

第8章 調査結果と示唆

メディアは情報を広く社会へ発信する立場にあり、男女それぞれの意見を取り入れた記事や番組作りを行うため、方針決定過程にも男女それぞれが参画することが期待されている。しかし、現状では女性の就業者は少なく、管理職は稀であり、仕事の役割分担や給与等の面で男女の格差を感じている女性も少なくないという実態が明らかとなった。今後、メディアにおける女性の参画を推進していくために、本調査から得られた結果と示唆を以下にまとめる。

【女性参画の状況】

総務省事業所・企業統計調査によると、メディアにおける女性の雇用は全産業に比べて少ない。正社員の女性比率は出版が 34.5%と最も高く、民間放送 22%、新聞 15.4%、NHK11.8%である。外部委託や非正規雇用はいずれの業界も進んでおり、非正社員として働く女性は多い。

しかし、本調査の回答者の女性比率も、業種間の差並びに職種間の差が大きく、女性は新聞や放送に比べて出版に多い。また、女性は一般に管理(総務・経理等)部門に多く、新聞の制作・印刷・発送部門、放送の技術・美術部門、出版の営業部門に少ない傾向が認められた。

新規採用者の女性比率は、新聞 31.7%、民放 34.9%、NHK33.3%と 3 割を超えている。しかし、世代が上がるに従い女性比率は減少する。

しかし、女性の正社員への採用が一般的となったのは男女雇用機会均等法が施行された 1980 年代後半である。管理職へ登用される世代の女性の数は少ない。このため、女性管理職の数は少なく、民放では 10.5% (役付従業員)、NHK では 3.2% (管理職・専門職) である。

【勤務環境】

本調査では、全産業平均と比べて、長時間労働を行っている女性の比率が高いなど、メディアにおける勤務環境の厳しさが明らかとなった。また、勤務環境は職種間で大きな差があり、メディアの制作現場では裁量労働の割合が高く、一般に労働時間が長く、深夜労働もあり、週あたりの休日日数も少ない。一方、管理(総務・経理等)部門では、制作現場に比べて労働時間は短く、深夜労働は少なく、週あたりの休日日数も多い傾向が認められた。

また、同じ職種であっても仕事の担当により、勤務環境は多様であることが明らかとなった。例えば新聞記者ではニュース部門と非ニュース部門、出版の編集者では雑誌部門と書籍部門など、勤務環境の厳しさが異なることが示された。

女性の参画状況及び勤務環境の調査結果から得られた課題・示唆は以下の通りである。

・女性の積極的な採用

メディアにおける女性の就業者数は産業全体の水準に比べてまだ少ない。女性の正社員採用は男女雇用機会均等法以降であるため、放送、新聞には女性就業者が少なく、特に50代以上の女性正社員は希少である。新規採用に占める女性の割合は現状では3割程度であるが、新規採用の女性が3割であれば指導的立場の女性が3割を占めるのは困難である。

したがって採用基準を明確にし、女性を積極的に採用することが必要である。女性社員の数量的拡大は、男女の格差やセクハラなどの職場環境の改善へ向けた取組を後押しするものと期待される。

また、非正社員のメディア業界への貢献を鑑みた場合、次のアクションとしては、非正社員を含めた女性の参画の実態把握を検討することが望ましい。

・女性管理職の積極的な登用

現状では、管理職に登用される世代の女性の数そのものが少ないが、今後、男女雇用機会均等法以降に採用された女性社員が管理職に登用される世代となり、女性管理職の数は自然増加すると思われる。ただし、本調査結果から女性の多い出版においても係長から課長への昇進がハードルとなっていることが指摘されており、女性管理職の登用に向けては、前段階の採用を数量的に拡大するとともに、現行の昇格基準を明確にし、すべての職位における男女比率を同等に近づけるための意識的な取組が必要である。

