

# 公共劇場スタッフの働き方改革に向けて

～実演家、舞台・劇場スタッフの就労環境改善に関する調査研究～

2017年3月

公益社団法人日本芸能実演家団体協議会

## はじめに

実演芸術の振興を進めるうえで、基盤として重要なものの筆頭が、実演芸術の担い手である「ひと」だろう。舞台の上に立つ実演家はいうまでもないが、その実演を支え、公演をつくりだし、観客・聴衆と実演を結びつけていく役割の担い手の実状は、案外、実演芸術に関与している人々の間でも十分に知られているとはいえないかもしれない。

演劇やオペラ、ミュージカル、舞踊などの舞台芸術が上演される劇場では、そうした支える立場の女性スタッフが多く働いている。女性が活躍する業界といえそうだが、子育てと仕事を両立させている人は少ないのではないか。そうした実感を裏付け、より働きやすい仕事の間としていくために、この調査研究事業は企画された。

調査をすることになったきっかけは、女性がより活躍しやすい就労環境への関心であったが、本事業では、公共劇場で実演芸術を企画し、創造し、公演し、またそれに関連する諸事業を担っているスタッフ全体の課題として、男女双方を対象として就労環境にかかる意識などを調査し、課題解決の方向性を探ることとした。

本調査は、多くの関係団体、関係者からの多大なる協力があった実現したものである。関係各位には改めて感謝申し上げます。しかしながら、本調査は実演芸術に携わる専門人材のある一部をとりあげたのみであり、その全容を把握して課題を整理し、解決策を講じていくには、より広範囲の協力が必要だろう。本調査が、実演芸術の振興の基盤整備が進むための一助となって、関係諸氏の理解と協力の輪が広がることを願っている。

## 〈目 次〉

はじめに

### 1章 調査の趣旨と背景

1-1	調査の趣旨	
1-2	実演芸術の専門スタッフの状況と課題	
1-2-1	先行調査で指摘されていた課題	1
1-2-2	長期的展望のもとに課題整理を	3
1-3	背景となる社会の変化	
1-3-1	人口の動向	3
1-3-2	女性の労働力率上昇と共働き世帯の増加	5
1-3-3	女性の出産・育児と離職、復職	7

### 2章 調査プロセスについて

2-1	調査の枠組みと課題の整理	
2-1-1	調査対象の範囲の検討—公共劇場を主対象に—	9
2-1-2	調査対象の範囲の検討—首都圏域と全国と—	10
2-1-3	公共劇場の人的体制に関する課題	10
2-2	調査の設計と実施について	
2-2-1	公共劇場および劇場、舞台スタッフ調査	13
2-2-2	実演家ヒアリング調査	14
2-3	集計結果の分析	

### 3章 調査の集計結果とヒアリングから

3-1	公共劇場とは	
3-1-1	「定型」がない公共劇場	17
3-2	集計結果分析およびヒアリングからわかったこと	
3-2-1	劇場スタッフの仕事と育児の課題	22
3-2-2	劇場スタッフの働き方に対する意識	35
3-2-3	雇用形態と就業のルール	38
3-2-4	公共劇場をより働きやすい職場にするには	42

### 4章 課題解決の方向性

4-1	劇場の仕事と育児との両立の課題に対して	45
4-2	劇場スタッフの「働き方改革」に向かって	48
4-3	創造と労働と	51
4-4	実演芸術の基盤としての課題	53
	調査を終えて ～公共劇場のこれまでとこれから	56

### 資料編

①	調査概要	60
②	調査票集計結果	62
	調査票 見本	97

## 1章 調査の趣旨と背景

### 1-1 調査の趣旨

本調査は、少子高齢化が進み、人口縮減社会が到来した我が国において、実演芸術分野で女性や高齢者が活躍できるような就労環境にするにはどうしたらよいかという問題意識のもと、主として劇場で働くスタッフの就労環境の改善に向けて、当事者等の意識調査を行うものである。

演劇、音楽、舞踊などの実演芸術に関わるスタッフは、女性スタッフの割合が多いといわれている。従来、女性の割合が少なかった舞台技術部門でも、近年は女性が増え、舞台スタッフの専門学校、大学等の養成コースでは男子学生が激減し、学生の9割以上が女子学生であるという。今後、女性スタッフが増加するのは必至であると見られている。その一方で、これまで優秀な中堅スタッフになった女性が、30代で結婚や出産を機に離職していると指摘されていた。女性が身につけた専門性を活かしキャリアを継続できるようにするには、働きやすい環境の整備が急務だろうという問題意識が根底にある。本調査は、劇場スタッフの就労環境全般の改善につながることを願って取り組まれるものである。

### 1-2 実演芸術の専門スタッフの状況と課題

#### 1-2-1 先行調査で指摘されていた課題

2014年度に当協議会が実施した『芸術団体の経営基盤強化のための調査研究—実演芸術分野の基盤と組織 2015—』（平成26年度文化庁戦略的芸術文化創造推進事業）の一環で、公益社団法人日本照明家協会、一般社団法人日本舞台音響家協会、日本舞台監督協会のメンバーによる座談会が開催され、舞台スタッフをとりまく課題について討議がなされた。そこで、女性スタッフの活躍は大いに歓迎されるが、結婚や出産を機に離職するケースが多く、中堅として創造現場を支えるようになった人材が辞めていくのは、人材育成に時間をかけてきた舞台スタッフ会社や劇場にとっては大きな損失であり、ひいては実演芸術界全体の損失であるという指摘がなされていた。

劇場で働く専門家の雇用の全般的な状況については、公立劇場、民間劇場すべての劇場についての包括的な調査はないが、公益社団法人全国公立文化施設協会がまとめた『平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書』から、公立文化施設については全国的な傾向を把握することができる。同調査で事業担当職員の性年齢別の雇用状況をみると、全体では、女性の30代が最も多く、ついで男性の40代、女性の40代、女性20代以下の順となっている。全体として女性が多く、また、女性の中では30代を中心に40代までの比較的若い層が中心となっている（回答館数=720。無期・有期雇用、派遣、委託、その他を含む。2013年度の状況を2014年度に調査票によって調査）。舞台技術担当職員について性年齢別での雇用状況をみると、全体では男性の方が多く、40代を中心とした分布となっているが、女性では若年の方が人数が多く、29歳以下で最多となっている。また、29歳以下で委託での舞台技術従事者のみ、男性より女性が多いという状況である（回答館数=675）。つまり、公立文化

施設においては、事業担当として若年層で参入し従事している職員の女性の割合が高く、これまで男性の方が多かった舞台技術部門においても29歳以下の女性の割合は高まっており、舞台スタッフ会社が委託を受けて常駐させている技術者において、女性の参入が多い傾向が顕著になっているということである。

図1-1A

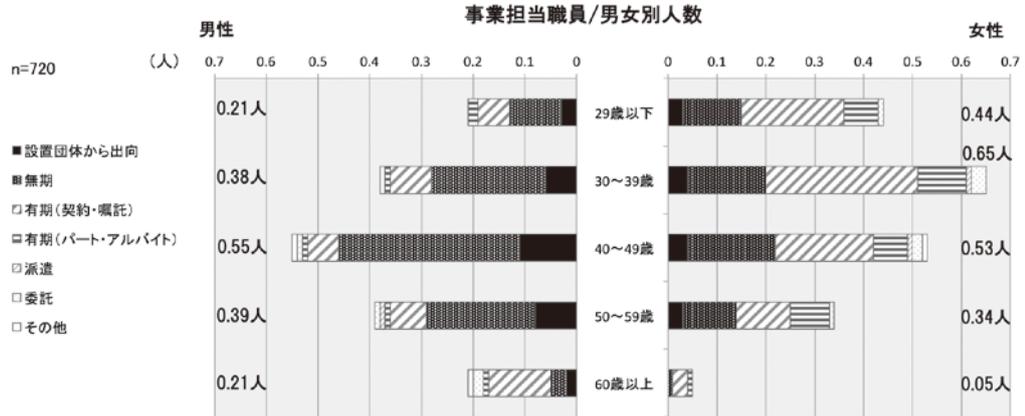


図1-1B

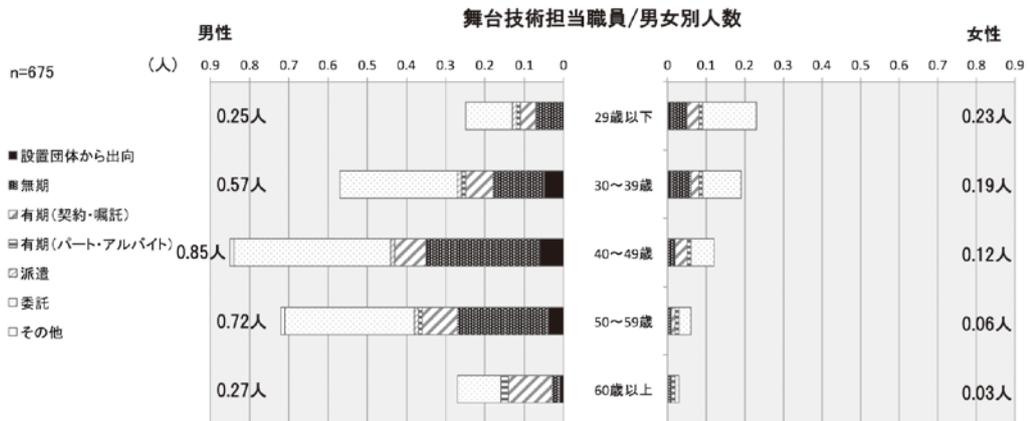
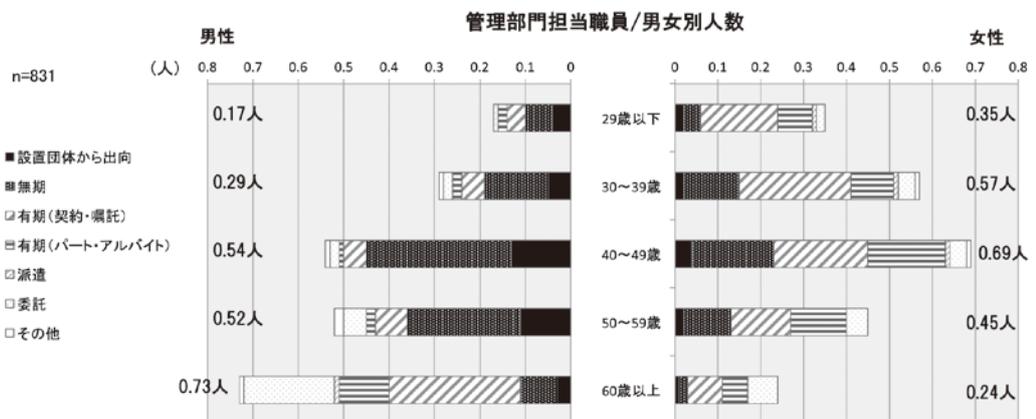


図1-1C



出展「平成26年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書」  
 (公益社団法人 全国公立文化施設協会 2015年3月) P.46～50より

事業担当、舞台技術担当、管理部門とも、出産適齢期と考えられている20代から30代の女性スタッフが少なくないわけだが、子育てと仕事の両立は難しいといわれている。2015年に、芸団協の調査研究事業の一環で、女性舞台スタッフで座談会を行った。男性主導の仕事現場といわれてきた中で仕事をしてきた女性スタッフが、どのようなことを感じてきたか意見交換をする機会だった。そこで指摘されたのは、男女を問わず、舞台芸術の創造現場では長時間労働にならざるを得ず、夜間、日曜祝日に仕事があり、旅公演もあり、休みを自由にとりにくい仕事であるということで、劇場常勤の舞台技術スタッフで子育てと仕事の両立は非常に難しいと考えられていることだった。女性スタッフが離職せざるを得ない理由が、劇場に従事する男性スタッフ、管理職に理解されていないのではないか、具体的な育児支援などの対応策が必要ではないかという指摘があった。例えば、昨今の劇場では、観客向けに託児サービスが行われ、託児用の専用スペースもあるが、劇場スタッフも利用可能な託児サービスがあったら働きやすくなるのではないかという提起があった。劇場に託児所があった場合、利用したいというニーズはあるのか——本調査では、育児支援など、望ましいキャリアサポートについて調査を進めることを課題のひとつとした。

### 1-2-2 長期的展望のもとに課題整理を

ところで、人口縮減社会では、職場に必要な若年層の人材確保が困難になるといわれており、既に人材確保の困難さが課題になりつつある産業や職種が多々ある。同時に、平均寿命が延びるなかで、従来より長く現役で活躍できるシニア世代を増やすべきという提起もなされている。

芸団協では、1974年以来5年毎に『芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査』を実施しており、実演家については、70代、80代でも仕事を続け、生涯現役が珍しくないことが明らかになっている。どのような条件が整えば仕事を継続していけるのか、制作スタッフ、技術部門をはじめとする他の職能でも高齢者の就労継続が可能なのか。実演家の活躍事例から、劇場という実演芸術の創造と提供の拠点で、シニア世代を許容する働き方の多様化についても考察することとした。

## 1-3 背景となる社会の変化

### 1-3-1 人口の動向

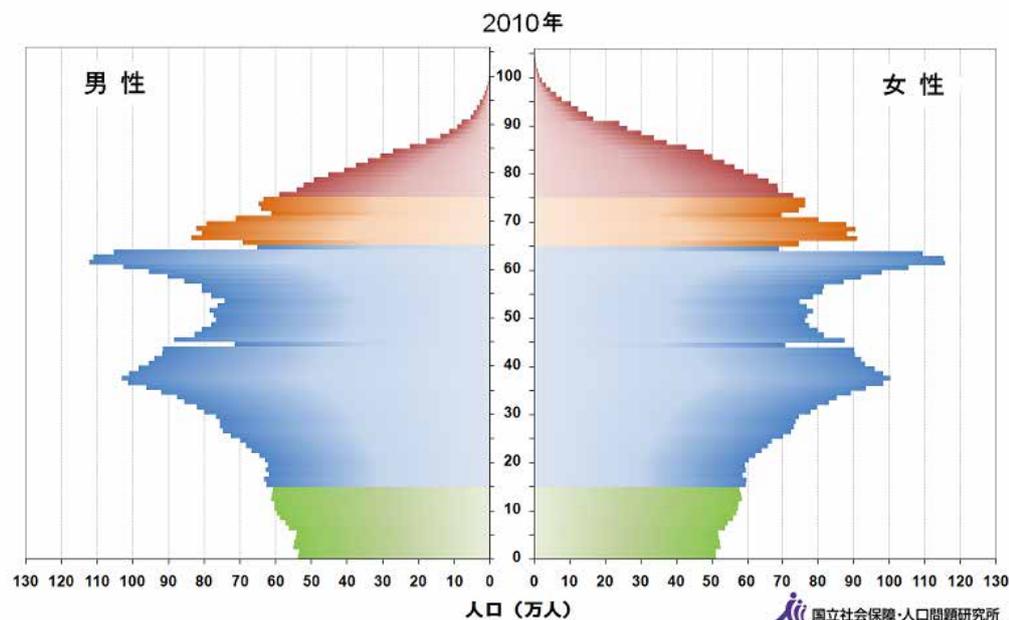
総務省統計局の発表によれば、我が国の人口は、2017年1月1日現在、1億2,686万人で前年同月に比べ17万人減少している(概算値)。2008年をピークとして減少局面に入っており、低出生率と長寿命化により、少子高齢化が急速に進展している。

生産年齢人口(15～64歳)は、戦後一貫して増加を続け、1995年の国勢調査では8,726万人に達したが、その後減少局面に入り、2013年には前年に比べ116万5千人の減少で7,901万人となり、32年ぶりに8,000万人を下回った。2013年の65歳以上人口は3,189万8千人で、前年に比べ110万5千人の増加、65歳以上人口の割合は25.1%となり、初めて4人に1人が65歳以上人口となった。一方、年少人口(0～14歳)の割合は12.9%、過去最低となった。2016年8月1日現在の人口推計では、年少人口(0～14歳)

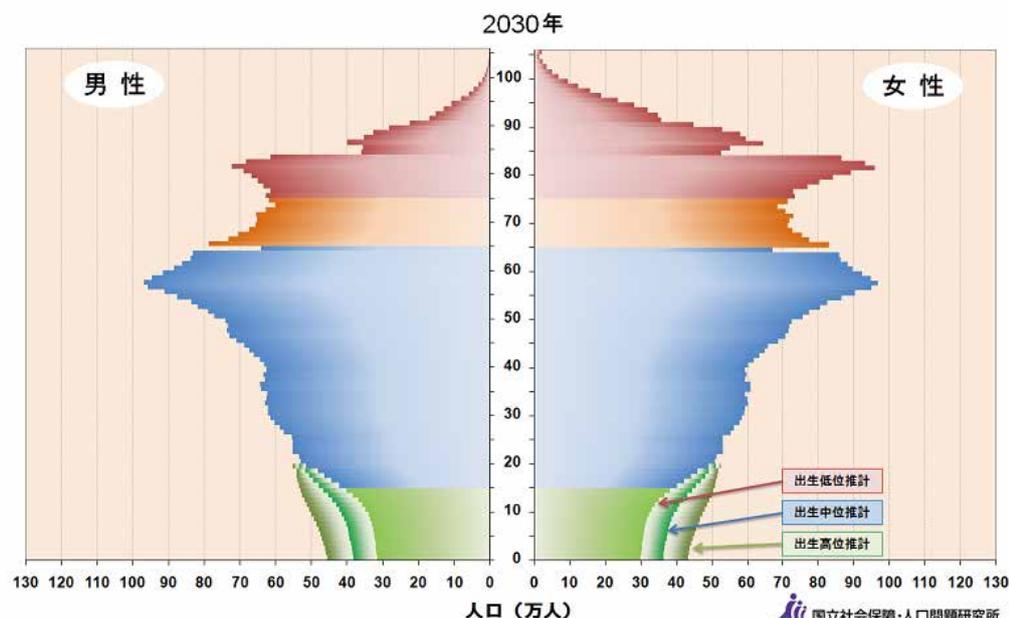
が12.5%、生産年齢人口(15～64歳)が60.4%、65歳以上が27.2%と、さらに高齢化が進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所の予測によると、2030年には65歳以上が総人口の3割を超えるとされている。

我が国の人口ピラミッドは、過去における出生数の急増減により、著しい凸凹を持っている(1945年～46年の終戦に伴う出生減、その後の1947年～49年の第一次ベビーブーム、1966年の丙午の出生減、1971年～74年の第二次ベビーブームなど)。近年は、出生児数が第二次ベビーブーム期をピークに減少傾向が続いていることから、二つのベビーブーム期の人口が膨らんだひょうたん型に近い形となっている。

図1-2 2010年および推計値による2030年の人口ピラミッド



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。



資料：1920～2010年：国勢調査、推計人口、2011年以降：「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」。

### 1-3-2 女性の労働力率上昇と共働き世帯の増加

総務省の「労働力調査」によると、2015年の女性の労働力人口は2,842万人で、前年に比べ18万人増加し（前年比0.6%増）、男性は3,756万人と、7万人減少している（前年比0.2%減）。労働力人口総数に占める女性の割合は43.1%で前年より0.2ポイント上昇している。また、女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）は、49.6%（男性70.3%）と、前年に比べ0.4ポイント上昇した。

生産年齢（15歳～64歳）についてみると、女性の人口は3,818万人（前年差52万人減）、そのうち労働力人口は2,550万人（前年差3万人減）、労働力率は66.8%（前年差0.8ポイント上昇）である。男性の生産年齢人口は3,888万人（前年差46万人減）、労働力人口3,303万人（前年差34万人減）、労働力率は85%（前年差0.2ポイント上昇）である。

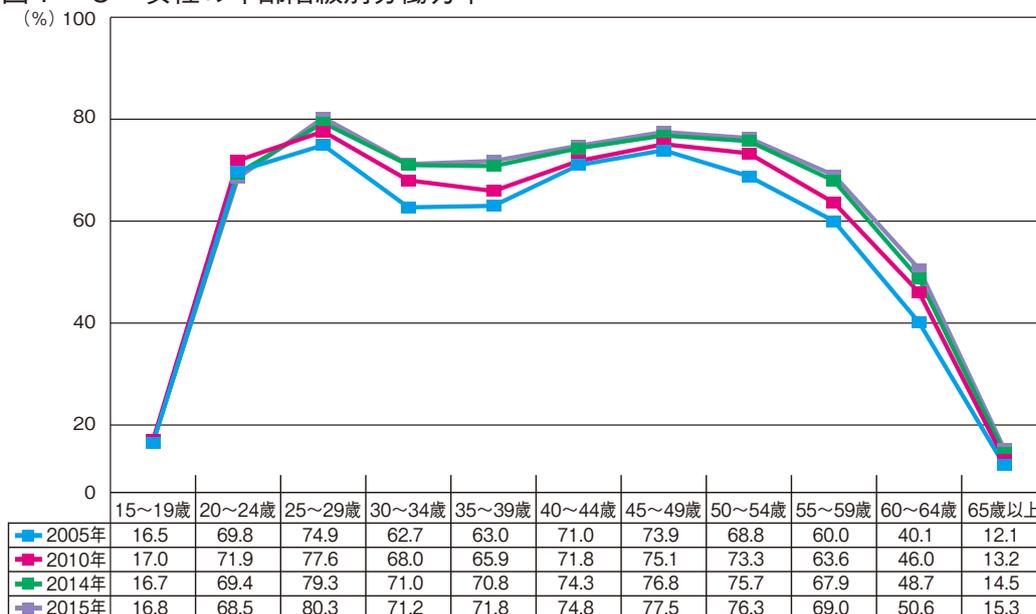
2015年の女性の労働力率を年齢階級別にみると、「25～29歳」（80.3%）と「45～49歳」（77.5%）を左右のピークとし、「30～34歳」（71.2%）を底とするM字型カーブを描いている。M字型の底の年齢階級は、2008年から2014年までは「35～39歳」であったが、2015年は「30～34歳」となっており、M字型の底の値は、0.4ポイント上昇し、71.2%となっている。前年との比較では、「20～24歳」の年齢階級を除いて、すべての階級で前年を上回っている。

「25～29歳」の年齢階級では、統計上比較可能な1968年以降初めて80%を超え、すべての年齢階級との比較において過去最高の80.3%となった。また、30歳以上のそれぞれの年齢階級で、1968年以降、過去最高の水準となっている。

10年前と比較すると、M字の底にあたる年齢階級の労働力率が大きく上昇しており（「30～34歳」は62.7%から71.2%へ、「35～39歳」は63.0%から71.8%へ）、M字のへこみが少なくなっている。10年前との比較で上昇率がもっとも高い年齢階級は「60～64歳」だった（40.1%から50.6%へ）。

つまり、生産年齢人口が減少傾向にある中で、労働力人口は減少しているが、女性の労働力率は上昇傾向にある。年齢階級別の動向でみると、女性が出産育児を迎える時期に、それまで就労していた人が一部離職するので一定期間は労働力率が下がるM

図1-3 女性の年齢階級別労働力率



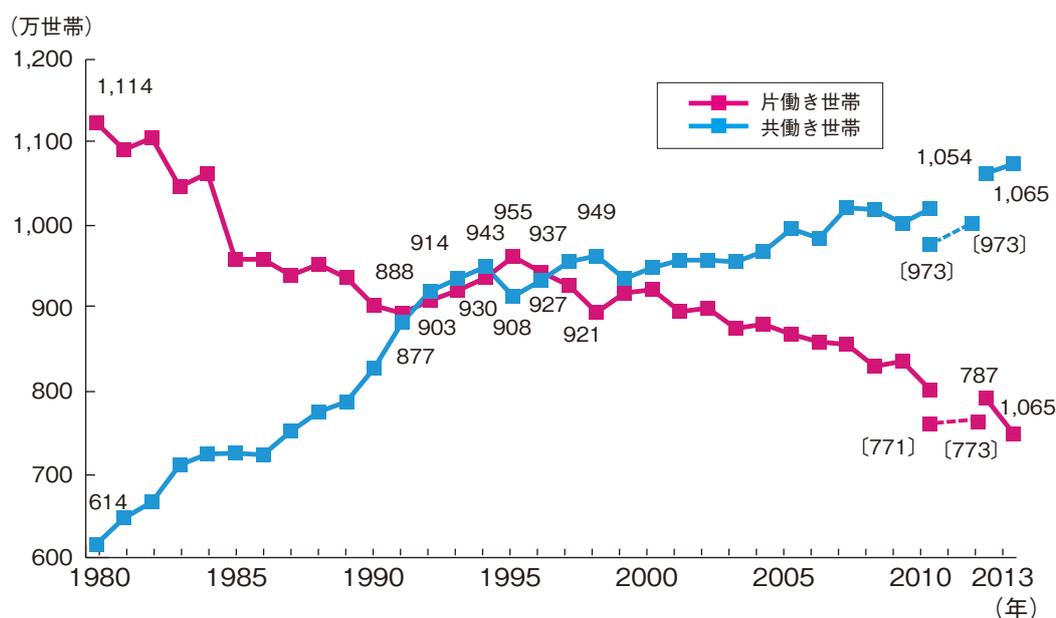
字カーブ型を描いてきたが、M字の底の部分があがって、M字のへこみが浅くなる傾向にあるとともに、M字全体も上方にシフトしてきた。

労働力率が上昇した要因は、配偶者がいる女性の労働力率がすべての年齢層で上昇していることの効果が認められるという。過去30年間の労働力率の変化をみると、その要因にも変化がある。

1985年から1995年までの10年間では、「25～29歳」の労働力率が12.3ポイントと大きく上昇しており、その要因は、未婚者比率の上昇（30.2%から48.1%）による効果、つまり晩婚化や第一子の平均出産年齢の上昇によるものと考えられる。1995年から2005年までの10年間では、「25～29歳」の労働力率が8.5ポイント上昇したが、その要因は、未婚者比率の上昇の効果が約6割、有配偶者の労働力率の上昇による効果が約4割という。「30～34歳」の労働力率は9.0ポイント上昇したが、その要因は、未婚者比率の上昇による効果が約7割と大きい、有配偶者の労働力率アップによる効果も約3割となっている。2005年から2015年の10年間では、「30～34歳」「35～39歳」の労働力率アップの幅が、それぞれ8.5ポイント、8.8ポイント上昇と高くなっている。「50～54歳」「55～59歳」の労働力率も上昇幅は、それぞれ7.5ポイント、8.4ポイントと大きく、有配偶者の労働力率の上昇効果が大きかった。

つまり、結婚後も仕事を続ける女性の割合が高くなっているということで、「共働き世帯」と「片働き世帯」の変化の推移をみると、その傾向は顕著に見てとれる。今から約30年前の1980年、我が国では、夫婦のうち男性が主な働き手となる「片働き世帯」が主流であったが、その後、「共働き世帯」数は継続的に増加し、1997年には「共働き世帯」が「片働き世帯」数を上回り、その後も「共働き世帯」は増加を続け、「片働き世帯」数との差は拡大傾向にある。

図1-4 共働き、片働き世帯数の推移



(備考) 片働き世帯とは、男性雇用者と無業の妻から成る世帯。夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。  
共働き世帯とは、雇用者の共働き世帯。夫婦ともに非農林業雇用者の世帯。  
1980年から2001年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各月2月、ただし、1980年から1982年は各年3月）、2002年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）より作成。  
2010年および2011年の[ ]内のデータは、岩手県、宮城県、および福島県を除く全国の結果。

### 1-3-3 女性の出産・育児と離職、復職

「共働き世帯」の増加は、女性にとって結婚は就業の継続を妨げる要因にはなりにくくなったということだが、出産はどうであろうか。

国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)で、第一子出産前後の妻の就業経歴を調べると、妊娠前に就業していた妻の割合は1980年からの5年間は61.4%であったのが、2005年からの5年間は70.7%となり、9.3ポイント上昇している。妊娠前に就業していた妻の割合を100とした場合、出産後も継続就業する妻の割合は、1980年からの5年間は39.0%。2005年からの5年間では、38.0%と微減している。第一子の出産を機に離職している女性が約6割という状況に大きな変化はない。

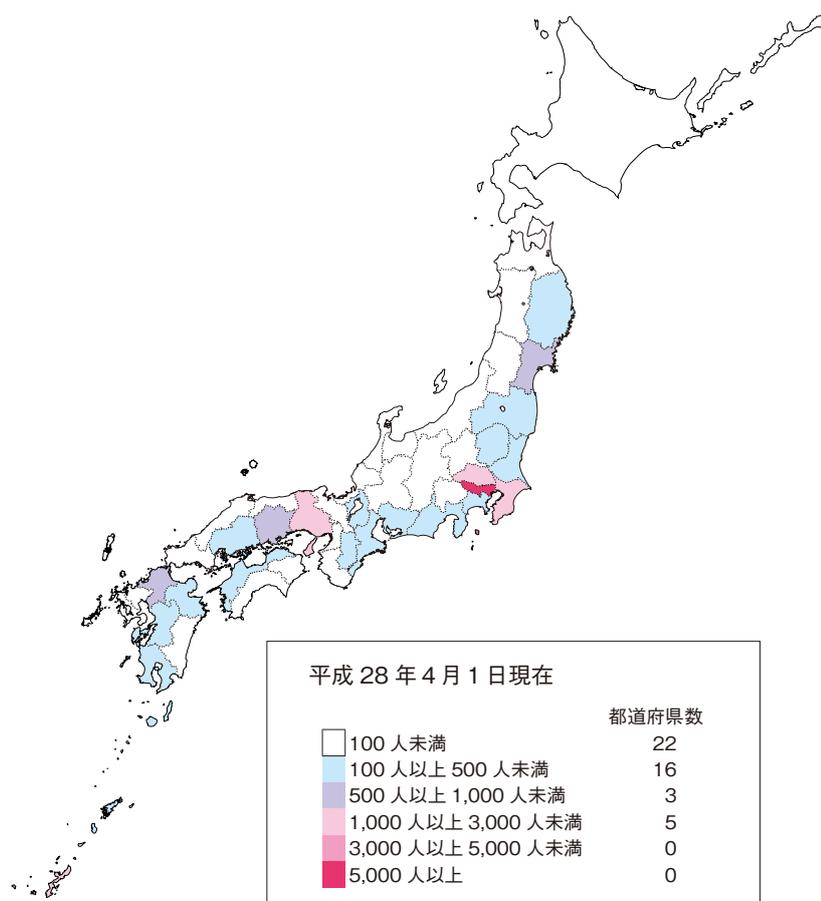
しかし女性が職業を持つことに対する意識には変化がみられる。内閣府の2016年(9月実施)「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、女性が職業を持つことに対しては、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答した人が54.2%で最も多く、次いで「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が26.3%、3番目の「子供ができるまでは、職業を持つ方がよい」は8.4%にすぎない。過去の同様の世論調査と比較すると、1992年の調査では、最も回答が多かったのは「子供ができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(42.7%)で、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」は23.4%だったが、2004年には順位が逆転し、以後、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」が最も回答が多くなっている。2016年調査では、男女ともに半数以上が、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」と回答している。

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については「どちらかといえば反対」「反対」と答えた者が「賛成」「どちらかといえば賛成」を上回っており(54.3%対40.6% 回答総数=3,059)、「反対」の理由としては、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」を挙げた者の割合が52.8%と最も高く、以下「妻が働いて能力を発揮した方が、個人や社会にとって良いと思うから」(46.8%)、「夫も妻も働いた方が、多くの収入が得られると思うから」(40.6%)、「男女平等に反すると思うから」(38.4%)などの順となっている(複数回答、上位4項目)。妻が仕事をするということについて、女性のみならず、男性も支持するようになっており、その理由も収入を得るという点より、個人の自己実現や社会参加の意義を肯定的に捉えていることが注目される。

女性が仕事を継続していくことへの賛意は多数派になったが、保育園の整備などをはじめとする支援制度が追いついておらず、とりわけ首都圏域では待機児童の多さが社会問題となっている。東京都の待機児童は8466人(2016年4月1日)で、保育園の確保は極めて困難となっている。

このように人口構成や人々の仕事に対する意識が変化している中で、劇場で従事するスタッフの就労状況はどのようになっているのか、人々の意識はどうであるか。本事業では、そうした視点から調査を行うこととした。

図1-5 全国待機児童マップ (2016年4月1日現在)



都道府県	待機児童数
北海道	94
青森県	0
岩手県	194
宮城県	638
秋田県	33
山形県	0
福島県	462
茨城県	382
栃木県	155
群馬県	5
埼玉県	1,026
千葉県	1,460
東京都	8,466
神奈川県	497
新潟県	0
富山県	0
石川県	0
福井県	0
山梨県	0
長野県	0
岐阜県	23
静岡県	449
愛知県	202
三重県	101
滋賀県	339
京都府	64
大阪府	1,434
兵庫県	1,050
奈良県	260
和歌山県	10
鳥取県	0
島根県	38
岡山県	875
広島県	161
山口県	65
徳島県	60
香川県	324
愛媛県	110
高知県	42
福岡県	948
佐賀県	18
長崎県	70
熊本県	233
大分県	370
宮崎県	64
鹿児島県	295
沖縄県	2,536
計	23,553

注：各道府県には政令指定都市・中核市を含む。

<参考資料>

『平成 26 年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査研究報告書』  
(公益社団法人全国公立文化施設協会)

[http://www.zenkoubun.jp/publication/pdf/afca/h26/h26\\_chousa.pdf](http://www.zenkoubun.jp/publication/pdf/afca/h26/h26_chousa.pdf)

「平成 27 年版 働く女性の実情」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/josei-jitsujo/15.html>

「女性の活躍推進に関する世論調査」(2014年8月 内閣府)

<http://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html>

「男女共同参画社会に関する世論調査」(2016年9月 内閣府)

<http://survey.gov-online.go.jp/h28/h28-danjo/index.html>

待機児童対策～これからも、安心して子育てできる環境作りに取り組みます!～  
(首相官邸ホームページ)

<http://www.kantei.go.jp/jp/headline/taikijido/>

## 2章 調査プロセスについて

### 2-1 調査の枠組みと課題の整理

#### 2-1-1 調査対象の範囲の検討—公共劇場を主対象に

近年、実演芸術に携わるスタッフに女性が増えてきているようだがといっても、実演芸術に携わるスタッフの悉皆調査はない。当協議会が5年ごとに実施してきた『芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査』を通じて、スタッフの雇用形態や活動ジャンルなどの傾向は把握できており、徐々に女性の割合が高まっているという結果は出ている。しかし調査対象は調査票が送付できる技術部門の協会加入のスタッフに限られている。劇場の創造現場で実際に携わっている人たちに女性や若手スタッフが多いという実感があるのに比して会員加入の女性が少ないことから、会員外の従事者の状況をどう捉えていくかが大きな課題のひとつとされてきた。その背景には、実演芸術に関わるスタッフの働き方が多様だということがある。劇場に雇用されているだけでなく、スタッフ会社に雇用されそこから劇場等に派遣されている者、会社に雇用されていても特定の劇場に常駐しないで仕事に応じて現場を動く働き方の者、実演芸術団体等に所属している者、全く所属先をたずフリーランスで仕事をしている者というように、雇用関係や主たる仕事の間が様々なので、任意調査で全体を捉えることが非常に困難なのだ。また、民間の劇場等を含めると、その範囲は非常に広がる。

1-2 (P. 2) で引用した公立文化施設協会の調査は、全国の公立文化施設という対象範囲が明確ではあるが、公立文化施設の大部分は主に貸館として運営されており、実演芸術の創造も担っているのは一部の「公共劇場」に限られる。「公共劇場」については、次章以降で詳述していくが、国または地方公共団体が設置し、実演芸術の公演を、上演のみではなく企画から創造まで行い、実演芸術の普及啓発等を通じて享受者の広がりを作り出し、地域の文化芸術拠点として各地に整備されるようになったものである。そうした公共劇場の整備は、演劇や音楽、舞踊などの実演芸術が愛好者だけのものではなく、活力ある社会の基盤として公益性があるものだから、公共で支えるべきものとして進められてきた歴史的経緯がある。公共劇場の活動は、実演芸術の創造と普及を牽引するものとして期待され、そこで働く従事者が高い専門性を持ち、能力を発揮できる環境にあるかどうかが重要である。したがって、公共劇場が実演芸術界に範を示してほしいという期待もこめて、今回の調査は公共劇場を主対象とすることとした。

また、一昨年、複数の公共劇場が労働基準監督署の調査を受け、長時間労働の常態化など、改善の必要性があるという指摘を受けたことが報じられており、公共劇場に従事する者の残業を減らし、休暇を十分取得できるようにすることなどが解決すべき課題として浮上している。就労環境整備に取り組まねばならないという意識を共有している公共劇場からは、調査への協力が得やすいだろうと推察した。

## 2-1-2 調査対象の範囲の検討—首都圏域と全国と

本事業では、劇場スタッフの育児と仕事の両立という課題についての方策を探ることを主要なテーマのひとつとしている。前章で見た通り待機児童が特に首都圏域で深刻であることから、育児についても首都圏域の劇場スタッフの方がより困難を抱えているのではないかと推論した。

そこで、首都圏域の5つの主要な公共劇場（以下「5劇場」）と、芸団協傘下の日本舞台監督協会、一般社団法人日本舞台音響家協会、公益社団法人日本照明家協会（以下「3協会」）から各1名の委員の推挙を依頼し、5劇場3協会から派遣された8名の委員で構成されるプロジェクト委員会を発足させた。この委員会において、調査の進め方、対象の範囲などを検討し、「舞台、劇場等の就労環境改善に関するアンケート」の設問設計を行った。

当初計画では、首都圏域の公共劇場を対象と考えていたが、立地に関わらず、主たる公共劇場は対象にした方がよいのではないかという意見で一致し、首都圏に拘らないで調査を進めることにした。調査票配布対象の範囲としては、公共劇場舞台技術者連絡会（以下「公技連」）加盟21館が適当ではないかという意見でまとまったため、公技連に協力を要請し快諾を得た。また、本調査の契機となった育児と仕事の両立という課題を考慮すると、技術部門のみならず、制作部門、総務管理部門の職員についても把握することが有効と考えられるため、劇場の運営の核となる3つの部門の従事者を対象とすることとした。

## 2-1-3 公共劇場の人的体制に関する課題

調査票の設問を設計するにあたり、第1回から第3回プロジェクト委員会（5月から7月に開催）で挙げられた公共劇場の課題は概ね以下のとおりである。

### ①指定管理者制度のもとでは長期的展望をもって人材確保ができない

指定管理者制度（2003年9月から改正地方自治法の施行により導入、2006年9月までに移行が求められた）のもとでは、指定管理期間が定められ、現状では公共劇場の場合、3年から長くても8年程度である。指定管理期間を超えて雇用が継続できるかどうか不確定となると、安定した雇用とはいえないので応募者が少なくなり、優秀な人材を採用しにくくなる。

### ②管理費抑制の圧力の中で、人件費が増やせない

指定管理者の選定にプロポーザルを行う時は、少ない委託料で最大限の事業実績をあげることが求められるので、管理費も事業費も十分な額の設定が難しい。希望額より減じられる傾向にあり縮小均衡に向かう。指定管理者制度であってもなくても、人件費は予算内に抑制しなければならないので、正規雇用の職員を増やすことができない。オープン時は予算がついても、事業費は年々抑制される。さらには設置者の中には、更新時ごと、あるいは毎年、財政支出抑制を理由に一律管理費カットの方針を出しているところもある。また、機材の機能劣化のサイクルが早く、その維持・交換に莫大な経費がかかるため、そのしわよせが人件費抑制に向かう。必然的に有期雇用の契約職員、嘱

託職員あるいは業務委託で補うことになる。また事業費で雇う臨時の人員の報酬や業務委託費は低く抑えざるを得ず、必然的に契約企業から派遣される人材の雇用条件は悪化する傾向にある。

### ③長時間労働の常態化、休暇の未消化

公共劇場は、質の高い公演の提供が期待されているだけでなく、多様な事業を通して教育普及的な活動なども求められるようになってきている。その一方で人件費は増やせないで、慢性的な人手不足から、制作、技術部門では長時間労働が常態化しており、有給休暇はとりにくく場合によっては公休も消化できない状況になっている。

### ④従来の行政ルール適用からの変更が進んでいない傾向

公共劇場は、開館時間が夜間まであり、週末や祝日に公演が行われることも多いので、平日の昼間に定時で働くことを基本とする行政またはその外郭団体の就業規則を適用すると、休日の設定や始業、終業が実状にあわない。また、長期間にわたる舞台芸術の創造プロセスにかかわることから、地域住民の利用に供する施設管理が中心業務の公立文化施設とは業務の範囲が大幅に異なるが、人員配置がそれに見合うだけ考えられていない。

### ⑤長期的な人材育成、技術継承の基盤が危うい

制作、技術ともに専門性の高い仕事で、職能を高め技術の継承をしていくためには時間がかかるが、公演事業の遂行と貸館管理に追われており、人材育成をする余力、余裕がない。人件費が増やせないため、臨時雇用の人材で事業をまわしていると、組織内にノウハウが蓄積されていかない。

こうした課題の背景には、いくつかの要因が考えられる。

指定管理者制度が人件費抑制を招いていて、その背景には、劇場の設置主体である国や地方公共団体が、公共劇場に従事する人材の重要性をどこまで認知しているのかという問題があるが、それ以外にも、劇場スタッフが長年にわたって働き続けられる就労環境づくりを阻む要因が、大きく3つの側面から指摘された。

一つめは経済的条件の問題。民間の劇場や劇団、プロダクションなどの経済環境が悪化し、そこに従事する人たちの労働条件を悪化させている。優れた人材が活動を継続できるようにするには、そうした労働条件を改善しなければならないが、芸術にかかわる労働への報酬の経済的根拠をどう見出せるか。公共劇場が実演芸術の質を高めていく牽引力となって欲しいという期待はあるが、従事する人材の報酬水準の条件をどう根拠で定めていくか。

二つめは環境の問題。今まで劇場は男性の職場であるという意識が強く、女性が働くための環境整備は考えられてこなかった。だから女性用更衣室が必要という発想にも至らなかった。まして育児と両立という環境も考えられてこなかった。

三つめは意識の問題。「芸術は好きでやっているのだから」「舞台づくりに長時間かかるのは当たり前」「若いうちの苦労は買ってでもしろ」「この仕事で子供を育てながら続けるのは無理」といった意識が、長時間労働を蔓延させ、仕事と育児の両立を試みる前に諦めさせるということになってはいないか。上司や先輩世代の女性の労働、芸術創

造に対する意識が、今日的な労働環境改善の流れを押しとどめているのではないか。

今日、ワークシェアリングをすれば長時間労働は改善できるという考え方がある一方で、芸術の創造には単純なワークシェアリングではうまくいかないのではないかという考え方もある。実演芸術の創造にかかわることが特殊な課題を孕んでいるのか、それとも従来の労働慣行、環境、意識などが合理的に取り組めば解決可能な変化を阻んでいるのか。この調査が、そうした要因について考える契機として活用されるよう、設問票を設計し、配布することが提案された。

