

『劇場、音楽堂等における指定管理者制度運用への提言』  
に関する報告 と 劇場・音楽堂等で働くアートマネジメン  
ト人材に必要な知識・技術の習得とその資格の制度化の可  
能性について

分科会3 特別部会

2024年6月14日(金)

令和6年度 全国公立文化施設協会 研究大会

コーディネータ：

矢作 勝義 (部会長、穂の国とよはし芸術劇場PLAT 副館長)

パネリスト：

片山 泰輔 (青山学院大学総合文化政策学部教授)

重松 典子 (アクロス福岡 前館長)

鈴木 順子 (東京芸術劇場 副館長)

田室 寿見子 (東京芸術劇場 事業企画課 人材育成担当係長)

# 昨年度の研究大会以降の「劇場、音楽堂等における指定管理者制度運用への提言（研究大会発表用）」の動向について

2023年10月5日 劇場、音楽堂等における指定管理者制度運用への提言を公文協HPにて発表

2023年10月25日 文部科学省記者クラブにて提言に関する記者会見  
朝日新聞にて取り上げられる。

# 指定管理制度に関する提言のポイント

## P5 自治体への提言

基本的には多くの施設において、必要な設備の規模・構造は整備されており、一定の専門的人材や事業費が確保されれば、その機能を十分に発揮し、より活性化が見込まれることから積極的な検討が求められる。

# 指定管理制度に関する提言のポイント

## P6 1 役割の再定義とそれに沿った選定

### (3) 専門的人材の配置

円滑で継続的な事業運営に必要となるアートマネジャー、劇場組織の専門的経営者、安全管理を担う舞台技術職等の配置や必要となる人数等について、相応しい雇用条件や賃金体系等も含め仕様書に明記すること。

なお、公文協では今後、必要となる専門的人材における資格認定についての制度を創設する方向で検討を進めている。

上記の提言を踏まえ、専門的人材における資格認定についての制度を創設する検討を行う準備を進める。

# 2024年2月17日(土) 日本音楽芸術マネジメント学会

シンポジウム《「アートマネジメント人材の専門性を保証する」～魅力ある職業として～》

アートマネジメント人材の専門性を保証するためにはどのようなアクションが必要か、「劇場・音楽堂等のスタッフの資格制度」創設も視野にいれながらの議論

石田麻子 (学会理事長/昭和音楽大学教授・学長補佐)

堀内 威志 (文化庁企画調整課 課長補佐)

岸 正人 (全国公立文化施設協会 専務理事兼事務局長)

別府 一樹 (日本フィルハーモニー交響楽団 理事長室長)

中川 俊宏 (学会副理事長/武蔵野音楽大学 特任教授)

2024年3月16日(土)・17日(日) 日本文化政策学会

企画フォーラム②「大学と施設等が連携した専門人材育成の展望」

企画代表者：近藤のぞみ（芸術文化観光専門職大学講師）

共同企画者：藤野一夫、高橋加織（芸術文化観光専門職大学）、佐藤良子（静岡文化芸術大学文化政策学部）

登壇者：藤野一夫、近藤のぞみ、李知映（芸術文化観光専門職大学）高橋加織（芸術文化観光専門職大学）

# 2024年7月17日(水) 全国市長会 理事・評議員合同会議

野村萬齋会長による講話の中で、公文協からの提案に基づき指定管理者制度の課題について言及する予定。

# 令和6年度 福岡県 文化芸術イノベーションアカデミー

人材不足や財政難等様々な課題を抱える公立文化施設ですが、どのような役割を担っていきことができるのでしょうか。従来型の文化事業のみならず文化芸術を通して地域課題の解決につなげている事業もあります。

本アカデミーでは、厳しい状況に置かれている今こそ公立文化施設の存在意義を問い直し、文化行政や文化芸術事業に携わる上で必要な事柄について学び、また、受講者間のネットワークを構築することにより、実践につながる知識・技能を身に付けることを目指します。

