

[映像業界]なぜやめた？ アンケート調査

118名の声

調査報告書

2022年11月4日（金）

◆調査概要

アンケート主催団体：NPO法人映画業界で働く女性を守る会(swfi)

調査タイトル：[映像業界]なぜやめた？アンケート調査

調査対象：「映画、ドラマ、TV番組全般」に携わる仕事をしていた方（スタッフ、出演者）で、業界を既にやめた方、またはなんらかの理由で1年以上のブランクを経て復帰した方。
年齢、ジェンダー問わず。

調査手法：インターネット調査(Googleフォーム)

調査期間：2022年5月14日～5月28日

設問数：全18問 回答時間平均5～7分

回答数：118名

◆調査実施の背景

昨今の映像業界では、新人が入って来ない、すぐやめてしまう、などの人手不足が問題となっています。去る者は追わず、という言葉がありますが、やめる選択をせざるを得なかった人が、どんな理由でやめていったのかを考えることで、見えてくる事があるのではないかと私達は考えました。現役で働いている方の声を集めて現状を改善していくことはもちろん大事ですが、やめた方が、どういった理由でやめたのか、その結果を可視化することにより、業界の問題点をより幅広く把握し、改善につなげていく事で働きたいと思ってもらえる、持続可能な業界になるはずです。

これまで、やめていった方の声は、アンケート調査はもちろんのこと、現場レベルでのヒアリングなどもあまり行われていませんでした。

今回の調査結果を、映像業界で働く我々が意識して改善していける部分を考えるために、また、フリーランス、正社員等業務形態にかかわらず業界で働く人に対して適切な制度や支援策などが設けられるよう関係省庁に訴えるため、参考資料として公開させていただく運びとなりました。

