

アートマネジメント人材等の育成及び活用について（論点整理案その2）

1. 基本的な考え方

(1) アートマネジメントの必要性

- アートマネジメントは、文化の作り手と受け手をつなぐ役割を担うものであり、公演や作品等の企画・制作・**展示**、資金の獲得など、芸術を発展させるために不可欠。
- 芸術家は創造活動に専念し、芸術を支え受け手のニーズを汲み上げるアートマネジメントを担う人材との間で分担・協力して、芸術の発信力を高めていくことが必要。
- 各地に多くの劇場・~~ホール~~**音楽堂**等の文化施設が整備されてきたが、ソフト面の充実が課題となっており、アートマネジメントの役割を担う人材の充実が必要。

(2) アートマネジメントの捉え方

- アートマネジメントの概念としては、劇場・音楽堂等や、美術館・博物館・図書館等、又は文化芸術団体などにおいて、公演や作品等の企画・制作・展示、資金の獲得など、芸術を支え、文化の作り手と受け手をつなぐ役割を指すもの。広義には、中間支援組織や行政において文化芸術を支える機能も含まれる。
- 劇場・音楽堂等については、ソフト面の充実が課題となっていると同時に、美術館・博物館・図書館等については、中央教育審議会において生涯学習・社会教育関連法制の見直しの中で検討が進められていることから、今般の文化審議会文化政策部会では、主に劇場・音楽堂等において舞台芸術に携わる人材を中心とした方策を検討すべき。
- アートマネジメント人材がどのような場所でどのような目標を持って活躍していくことができるのかを明確にすべき。

【アートマネジメントを担う人材の職務内容（例）】

〔劇場・~~ホール~~**音楽堂**等の文化施設、実演団体等の**文化芸術団体**〕

- ・公演や作品等の企画・構成・制作、マーケティング・資金獲得、営業・渉外・広報等の業務

〔メセナ財団等の**文化支援のための**中間支援組織〕

- ・文化施設や**文化芸術団体**と**国民・企業等との間の資源（人、モノ、カネ、情報）の仲介**~~＝~~
~~＝~~**コーディネート**等の業務

- アートマネジメントという言葉は十分根付いておらず、~~アートマネジメントの概念の明確化や、~~わかりやすい言い換えを検討すべきではないか。

(3) アートマネジメント人材に求める資質・能力

- アートマネジメント人材に対するマーケット側の需要にあった資質・能力を有する人材を育成することが必要。

【アートマネジメント人材に求められる資質・能力（例）】

- ・文化芸術に関する幅広い知識と興味を持ち、芸術家を支え、鑑賞者にとって魅力的な公演や作品を制作する能力
- ・文化芸術の価値を鑑賞者や地域住民、行政などにわかりやすく発信していく能力
- ・公的助成や企業の支援など文化芸術のための資金を獲得する能力
- ・会計、著作権等に関する知識・経験を持ち、芸術性と経済性を両立した経営ができる能力

2. 現状と課題

(1) 大学等における人材養成

- 大学等でアートマネジメントに関する講座、コース等を置いている学部、大学院は増えてきたが、カリキュラムが区々であり、必ずしもアートマネジメント人材を養成するための体系的・系統的なものとなっていないのではないか。
- 大学では理論と実践の両面を積極的に教える必要があるが、文化施設等におけるインターンシップは短期間のものが多く、実習効果を高めることが課題ではないか。
- アートマネジメント人材を育成する側の大学等は、文化施設等における学生の積極的な採用や実習・インターンシップの受け入れなどを重視しているが、他方、受け入れ側の文化施設等は、大学等に共同企画の実施や現場を知る専任教員の増員などを求めるなど、育成側と受け入れ側で意識のギャップがある。

(2) 現職研修

- アートマネジメントの現職研修については、国や地方公共団体、財団法人、NPO法人などが様々な研修を実施しているが、一般的な内容のもの、期間が短いものも多く、必ずしも現場のニーズを十分踏まえた内容となっていないのではないか。
- 研修に参加したくても、なかなか日程が確保できず、旅費も出せないため、研修が受けにくいというのが現状である。
- 文化施設では、最近では効率化等のために職員数が減ってきており、OJTに頼った現職の人材育成も難しくなっている。

(3) 文化施設等の受け入れ側

- 大学等でアートマネジメント人材を育成しても、受け入れ側の文化施設等では現場の経験が重視されるため、学生の就職の受け皿が少なく、学生が現場に入っていけないのではないか。
- 大学等と現場をつなぐところが弱いのではないか。働きたいと思っても安定的に働けないことが多く、人材育成をしても失業者を増やすだけになりかねない恐れがある。
- アートマネジメントに携わる人数が少なく、一人でやる仕事の範囲が広いことを踏まえた、長期的な視野に立った人材育成が課題ではないか。

- アートマネジメント人材のキャリアアップについては、何かを学んだとして、それがその後どうつながっていくのか目標を持たない状況にあるのではないか。
- 各地で多くの文化施設が整備されたが、マネジメントの評価基準がはっきりしないため、指定管理者制度の中では効率的な管理が強調される傾向にある。
- 文化施設のハード面の整備が進む中、音楽系などフランチャイズをつくるために動き出したところもあるが、公的助成が拡大しているため、マネジメントの努力を怠っている文化芸術団体もあるのではないか。

