



メディアの多様性が 男女共同参画を推進する

メディアの働き方と
ダイバーシティ&インクルージョン

— 白河桃子 —

相模女子大客員教授
少子化ジャーナリスト

地方自治体のPR動画や ポスターが炎上

「誘拐監禁を想起させる」と海外のメディアで問題に

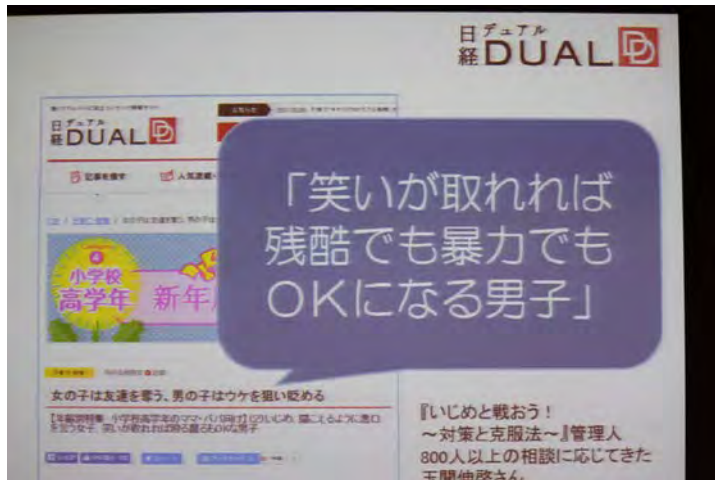
「養って」とつぶやくスクール水着の少女。

鹿児島県志布志市
動画「うな子」

地方自治体のPR動画や ポスターが炎上

三重県志摩市の
公認キャラクター
「碧志摩(あおしま)メグ」

東大でシンポジウム 「メディアと表現を考えるシンポジウム」



先にあるもの。小島慶子
さんと「メディアと表
現」考えてみた

🕒 2017年05月23日 | 更新 5日前



笹川かおり ハフポスト日本版ライフスタイル
エディター



KAORI SASAGAWA

笑いの再生産が教室で起きると・・・いじめに。

最近の炎上事例

2015年	サイボウズ 「ワークスタイルムービー パパにしかできないこと」	育児に疲れたママを抱っこしてあげられるのはパパだけ、という趣旨に批判が殺到	Web動画
	ルミネ「働く女性たちを応援するスペシャルムービー」	女性が職場で「需要が違う」と容姿をやゆされ、「変わらないきゃ」と決心する内容が炎上	Web動画
2016年	資生堂「インテグレート」	25歳になった女性が「今日からあんたは女の子じゃないよ」と言われて「いい女になろう」と決心する内容が炎上	テレビCM
2017年	JXエネルギー「ENEOSでんき」	「安い電気に替えるか、稼ぎのいい夫に代えるか」という主婦の台詞が批判される	テレビCM
	ユニ・チャーム「ソフィソフトタンポン」	「彼女の生理中に困ったことがある？」という男性へのアンケートを紹介し、「タンポンなら大丈夫」と結論づける内容が炎上	Web動画
	ユニ・チャーム「ムーニー」	「ワンオペ育児」のリアルを描き、論争に発展	Web動画
	宮城県「涼宮城」 観光PR動画	檀密さん主演 「肉汁とろとろ」「ほしがり」などのセリフや性的な隠喩表現	Web動画
	サントリー「頂」	女性を性的な存在として扱う	テレビCM
	牛乳石鹸	「お父さんを応援するCM」のはずが炎上	Web動画
	フジテレビ 「とんねるずのみなさんのおかげでした」30周年記念特番	前身の「とんねるずのみなさんのおかげです」（1989～1994年放映）内の人気キャラクター、保毛尾田保毛男（ほもおだほもお）が特番で復活、翌日あったLGBT団体の抗議に対してフジテレビ社長が公式謝罪。	テレビ番組
	日本テレビ 「ダウンタウンのガキの使いやあらへんで! 大晦日年越しスペシャル」	米俳優エディー・マーフィー主演の映画「ビバリーヒルズ・コップ」をまね、黒塗り顔、縮れ毛で登場（ブラックフェイス）。	テレビ番組

地方自治体の動画 パンフレットなども・・・

婚活ブック 回収騒動

「女性は受け身の性」などの記述

婚活ブック
炎上騒動

将来のために、3つの「せい」について、考えてみらん？

子どもはひとりじゃできんけん、お互いの理解がいるんよね

1 「性」機能～パートナーの「性」を大切に

セックスは、求め合う「快楽の性」の他に、お互いの愛情確認や絆を深めるための「連帯の性」が存在しているといえます。そして、その頂点に「生殖の性」、子孫繁栄を目的とした生殖行動が位置づけられています。

