

2016 年度活動報告

■ 設立シンポジウム「文化を支える専門職のキャリア形成」 2016年9月26日 あうるすぽっと(豊島区立舞台芸術交流センター)

基調講演：柴田英杞(独立行政法人日本芸術文化振興会プログラムオフィサー、公益社団法人全国公立文化施設協会アドバイザー)
「文化を支える専門職のキャリア形成の課題～人材は育てるものなのか、育つものなのか～」

実務家による話題提供とディスカッション

コーディネーター：柴田英杞

パネリスト：丹治陽(SPAC 静岡県舞台芸術センター) / 戸舘正史(一般財団法人地域創造) / 中川歩美[あうるすぽっと(豊島区立舞台芸術交流センター)]

■ 第1回研究会「文化と観光～2020年に向けて～」 2017年2月5日 ホテルサンルート奈良

基調講演：古池嘉和(名古屋学院大学 現代社会学部 教授)「文化と観光をめぐる諸相～2020年に向けた地域からの問いかけ～」
事例報告：山出淳也(NPO 法人 BEPPU PROJECT 代表理事)「芸術祭による地域振興、観光振興～大分県からの実践報告～」

パネルディスカッション「2020年に向けた文化と観光、そのレガシー」

コーディネーター：片山泰輔(静岡文化芸術大学教授・大学院文化政策研究科長)

パネリスト：古池嘉和・山出淳也・石井一良(奈良県地域振興部理事) / 井上進哉(匠の聚)

■ 第3回全国アートマネジメント会議 2017年3月24日 静岡文化芸術大学

<SUAC-EP 受講者による成果発表>

澤柳美千子(浜松市鴨江アートセンター)「浜松市におけるクリエイティブクラスの意識と行動」

松井真理子(小田原市文化部文化政策課)「コミュニティを創造する劇場～公立文化施設が『新しい広場』になるために～」

村上理恵(調布市せんがわ劇場)「直営の公立文化施設における事業の運営体制のあり方～事業の専門性と持続性に着目して～」

樋口雅史(りゅーとびあ新潟市民芸術文化会館)「『多様な主体による協働』につながる評価制度の確立～行政とのパートナーシップを目指して～」

奈良県宇陀市 「地域間連携と文化施設の活性化」

奈良県天理市 「総合計画に基づく文化政策の指標作りと事業分析」

<SUAC 文化政策・経営フォーラム会員による実践報告>

鈴置路子(おおぶ文化交流の社) 大学院文化政策研究科修了生 「現職場を振り返って～3年目にして見えてきたこと～」

高田佳奈[(公社)岡山県文化連盟] 文化庁補助事業「アートマネジメント実践ゼミナール」修了生

「地方都市における総合的文化団体の役割と意義～岡山県文化連盟の実例から～」

INFORMATION

■ 第2回シンポジウム「文化政策における創造都市の課題」(仮) 2017年9月23日(午後) りゅーとびあ新潟市民文化芸術会館

編集後記

こんにちは!編集人の石川緋名子です。今回は雑誌0号ということで、どなたにご執筆いただくのが迷いましたが、札幌交響楽団の中川広一様、浦添市てだこホールの山口将紀様をお願いいたしました。札幌と沖縄ということでお二人とも遠方にお住まいですが、中々、シンポジウムや研究会への出席が叶わない会員様のネットワーク形成に少しでも貢献できないかと考え、このお二人に依頼いたしました。お二人ともとても優しく素敵な方なので、札幌や沖縄にお越しの際にはぜひお立ち寄りください!そしてレポートには、昨年の9月に開催した設立シンポジウムを取り上げました。紙面の都合上、記載した内容はそのほんの一部分ですが、私たちが働く多くの文化団体、特に芸術分野の職場環境は決して恵まれてはいません。そのような中でどのようにキャリア形成を図っていくか、会員の皆さまと共有できると幸いです。今回は全8ページと少々ボリュームが小さいのですが、次回からはより充実した雑誌を目指していきますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

SUAC 文化政策・経営フォーラムとは?

