

企業 スケッチ

株式会社茨城新聞社

男女比や年齢構成の偏りを是正し、 多様な働き方のニーズに対応した 働きやすい職場環境を目指す



株式会社茨城新聞社
総務局人事部長、コンプライアンス室長

松本 理佳子 氏

1990年入社。給与計算・社会保険事務を担当し、1996年より人事部、2020年より人事部長。2021年コンプライアンス室の開設に伴い、同室長も兼任。社会保険労務士。

コロナ禍においても発行部数約12万部を維持し茨城県内全世帯数の約10%を占める茨城新聞。同新聞を発行する茨城新聞社では、女性の積極採用とともに、長時間労働の是正を中心とした働きやすい職場環境を目指して取り組みを進めています。総務局人事部の松本理佳子氏にお話を伺いました。

ワークライフバランス推進委員会を 中心に取組みを推進

「御社は2017年に厚生労働省より、すべての基準を満たす『えるぼし』3段階目[※]の認定を受け、現在も維持されています。どのような取組みをしてきたのですか。」

松本氏：当社は、正社員168名のうち女性46名、男性122名と、圧倒的に男性が多い会社です。なかでも40～50代の男性がボリュームゾーンになっています。具体的には、50代の正社員69名のうち男性は55名、40代では46名のうち男性が36名と、40代と50代で正社員男性の半分以上を占めるなど、年齢構成にも偏りが出ているのが現状です。

そうした偏りを是正していくためにも女性の積極採用を進めていくとともに、長時間労働の是正を中心とした働きやすい職場環境を目指しました。社内に「ワークライフバランス推進委員会」を設置し、毎年、各部門から1名ずつをメンバーに選出し、課題の抽出を行い、改善策などについて話し合っています。

「ワークライフバランス推進委員会」での取組みはどのように進めているのですか。

松本氏：「ワークライフバランス推進委員会」から課題改善案の提言等を行い、制度や施策の実現につなげていきます。当然、部門ごとに課題は異なりますが、声を上げてもらわなければ課題に沿って取り組むことができませんし、自分の所属している部門の状況だけでなく、他部門の状況やどのような課題があるのかを知ることで、自分の部門を見直す機会にもなると思うのです。なので、各部門から集まって話し合うことには意味があると思っています。

多様な働き方のひとつとして 裁量労働制を専門職対象に適用

「報道機関という業界は世間的に長時間労働等のイメージを持たれていると思いますが、『女性の活躍推進企業データベース』（厚生労働省）での公表によると、御社は2021年の1カ月当たりの時間外労働と休日労働の合計が全ての雇用管理区分で45時間未満と、『えるぼし』の認定基準をクリアされていますね。

松本氏：そのデータは裁量労働制を導入している職種（記者）を除いた実績で、対象者は42名ですが、全社的に働き方改革の意識は進んでいると認識しています。裁量労働制については、

深夜や休日にかかわらず、突発的な業務が発生することが多い職種である記者を対象に、2014年から導入しています。

「裁量労働制の導入により、効率的に仕事が進められるようになって総労働時間が短くなったり、生産性が高まる等の効果につながっているのでしょうか。」

松本氏：育児休業を経て復帰する社員が年々増えている中で、子育てしながら働いている記者たちからは、「取材の時間に合わせて勤務時間を調整できるし、記事を書く時間も確保しやすいので、ありがたい」という話をよく聞きます。そういう意味では、短時間勤務を選択するよりも、裁量労働で働いて効率的に時間を使おうとする傾向にあるようです。限られた時間でモチベーション高く働いて成果につなげる人が出てくるようになり、多様な働き方のひとつとして若手の社員たちのロールモデルになってくれるといいと思います。

一方で、以前と働き方が変わらずに、時間の柔軟性というメリットを活かしきれていない人もゼロではありません。担当業務や、家族の協力あるいはサポート体制、環境も様々なので、皆が同じように働けるとも限らないと思っています。本人の裁量で働く時間配分を決めることができるのが裁量労働なので、基本的には本人たちの仕事の進め方によりますが、裁量労働を活かして効率的に成果を上げることができるように上司のフォローが入ることもあります。

「裁量労働制により、アウトプットで評価を得るためには、上司やまわりの理解も重要になってくるのではないのでしょうか。」

松本氏：本人よりもまわりの社員に裁量労働制の働き方を理解してもらうことが難しいと感じています。仕事を時間で見るのではなく、求められる成果を上げることを重視しているということ伝えてはいるのですが、短い時間しか働いていないことに抵抗を感じる人もいるのが現状で、今後も継続して理解促進を図っていきたいと考えています。

