

IV. 舞台技術スタッフに関わる養成・研修、資格制度についての提案

プロジェクトの検討からも、またアンケートの結果からも、大多数の技術者が研修機会を必要と考え、参加したいとの要望を持っていることが把握できた。本プロジェクトでは、舞台技術スタッフに関わる養成・研修、資格制度について大きく2つの提案を行う。一つは舞台芸術の創造や公演を安全で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「舞台技術」について横断的に学ぶことのできる機会の提案である。この中には、戦略的に次世代を担う人材を育成する総合研修と、舞台技術者がその興味、関心によって広く参加できるテーマ・課題別研修の2つがある。

もう一つは、この「舞台技術」をベースに、特に劇場における運営、維持管理を含む「劇場技術管理」を確立し、その研修や資格制度の基盤を整えていくことの提案である。これらの提案を次のステップに進めるために、関係団体、協会等との継続的な協議、パイロットプログラムの実施による具体像の模索、特に、第2の提案である「劇場技術管理」については、公立文化施設協会等も加わって国レベルでの検討の場が必要であると考えられる。

*本調査研究の初期および、アンケートにおいては、当初「劇場管理技術」の語を用いていたが、プロジェクトの検討過程において、「劇場管理」の語の中には広く運営の側面も含まれると解釈されることから、「舞台技術管理」の語を用いることとした。

舞台技術スタッフに関わる養成・研修、資格制度についての提案	具体化に向けての次の動き
1. 「舞台技術」を横断的に学ぶことのできる機会をつくる 1) 戦略的な人材育成のための総合研修 2) 舞台技術者としての幅を広げるためのテーマ・課題別研修	・プロジェクトをベースとした関係者との継続協議 ・パイロットプログラムの実施による具体像の検討
2. 「劇場技術管理」を職能として確立し、その研修や資格制度を整備する	公立文化施設関係者も含めた国レベルでの検討の場の設置

1. <提案1> 「舞台技術」研修制度の提案

舞台芸術の創造性と技術水準を高めるための照明、音響、舞台機構に関わる技術者の共通基盤を形成する研修として、目的、対象別に大きく次の2つを提案する。

(1) 専門性の強化及び深化のための総合研修

この研修では、戦略的に次世代を担う舞台技術者を育成する観点から、専門性の強化及び深化、職域横断的な理解を促進することを目的とする。対象は、基本的な技術を習得し、技術者としてこれから伸びていく位置にある3年以上の経験者とし、少人数で、1ヶ月程度の期間、異なる職域の人材が共同で作品創造を行うことを通じて、密度の濃い研修を行う。

この研修に参加した技術者は、地域や会社に帰って成果を還元する役割も担う。作品創造のプロセスを踏むことから、演出家や実演家の参加も可能とする。

本研修により、一定期間人材を研修に専念させることは、舞台技術者個人の収入や、送り出す会社組織における職務の負担、研修後の復職などの点からも、個人、所属組織双方への負担がかかることに加え、個人、所属組織、研修組織の努力だけでは実施することが困難である。個人、所属組織、研修組織等が総合的に協力して取り組むべきものであるとともに、したがって、国および地方自治体からのサポートも必要となる。

具体的には、文化庁の国内研修員制度の見直しまたは活用によってこの研修への参加を想定することができる。また、研修と作品創造、発表の機会と場の確保の点からは、劇場・ホールとの連携を考慮した展開も必要である。以下には、具体的な試案を示した。