SUAC 文化政策・経営フォーラムは、静岡文化芸術大学大学院文化政策研究科修了生、静岡文化芸術大学エグゼクティブ・プログラム(SUAC-EP)修了生、文化庁補助事業「文化施設・実演芸術団体のためのアートマネジメント実践ゼミナール」修了生の間の交流促進により、文化を通じた社会の発展に貢献する人材育成とキャリア開発を行うことを目的に2016年9月に設立されました。能力開発・育成とキャリア開発のための事業(研究会、シンポジウム等)や雑誌の発行等を行います。

発行・編集：SUAC 文化政策・経営フォーラム

デザイン：拜田真直

〒430-8533 静岡県浜松市中区中央2-1-1

静岡文化芸術大学文化・芸術研究センター内

E-mail：hinako@suac.ac.jp(事務局長：石川緋名子)

SUAC 文化政策・経営フォーラム機関誌

碧友フォーラム

文化を支えるプロフェッショナルのために

2017.May

vol.0

CONTENTS

特集 会員による実践報告…p.2

■ 実践ゼミナール受講後の取り組みと展望 ～札幌交響楽団創立 60 周年に向けて～

中川広一(公益財団法人札幌交響楽団)

■ 実践ゼミ(アイツ)は何を残したのか ～また会いたいとフト思ふ～

山口将紀(浦添市てだこホール)

レポート…p.6

■ 設立シンポジウム「文化を支える専門職のキャリア形成」

実践ゼミナール受講後の取り組みと展望 ～札幌交響楽団創立 60 周年に向けて～

中川 広一（公益財団法人札幌交響楽団 総務営業部次長）

■実践ゼミナールでの気づき

札幌交響楽団は、1961 年に「札幌市民交響楽団」の名称で発足。翌年に財団法人化、2009 年 10 月には、北海道初の公益財団法人となった。国土 22% の 83,457 平方キロメートルに 540 万人以上の人口をもつ北海道で唯一のプロ・オーケストラとして、「札幌」の愛称で親しまれている。優れた音響で知られる札幌コンサートホール Kitara を本拠地に、透明感のあるサウンドとパワフルな表現力は雄大な北海道にふさわしいオーケストラとして広く知られている。年間の公演回数は道内外で 120 回を超え、56 年目を迎える今年の 6 月には 600 回目の定期演奏会を開催する。

現在、財団の組織は、理事、評議員のほか、事務局員は 13 名のプロパー職員と約 80 名の楽団員とステージスタッフで構成されている。この事務局内では入社時から異動をしていない職員も多いため、業務のプロフェッショナル化が図られる一方、考え方に偏りがみられ新しい取り組みが図られないことが多かった。また、いつも実務に追われて中長期的な展望を持って取り組んでいなかった。このような状況から、平成 26 年からの 2 年間「アートマネジメント実践ゼミナール」を受講した。この実践ゼミナールには事務局の各部署から横断的に若く同年代の人材(企画制作、チケット、営業、経理担当)を集め参加した。これは、1 つ目にはこれから札幌の運営を担うメンバーとなること。2 つ目にはこれまでにない視野を持つことで、他の職員の業務も考えながら現在の業務に取り組めると考えられること。そして、3 つ目には、知識と経験によ

る自信と強さを得ることができると考えたからである。この 2 年間の実践ゼミナールでは、経営学や財政学のフレームを多用し自社分析から戦略までを、様々な人達と意見交換することでブラッシュアップを図ることができた。また、机上で学びながら、並行して業務に応用しながら実践することができた。この体系的理論に基づいた論理的思考能力は、現在の事業推進の上でかけがえのない財産となっている。

