

報道機関各位

## 「民放テレビ・ラジオ局女性割合調査報告」リリースのお知らせ

民放労連女性協議会

**【2022年度データ】 全国のテレビ局の 63.8%、ラジオ局の 72.4%で女性役員ゼロ！**

**全国の平均女性役員割合 テレビ局 3.0%、ラジオ局 3.3%**

**在京キイ局の男女間賃金格差平均 81.0%(男性を 100%としたときの女性の賃金)**

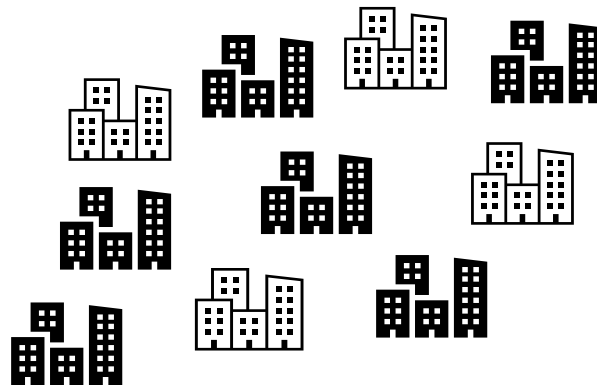
**【2023年夏】在京キイテレビ局の女性役員は 99名中 10名に**

日頃より、日本民間放送労働組合連合会（以下、民放労連）の活動にご理解・ご協力をいただき、ありがとうございます。

「民放テレビ局・ラジオ局女性割合調査報告」をリリースしましたのでお知らせします。[\(リンク\)](#)民放労連は民放連に対して、民放連および加盟社の意思決定者への女性登用を訴えてきましたが、僅かな改善は見られるものの、「民放の女性役員を3割に」にはほど遠い結果です。

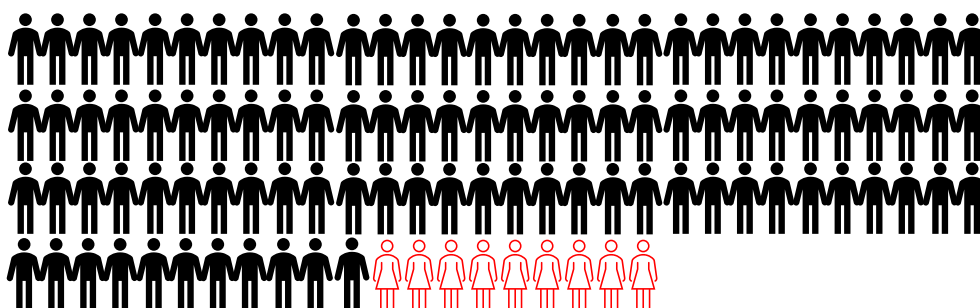
**全国のテレビ局・ラジオ局・在阪テレビ局は依然 6割以上の社で女性役員ゼロ**

全国のテレビ局・ラジオ局・在阪テレビ局 **6割以上**の社で女性役員ゼロ



これまで5回の調査を行ってきた在京テレビ局は、2017年度に7社中5社（日本テレビ、テレビ朝日、テレビ東京、フジテレビ、NHK）で役員女性ゼロから始まり、今回の調査ではじめて全局に女性役員がいる状態になりました。一方、在阪テレビ局の60.0%、全国のテレビ局の63.8%、全国のラジオ局の72.4%で女性役員がゼロであり、これまで3回の調査では僅かな改善しか見られませんでした。また、在京キイテレビ局においても、2022年度の調査で、役員110名中女性9名（8.2%）、2023年度の調査で役員99名中女性10名（10.1%）と、3割にはまだ大きな隔たりがあります。

