

# 舞台芸術に関わるマネジメント専門人材の労働環境実態調査2019

－報告書－

2020/3

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

創造  
芸術  
Platform for  
Arts and Creativity

# 報告書の目次

---

1. 調査概要と所属等による区分について	…P 2
2. 経済的状況について	…P 1 6
3. 労働環境について	…P 2 8
4. 業務の満足度について	…P 3 6
5. 過去3年間の変化による区分について	…P 4 4
6. 職務先変更に係る意向について	…P 6 0
7. サマリー	…P 6 8

## 1. 調査概要と所属等による区分について

## 2. 経済的状況について

## 3. 労働環境について

## 4. 業務の満足度について

## 5. 過去3年間の変化による区分について

## 6. 職務先変更に係る意向について

## 7. サマリー

全体で1,011件の回答。前回とほぼ同規模の回答が得られた。

	第1回調査 (2016年)	第2回調査 (2019年)
調査時期	2016年7月～2017年1月 (約7ヶ月間)	2019年10月～12月 (約3ヶ月間)
回答方法	Webサイト上で回答	
有効回答 サンプル数	1,040件	1,011件
設問数 (含む回答分岐)	56問	48問
周知方法	■ Explatの公式Webサイト・Facebook・Twitter ■ 全国公立文化施設への郵送	

## 以下の4つのセグメントに分類して分析。

### 【① 公的団体】

公的な資本の団体（地方自治体・  
公的財団等）と雇用契約を結んでいる方  
➡375人（37%）

### 【② 民間団体】

民間の資本の団体（民間企業・NPO・  
実行委員会等）と雇用契約を結んでいる方  
➡229人（23%）

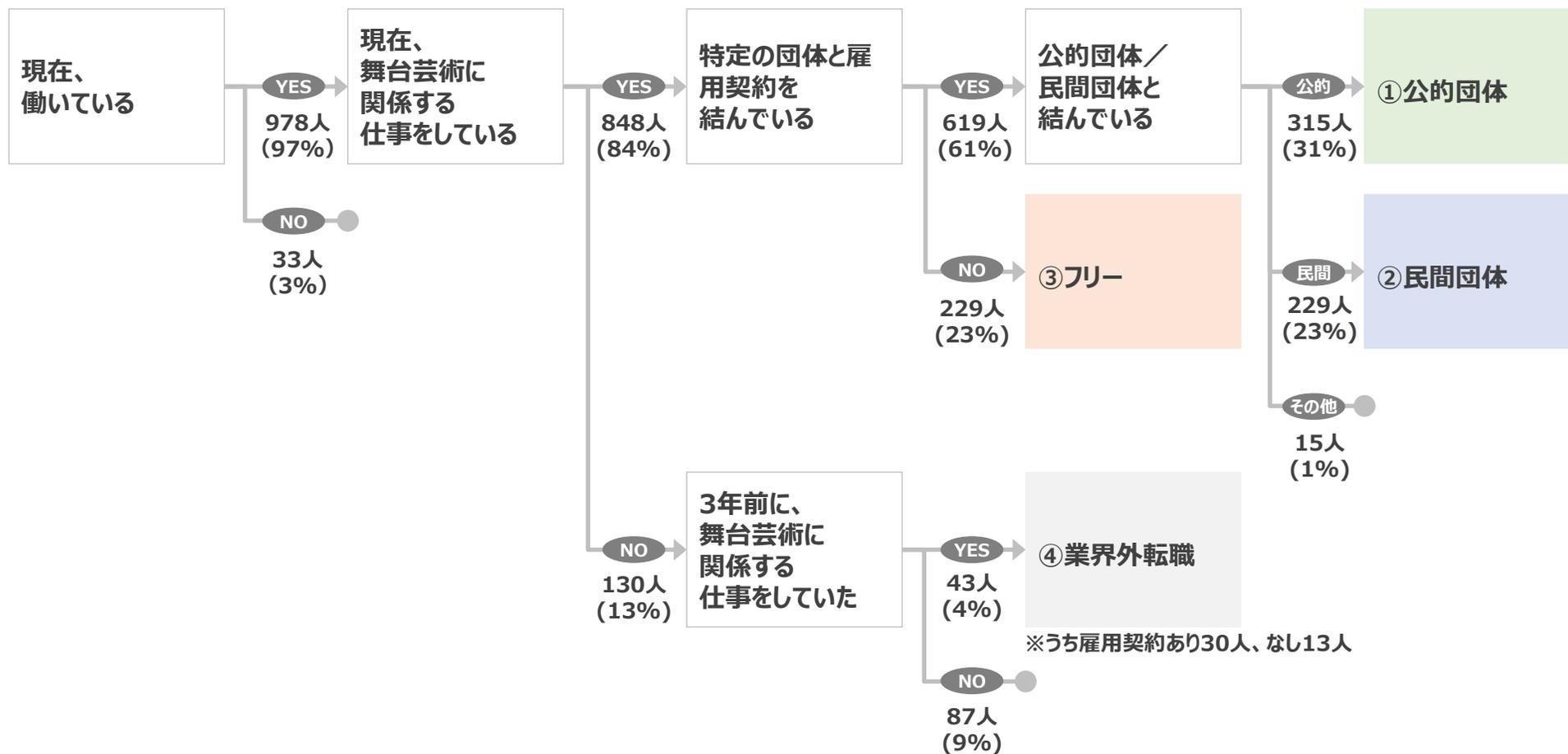
### 【③ フリー】

特定の団体と雇用契約を結んでいない方  
（フリー、事業主等）  
➡229人（23%）

### 【④ 業界外転職】

3年前に舞台芸術の仕事をしてしたが、  
現在は業界を離れ働いている方  
➡43人（4%）

## 参考) 分類の過程



## 地域的にも全都道府県で活動をされている方から回答が得られた。

職務先・活動場所別の回答人数

単位：人

	①②等の 職務先	③の 活動場所
北海道	11	21
青森	4	5
岩手	7	9
宮城	8	13
秋田	7	6
山形	5	7
福島	19	7
茨城	2	5
栃木	8	5
群馬	2	3
埼玉	15	13
千葉	10	11
東京	149	118
神奈川	32	44
新潟	18	11
富山	9	2

	①②等の 職務先	③の 活動場所
石川	4	3
福井	6	3
山梨	5	4
長野	15	12
岐阜	6	4
静岡	18	20
愛知	32	16
三重	5	6
滋賀	9	3
京都	20	32
大阪	31	26
兵庫	26	18
奈良	6	7
和歌山	2	4
鳥取	4	4
島根	28	3

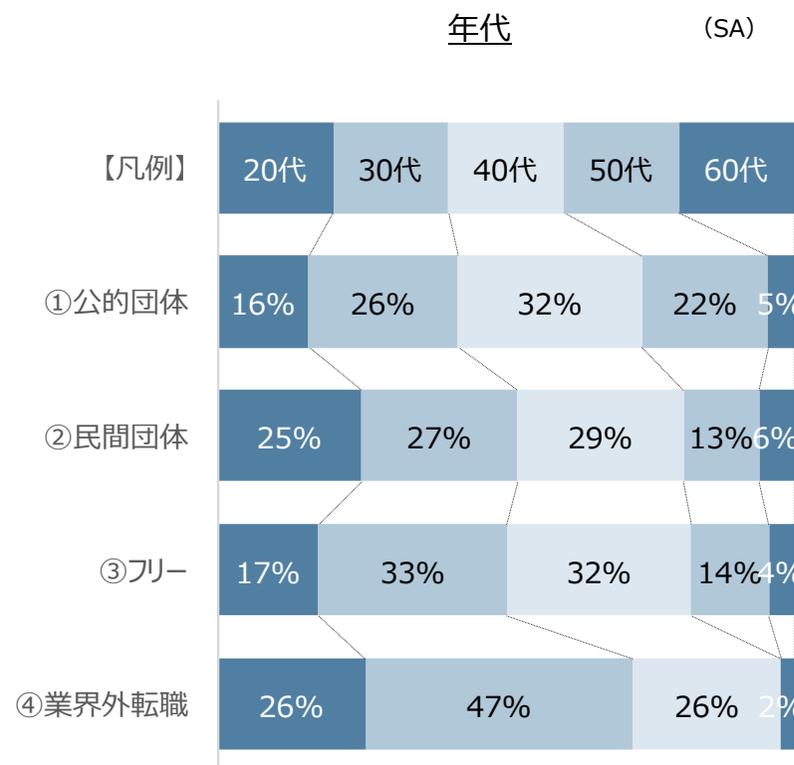
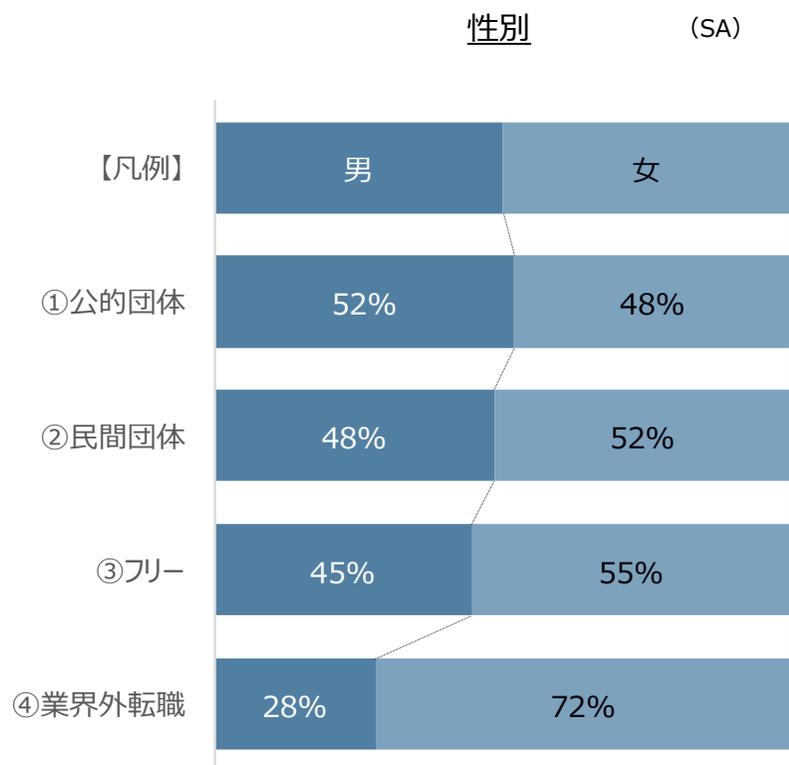
	①②等の 職務先	③の 活動場所
岡山	3	5
広島	9	5
山口	7	4
徳島	2	3
香川	9	6
愛媛	4	5
高知	4	6
福岡	27	12
佐賀	7	3
長崎	1	3
熊本	4	4
大分	4	3
宮崎	5	3
鹿児島	4	5
沖縄	6	8

※①…公的団体、②…民間団体、③…フリー

※「①②等の職務先」はSA（単一回答）。

※「③の活動場所」はMA（複数回答）であり、1人あたり2.3箇所の記載があった。

## 参考) 4つのセグメントの基本属性：性別・年代



n数：①…375 ②…229 ③…229 ④…43

## 参考) 4つのセグメントの基本属性：雇用契約を結んでいる団体の種別・雇用先の種別

雇用契約を結んでいる団体の種別

(SA)

	①公的団体	②民間団体	④業界外転職
地方公共団体	23%	—	10%
国・独立行政法人	1%	—	7%
主に公的資金により設立された財団法人	75%	—	7%
主に民間資金により設立された財団法人	—	5%	3%
民間企業（人材派遣対象としての登録を除く）	—	64%	50%
民間企業（人材派遣対象としての登録）	—	3%	7%
実行委員会	—	0%	0%
NPO・社団法人	—	28%	3%
学校法人	—	—	0%
その他	—	—	13%

職務先の種別

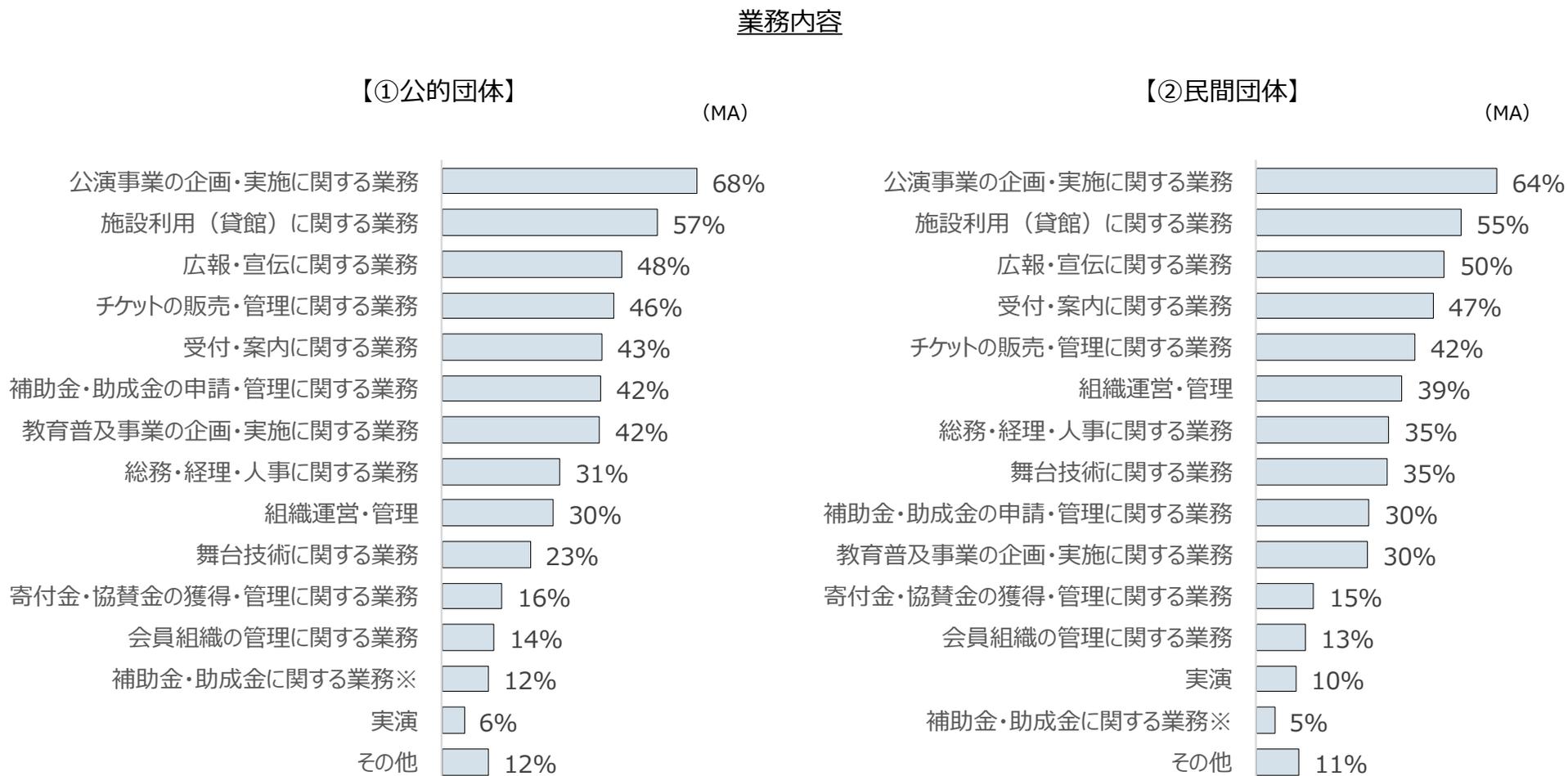
(SA)

	①公的団体	②民間団体
文化施設	75%	59%
（財団、独立行政法人、民間企業等の）本部・本社	16%	24%
地方公共団体・国	8%	2%
その他	1%	15%

