

# 東北地連女性協議会

## 心のつながりをパワーに

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けてオンライン形式となったが、2020年11月8日(日)民放労連東北地連女性協議会第五回定期大会ならびに第一三回東北女性のつどいを開催した。

各単組からは、会社側との労使交渉の結果や、女性に関わる社内状況について報告があった。多くの単組で、一時金の減少が見られ、労働環境や各社の経営状況の変化が大きく、不安が多い中、今後も単組を超えて相談しあい、解決方法を模索していかうとの意見が出

された。昨年に引き続き、

育児見短勤務における子どもを対象年齢の引き上げに成功したという報告があり、大きな成果を獲得した。柔軟な勤務体制・サポート体制の構築に向けて、この良い流れを大事にしていきたい。

組合員数の減少や非組合員の加入促進について、組合の活動理念や情勢について、非組合員に積極的に公開し、労連や地連のイベントなども活動しながら、組合活動の大切さを訴えていくことを確認した。

定期大会と併催した女性

のつどいでは、来年に延期した「全国女性のつどいin郡山」について、開催方式や講演会などの具体的な内容を話し合った。震災から間もなく一〇年が経過するが、相次いで発生する大きな災害や新型コロナウイルスの感染拡大など、不安な情勢が続いている。働き方を見つめなおすタイミングの中で、これからの時代をマスメディアとしてどう伝えていくべきか考えていく

場となるよう、感染防止を意識しながらより良いつどいを作っていきたい。

自然災害や新型コロナウイルスへの対策などの大きな出来事と向き合う中、東北地連女性協議会での心のつながりというパワーを糧に、一人ひとりがいきいきと働くことができる職場環境を目指し、活動していきたい。

(東北地連女性協議会議長 角濱美寿々)

# 九州地連女性協議会

## 働き方の転換 ポジティブに

今年の「九州地連女性協議会定期大会」は、10月25日(日)にオンラインでの開催となりました。

オンラインということ、参加者の温度感が伝わりにくいのではと懸念しましたが、それは杞憂に終わりました。九州地連女性協議会の委員だけでなく、九州地連や民放労連女性協からも参加を頂き、三〇名程の委員が活発に現状報告、意見交換を行いました。

この春以降、どの局もリモート勤務やWeb会議が頻繁に行われるようになりましたが、政府はこの流れを後戻りさせることなく最

大限活かすと発言しており、私たちの働き方は転換期を迎えています。実際にテレワークで働く人々からは、「出勤時間が長いめ家族で過ごせる時間が長くなった」や、「夫が家事育児に参加する時間が増えた」というような特に子育て中の女性から家庭と仕事

の両立がしやすくなったというポジティブな意見が多く聞かれました。

その一方で、テレワークは残業をつけてはいけなと会社から指示があり、手取りがかなり減ったため、若手を中心に生活が苦しくなっているという意見や、残業が判別しづらいので申

請がしづらくなつたと言ったような声も上がりました。

また、リモートワークが十分に導入されていない局に

関しては、小中学校の臨時休校中、共働きの家庭への対応が部署ごと



オンラインで参加しやすい定期大会でした (九州地連)

ねられていたため大変困ったという意見などもありました。

コロナの影響を受けて、

売上げについても参加者から報告を受けましたが、東京抜きのスポット中心に回復傾向は見られるものの、まだまだコロナ前には戻れそうにない。イベントなども軒並み中止になり、その損出も計り知れないという話も出ていました。

その他、長崎放送にて新

組合の同意なく新しい賃金体制での給与振り込まれていて、早ければ年明けにも裁判に進む予定でしたが、それを受けて会社が新人事制度を撤回する旨を発信、11月から以前の給与体制で振り込むことを発表し、という報告があり、一同からは歓喜の声が溢れていました。

日本民間放送連盟 会長 大久保好男 様
日本新聞協会 会長 山口寿一 様
日本書籍出版協会 理事長 小野寺優 様
日本雑誌協会 理事長 堀内丸恵 様

業界団体および加盟社の女性登用についての要請

2020年12月1日
日本民間放送労働組合連合会
日本新聞労働組合連合会
日本出版労働組合連合会
メディアで働く女性ネットワーク (WiMN)

貴団体の日ごろの活動に敬意を表します。

さて、「持続可能な開発目標 (SDGs)」を採択した2015年の国連サミットでは「持続可能な社会を作るには、ジェンダーの視点を計画的に主流化していくことが不可欠だ」という声が強固になりました。これに基づき、世界各国のあらゆる分野で女性の積極的登用が進んでいます。日本国内でも、多くの企業や業界団体で事態の改善が進んでいます。

