

放送業界の労働環境調査 分析結果 報告書(詳報版)

東京大学大学院情報学環 田中東子研究室
一般社団法人社会調査支援機構チキラボ
(2026年6月15日)

目次

| | |
|---|----|
| 第1章 調査概要..... | 4 |
| 1-1. 調査背景..... | 5 |
| 1-2. 本調査で注目する「業界構造」としての性的モノ化実践..... | 6 |
| 1-3. 調査方法と調査倫理..... | 6 |
| 1-4. 調査項目の設計ポイント..... | 7 |
| セクハラ項目..... | 7 |
| パワハラ項目..... | 8 |
| 被害による影響内容項目..... | 9 |
| 職場環境項目..... | 9 |
| 現在の職場でのハラスメント対策項目..... | 10 |
| フジテレビ第三者委員会報告書関連項目..... | 10 |
| 【引用文献】..... | 12 |
| 第2章 本調査の回答者について..... | 13 |
| 2-1. 基礎統計量..... | 14 |
| 2-2. 属性..... | 14 |
| 第3章 分析結果..... | 17 |
| 3-1. セクハラの被害経験..... | 18 |
| 3-2. パワハラの被害経験..... | 22 |
| 3-3. 自身が受けた被害の状況—自由記述分析..... | 25 |
| 3-3-1. 「性的モノ化」実践と具体的な被害..... | 25 |
| 業務の延長上で起こった被害がどのような空間・時間まで及んでいるのか..... | 25 |
| エスカレートする例..... | 27 |
| 3-3-2. 被害に対する対応..... | 29 |
| 3-3-2-1. 十分に対応されたと思われる例..... | 29 |
| 3-3-2-2. ある程度対応されたものの、十分ではない可能性があると思われる例..... | 29 |
| 3-3-2-3. 対応されなかった例..... | 30 |
| 3-3-2-4. 被害を相談できなかった例..... | 31 |
| 3-3-3. 問題の背景にある業界的構造..... | 32 |
| 3-3-3-1. 強制性：従わざるを得ない環境・関係・条件..... | 32 |
| 上下関係の有無..... | 32 |
| 交換条件の提示・示唆..... | 33 |
| 報復..... | 34 |
| 3-3-3-2. 加害側への利益..... | 35 |
| 3-3-3-3. 組織文化・業界構造..... | 36 |
| 3-4. セクハラ・パワハラ被害の間接的経験..... | 40 |
| 3-4-1. セクハラの間接的経験..... | 40 |
| 3-4-2. パワハラの間接的経験..... | 42 |
| 3-5. 被害の影響と当時の職場環境..... | 44 |
| 3-5-1. 被害の影響..... | 44 |
| 3-5-2. 被害を経験した時の職場環境..... | 45 |
| 3-6. 今の職場の状況..... | 48 |
| 3-6-1. 回答者の現在の状況..... | 48 |
| 3-6-2. 現在の職場環境..... | 49 |

| | |
|--|-----------|
| 3-7. フジテレビ第三者委員会報告書を受けて..... | 51 |
| 3-7-1. フジテレビ第三者委員会報告書への評価..... | 51 |
| 3-7-2. ハラスメント加害者状況の比較..... | 52 |
| 3-7-3. フジテレビ第三者委員会報告書で問題化された事案の経験..... | 53 |
| 3-8. 自由記述からみえる放送業界の課題..... | 55 |
| 3-8-1. 旧ジャニーズ問題や中居氏・フジテレビ問題の対応..... | 55 |
| 3-8-1-1. 問題が表面化したことに関して..... | 55 |
| 3-8-1-2. 逃げ得..... | 55 |
| 3-8-1-3. 矮小化..... | 56 |
| 3-8-1-4. 自分事として捉えられていない..... | 56 |
| 3-8-2. 認識の甘さ..... | 57 |
| 3-8-2-1. 価値観の古さ..... | 57 |
| 男尊女卑や女性比率の低さ..... | 57 |
| 放送業界の驕り..... | 59 |
| 3-8-2-2. アップデートできていない..... | 59 |
| 3-8-2-3. コンプライアンスの表面的な理解..... | 60 |
| 3-8-3. 現場における「仕事ができる」ことの定義の問題..... | 60 |
| 3-8-4. ヒエラルキーの強さ..... | 61 |
| 3-8-4-1. 芸能人の立場の強さ..... | 61 |
| 3-8-4-2. プロデューサーやディレクターの立場の強さ..... | 62 |
| 3-8-4-3. 制作会社の立場の弱さ..... | 62 |
| 3-8-4-4. フリーランスの立場の弱さ..... | 63 |
| 3-8-5. 変化への可能性..... | 64 |
| 3-8-5-1. 改善の糸口の見えなさ..... | 64 |
| 3-8-5-2. 改善の第一歩..... | 64 |
| 3-8-5-3. 業界に求めること..... | 65 |
| 説明責任を果たすこと..... | 65 |
| ハラスメントに積極的に対処する姿勢..... | 65 |
| 局を超えた体制の構築..... | 66 |
| その他..... | 66 |
| 3-8-6. まとめ..... | 66 |
| 第4章 まとめ..... | 68 |
| 4-1. まとめ..... | 69 |
| (1) 重大な性暴力被害のジェンダー非対称性と継続性..... | 69 |
| (2) 性的ハラスメントのエスカレーション構造..... | 69 |
| (3) 被害対応とケア負担の女性への集中..... | 69 |
| (4) 構造的な「性的モノ化」と職場環境の相関..... | 69 |
| (5) 被害の深刻な影響と対策の実効性に関する課題..... | 69 |
| (6) フジテレビ第三者委員会報告書に対する評価..... | 70 |
| 協力団体・個人一覧..... | 71 |
| 調査企画・報告書作成..... | 71 |
| 資料..... | 72 |

第1章 調査概要

- 1-1. 調査背景
- 1-2. 本調査で注目する「業界構造」としての性的モノ化実践
- 1-3. 調査方法と調査倫理
- 1-4. 調査項目の設計ポイント

1-1. 調査背景

放送業界は、公共の電波を担う「情報の送り手」として大きな社会的影響力を有し、人々の価値観形成に深く寄与する存在である。しかし、その内部に目を向ければ、労働環境の不全や深刻なハラスメントが構造的に埋め込まれており、業界の信頼性と公共性を根底から揺るがす事態がある。

近年、放送・芸能業界を揺るがした一連の事案は、単なる個人の不幸事ではなく、業界全体の「共犯性」と「構造的な問題」が存在することを示すものである。2023年3月のBBC報道を契機としたジャニー喜多川氏による性加害問題は、出演者をめぐる業界関係者内の圧力や忖度、そして組織的な性暴力の隠蔽が長年放置されてきた現実を白日の下に晒した。

このジャニーズ問題を受け、NHKや民法各社は独自の調査報道を実施。しかし、業界に共通する構造的な問題としての視点からの調査としては不十分なものだった。チキラボでは一般社団法人民間放送連盟、日本放送協会等、放送・芸能関連団体に、横断調査を主体的に実施するように要望したものの、消極的な回答しか得られなかった。

そのためチキラボでは2023年11月にウェブ公募型調査で放送・芸能業界の関係者に対し、出演・取引禁止の経験や報道規制の圧力を受けた経験、自粛や忖度経験、性的接待やセクハラ、性暴力などの経験など広く調査。275名からの回答を得た結果を公表した。

しかし、同年12月には松本人志氏による性的行為強要疑惑が報じられ、さらに2024年12月から2025年にかけては、中居正広氏とフジテレビをめぐる問題が噴出した。特にフジテレビの事案では、社内で被害申告を把握しながら長期にわたり放置していた体制が露呈した。2025年3月末に公表された第三者委員会の報告書では、中居氏と被害女性との問題を「性暴力」と認定するとともに、フジテレビに対しては、こうした被害を引き起こす背景に年齢や性別に着目した不透明な会合が存在していたことなど、組織体制の致命的な問題が指摘された。

このように深刻な人権侵害事案が重なり、組織体制の問題や類似事案の存在がクローズアップされていったにもかかわらず、2025年4月に民間放送連盟が各社に呼びかけた自主調査は、やはり放送局を横断して共通の問題構造を明らかにできるような設計にはなっていない。いずれも、各社の判断で調査対象、範囲、方法が設定されており、それにもかかわらず、「フジテレビと同様の事案（番組出演者や出演者の関係者との会合において、「性暴力」による重大な人権侵害を起こした事案）はありませんでした。一方、複数の社から、会食等で不快な思いをしたとの事案やハラスメントに関する事案が確認されたとの報告がありました。」との「結果」が報告されている（注）。深刻な問題を把握するための調査が、あらたな「沈黙」を強いる調査になってしまっていないだろうか。

本調査の主眼は、これら個別の事案を追及することにあるのではない。これら個別の事案の背景ともなった、放送業界の構造的な問題を明らかにすることである。そのためには、同一項目・方法・範囲で、回答者に不利益がでない方法による調査設計が必要となる。放送局横断的な調査が関係団体によっていまだ十分に取組まれていない状況から、私たちは本調査を実施することにした。

(注)一般社団法人日本民間放送連盟「民放各社のフジテレビ同様事案に関する自主調査結果について」<https://j-ba.or.jp/category/topics/jba106567>(2025年11月20日取得日)

1-2. 本調査で注目する「業界構造」としての性的モノ化実践

本調査で問題とする業界構造は、放送業界関係者の規範や慣習、業務・制度に埋め込まれた「性的モノ化」の実践である。ティモ・ユッテン(2016)の定義によれば、性的モノ化とは「性的対象という身分」を女性の社会的意味として押しつけ、その結果として道具的な扱いが生じることを指す。これは女性の自律性と平等な社会的立場を脅かす一方、男性にとっては女性への性的アクセスの機会を増加させ、自身の権力維持に貢献するものとなる。こうした「性的対象の身分」の押しつけは、多様な実践やメディアを通じて引き起こされる。

なお、ここでは男性から女性への現象として定義されているが、性的モノ化は必ずしもその方向に限られないという視点も重要である。ジャニー喜多川氏による性加害問題が象徴するように同性間でも起こり得るほか、地位の高い女性が男性を性的モノ化する可能性もある。本質的にはパワーバランスに勾配があり、一方が性的モノ化から利益を得られる構造においてこの現象は発生する。その構造下で、歴史的に「性的身分」が女性と結びついてきた背景や労働環境の男女格差があるため、結果として男性から女性という方向で生じやすい現象になっていると考えられる。

職場における性的モノ化の実践例としては、第一に会話でのジョークが挙げられる(三上2022)。これは対象者に直接聞こえる場合もあれば、本人のいない場で行われる場合もある。第二に本人への直接的な「声がけ」があり、身体や容姿を性的な要素で評価することや、直接的な性的な誘いがこれに該当する。第三に「性的視線の制度化」である。これは女性の外見や魅力を眺める機会、あるいは身体を露出させる機会が、イベントや規則として組織的にセッティングされている状況を指す(Szymanski and Feltman, et.al, 2014)。

本報告書では、回答者それぞれの被害状況を詳細に示すのみならず、こうした「性的モノ化」実践の存在との関わりに注目することで、業界構造のなかでいかにして深刻な人権侵害が発生するか、そのメカニズムの一端を示すことを目指す。

1-3. 調査方法と調査倫理

東京大学大学院情報学環・田中東子教授研究室、一般社団法人社会調査支援機構チキラボとの共同調査として実施した。

- 調査対象:放送局という職場に関わった経験のある方(社員、フリーランス等を含む)
- 調査方法:メールおよびウェブ、SNSによる公募型調査

本調査は、母集団から無作為に対象者を選出する確率抽出(ランダムサンプリング)に基づいたものではない。したがって、提示する分析結果が直ちに「放送局一般の全体的傾向」を示すものではない点に留意が必要である。本調査の性質は、むしろ膨大な事例収集に基づく「ケーススタディ」の集積として理解されるべきものである。本来、こうした調査は関係団体が主導し、悉皆調査(全数調査)や厳密なサンプリング調査として実施されることが望ましい。しかし、公的権限を持たない民間団体による調査においては、手法の

選択に制約が生じ、こうした形態を採らざるを得ない点は本研究における「調査の限界」である。

- 調査期間：2025年5月中旬～2026年1月
- 調査倫理：回答者が抱えるトラウマ（心傷性）への配慮として、匿名性の完全担保はもとより、調査後でもデータを削除できる「合意撤回ルート」の設置、専門の相談窓口の案内、そして全ての質問に「答えたくない」という選択肢を配置するなど、回答を強制しない環境を構築した。本報告書内の自由記述の記載に関しても、できるだけ匿名性を高める形での加工を施している。

1-4. 調査項目の設計ポイント

本調査の構成は、まず回答者の属性および社会的背景を把握するため、自認する性別、年齢、主に関わっていた職場の種別、および雇用形態（働き方）に関する項目を配置している。

次に、労働環境における理不尽な行為の経験を問うセクションを設け、セクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」）およびパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）に関する自己の被害経験、ならびに他者の被害に関する間接経験（目撃、噂、相談）について回答を求めている。選択肢項目および自由記述回答項目を用意した。

被害経験を有すると回答した対象者に対しては、当該被害がもたらした心身への影響、および被害発生当時の職場環境に関する詳細な設問を設けている。

さらに、現在の職場環境に関する認識を問うほか、本調査がフジテレビ第三者委員会の報告書公表後に実施された経緯を踏まえ、同報告書の内容を受けて独自に設定した調査項目を導入している。

最後に、回答者の任意の感想や意見を収集するための自由記述欄を設け、全項目を終了する構成となっている。

セクハラ項目

セクハラに関する調査項目は、先行研究を参考に以下の通り分類・構成した。まず、項目AおよびBは、性的な言動により不快感を与える「性的冗談 (sexual annoyances)」として定義した。次に、項目CからFについては、身体的接触や情報の流布、および感情を著しく害する誘い等を含む「性的接触・誘い (sexual advances)」として構成している。さらに、項目Gは強制的な性的行為の経験を問う「性暴力 (sexual violence)」に該当する。

加えて、特定のラベルは付与していないが、項目HおよびIについても重要な指標として設定した。項目Hは拒否・抵抗に伴う「報復」や不利益な取扱いの経験を問い、項目Iは松本人志氏の問題やフジテレビの第三者委員会報告書でも注視された、会合等における「性的接待要員」経験を問うものである。以下の内容について、本人の被害、他人の被害の目撃経験・相談を受けた経験を調査した。

| | |
|------------------------------|---|
| 項目ラベル | 質問内容(Qあなた自身の経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、次のA～Iについて、どのくらい経験がありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| 性的冗談 (sexual annoyances) | A 性的な冗談やからかいを受ける(例: 性行為に類似する言動をあなたに向けて行うなど) |
| | B 性的な事実関係に関する質問を受ける(例: あなたの性体験についてたずねたりするなど) |
| 性的接触・誘い (sexual advances) | C 性的な内容の情報が流布される(例: あなたの性体験についての噂を流されるなど) |
| | D 食事やデートへ執拗に誘われる(例: しつこくLINEが届くなど) |
| | E 不必要にあなたの身体を触る(例: 腰に手を回す、抱きつくなど) |
| | F 性的な関係の誘いを受ける(例: 性的行為はなかったが、誘いを受けるなど) |
| 性暴力(sexual violence) | G 性的な関係を強要される(例: 誘いを断れず性的行為に応じたなど) |
| 報復経験 | H 性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより、不利益な取扱いを受ける(例: 解雇・降格・減給・不利益な配置転換など) |
| 性的接待要員 | I 性的接待要員にあてがわれる(例: 仕事上の関係者が、性的接待をするように求めるなど) |

・質問項目へのラベル(性的冗談など)は、Knapp, Deborah Erdos, et al. (2019) を参考に作成されています。
 ・回答者は、提示された各項目について、「1.よくあった」「2.たまにあった」「3.あまりなかった」「4.まったくなかった」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

パワハラ項目

パワハラに関する調査項目は以下のように設定した。厚生労働省によるパワーハラスメントの定義(「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」(「個の侵害」はセクハラ項目に反映))を参照に、放送業界で観察される可能性のある内容も含め、作成した。以下の内容について、本人の被害、他人の被害の目撃経験・相談を受けた経験を調査した。

| |
|---|
| 質問内容(Qあなた自身の経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、次のA～Kについて、どのくらい経験がありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| A 暴行・傷害を受ける |
| B 脅迫・侮辱・暴言を受ける |
| C 仲間外しや無視をされる |
| D 業務上不要なことを強制される |
| E とうてい実現が困難なことを要求される |
| F 業務の遂行を妨害される |
| G 不合理に程度の低い仕事を命じられたり、仕事を与えられない |
| H 飲み会や会合への参加を強要される |
| J 大声で指示をされたり、人前で怒鳴られる |

K 休日にも仕事をする事、仕事に役立つことをするよう求められる

・回答者は、提示された各項目について、「1.よくあった」「2.たまにあった」「3.あまりなかった」「4.まったくなかった」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

被害による影響内容項目

被害による影響内容を把握するため、次のような質問を用意した。以下の中から、該当する項目を複数選択してもらった。

| |
|---|
| 質問内容(Qあなた自身の経験を受けて、次のような影響はありましたか。あてはまるものをすべて選択してください。) |
| 1 怒りや不満、不安などを感じた |
| 2 仕事に対する意欲が減退した |
| 3 職場でのコミュニケーションが減った |
| 4 眠れなくなった |
| 5 会社を休むことが増えた |
| 6 通院したり服薬をした |
| 7 入院した |
| 8 自殺を考えた |
| 9 職場・仕事を変えた |
| 10 引越しを考えた |
| Q6-Q8に該当する被害経験はなかった |
| 答えたくない |
| わからない |

職場環境項目

次に、職場環境における「性的モノ化」の実践の定着度を把握するための調査項目について記述する。本セクションでは、被害経験当時の職場状況に関する設問群を構成している。

各項目の構成は以下の通りである。項目Aは、容姿や身体的属性に対する評価・要求の有無を問うものである。項目BおよびCは、職場における視覚的環境や「性的視線の制度化」の実態を測定する指標として設定した。

項目Dは、他人の私的な恋愛関係への干渉に関する設問である。これは、元フジテレビアナウンサーの手記等において、新人アナウンサーが恋愛を制限されるといった事例が報告されていることを踏まえ、調査項目に採用したものである。

さらに、項目Eについては、性別を理由とした業務の割り振りや、職場内における性別役割分業の存否を検証することを目的としている。

項目F～Kは、性的モノ化実践に該当するモノではないが、職場の規範に支配性や攻撃性が含まれる程度や、業務範囲の曖昧性の常態化を測る指標として、設定した。

以下の内容は、被害当時の職場と現在の職場を対象に質問した。

| |
|---|
| 質問内容(Q職場では、次のA～Kのような状況がどのくらいありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| A 女性らしい・男性らしい容姿や身体が求められる |
| B グラビアなど、性的に表現された絵や写真などが飾ってある |
| C 職場の人の容姿を品評するイベントや機会がある(例: 社内の美人コンテスト、女性アナウンサーのカレンダーを発売など) |
| D 他人の恋愛に干渉する |
| E 性別を理由に、仕事のサポート役に選ばれる |
| F 上下関係が厳しい |
| G 暴言、罵声、粗暴な振る舞いが当たり前のように行われる |
| H 休みの日でも連絡がくる |
| I 飲み会参加を求められる |
| J 業務として宿泊をする |
| K 傍若無人に振る舞う人ほど、周囲から「仕事ができる」と評価される |

・回答者は、提示された各項目について、「1.よくあった」「2.たまにあった」「3.あまりなかった」「4.まったくなかった」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

現在の職場でのハラスメント対策項目

放送業界においても、人権侵害への対策は講じられている。こうした取り組み状況に対する評価も調査した。

| |
|---|
| 質問内容(Q現在関わっている放送局の状況として、あなたは次のことがどのくらい当てはまると思いますか。次のA～Gについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| A 部署や部局の違いをこえて人権やハラスメント対策への意識が高まっている |
| B ハラスメント対策が十分に行われている |
| C 相談窓口が十分に機能している |
| D ハラスメント防止や人権意識向上のための研修が十分に行われている |
| E 労働組合が十分に機能している |
| F 旧ジャニーズ問題などへの調査を十分に行なっている |
| G 上司や担当部局が問題行動に対して適切に注意している |

・回答者は、提示された各項目について、「1.とてもそう思う」「2.まあそう思う」「3.あまりそう思わない」「4.まったくそう思わない」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

フジテレビ第三者委員会報告書関連項目

フジテレビ第三者委員会の報告書の内容に関する評価を、以下の内容に基づいて質問した。

| |
|--|
| 質問内容(Qあなたはフジテレビの第三者委員会の調査報告書をどのように評価しますか。次のA～Fについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| A 正しく性暴力が認定されている |
| B 類似事例が十分に明らかになっている |
| C ハラスメントを生む組織風土や慣習、構造を十分にとらえている |
| D 業界横断的な問題構造を十分にとらえている |
| E この質問では「あまりそう思わない」を選択してください。 |
| F 経営や現場の管理責任者の問題を十分にとらえている |

・回答者は、提示された各項目について、「1.とてもそう思う」「2.まあそう思う」「3.あまりそう思わない」「4.まったくそう思わない」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

また、フジテレビ第三者委員会報告書で実施されていた調査と比較するために、同一項目による加害者把握項目も設定した。同様の選択肢で、目撃場面での加害者についても調査した。

| |
|--|
| 質問内容(Qあなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のような人からハラスメントと思われることを受けたことがありますか。あなたにハラスメントを行った人をすべて選択してください。(こちらの質問は、第三者委員会による調査でも用いられたもので、報告書の結果と比較するためにお聞きします。)) |
| 1 番組出演者 |
| 2 芸能プロダクション |
| 3 制作会社 |
| 4 スポンサー |
| 5 広告代理店 |
| 6 放送局職員 |
| わからない |
| ハラスメントを受けた経験がない |
| 答えたくない |

フジテレビ第三者委員会報告書で、問題事案に関連のあったとされる組織的問題に関連する項目を設定し、同様の経験があるかを調査した。

| |
|---|
| 質問内容(Qフジテレビの第三者委員会の調査報告書で指摘されていた事柄に関連してうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、次のA～Fについてどの程度経験しましたか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。) |
| A「性別・年齢・容姿」に着目してメンバーを選定していると思われる会合に関わった経験(例:設定した/参加した/不参加だが会合の存在を見聞きした) |
| B「女性が必要・いた方がいい」という理由で女性を飲み会・接待に誘ったこと、あるいは誘われた経験 |
| C ハラスメント被害を受けた人の対応を、現場やあなたに押しつけられた・丸投げされた経験 |
| D 女性アナウンサーが接待要員となっている会合に関わった経験(例:設定した/参加した/不参加だが会合の存在を見聞きした) |
| E 現場で働く一般の労働者よりも、取引先との利益が重視されていると感じた経験 |

F ハラスメントを行った人が昇進したり、役職に就任するなど不当な人事が行われていると感じた経験

・回答者は、提示された各項目について、「1.よくあった」「2.たまにあった」「3.あまりなかった」「4.まったくなかった」および「答えたくない」「わからない」の中からひとつを選択する形式。

※調査票全体については、巻末に資料として添付している。

【引用文献】

Knapp, Deborah Erdos, et al. "A Gateway Theory-Based Model of the Escalation of Severity of Sexually Harassing Behavior in Organizations." *Journal of Managerial Issues*, vol. 31, no. 2, 2019, pp. 198–215. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/45176615>. Accessed 12 Nov. 2025.

三上純(2022),「運動部活動におけるミソジニスティック／ホモフォビックな会話と性差別意識」『女性学』第29巻, pp.76-104. https://doi.org/10.50962/wsj.29.0_76

Szymanski, D. M., & Feltman, C. E. (2015). Linking Sexually Objectifying Work Environments Among Waitresses to Psychological and Job-Related Outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 39(3), 390-404. <https://doi.org/10.1177/0361684314565345>(Original work published 2015)

Timo Jütten.(2016) "Sexual Objectification.", *Ethics* 127(1),27-49 (=木下頌子訳2022「性的モノ化」, 木下頌子・渡辺一暁・飯塚理恵・小草泰編訳『分析フェミニズム基本論文集』慶應義塾大学出版, pp.120-152.)

第2章 本調査の回答者について

2-1. 基礎統計量

2-2. 属性

2-1. 基礎統計量

本調査では、十分なサンプリング数を確保するため、同一の質問紙を用いて2期に分けて回答を収集した。各期における調査期間、調査方法、および回答数を表2-1に示す。回答データについては、サティスファイス2件のうち両方を通過しなかったものを除外し、有効回答数を確定した。以降の分析においては、第1期および第2期で得られた回答を統合したデータを用いる。(同意撤回要請が提出された方の回答は削除した)

表2-1: 調査の期間別の基礎統計量

| | 第1期 | 第2期 |
|-------|----------------------------|---------------------|
| 調査期間 | 2025年5月中旬～8月末 | 2025年9月～2026年1月 |
| 調査方法 | メールでの公募による スノーボールサンプリング | SNSでの公募による 回答の募集 |
| 回答数 | 113 | 72 |
| 有効回答数 | 183 | |

2-2. 属性

回答者の属性は、ジェンダー(図2-1)、年代(図2-2)、所属と業種(図2-3)、および雇用形態としてフリーランスか否か(図2-4)から把握できる。ジェンダーの内訳を見ると、女性の回答者が多数を占めており、本調査結果は女性の回答傾向が相対的に強く反映されている点に留意する必要がある(図2-1)。年代については、30～50代のミドル層を中心とする構成となっており、一定程度のキャリアを形成した年齢層の経験や認識が主に反映されているといえる(図2-2)。所属と業種に関しては、テレビ放送に所属する回答者が中心であり、特に主要キー局に所属する人からの回答が多かった(図2-3)。また、回答者の7割以上は組織との雇用関係(労働契約)を有していた(図2-4)。

