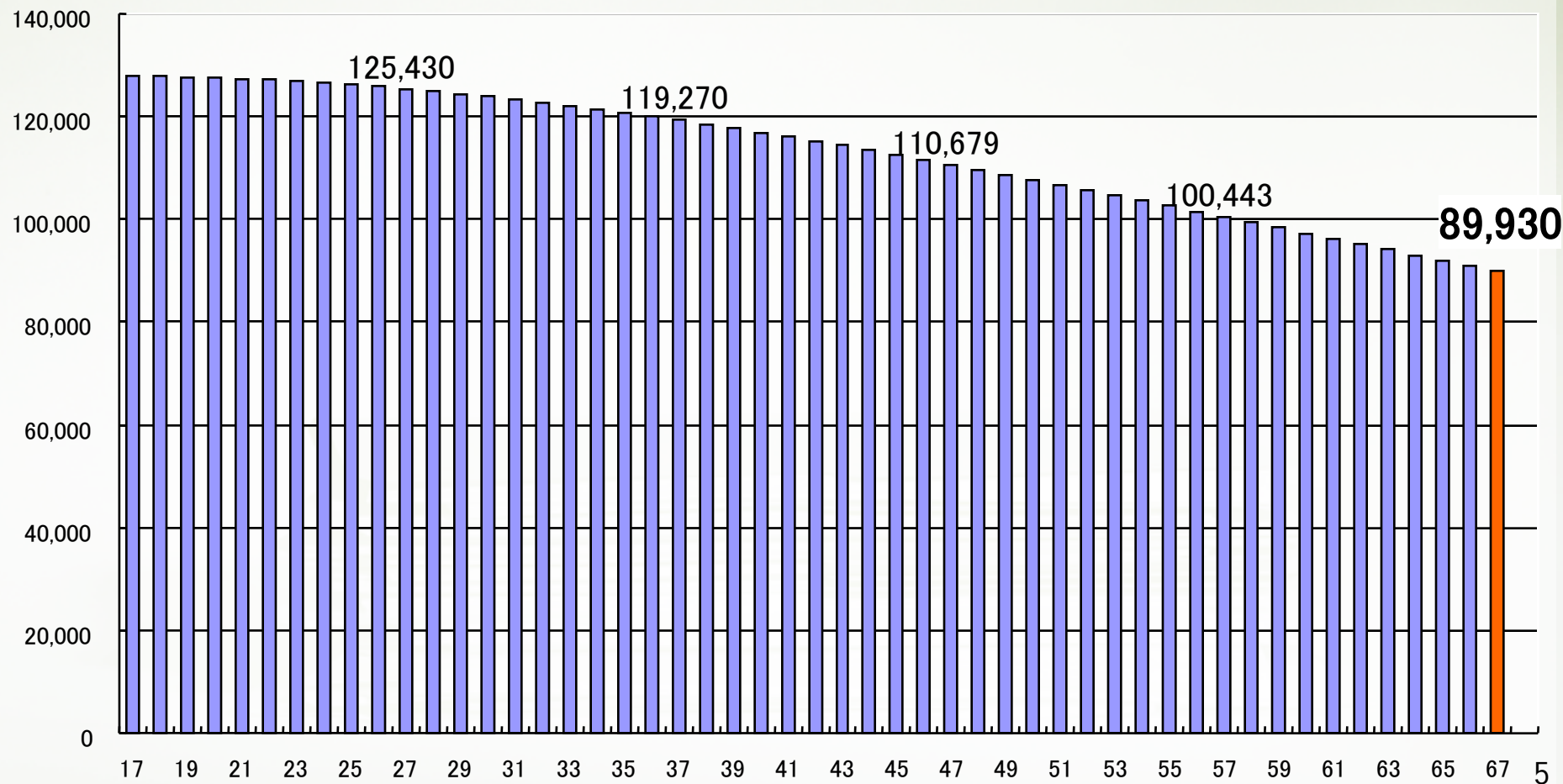
・福利厚生を含む処遇充実が実現し易い環境

人口推計(総数)

国立社会保障人口問題研究所 平成19年12月推計 出生中位/死亡中位

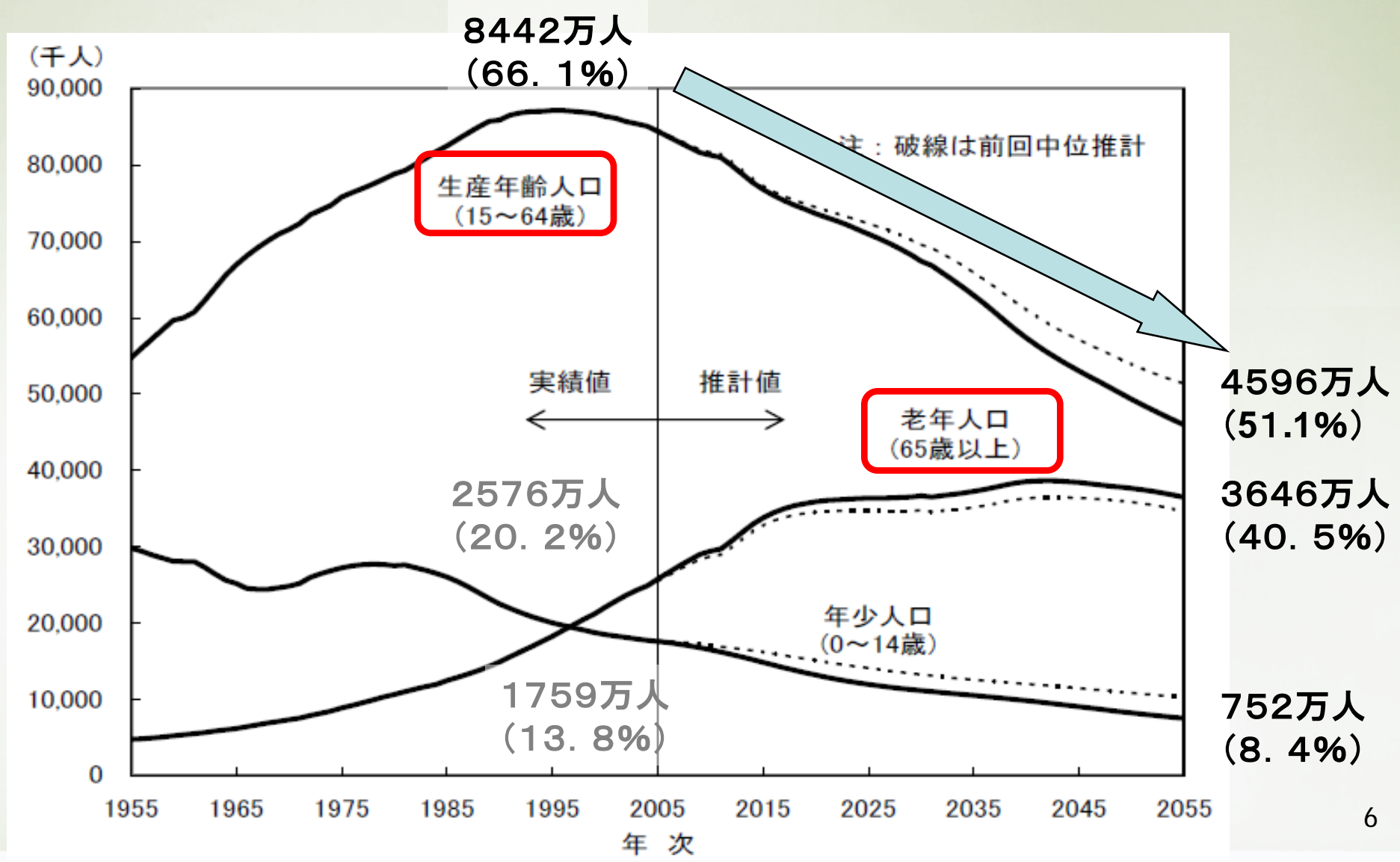
人口総数

127,768



人口推計(年齢階層別構成比)

国立社会保障人口問題研究所 平成18年12月推計 出生中位/死亡中位



労働力構成の変化

労働力人口の減少と変質....若年層の2割減少、高齢層の4割増

| | 2003年 | | 2025年 | |
|--------|-------|---|-------|-------|
| | | | | 減少数 |
| 総数(万人) | 6666 | | 6300 | 366 |
| 構成比(%) | | | | 減少率 |
| 15～29歳 | 21.6 | ⇒ | 17.1 | -20.8 |
| 30～59歳 | 64.3 | | 63.2 | -1.7 |
| 60歳以上 | 14.1 | | 19.7 | 39.7 |
| | 100 | | 100 | |

厚生労働省職業安定局推計(2002)

新規学卒者の有効求人倍率(民間)

| | 中卒 | 高卒 | 大卒 | |
|--------|------|------|------------|------------|
| | | | 従1000人未満企業 | 従1000人以上企業 |
| 04年3月卒 | 1.07 | 1.27 | 2.55 | 0.50 |
| 05年3月卒 | 1.11 | 1.30 | 2.53 | 0.56 |
| 06年3月卒 | 1.30 | 1.46 | 2.77 | 0.68 |
| 07年3月卒 | 1.42 | 1.63 | 3.42 | 0.75 |
| 08年3月卒 | 1.53 | 1.81 | 4.22 | 0.77 |

中卒・高卒は厚生労働省、大卒はリクルート・ワークス研究所

年齢別 有効求人倍率(新卒除く)

| | | 02年 | | 03年 | | 04年 | | 05年 | |
|--------|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | 1月 | 7月 | 1月 | 7月 | 1月 | 7月 | 1月 | 7月 |
| 年齢計 | | 0.51 | 0.54 | 0.59 | 0.63 | 0.77 | 0.84 | 0.91 | 0.97 |
| 24歳以下 | | 0.91 | 0.82 | 1.13 | 0.96 | 1.45 | 1.28 | 1.65 | 1.41 |
| 25~34歳 | | 0.58 | 0.56 | 0.7 | 0.65 | 0.89 | 0.82 | 0.94 | 0.82 |
| 35~44歳 | | 0.8 | 0.75 | 0.9 | 0.83 | 1.11 | 1.02 | 1.2 | 1.07 |
| 45~54歳 | | 0.35 | 0.31 | 0.38 | 0.38 | 0.52 | 0.52 | 0.72 | 0.71 |
| 55歳以上 | | 0.21 | 0.18 | 0.21 | 0.2 | 0.29 | 0.29 | 0.49 | 0.5 |
| | うち55~59歳 | 0.22 | 0.17 | 0.19 | 0.19 | 0.25 | 0.26 | 0.39 | 0.39 |
| | うち60~64歳 | 0.14 | 0.13 | 0.16 | 0.15 | 0.23 | 0.22 | 0.4 | 0.4 |

厚生労働省職業安定局

I 環境変化

1 人口減少、人口構造変化

(1) 福利厚生充実が期待できる環境

(2) 事業主の福利厚生費負担余力が低下

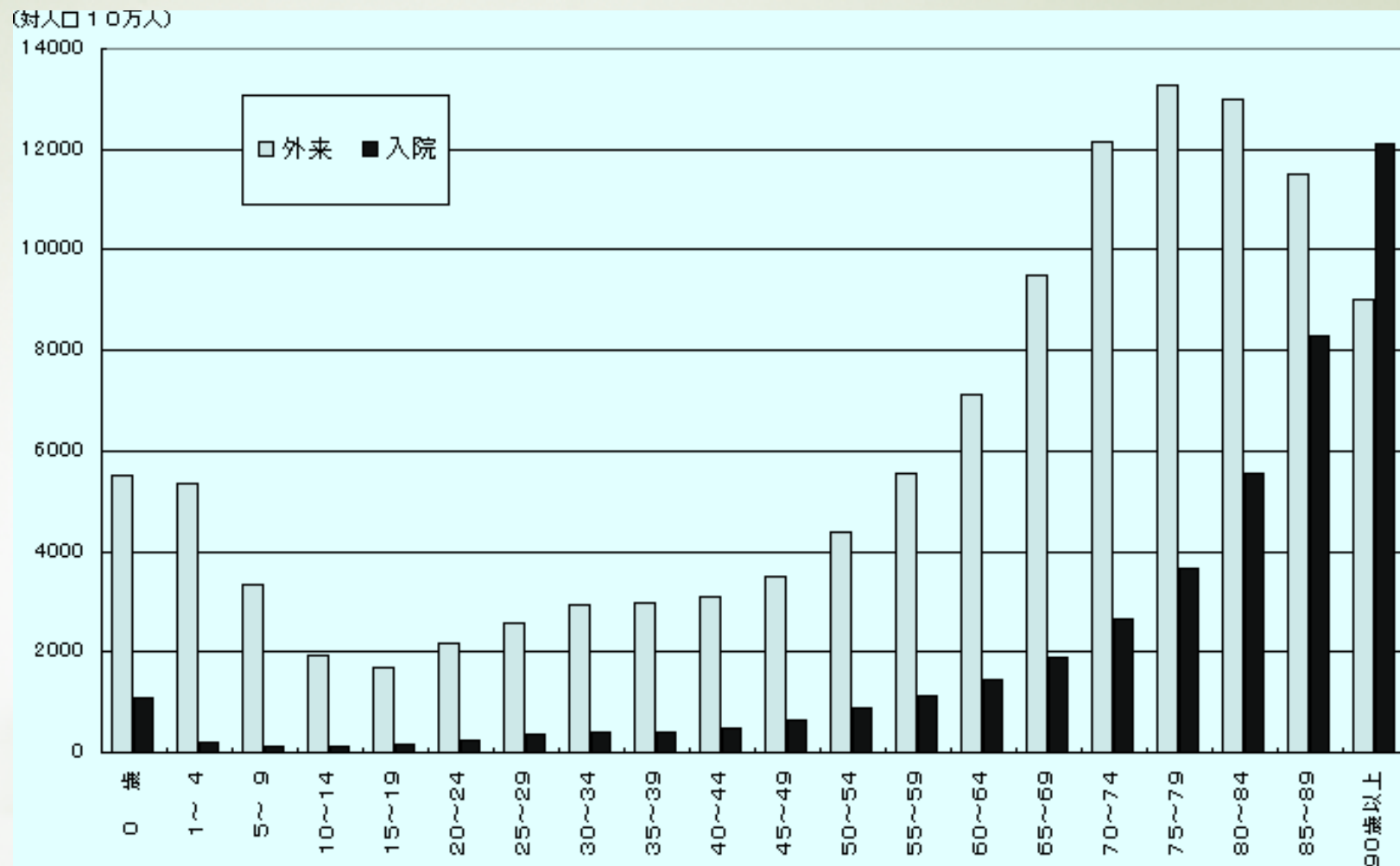
(3) 従業員の自助努力生活保障の負担余力が低下

(4) 女性、若年層に望まれる福利厚生が注目

(2) 事業主の福利厚生費負担余力が低下

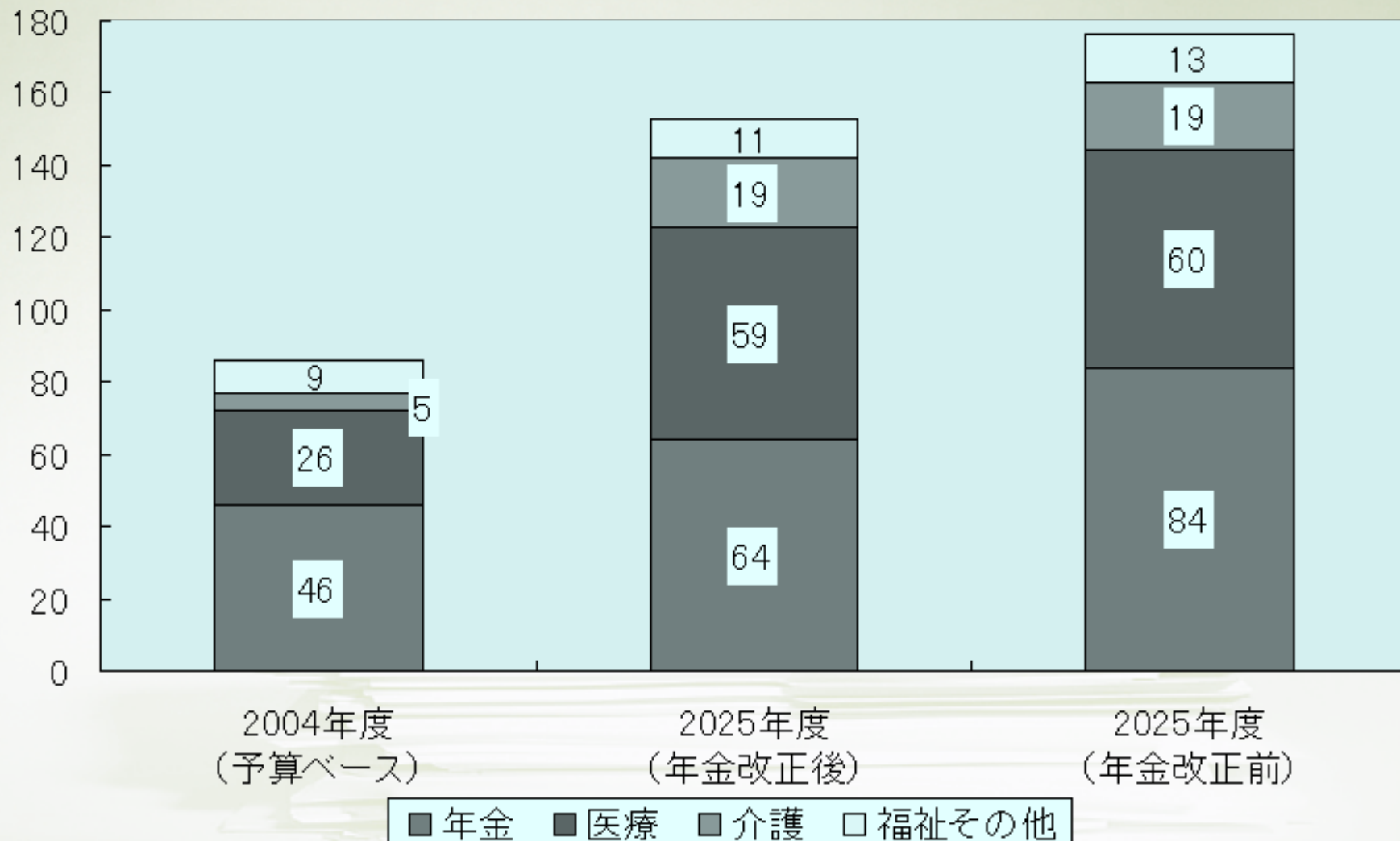
- ・高年齢者人口の増加、現役人口の減少
↓
- ・社会保障給付の増加、社会保障財政の逼迫
↓
- ・社会保障事業主負担の増大(保険料率の上昇)
↓
- ・福利厚生費用負担余力が低下

年齢階層別 医療費(外来/入院)

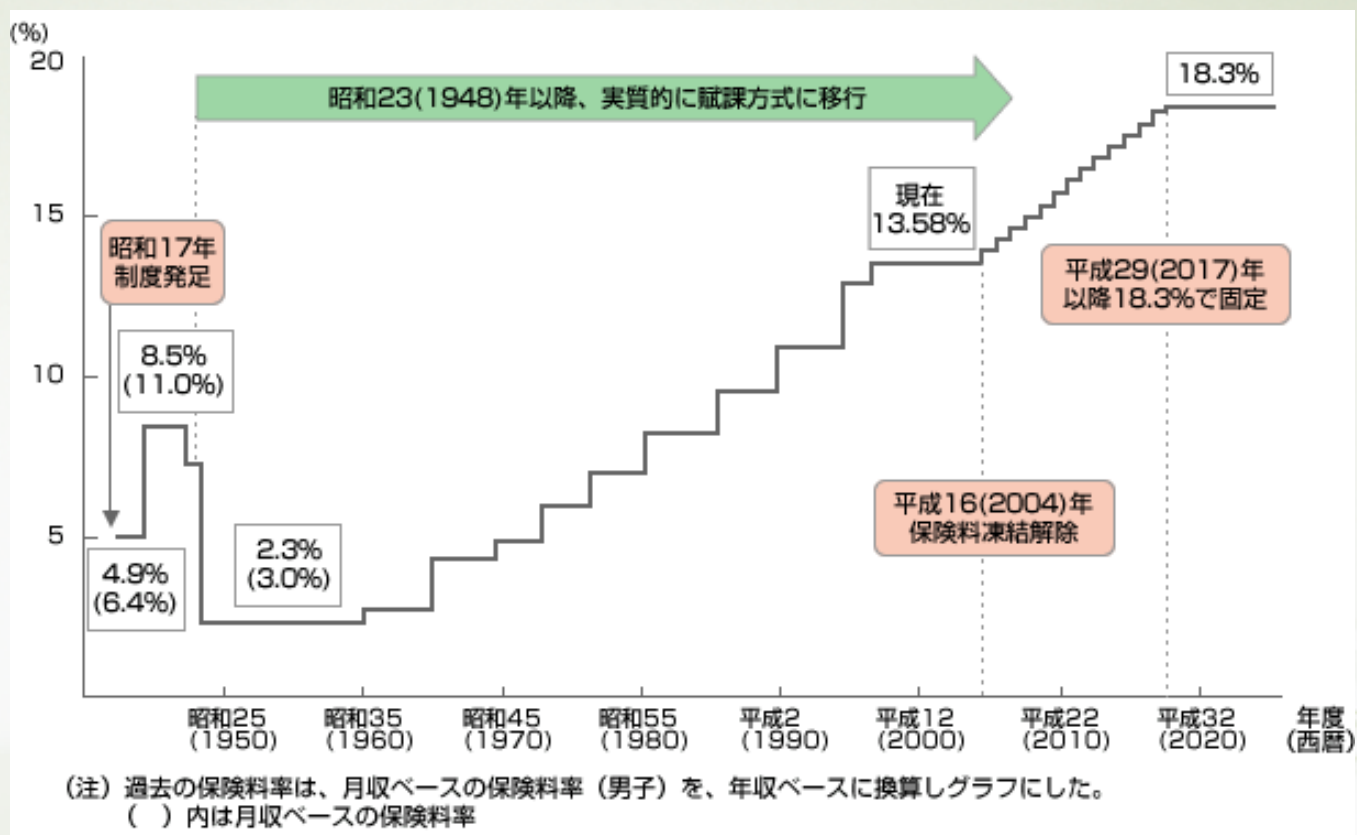


*「年金改正後」は、2004年改正を反映した数値

社会保障給付の予測

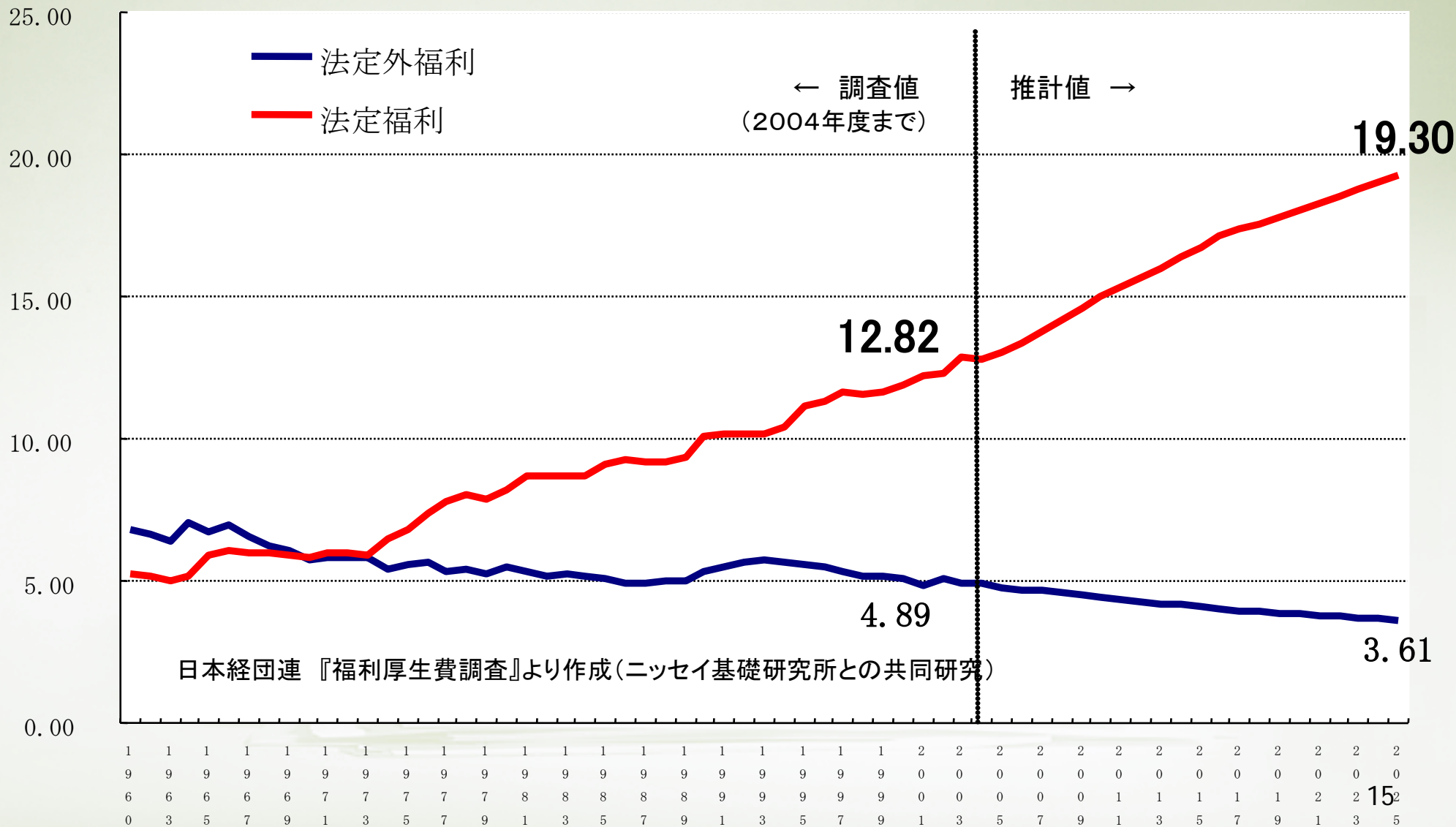


厚生年金保険料の上昇(2025まで)



厚生労働省資料より

法定、法定外福利厚生費の推移と予測 (対現金給与比)



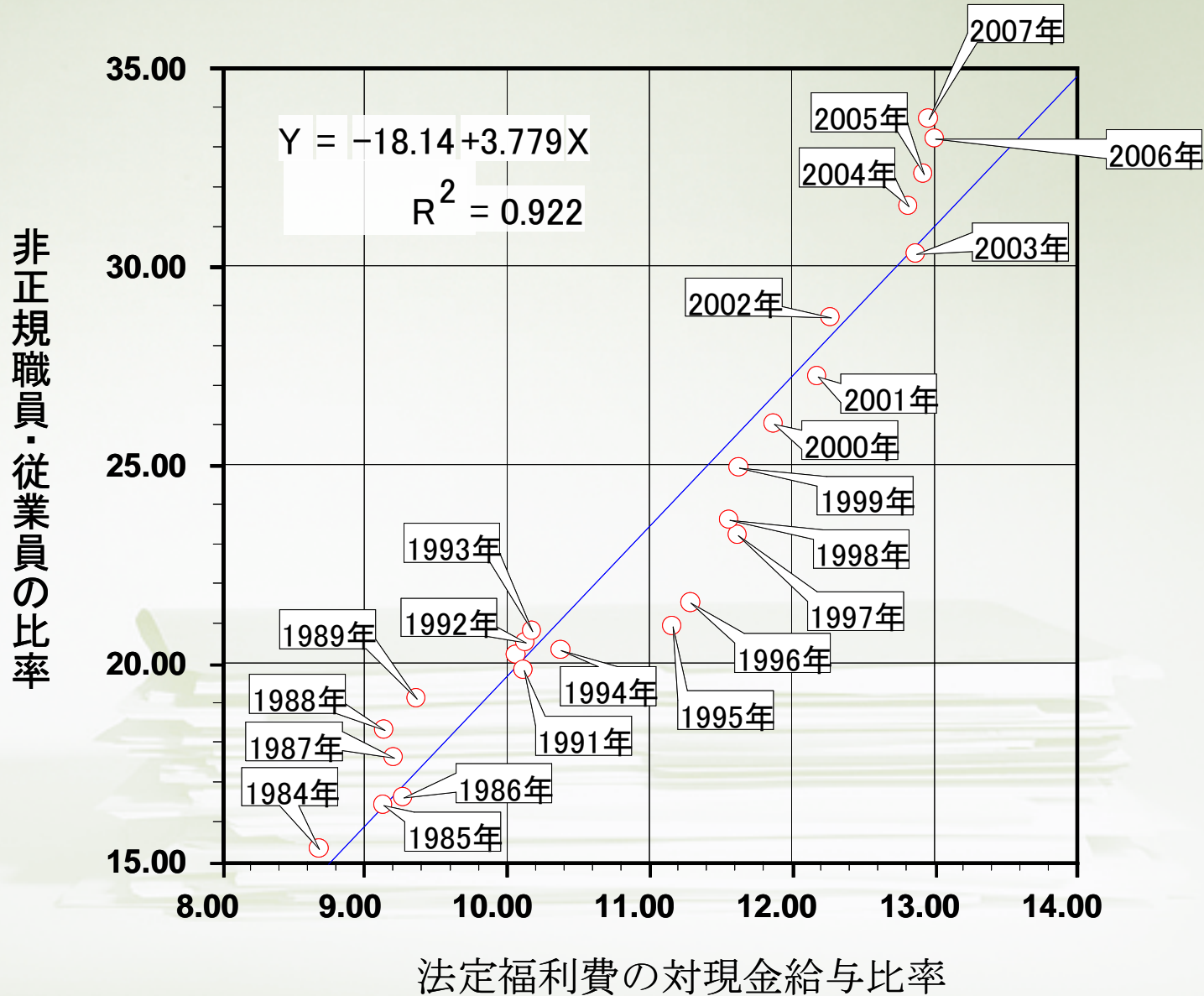
社会保障雇用主負担の増加額（推計）

| | 2006 | 2025 | 負担増 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 法定福利費の対賃金比率 | 12.8% | 19.3% | 6.5% |
| 雇用主負担 | 20.9兆円 | 31.5兆円 | 10.6兆円 |

* 前頁の共同研究（西久保教授・ニッセイ基礎研）および法人企業統計調査に基づいて、明治安田生活福祉研究所が推計

* 厚生年金保険、健康・介護保険、雇用・労災保険等の合計。標準報酬上減額等は変わらないものと仮定

法定福利費増加と人件費削減



I 環境変化

1 人口減少、人口構造変化

(1) 福利厚生充実が期待できる環境

(2) 事業主の福利厚生費負担余力が低下

(3) 従業員の自助努力生活保障の負担余力が低下

(4) 女性、若年層に望まれる福利厚生が注目

(3) 従業員の自助努力の負担余力が低下

- ・高齢者人口の増加、現役人口の減少



- ・2020年代には、現役2人で高齢者1人を扶養

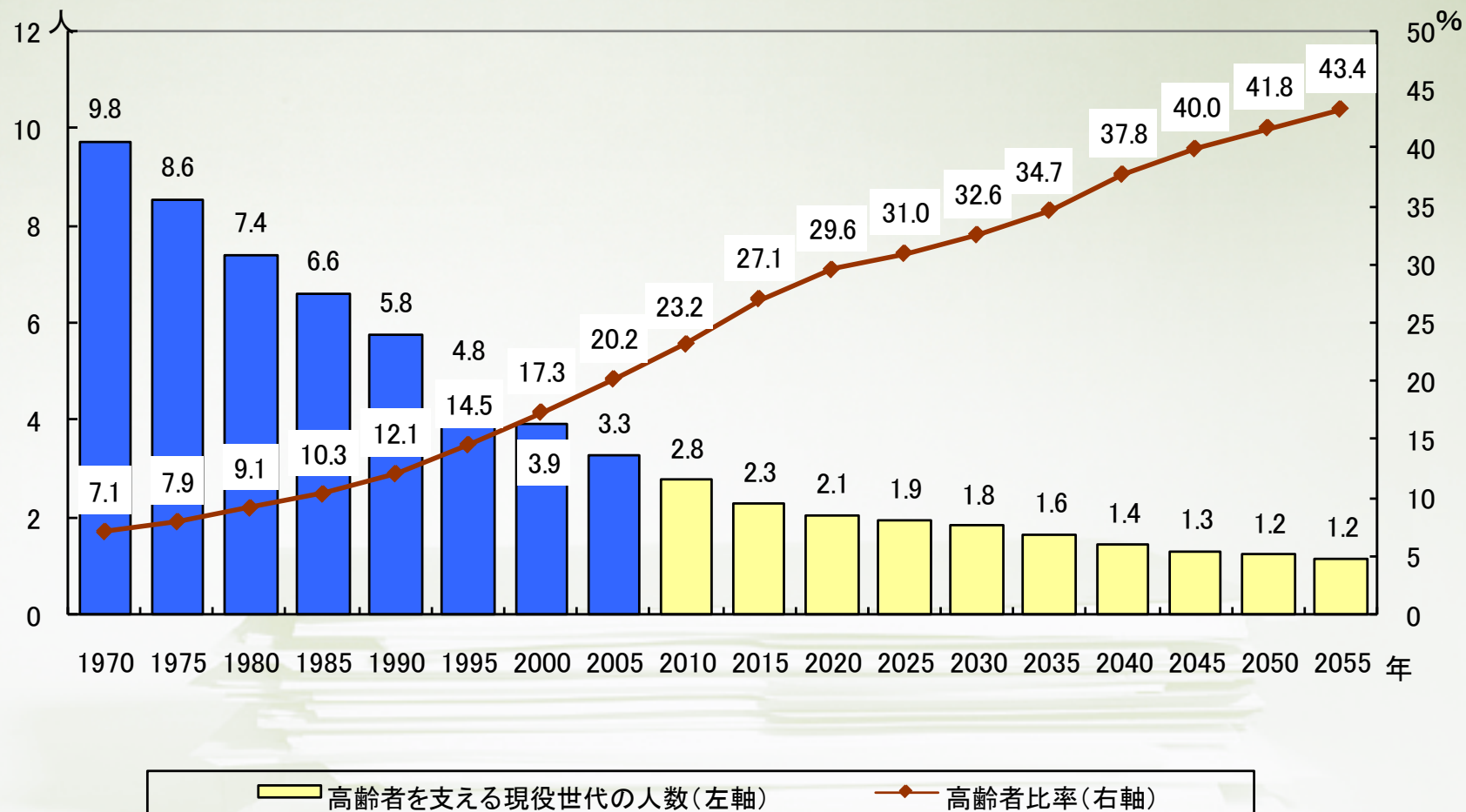


- ・個人の社会保険料負担の増大(保険料率の上昇)



