

クラシック音楽とジェンダー

「多様性」はクラシック音楽の救世主になるか？

お茶の水女子大学教授(音楽学) 井上 登喜子

1. はじめに

クラシック音楽とジェンダーにどんな関係性があるのかと訝しく思う人もいるだろう。鳴り響く音そのものにジェンダーはないのだから。しかし、近代ヨーロッパで生まれたクラシック音楽は、実のところ、ジェンダー規範と強く結びついている。そもそも近代とは、「公と私の領域を二分し、それぞれに男女の活動領域をあてがい、異性愛主義に基づく性役割のイデオロギーによって社会が形づくられた時代」(弓削 2022:300)だった。それ以来、クラシック音楽家は様々なジェンダー不均衡に直面してきた。とりわけ女性音楽家は、創作や演奏の現場で、能力や資質が等しい場合も、「男らしさ」/「女らしさ」に意味づけられたジェンダー規範によって、平等な機会や評価を提供されてこなかったのである。

一方、最近の研究は、性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)を取り除いた環境では女性のオーケストラ奏者の採用率が増加することや、女性指揮者の定期演奏会レパートリーは革新的な選曲率が高いことを示している。本稿は、クラシック音楽におけるジェンダー・イシューに注目し、最新のオーケストラ研究から、音楽家をめぐるジェンダー不均衡に関する事実を証し、その方向転換の道筋を考えたい。

2. 女性指揮者の「ガラスの天井」

オーケストラ指揮者は国際的に見ても女性の進出がかなり遅れている分野だ。「マエストロ」(男性名詞)という尊称に象徴的なように、指揮者の仕事に求められる統括能力と男性性を結びつける考えは今なお根強く、オーケストラ指揮者のジェンダー不均衡は著しい。

「オーケストラの指揮者はきわめて難しいリーダーシップの問題に直面する。一言も発することなく完璧なハーモニーを作り出すのだから」(Talgam 2009)。異色の指揮者イタリ・タルガムは、TEDの講演「偉大な指揮者に学ぶリーダーシップ」でこう語り、20世紀の「偉大な指揮者」5名の指揮スタイルを引き合いに出し、権威的にせよ協働的にせよ、指揮台からコントロールする力がいかに重要かを示した。

ところで、「偉大な指揮者」と聞いて、読者の多くは、男性を思い浮かべるのではないだろうか。タルガム氏が挙げた5名(リッカルド・ムーティ、リヒャルト・シュトラウス、ヘルベルト・フォン・カラヤン、カルロス・クライバー、レナード・バーンスタイン)もすべて男性、しかも西洋白人男性ばかりだ。こうして「指揮者=(西洋白人)男性」という固定観念は再生産され、他の属性の指揮者の前には高い壁が立ちはだかる。

そんな中、指揮者への「切符」を手に入れるために一役買ったのがコンクールだ。20世紀中葉に各地で国際指揮者コンクールが設立されると、女性の受賞者も登場した。1966年のディミトリ・ミトロプーロス・コンクールでは、シルヴィア・カデュフ(1937年生)が女性として初めて優勝し、ドイツのゾーリングゲン市立管弦楽団の総監督に就任した。1982年のブザンソン国際指揮者コンクールでは、松尾葉子(1953年生)が女性として史上初、日本人としては小澤征爾について二人目となる優勝を果たし、1999年にセントラル愛知交響楽団の常任指揮者に就任し

た。

女性指揮者のパイオニアの活躍は少しずつ拡がりを見せている。米国出身のマリン・オルソップ（1956年生）のボルティモア交響楽団音楽監督就任（2007年、米国初）、フィンランド出身のスザンナ・マルッキ（1969年生）のヘルシンキ・フィル首席指揮者就任（2016年）、リトアニア出身の若手指揮者ミルガ・グラジニーテ＝ティエーラ（1986年生）の英国バーミンガム市交響楽団音楽監督就任とBBCプロムス初登場（2016年）のニュースは人々の注目を集めた。

それにも拘わらず、全米オーケストラで女性指揮者が占める割合は9.2%、ヨーロッパは6%以下に留まる（Beardsley 2020）。世界の主要オーケストラの常任指揮者は男性で占められており、女性指揮者の参入への障壁はまだ高い。

3. 指揮者の多様性は新たな価値を創出するか？

ところで、女性指揮者の進出を阻む原因は、「能力」に起因するのか、それとも音楽業界に蔓延する「ジェンダーの不均衡」によるものか。女性指揮者の登用をもたらす指揮者の多様化はオーケストラ文化に新たな価値を生み出すだろうか。筆者は、これらの根源的な問いに対し、データに基づく分析からファクトを示す必要性があると考えている。

