

(参考資料を除く)

「アートマネジメント人材等の育成及び活用について」
審議経過報告（案）

平成20年 月 日

文化審議会文化政策部会

目次

はじめに	1
1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方	2
(1) アートマネジメントの意義	2
(2) アートマネジメント人材等の育成及び活用の必要性	3
(3) アートマネジメント人材等に求められる資質・能力	4
(4) 今後の基本的な考え方	4
2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題	6
(1) 大学等における人材養成	6
(2) 現職研修	7
(3) 文化施設等文化芸術機関における人材活用	7
(4) 舞台技術において顕著な課題	8
(5) アートマネジメントに関する情報	9
(6) 地域文化行政の在り方	9
(7) 地域における文化芸術活動の発信の機会	9
3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策	10
(1) アートマネジメント人材等の計画的・系統体系的な育成	10
i) 大学等における人材養成の支援	10
ii) 現職研修の充実	10
(2) 文化施設等文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の活用の推進	11
(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備	12
i) 地域文化行政の体制整備	12
ii) アートマネジメントに関する情報の整備	12
iii) 積極的な顕彰の実施	12
iv) 地域における文化芸術活動の発信の機会の充実	12
4. 国、地方公共団体、大学等、文化施設等の役割	14
(1) 国	14
(2) 地方公共団体	14
(3) 大学等	15
(4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等	15
(5) 企業等	15
おわりに	16

はじめに

- 平成19年2月9日に閣議決定された「文化芸術の振興に関する基本的な方針」（第2次基本方針）では、文化芸術の振興に当たって重点的に取り組むべき事項の一つとして、「日本の文化芸術の継承、発展、創造を担う人材の育成」が挙げられており、専門的人材の計画的・系統的な育成を促進するとともに、優れた人材が自らの才能を伸ばし、能力を最大限発揮できる環境を整備することが重要な政策課題となっている。
- 文化審議会文化政策部会では、このような認識に立って、これまで政策的な検討が十分ではなかった「アートマネジメント及び舞台技術に関する人材育成及び活用について」並びに「芸能実演家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等及びメディア芸術に関する人材育成について」をテーマに検討することとした。審議に際しては、第2次基本方針において、「特に、文化芸術活動を支えるためには、文化施設や文化芸術団体の企画、運営及び文化芸術と国民とを結び付ける業務等を行うアートマネジメント担当者や舞台技術者等の人材の育成を図る必要がある」とされていることも踏まえ、まず、アートマネジメント及び舞台技術に関する人材（以下「アートマネジメント人材等」という。）の育成及び活用について検討を進めてきた。
- 当部会では、平成19年8月2日の第1回の会合以来、5名の有識者からのヒアリングを含め、○回の会議を開催した。審議に当たっては、文化庁が平成19年10月から11月にかけて調査を行った「アートマネジメント人材の育成と活用の状況（調査結果）」及び「アートマネジメント研修の実施状況について」（以下「文化庁調査結果」という。）など、アートマネジメント人材等を巡る状況に関する各種資料に基づき検討を進めた。
- この「アートマネジメント人材等の育成及び活用について」審議経過報告（案）は、これまで審議した論点と現段階での考え方を整理したものである。今後、本審議経過報告（案）に対する各方面からの御意見をいただき、さらに必要な方策等について議論を深めるとともに、芸能実演家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等及びメディア芸術に関する人材育成について検討を進め、より具体的な報告をとりまとめしていくこととしている。

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(1) アートマネジメントの意義

○ 第2次基本方針において、文化芸術は、①人間が人間らしく生きるための糧となるもの、②人間相互の連帯感を生み出し、共に生きる社会の基盤を形成するもの、③より質の高い経済活動を実現するもの、④科学技術や情報化の進展が人類の真の発展に貢献するよう支えるもの、⑤文化の多様性を維持し、世界平和の礎となるものであり、また、今日では、「文化力」が国の力であるということが世界的にも認識されるとともに、文化芸術と経済は密接に関連しあうと考えられるようになったとしている。そして、文化芸術は、すべての国民が真にゆとりと潤いの実感できる心豊かな生活を実現していく上で不可欠な国民全体の社会的財産であり、我が国は、今後一層文化芸術を振興することにより、文化芸術で国づくりを進める「文化芸術立国」を目指すことが必要であるとしている。