・女性の就業継続

出産・育児を経て働き続ける女性は少ないのが現状である。採用者数からの減少を止めるためには、女性の就業継続のための取組が必要である。

・勤務環境と就業者の事情を考慮した流動的な人事施策

メディアの現場は固有の厳しい勤務環境があり、子どもを持つ女性が厳しい現場で勤務し続けるのは必ずしも容易ではない。しかし、職種や担当によっては通常の勤務時間内で対応可能な場合もあり、職種や担当が変わることで就業の継続は可能と思われる。必要に応じて担当の異動が流動的に行えるようになれば、女性が特定部署に偏在することもなくなると期待される。

図表 8-1 調査結果と示唆（勤務環境と女性の参画）

項目	調査結果	女性の参画における課題・示唆
女性 の 参 画	<p>【女性の採用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新聞、放送では女性社員の本格採用は男女雇用機会均等法以降（春原(1994)、小玉(1995)） ・ 正社員女性比率は出版では全産業平均に近いが、新聞、放送で少ない(平成 18 年事業所・企業統計調査) ・ 外部委託や非正社員の雇用は進み、非正社員に占める女性比率は高い（日本女性放送者懇談会(2005)） ・ 新規採用者の女性比率は 3 割超（総合ジャーナリズム研究(2009)） <p>【人事施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の職種は管理(総務・経理等)が多い（Q1-1SQ x Q5-1） ・ 新聞は職種別の縦割り採用で職種間の異動はなし。記者は担当を異動し、女性は生活・家庭部や文化部に集中傾向(ヒアリング) ・ 放送、出版は一部を除き、職種間異動は一般的（ヒアリング） <p>【女性の就業継続】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の比率は世代が上がるに従い減少し、特 20 代から 30 代にかけて大きく減少（Q5-2 x Q5-1） ・ 独身の女性が多い（Q5-4 x Q5-1） <p>【女性管理職の登用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性管理職の比率は少ない(平成 18 年事業所・企業統計調査、日本民間放送年鑑及び総合ジャーナリズム研究(2009)） ・ 女性の比率は職位が上がるに従い減少。女性が多い出版でも係長から課長へかけて大きく減少（Q5-3 x Q5-1） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 50 代以上の女性正社員は少ない ・ 放送、新聞には女性就業者が少ない ・ 本調査の対象外である非正社員もメディア業界に貢献 ・ 女性の新規採用者が 3 割であれば、指導的立場に女性が 3 割となるのは困難 ・ 必要に応じて担当が異動可能であれば、特定の部署における女性の偏在は改善される ・ 結婚、出産を経て働き続ける女性は少ない ・ 男女雇用機会均等法以降に採用された女性社員が今後、女性管理職に登用される世代となる ・ 女性就業者の多い出版でも係長から課長への昇進のハードルが高い
勤務 環境	<p>【勤務環境】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メディアの制作現場は裁量労働制の勤務体制が多く、一般的労働者と比べて労働時間が長く、深夜労働もあり、休暇も取得しにくい（Q2-1～Q2.6） ・ 管理部門は、制作現場に比べて労働時間は短く、深夜労働は少なく、休暇も取得可能（Q2-1～Q2.6） ・ 同じ職種でも仕事の担当によって勤務環境は多様（ヒアリング） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子どもを持つ女性が厳しい勤務環境である現場で勤務し続けるのは困難だが、職種や担当の異動により就業の継続は可能

【ワーク・ライフ・バランス】

本調査では、固定的な性的役割分担について女性は世論調査と比較して賛成する割合が少ないが、男性は世論調査と同程度に賛成していることが明らかとなった。

仕事と生活の調和については、世論調査と比べてメディアでは男女の区別なく仕事を優先している現実が明らかとなった。希望と現実のギャップは男女共に大きいようである。しかし、厳しい勤務環境であっても流動的な人事施策によって、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。

仕事と生活の調和に必要な支援は、「家事や育児、介護に対する職場の理解」「仕事量の削減」「育児や介護のための休暇制度の充実」であり、女性はさらに「保育所等の整備」を求めている。また、制度の整備と共に利用しやすい職場の環境を望む声も少なくない。介護休業制度は、男女とも利用希望者が多い。