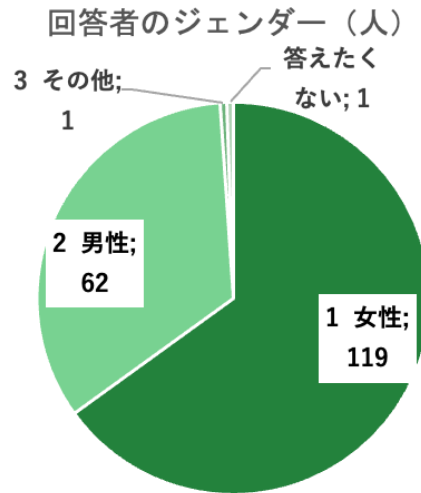


図2-1: 回答者のジェンダー

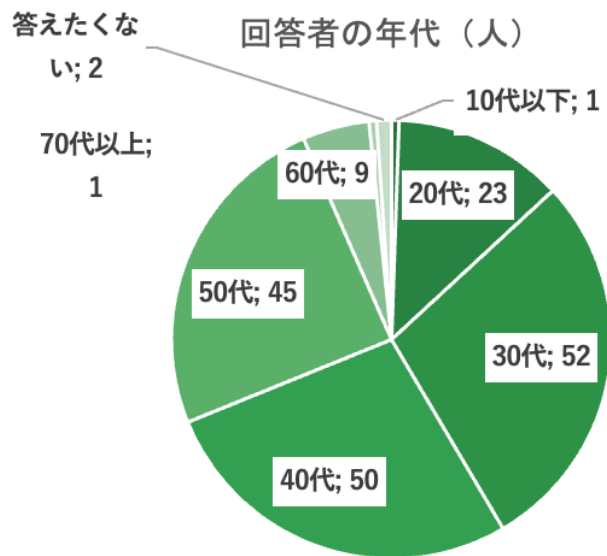


図2-2: 回答者の年代

回答者の所属と業種（人）

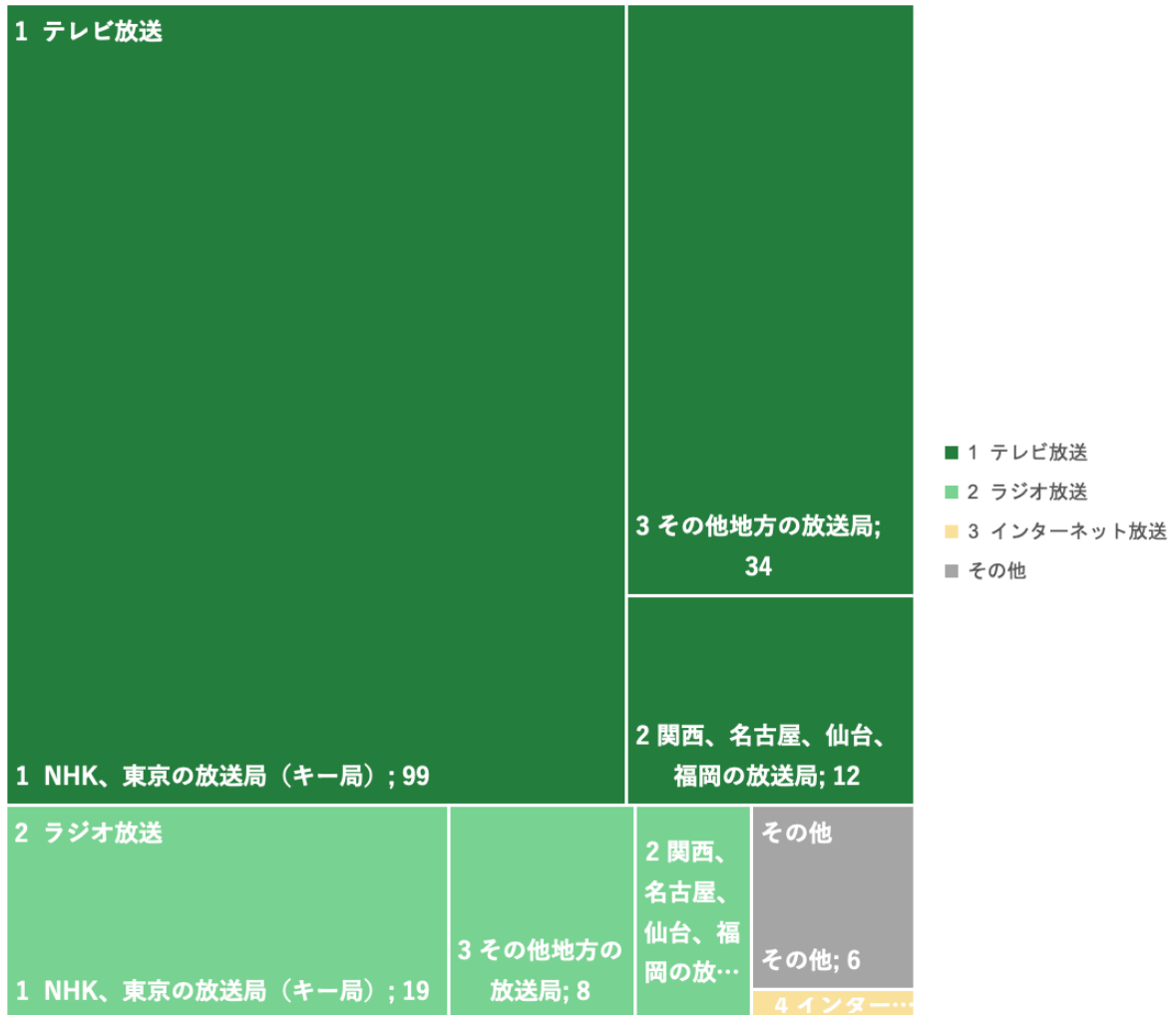


図2-3: 回答者の属性

回答者のうちフリーランスの人数（人）

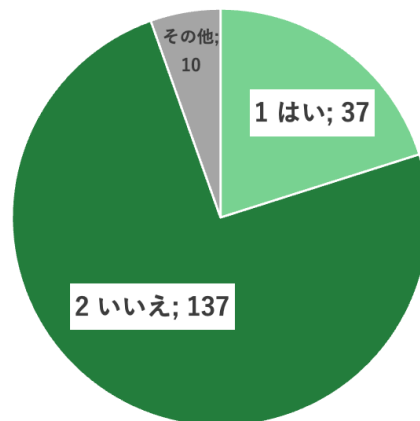


図2-4: 回答者のうちフリーランスの人数

第3章 分析結果

- 3-1. セクハラ被害経験
- 3-2. パワハラ被害経験
- 3-3. 自身が受けた被害の状況—自由記述分析
- 3-4. セクハラ・パワハラ被害の間接的経験
- 3-5. 被害の影響と当時の職場環境
- 3-6. 今の職場の状況
- 3-7. フジテレビ第三者委員会報告書を受けて
- 3-8. 自由記述からみえる放送業界の課題

3-1. セクハラの実験

セクハラの実験は自認が難しい場合が多いため、本調査では、セクハラに該当し得る具体的な実験について、「よくあった」から「わからない」までの段階尺度で回答を求めた(図3-1)。その結果、メディア業界において比較的頻繁に実験されている(「よくあった」「たまにあった」)を選択した回答が多いものは、「性的な冗談やからかい(Q6-A)」や「性的な事実関係に関する質問(Q6-B)」といった「性的な冗談」に当たる被害であった。これらに加え、「 unnecessaryな身体接触(Q6-E)」や「性的関係の誘い(Q6-F)」といった「性的接触・誘い」についても、一定数の回答者が実験を報告している。さらに、「性的関係の強要(Q6-G)」や「性的な接待の要求(Q6-I)」、「それらを拒否したことに伴う不当な扱い(Q6-H)」など、「性暴力」も含む重大な被害実験も確認された。

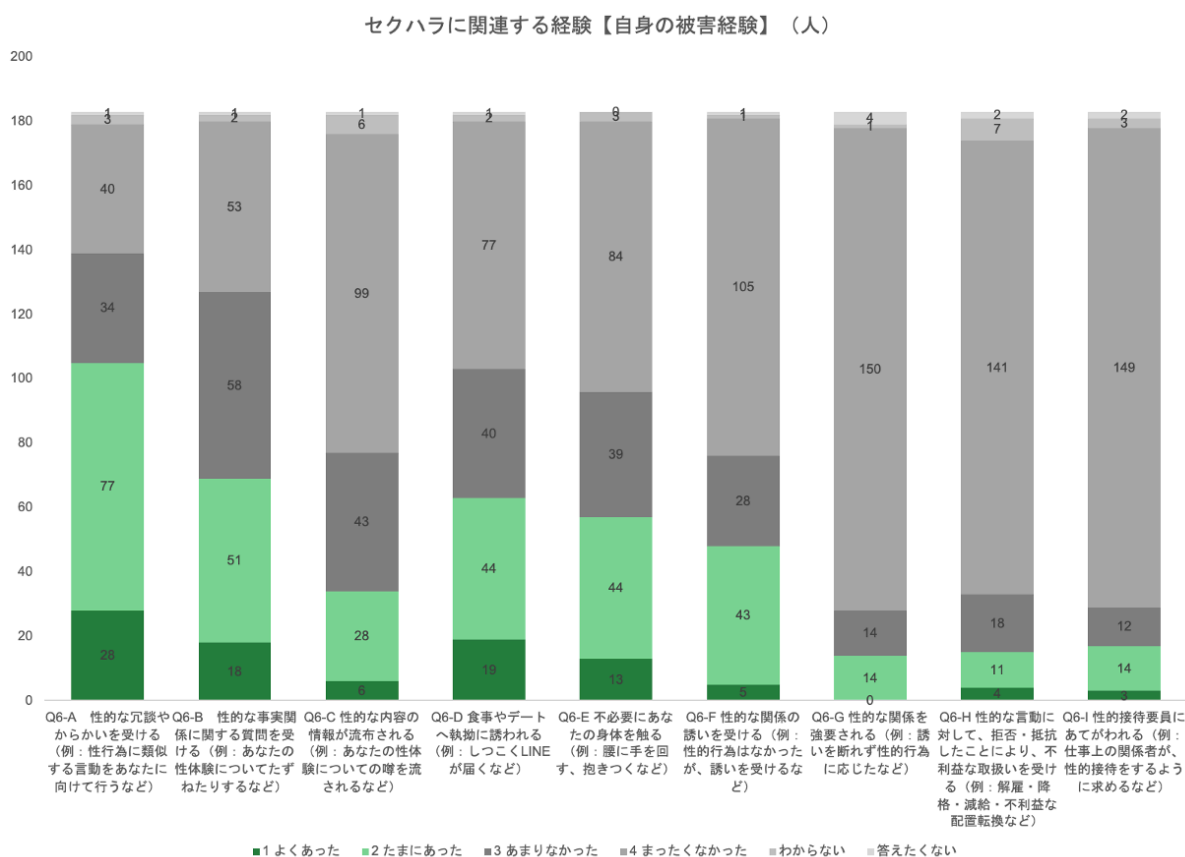


図3-1: セクハラに関連する実験

では、被害を訴えている人の属性に偏りはあるのだろうか。男女別に被害状況を確認したところ、「性的な冗談」に該当する被害については、男女ともに一定数が頻繁な被害実験を報告していた(図3-2)。一方で、「性的接触・誘い」に該当する被害では、男性において「よくあった」と回答する人は見られなかったのに対し、女性では半数近くが頻繁な被害実験を訴えている(図3-2)。さらに、性的関係の強要や性的接待の要求などの性暴力に該当する被害については、男性からの被害報告はほとんど確認されなかった(図3-2)。

セクハラに関連する経験【自身の被害経験】
男女別集計（人）

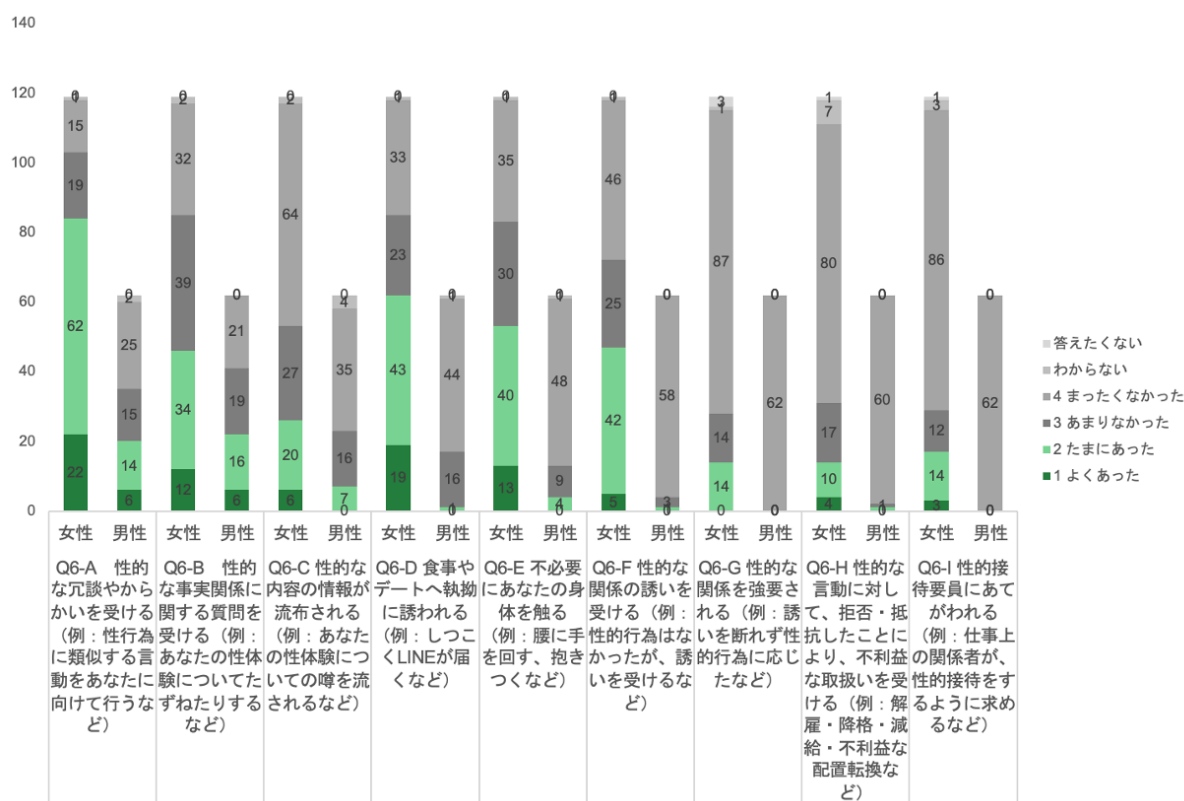


図3-2: セクハラに関連する経験(男女別集計)

つまり、「性的な冗談」については、男女いずれからも一定数の被害経験が報告されていることから、職場内で広く発生している行為であることが示唆される。一方で、身体的接触や性的関係の誘いに該当する被害では、男性において「よくあった」とする回答は確認されなかったのに対し、女性では頻繁な被害を訴える回答が多数を占めていた。さらに、性暴力に該当する行為については、被害経験を報告した回答者はほぼ女性に限られていた。本調査の対象者は放送業界に所属する人々をランダムサンプリングして選定できてはいないため、一般化には注意が必要だが、本調査に回答くださった方の中では、被害の内容が深刻化するにつれて、ジェンダーによる偏りが顕著になることが明らかになった。被害の受けやすさにジェンダーによる非対称性があることを反映していると考えられるが、一方で男性の性暴力被害は不可視化されやすく、被害の語りにくさによってこの調査への回答を回避した男性がいることも背景にあるかもしれない。

セクハラは許容されない行為であるというコンプライアンス意識が一定程度醸成されてきた現在において、上述のような被害は「過去の問題」と捉えられる可能性もある。そこで、被害の発生年代別に検討を行った(図3-3)。被害経験は2010年代に多く報告されているが、これは回答者の年齢構成や就労時期の影響を受けた結果であり、当該時期に被害が特異的に集中していたとまでは言えない。1980年代における被害経験の報告が少ない点についても、同様に被害が存在しなかったと解釈することはできない。さらに、2020年代に入って以降、各項目における被害報告数はやや減少傾向にあるものの、大幅な減少が確認できるほどではない。

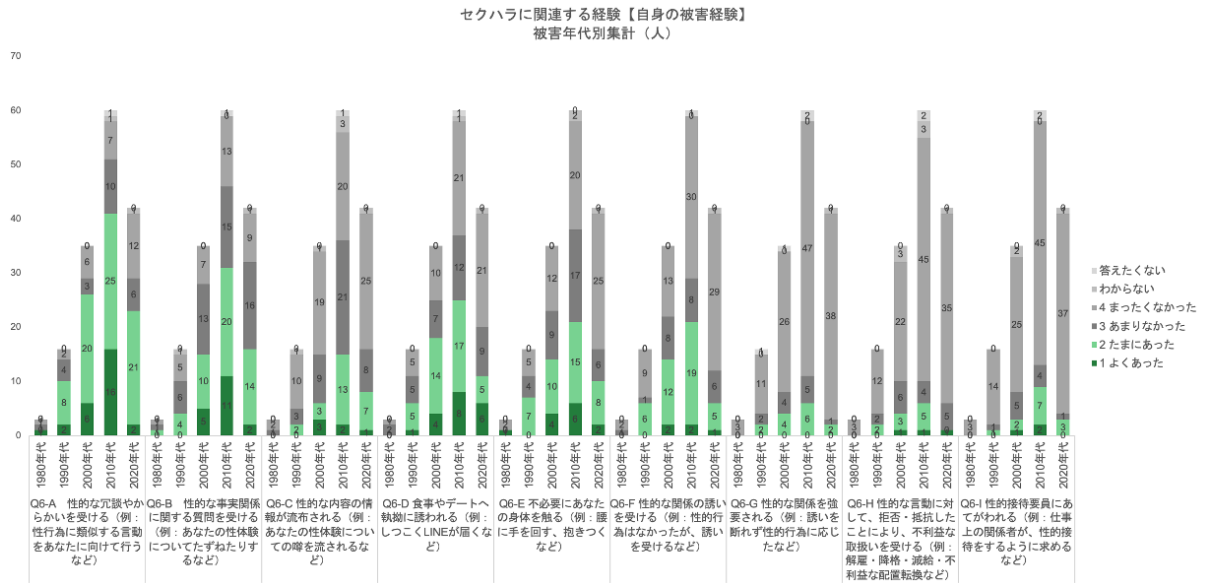


図3-3: セクハラに関連する経験(年代別集計)

以上のことから、セクハラは近年においても解消されたとは言い難く、頻度や現れ方に一定の変化は見られるものの、業界内で継続して発生している可能性が示唆される。

次に、性暴力の被害経験の有無(Q6G-Iのうち1つでも「よくあった」「たまにあった」は経験ありと判断)によって、より「性的冗談」や「性的接触・誘い」(Q6A-F)の経験分布に差異があるかを検証するため、両群の比較を行った(図3-4)。

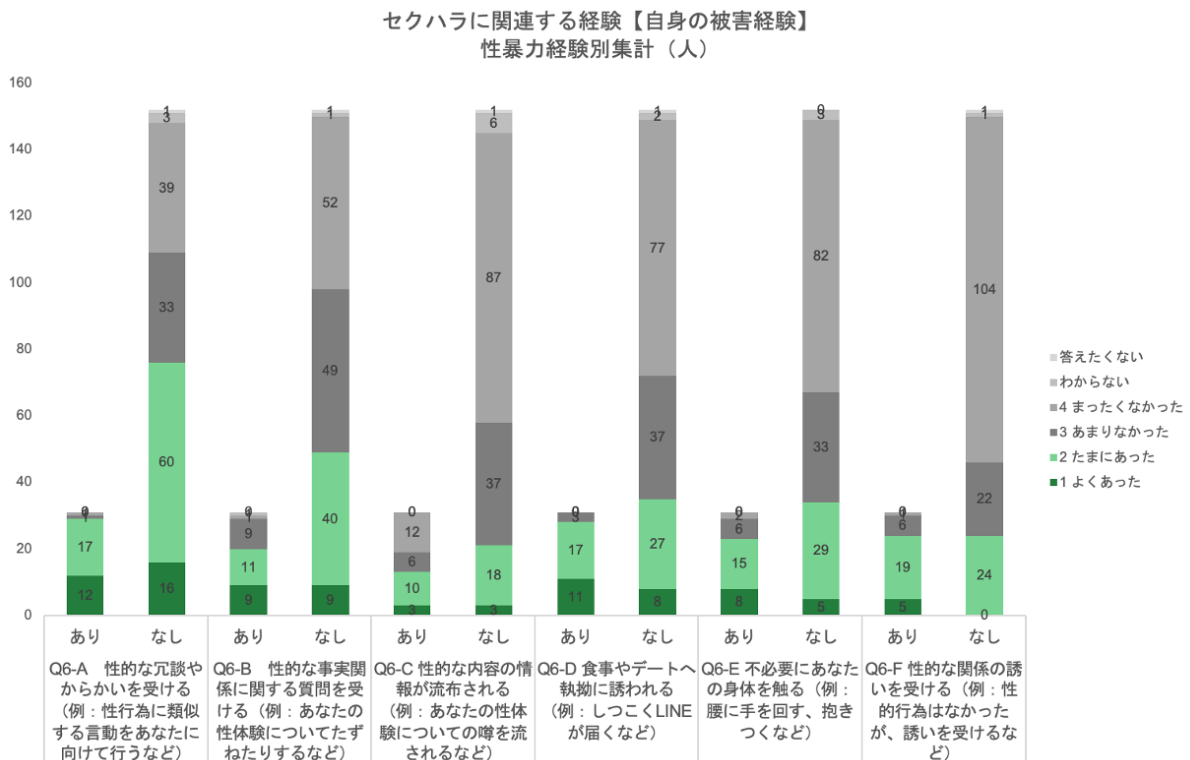


図3-4: セクハラに関する経験(性暴力事案経験別集計)

まず、「性暴力」を経験しているグループでは、Q6A-Fのいずれの項目においても「よくあった」「たまにあった」と回答する割合が一貫して高い。この比較から示唆されるのは、重大なセクハラや性暴力が、突発的・例外的に生じているのではなく、「ハラスメントが反復・蓄積される過程の延長線上で発生している可能性がある。さらに「性暴力」に該当する経験を持つ群においては、Q6A-Fのいずれか一項目のみが高いのではなく、複数項目にわたって頻繁な被害経験が報告されている点も重要である。これは、被害が単一の出来事ではなく、職場環境や関係性の中で構造的・連続的に生じていることを示唆している。

3-2. パワハラの実験

メディア業界に見られるハラスメント被害は、セクハラだけに留まらない。パワハラの実験も深刻である。パワハラに関連する経験は、項目によって頻度にばらつきはあるものの、複数の行為が広く経験されていることが確認できる(図3-5)。とりわけ、「大声で指示される・人前で怒鳴られる(Q7-J)」「休日にも仕事をする事や、仕事に役立つことを求められる(Q7-K)」「飲み会や会合への参加を強要される(Q7-H)」といった行為では、「よくあった」「たまにあった」と回答する人が比較的多く、日常的な業務運営や人間関係の中で常態化している様子がうかがえる。一方で、「暴行・傷害を受ける(Q7-A)」のような明確に違法性の高い行為については、「まったくなかった」とする回答が多数を占めており、発生頻度は相対的に低い。しかし、同時に一定数の被害報告が存在している点は、無視できない事実である。また、「業務上不要なことを強制される(Q7-D)」や「実現が困難なことを要求される(Q7-E)」「業務の遂行を妨害される(Q7-F)」など、業務指示や評価権限を背景とした行為についても、一定の実験が確認されている。これらは身体的・言語的な攻撃に比べて問題として認識されにくいものの、継続的に経験されることで、就労環境に大きな影響を及ぼす可能性がある。

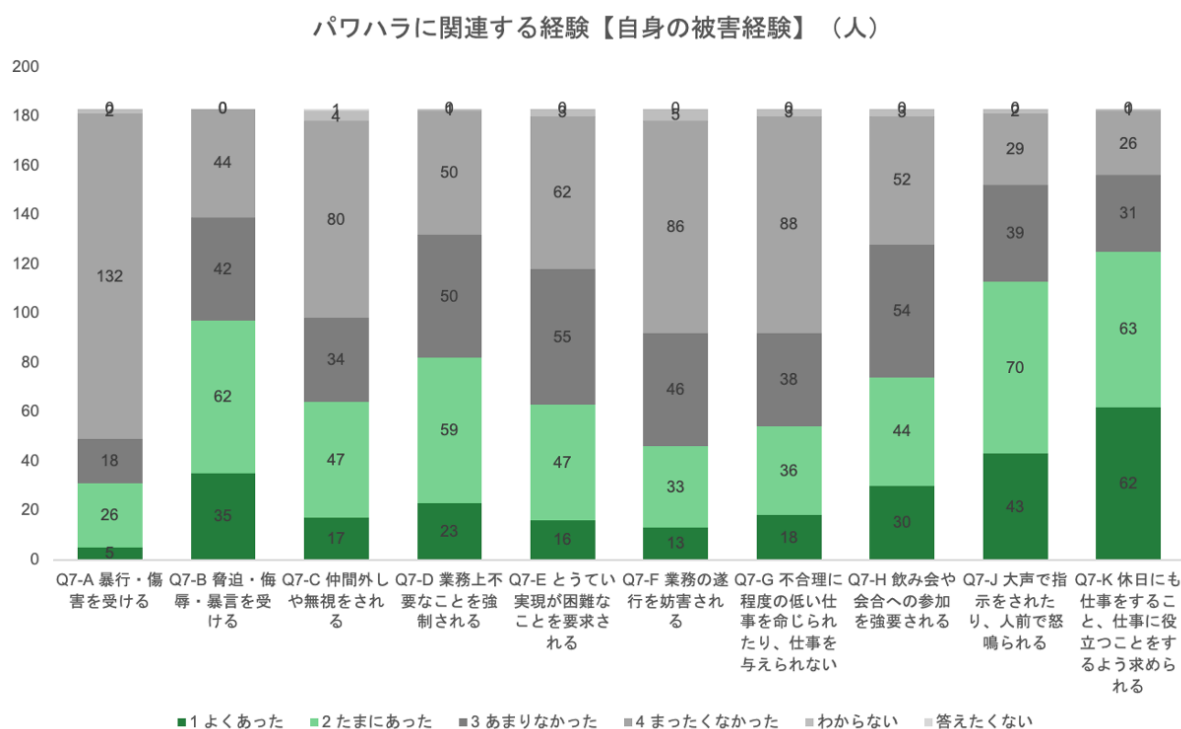


図3-5: パワハラに関連する経験

パワハラの実験もセクハラと同様、男女別集計(図3-6)と発生年代別の集計(図3-7)を行った。まず、男女別に被害経験をみると、セクハラと異なり、被害経験は特定のジェンダーに大きく偏っているとは言い難いことが示された(図3-6)。多くの項目において男女ともに被害経験が報告されており、回答者のなかでのジェンダー差は限定的である(図3-6)。

パワハラに関連する経験【自身の被害経験】
男女別集計（人）

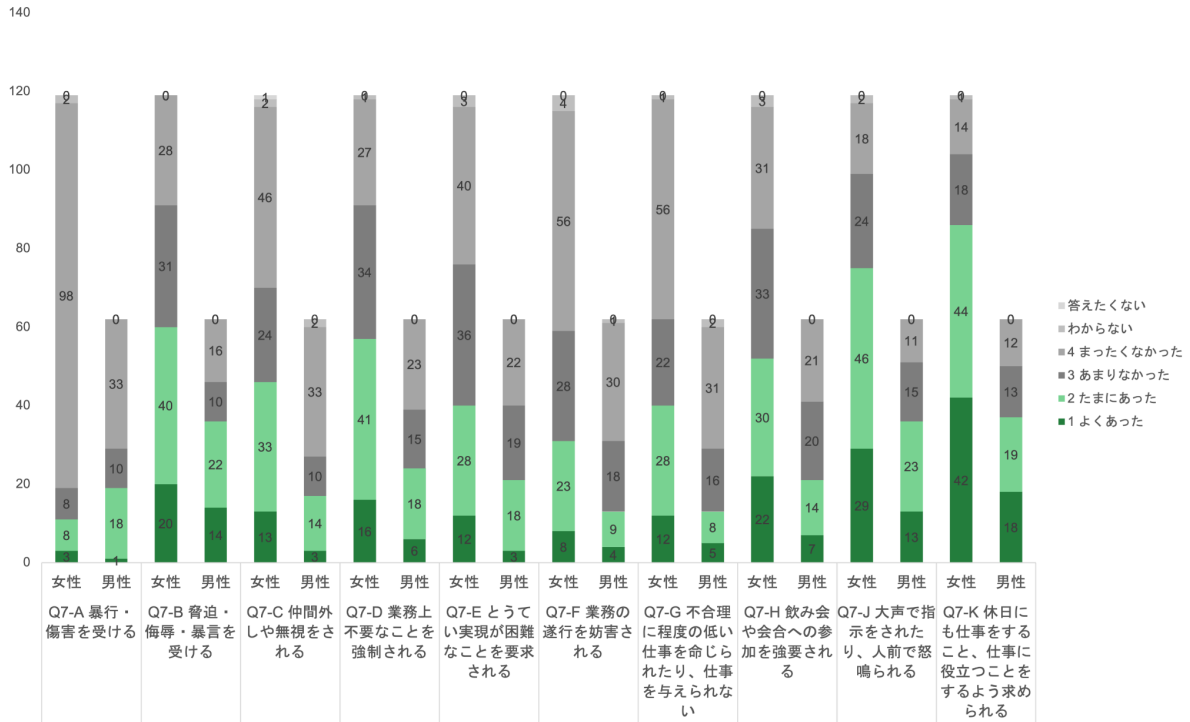


図3-6: パワハラに関連する経験(男女別集計)

(※2026年3月3日に公表した報告書(速報版)において、Q7H～Q7Jの女性の集計数に間違いがありました。訂正後グラフに差し替えをしております。)

一方、年代別に見ると、また、2020年代に入って以降も、被害経験が確認でき、パワハラが業界で発生し続けていると考えられる(図3-7)。これらを踏まえると、パワハラは職位、雇用形態、業務分担、上下関係といった組織内の力関係に強く依存する問題であり、特定の時代や属性に限定されず、継続的に発生している構造的課題であることが示唆される。

