2020年3月6日

報道機関各位

日本マスコミ文化情報労組会議（MIC）
（新聞労連、民放労連、出版労連、全印総連、映演労連、
映演共闘、広告労協、音楽ユニオン、電算労）

メディアの女性管理職割合調査の結果について

日頃より、メディア関連労組の集まりである「日本マスコミ文化情報労組会議（通称MIC）」の活動にご理解・ご協力をいただき、ありがとうございます。

さて、昨年12月に「世界経済フォーラム」が発表した2019年の「ジェンダー・ギャップ指数」で、日本は前年の110位から順位を下げて153カ国中121位と過去最低の結果となりました。こうした状況を改善していく一環で、MICでは国際女性デー（3月8日）に合わせて、新聞・放送・出版を対象に、社会の意識形成にかかわるメディア業界の役員や管理職、従業員に占める女性割合の状況を調査しました。

MICとして初めての調査になりましたが、新聞・放送・出版のいずれも「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30％程度とする」という政府目標とかけ離れた状況でした。新聞労連が昨年実施した組合員アンケートでは、女性管理職が少ないことが報道の歪みにもつながっているという指摘が女性からも男性からもあがっています。この現実を直視し、自分たちの足元や社会全体のジェンダーバランス改善につなげていきたいと考えています。

【調査対象】

《新聞》（回答41社）
- 新聞労連に労組が加盟する新聞社・通信社

《放送》（回答12社）
- 在京・在阪の放送局
- NHKにも広報を通して照会

《出版》（回答41社）
- 出版労連に労組が加盟する出版関連企業ならびにそれ以外の出版関連企業

【調査項目・方法】

主に2019年度の「役員」「従業員」「管理職」に占める女性の割合
（※詳細については、新聞・放送・出版の分野ごとの資料の注釈をご確認ください）

【問い合わせ先】

●調査概要と新聞分野について（P2～17）…… 新聞労連 03-5842-2201
●放送分野について（P18～24）…… 民放労連 03-3355-0461
●出版分野について（P25）…… 出版労連 03-3816-2911

女性割合調査（新聞）

※日本新聞協会が毎年公表している「従業員数・労務構成調査」の結果に基づいて、各社が回答している数字を加盟単組を通じて聞き取った２０１９年４月１日現在の数字
※読売・日経は厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」から。
※東京・中日は２０１９年３月１日現在。従業員総数は出向者を含む推計

【各単組を通じて調べた各社の状況】

社名		従業員総数	役員数（会社法上の役員）	役員数（執行役員を含む広義の役員）	管理職数（管理的職業従事者）	管理職数（デスクやキャップなど社内で指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職）	記者数
全体	全体	22,593	319	397	4,565	6,326	9,635
	女性	4,501	10	16	352	538	2,160
	回答社数	38	38	37	38	35	37
	女性割合	19.92%	3.13%	4.03%	7.71%	8.50%	22.42%
北海道	全体	1,367	14	14	202	572	622
	女性	218	1	1	5	32	134
	女性割合	15.95%	7.14%	7.14%	2.48%	5.59%	21.54%
デーリー東北	全体	179	9	11	48	55	84
	女性	40	1	1	4	5	25
	女性割合	22.35%	11.11%	9.09%	8.33%	9.09%	29.76%
東奥	全体	261	9	11	15	23	121
	女性	54	0	0	0	0	25
	女性割合	20.69%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	20.66%
秋田魁	全体	223	6	10	67	84	103
	女性	55	0	0	4	5	28
	女性割合	24.66%	0.00%	0.00%	5.97%	5.95%	27.18%
岩手	全体	325	8	8	53	67	81
	女性	95	0	0	1	7	25
	女性割合	29.23%	0.00%	0.00%	1.89%	10.45%	30.86%
河北	全体	449	9	9	45	131	176
	女性	67	0	0	3	8	37
	女性割合	14.92%	0.00%	0.00%	6.67%	6.11%	21.02%
千葉	全体	118	3	5	18	11	54
	女性	25	0	0	0	1	8
	女性割合	21.19%	0.00%	0.00%	0.00%	9.09%	14.81%

社名		従業員総数	役員数（会社法上の役員）	役員数（執行役員を含む広義の役員）	管理職数（管理的職業従事者）	管理職数（デスクやキャップなど社内で指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職）	記者数
茨城	全体	174	7	7	46	58	77
	女性	43	0	0	4	4	17
	女性割合	24.71%	0.00%	0.00%	8.70%	6.90%	22.08%
下野	全体	233	9	9	43	90	121
	女性	59	0	0	2	12	37
	女性割合	25.32%	0.00%	0.00%	4.65%	13.33%	30.58%
上毛	全体	396	7	10	50	113	68
	女性	117	0	0	3	16	18
	女性割合	29.55%	0.00%	0.00%	6.00%	14.16%	26.47%
朝日	全体	4,481	15	29	803	1,168	2,055
	女性	879	2	4	78	109	450
	女性割合	19.62%	13.33%	13.79%	9.71%	9.33%	21.90%
毎日	全体	2,236	7	17	580	744	1,404
	女性	527	0	2	58	91	341
	女性割合	23.57%	0.00%	11.76%	10.00%	12.23%	24.29%
読売（東京本社・報道）	全体				641		
	女性				70		
	女性割合	19.7%			10.92%		
読売（大阪本社・報道）	全体						
	女性						
	女性割合	19.5%			12.2%		
日経	全体						
	女性						
	女性割合	16.6%			10.9%		
東京・中日	全体	2,752	22	22			
	女性	606	1	1			
	女性割合	22.02%	4.55%	4.55%			
共同	全体	1,676	9	9	363	703	1,088
	女性	358	0	0	22	45	266
	女性割合	21.36%	0.00%	0.00%	6.06%	6.40%	24.45%

社名		従業員総数	役員数（会社法上の役員）	役員数（執行役員を含む広義の役員）	管理職数（管理的職業従事者）	管理職数（デスクやキャップなど社内で指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職）	記者数
時事	全体	899	7	7	178	235	457
	女性	185	0	0	2	5	131
	女性割合	20.58%	0.00%	0.00%	1.12%	2.13%	28.67%
報知	全体	544	12	18	59	195	313
	女性	52	0	0	1	14	27
	女性割合	9.56%	0.00%	0.00%	1.69%	7.18%	8.63%
東京スポーツ	全体	284	4	7	54		200
	女性	32	2	2	1		14
	女性割合	11.27%	50.00%	28.57%	1.85%		7.00%
日刊建設工業	全体	100	9	9	45	45	32
	女性	27	0	0	4	4	3
	女性割合	27.00%	0.00%	0.00%	8.89%	8.89%	9.38%
神奈川	全体	338	6		40		165
	女性	105	0		2		52
	女性割合	31.07%	0.00%		5.00%		31.52%
中部経済	全体	76	3	3	15	16	36
	女性	8	0	0	0	0	6
	女性割合	10.53%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	16.67%
新潟	全体	467	10	17	116	136	241
	女性	96	1	2	14	19	62
	女性割合	20.56%	10.00%	11.76%	12.07%	13.97%	25.73%
信濃毎日	全体	468	10	14	90	120	110
	女性	64	0	0	4	6	30
	女性割合	13.68%	0.00%	0.00%	4.44%	5.00%	27.27%
長野	全体	86	7	8	14	14	52
	女性	10	0	0	0	0	8
	女性割合	11.63%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	15.38%
福井	全体	207	7	10	60	98	72
	女性	32	0	0	7	7	12
	女性割合	15.46%	0.00%	0.00%	11.67%	7.14%	16.67%

社名		従業員総数	役員数（会社法上の役員）	役員数（執行役員を含む広義の役員）	管理職数（管理的職業従事者）	管理職数（デスクやキャップなど社内で指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職）	記者数
京都	全体	304	6	7	112	112	219
	女性	45	0	0	10	10	41
	女性割合	14.80%	0.00%	0.00%	8.93%	8.93%	18.72%
神戸	全体	693	12	16	122	331	245
	女性	86	0	1	9	29	53
	女性割合	12.41%	0.00%	6.25%	7.38%	8.76%	21.63%
中国	全体	430	11	16	93	137	256
	女性	83	0	0	8	16	51
	女性割合	19.30%	0.00%	0.00%	8.60%	11.68%	19.92%
愛媛	全体	261	7	10	41	117	143
	女性	64	0	0	5	20	43
	女性割合	24.52%	0.00%	0.00%	12.20%	17.09%	30.07%
徳島	全体	228	6	6	50	56	82
	女性	26	0	0	1	1	16
	女性割合	11.40%	0.00%	0.00%	2.00%	1.79%	19.51%
高知	全体	225	9	12	40	51	107
	女性	37	1	1	2	5	26
	女性割合	16.44%	11.11%	8.33%	5.00%	9.80%	24.30%
西日本	全体	637	7	15	112	319	359
	女性	92	0	0	3	12	53
	女性割合	14.44%	0.00%	0.00%	2.68%	3.76%	14.76%
佐賀	全体	127	3	4	48	52	33
	女性	17	0	0	0	0	8
	女性割合	13.39%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	24.24%
長崎	全体	180	11	11	29	85	84
	女性	34	1	1	0	8	21
	女性割合	18.89%	9.09%	9.09%	0.00%	9.41%	25.00%
宮崎日日	全体	261	8	8	62	129	127
	女性	45	0	0	7	10	26
	女性割合	17.24%	0.00%	0.00%	11.29%	7.75%	20.47%
南日本	全体	323	6	6	128	128	74
	女性	54	0	0	7	7	22
	女性割合	16.72%	0.00%	0.00%	5.47%	5.47%	29.73%

社名		従業員総数	役員数（会社法上の役員）	役員数（執行役員を含む広義の役員）	管理職数（管理的職業従事者）	管理職数（デスクやキャップなど社内で指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職）	記者数
沖縄タイムス	全体	226	7	9	42	56	106
	女性	47	0	0	4	6	28
	女性割合	20.80%	0.00%	0.00%	9.52%	10.71%	26.42%
琉球	全体	318	9	5	33	64	60
	女性	104	0	0	6	22	16
	女性割合	32.70%	0.00%	0.00%	18.18%	34.38%	26.67%
宮古毎日	全体	41	8	8	8	11	8
	女性	13	0	0	1	2	0
	女性割合	31.71%	0.00%	0.00%	12.50%	18.18%	0.00%