## 在京キイテレビ局の役員 110 名中、女性は 9 名



調査対象年度	会社数	女性役員 ゼロ社数	女性役員 ゼロ社の 割合	役員 総数	女性役員 総数	女性割合
<b>在京キイテレビ局</b>						
2023年度	5	0	0.0%	99	10	10.1%
2022年度	5	0	0.0%	110	9	8.2%
2021年度	5	2	40.0%	111	6	5.4%
2020年度	5	2	40.0%	104	3	2.9%
2018年度	5	3	60.0%	103	2	1.9%
2017年度	5	4	80.0%	103	1	1.0%
<b>在阪テレビ局</b>						
2022年度	5	3	60.0%	64	2	3.1%
2021年度	5	3	60.0%	73	2	2.7%
2020年度	5	4	80.0%	74	1	1.4%
<b>全国民放テレビ局</b>						
2022年度	127	81	63.8%	1793	57	3.2%
2021年度	127	92	72.4%	1814	42	2.2%
2020年度	127	91	71.7%	1797	40	2.2%
<b>全国民放ラジオ局</b>						
2022年度	98	71	72.4%	1051	33	3.1%
2021年度	98	72	73.5%	1073	32	3.0%
2020年度	98	72	73.5%	1051	29	2.8%

### 人事制度に男女差が無いテレビ局正社員でも、女性の賃金は男性の約 8 割！

女性活躍推進法改正に基づき、2022年7月から常時雇用労働者301人以上の事業主を対象に、男女間賃金格差の開示が義務付けられました。男性を100とした男女間賃金格差は、在京キイテレビ局で平均**81.0%**、在阪テレビ局で平均**76.1%**、正社員についても在京キイテレビ局平均**82.1%**、在阪テレビ局平均**79.4%**の格差があるという結果でした。登用の差や出産育児での時短やブランクがあるのではないかと推察されますが、人事制度に男女の差がない正社員の格差は、予想以上に大きいものでした。

### 目標設定と具体的な計画立案を！

今回の調査では、民放の調査結果では、1年前と比較して、民放の女性役員の登用状況が微増に留まっていることが数値上明らかになりました。

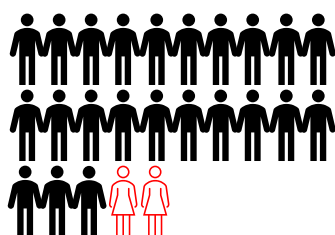
2020年に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画には、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。」とされています。各社、日本のジェンダーギャップ指数125位の低さについて報道していますが、自社の足元を見直すべきなのではないでしょうか。民放各社や民放連が、現状を直視して自主的に数値的目標を掲げ、目標達成のための具体的な計画を立て、実行しないことには、意思決定層に女性を増やすことはできません。

## 放送局で働く人の偏りは視聴者の意識に影響！

男女共同参画基本計画第10分野に、「教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進」には、「メディア等からの情報が子供をはじめ様々な世代に対して固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けないようなものとなるためには、メディア分野の経営層や管理職において性別による偏りが無いことが重要である。このため、メディア分野等における意思決定過程への女性の参画拡大を促進する。」という記載があります。放送局の働き方や働く人の人員構成は、発信する報道内容やコンテンツを通して人々の意識に大きな影響力があり、それが政策や制度にも反映されます。在京キー局のコンテンツ制作・編成部門の局長相当25ポスト中女性は2名でした。意思決定者に偏りがあることはコンテンツの偏りへのつながりが懸念される一方で、もし改善された場合、社会に与える好影響は決して小さくないと期待されます。

在京キー局のコンテンツ制作・編成部門の局長相当

25ポスト中女性は2名



## 放送産業の発展のためには多様性が必要

経産省は女性登用を含む『ダイバーシティ経営』を「自由な発想が生まれ、生産性を向上し、自社の競争力強化につながる、といった一連の流れを生み出しうる経営」と位置づけており、ダイバーシティ経営をしている企業は、そうでない企業と比べて経営成果が良いという調査結果を発表しています。放送の受取り手の半数が女性です。イノベーションを促進する女性登用は、ビジネスモデルの転換期に立たされている民放の経営課題の解決に大きく寄与するのではないのでしょうか。

今後も民放労連では、全国の民放テレビ局・ラジオ局の意思決定層への女性登用を訴えていく予定です。是非、テレビ・ラジオを含む報道各社での報道をお願いいたします。

問い合わせ先： 民放労連 03-3355-0461 [info@minpororen.jp](mailto:info@minpororen.jp)