【会場】 アクロス福岡（福岡市中央区天神1-1-1）

【対象】 福岡県内の自治体職員  
福岡県内公立文化施設、市町村民センター（会館）等の職員  
（施設の運営形態、職員の立場等は問いません。）

【受講】 無料（要事前申込）

全4回 自治体職員は第1回、第2回の連続受講を、文化施設等職員は全4回通  
しての受講を推奨します。

本アカデミーは令和8年度まで継続実施を予定しており、3年連続で受講することにより自主的に  
文化芸術事業を企画運営するレベルに到達することを目指します。

単発受講も可。ただし、会場定員を上回る場合は通し受講を優先します。



QRコードは（株）デ  
ンソーウェブの登  
録商標です。

申込方法 次のURL申込フォームよりお申込みください。（左のQRコードでも開け  
ます。） <https://shinsei.pref.fukuoka.lg.jp/SksJuminWeb/EntryForm?id=vgPtIWBS>

## 第1回 公立文化施設の役割

文化芸術と地域のつながりについて考えるとともに本アカデミーの趣旨について解説します

・日時 令和6年6月21日(金)13:20~16:40

・基調対談 文化芸術を地域に活かす

中貝 宗治（一般社団法人豊岡アートアクション理事長）

1954年兵庫県豊岡市生まれ。1978年兵庫県庁入庁、兵庫県議会議員、豊岡市長を経て、2021年深さを持った演劇  
のまちづくりをソーシャル・セクターで進める豊岡アートアクションを設立。その他、コウノトリ野生復帰事業を  
30年にわたり推進。ジェンダーギャップ解消に注力。

奥田 知志（認定NPO法人抱樸理事長）

1963年滋賀県大津市生まれ。1990年、東八幡キリスト教会牧師として赴任。同時に、学生時代から始めたホーム  
レス支援に北九州でも参加。事務局長等を経て、北九州ホームレス支援機構（現 抱樸）の理事長に就任。その他、  
共生地域創造財団代表理事、国の審議会等の役職も歴任。

・講義 文化芸術イノベーションアカデミーが目指すもの

大澤 寅雄（合同会社文化コモンズ研究所代表）

久保田 力（サザンクス筑後事務局長）

・申込期限 令和6年6月7日（金）

対談内容は、文化行政部門のみならず、企画部門・財政部門・福祉部門等の職員の皆様にとっても今後の事業展開  
に役立つ内容となっておりますので、自治体職員の方は部門にとらわれず積極的に御参加ください。



## 第2回 公立文化施設が直面する課題

公立文化施設が直面する課題の背景と経緯、これからの展望を考えます

- ・日時 令和6年8月27日(火)13:00~17:00
- ・講義 地方自治体の文化政策  
中川 幾郎(帝塚山大学名誉教授)
- ・講義 公立文化施設の現状と課題  
岸 正人(公益社団法人全国公立文化施設協会専務理事)
- ・グループディスカッション 直面する課題を克服するには
- ・申込期限 令和6年8月13日(火)定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

## 第3回 文化芸術の自主事業を学ぶ

身近な事例研究や失敗談を通して自主事業の企画立案について学びます

- ・日時 令和6年10月22日(火)13:00~17:00
- ・事例研究 音楽、演劇事業と地域課題解決の取組等
- ・講義 トライ&エラーを怖がらない
- ・申込期限 令和6年10月4日(金)定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

## 第4回 広報、事業評価及び次年度に向けた振り返り

事業実施に欠かせない事柄について学ぶとともに次年度に向け今年度の振り返りを行います

- ・日時 令和6年12月13日(金)10:30~16:40
- ・講義 パブリックリレーションズ  
林 健次郎(愛知県芸術劇場広報・マーケティング部長)
- ・講義 事業評価  
大澤 寅雄(合同会社文化コモンズ研究所代表)
- ・振り返り
- ・申込期限 令和6年11月29日(金)定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

監修者からのメッセージ

大澤 寅雄

「公立文化施設は何のためにあるのか」という問いに対して、明確な答えと説得力のある説明が難しくなっていると思いませんか。それは、みなさんが何のために仕事をしているのかという土台の問題でもあります。「何のために」と「どう仕事をするか」を同時に考えながら、迷いながら、励まし合いながら、一緒に答えを探しましょう。3年間かけて、じっくりと、着実に、土台を固めるために。

久保田 力

『あなたのまちの劇場は、誰のためのもの?』『文化は…芸術は…誰のためのもの?』  
教育・福祉・観光・産業…等々、各々のまちに様々な分野の独自の地域課題があります。その「横串・ハブ・伴走」的役割であり、地域課題を解決し、かつ当たり前の人々の暮らしと共にあるものが『文化・芸術』です。公共施設の果たす役割を、話し、考え、実践できる学びの場に、ぜひ御参加ください。

