

09 公益社団法人鹿児島共済会 南風病院

所在地 鹿児島県
 設立年 1954年
 業種 医療、福祉
 事業概要 地域の中核病院として急性期医療を担う
 従業員数 805名(時点:2025年12月1日)

本事例集に
掲載する
特別休暇

- ウェルネス休暇
- 特別休暇(裁判員特別休暇、罹災休暇)
- 特別有給休暇

POINT

- ◆多様な職員の多様な働き方を支えるために、幅広いニーズに対応したウェルネス休暇を導入
- ◆更年期症状による体調不良や不妊治療など、生理以外の事由の場合は性別を問わず利用可。健康診断や再検査も事由に盛り込み、受診勧奨も狙う
- ◆ウェルネス休暇の存在が、職員の健康を大切にしているというメッセージに。入社後すぐに有給の休暇を取得できることが求職者にも好評

導入背景

人手不足が深刻化する中、労働条件の向上や職場環境の整備に積極的に取り組む

- 医療業界に限らず人手不足の中で良い人材を確保して長く働いてもらうため、給与や手当などの報酬面の改善に加え、働く環境整備に対しても積極的に投資していきたいと考えている。特に看護師は人手不足が深刻であり、夜勤手当の改善や、情報共有の効率化を図るなど働きやすい環境づくりにも積極的に取り組んでいる。
- 休業・休職した職員の復職サポートとして、復帰支援のプログラムも整備している。育児休業だけでなく、私傷病による休職明けの職員など、幅広く対象としており、職員の所属部署と人事担当、保健師、産業医で連携しながら職場復帰をサポートしている。
- また、産前産後休業・育児休業による欠員に対して、「欠員を補う職員のサポート」により、職員のモチベーションの向上と出産・育児を応援できる職場の雰囲気構築し、離職防止や男性の育児休業取得促進につなげることを目的として、1か月以上の産前産後休業・育児休業を取得する職員が出た場合、休職取得日時点で欠員をカバーする同部署内の常勤職員へ給付金を支給する「休職サポート給付金」を整備しているほか、育児休業取得後も長く働いてもらうための取組などにも力を入れている。

職員のニーズを把握し、幅広い事由で取得可能なウェルネス休暇を導入

- 職員の健康を大切に経営を推進する中で、職員のニーズを調べようと年次有給休暇を取得することが多い職員などに様子を聞いたところ、更年期の症状が辛いといった声が聞かれた。不妊治療中の職員が多くいることも分かり、生理休暇の事由に加えられないかと考えた。また、健康診断や人間ドックの再検査の受診率が低かったことにも着目し、受診を促進するために休暇の取得事由に加えることができないかと考えた。さらに、入社後半年間は年次有給休暇が付与されないが、入社から間もない頃は体調を崩す職員が多く、休みをとりたいという声もあり、このような声を拾い上げてまとめ、2024年1月にウェルネス休暇として導入した。
- 休暇を有給とするか無給とするかについては、法人が職員の健康をサポートしているということを職員に明確に示すことができ、また採用面でも強みになるといったことから、有給での導入に至った。
- 職員に長く働いてもらえるよう、健康を大切にするための休暇として位置付けているため、制度の設計にあたっては、保健師とも相談をした。

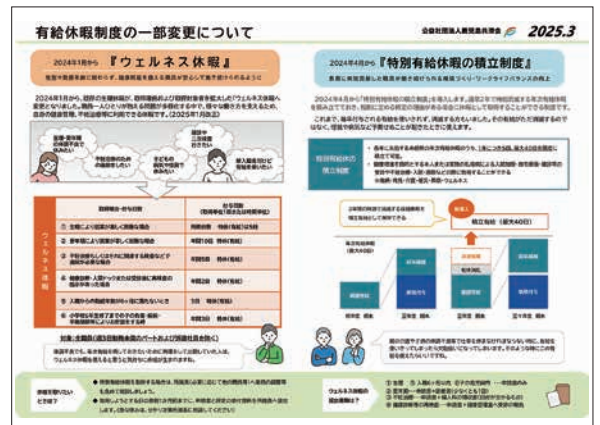
制度・運用の特徴と効果

性別や勤務年数に関わらず、多様な職員の多様な働き方を支えるためのウェルネス休暇

ウェルネス休暇の概要

取得事由	取得可能な日数	有給・無給	特徴など
生理により就業が著しく困難な場合	所要日数	年5日まで有給	・時間単位で取得可 ・(生理以外は)性別問わず利用可
更年期により就業が著しく困難な場合	年10日	有給	
不妊治療もしくはそれに関連する検査などで通院が必要な場合	年5日	有給	
健康診断・人間ドックまたは受診後に再検査の指示があった場合	年2日	有給	
入社からの勤続年数が6か月に満たないとき	3日	有給	
小学校6年生修了までの子が負傷・疾病・学級閉鎖等により世話が必要な場合	年3日	有給	

