

ロームシアター京都館長問題に係る
信頼回復の取組について

令和2年12月

京都市

公益財団法人 京都市音楽芸術文化振興財団

1	はじめに	2
2	事案概要等	
	(1) 事案概要	3
	(2) 信頼回復に向けたプロジェクトチームの設置, 検討	3
	ア 信頼回復プロジェクトメンバー	4
	イ 外部有識者	4
	ウ 会議	4
3	問題点の検証	
	(1) ロームシアター京都館長就任依頼・発表に関する経過	5
	(2) 問題点の検証	7
	ア 信頼回復プロジェクトチームにより洗い出した問題点	7
	イ 外部有識者からの意見聴取	7
	ウ まとめ	9
4	信頼回復の取組, 今後の改善策	
	(1) ハラスメント防止の取組について	10
	ア 財団ハラスメント防止指針の策定	10
	イ ロームシアター京都におけるハラスメント防止指針の策定, 関連シンポジウムの開催	10
	(2) 館長選定の進め方について	10
	ア 選定プロセスの充実	10
	イ ロームシアター京都館長像の共有	11
	ウ ロームシアター京都の運営に係る評価制度の導入	13
	(3) コンプライアンス意識, 危機管理意識の醸成及び迅速な対応	13
	(4) 新たな信頼の構築に向けて	13

1 はじめに

ロームシアター京都の館長問題について、市民や劇場関係者の皆様にご心配をおかけしたことを改めてお詫び申し上げます。

本件については、多くの方々からの御意見、御批判を頂戴しました。これらを受け止め、しっかりと検証し、反省すべき点は反省し、改善していく必要があると考えています。

とりわけ、ハラスメントの指摘がある方について、その方の発言だけを信用して交渉事案が解決されることを前提に、就任をお願いしたことについては、結果として、被害を訴える方のお立場を蔑ろにし、また、ハラスメントと戦おうとする方々の意思に水を差すことになってしまいました。

また、新たな館長の必要性や望まれる館長像について、現場を支えるロームシアター京都職員と共有できていなかったことは、「劇場文化」を創造、発信する担い手である職員の気持ちを大切にできていなかったとも言えます。

京都市及び公益財団法人京都市音楽芸術文化振興財団（以下、「財団」という。）では、関係職員により議論を重ね、外部有識者の意見も頂戴しながら検証を行い、信頼回復の取組をとりまとめました。

