

社会福祉法人いわき福音協会

特別な休暇制度活用事例

- 結婚休暇
- 配偶者出産休暇
- 職務専念義務免除規定
(ボランティア・地域活動等に付与される特別休暇制度)



ポイント1

早期から結婚休暇制度を導入し、休暇制度利用の意識が職場にも浸透

ポイント2

休暇を取得しやすい職場であることが人材募集時のアピールポイントに



休みやすい職場環境が 人材募集の面でのアピールポイントに

創立から66年を迎える、福島県いわき市の社会福祉法人「いわき福音協会」は、障害者のため、市内15か所の施設・事業所で、支援施設の運営、地域生活の支援、相談・訪問による支援、保育所の運営など21の事業を行っています。福祉の実践により、「誰もが地域を舞台に、一人ひとり自分らしく当たり前で暮らせる社会」を追求しており、現在の利用者数は700名、従業員は560名を超える規模となっています。常務理事の藁谷健一さんと、事務局長の佐藤護さんから、同協会の休暇制度「結婚休暇」「配偶者出産休暇」、また地域や事業の実態に即した「職務専念義務免除規定」(ボランティア・地域活動等に付与される特別休暇制度)の活用について伺いました。

法人概要

[設立] 1950年
[事業内容] 社会福祉事業
[従業員数] 566名(2016年4月現在)

[年次有給休暇の取得率] 32% (2015年度実績)
[年間休日数] 122日
[URL] <http://i-fukuin.com/>

40年以上前から導入し、 職員の認知度も高い休暇制度

法定外の有給休暇として、5日間の「結婚休暇」と2日間の「配偶者出産休暇」の制度を設けています。両制度とも、正職員は勤続年数に関わらず取得でき、契約社員は6か月以上の勤務で取得できます。

「結婚休暇」と「配偶者出産休暇」を導入したのは、40年以上前だったと記憶しています。古くからある制度なので、これらの休暇を取るの当たり前のことという認識が職場に浸透しています。「結婚休暇」の取得は、結婚式の当日から連続して5日間というルールとなっているため、結婚式当日とその後のハネムーンに利用するケースが多くなっています。「配偶者出産休暇」は回数制限を設けておらず、二人目以降の出産時でも利用できます。休暇の取りづらい男性職員も、利用しやすい制度です。休暇申請の届出書には、他の特別休暇と並んで記載されており、職員が休暇を申請するときに自然と目に付くので、両制度の認知度は高いと思います。

ボランティア・地域活動等に利用できる 「職務専念義務免除規定」

自治体の休暇制度を参考にして、「職務専念義務免除規定」を設けています。これは、福祉団体での活動や行事への参加、地域の消防団での活動、裁判員制度に基づく裁判などへの参加、職務に関係のある資格試験の受験や更新手続きといった、義務免除範囲に規定される事由で所属長へ申請を行い承認された場合、それらの活動を行う日を、法定外の有給休暇として扱うものです。

中には消防出動のようにいつ招集が来るかわからないケースもあるため、緊急のものは事後申請も認めています。以前から、

地域活動や関係団体の活動に参加する場合は、所属長の判断によって有給休暇としていましたが、2012年に細則を規定しました。勤続年数や利用日数の制限を行わないことや、対象の事由を明確に規定し、仕事と無理なく両立が行えるようにしています。

休暇制度を取得しやすい職場環境は人材募集時の アピールポイントにも 今後の課題は男性の育児休暇取得利用

当協会では、入社から3年以内に退職する人の割合は40%ほどで、他の社会福祉事業者と同様、人材の確保が大きな課題になっています。当協会は比較的規模が大きく、職種の選択肢もありますので、その中から自らに適した職場を選べるようにしていますが、これだけでは十分ではありません。採用活動をしていると、働きたい人の多くが、休暇の取りやすさを重要な要素と考えていることがよくわかります。他の社会福祉事業者の中には、結婚や育児などのための休暇が極めて取得しづらい職場もあるように聞きますが、そのような状態では人材はまったく集まりません。当協会では結婚休暇をはじめ、法定休暇の育児休業なども、女性の取得率はほぼ100%となっており、休暇を取りやすく、また地域活動への参加についても休暇を使える職場環境であることは、人材募集における大きなアピールポイントです。

休暇取得についての課題は、男性社員の育児休業の取得事例が少ない点です。その理由として、育児のための休暇取得に心理的な抵抗があることや、休暇を取得する場合の仕事の配分がルール化できていないことが考えられます。日勤が中心の職場と夜勤がある職場での取得しやすさの違いや、職員の年代の違いによる休暇取得への抵抗感の差は、一朝一夕には埋まらないと思いますが、「休暇取得は自らの権利」との意識を持って、積極的に利用してもらえるように働きかけています。



結婚休暇の制度が浸透しており、気兼ねなく取得できました

五十嵐和香さん

2013年に結婚した際、5日間の「結婚休暇」を利用して山梨の富士急ハイランドと大阪のUSJに新婚旅行へ行きました。職場の所属長から制度の説明を受けたり、利用を勧められたり、また、他の職員も結婚時に当たり前のように取得していたこともあり、気兼ねなく休みを取得し旅行を満喫しました。そのような環境でしたから、休暇中の仕

事の分担などもスムーズでした。結婚休暇の制度がなければ、職場の忙しさや同僚への配慮で休暇が取りづらかったり、年次有給休暇の残日数が少ない職員の場合は、長い休みを取るの難しいかもしれません。私が就職するずっと以前からの制度であり職場に浸透しているため、無理なく長期の休暇を取得し、楽しむことができました。



左から / 佐藤さん、五十嵐さん、藁谷さん