

◎女性活躍状況の公表について

女性活躍推進法に基づき、当社状況の把握、課題分析を行った結果と進捗状況は下記の通りです。

【短時間労働者含む従業員数】 (2023年度)

415人 (男性338人、女性77人)

【女性活躍】

①採用した労働者に占める女性労働者の割合 (2021～23年度)

・新卒採用 22人中 15人 ・経験者採用 9人中1人

②男女の平均継続勤務年数の差異 (2022年度)

・男24.8年、女15.4年

③労働者の月平均残業時間 (2022年度)

・16.43時間

④管理職に占める女性割合 (2022年度)

・6.4%

⑤男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金割合)

全労働者=75.7% 正社員=75.0% パート・有期社員=86.3%

対象期間：令和4事業年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで)

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間従業員、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間(7時間/日)をもとに人員数の換算を行っている。

また、労働時間の長短により、結果として賃金割合の差につながっている。

【課題分析】

新聞社は長年「長時間労働が当たり前」とされ、「残業や休日出勤をいとわない社員ができる人」という昭和のロールモデルを引きずってきた。河北新報社の場合、社員の8割強、管理社員の9割強を男性が占め圧倒的マジョリティーとなっている。家事育児の負担を背負いがちな女性や人権意識の高い若者らと中高年のギャップ解消が大きな課題。女性登用も遅れているのは事実で、働き方改革と、多様性の尊重による活力とイノベーション創出が急務である。長時間労働の是正と社員の意識改革のための研修強化、女性が自信と意欲を持って管理職を目指していけるよう、後押しとなるコーチングなどに力を入れている。

【行動計画】

①行動計画の策定

女性活躍推進法関係

※一般事業主行動計画を2019年4月に策定しました(次世代法一体型)。

(計画期間) 2019年4月～2024年3月

(数値目標) 45時間超の時間外労働をした月が年1回以上あった労働者の削減

(取組内容) 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価

(取組の実施時期) 2016年4月～(前期計画からの継続)

②都道府県労働局への届出

一般事業主行動計画を届出済みです。

③労働者への周知

この文書を社内へ掲示することにより行います。

④外部への公表

この文書を自社ホームページへ掲載することにより行います。

【進捗状況】

45時間超の法定時間外労働をした月が年1回以上あった労働者の数

2020年度39人(延べ135回)⇒2021年度44人(延べ85回)

⇒2022年度43人(延べ101回)