

3. 芸能関係専門家のキャリア形成と芸団協の取り組みの方向性

文化庁は平成 11 年に現代舞台芸術人材養成プランを策定し、現代舞台芸術の人材養成施策の方向性を整理している。その中で、「推進すべき施策」は、

- ①芸術フェローシップ制度の充実
- ②芸術団体による人材養成事業に対する支援
- ③劇場における人材養成事業の推進
- ④若手芸術家に対する活動機会の提供と顕彰
- ⑤舞台芸術を支える人材の養成推進
- ⑥学校教育における芸術専門教育の推進
- ⑦子どもたちの芸術文化体験・学習活動の充実

とし、推進するにあたっての視点として、「芸術団体等の自主的・主体的な取り組みの尊重」「芸術団体、劇場、教育機関等の連携・協力」「舞台技術、アーツマネジメントを含む幅広い職種」「才能の発掘／基礎的な教育・養成／自立した芸術家へのキャリア形成の支援、再教育」など一貫した柔軟な人材養成を上げている。

21 世紀を迎え、芸団協は「芸能が豊かな社会をつくる」を組織理念とし、理念に沿った重要な使命として芸能文化を担う「ひと」を育てることを重要課題としている。

文化庁施策の方向性と芸団協の使命を考えると、芸能文化の豊かな発展を担う人材のキャリア形成について、文化庁、芸術団体、劇場、教育機関等が共有できるビジョンを描き、それぞれの役割分担に基づき、その任にあたっていく必要がある。

文化芸術振興基本法の制定を受け、これを好機として芸能文化をなお一層発展させていくために、芸団協の理念と使命を明確にする検討に着手した。この過程のなかで、養成と研修基盤の整備状況と現場における必要性、さまざまな芸能分野の連合体である芸団協の特性、これまでのセミナー事業蓄積などの組織の強みから「自立した芸術家へのキャリア形成の支援、再教育」を芸団協ひとつづくり事業の主軸にしていく方向性が確認されてきた。現代舞台芸術人材養成プランが述べているように、この軸の成立には芸術団体、劇場、教育機関等の連携・協力のもとに一貫して構想される必要がある。そこで芸団協として以下のスタンスから芸能専門家のキャリア形成を豊かなものとするための提案を行う。

1. 芸団協が主体となって取り組む事業構想と内容を明らかにすること
2. 養成・研修事業を既に行っている団体の事業充実、さまざまな団体の同事業の奨励、促進を行い、連携・協力を深めていくこと
3. 文化庁を中心とする人材育成策充実への政策提言を行うこと

これらの役割を担うものとして「芸能専門家キャリアサポート・センター」（仮称）の機能が必要と考え、その方向性に沿って、今後の取り組みを以下に提案する。

3. 1. 芸団協として取り組むキャリアアップ支援策

芸団協はこれまで芸能団体のマネジメント課題や時事的テーマを中心に実演家、実務家、技術者などの対象を厳密に特定せず、単発的、散発的にセミナーを実施してきた。この背景は、90年代に入って芸術文化振興基金創設など芸術活動に公的な資金が提供されはじめ、また、公立文化施設の急増の中、行政職である施設職員を対象としたアーツマネジメント研修の必要が提唱され、文化庁の支援で開始された時期でもあった。しかしながら劇団、楽団、舞踊団などの芸術団体の制作者、事務スタッフについても、助成制度の充実や公立文化施設からの公演委託など新たな環境変化に対応するため経営能力向上が求められたが、そのような研修の場はなく、芸団協としてそれを補う事業としてセミナーを開始した。

続いて、子どもの芸術体験の必要性についての認識の高まり、学習指導要領改訂による中学校授業への「和楽器」導入などの動きがあり、芸能実演家の持てる能力を有効に活用して、子どもたちの体験の場を増やし、実演家の能力の幅を広げるために「指導者養成」の研究にも着手した。この検討の中で、現状の分析を行い、プロ実演家を対象とした研修の場が非常に限られていること、しかしながら実演家などの専門家のキャリアアップについての必要性が高いこと、芸団協がやれることの議論が行われた。

