

創芸

劇場・音楽堂等は将来を担う職員にとって魅力的な職場となっているか？

～「令和5年度 劇場・音楽堂等の職員の就労状況等に関する調査」および他業界との比較を元に～

フルペーパー

※プレゼンテーション資料と比較してフルペーパーのみ掲載・あるいは情報を付加しているものはページ右上に●を記載。

2024/9/10

一般社団法人 芸術と創造
Platform for Arts and Creativity

芸術

Platform for
Arts and Creativity

本資料の構成

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

当該調査の概要（1/2）

➡両アンケートは「財団法人・社団法人」が管理する一定の経営規模を持つ施設、そしてその職員を対象とした。

【調査の対象】

- 本調査では施設対象の調査と職員対象の2つの調査を行った。それぞれの対象は以下のとおり。

A 施設向けアンケート

- 都道府県、政令指定都市、特別区、中核市が設置する劇場・音楽堂等
- うち、指定管理者制度によって運営されており、「財団法人・社団法人」が指定管理者となっている施設、あるいは、「共同事業体」が指定管理者となっている施設のうち構成員に「財団法人・社団法人」が含まれる施設
- うち、「最大ホール座席数300以上」かつ「直接雇用者数が10名以上」存在する施設

B 職員向けアンケート

- 施設向けアンケートの調査対象施設の正職員、フルタイムの職員（正職員以外）

※以下の職員は対象外

- 財団本部のみに所属している職員、主に他施設の業務に従事している職員
- 設置者からの出向・派遣職員
- 派遣事業者からの派遣職員、業務委託先の職員
- 非常勤の理事、役員等
- 貴施設と直接雇用契約を結んでいない芸術監督、プロデューサー等
- 正職員と比べて1日の所定労働時間が短い職員、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない職員、雇用契約の期間が日々、または1か月未満の職員

当該調査の概要（2/2）

【調査の流れ】

- 「劇場、音楽堂等の運営・活動状況等に関する調査研究」等を通じて公文協が把握している情報を基に、調査対象施設を抽出。
- 公文協が電子ファイルの依頼状とともに、電子メールにて「施設向けアンケート」の回答と「職員向けアンケート」対象者への回答の周知を依頼。
※公文協のWebサイトでも周知。
- 施設、職員ともにWebサイト上のアンケートに回答。
※Webサイト上の回答前の回答内容を整理、施設内で決裁等に活用できる、
エクセルシート形式の「事前記入シート」を公文協のWebサイトからダウンロード可能とした。
- 未回収の施設には適宜、回答を督促。

【回収期間】

- 令和5年10月5日～11月30日

【有効回答数・回答率】

- A 施設向けアンケート：137件（93%）
- B 職員向けアンケート：794件（91%） ※対象施設数を分母とした割合

検証事項（問題意識）

➡当業界における重要な論点となっているが、現状把握のためのデータが不足している視点を整理し、それらを重点的に検証することを目的とした調査設計を行った。

項目	検証事項（問題意識）
i 職員構成・採用	① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか
	② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか
	③ 高齢化を食い止める新規採用が行われていないのではないか
	④ 雇用主は採用に際して十分な広報を行っていないのではないか
ii 給与	⑤ 給与等が他の業界と比較して少ないのではないか
	⑥ 雇用形態によって給与等の格差が大きいのではないか
	⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なのではないか
iii 就業時間・休暇	⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか
	⑨ 有給休暇取得日数が他の業界と比較して少ないのではないか
	⑩ 就業時間等を減らすための取組が十分になされていないのではないか
	⑪ 創造型の事業実施や補助金等の獲得が就業時間の長さ等に影響しているのではないか
iv 各種制度の整備・職員育成	⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか
	⑬ 職員の育成への意識が高くないのではないか
v 育児	⑭ 子供を持つ職員の割合が他の業界として低いのではないか
	⑮ 子供を持っていない職員の多くが子育てに不安を持っているのではないか
	⑯ 業務時間の長さ、不規則さ、就業時間帯等が子育ての不安として大きいのではないか
	⑰ 子供を持つ職員の育児休暇等の制度の利用率が低いのではないか
vi 満足・不満	⑱ どのような事柄に満足/不満なのか
	⑲ 給与等への不満が大きいのではないか
	⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか
	㉑ 雇用形態によって満足/不満の構造に大きな違いがあるのではないか
vii 離職	㉒ 他の業界と比較して離職率が高いのではないか
	㉓ 離職希望者が多く存在するのではないか
	㉔ どのような離職者・離職希望者が多いのか
	㉕ 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか

調査項目

➡問題意識/明らかにしたい事柄を想定し、必要な項目のみに絞り込んだ。

■「A 施設向けアンケート」

NO	調査項目	設問（実際の調査票にて記載した「回答における注意点」、「用語の定義」等は割愛）
1	施設名	あなたの施設名を記載してください。
2	設置者の種別	あなたの施設の設置者を選択してください。
3	設置者名①	あなたの施設の設置者となっている都道府県を選択してください。
4	設置者名②	あなたの施設の設置者となっている政令指定都市を選択してください。
5	設置者名③	あなたの施設の設置者となっている中核市を選択してください。
6	設置者名④	あなたの施設の設置者となっている特別区（東京都区部）を選択してください。
7	管理運営形態	あなたの施設の管理運営形態を選択してください。
8	指定管理者の名称	では、指定管理者の団体名を記載してください。
9	指定管理者の法人形態	あなたの施設の指定管理者の法人形態を選択してください。
10	指定管理期間	あなたの施設の現在の指定管理期間としてあてはまるものを選択してください。
11	公募の有無	あなたの施設の現在の指定管理者の選定方法としてあてはまるものを選択してください。
12	複数管理施設の有無	あなたの施設の指定管理者には、あなたの施設以外にも管理している施設がありますか。
13	最大ホール席数	あなたの施設が有するホールのうち、席数が最も多いホールの席数を選択してください。
14	主催事業の実施有無	あなたの施設では令和4年度に主催事業を実施しましたか。
15	自主企画・制作と買取の比率	令和4年度に実施した主催事業について、「自主企画・制作（含む共催）」、「買取」のそれぞれの比率はどのようなものでしたか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。
16	雇用形態別職員の有無	あなたの施設では令和5年10月1日時点で、次の雇用形態の職員が存在しますか。存在するものを全て選択してください。
17	雇用形態・業務内容別職員数①	あなたの施設における令和5年10月1日時点の、雇用形態・主な担当業務別の職員数を選択してください。
18	雇用形態・業務内容別職員数②	（Q17のいずれかの項目で10人以上を選択された方にお伺いします） 次の雇用形態・主な担当業務に係る具体的な職員数を記載してください。

※前頁のつづき

NO	調査項目	設問（実際の調査票にて記載した「回答における注意点」、「用語の定義」等は割愛）
19	雇用形態・性年代別職員数①	あなたの施設における【正職員】の性・年代別の職員数を選択してください。
20	雇用形態・性年代別職員数②	あなたの施設における【フルタイムの職員（定め無し）】の性・年代別の職員数を選択してください。
21	雇用形態・性年代別職員数③	あなたの施設における【フルタイムの職員（定め有り）】の性・年代別の職員数を選択してください。
22	雇用形態・性年代別職員数③	（Q19～21のいずれかの項目で10人以上を選択された方にお伺いします） 次の雇用形態、性・年代に係る具体的な職員数を記載してください。
23	退職者の有無	あなたの施設では、令和4年度に正職員及びフルタイムの職員の退職がありましたか。
24	退職者の数	では、何人の職員（正職員及びフルタイムの職員）の退職がありましたか。
25～33	退職者の概要	では、それぞれの退職者の雇用形態、性別、年代、主な業務、主な退職理由を選択してください。
34	新規採用者の有無	あなたの施設では、令和5年4月1日から現在までに「新規に採用された正職員及びフルタイムの職員」の配属がありましたか。
35	新規採用者の数	では、何人の職員（新規に採用された正職員及びフルタイムの職員）の配属がありましたか。
36～44	新規採用者の概要	では、それぞれの職員の雇用形態、性別、年代、主な業務、採用の区分を選択してください。
45	採用における周知方法	あなたの財団では、新規採用の募集・周知をどのように行っていますか。 次のうちからあてはまるものを全て選択してください。
46	契約期間上限の有無	あなたの財団では、【フルタイムの職員（定め有り）】の職員に関して、雇用契約が繰り返し更新された場合に、契約を合計した期間に上限（5年など）を設けていますか。
47	契約期間5年超の対応	あなたの財団では、【フルタイムの職員（定め有り）】の雇用契約が繰り返し更新され、5年を超えた際に、どのように対応していますか。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。
48	各種補助金等の採択有無	あなたの施設では、令和4年度に次の補助金・助成金等に採択されましたか。採択されたものを全て選択してください。
49	各種補助金等の採択額	それでは、令和4年度の次の補助金・助成金等の採択額を記載してください。
50	総収入・人件費	あなたの施設の令和4年度の総収入と人件費を記載してください。
51	定期昇給の有無	あなたの施設では令和4年度中に、次の職員に対して定期昇給が行われましたか。
52	契約更改時の賃金増額の有無	あなたの施設では【フルタイムの職員（定め有り）】と契約を更新する際に賃金等の増額が行われていますか。

※前頁のつづき

NO	調査項目	設問（実際の調査票にて記載した「回答における注意点」、「用語の定義」等は割愛）
53	ベアの有無	あなたの施設では令和4年度中に、次の職員に対してベア（ベースアップ）が行われましたか。雇用形態別にあてはまるものを選択してください。
54	ベアの率	では、何%のベア（ベースアップ）が行われましたか。
55	人事考課の有無	あなたの施設では次の職員に対して人事考課が行われていますか。雇用形態別にあてはまるものを選択してください。
56	各種制度の適用	あなたの施設では、次の制度が存在し、各職員に適用されますか。雇用形態別に適用されるものを全て選択してください。
57	各種制度の活用実績	あなたの施設では令和4年度中に、次の制度が各職員に実際に活用された実績がありますか。雇用形態別に実績があるものを全て選択してください。
58	人事異動の有無	あなたの施設では、人材活用等の目的において、次の職員の担当業務や担当施設の変更が行われていますか。雇用形態別にあてはまるものを全て選択してください。
59	改善が行われている事柄	あなたの施設では、職員の労働環境の改善や能力発揮のために、次の事柄に関して具体的な検討や取り組みが行われていますか。行われているものを全て選択してください。
60	本アンケートに係る連絡事項	最後に本アンケートについてお気づきになられた点や事務局への連絡事項などございましたら、記載してください。 ※任意回答
61	連絡先	ご回答いただいた職員様のご所属・お名前・メールアドレスを記載してください。

※前頁のつづき

■「B 職員向けアンケート」

NO	調査項目	設問（実際の調査票にて記載した「回答における注意点」、「用語の定義」等は割愛）
1	休職・休業の有無	現在の、あなたの状況について、あてはまるものを選択してください。
2	施設の所在地	あなたが働いている劇場・音楽堂等が所在するエリアを選択してください。
3~9	施設名	あなたが働いている劇場・音楽堂等を選択してください。
10	性別	あなたの性別を選択してください。
11	年齢	あなたの年齢を選択してください
12	学歴	あなたがこれまでに卒業したことがある学校を全て選択してください。
13	未婚	あなたは結婚していますか。
14	子供の有無	あなたは子供をお持ちですか。
15	末子の年齢	お子様の年齢としてあてはまるものを選択してください。
16	子供が欲しいかどうか	あなたは将来的に子供を持ちたいと思いますか/思いませんか。
17	子育てにおける不安の有無	あなたは現在の仕事を行いながら子供を育てることに不安がありますか/ありませんか。
18	子育てにおける不安の内容	では、仕事のどのような要素が不安につながっていますか。あてはまるものを全て選択してください。
19	担当業務	あなたが現在、当該施設において担当している業務はどのようなものですか。あてはまるものを全て選択してください。
20	雇用契約の有無	あなたは現在、当該施設の設置者もしくは指定管理者と雇用契約を結んでいますか。
21	雇用契約を結ぶ団体の種別	では、どのような団体と雇用契約を結んでいますか。
22	雇用契約を結ぶ団体名	あなたが雇用契約を結んでいる団体名を記載してください。
23	雇用形態	あなたの雇用形態はどのようなものですか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。
24	1回あたりの契約期間	あなたが現在、当該団体と結んでいる雇用契約の期間を選択してください。
25	契約期間上限の有無	あなたが、当該団体と結んでいる雇用契約には、雇用契約が繰り返し更新された場合の契約合計期間に上限が設けられていますか。
26	契約期間5年超の対応	では、あなたの雇用契約が繰り返し更新され、5年を超えた際の当該団体による対応はどのようなものですか（どのようなものと想定されますか）。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。

※前頁のつづき

NO	調査項目	設問（実際の調査票にて記載した「回答における注意点」、「用語の定義」等は割愛）
27	通算雇用契約期間	あなたと当該団体の通算の雇用契約の期間を選択してください。
28	通算業界従事年数	あなたはこれまで、通算で劇場・音楽堂等に関わる仕事をどのくらい経験していますか。あてはまるものを選択してください。
29	当該団体以外の収入の有無	あなたは、当該団体以外からの収入がありますか。
30	当該団体からの給与等総額	あなたの昨年1年間の、当該団体からの給与等の総額（税込み）はどのくらいですか。あてはまるものを選択してください。
31	副業を含めた年収計	あなたの昨年1年間の、兼業・副業による収入及び毎月安定的に発生する不労所得等をあわせた全ての収入（税込み）はどのくらいですか。あてはまるものを選択してください。
32	就業時間	あなたの当該団体における平均的な月の就業時間（残業時間を含む）はどのくらいですか。あてはまるものを選択してください。
33	有給休暇取得日数	あなたは、令和4年度に当該団体において有給休暇を何日取得しましたか。あてはまるものを選択してください。
34	各種制度の有無	当該団体において、あなたに次の制度が適用されますか。それぞれあてはまるものを選択してください。
35	各種制度の活用	では、あなたは令和4年度に、実際に次の制度を活用しましたか。活用したものを全て選択してください。
36	各種要素に関する満足度	あなたの、当該団体の業務・環境に関する各項目の満足度について、それぞれあてはまるものを選択してください。
37	改善が行われている事柄	あなたの施設では、職員の労働環境の改善や能力発揮のために、次の事柄に関して具体的な検討や取り組みが行われていますか。行われているものを全て選択してください。
38	転職希望有無	あなたは現在、「担当業務・担当施設の変更」、「転職」、「事業主化」を希望していますか。希望しているものを全て選択してください。
39	希望する転職の形	あなたが希望する転職の形としてあてはまるものを全て選択してください
40	希望する転職のタイムスパン	では、どのくらいの時間軸で転職を希望していますか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。
41	転職活動有無	では、現在、実際に転職活動を行っていますか。
42	転職希望理由	あなたが転職をしたいと考える理由はどのようなものですか。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。
43	今後の雇用契約への希望	あなたは当該団体との今後の雇用契約についてどのような形を希望していますか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。

検証のアプローチ

➡職員票では所属組織も調査しており必要に応じて施設票の結果と結びつけて分析。
 そのほか、政府統計の結果などとも用いて他業界比較を行った。

項目	検証事項（問題意識）	アンケート種別		他業界比較
		A 施設票	B 職員票	
i 職員構成・採用	① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか	●		●
	② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか	●		●
	③ 高齢化を食い止める新規採用が行われていないのではないか	●		
	④ 雇用主は採用に際して十分な広報を行っていないのではないか	●		●
ii 給与	⑤ 給与等が他の業界と比較して少ないのではないか		●	●
	⑥ 雇用形態によって給与等の格差が大きいのではないか		●	
	⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なのではないか	●		●
iii 就業時間・休暇	⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか		●	●
	⑨ 有給休暇取得日数が他の業界と比較して少ないのではないか		●	●
	⑩ 就業時間等を減らすための取組が十分になされていないのではないか	●	●	
	⑪ 創造型の事業実施や補助金等の獲得が就業時間の長さ等に影響しているのではないか	●	●	
iv 各種制度の整備・職員育成	⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか	●	●	●
	⑬ 職員の育成への意識が高くないのではないか	●	●	
v 育児	⑭ 子供を持つ職員の割合が他の業界として低いのではないか		●	●
	⑮ 子供を持っていない職員の多くが子育てに不安を持っているのではないか		●	
	⑯ 業務時間の長さ、不規則さ、就業時間帯等が子育ての不安として大きいのではないか		●	
	⑰ 子供を持つ職員の育児休暇等の制度の利用率が低いのではないか		●	●
vi 満足・不満	⑱ どのような事柄に満足/不満なのか		●	●
	⑲ 給与等への不満が大きいのではないか		●	
	⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか		●	
	㉑ 雇用形態によって満足/不満の構造に大きな違いがあるのではないか		●	
vii 離職	㉒ 他の業界と比較して離職率が高いのではないか	●		●
	㉓ 離職希望者が多く存在するのではないか		●	
	㉔ どのような離職者・離職希望者が多いのか	●	●	
	㉕ 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか		●	

回収数

➡施設票は137件、職員票は794件の有効回答が得られた。施設票の回収率は93%。

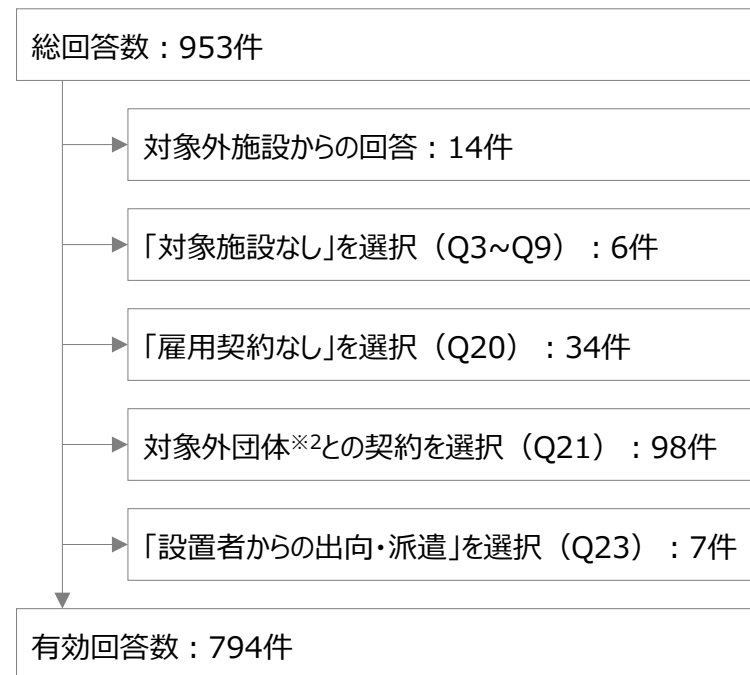
【A 施設票】

- 総回収数：141件
- 有効回答数：137件
- 回収率：93% ※対象施設数151施設



【B 職員票】

- 総回収数：953件 (137施設)
- 有効回答数：794件 (135施設)
- 回収率：91% ※対象施設数を分母とした割合



※1：「その他の市」、「町・村」、「その他」 ※2：「個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人」、「その他の共同体」

※3：「地方自治体」、「個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人」、「特定非営利活動法人（NPO）」、「その他」

参考) 有効回答の絞り込みに係る総回答 : A 施設票

NO	調査項目	設問	回答方式	選択肢	回答数
2	設置者の種別	あなたの施設の設置者を選択してください。	単一	1 都道府県	42
				2 政令指定都市	49
				3 中核市	43
				4 その他の市	0
				5 特別区（東京都区部）	7
				6 町・村	0
				7 その他	0
7	管理運営形態	あなたの施設の管理運営形態を選択してください。	単一	1 指定管理者による運営	141
				2 設置者による直営	0
9	指定管理者の法人形態	あなたの施設の指定管理者の法人形態を選択してください。	単一	1 地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人	134
				2 個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人	3
				3 株式会社・有限会社・合同会社・合資会社	0
				4 特定非営利活動法人（NPO）	0
				5 上記1と3の共同体	3
				6 その他の共同体	1
				7 その他	0
13	最大ホール席数	あなたの施設が有するホールのうち、 席数が最も多いホールの席数を選択してください。 ※席数には可動席、車椅子席を含めてお答えください。	単一	1 300席未満	0
				2 300~500席未満	20
				3 500~1,000席未満	29
				4 1,000~2,000席未満	59
				5 2,000席以上	29

※グレーの選択肢を選択した施設は無効回収として扱った。

参考) 有効回答の絞り込みに係る総回答 : B 職員票

NO	調査項目	設問	回答方式	選択肢	回答数
20	雇用契約の有無	あなたは現在、当該施設の設置者もしくは指定管理者と雇用契約を結んでいますか。	単一	1 結んでいる	899
				2 結んでいない	34
21	雇用契約を結ぶ団体の種別	では、どのような団体と雇用契約を結んでいますか。	単一	1 地方自治体	29
				2 地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人	798
				3 個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人	64
				4 株式会社・有限会社・合同会社・合資会社	3
				5 特定非営利活動法人 (NPO)	2
				6 その他	3
23	雇用形態	あなたの雇用形態はどのようなものですか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。	単一	1 正職員 (期間の定め無し)	481
				2 フルタイムの職員 (正職員以外・期間の定め無し)	83
				3 フルタイムの職員 (正職員以外・期間の定め有り)	230
				4 設置者 (地方自治体) からの出向・派遣	0
				5 その他	7