○ このような文化芸術を振興していく上で各地域の拠点となる劇場、音楽堂等は全国的に整備が進められてきた。

他方、創造活動を巡る状況を見てみると、貸し館事業を主要な事業としており、**専ら地域の人々の文化活動の発表の場として使われることが多く、鑑賞機会の提供という観点からは十分に活用されているとは言えない。**また、主催・共催事業による創造活動などは低調な文化施設も多い。指定管理者制度の導入により、公立文化施設において、これまで地域で培われてきた文化芸術活動の安定的かつ継続的な展開が困難になるとの懸念も現場から指摘されている。

また、我が国の場合、創造活動の現場においては、芸術家個人が責任を負わなければならないような環境の中で仕事をしていることも多く、文化芸術を支える体制が不十分であるとの指摘もある。

さらに、公的助成や企業支援を背景として、文化芸術に関する施設や団体などの経営の在り方や事業運営への関心も高まっている。

○ これらを、芸術家の側から見ると、芸術家が創造活動に専念できるようにするため、芸術家を支え、その意向を把握するとともに、資金を獲得し、鑑賞者等のニーズを汲み上げ、経済性と芸術性を両立させた公演・展示等を実現すること**継続的に提供していく仕組みの充実**が望まれる。

また、地域社会の側から見ると、地域の芸術家やハードの設備・機能の有効活用を進め、地域社会が求める創造活動を展開して、**地域全体で文化的なまちづくりを行っていく**ことが望まれる。

このような文化の創り手と受け手をつなぐ役割を担うのがアートマネジメントであり、文化芸術を支え、発展させていくため、アートマネジメントの充実が不可欠となっている。

- 我が国が文化芸術立国を目指し、文化芸術活動の安定的かつ継続的な展開を図るためには、地方公共団体の文化担当者、文化施設・文化芸術団体・中間支援組織の担当者、学校関係者、地域の文化イベント主催者、企業の文化担当者などを含む、文化芸術に関わるすべての人材が、文化と社会をつなぐアートマネジメントの視点を持つことが重要である。アートマネジメントへの共通理解を持ち、その機能を広く普及することによって、国全体の文化力の底上げが可能になると考えられる。

(2) アートマネジメント人材等の育成及び活用の必要性

- アートマネジメントとは、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、芸術家の創造性、文化芸術を享受する鑑賞者を中心とする地域社会、及びそれらを支える資本リソースとの連携・接続を図ることにより、文化芸術の創り手と受け手をつなぐ役割を指すものであり、「文化芸術経営」と言い換えることができる。~~広義には、~~中間支援組織や行政において文化芸術活動を支える機能もアートマネジメントの概念に含まれる。
- アートマネジメントに携わる人材の具体的な職務内容としては、①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・展示等の企画・構成・制作、マーケティング・資金獲得、営業・渉外・広報等に従事する業務や、②~~メセナ財団~~文化芸術支援団体等の文化芸術に関する中間支援組織において、文化芸術の振興に向けた政策提言や調査研究、資源（人、モノ、カネ、情報）の仲介等に従事する業務などが考えられる。
- また、劇場・音楽堂等において、照明、音響、舞台機構操作等の業務に従事する舞台技術者は、質の高い舞台芸術の創造や公演を安全かつ円滑に運営する上で不可欠な人材であり、アートマネジメントに携わる人材と同様、文化芸術活動を支える上で重要な役割を担っている。
- これらのアートマネジメント人材等については、我が国の場合、大学学部・大学院、短期大学、専門学校等（以下「大学等」という。）における専門的な教育の歴史も浅く、未だ質・量ともに不足している分野に偏りがある、文化施設や文化芸術団体等での育成も十分ではないとの指摘がある。文化芸術活動を支え、発展させていく上で、アートマネジメントの重要性が高まってきている中、アートマネジメント

