

# 宮崎労働局長による「働き方改革」企業トップへの働きかけ

## －MR T宮崎放送－

平成 29 年 9 月 28 日、吉田・宮崎労働局長が、MR T宮崎放送の代表取締役社長津隈佳三氏から「働き方改革」への取組状況をお聴きし、更なる取組の推進をお願いしました。

|       |                 |
|-------|-----------------|
| 訪問企業名 | 株式会社宮崎放送        |
| 所在地   | 宮崎市             |
| 従業員数  | 169人            |
| 事業内容  | 放送事業（テレビ・ラジオ放送） |

### 1 長時間労働抑制の取組

「働き方改革」は社会的に大きな流れとなっており、弊社も力を入れたいと思う。単に残業時間を減らせばよいということだけでなく、業務の見直し、例えば会議の在り方を変えるなどのアプローチをすることで、結果的に長時間労働を削減していきたい。

現場の社員には「時間をかけてもいいものを作りたい」という気持ちがあるが、長時間労働を抑制するための意識改革は必要だと考えている。

労働時間の管理は勤怠管理システムを利用しており、残業時間が一定値を超えると、本人とその上長に警告と産業医の受診を促す内容のメールが届く。

### 2 休暇制度

ほぼ 24 時間営業に近い業態なので、休暇をとるための調整が難しい面はあるが、休暇の取得促進を図りたい。

全社員を対象としたリフレッシュ休暇制度を設けている。これは、2 日間の特別休暇と定休、年次有給休暇なども利用して連続 5 日以上を取得をしなければならない制度である。そのリフレッシュ休暇を取得すると、手当も支給される。

また、夏休みは 5 日間であり、6 月から 9 月の間に取得できる。

また、積極的に半日年休の取得を推進することで、有休の取得率向上につなげたい。

### 3 若者と女性の活躍促進

今年、49年ぶりに高卒者を新規採用した。宮崎県が高卒者の県内就職率が低いことを意識してのことだが、県内には優秀な人材も多い。来年も高卒者を採用したいと考えている。

女性の管理職は局長、局長代理と副部長の3人がいるものの、管理職比率は高くない。結婚を機に退職される方も多い。

近年は女性の採用が増えたので、女性社員の育成や働きやすい職場環境の整備を図ることで、将来的には管理職に就いていただけるようにしたい。



左：吉田研一・宮崎労働局長、右：代表取締役社長 津隈佳三 氏