また、公共劇場の従事者に限らず、舞台スタッフ全般についてもいくつかの課題が指摘された。

第一に、舞台スタッフ会社が新規採用の募集をかけると女性の応募の方が圧倒的に多く、舞台技術専門学校や大学のスタッフコースの学生も9割が女性であるという。女性スタッフの割合が目に見えて多くなってきている実感があるのはたびたび指摘されてきた。したがって女性スタッフが働きやすい環境を整えるべきという問題意識がある一方、なぜ男性が少なくなっているのか。男性が就職を希望しない職種であることが問題ではないかという指摘がなされた。

第二に、フリーランスの舞台技術者が多く存在するが、雇用されておらず協会にも所属していない人の実態が掴めない。公共劇場で臨時的に働くフリーランスの人々も多い、そういう人たちの声も聞くべきなのではないかという提起があった。

女性スタッフに関しては、技術者では結婚や出産を機に離職する人がいる。数年のブランクが生ずることで仕事への勘が鈍ってしまうと懸念し、出産・育児等で一度離職したら復職を諦めるか、子どもを持たないという選択肢しかないのではないか。一方、常勤の技術職に限定しなければ、出産後に復職を希望するならば、保育園にはゼロ歳児から預けないとなかなか入れないということから、早くから復職を希望する事例もある。子どもの年齢との関係で、どう対応しているか把握する必要があるのではないかということも指摘された。

## 2-2 調査の設計と実施について

前項までのような議論をもとに調査票の設問、調査の進め方を検討していった。

調査対象の範囲については、本調査の趣旨は、女性や高齢者の一層の活躍のための方策を探ることにあるが、雇用や労働環境の問題は性別、年齢等を問わないものであり、介護の負担については、男女両方に関係する。育児についても男女共に考えるべき問題であるという視点に立ち、性別等の属性に関わらず設問を統一し、集計後に属性別のクロス集計を行うこととした。

また、首都圏域の公共劇場のみでなく、全国の21劇場に広げることにしたのは既述のとおりだが、3協会の会員にも同じような調査を実施することとした。ただし回答率を上げるため、できるだけ設問は少なくするよう試みた。公共劇場の従事者と同様の設問を含むが、一部意向調査や子どもの有無等に関する設問は割愛した。

さらに、劇場スタッフ調査を実施する公共劇場に、従事者向けの設備、雇用形態別の雇用者数、長時間労働への対応状況、育児・介護等による休業への配慮等を尋ねる調査を実施することとした。以下に、3種類の設問票による調査とそれを補うヒアリング調査の概要を示す。

### 2-2-1 公共劇場および劇場、舞台スタッフ調査

○「公共劇場の就労環境に関するアンケート」＝（以下、「劇場調査」と表記）

劇場スタッフ調査を行う前提として、そこに従事する人々の総数を把握する必要があったので、準備調査として従事者総数と業務委託している会社について尋ねた。その後、劇場にかかる従事者数や雇用者の属性についての設問、スタッフのための設備や育児・介護等に配慮する制度の有無など、働きやすい環境や仕組みづくりへの工夫について具体的に尋ねる構成の設問票を送った。公共劇場の基礎情報は、WEB上の公開情報で得られるような項目は極力排し、就労環境改善に関する取組の状況をまとめることに主眼を置いた。（巻末資料 P.97 参照）

○「舞台、劇場スタッフ等の就労環境改善に関するアンケート」＝（以下、「劇場スタッフ調査」と表記）

劇場スタッフ調査の調査票は、年齢や性別、職域、雇用形態など回答者の属性を問うセクション、就労環境やライフスタイルに対する回答者の意向を問うセクション、公共施設における託児所等のニーズを問うセクションの3つで構成した。（巻末資料 P.101 参照）

設問票の配布に関しては、公技連事務局から加盟全館に調査協力の通達をしてもらったうえで、芸団協より全21館と直接連絡を取り、改めて趣旨説明と調査票配布の協力を依頼した。また、各劇場が委託している舞台スタッフ会社、人材派遣会社には、芸団協から個別に趣旨説明と協力依頼をし、それらの会社からの派遣スタッフには各劇場の担当者から配布をしてもらった。さらに、フリーランスの従事者からの回答を期待して、8月末から9月にかけて、首都圏域の公共劇場を貸館として利用している実演芸術団体、企画会社に協力を要請し、快諾を得たところには公演に従事した技術部門のスタッフの人数を尋ね、設問票の配布を依頼した。

設問票の回収にあたっては、回答者の個人が特定されないように、職場の人が回収に関与せず、直接、無記名で調査実施主体である芸団協に返信できる封筒を用意し、個票を扱う担当を限定した。ただし首都圏域と全体の比較ができるよう、5劇場からの回答は別集計が行えるよう識別の印を付しておいた。

○「舞台スタッフ等の就労環境改善に関するアンケート」=(以下、「協会会員調査」と表記)

年齢や性別、職域などの属性と働き方に関する意向調査の部分については、劇場スタッフ調査と概ね設問を揃え、両者の比較ができるようにした。ただし、劇場における託児サービスの導入については利用希望のみを尋ねるようにするなど、協会会員調査は全体的に簡潔になるよう設計した。そのほかに劇場スタッフ調査と異なる点は、通勤時間、出張頻度などは尋ねていないが、居住する都道府県の回答を求めた。(巻末資料 P. 109 参照)

日本舞台監督協会会員への配布は、同協会から宛名ラベルシールの提供を受け、芸団協から個別に発送した。日本舞台音響家協会と日本照明家協会(関東圏のみ)の会員については、それぞれの協会の会報誌等発送の際に調査票の同封を依頼し、配布を行った。回収は、劇場スタッフ同様、無記名で専用の返信用封筒での返送を求めた。

## 2-2-2 実演家ヒアリング調査

本調査では、女性のみならず、シニア世代の活躍も視野に入れている。芸団協が1974年から5年毎に実施してきた『芸能実演家・スタッフの活動と生活実態調査』では、多くのジャンルの実演家は高齢でも現役で活躍を続けていることが把握されてきた。そこで公共劇場や舞台スタッフ調査とは別に、芸団協傘下の実演家団体等において活躍を続けている実演家を対象に、どのような条件を整えば仕事を継続していけるのか、高齢者の活動継続を可能とする諸条件についてヒアリング調査を行うこととした。

伝統芸能の分野から公益社団法人能楽協会、現代舞台芸術の分野から一般社団法人現代舞踊協会に協力を依頼し、計4名の実演家にインタビューを行った。

### 2-3 集計結果の分析

調査票の一次集計は10、11月に行い、それをもとに、統計専門家の分析も交えながら、第4回プロジェクト委員会（12月開催）にて報告書の方向性やヒアリング調査の対象者等について検討を行った。ヒアリングについては、5劇場から、技術、制作ともに各2～3名ずつを選定してもらい、芸団協から各劇場に調査員が訪問する形で行うこととした。その他、男性職員の育児休暇取得実績がある劇場や、全国でも数少ない専属劇団を有する公共劇場など、いくつかの特殊な事例についても現地訪問しヒアリング調査を行うこととした。

また、プロジェクト委員会では、演出家や外部利用者等、労働者としてではなく創造活動に取り組む芸術家等の理解がなければならぬのではないかという意見が出た。さらに、企業等の育児支援の事例や、託児サービスの事業者等、関係する専門家への取材も、適宜、情報収集を行うこととした。

#### ○劇場で働く人々へのインタビュー調査＝（以下、「ヒアリング調査」と表記）

グラフに表れた結果の背景を探るべく、調査対象となった首都圏域5つの劇場、および2つの地方劇場に実際に赴き、立場や状況に近い2～3名の職員によるグループインタビュー、あるいは個人との面談を通して生の声を聴くヒアリング調査を行った。ヒアリングに際しては、調査結果の抜粋を資料として提示し、特に意向調査の結果について、その背景となる回答者の考えを聴いた。また、日本舞台監督協会と日本舞台音響家協会においては、舞台技術部門の専門スタッフの就労環境改善に関連する課題に対し、協会としてどのような展望を持ち対応を考えるか、3名程度の座談会を開催し意見交換を行った。

さらに、劇場等の来場者向け託児施設を利用しながら育児と仕事を両立させている楽団員や事務局員がいるということで、2つのオーケストラにインタビューを行った。

## 3章 調査の集計結果とヒアリングから

### 3-1 公共劇場とは

本調査で調査主対象とした「公共劇場」とはどのようなところであろうか。

我が国で「公共劇場」という呼称がたびたび使われるようになったのは、1997年の世田谷パブリックシアターと新国立劇場の開場が契機と考えられるが、実のところ「公共劇場」の外形的、客観的な基準はない。地方公共団体が設置した公立の実演芸術のための上演施設は、従来、公立文化施設と称され、もっぱら地域住民が借りて使用されるものとして各地に整備されてきた。しかし、1990年に水戸芸術館が開場し、貸館を行わずに質の高い芸術鑑賞機会を提供することに特化した公立の劇場が設置されて以降、実演芸術の専用上演施設というだけでなく、実演芸術の公演を企画制作できる専門人材を擁し、質の高い公演事業の提供を掲げた劇場等が各地に整備され始めた。

2012年に制定された「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」(以下、「劇場法」と表記)では、劇場、音楽堂等を「文化芸術に関する活動を行うための施設及びその施設の運営に係る人的体制により構成されるもののうち、その有する創意と知見をもって実演芸術の公演を企画し、又は行うこと等により、これを一般公衆に鑑賞させることを目的とするもの」と規定している。また、同法第3条では8項目の事業が例示され、公演の企画実施のみならず、国際交流や調査研究、人材養成、さらには「地域社会の絆の維持及び強化を図るとともに、共生社会の実現に資するための事業」なども行うものとされ、地域の文化拠点として多機能を持つことが期待されるようになった(下記の囲み参照)。文化庁では2002年から芸術文化拠点への支援を開始しており、劇場法の施行後は「劇場、音楽堂等活性化事業」として、企画力の高い劇場等の事業支援を行っている。

#### 劇場、音楽堂等の活性化に関する法律

第三条 劇場、音楽堂等の事業は、おおむね次に掲げるものとする。

- 一 実演芸術の公演を企画し、又は行うこと。
- 二 実演芸術の公演又は発表を行う者の利用に供すること。
- 三 実演芸術に関する普及啓発を行うこと。
- 四 他の劇場、音楽堂等その他の関係機関等と連携した取組を行うこと。
- 五 実演芸術に係る国際的な交流を行うこと。
- 六 実演芸術に関する調査研究、資料の収集及び情報の提供を行うこと。
- 七 前各号に掲げる事業の実施に必要な人材の養成を行うこと。
- 八 前各号に掲げるもののほか、地域社会の絆の維持及び強化を図るとともに、共生社会の実現に資するための事業を行うこと。

劇場法の制定以降、公立文化施設をそのまま公共劇場と呼びかえる向きもあるが、ここでは、その中でも質の高い実演芸術の公演の企画・実施実績が相当程度にあり、地域の文化拠点としての活動を担うために多様な専門的人材を擁している劇場を公共劇場と定義し、調査対象としたいと考えた。実演芸術の質や専門性の基準は明確ではないが、そうした事業実績のある劇場が加盟している公共劇場舞台技術者連絡会加盟21館を調査対象とし、調査協力を依頼した。これらの劇場は、統一的な基準があって整備されたのではなく、各地の地方公共団体がそれぞれの実状に応じて整備してきた経緯があるので、規模や形態、事業内容、運営のありようは一様ではない。

表3-1-1A

公共劇場舞台技術者連絡協議会加盟館*	設置主体
いわき芸術文化交流館アリオス	いわき市
水戸芸術館 [公益財団法人水戸市芸術振興財団]	水戸市
彩の国さいたま芸術劇場 [公益財団法人埼玉県芸術文化振興財団]	埼玉県
東京芸術劇場 [公益財団法人東京都歴史文化財団]	東京都
世田谷パブリックシアター [公益財団法人せたがや文化財団]	世田谷区
新国立劇場 [公益財団法人新国立劇場運営財団]	国 / 独立行政法人
KAAT 神奈川芸術劇場 [公益財団法人神奈川芸術文化振興財団]	神奈川県
りゅーとびあ新潟市民芸術文化会館 [公益財団法人新潟市芸術文化振興財団]	新潟市
富山市芸術文化ホール(オーバードホール) [公益財団法人富山市民文化事業団]	富山市
まつもと市民芸術館 [一般財団法人松本市芸術文化振興財団]	松本市
サントミュージゼ上田市交流文化芸術センター	上田市
公益財団法人静岡県舞台芸術センター	静岡県
愛知芸術文化センター [公益財団法人 愛知県文化振興事業団]	愛知県
穂の国とよはし芸術劇場 PLAT [公益財団法人豊橋文化振興財団]	豊橋市
滋賀県立芸術劇場びわ湖ホール [公益財団法人びわ湖ホール]	滋賀県
ロームシアター京都 [公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団]	京都市
兵庫県立芸術文化センター [公益財団法人兵庫県芸術文化協会]	兵庫県
島根県民会館 [公益財団法人しまね文化振興財団]	島根県
北九州芸術劇場 [公益財団法人北九州市芸術文化振興財団]	北九州市
熊本県立劇場 [公益財団法人 熊本県立劇場]	熊本県
宮崎県立芸術劇場(メディキット県民文化センター) [公益財団法人宮崎県立芸術劇場]	宮崎県

\* 公技連加盟館には神奈川県民ホールも含まれるが、今回は調査対象外とした。

### 3-1-1 「定型」がない公共劇場

#### ■設置主体と運営主体

21館の設置主体は、新国立劇場以外は全て地方公共団体であるが、都道府県が10館、特別区1館、市が9館となっている。自治体設置の館は、直営館が2館、指定管理団体として、設置主体の地方公共団体出捐の財団が指定され運営主体となっているのが18館である。ただし、静岡芸術劇場は静岡県コンベンションアーツセンターの建物内にあり、公益財団法人静岡文化財団が指定管理団体であるが、芸術創造を行う事業体である公益財団法人静岡県舞台芸術センター（SPAC）が専有して運営しており、SPACは、野外劇場等のある静岡県舞台芸術公園の指定管理団体となっている特殊な事例である。

指定管理団体となっている自治体出捐の財団が、表にある当該施設のみを管理運営している場合が6件、複数の施設を管理している場合が15件だった。

#### ■施設の規模と形態

表3-1-1Bにあるように、同一敷地内に設置されている劇場・ホールの数は、1から4まであり、それぞれの座席数も最小が150席、最大は2500席と幅がある。演劇専用劇場、音楽専用のコンサートホールや映像ホールのように特定のジャンルに特化したホールも多く含まれるが、大規模ホールをはじめ多様なジャンルの実演芸術に対応することができ、実施されている事業のジャンルは多様である。

21劇場のうち劇場単独としてある施設は6劇場で、それ以外の15劇場はいずれも複

合文化施設内に劇場・ホールがある。複合文化施設として併設されているもの内訳は図3-1-2のとおりである(回答館は13館のみ。複数回答)。貸練習場・スタジオがある館が11館と最も多く、美術館・ギャラリーなど、他ジャンルの芸術のための施設が併設されていたり、商業施設と接続していたり、館の立地のあり様も様々である。

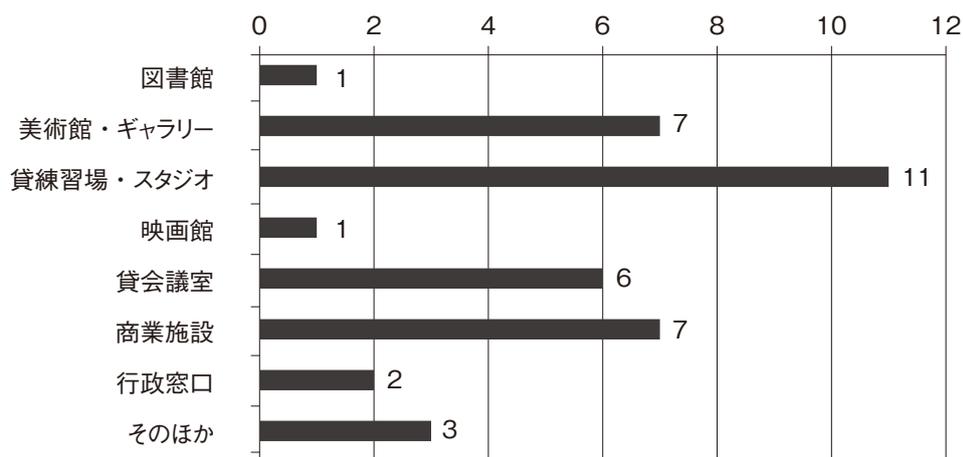
表3-1-1B 公技連加盟館21館の開館年と施設規模

劇場名	運営主体	開館	施設名称	座席数 (固定席・最大)
いわき芸術文化交流館アリオス	いわき市	2008年	大ホール	1,840席
			中劇場	687席
			小劇場	233席
			音楽小ホール	200席
水戸芸術館	公益財団法人 水戸市芸術振興財団	1990年	コンサートホール ATM	680席
			ACM劇場	636席
彩の国さいたま芸術劇場	公益財団法人 埼玉県芸術文化振興財団	1994年	大ホール	776席
			小ホール	346席
			音楽ホール	604席
			映像ホール	150席
東京芸術劇場	公益財団法人 東京都歴史文化財団	1990年	コンサートホール	1,999席
			プレイハウス	834席
			シアターイースト	286席
世田谷パブリックシアター	公益財団法人 せたがや文化財団	1997年	シアターウエスト	270席
			世田谷パブリックシアター	612席
新国立劇場	公益財団法人 新国立劇場運営財団	1997年	シアタートラム	218席
			オペラ劇場	1,814席
			中劇場	1,038席
KAAT 神奈川芸術劇場	公益財団法人 神奈川芸術文化振興財団	2011年	小劇場	468席
			ホール	1,200席
			大スタジオ	約220席
りゅーとびあ新潟市民芸術文化会館	公益財団法人 新潟市芸術文化振興財団	1998年	コンサートホール	1,900席
			劇場	868席
			能楽堂	382席
富山市芸術文化ホール (オーバードホール)	公益財団法人 富山市民文化事業団	1996年	オーバード・ホール	2,196席
まつもと市民芸術館	一般財団法人 松本市芸術文化振興財団	2004年	主ホール	1,800席
			実験劇場	360席
			小ホール	288席
サントミュージゼ上田市交流文化芸術センター	上田市	2014年	大ホール	1,530席
			小ホール	320席
静岡芸術劇場	公益財団法人 静岡県舞台芸術センター*	1999年	静岡芸術劇場	401席
愛知芸術文化センター	公益財団法人 愛知県文化振興事業団	1992年	主ホール	2,500席
			コンサートホール	1,800席
			小ホール	330席
穂の国とよはし芸術劇場 PLAT	公益財団法人 豊橋文化振興財団	2013年	主ホール	778席
			アーツスペース	200席
滋賀県立芸術劇場びわ湖ホール	公益財団法人びわ湖ホール	1998年	大ホール	1,848席
			中ホール	804席
			小ホール	323席
ロームシアター京都	公益財団法人 京都市音楽芸術文化振興財団	2016年	メインホール	2,005席
			サウスホール	716席
			ノースホール	約200席
兵庫県立芸術文化センター	公益財団法人 兵庫県芸術文化協会	2005年	KOBELCO 大ホール	2,141席
			阪急 中ホール	800席
			神戸女学院 小ホール	417席
島根県民会館	公益財団法人 しまね文化振興財団	1968年	大ホール	1,537席
			中ホール	576席
北九州芸術劇場	公益財団法人 北九州市芸術文化振興財団	2003年	大ホール	1,269席
			中劇場	700席
			小劇場	216席
熊本県立劇場	公益財団法人 熊本県立劇場	1982年	コンサートホール	1,810席
			演劇ホール	1,172席
宮崎県立芸術劇場 (メディキット県民文化センター)	公益財団法人 宮崎県立芸術劇場	1993年	アイザックスターンホール	1,818席
			演劇ホール	1,112席
			イベントホール	300席

原則として、各劇場の固定席のある施設を列記している。

\* 静岡県舞台芸術センター (SPAC) は、静岡芸術劇場だけでなく野外劇場や屋内ホール「楢円堂」(110席)、稽古場や研修交流宿泊棟等、舞台芸術公園を活動拠点とする事業体として公技連に加盟しているが、ここでは静岡芸術劇場のみをリストに含めた。

図3-1-2 複合文化施設として併設されている施設等【劇場調査】



### ■劇場従事者の数と構成

公共劇場は、設置自治体の人口規模も多様であり、事業の種類も多様であるため、その規模を単純に比較することは難しい。しかし、公共劇場の就労環境を把握するために、まずは従事者の人数の把握が必要である。既述のとおり、調査対象の劇場を管理運営している法人が複数の劇場や劇場以外の文化施設を管理運営している事例が含まれるため、それぞれの法人概要や事業報告等の公開情報を参照するだけでは、調査対象の劇場に直接かかわる職員等の状況が把握できない。したがって各劇場に調査票を通じて当該劇場にかかわる従事者数等の回答を求めた。

その結果、調査時点での劇場調査の従事者数と常駐スタッフ数は表3-1-3のとおりである(回答館18館)。「総従事者数」は、劇場調査の対象とした「警備や清掃等、劇場運営や公演制作に直接携わらない維持管理部門の従事者」を除く各劇場すべての従事者数で、「常駐スタッフ」は、その総従事者から「パート・アルバイト」「人材派遣会社からの常駐スタッフ」「業務委託契約」「その他」を除いたものである。常駐スタッフの中央値は46で、常駐スタッフ数は最大値は151人であるが、ほかは100人未満であり、中小企業基本法におけるサービス業の中小企業者の定義と照らし合わせても、小規模な事業体であるといっていよう。

しかし、全国公立文化施設協会の調査で把握されている公立文化施設の職員数は平均で11.60人で、事業担当職員の平均人数3.88人、舞台技術担当職員の平均人数3.40人、管理部門担当職員4.55人という数値と比較すると、規模が大きい。もっぱら地域住民の利用に供する貸館用の施設として整備され運営されてきた公立文化施設と比較すると、公共劇場では、演劇、オペラなど、長期にわたる集団創作のプロセスを必要とする実演芸術もふくめ、公演を自ら企画制作、実施するために、専門人材を多く擁している事業体という特徴がある。

なお、21館のうち、水戸芸術館と静岡芸術劇場は、いわゆる貸館事業は行っていないが、ほかの19館は、自主制作の公演事業等を行うと共に貸館事業も実施している。

各劇場から回答のあった従事者数の総計1228名の性別内訳を図3-1-5に示した。男性42.3%に対し、女性は57.7%という結果になっている。職域では技術部門は男性が多く、制作部門と総務・管理部門では女性の方が多いという結果となっている。

総計 1228 名の雇用形態別内訳を図 3-1-6 に示した。正職員の数が最も多く、次いで契約・嘱託職員だが、設置者からの派遣・出向、人材派遣会社や契約会社からの派遣、パート・アルバイト、業務委託契約（個人）を合計すると、正職員を大きく上回る。専門性が異なる部門、部署があるうえに、雇用の形態が異なるスタッフが入り混じって従事している。なお、ここでいう派遣スタッフ、業務委託とは、原則として1か月以上、劇場で仕事をしている人を想定しており、数日間だけの単発の仕事は対象外とした。受付やレセプション等、表方のスタッフが常駐している場合は制作に含め、警備や清掃等、劇場運営や公演制作に直接携わらない維持管理部門の従事者については対象外としている。

表 3-1-3 公共劇場の従事者数【劇場調査】

	総従事者数	常駐スタッフ数
最大値	166	151
最小値	23	15
平均値	68.2	52.9
中央値	58	46

図 3-1-4 公共劇場の常駐スタッフ数（雇用関係別）【劇場調査】

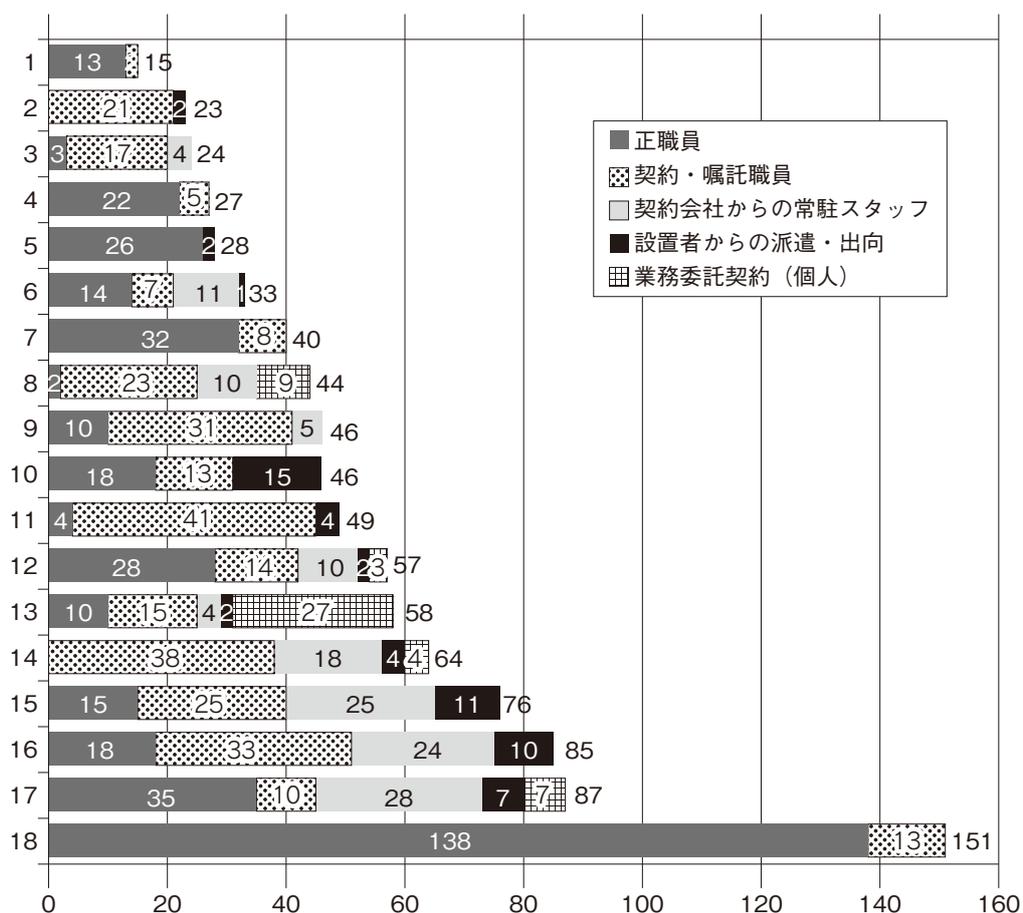


図3-1-5 劇場従事者の専門職域部門と性別【劇場調査】 (%)

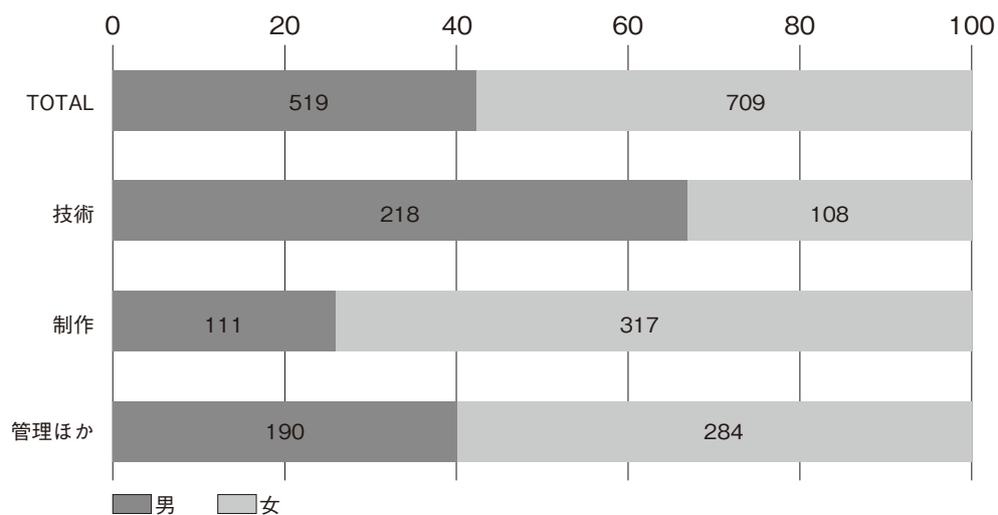
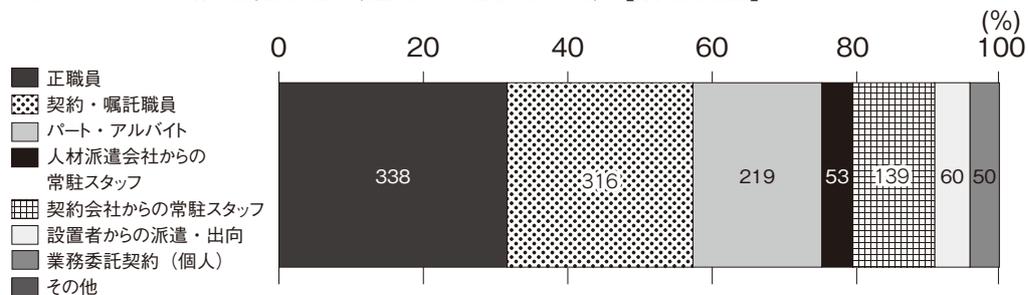


図3-1-6 劇場従事者（雇用・契約関係別）【劇場調査】



## 3-2 調査集計結果およびヒアリングからわかったこと

### 3-2-1 劇場スタッフの仕事と育児の課題

劇場スタッフが仕事と子育てを両立させやすくするための方策を考えるにあたって、まずどのくらいのスタッフが子育て中であるか、あるいは近い将来に子どもを持つ可能性が高いか、支援へのニーズを把握する必要がある。以下に劇場スタッフ調査の集計とヒアリング調査から得た状況を述べる。

#### ■劇場スタッフで子どものいる人の割合は3分の1、未就学児のいる人は9.8%

##### 男性よりも低い女性の有子率

劇場スタッフ調査(21の公共劇場で従事するスタッフ対象)で、子どもがいると回答した人は203名、回答者620人のうち32.7%だった。約3分の1のスタッフに子どもがおり、子どもの年齢、学齢については、「0歳~2歳」の子どもがいる人が38名、「3歳~5歳」が37名、「小学校1年~3年生」39名、「小学校4年~6年生」が34名、「中学生以上」が118名だった(重複あり)。

このうち、小学生以下の子どもがいる人は110人(全体の17.7%)、未就学児がいる人は61人(9.8%)だった。これらの家族で、保育が必要な年齢の未就学児の子どもの総数は83名、「小学校1年~3年生」が41名、「小学校4年~6年生」が36名であった。

男女別に子どもの有無の内訳をみると、男性は、子どもがいる人といない人の割合は、ほぼ拮抗しているのに対し、女性は子どもがいない人の割合が約8割と高くなっている。

配偶者がいると回答した男性156名中、子どもがいると回答したのは111人(71.2%)なのに対し、配偶者がいると回答した女性96人中、子どもがいると回答したのは51人(53.1%)で、既婚者の有子率(子どもがいる率)は、女性の方が低い。

また、男性、女性、性別の回答のなかった不明のグループごとに、それぞれ有子(子どもがいる)、無子(子どもがいない)の職域部門の内訳をみると、男性では、有子、無子の職域部門の構成はほぼ同じであるのに対し、有子の女性グループは、制作部門が多く、次いで総務管理部門で、技術部門で子どものいる女性は3名、女性スタッフの1%という結果だった(図3-2-2)。技術部門の女性の有子率が極端に低いことは、技術部門で女性が子どもをもって仕事を続けることの困難さをうかがわせる。

なお、子どもがいない男性のうち、配偶者がいるのは36.9%、配偶者なしが62.3%で、ほぼ1対2なのに対し、子どもがいない女性のうち、配偶者がいるのは19.1%で配偶者なしが80.9%で1対4の割合で独身者が多くなっている。

#### ■技術部門の女性の有子率が極めて低い

子どものいる女性スタッフの状況をさらに詳しくみると、子どもがいる女性は60人(女性スタッフのうち20.3%)だが、そのうち未子が中学生以上になっている人は29人(女性スタッフの9.8%)、小学生以下の子ども及び未就学児を持っている女性スタッフ31名となっている(10.5%)。うち、未就学児がいるのは20名である(6.8%)。

小学生以下の子どもを持っている女性スタッフ31名の職域を部門別にみると、制作部門が22名、総務管理部門が7名、技術部門スタッフが2名である。劇場の制作部門と技術部門は、ともに長時間勤務が多くなりがちだが、制作部門では勤務時間を短

縮するなどして育児と両立させている女性スタッフがそれなりにいるのに比して、技術部門では極めて少ない。未就学児を持つ女性にさらに限定して、職域別にみると、技術部門が2名、総務管理部門が3名で、15名が制作部門である。

後述するように、技術部門の女性スタッフは30代、20代が多いので、まだ出産というライフステージに至っていないという見方もあるが、ヒアリングを通じて分かったことは、それだけの理由ではなさそうである。技術部門では、女性スタッフが育児と仕事を両立させる以前に、妊娠が分かった時点で現場付きの仕事の継続は難しいと大方の人が考えているようである。男女雇用機会均等法によって、女性の妊娠、出産及び産前産後の休業取得を理由とする解雇は禁止されているが、劇場の舞台技術の仕事には、重い機材の運搬や高所作業、暗所作業が含まれる可能性があり、妊婦が行うには危険が伴うと考えられているからである。技術部門の仕事全てが危険作業を伴うとは限らないが、妊産婦保護の観点から、本人が継続したいと望んでも周囲が危ないから止めるだろうというのだ。また、長時間勤務になる傾向にあり、時には深夜の時間帯にも及ぶことから、妊娠を機に残業、深夜労働を避けるとなると、ほかのスタッフに大きなしわよせがいく。劇場の開館時間は、例えば午前9時から午後10時まで通常12～13時間に及び、勤務シフトを組んで交代でまわしているが、一人だけ早い勤務時間帯に固定したり勤務時間を短くしたりすると、他の人が長時間勤務、深夜残業を担うことになる。今回調査対象にした公共劇場は、必要最低限の人的体制で余剰人員を抱えられるほどの余裕はなく、繁忙期等には臨時の人員を追加して対応しているのがほとんどのようである。妊娠がわかった時点で、十全に働ける常勤スタッフと交代しなければ現場がまわらなくなるだろうと考えて、周囲に迷惑をかけないようにと辞めざるをえないと考えるというのだ。同一組織内の他の部署への異動などによって退職しない可能性もあるが、有期契約の場合は更新しないという選択になる。劇場の技術部門に留まって出産を迎え、育児休業を経て復帰した事例というのはほとんどないのではないかということだ。

図3-2-1 A 劇場スタッフ調査：子どもの有無 (n = 620)

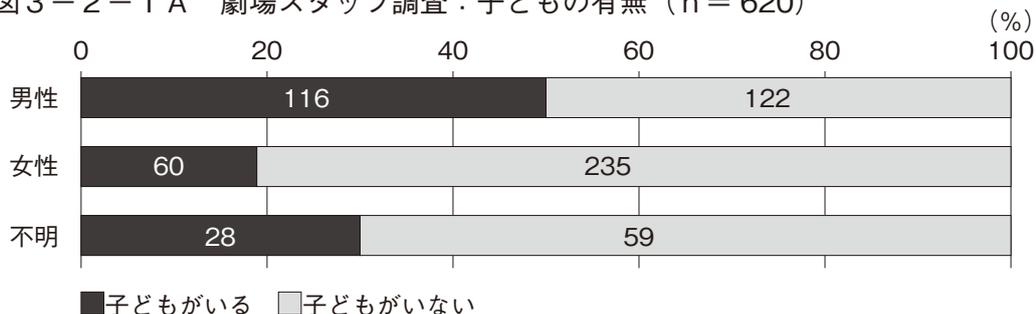


図3-2-1 B 劇場スタッフ調査・子どもの有無 (人数比較) (n = 620)

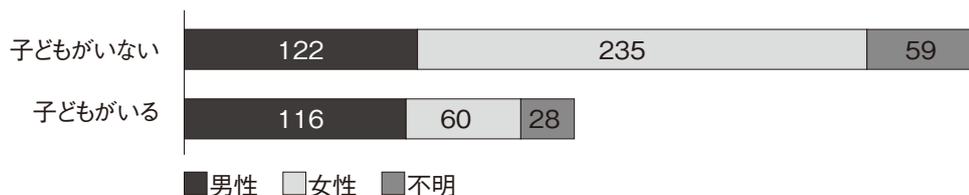


図3-2-2 子どもの有無と職域部門 (n = 620)

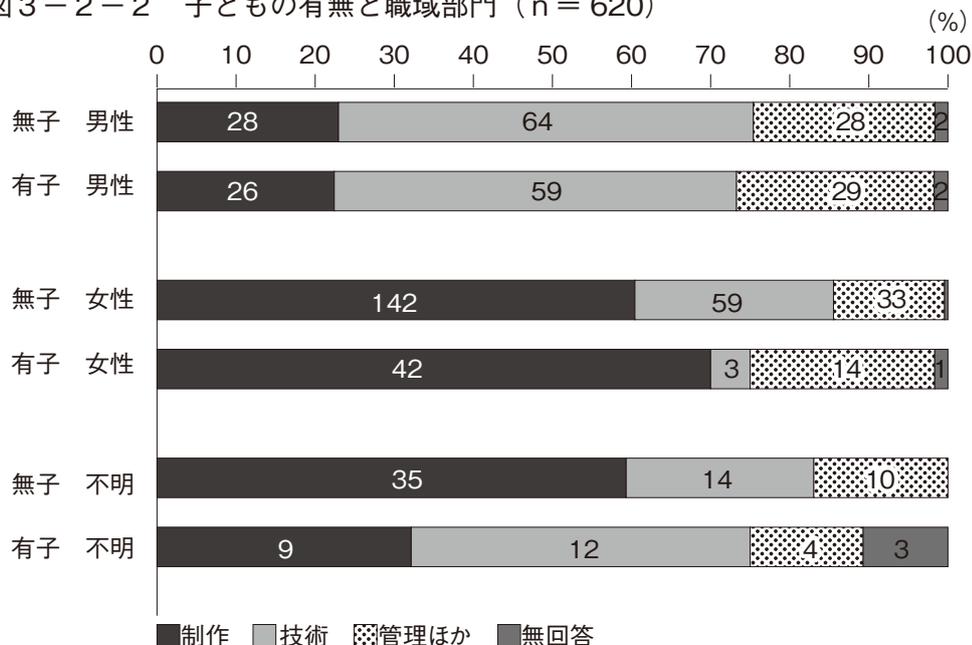


図3-2-3 劇場の女性スタッフの年齢構成

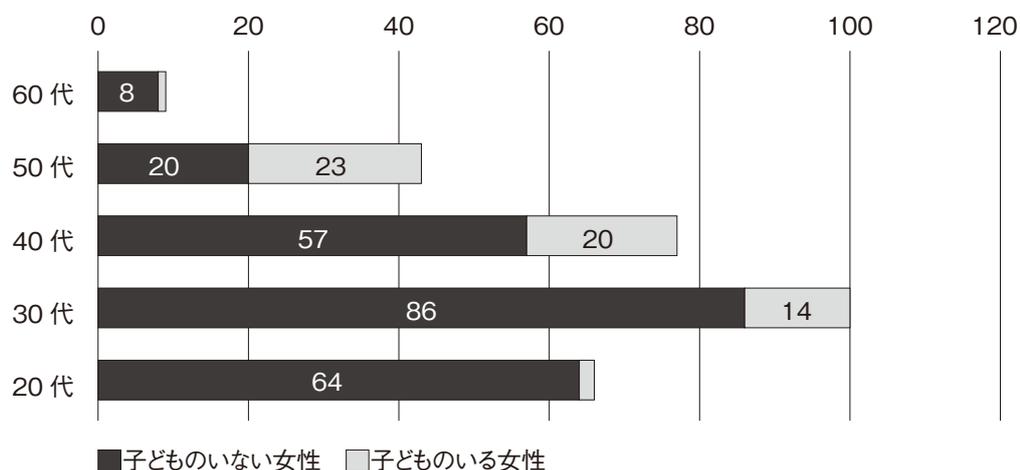
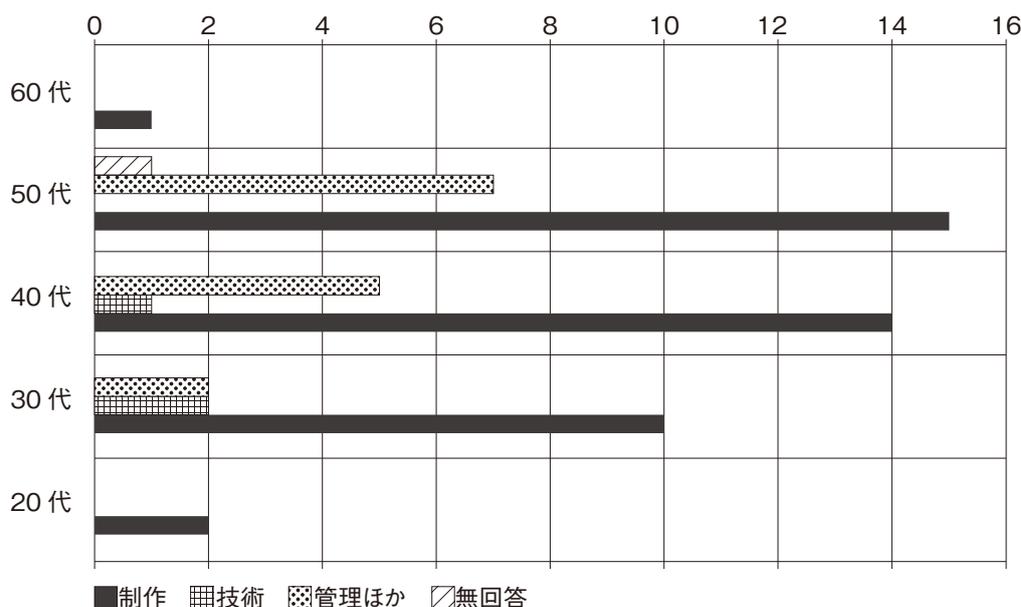


