

福利厚生施策の在り方に関する研究会報告書（ポイント）

—国家公務員の福利厚生施策の在り方—

◎国家公務員を取り巻く状況

国家公務員を取り巻く状況をみると、次のとおり公務環境が大きく変化し厳しくなっていることから、福利厚生施策の在り方についての再構築が必要。

●心を病む職員の増加

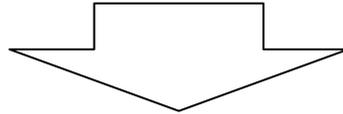
- ・精神・行動の障害による長期病休者が平成 8 年度から 20 年度までの 12 年間で約 7 倍に増加（0.21%→1.39%）

●長時間勤務

- ・年間平均超過勤務時間数は、234 時間（本府省では 357 時間）（平成 20 年度）

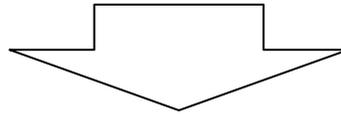
●ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・仕事と子育て・親の介護の両立等に悩むなど仕事と生活の間で問題を抱える者が増加



◎再構築の方向性

●民間の動向を踏まえつつ、公務をめぐる諸情勢や職員のニーズに対応した施策の在り方、国民の理解が得られる仕組みや事業内容、施策の効率的かつ効果的な推進方策について検討



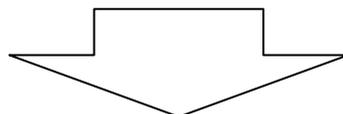
◎国家公務員の福利厚生施策の在り方

○《理念・目的》

●国民に対する良質な行政サービスの維持・向上のため、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環境を確保する。

【具体的な目的】

- ① 生産性・能率の維持向上
- ② 心身の健康の保持増進
- ③ 優秀な人材の確保・定着
- ④ 勤労モラル（道德感）とモラール（志気）の維持向上
- ⑤ 公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備
- ⑥ 家庭生活の安定等



○ 《施策を推進する上での基本的考え方》

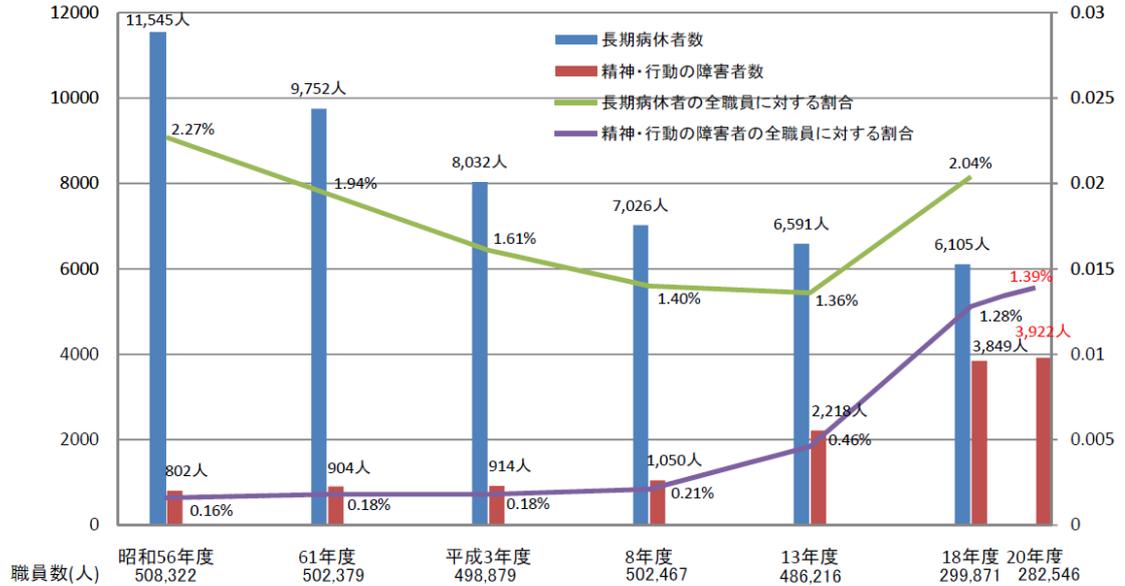
- 組織トップのリーダーシップの下に推進する必要
 - ・各組織のトップが職場における職員の実態等を把握した上で、施策内容を判断し、実施すべき
- 中間管理職の意識を改革する必要
 - ・中間管理職がその役割の重要性を再認識し、これまでの職場マネジメントに対する意識を改革して問題に対処すべき
- 国民の理解が得られる施策であることが必要
 - ・国民の理解が得られることが不可欠であることから、施策内容、費用・財源等を透明化するとともに、必要性、妥当性、民間との均衡等について考慮すべき
- 職員のニーズを把握した上で推進する必要
 - ・必要な調査などを行い、職員のニーズを踏まえた上で施策を進めるべき
- 施策の実施状況や有効性等のフォローアップを行う必要
 - ・施策の実効性を担保するため、その実施状況や福利厚生施策として取り組むべき問題の実態をより詳細に調査、把握するとともに、施策の実施状況や有効性等のフォローアップ（モニタリング・評価）する仕組みを確立すべき
- 関係省庁、共済組合の連携強化を図った上で推進する必要
 - ・制度を所管する機関や施策を実施する機関が複数ある実態を踏まえ、コスト効率を高める等の観点から、関係省庁、共済組合の連携を強化すべき



