

舞台芸術人材の育成及び活用について
～文化芸術立国の礎の強化と未来への投資～

文化審議会文化政策部会報告書

平成21年7月31日
文化審議会文化政策部会

舞台芸術人材の育成及び活用について

文化審議会文化政策部会長 宮田亮平

1. 文化力は、活かしてこそ波及する

文化芸術の振興の必要性が社会的に認知され、公共政策の評価とマネジメントがますます重要視されています。それは、他産業への経済的な波及効果に加え、地域の活性化や郷土意識の高揚など、まさに社会・文化面に至るまで多岐にわたるからです。文化芸術が、国と地域の重要な社会的財産であることを十分に理解し、この文化の持つ力を広く効果的に活用されるべきであると考えます。

2. 振り返れば未来へのヒントがある

今日までの科学技術の進歩は、従来の形を超える破壊的創造によって進展し、文化芸術は永く伝統的な創造が行われてきました。日本の文化産業を育み、その原動力となった要素は、豊かな日本の風土と歴史によって培われた審美眼、さらには国際的な視野の下で広がった独創的な表現力によるものです。わが国は、これまで以上に国際競争力のある才能を見出し、育て、広めて行かねばなりません。

3. 早期教育の可能性と機会と環境と

音楽では、幼児期からの音感教育が重視されていることは広く知られていますが、教育が個々の才能を活かし、子どもたちの可能性を見出そうとする姿勢は、音楽に限らず総ての文化芸術に共通しています。ただ、優れた人材が自らの才能を伸ばし、その実力を最大限に発揮できる環境を整備することは、国や地方公共団体、文化芸術団体、芸術系の大学等が常に連携・協力を密にして努めて行かなくてはなりません。

4. 文化芸術の社会的便益とその現実

文化芸術の振興を図るうえで、その新たな人材の育成は必須の条件といえます。そればかりか、潜在する新しい価値やその人材発掘にも力を注いで行かなければなりません。人材とは国の宝です。その育成は、一律に経済効率性に縛られてはなし得ないものです。そして、本来的にも経済的な波及効果を目的としない文化施設や文化事業との政策的な真の連携など、今後あらゆる視点から議論を進め、より具体的な課題について検討を進める必要があるでしょう。

5. より幅広く、より柔軟な対応から

唐の韓愈（かんゆ）の詩に、次のような一節を見つけました。「世に伯楽（はくらく）有り しかる後に千里の馬有り 千里の馬は常に有れども 伯楽は常には有らず」伯楽とは名馬を見分ける名人であり、千里の馬は千里の距離を走ることのできる名馬です。千里の馬はいつの時代にもいるが、伯楽はいつもいるわけではない。人の才能を見抜き、才能を育て、才能を使うことの大切さを説いています。わたしたちには、今後においても目的や課題に応じた迅速な対応が求められていると思います。

目次

はじめに	1
1. これまでの経緯, 背景	1
2. 提言の骨子	3
第1章 今, 舞台芸術人材の育成と活用を図る意義	4
(1) 舞台芸術振興の位置付けと意義	4
(2) アートマネジメントの役割と充実の意義	4
(3) 舞台芸術人材の育成と活用の必要性	6
第2章 実演芸術家等の人材の育成と活用の方策	8
1. 基本的な考え方	8
(1) 実演芸術家等の育成と活用の必要性	8
(2) 基本的な課題の認識	9
(3) 今後重視すべき視点	10
2. 具体的な推進方策	13
(1) 卓越した実演芸術家等の育成支援	13
(2) 実演芸術家等の積極的な活用展開	15
(3) 実演芸術家等の育成と活用に向けた環境の整備	17
第3章 アートマネジメント人材等の育成と活用の方策	19
1. 基本的な考え方	19
(1) アートマネジメント人材等の育成と活用の必要性	19
(2) アートマネジメント人材等に求められる資質と能力	19
(3) 今後重視すべき視点	20
2. アートマネジメント人材等をめぐる現状と課題	21
(1) 大学等における人材育成	21
(2) 現職の研修環境	22
(3) 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおける人材活用	22
(4) 舞台技術の継承や革新への対応	23
(5) アートマネジメント関連情報の発信と共有化	24
(6) 地方文化行政の在り方	24
(7) 地域における文化芸術活動の発信	24
3. 具体的な推進方策	25
(1) アートマネジメント人材等の計画的・体系的な育成	25
(2) アートマネジメント人材等の積極的な活用の促進	26
(3) アートマネジメント人材等が活躍できる場と環境条件の整備	27
参考資料	29

はじめに

1. これまでの経緯、背景

- 文化芸術の創造、発展の礎は「人」であり、「豊かな人材」の育成と活用こそが、あらゆる文化芸術の振興方策の根幹をなすことは、いかなる時代、いかなる地域においても変わりはない。
- 平成19年2月9日、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）においては、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最初に、「日本の文化芸術の継承、発展、創造を担う人材の育成」が掲げられた。これは、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、更にその能力を最大限発揮できる環境の整備が最重要な政策課題であることを示している。
- また、人材の「活用」については、文化芸術の振興に当たり、文化芸術活動を行う者の自主性が十分に尊重されなければならないことを当然の前提としつつ、育成した人材がいかに社会において十全に活躍できるかということと同時に、社会の側から見れば人材をいかに有益に活用するかという両面をとらえた、人材の「活用」が大きな政策課題となっている。
- このような認識の下、本文化審議会文化政策部会は、これまで政策的な検討が必ずしも十分ではなかった、「実演家（演奏家、舞踊家、俳優等）、作曲家、振付家、劇作家、演出家等（以下「実演芸術家等」という。）に関する人材の育成及び活用について」並びに「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^{*1}」という。）の育成及び活用について」という二つの課題を集中的に審議のテーマに取り上げ、第5期文化政策部会の第1回会合となる平成19年8月2日に検討を開始した。
- 審議に際しては、まず、欧米先進諸国と比較して、未だ現状の把握や振興方策の議論が緒に付いたばかりのアートマネジメント人材等の育成、活用について、引き続き実演芸術家等に関する人材の育成、活用について検討を進めてきた。これらは、それぞれに「アートマネジメント人材等の育成及び活用について」（平成20年2月1日）、「実演芸術家等に関する人材の育成及び活用について」（平成21年1月29日）として審議経過報告を取りまとめ、これらを広く国民一般に問い掛けることによって、

*1 公演等の企画・制作、マーケティング・資金獲得、営業・渉外・広報等に従事し、芸術の創り手と受け手をつなぐ役割を果たすアートマネジメントに携わる人材及び劇場・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の総称。

貴重な意見を得るに至っている^{*1}。

- こうした成果を前提に、平成21年5月14日に検討を開始した第7期文化政策部会は、その第1回会合から、アートマネジメント人材等及び実演芸術家等に関する人材（以下「舞台芸術人材」という。）の育成、活用について、文化芸術団体、大学、劇場・音楽堂等の多方面の関係機関からヒアリング^{*2}を行い、これらに基づいて、更にもう一步進んだ積極的な検討を進め、このたびの一連の議論の総まとめとして本報告を提示するに及んだ。

なお、検討の対象は舞台芸術人材全般^{*3}としたが、能楽、文楽、歌舞伎等の伝統芸能に関しては、他の文化財との連携等も考慮する必要があるため、今般の検討では敢えて対象外とした。また、アートマネジメント人材等については、主にソフト面の充実が喫緊の課題となっている劇場・音楽堂等や文化芸術団体において現代舞台芸術に携わる人材を中心に検討を行った^{*4}。

- 今後国民並びに国・地方公共団体をはじめとする様々な関係機関におかれては、本報告での提案内容を十分踏まえられ、より一層強力にして有効な「舞台芸術人材の育成及び活用を図るための方策」を講じ、日本の文化力を高めていくための取組を進められることを強く期待する次第である。

*1 「アートマネジメント人材等の育成及び活用について」審議経過報告の意見募集では、72件の意見が寄せられ、例えば、「舞台芸術の創造支援事業の対象経費に専門人材人件費を加えるなど、芸術支援を通じた政策誘導が必要」、「文化で地域を活性化するための拠点を設けるべき」、「劇場、会館が、実地的な教育と実践の場を提供すべき」、「審議の対象が、東京、大阪などの大都市を想定されているように感じ、地方都市に住む者としては、若干物足りなさを感じた」といった意見があった。

また、「実演芸術家等に関する人材の育成及び活用について」審議経過報告の意見募集では、40件の意見が寄せられ、例えば、「東京以外への地域への課題やその対応が少ない」、「舞台実演こそが優れて実践的な実演芸術家を産み育てる」、「地域で優れた作品を創る環境の整備が必要」、「人材育成の観点だけではなく、公演機会を拡大し、子どもの頃から芸術に触れられる機会を拡充するためにも、地域の芸術拠点の活性化は効果的な政策であり非常に重要」といった意見があった。

*2 ・社団法人オーケストラ連盟（支倉二二男常務理事）

・社団法人日本バレエ協会（岡本佳津子副会長）

・社団法人現代舞踊協会（若松美黄理事長）

・財団法人新国立劇場運営財団（角田博常務理事）

・東京藝術大学音楽学部（植田克己学部長）

・日本大学芸術学部（野田慶人学部長）

・日本オペラ連盟（草壁貞二常務理事・事務局長）

・社団法人日本劇団協議会（西川信廣常務理事）

・社団法人全国公立文化施設協会（松本辰明常務理事、間瀬勝一アドバイザー）

*3 美術、文学、写真等については、作品制作を主たる目的とする創造活動であり、舞台芸術人材と人材育成の方法等も異なるため、今般の検討の対象外とした。

*4 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り、専門的職員の質の向上などが望まれる。

2. 提言の骨子

- 音楽、舞踊、演劇等の舞台芸術は、ゆとりと潤いが実感できる、心豊かで夢のある国民生活を実現するとともに、観光や産業などの経済活動において新たな付加価値を生み出す源泉ともなり、日本の国力を一層高めることにつながるものである。
- 舞台芸術の発展の基盤は人材であり、舞台芸術の創造や表現を担う実演芸術家等と、舞台芸術を支え、発展させていくアートマネジメント人材等が有機的につながっていくことで、実演芸術家等の活躍の場や観客が増え、舞台芸術が盛んになる。
- 今後舞台芸術を更に発展させていくためには、優れた才能を持つ者を育成するとともに、実演芸術家等を活用して国民が幅広く舞台芸術を享受できるような環境を整備する必要がある。同時に、アートマネジメントの充実に向けた取組が不可欠である。このため、国・地方公共団体をはじめとする関係機関においては、以下のような方策を講ずることが求められる。
 - (1) 教育と研修による人材育成
 - ①芸術団体人材育成支援事業は、戦略的な支援強化など事業の更なる充実を推進
 - ②新進芸術家海外研修制度は、人材の裾野拡大等に留意した制度の更なる充実を推進
 - ③新国立劇場は、我が国舞台芸術の拠点として人材育成の中心的役割を担うことを期待
 - ④芸術系の大学における舞踊や演劇の人材育成など、学校教育における専門人材の育成を推進
 - ⑤大学等におけるアートマネジメントに関する教育内容を充実
 - ⑥アートマネジメントの現職研修について研修成果の活用を明確にする観点から充実
 - (2) 戦略的支援による人材活用
 - ①芸術創造活動特別推進事業は、最高水準の舞台芸術の公演への支援と、公演の創作から実施までの一体的な支援を充実
 - ②舞台芸術振興の先導的モデル推進事業は、異なる地域間での共同制作の支援を充実
 - ③国は、文化芸術団体を擁する劇場・音楽堂等における優れた創造活動への支援を充実
 - ④地方公共団体は、劇場専属の文化芸術団体を増やすための取組を進めるとともに、国はこのような取組を促進
 - ⑤実演芸術家等を活用した小・中学校からの演劇教育や舞踊の基礎の取り入れを推進
 - ⑥劇場・音楽堂等におけるアートマネジメント人材等の専門職員の配置を推進
 - ⑦国は、劇場・音楽堂等におけるアートマネジメントの充実に向けた重点的な支援を強化
 - (3) 人材育成及び活用に資する環境整備
 - ①子どもの能動的な鑑賞機会の充実や、あらゆる世代の鑑賞者層の開拓を推進
 - ②優れた舞台芸術の全国展開を図るため各地域における鑑賞機会を充実
 - ③劇場・音楽堂等における法的基盤の整備や税制上の措置などの方策に関連し、専門職員の資格やその配置の在り方を検討
 - ④地方公共団体は、アートマネジメントの充実に向けた取組を推進

第1章 今、舞台芸術人材の育成と活用を図る意義

(1) 舞台芸術振興の位置付けと意義

○ 第2次基本方針においては、文化芸術の意義について、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」を目指す必要があるとしている。

○ 音楽、舞踊、演劇等の舞台芸術は、このような文化芸術の中でも、創り手と受け手が時間と空間を共有し、1回限りの生の緊張感の中で、舞台を通じて人と人とのつながりを深めるという重要な役割を果たしており、社会共通のアイデンティティの基盤を形成する上で不可欠なものである。

また、舞台芸術は、享受する観客のみに効用があるのではなく、多くの人々にゆとりと潤いが実感できる心豊かで夢のある生活をもたらすとともに、観光や産業などの経済活動において新たな付加価値を生み出す源泉となり、国の「文化力」を高めるものである。同時に、芸術に関する教育や体験活動を通して創造性に富んだ人材をはぐくみ、グローバル経済の中で勝ち抜いていく国際競争力を生み出すことにより、豊かで高品質な国家を実現する原動力となるという重要な意義を有している。

○ 舞台芸術の公演は、実演芸術家やアートマネジメント人材等、多くの関係者が関わるとともに、舞台の設営・運営に係る経費や会場費などの負担もあり、比較的多額の投資を要する。

その一方で、1回の上演で鑑賞し得る観客数や公演の実施回数は一定の限界があるため、入場料収入等で公演に要する全ての経費を賄おうとすると、高額な入場料を負担できる観客だけが鑑賞できるという傾向に拍車がかかったり、公演自体が成立しなくなるという構造的な問題がある。また、入場料収入等が比較的得やすい東京及びその周辺部に公演が集中したり、遠方から鑑賞に行くための負担が大きく、鑑賞機会の地域間格差の拡大につながるものが懸念される。このため、舞台芸術の公演の実施に当たっては、公的な助成などの支援が極めて重要となっている。

(2) アートマネジメントの役割と充実の意義

○ 舞台芸術を振興する上で各地域の拠点となるべき劇場・音楽堂等については、座

席数300席以上のホールを持つ文化会館が1,885館（平成17年度）^{*1}となっており、全国の市町村数^{*2}を上回るなど、全国各地で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、こうした施設のホールの半数以上は主催・共催事業が年間10日未満^{*3}となっており、主催・共催事業を実施する場合でも、その多くは、文化芸術団体が出演料、交通費、舞台費等を一括してパッケージ化した公演を、施設が買い付けて開催する買取公演になっており、公演の選定基準が曖昧であったり、観客育成の視点が乏しくなっている。また、貸し館事業の日数が年間100日以上となっている施設のホールが半数を超え^{*4}、貸し館事業が施設の主要な業務となっている一方で、貸し館事業の日数が年間50日未満の施設のホールが300以上に上るなど、事業自体が不活発な施設も相当数に達している。これらの貸し館事業は、地域の人々に文化芸術活動の場を提供するという意義はあるものの、文化芸術が創造活動によって進歩・発展していくことを考えると、公演を行う文化芸術団体との連携を深め、劇場・音楽堂等の創造・発信機能の充実・強化を図ることが大きな課題となっている。

また、指定管理者制度の導入により、公立文化施設では、経費の縮減や住民サービスの向上などに効果が見られる一方で、事業内容の充実などが必ずしも重視されず^{*5}、これまで地域で培われてきた文化芸術活動を安定して継続的に進めていくことが困難になるとの懸念も広がっている。

さらに、我が国の場合、創造活動の現場においては、芸術家個人が多くの経済的負担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、芸術家が純粋に創造活動に専念できる環境が整備されていないなど、舞台芸術を支える体制が脆弱である。

- このように、これまで進められてきたハードの整備に比べ、舞台芸術を地域社会に根付かせ、創造活動を活性化していくためのソフト面の充実は十分とは言い難い。第2次基本方針において、「文化力で地域から日本を元気にする」ことが基本的視点の一つとされているが、ハードの整備だけでは、将来、各地域の文化力が先細りになることが懸念される。5年後、10年後も日本文化全体が持続的に発展していくため、各地域において劇場・音楽堂等を芸術拠点として位置付け、地域全体で継

*1 平成17年度社会教育調査

*2 平成17年度末現在1,821

*3 平成17年度社会教育調査では、主催・共催事業が年間10日未満のホールが2,138ホール中1,075ホール（50.3%）となっている。

*4 平成17年度社会教育調査では、貸し館事業の日数が年間100日以上ホールが2,138ホール中1,408ホール（65.9%）となっている。

*5 社団法人全国公立文化施設協会が実施した指定管理者制度導入の効果に関する調査研究報告書（平成19年3月）では、項目別ごとの制度導入効果（どちらかという効果があつたという回答の割合）に関する比較において、「経費の縮減」（設置者63.9%、指定管理者62.9%）、「住民サービスの向上」（設置者45.9%、指定管理者53.6%）とある一方、「事業の量的向上」（設置者27.0%、指定管理者25.7%）、「事業内容の質的向上」（設置者23.4%、指定管理者21.8%）となっている。

続的に舞台芸術を活性化していくことが重要な政策課題となっている。

- これらの課題について、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、現実的な経営の視点に立って、資金を獲得し、鑑賞者等のニーズをくみ上げ、適確な広報を行い、普及のための様々な工夫を凝らし、経済性と芸術性を両立させた公演を継続的に提供していく仕組みの充実が求められる。

また、地域社会の側から見ると、地域が求める芸術家の登用や育成を行うとともに、整備した劇場・音楽堂等の設備や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。

このような文化芸術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の機能の一つである。このアートマネジメントの「つなぐ」機能は、創り手と受け手が時間と空間を共有する舞台芸術を振興する上で特に重要なものであり、いかに優れた舞台芸術であっても、社会に伝わらなければその役割を果たしているとは言えない。舞台芸術を地域の文化財産として、鑑賞者や地域住民、子どもたちにつなげていくことで、地域全体で文化的なまちづくりが進められ、地域が豊かになり、日本全体も豊かになる。各地域の舞台芸術を支え、発展させていくためにも、アートマネジメントの充実が不可欠となっている。

- さらに、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、国や地方公共団体の文化担当者、劇場・音楽堂等・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役割を理解し、その機能が発揮できるような連携を実現していくことによって、国全体の文化力の底上げが可能になると考えられる。

(3) 舞台芸術人材の育成と活用の必要性

- 舞台芸術は、実演家（演奏家、舞踊家、俳優等）、作曲家、振付家、劇作家、演出家等の実演芸術家等の創造活動によって成り立っており、公演の内容や質は、実演芸術家等の資質・能力に大きく左右される。このため、舞台芸術の振興に当たっては、優れた実演芸術家等の存在が決定的に重要な要素となる。

しかし、実演芸術家等の存在だけでは、舞台芸術は成立しない。公演等の企画・制作、マーケティング・資金獲得、営業・渉外・広報等の業務に従事し、芸術の創り手と受け手をつなぐ役割を果たすアートマネジメントに携わる人材の存在が極めて重要である。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る。これらのアートマネジメント人材等が実演芸術家等と有機的につながっていくことで、実演芸術家等の活躍の場や観客が増え、舞台芸術が盛んになるものである。

- 今後とも舞台芸術を振興するためには、舞台芸術を支え、創造し、継承・発展させていく優れた舞台芸術人材を育成するとともに、育成した人材を積極的に活用して国民が幅広く舞台芸術を享受できるような環境を整備していく必要がある。

第2章 実演芸術家等の人材の育成と活用の方策

1. 基本的な考え方

(1) 実演芸術家等の育成と活用の必要性

- 我が国の舞台芸術に関する現状を見ると、お稽古事が盛んで文化の裾野は広く、舞台芸術に関心を持ったり、何らかの関わりを持っている国民も潜在的には多い。しかし、お稽古事として学ぶことから、プロの団体で実演芸術家等として活躍するまでの間には大きな隔たりがあり、分野による違いはあるものの、プロフェッショナルとして第一線で活躍している人材は非常に限られている。また、近年、音楽や舞踊の分野において、国際的なコンクールで優れた成績を収める日本人も少なくないが、高い評価を受けた実演芸術家等の受け皿が国内には乏しく、本来創造活動の拠点となるべき劇場・音楽堂等における公演の機会も非常に限られるため、活躍の場を海外に求めざるを得ない状況になっている。このように、優秀な人材が海外に行ったきり日本に戻らず、国内で持続的に活躍できないような状況が続けば、我が国の文化力が大きく低下していくことが懸念される。
- また、国は、優れた才能を有する人材に対して海外で研修する機会を提供したり、文化芸術団体が行う優れた人材育成の取組に対する支援を行うなど、人材育成に向けた諸条件の整備を進めてきた結果、基盤の充実は着実に図られてきたが、大学等の有無、分野による発展の歴史の違いなどがあるにもかかわらず、幅広く公平に配分することが求められてきたため、第一線で活躍する人材を数多く輩出するには限界があり、このままでは人材の小粒化が危惧される。
- 地域の実情を見ても、舞台芸術公演の開催地は東京及びその周辺に集中^{*1}しており、地域における公演の鑑賞機会は極めて少ない。優れた創造活動を行う文化芸術団体も大都市に集中する傾向にあり、文化芸術団体と地域との結び付きは希薄である。地域社会全体において、芸術家をはぐくんだり、優れた実演芸術家等を尊敬し、誇りに思うような文化的土壌も十分には育っていない。
- 実演芸術家等として第一線で活躍できるのは、才能に恵まれ、たゆまぬ努力を続ける限られた人材である。そのような優れた人材が自らの才能を伸ばし、実力を最大限発揮できるような環境を整備することが重要であり、国や地方公共団体、文化芸術団体、芸術系の大学等が連携・協力しながら、我が国の舞台芸術を担う優れた実演芸術家等の育成及び活用を図るための方策を講ずることが喫緊の課題となっている。

*1 エンタテインメント白書2007（ぴあ総合研究所株式会社：平成19年10月25日）によると、以下のとおり。

・音楽：関東41.6％、近畿20.3％、北陸・中部15.6％、九州・沖縄10.7％、その他11.8％
・ステージ市場（ミュージカル、演劇、バレエ／ダンス、歌舞伎／能・狂言、お笑い／寄席・演劇）：関東65.7％、近畿19.7％、北陸・中部7.3％、九州・沖縄4.1％、その他3.1％

(2) 基本的な課題の認識

- 天然資源に乏しく、人材に頼るしかない日本にとって、文化は貴重な資源である。しかし、日本には豊富な人材がいるにもかかわらず、優れた才能を持つ者を適切に評価し、伸ばしていく環境が十分ではなく、同時に、享受する観客も自らの価値観に従って鑑賞し評価する習慣が定着していない。海外での活躍や評価を受けて、はじめて日本国内でその価値が広く認識されることも稀ではない。日本人が日本人らしさを再発見することができるよう、芸術家としての才能を見出し、尊敬すべき存在として認知し、適切に伸ばしていく必要がある。同時に、実演芸術家等には、その社会的使命を十分理解し、自らの責任を果たしていくことが求められる。
- そのために、今後育成を強化すべき実演芸術家等は、卓越したプロフェッショナルな人材である。多くの競争者の中から優れた才能を持つ者を育成対象者として選抜する一方、研修に集中できる諸条件を整備して育成強化策を重点的に打ち出すとともに、才能を持つ者がオーディション等を経て出演機会を与えられた場合には、十分に創造に専念し活躍できる環境を整備し、充実していく必要がある。
- そして、何よりも重要なのは、優れた才能を持つ者が日本で活躍したいと思えるような場所を作ることであり、日本の芸術家のみならず、アジアを中心とする海外の芸術家にとっても魅力的な活躍の機会を提供する卓越した芸術拠点を整備することが望まれる。その際、単に日本で通用するという視点ではなく、日本がアジアを中心とする国々と連携・協力したグローバルな視点からの取組が求められる。
- また、地域において芸術家を育て、地域に根ざした創造活動や教育普及活動の充実を図るためには、文化芸術団体の活動の中心となる劇場・音楽堂等の芸術拠点を強化しつつ、実演芸術家等を地域社会や教育の場において積極的に活用するとともに、人材の育成及び活用を円滑に進めるため法的・制度的な面を含む環境整備が求められている。
- 実演芸術家等の育成及び活用方策を進めるに当たっては、
 - ・ 文化芸術団体の自主的・主体的な取組を尊重することを基本とし、国は引き続き諸条件の整備を進める必要がある。
 - ・ 同時に、人材育成及び活用の基盤が脆弱で質の向上が求められる分野など、国として積極的に強化すべきものに対しては、支援対象を明確にしつつ、戦略的にメリハリをつけた支援を行う必要がある。
 - ・ 方策の実効性を高めるため、分野ごとの特性に即した人材の育成及び活用施策を打ち出す必要がある。
 - ・ また、文化芸術に関する国民の関心を高めるとともに、文化芸術によって地域を活性化したり、地域のアイデンティティを構築していく視点が極めて重要であり、観客を育成し、文化芸術団体と地域との連携・協力を進めていくことが不可

欠である。

(3) 今後重視すべき視点

i) 各分野に共通する事項

①卓越した実演芸術家等の育成

- 第一線で活躍する卓越した人材を育成するため、才能のある者が芸術家を目指しやすい環境の仕組みを整えるとともに、才能を発掘するオーディション等の選抜の仕組みをどのように形成し、選ばれた才能を持つ者にどう活躍の場所を与えるかという観点から、教育機関や文化芸術団体における人材育成、海外での研修などを充実することが重要である。
- その際、実演芸術家等が基礎や技術を磨いて個性を出していくためには、舞台などの実際の場で実践しながら資質・能力を高めていくことが何より大切である。また、高い専門性を有する実践的な技術を習得するだけでなく、広い視野、広い見聞、広い分野に関する知識を身に付けることで、創造活動の幅が広がり、質的な向上が図られる。
- 卓越した実演芸術家等の育成に当たって、トップレベルの人材のみに焦点を絞って育成を行うのでは、将来的な人材の先細りが懸念される。トップレベルを支える中堅層においても、公演だけではなかなか生活できない状況にあり、中堅層が着実に仕事をしていける構造を作ることが、結果的にトップレベルを押し上げることにつながることに留意する必要がある。

②実演芸術家等の積極的な活用

- 実演芸術家等を地域において積極的に活用していくためには、文化芸術団体が地域の芸術拠点となる劇場・音楽堂等と連携して創造活動を行っていくことが重要である。その際、地方公共団体においては、公共の劇場・音楽堂等を実演芸術家等の創造活動に積極的に活用するという考え方を明確にすることが求められる。
- また、実演芸術家等の活用に当たっては、我が国の芸術水準向上の直接的な牽引力となる芸術水準の高い公演を重視するとともに、実演芸術家等の活動を公演の実施だけでとらえるのではなく、特に集団創造を必須とする分野では、公演に向けたリハーサル期間を含めた総体としてとらえ、新たな創作活動を促進する必要がある。
- 実演芸術家等を教育の場において積極的に活用することにより、実演芸術家等の育成と同時に観客の育成にもつながるため、実演芸術家等の活動は舞台に立つだけでなく、人材育成を行う教授業も大切な役割であるという認識を広げていくことが重要である。

③実演芸術家等の育成及び活用に向けた環境整備

- 優れた人材が自らの才能を伸ばしていくためには、実演芸術家等としてプロになっていくプロセスにおいて、思い切って創造活動に打ち込むことができる環境を整える必要がある。
- また、質の高い実演芸術家等が育っていくための環境として、子どもたちが本物の文化芸術に触れ、豊かな人間性を育むことが極めて重要であり、能動的な鑑賞と主体的な表現活動を車の両輪として文化芸術活動の充実を図る必要がある。
さらに、実演芸術家等にならなくても、生きた教養教育として、高等教育において文化芸術に触れる機会の充実が期待される。
- 地域において舞台芸術に親しむ環境を醸成するためには、実演芸術家等がプロとして舞台を見せる文化を成熟させると同時に、地域で舞台に親しむ文化を定着させ、観客層を広げていくことが重要である。その際、文化芸術団体が地方公共団体や企業、メディア等と提携しつつ、地域住民と結びついて芸術家のサポーターを持ち、交流を深めていくことで、地域の文化的土壌が培われ、実演芸術家等の活躍の場が広がり、人材の質の向上にもつながることが期待される。
そのためにも、舞台芸術に触れる機会の地域間格差を是正し、全国どこでも優れた舞台芸術に触れることができるような環境の整備を進めていく必要がある。

ii) 分野ごとに特に配慮すべき事項

①音楽分野

- 音楽の分野では、学校教育における人材育成の歴史も長く、実演芸術家等を多数輩出してきたが、ともすれば西洋音楽に偏り、日本の伝統音楽のよさや豊かさ、世界の諸民族の音楽の多様性を踏まえた音楽教育は必ずしも重視されていなかった。また、比較的歴史の新しいジャンルへの対応や、低年齢化している国際的な競争への対応も遅れており、今後これらの課題への対応が重要になっている。
- 日本から国際的に活躍する音楽家を輩出しているが、国内で活躍する場が少ないので、海外に活動の拠点を置く者も少なからずいる。また、プロフェッショナルとして活躍する優れた実演芸術家等以外にも、地域には質の高い実演芸術家等がいるにもかかわらず、活躍する機会が少ない者も多い。これらの人材を地域において今まで以上に積極的に活用していくことが求められる。

②舞踊分野

- 舞踊の分野は人材育成が脆弱であり、お稽古事からステップアップしてプロフェッショナルを目指す教育を受けるには、経済的に恵まれた環境でなければ難しく、またそのような訓練を受けても、国内で教授業以外でプロとして活躍できる場が乏しい。学校教育においても、芸術として扱うのではなく、保健体育における運動の一環として舞踊を学ぶことが多い。今後、優れた舞踊家を育成し、資質・能力の向上を図っていくためには、舞踊の理論と実践を学んだり、音楽や演劇等の他の分野

を含めて幅広く考えさせる教育が行われることが重要であり、舞踊を主要な柱と位置付け、舞踊を学べる芸術専門の大学等の高等教育機関を充実するなど、人材育成支援施策を進める必要がある。

- また、国際的なコンクールで高い評価を受けた舞踊家が国内で活躍の場を求めようとしても、我が国にはプロの舞踊団体による公演が少なく、恒常的な活動の場となる劇場等もほとんどない。優れた実演芸術家等の受け皿となる団体の充実とともに、劇場等との連携を強化する必要がある。

③演劇分野

- 演劇の分野は、他の分野と比べて、子どもの頃から本物の演劇に触れ、訓練する機会が乏しい。学校教育や文化芸術団体等における演劇教育や演劇体験の充実を図ることが重要である。
- また、高等教育においては実践的な育成の場が少なく、逆に劇団での育成は実践に偏りがちである。さらに我が国の現代演劇は、演劇集団ごとに方法論や志向を違えながら発展してきた歴史があるため、実践で求められる技術・技能が集団ごとに異なり、多様な表現に対応できるプロフェッショナルな演劇人を育成する場が限られている。演劇人を総合的に育成し、理論と実践をバランスよく集中的に学んでいける環境と、演劇を学べる芸術専門の大学等の高等教育機関を充実していくことが重要である。
- 演劇は、各国の文化、言語等と密接に関係しており、音楽や舞踊の分野のように出身国にかかわらず優れた才能を持つ人材同士が共同で創造に関わる機会は限られており、国際交流を掲げたプロジェクトなどに限定される傾向がある。その一方で、国際的なツアーをする作品や、国際的に活躍する演出家やデザイナー、技術者なども存在し、日本の演劇人が国際的なプロジェクトに関わって活躍する可能性がないわけではない。日本の伝統や諸外国の演劇に学び、視野の広い演劇人を育成していくことは今後ますます重要になると考えられる。演劇の分野における人材育成に当たっては、このような演劇を取り巻く状況に配慮しつつ、日本の演劇界の実情に即した育成方策を進める必要がある。