主催： 福岡県、公益財団法人アクロス福岡

共催： 福岡県公立文化施設協議会

お問い合わせ： 福岡県人づくり・県民生活部文化振興課 Tel092-643-3382

公益財団法人アクロス福岡 Tel092-725-9111



# 令和6年度 福岡県 文化芸術イノベーションアカデミー

人材不足や財政難等様々な課題を抱える公立文化施設ですが、どのような役割を担っていくことができるのでしょうか。従来型の文化事業のみならず文化芸術を通して地域課題の解決につなげている事業もあります。

本アカデミーでは、厳しい状況に置かれている今こそ公立文化施設の存在意義を問い直し、文化行政や文化芸術事業に携わる上で必要な事柄について学び、また、受講者間のネットワークを構築することにより、実践につながる知識・技能を身に付けることを目指します。

【会場】 アクロス福岡（福岡市中央区天神1-1-1）

【対象】 福岡県内の自治体職員  
福岡県内公立文化施設、市町村民センター（会館）等の職員  
（施設の運営形態、職員の立場等は問いません。）

【受講】 無料（要事前申込）

全4回 自治体職員は第1回、第2回の連続受講を、文化施設等職員は全4回通  
しての受講を推奨します。

本アカデミーは令和8年度まで継続実施を予定しており、3年連続で受講することにより自主的に文化芸術事業を企画運営するレベルに到達することを目指します。

単発受講も可。ただし、会場定員を上回る場合は通し受講を優先します。



QRコードは（株）デンソーウェブの登録商標です。

申込方法 次のURL申込フォームよりお申込みください。（左のQRコードでも開けます。） <https://shinsei.pref.fukuoka.lg.jp/SksJuminWeb/EntryForm?id=vgPtIWBS>

# 第1回 公立文化施設の役割

文化芸術と地域のつながりについて考えるとともに本アカデミーの趣旨について解説します

・日時 令和6年6月21日(金)13:20~16:40

・基調対談 文化芸術を地域に活かす

中貝 宗治 (一般社団法人豊岡アートアクション理事長)

1954年兵庫県豊岡市生まれ。1978年兵庫県庁入庁、兵庫県議会議員、豊岡市長を経て、2021年深さを持った演劇のまちづくりをソーシャル・セクターで進める豊岡アートアクションを設立。その他、コウノトリ野生復帰事業を30年にわたり推進。ジェンダーギャップ解消に注力。

奥田 知志 (認定NPO法人抱樸理事長)

1963年滋賀県大津市生まれ。1990年、東八幡キリスト教会牧師として赴任。同時に、学生時代から始めたホームレス支援に北九州でも参加。事務局長等を経て、北九州ホームレス支援機構(現抱樸)の理事長に就任。その他、共生地域創造財団代表理事、国の審議会等の役職も歴任。

・講義 文化芸術イノベーションアカデミーが目指すもの

大澤 寅雄 (合同会社文化 commons 研究所代表)

久保田 力 (サザンクス筑後事務局長)

・申込期限 令和6年6月7日(金)

対談内容は、文化行政部門のみならず、企画部門・財政部門・福祉部門等の職員の皆様にとっても今後の事業展開に役立つ内容となっておりますので、自治体職員の方は部門にとらわれず積極的に御参加ください。

## 第2回 公立文化施設が直面する課題

---

公立文化施設が直面する課題の背景と経緯、これからの展望を考えます

- ・日時 令和6年8月27日(火)13:00~17:00
- ・講義 地方自治体の文化政策  
中川 幾郎 (帝塚山大学名誉教授)
- ・講義 公立文化施設の現状と課題  
岸 正人 (公益社団法人全国公立文化施設協会専務理事)
- ・グループディスカッション 直面する課題を克服するには
- ・申込期限 令和6年8月13日(火) 定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

## 第3回 文化芸術の自主事業を学ぶ

---

身近な事例研究や失敗談を通して自主事業の企画立案について学びます

- ・日時 令和6年10月22日(火)13:00~17:00
- ・事例研究 音楽、演劇事業と地域課題解決の取組等
- ・講義 トライ&エラーを怖がらない
- ・申込期限 令和6年10月4日(金) 定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