性についての夫婦の会話をタブーとせず、何でも話し合える関係づくりが大切です。お互いを尊重し合えるこうした関係は、将来の夫婦関係や子育ての協力にも影響してきます。

コンテンツやイベントを作るのは 広告代理店・新聞・テレビ・ラジオ などメディア

動画や番組炎上や回収騒動はなぜ起きるのか？

- 性別役割分担を助長する
- 性的なイメージが強すぎる
- グローバルな視点から批判される

ツイッターやyoutubeは世界発信である意識

炎上と賞賛、何が違うの？ 決めては多様性？

ムーニーから
はじめて子育てするママへ贈る歌。

「24時間働けないのは記者じゃない」 という労働時間差別

「記者なんだから、犬みたいにふたりも三人も産まれたら困る」

「親の死に目には会えないよ」

「休みは悪」

「子どもが産まれたらマミートラック」

「B級労働者」

「子宮、とれ！」

(「御社の働き方改革、ここが間違ってます」より)

このような環境の中で何が起きるのか？

日本全体の文化・風土への影響

「法律や制度は国が作る

しかし風土はメディアが作る」

スウェーデン大使館関係者ヒアリングより

- 日本がジェンダーギャップ^o114位なのは変わらないメディアが原因ではないか？

ニュースをニュースとして とらえられない？トレンドにおくれる？

- 保育園問題

「保育園落ちた、日本死ね」まで
NEWSではなかった。

保育園に子どもを預ける母親には
理由が必要だった

性差別CMは禁止 英広告業界団体

性差別CMは禁止 英広告業界団体 (BBCニュース)

2017年07月19日

Share this with Facebook Share this with Twitter Share this with Messenger
Share this with Email 共有する

時代と共にテレビCMも変わる。過去には人気を得たシリーズでも、今の視点で見ると、性差別的に見えるものも多い。

英広告業界の規制団体、英広告基準協議会は18日、性別にもとづくステレオタイプ(世間的固定概念)を助長する表現の広告を禁止すると発表した。

同協議会が規制対象とする性別ステレオタイプ表現とは、身体イメージに関するもの、人の性的対象化、人の物扱い、性別をもとにした役割固定、世間のステレオタイプに沿わない人を馬鹿にすることなどを差す。

若い女性が不健康なほどやせていることを美化したり、「女性の役割は家の掃除」、「女の子とはこういうもので男の子とはこういうもの」、「男性に家事や育児は無理」など性別にもとづき役割を固定するなどの内容の広告は規制対象となる。

世界最大の広告イベントで 性別の違いによる偏見や不平等を打ち破る アイデアへの賞「グラスライオンズ」が創設

2017年の「グラスライオンズ」グランプリを受賞したのは、金融機関ステート・ストリート・グローバル・アドバイザーズがウォール街に設置した少女の像“Fearless Girl”

ウォール街の象徴である雄牛像に向き合う形で置かれたもので「金融業界の女性の地位向上」をエンパワメントするもの。

https://www.adforum.com/award-organization/6650183/showcase/2017/winners?tab_category=Glass%20Lion

決めては働き方、ダイバーシティ&インクルージョン

- ①作り手の働き方が男性中心なので意思決定層の多様性がない。「ダイバーシティ&インクルージョン」が発動しない
- ②長時間労働により、自己研鑽や世間を見る時間がない。そのため、作り手が受け手の意識の変化や場の変化に追いついていない。
- ③ハラスメントの横行も多様性のなさからおきる

在京テレビ局女性比率調査

働き方の足切り
によって女性の
意思決定層が
いない。

Appendix 参照

出典：民放労連女性
協議会

NG行動は長時間労働の評価！

ワーキングマザーに
キャリアの行き詰まりを
感じさせる上司行動

1位：
長時間労働を評価する
(影響度 .144)

ワーキングマザーに
キャリアの見通しのなさを
感じさせる上司行動

1位：
長時間労働を評価する
(影響度 .158)

階層的重回帰分析の結果による



働き方改革は「女性活躍推進」の1丁目1番地！

出典: トーマツ イノベーション × 中原淳 女性活躍推進研究プロジェクト (2017)
「女性の働くを科学する: 本調査」(<https://www.ti.tohatsu.co.jp/npro/2017/>)

メディアの多様性のために

昭和レガシー企業

長時間労働DNAあり
45才以上の男性多い



まずは長時間労働DNAの
アンインストール



労働時間施策
業務効率改善
多様で柔軟な働き方

外資、ベンチャーなど

自律的な働き方あり
長時間労働DNAなし
社員は40才以下



多様で柔軟な働き方
(場所、時間の柔軟性)
選べる働き方
(副業・週3日勤務など)
雇用の柔軟性

メディアの多様性のためにできること

■レギュレーション

コーポレートガバナンスコード改訂の可能性

上場企業の取締役に女性がいないと「理由を説明する必要がある」ことがきまるかもしれない

■働き方改革（長時間労働是正と多様な働き方）

■ハラスメント調査と対策 トップの撲滅宣言

■多様性に貢献した広告や番組のスポンサーに賞を

講演・研修デザインなど info.shirakawa@gmail.com

企業・地方自治体向け:

「御社の働き方改革間違ってますか？経営戦略としての働き方改革」

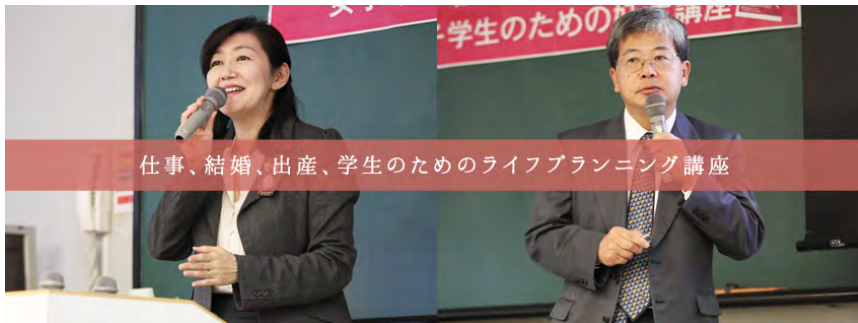
「人口減少社会における働き方改革の必要性」

若手向け「仕事、結婚、出産、子育て・・・自律的なキャリアクルート、積水化学、楽天等



山形県高校生向けライフデザイン

「仕事、結婚、出産、ライフプランニング講座」
国立成育医療研究センター齊藤英和先生
との出張授業
東大、慶応、早稲田、昭和女子大



「産むと働くの授業」
youtubeに動画公開



在京テレビ局の 女性比率調査

民放労連女性協議会

2018年5月12日

■調査の目的

在京テレビ局の社員および意思決定層の女性比率を調査し、男女比という点でダイバーシティの実現度を明らかにする。

■調査データ

- ・在京テレビ局の社員、役員、局長相当管理職の女性比率
- ・報道部門、制作部門、情報制作部門の社員および最高責任者の女性比率
- ・2017年10月～2018年4月の任意の時点のデータとした。

■調査方法

- ・NHKは会社発表の全国のデータを使用した。
- ・「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」に女性管理職比率の記載がある民放在京局はそのデータを掲載した。
- ・上記以外は各社労働組合員が独自に調査した数字を記載した。

在京テレビ局 女性比率調査

		日本テレビ	テレビ朝日	TBSテレビ	テレビ東京	フジテレビ	東京MX	NHK(全国)	平均
		組合調査						会社調査	
全社	社員	22.0%	20.8%	18.5%	23.5%	25.1%	23.5%	16.8%	21.5%
	役員	0.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%	1.4%
	局長	5.9%	0.0%	13.3%	7.7%	7.1%	22.2%		9.4%
報道部門	社員	28.0%	22.8%	16.7%	18.2%	22.4%	25.0%		22.2%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%
制作部門	社員	16.2%	14.5%	20.8%	10.1%	14.9%	6.3%		13.8%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%
情報制作部門	社員	24.6%	19.7%	23%		23.8%			22.9%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%			0.0%
会社発表	女性管理職比率	14.6%	9.4%	10.2%				8.0%	

■データについての注釈

- ・「役員」に監査役は含む、顧問、執行役員は含めなかった。
- ・NHKの役員は、会長・副会長・理事をカウントした。
- ・「局長」をカウントしたのは「局」の最高責任者のみ。組織的に会社の直下にある室、事務局、部、の最高責任者についてはカウントしなかった。
- ・報道部門、制作部門、情報制作部門については、主に現場で制作する部署を調査対象とし、管理部門を除いた。
- ・テレビ東京、東京MXについては、情報制作部門がない。
- ・報道部門、制作部門、情報制作部門の最高責任者は、独立した局であれば局長、独立した局でない場合、その組織の最高責任者（基本的に1名）の数を集計した。

■考察

- ・ 7社中5社で役員の女性比率が0% 平均して1.4%だった。
- ・ 女性局長比率は平均で9.4%
- ・ 全社員の女性比率は21.5%
- ・ 報道部門、制作部門、情報制作部門の最高責任者女性比率は0名0%であった。
- ・ 各社が公表している管理職比率は、局長・役員の比率よりも高い。
- ・ 厚生労働省は、女性の活躍推進企業データベースへの「女性活躍推進法」に基づく情報公開を推奨しているが、在京テレビ局で情報公開をしているのはテレビ朝日のみ。その他の社では、「女性活躍推進法」に基づく「行動計画」を自社HPで公開している。