今後、この取組を着実にやっていくとともに、その状況について情報発信を行い、市民、劇場関係者とともに、劇場文化の発信に全力を傾注する決意です。

2 事案概要等

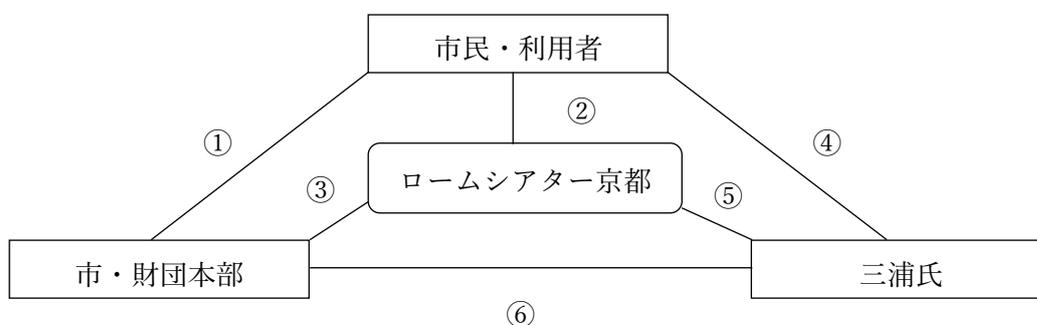
(1) 事案概要

- ・ ロームシアター京都の新館長について、財団の処務規程に基づいて、会長（京都市長）の推薦により三浦基氏に就任いただくこととし、令和2年1月16日に就任記者会見を行った。
- ・ 館長就任打診の際に、三浦氏からは、劇団地点の元劇団員に対するパワハラ等に関する交渉事案に係る説明があり、交渉事案が解決されることを前提に就任をお願いしてきた。
- ・ 交渉事案について、令和2年3月5日に「元劇団員を含め関係当事者間で解決に至った」旨の報告を三浦氏から受けた。
- ・ 一方、就任記者会見以降、また、交渉事案が解決してもなお、劇場関係者をはじめとして、館長就任を巡って生じた懸念や、係争中の事案を抱える方を館長として発表した、京都市及び財団に対する批判の声が寄せられ、令和2年度自主事業参加の一部アーティストから辞退の可能性を伝えられるなど、劇場運営に支障が生じた。
- ・ このような状況を受けて、京都市・財団・三浦氏の三者で、ロームシアター京都スタッフの意見も聞きながら、協議した結果、信頼回復に向けた取組を確実に実施するため、三浦氏の館長就任を1年延期（令和3年4月1日からの就任予定）することとし、令和2年4月からの館長には市文化芸術政策監が就任した。

(2) 信頼回復に向けたプロジェクトチームの設置、検討

上記2（1）事案概要のとおり、館長就任の経過において、市民や劇場関係者の皆様にご心配をおかけしたこと、また、ロームシアター京都職員に不安を与えたことを踏まえ、次のとおり、京都市及び財団の関係職員により、信頼回復プロジェクトチームを設置し、同チーム内での議論を深めるとともに外部有識者の意見を伺い、改めて問題点の検証を進めた。検討に当たっては、下図の6つの関係における信頼回復の取組を念頭に置いた。

【関係図】



ア 信頼回復プロジェクトチームメンバー

京都市	北村 信幸文化芸術政策監， 砂川 敬文化市民局文化芸術都市推進室長， 藤田 智洋同室文化芸術企画課長
財団	森川 佳昭専務理事，東 憲明事務局長，粟飯原 雅紀総務部長， 北村 信幸ロームシアター京都館長（再掲），足立 充宏同館副館長， 柴田 智靖同館総務・営業部長，宮崎 刀史紀同館管理課長， 橋本 裕介同館事業担当課長

イ 外部有識者

- ・ 天野 文雄氏（当財団貸館等審査委員会委員。能楽研究者）
- ・ 太田 耕人氏（国立大学法人京都教育大学学長。元財団貸館等審査委員会委員。演劇評論家）
- ・ 津村 卓氏（一般財団法人地域創造プロデューサー）
- ・ 森山 直人氏（元 KYOTO EXPERIMENT（京都国際舞台芸術祭）実行委員長。演劇批評家）
- ・ 吉澤 健吉氏（京都産業大学文化学部京都文化学科教授。前京都市芸術文化施設等指定管理者選定委員会委員）

ウ 会議

（ア）信頼回復プロジェクトチーム

		議題
1	4/7	・フリーディスカッション
2	4/14	・ロームシアター京都館長選定に係る問題点等について
3	4/28	・ロームシアター京都館長選定に係る問題点等について ・今後の進め方について
4	5/12	・就任依頼，発表に至る経過について ・財団ハラスメント防止の指針策定について
5	5/26	・信頼回復プロジェクトチームの目的，位置付けの確認について ・就任発表以降の経過について ・劇場版ハラスメント防止ガイドライン策定について ・外部有識者の選定について
6	6/9	・「君の庭」制作記者会見について ・ロームシアター京都において求める館長の在り方（以後，「ロームシアター京都館長像」）について
7	6/23	・ロームシアター京都館長像について ・三浦氏との意見交換について ・外部有識者の選定について
8	7/14	・ロームシアター京都館長像について ・三浦氏との意見交換について ・外部有識者の意見聴取について

9	7/28	<ul style="list-style-type: none"> 外部有識者への事案説明について 財団ハラスメント防止指針の公表について 第2回三浦氏との意見交換について ロームシアター京都館長像について
10	8/11	<ul style="list-style-type: none"> 外部有識者の意見聴取について 財団ハラスメント防止指針に関する職員研修について 劇場版ハラスメント防止指針の策定に向けて 第2回三浦氏との意見交換について
11	8/25	<ul style="list-style-type: none"> 第2回三浦氏との意見交換について 外部有識者の意見聴取について
12	9/23	<ul style="list-style-type: none"> 報告案について 外部有識者の意見聴取について
13	10/27	<ul style="list-style-type: none"> 今後の進め方について 信頼回復の取組について（案）

