

地方公共団体からのヒアリング結果

1. 劇場、音楽堂の認識について

○ 劇場、音楽堂についての主な認識は、次のとおりであった。

- ・ 劇場、音楽堂とは、音楽、舞踊、演劇、芸能等の芸術文化の振興を図るために設置された専門的な施設であり、専門的職員を置き、舞台と観客席、リハーサル室（練習室）、舞台装置等一定の設備が備わったところと考えている。
- ・ プロ、アマを問わず、舞台芸術を鑑賞する機会が多く提供され、舞台芸術を知り、また感じることができる場所である。また、こうした活動を通じて次世代を育成するとともに、地域住民が地域の文化に誇りを持ち、文化の創造や実践の足がかりとなるものであると考えている。
- ・ 劇場、音楽堂とは、東京等の大都市において設置されている、音楽、オペラ、演劇の公演といった専門的な目的のために設置された施設を意味するものと解する。地方の施設については、舞台芸術を含め、一の施設が多目的に利用されており、劇場、音楽堂というものに当てはまらないものが多いと考える。
- ・ 舞台や客席がある場合でも、国際会議場等、本来文化振興とは異なる目的で設置された施設や多目的で利用する施設については劇場、音楽堂ではない。少なくとも文化の振興のために設置された施設であり、舞台芸術を行う機能を有する施設が、劇場、音楽堂である。
- ・ 多目的で利用する施設として位置付けている施設を、劇場や音楽堂と位置付けてしまうと、施設の利用に関し、舞台芸術を中心にしなければならなくなり、地域住民の理解が得られない。

2. 公立文化施設の役割の認識について

○ 現在設置している公立文化施設の役割についての主な認識は、次のとおりであった。

- ・ 質の高い舞台芸術を創造・発信し、地域住民に提供することとともに、地域住民の発表の場として、地域に開かれた活動や教育普及事業を行うことの両方の役割があると認識している。
- ・ 地域の文化振興の拠点として、そこに配置されている人材を活用して、地方公共団体内の文化施設に対し、舞台芸術等の普及を図る役割がある。また、人が集まる「場」であり、地域振興の拠点としての機能を有している。
- ・ 創造・発信に重点を置き、舞台芸術を推進する方向で取り組んでいる。具体的には、買取型自主公演ではなく、制作型自主事業に重きを置いている。

- ・多様な地域住民の文化的ニーズに応えるため、多目的の利用に供する施設として設置している。劇場、音楽堂としての認識はないし、利用目的を縛られた形では、当該施設の運営がしにくい。
- ・設置条例に規定される設置目的について、音楽、演劇、美術等の鑑賞又は創作活動の機会を提供することなどが規定されている場合であっても、市町村合併等、当該施設が設置された経緯によって、当該施設において行われる活動は、設置条例上の目的と乖離している場合がある。

3. 劇場、音楽堂の必要性の認識について

○劇場、音楽堂の必要性についての主な認識は、次のとおりであった。

- ・地域住民の文化活動の拠点施設として劇場、音楽堂等は必要な施設であると認識している。
- ・地域住民の文化的満足度を高め、生活に潤いを与えるために必要な施設であると認識している。また、舞台芸術の振興を担う者が集まる拠点として、劇場、音楽堂は必要である。
- ・舞台芸術活動が実施できる文化施設という位置付けで十分と考えている。舞台芸術専用の施設でなくても、公演を行う文化芸術団体が足りない部分を補完することで十分に舞台芸術活動が実施できている。施設の利用目的は、舞台芸術に特化したものよりも、多目的の方がよい。舞台芸術専門の施設を建設することは考えていない。
- ・現存する多目的の文化施設を劇場や音楽堂としての機能を発揮する施設に転換することは現実的に困難であると思われる。
- ・劇場、音楽堂といった施設は不要とは言わないが、観客層の厚さ、厳しい財政状況等の理由から、実現することは難しい。

