

JAVCOM No.153 元気が出る新春セミナー 「2019年我が業界はいま…」 & 「新年賀詞交歓会」



セミナー開催挨拶
大竹理事長

日時：平成 31 年 1 月 29 日 (火)

16:00 ~ 17:45 第 153 回 元気が出る新春セミナー

18:00 ~ 20:45 賀詞交歓会

会場：青学会館アイビーホール

セミナー：グローリー館「アロン」

賀詞交歓会：グローリー館「ナルド」



司会：(株)テクニカランド
相原 健一郎 氏



企画：(株)ニューテレス
高瀬 義美 氏

平成 31 年 1 月 29 日 (火) 16:00 より、「JAVCOM No.153 元気が出るセミナー&賀詞交歓会」が青学会館アイビーホールにて開催されました。

本年最初のセミナーは「2019年我が業界はいま…」と題して、大勢の方にご参加いただきました。テーマを「Society5.0 実現に向けて！」と題し、JAVCOM 会員社より3社にご登壇いただき、4K8K などを含む映像技術にまつわる実状などをお話していただきました。

セミナーの後には同会場にて賀詞交換会が開催され、セミナー講師の方も含め大勢の方にご参加頂き、JAVCOM 2019 年の幕開けにふさわしく大盛況となりました。

▶懇親会の写真は裏表紙に掲載

(文責=株式会社テクニカランド 相原健一郎)

『BMD 製品群と新たなポスト Workflow のご提案』



講師：ブラックマジックデザイン株式会社

セールスマネージャー 森 正司氏 (左)
営業部 ストラテジックセールスマネージャー
石井 陽之氏 (右)

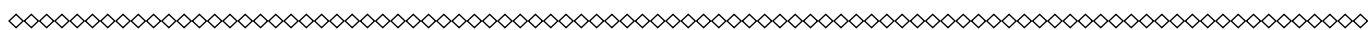
トップバッターは本年度新たにご入会いただきましたブラックマジックデザイン株式会社（以下 BMD）のセールスマネージャー森正司氏とストラテジックセールスマネージャー石井陽之氏にご登壇いただきました。

「BMD 製品群と新たなポスト Workflow のご提案」という題目で BMD の企業理念と製品紹介、またポストプロダクションにおける新しいワークフローをご提案いただきました。実は本社はオーストラリアのメルボルンにあるという BMD はビデオ機器メーカーとして本当に数多くの

製品ラインナップがあり、例えば昨年発表され販売も好調な「Pocket Cinema Camera 4K」などのカメラ製品や「Ultimatte」といったキーヤー、そしてスイッチャーや面白いところではフィルムスキャナーなど、さらには外付けの GPU や、データが軽く直接再生もできる raw コーデック「Blackmagic RAW」の開発なども行なっているそうです。

またソフトウェアでは「DaVinci Resolve」があり編集、VFX、カラーグレーディング、MA といったポストプロダクションにおいて必要な機能を全て備えており、これを利用してデータのやり取りや移動時間等の無駄を省いたコラボレーションワークフローなども事例を交えてご紹介いただきました。そのほかにも MA 卓などがあり、それらすべての製品が他メーカーに比べ低価格であるというのがマジックだと語る BMD の企業理念は、放送機器をより高品質、ア

フォーダブルにすることで「お客様の真のクリエイティビティを開花させる」という事でした。



『ソリューションプロバイダーから見た次世代システム』



講師：共信コミュニケーションズ株式会社

ブロードキャスト営業部 統括部長 平原 資郎氏 (左)
システムエンジニアリング部 1 部 TC 2 課
統括課長 浅水屋 聡氏 (右)

2 社目は共信コミュニケーションズ株式会社（以下共信）。ブロードキャスト営業部 統括部長 平原資郎氏とシ

ステムエンジニアリング部テクニカルコンサルタント 二課 統括課長 浅水屋聡氏に「ソリューションプロバイダーから見た次世代システム」という題目でお話いただきました。

1961 年に共信電気として創業し現在 58 年目を迎える共信は技術商社、ソリューションプロバイダーという立場で放送業界だけでなく官公庁や教育、医療の現場においてコンサルから企画、設計施工、補修、運用のサポート、メンテナンスといったサービスをワンストップで行なっているそうです。そして次世代 4K、8K のシステムとして Avid や Adobe、そして BMD 等のソフトウェアと Quantum 等のストレージを Mellanox の高速なネットワークスイッチでつなぐことにより 4K 等のタフな業務への効率的な対応ができるソリューションや、8K プロジェクトのキープロダクトとして「SGO Mistika Ultima」を



ご紹介いただきました。

さらにユーザー事例として株式会社ヒューマックスシネマ HAC 事業部 メディアサービス チーフエンジニア 市川有人氏 (写真左) にもご登壇いただきました。

ライブやドラマなど長尺ものを扱うことが多いヒューマックスではそういった大容量のファイルをインGESTし共有するシステムとして Quantum の Xcellis を導入し作業の効率化と余分なコストカットに成功。またソフトウェアでは長尺が得意な Mistika を導入し他ソフトウェアとも連携させつつ効率的

な運用をされているようでした。

東京五輪等コンテンツの需要が増えていく中で加速するであろう技術革新に対し、ソリューションプロバイダーとして共信は進化を止めずに業界発展に邁進していくと力強く語られました。



『4K・8K=VR』



講師：レイ株式会社

執行役員 マックレイ事業本部担当 大谷 朋之 氏 (左)
マックレイ事業本部 第1 営業部 チームリーダー
大久保 佳 氏 (右)

3社目は株式会社レイ 執行役員 マックレイ事業本部担当 大谷朋之氏とマックレイ事業本部 第一営業部チームリーダー 大久保桂氏にご登壇いただき「4K・8K=VR」と題しお話いただきました。

1981年に結婚式やコンサートのイベント事業からスタートしたレイは現在コミュニケーションデザイン、クリエイティブデザイン、ポストプロダクションを加えた4つの事業本部を構えお互いにシナジー効果を出しつつ良いものを作り上げようというポリシーで活動されています。

お二人が所属されているマックレイ事業本部では2009年に RedOne が発売されて以来 10年間 4Kに関わっており、現在 4K 納品で一番多いものが VR だそうです。撮

