

メディアにおける女性の参画に関する調査  
報告書

平成 23 年 11 月

内閣府男女共同参画局

## 目次

第1章	調査の概要	1
第1節	背景と目的	1
第2節	調査の方法	2
1.	調査検討委員会	2
2.	文献調査	3
3.	ヒアリング調査	3
4.	アンケート調査	4
第3節	報告書の概要等	8
第2章	女性の参画の状況	9
第1節	アンケート調査結果	9
1.	回答者の業種別女性比率 (Q1-1xQ5-1)	9
2.	回答者の職種別女性比率 (Q1-1SQxQ5-1)	10
3.	回答者の従業員規模別女性比率 (Q1-2xQ5-1)	11
4.	回答者の年代別女性比率 (Q5-2 x Q5-1)	12
5.	回答者の職位別女性比率 (Q5-3 x Q5-1)	14
6.	回答者の配偶者の有無別女性比率 (Q5-4 x Q5-1)	17
第3章	勤務環境の実態	19
第1節	アンケート調査結果	19
1.	勤務体制 (Q2-1)	19
2.	労働時間の実態 (Q2-2)	23
3.	労働時間の希望 (Q2-3)	27
4.	深夜労働 (Q2-4)	32
5.	週あたりの休日日数 (Q2-5)	36
6.	年次休暇の取得状況 (Q2-6)	40
第4章	仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)	44
第1節	アンケート調査結果	44
1.	夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思うか (Q3-1)	44
2.	仕事と生活の調和：希望 (Q3-2)	50
3.	仕事と生活の調和：現実 (Q3-3)	54
4.	仕事と生活の調和は困難か (Q3-4)	57
5.	仕事と生活の調和に必要な支援 (Q3-5)	64
6.	職場の両立支援制度：利用経験 (Q3-6)	69
7.	職場の両立支援制度：利用ニーズ (Q3-7)	72

8.	転勤 (Q3-8) .....	75
9.	育児休業について (Q3-9) .....	79
第5章	男女共同参画の意識と取組 .....	93
第1節	アンケート調査結果 .....	93
1.	将来の仕事や働き方 (Q4-1) .....	93
2.	現在の職場の環境 (Q4-2) .....	97
3.	素材選択における性差 (Q4-3) .....	132
4.	表現方法における性差 (Q4-4) .....	135
5.	情報発信における男女共同参画の視点 (Q4-5) .....	138
第6章	文献調査結果 .....	141
第1節	女性の参画の状況 .....	141
1.	業種別に見る女性の参画 .....	141
2.	職種別に見る女性の参画 .....	144
3.	新規採用に見る女性の参画 .....	149
4.	管理職に見る女性の参画 .....	152
第2節	勤務環境の実態 .....	155
第3節	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 156	
1.	メディアにおける両立支援制度等の整備状況 .....	156
第4節	男女共同参画の意識と取組 .....	168
1.	均等・両立推進企業表彰を受けたメディア企業 .....	168
第7章	ヒアリング調査結果 .....	171
1.	メディアにおける女性の参画の状況 .....	171
2.	メディアにおける勤務環境の実態 .....	172
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 .....	173
4.	メディアにおける男女共同参画の取組 .....	176
第8章	調査結果と示唆 .....	179
	参考文献 .....	188
	付表 調査票 .....	190
	集計表 .....	198

## 第1章 調査の概要

### 第1節 背景と目的

女性の力を活かすことは、活力ある社会を築くための大きな鍵である。男女共同参画社会の実現に向けては、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が極めて重要である。政府では、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度になるよう期待」という目標を決定し、平成17年12月に閣議決定した男女共同参画基本計画（第2次）に明記して取組を進めてきた。

しかし、現状を見ると、指導的地位に女性が占める割合が現時点で30%に達する分野は少なく、指導的地位に立つ女性の割合は、他の先進諸国と比較しても低い水準にとどまっている。

こうした状況を打開し、女性の参画加速に向けた取組を戦略的に行っていくために、男女共同参画推進本部は平成20年4月に「女性の参画加速プログラム」を策定し、平成22年度までに実施すべき具体的な取組内容を公表した。プログラムは以下の3つを基本的方向として掲げている。

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現
2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実
3. 意識の改革

さらに、(a)あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備と、(b)活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組を進めている。

「女性の参画加速プログラム」には、取組の基礎となるデータ等の把握が進んでいない分野についての実態把握が盛り込まれている。メディアにおける女性の参画についても、女性が占める割合等の基礎データを始め、ポジティブ・アクションや両立支援制度の内容、勤務実態など、不明な部分も多く、実態に関する調査が必要である。

本プロジェクトでは、メディアにおける女性の参画に関して調査を実施し、調査結果につき専門的知見から幅広い検討を行うものとする。

## 第2節 調査の方法

メディア業界に関する有識者による調査検討委員会を設置し、関連書籍やインターネットを介した文献資料調査、関係者へのヒアリング調査、ならびにアンケート調査を実施した。

### 1. 調査検討委員会

調査を進めるにあたり、まず、男女共同参画及びメディア業界に関する有識者からなる調査検討会を設置した。調査検討会の構成員は次の通りである。

座長： 鹿嶋敬 実践女子大学人間社会学部教授

委員： 富川淳子 共立女子大学非常勤講師

藤田多恵 ㈱TBS テレビ人事労政局

事務局：NTT データ経営研究所

調査検討会は3回開催し、調査事項や調査手法の検討、調査結果の報告、分析を行った。

図表 1-1 調査検討会の実施

調査検討会(日程)	内容
第1回 (10月20日)	・調査の主旨、内容に関する確認 ・調査項目、調査方法、調査対象の検討と決定
第2回 (1月25日)	・アンケート調査結果の報告と検討
第3回 (3月1日)	・報告書の内容の検討

## 2. 文献調査

メディアにおける女性の参画の現状と取組を示す統計資料や先行調査等の既存資料を調査した。

参考文献は巻末に掲載する。文献調査による主な調査内容は、以下の通りである。

- ・ メディアにおける女性の参画状況
- ・ メディアにおける両立支援制度等の整備状況
- ・ メディアにおける均等・両立推進の取組
- ・ メディアと比較するためのその他の産業における勤務環境の調査
- ・ メディアと比較するためのその他の産業における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する意識調査

## 3. ヒアリング調査

調査を進めるにあたり、新聞、放送、出版分野の各2社及びメディアにおける男女共同参画を専門とする有識者からヒアリングを行った。

主なヒアリング項目は、以下の通りである。

- ・ メディアにおける女性の参画状況
- ・ メディアにおける勤務環境
- ・ メディアにおける雇用習慣
- ・ メディアにおける男女共同参画に関わる意識
- ・ メディアにおける男女共同参画の障害
- ・ メディアにおける男女共同参画の取組

(※文献等調査では把握できなかった部分のみ対象)

なお、本文では、ヒアリング調査の結果をアンケート調査の結果の補足、分析にあたって参考としている。ヒアリング調査の結果はメディアにおける女性の参画の実態を知る上で有益な情報であるが、必ずしも調査対象企業すべての実態をあらわすものではないことに留意する必要がある。

#### 4. アンケート調査

##### 【調査期間】

アンケート調査は、2009年12月1日から2010年1月19日までの50日間(30営業日)、実施した。

##### 【調査対象】

###### ○調査対象の企業

調査の対象は、新聞、放送、出版の3つの業種とした。

調査対象の企業は、日本新聞協会加盟企業、日本民間放送連盟加盟企業、日本放送協会、日本雑誌協会加盟企業ならびに(株)日経リサーチのデータベースより以下の業種に分類される、従業員30人以上の企業、計1013社である。

調査対象企業の産業分類は、総務省の事業所・企業統計調査の分類コードに相当する。

テレビジョン放送業、有線テレビジョン放送業、ラジオ放送業  
有線ラジオ放送業、衛星放送業、出版業、新聞業

図表 1-2 調査対象企業

従業員規模	業種別			合計
	新聞	放送	出版	
1000人以上	9	8	5	22
500人以上1000人未満	12	5	10	27
300人以上500人未満	20	6	10	36
100人以上300人未満	62	86	88	236
100人未満	118	236	338	692
企業数計	221	341	451	1013

###### ○調査対象者

調査対象者は、第1回調査検討会での議論を受けて、正社員とした。

メディア業界における雇用形態は複雑であり、他の産業と同様に多くの非正規社員が就業している。男女共同参画の実態においてはこれら非正規社員が深く関わっているが、非正規社員の契約形態や働き方は、新聞や放送、出版等のメディアの各業種によって異なり、また各企業によっても多様であることが検討会にて指摘された。今回はメディア3業種を対象とする初めての調査であるため、対象を正社員として基礎的データを収集することを目指したものである。

**【調査事項】**（調査票 190 頁）

○基本的な属性

性別、年齢、職位、配偶者の有無、配偶者の職業

○仕事

業種、職種、従業員規模

○働き方

勤務体制、1 週間の労働時間の実態と希望、1 ヶ月の深夜労働日数、週あたり休日日数、年休

○仕事と生活の調和

固定的な性別役割分担、仕事と生活の調和に関する希望と現実、仕事と生活の調和の困難さ、仕事と生活の調和のための必要な支援、両立支援の利用経験と利用の希望、転勤、育児休暇（希望通り取得したか、取得後の勤務形態の変化等）

○男女共同参画

就職時の仕事についての考え方、職場における男女差、記事や番組の素材選択に関する男女差、記事や番組の表現方法に関する男女差、男女共同参画の視点の有無

**【調査方法】**

○調査方法

インターネットによる調査であり、Web 上に開設したアンケートサイトにアクセスして回答してもらう方法で行った。

調査の依頼は、調査対象である各企業の総務・人事担当者を通じてイントラネットへの掲示や全正社員へのメール通知を依頼した。許諾が下りない場合には企業ごとに調査依頼数を交渉し、調査協力依頼状（紙媒体）を配布した。

○集計方法

全回収数 4518 をすべて集計対象とした。サンプルの抽出や復元は実施しないこととした。

**【集計に関する留意点】**

○回答数について

集計の中には、各項目の回答数が少ないものも掲載している。それぞれの扱いについては、文中に適宜、註を記載した。



○平均値の換算方法

労働時間の実態（Q2-2）、労働時間の希望（Q2-3）、深夜労働日数（Q2-4）、年休の取得状況（Q2-6）については、幅のある選択肢の中央値をとって、平均値を換算した。

図表 1-3 平均値の換算表

項目	選択肢	換算値
1 週間 の労働 時間	30 時間未満	25 時間
	30 時間以上 40 時間未満	35 時間
	40 時間以上 50 時間未満	45 時間
	50 時間以上 60 時間未満	55 時間
	60 時間以上 70 時間未満	65 時間
	70 時間以上	75 時間
1 ヶ月 の深夜 労働日 数	0 日	0 日
	1～4 日	2.5 日
	5～9 日	7 日
	10～14 日	12 日
	15～19 日	17 日
	20～24 日	22 日
	25～31 日	28 日
年休の 取得状 況	取得していない～1/4 程度取得	12.5
	1/4 程度～半分程度取得	37.5
	半分程度～3/4 程度取得	62.5
	3/4 程度～すべて取得	87.5

【調査実施機関】

- ・(株)NTT データ経営研究所（調査票設計）
- ・(株)日経リサーチ（調査実施）

### 【回答企業】

調査対象企業 1013 社のうち、296 社(29.2%)が回答した。

業種別に見ると、放送が 44.3%、新聞が 29.4%、出版が 17.7%の回答率である。

図表 1-4 企業の対応結果

従業員規模	業種別			合計
	新聞	放送	出版	
回答	65 (29.4%)	151 (44.3%)	80 (17.7%)	296 (29.2%)
未回答	156 (70.6%)	190 (55.7%)	371 (82.3%)	717 (70.8%)
計	221	341	451	1013

### 【回答者の属性】

回答者の属性の内訳は、以下の通りである。

図表 1-5 回答者の内訳

属性	内訳
業種	新聞:639 (14.1)、放送:3116 (69.0)、出版:763 (16.9)
従業員規模	100 人未満:1746 (38.6)、100-300 人:1005 (22.2)、300-500 人:203 (4.5)、500-1000 人:186 (4.1)、1000 人以上:1351 (29.9)、わからない:27 (0.6)
性別	男性:3155 (69.8)、女性:1363 (30.2)
年齢	20 代以下:762 (16.9)、30 代:1600 (35.4)、40 代:1369 (30.3) 50 代:749 (16.6)、60 代以上:38 (0.8)
職位	部長以上:708 (15.7)、課長:801 (17.7)、係長:535 (11.8)、一般:2386 (52.8)、 その他:88 (1.9)
配偶者の有無	有:2839 (62.8)、無:1669 (36.9)、無回答:10 (0.2)

( )内数値は%を示す。

### 第3節 報告書の概要等

本報告書は、第2節における調査結果及び調査検討会事務局の分析を基に、内閣府男女共同参画局において再度分析・再編成を行ったものである。

本報告書は8章構成である。第2章から5章まではメディアにおける女性参画に関するアンケート調査の結果を調査テーマごとに記載した。調査テーマは、女性参画の状況(2章)、勤務環境の実態(3章)、ワーク・ライフ・バランス(4章)、男女共同参画の意識と取組(5章)である。第6章では既存の統計や資料などアンケート調査を補足する文献調査で得られた情報を記載した。第7章では新聞、放送、出版の各2社に行ったヒアリング調査と有識者会議で得られた情報を取りまとめた。第8章では調査結果のまとめと調査から得られた示唆を取りまとめた。

第2章の女性参画の状況では、アンケート調査の回答者の属性を分析し、メディアの各業種、職種、年代、職位における女性比率について述べている。

第3章の勤務環境の実態では、主に職種間の勤務環境の実態について述べている。特に制作現場(新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集等を含む)とバックオフィス部門(管理(総務・経理等)等を含む)を比較し、様々な職場における多様な勤務環境の存在を指摘した。

第4章のワーク・ライフ・バランスでは、メディア就業者の固定的性別役割分担意識と仕事と生活の調和について述べている。メディアの男性就業者における保守性、両立支援制度の整備状況と利用の実態、ニーズ、育児休業の取得の実態を明らかにした。

第5章の男女共同参画の意識と取組では、主に職場における男女差について述べている。昇進における男女差等、女性の少ない職場では男女差が強く意識されている実態を指摘した。

## 第2章 女性の参画の状況

### 第1節 アンケート調査結果

メディアにおける女性参画の状況をアンケート調査の回答者の女性比率に基づいて推測したところ、業種間の差や職種間の差が明らかとなった<sup>1</sup>。新聞や放送に比べて出版では従業員に占める女性割合が高い。また、新聞、放送、出版の管理(総務・経理等)部門では女性割合が高く、新聞の制作・印刷・発送部門、放送の技術・美術部門、出版の営業部門では女性割合が低い傾向が認められた。

さらに、女性は20代の回答者の半数を占めるものの、年代や職位が上がるに従い、減少する傾向が明らかとなった。

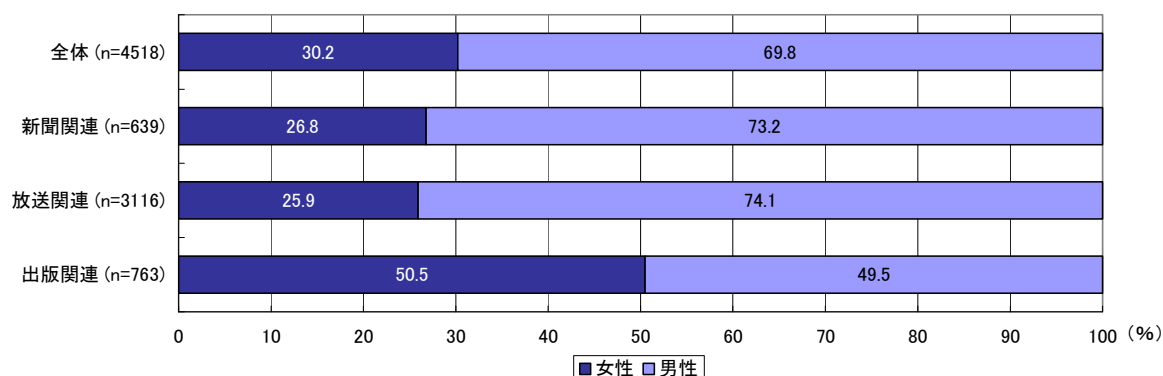
#### 1. 回答者の業種別女性比率 (Q1-1xQ5-1)

●女性回答者の比率は、出版の半数を占めるが、新聞、放送では低い。

回答者の性別の内訳は、男性が69.8%、女性が30.2%である。

業種別に特徴があり、出版では女性が50.5%、男性が49.5%とほぼ同数である。新聞と放送はよく似ており、女性は約4分の1、男性が4分の3と男性が圧倒的に多い。

図表 2-1 業種別男女の内訳



<sup>1</sup> アンケートの回答者の男女の比率はそのまま就業者全体の男女の比率を示すものではないものの、メディア関係者のヒアリングならびに調査検討会委員によると、本調査の結果は(女性管理職の比率が高いことを除いては)各業界の実態をほぼ反映している。

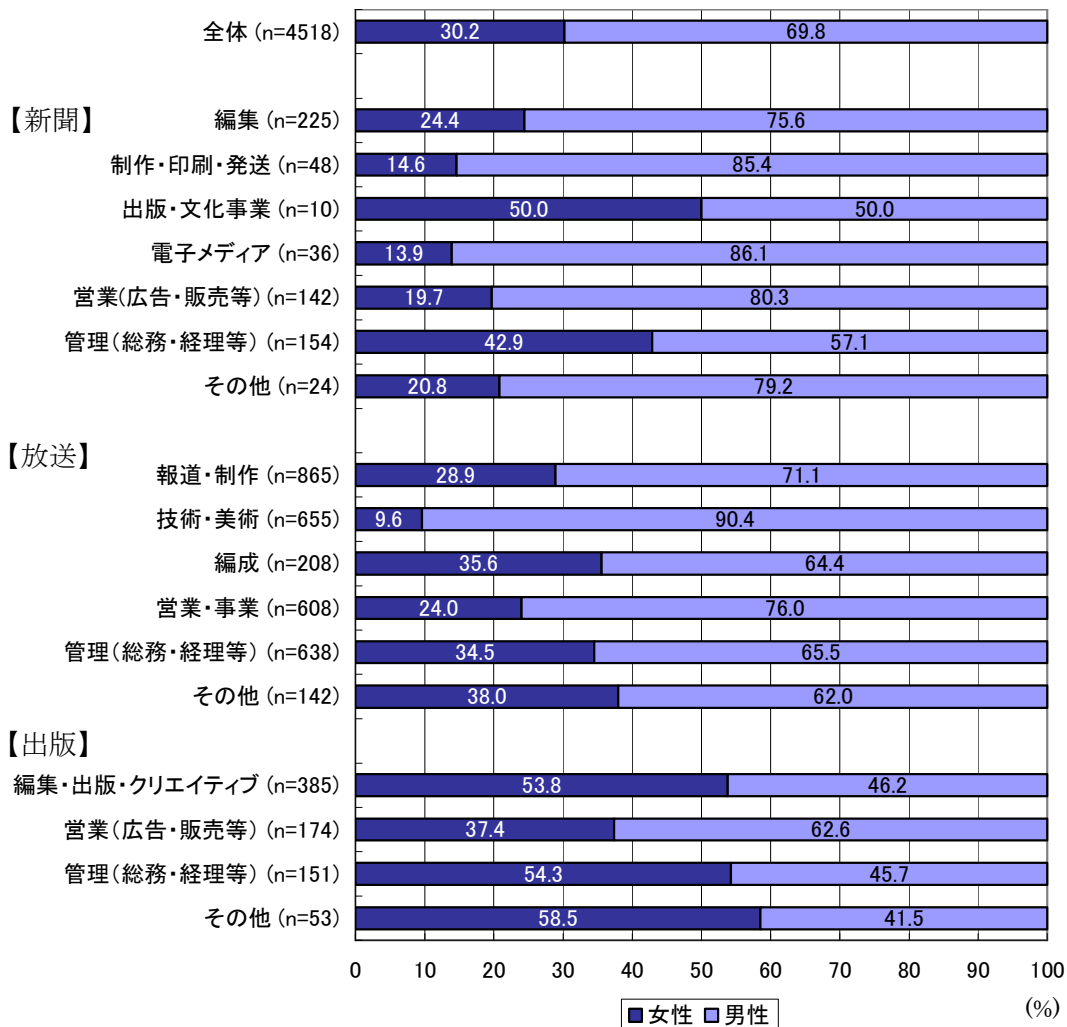
## 2. 回答者の職種別女性比率（Q1-1SQxQ5-1）

● 女性回答者の比率は、管理(総務・経理等)で高い。

回答者の女性比率を職種別で見ると、女性の割合が高い職種は出版の管理(総務・経理等) 54.3%、出版の編集・出版・クリエイティブ<sup>2</sup>53.8%、新聞の出版・文化事業 50.0%、新聞の管理(総務・経理等) 42.9%である。いずれの分野でも管理(総務・経理等) 部門には女性が多い傾向が見て取れる。

一方、女性の割合が低いのは、放送の技術・美術 9.6%、新聞の電子メディア 13.9%、新聞の制作・印刷・発送 14.6%、新聞の営業(広告・販売等)19.7%である。

図表 2-2 職種別男女の内訳



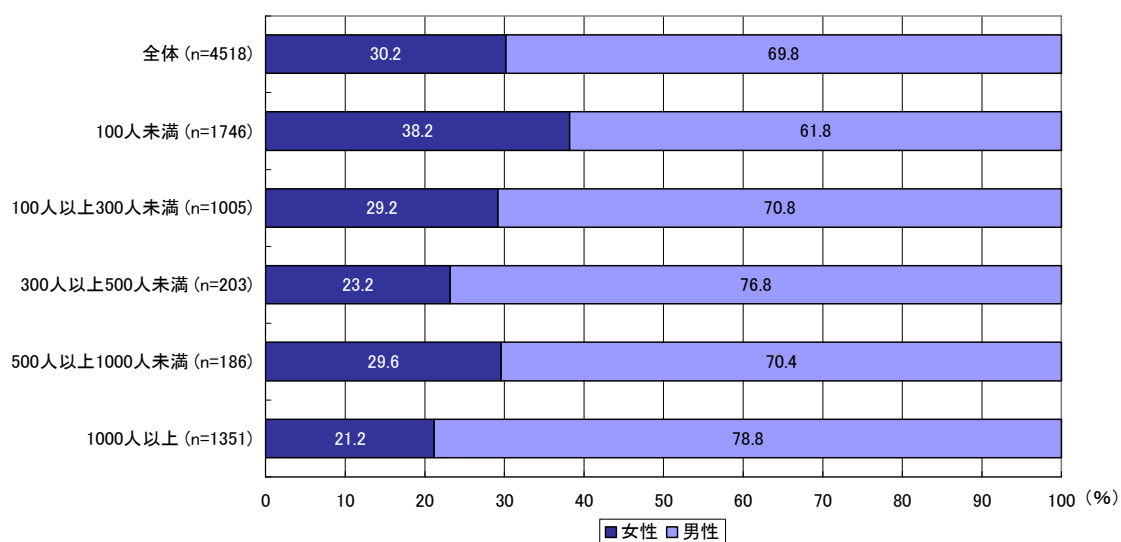
<sup>2</sup> クリエイティブとは、出版物のデザイン関連職を指す。

### 3. 回答者の従業員規模別女性比率 (Q1-2xQ5-1)

- 女性回答者の比率は、100人未満の企業で比較的高い。

回答者の女性比率を従業員規模別で見ると、女性の割合は「100人未満」で38.2%と最も高く「1000人以上」で21.2%と最も低い。

図表 2-3 従業員規模別男女の内訳



全体集計には従業員規模が「わからない」(N=27)を含む

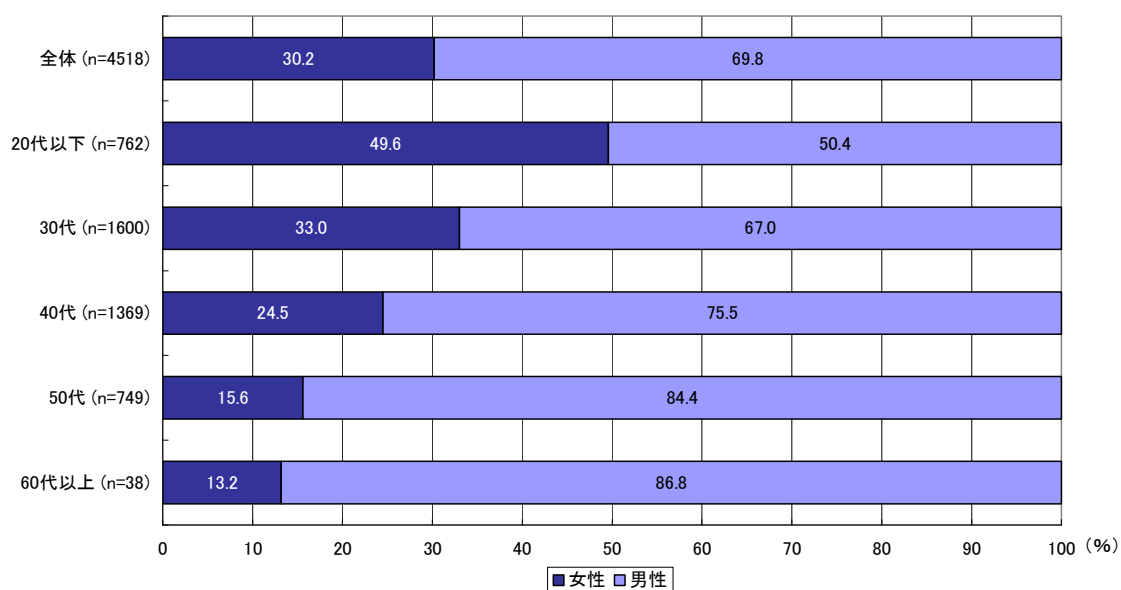
#### 4. 回答者の年代別女性比率 (Q5-2 x Q5-1)

- 女性回答者の比率は、年代が上がるにつれて減少する。
- 特に 20 代以下から 30 代にかけて、女性回答者の比率が大きく減少する。

回答者の女性比率を年代別で見ると、女性は 20 代以下の 49.6% を占めるが、年代が上がるに従いその割合が減少していき、50 代以上では 15.6% となる。

20 代から 30 代にかけて 49.6% から 33% (▲16.6 ポイント)、30 代から 40 代にかけて 33% から 24.5% (▲8.5 ポイント)、40 代から 50 代にかけて 24.5% から 15.6% (▲8.9 ポイント) へ減少しており、20 代から 30 代にかけての落ち込みがみられる。

図表 2-4 年代別男女の内訳

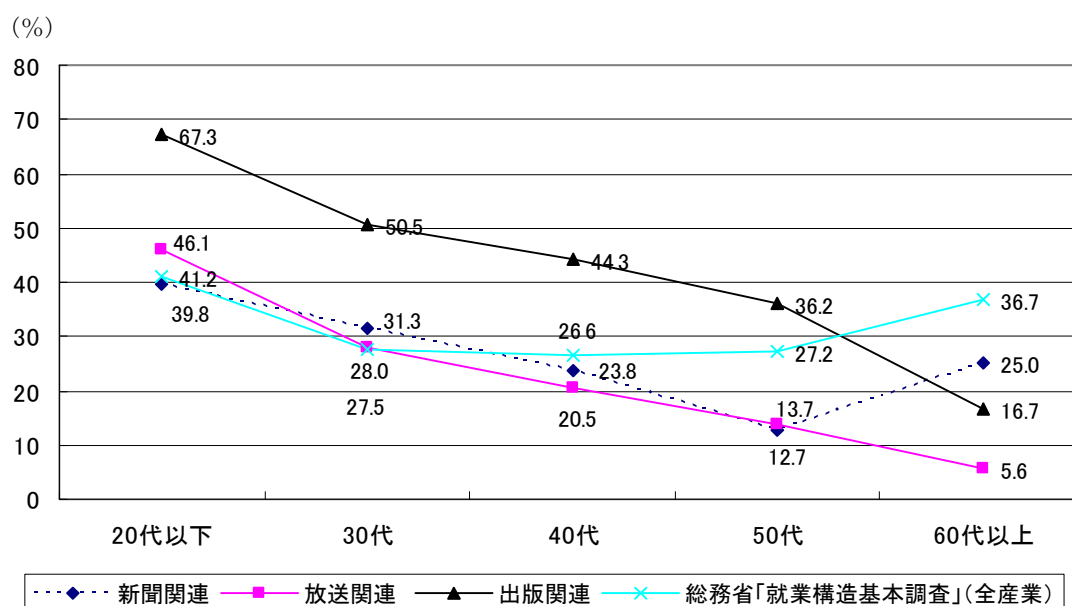


さらに、回答者の年代別女性比率を業種別で見ると、20代に占める女性比率が67.3%と高い出版では、それぞれの年代における女性比率も30代50.5%、40代44.3%、50代36.2%、60代16.7%と他分野に比べて高い。しかし、20代から30代にかけて落ち込みがみられる。

同様の傾向は放送でも見られ、20代における女性比率が46.1%であるものの、30代では28.0%と落ち込み、以降なだらかに減少して50代における女性比率は13.7%となる。

新聞ではなだらかな減少傾向を示し、20代における女性比率が39.8%、30代31.3%、40代23.8%、50代12.7%となる。

図表 2-5 業種による年代別女性比率



※アンケート調査における60代以上のサンプルは非常に少ない(n=38)

比較として、総務省「就業構造基本調査」平成19年より会社役員を除く雇用者のうち、正規の職員・従業員における女性比率を求めて図示した。



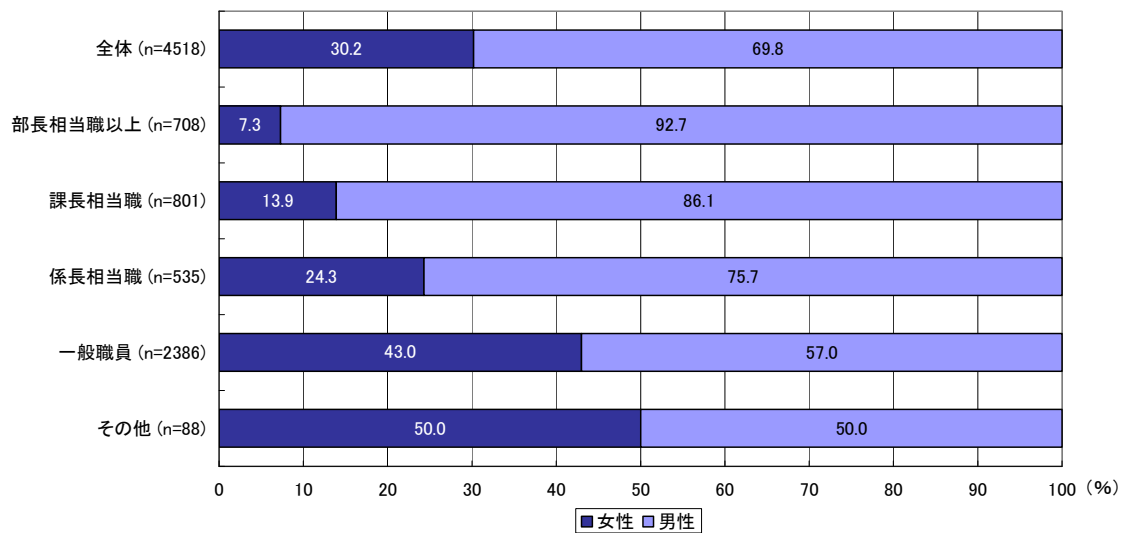
## 5. 回答者の職位別女性比率（Q5-3 × Q5-1）

- 女性の比率は、職位が上がるにつれて減少する。
- 女性の多い業種においても、女性の比率は係長相当職から課長相当職にかけて大きく減少する。

回答者の女性比率を職位別で見ると、女性は一般職員の 43.0% を占めるが、職位が上がるに従いその割合は減少していき、部長相当職以上では 7.3% となる。

一般職から係長相当職にかけて 43.0% から 24.3%（▲18.7 ポイント）、係長相当職から課長相当職にかけて 24.3% から 13.9%（▲10.4 ポイント）、課長相当職から部長相当職にかけて 13.9% から 7.3%（▲6.6 ポイント）へ減少しており、一般職から係長相当職にかけての落ち込みがみられる。

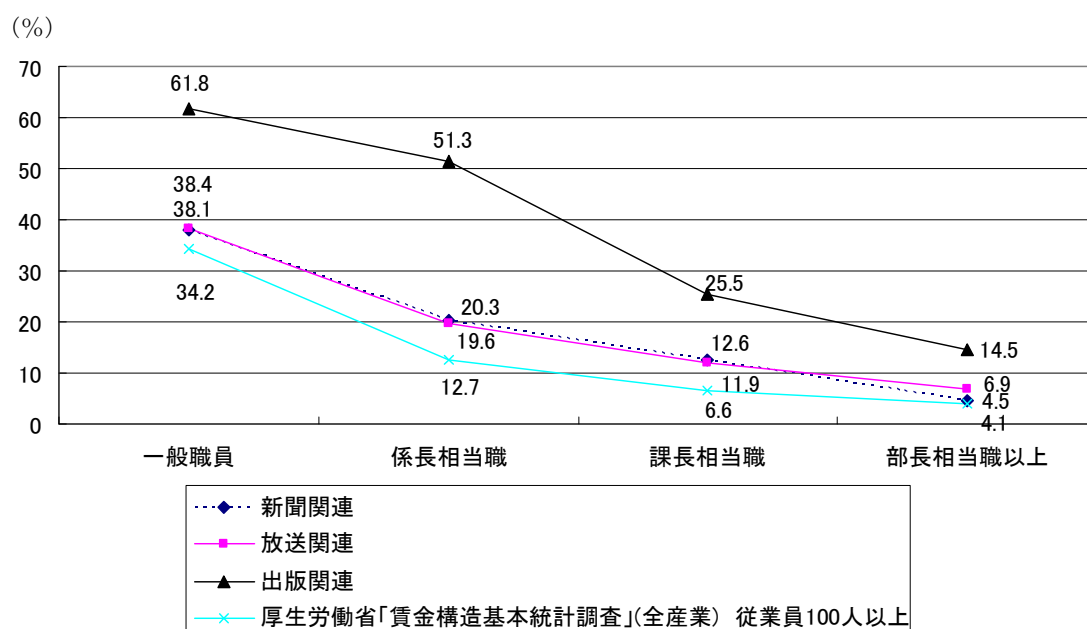
図表 2-6 職位別男女の内訳



さらに、回答者の職位別女性比率を業種別で見ると、一般職員に占める女性比率が61.8%と高い出版では、係長相当職51.3%、課長相当職25.2%、部長相当職以上14.5%と、それぞれの職位における女性比率も他分野に比べて高い。しかし、係長相当職から課長相当職にかけての落ち込みがみられる。

一方、新聞、放送は出版と異なり、一般職員における女性比率が38%台、係長相当職20%前後、課長相当職約12%前後、部長相当職以上は5%前後である。新聞、放送では、一般職員から係長相当職への落ち込みが顕著で、その後緩やかに落ち込んでいる。

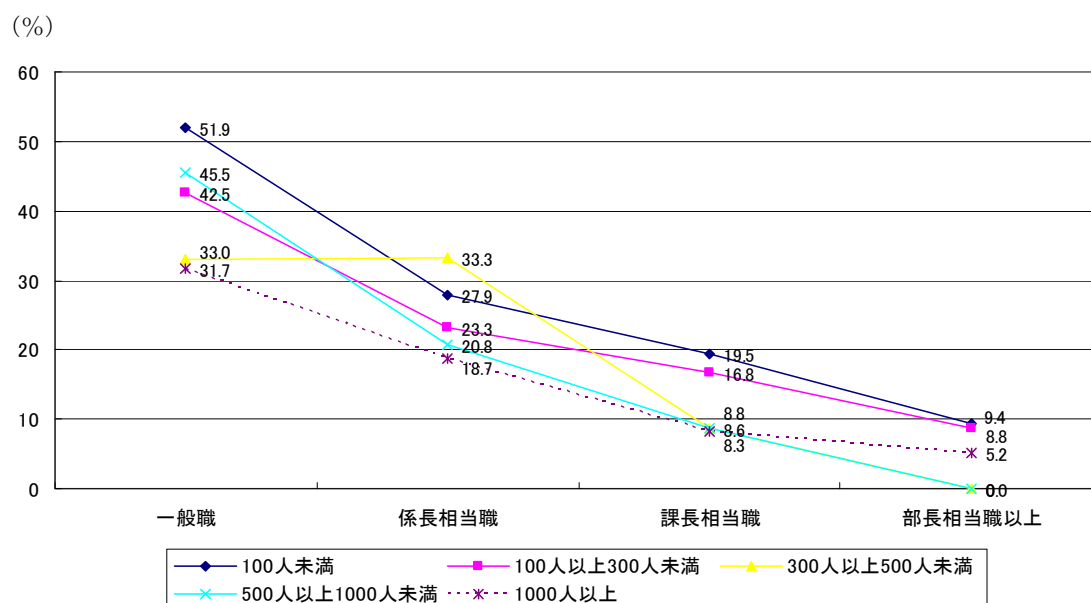
図表 2-7 業種による職位別女性比率



※比較として厚生労働省「賃金構造基本統計調査」平成20年より役職別の女性比率を求めて図示した。一般職員は当該調査における非役職の値。

さらに、回答者の職位別女性比率を従業員規模別で詳しく見ると、部長相当職以上に占める女性比率が最も高いのは、「100人未満」9.4%、次いで「100人以上300人未満」8.8%、「1000人以上」5.2%である。「300人以上500人未満」「500人以上1000人未満」では女性の部長相当職は0%であり、従業員規模が小さいほど女性比率が高い傾向にある。

図表 2-8 従業員規模による職位別女性比率



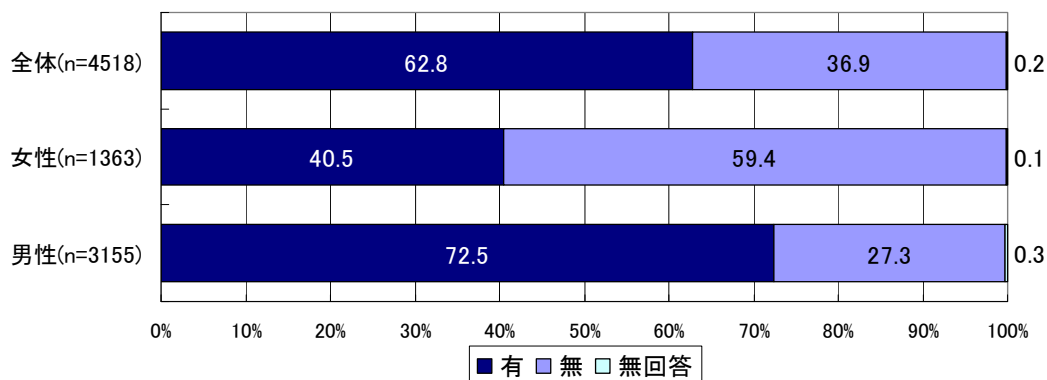
## 6. 回答者の配偶者の有無別女性比率 (Q5-4 x Q5-1)

- 配偶者がいると回答した割合は男性で7割を超え、女性では4割。
- 年代が上がるにしたがって男性の独身率は低くなるが、女性は4～5割で推移。

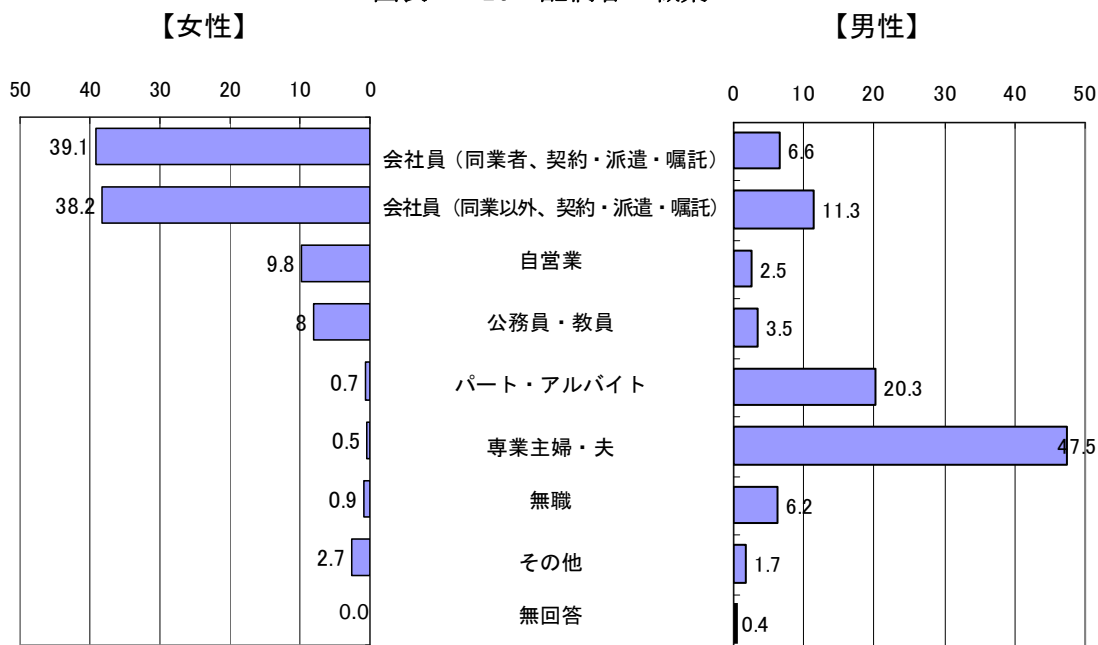
回答者の配偶者の有無を男女別で見ると、配偶者がいると答えた回答者は、女性 40.5%、男性 72.5%である。

配偶者がいないと答えた回答者は、女性 59.4%、男性 27.3%であり、男性に比べて女性は独身の割合が高い。

図表 2-9 配偶者の有無

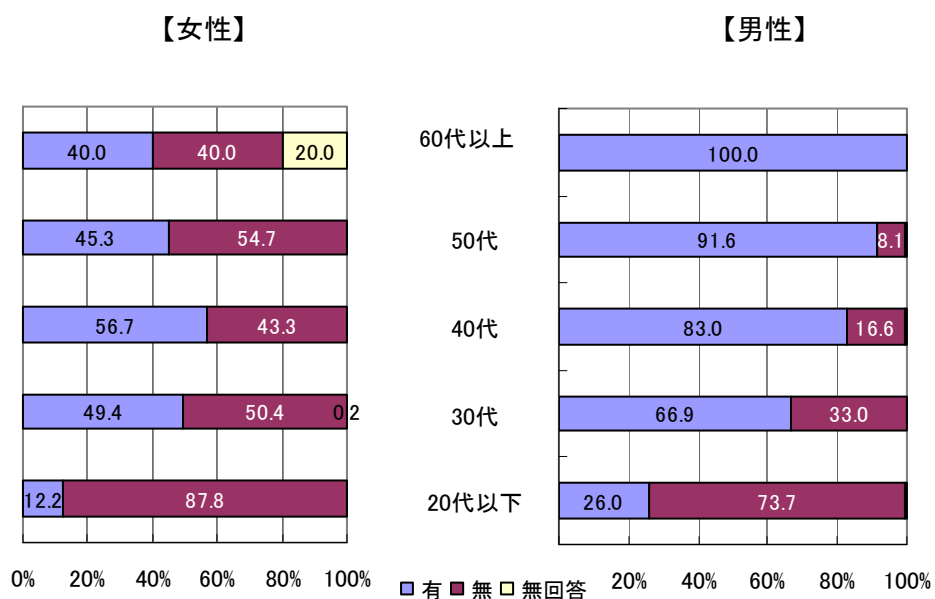


図表 2-10 配偶者の職業



さらに、回答者の配偶者の有無を年代別で詳しく見ると、すべての年代において女性は男性に比べて独身の割合が高い。男性では年代が上がるにしたがって独身率は低くなるが、女性では30代から60代以上において独身率は4割から5割強で推移する。

図表 2-11 年代別配偶者の有無



### 第3章 勤務環境の実態

メディアにおける勤務環境の実態は、職種間で大きな差があることが明らかとなった。メディアの制作現場(新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集・出版・クリエイティブ等)では、裁量労働の割合が他の職種に比べて高い。また、制作現場においては、他の職種に比べて労働時間は長く、深夜労働があり、週あたりの休日日数は2日間取得できない割合が高い。一方、管理(総務・経理等)部門では、制作現場と比べると労働時間は短く、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る。

#### 第1節 アンケート調査結果

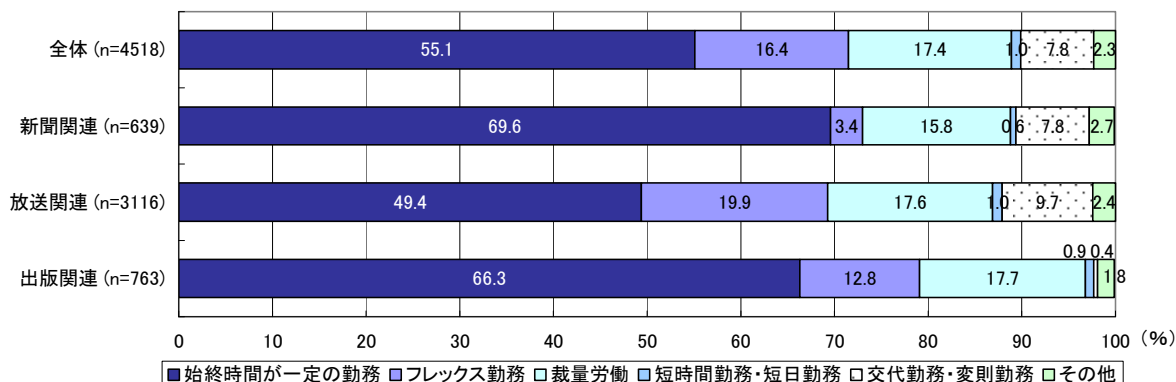
##### 1. 勤務体制 (Q2-1)

- 職種によって勤務体制は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集・出版・クリエイティブでは裁量労働の割合が他の職種に比べて高い。

勤務体制は「始終時間が一定の勤務」が55.1%で最も高く、次いで「裁量労働」が17.4%、「フレックス勤務」が16.4%と続く。

業種別に特徴があり、新聞では「始終時間が一定の勤務」が69.6%と高く、「フレックス勤務」は3.4%と少ない。「交代勤務」も7.8%ある。放送では「始終時間が一定の勤務」の割合が49.4%と他の2分野に比べて低く、「フレックス勤務」の割合が19.9%と高い。「交代勤務」も9.7%ある。出版では「始終時間が一定の勤務」の割合が66.3%と高く、交代勤務は少ない。

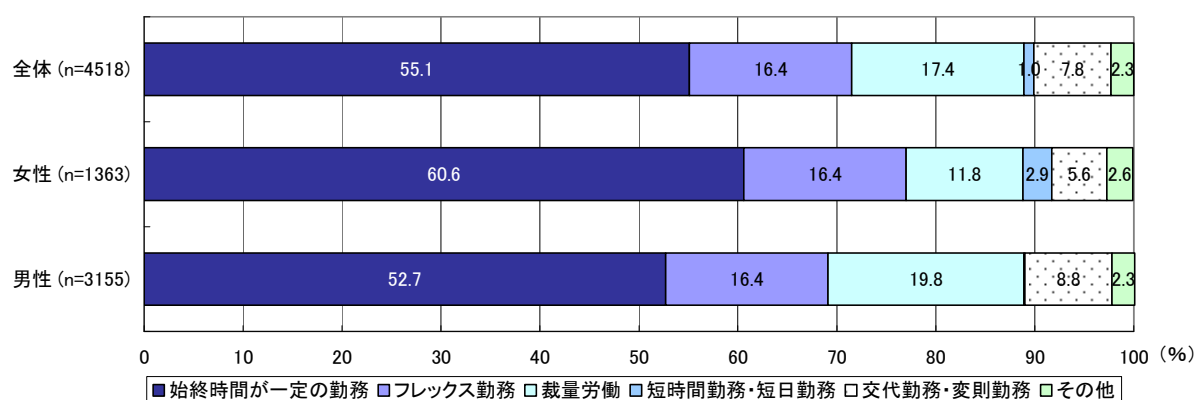
図表 3-1 業種別勤務体制



勤務体制を性別で見ると、「始終時間が一定の勤務」の割合は女性の60.6%、男性の52.7%と、女性のほうがやや高い。「裁量労働」の割合は女性の11.8%、男性の19.8%と、男性のほうがやや高い。

これは、回答者の女性が働く職場が「始終時間が一定の勤務」の割合が高い管理(経理・総務等)部門である割合が高く、「裁量労働」を導入するメディア(特に新聞と放送)の制作現場である割合が低いことに関係すると考えられる<sup>3</sup>。

図表 3-2 男女別勤務体制



図表 3-3 勤務体制 (性・業種)

業種	回答者数 N	始終時間が一定の勤務 %	フレックス勤務 %	裁量労働 %	短時間勤務・短日勤務 %	交代勤務・変則勤務 %	その他 %
<b>【女性】</b>	<b>1363</b>	<b>60.6</b>	<b>16.4</b>	<b>11.8</b>	<b>2.9</b>	<b>5.6</b>	<b>2.6</b>
新聞関連	171	78.4	2.9	11.7	1.8	2.3	2.9
放送関連	807	56.5	19.8	8.7	3.7	8.7	2.6
出版関連	385	61.3	15.3	18.4	1.8	0.8	2.3
<b>【男性】</b>	<b>3155</b>	<b>52.7</b>	<b>16.4</b>	<b>19.8</b>	<b>0.1</b>	<b>8.8</b>	<b>2.3</b>
新聞関連	468	66.5	3.6	17.3	0.2	9.8	2.6
放送関連	2309	46.9	20.0	20.7	0.1	10.0	2.3
出版関連	378	71.4	10.3	16.9	0.0	0.0	1.3

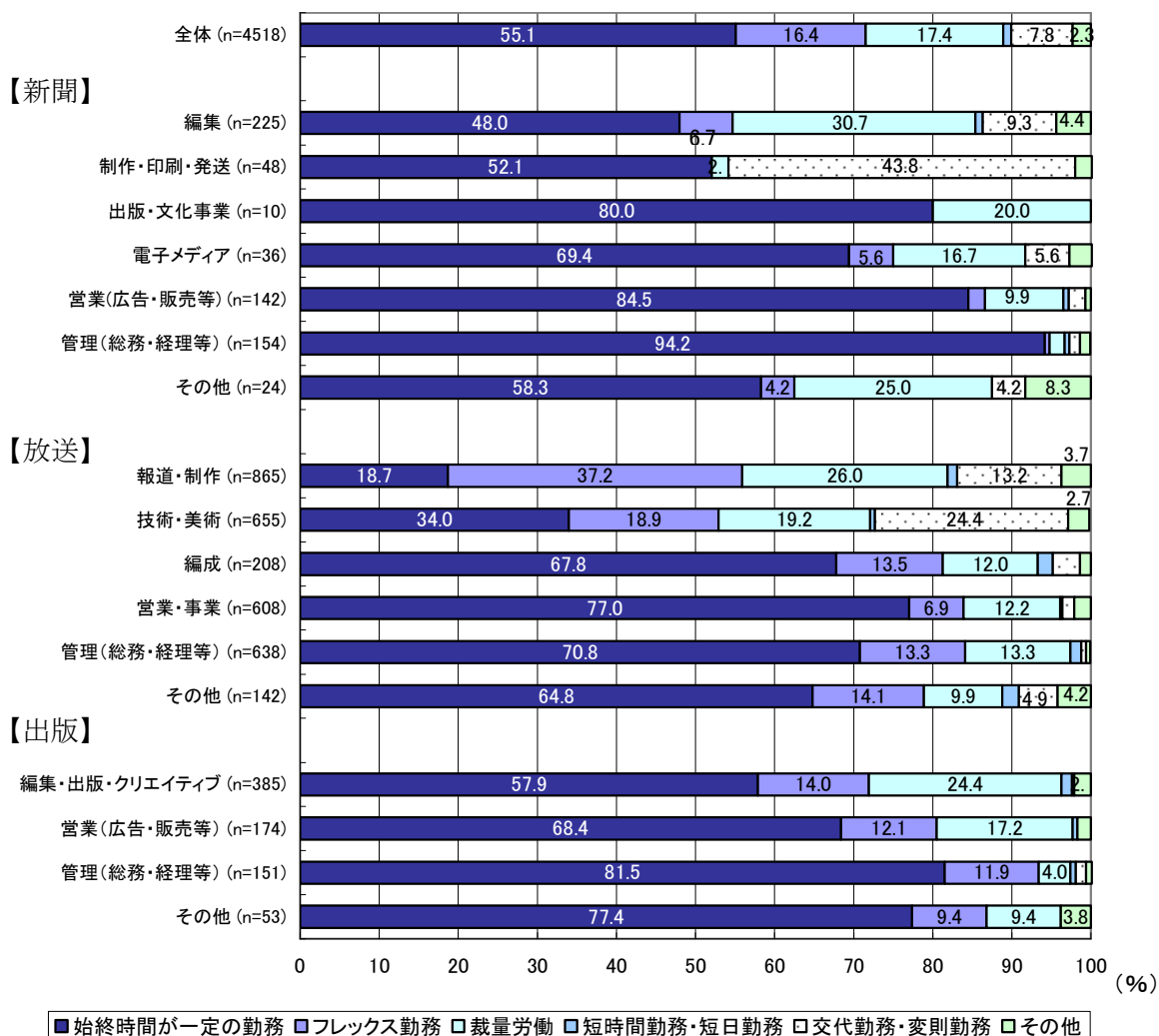
<sup>3</sup> 第2章第1節2.回答者の職種別女性比率、図表 3-4 職種別勤務体制を参照。

さらに勤務体制を職種別に詳しく見ると、編集、報道、クリエイティブ等の制作現場では、「裁量労働」を採用している割合が他の職種に比べて高いことがわかる。新聞の編集では30.7%と最も高く、次いで放送の報道・制作では26.0%、出版の編集・出版・クリエイティブでは24.4%と続く。

また、「交代勤務・変則勤務」は、夜間に業務を行う新聞の制作・印刷・発送（43.8%）の特徴であり、放送の技術・美術（24.4%）、報道・制作（13.2%）でも高い割合を示す。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では、「始終時間が一定の勤務」の割合が高く、新聞では94.2%、出版では81.5%、放送でも70.8%を占めている。

図表 3-4 職種別勤務体制





図表 3-5 勤務体制（性・職種）

業種	回答者数 N	始終時間 が一定の 勤務 %	フレック ス勤務 %	裁量労働 %	短時間勤 務・短日 勤務 %	交代勤 務・変則 勤務 %	その他 %
女性	1363	60.6	16.4	11.8	2.9	5.6	2.6
【新聞】							
編集	55	49.1	3.6	32.7	1.8	5.5	7.3
制作・印刷・発送	7	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0
出版・文化事業	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
電子メディア	5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
営業(広告・販売等)	28	89.3	3.6	3.6	3.6	0.0	0.0
管理(総務・経理等)	66	97.0	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0
その他	5	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
【放送】							
報道・制作	250	19.2	35.0	30.6	0.0	11.9	3.4
技術・美術	63	36.5	17.5	9.5	4.8	30.2	1.6
編成	74	74.3	12.2	4.1	4.1	2.7	2.7
営業・事業	146	83.6	6.2	4.1	1.4	1.4	3.4
管理(総務・経理等)	220	80.5	9.1	5.5	4.1	0.9	0.0
その他	54	64.8	7.4	11.1	5.6	7.4	3.7
【出版】							
編集・出版・クリエイティブ	207	53.6	13.5	26.6	2.4	0.5	3.4
営業(広告・販売等)	65	56.9	21.5	16.9	1.5	0.0	3.1
管理(総務・経理等)	82	78.0	15.9	2.4	1.2	2.4	0.0
その他	31	77.4	12.9	9.7	0.0	0.0	0.0
男性	3155	52.7	16.4	19.8	0.1	8.8	2.3
【新聞】							
編集	170	47.6	7.6	30.0	0.6	10.6	3.5
制作・印刷・発送	41	46.3	0.0	2.4	0.0	48.8	2.4
出版・文化事業	5	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
電子メディア	31	71.0	3.2	16.1	0.0	6.5	3.2
営業(広告・販売等)	114	83.3	1.8	11.4	0.0	2.6	0.9
管理(総務・経理等)	88	92.0	0.0	3.4	0.0	2.3	2.3
その他	19	52.6	5.3	31.6	0.0	5.3	5.3
【放送】							
報道・制作	615	17.6	42.8	14.8	4.0	16.4	4.4
技術・美術	592	33.8	19.1	20.3	0.2	23.8	2.9
編成	134	64.2	14.2	16.4	0.7	3.7	0.7
営業・事業	462	74.9	7.1	14.7	0.0	1.5	1.7
管理(総務・経理等)	418	65.8	15.6	17.5	0.0	0.5	0.7
その他	88	64.8	18.2	9.1	0.0	3.4	4.5
【出版】							
編集・出版・クリエイティブ	178	62.9	14.6	21.9	0.0	0.0	0.6
営業(広告・販売等)	109	75.2	6.4	17.4	0.0	0.0	0.9
管理(総務・経理等)	69	85.5	7.2	5.8	0.0	0.0	1.4
その他	22	77.3	4.5	9.1	0.0	0.0	9.1

## 2. 労働時間の実態 (Q2-2)

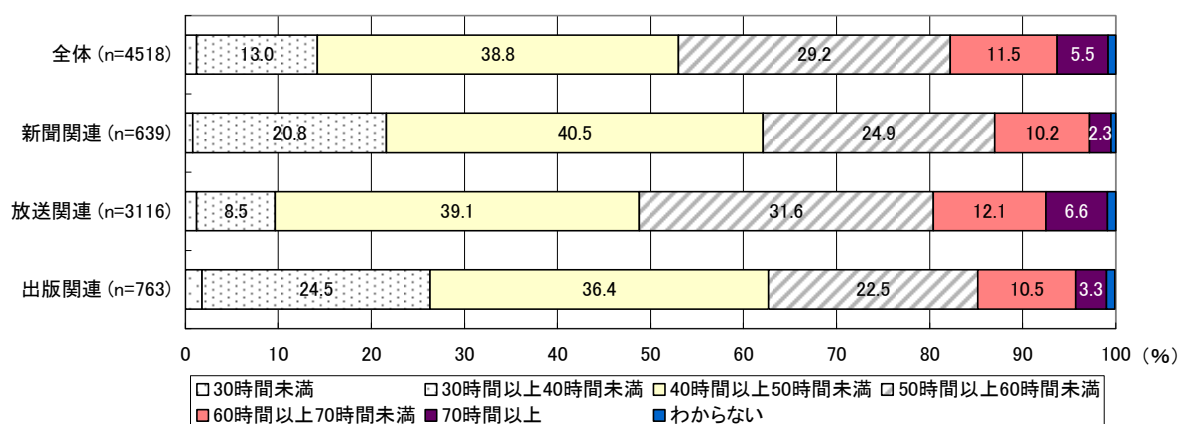
- 職種によって労働時間は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集・出版・クリエイティブと営業では労働時間が長い。

1 週間の平均労働時間は「40 時間以上 50 時間未満」が 38.8%と最も高く、次いで「50 時間以上 60 時間未満」が 29.2%、「30 時間以上 40 時間未満」が 13.0%と続く。

業種別で見ると、放送が最も労働時間が長く、週 50 時間以上働く人の割合（「50 時間以上 60 時間未満」「60 時間以上 70 時間未満」「70 時間以上」の計）が 50.3%である。新聞と出版はよく似た傾向を示し、週 50 時間以上働く人の割合は新聞では 37.4%、出版では 36.3%である。

各選択肢の中央値をとって労働時間を換算<sup>4</sup>すると、1 週間の平均労働時間は、全メディア平均で 50.4 時間、放送で 51.5 時間、新聞で 48 時間、出版で 47.5 時間となった。

図表 3-6 業種別 1 週間の平均労働時間

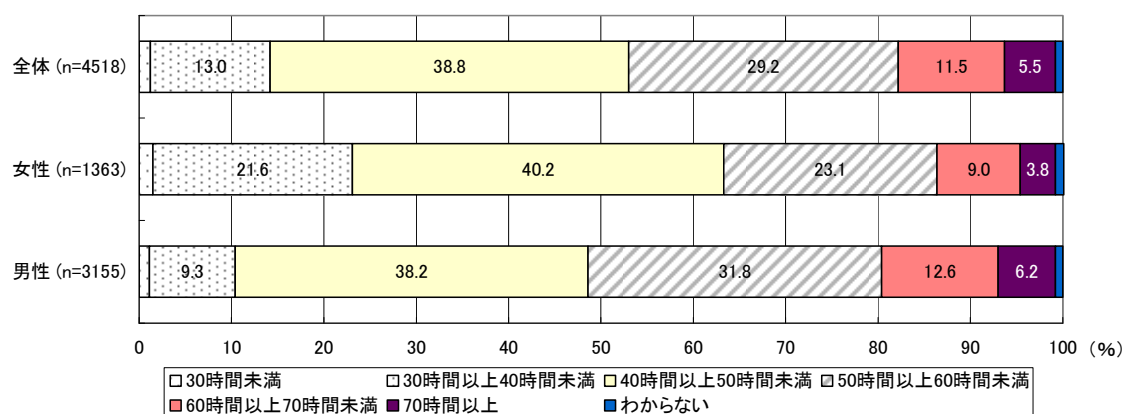


<sup>4</sup> 平均値の換算方法については、第 1 章 6 頁を参照。

1 週間あたりの労働時間を性別で見ると、「30 時間以上 40 時間未満」の割合は女性の 21.6%、男性の 9.3%と、女性の方が高い。一方、50 時間以上 60 時間未満「60 時間以上 70 時間未満」「70 時間以上」の計) の割合は、女性の 35.9%、男性の 50.6%と、男性の方が高い。

これは、女性の働く職場が比較的労働時間の短い管理(経理・総務等)部門である割合が高く、労働時間の長いメディア(特に新聞と放送)の制作現場である割合が低いことに関係すると考えられる<sup>5</sup>。