## 第4回 広報、事業評価及び次年度に向けた振り返り

事業実施に欠かせない事柄について学ぶとともに次年度に向け今年度の振り返りを行います

- ・ 日時 令和6年12月13日(金)10:30~16:40
- ・ 講義 パブリックリレーションズ  
林 健次郎 (愛知県芸術劇場広報・マーケティング部長)
- ・ 講義 事業評価  
大澤 寅雄 (合同会社文化commons研究所代表)
- ・ 振り返り
- ・ 申込期限 令和6年11月29日(金) 定員69人に達した場合、事前に締め切る場合があります。

監修者からのメッセージ

大澤 寅雄

「公立文化施設は何のためにあるのか」という問いに対して、明確な答えと説得力のある説明が難しくなっていると思いませんか。それは、みなさんが何のために仕事をしているのかという土台の問題でもあります。「何のために」と「どう仕事をするか」を同時に考えながら、迷いながら、励まし合いながら、一緒に答えを探しましょう。3年間かけて、じっくりと、着実に、土台を固めるために。

久保田 力

『あなたのまちの劇場は、誰のためのもの?』『文化は…芸術は…誰のためのもの?』  
教育・福祉・観光・産業…等々、各々のまちに様々な分野の独自の地域課題があります。その「横串・ハブ・伴走」的役割であり、地域課題を解決し、かつ当たり前前に人々の暮らしと共にあるものが『文化・芸術』です。公共施設の果たす役割を、話し、考え、実践できる学びの場に、ぜひ御参加ください。

主催： 福岡県、公益財団法人アクロス福岡

共催： 福岡県公立文化施設協議会

お問い合わせ： 福岡県人づくり・県民生活部文化振興課 Tel092-643-3382

公益財団法人アクロス福岡 Tel092-725-9111



# 劇場・音楽堂等における 専門的人材に関する論点

青山学院大学総合文化政策学部教授

片山泰輔

# 劇場法制定時の議論

- 専門的人材とは？

# 劇場法制定時の議論

- 専門的人材とは？
- 第二条（定義）この法律において「劇場、音楽堂等」とは、文化芸術に関する活動を行うための施設及びその施設の運営に係る人的体制により構成されるもののうち、その有する創意と知見をもって実演芸術の公演を企画し、又は行うこと等により、これを一般公衆に鑑賞させることを目的とするものをいう。
- 第十三条（人材の養成及び確保等）国及び地方公共団体は、制作者、技術者、経営者、実演家その他の劇場、音楽堂等の事業を行うために必要な専門的能力を有する者を養成し、及び確保するとともに、劇場、音楽堂等の職員の資質の向上を図るため、劇場、音楽堂等と大学等との連携及び協力の促進、研修の実施その他の必要な施策を講ずるものとする。

# 劇場法制定時の議論

- アートマネジメント人材？

# 劇場法制定時の議論

- アートマネジメント人材？
  - 公演の制作者？
  - 劇場・音楽堂等の経営者？

認識がバラバラ

# 劇場法制定時の議論

- 英米諸国で発展してきたアートマネジメント（1970年代頃～）
  - 実務家向けの大学院教育（MBAコース等の発展形）
  - 実務家がより高度で科学的なマネジメントを学ぶ
  - 公的支援に対するアカウンタビリティに耐え得る組織マネジメント
- 1990年代頃に日本に流入したアートマネジメント
  - 豪華な公立文化施設
  - 助成制度等の充実
  - 助成金の獲得や自主事業実施のノウハウを学ぶ

# 劇場法制定時の議論

- 経営者

- 制作者

# 劇場法制定時の議論

- 経営者
  - 博物館法においては「館長」
  - 資格制度なし
- 制作者
  - 博物館法においては「学芸員」
  - 資格制度あり

# 劇場法制定時の議論

- 経営者
  - 資格制度にはなじまないのでは？
  - 諸外国をみると修士号等の学位のほうが一般的なのでは？

# 劇場法制定時の議論

- 制作者

- 学芸員制度の運用実態を踏まえる必要がある

- 学芸員資格

- 全国300近い大学で課程を持つ
- 19単位、1週間程度の実習
- 資格を取得しても学芸員として就職する者はわずか
- 本気で学芸員を目指す場合は、大学院進学が求められるのが実情
- 諸外国では美術史や歴史学等の博士号、修士号を求められる場合も多い

