

第7章 ヒアリング調査結果

1. メディアにおける女性の参画の状況

ヒアリングでは、それぞれの業種における女性登用の状況やキャリアパスの違いが指摘された。

【新聞】

ヒアリングによると、女性記者はライターの専門職である論説委員・編集委員としてキャリアを形成することが多く、通常管理職として一定以上の職位に就くのは稀である。また、一般職においても女性の管理職は非常に少ない。

新聞社の場合、経歴としてニュース部門のトップを務めた者が、役員に就任するケースが多い。しかしながら、子供を育てながらニュース部門で記事を書き続けるのは容易ではない。ニュース部門は情報の鮮度が重要であり、「夜討ち・朝駆け」と呼ばれる、時間帯を問わない密着取材が豊富で迅速な情報収集の源となることから、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）が取りづらく、子育てとの両立を目指す場合、新聞記者のキャリア形成の点では傍流であるとされる、所謂“female track³⁹⁾”を歩む女性記者が多いことが、女性役員が増加しない原因の一つとされている。

【放送】

新聞と異なり、放送の人事は流動的である。例えば、ある民間大手放送局ではキャリア形成のために様々な部門を経験させる方針を採り、部門間異動を積極的に奨励している。このような施策の下では、女性として出産や育児などのワーク・ライフ・バランスが必要になる時期に合わせて定時勤務の可能な管理部門や事業部門等を経験しながら、引き続きキャリアを形成していくことも不可能ではない⁴⁰⁾。

【出版】

ヒアリングおよび文献によると、極めて少数ではあるが、女性が編集長職を務める雑誌は従来から存在した⁴¹⁾。しかしながら継続的に一定数の女性が編集長に就任するようになって

³⁹⁾ ヒアリングによると、文化面や家庭欄等、非ニュース部門の企画記事を担当するのは従来から女性が多かったため、これらの部門は“female track”と呼ばれることもあるという。

⁴⁰⁾ ヒアリングによると、育児のために制作現場の勤務からコンテンツの二次利用（放送した番組のDVD化やインターネット配信等への利用とそれらに関わる著作権処理）を行う部署に異動し、子どもが大きくなって再び制作部門に復帰した例や、報道勤務から管理部門を経てその後報道に復帰した例もあるという。

⁴¹⁾ 池田恵美子編著「出版女性史：出版ジャーナリズムに生きる女性たち」世界思想社 2001年

たのは、現在 50 代を迎える世代が第 1 期生といえる。ただし現在も、女性誌以外で女性が編集長となることは少ない。また、編集以外の業務部門でも女性の管理職は非常に稀である。一般に、歴史の長い出版社は保守的であり、新興の出版社に比べて女性の管理職登用は稀であるという意見も得られた。

また、アンケートの回答者の女性比率をみると、三業種の中で女性比率の高い出版でさえ、係長相当職から課長相当職にかけてその比率が大きく落ち込んでおり、女性の場合、係長から課長になるところに大きなハードルがあるという実感を反映している。

2. メディアにおける勤務環境の実態

ヒアリングでは、それぞれの業種において職種や担当によって勤務環境に大きな違いがあることが指摘された。

【新聞】

新聞における勤務環境については、まず記者職と一般職の違いがある。記者職は深夜勤務や早朝勤務が必要とされることがあり、労働時間が長くなることが多いが、一般職は通常のデスクワークであり、メディア以外の産業と共通する。記者職と一般職の間での異動は、ほとんど行われていない。

さらに、記者職の中でも担当によって勤務環境が多様である。一般にニュース記事を担当する政治部や経済部等では、記事の最終締め切り時間が真夜中であるため、深夜勤務が常習化する傾向がある。また時差のある国際部からの出稿等は、通常の勤務時間帯では対応が困難である。一方、生活面や文化面等を担当する記者の場合、通常の勤務時間帯で対応可能な場合が多い。

【放送】

放送における勤務環境については、まず報道・制作の現場と管理（総務・経理等）のバックオフィス部門の違いがある。報道・制作の現場は交代勤務が必要とされることがあり、労働時間も非常に長くなるが、バックオフィス部門は通常のデスクワークであり、メディア以外の産業と共通する。新聞と異なり、放送では報道・制作の現場とバックオフィス部門の間で異動が行われている。

【出版】

出版における勤務環境については、まず編集職と一般職の違いがある。編集職は労働時間も長くなるが、一般職は通常のデスクワークであり、メディア以外の産業と共通する。

出版では、放送と同様に編集等の現場とバックオフィス部門の間で異動が行われている。また小規模な企業の場合、一人が両方の仕事を受け持つことも多い。

さらに、編集職の中でも担当によって勤務環境が多様である。一般に定期的に締め切りのある雑誌の編集の場合、時期による業務量の偏りが著しい。特に週刊誌、月刊誌にはそれぞれの業務量のリズムがあり、締め切り前に多忙を極める。一方、書籍の編集では、個人の裁量によって中長期的にスケジュールを決めることも可能であるため、その他一般職に近い勤務環境となる場合もある。

