

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～

プレゼンテーション資料

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

本日も話させていただく内容

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

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

当該調査の概要

➡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）

【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

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

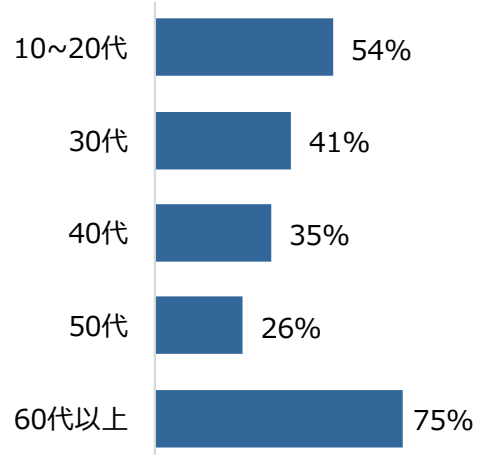
① 若い世代の非正職員比率が高いのではないか

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%

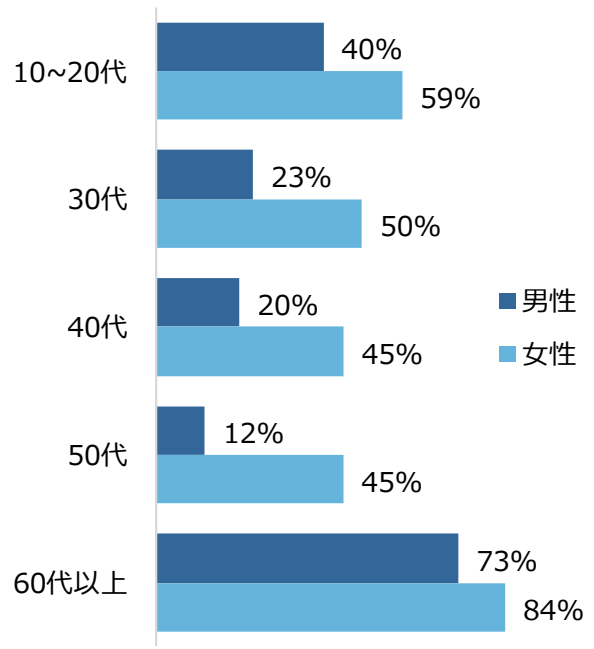
※横軸の合計値が100%	α：正職員	β：定め無しフルタイム	γ：定め有りフルタイム	β+γ：非正職員
10~20代	46%	3%	51%	54%
30代	59%	11%	30%	41%
40代	65%	14%	21%	35%
50代	74%	11%	15%	26%
60代以上	25%	6%	69%	75%



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）。

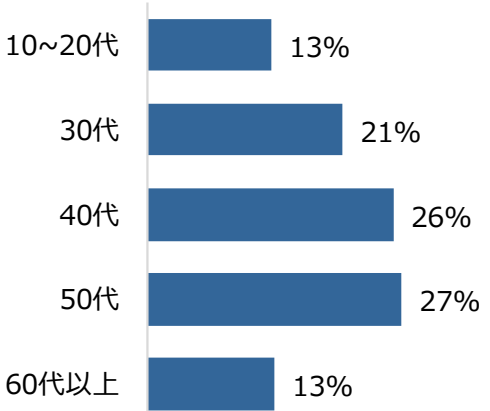
② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか

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)

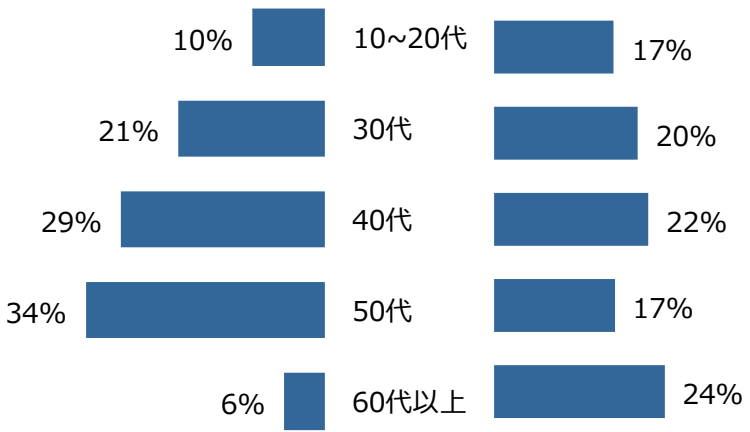
10~20代	13%
30代	21%
40代	26%
50代	27%
60代以上	13%

