

## 2. アンケート調査

舞台技術者個人として、養成や研修、資格についてどのような関わりと意識を持っているかについて把握するためにアンケート調査を行った。

### (1) 実施概要

#### 1) 実施対象

アンケート票は、舞台及び舞台技術に関わる技術者個人向けの「舞台技術者アンケート」及び、舞台技術関連の会社、事務所を対象とする「舞台技術・制作会社アンケート」の2種類を作成した。

「舞台技術者アンケート」は、プロジェクトチームに参加している4協会の会員（照明、音響、舞台監督）及び、大道具、特殊効果、全国の公立文化施設のうち技術職員を配置している館を対象にした。

\*舞台監督は、舞台技術者として位置づけられないが、プロジェクトチーム内での協議及び設問の内容からも、舞台監督協会会員へのアンケート実施は行うこととした。

「舞台技術・制作会社アンケート」は、4協会及び大道具、特殊効果に関わる会社、事務所を対象とした。

#### 2) 発送数及び回答数

##### 「舞台技術者アンケート」(個人)

プロジェクトチームに参加の4協会の会員、大道具会社の社員、及び全国公立文化施設のうち舞台技術者が常駐している館に計6, 151通を送付した。

大道具会社については、金井大道具、東宝舞台、NHKアート、俳優座劇場の4社の協力を得た。また、公立文化施設については、常駐で技術職員を配置している577館に対し、1～2名の職員がいる館には実数を、3名以上の職員がいる場合には3通を送付し、無作為に選び回答していただくようお願いをした。

##### 「舞台技術・制作会社アンケート」(会社)

プロジェクトチーム4協会の関連団体、協力団体等の法人及び、前述の大道具4社に対して発送した。

両アンケートの発送数及び回答数、回答率はそれぞれ以下の通り。

	舞台技術者 アンケート	舞台技術・制作会社 アンケート
発送総数	6, 151	626
戻り	41	0
回答数	1, 655	187
回答率	27. 0%	29. 8%

発送数及び内訳は次の通り。

	個人		会社	
日本照明家協会	3,300	53.6%	440	70.3%
日本舞台監督協会	280	4.6%	—	—
日本舞台音響家協会	550	8.9%	57	9.1%
日本音響家協会	542	8.8%	—	—
その他協会組織	—	—	124	19.8%
大道具	111	1.8%	5	0.8%
公文協	1,368	22.2%	—	—
計	6,151		626	

### 3) 質問項目

個人と会社（組織）との違いはあるもの、双方の比較を行う観点から、基本的には同じ項目について聞くよう設計した。それぞれで把握した項目、内容は以下の通り。

「舞台技術者アンケート」

#### ●基本属性

年齢、性別、主な職域、雇用関係、勤務形態、主な職務、勤務先所在地について聞いた。

\*ここでいう職域とは、照明、音響、舞台監督などの業務領域を指し、職務とは、デザイナー、チーフ、オペレーターなどの職域内の役割、ポジションのことを指す。

#### ●舞台技術との関わり、実務年数

初めて舞台技術に関わった機会、舞台技術に関わる前の仕事、就業前後の実務経験年数について聞いた。

#### ●舞台技術に関する学習・研修機会

就業前に舞台技術を体系的に学ぶ機会があったか、また、終業後の現場以外での研修機会の有無、最近3年間での研修機会への参加経験、研修の必要性、研修の内容について、参加するための条件について聞いた。

#### ●業務上の資格

現在所持している、また、今後取得したい資格、資格を持っていることによる影響の有無について聞いた。

#### ●舞台技術プロジェクトの提案事項

舞台技術プロジェクトで検討された、研修、資格制度に関する提案についての意見を聞いた。

「舞台技術・制作会社アンケート」

●基本属性

主な業務領域、舞台ジャンル、設立後年数、従業員数、劇場・ホールの管理・技術関連業務の受託の有無について聞いた。

\*ここでいう業務領域とは、照明、音響、舞台監督などの別を指す。「舞台技術者アンケート」では職務として聞いたが、個人の職務、会社の業務領域のように整理した。また、個人舞台ジャンルとは、演劇、音楽、舞踊などの別を指す。

●技術スタッフの研修制度

社内、社外の研修機会の有無、実施の要件、研修内容の重要度について聞いた。

●業務上の資格

資格の重要度、必要性及び影響、費用負担、会社としての取り組みについて聞いた。

●舞台技術プロジェクトの提案事項

「舞台技術者アンケート」に同じ。

## (2) 調査結果

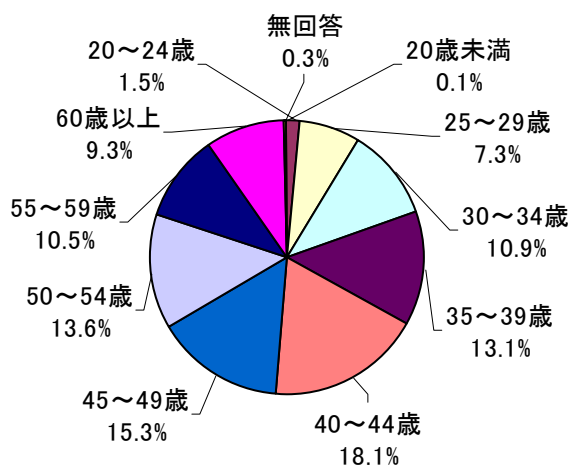
### 1) 回答者の属性と舞台技術との関わり

「個人」

#### ①年齢構成

40～44歳が19%と一番多い割合を占めている。30～40代が49%と約半数、20代が8%、50代以上が33%となっており、若年層からの回答が少なくなっている。

図表1 年齢構成



#### ②性別

男性が90%を占めている。プロジェクト会議において、現場では、35才くらいまでの年齢の技術者に占める女性の割合が確実に高まっていることが指摘されたが、今回のアンケートではその回答が少なかった。

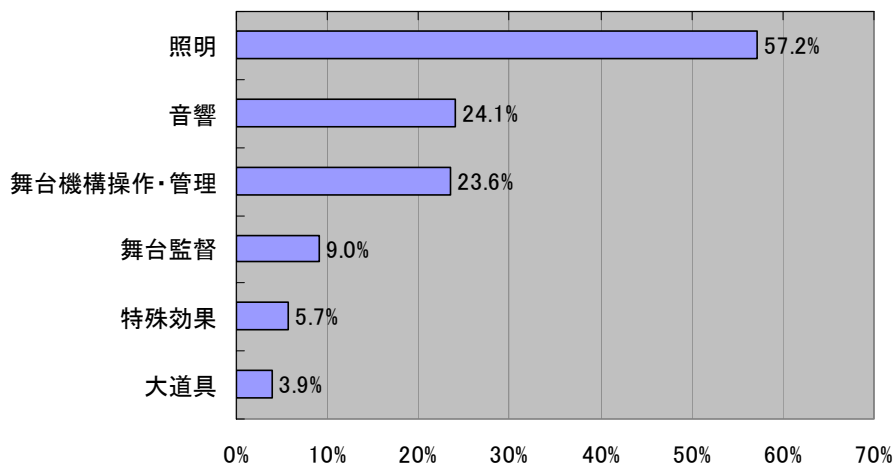
図表2 年齢及び性別構成

年齢	男性		女性		無回答	総計
20歳未満	2	0.1%		0.0%		2
20～24歳	13	0.8%	11	0.7%		24
25～29歳	93	5.6%	27	1.6%	1	121
30～34歳	138	8.3%	43	2.6%		181
35～39歳	194	11.7%	23	1.4%		217
40～44歳	275	16.6%	25	1.5%		300
45～49歳	245	14.8%	8	0.5%		253
50～54歳	220	13.3%	5	0.3%		225
55～59歳	169	10.2%	2	0.1%	2	173
60歳以上	142	8.6%	5	0.3%	7	154
無回答	2	0.1%		0.0%	3	5
総計	1493		149		13	1655

### ③主な職域

照明 57.2%、音響 24.1%、舞台機構操作・管理 23.6%となっており、職域別のアンケート発送割合をベースに職域の重複が加わった形での回答となった。

図表3 主な職域[個人]



職務の重複については以下の通り。75.8%が単独の職域を回答している。残りは2つ以上の職務を兼務していることになる。ひとりで6つの職域を兼務しているとの回答も見られた。

図表4 職域の重なり

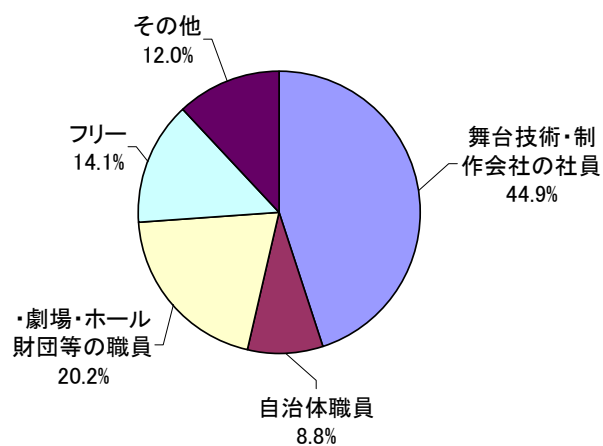
照明	733	44.3%
照明 音響	30	1.8%
照明 音響 舞台監督	3	0.2%
照明 音響 舞台監督 大道具	1	0.1%
照明 音響 舞台監督 大道具 舞台機構操作・管理	4	0.2%
照明 音響 舞台監督 大道具 舞台機構操作・管理 特殊効果	2	0.1%
照明 音響 舞台監督 大道具 特殊効果	1	0.1%
照明 音響 舞台監督 舞台機構操作・管理	10	0.6%
照明 音響 舞台監督 その他	1	0.1%
照明 音響 大道具 舞台機構操作・管理	2	0.1%
照明 音響 大道具 舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
照明 音響 舞台機構操作・管理	33	2.0%
照明 音響 舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
照明 音響 舞台機構操作・管理 その他	2	0.1%
照明 音響 特殊効果	1	0.1%
照明 音響 その他	3	0.2%
照明 舞台監督	16	1.0%
照明 舞台監督 大道具	2	0.1%
照明 舞台監督 大道具 舞台機構操作・管理	2	0.1%
照明 舞台監督 大道具 舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
照明 舞台監督 大道具 舞台機構操作・管理 その他	1	0.1%
照明 舞台監督 舞台機構操作・管理	11	0.7%
照明 舞台監督 舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
照明 舞台監督 特殊効果	1	0.1%
照明 大道具	4	0.2%
照明 舞台機構操作・管理	65	3.9%
照明 舞台機構操作・管理 その他	1	0.1%
照明 その他	12	0.7%