このような流れを受けて、今年度これまでの芸団協セミナーを、マネジメント実務研修と実演家等のスキルアップとの2つの流れに整理して、このキャリア研究やカリキュラム開発を意識的に進め、同時にこの体系に沿ってセミナーを開催した。

マネジメント実務研修は「舞台芸術にかかわる法律関連」として著作権と著作隣接権、契約問題など、劇団、楽団、舞踊団などを中心とする芸能団体の「財務・会計」、「文化政策」、そしてマネジメント問題に密接に関わる時事問題などであり、実演家等のスキルアップは芸能実演家が学校の教室で教員と協働して子ども達の表現力、創造力を高める指導を行うための「表現教育指導者養成」、実演家は身体が資本でありその課題を把握し、サポートするセミナーとしての「のど・声・呼吸」のあり方に関わる「芸能と身体」である。これらのセミナー群は、今後さらに開発を進め、それぞれの経験の蓄積による質の向上、セミナーの幅の拡大を図っていこうと考えている。

前節で報告したグループインタビューの結果は、今後の芸団協事業の方向性や政策提言を掴む有効な資料である。インタビューの中で分野を超えて共通に語られたことは、「実演家のキャリアアップについて実演家同士でこれまで殆ど語られてこなかったね」、との感慨である。生き残るための技芸向上は自己の責任であり、組織的、制度的に支える基盤をつくろうとの意識は生まれてこなかった。これについては公演実現のための能力向上と保持、アマチュアや後進指導の方法についてもいえることであろう。グループインタビューではさまざまな意見、思いが溢れてきた。この実演家からのキャリアアップについてのニーズのうち、芸団協の能力による実現可能性との関連から短期、中期、長期課題として整理し、以下のような方向性をまとめた。

(1)短期的課題: 芸能文化拠点計画の実現で対応を

グループインタビュー調査で提起されたキャリアアップ支援策は、キャリアアップ要因として4つの切り口、「学ぶ、習う」「芸の下地をつくる」「他の分野に触れる」「場数を踏む」に整理されている。キャリアアップ支援策の学ぶ・習う「プロ育成研修プログラムの

設計と実施」「オープン型レッスンの提供」、芸の下地をつくる「トレーニングコースの提供」は、これまでの芸団協セミナー充実の方向性で短期に対応が可能なものである。

学ぶ・習う「練習場の確保」、他分野に触れる「芸能実演家の交流会・親睦会の開催」「オープンスペースの用意」については、常置のスペース確保が必要条件となる。芸団協は平成16年度事業計画で40周年事業として廃校を活用した芸能文化拠点計画を準備しており、この計画が実現すれば芸団協セミナー充実に向けての定常的な開催スペース、オープンスペースとして大きな役割を果たすことが期待される。さらに、養成・研修事業を行っている団体との連携・協力を深め、この場で開催誘致などを模索することにより、キャリアサポートセンター的な役割を担う展開も視野に入っている。

(2)中期的課題:事業を軌道にのせ経験のさらなる蓄積を

学ぶ・習う「学びのための情報提供サービス」、芸の下地をつくる「心身ケア・カウンセリング」、場数を踏む「求人・求職情報サービス」については、芸団協セミナーの充実過程での関連団体との協力・連携の広がり、芸団協の人的体制の整備と絡みのなかで解決する必要がある中期的課題とする。

(3)長期的課題:芸能専門家キャリアサポート・センター構想への展望

学ぶ・習う、他分野に触れる「芸術鑑賞機会の提供」は芸能関連団体の相互扶助などの連携強化、場数を踏む「公演機会の確保」はすでに実施されている文化庁施策などもあり、具体的な内容をさらに検討する必要がある長期的課題とする。