※グレーの選択肢を選択した施設は無効回収として扱った。

有効回答に係る基本属性：A 施設票

■ 設置者の種別 (Q2)

n=137

都道府県	29.9%
政令指定都市	35.0%
中核市	29.9%
その他の市	0.0%
特別区（東京都区部）	5.1%
町・村	0.0%
その他	0.0%

■ 指定管理者の法人形態 (Q9)

n=137

地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人	97.8%
個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人	0.0%
株式会社・有限会社・合同会社・合資会社	0.0%
特定非営利活動法人（NPO）	0.0%
上記1と3の共同体	2.2%
その他の共同体	0.0%
その他	0.0%

■ 指定管理期間 (Q10)

n=137

3年未満	4.4%
3~4年未満	8.0%
4~5年未満	8.8%
5~6年未満	51.8%
6~7年未満	1.5%
7~8年未満	1.5%
8年以上	24.1%

■ 設置者の所在都道府県 (Q3~6)

n=137

北海道・東北・北関東	19.7%
南関東	21.2%
北陸・東海	20.4%
近畿	16.1%
中国・四国・沖縄	22.6%

■ 管理運営形態 (Q7)

n=137

指定管理者による運営	100.0%
設置者による直営	0.0%

■ 公募の有無 (Q11)

n=137

公募	41.6%
非公募	58.4%

■ 複数管理施設の有無 (Q12)

n=137

ある	84%
ない	16%

■ 主催事業の実施有無 (Q14)

n=137

はい	97.1%
いいえ	2.9%

※前頁のつづき

■最大ホール席数（Q13）

n=137

300席未満	0.0%
300~500席未満	14.6%
500~1,000席未満	21.2%
1,000~2,000席未満	43.1%
2,000席以上	21.2%

■自主企画・制作と買取の比率（Q15）

n=133

「自主企画・制作（含む共催）」が大半	51.1%
「自主企画・制作（含む共催）」がどちらかというが多い	18.0%
「自主企画・制作（含む共催）」と「買取」が同じくらい	9.8%
「買取」がどちらかというが多い	15.0%
「買取」が大半	6.0%

■雇用形態別職員の有無（Q16）

n=133

正職員（期間の定め無し）	91.2%
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め無し）	38.7%
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め有り）	83.2%
設置者（地方自治体）からの出向・派遣	27.0%
上記のいずれも存在しない	0.0%

■各種補助金等の採択有無（Q48）

n=137

文化庁「劇場・音楽堂等機能強化推進事業」	32.1%
文化庁「劇場・音楽堂等の子供鑑賞体験支援事業」	3.6%
日本芸術文化振興会（芸術文化振興基金）「地域文化振興活動」	7.3%
一般財団法人地域創造「地域の文化・芸術活動助成事業」	20.4%
その他の補助金・助成金等	55.5%
採択された補助金・助成金等はない	29.2%

有効回答に係る基本属性：B 職員票

■ 休職・休業の有無（Q1）

	n=794
働いている	99.6%
産前産後休業（産休）を取得中である	0.0%
育児休業（育休）を取得中である	0.0%
病気により休業・休職中である	0.1%
その他の理由により休業・休職中である	0.3%

■ 施設の所在地（Q2）

	n=794
北海道・東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）	7.9%
関東①（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉）	9.1%
関東②（東京、神奈川）	16.1%
中部（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知）	23.3%
近畿（三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）	17.5%
中国・四国（鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）	15.1%
九州（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島）・沖縄	11.0%

■ 性別（Q10）

	n=794
男性	45.7%
女性	53.1%
その他	1.1%

■ 年齢（Q11）

	n=794
15～19歳	0.0%
20～24歳	3.4%
25～29歳	8.4%
30～34歳	10.5%
35～39歳	9.9%
40～44歳	12.3%
45～49歳	15.0%
50～54歳	13.6%
55～59歳	14.0%
60～64歳	9.7%
65～69歳	2.3%
70～79歳	0.8%
80歳以上	0.1%

※前頁のつづき

■ 学歴 (Q12)

	n=794
高校	64.5%
専門学校・短大・高専及びそれらに類する教育機関	23.3%
大学	65.6%
大学院	8.4%
上記のいずれも卒業していない	0.0%

■ 未既婚 (Q13)

	n=794
はい (離別・死別含む)	58.9%
いいえ	41.1%

■ 子供の有無 (Q14)

	n=794
はい (第1子妊娠中の方も含む)	45.5%
いいえ	54.5%

■ 末子の年齢 (Q15)

	n=361
0~2歳 (含む妊娠中)	10.8%
3~5歳	11.4%
6~12歳	15.5%
13~15歳	9.4%
16歳以上	52.9%

■ 担当業務 (Q19)

	n=794
貸館に関する業務	52.0%
施設オリジナルの公演事業の企画・実施に関する業務	39.7%
既存公演事業 (買取公演等) の招聘・実施に関する業務	25.9%
教育普及事業の企画・実施に関する業務	23.4%
広報・宣伝に関する業務	31.9%
補助金・助成金の申請・管理に関する業務	17.9%
寄付・協賛の獲得・管理に関する業務	8.8%
総務・経理・人事に関する業務	24.3%
組織運営・管理	20.3%
施設の維持管理に関する業務	35.0%
会員組織の管理に関する業務	10.1%
チケットの販売・管理に関する業務	37.3%
舞台技術に関する業務	16.5%
上記のうちあてはまるものはない	1.0%

■ 雇用契約の有無 (Q20)

	n=794
結んでいる	100.0%
結んでいない	0.0%

※前頁のつづき

■雇用契約を結ぶ団体の種別（Q21）

n=794

地方自治体	0.0%
地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人	99.6%
個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人	0.0%
株式会社・有限会社・合同会社・合資会社	0.4%
特定非営利活動法人（NPO）	0.0%
その他	0.0%

■雇用形態（Q23）

n=794

正職員（期間の定め無し）	60.6%
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め無し）	10.5%
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め有り）	29.0%
設置者（地方自治体）からの出向・派遣	0.0%
その他	0.0%

■通算雇用契約期間（Q27）

n=794

1年未満	8.9%
1～3年未満	13.4%
3～5年未満	13.5%
5～10年未満	21.7%
10～15年未満	11.1%
15～20年未満	9.2%
20～30年未満	14.1%
30～40年未満	7.7%
40年以上	0.5%

■通算業界従事年数（Q28）

n=794

1年未満	9.6%
1～3年未満	12.6%
3～5年未満	9.4%
5～10年未満	19.4%
10～15年未満	14.5%
15～20年未満	11.5%
20～30年未満	15.1%
30～40年未満	7.3%
40年以上	0.6%

本資料の表記上の留意点

【用語に関する留意点】

- 表現を簡略化するため、表中・グラフ等においては以下のように表記している。

調査票での記載	本報告書表中等での記載
正職員（期間の定め無し）	正職員
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め無し）	定め無しフルタイム
フルタイムの職員（定め無し）	
フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め有り）	定め有りフルタイム
フルタイムの職員（定め有り）	

- 「非正職員」は、「定め無しフルタイム」と「定め有りフルタイム」をあわせた概念として使用している。

【その他の留意点】

- 割合は整数もしくは小数点第1位で表記している。整数表記の場合は小数点第1位、小数点第1位表記の場合は小数点第2位で四捨五入しているため、各数値の表記上の合計値が100%等にならない場合がある。また、実際には0より大きくても四捨五入の結果「0%」と表示されているセルもある。

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

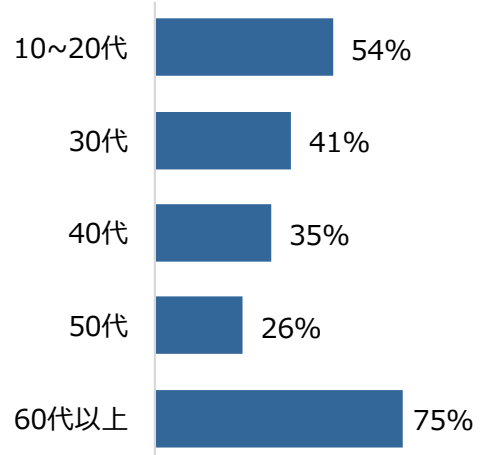
① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか

若い年代の非正職員比率が高い傾向。10~20代では50代と比較して約2倍。

A 施設票：雇用形態・性年代別職員数 (Q19~Q22) (n=137)

n=137	α：正職員	β：定め無しフルタイム	γ：定め有りフルタイム	β+γ：非正職員
総数	58%	10%	32%	42%

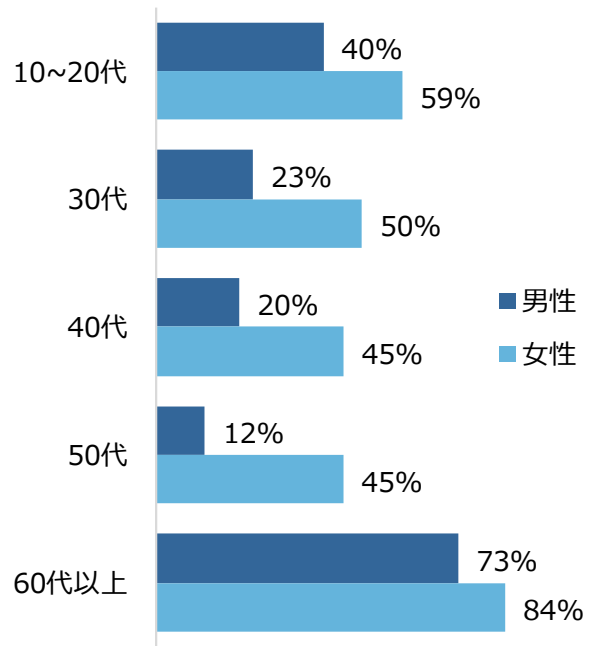
※横軸の合計値が100%	α：正職員	β：定め無しフルタイム	γ：定め有りフルタイム	β+γ：非正職員
10~20代	46%	3%	51%	54%
30代	59%	11%	30%	41%
40代	65%	14%	21%	35%
50代	74%	11%	15%	26%
60代以上	25%	6%	69%	75%



① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか

同じ世代で男女を比較すると、全ての世代で女性のほうが非正職員比率が高い。
特に50代の差が大きく女性が男性の約4倍。

※横軸の合計値が100%		α：正職員	β：定め無しフルタイム	γ：定め有りフルタイム	β+γ：非正職員
男性	10~20代	60%	4%	37%	40%
	30代	77%	5%	18%	23%
	40代	80%	9%	11%	20%
	50代	88%	6%	6%	12%
	60代以上	27%	6%	66%	73%
女性	10~20代	41%	3%	56%	59%
	30代	50%	14%	36%	50%
	40代	55%	18%	28%	45%
	50代	55%	18%	27%	45%
	60代以上	16%	6%	78%	84%



① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか

他産業と比較すると劇場・音楽堂等の非正職員の割合は異常な高さ。年代別、性別のどの区分をみても高い。パート・アルバイトを含んだ他産業の値と比較しても劇場・音楽堂等の割合が高い。

全産業との比較

	α：本調査における否正職員の比率	β：全産業	
		契約社員・嘱託の比率	左記にパート・アルバイト含む社員の比率
総数	42%	10%	38%
うち10~50代	37%	6%	29%
10~20代	54%	5%	35%
30代	41%	6%	23%
40代	35%	6%	27%
50代	26%	7%	31%
60代以上	75%	38%	68%
男性	31%	9%	24%
うち10~50代	19%	4%	13%
女性	51%	12%	52%
うち10~50代	49%	10%	46%

		α：本調査における否正職員の比率	β：全産業	
			契約社員・嘱託の比率	左記にパート・アルバイト含む社員の比率
男性	10~20代	40%	4%	30%
	30代	23%	4%	10%
	40代	20%	3%	7%
	50代	12%	4%	9%
	60代以上	73%	40%	58%
女性	10~20代	59%	7%	39%
	30代	50%	9%	38%
	40代	45%	11%	50%
	50代	45%	14%	55%
	60代以上	84%	32%	78%

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出

※全産業の集計は役員を除く雇用者に限定している（そのほか、労働者派遣事業所の派遣社員、その他の区分も除外）。

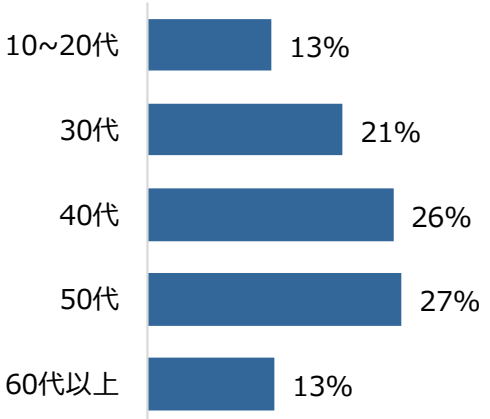
② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか

40~50代の構成比が大きい。
特に正職員はその傾向が強く、正職員の約7割が40代以上。

A 施設票：雇用形態・性年代別職員数（Q19~Q22） (n=137)

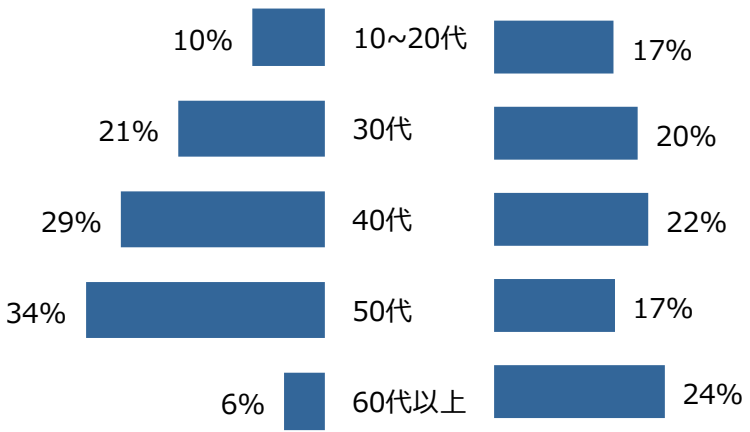
10~20代	13%
30代	21%
40代	26%
50代	27%
60代以上	13%

正職員	58%
非正職員	42%



※雇用形態別の年代比率（縦軸の合計が100%）

	正職員	非正職員
10~20代	10%	17%
30代	21%	20%
40代	29%	22%
50代	34%	17%
60代以上	6%	24%



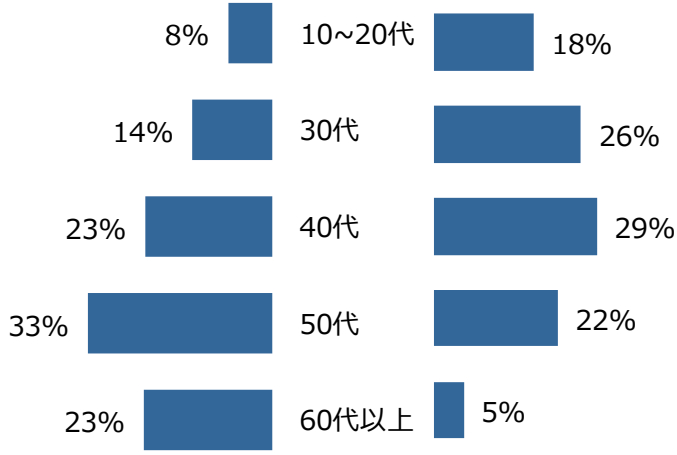
② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか

男性のボリュームゾーンは50代で女性のボリュームゾーンは40代。男性のほうが高齢傾向。

男性	46%
女性	54%

※性別の年代比率（縦軸の合計が100%）

	男性	女性
10~20代	8%	18%
30代	14%	26%
40代	23%	29%
50代	33%	22%
60代以上	23%	5%



② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか

他産業と比較すると、劇場・音楽堂等の10～20代の構成割合が低く、50代が高い。

女性の比率も非常に高い。男性では10～30代が少なく50代以上が多い、女性は40代が多い傾向。

全産業との比較

	α：本調査	β：全産業	α-β
10～20代	13%	17%	-4%
30代	21%	22%	-1%
40代	26%	25%	1%
50代	27%	23%	4%
60代以上	13%	12%	1%

	α：本調査	β：全産業	α-β
男性	46%	64%	-18%
女性	54%	36%	18%

※雇用形態別の年代比率（それぞれの縦軸の合計が100%）

雇用形態	年代	α	β	α-β
正職員 (正規の職員)	10～20代	10%	15%	-5%
	30代	21%	23%	-2%
	40代	29%	28%	1%
	50代	34%	25%	9%
	60代以上	6%	9%	-3%
非正職員 (契約社員・ 嘱託)	10～20代	17%	24%	-7%
	30代	20%	24%	-4%
	40代	22%	24%	-2%
	50代	17%	20%	-3%
	60代以上	24%	8%	16%

※性別の年代比率（それぞれの縦軸の合計が100%）

性別	年代	α	β	α-β
男性	10～20代	8%	15%	-7%
	30代	14%	22%	-7%
	40代	23%	26%	-4%
	50代	33%	24%	9%
	60代以上	23%	14%	9%
女性	10～20代	18%	22%	-5%
	30代	26%	23%	3%
	40代	29%	24%	5%
	50代	22%	21%	1%
	60代以上	5%	10%	-4%

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出

※全産業の集計は役員を除く雇用者に限定している（そのほか、労働者派遣事業所の派遣社員、その他の区分も除外）。

③ 高齢化を食い止める新規採用が行われていないのではないか

調査対象施設の昨年度の退職者と新規採用者の数はほぼ同数。男性の退職を女性の採用で、正職員や定めなしフルタイムの退職を定め有りで補う構造。また、40代の退職者数が多い。

A 施設票：退職者・新規採用者の概要 (Q23~44) 単位：人 (n=137)

	α：退職者の数	β：新規採用者の数	β-α
総数	190	191	1
男性	87	66	-21
女性	103	125	22
10~20代	29	81	52
30代	30	34	4
40代	39	27	-12
50代	30	25	-5
60代以上	62	24	-38

		α：退職者の数	β：新規採用者の数	β-α
男性	10~20代	9	24	15
	30代	9	6	-3
	40代	15	7	-8
	50代	8	8	0
	60代以上	46	21	-25
女性	10~20代	20	57	37
	30代	21	28	7
	40代	24	20	-4
	50代	22	17	-5
	60代以上	16	3	-13

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出

正職員	60	48	-12
定め無しフルタイム	40	22	-18
定め有りフルタイム	90	121	31

④ 雇用主は採用に際して十分な広報を行っていないのではないか

半数以上の団体が実施しているのは、「財団・施設のWebサイトへの掲載」、「ハローワーク」、「文化芸術分野に特化したサイトへの掲載」のみ。「民間の求人サイト・求人情報専門誌への掲載」は24%にとどまる。

A 施設票：採用における周知方法（Q45）

(n=87)

あなたの財団・施設のWebサイトへの掲載	90%
ハローワークを通じた募集・案内	74%
文化芸術分野に特化したサイト（ネットタム等）への掲載	60%
大学等の教育機関を通じた募集・案内	34%
あなたの施設の設置者（自治体）の広報誌への掲載	24%
民間の求人サイト・求人情報専門誌（有料のもの）への掲載	24%
あなたの財団・施設の職員、業界関係者からの直接の募集・案内	22%
新聞・地域情報誌への求人広告の掲載	13%
あなたの財団・施設の会報誌への掲載	10%
説明会（合同説明会を含む）の開催	9%
その他	8%
上記のうちあてはまるものはない	1%

④ 雇用主は採用に際して十分な広報を行っていないのではないか

他産業では、小規模事業所でも4割以上が「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」を活用。

全産業の転職者の募集方法

	全体	事業所規模				
		1,000人以上	300~999人	100~299人	30~99人	5~29人
ハローワーク等の公的機関	57%	50%	61%	63%	65%	55%
民間の職業紹介機関	25%	53%	45%	37%	27%	23%
求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等	43%	60%	53%	52%	44%	42%
自社のウェブサイト	27%	67%	59%	47%	29%	24%
スカウト	7%	18%	7%	5%	5%	8%
縁故（知人、友人等）	28%	28%	27%	32%	29%	27%
親会社、グループ会社	7%	10%	9%	8%	5%	8%
会社説明会（合同説明会を含む）	5%	18%	15%	12%	8%	3%
その他	5%	10%	8%	8%	7%	4%
不明	2%	1%	2%	2%	2%	2%

※厚生労働省「令和2年転職者実態調査」を基に芸術と創造算出
 ※5人以上の常用雇用者を雇用する事業所を対象とした調査。サンプル数は9,149。

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

⑤ 給与等が他の業界と比較して少ないのではないか

週約30時間以上の従事者では、

20代は200~300万円、30代は300~400万円、40代は500~700万円が中央値。

B 職員票：年代別当該団体からの給与等総額（Q30）

・全回答者

※表中の括弧内はサンプル数

	全体 (794)	20代 (73)	30代 (156)	40代 (212)	50代 (214)	60代以上 (214)
100万円未満	2%	5%	1%	1%	1%	1%
100~200万円未満	9%	18%	11%	4%	5%	15%
200~300万円未満	22%	44%	30%	19%	10%	23%
300~400万円未満	21%	27%	26%	20%	13%	30%
400~500万円未満	16%	5%	22%	23%	11%	13%
500~700万円未満	21%	0%	10%	26%	36%	14%
700~1,000万円未満	9%	0%	0%	6%	24%	3%
1,000万円以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%

