

## 民放業界におけるジェンダー平等推進のための提言

ジェンダー平等の推進は、人権課題であり経営課題である。

民放業界は長年の人事施策の結果として意思決定層の人数に圧倒的な男女差がある<sup>1</sup>。取材・報道や番組制作などの現場では価値判断の多くを男性が担いがちである<sup>2</sup>。メディア自身が助長したとも言える社会の根強い性別役割分担意識と相まって、男性優位の職場環境となる傾向が強い。放送局は多様性が欠如しがちな職場である現状を、社長をはじめ経営トップから現場の社員・スタッフに至るまで、まず認識する必要がある。

旧ジャニーズ事務所問題やフジテレビ事案を端緒として、民放業界の人権意識や風土に社会から不信の目が向けられている。フジテレビの第三者委員会は「性的暴力・ハラスメントという人権課題は、CXに固有のものではなくメディア・エンターテインメント業界における構造的な課題である」と分析し、業界全体に問題意識を投げかけた。また、「同質性が高い組織は、外部からの視点や異なる意見を受け入れにくく、外部とは異なる内なるルール（内輪の論理）がまかり通り、集団浅慮にも陥ることも多い」とも言及しており、多様性の確保は経営課題と言える。人権意識が希薄で、多様性に不寛容な業界と認知されたままであれば、放送内容に対する社会からの信頼は失墜し、存在意義までもが問われかねない。

民放が人権尊重を理念に据えて公共的使命を果たすためになすべきことは、自らの変革と役割の再確認である。

民放自身が人権尊重の徹底、あらゆるハラスメントの根絶や防止、男女間の不平等の解消に取り組み、互いに多様性を尊重する職場を目指さなければならない。性別を問わずあらゆる社員・スタッフが活躍し、育児・介護との両立や、けがや病気を抱えながらも働き続けることが可能な職場でなければ、人材は流出し、就職先としても取引先としても敬遠

---

<sup>1</sup> 2025年7月末時点で、民放連会員社における無期雇用者は男性15,324人（男女合計に占める割合70.9%）、女性6,300人（同29.1%）。このうち役付従業員は8,806人で、うち女性は1,503人（役付従業員に占める割合は17.1%）。いずれも民放連調査。

<sup>2</sup> 地方紙、放送局、通信社の記者らが所属組織を横断して設立した一般社団法人日本女性記者協会の秋山理砂代表理事（神奈川新聞社理事）は、2025年11月の同協会設立フォーラムで「日本の組織メディアのほとんどはニュースの価値判断を男性が担っている。性別や年齢、地域など多様な背景をもつ読者に必要なニュースを届けるにはニュースルーム（編集現場、報道部門）にも多様性が必要。そのことがメディアの信頼性の復権につながる」との問題意識を示した。

される。

高い公共性を自認する民放事業者は、さまざまな属性・境遇の人々に情報や娯楽を届ける責務がある<sup>3</sup>。ジェンダー平等や多様性が欠如したメディアが不適切な表現や情報を発信すれば、取材対象者や視聴者・リスナーを傷つけ、社会に現に存在する差別や偏見を再生産しかねない。視聴者・リスナーの約半数は女性である。のみならず、さまざまな価値観やバックグラウンドを持つ人々が社会に存在する。送り手自身が多様な価値観を理解する感性や感覚を磨き、多彩なコンテンツを制作・放送しなければならない。

民放があらゆる人の人権と多様性が尊重される社会の実現に貢献する存在であるために、ジェンダー平等推進プロジェクトは下記を提言する。

## 記

### I 会員社への提言

#### 1. 経営トップの意識改革

ジェンダー平等推進は人権課題であり経営課題であることを、まず経営トップが理解し、率先して取り組む姿勢を社内外に示すことが不可欠だ。目指す自社の姿を全社で共有し、その差を埋めていくための具体的な施策を策定してコミットすることが経営トップに求められる。中長期の経営計画にジェンダー平等推進に関する目標を盛り込んだり、自社の取り組みを社会に向けて発信したりすることが有益である。意思決定層の男女比を是正するため、女性管理職を育成するための施策も欠かせない。