人材等の育成及び活用を図るための方策を講ずることが急務になっている。

- これからアートマネジメントの役割を担っていこうと希望する人材の養成にかかる基礎的な教育に加えて、現職者がキャリアの様々な段階で、社会の変化に対応したキャリアの充実を図るため、また、関連職種からのキャリアチェンジを図るための研修も幅広く行う必要がある。

(3) アートマネジメント人材等に求められる資質・能力

- アートマネジメント人材等の職務内容は多岐にわたり、その態様も様々であるが、アートマネジメント人材等の育成に当たっては、文化芸術活動の現場の需要を踏まえつつ、例えば、次のような点を重視した資質・能力の向上を図る必要がある。
 - ・ 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、鑑賞者や地域社会のニーズを汲み上げ、魅力的な公演・展示等の企画・制作等を行う能力
 - ・ 文化芸術の価値を鑑賞者や地域住民、行政、企業等にわかりやすく発信していく能力
 - ・ 公的助成や企業寄附者の支援、企業協賛など文化芸術のための資金を獲得する能力
 - ・ 会計、著作権等関連法務に関する知識・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
 - ・ 舞台技術者については、質の高い舞台芸術の創造や公演を安全かつ円滑に運営する能力

(4) 今後の基本的な考え方

- アートマネジメント人材等については、これまで、大学等における養成とともに、文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等（以下「文化施設等文化芸術機関」という。）における活用が進められてきたが、上記のようにアートマネジメント人材等の育成及び活用が重要な政策課題となっている。
- 今後は、次のような基本的な考え方の下、大学等と文化施設等文化芸術機関はもとより、国や地方公共団体、企業等が連携・協力しながら、アートマネジメント人材等の育成及び活用を図っていくことが重要である。
 - ① 文化芸術活動の現場において求められる実践的な資質・能力を有するアートマネジメント人材等の計画的・系統体系的な育成を促進する。

- ② 芸術家とアートマネジメント人材等が連携・協力して創造活動を行い、発信できるよう、~~文化施設等~~文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の積極的な活用を推進する。
 - ③ アートマネジメント人材等が自らの才能を伸ばし、能力を最大限発揮できる環境を整備する。その際、文化芸術に関わるすべての人材が、アートマネジメント機能が不可欠であるという認識を持てるように促す。
- なお、今般の文化政策部会では、主にソフト面の充実が喫緊の課題となっている劇場・音楽堂等において現代の舞台芸術に携わる人材を中心とした方策を審議したが、美術館・博物館・図書館等についても、文化芸術を支え、発展させていくためには、アートマネジメントの充実が不可欠である。現在、中央教育審議会において生涯学習・社会教育の振興方策が検討されているについて議論がなされているところであり、専門的職員の質の向上など、アートマネジメントの向上につながる美術館・博物館・図書館等におけるアートマネジメントの充実を含めたの在り方についての検討が望まれる。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(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、大学院は増えてきているが、その教育内容を見ると、主な内容が教育学的なもの、社会学的なもの、公共政策学的なものなど、必ずしも文化芸術機関の経営とリンクしたものとなっておらず、文化芸術活動の現場において求められる実践的な資質・能力の育成につながっていないとの指摘がある。また、文化庁調査結果によると、アートマネジメントに関する講座、専攻、コース等を開設していると回答があった学校48校のうち、体系的・総合的なカリキュラムを設置している学校は29校であり、全体として見てみると、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・系統総合的なカリキュラムが整備されているとは言えない。
- 大学等における教育体制に関しては、文化庁調査結果によると、アートマネジメントに関する講座、専攻、コース等を開設していると回答があった学校48校のうち、専任教員を配置している学校は27校であり、全体として見てみると、必ずしも専任教員の配置が進んでいる十分な教育体制が整えられているとは言えない。
- また、アートマネジメントの理論と実践の両面の修得の観点から、文化施設等文化芸術機関における実習・インターンシップが有益であると考えられるが、文化庁調査結果によると、アートマネジメントに関する講座、専攻、コース等を開設していると回答があった学校48校のうち、劇場・ホール等への実習・インターンシップをプログラムの一つとして取り入れている学校は28校であり、実習・インターンシップを実施している場合でも、実習期間は平均で20日となっている。
- アートマネジメント人材等の養成を図る上で、人材の養成を担う大学等と活用を図る文化施設等文化芸術機関の相互理解・交流が重要と考えられるが、文化庁調査結果によると、大学等は、文化施設等文化芸術機関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する一方で、文化施設等文化芸術機関は、大学等に共同企画の実施や現場を知る専任教員の増員等を求めるなど、養成側と活用側で意識の乖離が見られる。
- このように、大学等においてアートマネジメント人材等の養成を図る上で、体系的・系統総合的なカリキュラムの構築や専任教員の配置、実習・インターンシップの効果の向上とともに、人材の養成を担う大学等と活用を図る文化施設等文化芸術