・月120時間以上（週約30時間以上）従事している職員

	全体 (537)	20代 (41)	30代 (103)	40代 (149)	50代 (149)	60代以上 (74)
100万円未満	1%	5%	2%	1%	1%	0%
100~200万円未満	9%	20%	12%	2%	7%	17%
200~300万円未満	20%	46%	27%	18%	9%	20%
300~400万円未満	23%	24%	29%	24%	12%	34%
400~500万円未満	16%	5%	20%	22%	11%	14%
500~700万円未満	22%	0%	10%	27%	35%	13%
700~1,000万円未満	9%	0%	0%	5%	26%	3%
1,000万円以上	0%	0%	0%	1%	0%	0%

※「収入なし」の選択肢を選択した方は除外して算出。

⑤ 給与等が他の業界と比較して少ないのではないか

他産業と比較すると劇場・音楽堂等の基本的な収入の構造は変わらない。
 劇場・音楽堂等では200万円未満の割合が少ないが、700万円以上の割合も少ない。

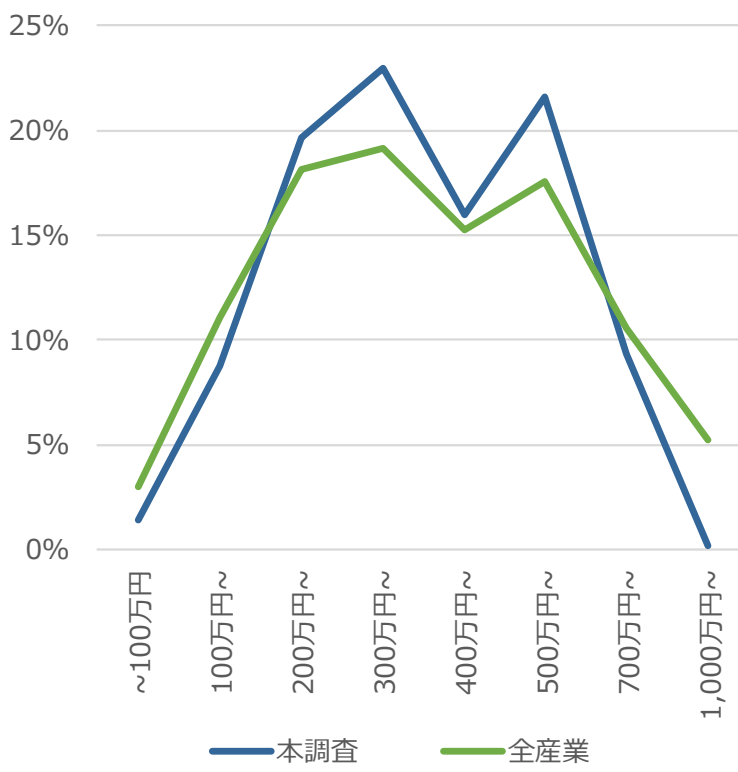
全産業との比較

・本調査 ※月120時間以上（週約30時間以上）従事している職員

	15~64歳					
	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	
100万円未満	1%	0%	4%	2%	1%	1%
100~200万円未満	8%	40%	12%	7%	3%	10%
200~300万円未満	19%	50%	38%	22%	12%	12%
300~400万円未満	23%	10%	31%	30%	14%	21%
400~500万円未満	16%	0%	13%	22%	19%	12%
500~700万円未満	23%	0%	3%	15%	39%	24%
700~1,000万円未満	10%	0%	0%	2%	12%	20%
1,000万円以上	0%	0%	0%	1%	0%	0%

・全産業 ※週30時間以上従事する労働者

	15~64歳					
	15~24歳	25~34歳	35~44歳	45~54歳	55~64歳	
100万円未満	3%	9%	3%	3%	2%	3%
100~200万円未満	11%	18%	10%	10%	10%	13%
200~300万円未満	18%	38%	22%	15%	14%	17%
300~400万円未満	19%	26%	27%	19%	15%	16%
400~500万円未満	15%	7%	20%	17%	14%	12%
500~700万円未満	18%	1%	14%	22%	21%	16%
700~1,000万円未満	11%	0%	3%	11%	16%	14%
1,000万円以上	5%	0%	1%	4%	8%	9%



※全産業は総務省「労働力調査」（2022年）を基に算出

※労働力調査では本件に関して上記の年齢区分に基づくデータのみ公表しており、本調査の年齢区分をあわせて集計し、比較し...

⑥ 雇用形態によって給与等の格差が大きいのではないか

週約30時間以上の従事者に限定しても正職員と非正職員の給与等総額の格差は大きい。
 正職員は500~700万円、非正職員は200~300万円が中央値で互いに大きな差がある。

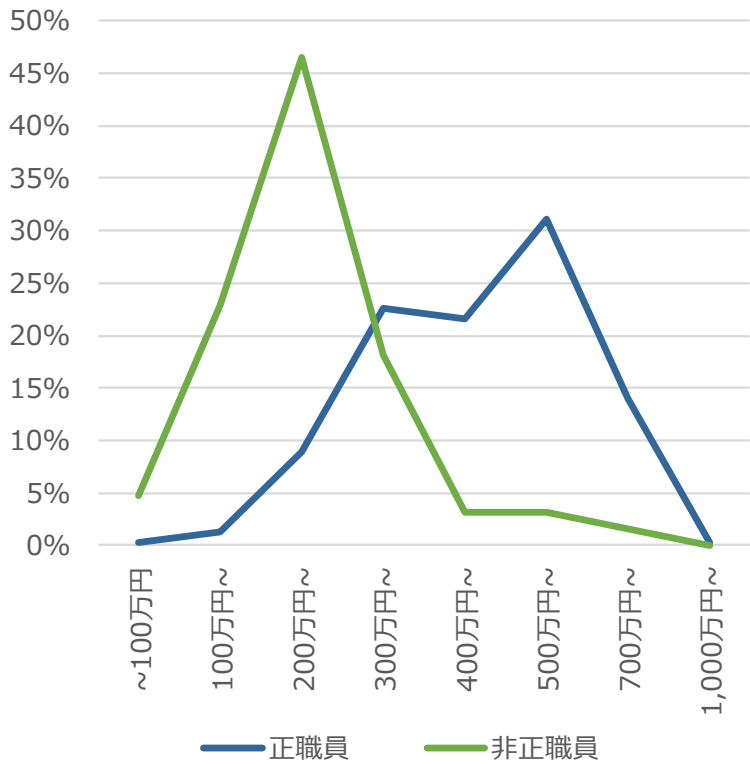
B 職員票：雇用形態別当該団体からの給与等総額 (Q30) ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

・全回答者

	全体 (692)	正職員 (464)	非正職員 (228)
100万円未満	2%	0%	4%
100~200万円未満	7%	2%	20%
200~300万円未満	22%	10%	47%
300~400万円未満	20%	19%	21%
400~500万円未満	17%	23%	3%
500~700万円未満	22%	31%	3%
700~1,000万円未満	10%	14%	1%
1,000万円以上	0%	0%	0%

・月120時間以上（週約30時間以上）従事している職員

	全体 (463)	正職員 (321)	非正職員 (142)
100万円未満	2%	0%	5%
100~200万円未満	7%	1%	23%
200~300万円未満	20%	9%	46%
300~400万円未満	21%	23%	18%
400~500万円未満	16%	22%	3%
500~700万円未満	23%	31%	3%
700~1,000万円未満	10%	14%	2%
1,000万円以上	0%	0%	0%



※「収入なし」の選択肢を選択した方は除外して算出。

⑥ 雇用形態によって給与等の格差が大きいのではないか

他産業と比較すると正職員は給与が高いが、非正職員は低い傾向。

全産業との比較

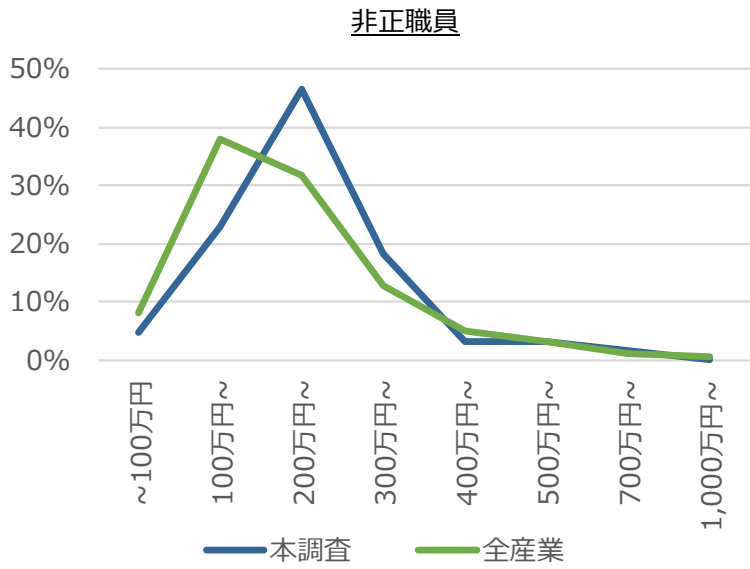
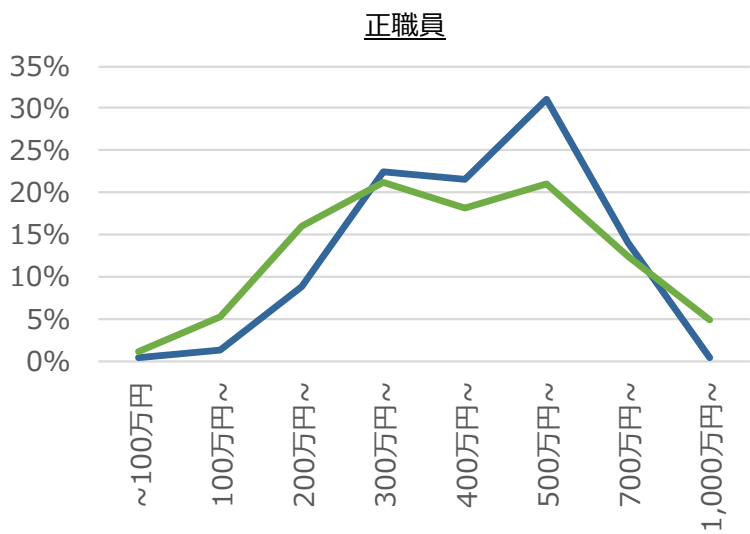
・本調査 ※月120時間以上（週約30時間以上）従事している職員

	全体	正職員	非正職員
100万円未満	2%	0%	5%
100~200万円未満	7%	1%	23%
200~300万円未満	20%	9%	46%
300~400万円未満	21%	23%	18%
400~500万円未満	16%	22%	3%
500~700万円未満	23%	31%	3%
700~1,000万円未満	10%	14%	2%
1,000万円以上	0%	0%	0%

・全産業 ※週30時間以上従事する労働者

	全体	正社員	非正社員
100万円未満	4%	1%	8%
100~200万円未満	12%	5%	38%
200~300万円未満	18%	16%	32%
300~400万円未満	19%	21%	13%
400~500万円未満	15%	18%	5%
500~700万円未満	17%	21%	3%
700~1,000万円未満	10%	12%	1%
1,000万円以上	5%	5%	1%

※総務省「労働力調査」（2022年）を基に算出



⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なものではないか

そもそも、定め無し・定め有りフルタイムに対しては、
昇給・賃金増額の前提となる人事考課が行われている割合が低い。正職員に対しても行っている施設は84%。

A 施設票：人事考課の有無 (Q55)

※下記カッコ内はサンプル数

	正職員 (125)	定め無しフルタイム (53)	定め有りフルタイム (114)
行われた	84%	60%	66%
行われていない	16%	40%	34%

⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なものではないか

ほぼ全て（97％）の劇場・音楽堂等にて正職員の昇給は行われている。他産業と比較して、その割合は非常に高い。定め無し・定め有りフルタイムに昇給・賃金増額を行っている施設は57％。

A 施設票：定期昇給の有無（Q51）・契約更改時の賃金増額の有無（Q53）

・R4年度の定期昇給の実施

・契約更改時の賃金増額の実施

	正職員 (125)	定め無しフルタイム (53)	定め有りフルタイム (114)
全ての職員について行われた	71%	36%	31%
大半の職員について行われた	21%	11%	16%
一部の職員について行われた	5%	9%	11%
行われていない	3%	43%	43%
行われた合計	97%	57%	57%

・全産業のR4年度の定期昇給の実施率

		管理職	一般職
全体		65%	74%
企業規模	5,000人以上	65%	84%
	1,000~4,999人	68%	81%
	300~999人	69%	80%
	100~299人	63%	71%
生活関連サービス業・娯楽業		44%	59%

※全産業の割合は厚生労働省「令和4年 賃金引上げ等の実態に関する調査」を基に芸術と創造算出

※常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象とした調査。サンプル数は2,020。

⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なのではないか

正職員に対してベースアップが行われた劇場・音楽堂等は38%。これは他産業と同程度の割合。

A 施設票：ベアの有無 (Q53)

・R4年度のベースアップの実施

※下記カッコ内はサンプル数

	正職員 (125)	定め無しフルタイム (53)
行われた	38%	25%
行われていない	62%	75%

・全産業のR4年度のベースアップの実施率

		管理職	一般職
全体		25%	30%
企業規模	5,000人以上	28%	44%
	1,000~4,999人	27%	34%
	300~999人	30%	34%
	100~299人	23%	28%
生活関連サービス業・娯楽業		22%	22%

※全産業の割合は厚生労働省「令和4年 賃金引上げ等の実態に関する調査」を基に芸術と創造算出

※常用労働者100人以上を雇用する会社組織の民営企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象とした調査。サンプル数は2,020



⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なものではないか

「昇給・昇格基準の明確化」について改善を行っているとした施設は45%にとどまる。
改善が行われていると考えている職員の割合は15%。互いの認識に乖離があり経営としての大きな課題である。

A 施設票：改善が行われている事柄（Q59）

B 職員票：改善が行われている事柄（Q37）

※「行っていると考えている施設の割合」にて降順

	α：行っていると 考えている施設 の割合	β：行われてい ると考えている職 員の割合	β-α
有給休暇の取得の促進	96%	71%	-25%
職員の能力・気質に沿った業務の割り当て	77%	35%	-41%
職場での意思疎通の向上・コミュニケーションの円滑化	69%	34%	-35%
業務量・業務時間の削減	69%	27%	-41%
職員の関心に沿った業務の割り当て	55%	23%	-33%
職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実	45%	12%	-33%
昇給・昇格基準の明確化	45%	15%	-29%
福利厚生の実施	32%	13%	-19%

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか

他産業と比較して全体では就業時間が長いとはいえない。

B 職員票：就業時間（Q32）

(n=791)

30時間未満	22%
30~59時間	8%
60~89時間	1%
90~119時間	1%
120~149時間	5%
150~179時間	39%
180~209時間	19%
210~239時間	4%
240時間以上	1%

※全産業と比較可能なように、区分を変更

	α：本調査	β：全産業	α-β
月1~60時間	30%	7%	22%
月61~120時間	2%	15%	-12%
月121~180時間	44%	51%	-7%
月181~240時間	23%	23%	0%
月241時間以上	1%	4%	-3%

※月121時間以上のみの割合に変換

月121~180時間	65%	66%	-1%
月181~240時間	33%	29%	5%
月241時間以上	2%	5%	-4%

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出
 ※役員を除く雇用者の割合と比較している。

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか

各年収層で他産業と比較しても、就業時間が長いという傾向は見られなかった。

B 職員票：就業時間（Q32）

・年収200～300万円未満

	α：本調査	β：全産業	α-β
月121～180時間	75%	72%	4%
月181～240時間	24%	25%	-1%
月241時間以上	1%	3%	-2%

・年収300～400万円未満

	α：本調査	β：全産業	α-β
月121～180時間	64%	65%	0%
月181～240時間	32%	30%	2%
月241時間以上	3%	5%	-2%

・年収400～700万円未満

	α：本調査	β：全産業	α-β
月121～180時間	53%	61%	-8%
月181～240時間	45%	32%	12%
月241時間以上	3%	7%	-4%

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出

※役員を除く雇用者の割合と比較している。

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか

性年代別で比較すると男性30代では就業時間が長い傾向。20代は長くはない。

B 職員票：性年代・雇用条件・年収別就業時間（Q32） ※20～50代かつ月120時間以上就業している職員に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

		120～ 149時間	150～ 179時間	180～ 209時間	210時間 以上	
20代	(52)	4%	58%	35%	4%	
30代	(106)	8%	51%	30%	10%	
40代	(153)	6%	49%	35%	10%	
50代	(152)	7%	64%	25%	5%	
男性	(191)	4%	47%	38%	12%	
女性	(265)	9%	61%	25%	5%	
男性	20代	(15)	0%	47%	47%	7%
	30代	(37)	0%	38%	41%	22%
	40代	(56)	4%	32%	50%	14%
	50代	(83)	6%	60%	28%	6%
女性	20代	(35)	6%	63%	29%	3%
	30代	(68)	13%	57%	25%	4%
	40代	(95)	7%	58%	27%	7%
	50代	(67)	7%	69%	21%	3%

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか

非正職員よりも正職員のほうが就業時間が長い。特に30代正職員は、約半数が180時間以上（日あたり約9時間以上）。210時間以上（日あたり約10時間以上）も15%存在。

※20～50代かつ月120時間以上就業している職員に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

		120～ 149時間	150～ 179時間	180～ 209時間	210時間 以上	
正職員	(321)	5%	50%	36%	9%	
非正職員	(142)	10%	66%	19%	5%	
正職員	20代	(27)	4%	52%	41%	4%
	30代	(65)	9%	40%	35%	15%
	40代	(111)	4%	46%	41%	10%
	50代	(118)	4%	60%	31%	5%
非正職員	20代	(25)	4%	64%	28%	4%
	30代	(41)	7%	68%	22%	2%
	40代	(42)	12%	57%	21%	10%
	50代	(34)	15%	76%	6%	3%

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないが

年収が多いほど就業時間も長くなる傾向があるが、700万円以上では長くはない。
500~700万円の層が最も長い傾向。

		120~ 149時間	150~ 179時間	180~ 209時間	210時間 以上
年収：200万円未満 (40)		20%	65%	13%	3%
200~300万円未満 (87)		11%	62%	21%	6%
300~400万円未満 (94)		4%	53%	33%	10%
400~500万円未満 (72)		6%	51%	38%	6%
500~700万円未満 (102)		0%	47%	40%	13%
700万円以上 (47)		6%	53%	34%	6%
正職員	年収：200万円未満 (5)	-	-	-	-
	200~300万円未満 (28)	14%	39%	36%	11%
	300~400万円未満 (71)	6%	52%	34%	8%
	400~500万円未満 (68)	6%	53%	35%	6%
	500~700万円未満 (98)	0%	48%	40%	12%
	700万円以上 (45)	7%	53%	33%	7%
非正職員	年収：200万円未満 (35)	20%	69%	9%	3%
	200~300万円未満 (59)	10%	73%	14%	3%
	300~400万円未満 (23)	0%	57%	30%	13%
	400~500万円未満 (4)	-	-	-	-
	500~700万円未満 (4)	-	-	-	-
	700万円以上 (2)	-	-	-	-

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

⑨ 有給休暇取得日数が他の業界と比較して少ないのではないか

他産業と比較して、劇場・音楽堂等の職員の有給休暇取得日数は少ない傾向。
特に女性の取得日数が少ない。

性別有給休暇取得日数計 (Q33)

※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (791)	男性 (362)	女性 (420)
0日 (取得していない)	8%	6%	9%
1~2日	3%	2%	2%
3~4日	6%	6%	7%
5~6日	30%	31%	29%
7~8日	13%	13%	14%
9~10日	14%	17%	12%
11~12日	7%	5%	10%
13~14日	6%	7%	5%
15日以上	12%	12%	12%
平均取得日数 (推計)	7.8	8.0	7.7

・全産業の一般労働者の平均取得日数

	全体	男性	女性
全産業	10.3	10.3	10.3
生活関連サービス業, 娯楽業	8.4	8.2	8.6
1000人以上	8.1	8.1	8.1
100~999人	8.6	8.4	8.7
30~99人	8.3	8.0	8.6

※厚生労働省「令和4年 就労条件総合調査」を基に芸術と創造算出

※常用労働者30人以上を雇用する民営企業のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象とした調査。サンプル数は3,757

⑩ 就業時間等を減らすための取組が十分になされていないのではないか

ほぼ全て（96％）の施設が「有給休暇の取得の促進」を行っていると考えており、約7割の職員が行われていると認識。約7割の施設は「業務量・業務時間の削減」を行っていると考えているが、職員の認識は3割を下回り、乖離。

A 施設票：改善が行われている事柄（Q59）※再掲

B 職員票：改善が行われている事柄（Q37）※再掲

※「行っていると考えている施設の割合」にて降順

	α：行っていると 考えている施設 の割合	β：行われてい ると考えている職 員の割合	β-α
有給休暇の取得の促進	96%	71%	-25%
職員の能力・気質に沿った業務の割り当て	77%	35%	-41%
職場での意思疎通の向上・コミュニケーションの円滑化	69%	34%	-35%
業務量・業務時間の削減	69%	27%	-41%
職員の関心に沿った業務の割り当て	55%	23%	-33%
職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実	45%	12%	-33%
昇給・昇格基準の明確化	45%	15%	-29%
福利厚生の実施	32%	13%	-19%

