

【KISS TODAY GOOD-BY 夢は捨てない!】 ～第1回 女性だけの座談会



筆者は、神奈川県音楽大学で非常勤講師として音響について教えていますが、卒業生たちに音響業界へ進みなさいと言ったことが一度もありません。学生のほとんどは女性ですが、子供を持つ機会が失われるような仕事を、無責任に推奨はできないからです。

その仕事に就くと子供が産めなくなる、妊娠したとわかると退職させられるというのは、日本国憲法で保障された基本的人権の侵害に当たるため、男女雇用機会均等法の9条3項などで明確に禁止されています。それでなくても、子供を産むという当り前のことが当り前にできない、そんな事実を当り前に受け入れて

来たのが、音響業界ではないでしょうか？

現実には、業界に入って来る人材の大半は女性です。仕事か子供かという葛藤の中で、どのような思いで日々業務を行っているのか？他にも、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどについてどう考えているのか知りたいと思い、女性だけの座談会を催しました(2月28日)。

奇しくもこの日、厚生労働省から昨年の新生児出生数が75.8万人と過去最小となったことが発表されました。われわれが取り組むべき課題は、日本中が取り組むべき課題でもあることがはっきりしている中で、みんなで頭をひねり、答えを出そうともがいた3時間でした。(編集部)

【第1回 女性だけの座談会】

❖日時：2024年2月28日(水) 13:30～16:45

❖場所：新宿区立消費生活センター分館(東京・高田馬場)

❖出席者(五十音順)：

齋藤 比鶴 (株式会社東京音響通信研究所)

坂口 野花 (株式会社東京演劇音響研究所)

佐久間 和子(フリー)

佐久間 大恵(株式会社クレア・ジャパン)

田中 忍 (株式会社エスイーシステム)

長田 美弥子(株式会社エス・シー・アライアンス)

藤平 美保子(株式会社山北舞台音響)

水谷 真衣 (株式会社エス・シー・アライアンス)

吉田 可奈 (ヒビノ株式会社)

吉田 文菜 (株式会社エスイーシステム)

若松 裕子 (フリー)

渡邊 春香 (株式会社アーチドゥーク・オーディオ)

❖オブザーバー：

原 英夫 (劇団四季)

❖進行：

鈴木 三枝子(フリー) / 吉澤 真(企画・記録)

□キャリア形成と妊娠・育児

鈴木：今日は、皆さんが日頃考えていることをいろいろお話し下さればいいなと思って

ます。世代も様々ですし、赤ちゃんまでいて(笑)、何て素敵なんだろうと思って、素敵な会になればいいなと思っています。今回は



進行役の鈴木三枝子さん

どういう方々に声をかけたんですか？

吉澤：こちらで知っていた個人の方が半分、会社にどなたか派遣して下さいとお願いした方が半分です。

鈴木：わかりました。女性の抱える問題について物申したいと思っている方が集まったということで進めていきます。女性であることの不都合と、逆によい面とを、自己紹介を兼ねてお話し下さい。

渡邊：株式会社アーチドゥーク・オーディオの渡邊です。以前はメーカーにいました。女性であることの不都合と言いますか……、やはり子供がいるので、悩みとしては育児による時間制限があることです。現在の仕事は経理みたいなこともしつつ、メーカーにいたのでトラブル対応や検証などもたまにしていますが、私としてはそこをしっかりとやりたいんですけど、中途半端なままになってしまうのが悩みです。

あとは保育園児が2人いて、現場に出ている方々と労働時間を比べられてしまったりするのですが、さすがに同じ時間働くことができないため、ちょっともどかしい気持ちになることがあります。

今、とにかく何もかも中途半端なので、皆さんがどんな



渡邊春香さん

感じで働いており、考えているのか知りたいと思い、参加させて頂きました。

吉澤：メーカーにいたときは、どんな感じだったんですか？

渡邊：同じです。お客様が近場だったら、ファームウェアのアップデートや音響機器のレクチャーなどで外へ出ることもありました。この業務は事前にスケジュールが組めるので。あとは事務所にて、電話でのトラブル対応や、営業のサポートをしていました。その頃も時短で働いていたので、退社の時間になったら「後はお願ひします」と言って帰るといような感じでした。

齋藤：東京音研の齋藤です。私は、30年前に20歳でこの業界に入って、30歳を過ぎるまではステージマンをやって、モニターをやって、ハウスオペレーターをやって来ました。ツアー中に妊娠していることがわかり、これからどうしたらいいのかというのが正直なところでした。盛岡でだったんですけど、「これからどうしよう」と思って、ひと晩泣きました。それから吹っ切って32歳で出産しました。



齋藤比鶴さん

産休期間を1年やるって言われて、取っていたんですが、9ヶ月目くらいに会社から「戻って来るように」と電話があった。嬉しかったんですけど、まだ授乳もしていませんし、保

育園も決めていないし、1歳児にもなっていないので、急いで、当時の認可ではない認証保育園を探してそこに入れて。そこからは現

場には出ず、機材管理をベースに仕事をさせて頂いていたんですけど、今まで10数年やって来て、クライアントやミュージシャンからお声がけを頂き、それで息子を9ヶ月目で保育園に預け、今、息子は19歳なんですけど、彼は私以外のいろいろな大人に育てられた感じですよ。今、大人になって話をすると、それがママの生き方だったんだからよかったんじゃないと言ってくれて、結局はこれでよかったんじゃないかと思っています。

ただ、音響という世界は時間がほぼ決まっていらないじゃないですか。弊社の中でも定時は18時だよって言っているけど、抱えている仕事が多いので残業になってしまう。機材管理などをやっても、じゃあ時間なので上がりますという雰囲気を出すと、えっ、何で帰るの？ 仕事まだあるのに、みたいに言われるのがイヤだったので、保育園へ電話して延長してもらって、業務をこなして、ということはありません。ですので、会社側の考え方が変わらなければ、この問題はクリアされないと思います。

今、私は出産・育児を終え、戻っていろいろ仕事をさせてもらっています。若手が出産・育児をできるように、会社のルールを変えられるような立場(取締役)にはなっているので、そこは変えて行きたいとは思っています。会社としてサポート力を上げて行かなければいけないとは思っています。

ただ、それには家族の力がなくてはいけませんよ。

私は、幸い両親が近くに住んでいたんで、現場の前日に息子を両親の家に送って、夜中に帰って来、現場へ行って、戻って来て、迎えに行つてということをやっていました。

それでも、やっていたよかったですよ。自分がこういう思いをしたこともあって、これからうちの社員がそういうことになったら、少しフォローができるような環境を作りたいとは思っています。

もう一つ、女性だから不利というのは、私は20歳のときからそんなに感じてはいなかったですね。当時、私の周りに女性はあまりいませんでしたから、逆に女扱いされるのが嫌で、「負けたくない！」という思いがすごく強かったです。だから腰も悪くしましたし、よくある生理痛との闘いもありましたし、鎮痛剤を1箱飲んでるときもありました。

女性でイヤだったことですが、「女子NG!」と言われるんですよ。「女の子は、アーティストがイヤだと言っているから」って言われて、現場に行けなかったのが悲しかったです。

鈴木：それは何年くらい前なんですか？

齋藤：私がステージのときですから25、6年前ですね。

鈴木：ステージでもダメなんですか？

齋藤：スタッフに女子は入れたくないという人が、当時はいましたよね？

佐久間(大)：今もいます(笑)。

齋藤：女性ばかりのアーティストだと、逆にステージマンは女性でと言われることが多くなっているんで、その辺は、ハイ。だから、女性なのではないかということはありません。

うちの女の子たちには、身なりはきれいにしなさいとは言っています。特に手は、マイクという口に近づける物を渡すから、いつもきれいにしていた方がいいよ、ということも言っています。