図3-2-4 子どものいる女性スタッフの職域部門と年齢階級



### ■劇場に託児所があったら利用したいか

現在、子どものある人、将来、子どもを持ちたいと考えている人を対象に、「勤務地の劇場に託児所等ができたら利用したいと思いますか」と問うたところ、利用希望は、図3-2-5のとおりで、「平日の日中も含めて利用したい」(53.3%)が最も多く、次いで「利用したくない」(25.7%)だった。しかし、子どもの年齢、有無によって利用希望には大きくばらつきがみられる。今は子どもがいないが、将来持てたら持ちたいという人のグループでは、「平日の日中も含めて利用したい」が72.4%と回答が集中している。子どものうち末子が未就学児のグループでは、「平日の日中も含めて利用したい」が最も多く、「日曜・祝日に補助的に」が2番目に多い。末子が小学生のグループでは、「利用したくない」が最も多く、次いで「日曜・祝日に補助的に」となっている。末子が中学生以上では「利用したくない」が最も多いが、「平日の日中も含めて」が次に多い。

小学生以下の子どもがいるスタッフの希望を、性別の内訳とともに比較してみると、全体では「利用したくない」が4割近くで最も多い。次いで「日曜・祝日等に補助的に」が28.4%、「平日の昼間も含めて利用したい」(25.5%)の順である。女性スタッフのみの意向に注目すると、「日曜・祝日等に補助的に」が41.9%と最も多く、次いで「平日の昼間も含めて利用したい」が25.8%である(図3-2-6)。

末子が未就学児の人に限定すると、最も多い回答が「平日の日中も含めて利用したい」(37.7%)、次いで「日曜・祝日等に補助的に」(29.5%)、「利用したくない」(26.2%)となっている。そのうち男女別に回答をみると、男性は「平日の日中も含めて利用したい」が31人中12人と最も多いが、女性では「日曜・祝日等に補助的に」が20人中9人と最も多く、次いで「平日の日中も含めて利用したい」が8人で続いている。「平日の日中も含めて」利用したいと回答した中には、「認可保育園に入れない」「正規の職員ではないので保育園に落ちた」というような記述があり、地域の保育園に入れないで保育環境を確保できない人の切実な声が寄せられていた(図3-2-7)。

その一方で、「利用したくない」という回答が少なくないことも注目される。ヒアリングを通じて、実際に未就学児のいる人たちから、劇場付属の保育所・託児所があっても、

あまり利用したくないと考えたわけを聞くことができた。現に未就学児を有しているスタッフは、既に保育園等に子どもを預けており、祖父母などの協力も得ながら、子どもに出来る限り最善と思われる保育環境を日常的に確保している。それとの比較において劇場付属の託児施設を利用したいと思うかという、それほど利点があるとは思えないというのだ。

第一に、通勤時に一緒に子どもを連れてくるのが大変で、自分が休みの時にも子どもを連れてこなければならない時に不便だという理由。そして子どもの年齢にもよるが、活発に動き回る年齢になれば、園庭があって外遊びが十分にでき、一緒に遊ぶ友達もたくさんいるなど、保育の環境を考えると劇場付属で十分な環境の保育所・託児所は現実的に望めないだろうということ。また、未就学児から小学校にあがるときに、自宅の近くでないと小学校に知った友達がなくなってしまうという理由もある。実際に幼児を持つ親が子どもの日常生活のことを考えると、勤務先の劇場内に託児施設があったとしても、子どもを毎日そこで過ごさせたくはないというのが実感のようだ。回答者全体では、「平日の日中も含めて利用したい」という声が強かったが、将来、持てるなら子どもを持ちたいと考えている層、あるいは自分は乳幼児の子育て期は終わったが、今後の人のためにあつたらよいて考えての意見の反映であり、現在、認可保育園に入れにくい人たちの声は、切実ではあるが相対的には少数という状況といえる。

図3-2-5 勤務地の劇場に託児所が出来たら利用したいと思いますか (n=381)

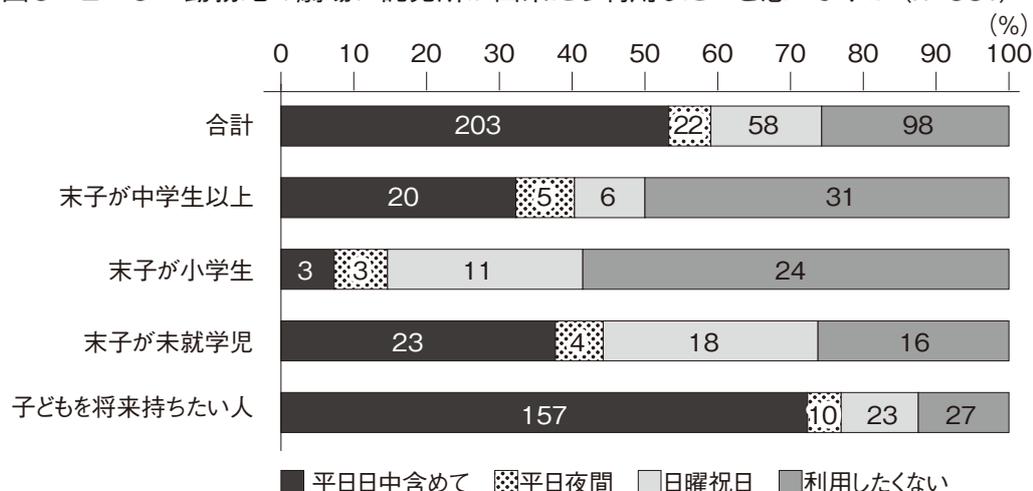


図3-2-6 勤務地の劇場に託児所が出来たら利用したいと思いますか (小学生以下の子どもがいるスタッフ限定 n = 102)

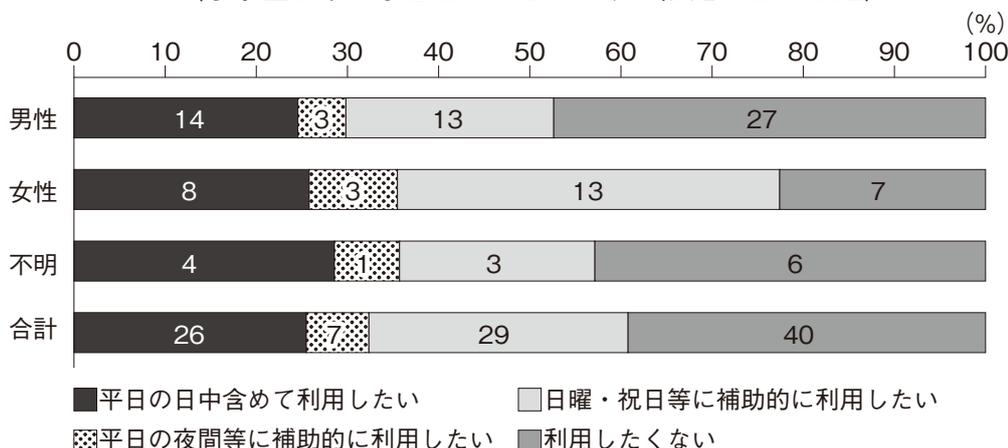
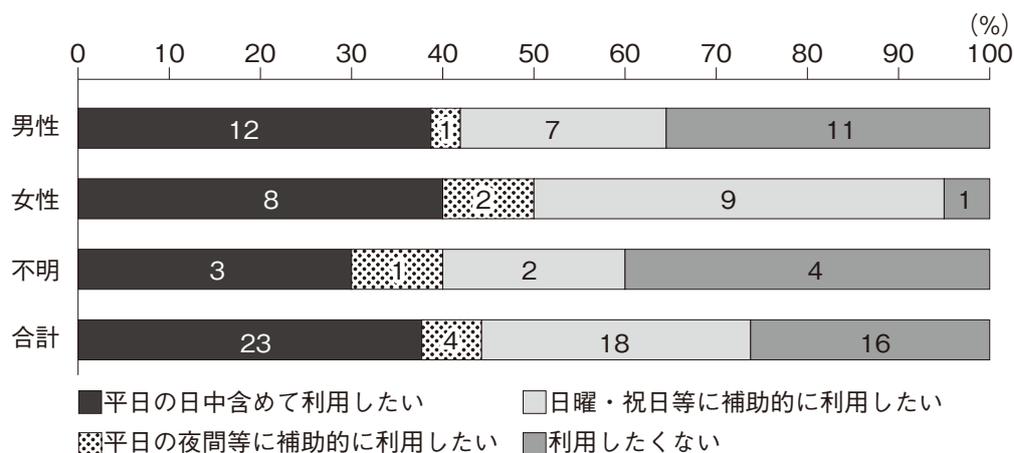


図3-2-7 勤務地の劇場に託児所が出来たら利用したいと思いますか  
(未就学児の子どもがいるスタッフ限定 n = 61)



### ■自分の勤務日に、子どもの面倒は誰がみているか

図3-2-8は、未就学児の子どもがいる劇場スタッフに、平日の昼間(A)、夜間(B)、日曜・祝日(C)に、子どもの面倒を誰がみているか尋ねた回答を示したものである(複数選択可)。平日の昼間の子どもについては、「保育園に預けている」が最も多くなっており、保育園の確保が仕事継続の重要な条件であることがわかる。しかし同時に、回答した女性スタッフ20名全員が保育園を利用できていないことも見てとれて、幼稚園や家族等の協力でやりくりしている人もいることが伺える。

また、夜間や日曜・祝日は「自分以外の家族や友人が面倒を見ている」が最も多く、家族等の協力が不可欠であることが伺える。

図3-2-8 A 平日の未就学児の子どもの過ごし方 (n=61、単位：人)

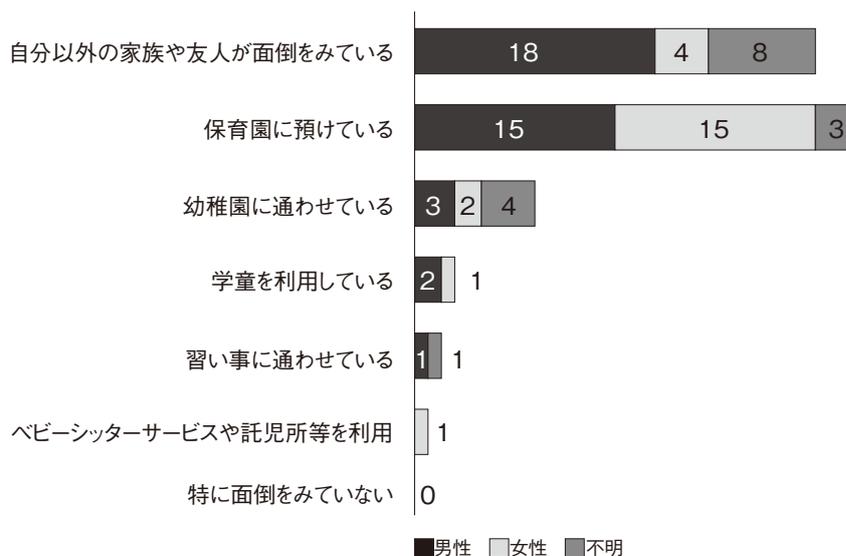


図3-2-8 B 夜間の未就学児の子どもの過ごし方

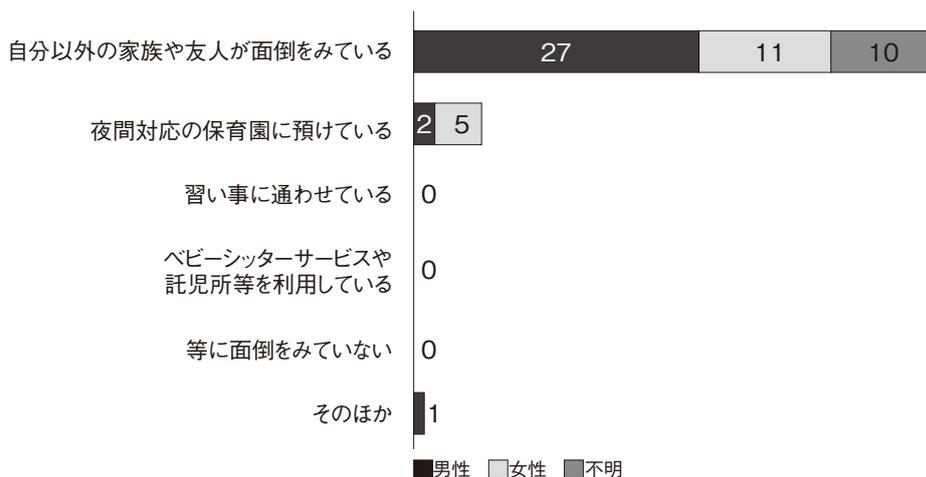


図3-2-8 C 日曜・祝日の未就学児の子どもの過ごし方

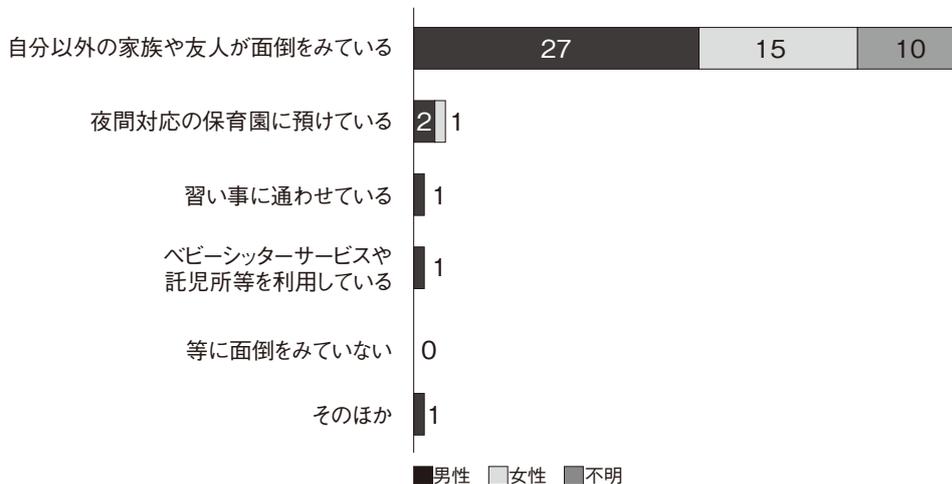


図3-2-9A 平日の昼間の小学生以下の子どもの過ごし方 (n=110、単位:人)

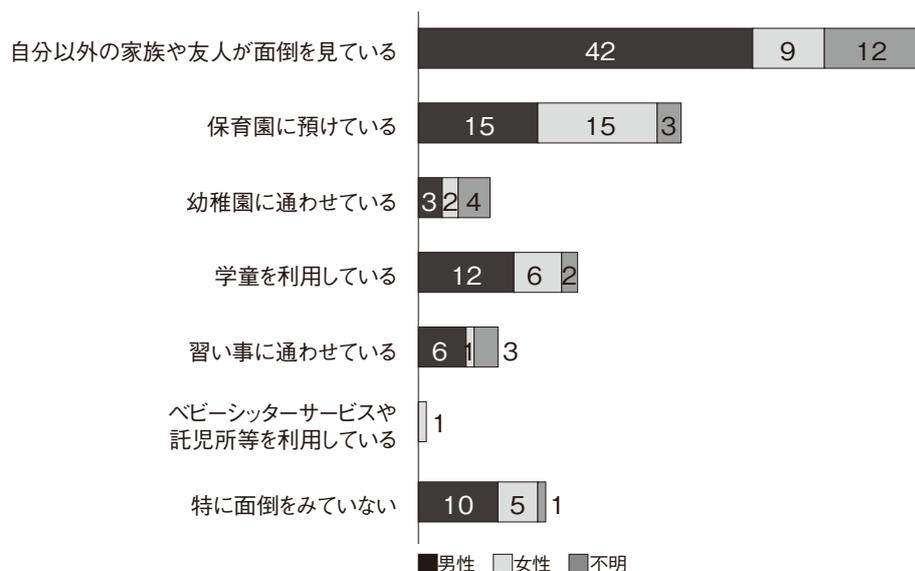


図3-2-9B 夜間の小学生以下の子どもの過ごし方

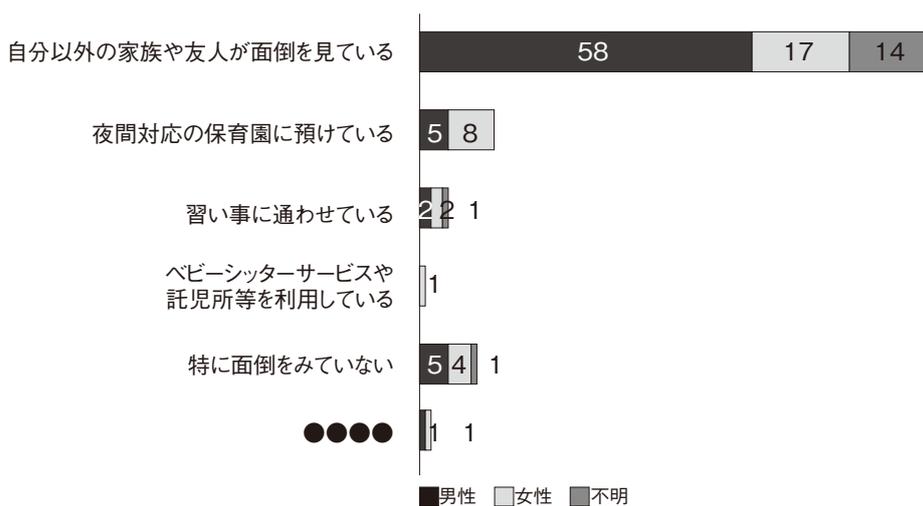
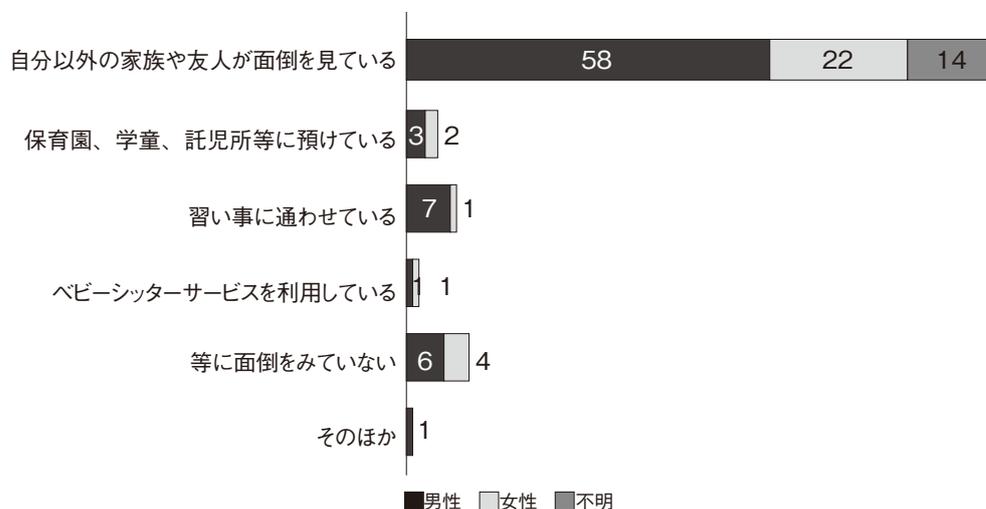


図3-2-9C 日曜・祝日の小学生以下の子どもの過ごし方



### ■夜間の仕事、日曜・祝日の仕事

未就学児のいる劇場スタッフに、平日の夜間(18:00以降)に働いているかどうか尋ねた質問では、61名中50名が夜間勤務があると回答し、夜間勤務がある人の月の夜間勤務日の平均は、全体では12.9日で、男性では14.8日、女性では8.3日、性別不明のグループで12.8日だった。勤務時間短縮で18時前に退勤となるのが多い人もいるが、定時の退勤時刻が18時より遅い劇場もあり、未就学児の育児中でも退勤時刻が毎日18時以降である人も相当数いる。

子どもがいて夜間勤務がある人に対して、平日の夜間の仕事についてどう考えているか尋ねたところ、「特に現状に問題はない」という回答が36.0%で最も多いが、「できれば夜間に働く時間や回数を減らしたい」(21.3%)、「できれば夜間に働きたくない」(14.8%)という意向もある。保育園のお迎えに間に合わないので、祖父母等にお迎えを依頼している例は少なくないとみられる。自由記載の記述からは、劇場には夜の公演があるので仕方ないとはしながらも、「延長保育を利用しているが有料であり、子どもの体力、疲労度などに影響がでる」「子どもはやはり実親にしか出せない感情があるので、代わりに見てくれている大人がいればよいというわけではない」「夜間、学童を利用すると利用料負担が大きい」「子どもとのコミュニケーションがとれない」といった悩みを抱えながらの勤務であることが伺えた。

未就学児のいる劇場スタッフに日曜・祝日に仕事をしているかどうか尋ねたところ、日曜・祝日に勤務している人の平均日数は3.9日で、男性では4.1日、女性では2.9日、性別不明のグループで4.7日となっており、日曜・祝日の勤務が少なくない結果となっている。日曜・祝日の仕事についてどう考えているかという問いに対しては、「特に現状に問題はない」という回答が42.6%で最も多いが、「できれば日曜・祝日に働く回数を減らしたい」(31.1%)、「できれば日曜・祝日に働きたくない」(13.1%)という回答もある。自由記載からは、劇場という場であるから、日曜・祝日の勤務があるのは当たり前としながらも、家族と共に過ごす時間も持ちたいという希望は強く、「土曜日は土曜保育があるが日祝はない」「学童は日・祝日は開いていないため、面倒をみてもらう人を見つけるのが難しい」といった悩みもある。

### ■子育て支援を必要とする予備軍の存在 男女ともに若年層に二一ズ

女性スタッフの年代別に子どもがいる人と、子どもがいない人の人数をグラフ化すると、図3-2-3のとおりである。劇場に勤務するスタッフは女性の方が多く、その中でも30代が最も多く、40代、20代の順になっている。昨今の女性は晩産化が進み、第一子出産年齢の平均は30.4歳(2013年)となっているので、30代女性、20代女性が、また40代の女性でも、今後、結婚、出産という時期を迎えることは十分あり得る。そうした年齢の女性スタッフが多くいるということは、将来、子育て支援を必要とするかもしれない潜在的な層があるということだろう。

実際、現在子どもがいない人に対して、「将来、持てるならば子どもを持ちたいと考えていますか」と尋ねたところ、244名(60.5%)が「はい」と回答しており、そのうち女性の回答は151名だった。子どもは持ちたくないと回答した女性が76名だったことから、意向としては、3分の2が子どもを持つことを将来の選択肢に入れているということだ。

従来、子育ての課題は、女性が仕事と育児を両立させられるかという課題として捉えられる傾向があったが、1-3-2でも見たとおり、近年は共働き世帯の方が片働き世

帯を上回っており、子育てへの対応は、夫婦共通の課題になっている。女性が仕事を継続するとすると、夫が育児等の役割を分担していくことも当然必要となり、男性スタッフの働き方も変更を迫られることになる。

2010年6月の改正育児・介護休業法の施行を契機に、政府は男性が育児と仕事を両立させられるような環境の整備、いわゆる「イクメン」「イクボス」を奨励するようになっている。今回の劇場調査で、3年以内に男性が育児休暇をとった事例の有無を尋ねたところ、3年以内では回答はゼロだったが、4年前に半年の育児休暇をとった制作部門の職員がいる公共劇場があった。その職場では、女性スタッフが育児休暇を取得した前例があり、かつ上司が子育てに理解があったこと、同一部署では残業がそれほど多くなく仕事の分担がなされていることなどの好条件があり、6か月にわたる男性の育休取得が実現していた。今後、このような事例は増えるのではないだろうか。

### ■劇場の仕事は、育児や介護と両立しにくい仕事

劇場スタッフ調査において、「育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思いますか」という設問で、続けられるとしたのは39.4%、続けられると思わないと回答したのが60.6%という結果だった（回答者＝612）。回答を性別、年齢階級別にみると、男性では肯定、否定の数がほぼ拮抗しているのに対し、女性は「続けられると思わない」が倍以上となっている。

「続けられると思わない」と回答した202人の女性の子どもの有無を調べてみると、そのうち172名（85.1%）が子どもがいないグループだった。一方、小学生以下の子どもがいる人が、続けられると思っているか否かを調べてみると、男女とも約半数は、現に育児と両立させているとして「続けられると思う」と回答しているが、残りの方々には「続けられない」としている。

年齢階級別にみると、「続けられると思わない」の割合が高いのは、30代、次いで40代、20代の順で、働き盛りの世代は現に自分がいなければ現場が回らないという責任ある立場にあり、育児や介護に時間をとられるようになったら、今の仕事を「続けられない」と感じる向きが強いのではないかと思われる。

職域部門別にみると総務管理部門では、「続けられると思う」の方が55.8%と上回っているが、技術部門では67.0%が、制作部門では62.3%が「続けられると思わない」となっている。

それぞれの回答の理由を自由記述で回答してもらったところ、続けられない理由の主なものは下記のとおりである。

- ・時間、勤務日が不規則。土日・祝日も勤務がある。
- ・時間拘束が長く、予定外に終業が遅くなることも多い。
- ・シフト制なので、急に休むことができない。時間が自由にならない。
- ・産休や育児休暇の制度がない。サポートの制度がない。
- ・有期雇用なので、辞めざるを得ない。
- ・低所得、不定休なので不安。
- ・育児や介護に必要な費用を今の給与でやりくりするのは困難。
- ・育児と両立している人が周囲にいない。独身が多い。
- ・人的な余裕がないので、休みや短縮勤務体制がとれない。
- ・親は離れたところに住んでいるので、地元に戻ると今のような仕事はない。

- ・保育園に落選し、託児先がない。
- ・早朝や深夜のあるシフト制では介護は難しいと思う。
- ・長時間労働のうえに、育児や介護は体力的にもたない。

劇場に従事するスタッフの多くは、週末の勤務が多く、シフト制で勤務時間や休みが不規則になることなどから、平日の決まった時間に送迎や対応が必要な育児、介護との両立が難しいと感じられているという、劇場の仕事の性質からくる制約への言及が最も多くみられた。それに関連して、制度的サポートの不十分さへの言及がある。雇用者の立場ではなく業務委託なので、そもそも産休や育児休業、介護休暇などが契約条件に含まれていないという場合や、就業規則で休暇や勤務時間の短縮を求められるようにはなっているが、少ない人数で仕事しているので、制度的には休めても現実的に無理だと感じているという声がある。また、周囲に、育児や介護と両立している事例が存在しないだけでなく、女性の場合は、とくに無子率、独身率が高いことから難しいのだろうと推測する傾向があるようだ。若い世代では、所得が少ないことからくる不安への言及があり、一方、年齢があがるにつれて、体力的限界への言及が散見された。

図3-2-10A  
 <性別>育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事が続けられると思うか  
 (n = 612)

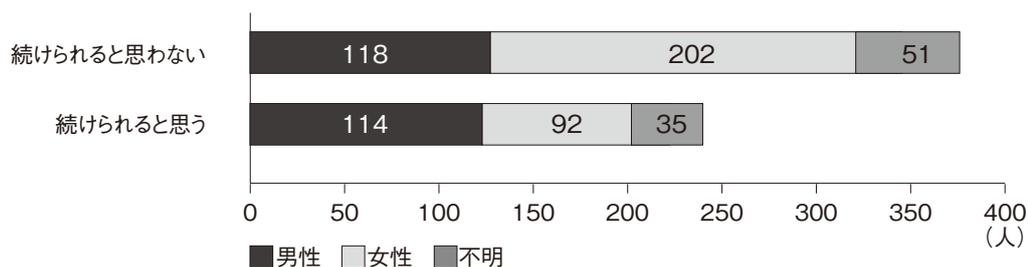


図3-2-10B  
 <年齢階級別>育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事が続けられると思うか  
 (n = 612)

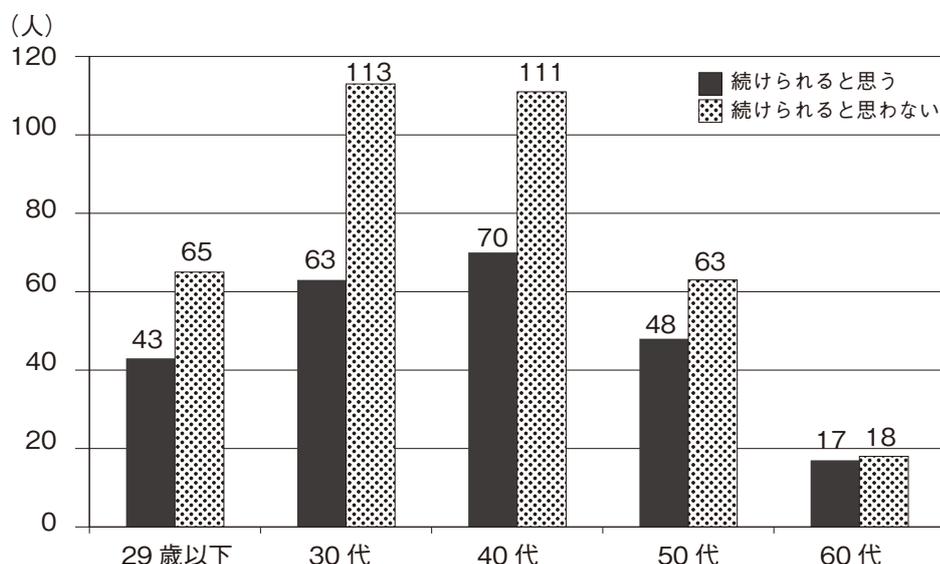
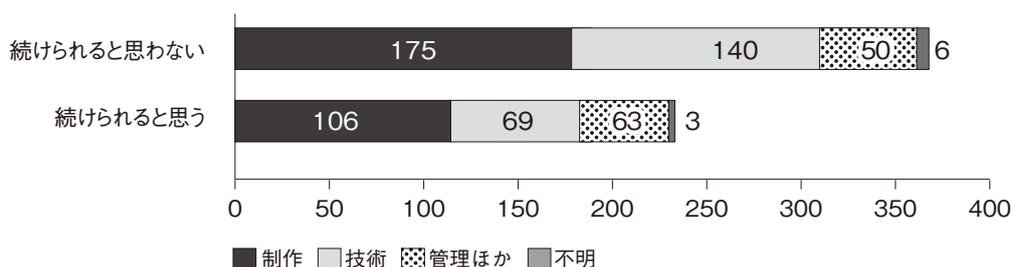


図3-2-10C

＜職域部門別＞育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事が続けられると思うか  
(n = 612)



### ■劇場付属の託児所へのニーズについて

以上、未就学児や小学生のいる人や、将来子どもを持ちたいと考えている人の意向、現在おかれている状況を見てきた。平日の昼間に安心して未就学児が過ごせる保育所の確保が難しいという状況にはあるが、恒常的に一定数の子どもの保育を継続できるだけの体制を整えることは容易ではない。

今回の劇場スタッフ調査で、常駐スタッフ数(平均=52.9人)、および未就学児のいる従事者の割合(9.4%)などから考えても、少なくとも現状の傾向が続くという仮定で考える限りは、1劇場で5人程度のスタッフが保育ニーズをもつ程度と推測できる。2015年度から、2歳児を19人まで受け入れられる小規模保育所が公的補助を受け小規模認可保育所となる制度がスタートしているが、その規模とでも、劇場内に恒常的に確保するのは困難であろうし、現行の制度では3歳児以上は小規模認可保育所で預かることはできない。

一般に、企業内保育所の動向について調べてみると、政府は企業内保育所の設置に対し補助制度や税制優遇などの措置を設けて奨励しようとはしているが、保育所の設置・運営まで行っているところは少ないという。設置者が保育所設置を躊躇する最大の理由は、設置に対して補助等があっても、定員どおりに子どもが集まり、赤字にならずに円滑な運営が継続できるかどうか見通しがたてにくいということが挙げられている。自治体から運営のための公的補助を受ければ、企業従業員の利用だけに限定することもできない。したがって、看護師確保に必須と判断する病院が病院内に保育所を設置する例は多いというが、育児中の従業員が大勢いるような企業でも、保育所の設置までには踏み出していないのが実状のようだ。やはり、安心して子どもを預けられるような保育所の整備は、居住地の自治体が第一に解決すべき責務を負うものと考えられる。

小さい子どもを持つ劇場スタッフのニーズを考えると、保育園が子どもを預からない日曜・祝日の課題は残る。通常は家族等の誰かが面倒を見ているとしても、家族等の協力が得られない時に臨時に託児サービスが得られるというようなサポート体制は必要だろう。小学生以下の子どもを持つ女性スタッフでは、「日曜・祝日に補助的に利用したい」という意向が最も多かったことから、そのニーズは強いと考えられ、ヒアリングを通じて、たまにどうしても家族の協力が得られなかったからと子どもを連れてきて、事務所の一隅で過ごさせていることはあるという。ただし、それは一人でおとなしくしていただけるだけの年齢の子どもに限られる。

日時を限った補助的な託児サービスをスタッフに提供している例は、一部のオーケストラには実績がある。コンサートは夜間や週末に開かれることが多いので、子育て中の楽団員や事務局のスタッフから、託児の導入の提案があって、コンサート会場内で、聴衆向けの託児サービスを受け入れると同時に楽団員等の子どもも預り、楽団員等の託児費用の一部をオーケストラが負担するという事例である（ただし長年利用してきた共済制度の規約変更により、近年はコンサート会場での託児は対象外としたという楽団があった）。公共劇場内でスタッフが利用するための託児サポートを導入するには、費用負担の財源確保という課題はあるが、実施に向けて検討すべきサポート体制だろう。

しかし、多くの企業でも対応しているように、育児中のスタッフの勤務時間の短縮や育児のための休暇が取りやすい体制づくりのほうがより重要なテーマであり、それは今後増加すると見込まれる介護にあたるスタッフのサポート体制づくりとも共通する。しかも、1章で触れたように、劇場スタッフの長時間労働の常態化の解消など、公共劇場自らが早急に改善しなければならない課題として取組みを進めているところである。

### 3-2-2 劇場スタッフの働き方に対する意識

#### ■働き方の改革や多様化は必要と考えているが、長時間労働が避けがたい現状 とくに舞台技術部門は長時間労働は避けられないという見方が強い傾向

仕事やライフスタイルへの意識を問う設問で、A「実演芸術には長時間労働が欠かせないとはいえども、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」を再考し、働き方の改革が必要だ」、E「育児や介護等で労働時間の短縮が必要な場合は、時短でも勤務できる環境を整えるべきだ」、K「多様な働き方を受け入れられるよう現場全体の意識改革が必要だ」といったことに対しては、いずれも「そう思う」「まあそう思う」と回答した割合が高く、働き方を改革していくべきということに対しては肯定的な見解が支配的だった(P.77 図A-1、P.81 図E-1参照)。しかし、実際に長時間労働を減らせるかということになると、見方は異なる。

B「長時間労働は困るが、残業が減って収入が減るのはもっと困る」という言辞に対しては、肯定的見方と、否定的見方はかなり拮抗しており、全体では若干、肯定派が多い。しかし年齢階級別では、30代と40代の境目で傾向が二分されている。すなわち、若い世代では「残業代が減って収入が減るのは困る」と感じている人が多いが、40代以上では、「あまりそう思わない」「そうは思わない」という見解の方が多く、長時間労働自体を問題視していると思われる。さらに、職域部門別では、技術部門は肯定派が多いが、管理部門は否定派が多く、働き方の違いから見解も分かれているようだ。

C「舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず技能を伸ばせない」という見解に対しては、全体では、若干、否定的見方の方が多く、年齢階級別にみると、60歳以上は肯定派の方が多く、経験の重要性は認めても、必ずしも長時間労働が前提ではないのではないかという見解の人は否定するが、長く時間を費やしてきた中でしか経験が積めないと考える人は肯定的になる。60歳以上と、59歳以下の年齢階級では、世代間ギャップがあることが見て取れる。

さらに、D「実演芸術の創造に関わる仕事は長時間労働が避けられないので、個人や家族を犠牲にしないと続けられない」という見解に対しては、全体では若干否定的な見方の方が多く、部門別にみると、技術部門は「そう思う」「まあそう思う」が多く、制作部門、総務管理部門では否定的な見方の方が多いというように分かれている。年齢階級によっても、肯定派、否定派のバランスが異なっている。個人や家族を犠牲にしているかどうかは主観によるので見方に異同が大きいようだが、長時間労働が避け得るものと考えているならば、もっと否定派が多くなるだろう(P.78～80参照)。

#### ■将来への不安 ～若い層、女性が将来への不安を多く抱えている

「10年後も今の仕事を続けられると思いますか」という問いに対して、続けられると思うと回答した人は615人中329名、思わないと回答した人は286名であった。女性では「続けられると思わない」が53.2%と過半数を超えているが、男性は「続けられる」が61.2%と多い。部門別にみると、技術部門では68.3%が続けられると考えているのに対し、制作部門では続けられるが46.3%、総務管理部門では47.0%と半数に届かない。年齢階層別では年代によってばらつきがある。60歳以上で「続けられると思わない」という人が増えるのは頷けるが、30代、20代でも過半数が「続けられると思わない」と回答している。

回答に対する理由の自由記述を整理すると、最も頻繁に挙がっているのが、「体力的、精神的に持たない」ということだ。50代以降の年配層が加齢とともに「体力的に自信がない」というのは頷けるが、20代でも時間拘束が長いことや不規則なシフトなどを理由に「体力的にきつい」という理由を多くの人が挙げているのが注目される。

次いで多いのが、「有期雇用だから」「契約の期限があるから」「指定管理者で先が見えないから」というように無期雇用でないことから継続が無理であると考えている立場の人たち。そして20代、30代に多いのが、所得が低いということで、低所得なので将来に不安があるというもの。また、育児や介護の必要性などが生じるなど、家族の事情が変われば辞めざるを得ないという声も少なからず挙げられていた。

「行政からの出向だから」「人事異動があるから」というように、雇用主の意向で変わる可能性に言及していたもの、「今の仕事が望んでついた仕事ではない」という理由も散見されたほか、50代以上では、「定年があるから」「後進に譲るべきと思うから」という理由も挙げられていた。

図3-2-11 A 10年後も今の仕事を続けられるか（性別）

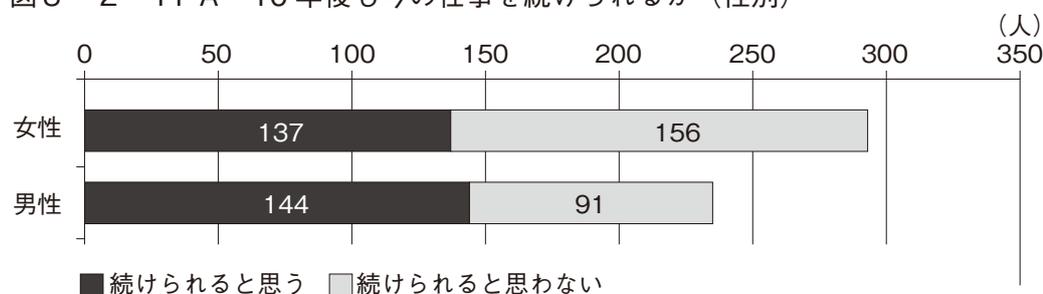


図3-2-11 B 10年後も今の仕事を続けられるか（専門職域別）

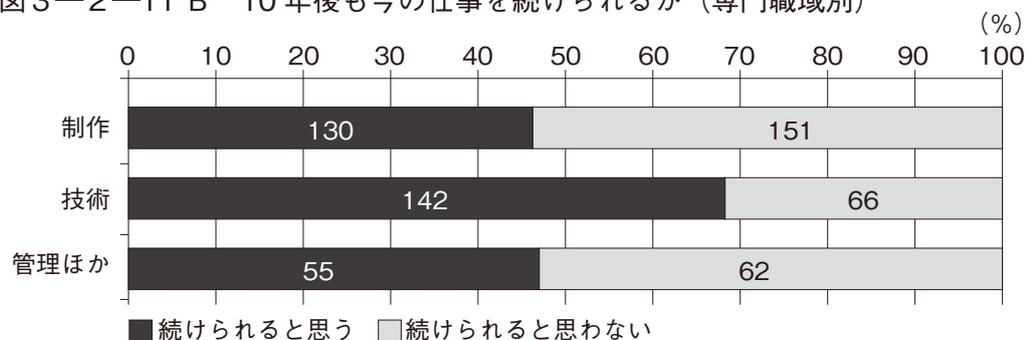
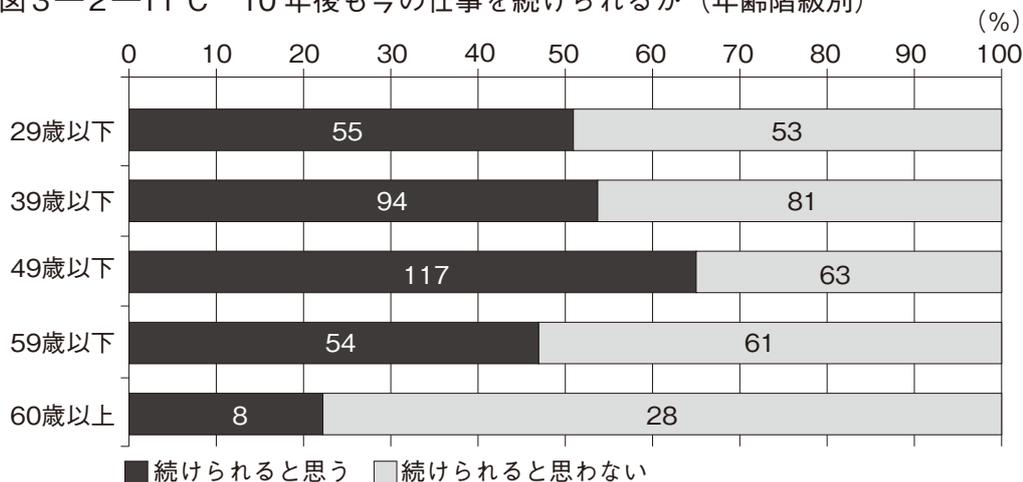


図3-2-11 C 10年後も今の仕事を続けられるか（年齢階級別）



同様に、将来への見通しについて、M「将来の人生設計を考えると、現職の働き方を続けるかどうか迷うことが多い」という見解に対し、「そう思う」「まあそう思う」の合計が67.1%であるが、男女別、年齢階級別でみると傾向が異なっており、女性で「迷うことが多い」に「そう思う」という回答が多い。また、年齢階級別では、20代、30代で「そう思う」が多くなっているのに対し、50代、60歳以上では、否定的見解の方が支配的になっている。年齢階級別では、29歳以下、39歳以下が強い肯定意向（迷うことが多い）を示している。（P.90 参照）

「10年後も今の仕事を続けられると思いますか」という問いと、「育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思いますか」という問いの両方に「いいえ」と回答した人たちの属性を調べてみると、30歳代以下の女性が多く、また問4で無期雇用以外と回答している人の割合が多くなっている。（P.71～72 参照）