2. 具体的な推進方策

(1) 卓越した実演芸術家等の育成支援

i) 文化芸術団体における人材育成への支援

- 文化庁の芸術団体人材育成支援事業^{*1}については、文化芸術団体の自主的・主体的な取組を尊重した支援を行うとともに、一層の質の向上が求められる分野に対して戦略的な支援を強化するなど、以下の点を踏まえ、事業の更なる充実を図る必要がある。
 - ・ 現在は個別団体を対象とした小粒な企画が多いため、各分野の統括団体を中心に、その分野のニーズや特性に応じた人材育成の具体的な指針を明確にした上で申請させるシステムを検討する必要がある。
 - ・ 分野によって必要経費や支援が必要な人材の種類も異なるため、ジャンル別の支援体制の整備を検討する必要がある。
 - ・ 劇作家育成のための戯曲の公演支援や、専門的な脚本家に乏しいミュージカルの分野における海外の専門家を招へいした脚本家育成の支援など、人材育成の充実・強化が求められる分野における文化芸術団体の優れた取組への支援を充実する必要がある。
- また、優秀な新進芸術家が、国内で優れた創造活動を行っている文化芸術団体において、資質・能力を高めていくための仕組みを検討する必要がある。

ii) 新進芸術家の海外研修制度の充実

- 文化庁の新進芸術家海外研修制度^{*2}については、既にキャリアを有している人材の一層のキャリアアップの機会として機能するとともに、キャリアは十分でなくても才能を有する人材の裾野を拡大する機能を有しており、第一線で活躍する実演芸術家等を輩出するなど、これまで大きな成果を上げてきている。今後とも両者の機能に留意しつつ、以下の点を踏まえ、制度の更なる充実を図る必要がある。
 - ・ 既にキャリアを有している実演芸術家等の一層の質の向上を図るため、対象人数を絞って研修に係る負担額を増額するとともに、裾野の拡大の観点から、文化交流や相互理解にも資するよう、全体の対象人数の増員を図るべきである。また、日本に帰国した後に研修成果を十分還元できるよう、研修員等を対象とした公演の開催など、研修成果を積極的に披露する場を確保するための支援を充実すべきである。
 - ・ 制度の運用に当たっては、各分野のニーズや特性を踏まえ、効果的な人数の配分に留意する必要がある。また、研修期間中の一時帰国については、研修員が継続的に研修に従事することを前提として、条件の緩和を図る必要がある。さらに、

*1 芸術団体、大学等の教育機関等が自主的に行う新進芸術家等に対する人材育成・普及事業及び調査研究、伝統芸能等における人材確保事業を支援。

*2 美術、音楽、舞踊、演劇等の各分野における新進の芸術家、技術者、評論家等が海外の大学や芸術団体等で実際に研修する際の渡航費・滞在費を支援。

研修先で実のある活動を行えるように相談・サポートを充実するため、国際交流基金の海外事務所への情報提供などにより、研修の準備や現地での様々なケアを進めることを検討する必要がある。

iii) 新国立劇場に求められる役割と取組

- 独立行政法人日本芸術文化振興会が設置する新国立劇場については、我が国におけるオペラ、バレエ、演劇等の舞台芸術振興の拠点として、実演芸術家等に関する人材育成の中心的な役割を担うとともに、我が国の劇場・音楽堂等を主導するリーディングシアターとしての責務を果たすことが期待される。また、その優れた人的・物的資源を有効に活用しつつ、芸術系の大学や文化芸術団体等と連携し、新人育成のみならず、現職者研修においても人材育成への積極的な貢献が求められる。
- オペラ、バレエ及び演劇の各研修所^{*1}については、以下の点を踏まえ、人材育成の取組の充実を図ることが求められる。
 - ・ オペラ研修所については、低年齢化している国際的な競争の観点から、研修生が早い段階から活動することを意図した育成の在り方を検討することが求められる。
 - ・ バレエ研修所については、新国立劇場のバレエ団員の育成だけではなく、日本のバレエ全体のものとなるよう工夫することが期待される。また、研修生は17歳からの募集となっているが、15、6歳から始めるなど早期に才能を見つけ伸ばす取組や、研修生のレベルの向上のみならず、舞台芸術全般に視野を広げる必要性などに対応して、研修期間を将来的には2年から3年に伸ばすなど、研修機能強化が求められる。
 - ・ 演劇研修所については、様々な分野に対応できる演出家養成コースの設置や、将来的にスタッフコースの併設を検討することが求められる。また、学校における演劇教育を推進するため、夏期に中学生のコースや、学校演劇の指導者、演劇部の顧問の教員を対象としたコースの設置を検討することが求められる。
- また将来的には、新国立劇場の人材育成機能の抜本的な強化を図り、我が国の象徴的な教育機関として、国内外から優れた才能を惹き付け、開花させる、アジアにおける権威ある殿堂となることが期待される。

iv) 学校教育における専門人材育成の推進

- 音楽の分野において、専門人材育成の基礎として、西洋音楽だけでなく、日本の伝統音楽や世界の諸民族の音楽を学校で学ぶことにより、音楽のよさや豊かさに気

*1 ・オペラ研修所：新人オペラ歌手の育成を目的として、平成10年4月に設置。募集人員5名、研修期間3年間。
・バレエ研修所：プロのダンサーの育成を目的として、平成13年4月に設置。募集人員6名、研修期間2年間。
・演劇研修所：次代の演劇を担う舞台俳優の育成を目的として、平成17年4月に設置。募集人員15名、研修期間3年間。

付かせ、音楽を愛好する心情を育てることが重要である。

また、音楽家の優れた才能を発掘し、低年齢化している国際的な舞台で競争するため、大学において飛び入学や早期卒業を活用した育成を進めることが有益である。音楽の分野の高等教育については、伝統的なジャンルに加え、ギター、ジャズなど比較的歴史の新しいジャンルや、サウンドエンジニアのような技術的に音楽表現をサポートしていくジャンルに関しても、人材を育成することが期待される。

- 音楽の分野に比べ、大学に舞踊学科や演劇学科が非常に少なく、舞踊や演劇を総合的・体系的に学ぶことが困難になっている。芸術系の大学において、舞踊や演劇の人材育成を進めることが期待される。

他方、舞踊や演劇の分野の高等教育については、大学という枠にとらわれず、優れた才能を集め、実演家の実技トレーニングやマネジメント要素も含めた教育を行うコンセルヴァトワール^{*1}のような専門的な教育機関の重要性についても今後検討することが有益である。

- また、舞踊の分野の早期からの教育機関については、初等中等教育との関係に配慮しつつ、地方公共団体や文化芸術団体等の連携・協力により、将来的に整備が進められることが望まれる。

- 各分野を通じて、芸術家としてのキャリア形成の適切な段階で、大学において異なる芸術分野を学ぶことや、一般教養を学ぶことも、技術的な面や研究活動の幅を広げるために重要である。

- また、優れた才能を早期に発掘し、育成を進めるためには、芸術教育の中高一貫教育の推進や、初等中等教育と高等教育との連携の促進に努めることが有益である。

(2) 実演芸術家等の積極的な活用展開

i) 公演の創作から実施までの一体的な支援

- 文化庁の芸術創造活動特別推進事業^{*2}については、最高水準の舞台芸術の公演への支援を充実すべきである。また、基本的に本番助成に制限されているため、支援を重点化し、技能の高い実演芸術家等が行う意欲的な取組に対して、集団創造を行うための公演に向けたリハーサル期間も含めて助成するなど、創造環境の一層の充実を実現させる重点的な支援システムを検討する必要がある。

*1 フランスの芸術系高等教育機関。パリ国立高等音楽・舞踊学校（Conservatoire National Supérieur de Musique et de Danse de Paris）、パリ国立高等演劇学校（Conservatoire National Supérieur d'Art Dramatique）などがある。

*2 我が国の芸術水準向上の直接的な牽引力となる芸術水準の高い、音楽、舞踊、演劇、伝統芸能、大衆芸能の各分野の意欲的な公演や、優れた映画製作に対して日本芸術文化振興会の助成事業と一元的に支援を実施。

- 文化庁の舞台芸術振興の先導モデル推進事業^{*1}については、これまでなかったような最高水準の舞台制作を実現するとともに、各地に舞台制作のノウハウを定着させるため、異なる地域間での先導的な取組を促し、共同制作への支援を充実すべきである。
- 国や地方公共団体による公的な公演助成の仕組みの中で、新しい作品を創造する公演への助成を充実することにより、その中から作曲委嘱や脚本、振付など新しい作品が生まれてくることが期待される。

ii) 劇場・音楽堂等における活動機会の提供

- 地域において第一線の実演芸術家等が切磋琢磨しながら十分活躍できる場を確保し、劇場・音楽堂等を中心として地域に根ざした核となる芸術拠点の形成を促進することが極めて重要である。このため、国は、厳格な競争に基づいて、実演芸術家等の活動の基盤となる文化芸術団体を擁する劇場・音楽堂等における優れた創造活動への支援を充実すべきである。
- 実演家や演出家は劇場・音楽堂等において育つものであり、劇場・音楽堂等が占有できる期間が十分ないと演出も振付も創造性を高めることができにくい。我が国では劇場専属の実演芸術家等や文化芸術団体があることはむしろ稀である。地方公共団体は、劇場専属の文化芸術団体を増やすための取組を進めることが重要であり、国はこのような取組を促す必要がある。
- 舞台における実践を通じて公演の質を上げていくため、地方公共団体は公共の劇場・音楽堂等において実演芸術家等の活動の場を積極的に提供していくことが求められる。また、公共の劇場・音楽堂等を活用して、オーディションなどにより若手の活動機会を増やすとともに、優れた実演芸術家等に直接触れ合える機会を進めれば、プロの育成にもつながることが期待される。

iii) 実演芸術家等の受け皿の整備

- 舞踊の分野では、優れた舞踊家が育ってきているが、日本ではプロとして活躍する場が極端に少なく、優秀な人材は海外の舞踊団体に採用されることが多い。国や地方公共団体は、国内の受け皿となる舞踊団体の円滑な運営を図るため、支援の充実を検討する必要がある。
- また、海外で活躍している日本人舞踊家を招へいし、国内で公演を行うなど、優れた日本人の舞踊家が国内で活躍する機会を与える必要がある。

^{*1} 我が国の異なる分野のトップレベルの芸術団体を国内各地の芸術拠点である中核的な劇場が共同で制作する舞台に対して支援を実施。

- そのほか、優れた才能を持つ者が日本で活躍したいと思えるような機会を提供するため、日本の実演芸術家等だけでなく、アジアの実演芸術家等も対象として招へいすることを検討する必要がある。

iv) 実演芸術家等を活用した文化芸術に関する教育の推進

- 学校教育において、コミュニケーションツールとしての演劇や様々な日本語に対する感覚や意識を学ぶため、小中学校から演劇教育を重視し、戯曲の教材等を活用しながら、演劇界でキャリアを持ち、演劇教育に一定の知見を有した人が指導に当たることが期待される。
- また、小中学校から舞踊の基礎を取り入れるなどして、美しく健康的でバランスのとれた姿勢を身に付けることが期待される。その際、実効性を高めるため、舞踊家等が指導に当たることが望まれる。
- 学校教育以外においても、実演芸術家等を擁する文化芸術団体が、その蓄積を活かして教育プログラムを開発し、幅広く教育普及活動を行うことが重要であり、このような教育普及事業を推進する取組への支援を検討する必要がある。

(3) 実演芸術家等の育成と活用に向けた環境の整備

i) 実演芸術家等の学習環境、処遇の改善等

- 舞踊の場合、中学卒業後や高校途中で海外留学することが増えているため、地方公共団体は生徒が継続して教育を受けることができるよう、帰国後の復学等に関する取扱いについて情報提供に努めるなどの支援を行うことが重要である。
- 実演芸術家等の処遇については、従来の慣習から一歩踏み込んだ労働条件の整備が必要である。特に公演事業等の実施に際しては、当事者間で事前に協議し、労働条件を明示した上で契約を締結するなど、実演芸術家等が安定して創造活動に打ち込めるようにすることが重要である。
- また、若い実演芸術家等の処遇は一般の労働者と比べて低く、芸術も生活基盤の基礎の上に自己表現がなされるものであるため、文化芸術団体における処遇の改善を図ることが重要である。
- 実演芸術家は非日常的な体の使い方をするため、普通の人とは違ったメンテナンスが必要だが、多忙や経済的な理由により後回しになる傾向があるため、文化芸術団体において身体ケアのサポートを充実していくことが重要である。

ii) 国民の舞台芸術に触れる機会の充実

- 子どもの頃から、興味を持って能動的に鑑賞を進めるとともに、プロの芸術家に

接するなど実際に舞台芸術に触れる機会を充実・強化することにより、感性の涵^{かん}養はもとより、普段経験していないことや他者の考え方などに対してキャパシティが広がり、表現も豊かになることが期待される。

- また、青少年の生きた教養教育として、大学等において、国内外の優れた文化芸術に触れることが有益である。
- 分野によっては舞台芸術の観客層が高齢化しているため、文化芸術団体や劇場・音楽堂等は、あらゆる世代の人々が舞台芸術に触れられるように、鑑賞者層の開拓を進めることが重要である。

iii) 地域に根ざした舞台芸術の展開、国民意識の醸成等

- 地域において舞台芸術に親しむ環境を醸成するため、公共の劇場・音楽堂等におけるアウトリーチ活動やワークショップなど、舞台芸術を地域社会に提供し、根付かせていくための取組が重要である。地方公共団体は、このような取組を一層推進するとともに、国は取組への支援を充実すべきである。
- 新国立劇場において企画・制作された公演や国内外の優れた賞を受賞した作品をはじめとして、優れた舞台芸術に全国どこでも触れることができるようにするため、国は各地域における鑑賞機会を充実するための支援を充実すべきである。
- 舞台芸術に関する国民の意識を醸成し、実演芸術家等をはぐくみ、誇りに思うような文化的土壌を培うためには、第一線の卓越した実演芸術家等だけでなく、光の当たりにくい中堅層や脇で支えている芸術家が素晴らしい活動をしていることも広く一般に伝えていくことが重要である。

第3章 アートマネジメント人材等の育成と活用の方策

1. 基本的な考え方

(1) アートマネジメント人材等の育成と活用の必要性

- 舞台芸術についてとらえた場合、アートマネジメントとは、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいて、芸術家の創造性、舞台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果たしながら、継続的組織として芸術的価値を追求しつつ経営を行っていくことである。中間支援組織や行政において舞台芸術活動を支える機能も、広義のアートマネジメントの概念に含まれる。
- また、劇場・音楽堂等における照明、音響、舞台操作機構等の舞台技術は、舞台芸術の創造や上演活動を支えるとともに、舞台を安全に利用するための管理や運用、舞台設備・舞台備品の管理や維持など、舞台芸術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や舞台技術に携わる人材については、我が国の場合、大学等における専門的な教育の歴史も浅く、未だ質・量ともに分野に偏りがあり、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などでの育成も十分ではない。また、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいてアートマネジメント人材等を登用し、その能力を十分に発揮させるなどの人材の活用面にも課題が多い。舞台芸術活動を支え、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育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。

(2) アートマネジメント人材等に求められる資質と能力

- 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、舞台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。
 - ・ 文化芸術の本質を理解する感性や能力とともに、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くみ上げ、魅力的な公演等の企画・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

(3) 今後重視すべき視点

- アートマネジメント人材等については、これまで、大学等における育成とともに、劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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、大学等や劇場・音楽堂等、文化芸術団体などはもとより、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。
 - ・ 舞台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・体系的な育成を促進する。
 - ・ 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、劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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。
 - ・ 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。

2. アートマネジメント人材等をめぐる現状と課題

(1) 大学等における人材育成

○ 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おり，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，大学それぞれにおいて多様であるものの，必ずしも劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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，文化庁が調査を行った「アートマネジメント人材の育成と活用の状況（調査結果）」^{*1} 及び「アートマネジメント研修の実施状況について」^{*2}（以下「文化庁調査結果」という。）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と回答があった学校は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等を育成するための体系的・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と回答があった学校は27校であり，全体として見てみると，必ずしも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，劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおける実習・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・文化ホール等への実習・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と回答があった学校は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育成を図る上で，人材の育成を担う大学等と活用を図る劇場・音楽堂等や文化芸術団体などの相互理解・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，劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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，

*1 平成19年10月から11月に，教育現場や文化施設等におけるアートマネジメント人材の育成と活用について状況を把握することを目的として調査を実施。調査対象は，①文化施設214施設，うち回収135施設，②実演団体168団体，うち回収73団体，③NPO法人111法人，うち回収41法人，④大学・大学院，専門学校165校，うち回収74校となっている。

*2 平成19年10月から11月に，アートマネジメント研修を実施している地方公共団体，公立文化施設，大学，財団法人，NPO法人，企業等を対象として，研修プログラム内容，研修期間，対象者等について調査を実施。

劇場・音楽堂等や文化芸術団体などは、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、育成側と活用側の意思疎通に課題が見られる。

(2) 現職の研修環境

- 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、劇場・音楽堂等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機関にとどまっている。
- また、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などでは、近年効率化などのために職員数が減ってきており^{*1}、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の実態がある。
- 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) 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおける人材活用

- 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいては、限られた人数で運営に当たっており、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。
- また、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などの機関の長等の文化芸術に関する理解が十分とは言えず、アートマネジメントの機能を十分発揮することが困難な状況にあるところも散見される。
- 各地で多くの劇場・音楽堂等が整備されてきたが、理念や目標、事業や運営の評

*1 平成17年度社会教育調査では、平成11年から17年にかけて、文化会館数は7.7%増加しているが、職員数は1.2%増にとどまっている。

価値基準が明確になっていないこともあり、公立文化施設では指定管理者制度の導入により、住民サービスの向上への貢献、経費の縮減などの管理面が強調される反面、事業内容の充実が重視されない傾向^{*1}がある。

また、劇場・音楽堂等のハード面の整備に伴い、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もある一方で、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も見受けられる。

- 大学等でアートマネジメント人材等を育成しても、活用側の劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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4分の1程度にとどまっている。
- 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^{*2}、大学等と現場をつなぐ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、単純に育成する人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。

(4) 舞台技術の継承や革新への対応

- 1980年代以降、公立文化施設の設置数が増え^{*3}、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・音楽堂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懸念されている。
- 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。
その一方で、舞台芸術における上演施設、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機材や

*1 社団法人全国公立文化施設協会が実施した指定管理者制度導入の効果に関する調査研究報告書（平成19年3月）では、指定管理者の評価において重視する項目の比較において、①設置者側、指定管理者側ともに重視度が高い領域に「地域文化の向上への貢献」及び「住民サービスの向上への貢献」が、②設置者側の重視度の方が高い領域に「経費の縮減」が、③設置者側、指定管理者側ともに重視度が低い領域に「事業内容の充実」及び「経営効率の向上」が、各々入っている。

*2 文化庁調査結果では、アートマネジメント人材を置いている文化施設等の数は全体の68%となっている。また、定期的な採用を行っている文化施設等は15%となっている。

*3 社団法人全国公立文化施設協会の調査では、公立文化施設新規設置件数が1945年以前から1975年までの累計で457件となっているが、その後、1976年～1980年で215件、1981年～1985年で338件、1986年～1990年で284件、1991年～1995年で435件と大幅に増加している。

技術に的確に対応していくことも求められている。

- 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。
- 質の高い舞台芸術の創造や公演のために舞台技術が不可欠であるにもかかわらず、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・向上が課題となっている。

(5) アートマネジメント関連情報の発信と共有化

- 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、劇場・音楽堂等、文化芸術団体、中間支援組織、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需要や、大学等における人材育成、現職研修、関係機関等の情報が、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、どこ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) 地方文化行政の在り方

- 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、行政組織の中に地域で文化芸術をどう活かすかを十分に把握し、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

- 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くみ上げ、魅力ある公演等を実現できるアートマネジメント機能の充実が重要である。

3. 具体的な推進方策

(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育成の充実

- 大学等におけるアートマネジメント人材等の育成に当たっては、各大学等の教育目標に応じて、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・技能を修得させるとともに、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などと連携・協力し、文化芸術活動の現場において必要となる実践的な資質・能力を育成する観点も配慮して、教育内容の充実を図ることが求められる。

その際、国においては、各大学等の取組に資するよう、大学等が自主的にカリキュラムを構築する上で参考となる、体系的・総合的なカリキュラムモデルを開発し、周知を図るべきある。

- また、大学等においては、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ことが有益である。

さらに、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、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などと連携・協力し、例えば数か月間にわたって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の充実や期間の長期化を図ることが期待される。その際、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいては、学生の受け入れを積極的に行うことが求められる。

- 地方公共団体には、地域の大学等と連携・協力し、このような大学等が行うアートマネジメント人材等の育成活動に対する支援を行うことが求められる。

- 文化芸術活動の現場の需要を踏まえた人材育成を図るため、人材の育成を担う大学等と活用を図る劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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、育成側と活用側の相互理解・交流を促す機会を充実することが重要である。

- 国は、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・総合的にまとめた教材の編纂を検討する必要がある。

ii) 現職研修の充実

- 各研修実施機関においては、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ことが重要である。

また、国においては、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・期間のプログラムの開発や、実施体制等について検討する必要がある。

- 舞台芸術に関する人材育成の拠点である新国立劇場においては、人材育成のための事業やプログラムに、アートマネジメント人材等の育成を加えることを検討することが求められる。
- 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいては、各機関の長等がアートマネジメント人材等の資質・能力の向上の必要性について理解を深め、積極的に研修を奨励するなど、現職者が長期の研修でも受講できるような、研修を受けやすい環境の整備に努めることが重要である。
- 各研修実施機関においては、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ことが重要である。

(2) アートマネジメント人材等の積極的な活用の促進

- 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいて、鑑賞者のニーズをく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、独立した職として、アートマネジメント人材等の専門職員を配置することが極めて重要である。地方公共団体においては、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が求められる。
- 国においては、我が国の舞台芸術の水準の維持・向上を目指し、アートマネジメントの充実により、優れた創造活動や教育普及活動、人材育成事業等の取組を行っている劇場・音楽堂等を人材育成及び活用の拠点として位置付け、重点的な支援を強化すべきである。
- また、国は、劇場・音楽堂等に関して、地域における創造活動、教育普及活動、人材育成事業等の活動内容や、施設の規模・位置付け、組織体制などに応じて、観客や地域住民の満足度など活動の質的向上にも配慮しつつ、各地域の劇場・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べきである。
- さらに、国は、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。
- 劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおけるアートマネジメントの機能を高めるためには、各機関の長等が文化芸術について深い理解を持つことが不可欠であり、アートマネジメントの視点を持つよう意識改革を進めていくことが望まれる。
- アートマネジメント人材等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、劇場・音楽堂等や文化芸術団体などにおいて、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。

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる場と環境条件の整備

i) 国における方策の点検等

- 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、振興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や国立の文化施設における取組が求められる。政策誘導に際しては、上記本章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、拠点となる劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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支援方策を行うべきである。
- また、国は、劇場・音楽堂等における法的基盤の整備や税制上の措置などの方策に関連し、アートマネジメント人材等の専門職員の資格やその配置の在り方についても検討する必要がある。

ii) 地方文化行政の体制整備

- 地方公共団体は、公立文化施設の設置者であるとともに、地域における文化行政の中心的な役割を担っており、地域住民の文化行政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、アートマネジメントの充実に向けた取組を進めることが重要である。
また、公立文化施設に指定管理者制度を導入するに当たっては、アートマネジメント機能の充実に十分配慮した運営が求められる。
- 地方公共団体においては、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ことが求められる。同時に、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とともに、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ことが重要である。

iii) 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情報の提供に当たっては、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需要、人材育成、研修、劇場・音楽堂等や文化芸術団体など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ことが重要である。特に国においては、これらの情報を系統的に整理し、提供するための仕組みの充実に努めるべきである。その際、活躍の機会を求めるアートマネジメント人材等を、人材を必要とする劇場・音楽堂等や芸術文化団体などに紹介できるようにするなど、現場ニーズの高い情報提供の在り方を検討する必要がある。

iv) 積極的な顕彰の実施

- 国は、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であることを国民に向けて積極的に伝えていくための方途を検討する必要がある。

v) 地域における文化芸術活動の発信の機会の充実

- 国や地方公共団体においては、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地域の特色ある文化芸術活動による文化的なまちづくりを進めるなど、地域における文化芸術活動の発信の機会を一層充実していくことが重要である。
- また、「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連携して、優れた企画公演について多くの人々が鑑賞できるよう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。

vi) 企業等による研修や情報提供

- 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取組や情報提供の実施などが期待される。

参考資料

参考資料 1

- (1) 「舞台芸術人材の育成及び活用について」文化審議会文化政策部会
報告書（概念図） 3 0
- (2) 「舞台芸術人材の育成及び活用について」文化審議会文化政策部会
報告書の概要 3 1
- (3) 文化審議会文化政策部会検討経緯 3 2
- (4) 文化審議会文化政策部会委員名簿 3 6

参考資料 2

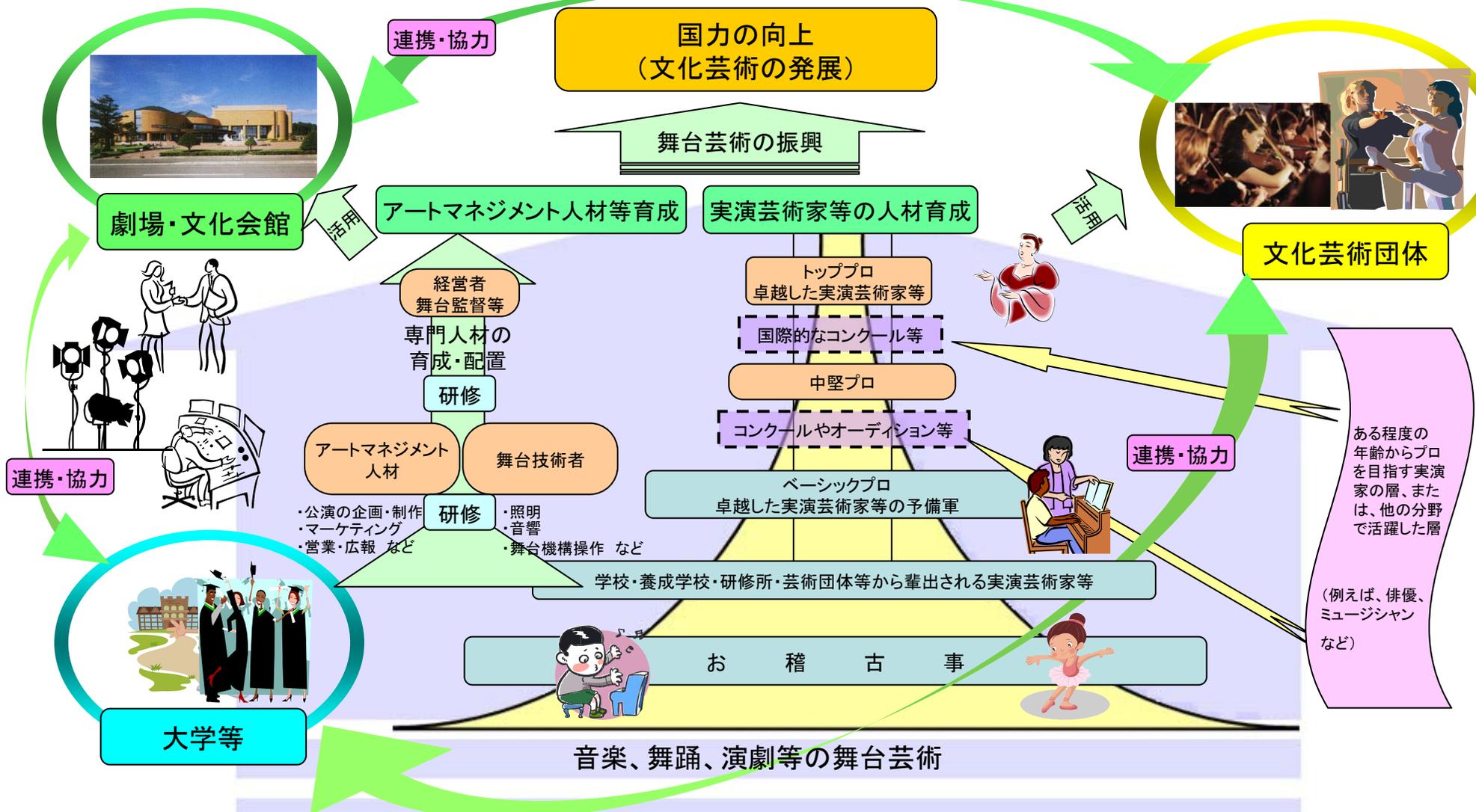
- (1) 文化庁における舞台芸術人材の育成及び活用に関する事業 3 7
- (2) 独立行政法人日本芸術文化振興会現代舞台芸術の実演芸術家等の
研修事業 3 9
- (3) 大学等における在籍者数及び就職状況 4 0
- (4) 米国，英国，中国，韓国，日本の実演芸術家等の人数 4 2
- (5) 実演芸術家等の国際コンクールの入賞状況 4 4
- (6) 実演芸術家等の活動状況 4 7
- (7) 公演回数等 4 8
- (8) 実演芸術家等の処遇状況 5 4
- (9) 文化会館の状況 5 6
- (10) 指定管理者制度の導入状況 5 8
- (11) 実演芸術家等に関する人材の育成及び活用状況 6 1
- (12) アートマネジメント人材の育成と活用の状況 9 2
- (13) アートマネジメント研修の実施状況について 1 0 8

(1)

「舞台芸術人材の育成及び活用について」文化審議会文化政策部会報告書（概念図）
～文化芸術立国の礎の強化と未来への投資～

参考資料 1

ゆとりと潤いを実感できる心豊かな国民生活の実現



国・地方公共団体による舞台芸術人材育成・活用施策

理念

- 文化芸術の振興は、地域の活性化など影響は多岐、この力を効果的に活用
- 国際競争力のある才能を見出し、育て、広める
- 国や地方公共団体、芸術団体、芸術系大学は連携し、才能を発揮できる環境を整備

提言の骨子

- 舞台芸術はゆとりと潤いが実感でき、心豊かで夢ある国民生活を実現
- 観光、産業など経済活動において付加価値を生み出す源泉となり、日本の国力を高める
- 実演芸術家等とアートマネジメン ント人材等有機的につながることで舞台芸術が盛んになる
- 優れた才能を持つ者を育成し、国民が幅広く舞台芸術を享受できる環境の整備が必要
- アートマネジメントの充実に向けた取組が不可欠
- 国・地方公共団体ははじめ関係機関において「具体的な推進方策」を講ずることが求められる

1章 今、舞台芸術人材の育成と活用を図る意義

(1) 舞台芸術の位置付けと意義

- 舞台芸術は、ゆとりと潤いが実感できる心豊かで夢のある生活をもたらす
- 観光や産業において新たな付加価値を生み出し、国の「文化力」を高める
- 舞台芸術の振興は国際競争力を生み出す
- 豊かで高品質な国家を実現する原動力となる

(2) アートマネジメントの役割と充実の意義

- 地域社会が求める創造活動の展開と文化的な街づくり
- 文化芸術の作り手と受け手をつなぐアートマネジメント
- アートマネジメントは舞台芸術振興に重要な要素
- 舞台芸術の振興により地域ひいては日本全体も豊かになる

(3) 舞台芸術人材の育成と活用の必要性

- 舞台芸術は、実演芸術家等の創造活動により成り立っている
- 実演芸術家だけでは舞台芸術は成立しない
- アートマネジメント人材や舞台技術者も不可欠な存在である
- 国民が幅広く舞台芸術を享受できる環境の整備が必要

2章 実演芸術家等の人材の育成と活用の方策

基本的な考え方

- (1) 実演芸術家等の育成と活用の必要性**
 - 第一線で活躍する人材は限られ、高い評価を受けた実演芸術家等の受け皿が乏しい
 - 地域における鑑賞機会は極めて少ない
 - 国、地方公共団体、芸術団体、大学等が連携・協力した人材の育成・活用が課題
- (2) 基本的な課題の認識**
 - 芸術家としての才能を見出し、尊敬すべき存在として認知、適切に伸ばす
 - 育成を強化すべきは、卓越したプロフェッショナルな人材で、育成強化策を重点的に打出す
 - 創造活動の中心となる劇場・音楽堂等の芸術拠点を強化
 - 実演芸術家等を地域社会や教育の場で積極的に活用
 - 人材育成・活用を進めるための法的・制度的な面を含む環境整備が求められている
- (3) 今後重視すべき視点**
 - 卓越した人材育成のための施策の充実
 - 文化芸術団体と劇場・音楽堂等と連携した創造活動が重要
 - 実演芸術家等が創造活動に打ち込むことができる環境を整える
 - 全国どこでも優れた舞台芸術に触れられる環境整備