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%



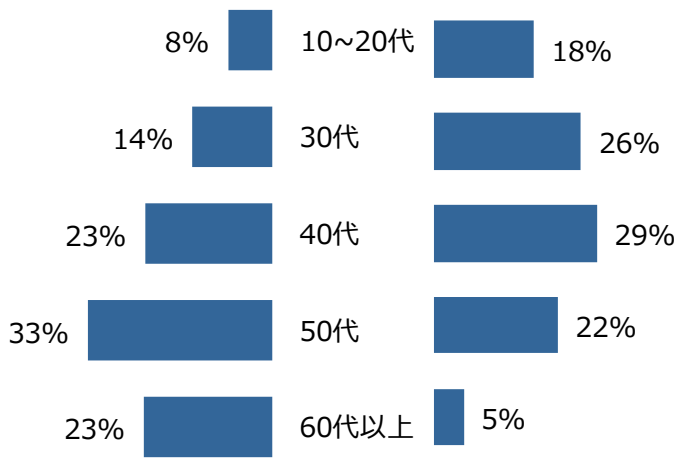
② 年齢構成がいびつ（高齢化が進んでいる）ではないか

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%

※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%

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

※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

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。

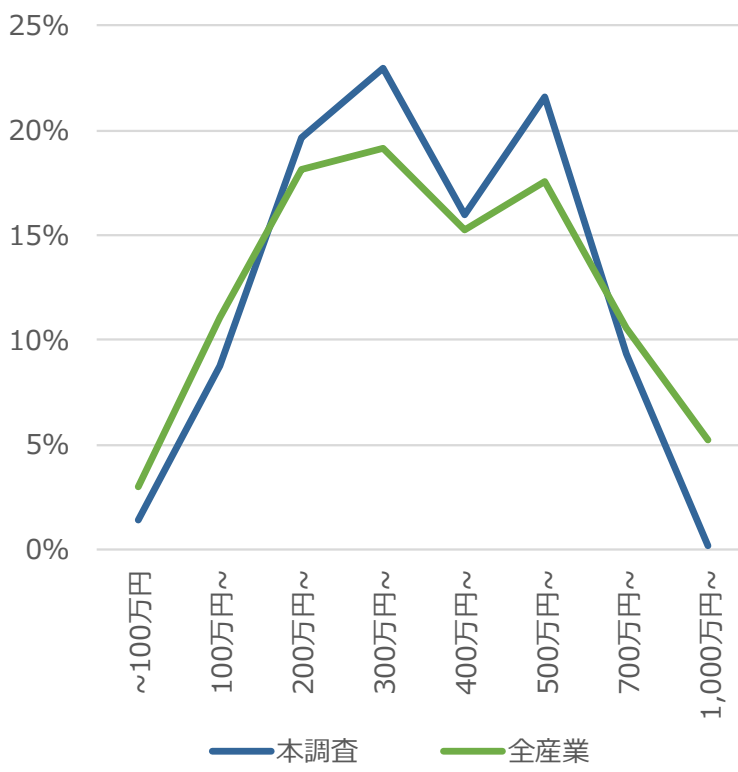
全産業との比較

・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。

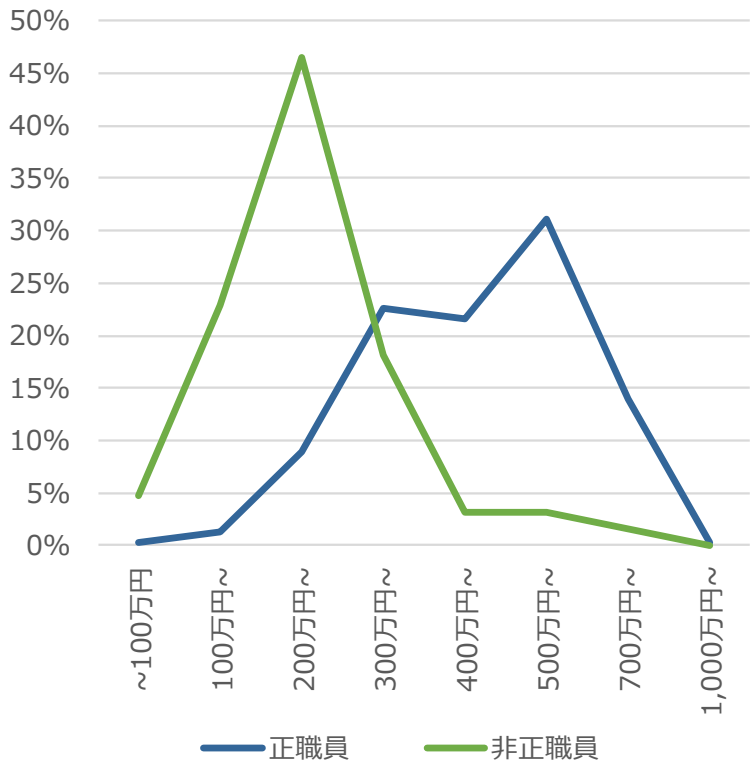
B 職員票：雇用形態別当該団体からの給与等総額 (Q30) ※20~50代に絞った結果 ※下記カッコ内はサンプル数