図3-2-12A 「10年後も続けられる」×「育児・介護でも続けられる」

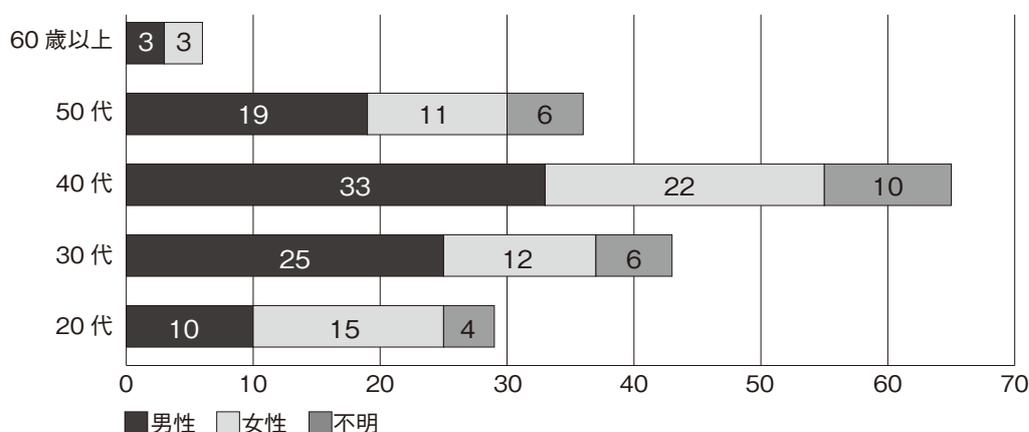
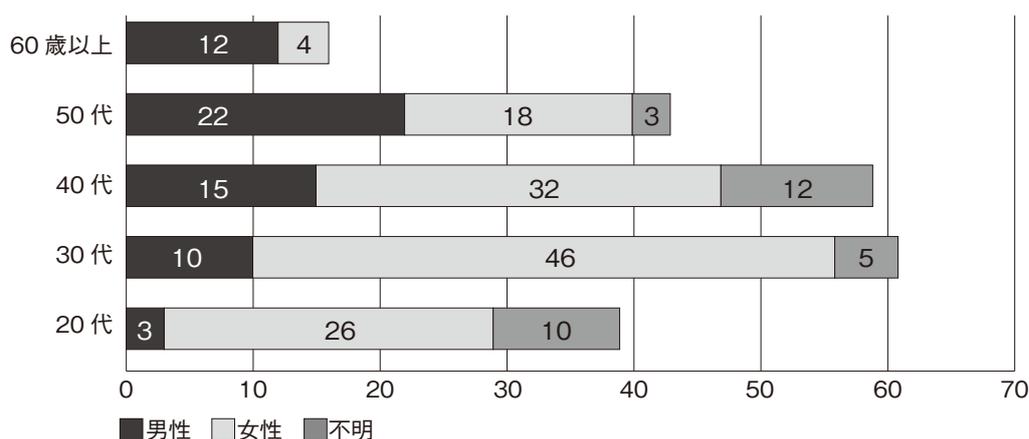


図3-2-12B 「10年後、続けられない」×「育児・介護で続けられない」



### 3-2-3 雇用形態と就業のルール

#### ■無期雇用はおよそ半数。有期雇用や業務委託で働く人が多いが、フリーランスを望む人の割合は低い

今の仕事を続けられないと思うという理由に、「有期雇用だから」ということを挙げた人が多くいたが、劇場スタッフ調査の回答者のうちの無期雇用は50.5%にとどまり、1年以上の有期雇用が37.9%、1年までの有期雇用が8.9%だった。雇用の主体は、劇場を運営する法人（指定管理者団体になっている財団など）が全体の過半数で、劇場の設置者に雇用されている人と併せると66.0%に達する。しかし、そのうち無期雇用は51.6%で、1年以上の有期雇用が40.0%。無期雇用が約半数というのは、全体と同傾向にある。

舞台スタッフ会社に雇用され、劇場に常駐しているスタッフは114人（回答者の18.4%）だったが、その内訳をみると70.2%が無期雇用で、1年以上の有期雇用が21.1%となっている。しかし、回答した114人中、一か所の劇場・ホールに常駐しているのは93人（81.6%）で、残りの人は複数のホールに派遣されたり、仕事に応じて現場を動くという働き方をしている。舞台スタッフ会社に雇用されている人は、劇場の運営主体が雇用しているより無期雇用が多く、労働者としての立場は保障されているが、必ずしも毎日同じ勤務先に向かう仕事ではない可能性はある。

雇用形態を問う設問で、「期間を定めて業務委託を受けている」「特定業務に対して、フリーランスの個人として依頼され仕事を受けている」と回答した人の割合は、両方あわせても5.2%で割合としては低かったが、そうした働き方の人も含まれていることには留意が必要だ。今回の調査では、個人が業務委託を受ける場合の諸条件まで網羅的に調べることはできなかったが、休みがとりにくいことでは被雇用者と似たような状況に置かれているようである。

業務委託の立場の利点としては、原則的に被雇用者は副業が禁止されているので他団体の創造活動に関与することは難しいが、業務委託の立場なら自由度があることが挙げられる。そうした自由度があることを選択する人もいるが、意向調査H「時間の自由度を考えると、被雇用者として働くよりフリーランスの方がよい」に対する回答結果の全体の傾向からは、否定的意向を示す人の方が多くフリーランス志向はそれほど強くないといえる。劇場スタッフでフリーランスと回答した11人中9人は、Hの項目に対しては肯定的意向を示していたが、個人で業務委託を受けていると回答した20人中13人は、「あまりそう思わない」「そうは思わない」を選択していた。必ずしもフリーランスだからといって時間の自由が得られない、あるいは、望んで今の立場を選択しているとはいえないようである。さらに意向調査I「勤務時間などの制約があっても、給与所得者として安定した生活を送る方がよい」については「まあそう思う」と回答した人が最も多かった。

#### ■長い開館時間の劇場を管理運営する従事者の就業ルール 【劇場調査より】

劇場調査において回答を得た19館のうち、18館が勤務時間のシフト制を導入していることが分かった。通常、1日のうち12時間以上開館している劇場としては、シフト制を組むことは不可欠だろうが、シフトの種類は館によってさまざまで、平均は4.88種類となっている。また、僅かではあるがフレックスタイムや変形労働時間制、裁量労働制を導入している館もあった。

フレックスタイム制の導入は、技術部門や制作部門など勤務時間が不規則になりがちな部署で残業を減らし長時間労働を抑制するために用いているというが、管理をうまく行わないとかえって残業時数が増えることもあるという。また裁量労働制は、適用される人の職種、立場が限定されるため、技術部門、制作部門全体に導入することは難しく、従事者全体の長時間労働解消の手立てにはならない。

多くが自治体出捐の財団法人であるために、設置自治体の職員規程を土台にした就業規則を用いており、土日、祝日に開館している劇場であるにもかかわらず、休日の定めは就業規則では土曜・日曜となっているところが少なくないようである。技術部門や制作部門の職員は、土日出勤の必要のない事務管理部門との並びで、休日振替えの手続きをしつつ、4週8休の公休をとることが求められるというように、運用で対応している。同一財団が管理している他の業種の文化施設での働き方も異なる場合もあり、「公共劇場」の職員に適した就業のルールづくりは単純ではなさそうだ。

公共劇場に対し、育児・介護等に配慮をする制度を設けたり、働きやすい環境づくりの工夫について、選択肢から選ぶ方式で回答を求めたところ、育児休業を1歳半以降も取得できるようにしている館が11館、介護休業を93日以上取得できるとしているのが5館というように、就業規則上認められている休業や短縮時間勤務の制度は整えられている。なお、1歳半以降も取得できる育児休業を設けている場合の年齢は平均2.91歳まで、育児短時間勤務を適用できる場合の児童年齢の平均は6歳までであった。また、介護休業が93日以上取得できるとしている5館すべてがその期間は6か月と回答している。

図3-2-13 長時間勤務に対し、就労のしくみをどのように工夫していますか【劇場調査】  
(n = 18)

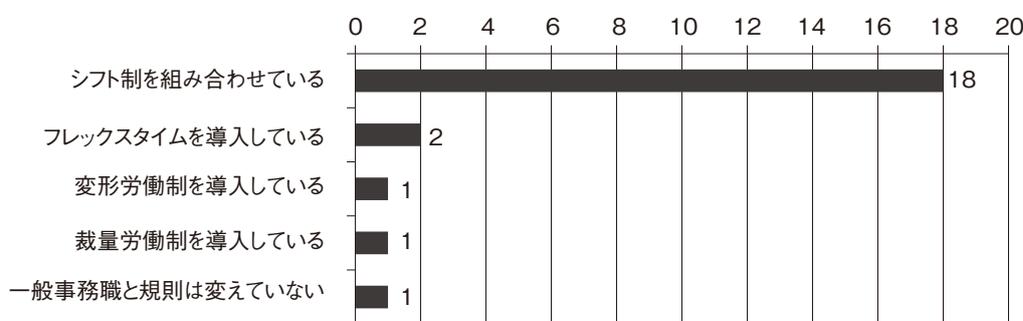


表3-2-14 働きやすい環境づくりへの工夫【劇場調査】(n = 18)  
出産、育児に関して

職員の出産、育児にかかわる法定事項以上の制度	館数
育児休業を1歳半以降も取得できる	11
産前産後休業を有給としている	10
育児休業の一部を有給としている	1
育児短時間勤務を3歳以降にも適用できる	8
育児中、6時間未満の勤務も認める	5

介護に関して

介護休業を93日以上取得できる	5
介護休業の一部を有給としている	2
6時間未満の勤務も認める	4

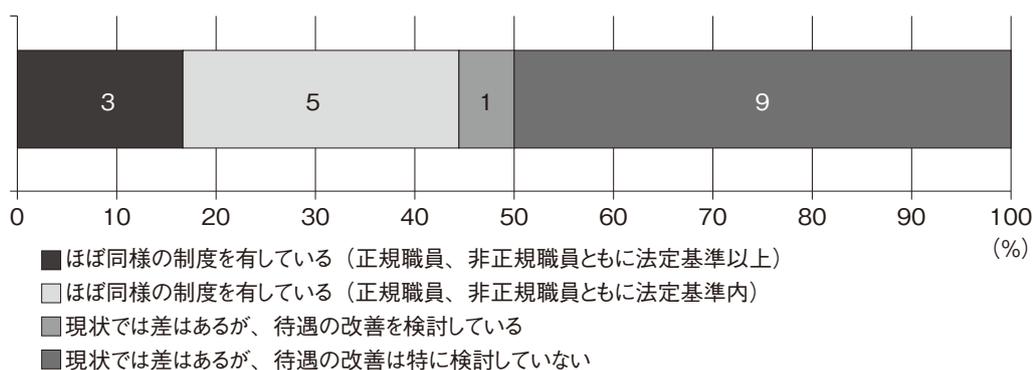
育児や介護の必要のある職員に対してのサポート体制を制度的に整えている劇場があることは望ましいが、「育児や介護に関する特別の給付制度（例：保育所費用の補助等）を設けている」については、ひとつの館も行っていないことが分かった。また、非正規職員についても、正規職員と同様の育児・介護制度を有しているかという設問では、回答した18館のうち、正規、非正規の待遇差の有無はほぼ半数ずつという結果となった。

表3-2-15 働きやすい環境づくりの工夫 【劇場調査】（n=18）

劇場従事者向けに、介護・育児がしやすいように、働きやすい環境づくりをしているか	館数
勤務時間の繰り上げ、繰り下げの制度やフレックスタイム制を導入している	3
年次有給休暇の時間単位の取得を認めている	16
ここ3年以内で、男性の育児休暇取得者がいる	0
育児や介護に関する特別の給付制度（例：保育所費用の補助等）を設けている	0
舞台仕込み時等に活用する台車やリフターの導入など物品運搬の省力化を進めている	3

図3-2-16

非正規職員についても、正規職員と同様の育児・介護制度を有しているか  
【劇場調査】（n=18）



### ○裁量労働制度（専門業務型裁量労働制度）

裁量労働制度とは、労働者が大きな裁量をもって業務を遂行しているため実労働時間による管理になじみにくい場合に、一定の要件の下で、あらかじめ定められた時間を労働したものとみなす制度である。この制度には、専門職について導入された専門業務型裁量労働制度と、事業運営等に関する企画型裁量労働制度があるが、劇場スタッフに関係するのは、専門業務型裁量労働制度である。

裁量労働制度を導入すれば、対象者が何時間労働しても、あらかじめ定められた時間分を労働したことになるため、労働者が自らの労働時間を自由に決定できる一方で、いわゆる残業代が発生しないため、労使双方にメリットがある。

しかしながら、以下のとおり制度の対象となる専門職は限定されており、通常の劇場スタッフは、技術・制作部門ともに、この専門職には該当しないと考えられる。

#### <専門型裁量労働制度の対象 19 業務（抜粋）>

##### ⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務

- ・「制作」には演劇、コンサート、ショー等の興行が含まれる。
- ・「プロデューサーの業務」とは、制作全般について責任を持ち、企画の決定、対外折衝、スタッフの選定、予算の管理等を総括して行うことをいう。
- ・「ディレクターの業務」とは、スタッフを統率し、指揮し、現場の制作作業の統括を行うことをいう。

### ○フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は、1日の労働時間の長さを定めず、1カ月間以内の一定の期間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で労働時間を自分で決めて働くことができる制度である。必ず勤務すべき時間帯としてコアタイムを定めることもできるが、始業・終業時刻や1日の労働時間を使用者側が決定してはならず、コアタイム外の勤務を命令できない点が、シフト制と異なる。

労働者自らが生活と職務の状況に応じて日々の勤務時間を決定できるため、ワーク・ライフ・バランスに配慮しつつ、劇場の繁忙にも対応できる制度といえるが、一定期間内の総労働時間を超えた勤務は、原則として全て残業扱いとなるため、日々の労働時間の管理が非常に重要となる。繁忙に柔軟に対応できる有効な制度であるが、使用者側の高い管理能力が要求される制度である。

### ○変形労働時間制度

変形労働時間制度とは、1年または1カ月以内の期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間以内となるように労働日と労働時間を設定することで、業務の繁忙に応じて労働時間を配分することを認める制度である。

より簡潔に言えば、仕事が少ない期間の労働日数・時間を抑えることで、特定の時期の労働時間を増やしてもいわゆる残業代が発生しないという、繁忙期の人件費増大を一定程度抑えることができる制度である。

導入手続きが煩雑であるものの、繁忙のメリハリのある業務で導入すれば大きな効果が期待できるが、少なくとも1カ月前には労働日と労働時間を定める必要があるため、事前に業務量や人員配置の見通しを立てなければならない。また、常に業務がオーバーフロー気味で、繁忙の区別なく残業が常態化している場合には、導入の意味がない。

### 3-2-4 公共劇場をより働きやすい職場にするには

#### ■長時間労働や休暇未消化は改善できるか 【劇場スタッフ調査】

意向調査J「長時間労働や休暇未消化を改善したいが、新たに人を増やさない限り解決しない」という見解に対して「そう思う」「まあそう思う」と回答した人が「あまりそう思わない」「そうは思わない」より多い結果だったが、とりわけ技術部門で、肯定的な見解を示す割合が高かった。(P. 87 参照)

実際に技術部門スタッフのヒアリング調査をしたところ、以前よりも残業は減り改善されているという声を複数聞いた。しかし有給休暇がとれているかどうか尋ねると、4週で8日休むという原則の公休を消化するのがやっとなで、それ以上の休みがとりにくい、そもそも契約に含まれる休日が限定的であるというような返答が多く返ってきた。

劇場の管理者は、労務管理の面からと残業代を抑制するという両面から長時間労働を減らすように働きかけを進めているようで、長時間労働をなくす努力はなされている。しかし舞台作品創造に関与すると、稽古や仕込みの最中では定時だからと切り上げられないのが通常だ。また、開館してから年数を経っていない公共劇場は、軌道にのせることが優先され、仕事の分担の仕方や配分のルール見直しがまだ不十分なのではないかと推測される。劇場ごとに長時間労働対策への差異はあるにしても、「急に休みたいと思ってもなかなか休めない」という指摘は既述のとおり調査票にも多数寄せられており、休暇のとり方に関しては、必要最小限の人員しか配置されていないことから人を増やさない限り解消されないという見方が強いようである。

しかし、必ずしも人員増だけが解決策とは思わないという意見もあった。頭数を増やすだけで劇場の仕事に習熟していない人が充てられても、慣れるまでに指導、研修のための時間や手間がかかり、負担が増えるという意見や、分業の仕方やシフトの工夫で、時間短縮を図れる余地はあるのではないかという意見もあった。

#### ■創造現場全体の意識改革は可能か

意向調査K「多様な働き方を受け入れられるよう現場全体の意識改革が必要だ」に対して、肯定的な見方が強かったことは既述のとおりだが、どのような意識改革が必要と思うかヒアリングの際に尋ねてみたところ、舞台芸術創造に関わる姿勢、立場の違いに起因することが指摘された。ひとつは創造活動を労働とはしていない演出家や俳優などの実演家、デザイナーたちと、劇場を安全に使用できるよう管理する立場の違いであり、もうひとつは世代間ギャップである。

作品創造に関わり、同時に劇場を管理する側にもなる劇場スタッフは、創造活動に没頭している実演家やデザイナーたちの心理もわかるが、無制限にクリエイターの言い分を聞いて閉館時間や勤務時間を延ばすわけにいかないということと言う立場でもある。創造を優先させるために、実際には時間延長することになるのが多いのが現状だが、限度はあるだろう。また、公共劇場の開場にかかわったスタッフの第一世代はそろそろ定年を迎え世代交代が始まっている。何よりも公共劇場の諸事業を軌道にのせることを第一義に行動してきた第一世代と、「就職」して公共劇場に入ってきた若い世代とでは、仕事や生活の中で優先させるべきと考えることの順位が異なってきているのではないかと。関わる者が全員一律に創造を優先させているのではないことを踏まえて、休みをとったり、短時間勤務にしたりということが抵抗なくできる環境にしなければならないだろう。

欧米の劇場では雇用慣行が異なり、作品の上演期間や演目の組み方などの諸条件も異なるが、劇場マネジメントとスタッフのユニオンとの取り決めて時間厳守が原則だ。我が国の公共劇場が、すぐにそれを真似することは難しいだろうが、例えば稽古時間の設定や、仕込みのスケジュールの立て方など、従来の「業界の慣行」を変えてみる工夫も必要ではないか。我が国では、稽古スケジュールは、午後から夜間に設定されることが多いが、演出家や出演者の都合で、午前中から始めて18時前に終わるといったことが望まれて対応してきた事例はある。実は、集団や舞台監督によって、スケジュールの組み方には様々なパターンがある。終了時間を早くしたり、スタッフの作業時間を余裕を持って見込むというような配慮があってよいだろう。ただし、そうした慣行を変えていくには、従事する人たちの生活を守ることも実演芸術を支えていく重要な条件のひとつであるという認識を共有し、公共劇場に従事するスタッフだけでなく、実演芸術に関わる人たちに理解を求めていくプロセスが必要なのはいうまでもない。

### ■働き方の条件の見直しが必要なのは女性だけではない

最近こそ、舞台技術で女性スタッフが増えてきたが、いわゆる裏方の仕事は男社会といわれてきたので、かつては女性更衣室、控室がある劇場はほとんどなかった。しかし近年開場した公共劇場は、女性用の更衣室・ロッカールームを備えているところが増えている(図3-3-1)。

さらに昨今は、事業所の規模によって、障がい者など、何らかの理由で雇用を得にくい人を雇うことも義務付けられるようになり、公共劇場とても例外ではない。劇場のバックヤードは、段差などが多く、バリアフリー化は必ずしも考えられてこなかったが、今後は多様な人が働ける場としての整備が求められよう。

意向調査P。「女性の幹部、管理職がもっと増えないと、女性が働きやすい職場にはならない」という見解に対し、劇場スタッフの回答では「そう思う」「まあそう思う」という肯定的見方と「あまりそう思わない」「そうは思わない」という否定的見方はほぼ拮抗している。一般企業においては、男性優位の職制がみられることから、こうした意向調査でも女性管理職を増やすべきという見方が強い傾向があるが、今回の劇場スタッフ調査においては、女性管理職の必要性を指摘する声は特に強くない。ヒアリングを通じて、実演芸術にかかる仕事は、制作においても技術においても性別は関係なく能力で評価されるので、女性が活躍できる職場だ思うという声が多く聞かれた。むしろ、管理職が女性か男性かではなく、スタッフのことをよく見ているかどうか、管理能力と多様性を許容できるパーソナリティが大事であって性別は関係ないと、異口同音に指摘された。

意向調査Q「性別を理由に、仕事上で差別的扱いを受けたことがある」についても、否定的な見方の方が支配的だった。ヒアリングでは、公共劇場の職員や管理職は差別的発言をすることは憚られるので、女性が不利というような想いはないという意見がきかれた。

このように不当に差別されているという認識は持っていないが、既述のとおり、シフト勤務や夜間勤務があり、時間の融通がつけにくい仕事で、育児等との両立は難しいと考える向きが多い。実際、技術部門で育児と両立させている人はごく少数であり、周囲の家族などの協力が得にくい場合は、諦められてきたのかもしれない。そうした中で、育児サポートの対策を公共劇場が示していけるならば、さまざまな選択肢を諦めなくても

続けられる仕事として、公共劇場の仕事が認知されていくだろう。

従来、育児サポートなどの対策は、働く女性への対応として捉えられてきたし、実際に育児や介護の負担は、一般的に女性が担っている割合の方が大きいだろう。しかし、1章で触れたように共働き世帯が増えている中で、育児サポートや休日取得や勤務時間の短縮などの融通のきく働き方を認めることは、女性だけでなく男性も必要としていることである。

### ■復職への見通しと専門職としての自負

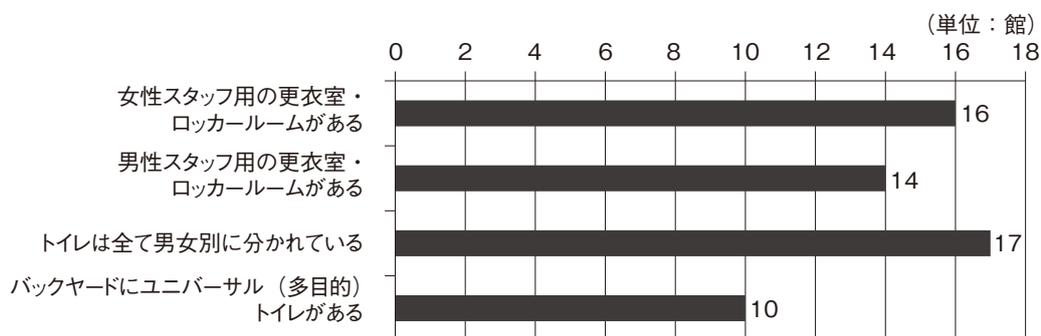
意向調査〇「育児や介護等、様々な事情でいったん離職したとしても、数年後にまた就職活動をすれば復職できると思う」に対しては、劇場スタッフ調査では、「復職できると思わない」という見方の方が若干多かった。これは無期雇用の方が悲観的な反応を示しており、一旦、退職してしまったら、今のポジションには戻れないだろうという見方が強いからのようだ。しかし、同一の劇場の同一のポジションには戻れないにしても、実演芸術に関わる仕事という「業界」への復職だとしたら、可能だと考える傾向はある。

ただし、技術職の場合、2～3年のブランクは、技術革新、機材の変化についていけないのではないかと不安を伴うようだ。また50代以降になると、指定管理者制度のもと、人件費を抑制したいという思惑から、一旦辞めると賃金の低い若いスタッフに置き換えられてしまって復職は難しいだろうと不安視する見方が強まるようだ。

専門性がより明確な技術や、経験が重視される制作など、実績のある人は何らかの形で復職は可能と考えているようだが、指定管理者の提案額を下げるため、委託業務を受注するために人件費の圧縮を図るといような風潮の中で、専門性が適切に評価されないのではないかと懸念は残る。

なお、協会会員調査では、「復職できると思う」という見方の方が多かった(P. 92 図〇-5参照)。劇場勤務というポジションに限定しないで、舞台技術にかかわる専門職として捉えた場合、自分の専門性に対する自負があり、復職は可能と考えている。実際に人手が足りないからと臨時的な仕事の依頼が頻繁に生じているという状況からも、常時雇用や良い条件に拘らなければ仕事はあるという感触を持っている。

図3-3-1 スタッフのための設備 (n=19)



## 4章 課題解決の方向性

### 4-1 劇場の仕事と育児との両立の課題に対して

劇場スタッフが育児と仕事を両立させるための保育の確保という問題については、3-2-1で触れたが、今一度、育児に限って整理してみるならば、両立を難しくしている理由は大きく4つに分けられる。

表4-1 劇場の仕事と育児との両立の課題

課題	主な理由 / 現象	考えられる対応策	障壁となることなど
育児との両立	①-a) 保育の確保 平日の日中 首都圏域は待機児童が多くて保育園に入りにくい	病児の保育の確保ができないときなど、臨時的な託児サービスへの補助	国・自治体の保育行政の不備
	①-b) 保育の確保 夜間保育	時短勤務ができるようにする (補助的シッターサービスへの補助)	周囲の理解と協力が得られるよう、体制を整備 担当部署の人員増を図らないと時短勤務が難しい場合がある
	①-c) 保育の確保 日曜・祝日	劇場の託児スペースで必要に応じて、臨時的に託児を可能にする条件を整備する 法人または協会単位で、補助的なシッターサービスを包括的に契約し、優遇措置を得るなど利用者負担軽減の方策を	費用負担の問題と、シッターサービスの質の確保
	②短縮時間勤務への周囲の理解、協力を得にくい(まわりに負担がいく)	代用となるマンパワーの臨時雇用、8時間労働を前提としない働き方を許容する作業分担など	人件費が増える可能性がある働き方、職制の見直しを行うには、コストや時間がかかる
	③突発で休みがとりにくい	ワン・オペレーションを前提とした分担を見直し人員増 ⇒長時間労働の課題に同じ	人員増のための予算をどう確保するか
	④現場の技術職の多くは、妊産婦には危険なので継続が無理と考えられる	休職制度または離職しても復帰しやすい体制づくり	費用負担等を誰がどう分担するのか

### ①保育の確保 - 平日の日中、夜間、日曜・祝日

まず、保育の確保だが、それはさらに平日の日中、夜間、日曜・祝日に分けられる。劇場の仕事は、夜間や週末・祝日にも公演があって夜間勤務、週末勤務が必要になることが多い。平日の日中は、居住する地域の保育園等に子どもを預けられることが望ましい。首都圏で認可保育園に入園するのは非常に狭き門となっており社会問題化しているが、だからといって、未就学児の年齢に応じた適切な保育環境の提供は、一劇場で解決できるような課題ではなさそうだからである。

しかし劇場特有の課題として、夜間や日曜・祝日の保育の確保は対応を考えるべきだろう。夜間に関しては、調査票の集約等からわかるように、原則的には保育園の終了時間までに迎えにいける勤務体制がとれることが望ましいと考えられている。また、日曜・祝日も家族と共に過ごすことが望ましいというのが原則だろう。しかし、どうしても遅くまで仕事が不可欠な場合や週末等に家族や知人等では対応できない場合に、専門のシッターサービスなどが得られるよう、雇用主や協会等で何らかのサポート体制を組んでいくことは必要ではないだろうか。

公共劇場内に、託児用のスペースがあり、観客・聴衆のための託児サービスを受け付けている場合は、日曜・祝日で、どうしても家族等で面倒をみる人を手当てできない場合、公演時間前後も含めて、スタッフの子どもを預かるということは検討されてよいと考える。劇場に子どもを連れてこられない場合は、自宅もしくは居住地の近隣でシッターサービスを利用した場合への補助をするという対応もあり得るだろう。

当然、費用負担を誰が行うのかという問題は生じる。劇場スタッフ調査において託児サービスに負担可能な費用についての回答結果から考えると、平均で時間あたり1,176円、最頻値は1,000円と、最も低い階級の選択肢だったことから、利用者の個人負担は低いのが理想だ。常識的に考えても従事者の時給以内で収まってほしいと考えるだろう。実際には、週末では子ども1名にシッター1名がついた場合、時間あたり少なくとも2,500円程度はかかる。個別にシッターを確保するよりは、劇場で行う観客等の託児ニーズとあわせることで託児サービスが割安になる可能性はあるが、劇場側の補助なしで1,500円以下の負担に押さえることは現実的ではない。財源確保の問題があるので、毎週末、必ず利用できる体制づくりは難しいかもしれないが、使用の上限を考慮したりして導入を検討してみてはどうか。また、劇場単体ではなく、協会でエリアごとに連携して託児サービスへの補助体制を構築するというようなことも、今後の課題ではないだろうか。

### ②勤務時間短縮への周囲の協力、理解を得にくい

これは、そもそも公共劇場の組織が小規模で、従事者数が少なく、部署ごとの人員が少ない傾向にあることから生ずる課題である。劇場特有というよりは、小規模な職場に共通する課題である。とりわけ普段から残業が多いような職場では、時短勤務をする人は、周囲の人に負担感、不公平感を持たれるのではないかと心配する向きがあるが、本来的には残業をしなくてもよい体制を管理者が整えなければならない。同じ仕事でも、例えば毎日6時間しか勤務しない人がいるというように、今後は個々人の事情によっては多様な働き方を許容できるよう職場の意識改革も求められる。仕事の分担の仕方について、管理者がよく検討して職場の協力を得ながら解決しなければならないだろう。

### ③突発的に休むことができない

前項の課題と共通するが、劇場の仕事の場合、担当する仕事が属人的に割り振られていたり、その人が欠けたらシフトに穴があくという形で割り振られていることが多いため、一人抜けると成り立たないと思われる。特に技術部門のオペレーター担当は、その担当がいなければ公演が成り立たないというような状況であることがほとんどで、緊急事態が生じても代わるような体制が組まれていない恐れがある。例えば、担当オペレーターがインフルエンザに罹患したら、公演を中止にしなければならないかもしれない。調査を通じて、「育児と両立どころか、今の仕事の仕方では病気にもなれない」という声があったが、緊急時に代わりを立てられるような体制が必要だろう。それには担当できる職員の増員が不可欠だが、それ以外にも、仕事の分担の仕方の工夫で、例えば主担当ではなくても事情がわかる副担当と常に情報共有をしておくというように、突発的な事態への対応が可能なような体制づくりが望まれる。

### ④妊産婦では続けられない技術職の場合

妊婦に適さない仕事が含まれる場合のある技術職は、離職がやむを得ないと考えられる傾向にある。これについては、休職や復職ができる体制づくりが望まれる。休職期間を補うために、例えば年配の人が代用職員として対応し、一定期間常勤になり、もともとの職員が育休を終えて復帰してからは交代するというような休職制度ができないだろうか。また、離職した人が復帰できるように、一定期間のブランクを埋めるための研修の提供といった対応は考えられてしかるべきだろう。あるいは、部署替え、配置替えで事務職等へのシフトという対応が考えられる。ただし、これは本人の希望に沿うかどうかという問題と、そうした異動に適したポストが同一法人内にあるかという問題はあ

る。

以上のうち、女性特有の課題は、妊娠中の問題だけであり、男性も相当に育児を分担しなければならぬ家庭では、育児の課題は女性固有の問題ではない。また、②③の課題は、介護にもあてはまり、表4-2で示す他の課題とも関連する。

なお、一般的に乳幼児が病気になった場合、保育園では見てもらえないので家庭で面倒をみることが求められる。だから特に未就学児を抱える保護者は突発的に育児休暇を必要とすることが多い。それが許容できるなら病児になった場合は急な休みの取得で対応することが望ましいが、どうしても代替がきかない仕事が入っている場合など、家族が対応できなければ、病児保育が受けられるサービスが必要となる。現在、病児保育サービスは、平日昼間の通常保育以上に限られているので、なかなか受けられないといわれているが、雇用主である劇場等が契約したり補助するようなサポートを検討することも必要だろう。

## 4-2 劇場スタッフの「働き方改革」に向かって

表4-2は、育児・介護に限定せず、劇場スタッフが抱えている就労環境に関する課題を整理したものである。このうち、課題1の長時間労働の常態化や、課題2の休暇が取得しにくいという課題は、表4-1の②③と重なる問題ではあるが、ここではより詳しくその理由を列挙してみた。また、考えられる対応策など、ヒアリング等を踏まえて整理した。

### ■長時間労働の抜本的解決には、経営判断として人員増を

休みや短縮勤務時間を取得しやすくするなど、2つの表で掲げられた課題に共通する対応策としては、技術や制作部門の専門性を備えた人員を増やすことが望まれる。しかし、人員不足とわかっていながら未解決なのは、多くの公共劇場が指定管理者による運営で、一旦人件費の水準が決められたら、なかなか職員の増員が図れなかったからである。

しかし、長時間労働が社会問題化し、働き方改革が求められる昨今、予算が確保できないからと放置してよい問題ではない。今回、劇場スタッフ調査に回答してくれた人々、ヒアリングに協力してくれた人々の多くは、休みがとりにくい状態でも、公共劇場で仕事をしていることに誇りを持ち、優れた舞台芸術を創造するためには仕方ないという考えを示していたが、これは見方を変えると、昨今取沙汰されている「やりがい搾取」という批判が当てはまる。勤労者の超過勤務をなくすよう、週40時間という基本に立ち返るならば、多くの劇場で、例えば技術部門のスタッフは現状の2倍以上の人員増が必要なのではないか。特に舞台機構を扱う担当者は、劇場ごとに機構は固有なので、技術者としての経験があるだけでは不十分で、その劇場機構の操作に習熟していなければ安全管理も円滑な運営もできない。例えば1日12時間勤務が前提とされるような技術部門の働き方は、2シフト制へ移行すべきだろう。どうしても1人で12時間勤務を前提としないと円滑に運営できないという場合は、代わりに短時間勤務の日や休みを多くとれるよう、勤務日の制限をしなければならぬ。それを可能にするには、やはり人員を増やさなければならない。人件費を含む管理費の水準を変えなければ、抜本的な「働き方改革」は難しい。

事業費に関しても、見直しが必要だ。長時間労働の常態化を避けるための余裕をもった舞台創造のスケジュールを可能にするためには、稽古や仕込み期間の場所と人の確保のための予算増を見越して事業費を確保しなければならない。一公演当たりの事業費は現状より多く見積もらなければならなくなることもあるのではないか。

指定管理者制度のもとでは総予算はなかなか増やせないのが、人員増や事業費増は容易ではない。限られた管理費で前期までの実績以上の成果をあげられるよう、設置者の期待に応えようとすると、人件費確保のために事業費を減じるような判断も簡単ではないと推測する。しかし、劇場だけでなく、ここにきて様々な業種で残業を前提とした勤務状況を当然視することに対し、早急な改善が必要ということは社会全体の課題となってきた。しかも、長時間労働の蔓延は、長期的にみて公共劇場の将来にプラスではない。公共劇場の役割の重要性を認識し、その機能を十全に果たすためには、専門性の高い人材が組織内でノウハウを蓄積、継承しながら働き続けられる環境が重要だ。総予算を増やすことが不可欠だが、それが実現しない段階でも、管理費と事業費割合の見直し、事業の数や規模の見直しも含めて、人的体制の充実と就労環境の改

表4-2 劇場スタッフの就労環境にかかる課題

課題	主な理由 / 現象	考えられる対応策	障壁となることなど
課題1 長時間労働の常態化	① 芸術家、芸術団体が、ずっと創造を続けようとする傾向があるので、稽古や劇場使用時間が長くなる	劇場従事者への理解を	芸術家等が理解するか、スケジュールを長く確保するための予算増が可能か
	② 稽古が連日フルタイムで予定を組まれると、スタッフはその前後に作業が生じる	稽古時間、スケジュールの設定への工夫	芸術家等が理解するか、スケジュールを長く確保するための予算増が可能か
	③ 劇場付きの人員が足りず、残業を前提として1日12時間勤務でシフトが組まれる傾向	1日2シフト制への理解と、円滑な引き継ぎ体制の構築	人員増を可能にする人件費増の確保が可能か
	④ シフト制や出勤時間の定めがあり、仕事が少ない時でも早く出勤、遅くまで勤務が必要	技術部門、制作部門の就業時間のきめ細かなシフト制やフレックスタイム制などの導入の検討 就業規則の見直し、変更	ほかの部署、組織とのバランスをどうするか。 管理方法の開発、残業代減への抵抗 電話番、デスク対応係の設置
	⑤ 根強い現場主義、「創造至上主義」	職場ごとの意識のギャップがないか、リサーチとコミュニケーションを	意識改革への抵抗
	⑥ 待ちの時間が長い	スケジュールの立て方の工夫	
課題2 休暇が取得しにくい	① 人員が足りず、休めない	人員増を図る。いわゆるワン・オペを排し、代行が可能な体制をつくる	人員増を可能にする人件費増の確保 代用となるマンパワーの確保
	② そもそも個人の業務委託契約なので、特別休暇などの考え方がない	契約条件の見直し、個人業務委託から労働契約への移行推奨	人員増を可能にする人件費増の確保 / 副業ができる業務委託を選択する人への対応
課題3 専門性をもった人の離職	① 産休・育休等の取得ができないので離職する	休職しても復帰できるよう、部署や配置変え	同一部署の人員が少ないので、他メンバーへの負担増 / 代用、臨時雇用者分の負担増、 本人が仕事内容の変更を望まない場合がある
		離職して復職できるようなサポート体制づくり（公共劇場と協会とメーカー等の協働体制づくりと、ネットワーク構築を）	ブランクの期間におきた技術革新への対応など、復職のための研修等の実施と負担をどこが担うか
課題4 男性参入者減	① 男性で技術職を目指す人材の減少、就職してもすぐやめる	給与水準アップ、休みの取りやすい職場にする 正規職員化、無期雇用のできる体制づくりのため、専門性への理解を促進	人件費増の確保
		組織、職場単位を超えた同期の仲間、横のネットワーク構築を	協会単位で対応可能か

善を図るという経営判断が必要だろう。そうしたことを設置者と運営者が理解して対応すべきだ。そして長期的には、指定管理者制度が適用されている公共劇場については、指定管理者の評価に際して、労務管理が適正になされていることが評価の観点のひとつとして含められることが必要だろう。

今回ヒアリングを行った「りゅーとびあ新潟市民芸術文化会館」（公益財団法人新潟市芸術文化振興財団）では、指定管理者の管理費の策定にあたって、人件費は一般管理費とは別の枠組みで設置者である市に要求することから、人件費の安定した確保がなされている。公共劇場が十全にその機能を発揮できるかどうかは、その多くを人的体制に負うので、効率性は求められるにしても必要以上に人件費を圧縮しては本来の機能を果たせなくなるおそれがある。また、組織内に蓄積されている様々なノウハウの円滑な継承のため、職員の年齢構成を考えて人員の補充を行うことを意識するようになったという。新潟市の例にならって、設置者と指定管理者（または運営団体、部署）とで十分に協議し、こうした考え方を基盤に公共劇場の人的体制を整えることが必要と考える。

### ■勤務時間や分業のあり方の見直しと就業ルールの工夫

長時間労働を減じるためには、人員増以外で対応すべき部分もある。公共劇場を運営しているのは自治体出捐の財団がほとんどのため、行政の慣行を土台とした就業規則が適用されており、専門や立場が異なっても共通の規則が適用されてきた傾向がある。制作部門や技術部門にシフト制を導入しているところが多いとはいえ、より柔軟な対応が必要なのではないだろうか。繁忙期でない時は、有給休暇の時間単位の取得によって遅い出勤や早い退勤が可能などところがあるが、それならばよりきめ細かなシフト制の導入、変形労働時間制やフレックスタイム制の導入など、技術部門、制作部門の従事者の働き方に合った勤務時間の割り振りを考案すべきだろう。それに適した管理体制と就業規則の改訂が必要なのはいうまでもない。

従来、とりわけ行政の外郭団体として出発した財団には、同一部署内はもとより、部門や施設間を超えても平等のルールを適用することを是とする風潮があるように見受けられる。しかし、今後は育児や介護だけでなく、何らかの事情で長時間勤務が難しい人を職場が許容するよう求められるようになってくることも想定される。働き方改革は、柔軟なワークシェアを前提としなければ実現しない。全員が同じように役割分担するのではなく、短時間勤務の人が担当するのに向くような仕事は別にしてよいのではないか。周期的または定型的な作業やデスクワークなどの仕事は短時間勤務の人に集中させるというように、分業の仕方を変えてみる工夫があってもよいだろう。

それに伴い、今後は多様な働き方を許容するよう就業規則の改訂も必要である。2012年には、労働契約法の一部を改正する法律が公布され、2013年4月以降の有期労働契約の雇用者が5年経過すると無期雇用に転換できることとなった。2018年4月以降は、この法律の適用で無期雇用に転換できる有期雇用者が出現する。こうした法制の変更にしたがって、現に労働契約の中身や就業規則の見直しも求められている。

既に同法改正への対応を進める公共劇場の中には、彩の国さいたま芸術劇場のように、契約職員就業規則を整備するにあたり、これを機に有期雇用者の待遇改善を図ったところもある。契約職員や業務委託の受託者の中には、有給休暇や特別休暇が認められていない、あるいは正規職員と差があることが少なくないようだが、そうした制度面での待遇の改善は、「休暇が取得しにくい」という課題の緩和となるだろう。

### 4-3 創造と労働と

#### ■創造は労働か

表4-2で示した「創造至上主義」とは、創造的な活動こそ価値があると考え、優れた舞台芸術の創造を行うためには、何をおいても創造行為を優先する態度のことを意味している。芸術家は、まさにそういう考えのもとに行動するので、創造活動に従事することを「労働」とは考えない。だから定時がきたからと稽古や作業を中断することなく続ける傾向がある。問題は、そういう人々を支えるスタッフも、同じでなければならないかどうかという点だ。

本調査を通して、大勢の劇場スタッフ、芸術関係者にヒアリングをしたが、創造が労働でない芸術家たちと共に仕事をするスタッフだから、やむを得ないと諦めている人もいれば、自分も創造に関われることに生きがいを見出しているから、長時間勤務もあまり苦にならないという人もいた。創造に価値を置く考え方は、劇場スタッフのプロフェッショナルリズムの基調にある。

しかし、創造的行為の質を保っていくためには、創造現場にいるだけではなく、美的なものに出会って刺激を受けるなど、感性を磨く時間も不可欠で、十分な休憩や休暇が取れない日々の連続ではそうした感覚を維持することは難しくなる。出張が多く、長時間拘束が長くなりがちな舞台監督の仕事をしている人たちからは、長時間勤務が続く旅公演などができるのは、その公演が終わったら一定期間、まとまって休める期間があるからだという発言があった。要するにバランスが大切で、創造活動に没頭することが行き過ぎにならないような歯止めは必要だろう。