育児休業を希望通り取得したのは、女性の61.7%、男性の1.6%にとどまっている。100人未満の企業では育児休業を取得しにくい状況である。育児休業を「取得しなかった」「取得したが希望通りではなかった」理由は、女性の場合、当時は制度がなかったという人が多く、そのほか、「仕事に支障をきたす」も多い。男性は「自分以外に育児をする人がいる」、「仕事に支障をきたす」などが多い。

両立支援制度については、法整備に伴い、制度の整備は進んでいる。法に定められた項目についての差異はそれほどないものの、代替要員の確保等、法に定められていない、企業努力による項目については企業によって整備状況に違いがある。一般に大企業においては法定を超えた制度が整備されている。小規模企業においては事実上、育児休業中の代替要員の確保等が困難であることが示唆された。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。

ワーク・ライフ・バランスの調査結果から得られた課題・示唆は以下の通りである。

・社員・経営層による女性参画への積極的な取組

メディアにおける管理職はほぼ男性で占められており、男性は固定的な性別役割分担に賛成しているという調査結果から、女性の参画に関する意識が高いとはいえない職場環境にあると推察される。女性の参画を推進するには、社員や経営層の意識改革が必要である。従来の“female track”にとらわれることなく女性の職域を拡大したり、専門職や管理職へのキャリア形成が可能となるよう、計画的な人事施策を行うことが重要である。

・ワーク・ライフ・バランスと流動的な人事施策

メディアの現場は勤務環境が厳しく、子どもを持つ女性が現場で働き続けるのは必ずしも容易ではない。しかし、職種や担当によっては通常の勤務時間内で対応可能な場合もあり、職種や担当が変わることで就業の継続は可能となる。必要に応じて異動が流動的に行えるようになれば女性は離職することなく就業を継続でき、また女性が特定の部署に偏在することもなくなると期待される。(180 頁に前掲)

・仕事と生活の調和に必要な支援

ワーク・ライフ・バランスの支援として、家事や育児、介護に対する職場の理解、仕事量の削減、育児・介護のための休暇制度の充実が求められている。職場の理解、仕事量の削減については、社員や経営層の意識改革と行動が必要である。育児・介護休暇制度自体の整備は既に進んでおり、特に大企業において法定を超える制度が整えられている。ここでの課題は、特に小規模企業における制度の拡充と、制度を利用し易い環境づくりである。

両立支援の実現のためには、職場と人とのコミュニケーションを促進することが重要である。制度を整備することで解決できることは多いが、制度の整備が困難な場合、また個人の様々な事情により制度を適用しにくい場合もある。したがって会社側は多様な制度を用意すると同時に、制度の柔軟な運用と制度を超えた柔軟な対応を心がけるべきである。育児休業期間中に会社と本人が相談する機会を定期的に設けることは、有効な取組の 1 つである。

また、両立支援制度は企業にとって負担を伴うため、女性就業者の多い企業よりも少ない企業で制度の整備が進む傾向がある。女性の多い企業でいかに両立支援を整備していくかが今後の課題である。

・育児休業の普及

育児休業の普及のためには、小規模企業における制度の拡充と、制度を利用し易い環境づくりが課題である(再掲)。また、男性の育児休業取得者は現状では非常に少なく、制度は未だ十分に機能していない。制度の普及には、男性の日常的な育児参加を促進させるような一層の取組が必要である。育児休暇の取得をキャリア形成におけるマイナスと捉えないような意識改革は有効な取組である。

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おり、待機児童問題に配慮した会社側の柔軟なサポートも必要である。

