

「平等」、「柔軟」、「効率化」で休暇取得を促進

取組の
ポイント

- 正規従業員、非正規従業員を問わず、約 400 名の従業員全員を対象に、年度毎に 2 日間のリフレッシュ休暇を与えている。平成 30 年度当初から導入し、これまでの取得日数は計 311 日。
- 無線 LAN の整備やタブレット端末の配布などを行い、業務の効率化を図ったことにより、休暇の取得を促進できている。



取組の目的・概要

- 平成 30 年度当初から、全従業員を対象としたリフレッシュ休暇を導入。年度毎に 2 日間与えられ、特に連続休暇にする必要もなく、使用目的も定められていないため、自分の都合に合わせて柔軟に取得することができる。なお、次年度への繰り越しはできない。
- 手続きは休暇承認願に記載し、14 日前までに各事業所の所属長に決裁をもらう。
- 検討当初は、「勤続年数 5 年ごとに連続 5 日間」「勤続年数 10 年ごとに連続 10 日間」などのリフレッシュ休暇制度を検討していたが、福祉（老人介護・障害福祉・児童福祉）サービス事業所の運営法人の特徴から、連続して職員が長期にわたり勤務から外れると、シフト勤務がうまく回らないとの考え方や意見が出たため、「日数は短くても毎年付与できる休暇制度」の導入に踏み切った。
- 正規従業員・非正規従業員を問わず、約 400 名の従業員が年間 2 日間、合計約 800 日のリフレッシュ休暇を取得できるが、年度当初の開始から 10 月の時点までで 311 日が取得されている。最終的には 7 割程度の取得率を目指している。
- 無線 LAN の整備やタブレット端末の配布などにより、業務効率の向上を図っている。この結果、休暇を取得しやすい環境になり、リフレッシュ休暇導入後の年次有給休暇の取得率が下がることもなく、運用できている。

企業概要

[設立] 1899 年 2 月 19 日
 [事業内容] 社会福祉事業
 [所在地] 石川県小松市
 [従業員数] 403 名 (2018 年 12 月現在)

[年次有給休暇の取得率] 47.9%
 [年間休日数] 114 日
 [URL] <http://care-net.biz/17/syojyuen/>

取組内容と特徴

雇用形態にかかわらず、全従業員に平等にリフレッシュ休暇を付与

- ・同園は、石川県内に介護老人福祉施設やデイサービスセンターなど9つの施設があり、正規従業員260名、非正規従業員140名の合計約400名の従業員が従事している。雇用形態にかかわらず、全ての従業員平等にリフレッシュ休暇が付与される。
- ・リフレッシュ休暇は年度単位（毎年4月～3月）で2日間付与される法定外の特別休暇（有給）であり、平成30年度から開始された。400名の従業員に2日間与えられるため、最大で800日の特別休暇の取得が可能であるが、10月の時点で311日の取得となっており、順調に取得日数は増えている。
- ・雇用形態にかかわらず平等にリフレッシュ休暇を付与することで、職場環境の改善にもつながっている。従業員からは、「自分も使用したので、同じフロアー（同じ部署）の職員にも躊躇せず使用してほしい。職員間の関係を良くしようと思えるようになった」との声も聞かれ、休暇を取得しやすい職場環境の構築につながっている。
- ・今後は、さらに雇用形態の一律化を目指すとともに、お互いのことを思いやる雰囲気醸成し、育児休業関係の充実や女性活躍に関する取組も強化していくことを検討している。

福祉サービス事業所の特徴を考慮した柔軟な休暇制度を導入

- ・もともとは年次有給休暇の取得促進策として「夏休み休暇」を立ち上げ、「毎年7月～9月の期間に2日間の

取得を促進する」という取組をしていたが、従業員から年次有給休暇の枠外で休暇を付与してほしいとの要望があり、リフレッシュ休暇に関する検討を開始した。

- ・検討当初は、「勤続年数5年ごとに連続5日間」「勤続年数10年ごとに連続10日間」等のリフレッシュ休暇制度の導入を検討したが、福祉（老人介護・障害福祉・児童福祉）サービス事業所の運営法人は、24時間、365日の勤務体制を必要とされるため、職員が長期に渡って勤務から外れてしまうとシフト表がうまく回らないとの考え方や意見が出た。
- ・このため、日数は短くても毎年付与できるリフレッシュ休暇制度の導入に踏み切った。リフレッシュ休暇は特に取得事由を定めることなく、本人の都合に合わせて取得することができる。また、連続して取得する必要もなく、1日ずつでも取得することを可能としており、柔軟に休暇を取得できる制度となっている。

業務の効率化で休暇取得を促進

- ・業務内容を見直して、労働時間の削減を図ったことも、休暇取得を促進する要因となっている。全ての施設で無線LANの整備を行い、タブレット端末も施設ごとに少なくとも10台程度配布を行い、ムリ・ムダ・ムラを削減した。
- ・業務内容を見直したことに伴い、人員配置や制度についても見直しを行った。これにより、必要なところに必要な人員を割くことができるようになった。

制度利用者の声

- ・年次有給休暇・公休・リフレッシュ休暇と、前後に組み合わせて取得することができ、長期休暇の取得が可能。
- ・シフトを気にして取組初めは不安感もあったが、取得実績が上がることで、不安感も取り除かれていった。
- ・取得に対するハードルも特に無い（使用目的は自由）ため、同僚にも気分よく勧めることが出来る。
（自分と同じように気分転換をしてほしいと感じるようになった）
（ゆとりができると仲間を気に掛けることも可能になる）
- ・休み方だけでなく、働き方（労働する時間や仕事の内容等）に対しても柔軟な考え方ができるよう取り組んでほしい。