研修名称	総合研修
研修の目的	戦略的に次世代を担う舞台技術者を育成する 技術基盤の確立と専門性の強化をはかる
対象	舞台技術者としての経験が3年以上の者で、当該技術分野での今後の活躍が期待される人材
期間及び手法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 少人数（照明・音響・舞台機構操作・舞台監督などの各職域から数名ずつ）で、1ヶ月程度集中しての現場での研修 ・ 現場での研修を効果的に実施するための事前研修（主に創造のプロセスの一環としての座学／最新の機器に触れたり、優れた創造現場での研修を行う等） ・ 個々の職域のみならず職域横断的に理解を促進する内容 ・ 異なる分野の舞台技術者がディスカッションを行いながら作品創造を行うことで、参加者の感性を育むことに重点を置く。 ・ 表現すべき内容を技術面でどう実現していくかという点において技術者としての技能を向上させていく。 ・ 創造された作品は発表する機会を設ける。 ・ 1人の受講者に複数の講師がつくことや、同じ作品を複数のチームで創造することにより、比較検討することなども考慮する。
実施主体	実施は舞台技術関連協会・職能組織の協働による 文化庁の支援／文化庁国内研修員制度の活用
期待される成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 次世代の核となる人材育成と職域横断的な人的交流、ネットワーク ・ 参加技術者の専門性の強化、深化 ・ 職域横断的な理解促進による舞台創造における創造性／安全性の確保 ・ 指導内容及び手法、ノウハウの蓄積 ・ 成果の公表による社会への還元 ・ 劇場の活用促進

(2) 専門家としての幅を広げるためのテーマ・課題別研修

この研修では、日常の業務ではなかなか体験できない、様々な舞台芸術ジャンルについての技術を学ぶ等のトピックスを設定し、技術、知識を習得していくことで技術者としての幅を広げることを狙う。年齢、経験年数等の対象は、設定テーマ毎に変わる。多人数で参加できるようにし、1～3日程度の期間で研修を行う。新入職員や初心者が自己の職域に関する基礎知識、技術を習得することや、熟練者の再研修、最新技術、機器などに関する研修なども行う。

各職能協会組織が既の実施している研修機会との連携、役割分担なども考慮し、業界全体として取り組むことにより、より充実した機会を多面的に展開する。

以下には、具体的な試案を示した。

研修名称	テーマ・課題別研修
研修の目的	多様なテーマ設定により、舞台技術者としての基礎固め、幅を広げるなど、技術レベル全体の底上げをはかる。
対象	経験年数、対象となる職域等は設定されるテーマにより異なる
期間	基本的には1日～3日程度の短期間で完結させる
実施主体	主催、実施は舞台技術関連協会・職能組織の協働による文化庁の人材育成事業からの支援も想定
テーマ例	<ul style="list-style-type: none"> ・オペラ、バレエ、伝統芸能、ダンス、演劇などの舞台ジャンルの特徴的な舞台技術を学ぶ ・各職域における最新技術（機材）を体験する ・劇場に関わる、舞台技術者に必要な法令を学ぶ
期待される成果	<ul style="list-style-type: none"> ・参加者の専門技術者としての視野を広げ、能力を向上させる ・舞台技術全体の技術力の底上げ ・専門技術のみならず、舞台技術者に必要となる様々な知識、技術を習得 ・異なる職域間の人的交流 ・指導内容及び手法、ノウハウの蓄積 ・成果の公表による社会への還元 ・舞台技術関連協会組織の共同実施による、研修機会への参加しやすさ

2. <提案2>「劇場技術管理」に関する研修、資格制度の提案

1) 劇場技術管理について

劇場は「演劇、音楽、舞踊、演芸などの舞台芸術を創造し、公演し、普及する事業を業として行い、一般公衆の利用に供し、芸術、教養、レクリエーション等に資することを目的」とした組織であり、その目的を実現するために施設を設置し、運営のために必要な専門的部局で構成されていると考える。

その専門部局の組織編成は、劇場の理念と目的、それに基づく事業範囲によって異同が生じる。その異同は、創造と公演活動を中心とするのか、作品を外部から提供受けて公演展開を中心とするのか、貸館事業を中心とするのか、あるいは教育普及事業を重点とするのかなどの劇場の方向性によって大きく左右される。

そのため劇場が劇場として地域社会で存立するために必要な業務機能としては、芸術創造系、地域社会系、管理運営系に大別し、少なくとも以下のような機能を備えることが必要になる。