【参考】日本新聞協会が公表している新聞業界全体の数字

2015年	全体				8177	13705	19587
	女性				418	967	3450
	女性割合				5.11%	7.06%	17.61%
2016年	全体				8216	13627	19116
	女性				456	1045	3520
	女性割合				5.55%	7.67%	18.41%
2017年	全体	42248	789	981	8254	14125	19327
	女性	7572	23	31	504	1082	3741
	女性割合	17.92%	2.92%	3.16%	6.11%	7.66%	19.36%
2018年	全体	41509	768	964	7868	14647	18734
	女性	7692	26	35	518	1146	3781
	女性割合	18.53%	3.39%	3.63%	6.58%	7.82%	20.18%
2019年	全体	38594	745	976	7757	14279	17931
	女性	7625	26	46	657	1226	3859
	女性割合	19.76%	3.49%	4.71%	8.47%	8.59%	21.52%

【参考】「日本新聞協会」の役員（2019 年 6 月 1 日現在）
※協会の役員に女性は0人

会　長

山口　寿一（読売新聞東京本社）

副会長

渡辺　雅隆（朝日新聞東京本社）、広瀬　兼三（北海道新聞社）、一力　雅彦（河北新報社）

理　事

丸山　昌宏（毎日新聞東京本社）、村岡　彰敏（読売新聞東京本社）、岡田　直敏（日本経済新聞社）、菅沼　堅吾（東京新聞）、飯塚　浩彦（産経新聞東京本社）、水谷亨（共同通信社）、堂元　光（日本放送協会）、佐々木　卓（TBSテレビ）、岸本　一朗（フジテレビジョン）、溝口　烈（読売新聞大阪本社）、塩越　隆雄（東奥日報社）、東根千万億（岩手日報社）、佐川　博之（秋田魁新報社）、寒河江　浩二（山形新聞社）、髙橋　雅行（福島民報社）、沼田　安広（茨城新聞社）、岸本　卓也（下野新聞社）、北村幸雄（上毛新聞社）、並木　裕之（神奈川新聞社）、野口　英一（山梨日日新聞社）、大石　剛（静岡新聞社）、小坂　壮太郎（信濃毎日新聞社）、大島　宇一郎（中日新聞社）、矢島　薫（岐阜新聞社）、小田　敏三（新潟日報社）、駒澤　信雄（北日本新聞社）、温井　伸（北國新聞社）、吉田　真士（福井新聞社）、山内　康敬（京都新聞社）、高士　薫（神戸新聞社）、松田　正己（山陽新聞社）、岡谷　義則（中国新聞社）、松尾倫男（山陰中央新報社）、米田　豊彦（徳島新聞社）、平井　龍司（四国新聞社）、土居英雄（愛媛新聞社）、宮田　速雄（高知新聞社）、柴田　建哉（西日本新聞社）、河村邦比児（熊本日日新聞社）、長野　健（大分合同新聞社）、町川　安久（宮崎日日新聞社）、佐潟　隆一（南日本新聞社）、富田　詢一（琉球新報社）

監　事

大室　真生（時事通信社）、五阿弥　宏安（福島民友新聞社）、中尾　清一郎（佐賀新聞社）、徳永　英彦（長崎新聞社）、武富　和彦（沖縄タイムス社）

専務理事・事務局長

西野　文章（日本新聞協会）

【参考】新聞労連2020年3月1日号機関紙
2月5日の新聞協会への要請について

「協会理事会に女性を」

就活ハラスメント対策も要請

新聞労連は2月5日、昨年組合員を対象に実施した「新聞・通信社の働き方・将来性に関するアンケート」の結果を踏まえ、日本新聞協会への要請を行った。

要請は、①プラットフォーム事業者への対応を含めた「デジタル時代」の戦略②真の「働き方改革」実現③ジェンダーバランスの改善とハラスメントへの対応④ファクトチェック推進⑤新聞配達員の安全対策の5本柱。協会側は西野文章専務理事らが対応した。

特に、ジェンダーバランスの改善については、南彰委員長がアンケートで「賃金・待遇や働く上で性別による差別を感じる」と回答した女性が6割に上ったことを指摘。労連が特別中央執行委員（いわゆる女性役員枠）を設けたことを例に、新聞業界の方向性を決める協会の理事会（現在女性ゼロ）にも同様の措置を講じるよう求めた。

協会側は「もう少し時間が経っていけば…」と回答。しかし、参加した特別中執たちから「協会として明確な目標数値がないといくら時間を経ても変わらない」「若手はどんどん業界からいなくなっている。積極的な意思を持ったアクションを求めている」と悲痛な訴えが続き、最終的には協会側も「思いを十分受け止める」と述べた。

また、労連に毎年相談が寄せられている就職活動生へのセクシュアルハラスメントについては、月岡岳書記長が「業界の未来を考え、しっかり対応して欲しい」と求めた。

（7面に詳報、3～6面にアンケート結果）

2020年1月22日

「新聞・通信社の働き方・将来性に関するアンケート」の結果

※ダイバーシティ・ハラスメント部分の抜粋

新聞労連は昨年10～12月に組合員を対象に、「新聞・通信社の働き方・将来性に関するアンケート」をWEB上で実施しました。内容は「働き方」「ダイバーシティ・キャリア形成」「ハラスメント」「新聞産業の未来」の4本柱。特に女性の組合員から過去の労連調査を上回る400件の回答がありました。ご協力をいただいた加盟単組の皆さんに心から感謝申し上げます。今年6月の労連結成70周年に向けて、これからの時代の新聞・通信社での働き方について議論しているプロジェクトチーム（70周年PT）の提言に反映する予定です。

【回答期間】2019年10月10日～12月10日

【対象】新聞労連加盟の約2万人の組合員

（※加盟単組を通じて「グーグルフォーム」のアドレスを周知、回答呼びかけ。アドレスは外部には非公表）

【有効回答数】1236件（女性400件、男性807件、性別無回答・その他29件）

（※「労連加盟労組の組合員ではない」と回答した人は有効回答数から除外）

回答者の属性

年代	全体		女性		男性		その他	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①19歳以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
②20～29歳	245	19.8%	120	30.0%	120	14.9%	5	17.2%
③30～39歳	376	30.4%	149	37.3%	224	27.8%	3	10.3%
④40～49歳	453	36.7%	99	24.8%	346	42.9%	8	27.6%
⑤50～59歳	139	11.2%	31	7.8%	107	13.3%	1	3.4%
⑥60歳以上	6	0.5%	1	0.3%	5	0.6%	0	0.0%
⑦答えたくない	16	1.3%	0	0.0%	5	0.6%	11	37.9%
無回答	1	0.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%
合計	1236		400		807		29	

職種	全体		女性		男性		その他	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①編集	804	65.0%	314	78.5%	474	58.7%	16	55.2%
②広告・事業	155	12.5%	48	12.0%	103	12.8%	4	13.8%
③販売	50	4.0%	11	2.8%	38	4.7%	1	3.4%
④印刷	66	5.3%	0	0.0%	66	8.2%	0	0.0%
⑤技術・SE	73	5.9%	2	0.5%	70	8.7%	1	3.4%
⑥総務・事務	34	2.8%	14	3.5%	20	2.5%	0	0.0%
⑦答えたくない	12	1.0%	1	0.3%	4	0.5%	7	24.1%
その他・無回答	42	3.4%	10	2.5%	32	4.0%	0	0.0%
合計	1236		400		807		29	

Ⅱ．ダイバーシティ・キャリア形成

新聞・通信社は新入社員ベースでは男女半々になっていますが、まだまだ女性の管理職が少ない状況です。また、男女通じて、「転勤」もつきものです。「ダイバーシティ・キャリア形成」に関する項目では、こうした状況が、働き方やキャリア形成、報道の内容などにどのような影響を与えているかについて、中心に聞いています。

Q12：賃金・待遇や働く上で、性別による差別があると感じますか？	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①とてもある	153	12.4%	86	21.5%	64	7.9%
②どちらかといえばある	430	34.8%	156	39.0%	265	32.8%
③どちらかといえばない	304	24.6%	100	25.0%	198	24.5%
④ない	164	13.3%	37	9.3%	124	15.4%
⑤わからない	185	15.0%	21	5.3%	156	19.3%
合計	1236		400		807	

◆女性の6割が「性差別ある」

「Q12:賃金・待遇や働く上で、性別による差別があると感じますか？」と尋ねたところ、女性では21．5%が「とてもある」と答えた一方、男性の「とてもある」は7．9%。3倍近い差がありました。「とてもある」と「どちらかと言えばある」を合わせた回答も、女性が計60．5%に対し、男性は計40．7%でした。

「性別による差別がとてもある」と答えた人の60．1%が、Q2で「今の働き方で10年後、働き続けられない」と回答しています（「どちらかといえばある」の人は52．5%、「どちらかといえばない」は53．6%、「ない」は43．2%）。性別による差別から感じる不満が、将来も新聞・通信社で働き続けることへの不安につながっている可能性があります。

Q12-A①：差別と感じる内容を教えて下さい。（複数回答可）	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①男女によってまかされる仕事内容や責任の重さが異なる	297	50.9%	107	44.2%	182	55.3%
②男女によって昇進のスピードが異なる	251	43.1%	131	54.1%	115	35.0%
③男性あるいは女性だけが担当する仕事がある	243	41.7%	96	39.7%	145	44.1%
④性的少数者への理解がない	111	19.0%	45	18.6%	61	18.5%
（n＝①とてもある＋②どちらかといえばある）	583		242		329	

Q12で「性別による差別がとてもある」「どちらかと言えばある」と答えた人には、「仕事に影響を及ぼしていると感じること」を自由記述で尋ねると、「同じ仕事をしても賃金が低い」「女性に当直をやらせてもらえない」など、賃金や仕事内容など、明らかな男女差別が残る実態がみられます。「男性の昇進・昇格の方が明らかに早い」という指摘もありました。

特に女性からは、「政治部・経済部などの昔ながらの本流の領域は男性記者、教育や子育て、福祉、生活、ジェンダーなどの領域は女性記者の担当となることが多い」という趣旨の意見が目立ちました。一方、男性からも「夜中の事件事故や災害への取材は比較的男性に振られがち」「汚れ仕事は女性に頼みづらいという意識」などの意見がありました。