⑪ 創造型の事業実施や補助金等の獲得が就業時間の長さ等に影響しているのではないが

補助金受取が多い施設では就業時間が長い傾向。

施設の「自主企画・制作」や「買取」の割合にて職員就業時間の傾向は見られなかった。

B 職員票：所属施設の属性別就業時間（Q32）

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

		120～ 149時間	150～ 179時間	180～ 209時間	210時間 以上
「自主企画・制作（含む共催）」が大半	(250)	10%	59%	25%	6%
「自主企画・制作（含む共催）」がどちらかというとき	(108)	3%	62%	28%	7%
「自主企画・制作（含む共催）」と「買取」が同じくらい	(57)	4%	56%	33%	7%
「買取」がどちらかというとき	(75)	9%	37%	41%	12%
「買取」が大半	(25)	4%	64%	32%	0%
補助金等受取なし	(112)	4%	65%	24%	6%
補助金等受取あり（総収入の3%未満）	(204)	10%	59%	25%	5%
補助金等受取あり（総収入の3%以上）	(210)	5%	51%	34%	9%

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか

他産業との比較では、劇場・音楽堂等では各種制度が充実していることがわかった。

全産業との比較

	本調査			全産業	
	正職員	定め無し フルタイム	定め有り フルタイム	正社員	有期雇用 フルタイム
賞与	99%	83%	82%	86%	54%
退職金	96%	30%	18%	78%	16%
企業年金	6%	6%	3%	20%	6%
通勤手当	99%	96%	96%	89%	78%
精勤手当	16%	8%	5%	20%	12%
家族手当	89%	28%	25%	59%	21%
住宅手当	90%	42%	32%	41%	14%
特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	97%	92%	94%	70%	60%
病気休暇・休職	98%	85%	85%		
慶弔休暇	97%	91%	89%	87%	72%
人間ドックの補助	59%	55%	44%	44%	36%
福利厚生施設等の利用	47%	40%	37%	-	-

※厚生労働省「令和3年度パートタイム・有期雇用労働者実態調査」を基に芸術と創造

※全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所において就業している労働者を対象とした調査。

設問・選択肢などが双方で異なるため、あくまでも便宜上の比較であることに留意されたい。

⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか

「家族手当」、「住宅手当」については正職員と非正職員での適用比率の差が大きい。

A 施設票：各種制度の適用 (Q56)

	正職員 (125)	定め無しフルタイム (53)	定め有りフルタイム (114)
賞与	99%	83%	82%
退職金	96%	30%	18%
企業年金	6%	6%	3%
通勤手当	99%	96%	96%
精勤手当	16%	8%	5%
家族手当	89%	28%	25%
住宅手当	90%	42%	32%
特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	97%	92%	94%
病気休暇・休職	98%	85%	85%
慶弔休暇	97%	91%	89%
人間ドックの補助	59%	55%	44%
福利厚生施設等の利用	47%	40%	37%



⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか

非正職員自身も「家族手当」、「住宅手当」、「賞与」などの適用割合が低いと認識。
「わからない」との回答も非正職員で高く、雇用主から十分な説明を受けていない可能性。

B 職員票：雇用形態別各種制度の有無（Q34）

・正職員と非正職員の差分（プラスが非正職員のほうが割合が高いもの）

	適用される	制度としては存在するがあなたには適用されない	制度として存在しない	わからない
退職金	-75%	41%	25%	8%
家族手当	-26%	-2%	12%	16%
住宅手当	-22%	-2%	14%	10%
賞与	-19%	11%	6%	2%
人間ドックの補助	-17%	3%	-1%	15%
病気休暇・休職	-17%	5%	2%	10%
企業年金	-10%	9%	-5%	5%
慶弔休暇	-10%	2%	2%	7%
精勤手当	-10%	7%	-6%	9%
通勤手当	-4%	3%	0%	1%
福利厚生施設等の利用	-4%	5%	-8%	7%
特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	-1%	1%	-1%	1%

⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか

参考) 雇用形態別各種制度の有無 (詳細)

・正職員 (n=481)

	適用される	制度としては存在するがあなたには適用されない	制度として存在しない	わからない
賞与	99%	1%	0%	0%
退職金	90%	3%	3%	4%
企業年金	18%	0%	52%	30%
通勤手当	92%	8%	0%	0%
精勤手当	14%	1%	58%	27%
家族手当	36%	31%	14%	19%
住宅手当	44%	36%	11%	8%
特別休暇 (夏季休暇、年末年始休暇)	96%	0%	3%	1%
病気休暇・休職	95%	2%	1%	3%
慶弔休暇	95%	1%	0%	3%
人間ドックの補助	58%	4%	18%	20%
福利厚生施設等の利用	50%	1%	29%	20%

⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか

※前頁のつづき

・非正職員 (n=313)

	適用される	制度としては存在するがあなたには適用されない	制度として存在しない	わからない
賞与	80%	11%	6%	3%
退職金	16%	44%	28%	12%
企業年金	8%	10%	47%	35%
通勤手当	87%	11%	1%	1%
精勤手当	4%	7%	53%	36%
家族手当	9%	29%	27%	35%
住宅手当	22%	34%	26%	19%
特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	95%	1%	1%	2%
病気休暇・休職	78%	7%	3%	12%
慶弔休暇	85%	3%	2%	10%
人間ドックの補助	41%	7%	17%	35%
福利厚生施設等の利用	46%	5%	21%	27%

⑬ 職員の育成への意識が高くないのではないか

「職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実」を行っていると考える施設は半数を下回る（45%）。
 そして、職員の多く（88%）がそれが行われていると認識していない。

A 施設票：改善が行われている事柄（Q59）※再掲

B 職員票：改善が行われている事柄（Q37）※再掲

※「行っていると考えている施設の割合」にて降順

	α：行っていると 考えている施設 の割合	β：行われてい ると考えている職 員の割合	β-α
有給休暇の取得の促進	96%	71%	-25%
職員の能力・気質に沿った業務の割り当て	77%	35%	-41%
職場での意思疎通の向上・コミュニケーションの円滑化	69%	34%	-35%
業務量・業務時間の削減	69%	27%	-41%
職員の関心に沿った業務の割り当て	55%	23%	-33%
職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実	45%	12%	-33%
昇給・昇格基準の明確化	45%	15%	-29%
福利厚生の実施	32%	13%	-19%

⑬ 職員の育成への意識が高くないのではないか

既に所属する10～20代の職員の新卒採用の割合は28%にとどまり、25%が同業界での経験者採用。30代ではその割合が53%にもものぼる。自施設で育成するというよりは、能力・経験のある職員を求める傾向。

A 施設票：退職者・新規採用者の概要（Q23～44） (n=137)

	総数	新規採用者の数				割合		
		新卒採用	中途採用 (他施設・ 文化団体等 からの経験 者)	中途採用 (経験者以 外)	新卒採用	中途採用 (他施設・ 文化団体等 からの経験 者)	中途採用 (経験者以 外)	
総数	2303	192	24	62	101	13%	32%	53%
男性	1058	66	6	22	36	9%	33%	55%
女性	1245	125	18	40	65	14%	32%	52%
10～20代	302	81	23	20	37	28%	25%	46%
30代	475	34	0	18	16	0%	53%	47%
40代	598	27	0	12	13	0%	44%	48%
50代	619	25	0	5	19	0%	20%	76%
60代以上	309	24	1	7	16	4%	29%	67%
運営・管理担当	1123	48	12	17	18	25%	35%	38%
事業担当	897	22	1	7	13	5%	32%	59%
舞台技術担当	348	121	11	38	70	9%	31%	58%

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

⑭ 子供を持つ職員の割合が他の業界として低いのではないか

**全就業者と比較すると劇場・音楽堂等の有子率は低い。
特に女性においてその割合が低く、30~34歳では全就業者の半分以下。**

全産業との比較

※婚姻状態にある方の割合

		本調査	全就業者
男性	25~29歳 (2)	-	53%
	30~34歳 (17)	71%	72%
	35~39歳 (21)	62%	82%
	40~44歳 (22)	77%	85%
女性	25~29歳 (3)	-	55%
	30~34歳 (16)	31%	75%
	35~39歳 (19)	68%	84%
	40~44歳 (33)	58%	85%

※厚生労働省「令和2年 国勢調査」を基に芸術と創造算出

※全就業者の割合は世帯での子あり割合（子供が世帯から外れた場合はカウントされない）のため、あくまでも参考値。

⑭ 子供を持つ職員の割合が他の業界として低いのではないか

同じ年代で比較すると30~40代の女性の有子率は男性よりもかなり低い。

また、正職員は非正職員と比較して割合が高いが、年収200~300万では正職員のほうが割合が低い。

B 職員票：各種属性別子供の有無 (Q14) ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

総数	(692)	41%
男性	(283)	55%
女性	(400)	31%

20代	(94)	1%
30代	(162)	27%
40代	(217)	44%
50代	(219)	64%

男性	20代	(29)	3%
	30代	(58)	43%
	40代	(79)	63%
	50代	(117)	68%
女性	20代	(63)	0%
	30代	(102)	19%
	40代	(136)	33%
	50代	(99)	61%

正職員	(464)	45%
非正職員	(228)	32%

正職員	20代	(50)	0%
	30代	(101)	34%
	40代	(148)	45%
	50代	(165)	65%
非正職員	20代	(44)	2%
	30代	(61)	16%
	40代	(69)	41%
	50代	(54)	63%

年収：200万円未満	(60)	32%
200~300万円未満	(141)	26%
300~400万円未満	(130)	32%
400~500万円未満	(111)	42%
500~700万円未満	(147)	55%
700万円以上	(66)	68%

正職員	年収：200万円未満	(9)	-
	200~300万円未満	(45)	13%
	300~400万円未満	(87)	34%
	400~500万円未満	(104)	42%
	500~700万円未満	(140)	57%
非正職員	700万円以上	(64)	69%
	200万円未満	(51)	33%
	200~300万円未満	(96)	32%
	300~400万円未満	(43)	28%
	400~500万円未満	(7)	-
	500~700万円未満	(7)	-
	700万円以上	(2)	-

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

⑮ 子供を持っていない職員の多くが子育てに不安を持っているのではないか

20~30代の男女を比較すると、子供がほしいと思わない職員の割合は女性のほうが高い。
 また、非正職員と比較して正職員のほうがほしいと思わない職員の割合が高い。

B 職員票：各種属性別子供が欲しいかどうか (Q16) ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (411)	男性 (127)	女性 (276)	男性				女性			
				20代 (28)	30代 (33)	40代 (29)	50代 (37)	20代 (63)	30代 (83)	40代 (91)	50代 (39)
思う	17%	21%	15%	25%	39%	24%	0%	25%	23%	8%	0%
どちらかと思う	19%	19%	20%	32%	39%	3%	3%	25%	33%	12%	3%
どちらかと思わない	13%	14%	13%	11%	12%	17%	16%	17%	10%	19%	3%
思わない	27%	28%	26%	11%	9%	34%	51%	10%	14%	36%	56%
わからない・判断できない	24%	18%	25%	21%	0%	21%	30%	22%	20%	25%	38%
思う合計	36%	40%	35%	57%	79%	28%	3%	51%	55%	20%	3%
思わない合計	40%	42%	40%	21%	21%	52%	68%	27%	24%	55%	59%

	正職員 (256)	非正職員 (155)	正職員				非正職員			
			20代 (50)	30代 (67)	40代 (81)	50代 (58)	20代 (43)	30代 (51)	40代 (41)	50代 (20)
思う	16%	18%	30%	27%	10%	0%	19%	27%	15%	0%
どちらかと思う	16%	24%	28%	33%	5%	3%	26%	35%	20%	0%
どちらかと思わない	15%	10%	14%	15%	19%	12%	16%	4%	17%	0%
思わない	30%	23%	10%	15%	38%	52%	9%	12%	32%	60%
わからない・判断できない	23%	25%	18%	10%	28%	33%	30%	22%	17%	40%
思う合計	32%	42%	58%	60%	15%	3%	44%	63%	34%	0%
思わない合計	45%	33%	24%	30%	57%	64%	26%	16%	49%	60%

⑮ 子供を持っていない職員の多くが子育てに不安を持っているのではないか

子供あり層では、男性よりも女性で子育てへの不安が大きい（30代女性で84%）。

B 職員票：各種属性別子育てにおける不安の有無（Q17）

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

・子供あり（15歳以下）

	全体 (169)	男性 (98)	女性 (71)	男性				女性			
				20代 (1)	30代 (25)	40代 (45)	50代 (27)	20代 (0)	30代 (19)	40代 (40)	50代 (12)
ある	33%	28%	41%	-	44%	27%	15%	-	37%	45%	-
どちらかというところ	34%	34%	35%	-	28%	38%	30%	-	47%	33%	-
どちらかというところない	18%	21%	14%	-	16%	13%	41%	-	16%	13%	-
ない	10%	13%	6%	-	12%	16%	11%	-	0%	5%	-
わからない・判断できない	4%	4%	4%	-	0%	7%	4%	-	0%	5%	-
ある合計	67%	61%	76%	-	72%	64%	44%	-	84%	78%	-
ない合計	28%	35%	20%	-	28%	29%	52%	-	16%	18%	-

・子供なし（将来的に子供を持ちたいと思う）

	全体 (148)	男性 (51)	女性 (97)	男性				女性			
				20代 (16)	30代 (26)	40代 (8)	50代 (1)	20代 (32)	30代 (46)	40代 (18)	50代 (1)
ある	55%	53%	56%	-	58%	-	-	47%	59%	-	-
どちらかというところ	29%	31%	28%	-	35%	-	-	31%	33%	-	-
どちらかというところない	5%	8%	4%	-	0%	-	-	3%	4%	-	-
ない	1%	4%	0%	-	8%	-	-	0%	0%	-	-
わからない・判断できない	9%	4%	12%	-	0%	-	-	19%	4%	-	-
ある合計	84%	84%	84%	-	92%	-	-	78%	91%	-	-
ない合計	7%	12%	4%	-	8%	-	-	3%	4%	-	-

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

⑩ 業務時間の長さ、不規則さ、就業時間帯等が子育ての不安として大きいのではないが

子供あり・なしともに「勤務時間の不規則性・夜間勤務」、「金銭的報酬の水準」、「業務量・業務時間」、「休日・休暇の取得」、「時差出勤や在宅勤務の制度」などが不安要素。

B 職員票：子育てにおける不安の内容（Q18）

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

※単位：位

	各項目の割合		割合上位5位までの項目	
	子供あり (15歳以下) (124)	子供なし（将来的に子供を持ちたいと思う） (114)	子供あり (15歳以下)	子供なし（将来的に子供を持ちたいと思う）
勤務時間が不規則（シフト制等）なこと・夜間勤務があること	78%	70%	1	1
現状の金銭的報酬の水準が低いこと	56%	64%	2	2
業務量が多い・業務時間が長いこと	54%	52%	3	3
休日・休暇が取得しづらいこと	46%	39%	4	4
時差出勤や在宅勤務の制度がない・制度を使いづらいこと	29%	27%	5	5
雇用が不安定なこと	25%	23%	-	-
今後のキャリア形成に悪影響がありそうなこと	18%	16%	-	-
（出産・育児により）金銭的報酬が減少する可能性があること	16%	25%	-	-
職場の交通の便が悪いこと・通勤時間が長いこと	16%	11%	-	-
育児休暇・産前産後休暇等が取りづらいこと	11%	12%	-	-
（復職後などに）今まで通り価値を発揮できるか・発揮させてもらえるか分からないこと	10%	19%	-	-
その他	10%	3%	-	-
わからない・判断できない	0%	0%	-	-

⑰ 子供を持つ職員の育児休暇等の制度の利用率が低いのではないか

0~2歳（含む妊娠中）の子供がいる女性のうち、昨年度産休を取得した割合は17%にとどまる。育休取得率は男性で11%、女性で75%が取得。

B 職員票：各種制度の活用 (Q35) ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

・産前産後休業（産休）※0~2歳（含む妊娠中）の子供がいる女性のみ

総数	(12)	17%
----	------	-----

・育児休業（育休）※0~2歳（含む妊娠中）の子供がいる方のみ

総数	(39)	31%
男性	(27)	11%
女性	(12)	75%

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

⑱ どのような事柄に満足/不満なのか

全体では「交通の便・通勤時間」、「やりがい・社会的意義」、「仕事内容」、「休日・休暇の取得」、「職場の人間関係・コミュニケーション」などへの満足割合が高い。

B 職員票：各種項目に関する満足度（Q36）

(n=794)

・満足による降順

	満足	どちらかという満足	どちらとも言えない	どちらかという不満	不満	わからない・判断できない	満足合計
交通の便・通勤時間	37%	35%	15%	9%	3%	1%	72%
やりがい・社会的意義	19%	49%	22%	6%	4%	1%	67%
仕事内容	15%	47%	25%	6%	5%	1%	62%
休日・休暇の取得	21%	37%	24%	11%	7%	0%	58%
職場の人間関係・コミュニケーション	16%	39%	26%	9%	10%	1%	55%
雇用の安定性	20%	32%	25%	13%	9%	2%	52%
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	13%	33%	31%	15%	7%	1%	46%
福利厚生	9%	31%	37%	12%	8%	3%	40%
業務量・業務時間の長さ	9%	30%	33%	16%	11%	0%	39%
能力・実績の評価	9%	24%	38%	14%	11%	5%	33%
団体の経営の安定性・将来性	9%	23%	37%	17%	11%	3%	32%
金銭的報酬	5%	21%	29%	22%	21%	1%	26%
職員育成に係る各種制度・仕組み	2%	12%	37%	25%	18%	5%	15%

一方で「金銭的報酬」、「職員育成に係る各種制度・仕組み」などへの不満が大きい。

・不満による降順

	満足	どちらかとい うと満足	どちらとも言 えない	どちらかとい うと不満	不満	わからない・ 判断できな い	不満 合計
金銭的報酬	5%	21%	29%	22%	21%	1%	43%
職員育成に係る各種制度・仕組み	2%	12%	37%	25%	18%	5%	43%
団体の経営の安定性・将来性	9%	23%	37%	17%	11%	3%	28%
業務量・業務時間の長さ	9%	30%	33%	16%	11%	0%	27%
能力・実績の評価	9%	24%	38%	14%	11%	5%	25%
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	13%	33%	31%	15%	7%	1%	22%
雇用の安定性	20%	32%	25%	13%	9%	2%	21%
福利厚生	9%	31%	37%	12%	8%	3%	20%
職場の人間関係・コミュニケーション	16%	39%	26%	9%	10%	1%	18%
休日・休暇の取得	21%	37%	24%	11%	7%	0%	17%
交通の便・通勤時間	37%	35%	15%	9%	3%	1%	12%
仕事内容	15%	47%	25%	6%	5%	1%	11%
やりがい・社会的意義	19%	49%	22%	6%	4%	1%	10%

⑱ どのような事柄に満足/不満なのか

他産業との比較を行ったところ、他産業でも「仕事の内容・やりがい」が高く、類似した構造。

そのなかでも劇場・音楽堂等の正職員における「人間関係、コミュニケーション」の満足度が低いことがわかった。

全産業との比較

【満足割合が高い項目】

・正職員（正社員）

本調査	全産業
交通の便・通勤時間 ※全産業では項目なし	仕事の内容・やりがい
やりがい・社会的意義	雇用の安定性
仕事内容	正社員との人間関係、コミュニケーション ※劇場音楽堂等では6位
雇用の安定性	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション ※劇場音楽堂等では6位
休日・休暇の取得 ※全産業では6位	職場の環境 ※劇場・音楽同等では項目なし

・非正職員（契約社員（専門職））

本調査	全産業
交通の便・通勤時間 ※全産業では項目なし	仕事の内容・やりがい
やりがい・社会的意義	労働時間・休日等の労働条件
休日・休暇の取得	正社員との人間関係、コミュニケーション
仕事内容	正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション
職場の人間関係・コミュニケーション	職場の環境 ※劇場・音楽同等では項目なし

※全産業の割合は厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」を基に芸術と創造算出

※全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所において就業している労働者を対象とした調査。サンプル数は23,521。

設問・選択肢などが双方で異なるため、あくまでも便宜上の比較であることに留意されたい。

※非正社員の内訳として「出向社員」、「契約社員（専門職）」、「嘱託社員（再雇用者）」、「パートタイム労働者」、「その他」があるが、

本調査における非正職員と性質に近い「契約社員（専門職）」と比較している。

⑱ どのような事柄に満足/不満なのか

不満の構造も他産業と類似。他産業でも「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」には不満。
劇場・音楽堂等では「団体の経営の安定性・将来性」の高さが際立つ。

【不満割合が高い項目】

・正職員（正社員）

本調査	全産業
職員育成に係る各種制度・仕組み	賃金
金銭的報酬	人事評価・処遇のあり方
団体の経営の安定性・将来性 ※全産業では項目なし	職場での指揮命令システムの明確性 ※劇場・音楽同等では項目なし
業務量・業務時間の長さ	労働時間・休日等の労働条件
能力・実績の評価	教育訓練・能力開発のあり方

・非正職員（正社員以外）

本調査	全産業
金銭的報酬	賃金
職員育成に係る各種制度・仕組み	人事評価・処遇のあり方
雇用の安定性	雇用の安定性
団体の経営の安定性・将来性 ※全産業では項目なし	職場での指揮命令システムの明確性 ※劇場・音楽同等では項目なし
能力・実績の評価	教育訓練・能力開発のあり方

