

産経新聞社は、職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土を作るため、女性活躍推進法に基づき、以下の通り、行動計画を策定し、女性の活躍に関する情報に関して、採用した労働者に占める女性労働者の割合を公表いたします。

＜産経新聞社 女性活躍推進法に基づく行動計画（第Ⅰ期）＞

1. 計画期間

平成28年度4月1日～平成30年3月31日

2. 当社の課題

(1) 以前は女性の採用数そのものが少なかったため、中堅以上の女性社員の割合が低く、この結果、管理職に占める女性の割合が低い。

(2) 若年層は、採用数に占める女性の割合が高まってきたため女性社員の割合も高いが、職種、部署によっては、夜間の業務があったり、残業時間が長かったりして、子育てをしながら働くことが難しいケースがあり、女性社員の就業継続にも影響している。

3. 数値目標

(1) 女性の割合が比較的高い非正規社員から、直接雇用の契約社員、限定正社員への登用を進めます。うち女性の採用を30%以上とします。

(2) 外部のキャリア・アップ勉強会に毎年1人以上の女性社員を派遣します。

(3) 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者を1人以上再雇用します。

4. 取組内容・実施時期

＜平成28年7月～＞

非正規社員を対象とした社員登用試験を実施、合格者を順次、直接雇用の契約社員を経て、専門正社員（限定正社員）へ移行します。非正規社員の女性比率は比較的、高いため、中堅クラスの女性社員の層を厚くする効果が期待できます。

＜平成28年秋～＞

既設の「働き方改革委員会」を母体に、ワーク・ライフ・バランスをさらに推進するための具体策を検討するチームを立ち上げます。会社として、これらの取り組みが、組織の生産性を高める意味からも重要な課題であることを社員全員がより深く理解できるよう、メッセージを發します。

＜平成28年秋～＞

外部団体による女性のキャリア・アップ勉強会に中堅女性社員を派遣し、社内のロールモデルとなる女性社員を作ることで、さらに女性が働きやすい職場風土の醸成をはかります。

＜平成29年春～＞

労働組合と締結している協約の定時改定にあわせ、女性社員の就業継続を容易とするための具体策を検討・実施します。働き方や労働時間の見直し、再雇用（復職）制度の条件緩和などを模索します。

<産経新聞社 女性の活躍に関する情報>

【採用した労働者の男性・女性の割合】（平成28年4月）

職 種	男 性	女 性
記者・編集職	70%	30%
販売コンサルティング職	67%	33%
営業・事業職	33%	67%
制作・経理・総務職	50%	50%
各職種合計	62%	38%