

○ G社 従業員数 320 名

(所在地：港区、事業内容：テレビ番組制作業)

1 取組のきっかけについて

平成 25 年に長時間労働の改善、年次有給休暇取得の向上を目的としてコンサルタントの訪問を希望した。テレビ番組の制作を行っている為、放送局等の顧客からオーダーがいつ入るか分からないこともあり、オーダーに対応したとしても直前で修正の要求もあったりすることから、時期によっては所定外労働が非常に長かったり、年次有給休暇もなかなか取得が進まない状況にあった。

2 取組の内容及び取組の成果について

(1) コンサルタントは、計画年休の導入が顧客との関係で難しいのであれば、番組編成(4月・10月)以降の閑散の時期や受注の状況に応じて、柔軟に対応できるように会社から年次有給休暇の取得奨励のアナウンスを行うよう助言を行った。これを受けて、総務や担当役員からアナウンスを行うとともに、職場の管理職への協力要請を進めた結果、年次有給休暇の取得率は平成 26 年の 30%から平成 27 年の 40%に上昇した。元々同社では、仕事の区切り時期に 5 日～9 日間のリフレッシュ休暇を取得できる制度があり、総務や役員からの年休取得奨励と同制度の相乗効果によって、年休取得の向上に結び付いた背景もあった。

(2) 平成 28 年には、引き続き 40%近くの年次有給休暇の取得率を維持するとともに、近年 4 月から 6 月の間に社員が分散して年次有給休暇を取得するようになるなど、年休取得が社員の間で定着して、一時期のような長時間労働は無くなった。平成 29 年には、放送局の番組改編が年末に変わり年休取得の環境も良くなったので、12 月 30 日から 1 月 3 日の年末年始の前 2 日間と 11 月 3 日からの 3 連休の前 1 日を年休取得奨励日としたところ、いずれの奨励日も取得する人が増えるなど更に年休取得に繋がった。

(3) 現在、育児短時間勤務制度を利用しているのは 3 人。男性の育児休業はこの 2 年間で 2 人が取得し、2 人とも既に職場復帰している。同社は各部署から 1 名が参加して毎月安全衛生委員会を開催しているが、メンバーに女性が多く、育児休業のリーフレットを委員会で独自に作成して社内で配ったところ、男性の育児休業にも繋がった。また育児休業を取得した男性が、もう 1 人の男性に育児休業の話を伝えたことにより、男性が育児休業を相次いで取得することになった。

(4) 働き方の改善について、同社の労働組合から「勤務間インターバル制度」として 12 時間の休息時間を設定するように要望が寄せられていたことから、コンサルタントは「勤務間インターバル制度」の導入事例について情報提供を行った。

また、休み方の改善について、連続休暇制度や週休 3 日制度の情報提供も行った。

3 働き方・休み方改善コンサルタントの活用について

- 閑散の時期や受注の状況に応じて、柔軟に対応できるように会社から年次有給休暇の取得奨励のアナウンスを行うよう助言。
- 勤務間インターバル制度といった働き方改善、及び連続休暇制度や週休 3 日制度といった休み方改善の導入事例等の情報提供。又労働基準法や育児介護休業法など法改正の内容等の情報提供。