(イ) 三浦氏との意見交換

		議題
1	7/10	<ul style="list-style-type: none"> 3月の就任延期発表以降の市・財団・三浦氏の状況について 3者の信頼回復に向けた取組の状況について
2	8/26	<ul style="list-style-type: none"> ロームシアター京都職員への信頼回復の取組について 文化芸術関係者への信頼回復の取組について

(ウ) 外部有識者からの意見聴取

		議題
7~10月		<ul style="list-style-type: none"> ロームシアター京都館長就任に係る問題点及び今後の取組の提言について ロームシアター京都館長像について

3 問題点の検証

(1) ロームシアター京都館長就任依頼・発表に関する経過

ロームシアター京都館長就任の依頼・発表に関する経過は次のとおりである。

令和元年

9月	三浦氏に館長就任を打診することについて市内部で検討
10月	市から、三浦氏に打診 三浦氏「光荣。身の引き締まる思い。パワハラ等に関する交渉事案があるが心配しないでほしい。」旨の発言 三浦氏への打診状況を、市から財団本部に報告。勤務条件、館長権限等を財団本部で検討

- 1 1月 市と財団本部が三浦氏と協議。勤務条件等を提示
- 1 2月 財団本部から財団理事長へ報告
市及び財団本部が三浦氏と協議。勤務条件等を再提示
三浦氏「了解」
市長と三浦氏面談
財団本部から、ロームシアター京都職員（管理職）へ報告

令和2年

- 1 月 財団本部からロームシアター京都職員へ説明
記者会見において三浦氏の館長就任を発表（1/16）
発表に対し批判が寄せられたため、ロームシアター京都のホームページに、「新館長就任への見解」を追記
- 2 月 財団本部、ロームシアター京都職員（管理職）が三浦氏と打合せ
演劇界の「有志一同」から、ロームシアター京都新館長就任に対する公開質問状が提出（2/14）
財団「ロームシアター京都 2020年度自主事業ラインアップ」発表（一部アーティストから「辞退の可能性あり」との留保付き）
三浦氏と市及び財団本部が協議
市・財団本部「就任1箇月前においてもなお、解決の目途が立たない場合、交渉事案解決までは、館長就任を当面留保せざるを得ない。」
市・財団から、お知らせ「新館長就任に係る対応」を発表。（2/28）
「交渉結果を踏まえて、館長就任に関して判断する。」
- 3 月 三浦氏から市・財団に対し、「元劇団員を含め関係当事者間で解決に至った」旨の報告（3/5）
地点と映演労連フリーユニオンにおいて、「関係当事者間で解決に至った」旨の共同声明をホームページ上で発表（3/5）
三浦氏と市及び財団本部が、三浦氏の館長就任1年延期等について協議（協議後、財団本部からロームシアター京都職員（管理職）へ報告、協議）
市、財団、三浦氏の三者で就任1年延期を確認（3/17）
財団本部からロームシアター京都職員へ説明
三浦氏の就任1年延期の広報発表（3/19）
同時に、文化芸術政策監が令和2年度の館長を務めることを公表

(2) 問題点の検証

信頼回復プロジェクトチームにおいて、本件に係る問題点について洗出しを行った。そして、それらの問題点について、外部有識者から意見を聴取し、問題点のとりまとめを行った。

ア 信頼回復プロジェクトチームにより洗い出した問題点

信頼回復プロジェクトチームにおいて、洗い出した主な問題点は次のとおりである。

1 ハラスメント関係

- ・ ハラスメント事案が解決されることを前提に館長人事を進めたこと
- ・ 三浦氏からの説明だけで市・財団が館長就任を発表したことによって、結果として、被害を訴える方の主張を否定してしまったこと
- ・ ハラスメントの交渉事案に対して、市・財団は事実確認をする立場ではないにも関わらず、「三浦氏から交渉が最終段階にある旨を聴取している」と交渉状況を公にし、交渉への配慮を欠いたこと。
- ・ 本件により、市・財団がハラスメント問題を軽視しているとみられていること

2 ロームシアター京都館長の選定の進め方関連

- ・ 館長にどのような人物（分野や職歴など）が適任か、ロームシアター京都に何を加えるか、何が必要かを検証し、館長に期待すること、その役割について十分に意見交換をしていなかったこと
- ・ 館長の人選のプロセスが不透明であること
- ・ ロームシアター京都の評価の仕組みが欠けており、リニューアルオープン後4年間の評価が共有されていないこと