具体的な推進方策

(1) 教育と研修による人材育成

- ①文化庁の芸術団体人材育成事業は、戦略的な支援強化など事業の更なる充実を推進
- ②文化庁の新進芸術家研修制度は、人材の裾野拡大等に留意した制度の更なる充実を推進
- ③新国立劇場は、我が国における演劇等舞台芸術の拠点として、人材育成の中心的役割を担うことを期待
- ④芸術系の大学における舞踊や演劇の人材育成など、学校教育における専門人材の育成を推進
- ⑤大学等におけるアートマネジメントに関する教育内容を充実
- ⑥アートマネジメントの現職研修について研修の活用を明確にする観点から充実

(2) 戦略的支援による人材活用

- ①文化庁の芸術創造活動特別推進事業は、最高水準の舞台芸術の公演への支援と公演の創作から実施までの一体的な支援を充実
- ②文化庁の舞台芸術振興の先導的モデル推進事業は、異なる地域間での共同制作の支援を充実
- ③国は、文化芸術団体を擁する劇場・音楽堂等における優れた創造活動への支援を充実
- ④地方公共団体は、劇場専属の文化芸術団体を増やすための取組を進めるとともに、国はこのような取組を促進
- ⑤実演芸術家等を活用した小・中学校からの演劇教育や舞踊の基礎の取り入れを推進
- ⑥劇場・音楽堂等におけるアートマネジメント人材等の専門職員の配置を推進
- ⑦国は、劇場・音楽堂等におけるアートマネジメントの充実に向けた重点的な支援を強化

(3) 人材育成及び活用に資する環境整備

- ①子どもの能動的な鑑賞機会の充実や、あらゆる世代の鑑賞者層の開拓を推進
- ②優れた舞台芸術の全国展開を図るため、各地域における鑑賞機会を充実
- ③劇場・音楽堂等における法的基盤の整備や税制上の措置などの方策に関連し、専門職員の資格やその配置の在り方を検討
- ④地方公共団体は、アートマネジメントの充実に向けた取組を推進

3章 アートマネジメント人材等の育成と活用の方策

基本的な考え方

- (1) アートマネジメント人材等の育成と活用の必要性**
 - アートマネジメン ントや舞台技術に携わる人材育成が不十分
 - 舞台芸術発展にはアートマネジメン ント人材等育成・活用が急務
- (3) 今後重視すべき視点**
 - アートマネジメン ント人材等の計画的・体系的な育成の促進
 - アートマネジメン ント人材等の積極的な活用の推進
 - アートマネジメン ント人材等が能力を発揮できる環境整備

アートマネジメン ント人材等をめぐる現状と課題

- (1) 大学等における人材育成**
 - 体系的・総合的なカリキュラムの構築が課題
 - 劇場・文化芸術団体等との相互理解・交流が重要
- (2) 現職の研修環境**
 - 研修内容の強化と研修を受けやすい環境づくりが重要
- (3) 劇場・音楽堂、文化芸術団体等の人材活用**
 - 長期的な視野に立った人材育成や処遇の改善が重要
- (4) 舞台技術の継承や革新への対応**
 - 舞台技術者の技術や経験を受け継ぐ若手人材が不足

(3) 文化審議会文化政策部会検討経緯

<第5期>

平成19年 8月 2日 第1回文化政策部会

概要：文化政策部会における検討内容等について審議

9月19日 第2回文化政策部会

概要：アートマネジメント人材等の育成及び活用について・ヒアリング①

○「アートマネジメント全般」

社団法人企業メセナ協議会シニア・プログラム・オフィサー
若林朋子 氏

○「大学等における人材養成」

昭和音楽大学音楽学部音楽芸術運営学科准教授 武濤京子 氏

○「若手アートマネジメント人材」

財団法人鳥取県文化振興財団副理事長兼文化芸術デザイナー
柴田英杞 氏

10月18日 第3回文化政策部会

概要：アートマネジメント人材等の育成及び活用について・ヒアリング②

○「受け入れ先の団体・文化施設」

前財団法人住友生命社会福祉事業団・いずみホール支配人
伊東順一 氏

○「舞台技術」

財団法人新国立劇場運営財団技術部長 伊藤久幸 氏

11月22日 第4回文化政策部会

概要：アートマネジメント人材等の育成及び活用について・中間まとめに向けた論点整理①

12月10日 第5回文化政策部会

概要：アートマネジメント人材等の育成及び活用について・中間まとめに向けた論点整理②

平成20年 1月23日 第6回文化政策部会

概要：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）
審議

<第6期>

平成20年 6月 4日 第1回文化政策部会

概要：文化政策部会における検討課題について

6月25日 第2回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・ヒアリング①

○米屋尚子委員

○宮田慶子委員

○東京女子大学文理学部教授 佐々木涼子 氏

7月16日 第3回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・ヒアリング②

○東京芸術大学名誉教授、文化庁芸術家在外研修員の会理事長平野忠彦氏

○新国立劇場舞踊芸術監督 牧阿佐美 氏

○演劇評論家 扇田昭彦 氏

○劇団一跡二跳主宰、劇作家、演出家 古城十忍 氏

7月28日 第4回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・ヒアリング③

○作曲家、ピアニスト 野平一郎 氏

○ヴァイオリニスト、東京音楽大学教授 大谷康子 氏

○三味線演奏家、作曲家 本條秀太郎 氏

○舞踊家（クラシックバレエ） 安達悦子 氏

9月19日 第5回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・ヒアリング④

○演出振付家、ダンサー、リ्यूーとぴあ新潟市民芸術文化会館舞踊部門芸術監督/Noism08芸術監督 金森穰 氏

○ジャズ・クラリネット奏者、有限会社スウィング・エイジ代表取締役 北村英治 氏

10月15日 第6回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・審議経過報告に向けた論点整理①

11月7日 第7回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・審議経過報告に向けた論点整理②

12月1日 第8回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・審議経過報告素案審議

平成21年 1月15日 第9回文化政策部会

概要：実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成及び活用について・審議経過報告案審議

<第7期>

平成21年 5月14日 第1回文化政策部会

概要：実演芸術家及びアートマネジメント人材等の育成及び活用に関する審議経過報告について・ヒアリング①

○社団法人オーケストラ連盟常務理事 支倉二二男 氏

○社団法人日本バレエ協会副会長 岡本佳津子 氏

○社団法人現代舞踊協会会長 若松美黄 氏

○財団法人新国立劇場運営財団常務理事 角田博 氏

5月29日 第2回文化政策部会

概要：実演芸術家及びアートマネジメント人材等の育成及び活用に関する審議経過報告について・ヒアリング②

○東京藝術大学音楽学部長 植田克己 氏

○日本大学芸術学部長 野田慶人 氏

○日本オペラ連盟常務理事 草壁貞二 氏

○社団法人日本劇団協議会常務理事 西川信廣 氏

○社団法人全国公立文化施設協会

常務理事 松本辰明 氏

アドバイザー 間瀬勝一 氏

6月29日 第3回文化政策部会

概要：舞台芸術人材の育成及び活用について・文化審議会文化政策部会報告書
素案審議

7月23日 第4回文化政策部会

概要：舞台芸術人材の育成及び活用について・文化審議会文化政策部会報告書
(案) 審議

(4) 文化審議会文化政策部会委員名簿 (第5期～第7期)

《委員》

第5～7期部会長

宮田 亮平 東京藝術大学長

第5、6期部会長代理

富澤 秀機 テレビ大阪株式会社代表取締役会長 (委員 第6期まで)

第7期部会長代理

田村 孝子 静岡県コンベンションアーツセンター「グランシップ」館長

尾高 忠明 指揮者、札幌交響楽団音楽監督 (委員 第6期まで)

堤 剛 フェリス、桐朋学園大学長、サントリーホール館長 (委員 第7期から)

山内 昌之 東京大学教授

山脇 晴子 (株)日本経済新聞社文化・事業局長 (委員 第7期から)

《臨時委員》

池野 恵 舞踊評論家 (委員 第6期から)

唐津 絵理 愛知芸術文化センター主任学芸員、あいちトリエンナーレ2010キュレーター (舞台)

高萩 宏 東京芸術劇場副館長

田村 和寿 桐蔭横浜大学スポーツ健康政策学部スポーツ健康政策学科教授

三林 京子 女優、嘶家、大阪芸術大学短期大学部教授

宮田 慶子 演出家 (委員 第6期から)

吉本 光宏 株式会社ニッセイ基礎研究所芸術文化プロジェクト室長

米屋 尚子 (社)日本芸能実演家団体協議会芸能文化振興部キャリアサポート担当部長

《専門委員》

ロジャー・パルバース 作家・東京工業大学教授

(1) 文化庁における舞台芸術人材の育成及び活用に関する事業

① 実演芸術家等人材に関する事業

参考資料 2

種別	事業名	事業概要	分野	応募資格	選考方法	開始年度	平成21年度予算	支援経費	備考
人材育成	新進芸術家海外研修制度	美術、音楽、舞踊等の各分野における新進の芸術家、技術者、評論家等が海外の大学や芸術団体等で実地に研修する際の渡航費・滞在費を支援	美術、音楽、舞踊、演劇、舞台美術等、映画、メディア芸術 【15歳以上18歳未満は音楽、舞踊のみ】	①日本国籍であること ②一定の年齢制限を満たすこと ③過去本制度を受けていないこと等	一次（書類選考）、二次（面接）	昭和42年度	661,659千円	往復の航空賃、支度料、滞在費、日当	募集人員 158名 【15歳以上18歳未満は10名以内含む】
人材育成	新進芸術家の育成公演事業	新進芸術家海外留学制度により研修を行った若手芸術家等に研修成果を発表する機会を提供	音楽、美術等	—	企画競争	平成17年度	70,000千円	出演料、会場費、舞台費、印刷費、文芸費、謝金等	
人材育成	芸術団体人材育成支援事業	芸術団体、大学等の教育機関等が自主的に行う新進芸術家等に対する人材育成・普及事業及び調査研究、伝統芸能等における人材確保事業を支援	現代舞台芸術（音楽・舞踊・演劇）、伝統芸能等（伝統芸能、伝統工芸、選定保存技術）、大衆芸能、美術、映画等	芸術家、芸術団体を幅広く構成員とする日本国内の協会・連盟等の団体、芸術団体、伝統文化の保持団体、大学等教育機関等	事業計画申請書をもとに協力者会議に諮って決定	平成8年度	992,558千円	出演費、音楽費、文芸費、謝金、旅費、会場費、舞台費、印刷費等	
人材活用	芸術創造活動特別推進事業	我が国の舞台芸術水準向上の直接的な牽引力となることが期待される芸術性の高い、国内で実施される優れた自主公演を支援	現代舞台芸術（音楽・舞踊・演劇）、伝統芸能、大衆芸能	①日本国内の芸術団体、伝統文化の保持団体 ②一定の自主公演回数を満たしていること	事業計画申請書をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成21年度	4,305,503千円	出演費、音楽費、文芸費、謝金、旅費、会場費、舞台費、印刷費等	
人材活用	舞台芸術振興の先導的モデル推進事業（舞台芸術共同制作公演）	我が国のトップレベルの芸術団体と各地にある中核的な劇場・ホール等が共同で企画制作する公演を支援	現代舞台芸術（音楽・舞踊・演劇）	日本国内の芸術団体	事業計画申請書をもとに協力者会議に諮って決定	平成20年度	196,373千円	出演費、音楽費、文芸費、謝金、旅費、会場費、舞台費、印刷費等	
人材活用	国際芸術交流支援事業	我が国の芸術団体の海外フェスティバルへの参加や、周年事業等にかかる二国間交流を支援	現代舞台芸術（音楽・舞踊・演劇）、伝統芸能、大衆芸能	日本国内の芸術団体（実行委員会含む）	事業計画申請書をもとに協力者会議に諮って決定	平成8年度	1,549,094千円	出演費、音楽費、文芸費、会場費、舞台費、運搬費等	
人材活用	芸術拠点形成事業	地域の芸術拠点形成を目的として文化会館や劇場等が行う、舞台芸術に関する自主企画・制作公演及び教育普及活動を支援	舞台芸術	①文化の振興普及を主たる目的とした文化施設 ②過去3年間の自主企画・制作公演、教育普及事業の実績がある ③芸術監督または同等の経験を有するスタッフがいる 等	事業計画申請書をもとに協力者会議に諮って決定	平成14年度	826,724千円	出演費、音楽費、文芸費、舞台費、運搬費、会場費、旅費、謝金、宣伝費、印刷費、諸経費	
人材活用環境整備	舞台芸術の魅力発見事業	舞台芸術の鑑賞機会が大都市圏に偏りがちな現状に鑑み、質の高い舞台芸術の全国展開を促すため、地域での公演に掛かる旅費、運搬費等を支援。あわせて、「舞台の見どころ」解説、バックステージツアー等の舞台を楽しむための工夫、演出を加えることにより、舞台芸術に親しむ機会の少ない人たちの興味、感心を喚起する。	舞台芸術	スタッフ・キャストが高い専門性を有する芸術団体又は文化の振興普及を主たる目的とした文化施設（東京都特別区内の施設を除く。）等	提出された申請書をもとに企画委員会に諮り決定	平成19年度	554,966千円	旅費、運搬費、謝金	
人材活用環境整備	本物の舞台芸術体験事業	子どもたちが、学校の総合的な学習の時間などを利用して、体育館等においてオーケストラや演劇、舞踊などの本物の舞台芸術の鑑賞、体験（表現）機会を提供	合唱・オーケストラ・音楽劇・児童劇・演劇・ミュージカル・バレエ・現代舞踊・歌舞伎・能楽・人形浄瑠璃・邦楽・邦舞・演芸等	①学校において公演実績を有する芸術団体であること ②公演に先立ち、ワークショップ及び鑑賞指導を行うこと	出演希望調書をもとに企画委員会に諮り公演団体を決定	平成14年度	3,803,938千円	公演費、派遣費、プログラム作成費	
人材活用環境整備	学校への芸術家等派遣事業	優れた活動を行っている芸術家や伝統芸能の保持者などの講話や実技披露などを通じて児童・生徒に文化芸術活動の楽しさやすばらしさを知る機会を提供するとともに、学校における文化芸術活動の活性化を図るため、芸術家や伝統芸能の保持者などの派遣を支援	プロとして芸術活動をしている芸術家、無形文化財保持者（都道府県指定・市区町村指定を含む）	都道府県（教育委員会を含む）が学校等の希望をとりまとめ申請	都道府県が提出する推薦順位に基づき開催校を決定	平成14年度	282,981千円	謝金、旅費	
人材活用環境整備	地域人材の活用による文化活動支援事業	地域の文化芸術人材を活用し、学校での文化芸術にかかる指導、放課後や休日等における文化芸術活動を地域で支援する体制を整備し、子どもたちが身近に文化芸術に触れる機会を提供	演劇、ミュージカル、音楽（合唱、器楽）、ダンス、美術、囲碁、将棋、華道、茶道、郷土芸能 等	市（区）町村において、市（区）町村、文化団体及び文化施設等により構成される実行委員会を組織し申請、都道府県がとりまとめ推薦	都道府県の推薦順位に基づき決定	平成19年度	107,502千円	実行委員会に関する経費（謝金、旅費、消耗品費等）及び指導に要する経費（謝金、旅費、消耗品費等）	
環境整備	「文化芸術による創造のまち」支援事業	地域の文化芸術活動のための環境づくりを目的とした、①地域文化リーダーの育成、②地域の文化芸術団体の育成、③地域の文化芸術活動の発信交流、④大学と地域との交流・連携の促進などの取組を支援	文化芸術活動全般	市町村、大学、地域の文化団体、文化施設等により構成される実行委員会を組織し応募、都道府県（教育委員会を含む）がとりまとめ申請	提出された申請書をもとに企画委員会に諮り決定	平成15年度	424,351千円	指導者謝金・旅費、企画会議費、練習場借上料、大学と地域の交流に掛かる消耗品費等	

② アートマネジメント人材等に関する事業

種別	事業名	事業概要	分野	応募資格	選考方法	開始年度	平成21年度予算	支援経費	備考
人材育成	アートマネジメント重点支援事業	文化会館、劇場等が行うアートマネジメント人材等の育成及び活用に関する優れた取組を支援	舞台芸術	①文化の振興普及を主たる目的とした文化施設 ②過去3年間の自主企画・制作公演、教育普及事業の実績がある ③芸術監督または同等の経験を有するスタッフがいる 等	事業計画申請書をもとに企画選考委員会に諮って決定	平成21年度	81,320千円	アートマネジメント職員の配置に係る謝金、旅費、アートマネジメント人材育成事業に係る講師謝金、旅費、会議費、印刷費等	
人材育成	アートマネジメント研修	公立文化施設の管理運営事業に携わる職員等を対象にアートマネジメントに関する研修会を東京（全国を対象）と全国7ブロックで実施	舞台芸術	①公立文化施設の管理・運営・事業に携わる者 ②地方公共団体の文化芸術振興行政担当者 ③その他、民間のホール職員やアートマネジメントに興味を持つ学生等	—	平成17年度	12,927千円 (研修会の実施に係る経費)	—	
人材育成	技術職員研修	公立文化施設の舞台技術担当職員等を対象として、舞台、照明、音響等の舞台技術に関する専門的な研修会を東京（全国を対象）と全国7ブロックで実施	舞台技術（舞台、照明、音響等）	①公立文化施設の舞台技術担当職員 ②その他、舞台技術関係者、舞台技術に関心のある者	—	平成17年度	13,329千円 (研修会の実施に係る経費)	—	

③ 芸術文化振興基金（独立行政法人日本芸術文化振興会）による助成

種別	事業名	事業概要	分野	応募資格	選考方法	開始年度	平成21年度交付予定額	支援経費	備考
人材活用	芸術創造普及活動 (現代舞台芸術創造普及活動)	現代舞台芸術の創造普及活動で、青少年、市民を対象とした親しみやすい公演や芸術活動の裾野を広げること等をねらいとする公演に対して助成	音楽分野（オーケストラ、オペラ、室内楽、合唱等）、舞踊分野（バレエ、現代舞踊、民族舞踊等）、演劇分野（現代演劇、児童演劇、ミュージカル等）	現代舞台芸術の創造普及活動を主たる目的とした芸術団体で、自ら主催する有料の公演を1回以上行ったことがあるもの	助成金交付要望書等をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成2年度	606,000千円	出演費、音楽費、文芸費、会場費、舞台費、運搬費、謝金、旅費、通信費、宣伝費、印刷費、記録費	
人材活用	芸術創造普及活動 (伝統芸能の公開活動)	雅楽、能楽、文楽、歌舞伎、邦楽、邦舞、落語、講談、浪曲、漫才、奇術等の伝統芸能の普及公開活動を目的とした公演に対して助成	雅楽、能楽、文楽、歌舞伎、邦楽、邦舞、落語、講談、浪曲、漫才、奇術等	伝統芸能の保存・普及に係る活動を行うことを主たる目的とした団体で、自ら主催する公演を行ったことがあるもの	助成金交付要望書等をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成2年度	72,000千円	出演費、音楽費、文芸費、会場費、舞台費、運搬費、謝金、旅費、通信費、宣伝費、印刷費、記録費	
人材活用	芸術創造普及活動 (多分野共同等芸術創造活動)	異なる分野の芸術団体等が共同して行う公演・展示、特定の芸術分野に分類することが困難な公演・展示、新しい芸術分野を切り開く独創性に富んだ新作の公演・展示等に対して助成	—	芸術の創造普及活動を主たる目的とした芸術家又は芸術団体で、芸術の創造普及活動を主催したことがあるもの	助成金交付要望書等をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成20年度	20,500千円	作品借料、出演費、音楽費、文芸費、会場費、舞台費、設営費、運搬費、謝金、旅費、通信費、宣伝費、印刷費、記録費	
人材活用	地域文化振興活動 (文化会館公演活動)	地域性を生かした特色ある活動、記念的な活動、多様な芸術文化に親しむ機会の醸成に資する活動等を文化施設自ら主催し、経費負担する公演に対して助成	文化会館、文化ホール、劇場その他の文化施設で行う公演	地域文化の振興普及に係る活動を主たる目的として設置された文化会館、文化ホール、劇場等の設置者又は管理者	助成金交付要望書等をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成2年度	115,900千円	出演費、音楽費、文芸費、舞台費、運搬費、謝金、旅費、通信費、宣伝費、印刷費、記録費	
環境整備	地域文化振興活動 (アマチュア等の文化団体活動)	アマチュア等の文化団体が自ら主催する①周年的・記念的な活動、②海外の団体の招聘して行う国際交流活動、③分野の複合的かつ広域的な活動、④地域に根ざした特色ある活動などに対して助成	音楽（オーケストラ、吹奏楽、オペラ、合唱等）、演劇（演劇、ミュージカル、人形劇等）、舞踊（ダンス、バレエ、現代舞踊等）、伝統芸能（地歌舞伎、人形浄瑠璃、民謡、邦楽等）、美術（絵画、彫刻、工芸、書等の展示）、生活文化、その他分類できないもの	文化の発展普及に資することを主たる目的とするアマチュア等の文化団体で、助成対象となる活動の実績があるもの	助成金交付要望書等をもとに基金運営委員会に諮って決定	平成2年度	94,000千円	出演費、音楽費、文芸費、設営費、舞台費、会場費、運搬費、謝金、旅費、通信費、宣伝費、印刷費、記録費	

(2) 独立行政法人日本芸術文化振興会現代舞台芸術の実演芸術家等の研修事業

(平成21年4月現在)

	オペラ研修所 (平成10年4月設置)	バレエ研修所 (平成13年4月設置)		演劇研修所 (平成17年4月設置)
			バレエ研修所予科生 (平成21年4月設置)	
研修目的	新オペラ歌手育成	プロのダンサーを育成	心身の柔軟な時期にバレエダンサーとしての基礎を習得、美しい身体の養成を図る	次代の演劇を担う舞台俳優の育成
応募資格	1.プロフェッショナルなオペラ歌手としての舞台活動を目指していること 2.大学院修士課程(音楽専攻)修了程度の実力を有していること 3.女性満32才以下、男性満35才以下であること 4.心身共に健康であること 5.外国籍の人の場合、日本語が理解できること、及び、研修期間中の日本国内滞在許可が取得できること	1.バレエ学校等の養成課程を修了していること、 或いはそれと同等の実力を有すること 2.17才以上20才未満であること 3.女性は身長161cm以上、男性は165cm以上であること 4.外国籍の人の場合、研修期間中の在留資格が取得できること	1.プロフェッショナルなバレエダンサーとしての舞台活動を目指していること。 2.2009年4月1日現在で、15才または16才。義務教育課程(中学校)を卒業、もしくは卒業見込み 3.女性は身長152cm以上、男性は身長160cm以上であること。 4.家族・親族の管理の下、研修(通学)可能な方。 5.外国籍の人の場合、日本語が理解できること、及び 研修期間中の在留資格が取得できること。	1.プロフェッショナルな俳優としての舞台活動を目指していること 2.高等学校卒業もしくは同等の資格を有すること 3.18才以上、30才以下であること 4.心身共に健康であること 5.外国籍の人の場合、日本語が理解できること、及び、研修期間中の日本国内滞在許可が取得できること
募集人員	5名	6名	若干名(2~5名程度)	15名
募集時期	毎年12月~1月	毎年12月~1月	1月	毎年2月
選考試験	書類選考と実技試験		書類選考と実技試験	技術審査と面接
研修期間	3年間	2年間	2年間	3年間
現況	第10~12期生(1年次~3年次)計15名	第5・6期生(1・2年次)計12名	平成21年度より試行的に開始。	第3~5期生(1年次~3年次)計44名
研修場所	新国立劇場等	新国立劇場及び芸能花伝舎	新国立劇場及び芸能花伝舎	新国立劇場及び芸能花伝舎
修了後の活動状況	国内外のオペラ公演に出演するほか、文化庁派遣在外研修員等として、留学するケースが多い	新国立劇場バレエ団に入団し、新国立劇場バレエ公演に出演するほか、留学するケースが多い	(なし)	修了とともに、自らの劇団旗揚げ、既存のプロダクション所属、フリー等様々な立場で各種演劇公演に出演している。また、新国立劇場主催公演に登用することによって実績作りと知名度向上に寄与し、次の活動につながるよう制作部演劇と共同で支援している。
その他	研究充実費支給、奨学金制度	奨学金制度	希望者に通信制高校を紹介	奨学金制度(3年次除く)
平成20年度までの修了者数	9期 43名	4期 29名	—	2期 29名
平成21年度予算額	141,345(千円)	91,290(千円)(*予科生含む) その他共通経費6,440(千円)		89,548(千円)

(3) 大学等における在籍者数等及び就職状況

1. 芸術系学部における在籍者の状況(平成19年度)

(単位:人数)

項目	学部				
	芸術学部	音楽学部	美術学部	芸術系その他	芸術系合計
学部数	15	25	7	14	61
学生数(A)	25,729	17,566	6,865	20,549	70,709
芸術系学部学生の学生全体に占める割合%(A/B)	1.02	0.69	0.27	0.81	2.81

学部全体	2,357
(B)	2,514,228

2. 芸術系研究科における在籍者の状況(平成19年度)

(単位:人数)

項目	大学院(修士課程・博士課程含む)				
	芸術研究科	音楽研究科	美術研究科	芸術系その他	芸術系合計
研究科数	15	18	7	18	58
学生数(C)	1,054	1,241	1,383	1,634	5,312
芸術系研究科学生の学生全体に占める割合%(C/D)	0.43	0.51	0.57	0.68	2.21

大学院全体	1,665
(D)	240,030

(文部科学省学校基本調査より引用)

3. 職業別就職者数(平成19年3月卒業生、修了者)

(単位:人数)

職業種別	高等専門学校	短期大学	大学卒業生	大学院修士課程修了者	大学院博士課程修了者	専門職学位修了者	合計
美術家、写真家、デザイナー、音楽家、舞台芸術家(E)	24	411	4,062	344	5	7	4,853
その他	5,522	64,623	373,714	53,638	9,885	1,800	509,182
就職者合計(F)	5,546	65,034	377,776	53,982	9,890	1,807	514,035
美術家、写真家等の就職者数に占める割合%(E/F)	0.43	0.63	1.07	0.63	0.05	0.38	0.94

(文部科学省学校基本調査より引用)

4. 個別調査した大学学部別就職者数(平成19年3月卒業生)

(単位:人数)

職業種別	A大学学部卒業生		B大学音楽学部卒業生	C大学音楽学部卒業生
	美術学部	音楽学部		
美術家、写真家、デザイナー、音楽家、舞台芸術家(G)	18	9	6	10
その他	0	1	67	227
就職者合計(H)	18	10	73	237
美術家、写真家等の就職者数に占める割合%(G/H)	100.0	90.0	8.21	4.21

(4) 米国、英国、中国、韓国、日本の実演芸術家等の人数

(単位:人数)

区 分	米国(2004年)	英国(2005年)	中国	韓国	日本(2005年)
芸術家、音楽、演者(A)	595,800	236,300	141,678	43,450	307,800
就業者総数(B)	139,252,000	28,166,000	737,400,000	22,856,000	61,512,500
総人口	293,600,000	60,200,000	1,315,800,000	48,300,000	127,757,000
実演芸術家の就業者総数に占める割合%(A/B)	0.42	0.83	0.02	0.19	0.50

※ 米国については、作家を含む

※ 中国については、芸術公演団体に働いている人数(2005年)を示す。総人口については2005年、就業者総数については2002年のデータである。

※ 韓国については、音楽・演劇・舞踊各団体に登録されている音楽家(30,150人)、演劇家(7,100人)、舞踊家(6,200人)の合計人数(2008年)を示す。総人口、就業者総数については2005年のデータである。

出典:(1)米国商務省GLA Economics(2007).