ハラスメントの防止も重要課題である。社員やスタッフがハラスメントの加害者となったり、取引先や出演者などのステークホルダーから被害を受けたりすることのないよう取り組まなければならない。

#### 2. 放送現場に適した柔軟な労働環境づくり

長時間労働を前提とした労働環境にあっては、女性社員は現場で働き続けることを望んでいても、出産を機に本人の希望の有無にかかわらずコーポレート部門に移らざるを得ないなど、いわゆる“マミートラック”に陥ることがある。本人のキャリアの停滞やモチベーションの低下を招くのみならず、放送局の大きな戦力を損失している。

---

<sup>3</sup> 民放連は「人権に関する基本姿勢（第2版）」で、「民間放送は、すべての人が生まれながらにして自由であり、尊厳と権利について平等であることを理解し、すべての人の自由と基本的人権を尊重する。多様性を認め、個人の尊厳と自由が守られる社会の実現に貢献する」と謳っている。また、「放送基準」第5条は「人種・民族、性、職業、境遇、信条などによって、差別的な取り扱いをしない」と定めている。

法律に基づく制度の導入のみでは、24時間365日放送を続ける放送局の働く環境が整備されるとは言いがたい。育児・介護休暇をはじめ、男女問わず時短勤務を取りやすくするために、放送現場に適した柔軟な制度整備を行う必要がある。休暇や時短勤務を取得した人の周囲の社員をサポートする仕組みも欠かせない<sup>4</sup>。そもそも時短勤務の社員であっても、どのようにすれば現場で活躍し続けられるかを、人事施策の一環として検討しなければならない。社員の善意や意識改革に任せるだけでなく、現場のリアルな意見に耳を傾け実情を把握し、経営トップが主導する制度や環境整備が求められる。

### 3. アンコンシャスバイアス<sup>5</sup>の是正と公平性の確保

同じ職種であっても、性別役割分担意識が男女間での機会の不平等を招いているとの声がある。例えば、取材現場での「発生の現場に行かせるのは男性記者が多く、キャリアを重ねるチャンスが平等ではない」「イルミネーションやチョコレートの取材は女性が指名されがち」といった事例である。一見善意に見える配慮が、実は機会を奪っていることがある。「女性には無理だ」「女性ならではの視点で」といった判断を無意識に行っていないか、全社員がアンコンシャスバイアスに自覚的になる必要がある<sup>6</sup>。

番組内容の決定権を持つ地位を男性が占めていることで、ニュースにおいては女性の健康、LGBTQやジェンダーにまつわる企画が通りづらかったり、バラエティー番組では男性目線の表現が数多く見られたりするとの声がある<sup>7</sup>。役員や管理職における女性比率を今すぐ向上させることは困難であっても、例えば、日々の会議の人数を男女同数にしてみるといった工夫を講じることで、機会や意思決定における男女格差の解消に近づけることは可能だ<sup>8</sup>。

会議に参加する女性の人数が少ないと、出席する女性に女性を代表する意見が求められる傾向があり、それ自体が男性にはないプレッシャーである。本来同じ女性であっても価値観や境遇は多様であり、女性であることに起因しない意見もある。性別や年齢で役回りを意識させず、自由闊達に意見を述べられる会議は、新たなアイデアの創出や表現の多様性につながる。

---

<sup>4</sup> 社の規模や実情にあわせた施策の検討が考えられる。例えば、フレックス制度のさらなる柔軟化、休暇や時短勤務を取得した社員をカバーする人が評価や手当を得ることができる制度の導入、シニア雇用の拡充、業務委託や派遣スタッフなど代替人員を確保するための予算措置など。

<sup>5</sup> アンコンシャスバイアスとは、性別による無意識の思い込み。(内閣府男女共同参画局による)