3. メディアにおける仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実態

ヒアリングでは、多忙な職場においても、業務や時間の自己管理が可能な環境であればワーク・ライフ・バランスは実現可能であること、あるいは職種や担当の異動が流動的であればワーク・ライフ・バランスは実現可能であるとの意見があった。育児休業については、特に小規模企業においては代替要員の確保が困難であること、男性の育児休業取得は周囲の理解を得られていないこと、さらに保育園の入園許可の仕組みが女性の職場復帰を困難にしていることが指摘された。

【仕事のやりがいとワーク・ライフ・バランス】

メディアの仕事は、長時間労働であり、休みを取るのが困難な実態がある。しかし同時に、仕事にやりがいを感じ、自ら仕事を優先している場合も多い。また、建前として仕事と生活を共に優先したいという希望を述べているものの、実際には仕事が多忙であることを自ら誇るような風潮がメディア全体にあるのではないか。

出版は、他業種に比べると、労働時間の配分を自分でやり繰りできる場合が多い。総労働時間が長く、深夜も働かなければならない現実はあるものの、業務や時間の自己管理が可能であれば、結果的にワーク・ライフ・バランスを実現しやすい職場ともいえる。

新聞にも同様の傾向が見られる。業務や時間の自己管理は政治部や経済部等のニュース部門では困難だが、文化部や生活家庭部等で企画記事を担当する場合には比較的可能であるため、ワーク・ライフ・バランスを実現できる場合もある。なお、長時間労働であっても仕事にやりがいを感じている記者が多いので、仕事優先の状態を必ずしも批判的に捉えるべきではないという意見もある。

放送では、職種間の異動が一般的に行われている。若手の間は制作現場で長時間労働を経験することも多いが、年齢が上がるにつれて社内の様々な職種に異動するケースが多い。その過程で、個人の状況に合わせた働き方を選択することも可能であり、就業者のライフコースを通じたワーク・ライフ・バランスが実現可能である。ただし流動的な人事施策を採れるのは大企業に限られており、慢性的に人手不足の中小企業では困難と推察される。

【育児休業について】

・新聞

新聞記者の場合には、専門によっては代替がきかないという問題もある。記者は取材を続けるうちに人脈が増え、担当分野に関する知識が蓄積されるものであり、特に高度な専門性が必要とされる分野では、同等の知識を持った要員が社内では確保できない場合がある。その場合、外部執筆者に依頼するなどの対応が必要となる。

アンケート結果においても、「育児休業取得後の仕事の変化」の問に対し、「元の仕事に戻った」とする回答が新聞で81.5%と最も高くなっており、「同じような職種だが、職場や担当が変わった」が9.3%、「職種が変わった」が5.6%と三業種のなかで最も低くなっている。これは、放送や出版では一部を除いて職種間の人事異動が一般的であるのに対し、新聞においては、職種別（記者と一般職）に縦割り採用され、職種間の異動がないという雇用習慣を裏付けている。（後述、【育児休業後の復帰】を参照。）

・放送

育児休業制度の整備についてキー・準キー局とローカル局との格差は大きいと指摘されている⁴²。恒常的に人手不足となっているローカル局では制度があっても代替要員がなく、実際には育児休業を取りたくても取れない、あるいは休業補償がないので経済的に育児休業を取ることができないといった状態があると報告されている。

・出版

女性の両立支援制度を十分に実施するのは、小規模企業にとってはやはり困難である（出版社は、従業員数50人以下が全体の4分の3を占めており、1000人以上の企業は全体の1%程度である⁴³）。小規模企業は、組織として人材マネジメントが確立されていないところが多く、育休や産休を取得すること自体が珍しい場合も少なくない。人員不足から育休取得者の代替要員を確保することができないところもある。また要員を補充した場合も、復職の際には育休取得者と代替要員の双方の再異動が必要になることもあり、会社側の負担が大きい。

【男性の育児休業取得について】

厚生労働省「平成20年度雇用均等基本調査」によると、平成19年度に出産した女性の育児休業の取得率は90.6%であるのに対し、配偶者が出産した男性の育児休業の取得率は1.23%となっているが、メディア企業においても男性で育児休業を取得するのは極めて少数

⁴² 「GALAC」（2007年11月）

⁴³ 電通総研編「情報メディア白書2009」ダイヤモンド社

である⁴⁴。メディア企業と一般企業ではそれほど意識の差はなく、男性の育児休業取得は浸透していない。理由として、周囲の理解が得られない、マイナス評価を受ける可能性がある、等が挙げられる。また、男性側にとっても、実は育児より仕事の方が楽なのではないか、という意見もある。