4. 行政職員の配置について

(人事配置等)

- 今回調査した地方公共団体においては、文化行政に係る行政職員の人事配置について、職員の専門性や経歴等について配慮するなどの特段の取扱いをしていないところが多かった。
- 一部の地方公共団体において、文化関係部局及び公立文化施設における職員の配置に当たっては、文化芸術に精通した人材を配置するよう、人事担当部局に働きかけているところがあった。
- 一部の地方公共団体において、今年度から行政職員の採用に当たり、文化関連の経歴を持つ者の採用枠を設けていたところがあった。
- 一部の地方公共団体において、市民会館に舞台業務（舞台装置、照明、音響等）を取り扱う専門職員を配置している。これらの職員が、市の設置する他の施設のホールを巡回し、舞台技術に係る業務を行っている。

- このほか、市町村において専門職員を配置することは困難である。県や県の施設に専門職員を配置して、市町村へ派遣し、助言をする方法が取れないかという意見があった。

(行政職員の派遣)

- 指定管理されている公立文化施設への行政職員の派遣については、派遣法に基づき派遣されている。具体的配置等の主な状況は、次のとおりであった。
 - ・ 指定管理者である団体に派遣されている行政職員については、特段、文化に係る専門性を持った者を派遣しているわけではない。また、派遣が終了した後の配置についても、文化関係課に配置されるなどの人事配置上の配慮はない。
 - ・ 指定管理者へ派遣している者のうち、1名は他の指定管理等している施設での経験を含め、25年以上舞台装置に係る技術を担当している者もいる。
 - ・ 派遣先のポストは管理（庶務）担当や経理が主である。こうした部局に行政職員が配置されていると、指定管理を実施している地方公共団体との調整等で円滑に業務が遂行できるというメリットがある。

5. 指定管理者における人材について

- 指定管理者における人材についての主な状況は、次のとおりであった。
 - ・ 指定管理者の職員については、基本的に、一般的な行政職と同様の採用方法であり、特段、文化に関する専門性を考慮はしていない。
 - ・ 指定管理者の人事異動の範囲は、他の施設の指定管理を行っておらず、他の施設や財団法人と交流する人事は行っていない。基本的に当該団体の中での異動である。

(専門的人材)

- 専門的人材として、今回調査した地方公共団体の多くの施設において、舞台装置や音響、照明を担当する者が配置されていた。その身分は、指定管理者のプロパーや任期付常勤職員、非常勤、委託等様々であった。
- 一部の地方公共団体においては、指定管理の要件として、舞台、音響、照明設備等の操作業務担当2名を配置することとしていた。現在は、中央職業能力開発協会の音響機構調整2級を持つ者1名、公益社団法人日本照明家協会が実施する技能認定の2級を持つ者1名を配置しているとのことであった。
- 独自性のある作品を創造し、発信していく機能を高めるため、それぞれの文化施設の目的に応じ、芸術監督やプロデューサー、音楽監督を配置しているところがある。身分については、非常勤職員や委嘱の形態が主であり、任期については、1年更新～5年であった。
- 一部の地方公共団体において、NPO法人である劇団が指定管理者になっていた。ここでは、常勤職員の芸術監督をはじめ、専門的人材が配置されており、これ以上、専門的な能力を有する者は必要ないということであった。

- 芸術監督を配置しているところでは、芸術監督をサポートし、企画制作や渉外を担当する者が不足しているという意見があった。
- 芸術監督の配置に当たり、財団の職員とする場合が多いが、一部の地方公共団体では、地方公共団体の非常勤職員という形を取っていた。この方が地方公共団体の考え方が反映しやすいということであった。
- 現在配置している技術職員のほか、アートマネジメントの能力を持つ職員、芸術に関する専門的知識等を持つ職員、マーケティングに係る能力を持つ職員を配置したいが、現状としては、財政的な面から難しい状況にあるという意見があった。
- このほか、以下のような意見があった。
 - ・ 企業からの寄附金による事業を行わない場合には、ファンドレイジングについての能力はそれほど必要ない。
 - ・ 舞台監督は、公演によって要不要が分かれるため、常に配置しておく必要はない。
 - ・ 技術スタッフについては、自主制作を行うのであれば、委託ではなく、専属のスタッフを配置しておくべきと考える。