鈴木：確認なのですが、2005年にお子さんを出産されたわけですね？

齋藤：そうです。幸い私はつわりが全然なくて、妊娠8ヶ月半まで働いていました。と言いますか、そこまで仕事がギッチリ入っています。その時はツアーとイベントが3本くらい重なっていて、ぎりぎりまで女性アーティストのツアーをやっていて、9月に後輩と引継ぎをしようと打合せをしていたのですが、8月にはミュージカルのようなことをやっていて、そこで切迫流産になりかかって。病院へ行ったら先生に、赤ちゃんと仕事とどっちが大事なのと言われて、両方と言いました(笑)。

先生には私の仕事についてもお話ししたんですが、そうしたら本番時間とかどれくらいあるのと聞かれて、2回公演で、何時と何時にあってという話をしたら、じゃあ、それ以外の時間はずっと横になっているって約束をして下さいって言われました。その時は叩きと、演出家と密な話をする役だったので、急遽トラを出すのは難しかったんですよ。それを終えて、9月に引き継ぐはずだった人には何も引き継げず……。

でもそんな子供も今年の4月から大学に入ります。

□先細りしかねない舞台音響業界

佐久間(大)：クレア・ジャパンから参りました佐久間大恵(さくま ともえ)と申します。私は結婚も妊娠も経験していませんが、クレア・ジャパンには今、女性が少なく、現場で働いている女性が私を含めて4人しかなくて、これから女性を増やして行きたいという会社の意向もあって、育児経験のある人の話も聞けたらなと思って参加しました。

1人、現場に出ていた人で、妊娠をして出産後に戻って来て、今は機材管理をしている

人がいるんですが、その人は定時で退社しているの、機材管理ならばできると思うんですが、現場に出るとするのは、その人の生活リズムを見るとかなり難しいのかなと思います。

うまくやって行けるやり方が何かあるのかということは、常々考えていることです。

男性社員の中には子供のいる方もたくさんいるので、そういう人にとってもよい、たとえば旦那さんも時短で働けるというようなことも、できたらよいのかなと思っています。

女性であることの利点を考えてみたんですけども、相手が女性、男性に限らず、体に触ったりするのはそんなに抵抗がないというのは利点だと思っています。後は、女性アーティストの気持ちがわかるというか、体調が悪そうだなとか、そういうことをスタッフ内で話せるのは、女性ならではののかなと思います。

クレア・ジャパンでいうと機材がすごく重いんですが、それは男性もわかっていて助け合えるようにはなっているから不利だということはそんなにないかなと思っています。

今回は、育児や出産という話をちゃんと聞けたらと思っています。

吉田(文)：エスイーシステムの吉田文菜です。私は2歳の子供がいるんですが、1年育児をもらって、子供が1歳になるかならないかのタイミングで保育園に預けて復帰しました。復帰してからは、現場に付くことは保育



佐久間大恵さん

園のお迎えの時間があるので難しく、もともと事務や経理の仕事も兼任してやっていたので、それを続けてやらせてもらって、現場の仕込みから初日までのお手伝いとか、バラシのお手伝いとか倉庫の荷下ろしとか、後は後輩に教えるといったところをメインでやらせてもらっています。



吉田文菜さん

結婚で仕事を辞めなければいけないという人はまれだと思うんですけども、出産をしたらこの仕事を続けて行くのは、今の日本ではなかなか難しいと思います。今は舞台業界を目指す人も女性が多くなっているので、出産したら辞めてしまうというのは、舞台音響業界も先細りしてしまうので、この状況をだんだん変えて行ければと思っています。そのための第一歩がこの会なのかなと。この座談会も今回だけで終わるのではなく続けて行って、最終的には行政に訴えかけるところまで行ければいいなと思っています。

今の日本で、女性が出産をした上で音響の仕事の仕事を続けていくためには、配偶者が100%在宅勤務で家事育児をやってくれるか、もしくは実家、義実家が近くにあって、健康な祖父母が子供の面倒を看ってくれるかのどちらかが絶対に必要なんです。これ以外だと、現場を続けるというのは無理なんです。

私は、現場に入るのが年に1、2回で、それも1週間くらいの短い現場に、何とか家族の協力をとりつけて付いたりするんですけど、現場って、付くとやっぱり楽しいんです

よ。本番付きの人、いいな、うらやましいなと思うんです。もし本番付きの人にラクしていいなって思われているなら、こっちも口惜しい思いをしているんだぞって言いたい。

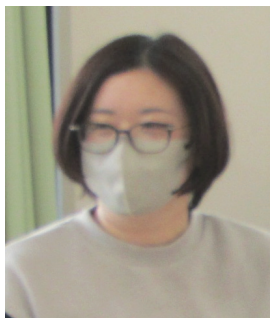
時間でいうと、昼公演は何かなるにしても、(保育園の迎えがあるので)夜公演がどうにもならないですね。

鈴木：稽古もですね。

吉田(文)：そう、稽古もですね。もちろん難しいんですけども、人員の交代ができればいいなと思っていて。マチネは私がやるけれども、ソワレはお願いと言えれば。もちろん人件費とか人材がないという問題もあるんですけども、それができればいいなと思っています。

田中：エスイーシステムの田中です。エスイーシステムでは、子供を産んで続けている人は私が初めてです。初めてだったので、辞めなければいけないのかなあと思いながらツアーを回ったりしていました。産休育休の申請も初めてでした。調べるところから始まったんですけども。育休中に、復帰したらどの仕事をやるかということを経理(山本能久氏)に聞かれました。ああ、辞めなくてもいいんだなと思いました。やれるところからやれば行けばいいんだなと。もちろん本番付きは結構厳しいですから、プランだけやるような形で復帰して行ければいいかなという話を社長としたんです。ちょうど新型コロナ禍が挟まったので、1年半くらいしっかり育休を取りました。復帰して、現場はなかなか厳しいなと思いつつも、人数の少ない会社なので現場に出なければいけなくなりました。

私は義実家がすごく近くにありまして、現場に出るときはおばあちゃんに預けています。2月は特に忙しくて、一度も保育園に迎えに行けないまま現場に出



田中忍さん

ている感じです。事務所や倉庫勤務のときには、迎えに行くために早く帰っていますね。

鈴木：その現場というのはフルタイムの？

田中：そう、普通の本番です。この間やったのは稽古時間もすごく長くて、家に帰っても子供と話す時間がほとんどなかったんですけど。そんな感じで、家族に全部まかせていたら、知らない間に子供がお菓子の袋を開けられるようになっていました(笑)。でも本番に付くことはほとんどなくて、大部分はプランだけやらせてもらったり、初日が開くまでのお手伝いで関わらせて頂いています。

女性特有の困っていることというのは、私もあまり感じていなくて、何くそと思いがらやっています。

□求めるものと得られるもの

若松：フリーの若松です。20歳から31歳まである音響会社で働いていました。入社後7、8年目まではステージ業務が多く、目標としているのはオペレーターなのに、なかなか上がれない。全くオペレート出来ないわけではないのですが、思うようにはなかなかチャンスに恵まれない状態が続いていました。

体も、緊張が続くために壊れてしまったので、1回しっかりと休んだ方がいいと思って、1年間音響を休もうとしたのですが、上司に

相談したところ、自己都合で会社を休職するのは難しいとのことでしたので、それならば退職しようと思いました。



若松裕子さん

ちょうどその頃、メインで携わせて頂いていたカンパニーから外れることになりました。

会社での日常は日々忙しく、プライベートより仕事を最優先し、なかなか思うようには休みが取れない状態の中、自分は精一杯頑張っているつもりでも、自分に対して他者から何をどう評価されているのか、その基準が全然わからない。大きい現場から外れて先が見えなくなり、今後をどうしていきたいのかもわからなくなりました。

