

# 沖縄県

## アーツマネージャー育成事業

今後の沖縄県の文化振興事業の策定のためのアンケート調査から（抜粋）

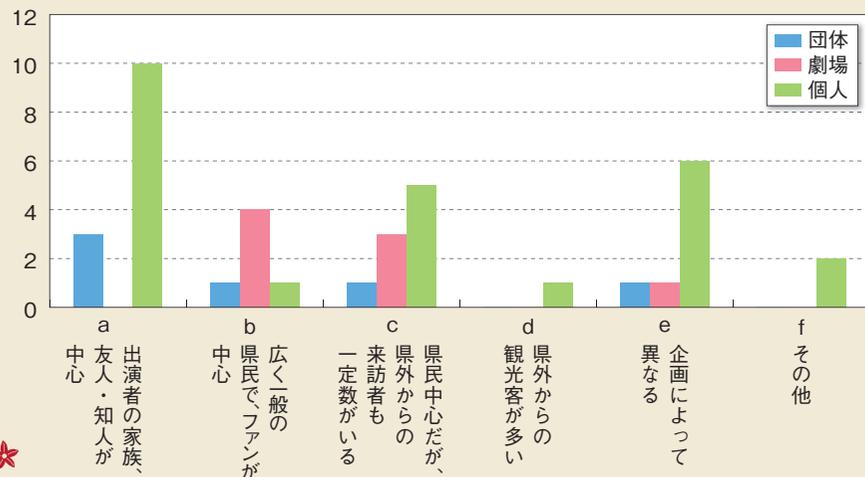
2017年11月に、沖縄県内のA) 文化芸術団体、B) 劇場・ホール、C) アーツマネジメント講座・シンポジウム参加者（個人）を対象としたアンケート調査を実施。アンケート項目のうち、現状と今後に向けての課題などを抜粋した。

※Bは対象22件のうち8件から回答。Cの回答数は36。Aは回答数が7と少ないため、参考値。

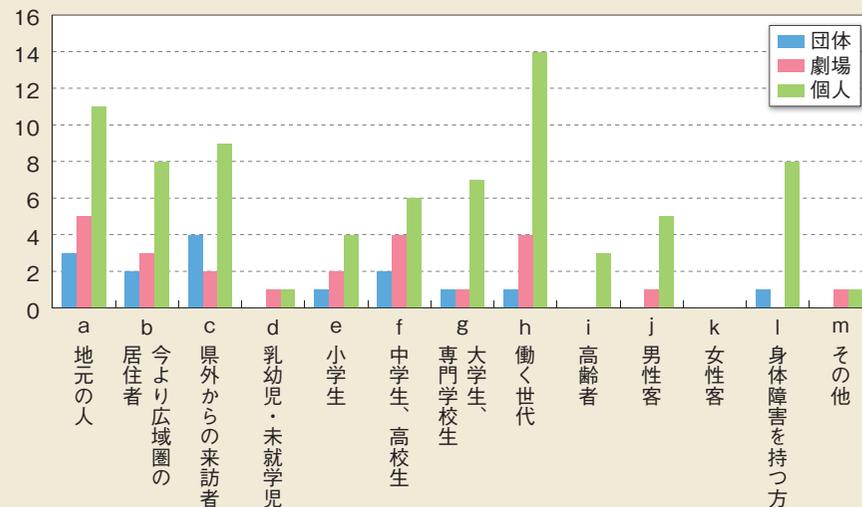
### 現在の観客層と今後の開拓層

現在の主な観客層については、「出演者の家族、友人・知人が中心」という回答が団体、個人では多かった。劇場は、「広く一般の県民で、ファンが中心」、「県民中心だが、県外からの来訪者も一定数がある」の順。団体と個人に対して設問した観客の年齢層の回答では、40～60代がもっとも多く、10代～20代への回答はほとんどがなかった。観客の性別は、個人の回答では「女性が多い」が突出した。今後、増やしたい観客層では、団体、劇場、個人とも「地元の人」の回答割合が高く、また「中学生、高校生」や「働く世代」にももっと足を運んでほしいと考えているようだ。

#### ●現在の観客層（単数回答）



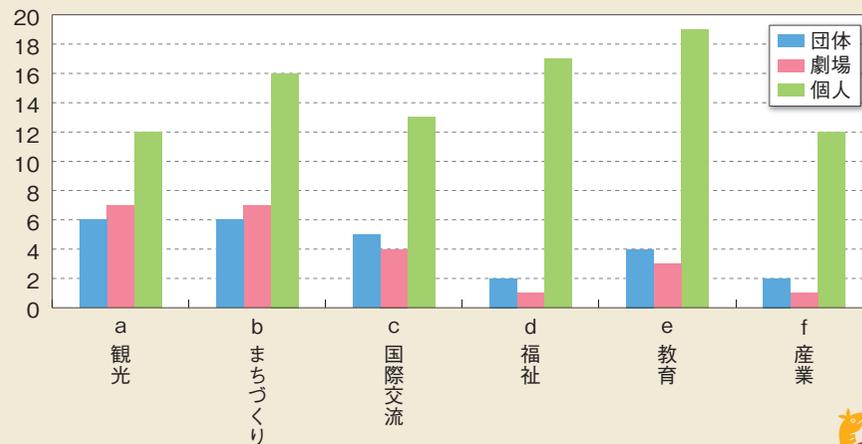
#### ●今後、増やしたい観客層（複数回答）



### 他分野との連携

2017年6月に「文化芸術基本法」が施行され、文化芸術活動と他分野との連携への関心が高まっている。団体、劇場、個人それぞれで連携を深めたい分野について尋ねたところ、団体や劇場からは観光やまちづくり、個人からは教育や福祉という回答が多かった。