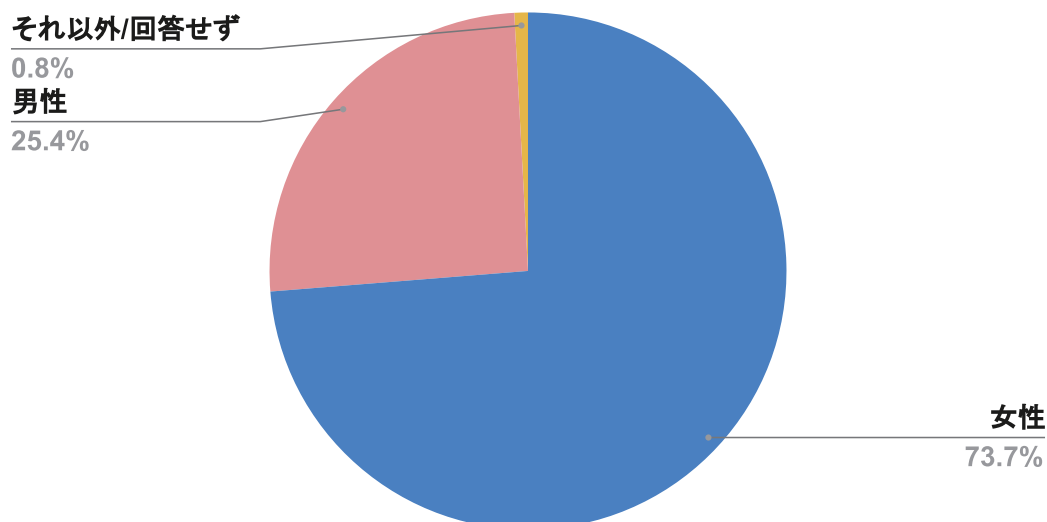
◆このアンケートに関わる資料はこちらからダウンロードが可能です。

<https://swfi-jp.org/posts/questionnaire/why-quit-survey-results/>

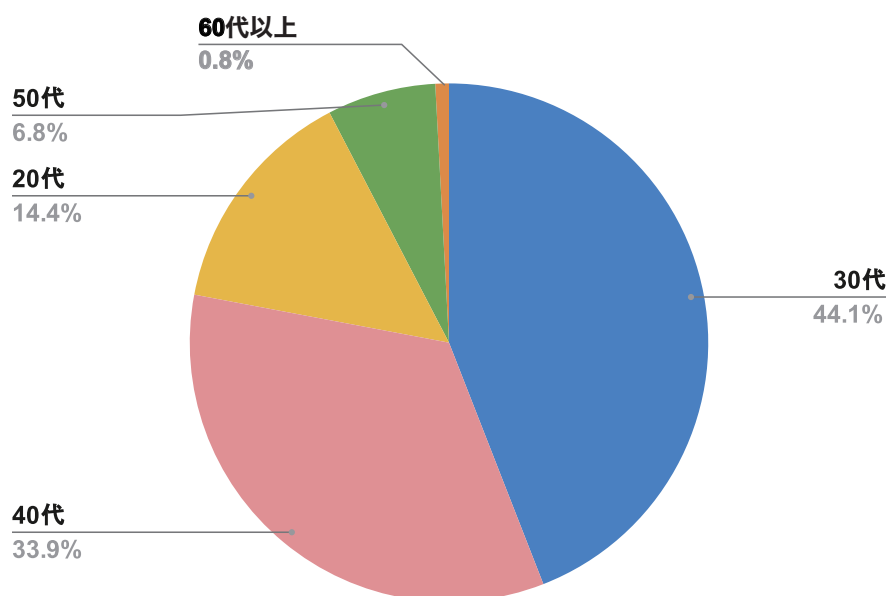


◆調査結果

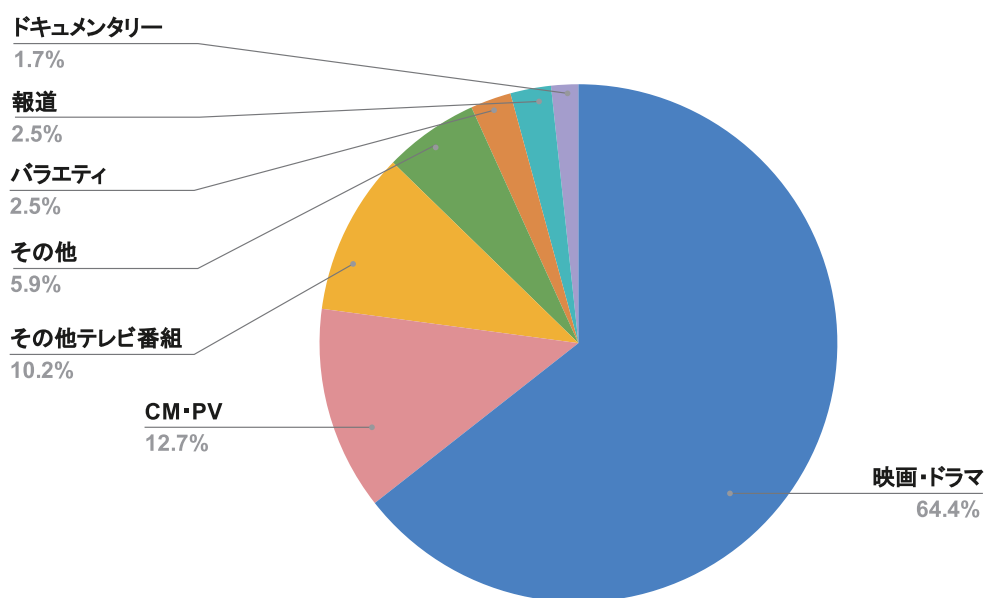
Q1, あなたの性別をお答えください。



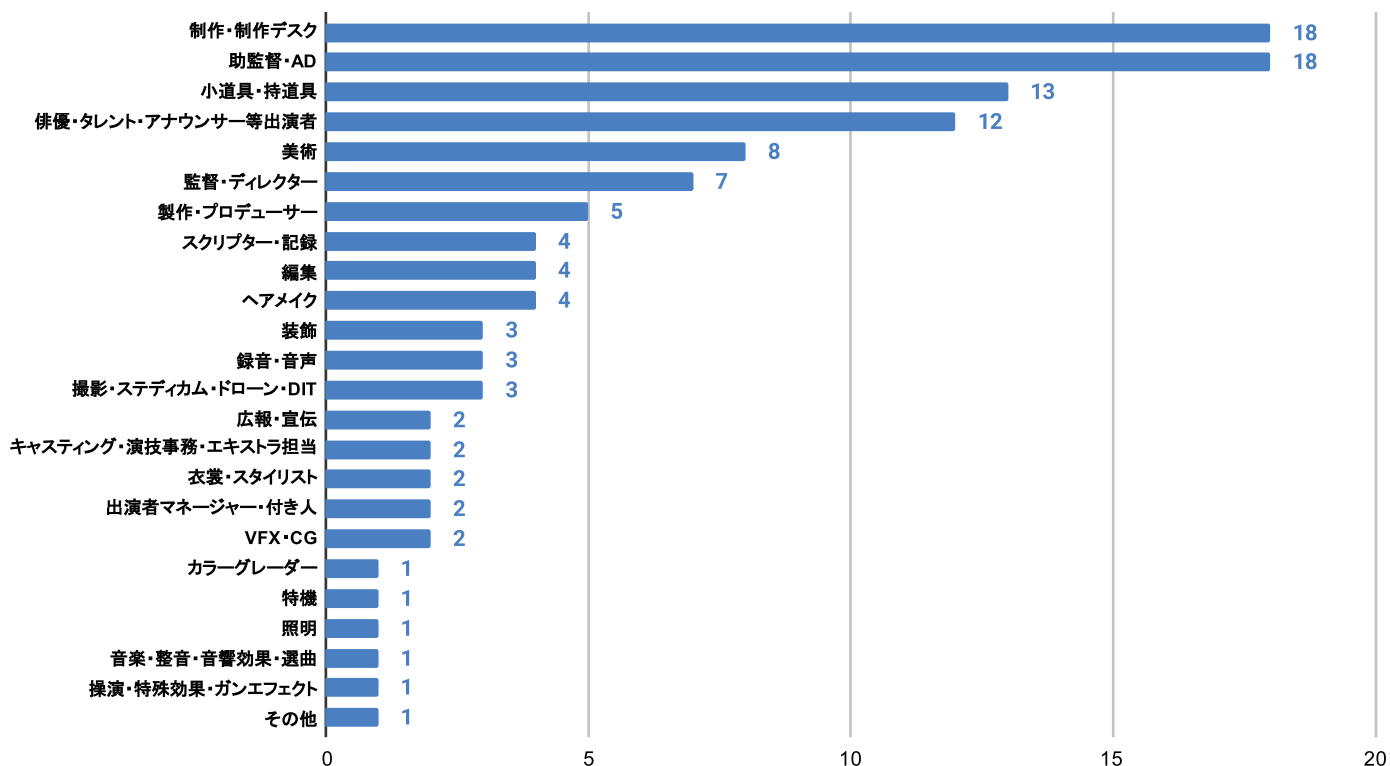
Q2, あなたの年齢をお答えください。



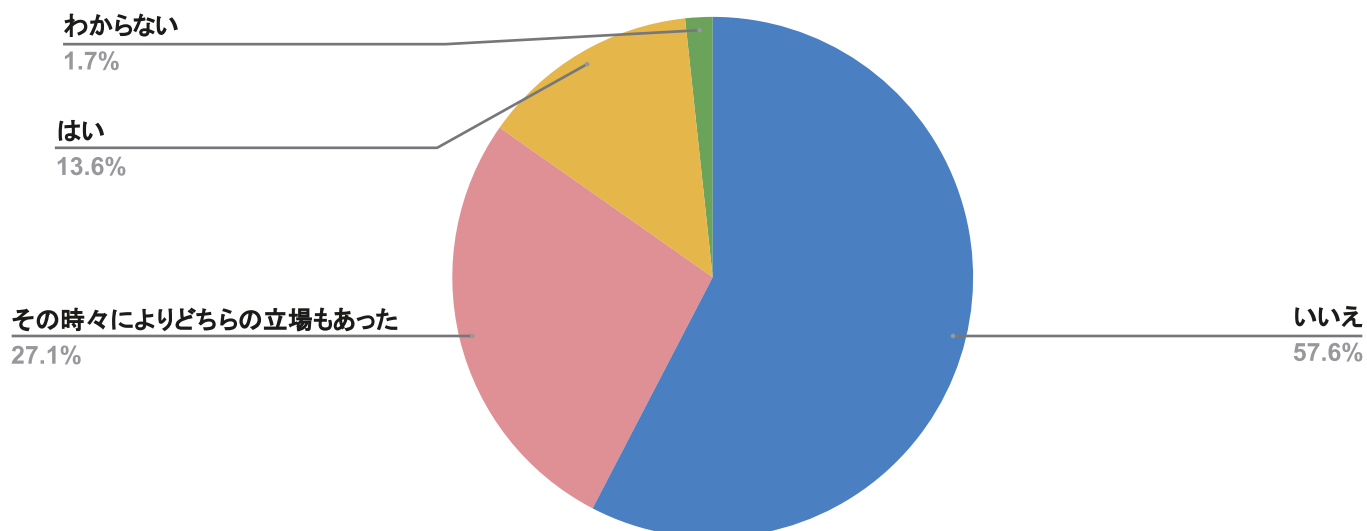
Q3, あなたが働いていた分野をお答えください。(選択肢のすべてにネットコンテンツを含みます)



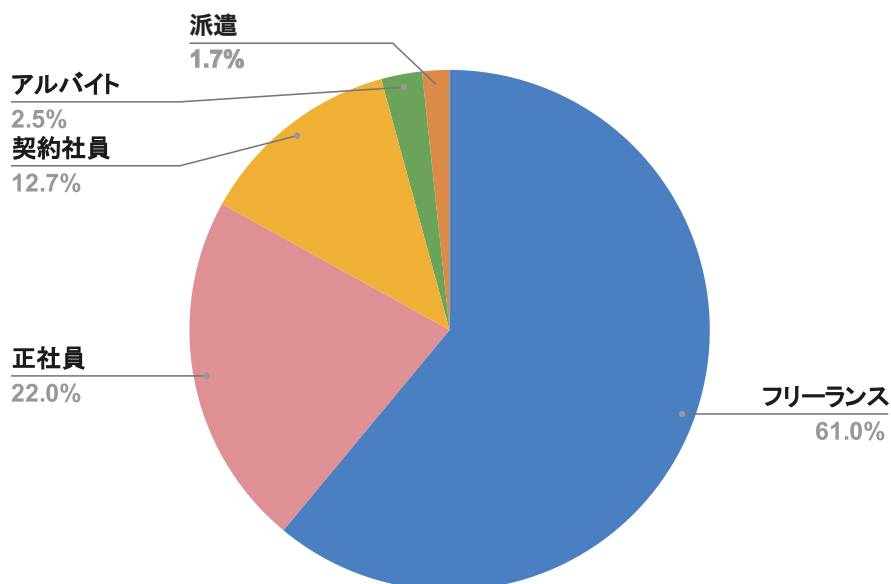
Q4, あなたが担当していた部署・職種をお答えください。



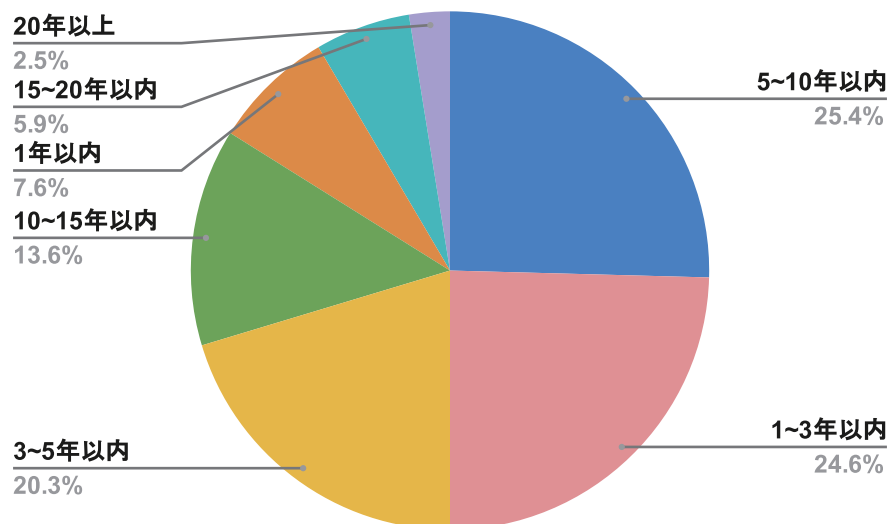
Q5, あなたは Q4 で回答した部署・職種のなかで、意思決定を行う立場（技師・親方など上の立場、ひとり部署など）でしたか？



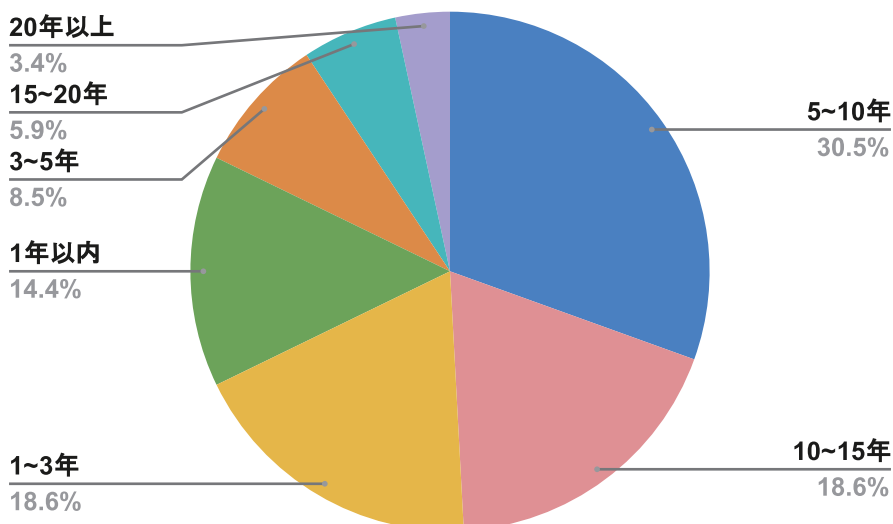
Q6, やめた当時の職業形態をお答えください。



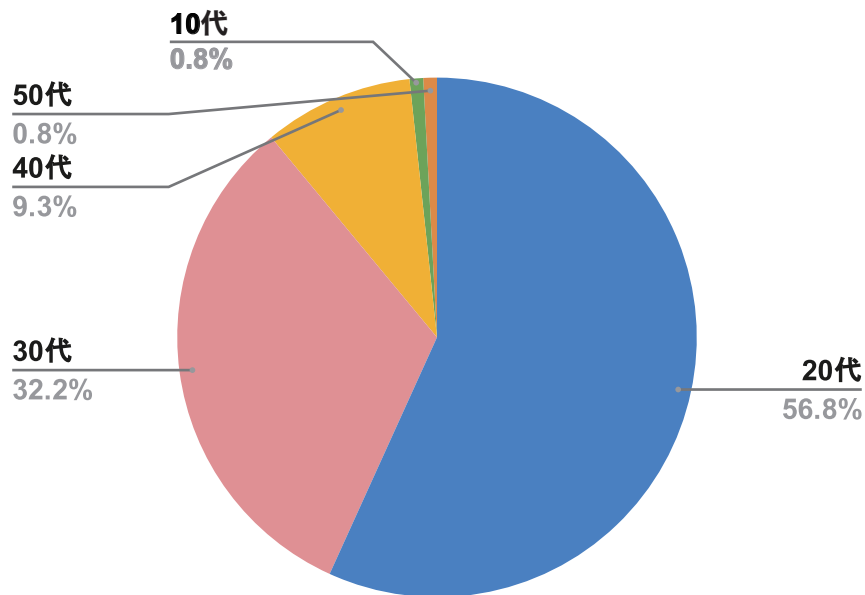
Q7, 何年くらい働いていたかお答えください。



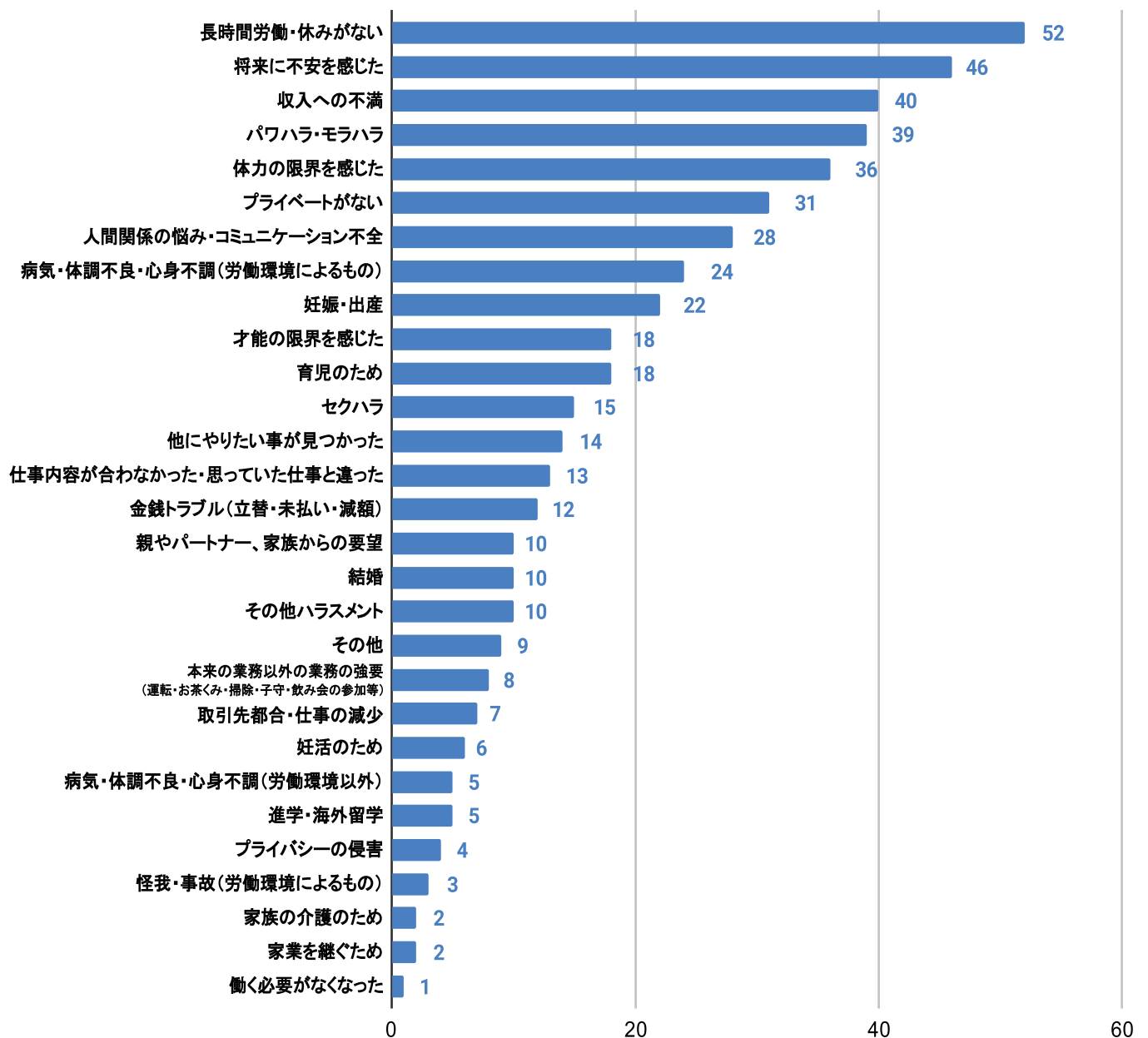
Q8, やめてから何年経ったかお答えください。



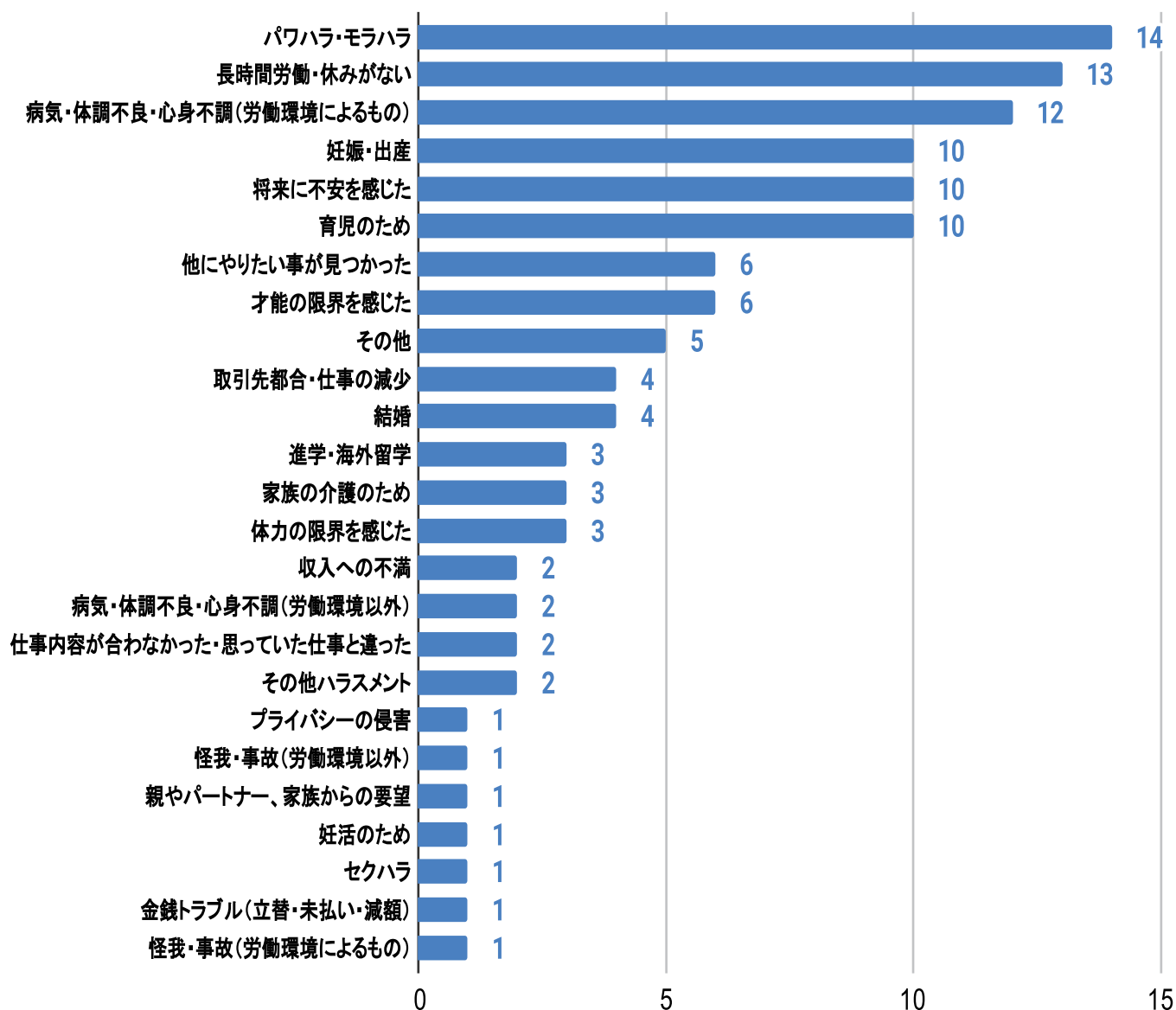
Q9, やめた時の年齢をお答えください。



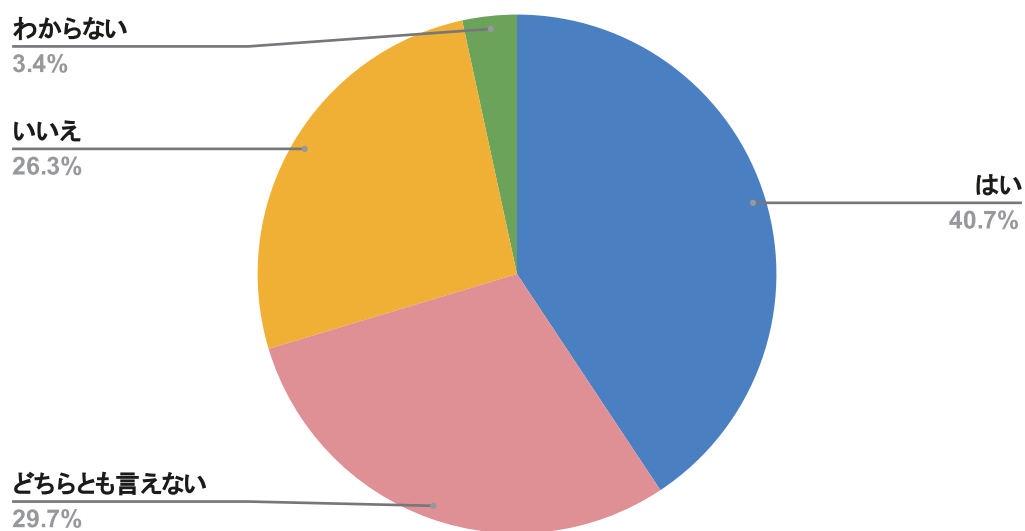
Q10, なぜやめたか、理由をお答えください。（複数回答）



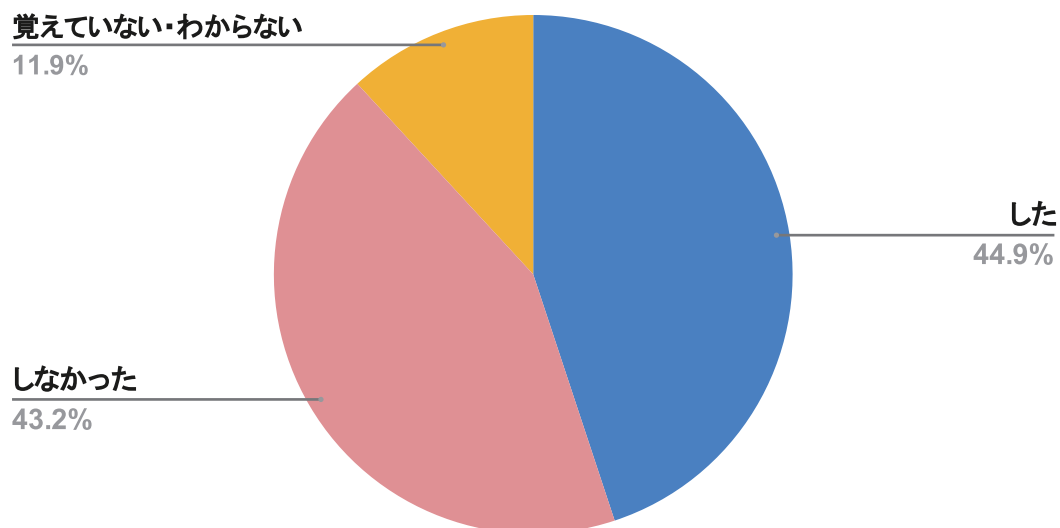
Q11,Q10 で選んだ理由の中で、最も強い理由をひとつ、お答えください。



Q12, やめた当時、やめたくない気持ちがありましたか？

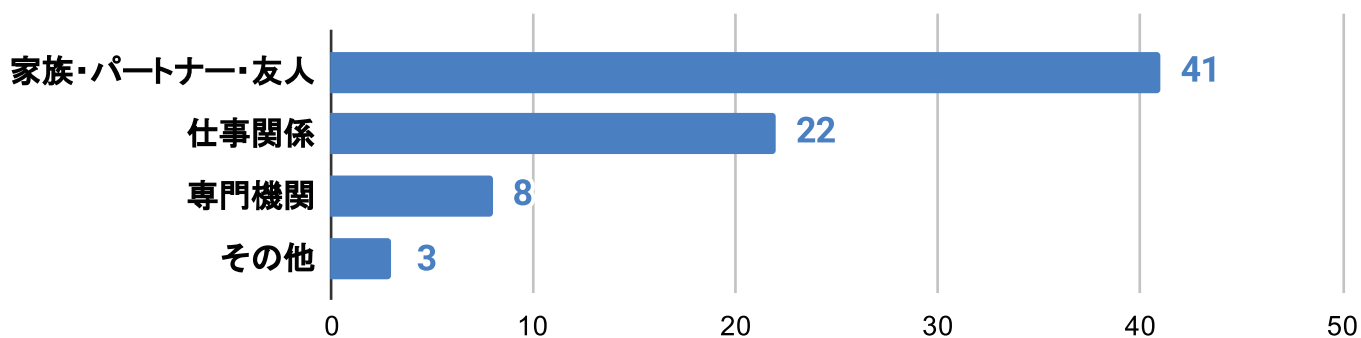


Q13, お答えいただいた理由（原因）について、誰かに相談しましたか？



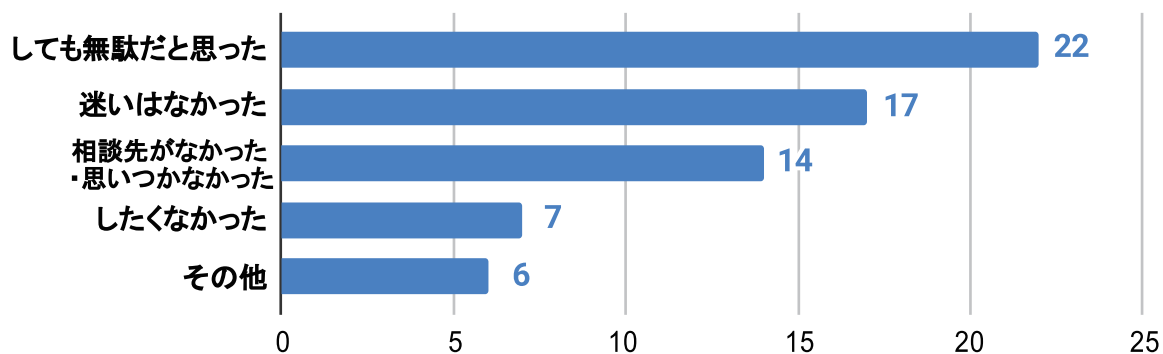
Q13で「した」を選択した方に質問です。

Q13-2, どんな方に相談しましたか？（複数回答）

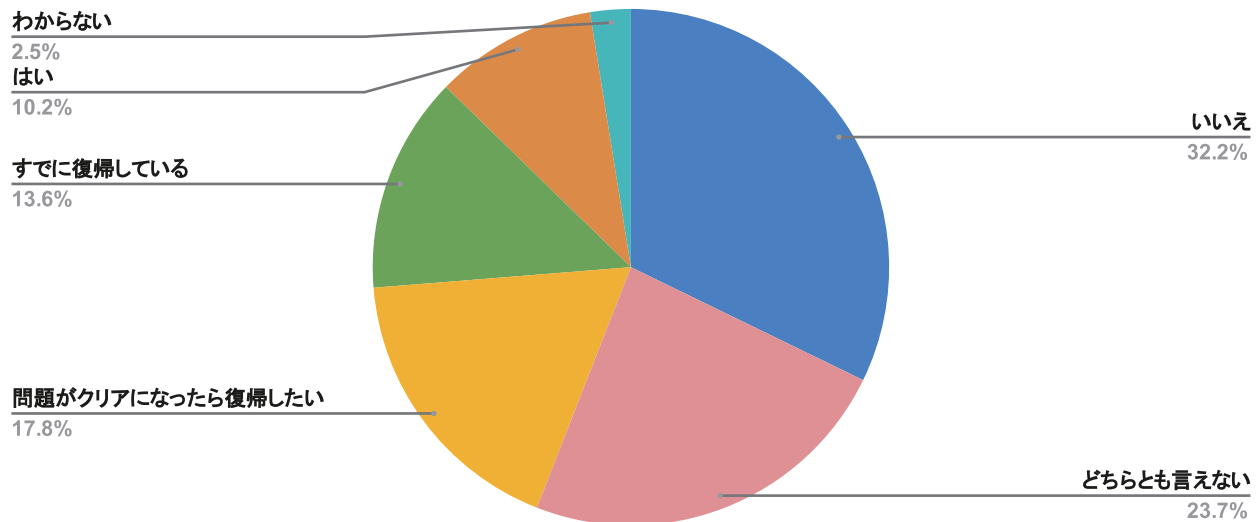


Q13で「しなかった」を選択した方に質問です。

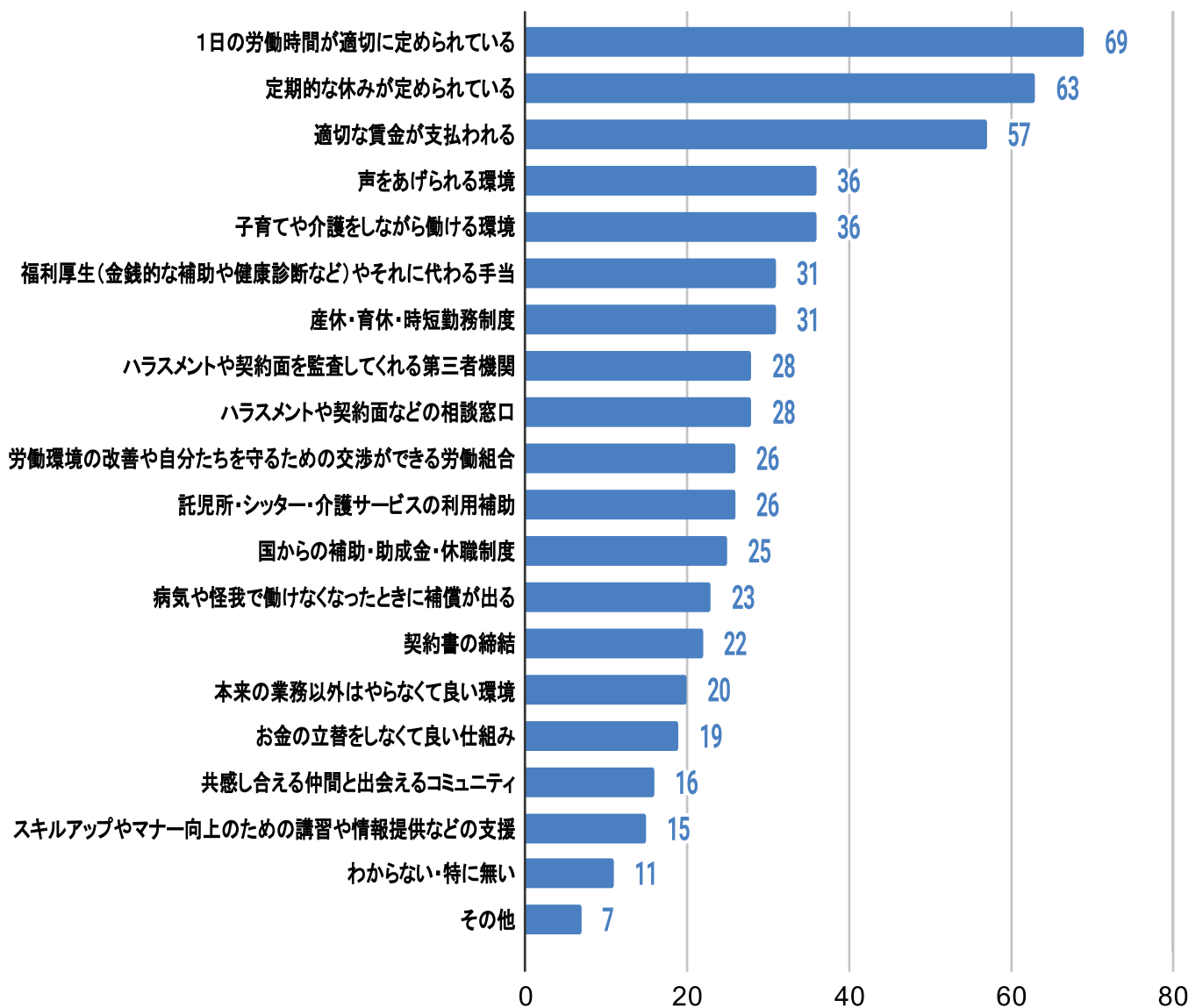
Q13-3, しなかった理由はなぜですか？（複数回答）



Q14, 今現在、復帰したいと思うことはありますか？



Q15, どういう支援や制度、環境があればやめなかったと思いますか？（複数回答）



Q16, これまでの質問で補足で説明したいことや、別途ご意見があればご記入ください。(長文回答)

35件の回答のうち調査結果報告書への掲載可の31件抜粋

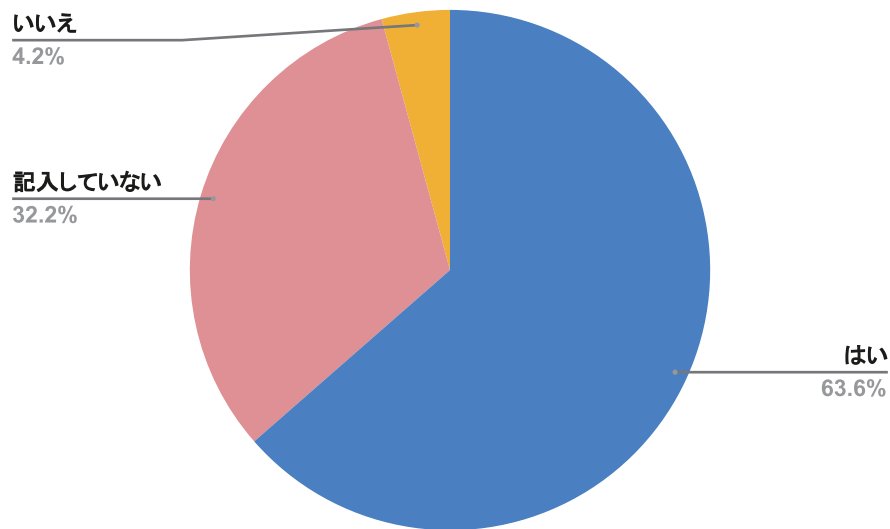
掲載するにあたり個人情報特定されかねない内容については省略するなど調整しております。

- 01 長時間労働と金銭トラブル、どちらかではなく両方ありました。
- 02 どの環境で働いたとしても、同じようにハラスメントはあるが…
新しいモノを提供をしていると世の中では考えられているマスコミ業界には古臭い考え方の人が多く、男尊女卑の塊。どれだけの人が声を挙げても、古い人間が古い体質で権力を振るっている限り変わらないと思う。またそういう人間を見て育ってきた若い人たちが、時代錯誤で現場で同じ状況を繰り返しているのも事実。自分をいちばんに考えた時、そこから足を洗う決意をしたら、何も思い残すことはなかった。
- 03 徹夜での撮影に耐えられず途中で倒れてしまい断念しました…未だに引きずっていて、映像の仕事に復帰はしていますが撮影部での復帰は諦めてしまいました。撮影部を辞めたのは15年前くらいです。労働時間が守られていて相談できる人がいたら、続けていたと思います。また、セクハラやモラハラのような事もあり、男性社会だったので先輩たちや師匠にあたる人からナンパされたり…変に女性として扱われていたことも現場を離れる後押しになり、身近に相談できる女性がいたら人生が変わっていたと思います。
- 04 やめた理由のひとつに、運転が多く、度々居眠り運転をしていたことがあります。働いている間にも、居眠り運転で亡くなられた方がいたと知ることがありましたし、身近で大怪我をした仲間もいました。それでも、労働環境は変わらないし、何も対策はなされないんだなと思い続けていました。制度がないことはもちろんですが、低予算ということが大きかったと思います。直接のやめた理由ではないですが、現場で子育て中の女性スタッフがほぼ皆無だったこと、そしてそれが当然のように定着していることには、ずっと違和感がありました。現場中にやめることや、業界を離れることを「逃げた」「根性がなかった」と捉える風潮が根深い業界だと思います。ですので、業界内から変えていくことの厳しさを感じていますが、昨今の流れや今回のアンケートのような形で、少しずつ風穴が開いてきたことは大きな希望です。
- 05 突発的な休みに対応してくれる体制がもう少しあったらいいと思っていました。
- 06 上の立場の人達が怖い(無視や怒鳴るなど)
- 07 ゴールデン枠のテレビドラマの制作部として働いたことがあります。今から7~8年程前だったと思います。自主映画や低予算の映画の制作もしていましたが、それらは賃金がそもそも発生しない。払うと言った賃金が支払われない。減額される等あったのでプロの現場スタッフになろうと助監督の枠を探し、知人からの紹介で「助監志望の制作進行」として採用されました。睡眠時間1日3時間ほどで休みもほぼなく、制作部全員が1ヶ月の間に1度は車両事故を起こしていました。自分はラインPから次の現場を制作部として誘われたのですが、助監志望のため断ったところ日々人格否定やパワハラを行われ、車の中で何時間も(運転中など)二人きりの時に「知恵遅れ」「クソが」等人格否定をされ続け、スタジオの近くに来ると眩暈や吐き気が起こるようになり辞めました。その後、人込みでパニック発作が起きようになり、現場や演出に未練はあったのですが断念しました。会社員の経験もありそこもブラック企業と言われていましたが、制作配給会社、映画学校、撮影現場等で働いた経験から一般的な常識が通じない世界なんだな…と痛感しました。契約書が存在せず、知り合いばかりで波風が立てられない村社会であり、そして経済的に貧しいことが原因なのではないでしょうか。
- 08 家族の介護のためというのが直接の離職理由ですが、50代60代になった時に同じようなペースで働くのは無理ではないかと思う気持ちもありました。安全や健康が守られた上で、それぞれの事情やライフステージにあった多様な働き方ができる環境が整うことを望みます。
- 09 上司や先方とのコミュニケーションによるストレスが原因です。

- 010 やめた理由のひとつに、映画制作がデジタル化していく中での様々な変化に順応できなかった、ということがあります。技術面だけでなく、極端な低予算や演出の変化、スタッフの地位、存在がどんどん軽くなってゆくような現場のありように積極性を失い自然とやめてゆく方向へ向かいました。
- 011 自分は舞台関係の仕事をしたくてやめましたが、時々復帰して出稼ぎさせてもらってます。1日だけ働きたいとかの需要と供給をシェアできるシステムがあると便利だなと思います。
- 012 パワハラへの意見と契約書の不備を指摘したら排除された。もともとの契約書を交わしていないのだから解雇する立場にもない監督が、企画者抜きで制作会社を法人登録して、企画者を排除した。という事。
- 013 文系大学卒の場合で正社員として業界入りする場合、「文系一括採用」のような形で何の仕事をするのかわからないまま就職を承諾することに。正社員なので企業のメンバーであり、企業体に必要なことは誰かがやらなければならないのはわかるが、何の仕事をするのかわからない「文系一括採用」というのは、クリエイティブを目指す若者の意思に反するのではないか。
- 014 Aというプロデューサーにパワハラをされて辞めました。
- 015 項目にありませんでしたが業界で働く以前に「芸能事務所の養成所」や「映画監督のワークショップ」「ボランティアエキストラ」で酷い目にあってる方々も見てきましたし、体験もしてきました。
- 016 主な理由は、長時間労働の末生理が止まり、不眠症が酷くなったため。職場でのパワハラではなく本当は続けたかったです。(クライアントからのパワハラはたまにありましたが)今はフリーランスで業界に復帰しました。
- 017 CM 業界は少数ではあるが特定のクリエイティブやディレクターによるパワハラが黙認/常態化しており、その人間に被害を受けてもしょうがない、という認識があるためにチーム内でのケアが適切に行われないケースが多々ある。
- 018 命より予算が大事と感じる現場は、もう嫌です。睡眠不足での長時間運転。速度超過違反しないと辿り着けないスケジュールなど 作品の高いクオリティを目指す事と、限られた予算内で収めるための仕事量の狭間で気が滅入ります。
- 019 年配スタッフはどの映像ジャンルでも老害。ハラスメント講習などもあまり意味を成していない。NHKでも同じ状況なのでそもそも絶望的。
- 020 映画館(個人経営)勤務時の件です。
- 021 テレビ業界、特にディレクターには人として性格がヤバイ人が多い。息を吐くようにセクハラ、パワハラ、的な発言が多くて心が病む。また、会議が長い。おもしろいものを作るために考えることは必要だが、朝の5時まで会議が続き、そのうちのとっぺんくらいからは無言が多かった時は泣きたくなった。あと構成台本をひっくりかえしたあげくその内容でロケしてきたのにプレビューで面白くないとか、何でこう撮らなかったの(元々私が書いていた内容)長い会議で決まった内容で撮影しているのにそれをひっくり返される。これが一番やめたくなった理由。そしてひっくり返すのは良いがその言い方が人としてだめ。上から目線で(特にテレビ局員)人を見下すような物の言い方をする人が多い。そこは人としての話なので研修とか誰かに相談するレベルでもなく業界自体が変わらなければならない。
- 022 テレビの制作の場合、ディレクターの補助はすべてADが行っているが、ADという立場だと雑用の要素が強くなり弱者になりやすい。ADではなく、映画などのように制作部という部門があると一つの独立した集団としてしっかりポジションがつけることができるのではないか。制作からディレクターもしくはプロデューサー、APなど最終的に好きな場所をキャリアとともに選べるようになると思う。