筆者が現在取り組んでいる研究は、女性指揮者が、能力や資質が等しい場合に、男性と平等の機会を提供されてきたか、女性指揮者の参入が新しい価値を創出してきたかを、複数の国のオーケストラの定期演奏会データから検証するというものだ（参考文献4）。クラシック音楽やオーケストラの聴衆の固定化からその将来が危惧される今日、女性指揮者の参入による指揮者の多様化が、レパートリーの固定化からの脱却による新たな価値創出をもたらすかは、オーケストラ界の明日の浮沈に係わる問いだ。

筆者が分析したドイツ、米国、日本の主要オーケストラ（ベルリン・フィル、ニューヨーク・フィル、NHK交響楽団）の定期演奏会（1946-2014年）における指揮者の属性と選曲に関する結果を紹介しよう。

女性指揮者が定期演奏会で演奏したプログラムには、従来取り上げられてこなかった作曲家による作品が多く含まれていた。グループ別の比較を行った結果、女性指揮者による「新しい作曲家」の導入率（12.6%）は、男性指揮者による導入率（3.6%）よりも、はるかに高い。一方、ベートーヴェン、モーツァルト、ブラームスを始めとする大作曲家の演奏率を比べると、男性指揮者全体では60%を超えているが、女性指揮者は42.6%であり、女性指揮者はいわゆる「正典」レパートリーを選択する確率が、男性指揮者よりも低い。このように、女性指揮者には、大作曲家のレパートリーからは距離を置き、新しいレパートリーに取り組む実態がデータから観察された。

ただし、このデータに含まれる女性指揮者はわずか11人、全体数660名余の2%未満であることを断っておく必要がある。その11名には、フランス人音楽家で名教師として名高いナディア・ブーランジェを筆頭に、前述のシルヴィア・カデュフ（スイス出身）やマリン・オルソップ（米国）やスザンナ・マルッキ（フィンランド）、エマヌエル・ハイム（フランス）、中国系アメリカ人指揮者シャン・ジャン（Xian Zhang）など、「女性初」と冠されるキャリアを積んできた、多様な出身国のパイオニアが含まれる。

革新的な選曲の背景には、メジャー・オーケストラに進出した女性指揮者がパイオニアとしての「フロンティア精神」を持ち合わせていたことや、オーケストラの芸術性や方針がもっとも問われる定期演奏会に女性指揮者を登用した楽団側や音楽監督の戦略的意図など、さまざまな要因が絡んでいる。何より、この数字は、21世紀になっても、女性指揮者が主要オーケストラの定期演奏会の指揮台に立つのがいかに困難かを示している。

ともあれ、女性指揮者の参入が、新たなレパートリーの創出をもたらすという結果は、オー

ケストラ文化の将来にとって重要な示唆を持つ。しかし、女性指揮者の登壇回数がまだまだ少なすぎる。ジェンダー、国籍、人種、キャリアパス等のボーダー（境界）を超えて登壇する指揮者が、オーケストラ文化に既存の価値観とは異なる「新しいパースペクティブ(ものの見方)」を切り拓く姿をもっと見たい。

4. オーケストラ界は多様性を実現できるか？

近年、オーケストラ組織におけるアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）と女性演奏者の雇用の関係や、楽団員のジェンダー構成で変化する演奏家のモチベーションや満足度に関する実証研究が注目を浴びている。以下の研究結果は、女性音楽家が音楽能力以外の要因から採用を阻まれやすいことや、音楽能力を重視する組織ではジェンダー多様性が高いことを示している。

4-1. アンコンシャス・バイアスと女性の採用：ブラインド・オーディション

20世紀中葉まで、米国の主要オーケストラのオーディションの候補者は、音楽院教師が推薦する教え子の男性で占められていた。こうした偏りをなくすために、1970年代から1980年代にかけて、オーディションは公募形式に変更され、審査員から候補者の容姿を隠す「スクリーン」を置く「ブラインド・オーディション」方式が採用され始めた。2023年にノーベル経済学賞を受賞した女性経済学者クラウディア・ゴールドフィン（ハーバード大学教授）とバイデン政権下で大統領経済諮問委員会第30代委員長を務めたセシリア・ラウズは、雇用におけるアンコンシャス・バイアスの検証のため、全米オーケストラのオーディションのデータを分析し、スクリーンの設置が、女性の楽団員比率を25%以上増加させるという結果を示した(Golden; Rouse 2000)。ブラインド・オーディションの導入がオーケストラにおける女性演奏者の採用や昇進の確率を高めるという実証結果は、アンコンシャス・バイアスの可視化の成功により、世の中に大きなインパクトを与えた。

