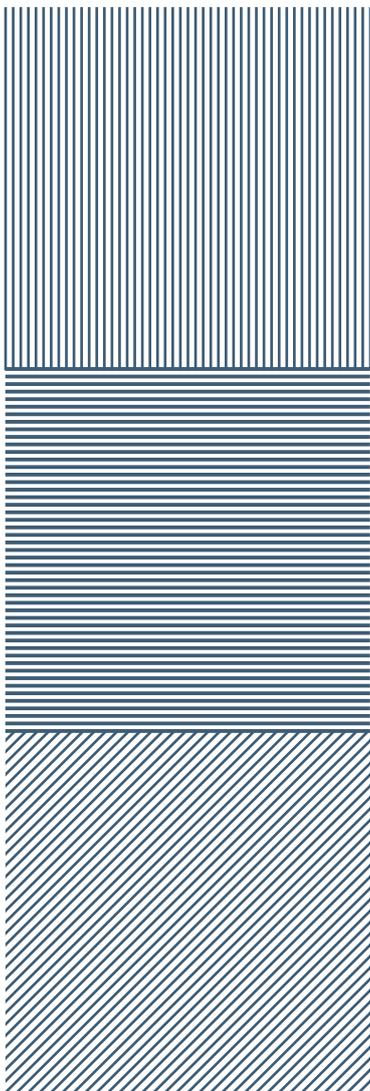


平成25年度

劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編 報告書



はじめに

公会堂、文化会館、劇場、音楽堂など様々な呼び方で呼ばれてきた舞台と客席をもった公共ホールには、これまで長い間その役割や機能について明確に規定するものが存在しませんでした。

長い空白の期間を経て、平成24年6月に「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」が、平成25年3月には同法に基づく「指針」が策定され、根拠法といえるものが整いました。

法律に示された理念を実現していくためには、そこに様々な形で関わる人々のこれからの努力と取り組みにかかっています。

とりわけ、そこで働く人材の専門的な能力の向上が求められます。必要とされる各分野の専門人材の確保はもとより、そこで働くすべての職員が、担当する分野だけでなく各専門分野の基礎的な知識とスキルを身につけていくことが重要です。全体を知ることによって、自らの仕事の質と組織の機能が向上していきます。

法律に基づく指針では、劇場・音楽堂等に求められる人材を「実演芸術の公演等を企画制作する能力、舞台関係の施設・設備を運用する能力、組織・事業を管理運営する能力、実演芸術を創造する能力、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人材」と規定しています。

劇場・音楽堂等人材養成講座は、劇場・音楽堂等に求められるそれぞれの分野について、そこで関わるすべての人材が共通に身につけておくべき基礎的素養を集中的に学ぶ場と機会を提供するものです。

今年度、(公社)全国公立文化施設協会では、「劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編」のプログラムの開発と試行を行いました。劇場人材養成講座検討会を設置し、講座のあり方に関する検討を重ね、新たに編集・作成した講座テキスト(別冊)を用いて、国立オリンピック記念青少年総合センターで2日間にわたる講座を実施しました。またその翌日には、プログラムに関する意見交換会も行いました。

本報告書では、プログラムの概要紹介に加え、受講者の評価、ならびに、講座の翌日に実施した意見交換会における意見・要望等を取りまとめて、プログラムの検証を行っております。また、講座当日の様子がわかる記録映像も付録にしました。

地区単位や各施設における劇場・音楽堂等人材養成を目的としたカリキュラム等の検討や講座実施のご参考となれば幸いです。

平成26年3月
公益社団法人全国公立文化施設協会

目次

1.プログラムの開発と試行	3
劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編 プログラム	3
講師等一覧	3
2.プログラムの内容	5
講座 1 劇場・ホールとは	5
講座 2 施設運営の基礎	6
講座 3-1 事業運営の基礎①	7
講座 3-1 事業運営の基礎① 演習(グループワーク)	8
講座 3-2 事業運営の基礎②	10
講座 4 舞台設備の基礎	11
講座 5 舞台体験ワークショップ	12
理解度チェック・解説・閉講式	14
3.プログラムの評価(今後に向けて)	15
受講生の感想	15
意見交換会議事録まとめ	31
意見交換会参加者アンケートまとめ	34
4.資料編	37
検討会開催概要	37
検討会議事録	38
受講者アンケート記入用紙	55
受講者レポート記入用紙(一部)	56
意見交換会参加者アンケート記入用紙	58

1. プログラムの開発と試行

劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編 プログラム

月日	時間	プログラム	講師等	場所
2月 24日 (月)	13:00～13:15	開講式	田村、松本	512
	13:15～14:30	講座1 劇場・ホールとは	草加	512
	14:30～14:45	休憩(15分)	-	
	14:45～15:30	講座2 施設運営の基盤	間瀬	512
	15:30～15:45	休憩(15分)	-	
	15:45～17:15	講座3-1 事業運営の基礎①	柴田	512
	17:15～17:30	休憩(15分)	-	
	17:30～19:30	演習 グループワーク	柴田、大久保、田村	小ホール
2月 25日 (火)	09:30～10:30	講座3-2 事業運営の基礎②	間瀬	512
	10:30～10:45	休憩(15分)	-	
	10:45～12:15	講座4 舞台設備の基礎	山形	512
	12:15～13:15	昼食(60分)	-	
	13:15～16:15	講座5 舞台体験ワークショップ	伊藤、山形、児島、櫻井、滝、立田、濱、 吉澤、渡邊	小ホール
	16:15～16:30	休憩(15分)	-	
	16:30～17:00	理解度チェック	-	512
	17:00～17:30	解説	間瀬	512
	17:30～17:45	閉講式・修了証交付	松本	512

講師等一覧

伊藤 久幸	(劇場等演出空間運用基準協議会、新国立劇場 技術部長)
大久保 充代	(八尾市文化会館プリズムホール 館長)
草加 叔也	(公益社団法人全国公立文化施設協会アドバイザー、(有)空間創造研究所 代表)
児島 章一	(貝塚市民文化会館コスモシアター)
櫻井 拓朗	(新国立劇場)
柴田 英杞	(公益社団法人全国公立文化施設協会アドバイザー)
滝 善光	(舞台美術家)
立田 雄士	(新国立劇場)
田村 孝子	(公益社団法人全国公立文化施設協会 副会長、静岡県コンベンションアーツセンター 館長)
濱 照男	(新国立劇場)
間瀬 勝一	(公益社団法人全国公立文化施設協会アドバイザー、小田原市民会館館長)
山形 裕久	(公益社団法人全国公立文化施設協会 技術委員長、貝塚市民文化会館 館長・劇場総監督)
吉澤 真	(新国立劇場)
渡邊 邦男	(新国立劇場)
松本 辰明	(公益社団法人全国公立文化施設協会 事務局長)

開催要項

事業名

平成25年度 劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編

趣旨

劇場・音楽堂等の活性化に関する法律の制定、並びに同法に基づく指針の制定を受け、劇場・音楽堂等の活性化を図るために、公演等の企画制作、舞台関係の施設・設備の運用、組織事業の管理運営など、劇場・音楽堂等に必要なノウハウやスキルをもった人材の養成を行うことが一層求められている。

全国公立文化施設協会では、劇場・音楽堂等に勤務する職員を主な対象に、運営技能の向上を目的として、必要な基礎及び専門能力の養成を行い、劇場・音楽堂等の運営基盤の充実と活性化を目指し、新たな人材養成講座を開催する。

主催

文化庁・公益社団法人全国公立文化施設協会

開催期間

平成26年2月24日（月）～25日（火）

実施場所

国立オリンピック記念青少年総合センター

受講対象者

劇場・音楽堂等に勤務している職員、または将来、劇場・音楽堂等で勤務したいと考えている方で、劇場・音楽堂等に関する基礎的な素養を習得することを希望する者

2. プログラムの内容

講座1 劇場・ホールとは

2月24日(月) 13時15分～14時30分

講師：草加叔也委員（全国公立文化施設協会アドバイザー、空間創造研究所代表）

テキスト「1章 劇場・ホールとは」の内容にそって世界の劇場・ホールの歴史を辿りながら、その特徴と変遷、劇場・ホールの社会的意義を学ぶ。自館の特徴を知ることは、地域における役割の方向性、運営の基本であるミッションを明確にする第一歩である。

○変遷と現在

〈劇場・ホールの特徴と分類〉

劇場を「客席」と「舞台」の相関関係から分類。

〈日本における劇場・ホールの変遷〉

日本の劇場・ホールの成り立ちと変遷、今後の劇場・ホールの役割を解説。

○運営の基盤

〈劇場・ホールの社会的意義〉

地域の文化、まちづくりの拠点としての劇場・ホールを考える。

〈劇場・ホールとアートマネジメント〉

アートマネジメントの概念を整理し、公立文化施設におけるアートマネジメントとは何かを学ぶ。

〈劇場・ホールのミッション（使命）〉

劇場・ホールにおけるミッションとは何か、その必要性を解説。

〈法的基盤〉

劇場・ホールに関する法律「文化芸術振興基本法」「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」「地方自治法第244条の1 公の施設」の成立の経緯とポイントを解説。



草加叔也委員



講座2 施設運営の基盤

2月24日（月）14時45分～15時30分

講師：間瀬勝一委員（全国公立文化施設協会アドバイザー、小田原市民会館館長）

民間事業者と公立文化施設の最大の違いは、公立文化施設の運営は設置自治体からの税金によって支えられていることである。公立文化施設ならではの管理運用について、その考え方や業務の目的、組織形態、財源などを基本から学ぶ。

○管理運営の基本的考え方

〈公立の劇場・ホールの運営〉

公立文化施設の収入（利用料、設置自治体からの税金、助成金など）と支出（管理運営経費）の構造を解説。

〈公立の劇場・ホール運営の基本的考え方〉

運営に臨む際の基本的考え方のポイント「施設設置の目的と使命の明文化」「活動及び事業計画の立案」「組織の構築と運営母体の選定」「経営に必要な経営原資」をおさえる。

○業務と組織

〈管理運営業務〉

公立文化施設における管理運営業務の二つの目的「文化芸術拠点としての機能維持」「不特定多数の人が集まる施設としての安心安全な環境づくり」について解説。

〈管理運営体制〉

運営方針にふさわしい組織形態の事例、専門的人材の育成の必要性などを解説。

○財源と収支

〈運営財源〉

公立文化施設の年間予算平均額を例に財源と収支バランスのとりかたを解説。

〈ファンドレイジング（資金調達）〉

ファンドレイジング（助成金や寄付などによる資金調達）に積極的に取り組むことで、財源と支援組織の拡大を図る。

○評価制度

〈評価制度の重要性〉

公的資金を活用している公立文化施設は活動について説明責任を負う。運営の点検をするための評価制度とPDCAサイクルの重要性などを解説。



間瀬勝一委員

講座3-1 事業運営の基礎①

2月24日(月) 15時45分～17時15分

講師：柴田英紀委員（全国公立文化施設協会アドバイザー）

公立文化施設で実施する事業のなかで主に買取型自主事業をとりあげる。テキストの内容が「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」「劇場、音楽堂等の事業の活性化のための取組に関する指針」のどこに対応するのかを示しながら、解説していった。講義の最後にはこの後の演習の仮想館となる八尾市文化会館プリズムホールの事例の紹介があった。

○演習について

この後に行なわれる演習のワークショップの説明。

テーマは「次世代の鑑賞者を開発する自主公演事業の企画立案」。ワークショップで採用するワールドカフェ方式について解説。

○実施事業の概要

〈事業の全体像〉

自主事業とは貸館事業とは何か、地域の劇場、ホールにおいて自主事業、貸館事業がそれぞれ担う役割と必要性を解説。

〈自主事業の現況〉

公立文化施設で行なわれた自主事業公演のジャンルを見ながら、多様化する事業の傾向を分析。また、買取型公演と自主制作事業の違いと特徴を解説。

○自主公演事業

〈自主公演事業の重要性〉

地域の人々が質の高い芸術に触れ、文化芸術の活性化を促す機会を作る自主公演事業の重要性を解説。

〈自主公演事業の流れ〉

自主公演事業の企画立案から公演後までの流れを見ながら、発生する業務、企画立案に必要な6W2H（why、what、who、when、where、whom、how、howmuch）を解説。

〈自主公演事業のポイント〉

自主公演事業を展開するときに重要なポイントを確認。

○事例の紹介

この後の演習の仮想館となる八尾市文化会館プリズムホールの大久保充代館長が定款とミッション、八尾市と劇場の概要について説明。



大久保充代氏



柴田英紀委員

講座3-1 事業運営の基礎① 演習（グループワーク）

2月24日（月）17時30分～19時30分

講師：柴田英紀委員、田村孝子委員、大久保充代（八尾市文化会館プリズムホール館長）

講座「事業運営の基礎①」の後、受講者は小ホールに移動して、実践的グループワークにのぞんだ。テーマは「次世代の鑑賞者を開発する自主公演事業の企画」。42人の受講者が6人ずつ、7班に分かれて子どもを対象にした事業を企画する。

この演習に先立つ講座で、企画立案の基本となる6W2Hについての講義や、事業実施の仮想館となる八尾市プリズムホールについての概要説明が行われたことから、各班は戸惑うことなく議論に入り、1時間かけて自班の企画案を煮詰めていった。

その後、他班の企画案を見てまわる“ワールドカフェ”を実施。自班の企画案の説明役1名を残し、残り5名ですべての班のテーブルを巡回し、それぞれの企画案の説明を聞いていくという方式だ。その上で、再度、自班の企画案を振り返り、ブラッシュアップしていき、最後に各班の企画案がパネルに掲示された。

演習を企画した柴田講師は「今回のポイントは、テキストで触れている『買取型公演と制作型公演の違い』や『企画立案における6W2Hの重要性』、『連携やネットワークによる自主事業のさらなる拡充』の3点。これらを実際の企画立案を通して学んでもらいたかった」と話す。実際、各班の企画案は伝統芸能やバレエ、落語、オーケストラ、演劇など取り上げるジャンルは幅広く、事業形態も公演だけにとどまらず、ワークショップや市民劇団設立など事業に広がりを持たせたものも多く、予想以上にバリエーションに富んだ企画が生まれるワークショップとなった。

