

福利厚生施策の在り方に関する研究会
(第6回)

議事次第

平成 21 年 12 月 17 日
16:00～18:00
総務省 10 階共用会議室 2

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

(配布資料)

- 資料1：各府省が認識している福利厚生施策に対する課題(平成21年3月現在)
資料2：福利厚生施策を行う目的について(ヒアリング調査)
資料3：福利厚生施策に在り方に関する研究会報告書の構成(案)

各府省が認識している福利厚生施策に対する課題
(平成21年3月現在)

1. 健康の保持増進	
(1)生活習慣病対策	
① 定期健康診断充実及び結果の活用の促進	
	○健康診断結果、要医療の職員に指導区分を通知し指導を行っているが、職員に自覚がないなどのため十分な改善が図られていない状況にある。
	○検診項目の拡充。(4)
	○実施項目について年代による区別は撤廃すべきである。(2)
	○厚生経費の予算単価が実勢より低く、執行予算に不足を来しており、今後の実施に支障を来すことが危ぶまれる。(5)
	○多忙等を理由に受診しない者もいるため、引き続き全員受診させることを目標としている。
	○特定保健指導を行うこととしていたが、検診結果通知を出すまでの作業に時間が掛かり十分な特定保健指導の実施に至らなかったため、軌道に乗せることが今後の課題である。
	○非常勤職員を対象にした健康診断の充実が必要。(2)
② 健康づくりのための相談・指導の充実	
	○医師の手当てを上げることが困難であるなどのために、医師の交代が毎年生じており、職員に対する継続的な相談及び指導が困難な状況にある。
	○健診結果を基に、健康管理医等による保健指導を行っているが、保健指導を受けるよう声をかけるものの、業務多忙のため、これに応じられない場合が少なくない。(2)
	○各地方機関においては、職場に専門スタッフを置いておらず、職員が相談できる体制を検討する必要がある。
	○健康管理医に職員の健康相談などにも対応していただいているが、どのようにすれば職員が健康管理医を上手に活用ができるのかが課題である。
	○様々な施策を検討しているものの予算の裏付けがなく、実施が困難である。(2)
③ 生活習慣病予防に関する理解と知識の普及	
	○冊子等を配布しても、職員の予防意識が低く、知識はあっても実行が伴っていない。(2)
	○職員の健康に関する冊子の配布については、選定作業が難しいため、全府省が利用できる冊子リストを作成していただきたい。(2)
	○講習会の開催に際し、業務多忙のため参加者が集まらず、その実施方法などに苦慮している。(2)
	○様々な施策を検討しているものの予算の裏付けがなく、実施が困難である。(2)
④ 突然死防止に関する理解と知識の普及	
	○職員の健康に関する(突然死防止)冊子の配布については、選定作業が難しいため、全府省が利用できる冊子リストを作成していただきたい。また、冊子購入に係る経費措置もお願いしたい。
	○突然死について実態を把握すると共に、職員の理解と知識を深めるための研修等が必要である。
	○突然死は身近にあるという危機感が乏しく実施に苦慮する。
	○関連資料の回覧や職員向けのイントラネット掲示板に健康に関する情報を掲示するなどしているところであるが、どのようにすれば職員に関心をもって見られるかが課題である。
	○様々な施策を検討しているものの予算の裏付けがなく、実施が困難である。職員厚生経費への織り込み等、全省庁において統一的に対応できるよう、予算措置をお願いしたい。
(2)喫煙対策	
	○各府省共通で利用できる禁煙プログラムの作成をお願いしたい。
	○禁煙セミナーを開催しているが、喫煙者の劇的な減少には至っていない。
	○喫煙者に対して禁煙の動機付けをすることが難しく、禁煙を志す人を増やしていくことが課題となっている。

