

2022年3月30日

株式会社ワーク・ライフバランス

テレビ業界で初めて男性育休100%宣言に賛同、今春3週間以上の育休を2名が取得

2024年までに希望する社員の男性育休取得率100%を目指す

～同時に働き方改革を実施、従業員自らが課題を洗い出し解決策を見つけ出す「カエル会議」の実施で従業員満足度の「会社全体で新しいことにチャレンジしようとする雰囲気がある」が45%向上する成果も～

働き方改革コンサルティングの株式会社ワーク・ライフバランス(本社：東京都港区、代表取締役：小室淑恵)が2019年に開始した、男性でも育児休業をスムーズに取得する社会の実現に向けて企業の文化・風土を改革するための取り組みである「男性育休100%宣言」に、このほど、放送事業を手掛ける株式会社テレビ新潟放送網(本社：新潟県新潟市、代表取締役：小山章司、以下「テレビ新潟」)がテレビ業界で初めて賛同したことをお知らせいたします。

また、同時に、テレビ業界が大きな変革の時代を迎え、自由な発想で新事業を生み出していける新しい組織・働き方への転換が課題となるなか、より良い番組制作のために編集や取材対応での長時間労働が常態化している業界構造によって企業内の人材の多様性が損なわれていることなどの課題を解決するべく、2021年9月から当社の働き方改革コンサルティングを提供。このほど社内の従業員満足度調査の項目で「会社全体で新しいことにチャレンジしようとする雰囲気がある」の45%向上や「自己研鑽や人脈づくりに時間がとれている」の12%向上、「自分のやりたい仕事ができている」の10%向上といった成果を創出しました。

今後も、長時間労働や人材の多様性確保といった課題を解決し、限られた時間の中でも視聴者に喜んでもらえる番組づくりの追求することで、テレビ業界で働き方改革のトップランナーを目指すテレビ新潟をサポート、2022年度は次世代を担う若手社員のファシリテーションスキルの向上に焦点を当てて取り組んでまいります。



▲最終報告会で働き方改革の取り組みを共有している様子



▲小山社長が最終報告会にてエールを送っている様子

【男性育休 100%宣言について】

男性育休 100%宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！
男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフト
が起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来
の社会保障の担い手確保となり持続可能な社会の実現にも繋がります。

128社の宣言が集まっています。

当社が 2019 年 3 月より募集を開始した企業・組織の代表者による宣言で、「現在、自社内で男性の育児休業取得率 100%の実現を目指して取り組んでいる」組織および「今後、取得率をあげて、いずれは 100%を目指したい」組織により構成されるものです。企業規模や現在の取得状況などは問わず、将来的に男性であっても育児休業が取得しやすい環境の実現に経営者としてコミットすることを明示するためのもので、2022 年 3 月 30 日時点で **128 社の宣言**が集まっています。

募集開始当初は、男性経営者の多くが「男が休むことまで必要なのか」と疑問を持っていましたが、産後の妻の死因の 1 位は自殺であること、産後うつとのピークが出産後 2 週間から 1 カ月であり、妻の孤かな育児が幼児虐待の要因になっていることなどをデータで示し、夫の育児休業が妻や子供の命を救えることを理解するにつれ、宣言企業が大きく増えました。

▼「男性育休 100%宣言」特設ページ

https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

▼関連するプレスリリース

男性育休 100%宣言企業が 100 社に！男性産休新設の法改正に向け問合せが殺到

～住友生命保険相互会社、パシフィックコンサルタンツ株式会社、三重県、株式会社大和証券グループ本社、敷島製パン株式会社、株式会社銚子丸も宣言～

https://work-life-b.co.jp/20210331_11345.html

【働き方改革コンサルティングについて】

「働き方改革コンサルティング」とは、約 8 か月間で働き方改革に必要なノウハウを現場に定着させることができる伴走型のコンサルティングサービスです。各社員の時間の使い方を 15 分単位で可視化し、チームでの課題整理や働き方の見直しを促すことで、時間当たりの生産性向上や私生活の充実を実現し、イノベーション創出につなげていくことが特徴です。指導型のコンサルティングではなく、コーチング