影や CG 制作もこなすマックレイでは VR コンテンツを自社で制作し、色々な企業のイベントや教育、販促に活用されています。VRについて 4K60p 以上ないと成立しないと考えているが、現在ではカメラもヘッドセットも安価になったことで需要が上がっており低価格ジャンルも含めチャレンジする機会が増えてきたと感じているそうです。

編集は Adobe の Premiere や AfterEffects をメインに使用、レタッチ作業や CG コンポジット等高負荷な処理を必要とする作業は Autodesk の flame で行なうなど、制作するたびに新しいノウハウが得られるところが面白みとしてあるそうです。4K8Kが目指す高解像度、高輝度、高フレーム、高色域という4つのポイントが臨場感と実物感を出していき、その行き着く先が VR であり、ポストプロダクションとかそういうプロにしかできない技術を VR という場で見せていきたいと熱く語っておりました。

今回見せていただいた VR 作品もとても独創的かつ刺激的な内容で、VR のもつ可能性を十二分に感じることができました。



～まったなし～ 働き方改革時代の 「労務管理力」「採用力」強化セミナー



主催者代表挨拶
大竹 和夫 理事長



司 会
イノテック(株)
福田 美穂 氏



ソフト制作研究委員長
学校法人 東放学園
吉田 諭敏 氏

日 時：平成 31 年 3 月 6 日(水) 13:00～17:45

会 場：東放学園音響専門学校 清水橋校舎

主 催：NPO 法人 日本ビデオコミュニケーション協会
ソフト制作研究委員会・広報出版委員会

特別協賛：学校法人東放学園

後 援：ITVA-日本／(一社)映像情報メディア学会／(公社)
映像文化製作者連盟／(一社)全日本シーエム放送連盟／(一社)
全日本テレビ番組製作社連盟／(一社)日本アド・コンテン
ツ制作社連盟／(一社)日本映画製作者連盟／(一社)日本映画
テレビ技術協会／(協同)日本映像事業協会／(一社)日本映像
ソフト協会／(一社)日本ポストプロダクション協会／(一社)
日本民間放送連盟／ジャパン データ ストレージ フォーラ
ム／(一社)全国放送派遣協会 ※ 順不同

「働き方改革関連法」が成立し、経営者・労働者を取り巻く環境が大きな変化の時を迎えています。多様なサービス業に携わる我々は、自らが抱える多くの問題点の改善に取り組み、改革の成果を上げる事が出来るのか？

今回は「労務管理力」「採用力」の強化をテーマに、柔軟性のある勤務体制や採用、人材育成など、組織の意識改革につながるセミナーを開催致しました。

また、今回のセミナーにおいて、NPO 法人メディア・アクセス・サポートセンター様の協力で情報のバリアフリー化を図るシステムとして注目を集めているUDトークを活用させていただきました。

UDトークは、スマートフォン向けの簡単なアプリケーションで講演者や司会者などが話す言葉をリアルタイムでテキストデータ化し、表示していくという機能を有しています。

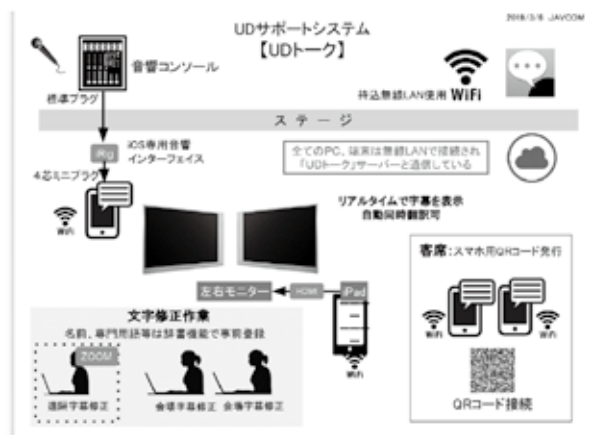
今回セミナーは、基調講演を含む4人の講師の方々のご講演が行われ、約4時間半にわたる長時間の内容でしたが、

講師の方々のお話になる言葉を全てリアルタイムでテキストデータ化し、左右に設置されたモニター及びお客様のお手持ちのスマートフォンなどに非常にスムーズに表示することができました。またUDトークは誤表示した場合、修正を加えていけるという特徴も備えており、今回のセミナーにおいても、お話しになる方が多少不明瞭な発音になってしまった場合、修正を加えておりました。

修正者は会場に2名、及び遠隔でも修正1名による3名で、修正を加えておりましたが、こちらの方も非常にスムーズに作業することが出来ていたようです。

尚、UDトークは日本語でテキストデータ化したものをリアルタイムで英語や中国語、韓国語をはじめ154か国語に翻訳し、表示したり、また読み上げたりという機能もあり、外国人の方にも言語バリアフリー化された情報を提供することができます。

以下、UDトークの簡単なシステム図を記しておきます。



※尚、UD トークに関するお問い合わせは正規代理店を担当している株式会社トータルプランニングオフィス（担当：須藤090-1402-6730）までお願いします。

講演1：基調講演「働き方改革」対応のツボと「コンサルティングツール」活用術



～効果と結果が実感できる改革～ “働き方改革”の裏側

社会保険労務士法人ALLROUND東京池袋
代表 佐々木 久雄(ささき ひさお) 氏

- こんな改革ができますか？
 - ・ 優先的な取り組みは？
- 同一労働同一賃金の先にあるもの
 - ・ 雇用の維持/創出を超えて
- コンサルティングツールを使ってみる
 - ・ 「あしたのチーム」による絶対評価の導入
～クラウド運用

■ 人生いろいろと申しますが、青森を出て、音楽大学へ進学し、卒業後も研鑽を積み藤原歌劇団のメンバーとなりました。時はバブル時代、世界的プレーヤーも出演する多くの舞台を経験することができ、今となっては良き思い出です。その後、一大決心をし、社会保険労務士となり、現在に至ります。厚生労働省の訓練系制度はもれなく関与。■

血の通わないITシステムにコミュニケーション要素を取り入れたツール

RPA (Robotic Process Automation = パソコン内のロボット)で省力化

これまでの主な活動：開業当初より、助成金第1世代として多くの制度に取り組む。マイナンバー制度とともに電子申請対応へと事務所業務を整備。多分野でのセミナー講師多数、日テレ系報道番組でコメント出演など。■沖縄においては5年ほど前より活動開始。すでに100社余りの企業様と関わっています。