図表 8-2 調査結果と示唆（ワーク・ライフ・バランス）

調査結果	女性の参画における課題・示唆
<p>【メディアの保守性】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ メディアの男性は、世論調査と同様に固定的な性別役割分担に賛成し、女性は反対（Q3-1） <p>【ワーク・ライフ・バランスと人事施策】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 世論調査と比べてメディアでは男女の区別なく仕事を優先（Q3-3） ・ 仕事と生活の調和について、希望と現実のギャップは男女共に大きい（Q3-2、Q3-3） ・ 仕事と生活の調和はメディアの制作現場では困難、管理（総務・経理等）では普通（Q3-4） ・ 流動的な人事施策によってワーク・ライフ・バランスは実現可能（ヒアリング） <p>【必要な支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事と生活の調和に必要な支援は、「家事や育児、介護に対する職場の理解」「仕事量の削減」「育児・介護休暇制度の充実」、女性はさらに「保育所等の整備」を求める。また、制度の整備と共に利用しやすい環境が求められている（Q3-5） ・ 介護休業制度は、利用者はまだ少ないものの男女とも利用希望者が多い（Q3-6、Q3-7） ・ 両立支援制度は一般に、大企業においては法定を超えた制度が整備されているが、育児休業中の代替要員の確保等は、小規模企業にとって困難（日本新聞労働組合連合調査、日本民間放送労働組合連合会調査、日本出版労働組合連合会調査(2009、ヒアリング） ・ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業には新聞社が数社、日本放送協会等が認定されている（厚生労働省） <p>【育児休業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児休業を希望通り取得したのは、女性の6割、男性の1.6%。100人未満の企業では取得しにくい（Q3-9） ・ 育児休業を取得した女性の3割は担当や職種を変えて仕事に復帰（Q3-9SQ3） ・ 育児休業を「取得しなかった」「取得したが希望通りではなかった」理由は、必要な時期は制度がなかった、育児期間中は仕事を辞めていた、保育所の入園時期にあわせて早く復帰した等。男性は自分以外に育児をする人がいる、と考えている（Q3-9 SQ1） ・ 女性の職場復帰には、保育園の確保が大きな問題（ヒアリング） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 方針決定を行う男性が固定的性別役割分担に賛成する状況では、職場において働く女性への積極的支援を進めるためにも、固定的性別役割分担意識の解消が必要 ・ 必要に応じて職場が異動可能であればワーク・ライフ・バランスは実現可能 ・ 仕事と生活の調和に必要な支援は「職場の理解」「仕事量の削減」 ・ 社員や経営層の意識改革と行動が必要 ・ 両立支援制度は、大企業では充実。課題は、小規模企業における制度の拡充と制度を利用し易い環境づくり ・ 男性の育児休業取得者は少なく、制度の普及には一層の取組が必要 ・ 小規模企業における両立支援が課題 ・ 保育園の入園許可の制度的改善かつ会社側の柔軟なサポートが必要

【男女共同参画の意識と取組】

本調査では、主に男女の格差について、意識の差があきらかとなった。

就職時の仕事に対する考えは、特定の分野における専門性を高めたいと願っていた人が男女とも多い。また、女性は男性より管理職志向が低い。女性が本格的に採用されるようになったのは男女雇用機会均等法以降であるため、女性社員・管理職の数が少なく、女性社員は、男性社員に比べて目標が持ちにくいという現実もある。

職場における男女の格差については、男女雇用機会均等法施行の前と後の世代間の意識の差が認められた。男女雇用機会均等法施行の前に就業を開始した世代の女性は、男女の格差を強く感じているが、施行後の世代では格差意識は和らいでいる。

男女格差を感じる割合やセクハラが多いと感じる割合は、女性の少ない新聞で特に高く、女性の多い出版で低い。新聞では5人に1人が職場でセクハラが多いと感じている状況である。逆に女性が活躍を期待されていると感じる割合は、出版で高く、新聞で低いという結果である。

本調査を通じて、メディア企業はダイバーシティ施策にはあまり積極的ではない傾向が見られ、均等雇用、特に女性の管理職雇用に関して積極的に施策を講じている企業はあまりないようである。

給与格差はないものの、昇進における格差は一般に強く感じている。7割以上的人是は、女性管理職が少ないと答えている。現状では、女性のキャリア形成のスタイルは男性と異なり、通常管理職ではなく専門職になることが多い。女性自身の専門職志向は高いが管理職志向は低いこと、あるいは女性は管理職に向かないという経営層の考えにより女性の昇進が実現しにくいという実態が指摘された。