イ 外部有識者からの意見聴取

外部有識者として、元文化庁関西分室長であり、財団貸館等審査委員会委員として御指導いただいている天野 文雄氏（能楽研究者。財団貸館等審査委員会委員）、大学法人の組織運営を担われ、財団貸館等審査委員会委員として御指導いただいていた演劇評論家の太田 耕人氏（国立大学法人京都教育大学学長。元財団貸館等審査委員会委員）、劇場運営に精通されている、津村 卓氏（一般財団法人地域創造プロデューサー）、KYOTO EXPERIMENT（京都国際舞台芸術祭）実行委員長として、ロームシアター京都と協働し、演劇に精通されている、森山直人氏（元KYOTO EXPERIMENT（京都国際舞台芸術祭）実行委員長。演劇批評家）、現在のロームシアター京都の指定管理者を選定する選定委員会の委員長を務められた、吉澤 健吉氏（京都産業大学文化学部京都文化学科教授。前京都市芸術文化施設等指定管理者選定委員会委員長）の5人から意見聴取を行った。

外部有識者の主な意見は、次のとおりである。

1 問題点について

(1) ハラスメント関連

- ・ ハラスメントの指摘がある方について、館長就任を発表したことについては問題がある。それが及ぼす影響を深く考えずに決定している。
- ・ 三浦氏が事案は解決すると説明したとしても、相手方と何らかの同意が成立するという意味でしかなく、三浦氏がハラスメントで非難されたことが問題にされなくなるという意味での解決ではない。ハラスメント問題特有の性質を考慮して慎重に判断すべきだった。
- ・ 三浦氏の意見だけを聞き、相手方の意見を聞かなかったことは反省・改善が必要である。
- ・ パワハラの問題は、館長就任以前の事案であり、すでに和解も成立している。

(2) ロームシアター京都館長の選定の進め方関連

- ・ 現場のロームシアター京都職員からの意見聴取がまったくされなかったことが一番大きな問題。
- ・ 抽象的な文言にならざるを得ないが、館長像を明文化すべきであった。また、選定プロセスが不透明な印象を与えた。
- ・ 従来館長の要件から大きな変更（行政職から演劇人への変更、非常勤職から準・常勤職への変更、劇場運営の芸術面のみならず財務・人事権など従来よりも広い権限の付与）であり、関係者の理解が必要であるにも関わらず、十分な配慮がなかった。
- ・ 館長要件の変更は、運営の根幹部分の転換となる。その前提として、リニューアル後の館の実績や運営方法についての評価が必要であった。
- ・ 館長の人選において、法的な問題があるわけではなく、他施設の例を見ても、現場や外部と意見交換して選定しておらず、就任を撤回する必要はない。

(3) 市・財団の対応関連

- ・ 演劇界有志の方々は、京都の演劇界を底上げした人たちであり、丁寧に対応しなければいけない。
- ・ 館長問題は一つの端緒であり、背後に組織の問題がある。ロームシアター京都には専門職を束ねる専門家が重要で、この度のことは組織を考える良い機会。
- ・ 当事者同士は和解しているにも関わらず就任延期やパワハラシンポジウムを行うのは一部の批判に対する過剰反応かと思う。

2 今後の取組に関する提言

- ・ 有志の質問状など正式に出されたものには、個人情報等は無理であるが、丁寧に答えた方が良い。
- ・ どういう劇場を目指し、館長の役割は何かを明確に示すことが必要。
- ・ 三浦氏の館長就任が長引くほど、様々な問題が派生してくるので、早急に解決すべきである。
- ・ ロームシアター京都の芸術的成果、事業運営、財務などに涉る評価が数年に一度は必要であり、外部評価を受けることが望ましい。
- ・ 館長選定に当たっては、館長職に望まれる要件等を設定し、プロセスを明らかにすべき。できれば「館長選定会議」や「評価委員会」などで、外部人材（法律、経済、文化芸術、行政）の意見を聴取することが望ましい。