n数：①…375 ②…229 ④…30

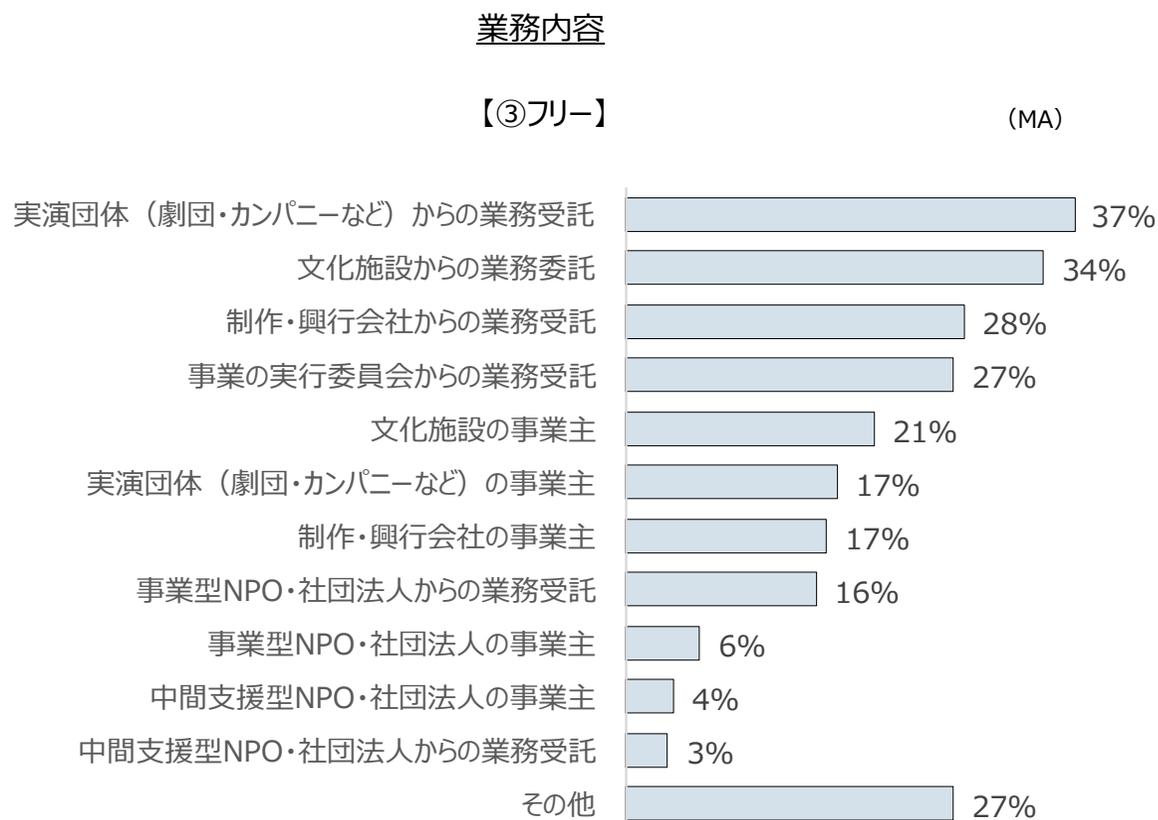
※④は雇用契約が有る方のみ

**参考) 4つのセグメントの基本属性：「①公的団体」・「②民間団体」の業務内容**  
**➡「①公的団体」も「②民間団体」もそれほど業務内容には差が見られない。**



n数：①…375 ②…229

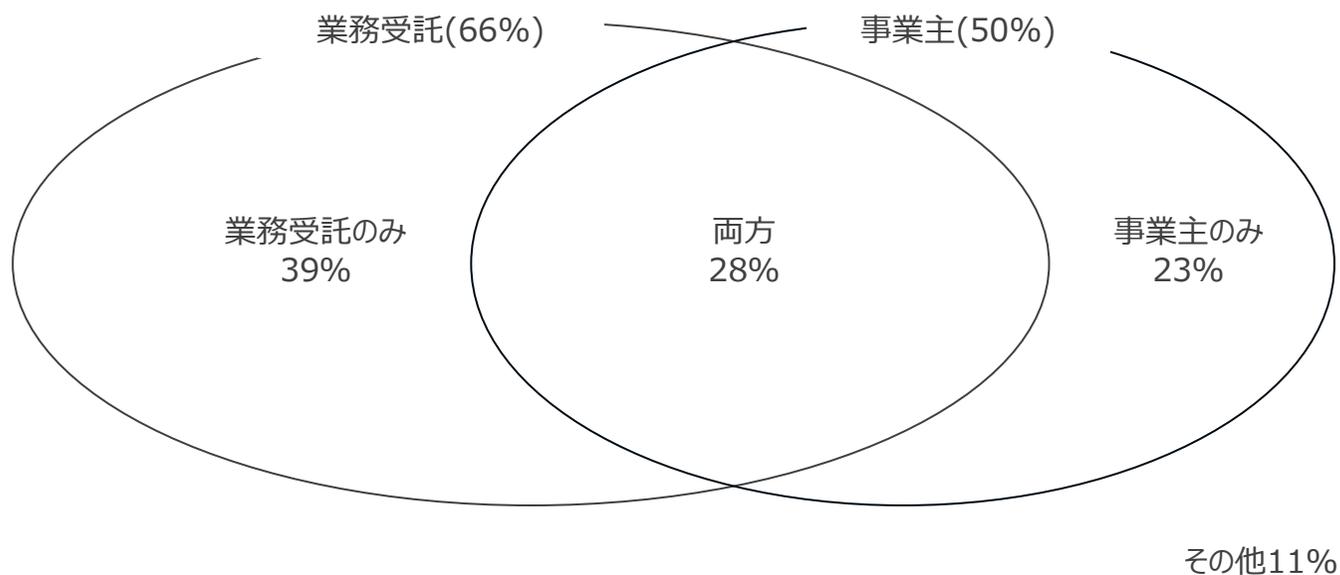
## 参考) 4つのセグメントの基本属性：「③フリー」の業務内容



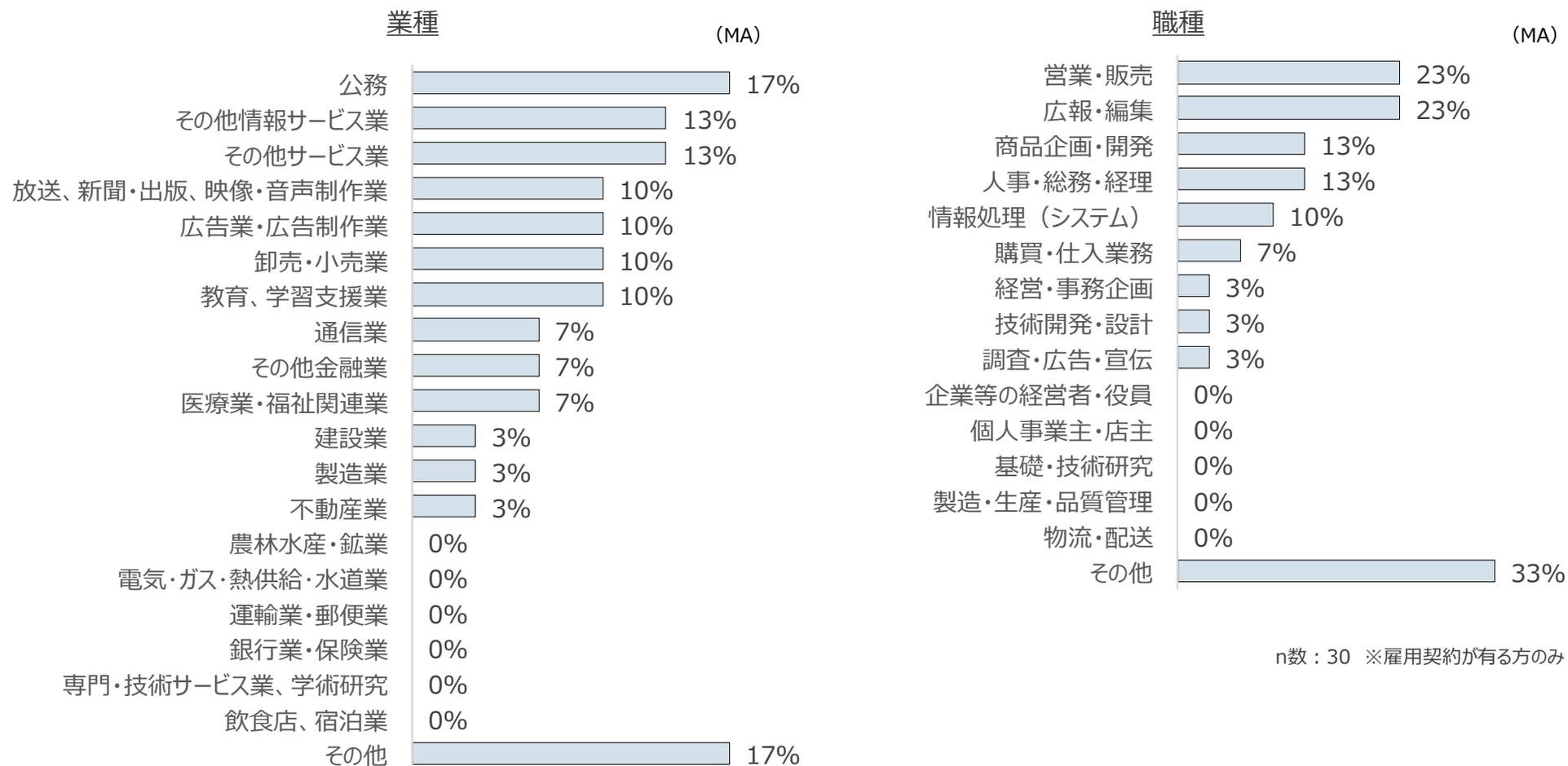
n数：229

参考) 4つのセグメントの基本属性:「③フリー」の業務内容  
➡事業主でも、その半分以上は業務受託を行っている。

③フリーの業務受託と事業主の関係



## 参考) 4つのセグメントの基本属性：「④業界外転職」の業種と職種

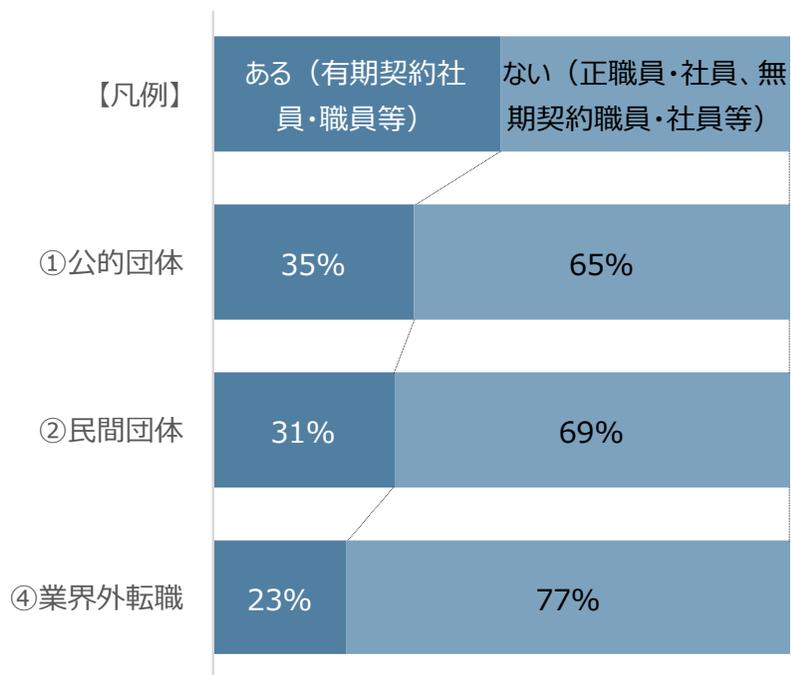


n数：30 ※雇用契約が有る方のみ

## 期間の定め・契約を合計した期間の有無

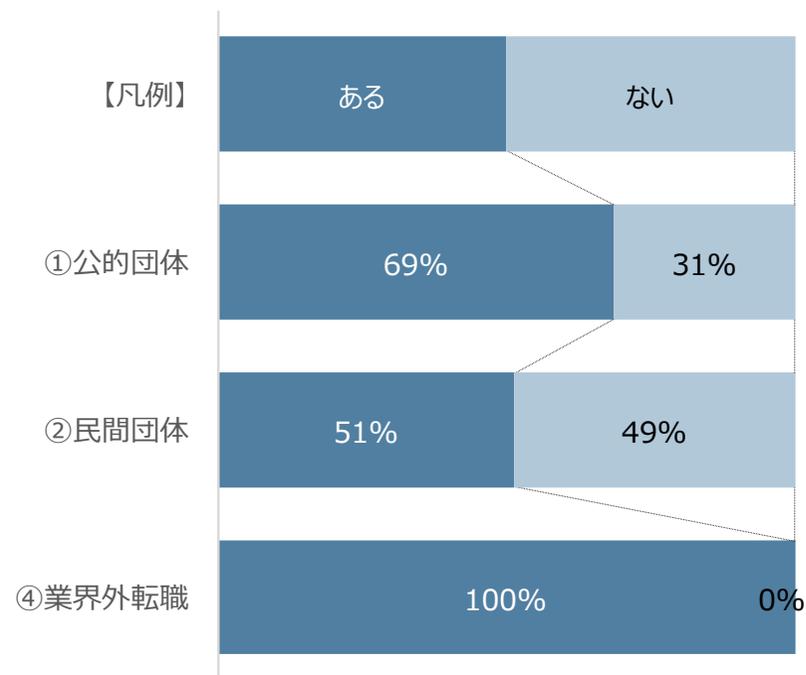
➡「①公的団体」で最も有期職員が多い。「④業界外転職」の有期比率は低い。

期間の定めの有無 (SA)



n数：①…375 ②…229 ④…30 ※④は雇用契約が有る方のみ

契約を合計した期間の有無 (SA)  
※「期間の定めがある方のみ回答」



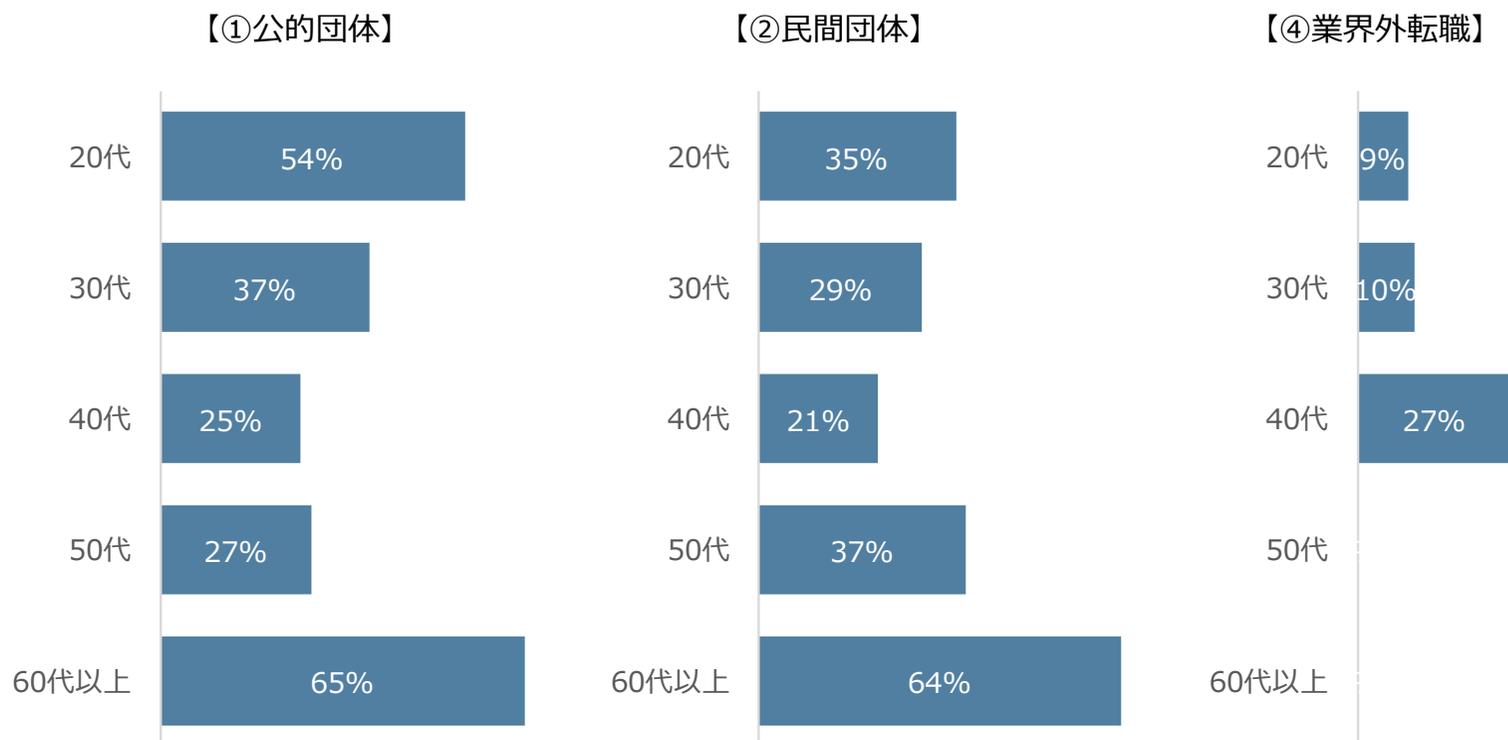
n数：①…131 ②…72 ④…7

## 期間の定めが有る方の割合：年代別

➡「①公的団体」の20代の有期比率は5割を超える。

期間の定めが有る方の割合（年代別）

(SA)

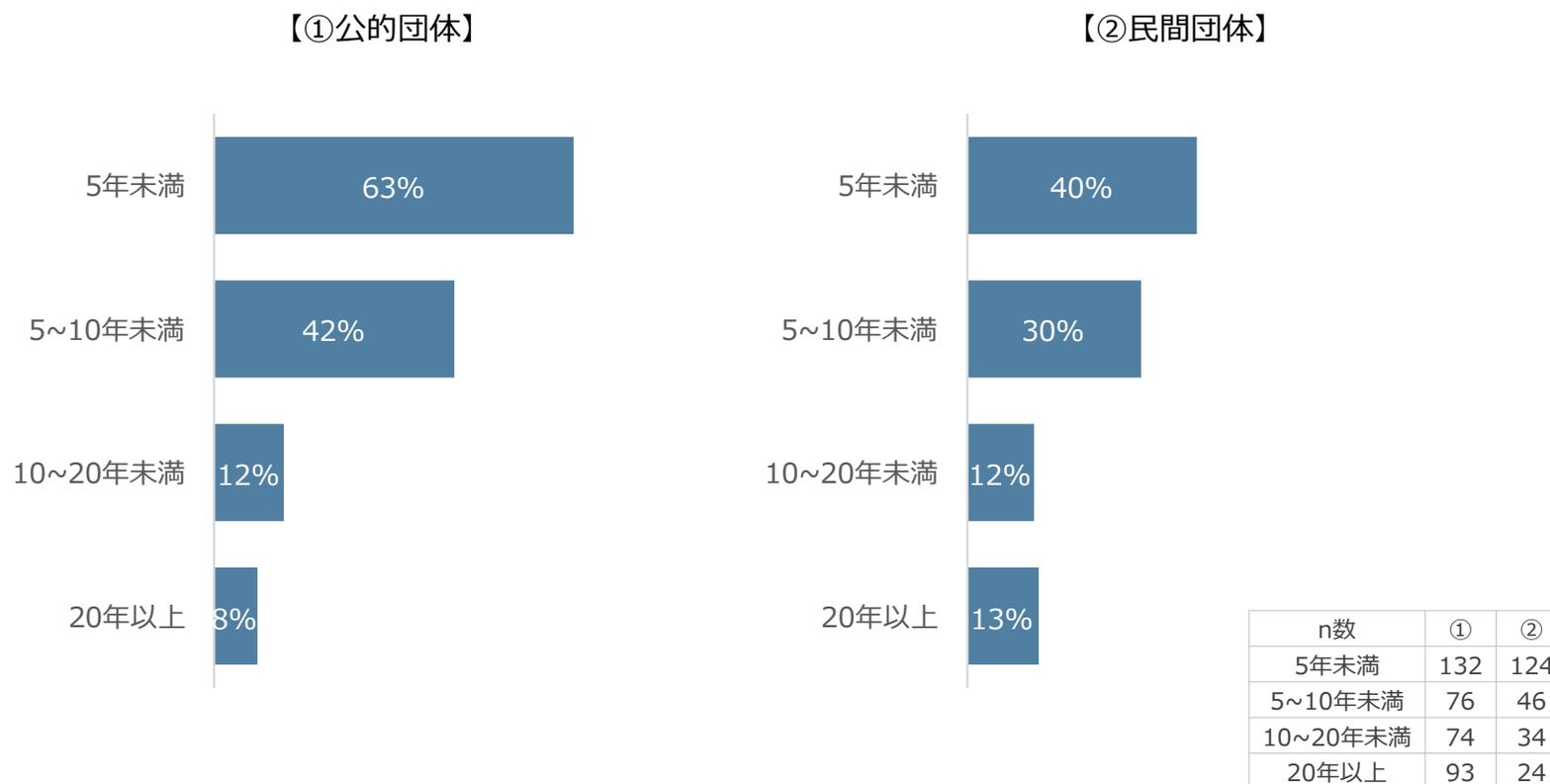


n数	①	②	③
20代	57	31	6
30代	62	33	16
40代	66	34	7
50代	30	19	0
60代以上	14	13	1

## 期間の定めが有る方の割合：雇用期間別

➡5年以上の在籍でも「有期職員」が一定数存在。

期間の定めが有る方の割合（現在雇用契約を結んでいる団体・組織における雇用期間別） (SA)



1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

4. 業務の満足度について

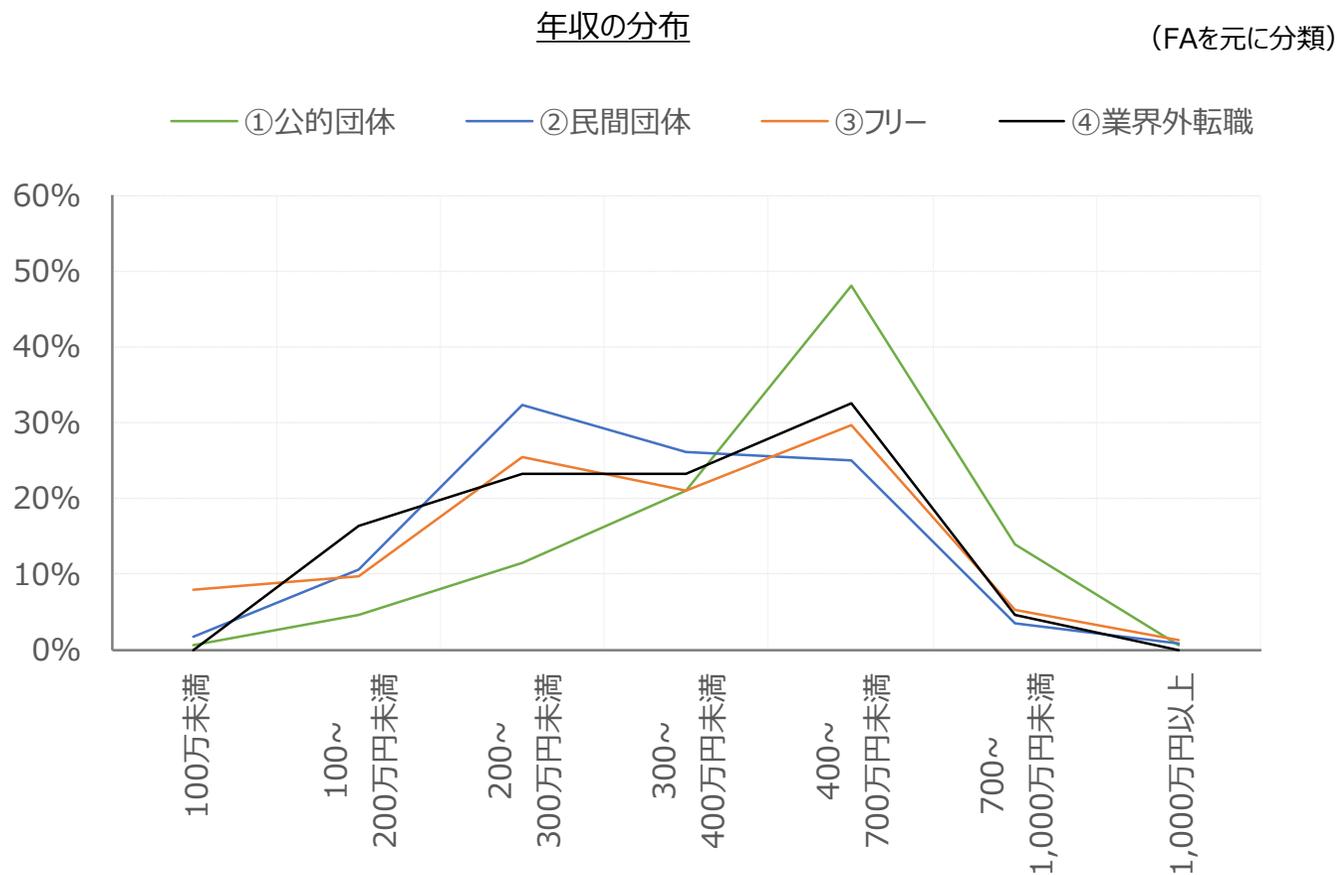
5. 過去3年間の変化による区分について

6. 職務先変更に係る意向について

7. サマリー

## 年収の分布

➡「①公的団体」の年収が高い傾向。「②民間団体」とは大きな差。



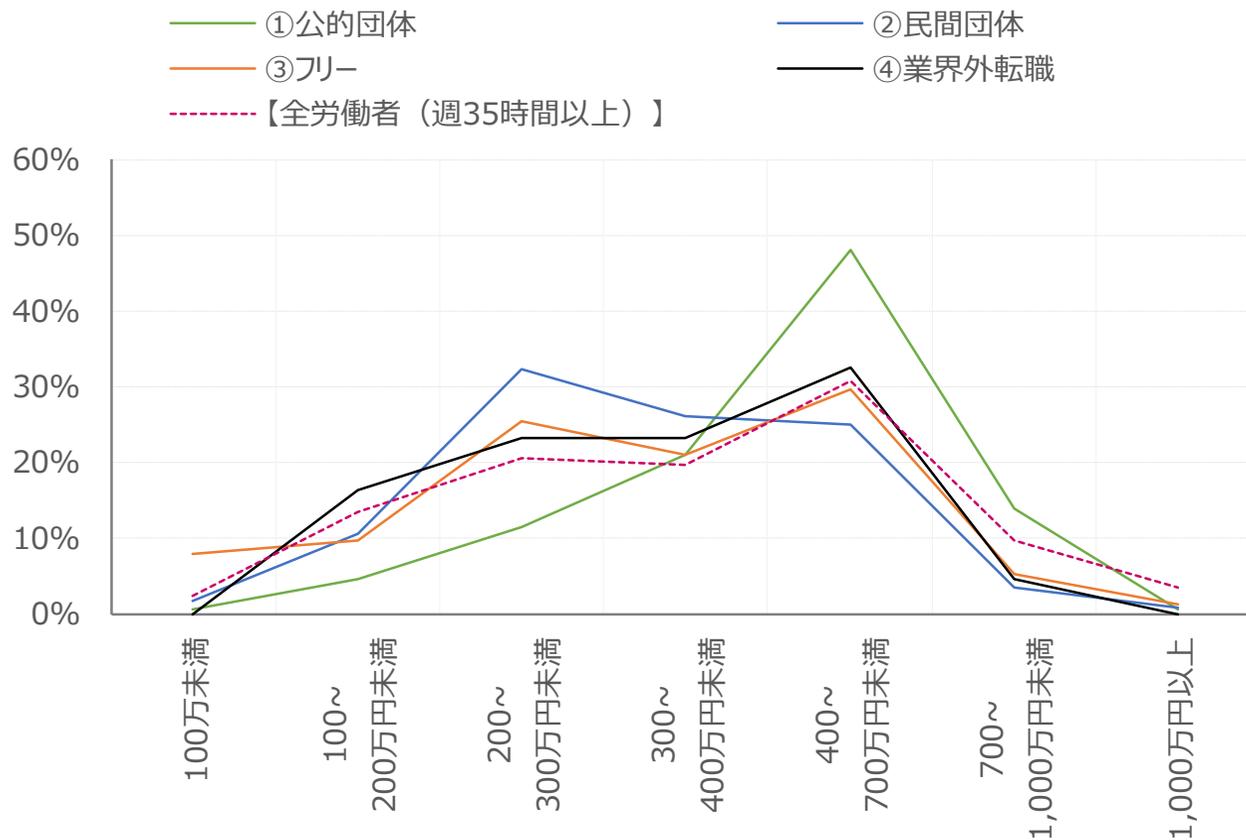
①公的団体	1%	5%	11%	21%	48%	14%	1%
②民間団体	2%	10%	32%	26%	24%	3%	2%
③フリー	8%	10%	25%	21%	29%	5%	2%
④業界外転職	0%	16%	23%	23%	33%	5%	0%

n数：①…375 ②…229 ③…229 ④…30

## 年収の分布：一般労働者との比較

➡一般と比較しても「②民間団体」、「③フリー」の水準は低い。

年収の分布（一般労働者との比較）



## 年収の分布：2016年調査との比較

➡単純比較はできないが、前回調査と比較すると「③フリー」の所得が高くなっている。

年収の分布（前回調査との比較）

(FAを元に分類)

【①公的団体】

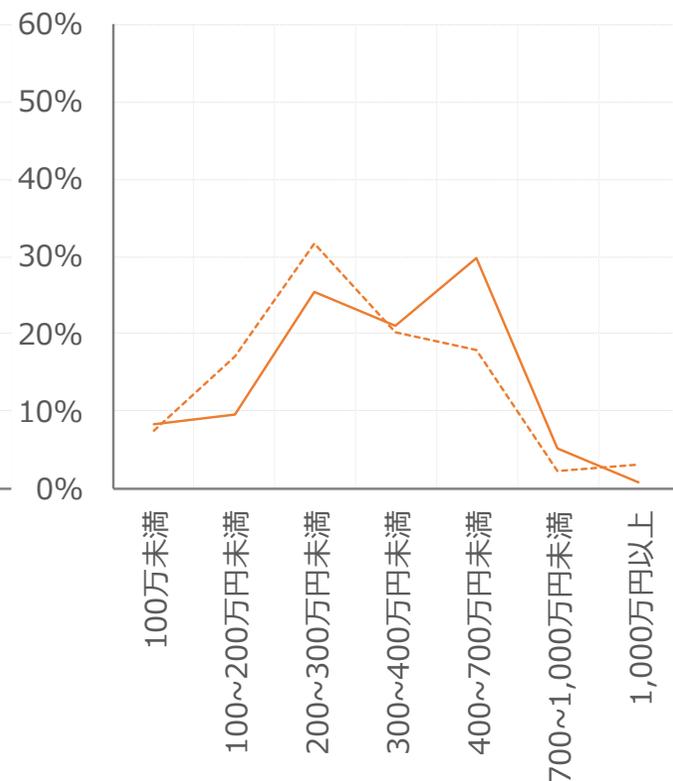
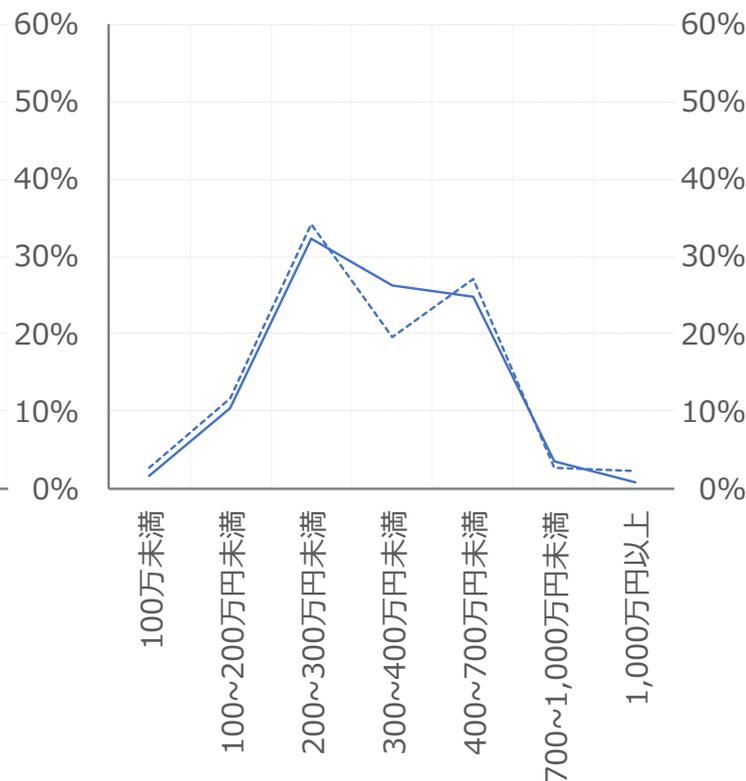
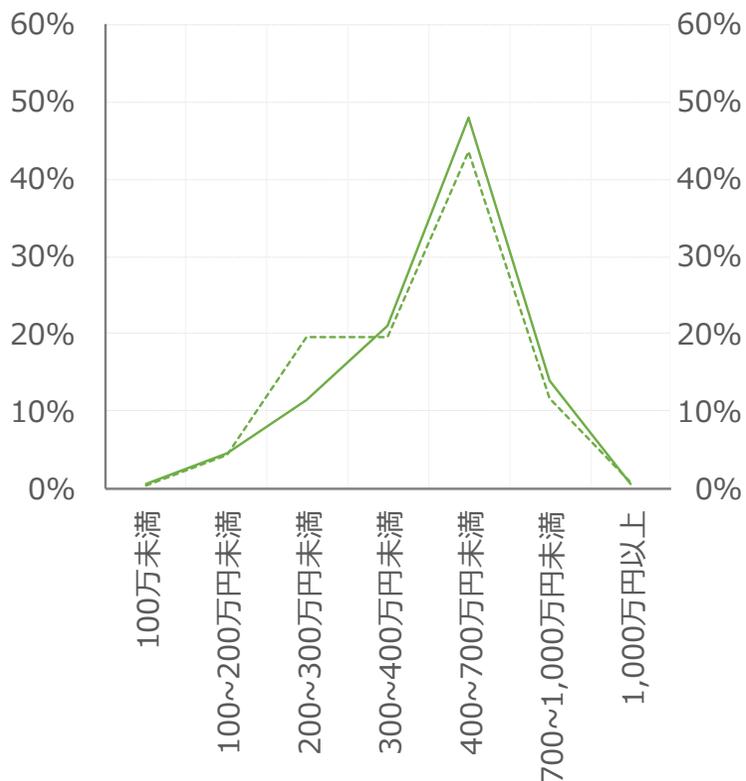
【②民間団体】