“働き方改革”スケジュールの確認

内容	法律	大企業	中小企業
1. 働き方改革の基本理念	①雇用調整助成金等労働調整促進法	公布日施行	公布日施行
2. 労働時間	労働時間短縮法	・ 特約労働の上置通知 ・ 上限規制の適用促進の禁止 (自動車運転業務、建設業) 2024年4月1日	2024年4月1日
	労働時間短縮法	・ 労務3日取得義務化 ・ 就業プロセスデジタル化 ・ 労務単位のフレックスタイム制 2019年4月1日	2019年4月1日
3. 労働者の健康確保	労働時間短縮法	・ 中小企業における 月60時間以上の特別労働者の勤労資金率を30%以上とするための禁止措置の禁止 —	2024年4月1日
	労働時間短縮法	勤務時間インターバル制度の努力義務化 2019年4月1日	2019年4月1日
4. 同一労働同一賃金	労働時間短縮法	・ 雇用の維持促進策の拡充 ・ 賃金決定の透明性の確保 ・ 賃金決定の公正性の確保 2019年4月1日	2019年4月1日
	労働時間短縮法	・ 非正規労働者の労働条件の改善 2024年4月1日	2024年4月1日

さらに分かりやすく...

～社会保険、補助金等の申請手続の簡素化～

2020年4月からの時間外労働の上限規制適用に向け、中小企業が行政手続のために費やす時間を削減

現状

- 1. 社会保険に関する手続
 - 従業員が就業・退職する際に、各社会保険窓口にて紙の書類を提出し、手続する必要がある。
- 2. 本人確認手続
 - オンライン申請をする場合、電子署名(年間手数料7,900円)が必要となる。
- 3. 補助金の申請に関する手続
 - 国の補助金申請時は、決算情報2年分、国の補助金では3年分を求められる。
 - しかも、申請様式はバラバラ、二重手続、様式を統一して欲しい。

2020年4月以降

- 1. 社会保険に関する手続
 - 年金事務所、FIC-ワーク等を問わず、簡単にオンライン申請できるようになる。
- 2. 本人確認手続
 - ID・パスワードで簡単にオンライン申請ができるシステムを導入する。
- 3. 補助金の申請に関する手続
 - 中小企業が、国の補助金だけでなく、府・市の補助金でも、決算情報等を1回オンラインで申請すれば済むようになる。

総務・経理(管理部門)の仕事が激変する！

企業の社員に関する行政手続は大幅に減る

★誰かが気が付いていたが、“既得権”が守ってくれる...
根拠から、今の仕組みが崩壊かも知れない。

★電子申請さえ不要？
給与情報(マイナンバーで確認)だけで、ある意味実現！？

★冷静に考えると、やっぱり！！！！
・ 労働保険料の申告
・ 雇用保険の基本手当(失業手当)
・ 社会保険の算定基礎額、月給変更
・ 労災や社会保険からの給付 ...etc.

⇒現状より、簡単で正確かも...知らない？

雇用関係助成金のオンライン申請に向けた対応について

1 雇用関係助成金のオンライン申請を巡る状況

働き方改革を巡る中小企業向け対応策のアクションプラン【改訂版】

5. 行政手続の簡素化

(1) 補助金(2020年度から)
○中小企業が、中小企業補助金に加え、補助金や有息自治体の補助金も、重複して情報を記載することなく、ID・パスワード方式で簡単にオンライン申請ができるようにする(法人共通認証基盤を活用)。

(2) 社会保険(2020年度から)
○社会保険の就職・退職時等の各手続について、複数の窓口(年金事務所、FIC-ワーク等)を统一到目することなく、ID・パスワード方式で簡単にオンライン申請ができるようにする。
○外部連携型対応人事・給与ソフトウェアの導入を支援し、オンライン利用率を徹底的に向上させる(現時点での利用率：13%)。

平成30年11月27日 厚生労働省発表

電子申請がさらに進化

“働き方改革”実現のため？
残業時間削減？

○社会保険手続へのID・パスワード方式の導入に向けたスケジュール

2020年度 2021年度 2022年度 2023年度

2020年度 社会保険手続のオンライン申請が開始される

2021年度 社会保険手続のオンライン申請が開始される

2022年度 社会保険手続のオンライン申請が開始される

2023年度 社会保険手続のオンライン申請が開始される

”働き方改革“をせざるを得ない現実

1. 労働力人口の減少...今より10%減少したら...

(現在) 170h/月(所定労働時間)+45h(固定残業)=215h

① 10%減少すると193.5h ② 社員数が10%減少したら

(労働時間 マイナス10%) × (社員数 マイナス10%) × 不足能力係数

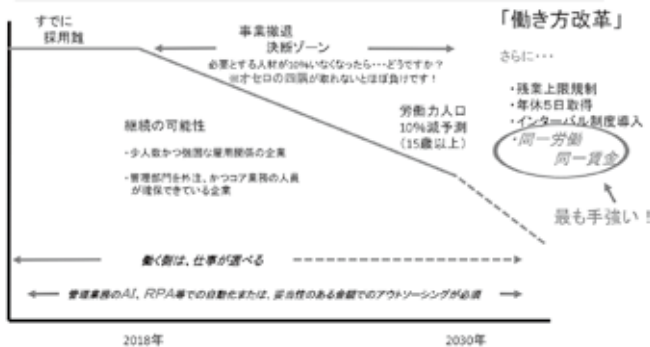
2. 思い出してください！ “働き方改革”の目的

我が国は、「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「育児や介護との両立など、働く方のニーズの多様化」などの状況に直面しています。

こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境づくりが重要な課題になっています。

「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持つようすることを目指しています。

人口減という現実のシナリオ



国は補助金・助成金で支援 1

1. IT導入補助金は来年度も継続

⇒1/2補助 上限450万円になって継続 2019年2月4日 日本経済新聞 朝刊

政府は2019年、中小企業のIT(情報技術)ツール導入に最大450万円の補助金を支給する。会計ソフトや顧客情報を一元管理するクラウドシステムなどの導入費として、経費の半額を国が負担する。業務の効率化を後押しし、生産性向上につなげる。

中小企業では6割弱がITツールを使っているが、そのうち3分の2が給与・経理業務などの内部管理業務向けのみで利用している。受発注の管理などでは導入が遅れている。政府は中小企業の生産性を向上させることで、地方の景気の下支えにしたい考えだ。

経済協力開発機構(OECD)によると、日本で労働者1人あたりが生み出す付加価値である「生産性」は約830万円。OECD35カ国中21位にとどまる。

国は補助金・助成金で支援 2

2. 時間外労働等改善助成金(勤務時間インターバル導入コース)

厚生労働省は、従業員が退社し、翌日出社するまでに一定期間をおく「勤務時間インターバル制度」を中小企業が導入しやすくするように後押しする。長時間勤務の是正を促す狙いで、制度を新たに導入した企業の場合、休憩時間が11時間以上なら1企業当たり100万円を支給する方針だ。政府は2020年までに同制度の導入企業を全体の10%以上とする目標を掲げている。

19年度予算の概算要求に関連費用を盛り込み、年間3500件ほどの利用を見込む。「時間外労働等改善助成金」を拡充する。助成金は労務管理用のソフトウェアの購入や、業務を効率化するための設備導入などに充ててもらふ。

2018年8月7日 日本経済新聞 朝刊 より

注)『実際の申請は平成31年6月頃から』

同一労働 同一賃金に備え、御社は?