これまでは、主に札幌市内の自主演奏会だけに注目し、チケットが売れる、売れない、どうしたらよいかなどと、自問自答を繰り返していた。これは、財団としてこれからのように運営をしていくかという適切な方向性を示していなかったからであると思われる。そこで、このゼミで一番多くの時間をかけ考えたことは、企業として一番大切なミッション・ビジョン(企業理念)を構築すること、そして、一人が考えるのではなく、皆が当事者意識を持って考えることであった。「音楽が人々に夢・希望・感動をあたえ、心豊かな北海道社会の実現に貢献する」という皆で考えたミッションを掲げ、「札幌を知ってもらう活動」「札幌を支援してもらう活動」「札幌を育てる活動」の大きく 3 つに分類し、北海道に一つしかないオーケストラとしての強みを生かし、芸術文化の牽引役として運営をしていかなければならないと考えた。この中長期計画の目標は、これまでの札幌の様々な活動の徹底的な PR に注力することで、演奏会が満席になる環境を演出していくことである。これは、自主公演である札幌市内の定期演奏会に限らず、北海道内各地の演奏会、依頼公演なども

含めてである。また、集客の確保はもとより 1 回券購入のトライアル層から定期会員などのリピーター層へと変化をさせる有効な施策を構築して今後の更なる発展へとつなげていきたいと考えた。最終的にこの集客増の波及は、ロイヤルティを持つ顧客を増やすことで「一般顧客を優良顧客へ」のリレーションマーケティングの構築をし、札幌のブランディング向上を目指していくこととした。

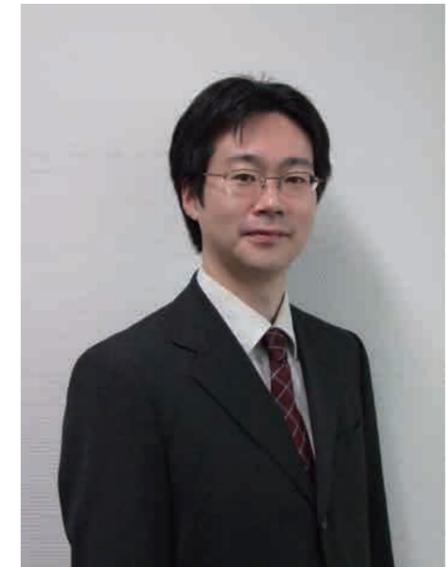
■実践ゼミナール受講後の取り組み

さて、平成 28 年からの 3 年間の目標は「組織作り～広報部門の改革と強化」である。予定通りプロジェクトチームを発足させ、チームの半数は、ゼミメンバーで構成した。そして、ゼミの現状分析で各演奏会のポジショニングを明確化したことにより、初心者から一般、そして玄人向け演奏会への流れを作るなど、横断的な広報戦略を図っている。敷居が高いと思われる演奏会でも、来場キッカケが作れるように、新聞社 2 社とタイアップをし「クラシック講座」や「カルチャースクール」など顧客ターゲットを定め、事務局員と楽団員で協力をしながら講義を実施したり、「気まぐれ通信」など事務局員がオススメする演奏会情報など積極的に発信を始めている。また、これまで頻りに更新されていなかった「公式ホームページ」や「Facebook」、そして新たに「Twitter」を加え、豊富な情報の発信をはじめた。また、演奏会情報だけでなく、前記したビジョン・ミッションをもとに、札幌が「北海道の音楽文化の中心」となるように戦略を考えながら更新している。そのほか、大学での「札幌マネジメント」講義や「インターン」の積極的な受け入れをはじめている。また、企業とタイアップして、演奏会チケットを団体購入していただくかわりにバックヤードツアーなどの特典を付けることで、付加価値のついたチケット販促に結びつけている。

■今後の展望

実践ゼミナールを終え 2 年目を迎える今年度は、更にこの流れを加速するとともに、4 年後に迎える 60 周年に向けた新規事業の立ち上げの準備、「感動」「共感」「魅力」を伝える演奏活動、15 年目を迎える福祉コンサートやワークショップなどの教育活動の更なる展開を考えていく。また、札幌交響楽団が北海道にある意義、そしてオーケストラだからこそ果たすべき役割を追求し、さらなる中長期的な展望を考え計画を更新していきたいと考えている。