音響				262	15.8%
音響	舞台監督			2	0.1%
音響	舞台監督	大道具	舞台機構操作・管理	1	0.1%
音響	舞台監督		舞台機構操作・管理	1	0.1%
音響	舞台監督		その他	1	0.1%
音響		大道具	舞台機構操作・管理	2	0.1%
音響			舞台機構操作・管理	26	1.6%
音響			舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
音響			舞台機構操作・管理	1	0.1%
音響			その他	7	0.4%
	舞台監督			63	3.8%
	舞台監督	大道具		6	0.4%
	舞台監督	大道具	舞台機構操作・管理	6	0.4%
	舞台監督	大道具	舞台機構操作・管理 特殊効果	1	0.1%
	舞台監督	大道具	舞台機構操作・管理	3	0.2%
	舞台監督		舞台機構操作・管理	9	0.5%
	舞台監督		その他	3	0.2%
		大道具		20	1.2%
		大道具	舞台機構操作・管理	4	0.2%
		大道具	その他	1	0.1%
			舞台機構操作・管理	197	11.9%
			舞台機構操作・管理	2	0.1%
			特殊効果	1	0.1%
			その他	81	4.9%
無回答				9	0.5%

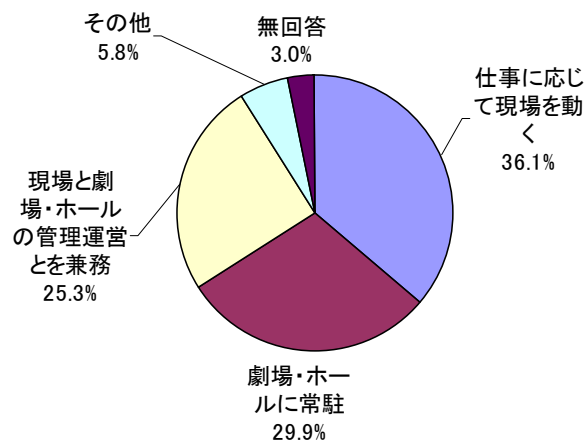
#### ④雇用関係・勤務形態

雇用の形態は、舞台技術・制作会社の社員が44.9%と最も多く、勤務の形態は仕事に応じて現場を動くが最も多い。

図表5 雇用関係



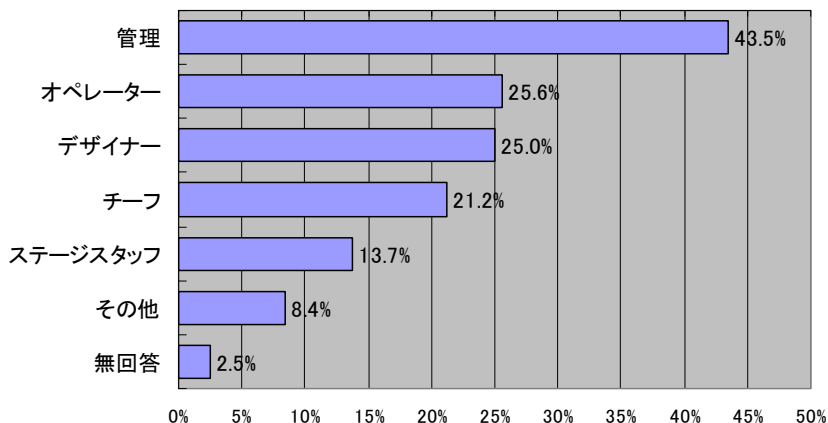
図表6 勤務形態



⑤主な職務

管理が43.5%と一番多い。職務の重複の度合いを見ると、66.0%が単独の職務を回答しており、34.0%が2つ以上の職務を兼務している。

図表7 主な職務



図表8 主な職務の重なり

デザイナー		199	12.0%
デザイナー	チーフ	34	2.1%
デザイナー	チーフ オペレーター	45	2.7%
デザイナー	チーフ オペレーター ステージスタッフ	12	0.7%
デザイナー	チーフ オペレーター ステージスタッフ 管理	21	1.3%
デザイナー	チーフ オペレーター 管理	10	0.6%
デザイナー	チーフ オペレーター その他	2	0.1%
デザイナー	チーフ ステージスタッフ	1	0.1%
デザイナー	チーフ ステージスタッフ 管理	1	0.1%
デザイナー	チーフ 管理	11	0.7%
デザイナー	チーフ その他	1	0.1%
デザイナー	オペレーター	23	1.4%
デザイナー	オペレーター ステージスタッフ 管理	1	0.1%
デザイナー	オペレーター 管理	13	0.8%
デザイナー	オペレーター その他	1	0.1%
デザイナー	ステージスタッフ	3	0.2%
デザイナー	ステージスタッフ 管理	3	0.2%
デザイナー	管理	20	1.2%
デザイナー	その他	13	0.8%
チーフ		142	8.6%
チーフ	オペレーター	23	1.4%
チーフ	オペレーター ステージスタッフ	1	0.1%
チーフ	オペレーター ステージスタッフ 管理	8	0.5%
チーフ	オペレーター 管理	14	0.8%
チーフ	ステージスタッフ	4	0.2%
チーフ	ステージスタッフ 管理	5	0.3%
チーフ	管理	13	0.8%
チーフ	その他	3	0.2%

オペレーター		160	9.7%		
オペレーター	ステージスタッフ	17	1.0%		
オペレーター	ステージスタッフ	管理	19	1.1%	
オペレーター	ステージスタッフ	管理	その他	2	0.1%
オペレーター	ステージスタッフ		その他	1	0.1%
オペレーター		管理		51	3.1%
オペレーター			その他	1	0.1%
	ステージスタッフ			95	5.7%
	ステージスタッフ	管理		30	1.8%
	ステージスタッフ		その他	2	0.1%
		管理		497	30.0%
		管理	その他	1	0.1%
			その他	112	6.8%
無回答				40	2.4%
				1655	

### ⑥勤務先所在地

東京が24.1%（400名）と圧倒的に多い。あとはぐっと減って大阪5.6%（93名）、愛知5.3%（86名）、北海道4.0%（66名）と続く。

図表 9 勤務先所在地(人数の多い順10位まで)

東京	400
大阪	93
愛知	86
北海道	66
兵庫	56
神奈川	51
福岡	49
広島	38
京都	37
静岡	34
埼玉	34



「会社」

⑦主な業務領域と舞台ジャンル

業務領域では、照明、音響に関わる会社が多い。舞台ジャンルでは、音楽、舞踊、演劇の順となる。それぞれの重なりを見てみると、業務領域では、照明と音響が12.8%、舞台ジャンルでは、演劇、音楽、舞踊、伝統音楽、演芸と5つのジャンルとの回答が5.3%と多い。

図表 11 主な業務領域(複数回答)

a 照明	73.3%
b 音響	59.4%
c 舞台機構	18.7%
d 大道具	19.8%
e 特殊効果	2.7%
f その他	13.4%
	189.0%

図表 12 主な舞台ジャンル(複数回答)

a 演劇	35.3%
b 音楽	60.4%
c 舞踊	40.1%
d 伝統芸能	26.7%
e 演芸	15.0%
f その他	20.9%
	198.4%

図表 13 個々の会社における業務領域の重複

照明	28.9%
照明 音響	12.8%
照明 音響 舞台機構	8.6%
照明 音響 舞台機構 大道具	3.7%
照明 音響 舞台機構 大道具 特殊効果	0.5%
照明 音響 舞台機構 大道具 その他	1.1%
照明 音響 舞台機構 特殊効果	1.1%
照明 音響 舞台機構 その他	2.1%
照明 音響 大道具	5.3%
照明 音響 大道具 その他	2.1%
照明 音響 特殊効果	0.5%
照明 音響 その他	3.7%
照明 舞台機構 大道具	0.5%
照明 大道具	1.1%
照明 大道具 特殊効果	0.5%
照明 その他	0.5%
音響	17.1%
音響 その他	0.5%
舞台機構	0.5%
舞台機構 大道具	0.5%
大道具	4.3%
その他	2.7%
無回答	1.1%

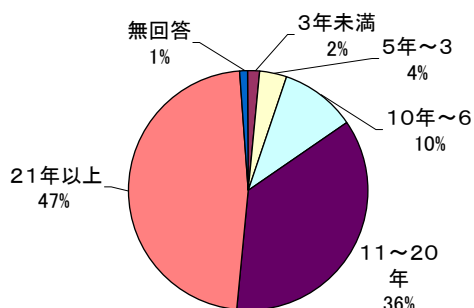
図表 14 会社における舞台ジャンルの重複

演劇	6.4%
演劇 音楽	2.7%
演劇 音楽 舞踊	2.7%
演劇 音楽 舞踊 伝統音楽	4.3%
演劇 音楽 舞踊 伝統音楽 演芸	5.3%
演劇 音楽 舞踊 伝統音楽 演芸 その他	0.5%
演劇 音楽 舞踊 伝統音楽 その他	1.1%
演劇 音楽 舞踊 演芸	2.1%
演劇 音楽 舞踊 その他	0.5%
演劇 音楽 伝統音楽	0.5%
演劇 音楽 演芸	0.5%
演劇 音楽 その他	0.5%
演劇 舞踊	2.7%
演劇 舞踊 伝統音楽	2.1%
演劇 伝統音楽	1.1%
演劇 演芸	1.1%
演劇 その他	1.1%
音楽	19.8%
音楽 舞踊	4.8%
音楽 舞踊 伝統音楽	4.3%
音楽 舞踊 伝統音楽 演芸	0.5%
音楽 舞踊 伝統音楽 その他	1.1%
音楽 舞踊 演芸	1.1%
音楽 伝統音楽	1.6%
音楽 演芸	1.1%
音楽 演芸 その他	1.6%
音楽 その他	3.7%
舞踊	3.7%
舞踊 伝統音楽	2.1%
舞踊 伝統音楽 その他	0.5%
舞踊 その他	0.5%
伝統音楽	1.6%
演芸	1.1%
その他	8.6%
無回答	7.0%

