

部門別女性登用目標と達成度

女性登用率は2023年5月10日現在。「管理職」には専門職を含む
参考)女性活躍推進法の行動計画「2026年3月31日までに女性登用率20%以上にする」

主な部門名	部門の目標(～2025年4月)	女性登用率	達成に向けた施策
編集	2025年までに女性管理職の割合を18%以上にする 24年には40代以上の女性社員比率と同等の15%台をめざす	13.1%	●多様な人材を登用するべく、部署ごとの人事構想の中核に据えて計画的に取り組む
メディア事業	管理職の女性比率22%をめざす	18.5%	●次長・部長の前段階として専門職やキャップなどの女性登用も意識的に進め、将来的に次長・部長になる候補の裾野を広げる。また、幅広くいろいろな業務を経験した上で、管理職をやりたいという希望を持てるキャリアを積んでもらう
販売	女性次長を1人以上登用する	5.3%	●配置の硬直化を避け、チームで仕事することで、子育てなどの事情のため内勤職場で働く女性社員も、外勤職場で活躍できる機会を増やしていく
デジタル	管理職の女性比率25%	15.2%	●管理職への登用をスムーズに進めるため、次長の前段階の管理職として「ディレクター職」を位置付け、ここへの女性登用を積極的に進めることで管理職全体の女性比率拡大を図る
情報技術	本部員の女性比率を10%に高め、管理職候補を育成する	2.7%	●すべての世代の社員が働きやすい職場となるよう、多様な働き方ができる工夫をさらに進める
管理	管理職の女性比率25%	19.4%	●働き方改革の促進(長時間労働が必須としない働き方にする) ●管理職登用に必要なキャリアや経験を積めるような人事異動を実施
財務	管理職の女性比率18%以上	14.3%	●重要会議への参加や、管理職の仕事を実地に学ぶ機会を増やす ●働き方改革を促進し、育児・介護等と仕事の両立が無理なくできる環境整備を進める
全社	全社で女性管理職の割合を2026年までに20%以上、30年までに25%以上にする	13.5%	