機関との相互理解・交流の推進が課題となっている。

(2) 現職研修

- 現職のアートマネジメント人材等に対する研修については、国や地方公共団体、公立文化施設、財団法人、大学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との指摘もある。文化庁調査結果によると、アートマネジメント人材の育成を目的とする研修を実施しているとの回答があった機関21機関のうち、文化施設等文化芸術機関の職員などを対象とした長期の専門的な研修を実施している機関は2機関に止まっている。
- また、文化施設等文化芸術機関では、近年効率化等のために職員数が減ってきており、仕事を通じた訓練も難しくなっている一方で、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等の予算的な制約もあることから、研修が受けにくいという現場からの指摘もある。
- アートマネジメント人材等の資質・能力の向上を図る上で、現職研修が重要な役割を果たしていることに鑑み、今後、研修内容の強化や研修を受けやすい環境づくりを進めていくことが重要である。

(3) 文化施設等文化芸術機関における人材活用

- 文化施設等文化芸術機関においては、限られた職員人数で運営に当たっており、職員従事者一人で担当する仕事の範囲も広いため、特定の分野だけではなく、幅広くアートマネジメントに関する知識・技能を修得するし、問題解決能力を身に付けることが求められる。
- アートマネジメント人材等が学習や経験を積んでも、必ずしも処遇などに反映されるとは限らず、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というキャリアアップの目標を持ちにくい状況にある。
- 各地で多くの文化施設劇場・音楽堂等が整備されてきたが、マネジメント事業や運営の評価基準が明確になっていないため、公立文化施設では指定管理者制度の導入により効率的な管理が強調される傾向にある。また、文化施設劇場・音楽堂等のハード面の整備に伴い、文化芸術団体などフランチャイズをつくるために動き出した文化芸術団体とこころもあるが一方で、公的助成等に頼って、地域における活動拠

点の形成に向けた取組など文化芸術活動の活性化に向けたマネジメントの積極的な努力を怠っている文化芸術団体があるとの指摘もある。

- 大学等でアートマネジメント人材等を養成しても、受け入れ活用側の文化施設等劇場・音楽堂等をはじめとする文化芸術機関では限られた人員で運営しなければならないことから、現場の経験が重視される傾向にあり、学生の就職の受け皿が少なく、学生が現場に入っていくにくい状況にある。文化庁調査結果によると、アートマネジメント関連の業務に就職する卒業生の割合は24%に止まっている。
- また、アートマネジメント人材等の定期的な採用が少ないなど、大学等と現場をつなぐところが弱く仕組みが整えられておらず、学生が働きたいと思っても安定的に働けないことが多いことから、単純に人材養成の数を増やしても失業者を増やすだけになりかねない恐れがあるとの指摘もある。
- このように、人材の活用を図る文化施設等文化芸術機関の現状を踏まえ、長期的な視野に立った人材育成、アートマネジメント人材等の処遇の改善、文化施設劇場・音楽堂等のマネジメントの向上の促進等とともに、大学等と現場をつなぐところの接続の強化を図り、アートマネジメント人材等の質の向上に向けた取組を進めることが重要である。

