

映像制作現場の働き方改革

当社で手掛ける映画やテレビドラマの撮影前には、リスペクト・トレーニングの実施を原則義務化しており、互いに敬意をもって働くことの重要性を確認した上で撮影を行っています。ピースマインド株式会社が行うリスペクト・トレーニングは、日本映画制作適正化機構が推奨するものであり、当社では2021年以降、約70作品を委託しております。今回、ピースマインド株式会社代表取締役社長の荻原英人氏と小嶋雄嗣取締役、重盛雄一上席執行役員の3名で働き方改革に関する鼎談を行いました。

インタビュアー：ピースマインド株式会社 代表取締役社長 荻原英人氏
インタビュイー：取締役 映像本部副本部長兼撮影所事業部門長 小嶋 雄嗣
上席執行役員 人事部長 重盛 雄一

【映像業界の働き方改革について】

荻原：

映像業界の働き方改革が近年加速していると思いますが、御社では映像業界全体のこのような流れに関してどのように考えているのか伺いたいです。

小嶋：

映像の現場は長時間労働や上下関係の厳しい職場環境が続いていました。そのような状況を映像業界としても東映としても改善していかなければいけないという思いで、10年以上前から働き甲斐のある、働きやすい職場となる事を目指して働き方改革に取り組んできました。今は、10年前から考えれば大幅に改善されていると思いますがこれからも一層様々な取り組みを行っていかなければいけないと考えています。

【日本の映画会社で初めてのリスペクト・トレーニングを導入と「映適」について】

荻原：

白石和彌監督の『孤狼の血 LEVEL II』（2021年8月公開）の撮影の際に、御社は日本の映画会社としては初めてリスペクト・トレーニング導入しましたが現場ではどういう受け止め方でしたか？また、現在ではリスペクト・トレーニングは東映製作のほぼ全ての映像作品に導入していますが、大手映画会社である東映が率先してハラスメントに対して具体的な行動を起こすことで映像業界全体にも良い影響があると思います。御社の中ではどのように変化を感じていますか？

小嶋：

ハラスメントが良くないことを理屈では分かっているながらも現場ではどこか、自分とは関係がないという風潮が正直ありました。そのような状況で単に「禁止事項のレクチャー」をするだけでは結局自分事にならないのではないかと感じていました。リスペクト・トレーニングでは、「禁止事項のレクチャー」ではなく、ワークを通じて「なぜ〇〇のような

行為がいけないのか」まで踏み込むことで、各々が他人事ではなく自分事として考えるきっかけになったと思います。その結果、スケジュール等に追われて厳しい現場でありながらもお互いを尊重して仕事をする事が出来、それにより円滑なコミュニケーションが生まれ、和やかな現場が増えていると感じています。

荻原：

リスペクト・トレーニングを導入し、働き方改革に取り組んでいる中で感じる課題などがあれば伺いたいです。

小嶋：

先日初めて京都撮影所所属の俳優にも受けていただいたのですが、非常に好評でした。特に年齢の若い俳優から「会社としてこのような取り組みをやってくれる事はとてもありがたい」という声が多かったです。口では簡単に宣言出来ますが実際に行動に移すことで、現場で働く人たちにとって大きな意味がある事だなと感じました。

一方で多くの作品に参加しているスタッフからは「毎回同じことを聞いている」というような声も出てきます。参加スタッフの中には初めて受ける人もいる中で全員一律に受講してもらうので仕方が無いし、人によって違うトレーニングをすると共通認識を持てなくなるので難しいとは思いますが、どうすれば良いのか逆にご相談させていただきたいです。

荻原：

おっしゃる通り、そのような点に関しては弊社で改善案を検討しサポートさせていただきたいと思っています。具体的には、トレーニングを受けたスタッフの現場での振り返りを紹介することで生の現場の声を共有できるような形にしてトレーニングでは終わらない工夫をしていければと思います。

重盛：

人事部としてはオフィスで働く従業員にもハラスメント研修を実施しているので、撮影現場だけではなく会社全体としてお互いをリスペクトし合える職場環境づくりをこれからも目指し取り組んでいきたいと思っています。

荻原：

「映適」（日本映画制作適正化機構）の取り組みは日本映画界や映画界を志す人にとって非常に意味のある素晴らしい取り組みだと思っており、御社は「作品認定制度」（日本映画制作適正化認定制度）の認定第一号から多くの作品で認定を受けていますが、この制度によって御社内で どのような変化があったのでしょうか？

小嶋：

2023 年 4 月からの制度なのでまだ 2 年も経過していませんが、撮影現場にいて感じるのは「守るべき基準」が明確になったことです。昔の様に共通のルールが無く、撮影現場のスタッフが根性で目の前の業務をこなすのではなく、プロデューサーや監督も含めて全員で「守るべき基準」の共通認識を持ち、問題を解決する事が出来つつあります。その結果、

昔よりは働きやすい職場に近づいたのではないかなと思っています。

【人的投資の拡大について】

荻原：

「東映グループ中長期 VISION」でも映像事業強化のための人的投資の拡大という記載がありますが具体的な取り組みについて伺いできればと思います。

重盛：

撮影所での長時間に及ぶ労働に関しては非常に問題視してきていました。制作現場や作品単位でハラスメント対策をする事も大事ですが会社としての取り組みであるという認識で取り組んでいきたいと考えています。ただ、現場には東映の社員だけでなく様々な立場の人がいるのでそのような人たちも含めて同じ意識を持つという意味でリスペクト・トレーニングには重要な役割があると考えています。

また、社員のメンバーで D&I (Diversity & Inclusion) プロジェクトを構成し、D&I に取り組んでおりまして「東映 BRAVE 宣言」というスローガンを昨年発表させていただきました。“BRAVE”は、「Be Respectful And Value Empathy (尊重する心を持ち、共感を大切にしよう)」の頭文字を取っており「BRAVE」という言葉自体にも、「変わる／変わらない」勇気、そして「相手を受け入れ、新しいことを受け入れる」勇気という意味が込められており、その勇気をもって D&I を推進していこうという想いが込められています。

【「はたらくをよくする®」とは】

荻原：

我々は「はたらくをよくする®」というスローガンを掲げているのですがお二人の中では「はたらくをよくする®」というのはどのような事だと考えていますでしょうか？

小嶋：

「楽しく働く」というのが一番大事だと思っているので皆がいつもにこにこしていただける職場を作るのが「はたらくをよくする®」ことだと思います。勿論、遊びではなく仕事なので遊びの楽しさではなく、やりがいのある楽しさを生み出せる職場を目指したいと思います。

重盛：

私は「安心して発言できる職場」でありたいと思っています。発言しても否定されたり怒られたりばかりでは誰でも委縮しますし、結局良い仕事には繋がらないと考えています。その為にはやはり聞く側と話す側の両方の態度が重要になってくると思いますので、やはりお互いをリスペクトしてコミュニケーションを取ることが大事だと思います。

リスペクト・トレーニングとは？

https://www.peacemind.co.jp/service/training/respect_training