図表 58 劇場に必要な業務機能

芸術創造系	企画、制作、芸術、技術など
地域社会系	フロント、入場券、販売営業、貸営業、教育など
運営管理系	総務・広報、財務、施設保全管理など

●芸術創造系

芸術創造系は、劇場の理念に基づき公演作品の創造あるいは招聘する作品の企画・公演を実現するための制作過程を管理し、公演を実現するために芸術家や舞台技術者を確保し、上演を遂行する業務系統である。この中心を担うのが芸術監督やプロデューサーである。

●地域社会系

地域社会系は、劇場が立地する地域に劇場を“開いていく”ための業務系統である。劇場に來場する人々を迎えるサービス、入場券の販売営業、発券管理、劇場の理念に基づく貸館営業、劇場や地域での人々の芸術体験機会の創出や技術指導専門家育成の教育など、劇場が地域社会を文化的に耕し、顧客を創造し、劇場に迎えるための業務系統である。

●運営管理系

運営管理系は、芸術創造が地域社会と出会っていくために必要な諸業務、例えば総務・広報や資金調達などの財務と、上演が実現される工場とも言える劇場施設と設備の保全管理のための業務系統である。

これらの業務が有機的、効率的に働いてこそ優れた作品の創造と公演と人々に支えられる劇場が成り立つ。

この業務を遂行する職能として本報告の舞台技術の観点から整理すると、芸術創造系の技術、地域社会系の技術指導と運営管理系の施設保全管理を担う職能が必要となる。具体的に言うと

芸術創造のための舞台進行、照明、音響、舞台機構操作の技術者、劇場利用者や地域の芸術活動者、技術指導や劇場施設や設備機材の保安全管理、公演のための搬入、仕込み、本番、撤去（バラシ）の過程における安全管理担当者である。これらの業務は通常、技術部（課・係）もしくは劇場技術部（課・係）として組織構成されている。

このような業務ラインを劇場運営管理と対置してここでは劇場技術管理とする。劇場でこのような職務を担う人材を劇場技術管理者と呼ぶこととする。

2) 劇場施設が担う役割

時代の要請により、これからの公立ホールに求められる機能として、舞台芸術の創造と発信ということの重要性があらためて注目されるようになってきている。このことは、劇場という施設が元来備えるべき機能であるが、歴史的にみても、わが国の公立ホールの施設整備の動機に占める「集会・大会のための機能」の割合が大きく、「劇場」としての専門性を有することはなかった。舞台芸術については“鑑賞の場”として役割が期待される程度のことであったといっても過言ではない。

これまでは多くの公立ホールにおいて、施設を整備する地方公共団体の行政圏域住民を中心にして、優れた機能を持つ施設をより平等に利用できる機会をより多く付与できるかという“場”の提供が施設整備の最も大きな目的として位置づけられてきた。しかし今日では、劇場という場に求められる機能を、舞台芸術の創造、発信と明確に位置づけるような、重心の移動が起こり始めている。つまり、施設設置者が施設整備の目的を明らかにし、そのために必要になる活動に対して積極的な意思を持って取り組もうとする意識の転換が起こりつつあるということである。

このことにより、劇場というビルディングタイプに求められるハード与件の変更ということも少なからず起こりうる事が考えられるが、物理的な側面での変更以上に、施設を運用する組織や運用のシステムについての転換は、これまでとは全く異なった次元での理解が必要とされることになる。

ここで重要になるのが、劇場における活動を特化させていく上で不可欠な“専門性”をどのように確保していくかということである。特に求めようとする活動を担う組織やその組織を構成する人材に求められる“専門性”は、施設が貸館あるいは鑑賞の場として機能している時代には外部の利用団体や作品側に帰属させることができた。しかし、意思を持った活動を継続的に展開していくためには、活動の中核である施設側（劇場側）に内在化させていくことが最も安定的な手法であり、施設が担うべき根本的な使命である。