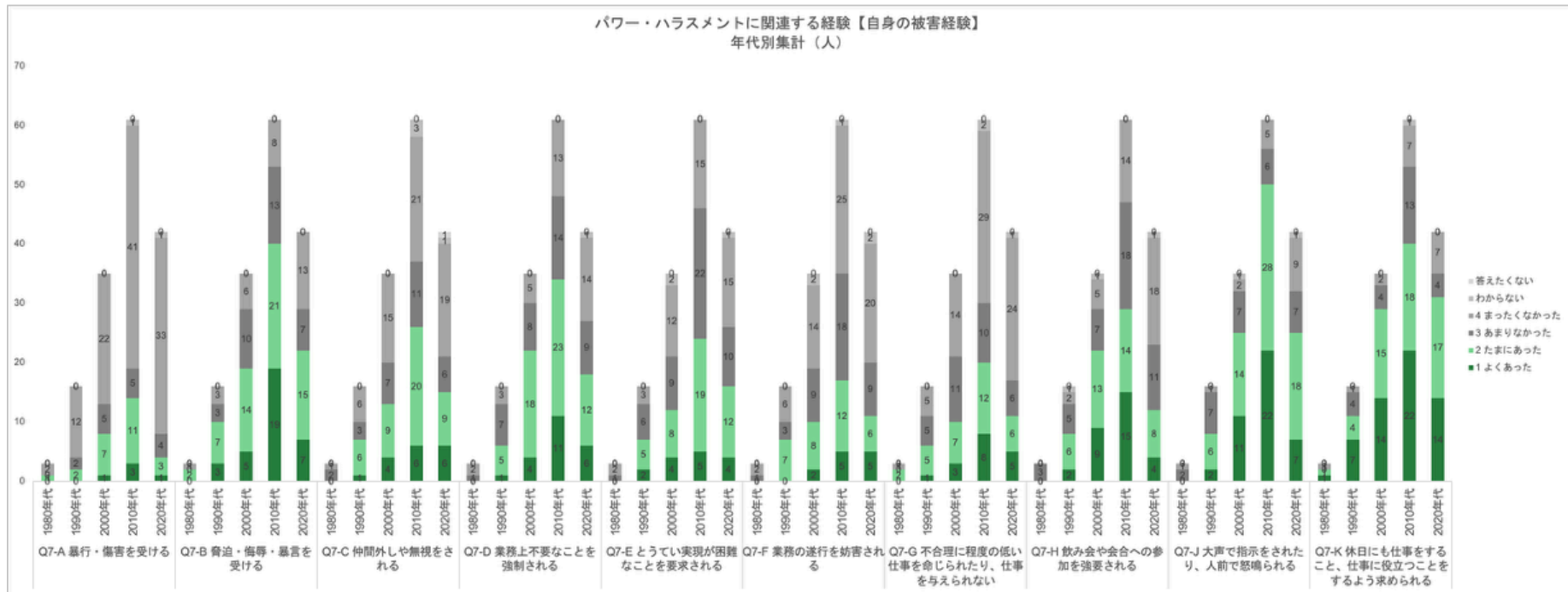


図3-7: パワハラに関する経験(年代別集計)

3-3. 自身が受けた被害の状況—自由記述分析

本調査では、より詳細な被害状況と構造的原因を分析するため、自身が受けた被害の状況について自由記述での回答も受け付けた。その結果、106件の自由記述の回答が集まった。本報告書では、具体的な被害の例をあげつつ、なぜその被害が生じざるを得なかったのかについての構造的背景について掘り下げることとする。

本報告書では、被害を放送業界関係者の規範や慣習、業務・制度に埋め込まれた、「性的モノ化」実践から生じたものとみなし、選択式の質問内容にも反映した「性的モノ化」実践のラベルに沿って被害の状況とその構造的背景を分析していく。なお、ここで列挙した記述からは、回答者の匿名性を担保するため、年代情報は削除したが、1990年～2020年の間に生じている記述であることを確認している。同様の理由で、具体性の高い記述については、削除または一般的な名称への置き換えなど、加工を施している部分がある。

3-3-1. 「性的モノ化」実践と具体的な被害

業務の延長上で起こった被害がどのような空間・時間まで及んでいるのか

被害は公私（業務・業務外）の時間・空間を問わず、発生している。本項では、業務の延長上で起こった被害がどのような場所・空間まで及んでいるのかという観点から被害の状況を整理して説明する。

まず、公に当たる空間と時間で行われる性加害についてまとめる。このような状況では、「性的モノ化」実践の「A 性的な冗談やからかいを受ける」「B 性的な事実関係に関する質問を受ける」「E 不必要にあなたの身体を触る」が多くみられた。例えば、「性的な会話が日常の潤滑油として当たり前に行われていた」「オーディションに来た女性たちのことを、審査するスタッフたちが、おっぱいが大きいかどうか話したり、『サバ読みやがって』などと悪口を言ったりするのを、日常的に聞かされていた。」という環境型セクハラ行為が被害としてあげられた。これらの記述からは、直接的に本人に向けられたコメントではないと示唆されているものの、このような会話が行われる環境では、自分自身に関する性的なコメントも受ける可能性がある。

性的なコメントではないものの、男性のために性風俗店を業務中に検索させられるという被害も存在した。

作業が深夜になり疲れがたまると、テンションが変にあがった男性先輩がふざけて全裸になったり風俗を検索してと検索させられたりした。

それぞれ別の回答であるものの、自分自身に対して直接性的なコメントや質問を受けるといった被害、特に性風俗店で働くことを提案されるという被害を経験した回答も見られた。

局の収益が減っている話になった際に、演者から「〇〇(私)が風俗店で働けばいい」と言われることがあった。この話題はよく打ち合わせで出ており、そのたびに言われていた。

この二つの事例から、組織文化として売買春行為について公然と業務時間中、業務の場で話してもよいという組織文化があることがうかがえる。このような性的なコメントから、望まない性的な身体接触に被害がエスカレートするケースも見られた。

本番前にスタジオでマイクチェックをしているときにスタッフから〇〇ちゃんは〇カップ？など体つきに関して指摘されたり、同僚男性から抱きつかれたりするなどした。

特に、このような望まない性的なコメントや身体接触が常態化するものの、組織文化として根付いているゆえに、組織的な対策ではなく、自衛策しかとることができないことが示唆される記述が存在した。

当時のデスク、カメラマン、ディレクターから髪、肩、腕、太ももなどを触られ、局から取材先までの道中・運転中にも被害にあいました。会話でも卑猥なことを毎日言われるので、新人女性アナウンサーは何かあった時のために半分冗談で「ボイスレコーダーをまわしておくように」と先輩アナウンサーたち(男女ともに)から言われるくらいでした。

このように、業務時間中、業務を行っているその空間で、性加害が公然と行われている様子からは、このような行為が許容される組織文化がうかがえる。

業務中・業務の場であっても、個室や密室に呼び出され、そこで望まない性的なコメントや誘い(「D 食事やデートへ執拗に誘われる」)などの被害を受けることがある。

職場の上司に業務の打ち合わせをしようと個室に呼び出された。業務と全く関係ない世間話を2時間以上聞かされ、執拗に食事に誘われた。

入社前に、この人とは同じエレベーターに乗ってはいけないと言う謎の助言を受けた。また、入社後に、上司から個室に呼び出され膝枕してくれない? 今夜泊まらせて、お風呂と一緒に入りたいなどと言われた。

どちらも上司からの個室・密室での性加害の様子を描写している。二件目の入社前の助言の指す人物は記述からは明らかではなかったものの、このようなある人物に対する警告を受ける経験からは、密室での性加害が常態化し、顕在化しているものの、組織としての対策は行われておらず、個人同士での情報交換や自衛策でしか対処されていなかったことが示唆される。

さらに、業務中・業務の空間だけではなく、業務の延長上である飲み会や会食の時間・空間でも被害が発生している。例えば、性的な会話に付き合わされたり、性的なコメントをされたりしたという回答が多くみられた。例えば、ある女性は「新入社員だったときに、大人数の飲み会でみんなの前でカップ数を言うように言われた。」と回答している。さらに、性的な会話、コメントにとどまらず、実際に望まない性的接触の被害を受けた例も存在する。

取材相手と飲んでいて口にキスをされて、一件目は大勢の前で、二件目は密室でだった。この頃、胸が大きいという話も上司によくネタとして飲み会の場で笑って話をされた。

このような飲み会・会食はその後の望まない性的な誘いにつながるケースもある。

男性の出演者、テレビ局の「偉い人」が来る飲み会に参加して、彼らに気を使い、楽しませる「接待役」をさせられた。お酒の席で、性的な話題をもちだされること、体を触られること、「罰ゲーム」として性的なことばを言わせられることがあった。テレビ局員から個別に連絡がきて、下心がある1対1での食事に誘われることがあった。

特に注目すべきは、飲み会・会食中だけではなく、その後起こった被害である。たとえば、「制作会社勤務の頃、先輩が飲み会の後最寄り駅までついてきてキスをされた。」など、飲み会後に自宅やその周辺の私的空間まで侵食し、性加害に及ぶケースが報告されている。自宅まで侵入しようとしたケースや、実際に侵入したケースも存在する。以下は、自宅まで侵入されそうになったケースである。

職場の先輩から、職場の会合の帰りにタクシーで自宅まで送ると言われ、自宅に到着したところでタクシーから一緒に降りてしまい、その後、家に上げるようしつこく迫られた。断ると、社会人としておかしい、と説教された。

侵入・侵食されるのは自宅などの私的空間だけではない。プライベートであるはずの業務時間外にまで執拗な連絡が来るという被害も存在した。

取材先との飲み会の帰りにタクシー内で手を握られた。ホテルの前でタクシーをとめられて、ホテルに連れていかれそうになった。別の取材先関係者から、飲み会で下着を触られた。またさらに別の取材関係者から、休日にもしつこく「今なにしているのか」を尋ねるLINEが何度も来た。

この回答では、飲み会という業務の延長上ではあるが「私」に近い時間・空間での被害、そしてその後の時空間での被害や、休日という私的な時間における被害が、記述されている。

これらの例からわかるように、被害は業務上の場所・空間や業務時間といった公的な時空間だけで起こるのではなく、自宅や休日といった私的であったはずの時空間でも起こり得ることが自由記述の回答からわかった。つまり、性加害とは、公的領域から私的領域である親密的領域およびもしくは個的領域(後述)に侵入するような加害である。

性暴力によってもたらされるトラウマについて研究している精神科医であり医療人類学者でもある宮地尚子は、公的・私的領域の私的領域をさらに「個的領域」と「親密的領域」の二つに分けている。第一に、「公的領域」とは一般市民として社会活動を行う場所(例:学校や職場)であり、「私的領域」は公的領域以外の親密な他者(例:家族、パートナー、友人など)との活動を行う領域と従来定義されてきた。しかし、宮地尚子はこの「私的領域」を親密な他者との関係によって形成される「親密的領域」と「他者からの評価や否定的視線から解放された時空間であり、自分があるがままでいられる空間や、恐怖やストレスを癒し、活力をもって外に出かけていけるようなくつろげる休息の時間」(金井・宮地, 2024)である「個的領域」に分けなおした。このように考えると、業務中・業務の空間において、個室や密室で性的な誘いを行う性加害は公的領域の時空間を親密的領域に塗り替えて、そこに侵入しようとする行為、飲み会ののちに自宅へ押し入ろうとする行為は、公的領域から親密的領域および個的領域の空間に侵入しようとする行為、そして、最後に休日における望まない執拗な連絡は、個的領域の時間を侵食し、親密的領域に侵入しようとする行為としてみなすことができる。特に、金井・宮地(2024)は、スマートフォンとソーシャル・メディアの普及と日常への浸透により、「公的」「親密的」「個的」のそれぞれの領域が入り組み、境界が不明瞭となりつつあることを指摘している。最後の性的被害のケースはまさに、この「公的」「親密的」「個的」の領域の複雑化によってもたらされた被害だといえよう。

エスカレートする例

ここまで様々な性的被害についての自由回答の記述をまとめてきた。これらは、異なる人々がその都度性的加害を行っているケースだけでなく、同じ人間が長期にわたって同様の性的加害を行っているケースや、性的加害をエスカレートさせているケースも見受けられた。ここでは特に、性的加害・被害がエスカレートしたケースについて紹介する。

一つ目のケースは、望まない性的な会話やコメントが望まない性的な身体接触に発展したケースである。

同僚に使わなくなったスポーツ用具を貸してあげるので家に取りに来てほしいと言われ行ったら家のドアに鍵をかけて閉じ込められ抱きつかれた。その人の家族は留守にしていたようで誰もいなく、助けを呼んだが誰も来ず、翌日から仕事に無視され、悪口を言

われ、仕事でも悪態をつかれた。私の性的な経験についても以前からしつこく聞いてくる人だった。

同様のケースはほかにも報告された。

職場の年上の先輩に執拗に食事やデートに誘われ、毎回は断り切れずたまに食事などに一緒に行くと次第にエスカレート。自宅のポストに何通もいかに私のことが好きかなどが書かれていた手紙を投函されたり、次第には私の自宅に入れるまで帰らないと玄関先に座り込まれ、仕方なく入れると性行為を強要され、キスや身体をなめるなどの行為をされた。

このケースの場合は、望まない性的な誘いが、ストーキング行為、自宅への侵入行為、そして、性暴力にまで発展しており、極めて深刻なケースである。

ある人物の飲み会やカラオケの誘いには参加が絶対で、取材先から呼び戻されることもあった。仕事のため参加できなかった日から無視されるようになり、仕事上、相談が必要なことも請け合ってもらえなくなり業務に多大な支障をきたした。飲み会では毎回酒を強要され、体(胸)を触られる、私生活(性体験含む)についてしつこく聞かれるなどした。当時の時代の空気ということもあるが、周りもみんな冷やかしく笑いをしていた。自分の中では、次はどう上手くかわせば恥をかかなくてすむかという心配ばかりしていた。この人物によるセクハラ(セクハラ(セクハラ)の範疇を超えていると思うが)は、私以外の女性職員にも及んでおり、私より若いある女性職員は深刻な被害をうけてその後退職することになった。(中略)会社は、一応この人物の調査を行ったが、いまでも彼は局内で仕事をしている。

これらの記述からは最初は性的冗談や言動から始まり、性的接触や誘いに移行し、最終的に性暴力という重大事案に至るケースが多く見られる。

このようなセクハラがエスカレートする例は、すでに学術的にも議論されてきた。たとえば、Knapp et al. (2019) はセクハラはエスカレートするという「ゲートウェイ理論仮説」を提唱・理論化した。これは、性的冗談・言動(**sexual annoyances**)を感情空間へ侵襲する加害行為とみなし、このような加害を容認するような職場環境は、性的接触・誘い(**sexual advances**)といった身体空間へ侵襲する加害行為へと発展する。そしてこれらの感情・身体空間への侵襲は、最終的に性暴力という重大な感情・身体空間への侵襲へとつながるといえる。

実際に、自由記述の回答を参照してみると、前述の通り、このようなケースが多々確認された。つまり、日常的な性的冗談などが性暴力という重大事案へとつながる。そしてその結果、深刻なトラウマ反応を引き起こし、職員を退職まで追い込むということがわかる。このような深刻な被害を防止するため、組織的に些細な性的冗談も見逃さない制度・規範・関係を根付かせることが大事であるといえる。

3-3-2. 被害に対する対応

Q16では、自身や他人の被害に対してどのような対応がされたのかについて記述をしてもらった。その結果、108件の回答が集まった。自由記述の内容から、対応がなされ、解決に至っていると思われる場合には「十分に対応されたと思われる例」、ある程度対応されているものの解決に至っていないか不満が残っていると思われるものには「ある程度対応されたものの、十分ではない可能性があると思われる例」、相談しても取り合ってもらえなかった場合には「対応されなかった例」、そして、相談できなかった場合には「相談できなかった例」として分類した。コーディングの結果、十分に対応されたと思われる例が一番少なく、対応されなかった例が一番多かった。また、そもそも被害を相談できなかった例も次いで多かった。

3-3-2-1. 十分に対応されたと思われる例

数は少ないものの、十分に対応され、その結果、問題が解決したと思われる例があった。その共通点の一つが、社内もしくは外部のハラスメント委員会や顧問弁護士との協働や、丁寧なヒアリング、対応策の話し合いなどである。例えば、セクハラなどに関して、社内のハラスメント委員会や弁護士との相談のうえ、加害者・被害者が向き合うケースがあった。

上司から性的行為などを受けたことについて、社内のハラスメント委員会に相談したうえで、顧問弁護士にも入ってもらい、本人からの謝罪を受けた。その後、その本人は異動となった。

また、被害者である部下と加害者である外部者の間に上司が間に入ることで、問題が解決の方向に向かったケースもある。

番組などで出演者から執拗に食事などの誘いを受けたことで、上司が間に入り、しつこい誘いを受けることは減ったという話を聞いた。

さらに、被害者に対してすぐに対応を行い、被害者を含めて合意形成を行い、その後の被害を防いだケースもあった。

業務時間外ではあったものの、本人の申し出があった直後に、問題のあった飲み会のその場に他部署の上司が来てヒアリングが行われ、その場で対応策について話し合われた。問題行動をした人物は泥酔状態だったため帰らされた。被害を受けた(受けそうになった)本人はショックを受けている状態だった。(中略)その後、問題行動はなくなったと聞いている。

これらはすべて、ハラスメント委員会、弁護士、上司などの第三者が、被害者の意思をくみ取りながら丁寧なヒアリングと対応策の話し合いの上、適切な介入を行ったことで解決の方向へ進んだり、再発防止が適切に行われていたりする例だといえる。

3-3-2-2. ある程度対応されたものの、十分ではない可能性があると思われる例

相談ののち、ある程度対応されたものの、対応が十分でないゆえに、解決に至っていない、もしくは不満が残る結果に至ってしまったと思われる回答も多く存在した。例えば、加害者への効果的な注意がないか、配置換えなどにとどまるなどがこれにあたる。

例えば、大事にできないために、「静かに処理される」ケースがあるという回答があった。

どこまで本気なのかわからないけれど、性的被害のやりとりはあり、コンプライアンス的な違反や移動などはあるが、大きくするといろいろ詮索が入り、個人情報も担保できないので静かに処理されることが多かった。

「静かに処理」する具体的な方法としては、注意をせず、配置換えにとどめることなどが挙げられる。

注意などは特になかった。問題になっても配置換えなどのレベルで、対処したことになっている雰囲気だった。

他にも、ハラスメント対策のための全体研修を行うことも「静かな処理」にあたると思われる。以下のケースからは、管理職が当該社員に直接注意をしたのかが不明だが、全体研修のみだと加害者が当事者意識を持てず、再発防止策としてうまく機能しない可能性があることが示唆される。

局で、しつこく飲み会や合コンに誘われたと相談を受けた女性の管理職が問題意識を持ち、部署全体としてハラスメント研修が人事主導で行われたが、当該社員は当事者意識を持っておらず意味がなかった。

一方で、被害当時には重く受け止めていなかったものの、ほかの重大事案の発覚をきっかけに十分に対応されるようになる可能性もある。対応しようとする事自体は評価できるものの、ハラスメント発生当時からは時間が経ってしまうと十分に対応しづらい可能性がある。

私自身の関係者からのハラスメントは、当時は笑い話みたいに話していたため周りも重く受け止めていなかった。その後、取引先の一人が別の性犯罪で逮捕される事態となり、最近になって改めて会社に報告したところ、かなり重く受け止めてくれて、取引先に対して抗議してもいいと言ってくれている。

3-3-2-3. 対応されなかった例

相談しても取り合ってもらえず、対応されなかった例はかなり多くみられた。ここでは、どのようにして対応されなかったのかに加えて、どのような理由で対応されなかったのかに焦点を当てる。

被害を軽視されたために、対応されなかった例がある。

取引先から性的な関係を求められたこと、家も知られているので引っ越しをしたい意向を上司に伝えたが、「大げさだ。先方も冗談で言っただけで、本気で何かするつもりはないだろう」旨言われ、自分の申告は軽く流された。しかし、その後、同じ上司が後任の女性にはその取引先を担当させないよう配慮している旨を耳にし、それ自体はいいことであるのだが、非常にやるせなさや悲しみを覚えた。

被害を軽視することに加えて、被害者の被害の訴えを大げさであるとして捉えることも、対応されない要因の一つである。以下の例はそれに加えて、自衛策をとり、自分で処理することも業務の一つとして捉えることで、組織としての対策を行わないことを正当化している。さらに、加害者が仕事ができることを挙げることによって、組織として対応しないことを正当化している。

上司からのセクハラについて別の上司と窓口担当者に相談したが、「うまくかわすのも仕事のうち」「私は同じことされても気にならない」と言われ、一笑に付された。ふたりとも女性だった。つい最近の話。一応セクハラをしてきた上司については口頭注意してくれたが、おそらく「私は受け止め方が過剰なので下手に関わらないほうがいい」というような指摘をしたのだろうと思う。「セクハラはするけど悪い人ではないし、仕事ができるから」と言って擁護していた。

その結果、自衛策を講じることや、次の節で述べるような相談せずに自分で処理することが規範の一つになってしまう。

特に何も対応されなかったので、パワハラ的な対応をしそうな人とは一緒に仕事をしないようにしたり、最初に条件を整えてから仕事をするようにした。

私自身が経験した、職場の先輩からの性行為の強要や、屈辱的な発言などについては誰にも相談することができず、相手の異動を待ったり、なるべく接触を避けたりすることしかできなかった。

このように、ハラスメント行為の日常化やそれゆえ相談する慣習がないことなどの組織・業界文化が存在している。以下の回答はこのことを端的に表している。

放送業界では、ハラスメント行為が日常茶飯事に行われています。そのため、公式に会社の上司や管理職に相談する文化がそもそもないことや、相談をしても真摯に対応されないことが多いです。また、フリーランスや制作プロダクション(数名の小さなプロダクションを含む)という立場で仕事をする人の割合が多く、ひとりひとりへの支援体制が整っていないと言えます。業務が多忙すぎる、納品ビジネスなので納品が最優先される環境から、日常的なハラスメントは、納品や多忙よりも優先度が低くなる傾向もあります。

3-3-2-4. 被害を相談できなかった例

一番多かったのが、被害を相談できず、本人やその周りで事後処理するしかなかった例である。前節で述べたように、これはハラスメントの日常化や相談する慣習がないことなどの組織・業界文化に起因するものと思われる。

上司とチークダンス的なもの踊る、腰に手を回される、タクシー内で手を握られるなどされたが、私としては気にせず、その場をやりすごすことが習慣化していて、またそれ以上の性的な強要もなかったもので、悩みもしなかった。今考えると不適切行為で、当時、意識を高く持ち、闘って常識を変えるべきだったのに、後輩に申し訳ないと今になって思います。当時は、女性が現場に1人ということも多く、ボーイズクラブの端の方に入れてもらうだけでありがたいと本気で思い、女性であることを封印し、意識しないようにして、排除されないようにするのが精一杯だった。

そのせいで、被害を被害だとそもそも認識できず、男性中心的な「ボーイズクラブ」から排除されないことだけに意識を向けていたことが上記の記述からうかがえる。ほかにも相談できない理由として、下記のように相談しても対応してもらえないために、相談する前からあきらめてしまっていることが挙げられる。

どんなことも仕方がない、我慢するしかないという時代があった。また、2015年頃になっても放送局内の人権意識は低いままであり、声をあげて周囲に相談しても、何をしても社員だけは守られ外部スタッフや非正規が雇用を切られた。

また別の理由として、相談したくない、言いたくない、言えない、という回答があった。セクハラなどのハラスメントの経験は被害者の尊厳を傷つける経験である。そのため、被害を打ち明けられないということは想像に難くない。特に、正当に受け止めてもらえない、対応されない可能性がある場合にはなおさらである。

私はこれまで経験してきた事は、誰にも言えなかったし言いたくなかった。

ハラスメント発生当時に適切に相談・対処されないと、ますます対応しづらくなることが下記の回答からもわかる。

自分の経験については何もせず、やられっぱなし。目撃したことについても、何もできなかった。相談されたことについても、ご本人が何もしないで欲しいと望んだり、過去の事例や距離感が遠かったりして、何もしなかった/できなかった。

そのため、ここまでの知見からも、ハラスメントが発生した際には、第三者が迅速に、被害者の意思をくみ取りながら丁寧なヒアリングと対応策の話し合いの上、適切な介入を行うこと、そのことを通じて相談できる安心できる環境、組織・業界文化を作っていくことが重要だといえる。

3-3-3. 問題の背景にある業界的構造

前節では、具体的な被害について、被害が発生した空間・時間およびエスカレートの方方に注目して整理を行った。本節では、なぜこのような性加害・被害が発生するのかについて、自由記述の回答をもとにした分析と考察の結果をまとめる。分析の結果、性加害が発生する業界的構造として、従わざるを得ない環境・関係・条件といった「強制性」、それと関連した「加害側への利益」、そしてこれらを容認する「組織文化・業界構造」が、要因として浮かび上がってきた。

3-3-3-1. 強制性: 従わざるを得ない環境・関係・条件

自由回答の記述内には、なぜ性加害に従わざるを得なかったのかについて説明したものが多く存在した。その環境・関係・条件を分析した結果、強制性が生じる要因として、「上下関係の有無」、「交換条件の提示・示唆」、「交換条件の提示・示唆」、そして「報復行為」の三つが浮かび上がった。

上下関係の有無

先輩と後輩や、上司と部下、先輩と後輩といった組織内の明確な権力勾配が存在する関係であるがゆえに、加害者に従わざるを得ない状況になったことを示す記述が多くみられた。

男性の先輩たちから、お酒の席で性的なからかいや、拒絶しているにも関わらず体を抱きかかえられるなどが何度かあった。先輩に意見をすると“生意気”ということから取材妨害などが何度かあった。

この記述からは、先輩社員からの性加害を回避・告発しようとする、仕事が滞る恐れがあるため、従わざるを得ないという記述がみられる。同様に、上司からの性加害を回避・告発できない理由として、仕事を失う可能性が挙げられている。

飲み会で隣になった上司にテーブルの下で太ももを触られる、肩を抱かれる、頭を撫でられる、握手と称して腰に手を回してくる、彼氏はいるの？性生活の頻度は？などと質問してくるなど、日常茶飯事だった。その頃、それらの行為に声をあげることが出来なかった。それが当たり前とされる時代、そして声をあげると仕事を失くすかもしれないと思っていた。ルッキズムに固執した正社員が多く、女性の容姿に優劣をつけるのが社内で当たり前になっていた。容姿のよい女性が優遇される時代だった。

このように、被害は、組織内の明確な権力勾配が存在する関係がある中で起こっている。このような関係では、被害者は性加害を回避しづらく、また告発も難しい。

交換条件の提示・示唆

また、被害は組織内だけで起こっているのではない。被害は外部スタッフや取引先との関係の中でも発生している。特に、組織外で起こっている場合には、被害者は取引に影響する可能性や業務が滞る可能性などを考慮して、被害者は加害者に従わざるを得ない状況が生まれている。特に重要な取引先・利害関係者である、取材先や力のある出演者との良好な関係を維持しないといけないことを考慮して、性加害を受けざるを得ないケースが存在する。たとえば、取材先に直接「取材先から『1晩付き合ったら情報をあげる』と言われる」という被害を受けたという回答があった。これは、明確に交換条件を提示されているケースである。一方で、取材先から交換条件を明確に提示されてはいないものの、示唆される・感じ取らざるを得ないケースも存在する。

取材先との飲み会の帰りにタクシー内で手を握られた。ホテルの前でタクシーをとめられて、ホテルに連れていかれそうになった。ある取材先の関係者から、飲み会で下着を触られた。また別の取材先の関係者から、休日にもしつこく「今なにしているのか」を尋ねるLINEが何度も来た。

取材先関係者からの望まない性的な身体接触や執拗な連絡を断ってしまえば、取材先からの情報を得られにくくなってしまう可能性が容易に想像できるため、断るのが難しいといえるだろう。このようなケースは明確に交換条件を提示されていないものの、感じざるを得ないという点で「交換条件の示唆」にあたる。

「交換条件の提示・示唆」による強制的な性加害は、取材先関係者からだけでなく、出演者、とくに力を持った重要な出演者からのケースも存在する。

共演者から口説かれることがあった。業務上支障が出ないように上手く断ることに腐心した。何度か共演者の車に同乗することがあり、その車の中で、口説かれたり、手を握られたりした。なんとかやんわり断り続けていたが、ある夜、その共演者から「部屋に来ないか」とのメールがきた時には、断ると翌日の収録がどうなるのか心配で、またこの先も続く番組運営にどんな影響が出るのか悩んだ。スタッフに相談したところ、適切に対処され、私自身の身は守られたが、その後の番組運営はどうなるのか、心底不安だった。

共演者からの性的な誘いを断るのに苦心することが想像に難くないが、このケースは繰り返し性的な誘いを受けていたようであるため、断ることの心理的ハードルはより高くなっていっただろう。特に、翌日の収録や番組全体への影響を考えるとなおさらである。放送業界の場合、出演者との結びつきが強く、また決まった周期で番組として公に放送されるため、番組制作そのものへの影響や、世間からの見られ方への影響も考慮すると、なかなかセクハラを回避することは難しいことが示唆される。