4-2. オーケストラ奏者のジェンダー構成

ドイツの社会学者ユッタ・アルメンディンガー等は、米国・英国・ドイツのオーケストラを調査し、楽器奏者のジェンダー構成が仕事の満足度に与える心理的影響を分析した。その結果、「女性の少ないオーケストラ」では、女性は目立たぬように既存の組織の規範を守ろうとし、「移行期のオーケストラ（女性比率10%～40%）」では、男性／女性グループ間のステレオタイプ化や衝突による緊張感が高まっていた。しかし、「バランスのとれたオーケストラ（女性比率40%～50%）」では、いずれのジェンダー・グループも正當に扱われているという満足度が高く、相互支援に向かうことを明らかにした(Allmendinger, et al. 1996)。ジェンダー多様化は演奏者全体の満足度を高めており、演奏そのものにも好影響を与えている。

5. 「女性限定」指揮者コンクール

2020年9月に、パリの団体「La Maestra」主催で女性限定の国際指揮者コンクールが開始され、今年で第3回を数える。初回は新型コロナウイルス感染症の影響で3月開催の予定を延期しての実施だったが、世界50カ国以上から200通以上の応募が集まり、12名が最終審査に進み、3名が入賞、5名に特別賞が与えられた(Beardsley 2020)。共同主催者でフランス人女性指揮者のクレール・ジボー（1945年生）は、「音楽組織の上層部を男性が占めることがジェンダー不均衡の原因」と指摘し、審査員の一人マリン・オルソップは若い女性が

早くから経験を積めるように、「女性指揮者のコミュニティとサポートシステム」の必要性を説く。地元フランスでは、代表的な日刊紙『ル・モンド』や『ル・フィガロ』から女性ファッション雑誌までが報道し、珍しいコンクールの紹介に留まらず、音楽的な評価や「女性限定」の意義に一步踏み込んだ記事もあり、関心の高さが窺える。一方、日本ではほとんど話題にならなかった。

近年、ジェンダー平等や多様性を推進する世界的取り組み—例えば、企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的とする「30%クラブ」、SDGs「持続可能な開発目標」の第5目標「ジェンダー平等の実現」など—が進む。政治や経済におけるクォータ制（法制度により女性比率を一定以上に義務付けること）の考えによれば、性別や年齢、国籍、個人の価値観等の多様性を包摂する社会は、新しい価値や革新を生むとの期待がもたれているのだ。

翻って、クラシック音楽界はどうだろうか。女性指揮者の進出が自然には進まない背景には、音楽家の仕事とジェンダー役割を結びつけてきた歴史が影響している。そうした因襲を打破するためには「クォータ制」の考え方を取り入れることが肝要だという意見と、このような制度は逆差別で、音楽能力的な「最適値」からの乖離を招くという意見は、常に平行線をたどる。こうした議論は、「リケジョ」を増やすために大学理工系学部が「女子枠」入試を導入したことへの賛否両論とも相通ずるものがある。

しかし、考えてみてほしい。ピアノやヴァイオリンなどの楽器奏者や声楽家は、歴史的にも比較的早くから女性音楽家が活躍し、ロールモデルも豊富だ。それに対し、女性指揮者は圧倒的に少なく、ブラインド・オーディションは性質上成り立たず、指揮台に上らなければキャリアを積めないことを考慮すれば、能力ある女性指揮者が「アンコンシャス・バイアス」に左右されずに経験を積めるサポートシステムを築くことは一定の意義があると言えよう。

6. 結び

変化の兆しもある。2023年4月に指揮者の沖澤のどかが京都市交響楽団の常任指揮者に就任したニュースは音楽界に新風を吹き込み、クラシック音楽ファンでない層からも期待が寄せられる。シンガポール出身の注目の若手指揮者カーチュン・ウォン（日本フィルハーモニー交響楽団首席指揮者）を聴きに、海外の観光客が日本を訪れ、インバウンド需要の拡大が起こるかもしれない。オーケストラが、これからの百年も、社会に必要とされる音楽制度として存続していくためには、組織の上層部、指揮者や楽団員、レパートリー、聴衆といったあらゆる局面で多様性を実現し、新たな文化的価値観を創出していけるかどうかにかかっている。

この際、まずはオーケストラの理事にクォータ制を導入し、女性比率30%以上を目指してはどうだろうか。

参考文献

1. Allmendinger, Jutta; Hackman, Richard; Lehman, Erin V. (1996) "Life and Work in Symphony Orchestra" *The Musical Quarterly*, 80(2): 194-219.
2. Beardsley, Eleanor(2020) "Women Conductors Are The Rule, Not The Exception, At A New Classical Event", *NPR* (October 2, 2020).
3. Golden, Claudia; Rouse, Cecilia(2000) "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians" *The American Economic Review* 90(4): 715-741.
4. 井上登喜子 JSPS 科研費基盤研究(C)「女性指揮者の『ガラスの天井』の国際的実証研究」(JP21K00208) 2021-2024 年度.
5. Talgam, Itay(2009) "Lead like the great conductors", TED Global.
https://www.ted.com/talks/itay_talgam_lead_like_the_great_conductors?
6. 弓削尚子(2022)『はじめての西洋ジェンダー史：家族史からグローバル・ヒストリーまで』東京：山川出版社.