しかし、音響の仕事が好きなので、仕事として音響以上に挑戦できるもの、挑戦してみたいものもない。でもこのままでは身体が壊れてしまう……と悩み、それならば全く別の事、それも仕事ではなくプライベートで何かチャレンジすれば良いじゃないか！ と思いました。

日本にいたら音響の仕事をやりたい気持ちが強いままだと思ったので、一度全部をやめてオーストラリアにワーキングホリデーに行くことを決めました。

会社を辞めたら、劇団に所属していた方が劇団を辞めて舞台業務の会社を作るから一緒に音響で作品をつくらないか？ とお声がけくださり、同世代の友達などからも一緒にやらないか？ とお話をいただくことができました。会社員の自分ではなく、初めて個人の

自分が来てほしいと言われたことはとても嬉しかったです。自分のことを認めて求めてくれる人もいるのだなと、今はその方々へ恩返しできればな……と思いつつ、流れながれてここにいるという感じです。

今日参加したのは、佐久間和子さんから、出産育児に直面している人たちの働き方についての座談会があるから来てみないかとお誘い頂いたからなのですが、私自身いま一番そこに興味があります。

私はまだ未婚で育児の経験もないのですが、昔、面接の時、会長から「結婚後も働いてね!」と言われた記憶があるので、入社時から、結婚出産をしても会社を辞めなくて良い環境をずっと意識していて、「託児所を開けないか」と上司に相談したこともありました。

結婚はまだしも、子育てと仕事を両立して行けないと、仕事を辞めざるをえない。それならば、女子が多い会社の未来はどうして行くべきなのか? と思ったりしていました。

今はもう会社員では無いので、フリーの方々と多く接するようになり、結婚したけど出産をどうしようかと悩んでいる人に直面したり、私自身も恋愛でさえその両立ができないというか、どうしても仕事を優先して結婚に踏み切れなかった事があるので、音響の仕事をしながらか安心して家庭も守れる方法を見つけたいなと思っています。

数年前、フリーの方で出産に立ち向かうよ! と言う方がいたので、今はその方と、音響をやりながら子育てして行くにはどういうやり方があるのか? と一緒に試行錯誤して、勉強したりしています。

一人の女性が、10年、20年……とかなりキツイ状況なども頑張っ乗り越えて、プラン

ナーやオペレーターとしての`名前、を作ってきたのに、子育てが原因でキャリアを失うのがどうしても理解できず、納得いかないので、一步一步できることを探している段階です。

ただ、勉強すればするほど、相手は命ですから簡単じゃないことを知りました。

「じゃあ、託児所作ります!」で済む話じゃなくて、舞台スタッフの仕事の特性をどうやって捉えたらいいのかで今行き詰まっているので、今日は皆さんのお話を聞けたらと思っています。

佐久間(和)：フリーの佐久間と申します。今日は、子供を連れたまま参加させて頂いてありがとうございます。

私はフリーになる前は田中さんたちと同じエスイーシステムに所属していて、昨年出産しました。絶賛、今、復帰をどうしようという悩み爆発中で、会社に所属している方とはたぶん私は違う悩みだと思んですけども、会社の中で女性が働きやすい環境を整えて行くというのももちろん大事なんですけれども、それはフリーでは無理なので、音響業界全体、強いて言えば舞台業界全体で考えて行かなければいけない問題なのかなと思います。最初は会社単位、音響単位でいいと思うんですけども、結果的には劇場でそういうシステムがあるとか、制作会社がそういうシステムを作るとか、そこまで上げられたらいいんじゃないかなと思っています。

鈴木：今は完全に育休中ですか？

佐久間(和)：そもそもフリーなので育休産休がないのが辛いですね。もう経済的にどうしようという状態で。それは、出産したからだけではなくて、私、不妊治療を3年やってい

るんですね。そこはフリーだからやれたのかなとは思いますが、その辺の問題もありますし。子供が生まれるとやはり可愛いし、この子を一番に考えて行かな



佐久間和子さん

ければいけないとは思っています。ただ、業界を辞めて違う仕事をしようかと思ったんですけど、妊娠する前に決まっていた仕事の一つだけあって、それに行ったんですよ。そうしたらやっぱり仕事が楽しくて。子供も大事だけど自分の人生も大事だし、自分が20年弱続けて来た仕事は大事にしたいなと思い、やっぱり復帰しようと思いました。

実際は、4月から保育園に預けるんですけど、本当に復帰は難しいなと思っていて、近くに親がいるわけではなく、旦那も仕事で遅くなることがあるので、今、本当に悩んでいます。

鈴木：フリーだと、発注されないと仕事がないですし。

佐久間(和)：そうなんです。妊娠して仕事を受けられませんかということは言って来たんですけど、今度、復帰したいということがあまり言えなくて。制限があるので、地方に行けなかつたりするので。

鈴木：私にできる仕事を下さいって言うしかないですね。

佐久間(和)：そうです。妊活しているときもそうですもんね。仕事を下さいって誰にでも言えるわけじゃなく、理解のある人にしか言えない。この時代だから、そこをマッチングしてくれるのがあればいいんですけど。

どこも人材が不足しているじゃないですか。だから、不足しているところは募集をかけ、制限があるけど働きたい人は、そういう条件があるところに行けるシステムがあればいいなとずっと思っていて。

吉澤：フリーの方のそういう話を聞き入れてくれる会社があればいいわけですね？

吉田(文)：でも、フリーだと制度を受けられないという不条理はありますよね。なんで会社に入っていないと産休育休とか、育児休業給付金を貰えないんでしょう。

佐久間(和)：本当に一刻も早く働かなければならないんですが、東京公演だけがある仕事を下さいって言うのも言いづらいって。かつ、ちょっと早く帰りたいということもあるという、そこを悩んでいます。

鈴木：フリーの方の復帰の悩みということですね。

〇ベテランの胸中

坂口：TEOの坂口野花(さかぐち やか)と申します。本当にびっくりで、子育てをされながら仕事をするという。私はこの業界に入って40年近く経つんですけども、まあ結婚して子供ができたなら辞めるしかないなと思って来ました。でも結局そういう機会にも恵まれず、ずっと1人で仕事を頑張って来て。



坂口野花さん

個人的なことですが、5年くらい前に結婚したんです。子供はいないけれどやっぱり大変ですよ、結婚生活って。旦那さんにご飯を作る時間には帰りたい

じゃないですか。なかなかその辺が難しいじゃないですか。それに今は親の介護の問題が出て来ているので、実家と自分の家と今は1週間のうち半々の生活をしています。実家の方に仕事部屋もあって、だから何とかできているような感じがします。

皆さん、早く帰れたらいいなと思うんですよ。現場は夜の7時公演とかあるのじゃないんですけれども、稽古の場合でも関わる時間が長いじゃないですか。

この間、子育てをされている役者さんが何人かいる現場があったんですけど、稽古を19時までには終わるというシステムを取っていたんですよ。これはいいなと思って。今後もう少しそういう改革ができれば変わって来るのかなと思うんですが。

鈴木：40年音響業界にいて、女性の扱いに変化はありますか？

坂口：あまり変わらないんじゃないですかね。

鈴木：女性としての不利益は感じていないという方が多いようなのですが、そういうことは40年前からそもそもない？

坂口：演劇ですと、もともと人数が少ないので何でもやらなければいけないんですね。スピーカを積むのも、私くらいの年配になると、みんな率先的に手伝ってくれるので助かるんですけど(笑)。

私の例ですけど、20代の頃、3ヶ月ほど休めなかったことがあって、そのとき体を壊してしまって病院に行きたかったけれど、行けなかったんですよ。ようやく病院へ行ったら、即、入院だと言われて命拾いしたんですけど。現場に穴を空けられないというのがあるじゃないですか、この仕事って。何人かで交替制でやれる現場がありますが、そんな形