技術を用い、現場が自発的に考え始める仕組みを提供します。2006年の創業当時より提供を開始、それ以来、1,000社の企業の働き方改革に伴走し、残業時間半減や労働生産性3割増、新規事業の創出といった成果につなげてきました。

【テレビ新潟の男性育休100%宣言・働き方改革コンサルティングの導入背景】

放送事業を手掛ける、株式会社テレビ新潟放送網（略称 TeNY）は、テレビ業界が大きな変革の時代を迎えるなか、自由な発想で新事業を生み出していける新しい組織・働き方への転換が課題となっていました。より良い番組制作のためには編集や取材対応での長時間労働が常態化するという業界構造があり、企業の人材の多様性が損なわれていることも課題でした。

これらの課題を解決するためには、テレビ局の常識にとらわれない業務の仕方への変革とコストパフォーマンスの向上をする必要があると考え、特に2020年に発生したコロナ禍で新しい仕事様式の導入に対する社会的要請が高まったこともあり、長年この分野で実績を出している株式会社ワーク・ライフバランスの働き方改革コンサルティングの導入にいたしました。

また、業界特性として、昼夜問わず働くことが当たり前とされているテレビ局では、有給休暇を取ることの難しさも抱えるなか、「休み、仕事から離れることから生まれる新たなイノベーション」に注目し、今後は有給休暇が取れることを当たり前になる職場づくりを急ぎ進めることを決意しました。その最初の取組みとして、男性が育児休業を取得しやすい環境を作るべく、「男性育休100%宣言」に賛同することとなりました。今春4週間の育休を2名が取得する予定です。

今後、2024年までに希望する社員の男性の育休取得率100%を目指し、有給休暇が取りやすい環境づくりのほか、株式会社ワーク・ライフバランスの「男性育休推進研修 定額制サービス」を導入し、管理職への男性育休への理解促進、対象社員への父親学級の提供を展開する予定となりました。

【これまでの取組みの成果】

働き方改革について、初年度である2021年度は、制作部・営業部の2チームを対象に働き方改革コンサルティングを導入、全管理職には管理職研修を実施し、管理職を通じて職場での取組みを推進しました。

まず、チームごとに目指す理想の働き方を策定し、チームごとに課題を見つけ、解決策を議論する「カエル会議」の実践を進めました。

たとえば、制作部では「物が多い・備品がどこにあるか分からない」という課題を解決するべく、「オフィス環境の整備」という取組みを実施しました。さらに番組制作にかかる作業時間が長いという課題に向き合い、業務・作業時間の棚卸、情報共有方法の改善、番組コーナーの見直しなど取組みを進めました。また、営業部では、「競合案件で勝つための経験値が部全体で蓄積されていない」という課題を解決するべく、勝ち案件、負け案件の要因を学ぶ営業勉強会という取組みを実施しました。さらに営業スキルの属人化という課題に向き合い、汎用性のある企画書の共有周知という取組みを進めました。

これらの結果、社内の従業員満足度調査（41項目・10点満点）において、働き方改革実施前後で比較したところ、全体の数値が2.4ポイント上昇。項目別では、「会社全体で新しいことにチャレンジしようとする雰囲気がある」が45%向上や「自己研鑽や人脈づくりに時間がとれている」が12%向上、「自分

のやりたい仕事ができている」が10%向上という成果を創出しました。

これらのことから、働き方改革に関する取組みが従業員の満足度に好影響を与えていることが分かり、次年度以降の働き方改革の取組みもさらに進化させていきます。

今後も、長時間労働や人材の多様性確保といった課題を解決し、限られた時間の中でも視聴者に喜んでもらえる番組づくりの追求することで、テレビ業界で働き方改革のトップランナーを目指すテレビ新潟をサポート、2022年度は次世代を担う若手社員のファシリテーションスキルの向上に焦点を当てて取り組んでまいります。