- ・**自助努力の費用負担余力が低下**

現役何人で高齢者1人を扶養するか



「日本の将来推計人口」(平成18年12月推計)(国立社会保障・人口問題研究所)より作成

年金保険料の段階的引き上げ 04～17年度

➤ 厚生年金

給料の13.58%
(労使折半。ボーナスも含む)

毎年 +0.354%
13年かけて

給料の18.30%
(労使折半。ボーナスも含む)

| | 労使合計 保険料率 | 労働者の負担保険料(年額) | | |
|------------|--------------|---------------|---------|----------|
| | | 年収500万円 | 年収700万円 | 年収1000万円 |
| 2004年改正前 | 13.580 % | 34.0万円 | 47.5万円 | 67.9万円 |
| 2010年度 | 16.058 % | 40.1万円 | 56.2万円 | 80.3万円 |
| 2017年度(最終) | 18.300 % | 45.8万円 | 64.1万円 | 91.5万円 |

➤ 国民年金

13,300円／月

毎年 +280円
12年かけて

16,900円／月

I 環境変化

1 人口減少、人口構造変化

(1) 福利厚生の実現が期待できる環境

(2) 事業主の福利厚生費負担余力が低下

(3) 従業員の自助努力生活保障の負担余力が低下

(4) 女性、若年層に求められる福利厚生が注目

(4) 女性、若年層の福利厚生に注目

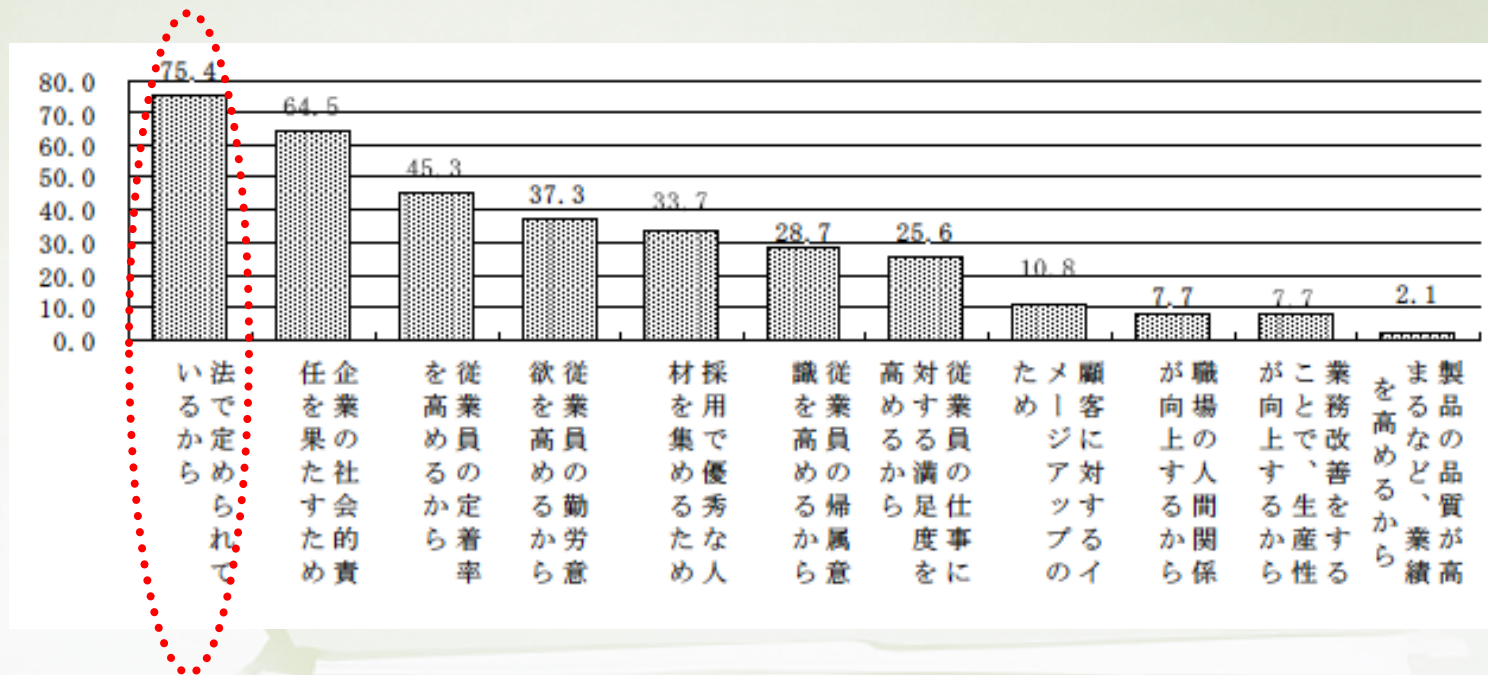
- ・人口減少社会、労働力の供給不足
- ↓
- ・未就労の女性労働力への期待(社会保障財政も)
- ↓
- ・女性労働力増大策と少子化対策の並進
- ↓
- ・両立支援、ワークライフバランス施策

次世代育成にかかる法令(00年以降)

| 法令 | 事業主対応にかかる条文 |
|-----------------------------------|---|
| 労働基準法 | 産前産後休業その他の母性保護措置(第64条の2、第64条の3、第65条、第66条、第67条関係) |
| 雇用保険法 | 育児休業給付(第61条の4～第61条の6) |
| 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 | 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等(第9条) 妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置(第12条、第13条) |
| 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 | 関係者の責務(第4条) 育児休業(第5条～第10条) 子の看護休暇(第16条の2～第16条の4) 時間外労働の制限(第17条、第18条) 深夜業の制限(第19条、第20条) 事業主が講ずべき措置(第21条～第29条) |
| 次世代育成支援対策推進法 | 基本理念(第3条) 事業主の責務(第5条) 一般事業主行動計画の策定等(第12条) |
| 健康保険法 | 育児休業期間中の保険料の徴収の特例(第159条) |
| 厚生年金保険法 | 育児休業期間中の保険料の徴収の特例(第81条の2) |
| 児童手当法 | 児童手当に要する費用の負担(第18条) 拠出金の徴収及び納付義務(第20条) |

出典:企業福祉・共済総合研究所および明治安田生活福祉研究所が作成

次世代育成支援に取り組む理由



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「仕事と家庭の両立支援にかかわる調査」(管理職調査、複数回答、単位：%)

I 環境変化

2 国際競争力の激化

・新興工業国の競争力向上



・欧州各国の競争力回復(主に90年代)

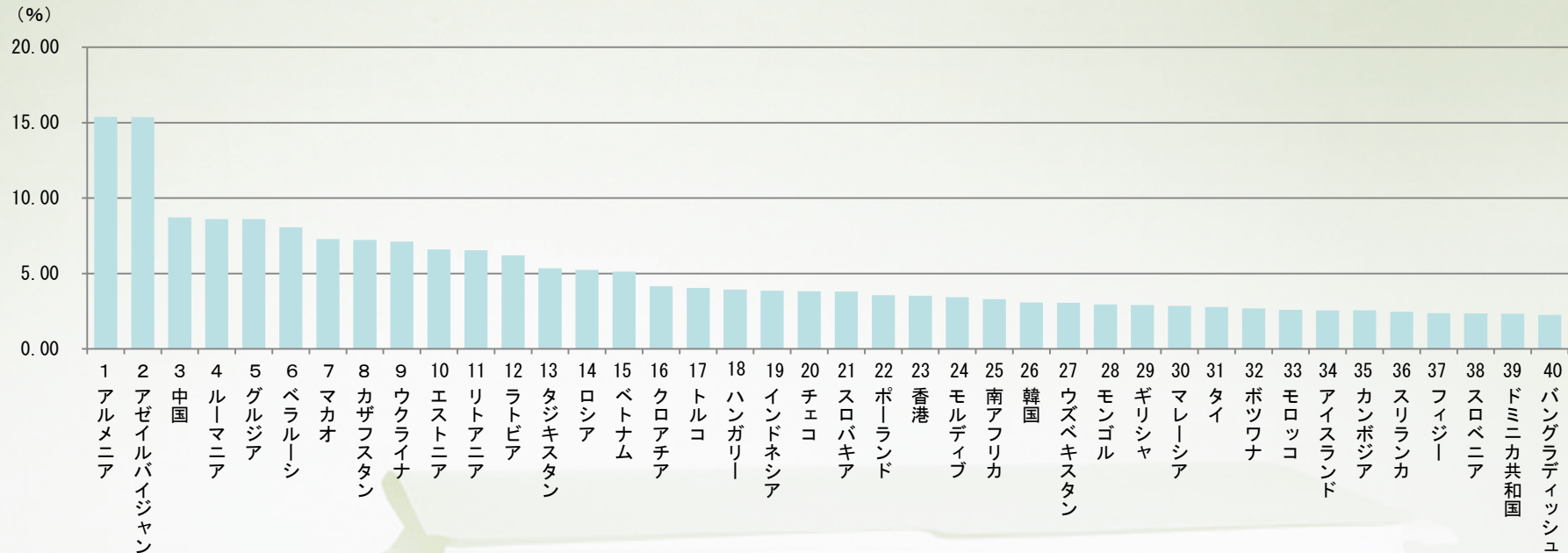


・わが国の競争力改善努力(01-07年)



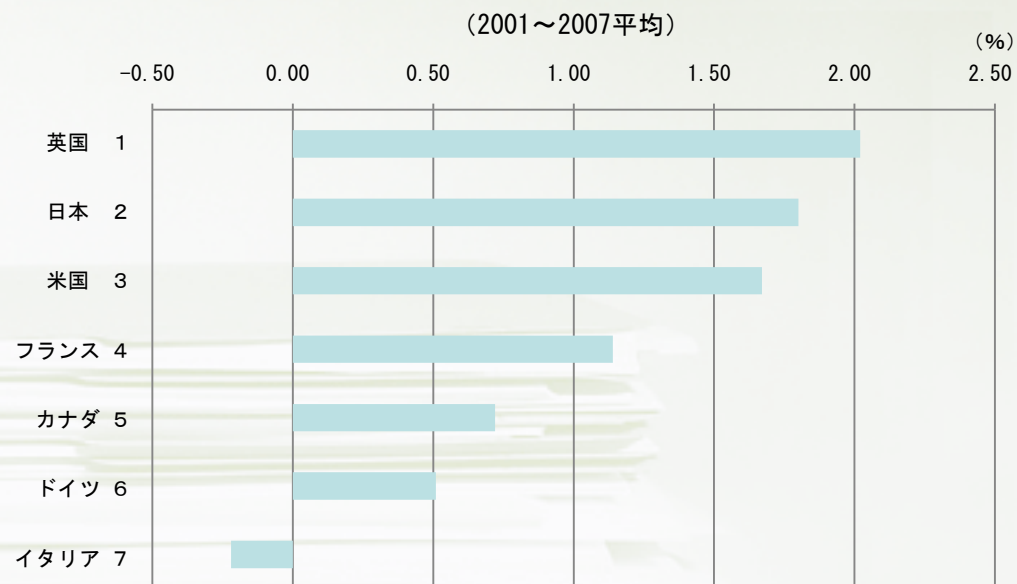
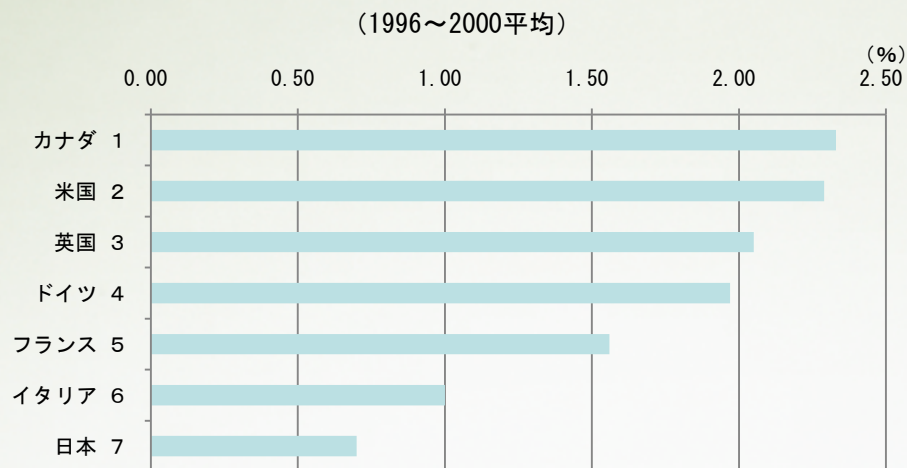
・終わりの見えない競争

労働生産性上昇率の国際順位(00-06年)



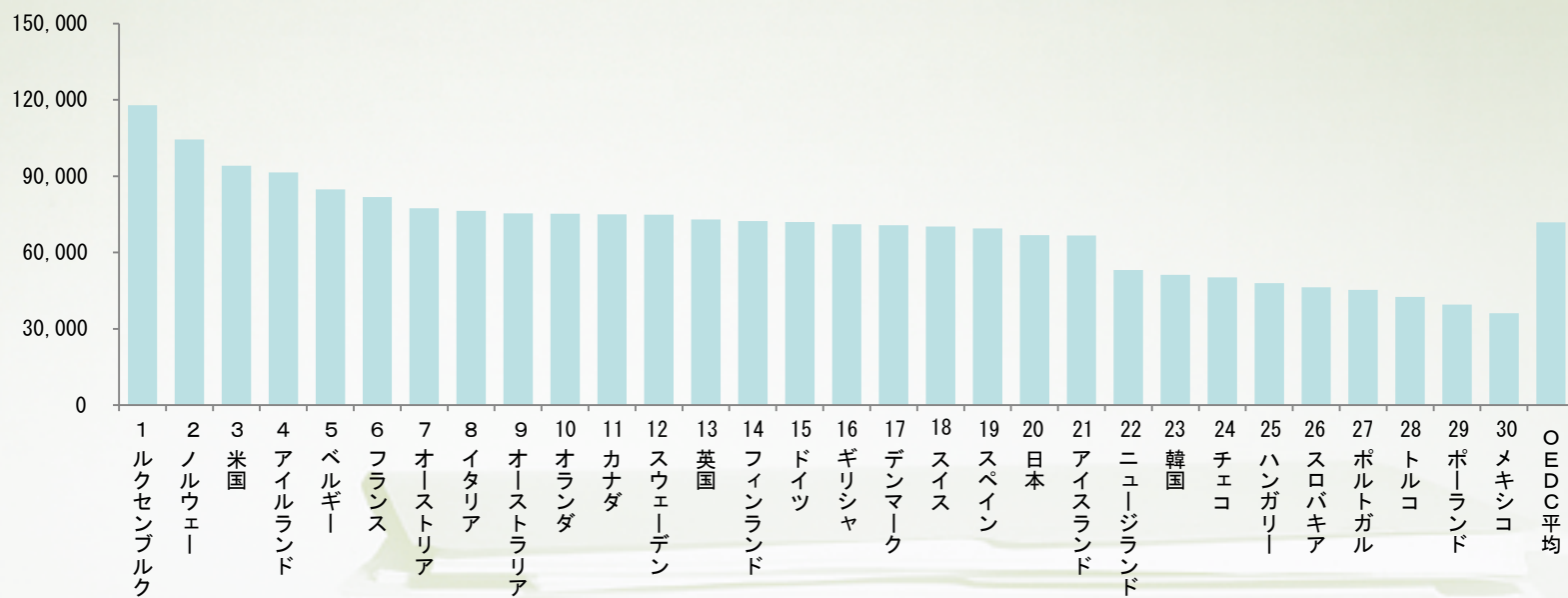
日本生産性本部発表

主要先7カ国の実質労働生産性上昇率



日本生産性本部発表

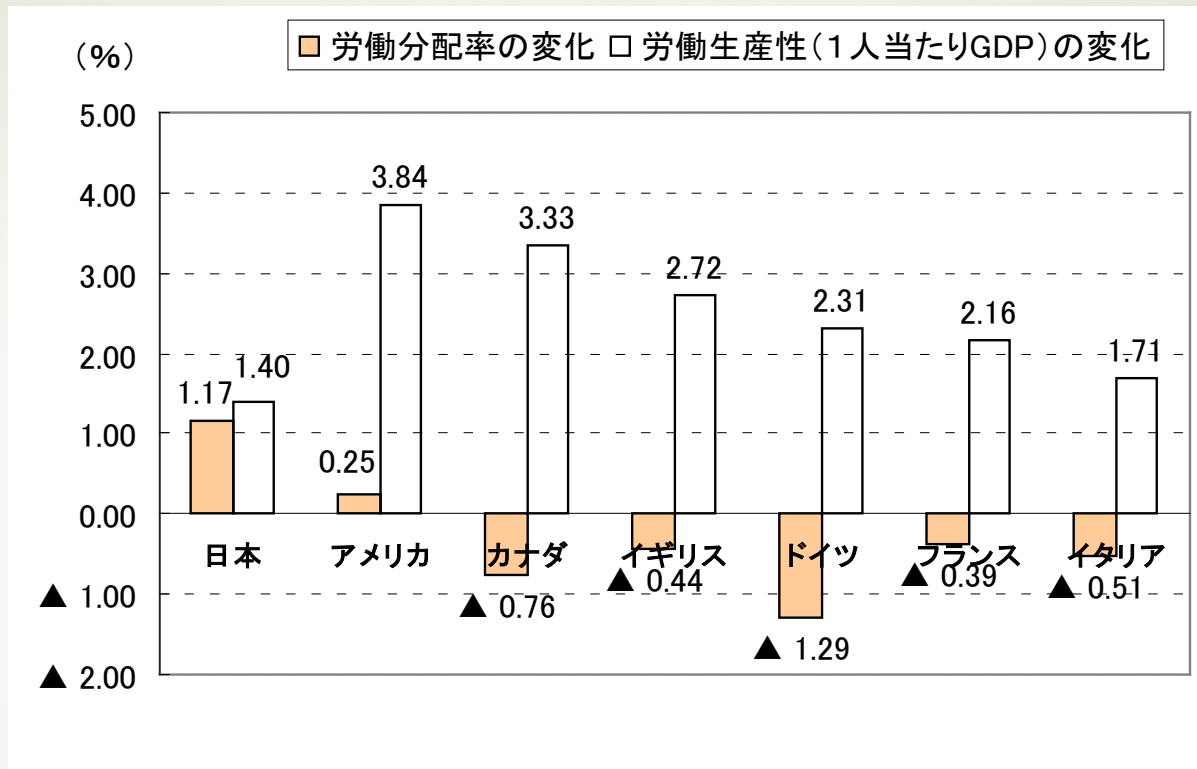
OECD加盟30国の労働生産性(07年)



日本生産性本部発表

G7各国の労働分配率の変化(90年代)

◇ 労働分配率と労働生産性(OECD7カ国の90年代10年間の年平均伸び率)



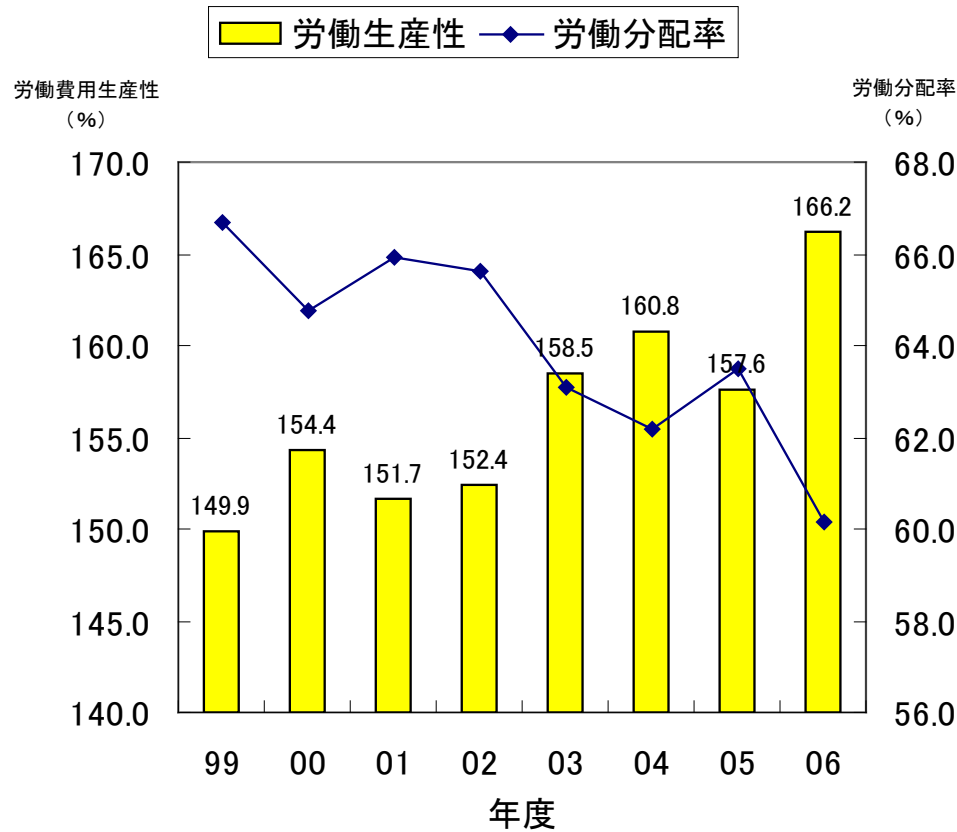
労働分配率 =
$$\frac{\text{人件費(賃金+福利厚生)}}{\text{付加価値}}$$

労働生産性 =
$$\frac{\text{付加価値}}{\text{労働力数}}$$

出典:OECD “National Accounts 2006 vol.1, vol.2”(2006)、UN “National Accounts 2004”(2006)および内閣府「平成18年版国民経済計算年報」(2006)。1人当たりGDPの変化は、各国通貨表示のGDPをベースに計算。

わが国の競争力改善努力

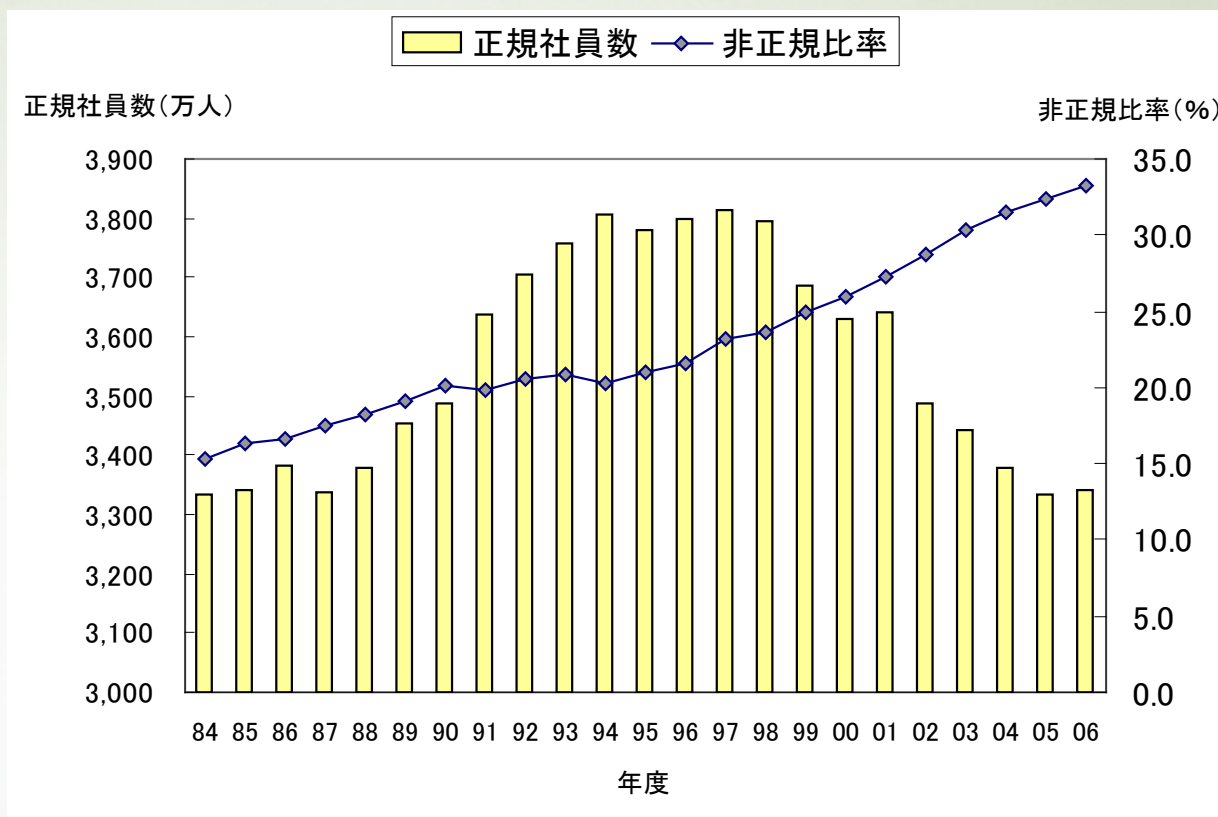
◇ 99年度以降の労働分配率下降と労働生産性上昇



出典：
総務省「労働力調査」
ならびに財務省「法人企
業統計調査」を基に計算

$$\text{労働分配率} = \frac{\text{賃金} + \text{福利厚生費}}{\text{付加価値}}$$
$$\text{労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{賃金} + \text{福利厚生費}}$$

正規社員数と非正規比率 84-06年度



(注) 非正規社員＝パート・アルバイト労働者＋派遣社員＋契約社員＋嘱託その他社員。正規社員＝非正規社員以外の常用雇用者(役員除く)。非正規比率＝非正規社員数／(正規社員数＋非正規社員数)

出典：総務省「労働力調査」

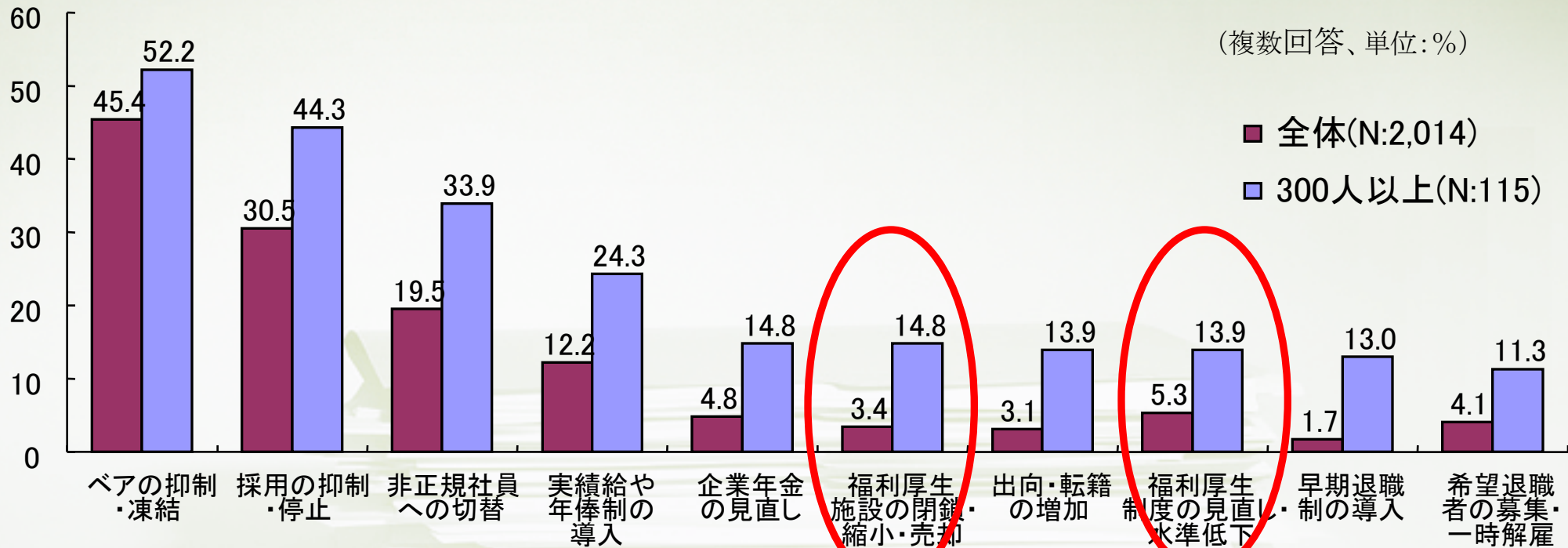
正規・非正規雇用者の増減 97年と06年

| | | 1997 | 2006 | 増減 |
|---------|---------|--------|--------|-------|
| 15歳以上人口 | 15歳以上人口 | 10,661 | 11,020 | 359 |
| | 非労働力人口等 | 3,893 | 4,363 | 470 |
| | 労働力人口 | 6,768 | 6,657 | ▲ 111 |
| | 完全失業者 | 230 | 275 | 45 |
| | 就業者 | 6,557 | 6,382 | ▲ 175 |
| | 非雇用就業者等 | 1,208 | 989 | ▲ 219 |
| | 役員 | 386 | 391 | 5 |
| | 雇用者 | 4,963 | 5,002 | 39 |
| | 正規雇用者 | 3,812 | 3,340 | ▲ 472 |
| | 非正規雇用者 | 1,152 | 1,663 | 511 |

出典：総務省「労働力調査」

広範囲にわたった大規模企業層での人件費抑制 2002年調査時点

人件費抑制のための対応策(企業調査)



わが国の国際競争力の推移

◇ それでも下げ止まらない労働生産性(1人当たりGDP)の国際順位

| 年度 | 日本の順位 (OECD30カ国中) |
|------|----------------------|
| 2000 | 3位 |
| 2001 | 4位 |
| 2002 | 6位 |
| 2003 | 9位 |
| 2004 | 12位 |
| 2005 | 15位 |
| 2006 | 18位 |

社会経済生産性本部発表(2005)

・日本は、先進7カ国中最下位
(製造業は2位)

労働生産性とは

付加価値(利益)

労働者数

出典: OECD Annual National Account Database
および経済社会総合研究所推計

I 環境変化

3 企業会計における時価主義の浸透

- ・国際会計基準(時価主義)の批准
↓
- ・企業年金資産の時価評価導入(01年3月)
↓
- ・積立不足の開示義務、引当金計上の義務化
↓
- ・90年代前半の株式含み損を埋める費用の増加

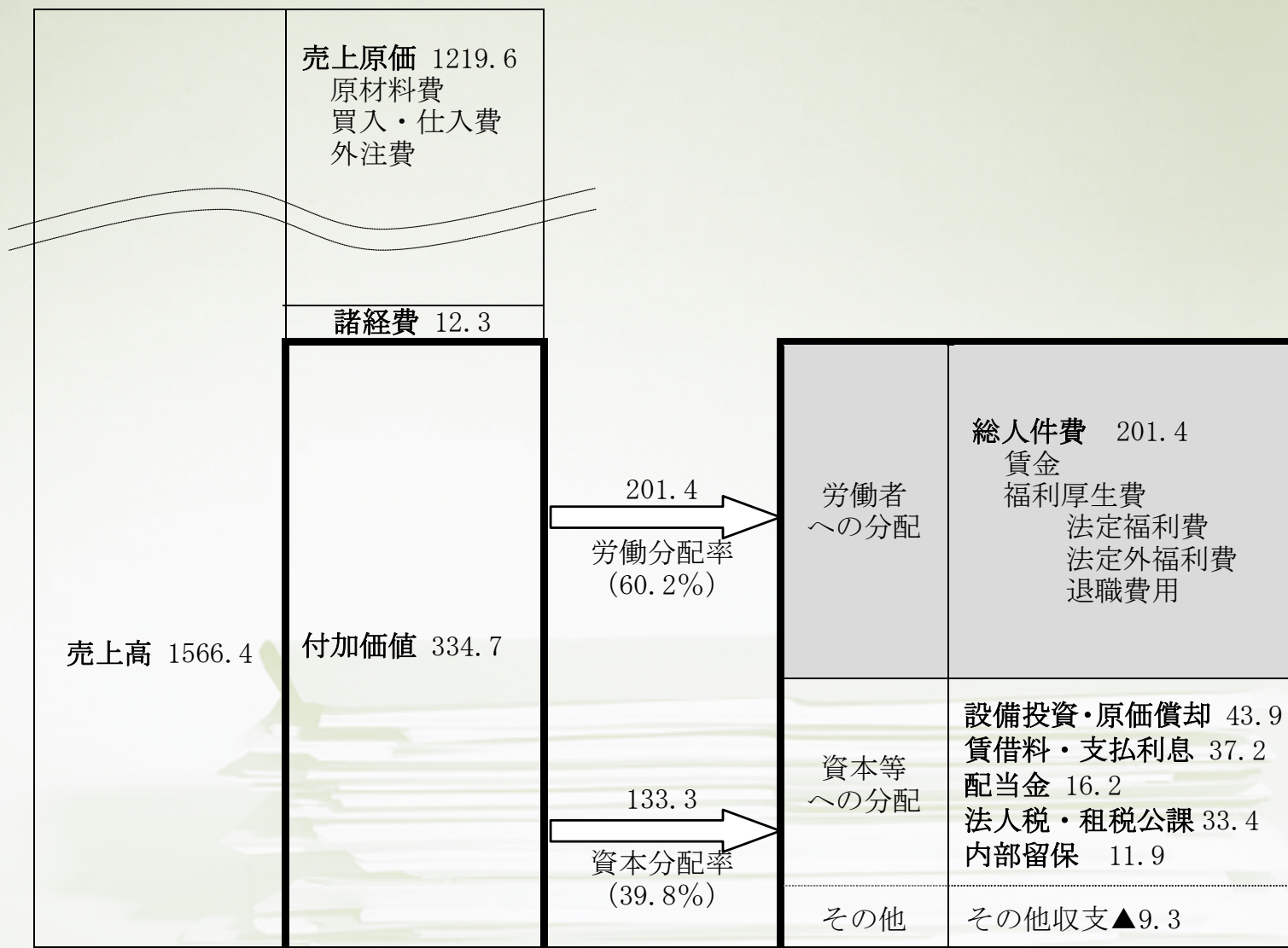
Ⅱ 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

