

取組の
ポイント

- ・私傷病、出産、育児、介護のために利用できる有給休暇制度を導入。
- ・年次有給休暇とは別に、毎年5日を新規付与し、最大40日まで積立可能。



世界で活躍するコマツの建設機械



国内最大の栗津工場（石川県）

取組の目的・概要

ライフサポート休暇の制度は、下記を目的として平成26年度より導入。

- ①個人事由（私傷病・出産・育児・介護）による欠勤に対するセーフティネット強化
⇒ 上記事由により欠勤する社員へのセーフティネットを強化する。また、それに伴い社員が安心して年次有給休暇を取得できる環境を作り、年次有給休暇取得促進につなげ、ワーク・ライフ・バランスを向上させる。
- ②社員に分かりやすい制度へ整理
⇒ 複数ある休暇制度をシンプルな制度へまとめ、分かりやすく使いやすいものとする。

＜制度の内容＞

- ・年次有給休暇とは別に、毎年5日を新規付与し、最大40日まで積立が出来る。
- ・下記事由発生時にのみ利用可能とする。（半日での取得も可とする）

	取得事由	内容	事例
1	私傷病	・社員本人が私傷病欠勤する時 （通院、リハビリを含む）	・風邪を引いたため、欠勤する必要がある場合
2	出産	・社員本人が妊娠している時 （妊娠が分かってから産前休暇取得まで） ・社員の妻が妊娠している時 （妊娠が分かってから出産後2週間まで）	・妊娠によるつわりにより、勤務が出来ない場合 ・妻の妊娠による通院への付き添いを行う場合
3	育児	・中学3年までの子の養育にあたる時 （学校行事への参加を含む）	・子どもが体調不良により家で寝ており看病する場合
4	介護	・家族を介護する時 （介護は広義に解釈する）	・要介護者である家族を病院へ送迎する場合

○突発的な事情のための特例措置

上記事由による突発的な事情が生じたことで、やむを得ず遅刻あるいは早退となる場合は、実働と重複して休暇が取得できる。

企業概要

[設立] 1921 年
[事業内容] 建設、鉱山機械、小型機械、
林業機械、産業機械などの事業
[所在地] 東京都港区赤坂二丁目3番6号

[従業員数] 59,632 名（連結）（2018 年 3 月末現在）
[年次有給休暇の取得率] 96.8%（2017 年度）
[年間休日数] 128 日
[URL] <https://home.komatsu.jp/>

取組内容と特徴

特別な休暇制度導入までの背景と取組概要

○背景

- 平成 25 年の労働協約改定交渉当時は、それまでの労使議論によって休暇・休業制度を拡充させてきた結果、休暇の取得事由や取得方法などが複雑化していた。⇒休暇制度全体を整理し、制度の簡素化を図る必要があった。
- ライフサポート休暇の前身は、「積立年休制度」という、前年度年休繰越分の残存日数を積み立て、以下の事由に限り、1 日単位のみで取得できる制度であった。⇒取得事由が限られており、利用しにくい制度となっていた。

取得事由	取得限度日数
私傷病欠勤が 1 週間以上に及ぶ（見込みがある）とき	制限なし （1 日単位）
当年度の通常年休なく私傷病欠勤するとき	
未就学の子の看護	5 日 （1 日単位）
家族介護	

○導入までの取組

- 制度導入にあたり、各事業所の労務担当者向け説明会や管理職・監督職（主任・センタ長・班長）に対し、休暇制度改定の説明会を実施し周知を図った。また、具体的なケースを例示した Q & A を作成するなど分かりやすい資料とし、取得者数の増加を図った。導入後、ライフサポート休暇の取得者数は平成 26 年度 1,070 人、平成 27 年度 1,627 人、平成 28 年度 1,931 人、平成 29 年度 2,295 人となり、導入当初と比較して 2.14 倍に休暇取得者が増加している。

その他の特別休暇制度について

①リフレッシュ休暇

社員のリフレッシュを目的とした連続 5 日間の年休取得促進をするもので、勤続 15 年、25 年、35 年の年には例年の付与に加えて新規に連続 5 日間の年休が付与される。

②ボランティア奨励制度

長期休暇として最大 2 年間、短期休暇として年間 12 日間取得が可能である。利用者は、平成 26 年度で 79 人、平成 27 年度で 92 人、平成 28 年度で 95 人、平成 29 年度で 71 人。主な取得事由は、災害被災地ボランティアなどである。

③配偶者転勤帯同休職制度

配偶者の国内・海外転勤により、現勤務地に通勤することが出来ない遠隔地へ転居する社員は、最大 3 年間の休職を 1 回に限り取得できる。社員が会社生活を続けながら、一定期間を家族生活の充実に重きを置くことが出来る選択肢を提供し、社員の勤続に対する意欲向上を目的としている。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組

- 社員が持つ力を最大限に発揮してもらうためには、仕事と生活のバランスをとることが不可欠であると考えている。よって、同社では社員の「ワーク・ライフ・バランス」の向上を目的に総実労働時間の削減や各種制度の整備の両面から取り組んでいる。
- 総実労働時間の削減に向けては労働組合と協調し、①年間 2,100 時間未満、②年次有給休暇 18 日以上取得、という具体的数値目標を掲げ、効率的な働き方の実現に向けた取組を進めている。（年休取得日数の実績は下図参照）



- 働きやすい職場の証である、厚生労働省の次世代育成支援企業認定マーク「くるみん」を平成 19 年に取得し、育児休業、短時間勤務などの制度を整えている。同社ではその後も社内にて「少子高齢化関連施策研究会」等を発足させ、育児支援制度の拡充活動に継続して取り組んでいる。
- 育児休業に関しては、平成 23 年に休業期間の延長（最大 3 年まで）、配偶者の転勤による育児休業といった休業制度の充実を行い、介護に従事しながら働く社員に対しては平成 25 年に経済的支援として介護休職中に受給できる介護休業手当を導入した。平成 26 年からは育児と介護に従事する社員を対象にした在宅勤務を導入している。さらに育児や介護をしながら高いモチベーションで働き続けられるよう、育児や介護に関する短時間勤務や休業期間に応じてきめ細やかに目標設定や評価を実施するなどの人事評価制度の見直しも行っている。

ライフサポート休暇の制度は、子どもが急に熱を出して保育園から連絡があった時にも使えますし、入・卒園式や保育参観といった行事への出席にも利用することができます。基本的には事前申請して利用する制度ですが、子どもの具合が悪くなった時など突発的な時でも、事後申請で使うことが出来るためとても利用しやすいです。

最近では周りの社員でも利用者が増えてきているので、周囲もすぐに状況を理解し協力してくれるので、とても利用しやすい制度となっています。

制度利用者の声