6. 人材育成について

(行政職員)

- 文化行政に携わる職員の育成に関する取組は、今回調査した地方公共団体の多くで、行われていなかった。
- 文化行政に携わる職員の育成に関する取組が行われているところでは、
 - ① 地方公共団体内外の関係者（行政職員を含む。）を対象にした文化施設ホールと文化芸術団体をつなぐための文化芸術コーディネーターを養成する講座
 - ② 市町村アカデミー（財団法人 全国市町村研修財団）が実施する研修
 - ③ 社団法人全国公立文化施設協会が実施する研修
 に参加しているということであった。

(指定管理者の職員)

- 指定管理者の人材育成については、OJTが中心であった。一部の指定管理者において、他の文化施設との交流や研修等を実施していた。
- 他の文化施設との交流については、指定管理者の職員が、同一地方公共団体が設置する公立文化施設の指定管理者間で職員の交流を行い、相互の研鑽等に努めたり、他の地方公共団体の公立文化施設に行ったりしていた。
- 研修の実施については、一部の地方公共団体において、指定管理者が指定管理するに当たり、指定管理をする施設の管理運営業務仕様書に職員研修の実施を義務づけているなどの工夫が見られた。

- このほか、指定管理者の職員に対する研修の機会として、文化庁や財団法人地域創造、社団法人全国公立文化施設協会、劇場等演出空間運用基準協議会が行う研修等に参加することによってスキルアップを図っているということであった。
- 地方公共団体及び指定管理者において研修等の人材育成の取組は行っていないところからは、研修が行われる場所が遠方であり、人材不足のため、そこまで行かせる人的余裕がないという報告があった。

7. 舞台芸術活動の推進に向けた工夫について

- 設置された文化施設において、自主制作等を実現するため、事業の実施に当たり、次のような工夫がなされていた。
 - ・ 自主制作はコストがかかるため、地元の市場拡大を図るとともに、他の地方公共団体の文化施設と連携して、自主制作した作品を巡回公演している。
 - ・ プロや地域住民、子どもがともに参加する取組を実施し、文化芸術が地域に根ざすよう取り組むとともに、将来の鑑賞者の育成に努めている。
 - ・ 毎月1回、行政職員と、芸術監督、指定管理者の職員とで定例会議を実施し、意見交換を行っている。
 - ・ 公共劇場の役割として、子どもには文化芸術に触れる機会を平等に提供することが必要だと考えており、芸術監督の強いリーダーシップの下、アウトリーチ活動を、教育委員会と連携し、地方公共団体内の全小学校において実施している。
 - ・ 様々な公演を行うため、地方公共団体が負担金を出して、文化や経済、マスコミ、教育等の関係者で構成する任意団体を設立し、またその団体に芸術監督を配置し、そこで地方公共団体が設置する文化施設等で行う事業を決定している。
 - ・ 地方公共団体内の公立及び民間事業者立の劇場によって構成される連絡会を組織し、イベントを実施している。(イベント事業費の一部を当該地方公共団体が補助している。)
 - ・ 文化施設を活用した舞台芸術活動予算を措置し、委託事業を実施している。

8. 公演等を行う文化芸術団体との連携について

- 公演等を行う文化芸術団体との連携の在り方については、大きく分けて、従来のつながりにより契約を交わさずに提携している場合と、フランチャイズ契約を結んでいる場合とがあった。具体的な状況は、次のとおりである。
 - ・ 地元出身者とのつながりで、オーケストラと従来から提携している。吹奏楽部のある学校に指導に行ってもらったり、コンサートを開催してもらったり、ミニコンサート等アウトリーチ的活動をしてもらっている。