Ⅱ 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

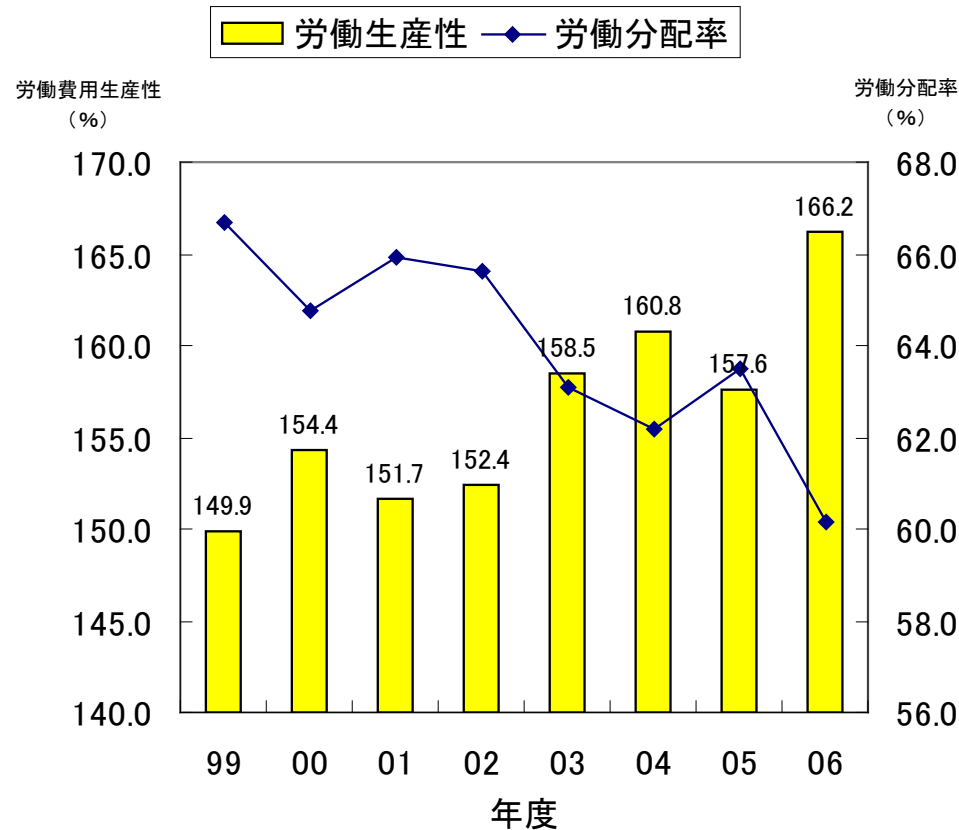
企業の付加価値分配状況 06年度



出典：財務省「法人企業統計調査」のデータに基づいて当研究所が作成

わが国の競争力改善努力(再掲)

◇ 99年度以降の労働分配率下降と労働生産性上昇



出典：
総務省「労働力調査」
ならびに財務省「法人企
業統計調査」を基に計算

$$\text{労働分配率} = \frac{\text{賃金} + \text{福利厚生費}}{\text{付加価値}}$$
$$\text{労働生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{賃金} + \text{福利厚生費}}$$

Ⅱ 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

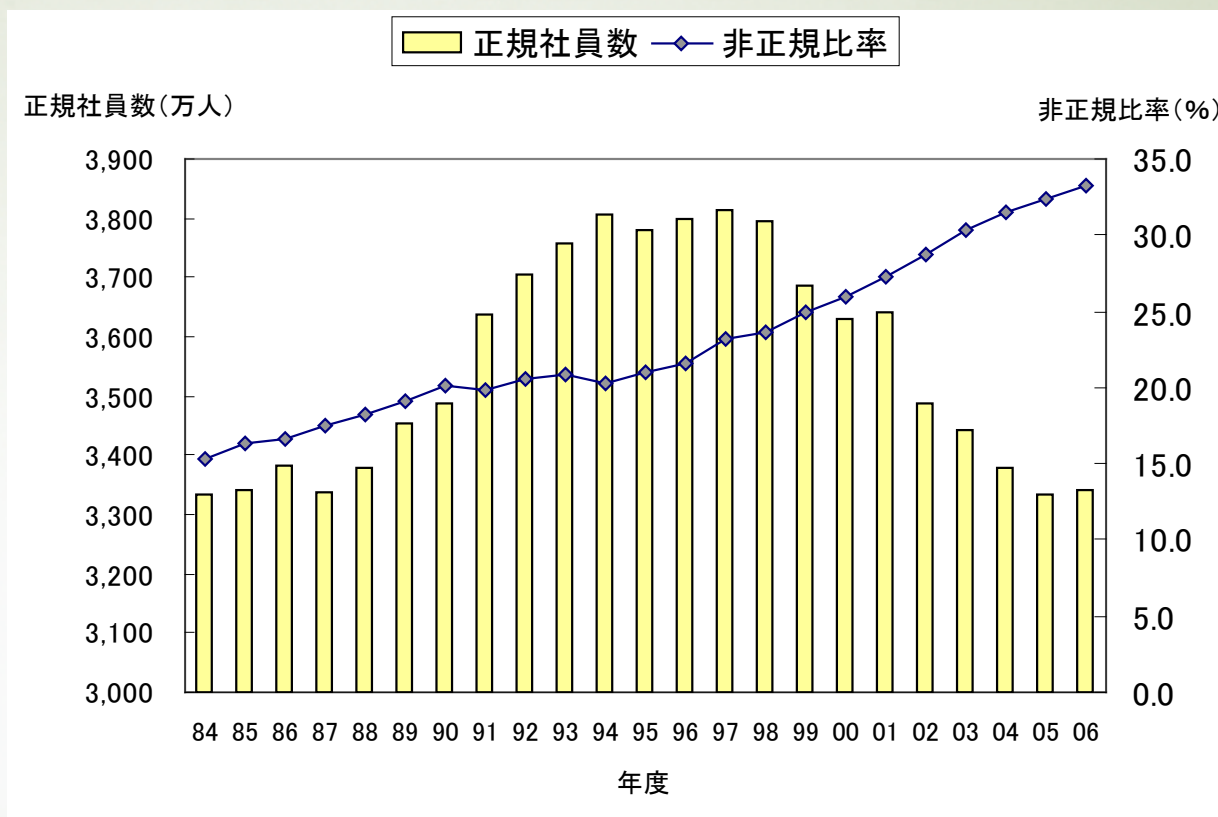
福利厚生費の推移 (per capita、gross)

| 【実数】 | pc≡g | per capita | | | | | gross | | |
|--------|------------------|-------------------------------|---------|--------|--------|-----|-------------------|-------------------|-----------|
| | 国民経済計算 (単位:%) | 日本経団連「1人1月当たり福利厚生費」 (単位:円) | | | | | 生保事業概況 (単位:億円) | 法人企業統計 (単位:億円) | |
| | 実質GDP 成長率 | 現金給与 | 福利厚生費 | 法定 | 法定外 | 保険 | 団体保険 収入保険料 | 福利厚生費 | 付加価値 |
| | | | | | | | | | |
| 2001年度 | -0.8 | 562,098 | 95,883 | 68,482 | 27,401 | 566 | 13,569 | 246,991 | 2,924,994 |
| 2002年度 | 1.1 | 558,494 | 96,755 | 68,552 | 28,203 | 867 | 13,190 | 249,254 | 2,894,831 |
| 2003年度 | 2.1 | 565,935 | 100,811 | 72,853 | 27,958 | 710 | 12,968 | 233,532 | 2,920,669 |
| 2004年度 | 2.0 | 578,054 | 102,372 | 74,106 | 28,266 | 666 | 12,749 | 231,295 | 3,079,843 |
| 2005年度 | 2.4 | 583,386 | 103,722 | 75,436 | 28,286 | 814 | 12,641 | 224,844 | 3,101,367 |
| 2006年度 | 2.5 | 587,658 | 104,787 | 76,437 | 28,350 | 928 | 12,527 | 230,512 | 3,346,807 |

| 【指数】 | pc≡g | per capita | | | | | gross | | |
|--------|--------|---------------------|-------|-------|-------|-------|---------------|--------|-------|
| | 国民経済計算 | 日本経団連「1人1月当たり福利厚生費」 | | | | | 生保事業概況 | 法人企業統計 | |
| | 実質GDP | 現金給与 | 福利厚生費 | 法定 | 法定外 | 保険 | 団体保険 収入保険料 | 福利費総額 | 付加価値 |
| | | | | | | | | | |
| 2001年度 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 2002年度 | 101.1 | 99.4 | 100.9 | 100.1 | 102.9 | 153.2 | 97.2 | 100.9 | 99.0 |
| 2003年度 | 103.2 | 100.7 | 105.1 | 106.4 | 102.0 | 125.4 | 95.6 | 94.6 | 99.9 |
| 2004年度 | 105.3 | 102.8 | 106.8 | 108.2 | 103.2 | 117.7 | 94.0 | 93.6 | 105.3 |
| 2005年度 | 107.8 | 103.8 | 108.2 | 110.2 | 103.2 | 143.8 | 93.2 | 91.0 | 106.0 |
| 2006年度 | 110.5 | 104.5 | 109.3 | 111.6 | 103.5 | 164.0 | 92.3 | 93.3 | 114.4 |

日本経団連「福利厚生費調査」、財務省「法人企業統計調査」、内閣府「国民経済計算92SNA」、生命保険協会「生命保険事業概況」

正規社員数と非正規比率 84-06年度(再掲)



(注) 非正規社員＝パート・アルバイト労働者＋派遣社員＋契約社員＋嘱託その他社員。正規社員＝非正規社員以外の常用雇用者(役員除く)。非正規比率＝非正規社員数／(正規社員数＋非正規社員数)

出典：総務省「労働力調査」

Ⅱ 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

1人当たり福利厚生費(大企業)

| | | 1人当たり福利厚生費 | | |
|------------|--|------------|--------|--------|
| | | 金額(円) | 対賃金(%) | 構成比(%) |
| 人件費総額 | | 761,493 | | |
| 現金給与総額 | | 586,008 | 100.0 | |
| 福利厚生費 | | 175,485 | 29.9 | |
| 法定福利費 | | 75,936 | 13.0 | 100.0 |
| 健康保険・介護保険 | | 26,090 | 4.5 | 34.4 |
| 厚生年金保険 | | 41,227 | 7.0 | 54.3 |
| 雇用保険・労災保険 | | 7,902 | 1.3 | 10.4 |
| 児童手当拠出金 | | 710 | 0.1 | 0.9 |
| その他 | | 7 | 0.0 | 0.0 |
| 法定外福利費 | | 27,998 | 4.8 | 100.0 |
| 住宅関連 | | 13,473 | 2.3 | 48.1 |
| 医療・健康 | | 2,942 | 0.5 | 10.5 |
| ライフサポート | | 6,294 | 1.1 | 22.5 |
| 文化・体育・レク | | 2,223 | 0.4 | 7.9 |
| 共済会 | | 287 | 0.0 | 1.0 |
| 慶弔関係 | | 809 | 0.1 | 2.9 |
| 福利厚生代行サービス | | 355 | 0.1 | 1.3 |
| その他 | | 1,616 | 0.3 | 5.8 |
| 退職費用 | | 71,551 | 12.2 | 100.0 |
| 退職一時金 | | 30,676 | 5.2 | 42.9 |
| 退職年金 | | 40,875 | 7.0 | 57.2 |

1人当たり福利厚生費(企業規模間格差①)

◇ 06年度(単位:円)

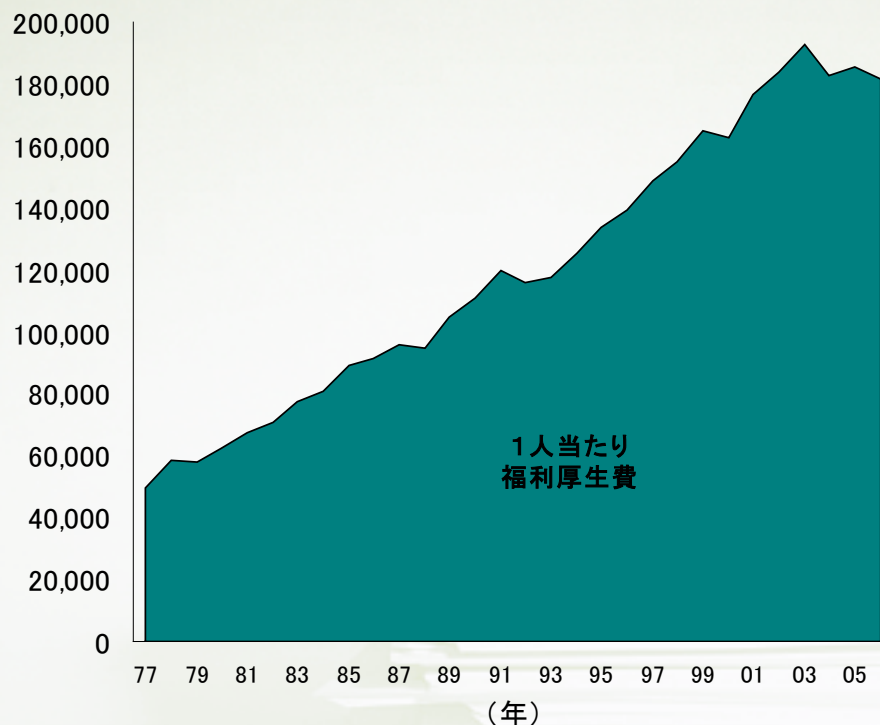
| 企業規模 | 賃金 | 福利厚生費等合計 | | | | | |
|----------|---------|----------|--------|---------|----------|--------|-------|
| | | 法定福利費 | 法定外福利費 | 現物給与の費用 | 退職給付等の費用 | 教育訓練費 | |
| 1,000人以上 | 427,514 | 116,557 | 52,813 | 13,670 | 1,197 | 44,685 | 2,259 |
| 300~999人 | 390,662 | 87,081 | 47,601 | 8,745 | 1,243 | 25,655 | 1,635 |
| 100~299人 | 319,650 | 63,052 | 39,114 | 6,496 | 727 | 14,306 | 991 |
| 30~99人 | 316,336 | 59,440 | 40,917 | 5,707 | 634 | 10,524 | 668 |
| | | | | | | | |
| 1,000人以上 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 300~999人 | 91.4 | 74.7 | 90.1 | 64.0 | 103.8 | 57.4 | 72.4 |
| 100~299人 | 74.8 | 54.1 | 74.1 | 47.5 | 60.8 | 32.0 | 43.9 |
| 30~99人 | 74.0 | 51.0 | 77.5 | 41.7 | 53.0 | 23.6 | 29.6 |

出典:厚生労働省「就労条件総合調査」

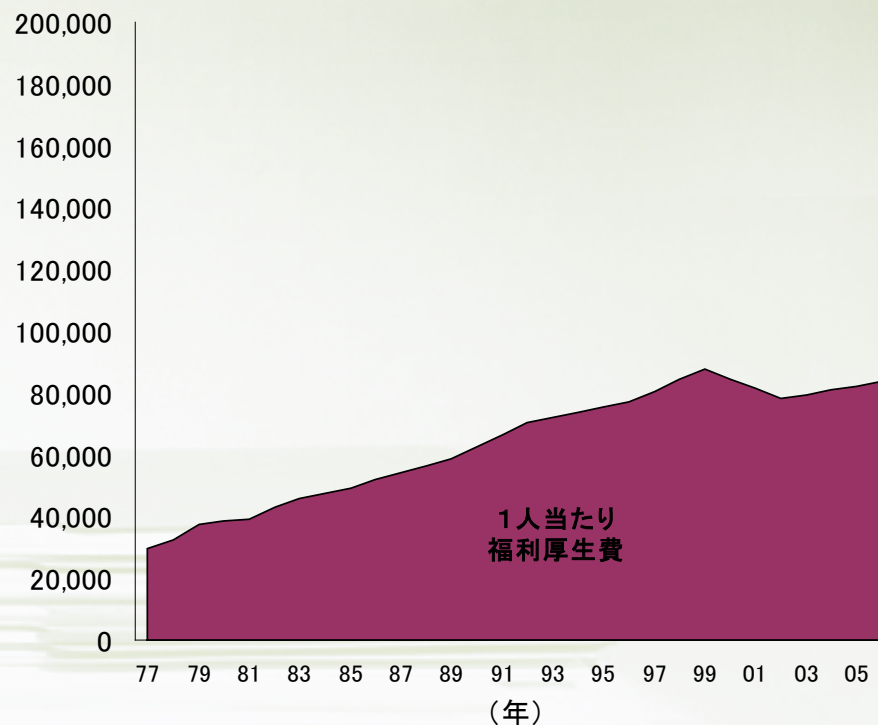
1人当たり福利厚生費(企業規模間格差②)

◇ 77-06年度(単位:円)

(円) 1人当たり福利厚生費(日本経団連「福利厚生費調査」)



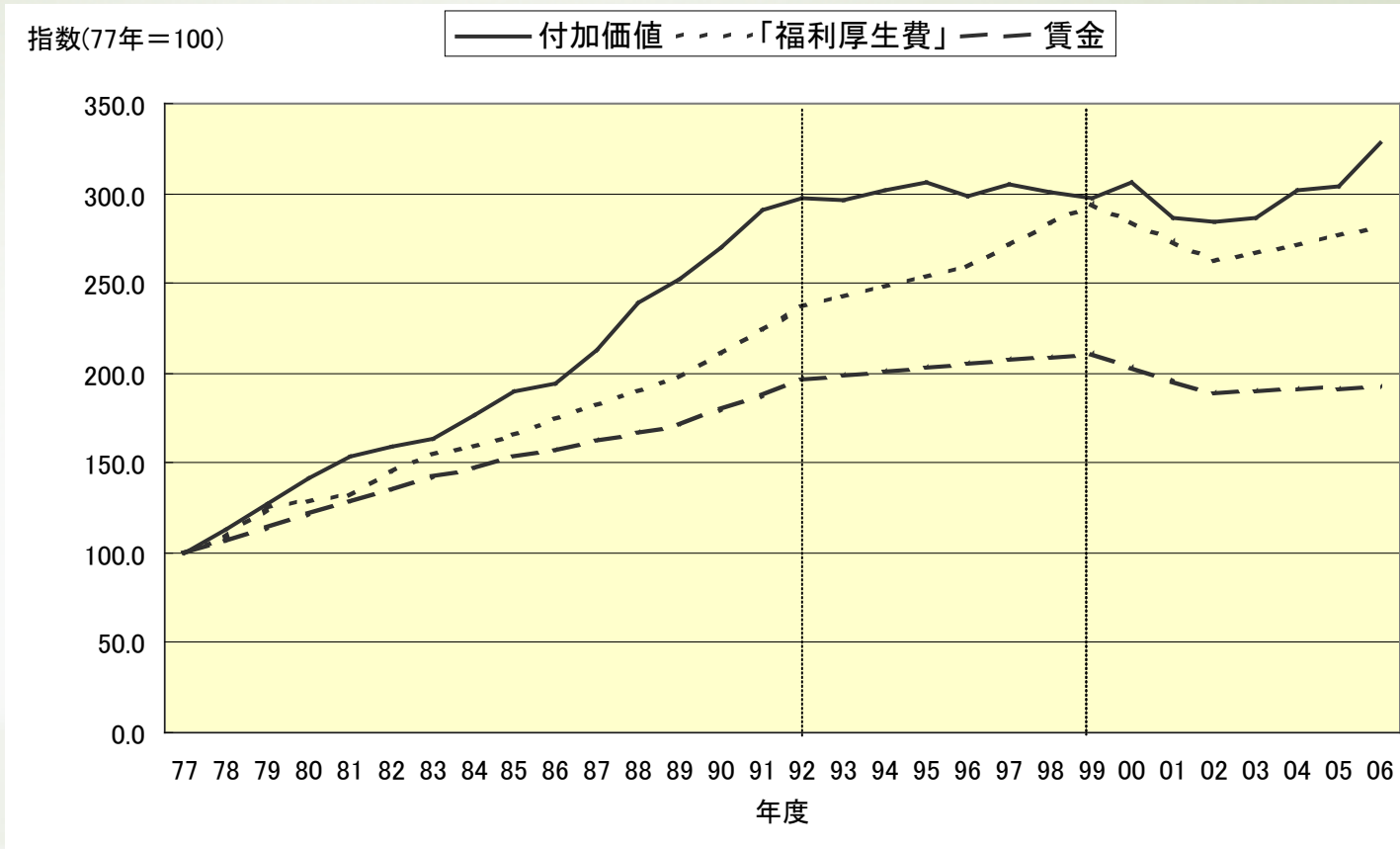
(円) 1人当たり福利厚生費(厚生労働省「就労条件総合調査」)



出典: 日本経団連「福利厚生費調査」、厚生労働省「就労条件総合調査」

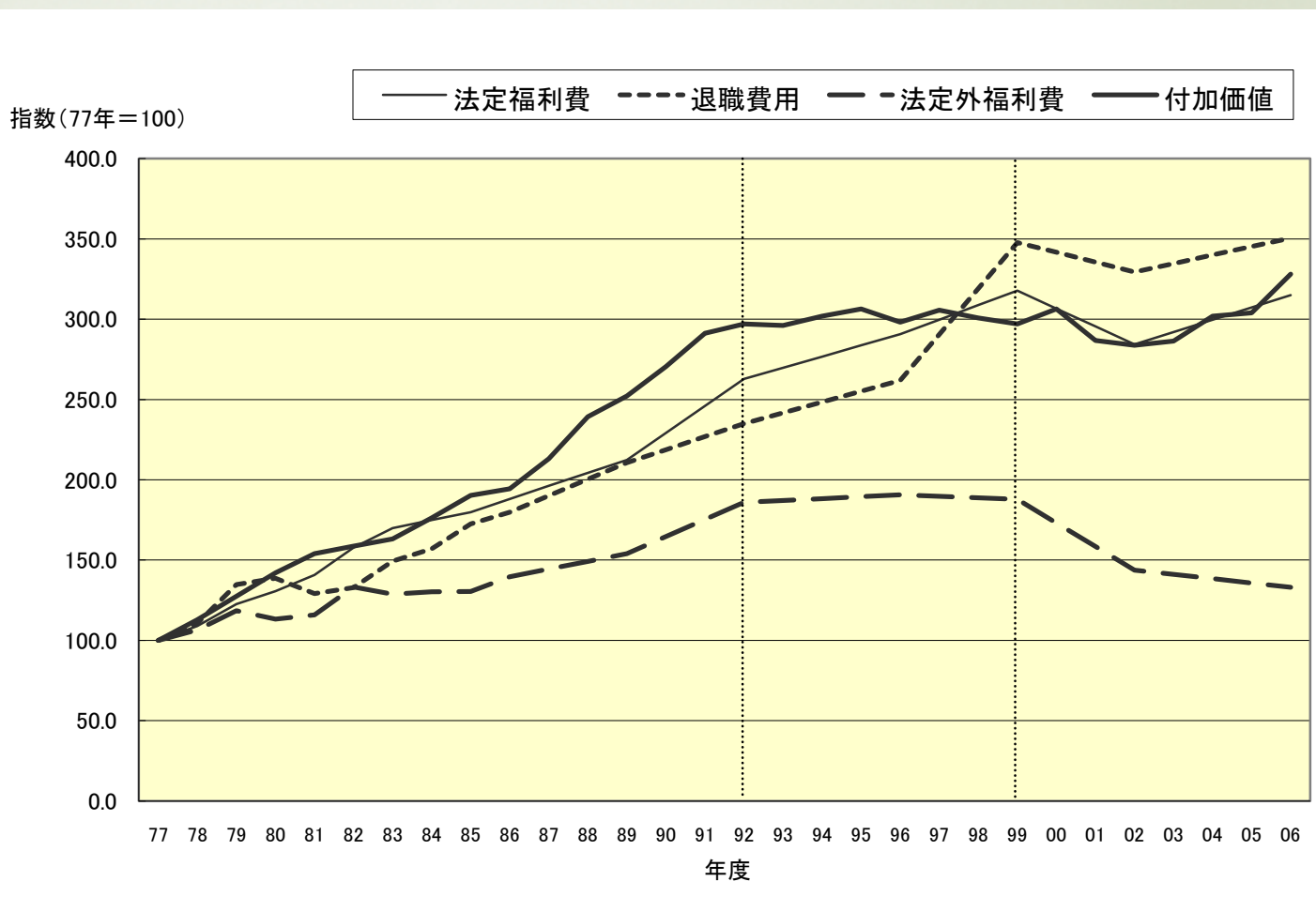
1人当たり福利厚生費(推移①)

◇ 77-06年度(単位:円)



出典:厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

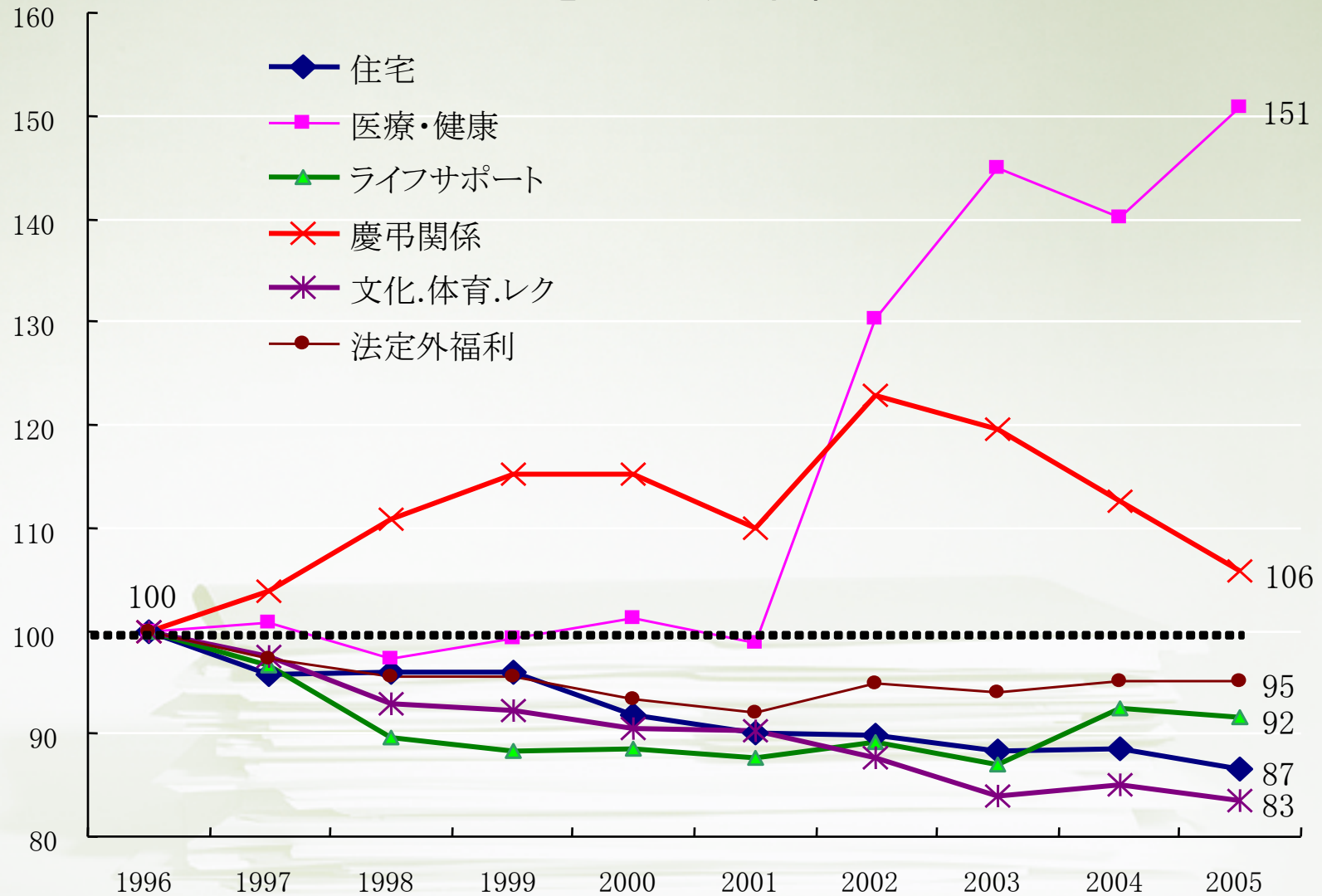
1人当たり福利厚生費(推移②)内訳



出典:厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

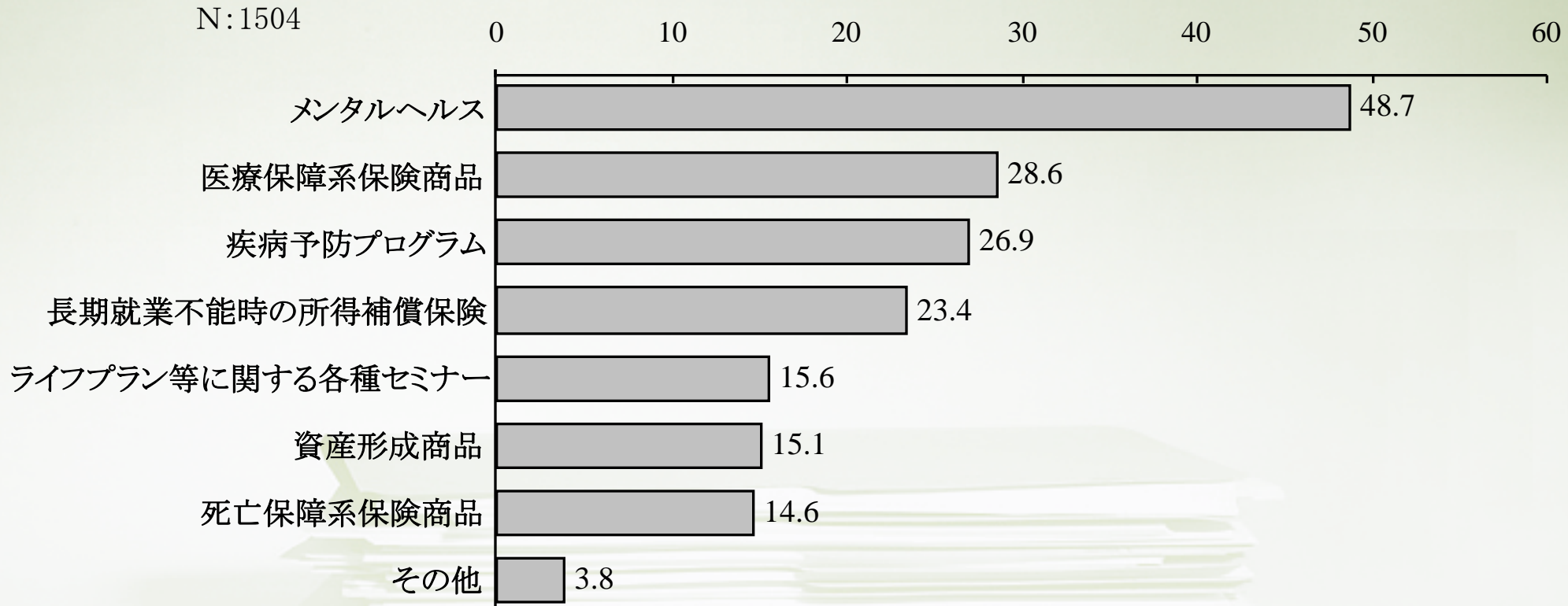
法定外福利費(推移)内訳

(1996年を100とする指標値)



正規従業員向けに新設・拡充したい福利厚生制度 (生活保障関連に限定 企業調査)

(複数回答, 単位: %)