参考) 全産業の各種項目に関する満足度 (詳細)

全産業の各種項目に関する満足度

・「満足」or「やや満足」

単位：位

	割合		割合上位5位までの項目	
	正社員	契約社員 (専門職)	正社員	契約社員 (専門職)
仕事の内容・やりがい	69%	65%	1	1
雇用の安定性	68%	38%	2	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	59%	57%	3	3
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	56%	57%	4	4
職場の環境	56%	54%	5	5
労働時間・休日等の労働条件	56%	58%	-	2
職業生活全体	54%	41%	-	-
福利厚生	53%	33%	-	-
賃金	50%	36%	-	-
職場での指揮命令系統の明確性	45%	43%	-	-
人事評価・処遇のあり方	40%	32%	-	-
教育訓練・能力開発のあり方	38%	27%	-	-

※厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」を基に芸術と創造算出

※全国の5人以上の常用労働者を雇用する事業所において就業している労働者を対象とした調査。サンプル数は23,521。

※前頁のつづき

・「不満」or「やや不満」

単位：位

	割合		割合上位5位までの項目	
	正社員	契約社員 (専門職)	正社員	契約社員 (専門職)
賃金	28%	38%	1	1
人事評価・処遇のあり方	24%	26%	2	2
職場での指揮命令系統の明確性	22%	23%	3	4
労働時間・休日等の労働条件	19%	16%	4	-
教育訓練・能力開発のあり方	19%	22%	5	5
職場の環境	15%	19%	-	-
福利厚生	15%	22%	-	-
職業生活全体	13%	17%	-	-
仕事の内容・やりがい	10%	8%	-	-
正社員との人間関係、コミュニケーション	10%	13%	-	-
雇用の安定性	7%	25%	-	3
正社員以外の労働者との人間関係、コミュニケーション	6%	8%	-	-

不満として「金銭的報酬」が最も割合が高い。

B 職員票：各種項目に関する満足度（Q36）※再掲 (n=794)

・不満による降順

	満足	どちらかとい うと満足	どちらとも言 えない	どちらかとい うと不満	不満	わからない・ 判断できな い	不満 合計
金銭的報酬	5%	21%	29%	22%	21%	1%	43%
職員育成に係る各種制度・仕組み	2%	12%	37%	25%	18%	5%	43%
団体の経営の安定性・将来性	9%	23%	37%	17%	11%	3%	28%
業務量・業務時間の長さ	9%	30%	33%	16%	11%	0%	27%
能力・実績の評価	9%	24%	38%	14%	11%	5%	25%
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	13%	33%	31%	15%	7%	1%	22%
雇用の安定性	20%	32%	25%	13%	9%	2%	21%
福利厚生	9%	31%	37%	12%	8%	3%	20%
職場の人間関係・コミュニケーション	16%	39%	26%	9%	10%	1%	18%
休日・休暇の取得	21%	37%	24%	11%	7%	0%	17%
交通の便・通勤時間	37%	35%	15%	9%	3%	1%	12%
仕事内容	15%	47%	25%	6%	5%	1%	11%
やりがい・社会的意義	19%	49%	22%	6%	4%	1%	10%

⑬ 給与等への不満が大きいのではないか

非正職員の「金銭的報酬」への不満は特に大きい（特に非正職員50代）。
また、正職員でも200～300万円未満で不満が大きい。

各種属性別「金銭的報酬」に関する不満

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

総数	(692)	43%
男性	(283)	42%
女性	(400)	45%
20代	(94)	48%
30代	(162)	46%
40代	(217)	48%
50代	(219)	35%

男性	20代	(29)	41%
	30代	(58)	47%
	40代	(79)	51%
	50代	(117)	33%
女性	20代	(63)	52%
	30代	(102)	46%
	40代	(136)	46%
	50代	(99)	37%

正職員	(464)	37%
非正職員	(228)	56%

正職員	20代	(50)	38%
	30代	(101)	45%
	40代	(148)	42%
	50代	(165)	28%
非正職員	20代	(44)	59%
	30代	(61)	48%
	40代	(69)	61%
	50代	(54)	56%

200万円未満	(60)	58%
200～300万円未満	(141)	62%
300～400万円未満	(130)	51%
400～500万円未満	(111)	44%
500～700万円未満	(147)	29%
700万円以上	(66)	17%

正職員	年収：200万円未満	(9)	-
	200～300万円未満	(45)	62%
	300～400万円未満	(87)	46%
	400～500万円未満	(104)	45%
	500～700万円未満	(140)	29%
非正職員	700万円以上	(64)	17%
	年収：200万円未満	(9)	-
	200～300万円未満	(96)	63%
	300～400万円未満	(43)	60%
	400～500万円未満	(7)	-
	500～700万円未満	(7)	-
	700万円以上	(2)	-

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

⑬ 給与等への不満が大きいのではないか

また、「能力・実績の評価」に対する職員の不満も大きい。
雇用形態別では、定めなしフルタイムで特に不満が大きい。

B 職員票：各種項目に関する満足度（Q36）※再掲 (n=794)

・不満による降順

	満足	どちらかとい うと満足	どちらとも言 えない	どちらかとい うと不満	不満	わからない・ 判断できな い	不満 合計
金銭的報酬	5%	21%	29%	22%	21%	1%	43%
職員育成に係る各種制度・仕組み	2%	12%	37%	25%	18%	5%	43%
団体の経営の安定性・将来性	9%	23%	37%	17%	11%	3%	28%
業務量・業務時間の長さ	9%	30%	33%	16%	11%	0%	27%
能力・実績の評価	9%	24%	38%	14%	11%	5%	25%
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	13%	33%	31%	15%	7%	1%	22%
雇用の安定性	20%	32%	25%	13%	9%	2%	21%
福利厚生	9%	31%	37%	12%	8%	3%	20%
職場の人間関係・コミュニケーション	16%	39%	26%	9%	10%	1%	18%
休日・休暇の取得	21%	37%	24%	11%	7%	0%	17%
交通の便・通勤時間	37%	35%	15%	9%	3%	1%	12%
仕事内容	15%	47%	25%	6%	5%	1%	11%
やりがい・社会的意義	19%	49%	22%	6%	4%	1%	10%

・雇用形態別「能力・実績の評価」への満足度

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

正職員（463）	8%	27%	36%	15%	13%	2%	27%
定め無しフルタイム（73）	10%	23%	34%	19%	11%	3%	30%
定め有りフルタイム（155）	11%	17%	40%	12%	9%	11%	21%

②0 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか

「業務量・業務時間の長さ」は27%、「勤務体系」は22%、「休日・休暇の取得」は17%の職員が不満。

B 職員票：各種項目に関する満足度（Q36）※再掲 (n=794)

・不満による降順

	満足	どちらかとい うと満足	どちらとも言 えない	どちらかとい うと不満	不満	わからない・ 判断できな い	不満 合計
金銭的報酬	5%	21%	29%	22%	21%	1%	43%
職員育成に係る各種制度・仕組み	2%	12%	37%	25%	18%	5%	43%
団体の経営の安定性・将来性	9%	23%	37%	17%	11%	3%	28%
業務量・業務時間の長さ	9%	30%	33%	16%	11%	0%	27%
能力・実績の評価	9%	24%	38%	14%	11%	5%	25%
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	13%	33%	31%	15%	7%	1%	22%
雇用の安定性	20%	32%	25%	13%	9%	2%	21%
福利厚生	9%	31%	37%	12%	8%	3%	20%
職場の人間関係・コミュニケーション	16%	39%	26%	9%	10%	1%	18%
休日・休暇の取得	21%	37%	24%	11%	7%	0%	17%
交通の便・通勤時間	37%	35%	15%	9%	3%	1%	12%
仕事内容	15%	47%	25%	6%	5%	1%	11%
やりがい・社会的意義	19%	49%	22%	6%	4%	1%	10%

⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか

男性30代で「業務量・業務時間の長さ」、女性50代や非正職員40~50代で「勤務体系」、正職員30代で「休日・休暇の取得」への不満が大きな傾向。

B 職員票：各種属性別「業務量・業務時間の長さ」「勤務体系」「休日・休暇の取得」に関する不満割合（Q36）

		業務量・業務時間の長さ	勤務体系	休日・休暇の取得
20代	(94)	18%	13%	15%
30代	(162)	35%	24%	17%
40代	(217)	32%	24%	18%
50代	(219)	26%	22%	19%

男性	(283)	30%	20%	17%
女性	(400)	28%	23%	18%

男性	20代	(29)	14%	14%	17%
	30代	(58)	47%	26%	17%
	40代	(79)	33%	24%	15%
	50代	(117)	23%	17%	19%
女性	20代	(63)	19%	13%	14%
	30代	(102)	28%	24%	18%
	40代	(136)	32%	24%	19%
	50代	(99)	29%	27%	18%

		業務量・業務時間の長さ	勤務体系	休日・休暇の取得
正職員	(464)	32%	22%	20%
非正職員	(228)	23%	22%	14%

正職員	20代	(50)	16%	12%	12%
	30代	(101)	44%	29%	24%
	40代	(148)	33%	22%	18%
	50代	(165)	28%	21%	21%
非正職員	20代	(44)	20%	14%	18%
	30代	(61)	20%	16%	7%
	40代	(69)	30%	28%	19%
	50代	(54)	19%	28%	11%

⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか

就業時間210時間以上（日あたり約10時間以上）の職員の66%が「業務量・業務時間の長さ」に不満。
有給休暇の取得が6日以下の職員の「休日・休暇の取得」への不満も大きい。

		業務量・ 業務時間 の長さ	勤務体系	休日・休 暇の取得
就業時間：120~149時間	(30)	17%	13%	3%
150~179時間	(256)	21%	21%	13%
180~209時間	(142)	39%	18%	23%
210時間以上	(35)	66%	29%	37%
有給休暇：4日以下	(68)	29%	21%	24%
5~6日	(155)	43%	19%	25%
7~10日	(118)	17%	15%	14%
11日以上	(122)	26%	25%	7%

⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか

補助金受取が多い施設の職員は「業務量・業務時間の長さ」への不満が大きい傾向。

B 職員票：所属施設の「業務量・業務時間の長さ」・「勤務体系」・「休日・休暇の取得」に関する不満割合（Q36）

・所属する施設の「自主企画・制作と買取の比率」

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

		業務量・ 業務時間 の長さ	勤務体系	休日・休 暇の取得
「自主企画・制作（含む共催）」が大半	(377)	27%	26%	19%
「自主企画・制作（含む共催）」がどちらかという和多い	(148)	28%	20%	15%
「自主企画・制作（含む共催）」と「買取」が同じくらい	(85)	33%	12%	24%
「買取」がどちらかという和多い	(108)	27%	23%	17%
「買取」が大半	(46)	22%	24%	9%

・総収入にしめる補助金等の割合

		業務量・ 業務時間 の長さ	勤務体系	休日・休 暇の取得
補助金等受取なし	(150)	24%	25%	17%
補助金等受取あり（総収入の3%未満）	(311)	26%	20%	17%
補助金等受取あり（総収入の3%以上）	(315)	30%	23%	19%

② 非正職員では不満が大きいのではないか

定め無し、定め有りフルタイムでは「休日・休暇の取得」への満足度が高い傾向。
正職員では「雇用の安定性」への満足度が高い。

B 職員票：雇用形態別各種項目に関する満足度（Q36）

・各項目の満足割合

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

単位：位

	各項目の割合			割合上位5位までの項目		
	正職員 (464)	定め無し フルタイム (73)	定め有り フルタイム (155)	正職員	定め無し フルタイム	定め有り フルタイム
交通の便・通勤時間	73%	62%	71%	1	3	1
やりがい・社会的意義	68%	73%	65%	2	1	3
仕事内容	64%	60%	59%	3	4	5
休日・休暇の取得	53%	66%	66%	5	2	2
職場の人間関係・コミュニケーション	52%	58%	61%	-	5	4
雇用の安定性	59%	51%	23%	4	-	-
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	42%	49%	57%	-	-	-
福利厚生	43%	41%	35%	-	-	-
業務量・業務時間の長さ	38%	34%	45%	-	-	-
能力・実績の評価	34%	33%	28%	-	-	-
団体の経営の安定性・将来性	30%	32%	30%	-	-	-
金銭的報酬	33%	16%	17%	-	-	-
職員育成に係る各種制度・仕組み	15%	14%	13%	-	-	-

② 非正職員では不満が大きいのではないか

定めありでは「雇用の安定性」、正職員・定め無しフルタイムでは「職員育成に係る各種制度・仕組み」への不満が大きい傾向。定め無しでは「能力・実績の評価」に不満。

・各項目の不満割合

※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

単位：位

	各項目の割合			割合上位5位までの項目		
	正職員 (464)	定め無し フルタイム (73)	定め有り フルタイム (155)	正職員	定め無し フルタイム	定め有り フルタイム
金銭的報酬	37%	59%	54%	2	1	1
職員育成に係る各種制度・仕組み	47%	44%	43%	1	2	3
団体の経営の安定性・将来性	32%	25%	25%	3	4	5
業務量・業務時間の長さ	32%	18%	25%	4	-	4
能力・実績の評価	27%	30%	21%	5	3	-
勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	22%	22%	22%	-	-	-
雇用の安定性	14%	23%	46%	-	5	2
福利厚生	20%	19%	20%	-	-	-
職場の人間関係・コミュニケーション	22%	16%	14%	-	-	-
休日・休暇の取得	20%	12%	14%	-	-	-
交通の便・通勤時間	12%	10%	14%	-	-	-
仕事内容	13%	11%	11%	-	-	-
やりがい・社会的意義	11%	7%	10%	-	-	-

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

② 他の業界と比較して離職率が高いのではないか

他産業との比較では、劇場・音楽堂等の離職率が低いことが明らかになった。

全産業との比較

	本調査
10~20代	10%
30代	6%
40代	7%
50代	5%

正職員		
	10~20代	6%
	30代	3%
	40代	3%
	50代	2%

定め無しフルタイム		
	10~20代	80%
	30代	13%
	40代	7%
	50代	6%

定め有りフルタイム		
	10~20代	8%
	30代	11%
	40代	16%
	50代	17%

	全産業	
		生活関連 サービス業、 娯楽業
20代	24%	29%
30代	13%	19%
40代	9%	12%
50代	9%	11%

一般労働者			
	20代	18%	24%
	30代	11%	14%
	40代	8%	8%
	50代	7%	11%

※厚生労働省「雇用動向調査（2022年）」を基に芸術と創造算出
 ※統計上、一般労働者とパートタイム労働者に分かれているが、一般労働者のみ掲載。

② 離職希望者が多く存在するのではないか

職員の21%が転職を希望。うち、「別の公共の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職」が42%に対して、「文化芸術業界以外の企業・団体等への転職」も40%にのぼった。

B 職員票：転職希望有無（Q38） (n=794)

同一施設内での担当業務の変更	10%
(財団が複数施設を管理している場合) 同一財団内での担当施設の変更 ※含む本部への異動	13%
転職	21%
事業主化（独立・開業、フリーランス等）	5%
転職・事業主化以外の退職	5%
上記のいずれも希望していない	63%

・以下「転職」を選択した方の回答

B 職員票：希望する転職の形（Q39） (n=164)

別の公共の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職	42%
民間の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職	27%
文化施設の運営以外の文化芸術活動を行っている団体への転職	27%
文化芸術業界以外の企業・団体等への転職	40%
その他の転職	40%
わからない・判断できない	15%

② 離職希望者が多く存在するのではないか

転職希望者のうち、32%が1年以内には転職をしたいと考えており、30%が実際に転職活動を行っていた。

B 職員票：希望する転職のタイムスパン (Q40)

(n=164)

すぐにしたい	12%
1年以内にはしたい	20%
2~3年以内にはしたい	32%
上記以外の期間	10%
わからない・判断できない	27%

B 職員票：転職活動有無 (Q41)

(n=164)

行っている	30%
行っていない	70%

② 離職希望者が多く存在するのではないか

他産業と比較して劇場・音楽堂等の転職希望割合は高い。特に非正職員の割合が高い。

全産業との比較

※本調査は20~50代に絞った結果

		α：本調査	β：全産業	α-β
総数		23%	16%	6%
男性		19%	15%	4%
女性		25%	17%	8%
正職員（正規の職員・従業員）		19%	15%	4%
非正職員（非正規の職員・従業員）		30%	21%	9%
正職員 （正規の職員・従業員）	男性	19%	14%	5%
	女性	18%	15%	3%
非正職員 （非正規の職員・従業員）	男性	17%	21%	-4%
	女性	32%	22%	10%

※全産業の割合は総務省「労働力調査（2022年）」を基に芸術と創造算出

※非正規の職員・従業員の内訳は「パート」、「アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員」、「嘱託」、「その他」

施設全体として約8.3%が昨年度退職。10~20代で高く、特に定めなしフルタイムの10~20代で高い。

A 施設票：退職者・新規採用者の概要 (Q23~44) (n=137)

	α：総数	β：退職者の数	β/α
総数	2303	190	8.3%
男性	1058	87	8.2%
女性	1245	103	8.3%

10~20代	302	29	9.6%
30代	475	30	6.3%
40代	598	39	6.5%
50代	619	30	4.8%
60代以上	309	62	20.1%

男性	10~20代	82	9	11.0%
	30代	150	9	6.0%
	40代	239	15	6.3%
	50代	346	8	2.3%
	60代以上	241	46	19.1%
女性	10~20代	220	20	9.1%
	30代	325	21	6.5%
	40代	359	24	6.7%
	50代	273	22	8.1%
	60代以上	68	16	23.5%

	α：総数	β：退職者の数	β/α
正職員	1338	60	4.5%
定めなしフルタイム	236	40	16.9%
定め有りフルタイム	729	90	12.3%

正職員	10~20代	139	8	5.8%
	30代	279	7	2.5%
	40代	388	13	3.4%
	50代	455	10	2.2%
	60代以上	77	22	28.6%
定めなしフルタイム	10~20代	10	8	80.0%
	30代	52	7	13.5%
	40代	85	6	7.1%
	50代	70	4	5.7%
定め有りフルタイム	60代以上	19	15	78.9%
	10~20代	153	13	8.5%
	30代	144	16	11.1%
	40代	125	20	16.0%
定め有りフルタイム	50代	94	16	17.0%
	60代以上	213	25	11.7%

②④ どのような離職者・離職希望者が多いのか

**女性の転職希望割合が高い。また、年代が低いほど割合が高くなる傾向。
正職員でも20~30代の希望割合は3割を超える。**

B 職員票：各種属性別転職希望有無（Q38）

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

総数	(692)	23%
----	-------	-----

男性	(283)	19%
女性	(400)	25%

20代	(94)	37%
30代	(162)	30%
40代	(217)	21%
50代	(219)	12%

男性	20代	(29)	34%
	30代	(58)	36%
	40代	(79)	15%
	50代	(117)	9%
女性	20代	(63)	38%
	30代	(102)	26%
	40代	(136)	24%
	50代	(99)	15%

正職員	(464)	19%
定め無しフルタイム	(73)	23%
定め有りフルタイム	(155)	34%

正職員	20代	(50)	30%
	30代	(101)	31%
	40代	(148)	17%
	50代	(165)	10%
定め無しフルタイム	20代	(5)	-
	30代	(16)	-
	40代	(31)	19%
	50代	(21)	24%
定め有りフルタイム	20代	(39)	49%
	30代	(45)	29%
	40代	(38)	37%
	50代	(33)	18%

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

②④ どのような離職者・離職希望者が多いのか

担当別では運営・施設担当で8.5%、事業担当で8.6%、舞台技術担当で5.2%。
特に定めなしフルタイムの運営・管理担当では高く25.0%にのぼった。

A 施設票：退職者・新規採用者の概要 (Q23~44) (n=137)

		総数	退職者の数	β-a
運営・管理担当		1123	95	8.5%
事業担当		897	77	8.6%
舞台技術担当		348	18	5.2%
運営・管理担当	正職員	639	24	3.8%
	定め無しフルタイム	116	29	25.0%
	定め有りフルタイム	368	42	11.4%
事業担当	正職員	501	26	5.2%
	定め無しフルタイム	93	10	10.8%
	定め有りフルタイム	303	41	13.5%
舞台技術担当	正職員	237	10	4.2%
	定め無しフルタイム	27	1	3.7%
	定め有りフルタイム	84	7	8.3%

転職希望割合は年収との逆相関が見られる。収入の多寡は職員食い止めにおける強力な要素。

年収：200万円未満	(60)	30%
200~300万円未満	(141)	31%
300~400万円未満	(130)	28%
400~500万円未満	(111)	24%
500~700万円未満	(147)	12%
700万円以上	(66)	11%

正職員	年収：200万円未満	(9)	-
	200~300万円未満	(45)	31%
	300~400万円未満	(87)	23%
	400~500万円未満	(104)	23%
	500~700万円未満	(140)	11%
	700万円以上	(64)	11%
	定め無しフルタイム	200万円未満	(10)
200~300万円未満		(33)	24%
300~400万円未満		(23)	30%
400~500万円未満		(3)	-
500~700万円未満		(3)	-
700万円以上		(1)	-
定め有りフルタイム	200万円未満	(41)	34%
	200~300万円未満	(63)	35%
	300~400万円未満	(20)	45%
	400~500万円未満	(4)	-
	500~700万円未満	(4)	-
	700万円以上	(1)	-

