

取組を行った待遇							
基本給	賞与	手当	退職金	福利厚生	休暇・ 休職制度	教育訓練	その他
					○		

## 基本情報

法人名	一般社団法人長崎県観光連盟
業種	その他
都道府県	長崎県
社員数 (2023/03 時点)	プロパー(正規職員):3名 有期職員:16名(契約職員6名、嘱託職員6名、臨時職員4名) その他:8名(県派遣6名、市町等派遣1名、民間派遣1名)
事業概要	長崎県の観光関係事業の振興・地域の活性化

## 取組のポイント・概要

背景	それまで使用していた就業規則の内容が実態と合わなくなってきたことから、国の「働き方改革」に沿った新たな規則の改定が必要となった。
取組	年次有給休暇とは別のリフレッシュ休暇は、正規雇用職員だけではなく非正規雇用職員にも認めた。なお、リフレッシュ休暇は、実年齢に達したプロパーを取得の条件としていたため、キャリアがある(有期)職員も対象となるよう勤続制に変更して公平性を持たせた。

待遇	パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する支給状況	
	取組前	取組後
契約職員	【リフレッシュ休暇】 なし 【夏季休暇】 5日	プロパー(正規職員)同様 【リフレッシュ休暇】 当該年度に勤続10年に達する職員 2日 当該年度に勤続20年に達する職員
嘱託職員	【リフレッシュ休暇】 なし 【夏季休暇】 4日	2日 当該年度に勤続30年に達する職員 3日
臨時職員	【リフレッシュ休暇】 なし 【夏季休暇】 4日	【夏季休暇】 5日

効果	リフレッシュ休暇は、実年齢に達したプロパーを取得の条件としていたため、キャリアがある(有期)職員も対象となるよう勤続制に変更して公平性を持たせた。
----	---

## 取組の詳細

### 取組に向けた検討プロセス

- ・それまで使用していた就業規則の内容が実態と合わなくなってきたことから、国の「働き方改革」にそった新たな規則の改定が必要となった。
- ・県が主催した専門家(社会保険労務士)による研修を受講。その後、本格的な作成にあたり、社会保険福祉士の助言を受けながら時間をかけて改定(案)を作成。最終的にリーガルチェックを受けて完成した。
- ・制度導入時の労使コミュニケーションについては、改定(案)を作成した段階で、職員にも参照、修正を重ねるなど調整した。

図表 雇用区分と主な職務内容等

雇用区分の名称 (人数)	主な職務内容、配置の変更の範囲等
プロパー(正規職員) (3名)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 基幹的業務に従事する。</li><li>・ 配置変更範囲は全部署</li></ul>
有期雇用労働者・契約職員 (6名)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ プロパーに準ずる業務に従事する。</li><li>・ 配置変更範囲は基本的に全部署</li></ul>
有期雇用労働者・嘱託職員 (5名)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 委嘱した業務に従事する。</li><li>・ 原則として配置変更はない。</li></ul>
有期雇用労働者・臨時職員 (6名)	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 実施期間が定められた事業において、当該事業に関する業務に従事する。</li><li>・ 原則として配置変更はない。</li></ul>

### パートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善状況の詳細

リフレッシュ休暇は、実年齢に達したプロパーを取得の条件としていたため、キャリアがある(有期)職員も対象となるよう勤続制に変更して公平性を持たせた。

※下表は、2022年前後での待遇の状況をまとめています。

	取組前	取組後
プロパー(正規職員)	<p><b>【リフレッシュ休暇】</b> 当該年度に35歳に達する職員 2日 当該年度に45歳に達する職員 2日 当該年度に55歳に達する職員 3日</p> <p><b>【夏季休暇】</b> 5日</p>	<p><b>【リフレッシュ休暇】</b> 当該年度に勤続10年に達する職員 2日 当該年度に勤続20年に達する職員 2日 当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p><b>【夏季休暇】</b> 5日</p>

## 取組の詳細

契約職員（有期）	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 5日</p>	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 5日</p>
嘱託職員（有期）	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 4日</p>	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 5日</p>
臨時職員（有期）	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 4日</p>	<p>【リフレッシュ休暇】</p> <p>当該年度に勤続10年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続20年に達する職員 2日</p> <p>当該年度に勤続30年に達する職員 3日</p> <p>【夏季休暇】 5日</p>

## 取組による効果

- ・リフレッシュ休暇は、実年齢に達したプロパーを取得の条件としていたため、キャリアがある（有期）職員も対象となるよう勤続制に変更して公平性を持たせた。
- ・夏季休暇（特別休暇）の取得日数を揃えることで、職員の満足度は向上したと考えられる。