性別によって割り当てられる担当や取材テーマが異なることへの不満がうかがえます。

管理職やデスクに女性が少ない現状から、将来のキャリアが見通せないという意見が女性から示されています。一方、男性からは「男性育休取得への無理解」「子育て世代の共働き世帯への考慮がない」などの意見もありました。「同性カップルへのサポートがない」という指摘もありました。

「ニュースの取捨選択や編集方針が男性中心主義的な価値観にもとづいている」「時間制約なく働ける人たちでつくった評価軸であるため、新聞が読まれなくなっている原因になっている」など、新聞報道の内容そのものに影響しているという声も多く寄せられています。

◆「ニュース選びに影響」「キャリア形成に不安」

Q13では、新聞業界でデスクや管理職に女性が少ないという現状が「仕事に影響を及ぼしていると感じること」について聞きました。

女性からは、「デスクやキャップが全員男性で、たとえばジェンダーやセクシュアリティーのテーマで原稿を出す前から分かってもらえるかどうか不安になりモチベーションが上がらない」といったケースや、「女性の視点では重要な事案がデスクの目に止まらない」といった意見が多く出されました。管理職の多くが、専業主婦の配偶者を持ち、家事や育児に積極的にかかわってこなかった男性が占めている現状があり、「紙面に掲載するニュース選びや旧態依然とした働き方や評価に影響している」と指摘する意見も複数寄せられました。

また、性別を問わず「時間制約なく働ける人」の価値観でニュースの価値判断をしていることから、「家事、育児、介護を経験している多くの市民であれば当たり前の常識をまったく知らない人たちばかりで新聞をつくっている」「そのため読者の生活実感とずれが生じている」という指摘も複数ありました。

一方で、男性からは「特になし」「影響は感じない」という意見も散見され、男女の意識の差もあらわれています。
女性の管理職が少なく、ロールモデルがいないことや、育児との両立への理解のなさから、「将来のキャリアに不安を持っている」という意見も女性から寄せられています。「生理などの体調不良を分かってもらえない」「女性特有の悩みを相談できない」という意見も多く見られました。

Q14では、現在の転勤制度について感じていることを尋ねました。

男女問わず、「人生設計が立てにくい」「結婚や子どもを作るタイミングに悩む」「新婚でも容赦ない」「独身ばかりが地方に置かれて納得がいかない」「動かしやすい人を安易に動かす」など、さまざまな不満や不安が多数寄せられました。

「内示時期が遅い」「単身赴任者が定期的に家族の元に戻れるようにするべき」など、早期に改善できそうな意見も多く、「エリア採用があっていい」「地域限定社員を増やしてほしい」「夫婦一緒に転勤できる制度を」「賃金差を伴う選択希望制がいい」など提案型の意見も目立ちました。

◆「編集至上主義」への不満

Q15では、「いまの新聞社で『不公平』と感じること」を自由記述で尋ねました。

給料、年功序列に基づく制度などの世代間の格差への指摘が多く寄せられ、「記者出身者が営業や販売など何もわからないまま他局の幹部になる」「記者時代の栄光を引きずる一方、経営手法を学ぶ意欲が薄い経営陣が多い」など、編集至上主義への不満も目に付きました。また、「部下が上司を評価する制度」を望む声もありました。

Ⅲ. ハラスメント

2019年の国際労働機関(ILO)総会でハラスメントを包括的に禁止する制定され、国内でもパワーハラスメント防止法が成立しました。2018年4月に起きた財務事務次官によるセクシュアルハラスメント以降、私たちメディアの足元が問われていますが、「ハラスメント」に関する項目では過去3年間の状況を中心に、現状と課題を中心に聞いています。

Q16:過去3年間にハラスメント被害を経験したことがありますか。	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①経験した	220	17.9%	103	25.8%	113	14.2%
②経験し、同僚の被害も見聞きした	254	20.7%	130	32.6%	118	14.8%
③経験していないが、同僚の被害を見聞きした	497	40.5%	120	30.1%	367	46.0%
④経験も、同僚の被害を見聞きしたこともない	255	20.8%	46	11.5%	200	25.1%
合計	1226		399		798	

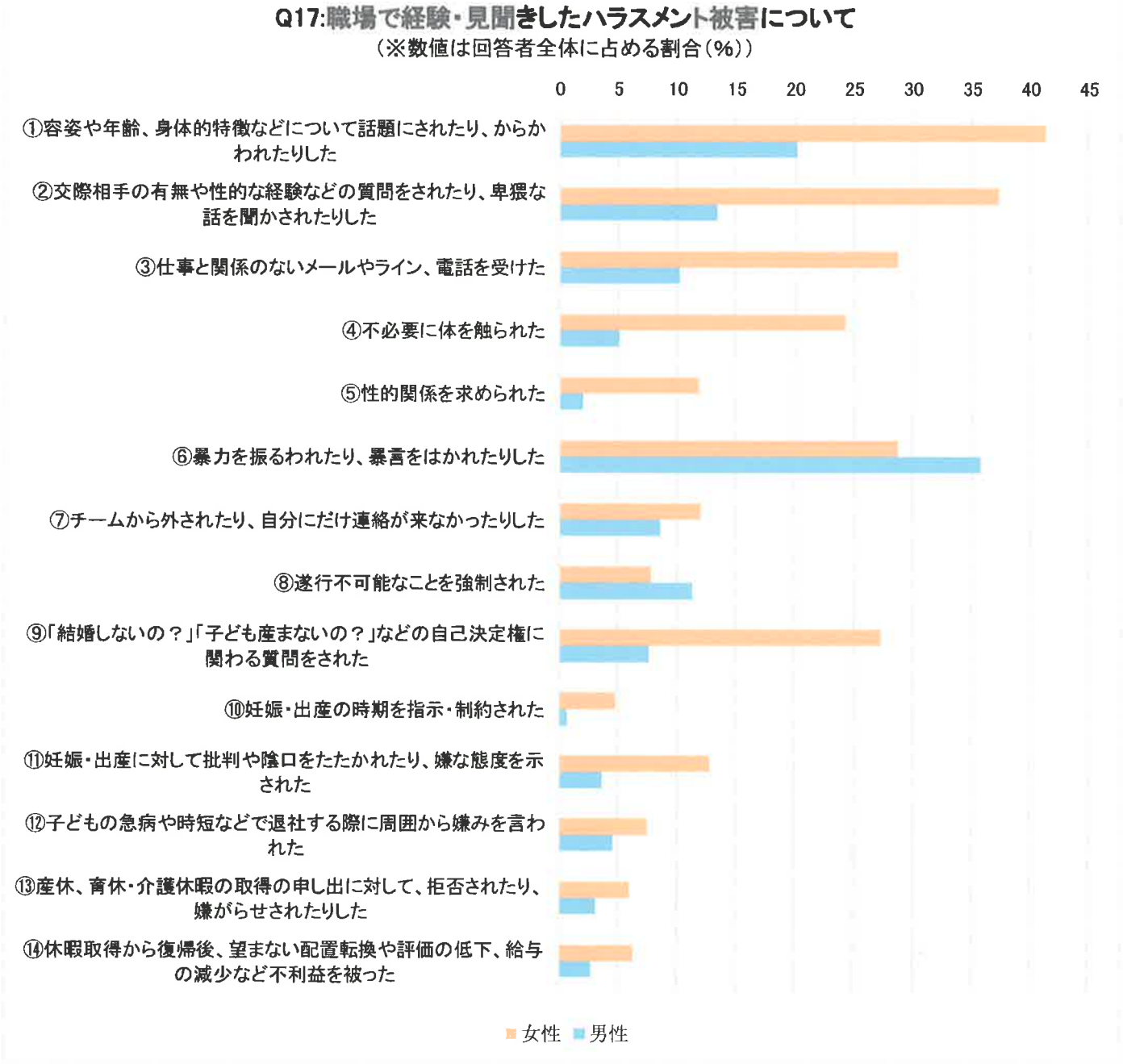
Q17:職場で経験・見聞きしたことがあるハラスメント被害について教えて下さい(複数回答可)	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①容姿や年齢、身体的特徴などについて話題にされたり、からかわれたりした	339	34.9%	165	46.7%	163	27.3%
②交際相手の有無や性的な経験などの質問をされたり、卑猥な話を聞かされたりした	262	27.0%	149	42.2%	108	18.1%
③仕事と関係のないメールやライン、電話を受けた	201	20.7%	115	32.6%	82	13.7%
④不必要に体を触られた	141	14.5%	97	27.5%	41	6.9%
⑤性的関係を求められた	66	6.8%	47	13.3%	16	2.7%
⑥暴力を振るわれたり、暴言をはかれたりした	412	42.4%	115	32.6%	289	48.3%
⑦チームから外されたり、自分にだけ連絡が来なかったりした	122	12.6%	48	13.6%	69	11.5%
⑧遂行不可能なことを強制された	125	12.9%	31	8.8%	91	15.2%
⑨「結婚しないの？」「子ども産まないの？」などの自己決定権に関わる質問をされた	174	17.9%	109	30.9%	61	10.2%
⑩妊娠・出産の時期を指示・制約された	26	2.7%	19	5.4%	6	1.0%
⑪妊娠・出産に対して批判や陰口をたたかれたり、嫌な態度を示された	83	8.5%	51	14.4%	30	5.0%
⑫子どもの急病や時短などで退社する際に周囲から嫌みを言われた	67	6.9%	30	8.5%	37	6.2%
⑬産休、育休・介護休暇の取得の申し出に対して、拒否されたり、嫌がらせされたりした	51	5.3%	24	6.8%	25	4.2%
⑭休暇取得から復帰後、望まない配置転換や評価の低下、給与の減少など不利益を被った	48	4.9%	25	7.1%	22	3.7%
(n＝①経験した＋②経験し、同僚の被害を見聞きした＋③経験していないが、同僚の被害を見聞きした)	971		353		598	

◆被害経験　女性は男性の2倍

ハラスメントは長年続いてきた問題ですが、Q16 ではより直近の状況を探るため、過去3年間に絞って、ハラスメントの被害を尋ねました。

「経験した」「経験し、同僚の被害も見聞きした」を合わせて、過去3年間に被害を経験した人は、女性が58．4%、男性が28．9%と、男女で2倍の差がありました。

被害の内容について Q17 で尋ねると、女性はセクシュアルハラスメントの被害が圧倒的に多く、「性的関係を求められた」という回答が13．3%もありました。セクシュアルハラスメントの次にマタニティーハラスメント、パワーハラスメントが続いています。一方、男性はパワーハラスメントが圧倒的に多く、マタニティーハラスメントも一定数あります。男性が見聞きしたセクシュアルハラスメントについては、「同僚女性の話」として報告するケースが散見されます。



