

第5章 男女共同参画の意識と取組

第1節 アンケート調査結果

男女共同参画の意識と取組については、女性参画の状況が異なる業種間の差ならびに男女差が明らかとなった。業種間の差としては、職場における男女の格差があると感じている割合や記事や番組の素材選択および表現方法に男女差があると感じる割合は、新聞で高く、出版で低いという結果であった。

また、女性は、給与や昇進における男女差があると感じている割合が男性に比べて高かった。

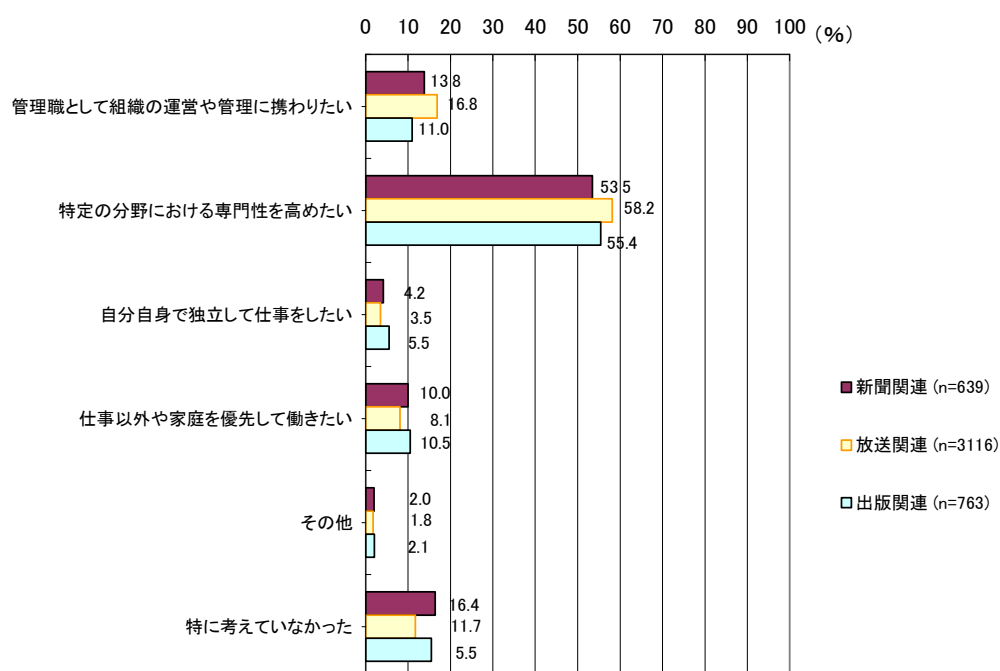
1. 将来の仕事や働き方 (Q4-1)

- 就職した時には、特定の分野で専門性を高めたいと考えていた人が男女とも多い。
- 女性は男性に比べて管理職志向が低い。

初めて就職したときの将来の仕事や働き方をたずねたところ、「特定の分野における専門性を高めたい」が57.1%と最も高く、「管理職として組織の運営や管理に携わりたい」15.4%、「特に考えていなかった」13.0%であった。

業種別の差はほとんど見られない。

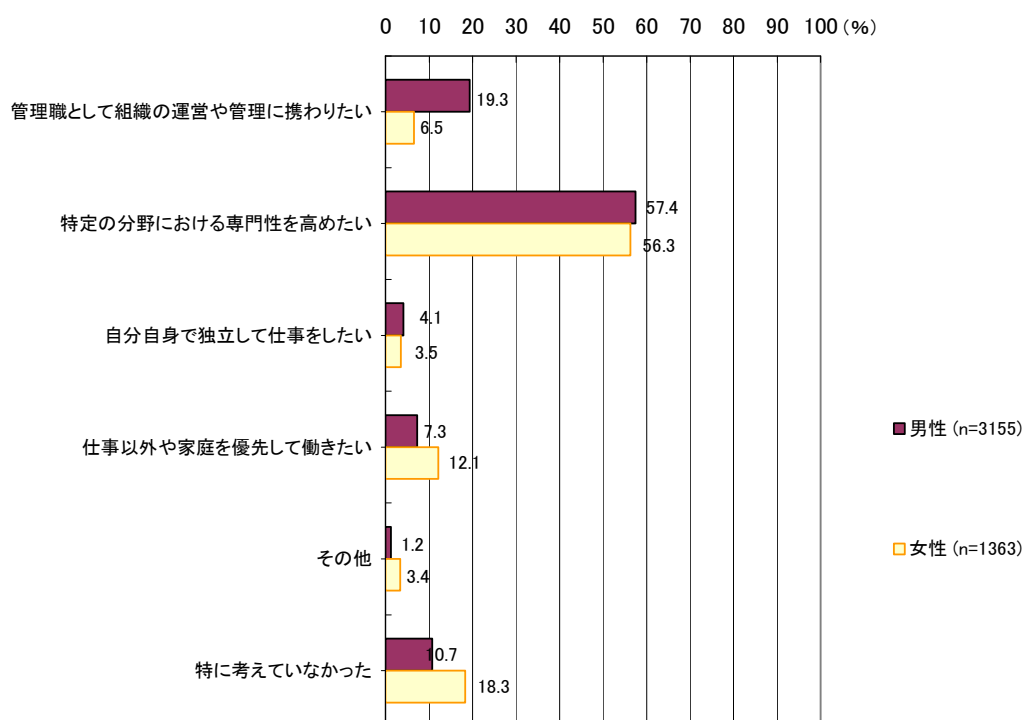
図表 5-1 業種別将来の仕事や働き方



初めて就職したときの将来の仕事や働き方を性別で見ると、「特定の分野における専門性を高めたい」が男性 57.4%、女性 56.3%と共に高い。

「管理職として組織の運営や管理に携わりたい」は男性が 19.3%であるのに対し、女性は 6.5%と低く、女性は男性に比べて管理職志向が低い。

図表 5-2 男女別将来の仕事や働き方



図表 5-3 将来の仕事や働き方 (性・業種)

業種	回答者数 N	管理職として組織の運営や管理に携わりたい %	特定の分野における専門性を高めたい %	自分自身で独立して仕事をしたい %	仕事以外や家庭を優先して働きたい %	その他 %	特に考えていなかった %
【女性】	1363	6.5	56.3	3.5	12.1	3.4	18.3
新聞関連	171	2.9	52.0	2.9	14.6	6.4	21.1
放送関連	807	7.3	56.3	3.3	11.6	3.2	18.2
出版関連	385	6.2	58.2	4.2	11.9	2.3	17.1
【男性】	3155	19.3	57.4	4.1	7.3	1.2	10.7
新聞関連	468	17.7	54.1	4.7	8.3	0.4	14.7
放送関連	2309	20.1	58.9	3.5	6.8	1.3	9.4
出版関連	378	15.9	52.6	6.9	9.0	1.9	13.8

初めて就職したときの将来の仕事や働き方を職位別で見ると、いずれの職位においても「特定の分野における専門性を高めたい」が最も高い。

男女ともに、部長相当職以上は「管理職として組織の運営や管理に携わりたい」が他の職位に比べて高く、「仕事以外や家庭を優先して働きたい」が低い。

図表 5-4 将来の仕事や働き方（性・職位）

業種	回答者数 N	管理職として組織の運営や管理に携わりたい %	特定の分野における専門性を高めたい %	自分自身で独立して仕事をしたい %	仕事以外や家庭を優先して働きたい %	その他 %	特に考えていなかった %
【女性】	1363	6.5	56.3	3.5	12.1	3.4	18.3
部長相当職以上	52	19.2	57.7	0.0	1.9	3.8	17.3
課長相当職	111	5.4	57.7	2.7	9.9	3.6	20.7
係長相当職	130	10.8	54.6	2.3	8.5	2.3	21.5
一般職員	1026	5.6	56.4	3.8	13.5	3.3	17.4
その他	44	2.3	52.3	6.8	9.1	6.8	22.7
【男性】	3155	19.3	57.4	4.1	7.3	1.2	10.7
部長相当職以上	656	25.2	54.6	2.0	3.0	1.2	14.0
課長相当職	690	21.2	58.0	3.5	5.9	1.0	10.4
係長相当職	405	16.8	62.0	3.0	7.2	1.5	9.6
一般職員	1360	16.2	57.4	5.7	10.2	1.2	9.3
その他	44	20.5	50.0	6.8	2.3	2.3	18.2

【他調査との比較】

内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書(平成 21 年 7 月)」¹⁶では、初めて社会に出た時の、将来の仕事や働き方に対する希望について、それぞれを 5 択(「そう思った」「どちらかといえばそう思った」「どちらかといえばそう思わなかった」「そう思わなかった」「わからない)で聞いている。調査では、以下の結果が得られている。

- ①「特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい」は男女とも高い。
そう思った(「そう思った」「どちらかといえばそう思った」の計)は、男性 75.2%、女性 63.5%。
- ②女性は男性に比べて管理職志向が低い。
「管理職として組織の経営や管理に携わりたい」は、男性 40.9%、女性 14.5%
- ③女性は男性に比べて独立志向がやや低い。
「自分自身で独立して仕事をしたい」は、男性 34.5%、女性 19.1%。
- ④「仕事以外のやりたいことや家庭を優先して働きたい」という考えに男女差はない。
男性 49.5%、女性 42.9%。

メディア調査においては、各項目を 1 つ選択するよう聞いており、上記のライフプラン調査とは直接比較はできないものの、①、②、④については同様の結果が認められた。③の独立志向については、男女差は見られなかった。

したがって、特定の分野で専門性を高めたいという意識は男女とも強く、女性は管理職志向が男性に比べて低いのは、社会全体に共通する傾向と考えられる。

¹⁶ 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書(平成 21 年 7 月)」
(http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html)

2. 現在の職場の環境 (Q4-2)

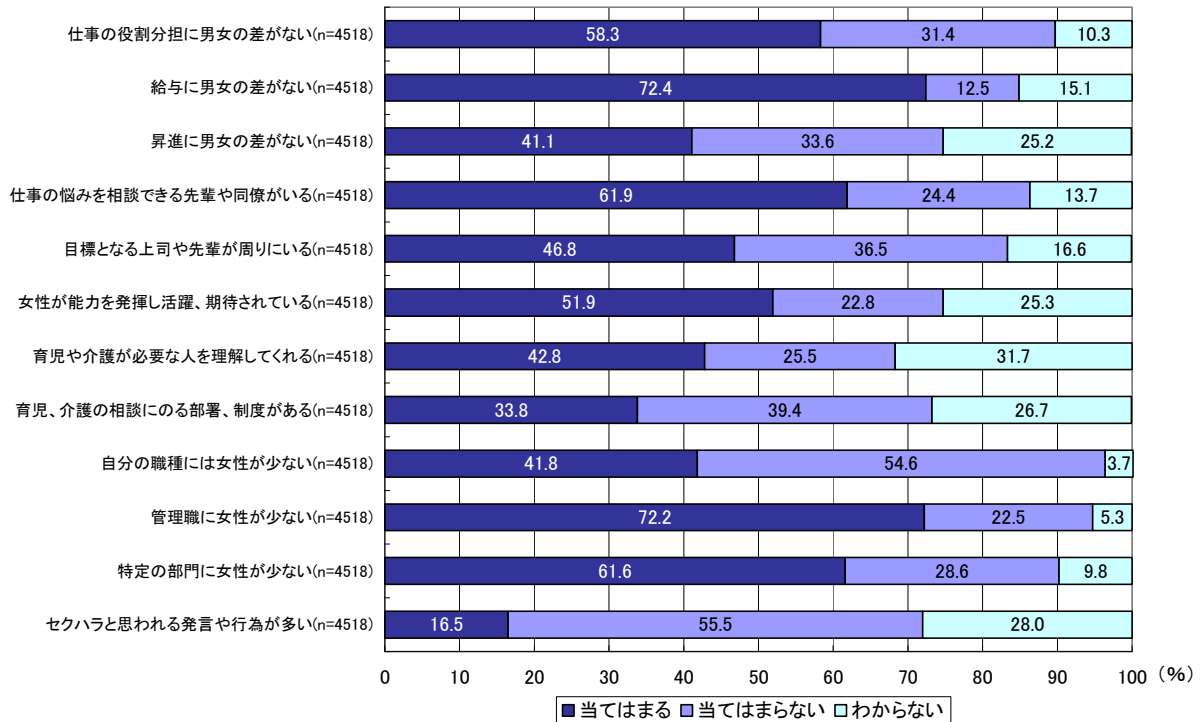
- 職場では、給与に男女差はないものの、昇進における男女差を感じている。

職場の環境をたずねたところ、「給与に男女差がない」とする割合は72.4%と高いものの、「管理職に女性が少ない」(72.2%)、「特定の部門に女性が少ない」(61.6%)と感じている割合も高かった。

「育児や介護への理解がある」とするのは42.8%と半数以下であり、「相談にのる部署や制度がある」とする割合(33.8%)は、ないとする割合(39.4%)を下回り、分からないとする割合も26.7%あった。

「セクハラ発言・行為が多い」と感じるのは16.5%である。

図表 5-5 職場の環境



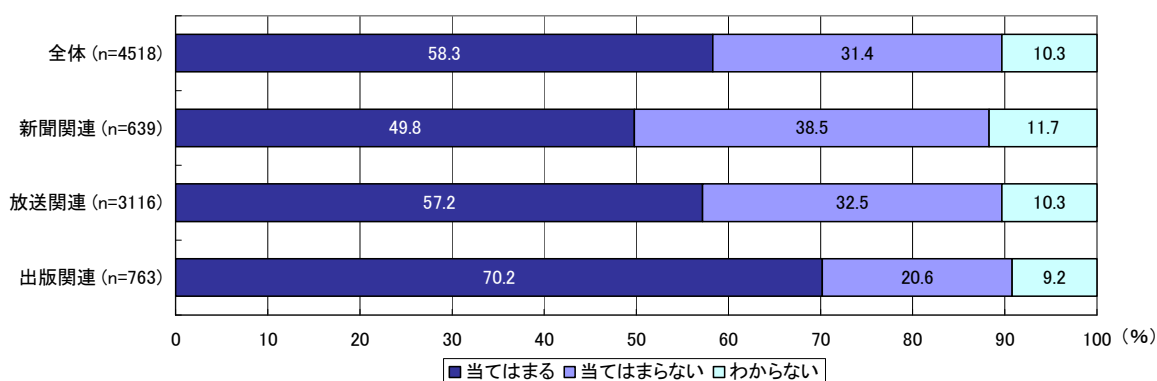
【仕事の役割分担に男女の差がない (Q4-2)】

- 出版では、仕事の役割分担に男女の差がないと感じている。
- 50代以上の女性は男女の差を感じている。
- 部長相当職以上では、男女で意識に差がある。

仕事の役割分担に男女差がないかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が58.3%、「当てはまらない」が31.4%、「わからない」が10.3%であり、概ね男女の差がないと感じている割合が高い。