	○健康診断に係る予算の確保が優先され、運用指針にあるようないわゆる「禁煙サポート」の実施が困難となっている。職員厚生経費への織り込み等、全省庁において統一に対応できるよう、予算措置をお願いしたい。
(3)心の健康づくり	
	○近年、心の健康問題を抱える職員が増加していることを踏まえ、省内における研修等を通じた知識の付与、職員への対応の在り方についての指針や基準の作成等について、より一層の組織的・体系的な取組が求められる。
	○一般職員、管理監督者の別に、講習会やセミナーを開催し普及啓発に努めているところであるが、業務多忙のため、参加者が集まらず、苦慮している。 ○「心の健康づくり計画」に基づき、職場復帰のための計画づくり並びに支援を行っているが、職場環境や人事制度(休暇等)上の問題から、円滑な職場復帰に支障があり、また、課題が山積しており有効な再発防止には至っていない。
	○国費で実施すべき内容の事業も予算的に困難であることから共済予算で実施しているのが現状である。計画では福利厚生施策についてアウトソーシングの推進を図ることとされているが、国家公務員の心の病気による休業者が増加の傾向にある現状においても財源措置は省庁まかせであることから、取組に較差が生じることが懸念される。
① 職員一人ひとりの心の健康の保持増進	
	○年に数回、医師による医療講演会を開催しているが、より効果をあげるため、職員のニーズにあったテーマ・講師を選定し、参加者の増加を図っていききたい。
	○こころの健康に関する知識を省内イントラなどに掲示し、医師等による講話を実施しているが、心の健康に関する理解の促進、知識の普及は遅々として進まず心の健康の保持増進には至っていない。
	○委託した外部カウンセリング機関を紹介し、職員一人一人のセルフケアを呼び掛けているところであるが、どのようにすれば職員が外部カウンセリング機関を上手に活用でき、心の健康を保持できるようになるのかが課題である。
	○職員自らが心の健康づくりの重要性を認識し、自らの心の健康の保持増進に努めることができるよう、全職員に対して「心の健康づくり研修(セルフケア)」を実施しているが、予算が限られており、より効果的な研修の企画・立案に苦慮している。職員厚生経費への織り込み等、全省庁において統一に対応できるよう、予算措置をお願いしたい。
② 心が不健康な状態にある職員への早期対応	
	○うつ傾向の職員が増加している。それに対する職員の理解や知識の普及が必要。
	○相談・環境づくり等の体制の充実を図ることに苦慮している。
	○全職員に対しての定期的なメンタルチェックを行うなどの体制整備が必要と考えられる。
	○職員向け HP にストレスのセルフチェックシステムのページを掲載しており、セルフチェック結果をメンタルヘルス相談に結びつけるなど、心の病に至らないような工夫を加えていく必要がある。
	○管理監督者に危機意識が薄く日常業務に追われているためか、職員がうつ病に罹患する等顕在化してから気がつくという状況である。(3) ○定期健康診断時に、体の健康だけではなく、心の健康度をはかるメンタルヘルスチェックシートを全職員に実施したいが、予算的な措置の問題が課題となっており、実施していない。
	○メンタルケアが必要と判断した場合、健康管理室で心理相談員が十分なインテークを実施し経過観察にするか、心療内科及び精神科受診を勧め受診結果報告を受ける。しかし、各部局から情報提供がない場合にはメンタルケアが遅くなってしまうことがある。
	○「心の健康づくりの推進について(事務運営指針)」及び「心の健康づくりの手引き」を策定し、心の健康づくりの推進体制を整備するとともに、心が不健康な状態にある職員への早期対応に努めているところであるが、昨今、精神疾患の病態が複雑化していることから、職場における「心の健康づくり研修」を更に有用なものにする必要がある。
	○精神疾患に関する知識を得、また管理者に対する研修内容に具体的な対応方法を織り込むなどして、研修内容の更なる充実を図ることができるよう、職員厚生経費への織り込み等、予算措置をお願いしたい。

