

オーケストラの楽員および職員のワーク・ライフ・バランスとジェンダー・ギャップに関するアンケート調査結果(速報値)

※インタビュー調査結果も合わせたより詳細な分析結果は3月以降に発表する予定。

伊志嶺絵里子(東京藝術大学他非常勤講師)、赤木舞(武蔵野音楽大学准教授)、佐野直哉(東京藝術大学特任講師)

研究協力者: 箕口一美(東京藝術大学大学院教授)

1. 調査の背景と目的

日本はジェンダー・ギャップ(男女格差)が大きい国であることが、近年の調査で明らかになっている。2023年度版「Global Gender Gap Report」によれば、日本のジェンダー・ギャップ指数は146か国中125位、過去最低の順位となった。一方、国際社会では、SDGs(持続可能な開発目標)の目標5「ジェンダー平等を実現しよう」に基づき、各国が実態調査や具体的施策に取り組んでいる。しかし、国内のクラシック音楽業界においては、ワーク・ライフ・バランスやジェンダー・ギャップに関する実態調査が十分に行われていない現状がある。

クラシック音楽業界は、中世以降のジェンダー規範や社会規範の影響を受け、特に女性の音楽活動が大きな制約を受けてきた歴史を持つ。しかし、現代ではこれらの規範が大きく変化し、業界の状況も変わりつつある。一方で、核家族化や少子高齢化といった近年の社会問題により、業界で働く音楽家や職員にとって、ワーク・ライフ・バランスの維持が困難になっている可能性も考えられる。

以上を踏まえ、本調査研究は、プロ・オーケストラにおけるワーク・ライフ・バランスとジェンダー・ギャップの現状を明らかにすることを目的とする。この調査結果を広く共有することで、クラシック音楽業界全体で、ワーク・ライフ・バランスの改善やジェンダー・ギャップ解消に向けた議論を促進する契機になることを願っている。

※本調査にあたり、日本オーケストラ連盟、各オーケストラの楽員および職員の皆様に多大なるご協力をいただきましたことに対し、深く感謝申し上げます。

2. 調査概要

日本オーケストラ連盟のご協力のもと、本研究チームが作成した2種類のアンケート調査票(楽員用と事務局職員用)を27のプロ・オーケストラ(正会員)の事務局宛てに送付していただいた。アンケート調査は、楽団名、パート名も含め、無記名によって実施。ただし、別途インタビュー調査に協力してくれる方については、お名前とメールアドレスを記入してもらった。調査概要は以下の通りである(表1)。

表 1. 調査概要

	楽員用	事務局職員用
調査対象	27 のプロ・オーケストラ（正会員）に所属する楽員	27 のプロ・オーケストラ（正会員）で勤務する事務局職員
対象人数※	1794	544
調査方法	日本オーケストラ連盟から楽団事務局宛てに Google フォームを送付、事務局から各楽員の Google フォームを送付していただく。	日本オーケストラ連盟から楽団事務局宛てに Google フォームを送付、事務局から各職員に Google フォームを送付していただく。
調査期間	2024 年 9 月 10(火)～10 月 14 日 (月)	2024 年 9 月 10(火)～10 月 14 日 (月)
回収数	186	88
回収率	約 10.4%	約 16.2%

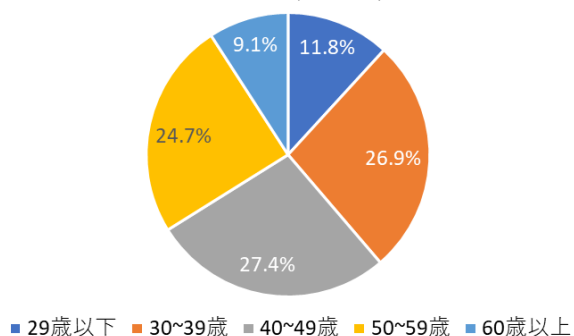
※各楽団のウェブサイト（2024 年 10 月 1 日現在）から楽員数および事務局職員数を計算。ただし、対象となるすべての楽団がアンケート調査票（Google フォーム）を楽団員や事務局職員に配布したかどうかは不明。

3. 調査結果: 楽員

3.1. 回答者のプロフィール

① 年齢の内訳

図1 年齢 (n=186)



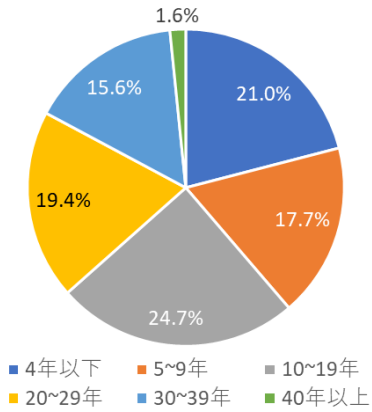
② 性別の内訳

表 1

性別	人数	%
男	91	48.9
女	94	50.5
その他	1	0.5

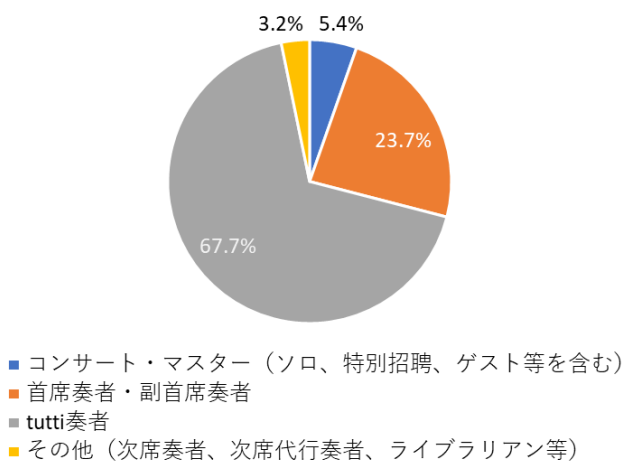
③ 所属年数の内訳

図2 所属年数の内訳 (n=186)



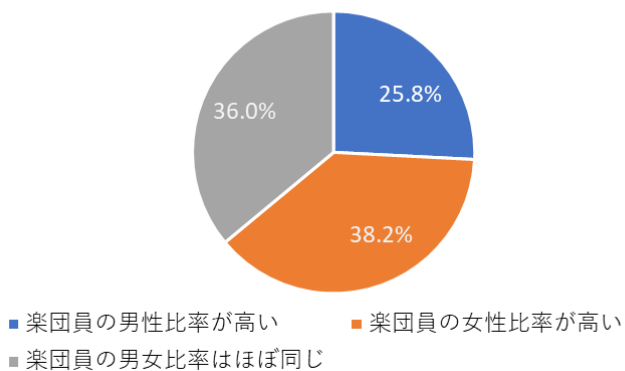
④ 職位の内訳

図3 職位の内訳 (n=186)



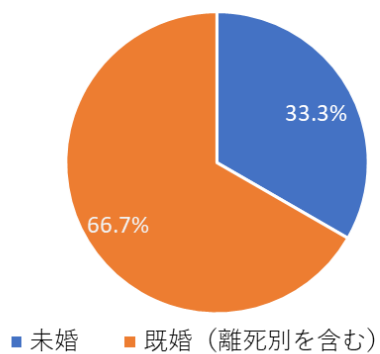
⑤ 所属するオーケストラの男女比率

図4 所属オーケストラの男女比 (n=186)



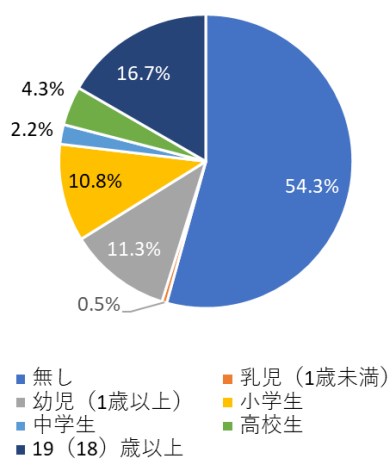
⑥ 婚姻状況

図5 婚姻状況 (n=186)



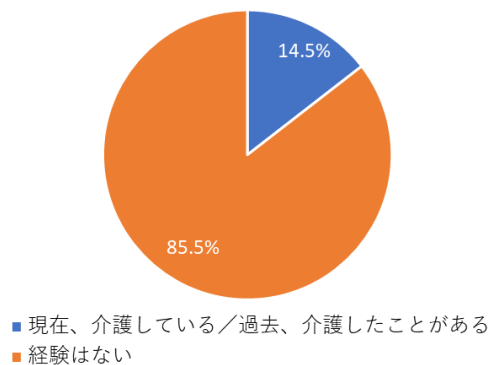
⑦ 子どもの年齢

図6 子どもの年齢 (n=186)