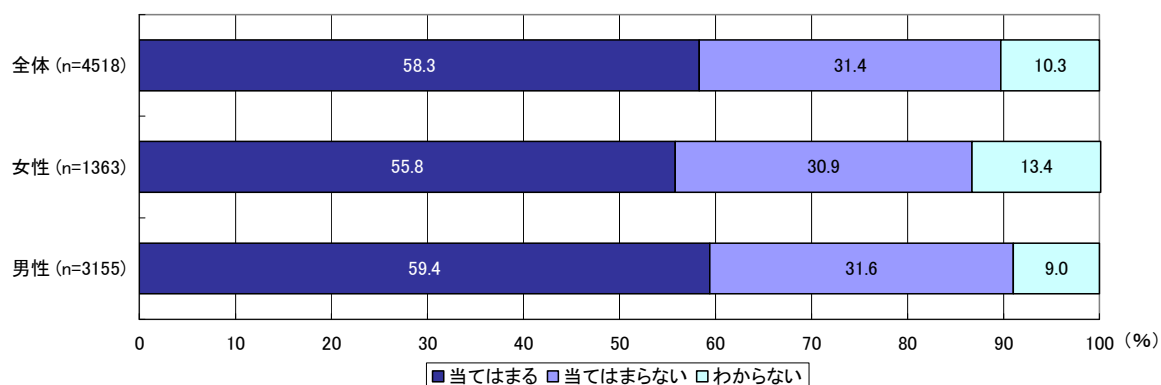
業種別で見ると、男女の差がないと感じている割合は出版が70.2%と最も高く、以下、放送57.2%、新聞49.8%と続く。

図表 5-6 業種別「仕事の役割分担に男女の差がない」



仕事の役割分担に男女差がないかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は女性 55.8%、男性 59.4%と、差は見られない。

図表 5-7 男女別「仕事の役割分担に男女の差がない」



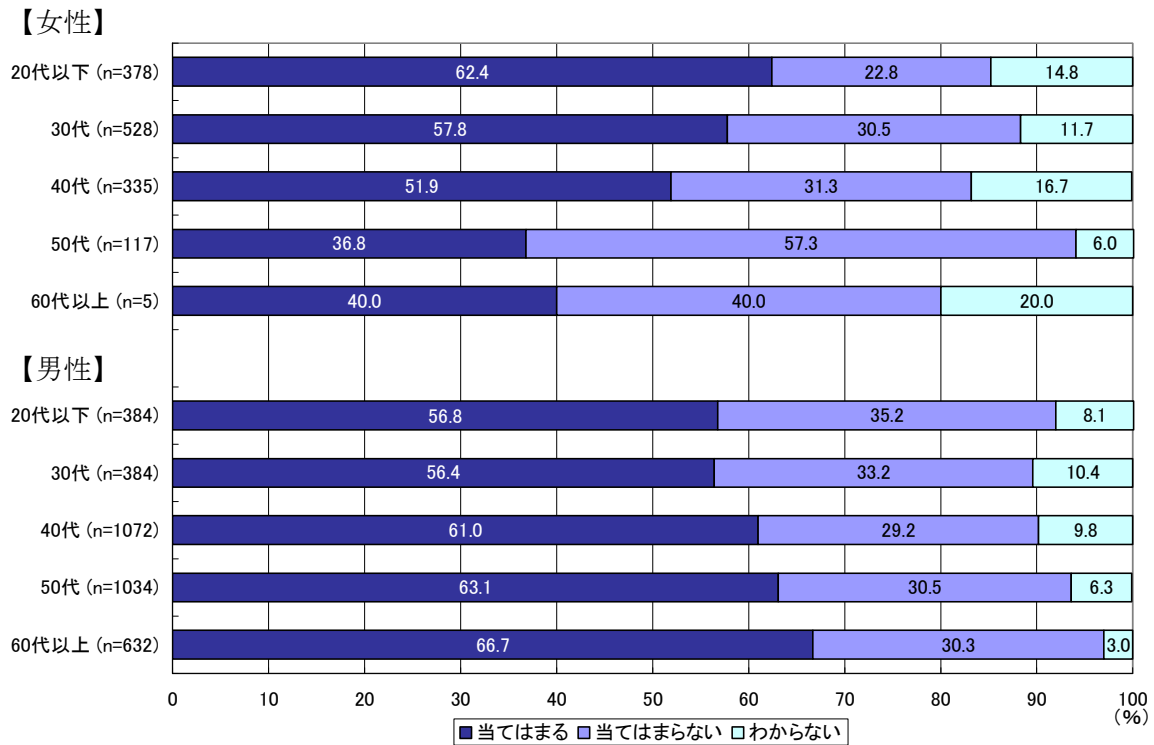
性別・業種別にみると、いずれの職種でも「当てはまる」と回答する割合は、男性の方が、女性よりも高い。

図表 5-8 「仕事の役割分担に男女の差がない」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	55.8	30.9	13.4
新聞関連	171	47.4	36.3	16.4
放送関連	807	52.9	32.8	14.3
出版関連	385	65.5	24.4	10.1
【男性】	3155	59.4	31.6	9.0
新聞関連	468	50.6	39.3	10.0
放送関連	2309	58.6	32.4	8.9
出版関連	378	75.1	16.7	8.2

さらに、世代別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は世代が上がるにつれて女性では低く、男性では高くなり、男女の意見が乖離する傾向がある。特に50代の女性は「当てはまる」が36.8%と極めて低く、40代以下との差が認められる。

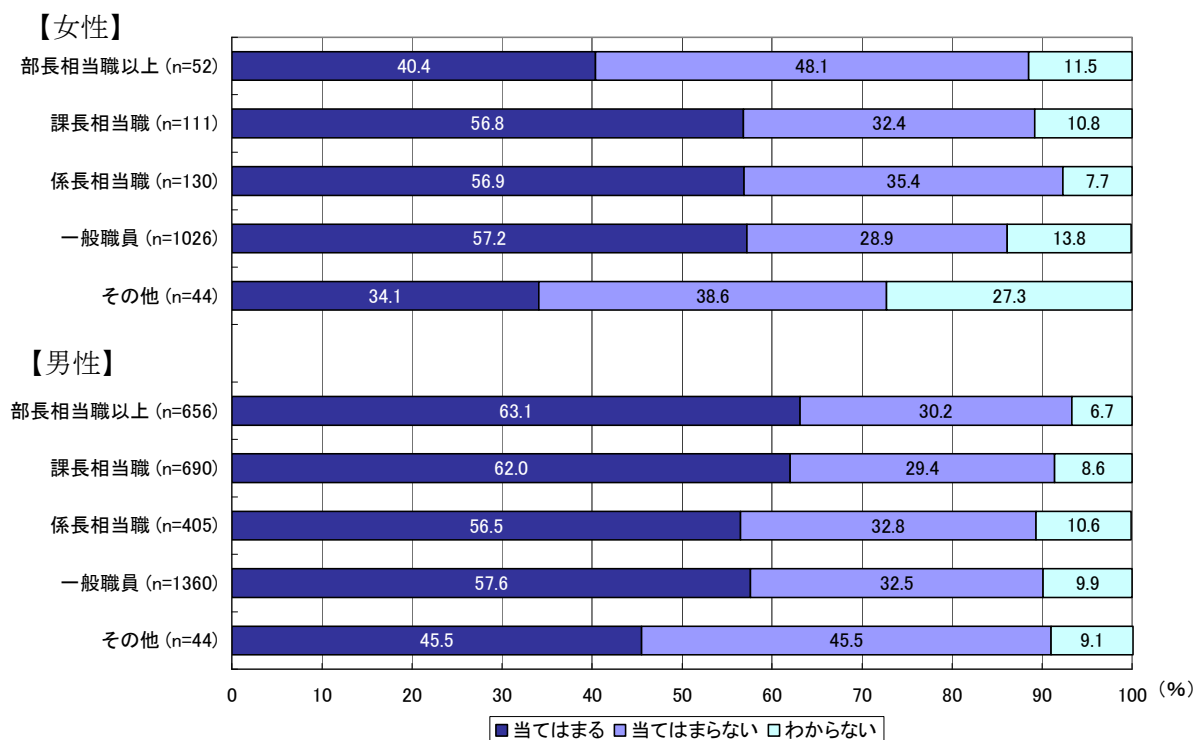
図表 5-9 「仕事の役割分担に男女の差がない」(性・世代)



さらに、仕事の役割分担に男女の差がないかどうかを職位別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は、女性では一般職員から課長相当職にかけて 56～57%で推移し、部長相当職以上では 40.4%と低くなり、同じ部長相当職以上の男性（63.1%）と意識に差がある。

一方、男性では、職位が上がるにつれて「当てはまる」割合が高くなる。

図表 5-10 「仕事の役割分担に男女の差がない」（性・職位）



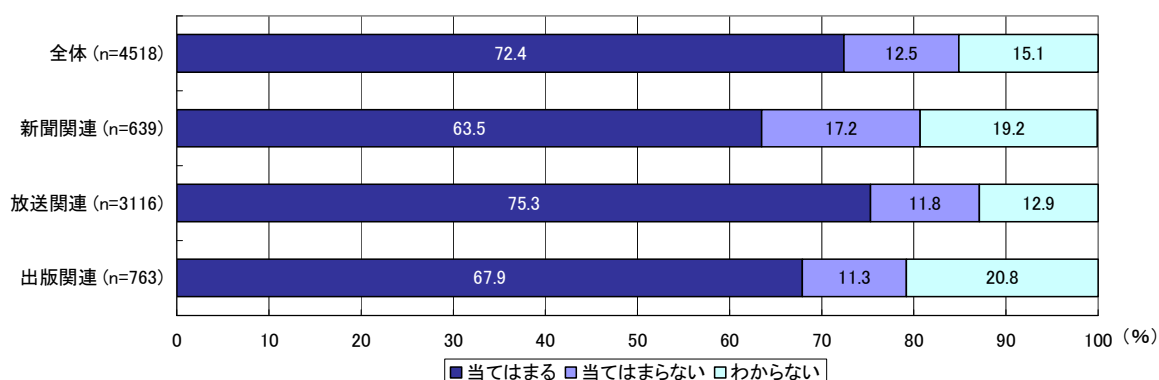
【給与に男女の差がない (Q4-2)】

- 7割の回答者が給与に男女の差がないと感じている。
- 女性は男性よりも給与の男女の差を感じており、特に50代以上の女性は4割が給与の男女の差を感じている。

給与に男女の差がないかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が72.4%、「わからない」が15.1%、「当てはまらない」が12.5%と、概ね男女の差がないと感じている割合が高い。

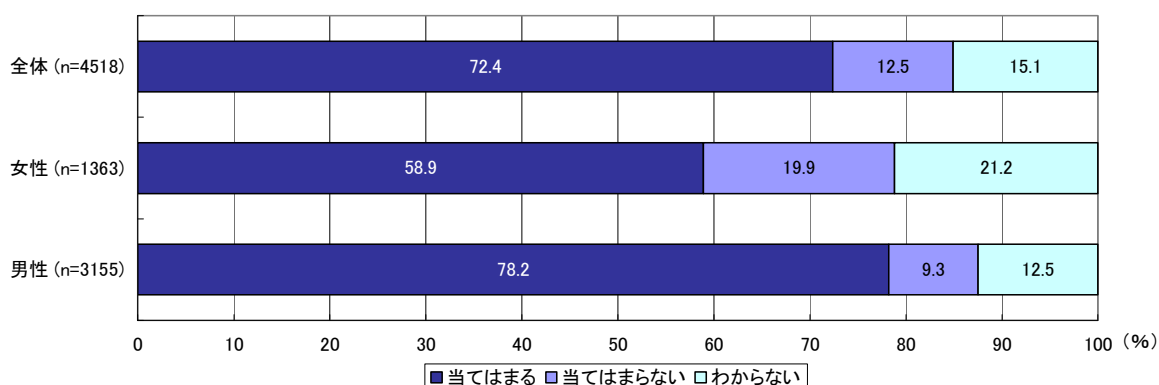
業種別で見ると、男女の差がないと感じている割合は放送が75.3%と最も高く、以下、出版67.9%、新聞63.5%と続く。

図表 5-11 業種別「給与に男女の差がない」



給与に男女の差がないかどうかを性別で見ると大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は、男性の78.2%に対して女性は58.9%と低い。女性は男性に比べて給与に男女差があると感じている。

図表 5-12 男女別「給与に男女の差がない」



すべての業種で、大きな性差が認められる。

図表 5-13 「給与に男女の差がない」(性・業種)