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

②④ どのような離職者・離職希望者が多いのか

**居住エリア、所属する施設の「自主企画・制作と買取の比率」、
総収入にしめる補助金等の割合などから読み取れる明確な傾向はなかった。**

B 職員票：居住エリア・所属する施設の属性別転職希望有無（Q38）

・居住エリア ※20～50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

北海道・東北	(56)	21%
関東①（関東②以外）	(68)	19%
関東②（東京、神奈川）	(117)	21%
中部	(161)	17%
近畿	(107)	21%
中国・四国	(103)	25%
九州	(80)	38%

・所属する施設の「自主企画・制作と買取の比率」

「自主企画・制作（含む共催）」が大半	(320)	22%
「自主企画・制作（含む共催）」がどちらかというとき	(131)	24%
「自主企画・制作（含む共催）」と「買取」が同じくらい	(80)	28%
「買取」がどちらかというとき	(97)	25%
「買取」が大半	(42)	19%

・総収入にしめる補助金等の割合

補助金等受取なし	(118)	22%
補助金等受取あり（総収入の3%未満）	(279)	22%
補助金等受取あり（総収入の3%以上）	(286)	24%

②④ どのような離職者・離職希望者が多いのか

男性では「業界外転職」の割合が「他施設への転職」の割合を上回る（特に30代ではその傾向が強い）。
 女性は「他施設転職」を嗜好する傾向。

B 職員票：各種属性別希望する転職の形（Q39） ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	転職希望有無		希望する転職の形			
	希望有	希望無	他施設転職	業界外転職		
総数	(692)	23%	(156)	44%	41%	
男性	(283)	19%	(54)	54%	59%	
女性	(400)	25%	(99)	37%	32%	
20代	(94)	37%	(35)	51%	40%	
30代	(162)	30%	(49)	41%	47%	
40代	(217)	21%	(45)	42%	36%	
50代	(219)	12%	(27)	41%	41%	
男性	20代	(29)	34%	(10)	-	-
	30代	(58)	36%	(21)	29%	62%
	40代	(79)	15%	(12)	-	-
	50代	(117)	9%	(11)	-	-
女性	20代	(63)	38%	(24)	38%	33%
	30代	(102)	26%	(27)	48%	37%
	40代	(136)	24%	(33)	30%	30%
	50代	(99)	15%	(15)	-	-
正職員	(464)	19%	(87)	43%	44%	
定め無しフルタイム	(73)	23%	(17)	-	-	
定め有りフルタイム	(155)	34%	(52)	42%	29%	

※サンプル数が20未満の属性は「-」としている。

② 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか

転職希望理由として「金銭的報酬を増やしたいから」、「より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから」、「より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから」、「より自分の気質にあった業務に就きたいから」などが多い。

B 職員票：転職希望理由（Q42）

（n=156） ※20～50代に絞った結果

金銭的報酬を増やしたいから	56%
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	51%
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	43%
より自分の気質にあった業務に就きたいから	42%
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	28%
能力・実績が正当に評価されていないから	28%
安定した雇用条件を得たいから	26%
職場の人間関係が上手くいっていないから	25%
業務量・業務時間を減らしたいから	21%
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	21%
勤務体系（シフト制、夜間勤務）がづらいから	20%
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	17%
（自身の）健康上の理由のため	9%
交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間が短くしたいから	8%
福利厚生が充実した環境で働きたいから	8%
転居のため	8%
育児・出産のため	6%
結婚のため	4%
介護・看護のため	4%
上記のうちあてはまるものがない	3%

㊤ 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか

転職希望理由と不満の比較では、「やりがい・社会的意義」、「仕事内容」への不満は大きくはないが、転職理由となる。「業務量・業務時間」、「育成制度」、「勤務体系」への不満は大きい、転職理由にはなりづらい。

B 職員票：転職希望理由と不満の関係 (n=156) ※20~50代に絞った結果

転職希望理由	割合	順位	不満の割合（転職希望者）	割合	順位
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	51%	2	やりがい・社会的意義	26%	11
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	43%	3	仕事内容	29%	10
より自分の気質にあった業務に就きたいから	42%	4			
金銭的報酬を増やしたいから	56%	1	金銭的報酬	67%	2
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	28%	5	団体の経営の安定性・将来性	49%	3
能力・実績が正当に評価されていないから	28%	6	能力・実績の評価	48%	4
安定した雇用条件を得たいから	26%	7	雇用の安定性	39%	6
職場の人間関係が上手くいっていないから	25%	8	職場の人間関係・コミュニケーション	37%	8
業務量・業務時間を減らしたいから	21%	9	業務量・業務時間の長さ	46%	5
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	21%	10	職員育成に係る各種制度・仕組み	74%	1
勤務体系（シフト制、夜間勤務）がづらいから	20%	11	勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面）	39%	6
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	17%	12	休日・休暇の取得	26%	11
交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間を短くしたいから	8%	14	交通の便・通勤時間	15%	13
福利厚生が充実した環境で働きたいから	8%	14	福利厚生	35%	9
（自身の）健康上の理由のため	9%	13			
結婚のため	4%	18			
育児・出産のため	6%	17			
介護・看護のため	4%	19			
転居のため	8%	14			
上記のうちあてはまるものがない	3%	20			

② 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか

性別・年代で転職希望理由の構造に大きな差はないが、20代では「安定した雇用条件」、40代では「人間関係」、男性や20代では「休日・休暇の取得」、女性や30代・50代では「勤務体系」が理由となりやすい。

B 職員票：性年代別転職希望理由（Q42）

・各属性における順位（各属性で10位までの項目のみ）

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (156)	男性 (55)	女性 (99)	20代 (35)	30代 (49)	40代 (45)	50代 (27)
金銭的報酬を増やしたいから	1	1	1	1	1	1	2
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	2	2	2	2	1	3	1
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	3	4	4	3	4	2	4
より自分の気質にあった業務に就きたいから	4	5	3	5	3	4	2
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	5	3	10	6	6	6	7
能力・実績が正当に評価されていないから	6	6	6	10	5	7	5
安定した雇用条件を得たいから	7	-	5	4	10	9	6
職場の人間関係が上手くいっていないから	8	7	7	9	8	5	7
業務量・業務時間を減らしたいから	9	8	10	10	7	9	10
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	10	10	8	8	-	8	-
勤務体系（シフト制、夜間勤務）がづらいから	11	10	8	-	8	9	7
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	12	9	-	6	-	-	-

参考) 性年代別転職希望理由 (詳細)

B 職員票：性年代別転職希望理由 (Q42)

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (156)	男性 (55)	女性 (99)	20代 (35)	30代 (49)	40代 (45)	50代 (27)
金銭的報酬を増やしたいから	56%	59%	54%	69%	49%	51%	59%
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	51%	52%	51%	51%	49%	44%	67%
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	43%	39%	43%	46%	37%	47%	44%
より自分の気質にあった業務に就きたいから	42%	37%	44%	31%	39%	42%	59%
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	28%	44%	19%	26%	29%	33%	22%
能力・実績が正当に評価されていないから	28%	33%	23%	14%	33%	29%	33%
安定した雇用条件を得たいから	26%	17%	30%	34%	20%	24%	26%
職場の人間関係が上手くいっていないから	25%	31%	22%	17%	22%	36%	22%
業務量・業務時間を減らしたいから	21%	26%	19%	14%	24%	24%	19%
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	21%	19%	21%	23%	16%	27%	15%
勤務体系 (シフト制、夜間勤務) がつらいから	20%	19%	21%	9%	22%	24%	22%
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	17%	22%	15%	26%	16%	13%	15%
(自身の) 健康上の理由のため	9%	6%	11%	9%	2%	16%	11%
交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間が短くしたいから	8%	6%	9%	9%	10%	4%	7%
福利厚生が充実した環境で働きたいから	8%	6%	9%	9%	8%	4%	11%
転居のため	8%	4%	9%	9%	10%	2%	11%
育児・出産のため	6%	11%	3%	6%	8%	7%	0%
結婚のため	4%	4%	5%	11%	6%	0%	0%
介護・看護のため	4%	2%	5%	0%	0%	9%	7%
上記のうちあてはまるものがない	3%	4%	3%	3%	4%	4%	0%

② 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか

雇用条件でも転職希望理由の構造に大きな差はないが、
定め有りフルタイムでは「安定した雇用条件」、正職員では「勤務体系」、「休日・休暇の取得」が理由となりやすい。

B 職員票：雇用形態別転職希望理由（Q42）

・各属性における順位（全体で10%以上の項目のみ）

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (156)	正職員 (87)	定め無し フルタイム (17)	定め有り フルタイム (52)
金銭的報酬を増やしたいから	1	2	1	1
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	2	1	3	4
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	3	3	3	2
より自分の気質にあった業務に就きたいから	4	4	2	3
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	5	4	9	10
能力・実績が正当に評価されていないから	6	7	6	6
安定した雇用条件を得たいから	7	-	5	4
職場の人間関係が上手くいっていないから	8	6	9	8
業務量・業務時間を減らしたいから	9	10	7	8
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	10	-	9	7
勤務体系（シフト制、夜間勤務）がづらいから	11	8	7	-
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	12	9	-	-
（自身の）健康上の理由のため	13	-	9	-
交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間が短くしたいから	14	-	9	-

※「定め無しフルタイム」はサンプル数20未満のため参考値

参考) 雇用形態別希望転職理由 (詳細)

B 職員票：雇用形態別転職希望理由 (Q42)

※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

	全体 (156)	正職員 (87)	定め無し フルタイム (17)	定め有り フルタイム (52)
金銭的報酬を増やしたいから	56%	47%	71%	65%
より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	51%	59%	53%	38%
より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	43%	38%	53%	48%
より自分の気質にあった業務に就きたいから	42%	37%	59%	44%
団体の経営の安定性・将来性について不安だから	28%	37%	18%	17%
能力・実績が正当に評価されていないから	28%	26%	35%	27%
安定した雇用条件を得たいから	26%	15%	41%	38%
職場の人間関係が上手くいっていないから	25%	29%	18%	21%
業務量・業務時間を減らしたいから	21%	21%	24%	21%
職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	21%	18%	18%	25%
勤務体系 (シフト制、夜間勤務) がつらいから	20%	24%	24%	12%
休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	17%	22%	6%	13%
(自身の) 健康上の理由のため	9%	7%	18%	10%
交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間が短くしたいから	8%	6%	18%	8%
福利厚生が充実した環境で働きたいから	8%	5%	12%	12%
転居のため	8%	6%	6%	12%
育児・出産のため	6%	7%	12%	2%
結婚のため	4%	6%	0%	4%
介護・看護のため	4%	5%	6%	2%
上記のうちあてはまるものがない	3%	2%	0%	6%

※「定め無しフルタイム」はサンプル数20未満のため参考値

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

調査結果のサマリー： i 職員構成・採用

① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか

➡若い世代の非正職員比率が極めて高い。また、全ての世代で他産業よりも高い。

- 10~20代では50代と比較して非正職員比率が約2倍。
- 同じ世代で男女を比較すると、全ての世代で女性のほうが非正職員比率が高い。特に50代の差が大きく女性が男性の約4倍。
- 他産業と比較すると劇場・音楽堂等の非正職員の割合は異常な高さ。年代別、性別のどの区分をみても高い。
- パート・アルバイトを含んだ他産業の値と比較しても劇場・音楽堂等の割合が高い。

② 人口ピラミッドがいびつ（高齢化が進んでいる）なのではないか

➡いびつな構造になっており40~50代が多い。他産業と比較しても高齢層が多い。

- 40~50代の構成比が大きいという傾向は、特に正職員において強く、正職員の約7割が40代以上。男性のボリュームゾーンは50代で女性のボリュームゾーンは40代。男性のほうが高齢傾向。
- 他産業と比較すると、劇場・音楽堂等の10~20代の構成割合が低く、50代が高い。また、女性の比率も非常に高い。男性では10~30代が少なく50代以上が多い、女性は40代が多い傾向。

調査結果のサマリー： i 職員構成・採用

③ 高齢化を食い止める新規採用が行われていないのではないか

➡退職分の新規採用は十分に行われているが、非正規比率がどんどん高まっていく構造。戦力となる40代の退職者が多いことも問題。

- 調査対象施設の昨年度の退職者と新規採用者の数はほぼ同数。
- 男性の退職を女性の採用で、正職員や定めなしフルタイムの退職を定め有りで補う構造。

④ 雇用主は採用に際して十分な広報を行っていないのではないか

➡他産業と比較してもかなり限定的な広報しか行っていない（求人サイト・情報誌等の活用を行っていない）。

- 半数以上の団体が実施しているのは、「財団・施設のWebサイトへの掲載」、「ハローワーク」、「文化芸術分野に特化したサイトへの掲載」のみ。「民間の求人サイト・求人情報専門誌への掲載」は24%にとどまる。
- 他産業では、小規模事業所でも4割以上が「求人サイト・求人情報専門誌、新聞、チラシ等」を活用。

調査結果のサマリー：ii 給与

⑤ 給与等が他の業界と比較して少ないのではないか

➡全体で見ると必ずしも少ないともいえない。低所得の職員も少ないが、高所得の職員も少ないという構造。

- 週約30時間以上の従事者では、20代は200～300万円、30代は300～400万円、40代は500～700万円が中央値。
- 他産業と比較すると劇場・音楽堂等の基本的な収入の構造は変わらない。
劇場・音楽堂等では200万円未満の割合が少ないが、700万円以上の割合も少ない。

⑥ 雇用形態によって給与等の格差が大きいのではないか

➡同じ業務時間で比べてみても正職員と非正職員の格差は大きい。正職員は他産業より多く、非正職員は低い傾向。
同一労働同一賃金の観点からも問題を孕んでいる可能性。

- 週約30時間以上の従事者に限定しても正職員と非正職員の給与等総額の格差は大きい。
正職員は500～700万円、非正職員は200～300万円が中央値で互いに大きな差がある。

調査結果のサマリー：ii 給与

⑦ 職員の昇給が行われている団体は限定的なのではないか

➡他産業と比較しても、正職員に関して昇給は多くの団体で行われている傾向。ベースアップも他産業と同程度。
定め無し・定め有りフルタイムではそもそも人事考課が行われておらず「能力・実績の評価」に不満。

- ほぼ全て（97%）の劇場・音楽堂等にて正職員の昇給は行われている。他産業と比較して、その割合は非常に高い。
- 正職員に対してベースアップが行われた劇場・音楽堂等は38%。これは他産業と同程度の割合。
- 定め無し・定め有りフルタイムに昇給・賃金増額を行っている施設は57%。
- そもそも、定め無し・定め有りフルタイムに対しては、昇給・賃金増額の前提となる人事考課が行われている割合が低い。正職員に対しても行っている施設は84%。
- 「昇給・昇格基準の明確化」について改善を行っているとした施設は45%にとどまる。
- 改善が行われていると考えている職員の割合は15%。互いの認識に乖離があり経営としての大きな課題である。

調査結果のサマリー：iii 就業時間・休暇

⑧ 就業時間が他の業界と比較して長いのではないか

➡全体や各年収層でも必ずしも就業時間が長いとはいえない。

調査対象内でみると30代正職員が特に長い傾向。

年収が多いほど就業時間も長くなる傾向がある。700万円以上では長くはない。

- 性年代別で比較すると男性30代では就業時間が長い傾向。20代は長くはない。
- 非正職員よりも正職員のほうが就業時間が長い。
特に30代正職員は、約半数が180時間以上（日あたり約9時間以上）。210時間以上（日あたり約10時間以上）も15%存在。
- 年収が多いほど就業時間も長くなる傾向があるが、700万円以上では長くはない。500～700万円の層が最も長い傾向。

⑨ 有給休暇取得日数が他の業界と比較して少ないのではないか

➡他産業と比較して、劇場・音楽堂等の職員の有給休暇取得日数は少ない傾向。

特に女性の取得日数が少ない。

⑩ 就業時間等を減らすための取組が十分になされていないのではないか

➡多くの施設は業務量・業務時間の削減に取り組んでいると考えているが、多くの職員から改善していると認識されておらず互いの認識に乖離。

- ほぼ全て（96%）の施設が「有給休暇の取得の促進」を行っていると考えており、約7割の職員が行われていると認識。
- 約7割の施設は「業務量・業務時間の削減」を行っていると考えているが、職員の認識は3割を下回り、乖離。

⑪ 創造型の事業実施や補助金等の獲得が就業時間の長さ等に影響しているのではないか

➡補助金受取が多い施設では就業時間が長い傾向。

- 施設の「自主企画・制作」や「買取」の割合にて職員の就業時間の傾向は見られなかった。

調査結果のサマリー：iv 各種制度の整備・職員育成

⑫ 各種制度が他の業界と比較して充実していないのではないか。

➡非正職員も含め、むしろ他産業より充実している。ただし、正職員と非正職員の状況の差は大きい。

- 「家族手当」、「住宅手当」については正職員と非正職員での適用比率の差が大きい。非正職員自身も「家族手当」、「住宅手当」、「賞与」などの適用割合が低いと認識。
- 「わからない」との回答も非正職員で高く、雇用主から十分な説明を受けていない可能性。

⑬ 職員の育成への意識が高くないのではないか

➡施設の改善意識は低くないが、職員から改善していると認識されておらず、不満としても大きい。

そして施設ではそもそも経験者採用が多く、そもそも育成への意識が高くない可能性。

- 「職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実」を行っていると考える施設は半数を下回る（45%）。そして、職員の多く（88%）がそれが行われていると認識していない。
- 既に所属する10～20代の職員の新卒採用の割合は28%にとどまり、25%が同業界での経験者採用。30代ではその割合が53%にもものぼる。自施設で育成するというよりは、能力・経験のある職員を求める傾向。

調査結果のサマリー：v 育児

⑭ 子供を持つ職員の割合が他の業界として低いのではないか

➡他産業よりも非常に低い。特に30～34歳女性で低く、男女の乖離も大きい。

- 特に女性においてその割合が低く、30～34歳では全就業者の半分以下。
- 同じ年代で比較すると30～40代の女性の有子率は男性よりもかなり低い。
- また、正職員は非正職員と比較して割合が高いが、年収200～300万では正職員のほうが割合が低い。

⑮ 子供を持っていない職員の多くが子育てに不安を持っているのではないか

➡子供を持っていない職員、持っている職員ともに不安が大きい。

女性や正職員では子供がほしいと思う職員自体が少ない傾向。

- 子供あり層では、男性よりも女性で子育てへの不安が大きい（30代女性で84%）。
- 20～30代の男女を比較すると、子供がほしいと思わない職員の割合は女性のほうが高い。

⑯ 業務時間の長さ、不規則さ、就業時間帯等が子育ての不安として大きいのではないか

➡勤務体系・業務時間・休暇取得、金銭面などに不安。

- 子供あり・なしともに「勤務時間の不規則性・夜間勤務」、「金銭的報酬の水準」、「業務量・業務時間」、「休日・休暇の取得」、「時差出勤や在宅勤務の制度」などが不安要素。

⑰ 子供を持つ職員の育児休暇等の制度の利用率が低いのではないか

➡育休利用率は男女間で大きな隔たり。

- 0～2歳（含む妊娠中）の子供がいる女性のうち、昨年度産休を取得した割合は17%にとどまる。
- 育休取得率は男性で11%、女性で75%が取得。

調査結果のサマリー：vi 満足・不満

⑱ どのような事柄に満足/不満なのか

➡「金銭的報酬」、「職員育成に係る各種制度・仕組み」などに不満。

満足・不満の構造は他産業と類似しているが、劇場・音楽堂等では「団体の経営の安定性・将来性」の割合が高い。

- 全体では「交通の便・通勤時間」、「やりがい・社会的意義」、「仕事内容」、「休日・休暇の取得」、「職場の人間関係・コミュニケーション」などへの満足割合が高い。一方で「金銭的報酬」、「職員育成に係る各種制度・仕組み」などへの不満が大きい。
- 他産業との比較を行ったところ、他産業でも「仕事の内容・やりがい」が高く、類似した構造。
- そのなかでも劇場・音楽堂等の正職員における「人間関係、コミュニケーション」の満足度が低いことがわかった。
- 不満の構造も他産業と類似。他産業でも「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」には不満。
- 劇場・音楽堂等では「団体の経営の安定性・将来性」への不満の高さが際立つ。

⑲ 給与等への不満が大きいのではないか

➡特に非正職員の不満が大きい。

- 正職員でも200～300万円未満では不満が大きい。
- また、「能力・実績の評価」に対する職員の不満も大きい。雇用形態別では、定めなしフルタイムで「能力・実績の評価」への特に不満が大きい。

調査結果のサマリー：vi 満足・不満

⑳ 就業時間の長さ、不規則さ、休暇取得の等に対する職員の不満が大きいのではないか

➡全体としては不満は大きくはないが、業務時間や有給取得の実態と連動。

補助金受取が多い施設の職員は「業務時間の長さ」への不満が大きい傾向。

- 「業務量・業務時間の長さ」は27%、「勤務体系」は22%、「休日・休暇の取得」は17%の職員が不満。
- 男性30代で「業務量・業務時間の長さ」、女性50代や非正職員40～50代で「勤務体系」、正職員30代で「休日・休暇の取得」への不満が大きな傾向。
- 就業時間210時間以上（日あたり約10時間以上）の職員の66%が「業務量・業務時間の長さ」に不満。
- 有給休暇の取得が6日以下の職員の「休日・休暇の取得」への不満も大きい。