⑧ 介護の有無

図7 介護経験の有無 (n=186)



3.2. ジェンダー・ギャップやワーク・ライフ・バランスについて

① 「所属しているオーケストラにおいてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？」という設問に対し、「大いにある」「ややある」と回答した割合は約3割だった（図8）。一方、男女間で比較すると、女性楽員は、「大いにある」「ややある」と回答した割合が、男性楽員よりも22.9%高かった（図9）。

図8 所属しているオーケストラにおいてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？

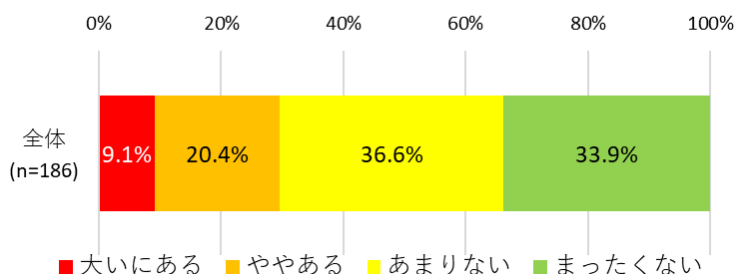
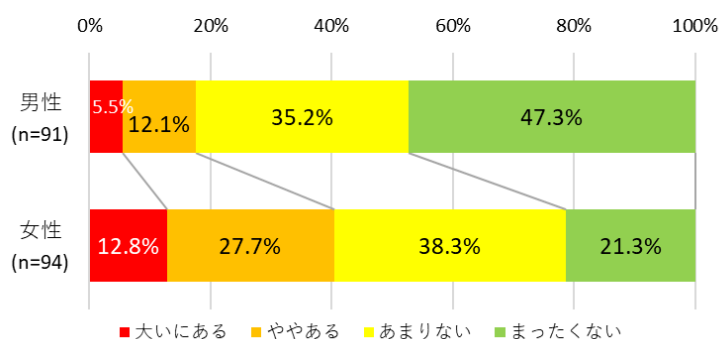
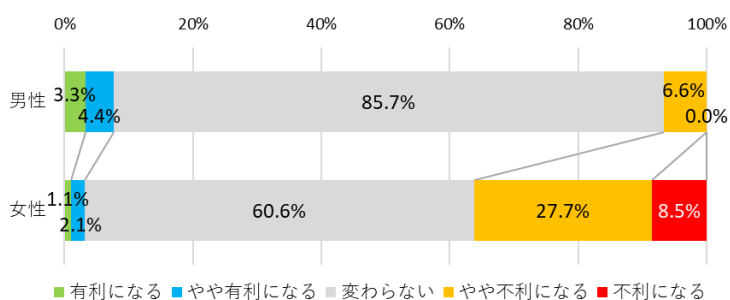


図9 所属しているオーケストラにおいてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？



② 「所属しているオーケストラにおいて、ご自身が『男性である』または『女性である』ことは、仕事上どのように影響すると考えるか？」という設問に対し、男女共に「変わらない」と回答した割合が最も高かった。一方、「やや不利になる」「不利になる」と回答した割合は、男性楽員が6.6%、女性楽員が36.2%となっており、女性楽員の方が自身の性別によって不利に感じている割合が約3割高かった。（図10）。

図10 所属しているオーケストラにおいて、ご自身が「男性である」または「女性である」ことは、仕事上どのように影響すると考えるか？



③ 「オーケストラにおいて、ご自身が、『男性である』または『女性である』ことが理由で、実際に経験した（感じた）ことは何か？」という設問に対し、「大いにある」「ややある」の割合が高かったのは、男性楽員で、「責任のある仕事を任される」が 17.6%、次いで「パワー・ハラスメントを受ける」が 14.3%、「容姿や衣装について言及される」「弱音を吐けない空気」が約 11%だった（図 11）。一方、女性楽員は、「入団審査の際に、男性が優遇されている」が 43.6%と最も高く、次いで「容姿や衣装について言及される」が 40.5%、「男性は女性特有の体調不良を理解していない」と「リーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）を選考する際に、男性が優遇されている」が約 37%、「『観客』からストーカー行為を受ける（出待ち、SNS を通じて連絡がくるなど）」が 36.2%だった（図 12）。ちなみに、女性楽員の中で最も経験している（感じている）割合が高かった「入団審査の際に、男性が優遇されている」点について、男性楽員で「大いにある」「ややある」と回答した割合は 6.6%で、女性楽員との認識の違いが明らかになった。なお、自由記述欄から、入団審査の際に男性を優遇しているのは、男性楽員、女性楽員両方のケースがあることも分かった。

全体的にほぼすべての項目で「大いにある」と「まったくない」の両極端の回答がみられた。男性・女性楽員ともに、「まったくない」「ほとんどない」が 100%を占めたのは、「入団審査の際に、女性が優遇されている」という点だった。

