

文化芸術分野（高等教育機関）における人材育成
（これまでの議論についての若干の意見を含む）

文化審議会文化政策部会（05.10.17）

東京芸術大学 根 木 昭

1. 前回までの議論についての若干の意見

(1) 文化芸術の価値への言及について

文化芸術振興基本法や文化審議会等における言及

文化芸術振興基本法 文化芸術の役割について、「本質面」と「効用面」の両面から
言及

効用面 特に経済との関係からこれまで再三強調

- ・ 民間芸術活動の振興に関する検討会議「芸術活動振興のための新たな方途」（1986年）を嚆矢とし、以後の文化政策推進会議の提言・報告では何らかの形で言及
 - ・ なお、文化審議会の報告では本質面についても付言
 - ・ しかし、関係者以外、国民も企業もほとんど無関心（PR 不足か）
- 上記の一連の流れを再確認し、強調することが必要

「文化資産」の概念を導入することも一案

法律上の用法

- ・ 社会的財産 「文化芸術の振興に関する基本的な方針」
 - ・ 貴重な国民的財産 文化財保護法第4条
 - ・ 社会的な資産 文化審議会 2002年報告
- 「文化資産」の概念
- ・ 人間の「精神的営為」により形成されるものとして把握され、内に“創造”の概念を含むとともに、“保存・継承”の必要性も含意
（類語として「文化資源」と「文化資本」があるが、前者はすでに出来上がった「存在」の意が強く、「創造」（作用面）を含めることにやや難点があり、後者は効用、特に経済的効用の側面が強調され過ぎるきらいがある。）
 - ・ 文化芸術それ自体に対する価値の認識を表し、また、短期的な効用より中長期的な効用を内包
 - ・ 特に地域にあっては、この概念は、文化的蓄積を測る目安として、また地域アイデンティティないし誇りの源泉としてとらえられることが可能
 - ・ ある時期に顧みられないものも、時代が変われば再認識されるが（例 伝統的建造物群、文化的景観、近代化遺産）、一旦廃れれば回復不可能か、著しく困難であるため、このような概念でとらえることに意義

文化芸術 = 「文化資産」は、経営的には赤字構造であることを認識し、その上で、どのような「創造・発展」と「保存・継承」の包括的な枠組みを構築するかという発想が基本的に必要

(2) ホールに関するスタンダードの設定について (指定管理者制度の導入への危惧)
新たな法制や国による提示は、(規制緩和や地方分権という)時代の流れに逆行
連合団体(公文協等)において設定することにより一定の効果が得られる可能性

(3) 評価について
何らかの評価方法、評価指標の確立とその枠組みの提示が必要

2. 文化芸術分野における人材育成(高等教育機関)

(1) 芸術家の育成

芸術各分野の学種別人材育成の一般的な傾向

芸術家教育 専門学校の比率が高い

関連分野への就職率 専門学校が高い

音楽、美術(純粋芸術) 大学(音楽)、短大(美術)の比率が高い

デザイン、演劇、映画、写真等 専門学校の比率が高い

音楽、美術(純粋芸術) 市場性が低い(=ソリスト、画家等の独立したアーティストへの志向が強い)

デザイン、写真等 市場性が高い

芸術家の育成の方向

学部教育 分野間均衡と地域間均衡の必要性

大学院の充実 博士号まで見通した高度専門職業人の育成

(欧州の老舗芸術専門学校も「大学」への志向が高まりつつある模様)

(2) アートマネジメント担当者の育成

文化芸術に対する次の3分野(経済、経営、政策)からのアプローチによる教育研究

文化経済学

文化経営学(アートマネジメント論)

文化政策学(論)

大学の性格、当該コースの成り立ち、教員構成、立地条件等から見られる一定の傾向

(これらの複合)

政策寄り、経営(マネジメント)寄り、経済(社会)寄り

芸術寄り、市民文化（地域文化）寄り

音楽系寄り、美術系寄り

現代文化寄り、伝統文化寄り

一般的な状況と方向性

首都圏の大学 = 対象をある程度集約（各大学が棲み分けをしつつ専門化する傾向）

専門性を深化させる方向での人材育成

地域立地の大学 = 対象が複合的（ある程度包括的な内容を持つ傾向）

地域文化の担い手として幅広い素養を備えた人材の育成

大学院レベルの充実の必要性

・学部レベルからのアートマネジメント教育

修士レベルで総合化の必要性

・学部レベルでは各分野の専門教育

アートマネジメント教育は修士レベルで総合化を意図しつつ実施

・高度専門職業人（修士）と研究者（博士）

受け皿（活動の場）の必要性

制度上の課題

・専門家としての何らかの資格の可能性

公的な資格が困難とすれば、関係大学の連合体ないし各大学で適宜設定も一案

受け皿の用意

・自治体職員 公務員試験によるものとは別枠の採用の可能性

・芸術団体 規模が小さいため、専任の職員の採用は困難

・文化施設（運営財団等） 指定管理者制度の導入に伴い、目下採用は手控え

・文化芸術 NPO 規模が小さいため、専任の職員の採用は困難であるとともに、身分関係も不安定

・指定管理者 今後都市部では民間からの参入が見込まれ、市場の可能性は存在