しかし日本のメディアの業界団体では、役員における女性の割合がゼロや僅少な状態が続いています。

私たちはこの現状に強い危機感を抱いています。メディア業界には「各媒体で女性の数は増えている」「差別はなく実力があれば女性でも管理職になれるので対策は必要ない」という声が強固ありますが、このままでは改善を遅らせるだけでなく、読者・視聴者からの批判や政府からの介入を招きかねません。メディアにとって死活問題であり、自主、自立のためにも、各団体が自主的に是正策に取り組むよう強く求めます。

日本民間放送連盟 (民放連)、日本新聞協会 (新聞協会)、日本書籍出版協会 (書協)、日本雑誌協会 (雑協) =以下「各業界団体」とする=の女性役員人数は、民放連45名中0人、新聞協会53人中0人、書協40人中2人、雑協21人中1人です。

日本政府も2003年にまとめた第三次男女共同参画基本計画で、2020年までに「社会のあらゆる分野において指導的地位女性を少なくとも3割程度」にするという目標を示しています。この「指導的地位」には、「法人・団体等における課長職以上の者」が含まれます。しかし、社会全体としていまま3割目標に到達せず、メディア業界についても極めて残念な実態が続いています。第五次男女共同参画基本計画策定にあたっての考え方によると、上場企業の女性役員は2017年度から2020年度までに2.2倍になっているものの、社外役員が多いことが特徴で、その実情は社内からの登用ではありません。

私たちは、各業界団体の共通課題として、女性活躍を推進し、業界団体および加盟社での女性登用の目標・計画・実績を公表することを求めます。

以下にメディア業界の現状と具体的な要請を示します。

【現状】

①コンテンツ制作の意思決定者の女性登用が不十分

多様で魅力的なコンテンツ制作のためには、現場の多様性が欠かせません。読者・視聴者の半数は女性です。しかし、昨年度の労組の調査では、在京テレビ局の番組制作部門のトップに女性はゼロ、新聞38社の会社法上の役員数は全体319人中、10人という結果です。多様性を欠いたコンテンツ制作現場や労働環境では、視聴者や読者が離れ、やる気のある人材も集まりません。メディアの意思決定層に女性が少ないことが、ジェンダーに偏りのある情報発信を生み、「無意識の思い込み」につながっています。イノベーションには多様な人材が知恵を出し合うことが必要です。

②意思決定者に女性が少ない

各業界団体は、各媒体の倫理水準の向上と業界共通の問題を扱っています。その意思決定者には、多様なバックグラウンドをもつ人材を登用し、ジェンダーバランスに配慮した偏りのない意思決定ができるようにするべきです。しかし現状では偏りのない意思決定は極めて困難といえます。例えば、男性のみで意思決定を行う団体でセクシュアル・ハラスメント問題を適切に議論することは極めて困難で、適正だとは思えません。

【要請】

- ①業界団体の女性役員比率について、数値目標や加盟各社からの女性管理職による特別枠を設け、すみやかに3割以上にすること。その際、国連や国際NGOの指標、日本政府の目標などを考慮し、最も高いレベルで実現を図ること
②ジェンダー・男女共同参画に関する常設委員会を設置し、業界でのジェンダー平等を重要課題の一つにすること
③2021年4月までに業界団体と全加盟社が、役員3割を女性にする目標・計画・実績を国の女性活躍推進企業データベース(https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/)で公開し、その後も定期的に更新すること

以上

業界団体および加盟社の女性登用についての要請

12月3日(木)、民放連に業界団体および加盟社の女性登用について要請を行い、民放労連、新聞労連、出版労連、メディアで働く女性ネットワークから五名が参加した。(後日、新聞協会、書籍出版協会、雑誌協会にも要請を行う予定)



要請③ 補足資料
一般事業主行動計画とは
労働者の数が101人以上の事業主に対しては、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析 ②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表 ③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出 ④女性の活躍に関する情報の公表 が女性活躍推進法で義務づけられています。
(参考) 一般事業主行動計画に基づき公表されている各社の情報
NTV https://www.ntv.co.jp/info/f\_action.html
テレ朝 https://company.tv-asahi.co.jp/csr/woman.html
TBS https://www.tbsholdings.co.jp/about/corporate/actionplan.html
テレ東 https://www.tv-tokyo.co.jp/kaisha/women/
フジテレビ https://www.fujitv.co.jp/csr/corporate/josei\_katsuyaku\_suishin\_actionplan.pdf
NHK https://www.nhk.or.jp/saiyo/information/diversity/
女性活躍推進企業データベースとは
全ての企業で、行動計画の外部への公表や自社の女性の活躍に関する取り組みの情報を公表する厚労省のサイト。学生が各社の取り組みを比較するのに使用されている。現在民放でデータベースに登録しているのは4社のみ。朝日放送テレビ株式会社、東海テレビ放送株式会社、日本テレビ放送網株式会社、北海道テレビ放送株式会社
業界団体と加盟社が、行動計画に、役員3割を女性にする目標を記載し、行動計画及び計画と実績を女性活躍推進企業データベースで公開することを求めます。
以上。