創造を労働とはみなしていない人と、労働として芸術家をサポートする人が一緒にかかわる劇場の仕事において、どこまでを労働とし、どこからが創造性を高めるために個人々の努力の領域で行うべきことなのか、明確な境界線を引くことはなかなか難しい。しかし、集団創造の現場でさまざまな役割の人を拘束しなければならない時間は、労働の時間と捉えて制限することが必要なのではないか。劇場の管理者はもちろん、創造行為に特段の価値を置く演出家等の創造現場のリーダーも、この点を十分に理解する必要があるだろう。2-1-3で触れた「意識の問題」であるが、業界全体の慣行を一気に変えることは難しくても、稽古スケジュールの立て方や仕事の進め方の見直しは一考に値するはずである。

#### ■高齢でも継続できるためには

実演家の中には、70代、80代でも生涯現役で実演家としての仕事を続けていられる人が少なくない。今後、生産労働人口が減少し、人手確保の手段として、シニア層も働き続けられることが必要になっていくかもしれない。そのような観点から、生涯現役の実演家にインタビューを行い、年配の実演家がどのような仕事の仕方をしているか伺った。

伝統芸能の世界では、もともと身体に故障が生じない限り、齢を重ねるとともに芸の深みが増すという見方があり、若くなければ向かないということはない。したがって高齢で活躍を続けることは特別なことではなく、年齢に応じた身体の保ち方のコツなどは、自然と周囲からそうした身の処し方を学んだり考えたりする環境にあるという。また、能楽堂や寄席は、元来、舞台裏に段差は少なく、舞台への出入りで障壁になるようなもの

があるわけでもない。年齢に応じて、身体を維持する方法は少しずつ変えていくようだが、活動を続けるために割く時間は、それほど大きく減じてきているわけではなく、むしろ多忙な状態が続いていると拝察する。

今回、伝統芸能だけでなく、現代舞踊の実演家にもインタビューしたが、同様に多忙な状態が続いており、さすがに70代後半から仕事は少し減らしたというが、地方出張も毎週のようにこなしてきたという。彼らに共通していえることの第一は、足腰の強さ、姿勢のよさ、呼吸の鍛錬など、若い時からの身体訓練が継続されているので、同年代の普通の人とは比較のしようがないほど身体能力が高いことだ。そして、舞台に立つこと、後進の指導にあたること、自身のトレーニングをすることが、生活の中で組み合わせられていることだった。

ジャンルの異なる高齢で活躍を続ける実演家に話を聞いて得たもうひとつの共通項は、実演芸術にかかわる自らの「仕事」を、彼らは少なくとも「労働」とは捉えておらず、実演を行うことが生活の重要な部分を占めており、仕事以外の時間でも、実演家としての感性を磨き、心を動かすことを習慣的に行っていることである。逆の言い方をすれば、そうやって、実演芸術に向き合うことを苦に感じることなく過ごせる人だから、年齢を重ねても活躍が続けられるのだろう。よく、芸術に関わる人たちは好きでやっているのだから、悪条件下でも芸術活動をするという言がある。確かに創造活動を最優先にし、他のさまざまな欲求に対してはあまり求めないということはあるかもしれない。しかし、それは一般勤労者であったならば完全に自由な余暇にも、個々人でレッスン、訓練をしたり、創造に不可欠なこととして「観る」「聴く」「感じる」「考える」ということを、日常的に行っているということである。そうした時間を過ごすためにも、芸術活動の「再生産」のための収入と時間は必要なのである。

前項まで、劇場スタッフに対し、長時間労働の常態化を減じる必要性があると繰り返し述べてきた。実際、技術スタッフを中心に、「体力的に持たない」という悲鳴のような記述も少なからずアンケートにはあった。健康を害さないよう、労働時間の制限は確実に必要だ。しかし、「仕事」にかかわる時間以外でも、創造的な活動にかかわるための感性や美意識を磨き、生活の中で文化を楽しむ態度がなければ、こうした仕事は継続できないのではないか。身体の鍛え方は実演家ほどとはいかないにしても、仕事への向き合い方としては、同様に好奇心を持ち続けることが重要なのだと思う。これは、スタッフ個々人の姿勢の問題だが、そうした「楽しみ方」が可能になるためにも、一定の時間的、精神的ゆとりは必要だろう。

#### 4-4 実演芸術の基盤としての課題

これまで、劇場スタッフの就労環境の課題を、公共劇場でどう対応できるかという観点を中心に述べてきたが、最後に、実演芸術界を俯瞰しつつ、就労環境の課題を捉え直してみたい。

##### ■キャリアの選択肢の幅と将来の見通し

1章で触れたように、我が国が人口縮減社会を迎えて、実演芸術界が今後、優秀な人材を確保できるかという課題が浮上しつつある。公共劇場で職を得るということが、実演芸術に関わっていききたいという者にとって、魅力ある選択肢の筆頭であって欲しい。それには給与水準、休みの取りやすさなどの改善とともに、有期雇用ではなく無期雇用で安定した雇用としてあることが望ましい(労働条件を改善することが容易にできるかどうかはひとまず置くとして)。

劇場スタッフ調査において、「将来持てるなら子どもを持ちたい」と回答した人たちが、現在子どもがいない人の6割に達していたことから、劇場に従事する人たちが育児と両立できるという見通しを持てるようにすることも、大事な要件だと考える。今回、公共劇場が事業所内で託児所を恒常的に運営することまでは、さすがに実現可能性は低いと結論づけたが、補助的な託児へのサポート体制を構築することは、現にいる従事者への福利厚生のみならず、将来の従事者を確保するためにも重要なことだろう。

ところで、現在子育て中の劇場スタッフからは、雇用者として一定の場に定着して従事できる方が産休・育休の取得が可能で、保育園にも入りやすくなり、安定した暮らしの中で子育てができるという考えが示されていた。その一方で、協会会員調査では、60歳以上も仕事を続けるならば「より創造の現場に関わりたい」「デザイナーとしての活動を増やしたい」と考える人が多く、仕事をする「日数は減らしたい」「勤務時間を短くしたい」という意向が出ていた。ライフステージに応じて、適した働き方への希望は変わってくるのが推察される。公共劇場での働き方も、不変ではなく多様な働き方が共存するような体制が望ましいのではないか。劇場での仕事は、現在でも様々な担当の人がアルバイトやパートとして表方の仕事などを支えているが、既述のように、労働契約法の改正で、有期雇用から無期雇用に転換する人が増えていくとしたら、劇場での無期雇用のあり方も多様化するだろう。2章で男性の就職希望者が少ないことが課題として挙がっていたが、未経験者を最初から無期雇用の正規職員にするのが難しくても、早く仕事に慣れ技能を身につけられたならば早く無期雇用に転換できるというような運用も考えられるのではないか。さらにいうと、劇場に常駐する働き方ではなく、一定期間、あるいは作品単位で従事するフリーランスのような働き方もある。デザイナー志向の人には、そうした働き方の方が適しているように思われる。

劇場スタッフ調査では、特に20代、30代の回答者から、将来への不安があるということが示されていた。現在も、実演芸術の世界ではいろいろな働き方をしている人がいるが、今後は、これから携わりたいという人も含め、若い層の人々に、将来のキャリアのあり方の選択肢は、年齢に応じて、個人の意向によって、多様に考えられるということを示していくべきだろう。それも、劇場やスタッフ会社の中での選択肢だけでなく、実演芸術界全体としてキャリアにはいくつもの選択肢があることが、参入したいという若手にガイダンスできるような機会、情報発信が必要なのではないか。

## ■復職へのサポート体制づくり

ライフステージに応じての選択肢があるならば、劇場従事者か、離職かといった二者択一ではなくなるだろう。劇場の中で働き方を变化させるという対応方法のほかに、しばらく休職、離職しても、戻ってこられる復職へのサポート体制、研修などがあれば、一旦離職した劇場スタッフが復職できるチャンスは広がる。子育てや介護などの理由で、数年間、完全に仕事から離れた人が復職する場合に心理的抵抗が高くなるのであれば、年に1回くらいは、現場とのつながりを持ち情報を更新するための機会として、休職者・離職者向け研修、交流会を定期的に開催するという事も考えられる。休職者・離職者向け研修に関しては、協会組織と公共劇場と機材メーカーなどが協力体制を組めれば、実現可能性は高い。現在も公共劇場は人材育成のための事業を実施しており、K A A T神奈川芸術劇場は、技術者研修の実績も積み重ねている。復職のための研修を考案することは難しくはないだろう。また、表4-1の④で触れたように、誰かが休職している間、期間限定で代行となるような働き方も考えられる。

このような多様な働き方、キャリアのあり方を選択肢として提示できるためにも、公共劇場間のネットワークはもちろん、専門職域ごとの協会組織などが情報交換し、連携して体制づくりをしていくことは、今後ますます重要なのではないかと思う。そうした広い意味でのサポートのしくみの整備が、実演芸術界全体で取り組むべきことのひとつと考えられる。

## ■劇場スタッフの専門性への認知のために～資格制度の検討を

劇場スタッフへの調査票で、「育児や介護の必要が生じた場合、今の仕事を続けられると思いますか」という設問に対し「続けられない」と回答した人の理由の中に、忙しさや時間的、体力的な不安ではなく、「給料が少ないから」「低収入だから」と書いていた人が少なからずいた。公共劇場において人件費を上げにくいということは繰り返し述べてきたが、制作部門や技術部門の仕事への報酬の根拠を設置者に説明しにくいいため、報酬の水準を高くできないという指摘がある。例えば美術館の学芸員や図書館司書のように、広く認知されている資格を保持していれば、専門性が説明しやすく行政の枠組み内で報酬を高く設定することも可能だが、制作は専門職と位置付けたとしても、給与水準は一般事務職と同等とみなされる傾向にある。技術部門のスタッフは、照明、音響には、それぞれ協会が行っている技能認定制度や検定があり、また、安全作業にかかる玉掛け技能者やクレーン運転士、あるいは電気工事士の国家資格などを有している技術者は多い。しかし劇場に従事する専門職としての資格は一部民間認定はあるが、あまり認知は進んでいない。専門職として社会的に認知されやすいように、何らかの資格制度を広く推奨してはどうかという提案がある。資格を有していなければ作業ができないというような免許の導入は難しくても、舞台スタッフとして共通に知っておくべき基礎知識などを踏まえた資格制度は実現可能性が高いのではないか。この具体的検討もまた、実演芸術界の課題だろう。

### ■公共劇場の存在意義と認知度を高めていくために

舞台スタッフの社会的認知度を高めるためには、「公共劇場」の役割や意義への理解も広まらなければならないだろう。従来型の、単に地域住民が使える上演施設というところから、高機能の公共劇場は、質の高い舞台作品を企画・制作することができ、かつ、地域にさまざまな文化的参加の機会をもたらしたり、地域の人と人をつなぐ機能も持ち合わせる存在として認知されつつある。「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」(2012年公布・施行)によって、劇場の理念は説明の根拠ができた。理念の面では位置づけられても、設置者や地域住民が本当にその役割を重視するのであれば、財政面での支援、支持が伴わなければならない。それには、公共劇場で行われている事業との結びつきで、そうした理念が地域の人々の腑に落ちるように、広報活動を含む諸事業が展開されていくことが肝要だろう。3章3-1で触れたように、これが公共劇場というような運営の「定型」はないが、地域ごとに多くの試行錯誤が積み重ねられていく中で、それぞれの地域の公共劇場のイメージは少しずつ積み重なってきているのではないか。その役割や諸事業の意義を発信していく力を強化していかなければならないだろう。

## 調査を終えて ～公共劇場のこれまでとこれから

福島 明夫 (担当常務理事)

この調査は、公共劇場に従事する女性スタッフが活躍し続けられる就労環境を模索することを契機として行われた。実演芸術に従事するスタッフの労働環境が過酷であることは、調査以前から推測していたが、調査をしてみて想像以上に状況が深刻であることに衝撃を受けた。今の仕事を続けていけるかどうかという意識調査では、女性だけでなく男性も「迷う」という回答が多数派を占めており、若い世代ほど「迷う」と回答していた。そして続けられないと思う理由の自由記述を通じて、過酷な労働環境に対する悲鳴に近い声が聞こえてきたように感じた。芸術創造に従事する人たちに対して「好きだからやるんでしょ」という言い方をされることがあるが、「好き」であっても我慢できることに限界はある。育児や介護といった家族との関係で働き方を捉えた時、我慢で乗り越えられるものではない問題が多々あるということだ。公共劇場スタッフの就労環境の改善を図ろうとするならば、その問題の根本に立ち返らなければと思った次第である。

### ◆「公共劇場」の制度上の土台をつくる試行錯誤

1990年3月に水戸芸術館が開場してから、四半世紀余が経過した。公共劇場を誕生させ、定着させようとしてきた第一世代は、主に民間の劇団、劇場などで経験を蓄積してきた人たちだった。民間の団体が培ってきた創造のノウハウをもとに、舞台芸術を地域に如何に広め定着させていくか、試行錯誤が重ねられた。舞台芸術の公演の質を高め、より広い範囲の観客に届けるには、経済的基盤が脆弱な芸術団体では困難で、国や地方公共団体が支える劇場が誕生することで、基盤ができることが期待された。しかしながら、各地の公共劇場のパイオニアたちが試行錯誤したのは、こうした芸術上の奮闘だけではなかった。芸術創造のプロセスを、公平性や透明性が重視される行政のルールの中でどのように位置づけていくかということに、結構なエネルギーが注がれてきたのではないかと思う。

実演芸術の創造は、長いものでは3年以上前から企画を立ち上げ、準備を重ね、公演に向けて様々な専門性を持った人々が共同作業をして公演に漕ぎ着けるものだ。作品ごとに関与する人やプロセスは異なり、ルーティーン化したり効率化したりすることが難しい仕事である。従来の公立文化施設は、貸館としての管理や、プロの巡回公演の受入れが中心だったが、「公共劇場」は創造も行う劇場として、その長く複雑な芸術創造プロセスを抱え込むことになった。そこでのスタッフの労働を、行政ルールの中に位置づけようとする種々の矛盾が生じる。大方の公共劇場で試行錯誤は続いているが、未だに矛盾が解消されたとはい切れないではないか。

2001年に文化芸術振興基本法が公布・施行され、2012年6月に「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」が施行された。さらに同法に基づく「劇場、音楽堂等の事業の活性化のための取組に関する指針」が2013年3月に告示されたので、公共劇場が果たすべき役割のアウトラインや、向かうべき方向性について、制度的枠組みとして共有される土台はできてきた。

「劇場法」の前文では、劇場、音楽堂等は、「文化芸術を継承し、創造し、及び発信する場であり、人々が集い、人々に感動と希望をもたらす、人々の創造性を育み、人々

が共に生きる絆を形成するための地域の文化拠点である。また、劇場、音楽堂等は、… 中略 … 全ての国民が、潤いと誇りを感じることでできる心豊かな生活を実現するための場として機能しなくてはならない」とされ、「常に活力ある社会を構築するための大きな役割を担っている」と謳われている。

#### ◆地域の芸術拠点に求められる今日的な「期待」

地域で活力ある社会をという背景には、地域コミュニティの衰退という問題がある。今日、わが国は人口急減、超高齢化社会に突入して、地方を如何にして活性化するか、「地方創生」が大きな課題となっている。そこに、2020年に東京でオリンピック・パラリンピック競技大会が開催されることが決まった。オリンピックは、東京におけるスポーツの祭典であるだけでなく、2020年以降も含め、日本や世界全体に対し、文化・教育なども含めた様々な分野でポジティブなレガシーを残す大会となることが目指されている。国は、オリンピック関連の文化プログラムを全国津々浦々で展開する方針を打ち出し、東京2020を契機に、文化芸術が観光の発展に寄与するように、また人々の文化芸術への参加を促すために、各地の文化資源の活用注目している。

その後の文化審議会でもまとめられた「文化芸術の振興に関する基本的な方針（第4次基本方針）」（2015年5月22日閣議決定）や、「文化芸術立国の実現を加速する文化政策（答申）―「新・文化庁」を目指す機能強化と2020年以降への遺産（レガシー）創出に向けた緊急提言―」（2016年11月17日）においては、文化芸術の振興が、教育、福祉、まちづくり、観光・産業等、幅広い分野に波及効果をもたらすものであるから、そうした広い分野との関連性を意識させるようになった。文化庁の機能強化を求める論調も、他省庁との連携を強め、広い視点での文化政策の推進という今日的要請が背景にある。公共劇場も、地域へのさまざまなプラスの波及効果を期待されている。それに伴い、公演を創造し地域の人々に芸術鑑賞機会を提供するのみならず、幅広いコーディネート力と情報発信力が必要とされるようになった。公共劇場のひとつのモデルとして、新国立劇場や世田谷パブリックシアターが開場した20年前よりも、求められること、期待されることはずっと幅広くなっており、それを担える様々な専門性やネットワークを有する人材を確保する必要性はますます強まっている。

#### ◆劇場設置者の意欲と責任が問われる

にもかかわらず、公共劇場の人的体制は強化されていない。それどころか総予算は抑えられ、管理費抑制の圧力は弱まらず、毎年、予算逡減がずっと続けられている劇場もある。人件費も事業費も増やせないため、そのしわよせが劇場スタッフに及んでいるのではないかというのが、今回の調査を経て浮き彫りになった。公共劇場が体現すべき理念や期待される役割については、明確に法制度の枠組みの中で言語化されているのに、設置者は、本当にその役割を認知していないのではないかと疑わざるを得ない。

劇場に従事する専門人材については、その育成、確保、配置といった人的基盤が十分とはいえないという課題は以前から指摘されてきた。とりわけ指定管理者制度が導入されて以降、長期的展望のもとに専門性を持った人材を確保したり育成したりすることが難しいという問題が、異口同音に日本中の劇場から指摘されている。公共劇場の多くは、実演芸術の創造を担ってもいるが、貸館としての事業も多い。創造と貸館と両方をうまくまわしていくには、慢性的に人手が足りない。スタッフの増員を図りたくてもできな

かった結果が、有期雇用者や業務委託など、雇用形態が異なる人たちが正規雇用を上回り、公共劇場の運営を担っている現状であることは、今回の調査でも明らかになった。

折しも、昨年には極端な長時間労働の連続、「やりがい搾取」と言われるような職場環境から、過労自殺という痛ましい事件があり社会問題となった。それを機に、労働基準監督署が様々な企業の調査、指導を強化しており、「働き方改革」を進めるべしという社会的関心は高まっている。残業規制に向けて労働基準法改正案の検討も行われている。創造活動は時間がかかるものとして、公共劇場のスタッフに長時間労働はつきものと当然視してきた芸術創造の現場も、さすがに、劇場スタッフの働き方を是正しなければという危機意識が出てきている。公共劇場の従事者が安心して仕事を継続していくように、就労環境の見直しと改善は、今、急務である。

「文化芸術立国の実現を加速する文化政策」（2016年11月の緊急提言）では、文化政策の目指すべき姿のひとつとして、「文化芸術の担い手が継続的に活動できる環境の整備」を掲げている。今、公共劇場に従事しているスタッフの就労環境を改善しなければならないという課題は、従事者のためだけでなく、将来の人材確保にも影響し、公共劇場が期待どおりに地域で役割を果たせる体制づくりができなくなるという問題である。各地で整備されつつある公共劇場が、その機能を十分に発揮できるようにするには、まず公共劇場の設置者は、劇場の人的体制の飛躍的な充実を図るべきだろう。指定管理者制度の弊害は、繰り返し指摘されてきた。しかし、設置者が予算を増やすまで変えないのではなく、劇場の指定管理者と設置者が、共にドラスティックな見直しに着手すべきではないか。貸館事業と公演事業のバランスや、雇用のあり方、管理費の水準など、従来の体制を踏襲するだけでは、劇場に従事する人々の就労環境改善は難しいと考える。従事者の意識改革も含め、ワークシェアのあり方、多様な働き方を模索することも必要だろう。

ひとつ忘れてはならないことは、公共劇場が各地に整備され、実演芸術の創造を行うようになったとはいえ、我が国で行われている実演芸術の公演は、その大半は劇団、オペラ団体、バレエ団などの実演芸術団体や、興行会社、プロダクション等の民間企業によって企画・制作され上演されているということだ。そこでのスタッフの働き方は、公共劇場以上に無理を強いられていることが多いのではないかと推察され、だからこそ、公共劇場には模範的な環境、理想を目指して欲しいという期待がある。公共劇場が課題解決に向かうとき、単独では解決が難しくても、実演芸術団体と、あるいは他の公共劇場との協働で突破口が見つかることもあるかもしれない。そして、実現したいのは、公共劇場のみの就労環境の改善ではなく、実演芸術に携わる専門家たちが活躍できる環境の整備である。

以上述べてきたとおり、公共劇場のスタッフの就労環境の改善は、待ったなしの課題である。その解決には、制度的な側面と、実演芸術に関わる者や行政で文化政策を司る者の意識改革との両面からのアプローチが必要だと考える。そして理念を裏打ちする財源は確保されねばならない。容易ではないが、公共劇場の、そして設置者の覚悟が問われている。

## 〈資料編〉

---

## 資料編

## 5-1 調査概要

## ○調査対象および調査方法

表5-1-1 劇場調査

調査対象	公共劇場舞台技術者連絡会（公技連）加盟 21 館
調査方法	メールで調査票フォームを送り、劇場の総務・管理担当者等に回答を依頼した
調査期間	2016 年 8～9 月中に送付
送付総数	21 通
総回収数	19 通（回収率 90.5%）

表5-1-2 劇場スタッフ調査・協会会員調査

	劇場スタッフ調査	協会会員調査
調査対象者	・公共劇場舞台技術者連絡会（公技連）加盟 21 館の従事者（1,556 名） ・新国立劇場、東京芸術劇場、世田谷パブリックシアターにて、2016 年 8～9 月にかけて公演を行っていたカンパニーのスタッフ（178 名）	下記の協会に所属する舞台スタッフ ・日本舞台音響家協会の個人会員（416 名） ・日本舞台監督協会の個人会員（194 名） ・日本照明家協会の会員のうち、関東地区の個人会員（1,280 名）
調査方法	郵送式（カンパニーのスタッフについては一部手渡し）	郵送式（日本舞台音響家協会、日本照明家協会については、会報誌に同封して発送）
調査期間	2016 年 8～9 月中に発送	2016 年 10 月中に発送 日本舞台監督協会：10/2 日本舞台音響家協会：10/5 日本照明家協会：10/17
発送総数	1,734 通	1,890 通
総回収数	公技連加盟 21 館 613 通（回収率 39.4%） カンパニー 9 通（回収率 5.1%） 総回収数 622 通（回収率 35.9%）	日本舞台音響家協会 66 通（回収率 39.4%） 日本舞台監督協会 59 通（回収率 30.4%） 日本照明家協会 131 通（回収率 10.2%） 総回収数 256 通（回収率 13.5%）

- ・劇場調査については、21 館中 19 館から回答があったが、すべての設問に回答があったのは 18 館で、1 館は一部分のみの回答であったため、設問によって合計数が異なる。
- ・劇場スタッフ調査の実施にあたっては、各劇場に調査票の必要部数を尋ねる準備調査票を送付し、その回答結果をもとに発送部数を確定した。したがって、劇場調査で得た各館の従事者数と、劇場スタッフ調査の発送総数は異なる。
- ・協会会員調査の調査対象者のうち、舞台音響家と照明家については、公共劇場に勤務している個人会員もあり、協会会員向けと劇場スタッフ向けの両方の調査票を受け取った人もいと想定されるが、重なった場合は劇場スタッフ調査の調査票への回答を優先させるよう但し書きをつけて送付しているため、回収率は劇場スタッフ調査よりも低くなっている。
- ・日本照明家協会については、舞台照明家だけでなく、テレビ部門に従事する照明家も含まれている。

## ○ヒアリング調査・座談会対象者数

### グループインタビュー、個別面談

#### ■公技連加盟 21 館のうち

首都圏域5劇場に従事する制作および技術スタッフ：延べ 24 名

その他の地方2劇場に従事する制作及び技術、管理部門スタッフ：延べ5名

#### ■日本オーケストラ連盟の正会員プロフェッショナル・オーケストラのスタッフ：1名

#### ■芸団協傘下の実演家団体（能楽協会、現代舞踊協会）に所属する実演家：延べ4名

### 座談会

#### ■日本舞台監督協会、日本音響家協会の会員：延べ6名

## 5-2 集計結果

## ○回答者属性について

表5-2-1 年齢構成と性別【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

	劇場スタッフ調査 (n=620)	協会会員調査 (n=255)
年齢構成		
29歳以下	17.4%	2.4%
39歳以下	28.4%	7.8%
49歳以下	29.5%	22.4%
59歳以下	18.9%	34.9%
60歳以上	5.8%	32.5%
計	100%	100%
性別	(n=621)	(n=256)
男性	38.3%	71.9%
女性	47.7%	13.3%
不明*	14.0%	14.8%
計	100%	100%

\*設問位置の問題により性別の無回答が看過できない数に達したため、「不明」として集計した。

表5-2-2 職域と部門【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

	劇場スタッフ調査 (n=211)	協会会員調査 (n=256)
技術部門		
照明部門	26.1%	37.9%
音響部門	19.0%	18.8%
舞台機構操作・管理部門	30.8%	3.9%
映像部門	0%	1.2%
技術監督	1.90%	2.0%
舞台監督	4.3%	16.8%
大道具／舞台美術部門	8.5%	1.2%
特殊効果	0%	0%
照明・音響・舞台機構操作を兼務	1.4%	10.2%
衣裳	2.4%	0%
小道具	0.9%	0%
メイク／ヘアメイク	0.5%	0%
その他・不明	3.8%	8.2%
計	100%	100%
制作部門	(n=283)	
公演の企画制作	32.2%	
広報・宣伝部門	8.1%	
票券、チケット販売	12.0%	
貸館等受付	23.0%	
学芸・教育部	3.5%	
営業	2.8%	
総務	2.1%	
フロントスタッフ	9.5%	
楽屋管理	3.2%	
その他	3.5%	
計	100%	
管理部門	(n=118)	
総務	49.2%	
経理	21.2%	
施設管理	21.2%	
その他	8.4%	
計	100%	

表5-2-3 雇用形態と報酬【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

	劇場スタッフ調査 (n=619)	協会会員調査 (n=252)
雇用関係		
劇場を運営する法人に雇用されている	54.4%	11.9%
劇場所有、設置する法人に雇用されている	11.6%	4.0%
舞台スタッフ会社に雇用されている	18.4%	29.80%
人材派遣会社に雇用されている	3.7%	0%
創造団体・企画会社に雇用されている	0.3%	2.4%
指定管理者から個人業務委託を受けている	3.2%	1.6%
フリーランスである	1.9%	23.0%
劇団・芸術創造団体に所属している	0%	3.2%
アルバイトで今の仕事をしている	5.8%	0%
経営者である	0.3%	17.9%
その他	0.2%	6.3%
計	100%	100%
雇用期間の限定の有無（被雇用者のみ回答）	(n=594)	(n=256)
無期雇用（正規雇用、定年あり）	50.5%	46.9%
1年以上～数年次の期限のある有期雇用	37.9%	9.8%
1年以下の有期	8.9%	5.1%
短期のパート、アルバイト	2.7%	38.3%
計	100%	100%
働く時間	(n=596)	(n=162)
フルタイム	88.4%	91.4%
非常勤（週32時間未満）	11.6%	8.6%
計	100%	100%
報酬の決められ方	(n=620)	(n=251)
月ぎめの給与（残業代あり）	70.0%	47.0%
時給計算	15.6%	1.1%
日数単位	0.8%	9.6%
期間を決めて、定額（残業手当なし）	8.7%	12.4%
作品、仕事単位	1.1%	21.1%
月ぎめ（残業なし）	2.9%	5.2%
そのほか	0.8%	3.6%
計	100%	100%
加入している年金の種類	(n=610)	(n=249)
厚生年金	84.3%	61.0%
国民年金	14.3%	31.7%
納付していない	1.4%	7.2%
計	100%	100%

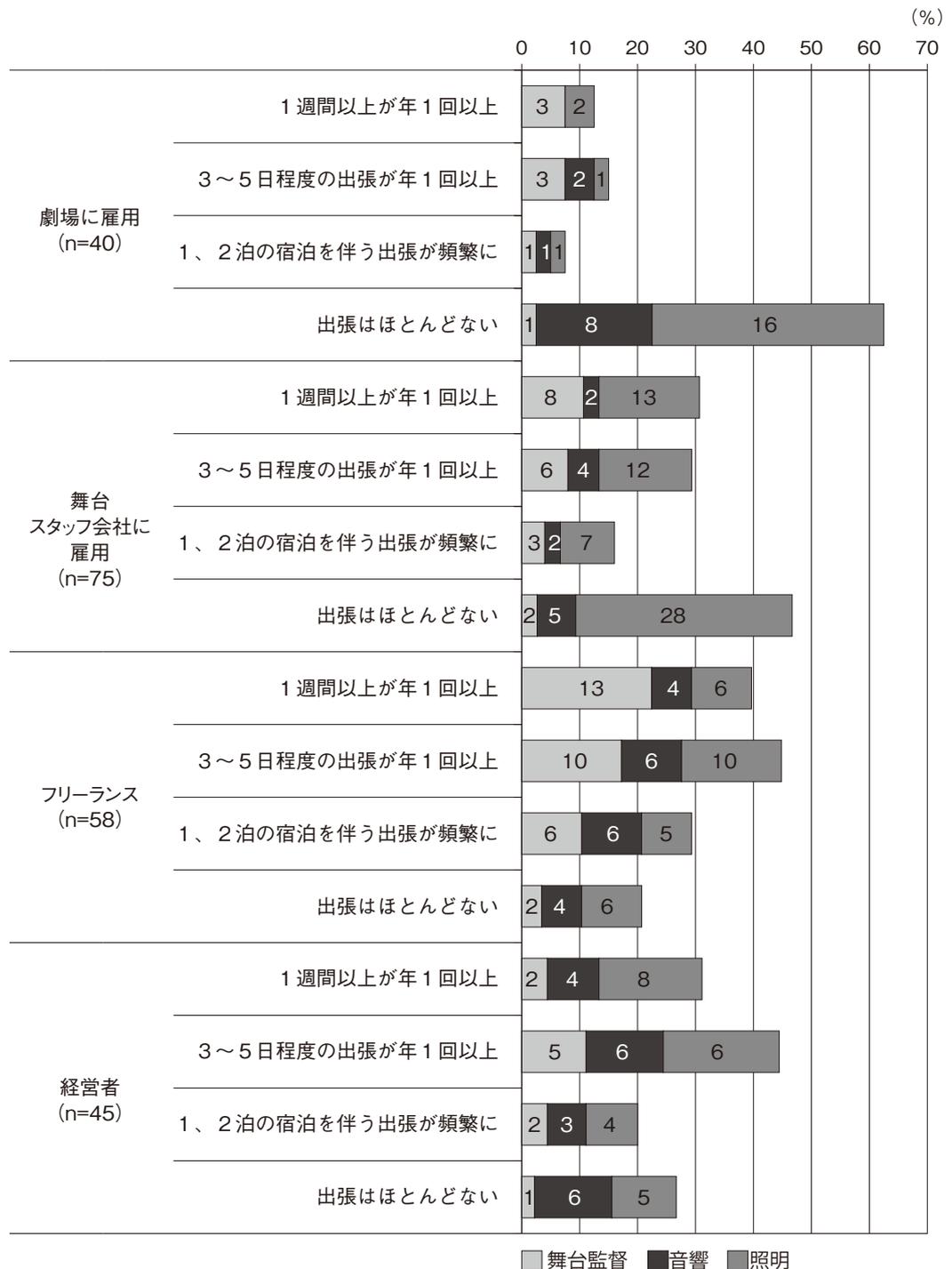
表5-2-4 勤務地と出張【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

	劇場スタッフ調査 (n=621)	協会会員調査 (n=254)
勤務地について		
劇場ホールに常駐	88.1%	27.6%
複数の劇場、ホールに派遣	2.4%	5.1%
仕事に応じて現場を動く	3.2%	58.7%
芸術団体等の事務所が稽古場	4.7%	2.0%
その他	1.6%	6.7%
計	100%	100%
通勤について	(n=617)	
勤務先がほぼ固定	96.6%	
仕事によって現場を動く	3.4%	
計	100%	
勤務先がほぼ固定の場合の通勤時間最頻値から第3位まで	30分=19.6% 60分=15.3% 40分=12.2%	
出張について（複数回答）	(n=622)	(n=256)
1週間以上の出張、年1回以上	41/622=6.6%	76/256=29.7%
3日～5日の出張、年1回以上	96/622=15.4%	89/256=34.8%
1、2泊の出張が頻繁 ⇒1、2泊の出張の平均回数（年）	60/622=9.6% 6.53回	49/256=19.1% 17.3回
宿泊出張はほとんどない	439/622=70.6%	97/256=37.9%

## 5-2-5 雇用形態別、出張、旅公演の頻度【協会会員調査】

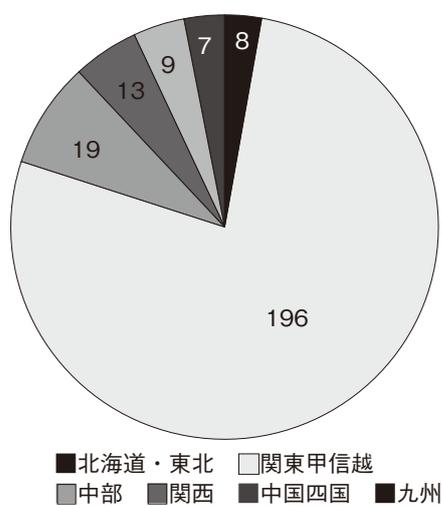
この設問については、劇場スタッフ、協会会員ともに調査を行っているが、ここでは協会会員調査の結果について、協会組織別、雇用形態別クロス分析を行った。なお、グラフはパーセンテージで示しているが、グラフ内の数字は回答の実数である。劇場スタッフ調査の結果と同様に、劇場に雇用されている人は出張が少ない、あるいはほとんどないのに対し、フリーランスは回数頻度の階級を問わず、全体的に出張、旅公演が多い傾向が見て取れる。

図5-2-5 雇用形態別、出張、旅公演の頻度（協会組織別）



## 5-2-6 現在の居住地について【協会会員調査】

図5-2-6 現在の居住地について



北海道・東北	8
関東甲信越	196
東京 (106)	
神奈川 (38)	
千葉 (11)	
埼玉 (27)	
茨城 (6)	
群馬 (1)	
長野 (3)	
新潟 (4)	
中部	19
関西	13
中国四国	9
九州	7
不明	3
計	255

### 5-2-7 有配偶者率【劇場スタッフ調査】

劇場スタッフ調査の回答者のうち、配偶者ありと回答したのは290名で47.1%、配偶者なしと回答したのは326名で52.9%という結果となった。性別、職域別ともに、属性によって結果にばらつきがあった。

図5-2-7A 現在、配偶者はいるか (n=616)

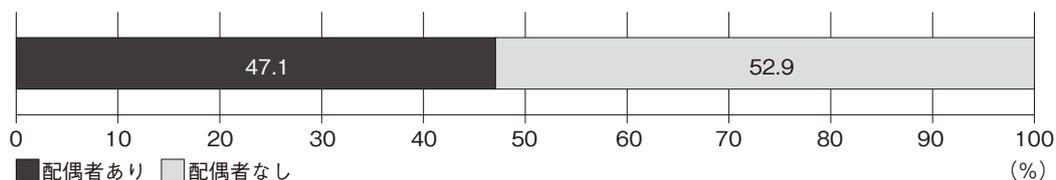


図5-2-7B 現在、配偶者はいるか (性別) (n=616)

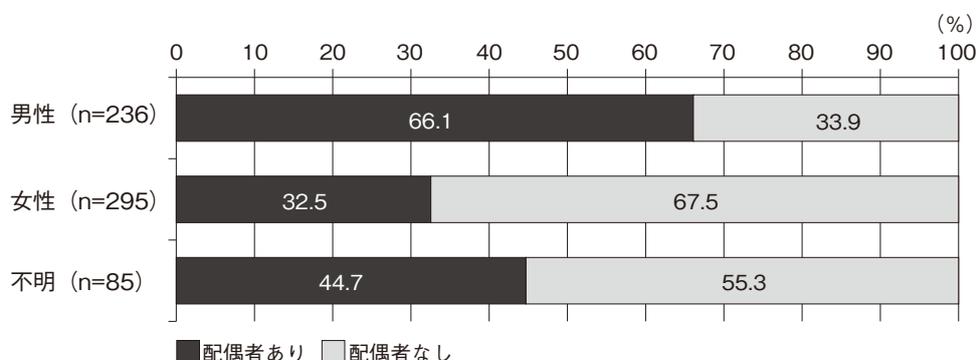
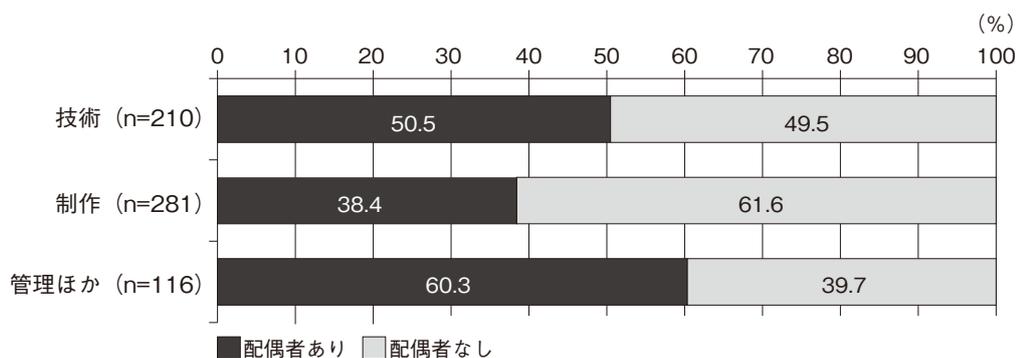


図5-2-7C 現在、配偶者はいるか (職域別) (n=607)



### 5-2-8 有子率【劇場スタッフ調査】

劇場スタッフの回答者のうち、有子は202名で32.7%、無子は415名で67.3%、有子と回答した人のうち子どもの人数の平均は1.74名であった。

子どもの年齢については、「0歳から2歳」と回答した人が38名、「3歳から5歳」が37名、「小学校1年生～3年生」が39名、「小学校4年生～6年生」が34名、「中学生以上」が118名であった（複数回答による重複は除いていない）。

図5-2-8(1) 有子率 (n=617)

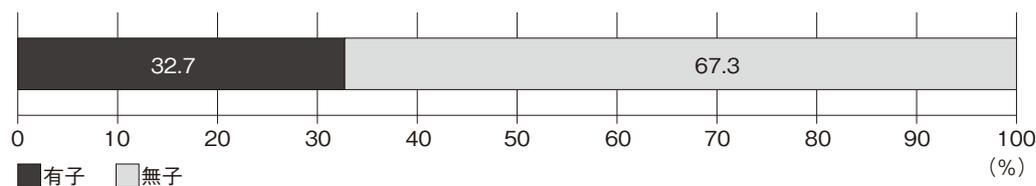
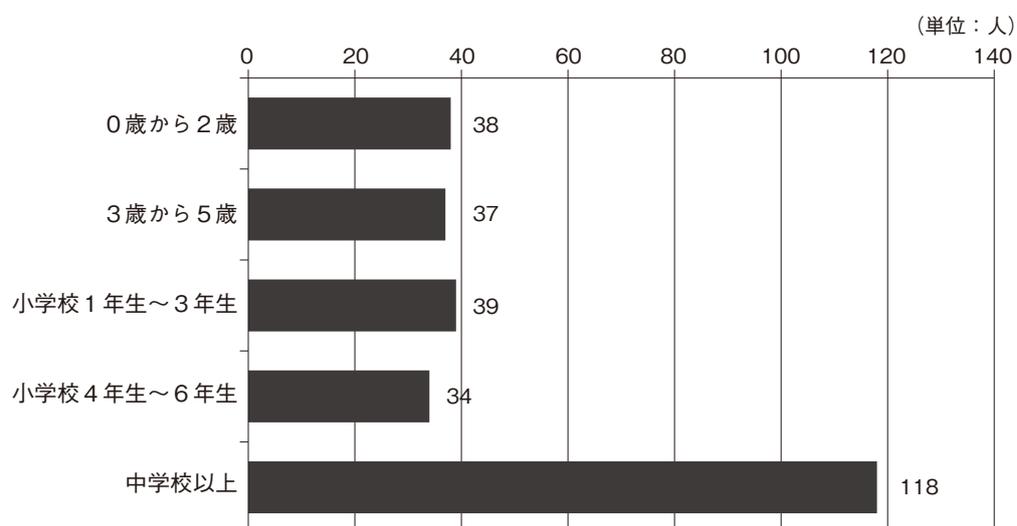


図5-2-8(2) 年齢階級別 子どもを持つ人の数（複数回答）(n=202)



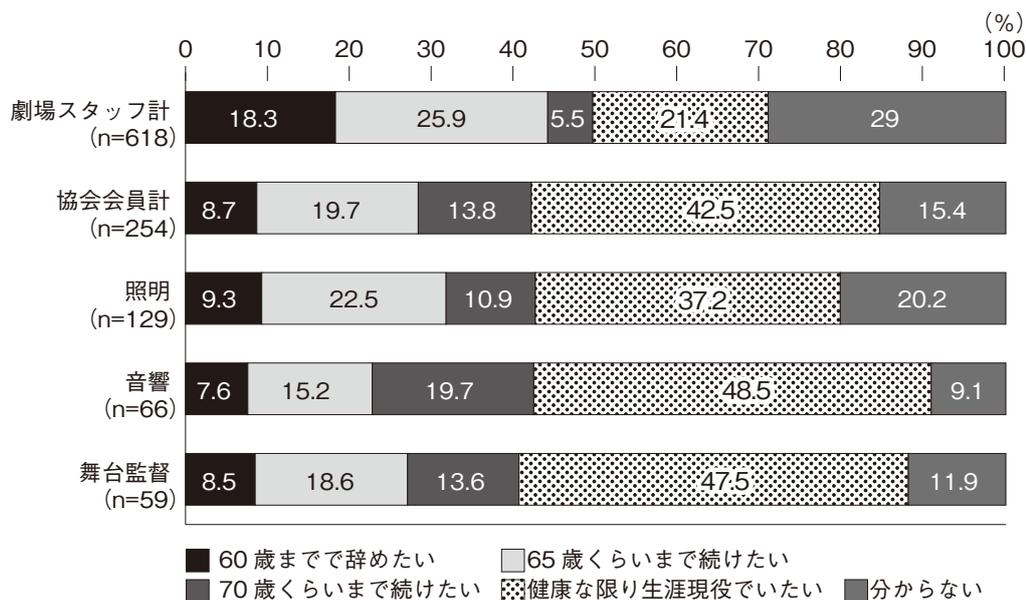
## ○将来の見通しについて

## 5-2-9 60歳以降も仕事を続けたいか【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

「60歳以降も仕事を続けたいか?」という問いに対して、劇場スタッフ調査で最も多かった回答は「わからない」で、2番目に多いのが「65歳くらいまで続けたい」だった。一方、協会会員調査では、最も多かった回答が「健康な限り生涯現役でいたい」で、2番目が「65歳くらいまで続けたい」だった。回答者属性との関係で推察するところ、協会会員の方は50代以上が過半数を占めているのに対し、劇場スタッフは40代以下の若年層が多かったため、将来のことが「分からない」という回答が多くなっていたと考えられる。