㉑ 雇用形態によって満足/不満の構造に大きな違いがあるのではないか

➡定め有りフルタイムでは「雇用の安定性」への不満が大きい。一方で正職員では満足度が高い。

定め無しフルタイムでは「能力・実績の評価」に不満。

- 定め無し、定め有りフルタイムでは「休日・休暇の取得」への満足度が高い傾向。
- 正職員では「雇用の安定性」への満足度が高い。

調査結果のサマリー：vii 離職

② 他の業界と比較して離職率が高いのではないか

➡必ずしも高くはない。

③ 離職希望者が多く存在するのではないか

➡21%が希望。非正職員の希望割合が高い。

しかし、全体として希望しているが実際に踏み切る職員の割合は高くないといえる。

- 職員の21%が転職を希望。うち、「別の公共の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職」が42%に対して、「文化芸術業界以外の企業・団体等への転職」も40%にのぼった。
- 転職希望者のうち、32%が1年以内には転職をしたいと考えており、30%が実際に転職活動を行っていた。
- 他産業と比較して劇場・音楽堂等の転職希望割合は高い。特に非正職員の割合が高い。

調査結果のサマリー：vii 離職

②④ どのような離職者・離職希望者が多いのか

➡10～20代の離職率が高い。また、女性や若手、所得が低い層の希望割合が高い。

(離職)

- 施設全体として約8.3%が昨年度退職。10～20代で高く、特に定めなしフルタイムの10～20代で高い。
- 担当別の離職率では運営・施設担当で8.5%、事業担当で8.6%、舞台技術担当で5.2%。
- 特に定めなしフルタイムの運営・管理担当では高く25.0%にのぼった。

(離職希望)

- 女性の転職希望割合が高い。また、年代が低いほど割合が高くなる傾向。
- 正職員でも20～30代の希望割合は3割を超える。
- 転職希望割合は年収との逆相関が見られる。収入の多寡は職員食い止めにおける強力な要素。
- 居住エリア、所属する施設の「自主企画・制作と買取の比率」、総収入にしめる補助金等の割合などから読み取れる明確な傾向はなかった。
- 男性では「業界外転職」の割合が「他施設への転職」の割合を上回る（特に30代ではその傾向が強い）。
- 女性は「他施設転職」を嗜好する傾向。

調査結果のサマリー：vii 離職

㊥ 離職を検討する理由としてどのようなものが多いのか、属性によって特徴はあるのか

➡金銭面、関心・やりがいなどを求めて転職。20代や定め有りでは安定した雇用を求める割合が高い。

- 転職希望理由として「金銭的報酬を増やしたいから」、「より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから」、「より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから」、「より自分の気質にあった業務に就きたいから」などが多い。
- 転職希望理由と不満の比較では、「やりがい・社会的意義」、「仕事内容」への不満は大きくはないが、転職理由となる。一方、「業務量・業務時間」、「育成制度」、「勤務体系」への不満は大きいですが、転職理由にはなりづらい。
- 性別・年代で転職希望理由の構造に大きな差はないが、20代では「安定した雇用条件」、40代では「人間関係」、男性や20代では「休日・休暇の取得」、女性や30代・50代では「勤務体系」が理由となりやすい。
- 雇用条件でも転職希望理由の構造に大きな差はないが、定め有りフルタイムでは「安定した雇用条件」、正職員では「勤務体系」、「休日・休暇の取得」が理由となりやすい。

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

施設票

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
1	施設名	あなたの施設名を記載してください。 ※「愛称」ではなく正式名称を記載してください。	全員	記述		
2	設置者の種別	あなたの施設の設置者を選択してください。 【用語の定義】 中核市とは以下の市をさします。 函館市、旭川市、青森市、八戸市、盛岡市、秋田市、山形市、福島市、郡山市、いわき市、水戸市、宇都宮市、前橋市、高崎市、川越市、川口市、越谷市、船橋市、柏市、八王子市、横須賀市、富山市、金沢市、福井市、甲府市、長野市、松本市、岐阜市、豊橋市、岡崎市、一宮市、豊田市、大津市、豊中市、吹田市、高槻市、枚方市、八尾市、寝屋川市、東大阪市、姫路市、尼崎市、明石市、西宮市、奈良市、和歌山市、鳥取市、松江市、倉敷市、呉市、福山市、下関市、高松市、松山市、高知市、久留米市、長崎市、佐世保市、大分市、宮崎市、鹿児島市、那覇市	全員	単一	1 都道府県 2 政令指定都市 3 中核市 4 その他の市 5 特別区（東京都区部） 6 町・村 7 その他	
【調査終了時のメッセージ】 以降の設問は、都道府県や政令指定都市、中核市、特別区（東京都区部）が設置する劇場・音楽堂等を対象としているため、貴施設への設問は以上となります。						Q2=4・6~7
3	設置者名①	あなたの施設の設置者となっている都道府県を選択してください。	Q2=1	単一	1 北海道 2 青森県 ... 47 沖縄県	
4	設置者名②	あなたの施設の設置者となっている政令指定都市を選択してください。	Q2=2	単一	1 札幌市 2 仙台市 ... 20 熊本市	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
5	設置者名③	あなたの施設の設置者となっている中核市を選択してください。	Q2=3	単一	1【北海道】函館市	
					2【北海道】旭川市	
					...	
					62【沖縄県】那覇市	
6	設置者名④	あなたの施設の設置者となっている特別区（東京都区部）を選択してください。	Q2=5	単一	1 千代田区	
					2 中央区	
					...	
					23 江戸川区	
7	管理運営形態	あなたの施設の管理運営形態を選択してください。	Q2=1~3・5	単一	1 指定管理者による運営	
					2 設置者による直営	
8	指定管理者の名称	では、指定管理者の団体名を記載してください。 ※公益財団法人、株式会社など法人形態を含めた正式名称を記載してください。	Q7=1	記述		
9	指定管理者の法人形態	あなたの施設の指定管理者の法人形態を選択してください。	Q7=1	単一	1 地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人	
					2 個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人	
					3 株式会社・有限会社・合同会社・合資会社	
					4 特定非営利活動法人（NPO）	
					5 上記1と3の共同体	
					6 その他の共同体	
					7 その他	
10	指定管理期間	あなたの施設の現在の指定管理期間としてあてはまるものを選択してください。	Q9=1・5	単一	1 3年未満	
					2 3~4年未満	
					3 4~5年未満	
					4 5~6年未満	
					5 6~7年未満	
					6 7~8年未満	
					7 8年以上	
11	公募の有無	あなたの施設の現在の指定管理者の選定方法としてあてはまるものを選択してください。	Q9=1・5	単一	1 公募	
					2 非公募	
12	複数管理施設の有無	あなたの施設の指定管理者には、あなたの施設以外にも管理している施設がありますか。	Q9=1・5	単一	1 ある	
					2 ない	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
13	最大ホール席数	あなたの施設が有するホールのうち、席数が最も多いホールの席数を選択してください。 ※席数には可動席、車椅子席を含めてお答えください。	Q9=1・5	単一	1 300席未満 2 300~500席未満 3 500~1,000席未満 4 1,000~2,000席未満 5 2,000席以上	
【調査終了時のメッセージ】 以降の設問は、「最大ホール座席数300以上」の劇場・音楽堂等を対象としているため、貴施設への設問は以上となります。ご協力ありがとうございました。						Q13=1
14	主催事業の実施有無	あなたの施設では令和4年度に主催事業を実施しましたか。	Q13=2~5	単一	1 はい 2 いいえ	
15	自主企画・制作と買取の比率	令和4年度に実施した主催事業について、「自主企画・制作（含む共催）」、「買取」のそれぞれの比率はどのようなものでしたか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。 ※ここでの「共催」とは名義のみの共催は含まず、共同主催として実態として制作しているものを指します。	Q14=1	単一	1 「自主企画・制作（含む共催）」が大半 2 「自主企画・制作（含む共催）」がどちらかという和多い 3 「自主企画・制作（含む共催）」と「買取」が同じくらい 4 「買取」がどちらかという和多い 5 「買取」が大半	
16	雇用形態別職員の有無	あなたの施設では令和5年10月1日時点で、次の雇用形態の職員が存在しますか。存在するものを全て選択してください。 【回答における注意点】 ・主にあなたの施設の業務に従事している職員についてお答えください。 【対象とならない職員】 ・財団本部のみに所属している職員、主に他施設の業務に従事している職員 ・派遣事業者からの派遣職員、業務委託先の職員 ・非常勤の理事、役員等 ・貴施設と直接雇用契約を結んでいない芸術監督、プロデューサー等 ・正職員と比べて1日の所定労働時間が短い職員、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない職員、雇用契約の期間が日々、または1か月未満の職員 【用語の定義】 フルタイムの職員…正職員と同様の1日の所定労働時間、1週の所定労働日数で働いている正職員以外の職員 ※通常は正職員及びフルタイムの職員として働いているが、育児・介護等により一時的に時短勤務を行っている職員や休職・休業中の職員も対象となります。	Q13=2~5	複数	1 正職員（期間の定め無し） 2 フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め無し） 3 フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め有り） 4 設置者（地方自治体）からの出向・派遣 5 上記のいずれも存在しない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
17	雇用形態・業務内容別職員数①	<p>あなたの施設における令和5年10月1日時点の、雇用形態・主な担当業務別の職員数を選択してください。</p> <p>【回答における注意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あてはまる職員が存在する項目のみ選択してください（0人の場合は選択不要です）。 ・1人の職員が複数の業務を担当している場合、最も従事している時間が長い役割でカウントしてお答えください。 <p>【対象とならない職員】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財団本部のみに所属している職員、主に他施設の業務に従事している職員 ・派遣事業者からの派遣職員、業務委託先の職員 ・非常勤の理事、役員等 ・貴施設と直接雇用契約を結んでいない芸術監督、プロデューサー等 ・正職員と比べて1日の所定労働時間が短い職員、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない職員、雇用契約の期間が日々、または1か月未満の職員 <p>【用語の定義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営・管理担当…貸館に関する業務、総務・経理・人事に関する業務、組織運営・管理（館長・支配人・事務局長等）、施設の維持管理（清掃、修繕等）に関する業務、会員組織の管理に関する業務を担当する職員をさします。 ・事業担当…施設オリジナルの公演事業の企画・実施に関する業務、既存公演事業の招聘・実施に関する業務、教育普及事業の企画・実施に関する業務、広報・宣伝に関する業務、補助金・助成金の申請・管理に関する業務、寄付・協賛の獲得・管理に関する業務、チケットの販売・管理に関する業務を担当する職員をさします。 	Q16=1~4	単一	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q16=3
					4 設置者からの出向・派遣	Q16=4
					×	
					1 運営・管理担当	
					2 事業担当	
					3 舞台技術担当	
					×	
					1 1人	
					2 2人	
					...	
					9 9人	
					10 10人以上	
18	雇用形態・業務内容別職員数②	(Q17のいずれかの項目で10人以上を選択された方にお伺いします) 次の雇用形態・主な担当業務に係る具体的な職員数を記載してください。	Q17=10	記述	1 正職員	Q17で10を選択したセルを表示
					2 フルタイムの職員（定め無し）	
					3 フルタイムの職員（定め有り）	
					4 設置者からの出向・派遣	
					×	
					1 運営・管理担当	
					2 事業担当	
					3 舞台技術担当	
					×	
					人	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
19	雇用形態・性 年代別 職員数①	あなたの施設における【正職員】の性・年代別の職員数を選択してください。 ※令和5年10月1日時点についてお答えください。 ※あてはまる職員が存在する項目のみ選択してください（0人の場合は選択不要です）。	Q16=1	単一	1 男性	
					2 女性	
					×	
					1 10~20代	
					2 30代	
					3 40代	
					4 50代	
					5 60代以上	
					×	
					1 1人	
2 2人						
...						
9 9人						
10 10人以上						
20	雇用形態・性 年代別 職員数②	あなたの施設における【フルタイムの職員（定め無し）】の性・年代別の職員数を選択してください。 ★備考はQ19と同様	Q16=2	単一	★選択肢はQ19と同様	
21	雇用形態・性 年代別 職員数③	あなたの施設における【フルタイムの職員（定め有り）】の性・年代別の職員数を選択してください。 ★備考はQ19と同様	Q16=3	単一	★選択肢はQ19と同様	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
22	雇用形態・性 年代別 職員数③	(Q19~21のいずれかの項目で10人以上を選択された方にお伺いします) 次の雇用形態、性・年代に係る具体的な職員数を記載してください。	Q19~21= 10	記述	1 正職員	Q19=10
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q20=10
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q21=10
					×	
					1 男性・10~20代	
					2 男性・30代	
					3 男性・40代	
					4 男性・50代	
					5 男性・60代以上	
					6 女性・10~20代	
					7 女性・30代	
					8 女性・40代	
					9 女性・50代	
					10 女性・60代以上	
23	退職者の 有無	あなたの施設では、令和4年度に正職員及びフルタイムの職員の退職がありましたか。	Q16= 1~3	単一	1 あった	
					2 なかった	
24	退職者の数	では、何人の職員（正職員及びフルタイムの職員）の退職がありましたか。	Q23=1	単一	1 1人	
					2 2人	
					...	
					9 9人	
					10 10人以上	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
25 ~ 33	退職者の概要	<p>では、それぞれの退職者の雇用形態、性別、年代、主な業務、主な退職理由を選択してください。【1人目の職員】</p> <p>★以降、9人目まで同様に質問（Q26~33）。</p> <p>【用語の定義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営・管理担当…貸館に関する業務、総務・経理・人事に関する業務、組織運営・管理（館長・支配人・事務局長等）、施設の維持管理（清掃、修繕等）に関する業務、会員組織の管理に関する業務を担当する職員をさします。 ・事業担当…施設オリジナルの公演事業の企画・実施に関する業務、既存公演事業の招聘・実施に関する業務、教育普及事業の企画・実施に関する業務、広報・宣伝に関する業務、補助金・助成金の申請・管理に関する業務、寄付・協賛の獲得・管理に関する業務、チケットの販売・管理に関する業務を担当する職員をさします。 	Q24=1~9	単一	【雇用形態】	
					1 正職員	
					2 フルタイムの職員（定め無し）	
					3 フルタイムの職員（定め有り）	
					×	
					【性別】	
					1 男性	
					2 女性	
					×	
					【年代】	
					1 10~20代	
					2 30代	
					3 40代	
					4 50代	
					5 60代以上	
					×	
					【主な業務】	
					1 運営・管理担当	
					2 事業担当	
					3 舞台技術担当	
×						
【主な退職理由】						
1 自己都合						
2 契約期間の満了						
3 定年						
4 その他						
5 不明						
34	新規採用者の有無	<p>あなたの施設では、令和5年4月1日から現在までに「新規に採用された正職員及びフルタイムの職員」の配属がありましたか。</p> <p>※令和4年度以前から雇用されている職員の財団内での異動は含みません。</p>	Q16=1~3	単一	1 あった	
					2 なかった	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
35	新規採用者の数	では、何人の職員（新規に採用された正職員及びフルタイムの職員）の配属がありましたか。	Q34=1	単一	1 1人 2 2人 … 9 9人 10 10人以上	
36 ~ 44	新規採用者の概要	<p>では、それぞれの職員の雇用形態、性別、年代、主な業務、採用の区分を選択してください。【1人目の職員】</p> <p>★以降、9人目まで同様に質問（Q37~44）。</p> <p>【用語の定義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運営・管理担当…貸館に関する業務、総務・経理・人事に関する業務、組織運営・管理（館長・支配人・事務局長等）、施設の維持管理（清掃、修繕等）に関する業務、会員組織の管理に関する業務を担当する職員をさします。 ・事業担当…施設オリジナルの公演事業の企画・実施に関する業務、既存公演事業の招聘・実施に関する業務、教育普及事業の企画・実施に関する業務、広報・宣伝に関する業務、補助金・助成金の申請・管理に関する業務、寄付・協賛の獲得・管理に関する業務、チケットの販売・管理に関する業務を担当する職員をさします。 ・新卒採用…学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用した場合はさします。 	Q35=1~9	単一	<p>【雇用形態】</p> <p>1 正職員</p> <p>2 フルタイムの職員（定め無し）</p> <p>3 フルタイムの職員（定め有り）</p> <p>×</p> <p>【性別】</p> <p>1 男性</p> <p>2 女性</p> <p>×</p> <p>【年代】</p> <p>1 10~20代</p> <p>2 30代</p> <p>3 40代</p> <p>4 50代</p> <p>5 60代以上</p> <p>×</p> <p>【主な業務】</p> <p>1 運営・管理担当</p> <p>2 事業担当</p> <p>3 舞台技術担当</p> <p>×</p> <p>【採用の区分】</p> <p>1 新卒採用</p> <p>2 中途採用（他施設・文化団体等からの経験者）</p> <p>3 中途採用（経験者以外）</p>	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
45	採用における周知方法	あなたの財団では、新規採用の募集・周知をどのように行っていますか。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。	Q34=1	複数	1 あなたの財団・施設のWebサイトへの掲載	
					2 あなたの財団・施設の会報誌への掲載	
					3 あなたの施設の設置者（自治体）の広報誌への掲載	
					4 文化芸術分野に特化したサイト（ネットタム等）への掲載	
					5 民間の求人サイト・求人情報専門誌（有料のもの）への掲載	
					6 新聞・地域情報誌への求人広告の掲載	
					7 ハローワークを通じた募集・案内	
					8 大学等の教育機関を通じた募集・案内	
					9 あなたの財団・施設の職員、業界関係者からの直接の募集・案内	
					10 説明会（合同説明会を含む）の開催	
					11 その他	
					12 上記のうちあてはまるものはない	排他設定
46	契約期間上限の有無	あなたの財団では、【フルタイムの職員（定め有り）】の職員に関して、雇用契約が繰り返し更新された場合に、契約を合計した期間に上限（5年など）を設けていますか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。	Q16=3	単一	1 全てのフルタイムの職員（定め有り）に設けている	
					2 大半のフルタイムの職員（定め有り）に設けている	
					3 一部のフルタイムの職員（定め有り）に設けている	
					4 設けていない	
47	契約期間5年超の対応	あなたの財団では、【フルタイムの職員（定め有り）】の雇用契約が繰り返し更新され、5年を超えた際に、どのように対応していますか。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。	Q46=1~3	複数	1 新たな雇用契約を結ばない	
					2 【正職員】に転換する	Q16=1
					3 【フルタイムの職員（定め無し）】に転換する	Q16=2
					4 【フルタイムの職員（定め有り）】の契約を引き続き結ぶ	
					5 その他（具体的に： ）	自由記述
48	各種補助金等の採択有無	あなたの施設では、令和4年度に次の補助金・助成金等に採択されましたか。採択されたものを全て選択してください。 ※あなたの施設として申請し、直接的に採択されたものについてのみお答えください。	Q16=1~4	複数	1 文化庁「劇場・音楽堂等機能強化推進事業」	
					2 文化庁「劇場・音楽堂等の子供鑑賞体験支援事業」	
					3 日本芸術文化振興会（芸術文化振興基金）「地域文化振興活動」	
					4 一般財団法人地域創造「地域の文化・芸術活動助成事業」	
					5 その他の補助金・助成金等	
					6 採択された補助金・助成金等はない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
49	各種補助金等の採択額	<p>それでは、令和4年度の次の補助金・助成金等の採択額を記載してください。</p> <p>【回答における注意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 千円未満は切り捨てにて記載してください。 同一の補助金等にて複数の事業が採択されている場合は、その合計額を記載してください。 	Q48=1~5	記述	1 文化庁「劇場・音楽堂等機能強化推進事業」	Q48=1
					2 文化庁「劇場・音楽堂等の子供鑑賞体験支援事業」	Q48=2
					3 日本芸術文化振興会（芸術文化振興基金）「地域文化振興活動」	Q48=3
					4 一般財団法人地域創造「地域の文化・芸術活動助成事業」	Q48=4
					5 その他の補助金・助成金等	Q48=5
					×	
	千円					
50	総収入・人件費	<p>あなたの施設の令和4年度の総収入と人件費を記載してください。</p> <p>【回答における注意点】</p> <ul style="list-style-type: none"> 千円未満は切り捨てにて記載してください。 正確な数字を把握するための負担が大きい場合や施設ごとの数字の判断が難しい場合は、おおよその数字の記載で構いません。 人件費の内数が判断できない場合は、空欄のままです。 	Q16=1~4	記述	1 総収入	
					2 人件費総額	
					3 うち【正職員】の人件費	Q16=1
					4 うち【フルタイムの職員（定め無し）】の人件費	Q16=2
					5 うち【フルタイムの職員（定め有り）】の人件費	Q16=3
					×	
	千円					
51	定期昇給の有無	あなたの施設では令和4年度中に、次の職員に対して定期昇給が行われましたか。	Q16=1~2	単一	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					×	
					1 全ての職員について行われた	
					2 大半の職員について行われた	
					3 一部の職員について行われた	
4 行われていない						
52	契約更改時の賃金増額の有無	あなたの施設では【フルタイムの職員（定め有り）】と契約を更新する際に賃金等の増額が行われていますか。	Q16=3	単一	1 全ての職員について行われている	
					2 大半の職員について行われている	
					3 一部の職員について行われている	
					4 行われていない	
53	ベアの有無	あなたの施設では令和4年度中に、次の職員に対してベア（ベースアップ）が行われましたか。 雇用形態別にあてはまるものを選択してください。	Q16=1~2	単一	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					×	
					1 行われた	
	2 行われていない					