ウ まとめ

外部有識者の意見を踏まえ、信頼回復プロジェクトチームにおいて、とりまとめた本件に係る主な問題点は、次のとおりである。

1 ハラスメントの指摘がある方に、交渉事案が解決されることを前提として、館長就任をお願いしたこと

公の施設の館長職であることから、候補者にハラスメントの指摘があることを認知した段階で、就任に向けた人事を進めることに慎重であるべきであったが、三浦氏からの説明を受けて交渉事案が解決されることを前提にして館長就任を発表したこと。結果として、被害を訴える方のお立場を蔑ろにし、また、ハラスメントと戦おうとする方々の意思に水を差すことになってしまったこと。

2 館長像について市・財団内での議論・共有ができていなかったこと

館長にどのような人物（分野や経験、能力など）が適任か、ロームシアター京都の発展に何が必要かを検証し、館長に期待すること、その役割について、京都市・財団本部・ロームシアター京都の間で十分に議論・共有ができていなかったこと。

3 ロームシアター京都運営を評価する仕組みが欠けていたこと

館長人事の検討に必要な、ロームシアター京都の運営評価の仕組みが構築できていなかったこと。

4 信頼回復の取組, 今後の改善策

信頼回復プロジェクトチームにおいて, 市民及び劇場関係者の信頼を回復するために, 前述の問題点を踏まえ, 次のとおり信頼回復の取組を行う。

(1) ハラスメント防止の取組について

問題点1を反省し, 今後, 財団内外において, すべての人の人権を大切にする劇場運営を行うとともに, 財団職員が生き生きと仕事を行い, その能力を十分に発揮できる職場づくりを進めるため, 次のとおりハラスメント防止の取組を行う。

ア 財団ハラスメント防止指針の策定

男女雇用機会均等法, 育児休業法, 労働施策総合推進法改正の趣旨を踏まえるとともに, ロームシアター京都館長就任の経過において, 市民や劇場関係者の皆様に御心配をおかけしたことを契機として, 財団内の全職場において, ミーティング等を実施し, そこで出された職員の意見や専門家の意見を踏まえ「公益財団法人 京都市音楽芸術文化振興財団ハラスメント防止に関する指針」を策定し, 「職員向け手引き」を作成した。

令和2年9, 10月に, 同指針及び手引きに係る職員研修を4回, 役付職員を対象とした研修を1回開催し, 指針の周知徹底を図ったところである。

また, 財団職員を対象に, ハラスメントに係る内部相談窓口, 専門機関による外部相談窓口を整備した。

イ ロームシアター京都におけるハラスメント防止指針の策定, 関連シンポジウムの開催

ロームシアター京都において, 職員だけではなくロームシアター京都に関わる人々にとって, 啓発的な意味を持つ「ロームシアター京都におけるハラスメント防止ガイドライン」を策定する。策定に向けては, 創作に携わる方々や専門家のご意見をいただき, 策定プロセスを外部に公開する形で検討を進める。また, その一環として, 関連シンポジウムを開催する。

(2) 館長選定の進め方について

ア 選定プロセスの充実について

館長選定についてプロセスの充実を図る。具体的には, 館長にどのような人物(分野や経験, 能力など)が適任か, ロームシアター京都の発展に何が必要か, 館長に期待すること, その役割について, 財団内において, ロームシアター京都職員の意見や, 必要に応じて, 外部の有識者の意見を聴取し, 検討を行い, 京都市と協議する。