育児・介護の相談にのる部署や制度は大企業にはあるものの、小規模企業にはない場合が多い。

男女共同参画の意識と取組の調査結果から得られた課題・示唆は以下の通りである。

・女性のキャリア形成支援及び女性自身の意識改革

女性就業者数が少なく女性管理職も少ない環境にあつて、女性は目指すべき目標を持ちにくい状況にある。また女性は専門職志向が高いものの管理職志向が男性に比べて低い傾向がある。女性管理職が育つためには、キャリア形成を企業が支援すると共に、女性自身が管理職へのキャリア形成に積極的に取組むことも重要である。メンター制度は、女性自身の目標形成を支援すると同時に、経営層の意識を改革する効果が期待される取組の 1 つである。

・女性管理職の登用

女性管理職の数が少ないことはメディアで働く人に広く認識されており、実際に昇進のハードルは存在する。子育てをしながら働く女性は従来のキャリアコースから外れる現実もある。昇進の仕組みを変えるには、方針決定者の意識改革が必要である。

・中小企業における両立支援制度の整備

育児・介護支援制度は企業にとって一事的な負担を伴うため、大企業では整備されるものの、小規模な企業ではなかなか整備が進まない、或いは制度を十分に利用できる環境とはいえない実態がある。慢性的に人手不足にある中小企業では育児休業中の代替要員の確保や復帰後の流動的な人事施策等の対応は困難である。したがって今後は特に中小企業の両立支援の拡充に向けた支援が必要である。プロダクション等の中小企業に依存する構造を持つメディア業界においては、一企業の制度改善ではなく業界全体を視野にいたれた包括的な取組が課題である。

図表 8-3 調査結果と示唆（男女共同参画）

調査結果	女性の参画における課題・示唆
<p>【女性の意識】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の分野における専門性を高めたいと願う人が男女とも多く、女性は男性より管理職志向が低い（Q4-1） ・ 女性は、相談できる先輩や上司がいるとする割合が男性に比べて高いものの、目標となる先輩や上司がいるとする割合は男性より低い（Q4-2） <p>【女性参画と男女の格差】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事の役割分担における男女差は、50代以上の女性で強く感じている（Q4-2） ・ 給与における男女差は、概ね差がないと感じているが、50代以上の女性は強く感じている（Q4-2） ・ 昇進における男女差があると感じている割合は、40代、50代の女性が高い。また、新聞で特に高く、出版で低い（Q4-2） ・ 女性が活躍を期待されていると感じる割合は、出版で高く、新聞で低い（Q4-2） ・ セクハラが多いと感じる割合は新聞で5人に1人、出版で10人に1人（Q4-2） ・ 記事や番組の素材選択および表現方法について、男女差があると感じる割合は、新聞では女性の方が高く、放送は男女差なく、出版では男性の方が高い（Q4-3、Q4-4） <p>【女性管理職の登用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性は、通常の管理職ではなくスペシャリストとしてキャリアを積むことが多い（ヒアリング） ・ 新聞では、政治部、経済部等の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（ヒアリング） ・ 7割以上の方は女性管理職が少ないと感じている（Q4-2） ・ 厚生労働省の均等・両立推進企業には新聞社が多く表彰されている（文献） ・ メディア企業は均等雇用、特に女性の管理職雇用に関して施策を講じている企業は稀である（ヒアリング） <p>【両立支援制度】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護の相談にのる部署、制度は大企業にはあり、小規模企業にはないケースが多い（Q4-2） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性は専門職志向が高いものの管理職志向は低い ・ 40代、50代の女性正社員が少ないため、女性は目標を持ちにくい <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女雇用機会均等法施行以前の世代では男女格差が強く意識されている ・ 女性就業者の少ない新聞で男女の格差意識は強く、女性就業者の多い出版ではそれほどではない。女性就業者が多くなれば、自然に格差がなくなるのではないかと ・ 女性就業者が多くなれば、自然に職場環境も改善するのではないかと <ul style="list-style-type: none"> ・ 昇進の仕組みには、会社と女性双方の意識改革が必要 ・ 子育てをしながら働く女性はキャリアコースから外れる <ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護支援制度は、特に中小企業への拡充が課題