Profile



公益財団法人札幌交響楽団 総務営業部次長

中川 広一

1975 年札幌生まれ。1994 年から札幌ステージ業務に携わる。2001 年から PMF 組織委員会で営業担当としてチケット、協賛、補助金の担当、2003 年から札幌事務局で企画制作、広報宣伝、パトロネージュ担当を歴任。2012 年から文化庁新進芸術家海外派遣員として英国 BBC フィルハーモニックで研修をした。また、帰国後は、業務の傍ら経営学を学び経営管理修士(MBA)を取得。

アイツ 実践ゼミは何を残したのか ～また会いたいとフト思ふ～

山口 将紀 (沖縄県・浦添市でだこホール総務企画課)

■浦添市でだこホールはこんなところにあります

浦添市は那覇市の北隣に位置し、人口 11 万人、平均年齢 40.28 歳の若く元気なまち、ちなみに「ウラゾエ」ではなく「うらそえ」と発音します。まもなく(2019 年)那覇空港からのモノレールが浦添市内に延伸し、また米軍基地の一部返還によりショッピング&リゾート開発が進んでいます。ビジネスを展開するには恵まれたポテンシャルを持ち、沖縄の商都として知られています。ちなみに皆さんご存知のオリオンビールの本社も浦添にあります。

そんな浦添市でだこホールは指定管理者制度の下、民間企業 5 社による共同企業体が管理運営しています。またこの 4 月で開館 10 周年を迎えました。「てだこ」とは「ていーだ」=太陽、「こ」=子であり、「太陽の子」=浦添から琉球全土をおさめた「英祖王」のニックネームにちなみます。

■アイツは見かけ以上に骨太、頑固、強靱だが、汎用性は抜群だった

実践ゼミでの目的はただ一つ、「次期指定管理獲得のノウハウを持ち帰ろう」でした。しかし、そんな私の浅はかな想いをあざ笑うかのように、理論武装されたスキのない現状分析課題が山のごとく襲ってきました。しかしわからないなりに、全スタッフの意見をアンケートで聴取し、各課チーフと外部委員で構成された計画策定委員会の中でひとつひとつ形にしていく作業は「考えること」を当たり前に行ける組織になるキッカケだったのかもしれない。

また、組織にフィットしたミッション、ビジョンこそが健全な組織マネジメントに繋がっていく。この前提を全スタッフの心に留めておくこと(いまさらですが・・・)で、意識の向上を少しずつ図ることができました。条例や規

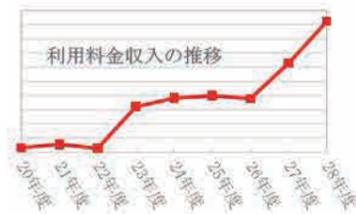
則、仕様書で謳われている「目的」、「設置」などはあくまでも行政が定めたものであり、ほぼ定型で似たり寄ったり。我々指定管理者はそこから地域資源を活用してどのように最適解を導き出すかをミッション、ビジョンで明示しなければなりません。誰かが決めたものではなく、自分たちで作ることに大きな意味があります。総合運営計画の中でビジョン、行動指針を明確化し、共有し、行動することで目指すベクトル(ミッション)が統一され、組織の中に新たなステージへ向かう推進力が生まれてきたのです。

■アイツが残したもの・・・

実践ゼミ終了後、手元には「浦添市でだこホール総合運営計画」が残りました。また第 3 期の指定管理も獲得できました。その後、スタッフから自然発生的に提案され、具体化した事例や結果が生まれています。これがアイツの置き土産ということになるのかな。

① 運営計画の策定段階から、全スタッフの意識、行動に変化

開館以来微増ではありますが右肩上がりでも推移していたため、その先を見据える危機感がありませんでした。しかし、実践ゼミでの現状分析により、このままでは見通しが暗くなることははっきりすると、意識や行動に変化が現れました。接遇や事業提案、改善などに積極性が出て、質の良い貸館運営ができています。その結果、平成 27・28 年度の利用料金収入は今までにない伸長を見せました。



