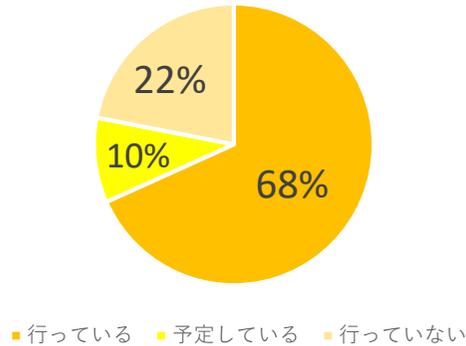


全国舞台テレビ照明事業協同組合(全照協) 教育情報委員会「働き方改革」アンケート集計

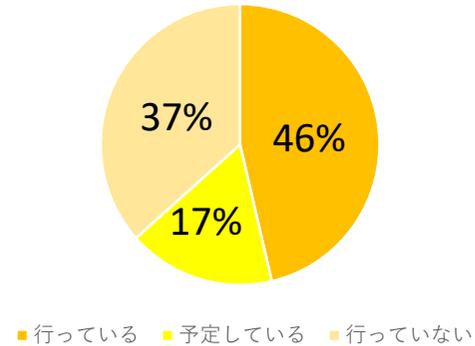
長時間労働の是正



取組内容

- ・仕事の受注本数を考えている
- ・2班体制をとっている
- ・シフト制の導入
- ・新卒採用の拡大
- ・外部発注の増員
- ・リアルタイムでの労働時間の把握
- ・勤怠システムの導入
- ・デスクワーク時の残業申請
- ・社員総会での注意喚起・協力の呼びかけ
- ・最低月6日の休日を与える
- ・毎日労働時間の報告義務付け
- ・残業、休日出勤は管理者の許可を得る

時間外労働の上限規制



取組内容

- ・1か月の上限規制45時間、年間の繁忙期は80時間を厳守する
- ・勤怠集計表により上限危険水域の社員を通知、勤怠記録にアラーム機能の追加
- ・就業規則の改正
- ・36協定、特別条項遵守
- ・半日休暇制度の導入
- ・月単位で事前シフトを作成し、振替休日を調整しながら週休2日の確保
- ・変形労働時間制

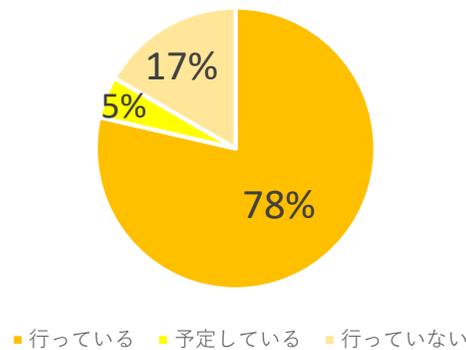
取組によって得られた効果

- ・外注することで時間外労働は是正された
- ・現場での労働時間を改正したことにより、その時間で研修等を行う余裕ができた
- ・社員の休日が増えた

取組によって得られた効果

- ・残業時間が30%削減され、3000万円の残業代圧縮に繋がった

有給休暇所得の義務化



取組内容

- ・閑散期に出来るだけ有給所得を考えた休日を与えます
- ・未所得者への有給所得の強制化
- ・年間の中で上期、下期設定。年間の計画表の作成により所得の義務化
- ・各部署1月または2月に最低1人有休の消化を義務付け
- ・有給所得意識を喚起すべく、社員に所得可能日数を教示
- ・就業規則を変更し、会社から休日の指定を可能に
- ・独自のアプリを作成し、予定から所得までの管理