○演習のタイムテーブル

- 17:30～18:30 各班で企画案の議論
- 18:30～19:05 ワールドカフェ
- 19:05～19:20 自班の企画案の振り返り、成果物掲示
- 19:20～19:30 参加者がお互いの成果物を閲覧しながら、感想・意見交換

○受講者に提示された企画立案の前提

- Why（企画意図、実施理由） →どんな意図からの事業か？
- What（事業内容） →ジャンルは問わない
- Who（出演者） →プロか、市民か？
- Where（実施場所） →プリズムホール（大、中ホール等）
- Whom（対象） →子ども
- When（実施時期） →いつ行うのか？
- How（実施手法） →買取型か、制作型か、市民参加型か？
- Howmuch（予算規模） →200～1000万円

事業運営の基礎① 演習（グループワーク）の様子



講座3-2 事業運営の基礎②

2月25日（火）9時30分～10時30分

講師：間瀬勝一委員（全国公立文化施設協会アドバイザー、小田原市民会館館長）

公立文化施設の事業のなかで8割を占める貸館事業についてその重要性と実施の際のポイントなどを解説。その後、24日の「講座2 施設運営の基盤」から引き続いて「危機管理とリスク対応」の講義があった。

○貸館事業

〈貸館事業の現況〉

平均稼働日数でも入場者・参加者数でも8割を占める貸館事業の現状を解説。

〈貸館事業の重要性〉

貸館事業の多様な利用状況を見ながら、事業の重要性を解説。戦略的な貸館事業は館の理解者と支持者を拡大でき、地域の活性化にもつながる。

〈貸館事業の流れ〉

貸館事業の申請から利用までのステップを見ながら、発生する業務とそのポイントを解説。

〈貸館事業のポイント〉

貸館事業を行なう際の姿勢、利用者への対応など、重要なポイントを解説。

○危機管理とリスク対応

〈日常の安全対策〉

法的遵守、防災訓練、改修計画など劇場、ホールに求められる安全対策を解説。

〈危機管理体制の整備〉

劇場、ホールのリスク、それに対応する危機管理体制を整備し確立することの重要性について。

〈緊急時対応〉

避難・誘導の流れ、二次災害への備えなど緊急時の対応を解説。



間瀬勝一委員

講座4 舞台設備の基礎

2月25日（火）10時45分～12時15分

講師：山形裕久委員（全国公立文化施設協会技術委員長、貝塚市民文化会館館長・劇場総監督）

舞台業務、舞台機構設備について基礎的な事項を解説。また、記録映像による作業の事例を紹介。

○舞台業務の概要

〈舞台業務の全体像〉

舞台業務の3要素「舞台技術」「舞台運営」「舞台管理」、舞台技術者の業務（舞台監督、照明スタッフ、音響スタッフ）について解説。

〈舞台管理業務の流れ〉

事業のプロセスにそって、窓口対応から備品管理までの舞台業務の流れを確認。

〈舞台技術業務の流れ〉

貸館事業の際の照明担当者の作業の図を参照に業務の流れを学ぶ。

〈舞台技術業務における安全対策〉

舞台の特殊性や危険を理解し、安全対策の重要性、安全管理のポイントを解説。

○舞台機構設備

〈概論〉

演出の多様化に伴ってより高性能、高機能が求められている舞台機構設備。その基本

構成とそれぞれの役割を解説。

この後の舞台体験ワークショップで扱う照明設備、音響設備などについても簡単な解説があった。

○記録映像による事例の紹介

舞台の仕込み作業中におこった転落事故が写った記録映像を紹介。作業のリスク、安全に対する意識の重要性を確認。

舞台の準備作業を記録した映像を見ながら、それぞれの作業と安全対策に配慮した服装などを解説。

○舞台体験ワークショップについて

この後に行なわれる舞台体験ワークショップについて説明があった。



山田裕久委員

講座5 舞台体験ワークショップ

2月25日(火) 13時15分～16時15分

講師：山形裕久委員、伊藤久幸(劇場等演出空間運用基準協議会、新国立劇場技術部長)、児島章一(貝塚市民文化会館舞台係)、滝善光(舞台美術家)、櫻井拓朗(新国立劇場技術部部隊課長)、立田雄士(新国立劇場技術部照明課照明第二係専門職員)、濱照男(新国立劇場技術部照明課課長)、吉沢真(新国立劇場技術部音響係長)、渡邊邦夫(新国立劇場技術部音響課長)

「講座5 舞台体験ワークショップ」では小ホールで、音響、照明、舞台の順に講師の講義を聞きながら、音響や照明の効果を実際に体験した。

○音響について

- ・テキストにそって「音とは何か」を解説。
- ・マイクロフォン、スタンド、コネクタ、スピーカー、イコライザなどの機材を見せ、実際に音を出すなどして説明。
- ・ケーブルの巻き方(八の字巻)を解説した後、受講生にやってもらう。
- ・周波数の説明ののち、音の届く距離を体験。100ヘルツの音を二つのスピーカーで流した状態で、受講生に場内を歩いてもらい、どこで音が途切れるか、下がるかを体感する。
- ・ワイヤレスマイクの周波数帯について解説。

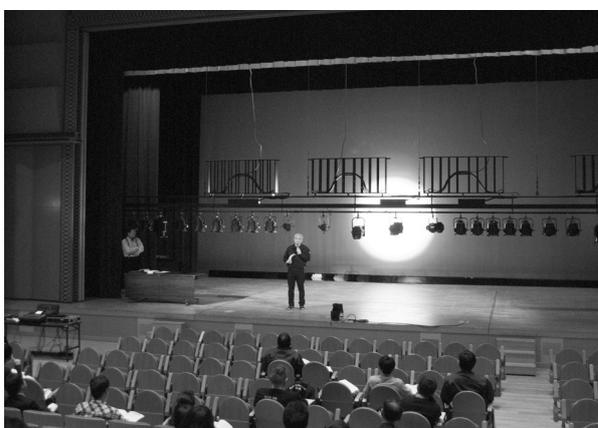
○照明について

- ・舞台照明の歴史、照明の仕組み、設備について解説。
- ・地あかり(ボーダーライト)、スポットライト、バックライトなど各種の照明をつけながら、レンズや色、その役割や効果を解説。
- ・舞台の照明設備の見学。
- ・舞台にあがった受講生に、スポットライトなど数種類の照明を当てて、どのような効果が出るかを体験する。

○舞台機構について

- ・幕類の解説。
- ・平台、山台、箱馬の実物を使って、組み立てながら解説。
- ・受講生に舞台上に上がってもらい、見学し、自分たちで片付けを行う。
- ・舞台上で暗転の状態にし、作業の注意点を解説。
- ・バトンを使って、ロープワークの実習。受講生がそれぞれバトンに鉄管結び、もやい結びでロープを結ぶ。

舞台技術ワークショップの様子



理解度チェック・解説・閉講式

2月25日（火）10時45分～12時15分

解説：間瀬勝一委員（全国公立文化施設協会アドバイザー、小田原市民会館館長）

講座で学んだことを復習するため、選択式問題の理解度チェックを行った。

○理解度チェック

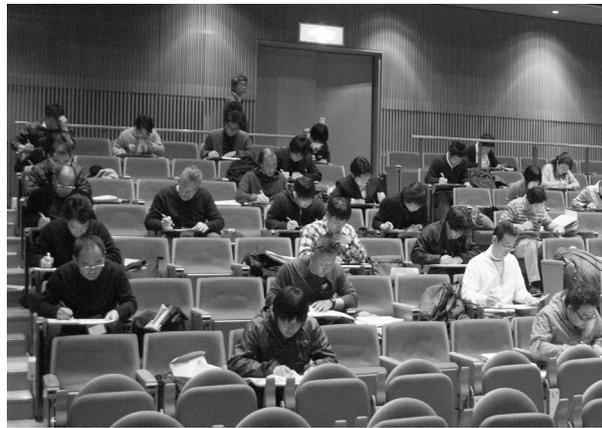
- ・制限時間30分で、2日間の講座の内容から出題された計30問の三択問題に回答。

○解答の解説

- ・理解度チェックが終わってから、間瀬委員が解答の解説を行い、講座の要点をおさらいした。

○修了証交付・閉講式

- ・間瀬委員から受講生に修了証が授与された。
- ・全国公立文化施設協会事務局長松本氏から閉講のあいさつがあり、講座は終了した。

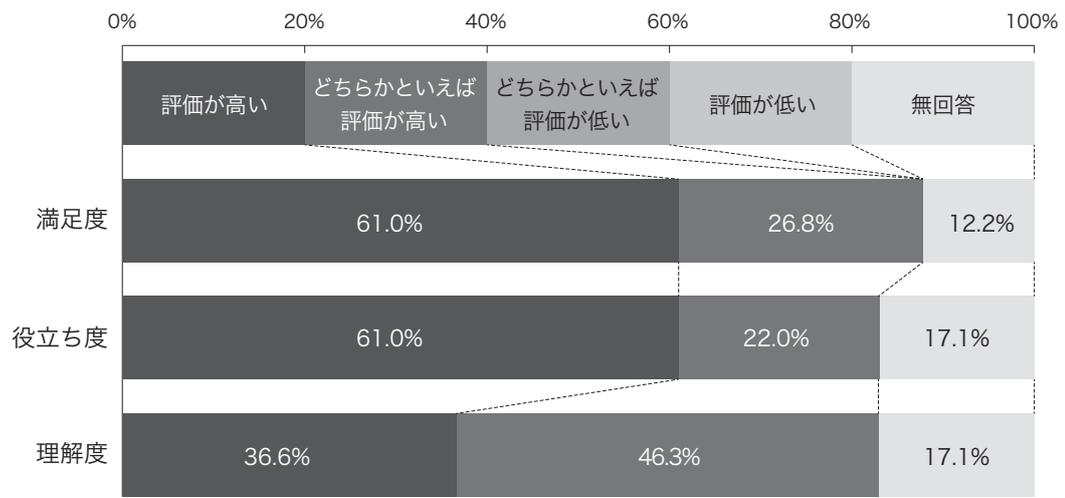


3. プログラムの評価 (今後に向けて)

受講生の感想

全体 講座について

講座全体を通した評価



◎劇場・ホールに勤務するために必要な基礎知識を体系的に学べたことがよかった。(15件)

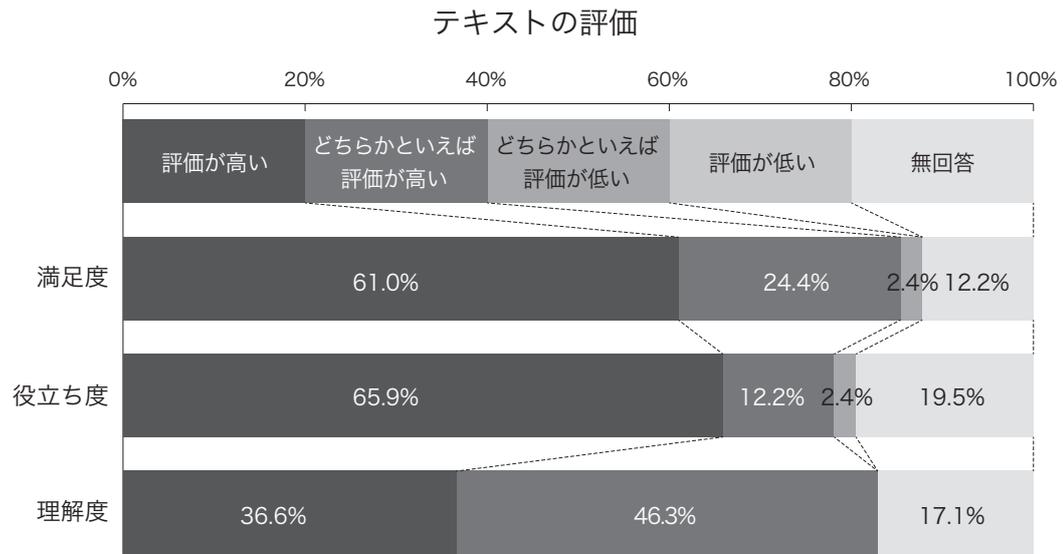
- ・劇場の職員として従事し、管理運営や自主事業運営、目的や使命を達成するために様々なことを見直していく際に体系的な知識を自身が取得していく必要があると改めて理解することができた。(勤務年数2年/企画制作部)
- ・ホールの運営を総務、舞台技術、事業の枠にとらわれず体系的に整理したいと考え参加したが、期待通りの講座となった。(勤務年数5年/事業部長)
- ・技術職員が施設運営全体を学ぶ機会はあまりないので、スキルアップにはいい経験になった。(勤務年数16年/事務長)

◎自分の仕事を見つめ直すきっかけ・気づきとなった。(13件)

- ・基礎的な知識を学ぶこともできないまま、日々の業務に追われていたので、この講座を通じて、改めて自分の仕事を見直すことができた。(勤務年数1年/文化交流課)
- ・大変良い講座だった。主に事業関係を担当しているが、今後は管理運営、舞台等についても理解し、トータルな会館運営を通して、利用者サービスの向上に生かしていくようにしたい。(経験年数不明/文化推進課)