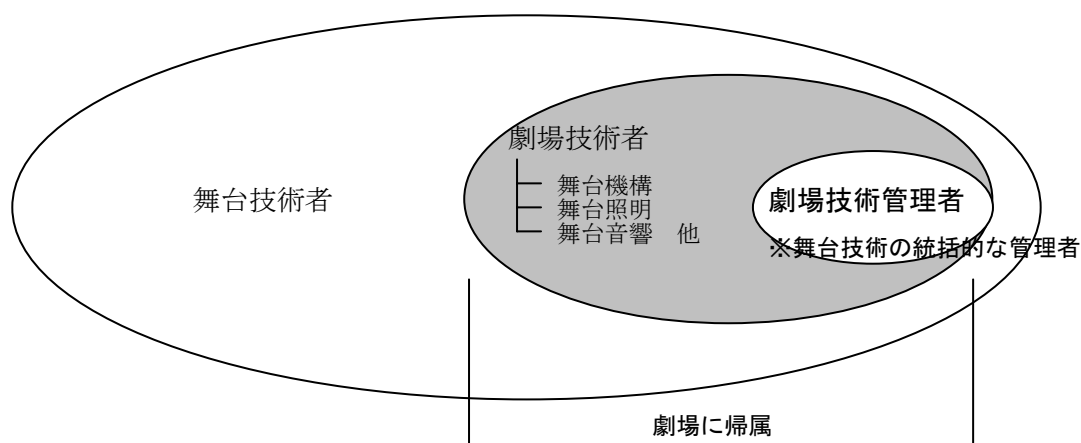
以下には、舞台芸術の創造と発信を機能として備えようとする劇場にとって必要不可欠な専門性のうち、「劇場技術管理者」についての検討と整理を行う。

3) 劇場技術管理者の側面

舞台芸術を技術的な側面から支援する技術者を総称して、一般に「舞台技術者」という。この場合、舞台設備（機構、照明、音響など）の操作を行う技術者から、大道具や小道具そして衣裳なども含めた製作者も含まれることになる。

そこで以下には舞台技術者のうち、劇場という特定の場所において専門性を担う技術者のことを「劇場技術者」とし、備えられるべき資質や技能について整理を行うこととする。また劇場技術者のうち、劇場という“場”に帰属し劇場施設や舞台設備について専門的、統括的な運用・管理を担う技術者を「劇場技術管理者」と呼ぶこととする。ただし劇場技術管理者の職能の詳細な規定や資格については、さらに議論と検討を重ねた結果として定義することが望ましいものと考え、現段階ではおおよそ上記のような技術者統括的な職能を前提として整理を行う。

図表 59 【「劇場技術管理者の位置付け」の概念】



また、先述したように舞台芸術の創造や発信を目的とする劇場が必要とする劇場技術管理者には、その専門的な職能から求められる資質として以下のような点が不可欠なものとなる。

① 芸術文化への理解

舞台芸術の創造・発信事業を実施する施設にとって不可欠なのが、芸術文化についての十分な知識と理解と経験値を備えた舞台技術管理者であることである。このことは舞台芸術に関わる全ての職能について共通した資質であるが、作品の創造や上演に直接関わる職能にとっては最も重要な資質であり、少なくとも以下の2つの素養を十分に備えた舞台技術者であろうとも、劇場技術管理者にとっては欠くことのできない素養である。

② 地域社会への理解

公立のホールであることの有無とは関係なく、劇場という施設は常に地域の芸術文化やコミュニティの重要な一角を担う拠点として位置づけられる必要がある。そのためには地域と相互のコミュニケーションを図ると共に、芸術文化を通じた街づくりに貢献できるような活動を積極的に展開していく必要がある。