図表 3-7 男女別 1 週間の平均労働時間



各選択肢の中央値をとって労働時間を換算してみると、1 週間の平均労働時間は女性 47.8 時間、男性 51.5 時間である。

図表 3-8 1 週間の平均労働時間 (性・業種)

業種	回答者数 N	30 時間未満 %	30 時間以上 40 時間未満 %	40 時間以上 50 時間未満 %	50 時間以上 60 時間未満 %	60 時間以上 70 時間未満 %	70 時間以上 %	わからない %	平均時間
<b>【女性】</b>	1363	1.5	21.6	40.2	23.1	9.0	3.8	0.9	47.8
新聞関連	171	1.8	27.5	41.5	18.7	7.0	2.3	1.2	45.9
放送関連	807	1.5	16.9	41.5	25.8	8.8	4.7	0.9	48.8
出版関連	385	1.3	28.8	36.9	19.5	10.1	2.6	0.8	46.6
<b>【男性】</b>	3155	1.1	9.3	38.2	31.8	12.6	6.2	0.8	51.5
新聞関連	468	0.4	18.4	40.2	27.1	11.3	2.4	0.2	48.8
放送関連	2309	1.1	5.6	38.2	33.7	13.2	7.3	0.9	52.5
出版関連	378	2.4	20.1	36.0	25.7	10.8	4.0	1.1	48.5

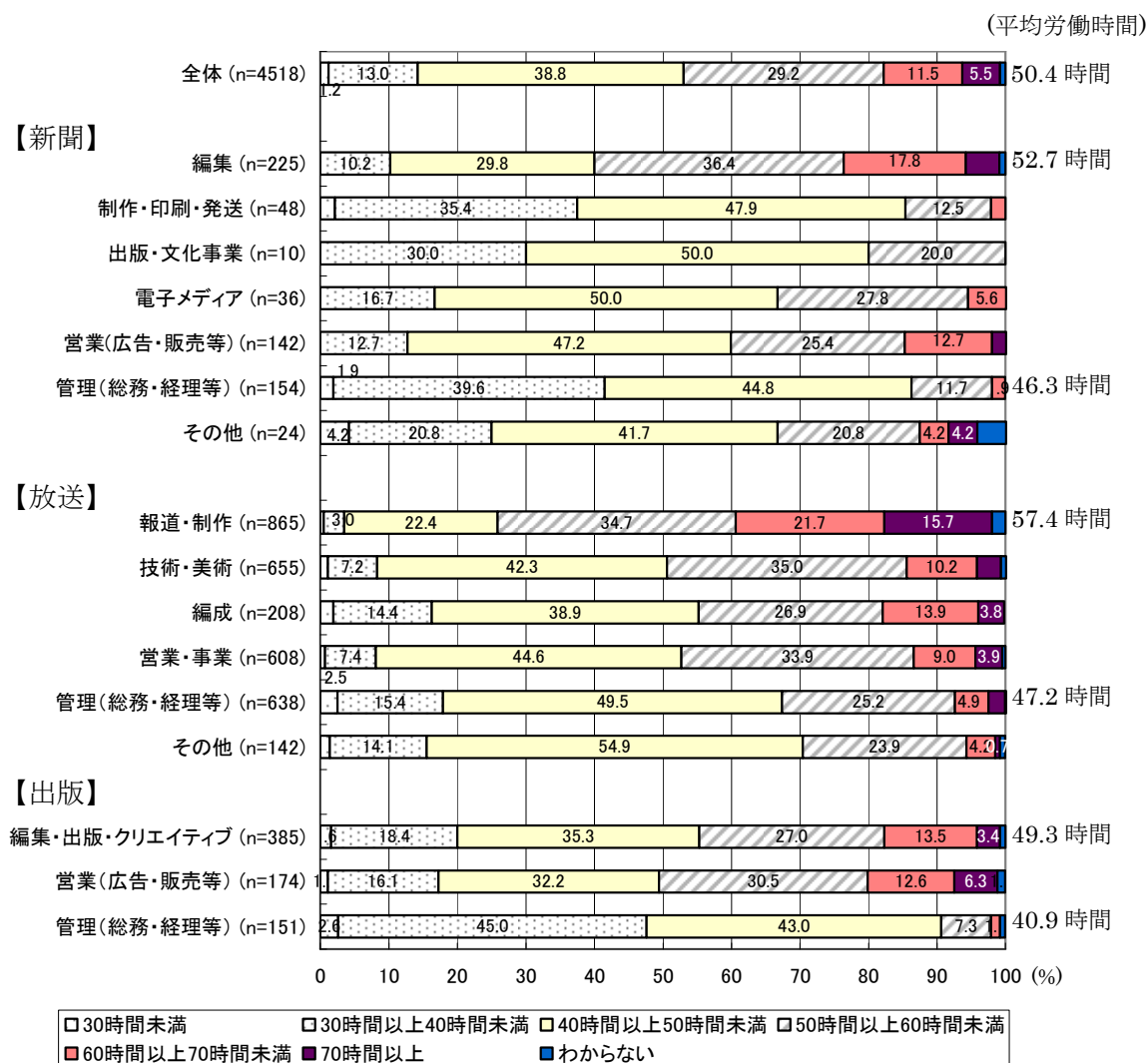
<sup>5</sup> 第 2 章第 1 節 2.回答者の職種別女性比率、図表 3-9 職種別 1 週間の平均労働時間を参照。

さらに 1 週間あたりの労働時間を職種別に詳しく見ると、編集や報道、クリエイティブ等の制作現場では、他の職種に比べて労働時間が長いことがわかる。週 50 時間以上働く人の割合は、放送の報道・制作が 72.1%と最も高く、次いで新聞の編集 59.1%、出版の営業職 49.4%と続く。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では、労働時間の短い割合が高く、週 40 時間未満の割合が出版の管理(総務・経理等)が 47.6%、新聞の管理(総務・経理等)が 41.5%を占めている。

各選択肢の中央値をとって労働時間を換算すると、1 週間の平均労働時間が最も長いのは、放送の報道・制作が 57.4 時間、次いで新聞の編集が 52.7 時間、出版の営業が 50.7 時間となった。制作現場とバックオフィス部門を比較すると、新聞、放送の制作現場は 52.7 時間、57.4 時間、出版の編集・出版・クリエイティブは 49.3 時間であり、新聞、放送、出版のバックオフィス部門はそれぞれ、46.3 時間、47.2 時間、40.9 時間である。

図表 3-9 職種別 1 週間の平均労働時間



図表 3-10 1週間の平均労働時間（性・職種）

業種	回答者数 N	30時間未満 %	30時間以上40時間未満 %	40時間以上50時間未満 %	50時間以上60時間未満 %	60時間以上70時間未満 %	70時間以上 %	わからない %	平均時間
女性	1363	1.5	21.6	40.2	23.1	9.0	3.8	0.9	47.8
【新聞】									
編集	55	0.0	12.7	30.9	34.5	14.5	5.5	1.8	51.9
制作・印刷・発送	7	0.0	28.6	42.9	28.6	0.0	0.0	0.0	45.0
出版・文化事業	5	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39.0
電子メディア	5	0.0	20.0	60.0	0.0	20.0	0.0	0.0	47.0
営業(広告・販売等)	28	0.0	7.1	57.1	25.0	7.1	3.6	0.0	49.3
管理(総務・経理等)	66	3.0	47.0	43.9	4.5	1.5	0.0	0.0	40.5
その他	5	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	40.0
【放送】									
報道・制作	250	0.0	6.4	27.2	33.2	19.2	12.4	1.6	55.4
技術・美術	63	1.6	14.3	44.4	30.2	7.9	1.6	0.0	48.3
編成	74	0.0	17.6	52.7	23.0	5.4	1.4	0.0	47.0
営業・事業	146	1.4	17.8	47.3	26.0	4.1	2.7	0.7	47.2
管理(総務・経理等)	220	4.1	28.2	46.8	17.3	2.7	0.5	0.5	43.8
その他	54	0.0	18.5	51.9	24.1	3.7	0.0	1.9	46.3
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	207	1.0	19.3	37.7	25.6	14.0	1.4	1.0	48.7
営業(広告・販売等)	65	1.5	16.9	33.8	24.6	13.8	9.2	0.0	51.0
管理(総務・経理等)	82	2.4	58.5	32.9	4.9	0.0	0.0	1.2	39.1
その他	31	0.0	38.7	48.4	6.5	3.2	3.2	0.0	43.4
男性	3155	1.1	9.3	38.2	31.8	12.6	6.2	0.8	51.5
【新聞】									
編集	170	0.0	9.4	29.4	37.1	18.8	4.7	0.6	53.0
制作・印刷・発送	41	2.4	36.6	48.8	9.8	2.4	0.0	0.0	42.3
出版・文化事業	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	49.0
電子メディア	31	0.0	16.1	48.4	32.3	3.2	0.0	0.0	47.3
営業(広告・販売等)	114	0.0	14.0	44.7	25.4	14.0	1.8	0.0	49.5
管理(総務・経理等)	88	1.1	34.1	45.5	17.0	2.3	0.0	0.0	43.5
その他	19	0.0	21.1	47.4	21.1	5.3	5.3	0.0	47.6
【放送】									
報道・制作	615	0.7	1.6	20.5	35.3	22.8	17.1	2.1	58.2
技術・美術	592	1.0	6.4	42.1	35.5	10.5	3.7	0.8	51.0
編成	134	3.0	12.7	31.3	29.1	18.7	5.2	0.0	51.3
営業・事業	462	0.4	4.1	43.7	36.4	10.6	4.3	0.4	51.6
管理(総務・経理等)	418	1.7	8.6	51.0	29.4	6.0	3.3	0.0	48.9
その他	88	2.3	11.4	56.8	23.9	4.5	1.1	0.0	47.0
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	178	2.2	17.4	32.6	28.7	12.9	5.6	0.6	50.0
営業(広告・販売等)	109	0.9	15.6	31.2	33.9	11.9	4.6	1.8	50.5
管理(総務・経理等)	69	2.9	29.0	55.1	10.1	2.9	0.0	0.0	43.1
その他	22	9.1	36.4	27.3	9.1	13.6	0.0	4.5	43.1

### 3. 労働時間の希望 (Q2-3)

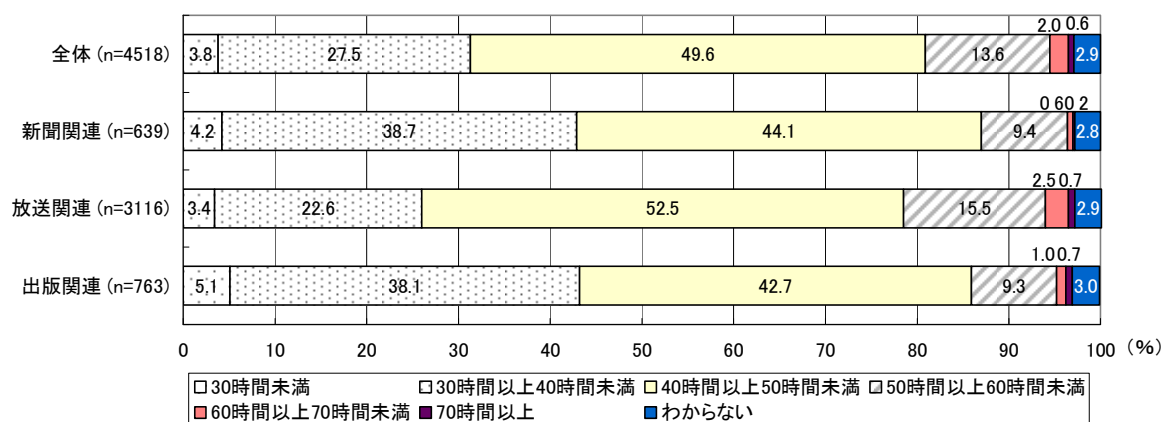
- 職種によって希望する労働時間は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集・出版・クリエイティブと営業では希望する労働時間が長い。

1週間の労働時間の希望をたずねたところ、「40時間以上50時間未満」が49.6%と最も高く、次いで「30時間以上40時間未満」が27.5%、「50時間以上60時間未満」が13.6%となった。

業種別で見ると、新聞と出版がよく似た傾向を示している一方、放送では他の分野と比べて長い労働時間を希望する割合が高い。放送では現実の労働時間においても、新聞や出版と比べて長い傾向がある<sup>6</sup>。

各選択肢の中央値をとって希望する労働時間を換算してみると、全メディア平均で43.4時間、放送で44.3時間、出版で41.4時間、新聞で41.3時間となった。

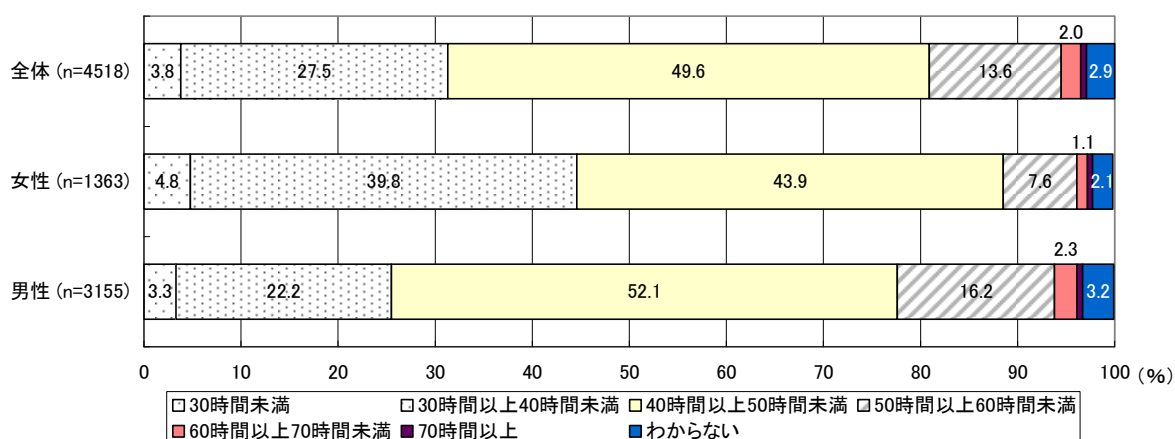
図表 3-11 業種別 1週間の労働時間(希望)



<sup>6</sup> 第3章第1節2.労働時間の現実 (Q2-2) 図表 3-6 業種別1週間の平均労働時間を参照。

希望する 1 週間あたりの労働時間を性別で見ると、その差は顕著であり、女性は男性より短い労働時間を希望している。「30 時間以上 40 時間未満」を希望する割合は、女性の 39.8%、男性の 22.2%である。一方、50 時間以上を希望する割合は、女性の 9.2%にとどまるが、男性では 19.1%存在する。これは女性の方が男性より現実の労働時間が短いことに関係すると考えられる<sup>7</sup>。

図表 3-12 男女別 1 週間の労働時間(希望)



各選択肢の中央値をとって希望する労働時間を換算してみると、女性 41.1 時間、男性が 44.4 時間である。

図表 3-13 1 週間の平均労働時間・希望 (性・業種)

業種	回答者数 N	30 時間未満 %	30 時間以上 40 時間未満 %	40 時間以上 50 時間未満 %	50 時間以上 60 時間未満 %	60 時間以上 70 時間未満 %	70 時間以上 %	わからない %	平均時間
<b>【女性】</b>	1363	4.8	39.8	43.9	7.6	1.1	0.5	2.1	41.1
新聞関連	171	5.3	51.5	35.1	6.4	0.0	0.0	1.8	39.3
放送関連	807	4.3	35.4	46.6	9.3	1.6	0.5	2.2	41.9
出版関連	385	5.7	43.9	42.3	4.7	0.5	0.8	2.1	40.2
<b>【男性】</b>	3155	3.3	22.2	52.1	16.2	2.3	0.6	3.2	44.4
新聞関連	468	3.8	34.0	47.4	10.5	0.9	0.2	3.2	42.0
放送関連	2309	3.0	18.1	54.5	17.7	2.8	0.7	3.1	45.1
出版関連	378	4.5	32.3	43.1	14.0	1.6	0.5	4.0	42.7

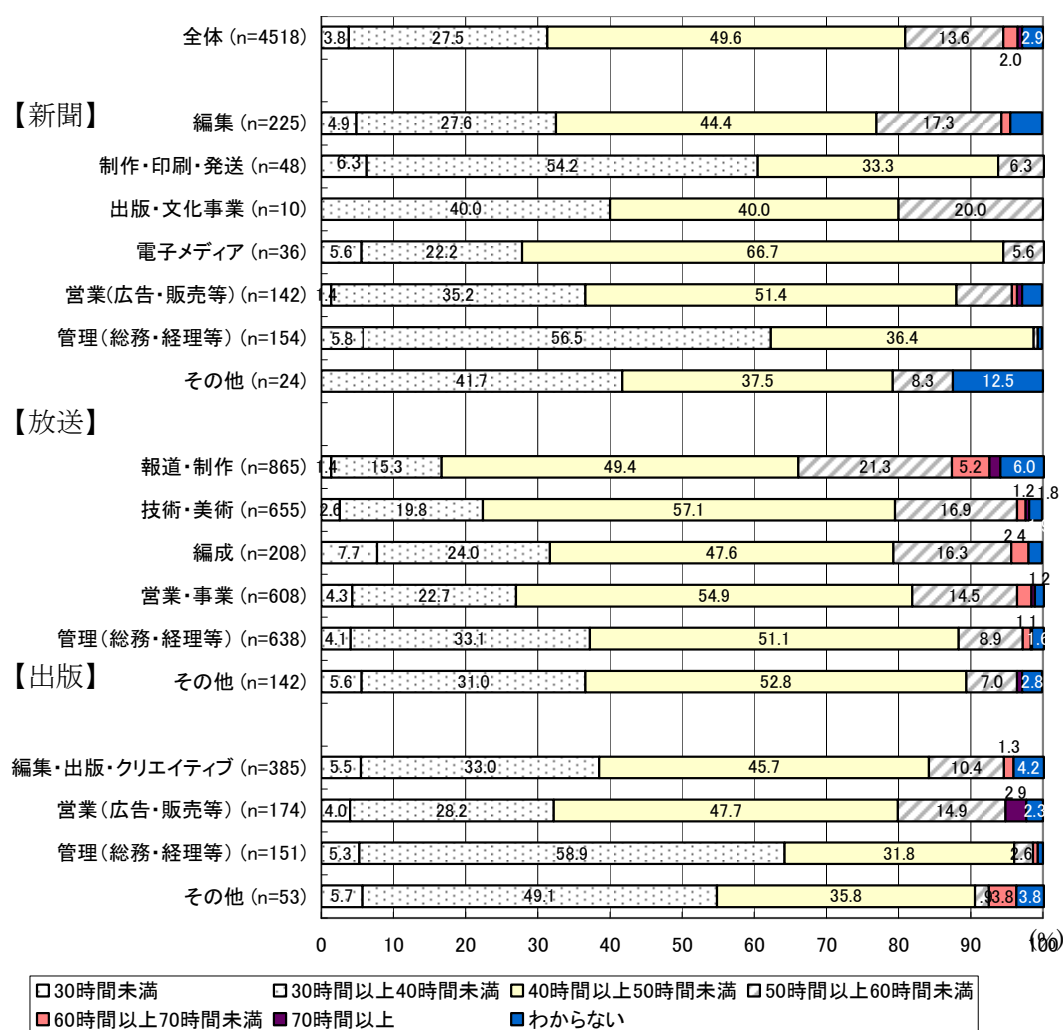
<sup>7</sup> 第 3 章第 1 節 2.労働時間の現実 (Q2-2) 図表 3-7 男女別 1 週間の平均労働時間を参照。

さらに 1 週間あたりの希望する労働時間を職種別に詳しく見ると、現実の労働時間に比例して職種別に差が認められる。労働時間が長い編集、報道、クリエイティブ等の制作現場では、希望する労働時間も長い割合が高めとなっている。週 50 時間以上を希望する割合は、放送の報道・制作が 28.0%と最も高く、次いで新聞の出版・文化事業 20.0%(サンプル少)、新聞の編集 18.6%と続く。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では、希望する労働時間の短い割合が高く、週 40 時間未満を希望する割合は、出版の管理(総務・経理等)が 64.2%、新聞の管理(総務・経理等)が 62.3%を占めている。

各選択肢の中央値をとって希望する労働時間を換算してみると、希望する労働時間が最も長いのは、放送の報道・制作が 46.9 時間、次いで技術・美術が 44.6 時間、放送の営業・事業が 43.9 時間となった。

図表 3-14 職種別 1 週間の労働時間(希望)





図表 3-15 1週間の労働時間・希望（性・職種）

業種	回答者数 N	30時間未満 %	30時間以上 40時間未満 %	40時間以上 50時間未満 %	50時間以上 60時間未満 %	60時間以上 70時間未満 %	70時間以上 %	わからない %	平均時間
女性	1363	4.8	39.8	43.9	7.6	1.1	0.5	2.1	41.1
【新聞】									
編集	55	3.6	36.4	38.2	18.2	0.0	0.0	3.6	42.4
制作・印刷・発送	7	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	35.0
出版・文化事業	5	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.0
電子メディア	5	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	39.0
営業(広告・販売等)	28	3.6	35.7	57.1	3.6	0.0	0.0	0.0	41.1
管理(総務・経理等)	66	7.6	65.2	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	37.0
その他	5	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	37.5
【放送】									
報道・制作	250	1.2	25.2	46.4	18.8	3.2	1.6	3.6	45.2
技術・美術	63	4.8	25.4	55.6	12.7	1.6	0.0	0.0	43.1
編成	74	8.1	33.8	48.6	6.8	0.0	0.0	2.7	40.6
営業・事業	146	6.8	32.9	52.7	5.5	2.1	0.0	0.0	41.3
管理(総務・経理等)	220	4.5	50.5	40.0	2.7	0.5	0.0	1.8	39.3
その他	54	5.6	42.6	44.4	1.9	0.0	0.0	5.6	39.5
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	207	5.3	36.2	49.3	6.3	0.5	0.0	2.4	40.9
営業(広告・販売等)	65	7.7	36.9	41.5	6.2	0.0	4.6	3.1	41.7
管理(総務・経理等)	82	6.1	64.6	29.3	0.0	0.0	0.0	0.0	37.3
その他	31	3.2	54.8	32.3	3.2	3.2	0.0	3.2	39.7
男性	3155	3.3	22.2	52.1	16.2	2.3	0.6	3.2	44.4
【新聞】									
編集	170	5.3	24.7	46.5	17.1	1.8	0.0	4.7	43.5
制作・印刷・発送	41	4.9	51.2	36.6	7.3	0.0	0.0	0.0	39.6
出版・文化事業	5	0.0	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	49.0
電子メディア	31	6.5	16.1	71.0	6.5	0.0	0.0	0.0	42.7
営業(広告・販売等)	114	0.9	35.1	50.0	8.8	0.9	0.9	3.5	42.5
管理(総務・経理等)	88	4.5	50.0	43.2	1.1	0.0	0.0	1.1	39.1
その他	19	0.0	36.8	42.1	10.5	0.0	0.0	10.5	42.1
【放送】									
報道・制作	615	1.5	11.2	50.6	22.3	6.0	1.5	7.0	47.6
技術・美術	592	2.4	19.3	57.3	17.4	1.2	0.5	2.0	44.7
編成	134	7.5	18.7	47.0	21.6	3.7	0.0	1.5	44.5
営業・事業	462	3.5	19.5	55.6	17.3	1.9	0.6	1.5	44.7
管理(総務・経理等)	418	3.8	23.9	56.9	12.2	1.4	0.2	1.4	43.4
その他	88	5.7	23.9	58.0	10.2	0.0	1.1	1.1	42.8
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	178	5.6	29.2	41.6	15.2	2.2	0.0	6.2	42.8
営業(広告・販売等)	109	1.8	22.9	51.4	20.2	0.0	1.8	1.8	44.9
管理(総務・経理等)	69	4.3	52.2	34.8	5.8	1.4	0.0	1.4	39.7
その他	22	9.1	40.9	40.9	0.0	4.5	0.0	4.5	39.8

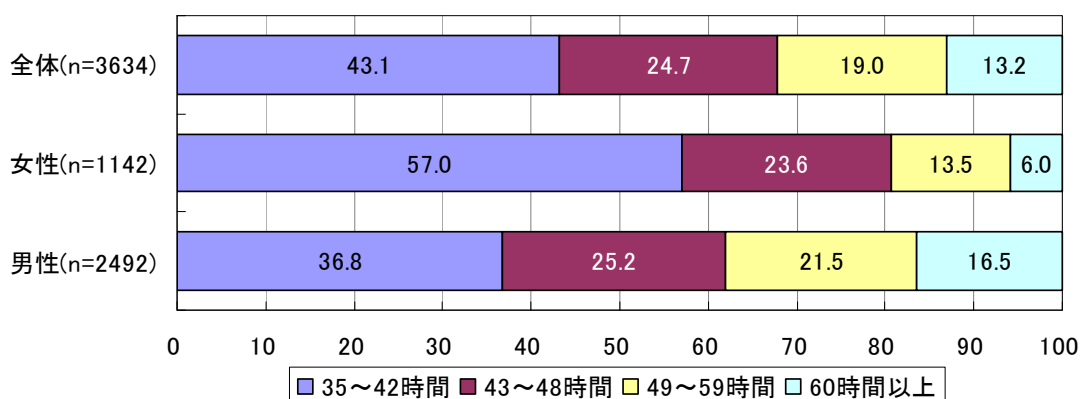
【他調査との比較】

総務省労働力調査<sup>8</sup>によると、非農林業の雇用者のうち週 35 時間以上就業している常雇の就業者の 1 週間の労働時間の分布は、下のとおりである。週に 60 時間以上の長時間労働を行っている割合は男性が 16.5%、女性が 6.0%である。

メディア業界における 1 週間の平均労働時間をみると、60 時間以上の長時間労働を行っている割合（「60 時間以上 70 時間未満」と「70 時間以上」の割合の合計）は、男性が 18.8%、女性が 12.8%であり、メディア業界では週 60 時間以上の長時間労働を行っている女性の割合が、全産業（農林業を除く）における常用雇用者の平均に比べて高いことが分かる。

図表 3-16 週間就業時間別就業者割合

（総務省平成 21 年労働力調査年報より加工）



図表 3-8（再掲） 1 週間の平均労働時間（性・業種）

業種	回答者数 N	30 時間未満 %	30 時間以上 40 時間未満 %	40 時間以上 50 時間未満 %	50 時間以上 60 時間未満 %	60 時間以上 70 時間未満 %	70 時間以上 %	わからない %	平均時間
【女性】	1363	1.5	21.6	40.2	23.1	9.0	3.8	0.9	47.8
新聞関連	171	1.8	27.5	41.5	18.7	7.0	2.3	1.2	45.9
放送関連	807	1.5	16.9	41.5	25.8	8.8	4.7	0.9	48.8
出版関連	385	1.3	28.8	36.9	19.5	10.1	2.6	0.8	46.6
【男性】	3155	1.1	9.3	38.2	31.8	12.6	6.2	0.8	51.5
新聞関連	468	0.4	18.4	40.2	27.1	11.3	2.4	0.2	48.8
放送関連	2309	1.1	5.6	38.2	33.7	13.2	7.3	0.9	52.5
出版関連	378	2.4	20.1	36.0	25.7	10.8	4.0	1.1	48.5

<sup>8</sup> 総務省「平成 21 年労働力調査年報」

(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/report/2009/index.htm#notes1>)

#### 4. 深夜労働 (Q2-4)

- 職種によって深夜労働日数は異なる。新聞の編集、制作・印刷・発送、放送の報道・制作では、他職種に比べて深夜労働日数が多い。

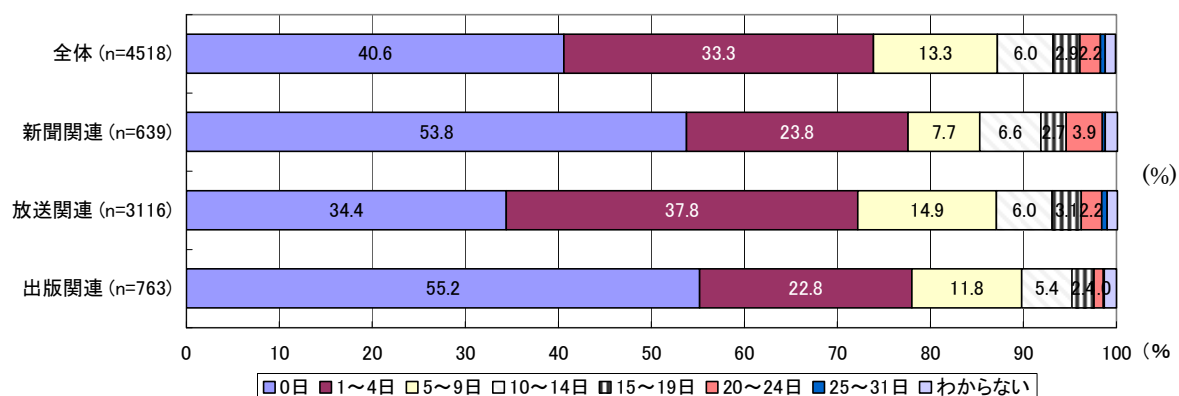
深夜労働（22 時以降）の 1 ヶ月の平均日数は「0 日」が 40.6%、「1～4 日」が 33.3%、「5～9 日」が 13.3%である。

業種別で見ると、新聞と出版はよく似ており、「0 日」がそれぞれ 53.8%、55.2%と半数以上を占めて深夜労働のない割合が高い。一方、放送では「0 日」は 34.4%と低く、他分野に比べて深夜労働日数の多い割合が高くなっている。

深夜労働日数が 1 ヶ月に 10 日以上となる割合は、新聞では 13.9%、放送では 11.9%であり、交代勤務制度の少ないとされる出版<sup>9</sup>でも 8.9%存在する。

各選択肢の中央値をとって深夜労働日数を換算<sup>10</sup>してみると、1 ヶ月の平均深夜労働日数は全メディア平均で 3.6 日、放送で 3.9 日、新聞で 3.4 日、出版で 2.7 日となった。

図表 3-17 業種別 1 ヶ月の深夜労働日数



<sup>9</sup> アンケート調査 Q2-1 回答結果による。

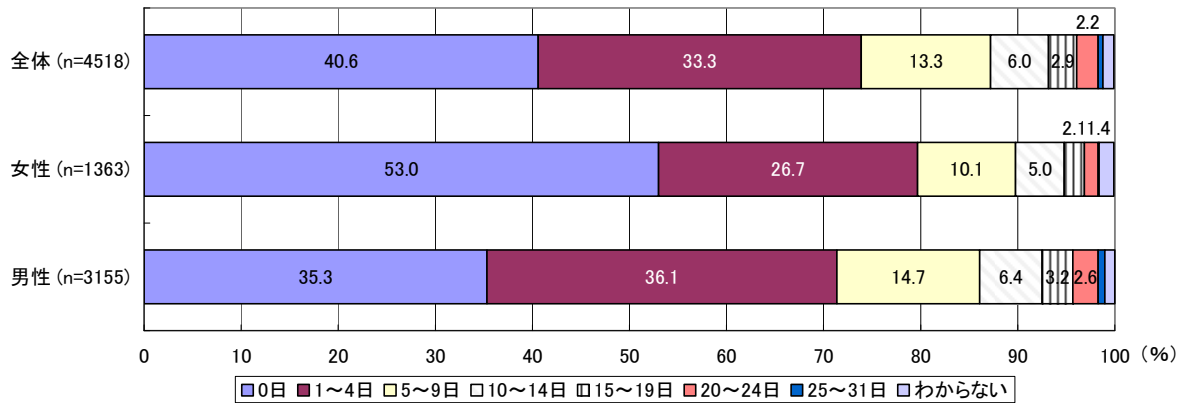
<sup>10</sup> 平均値の換算方法については、第 1 章 6 頁を参照。

1ヶ月の深夜労働日数を性別で見ると、「0日」の割合は、女性の53.0%、男性の35.3%と、女性は男性に比べて深夜労働日数の少ない割合が高い。

これは、女性の働く職場が深夜労働の少ない出版業、あるいは他の業種でも管理(経理・総務等)部門である割合が高く、深夜労働の多い新聞と放送の制作現場である割合が低いことに関係すると考えられる<sup>11)</sup>。

しかし、深夜労働日数が1ヶ月に10日以上となる割合(「10～14日」「14～19日」「20～24日」「25～31日」の計)は、女性の8.6%、男性の12.9%と男女間で大きな差は見られなかった。

図表 3-18 男女別 1ヶ月の深夜労働日数



平均値は女性 2.7 日、男性 4.0 日である。

図表 3-19 1ヶ月の深夜労働日数 (性・業種)

業種	回答者数 N	0日 %	1~4日 %	5~9日 %	10~14日 %	15~19日 %	20~24日 %	25~31日 %	わからない %	平均日数
【女性】	1363	53.0	26.7	10.1	5.0	2.1	1.4	0.1	1.5	2.7
新聞関連	171	65.5	22.2	4.7	2.3	1.2	1.8	0.0	2.3	1.8
放送関連	807	48.0	29.2	11.3	5.8	2.4	1.6	0.2	1.5	3.1
出版関連	385	57.9	23.4	10.1	4.4	2.1	0.8	0.0	1.3	2.4
【男性】	3155	35.3	36.1	14.7	6.4	3.2	2.6	0.7	1.0	4.0
新聞関連	468	49.6	24.4	8.8	8.1	3.2	4.7	0.4	0.9	3.9
放送関連	2309	29.6	40.8	16.2	6.0	3.3	2.4	0.8	0.9	4.2
出版関連	378	52.4	22.2	13.5	6.3	2.6	1.3	0.3	1.3	3.1

<sup>11)</sup> 第2章第1節2.回答者の職種別女性比率、図表 3-21 1ヶ月の深夜労働日数 (性・職種) を参照。

さらに深夜労働日数を職種別に詳しく見ると、交代勤務のある新聞の制作・印刷・発送は「10～14日」の割合が27.1%と高い。

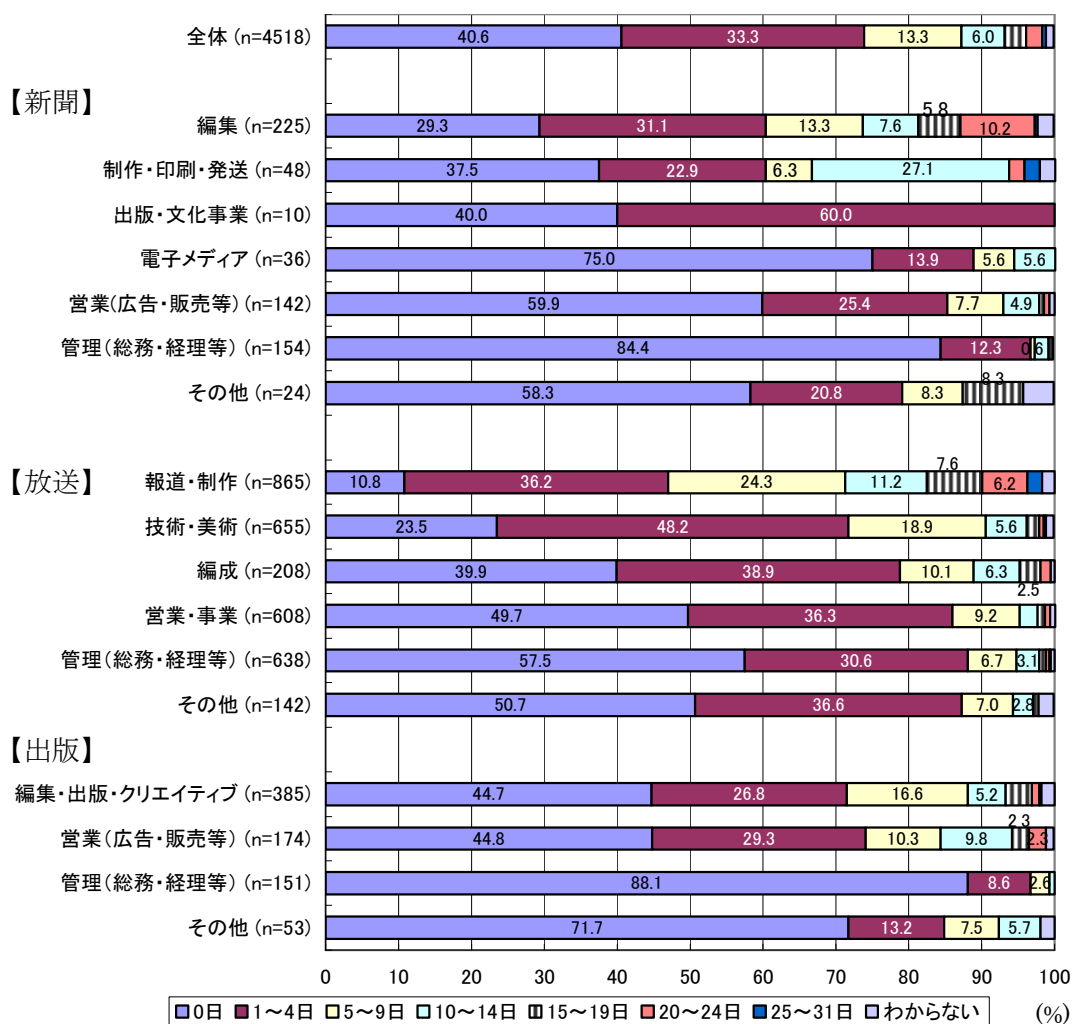
また、メディアの制作現場では、「0日」の割合が低くなっている。放送の報道・制作では10.8%と最も低く、次いで技術・美術が23.5%、新聞の編集が29.3%である。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では、「0日」とする割合が高く、出版の管理(総務・経理等)では88.1%、新聞の管理(総務・経理等)では84.4%を占めている。

各選択肢の中央値をとって深夜労働日数を換算してみると、最も多いのは、放送の報道・制作が7.3日、次いで新聞の編集が6.1日、新聞の制作・印刷・発送が5.4日となった。

一方、深夜労働日数が少ないのは、出版の管理(総務・経理等)が0.5日、新聞の管理(総務・経理等)が0.7日となった。

図表 3-20 職種別 1ヶ月の深夜労働日数



図表 3-21 1ヶ月の深夜労働日数（性・職種）

業種	回答者数 N	0日 %	1～4日 %	5～9日 %	10～14日 %	15～19日 %	20～24日 %	25～31日 %	わからない %	平均日数
女性	1363	53.0	26.7	10.1	5.0	2.1	1.4	0.1	1.5	2.7
【新聞】										
編集	55	30.9	38.2	14.5	3.6	3.6	5.5	0.0	3.6	4.4
制作・印刷・発送	7	71.4	28.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7
出版・文化事業	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
電子メディア	5	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.4
営業(広告・販売等)	28	75.0	21.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	0.6
管理(総務・経理等)	66	90.9	7.6	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
その他	5	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	1.3
【放送】										
報道・制作	250	16.0	34.8	22.4	13.2	5.2	4.8	0.8	2.8	6.4
技術・美術	63	44.4	38.1	11.1	3.2	1.6	0.0	0.0	1.6	2.4
編成	74	51.4	33.8	10.8	2.7	0.0	1.4	0.0	0.0	2.2
営業・事業	146	61.0	27.4	6.2	2.7	2.1	0.0	0.0	0.7	1.8
管理(総務・経理等)	220	74.1	19.5	3.6	1.4	0.5	0.0	0.0	0.9	1.0
その他	54	53.7	31.5	5.6	5.6	1.9	0.0	0.0	1.9	2.2
【出版】										
編集・出版・クリエイティブ	207	47.3	28.5	14.5	3.9	2.9	0.5	0.0	2.4	2.9
営業(広告・販売等)	65	40.0	32.3	12.3	9.2	3.1	3.1	0.0	0.0	4.0
管理(総務・経理等)	82	92.7	4.9	1.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
その他	31	74.2	19.4	0.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3
男性	3155	35.3	36.1	14.7	6.4	3.2	2.6	0.7	1.0	4.0
【新聞】										
編集	170	28.8	28.8	12.9	8.8	6.5	11.8	0.6	1.8	6.7
制作・印刷・発送	41	31.7	22.0	7.3	31.7	0.0	2.4	2.4	2.4	6.2
出版・文化事業	5	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.0
電子メディア	31	74.2	16.1	6.5	3.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
営業(広告・販売等)	114	56.1	26.3	9.6	6.1	0.9	0.9	0.0	0.0	2.4
管理(総務・経理等)	88	79.5	15.9	1.1	2.3	1.1	0.0	0.0	0.0	0.9
その他	19	63.2	15.8	10.5	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	2.9
【放送】										
報道・制作	615	8.6	36.7	25.0	10.4	8.6	6.8	2.4	1.3	7.7
技術・美術	592	21.3	49.3	19.8	5.9	1.7	0.7	0.3	1.0	3.9
編成	134	33.6	41.8	9.7	8.2	4.5	1.5	0.0	0.7	3.8
営業・事業	462	46.1	39.2	10.2	2.4	0.6	0.9	0.0	0.6	2.3
管理(総務・経理等)	418	48.8	36.4	8.4	4.1	1.2	0.7	0.2	0.2	2.4
その他	88	48.9	39.8	8.0	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	1.7
【出版】										
編集・出版・クリエイティブ	178	41.6	24.7	19.1	6.7	4.5	1.7	0.6	1.1	4.1
営業(広告・販売等)	109	47.7	27.5	9.2	10.1	1.8	1.8	0.0	1.8	3.3
管理(総務・経理等)	69	82.6	13.0	4.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6
その他	22	68.2	4.5	18.2	4.5	0.0	0.0	0.0	4.5	2.0

## 5. 週あたりの休日日数 (Q2-5)

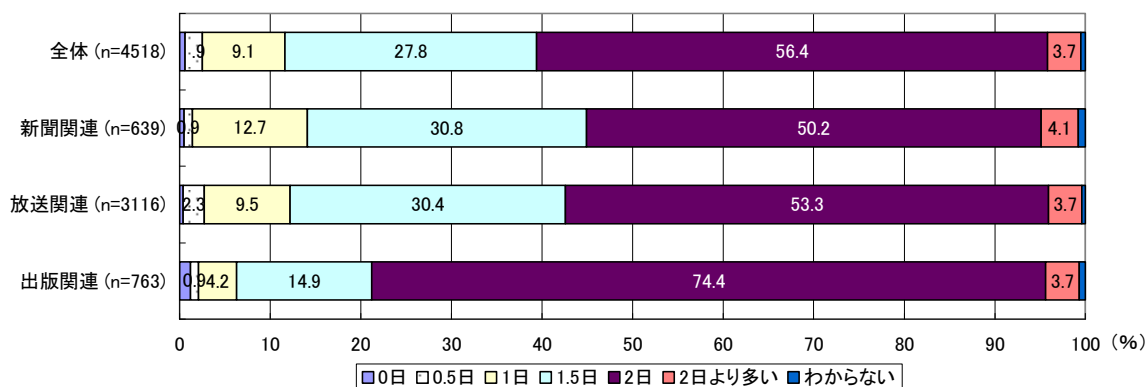
- 職種によって週あたりの休日日数は異なる。放送の報道・制作、新聞の編集、制作・発送・印刷では、週あたりの休日が1日以下である割合が高い。

週あたりの休日日数は「2日」が56.4%と最も高く、「1.5日」が27.8%、「1日」が9.1%である。

業種別で見ると、出版は「2日」である割合が74.4%と高い。一方、新聞と放送はよく似た傾向を示し、「2日」が5割強、「1.5日」が約3割、「1日」は1割前後である。

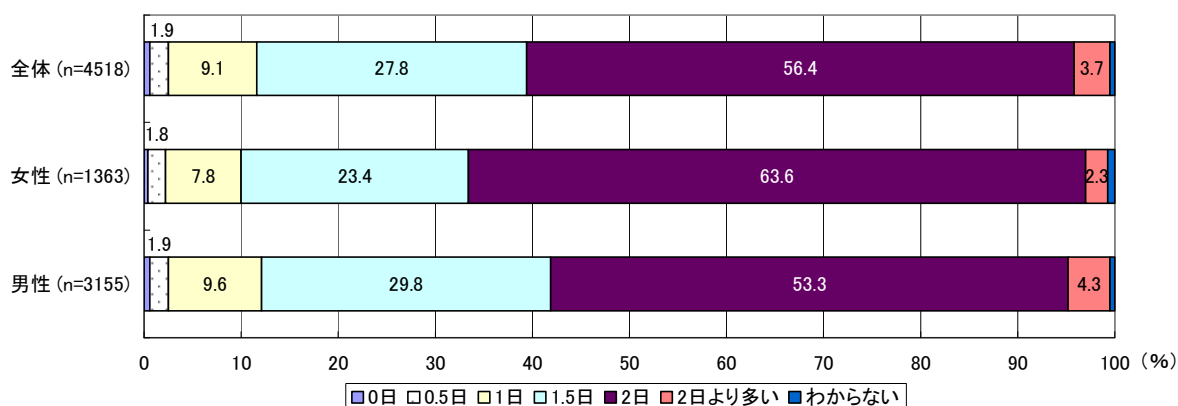
週あたりの休日日数は全メディア平均で1.75日、出版で1.86日、放送で1.73日、新聞で1.71日となった

図表 3-22 業種別週あたりの休日日数



週あたりの休日日数を性別で見ると、0～1日とする割合(「0日」「0.5日」「1日」の計)については男女間の差はないものの、「2日」とする割合は女性の63.6%、男性の53.3%と女性のほうが男性に比べて高い。

図表 3-23 男女別週あたりの休日日数



週あたりの休日日数の平均値は、女性 1.78 日、男性 1.74 日である。

図表 3-24 週あたりの休日日数 (性・業種)

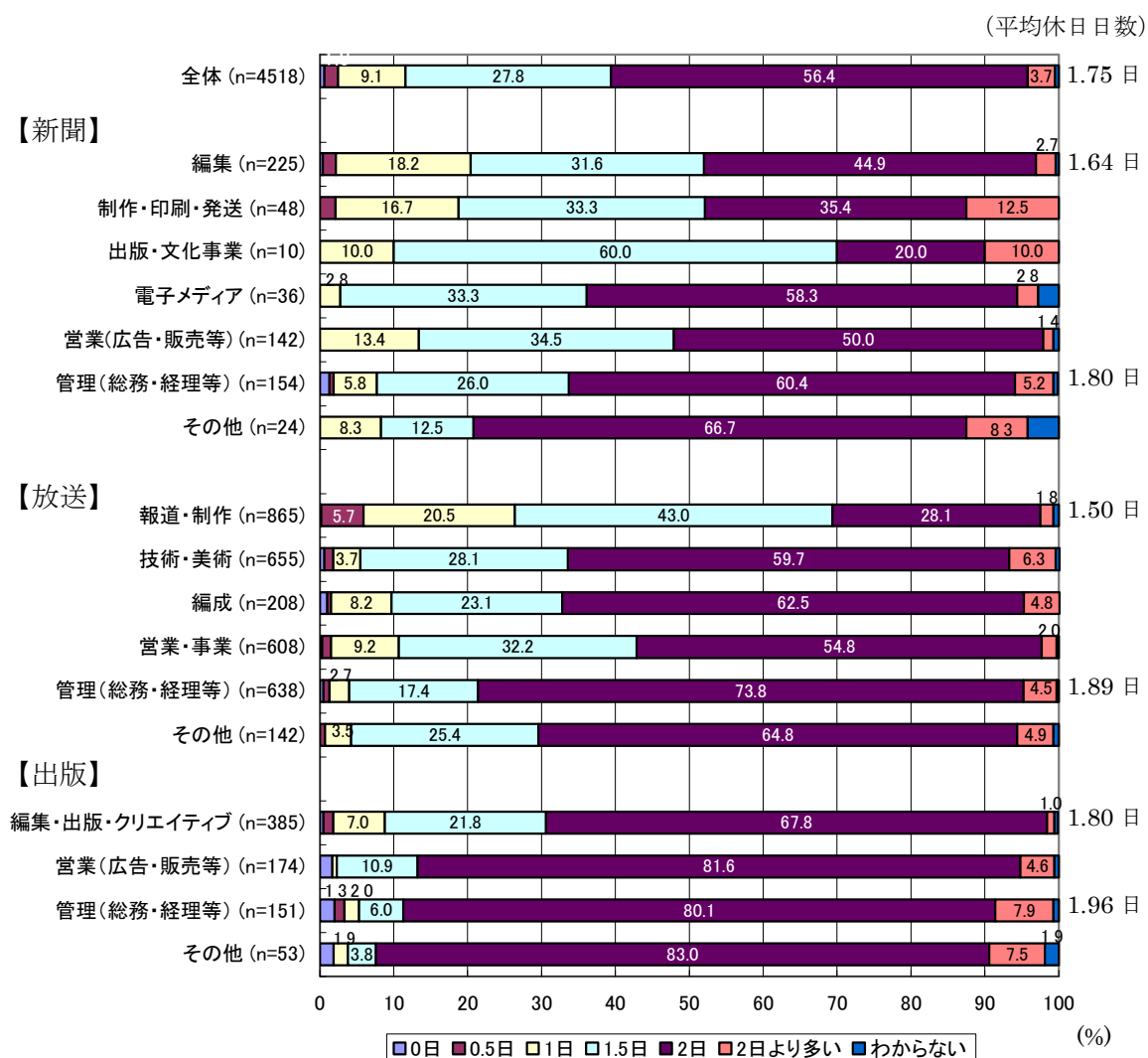
業種	回答者数 N	0日 %	0.5日 %	1日 %	1.5日 %	2日 %	2日より多い %	わからない %	平均日数
<b>【女性】</b>	1363	0.4	1.8	7.8	23.4	63.6	2.3	0.7	1.78
新聞関連	171	0.6	2.3	15.2	29.8	49.1	1.8	1.2	1.66
放送関連	807	0.1	2.0	8.2	26.9	59.7	2.6	0.5	1.76
出版関連	385	1.0	1.0	3.6	13.2	78.2	2.1	0.8	1.87
<b>【男性】</b>	3155	0.6	1.9	9.6	29.8	53.3	4.3	0.5	1.74
新聞関連	468	0.4	0.4	11.8	31.2	50.6	4.9	0.6	1.73
放送関連	2309	0.5	2.4	10.0	31.6	51.0	4.1	0.4	1.72
出版関連	378	1.3	0.8	4.8	16.7	70.6	5.3	0.5	1.87



さらに週あたりの休日日数を職種別に詳しく見ると、2日未満とする割合が高いのは、新聞の出版・文化事業で70.0%(但し n=10 とサンプル少)、放送の報道・制作で69.4%、新聞の制作・印刷、発送で52.1%、新聞の編集で52.0%である。

一方、「2日」としている割合が高いのは、出版の営業(広告・販売等)81.6%、出版の管理(総務・経理等)80.1%、放送の管理(総務・経理等)73.8%である。

図表 3-25 職種別週あたりの休日日数



週あたりの休日の平均日数は、出版の営業(広告・販売等)で1.96日と最も長く、次いで出版の管理(総務・経理等)1.93日、放送の管理(総務・経理等)である。

一方、放送の報道・制作で1.50日と最も短く、次いで新聞の編集1.64日、新聞の出版・文化事業1.65日(但し n=10 とサンプル少)である。

制作現場とバックオフィス部門を比較すると、新聞、放送、出版の制作現場の週あたりの平均休日日数はそれぞれ、1.64日、1.50日、1.80日であり、新聞、放送、出版のバックオフィス部門はそれぞれ、1.80日、1.89日、1.96日である。

図表 3-26 週あたりの休日日数（性・職種）

業種	回答者数 N	0日 %	0.5日 %	1日 %	1.5日 %	2日 %	2日より多い %	わからない %	平均 日数
女性	1363	0.4	1.8	7.8	23.4	63.6	2.3	0.7	1.78
【新聞】									
編集	55	0.0	3.6	25.5	40.0	30.9	0.0	0.0	1.49
制作・印刷・発送	7	0.0	14.3	14.3	14.3	42.9	14.3	0.0	1.64
出版・文化事業	5	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	1.80
電子メディア	5	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	1.70
営業(広告・販売等)	28	0.0	0.0	17.9	17.9	64.3	0.0	0.0	1.73
管理(総務・経理等)	66	1.5	1.5	7.6	28.8	57.6	1.5	1.5	1.73
その他	5	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0	20.0	2.00
【放送】									
報道・制作	250	0.4	5.6	17.2	42.8	32.4	1.2	0.4	1.53
技術・美術	63	0.0	0.0	3.2	17.5	69.8	9.5	0.0	1.93
編成	74	0.0	0.0	4.1	20.3	73.0	2.7	0.0	1.87
営業・事業	146	0.0	1.4	8.2	22.6	65.1	1.4	1.4	1.79
管理(総務・経理等)	220	0.0	0.0	1.8	17.7	76.4	3.6	0.5	1.91
その他	54	0.0	0.0	3.7	22.2	74.1	0.0	0.0	1.85
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	207	0.5	1.0	6.3	18.4	72.9	0.0	1.0	1.82
営業(広告・販売等)	65	0.0	0.0	0.0	15.4	80.0	4.6	0.0	1.95
管理(総務・経理等)	82	2.4	2.4	1.2	3.7	85.4	4.9	0.0	1.91
その他	31	3.2	0.0	0.0	0.0	90.3	3.2	3.2	1.95
男性	3155	0.6	1.9	9.6	29.8	53.3	4.3	0.5	1.74
【新聞】									
編集	170	0.6	1.2	15.9	28.8	49.4	3.5	0.6	1.68
制作・印刷・発送	41	0.0	0.0	17.1	36.6	34.1	12.2	0.0	1.71
出版・文化事業	5	0.0	0.0	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	1.50
電子メディア	31	0.0	0.0	0.0	35.5	58.1	3.2	3.2	1.83
営業(広告・販売等)	114	0.0	0.0	12.3	38.6	46.5	1.8	0.9	1.69
管理(総務・経理等)	88	1.1	0.0	4.5	23.9	62.5	8.0	0.0	1.85
その他	19	0.0	0.0	10.5	15.8	63.2	10.5	0.0	1.87
【放送】									
報道・制作	615	0.2	5.7	21.8	43.1	26.3	2.1	0.8	1.48
技術・美術	592	0.7	1.4	3.7	29.2	58.6	5.9	0.5	1.81
編成	134	1.5	0.7	10.4	24.6	56.7	6.0	0.0	1.76
営業・事業	462	0.4	1.1	9.5	35.3	51.5	2.2	0.0	1.71
管理(総務・経理等)	418	0.7	1.2	3.1	17.2	72.5	5.0	0.2	1.88
その他	88	0.0	1.1	3.4	27.3	59.1	8.0	1.1	1.85
【出版】									
編集・出版・クリエイティブ	178	0.6	1.7	7.9	25.8	61.8	2.2	0.0	1.77
営業(広告・販売等)	109	2.8	0.0	0.9	8.3	82.6	4.6	0.9	1.92
管理(総務・経理等)	69	1.4	0.0	2.9	8.7	73.9	11.6	1.4	1.96
その他	22	0.0	0.0	4.5	9.1	72.7	13.6	0.0	1.98

## 6. 年次休暇の取得状況 (Q2-6)

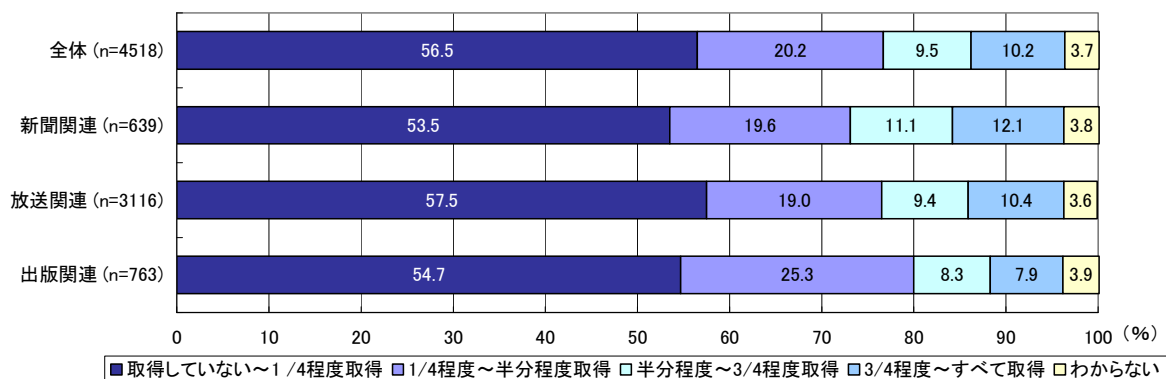
- 職種によって年次休暇の取得状況は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作、出版の編集・出版・クリエイティブと営業では、他職種に比べて年休を消化していない。

昨年度の年次休暇の取得状況は「取得していない～1/4程度取得」が56.5%で最も高く、次いで「1/4程度～半分程度取得」が20.2%、「3/4程度～すべて取得」が10.2%の順である。

業種別で見ると大きな差はなく、いずれの分野も「取得していない～1/4程度取得」が最も高い割合を示す。

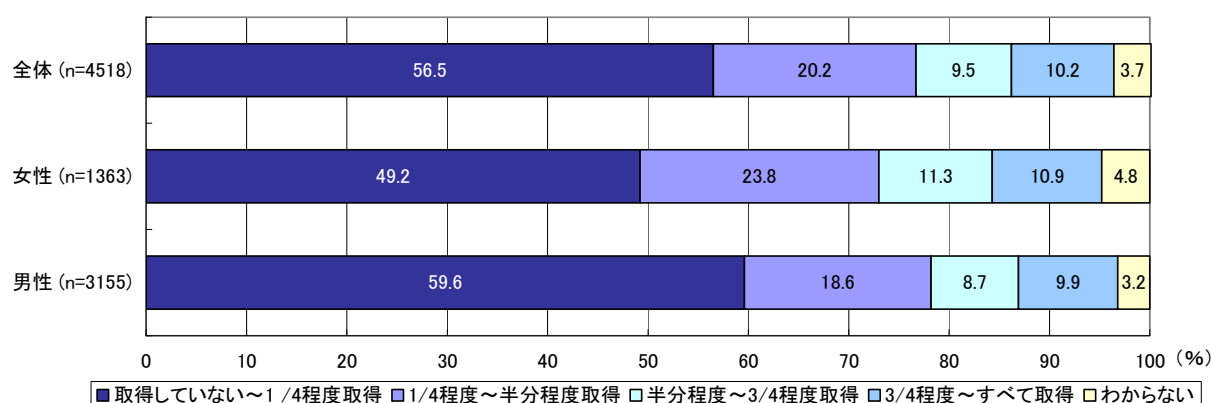
各選択肢の中央値をとって年次休暇の取得状況を比率(%)で換算してみると、全メディア平均で30.6%、新聞で32.7%、放送で30.4%、出版で29.5%となった。

図表 3-27 業種別年休の取得状況



年次休暇の取得状況を性別で見ると、年休を「半分程度～3/4 程度取得」「3/4 程度～すべて取得」した割合は男女間の大きな差はないものの、「取得していない～1/4 程度取得」した割合は女性の 49.2%、男性の 59.2%と、男性のほうが高い。

図表 3-28 男女別年休の取得状況



各選択肢の中央値をとって年次休暇の取得状況を換算<sup>12</sup>してみると、女性が 33.3%、男性が 29.5%となった。

図表 3-29 年休の取得状況 (性・業種)

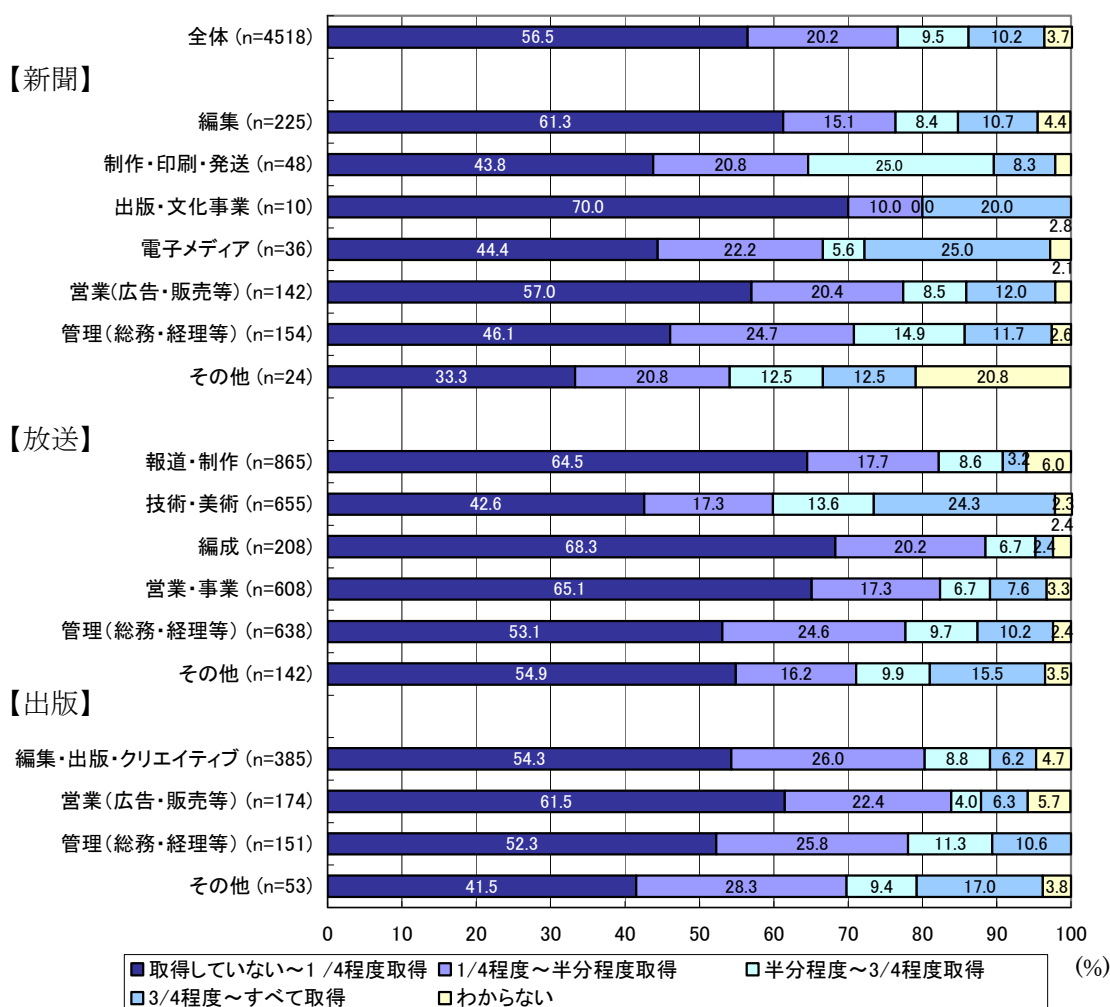
業種	回答者数 N	取得して いない～1 /4 程度 取得 %	1/4 程度～ 半分程度 取得 %	半分程度 ～3/4 程度 取得 %	3/4 程度～ すべて 取得 %	わからな い %	平均 %
<b>【女性】</b>	1363	49.2	23.8	11.3	10.9	4.8	33.3
新聞関連	171	43.3	24.0	12.3	14.6	5.8	37.0
放送関連	807	51.5	20.9	11.6	11.3	4.6	33.0
出版関連	385	46.8	29.9	10.1	8.6	4.7	32.4
<b>【男性】</b>	3155	59.6	18.6	8.7	9.9	3.2	29.5
新聞関連	468	57.3	17.9	10.7	11.1	3.0	31.2
放送関連	2309	59.6	18.4	8.7	10.1	3.2	29.6
出版関連	378	62.7	20.6	6.3	7.1	3.2	26.6