【取組み例】

営業部_取組み紹介①

■課題：作業効率を低下させる情報共有不足。

考え方⇒行動

- ①スポンサーの要望を受けてTVCM（スポット、タイム、CPP…）、番組仕込み（中継、VTR…）、パブリシティ、単発番組制作などの方法が自分として活用できるかどうか、CMの効率や金額、仕込み系の社内調整が可能かどうかを確認する。
- ②社内調整後、それぞれの方法についてパワーワード、エクセルを都度して企画書を作成する。
- ③企画書が出来上がり次第、スポンサー（広告代理店）に提案。

①はスポンサーの満足度に直結する根幹の部分だから重要だが、②③はもっと省エネできないだろうか

新たに取組んだこと

- ★新規で「チーム共有フォルダ」内に各自の企画書を保存できるフォルダを作成。
- ★各自が作った企画書のフォーマットを全員が見られるように体系化。

■共有している企画書は現在、7種類の提案内容に分類し約30種類を保存。今後も使いやすいものを増やしていく方針。
 ■従来、企画書作成は各自の過去の資料をもとに作っていたが、他メンバーの企画書を使うことで作業効率化が望まれている。

※本資料の無断転載・転用を禁じます。



報道部(県政チーム)

カエル会議実施回数：5回

■チーム目標と達成度

チームの目標	達成度 (キックオフ時)	達成度 (11月時点)	達成度 (現在)
ツールを使いこなして情報共有をすることで、チーム力が高く、誇りが持てる職場	50%	80%	90%

■最終報告会までに実施したアクション

課題	具体的なアクション	成果・気付き・変化 (コスト、業務、健康、ライフでの活動など)
1 同じ失敗が繰り返される	「反省会」チャットを作り失敗や注意事項を共有する	・北京五輪のテロップで同じミスなし ・行政への問い合わせを削減
2 県政記者クラブに不要な資料や機械が放置され、汚くてクラブで仕事ができない	不要な資料や機械を処分してスペースを確保し、快適な環境を作る	・リモートワークなどに活用できそう ・県庁から急ぎの出稿ができそう
3 新型コロナウイルスに関する情報や資料が大量で把握しきれない、引き継げない	・「コロナポイント」チャットを作り、情報を共有する ・資料の保管場所を作る	・会見に出た記者以外にも情報を把握できるようになった ・どの記者でもコロナ取材ができるようになる

※本資料の無断転載・転用を禁じます。



制作部（職場改革チーム）取り組み紹介①

フリーアドレス化を見据えた、より働きやすい職場、雰囲気の良い職場を目指す！
コロナ禍での働き方も考える！



デスク下に簡易ワゴンを設置し、デスク上を整理整頓した事で、物の多いフロアをスッキリさせ、働きやすいキレイな環境を作った。

2 ※本資料の無断転載・転用を禁じます。

(C)Copyright Work Life Balance Co., Ltd. All Rights Reserved.



【テレビ新潟の男性育休 100%宣言・働き方改革にかける想い】

株式会社テレビ新潟放送網 代表取締役社長 小山章司様

テレビ新潟も開局から40年以上経ち、その間にインターネットの普及によりメディア・放送業界の事業はめまぐるしく変化しました。その一方で、私たち自身は、日々の作業や目の前のことに追われ先のことが考えられなかったり、自分やテレビ局の社会的な立ち位置がわからなくなったり、ということもあったでしょう。だからこそテレビ新潟で働くみなさんが、今回この働き方改革の取り組みを通して、本音で話す場ができたことがとても大事だと感じています。たくさん話し合い、色々な改革を実行し、「うまくいかないな」「やってみるとこうだったな」と気付けたことがあったと思います。そのすべてを棚卸していくにはまだ時間がかかるかもしれませんが来年度は、今年のチャレンジも踏まえてさらなるアクションに繋げ、ステップアップする年にしていきたいと思っています。



そのためには休むことも大事です。今回、男性育休取得 100%宣言をすることに決めました。テレビ業界では初の宣言企業となります。さらに、仕事を終えてから次の日に仕事を開始するまで11時間空ける、「勤務間インターバル」にも取り組むことも検討しています。