高度プロフェッショナル制度



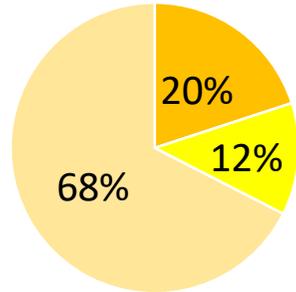
多かった回答

- ・この制度の導入予定はない
- ・制度該当者がいない

取組によって得られた効果

- ・有給申請が増加した
- ・有給所得率があがっている
- ・有給休暇所得率は持ち分の失効率5%以下

勤務時間インターバル制度



■ 行っている ■ 予定している ■ 行っていない

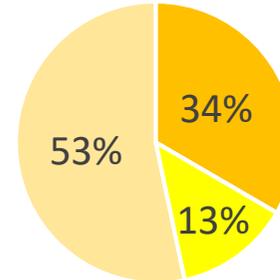
取組内容

- ・勤務終了から翌日の始業まで一定の休憩時間を設定
- ・現場作業の交代制
- ・通勤時間が長く、インターバルの確保が難しい際は宿泊等の確保
- ・シフト管理による時差出勤
- ・6時間以上の確保の徹底
- ・シフターに勤務時間インターバルに注意するよう指示。低触の恐れがある際は事前報告

取組によって得られた効果

- ・インターバルの意識により、時間外労働が減少した

残業賃金の割増



■ 行っている ■ 予定している ■ 行っていない

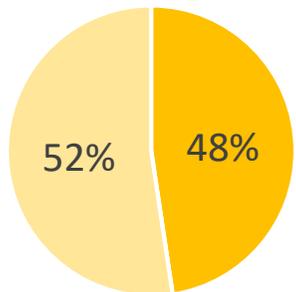
取組内容

- ・裁量労働制社員の手当てアップ
- ・見込み残業日に対応中
- ・代替休日にすることにより、残業賃金の減収補填など
- ・60時間を超えた場合1.40倍
- ・就業規則の改定
- ・1.25倍
- ・個人別勤務表により所定労働時間外(法定)に割増する
- ・深夜労働に関し割増料金を支払う
- ・実績に基づきそれぞれ25%、50%増しを算出。年俸制

取組によって得られた効果

- ・残業時間の管理により、正当な賃金を支払えている

産業医産業保健機能の強化



■ 行っている ■ 予定している ■ 行っていない

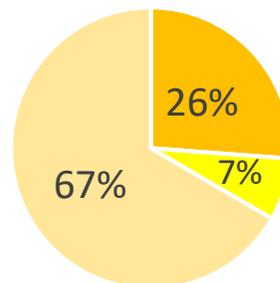
取組内容

- ・3か月毎に時間外の多い方に疲労蓄積度チェックを実施
- ・産業医面談の実施
- ・年に1回の定期健康診断を義務付け
- ・月1回看護師の健康相談実施
- ・月1回の安全・衛生委員会での産業医の講演実施
- ・産業医による出勤表の確認
- ・健康診断の結果、精密検査の場合は強制的に休日を与えている

取組によって得られた効果

- ・現状面談の効果があるのか感じられない

非正規雇用の待遇差改善



■ 行っている ■ 予定している ■ 行っていない

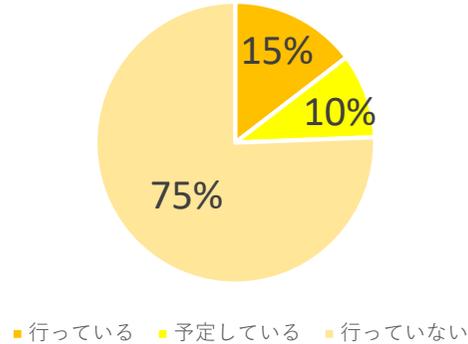
取組内容

- ・職務・賃金制の見直し
- ・就業規則の改定
- ・可能な限り社員化
- ・有給休暇の付与、パートタイム労働者の待遇を改善中
- ・正規雇用への転換システム
- ・給与及び福利厚生は正社員と同じ
- ・非正規雇用者を業務内容・役割でグループ分けし、グループ内での待遇差に注意する

取組によって得られた効果

- ・各部署取組中

同一労働同一賃金



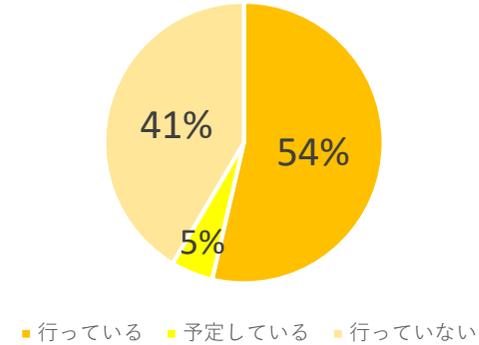
取組によって得られた効果

- ・取組中

取組内容

- ・定年後再雇用の場合、労働の軽減を図る
- ・定年退職者の再雇用賃金を精査中
- ・限定社員の導入、人事賃金制度の見直し
- ・雇用者を雇用形態にあわせてグループ化し、グループ内での待遇差に注意する