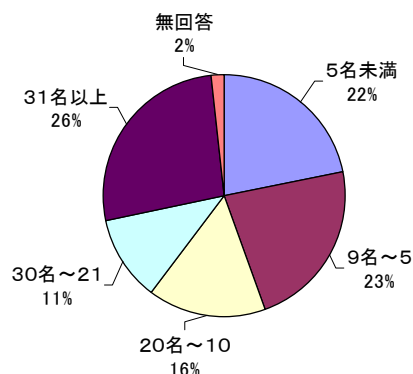
### ⑧会社設立後の年数、従業員数

設立後11年以上の会社が83.4%となり、10年未満の若い会社の割合が低い。従業員数で見ると、5名未満から31名以上まで比較的バランス良く分散している。

図表15 会社の設立後年数



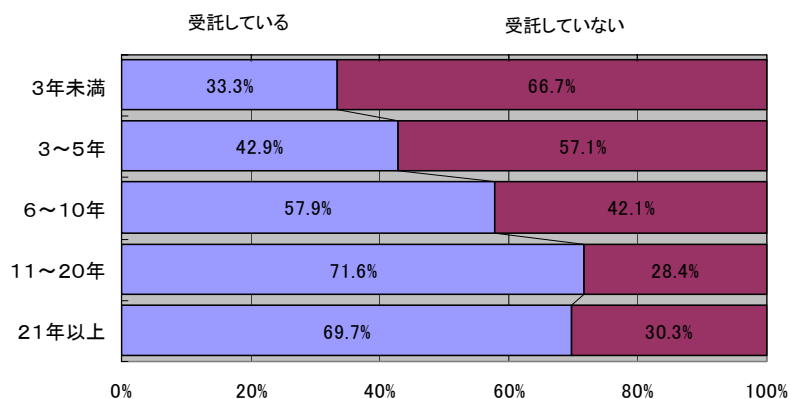
図表16 従業員数



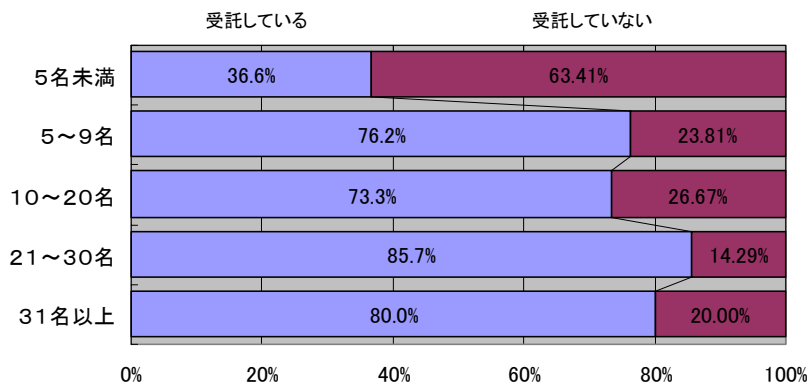
### ⑨劇場、ホールの管理または技術関係の業務を受託している会社

設立後年数別、従業員数別に劇場、ホール等の管理業務を受託しているかを見ると、概して、設立年数が長い程受託している割合が高く、5名未満の小規模の会社を除けば、あまり従業員数の差に関わらず受託していると見ることができる。

図表17 設立後年数別管理業務等受託の有無



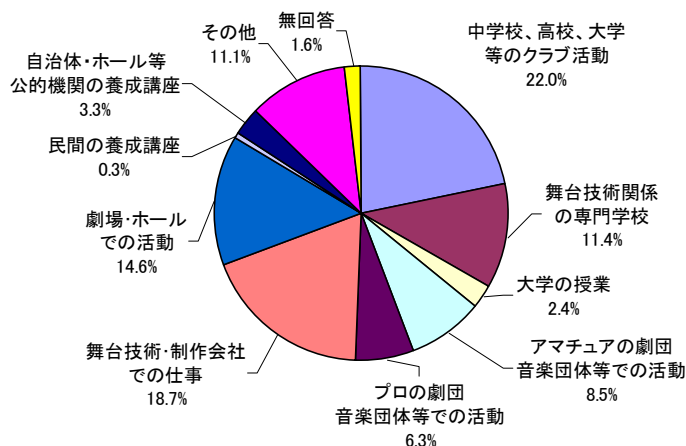
図表18 会社(従業員数)別管理業務等受託の有無



### ⑩初めて舞台に関わった機会

中学校、高校、大学等のクラブ活動が22.0%と最も多い。続いて、舞台技術・制作会社での仕事が18.7%、劇場・ホールでの活動が14.6%と続く。

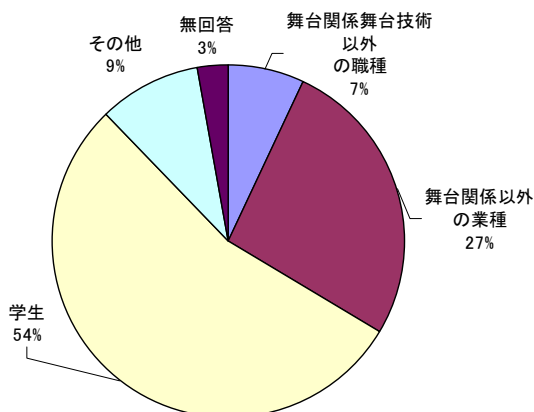
図表19 初めて舞台技術に関わった機会



### ⑪舞台技術に関わる前の仕事

学生から舞台技術の世界に入ったという回答が54.1%と多い。次いで、舞台関係以外の業種という回答が26.6%となっている。

図表20 舞台技術に関わる前の仕事

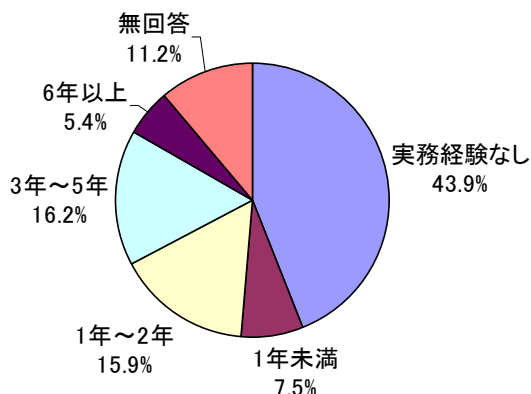


## ⑫舞台技術の実務年数

### (a) 就業前

実務経験がないままに舞台技術の世界に入ってくる割合が43.9%と半数近くにまでなっている。一方で就業前に1年以上の経験があるとの回答も合計で37.5%あり、そのうち6年以上の経験があるとの回答も5.4%になる。

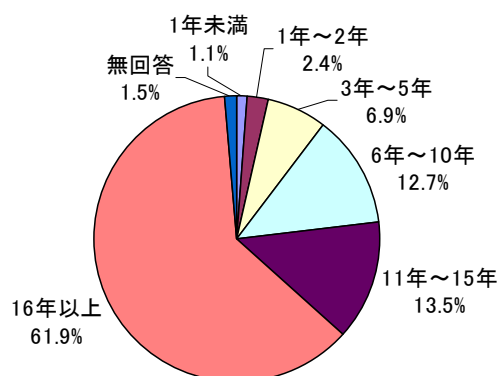
図表21 就業前の実務経験年数



### (b) 就業後の実務経験年数

16年以上という答えが61.9%と群を抜いて多い。回答者の平均年齢のピークが40～44歳であることをみると、舞台技術の仕事を開始したのが24～28歳くらいからという人が多いということになるだろうか。

図表22 就業後の実務経験年数



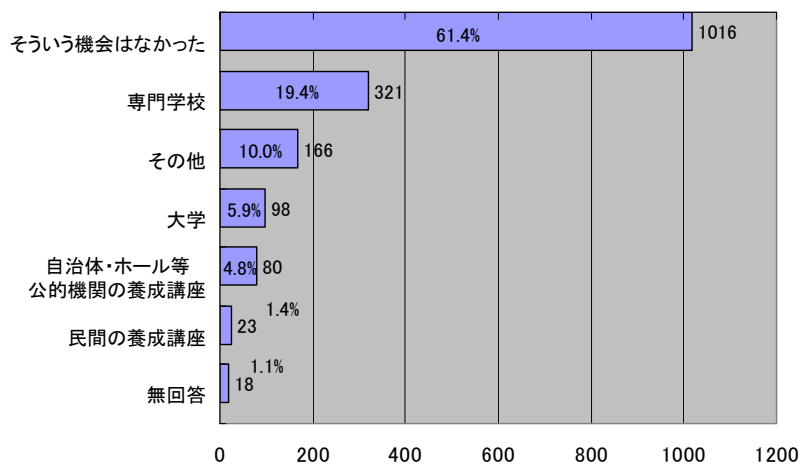
## 2) 養成・研修に関する現状と意識

[個人]

### ①舞台技術に関する体系的な学習機会（就業前）

全く学習機会がないまま舞台技術の世界に入ってくる人—そういう機会がなかったという答えが61.4%と群を抜いて多い。学習機会があったという人の中では、19.4%、約5人に一人が専門学校で学んだ経験を持つということとなる。