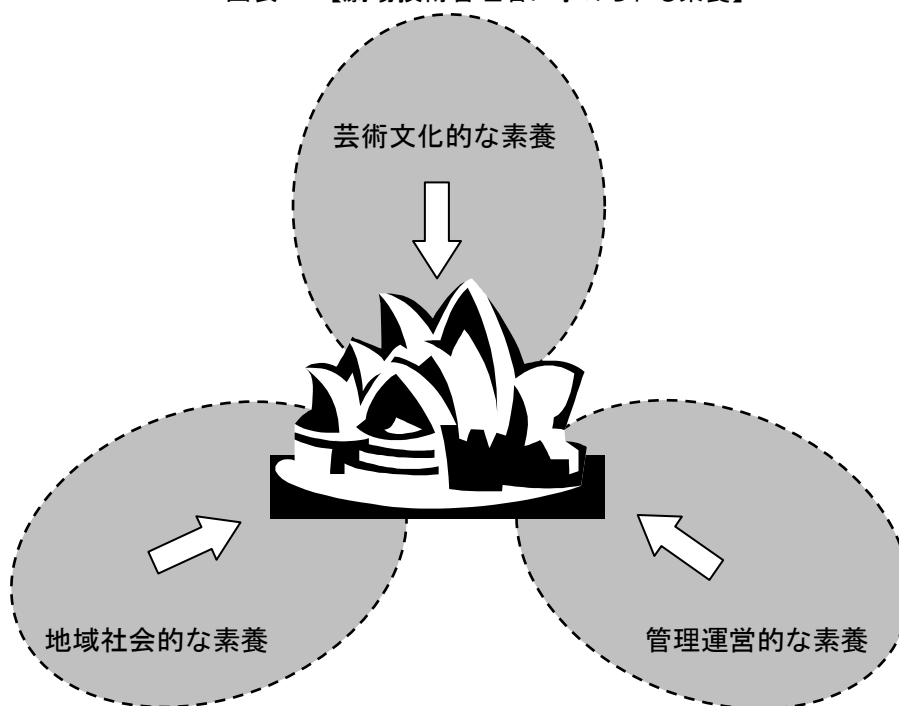
また、劇場技術管理者はそれぞれの地域で芸術文化やコミュニケーションを通じた相互理解の一翼を担う劇場という“場”に帰属することから、劇場技術という技能を通じた具体的な地域との橋渡しを実践する役割を担う必要がある。

③ 管理運営への理解

劇場という施設に帰属する職能として欠くことのできない業務に、当然のことながら施設の維持管理がある。もちろん、劇場技術管理者に求められるのは、劇場機能に特化した施設や設備についてであるが、日常的な点検から定期的なメンテナンス、そして中長期の改修計画など施設や設備の不具合を事前に取り除く“予防保全”という視点に立つことが求められる。また運用上のライフサイクルコストの縮減に対する貢献もこれからの技能として期待されるところである。

また、日常的な施設および設備利用の安全な利用方法の指導や効率的な運用に関する指導・助言ということも劇場に帰属する技術者として重要な役割となる。

図表 60 【劇場技術管理者に求められる素養】



※ それぞれの業務の大小については、施設が担う役割や事業および施設規模、技術者の人数などによりそれぞれ異なってくることになる。

4) 劇場技術者が担う具体的な業務内容

以下には、舞台技術管理者が担う具体的な業務内容について、ある劇場の業務掌握を参考に整理を試みたが、劇場技術者が担う業務には、先に示したように「芸術文化的要素」「地域社会的要素」「管理運営的要素」が含まれていることがわかる。もちろん、ここに示した業務内容はあくまでも事例のひとつであることと、中長期的な視点に立つと時間の経緯と共に当然内容が変化していくことから、あくまでも参考程度に考えられたい。

