

◆ 今なぜ「職場の音楽活動」を論じるのか

東京学芸大学教授

久保田慶一

はじめに

財団法人音楽文化創造の調査委員会は、去る二〇〇二年四月から二年間にわたり、職場の音楽活動を調査し、「データで見る職場の音楽活動」(二〇〇三年)と「職場の音楽活動」(二〇〇四年)を発行した。この調査では全国から九九団体が選出され、団体と団員に対するアンケート調査と個別聞き取り調査が実施された。

調査結果はわが国の職場の音楽活動全体を反映するものではなかったが、半数の団体が創立以来三〇年以上の活動歴をもち、団員の年齢構成も二〇歳代から四〇歳代に及び、若い団員の確保が順調に行われていること、また地域での社会貢献活動にも積極的に参加し、企業と地域との連携強化に大いに貢献してい

ることなど、職場の音楽団体の実に活発で多様な活動を報告している。

今後この分野における研究の方向としては、筆者は次のような三つの視点を考えている。第一に、職業人にとって職場での音楽活動がどのような意味を持っているのかという、個人の生涯発達からの視点、第二には企業は企業内の団体や団員との間にどのような関係を構築していくのかという、企業の福利厚生からの視点、第三には、社会において職場の音楽活動がどのように社会的・文化的な意味をもつのかという社会教育からの視点という、三つの視点である。

今後は職場の音楽活動をこれら三つの視点から総合的かつ多角的に考察することが望まれるわけだが、ここではなぜ今このような三つの視点から職場の音楽活動をクローズア

ップしなくてはならないかという、研究の現代的な意義について考察してみたいと思う。

◆ 個人の生涯発達の視点

近年わが国の職業環境は大きく変化し、終身雇用制は崩壊し、労働市場は流動化した。企業が新規採用を抑制し、即戦力となる人材を求めようになると、職業人は自己責任や自己決定を迫られ、リストラの恐怖に晒されたが、他方ヘッドハンティングや転職による成功という夢を抱くことができた。

しかし二〇歳代前半でひとつの企業に就職すれば、人事システムに従って昇進し、老後の生活も保障されるという、企業と個人の生涯設計が一体化された、あるいは企業に任せおけばよいという時代はもう終わってしまったようである。

職業人になったからといって、二〇歳代から五〇歳代のライフスタイル全体が、職業生活に縛られてしまふという時代も終わった。職業人であると同時に、家庭の一員であり、また地域の一員でもあることが重視されるようになった。人は生涯にさまざまな役割を演じ、それぞれのライフステージにおいて中心となる役割を担うが、決してひとつの役割に縛られることはないのである。

こうしたなか企業福祉のあり方も変化した。最近では社員自身が自分の生涯設計を立てる「生涯総合福祉ビジョン」が普及し、社員は与えられた一定の予算の範囲内で、自分のライフステージに必要なサービスを選択的に享受するという「カフェテリアプラン」なども導入されている。「カフェテリア」のメニューでは住宅ローンや健康福祉という「法定福利厚生」が中心であるが、「法定外福利厚生」として教育・文化活動のメニューも提供されている。

職場の吹奏楽団には、中学・高校・大学時代に吹奏楽部に所属し、在職中から地域の市民吹奏楽団に参加し、退職後は指導者やマネージャーとして活躍するという人も多い。ライフステージにおいて音楽活動がその人のライフスタイルを決定しているのである。しかし生涯音楽学習の普及という視点から見ると、このような人たちの数は決して多いとはいえないかもしれないのである。

例えば「全日本吹奏楽連盟」の加盟団体数から、次のような推測も可能である。吹奏楽団の平均的な団員数を五〇名としよう。そうすると小学校で約五万人、中学校で約三五万人、大学で約一九万人となり、あわせて五九万人の人が、全日本吹奏楽連盟に加盟している団体で活動している。