図11 オーケストラにおいて、ご自身が「男性である」または「女性である」ことが理由で、実際に経験した（感じた）ことは何か？【男性 n=91】

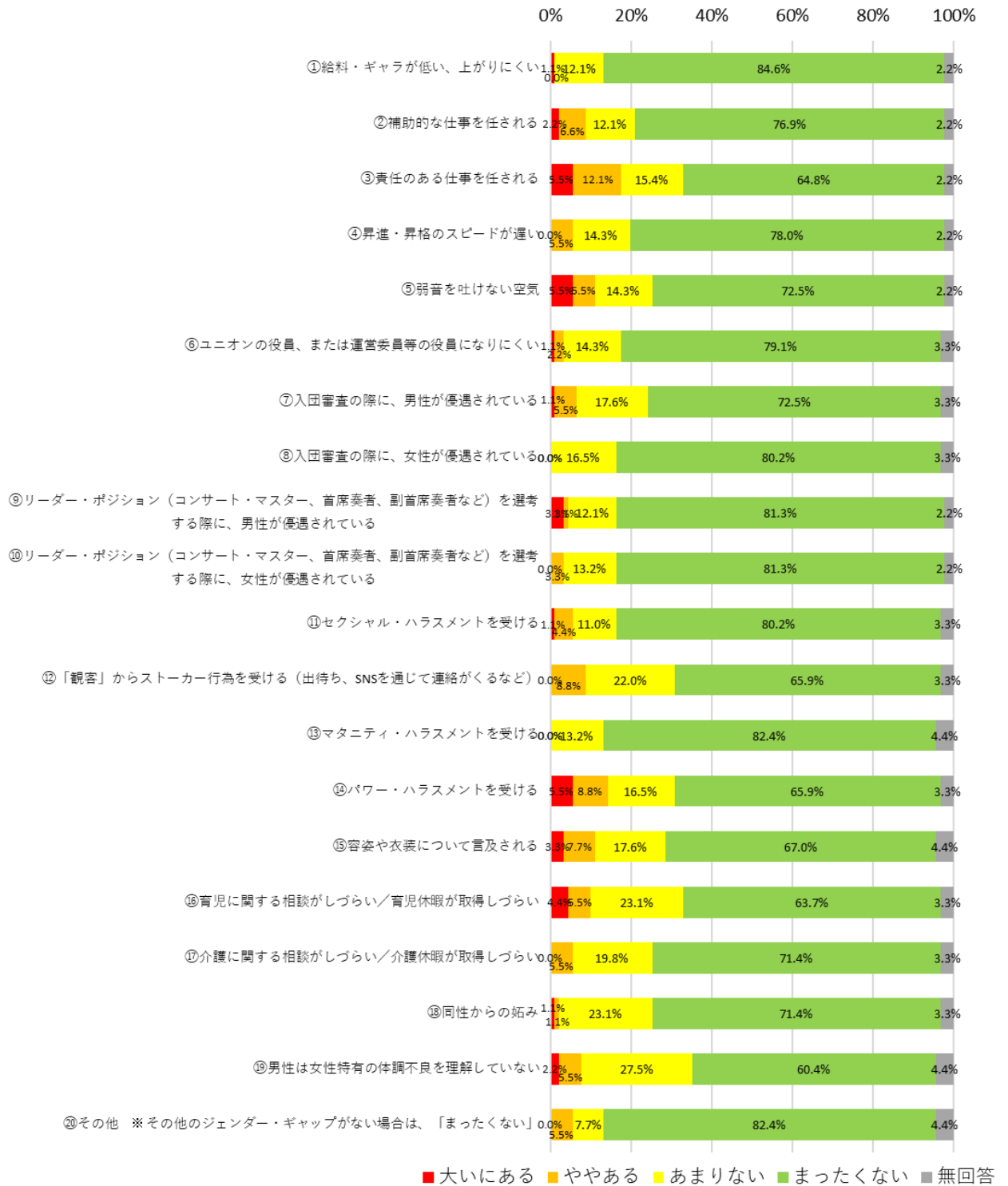
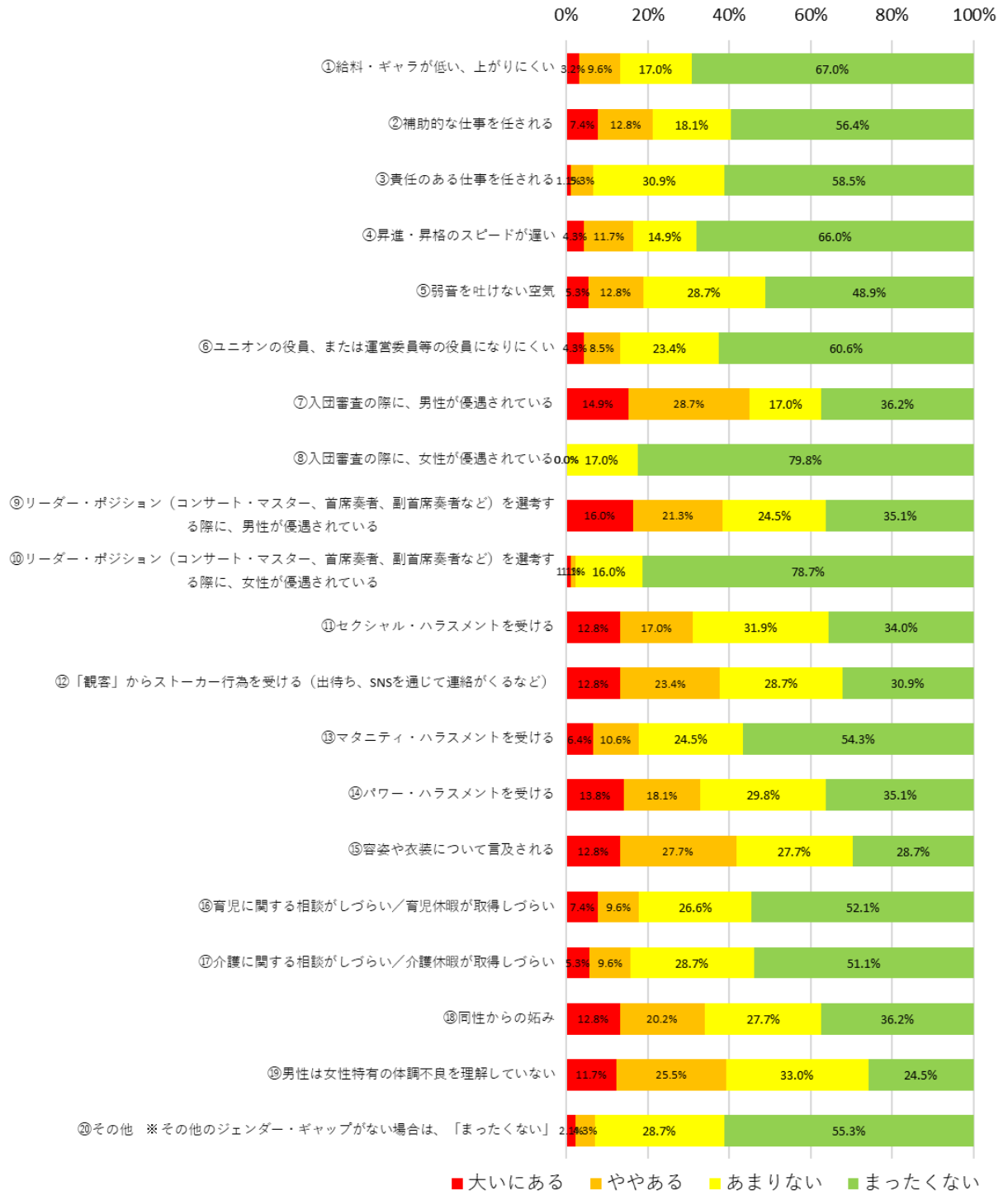
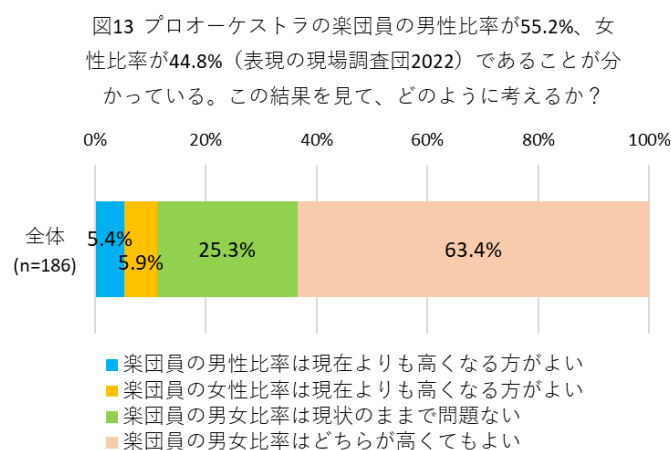


図12 オーケストラにおいて、ご自身が「男性である」または「女性である」ことが理由で、実際に経験した（感じた）ことは何か？【女性n=94】



- ⑤ 「プロ・オーケストラの楽団員の男性比率が 55.2%、女性比率が 44.8%（表現の現場調査団 2022）であることが分かっています。この結果を見て、あなたはどのように考えますか？」という設問に対しては、「楽団員の男女比率はどちらが高くてもよい」と回答した割合が全体で 63.4%と最も高く、次いで「楽団員の男女比率は現状のままで問題ない」が 25.3%、「男性楽員」または「女性楽員」の「どちらかの比率が増えた方がよい」という意見はそれぞれ約 5～6%程度だった。また、これらの割合は、男女間に大きな差は見られなかった（図 13）。

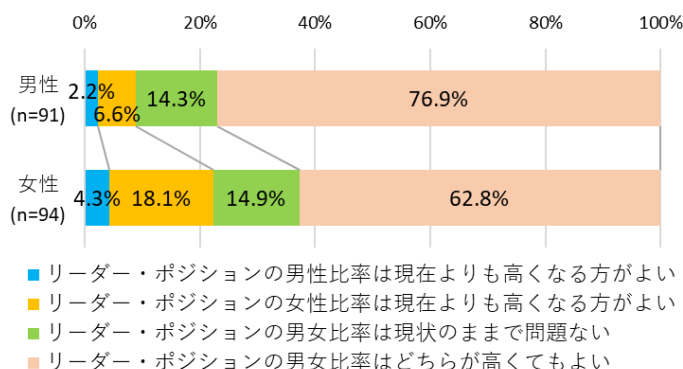
なお、「楽団員の男女比率はどちらが高くてもよい」理由として、「能力（演奏技術）や人間性（協調性など）で選ぶべき、性別は関係ない」という理由が 93 件中 75 件（約 80.6%）を占めた。



「プロ・オーケストラのリーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）の男性比率が 71.0%、女性比率が 29.0%（表現の現場調査団 2022）であることが分かっている。この結果をみて、どのように考えるか？」という設問に対しては、「リーダー・ポジションの男女比率はどちらが高くてもよい」と回答した男性楽員が 76.9%、女性楽員が 62.8%、「リーダー・ポジションの男女比率は現状のままでよい」と回答した割合は男女共に約 14～15%、一方で「女性比率が現在よりも高くなる方がよい」と回答した割合は、男性楽員が 6.6%だったのに対し、女性楽員は 18.1%とやや高かった（図 14）。

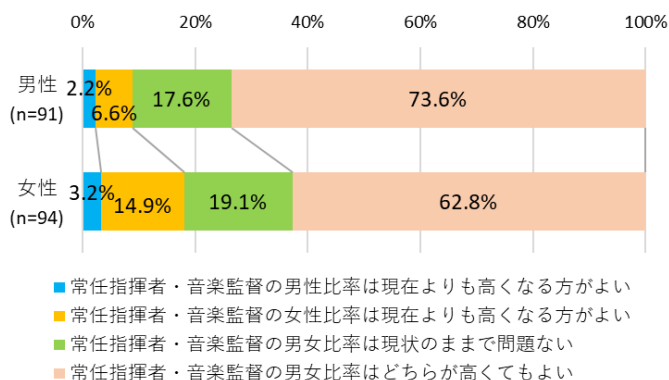
なお、「リーダー・ポジションの男女比率はどちらが高くてもよい」理由として最も多かったのが、上記の設問同様、「能力（演奏技術）や人間性（協調性など）で選ぶべき、性別は関係ない」というものだった。

