



毎日新聞社は8日、従業員の多様性を確保し、公正な評価とキャリア支援により全員が力を発揮できる環境をつくるため、具体的な行動目標を定めた「毎日新聞DEI宣言」を公表した。格差や孤立のない社会の実現を目指し、報道や事業を一層充実させていく。

## 毎日新聞DEI宣言

DEIとは、個々の多様性を重んじ(Diversity)、ジェンダーや障害、国籍といった属性にかかわらず、誰もが公平・公正な形で認められ(Equity)、互いを受け入れる(Inclusion)社会を目指す考え方。人材確保や業績向上のため、経営に取り入れる企業が増えている。毎日新聞社は、ジェンダー平等▽働き方改革▽キャリア形成支援▽社内コミュニケーションの活性化――

## ジェンダー平等・働き方改革など4本柱

**D 多様性 Diversity**  
さまざまな属性の人が存在する

**E 公平性 Equity**  
公平に機会や待遇が得られる属性に応じた支援がある

**I 包摂性 Inclusion**  
互いの個性や価値を認め合っている

多様な人材の登用が進まない背景には長時間労働が

ある。今後は、本来取得すべき年次有給休暇、男性育児休業ともに100%取得できる職場環境を目指す。また役職への登用基準・評価制度の見直しに着手し、若い世代の登用、部署間の人事異動の活性化を図る。社員有志のネットワーク

# 格差や孤立なき社会に

くりを促進し、業務改善や社会改革につながる活動を支援していく。

国内外の一部メディアでもDEIを先駆的に実施している。英BBCは17年より番組の出演者や制作者を男女均等に50:50プロジェクトを始め、20年に降は女性50%、黒人・アジア系・少数民族20%、障害者12%とする目標を設定し達成度を公表している。米ニューヨーク・タイムズは21年、有色人種にとつての職場環境改善を柱とする行動計画を発表し管理職に占める黒人の比率を1.5倍にした。日本では、NHKがBBCの50:50に参加、朝日新聞社が20年にジェンダー平等宣言を発表した。

## メディアにこそ必要



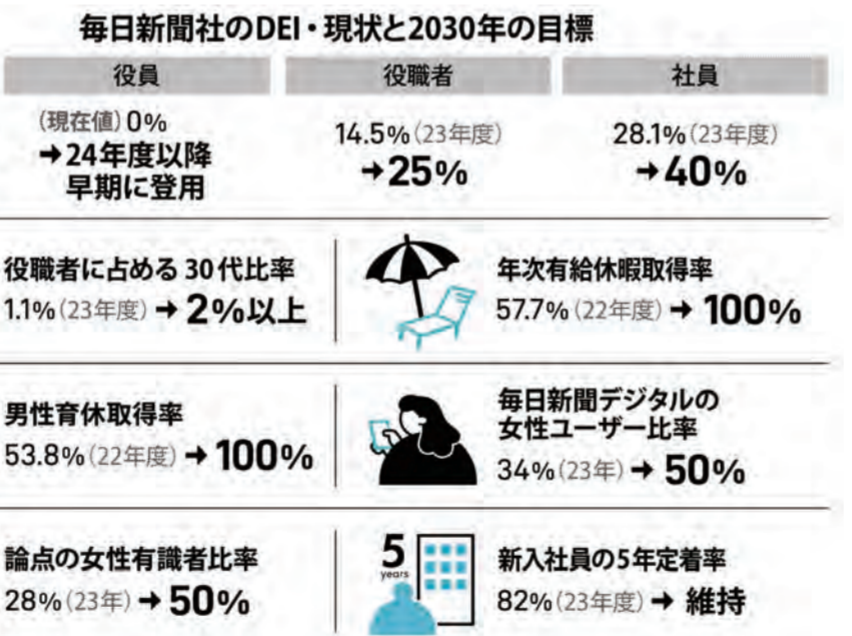
DEIは報道の信用性や公正性を担保するため、メディアにこそ求められる取り組みだと思えます。数値目標と進捗報告を行うことも大きな意義があります。近年は、企業価値を判断する上で、経営に人権や多様性といった社会課題への配慮があるかを重視する「ESG投資」が注目されています。2023年3月期からは上場企業に人的資本開示が義務化されました。

丸井グループ代表取締役社長

## 青井 浩氏

私は開示に加えて、女性管理職比率や男性育休取得率といった数値目標の設定と実績開示の義務化が必要ではないかと考えます。目標設定型の運用で経済界を改善することは、政治や社会の多様性推進にもつながると期待されます。丸井グループの業績が悪化した1990年代後半、私は幹部社員として連日深夜に及ぶ会議に参加しながら「これこそ業績悪化の原因ではないか」と思い至りました。その気づきから、同質性の象徴ともいえる「おじさん」と「残業」からの脱却を決意。インベシジョンを創出し続ける企業を目指し、企業文化の変革に取り組みしました。