また、学ぶ・習う「プロ教育メソッドの開発」は独自の研究努力とともに大学との連携が重要な課題となろう。次節の「芸能実演家のキャリア形成のための論考」での専門教育について、私立大学と連携しての専門大学院、国立大学法人化が行われた国立大学での総合芸術学部の設置促進、また、あまり検討が進められてこなかったキャリア転換についても、芸能実演家の教員としての採用など教育、福祉、医療との連携など示唆に富んだ幾つかの提案がある。実演家の多くが演技者であると同時に指導者でもあり、地域に教室を開き自発的な愛好者に対し指導を行ってきている。地域に目を開くと、学校、公立文化施設、社会教育施設など多くの市民との出会いを創造する場がある。これらとの連携は重要なテーマとなろう。一つ一つ検討し長期的な視点で取り組むべき課題が示されている。

なお、スポーツの世界では国立スポーツ科学センターが設置され、スポーツの国際的な競技力向上を目的に、クリニック、医・科学研究、トレーニングキャンプ、情報サービス事業等に取り組んでアスリートを支援している。芸能文化拠点計画に含まれるキャリアサポート・センター的な役割を、国立スポーツ科学センターのような機構を参考にしつつ展望していきたい。

3. 2. 文化庁施策への提言

文化庁が実施する人材育成に関する施策としては二つの枠組みが存在する。一つは芸能専門家個人を対象に芸術家在外研修制度が昭和 42 年から実施され、昭和 52 年から芸術家国内研修制度が実施されている。現在は新進芸術家海外留学制度、新進芸術家国内研修制度として、これまで対象領域や対象者数、対象年齢の拡大と支援内容の変更が行われ、名称を変え今日に至っているものである(平成 11 年当時は芸術フェローシップ制度の名称)。もう一つは芸術団体人材育成支援事業で、芸術関係の協会等の団体を対象にして事業支援する制度である。この二つの支援制度について提案を行う。

(1)文化庁芸術家研修制度への提案

この制度はまず在外研修として欧米をルーツとする舞台芸術についての実演家スキルアップと奨励をめざし、スタートしている。当初、予算との関連で派遣人数も限られ、選ばれた者を送りだし、高度の技芸を習得させる性格を持っていた。しかし、その後、人数の拡大、分野の拡大による性格の変化、事務量の拡大によるバックアップ体制の弱体化、留学や研修についての社会環境や参加者の意識の変化が進んでおり、一度見直しが必要な時期にきたと考える。

①芸術家研修制度のバックアップ体制確立と内容充実の提案

以前、芸団協は在外研修員の経験者に集まってもらい意見交換を実施したことがある。その中で語られ見えてきたことは、一つは、それぞれの研修員の経験が共有されていないこと、一つは、研修員の知見レベルに大きな格差があると同時に日本の芸能の全体状況や文化政策について知識レベルが不足していることである。また、研修計画は研修者本人がたてることとなっているが、本来、研修者の研修目的に応じて、計画前および研修途中で、研修計画修正の適切なアドバイス等を与えられるような体制がなければ、真に有効な研修となるかどうかは疑わしい。分野や目的によっては、個々人に計画および実施が任せられているので、必ずしも有効な研修となっていないまま時間が過ぎていっている例もあるので推察される。

新たな研修体験、ましてや異なる社会環境での海外留学、自らの分野と自らの経験だけでなく、批判的な吸収力やインセンティブを高めるための場の設定が必要ではないか。研修を今まで以上に意義あるものとするため、

- ・研修開始前の集合研修実施による日本の芸能の現状や文化政策についての共通認識と人的なネットワーク形成
- ・研修終了後の集合意見交換会によるそれぞれの体験共有機会の設定による知見蓄積の形成
- ・報告書閲覧体制の整備による後輩研修員および芸能専門家への情報提供