4月から労働基準法改正が中小企業にも適用となり、さらに時間外労働の削減を目指すためにも、課題改善に向けた施策の検討を進めていく必要があると思います。

テレワークの働き方が浸透し、 臨機応変に対応できる体制になった

「コロナ禍を機に多くの企業でテレワークが飛躍的に普及しましたが、御社でのテレワークの状況はいかがですか。」

松本氏：当社においても、2020年から全社員対象にテレワークを導入しました。実施する前は拒否反応を示す人もいたのです

が、導入から2年が経ち、今はテレワークが働き方のひとつとして浸透しています。実際にテレワークを導入してみて、向いている仕事、向いていない仕事というのも分かってきましたので、今は一律にテレワークの推奨はしていません。

「例えば、本社と支局でテレワークの利用しやすさに差が生じていたりするのでしょうか。」

松本氏：仕事の特性によってテレワークが利用しやすい、あるいは利用しにくいという状況があります。例えば、記者は以前から取材先に直行して、時間がなければ車の中で原稿を作成したり、場合によってはいったん帰宅して、家から原稿を送ったりと、状況に応じた働き方が可能でしたので、テレワークについて抵抗感を示す声は聞かれませんでした。

一方で、新聞の紙面レイアウトなどを行う編集局の整理部門では、どうしても新聞編集システムを使った業務がメインなので、テレワークが難しい部分があります。大手新聞社では部門を問わず在宅勤務ができる仕組みを導入しているところもありますが、当社ではそこまでなかなか踏み込めないのが現状です。

営業職もテレワークが難しい職種のひとつです。直行直帰でクライアントを訪問することはありますが、どうしても会社に出社しなければ支障の出る業務もあるため、1人がテレワークをした場合、その人の業務を出勤している人が代替で行わなければならない等、負担が偏ってしまうため、テレワークが難しい部分があります。

「実際にはどの部門でテレワークを活用しているのですか。」

松本氏：現時点ではLINEニュースの配信業務を担当しているデジタル編集室等一部の部門が継続的に活用しています。

ただ、例えばコロナに罹ってしまっただけで出社できなくなったときに、症状が軽度だったり無症状で仕事ができる状況であれば、1週間～10日間程度のテレワークに切り替える等、突発的な事態に対応しやすくなりました。本人もまわりも臨機応変に対応できる体制になったことが何よりも良かったと思っています。

テレワーク中心に働いている部門の社員も、「週1日以上の出社があったほうが良い」と言っているのですが、テレワークが絶対ということではなく、状況に応じた活用で業務の効率化が図れるのであればいいのではないかと考えています。

「御社では「リフレッシュデー」も導入されていますね。」

松本氏：基本的には毎週水曜日を「リフレッシュデー」と決めています。水曜日にどうしても定時に帰ることができない場合は、別の日を「リフレッシュデー」に設定してもらおう等、全社員が少なくとも週に1回の「リフレッシュデー」を取ることができるよう

にしています。社内がゼロになるということはないのですが、水曜日の夜にはいつもより人が少なくなって社内が静かになるので、わりと定着しているという印象です。

若手女性が増えたことをきっかけに 制度等の見直しを図る

松本氏：じつは「えるぼし」に認定されて以降、女性の応募者が増え、ここ数年の応募者は男女半々になっています。採用試験の結果、女性の採用が男性を上回る年もあります。2015年時点の女性正社員は10%台でしたが、現在は3割近くになり、女性比率はかなり増えてきたという実感があります。

—女性社員の増加に伴い、新たに取り組まれていることがありましたら、お聞かせください。

松本氏：若手の女性が増えたことで、ここ数年は毎年のように育児休業取得者が出ています。復職時には短時間勤務や時差出勤（子どもが小学校入学まで1時間の時差出勤が可能）の利用が可能です。昨年4月からは、新たに短時間勤務を2時間まで短縮できるように規定を見直しました。

介護にも適用して、同様に短時間勤務を利用できるように改善しました。

—介護休業や短時間勤務の利用者はどのくらいですか。

松本氏：今のところは介護を理由とした短時間勤務や休業取得者は出ていませんが、40代、50代の社員が多いので、将来に備え制度として整備しました。

10月の育児・介護休業法改正に合わせて、「ワークライフバランス推進委員会」が中心となってハンドブックの内容の見直しや、改正によって変わる部分を解説した動画を新たに作成しました。男性の育児休業取得促進のためのパンフレットも作成し、改めて育児休業について周知を図りました。



「改訂版子育て応援ハンドブック」

男性の育児休業取得実績を増やし、 当たり前の環境に

—「ワークライフバランス推進委員会」で男性の育児休業取得促進に向けた周知活動を行っているとのことですが、男性の育児休業の取得状況などについてお聞かせください。

松本氏：育児休業取得を希望する男性社員は増えてきていて、2021年度の育児休業対象者6名のうち3名が男性でしたが、全員が育児休業を取りました。男性は女性と比べると取得期間は短いのですが、それでも短い順に、2週間、3カ月、一番長い人が6カ月取得しました。

—男性の取得期間としては長期間（厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」によれば5割超が2週間未満の取得）だと思いますが、職場の反応等はいかがでしたか。