Q17 の具体的な被害の内容について、男女別の上位5位は以下の通りです。数値は回答者全体（女性400、男性807）に占める割合にして示しています。

	女性	男性
1位	容姿や年齢、身体的特徴などについて話題にされたり、からかわれたりした ……41．3%	暴力を振るわれたり、暴言をはかれたりした ……35．8%
2位	交際相手の有無や性的な経験などの質問をされたり、卑猥な話を聞かされたりした ……37．3%	容姿や年齢、身体的特徴などについて話題にされたり、からかわれたりした ……20．2%
3位	・仕事と関係のないメールやライン、電話を受けた ・暴力を振るわれたり、暴言をはかれたりした ……28．8%	交際相手の有無や性的な経験などの質問をされたり、卑猥な話を聞かされたりした ……13．4%
4位	「結婚しないの？」「子ども産めないの？」などの自己決定権に関わる質問をされた ……27．3%	遂行不可能なことを強要された ……11．3%
5位	不必要に体を触られた ……24．3%	仕事と関係のないメールやライン、電話を受けた ……10．2%

◆被害に関する分析

①セクシュアルハラスメントでは、加害者は社内（上司、先輩、同僚）、社外（取材先、取引先、同業他社）の両方にいるが、社内の方がやや多い傾向

ハラスメントの被害内容について自由記述で尋ねたQ18を分析すると、加害者は「社内」が40超、「社外」が30超でした。新聞労連などでつくる「日本マスコミ文化情報労組会議」がメディア労働者を対象に2018年7～8月に実施したアンケートで「加害者」の属性について尋ねた際も、トップは「職場の先輩」です。ハラスメントがメディア業界全体で継続して行われていると言え、被害者がなかなか声を上げられない状況や人権意識の欠如、当事者意識のなさ、などが関係していると思われます。

「社内」からのケースでは、被害に遭った場所は、飲み会の場やその帰りが多く、個別のメールやLINEなどの被害も多数寄せられました。具体的には、「性的関係を迫られる」「ホテルに誘われる」「卑猥な発言をされる」といった回答が多く見られ、「実際に身体をさわられる」といった回答もありました。こうした言動からは、加害者側に部下や後輩を下に見たり、女性を「女」として扱い、場合によっては、もの扱いしても構わないと思ったりしている傾向が依然としてあるように見えます。

②社外のケースでは、上下関係、権力、立場を悪用したケースが多い。また、女性を「記者」ではなく「女」として扱う傾向が依然として強い

「社外」からの被害では、取材対象の警察官が加害者、女性記者が被害者になるケースが多数ありました。駆け出しの新人記者を狙った悪質なものもありました。具体的には、「記者1年目の送別会で、警察幹部から抱きつかれ、キスされる▽チークダンスを強要される」「官舎で一緒に年越ししようと言われる」「性的関係を迫られた」といった回答がありました。加害者は自らの権力や立場を利用し、ハラスメントに及んだと推測されます。

また、自治体の幹部・職員や政治家などが加害者になるケースは、「自分は取材される側で、相手は情報がほしい」といった立場を利用したものが多いように感じられます。具体的には、「自治体職員から『美人だ、下半身がきつくなった』と言われ、下半身を触る動作を見せられた」「飲み会の帰りに、政治家から太ももや胸を触られた」「出張先で取材相手から性的関係を迫られ、『もう取材を受けない』と脅された」といった回答がありました。

営業の現場では、取引先等からのハラスメント被害を訴える声が上がっています。

③パワーハラスメントは、「暴言、暴力をはく、怒鳴る」といった回答が多く、デスクや先輩といった立場で、「指導」や「教

育」といった範囲を超えているであろうものが多数存在

パワーハラスメントの被害申告には、「死ね」「射殺する」「精神科に行ったら」などのひどい発言がありました。ひどい言動としては、「意見したら『職場にいられなくさせるぞ』と恫喝された」「意見したら、その後、ずっとネチネチ説教をされる」「忌引き含めて多く休んだら、『来月たくさん休んだら首にする』と言われた」「1年以上、キャップから無視された」などといった回答もありました。

④妊娠、出産に関するハラスメントの回答からは、旧態依然の意識が根強いことが分かる。

具体的には、「『～歳になるまで（～を担当しているときは）妊娠するな』といった発言をされる」「つわりがきつく、体調が悪くても、通常通りの勤務（夜勤など含め）を強要される」「妊娠、出産した時期について悪口を言われる」「子どもの世話で休みを取ったり、時短勤務をしたりしたら、悪口を言われる」といった回答がありました。

このような発言からは、「仕事が第一優先、家庭は犠牲にして当たり前」「出産や妊娠しても仕事に穴は開けるな」といったいわゆる「おっさん思想」が新聞・通信社において依然として強いことが分かります。

「男は仕事、女は家事」といった考えが背景にあるとみられますが、社会全体で「共働き」が進むなか、こうした状況に苦しむ男性もいて、男性から被害を訴える回答も寄せられました。

Q19：職場（社内、取材・取引先含む）で、ハラスメントにつながる風土について教えて下さい（複数回答可）	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①慢性的な長時間労働	397	32.1%	131	32.8%	259	32.1%
②代替要員がいないなど、人手不足によるストレス	586	47.4%	182	45.5%	393	48.7%
③飲み会が断りにくい雰囲気がある	192	15.5%	79	19.8%	109	13.5%
④性差別的な冗談や軽口が許されるなど、人権意識が低い	424	34.3%	193	48.3%	220	27.3%
⑤「男性が家計を支える、女性は専業主婦、または補佐的業務」など固定概念が強い	256	20.7%	142	35.5%	108	13.4%
⑥転勤や残業が男性や子どものいない女性に偏っている	325	26.3%	167	41.8%	154	19.1%
⑦夜討ち朝駆けなどの密室での取材	139	11.2%	71	17.8%	68	8.4%
⑧ハラスメント加害者への処分が軽かったり、処分を公表しない	475	38.4%	181	45.3%	280	34.7%
⑨会社がハラスメントの相談に対応できていない	327	26.5%	135	33.8%	180	22.3%
⑩SNSなどインターネット上で中傷にさらされやすい	55	4.4%	20	5.0%	34	4.2%
（n＝全体）	1236		400		807	

Q20：ハラスメント解決に向けて、必要と考えることを教えて下さい（複数回答可）	全体		女性		男性	
	回答数	%	回答数	%	回答数	%
①社内の相談窓口の設置	243	19.7%	86	21.5%	151	18.7%
②社外の第三者機関の設置	543	43.9%	183	45.8%	346	42.9%
③加害者の厳罰化	628	50.8%	211	52.8%	404	50.1%
④相談者の保護と相談内容の保秘	481	38.9%	188	47.0%	278	34.4%
⑤新人や管理職のハラスメント防止研修を義務化	473	38.3%	183	45.8%	281	34.8%
⑥ハラスメント被害を受けたときの対応マニュアルの作成	303	24.5%	127	31.8%	173	21.4%
⑦法律の強化	172	13.9%	73	18.3%	93	11.5%
（n＝全体）	1236		400		807	

◆ハラスメントにつながる「風土」の分析

①長時間労働や人手不足

「職場でハラスメントにつながる風土」について尋ねた Q19 の質問回答の割合を見ると、以下のような結果でした。長時間労働や人手不足の問題が根底にあり、そこに対して「組織として対応していない、もしくは対応できていない」→「現場には不満がたまり、部下や後輩に不満のはけ口がいく」→「ハラスメントが発生する」。そのような「負のスパイラル」に業界全体が陥っているにもかかわらず、会社組織として真剣に向き合おうとしていないことが推認されます。

	全体	女性	男性
1位	代替要因がいないなど、人手不足によるストレス ……47・4%	性差別的な冗談や傾向が許されるなど、人権意識が低い ……48・3%	代替要因がいないなど、人手不足によるストレス ……48・7%
2位	ハラスメント加害者への処分が軽く、処分を公表しない ……38・4%	代替要因がいないなど、人手不足によるストレス ……45・5%	ハラスメント加害者への処分が軽く、処分を公表しない ……34．7%
3位	性差別的な冗談や傾向が許されるなど、人権意識が低い ……34・3%	ハラスメント加害者への処分が軽く、処分を公表しない ……45．3%	性差別的な冗談や傾向が許されるなど、人権意識が低い ……27・3%

②人権意識が欠如している

ハラスメント問題について感じていることを自由記述で尋ねた Q21では、ハラスメントにつながる風土として「人権意識の低さ」を挙げる回答が40近くと最も多く寄せられました。紙面では「人権」や「尊厳」の重要性を説きながら、その書き手として働いている人間に人権意識が欠如しているのです。この状況を、業界全体として重く受け止める必要があります。特に、ジェンダー感覚の欠如は著しく、社内で被害者が叩かれる傾向まで指摘されました。「女性の訴えはヒステリー」「訴えた人は面倒な人」と一方的に決めつける風土や、「被害者の方がマイナスイメージを植え付けられる」「好奇の目に晒される」などの事例もありました。

また、Q21の回答では「当事者意識がない」という回答も15近く寄せられており、加害者側にハラスメントをしている認識がないことがうかがわれます。会社として、より深刻な状況と言えます。加害者に対し、自らの行為が、重大な人権侵害を行っていると認識させるための取り組みや制度が必要です。

③会社組織としてハラスメント全体を軽視し、被害認識した場合も適切な対応をしていない

「ハラスメント解決に向けて、必要と考えること」を Q20 で尋ねたところ、以下のような回答になりました。

	全体	女性	男性
1位	加害者の厳罰化 ……50・8%	加害者の厳罰化 ……52・8%	加害者の厳罰化 ……50・1%
2位	社外の第三者機関の設置 ……43・9%	相談者の保護と相談内容の保秘 ……47・0%	社外の第三者機関の設置 ……42・9%
3位	相談者の保護と相談内容の保秘 ……38・9%	・社外の第三者機関の設置 ・新人や管理職のハラスメント防止研修を義務化 ……45・8%	新人や管理職のハラスメント防止研修を義務化 ……34・8%