の機会を設けることが必要と考え、そのバックアップ体制の確立を提案する。研修員はさまざまな分野の実演家等が幅広く参加しており芸能分野については芸団協のキャリアサポート事業との関連で貢献する考えがある。

次に対象分野と人員の拡充の必要があると考える。先に触れたとおり欧米ルーツの舞台芸術を学ぶことからスタートした制度であり、留学制度 1 年についてみると、美術 30 名、

音楽 30 名、舞踊 8 名、演劇 8 名、映画 8 名、舞台美術等 7 名、メディア芸術 7 名となっており、美術、クラシック音楽に比べて演劇、舞踊は対象人員が少ない。また、日本固有の芸の伝承スタイルが形成されている伝統的な芸能のあり方、現場の成立が異なる職域の連携で成り立つ舞台技術、映画などを考えると、その人員枠が少ないことの問題と同時に、その実施方法についても分野ごとに再検討することを提案する。

②舞台技術関連の研修制度の具体的な提案

芸団協が日本舞台監督協会、日本照明家協会、日本舞台音響家協会、日本音響協会プロジェクトチームを設置し、「舞台技術者の技能とその研修と資格制度について」の研究を平成 15 年度に実施した。舞台技術に関連する文化庁芸術家研修制度の分野例示は「舞台美術等」になっており、プランナーとしての舞台技術者を想定したものと考えられる。しかし、舞台芸術の公演数の増大や全国の公立文化施設の急増を考えると、この現場に必要な舞台技術と劇場に関する専門技術者の人員確保と能力向上が急務となっている。この検討の中から新たな研修事業の必要性について、二つの提案を行う。

1) 舞台技術に関する研修制度についての提案

照明、音響については現在それぞれの協会組織が実施する研修事業、さらには協会による技能認定制度、厚生労働省関連の舞台調整士の資格が個別、ばらばらに分野ごとに存在している。

しかし、舞台芸術の創造現場は、演出家や舞台監督、照明、音響、舞台機構の技術者の協働作業として成り立っており、個別職域ごとの能力向上と同時に関連職域についての理解、さらに何よりも創造現場に則した総合的な現場実習による、舞台技術分野のこれからの時代の中核を担う人材の戦略的な育成の必要性が高まっている。そのために以下の 2 つの形態の研修を提言する。

●舞台技術基盤の確立をめざす、専門性強化の総合集中研修の創設を

現場経験 3 年以上の舞台技術者が職域を超えて 20 名程度が集い、創造の現場を体験する実習を 1 カ月程度実施する。関係協会が協働して開催することを研究する。参加者を文化庁国内研修制度の対象とするか、別枠での支援が必要と考える。

●専門家としての幅を広げるためのテーマ・課題別研修を

舞台技術者は新人、中堅、熟練のどの段階にあっても自らの技術、技能を向上する機会を求めている。それは新たな技術や機器への対応であったり、今まで体験したことのない芸術分野や新たな方法体験のニーズであったりする。この問題についてはスタッフ会社レベルでの社内研修で対応してきた部分もあるし、各協会レベルで実施してきた経緯もある。しかしそれぞれの職域、会社レベル、協会レベルを超えて、総合的、共通的なアプローチでの研修機会が必要である。1 日から 2 日程度の多人数が個々の技術者の自己ニーズによって参加可能な研修を、関係協会が協働して実施するものである。

なお、この内容については平成 16 年度に実験的な開催をめざし、関係協会はこれまでの検討をさらに深める予定である。

2) 劇場技術管理者の研修実施と技能認定制度の提案

演劇、音楽、舞踊、演芸の公演は劇場だけでなくさまざまな場で成立するし、照明、音響などの技術はテレビ、映像製作の幅広い仕事の領域が存在する。現場の成立のために舞台技術者が必要であることはいうまでもない。しかし、劇場が成立するためには、そこでの芸術創造と公演の円滑な実施と安全管理の仕事、劇場が立地する地域社会、住民との関係の仕事、劇場自体のハードを保全管理する仕事から成り立っている。このような広範な仕事を舞台芸術成立に重要な役割を担う技術、それは先に触れた舞台技術とは異なる職能である。