<p>◎他館の人と知り合えた。(5件)</p> <p>劇場・ホールの勤務経験 なし～3年以内</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国からきた受講生とともに学べて、お互いの苦勞を分かち合ったり、情報交換などもできて、刺激を得る機会になった。(勤務年数3年／文化コーディネーター)
<p>◎体験（ワークショップや演習）があったことがよかった。(4件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・座学だけでなく、ワークショップや実践を織り交ぜながらの講座だったので、得た知識を復習するのにちょうどよかったと思う。実りの多い研修になった。(勤務年数1年未満／施設利用係)
<p>◎その他の「よかった・勉強になった」など。(13件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この仕事について、まだ10か月足らずなので、大変勉強になった。4月から総務への異動が決まっており、貸館事業や管理運営についてもっと深く知らなくてはいけないと思った。(勤務年数1年未満／企画広報) ・どの講義も今の仕事に直結しており、非常に実践的な内容だった。(勤務年数1年／文化交流課)
<p>△内容に対して時間が短い。(11件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての話をするとまるまる二日間くらいかかるボリュームなので、2回に分けて実施するか、テキストの内容を減らすかどちらかにしたほうがよい。(勤務年数3年) ・あまりに詰め込みすぎで、理解できなかった点が多々あった。時間に追われ、表面上の講義で終わった。もう少し深く掘り下げて聞きたかった。(勤務年数5年)
<p>△演習・ワークショップの時間を長くしてほしい、内容を充実してほしい。(4件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークショップ系の内容はもっと時間が長くてもよかったと思う。(勤務年数1年／文化交流課) ・実演はもう少し、踏み込んだものがよかったのではと思った。(経験年数不明)
<p>△参加者の交流の場があるとよかった。(4件)</p>
<p>△具体的に入れてほしい内容がある。(4件)</p>
<p>△座学の会場をもっと広くしてほしい。(3件)</p>
<p>△その他の要望・改善点など。(6件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・講座の内容もレベル分け等でより深く学んでいければと思う。(3年／文化コーディネーター) ・人材養成講座は人数を限定して、回数を増やしていただければと思う。(勤務年数16年／事務長) ・今後、今回のような研修があれば、参加人数を増やしてほしい(とても良い研修なので)。(勤務経験不明／庶務係)

全体 テキストについて



◎わかりやすい・よいテキストだと思う。(11件)

- ・ベテランには基本であり当たり前のことだと思われるようなことも丁寧にテキストに書いてあるのもとてもよかった。(勤務年数1年/利用サービス課)
- ・非常にわかりやすいテキストだったと思う。表やグラフ等もあり、見やすく完成度が高い。特に巻末の「用語集」「法規」等はいおろそかにしがちだが、気軽に見ることができ、親切な作りだと感心した。(勤務年数16年/劇場管理3年、照明13年)
- ・2日間という期間のなかで劇場等に関する素養を学ぶのは簡単ではないが、学ぶべきことがかなり練られて提示されていたので、大変有意義だった。文章ばかりでなく、表や図も充実していたのでよかった。余白も広く、重要なことが書き込めた。説明文も現状や理由など流れを追って解説されていてよかった。(庶務係)

△図表を見やすくしてほしい・増やしてほしい。(4件)

- ・テキストの一部、画像の中の文字が読みにくかった。(未経験/企画運営係長)
- ・挿絵が多いほうが読みやすく理解しやすいのではと思った。(勤務年数13年/音響7年、貸館6年)

△具体的な提案がある。(2件)

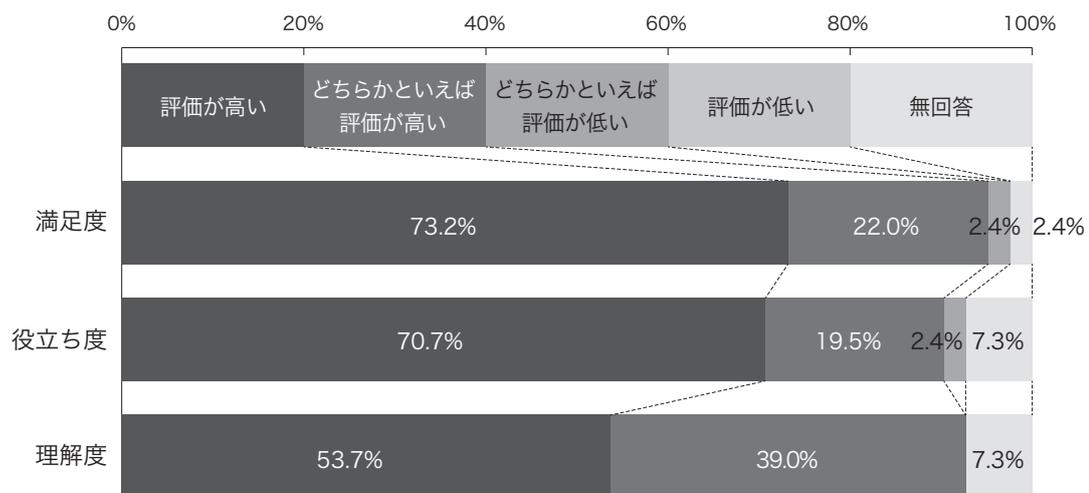
- ・照明についてのテキスト、ワークショップはよりわかりやすくなればと思った。(勤務年数7年)
- ・実技についてほとんど触れられていない気がする。実際に体験して、舞台技術者がどんな様子で本番まで至るのか伝わらない。体験することで注意する点や、大切な点が分かりやすくなる。(勤務年数13年／音響7年、貸館6年)

△その他の要望・改善点など。(1件)

- ・事業運営、施設運営など、カテゴリーが分かりにくい。(勤務年数13年／音響7年、貸館6年)

講座 1 劇場・ホールとは

講座 1 「劇場・ホールとは」の評価



◎劇場・ホールのあり方、使命などを認識する・考え直す機会になった。(17件)

- ・自館の活動の「目的」や「ミッション」について自身を含め、職員一人一人が理解し、共通の認識を持ち、各々が担当職務に落とし込んでいかなければならないことを改めて感じた。(勤務年数2年/企画制作部)
- ・特に施設のもつ役割(ミッション)について、今後、改めて自分なりに整理してみたいと思った。(勤務年数23年/館長)
- ・ホールについての基礎を学び、自分が勤めているホールがどのような経緯で建ち、どのような目的をもって生まれたのかを考えさせられた。単純に勤めているだけでは何も生まれないと思った。(勤務経験不明)

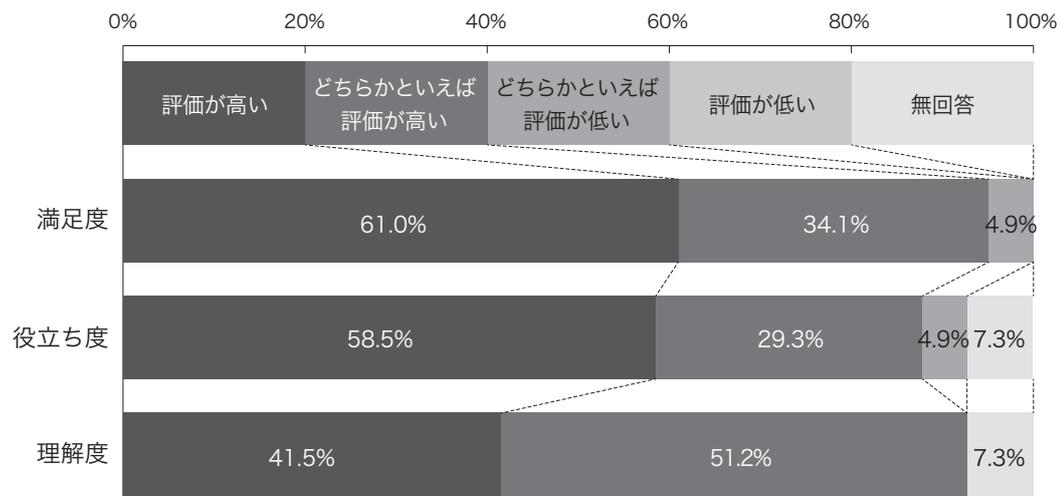
◎劇場・ホールの種類や歴史について学べたことがよかった。(12件)

- ・ホールの形状やそれによってどのような特徴があるのか、またどのような公演が向いているのか知ることができた。(勤務年数1年未満/企画広報)
- ・いままで劇場の歴史等には全く興味がなかったが、この講義のおかげで非常に必要性を感じた。(勤務年数16年/劇場管理3年、照明13年)

<p>◎自分の勤務する劇場・ホールについての理解が深まった。(10件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンサート等で劇場、ホールに行ったことはあったが、異動により自分が実際に仕事をするようになって、わからないことだらけだったが、この研修でわかったような気がする。(勤務年数1年未満／総務係長) ・ホールの歴史についてわかりやすく解説してもらったので、自分のホールについてより理解を深めることができた。(勤務年数3年／施設管理係)
<p>◎自分の知識の再確認や修正ができた。(6件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一応、頭に入っているはずの知識だったが、再確認できた部分、若干思い違いをしていた部分の修正ができた。(勤務年数11年／貸館担当)
<p>◎劇場・ホールの種類や歴史等を学ぶ機会はあまりないので勉強になった。(5件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・劇場の歴史や構造など、基本的なことを学ぶ機会は少なく、いままで漠然と見ていたホール設備の成り立ちや意味を知ることができた。(勤務年数4年／文化振興係)
<p>◎テキストがわかりやすかった。(2件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・テキストが簡単にまとめられていてわかりやすかった。流れが分かりやすかった。(勤務年数13年／音響7年、貸館6年)
<p>◎その他の「よかった・勉強になった」など。(7件)</p>
<p>△テキストに関しての要望・改善点など。(3件)</p>
<p>△内容に対して時間が短い。(2件)</p>
<p>△その他の要望・改善点など。(3件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホールの説明等を実際のホールで教えてもらえると、よりわかりやすいと思った。(勤務経験不明／施設サービスチーフ)

講座 2 施設運営の基盤

講座 2 「施設運営の基盤」 の評価



◎劇場・ホールの設置目的と使命の重要性を学んだ・再認識した。(18件)

- ・ 公立の施設の使命、役割について運営の経費という観点から学ぶことができた。施設が実施しなければならない活動や事業は、施設が目指す目的や使命を達成するために行っていく行動計画でなければならないということを知った。(勤務年数1年/利用サービス課)
- ・ 施設運営にミッションの重要性を学んだ(市民、住民への説明責任の重要性を含めて)。(勤務年数23年/館長)
- ・ 施設運営は前年踏襲で運営している場合が多いが、利用者のニーズは常に変化しており、目的・ミッションに応じてステップアップしておかなければならないことを学べた。(勤務経験不明/施設サービスチーム)

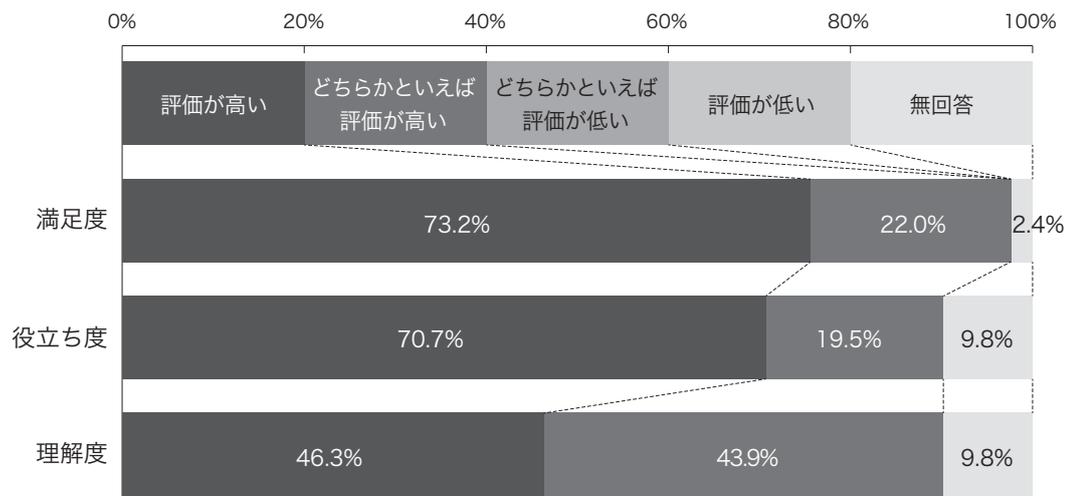
◎施設運営について学ぶことで自分の業務を見つめ直した。(10件)

- ・ 施設運営の基盤についてよくわかった。日々、自分の業務のこののみを考えていたが、管理運営の基本的な考え方を学ぶことによって広い視点でものを考えることができるようになったと思う。(勤務年数2年)
- ・ 日々仕事をしていると、どうしても積極的に目的を掲げることがおろそかになってしまうので、税金の投入の話や使命、役割の話など初心にかえり、再確認することができた。(勤務年数16年/劇場管理3年、照明13年)

<p>◎劇場・ホールの財源や収支について学ぶ・考える機会となった。(10件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・私たちのホールは直営だが、管理費や事業費に関して税金が投入されていることを自覚し、運営していかなければならないと感じた。(勤務年数4年／管理係係長) ・直営の劇場に勤務しているため、普段は予算などに関与していないので、あまり深く考えたことはなかったが、公共の劇場は多額の税金を使用しているからこそ、全員が共通の意識と目的を持つことが大切だと認識させられた。(勤務年数13年／舞台・照明・音響技術管理)
<p>◎評価制度について勉強になった・自分の劇場・ホールでの評価制度を再考したい。(4件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・決算や観客数だけで評価してしまいがちだが、ミッションに基づいて事業を評価することで次の事業につなげることができるということはとても勉強になった。(勤務年数4年／文化振興係)
<p>◎働きやすい環境を整える重要性を学んだ。(3件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の働きやすさが大事だということを今後も言い続けてほしい。「お金がない⇒職員ががまん」に直結しすぎている。日常を知らなければ非日常はわからないという言葉が印象的だった。(勤務年数13年／音響7年、貸館6年)
<p>◎貸館の重要性を学んだ。(3件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貸館について講義が行われる機会が少ないため、大変、貴重な話だったと思う。(勤務年数3年／施設管理係)
<p>◎その他の「よかった・勉強になった」など。(6件)</p>
<p>△内容に対して時間が短い。(4件)</p>
<p>△その他の要望・改善点など(4件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・劇場法などについて事前に読む時間があれば、なおよかったと思う。(未経験／企画運営係長) ・PDCAに関連して評価制度の重要性については理解できるが、自己評価の難しさも痛感している。自己評価が客観的にできるような基準をテキストで示してもらえるとよい。(勤務年数5年／事業部長)

講座 3-1 事業運営の基礎①

講座 3-1 「事業運営の基礎①」の評価



◎自主事業の企画立案（6W2H）を自分のホール・劇場で生かしたい。（9件）

- ・企画立案の6W2Hに実際、自館の事業を後入れしてみると、明確になっていない部分があきらかになった。（勤務年数1年未満／企画広報）
- ・自主事業の企画については常に情報内容を整理して一つの事業に組み立てていたが、6W2Hの整理を今後、活用したいと思った。（勤務年数23年／館長）