(2)駐日英国大使館発行「Quality Britain」(2008)

(3)総務省統計局「世界の統計2007」

(4)中国、韓国のデータについては、中国大使館、韓国文化院からの聞き取りによる。

実演芸術家等の人数(日本)の推移

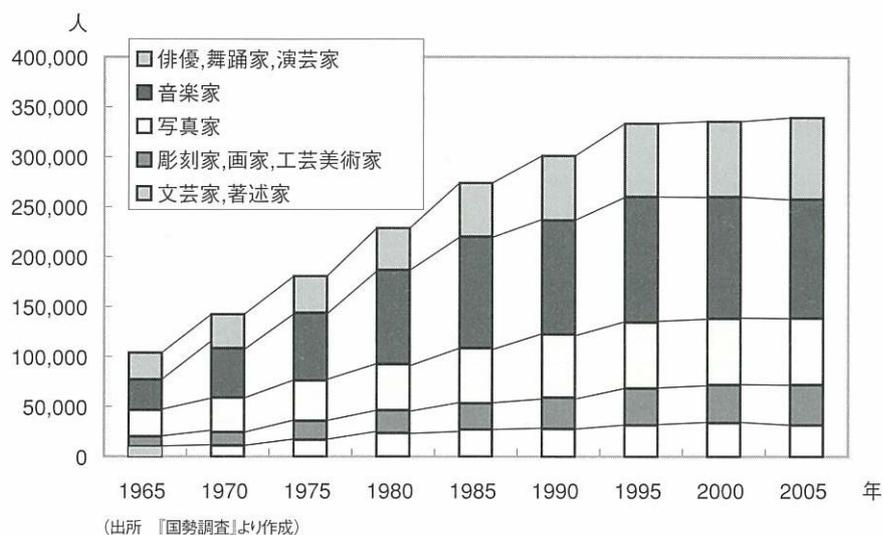
【1-21】芸術関係就業者数の推移

a. 男女計

単位:人(総人口は千人)

	総人口 (千人)	就業者総数	文芸家, 著述家	彫刻家, 画家,工 芸美術家	写真家	音楽家			俳優, 舞 踊家, 演 芸家計			芸術家計	就業者に 占める割 合
						音楽家計	除教授	個人教授	俳優, 舞 踊家, 演 芸家計	除教授	個人教授		
1955	89,276	39,261,651	..	10,485	23,268	16,607	22,544	72,904	0.186%
1960	93,419	43,719,070	..	9,850	21,160	22,780	26,810	80,600	0.184%
1965	98,275	47,633,380	9,587	10,210	26,590	30,565	26,795	94,160	0.198%
1970	103,720	52,110,190	10,840	13,635	34,360	49,610	33,790	131,395	0.252%
1975	111,940	53,015,430	16,585	19,090	40,435	67,615	36,810	163,950	0.309%
1980	117,060	55,778,235	23,502	22,518	46,400	94,172	41,845	204,935	0.367%
1985	121,049	58,336,129	27,034	26,090	55,309	111,501	21,075	90,426	53,727	39,668	14,059	246,627	0.423%
1990	123,611	61,679,338	27,629	31,383	63,181	114,173	21,940	92,233	64,460	49,981	14,479	273,197	0.443%
1995	125,569	64,181,893	31,268	37,064	65,905	125,570	22,843	102,727	73,487	56,912	16,575	302,026	0.471%
2000	126,926	63,032,271	33,600	38,103	66,412	121,786	22,696	99,090	75,773	58,044	17,729	302,074	0.479%
2005*	127,757	61,512,500	31,500	40,300	66,600	119,100	24,400	94,700	81,800	57,700	24,100	307,800	0.500%

【1-22】芸術家数の推移(男女計)



引用:「芸能活動の構造変化」

社団法人日本芸能実演家団体協議会(平成19年3月31日発行)

(5) 実演芸術家等の国際コンクールの入賞状況

1. 音楽

(1) チャイコフスキー国際コンクール(5位以上)

【ピアノ・ヴァイオリン・チェロ・声楽】

	1986年(第8回)	1990年(第9回)	1994年(第10回)	1998年(第11回)	2002年(第12回)	2007年(第13回)	合計
アメリカ	5	8	3		1		17
アルメニア					1	1	2
イスラエル			1				1
イタリア	1		1				2
イギリス		1		1			2
ウクライナ			1	1	1	2	5
オーストリア	1						1
オーストラリア	1			1			2
カザフスタン				1			1
韓国	2		1		2	2	7
グルジア			1	1		1	3
スロバキア					1		1
チェコ	1						1
中国	2		3	2	2		9
ドイツ		3		1	3	2	9
日本		2	1	1	2	1	7
ハンガリー						1	1
フィンランド	1						1
ブルガリア	2						2
フランス	2			1	1		4
ベラルーシ					1		1
ベルギー		1					1
ポーランド		1					1
モンゴル				1			1
ルクセンブルク		1					1
ルーマニア	2	1					3
ロシア	14	16	10	13	9	12	74
合計	34	34	22	24	24	22	

(2) フレデリック・ショパン国際ピアノコンクール(5位以上)

【ピアノ】

	1985年(第11回)	1990年(第12回)	1995年(第13回)	2000年(第14回)	2005年(第15回)	合計
アメリカ		1	1			2
アルゼンチン				1		1
イタリア		1		1		2
韓国					2	2
中国				2		2
日本	1	2	1		2	6
フランス	2		1			3
ポーランド	1				1	2
ロシア	1	2	2	1		6
合計	5	6	5	5	5	

(3) エリザベート王妃国際コンクール(5位以上)

【ピアノ・ヴァイオリン・声楽】

	2001年	2003年	2004年	2005年	2007年	2008年	合計
アメリカ				1			1
アルメニア				1			1
イタリア		1					1
カナダ			1				1
韓国					1		1
グルジア						1	1
シンガポール	1						1
スイス					1		1
中国	1	1					2
ドイツ		1		1			2
日本		1		1			2
ハンガリー	1					1	2
フランス						1	1
ブルガリア					1		1
ベラルーシ						1	1
ベルギー			1	1			2
ポーランド			1			1	2
モルドヴァ			1				1
ラトヴィア	1						1
ルーマニア			1				1
ロシア	1					2	3
合計	5	4	5	5	5	5	

2. バレエ

(1) ヴァルナ国際バレエコンクール(3位以上)

	2006年	2008年	合計
イギリス	1		1
カザフスタン	1		1
韓国	2	2	4
キューバ		1	1
中国		2	2
日本		1	1
ベラルーシ	2		2
ベルギー	1		1
マケドニア	1		1
モルドバ		1	1
合計	8	7	

(2) ジャクソン国際バレエコンクール(3位以上)

	1994年	1998年	2002年	2006年	合計
アメリカ	2	1	1	2	6
ウクライナ	1				1
韓国		1			1
キューバ		1			1
スペイン	1				1
中国			2		2
ドイツ	1			1	2
日本	2			3	5
フランス		1			1
メキシコ			1		1
リトアニア		1		1	2
ロシア	1	2	1		4
合計	8	7	5	7	

(3)モスクワ国際バレエコンクール(1位)

	1989年	1993年	1997年	2001年	合計
アルゼンチン			1		1
ウクライナ				2	2
スイス	1				1
中国			1	1	2
フランス		1			1
日本		1		1	2
ブラジル				1	1
ロシア	2	1	2		6
合計	3	3	4	6	

(4)ローザンヌバレエコンクール(スカラシップ)

	2001年	2002年	2003年	2004年	合計
イギリス		1			1
オーストラリア	1				1
カナダ		1			1
韓国		2	1	1	4
中国			4		4
日本				2	2
フランス	1				1
合計	2	4	5	3	

3. 演劇

(1)トニー賞

女優のアントワネット・ペリーの功績をたたえて、1947年に設立された、アメリカの演劇賞。プレイ部門・ミュージカル部門、衣装、照明など22のカテゴリーと地方劇場賞、個人の業績を讃える特別賞、他の部門に当てはまらない分野の個人、団体に与えられるトニー名誉賞がある。日本人としては、石岡瑛子が「M.Butterfly」で衣装・装置デザイン部門でノミネートされた。(1988年)

(2)ローレンス・オリヴィエ賞

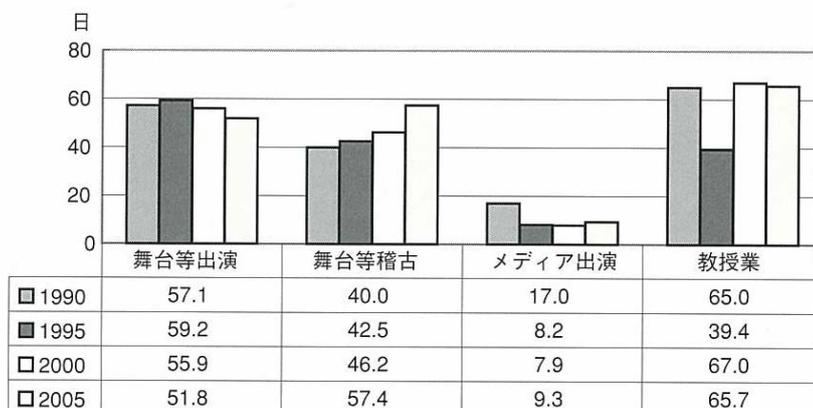
イギリスの最も有名な演劇賞。1976年、ウェストエンド演劇協会により設立された。1984年、ローレンス・オリヴィエの名が冠された。毎年ロンドン演劇協会により授与される。日本人としては、バレエ部門で森下洋子(1985年)、ダンス部門で山海塾(2002年)が受賞。辻村寿三郎がノミネートされた。(1990年)

※1. 音楽及び演劇は「世界の賞辞典」(日外アソシエーツ)より引用

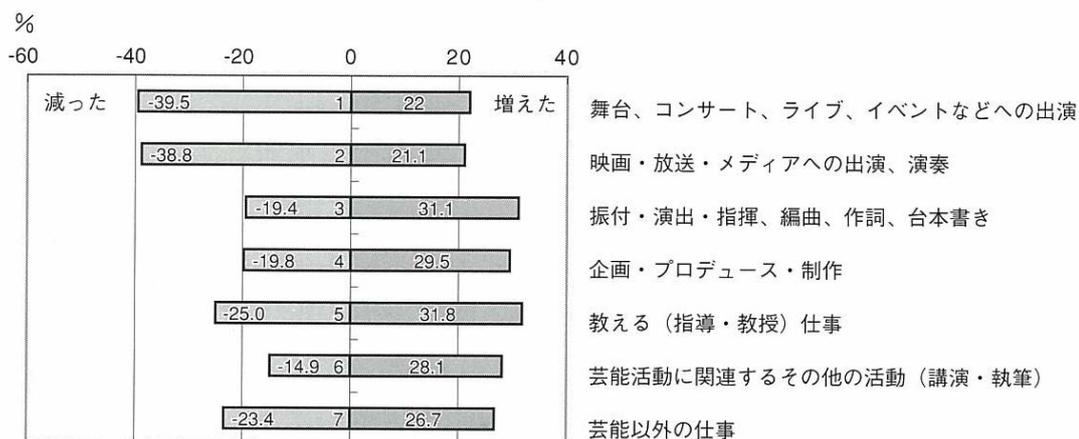
2. バレエは、ヴァルナ国際バレエコンクール、ジャクソン国際バレエコンクールのサイトより、モスクワ国際バレエコンクールはサイト及び「バレエ2002」(新書館)より、ローザンヌバレエコンクールは「世界の賞辞典」(日外アソシエーツ)より引用

(6) 実演芸術家等の活動状況

【4-2】仕事別稼働日数の推移



【4-3】2～3年前と比較した仕事の機会の増減(2005年版)



引用：「芸能活動の構造変化」

社団法人(社)日本芸能実演家団体協議会(平成19年3月31日発行)

(7) 公演回数等

音楽

図1 公演回数の推移

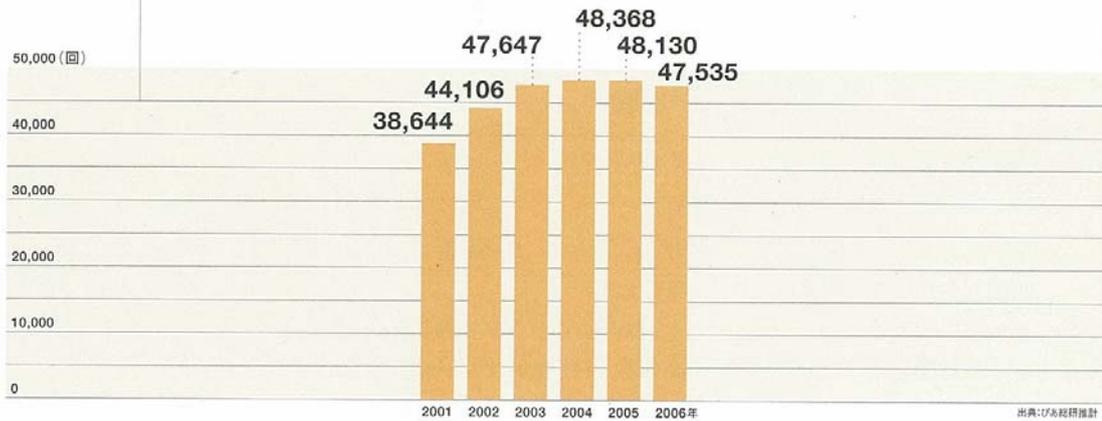


図2 動員数の推移

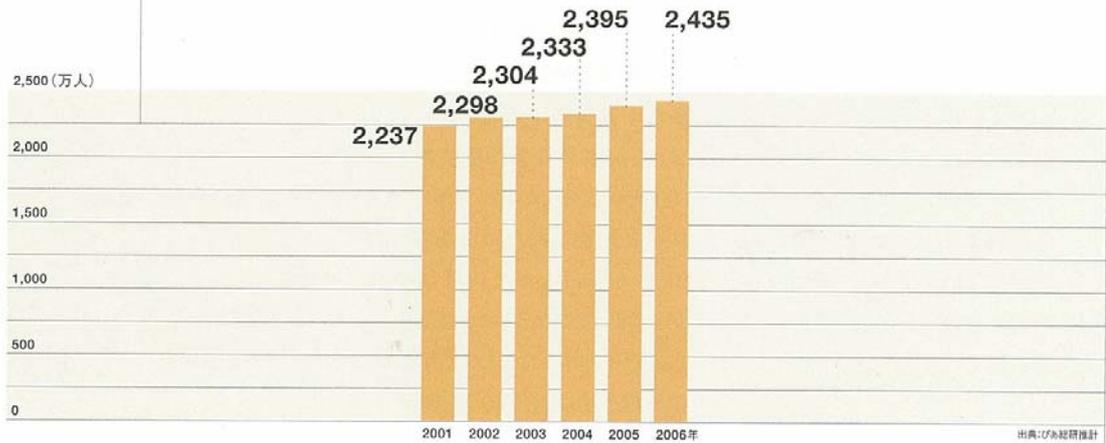
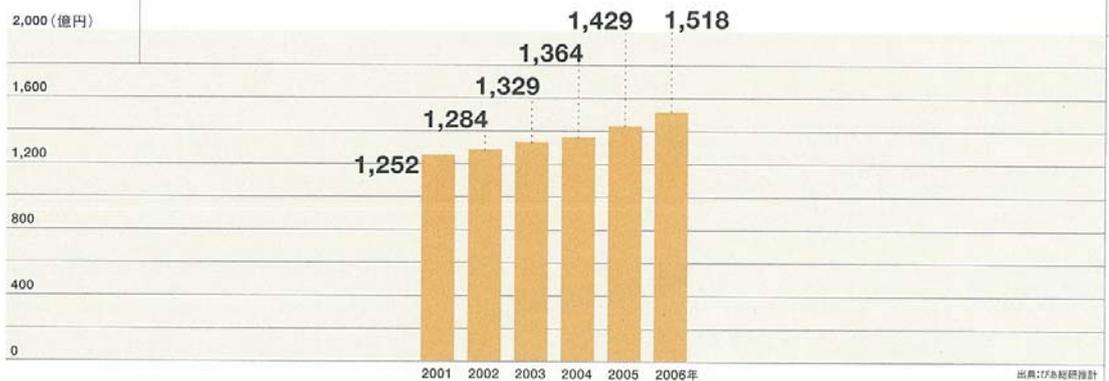


図3 市場規模の推移



引用：エンタテインメント白書 2007
 ぴあ総合研究所株式会社（2007年10月25日発行）

図5 公演回数のサブジャンル別内訳
2006年

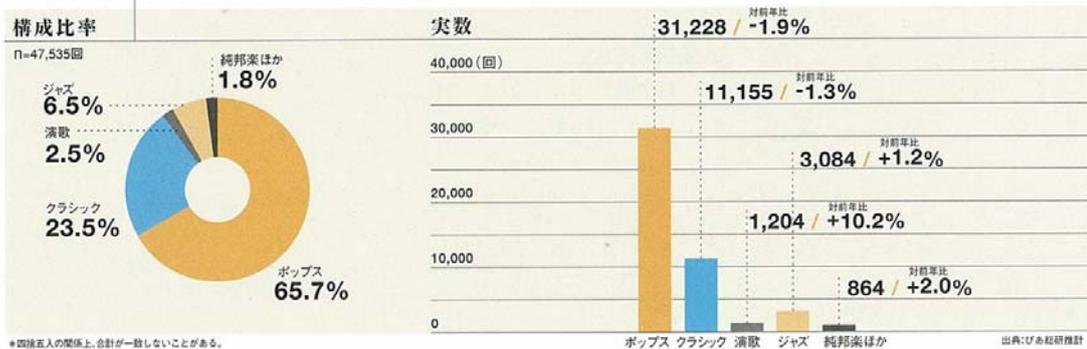


図6 動員数のサブジャンル別内訳
2006年

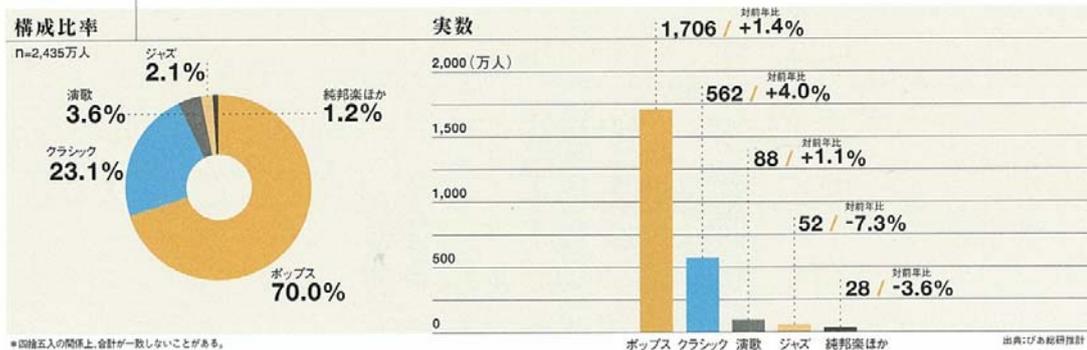


図7 市場規模のサブジャンル別内訳
2006年

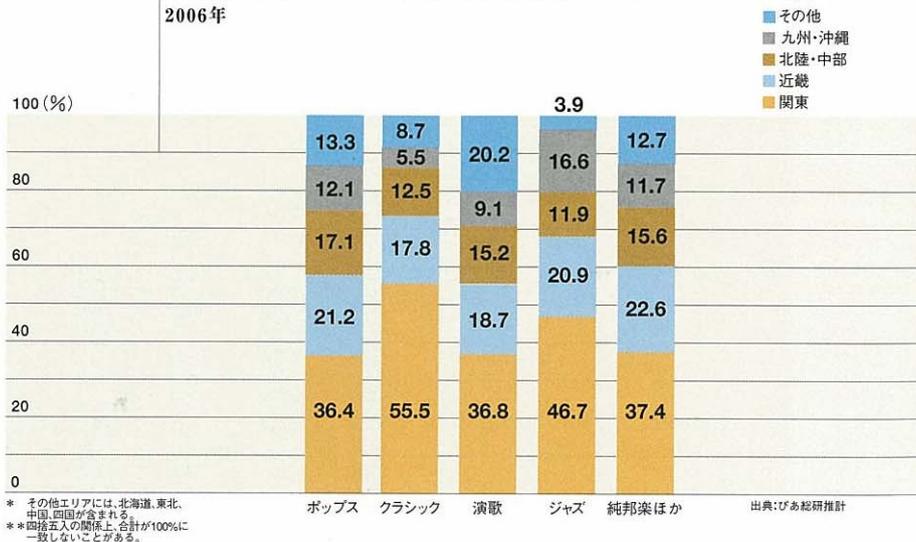


引用: エンタテインメント白書 2007
ぴあ総合研究所株式会社 (2007年10月25日発行)

図12 エリア別 構成比率
2006年



図13 公演回数のエリア別構成比率:サブジャンル別
2006年



引用：エンタテインメント白書 2007
ぴあ総合研究所株式会社（2007年10月25日発行）

ステージ市場

- 【①ミュージカル、②演劇、③バレエ／ダンス、
④歌舞伎／能・狂言、⑤お笑い／寄席・演劇】

図1 公演回数の推移

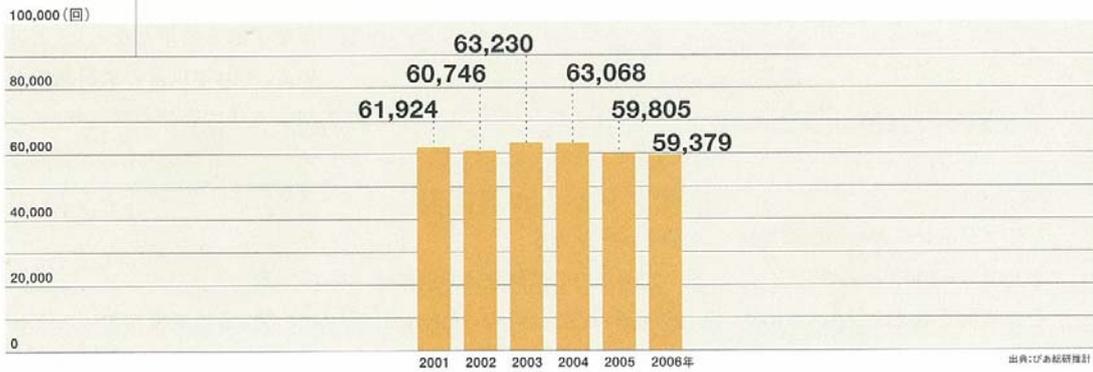


図2 動員数の推移

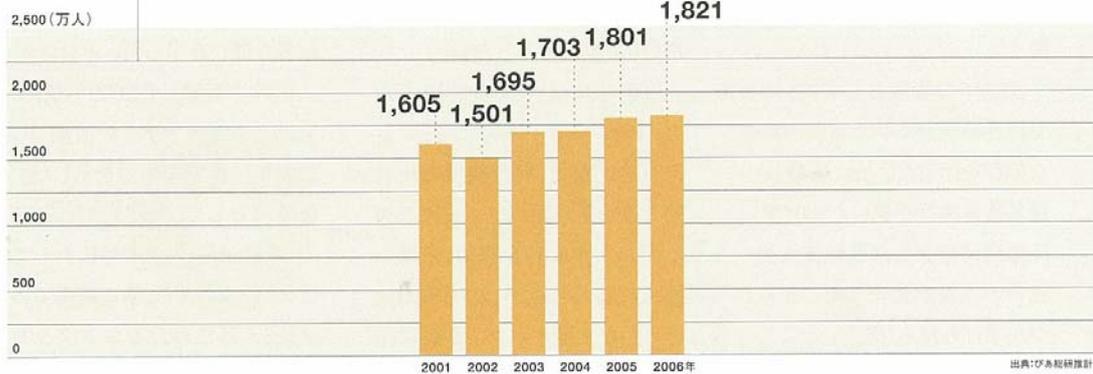
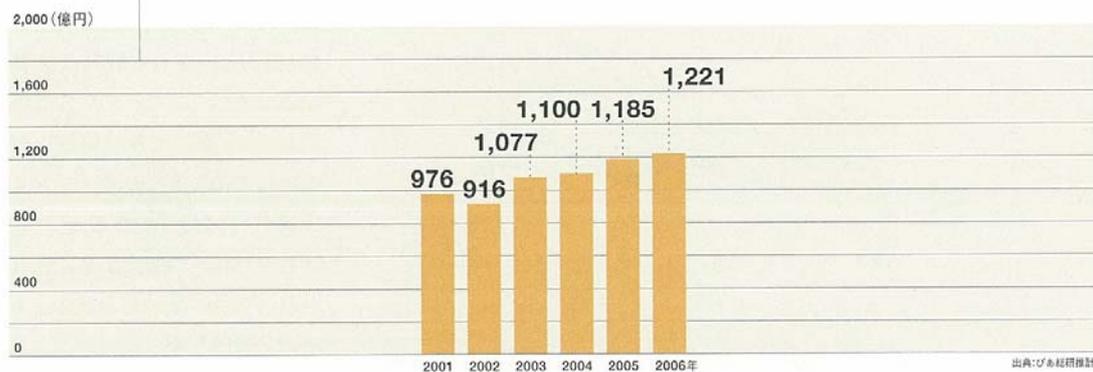


図3 市場規模の推移



引用：エンタテインメント白書 2007
ぴあ総合研究所株式会社（2007年10月25日発行）

図5 公演回数のサブジャンル別内訳
2006年

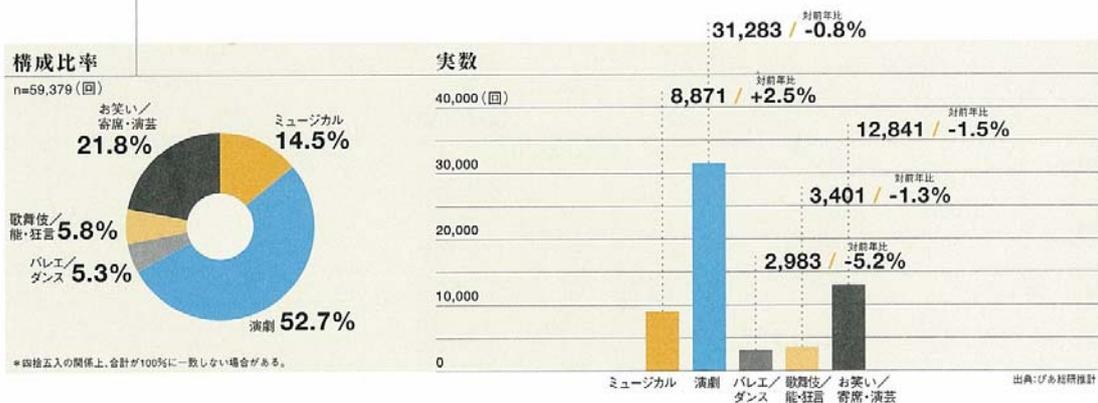


図6 動員数のサブジャンル別内訳
2006年

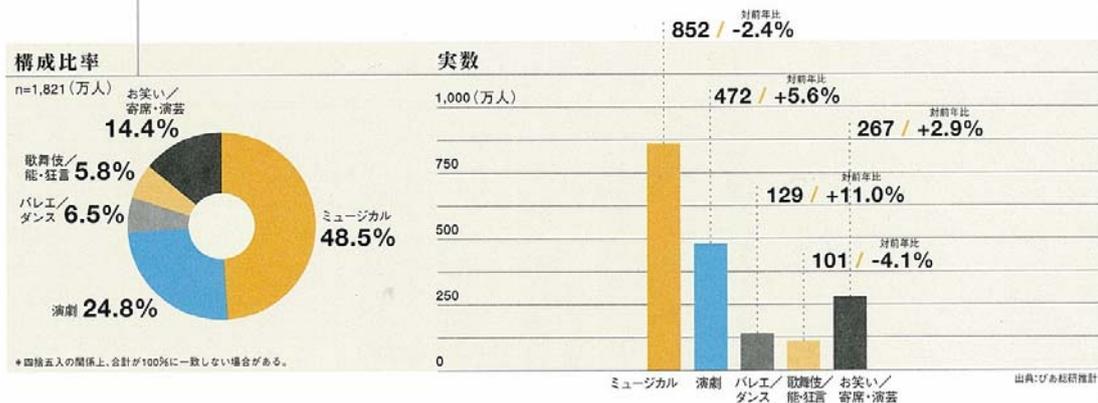
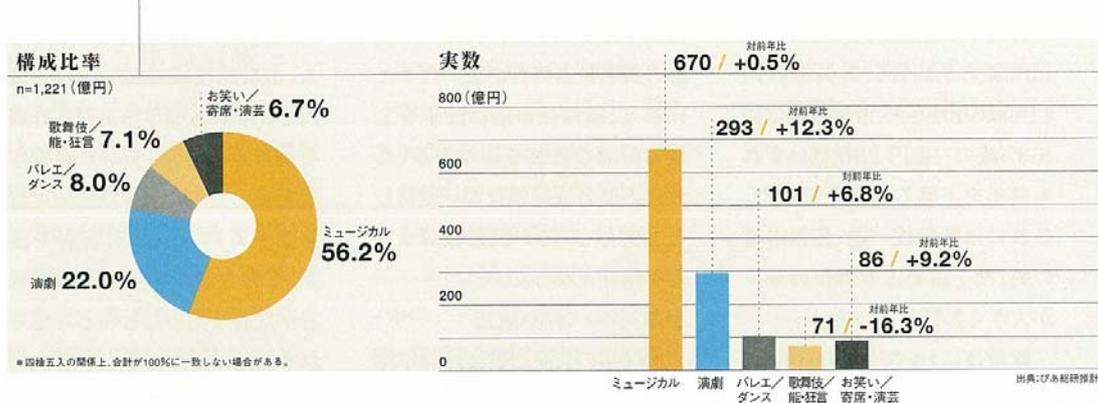


図7 市場規模のサブジャンル別内訳
2006年



引用：エンタテインメント白書 2007
ぴあ総合研究所株式会社(2007年10月25日発行)

図12 エリア別 構成比率
2006年

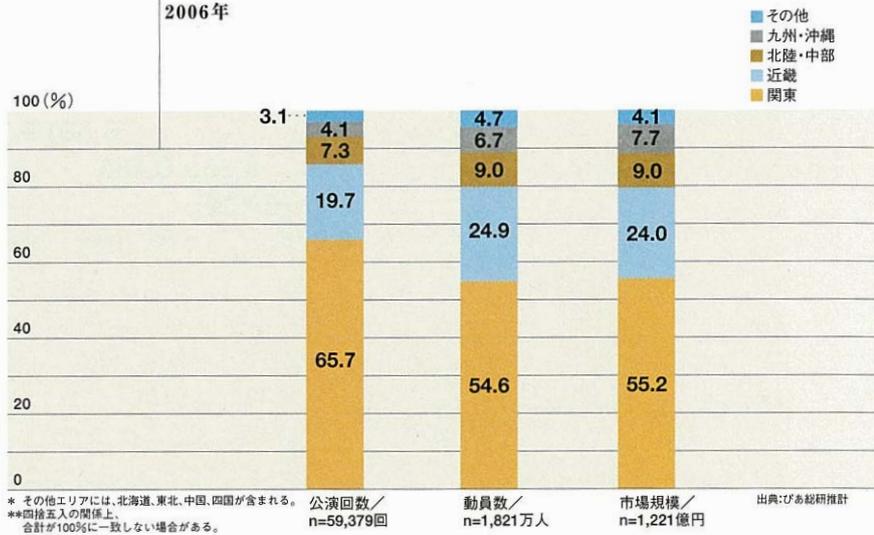
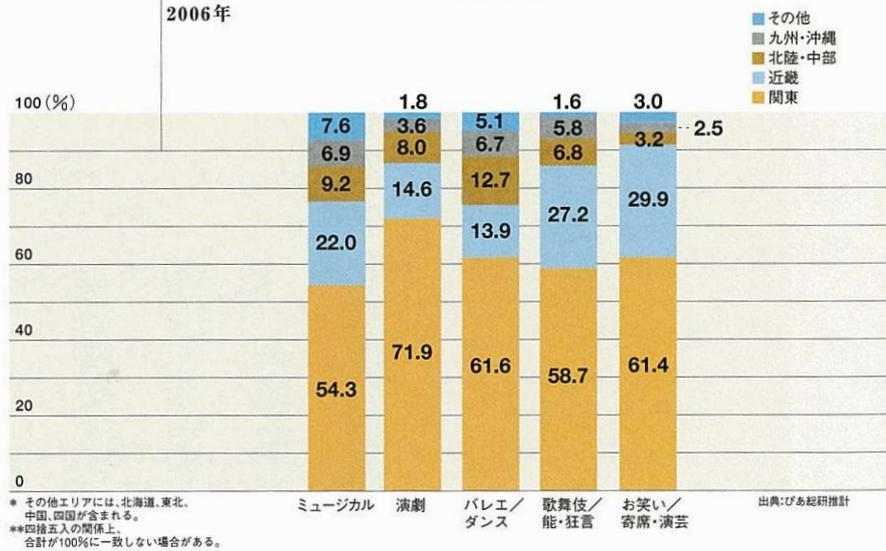


図13 公演回数のエリア別構成比率:サブジャンル別
2006年



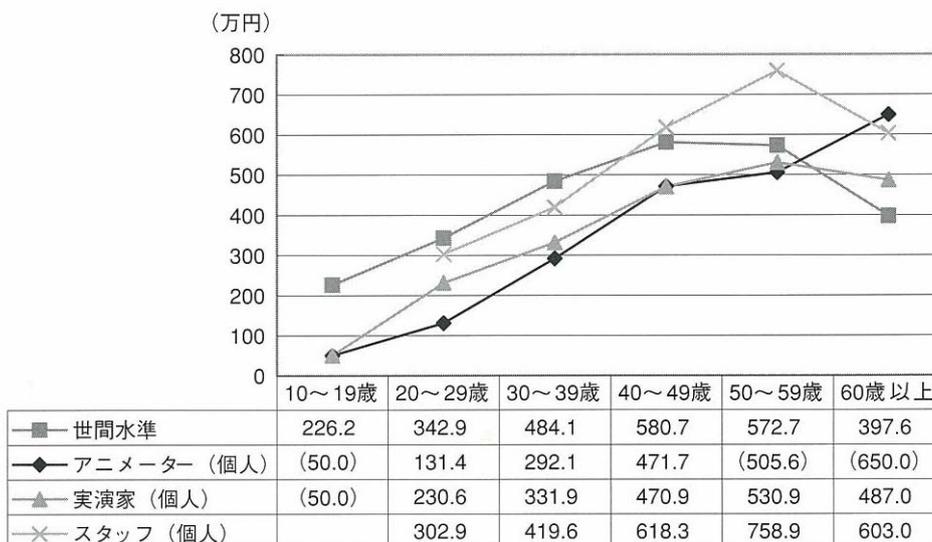
引用：エンタテインメント白書 2007

ぴあ総合研究所株式会社（2007年10月25日発行）

(8) 実演芸術家等の処遇状況

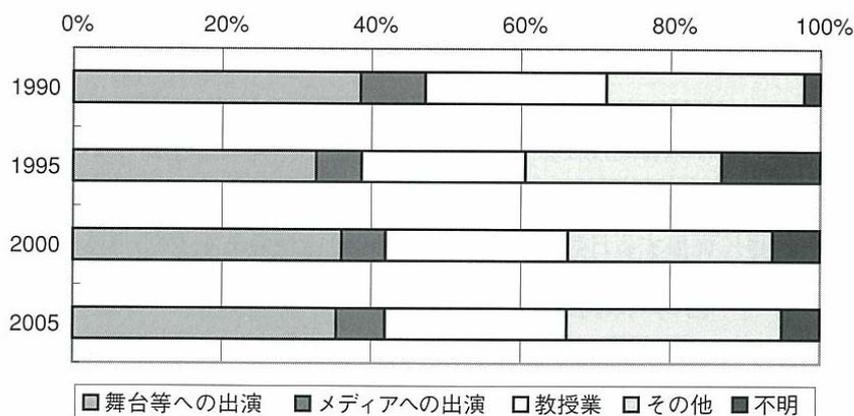
収入

【4-32】税込み総収入平均の年代別推移



(出所 『芸能実演家・スタッフの活動と生活実態』より作成)
 ※世間水準は、2004年賃金構造基本統計調査『産業計(民・公営計)』より
 ※()内の数値は、有効サンプルが少ないため参考値