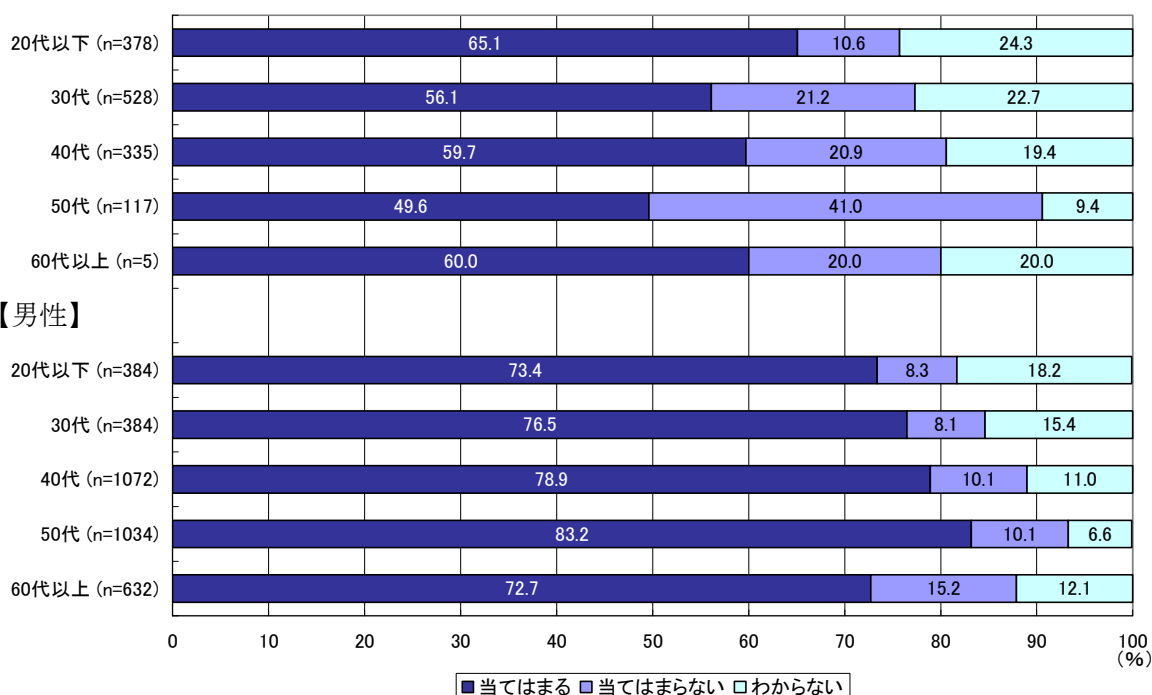
業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	58.9	19.9	21.2
新聞関連	171	49.1	26.3	24.6
放送関連	807	61.1	20.4	18.5
出版関連	385	58.7	15.8	25.5
【男性】	3155	78.2	9.3	12.5
新聞関連	468	68.8	13.9	17.3
放送関連	2309	80.3	8.7	11.0
出版関連	378	77.2	6.6	16.1

さらに、給与に男女の差がないかどうかを世代別で詳しく見ると、「当てはまらない」割合は世代が上がるにつれて女性では高くなる。「当てはまらない」割合は20代では10.6%、30代～40代では20%前後で推移するが、50代では41.0%と高くなる。

男性では世代が上がるにつれて「わからない」割合が低くなり、「当てはまる」割合が高くなる傾向がある。

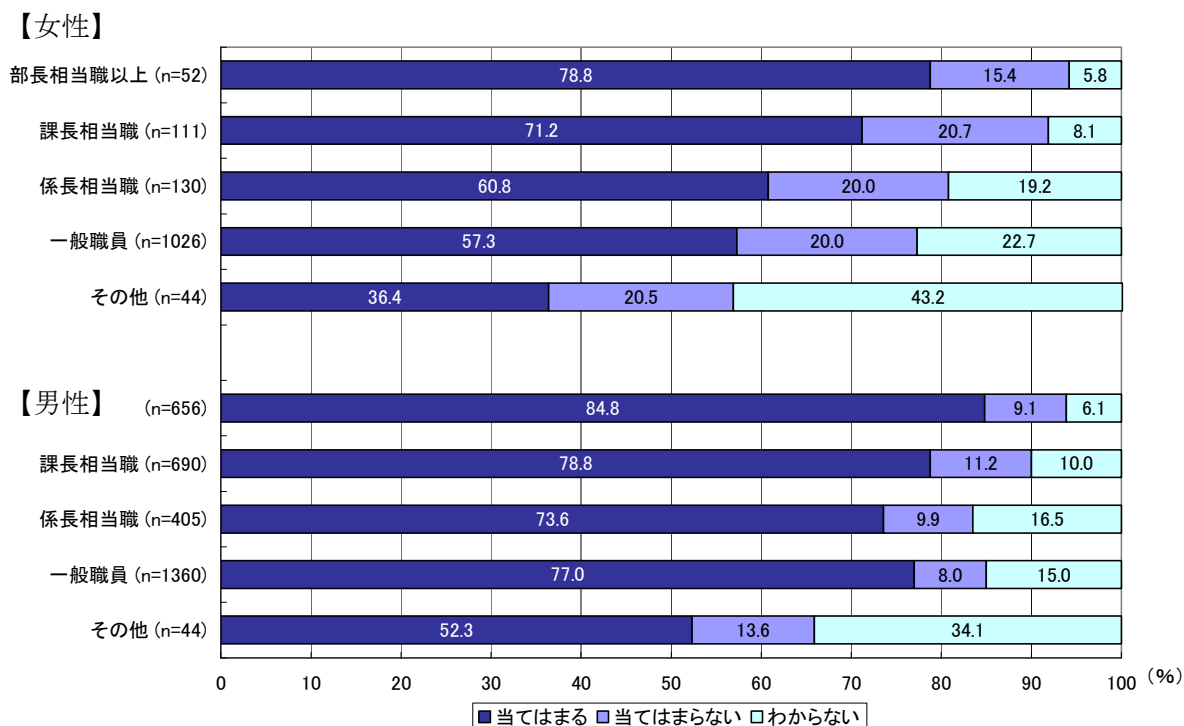
図表 5-14 「給与に男女の差がない」(性・世代)

【女性】



さらに、給与に男女の差がないかどうかを職位別で詳しく見ると、男女とも職位が上がるにつれて「わからない」割合が低くなり、「当てはまる」割合は高くなる。「当てはまらない」は職位による違いがあまり見られない。

図表 5-15 「給与に男女の差がない」(性・職位)



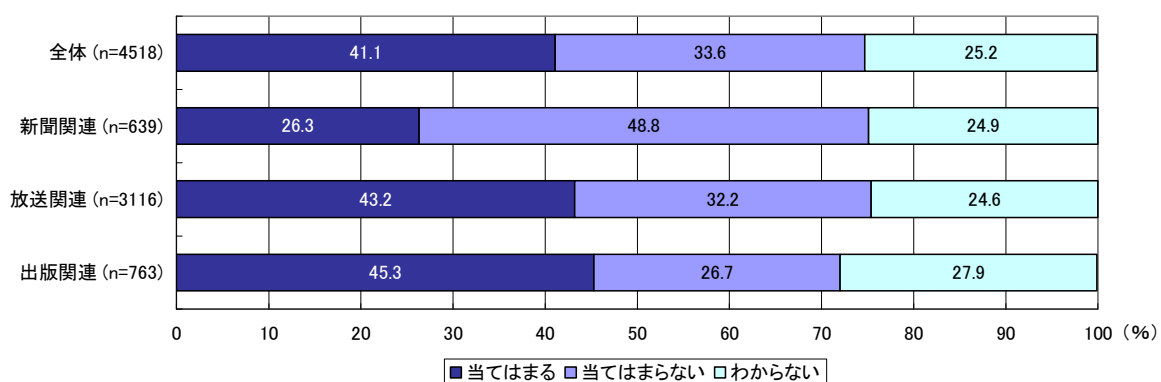
【昇進に男女の差がない (Q4-2)】

- 新聞では特に、昇進における男女の差を感じている。
- 女性は特に 40 代、50 代で昇進における男女の差を感じている。

昇進に男女の差がないかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が 41.1%、「当てはまらない」が 33.6%、「わからない」が 25.2%であった。

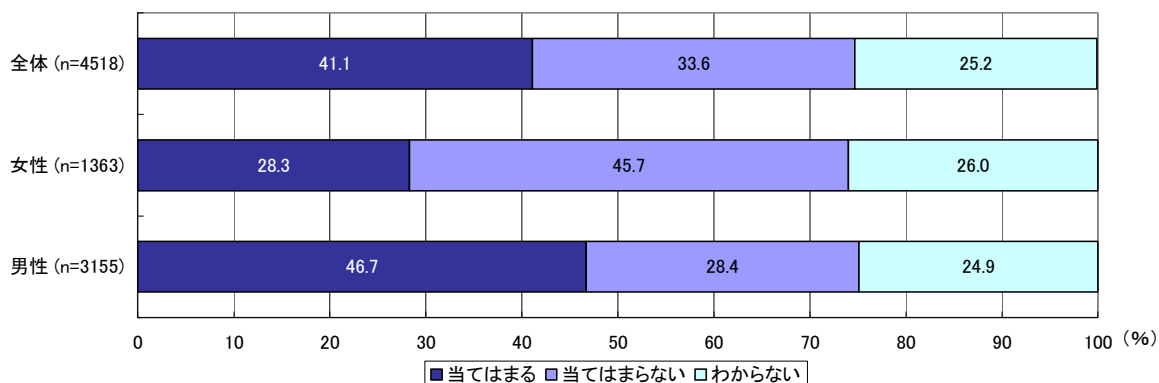
業種別で見ると大きな差があり、「新聞」では「当てはまらない」が 48.8%と最も高く、以下、放送 32.2%、出版 26.7%と続く。

図表 5-16 業種別「昇進に男女の差がない」



昇進に男女の差がないかどうかを性別で見ると大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は、男性の45.7%に対して女性は28.3%と低い。女性は男性に比べて昇進に男女の差があると感じている。

図表 5-17 男女別「昇進に男女の差がない」



すべての業種で性差が認められ、特に新聞と放送において男女の差は大きい。

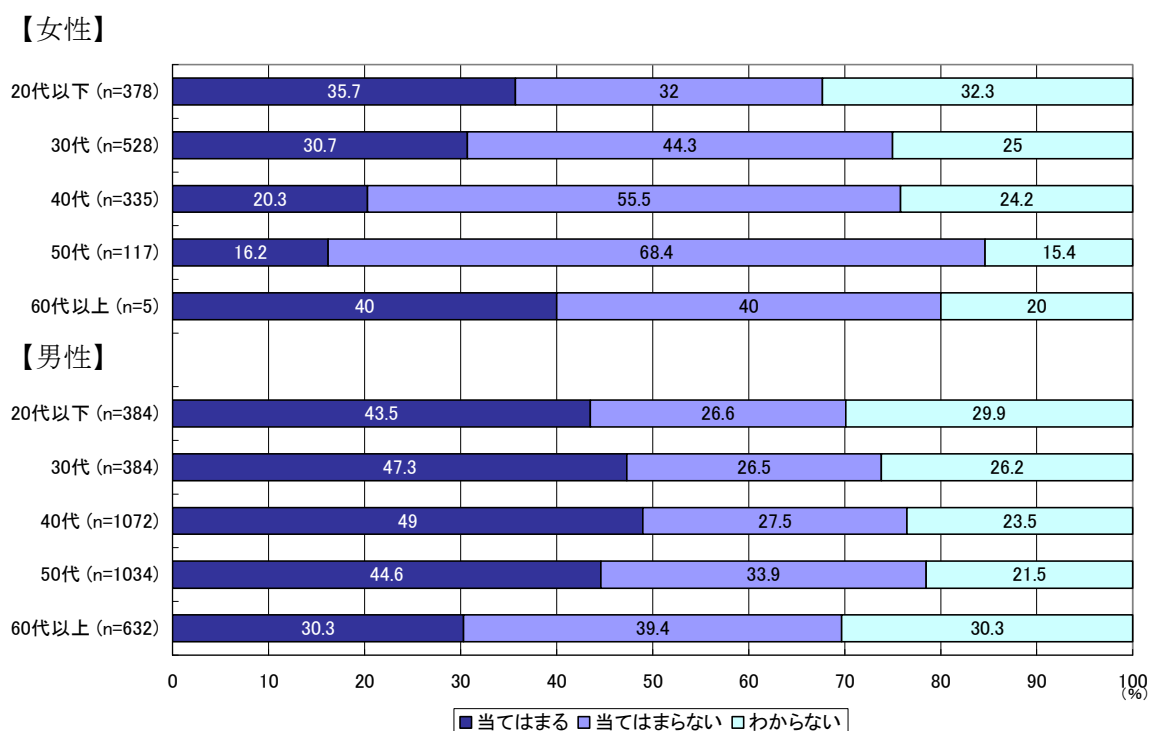
図表 5-18 「昇進に男女の差がない」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	28.3	45.7	26.0
新聞関連	171	15.2	59.6	25.1
放送関連	807	25.5	48.9	25.5
出版関連	385	40.0	32.7	27.3
【男性】	3155	46.7	28.4	24.9
新聞関連	468	30.3	44.9	24.8
放送関連	2309	49.3	26.4	24.3
出版関連	378	50.8	20.6	28.6

さらに、昇進に男女の差がないかどうかを世代別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は世代が上がるにつれて女性では低くなる。実際に管理職に登用される世代である40代と50代の女性は、昇進における男女差を感じている割合が高い。

男性では世代による差は認められない。

図表 5-19 「昇進に男女の差がない」(性・世代)

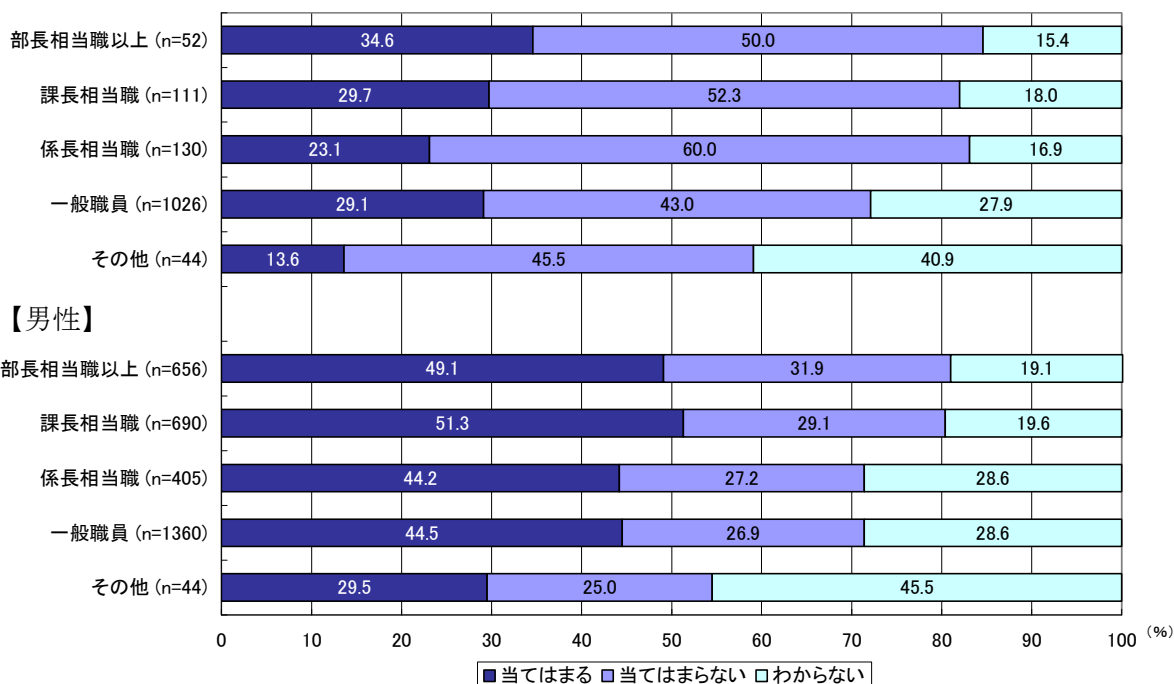


さらに、昇進に男女の差がないかどうかを職位別で詳しく見ると、男女とも職位が上がるにつれて「わからない」割合が低くなり、「当てはまる」割合が高くなる。

女性はすべての役職において「当てはまる」の割合が半数以上となっている。

図表 5-20 「昇進に男女の差がない」(性・職位)