<sup>6</sup> 一方で、男性に対しても「男ならできる」「男のくせに」など、性別を理由にした言動が行われていないか注意が必要である。

<sup>7</sup> 日本女性記者協会は2025年11月22日の設立フォーラムで「女性記者アンケート」の結果概要を公表。「ジェンダーやセクシュアリティ、性別役割分業、ワークライフバランスなどに関する企画や取材をしにくいと感じることはありますか?」の問いに、約4割が「よく感じる」または「ある程度感じる」と回答している。

<sup>8</sup> ジェンダー平等推進プロジェクトの会合では、白河桃子氏から「ある放送局で試みに男女同数で会議を実施したところ、これまでと全く違う結果になったと聞く。女性高齢者の視聴率も上がるという良い結果もあったようだ」と事例の紹介があった。

## 4. 番組での表現についての点検や社内議論

### (1) 番組での表現について

作り手の性別役割分担意識が番組の表現におよんでいないかどうか、社内で議論や再確認が必要である。例えば、“男性のキャスターや司会者”と“若い女性のアシスタント”という構図が無意識に常態化した番組はないだろうか。あるいは、夕方の情報番組でカメラに向かい、「奥さん、お買い得です！」と呼びかけるなど、家事や育児は女性が行うことや結婚を前提にした表現は見られないだろうか。バラエティー番組、ドラマやアニメにも性別役割分担意識を助長する表現が無意識のうちに忍び込んでいることがあるだろう。

それぞれの表現が直ちに問題となるのではなく、無意識な表現に潜むバイアスが社会のバイアスを再生産していないかどうかは、日常的に社内で点検や議論が行われる必要がある。番組制作の過程で制作者と異なる視点を入れる工夫も有意義だろう。偏見や不適切な固定観念の温存に民放の番組が手を貸すことがないよう、民放事業者には不断の確認が求められる<sup>9</sup>。

### (2) 出演者の男女比について

番組出演者のみならず、ニュースに登場する専門家や街頭インタビューを受ける人々などが、社会の多様性を映し出しているかどうか、番組ごとに留意したい<sup>10</sup>。メディアは社会の「鏡」であり、社会の多様な価値観や視点、人々の姿や現実を反映する基盤としての役割が期待されている。BBCやNHKの取り組みが参考になる<sup>11</sup>。

## II 民放連への提言

### 1. ジェンダー平等推進に関する検討の継続

本プロジェクト終了後も、民放連でジェンダー平等推進に関する施策の検討を続ける

<sup>9</sup> 白河桃子氏からは「法律や制度は国が作る。しかし風土はメディアが作る」との指摘を受けた。

<sup>10</sup> NHK放送文化研究所は2021～22年に実施した調査結果から「テレビの登場人物は、年代・年層をみると、テレビ番組全般、ニュース番組のいずれでも若い女性と中高年の男性が多いという傾向が確認された。また、登場人物に占める女性の割合はテレビ番組全般で40%未満、ニュース番組では30%未満と、男性に比べると半分以下にとどまった」と指摘している。2023年の調査でも、「女性と男性の割合が番組全般では4対6、夜のニュース報道番組では3対7だった。(中略)『中高年の男性と若い女性』の構図が続いている」としている。

<sup>11</sup> 欧米ではジェンダーバランス不均衡の是正に向けた積極的な措置を講じている。主要メディアの多くは、具体的な数値目標を掲げ、定期的にモニタリングし公表している。特にイギリスの公共放送BBCは、局内のジェンダー平等実現に向け、オンスクリーン（番組出演者）だけでなく、オフスクリーン（放送局で働く人）も男女比を50%ずつにする「50:50 The Equality Project」を実施しており、ドイツや米国などのテレビ局でも取り組みが見られる。NHKは2021年から参加している。

ことが望ましい。会員社が本提言と照らして、どのようにジェンダー平等推進に取り組んでいるかなど、各社の実情を把握するための調査を実施してはどうか。調査結果をもとに外部から客観的な検証や指摘を得ることも欠かせない。

