

取組紹介

その2

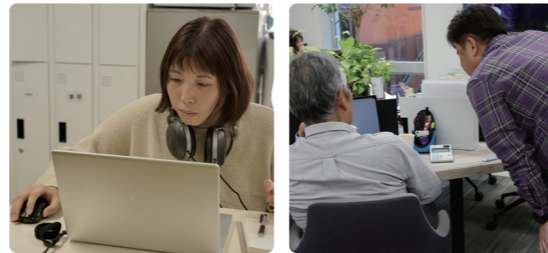
シフト調整や業務時間短縮、
教育を進めることで残業削減を実現

取組内容

- 当社は24時間365日のシフト勤務体制になっていますが、従業員の休暇取得を考えた上で、シフト構成は常に余裕を持つようにしています。
- 働き方に問題があるときは社内でのシフト調整や業務の変更はもちろん、取引先と相談して業務の方法や契約内容を変更することも行っています。
- 番組制作の場合、良いものを作ろうとすると永遠に時間を必要とします。どういった品質でどういった内容のものを時間内で作っていくのかを指導・支援して、労働時間をコントロールしています。
- 海外からの映像の編集もあり、また映像記事は専門性にも富むようになってきました。外国語検定、ビジネス関連の資格など、業務に必要な資格等の取得支援を積極的に行って業務の質を高めるようにしています。

取組による効果

- シフトに余裕をもつことで、働き方を柔軟にすることができ、育児や介護といった働き方だけでなくすべての従業員が、各種休暇取得や残業削減を実現できるようになっており、従業員の満足度も高まっています。
- 映像の品質と時間のバランスをどのように取っていくかを考えることで、品質を維持しつつも効率的な仕事に繋がっています。
- 業務の質が高まり、効率的な仕事に結びついていません。専門性を高めることで、編集内容やポイントを外すことのない業務ができています。



取組紹介

その3

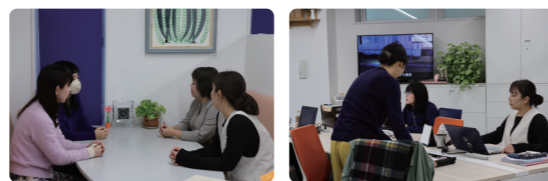
経営者や人事担当者による
粘り強い風土づくり

取組内容

- 有給休暇の取得や残業をしない会社の風土を経営陣、管理職、人事部門等が粘り強く構築して、従業員も賛同、施策構築に協力しながら、現在までのライフ・ワーク・バランスを構築しています。
- 各種制度の実現と運用に長い間粘り強く取り組むことで、働き方の選択を行える仕組みと体制を構築し、従業員のマインドを醸成することができました。
- ネット上の社内掲示板、管理職や社長との面談、LWB制度に関する意見交換会等現場業務の多い従業員とコミュニケーションを図りながら取り組んでいます。
- 社長自ら、社員食堂などで従業員との面談の機会を設定し、業務の進め方や生活との両立、会社に求められていることをヒアリングし、ライフ・ワーク・バランスの推進を積極的に進めています。
- 従業員一人ひとりが働き方を選択でき、365日24時間の勤務シフトから、そうでない時間帯の業務への固定や状況に合わせた休暇の取得など工夫を加えて実現しています。独自の休暇制度についてはその多くが基本給の8割を支給することで、利用を促進できるようにしています。

取組による効果

- 制度の周知と運用の実績を積んでいくことで、従業員の関心が高まって、社内の環境や関係づくりが良くなっています。
- 現場業務と直行直帰の環境において、会社が何を考え、どうしていきたいのかを丁寧に伝え、理解してもらうことで、長い期間働ける環境を構築しています。
- 休暇を積極的に利用しながら、従業員の環境に合わせた働き方を実現できるようになっています。



ライフ・ワーク・
バランス
EXPO東京 2024

ヒト
企業成長を加速させ、人財が集まる職場へ
～多様な「暮らし方」「働き方」の実現～



株式会社白川プロ

24時間365日稼働の中、
一生安心して働き続けられる仕組みを追求



株式会社白川プロ

24時間365日稼働の中、
一生安心して働き続けられる仕組みを追求

会社概要

代表者名： 代表取締役社長 白川 亜弥
創立(創業)： 1962年
所在地： 東京都渋谷区宇田川町10-2
いちご宇田川町ビル5階
TEL： 03-3476-2341
FAX： 03-3477-2235
従業員数： 297名(うち正社員297名)
URL： <https://www.shirakawapro.co.jp/>
事業内容： テレビ番組の映像編集・音響デザイン・
各種映像コンテンツ制作