◎自主事業の重要性を認識・再確認する機会となった。（9件）

- ・自主事業の企画方法など日ごろ実践しているやり方を見直すいい機会になった。助成金獲得につながる事業企画書の作成方法も記されており、この点では必携のテキストとなりそうだ。（勤務年数5年／事業部長）
- ・主に自主公演事業を担当しているが、改めて自主公演事業の計画の仕方、手法を学ばせてもらった。（経験年数不明）

◎劇場法に照らした事業の説明がよかった。（7件）

- ・自劇場法を読んだことがなく、事業について劇場法に照らして考え学ぶことができた。（2年）
- ・事業については理解しているつもりだったが、法律、指針に照らしわせると、まだまだ理解不十分であることを認識できた。ホールの持つ役割について今までとは違う認識が持てた。（経験年数不明／文化推進課）

◎貸館事業の大切さに気付いた・再認識した。(6件)

- ・貸館事業は「場所貸し」だけではなく、自館への理解、支援者の拡大を図れる主要な事業であるという、普段は忘れてしまっていたことを考えさせられた。(1年/利用サービス課)
- ・貸館のあり方について、もう一度考えようと思った。戦略やリピーターにつなげる等やサービス業であるということ。(勤務年数13年/音響7年、貸館6年)

◎自分の担当外で知識がなかったが、理解できた・知ることができてよかった。(5件)

- ・会館に赴任してから施設管理を担当していて、事業にはまったく関わることはなかったため、自主事業の必要性、とくに「目的」の設定をしっかりとすることは重要と感じた。自館は「事業計画に書いてあるから実施する」という目的が不明瞭な自主事業が多いと感じた。(勤務年数1年/文化交流課)
- ・私は舞台技術部で事業運営について全く知らなかった。今回の講座は運営の基本をやっていただけ、非常にわかりやすくなった。すべてのことが未知で、一つ一つの内容が充実していて、仕事に生かせそうなことばかりだった。(勤務年数16年/劇場管理3年、照明13年)

◎事業におけるミッションの重要性を認識・再認識した。(4件)

◎ネットワークの必要性を感じた。(2件)

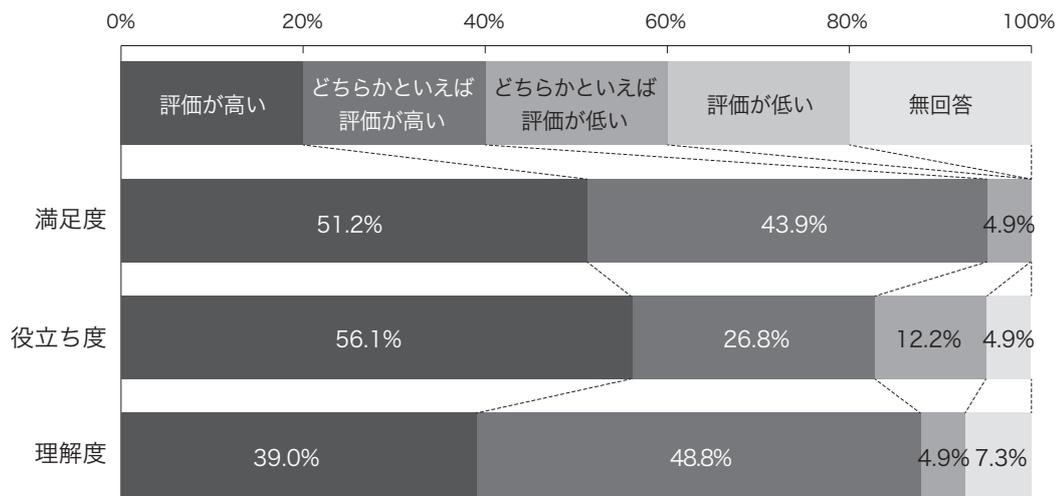
◎その他の「よかった・勉強になった」など。(7件)

△要望・改善点など。(3件)

- ・特色ある運営や事業を行っている施設の話が聞ければよかったと思う。(勤務年数5年)
- ・このボリュームに対しては時間が短いように思う。時間をかけて丁寧に聞きたい内容である。(勤務年数23年/館長)

演習 グループワーク

演習「グループワーク」の評価



◎他館の人の経験や意見が聞けた・知り合えたことが良かった。(16件)

- ・他の施設の方々の見方や考え方など違う意見を聞くことができ参考になった。(勤務年数2年／企画制作部)
- ・グループワークということで、初対面同士で企画を具体化することの難しさを感じるとともに、それぞれの考え方や各館の経験を知ることもできた。(勤務年数3年／文化コーディネーター)

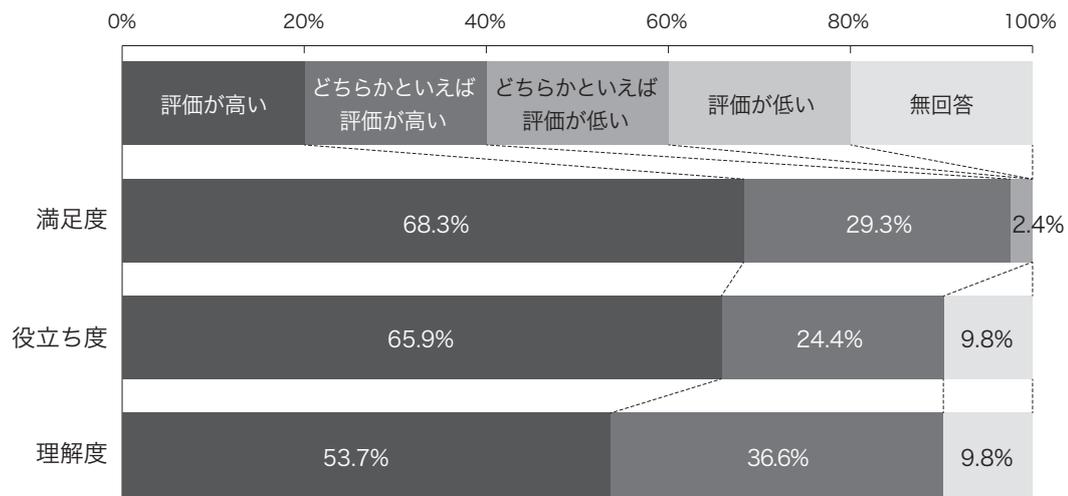
◎6W2Hに沿って考えることの有効性を実感した。(10件)

- ・6W2Hにそって企画を立案すると、考えやすく、他のグループを見ることによる振り返りで企画の足りない部分がよくわかった。(勤務年数2年)
- ・当ホールでは制作型事業を展開する場合、ワークショップに極めて近い形で立案作業をしている、ただし、6W2Hという明確なガイドまでは定めていなかったため、今後活用させてもらう。(勤務年数5年／事業部長)

<p>◎自分の業務外のことを経験できたことがよかった。(8件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企画立案は今まで行ったことがなく、どのように事業が選定されるかを全く知らなかった。企画立案には6W2Hがいかに重要か、また、それに則って企画を考えるのがいかに難しいか分かった。1年間勤務して、まだ触れたことのない内容だったので、今後、このように企画を立案する仕事についてきたときにどこに焦点ををあてて考えなければならないかのヒントをもらった。(勤務年数1年未満／施設利用係) ・舞台技術部で事業の企画立案に立ち会ったことがなかったので、この演習により、事業運営に非常に興味を持つことができた。(勤務年数16年／劇場管理3年、照明13年)
<p>◎グループで意見を出し合うことで、より面白い企画ができることを学んだ。(7件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループごとの発想や考え方、やり方が違って、大変勉強になった。一つのテーマでも人数が集まり、グループに分かれるといろいろな発想、考え方、やり方が生まれてくるので、仕事にも生かしていこうと思う。(勤務年数1年未満／総務係長)
<p>◎企画の難しさや楽しさを体験することができた。(6件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自主事業の企画立案の仕方もワークショップで実際に体験することができ、講義だけでは理解できなかったであろう大変さを知ることができた。(勤務年数1年／利用サービス課)
<p>◎今回のワークショップの方法が参考になった。(5件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・“ファシリテーター”“ワールドカフェ”等は初めて知ったが、この演習の進め方自体、大きな収穫だった。(勤務年数3年／文化コーディネーター)
<p>◎他のグループの企画内容を聞いてよかった・参考になった。(2件)</p>
<p>◎その他の「よかった・勉強になった」など。(5件)</p>
<p>△時間が短かった。(6件)</p>
<p>△その他の要望・改善点など。(5件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実際に各館で行われている事業について話し合える場もあれば、多様な視点、考え方を持ち帰ることができるのではないか。(勤務年数3年／舞台グループ)

講座 3-2 事業運営の基礎②

講座 3-2 「事業運営の基礎②」 の評価



◎危機管理とリスク対応の重要性を認識・再認識した。(13件)

- ・貸館事業の項目では貸館時でも管理者としての責任として、常に主催者、来場者のケアを怠ってはいけないという考えを再確認できた。危機管理の項目では実務に即した訓練がいかに重要かが分かった。(勤務年数1年未満/施設利用係)
- ・安全対策については日常点検をしっかりとしないと異常が分からないということで職員、業者、利用者等、全人員で確認する仕組みをつくりたい。(経験年数不明/庶務係)

◎「サービス業」という意識をもって貸館業務にあたるのが重要だと知った。(12件)

- ・「サービス業」としての貸館事業の大切さがよくわかった。今までどちらかという、自主事業>貸館事業となっていたので、同等、もしくはそれ以上に気にかけてたい。(勤務年数1年未満/企画広報)
- ・特に「貸館事業」と「貸館業務」という言葉が印象に残った。今まで、どうしても「いかにトラブルを起こさずに貸し出すか」を重点に置いて仕事をしていた。もちろん、それも大事だが、今後はいままで以上に「貸館事業」としてサービスを心がけて運営しなければならないと気づくことができた。(勤務年数16年/劇場管理3年、照明13年)

◎貸館事業の重要性について認識・再認識した。(10件)

- ・貸館事業が単なる受動的なものではなく、能動的かつ戦略的に取り組むことができるのだと学び、ホール運営の幅広さをよりよくしていくための伸びしろを感じた。(勤務年数3年／文化コーディネーター)
- ・今まで貸館事業はあくまで「施設を貸すだけ」という意識があったが、戦略的に貸館を行うことで利用者や収入の増加につなげることができるというのは大変勉強になった。自主事業や主催事業だけでなく、貸館事業も大切にして業務にあたりたいと思う。(勤務年数4年／文化振興係)

◎貸館についてよくわかった・勉強になった。(5件)

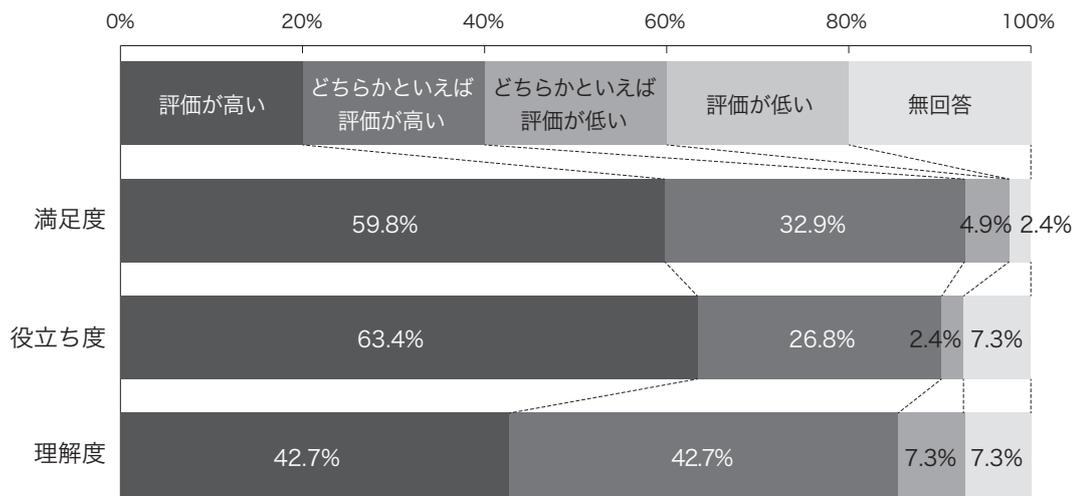
◎その他の「よかった・勉強になった」など。(10件)

△要望・改善点など。(4件)

- ・危機管理についてももう少し説明がほしかった。(勤務年数23年／館長)
- ・緊急時の対応など実例も含めて、もう少し話を聞きたかった。(勤務年数4年／文化振興係)
- ・4月以降、法改正される「天井脱落に関する規制強化」に関して、多少話があったが、この件に関しては非常に大切なことだと認識しているので、別に一コマ設けて現状を踏まえて今後の対応策等を考える時間を設けていただけるとうれしい。(勤務年数13年／舞台・照明・音響技術管理)

講座 4 舞台設備の基礎／技術ワークショップ

講座 4 「舞台設備の基礎／技術ワークショップ」の評価



◎自分の担当外のことなのでよく知らなかったが、学ぶことができてよかった。(11件)

- ・舞台設備は専門業者に操作や保守を委託しており、詳しく知らなかった。利用者からの問い合わせ等に対応できるよう、より詳しく勉強したい。(勤務年数1年／文化交流課)
- ・舞台業務を技術者の立場だけでなく、事務屋事業系の視点でとらえることのできるわかりやすい講座だった。事前打合せや立会い時の必要不可欠な事項を改めて確認することのできるテキストである。(勤務年数5年／事業部長)
- ・舞台設備に関して、“なんとなく分かっていた”部分が多かったが、基本をきちんと知ることができ、今後、舞台の現場に立ち会う際の参考になった。(経験年数不明／制作部企画室)

◎実際にワークショップで見て触れることで理解が深まった。(10件)

- ・舞台体験ワークショップでは、スピーカーやライトの位置やその効果等、なかなか事務所で働いているだけでは知ることができない基本のところを細かく丁寧に説明してくれてよかった。(勤務年数1年／利用サービス課)
- ・舞台進行、照明、音響、すべてに精通した講師から、現場での経験もふまえて、お話していただいたことで非常にわかりやすく、裏方について理解することができた。(勤務年数4年／文化振興係)

