

企画フォーラム②

「なぜ劇場に女性管理職が少ないのか -登用と研修から考える劇場の未来-」

日時：2025年12月20日（土）10:00-12:00

会場：奈良県立大学コモンズ棟2階 201・202教室

■企画代表者：赤木舞（武蔵野音楽大学）

■共同研究者：

梶田美香（名古屋芸術大学）

志村聖子（オランダ・ライデン大学）

高島知佐子（静岡文化芸術大学）

中根多恵（愛知県立芸術大学）

関鎮京（北海道教育大学）

横堀応彦（跡見学園女子大学）

■登壇者：

大久保充代（公益財団法人八尾市文化振興事業団 事務局長 兼 八尾市文化会館館長）

小倉由佳子（公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団 ロームシアター京都プログラムディレクター）

山田里子（公益財団法人川崎市文化財団 ミューザ川崎シンフォニーホール 広報営業課長）

■進行：

林立騎（那覇市市民文化部文化振興課主幹/那覇文化芸術劇場なはーと企画制作グループ統括）

■コメンテーター：

森岡めぐみ（公益財団法人神戸市民文化振興財団 音楽事業部長）

[フォーラム実施による成果]

企画者らで構成する研究チーム（赤木、梶田、志村、高島、中根、関、横堀）は、すべての人が働きやすい劇場のあり方について調査研究を進めており、始めの手がかりとして女性管理職に着目した研究に取り組んでいる。本企画フォーラムでは、劇場における組織体制の現状を把握するとともに、管理職の登用および研修にかかわる課題について議論し、劇場の今後のあり方について考えることを目的とした。登壇者およびコメンテーターには現場の第一線で活躍する劇場の女性管理職の方々、ディスカッションの進行には男性の劇場職員の方をお招きした。また、参加者の属性について冒頭にアンケートをとったところ、大学教員・研究者が3割、劇場・音楽堂等の職員が3割、学生が2割、その他が2割であった。

フォーラムの前半は、大久保氏、小倉氏、山田氏より、ご所属の各劇場における組織体制の現状（職員の男女比、女性管理職の割合）、管理職登用と研修制度の現状についてご報告いただい

た。

八尾市文化会館（プリズムホール）の大久保氏からは、指定管理者制度導入時の危機感をきっかけに、実力本位の管理職の登用が進み、幹部職の40%が女性であること、また独自の制度として「人材育成基本方針」と「人事評価制度」を策定しており、退職後の復職を支援する「キャリアターン制度」により、出産した女性職員の復職を実現しているといった話があった。

続いてロームシアター京都の小倉氏からは、事業企画課の管理職は全員女性であるが、技術職や管理部門は男性中心となっており、業種による男女の偏りがあること、また研修や人材育成制度は中期経営計画に基づき比較的整備されており、管理職向け研修なども実施している一方、管理職登用に試験はなく、本人の希望申告、面談、能力評価などを総合的に判断して決定するといった話があった。

ミューザ川崎シンフォニーホールの山田氏からは、現場職員は女性が多いが、意思決定層の多くは男性で占められていること、また明確な管理職登用基準や体系的な研修プログラムが未整備で、個人の努力に依存した働き方でキャリアパスが見えにくいといった話があった。

これらの報告をふまえ、フロアからの質問にも回答しつつディスカッションが進められ、劇場における課題が以下の3点について明らかとなった。

①評価基準の乖離：多くの劇場で市役所等の行政基準を流用した評価制度が使われており、劇場の専門的な実務内容や現場の成果が正しく評価されていない現状が明らかとなり、劇場の専門性や実務内容に即した明確な評価基準が必要である。

②管理職登用および研修の制度化：管理職の登用が制度化されておらず、属人性に依る場合が多い点、また評価者を対象とした研修制度が未整備である点についても指摘された。

③労働条件の改善：低賃金や不規則な勤務形態が、男女問わず劇場での長期的なキャリア形成を困難にしており、特に男性職員が現場に定着しない業界の構造的な問題となっていることが指摘された。誰もが働き続けられる労働環境の改善が求められる。

今後の展望として、女性管理職の登用が単なる数値目標の達成ではなく、明確な評価基準と研修制度を整え、誰もがキャリアパスを描ける労働環境をつくることが、多様性と持続可能性のある劇場運営の実現に繋がると考えられる。

*本研究は、JSPS 科研費 JP24K03589「劇場・音楽堂等における女性管理職の実態に関する研究」の助成によるものである。



写真：左より林氏、森岡氏、大久保氏、小倉氏、山田氏