# 専門的人材のあり方

- 経営者

- 行政の管理職とも営利企業の経営者とも異なる職種
  - 人事・組織のマネジメント（命令によって仕事をする行政とは異なる）
  - マーケティングとファンドレイジング（営利企業とは大きく異なる）
  - 公共性（基本法、劇場法を踏まえた公的使命の理解）
- 研修機会の充実
  - 軽井沢・トップ・マネジメントセミナーの劇場版 ？
  - 人脈づくりも重要

# 専門的人材のあり方

- 制作者

- 資格制度をつくるならば

- 学部生が在学中にとれる資格 . . . ×
    - 実務歴 + 専門知識 . . . . . ?

- 資格をつくる目的

- 資格がないと担えない、という性格ではない
      - 医師、弁護士、税理士等とは異なる。
    - 働く人のモチベーションと適正な労働市場

# 専門的人材のあり方

- 制作者
  - キャリアの「標準化」、「見える化」

# 専門的人材のあり方

- クリエイターのポートフォリオの定義  
(マイナビクリエイターの例)
  - あなたが持つ技術力や生み出す品質がわかるもの
  - あなたの個性や作風、こだわりがわかるもの
  - あなたの制作に対する熱意や取り組みの姿勢がわかるもの
  - あなたがチームのリーダーあるいは一員として、どのような働きができるのかわかるもの
  - あなたが要求される条件に対して、どのような対応ができるのかわかるもの

# 専門的人材のあり方

- 制作者
  - キャリアの「標準化」、「見える化」
  - まずは制作者版ポートフォリオの普及

# 公益財団法人東京都歴史文化財団

## 新人材育成方針

東京芸術劇場  
副館長 鈴木順子

「東京文化戦略2030」を受けた財団の「長期ビジョン2030」実現に向けて、  
**専門家集団**である財団職員の**専門性の一層の向上**及び**エンゲージメントを高める取組み**が必要  
新人材育成方針を策定

### 【長期ビジョン2030 基本方針】

キーワードは“ともにつなぐ”

- (1) 芸術文化の継承：過去を受け継ぎ今に「つなぐ」
- (2) 次世代の育成：これからの世代に「つなぐ」
- (3) 先端的取組への挑戦：  
新しい芸術文化を未来に「つなぐ」
- (4) 連携による活性化：東京と日本・世界を「つなぐ」
- (5) 共生社会の実現：  
あらゆる人へ芸術文化を「つなぐ」

### 【2030年に向けて目指す東京・社会の姿】

芸術文化で躍動する都市東京

芸術文化により新たな発想を促し、  
東京の持続可能な発展を支え、  
未来に開かれた都市にする。

芸術文化の力で人々の想像力を高め、  
誰もが互いの違いを認め合い、  
一人一人が自分らしく居られる社会を実現する。

## 新人材育成方針策定の背景

- 芸術・文化をめぐる社会情勢及び労働環境の変化に対応するため、**職員の専門性の維持向上**を図る。
- 職員がより一層活躍できるよう、その**意欲を高め、能力を十分に発揮できる職場環境を整備**する必要がある。

## 主な課題

- 固有正規職員の**職種が「事務」「学芸」のみ**であり、当財団が運営する多様な文化施設や事業に対応していない。
- 初任層を中心とした職員のモチベーション向上のために、**給与等の処遇面で改善の余地**がある。
- 人事評価における「当財団が**求める成果・行動**」を、**より具体的かつ重視して評価**することが必要である。