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
54	ベアの率	では、何%のベア（ベースアップ）が行われましたか。 ※小数点第1位まで記載してください。	Q53=1	記述	1 正職員	Q53=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q53=1
					×	
					%	
55	人事考課の有無	あなたの施設では次の職員に対して人事考課が行われていますか。 雇用形態別にあてはまるものを選択してください。	Q16=1~3	単一	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q16=3
					×	
					1 行われている	
					2 行われていない	
56	各種制度の適用	あなたの施設では、次の制度が存在し、各職員に適用されますか。 雇用形態別に適用されるものを全て選択してください。 【用語の定義】 ・企業年金…企業が従業員と給付の内容を約束し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができる制度で、国民年金、厚生年金保険とは異なるものです。 ・精勤手当…無欠勤または欠勤が少ない場合に支給される手当	Q16=1~3	複数	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q16=3
					×	
					1 賞与	
					2 退職金	
					3 企業年金	
					4 通勤手当	
					5 精勤手当	
					6 家族手当	
					7 住宅手当	
					8 特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	
					9 病気休暇・休職	
					10 慶弔休暇	
11 人間ドックの補助						
12 福利厚生施設等の利用						
					13 上記のいずれの制度も適用されない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
57	各種制度の活用実績	あなたの施設では令和4年度中に、次の制度が各職員に実際に活用された実績がありますか。 雇用形態別に実績があるものを全て選択してください。	Q16=1~3	複数	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q16=3
					×	
					1 特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	Q56=8
					2 病気休暇・休職	Q56=9
					3 慶弔休暇	Q56=10
					4 産前産後休業（産休）	
					5 育児休業（育休）	
					6 人間ドックの補助	Q56=11
7 福利厚生施設等の利用	Q56=12					
8 上記のいずれの制度も活用された実績がない	排他設定					
58	人事異動の有無	あなたの施設では、人材活用等の目的において、次の職員の担当業務や担当施設の変更が行われていますか。 雇用形態別にあてはまるものを全て選択してください。	Q16=1~3	複数	1 正職員	Q16=1
					2 フルタイムの職員（定め無し）	Q16=2
					3 フルタイムの職員（定め有り）	Q16=3
					×	
					1 同一施設内での担当業務の変更が行われている	
					2 同一業務での担当施設等（含む本部への異動等）の変更が行われている	Q12=1
3 担当業務及び担当施設（含む本部への異動等）の変更が行われている	Q12=1					
4 上記のいずれも行われていない	排他設定					
59	改善が行われている事柄	あなたの施設では、職員の労働環境の改善や能力発揮のために、次の事柄に関して具体的な検討や取り組みが行われていますか。 行われているものを全て選択してください。	Q16=1~3	複数	1 職員の能力・気質に沿った業務の割り当て	
					2 職員の関心に沿った業務の割り当て	
					3 業務量・業務時間の削減	
					4 有給休暇の取得の促進	
					5 職場での意思疎通の向上・コミュニケーションの円滑化	
					6 昇給・昇格基準の明確化	
					7 福利厚生の充実	
					8 職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実	
					9 上記のいずれも行われていない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
60	本アンケートに係る連絡事項	最後に本アンケートについてお気づきになられた点や事務局への連絡事項などございましたら、記載してください。 ※任意回答	Q16=1~4	記述		
61	連絡先	ご回答いただいた職員様のご所属・お名前・メールアドレスを記載してください。 ※回答内容につき確認したことがある際のご連絡に使用いたします。	Q16=1~4	記述	ご所属	
					お名前	
					メールアドレス	

I 調査概要と検証事項（問題意識）

II 主な調査結果

i 職員構成

ii 給与

iii 就業時間・休暇

iv 各種制度の整備・職員育成

v 育児

vi 満足・不満

vii 離職・採用

III 調査結果のサマリー

IV 参考資料

i 施設票

ii 職員票

職員票

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
1	休職・休業の有無	現在の、あなたの状況について、あてはまるものを選択してください。	全員	単一	1 働いている	
					2 産前産後休業（産休）を取得中である	
					3 育児休業（育休）を取得中である	
					4 病気により休業・休職中である	
					5 その他の理由により休業・休職中である	
2	施設の所在地	あなたが働いている劇場・音楽堂等が所在するエリアを選択してください。	全員	単一	1 北海道・東北（青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）	
					2 関東①（茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉）	
					3 関東②（東京、神奈川）	
					4 中部（新潟、富山、石川、福井、山梨、長野、岐阜、静岡、愛知）	
					5 近畿（三重、滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）	
					6 中国・四国（鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知）	
					7 九州（福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島）・沖縄	
3 ～ 9	施設名	あなたが働いている劇場・音楽堂等を選択してください。 ※本アンケートを案内された際に指定された施設を選択してください。	Q2= 1～7		…	
					あてはまるものがない	
10	性別	あなたの性別を選択してください。	Q2～8≠ 「あてはまるものがない」	単一	1 男性	
					2 女性	
					3 その他	
11	年齢	あなたの年齢を選択してください	Q10= 1～3	単一	1 15～19歳	
					2 20～24歳	
					…	
					11 65～69歳	
					12 70～79歳	
					13 80歳以上	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
12	学歴	あなたがこれまでに卒業したことがある学校を全て選択してください。 ※在学中のものも含めお答えください。	Q10= 1~3	複数	1 高校	
					2 専門学校・短大・高専及びそれらに類する教育機関	
					3 大学	
					4 大学院	
					5 上記のいずれも卒業していない	排他設定
13	未既婚	あなたは結婚していますか。	Q10= 1~3	単一	1 はい（離別・死別含む）	
					2 いいえ	
14	子供の有無	あなたは子供をお持ちですか。	Q10= 1~3	単一	1 はい（第1子妊娠中の方も含む）	
					2 いいえ	
15	末子の年齢	お子様の年齢としてあてはまるものを選択してください。 ※お子様を2人以上お持ちの場合、最も年齢が下のお子様についてお答えください。	Q14=1	単一	1 0~2歳（含む妊娠中）	
					2 3~5歳	
					3 6~12歳	
					4 13~15歳	
					5 16歳以上	
16	子供が欲しいかどうか	あなたは将来的に子供を持ちたいと思いますか/思いませんか。	Q14=2	単一	1 思う	
					2 どちらかと思う	
					3 どちらかと思わない	
					4 思わない	
					5 わからない・判断できない	
17	子育てにおける不安の有無	あなたは現在の仕事をしながら子供を育てることに不安がありますか/ありませんか。	Q15=1~4 orQ16=1~2	単一	1 ある	
					2 どちらかというところ	
					3 どちらかというところない	
					4 ない	
					5 わからない・判断できない	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
18	子育てにおける不安の内容	では、仕事のどのような要素が不安につながっていますか。あてはまるものを全て選択してください。	Q17=1~2	複数	1 業務量が多い・業務時間が長いこと	
					2 休日・休暇が取得しづらいこと	
					3 勤務時間が不規則（シフト制等）なこと・夜間勤務があること	
					4 現状の金銭的報酬の水準が低いこと	
					5 （出産・育児により）金銭的報酬が減少する可能性があること	
					6 雇用が不安定なこと	
					7 （復職後などに）今まで通り価値を発揮できるか・発揮させてもらえるか分からないこと	
					8 今後のキャリア形成に悪影響がありそうなこと	
					9 職場の交通の便が悪いこと・通勤時間が長いこと	
					10 育児休暇・産前産後休暇等が取りづらいこと	
					11 時差出勤や在宅勤務の制度がない・制度を使いづらいこと	
					12 その他	
					13 わからない・判断できない	排他設定
【説明文】 以降の設問では、あなたが働いている施設を「当該施設」とよびます。						Q10=1~3
19	担当業務	あなたが現在、当該施設において担当している業務はどのようなものですか。あてはまるものを全て選択してください。	Q10=1~3	複数	1 貸館に関する業務	
					2 施設オリジナルの公演事業の企画・実施に関する業務	
					3 既存公演事業（買取公演等）の招聘・実施に関する業務	
					4 教育普及事業の企画・実施に関する業務	
					5 広報・宣伝に関する業務	
					6 補助金・助成金の申請・管理に関する業務	
					7 寄付・協賛の獲得・管理に関する業務	
					8 総務・経理・人事に関する業務	
					9 組織運営・管理	
					10 施設の維持管理に関する業務	
					11 会員組織の管理に関する業務	
					12 チケットの販売・管理に関する業務	
					13 舞台技術に関する業務	
					14 上記のうちあてはまるものはない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
20	雇用契約の有無	あなたは現在、当該施設の設置者もしくは指定管理者と雇用契約を結んでいますか。 ※雇用契約とは「使用者の指揮命令を受けながら労務を提供し、給与を受け取る契約」をさします。委託契約を基に仕事を行っている場合は「結んでいない」を選択してください。	Q10=1~3	単一	1 結んでいる 2 結んでいない	
【調査終了時のメッセージ】 以降の設問は、雇用契約を結んでいる方を対象としているため、あなたへの設問は以上となります。						Q20=2
21	雇用契約を結ぶ団体の種別	では、どのような団体と雇用契約を結んでいますか。	Q20=1	単一	1 地方自治体 2 地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人 3 個人・民間企業が主体となり設立された財団法人・社団法人 4 株式会社・有限会社・合同会社・合資会社 5 特定非営利活動法人（NPO） 6 その他	
【調査終了時のメッセージ】 以降の設問は、「地方自治体が主体となり設立された財団法人・社団法人」、「株式会社・有限会社・合同会社・合資会社」と雇用契約を結んでいる方を対象としているため、あなたへの設問は以上となります。						Q21=1・3・5~6
22	雇用契約を結ぶ団体名	あなたが雇用契約を結んでいる団体名を記載してください。 ※公益財団法人、株式会社など法人形態を含めた正式名称を記載してください。	Q21=2・4	記述		
【説明文】 以降の設問では、あなたが雇用契約を結んでいる団体を「当該団体」とよびます。						Q21で2・4を選択
23	雇用形態	あなたの雇用形態はどのようなものですか。 次のうちから最もあてはまるものを選択してください。 【用語の定義】 ・フルタイムの職員…正職員と同様の1日の所定労働時間、1週の所定労働日数で働いている正職員以外の職員 ・期間の定め無し…特に雇用期間を設けずに雇われている場合をいい、定年までの場合を含めます。 ・期間の定め有り…1年契約、6か月契約など雇用期間を定めた労働契約により雇用されている場合をいいます。 ・その他…正職員と比べて1日の所定労働時間が短い職員、あるいは1日の所定労働時間は同じでも1週の所定労働日数が少ない職員、雇用契約の期間が日々、または1か月未満の職員、派遣事業者からの派遣職員、業務委託など	Q21=2・4	単一	1 正職員（期間の定め無し） 2 フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め無し） 3 フルタイムの職員（正職員以外・期間の定め有り） 4 設置者（地方自治体）からの出向・派遣 5 その他	
【調査終了時のメッセージ】 以降の設問は、「正職員」、「フルタイムの職員」を対象としているため、あなたへの設問は以上となります。						Q23=4~5

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
24	1回あたりの契約期間	あなたが現在、当該団体と結んでいる雇用契約の期間を選択してください。	Q23=3	単一	1 6ヶ月未満	
					2 6ヶ月～1年未満	
					3 1～3年未満	
					4 3～5年未満	
					5 5年以上	
					6 わからない	
25	契約期間上限の有無	あなたが、当該団体と結んでいる雇用契約には、雇用契約が繰り返し更新された場合の契約合計期間に上限が設けられていますか。 ※例えば、「1年毎の契約で最長5年まで」と定められている場合には「設けられている」を選択してください。	Q23=3	単一	1 設けられている	
					2 設けられていない	
26	契約期間5年超の対応	では、あなたの雇用契約が繰り返し更新され、5年を超えた際の当該団体による対応はどのようなものですか（どのようなものと想定されますか）。 次のうちからあてはまるものを全て選択してください。	Q25=2	複数	1 新たな雇用契約が結ばれない	
					2 【正職員】に転換する	
					3 【フルタイムの職員（定め無し）】に転換する	
					4 【フルタイムの職員（定め有り）】の契約が引き続き結ばれる	
					5 その他	
					6 わからない・判断できない（未定の場合も含む）	排他設定
27	通算雇用契約期間	あなたと当該団体の通算の雇用契約の期間を選択してください。 ※期間の定めが無い雇用契約の場合は入職してから現在までの延べ年数、期間の定めがある場合は最初の契約から現在の契約までの延べ年数を選択してください。	Q23=1~3	単一	1 1年未満	
					2 1～3年未満	
					3 3～5年未満	
					4 5～10年未満	
					5 10～15年未満	
					6 15～20年未満	
					7 20～30年未満	
					8 30～40年未満	
					9 40年以上	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
28	通算業界 従事年数	あなたはこれまで、通算で劇場・音楽堂等に関わる仕事をどのくらい経験していますか。 あてはまるものを選択してください。 ※当該施設以外の劇場・音楽堂等で働かれた経験をお持ちの方は、それらの経験も含めた述べ年数を選択してください。	Q23= 1~3	単一	1 1年未満	
					2 1~3年未満	
					3 3~5年未満	
					4 5~10年未満	
					5 10~15年未満	
					6 15~20年未満	
					7 20~30年未満	
					8 30~40年未満	
					9 40年以上	
29	当該団体 以外の収入 の有無	あなたは、当該団体以外からの収入がありますか。	Q23= 1~3	単一	1 ある（兼業・副業による収入、毎月安定的に発生する不労所得等）	
					2 ない	
30	当該団体から の給与等総 額	あなたの昨年1年間の、当該団体からの給与等の総額（税込み）はどのくらいですか。 あてはまるものを選択してください。 ※残業手当・深夜手当、その他各種手当（通勤手当、家族手当等）、賞与をあわせた額をお答えください。	Q23= 1~3	単一	1 収入なし	
					2 50万円未満（除く収入なし）	
					3 50~100万円未満	
					4 100~150万円未満	
					5 150~200万円未満	
					6 200~300万円未満	
					7 300~400万円未満	
					8 400~500万円未満	
					9 500~600万円未満	
					10 600~700万円未満	
					11 700~800万円未満	
					12 800~900万円未満	
					13 900~1,000万円未満	
					14 1,000~1,500万円未満	
					15 1,500万円以上	
31	副業を 含めた 年収計	あなたの昨年1年間の、兼業・副業による収入及び毎月安定的に発生する不労所得等をあわせた全ての収入（税込み）はどのくらいですか。 あてはまるものを選択してください。	Q29=1	単一	★Q30と同様	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
32	就業時間	あなたの当該団体における平均的な月の就業時間（残業時間を含む）はどのくらいですか。 あてはまるものを選択してください。	Q23=1~3 &Q1=1	単一	1 30時間未満	
					2 30~59時間	
					3 60~89時間	
					4 90~119時間	
					5 120~149時間	
					6 150~179時間	
					7 180~209時間	
					8 210~239時間	
					9 240~269時間	
					10 270~299時間	
					11 300時間以上	
33	有給休暇 取得日数	あなたは、令和4年度に当該団体において有給休暇を何日取得しましたか。 あてはまるものを選択してください。 ※特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）は含めずお答えください。	Q23=1~3 &Q1=1	単一	1 0日（取得していない）	
					2 1~2日	
					3 3~4日	
					4 5~6日	
					5 7~8日	
					6 9~10日	
					7 11~12日	
					8 13~14日	
					9 15日以上	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
34	各種制度の有無	<p>当該団体において、あなたに次の制度が適用されますか。それぞれあてはまるものを選択してください。</p> <p>【用語の定義】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業年金…企業が従業員と給付の内容を約束し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができる制度で、国民年金、厚生年金保険とは異なるものです。 ・精勤手当…無欠勤または欠勤が少ない場合に支給される手当 	Q23=1~3	複数	1 賞与	
					2 退職金	
					3 企業年金	
					4 通勤手当	
					5 精勤手当	
					6 家族手当	
					7 住宅手当	
					8 特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	
					9 病気休暇・休職	
					10 慶弔休暇	
					11 人間ドックの補助	
					12 福利厚生施設等の利用	
					×	
					1 適用される	
2 制度としては存在するがあなたには適用されない						
3 制度として存在しない						
4 わからない						
35	各種制度の活用	では、あなたは令和4年度に、実際に次の制度を活用しましたか。活用したものを全て選択してください。	Q23=1~3	単一	1 特別休暇（夏季休暇、年末年始休暇）	Q34=1
					2 病気休暇・休職	Q34=1
					3 慶弔休暇	Q34=1
					4 産前産後休業（産休）	
					5 育児休業（育休）	
					6 人間ドックの補助	Q34=1
					7 福利厚生施設等の利用	Q34=1
					8 上記のいずれの制度も活用していない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
【説明文】 以降の設問は、あなたの現在の認識についてお答えください。						Q23=1~3
36	各種要素に関する満足度	あなたの、当該団体の業務・環境に関する各項目の満足度について、それぞれあてはまるものを選択してください。	Q23=1~3	複数	1 仕事内容 2 やりがい・社会的意義 3 金銭的報酬 4 業務量・業務時間の長さ 5 休日・休暇の取得 6 勤務体系（シフト制・夜間勤務等の時間的な側面） 7 雇用の安定性 8 団体の経営の安定性・将来性 9 交通の便・通勤時間 10 職場の人間関係・コミュニケーション 11 能力・実績の評価 12 福利厚生 13 職員育成に係る各種制度・仕組み × 1 満足 2 どちらかという満足 3 どちらとも言えない 4 どちらかという不満 5 不満 6 わからない・判断できない	
37	改善が行われている事柄	あなたの施設では、職員の労働環境の改善や能力発揮のために、次の事柄に関して具体的な検討や取り組みが行われていますか。行われているものを全て選択してください。	Q23=1~3	複数	1 職員の能力・気質に沿った業務の割り当て 2 職員の関心に沿った業務の割り当て 3 業務量・業務時間の削減 4 有給休暇の取得の促進 5 職場での意思疎通の向上・コミュニケーションの円滑化 6 昇給・昇格基準の明確化 7 福利厚生の充実 8 職員育成に係る各種制度・仕組みの改善・充実 9 上記のいずれも行われていない	排他設定

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
38	転職希望有無	あなたは現在、「担当業務・担当施設の変更」、「転職」、「事業主化」を希望していますか。 希望しているものを全て選択してください。	Q23=1~3	複数	1 同一施設内での担当業務の変更	
					2 (財団が複数施設を管理している場合) 同一財団内での担当施設の変更 ※含む本部への異動	
					3 転職	
					4 事業主化 (独立・開業、フリーランス等)	
					5 転職・事業主化以外の退職	
					6 上記のいずれも希望していない	排他設定
39	希望する転職の形	あなたが希望する転職の形としてあてはまるものを全て選択してください	Q38=3	複数	1 別の公共の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職	
					2 民間の劇場・音楽堂等を運営している団体への転職	
					3 文化施設の運営以外の文化芸術活動を行っている団体への転職	
					4 文化芸術業界以外の企業・団体等への転職	
					5 その他の転職	
					6 わからない・判断できない	排他設定
40	希望する転職のタイムスパン	では、どのくらいの時間軸で転職を希望していますか。 次のうちから最もあてはまるものを選択してください。	Q38=3	単一	1 すぐにしたい	
					2 1年以内にはしたい	
					3 2~3年以内にはしたい	
					4 上記以外の期間	
					5 わからない・判断できない	
41	転職活動有無	では、現在、実際に転職活動を行っていますか。	Q38=3	単一	1 行っている	
					2 行っていない	

NO	調査項目	設問	回答条件	回答方式	選択肢	選択肢表示条件等
42	転職希望理由	あなたが転職をしたいと考える理由はどのようなものですか。次のうちからあてはまるものを全て選択してください。	Q38=3	複数	1 より自分の能力を活かせる・成長できる業務に就きたいから	
					2 より自分の気質にあった業務に就きたいから	
					3 より関心・やりがいを持てる業務に就きたいから	
					4 金銭的報酬を増やしたいから	
					5 業務量・業務時間を減らしたいから	
					6 休日・休暇が取得しやすい環境で働きたいから	
					7 勤務体系（シフト制、夜間勤務）がつかないから	
					8 安定した雇用条件を得たいから	
					9 団体の経営の安定性・将来性について不安だから	
					10 交通の便が良い職場で働きたいから・通勤時間が短くしたいから	
					11 職場の人間関係が上手いっていないから	
					12 能力・実績が正當に評価されていないから	
					13 福利厚生が充実した環境で働きたいから	
					14 職員育成に係る各種制度・仕組みが充実した環境で働きたいから	
					15 （自身の）健康上の理由のため	
					16 結婚のため	
					17 育児・出産のため	
					18 介護・看護のため	
					19 転居のため	
						20 上記のうちあてはまるものがない
43	今後の雇用契約への希望	あなたは当該団体との今後の雇用契約についてどのような形を希望していますか。次のうちから最もあてはまるものを選択してください。	Q23=2& Q38≠ 3~4orQ2 3=3& Q38≠3~4	単一	1 【正職員】に転換したい	Q23=2or Q26=1・3~4
					2 現状の【フルタイムの職員（定め無し）】の契約を続けたい	Q23=2
					3 【フルタイムの職員（定め無し）】に転換したい	Q26=1・3~4
					4 現状の【フルタイムの職員（定め有り）】の契約を続けたい	Q26=1・3~4
					5 その他	
					6 わからない・判断できない	
【調査終了時のメッセージ】 本調査は以上です。ご協力ありがとうございました。						全員