【女性】

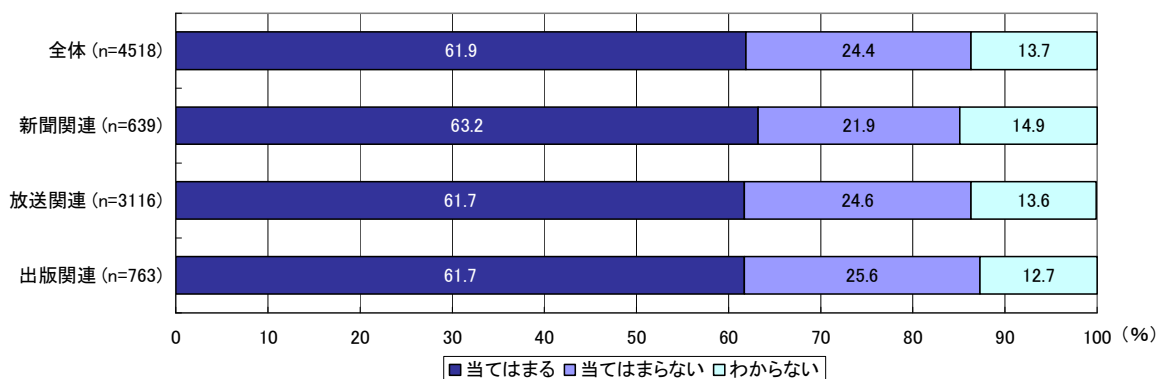


【仕事上の悩みを率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる (Q4-2)】

- 6割の人は仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる。
- 性・業種による差はみられない。

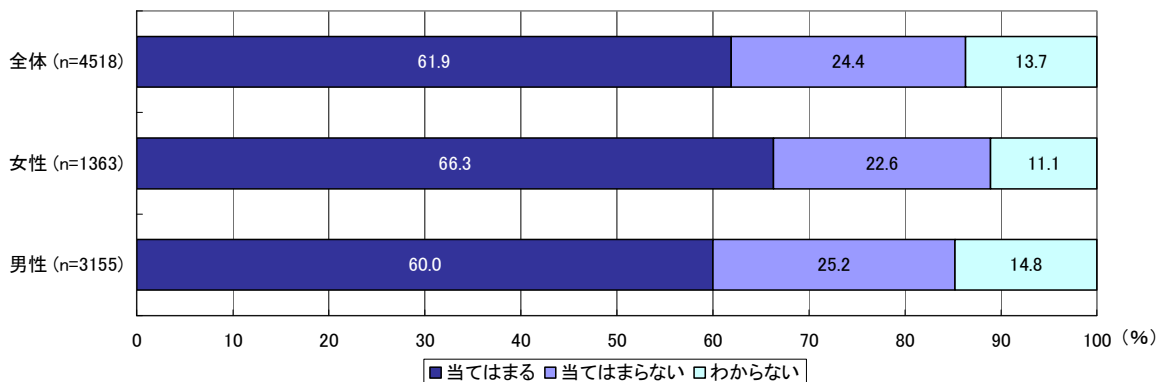
仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいるかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が61.9%、「当てはまらない」が24.4%、「わからない」が13.7%であった。業種別の差は見られない。

図表 5-21 業種別「仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる」



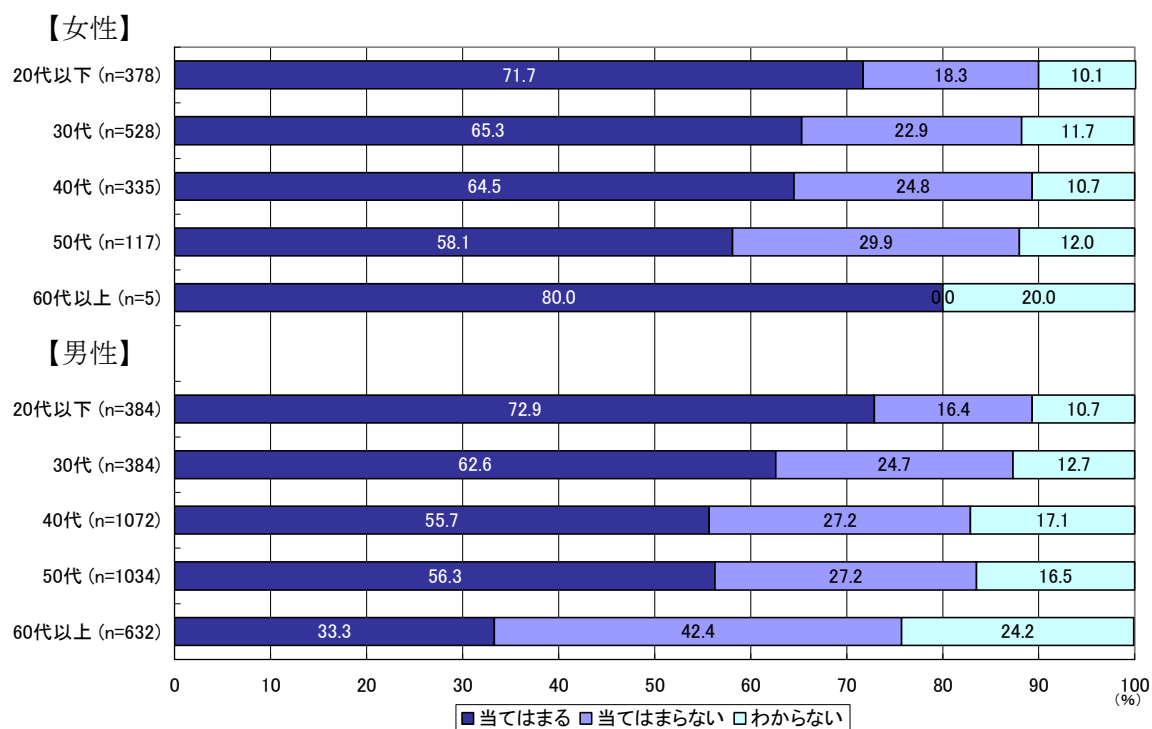
仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいるかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は、女性66.3%、男性60.0%と、女性は男性に比べてやや高い。

図表 5-22 男女別「仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる」



さらに、世代別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は世代が上がるにつれて低くなる傾向がある。

図表 5-23 「仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる」(性・世代)



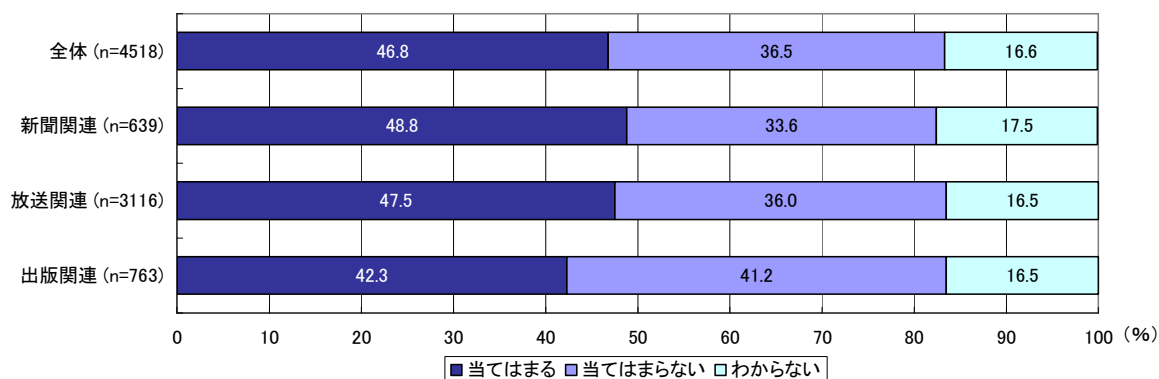
【目標となる上司や先輩が周りにいる (Q4-2)】

- 40代、50代の女性は、目標となる上司や先輩が周りにいないと感じている。

目標となる上司や先輩が周りにいるかをたずねたところ、「当てはまる」が46.8%、「当てはまらない」が36.5%、「わからない」が16.6%であった。

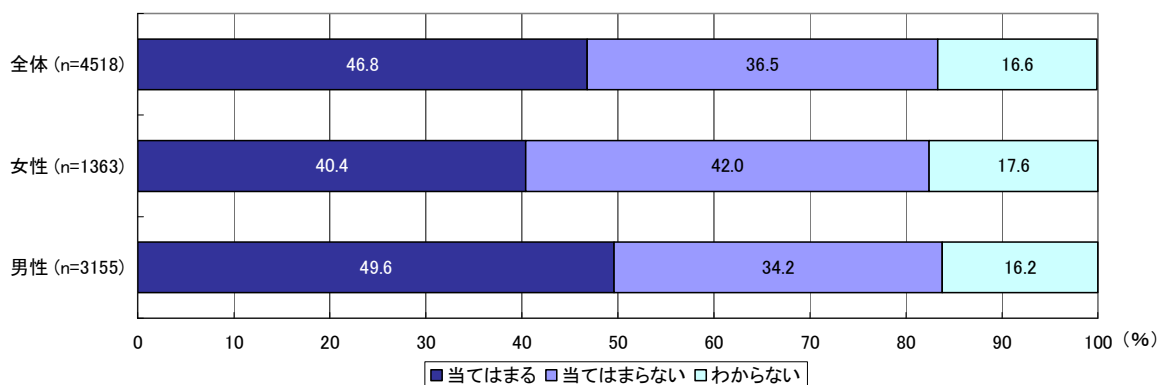
業種別で見ると、「当てはまらない」とする割合は、出版で41.2%と高く、放送36.0%、新聞33.6%である。

図表 5-24 業種別「目標となる上司や先輩が周りにいる」



目標となる上司や先輩が周りにいるかどうかを性別で見ると差があり、「当てはまらない」と答える割合は女性42.0%、男性34.2%と、女性のほうが高い。

図表 5-25 男女別「目標となる上司や先輩が周りにいる」

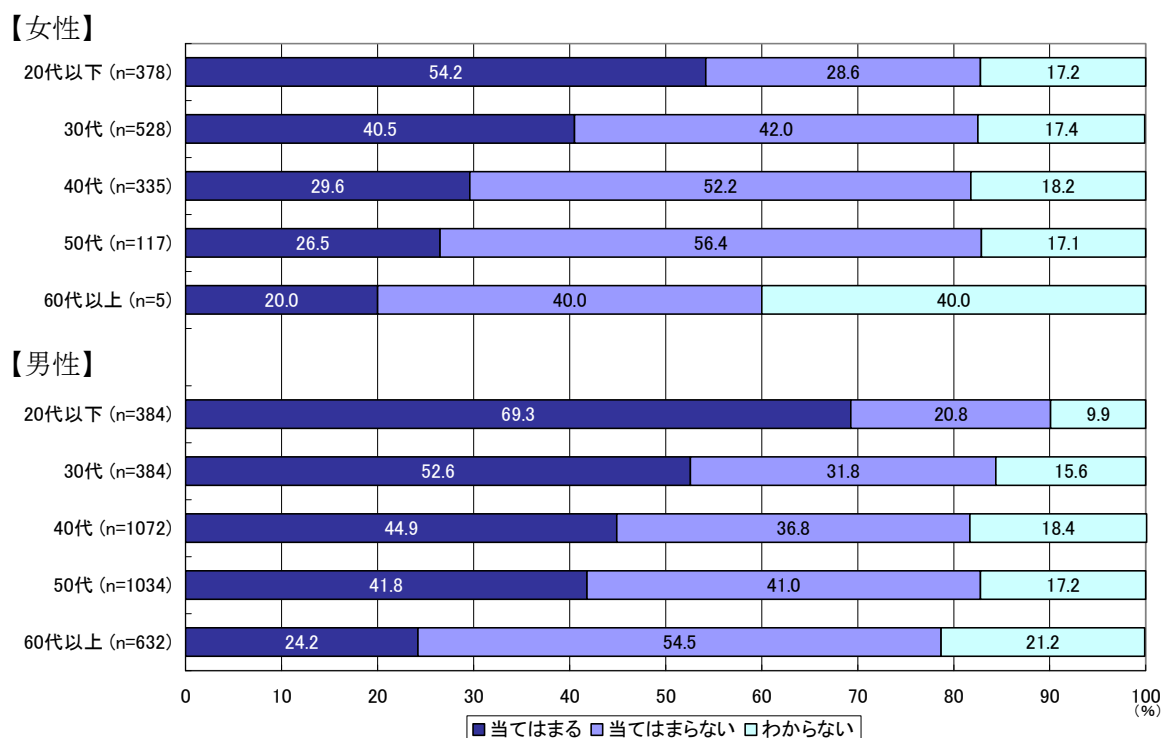


図表 5-26 「目標となる上司や先輩が周りにいる」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	40.4	42.0	17.6
新聞関連	171	41.5	40.9	17.5
放送関連	807	40.0	42.3	17.7
出版関連	385	40.5	42.1	17.4
【男性】	3155	49.6	34.2	16.2
新聞関連	468	51.5	31.0	17.5
放送関連	2309	50.2	33.8	16.0
出版関連	378	44.2	40.2	15.6

世代別で詳しく見ると、「当てはまらない」割合は世代が上がるにつれて高くなる。また、すべての世代において女性は男性に比べて「当てはまらない」割合が高く、特に40代、50代の女性は「当てはまらない」が半数以上である。女性は目標を持ちにくいことが推定される。

図表 5-27 「目標となる上司や先輩が周りにいる」(性・世代)