育児・介護支援



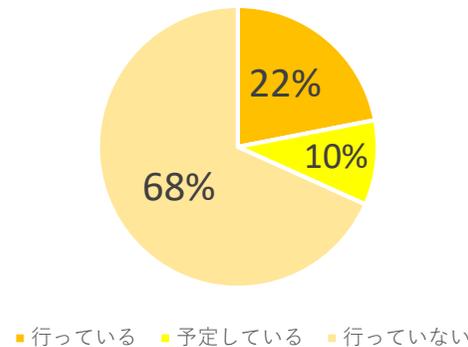
取組によって得られた効果

- ・独自の制度により、現状介護離職に至るケースはない
- ・産休・育休による離職が減った

取組内容

- ・育児・介護休暇制度あり、給与休暇の未消化分は福祉休暇として3年プールされ介護目的として所得の権限あり
- ・介護で利用できる独自の福祉休暇制度を整備、法定以上の短時間勤務制度の導入、管理職のサポート
- ・女性社員だけの委員会の立ち上げ
- ・産休・育児休暇など子供や家庭の事情に合わせてスケジュールの作成
- ・育児が可能な職場に移動
- ・男性社員の育休所得も可能
- ・子供手当の支給

多様な働き方



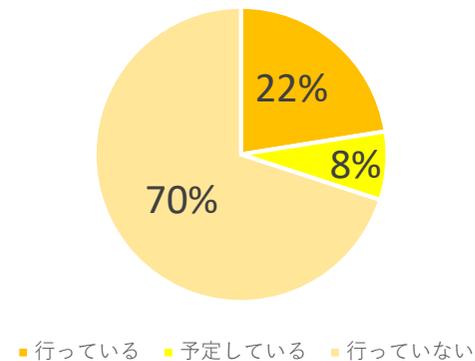
取組によって得られた効果

- ・副業の承認をしたが、本業が忙しく副業を行う時間がない

取組内容

- ・社員個人に合った働き方ができるよう注視
- ・テレワークの導入
- ・一部フレックスの導入
- ・副業の承認
- ・ABWの導入
- ・家庭の事情に合わせて在宅勤務、外勤から内勤への変更等も可能に

ダイバーシティ/女性活躍推進



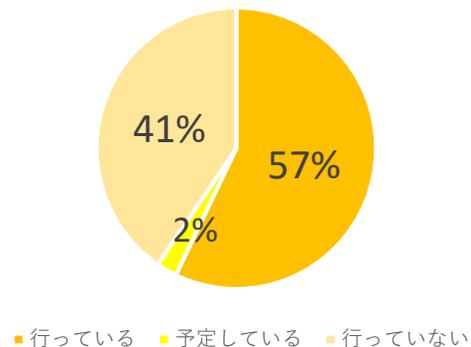
取組によって得られた効果

- ・女性の応募が増え、優秀な女性人材が増加した

取組内容

- ・新卒社員・女性の積極的採用
- ・現状女性社員が30%ほどいる
- ・女性管理職の拡大
- ・育児や介護等で離職した社員の再雇用制度の整備
- ・女性社員が約45%となっており、女性が不可欠となっている
- ・管理職、エリアマネージャー、会館チーフに女性の採用
- ・女性技術者の採用