ジェンダー平等推進は業界共通の課題である。個社や各現場が取り組むのはもちろんのこと、民放連がそれらを後押しし、各社が協調して推進する場を設けることで、業界全体の水準向上につなげたい。他業界や海外の放送局の取り組みの研究・共有も必要だ。

## 2. ジェンダー平等推進に資する研修やセミナーの開催

ジェンダー平等推進のために必要な視点や取り組み、アンコンシャスバイアスについて理解を深めるため、階層別の研修やセミナーを民放連が開催してはどうか。放送にかかわる表現の留意事項<sup>12</sup>をまとめ、会員社の参考に供する<sup>13</sup>ことや、先進事例の共有も有益だ。いずれもアップデートを継続したい。

ジェンダー平等推進は掛け声や目標の設定だけでは「仏作って魂入れず」に陥る。「何のために取り組むのか」は、社長をはじめとする経営層から、現場の社員・スタッフに至るすべての層で理解して取り組む必要がある。民放大会など会員社トップが一堂に会する場などを有効に活用したい。制作会社などのパートナーを含むサプライチェーン全体の改善に取り組むことも欠かせない。

## 3. 優れた番組や取り組みに関する顕彰制度の創設

ジェンダー平等推進や多様性について啓発し、社会に問題意識を問いかける番組や取り組みを顕彰する制度を創出してはどうか。既存の民放連賞の各部門の審査においても、そうした着眼点を踏まえた審査が行われるよう審査員のジェンダーバランスなどへの配慮が必要である<sup>14</sup>。

## 4. 放送局で働く女性のネットワーク創出

キャリアや働き方、悩みについて他社の女性社員に相談したり、情報交換したりすることができる業界横断の場を設けてはどうか。

採用時のジェンダーギャップを解消しても、民放業界における女性は依然としてマイノリティな存在と言える。現場からは、女性管理職が少なく悩みや相談を共有できる相

---

<sup>12</sup> 番組での表現だけでなく、イベントやSNSなどでも注意が必要。

<sup>13</sup> 日本テレビ放送網は報道局ジェンダー班が「性別をめぐる気になる言葉」などをまとめた研修動画を作成し、系列社に共有している。

<sup>14</sup> 民放連賞中央審査は審査員の男女比がほぼ半数で行われている。

手が存在しないとの声もある。管理職を目指す層や、女性管理職を対象とした研修の開催も一案である。業界共通の課題を洗い出して解決に向けた提案につなげることができるだろう。

## 5. ジェンダー平等に資する施策の情報共有

ジェンダー平等推進には働き方改革が不可欠である。民放で働くすべての人が適性やライフステージにあわせて、最大限のパフォーマンスを発揮できる環境を整えるために、ベストプラクティクスの収集と共有は参考になる。例えば、育児・介護とキャリア形成の両立・支援を目指した人事制度改革の事例、男性育児休暇取得者の体験談、時短勤務や育児・介護休暇を取得した人の周囲の社員をサポートする仕組みを共有してはどうか。収集結果は民放各社の取り組みとして対外公表することも検討したい<sup>15</sup>。

働き方に関する施策のみならず、ジェンダー平等に関し、放送局がスポンサーや自治体と連携し、地域社会への啓発や事業化に取り組んだ事例の共有も有益だ。民放自身だけでなく、地域のステークホルダーにとっても参考になるだろう。

## おわりに

不平等や格差を是正し、多様な価値観や生き方を互いに認め合い、すべての人の人権が尊重される社会の実現は民主主義の要諦であり、放送法が“民主主義の発展に資する”と定めた放送の目的であったはずである。にもかかわらず、偏見や不適切な固定観念に囚われ、無意識のうちに放送番組を通じてそれらを再生産してきたのではないか。民放の存在意義が問われている。

民放がこれからも社会とともに歩み続けるために、人権の尊重やジェンダー平等の推進は必要不可欠な取り組みである。特に地域との距離が近いローカル局においては、民放が性別に関わらずすべての人が能力を発揮し、活躍することができる職場へと脱皮することで、説得力を持って地域社会にも取り組みを促すことができるのではないか。

あらゆる組織において、多様性の確保は生き残るために欠かせない。同質性の高い放

---

<sup>15</sup> 一般社団法人日本経済団体連合会は「各キャリアステージにおける女性のエンパワーメントに向けたベストプラクティス2021」「女性の活躍推進による成果・ビジネスインパクトの先進事例集」「『女性と健康』に関する調査結果」「仕事と育児との両立支援 事例集—男性の家事・育児の促進に向けて—」などを作成し、公表している。また、「トップが意識したいチェック・ポイント例」を作成し共有。「暗黙のルールで結びついた男性中心の人間関係で議論していませんか」「ダイバーシティの重要性を自分の言葉で語っていますか」などの項目が挙げられている。経済産業省は「Nextなでしこ 共働き・共育て支援企業」事例集を公表している。

送局の現状では、新たな価値の創出やイノベーションは困難である<sup>16</sup>。そもそも、性別を原因に才能が埋没してしまうような職場に有意な人材は集まらない。

民放がメディアとしても、働く場としても選ばれる存在であり続けるため、民放事業にかかわる私たち一人一人がジェンダー平等を喫緊の課題として“自分事化”し取り組まなければならない。その第一歩は、放送局のいたるところに潜む無意識の固定観念に“気づくこと”から始まる。

以 上

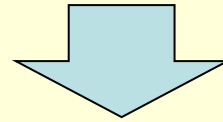
---

<sup>16</sup> 経済産業省「多様性を競争力につなげる企業経営研究会」は「経営層の多様性スコアが平均以上の企業は平均未満の企業と比べて、売上高に占めるイノベーション売上高の比率が高い」としている。多様な人材活用の中期計画やビジョンがある企業や、柔軟な働き方を実施している企業では、生産性が増加することが確認されている。