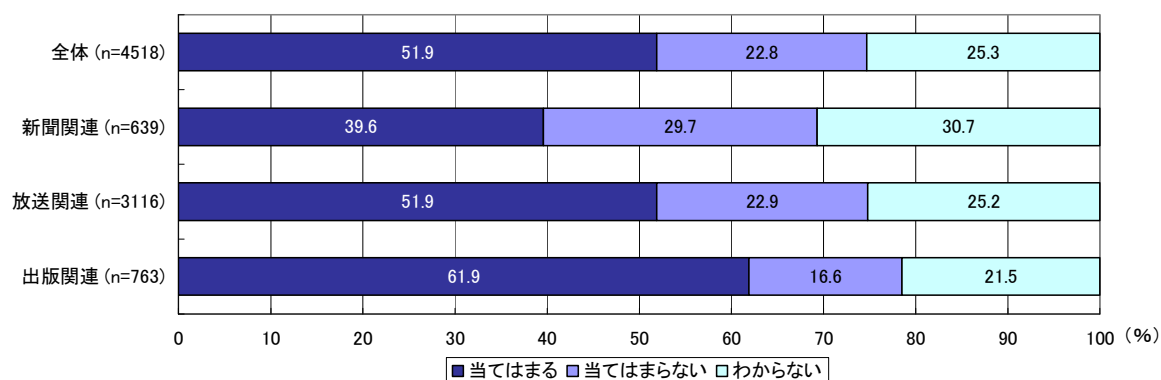
【女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている (Q4-2)】

- 女性が期待されていると感じる割合は、相対的に出版で高く、新聞で低い。

女性が能力を発揮し活躍でき、期待されているかをたずねたところ、「当てはまる」が51.9%、「わからない」が25.3%、「当てはまらない」が22.8%であった。

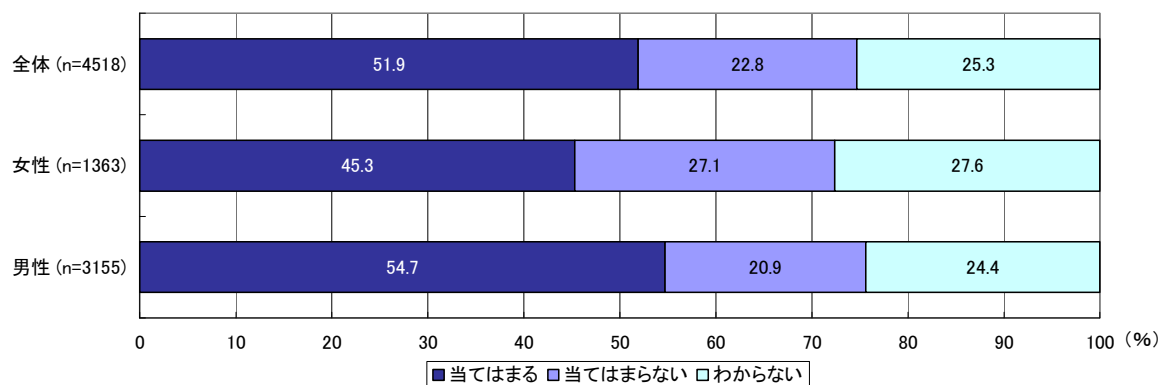
業種別に大きく差があり、「当てはまる」と答える割合は出版で61.9%と最も高く、以下放送で51.9%、新聞では39.6%である。

図表 5-28 業種別「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」



女性が能力を発揮し活躍でき、期待されているかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は男性 54.7%であるのに対し、女性は 45.3%と低い。女性は男性に比べて、女性への期待を感じていないようである。

図表 5-29 男女別「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」

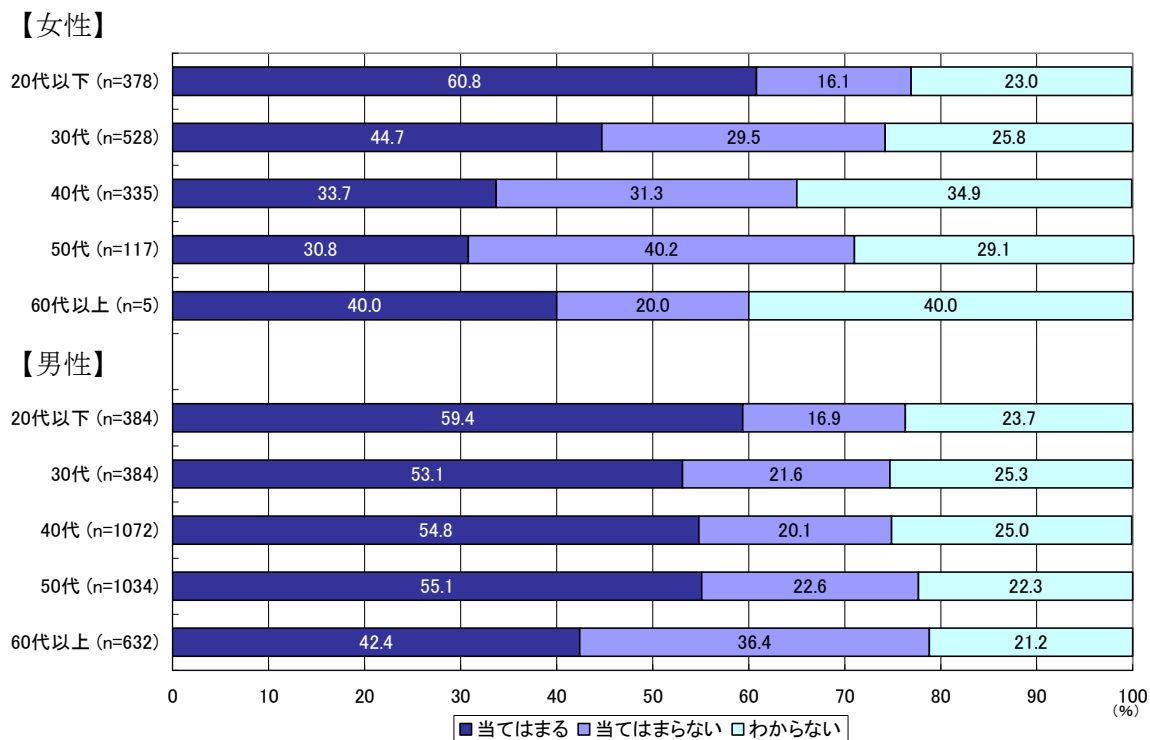


図表 5-30 「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	45.3	27.1	27.6
新聞関連	171	33.3	32.2	34.5
放送関連	807	41.5	30.9	27.6
出版関連	385	58.4	17.1	24.4
【男性】	3155	54.7	20.9	24.4
新聞関連	468	41.9	28.8	29.3
放送関連	2309	55.6	20.1	24.3
出版関連	378	65.3	16.1	18.5

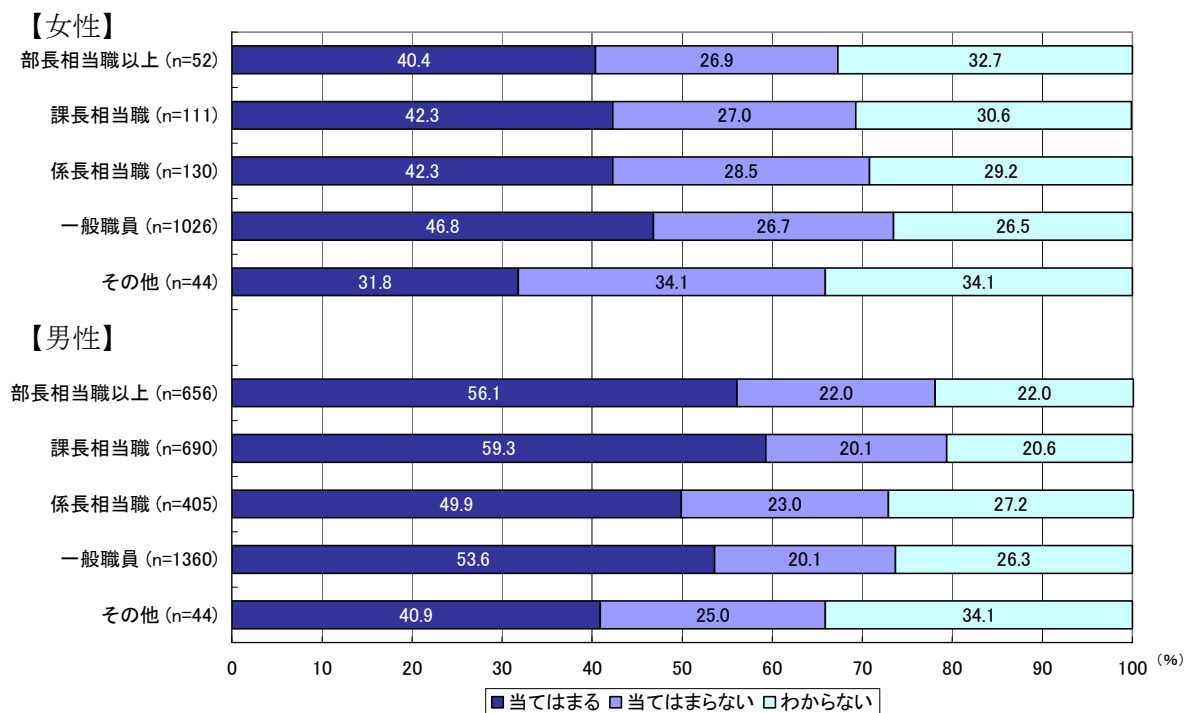
世代別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は、女性では世代が上がるにつれて低くなる。一方、男性では 60 代以上で「当てはまる」割合が減り、「当てはまらない」割合が増えるものの、世代間の差は認められない。

図表 5-31 「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」(性・世代)



職位別の特徴は、認められない。

図表 5-32 「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」(性・職位)



【他調査との比較】

内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書(平成 21 年 7 月)」¹⁷では、現職の勤め先の状況について調査を行っている。

「仕事で期待されたり、頼られていると感じることがある」と回答しているのは、正社員男性の 52.4%、正社員女性の 48.6%である。

一方、「女性社員の能力発揮のために組織全体で努力している」と回答しているのは、正社員男性の 11.5%、正社員女性の 14.9%である。したがって、就業者自身が期待されると感じることはあるが、女性の能力発揮のための組織的努力は一般的ではないと推定される。

メディア調査においては、「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」に「当てはまる」と答える割合は、男性 54.7%、女性 45.3%と、女性への期待感についてはライフプラン調査と同様である。メディア調査は、ライフプラン調査と同一の質問ではないため、直接比較はできないものの、約半数の人が肯定的であることは、社会全体に共通する傾向であることがうかがえる。

¹⁷ 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書 (平成 21 年 7 月)」
(http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html)

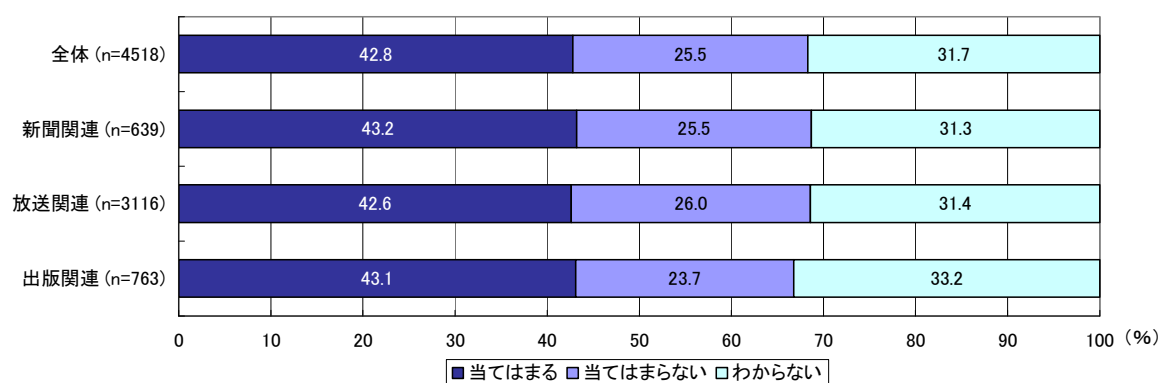
【育児や介護が必要な人を理解してくれる (Q4-2)】

● 職種・性・企業規模の違いに関わらず、4割の人が育児や介護が必要な人を理解してくれる職場と感じている。

育児や介護が必要な人を理解してくれるかをたずねたところ、「当てはまる」が42.8%、「わからない」が31.7%、「当てはまらない」が25.5%であった。

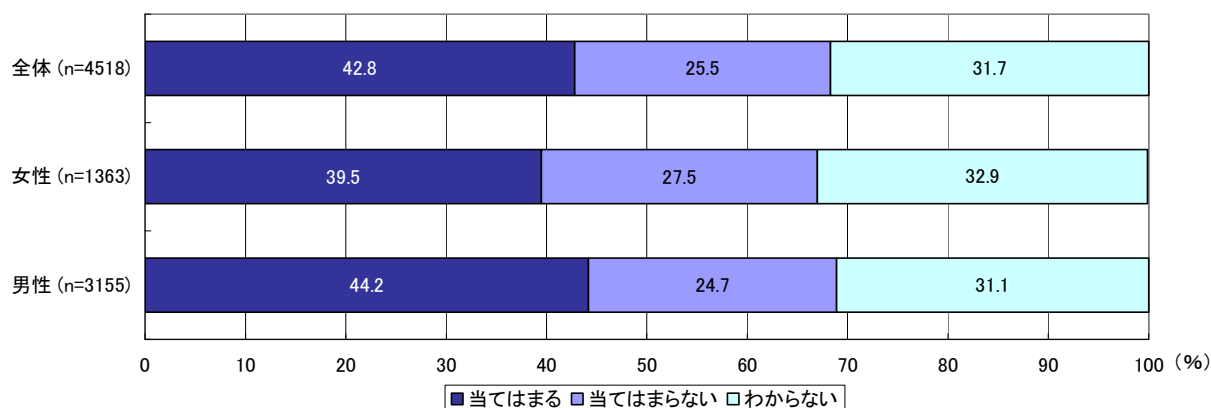
業種別の差は見られない。

図表 5-33 業種別「育児や介護が必要な人を理解してくれる」



育児や介護が必要な人を理解してくれるかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は男性 44.2%であるのに対し、女性は 39.5%とやや低い。