が取れたらいいなと思いますね。

藤平：山北舞台音響というところにいる藤平です。私も芝居をやっています、坂口さんとは同キャリアです。女性としてふだん感じている利点や不都合ということですが、かなり考えたんですがあまりなくて。今は女性スタッフも増えましたから、余裕のある劇場ですと「女性スタッフ楽屋」なんていうものがありますが、われわれの頃はトイレで着替えるのが当たり前という時代を過ごして来ました。今は女性スタッフ楽屋があるという、それくらいでも嬉しいと思っています。

私は独り者で子供はいないんですが、自分のプランの仕事が増えて来たとき、在研で外国へ1年行くというような選択肢もあったんですけど、今、東京を空けたら仕事なくなる、今、子供を作ったら仕事なくなるという思いがありまして。そんなことをしているうちに年を取ってしまう、で、今に至る。

でも、うちにも一緒に仕事をしている若い女性たちがいます。彼女たちが私を見ているので、結婚して子供を生むと仕事させてもらえなくなる、なんて思われ



藤平美保子さん

ると困るので、皆さんの話を聞いて、子供ができて仕事は続けられるって思ってもらいたいですし、年齢が上なので、私がパワハラ、モラハラをする可能性もあるので、その辺がどうなのか。自分で気づかない部分もあるのではないかと思って、他社さんの話を聞きたいと思って来てみました。

口手厚いバックアップはあるものの

水谷：エス・シー・アライアンス、サウンドクラフトライブデザイン社(以下、ライブデザイン)の水谷と申します。私は大学に行って専門学校へ行ってから就職しました。最初の2年間くらいは総合舞台にいて、その後に今の会社に入りました。業界的には約10年くらいになりますが、今回この話を頂いて、そもそも音響同士が集まるってあまりないじゃないですか。別々の会社にいる女性の皆さんと一緒に話してできる機会はなかなかないなと思って参加しました。

私が仕事を始めてから、女性だからこれがよかった、悪かったということは皆さんがおっしゃるようにはそこまではなくて。ただ、重い



水谷真衣さん

機材の運搬などは、私は体が大きい方なので大丈夫なのですが、小さい女性は最初は難しいということがあったり、ツアーに行った時に3人のチームが全員女性ということが増えているので、仕込みやバラシで、どうしても男性の助けが必要になるので、女性だけだと難しいなということは、今でもけっこうあります。

後は、女性特有の体のことがやっぱり大きいです。体調って、生理中だけじゃなくても、その前後でもホルモンのバランスがおかしくなって、自分でも嫌になるくらいイライラしたりとか、考えると鬱々としてしまうとか。今、35歳なんですけど、女性って子供を産んだりするのに時間のリミットがあるじゃないですか。現代の医療では、昔より遅くなって

も子供を産める可能性はありますが、初産が遅くなったりすると子供にも影響が出たりという心配があると思うんですよ。

日本でも卵子凍結という話題が出ていますが、私が調べたところでは、海外では友人などの精子の提供で妊娠することができるんですが、日本だとパートナーでないと認められないということのようです。私はそういう予定はないんですけど、もし自分の卵子を凍結したいと思っていても、正式なパートナーでないと認められないとなると、今の日本ではそれさえも難しいのかなと思ったり。

後は、不妊治療についても定期的に決まった時に受けなければいけないとか、ピルについても絶対にその時間に飲まなければいけないとか難しいじゃないですか。時間が決められているものって。今の、現場にずっと出続ける生活の中では、時間に関しての制約が厳しいことで私も悩んで、1、2ヶ月くらいゆっくりにした時間をもらったりしたんですけど。

今、会社の中でも働き方をどういう風にするか、現場に出続けるスケジュールにするのか、ホール管理の仕事もあるので、そちらと現場の仕事とを入れてもらうスケジュールにするのかとか、会社と話をしたり。妊活も、申請すれば休みの期間にしてもらえるという具合にバックアップは大きいんですけど、実際に出産をして戻って来ても、子供が小さくて保育園に預けたりすると、デスクの業務になり、時短でお迎えに行かなければいけなかったりということがあるので、会社はバックアップしてくれるけど、日々のスケジュールで現場に出られるかと言うと結構難しいものがあります。最終的には自分で決めるんですけども、仕事だとそういったことも含めて

女性ができることとか、思っているけど、もどかしいことがいっぱいあるなと思っています。ですから、今回、皆さんのお話を聞いて、そうなんだ、そうなんだと自分の中でも考えられるような内容があればいいなと思っています。

長田：同じくエス・シー・アライアンス、ライブデザインの長田です。大学を出て現場に出ない部署を5年やって、ライブデザインに入って今3年が経つんですが、3年目なのにもう30歳ということで、キャリアが全然形成できていない中で、将来を考えたいなという時期を迎えました。現場や稽古に時間を取られて忙しい中で、一般の会社の人たちのように出会って結婚して……と考える時間も少なく、数年を過ごしています。でも気づけば友人はみんな子供を育てるといった段階に進んでいる。



長田美弥子さん

実際、会社の女性の先輩を見たときに、結婚している方も少ないし、役職を持った上司の先輩も結婚されていない方が多くて……こんなことを言って申し訳ないんですが、将来をイ

メージすることがまったくできなくて……。

声：わかる。

鈴木：本当にごめんなさい、私たちのせいです。夢を与えられなくて(悲笑)。

声：すごくよくわかります!!!

長田：男性の先輩は家庭を持って、子供もいらっしゃる方が多いです。でも女性の先輩は

……。この業界は女性が増えているじゃないですか。会社では、ありがたいことに仕事をいっぱい頂いていて、いつも人が足りないと言っている中で、結婚しますとか、妊娠して出産して、その次のステージを考えていく事は……。やはり子供を産むとなると、現場に出にくくなって。人が足りないと言われてる中で、自分と仕事とどっちを取ろうかと考えている子も多いんじゃないかと考えている最近です。

鈴木：5年間、別の業務をしていて、やっとやりたかったことを始められたと思って3年頑張っているときに、もし結婚したいという相手が現れたら、せっかく3年頑張ったのにと悩んで、だけど先ほど水谷さんがおっしゃったように女性には赤ちゃんを産むリミットがあって……。わかります。わからないけどわかります。

水谷：それを若い子に自分がモデルとして教えてあげたいというか、本当に子供がすぐにできるものじゃないっていうことを。卵子凍結も、実際に子供がほしいとならなければやらないじゃないですか、体の負担も大きいし、時間もかかるので。でも、しておいた方がいいと今は私は思うので、今20代の子にわかってもらいたいけどっていうところもある。

鈴木：仕事が楽しいときだから考えないですよ、20代じゃあ。

水谷：その時にならないと、やろうと思わないですから。

鈴木：いや、胸に迫る訴えでした。長田さん、ありがとうございました。

吉田(可)：ヒビノ・サウンドから来ました吉田です。私はステージマン、モニターエンジ

ニアを経て、今はFOHエンジニアをやっています。20歳で入社して、今は36歳なんですけど、入社した頃は女性スタッフは数名しかいなかったんですけど、今は20人を超えていて、最近は韓国人の女性とかアイドルの仕事が多いので、やはりステージマンの需要はあるんですけど、エンジニアになるには結構ハードルが高い。ここ数年、やはりFOHエンジニアがいなくて、私を含めて2名しか常に仕事を回している人がいない。各地でフェスが多いんですけども、女性スタッフがFOHをやっているのはほぼ見たことがないので、もう少し間口が大きくなっていいのになとは思っています。