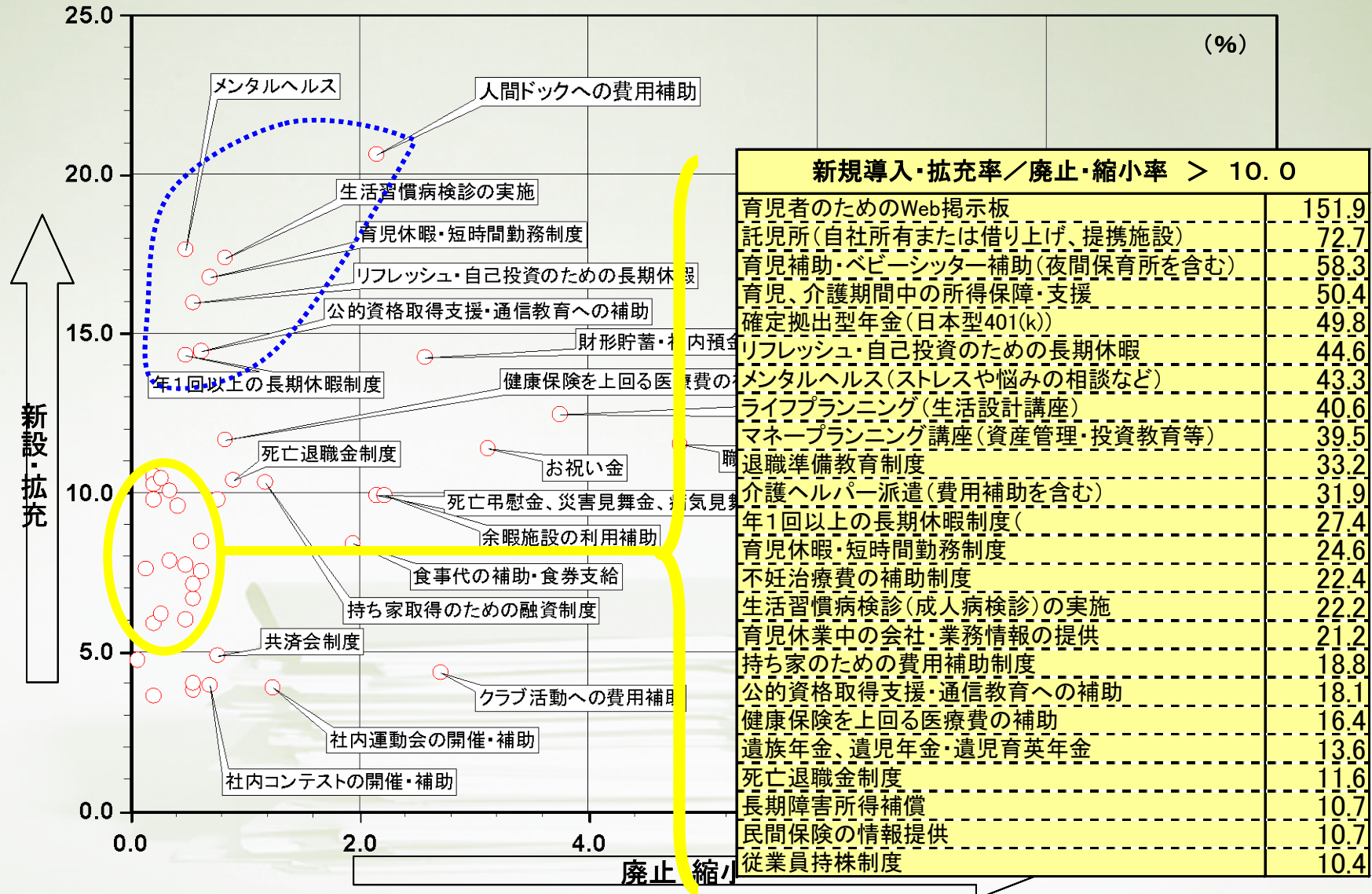


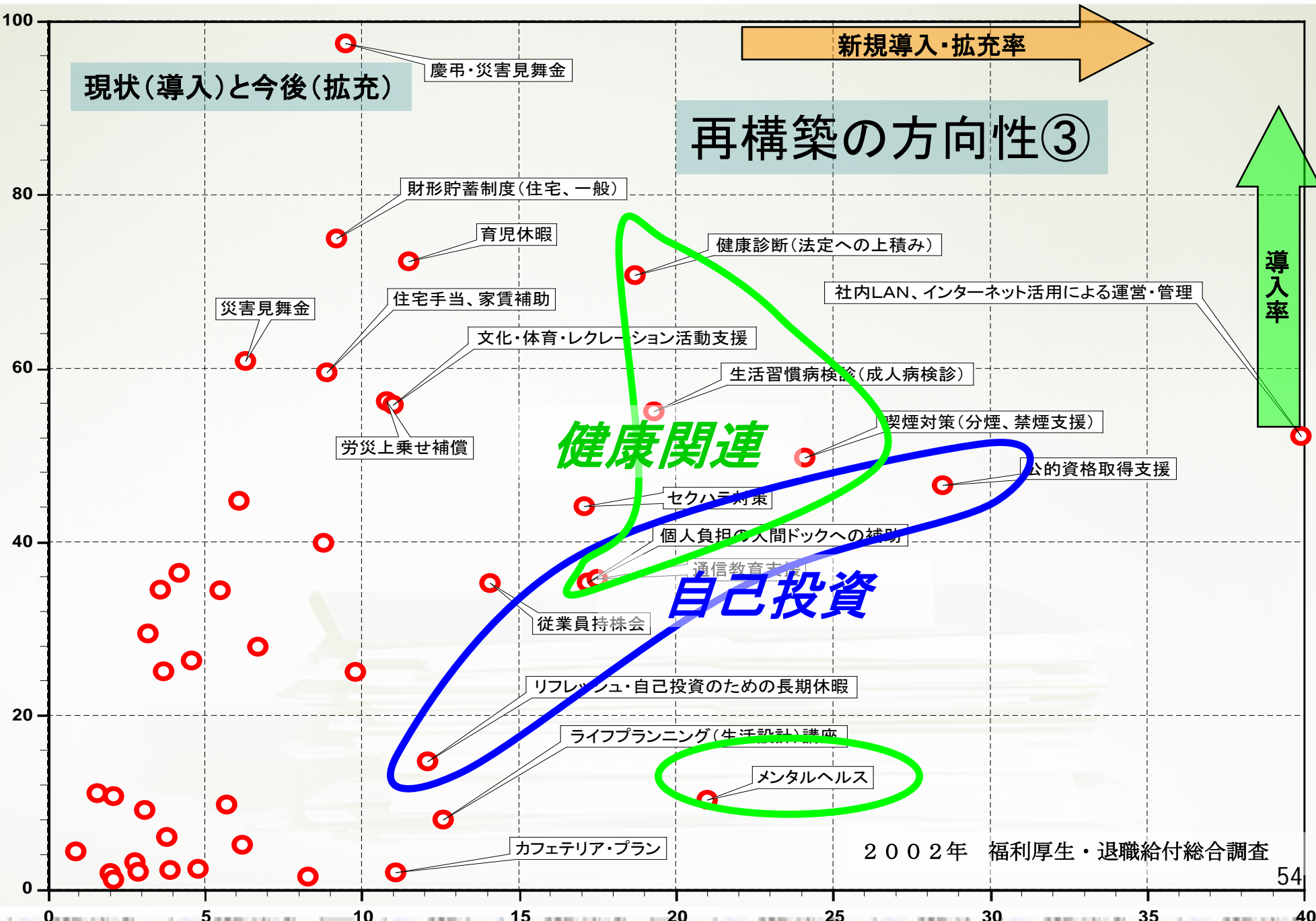
今後の再構築の方向性①

| 制度 | 廃止・縮小 | 制度 | 新設・拡充 |
|-------------------|-------|---------------------|-------|
| 社宅 | 8.6 | 人間ドックへの費用補助 | 20.6 |
| 独身寮 | 6.1 | メンタルヘルス | 17.6 |
| 住宅手当や家賃補助 | 5.6 | 生活習慣病検診の実施 | 17.4 |
| 職場旅行の開催・補助 | 4.8 | 住宅手当や家賃補助 | 17.2 |
| 慰労会の開催・補助 | 3.8 | 育児休暇・短時間勤務制度 | 16.8 |
| お祝い金 | 3.1 | リフレッシュ・自己投資のための長期休暇 | 16.0 |
| クラブ活動への費用補助 | 2.7 | 公的資格取得支援・通信教育への補助 | 14.4 |
| 財形貯蓄・社内預金 | 2.6 | 年1回以上の長期休暇制度 | 14.3 |
| 余暇施設の利用補助 | 2.2 | 財形貯蓄・社内預金 | 14.2 |
| 人間ドックへの費用補助 | 2.2 | 慰労会の開催・補助 | 12.4 |
| 死亡弔慰金、災害見舞金、病氣見舞金 | 2.2 | 健康保険を上回る医療費の補助 | 11.6 |
| 食事代の補助・食券支給 | 1.9 | 職場旅行の開催・補助 | 11.5 |
| 社内運動会の開催・補助 | 1.3 | お祝い金 | 11.4 |
| 持ち家取得のための融資制度 | 1.2 | 育児補助・ベビーシッター補助 | 10.5 |
| 死亡退職金制度 | 0.9 | ライフプランニング | 10.4 |
| 生活習慣病検診の実施 | 0.8 | 死亡退職金制度 | 10.4 |
| 健康保険を上回る医療費の補助 | 0.8 | 持ち家取得のための融資制度 | 10.3 |
| 長期障害所得補償 | 0.8 | 育児、介護期間中の所得保障・支援 | 10.2 |
| 共済会制度 | 0.8 | マネープランニング講座 | 10.0 |
| 社内コンテストの開催・補助 | 0.7 | 死亡弔慰金、災害見舞金、病氣見舞金 | 9.9 |

長期障害所得補償 9.3%

今後の再構築の方向性②





現状(導入)と今後(拡充)

再構築の方向性③

新規導入・拡充率

導入率

健康関連

自己投資

2002年 福利厚生・退職給付総合調査

慶弔・災害見舞金

災害見舞金

財形貯蓄制度(住宅、一般)

育児休暇

住宅手当、家賃補助

文化・体育・レクリエーション活動支援

労災上乗せ補償

健康診断(法定への上積み)

生活習慣病検診(成人病検診)

社内LAN、インターネット活用による運営・管理

喫煙対策(分煙、禁煙支援)

公的資格取得支援

セクハラ対策

個人負担の人間ドックへの補助

通信教育支援

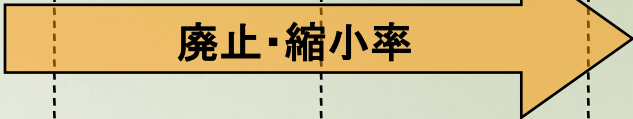
従業員持株会

リフレッシュ・自己投資のための長期休暇

ライフプランニング(生活設計)講座

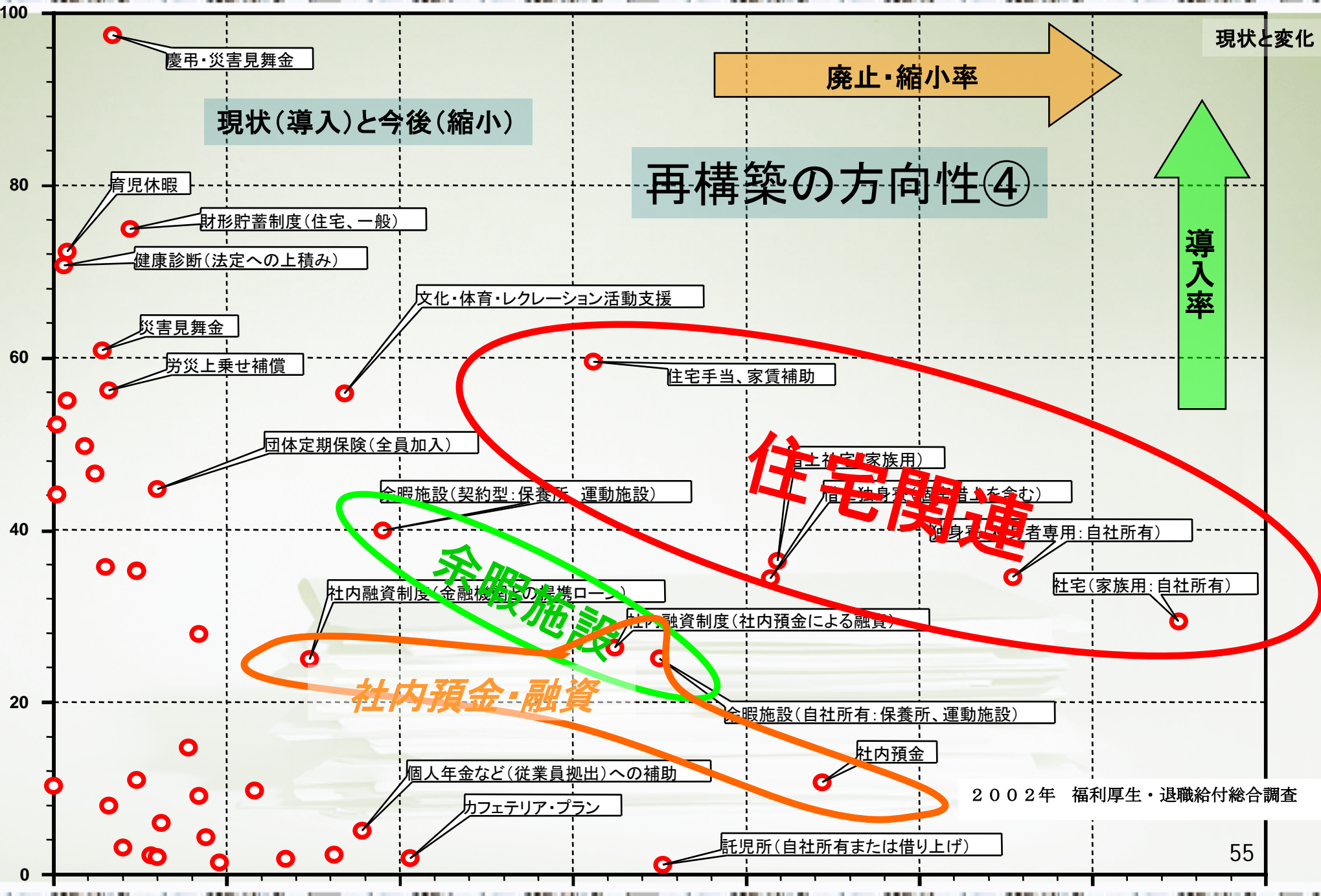
メンタルヘルス

カフェテリア・プラン



再構築の方向性④

現状(導入)と今後(縮小)



住宅関連

余暇施設

社内預金・融資

大企業の社宅・独身寮

日経連「福利厚生費調査 付帯調査」より

- 充足率及び入居率

世帯用

| | 保有戸数 | 充足率 | 入居戸数 | 入居率 |
|------|------|------|------|------|
| 総数 | 559 | 11.8 | 451 | 80.6 |
| 社有 | 407 | 7.7 | 276 | 67.8 |
| 借り上げ | 284 | 5.9 | 271 | 95.4 |

単身者用

| | 保有戸数 | 充足率 | 入居戸数 | 入居率 |
|------|------|------|------|------|
| 総数 | 622 | 12.8 | 480 | 77.2 |
| 社有 | 545 | 10.6 | 391 | 71.2 |
| 借り上げ | 245 | 4.9 | 216 | 88.2 |

充足率: 保有戸数 ÷ 在籍従業員数

入居率: 入居者数 ÷ 保有戸数

社有社宅の管理課題

| | |
|-------------------|------|
| 老朽化への対応 | 87.4 |
| 耐震問題への対応 | 40.5 |
| 入居率の低下、空き部屋への対応 | 35.6 |
| 防犯対策 | 30.1 |
| 入居者の不満解消 | 28.7 |
| 社有社宅の売却問題 | 26.0 |
| 入居者と非入居者との受益のバランス | 23.0 |
| 入居期限を越えた社員への対応 | 21.6 |
| 近隣住民への対応 | 20.5 |
| 新卒採用等の拡大への対応 | 15.9 |
| 管理人の確保等 | 12.2 |
| 入居者との賃料以外の費用負担の問題 | 12.2 |
| 二重使用等のルールに関する対応 | 7.4 |
| ICT化への対応 | 3.9 |

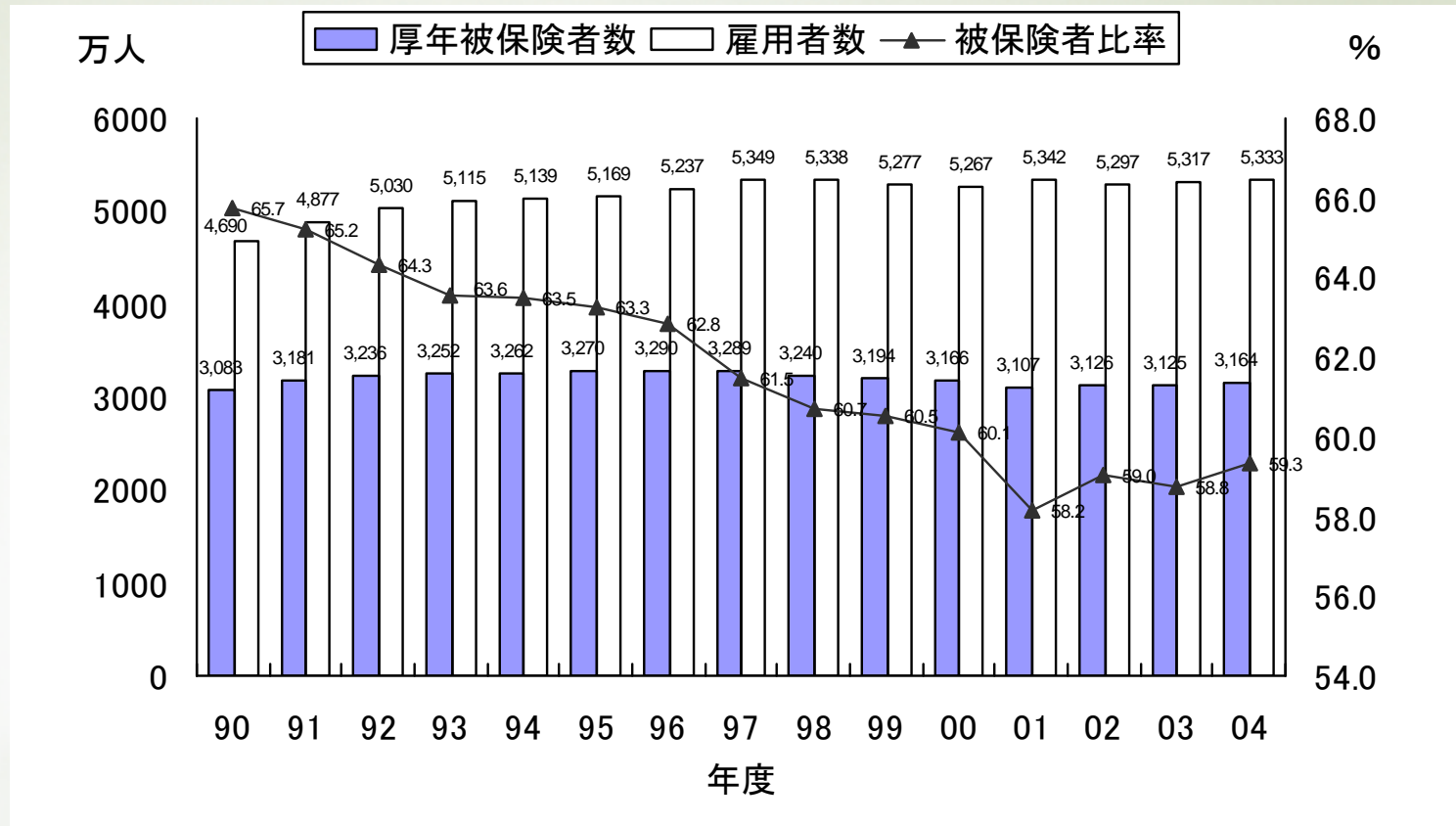
日経連「福利厚生費調査 付帯調査」より

Ⅱ 福利厚生費の推移

- 1 付加価値分配状況
- 2 福利厚生費の推移 (per capita、gross)
- 3 法定外福利費の動向
- 4 福利厚生格差

福利厚生格差(厚生年金)

◇ 図4 厚生年金被保険者数および被保険者率の推移 89-04年度



(注)雇用者数は非農林雇用者で官公を除く。また、厚年被保険者数は坑内員、船員、旧3共済等を除く。

出典:社会保険庁「事業年報」、総務省「労働力調査」

正規社員・非正規社員の福利厚生格差

全員にフルメニューを提供
 特定層に部分メニューを提供

| 自助努力 (3層) | | | | | |
|-----------|------------|--------------------------|--|--|-----|
| 企業福祉 (2層) | 自助努力支援型 | 自己啓発等支援 | | | 外注化 |
| | | 月払団体扱生命保険契約(職月) | | | |
| | | 任意加入医療保障(団体保険) | | | |
| | | 任意加入遺族保障(団体保険) | | | |
| | 企業負担型 | 社有社宅・寮・代用社宅 | | | |
| | | 健康・医療支援 | | | |
| | | 遺族保障(団体保険) | | | |
| | | 公的医療上乗せ(高額療養費等) | | | |
| | | 退職一時金 | | | |
| | | 退職年金 | | | |
| 社会保障 (1層) | 被用者保険部分 | 厚生年金保険(2階部分) | | | |
| | | 健康保険(傷病手当金) | | | |
| | | 雇用保険 | | | |
| | 国民共通部分 | 国民年金保険(1階部分) | | | |
| | | 健康保険(共通部分) | | | |
| | | 労災保険 | | | |
| | | | | | |
| | 正規社員 | 非正規社員 | | | |
| | 期間の定めのない社員 | パート、アルバイト、嘱託社員、契約社員、派遣社員 | | | |

出典: 明治安田生活福祉研究所「福利厚生施策の新たな方向性」

正規社員・非正規社員の福利厚生格差

◇ 流通小売N社の事例

| | 賃金 | | 企業福祉 | | | | 総人件費 | |
|-----------------------|----------------|-----|---------------|-----|-----------------|-----------------|------|------|
| | | | 法定内 (社会保険) | 法定外 | | 退職金・年金 | | |
| | | | | 社宅 | 左記以外の すべての制度 | 共済会積立 (補助あり) | | 左記以外 |
| 正規社員 | 月給 | 100 | | | | | 130 | |
| 非 正 規 社 員 | フルタイム・契約社員 | 月給 | 77 | | | | | 95 |
| | 短時間・契約社員 | 月給 | 70 | | | | | 86 |
| | フルタイム・派遣社員 | 時間給 | 75 | | | | | 91 |
| | フルタイム・パート社員(A) | 時間給 | 65 | | | | | 77 |
| | フルタイム・パート社員(B) | 時間給 | 60 | | | | | 60 |
| | 短時間・パート社員(A) | 時間給 | 55 | | | | | 55 |
| 短時間・パート社員(B) | 時間給 | 90 | | | | | 120 | |

出典：明治安田生活福祉研究所「福利厚生施策の新たな方向性」

Ⅲ 福利厚生課題と対応

- 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

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...）

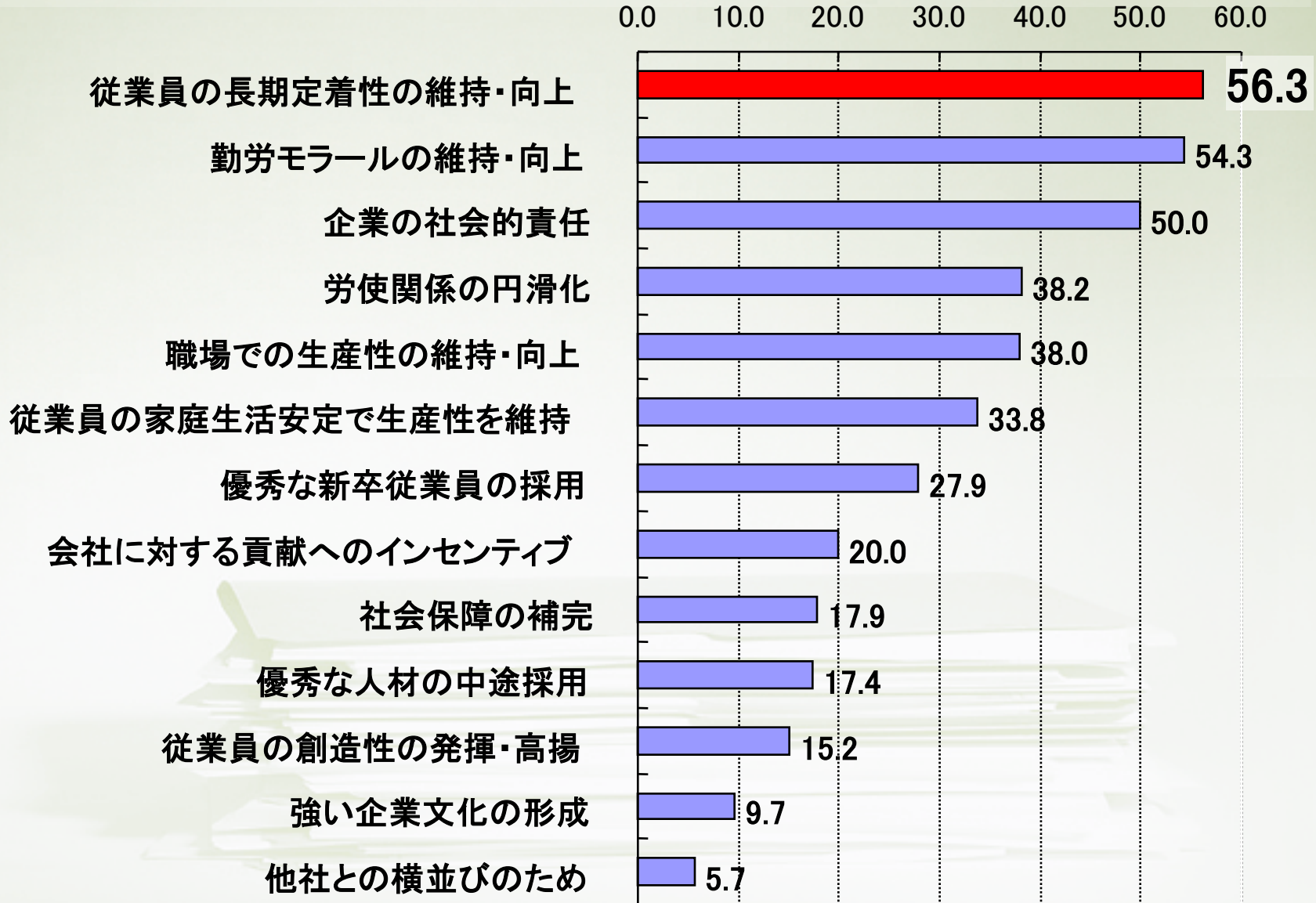
労働者の権利としての福利厚生

◇ (参考)労働条件と規定・労働協約の有無(2006)

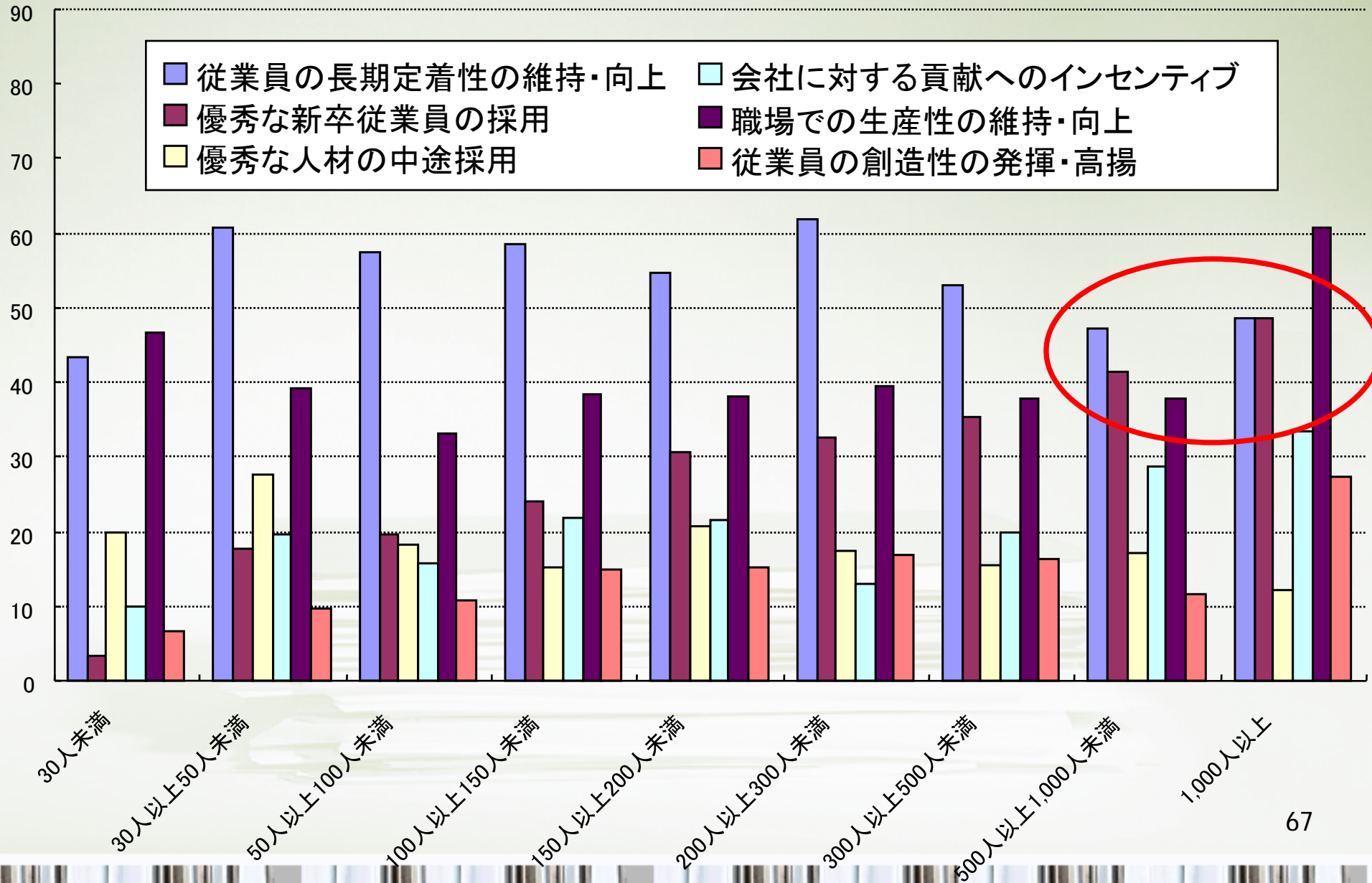
| 労働条件 | 5,000人以上 | | 1,000～4,999人 | | 500～999人 | | 300～499人 | |
|------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|
| | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 | 何らかの 規定あり | 労働協約 |
| 賃金に関する事項 | 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」

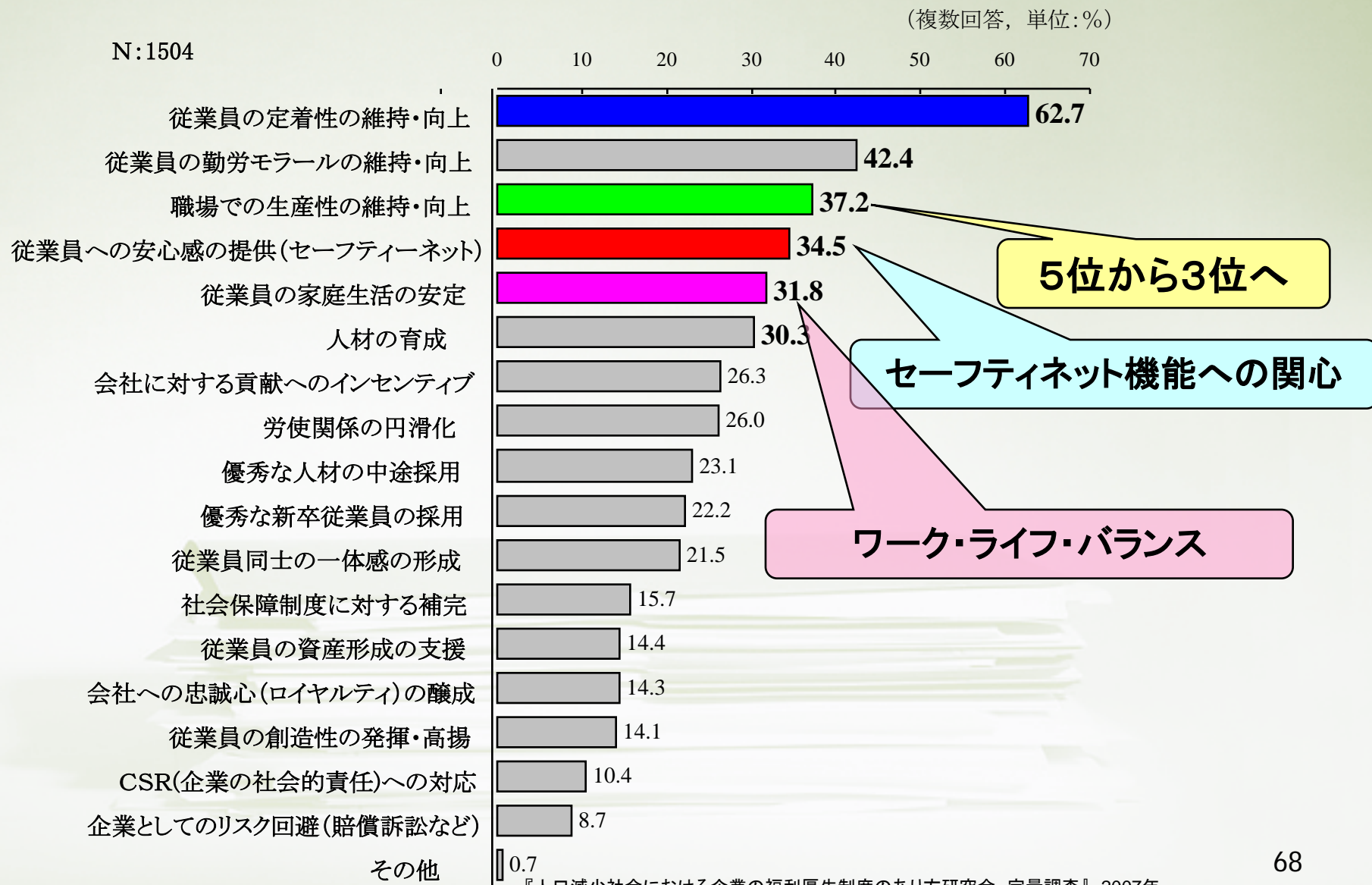
福利厚生制度の目的(02年)



福利厚生制度の目的(02年、企業規模別)