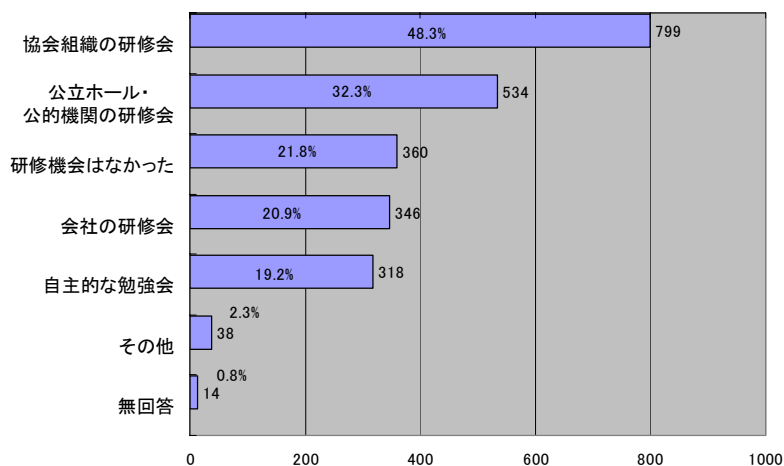
図表23 舞台技術に関する体系的な学習機会（就業前）



### ②現場以外での研修機会（就業後）

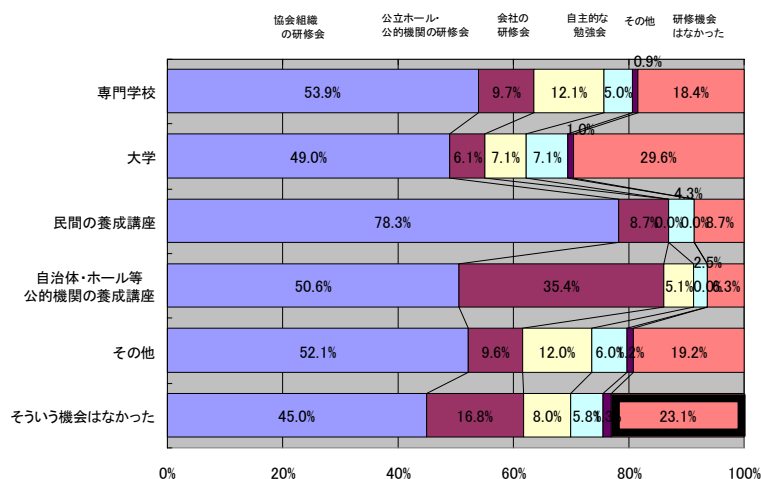
協会組織の研修会への参加が約半数の48.3%、次いで、公立ホール・公的機関の研修会32.3%、会社の研修会20.9%、自主的な勉強会19.2%となる。ここでも研修機会はないとの回答が21.8%にもなる。

図表24 舞台技術に関する現場以外での研修機会



\*就業前の現場以外での研修機会の有無を軸(それぞれの項目の回答者数の計を100%とする)に、就業前の体系的な学習機会との関係を見てみると、就業前の学習機会、就業後の研修機会の双方ともないと回答が23.1%(223名)になっている。

図表25 就業前の学習機会と就業後の研修機会

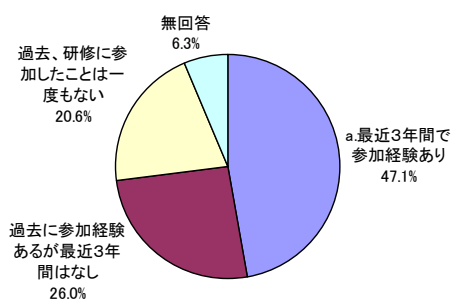


### ③研修機会への参加経験

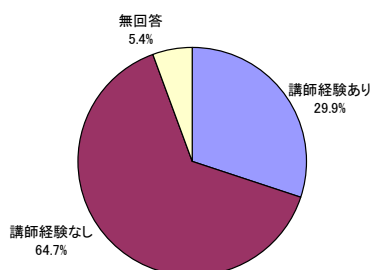
最近3年間で研修に参加していない、過去一度も研修に参加したことがないとの回答が、46.6%になっている。

また、最近3年間で参加経験者に対し、講師経験の有無を聞いたところ、29.9%(495名)が講師経験ありとの答えになった。

図表26 最近3カ年での研修参加経験



図表27 講師経験の有無



就業前の体系的な学習機会を持たずに学生から舞台技術の世界に入る。そして、現場経験と年間数回程度の研修の中で舞台技術者としてのキャリアを形成していく—このような経歴を持つ舞台技術者が多いということが見えてくる。ただし、就業前に1年以上、場合によっては6年以上もの実務経験を持つとの回答にもあったように、高校等でのクラブ活動やアマチュアで音楽や演劇などの活動を通じて舞台技術に関する経験をしているケースも少なからず見られる。

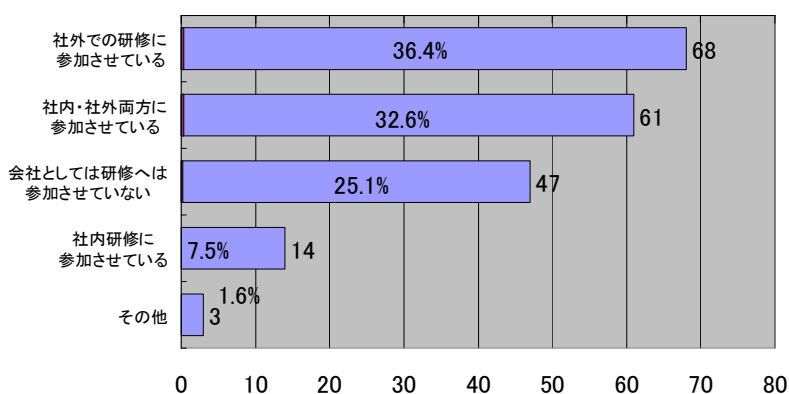
[会社]

会社における研修には、社内で独自に行うものと、社外での研修に技術スタッフを参加させるものが考えられるが、それぞれの取り組み状況等について聞いた。

④技術スタッフの研修機会を設けているか

社外での研修に参加させるという回答が36.4%、社内、社外の両方に参加させるという回答が32.6%と多く、社内研修のみに参加させているとの回答7.5%を加えると、ほぼ8割近くの会社が、自社の技術スタッフを何らかの研修機会に参加させているということとなる。

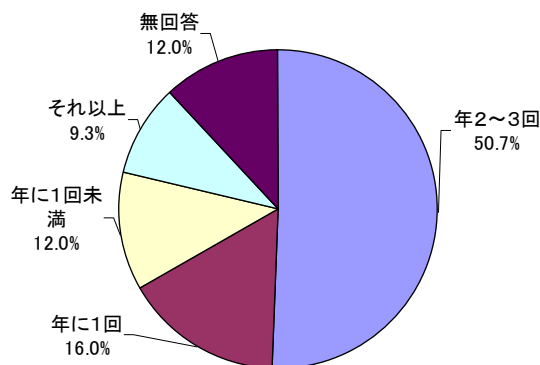
図表28 技術スタッフの研修機会



⑤研修の実施回数及び対象

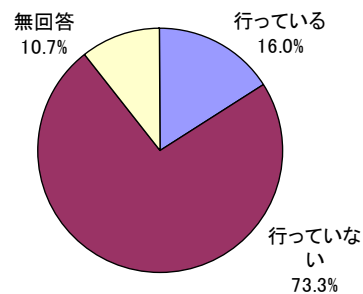
前項のうち、社内研修を行っている会社について、その実施回数を見ると、年に2～3回との回答が50.7%とほぼ半数となった。

図表29 社内研修の実施回数



次に、社内研修を実施した後に社内資格を付与しているかについては、資格の付与を行っているとの回答が16.0%、行っていないとの回答が73.3%となっている。

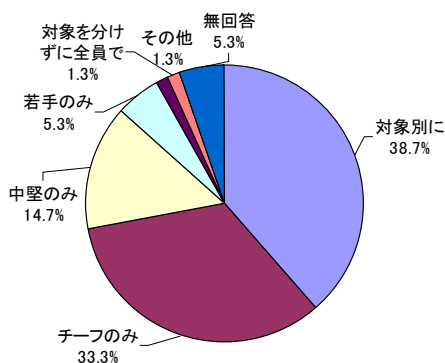
図表30 社内研修後の資格の付与



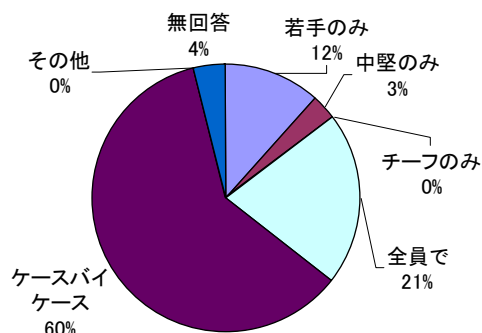
社内研修、社外研修について、それぞれの参加対象をどうしているかについてみると、社内研修では、対象別38.7%、もしくはチーフのみ33.3%に実施するとの回答率が高い。

社外研修ではケースバイケースが60.5%と高い。全員でとの回答も20.9%になるが、チーフのみとの回答はゼロであった。

図表31 社内研修の参加対象

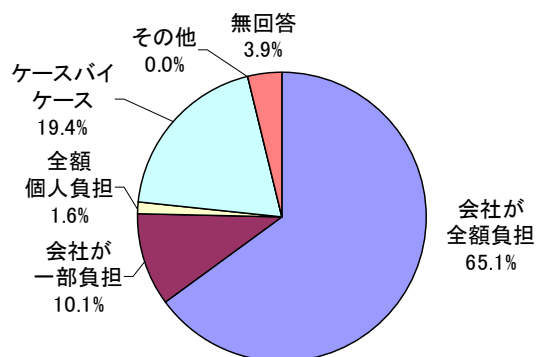


図表32 社外研修の参加対象



社外研修に技術スタッフを参加させる際の費用負担については、会社が全額負担するとの回答が65.1%にもなり、一部負担の10.1%も加えると、会社が技術スタッフ個人の研修に際して費用負担をする会社が多いことがわかる。