<sup>12</sup> 平均値の換算方法については、第 1 章 6 頁を参照。

さらに年次休暇の取得状況を職種別に詳しく見ると、「取得していない～1/4 程度取得」の割合が最も高いのは、新聞の出版・文化事業で70.0%(但し n=10 とサンプル少)、放送の編成で68.3%、放送の営業・事業65.1%である。

一方、「3/4 程度～すべて取得」の割合が高いのは、新聞の電子メディア25.0%、放送の技術・美術24.3%、新聞の出版・文化事業20.0% (但し、n=10 とサンプル少) である。

図表 3-30 職種別年休の取得状況



各選択肢の中央値をとって年次休暇の取得状況を換算してみると、最も多いのは、放送の技術・美術42.5%、新聞の電子メディア40.4%、新聞の管理(総務・経理等)35.5%である。

一方、年次休暇の取得が少ないのは、放送の編成 23.0%、報道・制作 24.3%、出版の営業 25.6%となった。

図表 3-31 年休の取得状況（性・職種）

業種	回答者数 N	取得して いない～ 1/4程度 取得 %	1/4程度 ～半分程 度取得 %	半分程度 ～3/4程 度取得 %	3/4程度 ～すべて 取得 %	わからな い %	平均 %
女性	1363	49.2	23.8	11.3	10.9	4.8	33.3
【新聞】							
編集	55	43.6	21.8	10.9	16.4	7.3	37.5
制作・印刷・発送	7	42.9	28.6	28.6	0.0	0.0	33.9
出版・文化事業	5	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	32.5
電子メディア	5	20.0	20.0	0.0	60.0	0.0	62.5
営業(広告・販売等)	28	60.7	17.9	3.6	14.3	3.6	30.1
管理(総務・経理等)	66	37.9	28.8	16.7	12.1	4.5	38.3
その他	5	20.0	20.0	20.0	0.0	40.0	37.5
【放送】							
報道・制作	250	64.0	14.4	10.4	3.2	8.0	24.7
技術・美術	63	19.0	19.0	22.2	36.5	3.2	57.2
編成	74	60.8	27.0	6.8	4.1	1.4	25.9
営業・事業	146	56.2	17.1	8.9	14.4	3.4	32.7
管理(総務・経理等)	220	40.9	29.1	12.7	14.1	3.2	37.5
その他	54	50.0	22.2	14.8	9.3	3.7	33.2
【出版】							
編集・出版・クリエイティブ	207	47.8	30.4	9.7	7.7	4.3	31.6
営業(広告・販売等)	65	55.4	23.1	7.7	3.1	10.8	25.9
管理(総務・経理等)	82	43.9	31.7	12.2	12.2	0.0	35.7
その他	31	29.0	35.5	12.9	16.1	6.5	41.8
男性	3155	59.6	18.6	8.7	9.9	3.2	29.5
【新聞】							
編集	170	67.1	12.9	7.6	8.8	3.5	26.7
制作・印刷・発送	41	43.9	19.5	24.4	9.8	2.4	37.5
出版・文化事業	5	80.0	0.0	0.0	20.0	0.0	27.5
電子メディア	31	48.4	22.6	6.5	19.4	3.2	36.7
営業(広告・販売等)	114	56.1	21.1	9.6	11.4	1.8	31.5
管理(総務・経理等)	88	52.3	21.6	13.6	11.4	1.1	33.5
その他	19	36.8	21.1	10.5	15.8	15.8	39.1
【放送】							
報道・制作	615	64.7	19.0	7.8	3.3	5.2	24.2
技術・美術	592	45.1	17.1	12.7	23.0	2.2	41.0
編成	134	72.4	16.4	6.7	1.5	3.0	21.3
営業・事業	462	68.0	17.3	6.1	5.4	3.2	24.3
管理(総務・経理等)	418	59.6	22.2	8.1	8.1	1.9	28.5
その他	88	58.0	12.5	6.8	19.3	3.4	34.3
【出版】							
編集・出版・クリエイティブ	178	61.8	20.8	7.9	4.5	5.1	25.7
営業(広告・販売等)	109	65.1	22.0	1.8	8.3	2.8	25.5
管理(総務・経理等)	69	62.3	18.8	10.1	8.7	0.0	28.8
その他	22	59.1	18.2	4.5	18.2	0.0	33.0

## 第4章 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

### 第1節 アンケート調査結果

固定的な性別役割分担について、世論調査とほぼ同様に、賛成する者の割合が男性で多く、反対する者の割合が女性で多いというメディア従事者の意識が明らかとなった。

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。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。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6割、男性の1.6%にとどまっている。小規模企業においては、育児休業を取得しにくいようである。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、女性は「当時は制度がなかった」、「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」等である。なお、男性は「自分以外に育児をする人がいる」、と回答している。

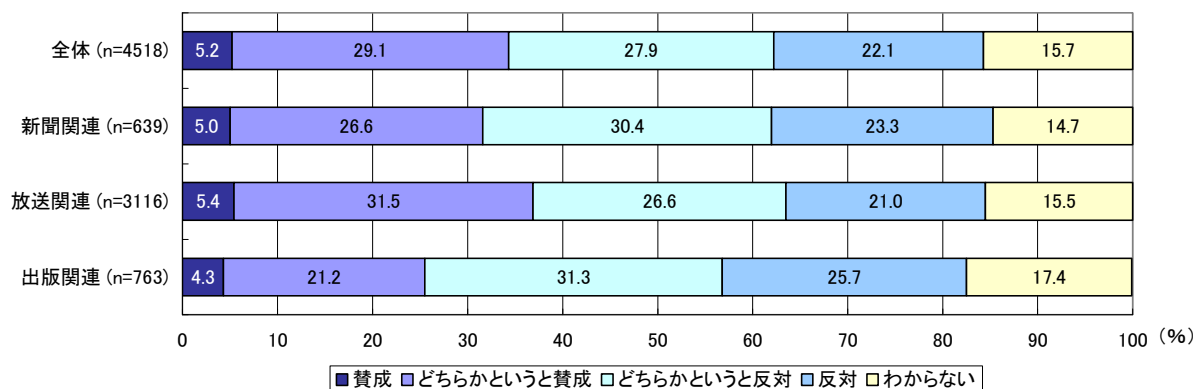
#### 1. 夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思うか（Q3-1）

- 男性は「どちらかという賛成」が高く、女性は「どちらかという反対」が高い。
- 世代が上がるにしたがって男性は賛成が高くなり、女性は反対が高くなる。
- 世論調査と比べて、メディアの女性は賛成する割合が低い、男性は賛成する割合が世論調査と同程度である。

夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思うかたずねたところ、全体では「どちらかという賛成」が29.1%と高く、以下、「どちらかという反対」27.9%、「反対」22.1%と続く。

業種別に見ると、放送は「どちらかという賛成」は31.5%で最も高い。一方、出版では反対と考える割合が高く、「どちらかという反対」が31.3%で最も高く、「反対」が25.7%で続く。

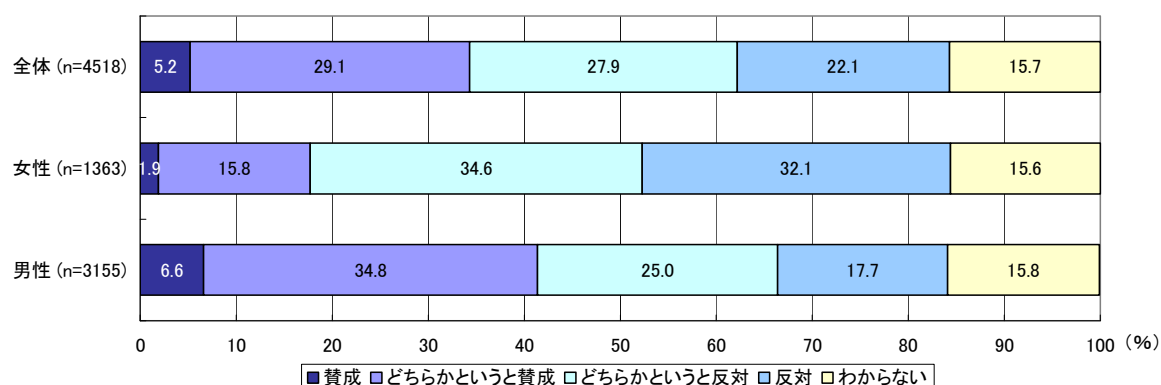
図表 4-1 業種別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて



性別に見ると大きな差があり、女性では「どちらかという反対」が34.6%、「反対」が32.1%と、反対する割合が高い。一方、男性では「どちらかという賛成」が34.8%で最も高い。

女性は賛成（「どちらかという賛成」を含む）の割合より、反対（「どちらかという反対」「反対」を含む）の割合が高いが、男性は賛成と反対がほぼ同割合となっている。

図表 4-2 男女別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて





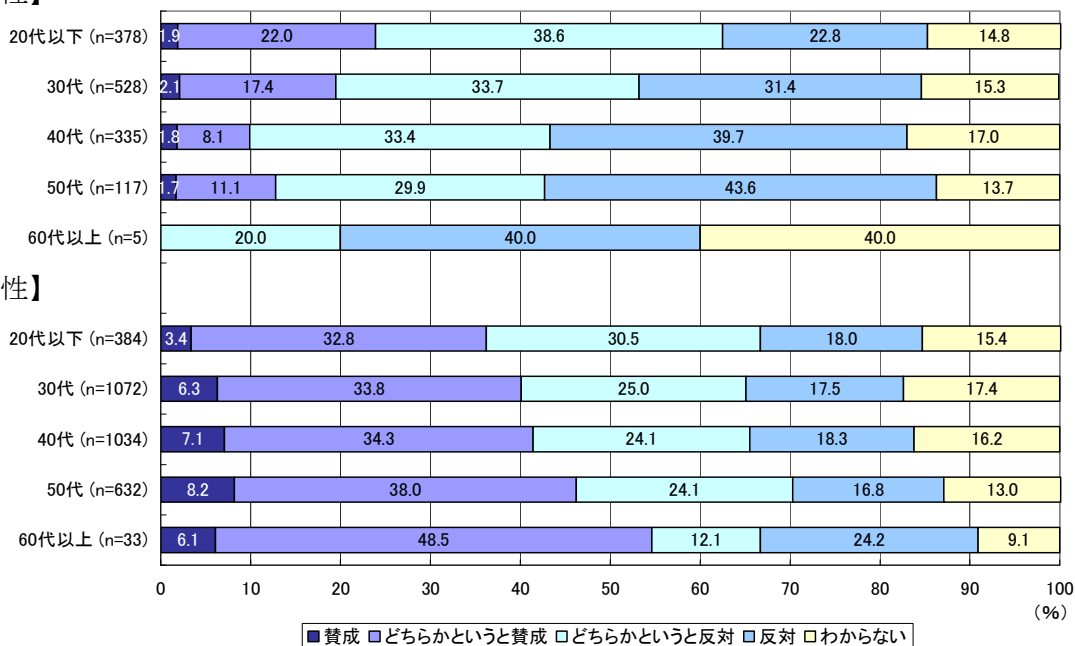
固定的な性的役割分担について、女性は反対の割合が高く、男性はどちらかという賛成の割合が高いというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-3 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・業種)

業種	回答者数 N	賛成 %	どちらか という賛成 %	どちらか という反対 %	反対 %	わからない %
<b>【女性】</b>	1363	1.9	15.8	34.6	32.1	15.6
新聞関連	171	1.8	15.2	32.7	33.9	16.4
放送関連	807	1.7	16.2	35.3	32.5	14.3
出版関連	385	2.3	15.1	34.0	30.6	17.9
<b>【男性】</b>	3155	6.6	34.8	25.0	17.7	15.8
新聞関連	468	6.2	30.8	29.5	19.4	14.1
放送関連	2309	6.7	36.9	23.6	16.9	15.9
出版関連	378	6.3	27.5	28.6	20.6	16.9

図表 4-4 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・世代)

**【女性】**

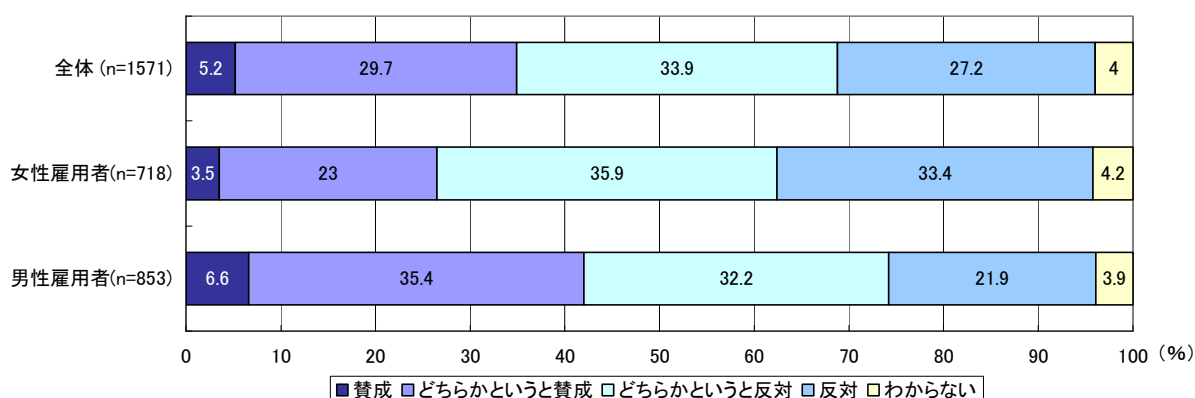


## 【他調査との比較（男女別）】

内閣府が平成21年10月に全国20歳以上の者を対象に実施した世論調査<sup>13</sup>でも同じ質問を実施している。回答者のうち、雇用者についてみると「どちらかという反対」が33.9%と高く、以下、「どちらかという賛成」29.7%、「反対」27.2%と続く。

世論調査においても性別では大きな差があり、女性雇用者では「どちらかという反対」が35.9%、「反対」が33.4%と、反対する割合が高い。一方、男性雇用者では「どちらかという賛成」が35.4%で最も高い。

図表 4-5 男女別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて  
(内閣府世論調査平成21年)



メディア調査と世論調査の男女別データを比較すると、以下の2点が指摘できる。

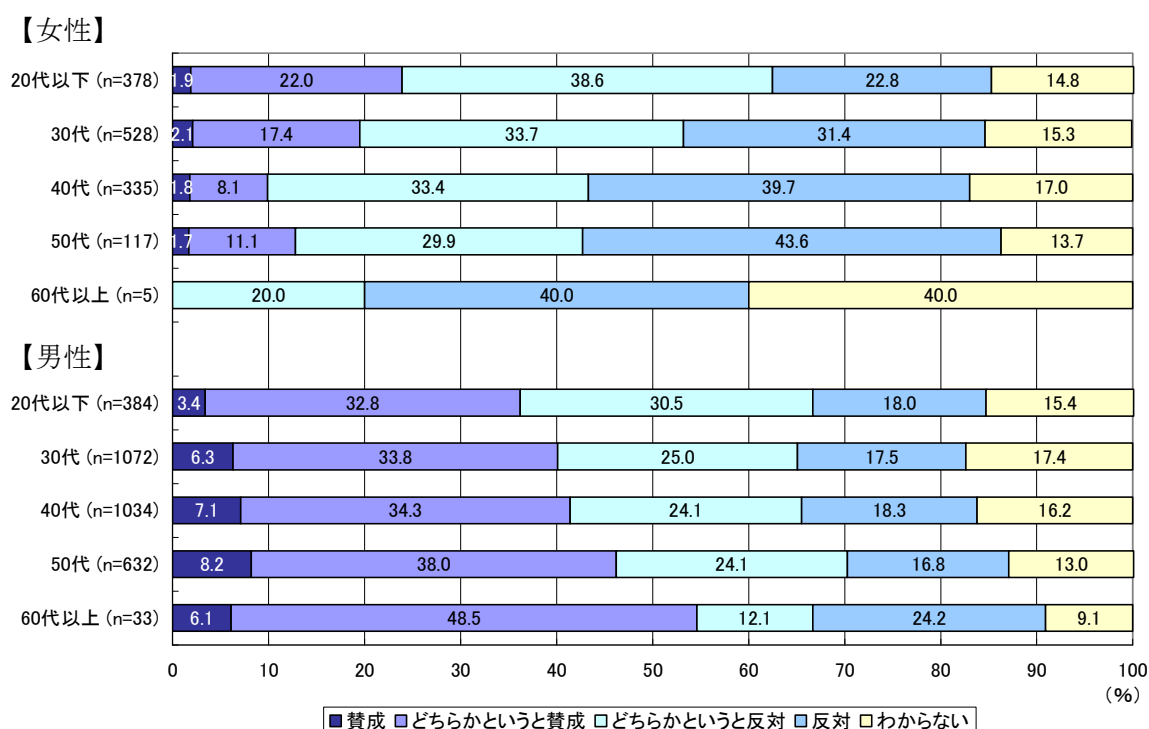
- ・メディアの女性は、賛成する割合が低い。  
世論調査の女性雇用者は「賛成」「どちらかという賛成」の計が26.5%であるのに対し、メディアで働く女性は、17.7%と低くなっている。
- ・メディアの男性は、世論調査と同じ意見である。  
メディアで働く男性は「賛成」「どちらかという賛成」の計が41.4%、世論調査の男性雇用者は42%とほとんど同率である。

<sup>13</sup> 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成21年10月調査)  
(<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html>)

さらにメディア対象調査では、夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについて、世代別の差が認められた。

女性では、「反対」と考える人の割合は、世代が上がるにしたがって高くなる。一方、男性では「賛成」「どちらかという賛成」と考える人の割合が、世代が上がるにしたがって高くなる。世代が上がるにしたがって、男女の意見の乖離は大きくなる。

図表 4-4 (再掲) 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて (性・世代)  
(メディア (新聞、放送、出版) における調査)



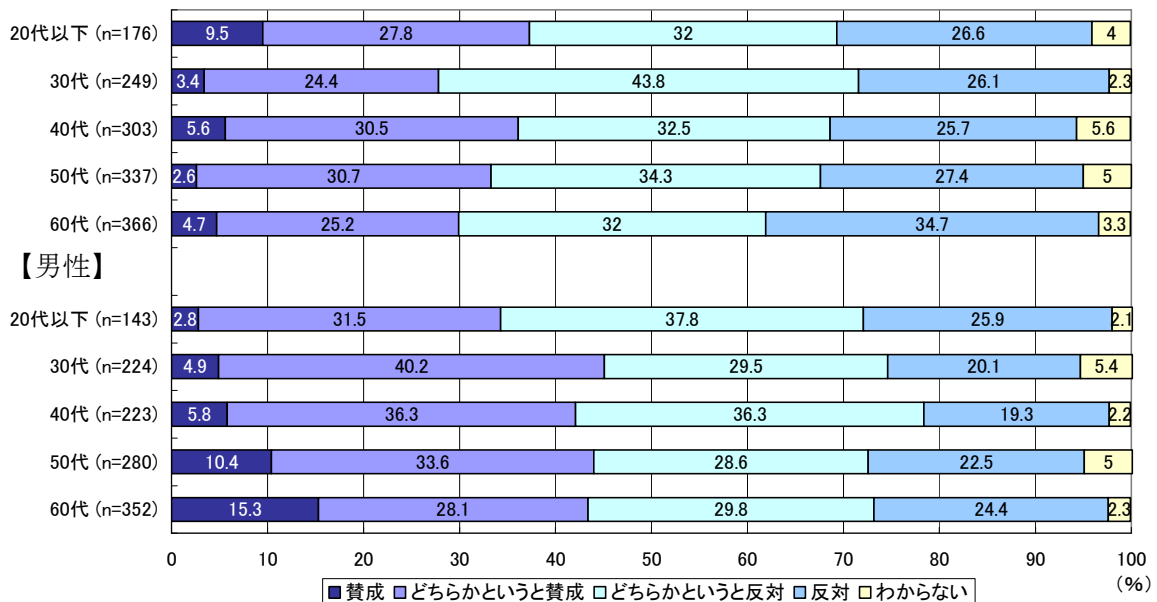
【他調査との比較（世代別）】

世論調査における世代別データを下に示す。この世代別データには雇用者以外も含まれており、雇用者のみのデータに比べて賛成意見が多くなっている。

女性においては、世代別の傾向はそれほど明らかではない。男性では世代が上がるに従い、賛成意見の割合が高くなる。

図表 4-6 世代別 夫は外で働き妻は家庭を守るべきという考えについて  
(内閣府世論調査平成 21 年)

【女性】



メディア調査と世論調査の世代別データを比較すると、メディアでは男女共に世代間の差が強いことが指摘される。

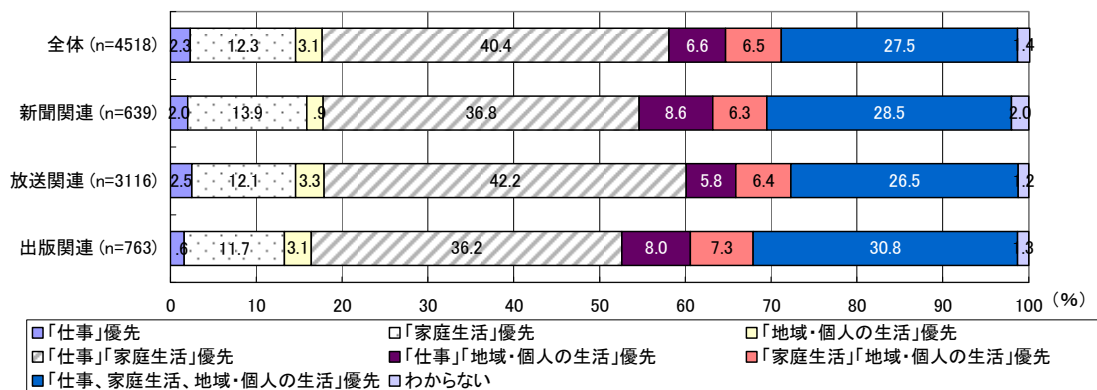
## 2. 仕事と生活の調和：希望（Q3-2）

- 男女ともに、仕事と家庭、あるいは仕事と家庭、地域・個人の生活の調和を希望している。

仕事と生活の調和について希望をたずねたところ、「仕事」と「家庭生活」を優先したいの割合が40.4%と最も高く、次に「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したいが27.5%と続く。

業種別で見ると、「仕事」と「家庭生活」を優先したい割合は、すべての業種で高い。特に放送では、42.2%と最も高い。

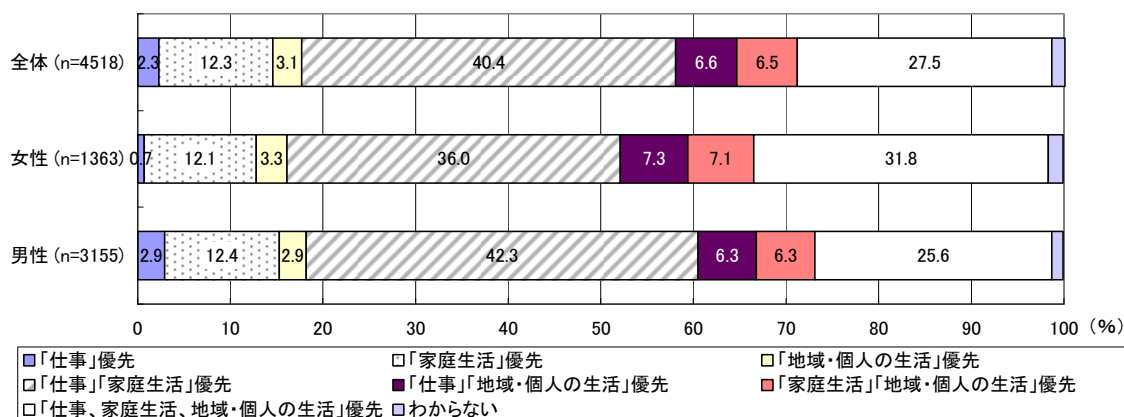
図表 4-7 業種別仕事と生活の調和(希望)



性別で見ると、男性、女性とも最も多かった回答は、「仕事」と「家庭生活」を優先したいであり男性の42.3%、女性の36.0%が回答している。次いで、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」と女性の31.8%、男性の25.6%が回答しており、その割合は女性の方がやや高い。

「家庭生活」を優先したいは、男性(12.4%)、女性(12.1%)とも差がなく、「仕事」を優先したいは男性、女性とも少数であるが、男性(2.9%)の方が高い。

図表 4-8 男女別仕事と生活の調和(希望)



業種による際だった特徴はなく、「仕事」と「家庭生活」、あるいは「仕事」と「家庭生活」、「地域・個人の生活」の調和を希望するというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-9 仕事と生活の調和(希望) (性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
<b>【女性】</b>	1363	0.7	12.1	3.3	36.0	7.3	7.1	31.8	1.6
新聞関連	171	1.2	13.5	1.8	32.7	9.4	5.8	33.9	1.8
放送関連	807	0.6	11.8	3.5	38.2	6.6	6.9	30.9	1.6
出版関連	385	0.8	12.2	3.6	33.0	7.8	8.1	33.0	1.6
<b>【男性】</b>	3155	2.9	12.4	2.9	42.3	6.3	6.3	25.6	1.2
新聞関連	468	2.4	14.1	1.9	38.2	8.3	6.4	26.5	2.1
放送関連	2309	3.1	12.3	3.2	43.6	5.6	6.2	25.0	1.1
出版関連	378	2.4	11.1	2.6	39.4	8.2	6.6	28.6	1.1

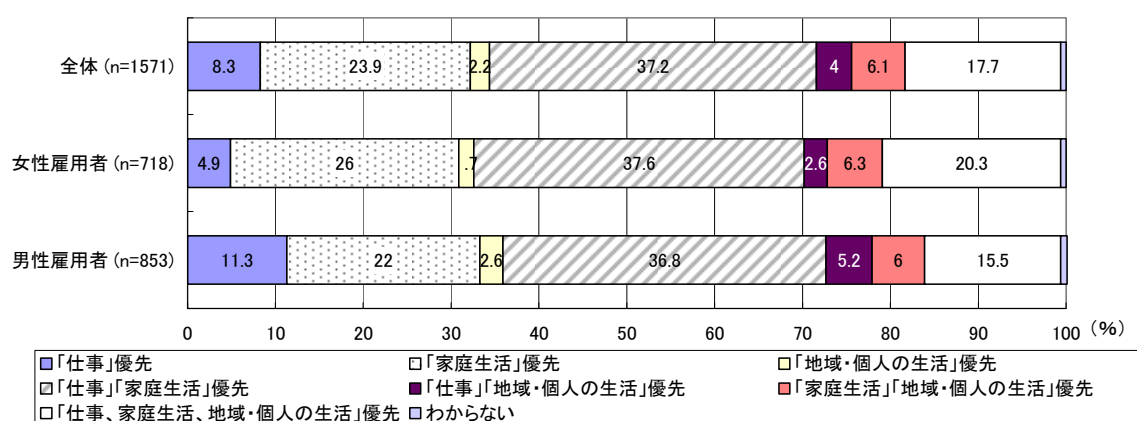
- ① 「仕事」優先
- ② 「家庭生活」優先
- ③ 「地域・個人の生活」優先
- ④ 「仕事」「家庭生活」優先
- ⑤ 「仕事」「地域・個人の生活」優先
- ⑥ 「家庭生活」「地域・個人の生活」優先
- ⑦ 「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先
- ⑧ わからない

## 【他調査との比較】

内閣府が平成 21 年 10 月に全国 20 歳以上の者を対象に実施した世論調査<sup>14</sup>でも同じ質問を実施している。回答者のうち、雇用者についてみると「仕事」と「家庭生活」を優先したいの割合が 37.2%と最も高く、次に「家庭生活」を優先したいが 23.9%と続く。

世論調査においては、性別ではそれほど大きな差は認められないが、「仕事」を優先したいが男性の 11.3%、女性の 4.9%と、その割合は男性の方がやや高い。

図表 4-10 男女別仕事と生活の調和(希望) (内閣府世論調査平成 21 年)



メディア調査と世論調査を比較すると、以下の 3 点が指摘できる。

・メディアで働く人は仕事と家庭、地域・個人の生活すべてのバランスの取れた生活を望む傾向が、世論調査よりも高い。

「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい」と回答した割合は、メディアで働く人が 27.5%であるのに対し、世論調査の雇用者は 17.7%である。

・メディアで働く人は家庭生活の優先を希望する人が少ない

「家庭生活」を優先したい」と回答した割合は、世論調査の雇用者は 23.9%と高く、メディアで働く人は 12.3%と低い。

<sup>14</sup> 「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成 21 年 10 月調査)  
<http://www8.cao.go.jp/survey/h21/h21-danjo/index.html>

- ・メディアで働く人は仕事優先を希望する人が少ない  
「仕事」を優先したい」と回答した割合もメディアで働く人は 2.3%と世論調査の雇用者の 8.3%よりも低い。



### 3. 仕事と生活の調和：現実（Q3-3）

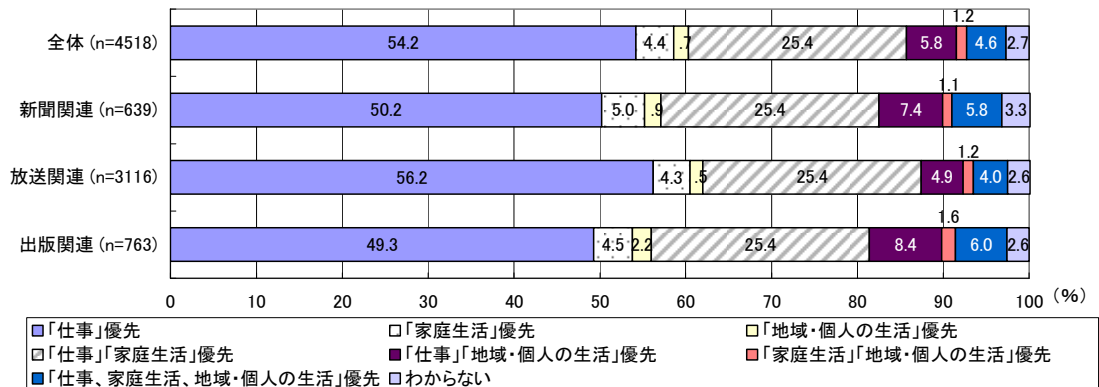
- 男女ともに、現実には仕事を優先している。

仕事と生活の調和について現実をたずねたところ、全体では、「仕事」を優先しているの割合が54.2%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」を優先しているが25.4%と続く。

前掲の仕事と生活の調査(希望)の回答結果と比較すると、「仕事優先」の割合は希望2.3%から現実では54.2%へと大幅に高くなっている。一方、希望の割合が一番高かった「仕事」と「家庭生活」を優先は希望40.4%から現実では25.4%と低くなっている

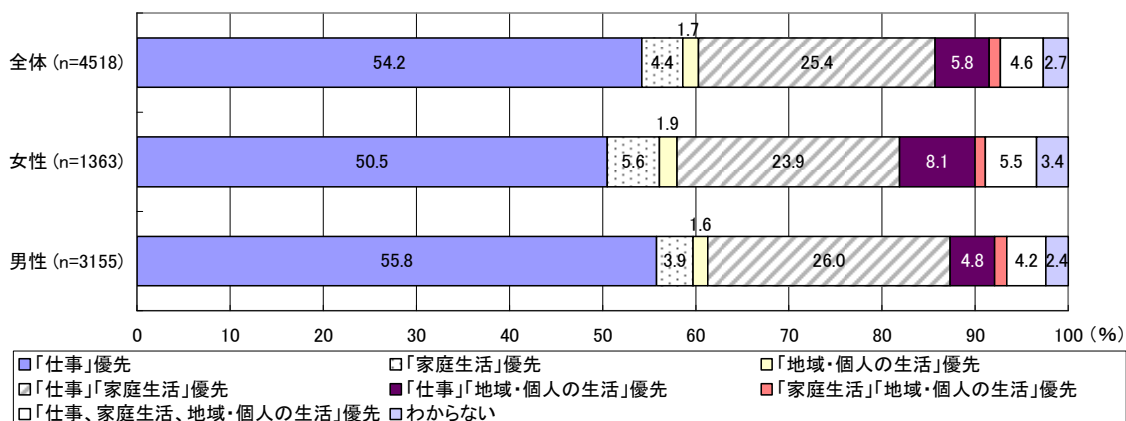
業種別では大きな差は見られないものの、「仕事優先」の割合は、放送で56.2%と最も高い。

図表 4-11 業種別仕事と生活の調和(現実)



性別では大きな差は見られないものの、「仕事」を優先している」と男性の 55.8%、女性の 50.5%が回答しており、その割合は男性の方がやや高い。

図表 4-12 男女別仕事と生活の調和(現実)



現実では仕事を優先しているというパターンは、すべての業種に共通する。

図表 4-13 仕事と生活の調和(現実) (性・業種)

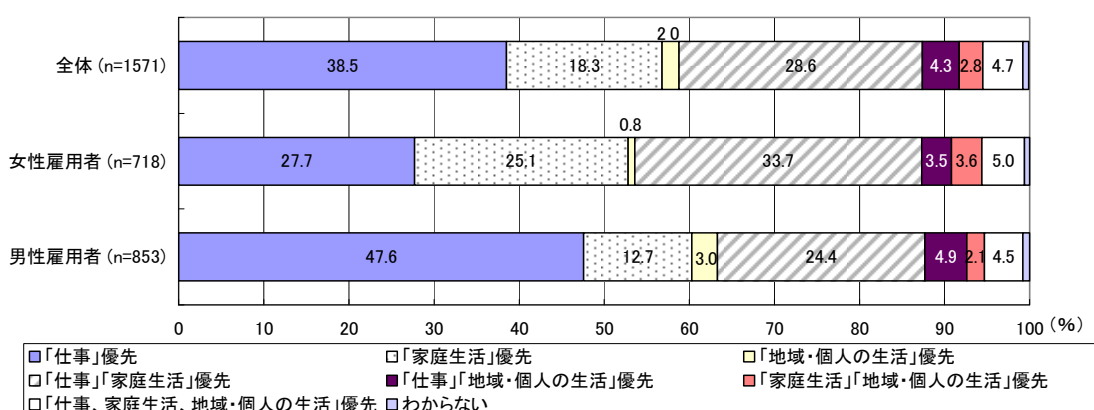
業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
【女性】	1363	50.5	5.6	1.9	23.9	8.1	1.1	5.5	3.4
新聞関連	171	45.6	5.3	0.6	31.0	7.6	1.2	5.8	2.9
放送関連	807	51.7	5.9	1.6	23.7	7.3	1.0	5.1	3.7
出版関連	385	50.1	5.2	3.1	21.3	9.9	1.3	6.2	2.9
【男性】	3155	55.8	3.9	1.6	26.0	4.8	1.3	4.2	2.4
新聞関連	468	51.9	4.9	2.4	23.3	7.3	1.1	5.8	3.4
放送関連	2309	57.7	3.7	1.5	26.0	4.0	1.3	3.7	2.2
出版関連	378	48.4	3.7	1.3	29.6	6.9	1.9	5.8	2.4

- ① 「仕事」優先
- ② 「家庭生活」優先
- ③ 「地域・個人の生活」優先
- ④ 「仕事」「家庭生活」優先
- ⑤ 「仕事」「地域・個人の生活」優先
- ⑥ 「家庭生活」「地域・個人の生活」優先
- ⑦ 「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先
- ⑧ わからない

## 【他調査との比較】

内閣府が平成21年10月に全国20歳以上の者を対象に実施した世論調査でも同じ質問を行っている。回答者のうち、雇用者についてみると「仕事」を優先の割合が38.5%と最も高く、次いで「仕事」と「家庭生活」を優先が28.5%と続く。性別では大きな差があり、「仕事優先」の割合が男性の47.6%、女性の27.7%と男性の方が高い。「仕事」と「家庭生活」を優先は女性の33.7%、男性の24.4%と女性の方が高い。

図表 4-14 仕事と生活の調和(現実) (内閣府世論調査平成21年)



メディア調査と世論調査を比較すると、以下の2点が指摘できる。

### ・メディアで働く人は仕事優先

「仕事」を優先している」と回答する割合は、メディアで働く人は54.2%であるのに対し、世論調査の雇用者は38.5%とメディアの方が高い。一方「家庭生活」を優先している」と回答する割合は、メディアで働く人は4.4%であるのに対し、世論調査の雇用者は18.3%である。

### ・メディアで働く人は男女差がない

世論調査では男女差が明らかなのに対し、メディアで働く人は男女の別なく「仕事」を優先している」と回答する割合が高い。

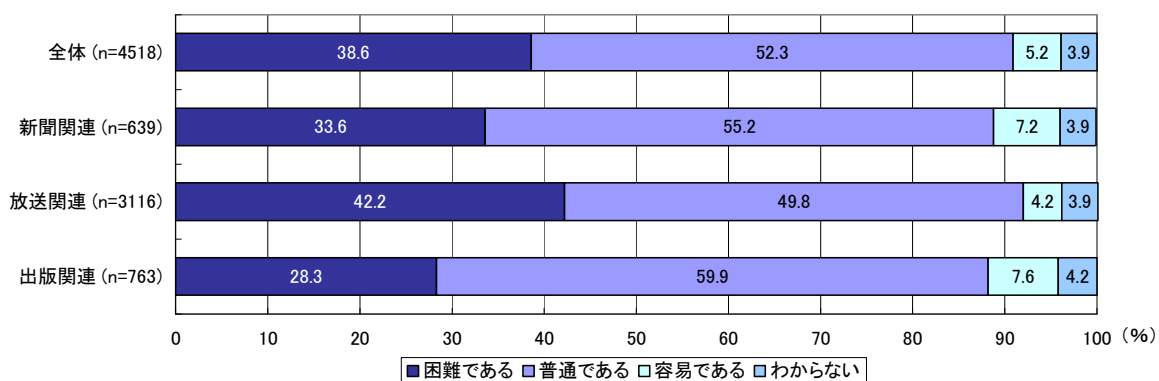
#### 4. 仕事と生活の調和は困難か (Q3-4)

- 職種によって仕事と生活の調和に関する困難さの意識は異なる。新聞の編集、放送の報道・制作では、他職種に比べて「困難」とする割合が高い。

仕事と生活の調和が困難な職業かどうかをたずねたところ、「普通である」が52.3%で最も高く、次いで「困難である」が38.6%であった。「容易である」と回答した人は5.2%にとどまった。

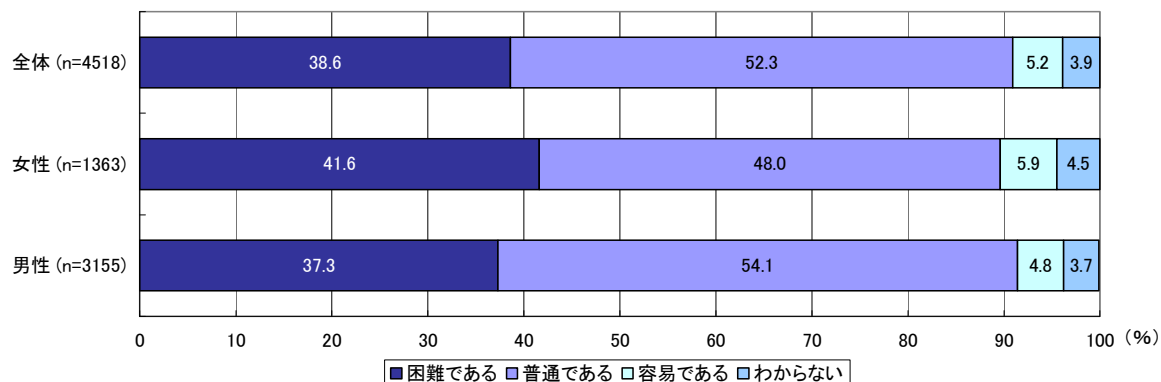
業種別で見ると、「困難」と答える割合は放送で42.2%と高く、以下、新聞33.6%、出版28.3%と続く。

図表 4-15 業種別仕事と生活の調和は困難か



さらに、仕事と生活の調和が困難な職業かどうかを性別に見ると、大きな差はみられない。

図表 4-16 男女別仕事と生活の調和は困難か



しかし、仕事と生活の調和が「困難である」とするのはいずれの業種も女性の方が男性よりやや高い傾向がみられる。「困難である」とするのは、放送関連の女性で最も高く、出版関連の男性で最も低い。

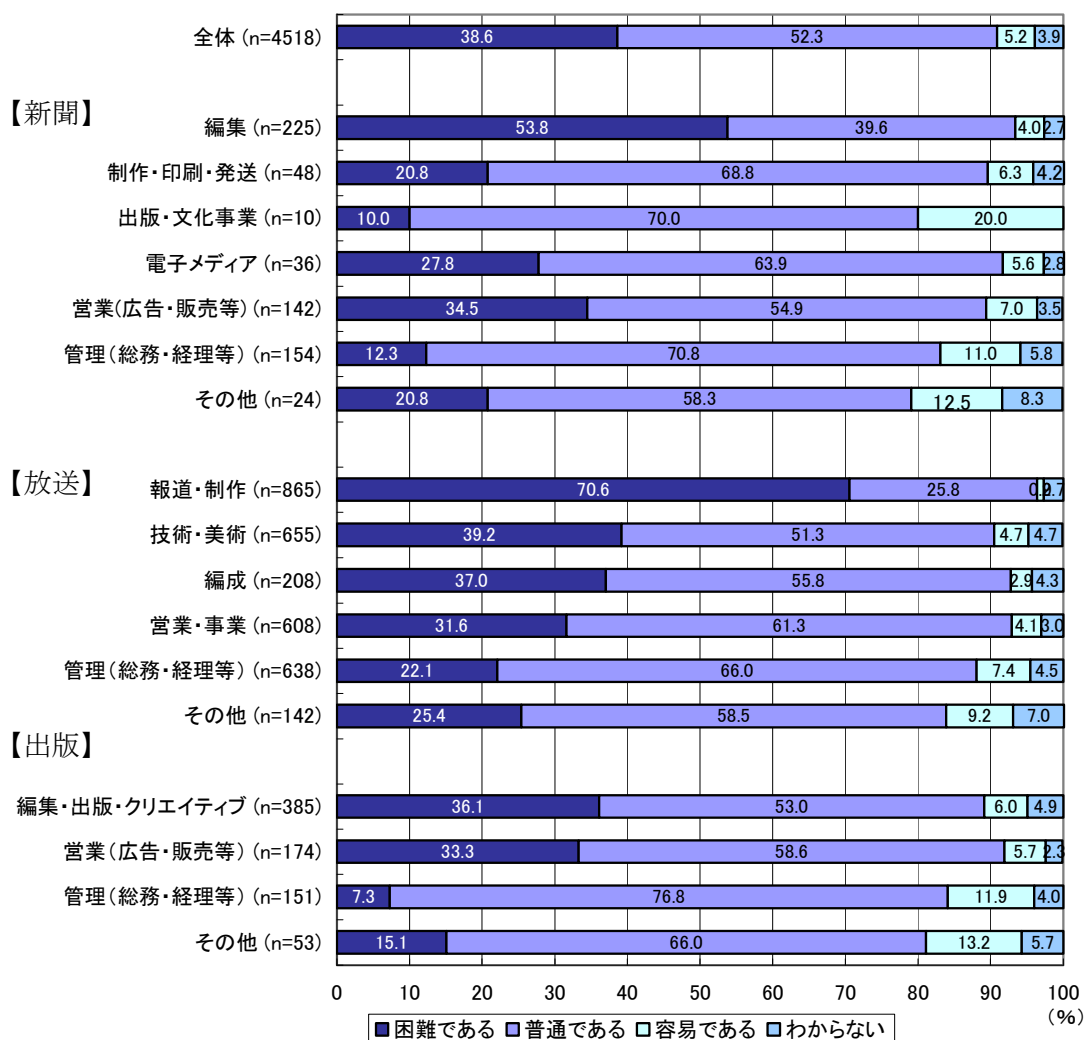
図表 4-17 仕事と生活の調和(希望) (性・業種)

業種	回答者数 N	困難である %	普通である %	容易である %	わからない %
<b>【女性】</b>	1363	41.6	48.0	5.9	4.5
新聞関連	171	36.8	51.5	6.4	5.3
放送関連	807	45.6	45.4	5.0	4.1
出版関連	385	35.3	51.9	7.8	4.9
<b>【男性】</b>	3155	37.3	54.1	4.8	3.7
新聞関連	468	32.5	56.6	7.5	3.4
放送関連	2309	41.0	51.4	3.9	3.8
出版関連	378	21.2	68.0	7.4	3.4

さらに仕事と生活の調和が困難な職業かどうかを職種別に詳しく見ると、大きな差が見られた。「困難である」とするのは、放送、新聞それぞれの制作現場である報道・制作（放送）が70.6%と最も高く、次いで編集（新聞）が53.8%と続く。

一方、バックオフィス部門である管理(総務・経理等)では3業種とも「普通である」が多く、出版の管理(総務・経理等)では76.8%、新聞の管理(総務・経理等)では70.8%を占めている。

図表 4-18 職種別仕事と生活の調和は困難か



さらに職種を性別で見ると、新聞の編集、営業、放送の報道・制作、出版の編集と営業では、「困難である」とする割合が、男性に比べて女性の方が高い。一方、管理（総務・経理等）、放送の技術と編成では、性差は見られなかった。

図表 4-19 仕事と生活の調和は困難か(性・職種)

業種	回答者数 N	困難である %	普通である %	容易である %	わからない %
女性	1363	41.6	48.0	5.9	4.5
【新聞】					
編集	55	65.5	29.1	1.8	3.6
制作・印刷・発送	7	28.6	71.4	0.0	0.0
出版・文化事業	5	20.0	60.0	20.0	0.0
電子メディア	5	60.0	40.0	0.0	0.0
営業(広告・販売等)	28	46.4	46.4	3.6	3.6
管理(総務・経理等)	66	12.1	69.7	10.6	7.6
その他	5	0.0	60.0	20.0	20.0
【放送】					
報道・制作	250	77.6	18.0	0.8	3.6
技術・美術	63	41.3	46.0	4.8	7.9
編成	74	36.5	55.4	4.1	4.1
営業・事業	146	37.7	54.8	4.8	2.7
管理(総務・経理等)	220	20.5	66.4	9.5	3.6
その他	54	38.9	46.3	7.4	7.4
【出版】					
編集・出版・クリエイティブ	207	42.5	47.3	4.3	42.5
営業(広告・販売等)	65	55.4	35.4	7.7	55.4
管理(総務・経理等)	82	8.5	73.2	14.6	8.5
その他	31	16.1	61.3	12.9	16.1
男性	3155	37.3	54.1	4.8	3.7
【新聞】					
編集	170	50.0	42.9	4.7	2.4
制作・印刷・発送	41	19.5	68.3	7.3	4.9
出版・文化事業	5	0.0	80.0	20.0	0.0
電子メディア	31	22.6	67.7	6.5	3.2
営業(広告・販売等)	114	31.6	57.0	7.9	3.5
管理(総務・経理等)	88	12.5	71.6	11.4	4.5
その他	19	26.3	57.9	10.5	5.3
【放送】					
報道・制作	615	67.8	28.9	1.0	2.3
技術・美術	592	39.0	51.9	4.7	4.4
編成	134	37.3	56.0	2.2	4.5
営業・事業	462	29.7	63.4	3.9	3.0
管理(総務・経理等)	418	23.0	65.8	6.2	5.0
その他	88	17.0	65.9	10.2	6.8
【出版】					
編集・出版・クリエイティブ	178	28.7	59.6	7.9	28.7
営業(広告・販売等)	109	20.2	72.5	4.6	20.2
管理(総務・経理等)	69	5.8	81.2	8.7	5.8
その他	22	13.6	72.7	13.6	13.6

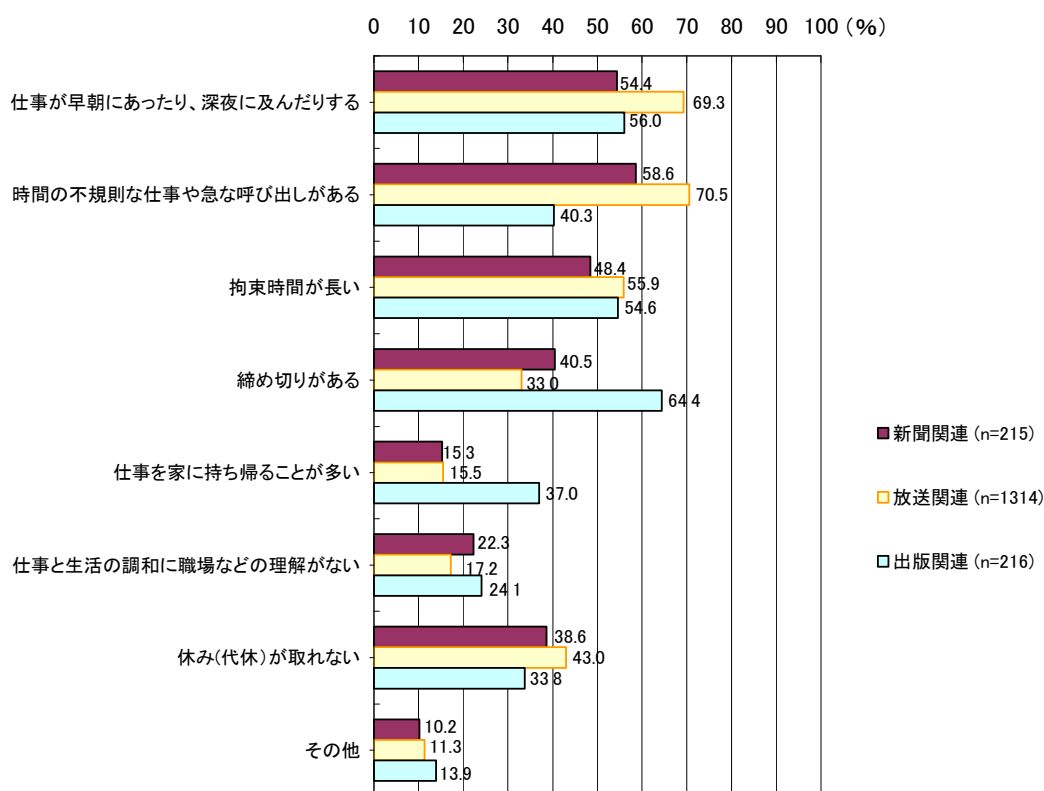
### 【仕事と生活の調和が困難である理由（Q3-4 SQ1）】

さらに、仕事と生活の調和が困難であると回答した人にその理由をたずねたところ、「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」が65.8%、「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」が65.3%、「拘束時間が長い」が54.8%といずれも半数以上を占めた。

業種別で見ると、新聞、放送では「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」（放送の70.5%、新聞の58.6%）「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」（放送の69.3%、新聞の56.0%）が高い。

一方、出版では「締め切りがある」が64.4%と最も高い。

図表 4-20 業種別仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)



その他の理由として、主な回答は以下の通りである。

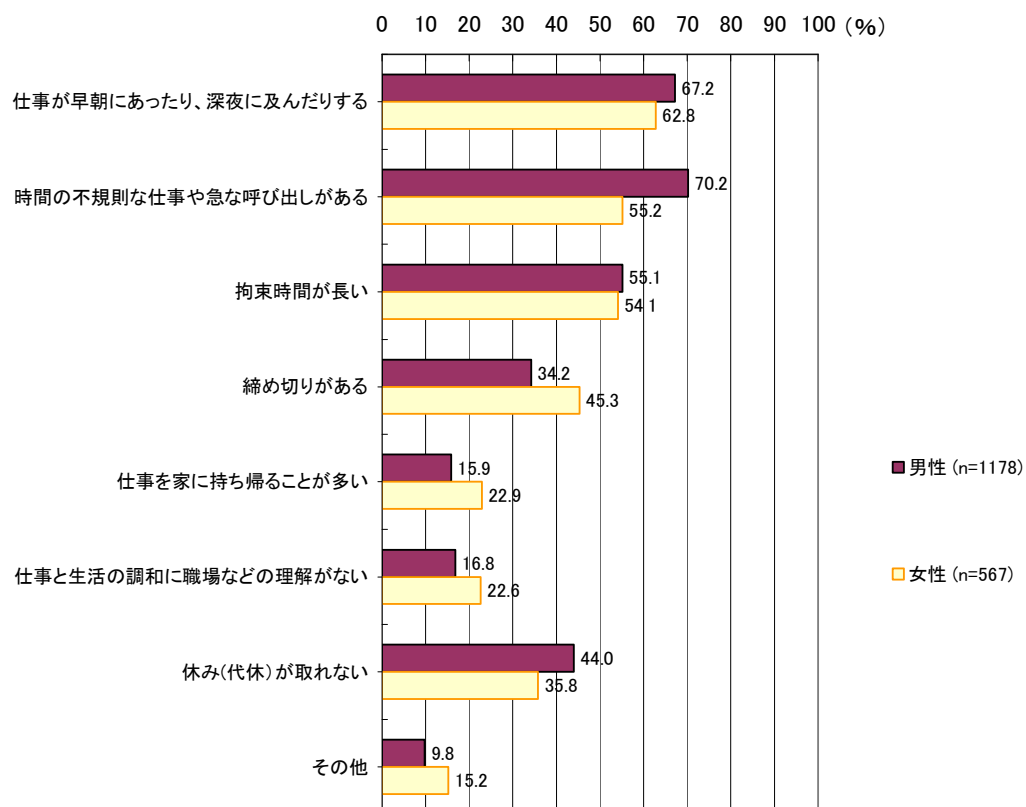
- ・ 業務量が多い、偏っている、要員不足(多数)
- ・ 転勤・単身赴任(多数)
- ・ 自分の代わりや補佐がない(多数)



- ・ 出張が多い
- ・ 休日が不規則、休日が家族と合わない
- ・ 給与・賞与が低い
- ・ 付き合いが多い
- ・ 精神的な疲労

性別で見ると、大きな差は見られない。男性では「時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある」が70.2%と高く、女性では「仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする」が62.8%と最も高い。

図表 4-21 男女別仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)



なお、仕事と生活の調和が「困難である」とするのは女性の方が男性よりやや高い傾向があるものの（図表 4-17 に前掲）、「困難である」理由には男女差は認められなかった。

図表 4-22 仕事と生活の調和が困難である理由(複数回答)(性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %
【女性】	567	62.8	55.2	54.1	45.3	22.9	22.6	35.8	15.2
新聞関連	63	46.0	55.6	55.6	50.8	22.2	28.6	39.7	15.9
放送関連	368	66.6	60.9	53.5	37.5	17.1	20.9	37.0	15.2
出版関連	136	60.3	39.7	55.1	64.0	39.0	24.3	30.9	14.7
【男性】	1178	67.2	70.2	55.1	34.2	15.9	16.8	44.0	9.8
新聞関連	152	57.9	59.9	45.4	36.2	12.5	19.7	38.2	7.9
放送関連	946	70.3	74.3	56.8	31.3	14.9	15.8	45.3	9.8
出版関連	80	48.8	41.3	53.8	65.0	33.8	23.8	38.8	12.5

- ①仕事が早朝にあったり、深夜に及んだりする
- ②時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある
- ③拘束時間が長い
- ④締め切りがある
- ⑤仕事を家に持ち帰ることが多い
- ⑥仕事と生活の調和に職場などの理解がない
- ⑦休み(代休)が取れない
- ⑧その他

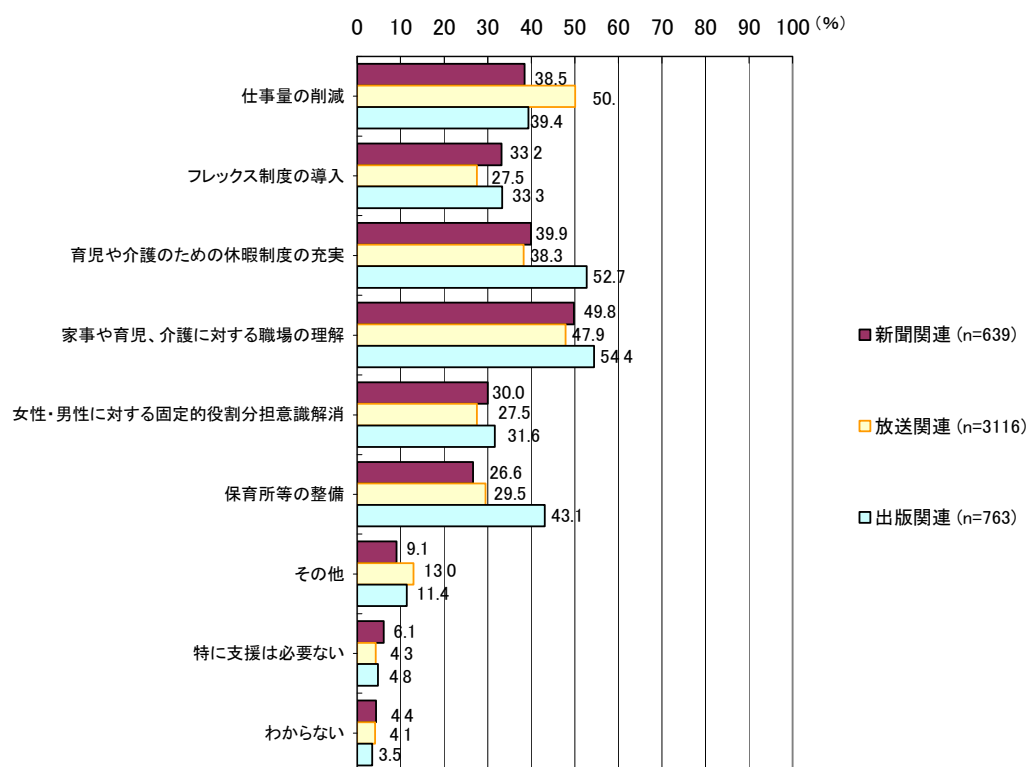
## 5. 仕事と生活の調和に必要な支援（Q3-5）

- 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」「育児や介護のための休暇制度の充実」ならびに制度を利用し易い職場環境。

仕事と生活の調和に必要な支援は何かをたずねたところ、「家事や育児、介護に対する職場の理解」が49.3%、「仕事量の削減」が46.6%、「育児や介護のための休暇制度の充実」が40.9%となった。

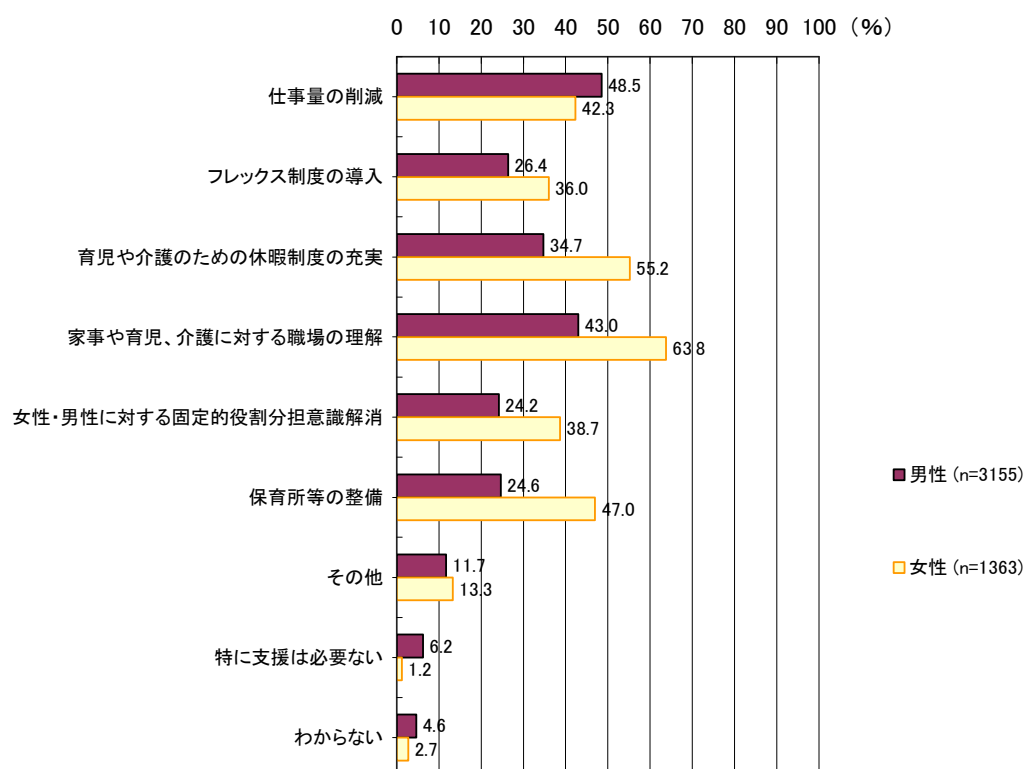
業種別に特徴があり、放送では「仕事量の削減」の割合（50.1%）が高く、出版では「育児や介護のための休暇制度の充実」（52.7%）、「保育所等の整備」（43.1%）が他の分野に比べて高い。