【③フリー】

— 2019年：①公的団体  
- - 2016年：①公的団体

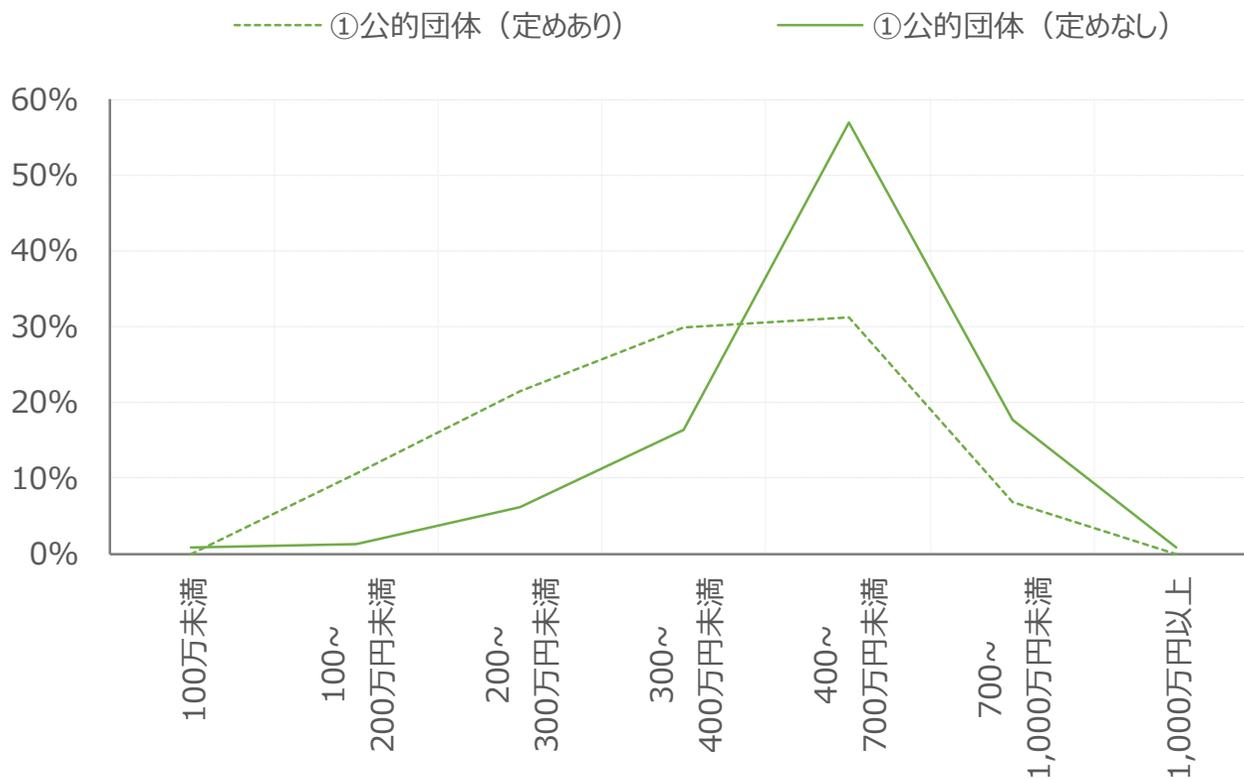
— 2019年：②民間団体  
- - 2016年：②民間団体

— 2019年：③フリー  
- - 2016年：③フリー



## 年収の分布：「①公的団体」×期間の定めの有無別 ➡「有期職員」と「無期職員」の差は大きい。

年収の分布（「①公的団体」の期間の定めの有無別）



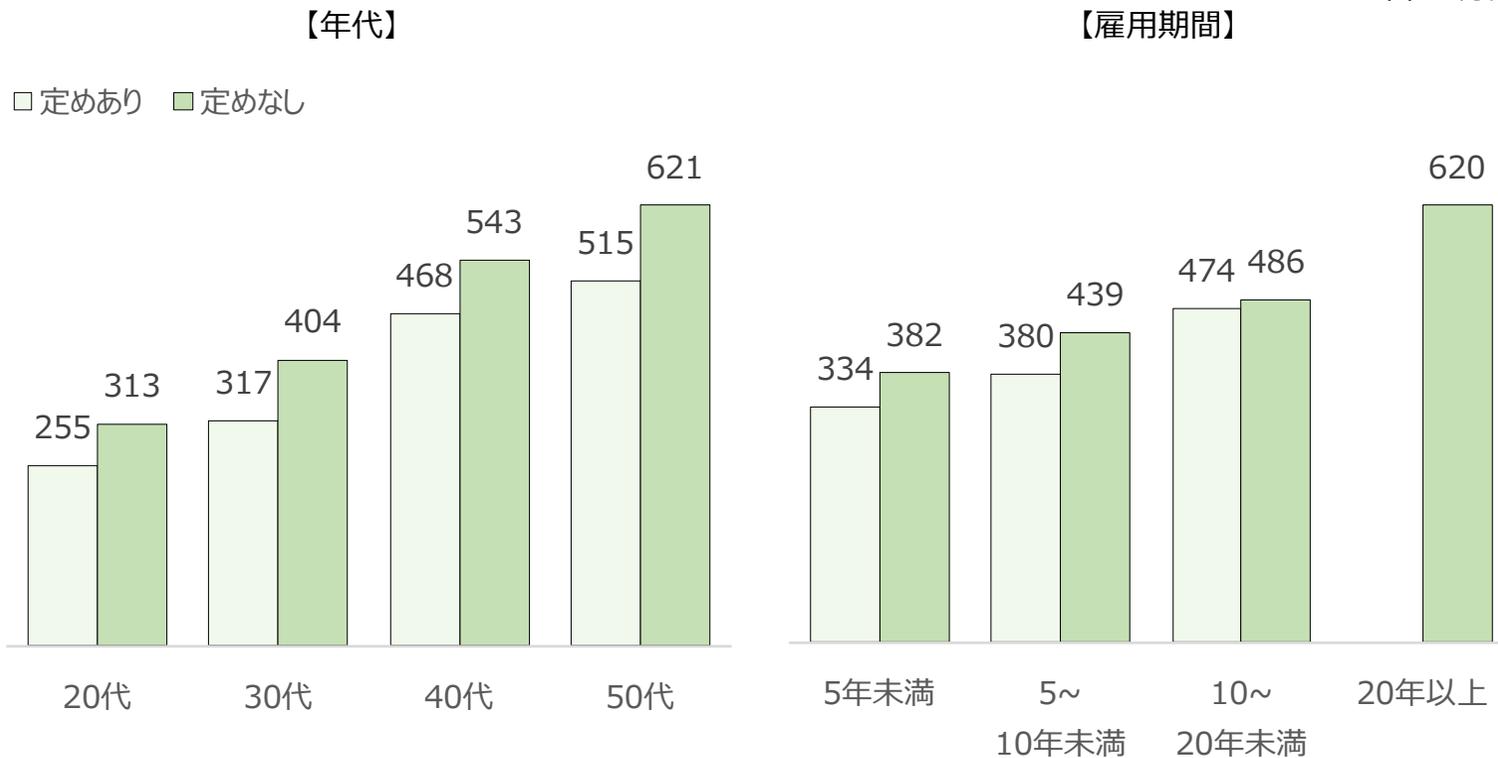
①定めあり	0%	11%	21%	30%	31%	7%	0%
①定めなし	1%	1%	6%	16%	57%	18%	1%

n数：①定めあり…131 ①定めなし…244

平均年収：「①公的団体」×期間の定めの有無×年代・雇用期間別  
 ➡どの「年代」、「雇用期間」でも「無期職員」のほうが年収が高い。

平均年収（「①公的団体」の期間の定めの有無×年代・雇用期間別）

単位：万円



n数	あり なし		n数	あり なし	
	あり	なし		あり	なし
20代	32	27	5年未満	83	49
30代	36	60	5~10年未満	32	44
40代	30	90	10~20年未満	9	64
50代	22	59	20年以上	7	85

平均年収：「①公的団体」×期間の定めの有無×年代・雇用期間別×2016年調査との比較  
 ➡ただ、2016年調査と比較すると、「有期職員」の待遇が改善している部分もみられる。

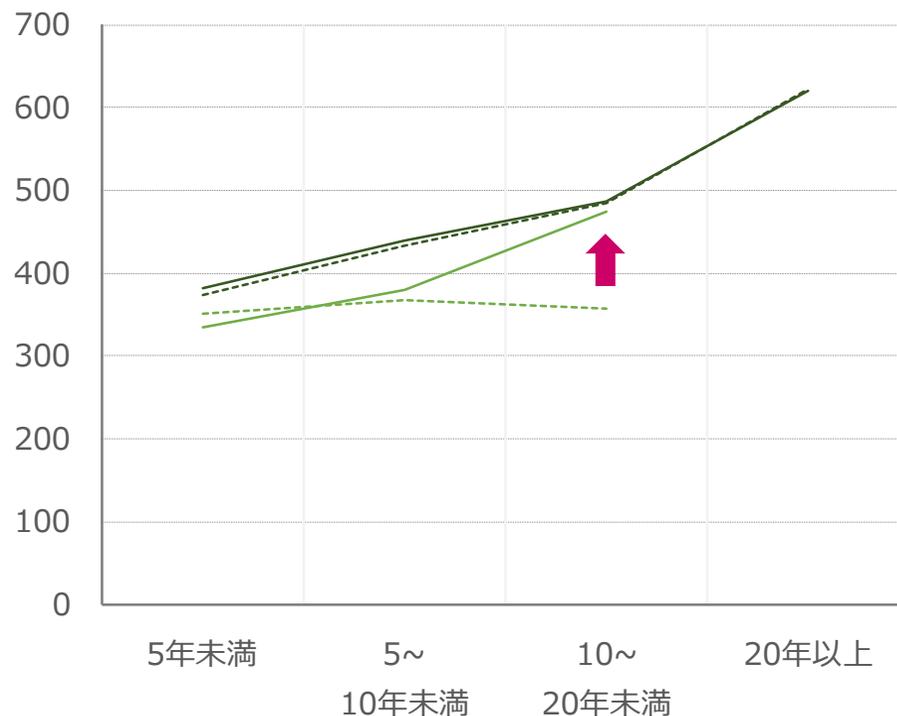
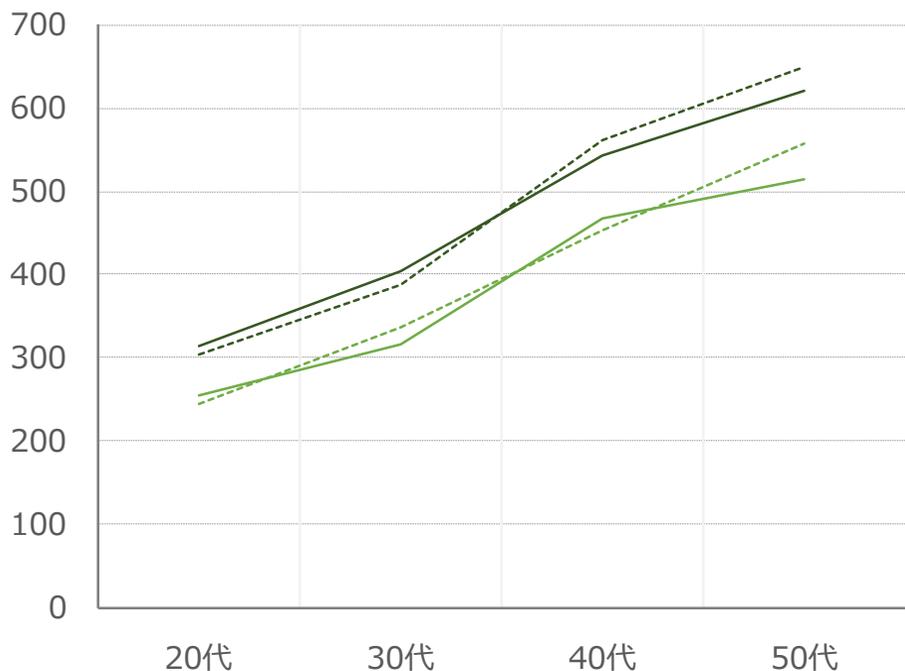
平均年収（「①公的団体」の期間の定めの有無×年代・雇用期間別）

単位：万円

【年代】

【雇用期間】

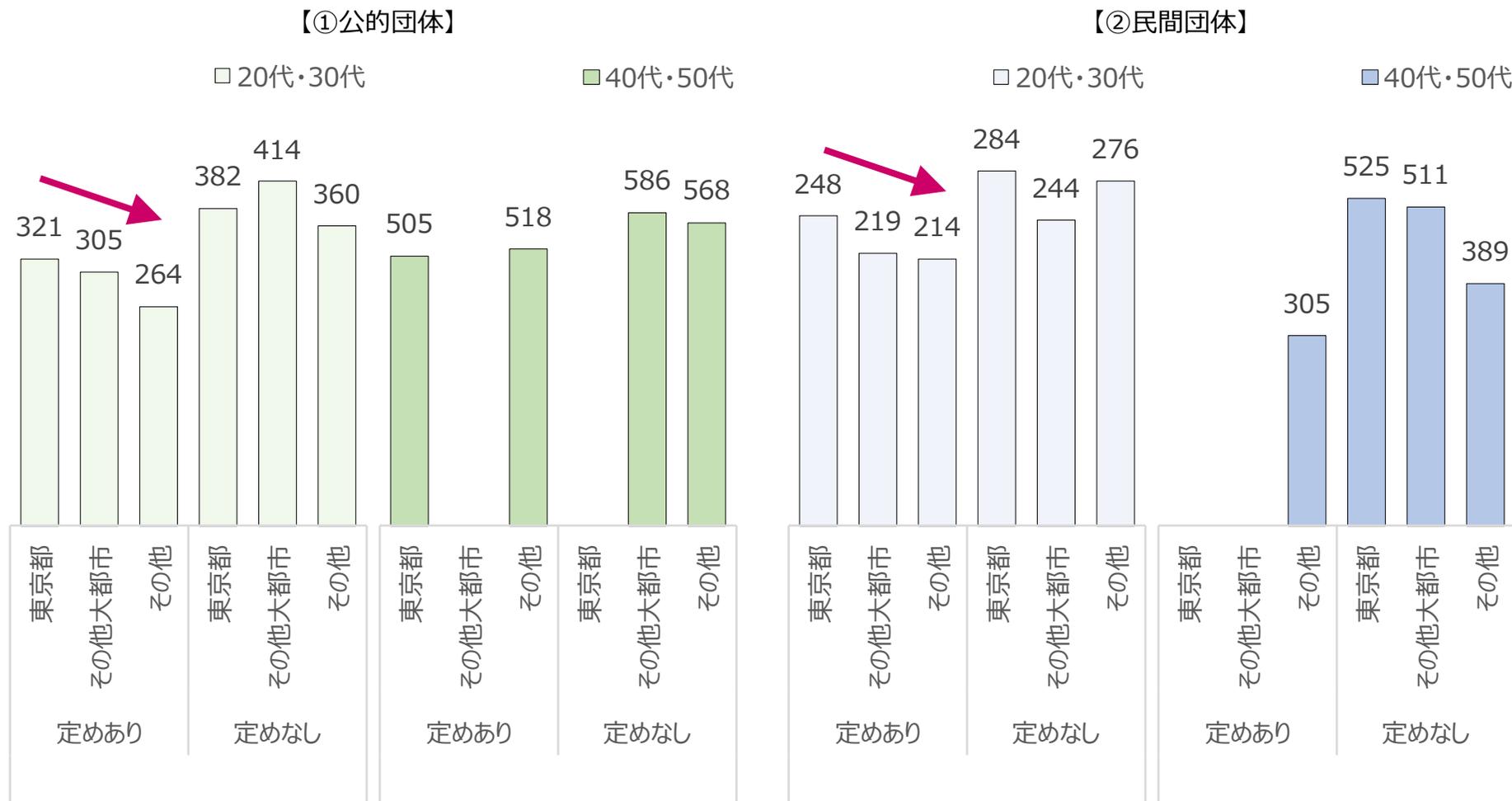
2019年：定めあり (solid green line)  
 2019年：定めなし (solid dark green line)  
 2016年：定めあり (dashed green line)  
 2016年：定めなし (dashed dark green line)



## 平均年収：期間の定めの有無×地域別

➡「有期職員」では、都市部と地方との年収差が大きい傾向。

平均年収（期間の定めの有無×年代・地域別）



n数	①公的団体						②民間団体					
	定めあり			定めなし			定めあり			定めなし		
	東京都	大都市	その他	東京都	大都市	その他	東京都	大都市	その他	東京都	大都市	その他
20代・30代	19	13	36	13	20	54	16	10	12	40	18	23
40代・50代	19	9	24	9	39	101	5	6	14	19	14	38

## 参考) 平均年収：年代別

## 平均年収（年代別）

(FAを元に区分に算出)

## 【平均年収】

単位：万円

	①公的団体		②民間団体		③フリー	④業界外転職
	定めあり	定めなし	定めあり	定めなし		
20代	255	313	191	260	238	244
30代	317	404	272	284	308	379
40代	468	543	345	444	410	403
50代	515	621	305	463	425	—
60代以上	344	—	—	—	351	—

## 【サンプル数】

単位：人

	①公的団体		②民間団体		③フリー	④業界外転職
	定めあり	定めなし	定めあり	定めなし		
20代	32	27	20	37	40	11
30代	36	60	18	44	73	20
40代	30	90	14	52	71	11
50代	22	59	11	19	30	0
60代以上	11	6	9	5	10	1

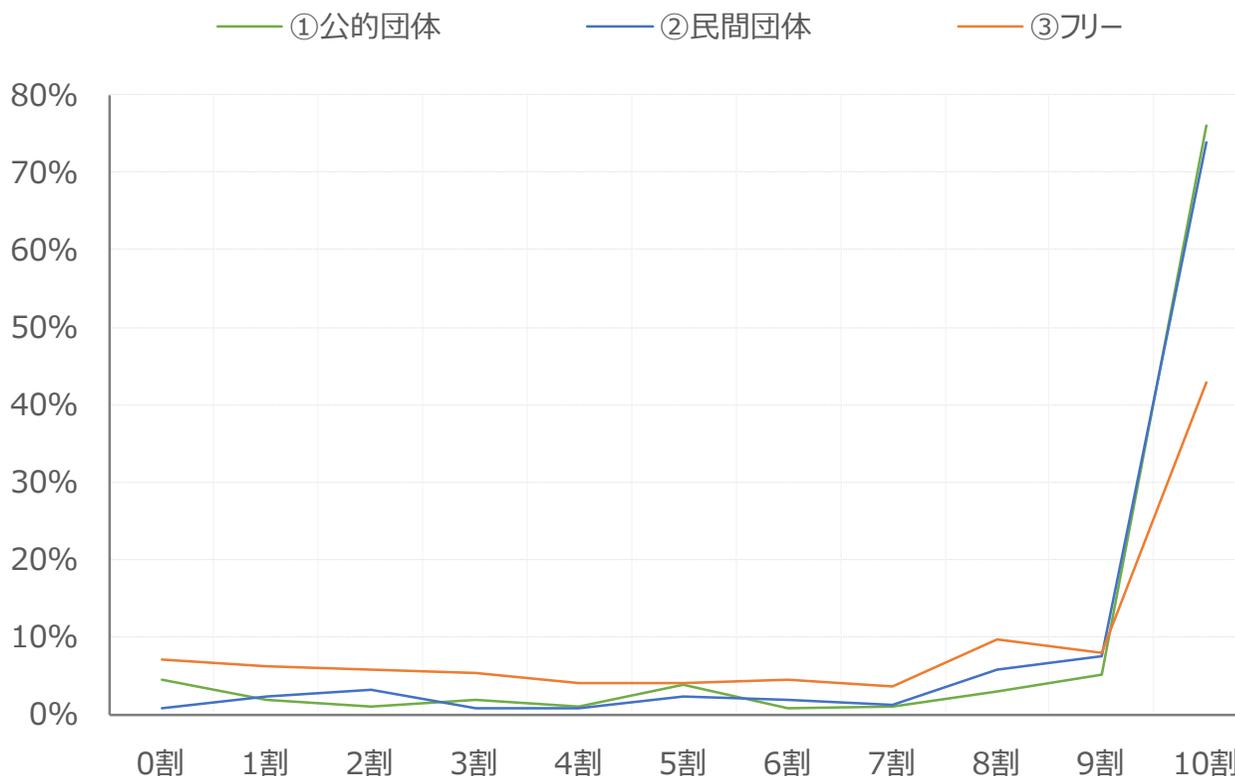
## 舞台芸術の収入が全収入に占める割合

➡「③フリー」の半数以上は舞台芸術以外からの収入も存在。

- さらに「③フリー」の28%は、舞台芸術からの収入が全体の収入に占める割合が5割を下回っている。

舞台芸術の収入が全収入に占める割合

(FAを元に区分に算出)



①公的団体	5%	2%	1%	2%	1%	4%	1%	1%	3%	5%	76%
②民間団体	1%	2%	3%	1%	1%	2%	2%	1%	6%	7%	74%
③フリー	7%	6%	6%	5%	4%	4%	4%	3%	10%	8%	43%

## 年収の分布：全収入と舞台芸術からの収入の比較

➡「③フリー」では舞台芸術からの収入が200万円未満が45%にもものぼる。

年収の分布（全収入と舞台芸術からの収入の比較）

(FAを元に区分に算出)