【4-4】収入構成の推移



(出所 『芸能実演家の活動と生活実態』、『芸能実演家・スタッフの活動と生活実態』より作成)

引用：「芸能活動の構造変化」

社団法人日本芸能実演家団体協議会（平成19年3月31日発行）

図6 ライブ・エンタテインメント実演家の平均年間個人所得（税込み）

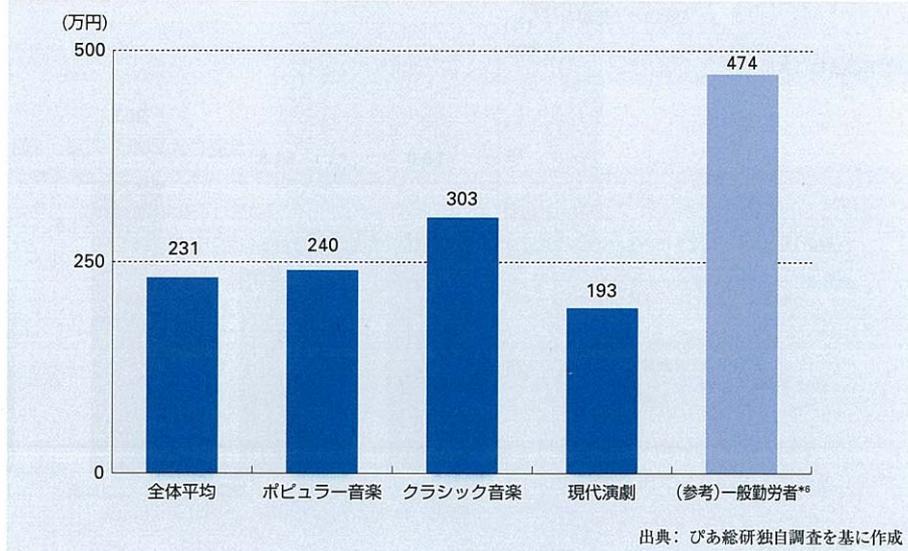
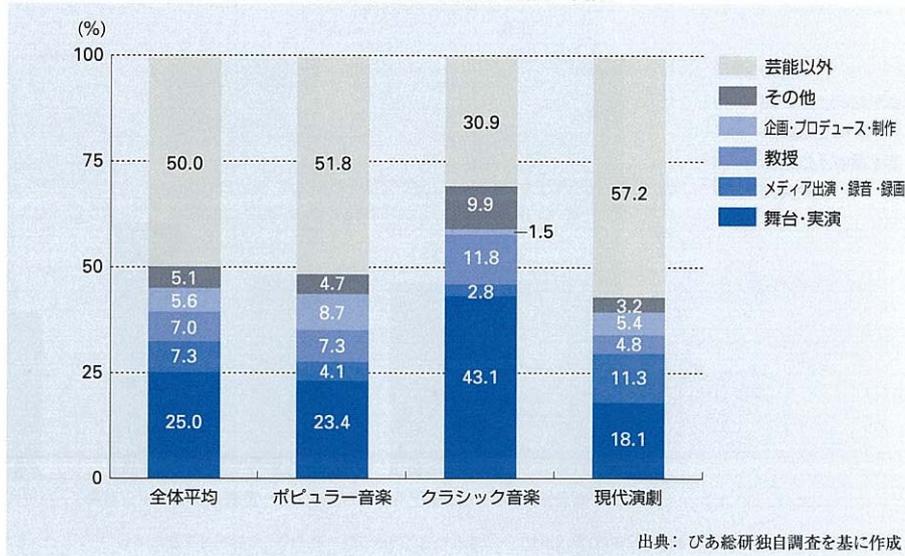


図7 ライブ・エンタテインメント実演家の平均年間個人所得：内訳



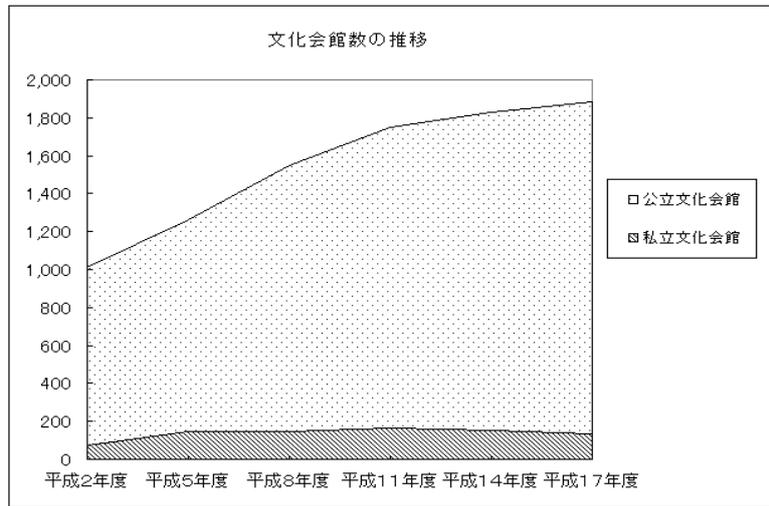
引用：エンタテインメント白書 2006
 ぴあ総合研究所株式会社（2006年10月13日発行）

(9) 文化会館の状況

①文化会館数の推移

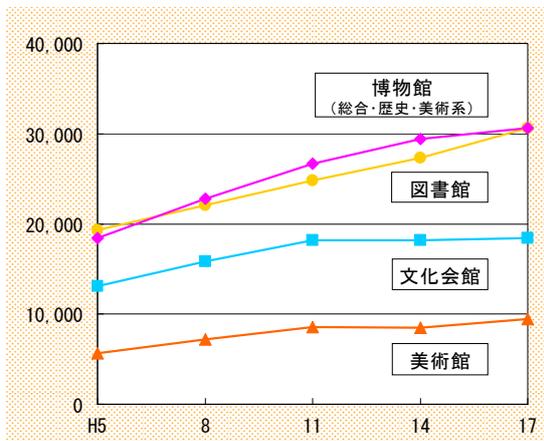
※社会教育調査では、座席数300席以上のホールをもつ文化会館を対象としている。

	公立文化会館	私立文化会館	合計	増減	増減率
平成2年度	934	76	1,010		
平成5年度	1,116	145	1,261	251	24.9%
平成8年度	1,403	146	1,549	288	22.8%
平成11年度	1,587	164	1,751	202	13.0%
平成14年度	1,677	155	1,832	81	4.6%
平成17年度	1,749	136	1,885	53	2.9%



②文化関連施設職員数（専任、兼任、非常勤合計）の推移

(単位：人)



	文化会館	図書館	総合・歴史・美術系 博物館 (類似施設含む)	博物館 のうち 美術館
H5	13,064	19,339	18,449	5,644
H8	15,865	22,057	22,773	7,222
H11	18,170	24,844	26,661	8,577
H14	18,198	27,276	29,427	8,483
H17	18,388	30,660	30,597	9,437

引用：文部科学省社会教育調査

③文化会館の稼働日数別ホール数

1. 主催・共催事業

(平成16年度間)

区分	計	0日	1日以上 5日未満	5日以上 10日未満	10日以上 20日未満	20日以上 30日未満	30日以上
稼働ホール数	2,138	435	332	308	405	196	462
うち公立	1,993	398	311	298	395	186	405

2. 貸館事業

(平成16年度間)

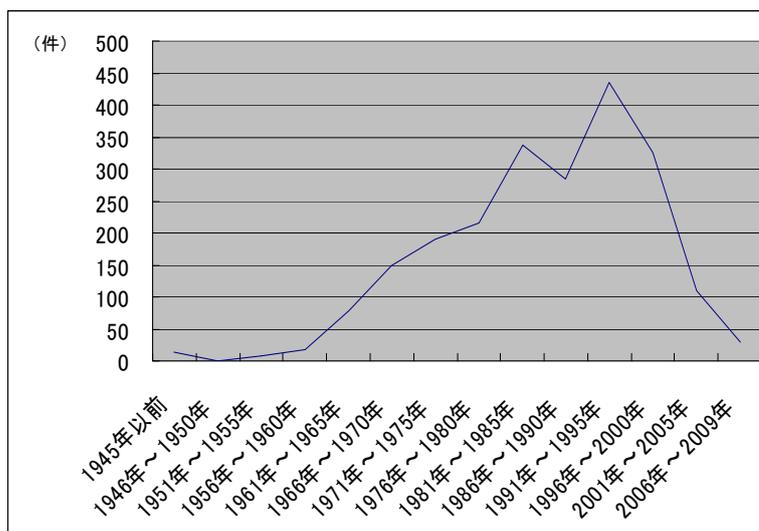
区分	計	0日	50日未満	50日以上 100日未満	100日以上 150日未満	150日以上 200日未満	200日以上 250日未満	250日以上 300日未満	300日以上
稼働ホール数	2,138	76	238	416	518	421	267	118	84
うち公立	1,993	59	219	403	490	390	250	106	76

(注) 稼働ホール数については、300席以上のホール数の合計。

引用: 文部科学省社会教育調査

④公立文化施設新規設置数の推移

開館年	新規設置件数
1945年以前	14
1946年～1950年	0
1951年～1955年	7
1956年～1960年	18
1961年～1965年	78
1966年～1970年	150
1971年～1975年	190
1976年～1980年	215
1981年～1985年	338
1986年～1990年	284
1991年～1995年	435
1996年～2000年	325
2001年～2005年	110
2006年～2009年	30

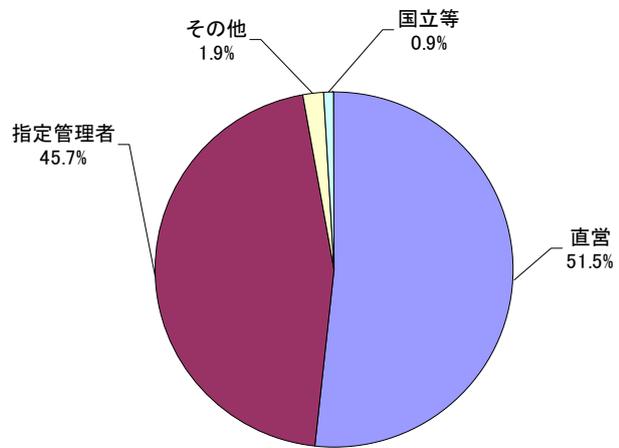


引用: 社団法人全国公立文化施設協会ホームページ

(10) 指定管理者制度の導入状況

①制度を導入した施設

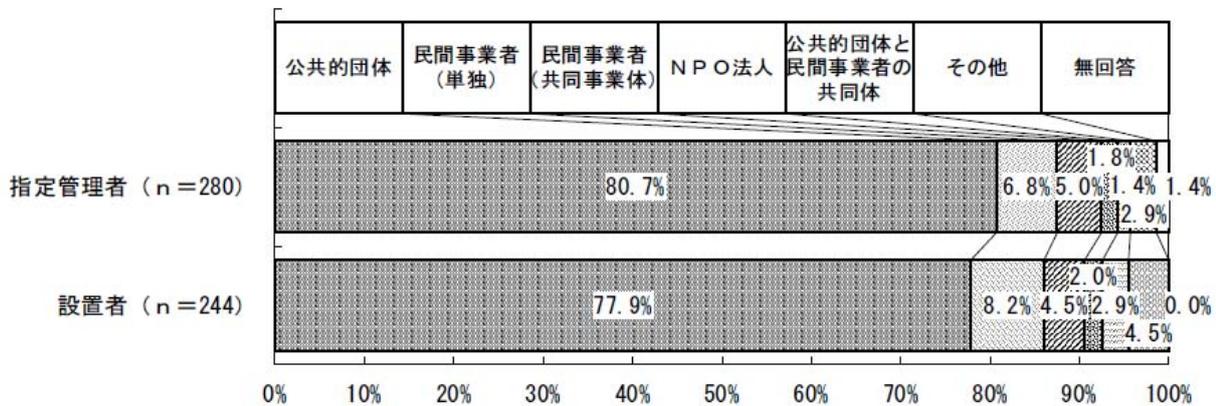
施設の運営方法	施設数	割合
直営	1,129	51.5%
指定管理者	1,001	45.7%
その他	41	1.9%
国立等	20	0.9%
計	2,191	100%



平成20年10月現在

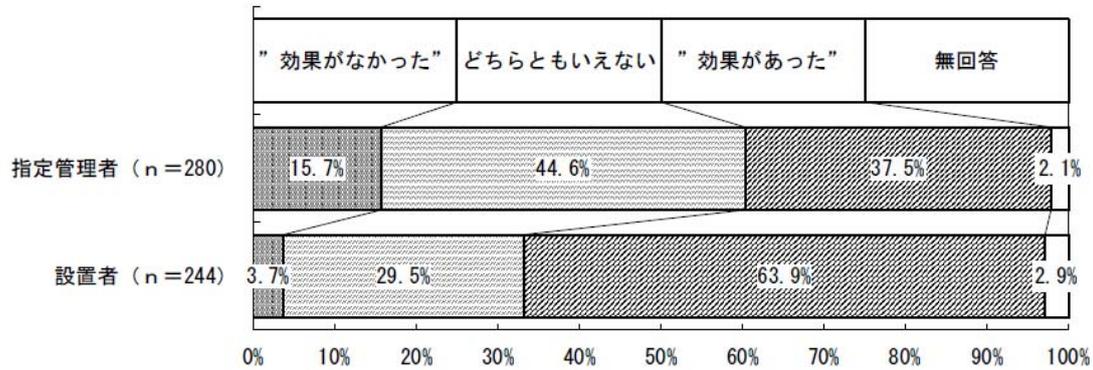
引用:文化庁公立文化施設における指定管理者制度導入状況に関する調査

②指定管理者の種類



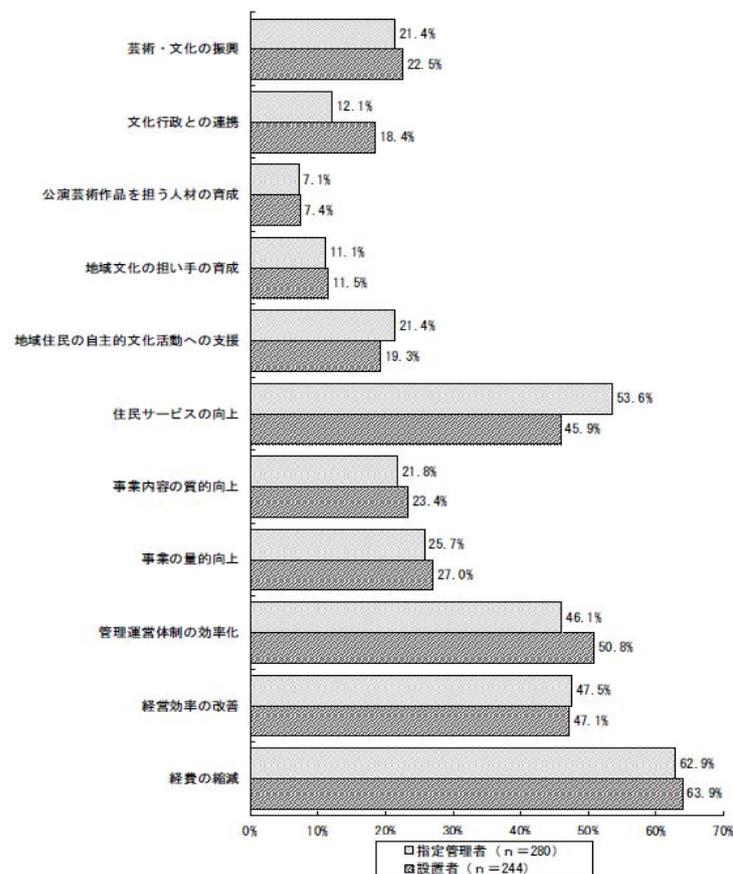
引用:公立文化施設における指定管理者制度の効果的な活用に向けて
社団法人全国公立文化施設協会(平成19年3月発行)

③制度導入の効果の評価に関する比較



④. 項目別ごとの制度導入効果

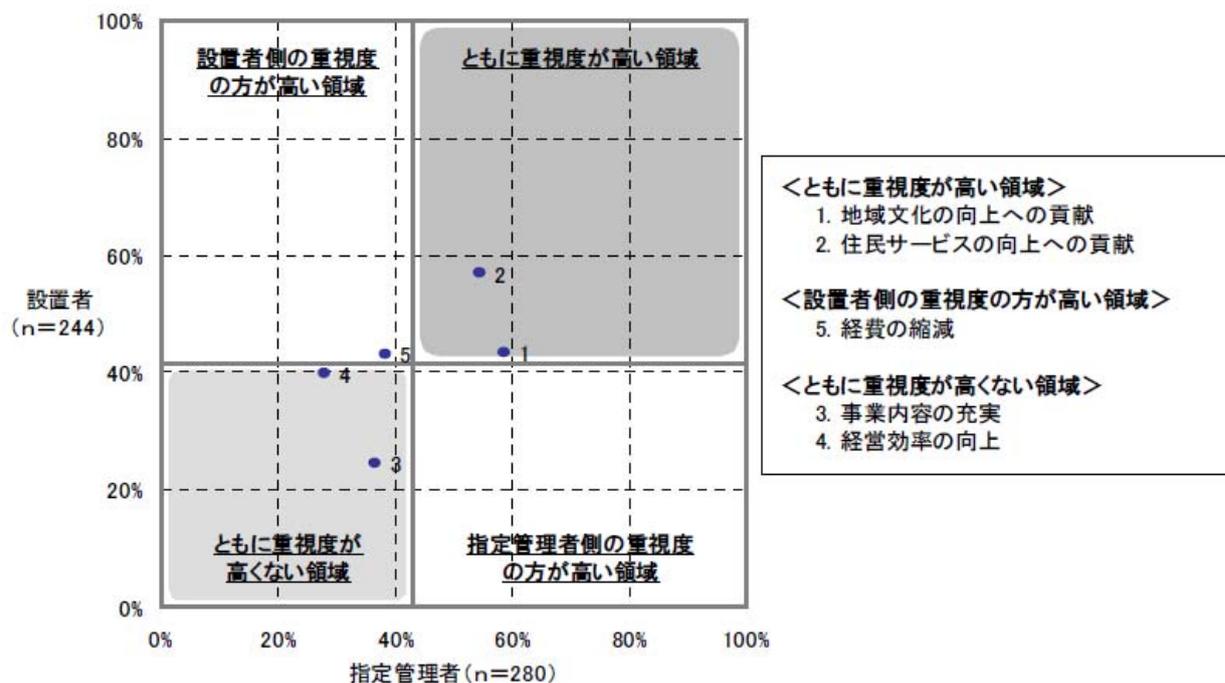
(どちらかというとも効果があったという回答の割合)に関する比較



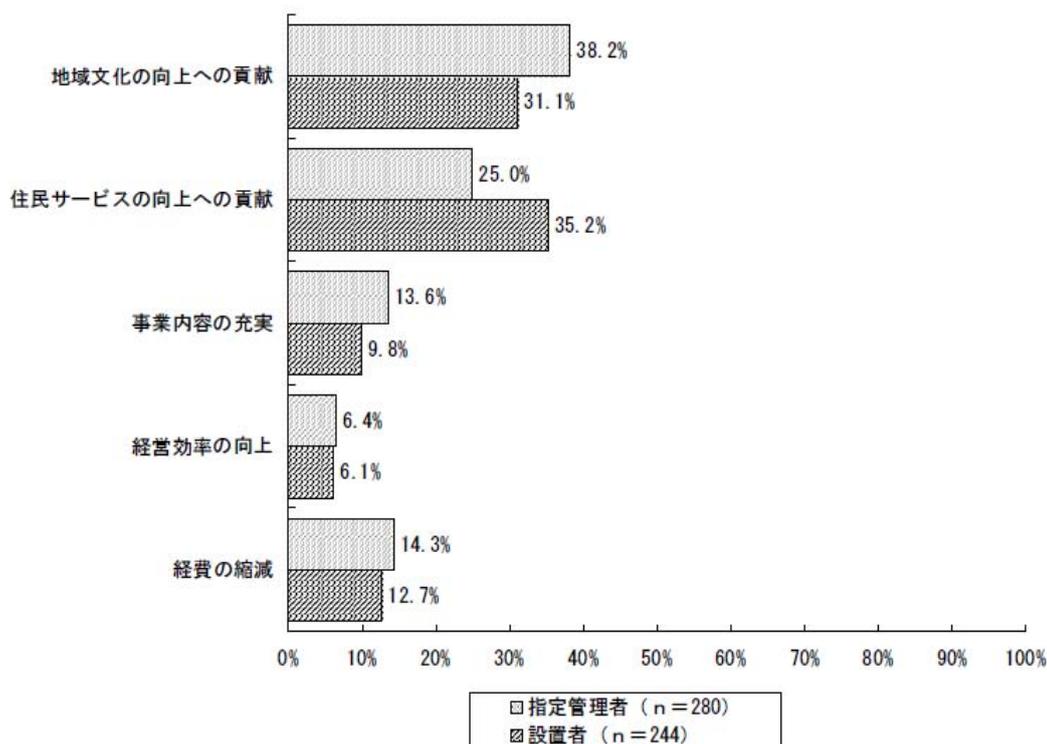
引用: 公立文化施設における指定管理者制度の効果的な活用に向けて

社団法人全国公立文化施設協会(平成19年3月発行)

⑤指定管理者の評価において重視する項目の比較



⑥指定管理者を評価する際に特に重視する項目（1位）に関する比較



引用: 公立文化施設における指定管理者制度の効果的な活用に向けて
社団法人全国公立文化施設協会(平成19年3月発行)

(1 1) 実演芸術家等に関する人材の育成及び活用状況（文化庁実施）

1. 調査の目的

大学などの教育現場や芸術団体等における実演芸術家（音楽、舞踊、演劇等の分野における実演家）等に関する人材の育成と活用について状況を把握し、文化審議会文化政策部会における議論の参考とすることを目的として調査を実施。

2. 調査方法等

(1) 調査対象

- ①実演団体(平成20年度文化庁芸術創造活動重点支援事業採択団体): 189団体、うち回収82団体(回収率43.4%)
- ②大学・大学院、専門学校: 214校、うち回収112校(回収率52.3%)

(2) 調査方法

対象機関に調査票を郵送し、記入後、ファックス又はEメールにより回収

(3) 実施期間

平成20年8月～9月

(4) 主な調査項目

①実演団体

- ・活動分野、年間公演回数、団体所属の実演芸術家の人数
- ・練習場の確保、公演可能な劇場保有状況
- ・実演芸術家の団体所属への選考方法、採用実施時期
- ・実演芸術家と団体との契約の形態
- ・実演団体内でのキャリアパス
- ・実演団体での資質向上のための取組状況
- ・地域住民、地方自治体との交流、連携、共同
- ・実演芸術家養成のための養成制度
- ・実演芸術家養成に対する必要な経験や学習
- ・大学等に期待すること
- ・国や地方自治体に期待すること
- ・今後の課題

②大学・大学院、専門学校

- ・音楽、舞踊、演劇等に関する学科・専攻・コース等の開設の有無
- ・音楽、舞踊、演劇等に関する体系的・総合的なカリキュラムの有無
- ・芸術団体等への実習・インターンシップの実施状況
- ・専任教員の配置状況
- ・実演芸術家の採用状況
- ・一学年当たりの学生数、実務経験がある学生の割合

- ・実演芸術家となる卒業生の割合
- ・就職指導状況
- ・大学等での資質向上のための取組状況
- ・地域住民、地元自治体との交流・連携・共同
- ・実演芸術家養成に対する必要な経験や学習
- ・芸術団体等に期待すること
- ・国や地方自治体に期待すること
- ・今後の課題

3. 調査結果のポイント

(1) 実演団体

○実演団体の活動分野、年間公演回数、団体所属の実演芸術家人数

実演団体の活動分野は、演劇43.9%、音楽35.4%、舞踊20.7%、伝統芸能17.1%などとなっている。年間公演回数は5回以下が32.9%、101~200回が24.4%となっている。

団体所属の実演芸術家の人数については、11人~50人が37.8%と最も多く、51人~100人が22.0%、101人~200人が11.0%となっている。

○練習場の確保や公演可能な劇場の保有状況

練習場の確保については、「その都度借用している」(36.6%)、「自前で保有している」(34.1%)となっている(複数回答)。

公演可能な劇場の保有状況については、「保有していない」(40.2%)と最も多く、「専属やフランチャイズを結んでいないが、公演可能な劇場・ホールがある」(39.0%)、「団体所有や専属契約を結んでいる劇場・ホールがある」(17.1%)などとなっている(複数回答)。

○実演芸術家の団体所属への選考方法や採用実施時期

実演芸術家の団体所属への選考については、「オーディション」(50.0%)、「指導者等からの推薦」(36.6%)、「面接」(29.3%)となっている。

採用実施時期は、「欠員が生じたときに採用を実施」(36.6%)、「定期的な採用を実施」(22.0%)などとなっている(複数回答)。

○実演芸術家と団体との契約の形態

実演芸術家と団体との契約については、「公演ごとによる契約」(65.9%)、「給与制による従事者」(34.1%)となっている(複数回答)。

○実演団体内でのキャリアパス

「団体内での昇進がある」(43.9%)、「団体内での昇進がない」(39.0%)となっている(複数回答)。

○実演団体での資質向上のための取組状況

実演団体で資質向上のため取組状況の割合は、全体の84.1%となっており、「公演等に向けての指導、練習時間を確保」(80.5%)、「個人での自主練習に任せている」(57.3%)、「所属する実演家の自主的なトレーニングを、稽古場提供等をして奨励している」(46.3%)などとなっている(複数回答)。

○地域住民、地元自治体との交流・連携・共同

地域住民、地元自治体との関係については、73.2%の実演団体で何らかの交流・連携・共同の取組が行われており、「地元自治体との共同企画の実施」(54.9%)、「地元住民との共同企画の実施」(34.1%)などとなっている(複数回答)。

○実演芸術家養成のための養成制度

実演団体のうちで養成制度をもっている団体は全体の48.8%あり、「専用の養成所・研究所をもっている」(31.7%)、「弟子入り制度がある」(9.8%)、「その他の養成制度がある」(14.6%)などとなっている(複数回答)。

○実演芸術家養成に対する必要な経験や学習

実演芸術家の養成にあたり、必要な経験や学習としては「実演家として多くの活動の場があること」(90.2%)、「様々な芸術文化に親しむ機会があること」(73.2%)、「子どもの頃から早期の芸術専門教育を受けていること」(57.3%)などとなっている(複数回答)。

○大学等に期待すること

大学等に期待することとしては、「社会とのかかわりの中で生きていくうえで必要な基礎的な力を付けさせる教育」(54.9%)、「実演芸術家の養成に詳しい専任教員を増やすこと」(51.2%)、「芸術団体との共同企画の積極的な実施」(51.2%)などが求められている(複数回答)。

○国や地方自治体に期待すること

国や地方公共団体に期待することとしては、「芸術団体に対する財政支援の充実」(92.7%)、「文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進」(69.5%)、「芸術に関する専門知識を持った職員の配置」(50.0%)などが求められている(複数回答)。

○今後の課題

今後の課題としては、「子供の頃から芸術に触れる機会を増やす」(73.2%)、「実演芸術家として活躍するための実演機会の拡大」(59.8%)、「実演芸術家としての社会的地位の向上」(53.7%)、「地方での公演回数を増やす」(47.6%)などがあげられている(複数回答)。

(2) 大学・大学院、専門学校

○音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等の開設の有無

音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等を開設していると回答があった学校は88校であり、分野については、音楽79校(89.8%)、舞踊16校(18.2%)、演劇18校(20.5%)、その他6校(6.8%)となっている(複数回答)。

○音楽・舞踊・演劇等に関する体系的・総合的なカリキュラムの有無

音楽・舞踊・演劇等に関する体系的・総合的なカリキュラムを設けている学校は67校(76.1%)となっている。

○芸術団体等への実習・インターンシップの実施状況

芸術団体等への実習・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23校(26.1%)であり、平均的な期間としては15日間程度となっている。

○専任教員の配置状況

専任教員の配置状況については、80校(90.0%)の大学等で音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等に専任教員を配置しており、学科・専攻・コース等全体に占める専任教員の割合が平均で60.7%である。

○実演芸術家の採用状況

大学教員として実演芸術家を採用している学校の割合は74校(84.1%)となっている。

○一学年当たりの学生数、実務経験がある学生の割合

音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等に在籍している1学年当たりの学生数は、平均93名となっている。

また、音楽・舞踊・演劇等の分野で報酬を得て、実務経験がある学生の割合は、平均14.7%となっている。

○実演芸術家となる卒業生の割合

音楽・舞踊・演劇等の分野の実演芸術家となる卒業生の割合は、平均19.7%となっている。

○就職指導状況

大学等で学生を就職させるために就職指導を行っている学校は72校(81.8%)であり、就職指導のため「オーディションの開催案内を掲示」(68.2%)、「芸術団体を招いて、就職セミナーを開催」(15.9%)など行っている(複数回答)。

○大学等での資質向上のための取組状況

大学等での資質向上のための取組状況は、「公演等に向けての指導」(80.7%)、「外部の実演家等を招いての練習、ワークショップ等」(70.5%)などとなっている(複数回答)。

○地域住民、地元自治体との交流・連携・共同

地域住民、地元自治体との関係については、79.5%の大学等で何らかの交流・連携・共同の取組が行われており、「地元住民対象の公開講座の実施」(61.4%)、「地元自治体との共同企画の実施」(56.8%)などとなっている(複数回答)。

○実演芸術家養成に対する必要な経験や学習

実演芸術家の養成にあたり、必要な経験や学習としては、「子供の頃から早期の芸術専門教育を受けていること」(75.9%)、「大学・大学院で専門的な学習経験があること」(64.3%)、「実演家として実績があること」(51.8%)などがあげられている(複数回答)。

○芸術団体等に期待すること

芸術団体に期待することとしては、「芸術団体への学生の積極的な採用」(75.9%)、「実習・インターンシップの積極的な受入れ」(61.6%)、「芸術団体と教育機関のネットワーク強化」(59.8%)などがあげられている(複数回答)。

○国や地方自治体に期待すること

国や地方公共団体に期待することとしては、「芸術団体に対する財政支援の充実」(76.8%)、「実演芸術家養成を行う大学等への支援」(71.4%)、「文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進」(69.6%)などが求められている(複数回答)。

○今後の課題

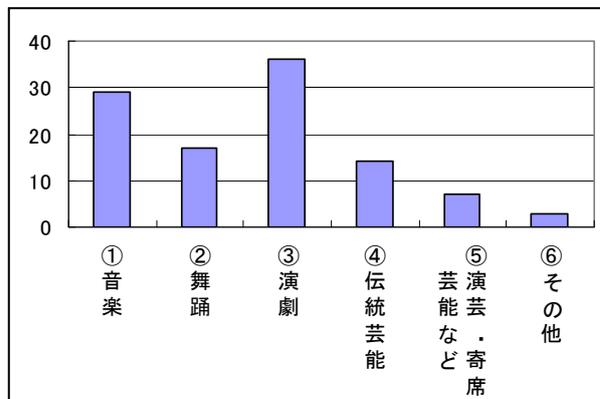
今後の課題としては、「子供の頃から芸術に触れる機会を増やすこと」(67.0%)、「実演芸術家として活躍するための公演機会の拡大」(66.1%)、「卒業生の就職先の開拓」(60.7%)などがあげられている(複数回答)。

実演芸術家に関する業務状況及び受入れ側のニーズに関する調査 (回答数=82 回答率≒43.4%)

(割合については、アンケート回答数(82)を分母としている。複数回答がある場合には、割合の合計が100%を超える数字となっている。)

1. 貴団体の活動分野をお答えください。

活動分野(複数回答)	回答数	割合
①音楽	29	35.4%
②舞踊	17	20.7%
③演劇	36	43.9%
④伝統芸能	14	17.1%
⑤演芸・寄席芸能など	7	8.5%
⑥その他	3	3.7%
計	106	129.3%



①音楽

①オーケストラ	16	55.2%
②オペラ	5	17.2%
③室内楽	1	3.4%
④合唱	2	6.9%
⑤その他(声楽コンサート、日本歌曲、日本音楽)	5	17.2%
計	29	100.0%