- 023 私の周りに女性で理想の働き方をしている人がおらず、それを男性の上司に話したら「お前がパイオニアになれ」と言われて、最初は「よーし！頑張るぞ！」と思ったけど、変えられるような状況じゃないし、なんで私が変えなきゃいけないの。と思えてきて、家のこともあったし、またやりたくなったら戻ればいいかーと離れました。私の周りは男性も「家庭を捨ててる」人ばかりでした。普通の会社に勤めたら、みんなこんなにラクして稼いでるんだ！（休みがある、ボーナスもある）と知ってしまい、戻りたい気持ちはありつつも、戻ったら生きていける気がしないので、戻ってないです。
- 024 ○自主映画の低賃金で、次に繋がるようなニュアンスでナーナーになることが多い。○プロデューサー部のやる気。○若いから舐められる。○劣悪な体制。○スタッフの士気が低い。（上の世代と比べて）○人権（俳優部とスタッフの扱いの違い）○演技なのか、フィクションなのか何の現実を信じて良いのかわからない。※とくに俳優部、監督○単純にコロナ禍になり、そのときに将来性、現実性がなかった。○誰も助けてくれる人がいなかった。○自分の表現したいことができない予算、期間で、自腹を切ることもあった。○それが全く次に繋がらなかった。○仕事とプライベートの境目がわからなかった。○いい作品に巡り会えなかった。※予算、環境、など○振り返ってみると自分のプロ意識。ただ、予算と時間、環境がなかった。また、それを理解してくれる人がいなかった。○助手の給料がなく、自分の給料をほぼ削って渡していた。○人権。悔しさが残る。
- 025 辞めた一番の理由は海外留学でしたが、労働環境の悪さが深刻な状況だったので、進学を後押ししてくれました。
- 026 若い時にしかできないお仕事だと感じました。契約会社の男性にとっては将来に不安を感じる職業におもえました。いま振り返ると社員と制作会社（下請け会社）の格差を感じました。
- 027 声を上げる人は皆無に近いですが、広告代理店のクリエイティブスタッフや、CMディレクターやカメラマンなどスタッフにもパワハラ・モラハラ・セクハラをはたらくものは一定数おり、被害者は多いです（パワハラ被害者の多くは制作会社のプロダクションマネージャーだと思います）。
- 028 純粋にプライベートも確保しながら働く事が難しい（仕事の拘束時間が長い、定休が全くない）為、家庭を持ちながら、一生続けていく仕事として選択できなかった。だから転職できるリミット、出産できるリミットを考えると29歳、30歳での会社員（福利厚生がある）転職を選択した。現場の映画業界の働き方では、熱意、やりがいだけで仕事ができるのは20代までが限界。その先の人生ほとんどを映画を作る仕事にささげる価値を見出せないし、そう思う人は切り捨てられるだけだから、そもそも業界自体に使い捨ての感覚が強い気がする。ハラスメントに耐えた人、またはハラスメントしている人しか生き残れないように思う。
- 029 実際は転勤が一生続くのが一番嫌だった。住む場所は自分で選びたいと思った。
- 030 放送業界自体の将来に希望が少なくなっている
- 031 朝4時局入りなど、非常識な時間から子供の預け先を利用したい形になる為、働きにくい。また、終わり時間が読めない。

Q17,Q16 に記入して頂いた内容を、調査結果報告書に掲載してもいいですか？

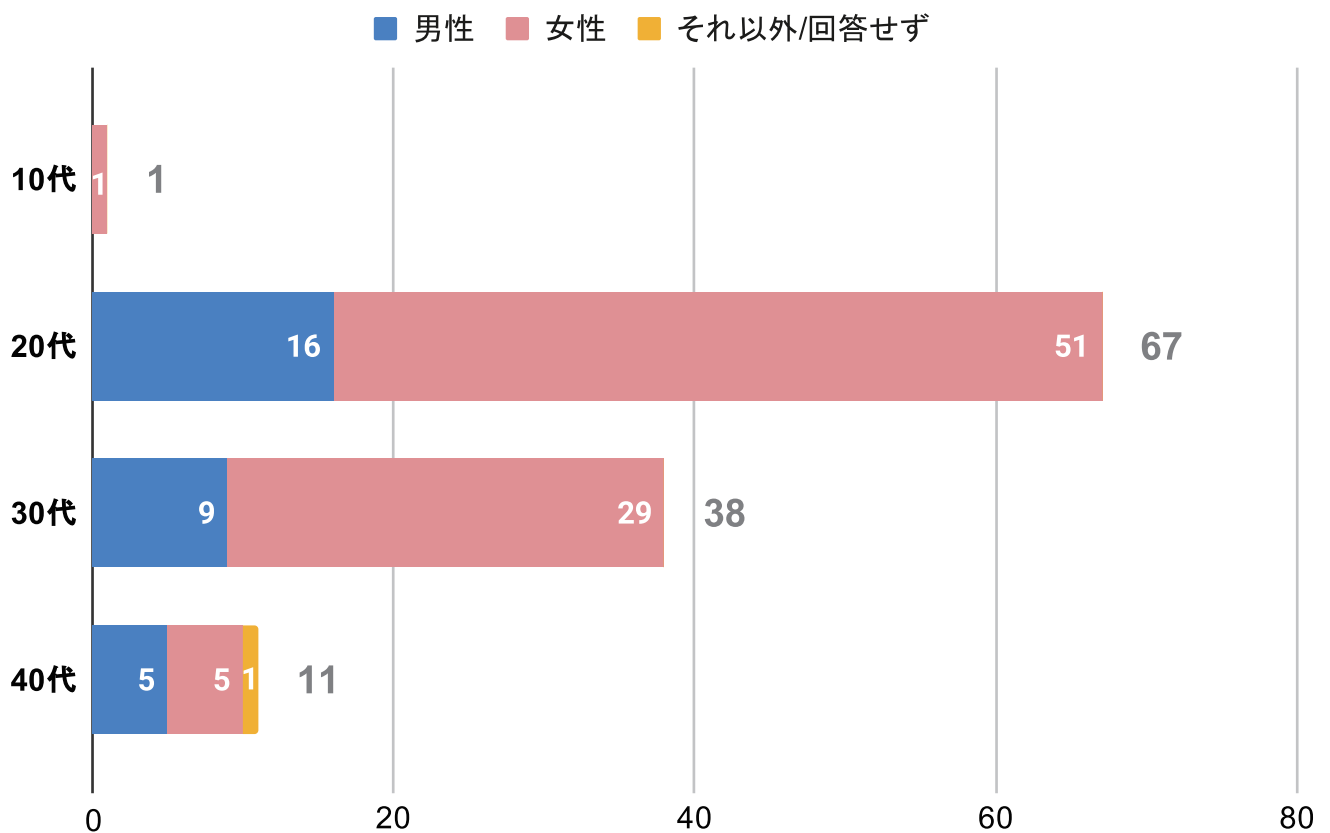


Q18,調査結果報告の作成のため、場合により追加のヒアリングをお願いする場合があります。
対応可能な方はメールアドレスのご記入をお願いいたします。(短文回答)