(4) 舞台技術において顕著な課題

- 1980年代以降、公立文化施設の設置数が増え、公演の形態もその都度スタッフを雇うという形に舞台制作の在り方が変化した結果、舞台技術者の継続的な育成が難しくなっている。また、舞台技術に関する共通のルールが未整備で、そのノウハウが劇場・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る恐れがあるとの指摘もある。
- 熟練した舞台技術者は団塊の世代に多く、今後大量に引退が見込まれる中で、必ずしもその技術や経験を受け継ぐ若手人材が育っていない。
- 舞台芸術における会場の大型化上演施設、演出空間の高機能化、演出の多様化等に伴い、舞台装置の機材や技術の改良・発達が進んでおり、舞台技術者が新たな装置機材や技術に的確に対応していくことが求められている。
- 指定管理者制度の導入に際して、公立文化施設の設置者の中には、上演施設の維持管理、運営に際して舞台技術専門家の重要性をあまり認知しておらず、必ずしも

専門性の高い舞台技術専門家の配置を条件付けていないところがあり、専門家の人材配置や研修機会の確保が妨げられる傾向にあるのではないかという懸念が広がっている。

- 舞台芸術を裏から支え業績を上げている舞台技術者に光が十分当たっておらず、モチベーションの維持・向上も課題となっている。

(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携わる人材や舞台技術者に関する情報については、国や地方公共団体、文化施設等、企業等による情報提供が行われているものの、アートマネジメント人材等の養成や研修、~~文化施設等~~文化芸術機関の情報が、それを必要とする関係者の間で十分共有されているとは言い難い。例えば、アートマネジメント人材等として、~~どういうところにどのような人がいるのか~~という情報が少なく、同じ人ばかりに仕事がいくような偏る傾向が生じるなど、人材の育成や活用に当たっての課題となっている。

(6) 地域文化行政の在り方

- 文化行政の在り方として、地域における行政の継続的なガバナンス政策運営が欠如する傾向が見られる。地方公共団体の文化行政の担当者は、専門的な知識や経験に乏しく、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を円滑に進めるためには、文化行政組織の中に地域で芸術をどう生活かすかをよく捉えている担当者十分に把握し、専門的なノウハウや知識・経験を有する行政官を配置するとともに、文化芸術に関わるすべての人材が、アートマネジメントの視点を持てるように促していくことが重要である。

(7) 地域における文化芸術活動の発信の機会

- 県民文化祭等の地域における文化芸術活動も幅広く行われてきているが、地域の祭りやイベント、学校行事なども含め、文化的なまちづくりを行っていくためには、地域社会のニーズを汲み上げ、魅力ある公演・展示等を実現するためには、できるアートマネジメント機能の充実が重要である。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

(1) アートマネジメント人材等の計画的・体系的な育成

i) 大学等における人材養成の支援

- 大学等におけるアートマネジメント人材等の養成に当たって、文化芸術に関する幅広い知識やアートマネジメントの専門的な知識・技能の修得など、文化芸術活動の現場において求められる実践的な資質・能力の育成を図る観点から、教育内容の充実を図る。その際、各大学等の取組に資するため、大学等が自主的にカリキュラムを構築する上で、コアとなる体系的・系統総合的なカリキュラムを開発する。
- 大学等における教育体制を整備し、教員の教育力の向上を図るため、アートマネジメントの専任教員の配置を進める。
- また、アートマネジメントに関する実践的な資質・能力の向上を図るため、文化施設等文化芸術機関と連携・協力し、一定期間学生がその運営に主体的に参加するなど、実習・インターンシップの内容・期間の充実を図る。
- 大学等と文化施設等文化芸術機関の現場をつなぐ期間として、特に優れた業績をあげた学生が文化施設等文化芸術機関における実際の活動の中で現場の手法やノウハウを学ぶため、1、2年の長期の研修を経験できるようにするための仕組みの構築を検討する必要がある。
- 人材の養成を担う大学等と活用を図る文化施設等文化芸術機関との間で人材育成の在り方について協議する場を設定するなど、養成側と活用側の相互理解・交流を促す機会を充実する。
- 舞台技術者の継続的な育成を図るため、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の知識・技能などを体系的・系統的にまとめた書籍教材の編纂を検討する必要がある。

ii) 現職研修の充実

- アートマネジメント人材等の現職の育成を強化するため、研修の受講によって、それをどのように活用していくのかを明確にする観点に立って、現職研修の充実を

図る。また、これらの研修の質の向上に資するため、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の開発するや、実施体制等について検討する必要がある。

