

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

－株式会社テレビ宮崎－

平成 29 年 10 月 24 日、吉田・宮崎労働局長が、株式会社テレビ宮崎の代表取締役社長 寺村明之氏から「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	株式会社テレビ宮崎
所在地	宮崎市
従業員数	170人
事業内容	放送事業（テレビ放送）

1 長時間労働の抑制対策について

管理職の意識改革が重要であり、毎週月曜日の部長会議で注意喚起を行っている。基本的には、超過勤務の予定を事前提出させるが、先週のように台風や選挙等の突発的なニュースや週末にイベントがあると一時的に残業が発生するため、その場合には代休、半日休暇、翌日の出勤時間調整により、対応している。局長会でも、「会社に残っているのは美学ではない」という意識を徹底させるよう周知徹底を行っている。組織の幹部から取り組み、一般社員にまで浸透するよう努力している。

また、就業規則上は 18 時までが勤務時間だが、仕事が早く終われば各人の判断で早く退社しても良いという運用を行っている。若い世代は自分の時間を大切にする傾向にあり、自分の仕事が終われば無駄な残業をせず、17 時 30 分ぐらいに早く退社する社員も増えてきた。

さらに、総務が残業時間をチェックし管理職へ伝えており、月 45 時間を超えると社員氏名の色が変わるシステムになっている。また、月 60 時間を超えると面談を行っている。

なお、制作局は職人気質の技術者が多く、放送直前まで映像の手直しをするため、残業が多い。他局では、上司が何日の何時までに仕上げるよう具体的指示を出すことで残業縮減につながったとも聞いた。このような指示の仕方も大切ではないかと思う。

2 仕事と家庭の両立支援について

男性にも育児休業を取得してほしいが、実際にはまだ取得者がいない。女性は、過去 3 年間で 5 人育休取得しており、制度としては定着している。

3 女性の活躍促進について

女性の部長相当職 1 人や役員 1 人だったが、今年 10 月には女性部長職をさらに増やす人事異動を行った。能力がある人材を管理職に登用しており、必然的に女性も登用することになった。今後も女性の登用について、取り組んでまいりたい。

4 10月のテレワーク月間について

宮崎は都会と比較し、通勤時間も非常に短く、現時点ではテレワークの必要性をあまり感じていない。ただし、障がい者の方や子育て期の社員には、導入するメリットもあるかもしれない。

5 年次有給休暇の取得促進対策について

各部署で 1~2 ヶ月単位で計画的な年休付与に努めている。営業、内勤、総務等の部署は、計画通りに取得できるが、報道制作部はどうしてもその時の状況で変更を余儀なくされることもあり、季節の繁閑によって配慮するようにしている。また、約 30 年前から年 1 回 5 日間のリフレッシュ休暇制度を設けており、5 日間取得すれば補助金が支給される。

6 メンタルヘルス対策について

毎月 1 回、安全衛生委員会を開催しており、産業医が面談や指導も行っている。

7 今後の方向性について

今後は労働力の減少が見込まれるため、女性が活躍できる職場づくりが重要だと感じている。具体的な対応策を検討しているわけでないが、まずは子育てしながら中長期的なキャリアを積めるよう、例えば事業所内託児所とか、小学生が一人で親の帰りを待つ時の受け皿等が必要ではないかと思っており、地域と連携しながら貢献していくことを考えている。



左：代表取締役社長 寺村明之 氏、右：吉田研一・宮崎労働局長