去年の下半期くらいから、うちの会社で育休を取った方が2名いて、1名は20代前半くらいでステージマンをやっている方で、もう1人は30代後半です。そ



吉田可奈さん

の方は内勤と、たまに現場に出たりしている方なんですけど、会社で育休を取った方を初めて見たので、ああ、この会社には育休があったんだと初めて気がついて(笑)。内勤で育休を取っている方はいたんですけど、私が入った当時の先輩方は、結婚と出産で辞められる方が多かったので、育休制度を使っているのは素晴らしいなと思いました。ただ、育休を取った2人というのは、固定の現場がなかったので可能だったと思うんですけど、表をやっていると、この仕事のポジションを維持しながら出産するとなると、急にハードルが上がるなと思って。今は機材も軽くなってい

ますし、体力的なところの負担は少ないので、女性がこの業界で働いていてあまりハードルの高さを感じないと思うんですけども、出産となると、今の仕事を維持しながらというのはなかなか難しいと最近思っていますね。

今日は、会社の人にとりあえず行って来てくれと言われて来ました(笑)。

鈴木：FOHに女性があまりいない理由は、思い当たりますか？

吉田(可)：私が思うに、評価するのが男性なので、女性にしかできないものを評価しづらいところがあると思うですよ。トータルのスキルは男性も女性も同じだったとしても。

鈴木：と言うのは？

吉田(可)：アーティストへのケアでは、女性の方が細やかな気遣いができるんですけど、やはり男性のグイグイ行くところが評価されるというのは、評価する側が男性であることが多いので。女性でしかできないことというのは……。

鈴木：見えにくいということですか？

吉田(可)：そうですね。

鈴木：なるほど。評価する側に女性が増えれば、女性が評価されて行くということですね。じゃあ、吉田さんがどんどん上に上がって……。

吉田(可)：いやあ、適齢期なので、どうしよ



聞き役となった原英夫さん(左)

うかと思っているんですが(笑)。

□セクハラ公認の時代

鈴木：一巡しましたが、女性だから不利益がという話はあまり出て来ませんでしたね。

吉澤：セクハラで困ったことってないんですか？

齋藤：ありますよ！（爆笑）私たちの頃はセクハラという言葉がなくて、「ちょっかい」でしたが。

藤平：地方の劇場に女子が行くと「チェッ！」みたいな感じで。大道具さんに「お早うございます」と挨拶しても、誰も返事をしない。そういうことは年中ありました。

水谷：ついこの間まで、ホール管理をしている女の子と現場を回っていたんですね。その子は基本的にはホールの管理で配属されているんですけども、人が足りない現場にも出る。その子が言うには、女性というだけで乗り込さんにナメられると。そういう空気があるらしいんですね。現場ではそんなに感じないんですけども、ホールに常駐している子たちというのは、そういうことがあるみたいです。

鈴木：私も昔、劇場勤務をしていたとき、乗り込みさんに「おねえちゃん」と言われてびっくりしたことを、今、急に思い出しました(笑)。

吉澤：昔は、職人氣質で面白いけど、教育を受けていない人がこの業界は多かったんですね。今は教育を受けた人たちが入って来ているので、だんだんよくなると思います。昔に戻ることはない。

鈴木：いろいろ改善はされていますものね。

吉澤：そう。改善はされていますが、逆に上

下の関係が水くさい。

鈴木：今、上の方は大変でしょうね、何をどう言うかで。ただ、それで言えば、相当無神経な人たちだと思うんですよ、今、セクハラやパワハラをする人たちって。

若松：私が知る中でも今は上の方々が若い後輩たちにすごく気を使っていて。気を使わなくていいところにまで気を使っているように見えるのですが、仕事自体はやはり守らなきゃいけないので、ここぞ！という教育として言うべき一言を言ったがゆえに、結局後輩は傷いたりしてしまったり……。

鈴木：今、コンプライアンスについては過渡期なんじゃないかと思います。今は過剰な方に行っている。一回過剰に行って、これじゃ無理だよなとなって揺り戻すんじゃないでしょうか。だって話ができない、作品を作る上での話も、下手をするとできないじゃないですか。

若松：作品に対する自分の思いをプランナーが言っても、下が汲み取って自分の引き出しに入れて行くことができていない。プランナーも後輩に伝えるのに気を使ってしまうので、自分の力を発揮しづらい。かと言って、下も上司や先輩をリスペクトする力がなくて、ただ上っ面の気の使い合いみたいになっちゃうと、人間関係で無駄な時間を使うことになる。

鈴木：若い子が傷つきたくないのかということもそんなこともないような気がします。怒るのがいいと言うわけじゃないけど、過剰に傷つけられたくないと思っているものでもないような気がします。本当はもっと言ってほしいのと思っている人もいるかもしれない。これも人間関係ですものね。

吉澤：特に小劇場の芝居を観ていて、昔は面白かったんですけど、最近は淡白に見えるんですね。演劇って濃密な人間関係の中からしか生まれて来ないので、稽古場どうなっているのかなということ、藤平さんにお聞きしたかった。

藤平：(演出家が)ここ3年くらいで何人か訴えられているので。気を使いつつあるとは思いますが、演劇ですから、そういうものでもんね。役者に「さらけ出せ!」というわけですから、そんなに気を使ってもやってられないんだろうなとは思っています。

鈴木：藤平さんご自身がプランナーされて、オペレーターさんに伝えるやり方というのは、昔と変わって来ているんですか？

藤平：変わらないと思います。私がやってもらいたいようにオペレーターにやってもらうのが必須なので、失礼なことがあれば怒ることはあるかもしれませんが、仕事に関しては昔と変わらないように、オペレーターによって言い方ややり方は変えますが、噛んで含んで伝えます。遠慮していたら、他の方にご迷惑がかかりますので。

鈴木：ありがとうございます。



□怖がる必要はない

鈴木：育児の話に戻ります。先ほど長田さんが言っていました、これから子供を持ちたいと思っている若い人たちが、妊娠することを後ろめたく思わないためにはどうしたらいいかということ、お金をどう稼ぐかというリアルなこと、精神的に伸びやかに結婚したり出産したりする気持ちになれるかという両方から考えて行きたいと思います。

これだけ育児経験豊富な人が集まっていますので、現実としてどんな感じなのかをお聞きしたいと思います。

齋藤：やりたいことはやった方がいいと思います。赤ちゃんができたからこの仕事ができないというのはとても寂しく思います。

復帰に対して正直怖かったです。現場に戻れなくなるんじゃないかと。でも、がんばっていれば何年後でも必ず声はかかると思うので、怖がることはないと思います。

そんなに悩まないでほしいです。センスがあって、ハウスオペレーターにもなっていることが素晴らしいことですから。

鈴木：怖がらなくていいって、いいですね。

齋藤：もったいないじゃないですか。自分の持っている技術を前面に出していただきたいですし、後輩にもどんどん受け継いで行ってほしいなとすごく思います。

□上たる者は

鈴木：そういうのを踏まえて、絶賛、2歳4歳の育児をされている皆さんはいかがですか？

吉田(文)：まるで、エスイーシステムがそういったことの先駆者のように扱われてしまっていますが、制度で言ったらたぶんエス・シー・アライアンスさんの方がよほど進んで

いると思います。うちは小さな会社で、社長が理解のある人だということが大きいんですけど、うちだからというのではなく、上の人が理解があれば、「妊娠した？じゃあ辞めて」とは言われなくなると思います。そんなことをしたら会社の未来がなくなるだけなので。

吉澤：上が理解があるためには、やはり女性の管理職が増えなければダメですか？

吉田(文)：いや、うちは社長は年配ですが、若い社員が多いんですよ。そういう具合に割と自分とは違う世代と触れているから、そういうことに理解があるんですよ。それと、もともと前進的な人で……。