図表 4-23 業種別仕事と生活の調和に必要な支援（複数回答）



仕事と生活の調和に必要な支援を性別で見ると、女性は「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」「保育所等の整備」とする回答が男性と比べて高い。男性は「仕事量の削減」「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」との回答が多い。

図表 4-24 男女別仕事と生活の調和に必要な支援（複数回答）



その他の自由記入にも、多くの回答が寄せられた。男女共に多かった主な回答は以下の通りである。

- ・ 休暇制度の充実、休暇を取りやすくするための環境づくり(多数)
- ・ 人員増、人員配置と役割分担の適正化(多数)
- ・ 働き方の見直し（在宅勤務、勤務時間の変更、みなし残業の撤廃、雇用形態の自由化、ワーキングシェアの導入、一ヶ月・一年単位の変形労働制など）(多数)
- ・ 金銭的な支援（報酬アップ、住宅手当など）(多数)
- ・ 転勤、異動への配慮
- ・ 賃金格差の解消

- ・ 育児支援等の制度の整備
- ・ 会社・社員の意識改革(「忙しくて当然」という意識の改革)

また、男女別の際立った特徴はないものの、女性の方が男性より多かった回答は以下の通りである。

- ・ 国や社会全体の支援や意識改革
- ・ 会社以外の家族や地域による協力
- ・ 男性の育児・介護休暇取得、男性のワーク・ライフ・バランスへの配慮

男性の方が多かった回答は以下の通りである。

- ・ 業務自体の効率化
- ・ 制度対象外の人への不公平感をなくすための仕組み、努力

女性はいずれの業種においても「家事や育児、介護に対する職場の理解」が必要と答える割合が最も高い。新聞では「女性・男性に対する固定的役割分担意識の解消」(49.1%)の割合が僅差で「保育所等の整備」(48.0%)を上回っており、同じ業種の男性の回答との差が大きい(29.4ポイント)。

男性は「仕事量の削減」「家事や育児、介護に対する職場の理解」「育児や介護のための休暇制度の充実」が高い割合を示しているが、業種によってその順位が異なる。新聞は「家事や育児、介護に対する職場の理解」(41.9%)、「仕事量の削減」(38.2%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(34.0%)、放送は「仕事量の削減」(52.2%)、「家事や育児、介護に対する職場の理解」(42.6%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(33.0%)、出版は「家事や育児、介護に対する職場の理解」(47.1%)、「育児や介護のための休暇制度の充実」(46.0%)、「仕事量の削減」(38.0%)の順になっている。

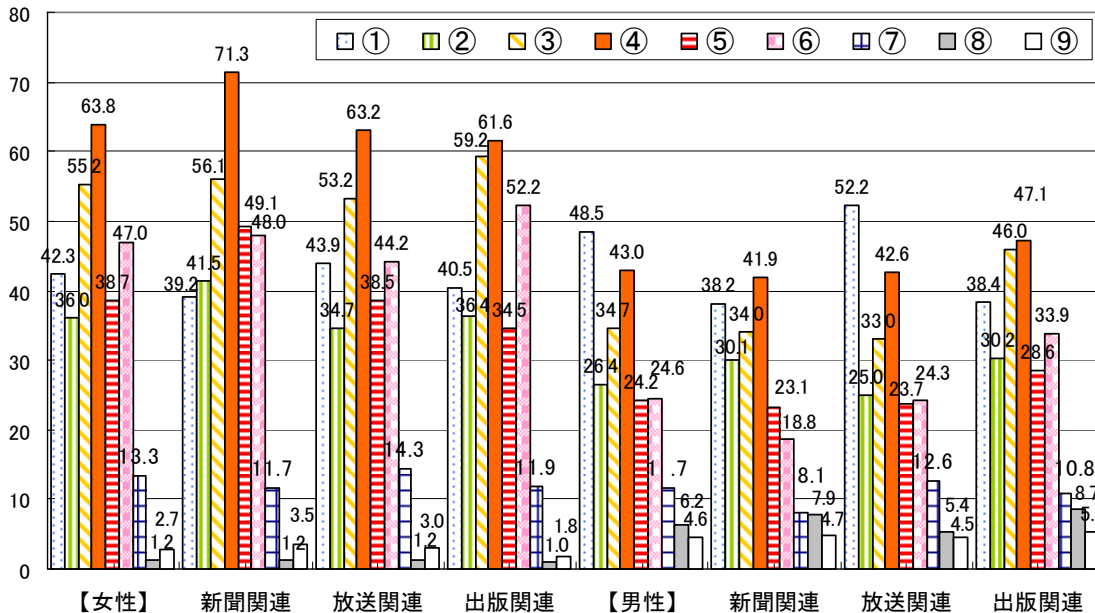
図表 4-25 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答) (性・業種)

業種	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %	⑨ %
【女性】	1363	42.3	36.0	55.2	63.8	38.7	47.0	13.3	1.2	2.7
新聞関連	171	39.2	41.5	56.1	71.3	49.1	48.0	11.7	1.2	3.5
放送関連	807	43.9	34.7	53.2	63.2	38.5	44.2	14.3	1.2	3.0
出版関連	385	40.5	36.4	59.2	61.6	34.5	52.2	11.9	1.0	1.8
【男性】	3155	48.5	26.4	34.7	43.0	24.2	24.6	11.7	6.2	4.6
新聞関連	468	38.2	30.1	34.0	41.9	23.1	18.8	8.1	7.9	4.7
放送関連	2309	52.2	25.0	33.0	42.6	23.7	24.3	12.6	5.4	4.5
出版関連	378	38.4	30.2	46.0	47.1	28.6	33.9	10.8	8.7	5.3

- ① 仕事量の削減
- ② フレックス制度の導入
- ③ 育児や介護のための休暇制度の充実
- ④ 家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤ 女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥ 保育所等の整備
- ⑦ その他
- ⑧ 特に支援は必要ない
- ⑨ わからない

図表 4-26 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答) (性・業種)

(%)



- ① 仕事量の削減
- ② フレックス制度の導入
- ③ 育児や介護のための休暇制度の充実
- ④ 家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤ 女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥ 保育所等の整備
- ⑦ その他
- ⑧ 特に支援は必要ない
- ⑨ わからない

図表 4-27 仕事と生活の調和に必要な支援(複数回答)の男女差

業種	性別	回答者数 N	① %	② %	③ %	④ %	⑤ %	⑥ %	⑦ %	⑧ %	⑨ %
新聞 関連	女性	171	39.2	41.5	56.1	71.3	49.1	48.0	11.7	1.2	3.5
	男性	468	38.2	30.1	34.0	41.9	23.1	18.8	8.1	7.9	4.7
	男女差		1.0	11.4	22.1	29.4	26.0	29.2	3.6	-6.7	-1.2
放送 関連	女性	807	43.9	34.7	53.2	63.2	38.5	44.2	14.3	1.2	3.0
	男性	2309	52.2	25.0	33.0	42.6	23.7	24.3	12.6	5.4	4.5
	男女差		-8.3	9.7	20.2	20.6	14.8	19.9	1.7	-4.2	-1.5
出版 関連	女性	385	40.5	36.4	59.2	61.6	34.5	52.2	11.9	1.0	1.8
	男性	378	38.4	30.2	46.0	47.1	28.6	33.9	10.8	8.7	5.3
	男女差		2.1	6.2	13.2	14.5	5.9	18.3	1.1	-7.7	-3.5

- ①仕事量の削減
- ②フレックス制度の導入
- ③育児や介護のための休暇制度の充実
- ④家事や育児、介護に対する職場の理解
- ⑤女性・男性に対する固定的役割分担意識解消
- ⑥保育所等の整備
- ⑦その他
- ⑧特に支援は必要ない
- ⑨わからない

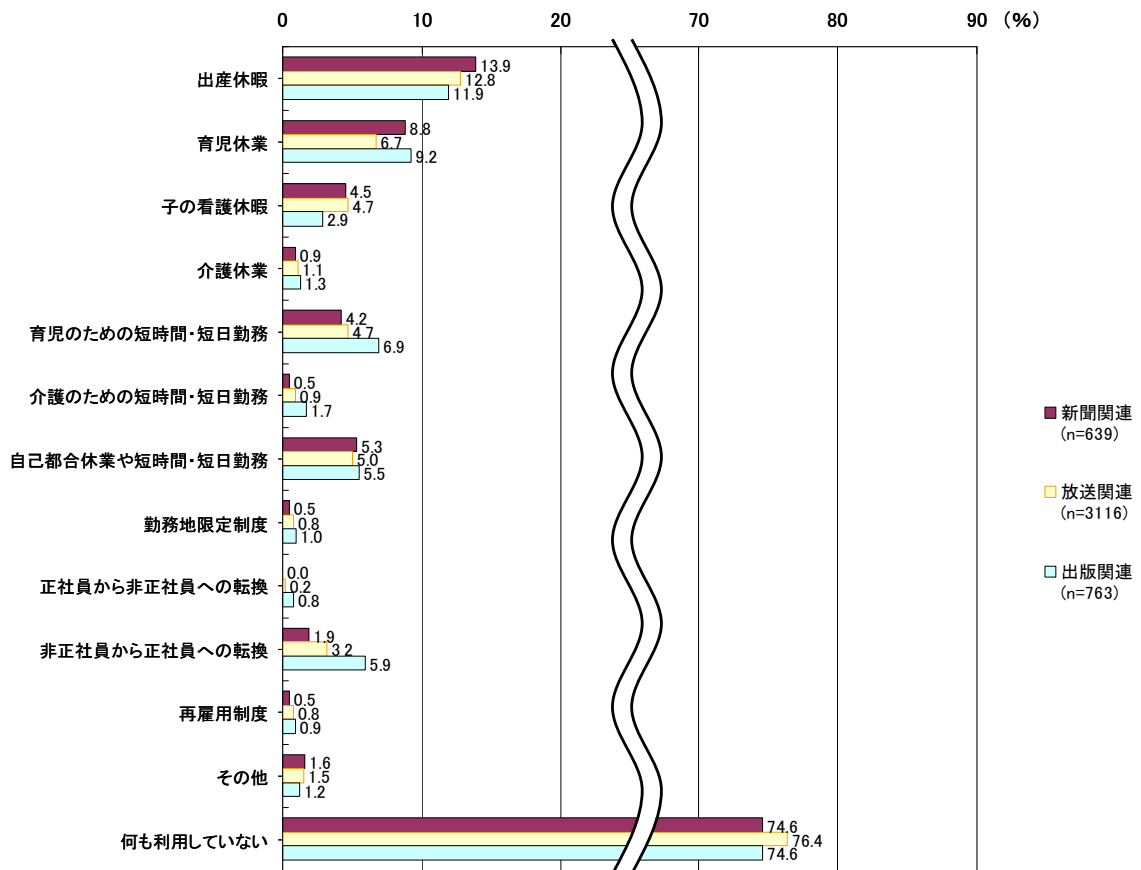
6. 職場の両立支援制度：利用経験（Q3-6）

- 全体の7割以上が職場の両立支援制度を何も利用していない。

職場の両立支援制度の利用経験をたずねたところ、「何も利用していない」が高い割合を占めた。

業種別の差は、認められない。

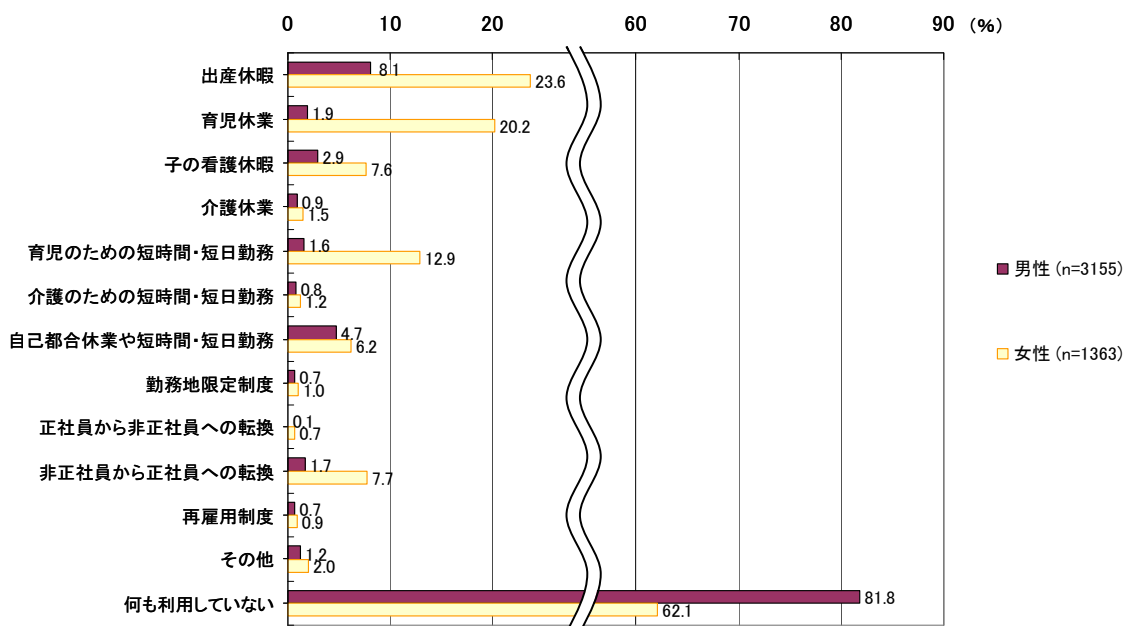
図表 4-28 業種別利用した経験のある両立支援制度





性別で見ると、女性では「出産休暇」が 23.6%、「育児休業」が 20.2%、「育児のための短時間・短日勤務」が 12.9%の順である。男性の「育児休業」は 1.9%、「育児のための短時間・短日勤務」の利用経験は 1.6%とわずかである。

図表 4-29 男女別利用した経験のある両立支援制度



その他の利用した経験のある両立支援制度について、主な回答は以下の通りである。

- ベビーシッター助成金
- 半休制度
- 勤務内容の変更(出張や深夜業務、休日出勤の回避)

図表 4-30 利用した経験のある両立支援制度(性・業種)

業種	回答者数 N	出産休暇 %	育児休業 %	子の看護 休暇 %	介護休業 %	育児短 時・短日 %	介護短 時・短日 %	自己都合 休業、短 時・短日 %
【女性】	1363	23.6	20.2	7.6	1.5	12.9	1.2	6.2
新聞関連	171	28.7	26.9	8.8	0.6	10.5	0.6	5.3
放送関連	807	24.7	20.9	9.2	1.4	14.0	0.7	5.6
出版関連	385	19.2	15.6	3.6	2.3	11.7	2.6	8.1
【男性】	3155	8.1	1.9	2.9	0.9	1.6	0.8	4.7
新聞関連	468	8.5	2.1	3.0	1.1	1.9	0.4	5.3
放送関連	2309	8.6	1.8	3.1	1.0	1.5	0.9	4.8
出版関連	378	4.5	2.6	2.1	0.3	2.1	0.8	2.9
業種	回答者数 N	勤務地限 定制度 %	正社員か ら非正社 員へ %	非正社員 から正社 員へ %	再雇用 制度 %	その他 %	何も利 用して いない %	
【女性】	1363	1.0	0.7	7.7	0.9	2.0	62.1	
新聞関連	171	1.2	0.0	3.5	1.2	2.3	61.4	
放送関連	807	0.9	0.4	7.7	0.7	2.2	61.0	
出版関連	385	1.3	1.6	9.6	1.0	1.3	64.7	
【男性】	3155	0.7	0.1	1.7	0.7	1.2	81.8	
新聞関連	468	0.2	0.0	1.3	0.2	1.3	79.5	
放送関連	2309	0.8	0.2	1.7	0.8	1.3	81.8	
出版関連	378	0.8	0.0	2.1	0.8	1.1	84.7	

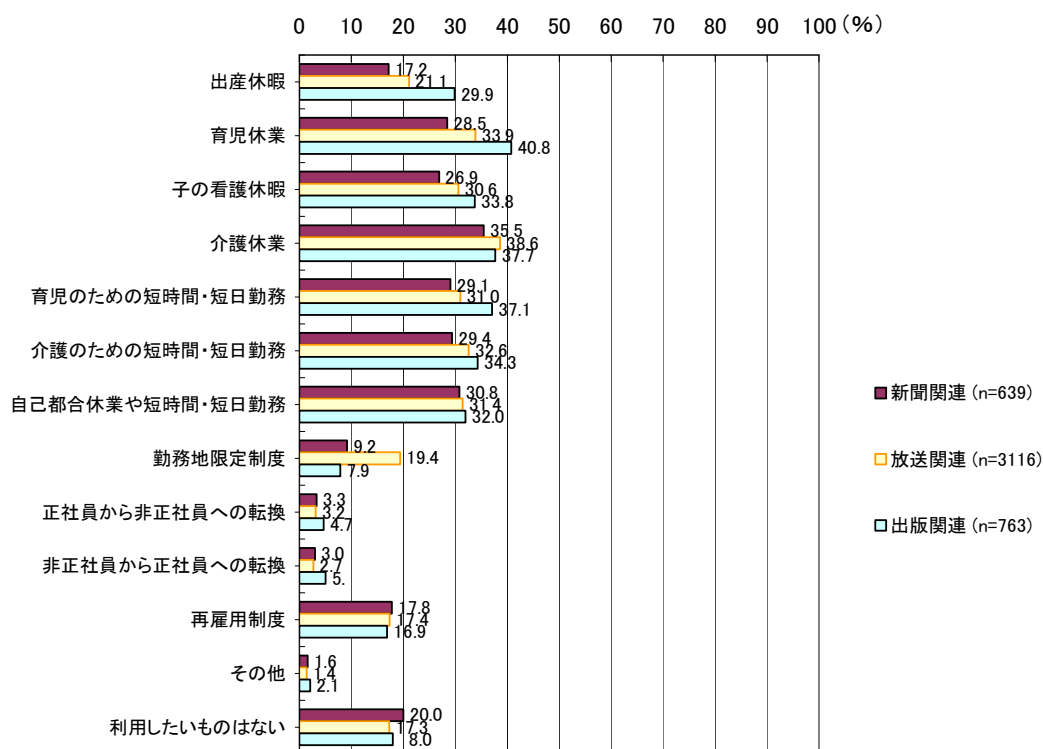
## 7. 職場の両立支援制度：利用ニーズ（Q3-7）

- 介護休業制度のニーズは高い。

利用した経験はないが、利用したい両立支援制度をたずねたところ、「介護休業」が38%と最も高く、次いで「育児休業」「介護のための短時間・短日勤務」が続く。

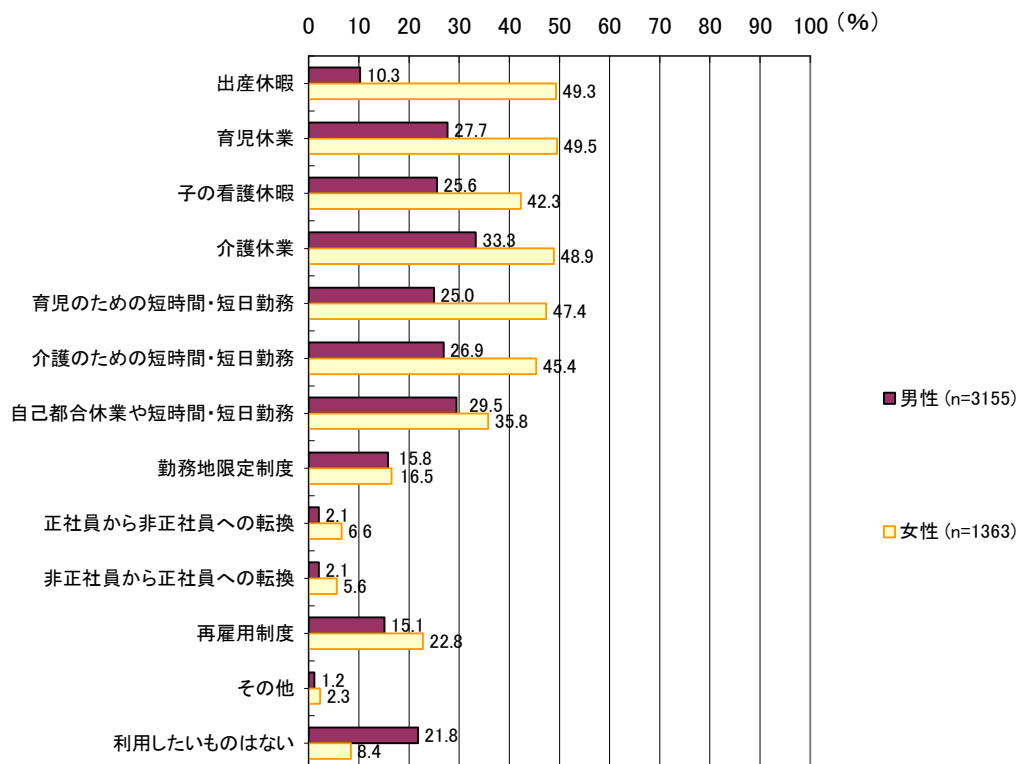
業種別でみると、出版では回答者の女性比率が高いことから「出産休暇」や「育児休業」が他業種に比べて高くなっている。

図表 4-31 業種別利用したい両立支援制度



性別で見ると、女性は出産、育児、介護に関わる制度すべてにおいて、利用したい割合が男性に比べて高い。男性では「介護休業」が 33.3%と最も高く、次いで「自己都合休業や短時間・短日勤務」が 29.5%であった。

図表 4-32 男女別利用したい両立支援制度



その他の利用したい両立支援制度について、主な回答は以下の通りである。

- ・ 有休の完全実施、有休を利用できる環境(利用環境の充実を求める意見多数)
- ・ 在宅勤務、フレックス制度、時短勤務(多数)
- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 勤務地希望制度
- ・ 職種や職場の異動(逆に、職種や職場の異動を制限する、という意見もあり)
- ・ 職場内保育所の整備
- ・ 介護休職できない場合の援助や経費の貸し出し制度

また、女性に結婚退職させる習慣の廃止(放送、女性)、利用者がいないのでどのような制度があるのか把握できていない(新聞、女性)、利用したいが選択肢のすべてがない(出版、

女性) という意見もあった。

図表 4-33 利用したい両立支援制度(性・業種)

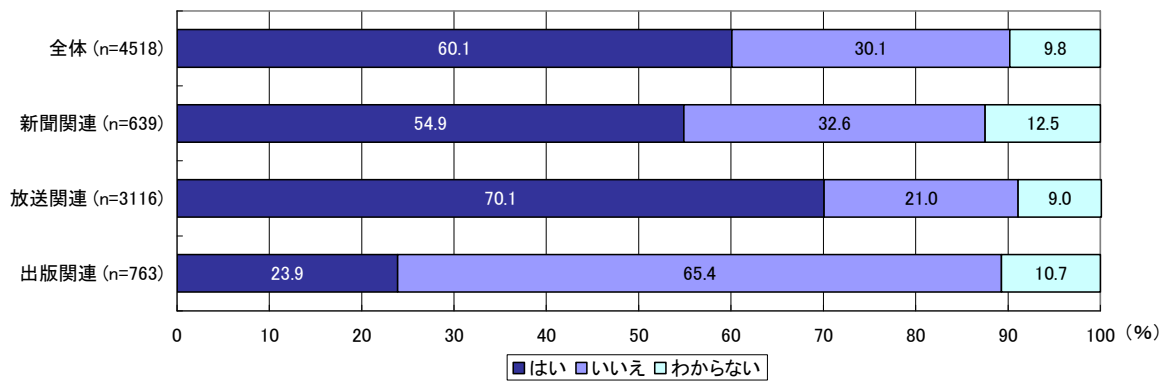
業種	回答者数 N	出産休暇 %	育児休業 %	子の看護 休暇 %	介護休業 %	育児短 時・短日 %	介護短 時・短日 %	自己都 合休業、 短時・短 日 %
【女性】	1363	49.3	49.5	42.3	48.9	47.4	45.4	35.8
新聞関連	171	43.3	46.2	44.4	50.3	52.0	46.8	36.3
放送関連	807	50.4	50.4	42.6	51.2	46.7	47.6	36.3
出版関連	385	49.6	49.1	40.5	43.4	46.8	40.3	34.5
【男性】	3155	10.3	27.7	25.6	33.3	25.0	26.9	29.5
新聞関連	468	7.7	22.0	20.5	30.1	20.7	23.1	28.8
放送関連	2309	10.9	28.1	26.5	34.2	25.6	27.4	29.7
出版関連	378	9.8	32.3	27.0	32.0	27.2	28.3	29.4
業種	回答者数 N	勤務地限 定制度 %	正社員か ら非正社 員へ %	非正社員 から正社 員へ %	再雇用 制度 %	その他 %	利用した いものは ない %	
【女性】	1363	16.5	6.6	5.6	22.8	2.3	8.4	
新聞関連	171	11.7	5.3	6.4	17.5	1.8	8.8	
放送関連	807	20.9	6.8	4.7	25.9	2.2	6.2	
出版関連	385	9.4	6.8	7.0	18.7	2.9	13.0	
【男性】	3155	15.8	2.1	2.1	15.1	1.2	21.8	
新聞関連	468	8.3	2.6	1.7	17.9	1.5	24.1	
放送関連	2309	18.9	1.9	1.9	14.5	1.1	21.1	
出版関連	378	6.3	2.6	3.2	15.1	1.3	23.0	

## 8. 転勤 (Q3-8)

引越しを伴う転勤があるのは6割、ないのは3割である。

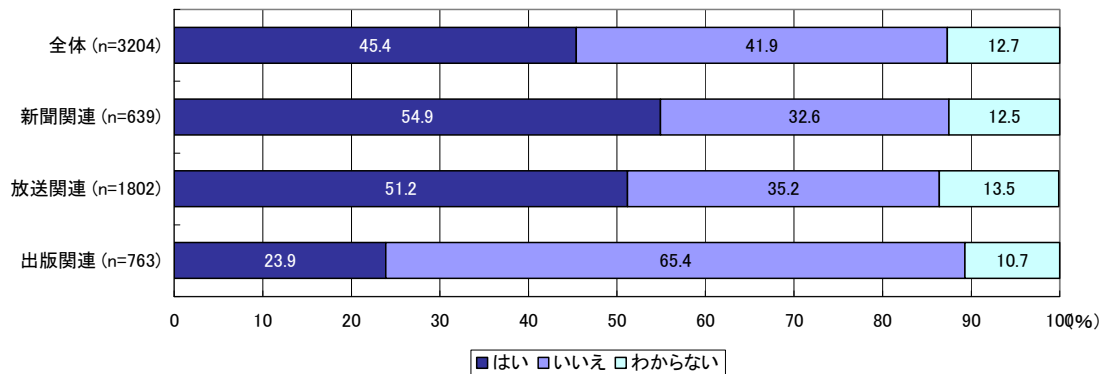
業種別で見ると、引越しを伴う転勤がある割合は、放送で7割と高く、新聞でも過半数を超えている。一方、出版では引越しを伴う転勤がない割合が高い。

図表 4-34 業種別転勤の有無



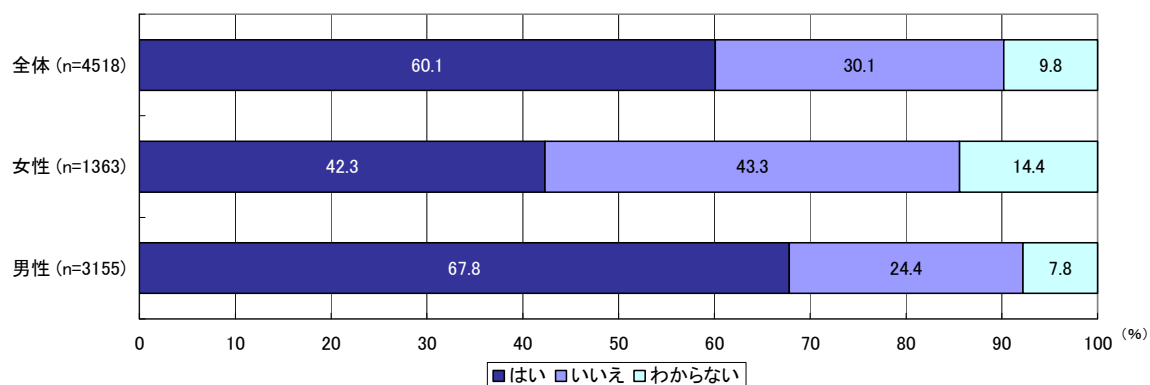
転勤の有無は、新聞においては全国紙と地方紙、放送においては日本放送協会と民間放送（キー局、ローカル局）等、企業によって異なっている。日本放送協会を除いた結果を見ると、新聞と放送では転勤があるのは5割強とほぼ同じ結果となる。

図表 4-35 業種別転勤の有無（日本放送協会を除く）



転居が必要となる転勤の有無を性別に見ると大きな差があり、転勤があるのは、男性では67.8%と高く、女性では42.3%である。

図表 4-36 男女別転勤の有無



転居が必要となる転勤がある割合は、新聞では男女差が大きく、男性が61.5%であるのに対し女性は36.8%である。出版では転勤のある割合は、男女とも低い。

図表 4-37 転勤の有無 (性・業種)

業種	回答者数 N	はい %	いいえ %	わからない %
<b>【女性】</b>	1363	42.3	43.3	14.4
新聞関連	171	36.8	43.3	19.9
放送関連	807	53.7	31.6	14.7
出版関連	385	21.0	67.8	11.2
<b>【男性】</b>	3155	67.8	24.4	7.8
新聞関連	468	61.5	28.6	9.8
放送関連	2309	75.8	17.3	6.9
出版関連	378	26.7	63.0	10.3

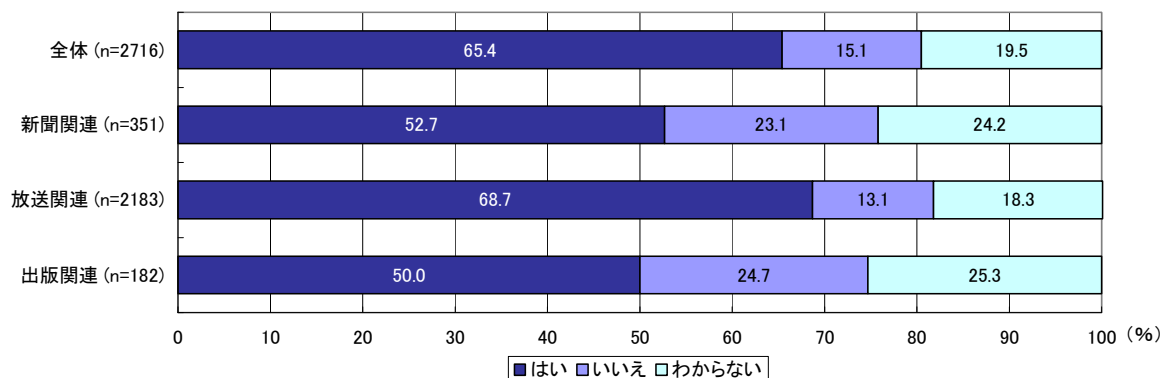
【転勤のキャリアへの影響 (Q3-8 SQ1)】

- 転勤の可否は、キャリアに影響すると感じている。

転勤が「ある」と答えた回答者に、さらに転勤の可否はその後のキャリアに影響するかどうかをたずねたところ、影響するとの回答が 65%を占めた。

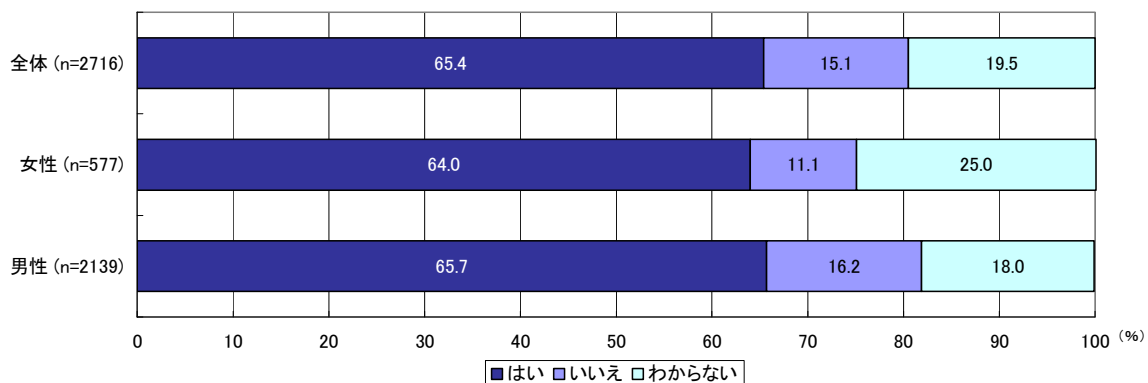
業種別で見ると、特に放送で転勤の可否がその後のキャリアに影響すると感じている割合が高い。

図表 4-38 業種別 転勤の可否がキャリアへ影響するか



転勤の可否のキャリアへの影響については、メディア全体では性別による差は見られない。

図表 4-39 男女別 転勤の可否がキャリアへ影響するか





転勤の可否がキャリアに影響すると感じているかどうかは、新聞では男女差があり、キャリアに影響するとの回答は、女性が 61.9%であるのに対し男性は 50.7%である。放送や出版では男女差は見られない。

図表 4-40 転勤の可否がキャリアへ影響するか（性・業種）

業種	回答者数 N	はい %	いいえ %	わからない %
【女性】	577	64.0	11.1	25.0
新聞関連	63	61.9	9.5	28.6
放送関連	433	67.0	9.5	23.6
出版関連	81	49.4	21.0	29.6
【男性】	2139	65.7	16.2	18.0
新聞関連	288	50.7	26.0	23.3
放送関連	1750	69.1	13.9	17.0
出版関連	101	50.5	27.7	21.8

#### 【他調査との比較】

全国の 20 歳～44 歳（学生を除く）の男女を対象に調査した内閣府「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)」<sup>15</sup>によると、現在の勤め先の状況について「転勤できることが管理職につく要件とされない」と回答しているのは正社員男性の 14.8%、正社員女性の 15.8%である。これら低い数値から、転勤の可否は一般に管理職につく要件と感じていることが推定される。

メディア調査においても、転居を伴う転勤がある回答者は、転勤の可否がその後のキャリアに影響するとの回答が高い。一方で、仕事と生活の調和に必要な支援（Q3-5）では、転勤や異動への配慮を求める意見、また利用したい両立支援制度（Q3-7）では、勤務地希望制度を求める意見があった。

<sup>15</sup> 「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」（平成 21 年 7 月）  
[http://www.gender.go.jp/research/noryoku\\_lifeplan/index.html](http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html)

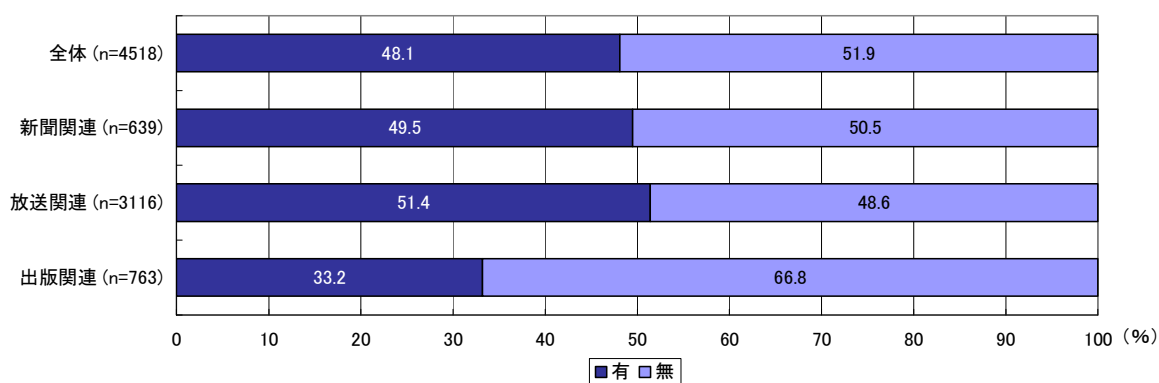
## 9. 育児休業について (Q3-9)

- 子どもがいる女性は、男性に比べて少ない。

子どもの有無をたずねたところ、「無」51.9%、「有」48.1%と半々であった。

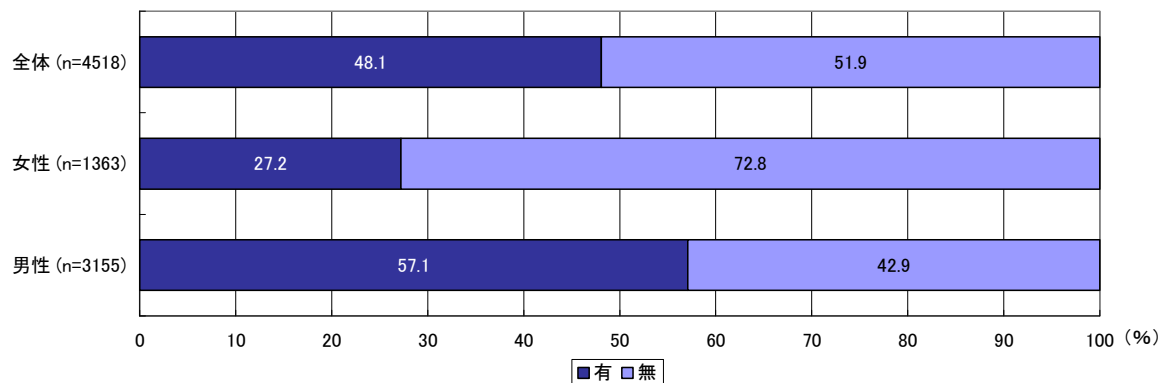
業種別で見ると、新聞、放送はよく似た傾向を示し、「有」と「無」が約半数ずつであるが、出版では他分野と比べて子供がいない割合が高い。

図表 4-41 業種別子どもの有無



子どもの有無は性別で大きな差があり、子どもがいると回答したのは男性では 57.1%であるが、女性では 27.2%にとどまる。子どもを持ちながら正社員として働く女性が少ないことが推察される。

図表 4-42 男女別子どもの有無



子どもがいる女性は、新聞では 32.2%、放送では 29.2%と 3 割前後であるが、出版では 20.8%と低くなる。

図表 4-43 子どもの有無 (性・業種)

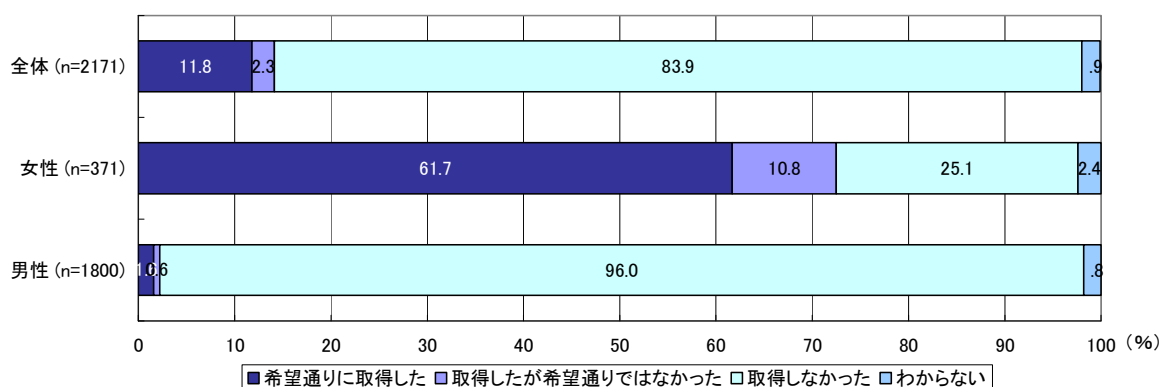
業種	回答者数 N	有 %	無 %
<b>【女性】</b>	1363	27.2	72.8
新聞関連	171	32.2	67.8
放送関連	807	29.2	70.8
出版関連	385	20.8	79.2
<b>【男性】</b>	3155	57.1	42.9
新聞関連	468	55.8	44.2
放送関連	2309	59.2	40.8
出版関連	378	45.8	54.2

### 【育児休業の取得（Q3\_9 SQ1）】

- 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%。
- 100人未満の会社では、育児休業を希望通り取得した割合が低い。

子どものいる回答者（n=2171）に育児休業の取得状況をたずねたところ、女性は「希望通りに取得」が61.7%、「取得しなかった」25.1%、「取得したが希望通りではなかった」10.8%である。男性で「希望通りに取得」したのは1.6%にとどまる。

図表 4-44 男女別育児休業の取得



希望通りに育児休業を取得した女性は、新聞で74.5%と7割を超えるが、放送や出版では6割前後である。

図表 4-45 育児休業の取得（性・業種）

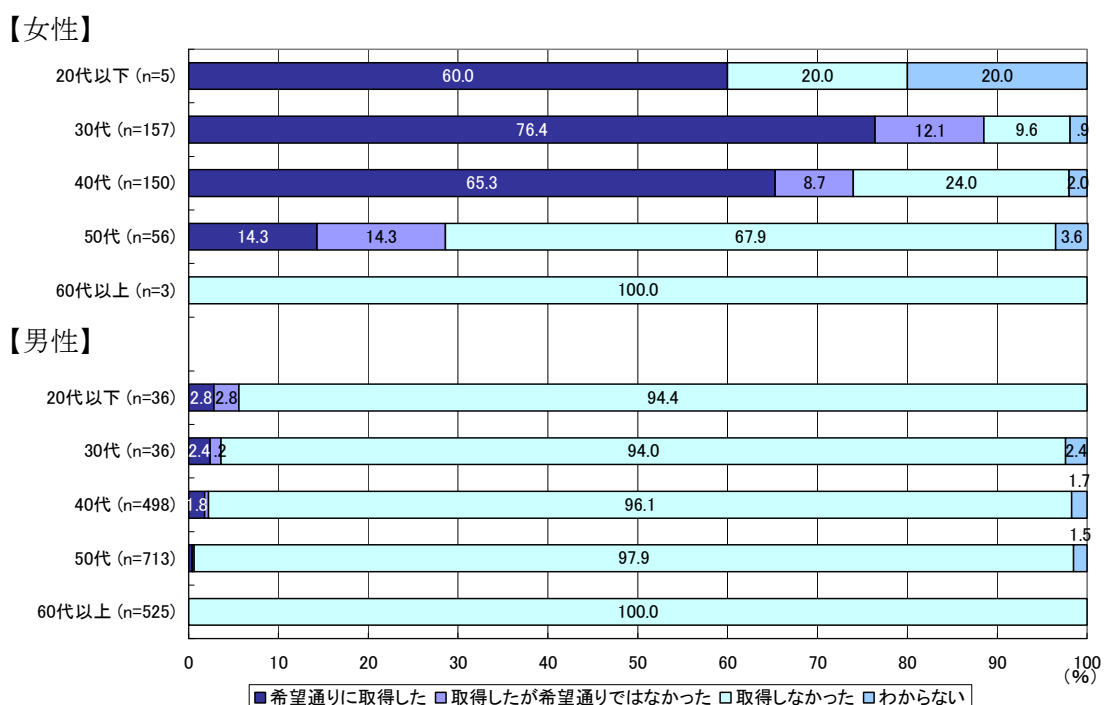
業種	回答者数 N	希望通りに取得した %	取得したが希望通りではなかった %	取得しなかった %	わからない %
<b>【女性】</b>	371	61.7	10.8	25.1	2.4
新聞関連	55	74.5	7.3	16.4	1.8
放送関連	236	59.3	12.3	26.3	2.1
出版関連	80	60.0	8.8	27.5	3.8
<b>【男性】</b>	1800	1.6	0.6	96.0	1.8
新聞関連	261	3.1	1.1	93.9	1.9
放送関連	1366	1.1	0.6	96.6	1.7
出版関連	173	2.9	0.0	94.2	2.9

育児休業の取得は世代別で見ると大きな差があり、育児休業法の成立（1991年、1992年施行）前（50代以上）と後（20代以下～40代）の世代で回答が分かれている。

「希望通りに取得した」女性は、20代～40代では6割を超えるが、50代では14.3%と激減する。また、男性においても20代～40代では2%前後とわずかではあるが、育児休業の取得者がいる。

「取得したが希望通りではなかった」女性は、30代で12.1%、40代で8.7%、50代で14.8%存在する。「取得しなかった」女性は、20代で20%、30代で9.6%、40代で24%、50代で67.9%、60代で100%（但しサンプル少、n=3）となる。

図表 4-46 育児休業の取得(性・世代)



【他調査との比較】

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、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。

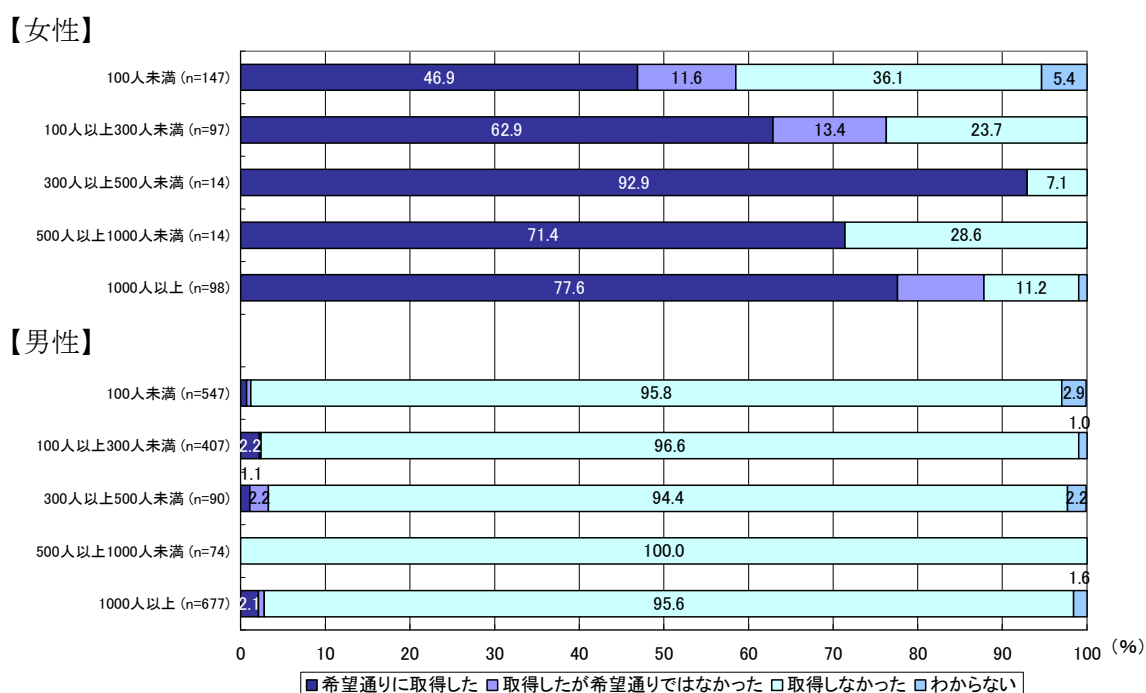
本調査では、育児休業を取得した時期を限定していないため、直接比較はできないものの、女性の育児休業取得率がメディアでは72.5%と比較的低い。

育児休業の取得を従業員規模別にみると、女性の場合、「希望通りに取得した」女性は100人以上の企業においてはいずれも6割を超えるが、100人未満の企業では、46.9%と半数を割る。

「取得しなかった」女性については、100人未満で36.1%と最も高く、次いで500人以上1000人未満28.6%（但しサンプル少、n=14）、100人以上300人未満23.7%と続く。

男性の育児休業取得については、従業員規模による違いは認められない。

図表 4-47 育児休業の取得(性・従業員規模)



なお、従業員規模と女性の世代について偏りはなく、100人未満の企業に50代以上の女性が集中していることはない。

図表 4-48 子どものいる女性の比率 (従業員規模・世代)

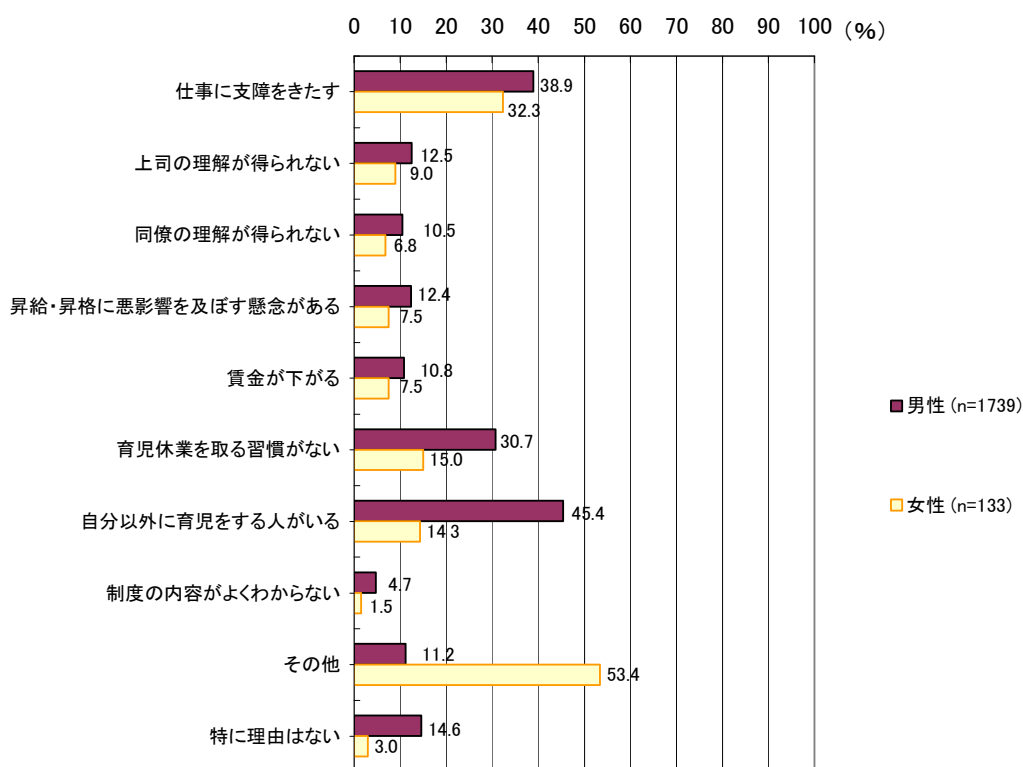
従業員規模	回答者数 N	20代以下 %	30代 %	40代 %	50代 %	60代以上 %
100人未満	147	2.7	42.9	38.8	14.3	1.4
100人以上300人未満	97	0.0	37.1	38.1	24.7	0.0
300人以上500人未満	14	0.0	64.3	35.7	0.0	0.0
500人以上1000人未満	14	0.0	35.7	42.9	14.3	7.1
1000人以上	98	1.0	44.9	44.9	9.2	0.0

【「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由 (Q3\_9 SSQ1)】

- 「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由は、女性では必要な時に制度がなかった、制度の対象外であった、保育園の事情等。

「希望通りではないが、ある程度取得した」「取得しなかった」理由をたずねたところ、女性では「その他」が53.4%で最も高く、次いで「仕事に支障をきたす」が32.3%である。男性では「自分以外に育児をする人がいる」が45.4%と最も高く、「仕事に支障をきたす」が38.9%で続く。

図表 4-49 男女別育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」「取得しなかった」理由



「その他」の主な内訳は、以下の通りである。

<男性>

- ・ 子供が生まれた時には、制度がなかった(多数)

- ・ 男性が取る例はない（制度は作ったが機能していない）
- ・ 代替要員がないため取得しにくい
- ・ 経済的な問題

#### <女性>

- ・ 子供が生まれた時には、制度がなかった(50代の回答者に多数)
- ・ 子供が生まれた時には、制度の対象外（契約社員、臨時職員等）だった
- ・ 育児期間中は仕事をやめており、子育てが終わってから再就職した
- ・ 保育所の入園時期にあわせて早く復帰した
  - 保育所の空きに合わせて早く復帰した
  - 市の規定により1年以上育児休業を取得した場合、理由の如何を問わず、長子は退園させられるので、希望通りには取得できない
- ・ 経済的な問題（育児休業期間中は給与がない）
- ・ 代替要員がないため、希望通り取得できなかった
- ・ 会社と調整できなかった
  - 会社の規定には書いてあるものの、取得させてもらえなかった
  - 仕事に支障がないとり方ができないか（仕事を週3日に集約して、残り2日を育児休業とする）相談したが、前例がないと却下され、育児休業は1ヶ月しか取得できなかった

また、一方では、育児休業に対して反対する次のような意見もあった。

「育児休業をとる仕事ではない。今の育児休業は長すぎる。育児をする女性の権利を守るばかりで、他の働く人たちの負担が考慮されないのは不公平。そのしわ寄せが契約社員やアルバイトにくるのはおかしい。」（女性）



育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」「取得しなかった」理由を世代別で見ると、女性では「その他」の割合が、特に50代以上で高くなっている（但し60代以上サンプル少、n=3）。これは育児休業法の成立（1991年、1992年施行）前に出産した世代（50代以上）では制度自体がなかったことを示唆している。

男性、女性とも世代が若いほど「仕事に支障をきたす」の割合が高い傾向が認められる。

図表 4-50 育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」  
「取得しなかった」理由（性・世代）

	回答者数 N	仕事に支障 をきたす %	上司の理解 が得られな い %	同僚の理解が 得られない %	昇給・昇格に 悪影響を及ぼ す懸念がある %	賃金が下がる %
<b>【女性】</b>	133	32.3	9.0	6.8	7.5	7.5
20代以下	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30代	34	47.1	5.9	5.9	14.7	17.6
40代	46	34.7	12.2	8.2	4.1	4.1
50代	46	21.7	8.7	6.5	6.5	4.3
60代以上	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>【男性】</b>	1739	38.9	12.5	10.5	12.4	10.8
20代以下	35	45.7	11.4	5.7	20.0	20.0
30代	474	54.4	18.1	14.6	18.1	17.3
40代	688	38.4	12.2	10.5	12.2	10.2
50代	515	26.4	8.5	7.6	7.4	5.6
60代以上	27	7.4	0.0	0.0	3.7	0.0
	回答者数 N	育児休業を 取る習慣が ない %	自分以外に 育児をする 人がいる %	制度の内容が よくわからな い %	その他 %	特に理由はな い %
<b>【女性】</b>	133	15.0	14.3	1.5	53.4	3.0
20代以下	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
30代	34	17.6	14.7	2.9	50.0	2.9
40代	46	18.4	14.3	2.0	42.9	4.1
50代	46	10.9	13.0	0.0	65.2	2.2
60代以上	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
<b>【男性】</b>	1739	30.7	45.4	4.7	11.2	14.6
20代以下	35	31.4	48.6	11.4	8.6	11.4
30代	474	40.3	49.4	8.2	6.5	8.6
40代	688	31.0	47.2	4.2	11.2	13.1
50代	515	22.3	40.0	1.9	14.8	21.6
60代以上	27	14.8	29.6	0.0	25.9	29.6

育児休業を取得しなかった理由について、従業員規模による大きな違いは認められないが、「育児休業を取る習慣がない」とする割合は従業員規模が小さいほどやや高くなっている。

図表 4-51 育児休業を「希望通りではないが、有る程度取得した」  
「取得しなかった」理由（性・従業員規模）

	回答者数 N	仕事に支障をきたす %	上司の理解が得られない %	同僚の理解が得られない %	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある %	賃金が下がる %
<b>【女性】</b>	133	32.3	9.0	6.8	7.5	7.5
100人未満	70	32.9	7.1	7.1	5.7	4.3
100人以上 300人未満	36	30.6	11.1	8.3	5.6	13.9
300人以上 500人未満	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
500人以上 10000人未満	4	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
1000人以上	21	33.3	9.5	4.8	19.0	9.5
<b>【男性】</b>	1739	38.9	12.5	10.5	12.4	10.8
100人未満	527	41.7	13.1	9.7	12.5	12.0
100人以上 300人未満	394	35.8	9.9	7.9	7.9	7.6
300人以上 500人未満	87	21.8	10.3	6.9	9.2	6.9
500人以上 10000人未満	74	32.4	9.5	9.5	8.1	2.7
1000人以上	652	41.0	13.8	13.0	15.6	13.3
	回答者数 N	育児休業を取る習慣がない %	自分以外に育児をする人がいる %	制度の内容がよくわからない %	その他 %	特に理由はない %
<b>【女性】</b>	133	15.0	14.3	1.5	53.4	3.0
100人未満	70	22.9	15.7	1.4	47.1	5.7
100人以上 300人未満	36	11.1	8.3	2.8	63.9	0.0
300人以上 500人未満	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
500人以上 10000人未満	4	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0
1000人以上	21	0.0	19.0	0.0	52.4	0.0
<b>【男性】</b>	1739	30.7	45.4	4.7	11.2	14.6
100人未満	527	35.7	43.6	4.9	5.5	15.9
100人以上 300人未満	394	31.0	44.9	4.8	13.5	16.5
300人以上 500人未満	87	25.3	41.4	2.3	13.8	24.1
500人以上 10000人未満	74	21.6	47.3	5.4	10.8	24.3
1000人以上	652	27.9	47.9	4.8	14.0	10.1

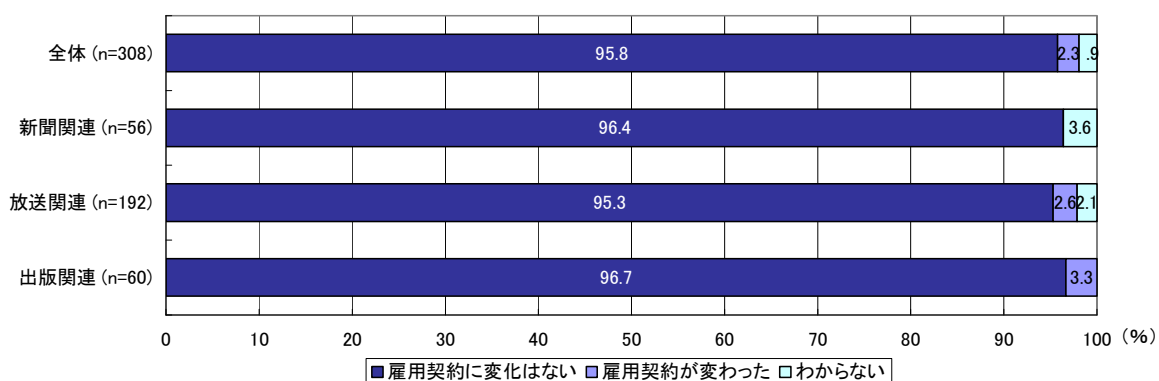
※性別全体集計には従業員規模が「わからない」男性 n=5 女性 n=1 を含む。

### 【育児休業取得後の雇用形態の変化 (Q3\_9 SSQ2)】

育児休業取得後に雇用契約に変化があるかどうかをたずねたところ、正社員対象の調査であるため、「変化がない」割合は95%と高かった。

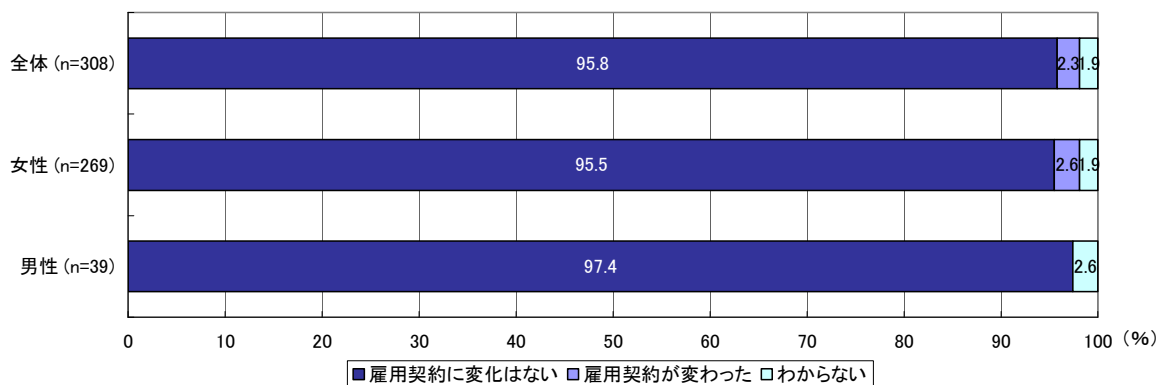
業種別で見ると、「雇用契約が変わった」のは、新聞では0%、放送では2.6%、出版では3.3%である。