図表 5-34 男女別「育児や介護が必要な人を理解してくれる」



【他調査との比較】

内閣府「男女の能力発揮とライフプランに対する意識に関する調査報告書(平成 21 年 7 月)」では、現職の勤め先の状況について調査を行っている。

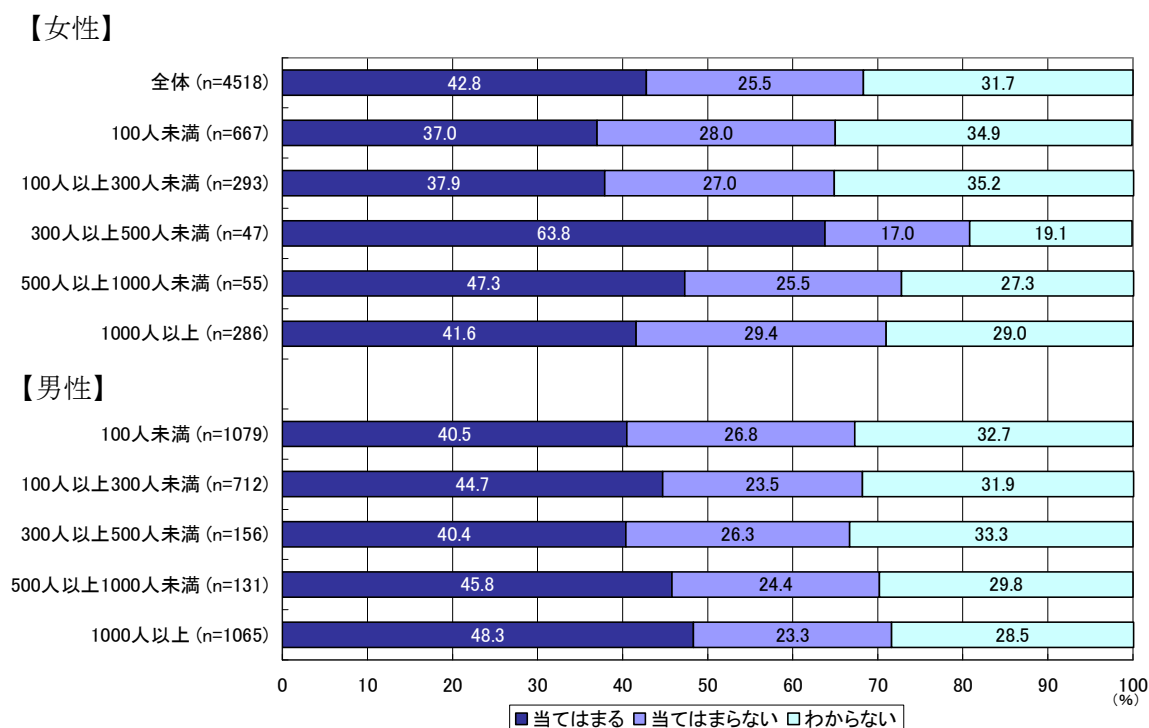
仕事以外の時間のとりやすさについて、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある」と回答しているのは、正社員男性の 25.8%、正社員女性の 37.4%である。

メディア調査においては、「育児や介護が必要な人を理解してくれる」に「当てはまる」と答える割合は、男性 44.2%、女性 39.5%である。ライフプラン調査に比べて、男性は高い結果を示している。

従業員規模別で見ると、差は認められない。

女性の 300 人以上 500 人未満で「当てはまる」が突出して高いのは、サンプル数が小さく、かつ「わからない」の割合が低いためと考えられる。

図表 5-35 「育児や介護が必要な人を理解してくれる」(性・従業員規模)



男女別全体集計には、従業員規模がわからない男性 n=12、女性 n=15 を含む。

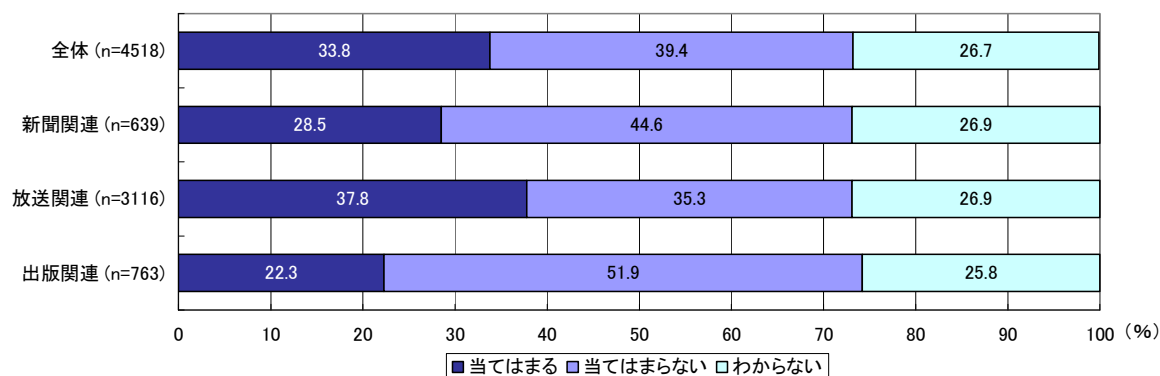
【育児、介護の相談にのる部署、制度がある（Q4-2）】

- 小規模な企業では、育児や介護の相談にのる部署・制度が整備されていない。

育児、介護の相談にのる部署、制度があるかをたずねたところ、「当てはまらない」が39.4%、「当てはまる」が33.8%、「わからない」が26.7%であった。

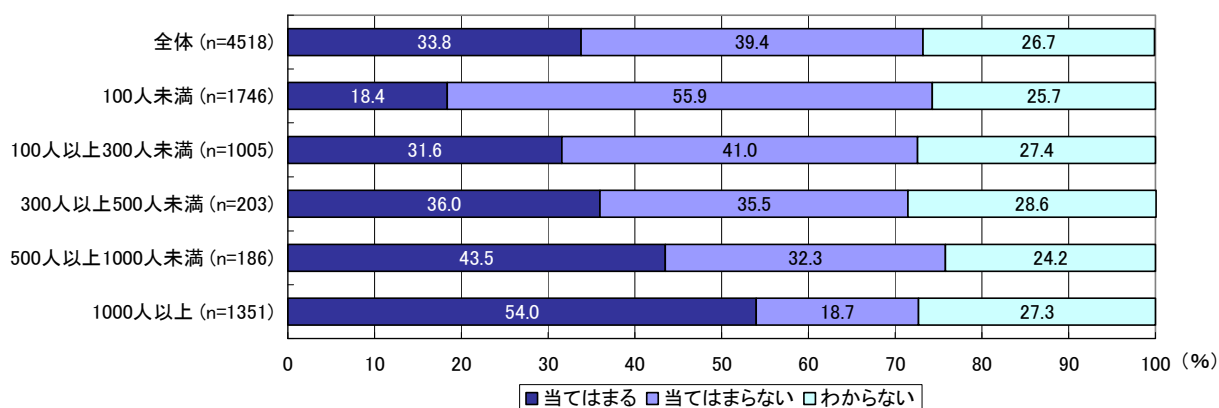
業種別で見ると、「当てはまらない」とする割合が出版で51.9%と高く、放送で35.3%と少ない。

図表 5-36 業種別「育児、介護の相談にのる部署、制度がある」



育児、介護の相談にのる部署、制度があるかどうかを従業員規模別で見ると、明らかな差がある。1000人以上では「当てはまる」が54.0%と半数を超えるが、従業員数が少なくなるに従いその割合が低くなり、100人未満では18.4%となる。

図表 5-37 従業員規模別「育児、介護の相談にのる部署、制度がある」

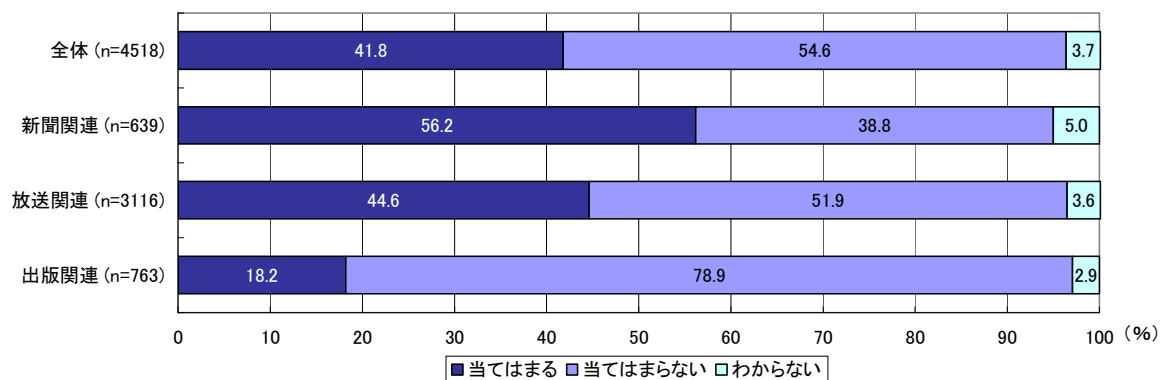


【自分の職種には女性が少ない (Q4-2)】

自分の職種に女性が少ないかどうかをたずねたところ、「当てはまらない」が 54.6%、「当てはまる」が 41.8%、「わからない」が 3.7%であった。

業種別に大きな差があり、新聞では「当てはまる」割合が最も高く 56%、出版では最も低く 18.2%である。

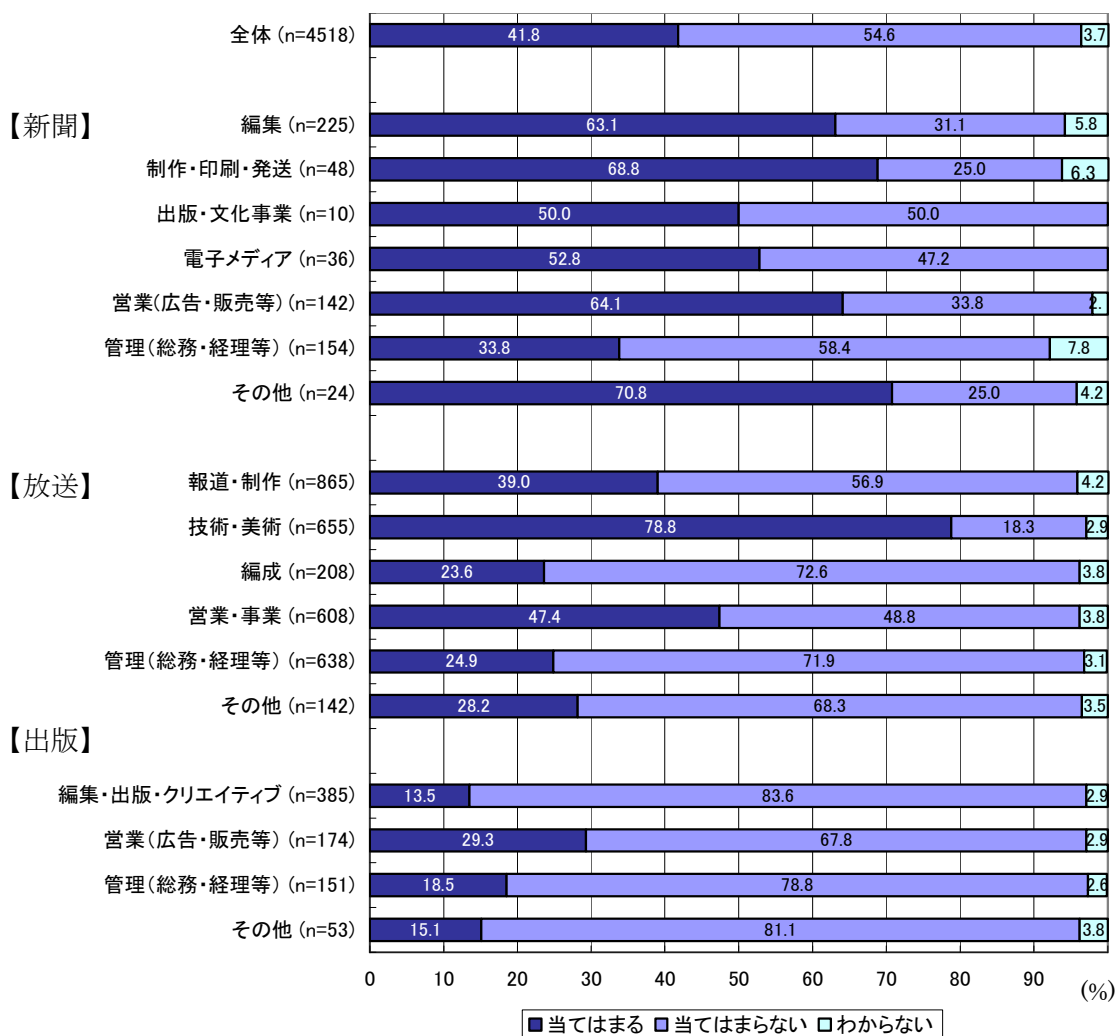
図表 5-38 業種別「自分の職種には女性が少ない」



自分の職種に女性が少ないかどうかを種別で見ると大きな差があり、「当てはまる」割合は放送の技術・美術が78.8%と最も高く、次いで新聞の制作・印刷・発送68.8%、新聞の編集63.1%と続く。

「当てはまる」割合が低いのは、出版の編集・出版・クリエイティブ13.5%、出版の管理（総務・経理等）18.5%、放送の編成23.6%である。

図表 5-39 職種別「自分の職種には女性が少ない」



各職種における男女差は認められなかった。

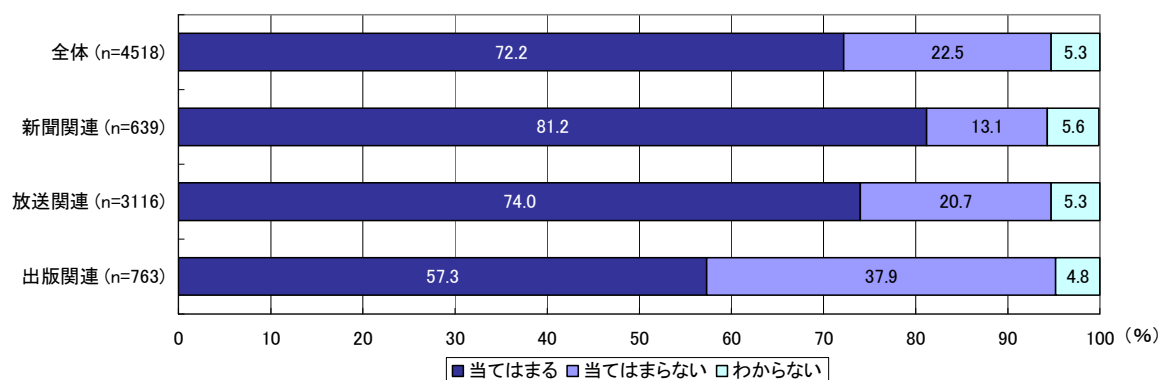
【管理職に女性が少ない (Q4-2)】

- 7割の人が女性管理職は少ないと感じている。

管理職に女性が少ないかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が72.2%、「当てはまらない」が22.5%、「わからない」が5.3%と、概ね、女性管理職が少ないと感じているようである。