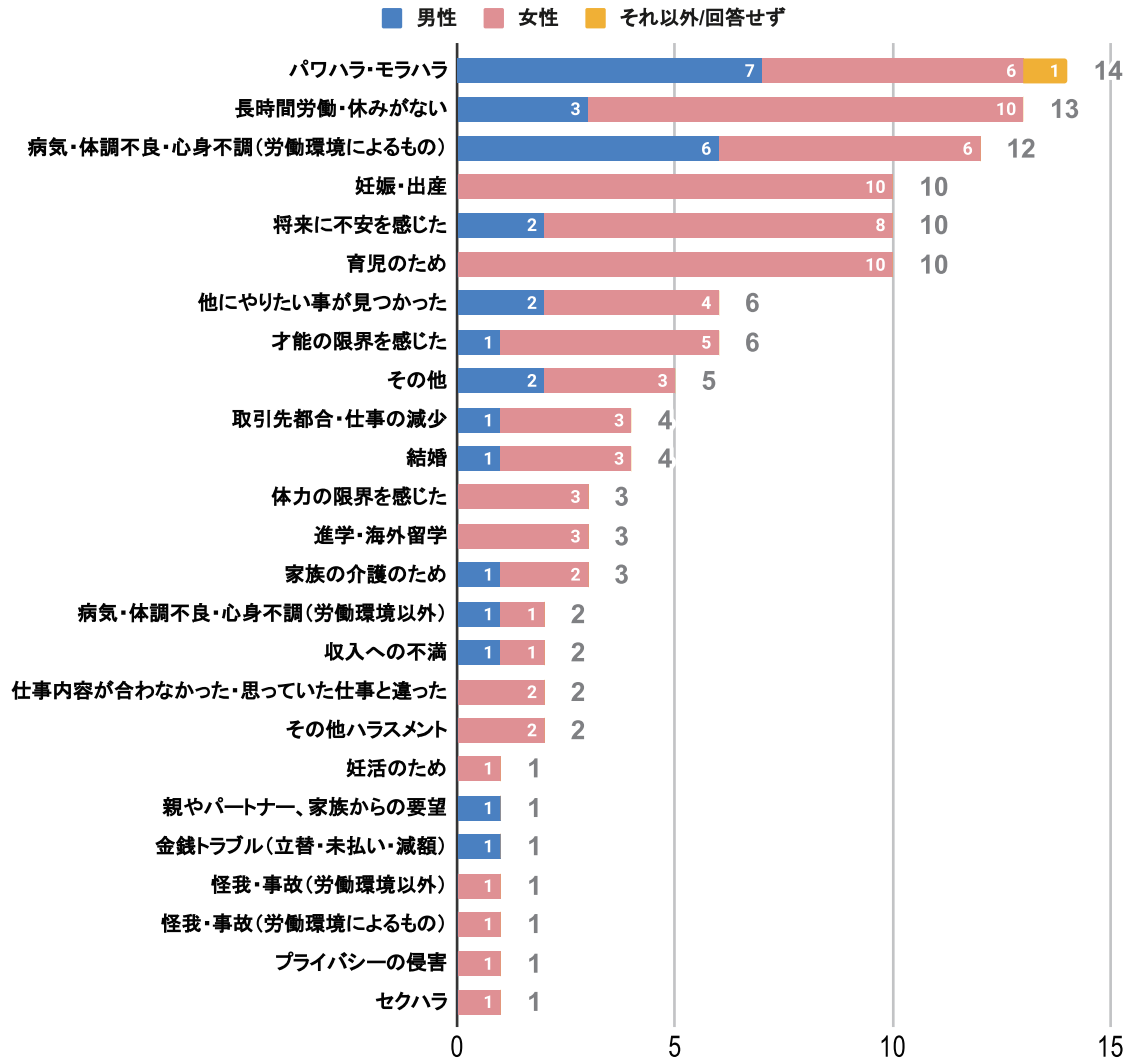
48件の回答

◆参考 クロス集計

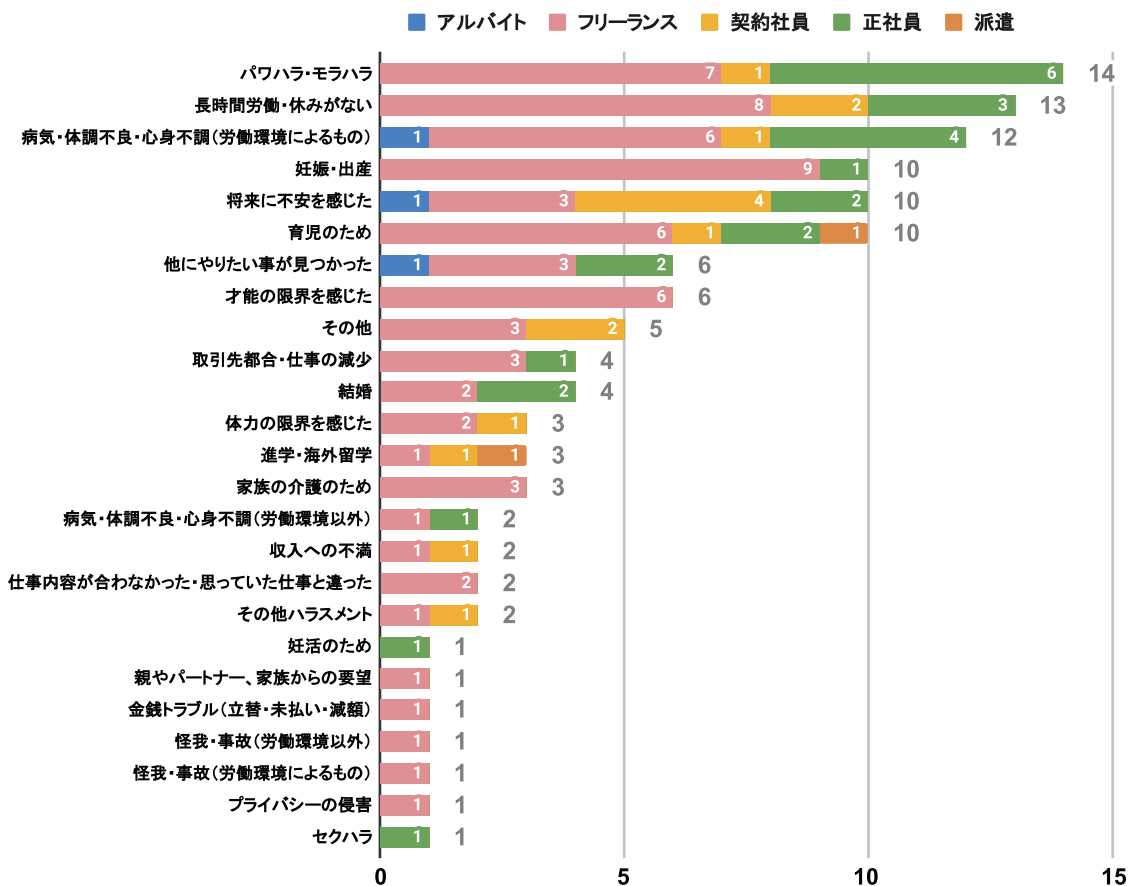
Q1, 性別 × Q9, やめた年齢



Q1,性別 × Q11,最も強いやめた理由



Q6,職業形態 × Q11,最も強いやめた理由



◆主催団体概要

NPO 法人映画業界で働く女性を守る会

swfi（スウフィ）は、映画業界を「子供を育てながら働ける業界にしたい」という思いから誕生しました。

私達は、まず女性が抱える悩みや問題点をみんなで共有しながら、労働環境の改善を目指し、それにより女性だけに限らず、芸能・映像業界で働くあらゆる人が安心して働けるようになることを目標にしています。

映画やドラマなどの映像制作の世界は、夢があり、とても楽しいものです。

ですが、長時間労働、セクハラ、パワハラ。他の職業と同じく、沢山の課題を抱えています。しかし大半がフリーランスのスタッフで成り立っているこの業界では、労働組合のようなものもなく、周知された相談窓口や補償制度などがほぼありません。これらは女性だけではなく全てのジェンダーにとっても問題ですが、今の日本の映像業界では、子供ができて業界を去っていくのはほぼ女性です。業界に残ったとしても、今までのようには働けず、キャリアを活かせない、賃金を値切られる、、、そんな経験をするのも、女性が大半です。セクハラ、パワハラに悩んでも、周りからはそれがハラスメントだと認識してされていない場合も多く、されている本人もハラスメントだと気づいていない場合もあります。

女性スタッフがどんどん増えている今、自分たちの置かれている状況をみつめて、意見交換ができる場をつくりたい。自分たちの心地の良い映像業界をつくっていきたい。

女性スタッフが安心して働き、安心して産休育休を取れるようになり、労働環境が改善されれば、女性だけでなくあらゆるジェンダーのスタッフが働きやすい、持続可能な世界になっていくはず、という思いで活動しています。

スタートアップメンバーは子育て中の女性スタッフに限らず、男性スタッフ、子供のいないスタッフ、妊娠を機に業界をやめた女性など多様なメンバーがおり、ジェンダー問わず賛同してくださるメンバーで活動を行っています。

◆活動内容

設立すぐに、「コロナ禍における芸能・映像業界で働くスタッフ・キャストへの影響実態調査」を実施。

正会員登録者は、フリーランス協会の提供するベネフィットプランへの加入特典プランあり。

WEB サイト内での相談窓口の設置、気軽に意見交換ができるオンライン談話室を毎月開催、フリーランスで映像業界で仕事をするための心得とストレスチェック票を記載した「心得カード」の作成・配布、専門学校での講演など、働きやすい映像業界にするために、啓発活動を中心に行っています。

・団体名：特定非営利活動法人映画業界で働く女性を守る会

Support for Women in the Film Industry.(swfi)

・URL : <https://swfi-jp.org>

・代表理事：SAORI

・設立日：2020年1月8日

・お問い合わせ： info@swfi-jp.org



