

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(1) アートマネジメントの意義

○ さらに指定管理者制度の導入により、公立文化施設においては、これまで地域で培われてきた文化芸術活動の安定的かつ継続的な展開が困難になるとの懸念も現場から指摘されている。

意見

外郭団体から民間に指定管理者が移行するケースを前提としての記述になっているようです。その場合の失敗例も確かにあるかと思えます。

しかし、指定管理者制度全体に否定的な印象を与える内容になっているように思えます。それ以外の指定管理者制度成功例への配慮もあって良いのではないかと思います。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(1) アートマネジメントの意義

○ 我が国の文化力を高めていくためには、文化芸術に関する施設や団体などが、その機能・役割を十分に発揮できるようにすることが重要であるが、これまで進められてきたハードの整備に比べ、文化芸術活動を地域社会に根付かせていくためのソフト面の充実は十分とは言い難い

意見

その通りだと思います。

ただし、首都圏には当てはまりにくい指摘であり、地方に行くほどあてはまる指摘だと思います。首都圏のソフト面の充実は、地方からみると、十二分に充実しているように思えます。

ここは、切り分けた表現が必要かと思えます。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(1) アートマネジメントの意義

○ これらの課題について、芸術家の側から見ると、芸術家が創造活動に専念できるようにするため、芸術家を支え、その意向を把握するとともに、資金を獲得し、鑑賞者等のニーズを汲み上げ、経済性と芸術性を両立させた公演・展示等を継続的に提供していく仕組みの充実が望まれる。

意見

その通りだと思います。

ただし、主に政令指定都市以上の地域にあてはまる内容のように思います。

それ以外の地域では芸術活動を専門にすることはほぼ念頭になく、生活との両立を前提にして、適切な公演の場というハード的なニーズが多いと思います。

ここは、切り分けた、事実認識が必要かと思います。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(2) アートマネジメント人材等の育成及び活用の必要性

○ また、劇場・音楽堂等において、照明、音響、舞台機構操作等の業務に従事する舞台技術者は、質の高い舞台芸術の創造や公演を安全かつ円滑に運営する上で不可欠な人材であり、アートマネジメントに携わる人材と同様、文化芸術活動を支える上で重要な役割を担っている。

意見

その通りだと思います。

今回の枠組みとして「アートマネジメント」に「等」を加え、その「等」に、テクニカルスタッフを含んでいる構造かと思います。

しかしながら、これらをひとくくりにするのはどうにも無理な印象があります。

経過報告を読むと、ところどころでテクニカルスタッフに関する記述があって、その提言の内容はもっともなのですが、全体的にみるとやはり違和感があります。

各章の総論においても、アートマネジメントを前提としながら、異質なテクニカルがあるため、総論で覆いきれてない印象があります。

テクニカルスタッフは技能認定制度や懸賞制度、協会などもすでにあって、アートマネジメントと一緒にするのは無理があるように思えます。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(3) アートマネジメント人材等に求められる資質・能力

意見

これはたまたまの見落としであって、委員の方にも理解してもらえらると思うのですが、アートマネジメント人材には、評論家に準ずるほどの文化芸術の本質を理解する感性・能力こそがもっとも重要だと思います。

知識と興味だけでは、一般の観客と同じレベルになってしまいます。
知識と興味それに感性が融合して見識となりますが、この場合は「見識」がより適切かと思えます。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(4) 今後の基本的な考え方

- ① 文化芸術活動の現場において求められる実践的な資質・能力を有するアートマネジメント人材等の計画的・体系的な育成を促進する。
- ② 芸術家とアートマネジメント人材等が連携・協力して創造活動を行い、発信できるよう、文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の積極的な活用を推進する。
- ③ アートマネジメント人材等が自らの才能を伸ばし、能力を最大限発揮できる環境を整備する。その際、文化芸術に関わるすべての人材が、アートマネジメント機能が不可欠であるという認識を持てるように促す。

意見

素晴らしいことだと思います。

ただし、これらの施策が特定の地域に偏ることがないように、すくなくとも道州単位で一つの拠点ができるようにお願いしたいと思えます。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(1) 大学等における人材養成