【①公的団体】

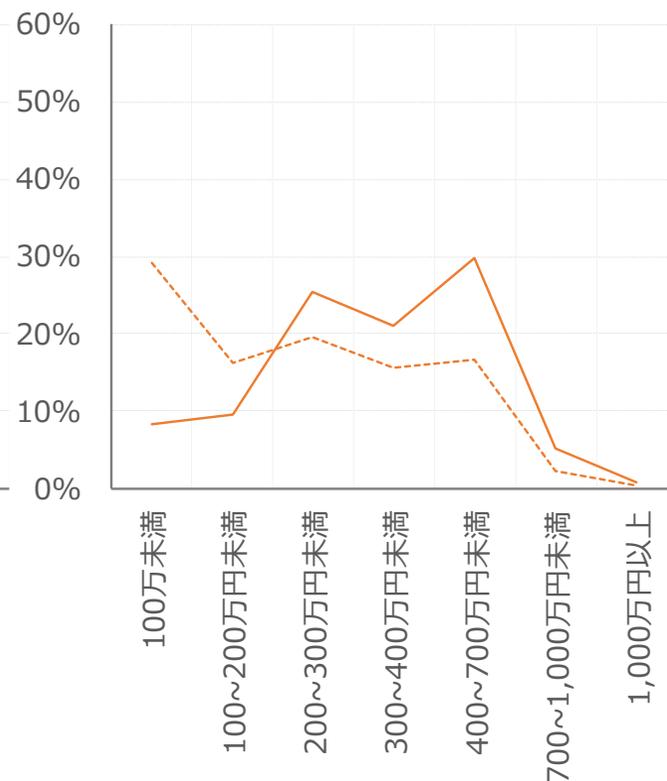
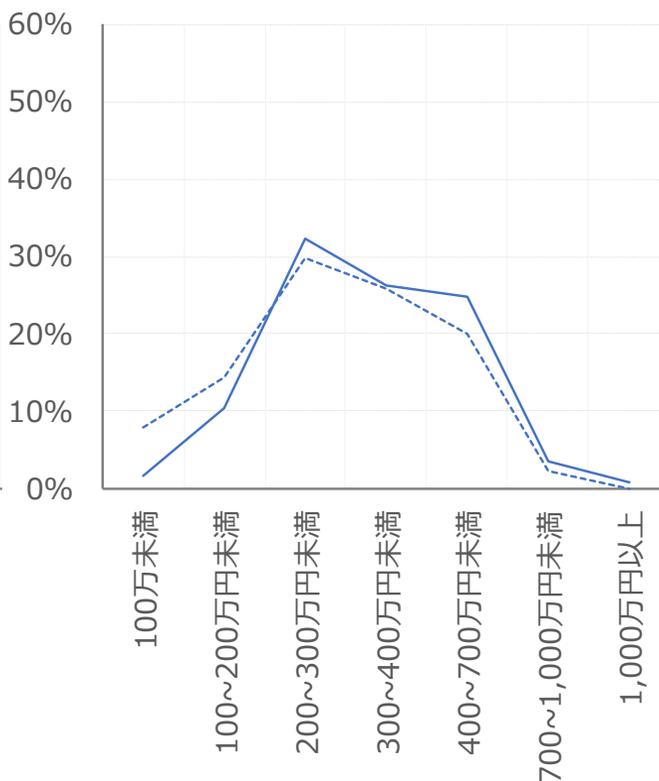
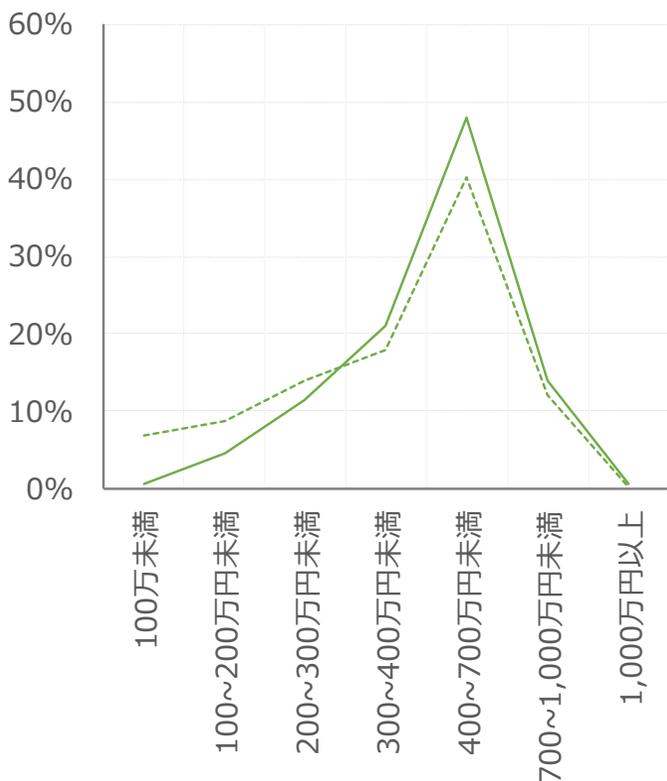
【②民間団体】

【③フリー】

— 全体：①公的団体  
- - - 舞台芸術：①公的団体

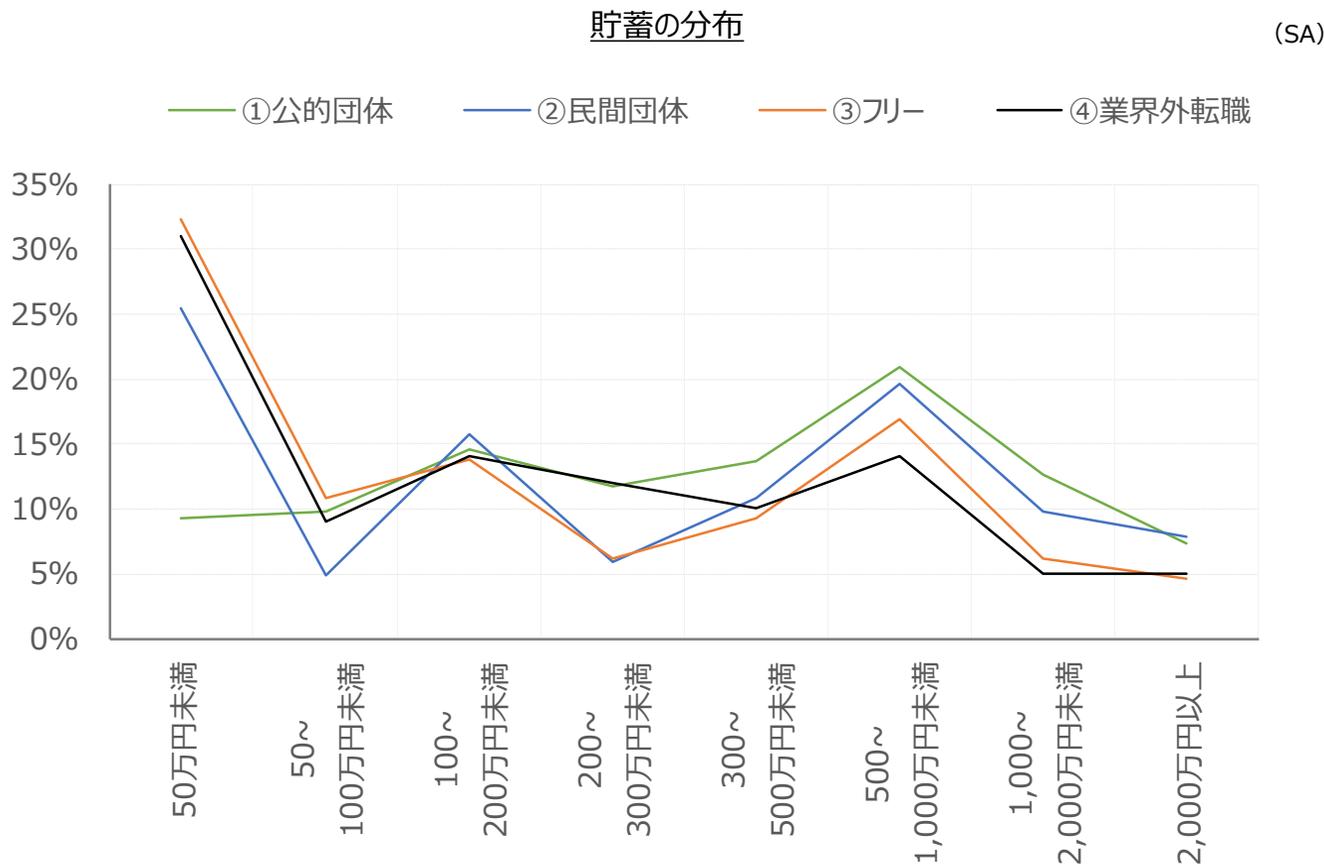
— 全体：②民間団体  
- - - 舞台芸術：②民間団体

— 全体：③フリー  
- - - 舞台芸術：③フリー



## 貯蓄の分布

➡「①公的団体」は比較的貯蓄が多い。「③フリー」では100万円未満が43%にものぼる。



①公的団体	9%	10%	15%	12%	14%	21%	13%	7%
②民間団体	25%	5%	16%	6%	11%	20%	10%	8%
③フリー	32%	11%	14%	6%	9%	17%	6%	5%
④業界外転職	31%	9%	14%	12%	10%	14%	5%	5%

n数：①…375 ②…229 ③…229 ④…43

1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

4. 業務の満足度について

5. 過去3年間の変化による区分について

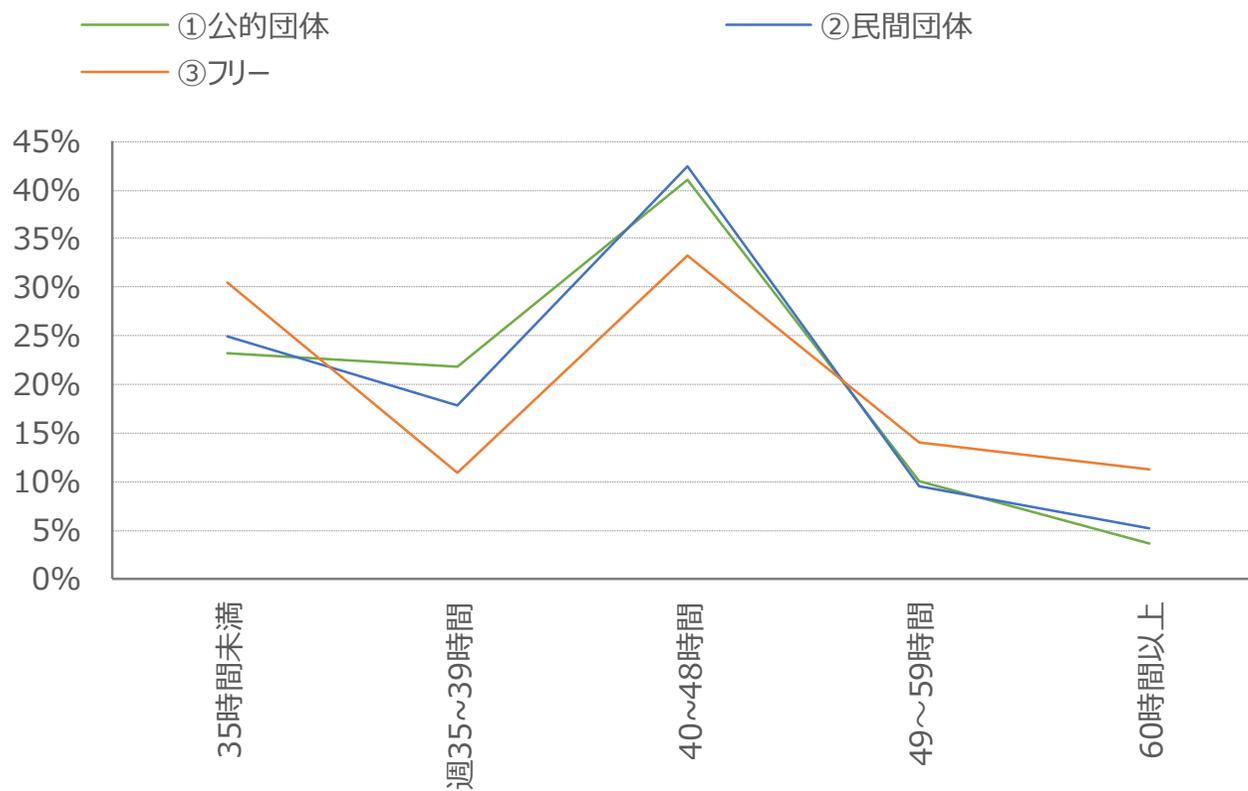
6. 職務先変更に係る意向について

7. サマリー

## 労働時間の分布

労働時間の分布

(SA)



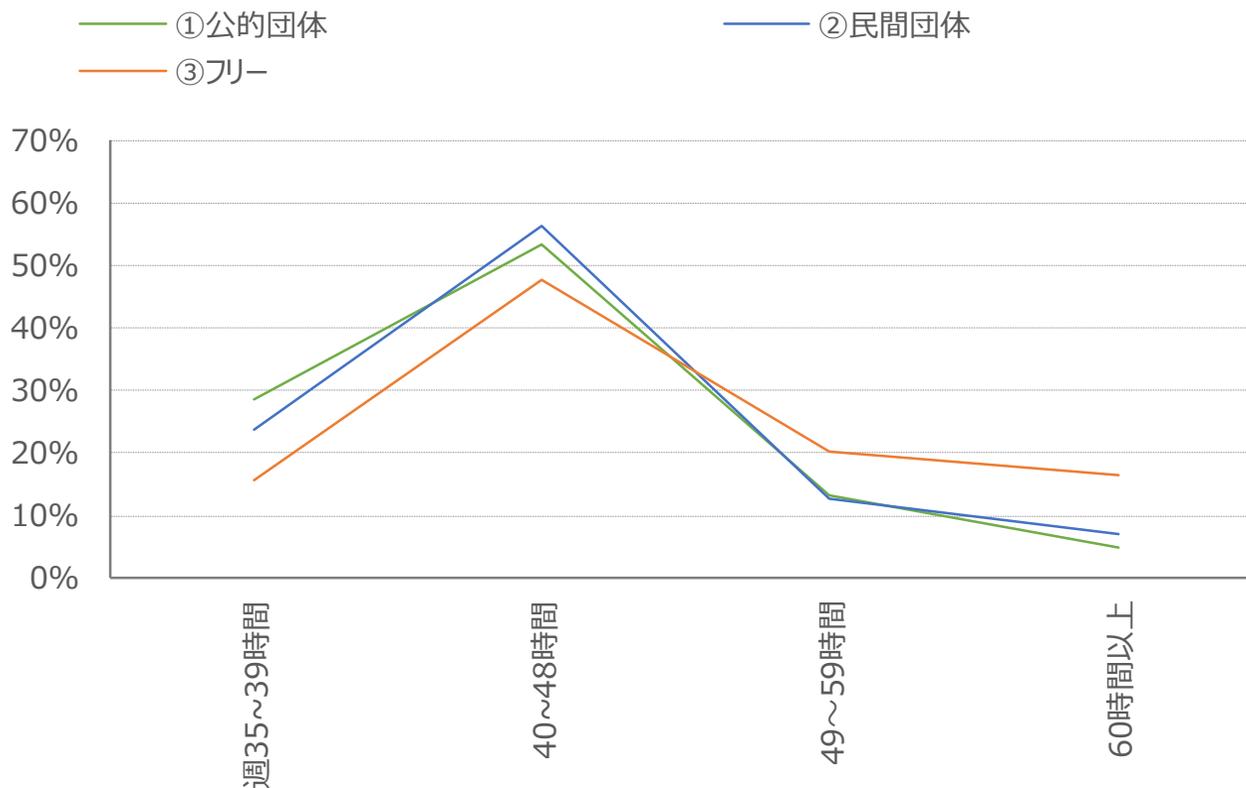
n数：①…375 ②…229 ③…229

## 労働時間の分布：週35時間以上のみ

⇒「①公的団体」の労働時間は比較的少なく、「③フリー」が多い傾向。

労働時間の分布（週35時間以上のみ）

(SA)



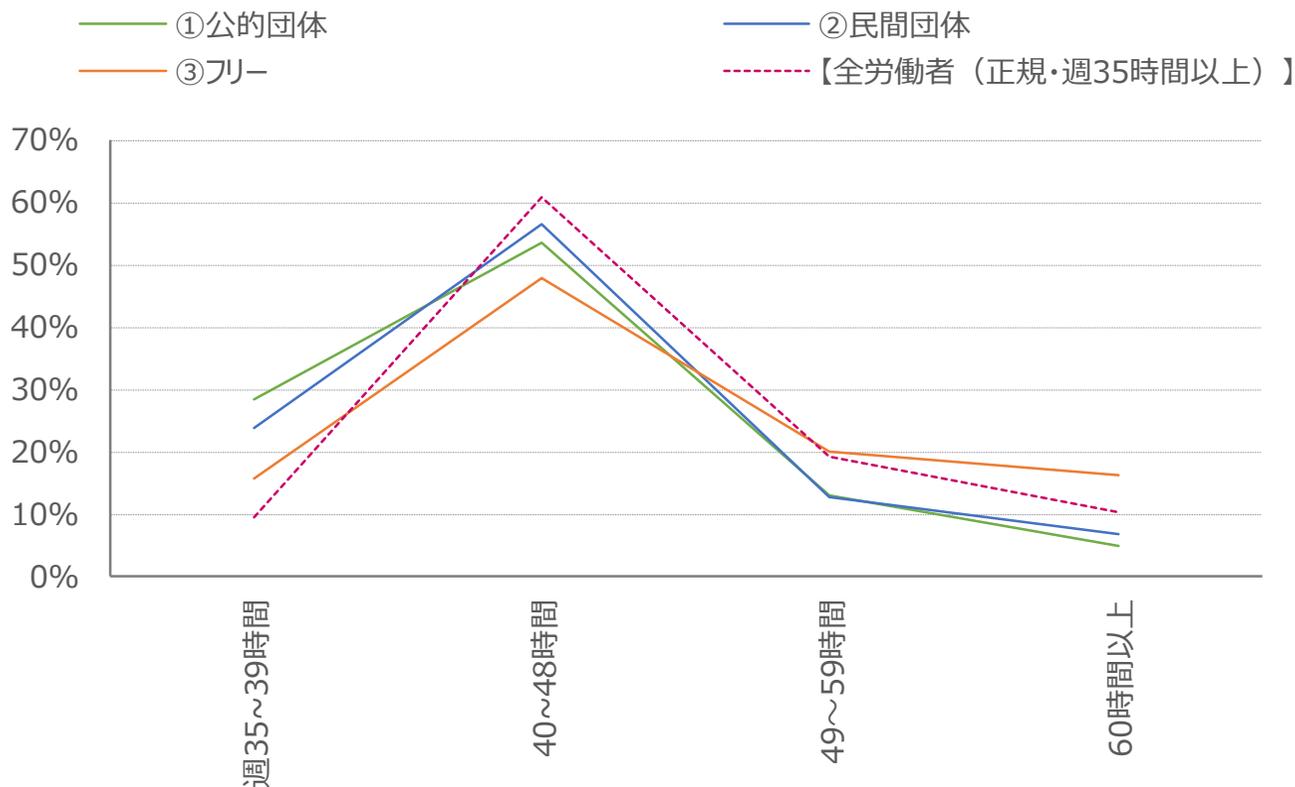
n数：①…288 ②…172 ③…159

## 労働時間の分布：週35時間以上のみ×一般全労働者との比較

➡「③フリー」の労働時間は、一般の基準も上回る。

労働時間の分布（週35時間以上のみ）

(SA)



## 労働時間の分布：週35時間以上のみ×期間の定めの有無別

➡「①公的団体」では「有期職員」のほうが「無期職員」よりも労働時間が長い。

労働時間の分布（週35時間以上のみ、期間の定めの有無別）

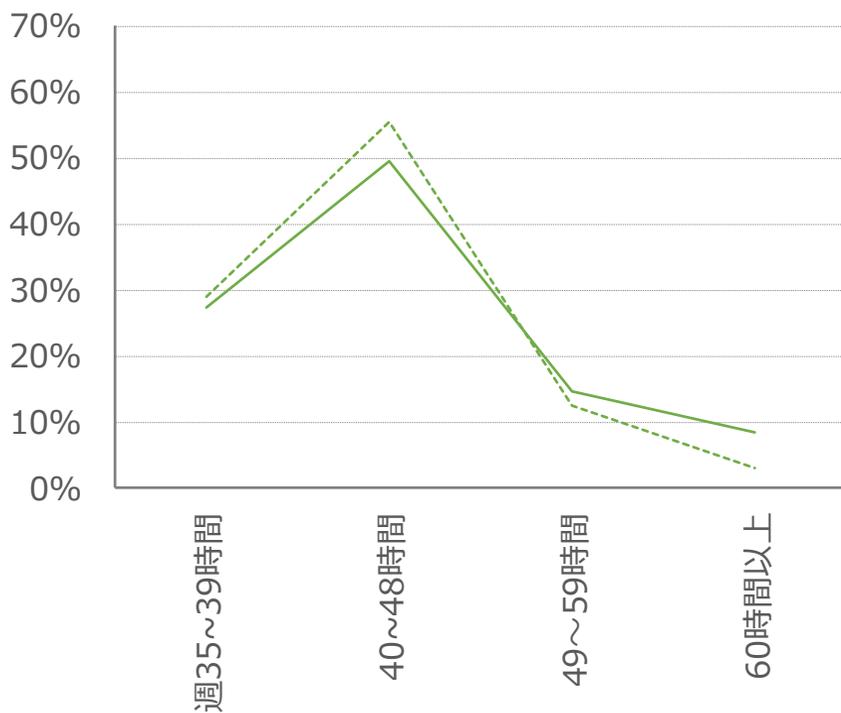
(SA)

