

分科会 ホール・劇場 (質疑応答)

コーディネーター 古賀 弥生氏

Q サザンクス筑後さんにお聞きします。地域通貨を始めて、ホールの利用率、スタッフに及ぼす影響・効果のほどは如何ですか。

A ホールの稼働率は年間300日の内270日稼働しており、90%の稼働率を誇っています。

しかし地域通貨の効果によるものかという点、必ずしもそうでなく、もともと利用が多かったということで、「クス」が利用できるから飛躍的にすべてが伸びたという経験は持っていません。

Q 春日市ふれあいセンターはなぜ人財づくり講座を企画する必要があると考えたのですか。

また募集にあたり初心者から育てようというふうに見えるのですが、なぜそのような形で始めようと思われたのですか。

春日市の中で一緒に街づくりをとというのに、なぜ市外や県外からの応募も受け入れているのですか。

A1 私の感じる範囲ですが、大きなきっかけは直営化だと思います。以前は春日市ふれあいセンターも指定管理者の運営でした。直営化されたときに事業の予算は大幅に削減されております。

そうなったとき、センターの予算だけで、人も含め何もかも運営していく事は難しい。そうであればやはり市民の皆様にごんごんセンターを使って頂き元気な街づくりに参加して頂くことをセンターとしては目指していくべきではないかと思いました。

直接ボランティアを集めるようになったきっかけは、県立美術館巡回展です。それを契機に人財づくり講座事業に着手し、限られた予算で公立の文化施設としてさまざまに果たさねばならない役割が多いなかで、一緒にやっていただける人を育てていきたいと思いました。

私達ができる範囲ということで、初心者向けというところもそういう思いでした。

A2 すこし補足します。市民の方に会館の事業に参加していただく方法はいろいろありますが、春日市の近隣のホールで、すでに企画の出来る方を対象に、企画を募集するというタイプの事業が行われていました。そこを差別化するという意味合いもありました。

また当時この事業が始まった時点でセンターのスタッフ（市の職員）と市民の方たち共同で何か事業をやる機会が非常に少なかったこともあり、まずそのような場に市民が気安く入れるような状況を作り出すということもふれあい文化センターにとって必要な事だったので、この事業が始まりました。

Q お二方の施設の中にボランティアルーム、というような特化された空間はありますか。

A1 サザンクス筑後にはありません。作業をする度にその部屋をあけて使ってもらいます。

A2 ふれあい文化センター内にもそれ専用のスペースというのはありません。

コメント 古賀 弥生氏

美術館博物館だとボランティアの為の部屋を確保しているところがありますね。ボランティアが「たまる場所」があるとボランティア同士のコミュニケーションから、次の活動につながっていく可能性はありますね。

Q 新しいメンバーをどう集めるか。自立化・組織化をどのように促進していくかについてご意見を伺いたい。

A1 (会場から) 北九州芸術劇場は1期2年に限定してボランティア(サポーター)を募集し、現在は4期生が現役で活動しています。3期生までの方はOBという形で続けていただいています。実際の業務はチラシの配付、事業を周りに広げるPR活動等です。今後は各期生でOB会を組織化し各期より2名の運営委員を選出し、現役のミーティングにも参加するというふうに、ほんとにゆっくりですが一つの形になっていったらいいなと思います。

A2 新しいメンバーを集めるという事になると、若い人をどうやって募集するのか、というところを去年から意識してやってきました。いろいろな助言などもありましたが、ボランティアルームの件などは施設の事も簡単には言えないのですが、やはり単純に皆が顔を合わせる機会・場所があれば大きな効果があると思います。

1期2期の方たちが自主的に集まってくることもあります。それをどのように今の人達、これから先の人に結び付けていくか、それから現在の人達の企画への関り方、そういうものを仕掛ける側として考えていく必要があります。なかなか難しい問題ですが我々職員がいろいろな団体と付き合ってみること、基調講演の中で一番耳が痛かったのがどんな団体がいてどういうことをやっているのか、それを皆が知らない、教えようとしな、という事です。これからは情報の力をどんどん使っていかなければならないと思います。自分達だけでは出来ないことも多く、外部団体とも交流を深め学べる場所は学び、その中から僕らが次にお伝えできる事が生まれてくるものと思います。

A3 市民ボランティアの方達が現在やっている活動が成功するというだけでなく、私共の会館の守り手、担い手であるという意識を持つことがポイントではないかと思います。

私達も開館2年目でSOAC(ボランティア組織)を立ち上げました。1期2年コースで専門知識を学び卒業という事を8期までやりましたが形骸化の状態になってしまいました。理由は人材不足、高齢化、いろいろありますが、もう学びきった人達がこの辺でもういいかという感じでした。やはりそこにあるのは人と人の繋がりというか、人が代わっていく、担当が代わっていく、徐々にマンネリ化してきます。

温かさをもった劇場作りが結局は人の手によって出来るのであれば一生懸命努力を重ねそこにどれだけ力を注げるかという事だと思います。

先ほどのたまり場の話ですが育成講座の時も、あれば良いなと思いつつも公共施設だから難しいと思いました。結局今いる職員が身を粉にして皆さんと共に一生懸命頑張り、それが自分のライフワークである仕事として喜んでやる意識をどれだけ多くの人に伝えられるかなという事だと思います。

まとめ 古賀 弥生氏

お二人の事例発表を聞き、他分野の文化施設でも共通するであろう文化ボランティアに関する課題を三点拾いました。

一点目は新しいメンバーをどうやって集めるか、お二方共通の課題だったと思います。それに冒頭から申し上げている、他のジャンルに関しては組織化が進んでいる中、この分野では組織化とかリーダーの育成がなかなか進まない、その一つの理由はサザンクス筑後の話にもあったように特に劇場の施設に関するような活動、ホールの中での活動は、専門性が高い部分があるので、ボランティアという立場の人にどこまで任せられるかということもあり、ホール側からお願いして部分的に手伝って貰うという事が多くなります。例えば、春日市ふれあい文化センターの文化の街づくりを企画できるような人を作りたいという目論見があれば、受講された人のその後の活動展開をどうサポートしていくのかも大切なことになり、これも組織化とか自立など今後の話に繋がっていくのではないかと思います。組織化と自立の難しさというのが二点目。

また、三点目は、これも非常に難しいのですが、職員さんのノウハウの蓄積という意味で直営のホールでも、指定管理者になっておられる公社という立場のどちらも同じ問題で、職員がいつまでも同じ人がいるわけではないという課題がありました。三点目につきましてはボランティアに関らず、今文化施設が抱えている共通の課題なのでここでは指摘だけにとどめたいのですが、新しいメンバーをどうやって集めていくか、どう自立するか、それに組織化。本日の全体のテーマが、自立を目指す文化ボランティアでしたが、そういうところをはたしてホールボランティアの方たち、あるいはホールを活用して活動している方達に対して促していくことがどうしたら出来るのか、考えて行かねばなりません。

本日はボランティアのマネジメントをする施設のスタッフの方からのお話を頂きましたが、ボランティアに関する方たち同士の交流の場が今後開催できればいいなと思っています。それも含めて今後の課題ということで分科会を閉めさせていただきます。