図表 4-52 業種別育児休業取得後の雇用形態の変化



育児休業取得後の雇用契約の変化を性別で見ると、女性では「雇用契約が変わった」が2.6%存在している。

図表 4-53 男女別育児休業取得後の雇用形態の変化



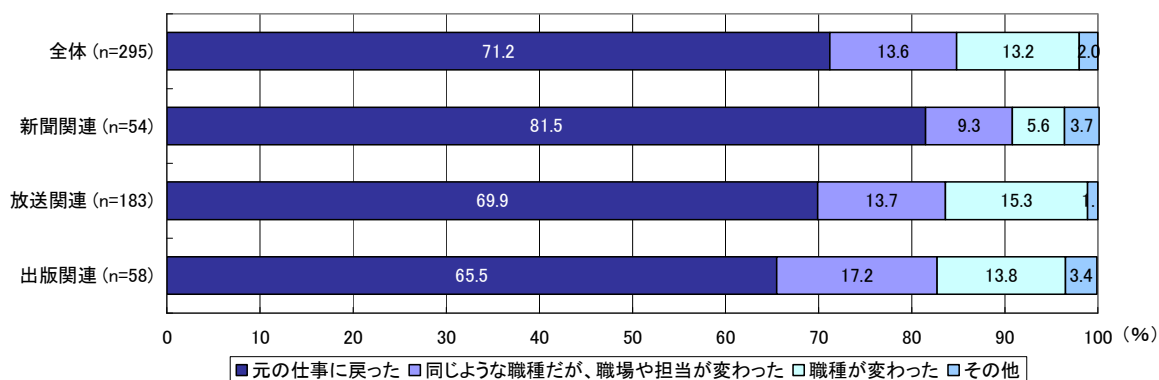
【育児休業取得後の仕事の変化 (Q3\_9 SSQ3)】

- 新聞では、育児休業取得後に元の仕事に復帰する人が多い。
- 育児休業取得後、女性の 30%は職場や担当あるいは職種が変わって仕事に復帰している。

育児休業取得後の仕事は「元の仕事に戻った」が 71.3%で最も高く、「同じような職種だが、職場や担当が変わった」13.6%、「職種が変わった」13.2%である。

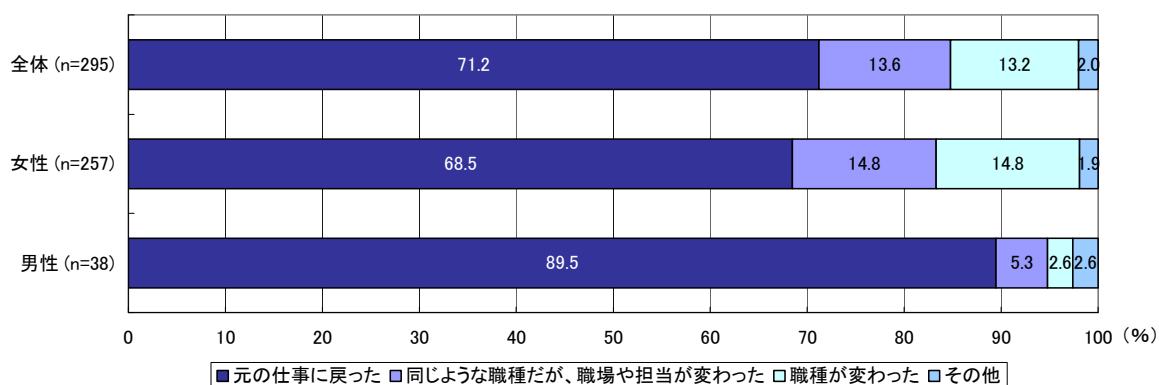
業種別で見ると「元の仕事に戻った」のは新聞で 81.5%と最も高く、放送で 69.9%、出版で 65.5%である。「同じような職種だが、職場や担当が変わった」のは出版で 17.2%と最も高く、放送で 13.7%、新聞で 9.3%と低くなっている。「職種が変わった」のは放送で 15.3%と最も高く、出版で 13.8%、新聞で 5.6%と低い。

図表 4-54 業種別育児休業取得後の仕事の変化



育児休業取得後の仕事を性別で見ると、「同じような職種だが、職場や担当が変わった」のは女性の14.8%、男性の5.3%である。「職種が変わった」のは女性の14.8%、男性の2.6%である。

図表 4-55 男女別育児休業取得後の仕事の変化



図表 4-56 育児休業取得後の仕事の変化（性・業種）

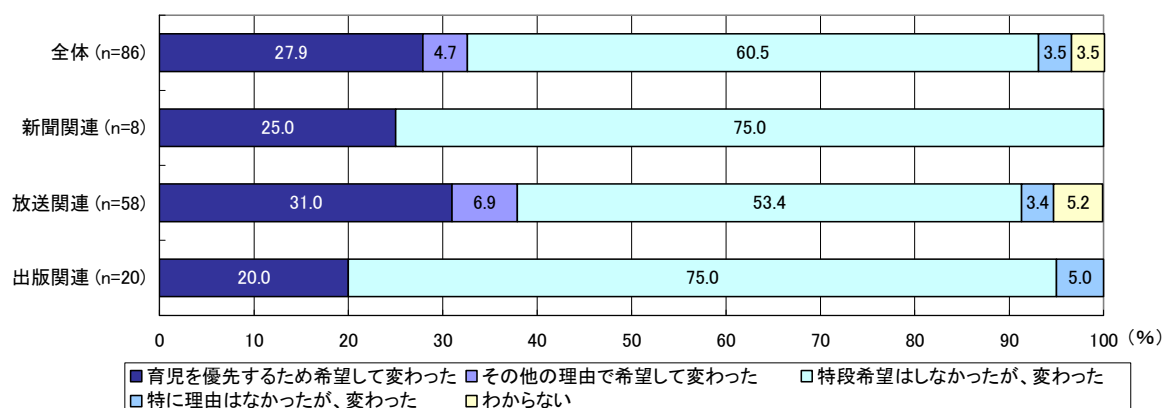
業種	回答者数 N	元の仕事に戻った %	同じような職種だが、職場や担当が変わった %	職種が変わった %	その他 %
<b>【女性】</b>	257	68.5	14.8	14.8	1.9
新聞関連	43	79.1	11.6	7.0	2.3
放送関連	161	66.5	14.9	17.4	1.2
出版関連	53	66.0	17.0	13.2	3.8
<b>【男性】</b>	38	89.5	5.3	2.6	2.6
新聞関連	11	90.9	0.0	0.0	9.1
放送関連	22	95.5	4.5	0.0	0.0
出版関連	5	60.0	20.0	20.0	0.0

【「職場や担当が変わった」「職種が変わった」「雇用契約が変わった」理由  
(Q3\_9 SSQ4)】

育児休業取得後に雇用契約や職場が変わったと回答した人のうち、「育児を優先するため希望して変わった」人は 27.9%である。

業種別で見ると、放送では他分野に比べて育児（31.0%）あるいはその他の理由（6.9%）で希望して変わったとする割合が高い。

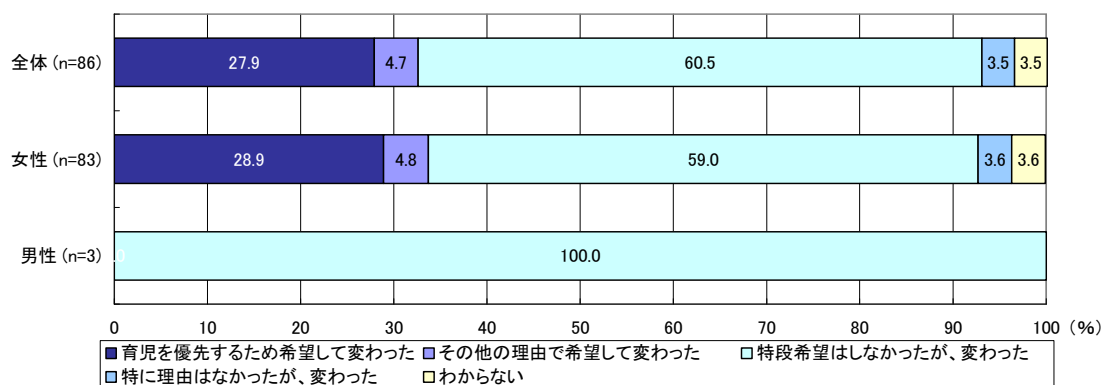
図表 4-57 業種別育児休業取得後の仕事が変わった理由



育児休業取得後に雇用契約や職場が変わった理由を性別で見ると、女性では「特段希望はしなかったが、変わった」が59.0%、「育児を優先するため希望して変わった」が28.9%である。

男性はサンプル数が少ない (n=3)。

図表 4-58 男女別育児休業取得後の仕事が変わった理由



図表 4-59 育児休業取得後の仕事が変わった理由 (性・業種)

業種	回答者数 N	育児を優先するため希望して変わった %	その他の理由で希望して変わった %	特段希望はしなかったが、変わった %	特に理由はなかったが、変わった %	わからない %
<b>【女性】</b>	83	28.9	4.8	59.0	3.6	3.6
新聞関連	8	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0
放送関連	57	31.6	7.0	52.6	3.5	5.3
出版関連	18	22.2	0.0	72.2	5.6	0.0
<b>【男性】</b>	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
新聞関連	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
放送関連	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
出版関連	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

## 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。

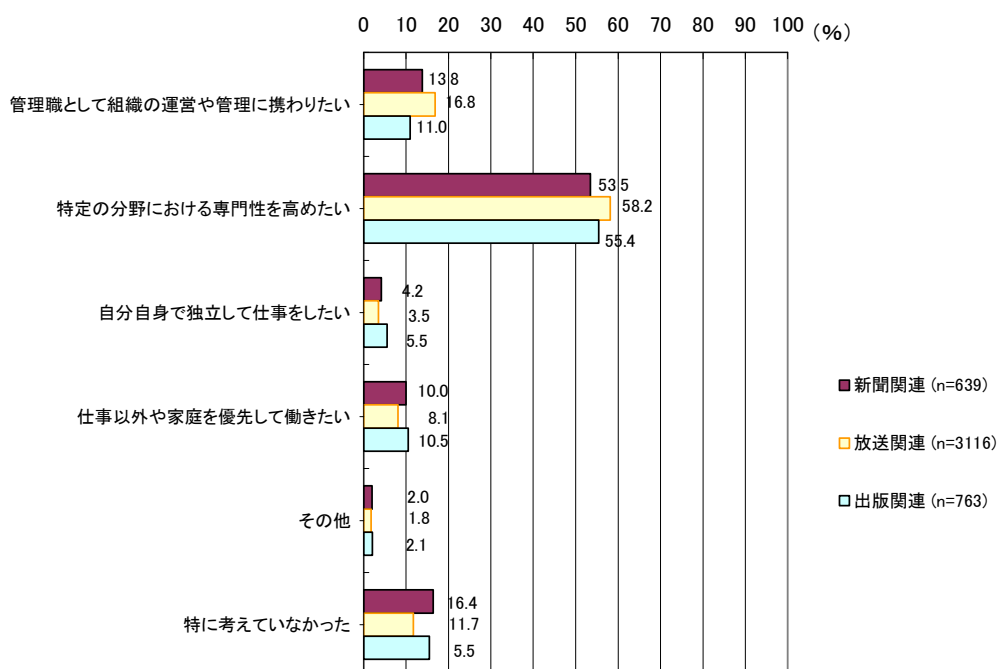
#### 1. 将来の仕事や働き方 (Q4-1)

- 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

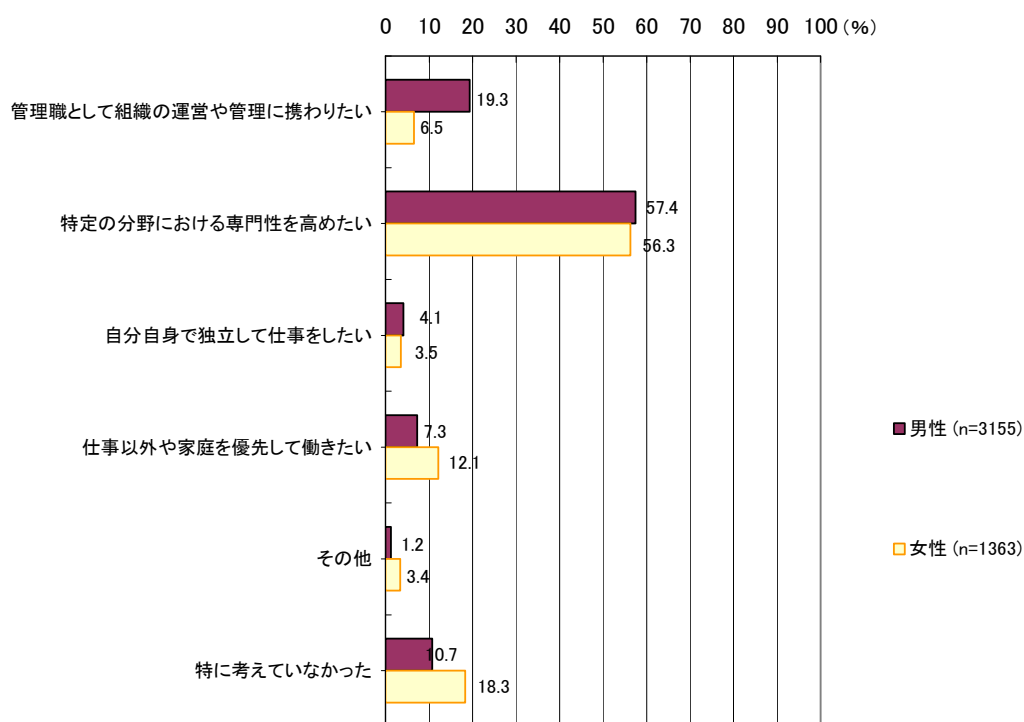




初めて就職したときの将来の仕事や働き方を性別で見ると、「特定の分野における専門性を高めたい」が男性 57.4%、女性 56.3%と共に高い。

「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 %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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)」<sup>16</sup>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。

---

<sup>16</sup> 「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](http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html))

## 2. 現在の職場の環境 (Q4-2)

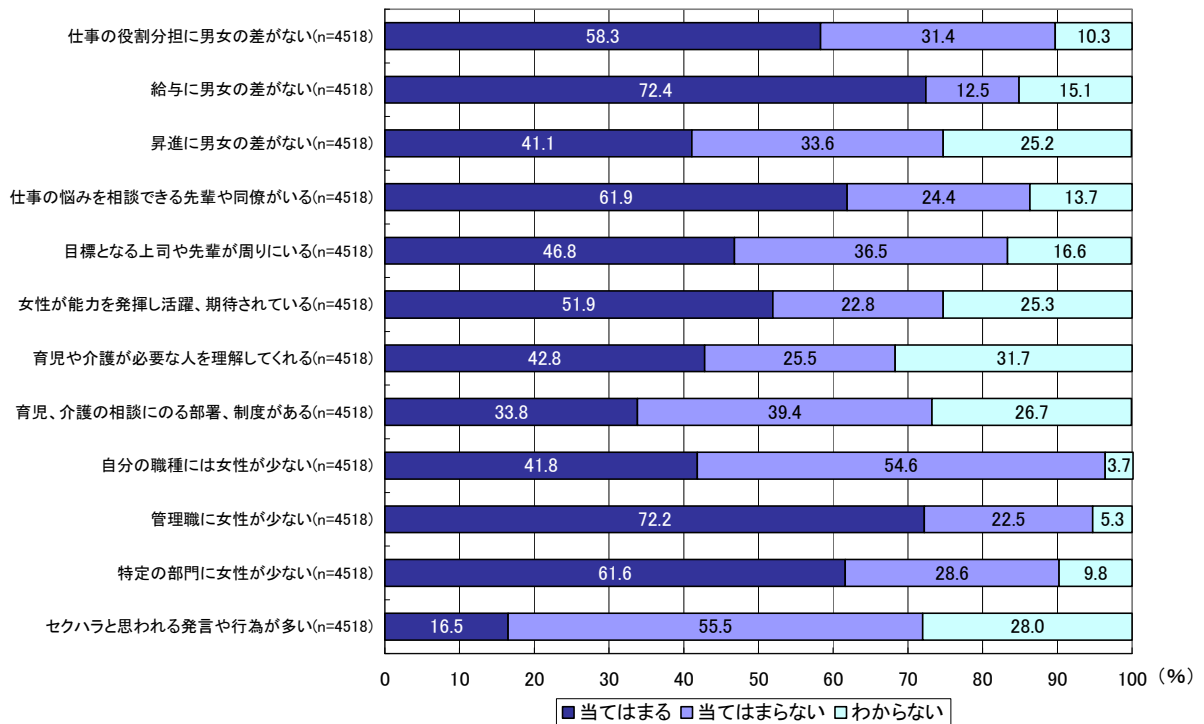
- 職場では、給与に男女差はないものの、昇進における男女差を感じている。

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



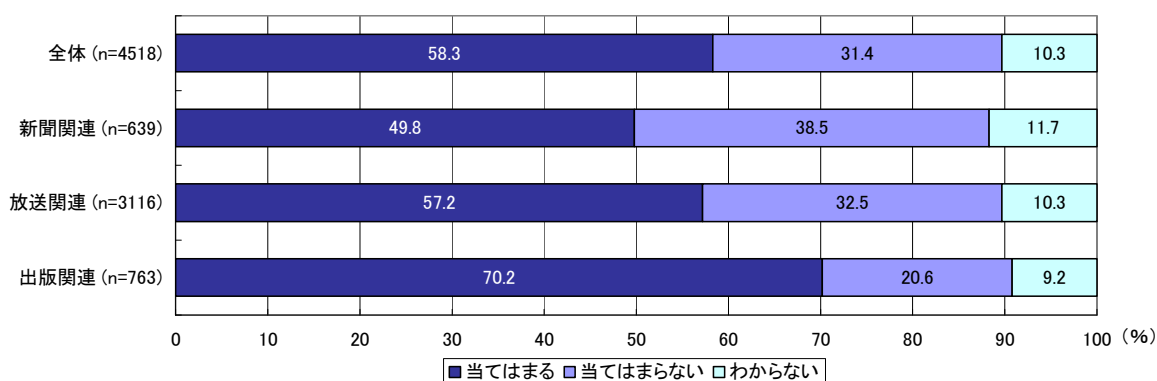
### 【仕事の役割分担に男女の差がない (Q4-2)】

- 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。

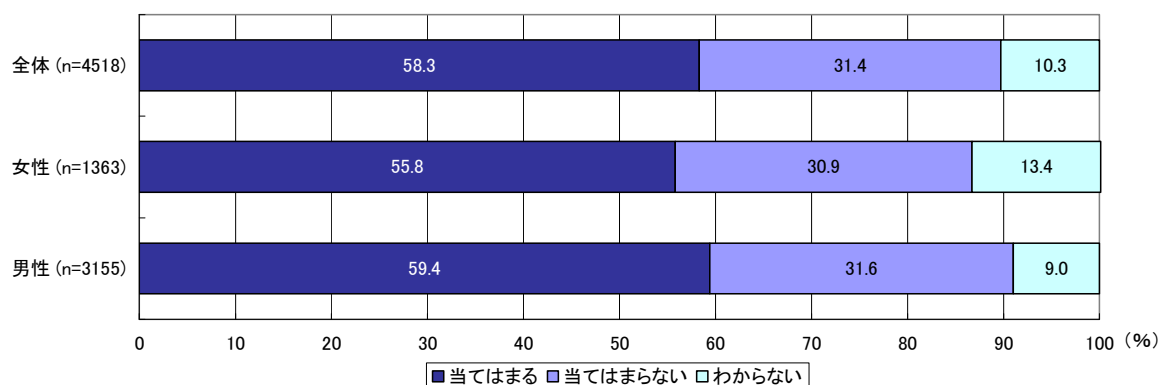
業種別で見ると、男女の差がないと感じている割合は出版が70.2%と最も高く、以下、放送57.2%、新聞49.8%と続く。

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」



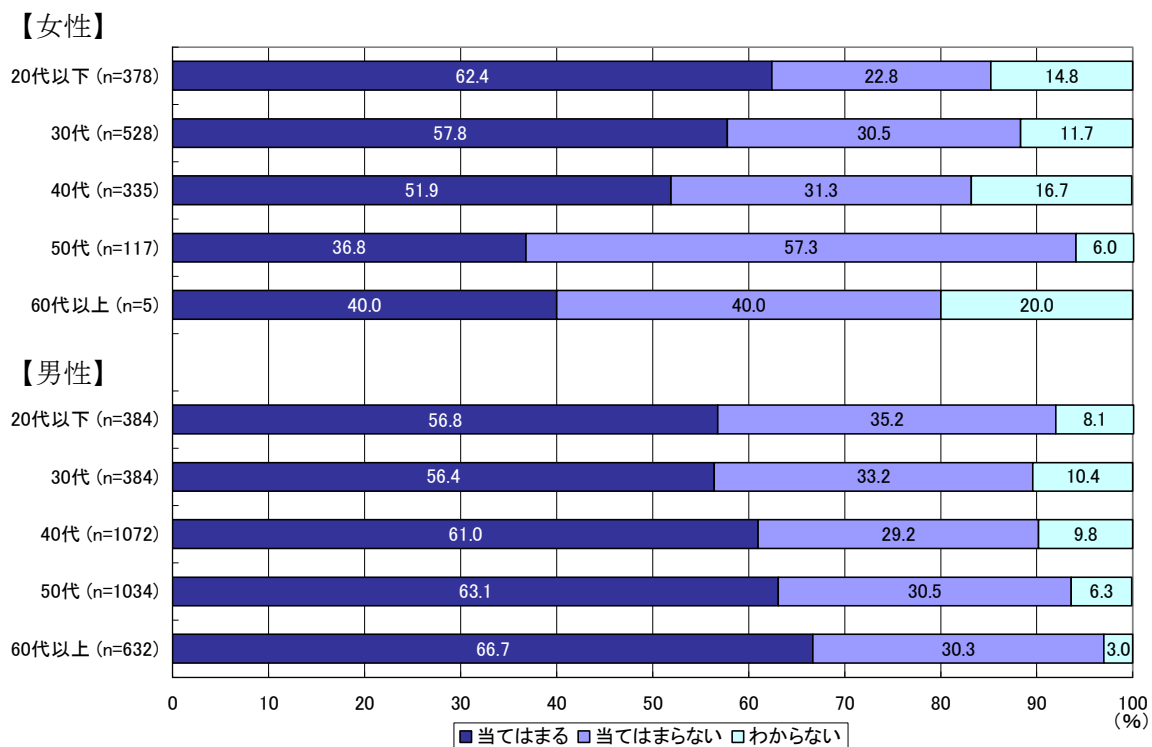
性別・業種別にみると、いずれの職種でも「当てはまる」と回答する割合は、男性の方が、女性よりも高い。

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 %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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。

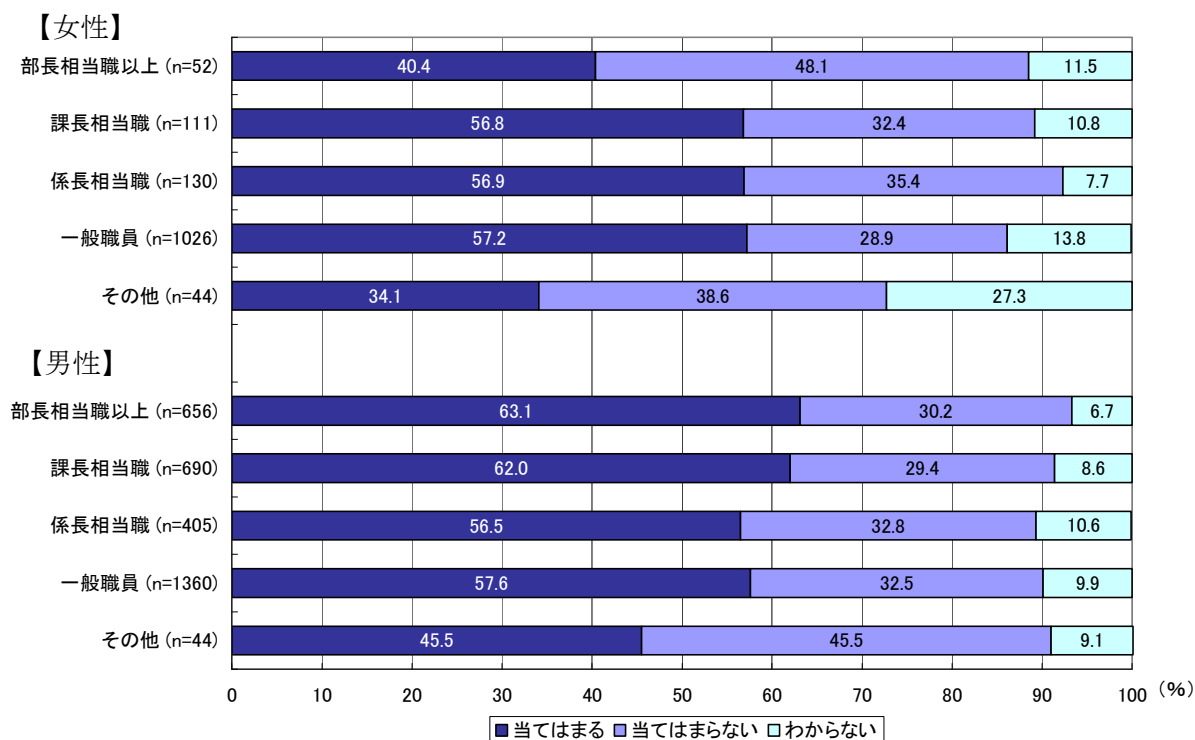
図表 5-9 「仕事の役割分担に男女の差がない」(性・世代)



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）





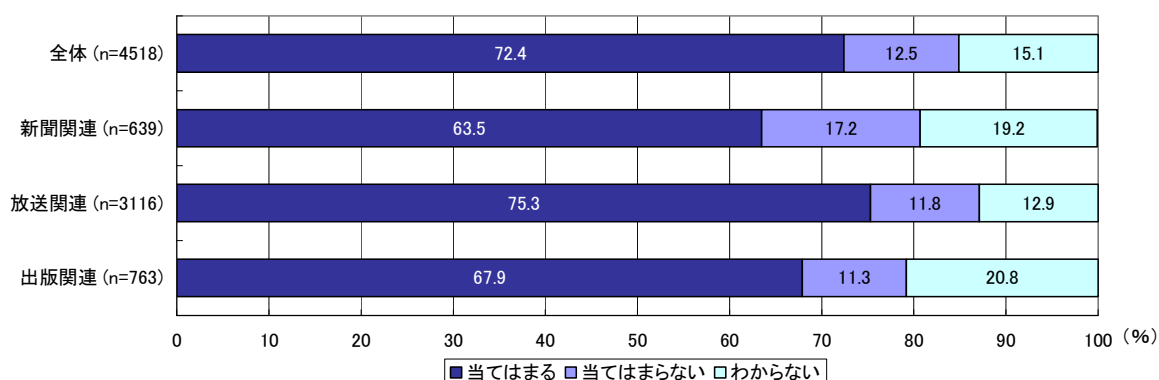
### 【給与に男女の差がない (Q4-2)】

- 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。

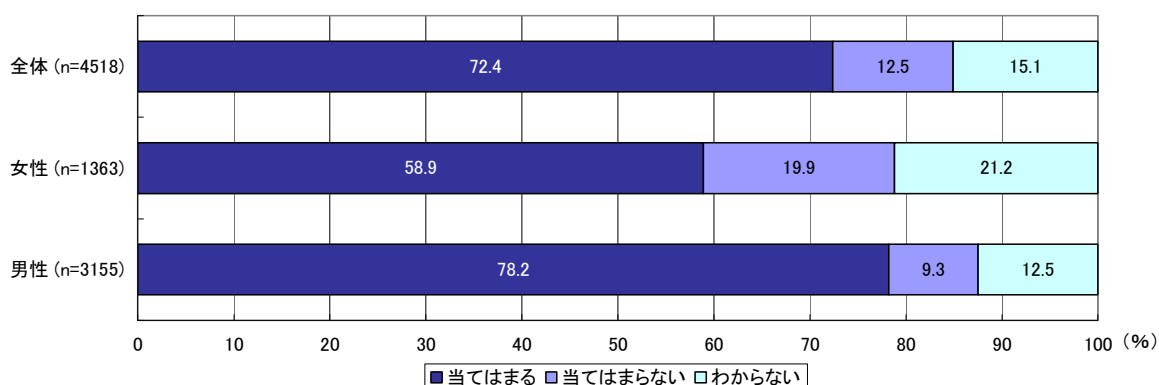
業種別で見ると、男女の差がないと感じている割合は放送が75.3%と最も高く、以下、出版67.9%、新聞63.5%と続く。

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)

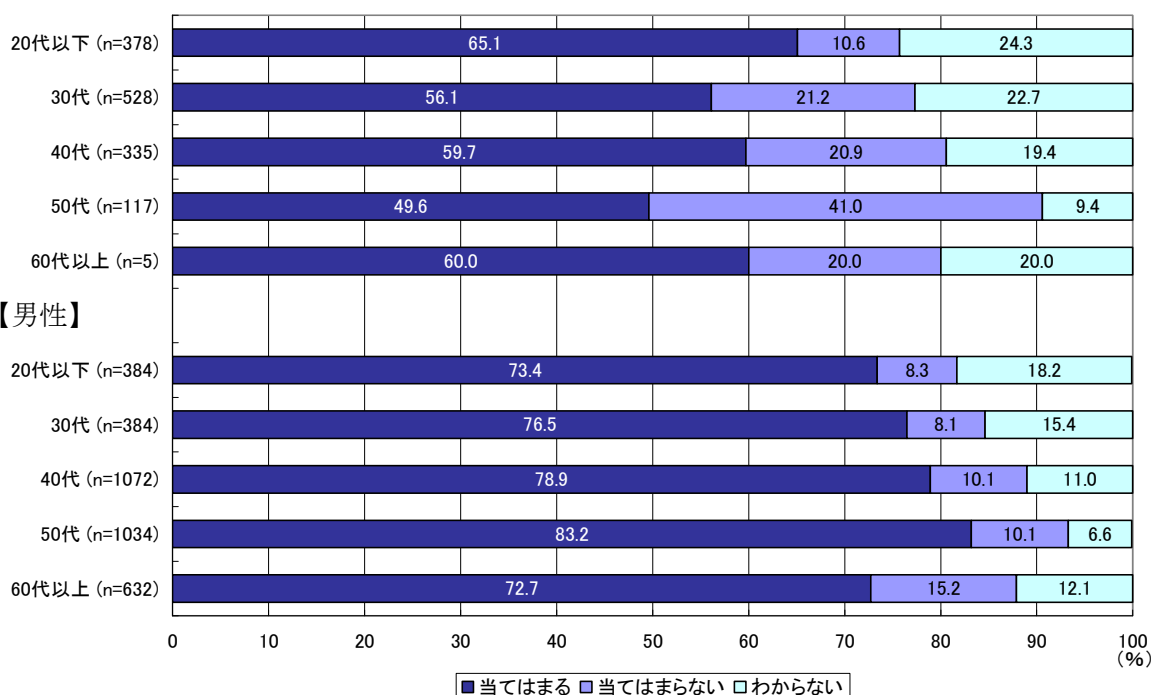
業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	1363	58.9	19.9	21.2
新聞関連	171	49.1	26.3	24.6
放送関連	807	61.1	20.4	18.5
出版関連	385	58.7	15.8	25.5
<b>【男性】</b>	3155	78.2	9.3	12.5
新聞関連	468	68.8	13.9	17.3
放送関連	2309	80.3	8.7	11.0
出版関連	378	77.2	6.6	16.1

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。

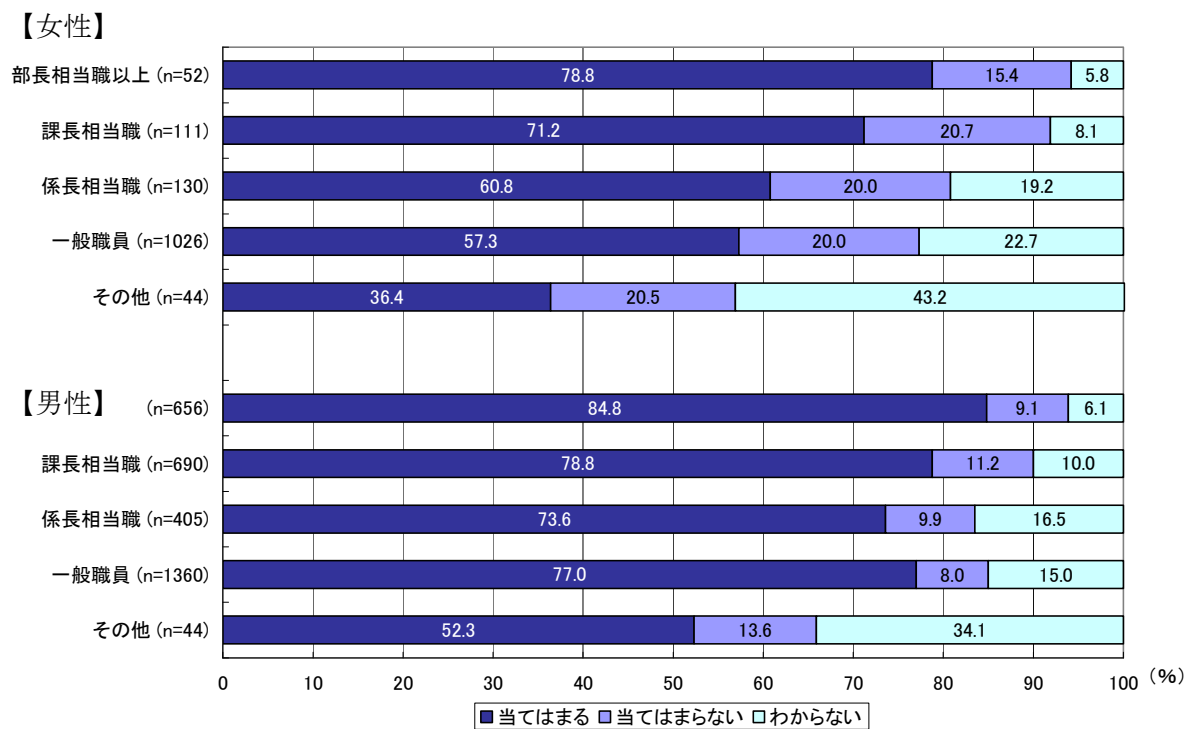
図表 5-14 「給与に男女の差がない」(性・世代)

【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)



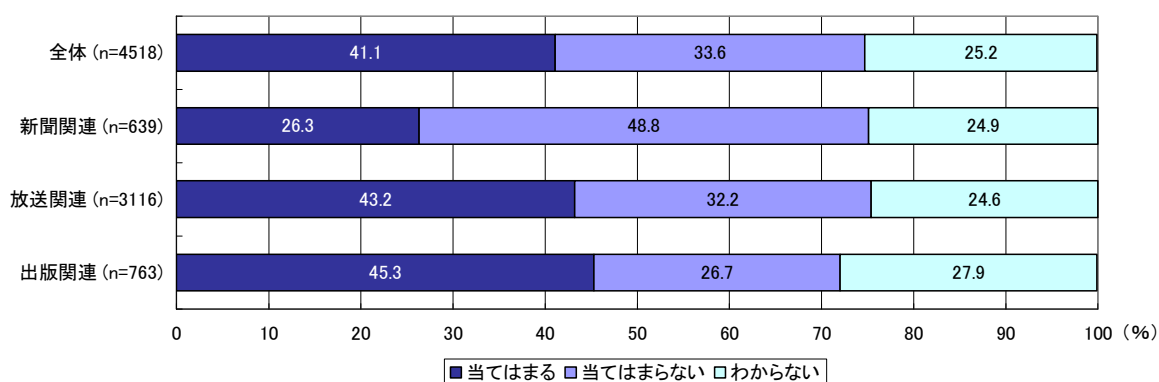
### 【昇進に男女の差がない (Q4-2)】

- 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。

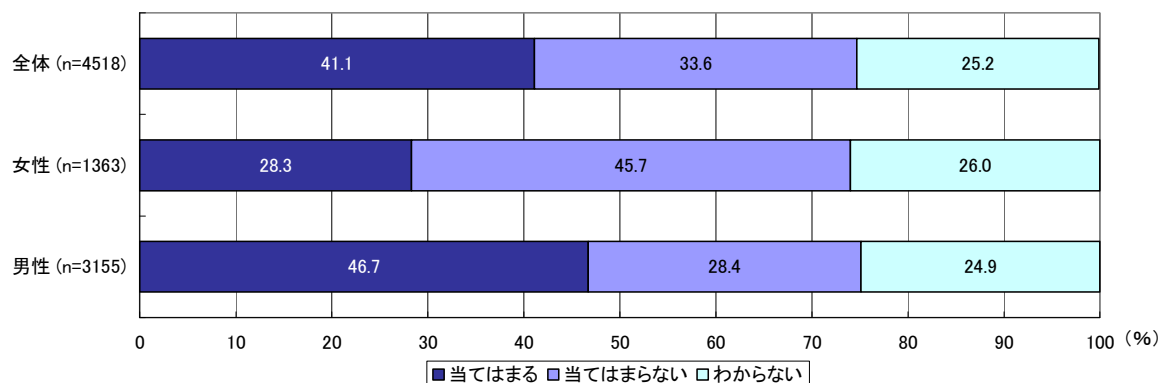
業種別で見ると大きな差があり、「新聞」では「当てはまらない」が 48.8%と最も高く、以下、放送 32.2%、出版 26.7%と続く。

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。

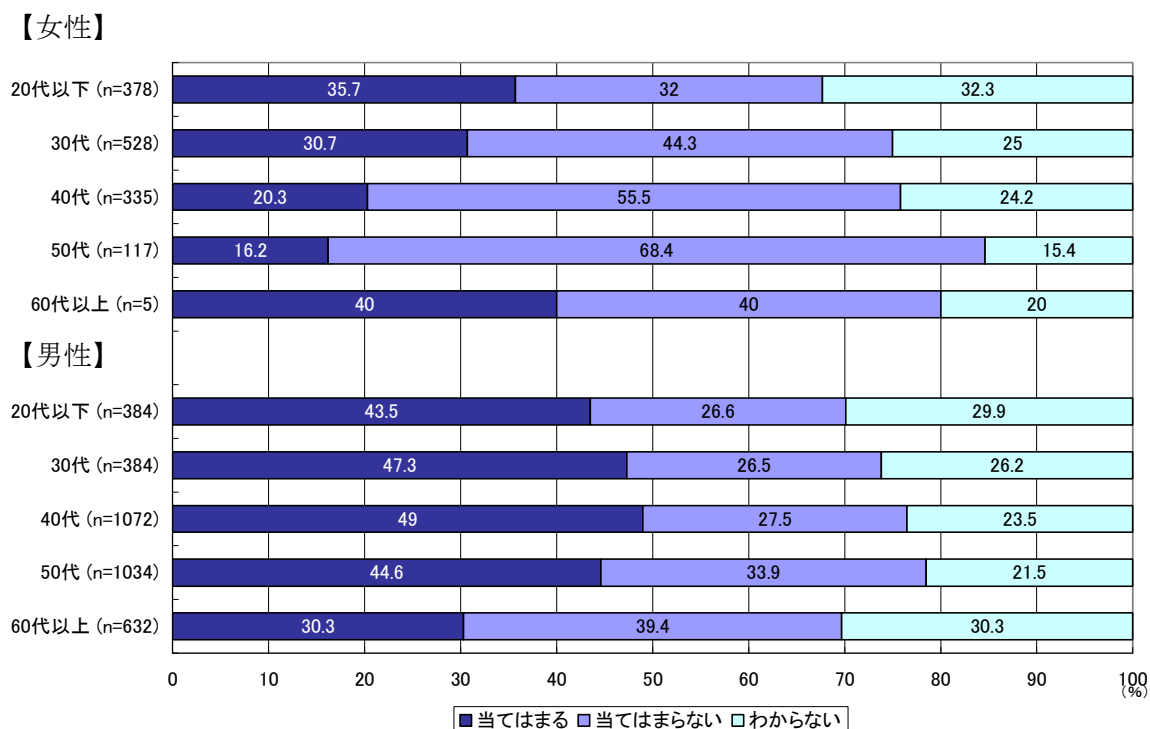
図表 5-18 「昇進に男女の差がない」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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)

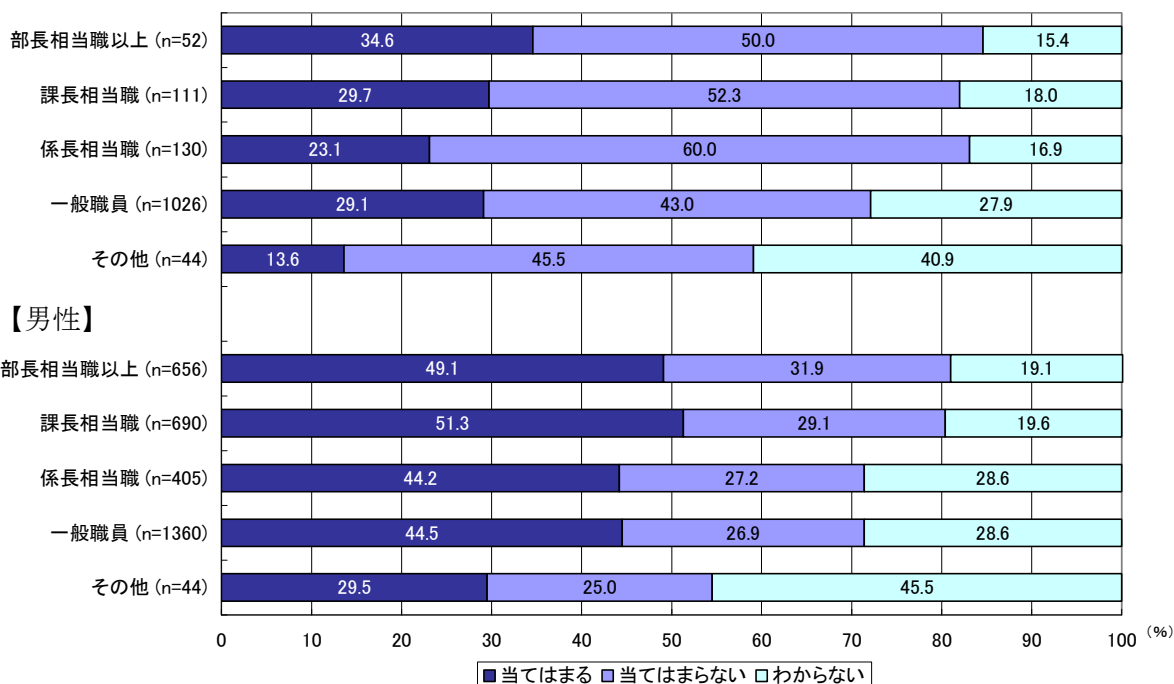


さらに、昇進に男女の差がないかどうかを職位別で詳しく見ると、男女とも職位が上がるにつれて「わからない」割合が低くなり、「当てはまる」割合が高くなる。

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】



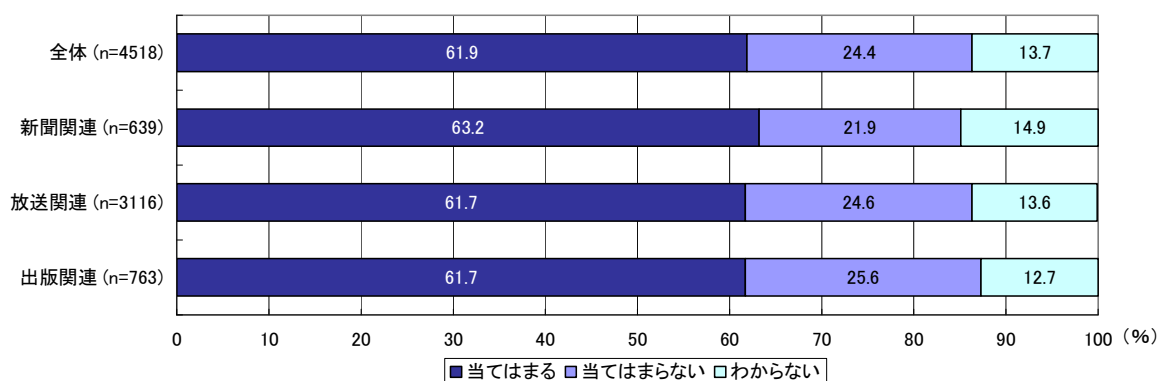


【仕事上の悩みを率直に相談できる先輩や同僚が周りにいる (Q4-2)】

- 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。

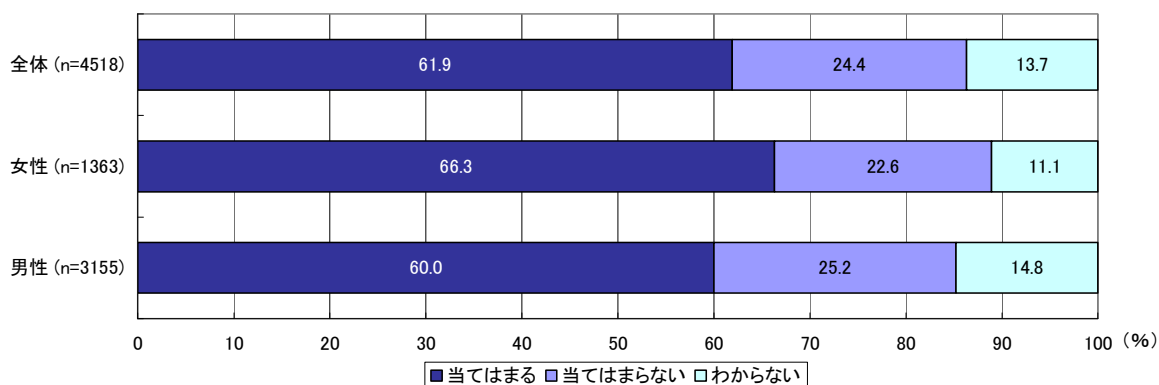
仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいるかどうかをたずねたところ、「当てはまる」が61.9%、「当てはまらない」が24.4%、「わからない」が13.7%であった。業種別の差は見られない。

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」



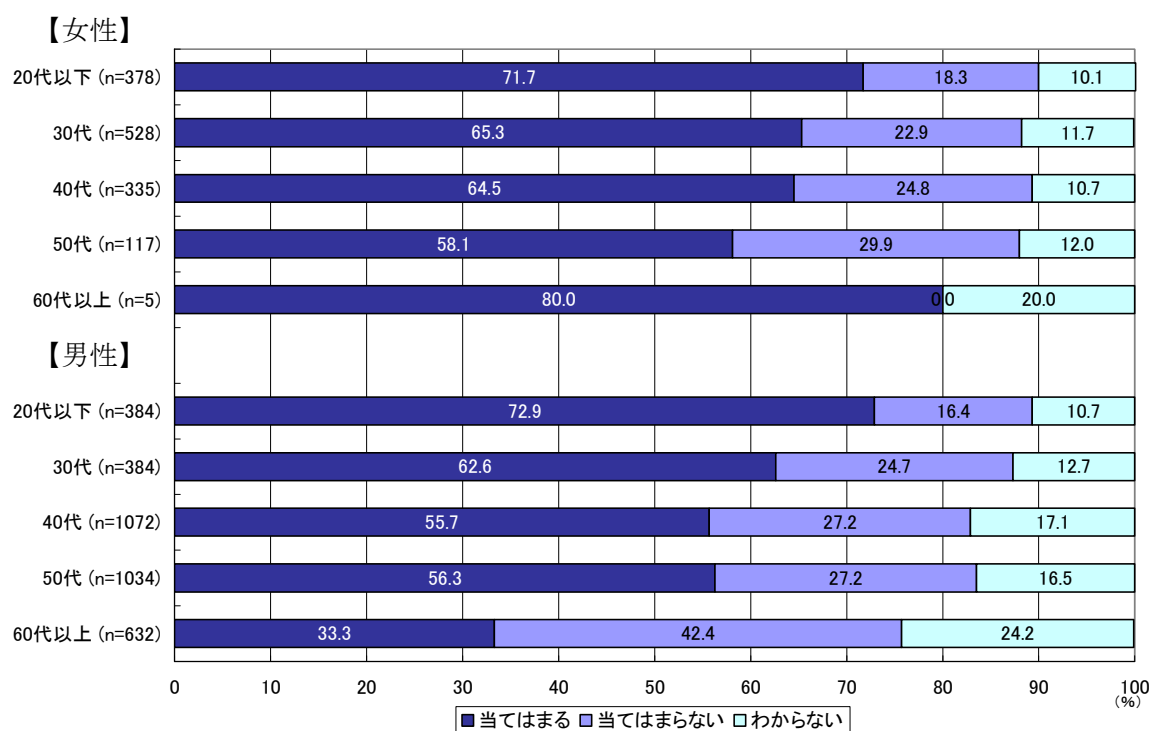
仕事上の悩み事を率直に相談できる先輩や同僚が周りにいるかどうかを性別で見ると、「当てはまる」と答える割合は、女性66.3%、男性60.0%と、女性は男性に比べてやや高い。

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)



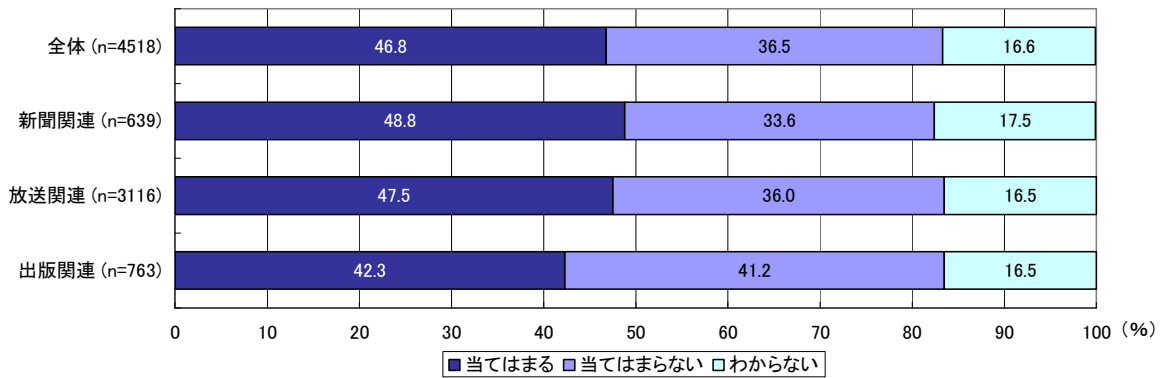
【目標となる上司や先輩が周りにいる (Q4-2)】

- 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。

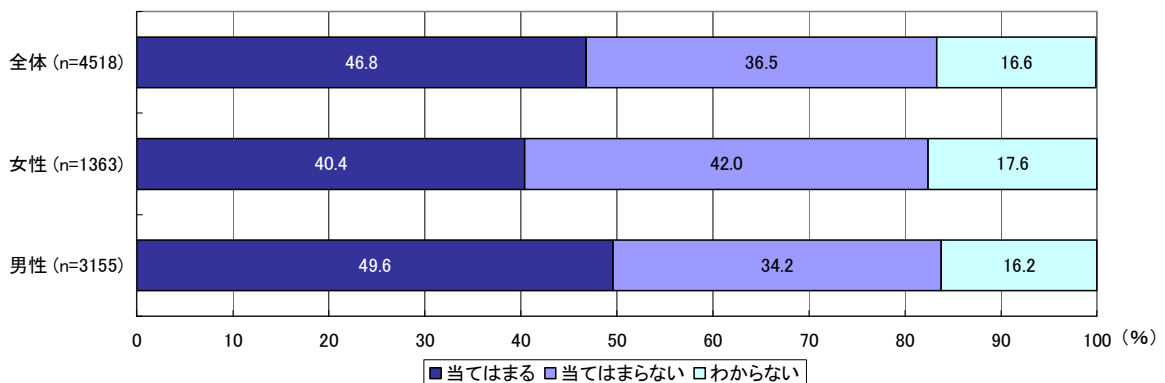
業種別で見ると、「当てはまらない」とする割合は、出版で41.2%と高く、放送36.0%、新聞33.6%である。

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」

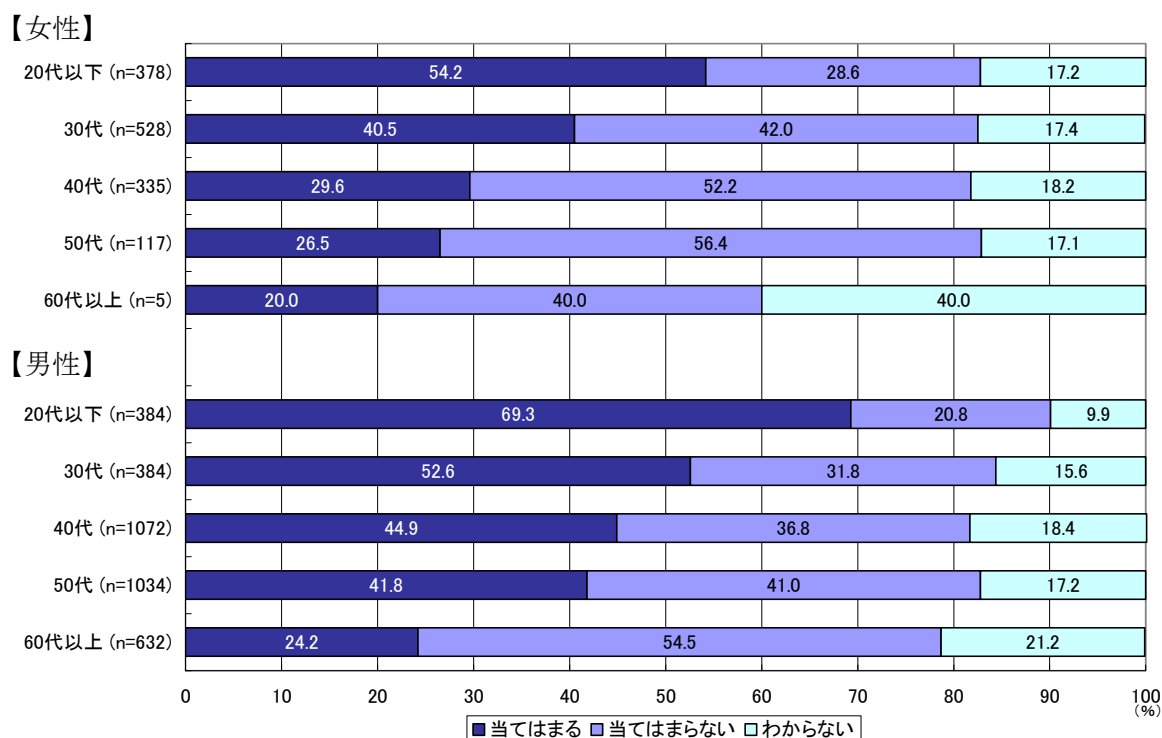


図表 5-26 「目標となる上司や先輩が周りにいる」(性・業種)

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)



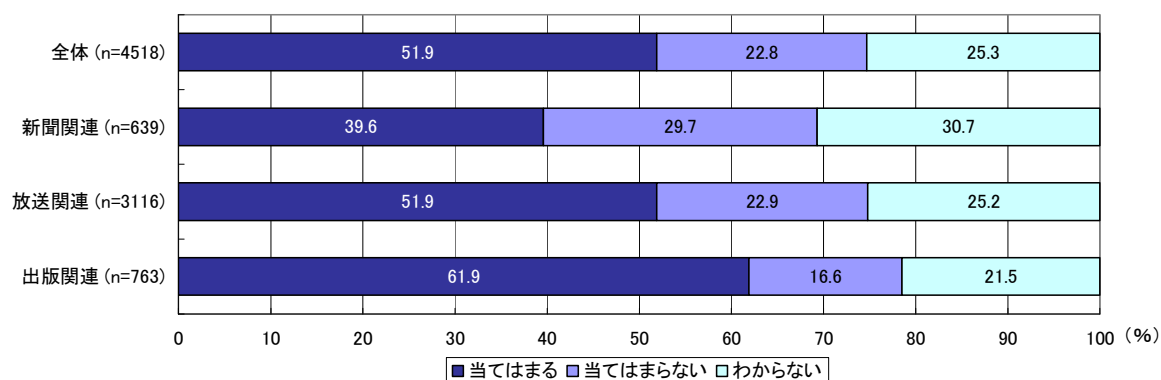
## 【女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている (Q4-2)】

- 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。

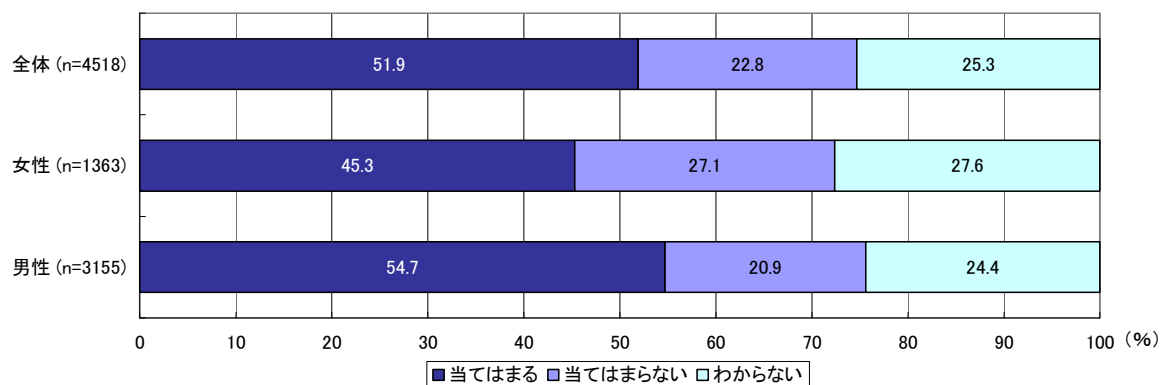
業種別に大きく差があり、「当てはまる」と答える割合は出版で61.9%と最も高く、以下放送で51.9%、新聞では39.6%である。

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」

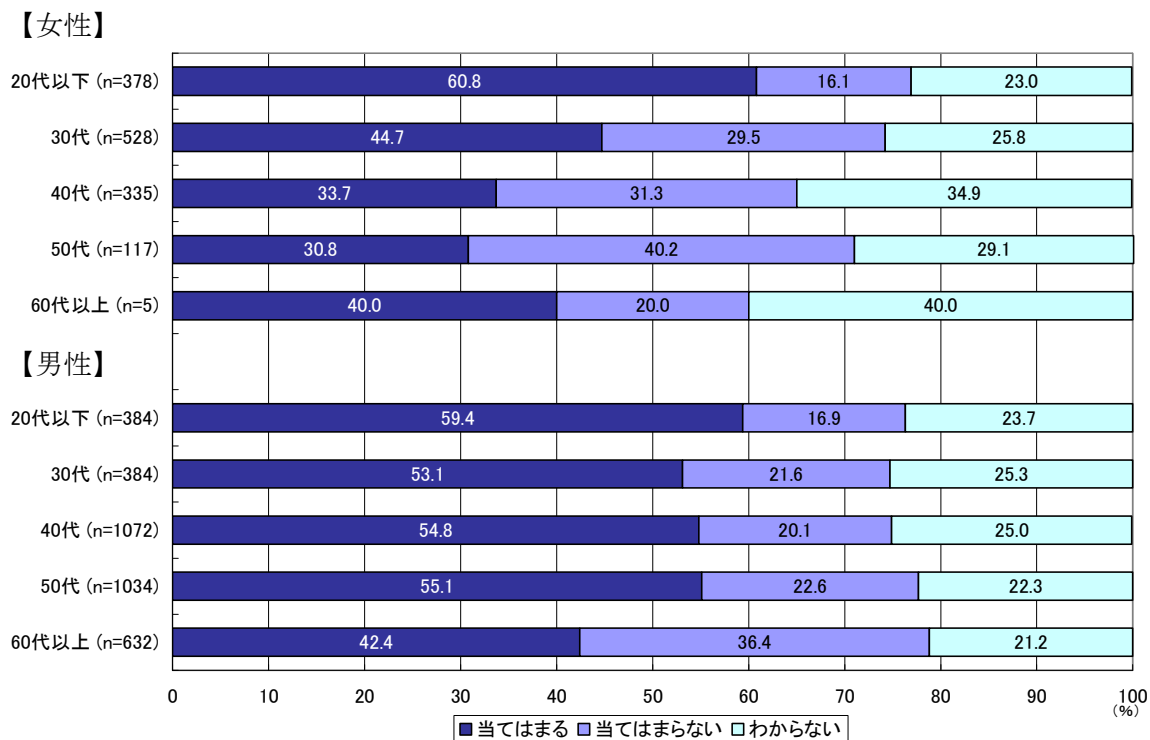


図表 5-30 「女性が能力を発揮し活躍でき、期待されている」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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

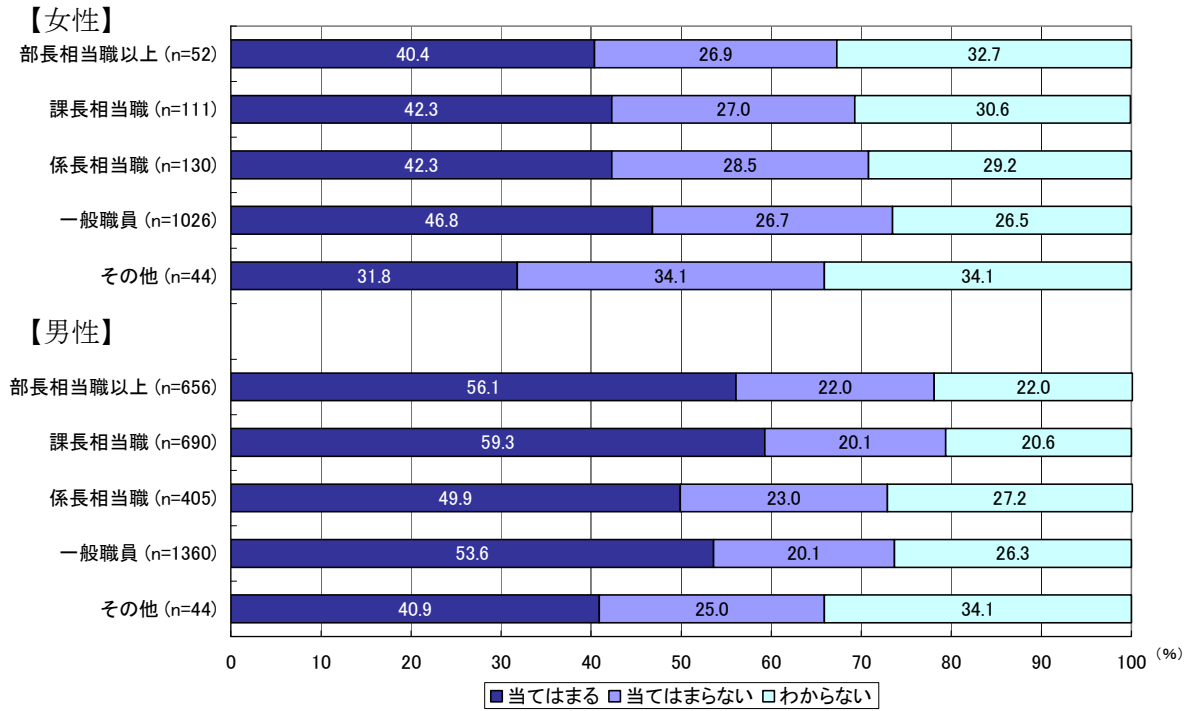
世代別で詳しく見ると、「当てはまる」割合は、女性では世代が上がるにつれて低くなる。一方、男性では 60 代以上で「当てはまる」割合が減り、「当てはまらない」割合が増えるものの、世代間の差は認められない。

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)」<sup>17</sup>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。