図14 プロオーケストラのリーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）の男性比率が71.0%、女性比率が29.0%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果をみて、どのように考えるか？



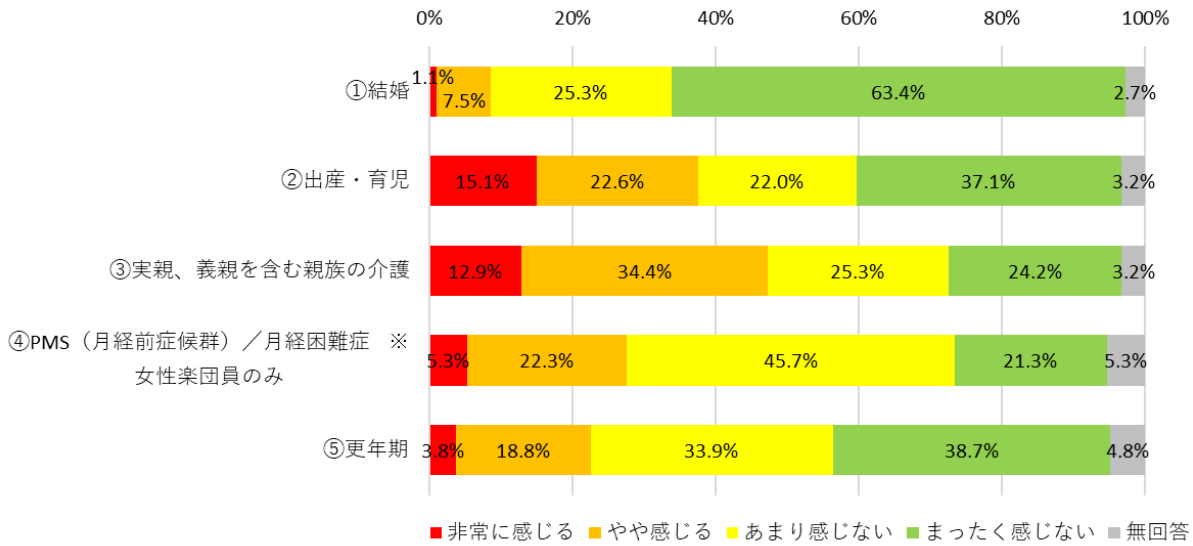
「プロのオーケストラの常任指揮者・音楽監督の男性比率が96.9%であることが分かっている（表現の自由調査団2022）。この結果をみて、どのように考えるか？」という問いに対しては、「男女比率はどちらが高くてよい」「男女比率は現状のままで問題ない」という回答が約8~9割を占めた。一方、「女性比率は現在よりも高くなる方がよい」と回答した割合は、男性楽員が6.6%だったのに対し、女性楽員は14.9%とやや高いものの、大きな差がみられなかった（図15）。

図15 プロのオーケストラの常任指揮者・音楽監督の男性比率が96.9%であることが分かっている（表現の自由調査団2022）。この結果をみて、どのように考えるか？



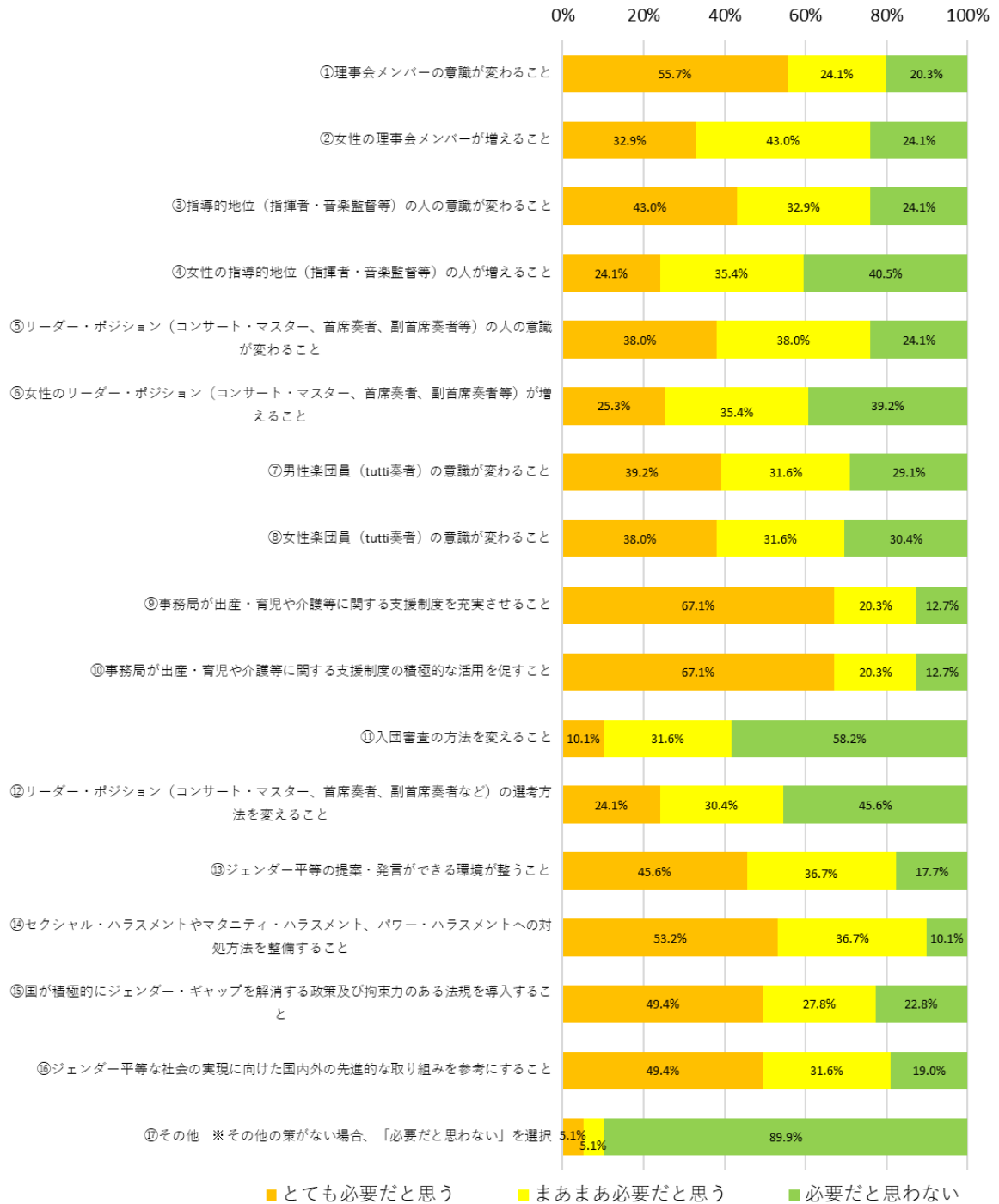
- ④ 様々なライフイベント（「結婚」「出産・育児」「実親・義親を含む親族の介護」「PMS/月経困難症※女性楽員のみ」「更年期」）の中で「オーケストラの仕事が出来なくなるのではないかと不安を感じるか（感じたことはあるか）？」という設問に対して、男性楽員と女性楽員ともに「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合が一番高かったのが「実親、義親を含む親族の介護」で47.3%、次いで「出産・育児」が37.7%だった（図16）。

図16 現在、以下の様々なライフイベント等を通じて、オーケストラの仕事が出来なくなるのではないかと不安を感じるか（感じたことはあるか）？【全体n=186】



⑤ 「ジェンダーギャップ（男女格差）を解消するために、どのような策が必要だと思うか？（ジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じている方のみ回答）」という設問に対して、「とても必要だと思う」「まあまあ必要だと思う」の割合が一番高かったのが、「セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対処方法を整備すること」で89.9%、その他「事務局が出産・育児や介護等に関する支援制度の積極的な活用を促すこと」、「事務局が出産・育児や介護等に関する支援制度を充実させること」、「ジェンダー平等の提案・発言ができる環境が整うこと」、「ジェンダー平等な社会の実現に向けた国内外の先進的な取り組みを参考にすること」がいずれも80%以上で高い割合になった（図17）。