②利用者アンケートの改善、スタッフ意識調査の実施

ビジョンの中に「沖縄県最上級のお客様満足」があります。この実現のために、徹底した利用者ニーズの把握とスタッフ自身の満足度向上を掲げました。

利用者アンケートは様式を見直し、より明確に「良い」「悪い」の意思表示をしてもらうこと、利用手順に沿ったより細かい不満をすくいあげてを意図しました。その結果をもとに改善を加え、よりかゆい所に手が届く利用者対応が実現しています。アンケート結果にも如実に表れるようになっていきます。

また平成 28 年度に初めて全スタッフの意識調査を実施しました。個々の不満や全体的な傾向を把握することができ、その結果を館長や各課チーフ、さらには所属会社の経営陣にフィードバックすることにより、従業員の現状を再確認するキッカケになっています。今後はその結果を受け、しっかりと労働環境の改善につなげていかなければなりません。

③キャラクターや新広報ツールの採用

開館 10 周年記念ロゴをデザインし、そこから派生したキャラクター「常連利用者：てだこさん」と「新人スタッフ：ティコリくん」を使って、情報やホールの日常を伝えていきます。また、「小学生にもわかりやすい伝わりやすい」をモットーに HP では 4 コマまんがを広報ツールとして採用しました。これらはすべてホールスタッフによって展開しています。



■またアイツに会えるかな

書き出してみると実践ゼミの後はいいいことだらけじゃないか?と思いますが、実作業中には思い通りいかないことや職員間の温度差はかなりのものがあり、「ひとり相撲とってるんじゃないか」と思うこともしばしばありました。現状でもミッション・ビジョンに対して、絵空事のように感じているスタッフもいると思います。そんな中でも、スタッフ研修の度に運営方針を説明し、目指すべき方向を整えながら、ゆっくりと船をすすめていかなければなりません。時には実装する羅針盤には狂いが生じます。そんな時、アイツのような水先案内人に会いたくなったりするでしょう。また会いたいとフト思います。

Profile



沖縄県・浦添市でだこホール総務企画課

山口 将紀

連絡先: yamaguchi@tedakohall.jp
※来沖の際にはお声かけください

広告営業、TV番組制作、地方公務員、舞台技術と職を転々として、名古屋、埼玉、沖縄と土地も転々として、舞台制作課、総務企画課とホール内でも転々として、最終的には劇場の懐の深さと多様性に魅了されて今に至ります。休日に子供と一緒にシュノーケリングでお魚と戯れるのが一番のリフレッシュ。事業のレセプションリストとして笑顔で迎えていても、SP と間違われるのが最近の悩み・・・。コワイかな?

<プログラム>

・基調講演 18:40～19:10

「文化を支える専門職のキャリア形成の課題～人材は育てるものなのか、育つものなのか～」
柴田英紀(独立行政法人日本芸術文化振興会プログラムオフィサー、公益社団法人全国公立文化施設協会アドバイザー)

・実務家による話題提供とディスカッション 19:15～20:40

コーディネーター：柴田英紀

パネリスト：丹治陽(SPAC 静岡県舞台芸術センター) / 戸舘正史(一般財団法人地域創造) / 中川歩美(あうるすぽっと(豊島区立舞台芸術交流センター))

SUAC 文化政策・経営フォーラムの目的は、文化を通じた社会の発展に貢献する人材育成とキャリア開発を行うことにあります。そこで、フォーラム第1回のシンポジウムのテーマとして、文化を支える専門職のキャリア形成について取り上げました。