鈴木：昔、学生運動をしていたと聞きました。

吉田(文)：熱い人なんですよ。昔気質な昭和親父みたいな人じゃなくて、時代が変わったからオレも変わらなきゃいけないんだという、割と柔軟な頭を持った方なんですよ。

吉澤：と言うことは、上にはそういう人がいなければだめだということですね。

吉田(文)：もしガンコ親父みたいな人が上司だったら、私らみんな辞めているよね？

田中：いや、どうでしょうね(笑)。

鈴木：今の育休中、あるいは時短中のお給料というのはどうなっているんですか？

吉田(文)：時給制か月給制か自由に選べるようになっています。最初は田中も時給制だったんですけど、義実家さんのおかげで現場に入れるようになって、以前よりも金額をアップして月給制に戻りましたし、私は取って時給制にしてもらっています。と言うのは、子供に何かあって早く帰らなきゃいけないとか、朝のうちに溜まっていた家事を済ませてから出社したいとかいろいろ事情があるので、月給制でこれだけお給料をもらっている

のに早退とか、遅刻とか会社に迷惑をかけているなという後ろめたさがイヤで、時給制だったらいい分はお給料を払わなければいだけですから、お互いにとってデメリットがないし、私も気楽でいいし、ウインウインだと思って、私は時給制を選択しています。

働く時間も、稽古や舞台の現場があるときはもちろんそれを順守ですけど、そうじゃないとき、舞台の仕事がないときとか、倉庫作業とか何もないときは、定時はあるんですが、やることをちゃんとやっていれば割と自由に来て帰っていいよというような。その代わりに舞台の仕事は、ちゃんとやらなければいけませんけど。

大きな会社はなかなかそういうことはしづらいとは思いますが。たとえばフレックス制だったりを取り入れればいいのかと思います。

鈴木：渡邊さんのところは、ちゃんとした会社ですか(笑)？

渡邊：ちゃんとしているのかわからないですけど(笑)。社長がもともとフリーランスの方で、設立10年ほどの会社です。

他社さんと違うところと言いますか……、社員がほぼ20代、30代です。私は、メーカーに入る前にフリーランスだったのですが、その頃現場で一緒だった同期くらいの方が上司で、社長に意見を言える会社かなと思います。

現在、経理の方々みなさん、お子さんのいる主婦なんですよ。今までこの業界に関わったことのない方々で。なぜかと言いますと、現場の方は専門学校を卒業してそのまま就職しているので、社員に一般常識を教える必要がないからみたいなことを聞いたことがあります。納得したことはありましたが、現場を知らない方々ばかりなので、ペースが合わない

と言いますか……。私は気づけば現場の方々と経理の方々の間にいる状態です。

会社の雰囲気的には子どもを連れて来ていとなっています。スピーカなど、機材はあるので安全面を考慮しながらですが。逆を言うと、たとえば保育園が何かの理由で休園になりました、でも子供は元気だから外へ出られる。そのような状況の時は、連れて出社するしかないという環境です。上司の方々もお子さんを連れて来ることがあるので、皆さん扱いには慣れていて、倉庫を掘り出せばおもちゃが出て来ます(笑)。

子どもの体調不良で突然休むのも、やることをやっていけばいい。けれど、常に質問などに答えられるように連絡取れるようにしておくスタイルです。私の場合、子供を2人いる状況で転職し、採用して頂いたので、何も言えない感じです。

鈴木：いい会社ですよ、やることさえやっていけばいいなんて。

渡邊：やることさえやっていけば……。それがとても難しいです。常に仕事のことを考えているわけではないので。現場の方々とタイム感も違いますし。

後は、上の子が4月から小学校に入るの。1年生は大変というイメージしなくて。1人で行けるの？、帰って来れるの？、友だちと遊べるの？など不安しかありません。

吉田(文)：それがいわゆる「小1の壁」ですよ。ね。「小1の壁」の後に「小4の壁」というものもあるらしいです。どこまで行っても壁があるという。

若松：市の制度で、親の代わりに迎えに行ってくれたりというのはありますね。

吉田(文)：ファミサポ(ファミリーサポート)。

渡邊：病児保育(病気やけがなどの回復期にあるお子さんを一時的にお預かりする事業)も考えたんですけど、逆にいろいろ病気をもらって来ることがあると聞いたことあるので止めました。

若松：病院がやっている病児保育は、病気の種類によって個室に分けてくれます。

田中：ですが、そういうのは予約が必要で、だいたいあぶれてしまう。

吉田(文)：自分が住んでいる自治体によって対応が違うので、詳しく調べてみる必要がありますね。



□求められる女性管理職

吉澤：今回はエスイーシステムのやり方が一つ進んでいて、そのやり方を各会社からいらっしゃった方々に聞いてもらいたいということがあったわけですが、東京音研は齋藤さんをはじめ、何人か女性の管理職の方がいらっしゃるんですか？

齋藤：いいえ、私だけです。

吉澤：でも、大きなことですよ？ それでだいぶ変わって来ているんですか？

齋藤：変わったと思ってもらえるようにやって行きたいです。

吉澤：そういう人が増えて行かなければならないんでしょうが、クレア・ジャパンは？

佐久間(大)：管理職に女性は経理に1人いる

くらいです。

吉澤：候補になるような人は？

佐久間(大)：女性がまず少ないので、いないですね。たぶんクレア・ジャパンしか知らない女性だったら、妊娠のことなんて考えないと思います、モデルがないから。フリーの人たちが多いので、その中に妊娠とかの経験した人がいればその人をモデルにしているかもしれないんですけど。だから、そういう話にもならないかもしれないですね。

女性が働きやすい会社になったらいいなということは、一個人としては思っています。どうしたらいいかまだわからないですけど。

吉澤：ライブデザインはいかがですか？

水谷：エス・シー・アライアンスは社内カンパニー制なので、お互いに会うことは少ないんですが、どこも女性が多くて、私たちが入っているところのデスクにも女性がいて、社長の考え方もあるんだと思いますが休暇も、たとえば生理休暇なども社内の制度の中にあっただと思います。そういったサポートは会社自体がしっかりしてくれています。それも昔からあったわけではなく、割と最近、女性が働きやすいようにしようという話が社内に出て、それもあって結婚しても中に残っていて出産しているという方も、他のカンパニーに割といらっしゃいます。元いた部署に戻って、もともとやっていた仕事をやっている人もいますし、現場はまだしんどいので、本社のデスクとか会社のデスクで倉庫の管理などをしてもらったりという制度やサポートは割と大きいです。

だから決断は自分になるわけです。結婚してもずっと現場に出続けたいと思うか、体や環境のことを考えてデスクワークに切替える

か。いずれにしても会社で働きたいポジションがあるのであれば辞めなくてもいいし、サポートもするよと会社は言ってくれているので、最終的には自分たちで判断することになります。

鈴木：それは後ろめたくなく活用できるものなんですか、たとえば生理休暇とか？

水谷：会社としてはそうですけど、当事者としては、ちょっと……。

鈴木：制度はある、ということですね。

水谷：明日、仕込みだというのに、みたいな。
声：うんうん。

水谷：辛いけど起きなきゃ、始発の新幹線に乗らなきゃ、みたいな。

鈴木：そうだよな。生理のとき取るわけだから。有給休暇じゃないんだから。

吉澤：ある大きな劇場ですけど、そこは機構がすごくて、下手をすると人の命を奪いかねないんですね。でも操作盤のスイッチを握っているのは女性のことが多くて。なので上の者はその女性たちの生理のサイクルを聞いてシフトを組んでいるようですよ。