大学等における教育体制に関しては、文化庁調査結果によると、アートマネジメントに関する講座、専攻、コース等を開設していると回答があった学校48校のうち、専任教員を配置していると回答があった学校は27校であり、全体として見てみると、必ずしも十分な教育体制が整えられているとは言えない。

意見

大学等を地域の分布でみていくとどうなるでしょうか。

たとえば首都圏に集中しており、首都圏では「十分な教育体制」といえる状況にあるかも知れません。逆にまったくそれらが無い地域では、「必ずしも十分ではない」という表現では足りないほど、ひどい状況かも知れません。

だとするとこれをひとまとめにして「必ずしも十分ではない」としてしまうと、すでに十分な地域でも「必ずしも十分ではない」という認識に沿った施策が行われるかも知れません。

これらの状況は、地域によって大きな差があります。国内を一様な状況として捉える認識だと、適切な議論が出来ないように思えます。

道州単位くらいにわけての学校の数を地図等で示して情報共有すれば、よりよい議論が出来るように思います。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(1) 大学等における人材養成

アートマネジメント人材等の養成を図る上で、人材の養成を担う大学等と活用を図る文化芸術機関の相互理解・交流が重要と考えられるが、文化庁調査結果によると、大学等は、文化芸術機関における学生の積極的な採用や実習・インターンシップの受け入れなどを重視する一方で、文化芸術機関は、大学等に共同企画の実施や現場を知る専任教員の増員等を求めるなど、養成側と活用側で意識の乖離が見られる。

意見

これは乖離していると分析すべきではなく、「現場を知る（知らせる）機会を求めている。」という点で、一致しているとみるべきだと思います。

「相手先に要望すること」という視点での回答であれば、自然とこういう回答になるでしょう。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(2) 現職研修

アートマネジメント人材等の資質・能力の向上を図る上で、現職研修が重要な役割を果たしていることに鑑み、今後、研修内容の強化や研修を受けやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

意見

これは「4. 国、地方公共団体、大学等、文化芸術機関等の役割」部分で、主に「(4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等」の役割とされているようです。

しかしながら、「(4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等」の役割とするだけでは、どうにも変わらない現実だと思いますので、国の良い関与が必要だと思います。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(7) 地域における文化芸術活動の発信の機会

県民文化祭等の地域における文化芸術活動も幅広く行われてきているが、地域の祭りやイベント、学校行事なども含め、文化的なまちづくりを行っていくためには、地域社会のニーズを汲み上げ、魅力ある公演・展示等を実現できるアートマネジメント機能の充実が重要である。

意見

おっしゃるとおりで素晴らしい見解だと思います。

(1)～(7)のうち、最大のリソースを割くべき部分かと思います。

とくに

- (1) 大学等における人材養成
- (2) 現職研修
- (3) 文化芸術機関における人材活用
- (4) 舞台技術において顕著な課題
- (5) アートマネジメントに関する情報

は、既存の文化資源に対する支援です。

リソースの配分に注意しないと、既存の文化資源が集中する首都圏にこれらの支援が集まり、東京一極集中をさらに促進させる結果になります。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

意見

この章は、「具体的な方策」となっているのに、全体的に主語が不明瞭な部分が多いと思います。たとえば、「大学がそうすべき」と言っているのか、「大学がそうできるよう国が訴えかけるべき」と言っているのか、明確になってない部分やどちらとも取れる部分が、散見されるようです。

少なくとも7割くらいの項目で、主語を明確にしてほしいと思いました。

次章の役割で書かれている項目もありますが、次章でフォローされていない項目もあるようです。

こちらは精査しておりませんが、ご検討いただければと思います。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備

i) 地域文化行政の体制整備

地域における文化行政を継続的かつ円滑に推進するため、文化行政を担う担当者に文化政策、文化芸術に関する知識や理解のある人材を配置するとともに、すべての関係者がアートマネジメント機能の必要性を認識し、人事異動があっても蓄積された知識やノウハウが円滑に継承されるよう体制の整備を図ることが重要である。