目的・理念

社員が幸せになることを 会社の喜びにするために業務環境を創造する

「社員が幸せになることを会社の喜びに」をモットーにライフ・ワーク・バランスに取り組んでいます。当社は、24時間365日のシフト勤務を行っており、働く者にとっては大変厳しい環境です。その中で、残業0や有給休暇取得率の向上は当然の指標であり、現在ライフとワークのバランスを取っていくために考えられる施策をすべて行い尽くすことを考えてこまできました。これからも社員の要望を聴きながら取組を継続していきます。



経営者からのメッセージ

当社は、テレビ草創期からテレビやPC、スマートフォンという“窓”を通して、視聴者に世界の今を伝えてきました。映像作品を通して世界中の人々の心を動かし、人々に世界を提供する仕事をしています。会社の財産は、そこで働いてくれる社員一人ひとりです。それを忘れないように、社員とともに会社と仕事を創って参りました。社員が白川プロを自分の家のように居心地が良いと感じ、一生安心して働き続けられるための制度や仕組みを追求することで、夢に向かって羽ばたける舞台を創り出していきます。社員誰もが白川プロで働いている事を誇りに思い、映像や音響を志す誰もが、白川プロで働くことを憧れと思う会社にしていくことが私の使命であると思っています。



代表取締役社長 白川 亜弥



取組の経緯・背景

もともとテレビ業界は時間の概念が弱く、ブラックな業界と言われることが多く、弊社でも過去平然とそのように業務をしているところがありました。少しずつ社員も増え、社員数が増えればライフスタイルやライフステージも様々であり、仕事との両立をし、退職という道を選ぶことなく長く活躍し続けてもらうためには会社として見直すべき事項がたくさんありました。

そこで、初めに介護の制度化を進め(前回認定時)、その後休暇制度や育児制度を拡充させていきました。社長自らも介護を経験、社員が介護制度や育児制度を利用していくことでロールモデル社員が少しずつ増えていき、後に続く社員も働き方の選択肢の幅が広がり、将来の安心ができるようになっていきました。今後も社員の声に耳を傾けて拡充できることを進めていきたいと思っています。



従業員の声



- 育児に関して、妊娠期から育児期まで幅広くカバーしてくれる多種多様な休暇制度のおかげで、子育て中の社員が子供を理由に休暇を取得していることが同じ現場で働く社員にも伝わり、より相互理解が深まりました。会社も積極的に制度を利用できるように促してくれるので、様々な休暇制度を利用していない社員にも広く伝わっています。
- 制度の浸透と活用がしっかりできているので、これから子育てを希望する社員のハードルが下がったと感じています。ブラックなイメージが先行していた本業界において他業種に負けないレベルでの働きやすさを実現していると思います。
- コロナ禍を経たこともあり、状況に応じた在宅勤務にも対応してもらい、子供の看病をしながら、仕事も進められるという新たな選択肢も増やすことができていました。会社と相談しながら新たに制度を作ることができて感謝しています。

取組紹介

その1

安心して働ける多様な制度により、 女性管理職の活躍や男性育児休業100%の実現へ

取組内容

- 前回の認定時(平成28年度介護部門)から、従業員のライフ・ワーク・バランスに関する意識が高まり、従業員の方から休暇や育児に関する取組を進めてほしいという意見がボトムアップで提言されました。
- 具体的には、子の看護休暇は小学校卒業まで1人年10日まで付与、育児奨励金の支給など、様々な制度で育児をする従業員をサポートしています。
- このほか、病気治療(不妊治療含む)と仕事の両立を図るため、治療休暇制度や時差出勤制度、短時間勤務制度などを整備し、安心して治療に励んでいただける環境を整えています。
- このように、ライフ・ワーク・バランスの取組は、従業員からの発案から構築できるようになっており、制度は使って当たり前考え方が醸成されています。育児休業取得率は男女ともに100%です。
- アンケートや年2回の管理職面談の実施、経営陣も含む週1回の部長会で各部の様子を報告してもらうことで従業員の状況について把握しています。また、女性従業員が集う会(ルナ会)を月1回実施し、女性ならではの困りごとや会社への要望をすくい上げています。これにより、制度利用者はもちろん、今後制度を利用する可能性のある従業員の状況も事前に把握しています。

取組による効果

- 多様な働き方の実現により、育児や介護等ライフイベントによる退職はなくなりました。社内の人材の多様性を維持しながら新たな会社作りに繋がっています。
- 長期的に働くことをイメージできるようになったことで、多くの女性管理職が生まれ、多様な働き方を実現しています。
- 性別を問わない管理職が誕生することにより、ロールモデルも多様化され、自分のライフスタイルに応じて相談できる環境ができたことで、社内が活性化しています。
- 男性育児利用者はもちろん、全従業員の育児や介護の状況や予定等をきちんと把握する機会を持つことで、従業員の状況を定量的に把握し、希望に沿った働き方を事前に準備しやすくなったり、先行事例を共有するなどライフとワークの質が高まるようになっていきます。