同様に、著名人から性的な誘いを受けたものの、断るのに苦労したという回答があった。

著名人が来訪し、局をあげて歓迎し、みなでホテルの最上階のバーに飲みに行ったが、知らないうちに二人きりにされていた。そのうちその著名な人物から「部屋で飲まないか？」と誘われた。しかし、なんとかお断りしてホテルを抜け出して帰宅。それでも何か局に対して悪影響があってはいけないと思い、翌朝ホテルのフロントに謝罪の手紙を届けたのを思い出す。

本来は被害者であるはずの回答者が、逆に加害者に対して謝罪の意を示してしまうことから、被害者が著しく弱い立場であり、利害関係上断りにくいことを利用した加害であることが示唆される。

また、勤務先の局に対する悪影響を心配していることから、「一個人の失態は局全体への失態につながる」という、一個人の勤務先への忠誠心の高さと一個人が容易に勤務先の名前と強く結びついて、「一心同体」となっている/一蓮托生の業界の特殊な風土が示唆される。

報復

前述の二つのケースは、幸いにして性加害に遭うことを回避したケースだった。しかし、回答の多くは、性被害を回避したり、周りに相談したりしたことによって、加害者から報復を受けたというものだった。報復の例としては、「不機嫌になられたり、責められたりする」というものから、「業務の妨害」、さらには「身体的暴行」まで多岐にわたった。

例えば、「不機嫌になられる」というケースでは、単に不機嫌になられたケースと、不機嫌になられたことにより、接触を避けるようになったケースがある。

歳が近い同僚から、他の人がいない空間で偶然居合わせた時などに「かわいいよね」等の言葉をよく掛けられたが、その同僚には交際相手が既にいたため、こちらが素っ気なく対応していると、次第にバカにしてくるような態度になった。

出演者との職場でのたわいもない会話をしていたら、突然手を握られ性的関係を迫られた。「冗談言わないでくださいよ～」とその場では笑って受け流したが、その後も数回にわたり「ホテルに行こう」と言われた。その度に、「また言ってる笑」と答えていたが、次第に「あ、この人本気なんだ」と悟った。断るたびに相手がだんだん不機嫌になっていったので、顔を合わせるのが気まずくなり、ついに私の方から避けるようになっていった。

断ること自体が感情的な労力を要するものであるが、断ったことによる報復として、馬鹿にするような態度をとるようになったり、不機嫌になったりすることは被害者にさらなる感情的な被害を与える。

これらの例は、どのようにこのような加害者の理不尽な不機嫌さが、実際の業務に影響したのかは記述されていなかったものの、断ったことにより、報復として被害者を業務から外したケースが複数報告された。

先輩が飲み会の後最寄り駅までついてきてキスをされた。その後、恋人がいると伝えると現場から外された。

性的な誘いをやんわりと逃れたことがあり、酔っていたからだと思いあまり気にしないでいたが、一緒に仕事をしている職場で、上司に、私の仕事ぶりが信用ならないので、「○○(私)を下ろさなければ自分が下りる」と言われた。

これらのケースは先輩や上司といった権力勾配がある関係を悪用し、性的加害に及んだだけでなく、断られたことを理由に、被害者を業務から外すという報復に及ぶという悪質な例である。

被害者だけでなく、被害者の番組全体に対して報復するケースもあった。

番組プロデューサーが外部の企業からの接待を受けまくっていたのをやんわり指摘したところ、「俺なしでやれ。お前が全部責任を取れ」と怒鳴られて、数週にわたって番組に来なかった。また「番組企画だから」と無理やり望まない格好をさせられた。

番組のために無理やり望まない格好をさせられた点については、性的モノ化実践のうち、「性的視線の制度化」(例:女性の外見や性的魅力を眺める機会/女性の身体や女性の性的な部分を露出させる機会がある)にあたるだろう。

さらに、報復が口頭で責めるだけでなく、身体的暴行に及ぶケースも存在した。

演者から、メールでホテルに誘われることが頻繁にあった。断るごとに、2人きりの空間になった際に、「なぜホテルに行かないのか」と詰められ、時々叩かれたりしていた。

このような報復を受けた経験や、報復を受けているケースを目撃することによって、報復を恐れて性被害を回避したり、被害を打ち明けたりすることが難しくなったりする。そして、このような報復ゆえに深刻な結果に至ることもある。

上司からのセクハラ、パワハラ(それまでやっていた仕事の担当を外された。理不尽に耐えきれず、別の仕事を手伝うようにしたらその態度が気に食わなかったみたいですます嫌われた)がひどく、精神疾患をわずらい休職→退職、転職しました

このケースからは、報復が精神疾患につながったり、さらには退職にいたりするという深刻な事態に発展することがわかる。

ここまで見てきたように、先輩・後輩や上司・部下、力を持った共演者との関係など、特に権力勾配が明らかに存在する場合には、報復の可能性が高く、強制性が強く働く。

これらの三つは互いに背反するわけではなく、重複することがある。例えば、先輩や上司に指示され、取引先との会食に「接待役」として参加させられた場で被害が起こった場合には、「上下関係の有無」、「交換条件の提示・示唆」の両方の強制性が働いているといえるだろう。その最たるものが先輩や上司などから、外部の関係者に対する接待役を押し付けられる被害である。これは、「上下関係の有無」、「交換条件の提示・示唆」の要素があり、組織内の関係者も加害者として、その性被害から利益を得ているといえる。次項では「加害者に利益」がある性被害の詳細とその構造的問題について扱う。

3-3-3-2.加害側への利益:

組織内の関係者から「接待役」として外部の関係者に「差し出される」ケースが多くみられた。この場合、組織内の関係者は、外部の加害者による加害に加担している。この加担によって「差し出された」側に「被害」が生まれている一方で、加害側に加担した側は、加害者の欲求を満たすことになり、何らかの「利益」を期待できることになる。

利益の種類は様々であるが、外部の加害者との関係で決まる。例えば、営業の男性社員がスポンサー企業の社長との会食をセッティングし、そこから何らかの営業上の取引が成立した場合には、その営業の男性社員は、性加害から営業成績という利益を得ているといえるだろう。以下の事例は、実際に取引が成立したかまではわからないが、加害者同士の関係性から、性加害がお互いの利益のために行われていることが示唆される。

2000年代、地方局で働いているとき、(中略)男性社員から、「スポンサーの男性役員と一緒に飲みたいと言っているから来て欲しい」と言われ、広告代理店の男性を含め4人で会食したとき、2次会の場で意図的にスポンサー役員と個室に2人きりにされた。

また、営業だけが性加害から利益を得ているわけではない。番組制作者も、外部からの出演者に、組織内の女性を「差し出す」ことによって、外部の出演者との「男同士の絆」をはぐくむという利益を得ている様子が示唆される。

著名人との飲み会のために周りのアナウンサー女性やミスコン出場者を集めて飲み会に参加するように当時の先輩から指示された。著名人から体に触られたりトイレについてきて襲われそうになったことがよくあった。

最後に、記者も取材先との関係構築、そしてそれをもとに情報を獲得するために、女性記者を利用していることが示唆される。

同時期に、先輩記者から取材元の男性との飲み会を強要され、手足を触られ続ける(先輩は酔いつぶれる)

特に、この二つ目のケースはかなり意図的に「差し出された」ことがうかがえるエピソードである。

2010年代、新人のころ、男性の先輩から取材先を紹介される飲み会があった。当初はこちらが2人、先方1人で食事をしていたが、事前に何の説明もないままなぜか先輩は2次会の途中で先に帰り、1対1で対応することとなった。その後、取材先から無理やりキスをされ体を触られた。全く望んだ行為でなく怒りしかなかったが、社として重要な取材先だと思ったので、なんとか穏便に拒否し、それ以上の関係に至ることなくその場をしのいだ。先輩にも怒りが湧いたが、結局誰にも言えなかった。

これらのことから、男性社員は女性社員を「接待役」として「差し出す」ことにより、外部関係者との良好な関係やスポンサー、情報などの具体的な利益を得ようとしていることが示唆される。

3-3-3-3.組織文化・業界構造

本節では、組織の制度や慣習、規範などに埋め込まれて生じているハラスメントであることがわかる自由回答の記述を新たに引用しつつ、前述の組織文化、業界構造をまとめる。

業務の延長上で起こった被害は、想定される業務の範囲、時間、空間を超えて発生していた。自由回答の記述からは業務の範囲、時間、空間の境界があいまいな働き方が常態化していることが示唆される。たとえば、業務が深夜まで続いた際に、男性の先輩が全裸になったり、利用するための性風俗のサービスを代わりに検索させられたりするという記述があった。

2000年代、作業が深夜になり疲れがたまると、テンションが変にあがった男性先輩がふざけて全裸になったり風俗を検索してと検索させられたりした。

これはまさに、業務の時間、空間の境界があいまいであるため、公的領域、親密的領域、個的領域もあいまいになり、性的被害が発生した例といえる。さらに、会食・飲み会時の「接待役」の強制や、報復行為として、番組企画という名目で無理やり望まない格好をさせられた件は業務の範囲があいまいになっていることを示す例だといえるだろう。このような業務の範囲、時間、空間の境界があいまい化している状況で性被害は起きやすいといえる可能性がある。

エスカレートする被害の節で、被害は望まない性的な会話や冗談から、望まない性的な身体接触、そして重大な性暴力にエスカレートする傾向があるということがわかった。一方で、自由回答の記述からは、性的な会話や冗談が日常化していた状況が読み取れる。

目の前で女性同僚に抱きついた男性上司がいてびっくりしていたところ「これくらいは普通のことで、受け入れられないならやっていけないよ」という趣旨の話がされた。

飲み会でカラオケのデュエットを強要されたり、胸やお尻を触られることはちよくちよくあった。また、仕事同僚との会話では、下ネタが飛び交うのが日常的で、初めての社会人経験だったので、当時はそれが普通なんだと思っていた。

このような状況が日常化するような組織文化では、性加害・被害を防ぐのは難しいといえよう。

特に、交換条件の提示・示唆や報復、加害側への利害の箇所で見たとおり、女性による接待によって番組や組織として利益を得られるために、接待が組織文化と結びついていると思われる記述もあった。

とにかく飲み会が多く、ロケや中継に出かけたときは泊まり先で深夜まで、男性スタッフをもてなさないといけませんでした。宴会の差配が仕事の出来に関係するとのことでした。

さらに、たとえ性的被害を組織に伝えても、被害者へも組織内の加害者にも適切な対応がされないと思われる記述がみられた。特に、多くの人がいる前で加害が行われていても対処されていない

いケース、組織内で調査が行われても適切に対処されていないと思われるケース、そして被害者に対して適切に対処されていないと思われるケースが見られた。

番組のプロデューサーから、出張に行くたびに呼び出され、二人きりで飲み会に連れて行かれた。お酒を強要され、トイレで吐いて戻ると「上に部屋をとっている」と言われた。拒否して帰ろうとしたが自力で歩けず、結局タクシーと一緒に乗せられ宿泊先に戻った。部屋の中までついてこようとしたが、ロビーのトイレに逃げた。トイレで吐き続けた。その性的な誘いおよび宿泊先への侵入をしようとしたプロデューサーは、大きな番組のキャスティング権を持っており、局の若い女性は指名されて仕事することになる。何回かそのようなことがあり、困って先輩に相談したところ、そのプロデューサーの悪評は知られており、これまでも何人も被害にあっている、局の看板的な存在だった先輩も目の前で胸をもまれているのを見たが笑ってごまかしていたから、仕方ないという反応だった。

飲み会では毎回酒を強要され、体(胸)を触られる、私生活(性体験含む)についてしつこく聞かれるなどした。当時の時代の空気ということもあるが、周りもみんな冷やかしく笑いをしていた。この人物によるセクハラ(は、私以外の女性職員にも及んでおり、私より若い女性職員は深刻な被害をうけてその後退職することになった。(中略)会社は、一応この人物の調査を行ったが、いまま彼は局内で仕事をしている。

番組の打ち上げで2次会に行ったら気づいたらある男性と二人きりにされていて抱きつかれてキスされた。それを女性の先輩に相談したところ、先輩と交際関係にあったため、女性の先輩からも無視され、悪口を言われるようになった。その出来事を上司に相談したら、打ち上げにいったお前が悪いと言われてそれ以上対応してもらえなかった。

性的加害にあたる行動、その加害者と被害者について適切に対応されない背景には、前述した強制性(上下関係の有無、交換条件)に加えて、主に二つの要因があると考えられる。

3-5での議論を先取りすれば、攻撃性や支配性を伴う振る舞いも、業績評価さえあれば問題視されないというハラスメントを助長するような組織文化が適切な対処がされない要因となっている可能性がある。特に、自己の被害(Q8)に対する回答の自由記述には見られなかったものの、「傍若無人に振る舞う人ほど、周囲から『仕事ができる』と評価される」(Q20-K)の結果は、これを裏付けるものである。特に、自己の被害(Q8)の回答の自由記述からは、放送業界では放送局、制作会社、スポンサー企業、力のある出演者の結びつきが強く、それぞれが協力しないと、番組制作が困難になりやすい状況、特に、力のある出演者の有無は番組制作やスポンサー獲得に強く影響するため、力のある出演者のハラスメントを防止・告発するのが難しいという状況が示唆された。このような業界の文化と構造が性加害の蔓延と対策のされなさにつながっている可能性がある。

さらに、二つ目の要因として、社会におけるハラスメントコンテンツの許容も考えられる。次の記述からは、いかに組織内・番組内でのハラスメント行為が「ハラスメントコンテンツ」として放送されてきたのかがわかる。

男性出演者らから本番前、本番中、会食中などあらゆるときに、性的な話を聞かされたり、過去の性的な経験を聞かれたり、卑猥な言葉を言うよう強要されたりした。放送局のスタッフらはそういう場を見て、爆笑したり、本番でもないのに突然カメラを持ってきて撮影したりし、性的な場面をおもしろがって放送した。

日本の放送業界では、ハラスメント行為を容認する組織文化や業界構造が、コンテンツに反映され、そのようなハラスメントコンテンツを日本の視聴者は受容してきた。一方で、性的なハラスメントコンテンツは日本の視聴者に面白いとされ、受け入れられてもきた。このようなハラスメントコン

コンテンツの許容は、番組内でのハラスメント行為を許容する。そしてそのハラスメントを許容する風土は、番組内だけでなく、一般の職場や出演者以外の職員の間にも共有される。つまり、ハラスメントコンテンツを受容する視聴者、番組内でのハラスメント行為、業界・組織内のハラスメント行為を許容するような文化・構造は、それぞれ無関係ではなく、循環構造となっているといえよう。

まとめると、①業務の範囲、時間、空間の境界があいまいな働き方の常態化、②性的な会話や冗談の日常化した組織文化、③攻撃性、支配性、強制性を伴う加害行為も業績次第で不問にされる組織・業界の文化と構造、そして④社会におけるハラスメントコンテンツの許容、の四つが業界内の性加害を助長する要因として考えられる。

【引用文献】

金井聡・宮地尚子2024「ハイブリッド化の時代のジェンダー暴力」『千葉大学法学論集』第39巻第1号, pp.164-154. DOI: 10.20776/S09127208-39-1-P164

Knapp, Deborah Erdos, et al. "A Gateway Theory-Based Model of the Escalation of Severity of Sexually Harassing Behavior in Organizations." *Journal of Managerial Issues*, vol. 31, no. 2, 2019, pp. 198–215. JSTOR, <http://www.jstor.org/stable/45176615>. Accessed 12 Nov. 2025.

3-4. セクハラ・パワハラ被害の間接的経験

セクハラやパワハラは、被害を直接受ける本人に深刻な影響を与えるだけでなく、周囲でそれを見聞きすること自体も、職場環境や心理的安全性を損なう要因となり得る。そこで本調査では、直接的な被害経験に加えて、セクハラおよびパワハラを他者に対する行為として見聞きした経験についても尋ねた。まず、他人の被害を目撃した経験について検討する。

3-4-1. セクハラの間接的経験

他人の被害を目撃した経験について可視化すると、「性的冗談」に分類される行為は比較的多く目撃されている一方で、「性的関係の誘い」から「性暴力」に分類される行為については、目撃経験の報告数が大きく減少している(図3-8)。これは、被害が発生していないというよりも、性的関係の誘いや性暴力に該当する行為が、より閉じた空間や一対一の関係の中で生じやすく、第三者の目に触れにくい性質をもっていることを反映している可能性が高い。さらに、「性的冗談」に分類される被害については、男女いずれにおいても目撃経験が多く報告されており、職場内で共有・可視化されやすい行為であることが示されている。一方で、「性的接触・誘い」に分類される行為になると、男性による目撃経験は「性的冗談」に分類される被害の目撃経験から減少している。すなわち、女性は被害当事者となるリスクに加え、深刻な被害を目撃するという間接的な負荷も相対的に大きい立場に置かれている可能性がある。

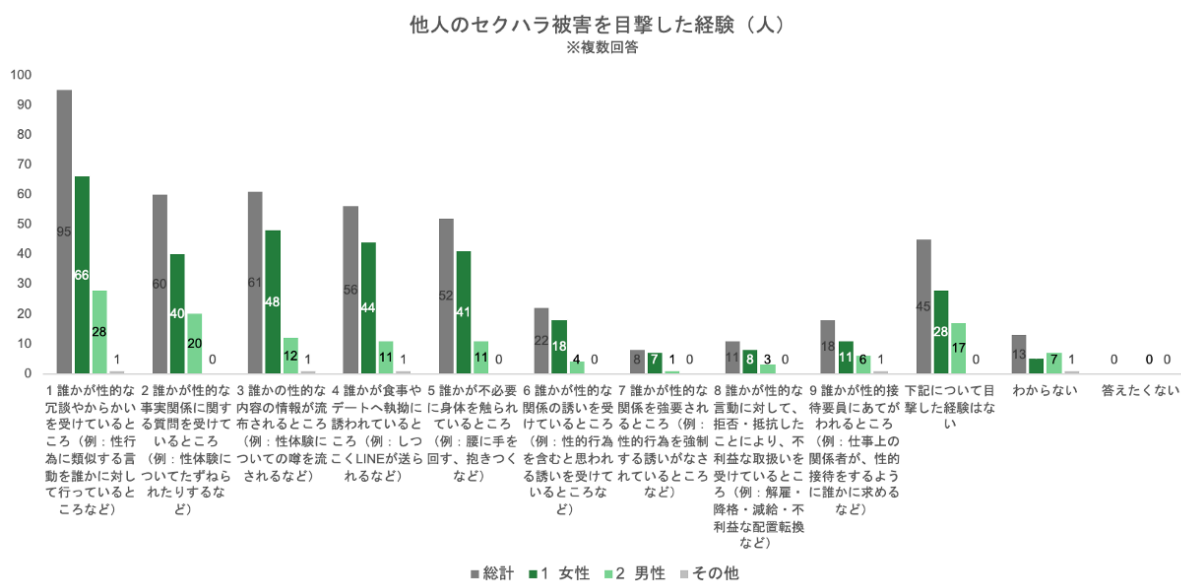


図3-8: 他人のセクハラを目撃した経験(男女別集計)

次に、他人が受けたセクハラ被害について相談を受けた経験について検討する。相談を受けた経験は女性に大きく偏っている。セクハラ被害経験が、女性同士の非公式な関係の中で処理されている可能性が示唆される。これは、女性が被害当事者となるリスクに加え、周囲の被害を引き受け、ケアする役割も担う必要がある状況を示している。

他人のセクハラ被害を相談された経験（人）
※複数回答

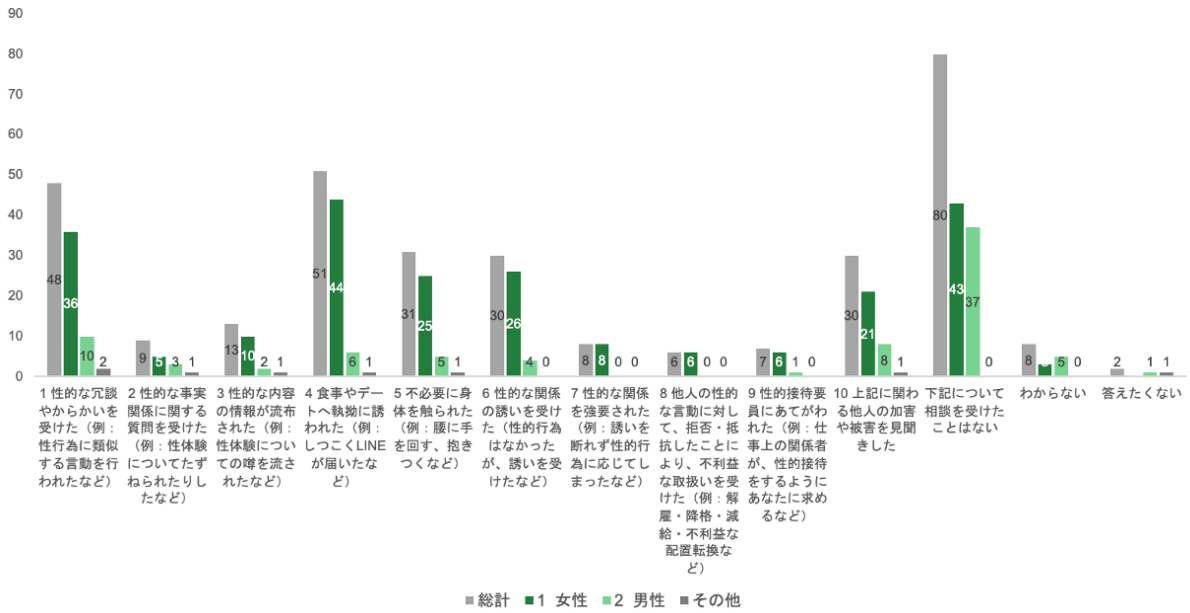


図3-9: 他人のセクハラ被害を相談された経験(男女別集計)

他人の被害について「聞いた」経験に関しては、男女間に大きな差は認められなかった(3-10)。これは、セクハラに関する情報が、当事者や目撃者に限られず、職場内で比較的広く共有されていることを示している。一方で、目撃や相談といった、より当事者性の高い関与になるほど、ジェンダー差が顕在化する傾向が確認された。

他人のセクハラ被害を聞いた経験（人）
※複数回答

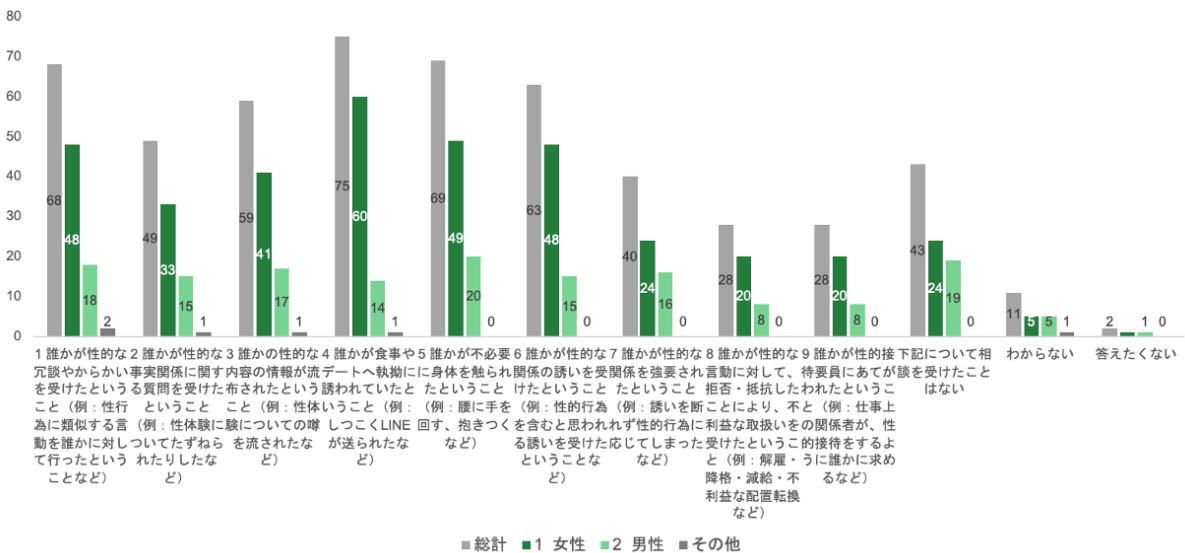


図3-10: 他人のセクハラ被害を聞いた経験(男女別集計)

以上のことから、メディア業界においてセクハラが発生していること自体は、性別問わず多くの人が「聞いたことがある」事象として共有されている。一方で、実際に被害を目撃する立場に立ったり、被害について相談を受けるといった、より当事者性の高い関与になると、経験の分布にはジェンダー差が生じている可能性がある。

3-4-2. パワハラの間接的経験

他人のパワハラ被害を目撃した経験は、複数の項目で広く報告されており、一つも目撃していない人の方が少数であった。パワハラが職場内で比較的視覚的に生じていることが示されている。特に、「大声で指示される・人前で怒鳴られる」「侮辱・暴言を受ける」「暴行を受ける」など、身体的攻撃および精神的攻撃に分類される被害は、目撃経験が多い。注目すべき点として、自身の被害経験を尋ねたQ7では報告件数が極端に少なかった「暴行・傷害を受ける」という項目が、他人の被害を目撃した経験としては三番目に多く報告されていることが挙げられる。今回の回答者には暴力被害経験者は少なかったが、放送局における暴力被害自体は存在することが示唆される。男女差に着目すると、セクハラの場合と比べて、パワハラの間接的経験には顕著なジェンダーによる差は見られにくい。多くの項目で、女性・男性ともに一定数が目撃経験を報告しており、パワハラが特定のジェンダーに起因する問題ではなく、メディア業界全体で共有された問題であることがうかがえる。

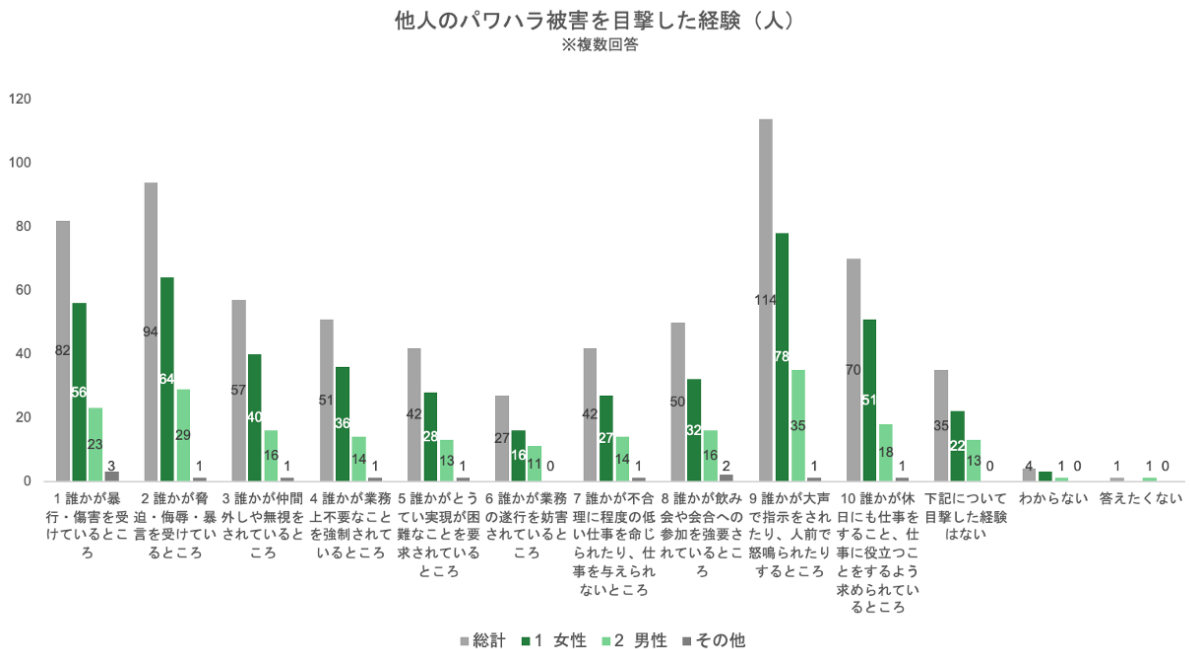


図3-11: 他人のパワハラ被害を聞いた経験(男女別集計)