Q12 (キュー・トゥエルブ) とは

Q12

従業員や組織のエンゲージメントを可視化するための、企業の業績と密接に関連する12の質問

- 米国最大の調査会社であるギャラップ社が開発した「エンゲージメント・サーベイ」です。12の質問に5段階で回答し、平均スコアを出すことで、簡単に組織内におけるエンゲージメントレベルを測ることが可能です。
- 3.8を超える組織はエンゲージメントレベルが高いといえます。
3.2を下回ると要注意です。(3.6が平均的な点数です)

- ① 職場で自分が何を期待されているのかを知っている
- ② 仕事を上手く行うために必要な材料や道具を与えられている
- ③ 職場でもっとも得意なことをする機会を毎日与えられている
- ④ この7日間のうちに、よい仕事をしと認められたり、褒められたりした
- ⑤ 上司または職場の誰かが、自分を一人の人間として気にかけてくれているようだ
- ⑥ 職場の誰かが自分の成長を促してくれる
- ⑦ 職場で自分の意見が尊重されているようだ
- ⑧ 会社の使命や目的が、自分の仕事は重要だと感じさせてくれる
- ⑨ 職場の同僚が真実に質の高い仕事をしようとしている
- ⑩ 職場に親友がいる
- ⑪ この6ヶ月のうちに、職場の誰かが自分の進歩について話してくれた
- ⑫ この1年のうちに、仕事について学び、成長する機会があった

効果が実感できる改革は人事・総務から

1. もともと“管理部門”として“生産性”はなじまなかった
 - ・経費削減という観点もあったが、あまり積極的な改善はしてこなかった。
 - ・紙(捺印)、役所への届出、郵送などの従来業務が残った。
2. 電子申請などにより幾分改善
 - ・デジタル化の遅れから、対応しきれない業務多岐...放置
 - ・社内文書や評価(人事考課)は手書きが主流。

※人事考課(評価制度)がない...同一労働同一賃金の説明が...?

(最大の課題)

属人化による危険性 ~担当者が突然退職、誰も知らない~

勤怠管理システム RPA POSレジがスバリ対象! さらに求人広告費も!!

【平成30年度の概要】

時間外労働等改善助成金(勤務時間インターバル導入コース)



【表1】新規導入に該当するものがある場合

林業時間数 (※4)	給付率 (※5)	1企業当たりの上限額	【改正】
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円	⇒ 80万円
11時間以上	3/4	50万円	⇒ 100万円

~平成31年度、支給額2倍~

RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)ができることの例(勤怠管理編)



RPAに設定する内容(シナリオ)

1. 勤怠管理システムの起動→勤怠管理画面を表示させる。
2. 各人の管理画面を確認し打刻遅れ、残業時刻などのあらかじめ設定された事項を確認させる。
3. 対象者(e.o管理者)に対しアラートメールを送信。

※表示内容を判別し、メール送信、書き換える、転記する、結果を指定の方法で決める等の定型の作業を“早く”、“正確に”できます。

ココに注意！ 求人票/広告 ホームページ

1 ターゲット層をハッキリさせた求人内容を
新卒・既卒者向けか ◀ 非正規・転職者向けか

新卒・既卒者	非正規・転職者
企業価値・事業価値に 重点を置いた内容を 未経験入社先輩の 業務ステップ例を 説明会開催を明記	即戦力が将来性が 詳細な職務内容を “チャンスは公平” “評価は公正”か 納得できる 「採用の背景」を明記

2 社風やサービスマインドが一番表れる言葉と文

【募集職種】営業職 ※悪い例

◎良い例

【募集職種】提案営業（顧客サポート含む）

●●などを中心とした法人向けの営業活動
をお願いします。既にご利用いただいている
お客様も引き継ぎますので、既存顧客が
4割：新規顧客が6割程度になります。

3 求人票には仕事の面白さはない⇒HPには？

BtoCのHP	BtoBのHP
<ul style="list-style-type: none"> 笑顔の人物写真 店舗風景 知っている商品 	<ul style="list-style-type: none"> ビルの写真 PC・機械・事務所 知らない専門用語
《見える仕事》	《見えない仕事》
就職意欲をイメージし易 いが故に採用Yes No	知らない言葉が出てきた 瞬間求職者の心が離れる

「意外性・スーツ姿・若さ」を感じる採用HPを

4 求職者は信じていない!? 「未経験可」

「未経験でもOK?…ムリでしょ」

※「充実の研修制度」

- 研修詳細(どこからどこまで)
- どんな人が出来る仕事か

《若年層の心が離れるNGワード》
急成長中!
大躍進!

働き方改革の中の採用力強化セミナー

是非、ひと手間かけて
イイ採用活動を!