全員：！！！（驚き）

吉田(文)：セクハラとすれすれですね。でも、そういうことを言っていたらダメなんですよね(笑)。

吉澤：そう。命がかかっているのです。

若松：逆に、認知されていたら、堂々と具合悪くなっていてもいいのかもしれないですね。

吉澤：女性の方が気にしすぎではありません？生理なんて当り前のことだから、ぼくは全然気にしていません。

鈴木：水谷さんがおっしゃったのは、明日仕込みなのに生理だからって休めるわけない、ということですね。

吉澤：でも(生理は)サイクルだから。だいたいいつぐらいが調子が悪いというのは読めますから。

鈴木：それを会社に把握してもらおうということですか？

吉澤：そうしたら外してもらおうとか。

全員：あ～。

吉澤：当然のように思っているんですが、そうではないんですね？

若松：昔はイライラしている女性に対して「なんだ、生理中か？」みたいに言われる風潮があった気が……。だから絶対悟られまいとしていました……。

吉澤：われわれが悪いんですね(笑)。でも本当に全然気にしていないですよ。

鈴木：個人的なことだから内緒にするわけではなく……。ただ、3日で終わる人もいれば1週間かかる人もいて、(キツイことが多い)2日目を外せばいいだろうということでもなく。それに全対応するのは会社も大変かもしれない。そこまでは女性も求めてはいないですね。

吉田(文)：全女性が同じではなく、程度の重さによりますね。

鈴木：それってけっこう女性同士でもわからなかったりしますね。

□仕事を細分化するメリット

鈴木：いきなりフルタイムで復帰するのは、他の業種でも難しいと思いますが、元いた会社とコミュニケーションを取っていくために、どういうことをしたら繋がれるのかを考えたときに、仕事を細分化するということはどうなのかと思います。細分化してアウトソーシングする。たとえば、バレエの音源の編集を

お願いとか、別に現場でなくてもパソコン1台でできることを発注してもらおうとか。もちろん対価は発生しますが、具体的にできそうなことというのは何かありますか？

佐久間(和)：事情を話せる会社の人とかプランナーの人には、私のバックグラウンドを全部話して。この間もオペレートを教える仕事をもらったんですけども、それは稽古場にもフルに入る必要はなく、仕込みから本番までをお願いしたいと。それならできると思って受けたり。

でも、やっぱり事情を話せる人とはしか繋がれていないというか。「私は育児をしています。ですが使って下さい」といったことを、知り合いじゃないところにも間口を広げて、伝えられたらなあと思っています。もちろん今まで仕事を一緒にやってきた人たちとは、繋がりを切らさないようにするつもりです。でも何か新たなところで、人材を必要としているところがあるんだったら、そこに行ければいいなと思っています。

鈴木：例えば、仕込みの9時から吊り込みの終わる13時までだったら、保育園の迎えにも行けるし。会社さんもそういう発注ならできるわけですね

吉澤：特にコロナ禍に遭ってから、そういう発想も出て来ていますね。時間も細分化したり、先ほど出た音源編集のようにやる仕事も細分化したり。ただ問題はそれに対する対価をどう計算するかですね。編集にしてもどれくらい時間がかかったかで払うのか。そうするとどんどん予算が膨らんで行くので、そこが問題です。

鈴木：PAの方はわからないんですが、演劇の方ってお金がないじゃないですか(笑)。

藤平：総予算が全然違いますよね。

鈴木：だから、会社の気持ちもわからないではないじゃないですか、2交替と言っても……。

佐久間(和)：現実的にお金をどこからというのはありますね。

鈴木：でも、9時から吊り込みが終わるまで1万円とか人件費が発生するかもしれないけど、あんまり不可能ばかり言ってもしょうがないから。たとえばデザインに1日かかってもこれだけねということにはなってしまうかもしれませんけど。

吉澤：現場の仕事ってムダな待ちが多いですよ。あれを減らせばいいと思います。コロナ禍のときは今日は照明の日、今日は音響の日と分けてやったことがありますが、あれは楽だった。

□外国にはベビーシッターがいる

吉澤：若松さんはオーストラリアにいて、向こうの実情はどうでしたか？

若松：働くためのハードルはとても低く、もっとベビーシッターと一緒に家庭を支える事ができていました。日本のようにガチガチじゃないですね。チャイルド minder やベビーシッターと各ご家庭との需要と供給の合う人たちでマッチングして。保育士の資格を持っていけば、日本人でも海外の子どもの面倒を見る事がもっと簡単にできたんだと思いました。

吉澤：日本だと園に入れられないのが問題になりますが、ほくも外国で暮らしていたときに全然そんなことがなくて。それは各家庭にベビーシッターが学生のアルバイトなんかで来ていて。

若松：何なら、家事自体を人に頼むことが普通というか、おかしいことではないという文化でした。私もオーストラリア人の家庭のハウスクリーナーの仕事を紹介してもらって、それで生計を立てることができましたし。

日本だとベビーシッターを頼む事自体が“お金持ちだからできる”とか“そんなお金はない”とか“甘えている”とかの後ろ向きな意見を聞くのですが、オーストラリアでは自分たちが楽をするためにお金を使うのは何も悪い事じゃ無いし、普通だという文化に感じました。

鈴木：そしてお母さんはフルタイムで働ける？

若松：働けるし、向こうの就業制度は10時に始業だったら10時に生まれればよいし、5分前から座っている必要はない。17時ピッタリになったら、じゃあ！って言って帰っていい。暗黙の残業とか、これ終わっていないのに帰るの?? という威圧感がないということは肌で感じましたね。

吉田(文)：国民性が全然違う。日本人はまじめだから。

若松：保育についていうと、日本はだんだん厳しくなっています。ちょっと保育について勉強したことことがあるんですけど、国は命を守ろうとしているので、壁があるというか、日本は他人の子育てを安易には手伝えない制度がたくさんあるように感じます。よく託児所の件が流れてしまうのも、それと関係があるのではないかなと思いました。

吉田(文)：それで思い出しましたが、この会があるので、ベテランの女性の音響の方と話をしたんですが、その方が言うには、一定以上の大きさの劇場に託児所の設置を義務づ

けるのが理想だと。お客さんではなくて、スタッフや出演者のための。もちろん保育士資格を持った方や看護師資格を持った方がいなければいけないんですけれども、それで新たな雇用が生まれるよねと。お金はどうするのというツッコミが来るかもしれませんが、それが実現すれば働ける、続けられる人が増えると思っています。まずは大きな会社、東宝さんとか劇団四季さんとかで実現してほしい。

佐久間(和)：お客さんも使えるといいよね。

若松：あと、フリーの音響さんで、きちんと制作にお話して、2人分のお金を頂き、一緒に現場に入って、子どもも現場でシッターしてもらおうなどの事を、試みたりしているんですけど……。

結局、制作会社の負担にはなるんですが、お金さえ出してもらえれば、子育てしながら現場の仕事もできるよね……と話しています。

吉田(文)：不可能ではないですよ。お金さえあればという話にはなりますが。

若松：もう一歩行けそうなんです、その一歩がいろいろ行けない。

□現場は楽し

吉澤：時短に関しては、倉庫勤務やデスクワークをやれば何とかかなりそうなのですが、でも、皆さんやっぱり現場をやりたいわけですよ。それは譲れないでしょ？

吉田(文)：譲らざるをえないわけですけど、たまに現場に付くと楽しいと思う気持ちが真実なんだと思います。

吉澤：どちらを取るって言われたら、どちらを取るんですか？

鈴木：それは人それぞれでしょうね、きっと。相当個人差がある。

渡邊：私の場合はあらかじめメーカーに入りました。メーカーに入ったらミキサーのこともネットワークも勉強できるので。コロナ禍ではオンラインでセミナーを聞いて勉強しました。結局、2人目が生まれて、しばらく働いていたのですが、派遣社員なので派遣法の年数になり、契約満了で退職しました。でもPAと言いますか、音響機器に関わりたかったので、たまたま今の会社が経理を募集していて、面接時に社長に子ども保育園児が2人いると話しても特に何も言われませんでした。