こうした取り組みを通して、従業員の皆さんが心身ともに余裕を持った状態で新しいことに進んでほしいですし、幸せな気持ちになって働ければ必ず効率のよい仕事ができるでしょう。その結果、会社としても社会に役立つことができ、みなさんがさらに Happy になっていく。そんな会社を目指していきたいと思っています。

【テレビ新潟の働き方改革の取り組み】

- *導入目的：自由な発想で新事業を生み出していける新しい組織・働き方への転換、長時間労働削減及び生産性向上
- *導入開始：2021年9月
- *導入人数：約150名

*対象部署：営業部、制作部の2チームおよび、管理職約30名の率いるチーム

*取り組み内容：

- ・カエル会議の実施による解決策の議論
- ・職場環境の改善、働きやすいオフィス環境の整備
- ・業務に関する勉強会の自主的な開催
- ・日々の失敗や営業活動のティップスを共有する連絡ツールの開設・運用など
- ・デジタルツールを活用したチームのコミュニケーション活性化
- ・効率化も勘案した新しい番組コーナーの立案
- ・リモート環境を活かした番組制作
- ・作業時間の長いVTRコーナーの見直し（新コーナーとして「あれどこミッション」開始）
- ・地上波だけではなく、他メディアでの二次利用をすることで、「新潟一番 NEWS チャンネル」を開設
- ・雑談や横連携により心理的安全性が高まる職場づくり施策実施

【働き方改革コンサルティング概要】

- ・提供開始：2006年7月
- ・対象：企業や教育機関、官公庁、自治体など、生産性向上を目指す組織
- ・料金：応相談
- ・累計導入企業数：約1,000社
- ・提供内容：
 - 経営との連携強化：働き方改革と経営方針との関連性を整理、経営戦略への落とし込み
 - 意識改革の実施：関わる社員の働き方改革の必要性や取り組み方針への理解の促進
 - 朝夜メールの実施：朝に業務予定を立て終業時に振り返ることによる時間の使い方の改善
 - カエル会議の実施：生産性向上に向けた議論を行う会議の定期的な開催支援
 - 業務プロセス改善の実施：業務プロセスの改修の完遂支援
- ・特徴
 - 創業以来残業ゼロでありながら売上も上げるという実績に裏付けられたノウハウの提供
 - 成果の出る手法を具体的に人事部等に提供、自走できる組織への転換の支援
 - 現場との定期的な対話を通じた実践的な支援の提供
 - 意識改革から具体的な成果の捻出、人材育成までワンストップでのサポートの提供

◆株式会社テレビ新潟放送網

会社名：株式会社テレビ新潟放送網

代表者：代表取締役社長 小山章司

サイト：<https://www.teny.co.jp/>

創立年月：昭和55年10月23日

資本金：10億円

主な事業内容：

- ・放送法によるテレビジョン放送その他の一般放送事業

- ・放送時間の販売
- ・放送番組、録音、録画物及び映画の製作、輸出入並びに販売
- ・音楽コンサート、美術品展示、スポーツ、演劇、映像、各種パーティ及びイベント等の企画、製作、運営、興行、並びに斡旋事業
- ・出版物の刊行及び販売 ほか

◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006年創業、以来16年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業1,000社以上を支援。残業30%削減に成功し、営業利益が18%増加した企業や、残業81%削減し有給取得率4倍、利益率3倍になった企業などの成果が出ている。長時間労働体質の企業への組織改革が強み。コロナ禍において、「朝メール.com®」導入企業は7倍に伸びている。

会社名：株式会社ワーク・ライフバランス

代表者：代表取締役社長 小室 淑恵

サイト：<https://work-life-b.co.jp/>

創立年月：2006年7月

資本金：1,000万円

主な事業内容：働き方改革コンサルティング事業・講演・研修事業コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業働き方改革支援のためのITサービス開発・提供、「朝メールドットコム®」「カエル会議オンライン®」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ®」、カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ®」

実績：1,000社以上（国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、アイシン精機株式会社、内閣府、三重県、埼玉県教育委員会など）



・代表 小室 淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先>

株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村

TEL：03-5730-3081 / Mobile：080-3347-3081（田村） / Email：media@work-life-b.com