在京テレビ局 女性比率調査
2020年11月 日本民間放送労働組合連合会
2019年度 加盟社全体「民間放送」2020年2月13日第2149号 より
女性従業員割合 24.2%
女性役員従業員(課長級以上)割合 15.1%
在京各社HPの女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画より
TBSテレビ 21.8%
テレ朝 22.2%
テレ東 24.4%
フジテレビ 25.1%
日本テレビ 公開なし
東京MX 公開なし
NHK(全国) 19.9%
女性従業員割合
管理職割合 13.2%
採用者女性割合 40%
2018年度 民放労連調査
★ 2018年10月～2019年4月の任意の時点
TBSテレビ 20.5%
テレ朝 22.2%
テレ東 24.5%
フジテレビ 24.7%
日本テレビ 23.3%
東京MX 24.2%
NHK(全国) 18.6%
社員 4.0%
役員 6.7%
局長 6.7%
報道部門 社員 17.1%
最高責任者 0.0%
制作部門 社員 19.3%
最高責任者 0.0%
情報制作部門 社員 31.0%
最高責任者 0.0%

【新聞労連】
女性割合調査(新聞)
従業員総数 役員数(会社法上の役員) 役員数(執行役員を含む広義の役員) 管理職数(管理的職業従事者) 管理職数(デスクやキャップなど社内指導・教育的立場にある従業員を含む広義の管理職) 記者数
全体 22593 319 397 4565 6326 9635
女性 4501 10 16 352 538 2160
回答社数 38 38 37 38 35 37
女性割合 19.92% 3.13% 4.03% 7.71% 8.50% 22.42%
\*新聞労連に労組が加盟する新聞社・通信社対象の調査の全体結果(回答41社)
\*日本新聞協会が毎年公表している「従業員数・労務構成調査」の結果に基づいて、各社が回答している数字を、加盟単組を通じて聞き取った2019年4月1日現在の数字のまとめ。読売・日経は厚労省の「女性の活躍推進企業データベース」から。東京・中日は2019年3月1日現在で、従業員総数は回答者を含む推計
\*各社の状況など調査結果の詳細はこちら
http://shimbunoren.or.jp/wp-content/uploads/2020/04/20200306MIC-1.pdf
【参考】日本新聞協会が公表している新聞業界全体の数字(2019年)
全体 38594 745 976 7757 14279 17931
女性 7625 26 46 657 1226 3859
女性割合 19.76% 3.49% 4.71% 8.47% 8.59% 21.52%
\*日本新聞協会の役員に、女性は0人

出版関連企業女性比率調査
2020年3月6日
日本出版労働組合連合会(出版労連)
調査の目的
各社の従業員および意思決定層の女性比率を調査し、ジェンダーバランスを可視化する。
調査内容
各社の従業員、役員、管理職の女性比率
2019年10月～2020年3月の任意の時点のデータ
調査方法
出版労連加盟組合及びそれ以外の出版関連企業あわせて41社からの回答
データについての注意事項
調査項目の定義については表を参照
管理職①とは、役員①が兼任・兼務している場合でもカウントしている
役員②の回答数が全回答数より少ないのは、「執行役員」の制度がない、もしくは「広義の役員」の解釈が異なるなどのため、該当なしとの判断があったと考えられる。
管理職②の回答数が全回答数より少ないのは管理職①の定義が各社の制度・職制名称等と合致しないなどによるためと考えられる。
調査項目 調査結果 女性比率 調査項目定義 備考
女性従業員数 2,064 36.3% 社員、嘱託(無期労働)、出向、休職者、長女を含む 回答数:41
従業員総数 5,682 回答数:41
女性役員①数 21 8.3% 会社法上の役員(取締役以上、監査役を含む) 回答数:41
役員①総数 254 回答数:41
女性役員②数 6 3.6% 執行役員を含む「広義の役員」(一決定した重要事項を遂行する役割を担う、その部門の最高責任者) 回答数:31
役員②総数 167 回答数:31
女性管理職①数 115 15.3% 管理的職業従事者(その部門の管理・監督者といえる管理職(本部長、事業部長、部長、次長など)) 回答数:41
管理職①総数 750 回答数:41
女性管理職②数 222 22.9% 現場の最高責任者(編集長、課長など業務遂行上のリーダー)、並びに指導・教育的立場の長にある従業員を含む「広義の管理職」(組長、主任、係長等、人事・社労事務などの決定にかかわることのない立場のものには除く) 回答数:35
管理職②総数 969 回答数:35
お問合せ 出版労連 TEL:03-3816-2911/rouren@syuppan.net