基調講演：柴田英紀

「文化を支える専門職のキャリア形成の課題～人材は育てるものなのか、育つものなのか～」

■キャリア形成とは

キャリアとは、中世のラテン語の「シャドウ」という意味だそうでございます。経歴や遍歴、生涯といったような意味があるようでして、特別な訓練を要する職業、職業上の出世や成功を表すのだそうです。職業訓練を通して職業能力を蓄積していく過程の概念で、これは厚生労働省の職業能力開発局がこのような定義を出しています。では、キャリア形成とは何なのかですけれども、個人が職業能力をつくるということ、関連した職務経験の連鎖を通して職業能力を形成していくということ、動機や価値観、能力を自らに問いながら職業を通して自己実現を図っていくプロセスと捉えられています。ここで重要なのは、“自らに問いながら”という部分ですね。職業を通して自ら自己実現を図っていく過程という点が非常に重要なポイントではなからうかと思えます。

■アートマネジメント人材に求められる資質と能力、性向

私は平成21年度、公立文化施設職員を対象にした職場環境の調査研究を独自にやりました。こういう職場環境の調査研究は非常にナイーブです。信頼のおける公立文化施設の職員を数件ピックアップさせていただきまして、経営職、中間管理職、一般職の方々にアンケートを取らせていただきました。

人材育成を経て挑戦していく中でわかったことですが、非常に素晴らしい感性の持ち主でセンスもいい、素晴らしい企画をどんどん出す、そういう職員はいらっしゃいます。けれども、一般的なビジネス能力が弱かったり、自己形成能力や自分を高めていく能力が弱かったりすると、残念ながら続いていきません。せっかく優秀な能力をお持ちでも、自己形成能力が弱いと残念な

がら継続していかない。メンタルが弱いと非常に難しいことがわかってきました。

また、キャリア形成において阻むものがあります。例えば、職員が研修に行きます。色々な考え方とか知識とか、人に出会うことも含めて色々な経験をし、意気揚々と職場に戻りますが、戻ってきた職場の環境があまりよろしくないモチベーションは一気に下がり、研修に行く前よりも意欲が低下してしまう状態になります。それは組織の問題であります。上席の職員が気づいてあげなければいけないのですが、中々難しいようでございます。調査の結果、モチベーションの阻害要因と促進要因を比べると、促進要因より阻害要因が圧倒的に多いんです。阻害要因をどれだけ除いてやることのできるのか、上席の方々の腕の見せ所ということになるかと思えます。

■これから生きる「人材」に

キャリア形成の要素として一番目に挙げたいのは、過労で過酷、理不尽な現場を多く経験するというところで、特に30～40代前半までが重要な年代ではなからうかと思えます。そして、人生に良き経験を与えてくださる人材や出来事との出会いがあってこそ前に進んでいくのかなと思えます。それから、様々な抵抗勢力と戦うよりも、まずは自分のよこしまな心と戦えと言いたいです。いつも部下には、「アートマネジメントの勉強をどんどんしなさい。けど、将来的には中間管理職や経営職になっていくわけだから、いくら技術があっても駄目だよ。人間的に豊かでないと。しかも私たちは文化芸術でやっているんだからね。」ということで、人間性の向上をなくしてアートマネジメントの向上なしという言葉を贈っております。最後は精神論のようなまとめですが、私の生きた時代で培った教訓です。しかしこれからは時代も環境も変わっていきます。これから私がすべきことは、若い人が活躍できる場をどうやって作っていくのか、それを文化政策の仕組みの中にどう組み込んでいくのか、組織の中に落とし込んでいくのか、それが私の課題になってくるかと思えます。

柴田英紀

政策研究大学院大学政策研究科文化政策プログラム修了。劇団俳優座演劇制作部勤務後、1995年度より、北海道・仙台・広島等の自治体が実施した演劇による人材育成事業に着手し、演劇プロデューサーを務める。2002年から9年間に渡り、鳥取県文化振興財団文化芸術デザイナーに就任。2009年度から2013年度まで滋賀県文化振興事業団芸術監督兼理事を務める。2012年度から、(独)日本芸術文化振興会プログラムオフィサー(演劇分野)に就任。2005年度より、(公社)全国公立文化施設協会アドバイザー、2010年度から出雲市芸術文化振興アドバイザー、2015年度から文化庁文化審議会第13期14期文化政策部会委員、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会に向けた障害者の芸術文化振興に関する懇談会委員に就任し現在に至る。