【①公的団体】

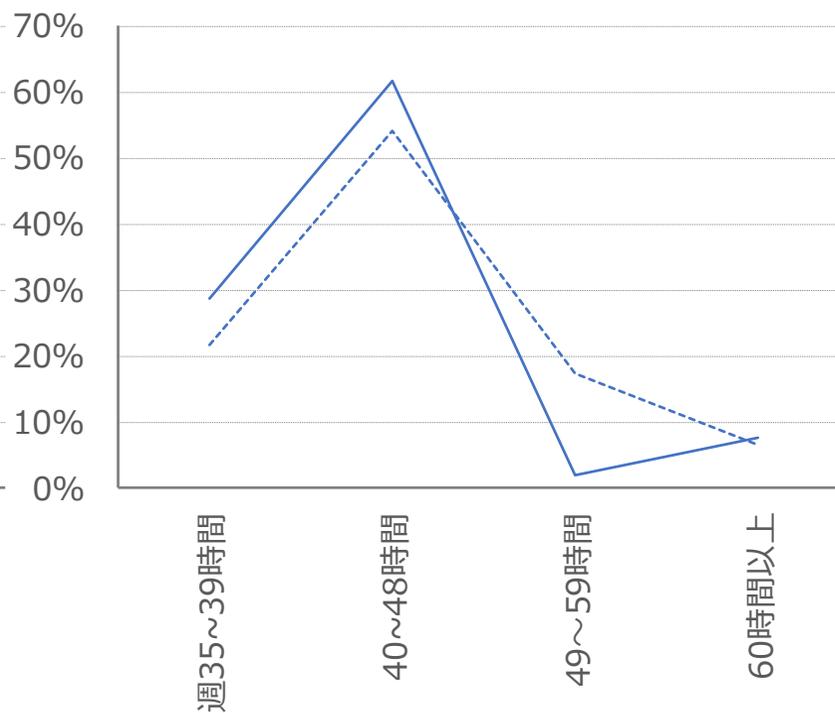
【②民間団体】

— ①公的団体：あり  
- - ①公的団体：なし

— ②民間団体：あり  
- - ②民間団体：なし



n数：あり…131 ②…244



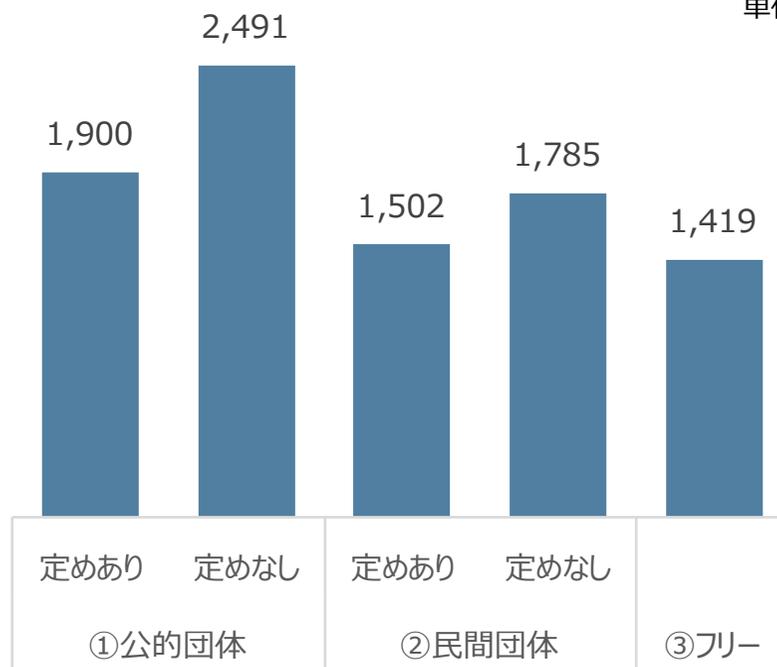
n数：あり…172 ②…157

## 時間単価の比較

➡結果として、「①公的団体」の「無期職員」の時間単価は他と比べても高い。

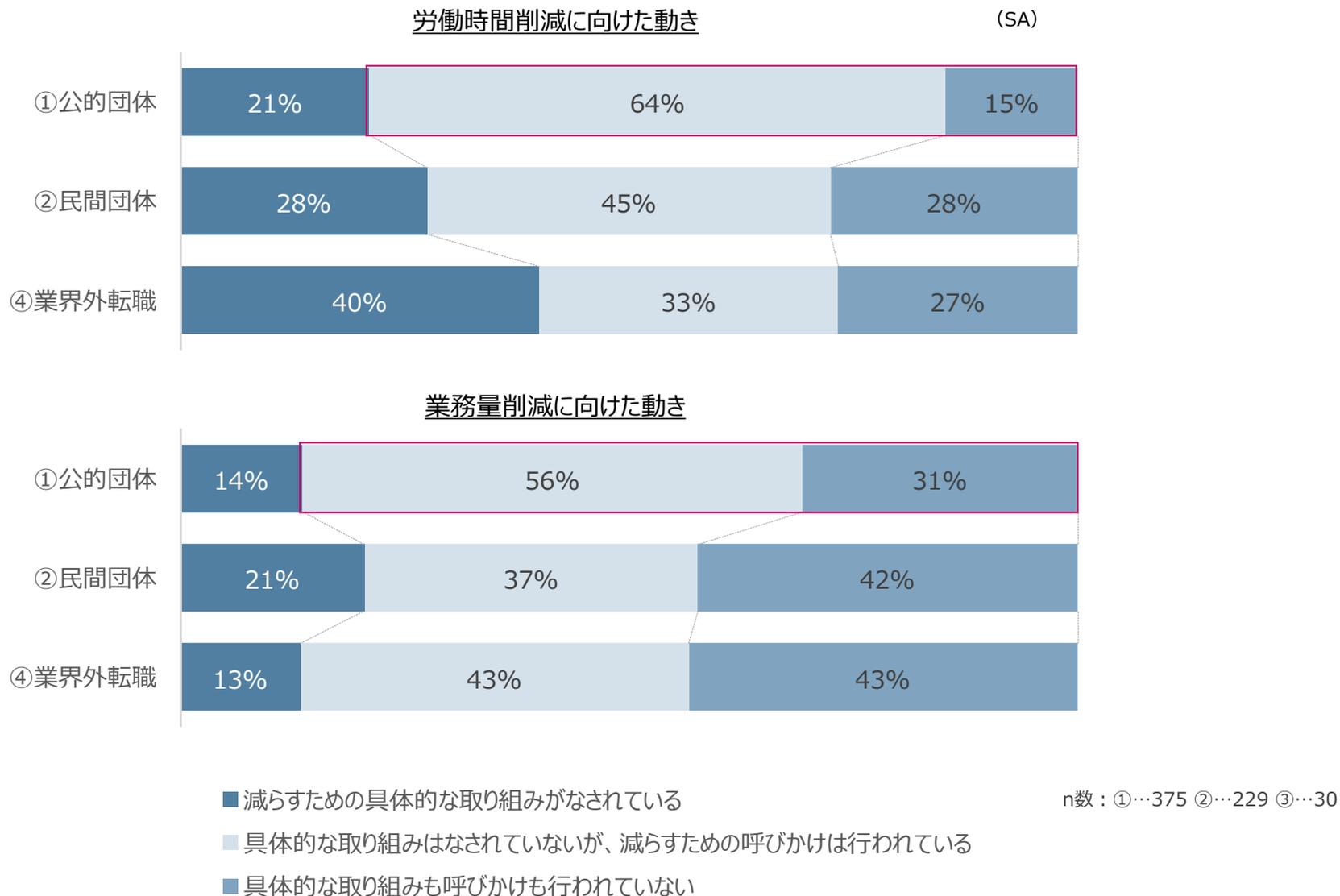
1時間あたりの収入（時間単価）

単位：円



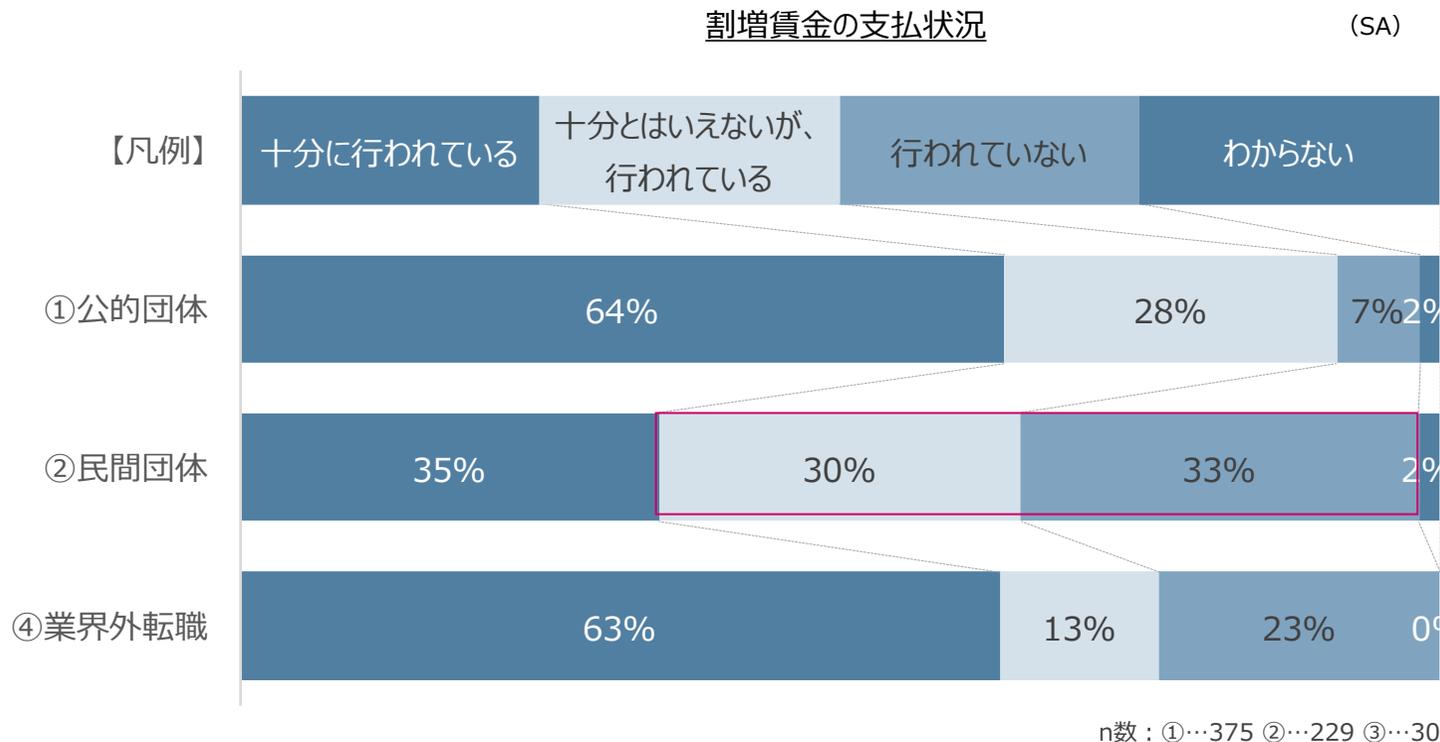
## 労働時間・業務量削減の動き

➡多くの「①公的団体」ではこれらを減らす具体的な取り組みは行われていない。



## 割増賃金の支払い

➡「②民間団体」では適切に行われていない場合が多い。



1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

4. 業務の満足度について

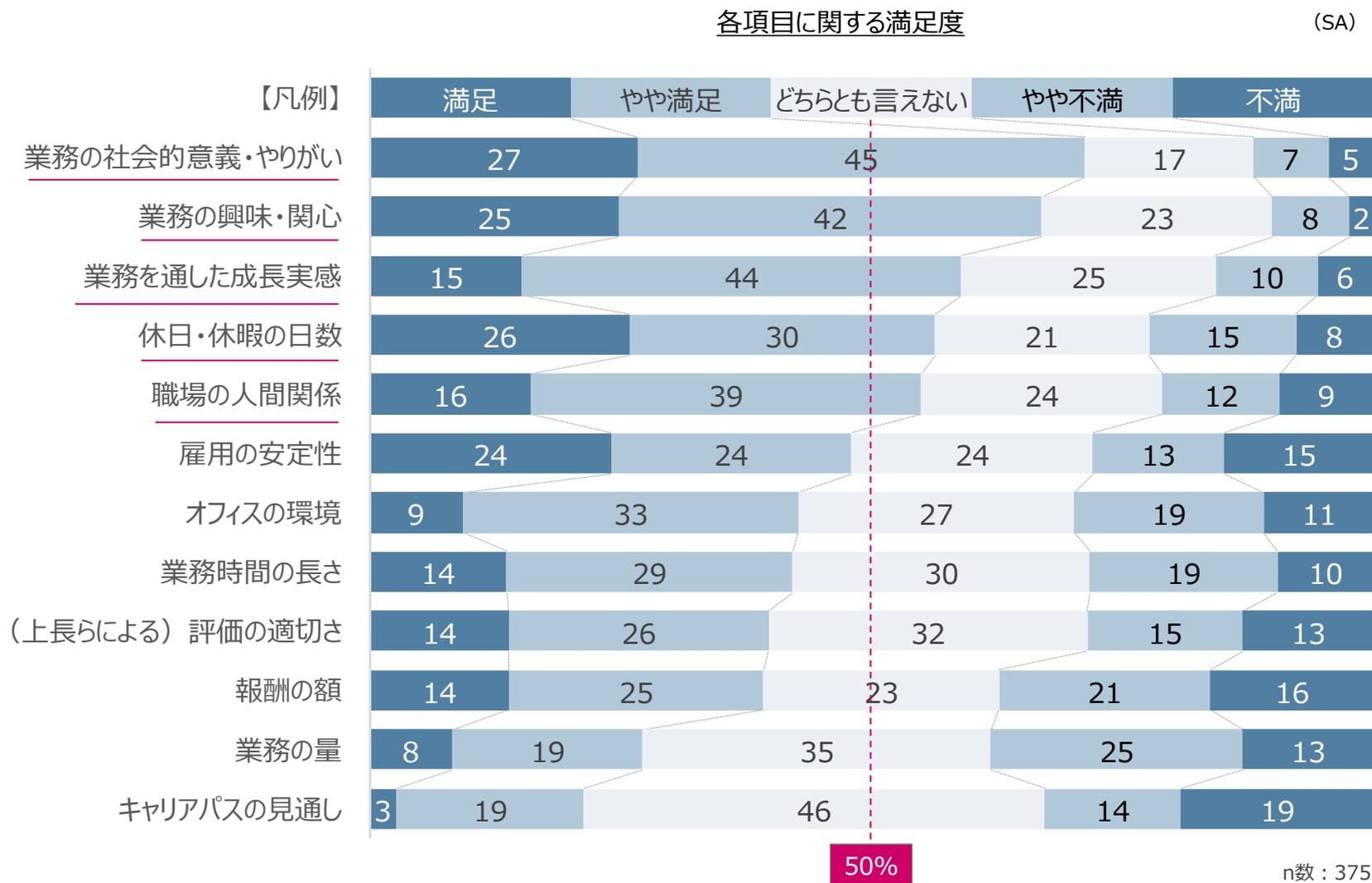
5. 過去3年間の変化による区分について

6. 職務先変更に係る意向について

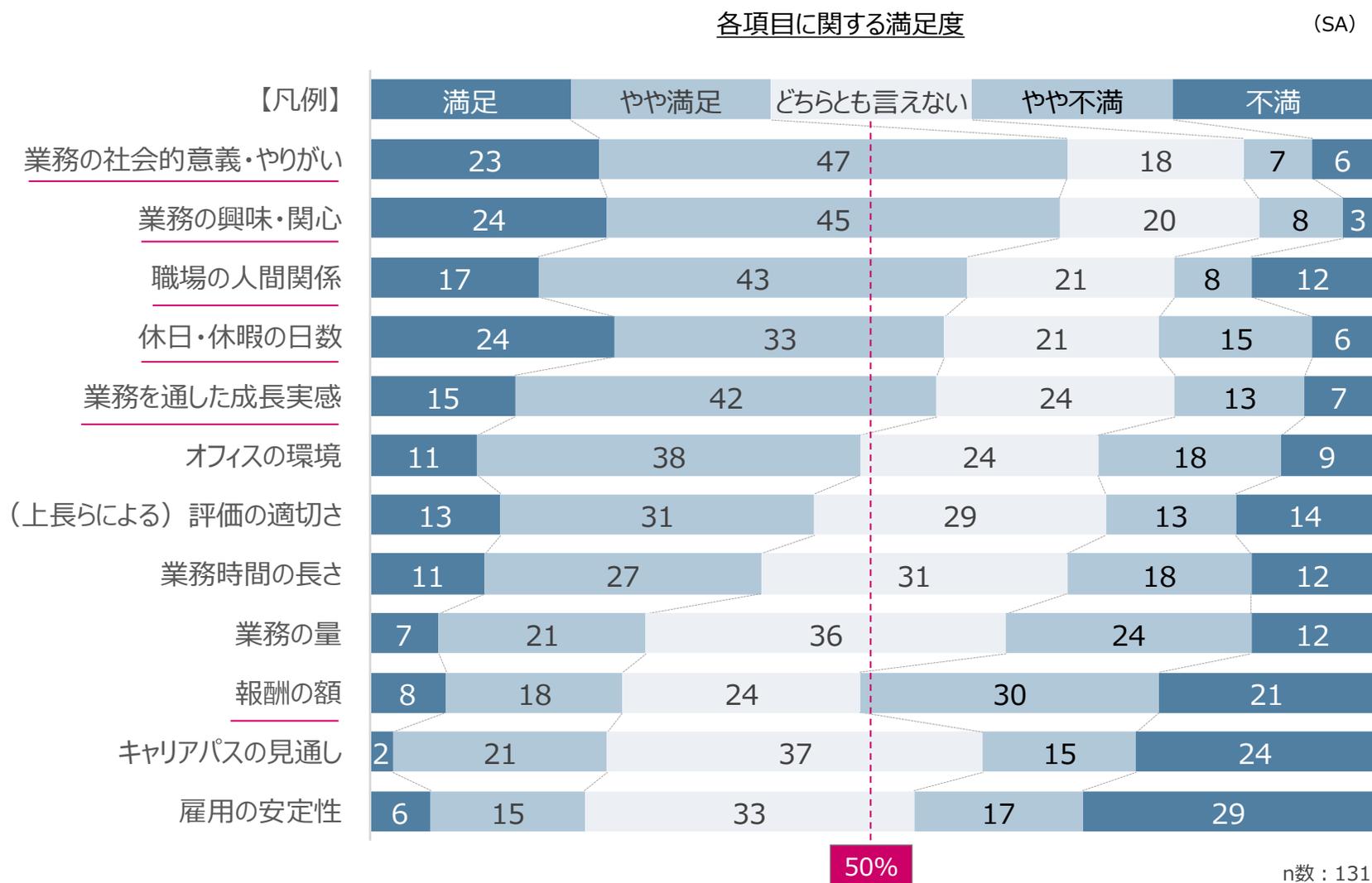
7. サマリー

## 各項目に関する満足度：「①公的団体」

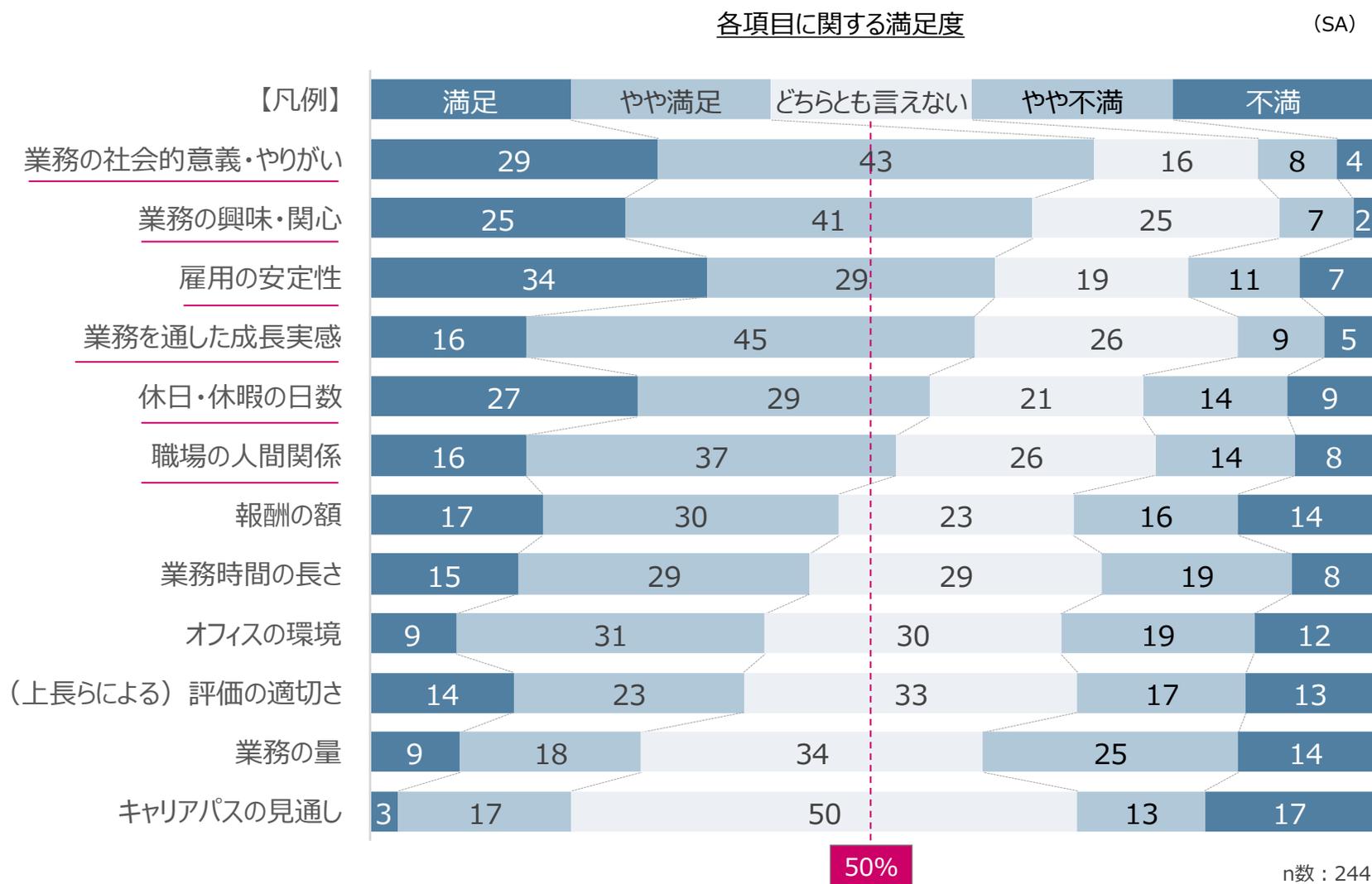
⇒「社会的意義」、「業務の興味」には満足。



## 参考) 各項目に関する満足度 : 「①公的団体」×期間の定めあり

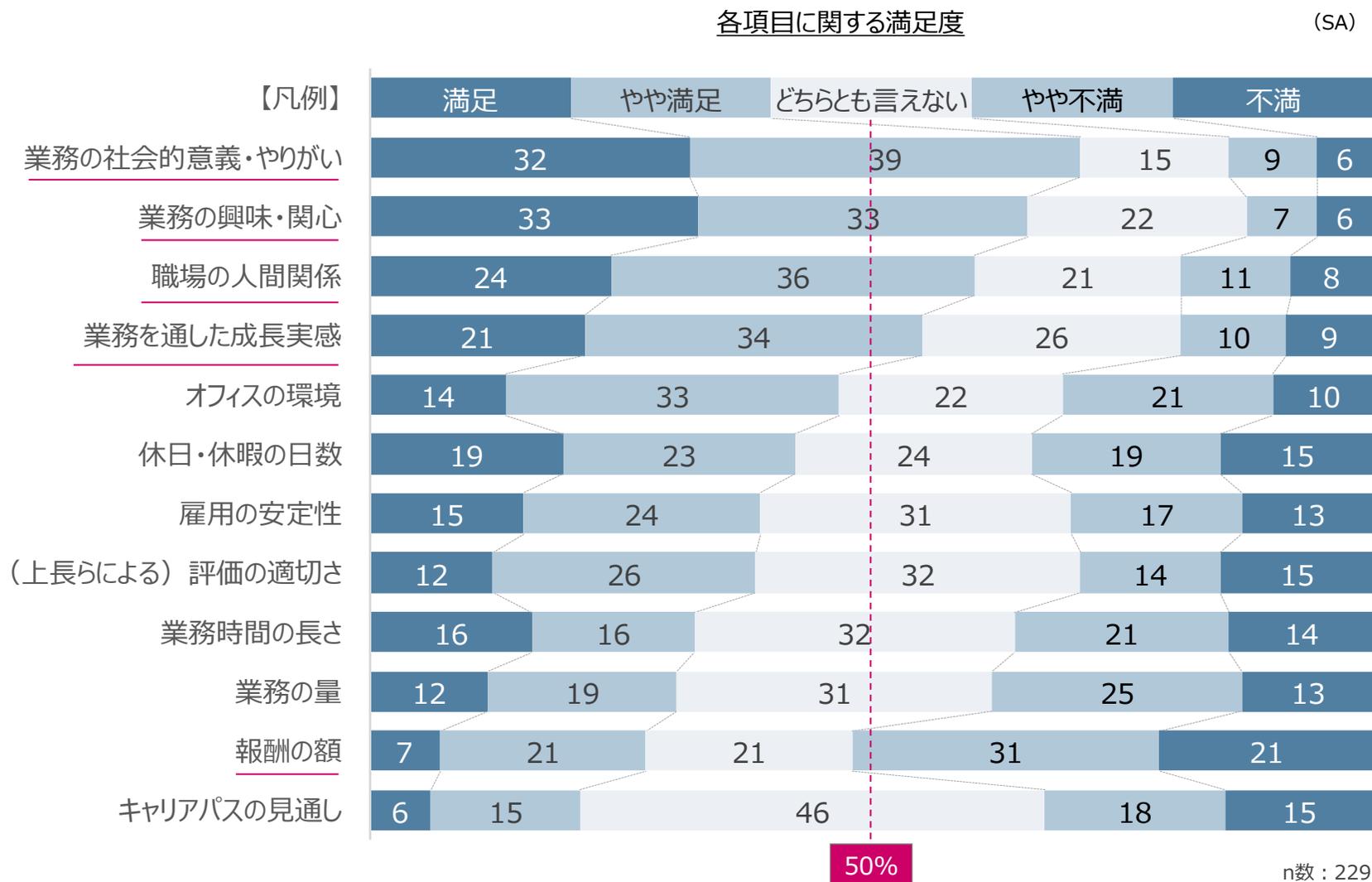


## 参考) 各項目に関する満足度 : 「①公的団体」×期間の定めなし

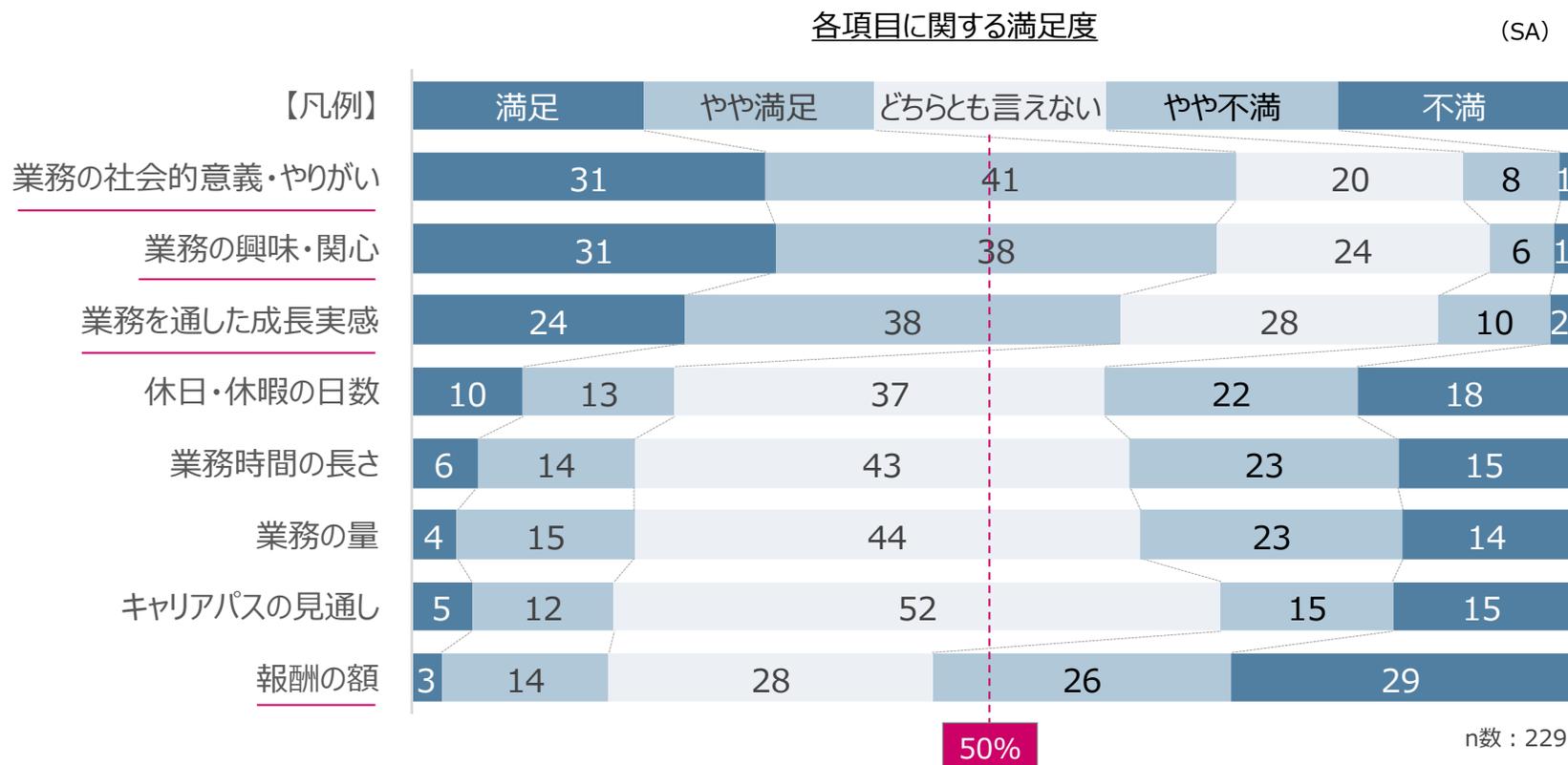


## 各項目に関する満足度：「②民間団体」

➡ 満足・不満の構造は「①公的団体」と同様だが、「報酬の額」への不満は大きい。

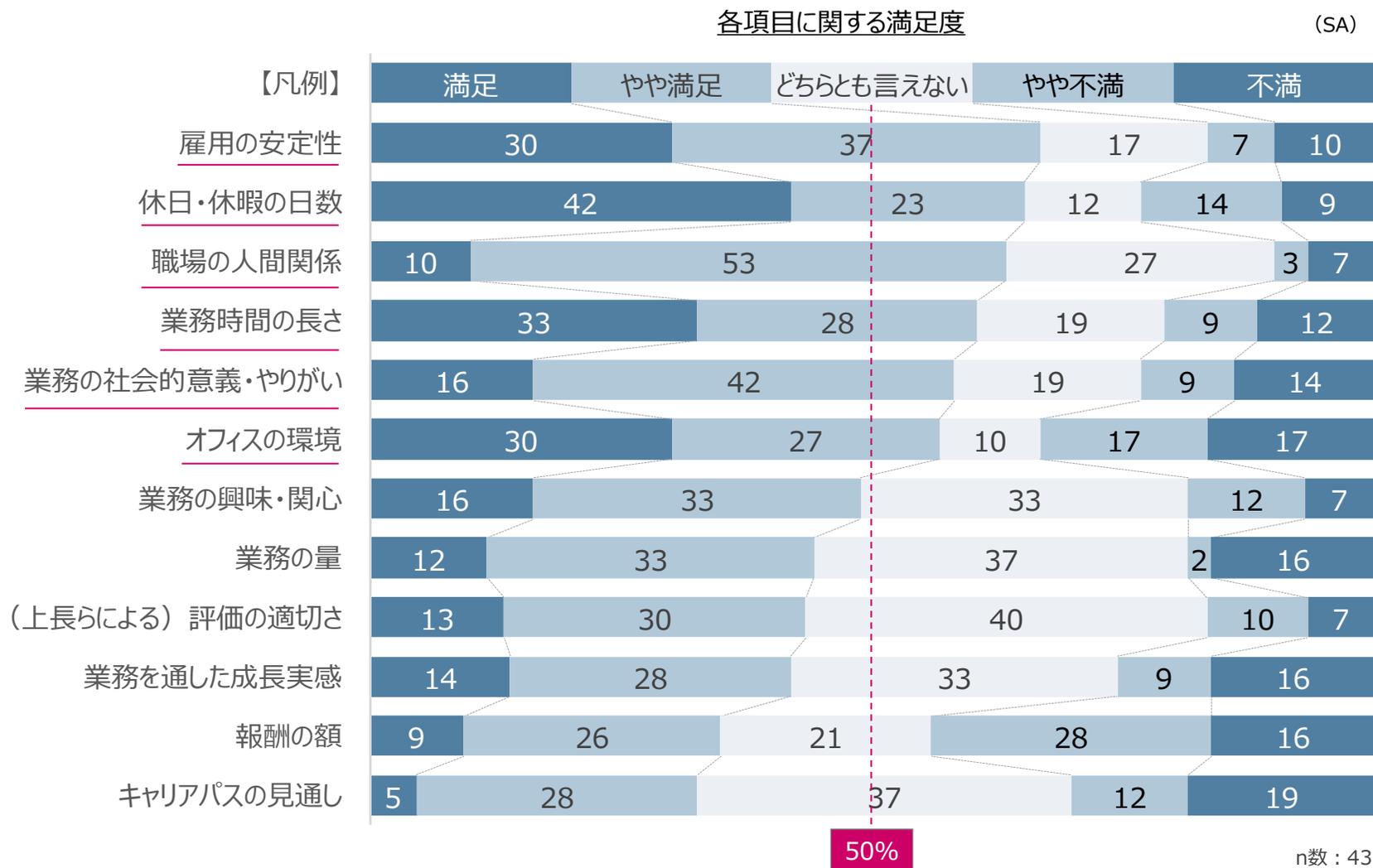


## 各項目に関する満足度：「③フリー」 ⇒「報酬の額」への不満が大きい。



## 各項目に関する満足度：「④業界外転職」

⇒比較的多くの項目で満足。



## 各項目に関する満足度：①～④の比較

### ⇒「④業界外転職」の満足度は比較的高い。

各項目に関する満足度（①～④の比較）

【満足】 ※「満足」・「やや満足」の合計	報酬の額	業務時間の長さ	休日・休暇の日数	業務の量	業務の興味・関心	業務を通じた成長実感	業務の社会的意義・やりがい	（上長らによる）評価の適切さ	雇用の安定性	職場の人間関係	キャリアパスの見通し	オフィスの環境
①公的団体	39%	42%	56%	27%	67%	59%	71%	40%	48%	55%	21%	43%
定めあり	25%	39%	57%	27%	69%	56%	69%	44%	21%	60%	24%	49%
定めなし	47%	44%	56%	27%	66%	60%	72%	37%	62%	52%	20%	39%