◎舞台の安全対策の重要性について認識・再認識した。(9件)

- ・舞台業務にはとにかく安全に事故につながらないように主催者やスタッフのケアをしたり、事故や災害を未然に防げるような予防対策、工夫、正しい知識を身につけることが重要であるとわかった。舞台ならではのタブーややってはいけないこと（高所作業を一人でしてはいけない等）が多く、これから携わっていくうえでもっと理解を深められたらと思った。(勤務年数1年未満／施設利用係)
- ・劇場が危険な場所であるという意識を改めて持つことができた。(勤務年数3年／施設管理係)
- ・いかに安全に舞台を運営、提供していったらよいか、再度確認した（小屋付きの役割、必要性）。(勤務年数23年／館長)

◎自分の知識の再確認ができた。更なる知識を得られた。(6件)

- ・舞台技術部なので、ほぼ知っていると思うが、意外と知らないことも何点あった。私は照明担当だが、舞台や音響、映像についても、もっと知識を増やさなければいけないと感じさせられる講座内容だった。(勤務年数13年／劇場管理3年、照明13年)

◎技術、運営、管理を含めて利用者にアドバイスできるよう努力が必要だと感じた。(4件)

- ・技術、運営、管理を含めた支援ノウハウを利用者に伝えて、アドバイスができるように、一層の努力が必要だと感じた。(勤務年数3年)

◎その他の「よかった・勉強になった」など。(10件)

△舞台用語が難しかった・舞台用語の見せ方を工夫してほしかった。(3件)

△もっと実技を増やしてほしい。(3件)

△その他の要望・改善点など。(5件)

- ・舞台照明、音響等について知識・経験が浅かったため、テキストまたは資料に沿って進めていただくと、より理解が深まったように思う。(勤務年数2年／企画制作部)
- ・もう少し、実際の舞台設備を映した映像による解説があるとよりわかりやすいと思った。(経験年数不明／制作部企画室)

意見交換会議事録まとめ

2月26日(水) 15時～18時

劇場・音楽堂等人材養成講座意見交換会

1. 開会・人材養成講座概要説明

松本辰明(公文協専務理事)

2. 基調講演「劇場法と今後の人材養成のありかた」

田村孝子(全国公立文化施設協会副会長、静岡県コンベンションアーツセンター館長)

3. テキスト・プログラム等説明

- ・第一章 草加叔也委員(全国公立文化施設協会アドバイザー、空間創造研究所代表)
- ・第二章 間瀬勝一委員(全国公立文化施設協会アドバイザー、小田原市民会館館長)
- ・第三章 柴田英杞委員(全国公立文化施設協会アドバイザー)
- ・第四章 山形裕久委員(全国公立文化施設協会技術委員長、貝塚市民文化会館館長・劇場総監督)
- ・理解度チェック 松本辰明委員(全国公立文化施設協会事務局長)

※各章をそれぞれ講師の方々が15分ほど解説。質疑応答はありませんでした。

4. 意見交換

○講義内容について

- ・今回、ビル管理部門に触れていなかったが、清掃、警備、設備について劇場では特殊なこともある。清掃でいうとリハーサル室、会議室の清掃、警備では出演者への対応、設備でいうとたとえば舞台面の空調など。地方に行けば、行くほど業者のレベルが東京に比べると落ちることもある。少し、触れてもらえるといいと思う。
- ・座学についてはまんべんなく触れられていて、とてもよかった。
- ・初めての試みで試行錯誤しているのを感じた。どのような人を対象としているのか、どのような人材を養成するのかというビジョンが見えづらいところがある。

○テキストについて

- ・挿絵が少なく、分かりにくいというところはあった。

- ・対象をどこにするのかは迷っている感じがしたので、もう少し、範囲を絞ってやるのもいいのではないか。
- ・テキストは大学の授業で使うにはちょうど良い。座学としてはこれで良いが、現実に対処できる人材を養成するにはいろいろと欠けているところがあると思う。

[回答]

テキストを作るときに、委員の間で一番議論したのは、ターゲットは劇場に勤務して何年目の人なのかである。まず、初任者から3年目くらいの人に知っておいてもらいたいことだけを網羅したいとなったが、どこまで書いていいのかというのが、判断に困ったこともあった。トライアンドエラーでやってみて、我々も勉強になった。範囲やレベルについては内部でもいろいろ議論している。足し算したり、引き算したりを繰り返しながら、今回のテキストに

なった。今後、もう少し、精査しながらやっていきたい。

○舞台体験ワークショップについて

- ・参加者のなかにはもう少し舞台装置などに触りたかったという話も聞くので、舞台、音響それぞれについて、もう少し時間を長くとったり、触れる部分があると良かったかもしれない。
- ・受付の人たちがどのくらい舞台のことを知っているのかは大事なことであり、そのためには実技が重要だと思う。舞台技術の人たちがどこに気をつけていて、どのくらいの緊張感をもってやっているのかは、実際に触れてみないと分からないので、実技が増えていけばいいと思う。日常を知らないと非常が分からない。

[回答]

照明も音響も参加していただくことが難しかった。時間的にもタイトで、用意していたものを飛ばすようなことにもなった。もっと触って体験してもらう部分を増やすようにしたい。

○理解度チェックについて

- ・理解度チェックは3択ではなく、5択くらいあったほうがよかったのではないかと。採点は大変になるが記述の部分も一つでも二つでもあるとそれぞれの考え方も見えてくるのではないかと。
- ・理解度テストが簡単すぎるのではないかと。参加された方が技術とはこんなものだと思われては嫌なので、もう少し難しくしてもいいのではないかと。
- ・理解度チェックの問題は大学2年生で全員合格してしまうレベル。一コマの講座でできてしまう内容だった。

[回答]

舞台機構などは正解と不正解ははっきり分かるが、マネジメントになるとどれもみんな正解になる可能性がある。問題の作成は難しく悩んだ。ホールに勤めて2、3年くらいの職員が知らなくてはいけないことだけは押さえようとした。経験者にとっては易しすぎる問題だったと思うが、時間いっぱいまで悩んでいる人もいたので、テストの作り方もすごく難しいと実感した。

○講座全体について

- ・劇場法ができて、今後発展的に変わっていくのではないかと期待があるが、では、ホール側は現実段階で起っている状況をどのように評価して、改善を求めていけようにしていけるかという視点をもてる人材を養成していかなければならない。事業をどのようにしていけばいいのかということを書いてはいるが、芸術をどういうふうに評価するか、そういう審美眼を磨くことにたいして、養成していかななくては創造的なホールになりづらいのではないかと感じる。テキストは基礎編となっているので、次があると思っている。ぜひ、アートの実態に対してホールの人材がちゃんと対応できるように、芸術家との共通の言語、思考をもてるようなアートマネジメントの人材を養成していただける方向性を出してもらいたい。

[回答]

少なくとも劇場、音楽堂に勤める方はこれぐらいの知識はもっていてほしいというところからはじまった。たとえば自治体から管理をやることになった方が、舞台技術であるとか、事業について無理解では管理運営ができるのかどうか。やはり、最低限、舞台について体感して、認識をもってもら

いたい。逆に舞台技術でずっとやってきた方は管理運営について学ぶ。少なくとも絶対に共通理解をしておくべき、最低限の初歩的部分についてまとめあげたということである。ただ、アートに対して、どのように認識を深めていくのか、そういった視点も非常に重要だとおもっている。それをテキストのなかにどういうふうに盛り込むのかはかなり難しい部分もあり、また、この講座だけでなくアートマネジメント研修会などいろいろな機会があるので、そういったことも活用しながら、そういう人材の見識を深めていただければと思う。そういったいろいろな研修会とのリンクも必要だろう。

- ・各館にはいろいろな事情があり、常勤職員が少ないところも多い。この講座に来て話を聞ける方というのはごく一部で、本当にこの内容を伝えないといけない人というのはもっとたくさんいる。その人たちが来られる環境ができていない。人員が少なすぎる、経済的な事情で来られないなど。もう一つは来ない人。行政、会館、あるいは教育委員、学校関係の方などで、熱心な人もなかにはいるが、ほんとうに形だけでやっている人もおり、非常に温度差がある。講座を受けたい人が受けられるよう

な、また、受講するのが望ましい人たちが受けざるを得ないような仕組みづくりを検討していただきたいと思った。ホールの職員は研修を受けなければいけないという制度や、指定管理の受託の条件になるなど、仕組みを変えることで、変えられることもあるのではないかと。

- ・遠方で来られない人のために、通信教育などの方法で受けることができるようにと、自治体や教育関係でルールを作ることで人材育成を支えられる。聞きたい人、知りたい人、必要な人がいるのに環境が整わないという厳しい状況がある。そこを考えてほしい。

[回答]

東京に来て研修を受けることができない方もたくさんいる。そういう方のためにどういう働きかけをこれからやっていくのかを考えたい。この講座については、できれば地域への展開をしていきたいと考えている。テキストについては、公表してみなさんで活用していただこうと思っている。講師の派遣も将来的にはあるだろう。自主的な地域の取り組みを考え、バックアップしていくこともある。

意見交換会参加者アンケートまとめ

■テキスト全体を通して

役に立つ	どちらかといえば役に立つ	どちらかといえば役に立たない	役に立たない	合計
11	4	0	0	15

◎良かった点など

- ・初級としては良いのではないかと思う。
- ・次の機会があれば、運営担当と現場担当の両方に出席したい。26日だけの参加だったが、この内容は2～3日間必要である。参加できずに残念だった。

△提案・改善点など

- ・「劇場専門人材とは」を明確にするように期待。
- ・改行が少なく、行間が同じで読みにくい。見て分かるようにレイアウト、改行等を工夫したほうがよい。
- ・もう少し踏み込んだところもポイントであっても良いかもしれないので、検討してほしい。
- ・ビル管理の記述、解説が必要という意見はその通りだと思う。不具合が発生したときにどのような姿勢で対応するのか、出演者との契約の進め方、書類の交わし方、出迎え方、接し方、ホール案内、クレーム対応。
- ・公立文化施設全体の職員の人材が育っていく必要があるので、このテキストをさらに充実させていただき、出席できない人も読んで理解する、単独で研修することに活用できればと希望する。
- ・経営者目線のもち方、体得 etc.

■講座1 劇場・ホールとは

役に立つ	どちらかといえば役に立つ	どちらかといえば役に立たない	役に立たない	合計
11	4	0	0	15

△提案・改善点など

- ・もっと挿絵があれば良い。これ以上文章が多いと読む気がなくなるかも。
- ・多目的ホール、専用ホール、創造支援型ホールの事例がビジュアルであると分かりやすい。
- ・図表が少ない

■講座 2 施設運営の基盤

役に立つ	どちらかといえば役に立つ	どちらかといえば役に立たない	役に立たない	合計
11	4	0	0	15

◎良かった点など

- ・ 自主はもちろん、貸館について多く書かれてよかった。実務に近い話が多くあった。
- ・ 現在、自分が担当している業務内容、ポジションであるため、大変、勉強になった。

△提案・改善点など

- ・ 施設運営経費など公立ホールの例と民間ホールの例を示して、2つのホールの目的を対比したほうがわかりやすいと思った。
- ・ 助成に（財）自治総合センターの宝くじ関連を入れてほしい。（P38）
- ・ 文が読みにくい。講義の口述筆記のようである。
- ・ 施設、事業ともに一般的なことのみなので、もう少し技術的なことも入れてほしい。例えば接遇等の対応、事前打合せ、貸館の留意点など。

■講座 3-1 事業運営の基礎

役に立つ	どちらかといえば役に立つ	どちらかといえば役に立たない	役に立たない	合計
11	4	0	0	15

◎良かった点など

- ・ フェシリテーター形式はとても良かったと思う。ミッションについて考える良い機会だった。
- ・ 買収の自主事業は行っていないので、それよりも、制作や貸館に興味があった。貸館業務についてはとても勉強になる。

■講座 3-2 舞台設備の基盤

役に立つ	どちらかといえば役に立つ	どちらかといえば役に立たない	役に立たない	合計
11	4	0	0	15

◎良かった点など

- ・読みやすくわかりやすい。
- ・全員が知るにはこの程度で良いのではないか。あとは経験のみ。舞台技術者にはもっと高度な内容が必要。

△提案・改善点など

- ・テキストに実技が無い。
- ・絵でみせてほしい。

■講座への提案・改善点など

- ・実施時期を夏までにしていただけると、なお良い。
- ・もっと実技があればと思う。
- ・このような研修会、意見交換会を地方の劇場1つ1つを回り行うことはできないか。劇場業務が多様なため研修会等への出席時間がとれない。
- ・実技を行なう。実際に感じる事が大事だと思う。座学だけでは大変さ、大事さは伝わらない。
- ・実際の現場を目で観て、手で触れて、耳で聴く体験型の講座。
- ・人材養成ができるプロの法人団体が存在するのか？この分野を理解されて養成に携わっているのか？自主事業と貸館事業の架け橋になるような自在、ツール、手法が今後は必要かと思う。例えばまちづくり etc
- ・着任したばかりの4～5月に実施してほしい。
- ・舞台職員を除くと、人材養成の場が地方ではあまりに少ない。資格などの前に講座を多く開催してほしい。その意味で今回の開催は意義深いと思う。
- ・貴重な講義をより多くの人を受けられるように、例えばネット配信やDVD教材があると良いと思った。