たぶん、この先いろいろな問題はあるとは思いますが、さっきも齋藤さんがおっしゃっていた通り子供の手がかかるのが10歳までとしたら、とりあえず今は我慢と言いますか。とりあえず、音響機器には関わられているので、今は我慢をして子供と向き合おうかなということは最初に考えました。

吉澤：納得しているわけですか？

渡邊：いや、結構文句は言っていました。結局、納得せざるをえないというか……いろいろ考えました。我慢するくらいなら全然違う仕事をしようかな、など。でも今はとりあえず会社に入って、日々いろいろ思いながら働いています。

齋藤：言えるだけいいですね。

吉澤：出産して、子供が10歳になって、元の現場に戻れるというのが理想型なんですか？

鈴木：仮に戻るのが10年後だとして……。

若松：自分に自信がなくなる。

鈴木：そうなんだよね。技術の波に乗り遅れるというか。だから、繋がっていることが大事なんですね、何かしら。

若松：せっかく築いて来た関係性が全部な

くなくなってしまうんじゃないかというのが、“そうじゃないよ”と言うことが聞いただけでも大分安心しました。繋がる縁は繋がったままなんだなということが分かっただけでもありがたかったんですけど。でも、やはり現場に出ながら子育ても、というのはなかなか両立できないものなんですね。

齋藤：100%を望まない方がいいと思います。子育ても100で、奥さんとしても100で、仕事も100というのは絶対に無理な話なので。それは、6割、6割、6割でもいいと思うんですよ。

吉田(文)：若い子に、ごめん、わからないから教えてって言えばいいんですよ。

鈴木：後は、全くわからなくなるところまでは離れない。じんわりそばにいて、オペを教える仕事とかをしながら。

齋藤：現場に行くのがいいと思いますよ。オペはしなくても、その時の空気感というか今やっている子たちの音を聞いて、こういういいところがあるとか、私だったらこうするとかとかということを感じていればいいと思います。

皆さん、音に触れていたいというのが根底にあると思います。それは別に現場に行かなくても、映画を見に行ったり、お芝居を見に行ったり、ライブを見に行ったりして、自分の感受性を保つというのがいいんじゃないかなとすごく思います。子供と一緒にウルトラマン・ショーとか仮面ライダー・ショーとか見ていたんです。現場に戻ったとき、逆にお客様の立場で考えられるMixができるんじゃないかなとは思っています。

□これは社会の問題でもある

鈴木：(長田さんに)実際、結婚するか子育てするかもわからない状態で、今日、先輩ママたちの話を聞いていかがでしたか？

長田：自分がまだ3年しかキャリアを形成していない中で、10年休むとなるともう40歳じゃないですか。そう思うともっと短めに復帰できる方法ができたらなと思います。

鈴木：そうですね。1年に10%ずつ増やして100%に戻す戻し方もあるのかもしれませんが、2年で50%まで戻してというやり方もあるのかもしれないですね。

長田：街に1個託児所があればいいと思います。でも、お金がかかるじゃないですか。

鈴木：働いた分、全部保育所代みたいなことを聞きますよね。

齋藤：やはり働き方改革というシステムにわれわれの業界はマッチしていませんよね。演劇ですと、2交代制というのはできるかもしれないんですけど、PAは難しいですよ。そうなるって働いている時間の枠をどうするかっていうことは、各社さん考えてると思うんですよ。これは女性だけの問題ではなくて……。でも、夢は捨てないでほしいなと思います。

鈴木：本当にそう思います。いろんなことが昔よりはよくなったと思いますし。

佐久間(大)：姉に最近子供が産まれて。その様子を見ていて、この苦勞をしながらかつ現場ができる自信が私にはないなと思ってしまっ。まわりがどうではなく、自分が今みたいに見える気がしないというのはすごくあります。今は、徹夜で働いたりということもあるわけじゃないですか。それを考えると、今みたいには絶対に仕事ができなくなるし、

それで入れる現場に入れてくれるという会社の流れができればいいのか、そういう人間が社会的に使いやすいのかはわかりません。それでも会社に残ってほしいってなればいいんですかね？

鈴木：そこまでやって行くと、セーブした自分で満足するかも不安ですよ。

佐久間(大)：そうですね。それでいいのかという風になってしまうし。

齋藤：さっきおっしゃっていたリミットということがあるじゃないですか。だから、やりたいことをやったほうが絶対にいいと思うんですよ、それは。女性でも男性でも好きなことを。

吉澤：やりたいことをやれていない人が子供を早くに授かってしまうと、子供のせいにしてしまい、悲しい事件に繋がってしまう可能性があると言います。

そのことをいつも考えているんですけど、やはりこの国は「孤」が進み過ぎましたね。みんな孤独。よく、離婚した子連れの女性が再婚した後に、その旦那が子供に対して犯罪を犯したりするじゃないですか。親子ってお風呂に入れたりして肌と肌を触れ合わせた経験があればそういうことは起こらないと思うんですよ。そういう経験がないのに親のフリをしなければならぬから、ひずみができて犯罪を犯してしまう。だから肌と肌を触れ合わせるってとても大事なんですよ。ところが今はそれを封じられている。その辺から孤独感がどんどん増殖している気がします。それを取り戻すのがわれわれの仕事というかエンターテインメントの役割だと思います。

それと、今、学校で教えているとやはり女性の方が優秀なことが多いです。その女性た

ちが現場を離れるなんてとんでもないと思っていますので。むしろ女性が主役でいいと思っているんですね、男は力仕事だけでいいの(笑)、というくらい能力に差が出て来ている気がします。

□最後に

鈴木：まとめですが、各会社の方は、どうしても批判されがちにはなってしまうものの、実際問題女性が増えているわけですから、女性たちがいなくなったらどうしようとは確実に思っているわけです。一方で、先ほどから出ているお金の問題も会社の方たちは考えなければいけないわけで。私たちは言うだけですけれど、実際それぞれに苦労があると思います。そういう中で、何かしらマッチングして行ける場所を見つけられたらなあという気はしますし、若い人たちが結婚出産ということを、誰に対しても後ろめたくない状態で働ける日が来ることを強く思います。

吉澤：まとめようもないんですが(笑)。もともとは、これをきっかけに女子会が生まれればいいなと思って開催したものです。この後、オフレコでの打ち上げもありますので、そこでまたいろいろとお話し頂くとして、第1回の女性座談会はこれで終了します。ありがとうございました。



□座談会を終えて

座談会はこれまでも何度か行っていますが、出席をお願いするといつもは大半の人が断って来るのに、今回は違いました。それだけ言いたいことがたくさんあったのでしょう

し、とにかく動かなければ何も変わらないという意識が強いことを感じました。

今度は受け止める側の問題です。

女性が入っても辞めて行くので採用を控えるというのは、今でも行われているかと思えます。ガラスの天井や押しとどめる壁が確かにあります。にも拘らず、それらを乗り越えて多くの女性が業界に入って来ます。これは嬉しいこと、ありがたいことなのではないでしょうか？ もし、この業界が女性に見向かれなかったとしたら、今後、成り立って行けるのでしょうか？

女性の入ることをネガティブに捉えるよりは、例えば、わが社では女性がこのように働いているということをどんどん発信し、同時に女性が辞めることなくキャリアを積み上げられる道筋を作ってみてはどうでしょうか？

様々な問題提起がありました。それらの多くは決して新しいものではなく、以前から存在し、未だに居続けているものたちです。改めて彼らの声に耳を傾け、問題について一緒に考えて行ければと思っています。

(文責：吉澤真)