図表33 社外研修の費用負担



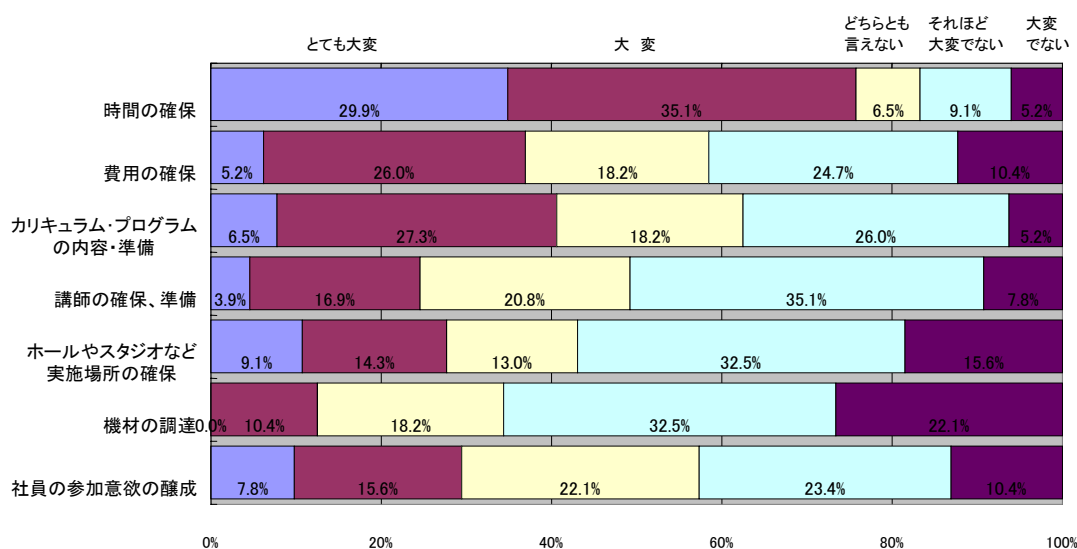


⑥社内研修を行う際、また、社外研修に技術スタッフを参加させる際に苦勞すること

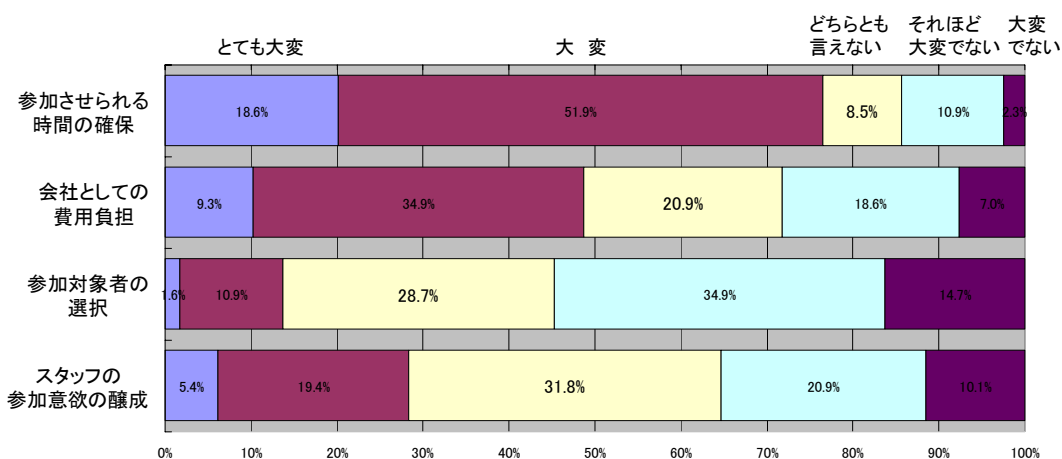
社内研修を行う際、また、社外研修に技術スタッフを参加させる際に苦勞する点について聞いたところ、双方ともに、時間の確保が大変であるとの回答が多かった。社内研修については、時間以外の選択肢について、回答にばらつきが見られた。個々の研修の目的や内容、時間や規模、費用のかけ方などによって大変さの度合いが異なるのであろう。

社外研修に参加させる際には、やはり会社としての費用負担が大変であるとの回答も44.2%と高い割合を示している。

図表 34 社内研修を行う際の苦勞



図表35 社外研修に参加させる際の苦勞



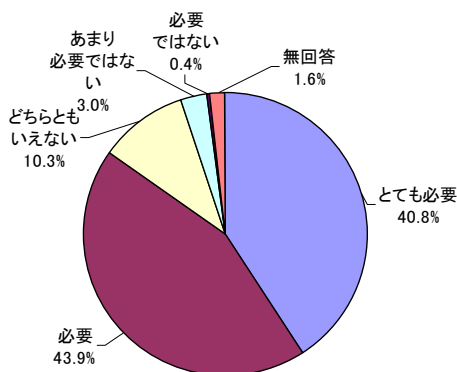
### ⑦研修の必要性 [個人・会社]

研修は技術・知識の習得に必要なかどうかを「個人」「会社」の双方に聞いた。

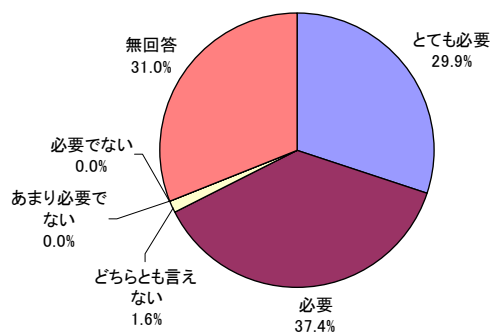
個人では、a. とても必要(40.8%)、b. 必要(43.9%)との答えの計が8割を越える。

会社でも、67.3%が必要と回答しており、個人、会社ともに研修の必要性を認識していると言える。

図表36 舞台技術者にとって研修は必要か[個人]



図表37 技術スタッフの研修機会は必要か[会社]



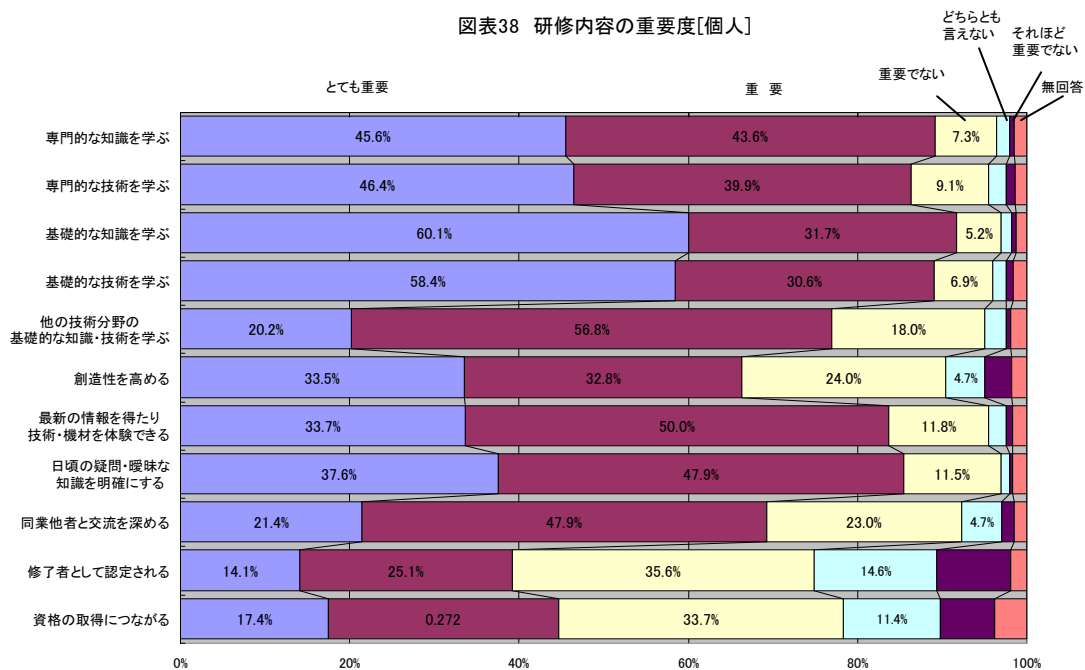
### ⑧研修内容に関する重要度 [個人・会社]

次に研修の内容についてその重要度を聞いた。

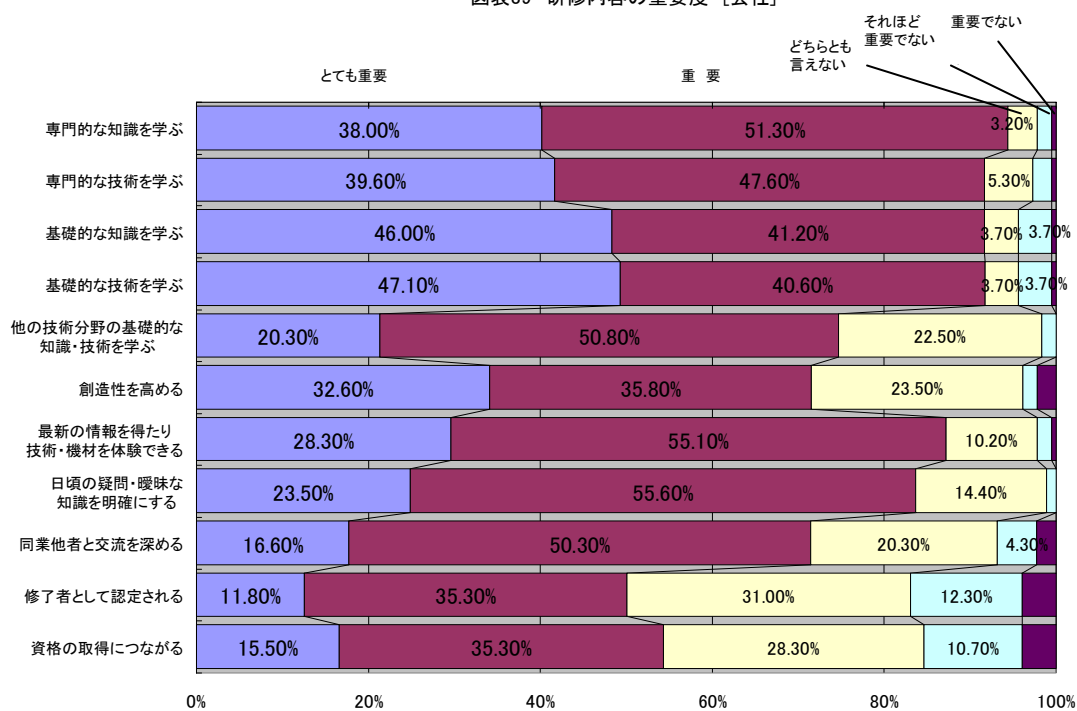
個人、会社ともに、知識と技術に関する重要性の認識が高いが、個人では、基礎的な知識を学ぶ、会社では、専門的な知識を学ぶに最も回答が多く集まった。知識と技術はともに僅差ではあるものの、技術よりも知識に高い回答があったことが共通している。

全体として見ると、それぞれの選択肢ごとの回答の分布が個人と会社でほぼ同様になっている。逆に重要度の認識が低い項目について見ると、最も低い項目が、修了者として認定される、資格の取得につながる、創造性を高める、同業他者と交流を深める一の順となる。修了者としての認定、資格の取得についての2項目は、どちらとも言えないとの回答も多く、「修了者」「資格」についての評価が分かれているというように見ることもできよう。

図表38 研修内容の重要度[個人]