②民間団体	28%	32%	42%	31%	66%	55%	71%	38%	39%	60%	21%	47%
③フリー	17%	19%	23%	19%	69%	61%	71%	—	—	—	17%	—
④業界外転職	35%	60%	65%	44%	49%	42%	58%	43%	67%	63%	33%	57%

…7割を超えた項目

…6割を超えた項目

【不満】 ※「不満」・「やや不満」の合計	報酬の額	業務時間の長さ	休日・休暇の日数	業務の量	業務の興味・関心	業務を通じた成長実感	業務の社会的意義・やりがい	（上長らによる）評価の適切さ	雇用の安定性	職場の人間関係	キャリアパスの見通し	オフィスの環境
①公的団体	37%	28%	22%	38%	10%	16%	12%	29%	28%	21%	33%	30%
定めあり	51%	31%	21%	37%	11%	20%	13%	27%	46%	20%	39%	27%
定めなし	30%	27%	23%	39%	9%	14%	11%	30%	18%	22%	30%	31%
②民間団体	52%	36%	34%	38%	13%	19%	14%	29%	30%	19%	33%	31%
③フリー	55%	38%	40%	37%	7%	11%	9%	—	—	—	30%	—
④業界外転職	44%	21%	23%	19%	19%	26%	23%	17%	17%	10%	30%	33%

…5割を超えた項目

…4割を超えた項目

1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

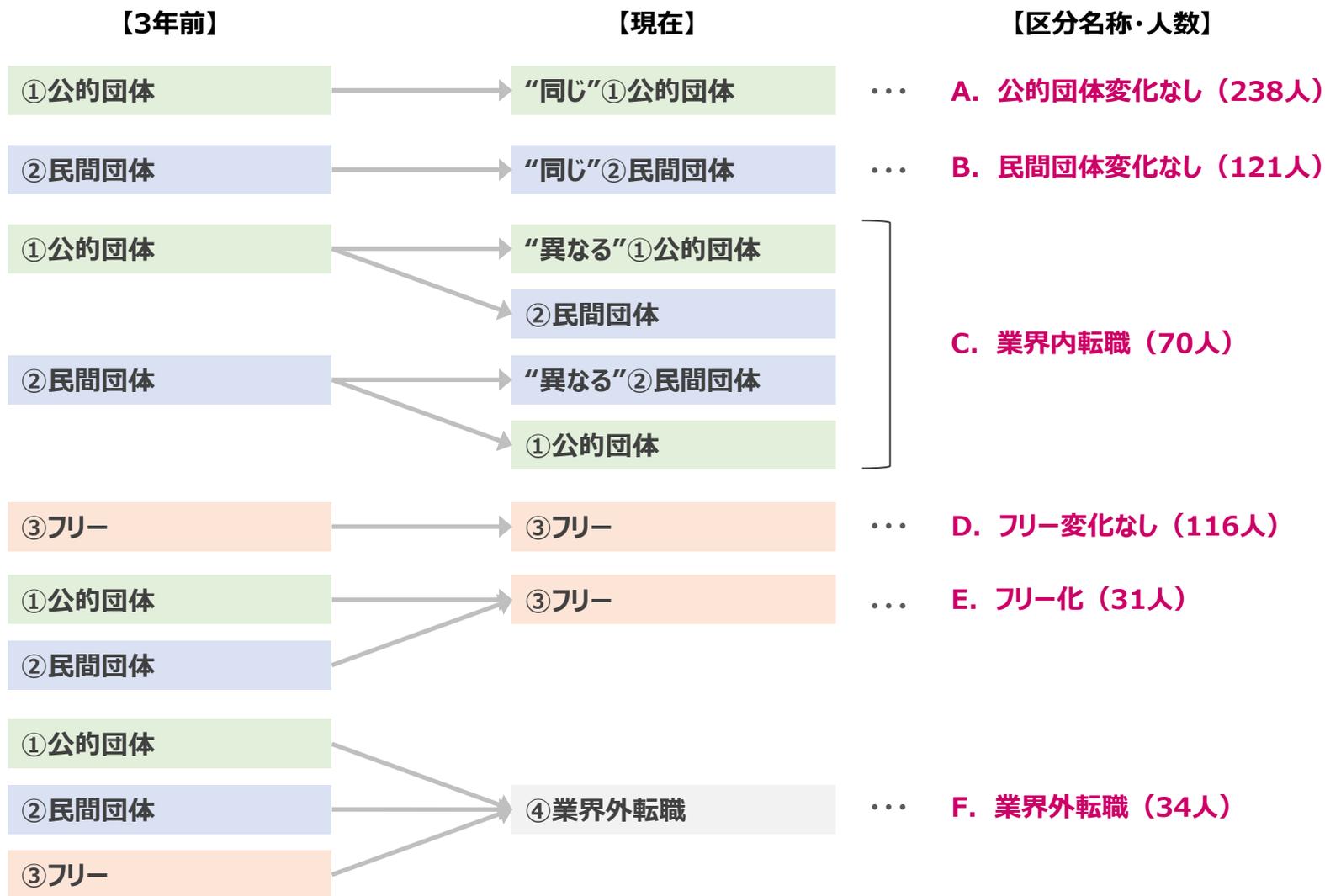
4. 業務の満足度について

5. 過去3年間の変化による区分について

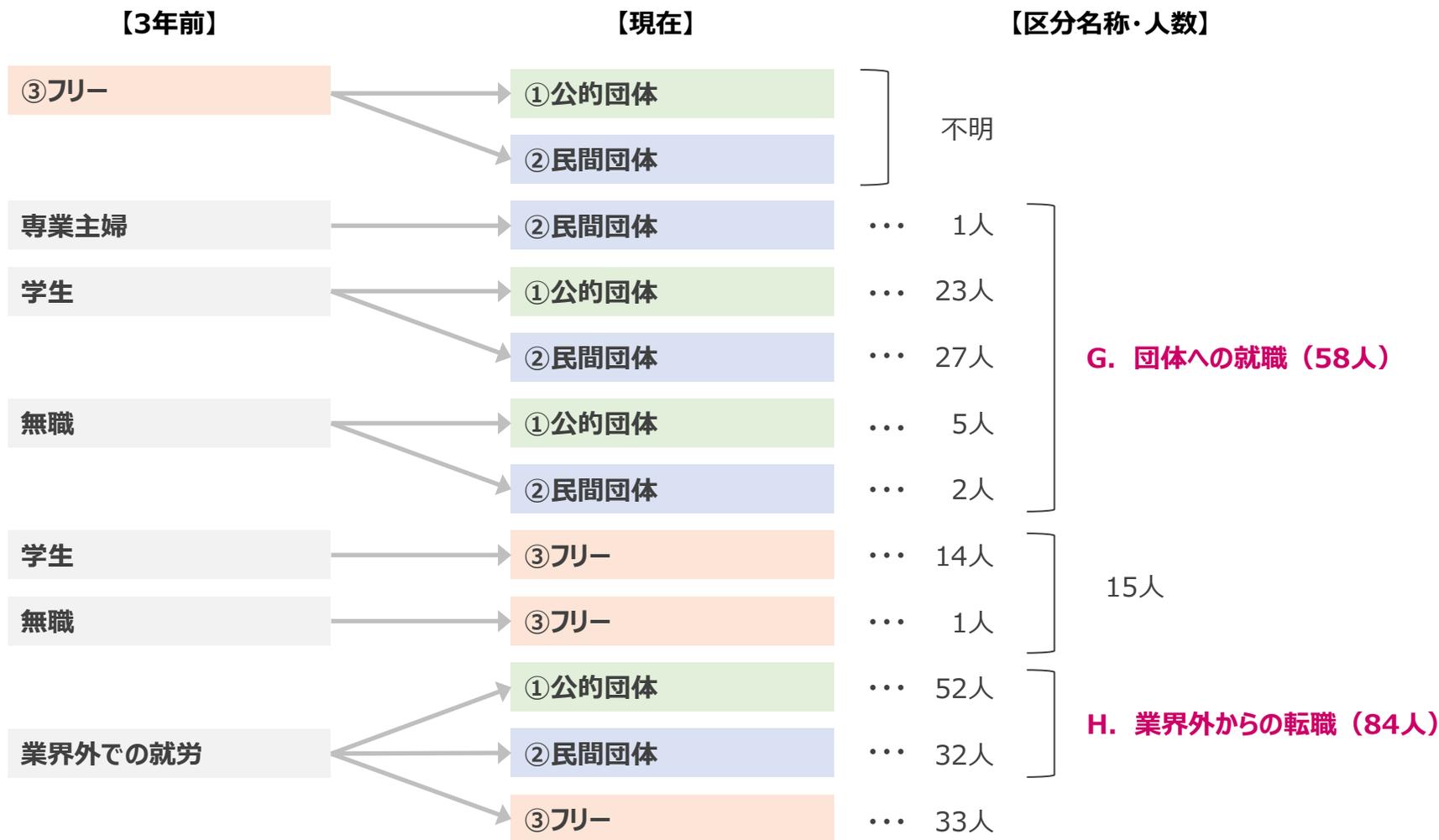
6. 職務先変更に係る意向について

7. サマリー

### 3年前からの変化をもとに、以下のように6分類して比較。



一部項目の分析では以下の2区分も追加（ただし3年間の変化の分析はできない）。



※そのほか、これらに当てはまらない区分や矛盾回答が存在

## 参考) 区分の詳細

	全体	A. 公的団体 変化なし	B. 民間団体 変化なし	C. 業界内転職	D. フリー 変化なし	E. フリー化	F. 業界外転職
変化はない	61%	192人	106人	－	116人	－	－
当時従事している団体・組織の 異なる部署に異動した	9%	46人	15人	－	－	－	－
当時従事している団体・組織とは 異なる舞台芸術団体・組織に転職した	11%	－	－	70人	－	－	－
当時従事している業界（舞台芸術）とは 異なる業界の団体・組織に転職した	6%	－	－	－	－	－	29人
舞台芸術業界において 事業主（独立・開業、フリーランスなど）となった	5%	－	－	－	－	31人	－
舞台芸術業界とは異なる業界において 事業主（独立・開業、フリーランスなど）となった	1%	－	－	－	－	－	5人
あてはまるものはない	6%	－	－	－	－	－	－

### 3年前からの雇用関係の変化

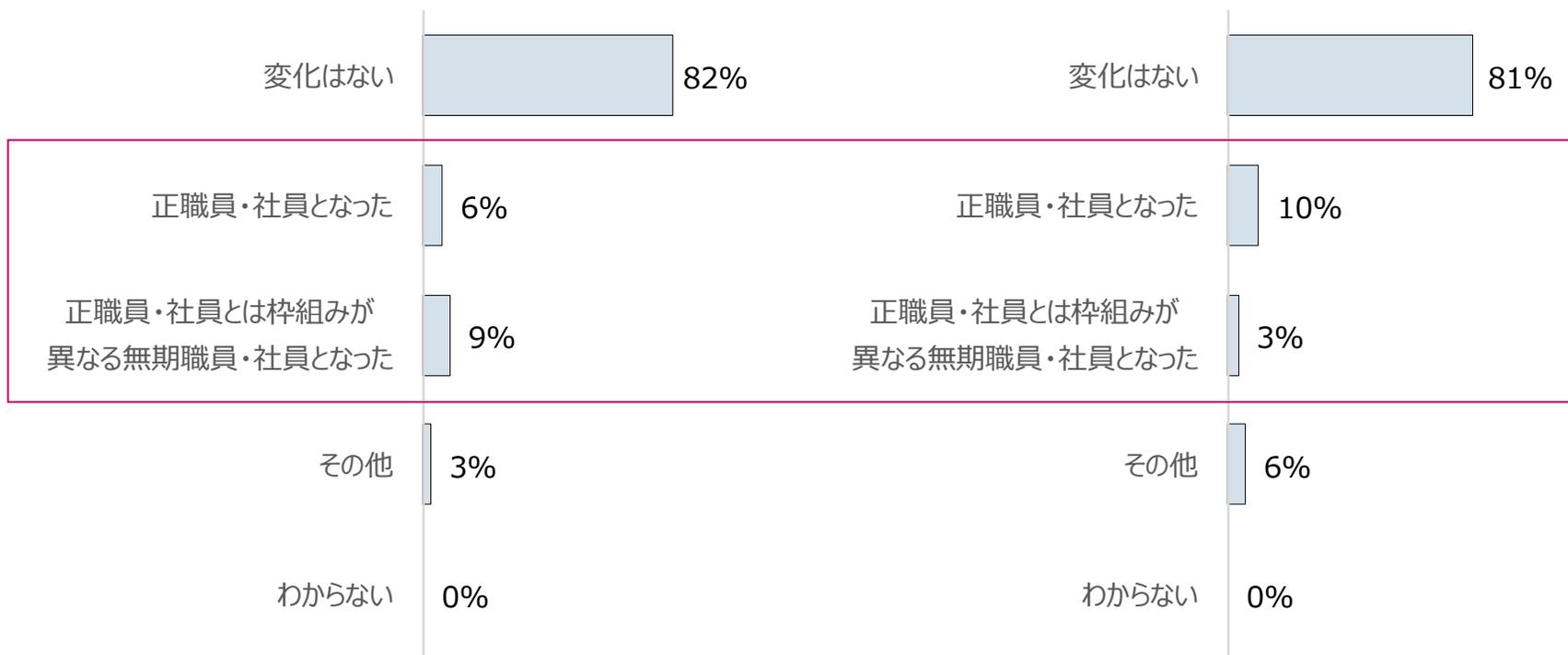
→ともに15%程度が無期化している。正職員化の割合は民間団体のほうが高い。

3年前からの雇用関係の変化

(MA)