---

<sup>17</sup> 「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](http://www.gender.go.jp/research/noryoku_lifeplan/index.html))

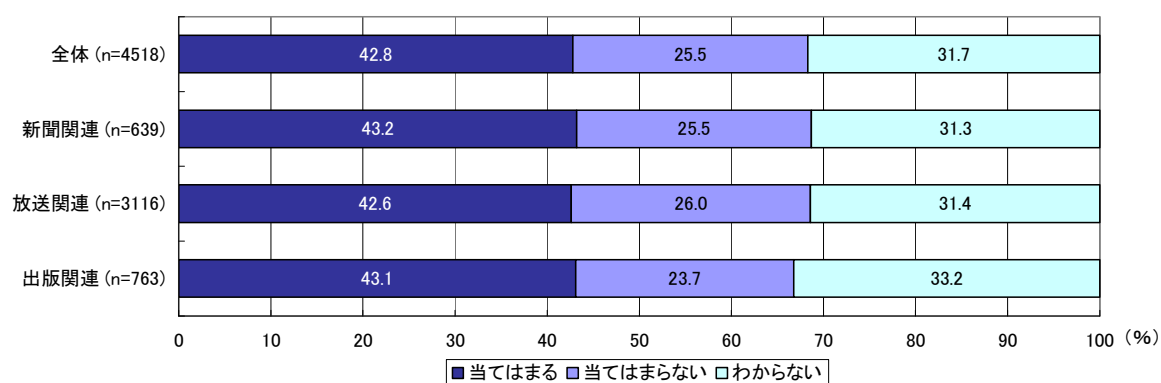
### 【育児や介護が必要な人を理解してくれる (Q4-2)】

● 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。

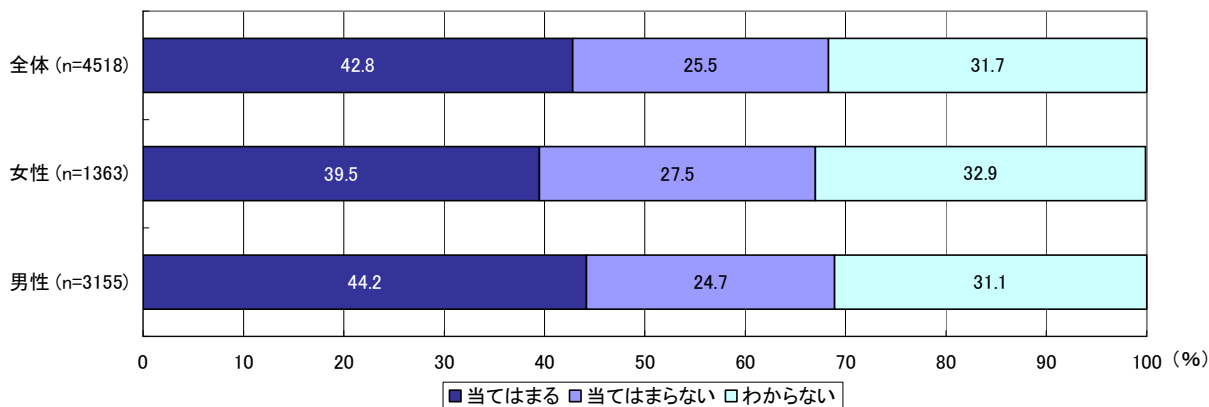
業種別の差は見られない。

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。

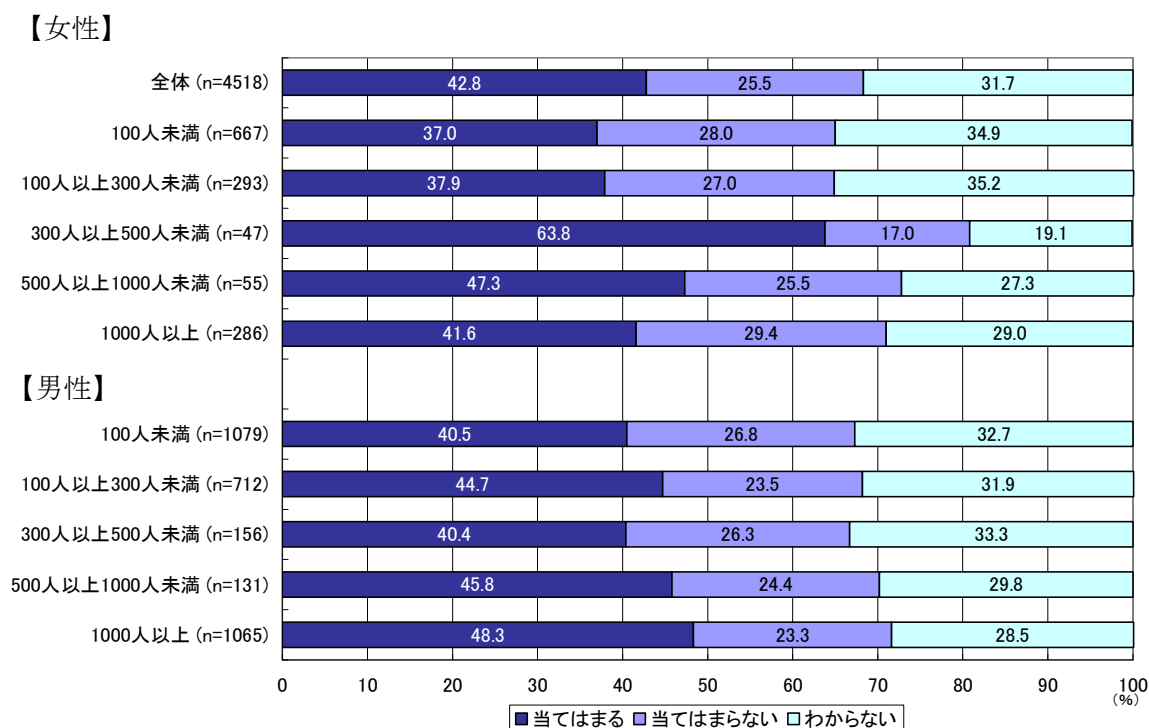
仕事以外の時間のとりやすさについて、「育児や介護などと仕事の両立に配慮や理解がある」と回答しているのは、正社員男性の 25.8%、正社員女性の 37.4%である。

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。

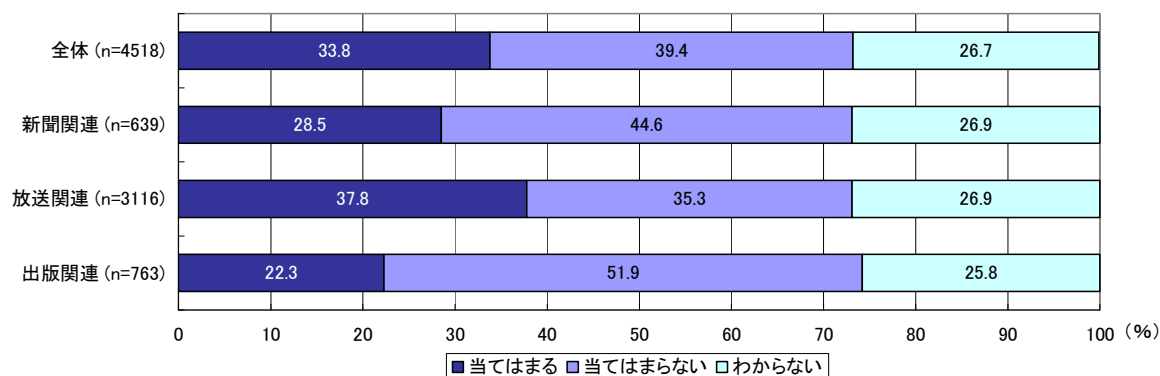
## 【育児、介護の相談にのる部署、制度がある (Q4-2)】

- 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。

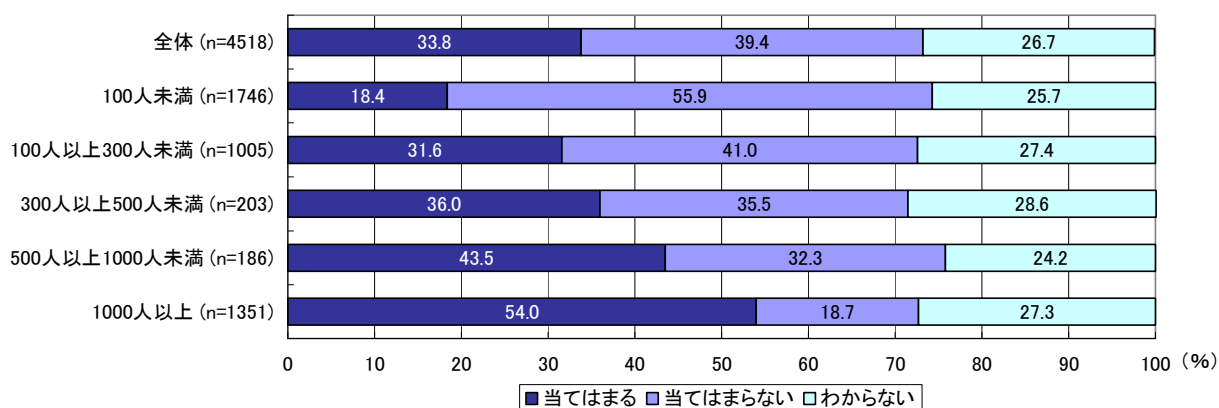
業種別で見ると、「当てはまらない」とする割合が出版で51.9%と高く、放送で35.3%と少ない。

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」

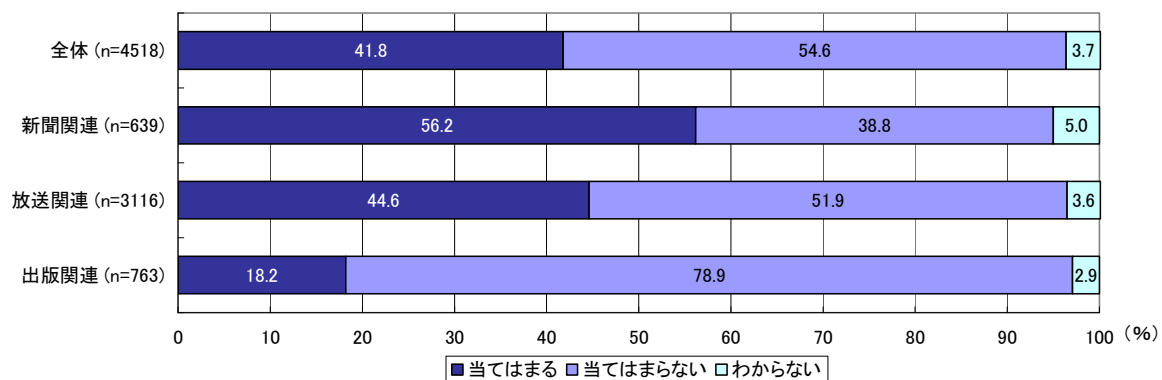


### 【自分の職種には女性が少ない (Q4-2)】

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。

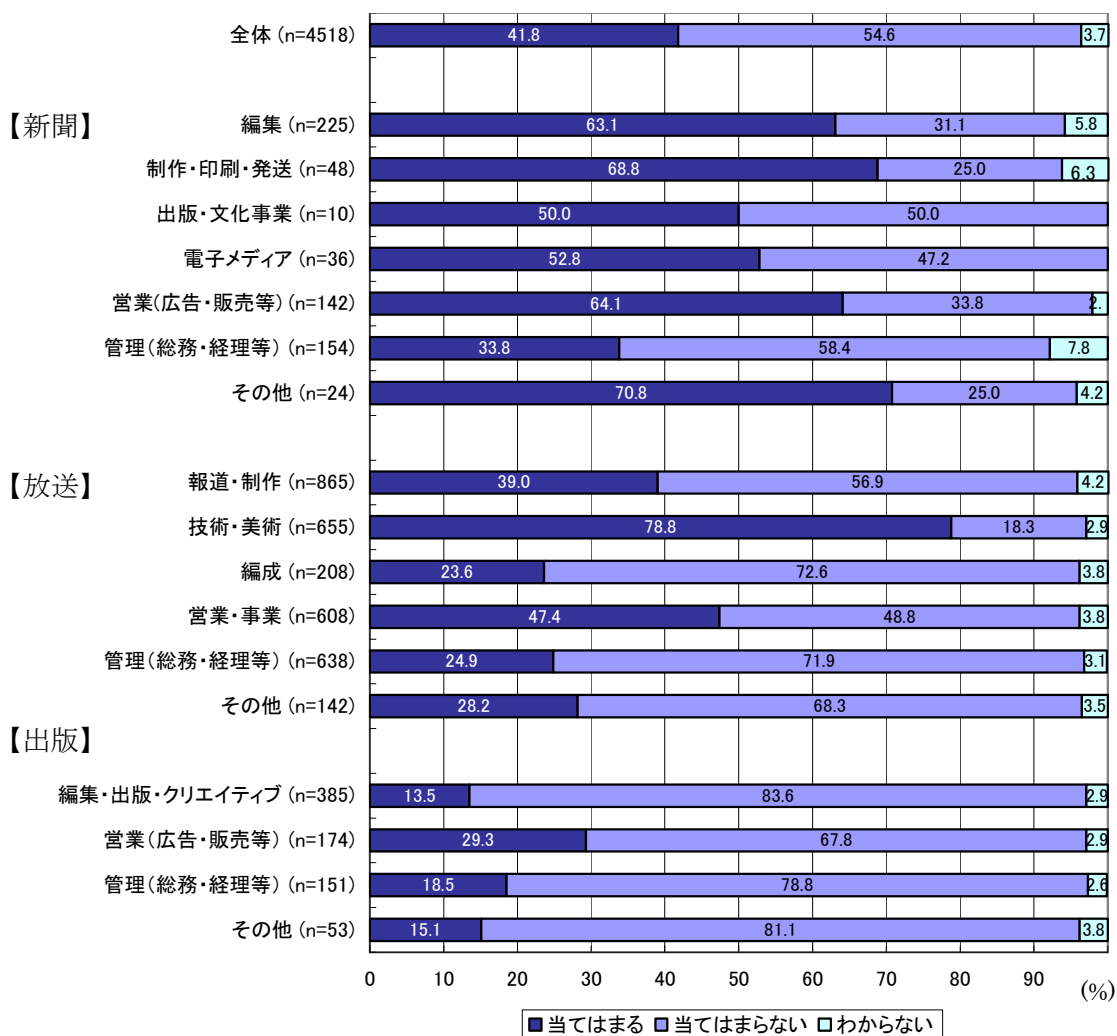
図表 5-38 業種別「自分の職種には女性が少ない」



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。



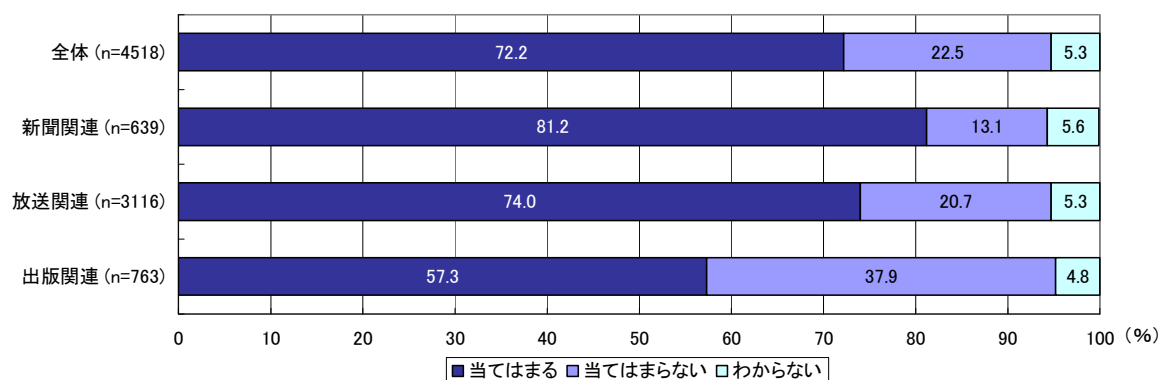
## 【管理職に女性が少ない (Q4-2)】

- 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。

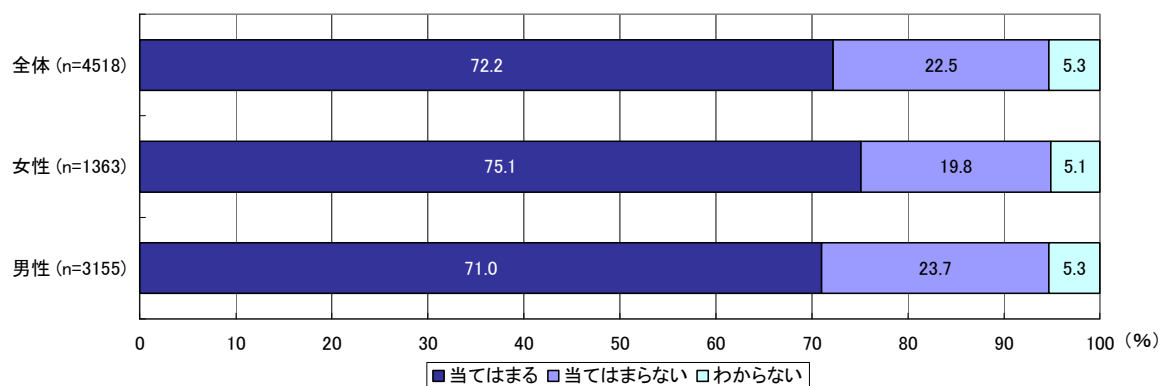
業種別に大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は、新聞で81.2%と最も多く、出版では57.3%と最も少ない。

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 %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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

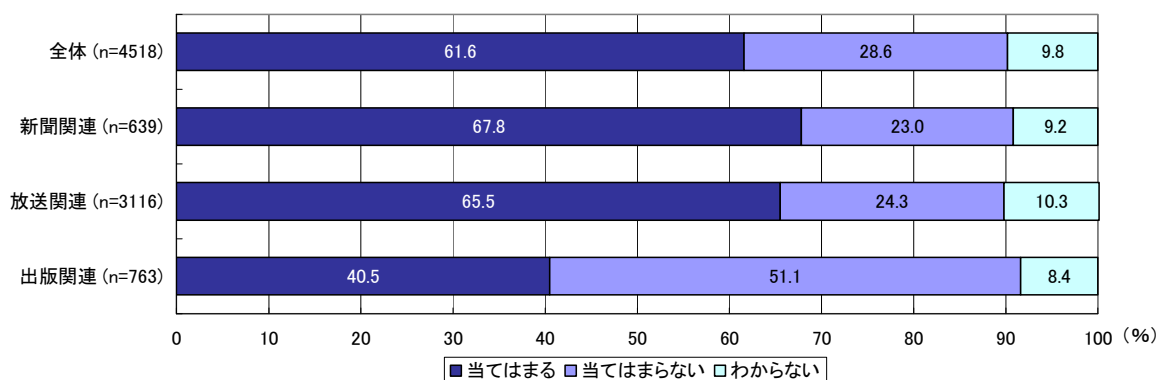
## 【特定の部門に女性が少ない (Q4-2)】

- 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。

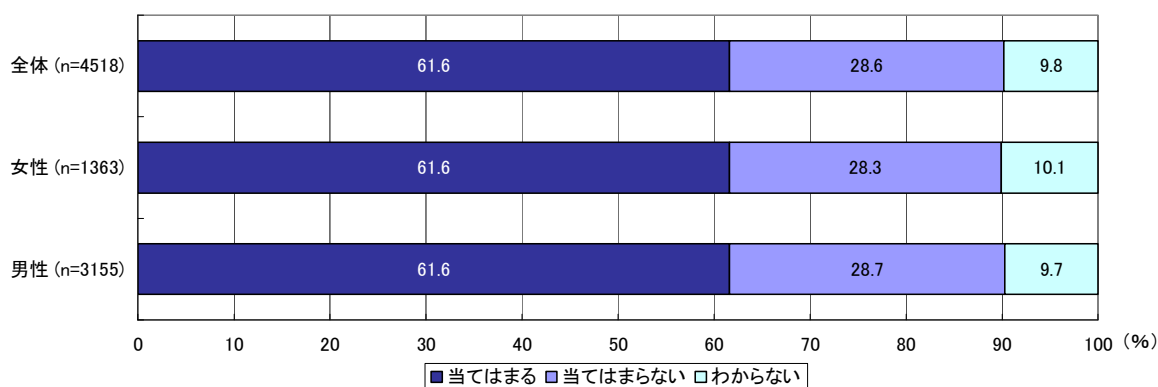
業種別に大きな差があり、「当てはまる」と答える割合は新聞 67.7%、放送 65.5%であるが、出版では 40.5%と低い。

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 %
<b>【女性】</b>	<b>1363</b>	<b>61.6</b>	<b>28.3</b>	<b>10.1</b>
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
<b>【男性】</b>	<b>3155</b>	<b>61.6</b>	<b>28.7</b>	<b>9.7</b>
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

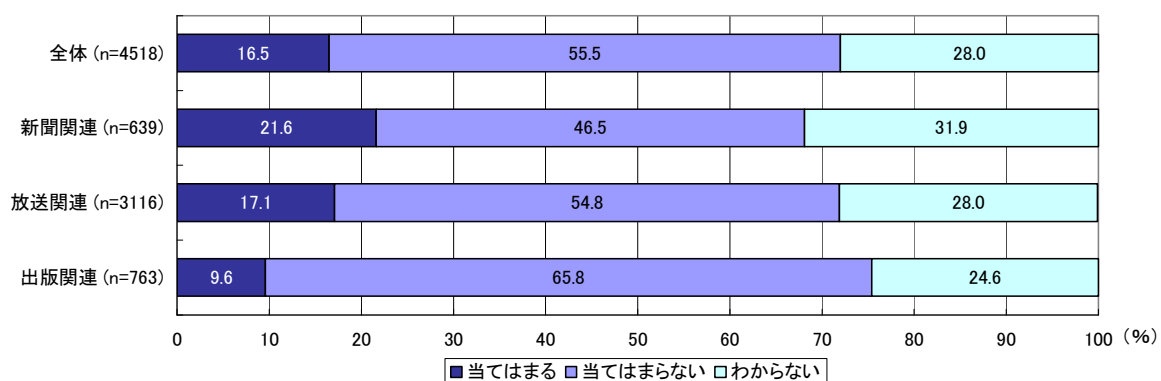
## 【セクハラと思われる発言や行為が多い (Q4-2)】

- 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。

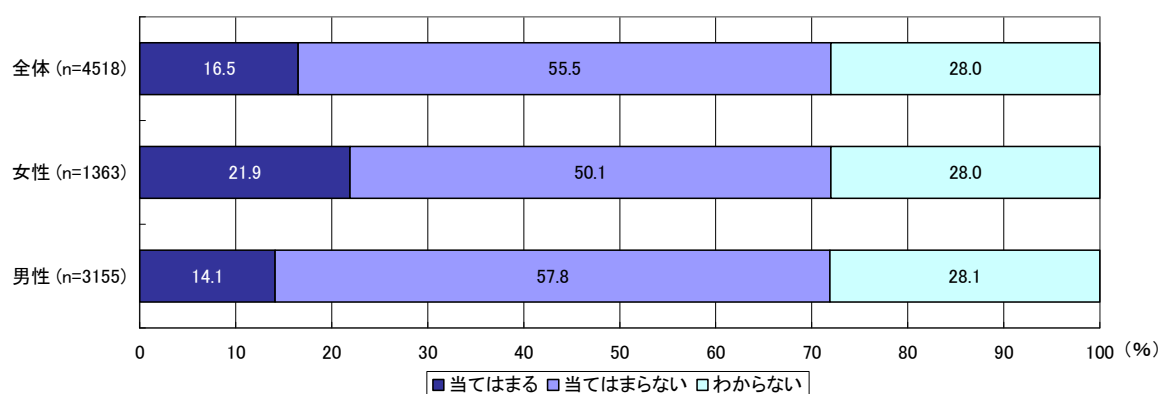
業種別で見ると、新聞では「当てはまる」が21.6%で三業種のうち最も高く、5人に1人がセクハラが多いと感じている。一方、出版では9.6%という結果となった。

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 %
<b>【女性】</b>	<b>1363</b>	<b>21.9</b>	<b>50.1</b>	<b>28.0</b>
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
<b>【男性】</b>	<b>3155</b>	<b>14.1</b>	<b>57.8</b>	<b>28.1</b>
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

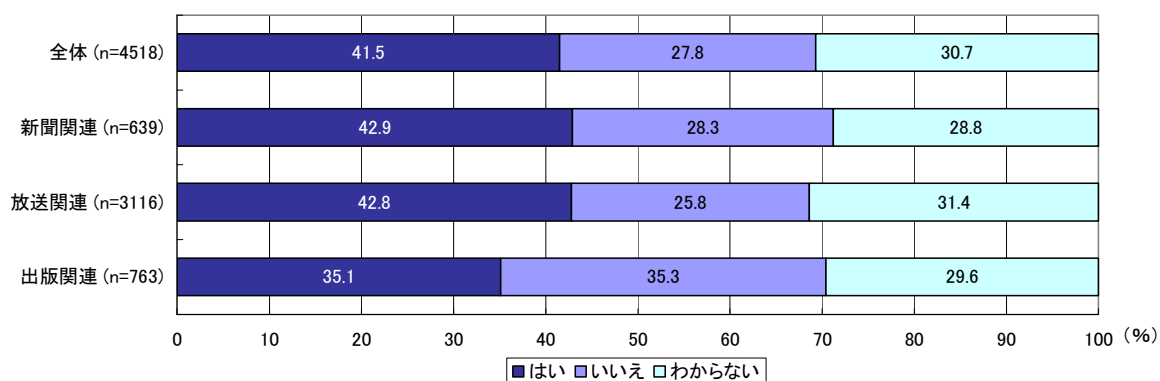
### 3. 素材選択における性差 (Q4-3)

- 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。

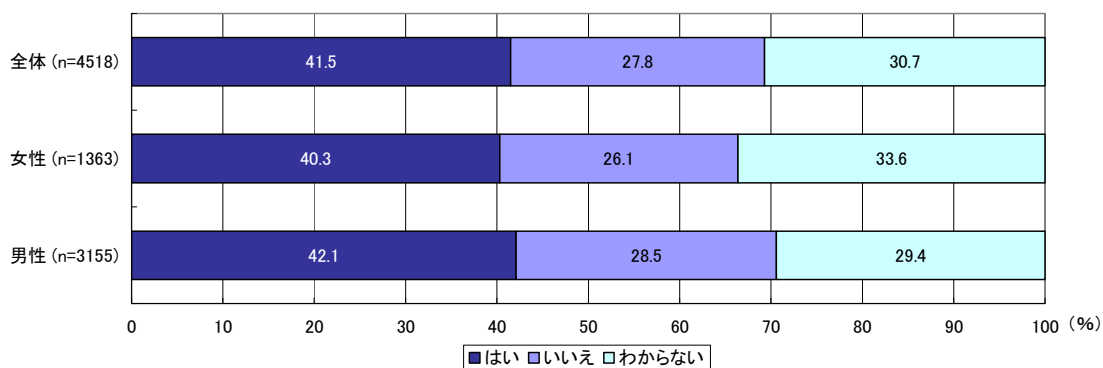
業種別に見ると、新聞と放送はよく似た傾向を示し、性差によって意見の違いがあると思う割合は、新聞で42.9%、放送で42.8%であるが、出版では35.1%と低い。

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)

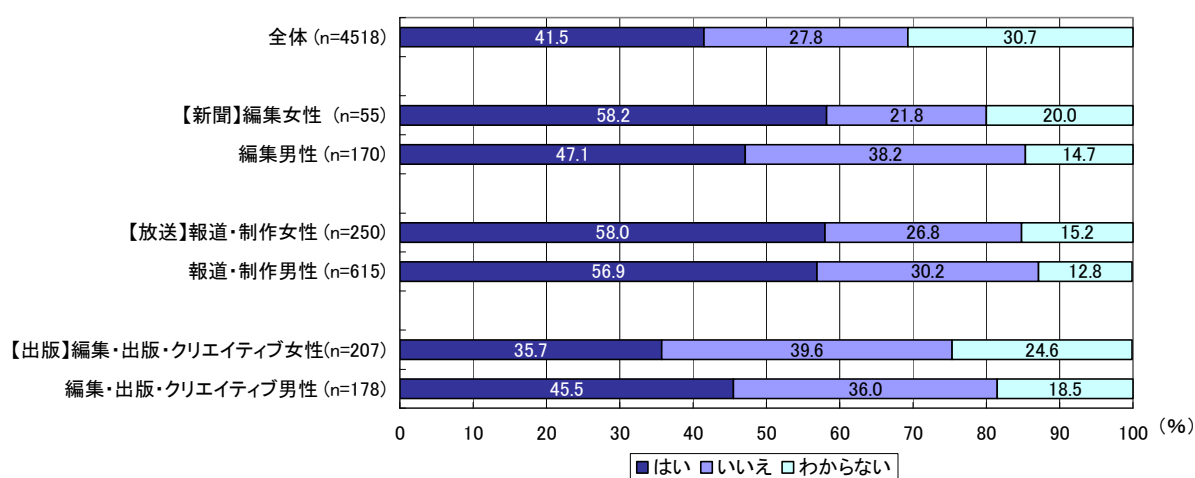
業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	1363	40.3	26.1	33.6
新聞関連	171	45.0	18.1	36.8
放送関連	807	43.9	23.3	32.8
出版関連	385	30.6	35.6	33.8
<b>【男性】</b>	3155	42.1	28.5	29.4
新聞関連	468	42.1	32.1	25.9
放送関連	2309	42.5	26.7	30.8
出版関連	378	39.7	34.9	25.4



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)



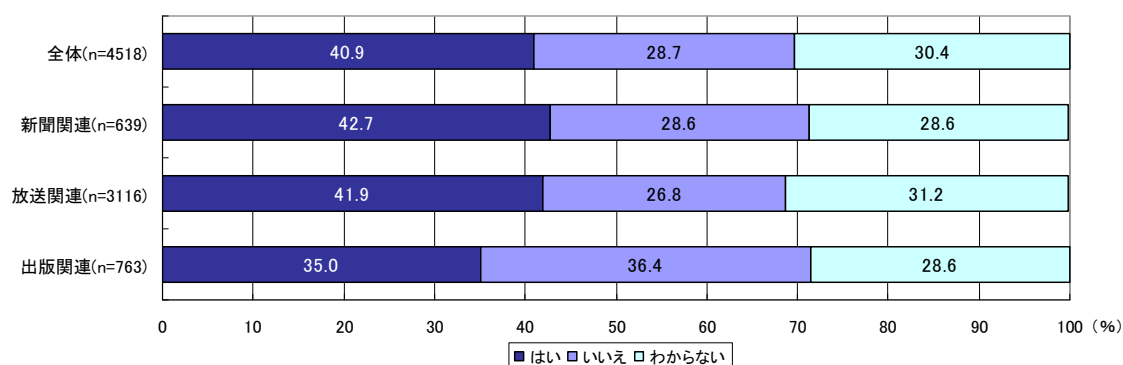
#### 4. 表現方法における性差 (Q4-4)

- 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。

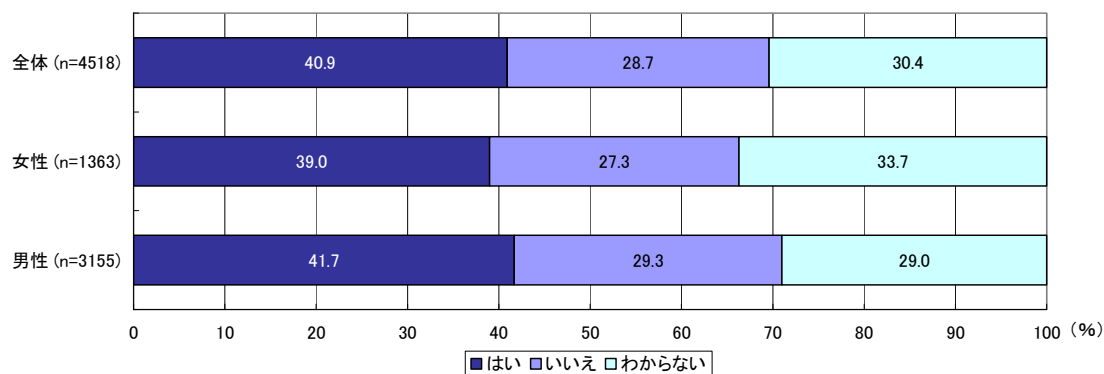
業種別に見ると、新聞と放送はよく似た傾向を示し、性差によって意見の違いがあると思う割合は、新聞で42.7%、放送で41.9%であるが、出版では35.0%と相対的に低い。

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」



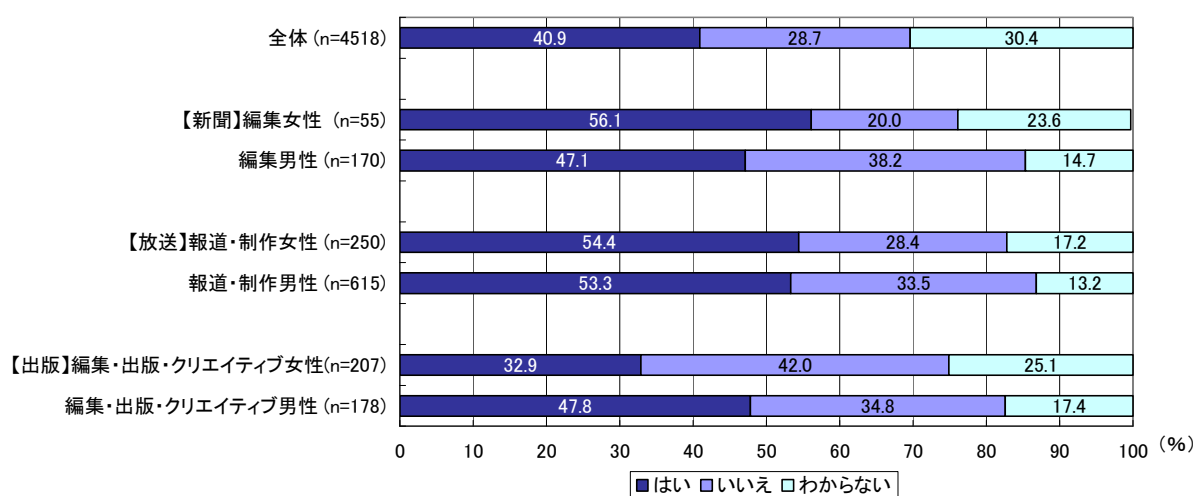
図表 5-55 「記事や番組の表現方法に性差による意見の違いはあるか」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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)



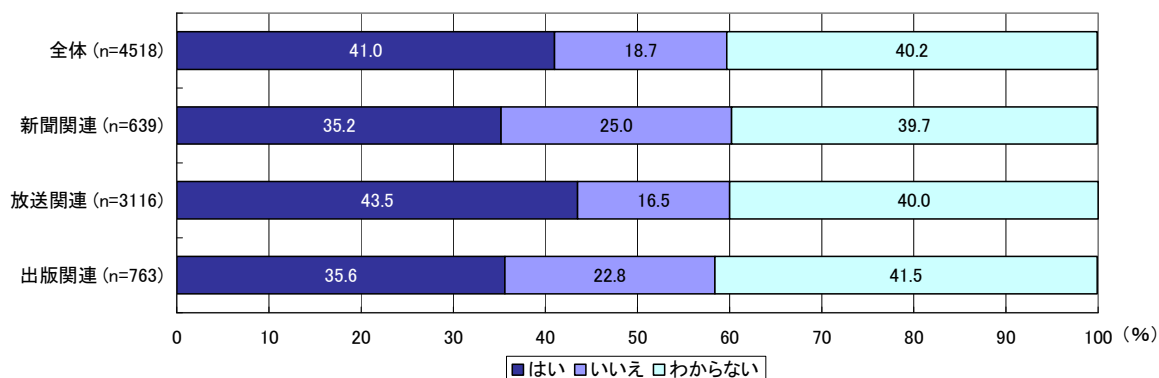
## 5. 情報発信における男女共同参画の視点（Q4-5）

- 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<sup>18</sup>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。

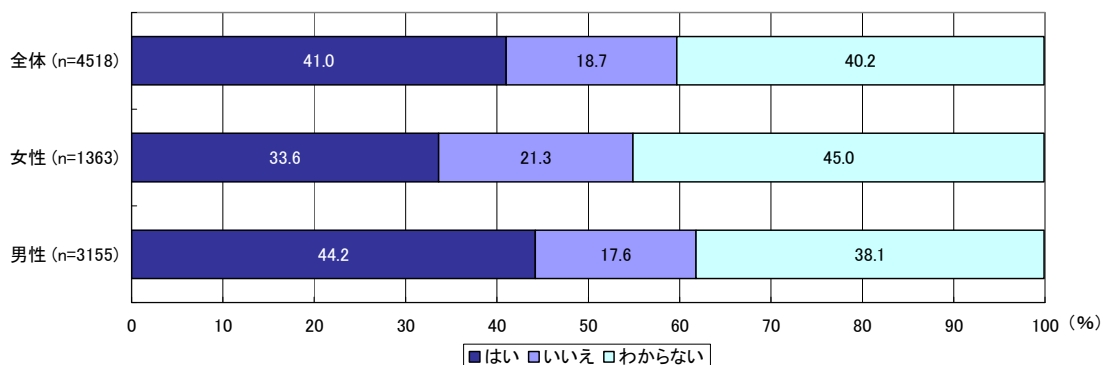
図表 5-57 業種別「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」



<sup>18</sup>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」



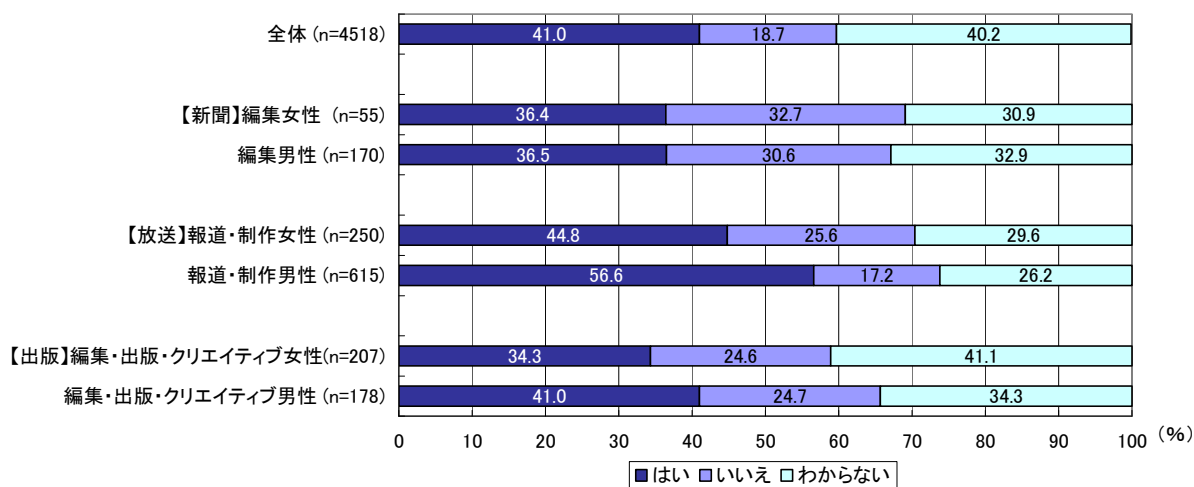
図表 5-59 「記事や番組に男女共同参画の視点が意識されているか」(性・業種)

業種	回答者数 N	当てはまる %	当てはまらない %	わからない %
<b>【女性】</b>	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
<b>【男性】</b>	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)



## 第6章 文献調査結果

### 第1節 女性の参画の状況

既存の統計資料によると、新聞、放送、出版を合計したメディアにおける従業者の女性比率は全産業に比較して低い。新聞や放送に比べて出版における従業者の女性比率は相対的に高い。新聞や放送ではともに職種間で男女比の偏りが認められるが、業種によって職種間の流動性は異なる。新聞や放送の新規採用に占める女性比率は30%を超えているが、女性管理職はいまだ少ない。

歴史的に見ると、メディアにおける女性の雇用は、新聞と放送分野においては1964年の東京オリンピック開催時に一時的に増え、1985年の男女雇用均等法を契機に僅かずつ増えている。出版分野においては1970年代以降の雑誌文化の台頭を機に女性の雇用が拡大した。

#### 1. 業種別に見る女性の参画

総務省事業所・企業統計調査(平成18年)によると、全従業者(非正社員も含む)に占める女性比率は、新聞とNHKが2割、民間放送が約3割、出版が4割である。新聞・放送分野では全産業平均(42.5%)と比べて女性の雇用は少ないが、出版は全産業平均とほぼ等しい。

図表 6-1 男女別従業者数

項目	新聞	NHK	民間放送	出版	全産業
従業者数(人)	66,462	12,626	32,606	98,319	58,634,315
男性(人)	53,152	10,075	23,977	58,760	33,731,257
女性(人)	13,310	2,551	8,629	39,559	24,903,058
女性比率(%)	20.0	20.2	26.5	40.2	42.5
正社員数(人)	54,982	10,554	25,820	68,961	32,763,750
男性(人)	46,538	9,313	20,144	45,143	22,515,173
女性(人)	8,444	1,241	5,676	23,818	10,248,577
女性比率(%)	15.4	11.8	22.0	34.5	31.3
正社員以外の常用 雇用者※(人)	7,656	2,055	3,909	16,363	16,689,055
男性(人)	3,682	753	1,485	5,013	5,513,448
女性(人)	3,974	1,302	2,424	11,350	11,175,607
女性比率(%)	51.9	63.4	62.0	69.4	67.0

※常用雇用者とは、期間を定めずに雇用されている人、1か月を超える期間を定めて雇用されている人、それ以外の雇用者のうち調査対象月の前2か月にそれぞれ18日以上雇用されている人。

出典：「平成18年事業所・企業統計調査」総務省



正社員の女性比率を見ると、出版が 34.5%と最も高く、民間放送 22%、新聞 15.4%、NHK11.8%である。非正社員における女性比率を見ると、出版が 69.4%と最も高く、NHK63.4%、民間放送 62.0%、新聞 51.9%である。

メディア産業のうち、特に放送と出版は非常に複雑な産業構造から成り立っている。番組や記事の制作については外部委託が一般的に行われており、多くの異なる契約形態による就業者が携わっている。

女性参画のための支援制度は一般に正社員を対象に整備されている。しかし、一般に支援制度が整っている大手企業には女性の正社員が少なく、制度の対象外となる非正規(契約・派遣)社員の女性が多く働いている。一方で制度が不備な中小企業や外部プロダクションには、多くの女性が正社員あるいは非正規(契約・派遣)社員として働いている構造にある、と指摘されている<sup>19</sup>。

#### 【新聞】

新聞は、メディア産業の中では、外部委託や非正規社員の登用が少ない業種である。しかし、近年の減量経営の影響を受けて間接部門の分社化が進んでおり、以前に比べて雇用体系は変化しつつある。例えば印刷・発送部門等は分社化や外部委託が進んでいる<sup>20</sup>。

記事の制作においては、直接、編集に携わる記者は正規社員のみというのが原則であるが、間接部門では一般事務職として派遣社員が働いている。

#### 【放送】

放送は、雇用形態や業務内容が極めて多様である。現在放映されているテレビ局の番組のうち、全体の 30~40%は外注による制作であるといわれている<sup>21</sup>。就労実態の例として、ある民間大手のテレビ局の場合、正社員は 1200 人程度だが、社屋内では常時約 6000 人が働いているという。これら正社員以外の人々の内訳は、番組の出演者のほか、アルバイト、制作プロダクション社員、フリーランス、派遣社員、業務委託等、多岐にわたる。

正社員と非正規社員の違いは、キャリア形成の面で生じるとされている。正社員は幅広い業務を知るジェネラリストとして育てられ、その後各分野の管理職になることが期待される。一方、非正規社員は、担当する分野、職種において専門を極める形でキャリアを積むことが多い。したがって、若手の場合、正社員と非正規社員の現場における業務内容はあまり変わらないが、年数を経るにつれて業務内容に大きな差が生じる。

---

<sup>19</sup> 日本女性放送者懇談会「放送ウーマン 2004」2005 ならびにヒアリングによる

<sup>20</sup> 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

<sup>21</sup> 金融財政事情研究会編「第 11 次業種別審査辞典第 9 巻」2008

放送界における女性の比率は、テレビ局よりも制作プロダクションに多く、また非正規社員(契約・派遣)に多いと指摘されている<sup>22</sup>。

### 【出版】

出版は構造的に外部委託で成り立っている業界である<sup>23</sup>。編集の現場では、正社員、契約社員のほか、委託先である編集プロダクションの社員、個人契約のフリーランス、派遣社員等、多様な雇用契約による就業者が、同じ職場に常駐して働いている。ヒアリングによると、この様な外部委託の仕組みや慣習は 1970 年代以降に確立されてきたようである。

非正規社員として分類される就業者の雇用形態や働き方は、各社様々である。出版社は中小企業が多いことから、非正規社員の雇用形態や業務内容に企業規模による差はそれほどなく、各社の伝統、社風に拠るところが大きい。

正規社員も含めて労働環境の厳しい職場であるが、特に編集プロダクションは労働環境が厳しいと指摘されている。

図表 6-2 規模別企業数

従業員数	新聞 (%)	出版 (%)
1～4 人	227(26.2)	462(27.0)
5～9 人	223(25.8)	433(25.3)
10～29 人	216(24.9)	448(26.1)
30～49 人	59(6.8)	133(7.8)
50～99 人	50(5.8)	119(6.9)
100 人以上	91(10.5)	117(6.8)
計	866(100.0)	1714(100.0)

出典：「平成 17 年度特定サービス産業実態調査報告書」経済産業省

<sup>22</sup> 日本女性放送者懇談会「放送ウーマン 2004」2005

<sup>23</sup> 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

## 2. 職種別に見る女性の参画

### 【新聞】

新聞分野では、記者は記者職、その他は一般職として採用され、職種間の人事異動はほとんど行われないという雇用習慣がある。記者は新聞業における従業員の44%を占め、最も従業員数の多い職種である<sup>24</sup>。新聞記者に占める女性の比率は、増加傾向にあるものの、2009年現在で14.8%である。

歴史的に見ると、新聞記者は男性がほぼ独占してきた職種であり、戦時中の1944年には登録された記者8800名中、女性記者は39名、0.4%に過ぎなかったとされている<sup>25</sup>。1964年に開催された東京オリンピックの際には、選手村の取材の為に女性が登用されたものの、その後女性記者の採用が進むことはなく、1980年になっても女性記者の比率は0.7%と戦時中と同じ水準であった。

1985年の男女雇用機会均等法の成立（1986年施行）により、新聞各社が一斉に女性を記者職に採用し始め、以後、女性比率はわずかずつではあるが上昇傾向にある。

新聞社では、従来から女性記者の配置が問題とされてきた。新聞記者は、担当部署へ配属されて専門が分かれる仕組みであるが、女性記者は婦人・家庭部や学芸・文化部等に限定される傾向があった。しかし女性記者が増加するに従い、徐々に所属部署は多様化していく。1990年の調査（「新聞で働く女性記者の意識と労働実態調査」女性とメディア研究会1990）の回答者の属性を見ると、学芸・家庭（文化部、婦人部を含む）（27.6%）が多いものの、政治・経済（19.0%）、社会・地方（17.2%）、出版・日曜版（12.1%）、通信・支局（6.9%）、外報・国際（5.2%）にも女性記者は勤務している。

---

<sup>24</sup> 電通総研編「情報メディア白書2009」ダイヤモンド社

<sup>25</sup> 春原昭彦他編「女性記者」世界思想社1994

図表 6-3 新聞社における女性記者比率の推移

年	総数 (人)	記者数 (人)	女性記者数 (人)	女性記者比率 (%)
1975	67,345	17,891 (編集部門)	121	0.7
1980	63,840	17,956 (編集部門)	128	0.7
1985	64,833	23,930 (編集部門)	269	1.1
1990	66,858	25,855 (編集部門)	915	3.5
1999	58,380	20,232	2,062	10.2
2000	56,208	19,434	1,976	10.2
2001	54,565	20,679	2,200	10.6
2002	54,015	20,851	2,384	11.4
2003	53,488	21,311	2,458	11.5
2004	51,863	20,979	2,450	11.7
2005	49,523	20,315	2,436	12.0
2006	49,668	20,773	2,642	12.7
2007	48,069	19,124	2,631	13.8
2008	48,331	21,093	3,108	14.7
2009	47,599	21,103	3,129	14.8

出典：日本新聞協会

## 【放送】

放送分野では、職種別採用はアナウンサー及び技術に限られており、その他の職種については一括して採用される習慣である。従って、新聞と異なり、職種間の異動は広く行われている。なお、放送の職種としては、報道・制作部門が最も従業員数が多く、全体の 28.2% を占めている<sup>26</sup>。

放送における女性の雇用の歴史的推移は、新聞と同様である。1960 年代までは女性の採用は極めて少なかったが、1964 年に開催された東京オリンピックの際には女性が取材に登用された。しかし、翌年から女性の採用はほぼ途絶える状況となり<sup>27</sup>、入社はアナウンサーと事務職(非総合職)に限られていた<sup>28</sup>。女性の嘱託制や男女の差別定年制も均等法施行以前には広く存在した。

この状況は、1985 年男女雇用機会均等法の成立（1986 年施行）を画期として変化した。放送各社が一斉に女性を採用し始め、以後、女性比率はわずかではあるが上昇傾向にある。

民放における職種別の女性比率を図表 6-4 に示す。1980 年代後半から 1990 年代後半の 10 年間で女性の比率は上昇したものの、その後 2000 年代後半の 10 年間には変化は見られない。

女性の比率は職種によって大きく異なり、アナウンス職が 46.9%（2007）と突出して高い。制作・報道など番組制作に直接かかわる職種における女性比率は 20%程度と多くはないものの、1980 年代後半から比べて大きく前進している。一方、女性比率が低いのは技術である。女性はわずか 3%にとどまり、1980 年代後半から変化はない。

---

<sup>26</sup> 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

<sup>27</sup> 小玉美意子（1995）「放送メディアと女性」女子教育もんだい No.65、pp.11-16

<sup>28</sup> 「女性とメディア」総合ジャーナリズム研究 No.28, 1991

図表 6-5 民放における職種別の女性比率の推移

部門	2007		1997		1987	
	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)
計	24,631	21.1	29,413	20.7	27,574	17.4
アナウンス	1,525	46.9	1,664	44.4	1,416	38.5
編成調査	2,430	31.3	2,160	31.4	1,773	26.1
特殊勤務	134	30.6	206	26.2	470	27.2
管理	2,528	29.3	3,265	29.9	3,036	31.1
運行	1,126	29.3	1,400	29.6	1,897	23.1
事業	1,350	24.8	1,055	22.7	-	-
制作	3,030	20.3	3,340	19.3	2,833	15.6
報道	4,055	17.5	4,075	15.2	3,306	6.6
営業	5,327	15.0	6,057	16.9	6,117	15.6
その他	231	13.0	468	17.9	283	23.0
コンピュータ	336	9.5	251	15.5	305	18.7
技術	2,492	2.8	3,271	3.0	3,085	2.7

出典：日本民間放送年鑑 2008

さらに、民放の主要テレビ局（キー、準キー局）と地域局（ローカル局）別の職種別女性比率を図表 6-6 に示す。職種別の女性比率の傾向は前掲資料と同様であるが、女性の参画はローカル局で高く、キー・準キー局で低いことがわかる。

図表 6-7 民放放送局の職種別女性比率（2004）

部門	民放全（105局）		キー・準キー局		ローカル局	
	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)
アナウンス	889	46.5	223	36.8	666	49.7
編成・広報系	1,176	35.7	357	29.4	819	38.5
事業	617	27.6	271	26.6	346	28.3
美術	141	26.2	84	22.6	57	31.6
総務・人事・経理系	1,587	25.8	645	16	942	32.5
制作情報系	1,777	22.5	788	15.6	989	27.9
報道	2,155	18.1	865	16.5	1,290	19.1
営業系	2,965	17.4	421	13.8	2,544	18
スポーツ	312	11.5	214	10.3	98	14.3
システム・IT	265	9.8	115	8.7	150	10.7
技術	2,004	8.2	717	5.0	1,287	10.0

出典：「放送ウーマン 2004」日本女性放送者懇談会 2005 ※契約社員・嘱託社員等も含む

NHKにおける部門別の女性比率を図表6-8に示す。民放と比べて女性の比率は低いものの、職種別の傾向は同様である。事務職や放送職でそれぞれ15.7%、15.4%であるが、技術職で4.3%と低い。

図表 6-9 NHKにおける部門別女性比率の推移

年	従業員計		放送		技術		事務	
	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)	男女総数 (人)	女性比率 (%)
2006	11,642	11.5	5,859	14.9	3,810	4.1	1,973	15.8
2007	11,249	11.6	5,715	15.0	3,646	4.1	1,888	15.7
2008	10,842	11.9	5,610	15.4	3,453	4.3	1,779	15.7

出典：総合ジャーナリズム研究 No200 (2007)、204 (2008)、208 (2009)

#### 【出版】

出版分野では職種別採用はなく、編集者もその他の職種も一括して採用される習慣である。また、放送と同様に職種間の異動は一般的に行われている。職種の区分はそれほど明確なものではなく、規模の小さな出版社においては編集も営業も一人でやることもある。

出版における職種別の女性比率を示す既存の統計や調査データは得られなかった。

歴史的に見ると、出版分野では新聞や放送で見られるような東京オリンピック期の一時的な女性採用枠の拡大や男女雇用均等法の施行による女性の大量採用などの現象は起こらなかった<sup>29</sup>。その理由として、出版社は一般に規模が小さく<sup>30</sup>、欠員が出た都度、縁故等により採用する場合が一般的であったため、一括して定期採用を行う企業が限られていたことが挙げられる。また新聞や放送に比べ、校正やレイアウトなどのデスクワークが多いことから、少数ではあるが、従来から女性が多く活用されてきたことも指摘されている。

出版における女性の参画に影響を与えたのは、1970年代以降の雑誌文化の台頭である<sup>31</sup>。書籍の売上げが低迷する中で雑誌は活況を呈し、女性誌も数多く創刊された。そのため女性誌の編集部を中心に、女性が数多く就業するようになった。

<sup>29</sup> 出版社へのヒアリングによる。

<sup>30</sup> 出版社は、従業員数50人以下が業界全体の76.1%を占めており、200人以上の企業は4.1%に過ぎない(情報メディア白書2009)。

<sup>31</sup> 井上輝子・女性雑誌研究会「女性雑誌を解説する」1989

### 3. 新規採用に見る女性の参画

#### 【新聞】

新聞社の新規採用者に占める女性の比率は、31.7%（2008）である。

図表 6-10 新聞社の新規採用における女性比率の推移

年	新規採用者数（人）	女性数（人）	女性比率（%）
2006	1,232	376	30.5
2007	1,354	431	31.8
2008	1,389	440	31.7

出典：総合ジャーナリズム研究 No200（2007）、204（2008）、208（2009）



【放送】

民間放送各社の新規採用者に占める女性の比率は、34.9%（2008）である。男女雇用均等法成立直後の1987年には50%以上であったが、2000年代には30～35%の間で推移しており、女性の採用拡大は均等法施行による一時的なものであったことがうかがえる。

図表 6-11 民放の新規採用における女性比率の推移

年	新規採用者数（人）	女性数（人）	女性比率（%）
1987	1010	514	50.9
1997	1383	499	36.1
2003	703	249	35.4
2004	703	241	34.3
2005	874	297	34.0
2006	950	302	31.8
2007	912	306	33.6
2008	964	336	34.9

出典：日本民間放送年鑑 2008、総合ジャーナリズム研究 No208（2009）

NHK の新規採用者に占める女性の比率は、33.3%（2008）である。放送総合部門では35.9%、放送技術部門では15.8%である。放送総合部門においては女性の比率は増加傾向にあるものの、放送総合部門に比べて採用数の少ない放送技術部門においては、女性の比率は毎年、減少している。

図表 6-12 NHK 新採用職員職種別

年	部門	総数（人）	女性数（人）	女性比率（%）
2006	計	248	66	26.6
	放送総合	192	54	28.1
	放送技術	56	12	21.4
2007	計	117	37	31.6
	放送総合	100	34	34.0
	放送技術	17	3	17.6
2008	計	150	50	33.3
	放送総合	131	47	35.9
	放送技術	19	3	15.8

出典：総合ジャーナリズム研究 No200（2007）、204（2008）、208（2009）

【出版】

出版社における新規採用者に占める女性比率データは得られなかった。しかし、出版社は女子大学生が就職したい企業として人気が高いことから、女性の出版分野への就業意識は高く、採用応募者としての人材供給は一定数あると推測される。

図表 6-13 2009 年度大学生就職人気企業ランキング

文系男子ランキング		文系女子ランキング	
順位	企業名	順位	企業名
1	三菱東京 UFJ 銀行	1	JTB グループ
2	JTB グループ	2	資生堂
3	JR 東日本	3	ANA
4	JR 東海	4	JAL
5	ソニー	5	オリエンタルランド
5	三井住友銀行	6	ベネッセコーポレーション
7	トヨタ自動車	7	三菱東京 UFJ 銀行
8	パナソニック	8	エイチ・アイ・エス
9	伊藤忠商事	9	集英社
10	みずほフィナンシャルグループ	10	サントリー
11	サントリー	11	講談社
11	野村證券	12	三井住友銀行
13	ANA	13	フジテレビジョン
14	三菱商事	14	明治製菓
15	フジテレビジョン	15	みずほフィナンシャルグループ

出典：「2010 年卒者大学生の人気企業ランキング調査」毎日コミュニケーションズ

#### 4. 管理職に見る女性の参画

総務省事業所・企業統計調査(平成 18 年)によると、個人経営の経営者に占める女性比率は、新聞で 8.5%、出版で 16.7%である。有給役員の女性比率を見ると、新聞 13.2%、NHK 10.0%、民間放送 2.4%、出版 21.0%である。新聞・放送分野では全産業平均と比べて女性役員は少ないが、出版では全産業平均に近い状況である。

図表 6-14 男女別経営者・有給役員数

項目	新聞	NHK	民間放送	出版	全産業
個人業主数 (人)	211	—	—	336	2,700,499
男性 (人)	193	—	—	280	1,907,705
女性 (人)	18	—	—	56	792,794
女性比率 (%)	8.5	—	—	16.7	29.4
有給役員数 (人)	2,736	10	1,947	9,383	3,930,365
男性 (人)	2,374	9	1,901	7,410	2,825,433
女性 (人)	362	1	46	1,973	1,104,932
女性比率 (%)	13.2	10.0	2.4	21.0	28.1

出典：「平成 18 年事業所・企業統計調査」総務省

##### 【新聞】

新聞における女性管理職の統計データは得られなかった。東京オリンピック時の採用枠拡大に伴って登用された女性は、現在では既に退職している。また、その後の女性採用は男女雇用均等法の施行までほぼ途絶えていたため、管理職に登用される年代の女性の就業者人口そのものが少ないことが推定される。新聞における女性管理職の状況については、ヒアリング結果を参照。

##### 【放送】

民間放送における職位別女性比率の推移を図表 6-15 に示す。女性従業員数は 1980 年の 17.0%から 15 年後の 1995 年には 20%台に達したが、その後大きな変化はない。役付従業員に占める女性比率は 1980 年の 1.4%から、2007 年には 10.5%まで増加したところである。

2007 年現在、一般職の女性比率は 26.6%であるものの、役付き従業員に占める女性比率は 10.5%と低くなる。一方、常勤嘱託等に占める女性比率は 50%と高い。

新聞と同様、放送の場合も東京オリンピック時の採用枠拡大に伴って登用された女性は既に退職している。また、その後の女性採用は男女雇用均等法の施行までほぼ途絶えてい

たため、管理職に登用される年代の女性の就業者人口そのものが少ないと推定される。80年代後半の新規採用に占める女性比率は50%を超えていたものの、その時期に採用された女性は離職している可能性もあり、新規採用の拡大が管理職の拡大には結びついていないようである。

図表 6-16 民放における職位別女性比率の推移

年	女性従業員計		女性役付従業員		女性一般従業員		女性常勤嘱託・その他	
	人	%	人	%	人	%	人	%
1980	4,466	17.0	133	1.4	3,612	23.2	721	60.3
1985	4,731	17.1	217	2.1	3,134	22.6	1,172	63.4
1990	5,276	18.5	302	2.7	3,862	24.9	1,112	60.2
1995	6,035	20.2	457	4.0	4,636	27.6	942	59.8
2000	5,881	20.7	726	6.8	4,381	26.5	774	60.7
2005	5,342	21.0	933	9.2	3,820	26.7	589	53.9
2006	5,328	21.0	963	9.7	3,761	26.4	581	51.9
2007	5,193	21.1	1069	10.5	3,539	26.6	585	50.0

出典：日本民間放送年鑑 各年版

※女性従業員の割合は、2008年21.2%、2009年21.5%。女性役付従業員の割合は、2008年10.5%、2009年10.8%となっている。(平成22年版男女共同参画白書)

NHK における職位別女性比率の推移を図表 6-17 に示す。全職員に占める女性比率は 11.9%であるものの、管理職・専門職に占める女性比率はわずか 3.2%と低い。

図表 6-18 NHK における職位別女性比率の推移

年	職員男女総数 (人)	女性比率 (%)	管理職・専門職男 女総数 (人)	女性比率 (%)
2006	11,642	11.5	3,670	2.9
2007	11,249	11.6	3,585	2.8
2008	10,842	11.9	3,495	3.2

出典：総合ジャーナリズム研究 No200 (2007)、204 (2008)、208 (2009)

※全職員に占める女性比率は 2009 年 12.9%、全管理職・専門職に占める女性比率は 2009 年 3.5%となっている。(平成 22 年版男女共同参画白書)