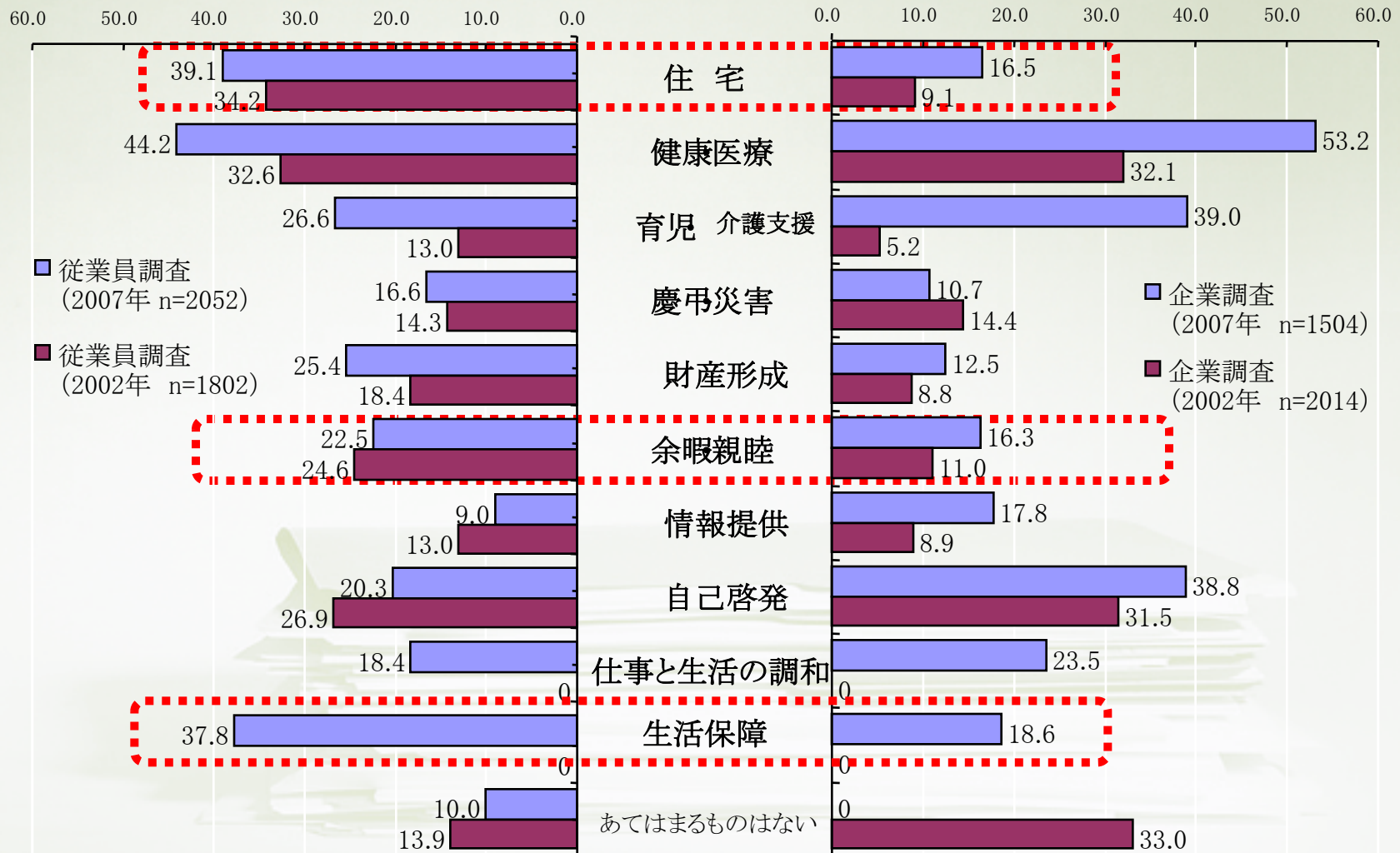


福利厚生制度の目的(07年時点)



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)



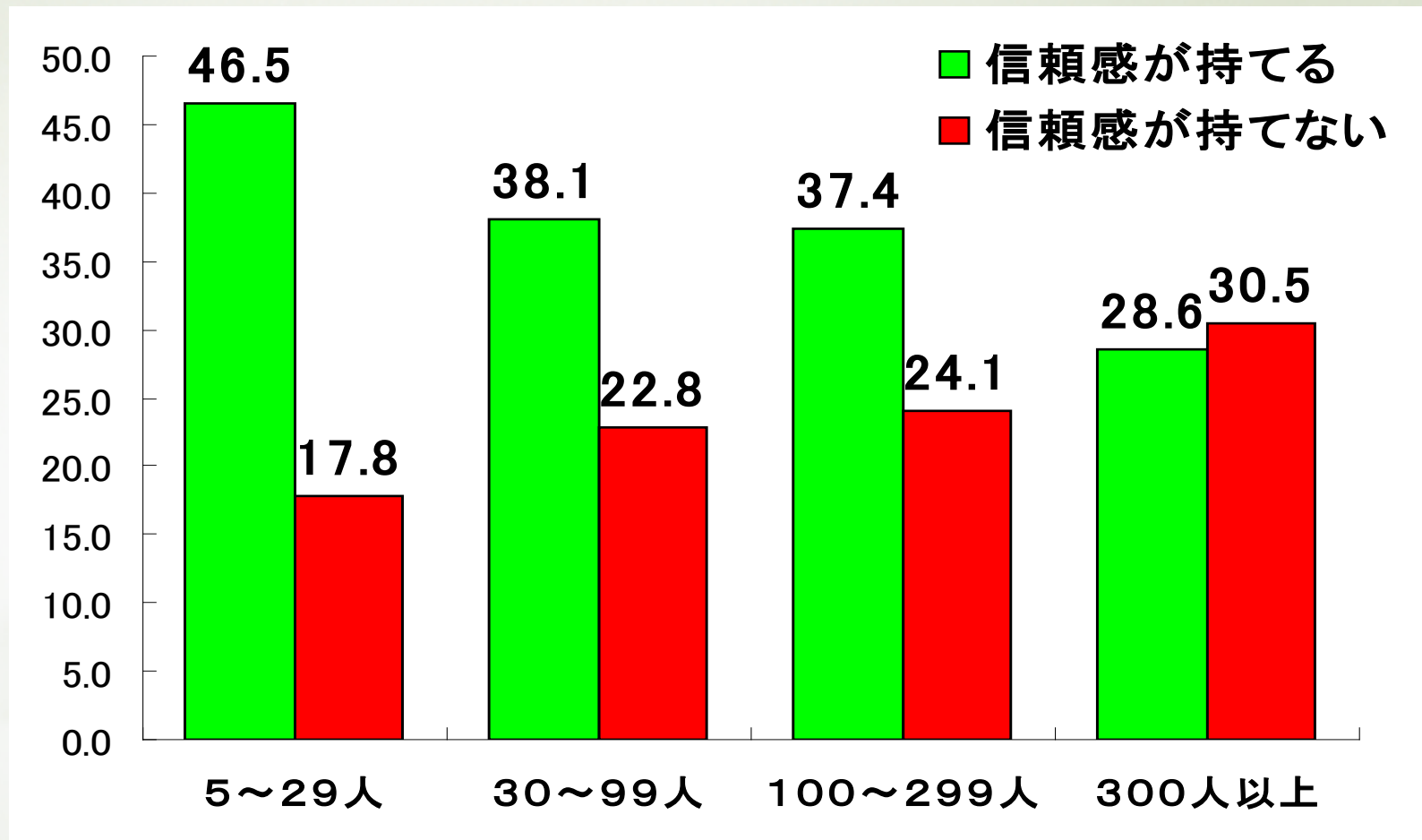
「人口減少社会における企業の福利厚生制度のあり方研究会 定量調査(2007)」(上段)及び「企業の福利厚生制度に関する調査(2003)」(下段)生命保険文化センター より作成

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

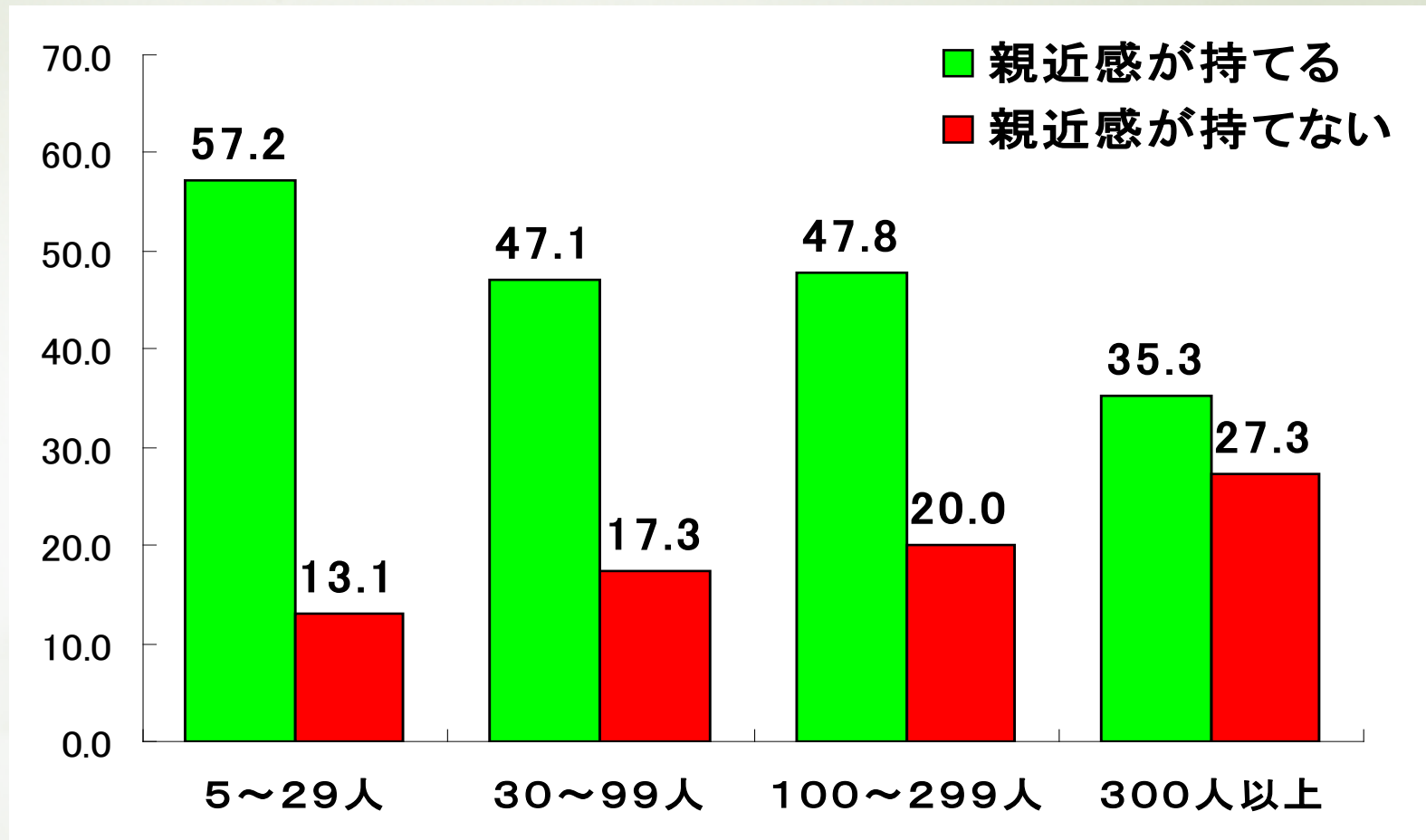
従業員のコミットメントの低下①

Q. 会社(勤務先)は信頼できるか？



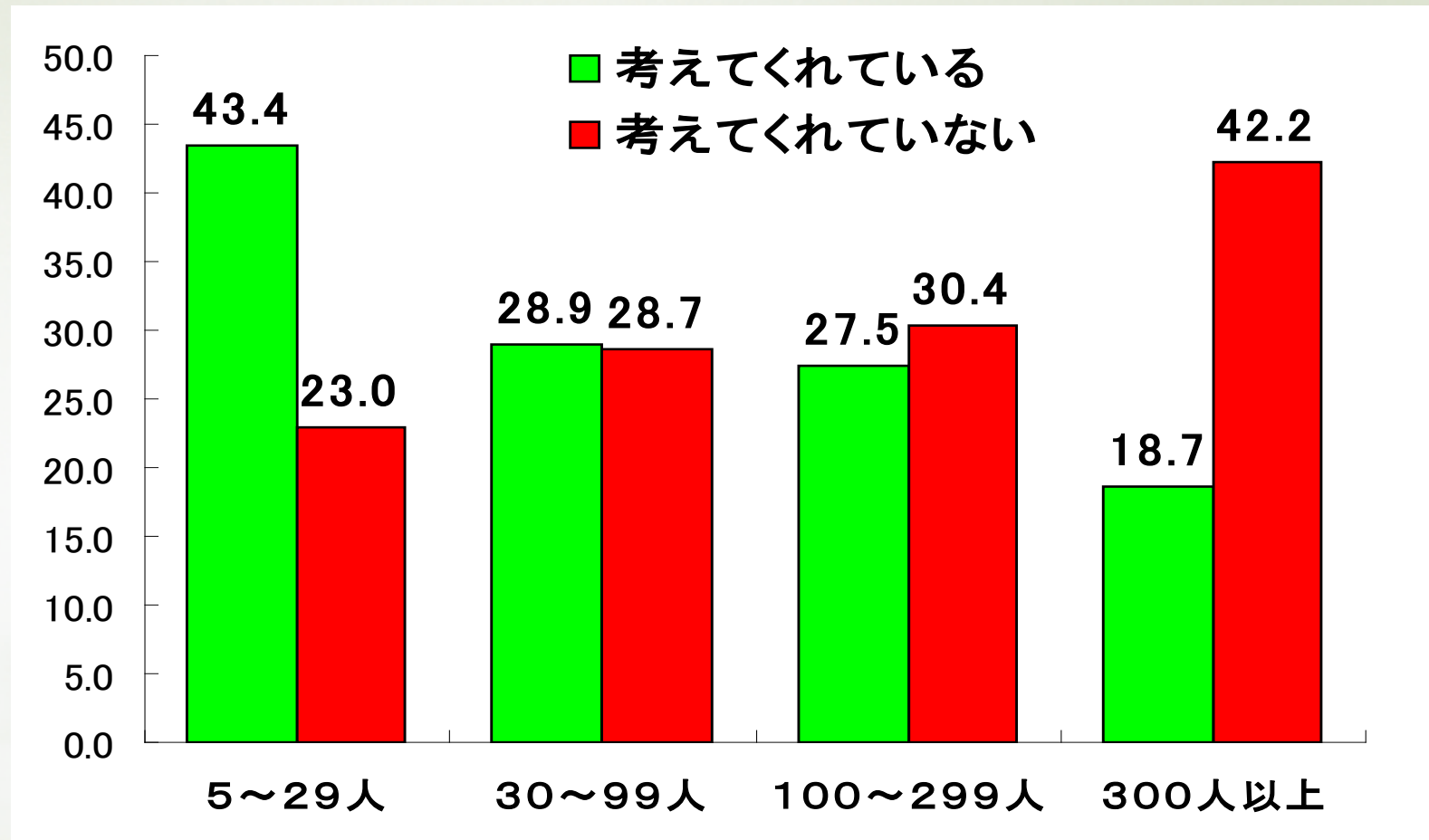
従業員のコミットメントの低下②

Q. 会社(勤務先)に親近感をもてるか？



従業員のコミットメントの低下③

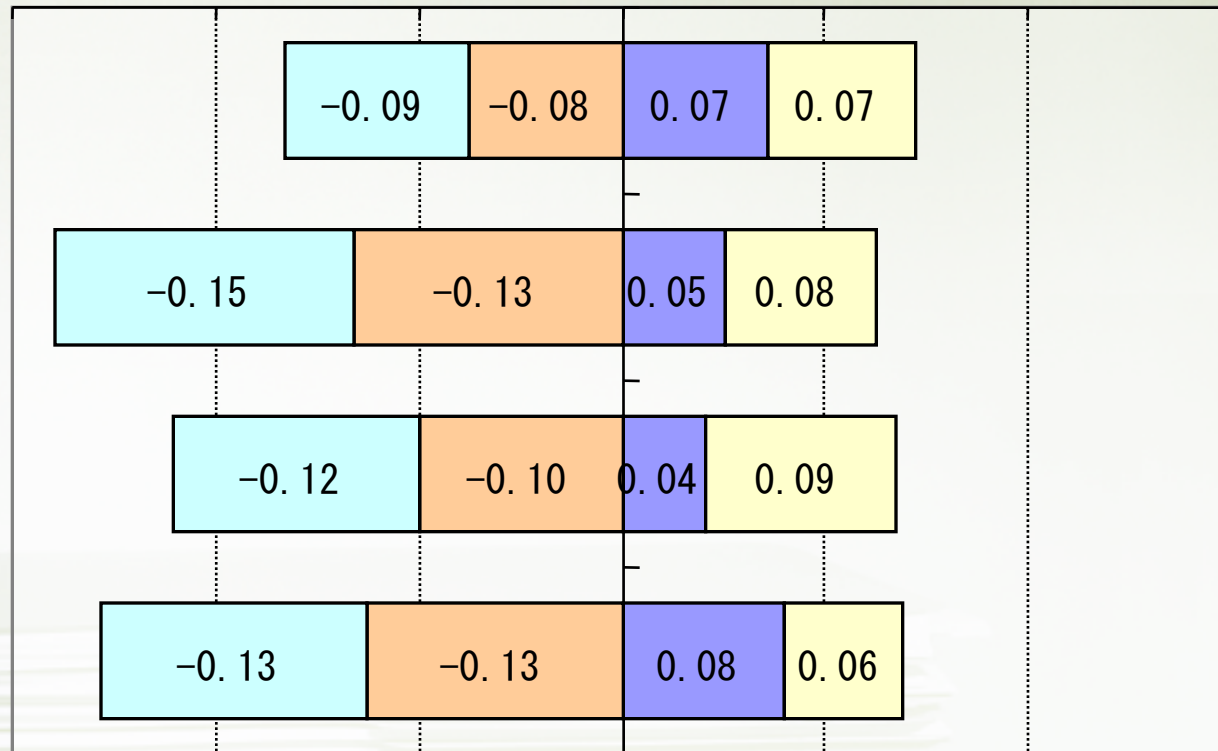
Q. 会社（勤務先）は自分や家族のことを考えてくれるか？



背景にある福利厚生制度への不満

会社への評価と満足－不満との相関係数

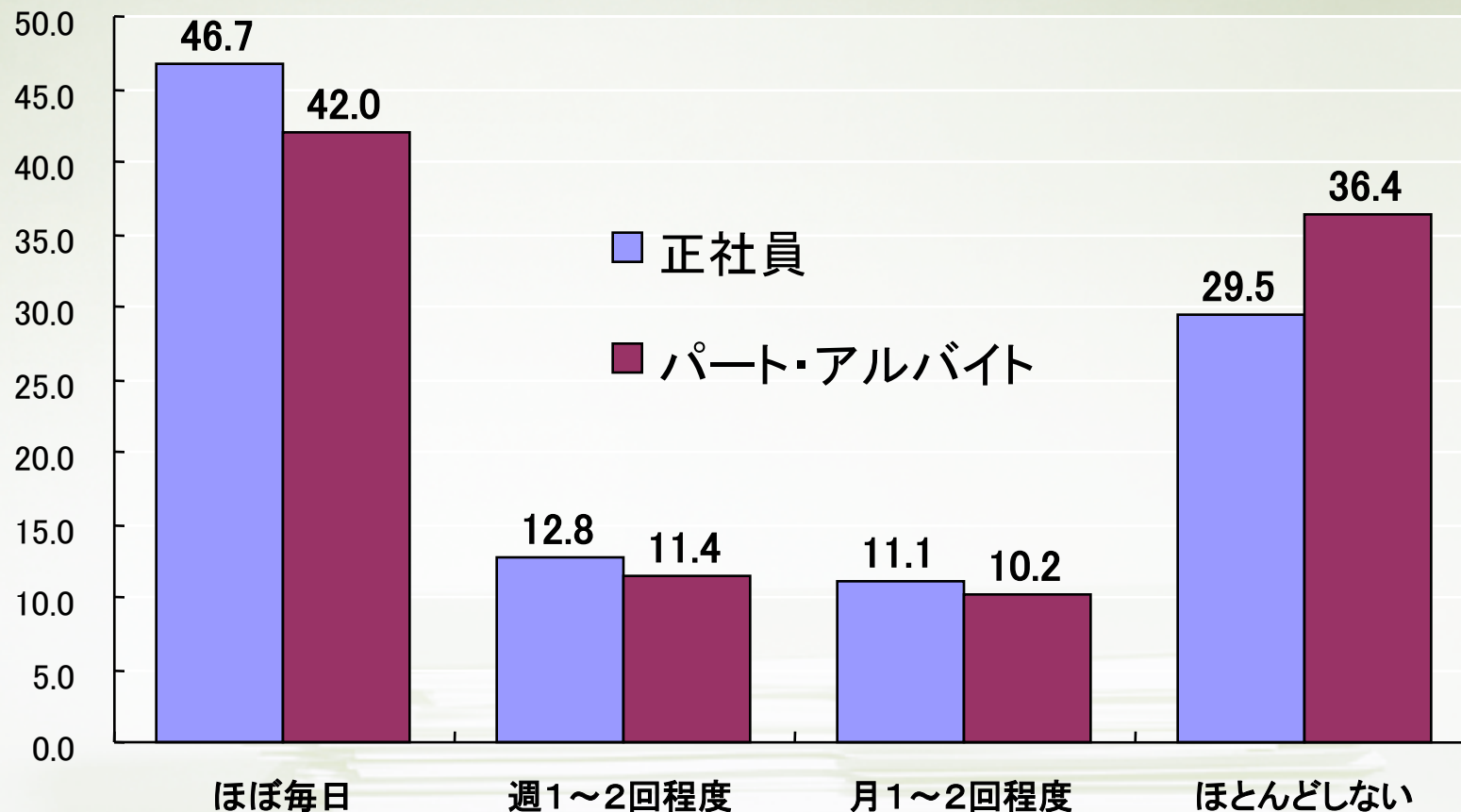
-0.3 -0.2 -0.1 0.0 0.1 0.2 0.3

会社の目指す目標や
経営理念に共感できる会社に対して
信頼感が持てる会社に対して
親近感が持てる会社は自分や家族の
ことを考えてくれている

■ 満足：福利厚生制度 ■ 不満：福利厚生制度
 ■ 満足：退職金・年金制度 ■ 不満：退職金・年金制度

希薄化する職場のコミュニケーション①

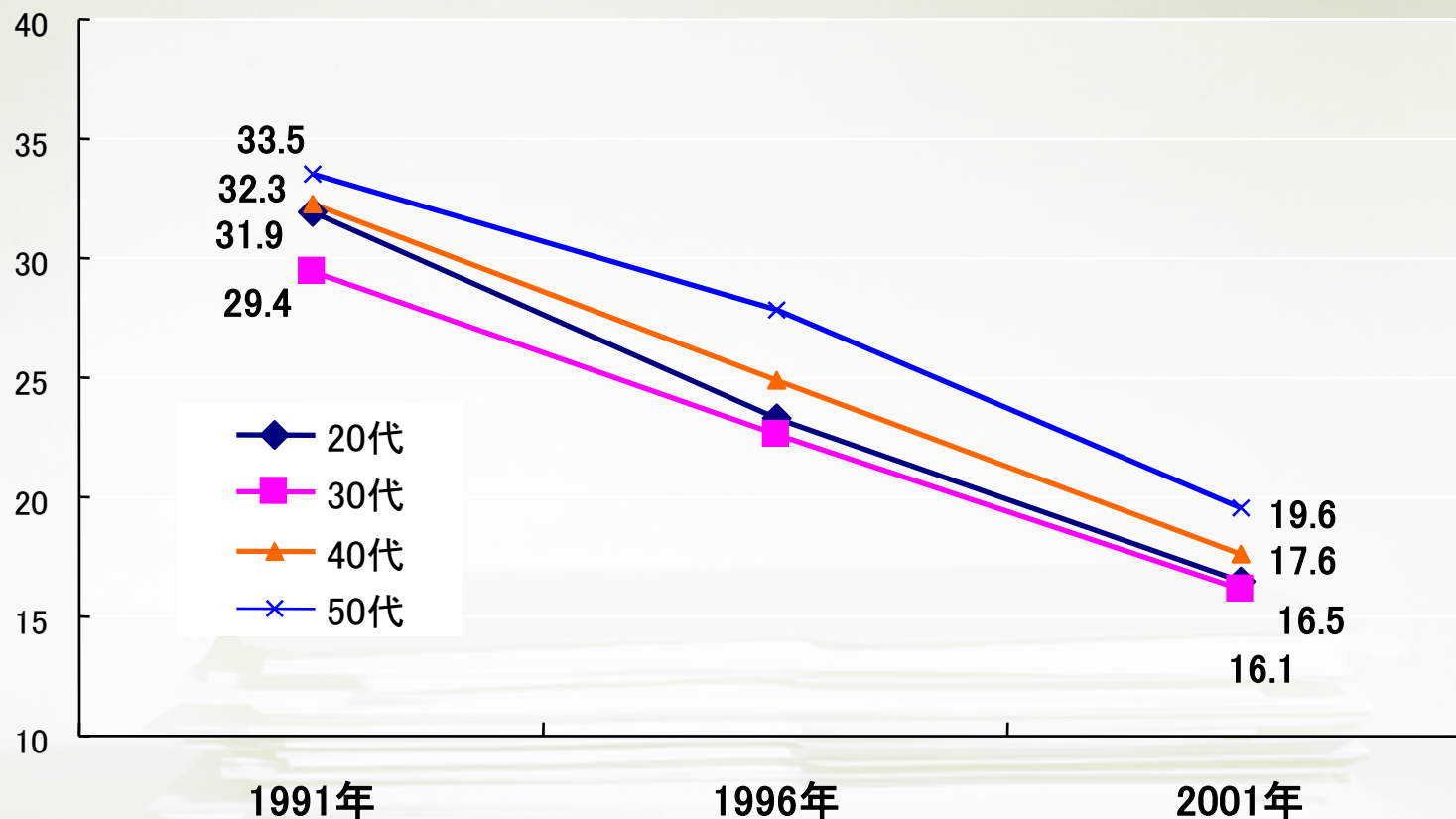
職場の人と行った昼食の就業形態別頻度別割合



内閣府「国民生活選好度調査」(2007年)により特別集計
1年間に職場の人と行った昼食の頻度別割合を就業形態別に示したもの。
回答者は、雇用者1,645人

希薄化する職場のコミュニケーション②

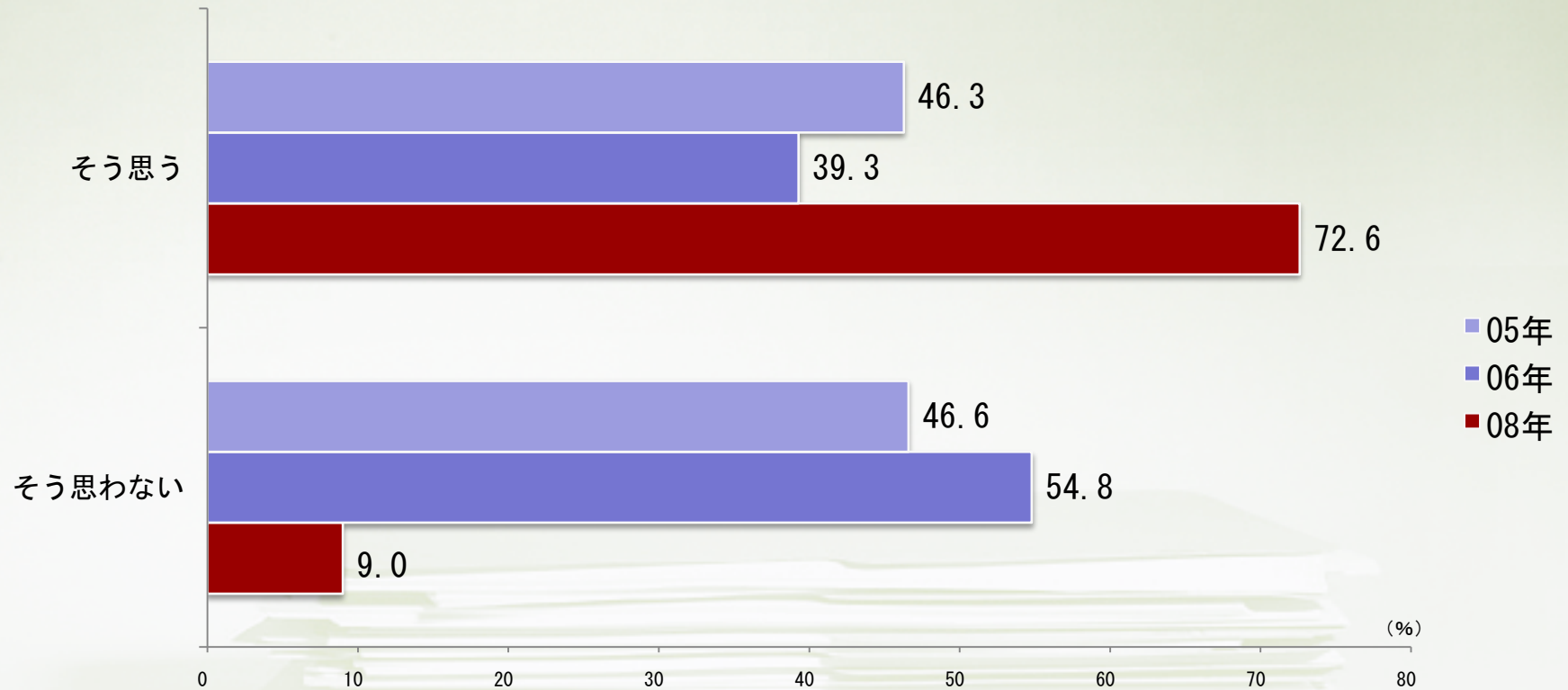
職場の人と一緒に観光旅行をした雇用者の行動者率の推移



総務省「社会生活基本調査」により特別集計。

20歳以上の者について、職場の人と一緒に観光旅行(国内又は海外)をした雇用者の行動者率(各年の当該年齢の人口に占める行動者数の割合)を年齢層別に示したものの。

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



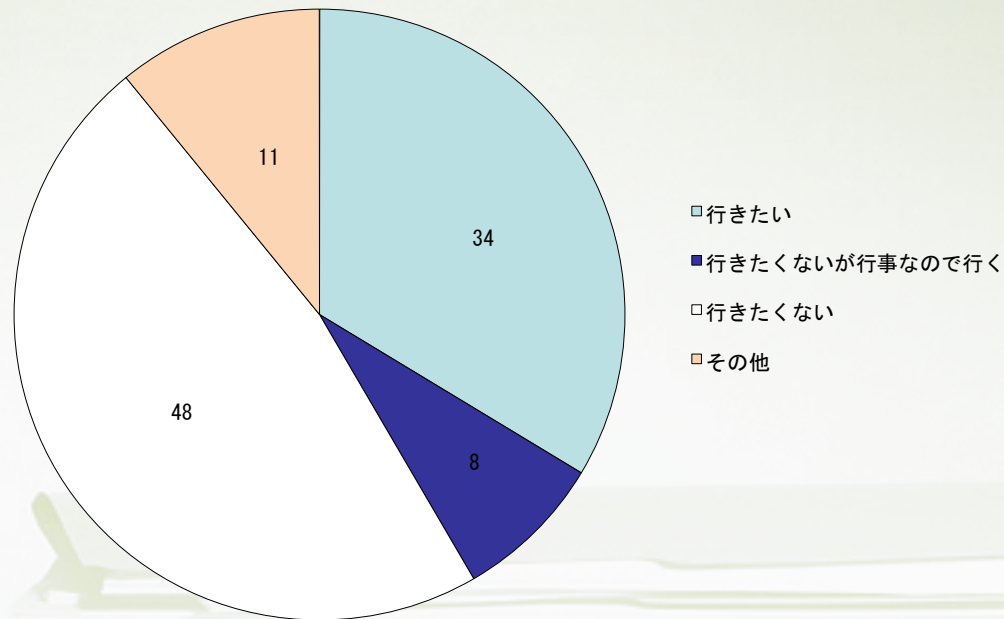
出典: 労務研究所 08年調査

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

| 区分 | | そう思う | そう思わない | どちらともいえない | | |
|----------|-------------|--------------|--------------|-----------|------|------|
| 平均 | | 72.6 | 9.0 | 18.5 | | |
| 全体集計 | 地位など | 企業, 団体関係者 | 67.0 | 11.3 | 21.6 | |
| | | 労働組合関係者 | 90.5 | 1.4 | 8.1 | |
| | | 研究者・その他 | 82.6 | 4.3 | 13.0 | |
| | 所属規模 | 500人未満 | 60.9 | 8.7 | 30.4 | |
| | | 500～999人 | 72.4 | 10.3 | 17.2 | |
| | | 1,000～2,999人 | 74.3 | 7.3 | 18.3 | |
| | | 3,000人以上 | 73.3 | 10.5 | 16.3 | |
| | 性別 | 男性 | 74.7 | 8.4 | 16.8 | |
| | | 女性 | 64.7 | 10.3 | 25.0 | |
| | 年齢 | 20～39歳 | 79.6 | 6.1 | 14.3 | |
| | | 40～59歳 | 70.4 | 9.9 | 19.7 | |
| | | 60歳以上 | 46.2 | 15.4 | 38.5 | |
| | 企業・団体の社員・職員 | 所属規模 | 500人未満 | 59.0 | 10.3 | 30.8 |
| | | | 500～999人 | 63.6 | 13.6 | 22.7 |
| | | | 1,000～2,999人 | 69.0 | 9.2 | 21.8 |
| 3,000人以上 | | | 68.7 | 12.7 | 18.7 | |
| 性別 | | 男性 | 68.8 | 11.0 | 20.2 | |
| | | 女性 | 64.3 | 10.7 | 25.0 | |
| 年齢 | | 20～39歳 | 74.0 | 8.0 | 18.0 | |
| | | 40～59歳 | 65.9 | 12.2 | 22.0 | |
| | | 60歳以上 | 42.9 | 14.3 | 42.9 | |