②舞踊

①バレエ	9	52.9%
②現代舞踊・コンテンポラリーダンス	2	11.8%
③日本舞踊	2	11.8%
④その他(琉球舞踊、舞踏、スペイン舞踊)	4	23.5%
計	17	100.0%

③演劇

①現代演劇	25	69.4%
②児童演劇	4	11.1%
③ミュージカル・音楽劇	6	16.7%
④その他(時代劇)	1	2.8%
計	36	100.0%

④伝統芸能

組踊・琉球歌劇	1	7.1%
声明など	1	7.1%
歌舞伎を中心としたもの	2	14.3%
狂言	1	7.1%
日本舞踊	2	14.3%
常磐津節	1	7.1%
能楽囃子	1	7.1%
能楽	5	35.7%
計	14	100.0%

⑤演芸・寄席芸能など

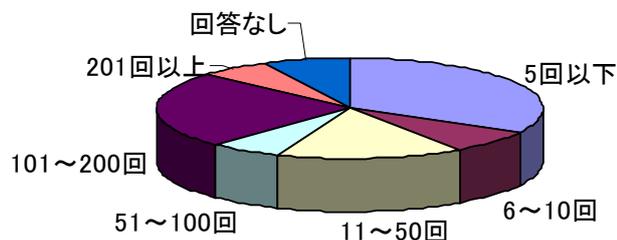
落語	1	14.3%
講談	2	28.6%
浪曲(演芸)	1	14.3%
大衆芸能 浪曲	1	14.3%
演芸	1	14.3%
歌謡漫談・漫才・漫談・寄席・演芸全般	1	14.3%
計	7	100.0%

⑥その他 (N=3)

現代音楽	1	33.3%
声楽講習会	1	33.3%
その他	1	33.3%
計	3	100.0%

2. 貴団体の年間公演回数をお答えください。内訳もできればお答えください。

	回答数	割合
5回以下	27	32.9%
6～10回	6	7.3%
11～50回	13	15.9%
51～100回	5	6.1%
101～200回	20	24.4%
201回以上	5	6.1%
回答なし	6	7.3%
計	82	100.0%



【内訳 自主公演】

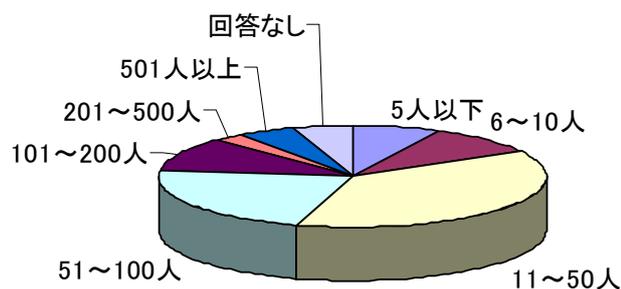
5回以下	31	37.8%
6～10回	7	8.5%
11～50回	27	32.9%
51～100回	11	13.4%
回答なし	6	7.3%
計	82	100.0%

【内訳 依頼公演】

5回以下	13	15.9%
6～10回	2	2.4%
11～50回	8	9.8%
51～100回	10	12.2%
101～200回	12	14.6%
201回以上	2	2.4%
回答なし	35	42.7%
計	82	100.0%

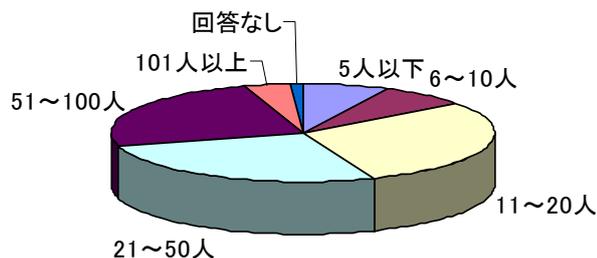
3. 貴団体の所属の実演芸術家数をお答えください。

	回答数	割合
5人以下	6	7.3%
6～10人	8	9.8%
11～50人	31	37.8%
51～100人	18	22.0%
101～200人	9	11.0%
201～500人	2	2.4%
501人以上	4	4.9%
回答なし	4	4.9%
計	82	100.0%



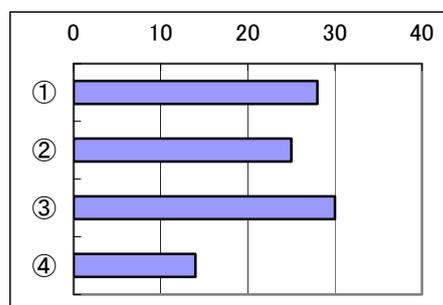
4. 1公演あたりの実演芸術家の人数をお答えください。

	回答数	割合
5人以下	6	7.3%
6～10人	6	7.3%
11～20人	24	29.3%
21～50人	22	26.8%
51～100人	20	24.4%
101人以上	3	3.7%
回答なし	1	1.2%
計	82	100.0%



5. 練習場はどのように確保していますか。当てはまるものにチェック✓してください。

	回答数	割合
①自前で保有している	28	34.1%
②継続的に借用している	25	30.5%
③その都度、借用している	30	36.6%
④その他	14	17.1%
計	97	118.3%

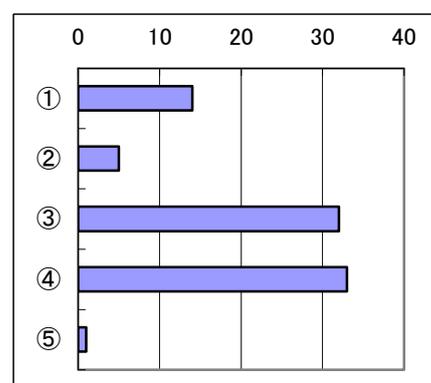


④その他（具体的に）

- ・ 地域の公共施設を借用
- ・ 新作の際は、海外の共同プロデューサーが提供。国内でも稽古が必要な際は、必要な期間だけ借用。
- ・ 各舞踊家又はその師匠のけいこ場
- ・ 自宅
- ・ 協会事務所広間を利用している
- ・ 団体としては用意せず、出演する所属会員が各々で稽古場を手配、稽古を実施した上で本番に臨む。

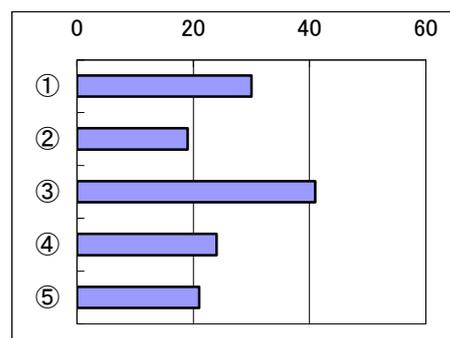
6. 貴団体では、公演可能な劇場をお持ちですか。当てはまるものにチェック✓してください。

	回答数	割合
①団体所有や専属契約を結んでいる劇場・ホールがある	14	17.1%
②フランチャイズ契約を結んでいる劇場・ホールがある	5	6.1%
③専属やフランチャイズを結んでいないが、公演可能な劇場・ホールがある	32	39.0%
④いいえ	33	40.2%
⑤検討中	1	1.2%
計	85	103.7%



7. 貴団体への実演芸術家の所属にあたってはどのような選考をしていますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

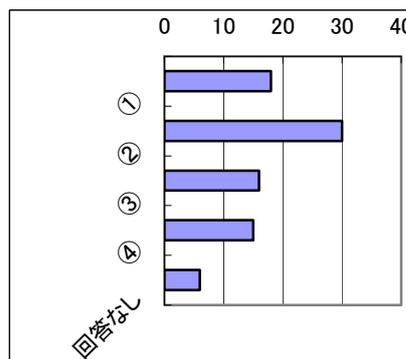
	回答数	割合
①指導者等からの推薦	30	36.6%
②附属養成所出身者からの選抜	19	23.2%
③オーディション	41	50.0%
④面接	24	29.3%
⑤その他	21	25.6%
計	135	264.6%



⑤その他：書類選考／昔から／この10年間所属の増減はありません／劇団の総会で3分の2以上の賛成が必要／出演芸術家で当会の趣旨に賛同してくれた芸術家／プロの俳優さんからの推薦による／養成所出身者及び舞踊家等伝統文化実演者に打診、のち選考／特に常時採用募集はしていない／本会への入会希望者は理事1名、会員1名の推薦を必要とし理事会でその実績内容や、実力を検討して、入会を認める。又、コンクール入賞・入選者は入会を希望すれば会員となれる。／海外バレエ団との契約による／来るものは拒まぬ／団体として必要になった場合(及び支払いが可能である経済状況の場合)に独自で探す。／ワークショップ等の参加者から／理事会において入会審査あり／選考及び公募／所属システムはない／弟子入りによって／入門希望者／師匠が弟子をとり協会に入会の時オーディション／弟子が成長し、技芸を研ぎ所属となる／自主公演の役付けについては理事長が決定する／能楽の何れかの流儀に所属することが絶対条件 ※プロでないと流儀所属はできない。

8. 貴団体の実演芸術家の採用実施時期（常勤従事者）は、どのようにされていますか。当てはまるものについてチェック✓してください。

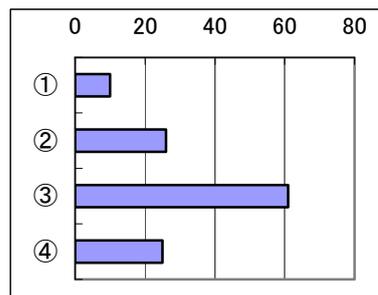
	回答数	割合
①定期的な採用を実施	18	22.0%
②欠員が生じたときに採用を実施	30	36.6%
③採用していない	16	19.5%
④その他	15	18.3%
回答なし	6	7.3%
計	85	103.7%



④その他：登録会員内で選考／実演芸術家で常勤従業者はおられません。毎月3月に属養成所出身者(終了者)を審査し、4月から採用している。／希望若しくは推薦があったときに面接／逐次入団希望者を審査している／育成を待つ／バレエ学校を終了し、意欲的な人を受入れる／所属システムはない／入門～より／特に決まりの時期なし、随時／常勤理事1名常駐、緊急な案件が発生した場合は、担当理事が当社して処理に当たる。／希望があればいつでも、但し最初は仮入会で様子を見る。／常磐津名を取得した時／希望があったとき

9. 公演等の実施にあたり、貴団体で実演芸術家の出演等の選考は、どのような方法により実施していますか。当てはまるものすべてにチェック✓してください。

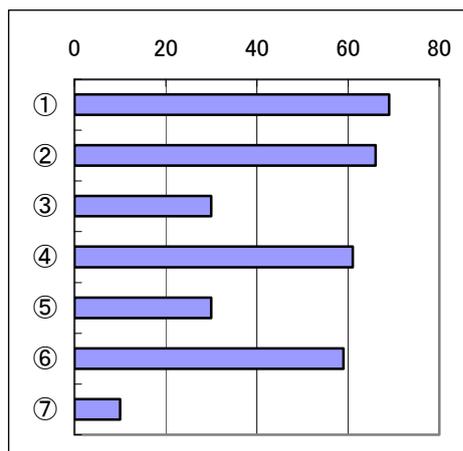
	回答数	割合
①一般からの公募	10	12.2%
②所属する実演家の中から公募	26	31.7%
③芸術上の責任者等による指名	61	74.4%
④その他	25	30.5%
計	122	148.8%



④その他：劇団の総会で決定／本人の希望があり劇団活動に協力的であれば選考する／所属する実演家が出演／特に選考はしない／選考はありません。必要な実演家が出演する。／所属する演奏家の自主的な調整による／全員が対象、ローテーションにより出演を決定する。／所属する実演家で足りないときはエキストラを補充／楽員は年間で番数を定め、全員がその数を達成できるようスケジュールを調整している／演奏曲目等によりセッションで協議／選考の必要なし／演奏シフト表による／指揮者等のマネジメント会社からの紹介／音楽大学声楽科卒業生を対象とした入団試験を行い補充する。／各公演を担当する委員会の推薦及び企画の中で指名／海外バレエ団との契約による／経歴、将来性／WS等の参加者から／自主企画制作及び自主事業の内容で選考／寄席、依頼主からの希望ある場合、その実演家／役員、理事等で公演に合う芸の芸人を選出。バラエティである為、会場広さ、音量にもよる／団体内の専門委員会による指名／曲目により代表が選出して依頼している。

10. 貴団体で、実演芸術家の出演の選考について、どのような点を重視していますか。当てはまるものすべてにチェック✓してください。

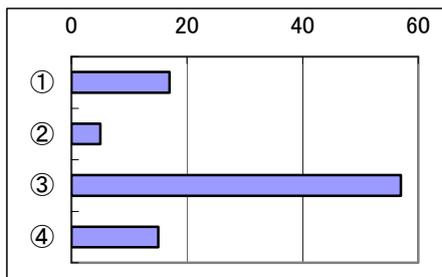
	回答数	割合
①実力	69	84.1%
②経験・実績	66	80.5%
③知名度	30	36.6%
④作品への適性	61	74.4%
⑤団体への貢献度	30	36.6%
⑥将来性	59	72.0%
⑦その他	10	12.2%
計	325	396.3%



⑦その他(具体的に)：伝統芸の基礎を持っているかどうか／作品への情熱、舞台に情熱を持っていること／本人の意思を重視／団内の規則・規定に基づいて／できるだけ関西在住の方だけでなく、東京や九州、名古屋方面からの方、又流儀に関わらず、より芸術性の高い舞台を目指して役付けしている。／出番数を定め、楽員全員が決められた日数出演するよう調整している／集中力と持続力／予算面での考慮／催物内容により係りの者が決める／公演の趣旨及び鑑賞対象者に合わせた人選

11. 貴団体に所属する(又は貴団体が雇用する)実演芸術家に対しては、どのような形態で報酬を支払っていますか。当てはまるものすべてにチェック✓してください。

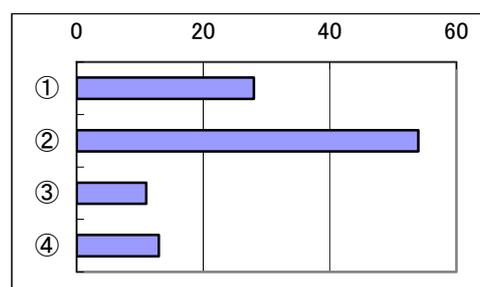
	回答数	割合
①給与制	17	20.7%
②給与制と歩合制の併用	5	6.1%
③出演ステージ数に応じて	57	69.5%
④その他	15	18.3%
計	94	114.6%



④その他：契約団員の一部に歩合制の者あり／エキストラ・プレーヤーにはその公演ごとに支払う／公演のないようにして、その都度決定する／講師として派遣する(各教室へ)／公演チケットによる配布で、同額の報酬を払う時もある／出演時ごとに／公演の収益を委員が協議して公平に支払い／お客様の入りにより劇場と割り、その上で計算／演目に対する貢献度／公演の都度／出演の度、出演規定に基づいて／出演毎に勤めた役の団体規約に応じる額を支給／協会内の規定による

1 2. 貴団体での実演芸術家との契約は、どのような形態によつていますか。当てはまるものすべてにチェック✓して、現在の人数をわかる範囲で記載ください。

	回答数	割合
①給与制による従事者	28	34.1%
②公演ごとによる契約	54	65.9%
③シーズンや年間など期間ごとによる契約	14	17.1%
④その他	14	17.1%
計	110	134.1%



①給与制による従事者

5人以下	6	21.4%
6～10人	2	7.1%
11～20人	5	17.9%
21～50人	5	17.9%
51～100人	9	32.1%
101人以上	1	3.6%
計	28	100.0%

②公演ごとによる契約

5人以下	6	11.1%
6～10人	1	1.9%
11～20人	10	18.5%
21～50人	11	20.4%
51～100人	4	7.4%
101人以上	6	11.1%
回答なし	16	29.6%
計	54	100.0%

③シーズンや年間など期間ごとによる契約

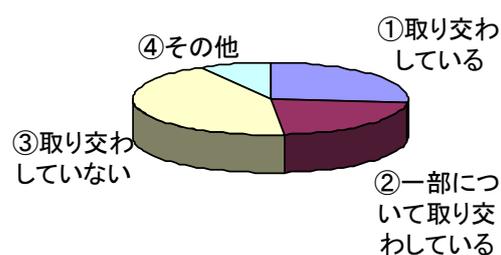
5人以下	7	50.0%
6～10人	1	7.1%
11～20人	2	14.3%
21～50人	3	21.4%
回答なし	1	7.1%
計	14	100.0%

④その他

5人以下	1	7.1%
6～10人	0	0.0%
11～20人	3	21.4%
21～50人	3	21.4%
51～100人	1	7.1%
101人以上	2	14.3%
回答なし	4	28.6%
計	14	100.0%

1 3. 設問1 2であげた貴団体で契約している実演芸術家については、契約書を取り交わしていますか。当てはまるものにチェック✓して、現在の人数をわかる範囲で記載ください。

	回答数	割合
①取り交わしている	25	30.5%
②一部について取り交わしている	18	22.0%
③取り交わしていない	37	45.1%
④その他	8	9.8%
計	88	107.3%



①取り交わしている

5人以下	6	24.0%
5～10人	2	8.0%
11～20人	3	12.0%
21～50人	4	16.0%
51人以上	4	16.0%
回答なし	6	24.0%
計	25	100.0%

②一部について取り交わしている

5人以下	5	27.8%
6～10人	3	16.7%
11～20人	2	11.1%
21～50人	1	5.6%
回答なし	7	38.9%
計	18	100.0%

③取り交わしていない

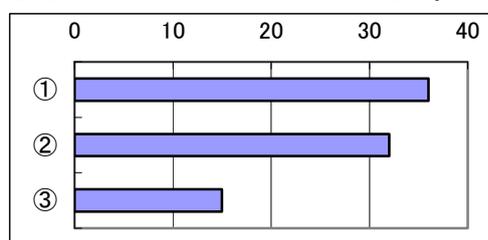
5人以下	1	2.7%
6～10人	2	5.4%
11～20人	8	21.6%
21～50人	7	18.9%
51人以上	2	5.4%
回答なし	17	45.9%
計	37	100.0%

④その他

5人以下	2	25.0%
6～10人	1	12.5%
11～50人	1	12.5%
51人以上	2	25.0%
回答なし	2	25.0%
計	8	100.0%

1 4. 貴団体内でのキャリアパスについて、当てはまるものにチェック✓してください。

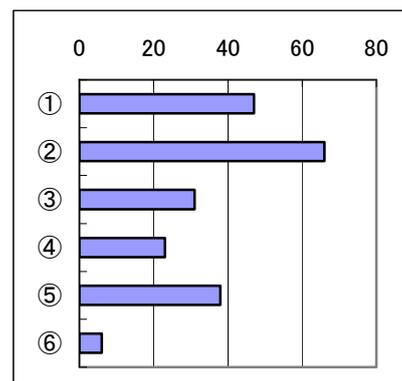
	回答数	割合
①団体内での昇進がある	36	43.9%
②団体内での昇進はない	32	39.0%
③その他	15	18.3%
計	83	101.2%



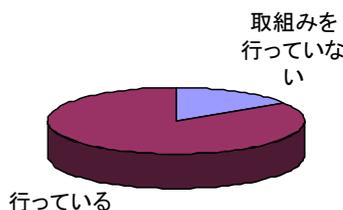
③その他：団体内で契約している常勤の実演芸能家はいない／実力・役柄にて公演ごと決定／出演実績など仕事上の実績に基づいて報酬単価が決まっていく。／場合によって話し合い／首席制度／実例はないが可能性はある。／一般団員がオーディションによって首席、副首席へのチャンスがある／必要に応じて昇進あり／実績に応じてアップあり。／役員については会員の中から選挙によって選出し、その中でたんとする役職を決める。本会においてはキャリアパスの取組みはないのですが、他の団体の様子を知りたく存じます。／プログラム等に掲載する順場でランクがつけられる／浪曲師の昇進は自己努力が第一で、看板者、知名度人気のバロメーターはお客様が決めてくださる。／何にもありません

15. 貴団体では、資質向上のため、どのような取組を行っていますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①個人での自主練習に任せている	47	57.3%
②公演等に向けての指導、練習時間を確保	66	80.5%
③公演に直接結びつかない日常的訓練、研修を行っている	31	37.8%
④公演に直接結びつかない特別研修を定期的に行っている	23	28.0%
⑤所属する実演家の自主的なトレーニングを、稽古場提供等をして奨励している	38	46.3%
⑥その他	6	7.3%
計	211	257.3%



取組を行っていない	13	15.9%
行っている	69	84.1%
計	82	100.0%

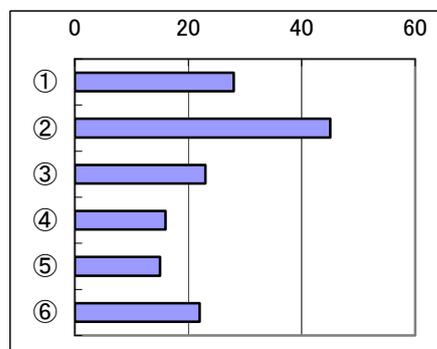


⑥その他（具体的に）

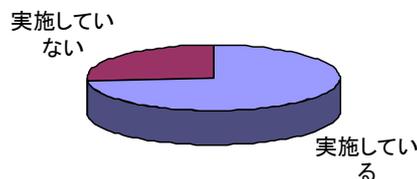
室内楽の演奏を行って能力訓練の場を作っている／他団体主催のセミナーに参加／定期演奏会で猛訓練／制作会議の充実及び公演に携わる全てのスタッフの担当部署と氏名をチラシ・ポスター・ホームページで公開し職責と職務の遂行及び個人の充実の自覚等を再認識させている。／師匠が折にふれ指導、他の師のところへも指導を仰ぎに行く。／芸術の勉強には師匠及び先輩達がその都度指導を行って人気者を育てる。

16. 貴団体では、地域住民や地元自治体との交流・連携・共同の機会を設けていますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①地元住民との共同企画の実施	28	34.1%
②地元自治体との共同企画の実施	45	54.9%
③地元住民対象公開講座の実施	23	28.0%
④地元企業との共同企画の実施	16	19.5%
⑤その他	15	18.3%
⑥特に行っていない	22	26.8%
計	149	181.7%



実施している	60	73.2%
実施していない	22	26.8%
計	82	100.0%

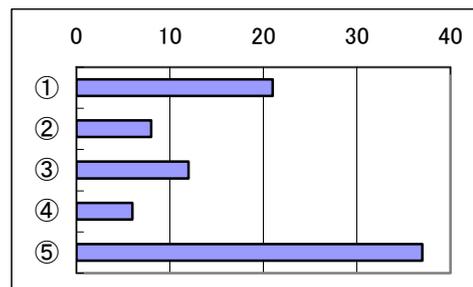


⑤その他（具体的に）

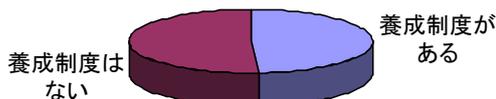
地元の芸術団体等との情報交換／地元小学校でのワークショップ／公演時の招待など／中学校などと連携して団体鑑賞等毎年行っているが、共同企画とまではしていない／地元在住の後援会員を通じての交流を検討中／地域の小中学生への楽器セミナーの実施／公演リハーサル実施／S区（地域開発との関連、教育的事業など検討中）、C市、B区、W市、K町と事業提携し、公演や教育的貢献を果たしている／定期演奏会の練習を公開している／地元大学との交流を計画／地元は固定しておりませんが地方公演を企画し、出張公演を行っている／N県やK市に持ちかけるが実現しないのが実情です。／学校公演、チャリティー／中学、小学校での三味線指導／行政に依頼して講演案内を各施設に設置・行政が持っている観光ガイドやネットでの情報欄に公演を紹介してもらっている

17. 実演芸術家を養成するため、貴団体ではどのような養成制度をお持ちですか。当てはまるものにチェック✓してください。

①専用の養成所・研究所を持っている	26	31.7%
②弟子入り制度がある	8	9.8%
③その他の養成制度がある	12	14.6%
④養成所等を検討中である	6	7.3%
⑤養成制度はない	37	45.1%
計	89	108.5%



養成制度がある	40	48.8%
養成制度はない	42	51.2%
計	82	100.0%



① 専用の養成所・研究所を持っている。 ②弟子入り制度がある。 ③その他の養成制度がある。

年間養成人数	人数	割合
5人以下	6	23.1%
6～10人	4	15.4%
11～20人	5	19.2%
21～30人	2	7.7%
31～50人	2	7.7%
51～100人	2	7.7%
101人以上	2	7.7%
回答なし	3	11.5%
計	26	100.0%

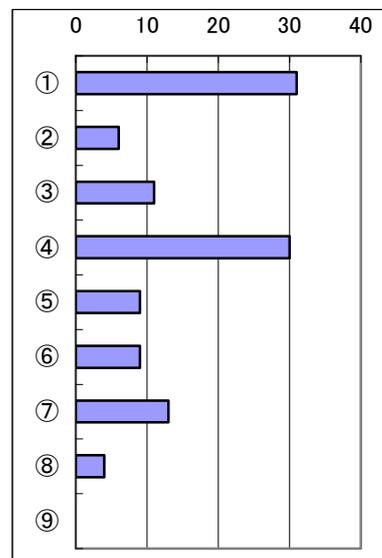
養成人数	回答数
2名	2
3名	1
20名	1
回答なし	4
計	8

養成人数	回答数
10名	2
20名	1
回答なし	9
計	12

ワークショップを時々開催している／研究生として不定期の講座を設ける／大学と提携してインターンシップ制度を設けている。／研究生として入団してもらい徹底的にマンツーマン教育をしている／劇団活動／指揮研究員制度／3ヶ月の見習期間を設けている／研究団員として訓練を行っている／全国バレエコンクールを実施、提携海外バレエ学校への窓口／WS等への優遇など／個々で弟子をとり入会の時オーディション／能楽養成会／現在は名古屋近郊のみ

18. 設問17で養成制度がある又は検討中と回答された団体にお聞きします。貴団体の養成でどのようなことに重点を置いていますか。当てはまるものすべてにチェック✓してください。

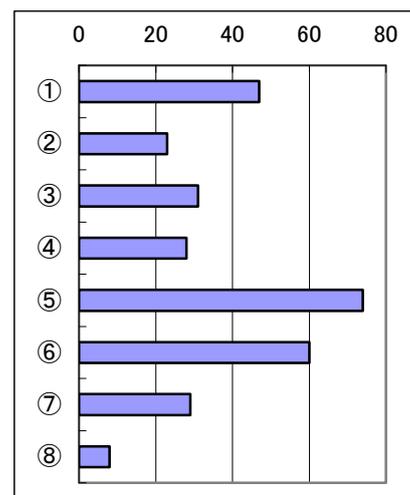
①実演芸術家を目指す者を増やすこと	31	37.8%
②実力のある者は、1年早く卒業するなど飛び級制度の導入	6	7.3%
③実演芸術家の養成に詳しい専任指導員を増やすこと	11	13.4%
④実際の公演に関わる機会を増やすこと	30	36.6%
⑤他団体の実演芸術家の派遣・交流	9	11.0%
⑥教育機関とのネットワーク強化	9	11.0%
⑦体系的・総合的なカリキュラムの構築	13	15.9%
⑧その他	4	4.9%
⑨特になし	0	0.0%
計	113	137.8%



⑧その他：上演を目的とした演目により伝統芸の訓練／近代劇から現代劇までの広い要望に応えることの出来る柔軟な精神と社会人としての責任感の育成。／実際のステージで総合的な指導が出来る

19. 実演芸術家の養成に当たっては、どのような経験や学習が役に立つと考えますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①子どもの頃から早期の芸術専門教育を受けていること	47	57.3%
②初等中等教育において部活動等における芸術活動の経験があること	23	28.0%
③大学・大学院で専門的な学習経験があること	31	37.8%
④海外での留学・研修等の経験があること	28	34.1%
⑤実演家として多くの活動の場があること	74	90.2%
⑥様々な芸術文化に親しむ機会があること	60	73.2%
⑦意欲があれば経験などは問わない	29	35.4%
⑧その他	8	9.8%
計	300	365.9%

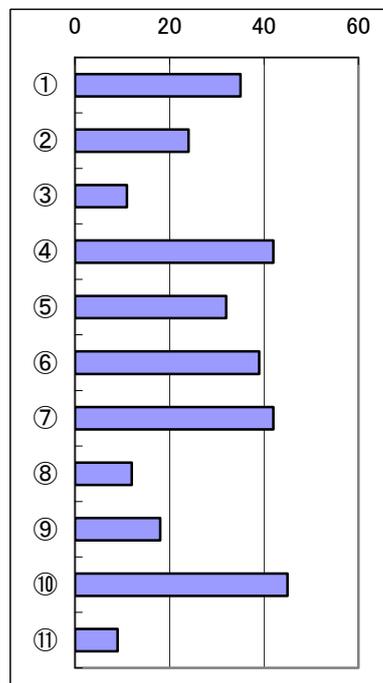


⑧その他（具体的に）

子供の頃からの様々な芸術鑑賞体験・部活動などのスポーツ活動も含めて、不必要な経験はないと考えます。俳優の場合は特に様々な経験をすることにしたことはありません。／子供の時から経験することが大切であるが成人しても研修のマニュアルがしっかりしていれば養成は可能である。／外国語の修得。音楽と言語は根源的関係にある。／生活の場に芸術家がいること／学問以外に感性を見だし育てる環境整備が家庭的にも社会的にも必要。／講談教室受講／多くの優れた舞台を見る

20. 実演芸術家を養成している大学・大学院などに対してどんなことを期待しますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①実演芸術家を目指す学生を増やすこと	35	42.7%
②実演芸術家養成を行う大学等を増やすこと	24	29.3%
③実力のある学生は、1年早く卒業するなど飛び級制度の導入	11	13.4%
④実演芸術家の養成に詳しい専任教員を増やすこと	42	51.2%
⑤インターンシップなどの現場研修の強化	32	39.0%
⑥実演芸術家の派遣・交流	39	47.6%
⑦芸術団体との共同企画の積極的な実施	42	51.2%
⑧教育機関間のネットワーク強化	12	14.6%
⑨体系的・総合的なカリキュラムの構築	18	22.0%
⑩社会とのかかわりの中で生きていくうえで必要な基礎的な力を付けさせる教育	45	54.9%
⑪その他	9	11.0%
計	309	376.8%



⑪その他（具体的に）

芸術の厳しさを生徒がカチッと受け止めた上で遊ぶ心を養ってもらいたい。／技術的な面だけでなく、芸術的表現力を養う教育会を／ソリスト重視の教育からアンサンブル等の実践的教育へのシフト。その中で才能ある者をソリスト教育する。／音楽であれば常に優れた演奏を耳にすること、大学として鑑賞の機会を与える、または鑑賞料金の助成等も必要（補助）／バレエの場合は民間の教育機関に全て委ねているので専門的な教師の充実が必要と思う／実践する場を自ら作る機会を増やすべき／芸術家の卵の個性を引き出しのばす作業にマニュアル的育成カリキュラムは不要で学力だけの判断では無く芸術的感性の審査と柔軟な姿勢で指導出来る人物の確保に期待。／芸術家養成大学等には、寄席の指導が行なわれていない。特別講師はあるが、演芸指導も行なわれるとよい。／専門性に関する理解を深める指導

21-1. 実演芸術家に関する人材育成に関し、国や地方自治体にどんなことを期待しますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①実演芸術家養成を行う大学等への支援	25	30.5%	
②芸術に関する専門知識を持った職員の配置	41	50.0%	
③芸術団体に対する財政支援の充実	76	92.7%	
④研修会、ワークショップの充実	24	29.3%	
⑤産学官連携の研究プロジェクトの実施	13	15.9%	
⑥文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進	57	69.5%	
⑦文化庁の施策(芸術団体人材育成支援事業)の見直し→設問21-2へ	13	15.9%	
⑧文化庁の施策(新進芸術家海外留学制度)の見直し→設問21-2へ	7	8.5%	
⑨文化庁の施策(新進芸術家育成公演)の見直し→設問21-2へ	8	9.8%	
⑩その他	3	3.7%	
⑪特にない	0	0.0%	
計	267	325.6%	

⑩その他(具体的に)