#### 【出版】

出版業全体における職位別女性比率の統計データは得られなかった。

出版における女性管理職の状況については、ヒアリング結果を参照。

## 第2節 勤務環境の実態

### 【新聞】

新聞における勤務環境の把握を目的として実施された先行調査として「新聞で働く女性記者の意識と労働実態調査」(女性とメディア研究会 1990)がある。同調査は、女性新聞記者 100 人を対象としてアンケート調査を行っている。その結果、労働時間は平均月 240.2 時間、1 週間に換算すると 60.1 時間である。休日日数は平均月 5.8 日、1 週間当たり 1.5 日である。

このような労働実態に対して「労働時間が長すぎる」と 58.6%が答えており、「いいえ」は 17.2%「どちらでもない」は 24.1%であった。「休暇が十分に取れない不満がある」と 86.4%が答えており、「いいえ」は 8.5%「どちらでもない」は 5.1%であった。

しかし「夜勤はしたくない」については、「いいえ」は 50.8%「はい」は 27.1%「どちらでもない」は 22%であった。休みがないことには不満を感じても、夜勤については受容する傾向がみられる。

### 【放送】

放送分野の勤務体制については、「放送ウーマン 2004」(日本女性放送者懇談会 2005)による先行調査<sup>32</sup>がある。フレックスタイムあるいは裁量労働制を採用している放送局は、全体(107社)の4分の1存在する。裁量労働は報道・制作部門に特に多く見られる。

### 【出版】

出版分野の勤務環境の実態に関する文献や先行調査結果は見あたらなかった。

---

<sup>32</sup> NHK、日本民間放送連盟に加盟している 201 社及び全日本テレビ番組制作者連盟会員他のプロダクション 86 社を対象として実施した郵送調査。

### 第3節 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

本節では、メディア企業における両立支援制度等の整備状況について示す。法制化されている両立支援制度については各業種とも整備されており、一般に大企業においては法定を超えた制度があることが明らかとなった。しかし、代替要員の確保等、法に定められていない部分については企業によって整備状況に違いがある。

#### 1. メディアにおける両立支援制度等の整備状況

##### 【次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業】

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年7月成立・公布、平成20年11月26日改正）は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、常時雇用する労働者が301人以上<sup>33</sup>の事業主に「一般事業主行動計画」（以下「行動計画」）を策定し、届け出るよう定めている。<sup>34</sup>また、雇用する労働者が300人以下の事業主には、同様の努力義務があるとしている。

厚生労働省は、一般事業主からの申請に基づき一定の要件を満たす企業を「子育てサポート企業」として認定している。平成19年4月の認定申請開始以降、平成21年6月末現在までで認定企業は717社である。

現在の認定基準は以下の通りである。<sup>35</sup>

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な一般事業主行動計画を策定したこと
2. 計画期間が2年以上5年以下であること。
3. 策定した一般事業主行動計画を実施し、目標を達成したこと。
4. 平成21年4月1日以降に新たに策定・変更した計画について公表及び従業員への周知を適切に行っていること。
5. 計画期間内に、男性の育児休業等取得者が1人以上いること。
6. 計画期間内に、女性の育児休業等取得率が70%以上であること。
7. 3歳から小学校に入学するまでの子を持つ労働者を対象とする「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準ずる措置」を講じていること。

<sup>33</sup> 平成23年4月1日以降は従業員101人以上の企業に届出義務が、100人以下の企業には努力義務が課される。

<sup>34</sup> 平成21年6月末現在で、一般事業主行動計画の届出企業数は32,707社であり、法で計画の策定・届出が義務づけられている301人以上企業については、13,231社(届出率97.3%)。

<sup>35</sup> 認定基準5及び6には、300人以下の企業に対する緩和要件がある。

8. 次の①から③のいずれかを実施していること。

- ① 所定外労働の削減のための措置
- ② 年次有給休暇の取得の促進のための措置
- ③ その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

9. 法及び法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

これらの基準を満たした 717 社の認定企業には、次の 16 のメディア企業も該当する。

図表 6-19 「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定を受けたメディア企業

分野	新聞	放送	出版
企業	河北新報	日本放送協会	家の光協会
	秋田魁新報		学習研究社
	朝日新聞社		ベネッセコーポレーション
	産業経済新聞社		リクルート
	日本経済新聞社		
	毎日新聞社		
	読売新聞東京本社		
	読売新聞大阪本社		
	山陽新聞社		
	読売新聞西部本社		
	琉球新報社		

出典：厚生労働省



### 【新聞における両立支援制度】

新聞分野では、前述のように、次世代育成支援対策推進法に基づく認定を11社が受けるなど、積極的に両立支援の制度整備を進めているようである。次項に日本新聞労働組合連合調査資料から抜粋した、新聞社における両立支援制度（産前産後休暇、育児休業制度、介護・看護休業制度）の内容を示す。

法に定められている項目については、一般に従業員規模が大きいほど、法定を超えた手厚い内容となる傾向がある。例えば、産前産後休暇の日数、妊娠障害休暇の日数、育児休業期間、介護休業期間などは、従業員規模が大きいほど取得可能な休暇日数や期間が長くなるのがわかる。

しかし、従業員の少ない企業であっても、企業努力により手厚い制度を定めている企業もある（図表6-20 No7）。

法に定められていない項目（賃金補償や休業中の代替要員の確保等）については、従業員規模による差は認められず、企業の社風等による差が大きいことが推定される。例えば代替要員の確保については、従業員の多い企業で定めていない一方、従業員の少ない企業でも定めている例がある。また、社会保険料等の負担も従業員の多い企業で定めていないものの従業員の少ない企業では定めている、というように逆転現象が見られる。

図表 6-21 新聞社における産前産後休暇、育児休業制度等

No	企業規模 (注1)	産前・産後休 娠産後休 暇など		育児休業制度					育児時短		その他/備考
		期間	期間	期間	賃金	一時金	社会保険 料等	代替要員	勤務制限	取得条件等	
1	A	133日	21日※	満2歳に達するまで	△ ※共済会から月4万円支給(ただし配偶者無収入の場合等、さらに20万円給付)	×	×	△ 職場による	①時間外労働免除 ②育児の為の時差出勤(2時間以内)	①、②未就学児まで	※通院:産休のうち14日まで先取りを認める  ・育児休業者職場復帰プログラムの実施
2	A	119日	18日(通院)※	子が満1歳に達した後、次の4月末、8月末、12月末までの間	×	×	△ 社が一時的立替	×	深夜業務の免除	未就学児童を養育する従業員(1回の申し出につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の範囲)	※医師の証明があるときは日数を越えることができる  ・育児休業者復帰支援プログラムを導入
3	B	112日	18日	満1歳まで ※保育所に入所できない、配偶者死亡などで養育困難な場合、1歳6ヶ月まで延長可	△ 本給+家族手当の25%	△ 対象期間中の勤続日数に応じ支給	△ 社が一時的立替(返済期間は1年以内)	×	時短:1日最大2時間	子供が満3歳に達する日まで	
4	B	112日	—	満1歳まで	×	×	△ 社が一時的立替	△ 職場による	時差勤務	休職しない者に適用	
5	C	105日	20日	満1歳まで(必要がある場合、1歳6ヶ月まで) ※男女とも。ただし配偶者が子育てできる場合は除外	×※	×	△ 社が一時的立替	—	①短縮時間1時間 ②深夜業免除	①子が小学校就学まで ②子が小学校就学まで、1回につき6ヶ月以内	※育児休業取得者が職場復帰したあとに、休業期間中について職場復帰奨励金として月額45,000円を支給
6	C	98日	必要日数	満1歳まで(分割取得あり)	×	×	○ 全額社負担※	○	—	—	※健康保険・厚生年金は、休業期間中、相当分を支給する
7	D	112日	必要日数※	3歳に達するまでの間の1年間(養子を含む)	△~× 基本給40%(1歳を超えた場合は無給)	△ 協定に基づき支給	○ 社保険料全額社負担  × 住民税本人負担	○	深夜勤務の制限	未就学の場合	※7日以上休む場合は医師の診断必要  ・復職の際、希望により教育研修が受けられる
8	D	98日	7日	満1歳まで	×	×	△ 社保料減免措置	—	—	—	

(注1) A: 1000人以上、B: 500人以上1000人未満 C: 300人以上500人未満、D: 100人以上300人未満

※出典: 日本新聞労働組合連合調査、2009年9月現在(一部、未更新データも含む)

図表 6-22 新聞社における介護・看護休暇制度

No	企業規模 (注1)	介護・看護休業制度								
		制度名	期間	休業期間の 条件	賃金保障	一時金	社会保険料 等	原職復帰な ど	代替要員	その他／備考
1	A	介護休業	最長1年	1事例につき 1回、分割取 得可	× 共済会から 月4万支給 ※	×	—	○	N/A	※休業によって無 収入になる場合、 共済会から月20 万支給  ・付き添える親族 が他にいないこと を条件に、年間2 日の特別休暇を 付与する
2	A	介護休業	6ヶ月以内	1事例につき1 回	×	×	○～△ 社が社会保 険料本人負 担分相当額 を介護休業 社会保険手 当てとして支 給※	○	N/A	※住民税、遺児 育英資金本人負 担分などは社が 一時立て替え
3	B	看護休業	6ヶ月以内	1事例につき1 回	×	×	△ 社保料等社 が立替	—	N/A	
4	C	①介護休業 ②介護時短	①最長3ヶ月 ②1日1時間、 最長3ヶ月	①1ヶ月以 上、同一対象 者につき1 回、2回に分 けて取得可	×	×	△ 社保料個人 負担分、住 民税、共済 会費は社が 一時立替払 い	○	N/A	・深夜業免除は1 回につき6ヶ月以 内
5	C	介護休業	最長6ヶ月	2回分割取得 可能	×	△ 支給対象月 に働いた分 は支払う	○ 社保料、住 民税等は社 が負担	○	N/A	・職場復帰プログ ラムの実施
6	C	介護休業	最長3ヶ月(93 日) ※場合により 延長あり	—	×	×	—	—	N/A	
7	D	介護休業	1年を限度 ※特別な理 由がある場合 は延長・短縮 できる	—	△ 基本給の 40%	△ 期間相当分 の日割り計 算	○ 社保料社負 担	○ ※復職後の 処遇は休業 前の水準を 下回らない	○ 休業者の補 充を行う	
8	D	介護休業	通算93日間	要介護者1人 につき	×	×	—	○	N/A	・介護クーポン制 度
9	D	介護休業	最長93日	—	×	×	—	○	N/A	

(注1) A: 1000人以上、B: 500人以上 1000人未満 C: 300人以上 500人未満、D: 100人以上 300人未満

出典: 日本新聞労働組合連合調査、2009年9月現在(一部、未更新データも含む)

### 【放送における両立支援制度】

次項に日本民間放送労働組合連合会調査資料から抜粋した、放送各社における両立支援制度（産前産後休暇、育児休業制度、介護・看護休業制度）の内容を示す。

放送分野は、一般に両立支援制度は充実しているものの、従業員規模の違いにより内容に違いがやや認められる。育児休業制度や介護休業制度については、従業員規模が大きいほど法定を超えた休業期間が定められている傾向がみられる。

放送分野は番組制作を外部プロダクションに委託するという業界構造がある。したがって、委託元の大手企業が両立支援制度を整備したとしても、委託先の中小プロダクションの制度改善が困難であれば、放送制作の現場における両立支援は進まない状況となる。したがって、放送分野における両立支援制度への取組は一企業が行うものではなく、グループや業界全体での取組が必要と推察される。

図表 6-23 放送局における産前産後休暇、育児休業制度等

No	企業規模 (注1)	産前・産後休 暇など		育児休業制度				育児時短			
		期間	期間	期間	賞金	一時金	社会保険 料等	代替要員	勤務制限	取得条件等	その他/備考
1	A	105日	10日 (通院: 請求に よる)	女子社員:産後の 特別休暇終了の 翌日から2年まで  男子社員:子が誕 生したその日から 2歳に達した日ま で	×	△ ※一時金支 給時に「育 児・介護見 舞金」として 40万円を保 障する	—	N/A	6時間、残業なし	妊娠中および出産後 1年以内の女子社員	・不妊治療休暇:必 要となる状態に至 ることに取得可(本 人の希望期間)。1 回通算1年を限度
2	A	92日 (労働 日)	※時差 通勤可 (前後2 時間を 限度)	本人出産の場 合、産前産後の 特別休暇終了の 日の翌日より1年 6ヶ月を限度	×	△ 40万円	○ 会社負担	N/A	時短:1日2回それ ぞれ1時間	満3歳から小学校3年 生終了までの子を養 育する従業員	・不妊治療休暇:毎 年度10日
3	B	98日	13日 (産前 特別休 暇)	満1歳6ヶ月になる 月の末日または1 歳になる日以降 の最初の3月末日	△ 育児休業特 別金:月額 10万円	—	—	N/A	①時短勤務:7H あるいは6Hのい ずれかの方式※ (賞金カット有)  ②時間外制限:原 則として時間外勤 務を命じない	①子が小学校3年生 の3月末日まで	※子が小学生の場 合は7H方式のみ
4	B	105日	12日 ※半日 取得可	子が満1歳になっ て最初の3月31 日、または1歳6ヶ 月になる月末	×~△ ※無給。た だし子が満 1歳月末ま で育児休業 補助金を支 給	×	—	N/A	・フレックスタイ ム制:5時間、6時 間、7時間のい ずれか※ (賞金カット有)	子が小学校3年に なった期末まで	※勤務時間の変更 は原則1回
5	D	100日	制度な し	満1歳まで	×	×	○ 会社負担	N/A	時短:1日1時間 (女子社員は更 に、別途、30分 づつ2回取得で きる)	満3歳を迎えた日ま で	
	D	98日	制度な し	子が1歳に満たな い期間(特殊事情 により、子の1歳 の誕生日から1年 6ヶ月目まで)	×	△ 休職減算を 適用※	× 会社から 通知のう え個人で 支払	N/A	時短勤務制度あ り	3歳に達するまで	※賞与対応期間の 途中の場合は出勤 日数分のみ
7	E	98日	制度な し ※妊婦 検診0.5 日×6 日(有 休)	満1歳6ヶ月に達 するまで ・保育所に入所を 希望しているが、 入所できない場 合 ・社員の配偶者 で、1歳以降、育 児にあたる予定 であったが、死亡 や病気などの事 情により、子を養 育することが困難 になった場合	×	△ 日割り(支 給対象期間 に勤務した 期間に対応 する賞の み)	○ 会社負担	N/A	①時短:1日3時間 ②時短:1日1時間	①出産後1歳の誕生 日前日まで ②満1歳から満3歳 の誕生日前日まで	
8	E	105日	※通院 は年休 消化	満1歳半まで	△ 基準内の 25%支給	△ 日割り(対 象期間中の 出勤日数に よる)	△ 保険料は 会社が立 替(復職 後返済)	N/A	①時短:2時間ま で ②育児時間外制 限:月間24時間 まで(年間150時 間) ③育児深夜業制 限:22時~5時 まで勤務させない	①3歳まで ②、③子が小学校入 学まで	

(注1) A: 1000人以上、B: 500人以上 1000人未満 C: 300人以上 500人未満、D: 100人以上 300人未満、E: 100人未満

出典: 日本民間放送労働組合連合会調査、2009年度資料

図表 6-24 放送局における介護、看護休暇制度等

No	企業規模 (注1)	介護・看護休業制度								
		制度名	期間	休業期間の条件	賃金保障	一時金	社会保険料等	原職復帰など	代替要員	その他/備考
1	A	①介護休業 ②介護時短勤務	①通算して1年を限度とし、本人の希望する期間	①対象家族1人につき常時介護を必要とする状態に至るごとに1回  ②6時間 残業なし/5時間/4時間	—	△※	○ 本人分は会社が負担する	○	N/A	※一時金支給時に「育児・介護見舞金」として40万円を保障する
2	A	①介護休業 ②介護時短	①最初の休業の休業開始日から起算して、連続する1ヶ年を限度  ②申請日から起算して連続する2カ年限度	①扶養家族1人につき  ②1日2時間	×	△※	○ 会社負担	○	N/A	※一時金40万円
3	B	介護・看護休業制度	通算1年を限度	対象家族1人につき1件介護状態毎につき	—	△※	—	○	N/A	※介護休業特別金10万円
4	B	介護・看護休業制度	通算1年	1事由につき	×	—	○ 個人負担分を会社が負担	—	N/A	
5	D	①介護休業制度 ②介護時短規程	—	—	×	—	○ 会社負担	○	N/A	※①、②とは別に、「特別積立休暇」を介護目的で取得できる。「特別積立休暇」は原則として3ヶ月あわせて取得可能
6	D	介護・看護休業制度	通算1年以内	対象家族1人につき	×	—	× 会社から通知の上個人で支	○	N/A	
7	E	①介護休業 ②介護時短	①93日以内を限度  ②93日以内限度	①—  ②1日最大2時間	× ※②は当月賃金より減額	—	△ 会社立替え	○	N/A	
8	E	①介護休業 ②介護時間外制限 ③介護時短・勤務時間短縮 ④介護深夜業制限	①1年 ②常時介護が不要になるまで ③1年以内 ④常時介護が不要になるまで	①1事由につき ②月24時間、年150時間まで制限 ③連続して2時間まで ④22時～5時まで勤務させない	△ 日割り計算※	△ 日割り計算※	△ 会社立替え	—	N/A	※③については、賃金算定時は勤務扱い、賞与・退職金算定時は出勤扱いとする

(注1) A: 1000人以上、B: 500人以上1000人未満 C: 300人以上500人未満、D: 100人以上300人未満、E: 100人未満

出典: 日本民間放送労働組合連合会調査、2009年度資料

## 【出版各社における両立支援制度】

次項に日本出版労働組合連合会調査資料から抜粋した、出版各社における両立支援制度（産前産後休暇、育児休業制度、介護・看護休業制度）の内容を示す。

出版は労働組合が強い業界であり<sup>36</sup>、前述した新聞や放送に比べて、休業中の賃金補償や代替要員の確保等の両立支援制度を定めている企業は多い。

出版は、従業員数 50 人以下の企業が業界全体の 4 分の 3 を占める<sup>37</sup>等、そもそも小規模な企業が多い。したがって、新聞や放送と異なり、従業員規模による制度内容の差は見られない。制度内容の差は、各企業の社風を反映するものと推定される。

---

<sup>36</sup> ヒアリング結果。

<sup>37</sup> 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

図表 6-25 出版社における産前産後休暇、育児休業制度等

No	企業規模 (注1)	産前・産後休暇など		育児休業制度					育児時短		その他/備考
		期間	期間	期間	賃金	一時金	社会保険料等	代替要員	勤務制限	取得条件等	
1	B	112日	月2日か通算14日	1歳児年度末	—	—	N/A	○	2時間	2歳以上9歳未満の子を保育する勤続1年以上の従業員、期間1年	・保育クーポン券制度
2	B	112日	月2日	満1歳まで	—	—	N/A	△努力	1時間	5年間	
3	C	112日	必要日数(通院:必要時間)	満1歳まで	△25%	—	N/A	—	1時間	満3歳に達した3月末まで	
4	C	112日	—	満1.5歳まで	—	—	N/A	—	1時間	—	
5	D	112日	20日(通院:必要時間)	1歳1ヶ月後の4/30日、または1歳6ヶ月に達する日のいずれか長い方	△月例10%	△10%	N/A	△努力	1時間	—	・健康診断参加時間有給
6	D	112日	14日(通院:必要時間)	満1歳まで(最長1歳6ヶ月まで)	△月例30%	△日割	N/A	—	1時間	—	・1歳、1.5歳、3歳児検診及び公的予防接種1日有給 ・在宅保育サービス協定
7	D	140日	必要日数(通院:必要時間)	満1歳まで	○~△1ヶ月100%、1ヶ月~1年基本給30%	△30%	N/A	○	1時間	3歳まで	・貸付制度(20万×休職月数)利子3% ・特別有給休暇(小学校3年生終了時まで):1年につき5日(欠勤)、また1日7時間とし1時間きざみ(年間最大35時間)
8	E	112日	月3日以内	満1歳まで	△基準内20%	△20%	N/A	—	2時間	—	・1~3歳児検診・就学検診・公的予防接種は特別休暇
9	E	98日	—	満1歳まで	△賃金20%貸与	—	△地方税は社が立替え	○	①時短:1時間 ②フレックス:1時間	①3歳まで ②就学時まで	
10	E	112日	10日(通院:必要時間)	満1歳まで ※認可保育所に入れない場合、半年迄延長可	—	—	N/A	○	1時間	—	

(注1) B: 500人以上1000人未満 C: 300人以上500人未満、D: 100人以上300人未満、E: 100人未満

出典: 日本出版労働組合連合会調査、2009年版資料



図表 6-26 出版社における介護、看護休暇制度等

No	企業規模 (注1)	介護・看護休業制度								
		制度名	期間	休業期間の条件	賃金保障	一時金	社会保険料等	原職復帰など	代替要員	その他/備考
1	B	①介護休暇 ②介護時短	①1年限度 ②6ヶ月	①同一介護者1回 ②午前午後各1時間	×	—	○ 休職中10割 会社負担	○	×	・介護クーポン制度 ・融資制度:200万円、3%
2	C	介護・看護休暇制度	1ヶ月以上1年まで	—	×	—	○ 休職中10割 会社負担	○	×	
3	C	介護休暇	3ヶ月限度	—	×	—	×	○	×	・融資制度:50万円、利率は貸付時同率
4	D	①介護休暇 ②介護時短	①3年 ②1年間 ※その後は振替勤務(3年間)	①— ②月28時間	△ 月例10%	△ 一時金10%	○ 休職中10割 会社負担	○	△ 努力・配慮	
5	D	①介護休暇 ②介護時短	①1年6ヶ月 ②1ヶ月単位で在籍中1年間	①— ②有給休暇1日1時間	△ 賃金40%3ヶ月 ※手当て月額10万円	×	○ 休職中10割 会社負担	○	×	・融資制度:100万円まで、年利3%(返済2年)
6	D	①介護休暇 ②介護時短	①1ヶ月以上、通算12ヶ月を限度 ②1ヶ月以上、通算12ヶ月を限度	①— ②1日あたり1時間有給(短期看護の場合、1日4時間、年10日)	△ 1ヶ月は100%。2ヶ月～基本給30%	△ (減額計算式有り)	○ 休職中10割 会社負担	○	○	・融資制度:貸付月20万円、利子3%(返済=休職期間の2倍)
7	E	介護休暇	3ヶ月	—	△ 20%	—	○ 休職中10割 会社負担	○	○	
8	E	①介護休暇 ②介護時短	①通算93日間 ②最長6ヶ月	①— ②1日2時間以内、あるいは1週間につき1日休業を取得可	△ 基準内賃金20%	—	×	○	×	
9	E	①介護休暇 ②介護時短	①介護通算93日 ※就学前の子は年5日 ②最長1年	①— ②就業前1時間の時差出勤、終業前1時間の時短(フレックスは時短対象外)	×	—	△ 立替	○	△ 努力・配慮	

(注1) B: 500人以上1000人未満 C: 300人以上500人未満、D: 100人以上300人未満、E: 100人未満

出典: 日本出版労働組合連合会調査、2009年版資料

両立支援制度の利用状況について、「次世代育成支援対策推進法」に基づく認定を受けたベネッセコーポレーションの事例を示す。ベネッセコーポレーションは従業員の女性比率が60%と半数を超えている。現在の育児休業者は3141名中74名(2.4%)、育児休業取得後の復帰率は87%、現在の育児時間短縮勤務制度の利用者は全社員3141名中106名(3.4%)、現在の介護休業制度の利用者は3141名中0名である。

図表 6-27 両立支援に対する企業の取組例

企業	ベネッセコーポレーション
分野	出版
従業員数	3141(男性1255、女性1886)2009年4月現在
取組	<p>◆ 育児休業制度 (1995年～)  子が1歳に達する日まで、または1歳になった直後の4月14日までを選択可能。主たる育児者がいても取得可能。(配偶者が育児休業中でも取得可能。)  2008年4月1日より最初の1ヶ月を有給とし、2・3ヶ月目は基本給の1/2を支給と変更。  (利用状況)  2009年6月1日現在：74名  のべ利用者数：632名 うち男性44名  (1995年4月1日～2009年3月31日)  復帰率：87%</p> <p>◆ 育児時間短縮勤務制度 (1992年～)  小学校3年までの子を持つ社員を対象。  1日の勤務時間(7時間)を、5または6時間に設定可能。  (利用状況)  2009年6月1日現在：106名  のべ利用者数：828名  (1992年4月1日～2009年3月31日の単年度人数の総計)</p> <p>◆ 事業所内保育室 「たまKid'sクラブ」(1994年～)  対象は社員の子(6ヶ月～就学前)。  (利用状況)  2009年6月1日現在：13名  のべ利用者数：175名  (1994年4月1日～2009年3月31日)</p> <p>◆ 介護休職制度 (1991年～)  一人の介護者につき1年間取得可能。分割可。  (利用状況)  2009年6月1日現在：0名  のべ利用者数：43名 うち男性10名  (1995年4月1日～2009年3月31日)</p>

出典：両立支援のひろばホームページ <http://www.ryouritsushien.jp/link.php>

## 第4節 男女共同参画の意識と取組

### 1. 均等・両立推進企業表彰を受けたメディア企業

厚生労働省では「女性労働者の能力発揮を促進するための積極的な取組」(ポジティブ・アクション)及び「仕事と育児、介護との両立支援のための取組」について、模範的な取組を行っている企業を表彰している。

この制度は平成11年度より公募によって実施されている。平成21年度まで述べ725社が表彰され、うちメディア企業は、延べ19社(実質16社)である。

図表 6-28 厚生労働省の「均等・両立推進企業表彰」の実績

受賞部門 <sup>38</sup>	受賞企業 総数(延べ)	メディア 企業数(延べ)	メディア内訳
厚生労働大臣最優良賞 (平成19年度より)	1	1	出版1
均等推進企業部門(平成11~21年度)			
厚生労働大臣優良賞	37	0	-
都道府県労働局長賞	353	9	新聞6、放送2、出版1
ファミリーフレンドリー企業部門(平成11~21年度)			
厚生労働大臣優良賞	32	2	出版2
都道府県労働局長賞	302	7	新聞6、放送1

<sup>38</sup>都道府県労働局長賞には優良賞と奨励賞がある。

表彰基準は、以下の通りである。

(※均等推進企業部門、都道府県労働局長優良賞の場合)

- ① 女性労働者の能力発揮を促進するための積極的取組（ポジティブ・アクション）を企業の方針として示し、かつ積極的にこれに取り組んでいること。
- ② 「女性のみを対象」又は「女性優遇」の取組が、男性労働者と比較して相当程度少ない場合（雇用管理区分ごとにみて女性労働者の割合が4割を下回っている状況）に限られていること。
- ③ ポジティブ・アクションの「取組の体制」及び「取組内容」（「採用拡大」、「職域拡大」、「管理職登用」又は「職場環境・職場風土の改善」）に関する評価項目の点数が41点中10点以上あること。
- ④ 応募年を含め、過去3年間に「採用拡大」、「職域拡大」又は「管理職登用」のうち1項目以上において成果が見られること。
- ⑤ 応募時点において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の義務規定違反がないこと。
- ⑥ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

(※ファミリーフレンドリー企業部門、都道府県労働局長賞の場合)

- ① 両立指標の評価結果が、カテゴリーごとにおおむね3割を上回っていること。
- ② 以下アからオまでの措置のすべてを実施しているものであること。
  - ア 育児・介護休業法を上回る育児休業制度が導入されていること。
  - イ 育児・介護休業法を上回る介護休業制度が導入されていること。
  - ウ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用できる勤務時間短縮等の措置が導入されていること。
  - エ 企業として両立支援に取り組む方針を明確にしていること。
  - オ 次世代育成支援対策推進法に基づく認定を受けていること、または認定を目指していること。
- ③ 過去3年間に男性労働者の育児休業取得の実績があること。
- ④ 過去3年間に在籍中出産した女性労働者の8割以上が育児休業を取得していること。
- ⑤ 法定時間外労働が、企業全体で平均して労働者一人当たり年150時間未満であること。
- ⑥ 年次有給休暇の取得率が、企業全体で平均して50%以上であること。
- ⑦ 両立指標の点数が、労働者数301人以上の企業については180点以上、労働者数300人以下の企業については160点以上であること。
- ⑧ 仕事と家庭を両立して、働き続けやすい企業風土があること。
- ⑨ その他、他の企業の模範となるような両立支援のための制度や雇用管理が行われていること。

こと。

- ⑩ 応募時点において、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の義務規定違反がないこと。
- ⑪ 上記以外の労働関係法令に関し重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、表彰するにふさわしくないと判断される問題を起こしていないこと。

これまで受賞したメディア企業は新聞社が多い。これは、次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業の場合（第6章第3節1に前掲）と同様である。

図表 6-29 厚生労働省の均等・両立推進企業表彰を受けたメディア企業

企業名	事業分野	受賞部門	従業員数
ベネッセコーポレーション	出版	・厚生労働大臣最優良賞（平成20年度） ・ファミリーフレンドリー企業部門労働大臣優良賞(平成11年度)	2402
読売新聞西部本社	新聞	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長優良賞(平成20年度)	100
琉球新報社	新聞	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長優良賞(平成18年度)	277
大崎タイムス	新聞	均等推進企業部門都道府県労働局長優良賞(平成17年度)	46
中国新聞社	新聞	・均等推進企業部門都道府県労働局長優良賞(平成17年度) ・ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長賞(平成12年度)	597
北海道新聞社	新聞	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長賞(平成16年度)	1536
西日本新聞社	新聞	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長賞(平成16年度)	867
鹿児島テレビ放送	放送	均等推進企業部門都道府県労働局長優良賞(平成15年度)	111
タイムス住宅新聞社	新聞	均等推進企業部門都道府県労働局長優良賞(平成15年度)	45
新潟日報社	新聞	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長賞(平成15年度)	596
山陰放送	放送	ファミリーフレンドリー企業部門都道府県労働局長賞(平成14年度)	132
文溪堂	出版	均等推進企業部門都道府県労働局長賞(平成13年度)	217
中国放送	放送	均等推進企業部門都道府県労働局長賞(平成13年度)	196
愛媛新聞社	新聞	均等推進企業部門都道府県労働局長賞(平成12年度)	379
南日本新聞社	新聞	均等推進企業部門都道府県労働局長賞(平成12年度)	409
下野新聞社	新聞	均等推進企業部門都道府県労働局長賞(平成11年度)	290
増進会出版社	出版	ファミリーフレンドリー企業部門厚生労働大臣努力賞(平成14年度)	600

## 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特任職である論説委員・編集委員としてキャリアを形成することが多く、通常の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 track<sup>39)</sup>”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<sup>40)</sup>。

#### 【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<sup>41)</sup>。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

<sup>39)</sup> 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。

<sup>40)</sup> 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。

<sup>41)</sup> 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<sup>42</sup>。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<sup>43</sup>）。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

<sup>42</sup> 「GALAC」（2007年11月）

<sup>43</sup> 電通総研編「情報メディア白書2009」ダイヤモンド社

である<sup>44</sup>。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<sup>45</sup>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<sup>46</sup>。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

---

<sup>44</sup> アンケート結果については、P.71 参照

<sup>45</sup> 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。

<sup>46</sup> 「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<sup>47</sup>。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場合があるためである。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<sup>48</sup>、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。

---

<sup>47</sup> 「民放」（2005年6月号）

<sup>48</sup> 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<sup>49</sup>。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。

---

<sup>49</sup> 「編集会議」（2007年6月）

## 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><b>【女性の採用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)）</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 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)）</li> <li>・ 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)）</li> </ul> <p><b>【人事施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の職種は管理(総務・経理等)が多い（Q1-1SQ x Q5-1）</li> <li>・ 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)</li> <li>・ 放送、出版は一部を除き、職種間異動は一般的（ヒアリング）</li> </ul> <p><b>【女性の就業継続】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 独身の女性が多い（Q5-4 x Q5-1）</li> </ul> <p><b>【女性管理職の登用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)）</li> <li>・ 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 50 代以上の女性正社員は少ない</li> <li>・ 放送、新聞には女性就業者が少ない</li> <li>・ 本調査の対象外である非正社員もメディア業界に貢献</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> <li>・ 結婚、出産を経て働き続ける女性は少ない</li> <li>・ 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</li> <li>・ 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</li> </ul>
勤務 環境	<p><b>【勤務環境】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> <li>・ 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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> </ul>



## 【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><b>【メディアの保守性】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul> <p><b>【ワーク・ライフ・バランスと人事施策】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>【必要な支援】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>【育児休業】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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」</li> <li>社員や経営層の意識改革と行動が必要</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>小規模企業における両立支援が課題</li> <li>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</li> </ul>

### 【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割以上の人は、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><b>【女性の意識】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>【女性参画と男女の格差】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>【女性管理職の登用】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>7割以上の方は女性管理職が少ないと感じている（Q4-2）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul> <p><b>【両立支援制度】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性は専門職志向が高いものの管理職志向は低い</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>昇進の仕組みには、会社と女性双方の意識改革が必要</li> <li>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</li> <li>育児・介護支援制度は、特に中小企業への拡充が課題</li> </ul>

## 参考文献

### 総論

- 「WOMEN&MEDIA 『女性とメディア』動向レポート」総合ジャーナリズム研究 東京社  
2001年冬号～2008年秋号
- 電通総研編「情報メディア白書2009」ダイヤモンド社 2009年
- 金融財政事情研究会編「第11次業種別審査事典」きんざい 2008年1月
- 「データ 新聞・通信社、NHK、民放の女性たち」総合ジャーナリズム研究 東京社 2009年  
春号 p48～49、2008年春号 p47～48、2007年春号 p42～43
- 「特集：新考『女性とメディア』」新聞研究 日本新聞協会 1996年2月 p10～54
- 「特集：女性とメディア1991<特別企画>」総合ジャーナリズム研究 東京社 1991年1月 p55  
～87

### 新聞分野

- 日本新聞協会編「日本新聞年鑑」電通
- 「女性とメディア」研究会「『新聞で働く女性記者の意識と労働実態』アンケート調査報告書」  
「女性とメディア」研究会 1990年12月
- 「女性とメディア」研究会「『新聞で働く女性記者の意識と労働実態』調査—分析検討会・報告  
書—」「女性とメディア」研究会 1991年6月
- 春原昭彦〔他〕編著「女性記者：新聞に生きた女たち」世界思想社 1994年1月

### 出版分野

- 「INTERVIEW 出版界の女性たち (WOMEN&MEDIA 「女性とメディア」動向レポート)」総  
合ジャーナリズム研究 東京社 2001年秋号 p71～73
- 「巻頭特集：仕事も家庭も子育ても、みんな大事！ただいま増加中！ママ編集長」Web &  
publishing 編集会議 宣伝会議 2007年6月 p14～54
- 日本出版労働組合連合会編「出版産業賃金労働条件資料集2009年」
- 「総力特集：成功する女性編集者」Web & publishing 編集会議 宣伝会議 2003年1月 p22  
～46
- 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11  
月
- 井上輝子・女性雑誌研究会「女性雑誌を解読する」垣内出版 1989年

### 放送分野

- 「特集：ストップ！オヤジ体質」GALAC NPO 放送批評懇談会 2007年11月 p12～32

- 日本民間放送連盟「日本民間放送年鑑」コーケン出版 2004年～2008年
- 日本女性放送者懇談会編「放送ウーマン 2004」日本女性放送者懇談会 2005年10月
- 小玉 美意子 「放送メディアと女性—女性採用の変転 50年（わたちの闘いこの50年・メディアと情報）」季刊女子教育もんだい 労働教育センター / 女子教育もんだい編集委員会 編  
1995年10月 p11～16
- 斎藤 弘美「放送ウーマン 82年の挑戦」 GALAC NPO 放送批評懇談会 2007年11月 p14～  
17

#### その他

- 「男女共同参画社会に関する世論調査」内閣府 平成21年
- 「男女共同参画白書」内閣府 各年版
- 「男女の能力発揮とライフプランに対する意識調査報告書」内閣府 平成21年
- 「事業所・企業統計調査」総務省 平成18年
- 「就業構造基本調査」総務省 平成19年
- 「平成20年度雇用均等基本調査」厚生労働省 平成21年
- 「賃金構造基本統計調査」厚生労働省 平成20年
- 「平成17年度女性雇用管理基本調査」厚生労働省 平成18年
- 「平成17年度特定サービス産業実態調査報告書」経済産業省 平成18年



## 付表 調査票

### メディアで働く男女の仕事と生活に関する調査

1.あなたのお仕事についておうかがいします

Q1-1.あなたのお仕事は。(お勤め先の主な事業として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.新聞関連 → SQ1 へ
- 2.放送関連 → SQ2 へ
- 3.出版関連 → SQ3 へ

Q1-1 SQ1. (Q1-1で「1.新聞関連」を選択した方のみ) あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.編集
- 2.制作・印刷・発送
- 3.出版・文化事業
- 4.電子メディア
- 5.営業(広告・販売等)
- 6.管理(総務・経理等)
- 7.その他

Q1-1 SQ2. (Q1-1で「2.放送関連」を選択した方のみ) あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.報道・制作
- 2.技術・美術
- 3.編成
- 4.営業・事業
- 5.管理(総務・経理等)
- 6.その他

Q1-1 SQ3. (Q1-1で「3.出版関連」を選択した方のみ) あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.編集・出版・クリエイティブ
- 2.営業(広告・販売等)
- 3.管理(総務・経理等)
- 4.その他

Q1-2.あなたのお勤め先の従業員(正社員のみ)規模は。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 100人未満
2. 100人以上 300人未満
3. 300人以上 500人未満
4. 500人以上 1000人未満
5. 1000人以上
6. わからない

2.あなたの働き方についておうかがいします

Q2-1.あなたの現在の勤務体制は。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 始終時間が一定の勤務
2. フレックス勤務
3. 裁量労働
4. 短時間勤務・短日勤務
5. 交代勤務・変則勤務
6. その他

Q2-2.1 週間の労働時間は、平均してどれ位ですか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 30 時間未満
2. 30 時間以上 40 時間未満
3. 40 時間以上 50 時間未満
4. 50 時間以上 60 時間未満
5. 60 時間以上 70 時間未満
6. 70 時間以上
7. わからない

Q2-3.1 週間の労働時間について、あなたの希望を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 30 時間未満
2. 30 時間以上 40 時間未満
3. 40 時間以上 50 時間未満
4. 50 時間以上 60 時間未満
5. 60 時間以上 70 時間未満
6. 70 時間以上
7. わからない

Q2-4.深夜労働(22 時以降)は、平均して 1 ヶ月に何日間位ありますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 0 日
2. 1~4 日
3. 5~9 日
4. 10~14 日
5. 15~19 日
6. 20~24 日
7. 25~31 日
8. わからない

Q2-5.1 週間あたりの休日は、平均してどれ位取得していますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 0 日
2. 0.5 日
3. 1 日
4. 1.5 日

5. 2日
6. 2日より多い
7. わからない

Q2-6. 去年を振り返って、年次休暇をどれ位取得しましたか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 取得していない～1/4程度取得
2. 1/4程度～半分程度取得
3. 半分程度～3/4程度取得
4. 3/4程度～すべて取得
5. わからない

3. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)についておうかがいします

Q3-1. 夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思いますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 賛成
2. どちらかという賛成
3. どちらかという反対
4. 反対
5. わからない

Q3-2. 仕事と生活の調和について、あなたの希望を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「地域・個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
8. わからない

Q3-3. 仕事と生活の調和について、あなたの現実を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「地域・個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
8. わからない

Q3-4.ご自身の職業について、仕事と生活の調和が困難な職業だと思いますか（ひとつだけ選んでください。）【必須入力】

- 1.困難である →SQ1 へ
- 2.普通である
- 3.容易である
- 4.わからない

Q3-4 SQ1. (Q3-4 で「1.困難である」を選択した方のみ) その理由は。(当てはまるものすべてを選んでください。)【必須入力】

- 1.仕事が早朝にあたり、深夜に及んだりする
- 2.時間の不規則な仕事や急な呼び出しがある
- 3.拘束時間が長い
- 4.締め切りがある
- 5.仕事を家に持ち帰ることが多い
- 6.仕事と生活の調和に対して職場や取材先・取引先の理解がない
- 7.休み(代休) が取れない
- 8.その他(自由記入欄)

Q3-5.仕事と生活の調和に必要な支援は何だと考えますか。(当てはまるものすべてを選んでください。)【必須入力】

- 1.仕事量の削減
- 2.フレックス制度の導入
- 3.育児や介護のための休暇制度の充実
- 4.家事や育児、介護に対する職場の理解
- 5.女性・男性に対する固定的役割分担意識の解消
- 6.保育所等の整備
- 7.その他(自由記入欄)
- 8.特に支援は必要ない ※排他マルチ
- 9.わからない ※排他マルチ

Q3-6.あなたの職場の両立支援制度について、利用した経験があるものを教えて下さい。(当てはまるものすべてを選んでください。)【必須入力】

- 1.出産休暇
- 2.育児休業
- 3.子の看護休暇
- 4.介護休業
- 5.育児のための短時間・短日勤務
- 6.介護のための短時間・短日勤務
- 7.自己都合休業や短時間・短日勤務（留学、ボランティア目的等）
- 8.勤務地限定制度
- 9.正社員から非正社員（契約、パート・アルバイト等）への転換
- 10.非正社員（契約、パート・アルバイト等）から正社員への転換
- 11.再雇用制度
- 12.その他(自由記入欄)
- 13.何も利用していない ※排他マルチ

Q3-7.あなたの職場の両立支援制度について、利用した経験はないが、利用したいものを教えてください。(当てはまるものすべてを選んでください。)【必須入力】

- 1.出産休暇
- 2.育児休業
- 3.子の看護休暇
- 4.介護休業
- 5.育児のための短時間・短日勤務
- 6.介護のための短時間・短日勤務
- 7.自己都合休業や短時間・短日勤務(留学、ボランティア目的等)
- 8.勤務地限定制度
- 9.正社員から非正社員(契約、パート・アルバイト等)への転換
- 10.非正社員(契約、パート・アルバイト等)から正社員への転換
- 11.再雇用制度
- 12.その他(自由記入欄)
- 13.利用したいものはない ※排他マルチ

Q3-8.引越しが必要な転勤はありますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.はい →SQ1へ
- 2.いいえ
- 3.わからない

Q3-8 SQ1. (Q3-8で「1.はい」を選択した方のみ) 転勤の可否がその後のキャリアに影響すると感じますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.はい
- 2.いいえ
- 3.わからない

ここから、育児休業についておうかがいします。

Q3-9.お子さんはいますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.有 →SQ1へ
- 2.無

Q3-9 SQ1. (Q3-9で「1.有」を選択した方のみ) ご自身は育児休業を取得しましたか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.希望通りに取得した →SSQ2へ
- 2.取得したが希望通りではなかった →SSQ1、SSQ2へ
- 3.取得しなかった →SSQ1へ
- 4.わからない →Q4-1へ

Q3-9 SSQ1. (SQ1で「2.取得したが希望通りではなかった」「3.取得しなかった」を選択した方のみ) その理由は。(当てはまるものすべてを選んでください。)【必須入力】

- 1.育児休業を取る習慣がない
- 2.自分以外に育児をする人がいる
- 3.仕事に支障をきたす
- 4.上司の理解が得られない

- 5.同僚の理解が得られない
- 6.昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある
- 7.賃金が下がる
- 8.制度の内容がよくわからない
- 9.その他(自由記入欄)
- 10.特に理由はない ※排他マルチ

Q3-9 SSQ2. (SQ1で「1. 希望通りに取得した」「2. 取得したが希望通りではなかった」を選択した方のみ) 育児休業取得後に雇用形態は変化しましたか。(ひとつだけ選んでください。)

【必須入力】

- 1.雇用契約に変化はない →SSQ3へ
- 2.雇用契約が変わった(正社員から契約社員へ変わった等) →SSQ4へ
- 3.わからない →Q4-1へ

Q3-9 SSQ3. (SSQ2で「1. 雇用契約に変化がない」を選択した方のみ) 育児休業取得後のお仕事について教えてください(ひとつだけ選んでください。)**【必須入力】**

- 1.元の仕事に戻った
- 2.同じような職種だが、職場や担当が変わった(ニュース担当記者から非ニュース担当記者へ変わる等)  
育休取得前と後の仕事を教えてください(自由記入欄) →SSQ4へ
- 3.職種が変わった(編集から総務へ変わる等)  
育休取得前と後の仕事を教えてください(自由記入欄) →SSQ4へ
- 4.その他

Q3-9 SSQ4. (SSQ2で「2.雇用契約が変わった」、SSQ3で「2.同じような職種だが、職場や担当が変わった」「3.職種が変わった」を選択した方のみ) その理由は。(ひとつだけ選んでください。)**【必須入力】**

- 1.育児を優先するため希望して変わった
- 2.その他の理由で希望して変わった
- 3.特段希望はしなかったが、変わった
- 4.特に理由はなかったが、変わった
- 5.わからない

4.ここでは、仕事への意識や男女共同参画についておうかがいします

Q4-1.あなたが初めて就職した時、将来の仕事や働き方についてどのように考えていましたか。

(ひとつだけ選んでください。)**【必須入力】**

- 1.管理職として組織の運営や管理に携わりたい
- 2.特定の分野における業績や技能など専門性を高めたい
- 3.自分自身で独立して仕事をしたい
- 4.仕事以外のやりたいことや家庭を優先して働きたい
- 5.その他(自由記入欄)
- 6.特に考えていなかった

Q4-2.あなたは、現在のお勤め先についてどのように感じますか。(それぞれひとつだけ選んでください。)【必須入力】

	当てはまる	当てはまらない	わからない
1.仕事の役割分担に男女の差がない	1	2	3
2.給与に男女の差がない	1	2	3
3.昇進に男女の差がない	1	2	3
4.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	1	2	3
5.目標となる上司や先輩が周りにいる	1	2	3
6.女性が十分能力を発揮し活躍でき、周りでもそう期待されている	1	2	3
7.育児や介護が必要な家族を抱える人には、周りが理解してくれ仕事を分担するなど工夫してくれる	1	2	3
8.育児や介護の相談、育児前後のキャリア相談にのってくれる部署、制度がある	1	2	3
9.自分の職種には女性が少ない	1	2	3
10.管理職に女性が少ない	1	2	3
11.特定の部門に女性が少ない	1	2	3
12.セクハラと思われる発言や行為が多い	1	2	3

Q4-3.あなたの会社では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いますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.はい
- 2.いいえ
- 3.わからない

Q4-4.あなたの会社では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いますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.はい
- 2.いいえ
- 3.わからない

Q4-5.あなたの会社では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いますか。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

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

- 1.はい
- 2.いいえ
- 3.わからない

5.最後にあなたご自身のことについておうかがいします

Q5-1.あなたの性別は。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.男
- 2.女

Q5-2.あなたの年齢は。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

1. 20代以下
2. 30代
3. 40代
4. 50代
5. 60代以上

Q5-3.あなたの職位は。(ひとつだけ選んでください。)【必須入力】

- 1.部長相当職以上
- 2.課長相当職
- 3.係長相当職
- 4.一般職員
- 5.その他

Q5-4.配偶者は。(事実婚も含みます。ひとつだけ選んでください。)

- 1.有 → SQ1へ
- 2.無

SQ1.(Q5-4で「1.有」を選択した方のみ)配偶者の職業は。(ひとつだけ選んでください。)

- 1.会社員(同業者、契約・派遣・嘱託も含む)
- 2.会社員(同業以外、契約・派遣・嘱託も含む)
- 3.自営業
- 4.公務員・教員
- 5.パート・アルバイト
- 6.専業主婦・夫
- 7.無職
- 8.その他



## 集計表

Q1\_1.あなたのお仕事は。(お勤め先の主な事業として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)

	回答者数	新聞関連	放送関連	出版関連	無回答
全体	4518	639 14.1	3116 69	763 16.9	0 0

Q1\_1 SQ1.新聞:あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)

	回答者数	編集	制作・印刷・発送	出版・文化事業	電子メディア	営業(広告・販売等)	管理(総務・経理等)	その他	無回答
全体	639	225 35.2	48 7.5	10 1.6	36 5.6	142 22.2	154 24.1	24 3.8	0 0

Q1\_1 SQ2.放送:あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)

	回答者数	報道・制作	技術・美術	編成	営業・事業	管理(総務・経理)	その他	無回答
全体	3116	865 27.8	655 21	208 6.7	608 19.5	638 20.5	142 4.6	0 0

Q1\_1 SQ3.出版:あなたの職種は。(主活動として当てはまるものをひとつだけ選んでください。)

	回答者数	編集・出版・クリエイティブ	営業(広告・販売等)	管理(総務・経理等)	その他	無回答
全体	763	385 50.5	174 22.8	151 19.8	53 6.9	0 0

Q1\_2.あなたのお勤め先の従業員(正社員のみ)規模は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上	わからない	無回答	平均※
全体	4518	1746 38.6	1005 22.2	203 4.5	186 4.1	1351 29.9	27 0.6	0 0	564.6
■仕事分類									
新聞関連	639	200 31.3	248 38.8	157 24.6	12 1.9	16 2.5	6 0.9	0 0.0	245.5
放送関連	3116	1102 35.4	571 18.3	26 0.8	79 2.5	1322 42.4	16 0.5	0 0.0	716.8
出版関連	763	444 58.2	186 24.4	20 2.6	95 12.5	13 1.7	5 0.7	0 0.0	208.6

Q2\_1.あなたの現在の勤務体制は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	始終時間 が一定の 勤務	フレックス 勤務	裁量労働	短時間勤 務・短日勤 務	交代勤務・ 変則勤務	その他	無回答
全体	4518	2489 55.1	741 16.4	785 17.4	43 1	354 7.8	106 2.3	0 0
■仕事分類								
新聞関連	639	445 69.6	22 3.4	101 15.8	4 0.6	50 7.8	17 2.7	0 0
放送関連	3116	1538 49.4	621 19.9	549 17.6	32 1	301 9.7	75 2.4	0 0
出版関連	763	506 66.3	98 12.8	135 17.7	7 0.9	3 0.4	14 1.8	0 0
■性別								
男	3155	1663 52.7	517 16.4	624 19.8	3 0.1	277 8.8	71 2.3	0 0
女	1363	826 60.6	224 16.4	161 11.8	40 2.9	77 5.6	35 2.6	0 0
■職種(新聞関連)								
編集	225	108 48	15 6.7	69 30.7	2 0.9	21 9.3	10 4.4	0 0
制作・印刷・発送	48	25 52.1	0 0	1 2.1	0 0	21 43.8	1 2.1	0 0
出版・文化事業	10	8 80	0 0	2 20	0 0	0 0	0 0	0 0
電子メディア	36	25 69.4	2 5.6	6 16.7	0 0	2 5.6	1 2.8	0 0
営業(広告・販売等)	142	120 84.5	3 2.1	14 9.9	1 0.7	3 2.1	1 0.7	0 0
管理(総務・経理等)	154	145 94.2	1 0.6	3 1.9	1 0.6	2 1.3	2 1.3	0 0
その他	24	14 58.3	1 4.2	6 25	0 0	1 4.2	2 8.3	0 0
■職種(放送関連)								
報道・制作	865	162 18.7	322 37.2	225 26	10 1.2	114 13.2	32 3.7	0 0
技術・美術	655	223 34	124 18.9	126 19.2	4 0.6	160 24.4	18 2.7	0 0
編成	208	141 67.8	28 13.5	25 12	4 1.9	7 3.4	3 1.4	0 0
営業・事業	608	468 77	42 6.9	74 12.2	2 0.3	9 1.5	13 2.1	0 0
管理(総務・経理等)	638	452 70.8	85 13.3	85 13.3	9 1.4	4 0.6	3 0.5	0 0
その他	142	92 64.8	20 14.1	14 9.9	3 2.1	7 4.9	6 4.2	0 0
■職種(出版関連)								
編集・出版・クリエイティブ	385	223 57.9	54 14	94 24.4	5 1.3	1 0.3	8 2.1	0 0
営業(広告・販売等)	174	119 68.4	21 12.1	30 17.2	1 0.6	0 0	3 1.7	0 0
管理(総務・経理等)	151	123 81.5	18 11.9	6 4	1 0.7	2 1.3	1 0.7	0 0
その他	53	41 77.4	5 9.4	5 9.4	0 0	0 0	2 3.8	0 0

Q2\_2.1週間の労働時間は、平均してどれ位ですか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上	わからない	無回答	平均
全体	4518	56 1.2	586 13	1754 38.8	1317 29.2	521 11.5	247 5.5	37 0.8	0 0	50.4
■仕事分類										
新聞関連	639	5 0.8	133 20.8	259 40.5	159 24.9	65 10.2	15 2.3	3 0.5	0 0	48
放送関連	3116	37 1.2	266 8.5	1217 39.1	986 31.6	376 12.1	207 6.6	27 0.9	0 0	51.5
出版関連	763	14 1.8	187 24.5	278 36.4	172 22.5	80 10.5	25 3.3	7 0.9	0 0	47.5
■性別										
男	3155	36 1.1	292 9.3	1206 38.2	1002 31.8	399 12.6	195 6.2	25 0.8	0 0	51.5
女	1363	20 1.5	294 21.6	548 40.2	315 23.1	122 9	52 3.8	12 0.9	0 0	47.8
■職種(新聞関連)										
編集	225	0 0	23 10.2	67 29.8	82 36.4	40 17.8	11 4.9	2 0.9	0 0	52.7
制作・印刷・発送	48	1 2.1	17 35.4	23 47.9	6 12.5	1 2.1	0 0	0 0	0 0	42.7
出版・文化事業	10	0 0	3 30	5 50	2 20	0 0	0 0	0 0	0 0	44
電子メディア	36	0 0	6 16.7	18 50	10 27.8	2 5.6	0 0	0 0	0 0	47.2
営業(広告・販売等)	142	0 0	18 12.7	67 47.2	36 25.4	18 12.7	3 2.1	0 0	0 0	49.4
管理(総務・経理等)	154	3 1.9	61 39.6	69 44.8	18 11.7	3 1.9	0 0	0 0	0 0	42.2
その他	24	1 4.2	5 20.8	10 41.7	5 20.8	1 4.2	1 4.2	1 4.2	0 0	46.3
■職種(放送関連)										
報道・制作	865	4 0.5	26 3	194 22.4	300 34.7	188 21.7	136 15.7	17 2	0 0	57.4
技術・美術	655	7 1.1	47 7.2	277 42.3	229 35	67 10.2	23 3.5	5 0.8	0 0	50.7
編成	208	4 1.9	30 14.4	81 38.9	56 26.9	29 13.9	8 3.8	0 0	0 0	49.8
営業・事業	608	4 0.7	45 7.4	271 44.6	206 33.9	55 9	24 3.9	3 0.5	0 0	50.5
管理(総務・経理等)	638	16 2.5	98 15.4	316 49.5	161 25.2	31 4.9	15 2.4	1 0.2	0 0	47.2
その他	142	2 1.4	20 14.1	78 54.9	34 23.9	6 4.2	1 0.7	1 0.7	0 0	46.8
■職種(出版関連)										
編集・出版・クリエイティブ	385	6 1.6	71 18.4	136 35.3	104 27	52 13.5	13 3.4	3 0.8	0 0	49.3
営業(広告・販売等)	174	2 1.1	28 16.1	56 32.2	53 30.5	22 12.6	11 6.3	2 1.1	0 0	50.7
管理(総務・経理等)	151	4 2.6	68 45	65 43	11 7.3	2 1.3	0 0	1 0.7	0 0	40.9
その他	53	2 3.8	20 37.7	21 39.6	4 7.5	4 7.5	1 1.9	1 1.9	0 0	43.3

Q2\_3.1 週間の労働時間について、あなたの希望を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	30時間未満	30時間以上40時間未満	40時間以上50時間未満	50時間以上60時間未満	60時間以上70時間未満	70時間以上	わからない	無回答	平均
全体	4518	171 3.8	1243 27.5	2243 49.6	615 13.6	89 2	27 0.6	130 2.9	0 0	43.4
■ 仕事分類										
新聞関連	639	27 4.2	247 38.7	282 44.1	60 9.4	4 0.6	1 0.2	18 2.8	0 0	41.3
放送関連	3116	105 3.4	705 22.6	1635 52.5	484 15.5	77 2.5	21 0.7	89 2.9	0 0	44.3
出版関連	763	39 5.1	291 38.1	326 42.7	71 9.3	8 1	5 0.7	23 3	0 0	41.4
■ 性別										
男	3155	105 3.3	700 22.2	1644 52.1	511 16.2	74 2.3	20 0.6	101 3.2	0 0	44.4
女	1363	66 4.8	543 39.8	599 43.9	104 7.6	15 1.1	7 0.5	29 2.1	0 0	41.1
■ 職種(新聞関連)										
編集	225	11 4.9	62 27.6	100 44.4	39 17.3	3 1.3	0 0.0	10 4.4	0 0.0	43.2
制作・印刷・発送	48	3 6.3	26 54.2	16 33.3	3 6.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	39.0
出版・文化事業	10	0 0.0	4 40.0	4 40.0	2 20.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	43.0
電子メディア	36	2 5.6	8 22.2	24 66.7	2 5.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	42.2
営業(広告・販売等)	142	2 1.4	50 35.2	73 51.4	11 7.7	1 0.7	1 0.7	4 2.8	0 0.0	42.2
管理(総務・経理等)	154	9 5.8	87 56.5	56 36.4	1 0.6	0 0.0	0 0.0	1 0.6	0 0.0	38.2
その他	24	0 0.0	10 41.7	9 37.5	2 8.3	0 0.0	0 0.0	3 12.5	0 0.0	41.2
■ 職種(放送関連)										
報道・制作	865	12 1.4	132 15.3	427 49.4	184 21.3	45 5.2	13 1.5	52 6.0	0 0.0	46.9
技術・美術	655	17 2.6	130 19.8	374 57.1	111 16.9	8 1.2	3 0.5	12 1.8	0 0.0	44.6
編成	208	16 7.7	50 24.0	99 47.6	34 16.3	5 2.4	0 0.0	4 1.9	0 0.0	43.1
営業・事業	608	26 4.3	138 22.7	334 54.9	88 14.5	12 2.0	3 0.5	7 1.2	0 0.0	43.9
管理(総務・経理等)	638	26 4.1	211 33.1	326 51.1	57 8.9	7 1.1	1 0.2	10 1.6	0 0.0	42.0
その他	142	8 5.6	44 31.0	75 52.8	10 7.0	0 0.0	1 0.7	4 2.8	0 0.0	41.6
■ 職種(出版関連)										
編集・出版・クリエイティブ	385	21 5.5	127 33.0	176 45.7	40 10.4	5 1.3	0 0.0	16 4.2	0 0.0	41.8
営業(広告・販売等)	174	7 4.0	49 28.2	83 47.7	26 14.9	0 0.0	5 2.9	4 2.3	0 0.0	43.7
管理(総務・経理等)	151	8 5.3	89 58.9	48 31.8	4 2.6	1 0.7	0 0.0	1 0.7	0 0.0	38.4
その他	53	3 5.7	26 49.1	19 35.8	1 1.9	2 3.8	0 0.0	2 3.8	0 0.0	39.7

Q2.4.深夜労働(22時以降)は、平均して1ヶ月に何日間位ありますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	0日	1~4日	5~9日	10~14日	15~19日	20~24日	25~31日	わからない	無回答	平均
全体	4518	1836 40.6	1504 33.3	603 13.3	269 6	131 2.9	101 2.2	23 0.5	51 1.1	0	3.6
■仕事分類											
新聞関連	639	344 53.8	152 23.8	49 7.7	42 6.6	17 2.7	25 3.9	2 0.3	8 1.3	0	3.4
放送関連	3116	1071 34.4	1178 37.8	464 14.9	186 6	96 3.1	68 2.2	20 0.6	33 1.1	0	3.9
出版関連	763	421 55.2	174 22.8	90 11.8	41 5.4	18 2.4	8 1	1 0.1	10 1.3	0	2.7
■性別											
男	3155	1114 35.3	1140 36.1	465 14.7	201 6.4	102 3.2	82 2.6	21 0.7	30 1	0	4
女	1363	722 53	364 26.7	138 10.1	68 5	29 2.1	19 1.4	2 0.1	21 1.5	0	2.7
■職種(新聞関連)											
編集	225	66 29.3	70 31.1	30 13.3	17 7.6	13 5.8	23 10.2	1 0.4	5 2.2	0	6.1
制作・印刷・発送	48	18 37.5	11 22.9	3 6.3	13 27.1	0	1 2.1	1 2.1	1 2.1	0	5.4
出版・文化事業	10	4 40	6 60	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0	1.5
電子メディア	36	27 75	5 13.9	2 5.6	2 5.6	0 0	0 0	0 0	0 0	0	1.4
営業(広告・販売等)	142	85 59.9	36 25.4	11 7.7	7 4.9	1 0.7	1 0.7	0 0	1 0.7	0	2.1
管理(総務・経理等)	154	130 84.4	19 12.3	1 0.6	3 1.9	1 0.6	0 0	0 0	0 0	0	0.7
その他	24	14 58.3	5 20.8	2 8.3	0 0	2 8.3	0 0	0 0	1 4.2	0	2.6
■職種(放送関連)											
報道・制作	865	93 10.8	313 36.2	210 24.3	97 11.2	66 7.6	54 6.2	17 2	15 1.7	0	7.3
技術・美術	655	154 23.5	316 48.2	124 18.9	37 5.6	11 1.7	4 0.6	2 0.3	7 1.1	0	3.8
編成	208	83 39.9	81 38.9	21 10.1	13 6.3	6 2.9	3 1.4	0 0	1 0.5	0	3.3
営業・事業	608	302 49.7	221 36.3	56 9.2	15 2.5	6 1	4 0.7	0 0	4 0.7	0	2.2
管理(総務・経理等)	638	367 57.5	195 30.6	43 6.7	20 3.1	6 0.9	3 0.5	1 0.2	3 0.5	0	1.9
その他	142	72 50.7	52 36.6	10 7	4 2.8	1 0.7	0 0	0 0	3 2.1	0	1.9
■職種(出版関連)											
編集・出版・クリエイティブ	385	172 44.7	103 26.8	64 16.6	20 5.2	14 3.6	4 1	1 0.3	7 1.8	0	3.4
営業(広告・販売等)	174	78 44.8	51 29.3	18 10.3	17 9.8	4 2.3	4 2.3	0 0	2 1.1	0	3.6
管理(総務・経理等)	151	133 88.1	13 8.6	4 2.6	1 0.7	0 0	0 0	0 0	0 0	0	0.5
その他	53	38 71.7	7 13.2	4 7.5	3 5.7	0 0	0 0	0 0	1 1.9	0	1.6