他人のパワハラ被害について相談を受けた経験を確認すると、相談を受けたことがあると回答した人は全体の半数に満たなかった(図3-12)。このことから、パワハラは目撃される機会が比較的多い一方で、必ずしも第三者への相談に結びついていない状況がうかがえる。また、相談を受けた経験の分布を見ると、女性の方が男性よりも相談を受けている可能性が高いことが伺える。このことから、パワハラにおいても、女性は周囲の被害を引き受け、対応やケアを担う立場に置かれやすい状況にあると考えられる。

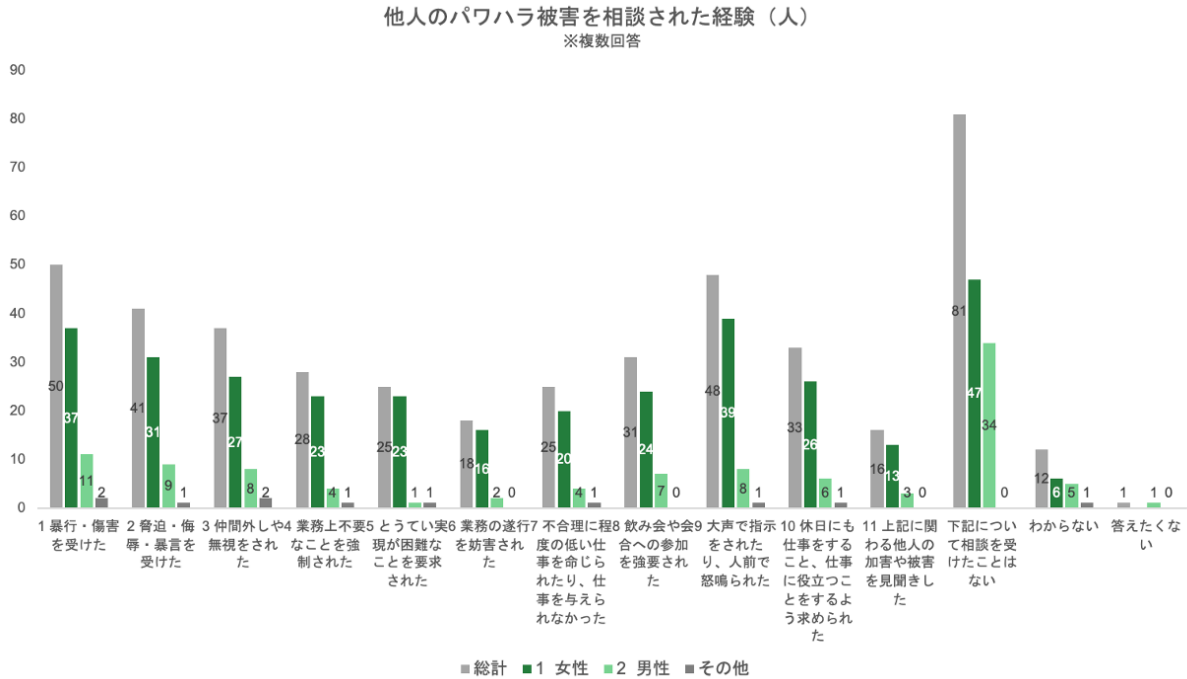


図3-12: 他人のパワハラ被害を相談された経験(男女別集計)

他人のパワハラ被害について「聞いた」経験を確認すると、目撃経験と同様に、身体的・精神的攻撃に該当する行為について、聞いたことがあると回答した人が多かった(図3-13)。これらの行為は、職場内で比較的共有されやすく、当事者や直接の目撃者に限られず、周囲に情報として伝わっている状況がうかがえる。一方で、ジェンダー別の分布に着目すると、他人の被害を「聞いた」経験は相対的に女性に多く報告されている。

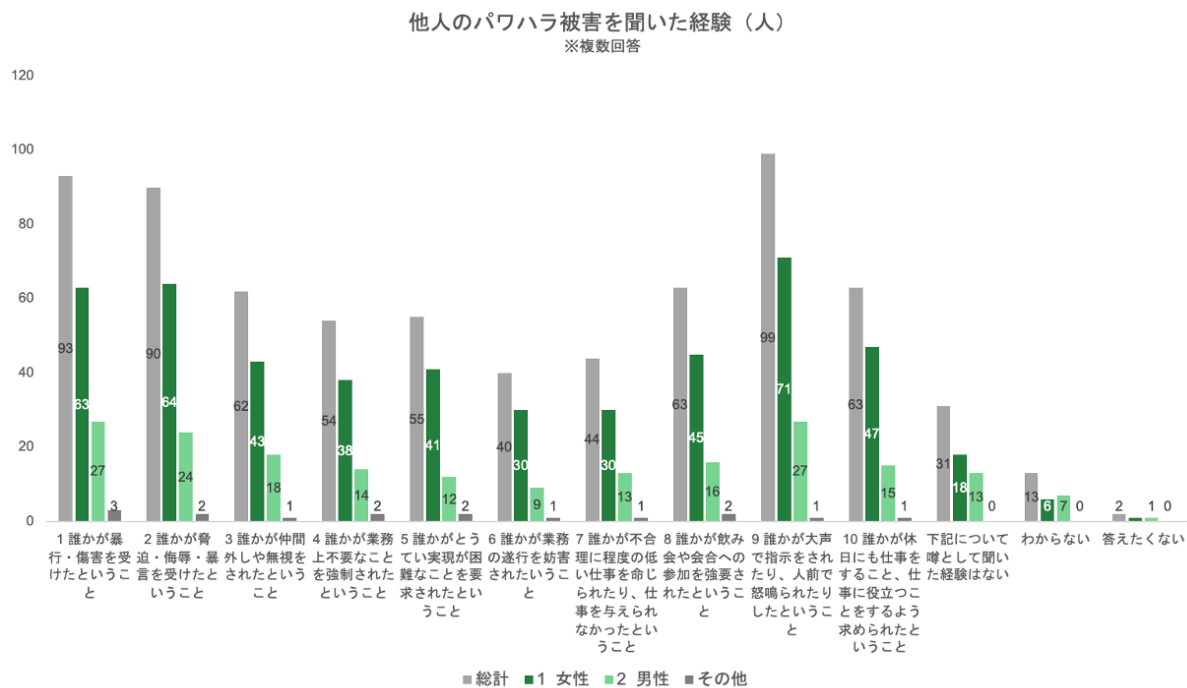


図3-13: 他人のパワハラ被害を聞いた経験(男女別集計)

3-5. 被害の影響と当時の職場環境

3-5-1. 被害の影響

ここまで、被害の状況や、被害を受けた経験、見聞きした経験について整理してきた。次に問うべきは、これらの被害がなぜ問題なのかという点である。メディア業界で発生しているハラスメントの被害はどのような影響を及ぼしているのだろうか。図3-14は、被害経験後の状況について複数回答で集計した結果を示している。最も多く報告されたのは、「怒りや不満、不安などの感情を抱いた」であり、127人が該当した。次いで、「仕事に対する意欲が減退した・不信感を抱いた」が86人、「職場でのコミュニケーションが減少した」が53人と続いており、被害が心理的側面や職場内の人間関係に大きな影響を及ぼしていることがうかがえる。健康面への影響も顕著である。「通院や服薬をした」と回答した人は56人にのぼり、「眠れなくなった」「休むことが増えた」といった生活リズムの変化を経験した人も39人確認された。入院に至ったケースは少数であるものの、被害が身体的・精神的健康問題として表出している点は看過できない。さらに、被害は就労や生活基盤に関わる深刻な影響とも結びついている。「自殺を考えた」と回答した人は39人存在し、「職場・仕事を変えた」が30人、「引っ越しを考えた」が13人であった。これらの結果は、被害が一時的な心理的反応にとどまらず、人生設計や生活環境の変更を検討するレベルにまで及んでいることを示している。

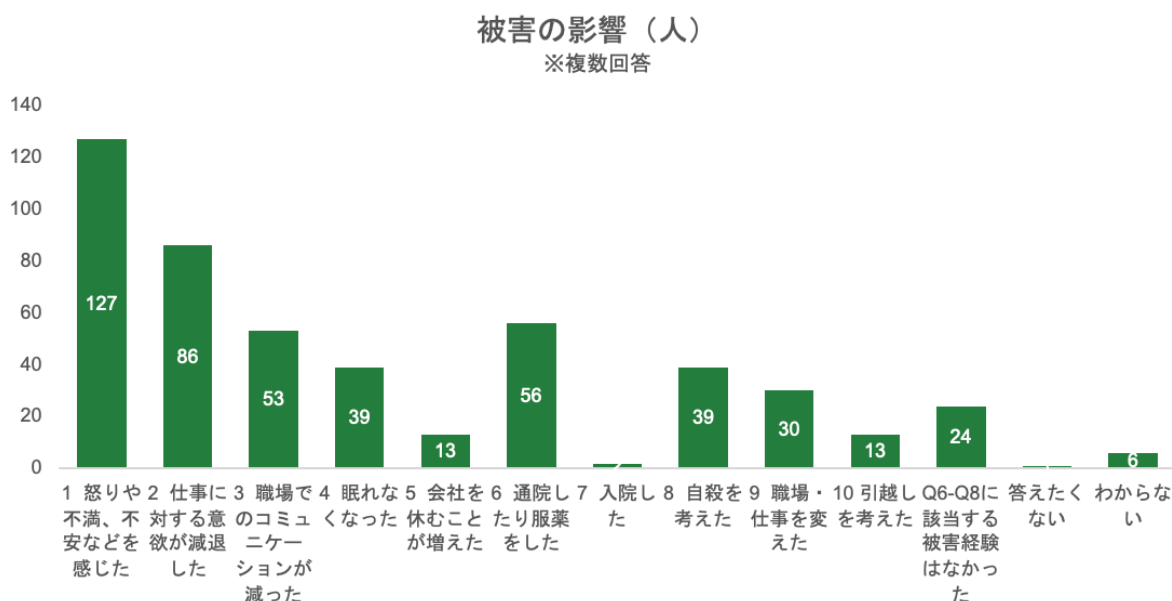


図3-14: ハラスメント被害の影響

以上の結果から、被害後の影響は感情的反応、健康状態、就労継続、生活環境といった複数の側面に連続的に広がっており、個人の内面的問題として矮小化できない構造的な影響を有していることが明らかになった。

3-5-2. 被害を経験した時の職場環境

さまざまな側面に影響を与えるハラスメント被害であるが、今回報告された事例がどのような環境で発生しているのかを把握するため、加害者の属性および被害を受けた年代についても調査を行った。

図3-15は加害者の属性を示している。最多は制作関係者で76人、次いで記者・取材者が26人、実演家・出演者が24人であった。なお、回答者に制作関係者が多いため、この結果はサンプル構成の影響を受けている可能性がある。

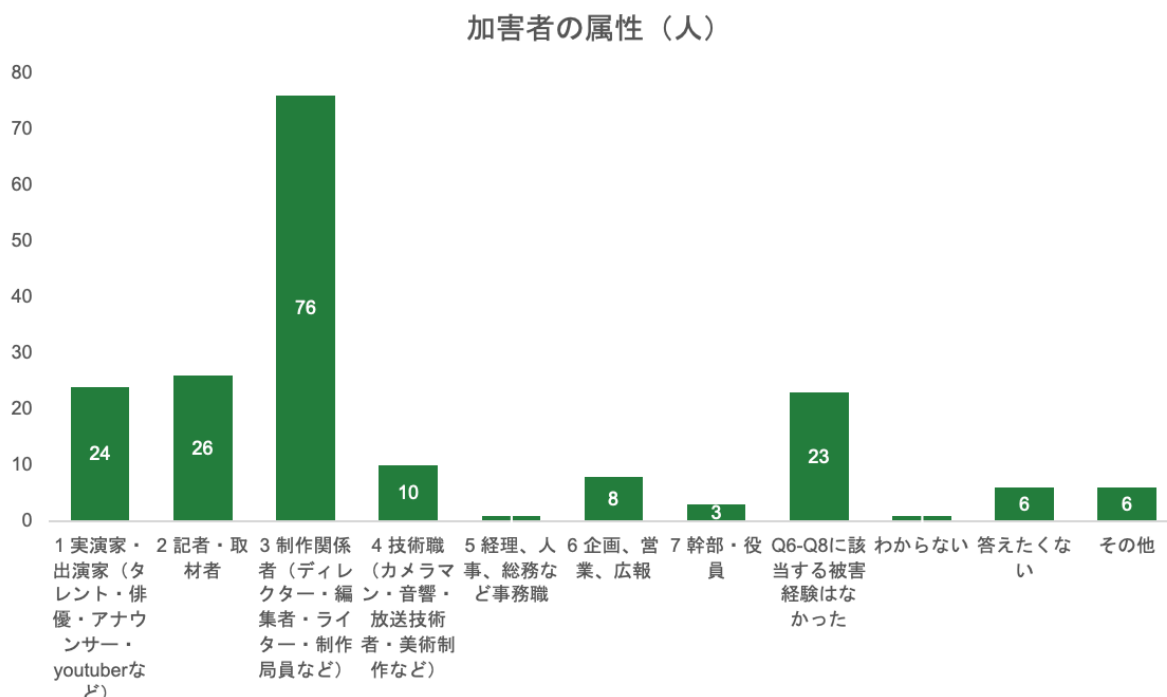


図3-15: ハラスメント加害者の属性

次に、被害が発生した年代について整理する。図3-16は、被害が起きた年代を示したものである。最も多く報告されたのは2010年代であり、60人が該当した。次いで2020年代が42人、2000年代が35人と続いており、比較的直近20年に集中して被害が報告されていることが分かる。この点については、被害の発生件数そのものの増加だけでなく、記憶や想起の問題、そしてサンプルの年齢の偏りも考慮する必要がある。一方で、1990年代に発生した被害も16人、1980年代の被害も3人報告されており、ハラスメントが近年になって新たに生じた問題ではなく、長期にわたり存在してきたことが示されている。

被害が起きた年代(人)

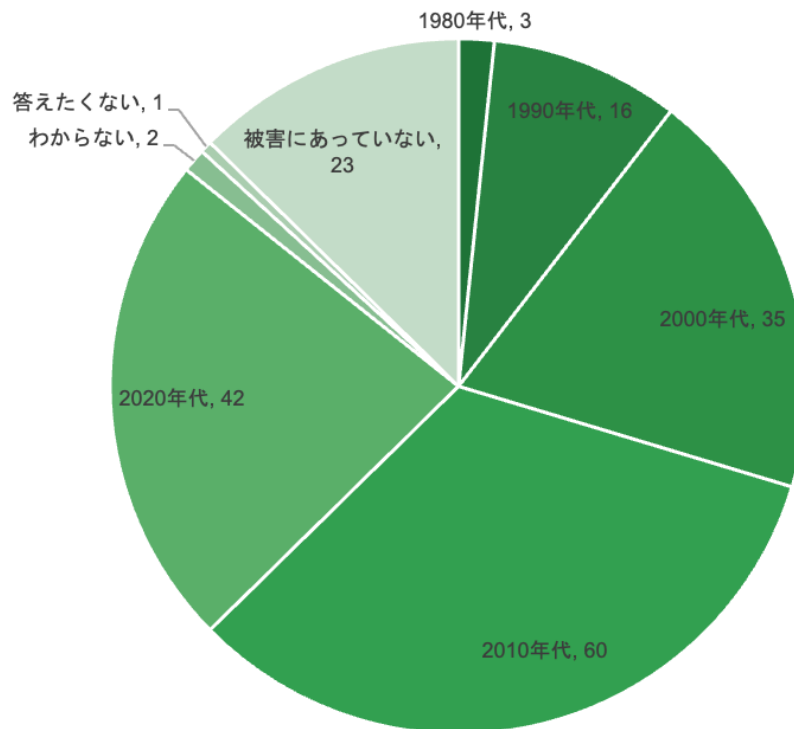


図3-16: 被害が起きた年代

では、被害当時の職場にはどのような規範や慣行が存在していたのか。図3-17は、被害当時の職場環境について具体的な項目ごとに頻度を尋ねた結果を示している。まず、「上下関係が厳しい」(Q20-F)、「暴言、罵声、粗暴な振る舞いが当たり前のように行われる」(Q20-G)といった項目では、「よくあった」「たまにあった」と回答した人が多数を占めている。特に上下関係の厳しさに関する項目では、当該状況が存在していたと回答した人の割合が高く、強い権力勾配を前提とした職場環境が広く見られたことが分かる。また、「休みの日でも連絡がくる」(Q20-H)、「飲み会への参加を求められる」(Q20-I)、「業務として宿泊をする」(Q20-J)といった項目についても、同様に当該状況の存在が一定数報告されており、業務時間や業務範囲の境界が曖昧な働き方が常態化していた職場が少なくなかったことがうかがえる。さらに、「傍若無人に振る舞う人ほど、周囲から『仕事ができる』と評価される」(Q20-K)という項目についても、該当する状況が数多く報告されている。この結果は、攻撃性や支配性を伴う振る舞いが業績評価と結びつく職場規範が存在していた可能性を示しており、評価の在り方そのものが、ハラスメントが是正されにくい構造的背景となっていることを示唆している。

性別や身体に関する項目については、上下関係の厳しさや業務慣行に関する項目と比較すると、該当すると回答した人の割合は相対的に低い。権力勾配の強さ、業務範囲の曖昧性、攻撃性と支配性が業績評価と結びつく職場環境が前提ではあるが、性的モノ化を促す職場環境の広がりには濃淡があることがうかがえる。

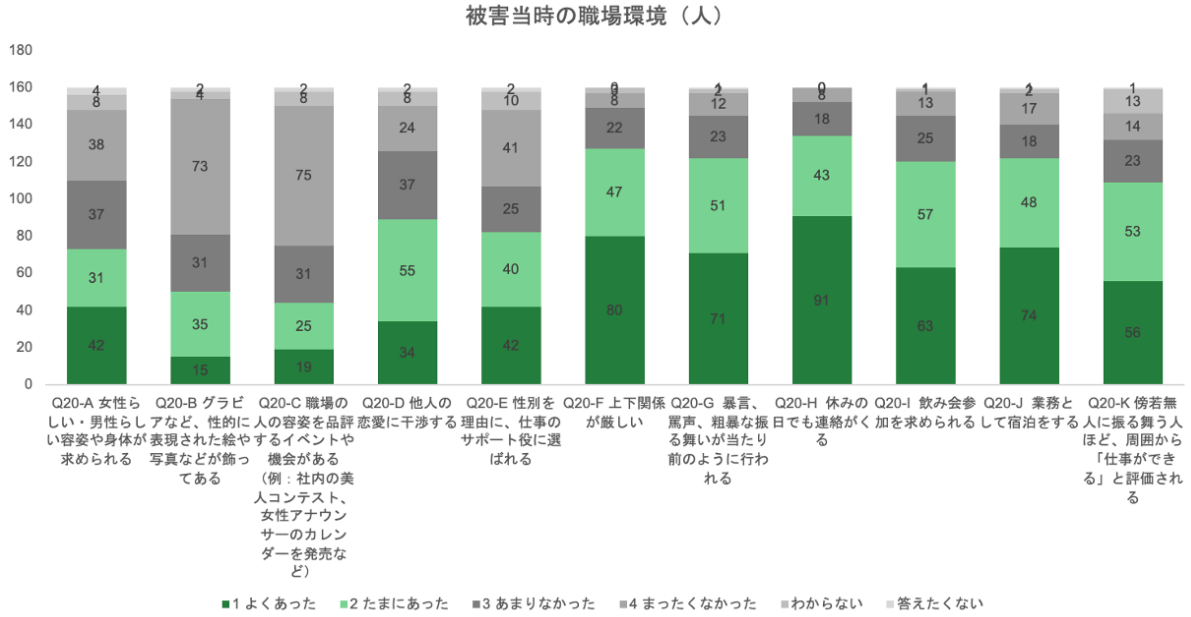


図3-17: 被害発生時の職場環境

「性暴力」を受けている場合、職場環境に違いは見られるのだろうか。図3-18は、性暴力経験の有無別に、被害当時の職場環境の分布を示したものである。先に整理したように、権力勾配の強さ、業務範囲の曖昧性、攻撃性と支配性が業績評価と結びつく職場環境が前提となっていることは性暴力経験が「ある」と回答した方の職場でも、そうでない方の職場でも高い割合で確認できる。しかし性的モノ化を促す職場環境の有無に関する割合は、差が顕著である。権力勾配の強さ、業務範囲の曖昧性、攻撃性と支配性が業績評価と結びつく職場環境の上に、性的モノ化を促す職場環境が重なり、重大な性被害が生まれている可能性が示唆される。

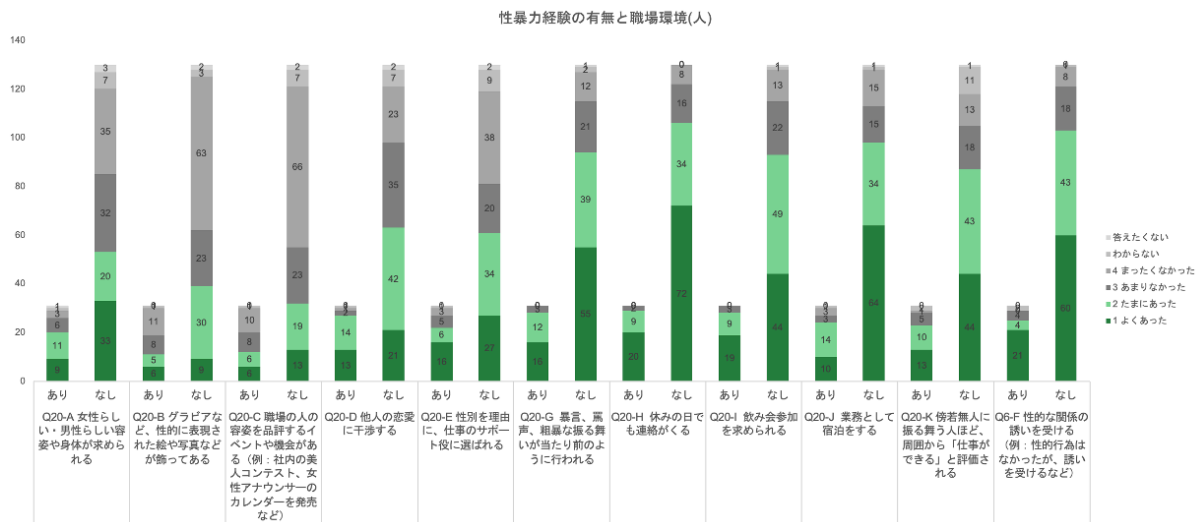


図3-18: 性暴力被害の有無と職場環境

3-6. 今の職場の状況

前節までの調査結果から、メディア業界では過去から継続してハラスメント被害が報告されてきたことが示された。では、回答者の現在の職場環境ではどうだろうか。本調査では、回答者の現在の職場でのハラスメントへの対応状況も検討した。

3-6-1. 回答者の現在の状況

まず、回答者の現在の職場・職種の構成を確認する。回答者のうち41名は現在放送局に関わっていない(図3-19)。一方、放送局に関わっている回答者では、キー局を職場とする者が86名で最も多かった。職種については、制作関係者が59名と全体の3分の1以上を占め、調査サンプルは制作領域に従事する回答者が相対的に多い構成となっている(図3-20)。

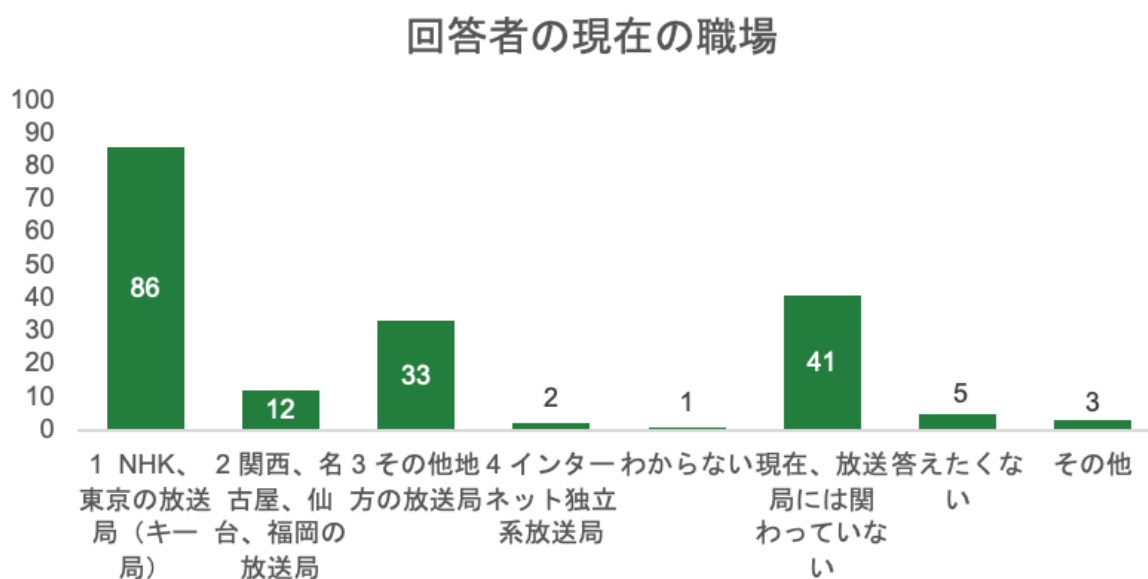


図3-19: 回答者の現在の職場

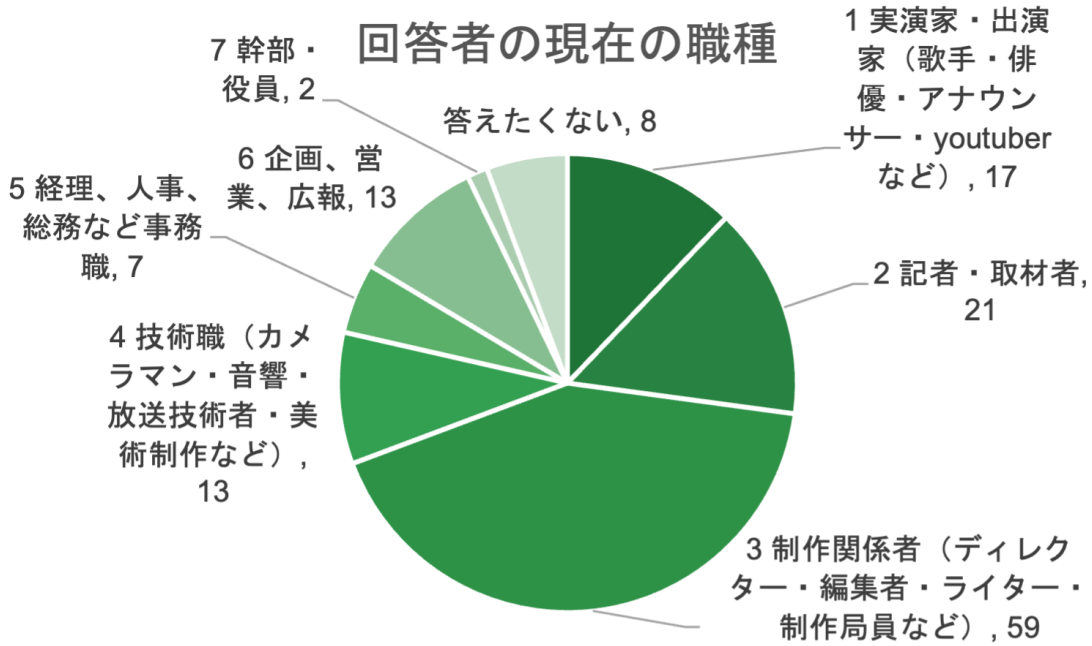


図3-20: 回答者の現在の職種

3-6-2. 現在の職場環境

ハラスメントが発生していた職場の状況について質問した結果を示した図3-17(Q20:被害当時)と図3-21(Q23:現在)を比較すると、全項目において「よくある」「たまにある」の回答数が減少しており、職場環境は総じて改善傾向にあることが確認できる。

