

## 【優秀賞】読売新聞東京本社

住 所：東京都千代田区大手町 1-7-1  
ホームページ：http://www.yomiuri.co.jp/  
従業員数：3,659人（内訳：男性2,904人 女性755人）  
業 種：新聞発行業

### 1. WLB推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

子育てや介護など、生活と仕事の調和を図ることができる働きやすい環境を整備することで、従業員が能力を十分に発揮する。それにより、読者に役立ち社会に貢献する紙面づくりを目指す。そのために下記に取り組んでいる。

- ①次世代育成のための支援策拡充（事業所内保育所の開設）
- ②従業員のワーク・ライフ・バランスの充実（職場の繁忙改善）
- ③介護に関する支援策の拡充（啓発セミナーの実施、育児・介護・配偶者の転勤などを理由とした退職者の再雇用制度）

○活動開始時期：2005年4月より

### 2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取り組み

<経営方針：女性の活躍支援の歴史、新聞編集・経営への女性の関与>

読売新聞は1914年に日本で初めてとなる本格的な婦人欄をスタートさせて以来、100年にわたり、新聞の役割として女性の活躍を支援する紙面づくりを進めてきた。編集現場では、女性記者・女性管理職の割合が年々増えており、新聞制作における関与を強めている。また2014年6月には、東京本社に女性の取締役が2人誕生した。社長は日本新聞協会会長を務めており、内閣府男女共同参画局長との対談など公の場で、女性が働きやすい職場環境を整えることは経営者の責任であると明言し、制度面や施設面からサポートすると言及している。

### 3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取り組み、仕組みや工夫

労使による「ワークライフバランス協議会」を設置し、連続休暇の取得促進や休暇の取得状況公表、繁忙改善のための意識調査、識者による講演会等を行い、働き方の見直しに資する多様な取り組みを全社的に行っている。

#### (1) 制度面

- ・育児を理由とした育児短時間勤務制度（1日の労働時間を1～2時間短縮、子どもが小学3年生を修了するまで）をみなし労働職場の記者職にも適用し、記者の両立を支援。
- ・育児休業は子どもが2歳に達する年度末まで、介護休業は被介護者1人につき186日（分割取得も可）と、いずれも法定日数を上回る期間の取得が可能。
- ・無利子の育児休業貸付金や介護休業貸付金制度があり、休業中の生活支援に取り組んでいる。
- ・結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤など、家族にかかわる理由で退職を余儀なくされ

## 第8回「ワーク・ライフ・バランス大賞」受賞組織の取り組み

従業員を対象に、再雇用制度を2014年4月から実施。退職から5年以内の再雇用申請が原則だが、退職理由が出産・育児の場合は退職後5年を超えていても、対象の子どもが小学校就学前であれば申請を認める。再雇用時の職能資格は退職時の資格とするなど、処遇にも配慮。

- ・編集局にジェンダー担当の専門委員を2013年度から配置。支局勤務の女性記者を対象とした研修の実施や中堅女性記者との交流など、女性記者のキャリアアップと両立を支援している。

### (2) 設備面

- ・保育所不足に伴う待機児童問題が首都圏で常態化していることを受け、2014年4月、事業所内保育所「よみかきの森保育園」（定員23人、基本保育時間8時～18時半）を東京・大手町の社屋内に開設した。深夜10時までの延長保育が可能で、不規則になりがちな記者の働き方に対応している。園児の着替えは園内で洗濯・乾燥させ、おむつは園が用意し処理するなど、利用者が手ぶらで登園・降園できるなど利便性に配慮。土曜保育にも応じている。東京おもちゃ美術館（東京都新宿区）の助言を受け、園内設備やおもちゃ、家具などに木のぬくもりを生かした「木育（もくいく）」を実践している。
- ・母体保護が必要な従業員が利用できるよう、リクライニングシートを配した男女別のリフレッシュコーナー「くつろぎ」を社屋内に設置。

### (3) その他

- ・従業員の働き方や職場環境を理解してもらうため、家族を対象にした「子ども参観日」を毎夏実施。
- ・毎月第三金曜を「育児・家族の日」とし、従業員に対して可能な限りの定時・早期退社を促している。
- ・介護についての従業員の理解を深めるため、啓発セミナーを2013年度から実施。
- ・入社10年前後の若手女性従業員を対象に、結婚や出産などのライフイベントとキャリアの両立を考える各局横断の研修を2014年度からスタート。

## 4. 取組み・活動により得られた成果

### (1) 育児短時間制度の利用者の増加

これまでに延べ46人の利用があり、このうち記者の取得者は延べ18人。取得者は年々増加している。ここ数年で女性従業員の育休取得率が低下しているが、産休明けで復帰するケースがあるため、この場合は育児時短の利用のほか、育児時間の利用、深夜業勤務の制限など、様々な両立支援制度を利用しながら就労継続している。

	2011年	2012年	2013年	2014年8月
育児時短制度利用者数	3人	8人	10人	14人

### (2) 離職率の低下

離職率は年々低下しており、柔軟で多様な両立支援策の成果と考えられる。

	2011年	2012年	2013年
離職率	4.0%	3.0%	2.4%

**(3) 男性の育児休業取得者の定着**

2002年以降、計25人（うち21人が記者職）が取得し、06年以降は毎年必ず取得者がいる。男性の育休取得が定着してきているといえる。

**(4) 両立支援マインドの醸成**

保育園の名前を社内募集し、社報で開園を報告するなどし、社内に保育施設があることを積極的に従業員に知らせることで、両立に対する社内風土を醸成し、ワーク・ライフ・バランス意識の向上に役立っている。

**(5) 女性の出産数の増加**

両立支援の成果として、出産しても辞めずに働き続ける女性従業員が増えている。

	2011年	2012年	2013年	2014年8月
女性出産数	9人	16人	20人	19人

**(6) 企業価値の向上**

新聞業界で初めて事業所内保育所を設置し「産んでも働き続けられる新聞社」として、同業他社及び就職活動に取り組む学生の関心が高い。また保育所は定員23人のうち10人分を近隣3企業と法人契約を結んで受け入れており、地域貢献の役割を果たしている。