これに対して、職場と一般で合わせても、その数は約一〇〇万人である。つまり学校生活で吹奏楽団体に参加していたが、企業・社会人になってやめてしまった人が、約五〇万人もいるのである。このことは吹奏楽だけに限らず、おそらく合唱の分野でも同じような傾向が指摘できるのではないだろうか。要するに、学校時代のライフステージにおいて重要な意味を持っていた学校音楽の活動が、社会人となるとその重要度が減少しているのである。

職場の音楽団体では、学校生活時代に課外活動で合唱や吹奏楽を楽しんでいた人を、新人獲得のターゲットにするそうである。原因は職場や企業にもそして個人にも指摘できるが、より重要な原因のひとつとして、学校音楽の活動そのものに、生涯学習的な動機付けが欠けていることを強調しておきたい。

学校時代の音楽活動が今後の人生においてどのような意味を産み、そして人生をどれだけ豊かにしていくのかを、学校教育はしっかりと児童・生徒に教えなくてはならないのである。とは言っても、前述した「全日本吹奏楽連盟」の加盟団体数を見ると、一九九〇年から二〇〇三年の間に一般の団体数が倍増して、一、八〇〇団体を数えるのに対して、職場の団体数は横ばいで一一〇強なのである。問題は

別のところにありそうだ。

企業福祉の視点―企業スポーツから学ぶ―

学校時代における課外活動やクラブ活動が、職場での余暇活動と密接に関わっているのがスポーツの分野である。例えば社会人野球の場合、企業は学生を社員として採用し、社内労働を課すが、主な目的は自社チームに参加しプレーすることである。こうして企業スポーツは学校教育に対して、就職とスポーツ活動を保障することで、学校スポーツを大いに促進する力をもっていたのである。

しかしここ一〇数年のうちに、日本の企業スポーツは劇的に衰退してしまった。一九九一年から二〇〇二年までに休部・廃部になった企業スポーツの部数は実に二五二に上り、競技別では野球が六四、バレーボール三〇、バスケットボール二六、陸上二四などとなっている。

多くの方は「平成大不況」を原因に挙げるだろうが、原因はより複合的であった。企業がスポーツ活動の育成に精を出したのは、「福利・厚生」を確保すると同時に「社内求心力」を高め、「広告・宣伝」に利用することができたからであったが、これら三つの要素の価値がここ一〇年で、大きく減少してし



ヤマハ吹奏楽団・ポップスコンサートより

まったことに原因があったのである。

ここで重要なのは、このような企業スポーツの衰退が社会に与えた影響である。左近允は、企業がこれまでに注いだ資金はもとよりチームが蓄積した競技力の開発や維持のノウハウがすべて無駄になること、さらに地域と密着していた場合は、地域のスポーツ文化が消えてしまうこと、さらにオリンピックに出場するナショナルチームの競技力のダウンを挙げたが、最後に、企業チームに選手を供給していた学校スポーツの衰退をも招くことを強調していた。

企業スポーツに相当するような音楽団体はほとんどなく、唯一「ヤマハ吹奏楽団」だけが「企業音楽」と呼べるかもしれない。ヤマハは世界トップの楽器製造会社であり、特に吹奏楽器は海外の名演奏家にも高く評価されている。団員は特殊な楽器以外はすべて自社製の楽器をもち、彼らの演奏レベルの高さは同時

に自社製品のレベルの高さを保障しているのである。

定期演奏会とポップスコンサートは浜松市で開催され、すでに市民の生活の一部として定着して久しい。また毎年作曲家に作品を委嘱し、吹奏楽のレパートリーの拡大にも貢献している。ここ数年は、吹奏楽団に入団しある一定期間活動することを条件に、新入社員を数名程度採用しているという。吹奏楽団のレベルの維持と同時に、楽器の製造工程では音楽家としての経験が必要とされるからである。ヤマハ吹奏楽団の発展は、少なくとも地域の音楽文化と学校音楽の向上に貢献していると言える。

これからの企業スポーツのあり方としては、「社会貢献」「地域密着」そして複数企業の「連携」によるサポートが指摘されることが多い。社会貢献や地域密着はすでに多くの職場の音楽団体がこれまで取り組んだことであるが、複数企業による「連携」は今後可能性があるかもしれない。