出典: 労務研究所 08年調査

社員旅行に行きたいか



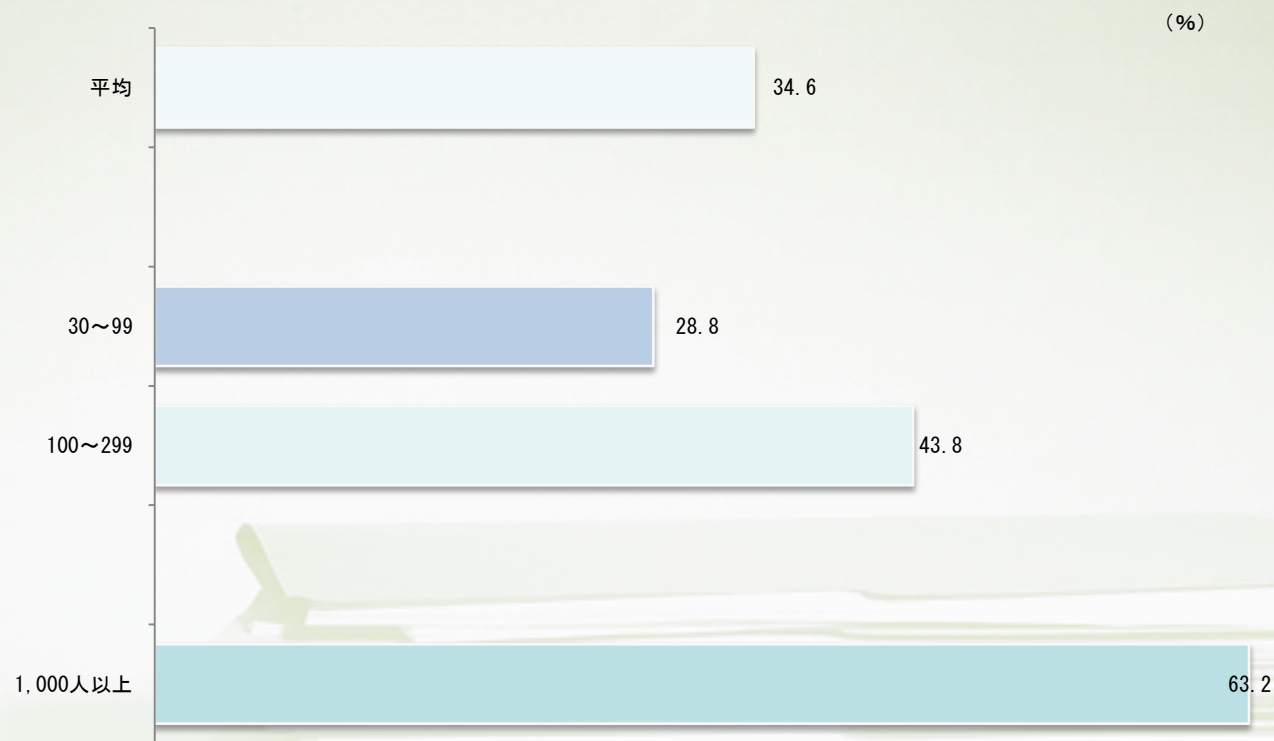
JTB「社員旅行に関する調査(08年)」

レク活動の5年前と比べた現在（07年）の 運営状況

| ① | 制度あり | 拡充施設 | 変化なし | 縮小 |
|----------|-------------|-------------|-------------|------------|
| 計 | 34.6 | 14.4 | 82.2 | 3.4 |
| 1,000人以上 | 63.2 | 12.8 | 79.4 | 7.8 |
| 100～999 | 46.6 | 13.6 | 83.3 | 3.1 |
| 30～99 | 28.8 | 15.1 | 81.7 | 3.2 |
| 鉱業 | 38.0 | 3.3 | 88.3 | 8.4 |
| 建設業 | 22.5 | 21.9 | 74.3 | 3.8 |
| 製造業 | 40.0 | 11.6 | 84.5 | 4.0 |
| 電気・ガス・水道 | 58.2 | 11.5 | 76.1 | 12.5 |
| 情報通信 | 71.2 | 15.2 | 80.6 | 4.1 |
| 運輸業 | 24.8 | 14.7 | 83.8 | 1.5 |
| 卸売・小売り | 32.9 | 16.6 | 81.5 | 1.9 |
| 金融・保険 | 48.1 | 18.7 | 72.9 | 8.5 |
| 不動産業 | 29.1 | 12.7 | 86.5 | 0.8 |
| 飲食・宿泊 | 25.3 | 16.7 | 81.9 | 1.4 |
| 医療・福祉 | 22.7 | 13.1 | 85.9 | 1.0 |
| 教育・学習支援 | 33.1 | 12.4 | 84.1 | 3.4 |
| サービス | 32.1 | 14.6 | 81.4 | 4.0 |

厚生労働省「就労条件総合調査」(07年), 制度あり・なし=100

文化レク活動支援の実施率は1,000人以上 企業で63%

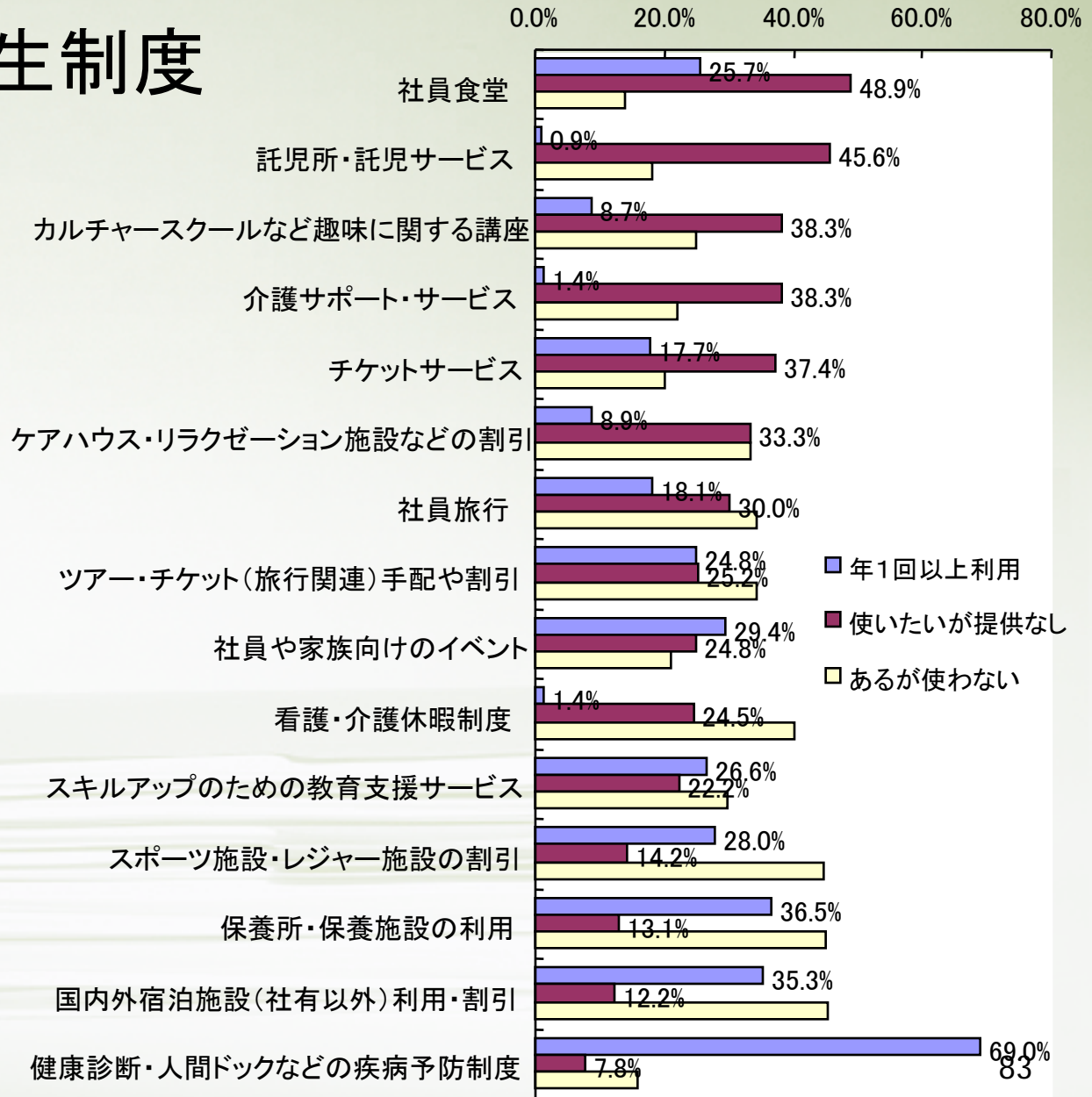


厚労省「就労条件総合調査」(07年)

Ⅲ 福利厚生の動向

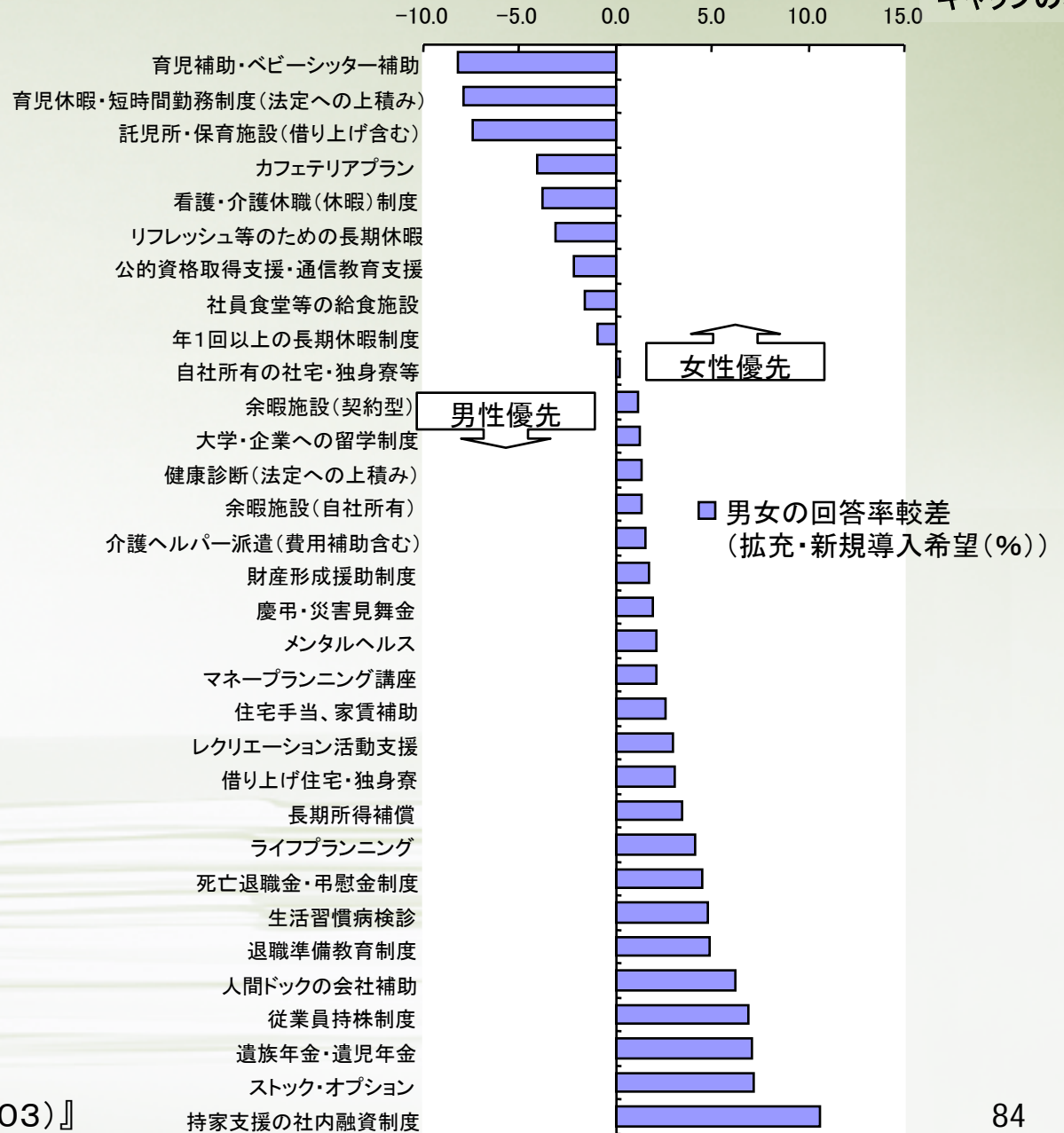
- 1 福利厚生制度の理念・目的、労使のニーズの乖離
- 2 労使の信頼関係の後退、希薄化する職場のコミュニケーション、レクリエーションに復活の兆し
- 3 女性の望む福利厚生、男女間のギャップ
- 4 非正規社員のロイヤリティ維持、品質維持・事故防止
- 5 メンタル疾患と労災、代表訴訟リスク

女性の望む福利厚生制度



株式会社イー・ウーマン
 調査実施: 2004年3月11日~3月16日
 有効回答数: 636名
 対象: ewomanリーダーズ

男女間での ニーズギャップ

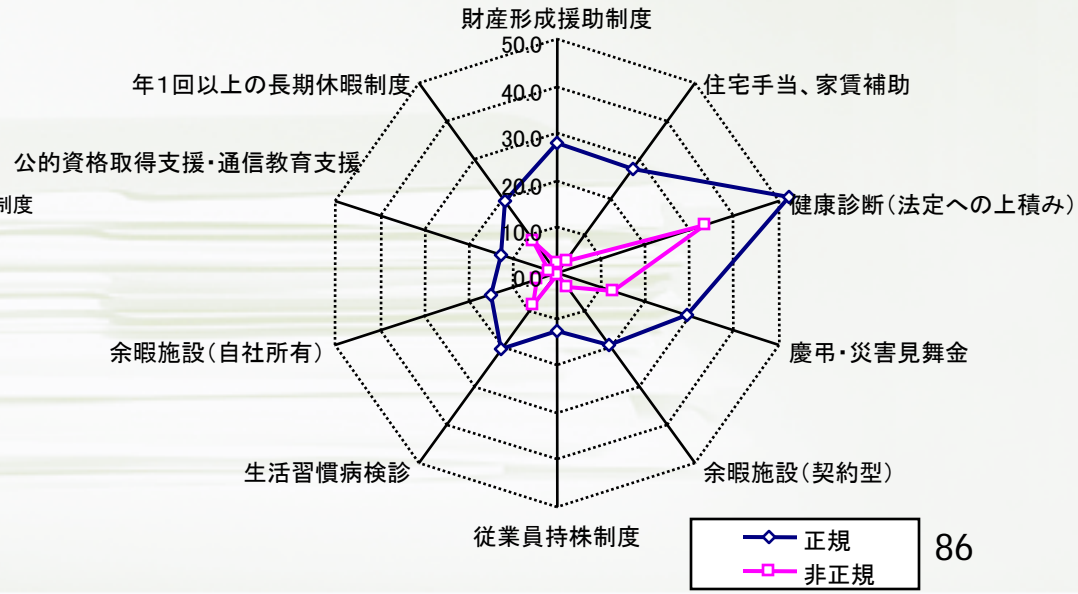
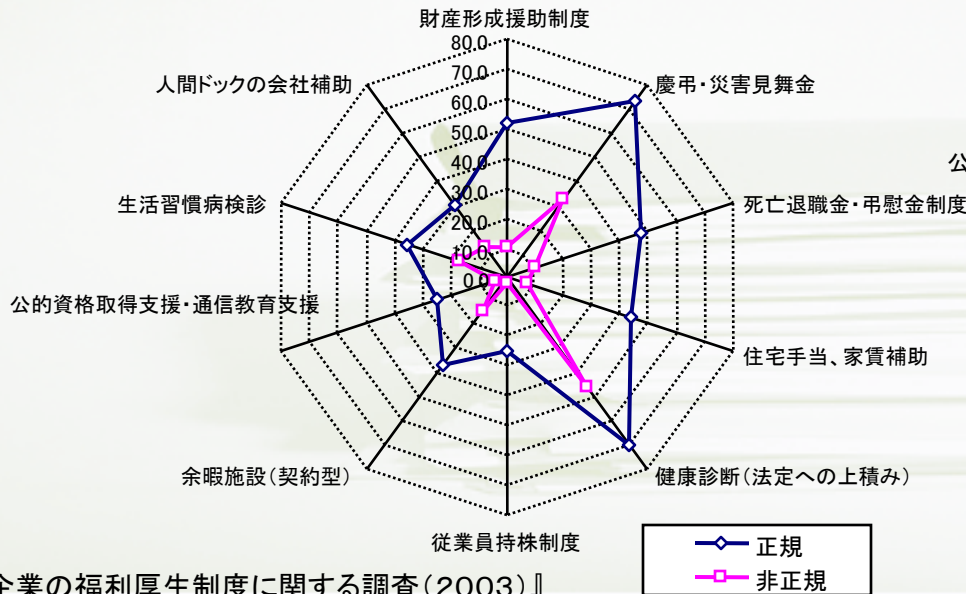


Ⅲ 福利厚生の動向

- 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

非正社員と正社員との利用格差

| 順位 | 現在利用可能な制度 | | | 各制度の利用経験率 | | | | |
|----|-----------------|------|------|-----------|-----------------|------|------|------|
| | 正規 | 非正規 | 格差 | 正規 | 非正規 | 格差 | | |
| 1 | 財産形成援助制度 | 51.8 | 10.3 | 41.5 | 財産形成援助制度 | 27.8 | 2.3 | 25.5 |
| 2 | 慶弔・災害見舞金 | 73.4 | 32.0 | 41.4 | 住宅手当、家賃補助 | 27.2 | 3.3 | 23.9 |
| 3 | 死亡退職金・弔慰金制度 | 46.9 | 10.0 | 36.9 | 健康診断（法定への上積み） | 52.1 | 33.3 | 18.8 |
| 4 | 住宅手当、家賃補助 | 43.4 | 6.7 | 36.7 | 慶弔・災害見舞金 | 29.1 | 12.3 | 16.8 |
| 5 | 健康診断（法定への上積み） | 69.6 | 45.7 | 23.9 | 余暇施設（契約型） | 19.4 | 3.7 | 15.7 |
| 6 | 従業員持株制度 | 24.9 | 1.7 | 23.2 | 従業員持株制度 | 12.4 | 0.3 | 12.1 |
| 7 | 余暇施設（契約型） | 36.3 | 14.0 | 22.3 | 生活習慣病検診 | 19.9 | 8.7 | 11.2 |
| 8 | 公的資格取得支援・通信教育支援 | 24.8 | 4.0 | 20.8 | 余暇施設（自社所有） | 14.9 | 4.3 | 10.6 |
| 9 | 生活習慣病検診 | 35.5 | 16.7 | 18.8 | 公的資格取得支援・通信教育支援 | 12.3 | 1.7 | 10.6 |
| 10 | 人間ドックの会社補助 | 30.1 | 12.3 | 17.8 | 年1回以上の長期休暇制度 | 19.3 | 8.7 | 10.6 |



改正パートタイム労働法における均衡待遇の確保

| 短時間労働者の態様 (通常の労働者と比較) | | | 福利厚生 | | 賃金 | | 教育訓練 | |
|--------------------------|---------------------------|--------------------|--|---|------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---|
| 職務 (仕事の内容及び責任) | 人材活用の仕組み (人事異動の有無及び範囲) | 契約期間 | 健康の保持 又は業務の 円滑な遂行 に資する施 設の利用 | 左以外のもの (慶弔見 舞金の支 給、社宅の 貸与等) | 職務関連賃金 基本給 賞与 役付手当等 | 左以外の賃金 ・退職金 ・家族手当 ・通勤手当等 | 職務遂行に 必要な能力 を付与する もの | 左以外のもの (ステップ アップを 目的とする もの) |
| 同視すべき者 | | | | | | | | |
| 同じ | 全雇用期間を通じて同じ | 無期あるいは反復更新により無期と同じ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ | ◎ |
| 職務と人材活用の仕組みが同じ者 | | | | | | | | |
| 同じ | 一定期間は同じ | — | ○ | — | □ | — | ○ | △ |
| 職務が同じ者 | | | | | | | | |
| 同じ | 異なる | — | ○ | — | △ | — | ○ | △ |
| 職務も異なる者 | | | | | | | | |
| 異なる | 異なる | — | ○ | — | △ | — | △ | △ |

◎・・・短時間労働者であることによる差別的取扱いの禁止

△・・・職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

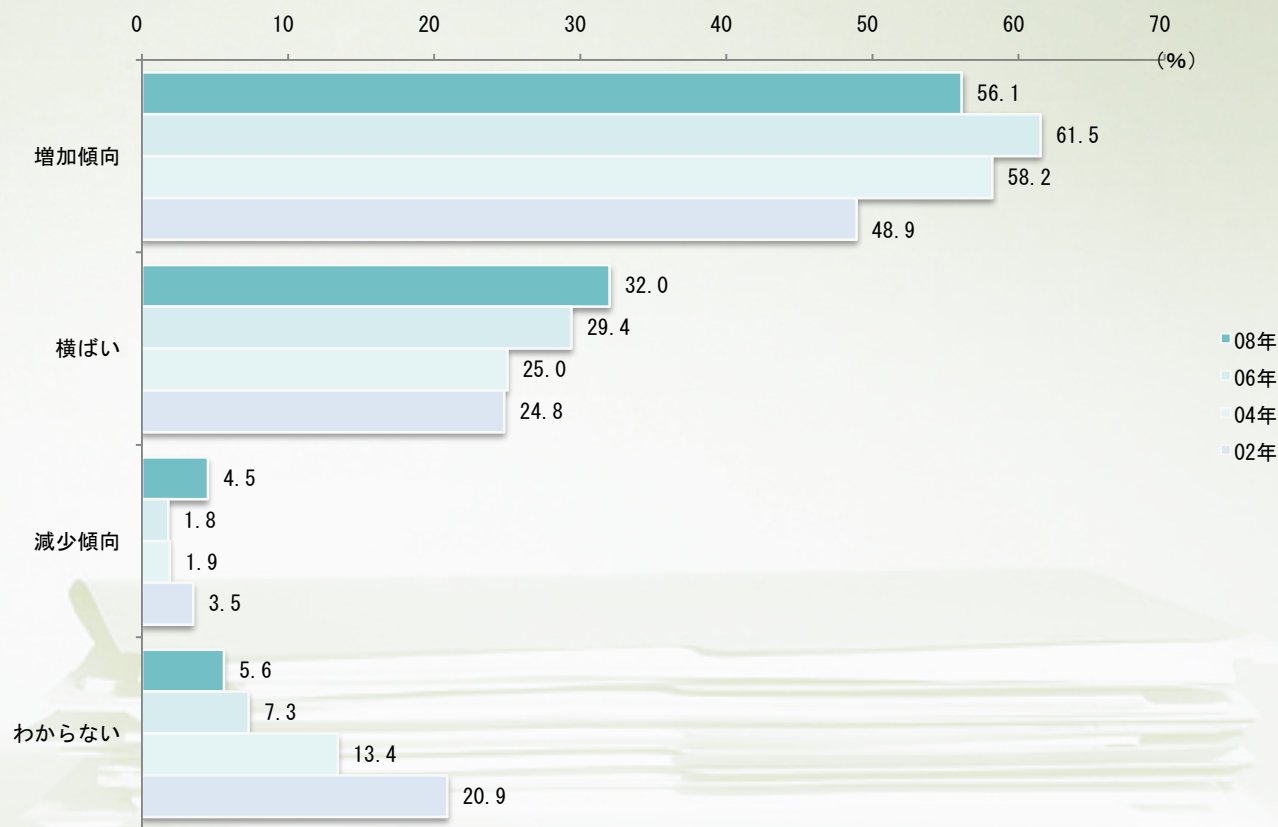
○・・・実施義務・配慮義務

□・・・同一の方法で決定する努力義務

Ⅲ 福利厚生の動向

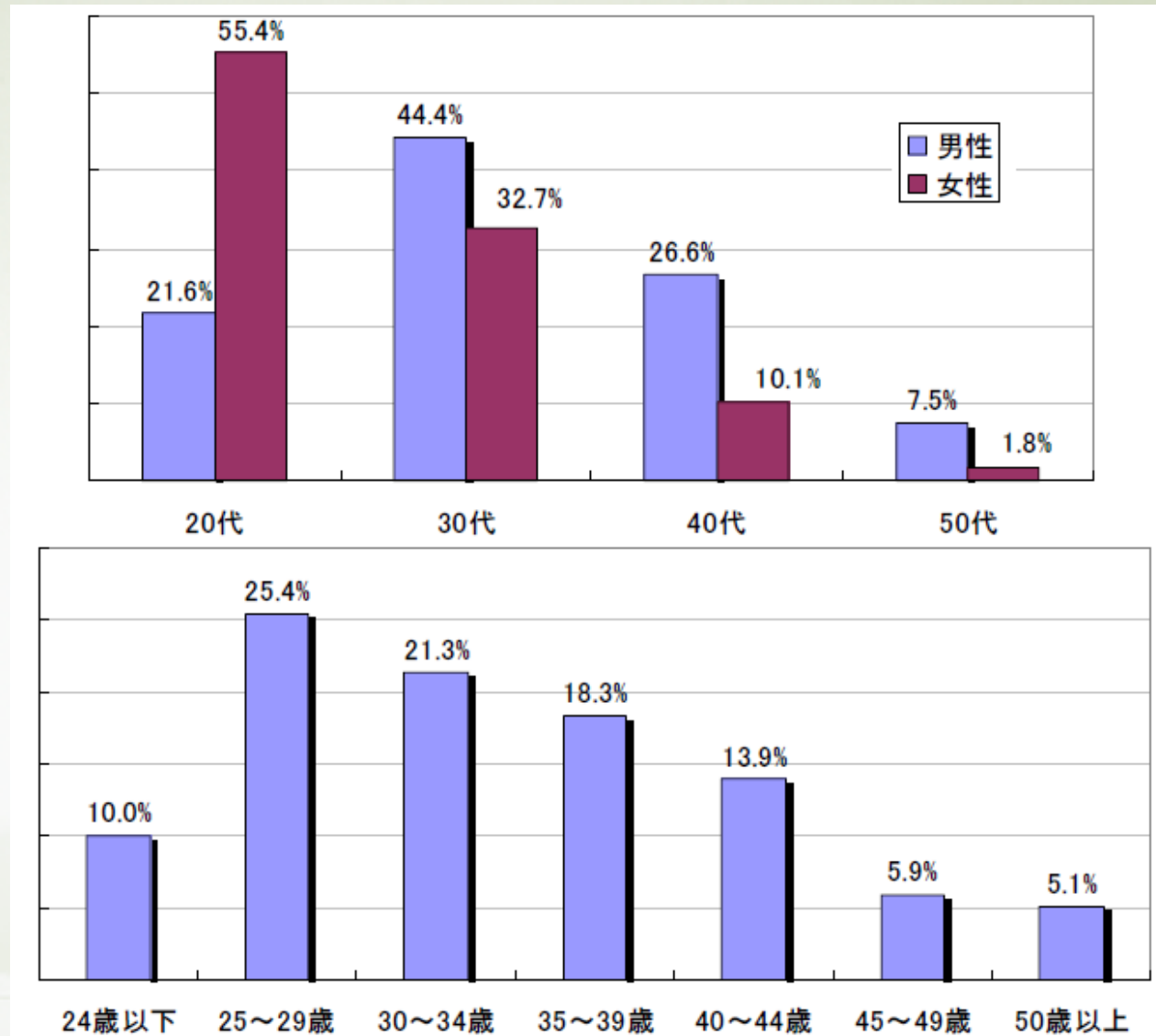
- 1 福利厚生制度の理念・目的、労使のニーズの乖離
- 2 労使の信頼関係の後退、希薄化する職場のコミュニケーション、レクリエーションに復活の兆し
- 3 女性の望む福利厚生、男女間のギャップ
- 4 非正規社員のロイヤリティ維持、品質維持・事故防止
- 5 メンタル疾患と労災、代表訴訟リスク

心の病の増加傾向

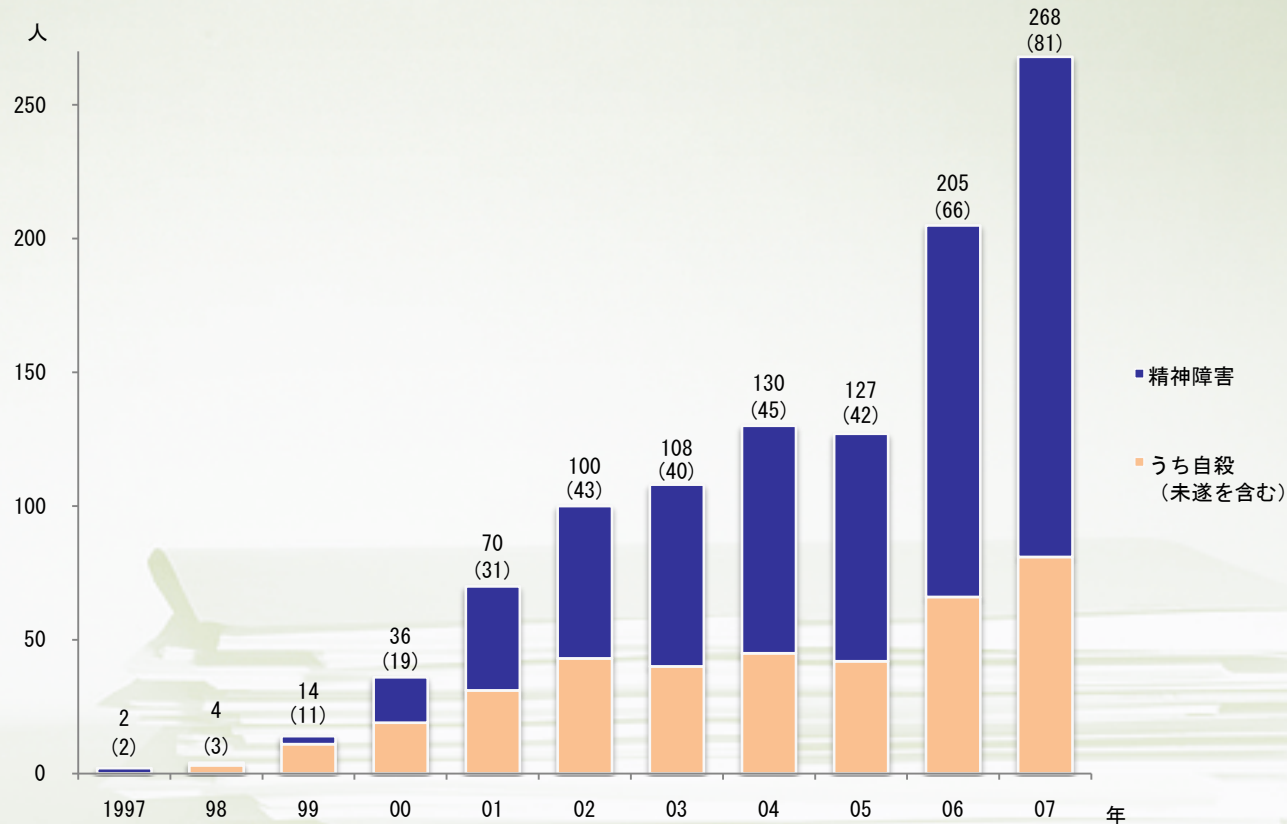


社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所調べ

メンタル疾患による30日以上休業者

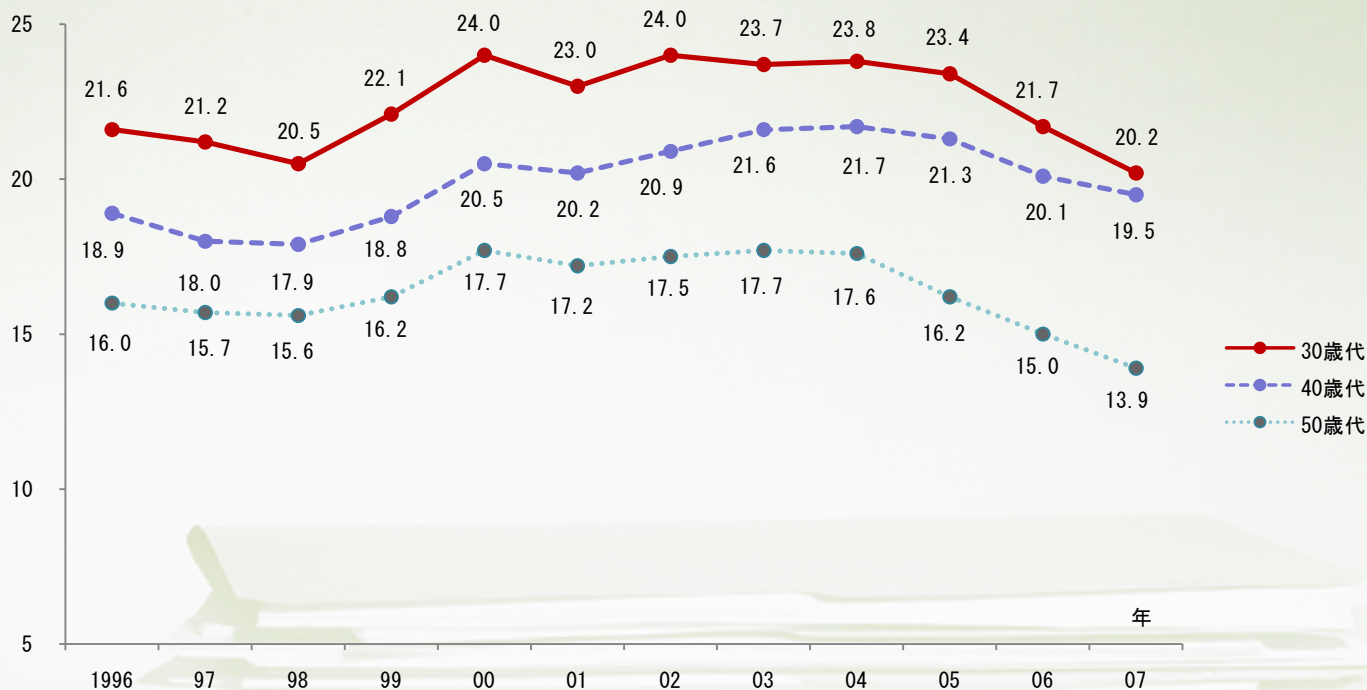


「心の病」で労災 268人



厚生労働省「脳・心臓疾患および精神障害等に係る労災補償状況」

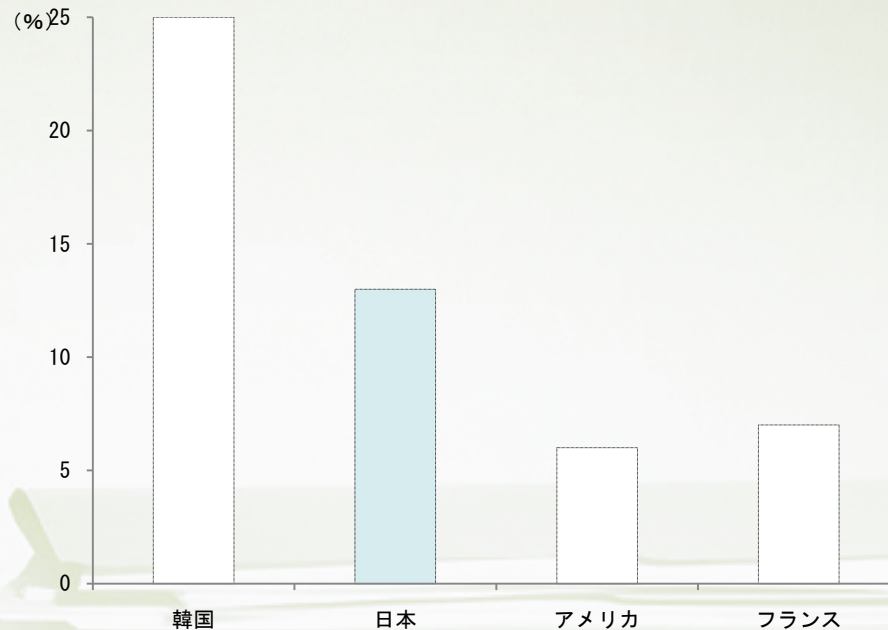
週60時間以上就業者の割合 (従業者・非農林業) 男性



総務省「労働力調査」

各月の月末の1週間, 12月は20日~26日(休日数に増減あり, 平均値は少しズレル)