ご清聴ありがとうございました

リッチピクチャーズ(株) ヒゲ教授/小澤明人

講演3:「働き方改革の中の“コンテンツ制作”“派遣”」

(一社)全国放送派遣協会 会長、(株)ビジュアルコミュニケーションズ 代表取締役
小山 一彦(こやま かずひこ)氏

■(一社)全国放送派遣協会 会長、(株)ビジュアルコミュニケーションズ 代表取締役、日本映画撮影監督協会会員、3DBiz 研究会幹事、StageVR コンソーシアム会員 ■
1971年、撮影技術専門会社の小山フィルムプロダクションを創設。当時のテレビ撮影は16mmフィルムだった。
■やがてENGビデオカメラが登場し、いち早くビデオ撮影が主流になると睨んで1977年、(株)VICを新たに設立、ロケーション撮影専門会社としてスタート。同時に

制作部を設け、代表作としてNHK「世界わが心の旅」など主に旅番組を中心とした番組制作を手掛ける。またディレクターを放送局に派遣する制作派遣部も順調に業績を伸ばしていく。■21世紀を迎えた2001年に社名をVisual Communicationsに変更し、撮影部と制作派遣部、さらに3D 4K VRなど未来を見据えた映像表現に取り組む事業開発部を新設し三つの柱を核に事業を進めている。



■ 嵐の中の放送業界 ～働き方改革関連法施行を前に～ ■

■ そもそも派遣とは その1 怪しい？

口入れ屋もしくは周旋屋

今では耳慣れない言葉であろう、口入れ屋はいわゆる人材斡旋業という人材派遣会社？といった方が判りやすいであろう。しかし或る者は人さらい、人買いなどとも呼ばれ、ピンハネが横行する大手を振って歩ける商売ではなかったのである。(インターネットより)

■ そもそも派遣とは

正式名称：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の整備等に関する法律(昭和60年(1985年)7月5日法律88号)。昭和61年(1986年)7月1日施行
対象業務13業務に限定
○ソフトウェア ○事務用機器操作 ○通訳等
昭和62年(1987年)放送業務の一部も認められる
○放送機器の操作…大道具小道具の操作、カメラケーブルの操作 ○放送番組の演出…AD業務

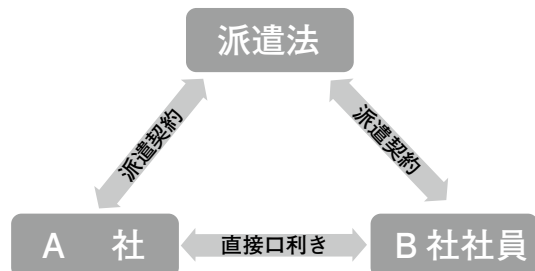
■ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（平成28年3月31日改正）

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この法律は、職業安定法（昭和22年法律第141号）と相まって労働力の需給の適正な調整を図るための労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の保護等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とする。

■ そもそも派遣とは その2 正しい作法



講演2: 「選ぶか/ 採るか」採用の意識転換! ～働き方改革の中の採用力強化セミナー～

リッチピクチャーズ(株) 就活プロモーショングループ・プロデューサー
小澤 明人(おざわ あきひと) 氏



- 激動する雇用環境とこれから
 - ・ 採用マーケットの変化と現状
 - ・ リクルーティングからハイヤリングへ
- 「選ぶか/ 採るか」採用の意識転換
 - ・ 何故!? 早期離職のスパイラル
 - ・ 採りこぼさない採用戦略の肝
- 「導く求人」効果の連動を考える
 - ・ ココに注意! 求職者が動く言葉・ココに注意!
 - 見える仕事と見えない仕事

■ 企業研修やビジネススクールの運営・経営に携わること約25年。年150回に及ぶ企業説明会・面接・再就職支援研修のノウハウを基に、日本初の「就活サポートセンター」を立ち上げ、学生・若年層を中心とした「就職支援」と「企業採用」を連動した新しいしくみを創りあげる。「自分を知る」「就活のしくみを知る」「業界を知る」「職種を知る」そして「企業を知る」など「知ること」をキーワードに、学生の視点に立ちながらも「採用側から見た就活指導」を実践。年間2,000名超の学生カウンセリングを実施してきた。現在、リッチピクチャーズ(株)就活プロモーショングループ・プロデューサーとして、多くの企業の採用現場において「辞めない採用」をプロデュース。選考スキーム再構築から説明会・選考会代行実施まで行う。併行して全国の大学・自治体・厚労省関連施設にて「学生・求職者・保護者・人事」向けの講演・研修セミナー・就業力育成カリキュラム作成も行う。■ アドバイスBlog「ヒゲ教授の世界一分かりやすい就活授業」毎朝8:00配信! => <http://ameblo.jp/higekyoju/> ■ All About 公認ガイド/企業人材採用 大学生就活 <http://allabout.co.jp/gm/gp/1680/> ■ 著書「ヒゲ教授の辛口就活対策本部」(勤雇用開発センター発行、■ 著書「自立を育む! 就活 親心の出し方」(勤雇用開発センター発行

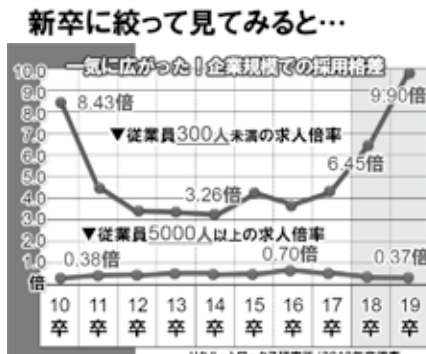
激動する雇用環境とこれから



都道府県別の有効求人倍率を見てみると...

2018年度【一般職業紹介状況】厚生労働省

地域	有効求人倍率	全国順位
全国平均	1.61倍	
東京都	2.13倍	1位
沖縄県	1.17倍	47位
埼玉県	1.33倍	39位
千葉県	1.35倍	37位
神奈川県	1.20倍	45位

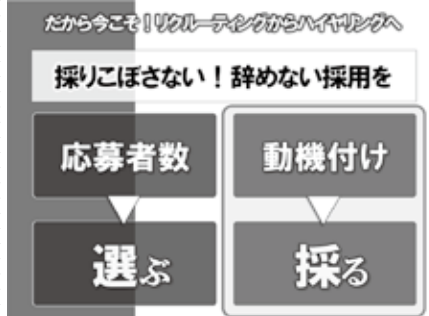


幾重にも重なる変化! 採用難か就職難か

- ☑ 超「売り手市場」
- ☑ 「働き方改革」関連法
- ☑ 2018年問題
 - ☐ 有期雇用/5年ルール
 - ☐ 派遣/3年ルール

大手企業▶ 〇人員削減を続々発表!

メガバンク▲32,500人 / 富士ゼロックス▲10,000人
リコー▲4,000人 / イオン▲1,200人 / 東芝▲7,000人
コカ・コーラ▲700人 / 山陽商会3度目の▲250人
※主要企業抜粋



「選ぶか/ 採るか」採用の意識転換を!

「早期離職のスパイラル」から救出!

漏加減を見る入社

早期離職

決心なき内定通知

～早期離職のスパイラル～

条件から採る転機

採りこぼさない採用戦略の肝

キッカケから動機へ進化させる会社説明会を!