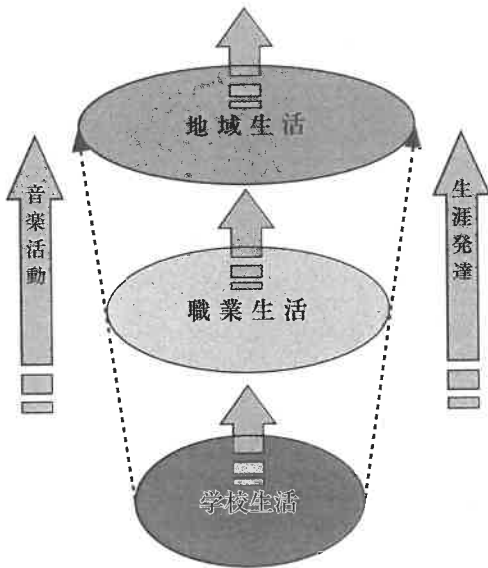
日立や東芝などのフィールハーモニーは企業グループや関連企業の従業員によって組織されており、広い意味での「連携」といえるかもしれない。異業種の企業連携によるオーケストラや合唱団の活動は大いに期待してよいだろう。

社会教育からの視点

「日本産業音楽祭」という音楽祭が、今年で五〇回の記念大会を迎える。この音楽祭が創設された一九五五年当時は、組合活動の一環として多くの職場に音楽団体があり活発な活動が行われていたが、スポーツ系の団体に比べて、発表の機会や場所がなかったという。そこで労使関係の正常化、福利厚生充実と健全な職場環境の育成等を目的として、企業と職場の音楽団体が一体となった音楽祭が創設されたのである。

またこの音楽祭では懸賞制度を設けてそ

図1：生涯発達を軸としたライフステージと音楽活動



の演奏を競い、各分野の専門家を招き、演奏終了後に講評するという形、いわゆる「産音形式」をずっと踏襲している。創設期には作曲家の山田耕筰や評論家の野呂信次郎等が招かれており、音楽面の向上に配慮した運営方式が、組合の活動を中心とした音楽祭とは異なる特徴となっている。

一九七〇年代には参加企業は二〇〇近くに上り、全国のブロックごとに委員会が設立された。

しかしオイルショック以後、参加団体の数は減少していったという。昨年には関西ブロックが解散され、残すは関東だけとなり、参加団体も三〇を数えるまでになった。こうした参加団体の減少に対して、最近では職場の音楽団体以外に、横浜市のある小学校の在校生と卒業生による合唱団を招待するなど、新たな取り組みを行っている。

最後に

職場の音楽活動は、職場の福利厚生だけでなく、個人の生涯発達、学校音楽や地域社会との連携、さらには社会全体の文化活動にも深く関与している。これまでに生涯音楽学習

の議論において、職場の音楽活動がターゲットに入ってこなかったように思われる。

今後は個人の生涯発達を軸として、学校生活、職業生活、地域生活におけるそれぞれの音楽活動が複合的にむすびつける視点や行動が必要となろう。(図1参照)

参考文献

- ・財団法人音楽文化創造 二〇〇〇年「日本の音楽祭・フェスティバル 現状・課題・展望」
- ・同右 二〇〇三年「データで見る職場の音楽活動」
- ・同右 二〇〇四年「職場の音楽活動」
- ・左近允輝一 二〇〇二年「不況とともに崩壊 企業スポーツ(上) — トップレベルの七七チームが撤退」朝日総研レポート No.145, 4:29.
- ・同右 二〇〇二年「復活のカギは社会貢献・地域密着・連携〜不況で崩壊 企業スポーツ(下)」朝日総研レポート No.146, 111-130
- ・日本産業音楽祭 二〇〇三年「第四九回日本産業音楽祭プログラム」
- ・社団法人全日本吹奏楽連盟ホームページ (<http://www.aiba.or.jp/>)