働き方改革により、1人あたりの月間残業時間は11時間(08年)から4・5時間(22年)まで削減。中期経営推進会議には、年代を問わず参加希望者を毎月公募し審査を通過した社員が参加できる制度をつくりました。他にもさまざまなプロジェクトで「手挙げの文化」を導入し、社員の自主性や組織の自律性、多様性を育てています。人の成長こそが企業の成長につながり、インクルーシブな社会の共創につながる、というのが私たちの信念です。毎日新聞社の改革に期待しています。



を進め、長時間労働を是正します。30年までに年次有給休暇取得率100%を目指します。育児・介護との両立支援を充実し、男性育休取得率を100%へ向上させます。

4 新たなアイデア創出や社会変革に寄与する人材を育てるため、人事交流を活発化します。役職者に占める30代社員の割合を少なくとも倍増、年次や慣習にとらわれない人材登用を進めます。従業員一人一人がそ

の属性にかかわらず、力を発揮し、中長期的な視野で自らのキャリアを描けるよう、相談窓口の設置、研修・教育機会の提供、育成プランの策定など支援体制を構築します。

5 一人一人の個性や能力が活かせる心理的安全性の高い職場づくりに努めます。年齢や障害などさまざまな属性に応じた従業員のネットワークづくりや社会課題解決のための活動を支援し、社内コミュニケーション

を促進し、業務改善や社会改革につながる活動を支援していく。

国内外の一部メディアでもDEIを先駆的に実施している。英BBCは17年より番組の出演者や制作者を男女均等に50:50プロジェクトを始め、20年に降は女性50%、黒人・アジア系・少数民族20%、障害者12%とする目標を設定し達成度を公表している。米ニューヨーク・タイムズは21年、有色人種にとつての職場環境改善を柱とする行動計画を発表し管理職に占める黒人の比率を1.5倍にした。日本では、NHKがBBCの50:50に参加、朝日新聞社が20年にジェンダー平等宣言を発表した。

## 公共性に資する一歩



伝統的メディアは今も大きな存在感があり、社会的規範を作る立場にもあります。宣言公表は、メディアの公共性や文化の立て直しに資する重要な一歩です。近年メディア業界ではハラスメントの問題が噴出してはいます。旧ジャンニースの性加害問題では長年

東京大理事・副学長(国際・ダイバーシティ担当)

## 林 香里氏

半数以上を女性とした新体制となり、翌年6月にはダイバーシティ&インクルージョン宣言を発表しました。極端に日本人男性に偏っ

た組織ではグローバルでの東大の地位向上や学問の発展が望まれません。女性、留学生、地方出身者といったマイノリティーが抱える課題に取り組んでいます。その中で私が大切にしたいのは、「頑張る個人を支える」との思いです。組織に与えられた公共性や権力は、構成員を守り、生かす責任とともにあります。このDEI宣言が、現場で働く一人一人を必ず守るという「覚悟の宣言」であることを願います。ここから未来につながる自由で闊達なジャーナリズムが生み出されることを期待しています。

## DEI宣言 要旨

毎日新聞社は自由、人権、多様性を尊重する企業理念のもと、152年の歴史を積み重ねてきました。創刊150年の年に策定した2030年ビジョン・ミッションでは

「誰ひとり取り残されない多様性のある社会」の実現に寄与していく意志を表明しました。

今も日本社会には、ジェンダーをはじめとして、障害、出自などに基づく格差や孤立が深く根を張っています。毎日新聞社が報道・事業を通して、寛容で公正な社会の実現に寄与していくには、まず私たちが率先し、誰もが安心して存在できる会社をつくっていく責任があります。

ますます多様化・複雑化する社会で、「信頼されるメディア」として企業価値を高めていくためにも、誰もが誇りとやりがいをもって働ける組織に変えていかなければなりません。

毎日新聞社は従業員の多様性を確保し、互いの考えや生き方を認め合い、全員が最大限の力を発揮できる環境をつくるため、以下の

取り組みを進めます。そして、誰もがひとしく活躍のチャンスを得られる社会、全ての人を受容する社会の実現へ行動していきます。

1 DEIを進める第一歩として、ジェンダー平等に取り組みます。早期に女性役員を登用し、30年までに女性社員比率を40%、女性役職者比率を25%にそれぞれ引き上げます。役員・役職者の属性を多様化し、時代の変化に対応します。

2 各部署でさまざまな属性の従業員が活躍できる環境を整備し、コンテンツの多様化を促進します。「ひと」「論点」で取り上げる有識者、取材対象者も男女均等を目指し、毎日新聞デジタルの女性ユーザー比率を50%に増やします。毎日新聞社が主催する事業の審査委員やシンポジウムの登壇者についても女性比率を高めます。

3 誰もが働きやすく、公平・公正に評価される職場をつくるため、働き方改革