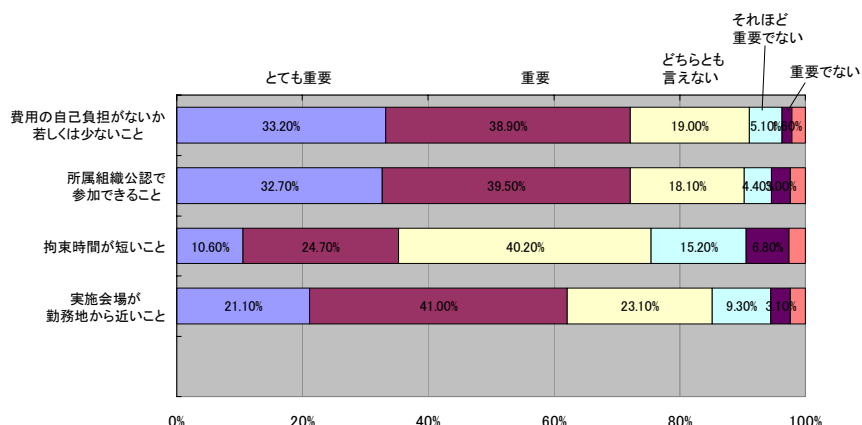
図表39 研修内容の重要度 [会社]



### ⑨研修参加のための要件 [個人]

とても重要であると回答した割合が多かったのが、費用の自己負担が少ないこと、所属組織公認で参加できることについての2点である。重要であるとの回答も加えてみると、勤務地からの近さも大きなポイントになってくる。拘束時間の短さについては、とても重要、重要との回答が35.3%あるものの、どちらとも言えないとの回答が40.2%と他に比べて多く、一概に短ければよいとは言えないと見ている人が多い。

図表40 研修に参加するための条件についての重要度



個人も会社も研修の機会を必要としている。このことはアンケートの結果からも明らかである。舞台技術者のスキルは、専門学校や大学での座学や実習だけでは身に付くものではないし、アマチュア活動の中で培われたものであってもプロの世界で通用するものではない。とにかく現場での経験と蓄積が必要な職能なのである。しかし、実践の積み重ねである現場だけでは修得できないものがある。アンケートにも見られたように、研修の内容として、基礎的な知識と技術、専門的な知識と技術について学ぶこと、日頃の疑問や曖昧な知識を明確にすること、最新の情報を得たり技術・機材を体験できること、他の技術の基礎的な知識を明確にすることの全てが重視されている。現場だけでは修得できない、若しくは、研修だからこそ身につけられること、当然のようではあるが、これが研修の意味であると言える。

会社としても技術スタッフの研修機会を持つ努力をしているが、時間と費用のやりくりで苦労をしているようである。また、個人は、自己負担が少なく、所属組織公認で参加できれば良いと考えており、参加したい内容、参加しやすい環境の両面から、研修のあり方を考えていくことも必要であろう。

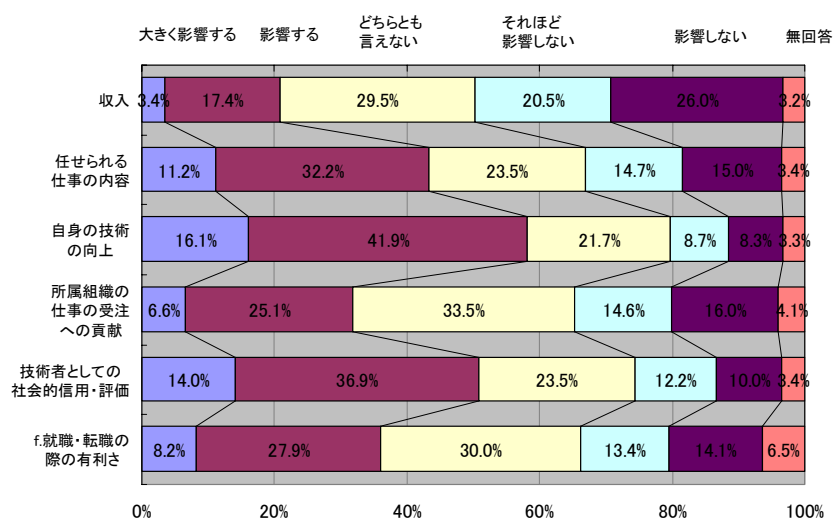
### 3) 資格取得に関する現状と意識

#### ①資格の有無による影響[個人・会社]

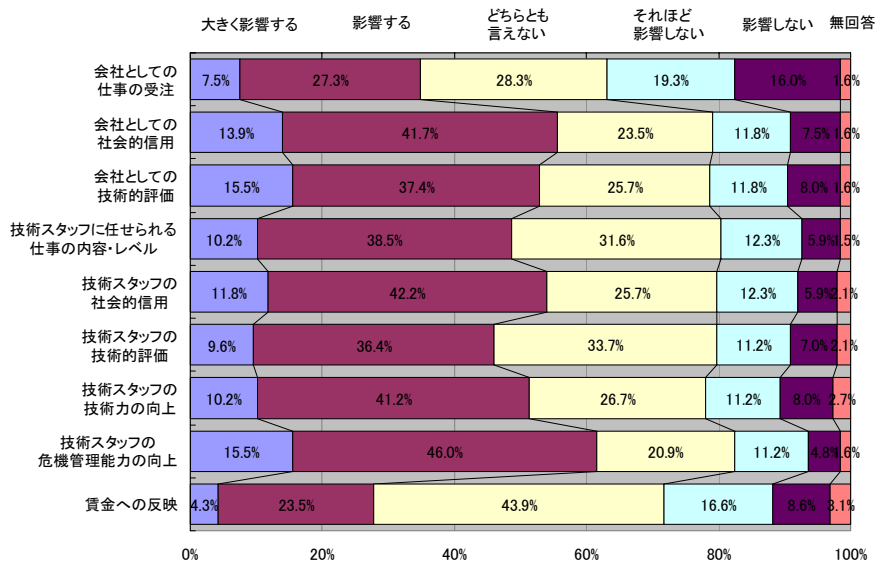
資格を所持することによる影響を「個人」6項目、「会社」8項目について聞いた。

「個人」で一番影響しないものが収入、「会社」でも賃金に反映する割合は低い。最も影響するものが「個人」では自身の技術の向上、「会社」では技術スタッフの危機管理能力の向上である。ただし、「会社」「個人」ともに、どの項目についても、どちらとも言えないとの回答も多く、資格を持つことが直接何かに結びつくとは言いにくいという意識も見えてくる。

図表41 資格の有無による影響[個人]



図表42 技術スタッフが資格を所持することによる影響[会社]



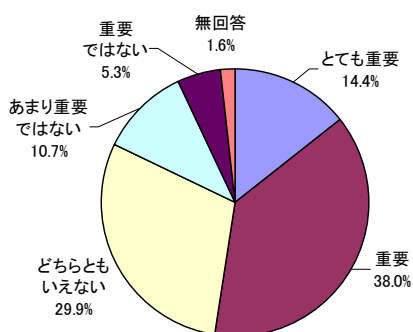
## ②会社にとっての技術スタッフの資格

会社と技術スタッフの資格取得の関係について、4つの項目で聞いた。

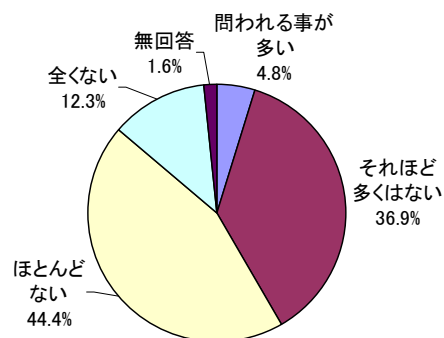
業務上において、技術スタッフが資格を取得することがどの程度重要かについては、とても重要、重要との回答の合計が53.4%と半数は超えた。どちらとも言えないとの回答も29.9%と高い。

業務上で技術スタッフの資格の有無を問われるかについては、全くないとの回答が12.3%で、それほど多くはない、ほとんどないとの回答の計が81.3%にもなる。問われることが多いとの回答は4.8%にとどまっている。

図表43 業務上の技術スタッフ資格取得の重要度



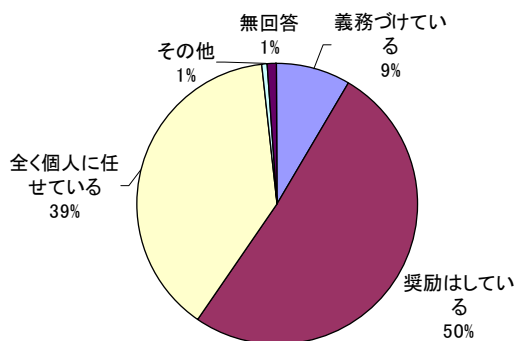
図表44 業務上で技術スタッフの資格を問われることがあるか



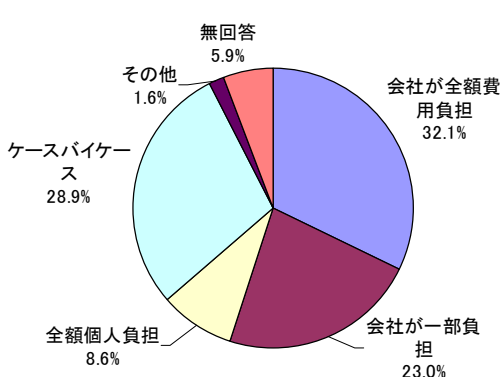
技術スタッフに資格の取得を義務付けているかについて、義務付けているとの回答は9%、奨励はしているが50%、個人に任せているが39%となっている。

では、資格取得の際の費用負担はどのようになっているかというところ、会社が全額もしくは一部負担しているとの回答の合計が55.1%となっている。

図表45 資格の取得を技術スタッフに義務づけているか



図表46 資格取得の際の費用負担



## ③現在所持している資格・今後取得したい資格[個人]

現在所持している資格について、各協会の資格以外では、防火管理者の取得者が18.7%と多い。今後取得したい資格については、第一種、第二種電気工事士、危険物取扱者との回答が多い。これらは、国家資格であり、かつその資格を持っていないと職務を行うことができない。防火管理者、危険物取扱者については、その資格を必要とする現場に責任者として資格所持者が配置される必要がある。

一方、資格を所持していないとの回答11.7%、取得したい資格はないとの回答も22.9%と高い数値を示している。

図表 47 現在所持している資格・今後取得したい資格[個人]