週60時間以上の労働者の比率

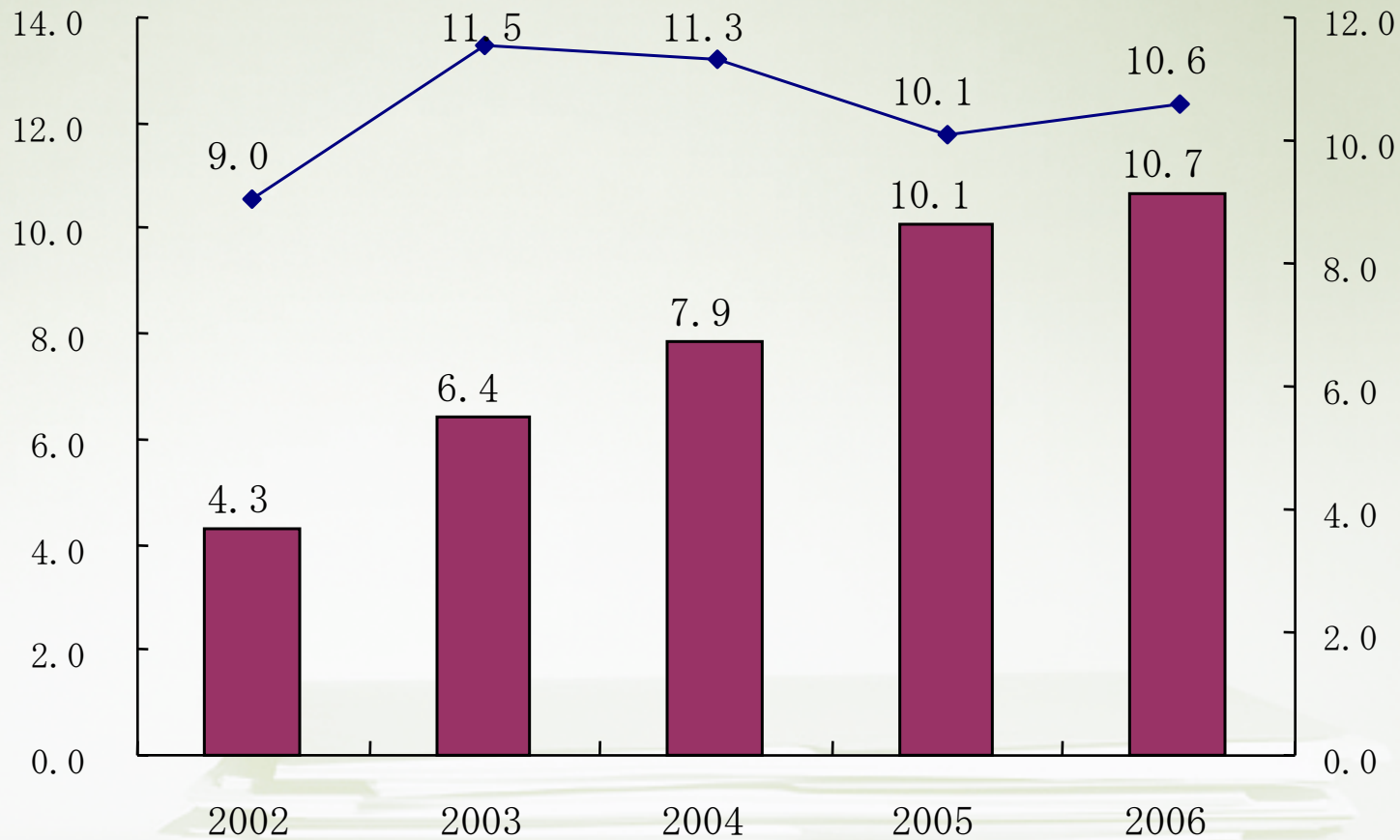


ILO「LABOURSTA Internet」

各国のデータは04年

各国のデータは15歳以上, アメリカのみ16歳以上

カフェテリアプランの動向①



| | 標本数 | 導入社数 | 導入率 (%) |
|------------|-----|------|---------|
| 全体 | 637 | 68 | 10.68 |
| 500人未満 | 154 | 2 | 1.30 |
| 500-999人 | 93 | 4 | 4.30 |
| 1000-2999人 | 206 | 14 | 6.80 |
| 3000-4999人 | 70 | 11 | 15.71 |
| 5000人以上 | 114 | 37 | 32.46 |

カフェテリアプランの導入実態

| | 2002 | | 2003 | | 2004 | | 2005 | | 2006 | |
|-------------------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|------|
| カフェテリアプラン導入社数 | 30 | | 46 | | 52 | | 65.0 | | 68.0 | |
| 導入率 (%) | 4.3 | | 6.4 | | 7.9 | | 10.1 | | 10.7 | |
| 調査社数 | 700 | - | 714 | - | 661 | - | 645 | | 637 | |
| 法定外福利厚生費 (月額:円) | 32635 | | 30189 | | 34359 | | 35014 | | 36212 | |
| 導入企業の法定外費用指数* | | 116 | | 108 | | 122 | | 124 | | 128 |
| 消化ポイント費用 (月額:円) | 2948 | | 3485 | | 3894 | | 3526 | | 3833 | |
| 対法定外福利厚生費 (%) | 9.0 | | 11.5 | | 11.3 | | 10.1 | | 10.6 | |
| 消化ポイント内訳 (月額:円) | | 構成比 | | 構成比 | | 構成比 | | 構成比 | | 構成比 |
| 住宅関連 | 108 | 3.7 | 315 | 9.0 | 381 | 9.8 | 308 | 8.7 | 246 | 6.4 |
| 住宅・社宅・寮入居補助 | 83 | 2.8 | 58 | 1.7 | 132 | 3.4 | 171 | 4.8 | 116 | 3.0 |
| 持家補助 | 25 | 0.8 | 256 | 7.3 | 249 | 6.4 | 137 | 3.9 | 130 | 3.4 |
| ヘルスケア | 20 | 0.7 | 30 | 0.9 | 20 | 0.5 | 29 | 0.8 | 39 | 1.0 |
| ライフサポート | 1991 | 67.5 | 2275 | 65.3 | 2567 | 65.9 | 2352 | 66.7 | 2893 | 75.5 |
| 給食 | 951 | 32.3 | 790 | 22.7 | 637 | 16.4 | 582 | 16.5 | 572 | 14.9 |
| 購買 | 157 | 5.3 | 237 | 6.8 | 276 | 7.1 | 252 | 7.1 | 256 | 6.7 |
| 被服 | 16 | 0.5 | 11 | 0.3 | 7 | 0.2 | 15 | 0.4 | 13 | 0.3 |
| 保険 | 184 | 6.2 | 308 | 8.8 | 302 | 7.8 | 283 | 8.0 | 274 | 7.1 |
| 介護 | 84 | 2.8 | 102 | 2.9 | 89 | 2.3 | 81 | 2.3 | 70 | 1.8 |
| 育児 | 139 | 4.7 | 210 | 6.0 | 205 | 5.3 | 198 | 5.6 | 204 | 5.3 |
| ファミリーサポート | 5 | 0.2 | 54 | 1.5 | 47 | 1.2 | 74 | 2.1 | 47 | 1.2 |
| 財産形成 | 436 | 14.8 | 511 | 14.7 | 967 | 24.8 | 839 | 23.8 | 911 | 23.8 |
| 通勤費補助 | 2 | 0.1 | 7 | 0.2 | 4 | 0.1 | 8 | 0.2 | 5 | 0.1 |
| その他 | 17 | 0.6 | 45 | 1.3 | 35 | 0.9 | 21 | 0.6 | 41 | 1.1 |
| 文化・体育・レク | 696 | 23.6 | 824 | 23.6 | 857 | 22.0 | 741 | 21.0 | 880 | 23.0 |
| その他 | 134 | 4.5 | 41 | 1.2 | 69 | 1.8 | 88 | 2.5 | 71 | 1.9 |
| 福利厚生代行導入率 (推定値) * | 48.4 | | 68.2 | | 73.8 | | 69.2 | | 75.6 | |

日本経団連 『福利厚生費調査』より作成

* : CP導入企業と全企業平均との対比指数

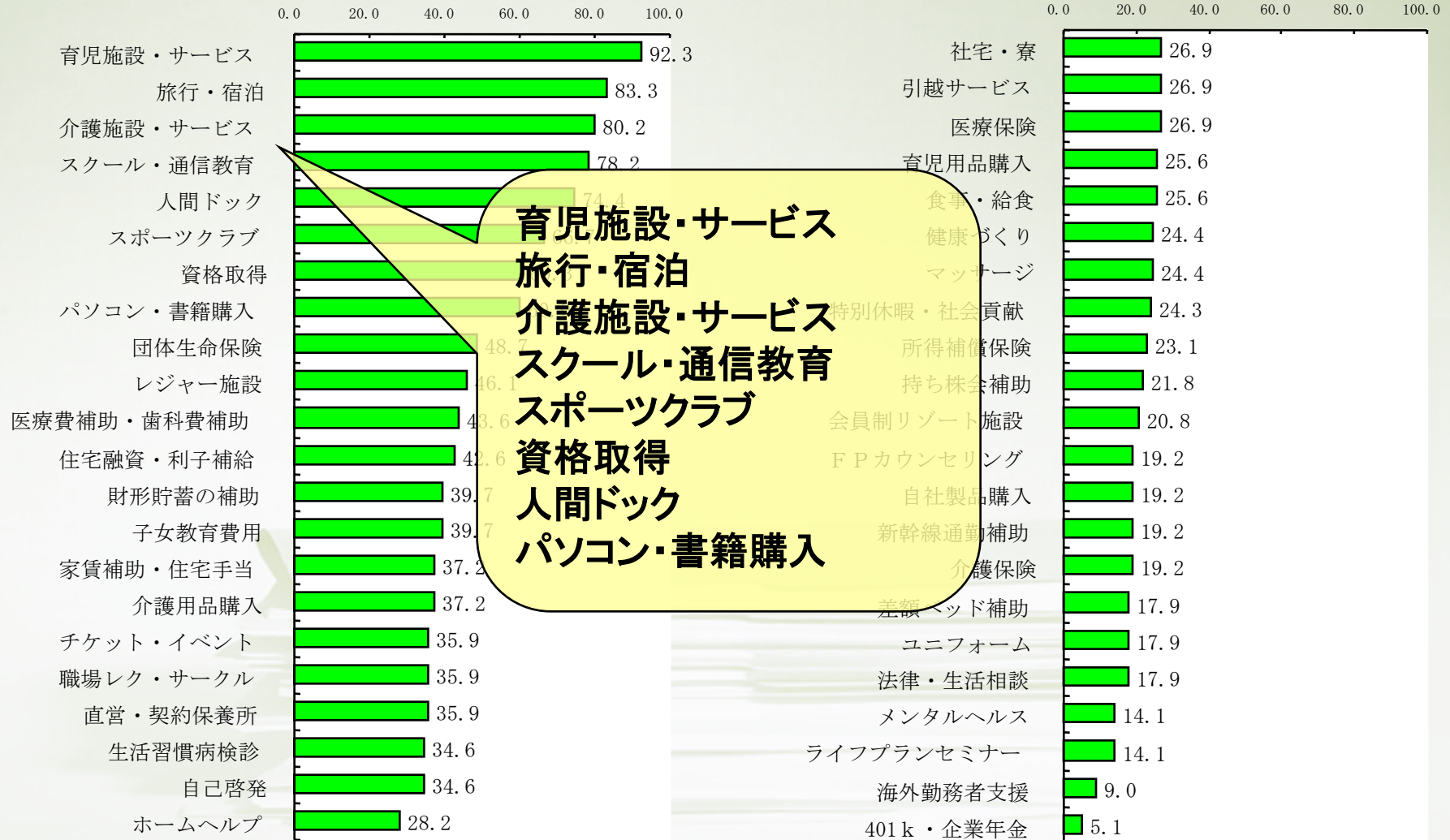
** : 代行費用を従業員1人当たり月額500円と仮定し、代行費用平均額より試算

カフェテリアプラン の動向

| | 2003 | 2004 | 2005 |
|-------------------------|---------|---------|--------|
| 運営方式採用率(%) | | | |
| 自社独自運営 | 30.5 | 28.4 | 20.8 |
| 福利厚生別会社 | | 71.6 | 11.7 |
| アウトソーシング | 69.5 | | 62.3 |
| 別会社とアウトソーシング併用 | | - | 5.2 |
| 選択メニュー数 | 22.0 | 22.4 | 22.9 |
| 構成比(%) | | | |
| 9メニュー以下 | 3.7 | 3.1 | 3.9 |
| 10-19 | 42.6 | 34.4 | 32.5 |
| 20-29 | 37.0 | 45.3 | 42.9 |
| 30-39 | 11.1 | 14.1 | 14.3 |
| 40以上 | 5.6 | 3.1 | 6.5 |
| 年間補助配分額(年間予算額:円) | 56,456 | 55,700 | 55,448 |
| 構成比(%) | | | |
| 1万-3万未満 | 15.5 | 13.4 | 10.4 |
| 3万-5万未満 | 31.0 | 35.3 | 37.7 |
| 5万-7万未満 | 24.1 | 17.9 | 22.1 |
| 7万以上 | 29.3 | 34.3 | 29.9 |
| 参考: 日本経団連調査の法定外総額(年間:円) | 335,496 | 339,192 | - |
| 比率: % | 16.8 | 16.4 | |
| ポイント消化率(%) | 69.1 | 87.8 | 73.9 |
| 単純平均消化額(年間:円) | 39,011 | 48,905 | 40,976 |
| ポイント配分方式採用率(%) | | | (%) |
| 全員一律同額 | 71.2 | 71.6 | 57.1 |
| 一律配分 + 加算(家族数、勤続年数) | 16.0 | 9.0 | 9.1 |
| 資格・身分・職階・成果評価等 | 11.9 | 19.4 | 24.7 |
| 未消化ポイント処理方式採用率(%) | | | (%) |
| 単年度精算(繰越不可) | 69.5 | 67.2 | 61.0 |
| 次年度以降への繰越可能積立方式 | 30.5 | 32.8 | 26.0 |

現状と変化

カフェテリアプラン内でのメニュー採用率



育児施設・サービス
旅行・宿泊
介護施設・サービス
スクール・通信教育
スポーツクラブ
資格取得
人間ドック
パソコン・書籍購入

第2回総務省人事・恩給局「福利厚生施策の在り方に関する研究会」(2009/7/9)資料

平成 21 年 7 月 4 日

川上憲人 (東京大学大学院医学系研究科・教授)

1. 問題の所在

国家公務員の精神障害、ストレス性疾患などのメンタルヘルス不調は、職員の作業効率の低下、休業・退職・自殺死亡などによる有能な人材の損失など職員の能率の低下に大きな影響を与えている。

またメンタルヘルス不調は職員の生活の質の低下にも影響する重要な課題であり、また国家公務員としての能率の維持のために自ら心の健康の増進に取り組む必要がある。

国家公務員のメンタルヘルス不調は近年増加しつつあることがいくつかのデータから推測され、緊急に対策が必要である。1000人以上規模の民間企業事業場では、96%以上の事業場が心の健康対策(メンタルヘルスカケア)を実施しており、その内容も、体制および計画の策定から職場環境等の評価と改善まで多様である(表1)。国家公務員においても、これと同等の職員のメンタルヘルス対策が実施されることが望まれる。

また国家公務員の能率は、精神障害やストレス性疾患のみならず、職員が生き生きと前向きに職務に取り組む、いわゆるポジティブな仕事への関わりを推進することによっても達成される。このため職員のポジティブな仕事への関わりを増進する施策が必要である。

表1 民間企業における心の健康対策の取り組み状況(2007年)

第12表 心の健康対策(メンタルヘルスカケア)の取組の有無及び取組内容別事業所割合

| 区分 | 事業所計 | 取組内容(複数回答) | | | | | | | | | | | | | | | | 不明 | その他 | 心の健康対策に取組んでいない |
|------------------------|-------|----------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------|-------|----------------|
| | | 心の健康対策(メンタルヘルスカケア)に取り組んでいる | メンタルヘルスカケアに関する取組の策定と実施 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | メンタルヘルスカケアの取組の推進 | | | |
| 平成19年 | 100.0 | 33.6 | (100.0) | (17.6) | (13.8) | (19.4) | (49.3) | (34.5) | (12.1) | (20.5) | (59.3) | (18.0) | (4.2) | (1.7) | (15.8) | (20.4) | (7.5) | (0.1) | 66.4 | |
| (事業所規模) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5000人以上 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | (58.2) | (85.3) | (74.6) | (100.0) | (100.0) | (80.6) | (82.5) | (63.6) | (42.4) | (93.0) | (100.0) | (1.7) | (17.5) | (55.8) | (62.1) | (7.7) | (-) |
| 1000~4999人 | 100.0 | 95.5 | (100.0) | (49.2) | (59.7) | (59.7) | (80.0) | (82.5) | (63.6) | (36.6) | (91.6) | (72.5) | (6.0) | (5.7) | (33.9) | (46.8) | (3.0) | (-) | 4.5 | |
| 300~999人 | 100.0 | 83.0 | (100.0) | (35.6) | (24.6) | (36.9) | (58.3) | (61.1) | (36.3) | (20.4) | (75.3) | (46.6) | (6.1) | (6.6) | (21.3) | (29.7) | (4.1) | (-) | 17.0 | |
| 100~299人 | 100.0 | 64.1 | (100.0) | (32.7) | (16.0) | (27.5) | (49.4) | (44.1) | (20.1) | (19.2) | (65.6) | (30.5) | (2.7) | (2.6) | (19.6) | (19.6) | (3.8) | (0.2) | 35.9 | |
| 50~99人 | 100.0 | 45.2 | (100.0) | (26.2) | (14.1) | (21.1) | (51.2) | (42.1) | (16.4) | (20.3) | (61.4) | (19.4) | (3.2) | (3.2) | (14.6) | (17.2) | (3.4) | (0.3) | 54.8 | |
| 30~49人 | 100.0 | 36.8 | (100.0) | (18.2) | (10.6) | (17.0) | (44.4) | (30.0) | (10.8) | (18.7) | (55.8) | (19.1) | (3.4) | (1.7) | (21.2) | (19.4) | (6.2) | (0.3) | 63.2 | |
| 10~29人 | 100.0 | 29.2 | (100.0) | (13.1) | (13.7) | (17.8) | (49.6) | (31.8) | (9.6) | (21.0) | (58.2) | (14.6) | (4.7) | (1.1) | (14.0) | (20.5) | (9.1) | (-) | 70.8 | |
| (メンタルヘルスカケアのための専門スタッフ) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 専門スタッフ有 | ... | ... | (100.0) | (28.3) | (23.9) | (31.1) | (52.7) | (40.1) | (18.5) | (19.1) | (69.3) | (25.3) | (5.5) | (2.7) | (22.0) | (26.8) | (4.9) | (0.1) | ... | |
| 専門スタッフ無 | ... | ... | (100.0) | (6.0) | (2.9) | (6.7) | (45.7) | (28.5) | (5.3) | (22.0) | (48.4) | (10.0) | (2.8) | (0.6) | (9.1) | (13.4) | (10.3) | (0.1) | ... | |
| 平成14年 | 100.0 | 23.5 | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | (...) | 76.5 |

注：取組内容は、平成14年調査と大體に変わっていることから比較できない。

出典：厚生労働省大臣官房統計情報部、平成19年労働者健康状況調査の概要、2008年10月10日

2. 福利厚生としての国家公務員のメンタルヘルスカケアの策定にあたって

国家公務員のメンタルヘルスカケアのあり方の策定にあたっては、下記のような項目を参考に策定されることが望ましい。

- 労働安全衛生法およびこれに関連した指針、ガイドライン、人事院からの指針、ガイドライン等
- 民間企業などで実施され一定の成果をあげた実績のある方策
- 科学的根拠の明確な方策

- 各省庁からの好事例に基づく方策

職員のメンタルヘルス不調には、気分障害（大うつ病性障害、双極性障害など）、アルコール依存症、統合失調症、適応障害など様々な病態がある。個別事例への対応においては、その特徴を十分に考慮した対応を行うことが望ましい。しかし、組織的なメンタルヘルス対策としては共通する部分が多い。また今日の職場では大うつ病性障害およびうつ状態を呈する疾患が7割以上を占めるため、これらの疾患を標的とした対策を優先することが効果的である。従って、組織的なメンタルヘルス対策は大うつ病性障害を中心とした共通プログラムとして実施し、この中で管理監督者教育、復職プログラム担当の保健医療職の教育時など必要時に個別疾患への対応上の注意を取り入れることが効果的である。

3. 国家公務員のメンタルヘルス対策の効果的な推進方策

1) 最も効果的と思われる方策

国家公務員のメンタルヘルス不調の現状に関する情報を確認しておらず、また詳細な分析を行っていない段階で国家公務員のメンタルヘルス対策の効果的な推進方策に関して意見を述べることには困難がある。しかし民間企業での経験から一般的に最も効果的と思われる方策をあげると、以下ようになる。

(1) メンタルヘルス不調の予防

- 省庁ごとの心の健康づくりの方針表明と心の健康づくり計画の策定の徹底
- 全管理職への研修の徹底
- 外部のメンタルヘルスサービス専門機関(EAP など)の利用の推進

(2) メンタルヘルス不調への事後対応

- 外部のメンタルヘルスサービス専門機関(EAP など)の利用の推進
- 省庁ごとの復職プログラム（一般的な復職ルールと手順）の作成の徹底
- 復職プログラムの運用を支援する専門的人材の確保（現有保健医療スタッフの教育あるいは専門スタッフの採用）

以下、個別の対策の推進方策においても重要な対策は◎あるいは○で示すことにする。

2) 各対策の推進方策

(1) 心の健康づくりの方針表明と計画

心の健康づくりの方針表明と計画づくりは、メンタルヘルス対策の基本であり、これが各省庁で十分に徹底される必要がある。

- 省庁ごとの心の健康づくりの方針表明（◎重要）
- 省庁ごとの心の健康づくり計画の策定の徹底（◎重要）
- 支所も含めた事業場ごとの心の健康づくり計画の策定の徹底

(2) 管理職のメンタルヘルス対応能力向上研修

全管理職に対して、部下および自身のメンタルヘルスへの対応能力を向上する研修を提供することは、メンタルヘルス対策の第一歩である。

- 全管理職への研修の徹底（◎重要）

- 新任管理職の研修

※管理職の定義は、省庁ごとに事情を勘案して「心の健康づくり計画」の中で定めておくことが望まれるが、実効性をあげるためには部下を持つ全ての階層の管理職を対象とすることが望ましい。

(3) 職場内・外の相談先の設置と職員に対する周知・徹底

職場内外に、職員がメンタルヘルスその他に関して相談できる場所・人の設置と、これを職員に周知・徹底することが重要である。省庁内の相談窓口を充実することも考えられるが、職員が自らのプライバシーを保ち、安心して相談できるために、外部のメンタルヘルスサービス専門機関(EAP など)の利用の推進も考えられる。

- 内部の相談先の設置と職員に対する周知・徹底
- 出先機関の相談先についての特段の配慮
- 外部のメンタルヘルスサービス専門機関(EAP など)の利用の推進 (○要検討)
- メンタルヘルス相談における国家公務員の守秘義務の緩和措置 (○要検討)

(4) メンタルヘルス不調の早期発見

メンタルヘルス不調の早期発見を目的として、以下のような対策が実施されることも検討されるべきである。

- 管理監督者による早期相談と相談 (◎重要)
- ストレスチェックの実施と早期発見

(5) 復職の支援

メンタルヘルス不調により休業した職員を円滑に職場復帰させ、その回復を支援することも重要な課題である。このための方策として以下のような活動があげられる。

- 省庁ごとの復職プログラム (一般的な復職ルールと手順) の作成の徹底 (◎重要)
- 復職プログラムの運用を支援する専門の人材の確保 (現有保健医療スタッフの教育あるいは専門スタッフの採用) (◎重要)
- 試し出勤 (休業中の試験的出勤)、出勤後の業務軽減の制度化
- 国家公務員向けリワークプログラムの検討 (総務省で担当)
- メンタルヘルス不調により休業中の職員への相談サービスの提供

※身体疾患による休業者とのバランスについては要検討である。

(6) 職員のストレスマネジメントの支援

心の健康を守ることは、職員の責務であることを明確化し、そのためのストレスマネジメント教育研修を職員に提供することも効果的な対策である。

- ストレスマネジメントの研修あるいは情報提供
 - 認知行動的技法によるストレスマネジメントに関する情報提供
 - 冊子、HP、集合研修、e-ラーニング
 - 新入職員研修の実施
- 職員の身体活動 (運動) の推進

- 休養・休暇制度の改善
- ワーク・ライフバランスの支援制度の推進（子育て、介護）

（7）職場のストレス対策の推進

職員のメンタルヘルス不調は、個人の問題だけでなく、組織の特性、仕事の与え方、職場でのコミュニケーションなどの職場の組織要因によっても影響を受ける。職場単位でストレスを評価し、その改善を行う職場環境等の評価と対策の推進は労働者のメンタルヘルス対策の柱の1つである。このためのモデル事例、ツールの提供などはこの対策を推進する上で効果的である。

- 職場ごとのストレス調査によるストレス要因のモニタリング
- 自主的職場環境改善の推進によるストレス改善
- 長時間労働対策

（8）国家公務員のメンタルヘルスに関する意識・啓発の推進

各省庁において職員に対しメンタルヘルスに関する意識・啓発の推進を行うことは、全ての対策の基本となる。

- 広報誌（電子メール誌）への掲載
- 情報提供
- 啓発研修会の開催

（9）仕事へのポジティブな関わり（ワークエンゲイジメント）の推進

職務への積極的な関わりと、仕事の喜び・楽しみの増大、能率の向上をはかるために、仕事へのポジティブな関わり（ワークエンゲイジメント）を推進する対策が、新しいメンタルヘルス対策として注目されている。民間企業でもすでに導入例がみられる（グラクロスミスクライン社等）。精神障害やストレスなどネガティブな側面ではなく、ポジティブな側面に焦点をあてた以下のような対策を実施することで、職員のメンタルヘルス不調の予防と職員の満足度、能率の向上の双方の効果が得られると期待される。

- 職場ごとのワークエンゲイジメントの調査
- 省庁ごとのワークエンゲイジメント向上のための組織要因の見直し
- ワークエンゲイジメント向上のための職員向け研修

（10）中央（総務省）機能の拡充

各省庁では、専門的人材、知識、技術の不足のため、十分にメンタルヘルス対策を推進できていない場合もある。総務省内にメンタルヘルス対策の推進を技術的に支援するグループないし担当者をおき、各省庁のメンタルヘルス対策を推進することが考えられる。

- 各省庁のメンタルヘルス対策推進支援のための中央部門の設置、専門職の採用
- 各省庁の先進事例、好事例の収集と、各省庁への情報提供
- メンタルヘルス活動のための方法、ツール、助言の提供
- 各省庁のメンタルヘルス対策の実施状況の評価と改善勧告

(11) 国家公務員のメンタルヘルスに関する研究の推進

国家公務員のメンタルヘルスには、民間企業の労働者とは異なる特徴があり、またこのことにより特別な対策が必要になる場合もあると考えられる。しかしながらこの点に関する研究は十分に実施されていない。対策の実施と平行して、国家公務員のメンタルヘルスに関する研究の推進が望まれる。

- 国家公務員のメンタルヘルス不調の関連要因の研究
- 国家公務員のメンタルヘルス不調の早期発見手法の研究
- 国家公務員の職場復帰支援方策の研究
- 諸外国の国家公務員のメンタルヘルス対策の実態

資料1 民間企業における労働者のメンタルヘルス対策の事例

好事例1 鉄鋼メーカーにおけるメンタルヘルス対策の推進

過去10年間に13件の自殺が発生している事業場（従業員約1万人）。職場のメンタルヘルスのトレーニングを受けた心理専門職が着任し、主任、係長以上の全管理職にメンタルヘルスに関する教育研修を実施し、また健康管理室でメンタルヘルス相談を行ったところ、その後5年間を経ているが1件の自殺事例もみられていない。

好事例2 電機メーカーにおけるメンタルヘルス対策の事例

ある電機メーカーでは、管理監督者の教育、産業医・看護職に対するうつ病の構造化面接の訓練、各地方事業場における質のよい精神科医療機関の確保を行ったところ、全社5万人における自殺の発生がゼロとなった。現在は電機メーカーから分社化した外部メンタルヘルスサービス機関と契約し、事業場外からのEAPサービスを従業員に提供している。

好事例3 電機メーカーにおける職場環境改善を通じたストレス対策

ある電機メーカーの一事業場では、職場ごとの仕事のストレスを調査し、集計して、統計結果を管理監督者に産業保健スタッフが説明の上、改善について相談を行っている。年々、高ストレスと判定される職場が減少している。

問題事例1

ある事業場では、うつ病の者を発見するために、ストレスチェックを実施することになったが、個々人がどんな内容を記載したか人事労務が見たいと強力で申し入れをしてきたため、産業保健スタッフ（産業医）と人事労務部長との間に緊張関係が続いている。またこの話がうわさとなり、従業員はストレスチェックに正確な回答をしないようにしようと話し合っている。

問題事例2

ある事業場では、メンタルヘルス不調により休業した者の情報が健康管理室に連絡されないため、産業保健スタッフが休業者と休業中に連絡し、相談や指導をすることができない。また休業したこともわからないので、復職前に産業保健スタッフが本人と面談することもできない。このため、休業期間が長

くなりがちであり、また復職してもすぐに再休業する者が多い。

資料2 民間企業における復職の状況及び再発状況

一般に、企業における精神疾患を持つ労働者の予後は、良好であるといわれる。躁うつ病の在職者85名中、「多少問題はあるが勤務状態ほぼ良好」以上の適応水準の者は71名(84%)であった(春原, 1981)。社内にメンタルヘルスサービスを持たない企業において、職場復帰後1～8年の大うつ病者(DSM-III)60名の適応状態(DSM-III第V軸)を調査した結果でも49名(82%)が「良好」以上であった。勤労者におけるうつ病者の適応が比較的良好であることが推測される。またこれらの報告におけるうつ病者の自殺率はいずれも約2%であった(春原, 1981; 川上ら, 1987c)。しかし感情障害(ICD9)89名の最大20年にわたる経過を観察した報告では、5名(6%)が自殺死亡していた(中村, 1990)。

最近の報告では、厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)「うつ病を中心としたこのころの健康障害をもつ労働者の職場復帰および職場適応支援方策に関する研究」平成14年度～16年度総合研究報告書による調査では、389事業場(回収率は18.6%)における事業場規模別の疾病休業者率は、300人未満の事業場では0.79%、300～999人の事業場では0.54%、1000人以上の事業場では0.37%であった。この研究の中で10の企業において過去3年間に精神障害により1か月間以上疾病休業した労働者の経過を調査している。その内訳は気分障害94例(87.3%)、統合失調症7例(6.5%)、神経症性障害7例(6.5%)であった。復職後の経過(復職後6ヶ月間)については、「順調に職場適応している」例が80例(57.1%)であった。特に適応群(直近の復職後6か月以上が経過しており、職場適応状況(業務遂行能力および対人関係)が適応と考えられる対象者)に含まれる者は35例(32.4%)であった。一方、不適応群(既往に1か月以上の病欠を繰り返しており、今回の病欠期間が6か月間を超えている対象者もしくは経過中に退職した対象者)は19例(17.6%)(この中で退職は5例)であった。

また通信系N社の経過調査では、44名のうち、「復職可」と判定されたものが28名(64%)、「復職不可」と判定されたものが16名(36%)であった。復職後の脱落(再休業または退職)は3例が復職後3ヶ月以内、1例が6ヶ月以内、1例が1年以内に生じていた。復職後1年を経過した時点での就労継続率は82%と高かった。就労継続期間の推定は、1409日(3.9年)であった。

文献：

春原千秋(1981). 職場におけるうつ病の実態とその対策. 職場の精神健康管理の実際(小沼十寸穂編), pp.151-161. 労働科学 研究所, 川崎.

藤井久和(1988). 職場と精神障害. 現代労働衛生ハンドブック, pp.1285-1287. 労働科学研究所, 川崎. 川上憲人, 小泉 明, 樫村博康(1987). 職場におけるうつ病者の経過と予後. 産業医学 29: 375-383.

中村 豊(1992). 職場の精神障害者に対する精神保健活動. 第2部 精神障害者の経過の追跡と転帰. 産業医学 32, 336-365.