芸術団体の性質の違い、在り方に応じた理解を持つ人の育成、配置を。／稽古場(創作場)支援と、実演(公演場所)への支援。／実演芸術家に関する人材育成に興味があり実行出来る組織体からそうでない団体が経費の面からの判断だけで指定管理者に選定される可能性もある訳で有期限の中ではアーティストの卵の育成及び育成経費計上に不安要素が残りアーティスト育成に関しての指定管理者制度の検討及び見直しが必要になるのではと考えます。／書類の簡略化。形式がよく変わり複雑化がすすんでいる。

21-2. 設問21-1で⑦、⑧、⑨をチェックした団体は、具体的な見直し内容を記載してください。

⑦(見直し内容)

- ・より大胆な増額を行う
- ・日常的な劇団固有の養成機関への支援が必要
- ・新進芸術家だけでなく、キャリアのある芸術家への支援及び、芸術団体内で行う育成事業への支援。
- ・助成の枠を増やして欲しいと希望します
- ・継続的な事業に関する支援も希望します
- ・教育の場に置いて芸術にふれる機会を増やす。芸術を目指す学生に道を拓く指導者を身近に恒常的に配置する。
- ・経費の1/2の助成をもっと増やす。
- ・小規模団体演芸伝統芸にもっと手厚くお願いしたい,上に同じ
- ・継続的实施を可能とするための支援額割合の一定化及び長期的な公募の確約。支援事業が来年、再来年あるのかないのか、対象額が全額か半額かなど推移が多いと長期にわたる人材育成の画立は不可能。
- ・申請の簡略化とスピードアップ、迅速な助成

⑧(見直し内容)

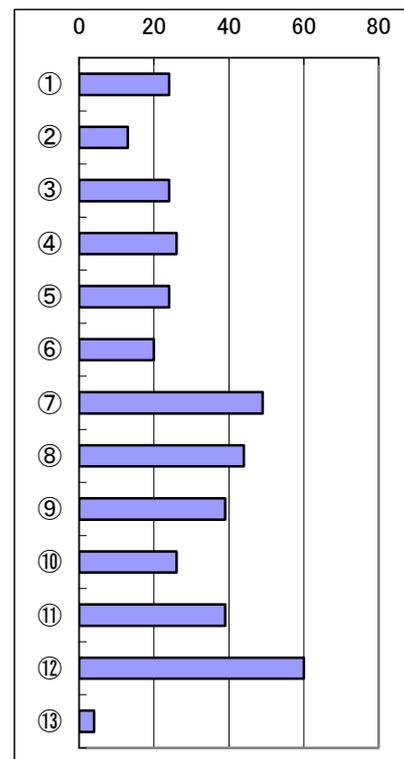
- ・枠(人数)の拡大
- ・海外留学後の帰国してからのスタートの援助
- ・申請時に海外からの受け入れ承認書を提出するが、不合格になった場合の対処を考えると、見直しを考慮必要かと。
- ・より大胆な増額を行う。人数枠を絞り、国内で実績を積んだ人に大きな助成を。
- ・国情に応じた日当が支払われるべき。

⑨(見直し内容)

- ・脚色も認められるべき。国内研修の復活
- ・流派、ジャンルを超えて若手演奏家が一堂に会して演奏を披露・共演する機会を!
- ・存在そのものを知りませんでした。

2.2. 実演芸術家に関する人材育成及び活用に関し、上記設問20及び21以外で今後何が課題だと思われ
ますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①実演芸術家の大学への派遣・交流	24	29.3%
②芸術団体への学生の積極的な採用	13	15.9%
③芸術団体における実習・インターンシップの積極的な受 入れ	24	29.3%
④芸術団体と大学の共同企画の実施	26	31.7%
⑤芸術団体と教育機関のネットワーク強化	24	29.3%
⑥実演芸術家として自立するための研修機会の拡大	20	24.4%
⑦実演芸術家として活躍するための実演機会の拡大	49	59.8%
⑧実演芸術家としての社会的地位の向上	44	53.7%
⑨地方での公演回数を増やす	39	47.6%
⑩公演入場料金の低廉化	26	31.7%
⑪劇場公演に足がむくように、劇場に親しみをもつような 企画をする	39	47.6%
⑫子供の頃から芸術に触れる機会を増やす	60	73.2%
⑬その他	4	4.9%
計	392	478.0%



⑬その他：大学等教育機関の数と比較した就職先をどう考えるか？絶対数が違いすぎる／小学生に和の音楽も体験さず機会を増やしてほしい。

2.3. 貴団体において、キャリアパスについて取り組んでいることを自由に記述してください。

- ・有給者と、歩合制(ステージギャラ制)の間にボーダーがあります。出来るだけ、有給でと思いますが、限られてしまうので、そこで差が出てしまう。この差異をどうなくすかを考えていますが、なかなか打開策がないのが現状です。
- ・毎年春に研究生を公募、オーディションを経て30名弱が研究所に入所。研究所(養成所)で1年間研修した後、劇団幹部5名が数名を選出。選出された人は研究生2年目に。その1年後、審査を経て準座員に昇格。数年後、劇団員として1人前になったと主宰が判断した時点で座員に昇格。
- ・所属員個々の芸術創造に対する総合芸術であることの意識の強化。個々のレベルアップ。
- ・特に積極的には行っておらず、本人の意思に任されている。しかし、何かあれば声をかけたりしている。
- ・メソッドを確立しそれを身体化するために徹底的な訓練をしている。
- ・本公演、アトリエの会など定期的な演劇公演だけでなく、勉強会、自主企画公演など、所属している実演芸術家の自主性、自発性を発揮できる創造の機会を設けている。(稽古場の提供も含めて)
- ・日常的訓練・ワークショップを行っています。そして多くの実演の機会を作っていることです。
- ・劇団内で研究生から座員に昇格する場合など、1~3年の期間で実力・才能によって早く昇格することが出来る。
- ・少人数のため、代表以外の役職は設けていないが、各公演では、本人の意欲、能力、適正を重視し、それぞれの分野でのチーフポジションを任せる。
- ・各自の努力による
- ・現状では、団体の構造的な問題があり、組織を整備する必要がある段階です。団体としての目標を明確にすることが現在の優先的課題となっています。また、実演芸術家だけでなく、事務のプロフェッショナルな人材を育て、様々な事業展開ができるような組織づくりを目指しています。今後、具体的には外国語の習得を奨励し、国際的なオペラ団体として、海外とも対等に渡り合えるような団体を目指します。
- ・研修所終了後、オペラ歌手として、当会会員に入会后、新進歌手の演奏会を開催。又、自主公演(オペラ)にも若手を積極的に出演させている。
- ・定期的に試唱会を開催し、コメント・アドバイスを与えている。・出演に当りオーディションの機会を与えている。・テーマを設けて

- 研修会 講演会を実施し勉強の機会を与えている。・地域・教育機関等と連携し、出演機会の増大を図っている。
- ・芸術団体においては、機械的なキャリアパスはありません。芸術性、人間性、において誰もが評価し合えるような場に自らを置いており、観客との関係においても自分への評価や結果は自分に跳ね返ります。
 - ・若手芸術家育成に今後力を入れていきたいと思っており、そういった若手芸術家の実演経験のために国内外における研修の機会を与えていきたいと思っております。
 - ・バレエに関しては伝統と継承が大切な基本であり、それをどの教師について学ぶかが、芸術家としての道を左右すると考える。心と身体をみがいて芸術家として存在すべきで、その教育にバレエスクール時代から人間教育を含めて指導を行っている。
 - ・舞踊(バレエ)は経験(公演)を積みながら次第に実力が伴ってまいります。文化庁の助成など公的な援助を受け次世代の育成に繋げてゆきたい。
 - ・実演機会やワークショップなどの自主企画や自治体との共同企画を多く設ける中で、有望な人材には経済的な面での優遇などを設けることにより、より主体的で実践的な経験を積めるようにしている。その中で、実績と実力のある人材を登用する。
 - ・芸の実力、努力、人気、集客、団体への貢献度、年数等総合的に検討し、役員会にて決定する。

2.4. その他、ご意見等あれば自由に記述してください。

- ・直接人材育成に関係していないかもしれませんが、事業終了後ではなく半額でも事前に支給されると、スムーズで落ち着いた事業運営となると思います。
- ・財政難による芸術文化への助成制度の縮小化、廃止などの傾向が見られますが日本における芸術活動の必要性、文化の向上をいま一度一般の方や制度を作る方に理解していただきたいと思えます。
- ・演劇の世界で思うことは最近若い良い俳優が少なくなって来ている様に感じています。皆、テレビや映像に走り、本当の役者としての力、技量を身につけたいという様な人は減少しつつあります。実力よりも、とにかく名前を売りたいというような人が多いです。役者では食べていけないというのが今の常識に成っているからでしょうか・・・理想は国の演劇学校がありそこを出た俳優は一つの劇団で囲い込まれるのではなく自由に自分の意志で劇団を選び、出演する。各劇団がその役者を取り合うのではなく皆で育てていく。各劇団同士ももっと交流し俳優を独占しない、そういったネットワークがあり、そういったものに国の援助があればと思います。そうすれば日本の演劇界ももっと質の高いものになるのでは・・・？
- ・本オーケストラは昭和22年から音楽教室を実施しており、平成19年度までで約593万人の子ども達がオーケストラを聴いております。しかし、聴衆は時代の流れ(文化の普及)とともにしか増えず、私どもの努力不足としか考えられない状態です。教育の中で実施(他のオーケストラも今は行っていると思えますが)した事が文化の領域にまで結びつけることが出来ればと思っています。
- ・実演芸術家に対するサポートももちろんのことですが、上でも記述しておりますとおりオペラ上演団体として、明確な目標とともに組織づくりをしっかりすることが現在の課題です。明確な目標を掲げることができれば、より効率的な人材育成ができるのではないかと考えます。
- ・文化庁が実演芸術家の人材育成と活用について取り組んでいただけることに大いに期待いたします。芸術団体は、社会環境の厳しさの下、資金を含め運営が厳しくなっています。個別団体の養成機関への団体助成を含めた支援制度の拡充をお願いします。
- ・現代舞踊の分野では、大学やフェスティバル等での教育・研修の機会の多い欧米と比べて学習、研修する機会そのものが少ないので、そういった学ぶ場の充実が急務だと考えます。
- ・小規模な団体、会員の会費によって運営している団体は自主公演、大々的公演、企画公演は資金投入に制限があり、会の運営に苦慮、努力不足といわれることがあるが、出演料から特別会費、役員の1部に寄付する意見もありという財政状況のため、企画や新規公演など資金面で出来ないむつかしさがあり、伝統ある古典芸能存続のため、少しでも多く、ご支援を頂きたいと願っています。日本古来の伝統芸を大切にしようというお言葉もよく伺います。演芸のみならず、古典伝承芸の中には、弱小団体少なくありません。何卒よろしくごお願い申し上げます。
- ・ご存じの通り今やTVがつくった「お笑いブーム」の中で我々演芸部門は人材の育成には少し種類の違った苦悩と闘っています。彼らはお金をつかってプロダクションのお笑い学校に入り、2-3分のオーディション用のネタでチャンスをねらい、お笑いライブもTVネタも5分間で良い。そこにはお客様に対する礼儀等もない。その彼らがやがて年齢的に30才40才になり、演芸の方に移動しようとする。全員でないが寄席の事も楽屋のマナーも挨拶も知らずに、しかも大学出身であったりする。少人数ながらも協会がすべてを教えるようにしているのだが若いときは良い・・・今後本物の演芸を担う人材が出て来るのだろうかと常に幹部で話題となっています。(余計なことでも申し訳ありません)

大学等における実演芸術家人材養成に関する調査（回答数=112 回答率=52.3%）

（割合については、アンケート回答数《112》を分母としている。問1. ①～11. は該当する《88》が分母となる。複数回答がある場合には、割合の合計が100%を超える数字となっている。また、平均は回答があったもののみの値。）

校種の別（複数）【当てはまるものにチェック】

	回答数	割合
大学(学部課程)	77	68.8%
大学院（うち修士課程6校、博士課程1校）	53	47.3%
専門学校	16	14.3%
計	146	130.4%

1. 音楽・舞踊・演劇等に関する学科、専攻、コース等を開設していますか。当てはまるものについてチェック✓してください。

①はい	88	78.6%
②いいえ	23	20.5%
③検討中	0	0.0%
回答なし	1	0.9%
計	112	100.0%

①にチェックした大学等は、具体的内容に関し、以下の事項について記述してください。（資料参照）

- 開設している学部・研究科等名：音楽学部18校、教育学部14校、芸術学部3校、文学部3校 等他32校
- 学科・専攻・コース等の名称（複数可）：音楽学科13校、音楽科5 等他65校
- 分野

①音楽	79	89.8%
②舞踊	16	18.2%
③演劇	18	20.5%
④その他	6	6.8%
計	119	135.2%

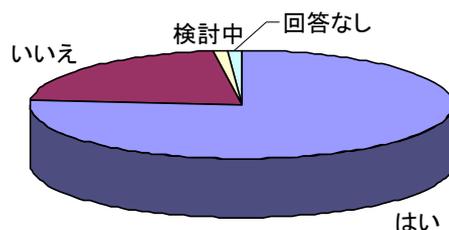
（①声楽69校 ②器楽70校 ③作曲58校 ④その他37校）

その他：舞台制作、音響、照明等／シナリオ、映画／日本伝統芸能、音楽デザイン、アートマネジメント、音楽療法、吹奏楽指導／美術史（西洋、東洋、日本）、美学、芸術論／ストリートダンス、テーマパークダンス

2. ～11. は、1. で「①はい」とされた大学等のみお答えください。それ以外は12.へお進みください。

2. 上記1. であげた学科・専攻・コース等は、音楽、舞踊、演劇等の分野における実演芸術家を養成することを目的とした体系的・総合的なもの（実技を含む）となっていますか。当てはまるものについてチェック✓してください。

①はい	67	76.1%
②いいえ	19	21.6%
③検討中	1	1.1%
回答なし	1	1.1%
計	88	100.0%

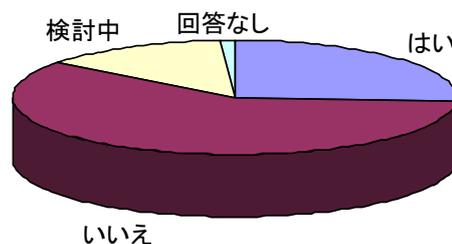


①にチェックした大学等は、具体的内容に関し、以下の事項について概要を記述してください。

教育目標、教育内容、開設科目、取得学位 以上 p10<資料>参照

3. 芸術団体等への実習・インターンシップをプログラムのひとつとして取り入れていますか。当てはまるものについてチェック✓してください。

①はい	23	26.1%
②いいえ	52	59.1%
③検討中	12	13.6%
回答なし	1	1.1%
計	88	100.0%



① はい →これまでの実績例についてお答えください。

団体名	実習日数	実習内容
音楽団体	10日間	プロ奏者との共演による演奏会出演
オーケストラ等	14日間	演奏
オーケストラ	10日間	夏休み子どもコンサートなどの運営や裏方業務実習
授業科目に「インターシップ」有り		
出版社、劇場等	10日程度	音楽情報の収集・加工・提供、音楽会の運営(企画、チラシ、受付、舞台の仕込みなど)、録音など
劇場、財団	数日～3、4ヶ月	舞台制作補助
劇団	約1ヶ月	演出体験、演技体験
平成22年度から実施します	2～3週間	アートマネジメントおよびプロデュース
財団	10日	芸術文化事業の実施、施設の管理運営
オーケストラ	1～2週間	マネージメント実習、オーケストラエキストラ奏者として
オーケストラ	8日間	オーケストラ運営に関わる基本事項、公演準備、本番の業務
オーケストラ	8日間	オーケストラ運営に関わる基本事項、公演準備、本番の業務
オーケストラ	4日間	オーケストラの合同練習、協演による演奏会
博物館	月3～4回*	ミュージアムホール、エントランスホール、ミュージアム加工に於いて実演(器楽、声楽などによる)
財団	30コマ相当分、最低100時間程度	制作における制作研修
財団	2日	音楽セミナー、演奏会の運営スタッフとして

平均実習日数: 約 15 日間(*は除く)

4. 音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等に専任教員を配置していますか。当てはまるものについてチェック✓してください。

①学科・専攻・コース全体に占める割合

①はい	80	90.0%
②専任教員は置いていないが、本学の教員が教授・指導に当たっている	6	6.8%
③専任教員は置いていないが、他大学等の教員や企業・団体の有識者が教授・指導に当たっている	2	2.3%
④配置していない	1	1.1%
⑤検討中	2	2.3%
回答なし	1	1.1%
計	92	104.5%

0-10%	6	7.5%
11-20%	8	10.0%
21-30%	6	7.5%
31-40%	7	8.8%
41-50%	6	7.5%
51-60%	0	0.0%
61-70%	3	3.8%
71-80%	5	6.3%
81-90%	7	8.8%
91-100%	21	26.3%
回答なし	11	13.8%
計	80	100.0%

専任教員を配置している	80	90.0%
配置していない	7	8.0%
回答なし	1	1.1%
計	88	100.0%

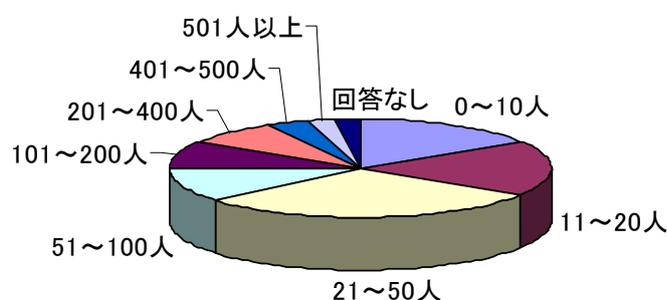
(平均:60.7%)

5. 大学の教員として実演芸術家を採用していますか。

①はい	74	84.1%
②いいえ	10	11.4%
回答なし	4	4.5%
計	88	100.0%

6. 音楽・舞踊・演劇等に関する学科・専攻・コース等に在籍している一学年あたりの学生数はどのくらいですか。

0~10人	14	15.9%
11~20人	16	18.2%
21~50人	26	29.5%
51~100人	10	11.4%
101~200人	8	9.1%
201~400人	7	8.0%
401~500人	3	3.4%
501人以上	2	2.3%
回答なし	2	2.3%
計	88	100.0%



(平均:約93人 ※学部、大学院の区別なし)

7. 6のうち、音楽・舞踊・演劇等の分野で報酬を得て公演に出演するなどの実務経験がある学生数の割合がわかればご記入ください。

1%未満	23	26.1%
1～20%	15	17.0%
21～40%	4	4.5%
41～60%	2	2.3%
61～80%	2	2.3%
81～100%	2	2.3%
回答なし	40	45.5%
計	88	100.0%

(平均: 14.7%)

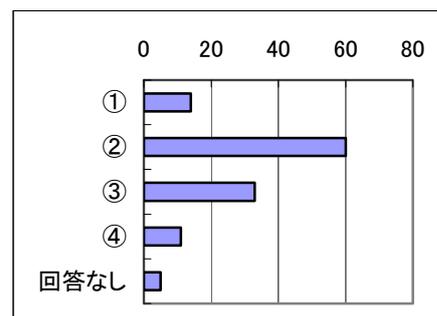
8. 音楽・舞踊・演劇等の分野における実演芸術家となる卒業生の割合は、一学年あたりどのくらいですか。

1%未満	15	17.0%
1～20%	33	37.5%
21～40%	8	9.1%
41～60%	4	4.5%
61～80%	4	4.5%
81～100%	2	2.3%
不明	2	2.3%
回答なし	20	22.7%
計	88	100.0%

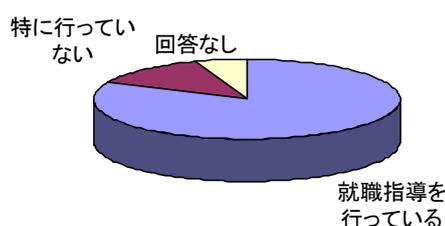
(平均: 19.7%)

9. 学生を就職させるために、どのような就職指導をされていますか。当てはまるものすべてについて、チェック✓してください。

①芸術団体を招いて、就職セミナーを開催	14	15.9%
②オーディションの開催案内を掲示	60	68.2%
③その他	33	37.5%
④特に行っていない	11	12.5%
回答なし	5	5.7%
計	123	139.8%



就職指導を行っている	72	81.8%
特に行っていない	11	12.5%
回答なし	5	5.7%
計	88	100.0%

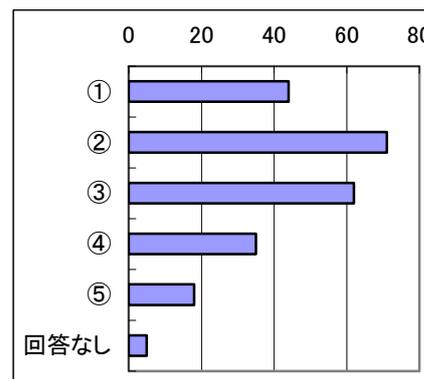


③その他 (具体的に)

団体採用試験の明示など/指導内容にオーディションなどへの対策を盛り込む/実演芸術家の講師の助言協力を主とする/音楽企業の説明会開催/他団体との共催でコンサート、セミナーなどを開催/指導内容にオーディションなどへの対策を盛り込む/就職課による指導/卒業生を招いてのレクチャー、教員による情報提供/音楽教室のグレード説明会を開催している/楽器メーカーを招いて音楽講師採用の説明会を開催/卒業生を招いて、就職セミナーを開催/学内オーディションなど/オーケストラや合唱団などの募集案内に掲示/キャリア支援センターによる就職支援活動

10. 貴大学等では、資質向上のため、どのような取組をおこなっていますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①個人での自主練習に任せている	44	50.0%
②公演等に向けての指導	71	80.7%
③外部の実演家等を招いての練習、ワークショップ等	62	70.5%
④芸術団体又は他大学等との公演会の実施	35	39.8%
⑤その他	18	20.5%
回答なし	5	5.7%
計	235	267.0%

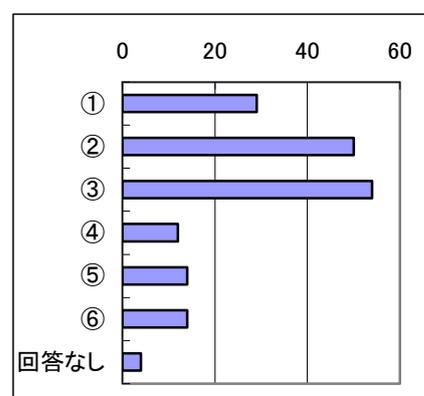


⑤その他（具体的に）

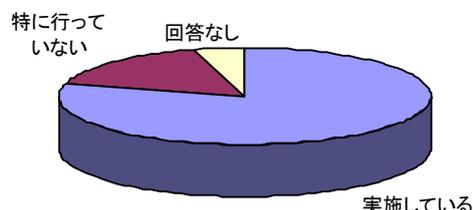
学校施設のコンサートなどの出演/年4回目の学内演奏会及び卒業・修了演奏会の指導/学外における演奏公演を年間20回近く開催している/特任教授制度/東京交響楽団と文化交流協定を結び、総合的に指導を受ける体制を整えて/カリキュラムの提供/学生一人一人に実技指導、講義、演習などで資質向上を計っている/課外での研究会、教員の創作活動への参加/個人レッスンを中心にきめ細やかな実技指導を実施/他分野芸術とのコラボレーション/毎年秋に定期演奏会を開催・合唱・吹奏楽を中心にアンサンブルソロなどをオーディションによって選考、全学生を出演させている。他学内演奏会を年に2回開催/公開講座及び武蔵野音楽大学インターナショナル・サマースクールの実施/個人レッスンを中心にきめ細やかな実技指導を実施/海外アカデミー先生方による3週間に及ぶ実践トレーニング

11. 貴大学等では、地域住民や地元自治体との交流・連携・共同の機会を設けていますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①地元住民との共同企画の実施	29	33.0%
②地元自治体との共同企画の実施	50	56.8%
③地元住民対象の公開講座の実施	54	61.4%
④地元企業との共同企画の実施	12	13.6%
⑤その他	14	15.9%
⑥特に行っていない	14	15.9%
回答なし	4	4.5%
計	177	201.1%



実施している	70	79.5%
特に行っていない	14	15.9%
回答なし	4	25.0%
計	88	100.0%



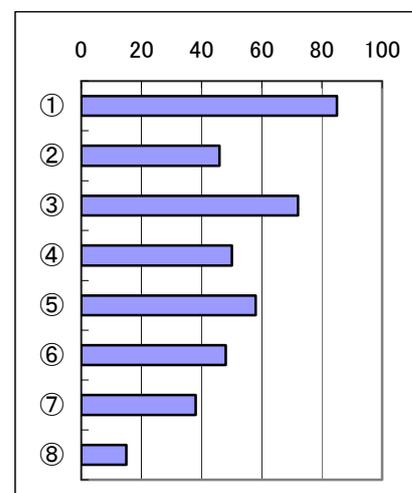
⑤その他（具体的に）

無料開放のグリーンコンサート/地元住民向けの公演の実施/本学職員と地域住民有志で構成される市民合唱団の日常的な練習・行事について援助している。/教育委員会・高等学校・ホールとの共催/県内の大学が参加して行う「大学コンソーシアム」において公開講座を実施/地域FM放送での番組制作、公営劇場における運営面での協力など/①:プロのオーケストラとの共演、海外研修演奏旅行(オーケストラ、吹奏楽、合唱団等)②:海外の演奏団体の受け入れ/学科としてではありませんが、学科の専任教員が中心となり、外部の方でも所属できる合唱団があります/大人のためのピアノ教室、合唱講座、音楽療法講座、コンピュータ音楽講座など/地域の小学校でミュージカル指導など/地域住民と地元自治体・企業からの依頼演奏/音楽会の開催/ボランティア演奏他

《以下、すべての教育機関が回答（母数=112）》

1 2. 実演芸術家の養成に当たっては、どのような経験や学習が必要だと考えますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

①子供の頃から早期の芸術専門教育を受けていること	85	75.9%
②初等中等教育において部活動等における芸術活動の経験があること	46	41.1%
③大学・大学院で専門的な学習経験があること	72	64.3%
④海外での留学・研修等の経験があること	50	44.6%
⑤実演家として実績があること	58	51.8%
⑥コンクールの入選歴、回数	48	42.9%
⑦師事している師の知名度、実力	38	33.9%
⑧その他	15	13.4%
計	412	367.9%

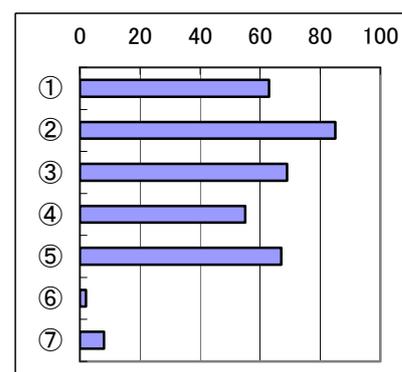


⑧その他(具体的に)

大学などにおいては、専門教育にあわせ、高い人格を作り、広く深い教養を身につける教養教育も必要と考える/不明/上記①～⑦の経験や学習は、どれもあるに越した事はないが、最後は本人の実力次第の世界であり、それに見合った能力を持つ養成機関を選択し得るかどうかが重要であると考え。/質の高い研修所でさらに学ぶこと/①～⑦の全てがそろっている必要なんかが、どれかは必要/幼児期より芸術が身近にある環境/芸術に対する愛情と熱意と想い/実演経験を積む/師事している師の指導力/大学、大学院での学習に限らず専門的な学習経験があること/業界人が運営し、指導すること/①～⑦まで経験のある無しに関わらず、本人の熱意と集中力がもつとも必要である/音楽ジャンルに関わらず、音感、鍵盤楽器演奏能力の基礎に加え、任意の楽器演奏経験/個々に専門的な教育を受けていること/技量のみならず、教養、人格の陶冶が必要

1 3. 実演芸術家の育成及び活用について、芸術団体にどんなことを期待しますか。当てはまるものすべてについてチェック✓してください。

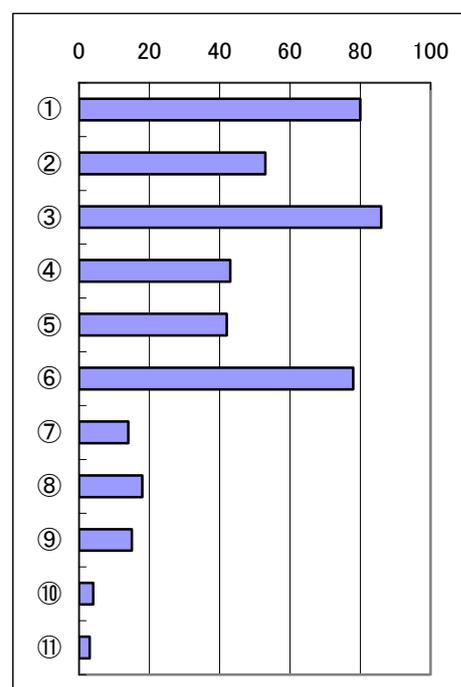
①実演芸術家の大学への派遣・交流	63	56.3%
②芸術団体への学生の積極的な採用	85	75.9%
③実習・インターンシップの積極的な受け入れ	69	61.6%
④芸術団体と大学の共同企画の実施	55	49.1%
⑤芸術団体と教育機関のネットワーク強化	67	59.8%
⑥その他	2	1.8%
⑦特にない	8	7.1%
計	349	311.6%



⑥その他(具体的に)：奨学金制度の充実

1 4-1. 実演芸術家の育成及び活用について、国や地方自治体にどんなことを期待しますか。当てはまるものすべてにチェック✓してください。

①実演芸術家養成を行う大学等への支援	80	71.4%
②芸術に関する専門知識を持った職員の配置	53	47.3%
③芸術団体に対する財政支援の充実	86	76.8%
④研修会、ワークショップの充実	43	38.4%
⑤産学官連携の研究プロジェクトの実施	42	37.5%
⑥文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進	78	69.6%
⑦文化庁の施策(芸術団体人材育成支援事業)の見直し→設問14-2へ	14	12.5%
⑧文化庁の施策(新進芸術家海外留学制度)の見直し→設問14-2へ	18	16.1%
⑨文化庁の施策(新進芸術家育成公演)の見直し→設問14-2へ	15	13.4%
⑩その他	4	3.6%
⑪特にない	3	2.7%
計	436	389.3%



⑩ その他 (具体的に)

教育機関(芸術大学)への補助金の増額/公演の入場料の学生料金を大幅に減らし、学生が世界レベルの公演を身近に何度も見られる環境を作る事/国立劇場演劇研修生枠の拡大/実演芸術家の活動を対象とする研究の奨励、実演芸術家の活動を記録したビデオ・アーカイブの整備

1 4-2. 設問1 4-1で⑦、⑧、⑨をチェックした方は、具体的な見直し内容を記載してください。

⑦見直し内容：

- ・教育機関からの申請受け入れの拡大
- ・予算規模の拡大、申請書や報告書の簡素化
- ・質や量の充実
- ・現状は知りませんが、⑦、⑧、⑨が極めて大切、もっと支援をする必要があります。
- ・採択にあたって前例主義にならないこと
- ・教育指導機関などへの助成
- ・現代性の重視

- ・機会の増大
- ・対象人数を減らし、一人頭の助成を充実し、期間も一年に限らず延長可能にすること
- ・総予算の拡充
- ・海外演奏会の開催における財政支援
- ・クラシック外の音楽教育機関への活動援助
- ・芸術団体が学生などを多く受け入れ可能にするための財政支援

⑧ 見直し内容：

- ・地方枠の新設
- ・採択にあたって前例主義にならないこと
- ・経済的助成、支援
- ・研究者、評論家、技術者への支援拡充
- ・質や量の充実
- ・機会の増大
- ・推薦制度の見直し予算の拡充
- ・海外留学は見聞を深めるためにも重要な施策です

