

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が、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¹⁹。

【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²⁰。

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²¹。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。

¹⁹ 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

²⁰ 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

²¹ 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²²。

【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²³。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

²² 日本女性放送者懇談会「放送ウーマン 2004」2005

²³ 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²⁴。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²⁵。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。

²⁴ 電通総研編「情報メディア白書2009」ダイヤモンド社

²⁵ 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²⁶。

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²⁷、入社はアナウンサーと事務職(非総合職)に限られていた²⁸。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。

²⁶ 電通総研編「情報メディア白書 2009」ダイヤモンド社

²⁷ 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

²⁸ 「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²⁹。その理由として、出版社は一般に規模が小さく³⁰、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³¹。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。

²⁹ 出版社へのヒアリングによる。

³⁰ 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)。

³¹ 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	野村証券	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³²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。

³² 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³³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。³⁴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。³⁵

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。

³³ 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。

³⁴ 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%)。

³⁵ 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 娠産後休		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)	×	×	△ 全額本人負担	△ 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か年限度	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³⁶、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³⁷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。

³⁶ ヒアリング結果。

³⁷ 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 ³⁸	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

³⁸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