■ 求職者が求めているものは...

- ☐ 待遇条件 ☐ 社風 ☐ 福利厚生
- ☐ 勤務地 ☐ 休日休暇 ☐ 研修制度

コレはただの応募のキッカケ!

志望動機は持ってこないものとし得る

選ぶ前に「採れる候補者」に

キッカケから動機へ進化させる会社説明会を!

- ① 社会のニーズ・変化
 - ▶ 「消費者視点」から「提供者視点」へ
- ② 業界の価値
 - ▶ 「好き」から「働く動機」へ
- ③ 事業選択の正しき会社の立ち位置
 - ▶ 「決める」安心の基

採用担当は会社の営業マン

「導く求人」効果の連動を考える



第154回セミナー ～まったなし～ 働き方改革時代の「労務管理力」「採用力」強化セミナー

■放送業界に於ける派遣法の適用

昭和62年(1987) 社団法人全国放送関連派遣事業協会設立
設立メンバー

◇放送局関連会社

NTV映像/TBS映画社/共同テレビ/テレビ朝日映像/
日経映像/CBCクリエイション/大阪エクスプレス

◇独立系派遣会社

ビジュアルコミュニケーションズ/クリーク&リバー社
/泉放送制作等

■派遣法の改正 平成27年(2015)9月30日施行

◇政令26 業務を廃止、全ての業務で自由化

◇派遣事業許可制の一本化

特定(届け出制) 一般(許可制)

◇派遣期間の制限 派遣可能期間3年間

◇キャリアアップコンサルティングの法令義務化

◇均衡待遇の推進→同一労働同一賃金

☞平成30年(2018)9月30日(猶予期間)

■Wショック!

派遣改正新法&働き方改革関連法平成31年4月1日施行
時間外労働の上限規制その骨子は

長時間労働は絶対にダメ!!

◇法定労働時間

1日8時間 1週40時間、1週1休日(法定休日)

◇36協定(法律による原則)

1ヶ月45時間、1年360時間

◇特別条項付協定の上限時間(法律による例外)

1ヶ月100時間、2~6ヶ月80時間、1年720時間

■派遣契約の実情

派遣先と派遣元で結ぶ派遣料金の取り決め

◇一般企業は時間給カウント

◇放送業界はグロス契約

例)某放送局の派遣料金確認書

「派遣料金には36協定に定められた時間外手当を含む」

■放送現場のタイムスケジュール

あるバラエティ番組のタイムスケジュールサンプル

5:00 出社 機材積み込み	13:30 本編パート2撮影
5:30 放送局へ移動	15:30 終了 撤収 第3現場へ移動
5:45 放送局到着	16:30 到着 打ち合わせ
6:00 第1現場へ移動開始	17:00 本編パート3撮影
車中で朝食(コンビニ)	18:30 終了 撤収 第4現場へ移動
7:00 現場到着	19:00 到着 打ち合わせ
取材先打ち合わせ&	19:30 本編パート4撮影
撮影スタンバイ	21:00 終了 撤収 放送局へ移動
7:15 出演者到着 打ち合わせ	21:30 放送局帰着
8:00 カメラハ&オープニング撮影	22:00 本社帰着 バラシ
8:30 本編パート1撮影	
11:00 終了 撤収 第2現場へ移動	
12:30 第2現場到着	スタッフ:制作3名 技術3名
昼食&打ち合わせ	車両1名 出演者2名
13:00 スタンバイ	総労働時間 17時間

■放送番組制作の現場

フジテレビの場合

制作5部局

第1制作センター(ドラマ)

第2制作センター(バラエティ・音楽番組)

情報制作センター(生活情報系番組)

報道局(ニュース番組)

スポーツ局(スポーツ番組)

派遣社員総数 900名~1,000名

■番組制作現場の実情

情報制作センター

担当番組

◇めざましテレビ1部(月~金 4時~6時)

◇めざましテレビ2部(月~金 6時~8時)

◇めざましどようび(土曜日 6時~8時30分)

◇とくダネ!(月~金 8時~10時)

◇グッディ(月~金 13時~16時)

◇Mrサンデー(日曜日 22時~23時15分)

派遣社員 400名

今年度 100名派遣要員増員

合計 500名体制確保

■情報制作センターの取り組み

1. 総労働時間を変えず働く時間帯を変える

1日3交代シフト制

総労働時間 170h~220h

1日8h勤務 36協定の法定労働時間 45h

特別条項 最大80h

2. 人を増やす

現在370名 110名増員 派遣社員総員 480名体制

3. 予算面の提案

派遣対策費の要請

法令を守るための赤字覚悟

めざましテレビ制作体制

フジテレビ社員 20名 派遣社員 200名

■派遣先 派遣元が抱える危機感

☞テレビを目指す働き手が減少

☞人員不足を補うため玉石混濁の人材

☞納期に追われ長時間労働を余儀なくされる

☞クオリティが下がる

☞余裕を持ってAD育成が出来ない

☞過酷な労働環境に辞めるADが後を絶たない

☞制作費のコストカット

次ページに続く☞

■放送派遣協会の取り組み

◇働き方改革推進委員会を設置

- ☞派遣元会社 情報の開示と共有
- ☞民間放送連盟労政部会と危機意識の共有
- ☞放送局派遣先責任者に対して改善要望
- ☞電通事件 ☞IT業界
- ☞放送業界 ☞統一派遣契約書の実現
- ☞アメリカ型ユニオン

■放送業界への人材派遣 大きな課題

どのようにして
放送界にフレッシュな新人を呼び込むのか？
夢がかなう希望のある楽しい職場の実現。
テレビマンらしいお洒落なライフスタイルを味わえる
余裕ある給与と余暇の時間の確保

■未知の領域

実現できるのでしょうか？

講演4：AMANOが実現する “働き方改革” その先へ

アマノ株式会社 品川システムセンター センター長
伊藤 隆行(いとう たかゆき) 氏



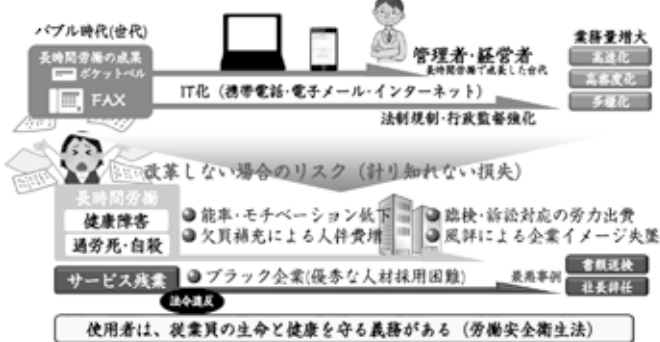
■アマノ株式会社 品川システムセンター センター長 ■アマノ株式会社入社後約20年に渡り200数社のユーザー様の担当SEとして就業システムの立上げに従事してきました。■名古屋、東京、仙台、東京と地方と都市部を交互に経験し多くのユーザー