## 新人材育成方針のコンセプト

多様な職種の  
専門性向上に資する仕組み

職員の雇用安定化・  
定着化に向けた処遇改善

職員の業績等に対する  
適正な評価と処遇への反映

# 新人材育成方針の全体像

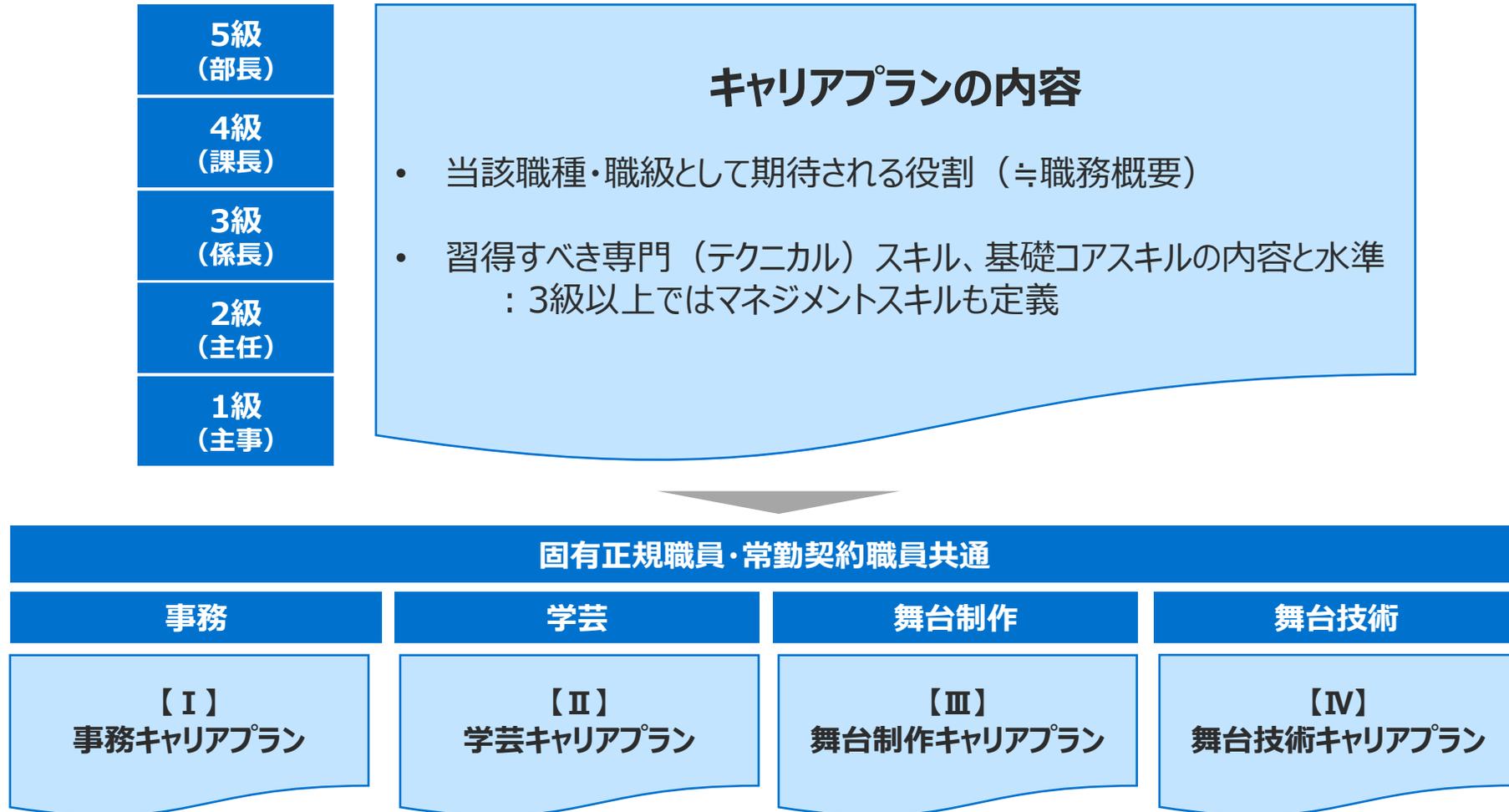
新人材育成方針は、等級・給与等の処遇に関する人事制度、職員の能力向上を図る人材育成体系から構成