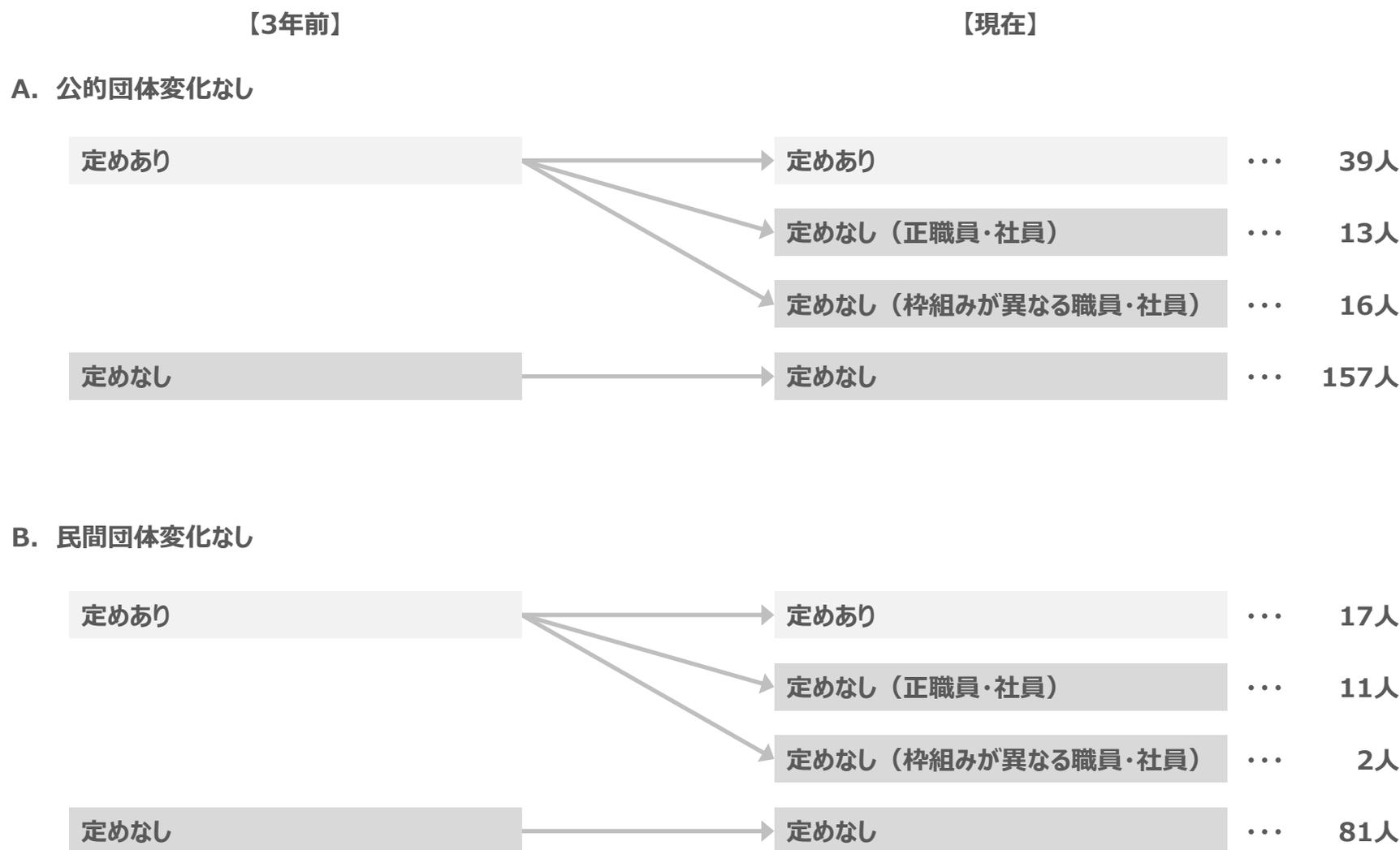
【A. 公的団体変化なし】

【B. 民間団体変化なし】



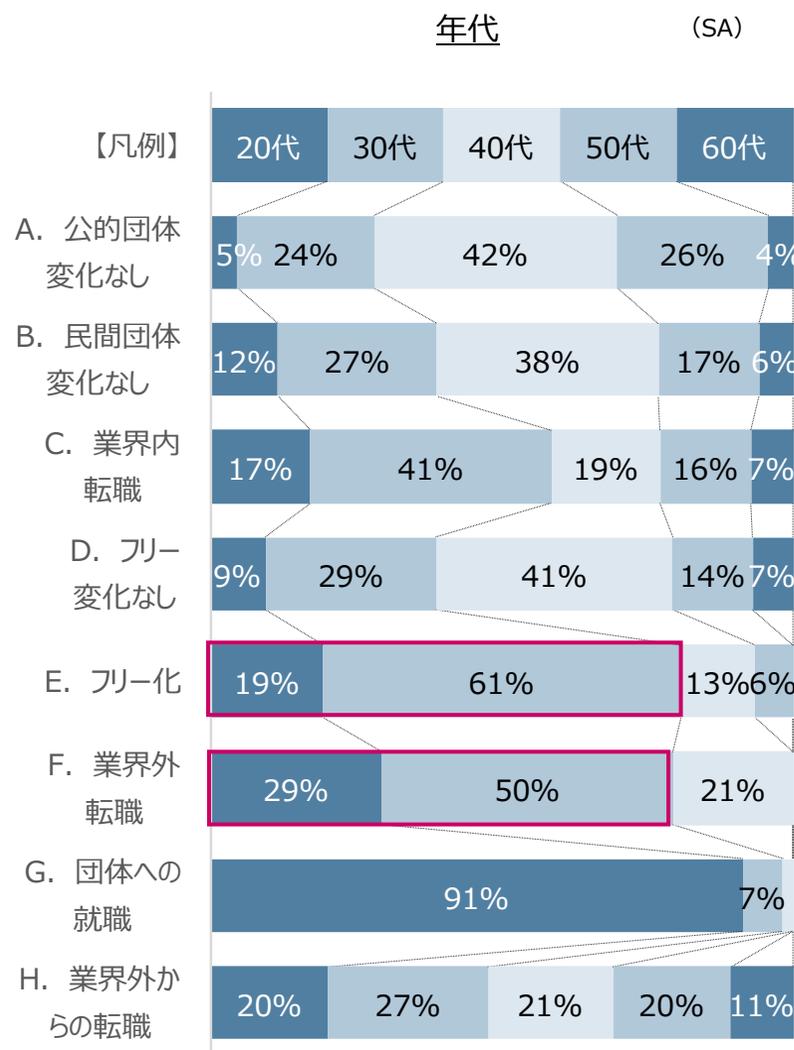
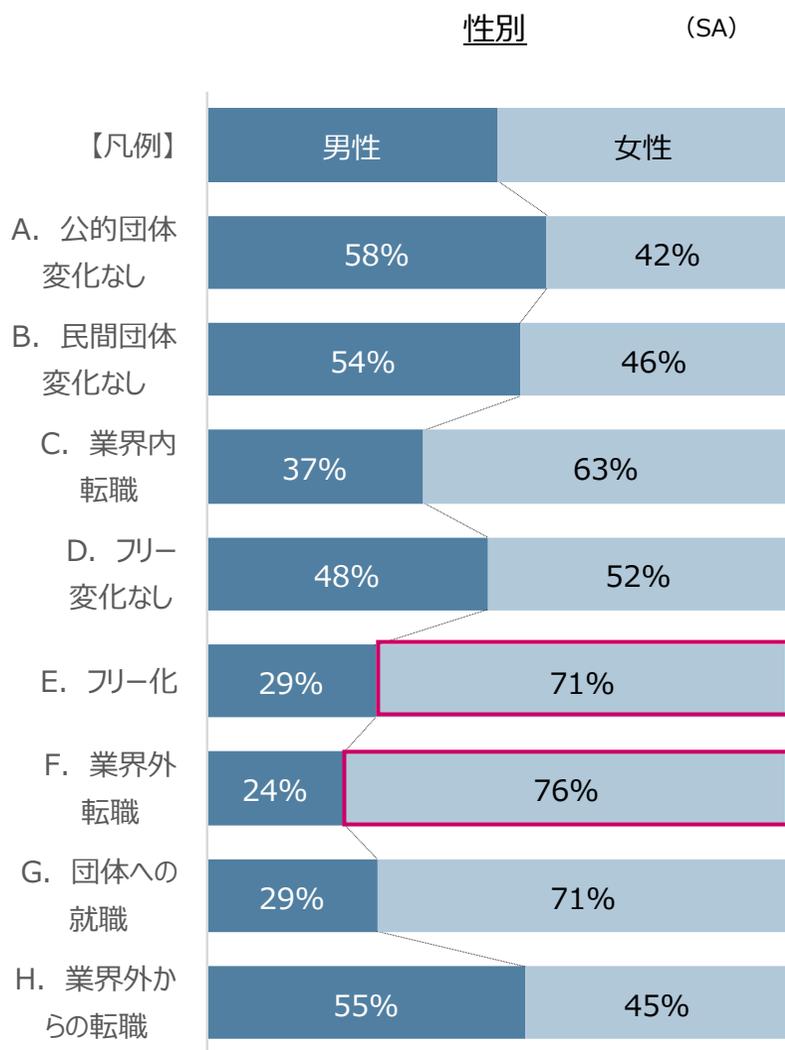
n数 : A…238 B…121

## 参考) 3年前からの雇用関係の変化



## 性別・年代

⇒「E. フリー化」・「F. 業界外転職」では女性・20~30代の割合が特に高い。

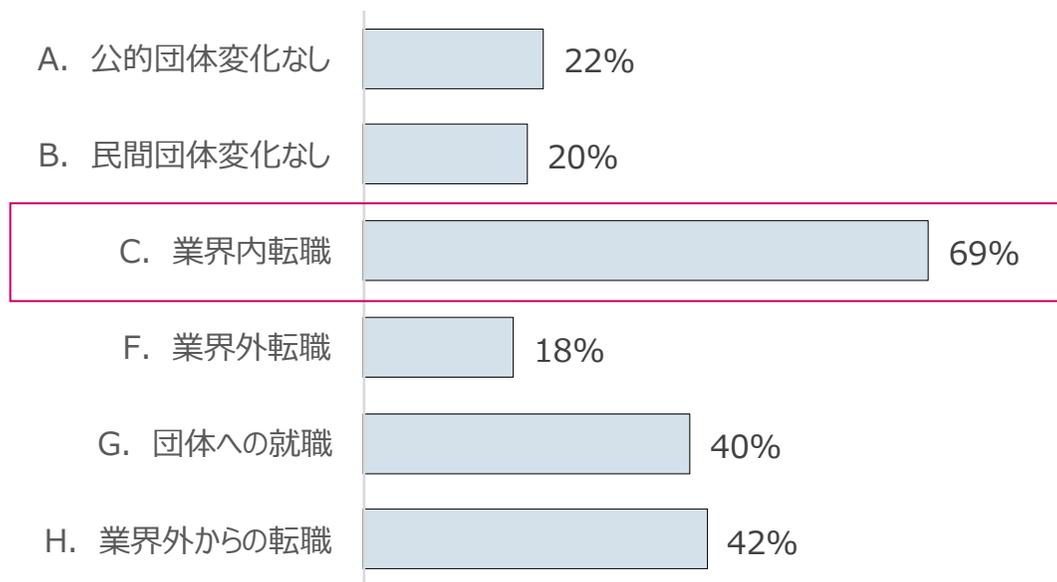


n数：A…238 B…121 C…70 D…116 E…31 F…34 G…58 H…84

## 期間の定めが有る方の割合

➡「C. 業界内転職」の有期比率は突出している。

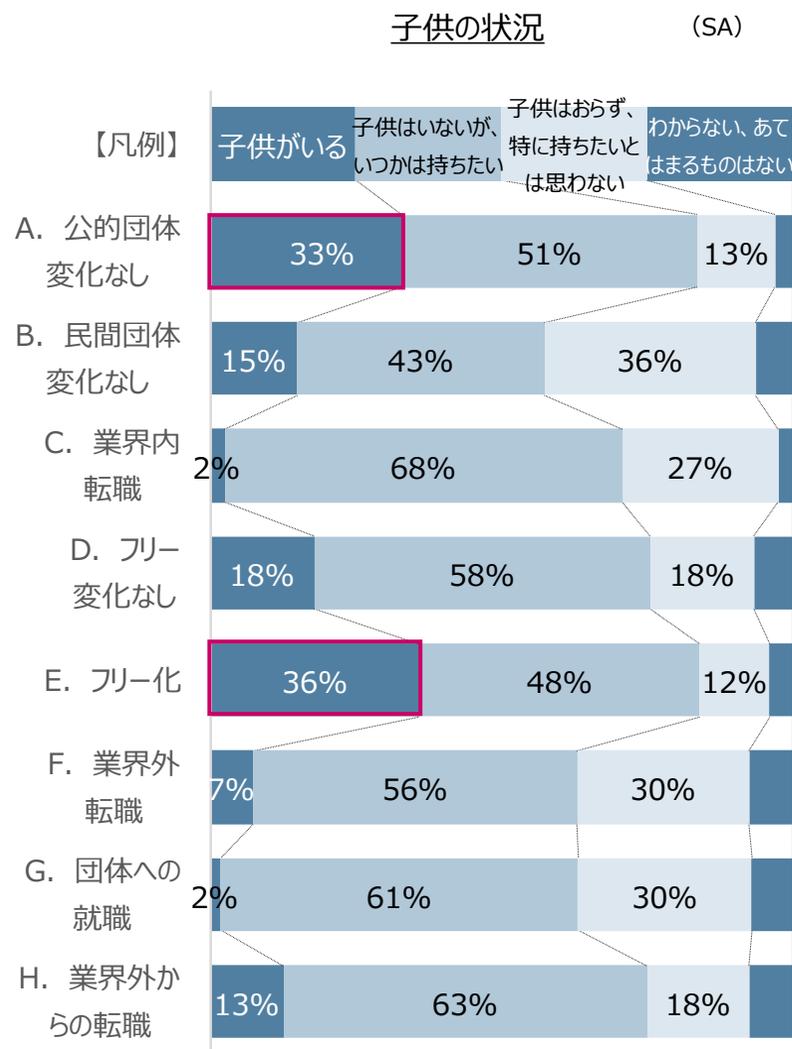
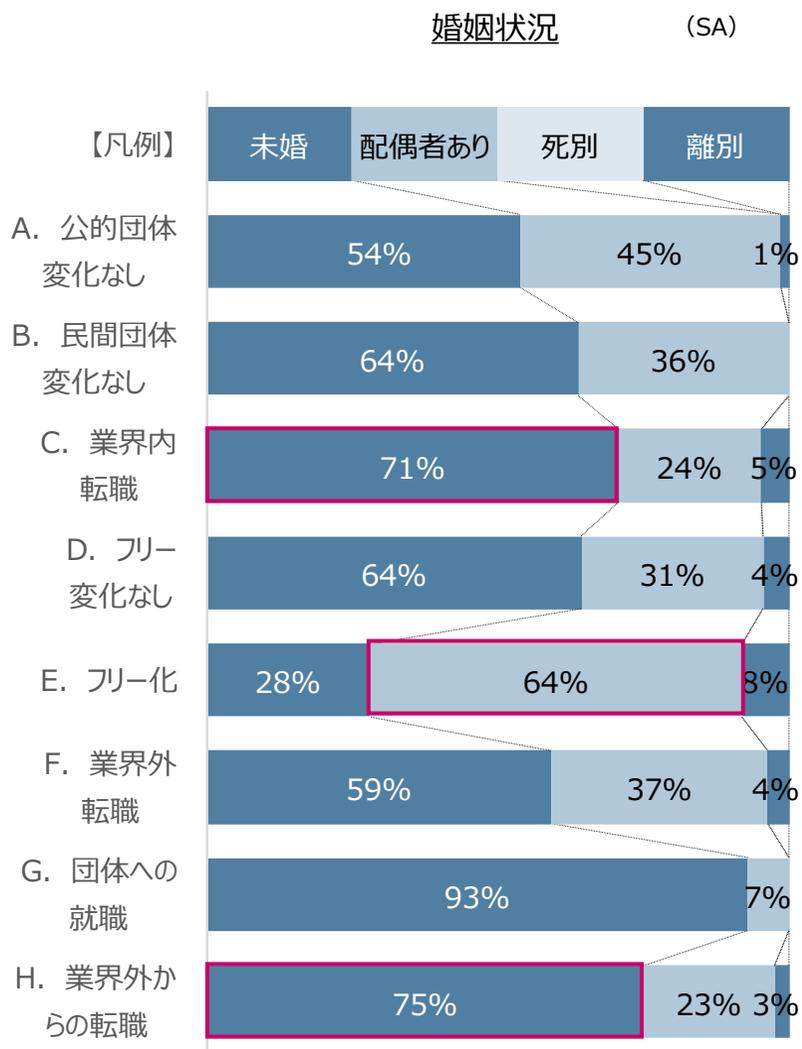
期間の定めが有る方の割合



n数 : A…238 B…121 C…70 F…34 G…58 H…84

## 婚姻状況・子供の状況

⇒「C. 業界内転職」、「H. 業界外からの転職」は未婚率が高く、「E. フリー化」は有子率が高い。



n数：A…238 B…121 C…70 D…116 E…31 F…34 G…58 H…84

## 3年前と比較した年収の増減

➡A・Bの正規化と「F.業界外転職」は大幅な増加、「C.業界内転職」は拮抗、「E.フリー化」は減少。

3年前と比較した年収の増減

(SA)

		3割以上 増加	1~2割程度 増加	ほぼ変化なし	1~2割程度 減少	3割以上 減少	増加合計	減少合計	n数
A. 公的団体 変化なし	正規ママ	3%	35%	59%	3%	1%	37%	4%	157
	正規化	10%	41%	45%	3%	0%	52%	3%	29
	非正規ママ	0%	26%	69%	6%	0%	26%	6%	39
B. 民間団体 変化なし	正規ママ	1%	28%	63%	5%	3%	29%	8%	81
	正規化	8%	38%	46%	8%	0%	46%	8%	13
	非正規ママ	0%	18%	82%	0%	0%	18%	0%	17
C. 業界内転職		20%	21%	23%	21%	14%	41%	36%	70
D. 同一変化なし		10%	28%	49%	9%	4%	38%	13%	116
E. フリー化		13%	16%	13%	19%	39%	29%	58%	31
F. 業界外転職		48%	15%	9%	9%	18%	64%	27%	34

※便宜上、「定めなし」→「定めなし」を「正規ママ」、「定めあり」→「定めなし」を「正規化」、「定めあり」→「定めあり」を「非正規ママ」と表現している。

## 参考) 年収

年収

n数

A. 公的団体 変化なし	正規ママ		542万円	157
	正規化		425万円	29
	非正規ママ		477万円	39
B. 民間団体 変化なし	正規ママ		399万円	81
	正規化		337万円	13
	非正規ママ		304万円	17
C. 業界内転職			365万円	70
D. 同一変化なし			346万円	116
E. 同一化			278万円	31
F. 業界外転職			335万円	34
G. 団体への就職			241万円	58
H. 業界外からの転職			370万円	84

※便宜上、「定めなし」→「定めなし」を「正規ママ」、「定めあり」→「定めなし」を「正規化」、「定めあり」→「定めあり」を「非正規ママ」と表現している。

## 3年前と比較した労働時間の増減

➡「C. 業界内転職」、「E. フリー化」、「F. 業界外転職」では減少した方が多い。

3年前と比較した労働時間の増減

(SA)

		3割以上 増加	1~2割程度 増加	ほぼ変化なし	1~2割程度 減少	3割以上 減少	増加合計	減少合計	n数
A. 公的団体 変化なし	正規ママ	2%	23%	56%	16%	2%	25%	18%	157
	正規化	0%	36%	46%	18%	0%	36%	18%	29
	非正規ママ	3%	30%	51%	16%	0%	32%	16%	39
B. 民間団体 変化なし	正規ママ	4%	19%	59%	15%	4%	23%	19%	81
	正規化	0%	23%	62%	8%	8%	23%	15%	13
	非正規ママ	6%	35%	47%	12%	0%	41%	12%	17
C. 業界内転職		10%	12%	27%	33%	18%	22%	51%	70
D. 同一変化なし		5%	21%	59%	12%	2%	27%	14%	116
E. フリー化		10%	24%	17%	21%	28%	34%	48%	31
F. 業界外転職		9%	6%	15%	21%	48%	15%	70%	34

※便宜上、「定めなし」→「定めなし」を「正規ママ」、「定めあり」→「定めなし」を「正規化」、「定めあり」→「定めあり」を「非正規ママ」と表現している。

## 参考) 3年前と比較した業務量の増減

3年前と比較した労働時間の増減

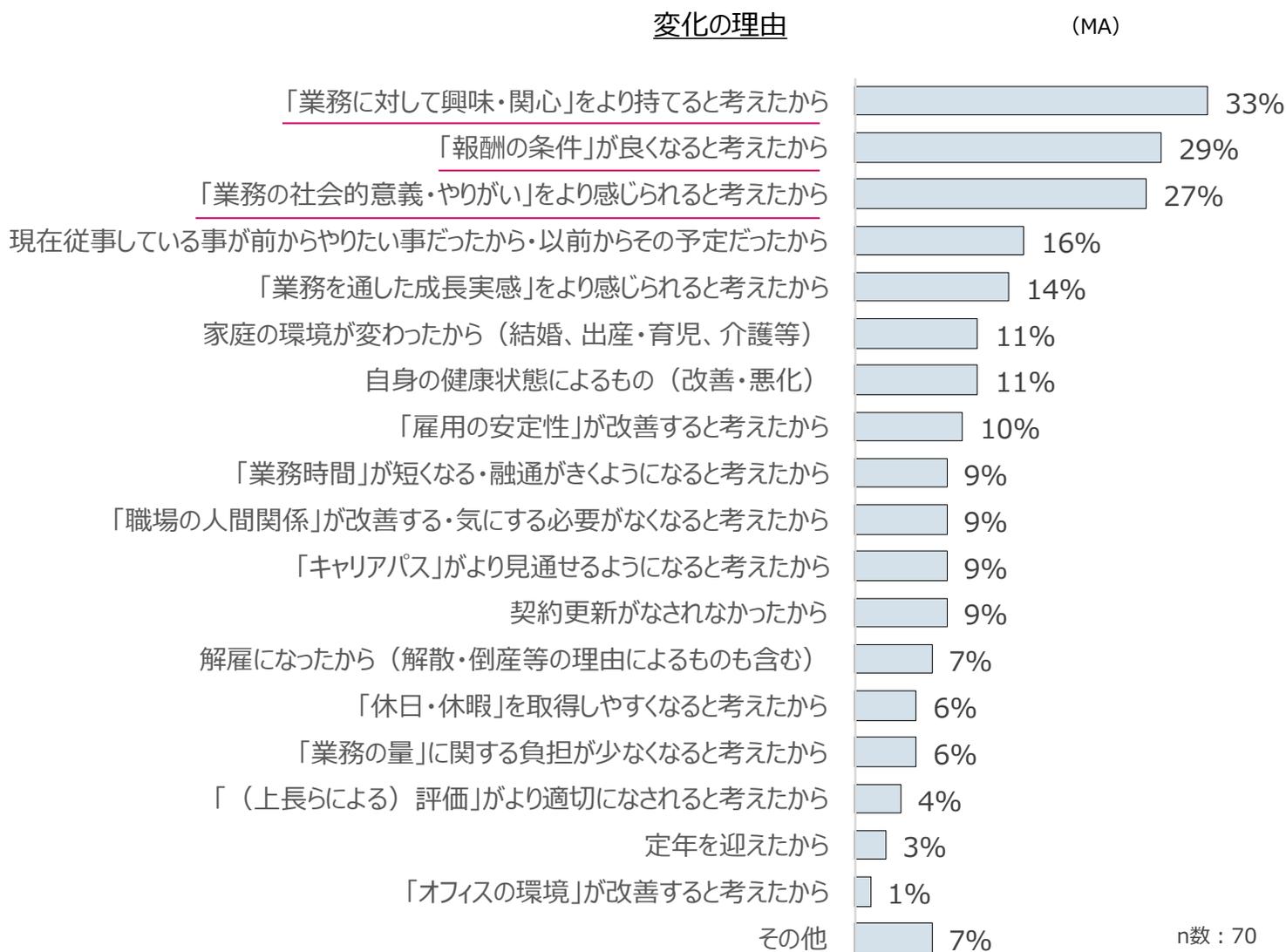
(SA)

		3割以上 増加	1~2割程度 増加	ほぼ変化なし	1~2割程度 減少	3割以上 減少	増加合計	減少合計	n数
A. 公的団体 変化なし	正規ママ	8%	47%	34%	9%	1%	55%	10%	157
	正規化	3%	62%	31%	3%	0%	66%	3%	29
	非正規ママ	8%	38%	43%	11%	0%	46%	11%	39
B. 民間団体 変化なし	正規ママ	10%	46%	36%	6%	2%	56%	9%	81
	正規化	15%	38%	31%	8%	8%	54%	15%	13
	非正規ママ	6%	47%	35%	12%	0%	53%	12%	17
C. 業界内転職		18%	18%	21%	28%	15%	36%	43%	70
D. 同一変化なし		12%	38%	39%	11%	1%	49%	12%	116
E. 同一化		14%	21%	21%	24%	21%	34%	45%	31
F. 業界外転職		9%	19%	9%	13%	50%	28%	63%	34