高齢者雇用



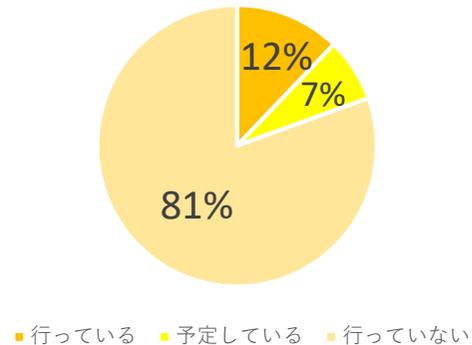
取組内容

- ・再雇用契約の促進
- ・60歳以上の希望者は60歳まで再雇用、65歳以上は個人事業主として業務委託を認めている
- ・定年後再雇用し、技術や知識を若手に伝授
- ・本人の希望で70歳まで雇用している
- ・定年の引上げ
- ・60歳から半年契約書の作成

取組によって得られた効果

- ・人手不足だったが、高齢者の雇用により労働力確保ができた

外国人雇用



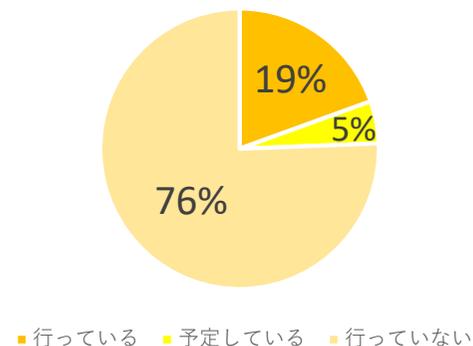
取組内容

- ・現在ブラジル、中国、韓国、タイ国籍の人材在籍中
- ・言語の問題が無ければ採用を検討中
- ・新卒、中途ともに採用実績あり

取組によって得られた効果

- ・実際現場の戦力となっている

障害者雇用



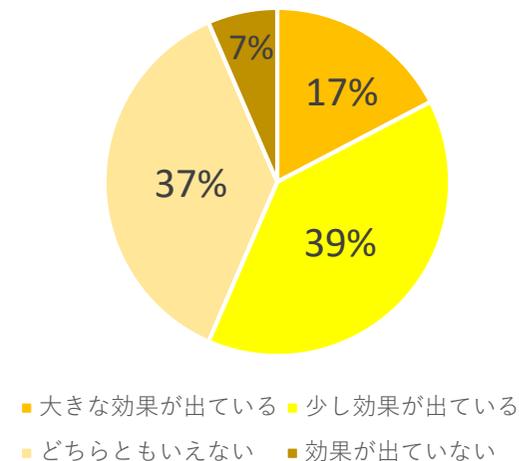
取組内容

- ・数名採用中
- ・現場業務は厳しいため、デスクワークとして採用中
- ・雇用可能な業務の洗い出し、人材紹介・コンサル会社の活用
- ・障害者雇用施設契約
- ・現場勤務者として2名雇用中

取組によって得られた効果

- ・障害者雇用率が改善された

取組の効果はでているか



回答内容

- ・どちらともいえない
現在取組中であり、まだ効果を感じていない。
- ・効果が出ていない
制度や改善を試みても自社のみでは改善が難しいと回答。

働き方改革を実施するに当たり、問題点・悩み

- ・ホール、制作、イベンター等一丸となって取り組まないとこの業界での働き方改革の実施は難しい。
- ・残業時間を減らすには外注化、人員の増加しか手がないが、外注先も人手不足となっている
- ・会館管理スタッフは会館の委託業務契約に沿う為、長時間労働抑制の為には契約者(指定管理者や行政)などの理解や協力が必要
- ・2部シフト制の導入など長時間労働の是正には、人員の確保と受注金額の増額申請が必要となる
- ・努力がひつようだとはわかっているが、現状の現場状況では難しい
- ・どんなに努力しても自社だけでは不可能なことが多い。業界全体で取り組む必要がある。
- ・社員、役員の高齢化により体調管理等が難しくなっている
- ・2班交代制にしたいが、人材不足により難しい
- ・事前の打ち込み等をする場合、残業時間をどこまでにするのか悩んでいる
- ・休日出勤に対し振替休暇制度を採用しているが、平日業務に影響がでている
- ・外部委託費の増大による経費圧迫
- ・時間外労働制限により社員の時間外手当減少による不満
- ・法律が細かくなりすぎて、管理側の仕事が増加
- ・もっと働きたい労働者を休ませ、その穴埋めのために外注をしなければならない