

オンラインサロンに挙がった課題まとめ（概要版）

1. 雇用と人材育成

雇用についての課題

- ・ 専門人材の雇用が難しい（地域に専門的人材がいない）
- ・ 地元での採用が難しい（地域に高校までしかない）
- ・ 22時までの勤務のパート募集に応募がない
- ・ 地域協働型の事業を実施できる人材を求めている
- ・ 中堅ポストで欠員ができた場合に非常に困る
- ・ 出産のタイミングで離職するケースも多い
- ・ 職員数がある程度いる劇場であれば、育児をされている方は夜勤務に入らないシフトで対応することも可能だが、他の職員にしわ寄せがいくことになるので、職場内での理解が必要

人材育成の課題

- ・ 新入社員の研修が不十分で、マニュアルやチェックリストのみで自己学習が必要
- ・ 人材育成がOJT（On-the-Job Training）に依存しており、経験豊富な職員が少ないため、新人が独学で業務を覚える必要がある
- ・ 職員の技術面での研修が不足しており、特に専門的な舞台機材の操作などが挙げられる
- ・ 人材が地域に留まることが難しく、特に演劇関係者が東京など他地域に流出してしまう問題
- ・ 体系的な人材育成プログラムがない
- ・ 習うより慣れるという方針が主流

2. 業務運営と施設運営

業務運営の課題

- ・ 業務が特定の職員に偏っており、適切なワークシェアが行われていない
- ・ 職員の人数が不足しており、特に小規模施設ではその影響が顕著
- ・ 行政の要請による施設の予約優先が一般の利用者の予約に影響を与える問題
- ・ 職員間での情報共有や協力が不足している

施設運営の課題

- ・ 施設の稼働率が低く、特に地域によっては予約が入りにくい
- ・ 耐震性の問題により、一部施設が使用停止になる可能性がある
- ・ 減免制度の適用による収益の減少と、それに伴う運営の困難
- ・ ギャラリー施設の利用率低下が顕著
- ・ 少子高齢化による子供向け教室の減少、高齢者の展示作業の困難さ
- ・ リモート会議の普及による会議室利用率の低下

3. 開館時間と運営方針

開館時間についての課題

- ・ 22時まで開館しているが、条例を確認すると20時までの受付で大丈夫ということがわかった。しかし、指定管理の事業計画で22時までと記載したために22時まで対応。予約が入っていないのであれば、繰り上げて閉館してもいいのではないかと
- ・ 都市部では、22時までの利用が入ることが多いので、22時まで開館せざるを得ないが、都市部においても、夜間は委託業者に任せているケースもある

施設の方向性

- ・ 文化施設の今後のあり方が不透明
- ・ 人口減少等により、施設の建設当初の状況と現在の市民ニーズにギャップがある
- ・ 今後の施設運営の方向性が定まっていない

4. DX・デジタル化

デジタル化の課題

- ・ 施設予約システムの導入において、自治体によって異なる点についてカスタマイズが必要になるが、その費用が高い
- ・ 10月に施設予約システムを導入する予定。高齢者の対応に苦慮することが想定される
- ・ ネットからも予約できるシステムを導入しているが運用されていない

- ・ 施設が小さいため、今でも紙台帳で管理している
- DX・デジタル化の推進をすると言われるが、高齢者が多いため、アンケートの回答率が10%代であったりする。WEBアンケート1本にすると回答率が下がる（DX化自体が目的化してしまっており、お客様のフィードバックを多く集めるという本来の目的が失われてしまっている）
- ・ QRコードを配布してネットで回答してもらっているが、スマートフォンの操作に難がある方も多いため、アンケート回収数が少ない

5. 研修と交流機会

研修についての課題

- ・ 全国公文協の支援員を活用し、いわきアリオスの長野さんに研修をしていただいたが、非常に有意義であった
- ・ 一般財団法人地域創造のステージラボは有効
- 公文協の研修では、一方的に登壇者の話を聞くものとなっているが、ステージラボでされているように受講者でディスカッションするようなプログラムも実施してはどうか。全国公文協では難しいが、都道府県単位であれば、相互の交流の機会ともなるので、是非、取り入れて欲しい
- ・ 貸館の研修は、施設のサイズ／地域／プロユースorアマチュア利用でカテゴライズしなければ、有益なものにならないのではないか
- ・ 自治体によって貸館のルールが異なる部分が多い
- ・ 若手層向けの研修や交流機会の要望
- ・ 上の世代が退職し若年層が入ってきており、若手層向けの研修や交流機会が求められている
- ・ 職場には、同期、同年代が少ないため、同じ目線で悩みを共有する相手がいない

広報の研修

- ・ 広報研修において、体系的かつ劇場の実情に照らした知識が得られる研修の実施ニーズが高い

6. ハラスメント対応

ハラスメントについての課題

痴呆の症状が見られる利用者によるカスハラ（「言った」「言っていない」でトラブル）

ハラスメントについては弁護士への相談が必要であり、劇場の事情に理解のある方でなければ、難しい部分がある

7. 集客と広報

集客についての課題

- ・ 集客は予算がどれだけあるかにもよる。ホールに来る人の年代層によって、日々目にするメディアの種類が違うので、試してみても分析が必要

企業とのパートナーシップ

- ・ 劇場オープン時に掲出されるパートナーシップ締結企業のネームプレートを企業が欲しがらるパターンは多い。企業は文化を支援することで社会参加する意識が高い

情報提供の課題

- ・ 全国公文協のメルマガとWEBサイトへの掲載では、必要とする方へ情報が届いていない可能性がある

8. 社会的課題と文化芸術の持続可能性

文化芸術団体の持続可能性

- ・ コロナ禍で文化芸術団体の活動が停滞
- ・ 文化芸術団体の持続可能なあり方を模索する必要がある

コロナ禍で浮き彫りになった社会課題

- ・ 高齢者の孤立、貧富の差による教育格差、文化活動の停滞など

地域の文化施設のあり方の再考

- ・ コロナ禍を経て、地域の劇場・文化ホールの公共性を問い直す必要がある