図17 ジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じている方： ジェンダーギャップ（男女格差）を解消するために、どのような策が必要だと思うか？【全体n=79】

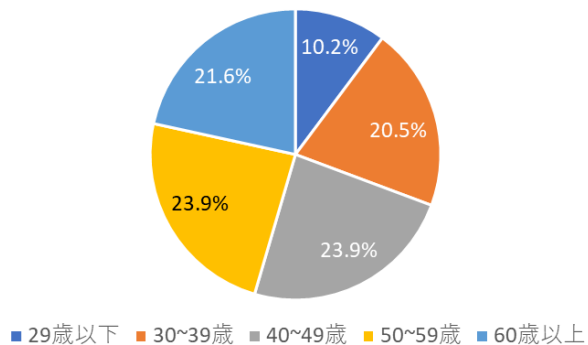


4. 調査結果:事務局職員

4.1. 回答者のプロフィール

① 年齢の内訳

図18 年齢 (n=88)



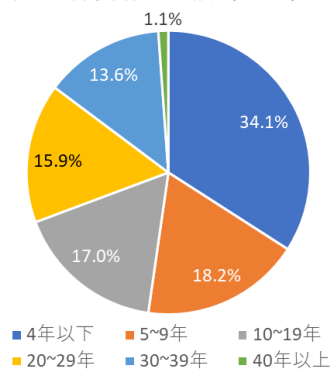
② 性別の内訳

表 2

性別	人数	%
男	53	60.2
女	34	38.6
その他	1	1.1

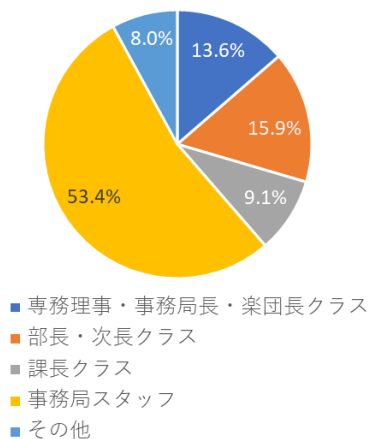
③ 所属年数の内訳

図19 所属年数の内訳 (n=88)



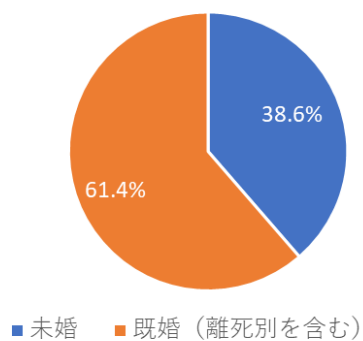
④ 職位の内訳

図20 職位の内訳 (n=88)



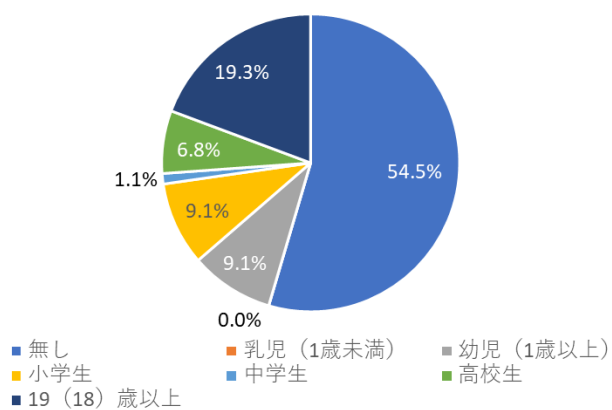
⑤ 婚姻状況

図21 婚姻状況 (n=88)



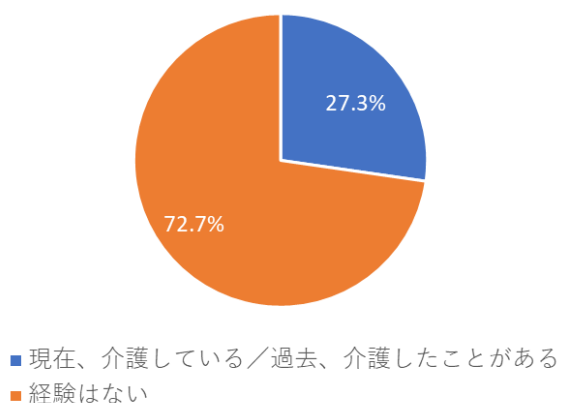
⑥ 子どもの年齢

図22 子どもの年齢 (n=88)



⑦ 介護の有無

図23 介護経験の有無 (n=88)



4.2. ジェンダー・ギャップ及びワーク・ライフ・バランスについて

① 「職場においてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？」という設問に対し、「大いにある」「ややある」と回答した割合は43.2%だった（図24）。また、性別による大きな差はないが、女性職員の方が「大いにある」と回答した割合がやや高かった（図25）。

図24 職場においてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？

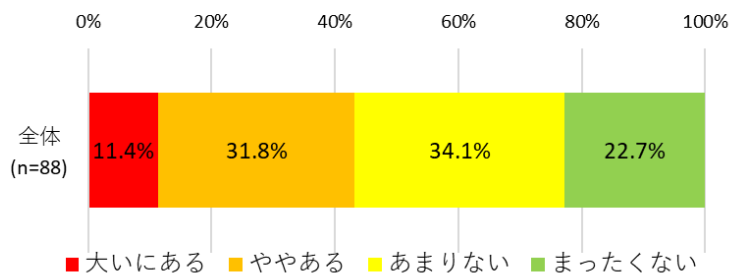
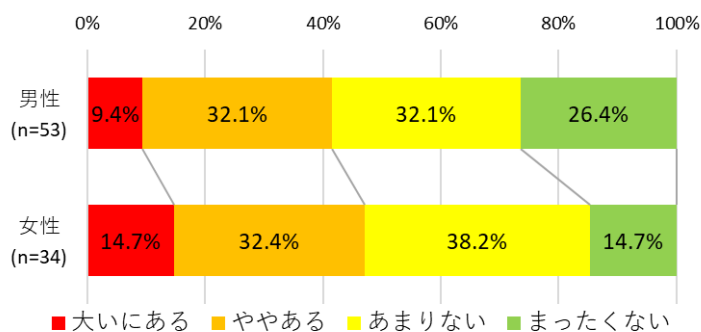
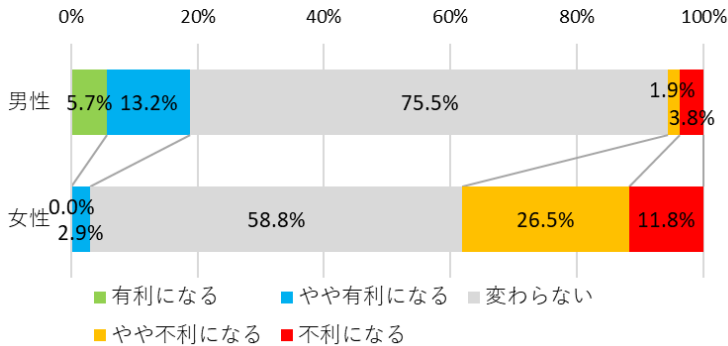


図25 職場においてジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？



② 「職場において、ご自身が『男性である』または『女性である』ことは、仕事上どのように影響すると考えるか？」という設問に対し、男女共に「変わらない」と回答した割合が最も多かった。一方、「やや不利になる」「不利になる」と回答した割合は、男性職員が5.7%、女性職員が38.3%となっており、女性職員の方が自身の性別によって不利に感じている割合が約30%以上高かった。(図26)。

図26 職場において、ご自身が「男性である」または「女性である」ことは、仕事上どのように影響すると考えるか？



③ 「職場において、ご自身が、『男性である』または『女性である』ことが理由で、実際に経験した(感じた)ことは何か？」という設問に対し、「大いにある」「ややある」の割合が最も高かったのは、男性職員で、「体力のいる仕事を振られる」が69.8%、次いで「急な仕事、溢れた仕事のしわ寄せがくる」45.3%、「責任のある仕事を任せられる」が39.6%、「パワー・ハラスメントを受ける」「弱音を吐けない空気」が35.8%だった(図27)。一方、女性職員は、「男性は女性特有の体調不良を理解していない」が41.2%と最も高く、次いで「パワー・ハラスメントを受ける」が35.3%、「補助的な仕事を任される」と「昇進・昇格のスピードが遅い」が32.3%、「管理職(専務理事・事務局長・楽団長・部長・次長・課長クラス等)に就きにくい」が29.4%、だった(図28)。