メンタルヘルスに関する取組

1 総務省（人事・恩給局）

(1) 「各府省カウンセラー講習会」の開催（別紙1）

対象：各府省等に配置されているカウンセラー及びカウンセリング事務担当者（各ブロック概ね50名）

(2) 「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」（平成18年～）（別紙1）

対象：各府省の管理監督者（各ブロック概ね50名）

(3) メンタルヘルス・シート（心の健康の自己チェック）の作成・配布（別紙2）

2 各府省

国家公務員福利厚生基本計画に基づき個々に実施（別紙3）

3 人事院

(1) 「こころの健康相談室」の設置（各府省職員・家族・上司・同僚）

(2) 「心の健康のための早期対応と円滑な職場復帰」等のマニュアルを作成し、各府省が利用できるようHP掲載

(3) 心の健康づくり対策の中核となる者や相談員を養成するための講習会、講座の開催。

カウンセラー講習会・メンタルヘルスセミナー開催実績

| | | S63 | H元 | H2 | H3 | H4 | H5 | H6 | H7 | H8 | H9 | H10 | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 |
|-----|--------|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 北海道 | カウンセラー | | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | | (○) | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | |
| 東北 | カウンセラー | | ○ | | | ○ | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | | (○) | |
| 中央 | カウンセラー | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | | | | ○ | ○ | ○ | ○ | | ○ | (○) | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | ○ | ○ | | |
| 北陸 | カウンセラー | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | ○ | | ○ | | ○ | | (○) | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | |
| 中部 | カウンセラー | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | (○) |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | |
| 近畿 | カウンセラー | | ○ | | | | ○ | | | | ○ | | | ○ | | | | | | ○ | | ○ | | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | (○) |
| 中国 | カウンセラー | | | ○ | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | | ○ | | | ○ | | ○ | | (○) |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ | | |
| 四国 | カウンセラー | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | | | ○ | | | | ○ | | ○ | | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | (○) | |
| 九州 | カウンセラー | | ○ | | | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | | ○ | | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | | ○ |
| 沖縄 | カウンセラー | | | | | ○ | | | ○ | | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | ○ | | |
| | セミナー | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ○ | (○) | |

別紙1

再掲

カウンセラー講習会・メンタルヘルスセミナー開催実績
(参加人数)

(単位:人)

| 開催ブロック | | H11 | H12 | H13 | H14 | H15 | H16 | H17 | H18 | H19 | H20 | 合計 |
|--------|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 北海道 | カウンセラー講習会 | | 62 | | 45 | | 63 | | 59 | | | 229 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | | 46 | 46 |
| 東北 | カウンセラー講習会 | 87 | | 65 | | 75 | | 46 | | 54 | | 327 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | 45 | | | 45 |
| 中央 | カウンセラー講習会 | 171 | | | | 73 | 57 | 68 | 54 | | 58 | 481 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | 35 | 42 | 93 | 170 |
| 北陸 | カウンセラー講習会 | | 70 | | 65 | | 56 | 44 | | 39 | | 274 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | | 31 | 31 |
| 中部 | カウンセラー講習会 | 96 | | | | 81 | | 62 | | 51 | | 290 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | 45 | | 45 |
| 近畿 | カウンセラー講習会 | | | 86 | | | | | 55 | | 48 | 189 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | 44 | | 44 |
| 中国 | カウンセラー講習会 | | | 71 | | | 76 | | | 48 | | 195 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | 42 | | 56 | 98 |
| 四国 | カウンセラー講習会 | | | | 64 | | | | 46 | | 37 | 147 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | | | |
| 九州 | カウンセラー講習会 | 93 | | 84 | | 92 | | 72 | | | 45 | 386 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | 42 | | 42 |
| 沖縄 | カウンセラー講習会 | | 60 | | 55 | | 46 | | 51 | | 26 | 238 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | | | 33 | 33 |
| 合計 | カウンセラー講習会 | 447 | 192 | 306 | 329 | 321 | 298 | 292 | 265 | 192 | 214 | 2756 |
| | メンタルヘルスセミナー | | | | | | | | 122 | 173 | 259 | 554 |

注1 : メンタルヘルスセミナーは、管理監督者を対象として平成18年度から開始。

注2 : カウンセラー講習会は、カウンセラー(職員が専任又は兼任)及びカウンセリング事務担当者を対象として昭和63年度から開始。

メンタルヘルス・シート

(心の健康の自己チェック)

このシートは、皆さんが日ごろ感じていることなどを記入してもらうことにより、ストレスや疲労の状況等心の健康状態に関する大まかな目安を自分で評価し、今後の心の健康管理に役立てることができるよう工夫してあります。

記入方法をよく読んで、自己チェックをしてください。

所要時間は、約7～8分でできます。気楽な気持ちで記入してください。

適用年齢：18歳以上～60歳

監 修 総務省人事・恩給局

編集・発行 (財)能率増進研究開発センター

【自己診断のしかた】

1 チェック項目の各問に対する答の該当する箇所に○を付ける。

3 ○で囲んだ記号(a・b・c)の数をそれぞれ小計欄に記入する。

4 それぞれの小計欄の記号ごとの数を合計し、数値を合計欄に記入する。「心の健康度チェック・チャート」で全体のバランスをみる。

5 a、b、cそれぞれ別の合計点数に対応する「評価とアドバイス」を読む。

(記入方法)

- 次の全質問について、最近感じたり、経験したことのある項目について、第1印象で右欄の該当する箇所(「はい」「どちらともいえない」「いいえ」のどれか)に○を付けてください。(全体で60問)
- あまり深く考えず、気楽な気持ちで時間をかけずに(5分程度で)記入してください。

1 チェック項目

| | はい | どちらともいえない | いいえ |
|---------------|-----|-----------|-------|
| 1 毎日よく眠れる | (*) | (*) | (abc) |
| 2 食欲はいつも旺盛である | (*) | (*) | (abc) |

3. ○で囲んだ記号のうち、a、b、cの数をそれぞれ小計欄に記入してください。これらの記号は、a. ストレス度、b. 疲労度、c. うつ度を評価するために設けられたものです。

◎ 自己診断終了後、「評価とアドバイス」に沿って行動を起こしてください。

【行動の選択肢】

選択肢 1

自己診断の結果心配のある方は、各省庁に置かれている健康管理医又はカウンセラー等に相談します。
健康管理医やカウンセラーには守秘義務があり、相談したことが上司などに知られることはありません。
分からない場合は厚生担当者等に聞いてみてください。

選択肢 2

職場以外での相談を希望する方は、(財)能率増進研究開発センター(03-3262-1327)に電話すると、都道府県の精神保健福祉センターの電話番号を教えてください。
その際、名前を告げる必要はありません。

メンタルヘルス・シート

1 チェック項目

| | はい | どちらともいえない | いいえ |
|------------------------|------|-----------|-------|
| 1 毎日よく眠れる | (*) | (*) | (ab) |
| 2 食欲はいつも旺盛である | (*) | (*) | (abc) |
| 3 目まがいがあることがある | (b) | (b) | (*) |
| 4 ことはなく疲れている感じがする | (b) | (b) | (*) |
| 5 すがすがしい気持ちで目が覚める | (*) | (bc) | (bc) |
| 6 よく肩が凝る | (ab) | (ab) | (*) |
| 7 動作がぎこちない | (b) | (b) | (*) |
| 8 性的なことに興味がない | (a) | (*) | (*) |
| 9 話をする時に口が渇く感じがする | (a) | (a) | (*) |
| 10 体重が減った | (c) | (c) | (*) |
| 11 よくあくびが出る | (b) | (b) | (*) |
| 12 よく下痢をする | (a) | (a) | (*) |
| 13 時々頭が痛くなる | (b) | (b) | (*) |
| 14 手足が震えることがある | (bc) | (bc) | (*) |
| 15 頭がすっきりしている | (*) | (*) | (bc) |
| 16 楽しい気分である | (*) | (*) | (abc) |
| 17 簡単なことが思い出せない | (bc) | (*) | (*) |
| 18 将来に希望が持てる | (*) | (c) | (c) |
| 19 物事に興味がわかない | (c) | (c) | (*) |
| 20 意欲に燃えた気持ちである | (*) | (*) | (bc) |
| 21 人生がむなしいと感じたことがある | (bc) | (bc) | (*) |
| 22 過去を振り返って悔やまれることがある | (bc) | (bc) | (*) |
| 23 悩んでいることはない | (*) | (*) | (a) |
| 24 心配なことがある | (a) | (a) | (*) |
| 25 自分は幸福だと思ふ | (*) | (*) | (c) |
| 26 自分には魅力がない | (c) | (c) | (*) |
| 27 自分は孤独だと思ふことがある | (ac) | (ac) | (*) |
| 28 自分が信じられなくなることがある | (c) | (c) | (*) |
| 29 人と口論するようにならない | (*) | (a) | (a) |
| 30 人前で思ふようにしゃべれないことがある | (c) | (c) | (*) |



17 小計欄

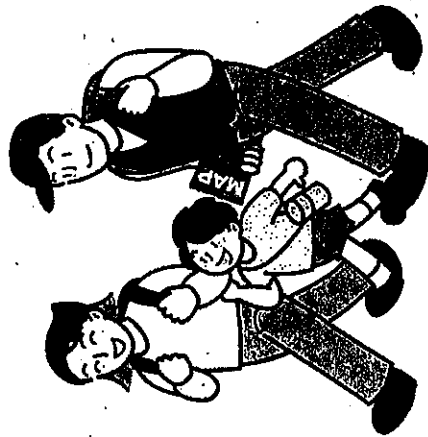
| | | |
|---|---|---|
| a | b | c |
|---|---|---|

2 チェック項目

- | | | | | |
|----|-----------------------------|-------|-------------|------|
| 31 | 人と話していて腹立たしくなることがある | はい | どちらとも いい | いいえ |
| 32 | 誰とでも友達になれる | (ab) | (*) | (*) |
| 33 | 他人の目を気にしない | (*) | (*) | (c) |
| 34 | 何となく人に会いたくない | (bc) | (bc) | (ab) |
| 35 | 趣味が少ない | (c) | (*) | (*) |
| 36 | 物事に捕らわれることがある | (c) | (*) | (*) |
| 37 | 何かをしようとすると、緊張してしまう | (ac) | (*) | (*) |
| 38 | なかなか決断ができない | (abc) | (abc) | (*) |
| 39 | 何事も完全にやらないと気が済まない | (c) | (*) | (*) |
| 40 | できもしないことを空想することがある | (b) | (b) | (*) |
| 41 | 家ではテレビを見過ぎる | (ab) | (*) | (*) |
| 42 | 週末は充実している | (*) | (*) | (bc) |
| 43 | タバコや酒類、あるいは間食等が増えた | (a) | (a) | (*) |
| 44 | 胃腸薬の服用が増えたような気がする | (ab) | (ab) | (*) |
| 45 | 仕事以外にあまり関心がない | (c) | (c) | (*) |
| 46 | 頑固な一面がある | (c) | (*) | (*) |
| 47 | 劣等感を持っている | (c) | (c) | (*) |
| 48 | 最近半年くらいの間、仕事の上で大きな変化があった | (a) | (a) | (*) |
| 49 | 仕事は順調にしている | (*) | (*) | (ab) |
| 50 | 仕事忙しい | (ab) | (*) | (*) |
| 51 | 仕事楽しい | (*) | (*) | (b) |
| 52 | 仕事の量が多いのでウンザリしてしまう | (ab) | (ab) | (*) |
| 53 | 職場の仲間から孤立している気がする | (ac) | (ac) | (*) |
| 54 | 出勤することに抵抗感がある | (b) | (b) | (*) |
| 55 | 上司とはうまくいっている | (*) | (*) | (a) |
| 56 | 仕事がつまらなく、落ち込むことがある | (ac) | (ac) | (*) |
| 57 | 仕事をしていても気持ち落ち着かない | (ab) | (ab) | (*) |
| 58 | 家に帰っても仕事のことを頭から離れない | (ab) | (ab) | (*) |
| 59 | 半年くらいの間、病気、事故等の大きな変化があった | (a) | (a) | (*) |
| 60 | 半年くらいの間、家族に病気や大きな事故等の変化があった | (a) | (a) | (*) |

2 小計欄

| | | |
|---|---|---|
| a | b | c |
|---|---|---|



1 2

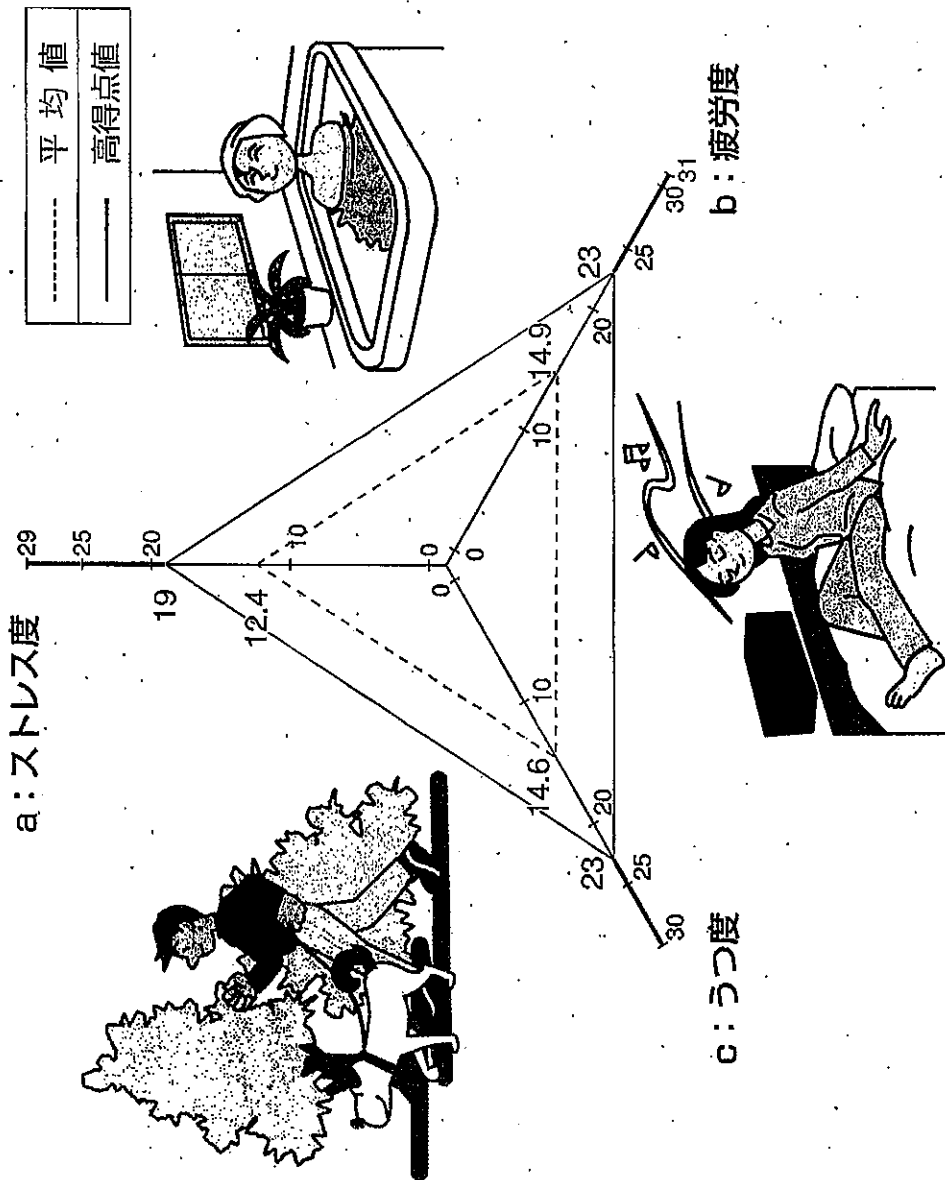
の小計欄の数字をabcの記号ごとに合計し、次の欄に記入してください。

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 合計欄 | a | b | c |
|-----|---|---|---|

各質問の○を付した箇所のabcは、
a: ストレス度 b: 疲労度 c: うつ度を測定する項目です。

合計欄の記入が終わりましたら、下のチャートにそれらの数字を記入し、自分の心の健康状態に関する大まかな傾向を把握してみてください。

心の健康度チェック・チャート



(注) 平均値及び高得点値は参考のために示したもので、国家公務員のサンプル調査によるものです。

次に、あなたの点数に応じた「評価とアドバイス」を読んでください。
アドバイスの内容はあくまでも目安ですが、今後の参考にしてください。

評価とアドバイス

A: ストレス度

ここでは、精神的ストレスの程度をみる指標と考慮してください。ストレスとは、外から加わる刺激、身体的、精神的な負担といったようなことです。

毎日の生活の中ではまったくストレスのないということは考えられませんが、ある程度のストレスは必要だとさえいわれています。

しかし、ストレスが過剰になると、様々な精神的、身体的な症状が現れ、いわゆるストレス状態を引き起こし、ひいては生活の破綻をきたすことさえあります。

[評価とアドバイス]

5 以下 生活上も仕事の上も良い環境に恵まれているようであるので、できるだけ今の状況が続くようにしたいものです。

6 ~ 9 仕事をしていたらこの程度のストレスがあるのは普通で特に心配する必要はないでしょう。ただ、これ以上ストレスがたたまらないように、休日には運動を行うなど気分転換を図るよう心がけることが大切です。

10 ~ 14 このところ仕事に少し身が入らないとか、意欲が湧かないとか、疲れやすい等ということはありませんか。まだ仕事の上で大きな支障はないかもしれませんが、何となく自分でもストレスがたまっているという気がするのではないのでしょうか。

そろそろ黄色信号などと考えると、積極的にストレス解消法を考えてみましょう。あまり深刻に考えることはありませんが、運動や趣味に熱中するなどして、仕事を忘れる時間を取りたいものです。そうすれば、また、意欲的に仕事に取り組めるでしょう。

15 ~ 18 このところ職場や日常生活の中で何か大きな変化や心配なことがあるのでしょうか。だいたいストレスがたまってきたような感じです。いわゆるストレス状態の一步手前くらいのような感じです。精神的、身体的な不調も感じていると思います。気持ちや身体をリフレッシュするという意味でもゆっくり休養をとって仕事から離れる時間を作ってみてください。短期間の旅行等もいいでしょう。

19 以上 どうもかなり深刻なストレス状態に陥っているように思われます。眠れないとか、いらいらするとか、気がめいるとかの精神的な現れの他に、胃が痛む、頭痛、めまい等の症状も現れていますか。このままの状態を続けると胃潰瘍等の心身症や神経症、うつ状態を引き起こす心配があります。医師やカウンセラーともよく相談して、休養を取ることを含めて、どうしたらよいかアドバイスを求め、必要があれば医療的な処置も受けてください。

B: 疲労度

ここでは、精神的な疲労の程度をみる指標と考慮してください。精神的な疲労は、睡眠不足、過度のストレスの継続、パソコンへの長時間の従事等によってもたらされます。

疲労は休養を取ることによって回復しますが、回復せずに放っておくと慢性的な疲労状態に陥り、様々な身体的疾病に繋がる恐れがありますので注意が必要です。

[評価とアドバイス]

6 以下 この範囲の疲労感はありません。自分の体力に自信を持ち過ぎて、突っ走り過ぎないようにしましょう。

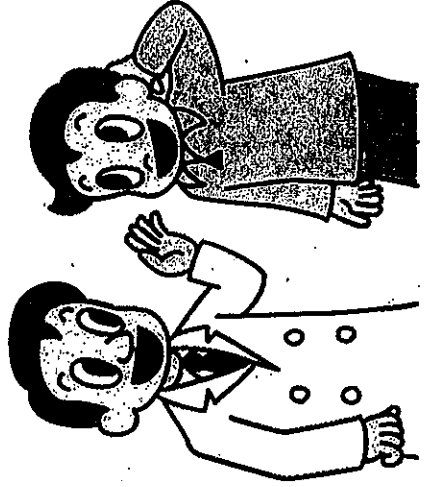
7 ~ 12 適度の疲労感です。これ以上疲労感を増やさないと心がけましょう。

13 ~ 17 疲労を翌日(翌週)に持ち越さないために、休養を取れるときにはゆとり休養する・リラックスする・軽い体操をしようにしましょう。少量のアルコールで熟睡することともよい休養法です。

18 ~ 22 かなり疲労が蓄積しています。慢性的に今の状態が続くとダウンしてしまう心配があります。

気分も身体もリフレッシュするため、思い切って何日か休養を取つたらどうでしょうか。少し仕事を離れて、ぼんやりする時間もあっていいと思いますし、適度の運動、レクリエーションも疲労回復に役立ちます。

23 以上 仕事熱心な人は、知らず知らずのうち、ここまで来てしまうことがあります。自覚的にもかなり疲労を感じているはずですが、カウンセラー等とよく相談して、有効な対策を考えましょう。基本的には十分休養を取ることがですが、適度の運動をして汗をかくこともいいでしょう。念のため、簡単な身体チェック(血圧、貧血、肝機能)も受けてみましょう。



C: うつ度

ここでは、一般的に抑うつ傾向と言われる程度をみる指標と考慮してください。「うつ」というのは、抑うつ的な感情が続くことを主な症状とする気分障害といわれる状態です。

職場環境の変化や身内の不幸などの出来事をきっかけとして、誰でもこの状態になる可能性を持っています。しばらく様子を見ているうちによくなる場合もありますが、放っておくと、ますます悪くなる自分でもどうしていいかわからなくなったり、自殺したいなどと思うようになりたりすることもあります。

こういうときは、専門医に相談する必要があります。特に、原因らしいものがないのに「うつ」になることがあります。その判断は医師に任せることになります。

[評価とアドバイス]

6 以下 毎日が元気で過ごしているようであれば、人生晴れの日ばかりではありません。時には、じっくりと自分の現在の生活を見つめることも必要です。

7 ~ 11 誰でも何か調子の出ないと感じることはあります。それは、うつ症状とまではいいないでしょう。

それはそれとして、スポーツ、レクリエーションなどで気分転換を図ることも必要です。

12 ~ 17 何か少し気がめいているような感じがしますが、本来の自分ではないという感じでしょうか。あえていえば、ちょっとうつ症状が見え隠れしているかも知れません。しかし、日常生活の中ではこの程度のことはありがちです。何か原因があるのかどうか考えてみてください。もちろん、ストレス発散のための方法を考えることは大切です。もし何も原因が思い当たらないければ、場合によってはカウンセラーや医師に相談してみてください。

18 ~ 22 この頃、自分でも気分が沈んでいたり、仕事に気が乗らないようには思いませんか。肩凝り、頭痛、発汗などの症状や夜がよく眠れないなどということはあります。

「うつ」に関していえば、明らかに黄色信号です。身体の病気でなくても休養が第一です。カウンセラーや医師ともよく相談してみてください。

23 以上 気分も身体もかなり不調のようです。集中困難、決断力低下、不眠、食欲不振、全身倦怠感、性生活に関心がなくなる等の症状はありませんか。赤信号だと思つて、早くカウンセラー又は専門医のアドバイスを受け、必要な治療を受けましょう。

心の健康度チェックはいかがでしたか。

心の健康状態は、職場・仕事の変化、生活環境の変化などによって変わるものです。一年に一度ということではなく、気がついた時に随時チェックしてみることが効果的です。

自己評価の結果、何か問題がありそうだとと思われる場合は、
各省庁の相談室のカウンセラー等を訪れて、
より深い分析とアドバイスを受けることをお勧めします。

「メンタルヘルス・シート(心の健康の自己チェック)」のできるまで

このメンタルヘルス・シートは、総務省人事・恩給局が設けた心の専門家による研究会の成果に基づいています。同研究会は、平成2年から4年にかけて調査・研究を行い、「心の健康状況」をチェックする項目100問、「性格・行動傾向」をチェックする項目29問、「生きがい」をチェックする項目47問からなるメンタルヘルス・シートを作成しました。

その後人事・恩給局は、平成9年から11年にかけて同研究会を再開し、見直しを行うとともに、国家公務員1,500人を抽出して「心の健康状況」をチェックする項目100問に答えてもらい、その結果を分析しました。

「心の健康度チェック・チャート」の平均値はそのときのものです。また、短時間で重要な内容だけが診断できるように、「ストレス度」「疲労度」「うつ度」だけについて診断できる「簡易版」を作成しました。

このメンタルヘルス・シートは、この「簡易版」に基づいて使いやすく編集したものです。

なお、これらのことについて詳しく知りたい方は、上記研究会の成果を取りまとめた「メンタルヘルス・シート解説と活用の手引」(当財団の出版物：B5判/80頁/定価500円(税込)/送料財団負担)をご覧ください。

メンタルヘルス・シート (心の健康の自己チェック)

定価 50円 (税込) (送料財団負担)

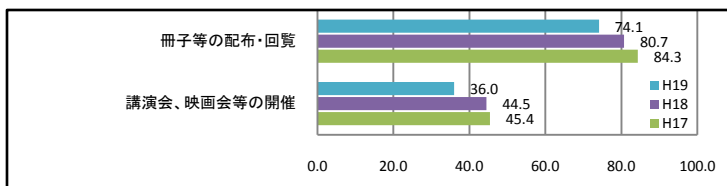
監 修 総務省人事・恩給局
編集・発行 (財) 能率増進研究開発センター
〒102-0093 東京都千代田区平河町2-7-5 砂防会館内
TEL 03-3262-1327
FAX 03-3234-8574

福利厚生基本計画の推進状況(健康保持増進対策③)

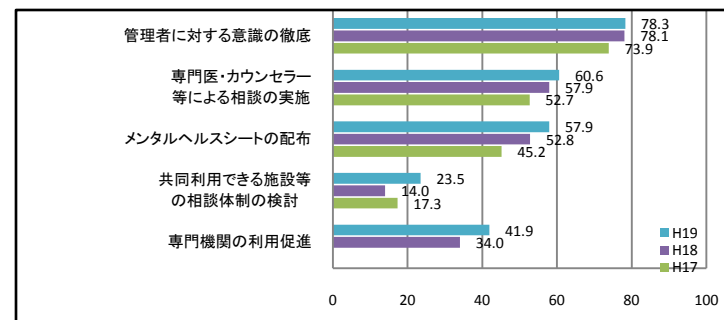
1. 健康保持増進対策

(3)心の健康づくり

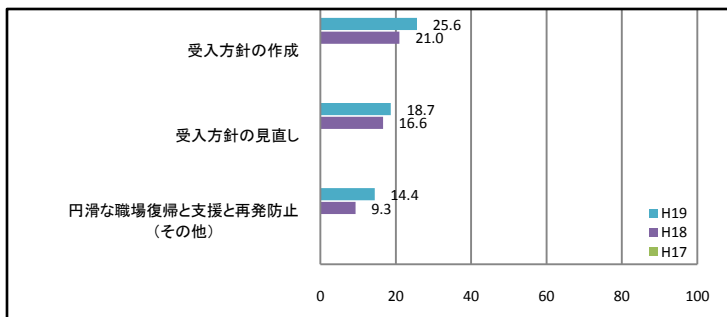
①心の健康に関する理解と知識の普及



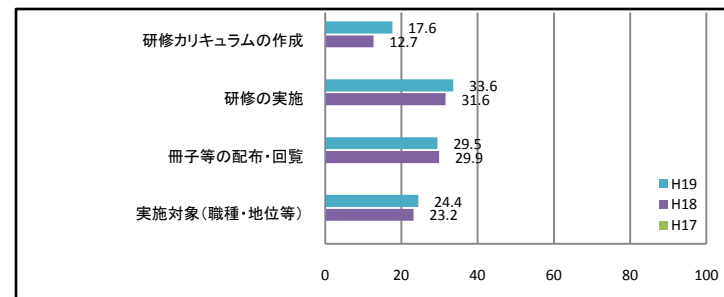
②職場不適合の予防及び早期発見



③円滑な職場復帰の支援と再発防止



④体系的な教育

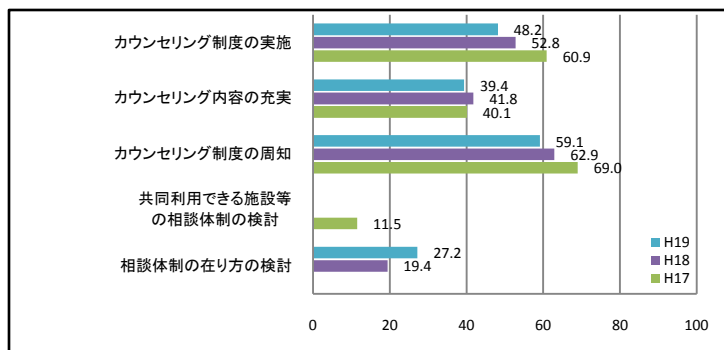


福利厚生基本計画の推進状況(その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項①)

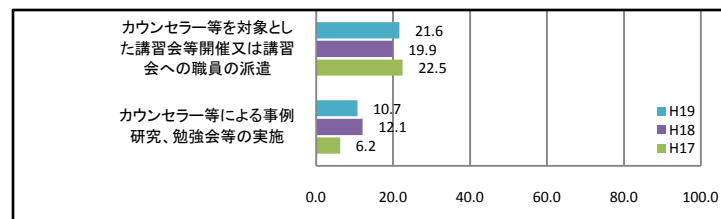
4. 生活のゆとりの向上

(1) カウンセリング制度の推進

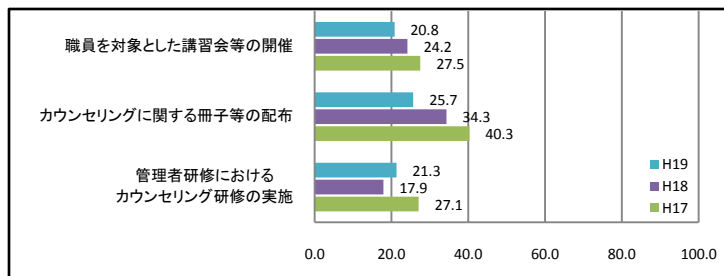
① カウンセリング制度の充実及び利用促進



② カウンセラー等の資質の向上

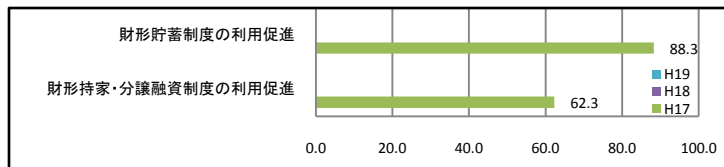


③ カウンセリングに関する理解と知識の普及

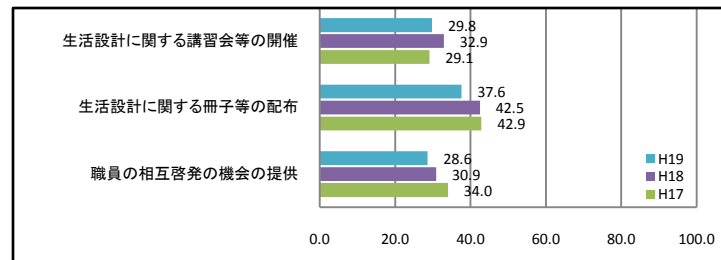


(2) 職員の生活設計の支援

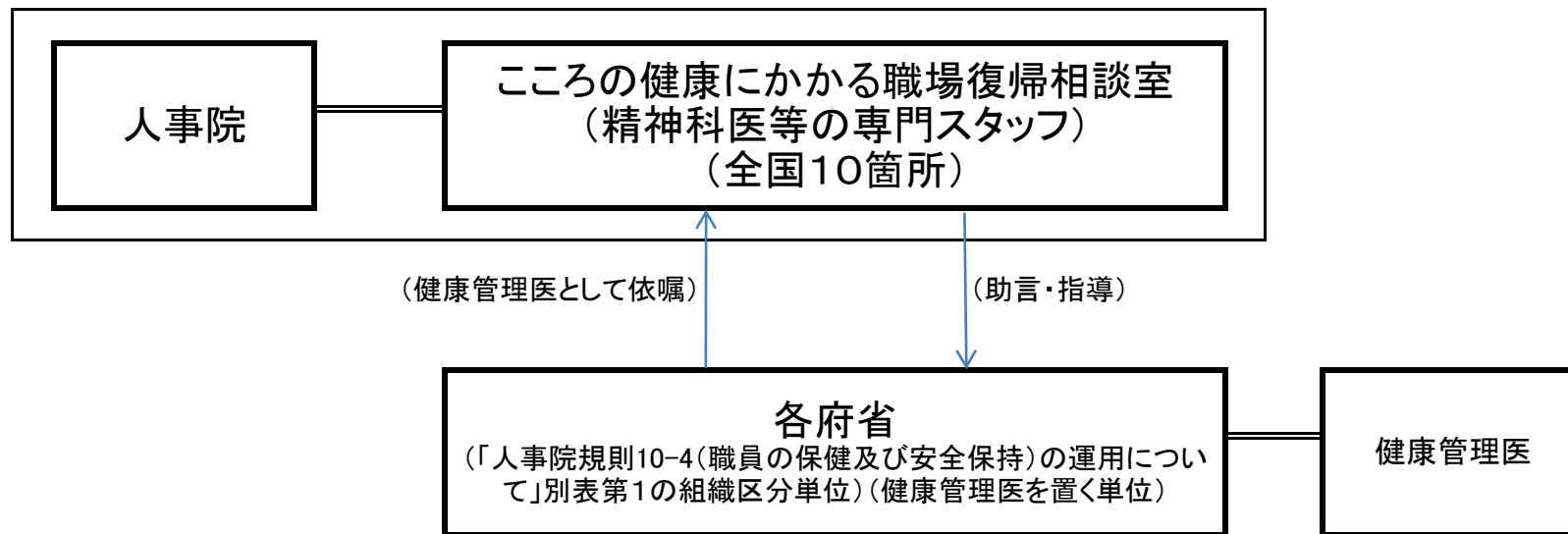
財産形成制度の利用促進(18年度廃止項目)



① 生涯生活設計の普及



こころの健康にかかる職場復帰相談室 (イメージ)



- ※①依頼等の手続は人事院を通じて行う。
- ②依頼に伴う経費の負担は発生しない。

今後の検討事項(案)

- ・6月5日(金)(第1回)
 - (1) 座長、座長代理の選任
 - (2) 運営要領の決定
 - (3) 国家公務員の福利厚生施策の現状説明
 - (4) 今後の研究会の進め方、開催日の決定方法等について

- ・7月9日(木)(第2回)
 - (1) 第1回研究会の検討結果の確認
 - (2) 民間における福利厚生の動向について(プレゼンテーション)
 - (3) 国家公務員のメンタルヘルス施策の在り方等(既存施策の評価・提言)
 - (4) 今後の検討事項について

- ・9月(第3回)
 - (1) 第2回研究会の検討結果の確認
 - (2)① 福利厚生施策の理念・目的について
 - ② 理念・目的を実現する上での課題及びその原因、克服方策について
 - ③ 人事・恩給局が展開すべき施策の方向性について

- ・10月(第4回)
 - (1) 第3回研究会の検討結果の確認
 - (2) 民間におけるレクリエーションの取組動向(プレゼンテーション)
 - (3) ワーク・ライフ・バランスにおける福利厚生施策について(仮題)(プレゼンテーション)

- ・11月(第5回)
 - (1) 第4回研究会の検討結果の確認
 - (2) 全体総括及び最終報告書(構成、骨子)

- ・12月(第6回)
 - (1) 第5回研究会の検討結果の確認
 - (2) 最終報告書(案)の検討

- ・3月(第7回)(必要に応じて開催・・・別途調整)
 - (1) 最終報告書のとりまとめ