	現在所持		取得希望	
	人数	割合	人数	割合
a. 照明技術者技能認定1級	552	33.4%	239	14.4%
b. 照明技術者技能認定2級	363	21.9%	112	6.8%
c. 舞台調整技能士[音響]1級	49	3.0%	208	12.6%
d. 舞台調整技能士[音響]2級	93	5.6%	113	6.8%
e. 舞台調整技能士[音響]3級	4	0.2%	72	4.4%
f. 音響家技能認定1級	45	2.7%	138	8.3%
g. 音響家技能認定2級	56	3.4%	85	5.1%
h. 音響家技能認定3級	19	1.1%	65	3.9%
i. 第一種電気工事士	79	4.8%	225	13.6%
j. 第二種電気工事士	94	5.7%	339	20.5%
k. 玉掛け技能講習修了者	59	3.6%	160	9.7%
l. フォークリフト運転技能講習修了者	47	2.8%	108	6.5%
m. クレーン操作技能講習修了者	37	2.2%	105	6.3%
n. 危険物取扱者	164	9.9%	247	14.9%
o. 防火管理者	312	18.9%	164	9.9%
p. 建築物環境衛生管理技術者	16	1.0%	102	6.2%
q. 自衛消防技術認定	22	1.3%	66	4.0%
r. 職長教育修了者	76	4.6%	59	3.6%
s. 安全衛生管理教育修了者	44	2.7%	139	8.4%
t. 社内資格・その他	100	6.0%	32	1.9%
u. 資格は持っていない/取得したい資格はない	194	11.7%	379	22.9%
無回答	74	4.5%	270	16.3%
総計	2499	151.0%	3428	207.1%

## ④会社としての資格に対する考え

会社においては、その取得を義務付けているもの、奨励しているもの、義務付けも奨励もしていないが重要だと思うものとの選択肢で各資格について答えてもらった。こちらも、照明、音響の個別職域の資格を除けば、資格がないとその作業を行うことができない、第一種、第二種電気工事士、防火管理者を重視していることが見て取れる。

図表 48 会社として取得を義務付けている資格、奨励している資格、義務づけも奨励もしていないが重要視している資格[会社]

	義務付けている	奨励している	義務づけも奨励もしていないが重要		
a 照明技術者技能認定 1 級	5	72	33	110	58.8%
b 照明技術者技能認定 2 級	21	58	28	107	57.2%
c 舞台調整技能士(音響) 1 級	5	49	22	76	40.6%
d 舞台調整技能士 音響 2 級	12	44	16	72	38.5%
e 舞台調整技能士 音響 3 級	5	18	21	44	23.5%
f 音響家技能認定 1 級	1	25	28	54	28.9%
g 音響家技能認定 2 級	4	28	22	54	28.9%
h 音響家技能認定 3 級	2	19	22	43	23.0%
i 第一種電気工事士	1	18	39	58	31.0%
j 第二種電気工事士	6	35	47	88	47.1%
k 玉掛け技能講習修了者	3	20	25	48	25.7%
l フォークリフト運転技能講習修了者	2	15	26	43	23.0%
m クレーン操作技能講習修了者	2	10	25	37	19.8%
n 危険物取扱者	1	21	22	44	23.5%
o 防火管理者	6	25	33	64	34.2%
p 建築物環境衛生管理技術者		4	13	17	9.1%
q 自衛消防技術認定	1	8	17	26	13.9%
r 職長教育修了者	5	26	18	49	26.2%
s 安全衛生管理教育修了者	3	19	22	44	23.5%
t 社内資格・その他	1	5	6	12	6.4%

## 4) 資格についての整理

ここで、資格について簡単に分類、整理をしておきたい。資格の種類には、大きく国家資格、民間資格、認定資格などがある。(図表 49)

## ●国家資格

法律、法令に基づいて国が試験を行い認定する資格。「法律に基づいて個人の技能や能力を判定し、特定の職業を営む資格を独占的に与えるもの」。国家資格の中にも、業務独占資格（資格を持っていないと就けない仕事）と、名称独占資格（資格を持っていないでも仕事には就けるが、資格取得者には”手当”などのメリットが期待できるもの）があり、受験に際して年齢制限や業務経験などが定められている場合も多い。

取得するためには、国が実施する試験に合格する必要があるが、実際には、国や地方自治体が委託した団体が試験を行う場合がある。



## ●公的資格

公的機関と呼ばれている財団法人や社団法人が試験を行い、主管の各省庁や大臣、あるいは商工会議所が認定する資格。資格によって関係省庁の認定を受けたものとそうでないものがあり、受験資格に制限がある場合は少なくほとんど誰でも受験できるのが特徴。社会的信頼度も高い。

各官庁によって認定されており、法律的な裏づけはあるが、営業する際には資格の取得は義務づけられていない。国家資格と民間資格の中間的存在で、業務を行う際に絶対必要となるわけではないが、中には国家資格に匹敵するほどの効力を持つ資格もある。一般に就職には有利になるとされている。

■公的資格：民法34条の公益法人（財団法人・社団法人）が審査・証明し、主管の大臣が認定する資格 実用英語技能検定など

■準公的資格：大臣が認定し、財団法人や社団法人が自主的に認定する資格

## ●民間資格

各種団体や民間企業が試験を行い認定する資格。そのため職業資格制度としての法律的な背景はない。反面、時代ニーズに迅速に対応した資格が多い。“企業認定資格”や“ベンダー資格”という言い方をする場合もある。

民間資格は時代のニーズや流行を敏感に反映しており、法律の制定などが必要で、対応が遅れがちな国家・公的資格を補う役割を果たしている。

■認定資格：民間資格の一つ。特に資格試験はなく、スクールを卒業、あるいは一定の講座を修了することで取得できるのが特徴。技術の取得といった側面が強い。

以上のように、一言で資格といっても、その種類、取得の意味、意義等にはさまざまな側面がある。アンケートの結果における資格に対する評価が割れていることも、ここに起因していると思われる。前述の研修項目の重要度についての設問に対しても、修了者としての認定、資格取得につながるということを重要視していた回答は少なかった。アンケートの自由回答からも、資格制度が舞台技術界にとって重要であり、現行の制度の発展を願うというような肯定的意見とともに、資格の取得が自己の技術、仕事、収入等にどうつながるのかについての疑問、資格を取ってもメリットが無いという否定的な意見、メリットのある資格制度をという要望などが多数寄せられた。

舞台技術に関わる資格には、国家資格、民間資格の双方があり、各協会組織の努力によって維持運営されているものもある。資格を生かすことができる（必要とされる）場や機会をさらに増やしていくことも含め、資格の信頼性や実効をどのように担保することができるのか、資格のあり方について考える際にはこの観点を欠くことはできないと言えよう。

図表 49 資格の種類・資格例

資格の種類	資格例
国家資格	司法試験・法科大学院 司法書士 弁理士 社会保険労務士 土地家屋調査士 測量士補 行政書士 不動産鑑定士 公認会計士 税理士 中小企業診断士 通関士 一般旅行業務取扱主任者 国内旅行業務取扱主任者 公務員 宅地建物取引主任者 マンション管理士 管理業務主任者 初級システムアドミニストレータ 基本情報技術者 情報セキュリティアドミニストレータ ソフトウェア開発技術者 介護福祉士 社会福祉士 保育士資格 ファイナンシャル・プランニング技能士 舞台機構調整技能士
公的資格 & 準公的資格	日商簿記 BATIC (国際会計検定 R) 介護支援専門員(ケアマネジャー)
民間資格	ファイナンシャル・プランナー (AFP) DC プランナー/DC アドバイザー TOEIC 日本語教師 MOUS(一般) キャリア・コンサルタント 証券アナリスト 国際貿易ビジネス検定 歴史能力検定 法学検定 経済学検定 福祉住環境コーディネーター
修了資格	パソコン (Windows, Word, Excel) 福祉用具専門相談員

#### 4) プロジェクトからの提案に関する意向

プロジェクト会議での検討を踏まえ、

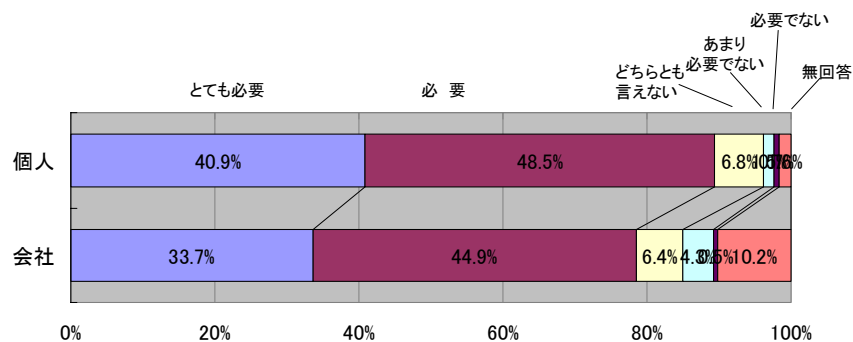
1. 舞台芸術の創造や公演を円滑に運営するために必要となる、照明、音響、舞台機構・操作などの「舞台技術」を横断的に学ぶことができる機会及び、
  2. 「舞台技術」をベースとして特に劇場における運営・維持管理を含む「劇場管理技術」を確立し、その研修や資格制度のあり方を検討していくこと
- の2点を提案していくこととなった。この2点について、個人と会社の双方に同じ内容の質問を行った。

#### 提案1：「舞台技術」を横断的に学べる機会について

##### ①舞台技術に関する勉強の機会の必要性について

まずは、舞台技術に関する勉強の機会がどの程度必要かについて聞いた。とても必要、必要との答えが、「個人」では89.4%、「会社」でも78.6%になる。

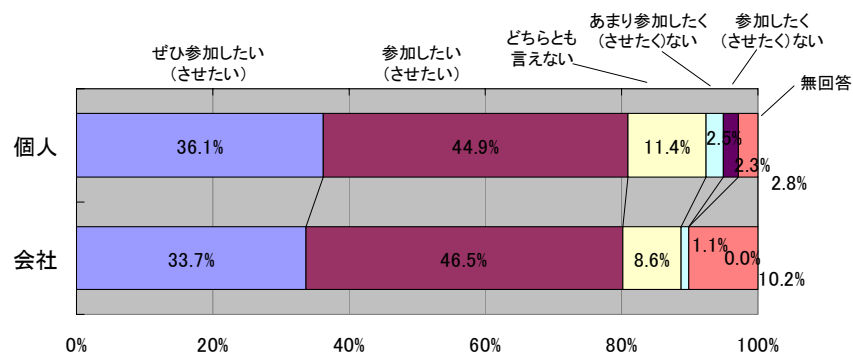
図表50 「舞台技術」勉強機会の必要性



##### ②舞台技術に関する勉強の機会への参加意欲

次に舞台技術に関する勉強の機会があれば参加したいかどうかについて聞いた。ぜひ参加したい(させたい)、参加したい(させたい)との答えが、「個人」では81%、「会社」では80.2%になる。