ジェンダー平等の推進は**人権課題**であり、同時に**経営課題**である。

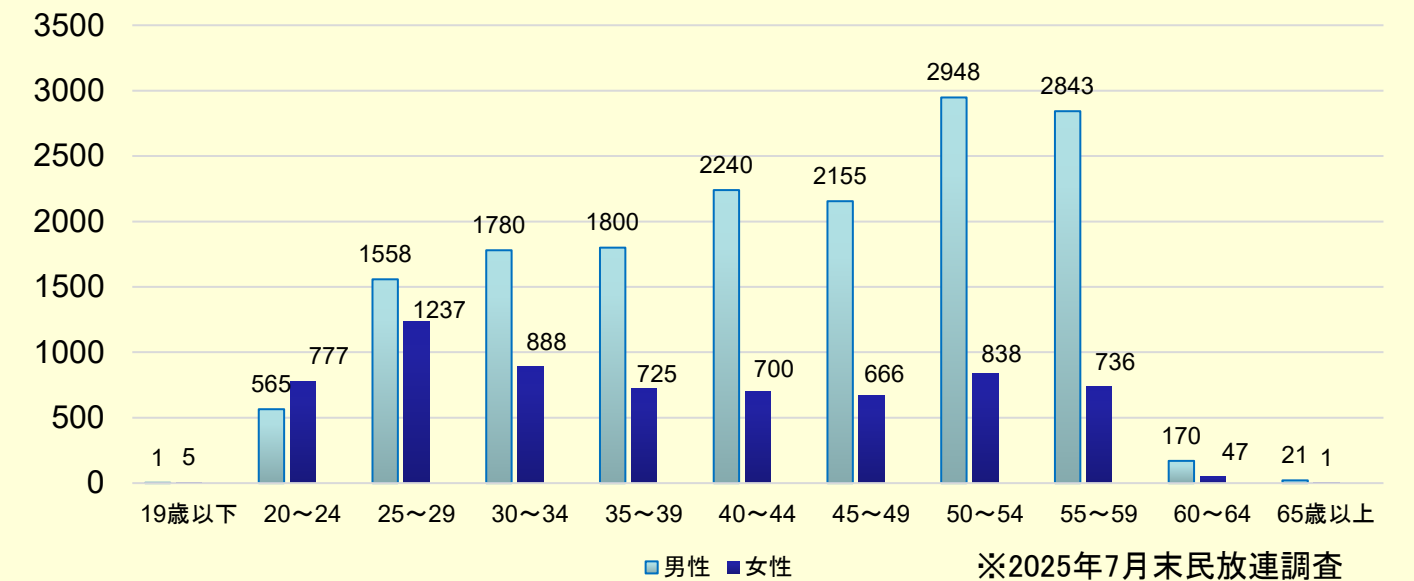
## 多様性が欠如した放送局の現状

- 民放業界は意思決定層の人数に圧倒的な男女差があり、現場では価値判断の多くを男性が担いがち。
- メディア自身が助長したとも言える社会の根強い性別役割分担意識と相まって、**男性優位の職場環境となる傾向が強い。**



旧ジャニーズ事務所問題やフジテレビ事案を端緒として、民放業界の人権意識や風土に社会から不信の目が向けられている。**人権意識が希薄で、多様性に不寛容な業界と認知されたままでは、社会からの信頼は失墜し、存在意義までもが問われかねない。**

民放連会員社の年齢別構成(5歳刻み・男女別)



## 民放自身の変革と役割の再確認が必要

- **民放で働く人の人権を守るために**  
民放自身が人権尊重の徹底、ハラスメントの根絶や防止、男女間の不平等解消に取り組み、互いに多様性を尊重する職場を目指す
- **さまざまな属性、境遇の人々へ情報や娯楽を届けるために**  
不適切な表現や情報を発信しない、取材対象者や視聴者・リスナーを傷つけない、差別や偏見を再生産しないために、送り手である民放自身が多様な価値観を理解する感性や感覚を磨く

## 会員社への提言

### 経営トップの意識改革



- 人権課題・経営課題と認識し、取り組む姿勢を社内外に示す
- 中長期計画に目標を盛り込み、取り組みは社会に発信

### 放送現場に適した柔軟な労働環境づくり



- 長時間労働の是正
- 時短勤務者の業務をフォローする社員のケア
- 時短勤務者が現場で活躍を続けるための施策

### アンコンシャスバイアスの是正と公平性の確保

- 性別役割分担意識や男性目線の表現からの脱却
- 性別に起因する機会の不平等の解消



### 番組表現の点検と議論

- 番組での表現について社内で議論や再確認
- 出演者の多様性を確保
- 社会の多様な価値観や視点を反映



## 民放連への提言

### 検討の継続



- 各社の実情把握
- 他業界や海外放送局の取り組みの研究・共有

### 研修・セミナーの開催



- 階層別研修
- 放送にかかわる表現の留意事項をまとめ共有

### 顕彰制度の創設

- ジェンダー平等推進、多様性に関する番組や取り組みを顕彰
- 民放連賞審査員のジェンダーバランス配慮



### 放送局で働く女性のネットワーク創出

- キャリアや働き方に関する相談や情報交換ができる場の創出
- 女性管理職を対象とした研修



### 施策の情報共有

- 人事制度改革など各社の事例を収集・共有
- スポンサーや自治体と連携し、地域社会への啓発や事業化に取り組んだ好例を共有



- すべての人の人権が尊重される社会の実現は民主主義の要諦であり、放送法が“民主主義の発展に資する”と定めた放送の目的
- メディアとしても、働く場としても選ばれる存在であり続けるため、民放事業にかかわる私たち一人一人がジェンダー平等を喫緊の課題として“自分事化”し取り組む必要

**放送局のいたるところに潜む無意識の固定観念に気づくことが第一歩**