- 人材育成の拠点である国立の文化芸術機関において、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等の育成を加えることを検討する必要がある。
- 文化施設等文化芸術機関において、アートマネジメント人材等が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に努める必要がある。
- 舞台技術の急速な進展に対応して、舞台芸術の創造や公演を安全かつ円滑に運営するため、定期的に舞台技術者の研修を行っていく必要がある。

(2) 文化施設等文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の活用の推進

- 文化施設等文化芸術機関において鑑賞者のニーズを汲み上げて演目を選び、発信していくなど、創造活動本来の魅力を引き出すためには、アートマネジメント専門の職員を配置することが重要であり、そのための文化施設等の取組に対する支援を充実する。
- 特に、我が国の文化芸術の水準の維持・向上を目指し、アートマネジメントの充実により、優れた創造活動、人材育成事業、教育普及事業等の取組を行っている各地域の文化施設劇場・音楽堂等を文化芸術振興の拠点として位置付け、重点的な支援を図っていく必要がある。
- また、地域における創造作品等の普及、アートマネジメント人材等の育成など、各地域の文化施設劇場・音楽堂等が取り組むべき活動の基準を明確化し、アートマネジメントの充実に向けた取組を促すことが重要である。
- 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ため、文化施設等文化芸術機関において、資質・能力、経験などに応じた適切な処遇を行うことが重要である。
- 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との意見がある。他方、アートマネジメント人材等の職務内容が多岐にわたり、その態様も様々であるため一律の基準の

設定が困難であるとともに、資格制度の導入により、規制強化や資格取得のための新たな負担が生じる恐れがある。資格制度の在り方については、導入のメリットやデメリットなどを総合的に検討する必要がある。

- 舞台技術の手法やノウハウを蓄積して、それらの継続性を確保する観点から、舞台技術の認定制度の在り方を検討する必要がある。

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備

i) 地域文化行政の体制整備

- 地域における文化行政を継続的かつ円滑に推進するため、文化行政を担う担当者に**文化政策**、文化芸術に関する知識や理解のある人材を配置するとともに、**すべての関係者がアートマネジメント機能の必要性を認識し**、人事異動があっても蓄積された知識やノウハウが円滑に継承されるよう体制の整備を図る。

ii) 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携わる人材や舞台技術者に関する養成、研修、**文化施設等文化芸術機関**における人材の活用状況などの情報を広く関係者において共有化できるようにするため、これらの情報を系統的に整理し、提供するための体制の整備を図る。**特に、活躍の機会を求めるアートマネジメント人材等を、人材を必要とする文化芸術機関に紹介できる体制の整備を図ることを検討する必要がある。**

iii) 積極的な顕彰の実施

- 優秀なプロデューサーや舞台技術者を顕彰するなど、アートマネジメント人材等が魅力的な職業人の一つであることを国民に向けて積極的にPRするための方途を検討する必要がある。

iv) **地域における文化芸術活動の発信の機会の充実**

- アートマネジメント人材等の育成及び活用に資するよう、文化芸術活動の**発信の機会の充実**を図る必要がある。特に、**県民文化祭の開催等**の地域の特色ある文化芸術活動の**発信の場の活性化**による**文化的なまちづくり**を進めるなど、**地域からにおける文化芸術活動を発信するの機会を一層充実する**していく必要がある。

- 「よいアートマネジメント人材等は、よい企画から生まれる」という視点に立って、国と地方公共団体が共同して、優れた企画公演に再演の機会を与えるなどのプログラムの実施を検討する必要がある。