図27 職場において、ご自身が「男性である」または「女性である」ことが理由で、実際に経験した（感じた）ことは何か？【男性n=53】

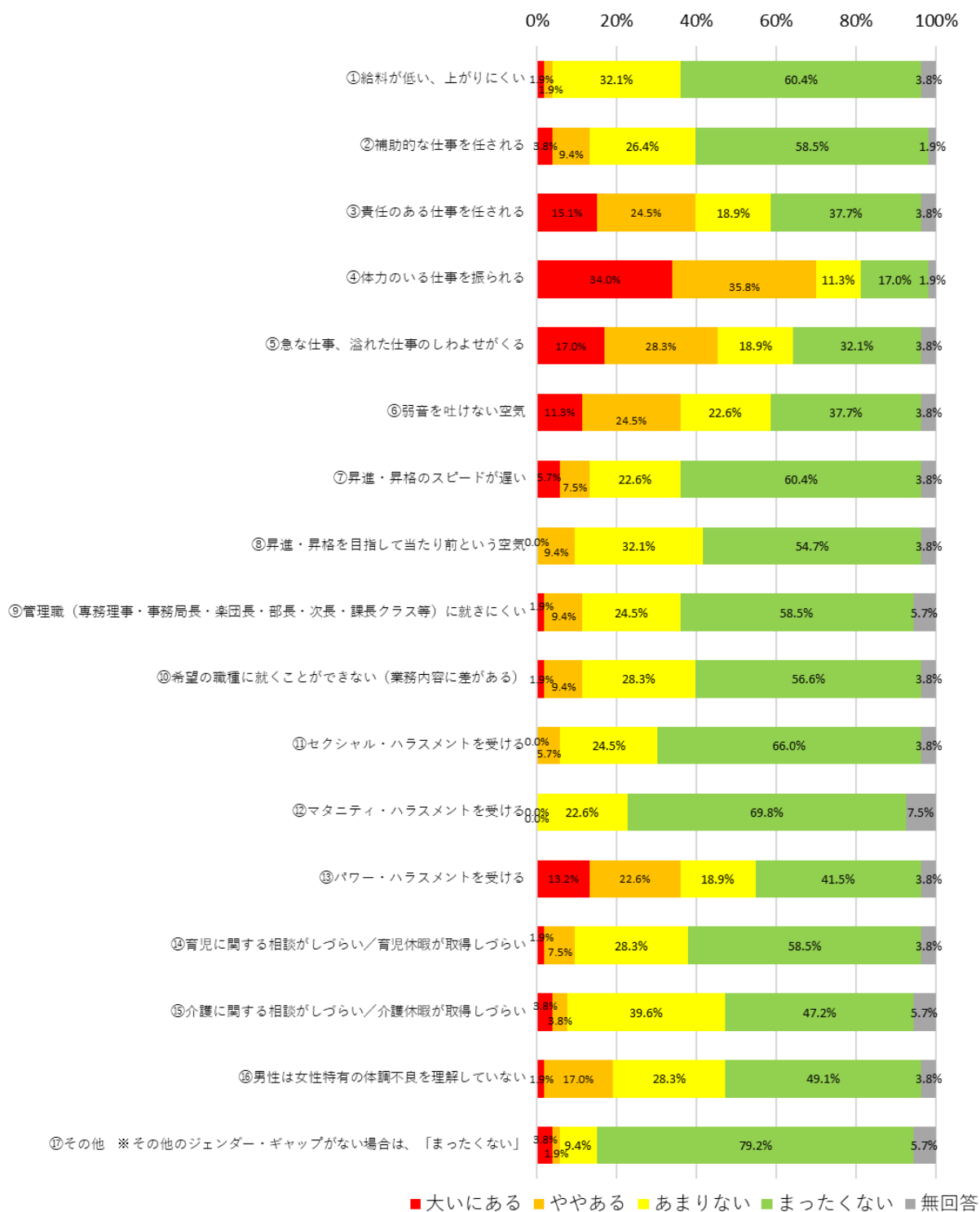
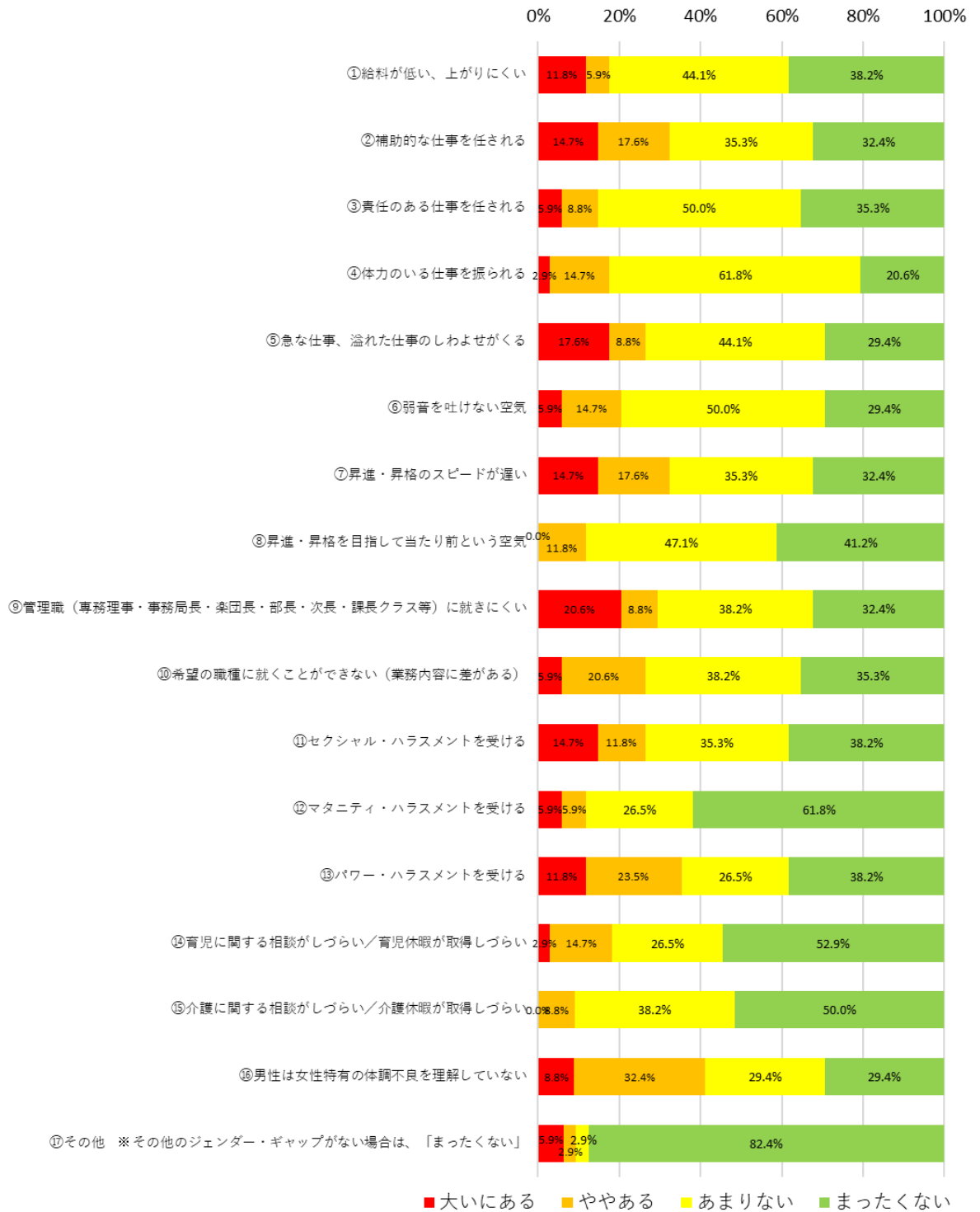


図28 職場において、ご自身が「男性である」または「女性である」ことが理由で、実際に経験した（感じた）ことは何か？【女性 n=34】



- ④ 「プロ・オーケストラの楽団員の男性比率が55.2%、女性比率が44.8%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果を見て、あなたはどのように考えるか？」という設問に対しては、「楽団員の男女比率はどちらが高くてよい」と回答した割合が全体で78.4%と最も高く、次いで「楽団員の男女比率は現状のままで問題ない」が13.6%だった（図29）。また、男女間で比較すると、男性職員の方が、「楽団員の男性比率は現在よりも高くなる方がよい」と回答した割合が9.4%だったのに対し、女性職員は0%だった（図30）。