## 新人材育成方針

人事制度	等級制度	<b>多様な職種を有する財団で、各職種の専門性を活かす等級制度</b> <ul style="list-style-type: none"><li>固有正規職員の職種を「事務」「学芸」「<b>舞台制作</b>」「<b>舞台技術</b>」の4区分に改定</li><li>職級・職種ごとのキャリアプランに基づいた人材育成</li></ul>
	給与制度	<b>職員のキャリアの蓄積と職責に適応する給与制度</b> <ul style="list-style-type: none"><li>初任層の本給カーブの底上げなど、給与水準の改善</li><li>毎年度の人事評価に応じた適正な昇給の実施</li></ul>
	評価制度	<b>年間の成果・行動をバランス良く評価する評価制度</b> <ul style="list-style-type: none"><li>当財団の組織目標に基づく課題の達成度や、職級ごとに求める行動を評価</li><li>評価の仕組みを点数化し、評価の開示を進めることで、より公正・透明化</li></ul>
	雇用形態 転換制度	<b>契約職員から固有正規職員への転換を後押しする転換制度</b> <ul style="list-style-type: none"><li>契約職員時のキャリアを維持し、より活用することが可能な制度に改定</li><li>雇用形態転換後の給与等の処遇を改善</li></ul>
人材育成体系	<b>各職級・職種にふさわしいスキル・能力の習得支援を行う育成体系</b> <ul style="list-style-type: none"><li>財団独自の職級別研修・実務研修・専門研修の提供</li><li>派遣研修や自己啓発支援事業など職員の自発的なスキル・能力向上施策</li></ul>	

## 新人材育成方針：等級制度の概要

- 当財団では、新卒入団に限らず、中途入団や常勤契約から固有正規への転換など、キャリアの入口は多様
- さらに、各職員が異動に伴う幅広い経験と知識を獲得し、多様なキャリアを構築していくことを期待
- 各職種のキャリア構築の指針となるキャリアプランを設定



## 新人材育成方針：人材育成体系の概要

- 財団が提供する研修のみならず、外部派遣研修やスキルアップ支援も実施しており、職員の意欲次第では積極的にスキル・能力向上を図ることができる仕組みを整備

### 人材育成体系

#### 財団研修

- 当財団が職員の業務スキル・能力向上を目的に提供する研修**
  - ：全員参加の悉皆研修や、対象者を限定して実施する研修（ex. コーチング、実践力向上研修など）がある
  - ：上記以外にも、財団内の実務に活用できる実践的な研修として、以下の3種類の研修を実施
    - ①職層研修 ②実務研修 ③専門研修

#### 外部派遣研修

- 普遍的な知識習得や職種固有の知識・スキル習得を目的とした、外部機関が提供する研修**
  - ：係長・課長などへの昇任時は、マネジメントの基礎を学ぶ外部研修も受講
  - ：希望者のみの職種限定研修も提供(ex. 文化庁主催の研修)

#### スキルアップ支援

- 職員の自発的なスキルアップを支援する各種制度**
  - ✓ 派遣研修：国内外の文化施設等への長期派遣
  - ✓ 自己啓発支援：自己啓発活動への費用補助
  - ✓ 学術休職：国内外の学校・研究所等で、学術調査・研究を行う場合に休職できる制度

## 新人材育成方針：キャリアプランの構造（舞台制作）

---

### マネジメントスキル (職種問わず共通) 係長以上

- ・ビジョン策定・浸透
- ・判断力
- ・課題設定・解決
- ・危機管理能力
- ・人材育成

### 基礎コアスキル

- ・事務処理能力
- ・業務指導
- ・調整・交渉
- ・コミュニケーション

### 専門テクニカルスキル

- ・事業全体のコーディネート
- ・情報収集
- ・企画立案
- ・宣伝・PR

キャリアプラン（舞台制作）

4 級の専門スキル【抜粋】

<p>専門（テクニカル）スキル （舞台制作）</p>	<p>事業全体のコーディネート</p>	○	<p>課が実施する複数の公演/事業等の進捗管理・収支管理を行うことができる。幅広いスキルを活かし、より付加価値の高い公演/事業等を実施することができる</p>
	<p>情報収集</p>	○	<p>最新の演目・旬の演出家・出演者等に関する情報収集や、舞台を企画するための高度な情報収集を行うことに長けている</p>
	<p>企画立案</p>	○	<p>公演の企画を考案し、魅力を適切に伝えることができる。多様な関係者を巻き込んで企画を成立させることができる</p>
	<p>宣伝・PR</p>	○	<p>課の業務全般について、高度な情報発信を行うことができる。広報と連携して一般顧客に対する宣伝を効果的に行うことができる</p>

東京芸術劇場

芸劇舞台芸術アカデミー

(旧 アーツアカデミー東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修)

