

2024年5月14日 時点

2024年6月12日 更新

宝塚歌劇における改革の取組について

宝塚歌劇団および阪急電鉄並びに阪急阪神ホールディングスが連携して、以下の改革に取り組んでいます。

1. 興行計画の見直し（興行数・公演回数削減）

興行計画を見直し、より安心・安全な環境下で、一層充実した舞台をお届けできる体制を整備します。

① 年間9興行から8興行体制への変更【2024年1月より実施済】

公演間のインターバル（東京宝塚劇場公演の千秋楽から次の宝塚大劇場公演の稽古開始までの間隔）を約2週間延ばすことで、出演者の体調の維持管理に努めています。

② 1週間あたりの公演数を10回から9回に変更【2024年1月より実施済】

昨今の振付や音楽等の高度化に伴う出演者やスタッフの負担を軽減しています。

2. 組織的なマネジメントやサポートを強化するための体制・システムの整備

現場のサポートやケアを行う体制・仕組みを強化し、出演者やスタッフが良好なコンディションのもと活動に打ち込める環境を整備します。

① 稽古スケジュールの見直し

興行計画の見直しと併せて、稽古期間を延長し、舞台稽古の日数を増やします。

② 新人公演の実施日程・運営方法の見直し

- ・宝塚大劇場の新人公演の実施日を従前から1週間遅らせる（初日から18営業日→23営業日目安）とともに、本公演の準備に集中できるよう、新人公演の稽古開始日を本公演初日後の休演日翌日からとします。【2024年7月雪組宝塚大劇場公演より実施】
- ・出演者が担当していた一部業務（稽古準備等）を各セクションのスタッフに振り分けるなど出演者の負担を軽減しています。【2024年1月雪組東京宝塚劇場新人公演より実施済】

③ 活動時間管理の強化【2024年4月より実施済】

劇団施設への入退館時間の管理を強化すべく、宝塚大劇場楽屋口にセキュリティゲートを設置し、入退館時間を記録するとともに、入館時間を遅らせ、退館時間を早めることで在館可能時間を短縮しました。

④ 劇団員の心身の健康管理体制の強化

- ・常設カウンセリングルームの開設【2023年11月より実施済】
2名のカウンセラーが交代で週3日駐在しています。
- ・専門医への相談ルート拡充【2023年10月より実施済】
- ・診療所医師の勤務時間拡大【2024年1月より実施済】
- ・常駐医師の増員【2024年6月より実施済】

⑤ 現場の問題を把握し、意見を吸い上げる仕組みの強化

- ・劇団専用の外部相談窓口の開設【2024年2月より実施済】
相談窓口担当の弁護士（おもに女性弁護士）に相談でき、内容に応じて事実関係を確認・調査できる体制を整えています。
- ・各種相談窓口（既存相談窓口を含む）の周知徹底【2024年2月実施済】
2024年2月に全劇団員に向けて周知徹底し、以降、利用促進中です。
- ・職場環境（心理的安全性※）に関する匿名アンケートの実施【2024年1月から3月に実施済】
アンケート結果を踏まえ、今後、上記各種相談窓口に加えて、日常的な対話やヒアリングを通じて、現場の声を受け止め、話し合いを重ねながら改革・改善を続けてまいります。
※健全に意見を交わし、生産的でより高い成果を生み出すことに注力できるチームや組織の状態

⑥ 内部監査体制の強化【2024年4月より実施済】

阪急電鉄の内部監査部に宝塚歌劇団担当を配置し、定期的に業務監査を行う体制を整備しました。

3. 劇団員および関係者の意識改革・行動変容を促す取組

常に時代に合わせてルールや指導方法を見直し、不断の意識改革を図りながら、培ってきた舞台上での技術やノウハウ、振る舞いを伝承してまいります。

① 慣習・しきたり・指導方法の見直し【2024年1月以降、順次実施中】

情報伝達の方法やタイミング、備品の使用可否など、時代にそぐわないものや必要以上に制限するルールを廃止・変更しています。今後も効率化できる方法を検討しながら、適宜アップデートしていきます。

② 匿名で投稿できる意見箱の設置【2023年12月より実施済】

劇団施設内に2か所および専用WEBフォームを設置し、要望事項に対して劇団員の代表や関係先と協議の上、順次改善を実施しています。

③ 出演者・スタッフの役割分担の見直し

- ・稽古用小道具の準備や段取りに関する役割の見直し【2024年1月以降、順次実施中】

- ・ITツールの導入【2024年中に実施予定】

ITツールを導入し、一部の各種連絡や情報共有を効率的に行えるよう変更しました。

- ・稽古場運營業務の見直しに向けた検討【2024年7月より実施予定】

引き続き、業務の円滑化・効率化を図り、出演者やスタッフの負担を軽減します。

④ 人材育成の強化【2023年12月以降、順次実施中】

ハラスメント研修、リスペクト研修、コーチング研修など各種研修を拡充しています。

今後は定期的に出演者やスタッフを対象としたハラスメント研修を実施する予定としており、

そのほかの研修やキャリアサポートについても検討しています。

引き続き、各取組の実施状況やアドバイザリーボードの助言等も踏まえ、適宜必要な施策の実施や実施済の取組の見直しを進めてまいります。

以上