Q2.5. 1週間あたりの休日は、平均してどれ位取得していますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	0日	0.5日	1日	1.5日	2日	2日より多い	わからない	無回答	平均
全体	4518	25 0.6	84 1.9	409 9.1	1258 27.8	2549 56.4	169 3.7	24 0.5	0 0	1.75
■仕事分類										
新聞関連	639	3 0.5	6 0.9	81 12.7	197 30.8	321 50.2	26 4.1	5 0.8	0 0	1.71
放送関連	3116	13 0.4	71 2.3	296 9.5	947 30.4	1660 53.3	115 3.7	14 0.4	0 0	1.73
出版関連	763	9 1.2	7 0.9	32 4.2	114 14.9	568 74.4	28 3.7	5 0.7	0 0	1.86
■性別										
男	3155	19 0.6	60 1.9	303 9.6	939 29.8	1682 53.3	137 4.3	15 0.5	0 0	1.74
女	1363	6 0.4	24 1.8	106 7.8	319 23.4	867 63.6	32 2.3	9 0.7	0 0	1.78
■職種(新聞関連)										
編集	225	1 0.4	4 1.8	41 18.2	71 31.6	101 44.9	6 2.7	1 0.4	0 0	1.64
制作・印刷・発送	48	0 0	1 2.1	8 16.7	16 33.3	17 35.4	6 12.5	0 0	0 0	1.7
出版・文化事業	10	0 0	0 0	1 10	6 60	2 20	1 10	0 0	0 0	1.65
電子メディア	36	0 0	0 0	1 2.8	12 33.3	21 58.3	1 2.8	1 2.8	0 0	1.81
営業(広告・販売等)	142	0 0	0 0	19 13.4	49 34.5	71 50	2 1.4	1 0.7	0 0	1.7
管理(総務・経理等)	154	2 1.3	1 0.6	9 5.8	40 26	93 60.4	8 5.2	1 0.6	0 0	1.8
その他	24	0 0	0 0	2 8.3	3 12.5	16 66.7	2 8.3	1 4.2	0 0	1.89
■職種(放送関連)										
報道・制作	865	2 0.2	49 5.7	177 20.5	372 43	243 28.1	16 1.8	6 0.7	0 0	1.5
技術・美術	655	4 0.6	8 1.2	24 3.7	184 28.1	391 59.7	41 6.3	3 0.5	0 0	1.82
編成	208	2 1	1 0.5	17 8.2	48 23.1	130 62.5	10 4.8	0 0	0 0	1.8
営業・事業	608	2 0.3	7 1.2	56 9.2	196 32.2	333 54.8	12 2	2 0.3	0 0	1.73
管理(総務・経理等)	638	3 0.5	5 0.8	17 2.7	111 17.4	471 73.8	29 4.5	2 0.3	0 0	1.89
その他	142	0 0	1 0.7	5 3.5	36 25.4	92 64.8	7 4.9	1 0.7	0 0	1.85
■職種(出版関連)										
編集・出版・クリエイティブ	385	2 0.5	5 1.3	27 7	84 21.8	261 67.8	4 1	2 0.5	0 0	1.8
営業(広告・販売等)	174	3 1.7	0 0	1 0.6	19 10.9	142 81.6	8 4.6	1 0.6	0 0	1.93
管理(総務・経理等)	151	3 2	2 1.3	3 2	9 6	121 80.1	12 7.9	1 0.7	0 0	1.93
その他	53	1 1.9	0 0	1 1.9	2 3.8	44 83	4 7.5	1 1.9	0 0	1.96

Q2\_6. 去年を振り返って、年次休暇をどれ位取得しましたか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	取得して ない～1/4 程度取得	1/4程度～ 半分程度 取得	半分程度 ～3/4程度 取得	3/4程度～ すべて取 得	わからない	無回答	平均(%)
全体	4518	2551 56.5	911 20.2	428 9.5	462 10.2	166 3.7	0 0	30.6
■仕事分類								
新聞関連	639	342 53.5	125 19.6	71 11.1	77 12.1	24 3.8	0 0	32.7
放送関連	3116	1792 57.5	593 19	294 9.4	325 10.4	112 3.6	0 0	30.4
出版関連	763	417 54.7	193 25.3	63 8.3	60 7.9	30 3.9	0 0	29.5
■性別								
男	3155	1881 59.6	586 18.6	274 8.7	313 9.9	101 3.2	0 0	29.5
女	1363	670 49.2	325 23.8	154 11.3	149 10.9	65 4.8	0 0	33.3
■職種(新聞関連)								
編集	225	138 61.3	34 15.1	19 8.4	24 10.7	10 4.4	0 0	29.2
制作・印刷・発送	48	21 43.8	10 20.8	12 25	4 8.3	1 2.1	0 0	37
出版・文化事業	10	7 70	1 10	0 0	2 20	0 0	0 0	30
電子メディア	36	16 44.4	8 22.2	2 5.6	9 25	1 2.8	0 0	40.4
営業(広告・販売等)	142	81 57	29 20.4	12 8.5	17 12	3 2.1	0 0	31.2
管理(総務・経理等)	154	71 46.1	38 24.7	23 14.9	18 11.7	4 2.6	0 0	35.5
その他	24	8 33.3	5 20.8	3 12.5	3 12.5	5 20.8	0 0	38.8
■職種(放送関連)								
報道・制作	865	558 64.5	153 17.7	74 8.6	28 3.2	52 6	0 0	24.3
技術・美術	655	279 42.6	113 17.3	89 13.6	159 24.3	15 2.3	0 0	42.5
編成	208	142 68.3	42 20.2	14 6.7	5 2.4	5 2.4	0 0	23
営業・事業	608	396 65.1	105 17.3	41 6.7	46 7.6	20 3.3	0 0	26.3
管理(総務・経理等)	638	339 53.1	157 24.6	62 9.7	65 10.2	15 2.4	0 0	31.6
その他	142	78 54.9	23 16.2	14 9.9	22 15.5	5 3.5	0 0	33.9
■職種(出版関連)								
編集・出版・クリエイティブ	385	209 54.3	100 26	34 8.8	24 6.2	18 4.7	0 0	28.8
営業(広告・販売等)	174	107 61.5	39 22.4	7 4	11 6.3	10 5.7	0 0	25.6
管理(総務・経理等)	151	79 52.3	39 25.8	17 11.3	16 10.6	0 0	0 0	32.5
その他	53	22 41.5	15 28.3	5 9.4	9 17	2 3.8	0 0	38

Q3.1.夫は外で働き妻は家庭を守るべきであるといった考えについてどう思いますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	賛成	どちらかという 賛成	どちらかという 反対	反対	わからない	無回答
全体	4518	234 5.2	1314 29.1	1262 27.9	998 22.1	710 15.7	0 0
■仕事分類							
新聞関連	639	32 5.0	170 26.6	194 30.4	149 23.3	94 14.7	0 0.0
放送関連	3116	169 5.4	982 31.5	829 26.6	653 21.0	483 15.5	0 0.0
出版関連	763	33 4.3	162 21.2	239 31.3	196 25.7	133 17.4	0 0.0
■性別							
男	3155	208 6.6	1099 34.8	790 25	560 17.7	498 15.8	0 0
女	1363	26 1.9	215 15.8	472 34.6	438 32.1	212 15.6	0 0
■年代							
20代以下 男性	384	13 3.4	126 32.8	117 30.5	69 18	59 15.4	0 0
20代以下 女性	378	7 1.9	83 22	146 38.6	86 22.8	56 14.8	0 0
30代 男性	1072	68 6.3	362 33.8	268 25	188 17.5	186 17.4	0 0
30代 女性	528	11 2.1	92 17.4	178 33.7	166 31.4	81 15.3	0 0
40代 男性	1034	73 7.1	355 34.3	249 24.1	189 18.3	168 16.2	0 0
40代 女性	335	6 1.8	27 8.1	112 33.4	133 39.7	57 17	0 0
50代 男性	632	52 8.2	240 38	152 24.1	106 16.8	82 13	0 0
50代 女性	117	2 1.7	13 11.1	35 29.9	51 43.6	16 13.7	0 0
60代以上 男性	33	2 6.1	16 48.5	4 12.1	8 24.2	3 9.1	0 0
60代以上 女性	5	0 0	0 0	1 1	2 2	2 2	0 0

Q3.2.仕事と生活の調和について、あなたの希望を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	「仕事」優先	「家庭生活」優先	「地域・個人の生活」優先	「仕事」「家庭生活」優先	「仕事」「地域・個人の生活」優先	「家庭生活」「地域・個人の生活」優先	「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先	わからない	無回答
全体	4518	102 2.3	556 12.3	138 3.1	1825 40.4	298 6.6	295 6.5	1243 27.5	61 1.4	0 0
■仕事分類										
新聞関連	639	13 2	89 13.9	12 1.9	235 36.8	55 8.6	40 6.3	182 28.5	13 2	0 0
放送関連	3116	77 2.5	378 12.1	102 3.3	1314 42.2	182 5.8	199 6.4	826 26.5	2 1.2	0 0
出版関連	763	12 1.6	89 11.7	24 3.1	276 36.2	61 8	56 7.3	235 30.8	10 1.3	0 0
■性別										
男	3155	92 2.9	391 12.4	93 2.9	1334 42.3	199 6.3	198 6.3	809 25.6	39 1.2	0 0
女	1363	10 0.7	165 12.1	45 3.3	491 36	99 7.3	97 7.1	434 31.8	22 1.6	0 0

Q3.3.仕事と生活の調和について、あなたの現実を教えてください。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	「仕事」優先	「家庭生活」優先	「地域・個人の生活」優先	「仕事」「家庭生活」優先	「仕事」「地域・個人の生活」優先	「家庭生活」「地域・個人の生活」優先	「仕事、家庭生活、地域・個人の生活」優先	わからない	無回答
全体	4518	2447 54.2	199 4.4	76 1.7	1147 25.4	263 5.8	56 1.2	209 4.6	121 2.7	0 0
■仕事分類										
新聞関連	639	321 50.2	32 5	12 1.9	162 25.4	47 7.4	7 1.1	37 5.8	21 3.3	0 0
放送関連	3116	1750 56.2	133 4.3	47 1.5	791 25.4	152 4.9	37 1.2	126 4	80 2.6	0 0
出版関連	763	376 49.3	34 4.5	17 2.2	194 25.4	64 8.4	12 1.6	46 6	20 2.6	0 0
■性別										
男	3155	1759 55.8	122 3.9	50 1.6	821 26	153 4.8	41 1.3	134 4.2	75 2.4	0 0
女	1363	688 50.5	77 5.6	26 1.9	326 23.9	110 8.1	15 1.1	75 5.5	46 3.4	0 0



Q3.4.ご自身の職業について、仕事と生活の調和が困難な職業だと思いますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	困難である	普通である	容易である	わからない	無回答
全体	4518	1745 38.6	2362 52.3	234 5.2	177 3.9	0
■仕事分類						
新聞関連	639	215 33.6	353 55.2	46 7.2	25 3.9	0
放送関連	3116	1314 42.2	1552 49.8	130 4.2	120 3.9	0
出版関連	763	216 28.3	457 59.9	58 7.6	32 4.2	0
■性別						
男	3155	1178 37.3	1708 54.1	153 4.8	116 3.7	0
女	1363	567 41.6	654 48	81 5.9	61 4.5	0
■職種(新聞関連)						
編集	225	121 53.8	89 39.6	9 4	6 2.7	0
制作・印刷・発送	48	10 20.8	33 68.8	3 6.3	2 4.2	0
出版・文化事業	10	1 10	7 70	2 20	0 0	0
電子メディア	36	10 27.8	23 63.9	2 5.6	1 2.8	0
営業(広告・販売等)	142	49 34.5	78 54.9	10 7	5 3.5	0
管理(総務・経理等)	154	19 12.3	109 70.8	17 11	9 5.8	0
その他	24	5 20.8	14 58.3	3 12.5	2 8.3	0
■職種(放送関連)						
報道・制作	865	611 70.6	223 25.8	8 0.9	23 2.7	0
技術・美術	655	257 39.2	336 51.3	31 4.7	31 4.7	0
編成	208	77 37	116 55.8	6 2.9	9 4.3	0
営業・事業	608	192 31.6	373 61.3	25 4.1	18 3	0
管理(総務・経理等)	638	141 22.1	421 66	47 7.4	29 4.5	0
その他	142	36 25.4	83 58.5	13 9.2	10 7	0
■職種(出版関連)						
編集・出版・クリエイティブ	385	139 36.1	204 53	23 6	19 4.9	0
営業(広告・販売等)	174	58 33.3	102 58.6	10 5.7	4 2.3	0
管理(総務・経理等)	151	11 7.3	116 76.8	18 11.9	6 4	0
その他	53	8 15.1	35 66	7 13.2	3 5.7	0

Q3.4 SQ1.「困難である」理由は。(当てはまるものすべてを選んでください。)

	回答者数	仕事が早 朝にあった り、深夜に 及んだりす る	時間の不 規則な仕 事や急な 呼び出し がある	拘束時間 が長い	締め切り がある	仕事を家 に持ち帰る ことが多い	仕事と生 活の調和 に職場な どの理解 がない	休み(代 休)が取れ ない	その他	無回答
全体	1745	1148 65.8	1140 65.3	956 54.8	660 37.8	317 18.2	326 18.7	721 41.3	201 11.5	0
■仕事分類										
新聞関連	215	117 54.4	126 58.6	104 48.4	87 40.5	33 15.3	48 22.3	83 38.6	22 10.2	0
放送関連	1314	910 69.3	927 70.5	734 55.9	434 33	204 15.5	226 17.2	565 43	149 11.3	0
出版関連	216	121 56	87 40.3	118 54.6	139 64.4	80 37	52 24.1	73 33.8	30 13.9	0
■性別										
男	1178	792 67.2	827 70.2	649 55.1	403 34.2	187 15.9	198 16.8	518 44	115 9.8	0
女	567	356 62.8	313 55.2	307 54.1	257 45.3	130 22.9	128 22.6	203 35.8	86 15.2	0

Q3.5 仕事と生活の調和に必要な支援は何だと考えますか。(当てはまるものすべてを選んでください。)

	回答者数	仕事量の削減	フレックス制度の導入	育児や介護のための休暇制度の充実	家事や育児に対する職場の理解	女性・男性に対する固定的役割分担意識の解消	保育所等の整備	その他	特に支援は必要ない	わからない	無回答
全体	4518	2107 46.6	1324 29.3	1849 40.9	2227 49.3	1291 28.6	1417 31.4	551 12.2	211 4.7	182 4	0 0
■仕事分類											
新聞関連	639	246 38.5	212 33.2	255 39.9	318 49.8	192 30	170 26.6	58 9.1	39 6.1	28 4.4	0 0
放送関連	3116	1560 50.1	858 27.5	1192 38.3	1494 47.9	858 27.5	918 29.5	406 13	135 4.3	127 4.1	0 0
出版関連	763	301 39.4	254 33.3	402 52.7	415 54.4	241 31.6	329 43.1	87 11.4	37 4.8	27 3.5	0 0
■性別											
男	3155	1530 48.5	833 26.4	1096 34.7	1358 43	763 24.2	777 24.6	370 11.7	195 6.2	145 4.6	0 0
女	1363	577 42.3	491 36	753 55.2	869 63.8	528 38.7	640 47	181 13.3	16 1.2	37 2.7	0 0

Q3.6 あなたの職場の両立支援制度について、利用した経験があるものを教えて下さい。(当てはまるものすべてを選んでください。)

	回答者数	出産休暇	育児休業	子の看護休暇	介護休業	育児のための短時間・短日勤務	介護のための短時間・短日勤務	自己都合休業や短時間・短日勤務	勤務地限定制度	正社員から非正社員への転換	非正社員から正社員への転換	再雇用制度	その他	何も利用していない	無回答
全体	4518	578 12.8	336 7.4	196 4.3	50 1.1	227 5	43 1	232 5.1	37 0.8	13 0.3	158 3.5	35 0.8	66 1.5	3426 75.8	0 0
■仕事分類															
新聞関連	639	89 13.9	56 8.8	29 4.5	6 0.9	27 4.2	3 0.5	34 5.3	3 0.5	0 0	12 1.9	3 0.5	10 1.6	477 74.6	0 0
放送関連	3116	398 12.8	210 6.7	145 4.7	34 1.1	147 4.7	27 0.9	156 5	26 0.8	7 0.2	101 3.2	25 0.8	47 1.5	2380 76.4	0 0
出版関連	763	91 11.9	70 9.2	22 2.9	10 1.3	53 6.9	13 1.7	42 5.5	8 1	6 0.8	45 5.9	7 0.9	9 1.2	569 74.6	0 0
■性別															
男	3155	256 8.1	61 1.9	93 2.9	29 0.9	51 1.6	26 0.8	147 4.7	23 0.7	4 0.1	53 1.7	23 0.7	39 1.2	2580 81.8	0 0
女	1363	322 23.6	275 20.2	103 7.6	21 1.5	176 12.9	17 1.2	85 6.2	14 1	9 0.7	105 7.7	12 0.9	27 2	846 62.1	0 0

Q3.7 あなたの職場の両立支援制度について、利用した経験はないが、利用したいものを教えて下さい。(当てはまるものすべてを選んでください。)

	回答者数	出産休暇	育児休業	子の看護休暇	介護休業	育児のための短時間・短日勤務	介護のための短時間・短日勤務	自己都合休業や短時間・短日勤務	勤務地限定制度	正社員から非正社員への転換	非正社員から正社員への転換	再雇用制度	その他	何も利用していない	無回答
全体	4518	996 22	1548 34.3	1385 30.7	1718 38	1436 31.8	1467 32.5	1420 31.4	725 16	156 3.5	141 3.1	786 17.4	70 1.5	803 17.8	0 0
■仕事分類															
新聞関連	639	110 17.2	182 28.5	172 26.9	227 35.5	186 29.1	188 29.4	197 30.8	59 9.2	21 3.3	19 3	114 17.8	10 1.6	128 20	0 0
放送関連	3116	658 21.1	1055 33.9	955 30.6	1203 38.6	967 31	1017 32.6	979 31.4	606 19.4	99 3.2	83 2.7	543 17.4	44 1.4	538 17.3	0 0
出版関連	763	228 29.9	311 40.8	258 33.8	288 37.7	283 37.1	262 34.3	244 32	60 7.9	36 4.7	39 5.1	129 16.9	16 2.1	137 18	0 0
■性別															
男	3155	324 10.3	873 27.7	809 25.6	1052 33.3	790 25	848 26.9	932 29.5	500 15.8	66 2.1	65 2.1	475 15.1	38 1.2	688 21.8	0 0
女	1363	672 49.3	675 49.5	576 42.3	666 48.9	646 47.4	619 45.4	488 35.8	225 16.5	90 6.6	76 5.6	311 22.8	32 2.3	115 8.4	0 0

Q3.8.引越しが必要な転職はありえますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	はい	いいえ	わからない	無回答
全体	4518	2716 60.1	1361 30.1	441 9.8	0 0
■仕事分類					
新聞関連	639	351 54.9	208 32.6	80 12.5	0 0
放送関連	3116	2183 70.1	654 21	279 9	0 0
出版関連	763	182 23.9	499 65.4	82 10.7	0 0
■性別					
男	3155	2139 67.8	771 24.4	245 7.8	0 0
女	1363	577 42.3	590 43.3	196 14.4	0 0

Q3.8 SQ1.転職がある場合、転職の可否がその後のキャリアに影響すると感じますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	はい	いいえ	わからない	無回答
全体	2716	1775 65.4	411 15.1	530 19.5	0 0
■仕事分類					
新聞関連	351	185 52.7	81 23.1	85 24.2	0 0
放送関連	2183	1499 68.7	285 13.1	399 18.3	0 0
出版関連	182	91 50	45 24.7	46 25.3	0 0
■性別					
男	2139	1406 65.7	347 16.2	386 18	0 0
女	577	369 64	64 11.1	144 25	0 0

Q3\_9.お子さんはいますか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	有	無	無回答
全体	4518	2171 48.1	2347 51.9	0 0
■仕事分類				
新聞関連	639	316 49.5	323 50.5	0 0
放送関連	3116	1602 51.4	1514 48.6	0 0
出版関連	763	253 33.2	510 66.8	0 0
■性別				
男	3155	1800 57.1	1355 42.9	0 0
女	1363	371 27.2	992 72.8	0 0

Q3\_9 SQ1.ご自身は育児休業を取得しましたか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	希望通りに 取得した	取得したが 希望通りで はなかった	取得しな かった	わからない	無回答
全体	2171	257 11.8	51 2.3	1821 83.9	42 1.9	0 0
■性別						
男	1800	28 1.6	11 0.6	1728 96	33 1.8	0 0
女	371	229 61.7	40 10.8	93 25.1	9 2.4	0 0
■年代						
20代以下 男性	36	1 2.8	1 2.8	34 94.4	0 0	0 0
20代以下 女性	5	3 60	0 0	1 20	1 20	0 0
30代 男性	498	12 2.4	6 1.2	468 94	12 2.4	0 0
30代 女性	157	120 76.4	19 12.1	15 9.6	3 1.9	0 0
40代 男性	713	13 1.8	3 0.4	685 96.1	12 1.7	0 0
40代 女性	150	98 65.3	13 8.7	36 24	3 2	0 0
50代 男性	525	2 0.4	1 0.2	514 97.9	8 1.5	0 0
50代 女性	56	8 14.3	8 14.3	38 67.9	2 3.6	0 0
60代以上 男性	28	0 0	0 0	27 96.4	1 3.6	0 0
60代以上 女性	3	0 0	0 0	3 100	0 0	0 0
■従業員規模						
100人未満 男性	547	4 0.7	3 0.5	524 95.8	16 2.9	0 0
100人未満 女性	147	69 46.9	17 11.6	53 36.1	8 5.4	0 0
100人以上300人未満 男性	407	9 2.2	1 0.2	393 96.6	4 1	0 0
100人以上300人未満 女性	97	61 62.9	13 13.4	23 23.7	0 0	0 0
300人以上500人未満 男性	90	1 1.1	2 2.2	85 94.4	2 2.2	0 0
300人以上500人未満 女性	14	13 92.9	0 0	1 7.1	0 0	0 0
00人以上1000人未満 男性	74	0 0	0 0	74 100	0 0	0 0
00人以上1000人未満 女性	14	10 71.4	0 0	4 28.6	0 0	0 0
1000人以上 男性	677	14 2.1	5 0.7	647 95.6	11 1.6	0 0
1000人以上 女性	98	76 77.6	10 10.2	11 11.2	1 1	0 0
わからない 男性	5	0 0	0 0	5 100	0 0	0 0
わからない 女性	1	0 0	0 0	1 100	0 0	0 0

Q3.9 SSQ1.「取得したが希望通りではなかった」「取得しなかった」理由は。(当てはまるものすべてを選んでください。)

	回答者数	仕事に支障をきたす	上司の理解が得られない	同僚の理解が得られない	昇給・昇格に悪影響を及ぼす懸念がある	賃金が下がる	育児休業を取る習慣がない	自分以外に育児をする人がいる	制度の内容がよくわからない	その他	特に理由はない	無回答
全体	1872	719 38.4	230 12.3	191 10.2	226 12.1	198 10.6	554 29.6	809 43.2	84 4.5	265 14.2	258 13.8	0 0
■性別												
男	1739	676 38.9	218 12.5	182 10.5	216 12.4	188 10.8	534 30.7	790 45.4	82 4.7	194 11.2	254 14.6	0 0
女	133	43 32.3	12 9	9 6.8	10 7.5	10 7.5	20 15	19 14.3	2 1.5	71 53.4	4 3	0 0

Q3.9 SSQ2.育児休業取得後に雇用形態は変化しましたか。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	雇用契約に変化はない	雇用契約が変わった	わからない	無回答
全体	308	295 95.8	7 2.3	6 1.9	0 0
■仕事分類					
新聞関連	56	54 96.4	0 0	2 3.6	0 0
放送関連	192	183 95.3	5 2.6	4 2.1	0 0
出版関連	60	58 96.7	2 3.3	0 0	0 0
■性別					
男	39	38 97.4	0 0	1 2.6	0 0
女	269	257 95.5	7 2.6	5 1.9	0 0

Q3.9 SSQ3.育児休業取得後のお仕事について教えてください。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	元の仕事に戻った	同じような職種だが、職場や担当が変わった	職種が変わった	その他	無回答
全体	295	210 71.2	40 13.6	39 13.2	6 2	0 0
■仕事分類						
新聞関連	54	44 81.5	5 9.3	3 5.6	2 3.7	0 0
放送関連	183	128 69.9	25 13.7	28 15.3	2 1.1	0 0
出版関連	58	38 65.5	10 17.2	8 13.8	2 3.4	0 0
■性別						
男	38	34 89.5	2 5.3	1 2.6	1 2.6	0 0
女	257	176 68.5	38 14.8	38 14.8	5 1.9	0 0

Q3\_9 SSQ4.「同じような職種だが、職場や担当が変わった」「職種が変わった」理由は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	育児を優先 するため希 望して変 わった	その他の理 由で希望 して変 わった	特段希望は しなかつ たが、変 わった	特に理由は なかつ たが、変 わった	わからない	無回答
全体	86	24 27.9	4 4.7	52 60.5	3 3.5	3 3.5	0 0
■仕事分類							
新聞関連	8	2 25	0 0	6 75	0 0	0 0	0 0
放送関連	58	18 31	4 6.9	31 53.4	2 3.4	3 5.2	0 0
出版関連	20	4 20	0 0	15 75	1 5	0 0	0 0
■性別							
男	3	0 0	0 0	3 100	0 0	0 0	0 0
女	83	24 28.9	4 4.8	49 59	3 3.6	3 3.6	0 0

Q4\_1.あなたが初めて就職した時、将来の仕事や働き方についてどのように考えていましたか。(最も当てはまるものをひとつだけ選んでください。)

	回答者数	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	無回答
全体	4518	696 15.4	2579 57.1	177 3.9	395 8.7	84 1.9	587 13	0 0
■仕事分類								
新聞関連	639	88 13.8	342 53.5	27 4.2	64 10	13 2	105 16.4	0 0
放送関連	3116	524 16.8	1814 58.2	108 3.5	251 8.1	55 1.8	364 11.7	0 0
出版関連	763	84 11	423 55.4	42 5.5	80 10.5	16 2.1	118 15.5	0 0
■性別								
男	3155	608 19.3	1812 57.4	129 4.1	230 7.3	38 1.2	338 10.7	0 0
女	1363	88 6.5	767 56.3	48 3.5	165 12.1	46 3.4	249 18.3	0 0

Q4.2.あなたは、現在のお勤め先についてどのように感じますか。(それぞれひとつだけ選んでください。)

●仕事の役割分担に男女の差がない

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	58.3	31.4	10.3	
■仕事分類					
新聞関連	639	318	246	75	0
		49.8	38.5	11.7	0
放送関連	3116	1781	1014	321	0
		57.2	32.5	10.3	0
出版関連	763	536	157	70	0
		70.2	20.6	9.2	0
放送関連	3116	57.2	32.5	10.3	
	763	70.2	20.6	9.2	
■性別					
男	3155	1875	996	284	0
		59.4	31.6	9.0	0.0
女	1363	760	421	182	0
		55.8	30.9	13.4	0.0
■年代					
20代以下 男性	384	218	135	31	0
		56.8	35.2	8.1	0
20代以下 女性	378	236	86	56	0
		62.4	22.8	14.8	0
30代 男性	1072	605	356	111	0
		56.4	33.2	10.4	0
30代 女性	528	305	161	62	0
		57.8	30.5	11.7	0
40代 男性	1034	631	302	101	0
		61	29.2	9.8	0
40代 女性	335	174	105	56	0
		51.9	31.3	16.7	0
50代 男性	632	399	193	40	0
		63.1	30.5	6.3	0
50代 女性	117	43	67	7	0
		36.8	57.3	6	0
60代以上 男性	33	22	10	1	0
		66.7	30.3	3	0
60代以上 女性	5	2	2	1	0
		40	40	20	0
■職位					
部長相当職	656	414	198	44	0
		63.1	30.2	6.7	0
部長相当職	52	21	25	6	0
		40.4	48.1	11.5	0
課長相当職	690	428	203	59	0
		62	29.4	8.6	0
課長相当職	111	63	36	12	0
		56.8	32.4	10.8	0
係長相当職	405	229	133	43	0
		56.5	32.8	10.6	0
係長相当職	130	74	46	10	0
		56.9	35.4	7.7	0
一般職員 男	1360	784	442	134	0
		57.6	32.5	9.9	0
一般職員 女	1026	587	297	142	0
		57.2	28.9	13.8	0
その他 男性	44	20	20	4	0
		45.5	45.5	9.1	0
その他 女性	44	15	17	12	0
		34.1	38.6	27.3	0

●給与に男女の差がない

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	72.4	12.5	15.1	
■仕事分類					
新聞関連	639	406	110	123	0
		63.5	17.2	19.2	0
放送関連	3116	2347	367	402	0
		75.3	11.8	12.9	0
出版関連	763	518	86	159	0
		67.9	11.3	20.8	0
■性別					
男	3155	2468	292	395	0
		78.2	9.3	12.5	0
女	1363	803	271	289	0
		58.9	19.9	21.2	0
■年代					
20代以下 男性	384	282	32	70	0
		73.4	8.3	18.2	0
20代以下 女性	378	246	40	92	0
		65.1	10.6	24.3	0
30代 男性	1072	820	87	165	0
		76.5	8.1	15.4	0
30代 女性	528	296	112	120	0
		56.1	21.2	22.7	0
40代 男性	1034	816	104	114	0
		78.9	10.1	11	0
40代 女性	335	200	70	65	0
		59.7	20.9	19.4	0
50代 男性	632	526	64	42	0
		83.2	10.1	6.6	0
50代 女性	117	58	48	11	0
		49.6	41	9.4	0
60代以上 男性	33	24	5	4	0
		72.7	15.2	12.1	0
60代以上 女性	5	3	1	1	0
		60	20	20	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	556	60	40	0
		84.8	9.1	6.1	0
部長相当職以上 女性	52	41	8	3	0
		78.8	15.4	5.8	0
課長相当職 男性	690	544	77	69	0
		78.8	11.2	10	0
課長相当職 女性	111	79	23	9	0
		71.2	20.7	8.1	0
係長相当職 男性	405	298	40	67	0
		73.6	9.9	16.5	0
係長相当職 女性	130	79	26	25	0
		60.8	20	19.2	0
一般職員 男性	1360	1047	109	204	0
		77	8	15	0
一般職員 女性	1026	588	205	233	0
		57.3	20	22.7	0
その他 男性	44	23	6	15	0
		52.3	13.6	34.1	0
その他 女性	44	16	9	19	0
		36.4	20.5	43.2	0



●昇進に男女の差がない

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	41.1	33.6	25.2	
■仕事分類					
新聞関連	639	168	312	159	0
		26.3	48.8	24.9	0.0
放送関連	3116	1345	1004	767	0
		43.2	32.2	24.6	0.0
出版関連	763	346	204	213	0
		45.3	26.7	27.9	0.0
■性別					
男	3155	1473	897	785	0
		46.7	28.4	24.9	0
女	1363	386	623	354	0
		28.3	45.7	26	0
■年代					
20代以下 男性	384	167	102	115	0
		43.5	26.6	29.9	0
20代以下 女性	378	135	121	122	0
		35.7	32	32.3	0
30代 男性	1072	507	284	281	0
		47.3	26.5	26.2	0
30代 女性	528	162	234	132	0
		30.7	44.3	25	0
40代 男性	1034	507	284	243	0
		49	27.5	23.5	0
40代 女性	335	68	186	81	0
		20.3	55.5	24.2	0
50代 男性	632	282	214	136	0
		44.6	33.9	21.5	0
50代 女性	117	19	80	18	0
		16.2	68.4	15.4	0
60代以上 男性	33	10	13	10	0
		30.3	39.4	30.3	0
60代以上 女性	5	2	2	1	0
		40	40	20	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	322	209	125	0
		49.1	31.9	19.1	0
部長相当職以上 女性	52	18	26	8	0
		34.6	50	15.4	0
課長相当職 男性	690	354	201	135	0
		51.3	29.1	19.6	0
課長相当職 女性	111	33	58	20	0
		29.7	52.3	18	0
係長相当職 男性	405	179	110	116	0
		44.2	27.2	28.6	0
係長相当職 女性	130	30	78	22	0
		23.1	60	16.9	0
一般職員 男性	1360	605	366	389	0
		44.5	26.9	28.6	0
一般職員 女性	1026	299	441	286	0
		29.1	43	27.9	0
その他 男性	44	13	11	20	0
		29.5	25	45.5	0
その他 女性	44	6	20	18	0
		13.6	45.5	40.9	0

●仕事の悩みを相談できる先輩や同僚がいる

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	2798 61.9	1103 24.4	617 13.7	0
■仕事分類					
新聞関連	639	404 63.2	140 21.9	95 14.9	0
放送関連	3116	1923 61.7	768 24.6	425 13.6	0
出版関連	763	471 61.7	195 25.6	97 12.7	0
■性別					
男	3155	1894 60	795 25.2	466 14.8	0
女	1363	904 66.3	308 22.6	151 11.1	0
■年代					
20代以下 男性	384	280 72.9	63 16.4	41 10.7	0
20代以下 女性	378	271 71.7	69 18.3	38 10.1	0
30代 男性	1072	671 62.6	265 24.7	136 12.7	0
30代 女性	528	345 65.3	121 22.9	62 11.7	0
40代 男性	1034	576 55.7	281 27.2	177 17.1	0
40代 女性	335	216 64.5	83 24.8	36 10.7	0
50代 男性	632	356 56.3	172 27.2	104 16.5	0
50代 女性	117	68 58.1	35 29.9	14 12	0
60代以上 男性	33	11 33.3	14 42.4	8 24.2	0
60代以上 女性	5	4 80	0 0	1 20	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	398 60.7	152 23.2	106 16.2	0
部長相当職以上 女性	52	38 73.1	11 21.2	3 5.8	0
課長相当職 男性	690	404 58.6	185 26.8	101 14.6	0
課長相当職 女性	111	81 73	18 16.2	12 10.8	0
係長相当職 男性	405	232 57.3	112 27.7	61 15.1	0
係長相当職 女性	130	83 63.8	36 27.7	11 8.5	0
一般職員 男性	1360	843 62	330 24.3	187 13.8	0
一般職員 女性	1026	673 65.6	234 22.8	119 11.6	0
その他 男性	44	17 38.6	16 36.4	11 25	0
その他 女性	44	29 65.9	9 20.5	6 13.6	0

●目標となる上司や先輩が周りにいる

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	2116 46.8	1651 36.5	751 16.6	0 0
■仕事分類					
新聞関連	639	312 48.8	215 33.6	112 17.5	0 0
放送関連	3116	1481 47.5	1122 36	513 16.5	0 0
出版関連	763	323 42.3	314 41.2	126 16.5	0 0
■性別					
男	3155	1566 49.6	1078 34.2	511 16.2	0 0
女	1363	550 40.4	573 42	240 17.6	0 0
■年代					
20代以下 男性	384	266 69.3	80 20.8	38 9.9	0 0
20代以下 女性	378	205 54.2	108 28.6	65 17.2	0 0
30代 男性	1072	564 52.6	341 31.8	167 15.6	0 0
30代 女性	528	214 40.5	222 42	92 17.4	0 0
40代 男性	1034	464 44.9	380 36.8	190 18.4	0 0
40代 女性	335	99 29.6	175 52.2	61 18.2	0 0
50代 男性	632	264 41.8	259 41	109 17.2	0 0
50代 女性	117	31 26.5	66 56.4	20 17.1	0 0
60代以上 男性	33	8 24.2	18 54.5	7 21.2	0 0
60代以上 女性	5	1 20	2 40	2 40	0 0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	293 44.7	242 36.9	121 18.4	0 0
部長相当職以上 女性	52	19 36.5	21 40.4	12 23.1	0 0
課長相当職 男性	690	318 46.1	262 38	110 15.9	0 0
課長相当職 女性	111	38 34.2	56 50.5	17 15.3	0 0
係長相当職 男性	405	178 44	148 36.5	79 19.5	0 0
係長相当職 女性	130	39 30	67 51.5	24 18.5	0 0
一般職員 男性	1360	762 56	408 30	190 14	0 0
一般職員 女性	1026	438 42.7	413 40.3	175 17.1	0 0
その他 男性	44	15 34.1	18 40.9	11 25	0 0
その他 女性	44	16 36.4	16 36.4	12 27.3	0 0

●女性が能力を発揮し活躍、期待されている

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	51.9	22.8	25.3	
■仕事分類					
新聞関連	639	253	190	196	0
		39.6	29.7	30.7	0
放送関連	3116	1618	713	785	0
		51.9	22.9	25.2	0
出版関連	763	472	127	164	0
		61.9	16.6	21.5	0
■性別					
男	3155	1726	660	769	0
		54.7	20.9	24.4	0
女	1363	617	370	376	0
		45.3	27.1	27.6	0
■年代					
20代以下 男性	384	228	65	91	0
		59.4	16.9	23.7	0
20代以下 女性	378	230	61	87	0
		60.8	16.1	23	0
30代 男性	1072	569	232	271	0
		53.1	21.6	25.3	0
30代 女性	528	236	156	136	0
		44.7	29.5	25.8	0
40代 男性	1034	567	208	259	0
		54.8	20.1	25	0
40代 女性	335	113	105	117	0
		33.7	31.3	34.9	0
50代 男性	632	348	143	141	0
		55.1	22.6	22.3	0
50代 女性	117	36	47	34	0
		30.8	40.2	29.1	0
60代以上 男性	33	14	12	7	0
		42.4	36.4	21.2	0
60代以上 女性	5	2	1	2	0
		40	20	40	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	368	144	144	0
		56.1	22	22	0
部長相当職以上 女性	52	21	14	17	0
		40.4	26.9	32.7	0
課長相当職 男性	690	409	139	142	0
		59.3	20.1	20.6	0
課長相当職 女性	111	47	30	34	0
		42.3	27	30.6	0
係長相当職 男性	405	202	93	110	0
		49.9	23	27.2	0
係長相当職 女性	130	55	37	38	0
		42.3	28.5	29.2	0
一般職員 男性	1360	729	273	358	0
		53.6	20.1	26.3	0
一般職員 女性	1026	480	274	272	0
		46.8	26.7	26.5	0
その他 男性	44	18	11	15	0
		40.9	25	34.1	0
その他 女性	44	14	15	15	0
		31.8	34.1	34.1	0

●育児や介護が必要な人を理解してくれる

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	1933 42.8	1154 25.5	1431 31.7	0
■仕事分類					
新聞関連	639	276 43.2	163 25.5	200 31.3	0
放送関連	3116	1328 42.6	810 26	978 31.4	0
出版関連	763	329 43.1	181 23.7	253 33.2	0
■性別					
男	3155	1394 44.2	779 24.7	982 31.1	0
女	1363	539 39.5	375 27.5	449 32.9	0
■従業員規模					
100人未満 男性	1079	437 40.5	289 26.8	353 32.7	0
100人未満 女性	667	247 37	187 28	233 34.9	0
100人以上300人未満 男性	712	318 44.7	167 23.5	227 31.9	0
100人以上300人未満 女性	293	111 37.9	79 27	103 35.2	0
300人以上500人未満 男性	156	63 40.4	41 26.3	52 33.3	0
300人以上500人未満 女性	47	30 63.8	8 17	9 19.1	0
500人以上1000人未満 男性	131	60 45.8	32 24.4	39 29.8	0
500人以上1000人未満 女性	55	26 47.3	14 25.5	15 27.3	0
1000人以上 男性	1065	514 48.3	248 23.3	303 28.5	0
1000人以上 女性	286	119 41.6	84 29.4	83 29	0
わからない 男性	12	2 16.7	2 16.7	8 66.7	0
わからない 女性	15	6 40	3 20	6 40	0

●育児、介護の相談にのる部署、制度がある

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	1529 33.8	1782 39.4	1207 26.7	0
■仕事分類					
新聞関連	639	182 28.5	285 44.6	172 26.9	0
放送関連	3116	1177 37.8	1101 35.3	838 26.9	0
出版関連	763	170 22.3	396 51.9	197 25.8	0
■従業員規模					
100人未満	1746	322 18.4	976 55.9	448 25.7	0
100人以上300人未満	1005	318 31.6	412 41	275 27.4	0
300人以上500人未満	203	73 36	72 35.5	58 28.6	0
500人以上1000人未満	186	81 43.5	60 32.3	45 24.2	0
1000人以上	1351	730 54	252 18.7	369 27.3	0
わからない	27	5 18.5	10 37	12 44.4	0

●自分の職種には女性が少ない

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	1887 41.8	2466 54.6	165 3.7	0 0
<b>■仕事分類</b>					
新聞関連	639	359 56.2	248 38.8	32 5	0 0
放送関連	3116	1389 44.6	1616 51.9	111 3.6	0 0
出版関連	763	139 18.2	602 78.9	22 2.9	0 0
<b>■職種(新聞関連)</b>					
編集	225	142 63.1	70 31.1	13 5.8	0 0
制作・印刷・発送	48	33 68.8	12 25	3 6.3	0 0
出版・文化事業	10	5 50	5 50	0 0	0 0
電子メディア	36	19 52.8	17 47.2	0 0	0 0
営業(広告・販売等)	142	91 64.1	48 33.8	3 2.1	0 0
管理(総務・経理等)	154	52 33.8	90 58.4	12 7.8	0 0
その他	24	17 70.8	6 25	1 4.2	0 0
<b>■職種(放送関連)</b>					
報道・制作	865	337 39	492 56.9	36 4.2	0 0
技術・美術	655	516 78.8	120 18.3	19 2.9	0 0
編成	208	49 23.6	151 72.6	8 3.8	0 0
営業・事業	608	288 47.4	297 48.8	23 3.8	0 0
管理(総務・経理等)	638	159 24.9	459 71.9	20 3.1	0 0
その他	142	40 28.2	97 68.3	5 3.5	0 0
<b>■職種(出版関連)</b>					
編集・出版・クリエイティブ	385	52 13.5	322 83.6	11 2.9	0 0
営業(広告・販売等)	174	51 29.3	118 67.8	5 2.9	0 0
管理(総務・経理等)	151	28 18.5	119 78.8	4 2.6	0 0
その他	53	8 15.1	43 81.1	2 3.8	0 0

●管理職に女性が少ない

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	72.2	22.5	5.3	
■仕事分類					
新聞関連	639	519	84	36	0
		81.2	13.1	5.6	0
放送関連	3116	2307	644	165	0
		74	20.7	5.3	0
出版関連	763	437	289	37	0
		57.3	37.9	4.8	0
■性別					
男	3155	2240	747	168	0
		71	23.7	5.3	0
女	1363	1023	270	70	0
		75.1	19.8	5.1	0
■年代					
20代以下 男性	384	272	94	18	0
		70.8	24.5	4.7	0
20代以下 女性	378	284	77	17	0
		75.1	20.4	4.5	0
30代 男性	1072	781	235	56	0
		72.9	21.9	5.2	0
30代 女性	528	390	109	29	0
		73.9	20.6	5.5	0
40代 男性	1034	712	262	60	0
		68.9	25.3	5.8	0
40代 女性	335	255	64	16	0
		76.1	19.1	4.8	0
50代 男性	632	451	148	33	0
		71.4	23.4	5.2	0
50代 女性	117	91	19	7	0
		77.8	16.2	6	0
60代以上 男性	33	24	8	1	0
		72.7	24.2	3	0
60代以上 女性	5	3	1	1	0
		60	20	20	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	453	174	29	0
		69.1	26.5	4.4	0
部長相当職以上 女性	52	39	13	0	0
		75	25	0	0
課長相当職 男性	690	482	168	40	0
		69.9	24.3	5.8	0
課長相当職 女性	111	70	34	7	0
		63.1	30.6	6.3	0
係長相当職 男性	405	277	107	21	0
		68.4	26.4	5.2	0
係長相当職 女性	130	105	21	4	0
		80.8	16.2	3.1	0
一般職員 男性	1360	999	286	75	0
		73.5	21	5.5	0
一般職員 女性	1026	782	191	53	0
		76.2	18.6	5.2	0
その他 男性	44	29	12	3	0
		65.9	27.3	6.8	0
その他 女性	44	27	11	6	0
		61.4	25	13.6	0

●特定の部門に女性が少ない

	回答者数	当てはまる	当てはまら	わからない	無回答
全体	4518	2782 61.6	1293 28.6	443 9.8	0
■仕事分類					
新聞関連	639	433 67.8	147 23	59 9.2	0
放送関連	3116	2040 65.5	756 24.3	320 10.3	0
出版関連	763	309 40.5	390 51.1	64 8.4	0
■性別					
男	3155	1943 61.6	907 28.7	305 9.7	0
女	1363	839 61.6	386 28.3	138 10.1	0
■年代					
20代以下 男性	384	249 64.8	106 27.6	29 7.6	0
20代以下 女性	378	228 60.3	114 30.2	36 9.5	0
30代 男性	1072	695 64.8	274 25.6	103 9.6	0
30代 女性	528	337 63.8	138 26.1	53 10	0
40代 男性	1034	602 58.2	321 31	111 10.7	0
40代 女性	335	202 60.3	98 29.3	35 10.4	0
50代 男性	632	378 59.8	195 30.9	59 9.3	0
50代 女性	117	72 61.5	32 27.4	13 11.1	0
60代以上 男性	33	19 57.6	11 33.3	3 9.1	0
60代以上 女性	5	0 0	4 80	1 20	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	376 57.3	229 34.9	51 7.8	0
部長相当職以上 女性	52	35 67.3	15 28.8	2 3.8	0
課長相当職 男性	690	410 59.4	213 30.9	67 9.7	0
課長相当職 女性	111	69 62.2	32 28.8	10 9	0
係長相当職 男性	405	265 65.4	101 24.9	39 9.6	0
係長相当職 女性	130	75 57.7	43 33.1	12 9.2	0
一般職員 男性	1360	867 63.8	352 25.9	141 10.4	0
一般職員 女性	1026	636 62	283 27.6	107 10.4	0
その他 男性	44	25 56.8	12 27.3	7 15.9	0
その他 女性	44	24 54.5	13 29.5	7 15.9	0



●セクハラと思われる発言や行為が多い

	回答者数	当てはまる	当てはまらない	わからない	
全体	4518	16.5	55.5	28	
■仕事分類					
新聞関連	639	138	297	204	0
		21.6	46.5	31.9	0
放送関連	3116	533	1709	874	0
		17.1	54.8	28	0
出版関連	763	73	502	188	0
		9.6	65.8	24.6	0
■性別					
男	3155	445	1825	885	0
		14.1	57.8	28.1	0
女	1363	299	683	381	0
		21.9	50.1	28	0
■年代					
20代以下 男性	384	58	216	110	0
		15.1	56.3	28.6	0
20代以下 女性	378	77	202	99	0
		20.4	53.4	26.2	0
30代 男性	1072	186	563	323	0
		17.4	52.5	30.1	0
30代 女性	528	118	265	145	0
		22.3	50.2	27.5	0
40代 男性	1034	135	621	278	0
		13.1	60.1	26.9	0
40代 女性	335	79	159	97	0
		23.6	47.5	29	0
50代 男性	632	62	406	164	0
		9.8	64.2	25.9	0
50代 女性	117	24	55	38	0
		20.5	47	32.5	0
60代以上 男性	33	4	19	10	0
		12.1	57.6	30.3	0
60代以上 女性	5	1	2	2	0
		20	40	40	0
■職位					
部長相当職以上 男性	656	78	430	148	0
		11.9	65.5	22.6	0
部長相当職以上 女性	52	9	32	11	0
		17.3	61.5	21.2	0
課長相当職 男性	690	71	443	176	0
		10.3	64.2	25.5	0
課長相当職 女性	111	26	58	27	0
		23.4	52.3	24.3	0
係長相当職 男性	405	50	226	129	0
		12.3	55.8	31.9	0
係長相当職 女性	130	31	64	35	0
		23.8	49.2	26.9	0
一般職員 男性	1360	239	708	413	0
		17.6	52.1	30.4	0
一般職員 女性	1026	222	513	291	0
		21.6	50	28.4	0
その他 男性	44	7	18	19	0
		15.9	40.9	43.2	0
その他 女性	44	11	16	17	0
		25	36.4	38.6	0

Q4\_3.あなたの会社では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いますか。  
(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	はい	いいえ	わからない	無回答
全体	4518	1877 41.5	1254 27.8	1387 30.7	0
■仕事分類					
新聞関連	639	274 42.9	181 28.3	184 28.8	0
放送関連	3116	1335 42.8	804 25.8	977 31.4	0
出版関連	763	268 35.1	269 35.3	226 29.6	0
■性別					
男	3155	1328 42.1	898 28.5	929 29.4	0
女	1363	549 40.3	356 26.1	458 33.6	0
■職種(新聞関連)					
編集	225	112 49.8	77 34.2	36 16	0
制作・印刷・発送	48	19 39.6	13 27.1	16 33.3	0
出版・文化事業	10	5 50	1 10	4 40	0
電子メディア	36	17 47.2	8 22.2	11 30.6	0
営業(広告・販売等)	142	55 38.7	38 26.8	49 34.5	0
管理(総務・経理等)	154	50 32.5	38 24.7	66 42.9	0
その他	24	16 66.7	6 25	2 8.3	0
■職種(放送関連)					
報道・制作	865	495 57.2	253 29.2	117 13.5	0
技術・美術	655	222 33.9	152 23.2	281 42.9	0
編成	208	96 46.2	52 25	60 28.8	0
営業・事業	608	257 42.3	147 24.2	204 33.6	0
管理(総務・経理等)	638	211 33.1	164 25.7	263 41.2	0
その他	142	54 38	36 25.4	52 36.6	0
■職種(出版関連)					
編集・出版・クリエイティブ	385	155 40.3	146 37.9	84 21.8	0
営業(広告・販売等)	174	69 39.7	55 31.6	50 28.7	0
管理(総務・経理等)	151	32 21.2	50 33.1	69 45.7	0
その他	53	12 22.6	18 34	23 43.4	0

Q4\_4.あなたの会社では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いますか。  
(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	はい	いいえ	わからない	無回答
全体	4518	1847 40.9	1297 28.7	1374 30.4	0
■仕事分類					
新聞関連	639	273 42.7	183 28.6	183 28.6	0
放送関連	3116	1307 41.9	836 26.8	973 31.2	0
出版関連	763	267 35	278 36.4	218 28.6	0
■性別					
男	3155	1316 41.7	925 29.3	914 29	0
女	1363	531 39	372 27.3	460 33.7	0
■職種(新聞関連)					
編集	225	111 49.3	76 33.8	38 16.9	0
制作・印刷・発送	48	18 37.5	12 25	18 37.5	0
出版・文化事業	10	5 50	1 10	4 40	0
電子メディア	36	13 36.1	10 27.8	13 36.1	0
営業(広告・販売等)	142	64 45.1	35 24.6	43 30.3	0
管理(総務・経理等)	154	46 29.9	43 27.9	65 42.2	0
その他	24	16 66.7	6 25	2 8.3	0
■職種(放送関連)					
報道・制作	865	464 53.6	277 32	124 14.3	0
技術・美術	655	226 34.5	152 23.2	277 42.3	0
編成	208	99 47.6	50 24	59 28.4	0
営業・事業	608	260 42.8	151 24.8	197 32.4	0
管理(総務・経理等)	638	202 31.7	168 26.3	268 42	0
その他	142	56 39.4	38 26.8	48 33.8	0
■職種(出版関連)					
編集・出版・クリエイティブ	385	153 39.7	149 38.7	83 21.6	0
営業(広告・販売等)	174	75 43.1	55 31.6	44 25.3	0
管理(総務・経理等)	151	27 17.9	55 36.4	69 45.7	0
その他	53	12 22.6	19 35.8	22 41.5	0

Q4\_5.あなたの会社では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いますか。  
(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	はい	いいえ	わからない	無回答
全体	4518	1854 41	847 18.7	1817 40.2	0
■仕事分類					
新聞関連	639	225 35.2	160 25	254 39.7	0
放送関連	3116	1357 43.5	513 16.5	1246 40	0
出版関連	763	272 35.6	174 22.8	317 41.5	0
■性別					
男	3155	1396 44.2	556 17.6	1203 38.1	0
女	1363	458 33.6	291 21.3	614 45	0
■職種(新聞関連)					
編集	225	82 36.4	70 31.1	73 32.4	0
制作・印刷・発送	48	19 39.6	11 22.9	18 37.5	0
出版・文化事業	10	5 50	2 20	3 30	0
電子メディア	36	17 47.2	8 22.2	11 30.6	0
営業(広告・販売等)	142	46 32.4	32 22.5	64 45.1	0
管理(総務・経理等)	154	46 29.9	31 20.1	77 50	0
その他	24	10 41.7	6 25	8 33.3	0
■職種(放送関連)					
報道・制作	865	460 53.2	170 19.7	235 27.2	0
技術・美術	655	277 42.3	86 13.1	292 44.6	0
編成	208	78 37.5	38 18.3	92 44.2	0
営業・事業	608	226 37.2	111 18.3	271 44.6	0
管理(総務・経理等)	638	273 42.8	79 12.4	286 44.8	0
その他	142	43 30.3	29 20.4	70 49.3	0
■職種(出版関連)					
編集・出版・クリエイティブ	385	144 37.4	95 24.7	146 37.9	0
営業(広告・販売等)	174	70 40.2	48 27.6	56 32.2	0
管理(総務・経理等)	151	39 25.8	25 16.6	87 57.6	0
その他	53	19 35.8	6 11.3	28 52.8	0

Q5.1.あなたの性別は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	男	女	無回答		回答者数	男	女	無回答
全体	4518	3155	1363	0	全体	4518	3155	1363	0
		69.8	30.2	0			69.8	30.2	0
■仕事分類					■従業員規模				
新聞関連	639	468	171	0	100人未満	1746	1079	667	0
		73.2	26.8	0	100人以上300人未満	1005	712	293	0
放送関連	3116	2309	807	0	300人以上500人未満	203	156	47	0
		74.1	25.9	0	500人以上1000人未満	186	131	55	0
出版関連	763	378	385	0	1000人以上	1351	70.4	29.6	0
		49.5	50.5	0	わからない	27	12	15	0
■職種(新聞関連)							44.4	55.6	0
編集	225	170	55	0	■年代				
		75.6	24.4	0	20代以下	762	384	378	0
制作・印刷・発送	48	41	7	0	30代	1600	1072	528	0
		85.4	14.6	0			67	33	0
出版・文化事業	10	5	5	0	40代	1369	1034	335	0
		50	50	0			75.5	24.5	0
電子メディア	36	31	5	0	50代	749	632	117	0
		86.1	13.9	0			84.4	15.6	0
営業(広告・販売等)	142	114	28	0	60代以上	38	33	5	0
		80.3	19.7	0			86.8	13.2	0
管理(総務・経理等)	154	88	66	0	■職位				
		57.1	42.9	0	部長相当職以上	708	656	52	0
その他	24	19	5	0			92.7	7.3	0
		79.2	20.8	0	課長相当職	801	690	111	0
■職種(放送関連)							86.1	13.9	0
報道・制作	865	615	250	0	係長相当職	535	405	130	0
		71.1	28.9	0			75.7	24.3	0
技術・美術	655	592	63	0	一般職員	2386	1360	1026	0
		90.4	9.6	0			57	43	0
編成	208	134	74	0	その他	88	44	44	0
		64.4	35.6	0			50	50	0
営業・事業	608	462	146	0	■配偶者				
		76	24	0	有	2839	2287	552	0
管理(総務・経理等)	638	418	220	0			80.6	19.4	0
		65.5	34.5	0	無	1669	860	809	0
その他	142	88	54	0			51.5	48.5	0
		62	38	0					
■職種(出版関連)									
編集・出版・クリエイティブ	385	178	207	0					
		46.2	53.8	0					
営業(広告・販売等)	174	109	65	0					
		62.6	37.4	0					
管理(総務・経理等)	151	69	82	0					
		45.7	54.3	0					
その他	53	22	31	0					
		41.5	58.5	0					

Q5.2.あなたの年齢は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	20代以下	30代	40代	50代	60代以上	無回答	平均
全体	4518	762 16.9	1600 35.4	1369 30.3	749 16.6	38 0.8	0	39.9
■仕事分類								
新聞関連	639	103 16.1	217 34	185 29	126 19.7	8 1.3	0	40.6
放送関連	3116	503 16.1	1060 34	981 31.5	554 17.8	18 0.6	0	40.3
出版関連	763	156 20.4	323 42.3	203 26.6	69 9	12 1.6	0	37.9
■性別								
男	3155	384 12.2	1072 34	1034 32.8	632 20	33 1	0	41.4
女	1363	378 27.7	528 38.7	335 24.6	117 8.6	5 0.4	0	36.5
■職種(新聞関連)								
編集	225	47 20.9	83 36.9	61 27.1	32 14.2	2 0.9	0	38.7
制作・印刷・発送	48	7 14.6	21 43.8	12 25	8 16.7	0 0	0	39.4
出版・文化事業	10	0 0	4 40	4 40	2 20	0 0	0	43
電子メディア	36	3 8.3	9 25	12 33.3	12 33.3	0 0	0	44.2
営業(広告・販売等)	142	27 19	47 33.1	40 28.2	25 17.6	3 2.1	0	40.1
管理(総務・経理等)	154	18 11.7	45 29.2	52 33.8	37 24	2 1.3	0	42.4
その他	24	1 4.2	8 33.3	4 16.7	10 41.7	1 4.2	0	45.8
■職種(放送関連)								
報道・制作	865	151 17.5	317 36.6	284 32.8	112 12.9	1 0.1	0	39.2
技術・美術	655	101 15.4	245 37.4	199 30.4	107 16.3	3 0.5	0	39.9
編成	208	34 16.3	69 33.2	60 28.8	44 21.2	1 0.5	0	40.6
営業・事業	608	126 20.7	196 32.2	178 29.3	104 17.1	4 0.7	0	39.5
管理(総務・経理等)	638	78 12.2	185 29	215 33.7	153 24	7 1.1	0	42.3
その他	142	13 9.2	48 33.8	45 31.7	34 23.9	2 1.4	0	42.5
■職種(出版関連)								
編集・出版・クリエイティブ	385	90 23.4	171 44.4	102 26.5	21 5.5	1 0.3	0	36.5
営業(広告・販売等)	174	40 23	72 41.4	46 26.4	12 6.9	4 2.3	0	37.4
管理(総務・経理等)	151	18 11.9	53 35.1	45 29.8	30 19.9	5 3.3	0	41.8
その他	53	8 15.1	27 50.9	10 18.9	6 11.3	2 3.8	0	38.8

Q5.3.あなたの職位は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	部長相当	課長相当	係長相当	一般職員	その他	無回答
全体	4518	708 15.7	801 17.7	535 11.8	2386 52.8	88 1.9	0
■仕事分類							
新聞関連	639	110 17.2	87 13.6	74 11.6	354 55.4	14 2.2	0
放送関連	3116	522 16.8	599 19.2	383 12.3	1558 50	54 1.7	0
出版関連	763	76 10	115 15.1	78 10.2	474 62.1	20 2.6	0
■性別							
男	3155	656 20.8	690 21.9	405 12.8	1360 43.1	44 1.4	0
女	1363	52 3.8	111 8.1	130 9.5	1026 75.3	44 3.2	0

Q5.4.配偶者は。(事実婚も含みます。ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	有	無	無回答
全体	4518	2839 62.8	1669 36.9	10 0.2
■仕事分類				
新聞関連	639	395 61.8	244 38.2	0 0
放送関連	3116	2046 65.7	1063 34.1	7 0.2
出版関連	763	398 52.2	362 47.4	3 0.4
■性別				
男	3155	2287 72.5	860 27.3	8 0.3
女	1363	552 40.5	809 59.4	2 0.1

Q5.4 SQ1.配偶者の職業は。(ひとつだけ選んでください。)

	回答者数	会社員(同業者、契約・派遣・嘱託)	会社員(同業以外、契約・派遣・嘱託)	自営業	公務員・教員	パート・アルバイト	専業主婦・夫	無職	その他	無回答
全体	2839	368 13	469 16.5	111 3.9	123 4.3	469 16.5	1089 38.4	146 5.1	55 1.9	9 0.3
■性別										
男	2287	152 6.6	258 11.3	57 2.5	79 3.5	465 20.3	1086 47.5	141 6.2	40 1.7	9 0.4
女	552	216 39.1	211 38.2	54 9.8	44 8	4 0.7	3 0.5	5 0.9	15 2.7	0 0

註:平均値の求め方

設問	カテゴリ	設定値	備考
Q1-2	1	100人未満	50
	2	100人以上300人未満	200
	3	300人以上500人未満	400
	4	500人以上1000人未満	750
	5	1000人以上	1500
Q2-2 Q2-3	1	30時間未満	25
	2	30時間以上40時間未満	35
	3	40時間以上50時間未満	45
	4	50時間以上60時間未満	55
	5	60時間以上70時間未満	65
	6	70時間以上	75
Q2-4	1	0日	0
	2	1~4日	2.5
	3	5~9日	7
	4	10~14日	12
	5	15~19日	17
	6	20~24日	22
	7	25~31日	28
Q2-5	1	0日	0.00
	2	0.5日	0.50
	3	1日	1.00
	4	1.5日	1.50
	5	2日	2.00
	6	2.5日	2.5
Q2-6	1	取得していない~1/4程度	12.5
	2	1/4程度~半分程度	37.5
	3	半分程度~3/4程度	62.5
	4	3/4程度~全て取得	87.5
Q5-2	1	20代以下	25
	2	30代	35
	3	40代	45
	4	50代	55
	5	60代以上	65

小数点下2桁表示

%単位

連絡先： 内閣府男女共同参画局推進課

住 所： 〒100-8914

東京都千代田区永田町1-6-1

電 話： 03-5253-2111

F A X： 03-3592-0408

内閣府男女共同参画局HP： <http://www.gender.go.jp/>