イ ロームシアター京都館長像の共有について

信頼回復プロジェクトチームにおいて、外部有識者から意見を聴取し、それらを踏まえて、ロームシアター京都館長像について、検討し、共有した。

外部有識者の意見

- ・ 京都は新しいアートを切り開いてきた歴史がある。スタッフの意見を受け止めて、京都の歴史観を担保できる方が望ましい。
- ・ 設置団体である京都市の描くビジョンをどのようにスタッフと具現化していくのか、そのスキルを持つ方が望ましい。
- ・ 館長像には、次の3つの視点を加える必要がある。親和性の高い職場を形成し、職員が力を合わせて業務を遂行できるよう配慮できる人物、文化芸術政策の公共性（収益性だけでなく社会貢献を重んじること）をよく認識している人物、労働条件・ハラスメント・資金管理等においてコンプライアンスの意識が高い人物。
- ・ 館長に求める要素として、能力、経験、専門性、外向きにメッセージを発信できることは大事である。
- ・ 京都を代表する文化人と行政能力に優れた人の両面を備えた人はまずいない。
- ・ 将来的な館長の選択として、京都を代表する経済人も検討する価値がある。演出家、ポピュラー音楽家、能楽師などの若手を選ぶことも、新しい時代の担い手として斬新かもしれない。
- ・ 館長を置くのであれば、公共性の観点から発信する存在として、その人が言うから信頼されるという顔となる人材が望ましい。
- ・ 芸術監督的な役割として館長を置くのであれば芸術監督でよい。だが、ロームシアター京都は多様な分野の公演がある施設であり、むしろバランスを意識した運営が必要ではないか。
- ・ 劇場運営は、社会貢献、文化事業推進、芸術的成果の3つのベクトルを統合したもの。このためには、3つのタイプの人材（ステークホルダーとの調整・交渉ができる信頼や人脈を有する人、地域の芸術文化振興に強い熱意を持ち事業を推進するエンジンとなる人、当該の芸術分野についてスキルや識見、実作体験を持つ人）が必要。
- ・ 市、財団ともに将来の館長像を議論することは、組織の一体感を持つために意義あることだと思う。
- ・ ロームシアター京都がどういう劇場か、目標達成するためにどういう組織とするのかというビジョン（指針）が必要であり、そこから館長はどうあるべきか、必要か不要かを考えるべきである。

ロームシアター京都において求める館長の在り方

1 人物像

(1) 人間性

- ・ 広く京都市民から信頼される経歴や人柄であること
- ・ 公共施設の役割・運営を理解し、新しいアートを切り開いてきた京都の歴史を踏まえ、設置団体である京都市の文化芸術政策等を念頭に置き、市のビジョンの具現化に向け、使命感を持って職務を遂行すること
- ・ 親和性の高い職場を形成し、職員が力を合わせて業務を遂行できるよう配慮できること
- ・ 労働条件、ハラスメント、資金管理等を含め、コンプライアンスの意識が高いこと

(2) 知名度・発信力・人脈

- ・ 文化芸術や産業界など幅広いステークホルダーとの調整・交渉や外部から支援を獲得するための信頼と人脈を有していること
- ・ 対外的（国内・国外）にアピールしていくため、知名度と発信力を持ち合わせ、インパクトを与えられることが望ましい。

(3) 能力・経験・専門性

- ・ 劇場運営、組織運営、行政職務、行政との共同事業、舞台芸術の振興、ファンレイジング、外部資金及び寄付金の獲得など、運営に有益な識見・経験・能力を有すること

2 役職像

(1) 身分

常勤職員又は非常勤職員

- ※ 非常勤職員となる場合、劇場運営を行える能力と権限を備え、非常勤の館長と信頼関係で結ばれた役職者（副館長等）を配置

(2) 職務

- ア 組織運営、実務統括、財務、決定
- イ 外部との交際、交渉、外部への発信
- ウ ロームシアター京都の運営に係る助言・指導

- ※ 非常勤職員となる場合、館運営が滞らないように業務・権限を設定

ウ ロームシアター京都の運営に係る評価制度の導入

ロームシアター京都の運営に評価の仕組みを整備し、館長人事の検討における要素の一つとしても評価結果を活用することとする。

(3) コンプライアンス意識、危機管理意識の醸成及び迅速な対応

今後、組織全体で、危機管理意識やコンプライアンス意識のより一層の醸成に努め、ロームシアター京都の運営上生じるあらゆる事案について、客観的な情報を収集し、時宜を捉えた適切かつ迅速な判断・対応を行っていく。

(4) 新たな信頼の構築に向けて

京都市においては、とりまとめた問題点の検証結果を踏まえ、これまで以上に指定管理者との意思疎通を図り、引き続きロームシアター京都が京都の文化芸術の創造・発信拠点となるよう、市民、劇場関係者、ロームシアター京都職員等との新たな信頼関係の構築に努めていく。

財団においては、指定管理業務の着実な実施、そして当財団の設立目的の達成のためには、市民及び劇場関係者、また、職員からの信頼が不可欠であるという認識の下、本件を教訓とし、新たな信頼関係の構築に努めていく。