これは被害者がしっかりと救済され、ハラスメントのない職場づくりに向けて必要な対策ができていないことの裏返しです。実際に、Q20の自由欄の回答では、「処分が甘すぎる」といった回答が20近くあり、「相談が筒抜けで機能していない」「ハラスメントの対応策が整っていない」という意見も複数寄せられました。また、「ハラスメントを訴えても隠蔽する」「調査拒否」「被害者が不利、不遇な扱いを受ける」「加害者は逆に守られる」といった回答もあり、ハラスメントに対して、会社が真剣に向き合っていない状況がわかります。ハラスメント処分の基準を明確化し、対象者がいる場合はきちんと処分や公表することが求められます。

④世代間でハラスメントの意識差があると感じている人が多い

具体的には、「30代後半より上の世代」「40代以上の男性」「男性管理職」「部長クラス」「デスク」「幹部クラス」のハラスメントへの意識が低く、「厳しい叱責を受けてきた世代はそれが当たり前で部下にもやっていいと思っている」「若手と管理職の意識が乖離している」などの意見がありました。一方、「判断が難しい」「ルールが曖昧」「受け取り方による」「教育・指導が難しい」など、部下や後輩を持つ世代から「何がハラスメントか分からない」という戸惑いの声も複数寄せられました。その中には理解不足によると思われるものも多くあります。処分の厳罰化と合わせて、ハラスメントの定義付けや実体験を元にした事例集・マニュアル・ガイドラインの作成の提言も寄せられています。意識を変えるため、研修や社内規定の整備と合わせて、法制度の強化を求める声もありました。「女性活躍・ハラスメント規制法」施行で会社の取り組みがどう変わるか、働き方改革と同様に注視し、声を上げ続けることが必要と思われます。

在京・在阪テレビ局　女性比率調査

2020.3.6　民放労連

■調査の目的

在京・在阪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。

■調査する内容

・在京、在阪テレビ局の社員、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

・2018年10月～ 2020年1月の任意の時点のデータ

・ただし、読売テレビは2019年6月時点、毎日放送は2020年1月末時点のデータ

■調査方法

・民放局は各社労働組合員が独自に調査した数字を記載。（テレビ大阪は、民放連の「会員社人名簿2018」を参照）

・NHKはNHKふれあいセンターから回答を得た。

■データについての注意事項

・「役員」に監査役は含む、顧問、執行役員は含めない。

・「局長」をカウントするのは「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い。

・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、管理部門を除く。

・在京局の場合、テレビ東京、東京MX には、情報制作部門がない。日本テレビは、制作部門が情報制作部門に統合された。

・在阪局の場合、毎日放送、テレビ大阪、関西テレビに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。

・読売テレビの「役員」は、社外取締役は含まない。

・毎日放送の「社員の女性比率」は、ラジオを除いたデータ。（ラジオを含むと16.9%）

・朝日放送テレビの「社員の女性比率」は、朝日放送ラジオ、朝日放送グループHD、グループ会社への出向者を除いたデータ。（含むと、18.3%）

・朝日放送テレビの制作部門は、スポーツ部も含む。

・朝日放送テレビの情報制作部門について、ワイド番組担当者は報道局所属のため、最高責任者は報道局長。ワイド単体ではゼロ、比率もゼロ。

・朝日放送テレビの「会社発表　女性管理職比率」は、課長以上の役職者に占める女性の比率。

・朝日放送テレビの部長以上の女性管理職比率は1.2%（朝日放送労働組合調べ）

・テレビ大阪の社員は、出向者を含まない。

・テレビ大阪の報道部門は、スポーツを含む。（報道スポーツ局）

テレビのみ

		2020年1月末			2019年6月			2019年度	
		毎日放送	朝日放送テレビ	テレビ大阪	関西テレビ	読売テレビ		NHK(全国)	平均
		組合調査						会社調査	
全社	社員	16.8%	20.7%	21.2%	24.8%	19.1%		18.6%	20.2%
	役員	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		9.1%	1.5%
	局長	0.0%	0.0%	0.0%	21.4%	0.0%			4.3%
報道部門	社員	25.9%	15.6%	0.0%	20.3%	16.1%			15.6%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			0.0%
制作部門	社員	15.8%	13.3%	12.5%	13.1%	12.3%			13.4%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			0.0%
情報制作部門	社員		25.0%			3.3%			14.2%
	最高責任者		0.0%			0.0%			0.0%
会社発表　女性管理職比率			9.4%	11.8%				9.5%	
			2018年	2018/7/1					

★　2018年10月～2019年4月の任意の時点

2019年度

2019.10　民放労連女性協

※NHKは2019年度データに変更

		TBSテレビ	テレビ朝日	テレビ東京	フジテレビ	日本テレビ	東京MX	NHK(全国)	平均
		組合調査						会社調査	
全社	社員	20.5%	22.2%	24.5%	24.7%	23.3%	24.2%	18.6%	22.6%
	役員	4.0%	0.0%	6.3%	0.0%	0.0%	14.3%	9.1%	4.8%
	局長	6.7%	0.0%	0.0%	7.1%	5.9%	30.0%		8.3%
報道部門	社員	17.1%	24.0%	18.1%	21.2%	32.3%	38.9%		25.3%
	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	19.3%	14.3%	10.9%	15.4%		15.0%		15.0%
	最高責任者	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%		0.0%		0.0%
情報制作部門	社員	31.0%			26.7%	21.6%			26.4%
	最高責任者	0.0%			0.0%	0.0%			0.0%

在京・在阪局ともに、報道部門、制作部門、情報制作部門の局長には女性はひとりもいない。

お問合せ：民放労連　info@minpororen.jp

従業員の推移（民放年鑑より）

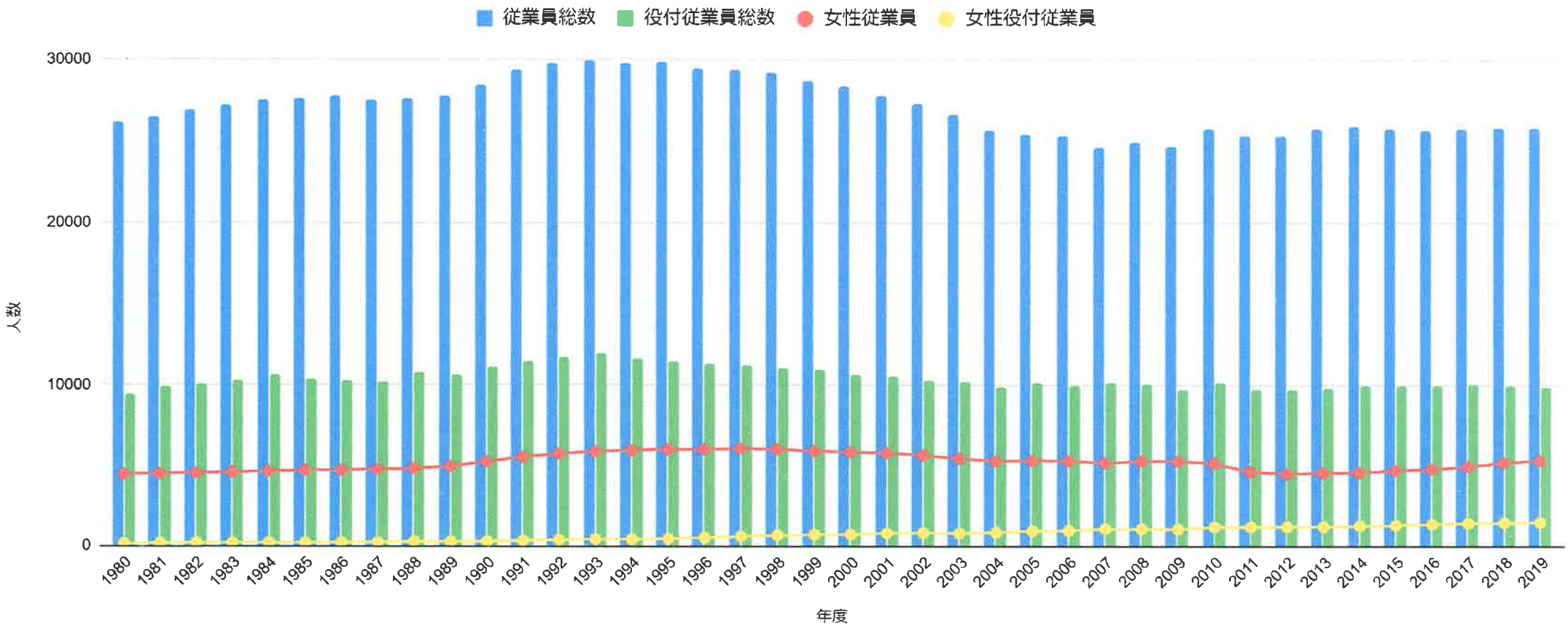
役付＝課長級以上の職員で、現業役員（従業員資格を持つ役員）を含む

一般＝係長、主任級以下　／　その他＝労務職等

- ◆ ％は各総数（男女）に対する女性の割合＜民放連会員社合計：ラジオ・テレビ兼営、中・短波単営、FM単営、テレビ単営、衛星放送＞
- ◆ 2006年度は未回答社があるため、「女性従業員計」の数字は一致していない
- ◆ 2006、2008年度は、「役付・一般・嘱託別の従業員数」は未回答社があるため、従業員計の数字と一致しない
- ◆ 1980、2000、2001、2002年度の「役付従業員総数」は、割合から計算
- ◆ 「無期雇用者」は、社外からの出向者、有期雇用者を含まない
- ◆ 2019年度のデータは、「民間放送」2020年2月13日第2149号より

