

社員と会社が元気になる 休暇制度を導入しませんか？

～導入事例集～

一人ひとりの活力が企業の活性化、社会の元気につながる





企業プロフィール

- 設立：1962年
- 事業内容：西能病院、整形外科センター西能クリニック、西能みなみ病院、介護老人保健施設 みどり苑の4施設を運営
- 従業員数：410名（2015年7月現在）
- 年次有給休暇の取得率：61.4%
- 年間休日数：109日
- URL：http://www.sainouhp.or.jp/

リフレッシュ休暇、記念日休暇

リフレッシュの
ための休暇制度活用次第で5日以上の連休が取れる特別休暇
制度を導入後、若い世代の定着率がアップ

ポイント

- ① 年度初めにリフレッシュ休暇時期を申請し、部署ごとに全員の休暇計画表を作成して取得を促進
- ② リフレッシュ休暇の取得率はほぼ100%。若い職員の離職が減り、就職希望者が増加

特定医療法人財団五省会は、北陸初の整形外科診療所として1962年に創業した西能整形外科を出発点とし、現在では富山市内に4施設を運営している。草創期を振り返ると、通院用バスの運行や夜間診療を開始するといった利用者サービスにいち早く取り組むとともに、1970年には院内保育所を設けるなど、働きやすい職場環境づくりにも早くから対応してきた。法人理念に『信頼と奉仕』を掲げ、地域に根ざした医療・保健・福祉サービスの提供に努めて、今日に至っている。

今回は主に「リフレッシュ休暇」について、法人本部総務人事室の澤井哲也室長にお話いただいた。

全員取得を目指した制度づくり

当財団のリフレッシュ休暇は、法律上の年次有給休暇とは別に有給で取得できる3日間の休暇で、前後に公休の土・日曜や祝日とつなげると、5日以上連続して休むこともできます。入職2年目から全員に毎年付与され、次年度への持ち越しはできません。

取得のルールとして、年度初めに各自が希望する取得時期を申請し、部署ごとに調整して計画表を作成し

ます。部署内で情報を共有し、全員取得を目指します。また、「リフレッシュ」を目的としているため、3日連続して休むことを原則としています。病院勤務では連休の取得が難しい部署がありますが、だからこそ年に1度、5日以上は連続して休んでもらいたいと考えて制度化したものです。

西能病院と西能クリニックは2012年4月に施設を移転・新設したのですが、それに合わせてその1年ほど前から人事・賃金制度の刷新に取り組みました。職員

数を増員し、優秀な人材が能力を発揮し、長く定着する職場づくりを目指したのです。

理事長の意思により、ワーク・ライフ・バランスの実現を基本に据え、人事・各部の課長クラスで構成するプロジェクトチームで制度等の見直しを行い、リフレッシュ休暇はこのときに取り入れました。しかし、仕事を滞りなく安全確実に進めていくことが現場では最優先となるため、休暇によって現場にシワ寄せがいかないように現場の声を聞きながらまとめました。

職場の雰囲気が明るくなった

初年度(2012年)の取得率は約90%。一般職では100%でしたが、医師と管理職に消化できなかった者が若干おりました。医師は職務上取得が難しいのですが、直接声をかけて促進し、翌年度以降の取得率はほぼ100%となっています。予定していた休暇を職務の都合で返上せざるを得なかった医師がおり、パーフェクトではありませんでしたが、全員が取得を考えましたし、大変良い制度になっていると感じています。

また、リフレッシュ休暇制度を創設してから、職場の雰囲気が明るくなったという声が聞かれます。ある職員は、「以前は、休暇を取って旅行等をする、どこか後ろめたさを感じたが、リフレッシュ休暇制度ができてから、休暇明けの朝のミーティングでその過ごし方を報告するようになり、『どこへ旅行してきた』、『家族でゆっくり過ごせた』等の話題でコミュニケーション



「元氣とやま!仕事と子育て両立支援企業表彰」のトロフィーを持つ澤井室長

も活発になった」と話しています。

若者や子育て世代の職員が増加

3年前の移転・新施設オープンを機に、職員数を大幅に増員しました。以後、新卒で入った職員はほとんど辞めていません。この人材難の中、ありがたいことに来春卒業予定の就職希望者は増加しています。若い職員の定着は、現場の活力となるのはもちろん、将来の組織体制にとっても重要なことと思います。

また当法人では、仕事と子育ての両立支援にも注力しており、県知事から表彰していただいています(上写真)。以前から、夜勤の免除や短時間勤務制度、保育料の補助制度を設けており、2012年のリフレッシュ休暇の創設以降、いったん職を離れていた子育て世代の就職希望者も増え、採用が進んでいます。

2014年には新たに「記念日休暇」を設けました。任意の1日を有給で休める制度です。入社した年から取得でき、どのような記念日でも構いません。

リフレッシュ休暇、記念日休暇とも、今後も全員取得を目指します。

休暇制度 利用者の声

リフレッシュ休暇を利用して、普段は同居の母に任せきりにしている1歳の息子の世話をしました。

着替えや朝食、散歩、昼寝と、朝から面倒を見て、昼食を準備して食べさせた後は庭に用意したビニールプールで遊ぶなど、大変有意義な休暇を過ごさせてもらいました。

当初、母に自分の時間を持ってもらおうと思い取得した休暇でしたが、1日を通して息子と接したことで、私の知らなかった息子の一面を知ることができました。普段怠

けている父親としての役目を多少は果たせたかな(?)とも思います。

リフレッシュ休暇は、部署ごとに休暇の計画を立てますので、誰かが休んでいる間の部署内の業務の割り振りも行いやすい制度だと思います。部署内の全員が交代で休み、日常業務には支障なく、休暇取得後は新たな気持ちで仕事に臨むことができ、結果として部署全体の業務能率も上がっていると思います。

(法人本部 総務人事部 武部洋史さん)