4. 資料編

検討会開催概要

劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 実施概要

	日時	場所	参加者	議事
準備会	2013年8月5日(月) 16:30~18:30	(社)全国公立文化施設協会 会議室	[委員] 伊藤、草加、柴田、田村、 間瀬、山形 [事務局] 松本	・趣旨説明 ・検討会設置・委員について ・人材養成講座・能力認定の考 え方について ・検討会の進め方について など
第1回	2013年9月12日(木) 10:30~12:00	東京都中小企業会館 4階南側会議室	[委員] 伊藤、草加、柴田、田村、 中村、間瀬、眞野、山形 [事務局] 松本、(株)文化科学研 究所	・趣旨説明 ・検討会設置・委員について ・人材養成講座・能力認定の考 え方について ・人材養成講座・能力認定のテ キストの構成案について ・検討会の進め方について など
第2回	2013年11月11日(月) 10:30~12:00	東京都中小企業会館 4階南側会議室	[委員] 伊藤、草加、柴田、田村、 間瀬、眞野、山形 [事務局] 松本、(株)文化科学研 究所	・人材養成講座のテキストの構 成案について ・テキストの加筆等の分担につ いて ・養成講座のプログラム及び講 師について など
第3回	2013年12月10日(月) 10:30~12:00	東京都中小企業会館 4階南側会議室	[委員] 伊藤、草加、柴田、田村、 眞野、山形 [事務局] 松本、(株)文化科学研 究所	・人材養成講座のテキストにつ いて ・養成講座のプログラム及び講 師について ・募集要項について など
第4回	2014年1月23日(木) 10:30~12:00	東京都中小企業会館 4階南側会議室	[委員] 伊藤、草加、柴田、田村、 間瀬、眞野 [事務局] 松本、(株)文化科学研 究所	・人材養成講座のテキストにつ いて ・人材養成講座への申込み状況 について ・意見交換会の開催について ・人材養成講座の実施に係る注 意点 ・理解度チェックについて
第5回	2014年2月17日(月) 10:30~12:00	東京都中小企業会館 4階南側会議室	[委員] 草加、柴田、田村、間瀬、 山形 [事務局] 松本、(株)文化科学研 究所	・人材養成講座テキスト最終版 の確認 ・理解度チェックについて ・人材養成講座の実施要領につ いて ・意見交換会について

検討会議事録

劇場・音楽堂等人材養成講座検討会準備会 議事録

日時：平成 25 年 8 月 5 日（月）16：30～18：30

場所：公益社団法人全国公立文化施設協会 会議室

参加者：伊藤久幸、草加叔也、柴田英杞、田村孝子、間瀬勝一、山形裕久、松本辰明

1. 趣旨説明

事務局：今回は準備会ということで、第 1 回に向けて考え方を整理したい。

※事務局から趣旨の説明。

2. 検討会設置・委員について

事務局：設置要領は案の段階で、検討会名称も仮称なのでご意見があれば検討を行う。

※資料説明。

委員は 8 名まで。作業を進めるためにワーキングやヒアリング等必要であれば臨時委員としてお願いする。組織としては、理事会の諮問を受けた形の委員会的なものである。

委員：人材養成は幅広い。具体的には技術に特化するのか。

事務局：そうではない。文化庁事業として 2 月にアートマネジメント研修会、3 月に全国の技術職員研修会、また各ブロックでも行っており、それが大きな体系である。劇場・音楽堂等で求められる人材の育成については指針や法律でも示されている。大きく分けて、経営管理、事業企画、舞台技術の 3 つが劇場に必要な人材といえる。

委員：文案には、制作者、経営者、技術者、実演家、その他人材と書かれている。少なくとも実演家は対象ではないし、その他人材の具体的内容が明らかでない。対象者を明確にすべき

ではないか。

3. 人材養成講座・能力認定の考え方について

※資料説明。

○テキストと対象者、講座の構成について

事務局：舞台技術ハンドブックの足りない部分を補う、或いは他団体のテキストを参考にする部分等を整理していけばいいのではないかと考えている。

委員：基準協のテキストの場合は対象者は学生から文化施設のスタッフになって 3 年目までで、事務所のスタッフも含めた人。テキストに関しては初心者対象なので技術については述べられていない。広く浅く 1 人の先生がすべて教えるというレベルでないで初級としては難しい。技術者だけでなく「舞台に関係する人」を対象としている。

テキストが完成した段階で、講師を集めてデモンストレーションを行えば、70～75 点までは講師のなかだけで把握できるのではないか。施設ごとの舞台機構の違いについては別の話になるが、全国共通にいけそうなイメージはある。

委員：ホール職員の知識の底上げのベースになるように、技術は今あるものを基本にして、貸館や自主事業を別途作れば基本テキストになると思う。

事務局：アートマネジメント関係をどこまで入れ込むか。音楽や演劇に関する解説などは不要で、もっと実践的な経営、運営、事業企画が必要ではないか。

事務局：今回の講座には実践的な体験を組み込んでいきたい。

委員：2日制なら座学半分、劇場実地半分。劇場実地は、機材が実際に置いてある部屋に行って実物を前に説明する程度で、そこから先の機材の使い方などは中級以上でいいのではないか。

事務局：実際に機材に触れて、仕組みや効果を実地で経験できることが必要になると思う。

委員：機材のことだけでも相当の時間を要するので、かなり省略しないと難しい。

委員：そもそも経営と事業と舞台技術の3つがあるので、実地の時間は半日もとれないのではないか。アートマネジメントで1日、舞台技術で1日、そのうち半分が現場というイメージ。

委員：今までやってきたのは、実習が6時間、座学が2時間ちょっと。実習はそれぞれの機材を見せて、扱い方と説明だけでも2時間かかるので、それ以上のことはできない。

事務局：テキストは技術については他団体のものを活用することも想定している。アートマネジメントや経営管理は公文協の「運営ハンドブック」や「舞台技術ハンドブック」をもとに、技術の範囲を設定して1つのテキストにまとめる予定。足りない部分の補完と、レベルの調整は必要になる。

委員：劇場法のなかで使われている経営、制作、技術という言葉をうまく使ったほうがいい。また、2日間という時間からボリュームを考える必要がある。

委員：職員個人の考え方、ホールの考え方、

設置自治体の考え方による。最終的には設置自治体の所管部署の認知度がなければいけないので、そこにも働き掛ける必要がある。

委員：1日目は夜10時までという詰め込みでも、2日間にしたほうがいい。また、試験は研修を受けた人のみにしないと不自然だと思う。

事務局：講座を受けた人のほうが受かりやすいのだが、受講しなくても受験希望者は受け入れたい。

委員：ペーパーテストで高得点を取ることが目的ではなく、そこまでの過程に意味がある。

事務局：同様の内容のブロック研修会等を受けた人たちには受験資格がないのはどうか。

委員：例えば、講座と試験をパッケージにしたものを全国7ブロックのうち年4カ所程度で行う。そうすれば地方の施設の職員もそれほど無理をせずに受けられる。

委員：一番危険なのは、ここで舞台技術の講習を受けたことで、むやみに機材をいじって事故が起こること。ただし劇場で働くうえで舞台技術を知らなければ困る。次のステップは各専門の団体が担うべきだろう。

委員：ホールに勤務する職員全員が最低限わかるレベルにする。その知識をベーシックラインにしたらどうか。

委員：公文協が行う基礎講座に何を求めるのか。その点だけははっきり出したほうがいい。劇場を使った講義・試験ができることが大きな強みである。

○公文協の役割について

委員：各協会や団体とうまく棲み分けをしたほうがいい。

委員：今は連携しなければいけない時期にき

ているのではないか。法律が出来て指針が出たことで、考え方のベースが決まった。今まで業界団体はそれぞれ別々に動いていたが、目的は同じだろう。公文協がその役割を担えるのではないか。

事務局：照明や音響などそれぞれに専門性を検証し学ぶコースがある。公文協は劇場全体に必要なスキルやノウハウの基礎的な部分を学ぶということで、棲み分けはできているのではないか。

委員：基本的な入口は公文協が担い、その先は各業界団体に委ねるという方法もある。

事務局：専門的な部分は各団体に任せるほうがいいと思う。大学のカリキュラムを活用するなど連携する方法もある。

委員：公文協はアートマネジメントを重点的に行い、技術は各団体に任せる、というふうに分かれればいいのかではないか。

委員：文化庁の指針の中でも業界団体などの既存の育成システムを活用するようにと書いてある。

委員：自主事業や貸館にも舞台技術の部分は入ってくるが、アートマネジメントとしての切り口があるので、それを公文協として出していけばいい。既存団体のシステムをより生かしていくということ。

委員：公文協で基礎となるベースの研修を行うことは非常に有意義だと思う。全国で2000以上あるホールのベースがどれだけアップするか計り知れない。その先の上級に関しては各専門団体が担えばいい。全国で劇場・音楽堂等あるいは業界の仕事を本気でやりたい人を受け入れる拠点になればいいのではないか。

委員：ベースを学ぶことで気が付くことが多

いと思うし、気が付く発火点になればいい。そのためにもベースの部分を公文協でしっかりとおさえる必要がある。その先は専門家に任せればいい。

○専門的人材の定義について

委員：専門的人材とはどういう人なのか、専門性とは何か。定義をしておかないと、制度を制定してもぼやけてしまう。

事務局：3つの分野に通じていることが劇場の専門人材と位置付けたい。

委員：舞台管理という言葉は誤解を生む可能性がある。

委員：全体像を示し、公文協はここ、照明・音響はここという形で表すのがいいのではないか。

4. 検討会の進め方について

※検討会の進め方について説明。

5. 今後のスケジュール

※今後のスケジュールについて説明。

6. その他

※各担当チーフを決定。

※講座（テキスト）の内容、ワーキング部会の人選、試験委員の推薦を各委員にお願いして準備会は終了となった。

第1回 劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 議事録

日時：平成25年9月12日（木）10：30～12：00

場所：東京都中小企業会館 4階南側会議室

参加者：【委員】伊藤久幸、草加叔也、柴田英杞、田村孝子、中村透、間瀬勝一、眞野純、山形裕久

【事務局】松本辰明、文化科学研究所

1. 趣旨説明

※事務局より趣旨説明。

2. 検討会設置・委員について

※田村委員を委員長に決定。

委員：法律も制定され、今どのような人材を養成していくべきか、最初にどこに焦点を当てるべきかについて、それぞれのお立場で簡単にお話いただきたい。

委員：端的に言うと大道具、衣裳、演出の現場スタッフ。インターンシップを登竜門とするなど、入口をわかりやすくする工夫が必要。次に、最近「劇場技術者」と表現されることがあるが、それが何を指すのか整理できていない。裾野の拡大と「劇場技術者」を明確にすることが必要だと思う。

委員：一番の目的は、中小文化施設全体のサービスの質を向上させること。全国の中小規模館の職員が、広く浅く全体がわかる程度の知識をもつことが肝だと思う。

委員：プロデューサーを含めた作品づくりをする際の下限レベルをどのように設定するか。なかなか難しく、誰もが身に付けるべきものという基準もなく、現在もいろいろと試行錯誤している。個人的には、劇場の技術は広く浅くでは難しいと思う。

委員：「劇場に求められる人材の専門性とは

何か」を定義づける、あるいは概念化していくことが必要。現段階では、一人一人の職員の創造性を育むこと、技術を磨く、知識を蓄える、ノウハウを習得するなどが求められるのではないかと。ホールが存在意義をしっかりと伝える使命・技術をもった人材が必要。基本的なことを学ぶシステムをどう構築していくかが一番欠けているように思う。

委員：芸術がどのように地域社会の文化に溶け込み、入り込んでいくか。そういう活動に市民を巻き込んでいくことをしっかり設計し、それを実践に移せる人材養成が急務という認識をもっている。アートマネジメントにウェイトを置いたものにしたいと思っている。

委員：地方では1人の職員が色々な仕事をしているのが現状で、最も基礎的な「ホールとは、劇場とはどんなところだ」という認識が欠落しているケースが多い。買い公演の場合でも、商品を見定める目をもつことが一番必要だと思う。

委員：人材養成の必要性はよくわかるが、ジレンマを感じる。上位にいる自治体の方が理解してくれないままに運営されている公立文化施設も多い。知識を蓄えるほど、現場で働くことにジレンマを感じるという実態もあるのではないかと。今回の劇場人材養成講座の役割分担を明確にして、ターゲットをしっかりと絞るべき。先行する団体との棲み分けを明確にしてスタートすることが必要である。

3. 人材養成講座・能力認定の考え方について

※資料説明。

事務局：劇場に勤務する人、勤務しようとする人が、最低限、身につけておくべき知識を集中的に学ぶ講座を実施し、試験をすることで学ぶことのインセンティブがでてくると考えている。

委員：公文協としてどこにターゲットを絞るか、先も見据えながらやっていく必要がある。

委員：基準協のテキストで試験的に講座を行った際にも、「何も知らない人にはテキストが難しすぎる。知っている人には簡単すぎる。ターゲットはどこか」という意見があった。ターゲットを絞るのが非常に難しい。

委員：全体について一定のレベルを設定することが難しい。人材養成の取り組みで実績のある世田谷パブリックシアターでは、第1段階の「はじめの一步」から、専門家がついて実際に舞台をつくる第4段階まで設定されている。バランスのとれた知識をもつ人材養成には時間がかかる。

委員：「はじめの一步」レベルでいいと思う。どう普遍化して全国に最低レベルを広められるか。「最低限このような知識が必要だ」という“気付き”を提案する。公文協発行の資料をもっとかみ砕いたレベルの教本が必要だと思う。

委員：基礎をどのように捉え、「普及」していくという考え方が非常に重要ではないか。全国の劇場の8割は貸館事業中心なので、その劇場の職員をメインのターゲットとすべき。劇場人として身につけておくべき基礎を普及していくことが重要。劇場関係者でいうと、初任者から3年未満を対象とすれば、いろいろな人が入ってこられると思う。

委員：幅広く対象を設定して、時間をかけて一種のムーブメントとしていくことも必要ではないか。

自主事業を展開するには勉強が必要で、地域の文化を把握し、ネットワークをどう作っていくか。自治体の中に文化芸術をどのように位置付けていくかという視点もほしい。

一つ危惧しているのは、試験をすると合格することが目的になってしまい、むしろ文化芸術を学ぶことが希薄になる恐れが強いので、特に慎重に行う必要がある。

委員：近年、職員がどんどん減らされている現実があり、ホールボランティアで補わざるをえない。劇場は広く浅く最低限度の知識をもっていないと働けない。最低限レベルをどう抑えるかだが、公文協が実施するのは基礎中の基礎で、専門職については他の団体に任せればいい。

委員：公立文化施設は、舞台芸術に関する知識がなくても就職できてしまう。最低限の知識さえもっていないことが、危険にもつながり、サービスの向上を阻害している。施設の職員のスキルアップが最終的には文化芸術の向上につながると思う。