なお、「楽団員の男女比率はどちらが高くてよい」理由として、「実力（能力）や人間性等で採用した結果なので、性別は関係ない」という理由が66件中54件（約81%）を占めた。

図29 プロオーケストラの楽団員の男性比率が55.2%、女性比率が44.8%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果を見て、あなたはどのように考えるか？

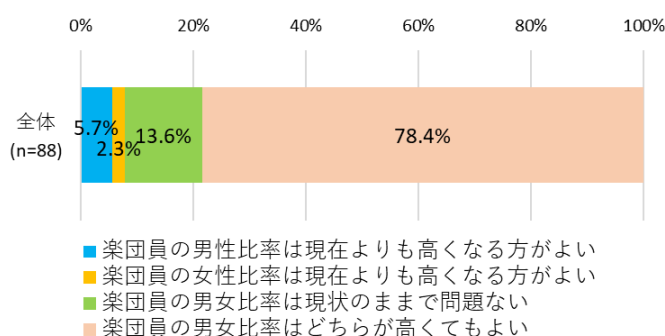
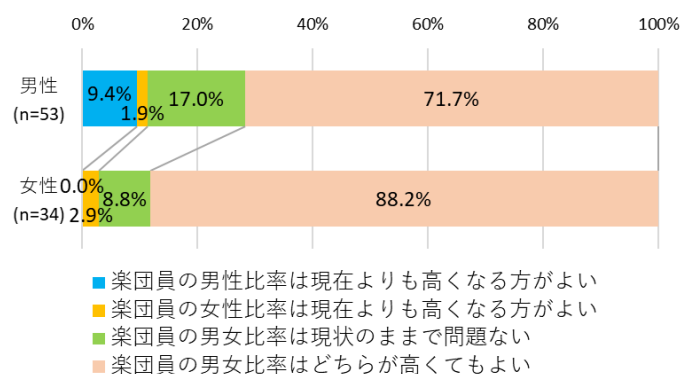


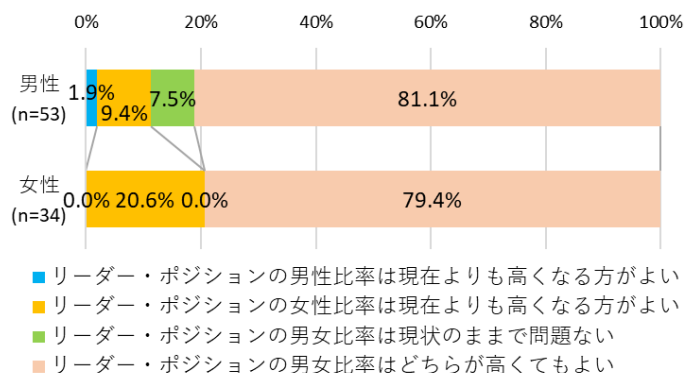
図30 プロオーケストラの楽団員の男性比率が55.2%、女性比率が44.8%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果を見て、あなたはどのように考えるか？



「プロ・オーケストラのリーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）の男性比率が71.0%、女性比率が29.0%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果をみて、どのように考えるか？」という設問に対しては、「リーダー・ポジションの男女比率はどちらが高くてよい」と回答した職員は男女とも約8割だったが、「女性比率が現在よりも高くなる方がよい」と回答した割合は、男性職員が9.4%だったのに対し、女性職員は20.6%と高かった（図31）。

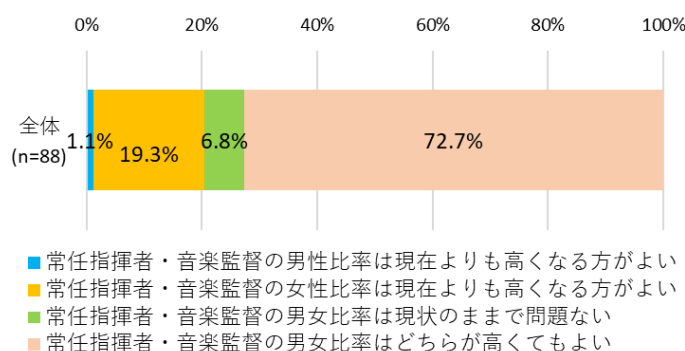
なお、「リーダー・ポジションの男女比率はどちらが高くてよい」理由として最も多かったのが、上記の設問同様、「実力（能力）や人間性等で採用した結果なので、性別は関係ない」というものだった。

図31 プロオーケストラのリーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）の男性比率が71.0%、女性比率が29.0%（表現の現場調査団2022）であることが分かっている。この結果をみて、どのように考えるか？



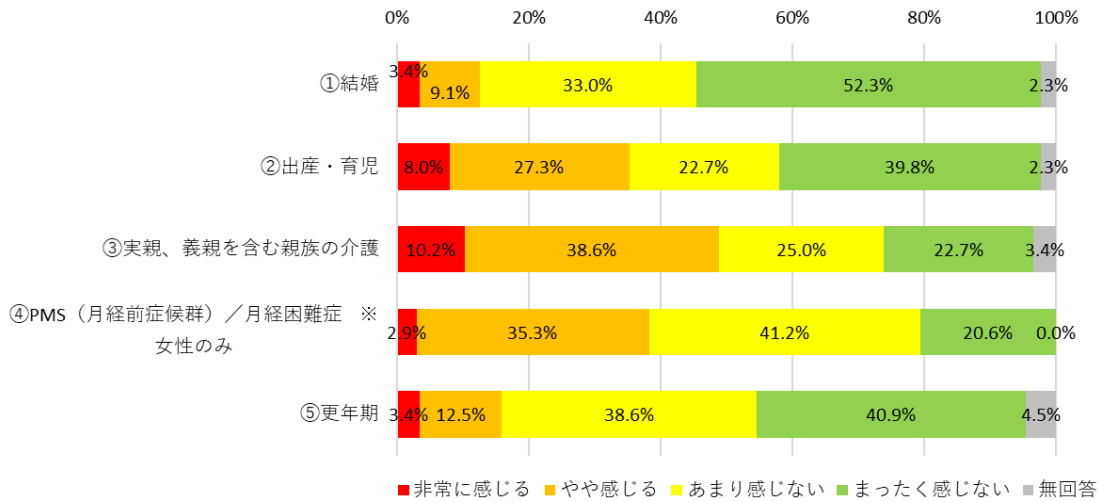
「プロのオーケストラの常任指揮者・音楽監督の男性比率が96.9%であることが分かっている（表現の自由調査団2022）。この結果をみて、どのように考えるか？」という問いに対しては、「常任指揮者・音楽監督の男女比率はどちらが高くてよい」が全体の7割強を占めた（図32）。また、大きな男女間の差も見られなかった。