協会会員調査では「生涯現役」の希望が最も多く、「70歳くらいまで」も劇場スタッフに比べ多かったのは、定年の定めのないフリーランスと経営者が、それぞれ23%と18%で合計41%を占めているためと思われる。ただし、協会会員調査でも、半数近くがスタッフ会社等に雇用される被雇用者である。2番目に多いのが、劇場スタッフ、協会会員調査ともに「65歳くらいまで」となっているのは、これは被雇用者の場合、一般に定年が60歳であっても65歳までは雇用延長の希望が受け入れられ、継続的に雇用されることを希望している人が多いことを反映しているのではないかと考えられる。

図5-2-9 60歳以降も仕事を続けたいか



### 5-2-10 60歳以降も仕事を続けるなら、働き方の変化を求めるか（複数回答） 【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

5-2-9において60歳以降も仕事を続けたいと回答した人のうち、劇場スタッフの回答で最も多かったのが「1日あたりの勤務時間を短くしたい」、次いで「勤務日数を減らしたい」、3番目が「舞台芸術関係でも仕事の内容は変化させたい」という結果となった。他方、協会会員調査で最も多かったのは「今のまま継続したい」で、次いで「舞台芸術関係でも仕事の内容は変化させたい」で、3番目が「勤務日数を減らしたい」と、選択の傾向がかなり異なっていた。

協会会員の回答者で「今のまま継続したい」が1位になっているのは、回答者属性で見ると、年齢層においては、50歳以上が過半数で若年層が非常に少ないことから、60歳以降の仕事の継続の仕方への見通しも比較的つけやすく、現状維持を好ましいものと見ているのではないかと思われる。

協会会員調査では、図5-2-10(1)のうち「舞台芸術関係でも仕事の内容は変化させたい」(n=69)について、変化させたい内容をより詳しく尋ねている(複数回答)。

図5-2-10(1) 60歳以降仕事を続けるなら、働き方の変化を求めるか

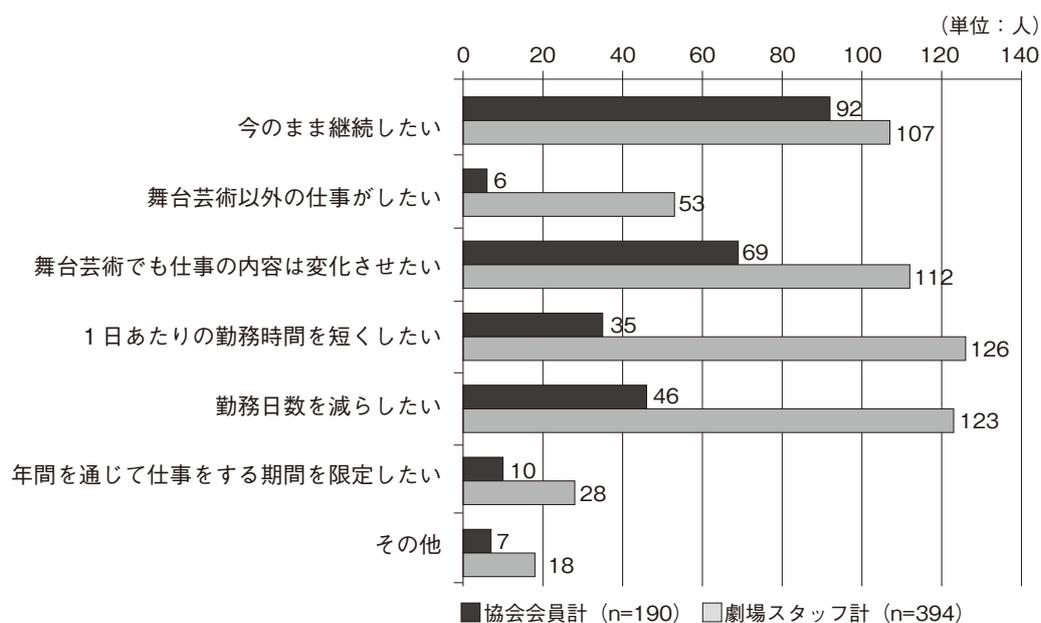
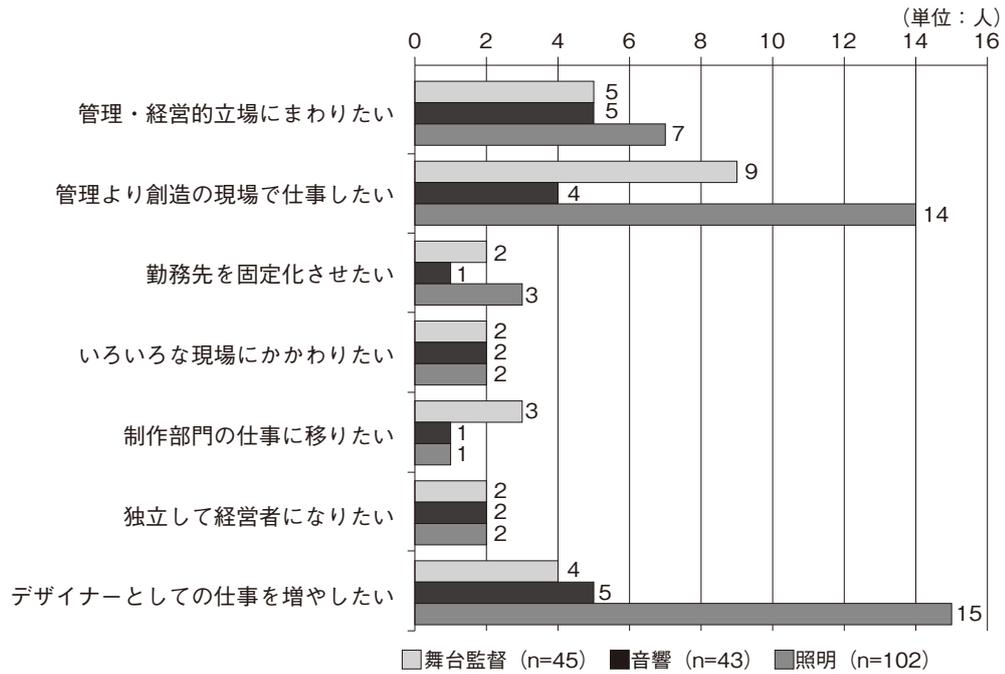


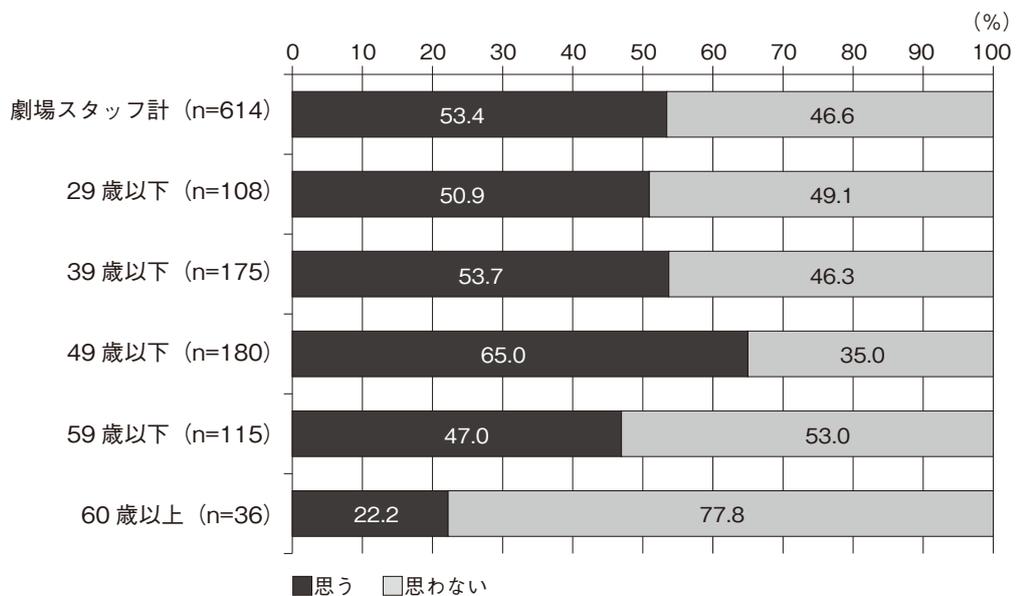
図5-2-10 (2) 60歳以降仕事を続けるなら、働き方の変化を求めるか



## 5-2-11 10年後も今の仕事を続けられると思うか【劇場スタッフ調査】

全体では「思う」の方が若干多かったが、年齢階級別では、年代によってライフステージが異なるためか、傾向にばらつきがみられる。

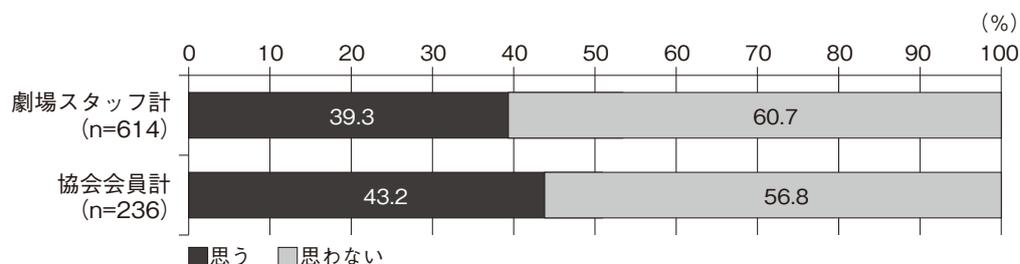
図5-2-11 10年後も今の仕事を続けられると思うか



### 5-2-12 育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思うか 【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

この設問では、劇場スタッフの方が協会会員より続けられないという意向が若干強かったが、全体的にはいずれも否定意向の方が強い。

図5-2-12 育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思うか



### 5-2-13 「10年後も今の仕事を続けられると思うか」と「育児や介護の必要性が生じた場合、今の仕事を続けられると思うか」のクロス集計 【劇場スタッフ調査】

5-2-11及び5-2-12の集計結果について、両設問とも「思う」と選択した人、「思わない」と選択した人、それぞれの職域別、性別のクロス集計を行った。

図5-2-13A 両方とも「思う」と回答した人 (n=175) と  
職域別・性別のクロス集計

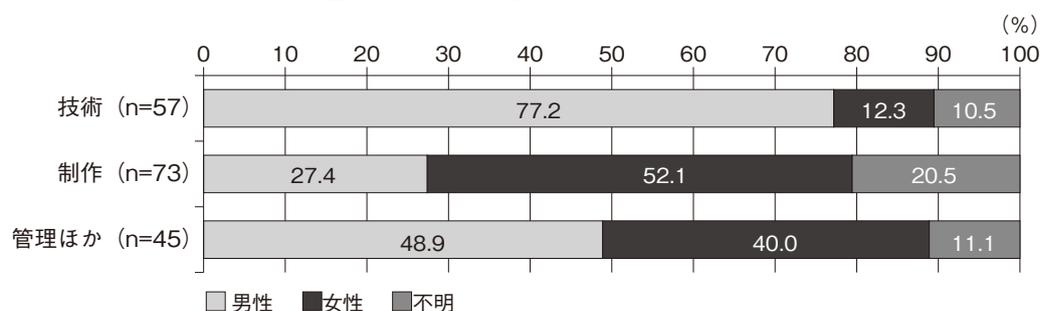
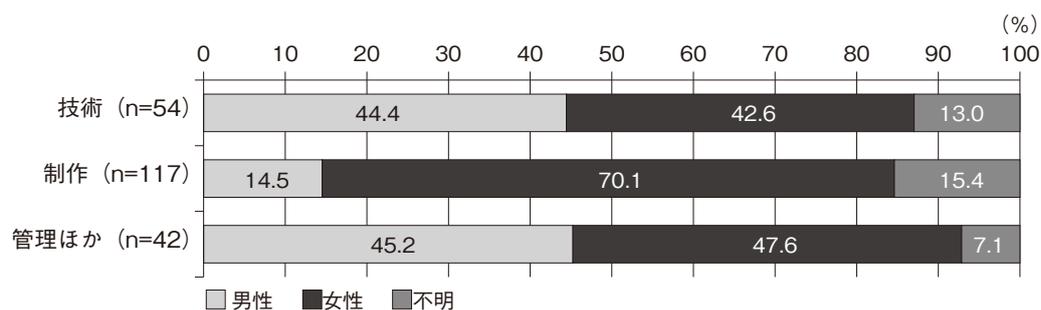
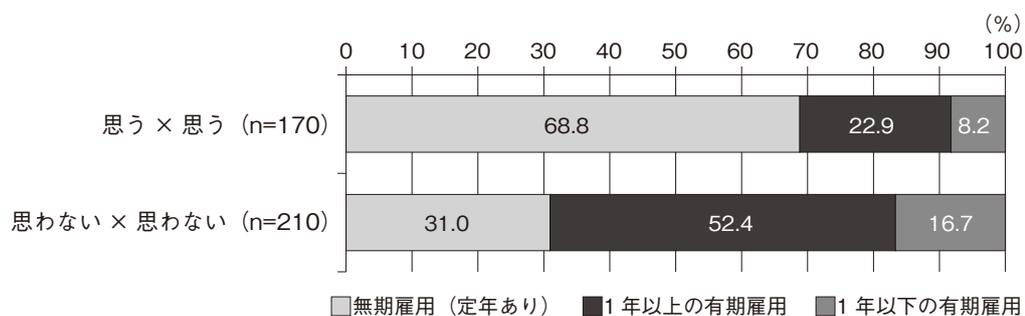


図5-2-13B 両方とも「思わない」と回答した人 (n=213) と  
職域別・性別のクロス集計



同様に、両方とも「思う」と回答した人、「思わない」と回答した人、それぞれに対して、「問4 雇用期間の限定の有無について」の集計結果をクロス集計したものが以下のグラフである（「c. 一年以下の有期雇用」「d. 短期間のパートアルバイト」はひとつにまとめている）。「思う×思う」では「無期雇用（定年あり）」の割合が高いのに対して、「思わない×思わない」では「1年以上の有期雇用」の割合が高くなっている。

図5-2-13C 「思う×思う」「思わない×思わない」それぞれの回答と雇用期間別のクロス集計

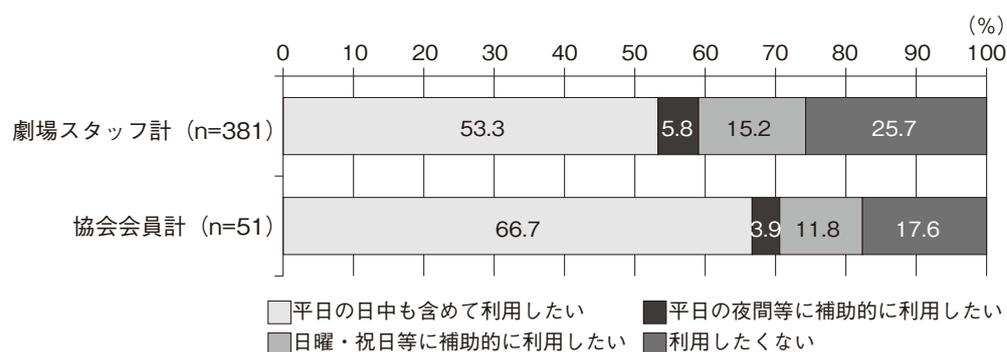


## ○託児サービスのニーズについて

## 5-2-14 勤務地の劇場に託児所ができれば利用したいか

現在、子どもがいる、または将来持てるならば持ちたいと考えている人に尋ねたところ、劇場スタッフ、協会会員ともに「平日の日中も含めて利用したい」が最も多かった。次いで「利用したくない」、「日曜・祝日等に補助的に利用したい」、「平日の夜間等に補助的に利用したい」という結果となった。

図5-2-14 勤務地の劇場に託児所ができれば利用したいか



## 5-2-15 託児サービスのために支出可能な負担額【劇場スタッフ調査】

## (1) ひとり1時間あたり預ける際の負担可能な費用 (n=291)

現在、子どもがいる、または将来持てるならば持ちたいと考えている人に尋ねたところ、291名中175名が「1,000円まで」と回答。次いで、「1,000～1,500円」が81名、「1,500～2,000円」が27名という結果となった。なお、「1,000円まで」=1,000円、「1,000～1,500円」以上はそれぞれの階級の中央の値、「3,000円以上」=3,000円で換算した場合の平均値は以下のとおりである。

図5-2-15 (1) ひとり1時間あたり預ける際の負担可能な費用

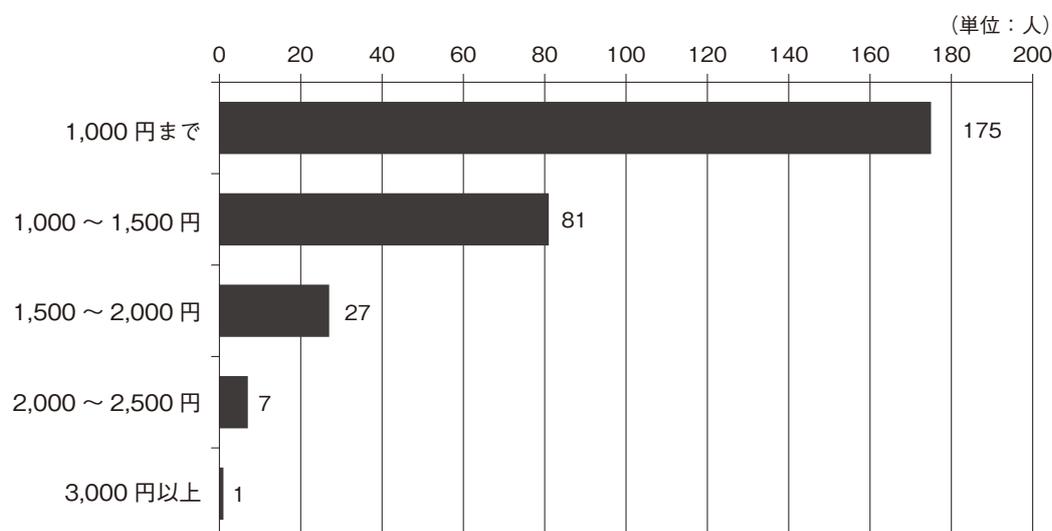


表5-2-15(1) ひとり1時間あたり預ける際の負担可能な費用

平均値	中央値	最頻値
1,176 円	1,000 円	1,000 円

## (2) 託児関係費用の負担可能な月額 (n=280)

現在、子どもがいる、または将来持てるならば持ちたいと考えている人に尋ねたところ、280名中132名が「20,000～40,000円」と回答。次いで、「20,000円未満」が80名で、「40,000～60,000円」が49名でという結果となった。なお、「20,000円未満」=20,000円、「20,000～40,000円」以上はそれぞれの階級の中央の値、「140,000円以上」=140,000円で換算した場合の平均値は以下のとおりである。

図5-2-15(2) 託児関係費用の負担可能な月額

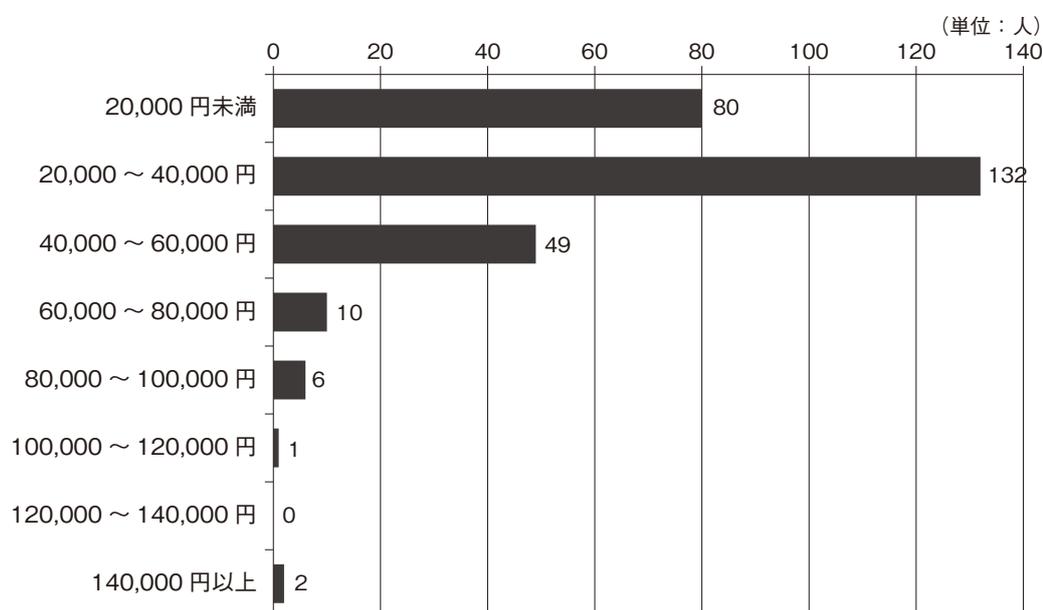


表5-2-15(2) 託児関係費用の負担可能な月額

平均値	中央値	最頻値
34,429 円	20,000～40,000 円	20,000～40,000 円

## (3) 現在、託児関係に費やしている1か月あたりの費用(子どもひとりあたり)(n=73)

現在、子どもがいる人に尋ねたところ、73名中32名が「20,000～40,000円」と回答。次いで、「20,000円未満」が24名、「40,000～60,000円」が8名という結果となった。なお、「20,000円未満」=20,000円、「20,000～40,000円」以上はそれぞれの階級の中央の値、「140,000円以上」=140,000円で換算した場合の平均値は以下のとおりである。

図5-2-15(3) 現在、託児関係に費やしている1か月あたりの費用

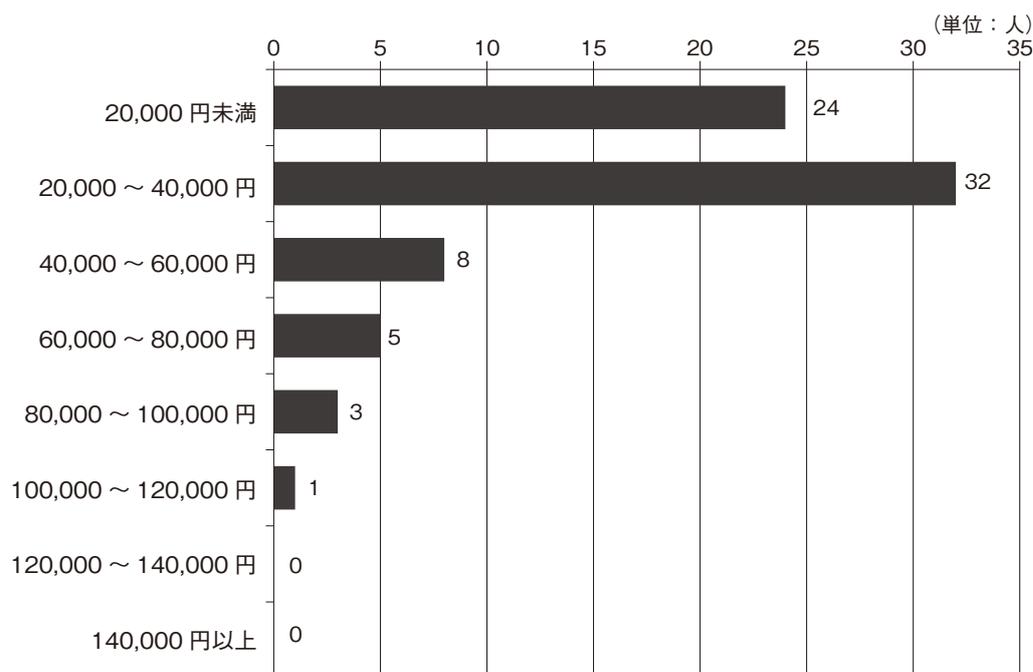


表5-2-15(3) 現在、託児関係に費やしている1か月あたりの費用

平均値	中央値	最頻値
35,205円	20,000～40,000円	20,000～40,000円

## ○働き方について

## 5-2-16 就労に関する意向調査【劇場スタッフ調査／協会会員調査】

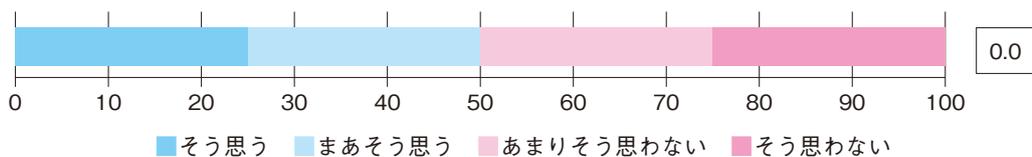
劇場で働く人々の就労に関する意向調査（劇場スタッフ調査：問11、協会会員調査：問12）の集計結果について、劇場スタッフの属性別のクロス分析、および劇場スタッフと協会会員の比較分析を行った。

劇場スタッフ調査の就労に関する意向調査（問11）については、調査票の「問1 年齢と性別について」「問2 担当している職域について」「問4 雇用期間の限定の有無について」の3つの設問の集計結果とクロス集計を行った。（「問4 雇用期間の限定の有無について」は、「c. 一年以下の有期雇用」「d. 短期間のパートアルバイト」をひとつにまとめている）。なお、性別のクロス集計ではほとんど差が見られなかったため、統計的に有意であると認められる結果が出ているものに限りグラフを掲載している。

協会会員調査の就労に関する意向調査（問12）については、日本舞台監督協会、日本舞台音響家協会、日本照明家協会のそれぞれの集計結果と、それらを合計した協会会員計をグラフで示した。

各グラフの凡例は省略しているが、系統は「そう思う」「まあそう思う」「あまりそう思わない」「そうは思わない」の順に以下の図のようになっている。グラフ内の数字は実際の回答者数である。

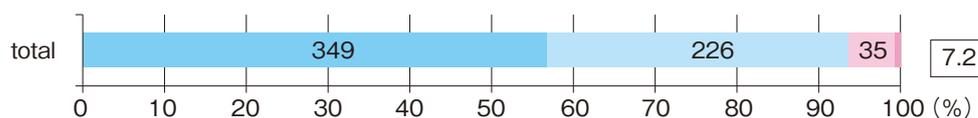
また、それぞれの集計結果に対し、「そう思う」=10、「まあそう思う」=5、「あまりそう思わない」=-5、「そうは思わない」=-10で換算した場合の合計平均値を取ったものを各グラフの右に示した（以下、「加重平均値」と呼ぶ）。加重平均値がプラスであれば肯定的、マイナスであれば否定的な意見が支配的で、絶対値が大きいほどその意向が全体として強いと考えられる。なお、年齢階級別のクロス集計結果については、グラフは示さず、加重平均値の表のみ掲載している。



### A. 実演芸術には長時間労働が欠かせないとはいえども、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」を再考し、働き方の改革が必要だ

劇場スタッフ計では、回答者 614 名のうち「そう思う」「まあそう思う」を合計すると 93.6% が肯定的で、属性を問わず全体的に強い肯定意向が示されている。劇場スタッフ計と協会会員計を比較すると、劇場スタッフの方が肯定的意見が強く、加重平均の値も協会会員計が 6.1 なのに対し、劇場スタッフ計は 7.2 と 1.1 ポイント大きい。

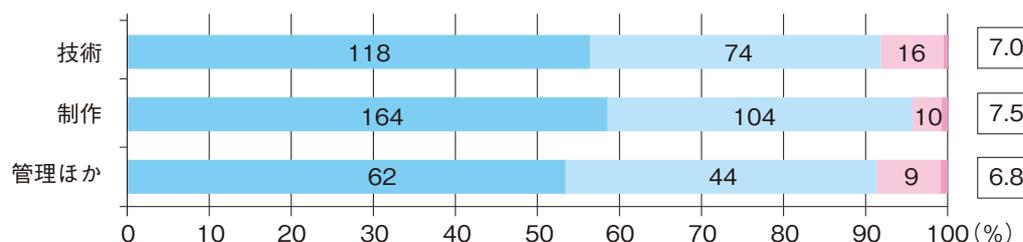
図A-1 劇場スタッフ計 (n=614)



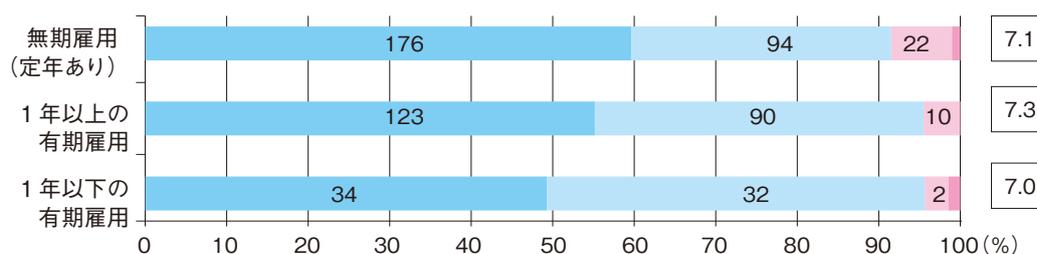
表A 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	6.5
39歳以下	7.5
49歳以下	7.3
59歳以下	7.3
60歳以上	6.6

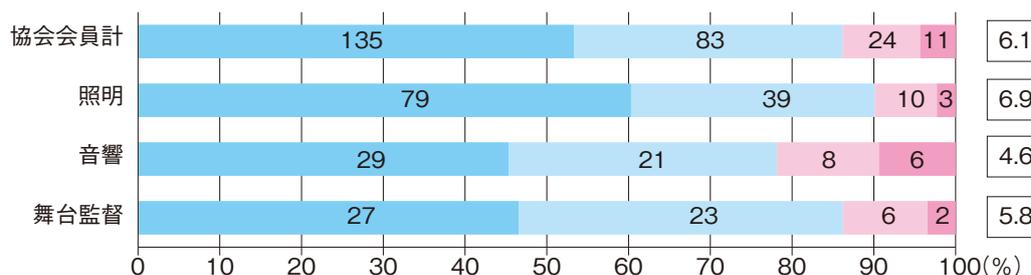
図A-2 職域別 (n=605)



図A-3 雇用期間別 (n=587)



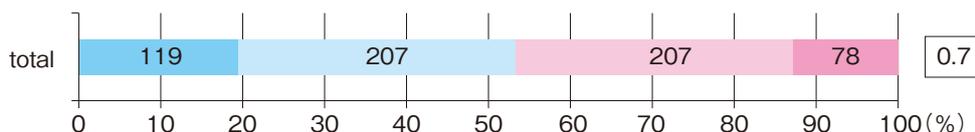
図A-4 協会会員 (n=253)



## B. 長時間労働は困るが、残業が減って、収入が減るのはもっと困る

劇場スタッフ計では、回答者のうち「そう思う」「まあそう思う」を合計すると53.4%で、肯定的な回答がわずかに上回っている。年齢階級別では、29歳以下が2.0と肯定意向を示しているのに対し、60歳以上は-1.4と否定意向を示している。職域では、技術が2.3と強い肯定意向を示しているのに対し、管理ほかは-0.9となっており、職域によって傾向が異なる。劇場スタッフ計と協会会員計の回答は同じ傾向だが、加重平均の値は協会会員計が1.2なのに対し、劇場スタッフでは0.7と、やや肯定的意見が弱まっている。

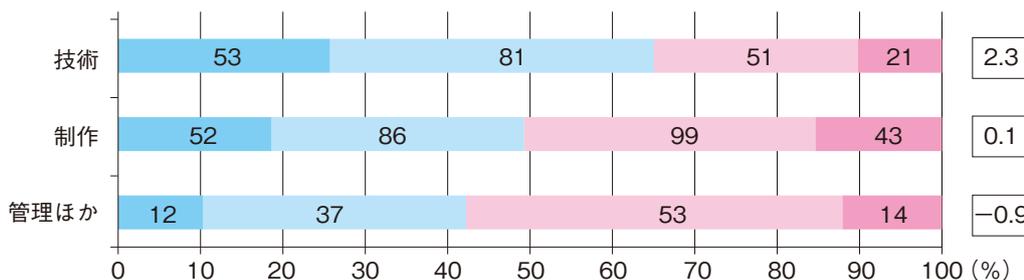
図B-1 劇場スタッフ計 (n=611)



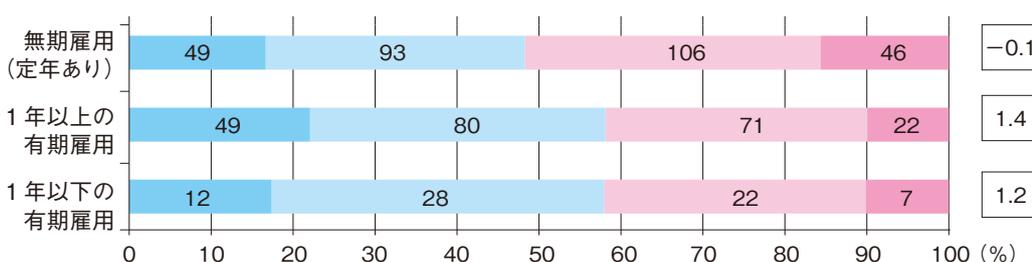
表B 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	2.0
39歳以下	2.4
49歳以下	-0.5
59歳以下	-0.7
60歳以上	-1.4

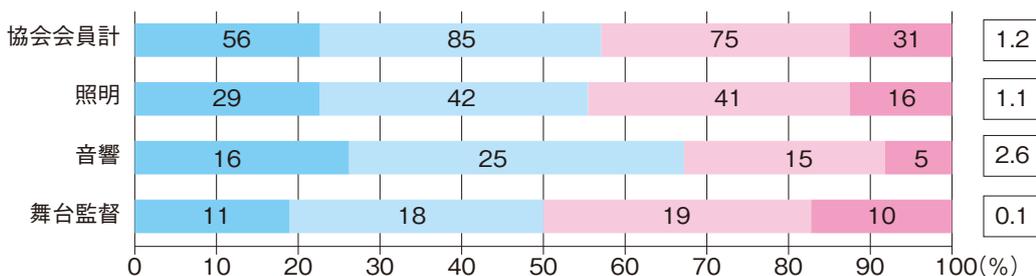
図B-2 職域別 (n=602)



図B-3 雇用期間別 (n=583)



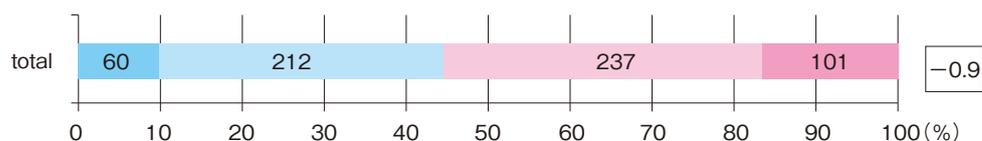
図B-4 協会会員 (n=247)



### C. 舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず、技能を伸ばせない

劇場スタッフ計では、「そう思う」「まあそう思う」の合計が44.6%で、若干否定的な意見の方が上回っている。協会会員計の加重平均値は0.9と肯定意向がやや強いが、劇場スタッフの加重平均値は-0.9となっている。劇場スタッフの属性別では、年齢階級別の60歳以上の加重平均が1.0ポイントとなっており、否定意向を示している他の年齢階級と逆の傾向を示している。

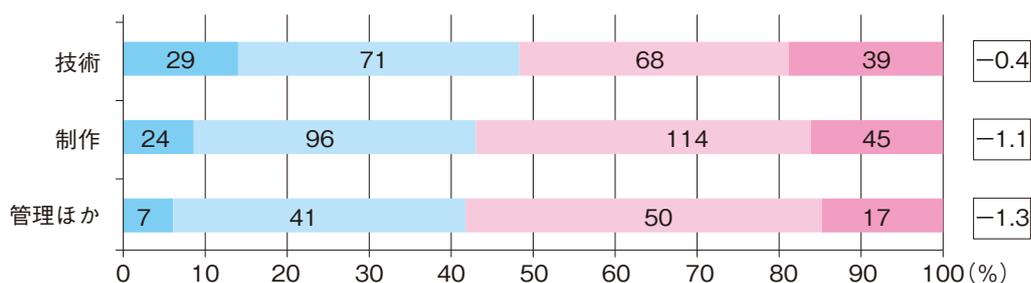
図C-1 劇場スタッフ計 (n=610)



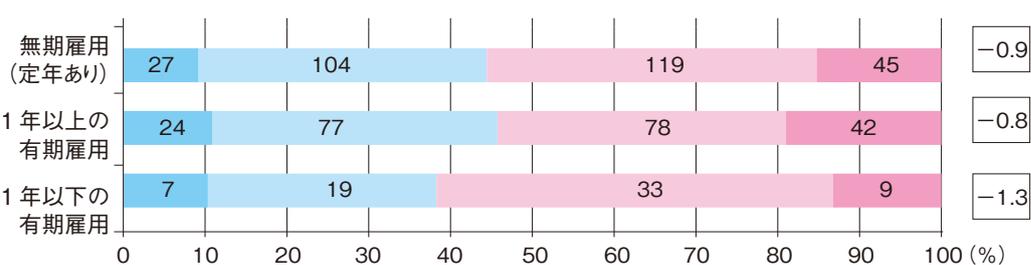
表C 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	-1.0
39歳以下	-1.4
49歳以下	-0.9
59歳以下	-0.7
60歳以上	1.0

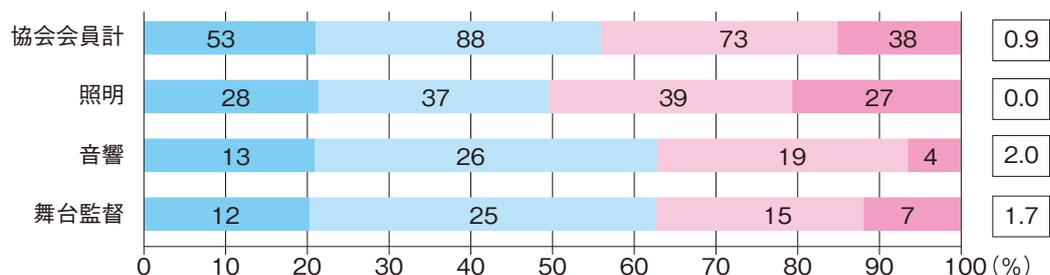
図C-2 職域別 (n=564)



図C-3 雇用期間別 (n=584)



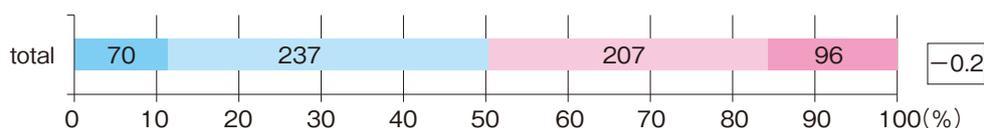
図C-4 協会会員 (n=252)



### D. 実演芸術の創造に関わる仕事は長時間労働が避けられないので、個人や家族を犠牲にしないと続けられない

劇場スタッフ計では、「そう思う」「まあそう思う」の合計は50.3%で、肯定・否定がほぼ半数ずつという結果になった。属性別では、職域別の管理ほかの否定意向が目立つ。協会会員計の加重平均値は0.7とプラスであるのに対し、劇場スタッフ計の加重平均値は-0.2とマイナスに転じている。

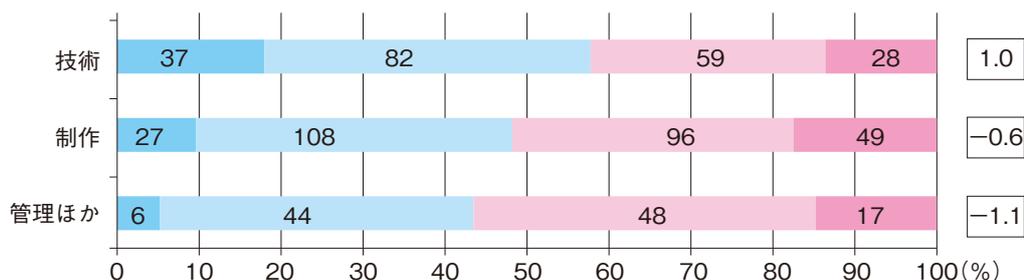
図D-1 劇場スタッフ計 (n=610)



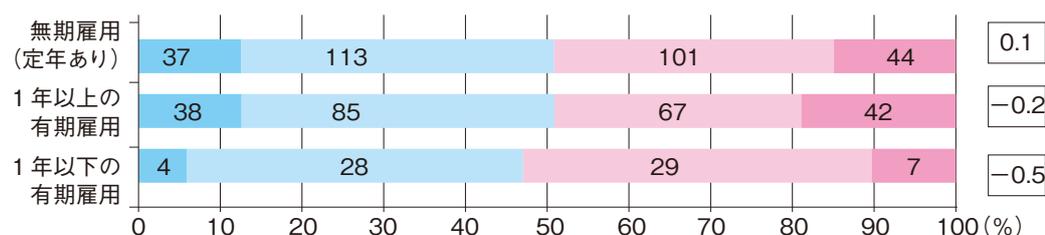
表D 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	0.4
39歳以下	-0.9
49歳以下	0.2
59歳以下	-0.1
60歳以上	-0.9

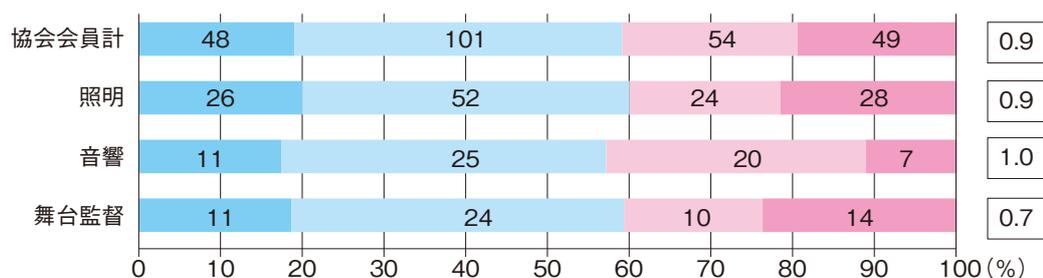
図D-2 職域別 (n=601)



図D-3 雇用期間別 (n=585)



