



社会福祉法人市川市社会福祉協議会

所在地：千葉県

設立年：1951年

業種：医療，福祉

事業概要：地域福祉推進事業

従業員数：20名※正職員のみ（時点：2022年10月5日）



POINT

- ボランティア休暇、裁判員休暇の他に、約20の事由で活用できる特別休暇も導入
- ボランティア休暇は、職員の使命感をサポートするとともに、被災地との連携にも寄与
- 幅広い事由での取得が可能な特別休暇制度の導入が職員の安心感にも寄与し、働きやすい環境づくりに貢献

導入背景

しっかり休んで健康に気持ちよく働けるよう、変形労働時間制を導入

- 社会福祉協議会の職員は、仕事の性質上、地域に出ていくことが多く、残業や土日の出勤も多くなりがちであった。以前は、振替休日を取得できずに休みなく長時間働いてしまうこともあり、体調管理上の懸念を感じていた。
- しっかり休んで健康に気持ちよく働いてもらうこと、また、休日が全員一律に土日では、休日出勤が必要な部署に偏りが出て、仕事の都合で振替休日を取りにくくなる場合もあるため、全員が平等に休めることを重視し、5年ほど前に変形労働時間制を導入した。土日出勤がある場合も、前月に振替休日や年次有給休暇を含めた勤務予定を調整することで、計画的な休暇取得を実現している。同時に、残業も削減され、2021年度には月平均4時間程度となっている。

ボランティア休暇、裁判員休暇のほか、幅広い事由での取得が可能な特別休暇制度（リフレッシュ休暇、ドナー休暇、感染症休暇等）を導入し、職員を様々な側面からサポート

- ボランティア休暇、裁判員休暇のほか、20種類程度の事由を定め、事由ごとに要件、有給・無給の別、付与日数、取得単位等を定めた「特別休暇」（以降「特別休暇」という）があり、「特別休暇」には、リフレッシュ休暇、ドナー休暇、感染症休暇などが含まれる。
- 裁判員休暇やドナー休暇など、休暇の性質上、必要な日数を有給で取得できる休暇もあれば、ボランティア休暇やリフレッシュ休暇など、日数の上限や有給・無給の別を個別に定めた休暇もある。
- 特別休暇制度全般の検討にあたっては、職員を様々な側面でサポートし、働きやすい環境を確保できるよう、他社の事例を参考にしながら、できるだけ幅広い事由で利用できるように制度とした。また、制度の導入後も、職員のニーズに対応する形で、「特別休暇」の取得事由を追加しており、リフレッシュ休暇はその一つである。
- 職員の声を聞く機会として、毎月実施している事務局会議や衛生委員会に加えて、職員の研修会なども活用している。また、職員のコミュニケーションが部署内に限定されないよう、複数の部署からメンバーを募り、取組の検討を行う機会も設けている。

制度・運用の特徴と効果

職員の使命感をサポートするとともに、被災地との連携にもつながるボランティア休暇

- ボランティア休暇は、東日本大震災の発生を契機に導入した制度であり、1日単位で年5日まで取得できる有給の休暇である。
- 社会福祉協議会では、被災地支援のために全国に職員を派遣しており、そこで職員と被災地とのつながりができるため、職員が個人的にボランティア活動に参加することもある。職業柄、職員の被災地支援に対する使命感が強く、職員の自発的なボランティア活動もサポートできるよう、制度としてボランティア休暇を整備した。2019年の利用実績は1人で、5日間取得している。
- 取得可能日数の上限は5日としているが、5日を超えてボランティアを継続したいとの要望もあるため、その場合には、ボランティア先地域の社会福祉協議会と調整を行い、業務としての職員派遣に切り替えて、活動を継続できるようにすることもある。被災地を支援したいという職員の思いを、可能な限りサポートできるような配慮を行っている。
- ボランティア活動への参加は、職員のスキルアップにもつながっている。経験を積むことで、より良い被災地支援を行うことができるようになり、他地域の社会福祉協議会とのネットワークも広がるため、ボランティア活動を通じて、職員本人も社会福祉協議会としても学びが深まるというメリットがある。

「できるだけ長く働いてほしい」という思いと職員の要望が合致したリフレッシュ休暇

- リフレッシュ休暇は、できるだけ長く働いてほしいという思いと、職員からの要望が合致する形で、「特別休暇」の事由の一つとして追加した制度である。この制度の導入により、継続勤務に対するモチベーションが向上することを期待している。
- 勤続年数が15年・20年・25年・30年の職員に、それぞれ2日・2日・3日・4日の有給休暇を付与するものであり、1日単位で取得できるが、可能な限り連続で取得することを推奨している。
- 該当する職員には人事から通知しており、ほとんどの職員が取得している。また、通知の際には、連続取得が望ましいことをあらためて伝えている。

特別休暇制度に関する積極的な情報共有で、職員の休暇取得を後押し

- 特別休暇制度の周知にあたっては、イントラネットに情報を掲載し、職員が自ら確認できるようにしているほか、印刷物で周知を図ることもある。また、リフレッシュ休暇のように、事由に該当する職員に直接声をかけることもある。
- 「特別休暇」は、利用できる事由が約20もあり、全てを把握している職員もいる。また、特別休暇制度だけではなく、年次有給休暇以外の法定休暇の存在についても、イントラネットや印刷物を活用し、積極的に情報発信を行っている。また、年次有給休暇の取得申請の際、通常は取得理由の把握は行っていないが、雑談の中などで取得理由を本人から聞くことができた場合に、特別休暇制度の事由に該当するものであれば、当該休暇の案内も行っている。
- 職員数がそれほど多くなく、職員相互の様子が把握しやすいので、それぞれの事情に応じた対応が可能である。また、職場がアットホームで、休みやすい風土もあるので、休暇の取得も進んでいる。
- 特別休暇制度の要件に該当する状況が頻繁に発生しない場合もあり、利用頻度が低い特別休暇制度もあるが、制度があること自体が、職員の安心感にも寄与し、全体として働きやすい職場づくりに貢献している。
- 採用活動の際に休暇制度について説明すると、「こんなに制度が充実しているところは見ることがない」という反応があった。社会福祉協議会の中でも、ここまで休暇制度が充実し、休暇が取得しやすいところは珍しく、新規採用した職員からも、しっかり休暇が取得できてありがたいという声を聞いている。

特別休暇制度と年次有給休暇の使い分けにより、より休みやすい環境を整備

- 特別休暇制度と年次有給休暇の利用の優先順位は、基本的には本人に委ねているが、特別休暇制度の要件に当てはまる事由なら、特別休暇制度を先に利用し、年次有給休暇は、余暇やリフレッシュのために利用することを推奨している。
- 特に、小さい子どもがいる職員の中には、年次有給休暇の日数が足りなくなる人もいるため、欠勤に至らないよう、その他の法定休暇や特別休暇制度を積極的に活用するよう、直接声をかけている。
- 年次有給休暇の取得状況については、年に複数回確認し、取得が進んでいない職員には直接声掛けをして取得を促しているが、もともと休みやすい雰囲気があり、勤務予定の調整の際にも計画的な休暇取得を念頭に置いているため、2021年度の年次有給休暇取得率は約9割である。
- 今後も、社会の要請や職員のニーズに対応して、特別休暇制度の新たな導入・見直しを進めていきたい。特に職員の声に耳を傾けることが重要である。