年度	従業員総数	無期雇用者	女性従業員		役付従業員総数	女性役付従業員		女性一般従業員		女性常勤嘱託・その他	
1980	26,197		4,466	17.0%	9,405	133	1.4%	3,612	23.2%	721	60.3%
1981	26,541		4,506	17.0%	9,853	169	1.7%	3,525	22.9%	812	61.3%
1982	26,956		4,546	16.9%	10,090	194	1.9%	3,500	22.7%	852	59.4%
1983	27,234		4,619	17.0%	10,299	208	2.0%	3,466	22.5%	945	61.3%
1984	27,573		4,675	17.0%	10,643	228	2.1%	3,237	23.4%	1,053	60.7%
1985	27,711		4,731	17.1%	10,421	217	2.1%	3,134	22.6%	1,164	63.0%
1986	27,863		4,739	17.0%	10,337	233	2.3%	3,219	22.6%	1,127	58.0%
1987	27,574		4,791	17.4%	10,255	234	2.3%	3,290	23.2%	1,101	61.0%
1988	27,707		4,857	17.5%	10,822	281	2.6%	3,518	23.4%	1,058	56.7%
1989	27,864		4,993	17.9%	10,664	280	2.6%	3,659	23.7%	1,054	59.1%
1990	28,469		5,276	18.5%	11,109	302	2.7%	3,862	24.9%	1,112	60.2%
1991	29,383		5,558	18.9%	11,494	322	2.8%	4,180	25.7%	1,056	64.0%
1992	29,836		5,772	19.3%	11,686	383	3.3%	4,393	26.6%	996	61.1%
1993	29,979		5,911	19.7%	11,911	427	3.6%	4,451	27.1%	1,033	63.3%
1994	29,858		5,984	20.0%	11,586	421	3.6%	4,582	27.4%	981	63.5%
1995	29,867		6,035	20.2%	11,488	457	4.0%	4,636	27.6%	942	59.8%
1996	29,474		6,039	20.5%	11,279	521	4.6%	4,639	27.7%	879	61.0%
1997	29,413		6,095	20.7%	11,170	598	5.4%	4,591	27.5%	906	59.6%
1998	29,225		6,050	20.7%	11,082	666	6.0%	4,530	27.2%	854	58.2%
1999	28,726		5,948	20.7%	10,924	716	6.6%	4,474	27.1%	758	58.6%
2000	28,433		5,881	20.7%	10,634	726	6.8%	4,381	26.5%	774	60.7%
2001	27,835		5,831	20.9%	10,549	814	7.7%	4,193	26.5%	824	56.7%
2002	27,352		5,685	20.8%	10,312	817	7.9%	4,082	26.1%	786	56.6%
2003	26,699		5,475	20.5%	10,208	803	7.9%	4,113	26.6%	559	53.2%
2004	25,718		5,317	20.7%	9,929	846	8.5%	3,896	26.5%	575	53.1%
2005	25,485		5,342	21.0%	10,107	933	9.2%	3,820	26.7%	589	53.9%
2006	25,381		5,328	21.0%	9,941	963	9.7%	3,761	26.4%	581	51.9%
2007	24,631		5,193	21.1%	10,165	1,069	10.5%	3,539	26.6%	585	50.0%
2008	25,005		5,311	21.2%	10,036	1,058	10.5%	3,670	26.8%	583	46.3%
2009	24,709		5,312	21.5%	9,753	1,056	10.8%	3,734	27.2%	522	42.4%
2010	25,823	24,362	5,175	21.2%	10,156	1,182	11.6%	3,525	27.0%	468	39.9%
2011	25,355	21,996	4,649	21.1%	9,730	1,185	12.2%	3,366	27.8%	98	62.0%
2012	25,388	21,673	4,515	20.8%	9,767	1,193	12.2%	3,272	27.6%	50	69.4%
2013	25,757	21,879	4,584	21.0%	9,776	1,201	12.3%	3,338	27.7%	45	73.8%
2014	25,956	21,998	4,595	20.9%	10,010	1,254	12.5%	3,263	27.5%	78	66.1%
2015	25,787	21,937	4,734	21.6%	9,941	1,302	13.1%	3,363	28.3%	69	67.0%
2016	25,712	21,977	4,829	22.0%	10,009	1,375	13.7%	3,403	28.6%	51	61.4%
2017	25,752	22,075	4,979	22.6%	10,075	1,438	14.3%	3,489	29.3%	52	59.1%
2018	25,853	22,106	5,232	23.7%	9,967	1,463	14.7%	3,656	30.6%	113	63.8%
2019	25,891	22,124	5,357	24.2%	9,888	1,493	15.1%	3,660	30.6%	204	72.1%

従業員の推移（民放年鑑より）



職種別従業員構成の推移

※ 1981年度と1985年度は、職種別調査を実施していない。
※ 1980年度、1982年度、1983年度は、男女の内訳を調査していない。
※ 1980年度～1987年度は、「事業」の項目を設定していない。
※ 職種別従業員数は未回答社がある場合、合計の数字と一致しない。
※ 2008年度～2012年度は、データなし。
※ 2019年度のデータは、「民放連」2020年2月13日第2149号より

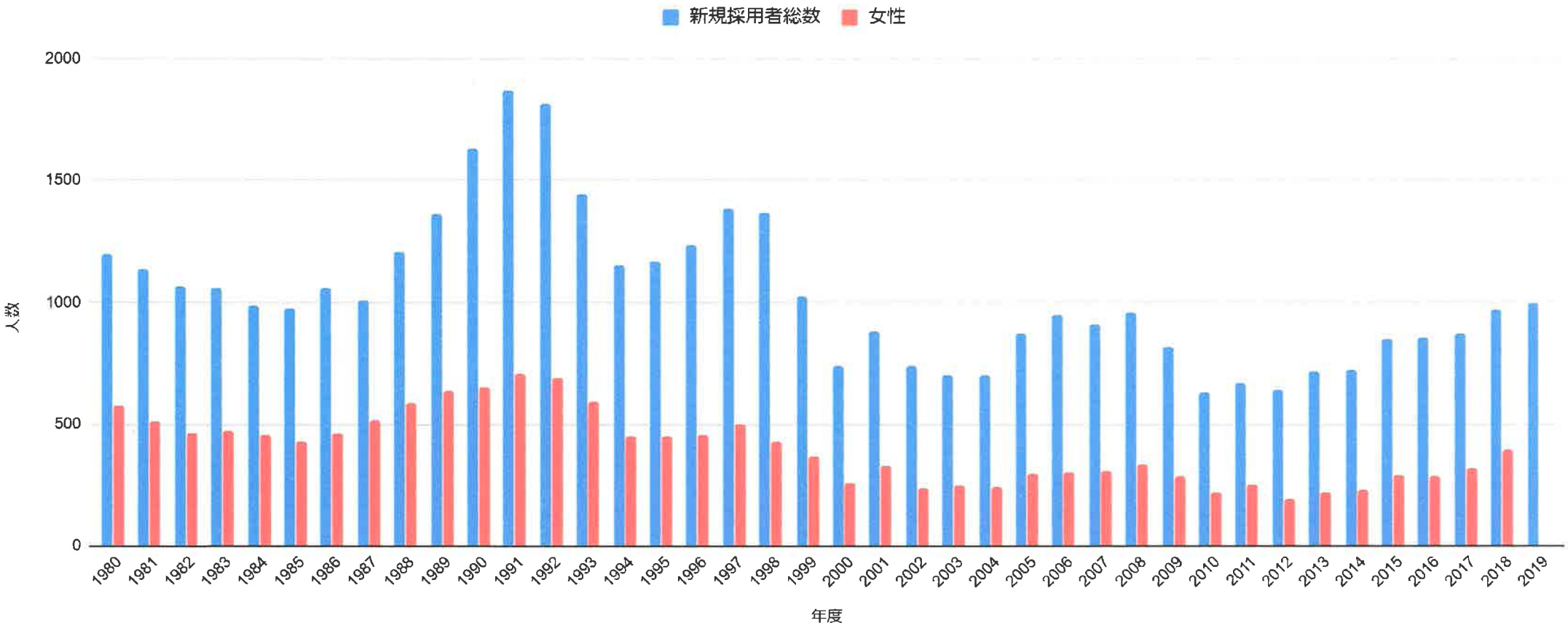
年度	従業員総数（社外からの出向者、有期雇用者含む）			管理			編成・調査			営業			事業			制作			報道			アナウンス			技術			運行			コンピュータ情報システム			特殊勤務			その他			年度
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	
1980			24,401			3,148			1,799			5,231		項目なし				3,088			3,181			1,342			3,520			1,943			267			728			164	1980
1981																																								1981
1982			23,763			2,984			1,785			5,418		項目なし				2,808			3,071			1,373			3,491			1,764			266			625			178	1982
1983			24,156			2,988			1,701			5,703		項目なし				2,746			3,257			1,414			3,566			1,735			299			619			128	1983
1984	22,898	4,675	27,573	2,265	1,011	3,276	1,503	512	2,015	5,047	931	5,978		項目なし		2,590	427	3,017	3,295	195	3,490	847	524	1,371	3,624	100	3,724	1,305	502	1,807	254	30	294	444	162	606	186	21	207	1984
1985																																								1985
1986	20,162	4,270	24,432	2,173	962	3,135	1,278	475	1,753	5,041	907	5,948		項目なし		2,483	429	2,912	2,997	183	3,180	886	554	1,440	3,053	74	3,127	1,507	480	1,987	254	53	307	370	130	500	120	23	143	1986
1987	20,181	4,340	24,521	2,091	945	3,036	1,311	462	1,773	5,161	956	6,117		項目なし		2,391	442	2,833	3,089	217	3,306	871	545	1,416	3,001	84	3,085	1,458	439	1,897	248	57	305	342	128	470	218	65	283	1987
1988	22,850	4,857	27,707	2,105	923	3,028	1,215	443	1,658	4,725	870	5,595	664	178	842	2,338	443	2,781	3,123	284	3,407	875	583	1,458	3,168	70	3,238	1,278	485	1,763	264	55	319	317	121	438	183	35	218	1988
1989	22,871	4,993	27,864	2,093	918	3,011	1,384	500	1,884	4,737	926	5,663	753	184	937	2,288	462	2,750	2,990	289	3,279	898	607	1,505	3,126	79	3,205	1,198	431	1,629	243	51	294	297	105	402	54	8	62	1989
