

利団体のあり方や市民活動の健全育成のなかで、幅広く議論されることが望まれる。

「舞台研究会うらかた(喜多方プラザ文化センター)」や「ステージオペレータークラブ(たんば田園交響ホール)」も組織的には任意団体であり、劇場・ホールと委託契約を結ぶことで、基本的な財政基盤を確保している。ただし、営利事業として採算ベースに乗せるには難しい面もあり、いわば“非営利裏方会社”的な存在が現実的であろう*5。

企画・制作系のボランティアで、将来的には企画集団として自立することをめざしている事例もあり、劇場・ホールの市民企画事業を受託するなどの方法で、ウラ方ボランティア同様“非営利企画・制作会社”の存在も可能であろう。

ただし、ウラ方・オモテ方とも、“劇場・ホールからの独立”や“会社を運営すること”が最終目的ではない。現在、劇場・ホールに付属した形でノウハウを身につけた個人が、単独あるいは集団で地域に出て行き、“各々地域の核となってさらに多くの住民を巻き込んだ形での活動への展開を望んでいる”という担当者的心声からも感じられるとおり、市民ひとりひとりがその“市民”としての意識を高め、地域に対する関心を高めることが重要であり、法人形態や財源の確保はあくまでも、その活動を効率的かつ継続的に行うための手段であることを忘れてはならない。

(2) 現場でのボランティア・マネージメント

ボランティア活動の基本ルールになる制度を整備したうえで、いかに木目細かく臨機応変な対応ができるかが、ボランティア導入を成功に導くキーポイントと言えるである。

① 劇場・ホールの意識とボランティアの意識

ボランティア活動は基本的には個人の自発的な意志で行われるものであり、劇場・ホールとの関係あるいはボランティア同士の関係は、各々の精神面でのつながりであると言っても過言ではない。劇場・ホールと地域のつながりという意味でも、積極的かつ活発なボランティア活動の果たしうる役割や可能性は非常に大きい。劇場・ホールの担当者やボランティア参加者が、どのような意識でそれに関わるかによって、結果には大きな違いが出てくるであろう。

ボランティアの高度化する欲求にともない、“劇場・ホールでできること”つまり権限が増えるにしたがって、彼らの主体性も増し、それに伴って責任も大きくなる。この「権限と責任」の範囲について、双方の認識を共有することが重要である。

劇場・ホールの側からみると、ボランティアを「使っている」という意識ではなく、一緒に劇場・ホールを運営し、それを如何に地域社会に生かすかという視点が必要である。ボランティア制度のみを導入したものの「うまく行っていない」原因のと

*5 前節でも触れたとおり、専門の裏方会社が存在しうるだけの需要がある地域や十分な予算があるホールでは、ウラ方ボランティア自体の存在が難しい。

Ⅲ. 公共ホール・劇場におけるボランティアのあり方と方向性

して、「ボランティアとして使ってあげている」という劇場・ホール側の意識がボランティア参加者に伝わり、お互いが理想的な関係を構築できなかったという例もある。

各々年齢層や性別、仕事の環境などの異なるメンバーが、劇場・ホールを核にして集まっているというボランティアの組織的な特徴を、どれくらい“活かす”ことができるかは、劇場・ホール側の意識と運営次第と言えるかもしれない。

一方、ボランティアの側からみても、劇場・ホールの運営に関わってはいるものの、あくまでもボランティアであり、関与の仕方には限界があることも認識しておく必要がある。特に、ウラ方業務や企画・制作など、活動内容が専門化するにしたがって、プロフェッショナルとアマチュアのどちらに位置しているかが曖昧になる。対外的にはプロフェッショナルと見なされる活動をしているにも関わらず、ボランティアの意識がアマチュアであるために、トラブルになることもあるという担当者もいた。「ボランティア」ではあるものの、意識としてはプロと変わらない態度で活動に望むことが必要ではないだろうか。

たんば田園交響ホールの「ステージオペレータークラブ」は、設立当初からボランティアによる自立した運営を行っているが、そのためにボランティア内の自立意識、「自分たちの組織である」という自覚が育成され、劇場・ホールに対する思い入れも強くなっているという。ボランティアの意識と自治構造も深い関連性が見られるようである。

② 専門職種としてのボランティア・コーディネーター

ボランティアの効率的な運営のため、あるいは劇場・ホールとボランティア団体の理想的な関係のためには、双方の中間に位置し、劇場・ホールの事情とボランティア側の事情の両方に精通しているような“つなぎ役”となる人物が必要である。

アメリカでは、ボランティアが組織化されているため、組織を統括するための「ボランティア・コーディネーター」あるいは「ボランティア・マネージャー」という専門職種も確立されている。有給スタッフがこれを担うこともあれば、コーディネーター自身もボランティアである場合もある。

ボランティア・コーディネーターの業務内容は多岐にわたり、ボランティア活動の方向性を決めることから、各ボランティアの個人的な環境を勘案した活動内容の振り分けや配置、あるいは日常的な連絡調整までが含まれる。

活動団体の全体的な方向性を見据えながら、ボランティアの個人的な声にも耳を傾けることのできるバランス感覚、エネルギー、忍耐力が要求され、制度として「ボランティア・コーディネーター」というポジションを設ければ誰でもできるというものでもない。今回調査を行った事例のなかで、ボランティア制度のキーパーソンの劇場・ホール側担当者のうちの何人かが、個人的にもボランティア経験者であった点は興味深い。

ボランティアの活動内容が日常的に発生するのであれば、コーディネーターは

専従が望ましいが、業務内容や活動頻度が時期によって異なる場合でも、劇場・ホールとボランティアが“つながっている”状況を持続するためのキーパーソンとして、柔軟な対応が求められる。