- ・館長の人脈により、劇団とフランチャイズ契約をしており、優れた文化芸術に身近でふれ親しめるよう、公演の実施や演劇・朗読ワークショップをはじめ、様々な事業を継続的に実施している。

○専属の文化芸術団体もなく、特定の団体との連携も行っていない地方公共団体からは、主に次のような意見があった。

- ・現状では、多様な文化芸術団体による公演をバランス良く提供することができており、今後も専属の文化芸術団体を置く必要はない状況にある。
- ・フランチャイズ契約を結ぶよりも、施設を公平に利用してもらうことが重要であると考えている。
- ・フランチャイズ契約を結び、契約を結んだ団体に独占的に施設を利用させることは、現在の施設利用率が90%前後であることから困難であると考えている。

9. 専属の文化芸術団体について

○ 専属の文化芸術団体を持つことのメリットとしては、

- ① 教育や普及（アウトリーチ）に係る面について地域にアプローチしやすいこと、
 - ② 地域のPRになること、
 - ③ 芸術性の高い専属の文化芸術団体が施設を常時使用することになり、施設の機能を十分に活用することができること、
- などが挙げられるとの報告があった。

○ 一方で、専属の文化芸術団体が入っている場合には、他の分野の制作を行う場がなくなり、他の分野の制作や練習を行う場合には、外に場所を借りなければならない状況になっているとの報告があった。

○ 一部の地方公共団体からは、専属の文化芸術団体を維持するだけの鑑賞人口が周辺で確保できる状況にない。また地方では、都市部と異なり、文化芸術団体が移動するための経費等が大幅にかさむという指摘があった。

10. 指定管理者制度について

○ 指定管理者制度を導入していない地方公共団体は、今回調査した18の地方公共団体のうち、3地方公共団体であった。

○ 地方公共団体が設置する舞台芸術を行う機能を有する文化施設がない地方公共団体は、今回調査した18の地方公共団体のうち、2地方公共団体であった。

（指定管理期間）

○ 指定管理者制度導入時の指定管理期間は、今回調査した18の地方公共団体においては、3年から5年であった。指定管理期間として最も多かったのは3年であった。

- 第2期の指定管理期間については、3年～8年であった。最も多かったのは5年であり、6の地方公共団体において、指定管理者制度導入時より指定管理期間を長く設定していた。
- 一部の地方公共団体では、指定管理期間は原則5年となっているが、文化関連施設については、公演を実施するまでに要する期間が長いことなどに留意し、8年としていた。

(指定管理者の選定)

- 指定管理者制度導入時の指定管理者の選定については、今回調査した18の地方公共団体のうち8の地方公共団体において非公募で、7の地方公共団体において公募で、指定管理者の選定を行っていた。
- 第2期の指定管理期間に係る指定管理者の選定については、今回調査した18の地方公共団体のうち、8の地方公共団体において非公募で、8の地方公共団体において公募で指定管理者の選定を行っていた。
- 指定管理者制度導入時において公募したが、第2期に当たって非公募で選定した地方公共団体は、2団体であった。また、指定管理者制度導入時に非公募で選定したが、第2期目に当たって公募で選定した地方公共団体は、3団体であった。
- 公募による指定管理者の選定に当たって、指定管理料を低く抑えるというだけでなく、指定管理者から提供される業務の質を求めていく観点から、いくつかの工夫が見られた。具体的には次のとおりである。
 - ・ 指定管理料が低ければいいという点を排除するため、指定管理料の高低だけでなく、提供される業務の質が十分に評価できる評価項目とそれぞれの配点を設定し、その合計点の高いところに指定管理を依頼するという方法を取り入れている。
 - ・ 指定管理料について、地方公共団体が指定する額の範囲内に設定していれば、指定管理料の高低は、点数化せず、選定に影響しない仕組みを採用している。
 - ・ 質の高い業績を残してもらうため、指定管理者に求める事項について、提案課題として提示し、企画公募を実施している。
 - ・ 指定管理期間の更新時において、地方公共団体に第三者によって構成される検討委員会を設置し、選定方法（公募、非公募）について検討を行い、その結果を踏まえて、非公募とした。
 - ・ 指定管理者制度導入時は公募したが、第2期については、①長期的な視野に立った継続的な事業運営や人材育成、ノウハウの蓄積等を特に必要とすること、②施設における事業内容の企画立案等を地方公共団体と指定管理者とが一体となつて行う必要があるなど、指定管理者への積極的な関与を特に必要とすることなどから、非公募で選定した。

(指定管理料)

- 指定管理料は、原則、一定額を補助することとなっている。実際には、年ごとに指定管理料の増減があるが、これはそれぞれ年度ごとの人件費の増減や、施設の修繕費（指定管理者の責務となっているもの）の増減、施設改修による公演の減少等が要因であった。
- 一部の地方公共団体においては、財政構造改革に伴い指定管理料を削減しなければならない状況にあり、緊急的な措置として指定管理料の引き下げが行われた。
- 一部の地方公共団体においては、指定管理者を非公募で選定する場合には、指定期間全体の指定管理料について、前の指定期間全体における指定管理料に対して 10%削減することとなっていた。
- 一部の地方公共団体においては、施設維持管理だけでなく、施設を活用した事業展開がなされるよう、事業の実施を業務の仕様書に盛り込むとともに、それに必要な経費を積算していた。

(事業補助)

- 一部の地方公共団体においては、指定管理料において人件費と施設管理費の助成を行うとともに、これとは別に、指定管理者が行う事業に対する助成を行っているところがあった。

(利用料金制度)

- 今回調査した 18 地方公共団体のうち 12 の地方公共団体において利用料金制度を導入していた。利用料金制度を導入している地方公共団体における指定管理料の取扱いに差があった。具体的には、次のとおりである。
 - ・ 施設の利用料による収入分は自主事業に充ててよいことになっているが、この増減によって指定管理料を増減させてはいない。また、指定管理料と利用料金収入が施設の運営費総額を超えた場合にも、精算は行わず、指定管理者において使用してよいことにしている。
 - ・ 施設の利用料による収入分は自主事業に充ててよいことになっているが、指定管理料の積み上げに当たり、施設の利用料収入について高い稼働率を前提としたものとなっており、自主事業を行いきにくい状況にある。
 - ・ 施設等の利用料金は、指定管理者の収入とするが、決算時において精算する。具体的には、この収入と指定管理料等を含めた指定管理者の収入が、指定管理する施設の運営費総額を上回った場合には、地方公共団体に余剰金を返還することとし、赤字が出た場合には、地方公共団体が補填することとしている。(このため、指定管理者は事業所税を支払っていない。)
- このほか、指定管理制度の利用料金の扱いについては、地方公共団体により様々であった。具体的には次のとおりである。
 - ・ いわゆる利用料金制は導入していない。このため、利用料金の増に伴い、指定管理料が減少するというつながりにはなっていない。

- ・ 利用料金制度は導入しておらず、駐車場料金、施設利用料等の利用料金は地方公共団体の収入としている。また、指定管理料に余剰金が生じれば、地方公共団体へ返還するという仕組みにしている。（このため、指定管理者は事業所税を支払っていない。）

（指定管理者制度の効果）

○ 指定管理者制度の主な効果としては、次のようなものがあった。

- ・ 指定管理者制度については、当初、導入することに反対する声もあったが、現在では、インターネットによる申込を可能にしたり、受付での対応が丁寧になったりするなど、きめ細かいサービスが実施されるようになるという成果があった。このため、利用率や入場者数の増加につながっていると考えている。
- ・ 指定管理制度を導入し、地域住民への対応やサービスが向上した。また実施する取組も充実し、結果として、利用料収入がかなり伸びている。

（指定管理者制度の課題）

○ 一部の地方公共団体から、長期的視野に立った人材育成、採用計画、事業計画の立案が困難であるという報告があった。

11. 法的基盤の必要性について

○ 劇場、音楽堂に係る法的基盤の必要性については、主に次のような意見が出された。

（総論）

- ・ 法律で劇場等に関する法的基盤を整備する事項については、規定が盛り込まれれば、財政当局に要求する足がかりになる。一方で、実現できなければ足かせになる。一般的には、具体的な事項を法律で規定されると不安が大きくなるというのが、率直な感想ではないか。
- ・ 実際に法律に規定された内容がどこまで実現されるかは、地方公共団体等にとってどれだけメリットがあるか否かによって決まってくる。
- ・ 文化行政を進める上では、文化芸術振興基本法、文化芸術の振興に関する基本的な方針があるので、劇場、音楽堂に関する法令上の根拠がなくても支障はない。
- ・ 国が、劇場や音楽堂といった舞台芸術専用の施設を拠点として舞台芸術の振興を図るということを法令上整備することについては、一定の理解をするが、劇場や音楽堂として位置付けられない既存の多くの文化施設において芸術文化振興予算が結果として減額されるのではないかという強い懸念がある。

（劇場、音楽堂の法的位置付け）

- ・ 劇場や音楽堂の存在価値や公益性が法律等で明確化されることにより、各地方公共団体において劇場や音楽堂の運営に関する根拠や必要性を説明しやすくなり、運営の安定につながると考える。

- ・法律の内容によるが、法律により国が劇場、音楽堂に助成を行うことになれば、地方公共団体においても財政当局と調整しやすい。
- ・法律がなくても、設置する劇場、音楽堂について、その取組を地域に還元しているかについて地域住民に説明ができればよい。その説明に当たり、法律の有無は関係ない。
- ・劇場や音楽堂に係る法的根拠が設けられたとしても、財政的な状況が改善するとは考えられない。法的基盤ができることによって更なる財政負担があるのであれば、一般財源（地方交付税交付金や地方税）が増加しない中では、劇場や音楽堂を設置する地方公共団体の負担を増やすだけである。このため、国が直接に劇場や音楽堂に係る交付金等を措置するといった財政面を含んだ法的基盤としなければ意義は薄いと考える。

（劇場、音楽堂の基準等）

- ・施設の設置者が設定する施設の目的や内容、施設の規模、配置人員等、地域の実情により様々であることから、文化施設の運営を阻害しないよう、施設の使用目的や人材配置や劇場等の基準等、全国一律にするような取扱いは避けてもらいたい。
- ・認定するための要件は、余り厳しいものにしない方がよい。国が一定の要件に基づき、劇場、音楽堂を認定する場合、それぞれの文化施設のアイデンティティや特色が消えてしまうのではないかという懸念がある。
- ・劇場や音楽堂の基準が設けられた場合、その基準に適合しているか審査をしなければならない。こうした審査等の業務が増加し、本来、文化振興そのものに割くべき人員が減少してしまう恐れがある。

（劇場、音楽堂の認定）

- ・国が劇場等を認定するというのは避けてもらいたい。（フランスのように）国と設置者が契約によって、舞台芸術を創造発信し、普及啓発するための拠点とすることは一つのアイデアかもしれない。
- ・国が劇場、音楽堂を認定することの是非については、財政的な支援があるか否かによる。

（自主制作の推進等）

- ・劇場・音楽堂における公演の自主制作を中心とした創造的な事業展開と、それらを通じた専門的人材の育成は、我が国や地域における舞台芸術の振興に大きく寄与するものであることから、これらの活動に対する制度的な位置づけをしてもらいたい。
- ・地の利がある地域においては、貸館中心であっても稼働率を上げることは比較的容易であり、運営上、採算がとりやすい状況にある。また、貸館で行われる公演も質が高いものも多い。こうした状況にある地域においても、採算はとれないかもしれないが、質の高い公演を自主制作できるよう、国として、自主制作の重要性について方針を示してもらいたい。

(地方公共団体の責務等)

- ・国や地方公共団体の責務や子どもへの舞台芸術に触れる機会を提供することについては、法律に規定しても問題ないとする。

(劇場・音楽堂等の専門的業務に係る資格の必要性)

- ・劇場・音楽堂等の専門的業務に関し、資格は不要である。逆に資格というものを設定すると、現在、今まで実績を積み重ねてきてその能力を発揮している者が配置できなくなる事態が生じたり、採用に当たって求める人材を確保することができなくなったりする可能性がある。
- ・劇場、音楽堂に係る安全性の確保に関し、劇場等演出空間運用基準協議会において整理されたものを参考にしている。また、現行法令に基づき、必要な資格は制度化されているため、新たに資格を設ける必要はない。
- ・アーツマネジメントや音響、照明等の能力を客観的に判断できる物差しとして技能認定は有効だと考える。一方で、資格を持っていないと業務が行えないようなものは避けて欲しい。現状の取組に支障が出ることを考えられる。

(その他留意事項)

- ・規模の大きな劇場、音楽堂における事業の実施が基準とならないよう配慮をいただきたい。規模が小さい劇場、音楽堂の場合、様々な業務を1人の職員が兼務することが多く、負担が過大になりやすい。

12. その他国への要望事項

○ 上記のほか、国への要望事項として意見があったものについては、次のとおりである。

(情報提供)

- ・指定管理者制度に関し、劇場・音楽堂という施設の特異性を踏まえた制度の運用に関するガイドラインや配慮事項を示していただきたい。
- ・都道府県等の文化ホール間の連携について情報提供願いたい。

(財政支援)

- ・施設設備充実や芸術・文化事業実施のための助成をお願いしたい。

(子どもへの鑑賞機会の拡大)

- ・地方の施設を活用し、次代の担い手(特に小・中・高校生)のために芸術鑑賞の機会を拡大してもらいたい。

(人材の確保)

- ・今後専門的人材を文化施設に配置することを義務付けるのであれば、専門的人材を国から派遣するようしてもらおうとともに、必要な研修を国で実施してもらいたい。

- ・国内外を対象とした幅広い職員研修に対する補助金制度を拡充したり、研修によって派遣している間の代替人材を確保する制度を創設したりしてもらいたい。

(複数の劇場・音楽堂等間の連携)

- ・一つの自治体が設置する劇場や音楽堂だけでは、実施できる舞台芸術活動に限界がある。多彩な文化芸術活動を効率よく実施するためには、複数の劇場や音楽堂が連携することが重要であり、国として推進してもらいたい。
- ・例えば、新国立劇場からオペラ公演についてのノウハウを提供してもらったり、国が派遣する人材と企画段階から共同制作したりすることを推進するとともに、それらに対して財政支援してもらいたい。
- ・文化施設や文化芸術団体が連携・協働して活動することは地域住民にとっても有益である。「優れた劇場・音楽堂からの創造発信事業」といった国の事業において、＜共同制作公演＞を要件とするなど、施設等が連携する取組を推進してもらいたい。

(参考)

○ヒアリングを実施した地方公共団体

北海道ブロック	北海道 札幌市
東北ブロック	青森県 十和田市
関東ブロック	東京都 世田谷区 杉並区
中部ブロック	新潟県 新潟市
近畿ブロック	大阪府 滋賀県 八尾市
中国ブロック	島根県 松江市
四国ブロック	愛媛県 松山市
九州ブロック	熊本県 熊本市