1990	20,209	4,814	25,023	2,275	941	3,216	1,247	500	1,747	4,727	1,008	5,735	720	191	911	2,338	499	2,837	3,089	241	3,430	890	633	1,523	2,995	97	3,092	1,245	431	1,676	265	55	320	276	101	377	142	17	159	1990
1991	21,270	5,157	26,427	2,435	946	3,381	1,348	569	1,917	4,856	1,032	5,888	831	218	1,049	2,440	572	3,012	3,224	402	3,626	951	673	1,624	3,093	99	3,192	1,308	457	1,765	275	53	328	252	94	346	247	32	279	1991
1992	20,421	5,158	25,579	2,064	915	2,979	1,441	609	2,050	4,881	1,021	5,902	833	228	1,061	2,303	542	2,845	3,118	421	3,539	927	706	1,633	3,017	94	3,111	1,233	458	1,690	259	68	327	215	81	296	131	15	146	1992
1993	20,330	5,256	25,586	2,147	894	3,041	1,417	597	2,014	4,909	1,019	5,928	802	239	1,041	2,220	560	2,780	3,111	463	3,574	908	718	1,626	2,936	91	3,027	1,188	479	1,667	268	70	338	210	80	290	186	36	222	1993
1994	23,874	5,984	29,858	2,030	901	2,931	1,397	606	2,003	5,007	1,032	6,039	829	208	1,037	2,067	549	2,616	3,272	498	3,770	922	715	1,637	3,013	83	3,096	1,065	463	1,528	223	51	274	212	73	285	153	80	233	1994
1995	21,398	5,519	26,917	2,281	967	3,248	1,478	656	2,134	5,052	1,073	6,125	864	243	1,107	2,422	597	3,019	3,455	552	4,007	946	732	1,678	3,130	87	3,217	1,050	454	1,504	230	41	271	207	59	266	283	58	341	1995
1996	20,762	5,418	26,180	2,175	938	3,113	1,403	636	2,039	5,011	1,027	6,038	819	249	1,068	2,405	624	3,029	3,356	577	3,933	913	709	1,622	3,031	100	3,131	1,049	404	1,453	224	45	269	167	48	215	212	61	273	1996
1997	21,600	5,612	27,212	2,288	977	3,265	1,482	678	2,160	5,035	1,022	6,057	816	239	1,055	2,694	646	3,340	3,454	621	4,075	925	739	1,664	3,173	98	3,271	985	415	1,400	212	39	251	152	54	206	384	84	468	1997
1998	21,963	5,727	27,690	2,074	948	3,022	1,562	730	2,292	5,259	999	6,258	859	260	1,119	2,836	694	3,530	3,490	672	4,162	962	761	1,723	3,102	92	3,194	1,118	411	1,529	214	37	251	156	54	210	336	69	405	1998
1999	22,778	5,948	28,726	1,959	872	2,831	1,539	720	2,259	5,070	968	6,038	763	247	1,010	2,394	632	3,026	3,259	615	3,874	931	748	1,679	2,882	114	2,996	1,046	395	1,441	181	24	205	147	58	205	226	34	260	1999
2000	21,302	5,661	26,963	2,080	862	2,942	1,734	723	2,457	5,059	1,010	6,069	849	279	1,128	2,513	673	3,186	3,461	687	4,148	924	757	1,681	2,972	133	3,105	1,046	395	1,441	236	39	275	143	47	190	285	56	341	2000
2001	22,044	5,831	27,875	2,140	911	3,051	1,871	783	2,654	5,066	984	6,050	859	286	1,145	2,790	715	3,505	3,661	711	4,372	953	794	1,747	3,139	139	3,278	917	373	1,290	308	39	347	187	54	241	113	42	155	2001
2002	21,667	5,685	27,352	2,031	846	2,877	1,806	776	2,582	5,028	961	5,989	866	285	1,151	2,790	741	3,531	3,469	712	4,181	953	756	1,709	3,033	108	3,141	929	355	1,284	309	43	352	189	57	226	202	34	236	2002
2003	21,224	5,475	26,699	2,054	831	2,885	1,744	800	2,544	4,948	875	5,823	929	296	1,225	2,596	634	3,230	3,548	729	4,277	898	720	1,618	2,861	103	2,964	898	359	1,257	338	35	373	162	61	224	247	32	279	2003
2004	20,401	5,317	25,718	1,892	778	2,670	1,636	780	2,416	4,840	812	5,652	989	326	1,315	2,544	625	3,169	3,447	719	4,166	860	704	1,564	2,740	99	2,839	943	351	1,194	353	37	390	147	56	203	120	12	132	2004
2005	20,143	5,342	25,485	1,986	821	2,807	1,682	804	2,486	4,740	804	5,544	940	294	1,234	2,491	625	3,116	3,376	733	4,109	866	722	1,588	2,636	86	2,722	896	369	1,265	332	32	364	111	44	155	87	8	95	2005
2006	20,053	5,328	25,381	1,918	785	2,703	1,738	830	2,568	4,605	799	5,404	940	280	1,220	2,443	614	3,057	3,378	735	4,113	851	717	1,568	2,591	83	2,674	821	376	1,197	349	28	377	114	35	149	196	20	216	2006
2007	19,438	5,193	24,631	1,788	740	2,528	1,670	760	2,430	4,529	798	5,327	1,015	335	1,350	2,414	616	3,030	3,344	711	4,055	810	715	1,525	2,423	69	2,492	796	330	1,126	304	32	336	93	41	134	201	30	231	2007
2008	19,694	5,311	25,005																																					2008
2009	19,397	5,312	24,709																																					2009
2010	19,187	5,175	24,362																																					2010
2011			25,355																																					2011
2012			25,388																																					2012
2013			25,757			2,503			2,540			5,525			1,668			3,366			4,281			1,534			2,348			1,077			375			119			301	2013
2014			25,956			2,433			2,630			5,599			1,644			3,318			4,412			1,517			2,281			1,101			439			126			256	2014
2015			25,787			2,612			2,699			5,557			1,658			3,183			4,518			1,509			2,299			1,046			408			123			175	2015
2016			25,712			2,568			2,696			5,551			1,636			3,145			4,533			1,544			2,293			1,033			426			104			183	2016
2017			25,752			2,549			2,639			5,491			1,744			3,141			4,549			1,537			2,309			991			429			96			177	2017
2018			25,853			2,612			2,558			5,500			1,823			3,181			4,647			1,584			2,329			961			403			91			164	2018
2019			25,891									5,477						3,226			4,515																			2019