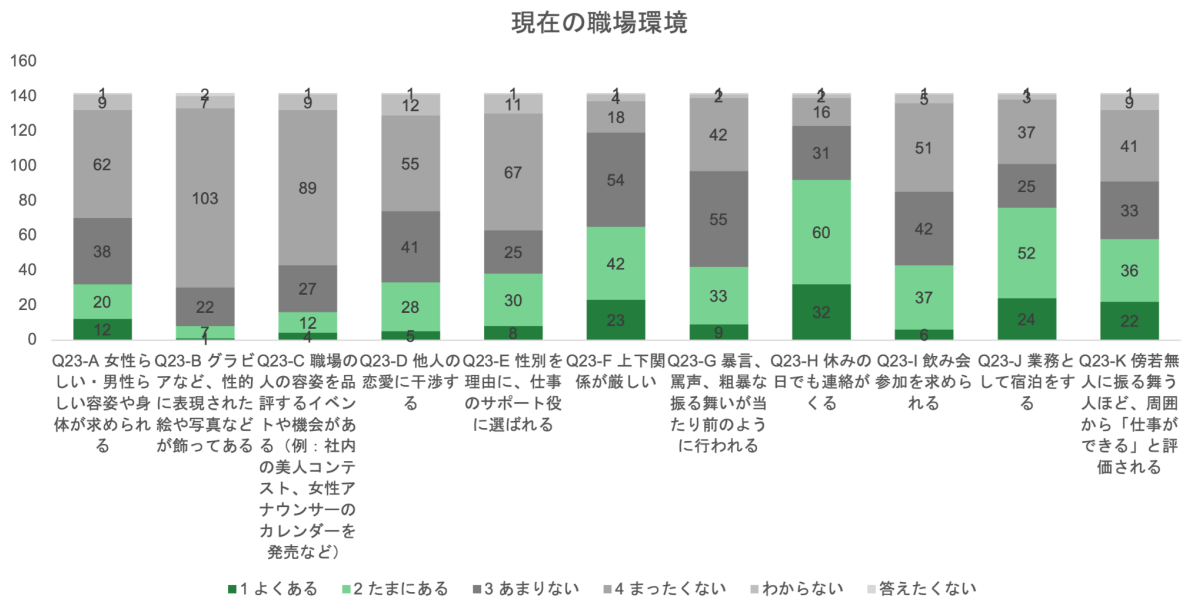


図3-21: 回答者の現在の職場環境

特に「暴言、罵声、粗暴な振る舞いが当たり前のように行われる」(Q20-G→Q23-G)、「飲み会参加を求められる」(Q20-I→Q23-I)、「上下関係が厳しい」(Q20-F→Q23-F)では減少幅が大きく、攻撃的なコミュニケーションや強い権力勾配が被害当時よりも弱まっている可能性が示唆される。

一方で、現在においても肯定回答が相対的に多い項目が残る点には留意が必要である。具体的には、「休みの日でも連絡がくる」(Q23-H)や「業務として宿泊をする」(Q23-J)では、被害当時から減少しているものの、一定数が当該状況の存在を報告している。これらは、現場業務の特性や稼働設計と結びつきやすく、個人の意識啓発のみでは改善が難しい領域である可能性がある。

また、「女性らしい・男性らしい容姿や身体が求められる」(Q23-A)、「性的に表現された絵や写真などが飾ってある」(Q23-B)、「職場の人の容姿を品評する機会がある」(Q23-C)といった、ジェンダー化された視線の存在を示す項目も、被害当時より減少しているとはいえ、現在も一定の報告がみられる。

職場環境の改善には、ハラスメント対策の導入・浸透が影響している可能性がある。図3-22は、現在の職場におけるハラスメント対策の状況を示している。「ハラスメント対策への意識が向上している」(Q24-A)については肯定的回答が比較的多く、対策の必要性に関する認識が進んでいることがうかがえる。こうした意識の変化は、図3-17と図3-21で示されたような、攻撃的なコミュニケーションや強い権力勾配の弱まりと関連している可能性がある。

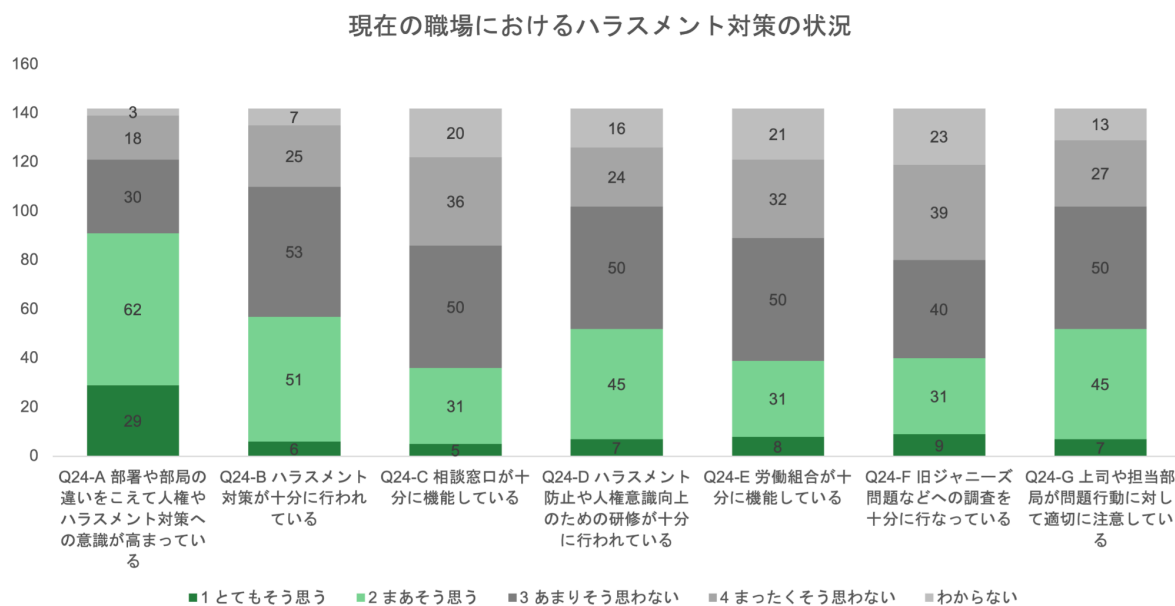


図3-22: 現在の職場におけるハラスメント対策の状況

一方で、具体的な制度や運用に関する項目では、肯定的回答が対策への意識(Q24-A)の項目を下回っている。相談窓口の十分な機能(Q24-C)、ハラスメント防止の研修の実施(Q24-D)、労働組合の十分な機能(Q24-E)、ジャニーズ問題への適切な調査(Q24-F)、問題行動に対する適切な処置(Q24-G)といった実装面では、肯定的な回答が半数以下であり、取り組みが十分に機能していると評価されているとは言い難い。以上より、現在の職場では対策の「意識」は一定程度高まっているものの、制度の実効性や運用の定着には課題が残る可能性が示唆される。

3-7. フジテレビ第三者委員会報告書を受けて

3-7-1. フジテレビ第三者委員会報告書への評価

メディア業界ではハラスメント対策に関する「意識」の向上が一定程度確認されたが、実際に発生した問題とそれに対する放送局の対応はどのように評価されているのだろうか。そこで本節では、問題発生から対応までの経緯が一定程度公開されている事例として、フジテレビ第三者委員会に対する評価を検討する(図3-23)。

性暴力の認定(Q25-A)は肯定的回答(「とてもそう思う」「まあそう思う」)が96人と多く、否定的回答(「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」)は43人とどまる。被害の中核に関わる認定については、一定の妥当性が受け止められていることがうかがえる。ただし「わからない」も43人と多く、評価の前提となる情報への理解度にばらつきがある可能性がある。組織風土・慣習・構造の把握(Q25-C)も肯定的回答が90人、否定的回答が65人で、相対的に肯定が上回る。個別事案の問題にとどめず、職場環境や規範の分析を試みた点が評価されている可能性がある。

類似事例の解明(Q25-B)は、肯定的回答が47人とどまる一方、否定的回答が96人と大きく上回っており、同種の被害の広がりや発生パターンが十分に示されていないと受け止められている。また、業界横断的な問題構造の把握(Q25-D)は肯定的回答75人、否定的回答79人で拮抗しており、放送局内部の分析としては一定の評価がある一方、業界全体の構造問題として一般化できるかについては見解が分かれている。

経営・現場の管理責任の追求(Q25-E)は、肯定的回答が67人であるのに対し、否定的回答が88人と上回っている。この結果は、報告内容が被害を当事者間の問題として整理する側面が強く、経営層を含む組織統治や管理体制の課題として位置づけ、責任の所在や意思決定過程に踏み込む視点が十分ではないと受け止められている可能性を示唆する。これはフジテレビ第三者委員会の報告書が指摘する「責任の所在が不明確」「意思決定プロセスが不透明」といったガバナンス上の問題意識とも接続しうる。たとえば、現場情報から離れた階層的意思決定の常態化により、最終意思決定者が誰か分かりにくい状態が続いてきた点が述べられている。また、取締役会レベルで人権問題への認識や対応の誠実性が欠け、会合・会食のあり方を問題として把握できていなかったことも指摘されている。

フジテレビ第三者委員会への評価

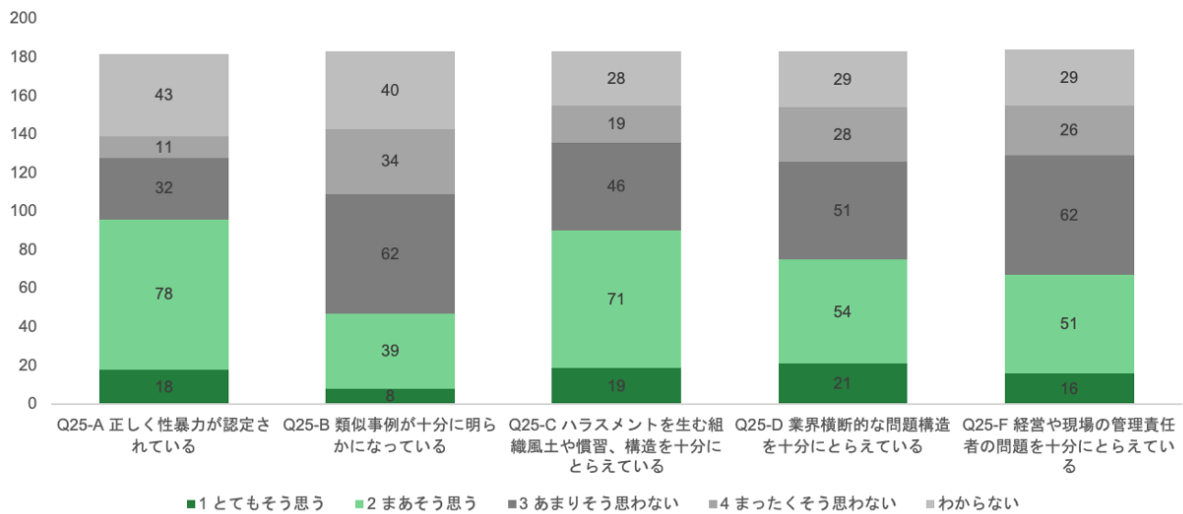


図3-23: フジテレビ第三者委員会への評価

3-7-2. ハラスメント加害者状況の比較

次のデータは、ハラスメントの加害者の属性について、調査した結果である。フジテレビの第三者委員会の調査報告書に掲載されていた「役職員アンケート第1回目」調査で用いられていた、加害者調査の項目を用いて調べた。1134名から回答を得ているこの調査では、フジテレビの取引先との会合や、フジテレビの役職員が主催する会合でのハラスメント被害を調査しており、その加害者を調べる項目で「フジテレビの役職員／FMH、CX役職員」「番組出演者」「芸能プロダクション」「制作会社」「スポンサー」「広告代理店」「その他」が設けられている。この「役職員アンケート」では、加害者として、「フジテレビの役職員／FMH、CX役職員」の選択者数が最も多くなっていた。

本調査の回答者においても、直接的な経験、見聞きした被害、どちらにおいても「放送局職員」からのハラスメントが最多となっている(図3-24)。本調査の回答者も、所属放送局と雇用契約を結んでいる(いた)方が183名中137名となっており、こうした回答者の所属状況の偏りが結果に反映していると考えられるが、ハラスメント加害は、第一に「身内」から受ける、という点が、明確になっているデータである。

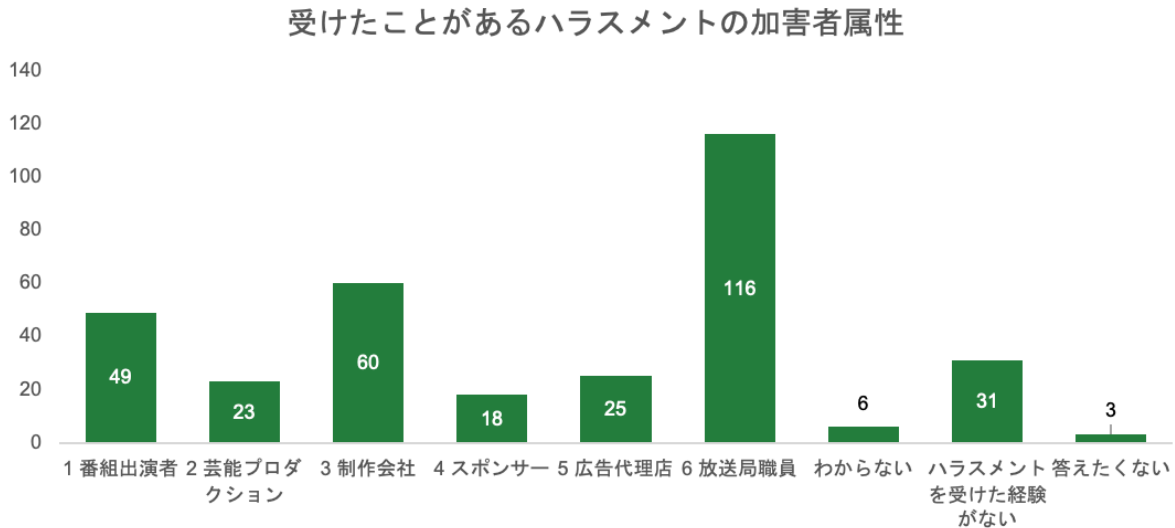


図3-24:直接被害のハラスメント加害者属性

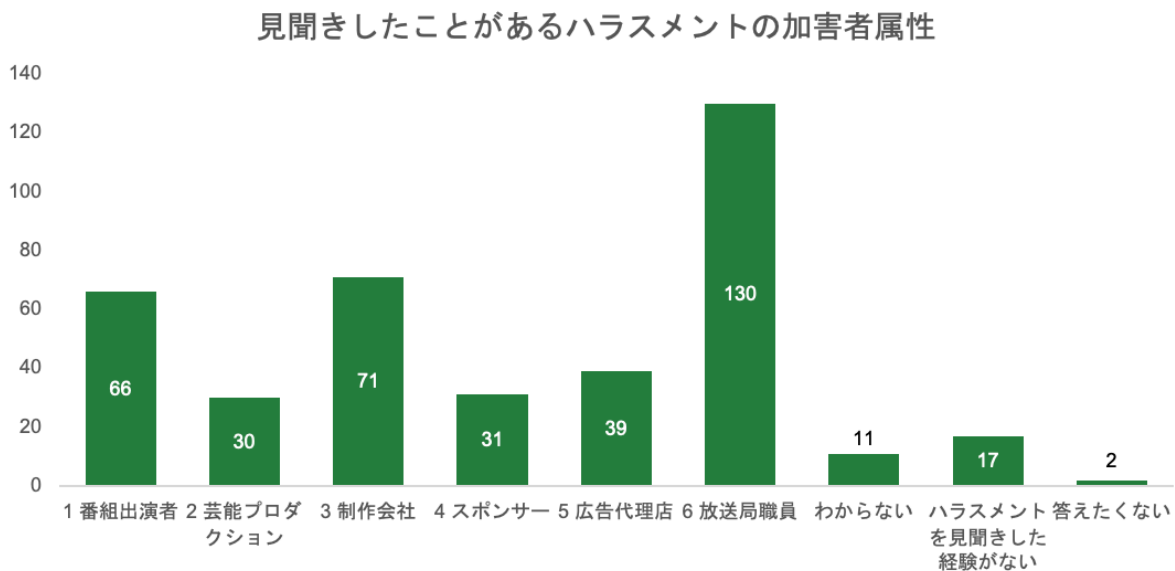


図3-25:見聞きしたハラスメント加害者属性

3-7-3. フジテレビ第三者委員会報告書で問題化された事案の経験

フジテレビ第三者委員会の報告書については、問題を一般化し、業界構造の課題として捉えきかれていないという評価もみられた。そこで本調査では、同報告書で指摘された事案や状況が、回答者の経験としてどの程度報告されているのかを確認するため、関連項目の回答結果を検討した(図3-26)。まず、会合・接待に関連する項目では、性別・年齢・容姿に基づく選定が行われていると思われる会合への関与(Q28-A)や、「女性が必要/いた方がいい」という理由で女性を飲み会・接待に誘う/誘われる経験(Q28-B)、女性アナウンサーが接待要員となっている会合への関与(Q28-D)がいずれも一定数報告されている。これらは、第三者委員会が指摘した問題が特定企業の例外的事案としてではなく、業界内で共有され得る慣行として経験されている可能性を示す。

他方で、ハラスメント被害を受けた人への対応が現場や個人に押しつけられる経験(Q28-C)は、他項目と比べて否定的回答が相対的に多い。ある程度、対応の組織化は進んでいる様子も示唆される。

さらに、取引先との利益が現場労働者より優先されていると感じた経験(Q28-E)や、ハラスメントを行った人物が昇進・就任するなど不当な人事が行われていると感じた経験(Q28-F)は肯定的回答が相対的に多く、現場の安全や人権よりも取引上の利害や組織内の評価が優先されるという認識が一定程度共有されていることがうかがえる。

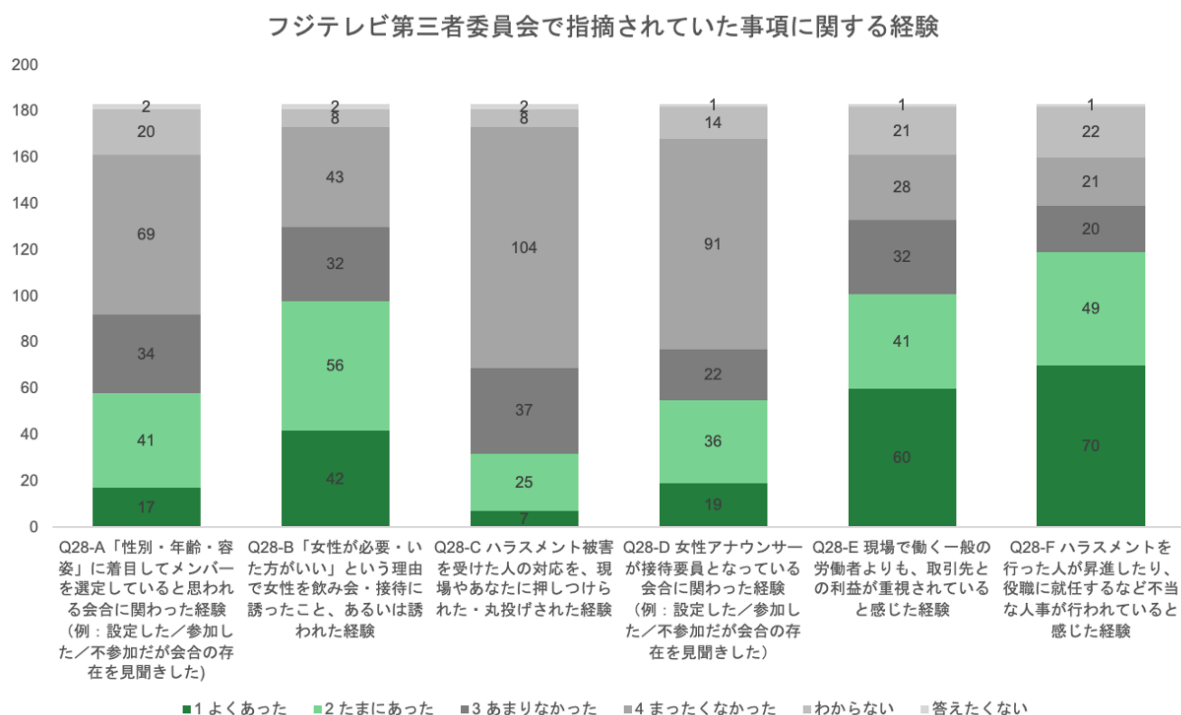


図3-26: フジテレビ第三者委員会で指摘された事項に関する経験

3-8. 自由記述からみえる放送業界の課題

本章では、旧ジャニーズ問題や中居氏・フジテレビ問題の対応などに関連して、現在の放送業界の課題を感じる可能性があるかという質問に対する回答の記述(83件)を抜粋しながら、放送業界の内部者の感覚や課題、将来の変化の可能性などについて分析・考察を行う。

3-8-1. 旧ジャニーズ問題や中居氏・フジテレビ問題の対応

3-8-1-1. 問題が表面化したことに関して

問題が表面化したことに関して、様々な反応の回答があった。特に、今後は今まで明らかになっていなかった問題が明るみに出ることやそれを機に変わるかもしれないという期待、もしくは変わらないという不信感などを表明する回答が多くみられた。

まず、多かったのは、今まで表面化しなかったことへの業界内部者としての思いである。例えば、「今更感がありすぎて、泣けてくる」や「よく今まで表面化しなかったなど。当たり前によくある話です。」という回答が見られた。特に、下記の回答からは、旧ジャニーズ問題や中居氏・フジテレビ問題のようなことがハラスメントとして適切に対処されない状況が常態化していることがうかがえる。

いまさら問題になったのかということで、最初フジテレビの問題が起きてピンとこなかった自分もいた。以前から課題は存在していたが、声に出さなかった。

さらに、このタイミングで問題が表面化したことに関してのコメントもあった。例えば、このタイミングで問題が発覚したことと業界の自浄作用が働き始めたことを結びつける回答があった。

甚大な被害を受けてしまった方が出て初めて、こういう出来事が詳らかになるというのは、本来は避けられなければならないことですが、本当に昔はひどかったので、やっと業界全体が浄化への一歩を進み始めたのだと思います。ただ、まだまだです。役職や立場を問わず全員が適切なコンプライアンス意識を持った上で、コンテンツ作りを行うという業界全体の意識はもっと高めていかねばならないと思っています。

また、さらにこれからどのように放送業界が変わるのか、変わることができるのかについて思いを巡らせている回答もあった。

旧ジャニーズ問題は長らく業界関係者にとっては周知の事実であった。問題が発覚した時は、このタイミングで暴露されることの意味を考えた。フジテレビ問題も同様で、驚きは何もなかった。これらが表沙汰になる時代が来たことを、ただ受け止めた。今これらが表に出ることに、どんな意味があるのか、放送業界は変われるのか、変わったところで存在意義は何なのかを考え続けているのみである。

このように、常態化したハラスメントや対応のされなさが変化している、今後変化する可能性についての回答が多くみられた。

3-8-1-2. 逃げ得

一方で、旧ジャニーズ問題や中居氏・フジテレビ問題は問題の氷山の一角で、まだ明らかになっていない被害は多数存在するとする回答も多かった。たとえば、ほかの問題と結びつけて「逃げ得」の風潮が醸成されていると指摘する回答があった。

中居、松本、その他逃げてるジャニはきちんと表に出て説明すべき。いまは逃げ得の風潮を醸成中。問題は違えど(匿名化)氏の問題。この人も逃げ得の風潮に乗ってきた。

特に、フジテレビ以外の局の調査の不十分さを指摘する回答もあった。

フジテレビ以外でも、同じようなことが行われているのに、それを調査していると言いながら、こうしたアンケートもなく、このまま有耶無耶にしようとしているところだ。

それに加えて、たとえ調査していたとしても、現在所属している局員のみを調査して、退職済みの元局員や外部スタッフへの調査が行われていないため、不十分であるとする回答もあった。

いま出てきている問題は氷山の一角。調査を行っていないか、隠蔽していたりすることは山ほどある。国分太一氏の事案も、日本テレビがプライバシーの配慮を理由に、みずからの安全配慮義務の怠りを隠蔽している可能性が否めない。またジャニーズ問題や中居・フジ問題の際の各局の自己検証は、そのほとんどが現役局員を対象としており、テレビ局の現場の大半を占める外部スタッフや退社局員の声を拾い上げていない。現役局員はそうしたハラスメントを見て見ぬふりをしてきた張本人であり、そのみを対象とする検証に大きな意味があるとは到底思えない。

3-8-1-3. 矮小化

フジテレビ以外での局での調査や対策と関連して、業界の問題がフジテレビだけの問題として矮小化されていることに関する回答も存在した。たとえば、経営陣が当事者意識をもって問題に向き合っていないこと、また、加害者ですら問題を問題として認識しておらず、当事者意識がないことに対して苦言を呈する回答が存在した。

フジテレビ問題は放送業界全体に関わることだと思うが、自社の経営陣はそうは受け止めておらず調査も不十分、「個人の問題」「他社の問題」と矮小化している

特に、フジテレビの問題とすることについての懸念を表明する回答もある。

フジテレビの問題、となってしまったことが残念。加害当事者ですら理解させることができていない状況で、社会を変えたと言えるのか。

3-8-1-4. 自分事として捉えられていない

ごく少数ではあるが、フジテレビの問題が他の局にも起こっていると過度に一般化されることについてのコメントも存在した。

フジテレビで起こった事がどの局にも当てはまると思われていることが大変迷惑です。ハラスメントが蔓延している業界だと、世間や他の業界から思われ不当に評価を下げられていると感じます。あそこまでの事は他のキー局やNHKでもないのではないのでしょうか。またフジテレビでもあそこまでの事はなかなかなかったのだろうと想像します。また、ここ最近のコンプライアンスへの取り組みは、行き過ぎの感があり、自由な発想や若手のやりたいことを阻んでいるとさえ感じます。

その一方で、フジテレビだけに問題が矮小化され、自分の局でも起こりうる・起こっていることであるという意識や、自分の組織や自分自身が問題の当事者であるという意識が薄いという指摘をする回答がかなり多かった。

ハラスメントについて、フジテレビは危機感を持っているように感じるが、地方局の経営者は他人事のような感じ。自分の局は大丈夫みたいに思っている。ハラスメント対応窓口があっても、きちんと機能しておらず相談できない。

自分事として捉えていないことがうかがえる具体的な対応の例としては、社内調査の不十分さが挙げられる。

弊社でもフジテレビ問題を受けて社内調査をしていたが、第三者機関が入ることもなく、ごく限られた人数に対して上司が聞き取りするのみで終わり、本気で調査する気があるようには思えなかった。女性社員で集まって話すと同様の事例はたくさん出てくるが、今は当該部署にいなかったり育休中だったりで調査対象に含まれていなかった。地方局だと上場していないところも多く、今回のフジテレビのように外圧がかかりにくい。上層部もどこか他人事で、あまり危機感を覚えていない。

特に、上司が自分の組織で起こっているセクハラに対して矮小化し、対応できていない例は、特に問題を自分のこととして捉えられていないことの表れであろう。

ジャニーズ問題について取材した経験のある上司でも、目の前で部下が受けているセクハラについては問題を矮小化してまともにとりあってくれなかった。結局、自分事として考えられていない。

そのような矮小化の理由として、下記のような組織問わず業界の価値観の古さが挙げられている。

逸脱した個人や一部部署の問題ではないと確信している。いわゆる「業界」全般、シスヘテロ(筆者注・異性愛者で性別違和のない)男性優位のホモソーシャルな風土が組織構造を硬直させ、価値観が長年アップデートされていない。それゆえ、加害がノーマライズされて対処されないどころか何が問題なのか十分に理解さえされない状況が蔓延している。思い切ったスリム化、人材評価の仕方の見直しと再構築が必要かと思われる。それができない会社・部署は淘汰されてもよいのでは？

そこで、次節では、業界としての問題の背景にある認識の甘さ、特に価値観の古さに焦点を当てる。

3-8-2. 認識の甘さ

3-8-2-1. 価値観の古さ

男尊女卑や女性比率の低さ

価値観が古く、それが温存されてしまっていることを示す記述が多くみられた。例えば、男性が主役や、進行役、解説役で、女性は脇役やサポート役といったジェンダーに基づく役割規範が色濃く残ることが示唆されている。

女性を男性の補佐役とする風潮はずっと残っていると感じます。番組でも、基本的に女性アナウンサーはアシスタント役で、ニュース解説などでは相槌を打つだけです。女性アナウンサーが番組の進行役になったり、主体的に意見を発表するようになったりすれば良いのになと思います。

さらに、番組の中だけでなく、組織や業界としても、男性中心的文化が残っていることが指摘されている。次の回答は、意思決定を行う管理職層におけるジェンダー比の偏りやその構造的背景について綿密に考察を行っている。