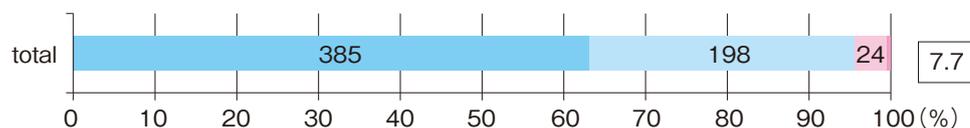
図D-4 協会会員 (n=252)



### E. 育児や介護等で労働時間の短縮が必要な場合は、時短で勤務できる環境を整えるべきだ

この設問については属性を問わず肯定意向が強いが、加重平均値で見ると協会会員の舞台音響家協会の肯定意向が他に比べやや弱い。

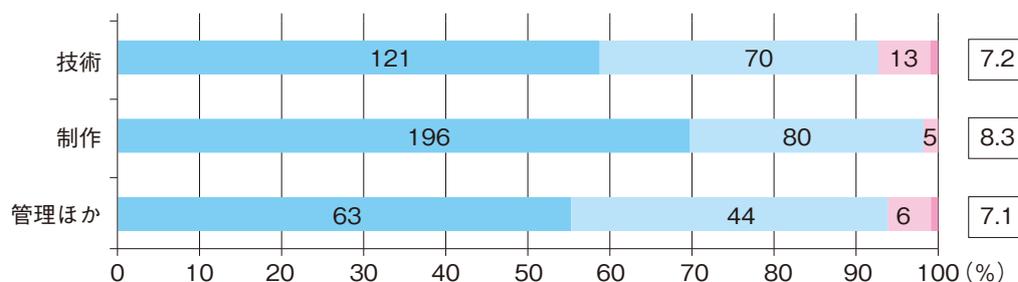
図E-1 劇場スタッフ計 (n=610)



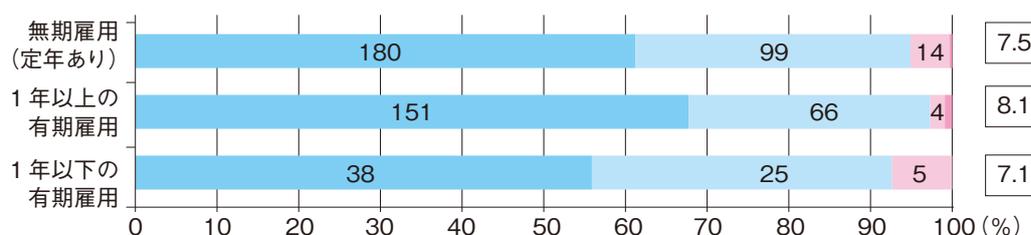
表E 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	7.6
39歳以下	8.2
49歳以下	7.7
59歳以下	7.7
60歳以上	5.1

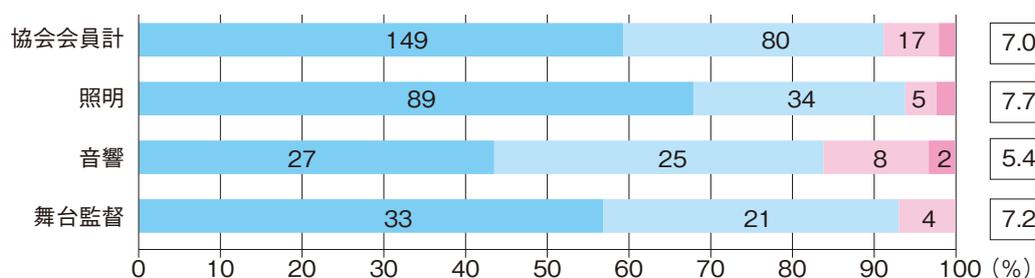
図E-2 職域別 (n=601)



図E-3 雇用期間別 (n=585)



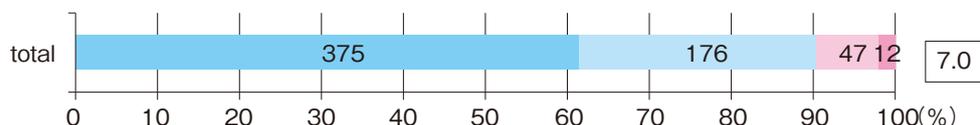
図E-4 協会会員 (n=251)



## F. 多忙な時期とそうでない時期の勤務時間を柔軟に変えられる制度を導入すべきだ

この設問についても、属性を問わず全体的に肯定意向は強いが、性別、職域別で傾向がやや異なる。また、加重平均値で見ると、劇場スタッフ計の7.0ポイントに対して、協会会員計は5.7とやや弱い。

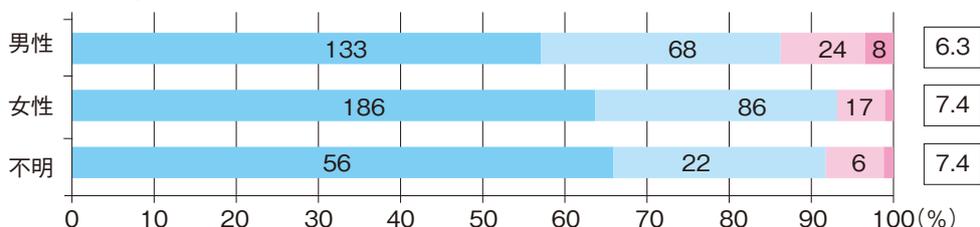
図F-1 劇場スタッフ計 (n=610)



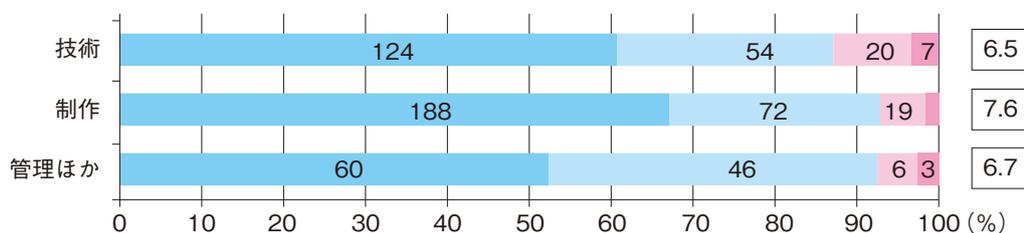
表F 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	7.2
39歳以下	7.6
49歳以下	7.0
59歳以下	6.1
60歳以上	6.0

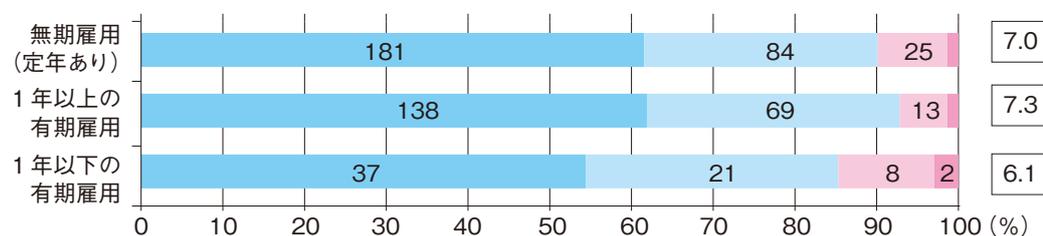
図F-2 性別 (n=610)



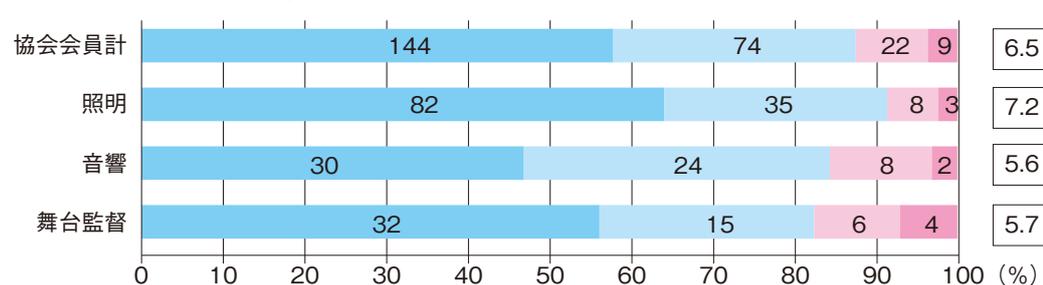
図F-3 職域別 (n=601)



図F-4 雇用期間別 (n=585)



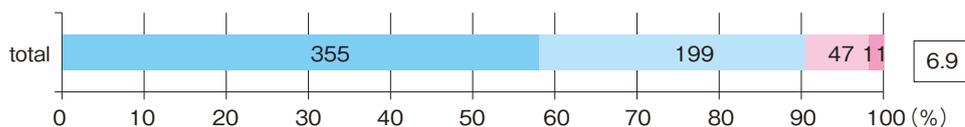
図F-5 協会会員 (n=219)



### G. 定期的に休みを取るのが難しいので、連続的な長期休暇を奨励するなどして、年間を通じてメリハリのある休み方をすべきだ

劇場スタッフ計では、回答者612名のうち「そう思う」「まあそう思う」の合計は90.5%で、肯定的な見解が多いが、職域によって回答傾向が異なっている。また、劇場スタッフと協会会員の比較では、劇場スタッフの加重平均の値が6.9であるのに対し、協会会員は5.8となっている。

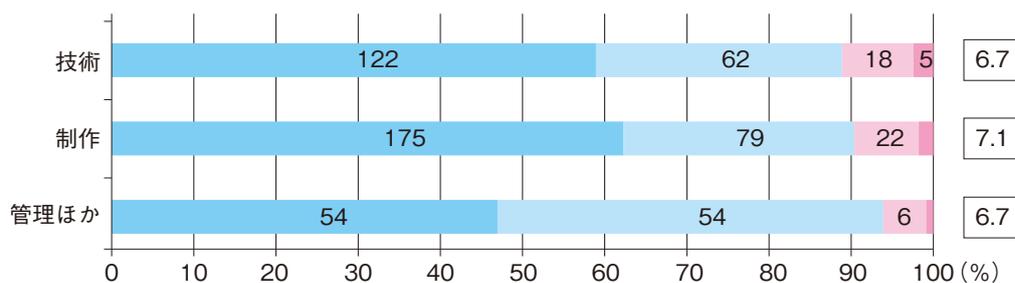
図G-1 劇場スタッフ計 (n=612)



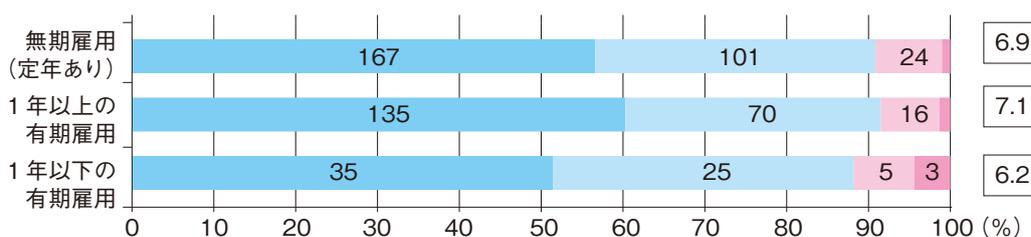
表G 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	6.9
39歳以下	7.0
49歳以下	7.2
59歳以下	6.2
60歳以上	6.6

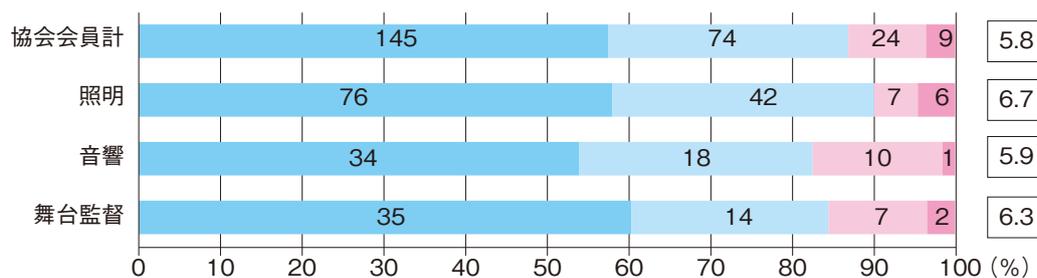
図G-2 職域別 (n=603)



図G-3 雇用期間別 (n=587)



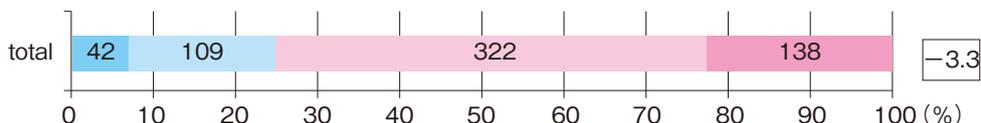
図G-4 協会会員 (n=252)



## H. 時間の自由度を考えると、被雇用者として働くよりフリーランスの方がよい

劇場スタッフ計では、「あまり思わない」「思わない」の合計が75.2%と、否定的な見解が多い。属性別では、性別、職域別で若干傾向が異なる。また、加重平均値では、年齢階級が上がるごとに否定意向が強くなっている。協会会員の回答も全体的に否定的な傾向にある。

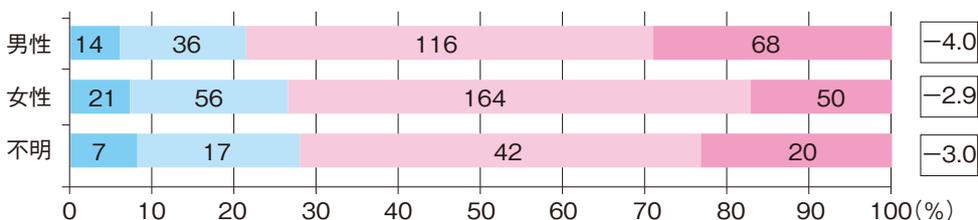
図H-1 劇場スタッフ計 (n=611)



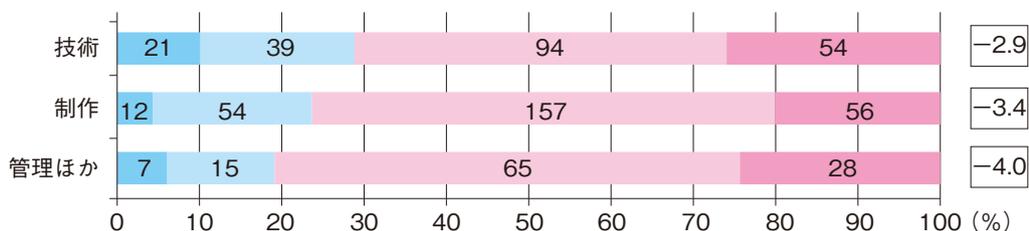
表H 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	-1.6
39歳以下	-3.1
49歳以下	-3.3
59歳以下	-4.7
60歳以上	-5.0

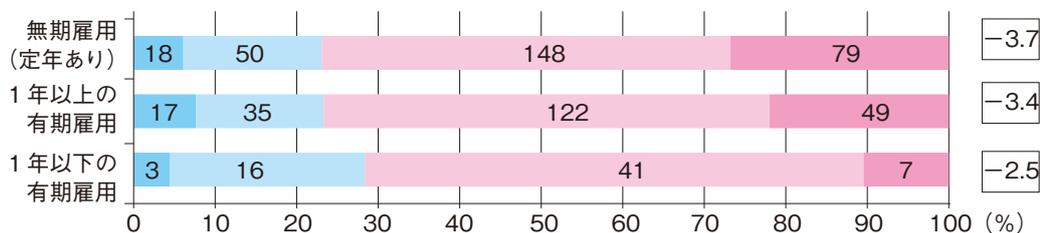
図H-2 性別 (n=611)



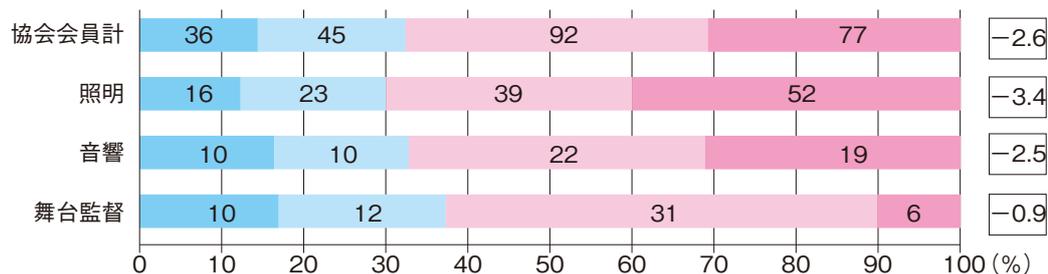
図H-3 職域別 (n=602)



図H-4 雇用期間別 (n=585)

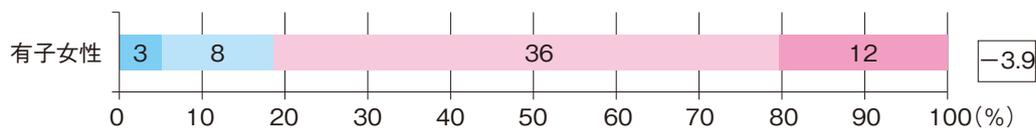


図H-5 協会会員 (n=250)



劇場スタッフの子どもをもつ女性とのクロス分析では、全体より否定傾向が強く、80%以上のワーキングマザーが「フリーランスより被雇用者の方がよい」という意向を示した。否定意向「あまりそう思わない」(36)「そうは思わない」(12)の職域内訳は、制作36名、技術は3名、総務・管理ほか8名、不明1名となっており、技術職の女性は全員が否定意向を示したことになる。

図H-6 劇場スタッフのうち、子どもを持つ女性 (n=60)



## I. 勤務時間などの制約があっても、給与所得者として安定した生活を送るのがよい

劇場スタッフ計では、「そう思う」「まあそう思う」の合計が86.7%と、肯定的な回答の方が多い。協会会員計も肯定的な回答が多い傾向にあるが、劇場スタッフ計の方がより否定的意見の割合が小さくなっており、加重平均の値も協会会員計が2.9であるのに対し、劇場スタッフ計は5.3となっている。

図1-1 劇場スタッフ計 (n=619)

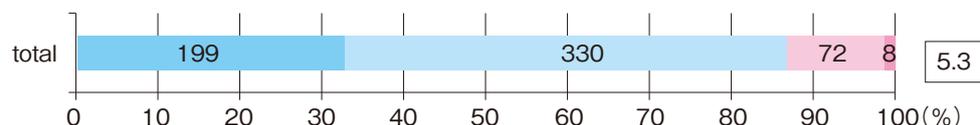


表1 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	5.1
39歳以下	5.3
49歳以下	4.9
59歳以下	6.0
60歳以上	4.7

図1-2 職域別 (n=600)

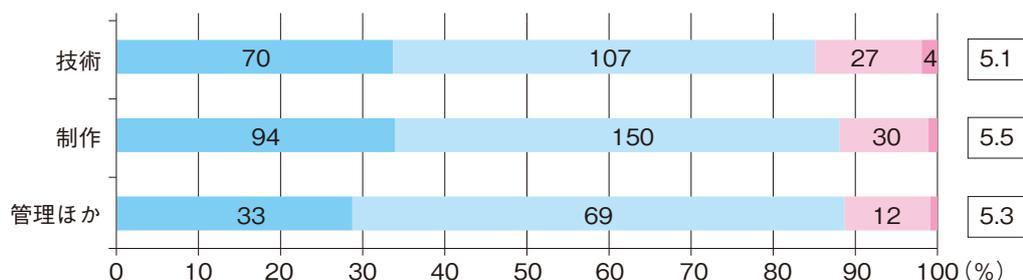


図1-3 雇用期間別 (n=583)

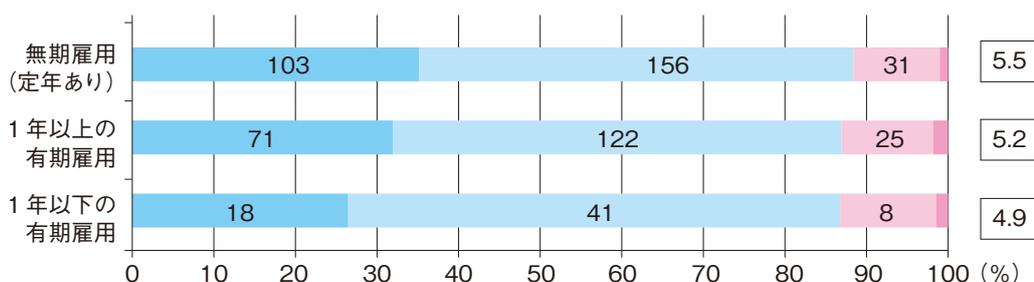
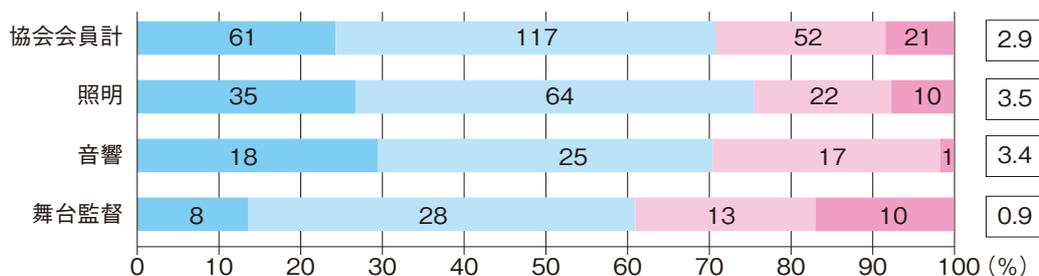


図1-4 協会会員 (n=251)



## J. 長時間労働や休暇未消化を改善したいが、新たに人を増やさない限り解決しない

劇場スタッフ計では、回答者 609 名のうち、「そう思う」「まあそう思う」の合計は 74.5% を占めており肯定派の方が多いが、職域別では傾向が異なる。劇場スタッフと協会会員ともに肯定的な回答が多い傾向にあるが、劇場スタッフでは否定的意見の割合が合わせて 25.5% になっており、協会会員計の 20.6% より 4.9 ポイント大きい。

図 J-1 劇場スタッフ計 (n=609)

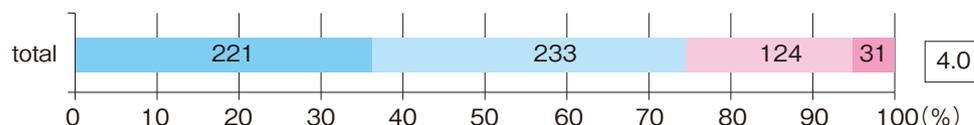


表 J 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	3.7
39歳以下	3.6
49歳以下	4.2
59歳以下	4.2
60歳以上	5.4

図 J-2 職域別 (n=600)

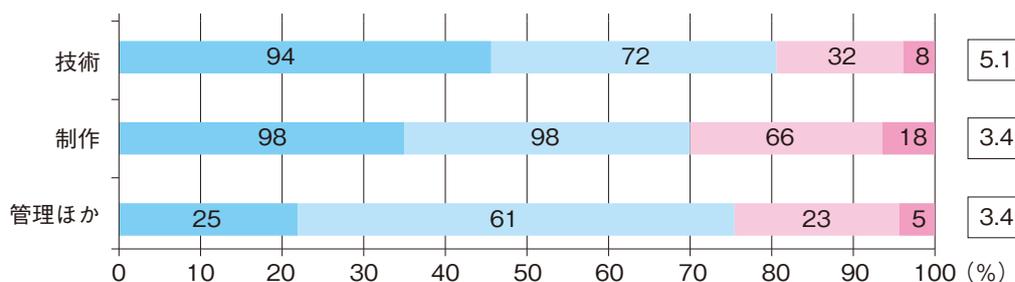


図 J-3 雇用期間別 (n=584)

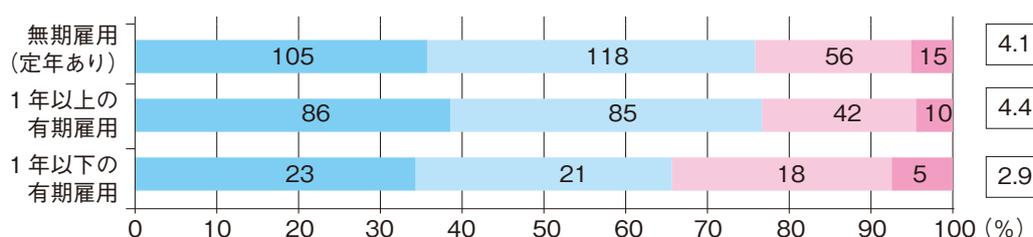
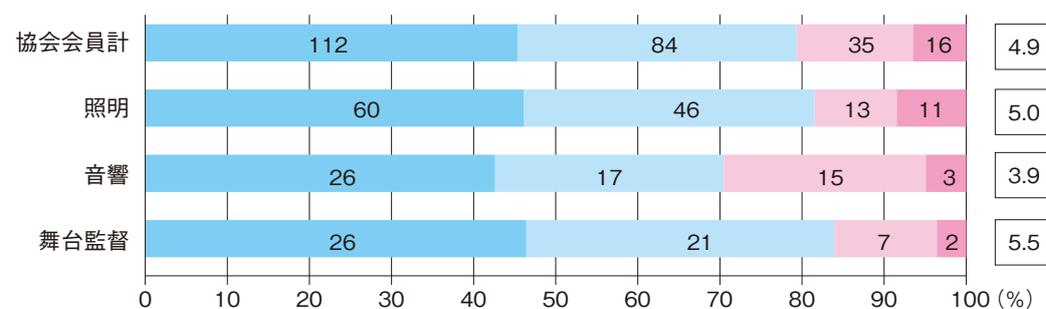


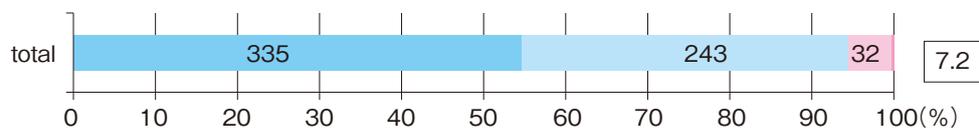
図 J-4 協会会員 (n=247)



## K. 多様な働き方を受け入れられるよう現場全体の意識改革が必要だ

劇場スタッフ、協会会員とも、強い肯定意向が示されている。

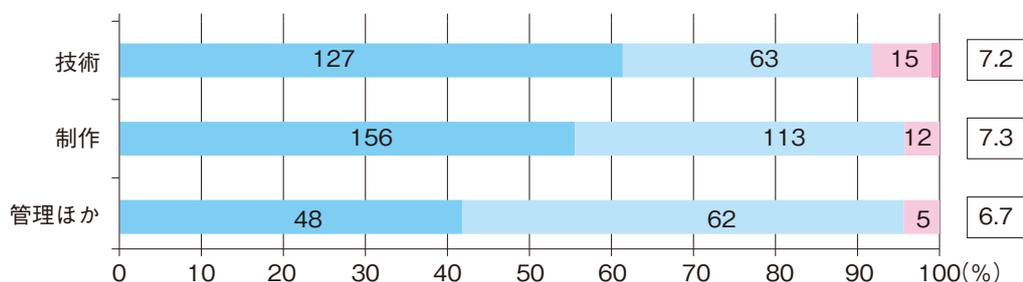
図K-1 劇場スタッフ計 (n=612)



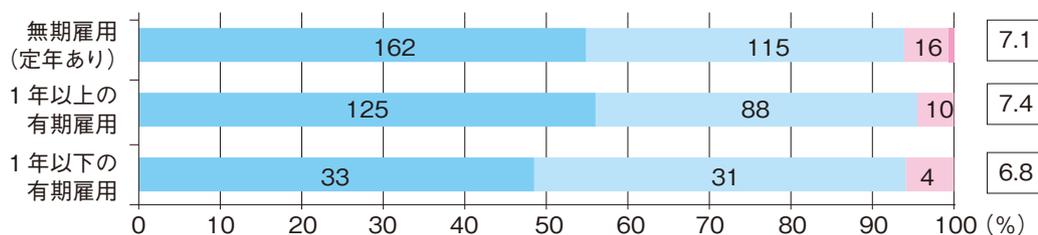
表K 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	6.5
39歳以下	7.7
49歳以下	7.2
59歳以下	7.1
60歳以上	6.2

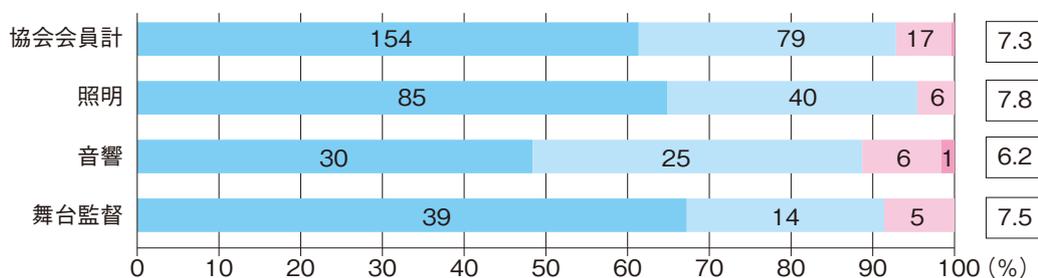
図K-2 職域別 (n=603)



図K-3 雇用期間別 (n=586)



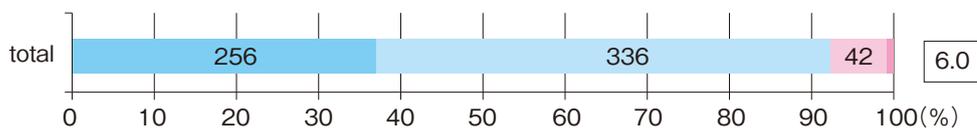
図K-4 協会会員 (n=251)



## L. 報酬額も大事だが、安定的に仕事が継続できるかどうかの方が人生設計においてはより重要だ

劇場スタッフと協会会員ともに肯定的な回答が多い傾向にあるが、加重平均値で見ると、劇場スタッフ計が6.0であるのに対し、協会会員計は5.4とやや肯定意向が弱かった。

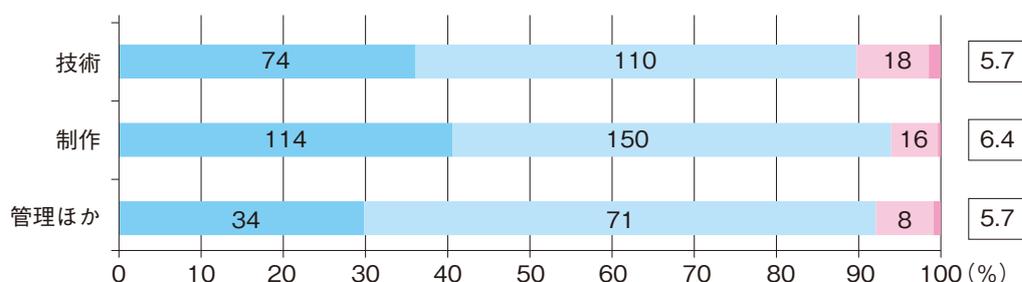
図L-1 劇場スタッフ計 (n=609)



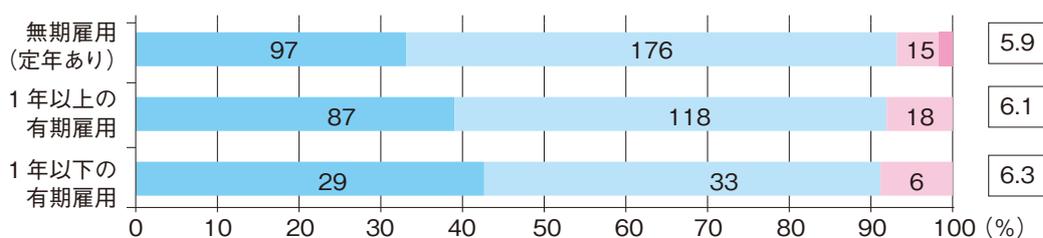
表L 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	6.4
39歳以下	6.2
49歳以下	5.7
59歳以下	6.0
60歳以上	6.2

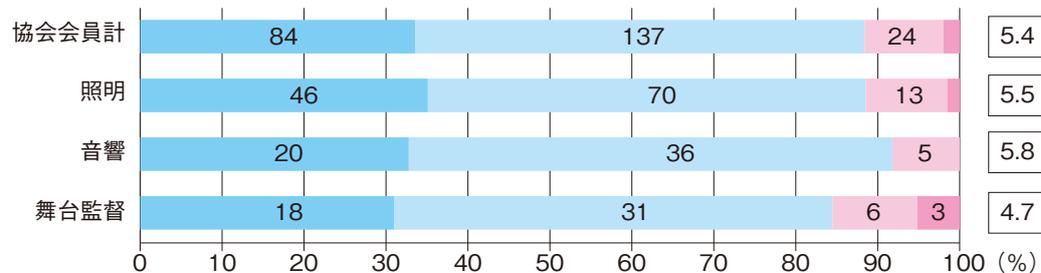
図L-2 職域別 (n=600)



図L-3 雇用期間別 (n=584)



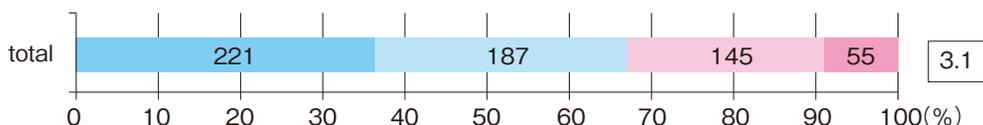
図L-4 協会会員 (n=250)



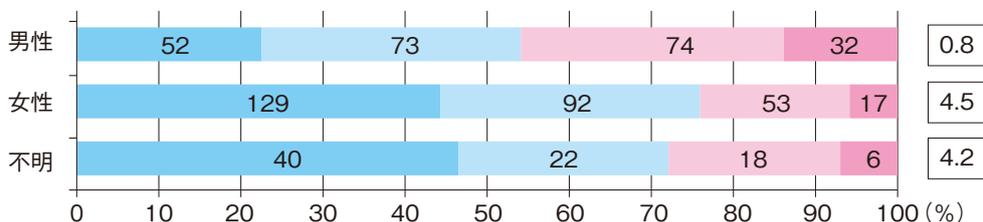
### M. 将来の人生設計を考えると、現職の働き方を続けるかどうか迷うことが多い

劇場スタッフ計では、回答者 608 名のうち、「そう思う」「まあそう思う」の合計は 67.1%で、全体的には迷っている人の方が多い。性別の差が回答に大きく表れており、年齢階級別、職域別でも、属性によって大きな違いがある。協会会員との比較では、劇場スタッフの方が協会会員より肯定する回答の割合が多い。加重平均の値も、協会会員が 1.0 であるのに対し、劇場スタッフは 3.1 と 2.1 ポイントも高くなっている。

図M-1 劇場スタッフ計 (n=608)



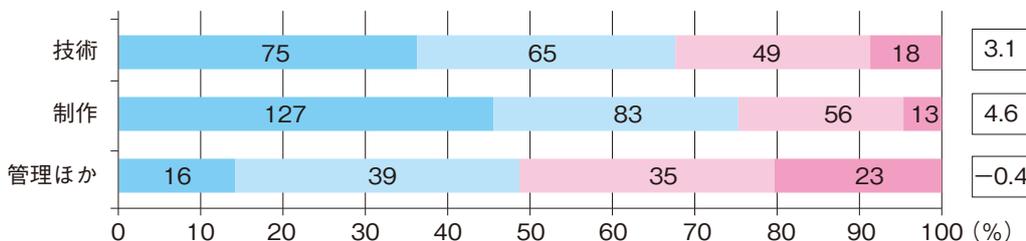
図M-2 性別 (n=608)



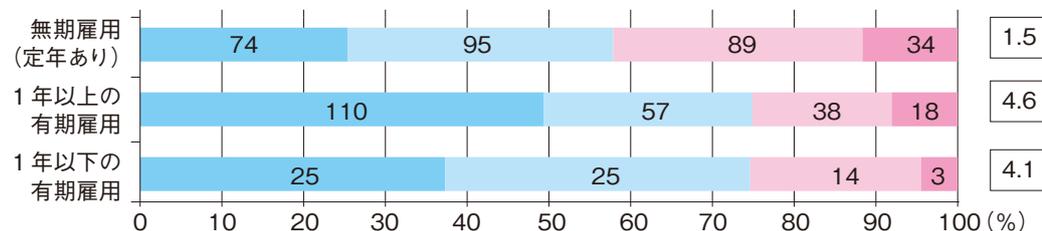
表M 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	5.4
39歳以下	5.3
49歳以下	2.6
59歳以下	-0.1
60歳以上	-2.2

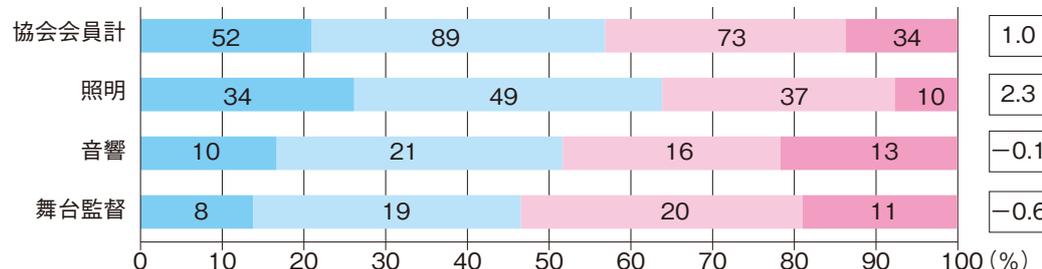
図M-3 職域別 (n=599)



図M-4 雇用期間別 (n=582)



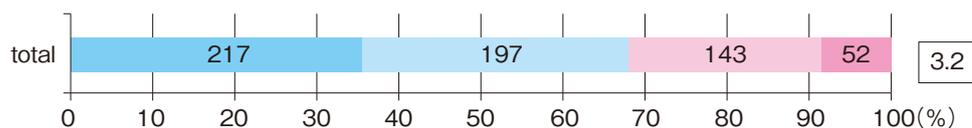
図M-5 協会会員 (n=248)



## N. 今の自分の仕事は、育児と介護と両立して続けられる仕事ではない

劇場スタッフ計では、回答者 609 名のうち、「そう思う」「まあそう思う」の合計は 68.0%で、こちらも全体的には続けられる仕事ではないという意向が強かった。属性別では、年齢階級別と職域別での差が目立つ。劇場スタッフと協会会員の比較では、劇場スタッフの方が続けられないという意見の割合がより強く、加重平均の値も協会会員計が 4.2 であるのに対し、劇場スタッフ計は 3.2 と下がっている。

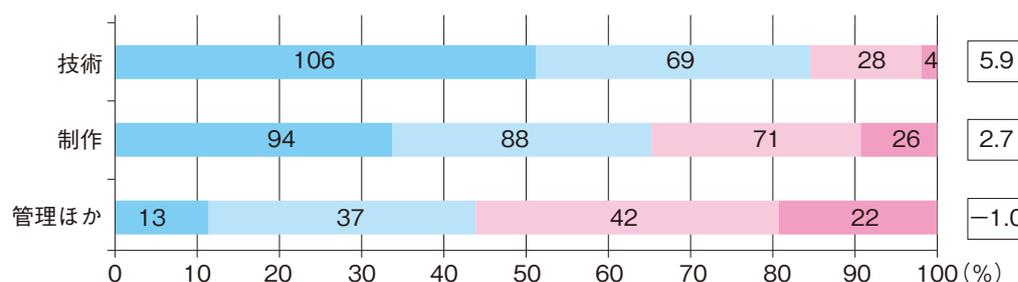
図N-1 劇場スタッフ計 (n=609)



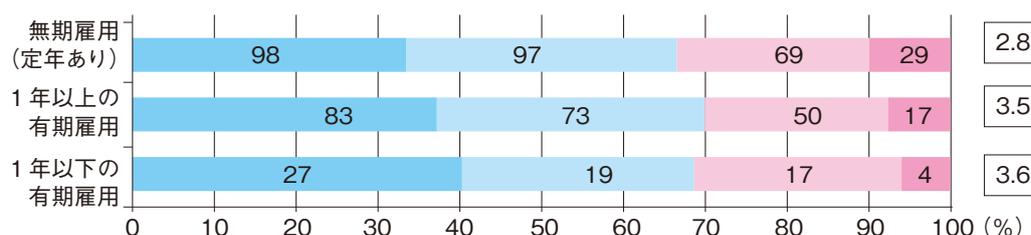
表N 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	3.4
39歳以下	4.1
49歳以下	3.3
59歳以下	1.8
60歳以上	1.2

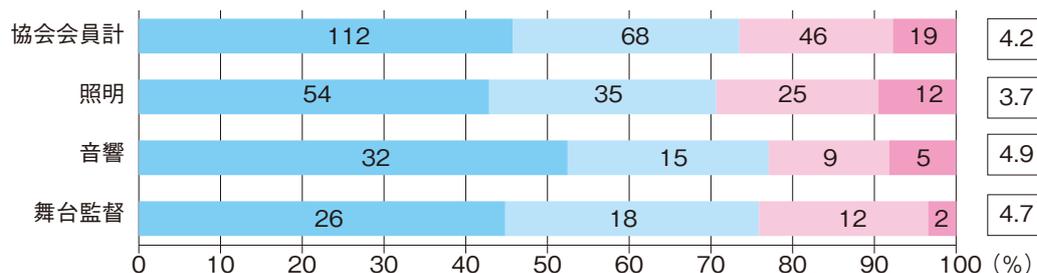
図N-2 職域別 (n=600)



図N-3 雇用期間別 (n=583)



図N-4 協会会員 (n=245)



## 0. 育児や介護等、様々な事情でいったん離職したとしても、数年後にまた就職活動すれば復職できると思う

劇場スタッフでは、職域別に傾向の違いが見られた。劇場スタッフ回答者のうち、「そう思う」「まあそう思う」の合計は40%にとどまっているのに対し、協会会員はいずれも復職できるという肯定的な見方の方が多かった。加重平均の値は協会会員計が2.9であるのに対し、劇場スタッフ計は-1.6と4.5ポイントも下がってマイナスに転じている。

図0-1 劇場スタッフ計 (n=609)

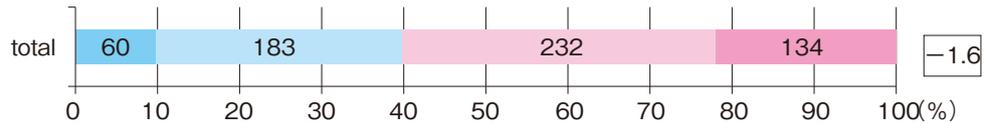


表0 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	-1.0
39歳以下	-0.9
49歳以下	-3.0
59歳以下	-1.3
60歳以上	-1.1

図0-3 職域別 (n=600)