	○出先機関等においては、予算的な問題もあり臨床心理士やカウンセラーの配置が困難である。計画記載の「複数省庁で利用できる施設」の整備も進んでいないと思われ、省庁の体力が低い場合はほとんど対応できないと思われる。
③ 円滑な職場復帰の支援と再発防止	
	○メンタルでの休職者が増加している状況下で、職場復帰予定者(休職者)に対する「リハビリ出勤制度」などの円滑な職場復帰への環境整備を行う必要があると考えられる。(2)
	○うつ病等の診断における職場復帰の時期の判断は医師によりの確に行われているとは言い難く、各担当者は具体的にどのようにして良いか苦慮している。
	○各病院と連携して職場復帰に向けて体制を整えているが、人材不足のため困難な場合が多い。
	○要事後措置制度の運用により円滑な職場復帰の支援に努めているところであるが、どのようにすれば復職した職員の再発を防止できるのかが課題である。
	○通院治療及び自宅療養中の職員から職場復帰について相談が出てきた場合には、健康管理室で面談をした上で主治医と連絡を取り職場の受け入れ条件の調整及び職員自身の身体的リハビリを含め、十分に時間を取ったうえで、復帰の時期を決め指導区分に基づく健康管理事後措置を通知する。しかし、再発することもある。
	○人事院の指針等を参考に、職場の実情に沿った「心の健康問題により長期職場を離れた職員の円滑な職場復帰のための手引き」を作成する等して組織的に取り組んでいるが、復帰した者の約半数が再発を繰り返しているのが現状であり、できる限り職員に関する情報を収集するとともに、発症原因についての更なる分析を行うなどの具体的な対応が必要である。
	○専門的に従事できる職員が居ないことから実施が困難である。また、職場復帰支援の一環として「試し出勤」等の制度の導入するにも、有識者により意見も分かれていることから、統一的な実施が困難である。
④ 体系的な教育の実施	
	○専門家による講義に依らざるを得ないのが現状であり、講師の選定に苦慮している。
	○新規採用職員研修、係員研修、係長研修、補佐研修等において、心の健康に関する理解の促進と知識の普及を図っているところであるが、未だに正しい知識と理解が浸透しきれていない現状であり、事例研究等、効果的な講習会の開催内容を模索しているところである。
	○心の健康づくりの研修は、他の業務、場所、時間、予算の制約により推進に行き詰まっている。
	○メンタルヘルスに関する講演等を全ての地方機関等で実施したいが、予算的な措置の問題が課題となっており、実施していない。
	○全職員向けのセルフケア研修のほか、管理者向けにラインケア研修を実施しているが、健康管理医が精神科の専門医ではないことから、研修講師を外部機関等に依頼しなければならず、これに伴う予算の確保が困難である。職員厚生経費への織り込み等、全省庁において統一的に対応できるよう、予算措置をお願いしたい。
(4)業務等に応じた健康管理対策	
① VDT作業従事職員の健康管理	
	○予算の関係上、併任者に対して実施することが困難な状況である。
	○VDT作業従事者に対する健康診断を実施しているが、健診結果のフォローが十分できていない。
② 超過勤務を行う職員の健康管理	
	○長時間勤務者の面接指導について職員に周知しているが、職員からの申出がほとんどなく実効があがっていない。
	○定時退庁日を設けるなど超過勤務の縮減に努めているが、超過勤務が多い部署もあり実効性のある対応に苦慮している。(2)
	○全職員に対しての定期的なメンタルチェックを行うなどの体制整備が必要と考えられる。
	○長時間の超過勤務を行う職員に対して超勤健診を実施しているが、業務の都合等で受診できない者も多く、受診率の向上が課題となっている。
	○長時間の勤務を行う職員には改正人事院指針に基づき一層の面接指導の活用を図ることとしているが、希望者が多数出た場合、健康管理医等による対応には限界があり、新たな医師確保のための予算措置の課題がある。

	○健康管理医による面接指導を実施しているが、業務が多忙を極め超過勤務が続いている状況下で、自ら面接指導を申し出ること、上司からの評価を下げてしまう、あるいは上司や他の職員に対する罪悪感を感じてしまうといった固定観念が未だ職場に残っており、面接指導に対する現場の理解が得られるような環境の醸成には至っていない。(2)
	○体制の問題もあり十分実施されていない。
	③ 健康に有害な業務に従事する職員の健康管理
	④ 単身赴任者の健康管理
	○特に単身赴任者を意識した健康管理はしておらず、実態把握もできていない。
	(5)職場の環境衛生対策
	① 職場の環境衛生状態の把握
	○最新の技術動向を把握しつつ、省エネを念頭に置いた執務環境のより適正化への工夫を行う。
	② 境衛生の保持・改善
	○最新の技術動向を把握しつつ、省エネを念頭に置いた執務環境のより適正化への工夫を行う。
	(6)惨事ストレス対策
	① 知識と理解の普及
	○教育できる者を養成する惨事ストレスセミナーを実施しているが、普及のために必要な教官不足が課題となっている。
	② 症状の緩和
	2. 安全管理
	(1)職員の身の回りの安全管理対策
	① 職場の整理・整頓
	○業務の繁忙期や執務室が手狭等の理由により一時的に物品等が放置される場合がある。
	○執務室が狭隘なため書類等を整理するために棚の上等に置かざるを得ない状況にあり、書類が高い場所に整理され不安定な状態となっている。
	② 避難訓練等の実施
	○国会業務や予算関係業務等多忙を極めているため、年1回消防訓練に際し避難訓練を行っているが、職員を動員しての実施が年々困難となっている。(2)
	○首都直下地震を想定したBCPを策定し、被災時における庁舎使用の方法、職員対策に係る各種マニュアルを整備している。今後は、当該マニュアルに基づく訓練を実施するなど実際の被災時に適切な対応が行えるよう訓練方法の見直しを進めていく。
	○防災の日に、合同庁舎の入居官庁合同の防災訓練に参加しているが、単独での防災訓練の実施を検討する必要がある。
	(2)業務に応じた安全管理対策
	○体制の問題もあり十分実施されていない。
	① 危険設備及び作業環境の点検整備
	○日々の点検業務の充実を進めているが、業務の民間委託等により職員との連携がうまく機能しない場合がある。
	② 機械設備及び作業方法の安全化の推進
	③ 船舶における災害防止の推進
	④ 放射線業務に係る災害防止の推進
	(3)安全管理の周知・徹底
	○体制の問題もあり十分実施されていない。