意思決定層の多様性が欠如していることが大問題。女性社員の割合は約25%で、管理職の女性割合は約15%と著しく低い。女性が管理職になる場合、制作・報道といった根幹となる部署ではなく、総務・業務など根幹以外の部署になることが多く「マミートラック」現象が非常に起きやすい環境。そのことに対して、年配層の女性ほど諦めており、声を上げない。30~40代女性がまだ声を上げている現状だが、声を上げられるほど強く、知識のある女性の割合は少ない。多くは日々の業務に追われ、モヤモヤとした思いを抱えながら日々を過ごしている。

40代以上の男性は、ミソジニーを内包している人が多く、ハラスメント気質の人も多い。長らく注意されてきておらず、放置されている。管理職にも、ミソジニーを内包している人が多い。そういった人が管理職になっても、部下を注意できるほどの知識も意識もないのが問題。テレビ局は、長らく無法地帯で、「世の中ではNGとされていることが、テレビ業界ではOK」という風土があった。女性遊びの激しい男性も多く、隠すことなく男性同士で共有していた。特に制作では、いわゆる「ホモソーシャルな連帯」が非常に強い業界であったと感じる。

番組制作においても、決定権のある女性は非常に少なく、プロデューサー・ディレクター、作家も男性がほとんど。女性の声は反映されにくい環境である上に、LGBTQ+当事者、障害者が番組制作にかかわることはほぼないため、多様な声は届きにくい環境である。

また、この回答では、さらに、ハラスメントへの対応のされなさに触れたうえで、あるべき姿についても提言している。

このような状況を踏まえて、女性の管理職や役員を増やすことを求める回答もあった。

意思決定層が極めて同質性の高い男性で固まっていることに問題を感じます。長年にわたる同質性の高さが、今の業界の体質を強固なものにしてしまったと感じます。女性の管理職、役員を増やすべき。

特に、女性が少ない場面でハラスメントを経験したという経験と合わせて、女性の管理職や役員を増やすことを求める回答もあった。

女性の管理職が少なすぎる(組織全体で女性管理職比率はいまだ13%です)。自分の経験上、女性管理職がない職場(番組班や地方局)で、実際にセクハラやジェンダーの観点から不適切な言動を体験してきている。まずは、テレビ局は女性管理職が極めて少ない点(その結果、セクハラが起きたり、ジェンダーの視点が不十分な番組が制作されている)にきちんと光を当ててほしいです。

今までも女性の管理職がいたにはいたものの、その数の少なさから男性的な価値観を持ち、男性文化に同化するように求められてきたという回答を踏まえると、女性の管理職が増えることによる変化に期待できる。

上層部の多様性の低さ、ホモソーシャルな環境が、価値観のアップデートを遅らせ、人権無視の構造を温存してきた。数少ない女性管理職は名誉男性としての振る舞いを暗に求められ、それができないと閑職に追いやられる。

放送業界の驕り

価値観の古さ、特に女性の少なさによる男尊女卑的な価値観の蔓延に加えて、放送業界の驕りについて指摘する回答もあった。

放送業界ではハラスメントや人権に対する意識が欠落している。メディア・エンタメに関わる自分たちは特別な存在だという特権意識が原因で、例えば、番組内で起きることは一般のハラスメント基準に該当しないとされており、何をしても許されると勘違いしていて、そもそもの基本的な考え方が間違っている。都合が悪くなると、表現の自由や報道の自由などを盾に保身に走る。

特に、次の回答は放送業界の驕りがいかに構造的に再生産されているのかについて記述しており、示唆的である。

事業や業務をビジネスとして構造的にとらえる文化がなく、仲良しクラブ、しがらみのようなものが優先されてきた結果だと捉えています。これまで被害に遭った方や、やっていけないと感じた方は、静かに退職する、業界を離れるという対応をしていたため、表面化しなかったと捉えています。その一方で、放送局、制作会社、芸能プロダクション、実演家といった、業界を構成するほぼ全ての職業の方に、ハラスメントがある仕事だ、一般常識とは異なる価値観のある仕事だという、同質的な合意が歴史的に形成されてきた結果、それが当たり前なのだとして新入社員は洗脳的に刷り込まれてしまう、思考停止に陥るといった環境が醸成されています。

制作プロダクションや芸能プロダクションは、若手の放送局員を逆に接待することで関係を構築する文化もあり、若い放送局員の勘違い、制作や芸能プロダクションに勤務する若手の中にはヒエラルキー意識が形成される環境もあります。また、それが経年的な観念として継続していきます。

業界には、役職定年、定年をしても居残る高齢社員が多く、私自身は放送局を離れた現立場で、現場の話に関係者から聞くと、高齢化、高齢社員のサイロ化、一般社会にアジャストできない固有の価値観の深化に驚くことがあります。上記で記述した、「一般常識とは違う環境なのだ」「おかしな環境に適応していればうまくやれる」という環境を好む、その環境である程度の地位を築き生存しやすい人が多く、長く残留して、相互肯定、思考の深化が進んでいることは大きな課題だと感じます。

この回答からは、ハラスメントを許容する放送業界の驕りともいえる価値観が歴史的に形成されており、それが若手局員に対する接待を通じて継承され、定年近くなっても所属する局員によってさらにその価値観が強化されていることがわかる。

3-8-2-2. アップデートできていない

このような価値観は番組制作とも強くつながっている。次の回答は、放送業界における変化の兆しを指摘しながらも、番組制作における価値観の古さを指摘している。

他局は全体的に問題意識をもち、真摯に向き合っている人も多い。私が知っている限りは、事件を起こす人は少数だとは思う。ただ、テレビ業界は女性や性を消費するコンテンツが多かったし、面白ければなんでもOKという意識の人はまだいる。フジテレビだけはいつまでも「昭和のテレビ」をやっていたイメージがあり、制作する番組やキャスティングはもちろん、スタッフがパリピっぽいというか、上から目線の人も多かったように思う。そのため、様々な事象については「さもありなん」という印象。

また、次の回答は放送界の驕りについて指摘しながら、番組制作が最優先でそれ以外の人権問題や倫理などが軽視されている状況を指摘している。そして、そのことが一般社会の常識と乖離していることを批判している。

女性軽視や同質性の問題は指摘されている通り。そのほかでいうと、若い人はともかく、ベテランや幹部は、テレビ局が華やかで社会的にも収入的にも高く評価されていた時期を過ごしてきたので、テレビ局員は特別だといった「選民意識」があるように思う。ほかの職業よりも忙しいし、特別な仕事をしているのだから常識的でなくてもしょうがない、といった甘え、誤った自負があり、ほかの業界では倫理面や労働時間などの意識改革が進んでいることを知ろうとしない、知っても、「俺たちはちょっと違うんだ」と変わろうとしない傾向があるように感じる。(中略)放送業界は、いい番組(それは多くの場合人気のある番組)を作ることが最優先で、ほかの事はある程度満たさなくてもしょうがない、ギリギリの日程でやっているんだから長時間労働もしょうがない、倫理的とかきれいな事を気にしている余裕はない、といった感じがあり、人権意識も社会に追いついていないのではないか?社会の常識に照らして適切かどうかで判断するのではなくて、「自分たちの番組」を成立させることが最優先で、それを阻害しそうな要因は「邪魔なこと」「余計な横やり」ととらえがちで、見ないふりしたり、敵視したりし、せつかくのサインや助言をいかせない。

そして、一般社会における倫理や常識が無視されたり、敵視されたりする傾向は、コンプライアンスの表面的な理解につながっていると考えられる。

3-8-2-3. コンプライアンスの表面的な理解

次の回答は、価値観がアップデートされないだけでなく、敵視されている現状を記述している。

番組制作の現場の空気感ですが、感覚が古いまま、「昔は自由にできたから面白いものが作れた、今は不自由だからつまらないものになる、昔みたいに自由にできれば昔みたいに面白いものが作れる」という考えを持った状態で、決定権・裁量権を持つ男性、表面上だけ「表沙汰になったら炎上してしまうから」ハラスメントは良くない、見つけさえしなければ問題はないが見つかって騒がれたら問題になる、という価値観の男性があまりに多いように思います。

もっと言うなら「女性を女性だからというだけで殴る蹴るしたり泣き叫んで嫌がる女性を暴力を持って強姦するのは性加害だが、年配男性出演者の多い中に華として若い女性を性的に楽しめる見た目と登場させるのは業務上のサービスとして適正であり、それを嫌がる客はこちらの活動を妨害したい迷惑クレマー客」という価値観が蔓延していて、ハラスメント対策自体は(研修など)多々行われてはいても、実際の現場のスタッフの肌感覚としては「何がどうしてダメなのかは全く判らないが、おかしい人に変ないちゃもんをつけられないため」みみたいな判断が行われているように思います

さらに、ハラスメント対策が行われていても、迷惑なクレームを防ぐためというような表面的な理解しかされていない状況を指摘している。

3-8-3. 現場における「仕事ができる」ことの定義の問題

前節では、価値観の古さやそれを維持する構造的要因、そしてそれに伴うコンプライアンスの表面的理解について概観した。このような状況は現場にどのような形で表れているのだろうか。そこで、本節では、「仕事ができること」の現場での定義とそれに由来する人事制度への影響についてまとめる。

制作現場において、ハラスメントをしているという事実よりも、「仕事ができる」ことが重視される現状があるという回答がいくつかあった。たとえば、ハラスメント加害者が「仕事ができる」とされた場合、上司に相談しても、対応してもらえない、などである。

ハラスメントをしている人が、仕事ができるとされた場合、上司と癒着するような関係になるため、周りが被害を受けていても、上司はその人に対して処分することはなく、内部通報しても結局、同じ上司が差配しているようなので、意味がない。これは、放送だけでなく新聞社なども同じと思われ、現にスクープを出した記者で、今も番組に呼ばれて出るような記者がパワハラをしていたという噂なども聞いたことがある。

そして、その「仕事ができる」とは良い成果物を出せるという意味であることが次の回答から示唆される。

身の回りでも、人間性よりも成果物を重視する、という建前に隠れて(ある程度はそういう性質もある業務であるとは思いますが…)、横暴なふるまいをする人や声の大きい人が注意されずむしろ評価されていたり次も変わらず仕事をしていたりするとよく感じるが、上記の問題でも同じように、そのような評価のしくみで偉い立場についた人たちが自分たちの理屈で対処しているだけに感じる。また、組織やしくみを作っていて評価をするのが中高年男性に偏っているために、女性への配慮が足りていないと思う。

そして人格ではなく、成果物基準で仕事の出来・不出来が評価されることは人事にも影響している。

(前略)また組織の問題としては、番組などコンテンツ制作に長けた人が偉くなり、管理職としての育成過程もないので、組織マネジメントや人材育成には疎く、問題があった時に適切に対応できないのだと思う。

そして仕事の出来・不出来にかかわってくるのが出演者との関係性であることが多くの回答から示唆された。そこで次節では、現場におけるヒエラルキーの有無や強さについて記述した回答を紹介しつつ、業界の構造について考察を行う。

3-8-4. ヒエラルキーの強さ

3-8-4-1. 芸能人の立場の強さ

ハラスメントが起こる原因の一つに芸能人などの外部出演者の立場の強さが挙げられている。例えば、「そもそもタレント(事務所)の力が大きくなりすぎだと思います。数字を持っているタレントを崇め奉る風潮はいびつ。」という回答があった。また、出演者の力が強すぎるため、ハラスメントの対応に遅れが生じているとする回答もあった。

対応の遅れは、タレントを最優先に守る風土が原因だと思っています。タレントありきの放送において、守るべき意識が局員やスタッフに向いていないため、事実を調査して世間に明らかにする対応がなかった結果が招いているものだと感じました。

さらに、次の回答からは、出演者と制作側の関係が番組制作に大変重要であるという業界特有の事情がうかがえる。

出演者と制作側の信頼関係は番組を作る上で重要ですが、それ以上に身内になりすぎずあくまで依頼する側、される側の一線は必要なのだと思います。他の業界以上にお互いの信頼関係で番組やれること、やれないことが変わってくるので難しいなと思った

そして、このような出演者と制作側の関係が、良い番組を作ることと強く結びついているため、出演者、特に力や視聴率を持った出演者からのハラスメントについて対応しづらい環境が存在する。

3-8-4-2. プロデューサーやディレクターの立場の強さ

同様に、まだ力や視聴率を持たない出演者にとっては、プロデューサーやディレクターの方にパワーバランスが傾く。

視聴率をとれると見なされた出演者や決定権を持つプロデューサーに周りがひれ伏す構図ができあがり、そこを中心にパワーバランスが歪みがちになる構図は変わらないと思う。

この回答は、このことを端的に示唆している。この回答や次の回答に見られるように、出演者やプロデューサー、ディレクターの強いヒエラルキーが形成され、ハラスメントが追及されにくい要因となっている。

芸能人や有名なプロデューサー、ディレクターのパワハラ、セクハラは公にならないし追及されない構造は根強い。かなりよくなったのだろうとを感じるが、このままこの業界にいたいかの聞かれると、仕事内容よりも構造的な理由で不快感を覚える時がある。

そして、特にこの傾向は、放送業界の収益の悪化とともに強くなってしまっているという記述もあった。

フジテレビで起こっていることと同様の問題は、程度の差はあれど私が勤務している局でもあります。もともと、放送局は体育会系の世界で、ハラスメントについての意識が低かったということもありますが、収益が悪化していく中で営業部の発言力が異常に強くなり、他の部署が言いなりになったり、スポンサーを持っている出演者が王様のように振舞ったりする傾向は、民間放送局ならどこにでもあるだろうと推測します。こういった構造的な問題を抱えている組織内で、例えば看板アナウンサーや、営業部のエースが加害者だった場合、会社は彼らを庇わざるを得ません。会社はパワハラ加害者を守り、被害者を追い出す方向に持っていくということを、長きに渡る戦いの中で突き付けられました。会社がアピールするハラスメント対応は、結局は絵に描いた餅に過ぎません。放送局の自浄機能の低下は、深刻なレベルに達していると切実に感じているところです

3-8-4-3. 制作会社の立場の弱さ

ハラスメントに遭うのは、力の弱い出演者や放送局職員に限らない。ディレクターやプロデューサーの下で働く制作側も被害者になっている。特に、制作側でも制作会社や下請けの立場の弱さに言及する回答が多くみられた。例えば、次の回答からは制作会社の立場の弱さの現状とその要因がわかる。

NHKと民放の、両方と仕事をしてきたが、局員と制作会社という関係で、圧倒的に制作会社の立場は弱い。全てが、局員のプロデューサーに人事権があるからである。また狭い業界でもあり、騒いだらステグマを貼られ、仕事を継続することはできない。些細な言葉のハラスメントであれば、訴えることの方がめんどくさいのでスルーしてきたと思う。ただ若手スタッフは、その些細なことが、異常に映っているようで(本来そちらの方がまとも)、辛そうである。また、制作会社でもハラスメントの研修などやり始めたが、継続した測定をしているかと言われると不明。研修をやったという、会社の言い逃れにならないと良いと思う。

特に問題なのは、制作会社のスタッフが外部から来ているため、局として対策していたとしても、その対策の効果が制作会社などの外部スタッフや契約社員まで波及しているのかということである。

放送局は微細な単位の個人や会社の支えで成り立つ巨大なヒエラルキー構造だと思うが、働く人で守られているのは、局員と関連会社の人のみと感じていた。契約先から働きに来ている身としては、局内、部署内、番組内でのハラスメントの相談をどこにしたら良いか全くわからなかった。上から下まで働く全スタッフが、コンプラの研修を受けて正しい知識を身につけなければいけないと感じる。

3-8-4-4. フリーランスの立場の弱さ

制作会社の立場の弱さの問題はフリーランスも同様である。

次の回答は正規雇用と非正規雇用で立場が異なるため、ハラスメントを受けやすいという現状を示唆している。

規職員と非正規雇用の格差の方が、一番問題だと感じていた。性別によるものよりも深刻だと考える。非正規雇用は、常に正規職員からハラスメントを受けていた。

正規・非正規の格差とジェンダーによる格差のどちらが深刻なのかは、本調査からは推測できない。しかし、これまでの回答の記述をもとに考えると、非正規の女性が複合的な被害を受けやすいことが示唆される。

特に、非正規雇用の職員やフリーランサーが被害を受けた際、相談窓口やケアの体制が整っていないことが問題であるとする記述が多くみられた。

局員・社員は労働組合があり、相談窓口がある。フリーランスは一応相談窓口はあるが、組合のようなものが無い(あるかもしれないが分からない)。大きな局はフリーランスの人間が多いはずなのに、その存在に対するケアは未だに薄すぎる。

確立した相談・ケア体制が整っていないうえ、今後の仕事に支障が出る可能性を考えると、非正規雇用の職員や制作会社、フリーランサーは相談できなくなってしまうことが次の回答からわかる。

局は、社員に対してはある程度のケアや相談システムが機能し始めているが、プロダクションやフリーランスは契約を切られることが怖く、相談しにくい。局とは別の業界団体のようなところで相談窓口があればよいと思います。

3-8-5. 変化への可能性

本章では最後に、これまでの記述を踏まえて、一連の放送業界の問題に関連して、放送業界の変化の可能性について記述した回答をまとめる。改善の糸口の見えなさについて吐露する回答もあれば、これからさらに変化を加速させることに意欲的な回答、さらに具体的な改善策についての回答が存在した。

3-8-5-1. 改善の糸口の見えなさ

まず、改善の糸口の見えなさを吐露した回答の中には、一連の問題を深刻に受け止めて改善へと向かおうとする意識の人々がいる一方で、当事者意識が薄かったり消極的だったりする層がいることを指摘しているものがある。次の回答は特に変化に消極的な層の存在を表すものである。

高い意識をもって業界を変えていこうという人々がいる一方で、「どうせ変わらない」「忙しい」と、消極的な層もあり、必ずしも若い人が前者というわけでもなく、一枚岩にならない感じがしています。

また、本章の冒頭で紹介したように当事者意識が薄い層が存在していることによって業界に構造的変化をもたらすことの難しさを認識している回答もあった。

業界全体の一部のみを報道されただけで、構造としてはあまり改善していないのではと感じています。実際に、旧ジャニーズ問題について情報番組で扱っている際、担当のディレクターがセクハラやパワハラなどを行っていたのはとてもショッキングだったのを記憶しています。あくまでゴシップ的な話題として扱われていました。すぐに構造を変えるのは難しいとは思いますが、少しずつでも良い方向に向かっていくことがあればいいなと思っています。

3-8-5-2. 改善の第一歩

改善の糸口の見えなさを吐露する回答がある一方で、業界文化の変化や改善に意欲的な回答も多かった。

例えば、次の回答は、意識の変化にも差があることを認めつつも、今後のコンプライアンス遵守へ注目している。

放送局のコンプライアンスに対する意識は高まっていると感じます。一方で、制作会社やフリーランスのディレクター、とりわけベテランの男性は未だに過去の放送業界の振る舞いからアップデートできていない人物も多くみられます。放送局はこうした制作会社などにもコンプライアンスを遵守することをどれだけ求められるかに注目をしています。

次の回答も同様に、変化を評価しつつも、価値観がアップデートできていない層がいるだけでなく、組織としてまだ十分にアップデートできていないことを示唆している。

起きたことの重大さを、社会の批判を受けてようやく気づき、変わろうとしていることは評価できる。しかし、そうでもしないと変わらない業界だという現実もある。時代の価値観に行き遅れ、会社を守るための貼り紙レベルの人権意識で慌てて身を守っている印象を受ける。

また、この回答も業界変化の一步にある程度の評価をしている。

甚大な被害を受けてしまった方が出て初めて、こういう出来事が詳らかになるというのは、本来は避けられなければならないことですが、本当に昔はひどかったのも、やっと業界全体が浄化への一歩を進み始めたのだなと思います。ただ、まだまだです。役職や立場を問わず全員が適切なコンプライアンス意識を持った上で、コンテンツ作りを行うという業界全体の意識はもっと高めていかねばならないと思っています。

このような業界の変化をある程度好意的に評価したうえで、業界内部で働く人々はどのような具体的な変化を求めているのだろうか。次項では業界に求めることを分類して紹介する。

3-8-5-3. 業界に求めること

業界に求めることとしては、大きく説明責任を果たすこと、ハラスメントへの積極的な対応、そして局を超えた体制の構築が挙げられる。

説明責任を果たすこと

例えば、放送業界の驕りを捨て、求められたときに説明できることが求められているとする回答があった。

50代以上の人たちの様子を見ると「そんな細かいことまで視聴者や世間に説明する必要はない」とお高くとまっている場面がまだまだ散見される。不祥事対応しかり、番組編成の理由や、報道内容の根拠、番組表現の機微、キャスティングなどについても。すべてを説明する必要はないが、説明を求められたときにどれだけ準備できているかは、かつてないほどに問われていると感じる。

ハラスメントに積極的に対処する姿勢

また、ハラスメントの被害に遭ってもなかなか相談しにくい事情が存在することを踏まえ、相談されてから動くのではなく、相談される前から局内で積極的にハラスメントに対処しようとする姿勢が求められているとする回答があった。

ハラスメント(セクハラ・パワハラ)や暴力を行った人もたくさんいるが、ハラスメント窓口伝えるにはハードルが高く、野放しになっているケースが多い。ハラスメント窓口にいけば、犯人捜しに合うと思っている人が多く、相談するためには相当な覚悟と勇気が必要であることが問題である。

人事部などは、常に多くの人とコミュニケーションを取り、「問題が社内で起きていないか？」などを、リサーチしていく姿勢が必要である。被害者から駆け込むには、テレビ業界にはリスクが大きい。ハラスメントを行った人が要職についたり、花形仕事を受けたりする姿を見ると、やるせない思いや不満を持つ人が多い。過去に被害にあった人はなおさらだが、多くの場合、仲間内で文句を言い合うだけであり、会社に対して対応の悪さを抗議し、申し入れるほどの労力を割く人は少ない。そのため、根幹的に問題はあるのだが、ずっと見過ごされている、といった環境ができているように感じる。

この回答にあるように、ヒエラルキーの強さの問題や、制作現場における文化、対応のされなさを考慮すると、人事部や管理職の積極的にハラスメントに対処する姿勢は強く求められているといえるだろう。

局を超えた体制の構築

一方で、制作会社やフリーランスの立場の弱さについての記述では、局内だけでの対応では不十分であることが指摘されていた。そのため、局を超えた体制の構築を訴える回答も多かった。

意思決定層が極めて同質性の高い男性で固まっていることに問題を感じます。長年にわたる同質性の高さが、今の業界の体質を強固なものにしてしまったと感じます。女性の管理職、役員を増やすべき。局は、社員に対してはある程度のケアや相談システムが機能し始めているが、プロダクションやフリーランスは契約を切られることが怖く、相談しにくい。局とは別の業界団体のようなところで相談窓口があればよいと思います。

また、調査にあたっては、局ごとではなく、局を超えた調査が必要とする回答もあった。

またジャーニーズ問題や中居・フジ問題の際の各局の自己検証は、そのほとんどが現役局員を対象としており、テレビ局の現場の大半を占める外部スタッフや退社局員の声を拾い上げていない。現役局員はそうしたハラスメントを見て見ぬふりをしてきた張本人であり、それのみを対象とする検証に大きな意味があるとは到底思えない。抜本的な改革をするためには、民放連とNHKが合同で第三者委員会を立ち上げて期間を設定して調査

をしたり、あるいはハラスメント対策のための恒常的な独立機関を設置することが必要だと考える。

その他

上記の三つには当てはまらなかったものの、BPOによる問題提起や提言の必要性、就職の前後に人権や性暴力についての教育を組み込む必要性、人事評価の見直しと再構築の必要性について訴える複数の回答が存在した。

BPOがもっと積極的に問題提起や主張を行ってもいいのではないか

放送業界への就職が多い大学、専門学校、また社内教育に、人権や性被害の基礎知識の教育カリキュラムを入れるべきだと思う。

逸脱した個人や一部部署の問題ではないと確信している。いわゆる「業界」全般、システロ男性優位のホモソーシャルな風土が組織構造を硬直させ、価値観が長年アップデートされていない。それゆえ、加害がノーマライズされて対処されないどころか何が問題なのか十分に理解さえされない状況が蔓延している。思い切ったスリム化、人材評価の仕方の見直しと再構築が必要かと思われる。それができない会社・部署は淘汰されてもよいのでは？

(筆者注:これらの回答はそれぞれ別の回答である。)

3-8-6. まとめ

ここまで本章では、旧ジャニーズ問題やフジテレビ第三者委員会報告を受けて、放送業界内で働く内部者から見た放送業界の現状や課題、今後の展望について自由に記述してもらった回答(83件)の回答をもとに、①放送業界・局としての対応、②放送業界・局の認識の甘さ、③現場における「仕事ができる」ことの定義の問題、④ヒエラルキーの強さ、⑤放送業界の変化への可能性についてまとめてきた。

第一に、①放送業界・局としての対応については、問題が今表面化したことに対する思いや、問題が一部の局や人物に矮小化されていること、それゆえの当事者意識の薄さが指摘されていた。矮小化と当事者性のなさゆえに、現在発生しているセクハラを透明化する恐れがあり、批判的な回答が多かった。また、そのような状態に陥ってしまう要因として、②放送業界・局の認識の甘さ、特に価値観の古さや放送業界の驕りなどが指摘されていた。特に、③現場における「仕事ができる」ことが「面白いコンテンツを作れること」によって定義されており、それに基づいて人事が決まるため、このような価値観が変わりにくいことが示唆された。さらに、④特に芸能人やプロデューサー、ディレクターのヒエラルキーの強さゆえに、制作会社などの下請けやフリーランサーなどが被害に遭いやすく、相談もしづらいという現状が見えてきた。これらを踏まえて、⑤放送業界に変化をもたらすために、説明責任を果たすこと、ハラスメントへの積極的な対処、そして局の職員以外の被害を防止するような局を超えた体制の構築が求められていることがわかった。

本章までの内容を踏まえて、次章では、本報告書のまとめと提言を行う。

第4章 まとめ

4-1. まとめ

(1) 重大な性暴力被害のジェンダー非対称性と継続性

不同意性交等を含む重大な性暴力被害は、女性回答者に偏る傾向が確認された。女性回答者の多くが性的な誘いを受け、一部では性行為の強要や、拒否・抵抗に伴う報復被害、性的接待要員としての動員されるといった深刻な被害を経験している。これらの被害報告は1980年代から2020年代まで長期にわたって存在しており、過去の問題に留まらず現在進行形の課題であることが浮き彫りとなった。

(2) 性的ハラスメントのエスカレーション構造

本調査では、日常的な言動が重大な被害へと発展する「ゲートウェイ理論」を裏付ける構造が示唆された。日常的な性的冗談やからかいが容認される環境下では、執拗な誘いや不必要な身体接触などの「性的接触・誘い」が誘発されやすく、それらが積み重なることで、最終的に重大な性暴力へと至る連鎖が存在している。

(3) 被害対応とケア負担の女性への集中

女性は自身の被害のみならず、他者の被害を目撃し、その相談やケアを担う立場にも置かれやすい実態が示された。他者の被害の「相談」プロセスにおいて、男性に比べて女性の関与が多いことが示唆され、現場における心理的・感情的なサポートの負担が女性回答者に偏重している可能性が指摘できる。

(4) 構造的な「性的モノ化」と職場環境の相関

ハラスメントが発生する背景には、強固な上下関係や取引上の利害関係、報復の恐怖といった業界特有の構造的問題がある。業務範囲が曖昧で攻撃的な振る舞いが許容される職場環境に、女性を性的対象として扱う「性的モノ化」の実践が組み合わさることで、重大な性被害が構造的に生み出されるリスクが高まる可能性が示された。

(5) 被害の深刻な影響と対策の実効性に関する課題

被害経験は、自殺念慮や離職、生活基盤の変更など、個人の人生に深刻かつ甚大な影響を及ぼしている。一方で、現在の職場環境については、かつての粗暴な振る舞いや強い権力勾配が弱まり、ハラスメント対策への意識自体は向上している様子もうかがえる。しかし、相談窓口の運用や具体的制度の定着に対する評価は依然として限定的であり、現場における実効性の確保に大きな課題が残されている。

(6)フジテレビ第三者委員会報告書に対する評価

フジテレビ第三者委員会の報告書については、性暴力の認定や組織風土の把握については一定の評価がなされた一方、業界横断的な構造や管理責任の追及については不十分とする見解が目立った。また、同報告書で指摘された「接待への女性の動員」や「不当な人事」に類似する経験を持つ回答者が多数存在しており、指摘された問題が特定局に限定されない業界全体の共通課題であることが裏付けられた。