- ウェルネス休暇は表中の6つの事由について、有給で取得が可能である(生理の場合は年5日まで有給)。それぞれ別々の休暇制度として設けると、職員に認識されにくいのではないかと考え、ウェルネス休暇という1つの休暇にまとめることにした。ただし、事由ごとに付与日数が異なるため、取得時に事由を把握している。生理や更年期症状による体調不良のために病院を受診した場合、医療機関の診断書や領収書などを提出して、勤怠システムで事後申請してもらうこととしているが、自宅療養のみの場合は、証拠は不要である。
- 生理以外の事由は、性別を問わず利用が可能である。実際に、更年期症状による体調不良のためにウェルネス休暇を取得した男性職員もいる。
- 健康診断や人間ドックの二次健診は、再検査がおっくうになって受診しない職員もいるが、受診率が低いと職員の健康に影響し、ゆくゆくは組織に影響を与えかねないと考え、再検査の受診勧奨も兼ねて事由に含めることとした。
- いずれの事由についても時間単位での取得が可能である。特に、小学校6年生修了までの子どもの世話については、時間単位のほうが使いやすいという声があった。
- 2024年度の利用者数は延べ123人であった。取得事由は子どもの負傷や疾病による看病が最も多く、次に入職後6か月未満の場合、続いて生理や更年期症状により就業が困難な場合が多い。子どもの世話について、法定の子の看護等休暇も無給で取得可能であるが、先に有給のウェルネス休暇が使われることが多い。
- ウェルネス休暇の導入に当たっては、イントラネット上の掲示板に休暇のチラシを掲載し、各所属長には会議の場でも制度の周知を行った。職員の関心も高く、導入後は職員の間で休暇のことが伝わっていった。ウェルネス休暇が認知されることで、法人として働きやすい職場環境づくりに取り組んでいるという理解してもらえている。
- 院外に対しても法人のウェブサイトやSNSを活用して広報を行っている。求職者に入職後6か月未満でも休暇が取得できることを伝え、驚かれることがある。特に子どもがいる場合、入職後すぐに使える休暇があると助かるとの声もあり、採用における効果も感じている。



ウェルネス休暇、特別有給休暇案内用紙【同社提供資料より】

裁判員等になった場合や罹災した場合に取得可能な特別休暇や、予期せぬことが起きた場合の特別有給休暇も整備

- 裁判員・裁判員候補者等になった場合や罹災した場合には特別休暇を取得できる。裁判員については、裁判員候補者として裁判員等選任手続きで出頭する場合や、裁判員または補充裁判員として裁判審理に参加する場合に、必要な日数・時間の休暇を有給で取得することができる。直近では取得実績はない。
- 罹災した場合は、法人が認めた場合、無給の特別休暇として対応している。
- 2024年には、失効した年次有給休暇を積み立て、ケガや病気など予期せぬことが起きた際に取得できる特別有給休暇を新たに設けた。付与から2年が経ち消滅する年次有給休暇を年5日、最大40日まで積み立てられる制度であり、健康増進の目的や、本人または家族の私傷病、不妊治療、介護や罹災といった事由で利用することができる。また、忌引の際に特別休暇(忌引休暇)では日数が足りない場合も、特別有給休暇を利用可能である。

年次有給休暇取得率は年々上昇。休暇を取得しやすい職場環境づくりにも注力

- 年次有給休暇は職員自身のワーク・ライフ・バランスやリフレッシュ、自己研鑽のために使ってもらえるとよいと考えている。休暇の取得がモチベーションやワークエンゲージメントの向上につながれば、法人にとっても職員にとってもwin-winである。
- 2024年度の年次有給休暇の平均取得率は7割強で、年々上昇している。「休暇制度があるものの休みづらい」、「人手が足りないために休めない」といった職場環境にならないよう、職員の健康を大切にしている経営方針の周知や人員の確保などを図り、この流れを止めないようにしていきたい。
- 退職者が出てしまうと、新たな人材を確保するために採用と育成のコストも時間もかかる。今いる職員に長く働いてもらえるよう、それぞれのライフステージにあわせた制度を整備することが重要であり、福利厚生の実充も含めて引き続き取り組んでいきたい。

制度利用者の声

夫婦で医師として勤務しています。子どもが3人おり、次々に体調を崩すことがあるのですが、病児保育が利用できないときなどには夫婦で話し合っ、どちらかが休んで看病しています。子どもが熱を出したときに年次有給休暇を申請したところ、ウェルネス休暇も取得できることを人事から教えてもらい、利用することにしました。

夫婦両方とも当病院には着任1年目であり、年次有給休暇の付与日数がまだ多くなく、子どもが3人いると病気や保育園の行事などですぐに使い切ってしまう。有給のウェルネス休暇があることで助かっています。