4. 国、地方公共団体、大学等、文化施設等の役割

(1) 国

- 国は、質の高いアートマネジメント人材等の育成及び活用を図るため、以下の点に留意しつつ、上記3. で示した方策全体の点検を行うとともに、アートマネジメントの円滑な定着を目指した政策的な誘導を行う。政策誘導に際しては、上記2. にあるような我が国のアートマネジメントの現状を踏まえ、一律の対応を進めるのではなく、例えば、モデル地区や拠点となる文化施設等文化芸術機関に重点的に支援を実施し、それを他にも波及していくような重点的な支援方策を行うべきである。
 - ・ 大学等や文化施設等文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の育成及び活用に対する支援を充実すること
 - ・ アートマネジメント人材等に対する全国的な規模での研修を充実すること
 - ・ アートマネジメント人材等に関する養成、現職研修、文化施設等の情報提供を行うこと
 - ・ ~~文化施設~~劇場・音楽堂等におけるマネジメントに関する評価基準を明確化すること
 - ・ アートマネジメント人材等に対する積極的な顕彰を行うこと
 - ・ 国民文化祭、全国高等学校総合文化祭等の全国的規模での文化芸術活動の発信の場を提供すること

(2) 地方公共団体

- 地方公共団体は、公立文化施設の設置者として、また、地域における文化行政の中心的な役割を担っている。地方公共団体には、地域住民の文化芸術に対するニーズや行政課題の的確な把握・設定等を行いつつ、以下のような取組を進めることが求められる。
 - ・ 文化行政の担当者への文化政策、文化芸術に関する知識や理解のある人材の配置や、蓄積された知識やノウハウの円滑な継承に配慮すること
 - ・ 地域におけるアートマネジメント人材等の育成のための研修や情報提供を実施すること
 - ・ 公立文化施設においてアートマネジメント人材等の配置に留意するとともに、その積極的な活用を図ること
 - ・ 公立文化施設の設置者である地方公共団体の文化担当者等、文化行政に携わるすべての人材が、アートマネジメントの視点を持ち、その機能を十分活かせるように促すこと

- ・ 公立文化施設に指定管理者制度を適用するに当たって、アートマネジメント機能の充実に十分配慮した運営を行うこと
- ・ 県民文化祭の開催等の地域の特色ある文化芸術活動の発信の場を提供による文化的なまちづくりを推進すること
- ・ 地域にある大学等と連携・協力を深めつつ、大学等が行うアートマネジメント人材育成等の活動に対する支援を行うこと

(3) 大学等

- 大学等には、アートマネジメント人材等の養成に当たって、活用側である文化施設等文化芸術機関と連携・協力し、体系的・系統総合的なカリキュラムを構築するとともに、実習・インターンシップの内容や期間の充実、アートマネジメントの専任教員の配置など、アートマネジメント人材等が文化施設等文化芸術機関で求められる実践的な資質・能力の育成を図ることが期待される。

(4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等

- 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等には、アートマネジメントに携わる専門の職員の配置を進めるとともに、大学等の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、アートマネジメント人材等の育成のための研修の実施、地方公共団体の文化担当者を含めた職員の研修受講への配慮、優れたアートマネジメント人材等への適切な処遇など、アートマネジメント人材等の積極的な育成及び活用を図ることが期待される。

(5) 企業等

- 企業等の民間団体には、アートマネジメント機能の充実に向け、地域の文化芸術活動への積極的な支援や、自らの事業の製品やサービスの応用、社員の参画、施設の提供、ビジネスノウハウなどの経営資源を生かしたアートマネジメント人材等の育成のための研修や情報提供の実施などが期待される。

おわりに

- 以上、文化政策部会におけるこれまでの審議を整理した。アートマネジメント人材等の置かれた状況は様々であるが、当部会においては、人材の計画的・系統体系的な育成と積極的な活用を図るとともに、人材が活躍できるための環境の整備が重要であると考えた。
- 今後、本審議経過報告（案）に示した方策を具体化していくため、既存の施策や制度の運用の改善とともに、新たな仕組みやこれらに必要な支援の在り方などについて、引き続き検討を進める。
- 当部会の審議に対して、大学等関係者、文化施設・文化芸術団体・中間支援組織等の関係者、地方公共団体関係者、現にアートマネジメント人材等として活躍されている皆様をはじめ広く国民の皆様の忌憚のない御意見をお寄せいただけることを期待している。