図表 61 劇場技術者が担う具体的な業務内容

	業務内容	芸術文化	地域社会	管理運営
日常業務	劇場、練習場、作業場などの施設管理			○
	劇場施設・設備・備品の整理、管理			○
	楽屋・舞台・客席管理			○
	舞台技術に関わる予算、発注などの管理	○	○	○
	舞台設備・備品・消耗品の管理	○	○	○
	劇場運用の調整会議	○	○	○
	舞台技術関連委託業務の管理			○
	舞台エリアの防災・警備・建築設備の安全管理と避難誘導			○
	劇場利用の窓口相談対応	○	○	
	視察・見学などへの対応	○	○	
舞台業務	貸館時の技術的な使用条件など相談、打ち合わせ	○	○	
	貸館時の搬入、設営、撤去、搬出時の立会い、技術指導	○	○	○
	貸館時の舞台進行の安全管理	○	○	○
	貸館時の舞台設備操作および支援	○	○	○
	関係官庁への提出書類の記載指導および提出確認	○	○	○
制作業務	自主制作事業など企画業務技術支援	○		○
	自主制作事業などの舞台設備操作	○		○
	自主制作公演に関わる技術関連予算の調整と管理	○		○
	自主制作作品の発信事業の公演実施支援	○		○
	圏域住民利用の技術相談および支援	○	○	
その他業務	舞台技術人材育成事業の実施		○	
	劇場および舞台設備の中長期維持管理計画の策定、実施			○
	外部関連機関および組織との交流			○
	調査、研修、視察などの企画と実施	○	○	○
	公演および活動記録の管理保存	○	○	○

※あくまでも参考的な業務区分

5) 劇場技術者の育成・研修の概況

わが国には、2500以上に及ぶ劇場機能を備えた施設が充足しているとも言われている。それぞれの施設が演劇や音楽など舞台芸術の上演活動を行っていかうとする意思の有無は別にして、演出機能を備えた施設や設備が備えられている以上、上演活動を行う可能性は備わっていることになる。しかし、物理的な施設や設備と件にも関わらずそれらを運用する知識や技能、ましてや維持管理を行っていく上の経験を持つ責任者を配置していない施設が少なくない。

もちろん現行法上、劇場技術者の配置や劇場技術管理者の設置が義務付けられているわけではないが、専門性を必要とする特殊な目的を持つ施設には、日常的に施設や設備を操作するための指導や助言、さらには安全性の確認などが行える施設責任者の存在が不可欠である。

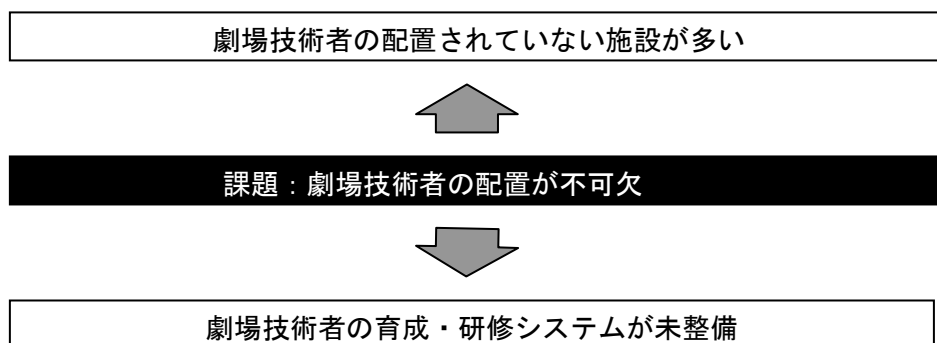
では舞台芸術の上演機能を備え施設の運用を担うための人材育成のシステムが確立しているのかという現状では皆無に等しい。確かに舞台技術に関わる技能認定も含めて様々な職能育

成プログラムが試みられているが、制度化されたシステムとして確立されているのは舞台照明技術者と舞台音響技術者のための特定のシステムだけである。現実の問題として劇場施設の高度化、舞台設備の高機能化が一方向的に進んでおり、それらの運用責任者の必要性が内外から叫ばれているにも関わらず具体的な必要人材の育成・研修に至っては未整備、未着手のままであるというのが現状である。

ただし、唯一例外的な事例として、愛知県内の舞台関連民間事業者の組合である愛知県舞台運営事業協同組合が、劇場施設の統括的な運用責任者の技能認定制度を組合に加盟している会員会社の技術職員を中心に始めている。この技能認定制度は今年で2回目という段階で、職能認定制度としての評価が定まった段階ではないが、具体的な育成プログラムに既に着手している。

このような先行事例については、随時評価を行っていく必要があるが、今まさに必要なことは劇場施設や舞台設備の運用と維持管理を行っていくために不足のない知識と経験さらに技能を備えた責任者を各施設に配置することであり、中長期に渡ってそのために必要な共通した知識と技能を備える人材育成システムを確立することである。