ディスカッション

柴田：それでは、この3人の方はまだ30代で、これからも日本の文化芸術界をバリバリ推進していらっしゃる方なので、抱負を語っていただきたいと思いますが、その前に、フロアの皆さんからのご質問や意見をご披露しながら進めたいと思います。

■おカネとキャリア

柴田：『キャリア形成といいますが、地位や評判、役職がないと、例えば、同窓会なんかで学生時代の仲間に出会った時に可哀想なやつみたいになりますし、実際に、地位や役職がないとお金に苦しいばかりです。キャリアとおカネについてどのように考えていますか?』

丹治：お金の問題はリアルなものとしてあります。SPACに僕が入った頃は、結婚する、ましてや子供を産むということは考えられなかったんですね。ただ、これはだんだん変わって行って、僕も結婚して、子供が二人います。ただ、将来のことを考えると楽観はできません。補助金が減っていく中、いかに資金調達をするかというのは、自分のキャリア形成においても切実な問題であり続けますよね。ファンドレイジングとか、もっとやっていかないといけないし、やれるんじゃないかなと思っています

戸舘：キャリアとおカネは連動しないという覚悟でいます。フリーランス時代は確かに苦しかったですけども、かなり色々、好きなことをやれましたし、そういうのは自分の糧になっています。さっき僕が話した「すべての人が芸術の享受者である」ということは、文化セクターの内だけではなく、生活のなかに芸術的な営みを見出だすということです。そのように考えると生業としてアートマネジメント業界、というか文化セクターにいらなくてもいいなと思っているんです。私は将来的には必ずしも芸術の文

脈に置かれることがないような生活に根差した活動の場として小さな公民館みたいなものを運営したいと考えています。金を稼ぎながら一生活者、当事者として様々なアーティストとプロジェクトなりを作っていきたいなという展望を持っています。

中川：2つあると思うんです。「地位や名誉」と、「生きていく上で必要なお金」と。地位や名誉についてはどうでもいいと思っています。商店街のおばちゃんが劇場に来て、凄くよかったとか、まあ劇場に来なくてもいいんですけども、そういう人たちが生活の中で、何かそういうことを少しでも感じてくれればいいと思っています。ただし、生きていくために最低限のお金は欲しいと思っています。専門的な知識を有する財団職員は、自治体の職員と同等の給与、もしくはそれ以上のものをいただいて然るべきだと思います。現実的に考えると、副業をOKにしてほしい。あと、人生にお金が必要な次期にだけ別のセクターでお金を稼ぎ、また戻ってくるってできないのかなと思っています。

■働き方の多様性

中川：戸舘さんがおっしゃった「生業として文化セクターでなくても良い」というのは、私もそう思うことがあります。働き方の多様性はキャリアの中でも非常に重要なことじゃないかなと思っています。そこにちょっと可能性があるかなと感じました。

戸舘：文化セクターの外で働くというよりも、拡張させるということ。つまり、自分で自由を獲得して個人を生かせる場所を自分で作っていくことをやっていけば色々開けていくと思います。お金はついてこないかもしれませんが、間違いなく人的ネットワークだったり、色々なアーティストとの出会いだったりしていくるので、それは結果的にキャリアになるんじゃないでしょうか。

丹治：僕はずっと演劇に拘ってきたし、演劇の力を信じています。人と人が出会って何かおもしろいコミュニケーションが生まれる、そういう場を作りたいと思っていたので、いまSPACで仕事ができているのは幸せだなと思っています。この会に入ろうと思ったのも、おもしろい繋がりができるかも、と思ったからですね。自分一人ですること、わかることって本当にわずかでしかないと思っていて、誰かと繋がっていくことで、「こういう働き方もあるのか」「こういうやり方もあるのか」と発見することができる。キャリア形成の道は誰かに用意してもらうものではありませんから、いろんな人と繋がりつつ自分の居場所、キャリアを作っていくなきゃと思いますね。