委員：ターゲットは2～3年の初任者で、基礎となる技術と知見を学ぶことで、まず第一歩を始めるべきだろうと思う。

「劇場法指針からみる専門人材に求められる能力と期待される人材像」に基づいた人材を育成するというのを前面に押し出したほうがいいのではないか。

4. 人材養成講座・能力認定のテキストの構成案について

事務局：テキストは公文協で発行した「公立文化施設運営ハンドブック」をベースに、足りない部分を他の資料から追加する形で構成案を作成してみたい。

委員：初任者にとって質のいいテキストを作るということにウェイトを置くべきではないか。あくまで初任者用として必要最低限のものをどのくらい盛り込むべきかという視点で考えたほうがいい。研修や試験については、テキストの中から研修範囲や出題範囲を設定すればいいのではないか。

委員：テキストにするのか、入門書にするのか。テキストは3年目までの初任者が知っておくべき事だけでいい。もっと整理が必要だと思う。入門書としては「公立文化施設運営ハンドブック」がある。そこをもっと議論する必要があるのではないか。

事務局：まずベースとしたい「公立文化施設運営ハンドブック」に目を通していただき、テキストの構成案についてご意見・ご指摘をもらいたい。

5. 検討会の進め方について

※委員の意見・指摘をうかがった上で構成案を作り直し、確認あるいは議論していただくことに決定。

6. 今後のスケジュール

※今後のスケジュールについて説明。

第2回 劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 議事録

日時：平成25年11月11日（月）10：30～12：00

場所：東京都中小企業会館 4階南側会議室

参加者：【委員】伊藤久幸、草加叔也、柴田英紀、田村孝子、間瀬勝一、眞野純、山形裕久
【事務局】松本辰明、文化科学研究所

1. 人材養成講座のテキストの構成案について

○テキストのボリュームについて

事務局：資料のテキスト案は、『運営ハンドブック』をベースに、基準協のテキスト等からもエッセンスを取りこんでいる。これはたたき台で、今後、加筆や修正によってレベルを揃えていく。

委員：前提として、講座のテキストを作るといふ話だったので、これではオーバースペックだと思う。初心者向けのハンドブックを作るのならば、例えば、技術の部分は基準協のテキストの前レベル程度に揃える必要があるなど、編集の際の認識を変えるべきだろう。

委員：ハンドブックならば、もう少し詰め込んでもいい。講座のテキストならば、この中から相当抜粋した形になる。「ハンドブック」か「テキスト」かを明確にしないと、中途半端になる。

委員：今の内容では講師によって研修の内容が異なってしまう。

委員：ハンドブックの中から講師がピックアップするとなると、統一性がなくなる危険もある。少なくとも知識としてもってほしいものにターゲットを絞ったほうがいいかもしれない。

委員：3年目までの初級者を対象と考えると詰め込みすぎなので、削っていい。言葉もやさしくして、文字も大きくしたほうがいい。

事務局：私の考えは少し異なり、劇場で働く人材が備えるべき知識の範囲はきちんと抑えておくべきだと思う。

○テキストの構成、内容について

事務局：講師のレベルは揃える必要があるが、人材養成の基礎的部分は網羅したほうがいいのではないかと。講座では、その中からポイントのすり合わせをする。今の案をベースに加筆・修正をしていただき、今後も改訂をしていく必要があると思っている。

委員：Ⅱ章「運営」とⅢ章「事業」は逆にすべきだと思う。そもそもホールは事業を行うことを考えたうえで運営を行うべきである。また、もう少し丁寧に技術を扱ったほうがいい。

事務局：今後どの程度技術を入れ込むかご相談しながら進めていきたい。全体としては150ページ程度と考えている。また、事業あつてのホールというのは当然のことだが、ここでは、Ⅱ章の「施設運営の基礎」で運営方針や地域の文化振興政策等に触れ、Ⅲ章で事業に触れるという流れにしている。

委員：このテキストは『アートマネジメントハンドブック』に替わるものである。講座テキストだが、根拠となる部分まで含めて作成すべきではないか。毎年見直しを重ねないと旧態依然となる。

Ⅱ章とⅢ章については、事務局で劇場法や指針との整合がとれる形で序列の見直しを行ってほしい。

テキストをみた第一印象は文字が多いので、文章を精査し、ポイントを絞ったほうがいい。また、概念的なものも図表にして初心者にも入りやすくすることが重要である。はじめの一步のテキストとしてどこまで記述するかが大きなポイントで、次の段階の想定まで含めて考えるべきである。

○IV章の構成と内容について

委員：IV章は「舞台設備の基礎」とし、ハードに特化した説明にしたほうがいい。設備という言葉を入れないと、照明プランなどが入ってくる。

委員：IV章の全体構成は、舞台機構の設備と構造や運用といったようにもう少しわかりやすくしたほうがいい。「6. 知っておきたい舞台用語」は量が多くなるし、更新する度合いが頻繁になると思われるので別冊にしたらどうか。

委員：全体的に文字が多すぎると思う。最終的には内容は薄めずに図表などを多用し、コラムを充実させることでわかりやすくする。150ページを超えてもいいのではないか。

事務局：舞台技術に携わる人はそれぞれの専門で学んでいるだろう。むしろここで舞台技術の人に学んでほしいのは、施設の管理運営や自主事業について。

委員：何のための管理運営かということをしっかとおさえないと方向が曖昧になる。劇場人材養成講座というならば、基礎とはいえ、劇場を運営する人材をつくれるようなレベルでないといけない。

事務局：IV章は「舞台設備の基礎」とする。映像に関してはどうするか。

委員：映像によって補完する公演も増えているので最低限のことは入っていた方がいい。

委員：今は映像の比重が高くなっている。『運

営ハンドブック』の最新版ならば、表現として映像が入ってきているということは入れておくべき。

事務局：どんなに難しいことでも、初任者として踏まえておくべきことはあるので、難しいことを如何にわかりやすく説明するかが重要。

○貸館業務など

委員：管理業務の流れのなかで貸館についてしっかり入れるべき。9割は貸館なので、舞台業務の概要の中で役割や仕事の内容、流れについて触れ、貸館と自主事業の違いを明確に記すことが大事。

委員：最近貸館のレベルが非常に高くなっているので、貸館に対応するレベルを全体的に底上げしておく必要がある。その点も考慮して、舞台設備についてはもう少し丁寧に書いたほうがいい。

委員：全体が150ページならば、技術は25ページ程度の分量だと思うので、その中で説明できるレベルにする。

委員：今の若い世代は、今までの技術的概念では対応できないような色々な発想で作品を制作し、中小規模館もまわっていく。今後はもっと増えていくし、避けられない課題である。

委員：ハンドブックならば、そういうものがあるということには触れなければいけない。

委員：公立の劇場・ホールのあり方そのものが問われている。それについてのハンドブックでなければならないと思う。だからこそ、このハンドブックには意味がある。

事務局：劇場法の趣旨をしっかりと捉え、公立施設も新しい展開をしていく必要がある。

委員：地方の中小規模館では結婚式もやれば

お芝居もやる。そういう館も全部すくいとらなければいけない。その館がこれからどのように運営すればいいのか、行政はどのように運営をはかるべきなのかということを文化庁は提言している。「変わらしましょう」ということを高らかに付け加えたほうがいいのではないか。変わるべきあり方に触れたほうがいいと思う。

事務局：そのような精神でこのテキストを作りたいと思っている。

2. テキストの加筆等の分担について

※テキスト加筆・修正の分担について事務局より説明。

委員：「資料編」について再考が必要。関連法規ならば労働基準法など抜けているものがあるし、そもそも関連法規でいいのかという問

題がある。講座の中に「舞台体験ワークショップ」があるが、それに関する資料（テキスト）が入っていない。

事務局：ワークショップの資料は必要性を感じているので、何らかの形で作るつもりである。

11月末が大幅な加筆・修正の締切ということで、第1次締切と考えてほしい。できたものを事務局に送ってほしい。

3. 養成講座のプログラム及び講師について

※事務局より資料説明。

委員の提案により、交流会の時間を講座に変更することに決定。

4. 能力認定の考え方について

※次回は12月10日で調整中。

第3回 劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 議事録

日時：平成25年12月10日（火）10：30～12：00

場所：東京都中小企業会館 4階南側会議室

参加者：【委員】伊藤久幸、草加叔也、柴田英杞、田村孝子、眞野純、山形裕久
【事務局】松本辰明、文化科学研究所

1. 人材養成講座のテキストについて

※人材養成講座テキストの内容と現状について事務局より説明。

○テキストの内容と編集の現状について

委員：執筆にあたっての前提が3点ほどある。広く浅く解説する、解説がなくても項目（機材の名前など）だけは入れるという形にした。さらに深く知りたい場合は、各協会のテキスト参照としてインターネットでリンクを貼れば広がっていく。2番目は、自館にその機材がなくても技能を知っておくべきだと考えたので、これも項目だけ整理した。3番目として、書き方は入口から観客（客席）までという流れで、照明、音響、映像をまとめる。

事務局：用語集は巻末資料あるいは別冊で付けてもいいかと思う。

委員：項目だけでなく、1～2行の簡単な解説を入れた方がいいのではないか。

委員：用語集と舞台機構の説明でダブる部分が出る。それぞれ必要・不必要の調整が必要である。

事務局：項目だけでいいものと、解説が必要なものに分けられると思うので、この後調整していく。

委員：貸館担当者は知っておくべきことなので解説は必要である。

委員：細かい項目についての解説は必要であれば入れればいいし、イラストだけでいいもの

もあると思う。ターゲットを明確にした上で整理したほうがいい。

事務局：理解が進むようにという前提で進めたい。機構図などの用語のダブリについては、他ページや巻末、参考文献にリンクを貼るなど、後から編集は可能なので調整をしていく。

委員：3年目といっても技術、受付、総務などいろいろな人がいるという想定で、最終的に表現方法や温度差を揃える必要がある。機構図の位置も検討が必要かもしれない。

委員：最初に舞台の全体を説明し、それを後でブレイクダウンしていくのでいいのではないか。この図は非常にわかりやすくいいと思う。

委員：すべて原稿が出揃ってから平準化する作業が必要である。

事務局：受講者については、勤務して3年目以上が基本でも、劇場の全体を通して一度学んでみたいという人も対象にしたい。

委員：今までの議論の積み重ねが「はじめの一步」なので、テキストもその目で見ている。それが3年目も対象にするとするとテキストの書き方も全く違うし今までの議論がブレてしまう。あくまで「はじめの一步」が対象で、それ以外の人を受講しても構わないということではよいか。

事務局：大丈夫である。ただし「はじめの一步」でも、劇場・音楽堂等に必要項目を落とすことはしない。初心者でも知っておくべき難しいことはある。それを如何にわかりやすくするかポイントだと思っている。

委員：必要な項目は網羅されていると思うが、書き方の問題である。

2. 養成講座のプログラム及び講師について

※プログラム内容について事務局より説明。

事務局：1日目の講座3-1 事業運営の基礎は演習を含むので、90分ではなく120分でもいいかと考えている。

委員：60名のグループワークを行うのであれば、1時間半から2時間はかかる。1時間の座学のあとにグループワークを行うということで2時間半から3時間は必要。

委員：技術が180分になっているが、3時間集中して行うのは難しい。

事務局：間に休憩を入れるなどしたい。

各講座担当の委員を決めさせてほしい。ご本人が講師をしてもいいし、チームを組む、あるいは講師を紹介していただいてもいい。

※各講座の担当委員の候補を発表。各委員の了解を得て決定。

委員：1日目は夜まで使って事業運営の基礎を終わらせ、2日目は試験もあるので舞台技術だけでいいのではないか。

事務局：試験の採点は自己採点ではなく集めて採点する予定。

委員：30分で採点は無理ではないか。また、受からない場合はどうするのか。

事務局：受からない場合は再チャレンジするなど検討する。70点程度を合格ラインにしたい。

委員：テストではなく効果測定で、技量を試すような驕ったことはしないほうがいい。測定と試すのとは違う。

委員：効果測定をすれば、来年度以降講座を行う際のデータも集まる。採点は自己採点にして効果を測定するというのでいいのではないか。

事務局：方法については再検討する。

委員：効果測定の目的は、2日間の講習を受けて、自分がどれだけ理解したかを確認することか。振り返りやフィードバックのイメージか。

事務局：その通りである。

委員：プログラムに書く時は効果測定ではなく、「理解度チェック」ではどうか。

事務局：「理解度チェック」がいいと思う。自分が理解できたかを確認する作業なので、一定の点数に達しなければ修了証を出さないというのは少し違うと思う。

委員：そういうチェックをしないと、講座のテキストもブラッシュアップできない。

事務局：理解度チェックの部分と1日目の「事業運営の基礎①」の時間を延ばすこと、の2点について修正する。

3. 募集要項について

※募集要項について事務局より説明。

委員：公文協のオートマネジメント研修との違いを明確に説明する必要がある。

事務局：それについては、違いがわかるようにしたい。

4. 今後のスケジュール

委員：今後のスケジュールで、初校出しから初校戻しの間が短いなど無理な部分があるので再検討してほしい。

事務局：再検討したものを全委員に後日メールする。

5. その他

※次回は1月23日で調整を行うことに決定。

第4回 劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 議事録

日時：平成26年1月23日（木）10：30～12：00

場所：東京都中小企業会館 4階南側会議室

参加者：【委員】伊藤久幸、草加叔也、柴田英杞、田村孝子、間瀬勝一、眞野純
【事務局】松本辰明、文化科学研究所

1. 人材養成講座のテキストについて

※人材養成講座テキストの内容と現状、スケジュールについて事務局より説明。

委員：「自主事業」の分量、内容の過不足、レイアウト等について意見があるか。

委員：“公演芸術”という言葉はあまり一般的ではない。

委員：公文協の今までの先行研究で使っている言葉だが、変更するならば、脚注等で言葉の定義を入れたほうがいい。

委員：“舞台芸術”がいいのではないか。
→「舞台芸術」に変更し、脚注に言葉の定義を入れることに決定。

事務局：自主事業と自主公演事業の切り分けがわかりづらい。

委員：整理する。

委員：資料編の関連法規は文化芸術振興基本法を一番頭にもってきたほうがいい。

委員：文化財保護法も入れたほうがいい。
→関連法規の一覧表に文化財保護法を入れることに決定。

委員：用語集をもう少し膨らませたほうがいい。事務局でボリュームを検討してほしい。
→最終的に用語集のボリュームは事務局で検討することに決定。

2. 人材養成講座への申込み状況について

※人材養成講座開催の告知方法、現時点での申込み状況を事務局より説明。

3. 意見交換会の開催について

※人材養成講座（2日間）の翌日（26日）に小ホールで「劇場人材養成講座 意見交換会」の開催を検討中であることを事務局より説明。

委員：何か行うのはいいことだと思う。

委員：講座が終わった時点で、検討委員と、例えば研修に認識のある地域の施設の責任者が、こうあるべきという意見を出し合い、次のステップにつなげる形ではどうか。

委員：講座の受講生で参加できる人がいれば参加してもらおうほうがいい。

→開催することに決定。内容は、人材養成に関する講演、テキストの解説、現場の声を反映するための意見交換。

→検討委員の予定を調整し、本議題は終了。

4. 人材養成講座の実施に係る注意点

※講座の実施にあたっての事前準備について、当日の注意点等について事務局より説明。

5. 理解度チェックについて

※理解度チェックについて事務局より説明。

委員：テキストの担当委員がそれぞれ、まず2～3問を作成し、問題の内容を確認してから最終的な問題を作成してはどうか。

事務局：各章から何問出すか。各章均等に設問を作るか、あるいは重点的に出す章を決めるか。

委員：各章ごとに均等に設問を出したほうがいい。舞台に強い人でも、運営に強い人でも同じ条件で不利益が生じないと思う。

委員：出題方式はどうするか。

委員：今回は採点時間が30分なので、それも考慮しなければいけない。

委員：○×方式だと、運営や事業に関する問題は非常に作りにくい。明確に○×とは言えないものが多い。

→各章から均等に出題。三択で、1問1分程度で回答できる問題を各章担当委員に合計30問作成してもらおう。1月末までに2～3問の仮設問を提出してもらい、事務局で調整することに決定。