様のお悩みをアマノの就業システムをご提案し様々な角度で労務に関するお悩みを解決してきたという自負がございます。■仙台では単身赴任を経験し日本酒を覚え今では美味しい店を探す事をライフワークとしております。

■ 労務課題解決！ 就業システム活用事例のご紹介■

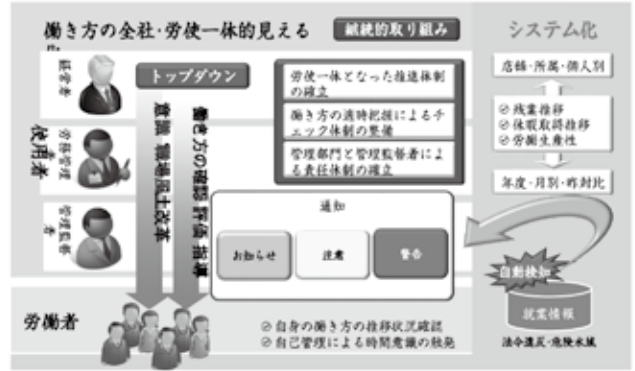
管理者の意識改革が必須

管理者へのサービス残業・長時間労働の問題意識改革イメージ
現状認識と必要性(法的責任)・重要性(リスク管理)の啓発

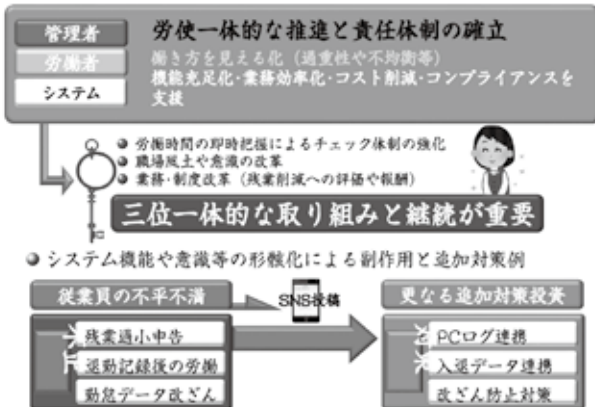


三位一体での取り組み

労働者・使用者・システムの三位一体的取り組みイメージ



労働時間適正化対策の成否事例



製品コンセプト

TimePro-VGIは、20,000ユーザー以上の導入実績を有する「弊社歴代の就業システム」から更に適合性を適反し適化させました。「雇用や勤務態勢の変化」「法令の強化」「IT環境の進化」などを踏襲し、永年のノウハウの集大成である全面Web型パッケージソフトです。ブラウザのみで利用できる環境は、業務効率を改善し管理コストを大幅に削減します。



- 全面Webでの操作性・視認性を適反
 - 全面WebシステムでExcelレベルの移行が可能。
 - 目に優しいデザイン。
 - 画面遷移もボタン一つで切り替え可能。
- 見える化を意識し、状況を即座に把握
 - 出勤状況やカウンター表示をTCPメニューに配置。
 - フラット表示により時間外増、処理遅れ等を把握。
- 3つの管理を実現できるシステム
 - 時間管理
 - 経費管理
 - 危険管理

システム基本仕様

主要項目	上限値	備考
会社数	99,999社	管理可能最大数
所属階層	10階層	部、課、係、チーム等
所属コード	一階層に256桁	各階層毎に最大256桁まで任意設定可能
個人マスター登録人数	10,000人	退職者を除く運用人数(総員可)
個人コード桁数	10桁	英数字
所属コード	5桁	部長、課長、係長等
所属階層コード	5桁	業法仕様により使用
シフト区分	9,999シフト	日勤、夜勤、フレックス等の勤務シフト
休日区分	99種	降日等の区分
雇用区分	99種	月給、日給月給、時給等
平日、休日種別	10種	平日、会社休日、法定休日等
勤務区分	999種	有休、欠勤、特別休暇、産後休暇等
例外(MO)コード	999種	旅行延期、有休延期、勤怠調整等
事由項目	99項目	休職不渡、家事都合、組合関係等
1日の出勤ペア	2ペア	専断出勤や1日2出勤等
1日の外出打刻数	6ペア	私用外出、公用外出等
1日の承認時間ペア数	5種時間帯	就業や休日出勤の承認時間帯
1日の時間数項目	200項目	日々の所定内、残業、休出等の時間数
月次計算項目	200項目	月次の各項目、回数、時間数等
操作レベル数	30レベル	操作権限やメニュー表示制御数
処理可能期間	任意設定期間	通常業務で発生・発生する可能期間
過去データ保存期間	5年～	システム内で参照可能な過去データ
履歴管理機能	あり	各種マスター、データ、パラメータ等

労務リスク管理

長時間過重労働(産業面談・過労死ライン等)の対象者を未然に通知したり、超過時に警告することにより、労務リスクを排除し従業員の生命と健康を守ります。

人事だけでなく現場に一歩進み上げが把握可能になります

3ヶ月間の長時間労働者の把握

3ヶ月間の平均出勤時刻・遅刻時刻の把握

出勤時刻の把握によるサービス残業の抑止

遅刻時刻と申請時刻の差額の把握

発働理由の選択、コメント入力

勤務間インターバルの管理

勤務インターバル時間を把握し、管理者へ適宜通知して過重労働の抑止を図ります。

勤務間インターバルへの取り組み

警告により制度を周知徹底させる効果

前日遅刻時刻から当日出勤時刻までの休息時間を把握します

対象者を自動検出

勤務間インターバル(6時間以上)取り違えやすい状態の勤務記録です

TimePro-VG

気づける仕組み

Topアラート

打刻不備や申請不備のエラーや労務規則違反等の警告が表示されます。警告メッセージからダイレクトに確認画面や申請画面に移ります。

【アラート追加機能】

- ・会社独自の条件に合わせたアラートが表示されます。
- ・アラートは「未読」で「未読」に表示されます。
- ・アラートをクリックすると「処理しなければいけない画面」「確認しなければいけない画面」が反映されます。

