



2022女性活躍推進行動計画

2022年2月 神奈川新聞社



はじめに

女性活躍推進行動計画策定にあたって

女性活躍がうたわれて久しくなりました。しかし、国際比較でみると日本の社会環境は後進国状態です。また、新聞業界は対外的な主張とは裏腹に女性の進出が進んでおらず、神奈川新聞社の取り組みも十分とは言えませんでした。

こうした反省を踏まえ、今後5年間の行動計画をまとめました。女性だけでなく、全ての従業員にとっての企業価値向上を目指すものです。これで全ての課題が一気に解決するわけではありませんが、今ここで一步を踏み出さなければ、時流に敏感でなければならないはずの新聞社として、市民社会に対する存在価値を失いかねません。

働く全ての皆様のご理解とご協力を得ながら、進めていきたいと考えています。

目次

- はじめに …… 2
- なぜ女性活躍推進なのか …… 4
- 女性活躍推進法とは …… 5
- 神奈川新聞社の課題 …… 6
- 神奈川新聞社の掲げる目標 …… 7
- 目標と行動計画①採用割合 …… 8
- 目標と行動計画②女性従業員の割合 …… 9
- 目標と行動計画③管理職に占める女性の割合 …… 10
- 公表予定の数値項目 …… 11
- おわりに …… 12

なぜ女性活躍推進なのか

女性活躍推進は女性のためだけのものではありません。

男女を問わないすべての働き手に対して、次のような利点があると考えています。

組織の多様性を高めることで、変化の激しい世情への適応力やさまざまなリスクへの耐性が強まる。

女性を積極的に登用することで、従来なかった自由な発想が生まれ、編集・営業両面に新たな企画・サービスの開発につながる。

企業イメージを高めることで、取材、営業、採用など各方面へ好影響を与えることができる。

ワーク・ライフ・バランスへの支援を行うことで、男女を問わず、従業員個々の働き甲斐が増し、生産性が向上する。

一般的に、女性が活躍する企業は、優秀な人材が集まりやすい。また、社内のコミュニケーションが活性化し、離職を防ぐことができる。

女性活躍推進法とは

2015年8月成立の女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）には、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主に義務づけられます。

とあります。

これまでは常時雇用労働者301人以上の事業主が対象でしたが、法改正により2022年4月からは101人以上に対象が拡大されます。神奈川新聞社もこの法改正に対応しようとしています。

この法律が導入された背景には、いくつかの理由があります。主立ったものとしては、出産や育児に伴う女性の継続就労の困難さ、国際比較における女性管理職の割合の低さ、少子化の影響による労働力人口の減少があります。

女性の働き手が増えればよいという単純なものではなく、企業個々が従業員の働き方を改め、多様な意見を尊重する風土をつくり、社会貢献に資するよう促されているのです。

神奈川新聞社の課題

神奈川新聞社の現状を示すいくつかの数値を紹介します。

採用

正社員採用における女性の割合は**27%**である。(2021年度)

構成

勤続5年以上の女性従業員の割合は**21%**である。(2022年1月現在)。また2022年4月見込みの正社員・準社員に占める割合は**20%**、全従業員に占める割合は**25%**である。

管理職

管理職（理事・理事補）に占める割合は**11%**。意思決定機関である取締役会は**17%**、局長会は**10%**。(2022年1月現在)

業界では

従業員総数の男女比 **79.9 : 20.1**

管理職従事者の男女比 **92.1 : 7.9**

役員の男女比 **96.2 : 3.8**

※日本新聞協会2020年加盟社調査

神奈川新聞社の掲げる目標

計画期間を2022年4月1日～2027年3月31日の5カ年とし、以下三つの目標を掲げます。

目標①

正社員の女性採用割合を50%以上にする。

目標②

正社員・準社員に占める女性の割合を25%以上、直接雇用の全従業員に占める女性の割合を30%以上にする。

目標③

取締役会、局長会、管理職（理事・理事補）に占める女性の割合を20%以上にする。

目標と行動計画①採用割合

正社員の女性採用割合を50%以上にする。

実績

2021年度	27%	(11人中3人)
2020年度	40%	(5人中2人)
2019年度	27%	(11人中3人)
2018年度	0%	(7人中0人)
2017年度	0%	(7人中0人)

実施時期・取り組み内容

- 2022年4月～ 月間80時間超ゼロなど、時間外労働削減をさらに進め、働きやすい環境を整えていく。
- 2022年4月～ 女性の応募を増やすため、育児休業を取得した女性社員へのインタビューを掲載するなど、ニュースサイト「カナロコ」の採用ページを充実させる。
- 2022年4月～ 新卒・中途採用に占める女性の割合を50%以上とする採用活動を実施する。

目標と行動計画②女性従業員の割合

正社員・準社員に占める女性の割合を25%以上、直接雇用の全従業員に占める女性の割合を30%以上にする。

実績

- 正社員・準社員では20%。直接雇用の全従業員では25%（2022年4月見込み）

※直接雇用の従業員は正社員、準社員、シニアスタッフ、グリーンスタッフ、契約社員、業務スタッフを指す。

実施時期・取り組み内容

- 2022年4月～ 仕事と育児の両立を図りやすくするため、さらなる時間外労働の削減を実施する。
- 2022年4月～ 採用における女性の応募を増やすため、女性目線を意識しながら、ニュースサイト「カナロコ」の採用ページを充実させる。
- 2022年10月～ 主に管理職に対して、育児関連制度やジェンダー平等に関する周知を行い、意識啓発を実施する。

目標と行動計画③管理職に占める女性の割合

取締役会、局長会、管理職（理事・理事補）に占める女性の割合を20%以上にする。

実績

- 取締役会17%、局長会10%、管理職（理事・理事補）11%（2022年1月現在）

実施時期・取り組み内容

- 2022年10月～ 管理職あるいは管理職候補となった男女社員に対して、管理職研修を実施する。
- 2023年4月～ 男女公正な昇進基準となっているか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- 2023年4月～ 女性向けのキャリアアップ研修を実施する。

公表予定の数値項目

厚生労働省の指針を参考に、カナロコの採用ページなどに掲出します。

女性労働者に対する職業機会の提供

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性の割合
- 男女別の再雇用または中途採用の実績

職業生活と家庭説活との両立に資する雇用環境の整備

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 男女別の育児休業取得率

数値以外の項目

- 育児休業、介護休業制度
- 育児短時間、介護短時間勤務制度
- 裁量労働制、在宅勤務規程、フレックスタイム制
- 事実婚を含めた配偶者手当



おわりに

まず初めの一步を

行動計画はあくまで数値的な目標に過ぎません。肝心なのは女性活躍推進を契機にしたジェンダー平等の考えの広まりであり、多様な意見を尊重する風土、ダイバーシティを受け容れる意識改革と行動変容だと考えます。