協力団体・個人一覧

- 一般社団法人日本芸能従事者協会（調査回答者募集の呼びかけにご協力いただきました。）
- 非営利株式会社ピロウ（調査結果の広報にご協力いただきました。）

こちらにお名前は明記していませんが、調査回答者募集の呼びかけにご協力いただきました個人様、団体様、みなさまのご協力に深く感謝申し上げます。

調査企画・報告書作成

東京大学大学院 情報学環 田中東子研究室

教授 田中東子
院生 江連千佳
院生 江原優美子

一般社団法人社会調査支援機構チキラボ

所長 荻上千キ
特任研究員 中村知世
事務局 秋山里佳

資料

調査票

※記載の調査票はメール公募版のものですが、SNS公募版も調査内容は同一です。

～アンケート開始前～

【調査目的】

- ・この調査は、放送業界に関わる人たちの労働環境で、セクシュアル・ハラスメント(以下「セクハラ」)やパワー・ハラスメント(以下「パワハラ」)に関連する理不尽・不愉快な経験について明らかにするためのものです。
- ・特定事例・特定加害者の告発を目的とするものではなく、放送業界の全体的な傾向や構造的な課題について、明らかにすることを目的としています。

・田中東子研究室(東京大学大学院情報学環)と一般社団法人社会調査支援機構チキラボによる共同プロジェクトとして、調査を企画・実施しております。

【調査方法】

- ・本調査は協力団体を経由したオンライン調査の形式をとっています。そのため、ご回答者個人の、公開アカウントによるSNSでの調査票の拡散は行わないでください。

【調査対象】

- ・「放送業界に関わる人たち」とは、「放送局という職場に関わった経験のある人」をこの調査では指します。
- ・一度でも「放送局という職場」に関わる経験があった方なら、どなたでもご回答いただけます。関わり方や、ラジオ、テレビ、BS、CSなど、放送するコンテンツの種類、放送局の規模や場所などがどのようなものであれ、もしくはご自身の所属先が放送局でなくても、ご回答いただけます。また、特定のジェンダーや年齢、立場を想定したものではありません。一度でも「放送局という職場」に関わる経験があった方なら、どなたでもご回答いただけます。

【回答時の注意事項】

- ・回答はお一人につき一回限りでお願いします。
- ・複数場面・時代にわたって経験がある方であっても、一回の回答でお答えいただける調査形式となっています。
- ・この調査の所要時間は、およそ20分～30分ほどです。設問数は最大で29問です。
- ・スマートフォンですと、横に広がった選択肢を見逃す可能性があるため、ご注意ください。
- ・この調査ではトラウマに関わる経験や差別の経験など、心理的負担の大きいデリケートな質問をしております。そのため、全ての項目に「答えたくない」といった選択肢も設けております。また、ストレスなどを感じた場合、ご自身の心理的安全を優先し、アンケートを中断して下さって構いません。中断した場合、それまで入力した回答が収集されることはありません。なお、辛い気持ちについてご相談されたい場合は、下記の窓口をご利用ください。

【相談窓口】

- ・法務省:みんなの人権110番(0570-003-110)
- ・法務省:女性の人権ホットライン(<https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken108>)

- ・CURE TIME (<https://curetime.jp/>)
- ・内閣府「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」 #8891
- ・警察の性犯罪相談窓口 #9110
- ・内閣府「よりそいホットライン」 0120-279-338
- ・内閣府「#いのちSOS」 0120-061-338
- ・厚生労働省 職場での「ハラスメント悩み相談室」0120-714-864
- ・法テラス 0570-078-374
- ・一般社団法人日本芸能従事者協会 相談窓口
 - ・産業医への医療相談
 - ・芸能従事者こころの119(臨床心理士対応)
 - ・芸能従事者 健康心理相談(専門健康心理士対応)
 - ・ハラスメント110番

【個人を特定しない形式での結果公表について】

・調査をまとめたものは、業界の課題の可視化、改善のために、「社会調査支援機構チキラボ」などのウェブサイトへの掲載、会見、プレスリリース、研究、出版、報道、政治家やメディア関係者などへの要望の場面など、さまざまな情報発信に活用します。

・結果を公表する際には必ず、個人を特定できない形式で行います。そのため、調査は「無記名調査」とします。「無記名調査」であるため、お名前、メールアドレス、電話番号、その他、個人の特定に直接つながる情報は取得されません。

・自由記述にご回答いただく際に、以下4点について十分にご注意くださるよう、お願い申し上げます。

- ①自由記述形式で回答できる箇所では、名前などの個人情報を記入しないようご注意ください。
- ②もし、自由記述内で、個人が特定されかねない情報が記載されている場合には、情報を削除、または匿名化するなどの処理をして結果を公表いたします。匿名化対象となる情報は、職場の固有名詞、被害者・加害者の名前、制作コンテンツの固有名詞などで、一般名詞への置き換えを行います。ご自身でもできるだけ一般名詞を使用しての記述を心がけるよう、お願いいたします。
- ③本調査では、選択肢形式の質問も設けておりますので、選択肢形式の質問への回答情報が付け加えられた形で自由記述の結果が公表されることを前提として、記述内容をご判断ください。例えば選択肢形式の質問で20代を選択、実演家を選択した方の自由記述は、「20代・実演家」の回答であることを付して結果が公表されることとなりますので、それを前提として記述する内容を判断してください。
- ④自由記述の結果を公表する際には、②で説明したように匿名化処理をした上で、基本的には記述していただいた文章をそのまま事例として公表します。この公表形式を踏まえた上で、記述内容をご判断ください。

例)

匿名化処理前(公表されない記述)

「1990年代にA放送局で上司でディレクターだったBさんから帰り道に体を触られた」(※A・Bはいずれも固有名詞を示しています)

匿名化処理後(公表される記述)

「1990年代に在京キー局の放送局で上司のディレクターに帰り道に体を触られた」(20代・女性・実演家)

【同意の撤回について】

- ・この後、調査へのご協力に対して同意いただけるかを確認する画面に進みます。
- ・同意をし、調査への回答を完了し、回答を送信した後でも、同意を撤回し、調査側が入手したあなたの回答情報を一部または全て削除することが可能です。
- ・同意撤回後は、その後に公表される発信などから、当該データを削除することになります。ただし、その時点で既に発信したのものや、発信が撤回しにくいタイミングでの撤回(配布前日など)については、削除対応に限界がある旨、ご理解ください。
- ・同意を撤回し、回答情報の一部または全てを削除したい場合には、同意撤回要請フォーム(リンク挿入)にアクセスし、同意撤回書をダウンロード、必要事項を明記の上、フォームの指定部分にアップロードしてください。
- ・同意撤回要請をどなたでも行えるようにするため、次の画面で〈パスワード〉と〈調査入力開始日時〉を入力いただきます。この2つは必ずスクリーンショットをするなどして手元に保管し、同意撤回をしたい場合に、先ほど案内した同意撤回要請フォームに〈パスワード〉と〈調査入力開始日時〉を間違いなく入力してください。誤った情報を入力してしまうと、削除対象のデータを照合できず、対応ができません。

【調査結果の広報協力】

本調査の分析結果を広報する際には非営利株式会社ピロウが協力をいたします。

====

以上の内容を理解し、調査へご協力いただける方は「同意する」をチェックしてください。

- 調査協力を同意する

次に同意撤回要請の際に必要なパスワード・調査入力開始日時を入力してください。

- 同意撤回要請の際のパスワード(6桁の英数字)
- 調査入力開始日時(例 2025/3/13 13:05)

～アンケート開始～

【基本情報と主な職場について】

- この調査は、「放送局という職場」に仕事として関わった経験がある方を対象とするものです。
- はじめに、あなたの基本情報と主な職場についてうかがいます。

Q1 あなたが自認する性別を選択してください。

- 1 女性
- 2 男性
- 3 その他
- わからない
- 答えたくない

Q2 あなたの現在の年齢を教えてください。

- 10代以下
- 20代
- 30代
- 40代
- 50代
- 60代
- 70代以上
- わからない
- 答えたくない

Q3 以下の放送局の中で、あなたが主に関わっていた職場はどれですか。該当する放送局をひとつ選択してください。複数の職場に関わられた方は、もっとも関わり方が深いものを、任意で選択してください。

- 1 NHK、東京の放送局(キー局)
- 2 関西、名古屋、仙台、福岡の放送局
- 3 その他地方の放送局
- 4 インターネット独立系放送局
- 5 その他(具体的に)
- わからない
- 答えたくない

Q4 Q3で回答したあなたが主に関わっていた職場は、以下のいずれに該当するものでしたか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- 1 テレビ放送
- 2 ラジオ放送
- 3 インターネット放送
- 4 その他(具体的に)
- わからない
- 答えたくない

Q5 Q3で回答したあなたが主に関わっていた職場での主な働き方は、社員などではなく、「フリーランス」に該当するものでしたか。あてはまるものをひとつ選択してください。判断が難しい場合、3を選択の上、具体的な働き方についてご記入ください。（※「フリーランス」とは、雇用契約ではなく業務委託契約などで働いている方です。）

- 1 はい
- 2 いいえ
- その他(具体的に)
- わからない
- 答えたくない

【セクハラ・パワハラ被害の経験】

- ここからは、セクハラやパワハラに関連する、あなた自身の経験についてうかがいます。
- 放送局という職場で経験したことであれば、異なる場面や異なる時期のことであっても全て回答いただけます。Q3で回答いただいた「主な職場」だったかどうかはここからは問われません。
- あなたが経験したことが「ハラスメント」とされるかわからなくても、これからたずねることに該当する経験がある場合には、回答をしていただいで大丈夫です。

Q6 あなた自身の経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のような経験がどのくらいありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- A 性的な冗談やからかいを受ける(例: 性行為に類似する言動をあなたに向けて行うなど)
- B 性的な事実関係に関する質問を受ける(例: あなたの性体験についてたずねたりするなど)
- C 性的な内容の情報が流布される(例: あなたの性体験についての噂を流されるなど)
- D 食事やデートへ執拗に誘われる(例: しつこくLINEが届くなど)
- E 不必要にあなたの身体を触る(例: 腰に手を回す、抱きつくなど)
- F 性的な関係の誘いを受ける(例: 性的行為はなかったが、誘いを受けるなど)
- G 性的な関係を強要される(例: 性的行為が実際に行われるなど)
- H 性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより、不利益な取扱いを受ける(例: 解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)
- I 性的接待要員にあてがわれる(例: 仕事上の関係者が、性的接待をするように求めるなど)

- 答えたくない
- わからない
- 1 よくあった
- 2 たまにあった
- 3 あまりなかった
- 4 まったくなかった

Q7 あなた自身の経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のような経験がどのくらいありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- A 暴行・傷害を受ける
- B 脅迫・侮辱・暴言を受ける
- C 仲間外しや無視をされる
- D 業務上不要なことを強制される
- E どうしても実現が困難なことを要求される
- F 業務の遂行を妨害される
- G 不合理に程度の低い仕事を命じられたり、仕事を与えられない
- H 飲み会や会合への参加を強要される
- I この質問では「よくあった」を選択してください(サティスファイス)
- J 大声で指示をされたり、人前で怒鳴られたりされる
- K 休日にも仕事をすること、仕事に役立つことをするように求められる

- 答えたくない
- わからない
- 1 よくあった
- 2 たまにあった
- 3 あまりなかった
- 4 まったくなかった

Q8 Q6・Q7で回答したあなた自身の経験について、詳細を教えてください。いつ、どのような立場の人から、どのような状況で被害にあったのか、無理のない範囲で自由にお書きください。(複数の事例を書いていただいてもかまいません。個人情報を含まないように注意してお書き下さい。)

(記述例: 1990年代、地方局でアナウンサーをしているときに、当時ディレクターをしていた上司から、職場の帰り道のタクシーの中で体を触られた。)

(自由記述)

【セクハラ・パワハラ被害の間接的経験】

- ここからは、セクハラやパワハラに関連する、他人の経験の目撃や聞いた経験、他人からの被害相談経験についてうかがいます。ここで指す「他人」とは、あなたと仕事を共にしていた職場関係者を指しています。
- 放送局という職場で経験したことであれば、異なる場面や異なる時期のことであっても、全て回答いただけます。Q3で回答いただいた「主な職場」だったかどうかは問われません。
- あなたが目撃・見聞き、相談を受けたことが「ハラスメント」とされるかわからなくても、これからたずねることに該当する経験がある場合には、回答をしていただいても大丈夫です。

Q9 他人の被害を目撃した経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のうち、目撃したことがある状況をすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について目撃した経験はない(排他)

- 1 誰かが性的な冗談やからかいを受けているところ(例: 性行為に類似する言動を誰かに対して行っているところなど)
- 2 誰かが性的な事実関係に関する質問を受けているところ(例: 性体験についてたずねられたりするなど)
- 3 誰かの性的な内容の情報が流布される場所(例: 性体験についての噂を流されるなど)
- 4 誰かが食事やデートへ執拗に誘われているところ(例: しつこくLINEが送られるなど)
- 5 誰かが不必要に身体を触られているところ(例: 腰に手を回す、抱きつくなど)
- 6 誰かが性的な関係の誘いを受けているところ(例: 性的行為を含むと思われる誘いを受けているところなど)
- 7 誰かが性的な関係を強要される場所(例: 性的行為を強制する誘いがなされているところなど)
- 8 誰かが性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより、不利益な取扱いを受けているところ(例: 解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)
- 9 誰かが性的接待要員にあてがわれる場所(例: 仕事上の関係者が、性的接待をするように誰かに求めるなど)

Q10 他人の被害を噂として聞いた経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のうち、噂として聞いたことがある状況をすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について噂として聞いた経験はない(排他)

- 1 誰かが性的な冗談やからかいを受けたということ(例: 性行為に類似する言動を誰かに対して行ったということなど)
- 2 誰かが性的な事実関係に関する質問を受けたということ(例: 性体験についてたずねられたりしたなど)
- 3 誰かの性的な内容の情報が流布されたということ(例: 性体験についての噂を流されたなど)
- 4 誰かが食事やデートへ執拗に誘われていたということ(例: しつこくLINEが送られたなど)
- 5 誰かが不必要に身体を触られたということ(例: 腰に手を回す、抱きつくなど)
- 6 誰かが性的な関係の誘いを受けたということ(例: 性的行為を含むと思われる誘いを受けたということなど)
- 7 誰かが性的な関係を強要されたということ(例: 性的行為が実際に行われたなど)
- 8 誰かが性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより、不利益な取扱いを受けたということ(例: 解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)
- 9 誰かが性的接待要員にあてがわれたということ(例: 仕事上の関係者が、性的接待をするように誰かに求めるなど)

Q11 相談を受けた経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事で起こったことや関係者から受けたこととして、次のような内容について、それを経験した本人から相談を受けたことがありますか。相談を受けたことがある場合、相談内容として該当するものを以下の中からすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について相談を受けたことはない(排他)

- 1 性的な冗談やからかいを受けた(例: 性行為に類似する言動を行われたなど)
- 2 性的な事実関係に関する質問を受けた(例: 性体験についてたずねられたりしたなど)
- 3 性的な内容の情報が流布された(例: 性体験についての噂を流されたなど)
- 4 食事やデートへ執拗に誘われた(例: しつこくLINEが届いたなど)
- 5 不必要に身体を触られた(例: 腰に手を回す、抱きつくなど)
- 6 性的な関係の誘いを受けた(性的行為はなかったが、誘いを受けたなど)
- 7 性的な関係を強要された(例: 性的行為が実際に行われたなど)
- 8 他人の性的な言動に対して、拒否・抵抗したことにより、不利益な取扱いを受けた(例: 解雇・降格・減給・不利益な配置転換など)
- 9 性的接待要員にあてがわれた(例: 仕事上の関係者が、性的接待をするようにあなたに求めるなど)
- 10 他人の加害や被害を見聞きした

Q12 他人の被害を目撃した経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のうち、目撃したことがある状況をすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について目撃した経験はない(排他)

- 1 誰かが暴行・傷害を受けているところ
- 2 誰かが脅迫・侮辱・暴言を受けているところ
- 3 誰かが仲間外しや無視をされているところ
- 4 誰かが業務上不要なことを強制されているところ
- 5 誰かがとうてい実現が困難なことを要求されているところ
- 6 誰かが業務の遂行を妨害されているところ
- 7 誰かが不合理に程度の低い仕事を命じられたり、仕事を与えられないところ
- 8 誰かが飲み会や会合への参加を強要されているところ
- 9 誰かが大声で指示をされたり、人前で怒鳴られたりするところ
- 10 誰かが休日にも仕事をすること、仕事に役立つことをするよう求められているところ

Q13 他人の被害を噂として聞いた経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のうち、噂として聞いたことがある状況をすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について噂として聞いた経験はない(排他)

- 1 誰かが暴行・傷害を受けたということ
- 2 誰かが脅迫・侮辱・暴言を受けたということ

- 3 誰かが仲間外しや無視をされたということ
- 4 誰かが業務上不要なことを強制されたということ
- 5 誰かがとうてい実現が困難なことを要求されたということ
- 6 誰かが業務の遂行を妨害されたということ
- 7 誰かが不合理に程度の低い仕事を命じられたり、仕事を与えられなかったということ
- 8 誰かが飲み会や会合への参加を強要されたということ
- 9 誰かが大声で指示をされたり、人前で怒鳴られたりしたということ
- 10 誰かが休日にも仕事をする、仕事に役立つことをするよう求められたということ

Q14 相談を受けた経験についてうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事で起こったことや関係者から受けたこととして、次のような内容について、それを経験した本人から相談を受けたことがありますか。相談を受けたことがある場合、相談内容として該当するものを以下の中からすべて選択してください。

答えたくない(排他)

わからない(排他)

下記について相談を受けたことはない(排他)

- 1 暴行・傷害を受けた
- 2 脅迫・侮辱・暴言を受けた
- 3 仲間外しや無視をされた
- 4 業務上不要なことを強制された
- 5 とうてい実現が困難なことを要求された
- 6 業務の遂行を妨害された
- 7 不合理に程度の低い仕事を命じられたり、仕事を与えられなかった
- 8 飲み会や会合への参加を強要された
- 9 大声で指示をされたり、人前で怒鳴られたりされた
- 10 休日にも仕事をする、仕事に役立つことをするよう求められた
- 11 他人の加害や被害を見聞きした

Q15 Q9~Q14で回答した、他人の被害を目撃した・聞いた・相談を受けた経験について、詳細を教えてください。いつ、どのような立場の人から、どのような状況の被害だったのか、無理のない範囲で自由にお書きください。(複数の事例を書いてもかまいません。個人情報を含まないように注意してお書き下さい。)

(記述例: 1990年代、地方局でアナウンサーをしている人が、当時ディレクターをしていた上司から、職場の帰り道のタクシーの中で体を触られた、ということを知った。)

(自由記述)

【セクハラ・パワハラ被害のその後】

- ここからは、Q6~Q15で回答した、セクハラやパワハラに関連する、あなた自身の経験、そして他人の被害の目撃や聞いた経験、他人からの被害相談経験についてのその後をうかがいます。

Q16 Q6～Q15で回答した、あなた自身の経験や、他人の被害を目撃した・聞いた・相談を受けた経験で起こった出来事は、その後、どのような対応がなされましたか。対応がなされなかったことも含め、自由にお書き下さい。(複数の事例を書いていただいてもかまいません。個人情報を含まないように注意してお書き下さい。)

(記述例:2000年代、私自身が経験した、職場の関係者から性的な誘いを受けたことについて、その当時、すぐに職場の上司に相談したところ、本人に注意をしてくれて、その後、誘いを受けることは無くなった。)

(自由記述)

Q17 Q6～Q8で回答した、あなた自身の経験を受けて、次のような影響はありましたか。あてはまるものをすべて選択してください。

Q6-Q8に該当する被害経験はなかった(排他)

答えたくない

わからない

- 1 怒りや不満、不安などを感じた
- 2 仕事に対する意欲が減退した
- 3 職場でのコミュニケーションが減った
- 4 眠れなくなった
- 5 会社を休むことが増えた
- 6 通院したり服薬をした
- 7 入院した
- 8 自殺を考えた
- 9 職場・仕事を変えた
- 10 引越しを考えた
- 11 その他(具体的に)

特に何も影響はなかった(排他)

【被害を経験した時の職場環境】

- ここからは、セクハラやパワハラに関わる、あなた自身の被害を回答いただいたQ6～Q8の質問で1つでも「よくあった」「たまにあった」を選択した方にうかがいます。
- あなた自身の経験に基づいてQ6～Q8で回答した、当時の職場についてうかがいます。被害を受けた職場が複数ある場合には、あなたにとって最も深刻な被害を受けた当時の職場をお答えください。

Q18 Q6～Q8で回答したことを、あなた自身が経験した当時、あなたはどのような立場・役職でしたか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。

Q6-Q8に該当する被害経験はなかった

答えたくない

わからない

- 1 実演家・出演家(タレント・俳優・アナウンサー・youtuberなど)
- 2 記者・取材者
- 3 制作関係者(ディレクター・編集者・ライター・制作局員など)
- 4 技術職(カメラマン・音響・放送技術者・美術制作など)
- 5 経理、人事、総務など事務職
- 6 企画、営業、広報
- 7 幹部・役員
- 8 その他(具体的に)

※Q18で「Q6-Q8に該当する被害経験はなかった」を選択した人には非表示

Q19 Q6～Q8で回答したことを、あなた自身が経験した当時の職場では、次のような状況がどのくらいありましたか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- A 女性らしい・男性らしい容姿や身体が求められる
- B グラビアなど、性的に表現された絵や写真などが飾ってある
- C 職場の人の容姿を品評するイベントや機会がある(例:社内の美人コンテスト、女性アナウンサーのカレンダーを発売など)
- D 他人の恋愛に干渉する
- E 性別を理由に、仕事のサポート役に選ばれる
- F 上下関係が厳しい
- G 暴言、罵声、粗暴な振る舞いが当たり前のように行われる
- H 休みの日でも連絡がくる
- I 飲み会参加を求められる
- J 業務として宿泊をする
- K 傍若無人に振る舞う人ほど、周囲から「仕事ができる」と評価される

- 答えたくない
- わからない
- 1 よくあった
- 2 たまにあった
- 3 あまりなかった
- 4 まったくなかった

※Q18で「Q6-Q8に該当する被害経験はなかった」を選択した人には非表示

Q20 Q18・19で回答した職場にいたのは、何年ごろですか。該当する時期をひとつ選択してください。

- 答えたくない
- わからない
- 1960年代以前
- 1970年代
- 1980年代
- 1990年代
- 2000年代
- 2010年代
- 2020年代

【今の職場環境について】

- ここからは、現在の放送局との関わりと職場環境についてうかがいます。

Q21 現在、あなたは以下のいずれかの放送局に関わっていますか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- 現在、放送局には関わっていない
- 1 NHK、東京の放送局(キー局)
 - 2 関西、名古屋、仙台、福岡の放送局
 - 3 その他地方の放送局
 - 4 インターネット独立系放送局
 - 5 その他(具体的に)
- わからない
答えたくない

※Q21で「現在、放送局には関わっていない」を選択した人には非表示

Q22 現在関わっている放送局では、あなたはどのような立場・役職ですか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- 1 実演家・出演家(歌手・俳優・アナウンサー・youtuberなど)
 - 2 記者・取材者
 - 3 制作関係者(ディレクター・編集者・ライター・制作局員など)
 - 4 技術職(カメラマン・音響・放送技術者・美術制作など)
 - 5 経理、人事、総務など事務職
 - 6 企画、営業、広報
 - 7 幹部・役員
 - 8 その他(具体的に)
- わからない
答えたくない

※Q21で「現在、放送局には関わっていない」を選択した人には非表示

Q23 現在関わっている放送局では、次のような状況がどのくらいありますか。それぞれについて、最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- A 女性らしい・男性らしい容姿や身体が求められる
- B グラビアなど、性的に表現された絵や写真などが飾ってある
- C 職場の人の容姿を品評するイベントや機会がある(例:社内の美人コンテスト、女性アナウンサーのカレンダーを発売など)
- D 他人の恋愛に干渉する
- F 性別を理由に、仕事のサポート役に選ばれる

- G 上下関係が厳しい
- H 暴言、罵声、粗暴な振る舞いが当たり前のように行われる
- I 休みの日でも連絡がくる
- J 飲み会参加を求められる
- K 業務として宿泊をする
- L 傍若無人に振る舞う人ほど、周囲から「仕事ができる」と評価される

- 答えたくない
- わからない
- 1 よくある
- 2 たまにある
- 3 あまりない
- 4 まったくない

※Q21で「現在、放送局には関わっていない」を選択した人には非表示

Q24 現在関わっている放送局の状況として、あなたは次のことがどのくらい当てはまると思いますか。それぞれについて、最も当てはまるものをひとつ選択してください。

- A 部署や部局の違いをこえて人権やハラスメント対策への意識が高まっている
- B ハラスメント対策が十分に行われている
- C 相談窓口が十分に機能している
- D ハラスメント防止や人権意識向上のための研修が十分に行われている
- E 労働組合が十分に機能している
- F 旧ジャニーズ問題などへの調査を十分に行なっている
- G 上司や担当部局が問題行動に対して適切に注意している

- 答えたくない
- わからない
- 1 とてもそう思う
- 2 まあそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 まったくそう思わない

【フジテレビ第三者委員会の調査報告書を受けて】

Q25 あなたはフジテレビの第三者委員会の調査報告書をどのように評価しますか。それぞれについて、最も当てはまるものをひとつ選択してください。

- A 正しく性暴力が認定されている
- B 類似事例が十分に明らかになっている
- C ハラスメントを生む組織風土や慣習、構造を十分にとらえている
- D 業界横断的な問題構造を十分にとらえている
- E この質問では「あまりそう思わない」を選択してください(サティスファイス)
- F 経営や現場の管理責任者の問題を十分にとらえている

- 答えたくない
- わからない
- 1 とてもそう思う
- 2 まあそう思う
- 3 あまりそう思わない
- 4 まったくそう思わない

Q26 あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のような人からハラスメントと思われることを受けたことがありますか。あなたにハラスメントを行った人をすべて選択してください。

- 答えたくない(排他)
- わからない(排他)
- ハラスメントを受けた経験がない(排他)
- 1 番組出演者
- 2 芸能プロダクション
- 3 制作会社
- 4 スポンサー
- 5 広告代理店
- 6 放送局職員
- 7 その他(具体的に)

Q27 あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下のような人がハラスメントと思われることを行っている場面を見聞きしたことがありますか。見聞きした場面で加害者となっていた人をすべて選択してください。

- 答えたくない(排他)
- わからない(排他)
- ハラスメントを見聞きした経験がない(排他)
- 1 番組出演者
- 2 芸能プロダクション
- 3 制作会社
- 4 スポンサー
- 5 広告代理店
- 6 放送局職員
- 7 その他(具体的に)

Q28 フジテレビの第三者委員会の調査報告書で指摘されていた事柄に関連してうかがいます。あなたはこれまで、放送局と関わる仕事において、以下についてどの程度経験しましたか。最もあてはまるものをひとつ選択してください。

- A「性別・年齢・容姿」に着目してメンバーを選定していると思われる会合に関わった経験(例:設定した／参加した／不参加だが会合の存在を見聞きした)
- B「女性が必要・いた方がいい」と言う理由で女性を飲み会・接待に誘ったこと、あるいは誘われた経験

C ハラスメント被害を受けた人の対応を、現場やあなたに押しつけられた・丸投げされた経験

D 女性アナウンサーが接待要因となっている会合に関わった経験(例:設定した/参加した/不参加だが会合の存在を見聞きした)

E 現場で働く一般の労働者よりも、取引先との利益が重視されていると感じた経験

F ハラスメントを行った人が昇進したり、役職に就任するなど不当な人事が行われていると感じた経験

答えたくない

わからない

1 頻繁にあった

2 たまにあった

3 あまりなかった

4 まったくなかった

Q29 あなたは、旧ジャニーズ問題や、中居氏・フジテレビの対応などを受けて、現在の放送業界に課題を感じることはありますか。もしあれば、自由にお書きください。(個人情報を含まないように注意してお書き下さい。)

(自由記述)

～アンケート終了～

調査へのご協力ありがとうございました。

最後に性暴力やハラスメントの相談窓口をご案内します。

- 内閣府「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」 #8891
- 警察の性犯罪相談窓口 #9110
- 内閣府「よりそいホットライン」 0120-279-338
- 内閣府「#いのちSOS」 0120-061-338
- 厚生労働省 職場での「ハラスメント悩み相談室」0120-714-864
- 法務省「女性の人権ホットライン」 0570-070-810
- 法テラス 0570-078-374