

1. 退職時の有給休暇買取要求

施設長として知っておくべき有給休暇買取の基本と対応：有給休暇管理簿の重要性

退職時の有給休暇買取要求は、職員から頻繁に寄せられる質問の一つです。労働基準法では、原則として有給休暇の買取は義務付けられていません。しかし、例外として、時効消滅する有給休暇や、退職により消化できなくなる有給休暇については、普段取得が大変難しい保育士等のことや年度末に多くの有給取得申請が出た場合には買取に応じる必要が出てくる場合があります。

まず、施設管理者は、就業規則を確認し、有給休暇の取扱いについて明確に記載されているか確認しましょう。

次に、職員からの買取要求があった場合は、個別に状況をヒアリングし、法律や就業規則、理事長判断等に基づいて適切に対応しましょう。権利意識やネットでの情報を得やすい環境から年々有給休暇取得トラブルが増えています。早急に職員に理解されやすい運用を明確にする必要があります。

また近年、労働基準監督署の調査では、いつ有給を取得したのか、残日数はいくらあるのかがわかる有給休暇管理簿が適切に作成されていない施設が多いことが問題視されています。有給休暇管理簿は、職員の有給休暇の取得状況を把握し、適切に管理するために不可欠な書類です是非作成して下さい。無ければ当事務所までフォーマットをご依頼下さい。

また、日頃から職員が有給休暇を取得しやすい環境を作ることも重要です。計画的な取得を推奨したり、取得しやすい雰囲気づくりを心がけたりすることで、退職時の買取要求を減らすことができるかもしれません。

2. 休憩時間に関する支払い要求

労働基準法に基づく休憩時間の適切な管理と未払い賃金リスクへの対応

保育の世界では、子供とのノーコンタクト時間について問題にされるようになりました。しっかりとした休憩時間確保が大切だとの認識によるものです。ノーコンタクト時間の確保でストレスも下がり、職員間のコミュニケーションも円滑にでき、職員のモチベーションアップに役立つとのことです。より良い休憩時間確保体制の確保をお願い致します。

労働基準法第34条では、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならないと定められています。また、休憩時間は労働時間の途中に与えられ、労働から完全に解放された自由な時間でなければなりません。

また、手書き出勤簿の記載ではなく、記録装置タイムカードなどによる勤怠管理を徹底し、客観的な記録を残すようにしましょう。サービス残業等については、いつか未払い残業請求につながる可能性があります。未払い残業は、時効3年ですから多額の請求になることになります。しっかりとした時間管理をお願い致します。

3.先輩が職員に言った言葉でメンタルヘルス不調

職員のメンタルヘルスケアと健全な職場環境の構築

保育現場における言葉がけとメンタルヘルスケアについて

保育現場では、先輩保育士からの一言が若手職員のメンタルヘルスに大きな影響を与えることがあります。特に「あなたに保育は向いていないのでは」「もっと経験を積んでから意見して」「そんなことも分からないの?」といった言葉は、受け手の自信を著しく低下させ、心の健康を損なう可能性があります。

このような状況を改善するためには、以下のような組織的な取り組みが必要です。

まず、管理職による定期的な面談の実施が重要です。職員一人一人の悩みや困りごとを早期に発見し、適切なサポート体制を整えることで、メンタルヘルス不調の予防につながります。特に新人職員については、月1回程度の面談を設定し、職場への適応状況を丁寧に確認しましょう。

次に、先輩保育士向けのコミュニケーション研修の実施を推奨します。基本的に、新人保育士に何ができて、何が出来ないのかを知る姿勢を覚えてもらいます。指導の際は「具体的な改善点を示す」「できていることを認める」「成長を支援する姿勢で接する」といった建設的なアプローチを学ぶ機会を設けることが効果的です。

また、園内でメンターシップ制度を導入することも有効です。特定の先輩保育士が若手の相談役となり、日常的な支援を行うことで、職場内の信頼関係を醸成できます。この際、メンターとなる職員には、傾聴スキルやコーチング技術に関する研修を提供することが望ましいでしょう。

さらに、職場全体で「言葉の持つ力」について考える機会を設けることも重要です。園内研修などで、お互いを尊重し合うコミュニケーションの重要性について話し合い、より良い職場環境づくりを目指しましょう。

心の健康を損なった職員に対しては、産業医や専門家との連携も検討してください。必要に応じて業務調整や配置転換を行い、段階的な職場復帰を支援することで、貴重な人材の離職を防ぐことができます。

保育の質の向上には、職員一人一人が自信を持って働ける環境が不可欠です。互いを認め合い、支え合う職場づくりを通じて、より良い保育サービスの提供を目指しましょう。