① 安全教育の実施	○職員側に十分な知識がない。
② 安全管理についての普及啓発	○職員側に十分な知識がない。
③ 職員の意見を聞くための措置の充実	○院内 LAN 等を活用したさらなる周知方法を検討している。 ○各職域に設けられた安全委員会分科会で対応策を講じることのできる環境作りに努めているが、内容によっては仕事のミスとして判断される事もあり、職場の対人関係もあり環境整備は難しいところもある。
3. レクリエーション活動の推進	
	○現在レクリエーションの実施に関し、国の予算での執行が凍結されており、経費のかからないレクリエーションが実施できないものを模索しているところである。
	○平成21年度レクリエーション経費の予算計上が措置されないことを踏まえ、国が実施するレクリエーション行事については、今後予算の動向を見据えて対応していく考えである。
	○レクリエーション活動の意義について正しい理解を得る努力がなされず困窮した状態となり今後の対応にも苦慮している。
	○レクリエーション活動を推進するに当たっては、予算的措置が必要であり、その措置がなされない限り現行の国家公務員福利厚生計画は有名無実となっている。(4)
	○従来からレクリエーション活動の推進に係る費用のほとんどを、共済組合の経費で賄っているが、公費と同様に一部制約を受けることとなり、今後更に制約を受ける可能性もあることから、職員の福利厚生がますます後退することが危惧されるところである。
(1)レクリエーション行事の推進	
	○レクリエーションの在り方が不透明なことから対応に苦慮しているところであり、レクリエーションの適切な在り方に係る基準等を早急にお示しいただきたい。(7)
	○レクリエーション行事を効果的に推進するには、予算的な措置が必要不可欠である。
① レクリエーション行事の計画的な実施	
	○レクリエーション経費が廃止されているため、レク経費廃止以前に購入した物品の管理(修理や補充)ができない。
	○バレーボール大会、卓球大会を実施しているが職員厚生経費(庁費)での用具の整備等が出来なくなった事で将来的に実施が困難になる可能性がある。
	○レジャーの多様化、プライベート重視の傾向からレクリエーションに頼らなくなっている。
② レクリエーション行事の充実	
	○レクリエーション行事について職員の要望及び参加率が低い。
	○予算的な措置が喫緊の課題となっている。
	○国民の厳しい目があることから、国民の許容するレクリエーションを模索することが課題である。
③ レクリエーションの適切な指導体制の確保	
	○レクリエーション活動のリーダー等の養成に際しては、講習会等を一元的に総務省が企画する等、必要であると考えられる。
	○健康診断等に掛かる経費が増加している現状からレクリエーションに充てる経費が厳しくなり、従前行って来た行事も縮小傾向になる。
(2)職員の自主的なレクリエーション活動の促進	
	○昼休み時間の45分化により、文化系サークル活動が不可能となって、活動状況が衰退している状況にある。
	○体育センター等の閉鎖による場所の確保に苦慮している。
	○国家公務員福利厚生基本計画において、自主的なレクリエーション活動及び余暇活用についての促進が規定されているが、これらの促進活動を国がどのように行うべきか、具体的に提示願いたい。
	○予算的な措置が喫緊の課題となっている。
	○社会全体が組織への帰属意識が薄れているため職場のレクリエーションの参加に消極的になっている。