全国での公立文化施設の急増の中で、また、地域での芸術創造、作品を招へいしての公演、アマチュアへの技術指導など地域の舞台芸術の拠点での劇場技術管理者の職能を明確にし、研修システムを確立し、次のステップとして技能認定制度を発足させる必要がある。この劇場技術管理者の研修と技能認定制度の具体化への研究を、文化庁を中心に公式な場でさらに深める機会を設けることを提案する。

なお、劇場技術管理者の考え方についての詳細は「舞台技術者の技能とその研修と資格制度について」（別冊）を参照されたい。

(2)文化庁の芸術団体人材育成事業と人材養成プランの見直し

日本には世界に類例を見ないほど多様な芸能が存在し、活動を展開している。これらの芸能の専門家教育、伝承は、師弟関係で育成されるもの、劇団、舞踊団などの芸能団体ごとの養成事業、さらに音楽を中心とする大学での教育が存在する。

現代舞台芸術人材養成プランでは専門家養成について、主に芸術団体、大学等の教育機関、劇場をあげている。

この方針に沿って芸術団体が実施する人材育成事業に対しての支援が文化庁の芸術団体人材育成事業として実施され、新人公演、コンクール、セミナー等を対象としている。新人の育成の問題と同時に、この研究が示しているようにキャリアサポートの必要性は高いものがある。多様な芸能分野が存在する日本においては、芸術団体等の基盤整備団体がその分野での必要性を踏まえ行う人材養成事業展開を促進する政策が求められる。多くの基盤整備団体は会員会費を基盤として活動しているため、事務局体制、財政には限度があり、また、個々の団体の事業の促進と同時に、諸団体が連合してのキャリアサポートセンターづくりへのバックアップが望まれる。

大学等教育機関については、分野によっては専門学校、美術や音楽については公立大学を含め高等教育機関の整備が進んでいる分野があるが、音楽などの大学教育の現状を考えると職業実演家よりも教育指導者養成の比重が大きくなっている。また演劇、舞踊については私立大学では一部設置が行われているが、高等教育機関が脆弱である。東京芸術大学に演劇・舞踊学部を設置を求める署名運動も行われ、また、知的財産戦略での専門教育充実の提起もあり、高等教育での専門教育充実の方向性をさらに検討することが必要であろう。

また、劇場での養成は職業教育の観点から重要である。日本芸術文化振興会が国立劇場で実施している能、歌舞伎、文楽、大衆芸能などの養成事業は多くの担い手を歴史的に養成してきたし、現代舞台芸術についてはオペラ、バレエが新国立劇場で開始され、実績を

積み重ねている。中期目標に掲げられ検討が進んでいる演劇養成を早急に実施することが望まれる。

文化庁が現代舞台芸術人材養成プランを作成して5年を経過し、その後の環境変化、とりわけ文化芸術振興基本法とその基本方針制定を受けて、改めて、人材育成のグランドデザインを考え、高等教育機関の方向性、文化庁の実施する事業、日本芸術文化振興会の事業、芸術団体の役割など、人材養成の充実に向け方向性を見直す必要がある。

最後に現在、芸術団体人材育成事業の支援枠には調査研究、統計・資料の収集整備、芸能の普及、そして人材育成が含まれている。芸術団体の作品創造と公演活動への支援とは別次元で、芸能振興策として国の重要な役割とする芸術基盤形成への支援の大枠を設定し、その中に人材育成、調査研究、統計・資料の収集整備、芸能の普及を位置づける新たな設計が必要だと考える。芸術団体の基盤形成事業の充実が、文化庁が実施する文化振興策を補い豊かにする役割を担うであろうと考える。