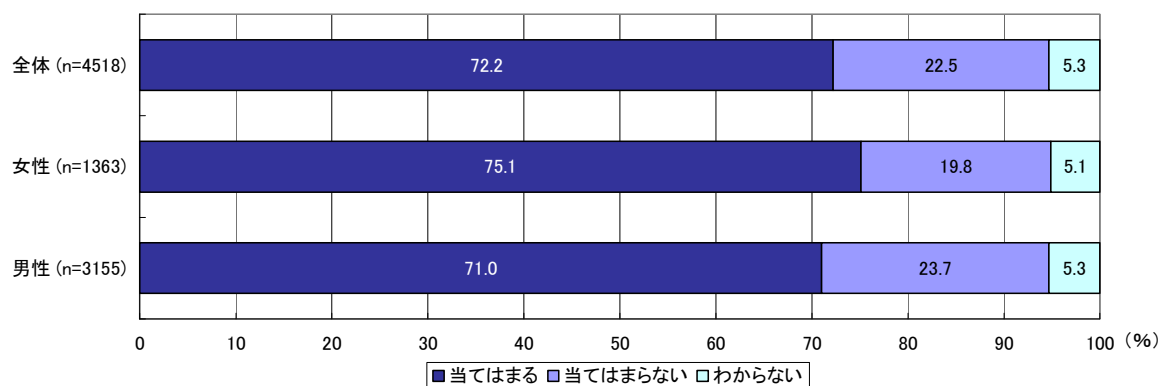
業種別に大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は、新聞で81.2%と最も多く、出版では57.3%と最も少ない。

図表 5-40 業種別「管理職に女性が少ない」



管理職に女性が少ないかどうかを性別で見ると大きな差はなく、「当てはまる」と答える割合は、女性 75.1%、男性 71%である。

図表 5-41 男女別「管理職に女性が少ない」



新聞の男女、放送の女性の8割以上が「管理職に女性が少ない」と感じている。

図表 5-42 「管理職に女性が少ない」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	75.1	19.8	5.1
新聞関連	171	84.2	9.9	5.8
放送関連	807	80.7	15.0	4.3
出版関連	385	59.2	34.3	6.5
【男性】	3155	71.0	23.7	5.3
新聞関連	468	80.1	14.3	5.6
放送関連	2309	71.7	22.7	5.6
出版関連	378	55.3	41.5	3.2

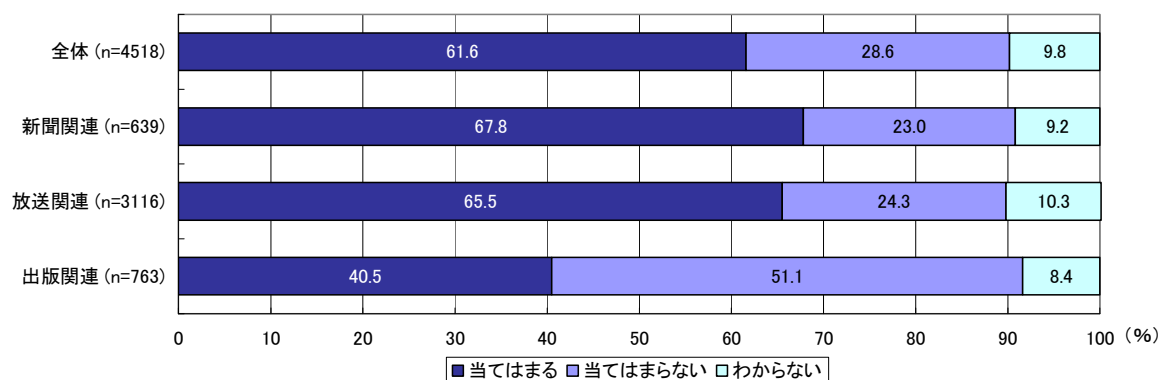
【特定の部門に女性が少ない (Q4-2)】

- 新聞と放送では、特定の部門に女性が少ないと感じている。

特定の部門に女性が少ないかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が 61.6%、「当てはまらない」が 28.6%、「わからない」が 9.8%であった。

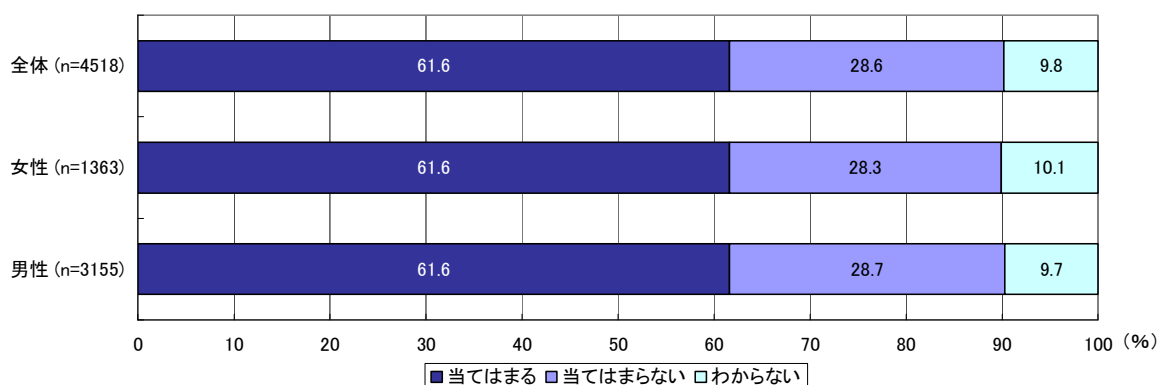
業種別に大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は新聞 67.7%、放送 65.5%であるが、出版では 40.5%と低い。

図表 5-43 業種別「特定の部門に女性が少ない」



特定の部門に女性が少ないかどうかを性別で見ると、差は見られない。

図表 5-44 男女別「特定の部門に女性が少ない」



図表 5-45 「特定の部門に女性が少ない」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	61.6	28.3	10.1
新聞関連	171	69.6	18.7	11.7
放送関連	807	70.4	19.6	10.0
出版関連	385	39.5	50.9	9.6
【男性】	3155	61.6	28.7	9.7
新聞関連	468	67.1	24.6	8.3
放送関連	2309	63.8	25.9	10.4
出版関連	378	41.5	51.3	7.1

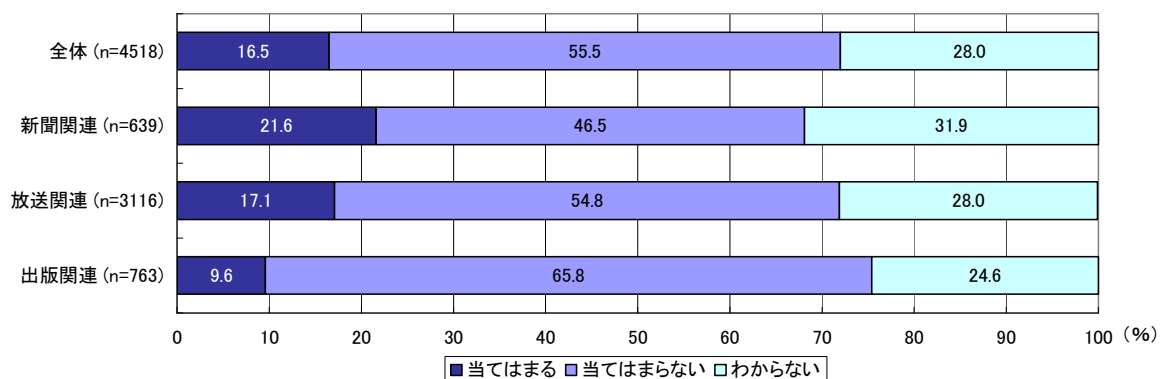
【セクハラと思われる発言や行為が多い (Q4-2)】

- セクハラが多いと感じる割合は、新聞では5人に1人、出版では10人に1人。

セクハラと思われる発言や行為が多いかどうかをたずねたところ、「当てはまらない」が55.5%、「わからない」が28.0%、「当てはまる」が16.5%であった。

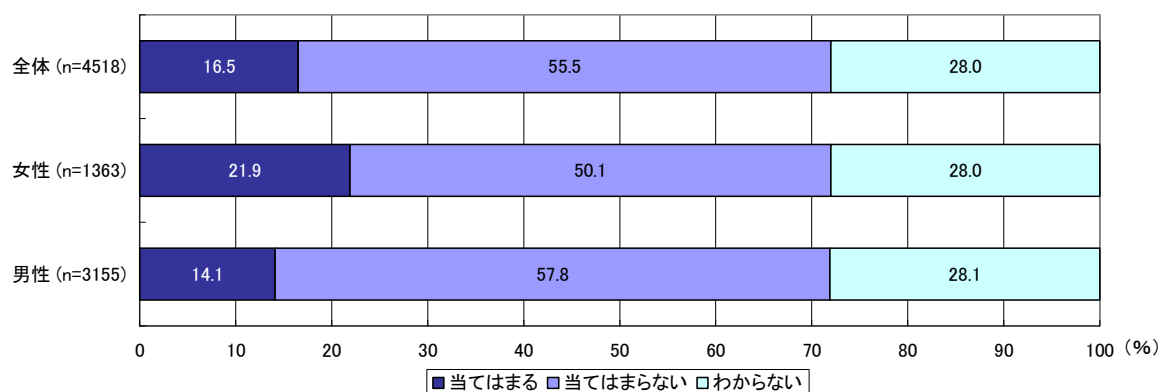
業種別で見ると、新聞では「当てはまる」が21.6%で三業種のうち最も高く、5人に1人がセクハラが多いと感じている。一方、出版では9.6%という結果となった。

図表 5-46 業種別「セクハラ発言・行為が多い」



セクハラと思われる発言や行為が多いかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は、女性 21.9%、男性 14.1%と、女性は男性に比べてセクハラを感じている割合がやや高い。

図表 5-47 男女別「セクハラ発言・行為が多い」



業種別の男女の回答の乖離は、放送で大きく、出版で少ない。「当てはまる」とする放送の女性は 26.1%であるのに対し、男性は 13.9%である。

図表 5-48 「セクハラ発言・行為が多い」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	21.9	50.1	28.0
新聞関連	171	26.9	39.2	33.9
放送関連	807	26.1	45.0	28.9
出版関連	385	10.9	65.7	23.4
【男性】	3155	14.1	57.8	28.1
新聞関連	468	19.7	49.1	31.2
放送関連	2309	13.9	58.3	27.8
出版関連	378	8.2	65.9	25.9

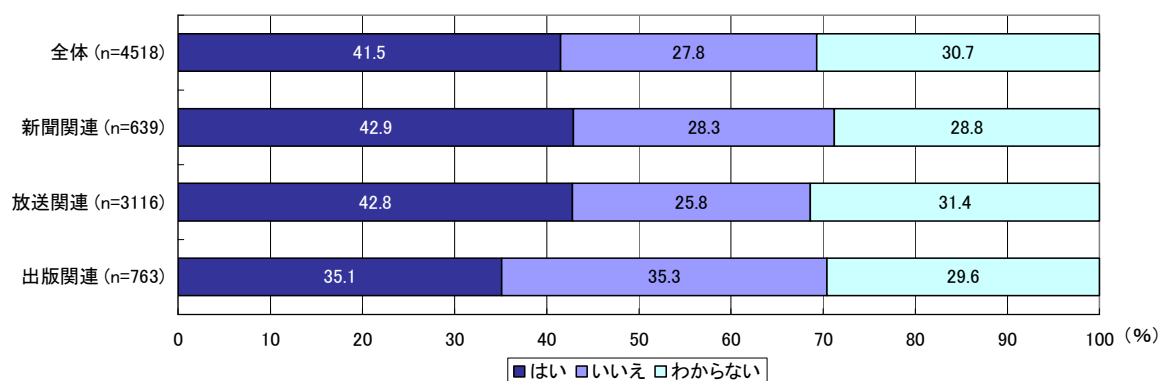
3. 素材選択における性差 (Q4-3)

- 記事や番組の素材選択について男女差があると感じる割合は、新聞（編集）では女性の方が高く、放送（報道・制作）では男女差が少なく、出版（編集・出版・クリエイティブ）では男性の方が高い。

記事や番組の素材選択について、制作する人の性差によって意見の違いがあると思うかをたずねたところ、「はい」が41.5%、「わからない」30.7%、「いいえ」が27.8%であった。

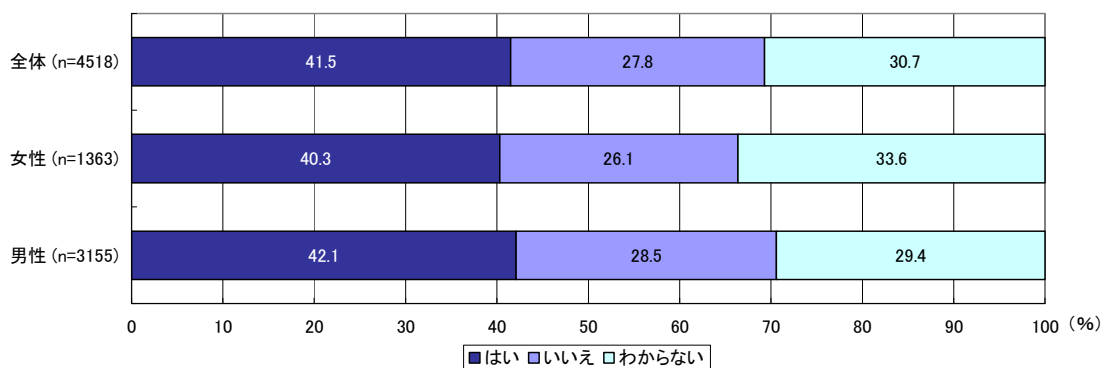
業種別に見ると、新聞と放送はよく似た傾向を示し、性差によって意見の違いがあると思う割合は、新聞で42.9%、放送で42.8%であるが、出版では35.1%と低い。

