

社会福祉法人桔梗会 特別養護老人ホームききょうの里

特別な休暇制度活用事例

- リフレッシュ休暇
- 結婚休暇
- 配偶者出産休暇
- 育児休業 (法定外の特別な有給休暇)



ポイント1

男性職員の育児と仕事の両立を支援し「イクメン企業アワード2015」のグランプリを受賞

ポイント2

ワーク・ライフ・バランスへの積極的な取り組み



仕事も、家庭も。 職員のやりがいと充実感をバックアップ!

社会福祉法人桔梗会が運営する特別養護老人ホームききょうの里は、群馬県にある高齢者社会福祉施設です。介護福祉業界は概して労働条件の厳しい職場環境にあります。同施設では職員にやりがいや充実感を持ってもらうために、さらにはメンタルヘルスケアにもつなげる必要があると考え、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んできました。その一助となっているのが「リフレッシュ休暇」などの特別な休暇制度です。制度導入と運用に尽力している堤佳史施設長にお話を伺いました。

法人概要

[設立] 1990年
[事業内容] 高齢者社会福祉施設
[従業員数] 102名 (正職員 56名・準職員 46名)
(2016年8月1日現在)

[年次有給休暇の取得率] 62.3% (2015年度実績)
[年間休日数] 107日
[URL] <http://www.kikyou.or.jp/>

男性職員の仕事と育児の両立への支援

当施設の特別な休暇制度には「リフレッシュ休暇」「結婚休暇」「配偶者出産休暇」「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」があり、いずれも有給休暇です。

2010年7月から導入した「リフレッシュ休暇」は、以前の「夏休み休暇」を改めたもので、年間3日取得できます。「夏休み休暇」は、取得月が7月、8月に限られており、業務に支障が出ないように部署内で取得日を調整することが難しかったため、他の月でも取得できるように「リフレッシュ休暇」を導入したのです。希望する日に休めることが多くなったと職員にも好評です。

ハネムーンを想定した「結婚休暇」は6日間、入籍の日より1年以内に取得できます。「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」は、男女を問わず子育て世代の職員に育児のための7日間の特別な有給休暇を付与するもので、2013年に導入しました。当施設の法定の育児休業制度は無給であり、それとは別の制度として運営しています。男性職員で、この特別な休暇を取得した者は7名で、全員「配偶者出産休暇」1日を取得後に、続けて取得しています。これらの休暇制度の浸透もあって、昨年度、厚生労働省が主催する「イクメン企業アワード2015」のグランプリを頂きました。施設の利用者様のご家族から、「表彰式のテレビを観ましたよ。こんなすばらしい施設を利用できてうれしい」と言われて、こちらこそうれしく思いました。

特別な休暇制度の活用が ワーク・ライフ・バランス推進の一助に

当施設では、働きやすい職場づくりの一環としてワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいます。介護の現場の仕事

は、精神的に疲労することが多く、そういう状態で長期間働き続けていると、ボクシングのジャブを受け続けるように、ストレスで次第にメンタルヘルス不調となってしまう人もいます。それを防ぐためには、仕事と私生活のバランスをうまく取って、心のゆとりを保つ必要があります。そのために、年次有給休暇に加えて特別な休暇制度をうまく活用してほしいと考えています。ゆとりを持って仕事ができれば、利用者様への対応もさらによくなります。

職員には研修の場でこのような話をしていますし、私が率先して特別な休暇を取得するようにしています。それによって、社内の雰囲気は休みを取りやすいようになってきていると感じています。今後も休暇取得を推進し、職員や利用者様全員が幸福感を持てる施設を目指していきたいと考えています。

働き方の見直しが職員にも職場にもプラスになる

これから導入したい休暇制度は、「子どもの学校行事への参加のための休暇制度」と「地域ボランティア参加のための休暇制度」です。どちらも近年、職員の間でニーズが高まっているテーマです。実現させるために、施設内のいろいろな立場の人と話し合っているところです。

当施設は、このように特別な休暇制度をさらに導入しようとしています。特別な休暇制度の導入に踏み切れない企業も多いと聞きますが、働き方の見直しの一つのきっかけとして考えてみるとよいと思います。従業員が休暇を取ると、その分労働力が減ってしまうと考えがちですが、部署内の調整や部署間の協力によって必要な労働力を確保することができます。また、休暇でリフレッシュすれば、仕事の効率も上がるものです。また、職員間にお互いさまの精神が育まれ、職場の風通しがよくなる効果もあるのではないのでしょうか。



育児のための特別な休暇で、子どもたちとのきずなが深まりました

相談員 原澤 禎さん

三人目の子どもとなる次男が生まれた昨年、「育児休業 (法定外の特別な有給休暇)」を利用しました。妻が産後に入院している間、私が長男、長女の面倒を見ることができたので本当に助かりました。小学校に上がる前だった長男は、母親と初めて離れて不安を募らせていました。妻も心配していましたから、私が子どもと一緒にいることで、家族みんなが安心できたと思います。それに長男と長女と1週間、朝から夜までずっと

と一緒に過ごせたので、子どもたちとの「きずな」が深まったように思います。このような有給の特別な休暇があると、休みが取りやすいですね。無給だと、どうしても躊躇してしまいます。もちろん休むためには業務の調整が必要ですが、普段からいろいろな人とやり取りすることで解決できると思います。とてもよい休暇制度だと思うので、より多くの職員がこの制度を利用するとういと思っています。



原澤さんとお子さんたち