・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

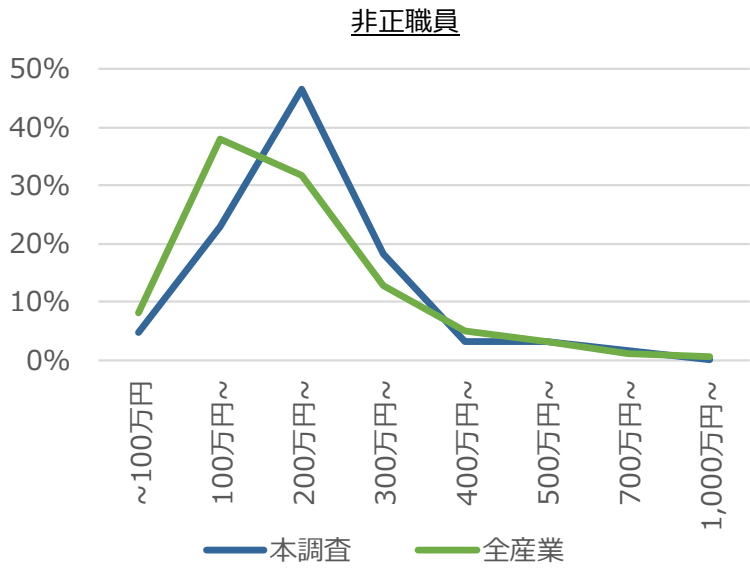
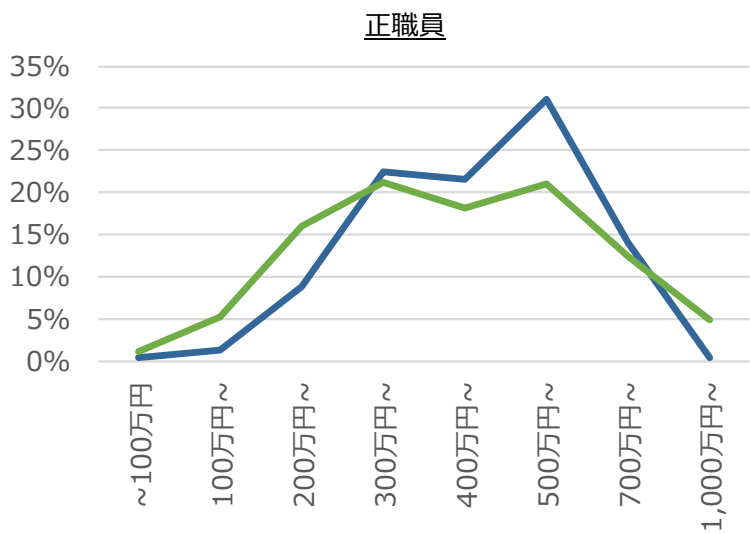
・本調査 ※月120時間以上（週約30時間以上）従事している職員

	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

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

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」の割合にて職員の実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

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。

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

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

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

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が

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。

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）」がどちらかというとき	(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」がどちらかというとき	(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%	-	-	-

②1 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

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。

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。

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%

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	-	-	-

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

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

調査結果のサマリー（1 / 6）

【 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。

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。

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。

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）。

調査結果のサマリー（2 / 6）

【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。

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。

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。

調査結果のサマリー（3 / 6）

【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。

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。

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。

調査結果のサマリー（４／６）

【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。

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。

【v 各種制度の整備・職員育成】

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。

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。

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。

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。

調査結果のサマリー（5 / 6）

【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。

⑲ 給与等への不満が大きいのではないかと

➡特に非正職員の不満が大きい。

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と

➡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。

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と

➡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。

調査結果のサマリー（6 / 6）

【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。

④ 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。

⑤ 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。