(4) 舞台技術

- 舞台技術のスタッフに光が当たっておらず、モチベーションが高まらない状況にある。
- 80年代以降、公立文化施設の数が増え、プロデュース公演でその都度スタッフを雇うという形に舞台の在り方が変化した結果、舞台技術者が育たなくなってきた。
- 舞台技術のノウハウが劇場・ホール等で蓄積されておらず、安全管理上の問題などが生じているのではないか。

(5) アートマネジメントに関する情報

- アートマネジメントに関する人材養成、研修、文化施設等の情報が共有されていない。
- アートマネジメント人材として、どういう人がいるのかという情報が少なく、同じ人ばかりに仕事がいくような状況になっている。

(6) 文化行政の在り方

- 文化行政の風土環境として、地域社会における文化行政の継続的なガバナンスが欠如しているのではないか。
- 地方の文化行政の担当者は、専門的な知識や経験を持たず、2、3年の短期間で入れ替わることが多いため、ノウハウの蓄積が困難になっている。
- 地域においてアートマネジメントがうまくいっているのは、行政の中に地域で芸術をどう生かすかをよく捉えている人が活動しているところである。

(7) 日本型アートマネジメント

- 日本ではアマチュアの文化活動が非常に盛んであるが、内側に閉じこもっており、これをどうやって社会をリードするような力に変えていくかが課題。
- 日本ではアートマネジメントが制度化されておらず、芸術家個人が責任を負わなければならない環境の中で仕事をしていることが多く、それを周囲の人のシャドーワークで支えてきたという状況がある。
- 日本でアートマネジメントのシステムを作り上げていくとき、近代市民を前提とした欧米モデルのアートマネジメントだけでは対応しきれなくなっており、日本の風土を踏まえたアートマネジメント概念の構築が必要。

3. 取り組むべき施策の方向

(1) 大学等における人材養成の支援

- 大学等において、全般的な芸術の重要性やアートマネジメントの知識も含めた教育の充実を図るため、コアとなる体系的・系統的なカリキュラムを開発すべきではないか。
- アートマネジメント人材の養成に当たっては、劇場・~~ホール~~音楽堂等と積極的に提携し、高校生や大学生の時からその運営に参加するなど、実習機会の充実が重要ではないか。
- 実際の活動の中でノウハウを学ぶためには、大学等と現場をつなぐ期間として、劇場・~~ホール~~音楽堂等で1、2年の長期のインターンシップや研修などを行う実施できるようにすることが望ましいのではないか。
- 人材の育成側と受け入れ側の相互理解を促すため、大学等と文化施設等との間で人材育成の在り方について協議する機会を充実すべきではないか。

(2) 現職研修の充実

- 現職の育成を強化することが必要であり、現場のニーズに即した効果的な内容・期間のプログラムを開発するなど、研修を受けることによって、それをどのように活用していくのかを明確にすることが必要ではないか。
- 専門的な芸術機関の人材育成事業やプログラムに、アートマネジメントの人材育成を加えることの可能性を検討すべきではないか。
- 長期の研修でも受けられるような、研修を受けやすい環境の整備が必要ではないか。

(3) アートマネジメント人材の活用の充実

- 創造活動本来の魅力を引き出すためには、劇場・音楽堂等に来る観客のニーズを汲み上げて演目を選ぶび、文化を発信していくなど、実演家任せではなく、文化施設等のアートマネジメント機能の充実のためには専門の職員を配置することが非常に重要ではないか。
- 日本のアートマネジメントを欧米のように個人や団体に依存しないように制度化するためには、政策的な誘導と日本型のソフトランディングが必要ではないか。
- アートマネジメント人材がキャリアアップに向けた明確なビジョンを持てるようにすることが重要ではないか。
- アートマネジメントの充実のためには、量的な拡大より、専門的な人づくりが重要であり、難易度の高い資格試験を導入し、一定の条件を満たした文化施設には試験に合格した人しか置けないとしてはどうか。
- 学芸員や図書館司書は歴史も古く定着してきているが、アートマネジメント人材については、もう少し総数が増えていかないと、資格制度を導入しても状況は変わらないのではないか。

(4) 舞台技術者の養成・活用の強化

- 舞台技術者を育成していくためには、安全管理の問題などをはじめ舞台技術者に求められる共通項を作り上げていくことが必要ではないか。
- 舞台技術のノウハウを蓄積して、舞台技術の継続性を確保することが重要ではないか。

(5) アートマネジメントに関する情報の整備

- アートマネジメントに関する人材養成、研修、文化施設等の情報を共有化するための体制の整備が必要ではないか。

(6) 国と地方公共団体の役割

- 国や地方公共団体で文化行政を担う担当者に文化振興やアートマネジメントに関する専門的な知識や理解のある人材を配置することが必要ではないか。
- 国として文化施設等のマネジメントの評価基準を明確化するとともに、よい評価のものには支援を行うことも検討すべきではないか。
- 優秀なプロデューサーや舞台技術のスタッフを顕彰するなど、アートマネジメント人材が魅力的な職業人の一つであることをPRすべきではないか。
- 国による文化施設への支援については、一定の安全基準を満たした施設等を対象として、規制ではなく、政策誘導として人材面での活用方策を検討してはどうか。
- 国による政策誘導としては、対象数を絞って、創造活動の盛んな専門性の高いところを手厚く支援すべきであり、例えば、モデル地区に重点的に支援を実施し、それを他の地域にも波及していくような重点的な支援方策を検討すべきではないか。