父親の育児参加を休日だけではなく日常的なものにするという点で、男性の育児休業取得率の向上は重要な指標となる。さらに父親の育児参加を生後 1 年程度の期間だけではなくより長期的なものにするという点で、育児休業を超えた柔軟な休暇制度を設けるべきとの意見もある。

【育児休業後の復帰】

育児休業取得を理由とした不利益な配置の変更は禁止されている⁴⁵ことから、原則として原職復帰が保障されており、当人の希望があった場合のみ、定時勤務が可能な職場等への異動が行われている。また出産が多い 20 代後半から 30 代は、現場の主戦力として会社に使われる時期で異動も多く、育児休業の復帰時期が通常の異動の時期と重なれば職場を異動することもある、という意見もあった。

新聞は、職種別の縦割り採用であるため、基本的に別の職種に異動することはない。さらに同じ編集部門の中であっても、部署間の異動は一般的ではない。育児休業取得後も、特に希望が無ければ、元の職場に戻るのが通例である。

一方、放送の場合、民間大手放送局の事例では 30 才までに異なる職種を 2 つ以上経験させる方針を採る企業もある。育児休業後は原職復帰が原則であるが、残業が多い職場への復職が難しい等、本人の申し出により別の部署に異動する場合もある。

出版は、基本的に異動が多く、大手出版社の中には 2 年ごとに全員を異動させている例もある。育児休業後は現職復帰が原則であるものの、本人の申し出があれば相談の上で管理系部門に異動することもある。

【保育園の問題】

保育園の入園許可の仕組みが女性の職場復帰の難易度を上げている。保育園の都合で職場復帰の予定が立てられない状況は頻繁に起きている⁴⁶。また、子どもが保育園に入園できないために、母親が一度退社し、保育園が確保できてから再就職する例も多い。

育児休業を申請する時点では入園可能時期が不明なため、まずは最長期間を申請しておき、入園の時期に併せて早めに復帰するケースが多い。その場合、調整が必要であるため、復帰先の負担も大きくなる。一方、育児休業期間を過ぎても保育園の申請が下りない場合

⁴⁴ アンケート結果については、P.71 参照

⁴⁵ 育児・介護休業法では、「不利益取扱いの禁止」として下記の条文を設けている。

・第 10 条 事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

⁴⁶ 「編集会議」（2003 年 1 月）

には、無認可の施設に預けたり、ベビーシッターに依頼しながら入園許可を待ったりと、様々な苦勞をしながら各自対応している。待機児童の問題は、本人のみならず、復歸を受け入れる側の会社にとっても負担になるため、もっと早い段階で入園を決められるようにシステムを変えるべき、との意見もある。

一部の企業では看護休暇や半日休制度、育児時短制度など、様々なサポートの仕組みを作っており、このような制度で解決できる部分もある。また、育児休業を取得する社員の事情は様々であるため、会社側は多様な制度を用意すると同時に、柔軟な運用を心がけるべきとの意見もある。

4. メディアにおける男女共同参画の取組

ヒアリングによると、均等雇用、特に女性管理職を増やすことを目的とした仕組みや支援策を講じている企業はほとんどない。

【新聞】

新聞は伝統的に男性就業者が多く、女性の本格的な採用は男女雇用機会均等法施行以降の現象である。管理職、役員となる年代の層の女性の数が少ないこともあり、管理職、特に役員層には未だ女性がほとんど登用されていない。

新聞記者が上層の管理職へ昇進する際には、所属部門が大きく関係する。ニュース部門の部門長を経ないと、一定以上の職位につけないのが現状である。しかし、子どもを育てながら政治部や経済部等のニュース部門に勤務し続けることは困難であるため、子どもを持つ女性にとって昇進のハードルは高い。女性の部長も稀にいるが、ニュース部門ではなく生活家庭部などの部長になる場合が多い。

女性記者の場合、一般的な管理職として昇進するのではなく、スペシャリストである論説委員や編集委員になるケースが多い。デスクなどの現場のトップは男性部下のマネジメントが求められるため、女性には困難と受け止められ、結果的に優秀な女性記者は論説委員や編集委員のように一人で作業できる専門職的な役職に就く傾向がある。

女性の管理職を育てるためには、会社内部から決定権を持つ上層部に向けて働きかけることが必要であるが、新聞社の管理職は男性によって占められているため、男性管理職側が女性の管理職登用に意識的に取組む必要がある。人事権のある役員や編集局長等の意識を変えるためには、まずは女性記者の上司である管理職が、上層部に対し、彼女たちの十分な能力について理解を求めるとともに登用を働きかけるのが効果的ではないか。