(3)職員の余暇活用の促進	
	○国家公務員福利厚生基本計画において、自主的なレクリエーション活動及び余暇活用についての促進が規定されているが、これらの促進活動を国がどのように行うべきか、具体的に提示願いたい。
	○経費負担についての課題のほか、その利用に際して全国各地に勤務場所が存在するという当省の特性から地域的な格差を如何に減らすかが課題となっている。
	○職員厚生用物品(職員貸出し用)の購入、修繕等が出来なくなり余暇活用の一助にならない。
4. その他福利厚生施策推進に当たっての重要事項	
(1)カウンセリング制度の推進	
	○電話やWEB等において心理カウンセラー等によるカウンセリングを外部委託している。利用拡大等充実を図るためには予算の増額が必要である。(3)
	○現職職員によるカウンセリング制度を設け、カウンセラーのスキルアップのための講習会も実施しているが、カウンセラーと相談者が同じ職場のため利用者が少ない。
① カウンセリング制度の充実及び利用促進	
	○職員には利用呼びかけは行っているが、抵抗感等があり十分に活用されていないため、活用の促進が課題となっている。(2)
	○職員である部内カウンセラーのほかに、外部カウンセラーとして専門家にカウンセラーを委嘱しているが、厳しい予算事情の下、予算の確保が難しい状況にある。
② カウンセラー等の資質の向上	
	○資質の向上のため、講習について一定の期間を設けることや講習内容について段階化を図る。
	○教育等は実施しているが、相談員が相談を受けるレベルにまで到達しておらず、人材不足が課題となっている。
	○外部のカウンセリング機関の利用を開始したところであり、どのようにすれば職員が上手に外部カウンセリング機関を活用できるようになるのかが課題である。
	○部内カウンセラーを中心に、カウンセリングに関する研修を開催しているが、予算や研修定員等の問題から十分とは言えない状況にある。
③ カウンセリングに関する理解と知識の普及	
	○より多くの職員にカウンセリングに関する知識を習得させるために受講人数を増加する。
	○健康支援センターにおいて医師・保健師による心と身体健康相談を行っているが、職員がより気軽に利用できるよう、さらなる改善を図っていく。
	○困ったら相談するように周知は行っているが、相談することに抵抗等を感じている職員が多く十分に活用されないため、活用の促進が課題となっている。
	○職員向けのイントラネット掲示板にカウンセリングに関する情報を掲示しているところであるが、どのようにすれば職員に関心をもって見られるかが課題である。
	○カウンセリングに関する理解が深まるよう、カウンセリング制度に関する概要を必要時に確認できるよう共有ライブラリ等に掲載をしているが、部内及び部外カウンセラーの相談件数は横ばいの状況にある。
(2)職員の生活設計の支援	
	○職員の生活設計支援については、他省庁の動向及び共済組合の活用の是非を踏まえ設置が必要か今後検討する。
	○特殊な勤務環境にある職員が多数を占める当省においては、積極的に生涯生活の支援を実施していく必要がある。
(3)厚生施設の整備	
	○昨今の国家公務員のレク関係費に対する状況から厚生施設の整備については困難である。(所管省庁よりの指針をお願いしたい)
	○施設の整備については、それら施設の建替・改修及び備品等の更新は予算的措置を伴うことから、厳しい財政事情を踏まえ、計画的に整備する必要がある。

回答府省一覽

	府省等名
1	會計検査院
2	人事院
3	内閣府
4	宮内庁
5	公正取引委員会
6	警察庁
7	金融庁
8	総務省
9	法務省
10	外務省
11	財務省
12	国税庁
13	文部科学省
14	厚生労働省
15	農林水産省
16	経済産業省
17	国土交通省
18	環境省
19	防衛省

福利厚生施策を行う目的について
(ヒアリング調査)

1. 調査方法

5つの府省からヒアリング調査を実施。

2. ヒアリング事項

- (1) 福利厚生業務を推進するに当たりどのような目的意識を持って従事しているか。
- (2) 「福利厚生施策の目的体系モデル（たたき台）」に掲げる各項目に過不足はないか。
- (3) 各項目に順位をつけるとしたら。