図32 プロのオーケストラの常任指揮者・音楽監督の男性比率が96.9%であることが分かっている（表現の自由調査団2022）。この結果をみて、どのように考えるか？



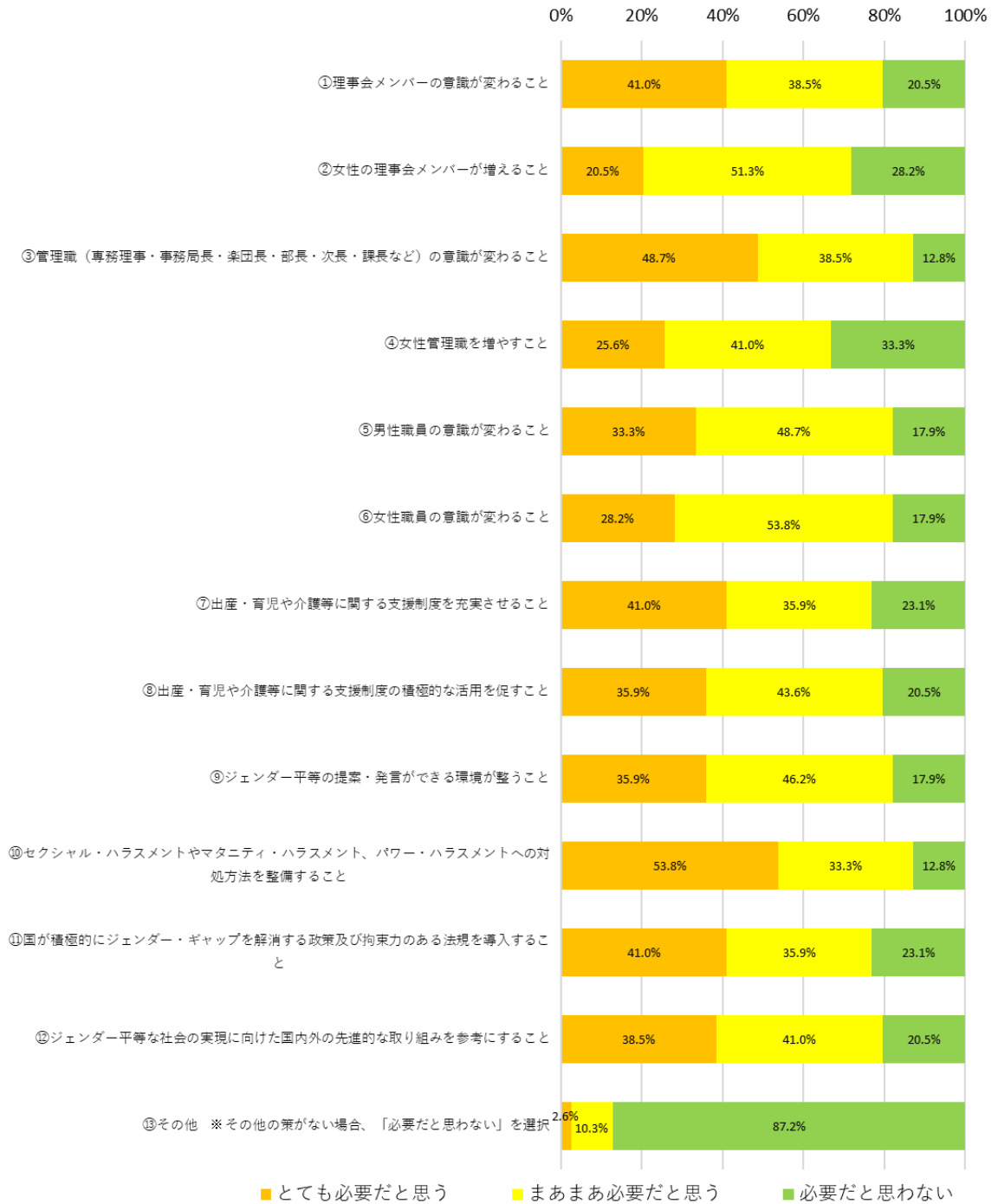
⑤ 様々なライフイベント（「結婚」「出産・育児」「実親・義親を含む親族の介護」「PMS/月経困難症※女性楽員のみ」「更年期」）の中で「オーケストラの仕事が出来なくなるのではないかといった不安を感じるか（感じたことはあるか）？」という設問に対して、「非常に感じる」「やや感じる」と回答した割合が最も高かったのは「実親、義親を含む親族の介護」で全体の48.8%、次いで「出産・育児」が35.3%だった（図33）。

図33 現在、以下の様々なライフイベント等を通じて、仕事が続けられないのではないかと
 いった不安を感じるか（感じたことはあるか）？【全体n=88】



⑥ 「ジェンダーギャップ（男女格差）を解消するために、どのような策が必要だと思うか？（ジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じている方のみ回答）」という設問に対して、「とても必要だと思う」「まあまあ必要だと思う」と回答した割合が一番高かったのが、「セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対処方法を整備すること」と「管理職（専務理事・事務局長・楽団長・部長・次長・課長など）の意識が変わること」で約87%、その他「男性職員の意識が変わること」、「女性職員の意識が変わること」、「ジェンダー平等の提案・発言ができる環境が整うこと」がいずれも80%以上で高い割合になった（図34）。

図34 ジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じている方： ジェンダーギャップ（男女格差）を解消するために、どのような策が必要だと思うか？【全体 n=39】



5. まとめ

5.1. ジェンダー・ギャップについて

「ジェンダー・ギャップ（男女格差）を感じたことがあるか？」という設問に対して、「大いにある」「ややある」と回答した割合は楽員が 29.5%、事務局職員は 43.2%で、事務局職員の方がジェンダー・ギャップを感じている割合が高かった。一方、男女間で比較すると、「大いにある」「ややある」と回答した割合について、事務局職員の方は男女間で大きな違いはなかったが、楽員の方は「ジェンダー・ギャップ」を感じている割合は女性楽員の方が男性楽員より 22.9%高く、男女間で認識の違いがあることが分かった。

また、「ご自身が『男性である』または『女性である』ことは、仕事上どのように影響すると考えるか」という設問に対して、「不利になる」「やや不利になる」と回答した割合は、楽員や事務局職員共に、女性の方が約 3 割高かった。

具体的に「ご自身が『男性である』または『女性である』ことが理由で、実際に経験した（感じた）こと」については、男性楽員は全体的にジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合は低かったが、男性職員は「体力のいる仕事が振られる」「急な仕事、溢れた仕事のしわよせがくる」など、仕事内容に対してジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合が高かった。また、女性楽員の方は、「入団審査の際に、男性が優遇されている」「容姿や衣装について言及される」など、職業ならではのジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合が高い一方、女性職員の方は「男性は女性特有の体調不良を理解していない」「パワー・ハラスメントを受ける」の他、「補助的な仕事を任される」「昇進・昇格のスピードが遅い」「管理職（専務理事・事務局長・楽団長・部長・次長・課長クラス等）に就きにくい」など、仕事内容や昇進・昇格に関してジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合も高かった。すなわち、楽員の方は、仕事内容についてジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合は低いものの、楽員の採用場面等でジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合が高い。一方、事務局職員の方は、仕事内容や昇進・昇格に関してもジェンダー・ギャップを経験している（感じている）割合が高い傾向にあることが分かった。

全体として、ジェンダー・ギャップについて「大いにある」または「まったくない」と感じている人が両極端に分かれていることから、楽団ごとによる差があることも推測できる。

5.2. 楽員の男女比率について

「プロ・オーケストラの楽団員の男性比率が 55.2%、女性比率が 44.8%（表現の現場調査団 2022）であることが分かっている。この結果を見て、あなたはどのように考えるか？」、「プロ・オーケストラのリーダー・ポジション（コンサート・マスター、首席奏者、副首席奏者など）の男性比率が 71.0%、女性比率が 29.0%（表現の現場調査団 2022）であることが分かっている。この結果をみて、どのように考えるか？」、「プロのオーケストラの常任指揮者・音楽監督の男性比率が 96.9%であることが分かっている（表現の自由調査団 2022）。この結果をみて、どのように考えるか？」という 3 つの設問に対しては、楽員、事務局職員ともに、「男女比率はどちらが高くてもよい」「男女比率は現状のままで問題ない」が約 8~9 割を占めた。「男女比率はどちらが高くてもよい」「男女比率は現状のままで問題ない」理由として最も多かったのが、「能力（演奏技術）や人間性（協調性など）で選ぶべき、性別は関係ない」というものだった。

5.3. ワーク・ライフ・バランスについて

様々なライフイベント（「結婚」「出産・育児」「実親・義親を含む親族の介護」「PMS/月経困難症※女性楽員のみ」「更年期」）の中で「オーケストラの仕事が出来なくなるのではないかといった不安を感じるか（感じたことはあるか）？」という設問に対しては、回答者の年齢に影響する部分もあるが、楽員および事務局職員ともに、「実親、義母を含む親族の介護」や「出産・育児」によって仕事が出来なくなる不安を感じている人が約4割前後いることが分かった。

5.4. ジェンダー・ギャップ(男女格差)を解消するための策

「ジェンダーギャップ(男女格差)を解消するために、どのような策が必要だと思うか？(ジェンダー・ギャップ(男女格差)を感じている方のみ回答)」という設問に対して、楽員では「とても必要だと思う」「まあまあ必要だと思う」の割合が高かったのは、「セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対処方法を整備すること」「事務局が出産・育児や介護等に関する支援制度の積極的な活用を促すこと」「事務局が出産・育児や介護等に関する支援制度を充実させること」で、特に出産・育児・介護の支援制度に関しては、「とても必要だと思う」の割合が7割以上と高かった。一方、事務局職員については、「セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対処方法を整備すること」「管理職(専務理事・事務局長・楽団長・部長・次長・課長など)の意識が変わること」が高い割合を占めた。楽員、事務局職員とも、ジェンダー・ギャップを解消するために「セクシャル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントへの対処方法を整備すること」が最も必要とされていることは共通していた。

*本調査は、東京藝大×みずほFG「アートとジェンダー」共同研究プロジェクトの助成を受けて実施された。

2024年11月28日

「アートとジェンダー」共同研究プロジェクト

伊志嶺絵里子

赤木舞

佐野直哉

研究協力者：箕口一美