【放送】

放送も新聞と同様、女性の正社員採用を本格的に採用し始めたのは1980年代後半からで

あり、管理職への登用はこれからという段階である。

新規採用における女性の比率は増加しており、採用後の配置についても男女の格差はないよう配慮されている。しかし、女性の増加は現場の部長クラスには歓迎されていないという報告もある⁴⁷。主な理由は、女性は出産・育児のために職場から離れ、育児休業取得後にそのまま離職する可能性があるためである。会社が長期間の育児休業を定めて両立支援を手厚くしたつもりでも、休業期間が長すぎて復帰しにくくなり、かえって逆効果との指摘がある。

職場における男女の格差については、形式的に給与も同一で明確な差別はないものの、格差は存在すると感じている。このような意識はメディア固有のものではなく、働く女性に共通する、いわば「ガラスの天井」として意識されている。評価も男女平等に実施されており、高い評価を受ける女性は多いが、昇格者を決める段階で、女性上司が男性部下をまとめていけるかという点を疑問視され、最終的に男性が優先されてしまうことが多い。

新聞と同様、女性はスペシャリストとして育てられる傾向がある。昇進する場合も専門職的部門や規模の小さい部門の管理職になるケースが多い。制作等の現場部門のトップに女性を配置するのは、会社として大きな決断を要すると認識されているようである。

しかし、管理職としての能力は実際の役職に就かなければ鍛えられない部分があり、最初は意図的に女性に任せる必要もある。

一方、女性側の要因もある。女性は男性に比べて権力や地位に対する欲が少なく、個人の能力をいかに発揮できるかに重きをおく傾向があるため、管理職を目指す人自体が少ない。

女性には目指すべきモデルが身近に少ないため⁴⁸、メンター制度等のキャリア形成のサポートが必要であり、そのためには一般企業の先進事例を参考にして取り入れても良いのではないか。例えば、相談する側は部長クラス、相談される側に若い女性という組み合わせのリバースメンター制度（米国企業）、役員が女性管理職のメンターになる制度（日本企業）等、女性のキャリア支援のみならず経営層の意識改革にも効果があると思われる取組がある。これらのメンター制度は、ダイバーシティ施策とセットで行われることが多い。

メディア企業における女性参画の推進には内部からの変革が効果的であるという意見もある。外部から数値目標が与えられるだけでは実態は変わらず、最終的には人事部局や担当役員の考え方が大きく影響する。積極的に女性を管理職に登用する人事施策、女性も含めた組織全体の意識の改革、経営層の意識の改革を通じて、会社として女性管理職を後押しする姿勢を打ち出した方がより大きな変化を起こせるとの指摘があった。

⁴⁷ 「民放」（2005年6月号）

⁴⁸ アンケート（Q4-2）でも女性は目標となる上司や先輩が周りにいると回答する割合が男性と比べて少なく、特に年代が上がるに従って少なくなるという結果が得られている。

【出版】

出版は他の分野に比べて女性の就業者が多いものの、伝統的に男性中心の職場風土がある。女性の管理職は非常に稀である。

出版社の編集部は絶対数として男性の方が多く、著名な女性誌の例でも編集部の正社員の男女比率は6対4で男性の方が多く、給与は男女均等であるが、昇進に差がある、責任の持たせ方が違うなどの、様々な見えない格差は存在する。女性の就業者数が比較的多く、賃金が平等であるからといって女性が活躍しやすいとはいえない。人事を担当する役員にも、事業での失敗を「女性だから」という理由で捉えるなど古い考え方が残っているという指摘もある。

編集の管理職にあって仕事と家庭を両立させることは困難である。女性編集長は女性誌を中心に増えているが、これまで育児をしながら管理職を務めた例は極めて少なかった。しかし、この状況は昨今変化している。女性編集者の中には、出産を機に雑誌担当から書籍担当へ異動する、フリーランスへ転向する、現職のまま両立を模索するなど、様々な選択をしながら仕事を続ける人も増えてきた⁴⁹。しかし、育児と仕事の両立には幾つかの条件が必要になる。職場の近くに住居を構える、ベビーシッターを雇うなど経済的負担を強いられることも多く、やはり状況は容易ではない。

出版の業務には女性ができないとされる仕事はほとんどないため、役割分担の男女差は生じない。しかし、昇格の基準は暗黙のルールに拠るところがあり、女性は一定以上の管理職になれないのが現状である。したがって、日常の仕事では男女差を意識することはないが、昇進の際に初めて男女の格差を認識するケースが多い。

女性管理職を育てるためには、育児をしながら働き続けられる環境を整備することと、企業の上層部の意識改革が必要であるが、一方、女性の側の問題もある。自らが管理職となることをイメージして働く人は少ないため、会社組織を全体的に捉える視点に欠ける場合がある。昇進の男女格差を是正するには、会社と女性の双方の意識を変える必要があり、まだかなりの時間を要するのではないか。

⁴⁹ 「編集会議」（2007年6月）