

愛知県内介護事業場の職場環境向上工夫取組事例

名 称：社会福祉法人 葆光会
業 態：施設系（従来型）・通所
職 員 数：61 名；男性 27 名、女性 34 名（H27. 8 現在）

計画的付与による年次有給休暇取得促進

<エンジョイ休暇でリフレッシュ>

取組のきっかけ・背景

- 数年前にアンケートを行った際に、職種間における年次有給休暇取得に差が認められ、また、年次有給休暇の取得は主に病欠時等に充てられ、それ以外のリフレッシュ等を目的とする連続年次有給休暇が取得しづらい、との声も多くあった。取組前の法人としての年次有給休暇取得率は30%前後。
- 現場の意見を吸い上げ、不平不満を軽減することも職場改善のひとつであり、職場改善を行うにあたり、年次有給休暇取得は比較的改善しやすいのではないかと職員間で話し合いを行った。その結果、介護の現場と事務職との年次有給休暇取得に対する温度差を目に見える形で埋めて、年次有給休暇を取得しやすい雰囲気にとともに、連続年次有給休暇を取得できる計画的付与制度を導入することとした。

取組の内容

- 計画的付与を『エンジョイ休暇』と名称して5日付与。1日単位でも5日連続の取得も可能。
- 個人別に計画表を作成してもらいシフト表にも記載、『見える化』をした。
- 予め翌月の職員の希望休を聴き取り、月1回連続で所定休(月・火や水・木)をシフトに組み入れるなど、連休の確保や希望による有給休暇取得促進を図っている。
- 月1回連続の所定休日+計画的付与有休5日により、最大7日連続休日(年1回)が可能である。
- 正介護職員28名のうち、どこのフロアにも属さない介護次長・介護課長(2名)というフリーな立場の職員3名を配置、職員の有給取得時や急な休み・休憩等人手が薄くなる場合等に柔軟にフォローできる体制を確立した。
- 連続消化する有給日数に関しては労使でよく話し合いをし、新規採用正職員への当初の有給付与日数が10日であることも鑑み、計画的付与日数は5日とした。

※参考：年間休日日数 102日・所定労働時間 7:30h/日

現状とこれまでの取組の効果・今後の課題

【現状とこれまでの取組効果】

- 計画的付与を導入することによって、有給取得に関して病欠時だけでなくリフレッシュ（休養や旅行・帰省）等所用での取得もしやすい雰囲気になった。
- 計画的付与を導入・実施後5年程経過したが概ね職種に関わらずバランスよく取得できている。
- 他の職員の有休取得をシフト表などで目に見えることができ、積極的に有給を消化していない職員に対して、他の職員が声掛けをし、年次有給休暇を取りやすい雰囲気になっている。
- 全職員の平均勤続年数は約 8.4 年、介護職員の平均勤続年数は約 7.1 年、定着率を上げることにつながっている。施設設立当時から 20 年勤務している職員が 4 名又、10 年以上は 17 名となっている。
- 年次有給休暇の取得に関しては、求人の際の施設のアピールポイントのひとつになっている。
- 年間有給取得率 70～80%に向上。

【今後の課題】

限られた人数でやっていくためには、組織全体でカバーしていく必要があり、得意な分野を持つ者はそうでない者を補い助け合う心がより強く必要である。