3. ヒアリング結果

(1) について

国家公務員法（勤務能率の発揮及び増進）や国家公務員福利厚生基本計画（福利厚生施策の目標）を基本にしている。

(2) について

普段から(1)を意識しながら業務を遂行しているのであまり考えたことがない。福利厚生の目的は？と改めて問われて、提示された『福利厚生施策の目的体系モデル』に尽きる。

なお、一部府省から以下のような意見もあった。

- ・「勤労モラル」が福利厚生施策の目的となるのか不明（違和感がある。）
- ・「家庭生活の安定」という観点もあるのではないか。（家庭が安定していることにより職員が仕事に専念でき、生産性、能率の維持向上に繋がるのではないか）
- ・公務員制度改革により、労使協定を結ぶということになれば、新たな目的ができるのではないか。

(3) について

国家公務員法や国家公務員福利厚生基本計画等の規定に添って必要な施策を推進することから順位はつけられない。

福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書の構成(案)

≪第5回≫

I はじめに

II 福利厚生をめぐる現状

1 公務を取り巻く現状

- (1) 行政組織の見直しや定員削減
- (2) 公務員制度改革などの動き
- (3) 国家公務員に対する国民の目

2 国家公務員の勤務の状況

- (1) 業務量の増加・多様化等に伴う長時間勤務
- (2) 心を病む職員の増加
- (3) 国家公務員採用試験申込者の減少
- (4) 国家公務員の離職の状況
- (5) 職場環境の変化が職員に与える影響

III 民間における福利厚生施策の現状

- 1 福利厚生の目的
- 2 労使のニーズ
- 3 1人当たりの福利厚生費(大企業)
- 4 法定外福利費(推移)内訳
- 5 福利厚生の内訳
- 6 レクリエーションの取組動向
- 7 今後の福利厚生の方向性 → (削除)
- 8 民間におけるメンタルヘルス不調者の状況

IV 国家公務員における福利厚生施策の現状

- 1 国家公務員における福利厚生施策の実施体制
- 2 1人当たりの福利厚生費

V 国家公務員の福利厚生施策の在り方

- 1 基本的考え方、目的等
 - (1) 問題意識、基本的考え方
 - (2) 目的(具体的・中間的目的)
- 2 福利厚生施策の今後の在り方
- 【総論】
- 【各論】

≪第6回≫

I はじめに

II 福利厚生を取り巻く現状

1 社会的背景

- (1) 人口減少、人口構造変化
- (2) 社会保障給付の増大

2 国家公務員を取り巻く状況

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

3 国家公務員と民間就労者の勤務状況

- (1) 業務量の増加・多様化等に伴う長時間勤務(官・民)
- (2) 心を病む職員の増加(官・民・一般)
- (3) 新卒者における就職の意識動向
 - ① 国家公務員採用試験申込者の減少
 - ② 大学生が就職志望の会社を選択する際のポイント
- (4) 離職の状況(官・民)
- (5) 職場環境の変化が職員に与える影響
 - ① 労働者の事業主に対する信頼感の変化(民)
 - ② 職場のコミュニケーションの希薄化

III 国家公務員における福利厚生施策の現状

- 1 福利厚生施策の実施体制
- 2 福利厚生施策を推進する上での課題調査結果
- 3 メンタルヘルスに関する取り組み
- 4 レクリエーションに関する取り組み

IV 民間における福利厚生施策の取組状況

- 1 福利厚生の目的
 - (1) 福利厚生制度の目的
 - (2) 労使のニーズの変化
- 2 1人当たりの福利厚生費及び福利厚生経費の推移
 - (1) 1人当たりの福利厚生費(大企業)
 - (2) 福利厚生費の推移
 - (3) 法定外福利費の推移
- 3 メンタルヘルスに関する取り組み
 - (1) 「心の健康づくり計画の立案・策定及びその内容」状況
 - (2) メンタルヘルス施策の対策状況
 - (3) メンタルヘルスケアの推進にあたっての留意事項
- 4 レクリエーションに関する取り組み
 - (1) 取組動向の変化
 - (2) 職場レクリエーションへの期待
 - (3) レクリエーションの取組動向
- 5 ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み
 - (1) ワーク・ライフ・バランスに対する企業の意識
 - (2) 働き方の見直しに重点をシフト
- 6 国家公務員1人当たりの福利厚生費(参考)

V 国家公務員の福利厚生施策の在り方

- 1 問題意識、基本的考え方
- 2 福利厚生施策の今後の在り方
- 【総論】
- 【各論】