#### ●今後、連携を深めたい分野（複数回答）



## 活動を広げる上での課題

### A) 団体

今後、活動規模を広げて行きたいと考えている団体に、課題となっていることを問う質問では、「団体のマネジメントに係る人材が不足している」、「公演／展示などの事業企画運営できる人員が不足している」の両方を選択する団体が多かった。運営事務や企画制作の体制については、現状よりも担当者の増員や実演家の兼任が望ましいという回答傾向となった。

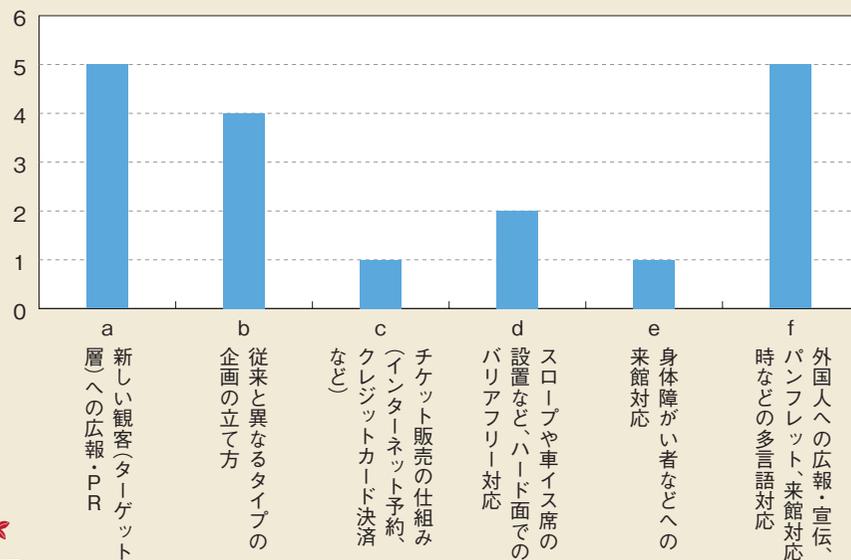
### (自由記述より)

- ・弊社では今後、制作者・マネージャーを増やしたいが、そもそも制作という職種を知っている人々が少なくリクルートが難しい。
- ・マネジメントに強い者と、沖縄の芸能全般に強い者がそれぞれ1人以上は常勤できるようになればもっと本格的に活動できると思います。そして育成用にもう1人常勤してほしいです。

### B) 劇場

劇場・ホールが今後、観客を増やしたいときに課題と考えられることについては、「新しい観客（ターゲット層）への広報・PR」、「外国人への広報・宣伝、パンフレット、来館対応時などの他言語対応」、「従来と異なるタイプの企画の立て方」への回答が多かった。

#### ● 今後、観客を増やしたいとき課題と考えられること（複数回答）



### (自由記述より)

- ・倉庫等の拡充。公共交通機関の整備。
- ・ハード面の改修、修繕の費用工面。照明・舞台機構の更新費。会館の老朽化による耐震問題。
- ・観光やスポーツとの連携。
- ・指定管理者制度に対する行政の理解不足。指定管理者としての契約期間が3年という短期間の為、とても短いスパンでしか、自主計画が出来ない。人材を育成する時間としても短時間すぎ、非正規雇用者での運営をせざるを得ない。
- ・人材不足。専門職、プロパー職員の増員。
- ・米軍基地があるため、外国人の来館も多い。外国人の方々への対応のスキルアップが必要。

## 文化芸術活動に携わる人材の育成についての課題 (自由記述より)

- ・会社組織を成長させる為には、会社員の雇用・人材育成が課題。人手は足りないが、まったく知識のない新人を雇う程余裕がない。この講座で必要最低限の知識と向上心を持っている人が増えると、制作者不在、または手探りで活動している劇団などでは必要な人材となるのではないかと。
- ・文化的なもの以外にも、イベントが多く、活動に携わる人材の重なりが見受けられる。人材のモチベーションが下がらないよう、知識や情報を学び支援していければ。
- ・琉球芸能のマーケット自体が小さいため、業界全体が小規模な活動に落ち着いている。スターを生む、広い視野の活動やしっかりしたマネジメントが必要。今後の琉球芸能において、プロの制作をつけるのは不可欠になっていくと思われ、同時に課題もある。
- ・実際に文化活動を実施する人に対する、それを支援する或いはサポートする方々の文化芸術に対する理解が浅すぎるように思う。
- ・アーティストを含めた芸術労働者に対する社会保障制度に関する無関心に危機感を覚える。また、マネージャー人員の給与水準の低さ、その査定に関する課題がみられる。職能が理解され、給与水準が一般正規社員と同等あるいは専門職としての待遇が確保されることが求められる。
- ・文化の産業化、文化をビジネスとして生計を立てる人材を、仕組みを構築すべき。
- ・多くの自治体は文化芸術事業について重要であるとしながらも、予算的な優先順位は低い傾向にあると思う。長期的な視点に立ち、自治体の特色に合った文化行政のあり方を検討して欲しい。運営においては、県や市町村等の設置主体の関わり方も変えていかないと、実を伴った一般への文化芸術振興は成り立たないと思う。
- ・指定管理者制度のもとで行う経理事務のあり方、行政と民間企業のMIXした経理事務の有り方を確認したい。