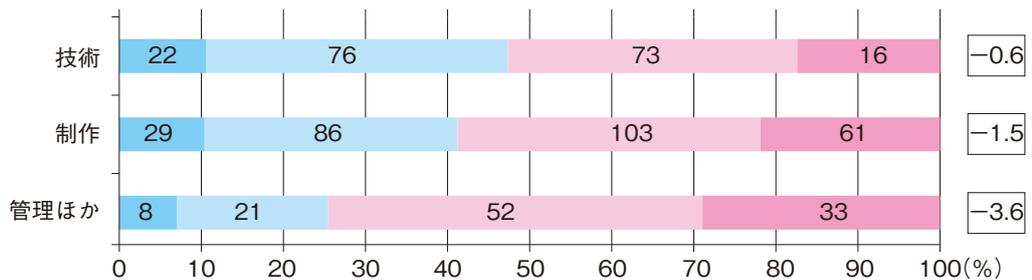


図0-4 雇用期間別 (n=583)

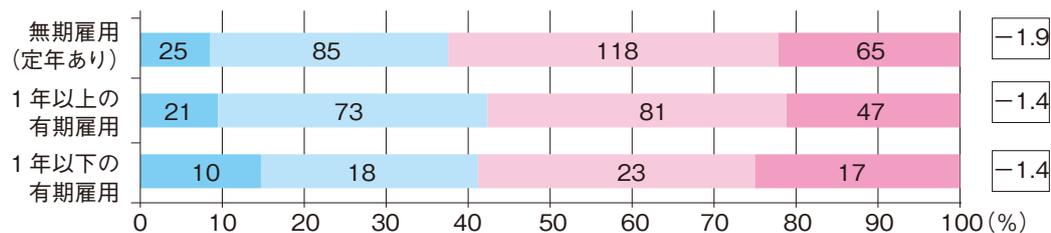
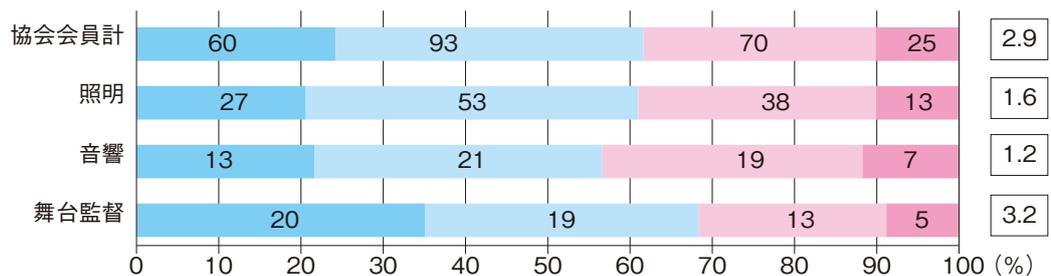


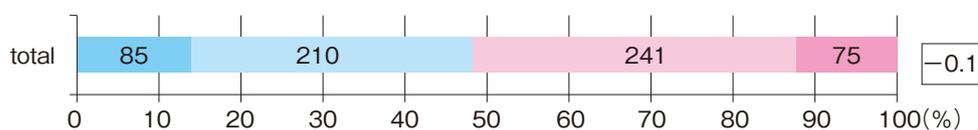
図0-5 協会会員 (n=248)



## P. 女性の幹部、管理職がもっと増えないと、女性が働きやすい職場にはならない

劇場スタッフでは、性別、職域別で回答の傾向が異なる。また、劇場スタッフ回答者のうち、「そう思う」「まあそう思う」の合計が48.3%と過半数を割り込んだのに対し、協会会員では肯定的な見方の方が60.7%と過半以上を占めた。

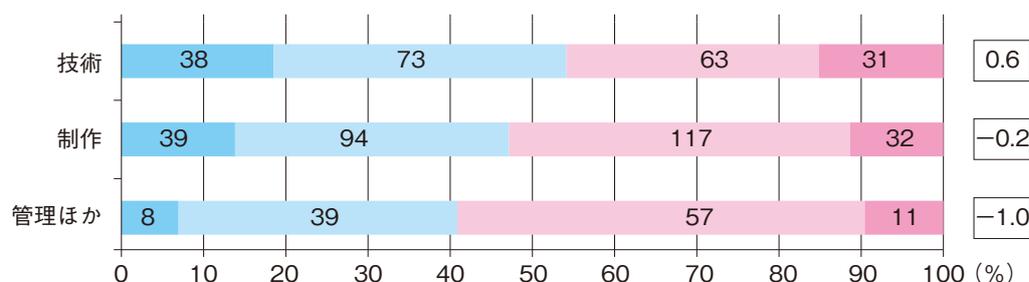
図P-1 劇場スタッフ計 (n=611)



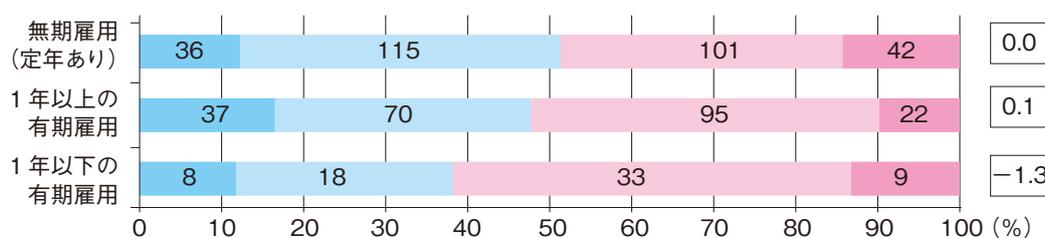
表P 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	-0.4
39歳以下	0.7
49歳以下	-0.4
59歳以下	-0.2
60歳以上	-1.1

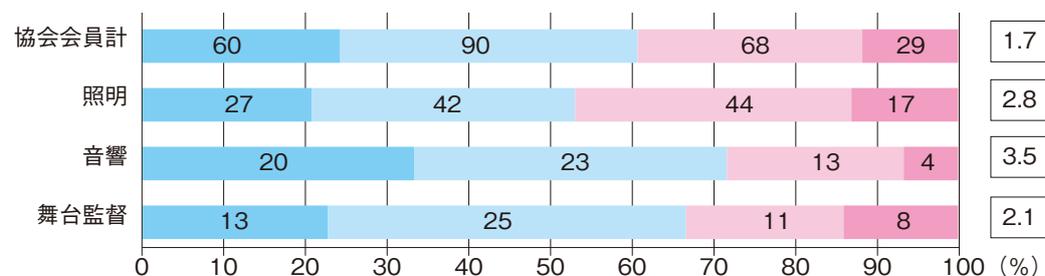
図P-3 職域別 (n=602)



図P-4 雇用期間別 (n=586)



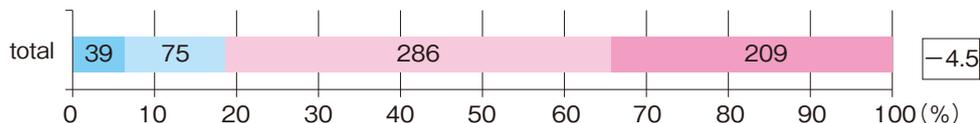
図P-5 協会会員 (n=247)



### Q. 性別を理由に、仕事上で差別的扱いを受けることがある

劇場スタッフと協会会員の回答は、いずれも否定的な回答が多い傾向にあるが、劇場スタッフの方が「そう思う」「まあそう思う」の合計の割合が18.7%で、協会会員計の29.6%より10.9ポイント低い。加重平均の値は協会会員計が-3.2であるのに対し、劇場スタッフは-4.5と1.3ポイント差がある。

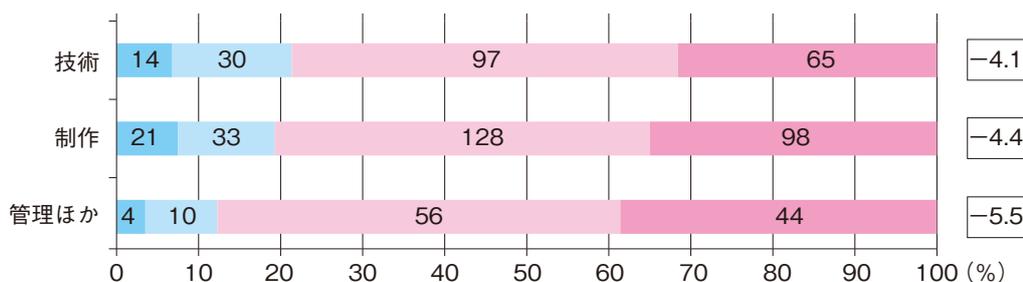
図Q-1 劇場スタッフ計 (n=609)



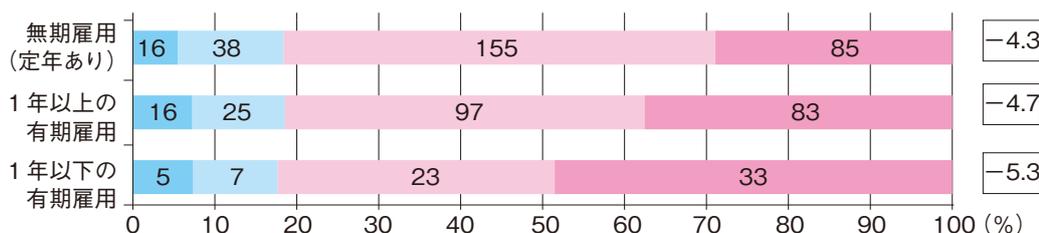
表Q 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	-5.3
39歳以下	-4.2
49歳以下	-4.3
59歳以下	-4.2
60歳以上	-5.9

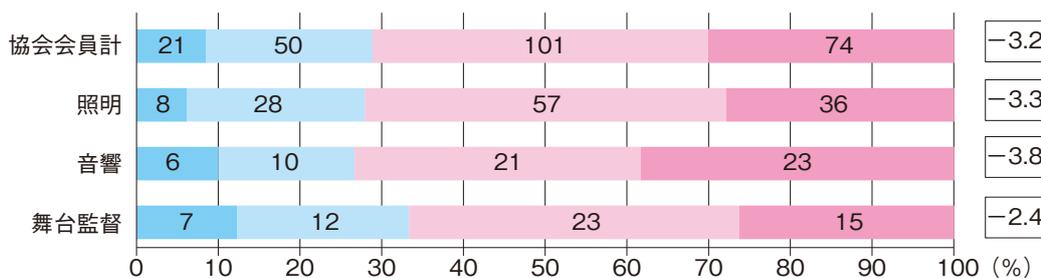
図Q-3 職域別 (n=600)



図Q-4 雇用期間別 (n=583)



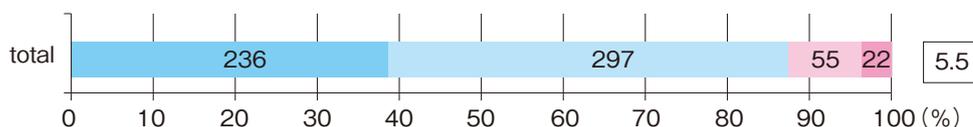
図Q-5 協会会員 (n=246)



## R. 女性の生理や妊娠、不妊治療などで休暇が取りやすい仕組みが必要だ

劇場スタッフでは、年齢階級によって傾向に違いが見られた、劇場スタッフと協会会員の回答は、いずれも肯定的な回答が多い傾向にあるが、劇場スタッフ計の方が、「そう思う」の割合が若干少なく、加重平均の値は協会会員計が5.8であるのに対し、劇場スタッフ計は5.5である。

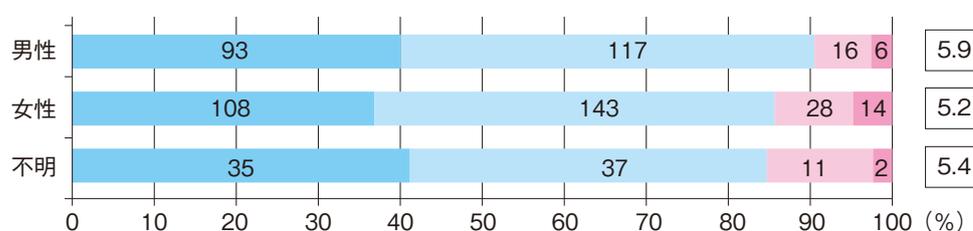
図R-1 劇場スタッフ計 (n=610)



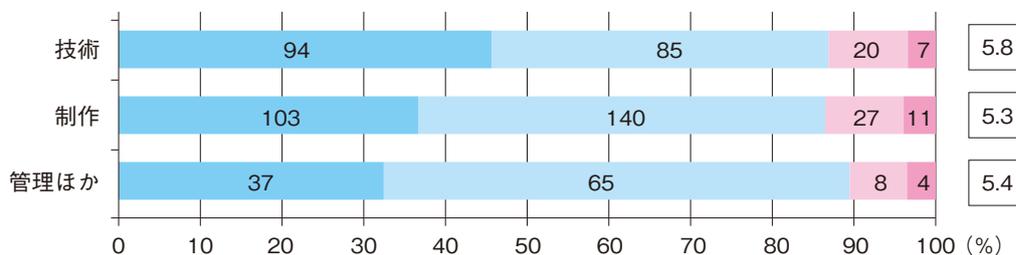
表R 年齢階級別 加重平均値

年齢階級	加重平均値
29歳以下	4.8
39歳以下	6.3
49歳以下	5.4
59歳以下	4.8
60歳以上	6.2

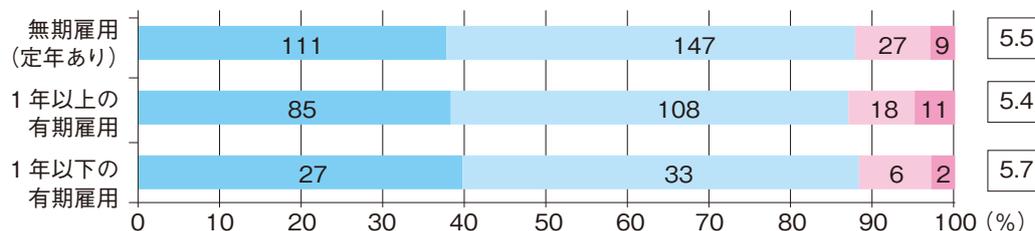
図R-2 性別 (n=610)



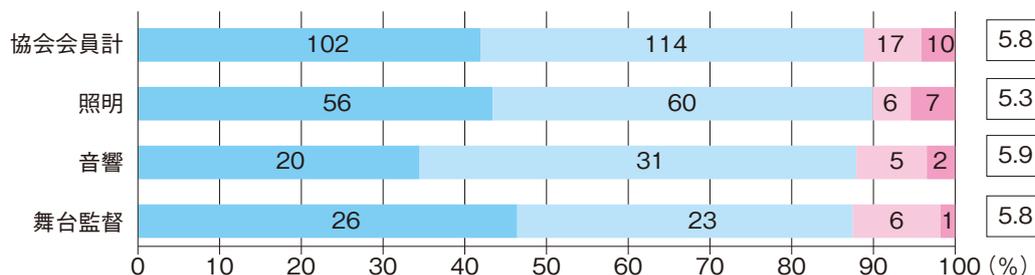
図R-3 職域別 (n=601)



図R-4 雇用期間別 (n=584)



図R-5 協会会員 (n=234)





## 公共劇場の就労環境に関するアンケート

このたび、日本芸能実演家団体協議会（芸団協）は、平成 28 年度文化庁・戦略的芸術文化創造推進事業の一環として、「舞台・劇場スタッフの就労環境改善に関する調査研究」に取り組んでいます。近年、芸術の創造、公演の現場でも、女性スタッフが増加の傾向にあります。今後、少子高齢化の進展により、女性や高齢者が仕事を継続しやすい環境整備は急務と思われれます。

各地の公共劇場で働く皆様に向けてアンケート調査を実施する前に、各劇場の状況についてお伺いします。ご多忙のところ、大変恐縮ですが、ご協力のほどお願い申し上げます。

この調査票は、貴劇場の総務・管理部門に従事されている方にご回答をお願いいたします

- ご回答は、選択肢から選んで○をつけるか、数字を記入していただくようになっていきます（一部記述欄あり）
- Word ファイルへの直接入力をご希望の方は、下記担当までご連絡ください
- 記入済みの本票のスクランをメール添付していただいても構いません

**8月26日（金）までに、FAXまたはEメールにてお送りください**

送信先 FAX : 03-5353-6614  
Mail : research@geidankyo.or.jp

この調査は平成 28 年度 文化庁「戦略的芸術文化創造推進事業」として、芸団協正会員団体の舞台技術関係の協会、および公共劇場舞台技術者連絡会加盟の公共劇場のご協力を得て実施しています

この調査についてのお問い合わせ先

公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会（芸団協）  
実演芸術政策推進室 担当：米屋（よねや）／布目（ぬのめ）

〒163-1466 東京都新宿区西新宿 3-20-2 東京オペラシティタワー11F  
TEL:03-5353-6600 FAX:03-5353-6614 E-mail:research@geidankyo.or.jp  
http://www.geidankyo.or.jp/

### 問 1. 貴劇場と運営主体の基本情報について

① 施設名	
② 法人名	
③ 指定管理期間	ア 現在の指定管理期間は _____年_____月から_____年_____月まで_____年間 イ 自治体直営



**問 4. 長時間勤務に対し、就労のしくみをどのように工夫していますか**

(該当する記号に○を：複数回答可)

- a. 時間をずらして勤務するシフト制を組み合わせている (シフトの種類は\_\_\_\_\_種類)
- b. フレックスタイムを導入している
- c. 変形労働制を導入している
- d. 裁量労働制を導入している
- e. 特に一般事務職と就労時間などに関する規則は変えていない
- f. その他 ( )

**問 5. 貴劇場で働く従事者向けに、育児・介護等に配慮をする制度を設けたり、働きやすい環境づくりを工夫したりしていますか**

(該当する記号に○を)

- a. 産前産後休業、育児休業について、法定の基準より手厚い制度を設けている
  - ① 育児休業を1歳半以降も取得できる (\_\_\_\_\_歳まで)
  - ② 産前産後休業を有給としている
  - ③ 育児休業の一部を有給としている
  - ④ その他 [ ]
- b. 育児短時間勤務制度について、法定の基準より手厚い制度を設けている
  - ① 育児短時間勤務を3歳以降にも適用できる (\_\_\_\_\_歳まで)
  - ② 6時間未満の勤務も認める
  - ③ その他 [ ]
- c. 介護休業、介護短時間勤務について、法定の基準より手厚い制度を設けている
  - ① 介護休業を93日以上取得できる (約\_\_\_\_\_カ月)
  - ② 介護休業の一部を有給としている。
  - ③ 6時間未満の勤務も認める
  - ④ その他 [ ]
- d. 勤務時間の繰り上げ、繰り下げの制度やフレックスタイム制を導入している
- e. 年次有給休暇の時間単位の取得を認めている
- f. ここ3年以内で、男性の育児休暇取得者がいる
- g. 育児や介護に関する特別の給付制度 (例：保育所費用の補助等) を設けている
- h. 舞台仕込み時等に活用する台車やリフターの導入など物品運搬の省力化を進めている

**問 6. 非正規職員についても、正規職員と同様の育児・介護制度を有していますか**

(該当する記号に○を)

- a. ほぼ同様の制度を有している (正規職員、非正規職員ともに法定基準以上)
- b. ほぼ同様の制度を有している (正規職員、非正規職員ともに法定基準内)
- c. 現状では差はあるが、待遇の改善を検討している
- d. 現状では差はあるが、待遇の改善は特に検討していない

**問7. 劇場スタッフの就労環境の改善や労務管理上の課題について、劇場で取り組んでいることがありましたらご記入ください。**

ご回答者様のお名前とご所属部署、ご担当職務をご記入ください

お名前： \_\_\_\_\_

ご所属： \_\_\_\_\_

ご担当： \_\_\_\_\_

設問は以上です。  
ご協力ありがとうございました。

## 舞台・劇場スタッフ等の就労環境改善に関するアンケート

このたび、日本芸能実演家団体協議会（芸団協）は、平成 28 年度文化庁・戦略的芸術文化創造推進事業の一環として、**舞台・劇場スタッフの就労環境を改善するための基礎資料とすることを目的にアンケート調査を実施**することになりました。舞台芸術の創造、公演の現場でも、女性や高齢者が、その能力を十分に発揮して仕事を継続できるようにするには、どのような障壁があり、どのような解決策が考えられるのか。創造の現場で仕事をなさっている方々の状況や意向を把握し、環境改善につなげていきたいと考えております。

ご多忙のところ、大変お手数ですが、本調査の趣旨をご理解の上、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

**無記名でお答えいただきます。回答は集計し、統計的に処理します。  
個人が特定されるような形で結果を公開することは絶対にいたしません。**

\*調査票の配布はご勤務先等で行われますが、調査票はご回答者様から専用の返信用封筒で特定の集計担当者に直接届けられ入力にまわされます。回答者様のプライバシーの保護に十分留意し、結果はすべて統計的に処理し、回答者様の職場関係者が個別の回答の内容を知ることはできません。

この調査票を受け取られたスタッフ、制作者ご自身にて記入をお願いいたします  
ご回答は、選択肢から選んで○をつけるか、数字を記入していただくようになっています  
(一部記述欄あり)

**9月30日(金)までに、同封の返信用封筒(切手不要)でご投函ください**

この調査は平成 28 年度文化庁「戦略的芸術文化創造推進事業」として、芸団協正会員団体の舞台技術関係の協会、および公共劇場舞台技術者連絡会加盟の公共劇場のご協力を得て実施しています。

この調査についてお問い合わせ先

<調査に関して不明な点などあれば、遠慮なくお問い合わせください>

公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会（芸団協） 実演芸術政策推進室  
担当：米屋（よねや）／布目（ぬのめ）

〒163-1466 東京都新宿区西新宿 3-20-2 東京オペラシティタワー11F  
TEL.03-5353-6600 FAX.03-5353-6614 E-mail:research@geidankyo.or.jp  
<http://www.geidankyo.or.jp/>

## 1. あなたご自身のことについてうかがいます

## 問1 年齢と性別について（いずれかひとつに○を）

(1) [年齢]	a. 20歳未満	b. 20～24歳	c. 25～29歳	d. 30～34歳
	e. 35～39歳	f. 40～44歳	g. 45～49歳	h. 50～54歳
	i. 55～59歳	j. 60～64歳	k. 65歳以上	
(2) [性別]	a. 男性	b. 女性		

## 問2 担当している職域について

↓いずれかに○を	↓もっとも中心的なものをひとつ選んで○を			
A. 技術部門	a. 照明部門	b. 音響部門	c. 舞台機構操作・管理部門	
	d. 映像部門	e. 技術監督	f. 舞台監督	g. 大道具／舞台美術部門
	h. 特殊効果	i. 照明・音響・舞台機構操作を兼務して管理		
	j. 衣裳	k. 小道具	l. メイク／ヘアメイク	
	m. その他 [ ]			
B. 制作部門	a. 公演の企画制作	b. 広報・宣伝部門	c. 票券、チケット販売	
	d. 貸館等受付	e. 学芸・教育部門	f. 営業	
	g. 総務	h. その他	i. フロントスタッフ	
	j. 楽屋管理			
	C. 管理部門ほか			
a. 総務	b. 経理	c. その他 [ ]	d. 施設管理	

## 問3 雇用関係、仕事の請負関係などについて（いずれかひとつに○を）

- 劇場を運営する法人（指定管理団体になっている財団など）に雇用されている
- 劇場を所有または設置する組織（自治体を含む）に雇用されている
- 舞台スタッフ会社に雇用されている
- 劇団・舞台芸術創造団体、企画制作会社に雇用されている
- 劇場の指定管理団体から期間を定めて個人として業務委託を受けている
- 特定業務に対して、フリーランスの個人として依頼され仕事を受けている
- 劇団・舞台芸術創造団体に所属している
- アルバイトで今の仕事をしている
- 経営者である
- その他 [具体的に： ]
- 人材派遣会社に雇用されている

## 問4 雇用期間の限定の有無について（雇用されている方のみ、いずれかひとつに○を）

- 無期雇用（正規雇用、定年あり）
- 1年以上～数年次の期限のある有期雇用
- 1年以下の有期雇用
- 短期間のパート、アルバイト

## 問5 働く時間について（雇用されている方のみ、いずれかひとつに○を）

- フルタイム
- 非常勤（週32時間未満を非常勤とします）

## 問6 今の仕事の報酬の決められ方について（全ての方がお答えください。いずれかひとつに○を）

- 月ごめの給与（残業手当あり）を受け取っている
- 時給計算で定期的に受け取っている
- 日数単位（時間の長短に関わらず定額）で働いた日数分の報酬を受け取っている
- 期間を決めて、定額で受け取っている（残業手当なし）
- 作品、仕事単位で契約金額が決まっている
- その他 [具体的に： ]
- 月ごめの給与（残業手当なし）を受け取っている



問 11 次の A ～ R. について、右の 4 つの選択肢から、あなたのお考えに一番近いものひとつに○をしてください

A. 実演芸術には長時間労働が欠かせないといえども、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活のバランス)を再考し、働き方の改革が必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
B. 長時間労働は困るが、残業が減って、収入が減るのはもっと困る	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
C. 舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず、技能を伸ばせない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
D. 実演芸術の創造に関わる仕事は長時間勤務が避けられないので、個人や家族を犠牲にしないと続けられない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
E. 育児や介護等で労働時間の短縮が必要な場合は、時短でも勤務できる環境を整えるべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
F. 多忙な時期とそうでない時期の勤務時間を柔軟に変えられる制度を導入すべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
G. 定期的に休みをとるのが難しいので、連続的な長期休暇を奨励するなどして、年間を通じてメリハリのある休みの取り方を工夫すべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
H. 時間の自由度を考えると、被雇用者として働くよりもフリーランスの方がよい	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
I. 勤務時間などの制約があっても、給与所得者として安定した生活を送る方がよい	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
J. 長時間労働や休暇未消化を改善したいが、新たに人を増やさないと限り解決しない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
K. 多様な働き方を受け入れられるような現場全体の意識改革が必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
L. 報酬額も大事だが、安定的に仕事が継続できるかどうかの方が人生設計においてはより重要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
M. 将来の人生設計を考えると、現職の働き方を続けるかどうか迷うことが多い	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
N. 今の自分の仕事は、育児や介護と両立して続けられる仕事ではない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
O. 育児や介護等、様々な事情でいったん離職したとしても、数年後にまた就職活動をすれば復職できると思う	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
P. 女性の幹部、管理職がもっと増えないと、女性が働きやすい職場にはならない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
Q. 性別を理由に、仕事上で差別的扱いを受けることがある	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
R. 女性の生理や妊娠、不妊治療などで休暇がとりやすいしくみが必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない



## (4) 平日の夜間の仕事についてどう考えていますか

## &lt;夜間に働いている方&gt;

- a. 特に現状に問題はない
- b. できれば夜間に働く時間や回数を増やしたい
- c. できれば夜間に働く時間や回数を減らしたい
- d. できれば夜間に働きたくない

## &lt;夜間に働いていない方&gt;

- e. そもそも夜間に働く必要のない仕事である
- f. 夜間に働いていないが、それで良いと考えている
- g. 夜間に働いていないが、保育等の環境が整えば働きたい

理由があれば、お書きください

--

## (5) あなたは日曜・祝日に働いていますか

- a. はい 月に ( ) 日程度 [⇒(6)に進んでください]
- b. いいえ [⇒(7)に進んでください]

## (6) 自分が働いている日曜・祝日のお子さんはどうされていますか (複数回答可)

- a. 自分以外の家族 (配偶者や親など) や友人が面倒をみている
- b. 保育園、学童、託児所等 (一時保育施設を含む) に預けている
- c. 習い事に通わせている
- d. ベビーシッターサービスを利用している
- e. 特に面倒をみていない (ひとりで留守番等ができる)
- f. その他 ( )

## (7) 日曜・祝日の仕事についてどう考えていますか

## &lt;日曜・祝日に働いている&gt;

- a. 特に現状に問題はない
- b. できれば日曜・祝日に働く時間や回数を増やしたい
- c. できれば日曜・祝日に働く時間や回数を減らしたい
- d. できれば日曜・祝日に働きたくない

## &lt;日曜・祝日に働いていない&gt;

- e. そもそも自分は日曜・祝日に働く必要がない
- f. 日曜・祝日に働いていないが、それで良いと考えている
- g. 日曜・祝日に働いていないが、保育等の環境が整えば働きたい

理由があれば、お書きください

--

## (8) 勤務地の劇場に託児所等ができれば利用したいと思いますか (いずれかひとつに○を)

- a. 平日の日中も含めて利用したい
- b. 平日の夜間等に補助的に利用したい
- c. 日曜・祝日等に補助的に利用したい
- d. 利用したくない

未就学児・小学生のお子さんのいる方、将来子どもを持ちたいと考えている方に、保育にかかる費用についておうかがいします [⇒中学生以上のお子さんがある方は問 17 に進んでください]

問 16 託児サービスのために支出するとしたら、どのくらいまで、負担が可能ですか

(1) ひとり1時間あたり預ける際の費用 (いずれかひとつに○を)

- |                  |                  |                  |
|------------------|------------------|------------------|
| a. 1,000 円まで     | b. 1,000～1,500 円 | c. 1,500～2,000 円 |
| d. 2,000～2,500 円 | e. 3,000 円以上     |                  |

(2) 負担できそうな託児関係費用の月額

(いずれかひとつに○を。平日の保育園、学童等の全ての託児関係費用を含む)

- |                      |                     |                      |
|----------------------|---------------------|----------------------|
| a. 20,000 円未満        | b. 20,000～40,000 円  | c. 40,000～60,000 円   |
| d. 60,000～80,000 円   | e. 80,000～100,000 円 | f. 100,000～120,000 円 |
| g. 120,000～140,000 円 | h. 140,000 円以上      |                      |

(3) 現在、お子さんがいる方で、託児関係に費やしている1か月あたりの費用 (お子さんひとりあたり) を教えてください (いずれかひとつに○を)

- |                      |                     |                      |
|----------------------|---------------------|----------------------|
| a. 20,000 円          | b. 20,000～40,000 円  | c. 40,000～60,000 円   |
| d. 60,000～80,000 円   | e. 80,000～100,000 円 | f. 100,000～120,000 円 |
| g. 120,000～140,000 円 | h. 140,000 円以上      |                      |

問 17 全ての方にうかがいます

実演芸術の創造・公演の現場が、男女分け隔てなく、育児や介護といった事情を抱えた人にも働きやすい職場になるためには、どんなことが必要だと思いますか (自由記入)

設問は以上です。

ご協力、ありがとうございました。

ご回答後は、無記名のまま専用の返信用封筒にてご返送ください (切手は不要です)



## 舞台スタッフの就労環境に関するアンケート

このたび、日本芸能実演家団体協議会（芸団協）は、平成 28 年度文化庁・戦略的芸術文化創造推進事業の一環として、**舞台・劇場スタッフの就労環境を改善するための基礎資料とすることを目的にアンケート調査を実施**することになりました。舞台芸術の創造、公演の現場でも、女性や高齢者が、その能力を十全に発揮して仕事を継続できるようにするには、どのような障壁があり、どのような解決策が考えられるのか。創造の現場で仕事をなさっている方々の状況や意向を把握し、環境改善につなげていきたいと考えております。ご多忙のところ、大変お手数ですが、本調査の趣旨をご理解の上、是非ともご協力くださいますようお願い申し上げます。

**無記名でお答えいただきます。回答は集計し、統計的に処理します。  
個人が特定されるような形で結果を公開することは絶対にいたしません。**

\* 調査票はご回答者様から専用の返信用封筒で特定の集計担当者に直接届けられ入力にまわされます。回答者様のプライバシーの保護に十分留意します。

\* 勤務先の公共劇場、あるいは公演現場の劇場で、すでに同様の調査票を受け取られた方は、そちらへのご回答1回のみで結構です(本票は破棄してください)。

この調査票を受け取られたスタッフご自身にて記入をお願いいたします  
ご回答は、選択肢から選んで○をつけるか、数字を記入していただくようになっています  
(一部記述欄あり)

**11月7日(月)までに、同封の返信用封筒(切手不要)でご投函ください**

この調査は平成 28 年度文化庁「戦略的芸術文化創造推進事業」として、芸団協正会員団体の舞台技術関係の協会、および公共劇場舞台技術者連絡会の公共劇場のご協力を得て実施しています。

この調査についてお問い合わせ先

<調査に関して不明な点などあれば、遠慮なくお問い合わせください>

公益社団法人 日本芸能実演家団体協議会（芸団協） 実演芸術政策推進室  
担当：米屋（よねや）／布目（ぬのめ）

〒163-1466 東京都新宿区西新宿 3-20-2 東京オペラシティタワー11F  
TEL.03-5353-6600 FAX.03-5353-6614 E-mail:research@geidankyo.or.jp  
http://www.geidankyo.or.jp/

**1. あなたご自身のことについてうかがいます****問1 年齢と性別について（いずれかひとつに○を）**

(1) [年齢]	a. 20歳未満	b. 20～24歳	c. 25～29歳	d. 30～34歳
	e. 35～39歳	f. 40～44歳	g. 45～49歳	h. 50～54歳
	i. 55～59歳	j. 60～64歳	k. 65歳以上	
(2) [性別]	a. 男性	b. 女性		

**問2 担当している職域について（いずれかひとつに○を）**

a. 照明部門	b. 音響部門	c. 舞台機構操作・管理部門
d. 映像部門	e. 技術監督	f. 舞台監督
g. 大道具／舞台美術部門	h. 特殊効果	i. 照明・音響・舞台機構操作を兼務して管理
j. 衣裳	k. 小道具	l. メイク/ヘアメイク
m. その他 [		]

**問3 雇用関係、仕事の請負関係などについて（いずれかひとつに○を）**

- a. 劇場を運営する法人（指定管理団体になっている財団など）に雇用されている
- b. 劇場を所有または設置する組織（自治体を含む）に雇用されている
- c. 舞台スタッフ会社に雇用されている
- d. 劇団・舞台芸術創造団体、企画制作会社に雇用されている
- e. 劇場の指定管理団体から期間を定めて個人として業務委託を受けている
- f. フリーランスである
- g. 劇団・舞台芸術創造団体に所属している
- h. アルバイトで今の仕事をしている
- i. 経営者である
- j. その他 [具体的に： ]

**問4 雇用期間の限定の有無について（雇用されている方のみ、いずれかひとつに○を）**

- a. 無期雇用（正規雇用、定年あり）
- b. 1年以上～数年次の期限のある有期雇用
- c. 1年以下の有期雇用
- d. 短期間のパート、アルバイト

**問5 働く時間について（雇用されている方のみ、いずれかひとつに○を）**

- a. フルタイム
- b. 非常勤（週32時間未満を非常勤とします）

**問6 今の仕事の報酬の決められ方について（全ての方がお答えください。いずれかひとつに○を）**

- a. 月ぎめの給与（残業手当あり）を受け取っている
- b. 時給計算で定期的を受け取っている
- c. 日数単位（時間の長短に関わらず定額）で働いた日数分の報酬を受け取っている
- d. 期間を決めて、定額で受け取っている（残業手当なし）
- e. 作品、仕事単位で契約金額が決まっている
- f. その他 [具体的に： ]
- g. 月ぎめの給与（残業手当なし）を受け取っている

**問7 通常の勤務地について（いずれかひとつに○を）**

- a. 劇場・ホールに常駐
- b. 複数の劇場・ホールに派遣される
- c. 仕事に応じて現場を動く
- d. 芸術団体等の事務所または稽古場
- e. その他 [具体的に： ]



問 12 次の A. ~R. について、右の 4 つの選択肢から、あなたのお考えに一番近いものひとつに○をしてください

A. 実演芸術には長時間労働が欠かせないといえども、いわゆる「ワーク・ライフ・バランス」(仕事と生活のバランス)を再考し、働き方の改革が必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
B. 長時間労働は困るが、残業が減って、収入が減るのはもっと困る	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
C. 舞台芸術に関わる専門家は経験が重要なので、長時間労働を嫌がるようでは一人前になれず、技能を伸ばせない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
D. 実演芸術の創造に関わる仕事は長時間勤務が避けられないので、個人や家族を犠牲にしないと続けられない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
E. 育児や介護等で労働時間の短縮が必要な場合は、時短でも勤務できる環境を整えるべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
F. 多忙な時期とそうでない時期の勤務時間を柔軟に変えられる制度を導入すべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
G. 定期的に休みをとるのが難しいので、連続的な長期休暇を奨励するなどして、年間を通じてメリハリのある休みの取り方を工夫すべきだ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
H. 時間の自由度を考えると、被雇用者として働くよりもフリーランスの方がよい	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
I. 勤務時間などの制約があっても、給与所得者として安定した生活を送る方がよい	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
J. 長時間労働や休暇未消化を改善したいが、新たに人を増やさない限り解決しない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
K. 多様な働き方を受け入れられるような現場全体の意識改革が必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
L. 報酬額も大事だが、安定的に仕事が継続できるかどうかの方が人生設計においてはより重要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
M. 将来の人生設計を考えると、現職の働き方を続けるかどうか迷うことが多い	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
N. 今の自分の仕事は、育児や介護と両立して続けられる仕事ではない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
O. 育児や介護等、様々な事情でいったん離職したとしても、数年後にまた就職活動をすれば復職できると思う	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
P. 女性の幹部、管理職がもっと増えないと、女性が働きやすい職場にはならない	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
Q. 性別を理由に、仕事上で差別的扱いを受けることがある	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない
R. 女性の生理や妊娠、不妊治療などで休暇がとりやすいしくみが必要だ	そう思う	まあ そう思う	あまりそう 思わない	そうは 思わない

問 13 全ての方にうかがいます。実演芸術の創造・公演の現場が、男女分け隔てなく、育児や介護といった事情を抱えた人にも働きやすい職場になるためには、どんなことが必要だと思いますか

(自由記入)

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご回答後は、無記名のまま専用の返信用封筒にてご返送ください(切手は不要です)



「実演家、舞台・劇場スタッフの就労環境改善に関する調査研究」

■会議、ヒアリング調査等記録

プロジェクト委員会

- ① 2016年 5月 31日 於：芸能花伝舎
- ② 2016年 7月 1日 於：芸団協会議室
- ③ 2016年 7月 20日 於：芸団協会議室
- ④ 2016年 12月 6日 於：芸団協会議室
- ⑤ 2017年 2月 3日 於：芸能花伝舎
- ⑥ 2017年 3月 1日 於：芸団協会議室

ヒアリング調査（訪問）

- ①首都圏域5劇場：技術部門、制作部門、管理部門の職員等 各1～3名  
2017年1月17日～2月17日
- ②りゅーとぴあ新潟市民芸術文化会館：管理部門、制作部門の職員 各1名  
2017年1月24日
- ③SPAC-静岡県舞台芸術センター：管理部門、技術部門、制作部門の職員 各1名  
2017年2月7日

座談会

- ①日本舞台監督協会：会員3名  
2017年2月20日 於：芸団協会議室（オペラシティ）
- ②一般社団法人日本舞台音響家協会：会員3名  
2017年2月21日 於：芸団協会議室（オペラシティ）

「実演家、舞台・劇場スタッフの就労環境改善に関する調査研究」は、以下の諸団体、関係者、専門家のご協力を得て実施されました。ここに改めて謝意を表します。

■協力者（敬称、法人格は省略させていただきます）

公共劇場舞台技術者連絡会 加盟 21 館

- いわき芸術文化交流館アリオス
- 水戸芸術館〔水戸市芸術振興財団〕
- 彩の国さいたま芸術劇場〔埼玉県芸術文化振興財団〕
- 東京芸術劇場〔東京都歴史文化財団〕
- 世田谷パブリックシアター〔せたがや文化財団〕
- 新国立劇場〔新国立劇場運営財団〕
- KAAT 神奈川芸術劇場〔神奈川芸術文化振興財団〕
- りゅーとぴあ新潟市民芸術文化会館〔新潟市芸術文化振興財団〕
- 富山市芸術文化ホール（オーバードホール）〔富山市民文化事業団〕
- まつもと市民芸術館〔松本市芸術文化振興財団〕
- サントミューゼ上田市交流文化芸術センター

SPAC - 公益財団法人静岡県舞台芸術センター  
愛知芸術文化センター [愛知県文化振興事業団]  
穂の国とよはし芸術劇場 PLAT [豊橋文化振興財団]  
滋賀県立芸術劇場びわ湖ホール [びわ湖ホール]  
ロームシアター京都 [京都市音楽芸術文化振興財団]  
兵庫県立芸術文化センター [兵庫県芸術文化協会]  
鳥根県民会館 [しまね文化振興財団]  
北九州芸術劇場 [北九州市芸術文化振興財団]  
熊本県立劇場 [熊本県立劇場]  
宮崎県立芸術劇場 (メディキット県民文化センター) [宮崎県立芸術劇場]

#### 芸団協正会員団体

日本舞台監督協会  
一般社団法人日本舞台音響家協会  
公益社団法人日本照明家協会  
公益社団法人能楽協会  
一般社団法人現代舞踊協会  
公益社団法人日本オーケストラ連盟  
(日本フィルハーモニー交響楽団、読売日本交響楽団)

#### その他

小学館集英社プロダクション  
高島屋

#### ■担当役員

福島 明夫 (芸団協 常務理事)

#### ■プロジェクト委員会 ◎印は委員長 ○印は副委員長

◎畑中 裕良 新国立劇場  
鈴木 順子 東京芸術劇場  
富野 良視 KAAT 神奈川芸術劇場  
知久 孝之 世田谷パブリックシアター  
島田 功 彩の国さいたま芸術劇場  
清水 高明 日本照明家協会  
上田 好生 日本舞台音響家協会  
○船引 悦雄 日本舞台監督協会

#### ■研究協力者

坂部 裕美子 公益財団法人統計情報研究開発センター  
黒田 智昭

#### ■調査補佐

齊藤 恵里子

#### ■事務局

米屋 尚子、布目 藍人



文化庁委託事業「平成 28 年度 文化庁戦略的芸術文化創造推進事業」

公共劇場スタッフの働き方改革に向けて  
～実演家、舞台・劇場スタッフの就労環境改善に関する調査研究～

2017 年 3 月 31 日 発行

デザイン：株式会社ピンス・アソシエイツ

編集

公益社団法人日本芸能実演家団体協議会〔芸団協〕  
就労環境調査プロジェクト委員会

発行

公益社団法人日本芸能実演家団体協議会〔芸団協〕

〒163-1466

東京都新宿区西新宿 3-20-2

東京オペラシティタワー 11 階

Tel:03-5353-6600

Fax:03-5353-6614

E-mail:research@geidankyo.or.jp

\*本書の全部または一部の内容の無断転載・複写および電子媒体への入力はお断りします。