意見

舞台芸術の本質をみる感性や見識は継承することがほぼ不可能です。さらにアーティストとの信頼関係に基づいたコミュニケーション能力、これも継承することがほぼ不可能です。

人事異動があっても工夫すれば蓄積できる。というのが出発点の誤りだと思います。

自治体の文化行政担当部署にアートマネジメント人材のポストを作るべきだと思います。最初は政令指定都市から始め、段階的に増やしていけばいいとおもいます。これらのポストは任期制とし、有能なアートマネージャーがいろんな都市を周りながらキャリアアップしていける構造が必要だと思います。

さらに、地域では、地域の実情にあった文化行政施策を立案できる職員が必要です。このポストは当然にそれを担います。実際の事業を担当する職員が成長し、自治体の文化行政の立案をおこなっていけるようになると思います。また、補助金等のあり方も一部見直し、地域の実情にあった事業が出来るよう、柔軟な用途を認める必要があるでしょう。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備

iii) 積極的な顕彰の実施

○ 優秀なプロデューサーや舞台技術者を顕彰するなど、アートマネジメント人材等が魅力的な職業人の一つであることを国民に向けて積極的にPRするための方途を検討する必要がある。

意見

これは、素晴らしいことですね。

舞台技術者の顕彰はすでにあるかと思いましたが、どうでしょう。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備

iv) 地域における文化芸術活動の発信の機会の充実

「よいアートマネジメント人材等は、よい企画から生まれる」という視点に立って、国と地方公共団体が共同して、優れた企画公演について多くの人々が鑑賞できるよう再演の機会を与えるなどのプログラムの実施を検討する必要がある。

意見

この視点は正しいと思いますが、観賞ではほとんど育成効果はないように思われます。

企画にかかわることで育成効果があるものだと思います。

この項目は、芸術文化環境の地域間格差是正を唯一担う部分だと思いますが、この部分の具体的な方策には、もっと重点がおかれるべきだと思います。

具体的には、行政や地域のアートマネージャーが連携して、地域の芸術文化を振興するような事業の企画遂行に取り組むという事業を、地域でどンドンやるべきだと思います。

そしてそれは国が推進してやるしかないことだと思います。

大都市に行けば行くほど、この事業への予算は少なくして良いと思います。

4. 国、地方公共団体、大学等、文化芸術機関等の役割

(1) 国

例えば、モデル地区や拠点となる文化芸術機関に重点的に支援を実施し、それを他にも波及していくような重点的な支援方策を行うべきである。

意見

この重点支援する機関の地域分布については、芸術文化環境の地域間格差是正の観点から特段の配慮をして欲しいと思います。

この提言では、全体的に芸術文化環境の地域間格差是正への配慮、視点、立場があまりないようにおもわれます。

(3) 大学等 (4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等 (5) 企業等への提言が盛り込まれていますが、これらはほとんどが首都圏に集中しており、これらへの一律の支援は、結果として首都圏の環境がより整備され、それ以外のこれらの文化資源のない地域には、この提言のメリットを享受できないということになります。

結果的に東京一極集中の不均衡な状態をより加速させるのではないのでしょうか。

感覚的に言うと、これらの提言が全て実行されたとして、デメリットのある地域はないだろうと思います。しかし、政令指定都市クラスで+10位のメリットがあるとすると、首都圏は+200位のメリット、中核市とかでは+3位のメリット、市町村クラスでは+0.1位のメリットしかない内容になっているように思います。

これは、バランスの問題ですが、せめて首都圏+100 政令指定都市クラス+50 県庁所在地クラス+40 中核市+30 市町村+10位の配分になるようにして欲しいと思います。

これはたまたま漏れただけだろうと思うのですが、国の役割の中に

「アートマネジメント機能の地域間格差の是正に努める」という一文を、明記していただきたいと思います。

この国の芸術文化環境の東京一極集中・地域間格差はヒドイものがあります。これは感覚的に言っているわけではなく、それなりの根拠に基づいています。

審議委員や国が地域間格差是正の意思がないのであれば、盛り込まなくて結構だとおもいます。それは地域で活動する全てのアートマネジメント人材にとってたいへん残念なことだと思います。