図表 62 【劇場技術者の配置の現況】



6) 劇場技術者の育成・研修システム

劇場技術者の育成は、現在でも唯一、現場での実務経験の蓄積でしか行われていないのが現状である。そのため、劇場施設や舞台設備に対する理解、安全作業に対する共通認識などが地域や所属組織によって温度差がある。このような現状に鑑み、少なくとも共有認識が必要な情報や知識を共有するためのシステム構築が求められる。

劇場技術者の育成・研修には、大別して新たな人材に対する初期教育として基礎的な知識や技能の習得を目指すものと、一定の経験値を持つ技術者の定期的な技能の向上や新たな知識の習得などを実施することによる職能の向上を目的としたものがある。

【新たな人材に対する初期教育の目的と育成の概要】

- ・ 新たな劇場技術者を育成していくことを目的とする。
- ・ 劇場技術者としての経験年数3年以内程度の人材を対象とし、基礎的な知識と技能の習得を目指す。初期教育の目標は、劇場技術者として備える最も基礎的な知識と技能を修得し共有化していくことである。これにより円滑な作業の推進や安全作業に対す

- る共通理解や認識を持つことを目指していく。
- ・ 育成のシステムとしては、初期段階で習得が必要と考えられるカリキュラムを定め、そのカリキュラムを一定期間に受講し、最後に習得状況を確認するための効果測定を実施する。
 - ・ このようなシステムを確立していく上では、各県単位程度に育成事業を定期的実施する環境の整備と指導者の育成が前提となる。

【定期的なスキルアップによるキャリアアップ】

- ・ 定期的なスキルアップ研修を受講することにより、劇場技術者としてキャリアアップしていくことを目的とする。
- ・ 新人育成システムの受講後、2～3年毎程度を目安に定期的なスキルアップのための研修を受講する。これにより新たな設備情報や技能を習得することによるキャリアアップを目指していく。
- ・ 1週間程度の集中的な研修を実施し、最後に取得状況を確認するための効果測定を実施する。
- ・ このようなシステムを確立していく上では、各地方程度に研修事業を定期的実施する環境の整備と指導者の育成が前提となる。

【その他不定期な研修・講習会の実施】

- ・ 特別に研修や情報伝達が必要な場合、不定期な研修会や講習会の実施が考えられる。例えば甚大な被害を生む事故の発生などがあった場合、安全に対する緊急的な再認識の徹底が求められるような場合、このような不定期の研修・講習会を実施することが考えられる。
- ・ また将来、劇場技術者の技能認定制度や資格認定制度を実施する場合には、集中的な講習プログラムを実施することも考えられる。

7) 劇場技術者の技能認定制度に対する考察

先述をしたように、劇場機能を持つ施設は近年急速に増加してきたが、その施設を運用していくための知識や経験、技能を備えた専門家の配置は、はなはだ不十分であるのが現状である。しかしまだ、この種の施設に配置することが望ましい人材であることを示す客観性が乏しく、舞台技術者の専門性の評価を一般的な社会評価に置き換えるための手法も未整備のままである。

このような背景を踏まえ、劇場技術者に求められる技能の認定制度には2つのことが考えられる。第一には劇場技術者として相応しい知識や経験、技能の習得が一定レベルを超えているということを認定する外部性のシステム。またもう一点は、劇場技術者の中にあつて統括的な責任者となる素養を要していることの客観性を認証するためのシステムである。

少なくとも、現段階では先に示した劇場技術者の育成・研修システムが確立できていないことから、いきなり技能の認定制度の構築を目指すのではなく、育成・研修システムの延長線上の構築が望ましいものとする。以下のそのプロセスについての試案を示した。