松本氏：男性から育児休業を6カ月取りたいと言われた職場では当初、戸惑いもあったようなのですが、業務の特質および上司や周囲の理解もあって希望通り取得できたようです。

育児休業の時期や期間は上司と相談しながら決めていきます。会社からはお子さんが生まれたタイミングで声掛けをしている程度です。ただし、短期間では取得の意味がないと思っていますので、「長く取ってみては？」と背中を押すようにはしています。

2022年度は男性対象者3名で、現時点で育児休業を取得したのは1人です。その男性は1カ月半取得したのですが、「なんかあつという間でした」と言っていたので、分割取得ができることも伝えています。

育休を取りたいという希望を持っている男性も増えていますが、その上司に当たる40代、50代の世代の人たちの中には、自分たちの経験してきた仕事観と比べて釈然としない部分を感じている人もいるようで、そういう意識を変えていくのはなかなか難しいですね。ただ、育休取得希望者が増えてきている現状を見て、最近は「こういう若い世代に対応していかなければいけないんだね」という声も聞かれるようになってきました。女性が育休を取得することと同じだと思うので、やはり実績を増やすことで、性別にかかわらず育児休業を取得して復帰することが当たり前の環境に変わっていくことを期待しています。

—休業期間中のフォロー体制はどのようにされているのですか。

松本氏：すぐに代わりの人を入れられれば良いのですが、今のところ育休取得者は記者が多く、職務の特質上ほかの社員でカバーしてもらわざるを得ない部分が大きく、休業期間中の人の補充というのはあまり行っていない。そこは他の業種とは違う部分かなと思っています。

一方で、営業職等クライアントとの兼ね合いで育児休業が取得しづらい部門も取得しやすいようにしていくことは今後の課題と感じています。



社外との交流を通じて自発的な活動も

—「女性の活躍推進企業データベース」の公表データでは、「多様なキャリアコース」への取り組みとして、正社員登用制度を設けられているとのことですが。

松本氏：当社の特徴として、1年毎に契約を更新する嘱託社員にも多く活躍いただいています。再雇用を除く60歳未満の嘱託社員の中には、長く勤めている女性も相当数（2019年度時点で60歳未満の嘱託社員25名のうち女性21名）いるため、選択肢のひとつとして2019年から正社員登用制度を導入しました。毎年11月頃に登用試験を実施して、翌年4月から正社員登用となります。この4年で15名が嘱託社員から正社員に転換しました。

—公表データによると、女性管理職比率が直近で12%、25名中3名とのことで、これは産業ごとの平均値（6.4%）を上回っていますね。

松本氏：当社の場合、管理職は部次長職、部長職、局長職で、部長職・局長職合わせて25名のうち3名が女性です。係長級に当たる部次長職を含めると48名中8名が女性で、割合としては16.6%です。認定基準は上回っているものの女性の管理職

はまだ少ないと思っています。女性社員たち自身も管理職になることを躊躇することが多かったので、マネジメントとしての意識醸成につなげるため、毎年1～3名の女性社員に管理職手前の段階で外部研修に派遣しています。

昨年研修を受けた女性社員の1人は、子育てしながら記者をしているのですが、「他社の企業の方とも知り合いになれたし、いろいろな話を聞くことができて、いい機会になりました」と刺激をもらったようで、非公式で子育て中の女性記者を集めてランチ会を開催していました。参加者の反応も良かったようです。そうやって職場環境をよくしていこうという自発的な活動につながったことは、取り組み続けてきた成果のひとつではないかと思います。そういう人が育ってきて、これからマネジメントする立場になっていけば、ますます取組みが進んでいくのではないかと思います。

—今後の取組みについてはいかがですか。

松本氏：冒頭でお話ししましたとおり、男性比率はまだ高いのですが、その中心は40代、50代です。女性の積極採用を進めてきたおかげで、若手の女性社員は増えつつあるのですが、若手の男性社員は少ない状況です。会社が今後も持続的に成長していくためには女性の積極採用を継続しつつ、若手の男性社員も増やしていく必要があると考えています。

また、多様な人に働いてもらうという意味では、障害のある人の雇用も課題と捉えています。ただ採用するだけでなく、能力発揮できる業務への配置や職場環境の整備、そして周囲の理解も大事です。ダイバーシティの観点からこれらを進めていく必要があると考えています。

—どうもありがとうございました。

※『えるぼし』3段階目：女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定・公表を行った企業のうち、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5項目の評価において、すべて基準を満たした企業に認定される。

株式会社茨城新聞社



創刊：1891年7月5日
資本金：5,000万円
本社所在地：茨城県水戸市笠原町978-25 茨城県開発公社ビル
事業所数：7支社11支局
事業内容：日刊新聞の発行など
従業員数：正社員168名（男性122名、女性46名）
平均年齢：正社員43.6歳（男性45.2歳、女性39.4歳）
平均勤続年数：正社員18.3年（男性19.9年、女性14.1年）
管理職に占める女性割合：16.6%

※2023年1月1日現在

