



全保協 NEWS LETTER

保育の現場で役立つ！働き方の最新情報

2026年度

第5号

年次有給休暇を計画的に考えよう ～退職前の「年休まとめ取得」を防ぐ日頃の備え～

前号で取り上げた退職時に年休をまとめて取得したいという申し出は、裏を返せば「日頃の年休取得ができていなかった」結果です。今号では「年休を計画的に取得する仕組み」をお伝えします。

年休は本来、職員が休みたい日を自分で選んで取得するものです。しかし保育現場では、周囲への遠慮から言い出せず、取得できないまま残ってしまうことが少なくありません。これが、前号でお伝えした退職前の「まとめ取得」の背景にあります。

そこで役立つのが「計画的付与」という仕組みです。職員代表との取り決めに結んだうえで（労使協定）、シフトを組むように、年休を取得する日を園と職員があらかじめ決めておく方法です。

一方で、付与日数のうち5日分は、急な事情に備えて必ず本人が自由に使える形で残す決まりになっています。例えば年休が20日ある職員であれば、5日分をのぞいた15日までの範囲で計画的付与することができ、何日分を計画的付与とするかも園ごとに決められます。

【導入のメリット】

- ① 年間を通じて取得が進み、退職時の「年休まとめ取得」を防げる
- ② 取得日が事前に決まるため、行事や繁忙期を避けた配置計画が立てられる
- ③ 園に求められている「年5日の確実な取得」も、無理なく進めやすくなる

【よくある失敗例・注意点】

- ・ 本人が自由に取得できる5日分まで計画に含め、職員の希望取得を圧迫した
- ・ 労使協定を結ばずに導入し、計画的付与として無効になってしまった

【Q&A／保育現場での運用イメージ】

Q. 全員が同じ日に休む必要がありますか？

A. 全員がそろって休む必要はありません。職員一人ひとりが時期をずらして、順番に取っていくことができますので、日々の保育を続けながら進められます。

Q. 一度決めた取得日は、あとから変更できますか？

A. 労使協定に「やむを得ない場合は労使協議のうえ変更できる」と手続きを定めておけば可能です。決めたままにせず、変更方法も取り決めておきましょう。



★ひとことメッセージ★

取得日があらかじめ決まっていれば、職員はためらわずに休むことができ、園も配置を前もって整えられます。「取れたら取る」から「取ると決めて取る」への転換が、職員の休息と園の安定運営を両立させ、退職時のトラブル予防につながります。まずは誕生日月に1日など、小さく始めることもできます。次号では導入の具体的な手順をご紹介します。

アンケート

リクエストなどもお気軽にお寄せください。
右のQRコードまたはメール本文のURLから。➡



■発行者（全保協委託）社会保険労務士法人こどものそら舎 <https://kodomonosora.jp/>

※本ニュースレターは全保協会員の皆さまへの限定配信です。全保協協議員、保育組織及び発信登録をいただいたアドレス宛にお送りしています。必要に応じて会員への回送をお願いいたします。無断複製等はご遠慮ください。



社会保険労務士法人

こどものそら舎