○ 《施策を推進する上での方向性》

- メンタルヘルス対策
 - ・全管理職への研修の徹底（e-ラーニングの活用を含む）
 - ・地方支分部局等に勤務する職員に対する外部のメンタルヘルスサービス専門機関による相談サービスの提供
 - ・省庁ごとに一般的な職場復帰のルールと手順を策定し、全職員に周知した上で運営するなど体系的な対策の実施
 - ・職場ごとのストレス要因を定期的に測定し、結果を通知
 - ・メンタルヘルス対策の好事例等の各府省間での情報共有
- 生活習慣病等に対する健康対策
 - ・健康診断項目の拡充、健康相談・指導の充実、メタボリックシンドローム（内臓脂肪症候群）の予防・改善の推進
- 育児・介護と仕事の両立支援
 - ・育児・介護と仕事の両立支援制度を利用しやすい環境の整備に努めるとともに、育児・介護のために必要な情報提供や託児施設の整備等の検討
- 自己啓発
 - ・業務知識、スキルに関する教育プログラムの充実等自発的な能力開発を支援するための施策の推進を検討
- コミュニケーションの活性化とレクリエーション
 - ・レクリエーションの実施に当たっては、個々の施策内容、費用負担等を十分検討

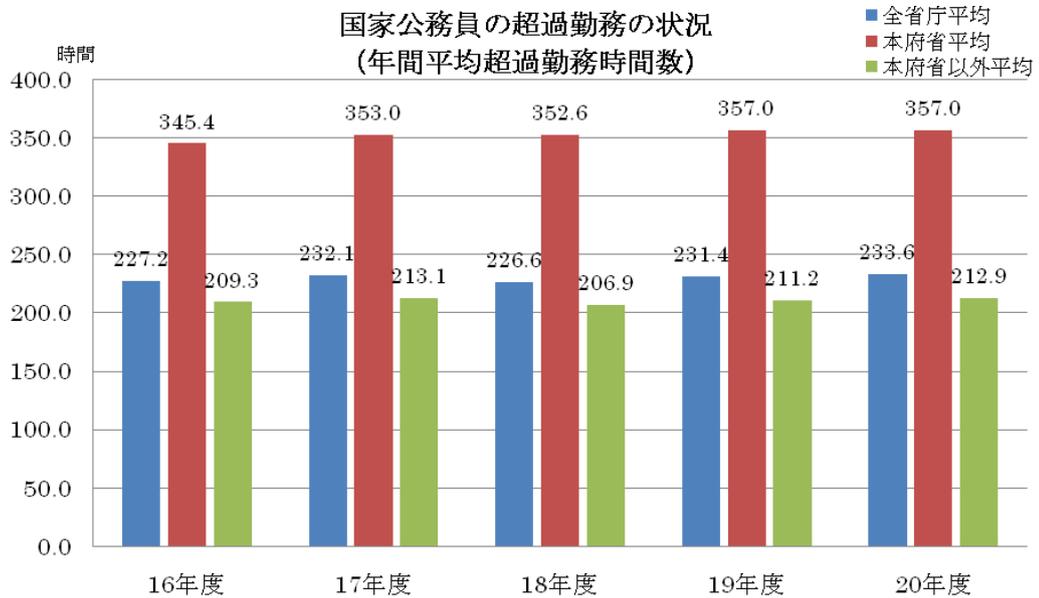
一般職の公務員における長期病休者数及び長期病休者率の推移



注)平成 20 年度は、総務省において緊急調査を行った結果である。

出典：「平成 18 年度国家公務員長期病休者実態調査」(人事院) により作成

国家公務員の超過勤務の状況
(年間平均超過勤務時間数)



出典：国家公務員給与実態調査(人事院)