図表 5-49 業種別「記事や番組の素材選択に性差による意見の違いはあるか」



記事や番組の素材選択について、制作する人の性差によって意見の違いがあるかどうかを性別に見ると、差は見られない。

図表 5-50 男女別「記事や番組の素材選択に性差による意見の違いはあるか」



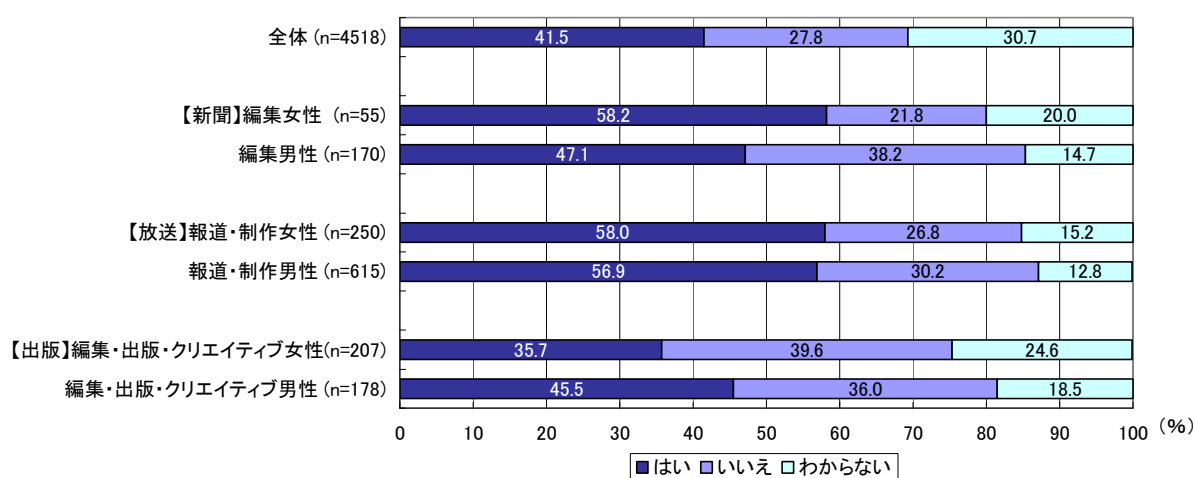
図表 5-51 記事や番組の素材選択に性差による意見の違いはあるか (性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	40.3	26.1	33.6
新聞関連	171	45.0	18.1	36.8
放送関連	807	43.9	23.3	32.8
出版関連	385	30.6	35.6	33.8
【男性】	3155	42.1	28.5	29.4
新聞関連	468	42.1	32.1	25.9
放送関連	2309	42.5	26.7	30.8
出版関連	378	39.7	34.9	25.4

記事や番組制作に実際に携わる職種を見ると、性差によって意見の違いがあると思う割合は、全職種平均に比べて高くなる。

職種ごとに性別で見ると、新聞の編集では男女差が大きく、女性は男性に比べて男女差を感じている割合が高い。放送の報道・制作では、男女差は見られない。一方、出版の編集・出版・クリエイティブ職では、男性のほうが男女差を感じている割合が高い。

図表 5-52 「記事や番組の素材選択に性差による意見の違いはあるか」(職種抽出・性)



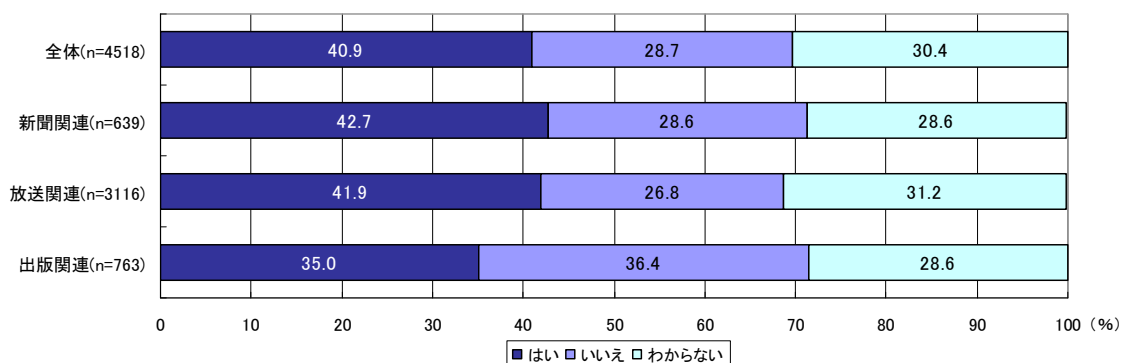
4. 表現方法における性差 (Q4-4)

- 記事や番組の表現方法について男女差があると感じる割合は、新聞（編集）では女性の方が高く、放送（報道・制作）では男性も女性もほぼ同率、出版（編集・出版・クリエイティブ）では男性の方が高い。

記事や番組の表現方法について、制作する人の性差によって意見の違いがあると思うかをたずねたところ、「はい」が40.9%「わからない」30.4%、「いいえ」28.7%であった。

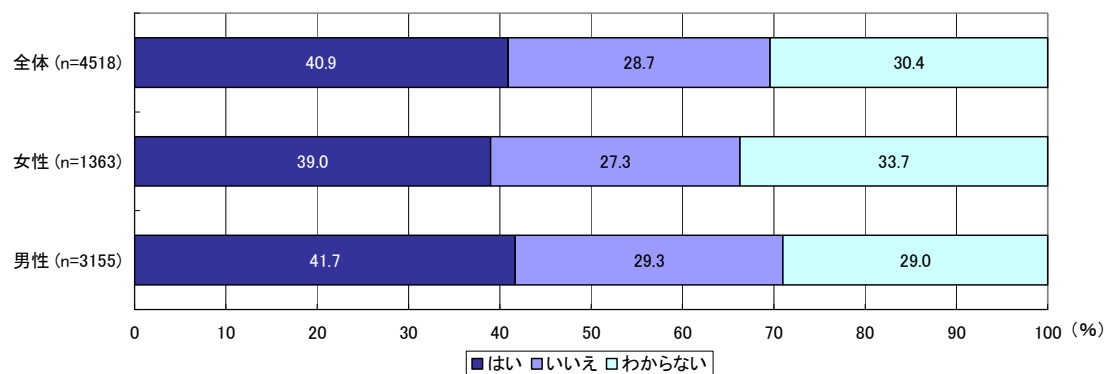
業種別に見ると、新聞と放送はよく似た傾向を示し、性差によって意見の違いがあると思う割合は、新聞で42.7%、放送で41.9%であるが、出版では35.0%と相対的に低い。

図表 5-53 業種別「記事や番組の表現方法に性差による意見の違いはあるか」



記事や番組の表現方法について、制作する人の性差によって意見の違いがあるかどうかを性別に見ると、差は見られない。

図表 5-54 男女別「記事や番組の表現方法に性差による意見の違いはあるか」



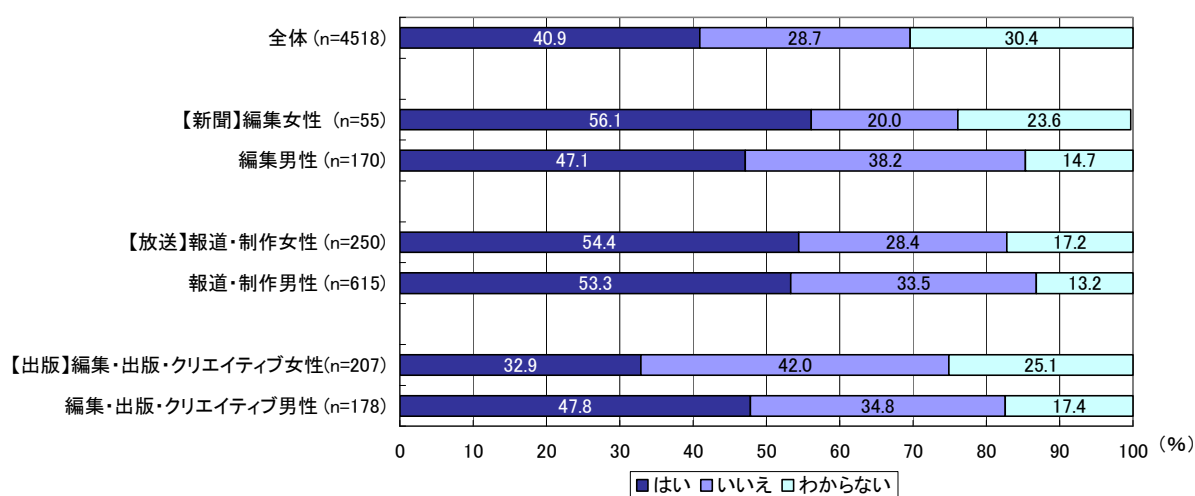
図表 5-55 「記事や番組の表現方法に性差による意見の違いはあるか」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	39.0	27.3	33.7
新聞関連	171	40.9	19.9	39.2
放送関連	807	42.4	24.2	33.5
出版関連	385	30.9	37.1	31.9
【男性】	3155	41.7	29.3	29.0
新聞関連	468	43.4	31.8	24.8
放送関連	2309	41.8	27.8	30.4
出版関連	378	39.2	35.7	25.1

記事や番組制作に実際に携わる職種を見ると、性差によって意見の違いがあると思う割合は全職種平均に比べて高くなる。

職種ごとに性別で見ると、新聞の編集では差が大きく、女性は男性に比べて男女差を感じている割合が高い。放送の報道・制作では、男女差は見られない。一方、出版の編集・出版・クリエイティブでは、男性のほうが男女差を感じている割合が高い。

図表 5-56 「記事や番組の表現方法に性差による意見の違いはあるか」(職種抽出・性)



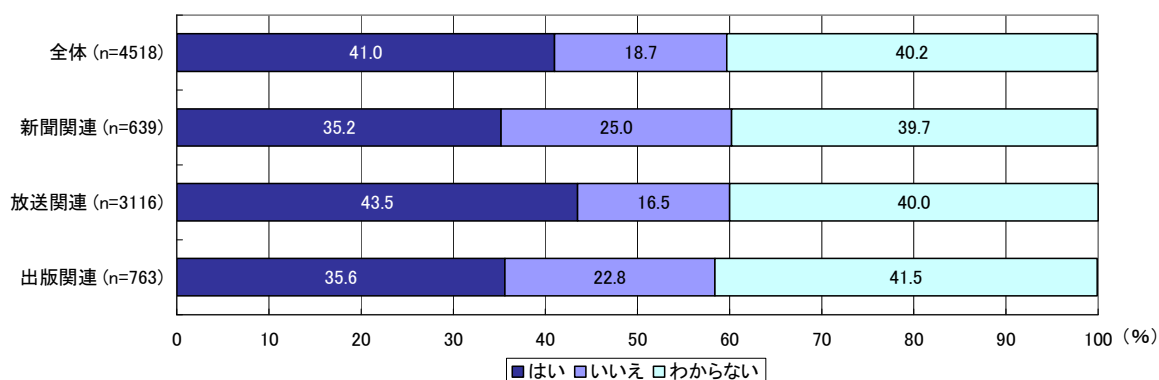
5. 情報発信における男女共同参画の視点（Q4-5）

- 発表された記事や番組について、男女共同参画の視点が意識されていると感じる制作者（編集（新聞）、報道・制作（放送）、編集・出版・クリエイティブ（出版））は4割。
- 「わからない」と回答した制作者の割合も4割。

発表された記事や番組について、男女共同参画の視点¹⁸が意識されていると思うかをたずねたところ、「はい」41.0%、「わからない」40.2%、「いいえ」は18.7%であった。

業種別に見ると、男女共同参画の視点が意識されていると思う割合は、放送で43.5%と最も高く、出版で35.6%、新聞で35.2%である。

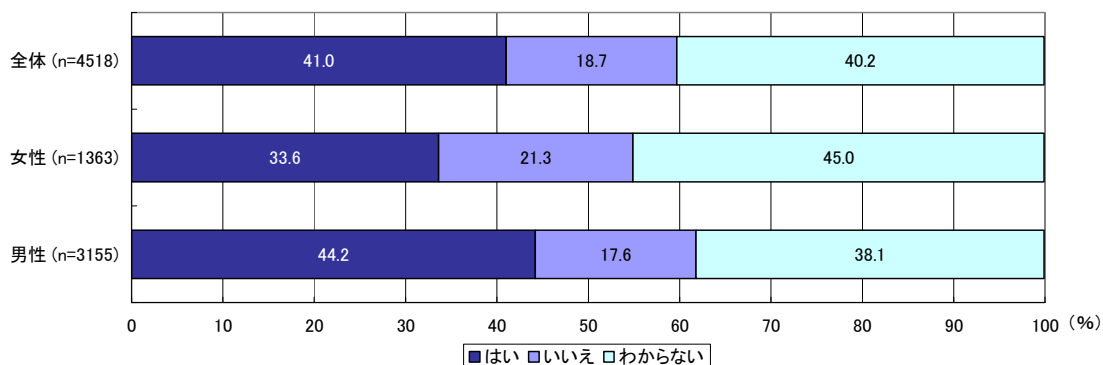
図表 5-57 業種別「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」



¹⁸調査票には、「男女共同参画の視点：性別によってイメージを固定化したり、片方の性を例外視したり、男女間に主従・上下・強弱の関係を想定させるようなことはないかどうか」と注釈を加えている。

発表された記事や番組について、男女共同参画の視点が意識されていると思うかどうかを性別に見ると、「はい」と答える割合は男性が44.2%であるのに対して女性は33.6%と低い。また、「わからない」と答える割合は女性の方が多い。

図表 5-58 男女別「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」



図表 5-59 「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
【女性】	1363	33.6	21.3	45.0
新聞関連	171	26.3	22.8	50.9
放送関連	807	35.9	20.3	43.7
出版関連	385	31.9	22.9	45.2
【男性】	3155	44.2	17.6	38.1
新聞関連	468	38.5	25.9	35.7
放送関連	2309	46.2	15.1	38.7
出版関連	378	39.4	22.8	37.8

記事や番組制作に実際に携わる職種を見ると、放送では男女共同参画の視点が意識されていると思う割合は高くなるものの、新聞、出版では全職種平均と比べて差が見られない。

職種ごとに性別で見ると、新聞の編集では男女差が見られない一方、放送の報道・制作や出版の編集・出版・クリエイティブでは、女性は男女共同参画の視点が意識されていると思う割合が男性に比べて低い。

図表 5-60 「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」(職種抽出・性)