STEP 1 人材育成、研修・講習会の実施（パイロット事業の実施）

- ・ 新たな人材育成の実施
- ・ 定期的な研修の実施
- ・ その他の研修・講習の実施

STEP 2 育成、研修・講習システムの構築

- ・ 育成、研修・講習の統括的な実施母体の整備
- ・ 育成、研修・講習システム(教科書などを含む)、プログラム(カリキュラム)の構築
- ・ 育成、研修・講習実施ネットワーク(実施地域、拠点の整備)の構築

STEP 3 技能認定制度の構築、実施

- ・ 劇場技術管理者の技能認定制度のシステム、プログラムの構築
- ・ 劇場技術管理者技能認定の実施ネットワークの構築
- ・ 劇場技術管理者の認定実施

※ 劇場技術管理者の技能認定制度は、あくまでも技能の認定を行うことを目的とし、職域の制約を伴う資格制度とは考えないことが前提である。

※ 劇場技術管理者は、劇場技術者の中で中心的な役割を担う統括責任者とする。

3. その他の環境整備

前項までの提案を実施していく際に、また、実施された成果を社会に広く還元していくためにいくつかの観点からの環境整備が必要となる。

1) 指導者養成・研修

指導に関するスキルとレベルを向上させる機会を設ける必要がある。これは、指導する内容と手法の双方に関わる。

2) 舞台技術に関する普及・啓発

高度な技術レベルについての情報を提供し、広く共有する側面及び、劇場の利用者が安全、創造の両面から舞台技術に対する認識を深めるということが考えられる。実際の研修機会のみならず、普及・啓発のためのツールとして、テキストブックや小冊子などの利用も重要となる。現在、各協会組織で作成しているものも活用しながら、必要なツールを整えていく。

3) 研修の場の整備と充実

前項までの提案に限らず、全体として、機会と場の確保は重要である。本研究ではプロの舞台技術者を対象としているが、これから舞台技術者となろうとする学生にとっては、インターン制度による現場体験は有効であり、広義の人材養成機会となる。また、プロ、アマチュアに限らず、全国の劇場、ホールや舞台技術会社が研修機会の受入をしやすい環境を整えることも重要である。研修機会の設定が場を充実させ、場があることにより研修機会が充実することにもなる。これは、国、地方公共団体、協会組織、舞台技術会社等が一体となって環境整備を行っていく必要がある。

総括

以上の提案については、各協会組織や団体において取り組まれているものもあり、それらとの連携や再編成、全く新たな枠組みの設定等、様々な手法、仕組みづくりが考えられる。いずれにしても、国、地方自治体、協会組織、技術者個人などとの相互協力によって進められるべきであるし、民間による自助努力もさらに必要である。

今回のプロジェクトを通じて、職域横断的に舞台技術者が集い、議論する場を持ち得たことは非常に有益であった。同じ劇場空間のもと、質の高い舞台を創りあげるといった共通の目的を持って協働する専門家として、共に高めあっていくためにはどのような機会をどのように持つことが望ましいのか。本調査研究の成果を受けて、今後も継続して議論していくことの確認ができた。舞台技術者のために、そして、素晴らしい舞台公演とそれを体験する数多くの観客たちのために、本提案の具体化に向けての努力を重ねていきたい。

舞台技術プロジェクトメンバー

(社)日本照明家協会	小室 憲二	(株)共立ワークステーション)
	西村 充	(世田谷パブリックシアター)
	*服部 基	(LIGHTING COMPANY あかり組)
オブザーバー	阿部 吉之助	((社)日本照明家協会)
日本舞台音響家協会	*永井 秀文	(株)エピキュラス)
	*渡邊 邦男	(新国立劇場)
日本音響家協会	石丸 耕一	(明治座舞台(株))
	*山本 能久	(株)エスイーシステム)
日本舞台監督協会	*大野 晃	(神奈川県民ホール)
	小川 幹雄	(新国立劇場)
	相馬 勝己	(相馬舞台研究所)

協力者

*草加 叔也 (空間創造研究所)

事務局

*大和 滋 ((社)日本芸能実演家団体協議会)
 米屋 尚子 ((社)日本芸能実演家団体協議会)
 *関 伊佐央 ((社)日本芸能実演家団体協議会)

*原稿執筆者