---

舞台芸術を支える人材のキャリアチェンジ支援事業

# 東京芸術劇場 アカデミー事業のあゆみ



- 2013年 アーツアカデミー研修開始  
〈音楽制作〉〈演劇制作〉〈舞台技術〉の3分野で募集
- 2015年 〈舞台技術〉分野の募集を休止
- 2017年 〈教育普及〉分野を新設
- 2019年 キャリアチェンジに特化
- 2022年 アーツアカデミー10周年記念イベント開催
- 2024年 「芸劇舞台芸術アカデミー」と改称  
雇用制度の導入
- 2025年 〈舞台技術〉分野の募集再開(予定)

舞台芸術分野でのキャリア形成を目指し、劇場の制作現場を経験しながら、クリエイティブな視点で問題解決力を養う研修プログラム



# 応募資格

1. 高等専門学校あるいは大学卒業以上の概ね22歳から30歳程度の者で、かつ舞台芸術業界あるいは文化施設での就職を希望する者
2. 舞台芸術への興味関心、および職務を遂行する熱意を有すること
3. 希望する研修分野で必要となる基礎的な専門知識やスキルを有すること。高等専門学校あるいは大学等での専攻は問わない
4. 文化施設や芸術団体、公的機関、民間企業、NPO法人等での公演等制作、ホールの貸館運営等の実務経験を概ね2年以上有すること。あるいは一般企業等での社会人経験を概ね3年以上有すること
5. 一般的なビジネスマナーを理解し、日常業務に必要なパソコン操作(Microsoft Office等)や事務・接客対応ができること。
6. 多様な専門性を持つ関係者と円滑なコミュニケーションがとれ、**主体的かつ自発的に業務に取り組めること**

# 東京芸術劇場における育成理念

公立文化施設の中核を担う人材の育成  
＝ 公益としての芸術活動を行うことができる

## 研修の3本柱

### ★現場経験

制作現場で経験を積み、即戦力となることを目指す。

### ★座学

キャリアの基盤となる豊富な知識を身につけ、クリエイティブな視点で問題解決力を養う。

### ★ネットワーク

将来のキャリアにつながるネットワークを築く



### ★リーダーシップ

クリエイティブな思考で、劇場運営の中核を担う人材に

# 分野・期間・カリキュラム

## 【分野】

制作コース(演劇・音楽)、教育普及・社会共生コース

---

## 【期間】

◆ 長期：2024年4月1日～2025年2月28日

◆ 短期：2024年4月1日～2025年2月28日のあいだの4～6か月程度

※ 研修開始日および終了日は、事業の予定と本人の希望を考慮し、相談の上決定

## 【カリキュラム内容】

### ① 実務

自主・共催事業、広報・施設管理・貸館業務の補助、会議や打合せへの参加等

### ② 研修

レクチャー、ゼミ、外部施設・関係団体への視察及びヒアリング等

### ③ レポート課題

月報、中間報告書、研修報告書等

### ④ 面談

# 勤務条件

## ● 勤務形態

- ・ 月135時間 週1日以上の休日を含むローテーション勤務。
  - ※ 1 土曜・日曜・祝日の勤務あり
  - ※ 2 業務状況により、超勤が発生する場合あり

## ● 給料月額

- ・ 180,000円
  - ※ 固定残業代(月15時間分)を含む

## ● 諸手当等

- ・ 通勤手当の規程に基づき支給。賞与なし

## ● 休日・休暇

- ・ 週1日以上、祝日、年次有給休暇等

## ● その他

- ・ 社会保険、健康保険完備

# 研修修了生の主な進路

- あうるすぽっと
- アーツカウンシル東京
- 岡山芸術創造劇場ハレノワ
- 神奈川県民ホール
- 北上市文化交流センター さくらホール
- クリエイティブ・リンク・ナゴヤ
- 国際交流基金
- 国立新美術館
- 新日本フィルハーモニー交響楽団
- 杉並区立杉並芸術会館 座・高円寺
- SPAC - 静岡県舞台芸術センター
- 世田谷パブリックシアター
- 瀬戸内サーカスファクトリー
- 東京芸術劇場
- 東京文化会館
- としま未来文化財団
- 豊岡演劇祭実行委員会事務局
- 長野市芸術館
- 練馬文化センター
- 兵庫県立芸術文化センター
- 福武財団
- ミューザ川崎シンフォニーホール
- 読売日本交響楽団
- りゅーとぴあ 新潟市民芸術文化会館
- ロームシアター京都
- 横浜市芸術文化振興財団

ほか