新規採用者の推移

	高校、大学、大学院などをその年に卒業した者 %：採用者全体に占める割合	高校、大学、大学院などを卒業し、定職に就かず、3年以内にほぼ新規学卒者と同じ条件で採用された者 %：採用者全体に占める割合	高校、大学、大学院などを卒業し、いったん就職後、3年以内にほぼ新規学卒者と同じ条件で採用された者 %：採用者全体に占める割合	既卒者と第二新卒者以外 %：採用者全体に占める割合	※採用者計の1981年度、1982年度、1984年度は、民放年鑑2002、2003、2005のデータを使用 ※1982年度の新規学卒者と中途採用者の合計と、採用者計は一致しない ※2019年度は、「民間放送」2020年2月13日第2149号より %：採用者全体に占める割合	

年度	新規学卒者						既卒者						第二新卒者						中途採用者						採用者計						年度
	計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		
1980	919	76.7%		0.0%		0.0%													279	23.3%		0.0%		0.0%	1,198	100.0%	622	51.9%	576	48.1%	1980
1981	889	78.3%		0.0%		0.0%													247	21.7%		0.0%		0.0%	1,136	100.0%	611	53.8%	512	45.1%	1981
1982	883			0.0%		0.0%													197			0.0%		0.0%	1,064	100.0%	600	56.4%	464	43.6%	1982
1983	822	77.4%	450	42.4%	372	35.0%													240	22.6%	142	13.4%	98	9.2%	1,062	100.0%	592	55.7%	470	44.3%	1983
1984	759	76.9%	414	41.9%	345	35.0%													228	23.1%	119	12.1%	109	11.0%	987	100.0%	533	54.0%	454	46.0%	1984
1985	751	76.6%	431	44.0%	320	32.7%													229	23.4%	122	12.4%	107	10.9%	980	100.0%	553	56.4%	427	43.6%	1985
1986	878	82.9%	481	45.4%	397	37.5%													181	17.1%	118	11.1%	63	5.9%	1,059	100.0%	599	56.6%	460	43.4%	1986
1987	853	84.5%	414	41.0%	439	43.5%													157	15.5%	82	8.1%	75	7.4%	1,010	100.0%	496	49.1%	514	50.9%	1987
1988	1,025	84.8%	515	42.6%	510	42.2%													184	15.2%	104	8.6%	80	6.6%	1,209	100.0%	619	51.2%	590	48.8%	1988
1989	1,130	82.8%	608	44.5%	522	38.2%													235	17.2%	118	8.6%	117	8.6%	1,365	100.0%	726	53.2%	639	46.8%	1989
1990	1,230	75.5%	689	42.3%	541	33.2%													400	24.5%	288	17.7%	112	6.9%	1,630	100.0%	977	59.9%	653	40.1%	1990
1991	1,412	75.3%	834	44.5%	578	30.8%													463	24.7%	333	17.8%	130	6.9%	1,875	100.0%	1,167	62.2%	708	37.8%	1991
1992	1,358	74.7%	801	44.1%	557	30.7%													459	25.3%	322	17.7%	137	7.5%	1,817	100.0%	1,123	61.8%	694	38.2%	1992
1993	1,220	84.6%	695	48.2%	525	36.4%													222	15.4%	155	10.7%	67	4.6%	1,442	100.0%	850	58.9%	592	41.1%	1993
1994	992	86.0%	602	52.2%	390	33.8%													162	14.0%	100	8.7%	62	5.4%	1,154	100.0%	702	60.8%	452	39.2%	1994
1995	975	83.3%	595	50.9%	380	32.5%													195	16.7%	122	10.4%	73	6.2%	1,170	100.0%	717	61.3%	453	38.7%	1995
1996	1,003	81.2%	630	51.0%	373	30.2%													232	18.8%	149	12.1%	83	6.7%	1,235	100.0%	779	63.1%	456	36.9%	1996
1997	1,074	77.7%	681	49.2%	393	28.4%													309	22.3%	203	14.7%	106	7.7%	1,383	100.0%	884	63.9%	499	36.1%	1997
1998	1,046	76.6%	686	50.2%	360	26.4%													320	23.4%	253	18.5%	67	4.9%	1,366	100.0%	939	68.7%	427	31.3%	1998
1999	802	78.1%	496	48.3%	306	29.8%													225	21.9%	164	16.0%	61	5.9%	1,027	100.0%	660	64.3%	367	35.7%	1999
2000	536	72.0%	339	45.6%	197	26.5%													208	28.0%	148	19.9%	60	8.1%	744	100.0%	487	65.5%	257	34.5%	2000
2001	647	72.9%	368	41.5%	279	31.5%													240	27.1%	191	21.5%	49	5.5%	887	100.0%	559	63.0%	328	37.0%	2001
2002	530	71.5%	345	46.6%	185	25.0%													211	28.5%	158	21.3%	53	7.2%	741	100.0%	503	67.9%	238	32.1%	2002
2003	497	70.7%	305	43.4%	192	27.3%													206	29.3%	149	21.2%	57	8.1%	703	100.0%	454	64.6%	249	35.4%	2003
2004	462	65.7%	308	43.8%	154	21.9%													241	34.3%	154	21.9%	87	12.4%	703	100.0%	462	65.7%	241	34.3%	2004
2005	590	67.5%	378	43.2%	212	24.3%													284	32.5%	199	22.8%	85	9.7%	874	100.0%	577	66.0%	297	34.0%	2005
2006	632	66.5%	419	44.1%	213	22.4%													318	33.5%	229	24.1%	89	9.4%	950	100.0%	648	68.2%	302	31.8%	2006
2007	613	67.2%	405	44.4%	208	22.8%													299	32.8%	201	22.0%	98	10.7%	912	100.0%	606	66.4%	306	33.6%	2007
2008	653	67.7%	434	45.0%	219	22.7%													311	32.3%	194	20.1%	117	12.1%	964	100.0%	628	65.1%	336	34.9%	2008
2009	596	73.0%	392	48.0%	204	25.0%													220	27.0%	138	16.9%	82	10.0%	816	100.0%	530	65.0%	286	35.0%	2009
2010	461	72.9%	313	49.5%	148	23.4%													171	27.1%	99	15.7%	72	11.4%	632	100.0%	412	65.2%	220	34.8%	2010
2011	483	72.0%	298	44.4%	185	27.6%													188	28.0%	121	18.0%	67	10.0%	671	100.0%	419	62.4%	252	37.6%	2011
2012	461	71.9%	307	47.9%	154	24.0%	16	2.5%	14	2.2%	2	0.3%	19	3.0%	12	1.9%	7	1.1%	145	22.6%	113	17.6%	32	5.0%	641	100.0%	446	69.6%	195	30.4%	2012
2013	550	76.2%	365	50.6%	185	25.6%	13	1.8%	10	1.4%	3	0.4%	13	1.8%	6	0.8%	7	1.0%	146	20.2%	120	16.6%	26	3.6%	722	100.0%	501	69.4%	221	30.6%	2013
2014	559	76.9%	373	51.3%	186	25.6%	12	1.7%	8	1.1%	4	0.6%	11	1.5%	6	0.8%	5	0.7%	145	19.9%	110	15.1%	35	4.8%	727	100.0%	497	68.4%	230	31.6%	2014
2015	616	72.3%	392	46.0%	224	26.3%	15	1.8%	9	1.1%	6	0.7%	17	2.0%	12	1.4%	5	0.6%	204	23.9%	147	17.3%	57	6.7%	852	100.0%	560	65.7%	292	34.3%	2015
2016	602	70.3%	378	44.2%	224	26.2%	16	1.9%	13	1.5%	3	0.4%	23	2.7%	16	1.9%	7	0.8%	215	25.1%	164	19.2%	51	6.0%	856	100.0%	571	66.7%	285	33.3%	2016
2017	624	71.2%	370	42.2%	254	29.0%	14	1.6%	7	0.8%	7	0.8%	20	2.3%	12	1.4%	8	0.9%	218	24.9%	166	18.9%	52	5.9%	876	100.0%	555	63.4%	321	36.6%	2017
2018	655	67.4%	379	39.0%	276	28.4%	8	0.8%	2	0.2%	6	0.6%	14	1.4%	7	0.7%	7	0.7%	295	30.3%	189	19.4%	106	10.9%	972	100.0%	577	59.4%	395	40.6%	2018
2019	652	65.2%																							1,000	100.0%					2019

新規採用者の推移（民放年鑑より）



役付従業員構成

◆ 役付＝課長級以上の職員で、現業役員（従業員資格を持つ役員）を含む

◆ 2006年度は、従業員数は未回答社があるため従業員計の数字と一致しない

◆ 1980、2000、2001、2002年度の「役付従業員総数」は割合から計算

年度	民放連会員社（合計）				ラジオ・テレビ兼営				中・短波単営				FM単営				テレビ単営 ※2010年度までは、VHF＋UHFを合算した				衛星放送				年度
	男性	女性	割合	計	男性	女性	割合	計	男性	女性	割合	計	男性	女性	割合	計	男性	女性	割合	計	男性	女性	割合	計	
1980	9,272	133	1.4%	9,405																					1980
1981	9,684	169	1.7%	9,853																					1981
1982	9,896	194	1.9%	10,090																					1982
1983	10,091	208	2.0%	10,299																					1983
1984	10,415	228	2.1%	10,643																					1984
1985	10,204	217	2.1%	10,421																					1985
1986	10,104	233	2.3%	10,337																					1986
1987	10,021	234	2.3%	10,255																					1987
1988	10,541	281	2.6%	10,822																					1988
1989	10,384	280	2.6%	10,664																					1989
1990	10,807	302	2.7%	11,109																					1990
1991	11,172	322	2.8%	11,494																					1991
1992	11,303	383	3.3%	11,686																					1992
1993	11,484	427	3.6%	11,911																					1993
1994	11,165	421	3.6%	11,586																					1994
1995	11,031	457	4.0%	11,488																					1995
1996	10,758	521	4.6%	11,279																					1996
1997	10,572	598	5.4%	11,170																					1997
1998	10,416	666	6.0%	11,082																					1998
1999	10,208	716	6.6%	10,924																					1999
2000	9,908	726	6.8%	10,634																					2000
2001	9,735	814	7.7%	10,549																					2001
2002	9,495	817	7.9%	10,312																					2002
2003	9,405	803	7.9%	10,208				2,503				438				572				6,431				264	2003
2004	9,083	846	8.5%	9,929				2,528				420				591				6,113				277	2004
2005	9,174	933	9.2%	10,107				2,497				469				572				6,345				224	2005
2006	8,978	963	9.7%	9,941				2,358				447				550				6,397				189	2006
2007	9,096	1,069	10.5%	10,165				2,316				481				574				6,607				187	2007
2008	8,978	1,058	10.5%	10,036				2,256				467				591				6,535				187	2008
2009	8,697	1,056	10.8%	9,753				2,185				430				565				6,410				163	2009
2010	8,974	1,182	11.6%	10,156				2,138				389				522				6,918				189	2010
2011	8,545	1,185	12.2%	9,730	1,903	207	9.8%	2,110	319	36	10.1%	355	427	52	10.9%	479	5,791	878	13.2%	6,669	105	12	10.3%	117	2011
2012	8,574	1,193	12.2%	9,767	1,885	202	9.7%	2,087	287	27	8.6%	314	430	57	11.7%	487	5,824	882	13.2%	6,706	148	25	14.5%	173	2012
2013	8,575	1,201	12.3%	9,776	1,756	179	9.3%	1,935	260	25	8.8%	285	398	54	11.9%	452	5,943	906	13.2%	6,849	218	37	14.5%	255	2013
2014	8,756	1,254	12.5%	10,010	1,801	182	9.2%	1,983	261	24	8.4%	285	403	56	12.2%	459	6,064	949	13.5%	7,013	227	43	15.9%	270	2014
2015	8,639	1,302	13.1%	9,941	1,851	189	9.3%	2,040	256	27	9.5%	283	399	62	13.4%	461	5,903	973	14.2%	6,876	230	51	18.1%	281	2015
2016	8,634	1,375	13.7%	10,009	1,846	198	9.7%	2,044	263	29	9.9%	292	411	71	14.7%	482	5,887	1,024	14.8%	6,911	227	53	18.9%	280	2016
2017	8,637	1,438	14.3%	10,075	1,840	209	10.2%	2,049	264	28	9.6%	292	407	67	14.1%	474	5,896	1,073	15.4%	6,969	230	61	21.0%	291	2017
2018	8,504	1,463	14.7%	9,967	1,582	184	10.4%	1,766	248	33	11.7%	281	408	71	14.8%	479	5,993	1,096	15.5%	7,089	273	79	22.4%	352	2018
2019	8,395	1,493	15.1%	9,888																					2019

出版関連企業女性比率調査

2020年3月6日
日本出版労働組合連合会（出版労連）

■調査の目的
各社の従業員および意思決定層の女性比率を調査し、ジェンダーバランスを可視化する。

■調査する内容
各社の従業員、役員、管理職の女性比率
2019年10月～2020年3月の任意の時点のデータ

■調査方法
出版労連加盟組合並びにそれ以外の出版関連企業あわせて41社からの回答

■データについての注意事項
・調査項目の定義については表を参照
・管理職①②は、役員①②が兼任・兼務している場合でもカウントしている
・役員②の回答数が全回答数より少ないのは、「執行役員」の制度がない、もしくは「広義の役員」の解釈が異なるなどのため、該当なしとの判断があったと考えられる。
・管理職②の回答数が全回答数より少ないのは管理職①②の定義が各社の制度・職制名称等と合致しないなどによるためと考えられる。

調査項目	調査結果	女性比率	調査項目定義	備考
女性従業員数	2,064	36.3%	社員、嘱託（無期労働）、出向、休職者、長欠者を含む	回答数:41
従業員総数	5,682			回答数:41
女性役員①数	21	8.3%	会社法上の役員…取締役以上、監査役も含む	回答数:41
役員①総数	254			回答数:41
女性役員②数	6	3.6%	執行役員を含む「広義の役員」…決定した重要事項を遂行する役割を担う、その部門の最高責任者	回答数:31
役員②総数	167			回答数:31
女性管理職①数	115	15.3%	管理的職業従事者…その部門の管理・監督者といえる管理職（本部長、事業部長、部長、次長など）	回答数:41
管理職①総数	750			回答数:41
女性管理職②数	222	22.9%	現場の最高責任者…編集長、課長など実務遂行上のリーダー、並びに指導・教育的立場の長にある従業員を含む「広義の管理職」（但し、主任、係長等、人事・社の財務などの決定にかかわることのない立場のものは除く）	回答数:35
管理職②総数	969			回答数:35

お問合せ　出版労連　TEL:03-3816-2911／rouren@syuppan.net