※便宜上、「定めなし」→「定めなし」を「正規ママ」、「定めあり」→「定めなし」を「正規化」、「定めあり」→「定めあり」を「非正規ママ」と表現している。

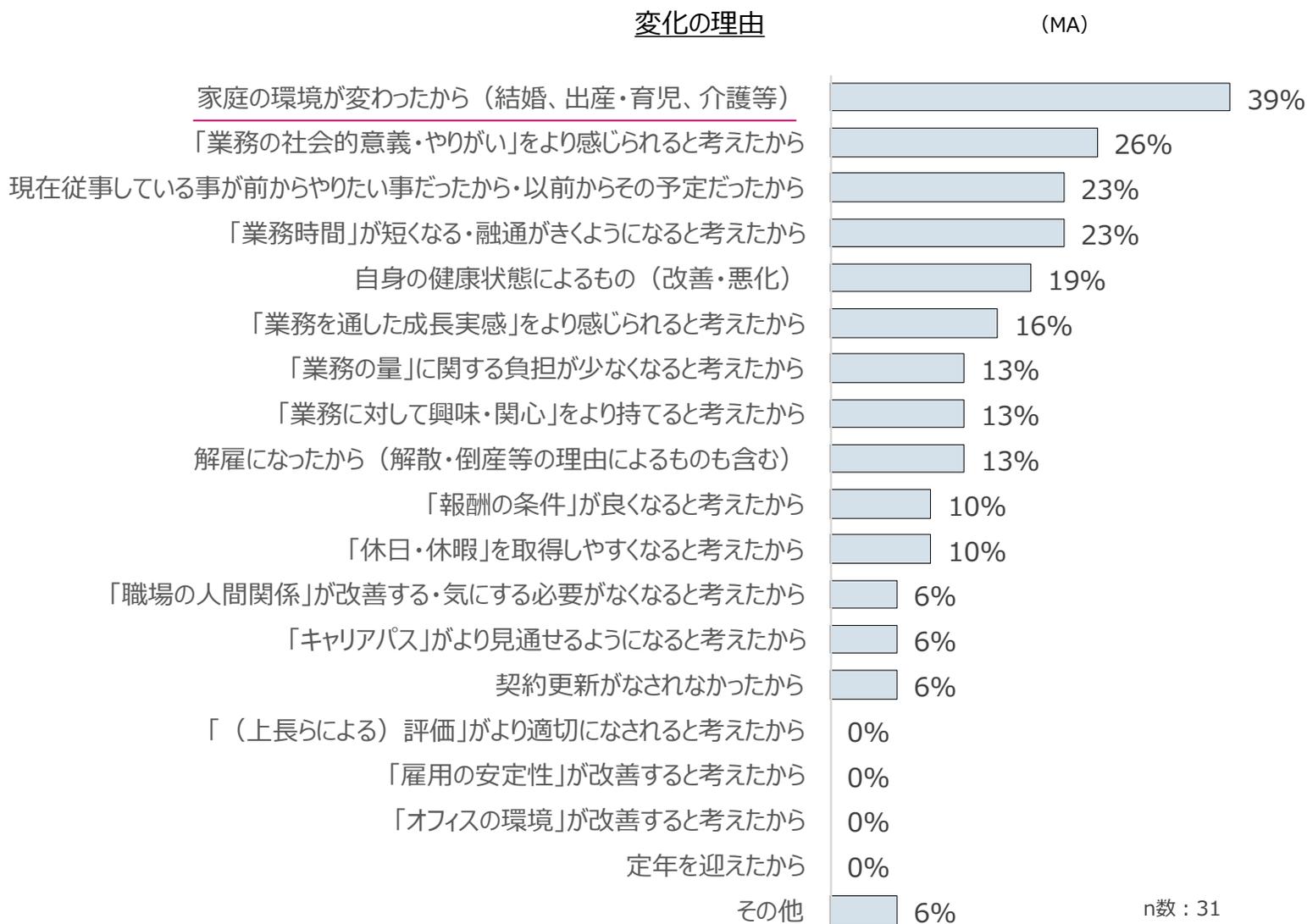
## 変化の理由：「C. 業界内転職」

⇒「業務への興味・関心」、「報酬の条件」、「社会的意義・やりがい」の向上を求め転職。



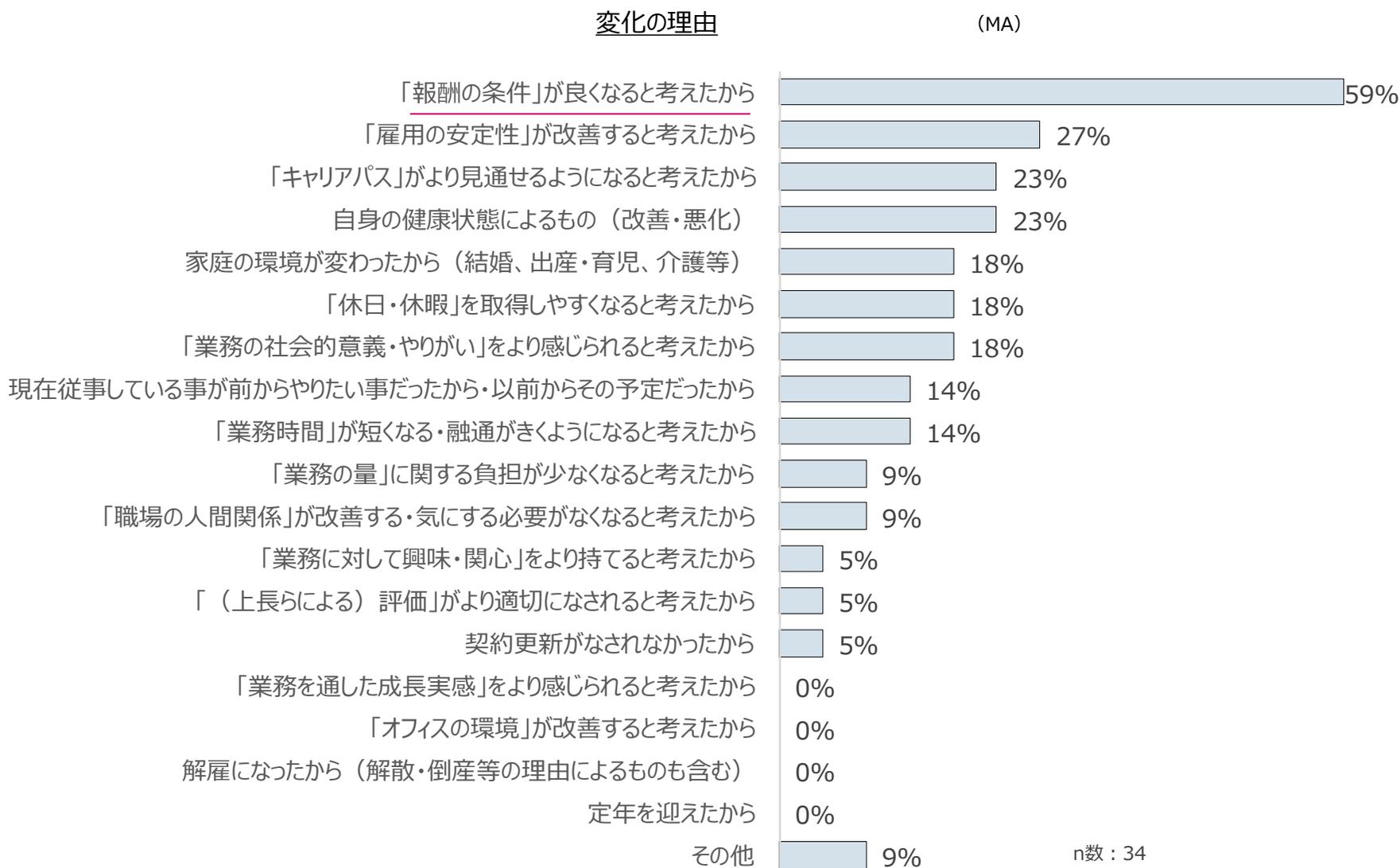
## 変化の理由：「E. フリー化」

⇒「家庭の環境の変化」が最大の理由。



## 変化の理由：「F. 業界外転職」

⇒「報酬の条件の向上」が最大の理由。



1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

4. 業務の満足度について

5. 過去3年間の変化による区分について

6. 職務先変更に係る意向について

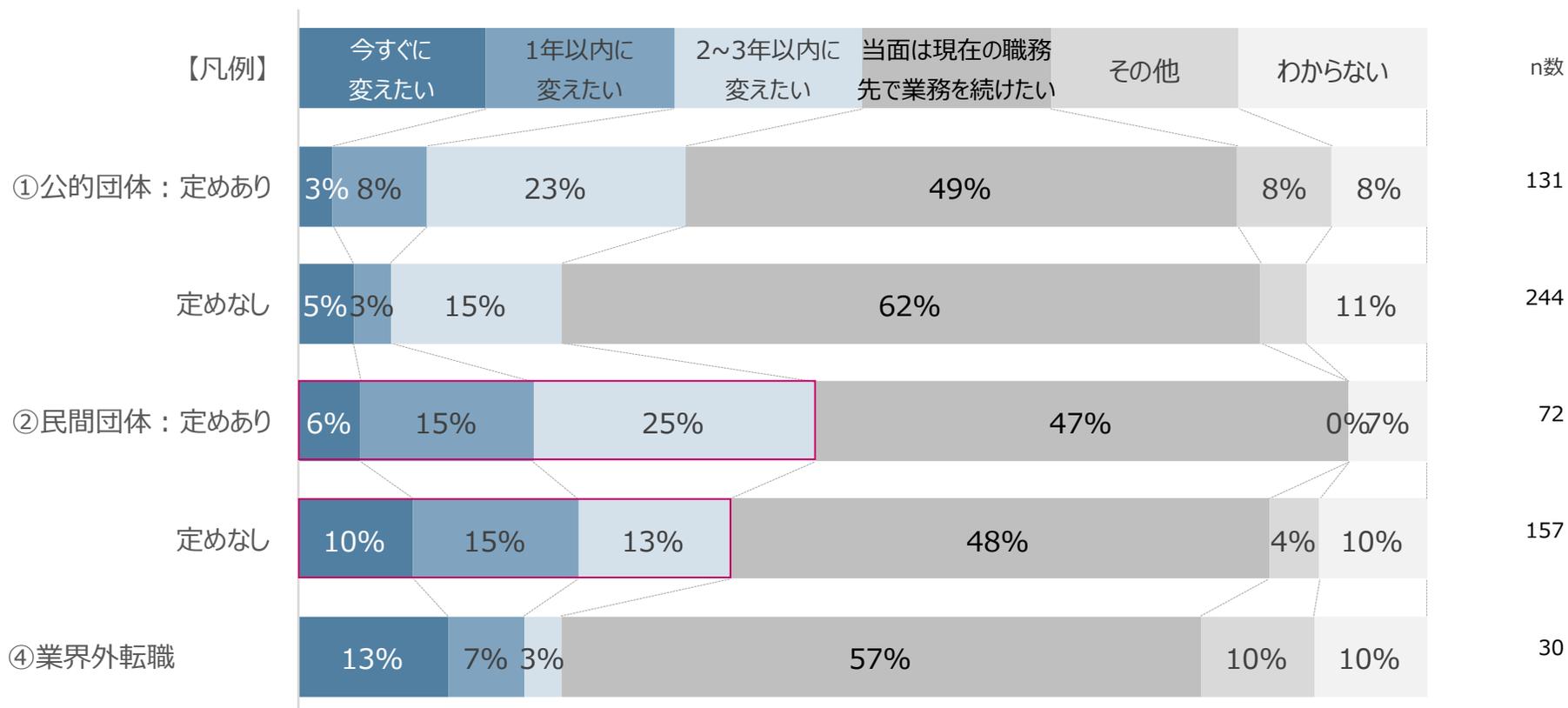
7. サマリー

## 職務先変更に係る意向

➡「②民間団体」での職務先変更意向が高い。

職務先変更に係る意向

(SA)

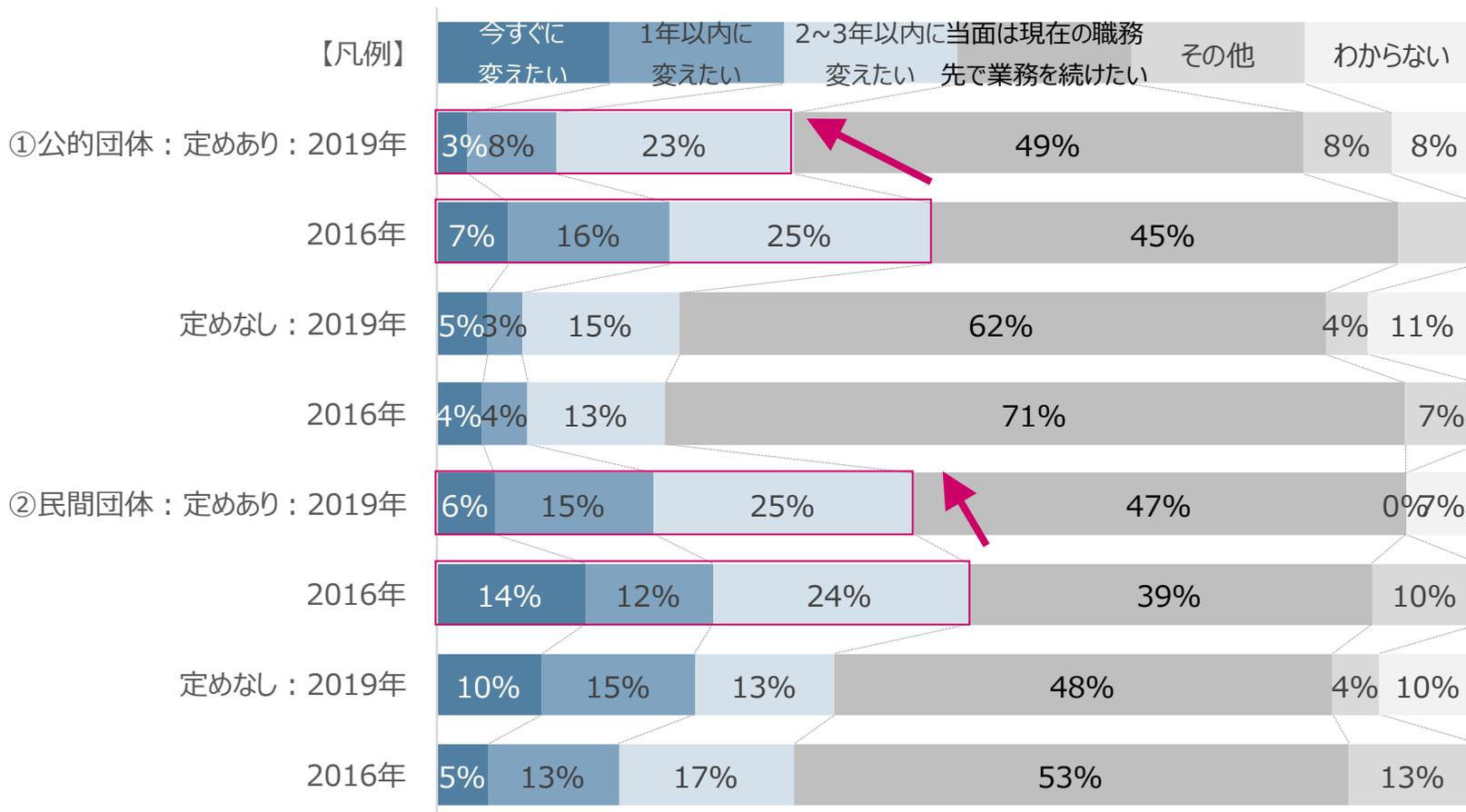


※④は雇用契約が有る方のみ

## 職務先変更に係る意向（2016年との比較）

➡「定めあり」では前回よりは職務先変更の意向は低くなった。

職務先変更に係る意向（2016年との比較） (SA)



## 職務先変更の方法

➡業界内転職が多いが、業界外への転出も3割程度存在。

職務先変更の方法

(MA)

	①公的団体		②民間団体	
	定めあり	定めなし	定めあり	定めなし
n数	45	57	33	60
現在従事している団体・組織の異なる部署への異動	11%	33%	12%	13%
現在従事している団体・組織とは異なる舞台芸術団体・組織への転職	60%	42%	67%	40%
現在従事している業界（舞台芸術）における事業主化（独立・開業、フリーランスなど）	16%	12%	27%	33%
現在従事している業界（舞台芸術）とは異なる業界の団体・組織への転職	29%	26%	33%	32%
現在従事している業界（舞台芸術）とは異なる業界における事業主化（独立・開業、フリーランスなど）	11%	11%	15%	15%
その他	13%	12%	9%	10%
わからない	0%	7%	0%	2%

## 参考) 職務先変更の方法 (全体に占める割合)

職務先変更の方法 (全体に占める割合)

(MA)

	①公的団体		②民間団体	
	定めあり	定めなし	定めあり	定めなし
n数	131	244	72	157
現在従事している団体・組織の 異なる部署への異動	4%	8%	6%	5%
現在従事している団体・組織とは 異なる舞台芸術団体・組織への転職	21%	10%	31%	15%
現在従事している業界(舞台芸術)における 事業主化(独立・開業、フリーランスなど)	10%	6%	15%	12%
現在従事している業界(舞台芸術)とは 異なる業界の団体・組織への転職	5%	3%	13%	13%
現在従事している業界(舞台芸術)とは異なる業界 における事業主化(独立・開業、フリーランスなど)	4%	2%	7%	6%
その他	5%	3%	4%	4%
わからない	0%	2%	0%	1%

## 職務先変更の理由（所属団体×定めの有無別）

⇒「成長実感」、「社会的意義」などが職務先変更希望の理由として大きい。

職務先変更の理由（所属団体・定めの有無別）

(MA)

	①公的団体		②民間団体	
	定めあり	定めなし	定めあり	定めなし
n数	45	57	33	60
「報酬の条件」が良くなるから	47%	11%	42%	37%
「業務に対して興味・関心」をより持てるから	31%	23%	30%	30%
「業務を通じた成長実感」をより感じられるから	31%	19%	27%	28%
前からやりたい事があるから・以前からその予定だったから	24%	19%	33%	18%
「業務の社会的意義・やりがい」をより感じられるから	24%	33%	21%	32%
家庭の環境が変わったから・変わりそうだから（結婚、出産・育児、介護等）	18%	23%	18%	22%
「雇用の安定性」が改善するから	16%	9%	6%	7%
「業務の量」に関する負担が少なくなるから	13%	16%	9%	10%
「職場の人間関係」が改善する・気にする必要がなくなるから	13%	23%	6%	12%
「業務時間」が短くなる・融通がきくようになるから	11%	14%	9%	20%
「キャリアパス」がより見通せるようになるから	11%	12%	12%	10%
契約更新がなされないから・なされなさそうだから	11%	0%	3%	0%
「休日・休暇」を取得しやすくなるから	7%	18%	12%	20%
自身の健康状態によるもの（改善・悪化）	7%	7%	6%	10%
「（上長らによる）評価」がより適切になされると考えるから	2%	4%	6%	13%
解雇になるから・なりそうだから（解散・倒産等の理由によるものも含む）	2%	0%	0%	2%
その他	2%	9%	6%	0%
「オフィスの環境」が改善するから	0%	2%	0%	0%
定年を迎えるから	0%	5%	0%	2%

## 参考) 職務先変更の方法 (定めの有無別×職務先の変更方法別)

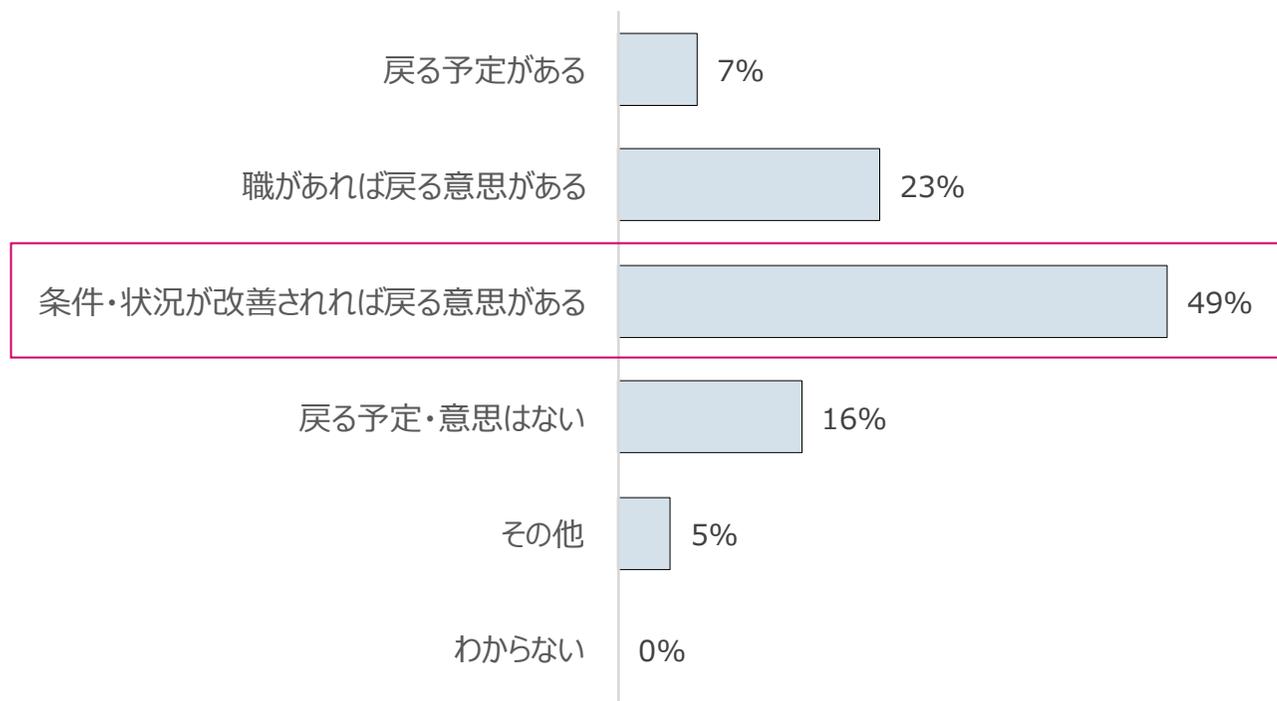
職務先変更の理由 (定めの有無別・職務先の変更方法別) (MA)

	定めあり			定めなし		
	業界内転職	業界外転職	業界内フリー化	業界内転職	業界外転職	業界内フリー化
n数	49	24	16	48	34	27
「報酬の条件」が良くなるから	49%	46%	31%	21%	38%	22%
「業務に対して興味・関心」をより持てるから	35%	25%	44%	33%	21%	33%
前からやりたい事があるから・以前からその予定だったから	27%	25%	50%	21%	18%	26%
「業務を通じた成長実感」をより感じられるから	27%	25%	31%	35%	18%	30%
「業務の社会的意義・やりがい」をより感じられるから	27%	13%	31%	52%	15%	44%
家庭の環境が変わったから・変わりそうだから (結婚・出産・育児・介護等)	20%	8%	19%	21%	35%	26%
「雇用の安定性」が改善するから	12%	17%	0%	4%	12%	0%
「職場の人間関係」が改善する・気にする必要がなくなるから	12%	8%	6%	21%	18%	15%
「キャリアパス」がより見通せるようになるから	10%	21%	19%	19%	6%	26%
契約更新がなされないから・なされなさそうだから	10%	4%	0%	0%	0%	0%
「業務時間」が短くなる・融通がきくようになるから	8%	8%	0%	10%	15%	15%
「業務の量」に関する負担が少なくなるから	8%	13%	6%	6%	18%	0%
「休日・休暇」を取得しやすくなるから	6%	21%	6%	8%	26%	19%
「(上長らによる) 評価」がより適切になされると考えるから	6%	4%	6%	8%	6%	11%
自身の健康状態によるもの (改善・悪化)	4%	4%	0%	6%	15%	7%
解雇になるから・なりそうだから (解散・倒産等の理由によるものも含む)	2%	4%	0%	0%	0%	4%
「オフィスの環境」が改善するから	0%	0%	0%	0%	3%	0%
定年を迎えるから	0%	0%	0%	2%	0%	7%
その他	6%	0%	6%	6%	3%	0%

## 「④業界外転職」の舞台芸術に関係がある仕事に戻る予定 ➡約半数が条件・状況が改善されれば戻る意思があると考えている。

舞台芸術に関係がある仕事に戻る予定

(SA)



1. 調査概要と所属等による区分について

2. 経済的状況について

3. 労働環境について

4. 業務の満足度について

5. 過去3年間の変化による区分について

6. 職務先変更に係る意向について

7. サマリー

## 分析結果のポイント（1 / 3）

---

- 従来の結果どおり、「①公的団体」>「②民間団体」>「④業界外転職」の順番に「有期率」が高い。（P13）
  - 特に20・30代で高いが、一方で、同じ世代でも「④業界外転職」を行った方はほとんどが「無期」に。（P14）
- 「①公的団体」では、収入において「無期」が「有期」を大きく上回るが、労働時間は「有期」のほうが長い。（P20・32）
  - ➡ 結果、時間単価で見ると両者に大きな開き。「同一労働同一賃金」の観点から問題である可能性。
- 結果、「有期」は、「報酬」、「雇用の安定性」に対して不満。約1/3が「3年以内の職務先の変更」を希望している。（P38・62）
- 「①公的団体」・「②民間団体」ともに、「有期」では都市間の収入差がみられるが、「無期」ではそうでもない。（P23）
  - ➡ 地方で「有期」で舞台芸術に従事するのは、経済的には厳しい状況が予想されるが、むしろ、「無期」であれば生活コストの高い東京よりも地方の方が好条件の可能性。

## 分析結果のポイント（2 / 3）

---

- 「業界内で転職」を行った方は若い世代が多い。また、有期率は突出（約7割）。未婚率も高い。（P50~52）
- 「①公的団体」・「②民間団体」ともに、過去3年間で所属を変えなかった方の多くは年収が増加しているが、一方で、「業界内で転職」を行った方は増加と減少がほぼ同率。（P53）
  - ➡年齢・キャリアに応じて待遇が改善していないことが推測される。
  
- 収入は、「①公的団体」>「②民間団体」>「③フリー」の順で多い。（P17）
  - 「②民間団体」、「③フリー」の収入は、一般の水準も下回る。（P18）
  - 「②民間団体」の多くでは、割増賃金の支払いも適切に行われていない。（P35）
- 一方で、労働時間は「③フリー」>「②民間団体」>「①公的団体」の順に多い。（P30）
  - ➡結果として時間単価にも開き。（P33）
  
- 「②民間団体」では「3年以内の職務先の変更」を希望している割合が高い。「定めなし」でも約4割が希望。（P61）

## 分析結果のポイント（3 / 3）

---

- 「③フリー」の収入は区分のなかで最も低く、“舞台芸術以外の収入に頼っている”人も多い。（P17・25・26）  
貯蓄もそれほど行えていない模様。（P27）  
➡継続性において不安定な状況。
- また、「社会的な意義・やりがい」、「業務の興味・関心」などには満足しているが、「報酬の額」には不満。（P41）
- 家庭の変化（子どもができること等）に伴い、「フリー化」している方が多いが、一方で収入は大きく下がっている。（P52・53・58）
  
- 「④業界外転職」を行った方は若い世代の女性が多い。理由は「報酬の条件を不服」としたものが多い。（P50・59）  
➡転職後、業務時間は少なくなっているが、収入は大きく増加しており、環境は好転。（P53・55）
- 条件・状況が改善されれば再び業界に戻ってくる意思が有る方は多い。（P67）

## さいごに

---

- 本調査は2016年に続き第2回目であるが、各項目において前回よりも状況が好転しているようには見られなかった。
- 舞台芸術業界からの転出を希望している割合は前回よりも低くなったが、寧ろそれは、改正労働契約法の施行から5年が経過した2018年4月以降のタイミングで、既に一定割合が転出した結果であることも推測できる。
- 転出した方の収入・業務時間の変化をみると多くが好転しており、他の業界と比べると舞台芸術業界がいかに適切な対応を受けていないかを示す結果ともなった。
- 業界内で働いている方は報酬などには不満を持ちつつ、業務への「やりがい・興味・関心」などが惹きつけている。
- 一方で、この過去3年は民間では人材獲得競争が熾烈化しており（有効求人倍率は2016年の1.36倍から2019年の1.61倍に上昇）、人々は業界・職場を中長期的な観点からシビアに見極めようとしているなかで、「やりがい・興味・関心」のみで引き続き優秀な人材を獲得・繋ぎ止められるのか、非常に不安視される。