図表51 舞台技術に関する勉強の機会に参加したい(させたい)か

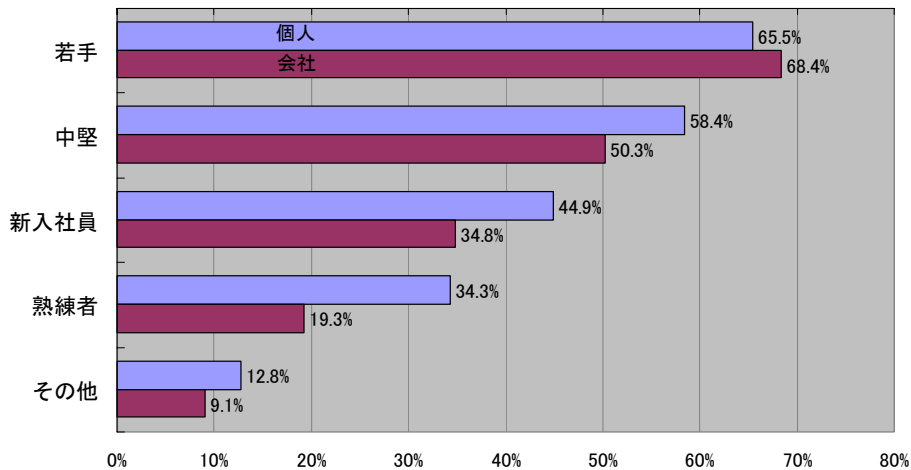


### ③ 「舞台技術」の勉強の機会に参加する対象

続いて、「舞台技術」の勉強の機会に誰が参加すべきかについて聞いた。「個人」「会社」ともに、同じ様な順番で「若手」がトップ、「中堅」「新入社員」「熟練者」と続く。

「会社」としては、熟練者への参加の必要性を認めている割合が少ないが、それ以外はほぼ、どの層においても参加したい（させたい）意欲があることが見て取れる。

図表52 「舞台技術」勉強に参加する(させる)対象

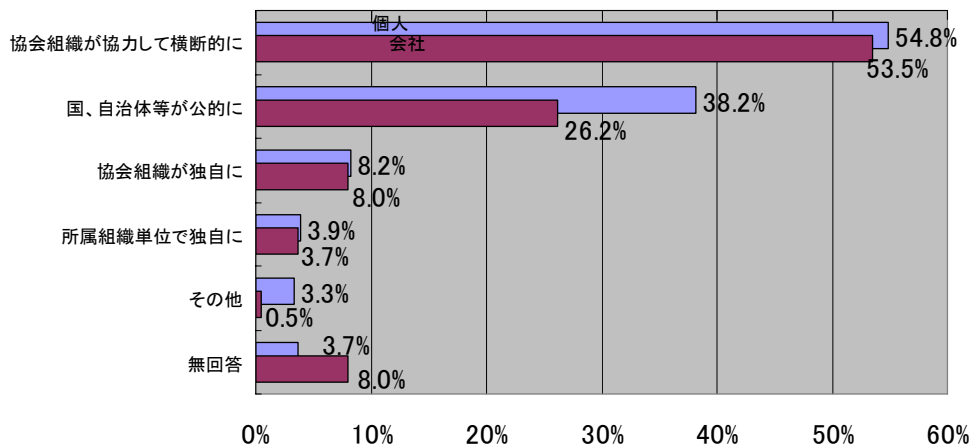


### ④ 「舞台技術」の勉強の機会はどのように実施すべきか

「舞台技術」の勉強の機会はどのように実施すべきかについて聞いた。

「個人」「会社」ともに、協会組織が協力して横断的に実施すべきとの答えが50%を超えて最も多くなった。続いて、国、自治体等が公的に行うべきとの答えが「個人」で約40%、「会社」で約25%となった。

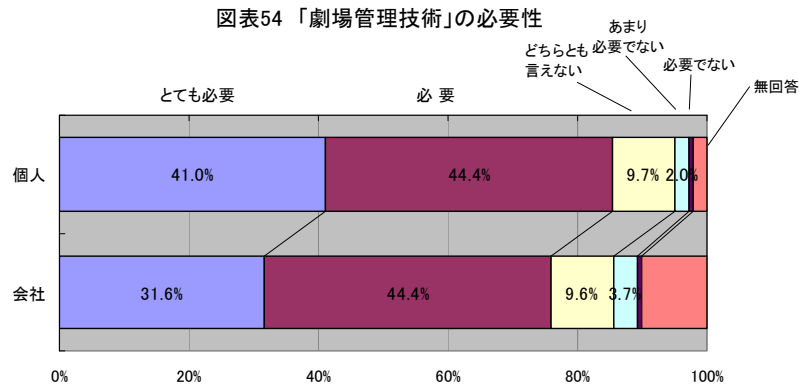
図表53 「舞台技術」勉強機会はどのように実施すべきか



提案2：「劇場管理技術」を確立し、研修や資格制度のあり方を検討することについて

⑤ 「劇場技術管理」の必要性

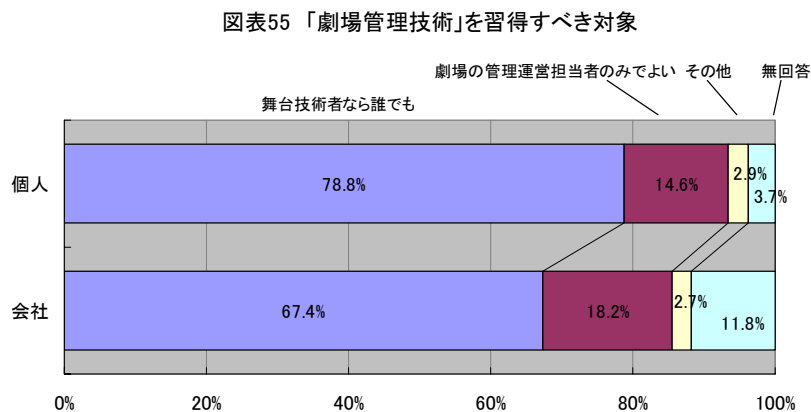
まずは、「劇場技術管理」の必要性について聞いた。「とても必要」「必要」の合計が、個人では85%、「会社」では76%となった。



⑥ 「劇場管理技術」を習得すべき対象

次に、「劇場管理技術」を習得すべき対象について聞いた。

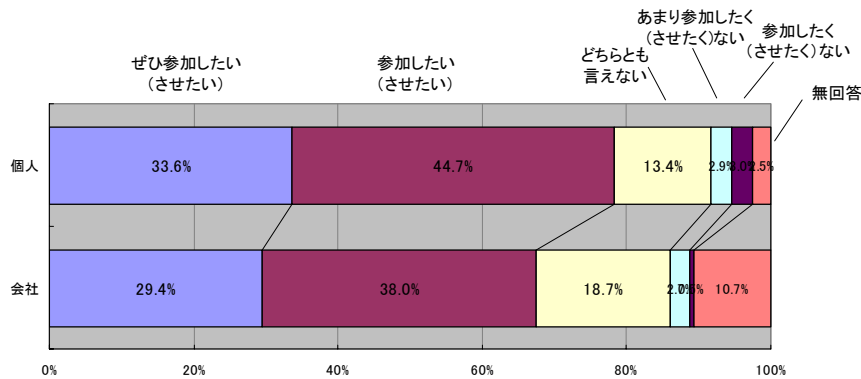
「個人」では78.8%、「会社」では67.4%が舞台技術者なら誰でもと回答した。



⑦「劇場管理技術」の研修機会に参加したい(させたい)か

「劇場管理技術」の研修機会に参加したい(させたい)かとの設問については、ぜひ参加させたい、参加させたいとの回答の計が、「個人」では78.5%、「会社」では67.4%となった。

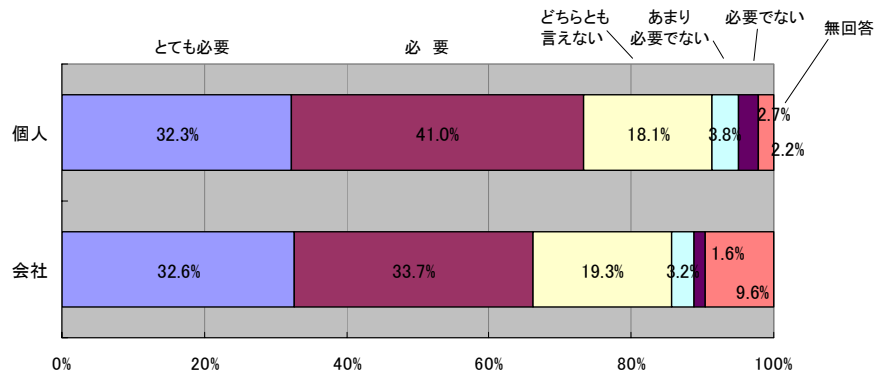
図表56 「劇場管理技術」研修機会に参加したい(させたい)か



⑧「劇場管理技術」を、研修制度や資格制度の設定によって専門的な職能として確立していくこと

「劇場管理技術」を、研修制度や資格制度の設定によって専門的な職能として確立していくことについては、とても必要、必要との回答の計が、「個人」では75.3%、「会社」では66.3%となった。

図表57 「劇場管理技術」を研修・資格制度等によって職能として確立することが必要か



「舞台技術」を横断的に学ぶ機会、「劇場管理技術」の専門職能としての確立の2つの提案については、アンケートの結果からはいずれもその必要性が高く認められた形となった。

今回のアンケートでは、2つの枠組みのみを示して意見を聞いた形であるので、この内容については回答者が様々なイメージを持ったことも考えられる。これらの具体化の作業が重要となるが、プロジェクトからの提案として次章で述べる。