第5回 劇場・音楽堂等人材養成講座検討会 議事録

日時：平成26年2月17日（月）10：30～12：00

場所：東京都中小企業会館 4階南側会議室

参加者：【委員】草加叔也、柴田英杞、田村孝子、間瀬勝一、山形裕久
 【事務局】松本辰明、文化科学研究所

1. 人材養成講座テキスト最終版の確認

※講座テキスト最終版完成の報告、入稿から納品までのスケジュールについて事務局から説明。

※今後、テキストの改善に向けて、「人材養成講座テキスト作成の考え方」を改めて事務局より説明。

2. 理解度チェックについて

※理解度チェックの設問案について事務局より説明。

→各設問について検討し削除・修正等を行った。設問数が足りない章については、今

日の議論を踏まえ各担当委員から追加設問を提出してもらうことに決定した。

→理解度チェックの解説を間瀬委員に担当してもらうことに決定。

3. 人材養成講座の実施要領について

※人材養成講座の実施要領について事務局より説明。

4. 意見交換会について

※意見交換会の実施要領、現時点での申込状況、追加の告知などについて事務局より説明。

委員からの総括意見

1. 人材養成講座の開催方法や内容について

※受講者のアンケート結果を受けて、人材養成講座の開催方法や内容についての意見を以下に掲載する。

- 1泊2日は短い。座学でできるものは通信教育でもよいのではないか。

大学4年間で勉強するのが本来あるべき姿だと思う。大学との連携はいろいろ見ているが、例えば九州大学ではホール工学、芸術、マネジメントと3つの視点からの講義があり、時間をかけている。

アートマネジメントに関する講座もいろいろあるが、講師について、実際に運営にかかわっていて、広い視野をもって指導できる人がどのくらいいるのかが重要である。地方の実態をふまえたうえで、何を教え、どうしていくのがいいかという視点が必要である。

指定管理者などを行っている民間のほうがこのような講座の必要性を切実に感じている。公立文化施設はしっかりやらないと取り残される恐れがある。

- アンケートでは、テキストについて、勤務経験の長い人はよりハウツー本的にしてほしいという要望、逆に1～3年くらいの人はいずれも難しいという意見が多いように思う。我々の議論の中で、対象は1～3年未満ということだったので、新人の意見をもっと重要視したほうがいいと思う。

テキストは短時間で作ったので、もう少し平準化したほうがいいのではないか。アンケートの意見などを参考に、テキストの改良を検討したほうがいい。

通信講座という案のほかに、全国の管理

部会、技術委員会などが担い手になり、部会でテキストにそって研修するなど、一つの解決方法になるのではないかと思う。

- 時間内にテキストの内容をすべて説明するのは無理である。

講義では舞台技術の専門用語で説明を飛ばさざるをえないところもあった。施設の規模によって必要な用語のレベルも違うので、それで内容を絞ることもできるのではないか。

ワークショップの実技はできるだけ多くの人に機材に触れてもらうことが大切である。

一つの公演を作る大きな流れのなかに技術者もいる。その他のセクションの人に、そういう流れをわかりやすく見せるにはDVDを使うなど、いろいろな方法があるのではないか。

- 人口30万人以下の地方都市の小さなホールでは、すべてに通じていないとやっていけないという状態のほうが圧倒的に多い。そのような劇場の技術部門、制作部門の人材を育てていくためには、かなりのアイデアがいる。

公立ホールはホール自体で自立しているわけではなく、地方自治のなかで動いている。その文化政策と非常に密接に関係している。今後は劇場のほうから文化政策の政策提言ができるような組織体制や人材育成を考えていかないと、このままでは特殊な空間としてますます地域から離れていくのではないか。

- テキストを作るにあたって、ターゲットやレベルが明確にならないなかで、急ぎすぎた部分があるのではないか。もう一度、基礎

から専門まで、どこをターゲットにするか明確にして、きちんと分けていけば、易しすぎる、難しすぎるという意見はなくなるのではないか。

講座の内容については参加者のレベルの差ではなく、専門性の違いで意見が分かれていると思う。自分の専門分野は易しく感じて当たり前である。今回の講座は自分の専門を学ぶのではなく、他の専門の再確認というレベルである。参加者にそれを伝えて、強く意識してもらえばいいのではないか。

通信教育やDVDの話が出たが、このテキストをもとに各章のデータを作って全国、どこで誰が講義をしても、ある程度、同じ内容ができるとなれば、通信教育と非常に近いことになるのではないか。

- 全体を通して、もう少し時間をかけて検討するほうがいい。すぐに成果物にまとめようとするのではなく、できれば数年、時間をかけて成長させていく。そのうえでまとめという手続きがとれたらいいのではないか。ここで議論するだけでなく、フィールドにおいて、どのような評価を得るか繰り返していくことが大切である。

教えるほうのスキルアップも必要である。時間内でポイントを伝えられるように、講師も訓練しなければいけない。

将来的には、受講者がハブとなって地域に教えていくという関係ができればいいと思う。同じ講師が地域をまわるのではなく、それが広がっていくという仕組みをつくる。

一カ所だけで開催するのではなく、ネット配信で同時中継などはどうか。そこから効果測定も行うなど。

- 地方の人材を育てるために、テキストをフィールドにおいてより良いものにすべき。また技術は変化が急なので、それに対応できるようにアップデートすることが求めら

れる。

設置自治体の文化行政と一体になっているので、例えば首長が変わっても変わらないような提言ができるようにしたい。その提言を持ち寄るような機会もあるといい。

- 講座の前にテキストを配布して熟読してもらってから参加してもらったほうが、効率的ではないか。

講師の育成をはかる。バックグラウンドも様々なので講座に対する思いも温度差がある。受講者側に立って、講師がどうあるべきかという心得のようなものを作っていく必要があると感じる。

受講の環境は重要。人と人との間が50センチをきると不快感を感じるということもあるので、大きな会場のほうがよい。

ワークショップは、議論に不慣れだったり、経験年数や所属などがばらばらだった。ファシリテーターの理解度の差で成果物の出来が違ってくると思うので、別途、ファシリテーターの研修も必要なのではないか。

2. 講座全体について

※人材養成講座の全体を通じた意見を以下に掲載する。

- 地方から参加できない人もいる。配信できる部分と実習が必要な部分を分けるという考え方もある。通信、配信は活用したほうが中身も濃くなるのではないか。

自治体の文化政策のなかに公立文化施設があるということが大事である。芸術団体側、施設側だけがまともでも、内向きでは問題は解決していかないのが難しい。施設側のスキルが上がらないと思っても伝わらない。

- 文化事業に関しては、本来なら課長や係長などが事業計画を立てて上に上げていくべ

きなのだが、地方行政ではそういう能力が不足している人もいる。専門的なことがたくさんあるので、劇場のスタッフが事業計画を作らないといけない現実もある。劇場・音楽堂等の職員はそのような能力も求められる。あるいは、外部に開いていかないと、テキストを作っても、人材養成講座をしても、空回りする可能性がある。

- ホール側が政策提言できる能力は重要である。一方で、行政側に公立文化施設が担わなければならないミッションをきちんと根付かせないといけない。ホール側は受けてから何かをするのではなく、政策提言できる能力を育てていく。そうでないと、自覚、意識をもてない。
- こういうテキストを自治体の首長や部長に

読んでもらいたい。

- こういう講座に自治体の職員も参加してもらうような仕組みも必要だと考える。

3. 今後について

- 今後はブロック別研修会などを活用した地域的な展開も視野に入れたい。

テキストについてはバージョンアップが課題。内容的にはこれが基盤になるが、更に何か工夫ができないか考えていきたい。

ネット配信は今後検討の余地がある。

いろいろなやり方に対応できるようなプログラムを開発できないかと考えている。

テキスト、ハンドブック、DVDなどソフトを充実させ、いろいろな形で活用できるような方向性を考えている。

受講者アンケート記入用紙

劇場・音楽堂等人材養成講座 アンケートのお願い

このたびは、当講座にご参加頂き誠にありがとうございます。今後、より一層有意義な講座を開催すべく、参加者の皆様にアンケートを実施しております。どうぞ協力くださいますよう、お願い申し上げます。

1. ご自身について教えてください。

年齢 10～20代 30代 40代 50代 60代以上

性別 男 女

業務内容 []

劇場・ホールでの経験年数 [] 年

2. 本講座に参加された動機は何ですか。

[]

3. 今回参加された講座に関して、下記のそれぞれの項目についてお聞かせください。

満足度、役立ち度、理解度それぞれ該当するものにチェックをしてください。

プログラム	満足度				役立ち度				理解度（わかりやすさ）			
	満足	い え ば 満 ち か と	い え ば 不 満 ち か と	不 満	役 に 立 っ た	ど ち ら か と い え ば 役 に 立 っ た	あ ま り 役 に 立 た な か っ た	ほ と ん ど 役 に 立 た な か っ た	理 解 で き た	だ い たい 理 解 で き た	あ ま り 理 解 で き な か っ た	ほ と ん ど 理 解 で き な か っ た
全体を通して												
講座テキストの内容												
2/24	講座 1 劇場・ホールとは											
	講座 2 施設運営の基盤											
	講座 3-1 事業運営の基礎①											
	演習 グループワーク											
2/25	講座 3-2 事業運営の基礎②											
	講座 4 舞台設備の基礎											
	講座 5 舞台体験ワークショップ											
	理解度チェック&解説											

4. 今回の参加に当たり、講座の開催をどこでお知りになりましたか？

当協会からの開催通知 インターネット コミ その他 []

ご協力、ありがとうございました。

(公社) 全国公立文化施設協会

受講者レポート記入用紙（一部）

平成 25 年度文化庁委託事業
「劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編」
～ レポート提出のお願い ～

本講座へのお申し込みありがとうございます。
こちらの用紙にご記入頂き、講座終了後にご提出ください。

都道府県名	
施設名	
氏 名	

(公社) 全国公立文化施設協会
FAX : 03-5565-3050
Email : culture@zenkoubun.jp

2月24日（月）

講座1 劇場・ホールとは

<この講座を受講して、どのような収穫がありましたか。>

<その他要望や感想がありましたら、ご記入ください。>

講座2 施設運営の基盤

<この講座を受講して、どのような収穫がありましたか。>

<その他要望や感想がありましたら、ご記入ください。>

意見交換会参加者アンケート記入用紙

「劇場等人材養成意見交換会」アンケートのお願い

このたびは、劇場等人材養成意見交換会にご参加頂き誠にありがとうございます。参加者の皆様にアンケートを実施しております。どうぞご協力くださいますよう、お願い申し上げます。

1. ご自身について教えてください。

- 年齢 10～20代 30代 40代 50代 60代以上
 性別 男 女
 所属 公共文化施設 民間企業 行政機関
 研究機関・教員 学生 その他〔 〕
 職種 管理職 専門・技術職 サービス職
 事務職 営業職 その他〔 〕

2. 「劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編」テキストについてお聞かせください。

講座内容	役に立つと思うか				感想、お気づきの点など ご自由にお書き下さい。
	役に立つと思う	どちらに 役ら にか と 立 つ い え ば	ど ち ら に 立 か た と な い え ば	役に 立 た な い	
「1章 劇場・ホールとは」					
「2章 施設運営の基盤」					
「3章 事業運営の基礎」					
「4章 舞台設備の基礎」					
全体を通して					

3. 本日の参加の目的についてお聞かせください。(複数回答)

- 業務の参考にしなかった テキストが欲しかった 今後、どのような展開をしていくのか知りたかった
 自分たちで実施する講座・研修の参考にしなかった
 その他〔 〕

4. 劇場・ホール等の人材養成に関する課題、必要だと思う講座プログラム等があればお聞かせください。

5. 本日の意見交換会の開催をどこでお知りになりましたか？

- 当協会からの開催通知 インターネット 口コミ その他〔 〕

ご協力、ありがとうございました。

(公社)全国公立文化施設協会

平成 25 年度

劇場・音楽堂等人材養成講座 基礎編 報告書

発行日 2014 年 3 月

[編集・発行] 公益社団法人全国公立文化施設協会
〒104-0061
東京都中央区銀座 2-10-18 東京都中小企業会館 4 階
TEL 03-5565-3030
FAX 03-5565-3050

[企画制作・編集協力]
株式会社 文化科学研究所

[印刷] 株式会社 丸井工文社