Page: 8 Copyright © AMAWO Corporation

TimePro-VG

導入設定例

法令遵守(コンプライアンス)強化

規則や法令に違反する場合、定めた条件に従い警告し労働時間の適正・適法化を図ります。

法令違反の検出

3ヶ月や半額、年額でのチェックも可能

3年間の勤務記録の保存可能

3年間の勤務記録の保存可能

PCRによる電子書類の保存が可能

法定休日の未取得による

【月次スケジュール参照】

適法化時間や法定休日未取得のエラー

Page: 10 Copyright © AMAWO Corporation

入退場記録と打刻時間のかい離管理

出退記録と入退場の記録から実態を自動把握し出勤打刻後の勤務(サービス残業)の防止が行えます。入退場以外にもPCオン/オフとの比較もでき、発働時刻の把握が可能です。

遅刻時刻に対して、遅刻時刻 or PCオン時刻との発働時刻をチェック

ログはサーバからとってくる

出勤時刻に対して、入退時刻 or PCオン時刻との発働時刻をチェック

遅刻発生

PCログを直接収集します

オプション

PCログ直接収集

ログオン/ログオフのグループポリシー設定に未スクリプトを設定します。ActiveDirectoryを利用している場合は、ADの設定によりスクリプトファイルの自動起動が可能です。(スクリプトファイルの配布も不要)

・接続先の管理日程について

PCログはログオンは最早時刻、ログオフは最遅時刻のログを収集します。その日のシフト区分の日付切り替わりより発働日を決定します。

ログ監視ソフトは最早・最遅時刻と検知する時刻は1つしかありません。発働時刻や発働作業があった場合には既述のように日付での検知ができません。

※オプションはTimePro-VGに接続してあるその日のシフト情報から最早・最遅を利用することで発働日と一致した記録がとれます。

個人マスター(ログインID)

ログオンIDをセットできます

残業抑制機能

残業抑制方法として、お知らせとメールで運動を警告し、残業抑制を推進します。

- 計画残業時刻は、変更に応じて設定可能（定時終了、超過勤務申請の手続き時刻など）
- メール送信先は対象者のほか、管理者へもメール送信可能（宛先、CC、BCCの指定可能）
- メール送信タイミングは定期通り繰り返し送信可能（例：10分おきなど）
- 強制実行を行うか、監視時間を超過する事でメール送信は終了

■トップメニュー お知らせ

■メール送信 (イメージ)

■リンクページを表示 (例：超過勤務申請 (予定))

例) 1800 定時 超過勤務 (予定) は 2000 で承認済み
送信設定 1800~2300 まで 10分 おきに送信
1800 メール送信されない
1900 メール送信されない
2000 メール送信される
2010 メール送信される
2018 送信 (強制実行あり)
2020 メール送信されない

様々な働き方へ柔軟に対応可能

ワーク・ライフ・バランスの取組に即した様々な機能を標準装備しています。

【厚生労働省：労働時間等見直しガイドライン】

選40Hの対応
変形勤務の対応
フレックス勤務への対応
ノー残業Dayの対応
時短勤務の対応

計高年次の管理
年次取得率・取得状況の把握
選出・選後のペア管理

中長期的な労働力把握
【半期や年間の勤務実績の把握】

時間外労働の上限規制

時間外上限規制チェックリスト

時間外上限規制チェック

【働き方改革】1Qの対応策に「時間外労働の上限規制」が示されています。

□ 毎月100時間、2～6ヶ月での平均80時間、年間720時間などの規制強化を実施

時間外上限規制チェックリストでは、毎月、月期間の平均残業時間をExcelシートに出力します。閾値を設定することで基準値を超過しているデータを視覚的に確認できます。

休暇の取得推進する仕組み

有給休暇の取得や残数管理及び付与などに必要な機能を標準装備しています。また、取得率向上に向けた取り組みも可能です。

【厚生労働省HP 後継者の現状と取り組みについて】

計高年次の取得
取得率や残日数の確認

時間外への対応
時間外休採用による、取得率の向上

積立年次制度
積立年次制度

此例付与制度

労働時間の推移を誰でも管理可能に

人事総務部門や部門長向けExcel版分析ツールの活用により適正な労務管理を支援し、働き方改革 対前年同月比

時間外推移状況

前年の時間外支援と比較

関係 → セル色・マーク

年次有給休暇取得義務対応例

期限日までの残日数と取得義務残数を計算しお知らせします。

4月1日入社の場合

4/1 入社

10/1 付与

4/1 期限

9/30 期限

10/1～翌9/30までの1年間に5日取得しなければならない

取得期限までに2か月(62日)しかないのにあと2日取得しなければならないのでアラート表示!

7/31 今月の締日

アラート表示!

育児・介護休業法への対応

育児・介護休業や看護休暇(休職休業)を管理する最適な機能を標準装備しています。

育児・介護休業法が改正されました!

育児・介護休業法の改正の概要

看護休暇の管理

介護休業の管理

実際の管理の方法を登録
・個人マスターに4月1日付と数を登録

・限界年を登録して検索リスト表示(年間業務として)

【休暇管理】
看護休暇の発生や取得管理が可能となります。
(本政変更1人あたり 1日/1日)
育児休業や介護休業の管理(1日/半日単位)も可能です。

ダブルトラック対応例

【例】4/1入社で、標準は10/1に付与
標準年度は4/1に付与する場合

1年目の付与日 (30日付与)

2年目の付与日 (11日付与)

4/1入社

10/1 付与

4/1 期限

9/30 期限

5/31 期限

5日取得

5日取得

7.5日以上取得

月次台帳
標準年休取得日 標準年休日数 実行終了日 取得義務日数 付与取得日数
4/28日 5日 4/28日 5日 7.5日 0日

【例】4/1入社で、標準は10/1に付与
標準年度は4/1に付与する場合

1年目の付与日 (30日付与)

2年目の付与日 (11日付与)

今月の締日 1/31

10/1 付与

4/1 期限

9/30 期限

5/31 期限

7.5日以上取得

月次台帳
標準年休取得日 標準年休日数 実行終了日 取得義務日数 付与取得日数
4/28日 5日 4/28日 5日 7.5日 0日

アラート表示!