

リフレッシュ休暇制度について

I. リフレッシュ休暇とは

法令では特別な定義は存在しませんが、一般的には、週休、夏期休暇、その他毎年付与する休暇以外の休暇であって、勤労者の心身のリフレッシュを図ることを目的として勤続年数等一定の要件に合致する勤労者に付与する有給の休暇であり、京都府内の病院でも導入されている病院は見受けられます。

厚生労働省「平成31年就労条件総合調査」によると、夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある職場割合は59.0%で、そのうち、リフレッシュ休暇がある職場割合は13.1%となります。尚、休暇中の賃金の全額支給の企業割合をみると、リフレッシュ休暇では95.9%の企業が賃金を全額支給しています。

また、職場平均1回あたりに付与する最高日数をみると5.5日となっています。

II. リフレッシュ休暇導入に際して決めるべき事項は

●対象者

対象者の選定方法としては、

①勤続年数を基準として決める ②年齢を基準とする ③資格等級への昇格時点を基準とする ④職種を基準とするなどがあります。

現在、リフレッシュ休暇を実施している企業の休暇の付与基準をみると、「勤続年数」を基準としているところが多くなります。すなわち、勤続5年目、10年目、15年目、20年目というように一定の勤続年数を決め、この年数に到達した社員に付与されています。

●休暇の日数

心身のリフレッシュは、1日や2日の短時間で図れるものではありません。期間が長いほど、労働者のリフレッシュが図れますが、一方、期間を長くすればするほど企業の負担が重くなります。このような事情を考えると、1週間程度の期間で決定するのが妥当です。尚、保有している年休や未消化の年休をリフレッシュ休暇に上積みすることを認めるのも一つの方法です。

●取得方法

休暇の取り方としては、

①連続して取る ②分割して取る という2つの方法がありますが、「心身のリフレッシュを図る」という趣旨からすると、リフレッシュ休暇は連続して取得することを原則とするべきでしょう。

●取得の時期

社員に対して、「いつでもいいから適当な時期に、リフレッシュ休暇を取ってもいい」と言うだけでは、日常の仕事の忙しさにまぎれて、休暇はなかなか取れないこととなります。このため「権利発生後6か月以内」や「資格取得後1年以内」というように、取得期間を決めることが必要です。そして、権利の発生した社員に対し、その期間にリフレッシュ休暇を取得するように通知を出すことも有効な手段でしょう。

●規定の整備と周知

リフレッシュ休暇制度を導入したときは、その取扱い基準を「規定」として整備する必要があります。この規定には、

①リフレッシュ休暇の定義 ②対象者(付与の条件) ③休暇の日数 ④休暇の取り方(連続して取得する) ⑤賃金の扱い(有給) ⑥取得期限 ⑦取得の手続(いつまでに、誰に申請するか) ⑧休暇の活用方法 等を明記するとよいでしょう。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

July 2021. | Vol. 67

育児・介護休業法の改正について

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる改正育児・介護休業法が成立しました。(令和3年6月9日公布)今回はその改正内容の概要をご紹介します。

1. 男性の育児休業促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みが創設されました(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

	新制度 (右記の現行育休制度とは別に取得可能)	現行育休制度
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則、 子が1歳(最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ※職場環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。	原則1ヶ月前まで
分割取得可能	分割して2回まで取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 ※具体的な手続きの流れは以下①～③のとおりです。 ①労働者が就業してもよい場合は事業主にその条件を申出 ②事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で候補日・時間を提示 ③労働者が同意した範囲で就業 尚、就業可能日等の上限(休業期間中の労働日・所定労働時間の半分)を厚生労働省令で定める予定です。	原則就業不可

※新制度についても育児休業給付の対象となります。



月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

3 勤務環境改善に取組み医療機関への個別支援・相談対応等

随時産業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

今後のスケジュール ◆特別支援事業による病院訪問

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間

月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分

場所

COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)

相談内容など
秘密は厳守します。

II. 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます (施行日：令和4年4月1日)

① 育児休業を取得しやすい雇用環境への整備が義務付けられます (研修、相談窓口設置等)

- ・新制度及び現行育児休業を取得しやすい**雇用環境の整備**の措置が事業主に**義務付け**られます。
- ・雇用環境整備の具体的な内容については、研修、相談窓口設置等の**複数の選択肢からいずれかを選択して**措置していただくこととする予定です。
- ・環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が**希望する期間を取得できるよう事業主が配慮**することを指針において示す予定です。



② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます

- ・労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出をしたときに、当該労働者に対し新制度及び現行の育児休業制度等を**周知する**とともに、これらの制度の**取得意向を確認するための措置が義務付け**られます。
- ・個別周知の方法については、省令において、面談での制度説明、書面による制度の情報提供等の**複数の選択肢からいずれかを選択して**措置していただくこととする予定です。
- ・休業取得意向の確認は、事業主が労働者に対し、育児休業の取得を控えさせるような形での実施を認めないことを定める予定です。



III. 育児休業を分割して取得できるようになります (施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none"> ●原則分割することはできない。 ●1歳以降に育休を延長する場合、育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定。 	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業（新制度除く）を分割して2回まで取得可能とする。 ●保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合について、開始日を柔軟化することで、各期間途中でも夫婦交代を可能（途中から取得可能）とする。

IV. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されます (施行日：令和4年4月1日)

改正前	改正後
<p>(育児休業の場合)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない 	<ul style="list-style-type: none"> ●(1)の要件を撤廃し、(2)の要件のみに <p>※無期雇用労働者と同様の取り扱い (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)</p>

V. 育児休業取得状況の公表が義務になります (施行日：令和5年4月1日)

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、**育児休業の取得の状況を公表することが義務付け**られます。

※具体的な公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」と省令で定める予定です。

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」



～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。

職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

センターでは、現在、下記の43病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関 (基本認定：令和3年6月末現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ改善に向けてまずは宣言を!～

令和3年6月末現在、95病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和3年6月末現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|----------------------|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 49 武田病院 | 73 大島病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 26 綾部市立病院 | 50 伏見岡本病院 | 74 むかいじま病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 27 稲荷山武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 28 京都博愛会病院 | 52 亀岡病院 | 76 渡辺病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 29 学研都市病院 | 53 高雄病院 | 77 京都市民連あすかい病院 |
| 6 京都九条病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 54 なぎ辻病院 | 78 洛北病院 |
| 7 西京病院 | 31 京都回生病院 | 55 八幡中央病院 | 79 南京都病院 |
| 8 シミズ病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 56 市立福知山市民病院 | 80 新河端病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 33 嵯峨野病院 | 57 田辺病院 | 81 西山病院 |
| 10 宮津武田病院 | 34 京都南西病院 | 58 蘇生会総合病院 | 82 京都武田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 83 堀川病院 |
| 12 長岡病院 | 36 北山武田病院 | 60 なごみの里病院 | 84 吉祥院病院 |
| 13 京都南病院 | 37 賀茂病院 | 61 富田病院 | 85 日本バプテスト病院 |
| 14 新京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 39 宇多野病院 | 63 六地藏総合病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 88 京都からすま病院 |
| 17 三菱京都病院 | 41 洛和会音羽病院 | 65 金井病院 | 89 済生会京都府病院 |
| 18 吉川病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 90 京都大原記念病院 |
| 19 宇治武田病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 91 京都八幡病院 |
| 20 京都久野病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 68 丹後中央病院 | 92 同志社山手病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 45 身原病院 | 69 愛生会山科病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 22 いわくら病院 | 46 洛西シミズ病院 | 70 宇治病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 23 相馬病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 71 京都桂病院 | 95 みのやま病院 |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | |