

舞台技術専門家の現状と課題と提言

日本舞台音響家協会 理事長 松木 哲志

1 現状

劇場等演出空間でのパフォーマンス・アーツを担う実演家・アーティスト達の舞台創造を技術面から支えるのが、舞台技術専門家です。

基本法 16 条の芸術家等という言葉で説明された専門的知識・技能を持った舞台技術専門家達は、舞台設備・技術専門会社・劇場等に籍を置いている人、フリー技術者として活動している人が、全国で 35,000～40,000 人います。※ 参考資料① 参照

職能として個人組織された団体は、日本照明家協会(3,300)日本舞台美術家協会(260)日本舞台監督協会(280)日本舞台音響家協会(498)日本音響家協会(494)日本演出者協会(550)があり、計 5,382 人が登録している。ライブパフォーマンスを行なえる場所は、全国で約 2500 会場(1000人以上のキャパシティ館約750、全国公文協加盟館1,330)あり、劇場技術管理者として、管理運営を専門に行なっている舞台技術専門家が存在します。

2 舞台技術専門家の課題

①、「熟練された技能・知識を持つ舞台技術専門家の養成」

(キャリアアップ、キャリア転換＝複合的な役割を担う)

熟練された技術専門家は、45歳～60歳までの団塊の世代に多く、世代交代の時期にかかっている。有能な技術者が持っている「舞台の安全を担い、自分の専門領域にとどまらず、舞台が総合芸術である為の知識・技能」を伝承させていく為の環境を整備する。

提案ー1 「人材育成事業の特別支援枠の設定」

劇場における人材育成事業は、興行ではないので、現在のチケット収入による事業収支をにらんだ文化庁「芸術団体人材育成支援事業」の支出50%支援では継続的に行なえません。

キャリア形成の為の研修は、様々な芸術団体の人材育成事業で行なわれています。相互評価を行い、選ばれた事業に対しては、予算の100%支援枠の新設を提案します。

舞台を支える人材育成事業の課題のひとつは、舞台芸術や、コンサートシーンの中で、個々の内に積み重ねてきた貴重な財産である経験と技術等を伝える場をいかにつくるかで

すが、見て・真似て・盗むというオンザ・ジョブ・トレーニングが、舞台創りの時間の効率化や、個人・カンパニーという垣根で出来なくなっています。今や、自分の専門領域に留まって、舞台作品全体や、他セクションに関心が無い技術者が増加傾向にあります。劇場の現場では、指定管理者制度もはじまり、舞台技術専門家(エンジニア・職人)としてだけでなく、地域へのサービスを行なう役割も複合的にこなう能力が求められています。

提案-2 「国立・新国立劇場内に、プロが専門的に学べる(仮称)舞台技術総合研修所を設置」

舞台技術専門家は、専門学校や、大学のサークル活動を経て、職場の中で仕事を覚え(専門技術習得)、30歳前後で第1次転職期(離職期)を迎える(自己能力の判断、生活設計とのバランス、結婚・出産・育児での休業の判断がある)。40歳～45歳が第2次転職期(技術定年とも言われた)で、専門以外のスキルを得て複合的な役割を受け持つ技術者か、組織管理者の道に行くかを迫られる(ここまでの能力評価は、実演家・演出家・デザイナー達が遠慮なく行なってくれる)。この転機にキャリアアップを企てる際に有効なプログラムとして、劇場の中にプロが学べる所を設置することを提案します。

現在、舞台技術専門家にとって、キャリアアップする為の公的な研修は、「文化庁:新進芸術家海外留学制度(在外研修)1年・2年・3年・3ヶ月」「文化庁:新進芸術家国内研修制度(国内研修)10ヶ月」がある。在外研修は、毎年1人～3人の演劇スタッフ枠があり、欧米の劇場が受け入れているところが多い。国内研修制度は、それを受け入れる劇場や、劇団、カンパニーサイドにそれを責務としている担当者の不足を抱え、スケジューリング的にも中途半端であることが指摘されている。この国内研修に代わって、カフェテリア型各種講義を供給し、単位を与え、修了認定が行なえる大学院スタイルの学校を設置し、短期間でのキャリアアップを行うメソッドの集大成を行なう。(この学校のカリキュラム造りと、調査研究は「舞台芸術共通基盤研修実行委員会」で、平成16年、17年に行い、18年・19年も予定している)

②、舞台技術専門家を目指す人材の確保

最近の就業状況の傾向として、スタッフとして舞台芸術を目指す人間が減少している。特に男性が女性と比較して減少している。

提案-3 若年層の学校教育の中に、全国の公立文化施設の自主事業(アウト・リーチ等)で、ライブパフォーマンスや、それを支えるスタッフワークに接する機会を、積極的に組み込む指導を各自治体に行うことを提案します。

芸団協の行ったアンケートでは、舞台芸術を支える仕事に従事したきっかけは、10代の学校演劇や、学園祭のスタッフワークでの出会いが一番多い。

価値観の異なる世界で、自分を表現し他人の言葉を聴くというコミュニケーションのファンダメンタルな力のスキルアップは、現在の教育システムで十分ではありません。相互理解を集団で深めることの出来る演劇や音楽での体験は、その集団でもの創りをするダイナミズムと達成感もあり、学校教育の中で印象が深かった覚えがあります。

3 劇場法(仮称)の制定に向けた準備委員会の設定に向けて

現在の公立の劇場やホール等は、公の施設として 03 年に指定管理者制度が導入されました。その実態は、戦後の集会施設を主たる目的とした「公会堂」からの流れが主たるもので、その運営が、どの法律で、どのように位置づけられているかは明確でない。

ある時は、労働法(基準法・安全衛生法)であり、消防関係法令(消防法)・火薬類取締法であったり、電気工事法、建築基準法、電波法、PL 法であったりする。

しかし、これら現在の法制定が施行される 300 年前から歌舞伎小屋はあったわけで、劇場の中では、暗闇の中で床が移動し、懸垂物が秒速 2メートルの速さで動き、本火・煙が焚かれる。工場並みの電気を使用し、何トンもの舞台機構が自由自在に動き、人間が客席の上をフライングし、前述の法規が想定する現場とはかなり異なる空間である。

自前のガイドラインを作り、安全で自由な芸術表現を妨げない劇場独自の法＝劇場法(仮称)を、文化芸術基本法の下に作る事を望みます。

劇場は、単に舞台作品の上演施設としてのものだけでなく、舞台芸術の専門家による創造の拠点であり、地域住民にとっての文化拠点であることは、基本法の中でも謳われてきました。その多くは、1980年～1990年代に建立され、改修の時期を迎えています。舞台設備のリニューアルよりも優先順位が高いのは、その運営環境の整備と、そこで働く人たちの意識改革からという気がしています。

2006年5月