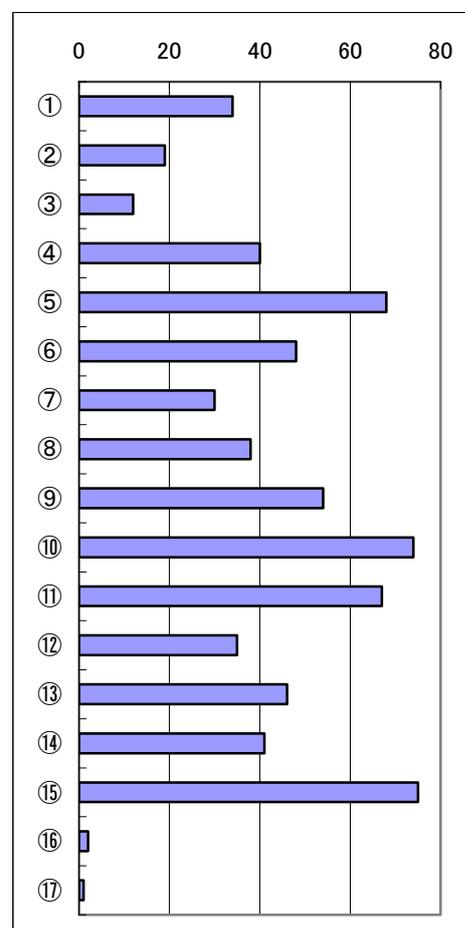
- ・クラシック外の音楽演奏家、教育者の留学援助
- ・留学期間を4~5年程度に拡大できる財政支援
- ・現状は知りませんが、⑦、⑧、⑨が極めて大切、もっと支援をする必要があります。
- ・留学生の受け入れについて外務省、国際交流基金などとの共同作業が必要であろう。
- ・米国ACCの様な自由度の高い制度が望まれる(ACC: Asian cultural council 日米芸術プログラム)

⑨ 見直し内容：

- ・プログラム内容の特化
- ・地域の団体の公演への助成の拡大
- ・質や量の充実
- ・現状は知りませんが、⑦、⑧、⑨が極めて大切、もっと支援をする必要があります。
- ・採択にあたって前例主義にならないこと
- ・留学制度の研究生にとどまらず、対象を若手芸術家など全般に拡げて欲しい
- ・公平なオーディションによる演奏会出演者の募集など
- ・持続的プロジェクトの充実
- ・機会の増大
- ・事業の拡大
- ・研究成果、実技のスキルアップをしたら、第三者に披露（発表）する行為（パフォーマンス）は若手芸術家にとって次のステップアップにつながる
- ・新進芸術家と実演芸術家とのコラボレーションによる公演の拡大

15. 実演芸術家の育成及び活用に関し、上記設問13及び14以外で、今後何が課題だと思われますか。当てはまるものすべてについて、チェック✓してください。

①実演芸術家を目指す学生を増やすこと	34	30.4%
②実演芸術家養成を行う大学等を増やすこと	19	17.0%
③実力のある学生は、1年早く卒業するなど飛び級制度の導入	12	10.7%
④実演芸術家の養成に詳しい専任教員を増やすこと	40	35.7%
⑤卒業生の就職先の開拓	68	60.7%
⑥インターンシップなどの現場研修の強化	48	42.9%
⑦教育機関間のネットワーク強化	30	26.8%
⑧体系的・総合的なカリキュラムの構築	38	33.9%
⑨実演芸術家として自立するための研修機会の拡大	54	48.2%
⑩実演芸術家として活躍するための公演機会の拡大	74	66.1%
⑪実演芸術家としての社会的地位の向上	67	59.8%
⑫地方での公演回数を増やす	35	31.3%
⑬公演入場料金の低廉化	46	41.1%
⑭劇場公演に足がむくように、劇場に親しみをもつような企画をする	41	36.6%
⑮子供の頃から芸術に触れる機会を増やすこと	75	67.0%
⑯その他	2	1.8%
⑰特にない	1	0.9%
計	684	610.7%



⑯その他（具体的に）：観客のそれぞれの地域生活サイクルに妥当な公演開始時間などの工夫

16. その他、ご意見等あれば自由に記述してください。

- ・新国立劇場のような制度を、地方自治体でも整備する事。専属の実演芸術家を地方自治体で雇用する体制を作る事。欧米では、州立歌劇場などの演奏者雇用の場が、その地域で認知されている。
- ・音楽部門に関しては、近年、クラシックとポピュラーの境界があいまいになり、「芸術」としての音楽のあり様に変化している。演奏スタイルや聴衆も変化しており「芸術家」にふさわしい内容が何かゆらいでいる。(このアンケート全体も「実演芸術家」ということは？誰をしめしているのか分からない。(多分、芸術活動を主とする音楽家・・・))。最近の演奏会のタイトルを見ていると「天才」、「たぐいまれな才能」、「～を極める演奏」云々、若い人材に当てはめる「言葉」を問い直し、芸術の感性を受けとる聴衆の存在を確かにする努力も大切だと思う。
- ・実演芸術家の育成及び活用に関し、やはり活躍する場があることが大切である。底辺を広げる努力は必要で特に大都市(東京や大阪)にかたよりがちな文化政策をもっと広げる必要があると思う。
- ・小・中学校での専門家による演奏会などの企画がもっと多くあれば、と望みます。
- ・デジタル機器の発達にともなって、人と人のふれあいが稀薄になっていくことが懸念される社会に、客の雰囲気を感じながら演ずる実演芸術の存在は、これからますます必要になっていくと考える。この芸術の人材育成に力を入れることに国が目を向けている事を非常に歓迎したい。
- ・学校教育において、芸術や文化に関する教養教育が激減し、社会的にも芸術活動に対する関心が薄れてきていることに危機感を感じる。鑑賞の行為には、自主的な分析能力、想像力が不可欠である。それを育成するには、数多くの本物に出会う機会がなければ成り立たない。学校へ提案しても、決められた沢山の行事等で時間がない、予算がないという理由で断られてしまう。今現場は非常に閉鎖的で全く開こうとしない。地方にも高度な専門教育や経験を積んできた若者は多いが、彼らが活躍できる場がない。以前は、大学へポケットマネーで招聘してコンサートやセミナーも開いたが、自由活発な交流がなかなか持たなくなってきた。我々も含めて、演奏家が主催するコンサートへの動員もかなり困難になってきた。特に十代の若い世代の関心がなくなり、あるいは塾や部活動により時間がないとの理由で、会場ではほとんど見られなくなってきた。若い時の生きた芸術体験や感動体験がないまま、社会人になっていくケースがあまりにも多くなっている。今日の無尽蔵にある娯楽施設、また、iPod やDVDなどの視聴覚機器のコンパクト化により、手軽に映像や音楽のコピーが容易に手に入る時代になった。単なる消費文化に踊らされ、流されているだけであるが、彼らはそれ以上の価値観を持ち合わせていない。専門家養成も大切であるが、学校教育での芸術教育にもっともっと力を入れなければ、社会全体の文化活動とはなっていないのではないだろうか。
- ・教員養成課程の学部等であり、アンケートの趣旨(目的)には概当しておりません
- ・プロの芸術家の生活保証、経済的支援が不可欠。誰でも努力すれば芸術家になれる訳ではない。大学などを増やせないというものでない。調査したわけではないから、断定的なことは言えませんが、フランスのクラシック音楽の世界(フランスだけでなく、ヨーロッパと言うべきかもしれませんが)では、日本公演ができることは、音楽家としてのステータスを上げる上で大切なことの様です。若い音楽家は日本へ来たがっています。いい事だと思っています。詳しく調査して欲しい。
- ・15-1:欧米では優秀な人材のみに専門教育を行っている。縮小すべきと思う。15-2:日本の大学など教育施設へ過剰は質の低下を招いている。15-3:海外の一流音大では、四年制大学卒業後の学生を受け入れ難いとしている。当院では義務教育直後に海外～留学を実施。ウィーン国立大学他、毎年優秀な生徒が入学実績がある(大学卒では間に合わない)。15-4.5:等はグローバル化すべきと思われる。当院は、ウィーン国立音大、中国西安音楽学院、マレーシア芸大などに学生教師など派遣している。実質的に教員や学生の交換や交流を行い音楽愛好者層の啓蒙を計り、公的文化交流も10年以上続けている。
- ・主旨の「日本の文化芸術」が、大枠で「多様に優れた文化～」がその中に含まれていると考え回答しました。しかし、「多様」をどの程度のジャンルにするかが、曖昧なのではないでしょうか。
- ・演出家や劇作家の育成には実技教育よりもむしろ演劇的教養や戯曲を読む力を身につけさせる事が重要だと考えております。一時は劇場人育成を掲げてインターン制度なども採り入れていましたが、現在ではむしろ座学に力点をしています。
- ・製造業を中心とした我が国の経済活動は今後一層厳しい状況に置かれる事が考えられる。そんな中で多くの文化予算を獲得する事は難しい事であるが、優れた実践芸術家を輩出する事は世界の中で日本をアピールする大きなチャンスであると考え。こんな時代であるからこそ、文化予算の充実と芸術家育成に積極的に取り組む事が大切である。
- ・現在、アートNPOや地方の公共劇場が、ますます重要な役割を果たしている。こうした機関と大学との連携プロジェクトに対する支援が欲しい。海外の学生演劇祭から参加要請を受ける事がしばしばあるが、以前に、国際交流基金に助成申請をしたが、うまくいかなかった。外国での公演機会は学生に対する教育効果は絶大なので、是非とも助成の枠を新設して欲しい。
- ・芸術は非生産性(物を作る)の分野である人間の精神、情緒を高めるものとして重要な分野である。それ故、国、自治体からの支援によって文化の発展がある。
- ・本学は短期大学音楽科なので、どこまで記載してよいのか(大学、専門学校への依頼のため)?このアンケートが、将来生かされることを大いに期待します(当然結果とその後の対策はどうなるのか?)。

- ・大学にこだわる必要は無い。音楽・芸術は学歴ではない。大学名での判断はすべきでない。当院ではショパンコンクールで四戦を通過した生徒も育てている。モントリオール国際コンクールで7位に入った生徒も育てている。学歴・学閥とは無縁の道を推奨していただきたい。
- ・現状を把握した上で調査する必要がある。
- ・「就職」の定義について明確化し難いため、解答できません。本調査の主旨については、御議論の最中と思いますが、当学院において文化芸術を担う人材の育成を60年取り組んできたとの自負を抱いており、「環境整備」の具体的内容について早期に御提示頂ければ幸いです。
- ・大学向けの質問が多く感じたので答えがわからないものは空白にしております。
- ・設問15-⑩について補足したいと思います。観客増員の観点で申し上げますと、一般の観客層は平日は勤務終了後に講演会場に向かいますが、公演開始が7時前後では食事もそこそこに済ませなければならず、そのためかなりの労力が必要か、間に合いません。そのため、一部の熱心なファン以外はなかなか足を運べないのではないかと思います。いろいろな問題があるかと思いますが、開演時間、公演時間の工夫も、より多くの人々が公演を楽しむことに繋がると思います。また公演会場も都会の一流の施設に匹敵する施設が地方都市にも数多くありますが、公演に大きな支障をきたさないかぎり、ロケーション的観客にとって便のよい会場を第一に考慮した方が観客増員に繋がるかと思えます。
- ・芸術文化活動は、若者（もちろん老若男女問わず）情操教育に多大な貢献をしている。文化王国を自認する我が国においては、より充実した施策が必要と思われる。人作り、国作りの根幹は教育。その中心にあるものが感情（情操）であると考え、国がこれらの活動を支援、実行することが重要であると考えます。
- ・学校教育において正課の科目として存在し、研究分野としても進んでいる音楽と、舞踊・演劇の立場は極めて異なると思われる。舞踊・演劇の分野における学究的な活動の奨励と学校教育における正課科目としての確立、そして公共図書館などにおける舞踊・演劇分野の記録を充実させたビデオ・アーカイブ等の整備を文化行政に期待する。こうしたことが、既存の両領域における実演芸術家をとりまく環境の向上につながり、ひいては優れた実演芸術家の養成につながると思われる。

＜資料＞設問2.

○ 教育目標

- (ア) 21世紀の芸術分野で活躍できる人材の育成
- (イ) 一貫した少人数教育で高度な専門技術の育成と高い芸術的感性を養う。個人レッスンを主としたきめ細やかな指導を行い、個性ある音楽家をはぐくむことを目標としている。
- (ウ) 演奏技能を高めて、音楽教育及び、音楽活動に貢献する人材の育成
- (エ) 主な商業音楽関連事業に携わる質の高い専門家の養成
- (オ) 音楽家の育成
- (カ) 音楽芸術の研鑽、人間形成
- (キ) 音楽で仕事をする事
- (ク) 音楽と教育に関する指導・研究及び良識ある音楽家・教育家の養成
- (ケ) 音楽に関する理論の知識並びに専門実技の修得を図り音楽による豊かな人間形成
- (コ) 音楽の演奏技能を専門的に修得し、ならびに音楽芸術に関する知識を身につけ、国際的な芸術感覚を有する音楽従事者を育成する。
- (サ) 音楽表現の無限の多様性を感受し、表現できる教養ある音楽家の育成
- (シ) 音楽文化の創造に寄与できる人材を育成する
- (ス) 音楽文化の促進を向上
- (セ) 音響芸術の発展に寄与する有能な専門家を育成する。
- (ソ) 音響芸術の発展に寄与する有能な専門家を育成する。
- (タ) 学部における一般的及び専門的教養の基礎の上に、美及び芸術の理論並びに制作などを教授研究し、その深奥を究めるとともに、高度の美及び芸術理論とその制度などに裏づけられた人材を養成し、広く社会に貢献する事を目的とする。
- (チ) 教員養成
- (ツ) グローバルな視野を持ち音楽を通して社会に貢献できる人材の育成
- (テ) 芸術表現をする者はマネージメント知識が必要

- (ト) 芸術文化の創造と発展に寄与しうる人材の育成
- (ナ) 芸術文化発信の一躍を担うと共に、音楽文化の発展に幅広く貢献できる人材を社会に送り出す
- (ニ) 芸術文化を通して社会に貢献できる人材の育成
- (ヌ) 高度な音楽的能力の養成を通して、地域の音楽リーダーを育成する
- (ネ) 高度な技術を持った芸術家
- (ノ) 高度なテクニックと専門的な音楽理論などを学び、プロフェッショナルとしての道を目指す
- (ハ) 国際コンクールにおける入賞
- (ヒ) 国際水準の演奏家の養成
- (フ) 国際的通用性を持つ演奏技術
- (ヘ) 国際的に通用する音楽家の育成
- (ホ) 国内外の第一線で活躍できる演奏家や指導者を目指す
- (マ) 心豊かにいきいきと生きるプロの養成
- (ミ) コンサートピアニスト育成
- (ム) 自由で自立した俳優の育成
- (メ) 少人数教育による個性重視の創造教育、その他各コースごとに設定
- (モ) 将来プロフェッショナル
- (ヤ) 優れた音楽家、または地域に貢献する音楽指導者の育成を目指す
- (ユ) 世界に通用するプロのパフォーマーの養成
- (ヨ) 世界に広がる音楽文化や関連諸領域を広量な精神をもって理解、摂取し、時代を革新する創造的な音楽の発信者や音楽文化の担い手となる、高い音楽能力と幅広い人間力を備えた、良識ある音楽人を育成すること。
- (ラ) 世界に広がる音楽文化や関連諸領域を広量な精神をもって理解、摂取し、時代を革新する創造的な音楽の発信者や音楽文化の担い手となる、高い音楽能力と幅広い人間力を備えた、良識ある音楽人を育成すること。
- (リ) 専門家の育成
- (ル) 創作・理論・演奏の探求を通して、高度な音楽的感性と技術の向上、より深くより高度な芸術の探求により、幅広い視野を持つ音楽家を育成する
- (レ) 他学年と共に境界領域の開拓を行い、総合芸術を高める
- (ロ) 地域に密着した演奏家の育成
- (ワ) 地域の芸術文化の発展に貢献できる人材を育成します
- (ヅ) 人間生活と現代的課題に対処できる高度な専門家の育成
- (ン) 幅広い知見、教養を基に物書を総合的・複眼的に考察し判断して、学校現場で、あるいは社会諸方面の現場リーダーシップを取る事ができる人材を養成する。
- (ア) 幅広い知識、視野を備えた現代にふさわしい舞台芸術の実践家の育成
- (イ) バランスのとれた音楽職業人の育成
- (ウ) 一人一人のニーズに応える。光らない原石はない。
- (エ) 表現、創作の基礎的教養とテクニカルなスキル
- (オ) 表現活動を継続、実践していく人材の輩出
- (カ) 広い視野に立って精深な学識を授け、専門分野における能力又は専門性を要する職業などに必要な能力を養うこと
- (キ) プロの育成
- (ク) ポピュラー&クラシックまでの理論と実技の均衡のとれたカリキュラムで高い人間性と創造性に富む音楽人の育成を目標
- (ケ) マンガ・アニメーション作家の育成
- (コ) 未来の音楽文化の担い手の育成
- (サ) 有為な教育者(演奏者)の育成
- (シ) ヨーロッパ音楽を基礎としてその演奏や創作に関する諸問題を追求する
- (ス) 理論的問題意識に基づいた探求

○ 教育内容

高度な実技専門教育/実技レッスン、集団実技演習、ゼミなど/専門実技に関する知識、技術などの教授/実技及び理論/このコースは器楽(弦・管・打・ピアノ)・声楽・作曲の三分野からなるが、個々の分野における高度な専門性の追究と同時にオーケストラをはじめとする多様なアンサンブルに対応する能力を身につける/修士論文の一環として修士演奏とは別に演奏あるいは作品を録音したCDを制作するべく研究する。/音楽教育・声楽・器楽・作曲など/実技を重視している/専門分野の技能を深く習得すると共に、音楽指導者として幅広い活動を保障するための音楽知識や理論を学ぶ/理論、実技/アート市民をつなぐ力の育成 概論→実践→試作/少人数(学部1学年63名)を対象とした個人レッスン/伝統音楽、芸能、西洋音楽、音楽学、作曲/専門家としての音楽能力を高める事、それを教育現場など社会へ還元するための応用力を養う事/幼児から社会人に至るまでの才能養成/読譜力、解析力、暗譜力を高めながら演奏能力を総合的に養う。/実践的ワークショップと学際的テーマの講義、演習/専門実技に加え、音楽基礎演習、音楽基礎教養における教育の実施/クラシック音楽/専門俳優、音楽家、育成のための実技指導と理論研究/音楽6コース少人数教育(レッスン形式)による専門教育、演劇8コース少人数教育による段階制教育/器楽・声楽・作曲・音楽学・アートマネジメントについての技法と音楽性の育成/演奏実技、作曲、音楽理論/一流の演奏家が教員としてあたり、実践的な高い教育カリキュラムを実施構成している/理論と実技・実践を両論とした教育/舞踊・演劇・ミュージカルの総合/伝統演劇から現代演劇・舞踊まであらゆる領域を実践するカリキュラム/基礎の確立から専門性を重視した学びまで、学生一人ひとりが希望する進路や適正にきめ細かに対応したカリキュラム設定を行っている。また、専攻実技優秀学生のための授業や専攻を横断して幅広い知識を身につけられる授業など、豊かな感性と確かな技術を育む、多彩な取り組みを展開している。/基礎の確立から専門性を重視した学びまで、学生一人ひとりが希望する進路や適正にきめ細かに対応したカリキュラム設定を行っている。また、専攻実技優秀学生のための授業や専攻を横断して幅広い知識を身につけられる授業など、豊かな感性と確かな技術を育む、多彩な取り組みを展開している。/理論と実践を学び、実演家・アーティストを目指す/学部における一般的及び専門的教養の基礎の上に、美及び芸術の理論並びに制作などを教授研究し、その深奥を究めるとともに、高度の美及び芸術理論とその制度などに裏づけられた人材を養成し、広く社会に貢献する事を目的とする。/専攻ごとの高度な技術の修得に加えて、専攻を越えてコラボレーションにより、音楽教育のより多彩な可能性を追求する。/①音楽表現総合研究、②音楽表現各論、③音楽表現特別実習、④専門分野特論、⑤研究領域実技、⑥課題研究の6分野から成る/徹底した少人数教育に夜きめ細かい指導/音楽理論系、演習系、専修実技系、実演系/個人レッスン/個人指導を中心に声楽や器楽演奏を専門的に指導する。創作や理論をベースとして主に演習による専門的な研究を行う/作画力とストーリー構成力の育成/器楽表現コース、声楽表現コース、作曲表現コース/個人指導を中心に音楽専門科目を学ぶ/地域社会や音楽の分野において指導者又は音楽家として貢献できる人材の育成を目標とする。/音楽的基礎力を養成する科目から、演奏など養成科目まで進度に応じて学習する。/演奏技術、知識、音楽理論、ビジネス論/演技実習など実習中心/完全な個人レッスン/作詞・作曲については、音楽作家事務所に返譜、聖歌隊、キーボードは派遣事務所提催/声や体の訓練、上演実習等実践的な授業/個人レッスンによるピアノ指導/将来、各分野のプロとして活動することを目的とした内容/実習8割、講義2割で実習中心/主にクラシック外の音楽分野の現役プロの講師陣による実践的な実技、理論の指導/個人指導を中心にしたレッスン形式/専門的知識を重視した科目はもとより、他芸術分野の理解を深めるための芸術総合的な科目や、関連領域科目の充実を図っている/

○ 開設科目

声楽、ピアノ、オーケストラ演習、作曲実技/音楽史、和声法、作曲法、器楽・声楽演習など/個人レッスン、ピアノ、ソルフェージュ、和声など/個人レッスン、修士リサイタル、博士専門科目等/ピアノ表現/声楽表現演習ほか/管弦打楽器独奏Ⅰ～Ⅳ、ピアノ独奏Ⅰ～Ⅳ、独唱Ⅰ～Ⅳ、作曲実技Ⅰ～Ⅳ、オーケストラⅠ～Ⅳ、室内楽Ⅰ～Ⅲ/音楽作品研究、音楽表現研究/声楽・弦楽器奏法、ピアノ、打楽器奏法、音楽理論、音楽史、作曲特講など/器楽、声楽などの個人レッスンや合奏・合唱・作曲法など/ソルフェージュ、和声学、声楽、ピアノ、管弦楽器他/ピアノ、声楽、器楽、作曲法など/アートマネジメント 総合アートマネジメント演習/別添のとおり/ソルフェージュ、声楽実習、ピアノ実習、ピアノ伴奏法、合奏法、邦楽器実習、管・弦打楽器実習、指揮法、合唱、作曲法演習、現代音楽研究、音楽史、日本伝統音楽研究、他/英才科、特別科など、留学指導科/「読譜と表現」、「演奏法」、「室内楽」、「音楽学演習」/ダンス、演劇ワークショップ、シナリオ演習、身体表現史、現代演劇論/専門実技(専門コア科目:ディクション等)、ソルフェージュ、音楽概論等/専攻実技、音楽理論など/日本舞踊、クラシックバレエ、狂言、マイム、ピアノ、声楽他多数/専攻実技、音楽理論、音楽史、語学、教養科目など/演奏実技、作曲、音楽理論/専攻実技、重奏研究、演奏研究ゼミ、様式研究特講、作品分析、コンチェルト実習他/実技科目と学問科目を相互に関連させた専門科目/舞踊・演劇・ミュージカル他音楽(歌唱・楽器など)/現代演劇、舞踊の創作、能・狂言の基礎、舞台関連のスタッフワークなど/専門教育科目として各専攻ごとに実技レッスン科目他を開講/舞台芸術概論、ミュージカル論、舞台実習、オペラ研究、ポピュラー作・編曲法/器楽研究演習Ⅰ・Ⅱ、声楽研究演習、舞台研究演習/ソルフェージュ、合唱、音楽史、ソロリサイタル、バレエエクステンション、テクニック・モダン・コンテンポラリーなど/音楽表現総合研究、作品分析、特別実習、実技など/教養・専門・資格に関する科目/音楽概論、音楽史、楽曲構成、作曲法、

＜大学等 集計結果＞

伴奏法、ピアノ、声楽、ソルフェージュなど多数/ピアノ実技研究、声楽実技補充、オルガン実技研究、管楽器実技研究、音楽制作研究/声楽実技研究、器楽実技研究、創作応用演習、合唱、合奏、音楽史、幼児音楽教育研究、他/マンガ・アニメーションの実習/各専攻特別演習Ⅰ・Ⅱ 含め14科目他研究領域開設科目/音楽理論、合唱、合奏など/ピアノ奏法、電子オルガン奏法、声楽唱法、管弦打楽器奏法、吹奏楽・作曲・合奏他/主科実技、副科実技、アンサンブル科目、ソルフェージュ講義科目など/ミュージックアーティスト科、デジタルアーティスト科、ジャズ科/表現基礎、殺陣、日舞など/鍵盤楽器、管楽器、弦楽器、打楽器、声楽、ギター、ソルフェージュ/実践ゼミ、チャペルでの実践/フィジカルトレーニング、ヴォイストレーニング、上演実習、伝統芸能他/ピアノ本科、ピアノ研究科/演技実習、体環狂言、発声、ダンス公演実習、音楽表現、声楽/各専攻実技、専攻理論の必須科目、それらの応用型、発展型選択科目で構成されている/総合器楽実践研究、総合声楽実践研究、音楽舞台表現研究 他/上演芸術論、事体表現、室間表現など/作曲特別研究、声楽特別研究等、実技を重視した科目/演奏実技科目、音楽理論作曲科目、その他資格に関する科目

○ 取得学位

128単位/映像身体学学士、映像身体学修士/音楽学士/音楽学部：学士、音楽研究科：修士/学士(音楽)、修士(音楽)、修士(音楽学)、博士(音楽)、博士(音楽学)/学士(教育)、学士(教養)、修士(教育学)、修士(学術)/学士(教養)/学士(芸術)、修士(芸術)/学士(芸術文化)/教育学士・教育学修士/教養学士、芸術学修士/芸術学士(音楽)/修士(音楽)/修士(音楽)/博士(音楽)/修士(芸術)、博士(芸術)/修士(芸術学)、博士(芸術学)/専攻科2年において「芸術学士/専門士(第8分野)/短期大学士(音楽)/特になし/文芸専門士

(12) アートマネジメント人材の育成と活用の状況（文化庁実施）

1. 調査の目的

教育現場や文化施設等におけるアートマネジメント人材の育成と活用について状況を把握し、文化審議会文化政策部会における議論の参考とすることを目的として調査を実施。

2. 調査方法等

(1) 調査対象

- ①文化施設（平成14～19年度文化庁芸術拠点形成事業採択施設、社団法人公立文化施設協会加盟文化施設等）：214施設、うち回収135施設（回収率63%）
- ②実演団体（平成19年度文化庁芸術創造活動重点支援事業採択団体）：168団体、うち回収73団体（回収率44%）
- ③NPO法人（社団法人全国公立文化施設協会の公立文化施設における指定管理者制度導入状況に関する調査のうち施設の管理者となっているNPO法人、行政との協働歴があるNPO法人）：111法人、うち回収41法人（回収率37%）
- ④大学・大学院、専門学校：165校、うち回収74校（回収率45%）

(2) 調査方法

対象機関に調査票を郵送し、記入後、ファックス又はEメールにより回収

(3) 実施期間

平成19年10月～11月

(4) 有効回答

323件 有効回答率49%

(5) 主な調査項目

- ①文化施設、実演団体、NPO法人
 - ・各機関の職員数、アートマネジメント人材の人数、職種
 - ・アートマネジメント人材の採用時期、選考方法
 - ・アートマネジメント人材の雇用形態
 - ・機関の長のアートマネジメント経験の有無
 - ・ボランティアの活用状況
 - ・アートマネジメント人材に必要な資質・能力
 - ・アートマネジメント人材の資質・能力の向上のための取組
 - ・地域住民、地元自治体との交流・連携・協働
 - ・大学等に期待すること
 - ・国や地方自治体に期待すること
 - ・今後の課題

②大学・大学院、専門学校

- ・アートマネジメントに関する講座・専攻・コース等の開設の有無
- ・アートマネジメントに関する体系的・総合的なカリキュラムの有無
- ・文化施設等への実習・インターンシップの実施状況
- ・専任教員の配置状況
- ・一学年当たりの学生数、実務経験がある学生の割合
- ・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
- ・地域住民、地元自治体との交流・連携・協働
- ・文化施設等に期待すること
- ・国や地方自治体に期待すること
- ・今後の課題

3. 調査結果のポイント

(1) 文化施設、実演団体、NPO法人

○各機関の職員数、アートマネジメント人材の人数、職種

各機関の平均の職員数は、全職員（常勤・非常勤・臨時職員を含む）23.5名、アートマネジメント人材13.7名である。機関全体の68%にアートマネジメント人材が置かれている。

アートマネジメント人材の内訳は、舞台技術者4.3名、劇場制作者・劇団制作者2.5名、企画・プロデューサー2.2名、立案・構成・ディレクター2.2名、営業、渉外、資金調達担当1.7名などとなっている。

○アートマネジメント人材の採用時期、選考方法

アートマネジメント人材の採用時期については、定期採用は15%に止まり、必要に応じ随時採用が85%に上っている。選考方法は、面接71%、書類選考52%、実技16%などとなっている（複数回答）。

○アートマネジメント人材の雇用形態

アートマネジメント人材の雇用形態については、正職員62%、臨時職員21%、非常勤職員19%などとなっている（複数回答）。

○機関の長のアートマネジメント経験の有無

各機関の長のアートマネジメント経験については、38%がアートマネジメントに関する職種の勤務経験があるとしている。

○アートマネジメントに関する業務のボランティアの活用状況

アートマネジメントに関する業務をボランティアのような形で、アーティストやその他外部の関係者が実施している状況については、42%の機関でボランティアを活用しているが、機関内の職員ですべての業務を実施しているとする機関が半数以上となっている（55%）。

○アートマネジメント人材の資質・能力の向上のための取組

アートマネジメント人材の資質・能力の向上のため、70%の機関で何らかの取組が行われており、「機関内職員に対する定期的な研修の実施」(50%)、「他機関と共同での職員に対する研修の実施」(44%)、「アートマネジメントを学習する学生の実習・インターンシップの受入れ」(40%)などとなっている(複数回答)。

○地域住民、地元自治体との交流・連携・協働

地域住民、地元自治体との関係については、85%の機関で何らかの交流・連携・協働の取組が行われており、「地域住民との共同企画の実施」(64%)、「地元自治体との共同企画の実施」(61%)などとなっている(複数回答)。

○大学等に期待すること

大学等に期待することとしては、「文化施設等との共同企画の積極的な実施」(63%)、「現場を知る専任教員を増やすこと」(59%)、「専門家の派遣・交流」(50%)などが求められている(複数回答)。

○国や地方自治体に期待すること

国や地方公共団体に期待することとしては、「文化施設等に対する財政支援の充実」(78%)、「文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進」(73%)、「アートマネジメントに関する知識を持った職員の配置」(52%)、「文化施設等に対する税制優遇措置」(52%)などが求められている(複数回答)。

○今後の課題

今後の課題としては、「アートに子どもの頃から触れる機会を増やすこと」(67%)、「他の文化施設等との連携・ネットワークの強化」(53%)、「文化施設等におけるアートマネジメント専門職の設置」(52%)などが挙げられている(複数回答)。

(2) 大学・大学院、専門学校

○アートマネジメントに関する講座・専攻・コース等の開設の有無

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は48校、うち専ら舞台技術にかかる講座・専攻・コース等を開設していると回答があった学校は6校である。

○アートマネジメントに関する体系的・総合的なカリキュラムの有無

アートマネジメントに関する体系的・総合的なカリキュラムを設けている学校は29校で、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の60%となっている。

○文化施設等への実習・インターンシップの実施状況

劇場・文化ホール等への実習・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、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の58%となっている。実習・インターンを実施している場合の実習期間は、平均で20日である。

○専任教員の配置状況

アートマネジメントの講座・専攻・コース等に専任教員を配置している学校は27校で、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の57%となっている。講座・専攻・コース等全体に占める専任教員の割合は、44%である。

○一学年当たりの学生数、実務経験がある学生の割合

アートマネジメントに関する講座・専攻・コース等に在籍している1学年当たりの学生数は、平均で38名である。

また、アートマネジメント関連分野での実務経験がある学生の割合は、25%となっている。

○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

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%となっている。

○地域住民、地元自治体との交流・連携・協働

地域住民、地元自治体との関係については、91%の大学等で何らかの交流・連携・協働の取組が行われており、「地域住民向けの公開講座の開設」(63%)、「地元自治体との共同企画の実施」(63%)などとなっている(複数回答)。

○文化施設等に期待すること

文化施設等に期待することとしては、「アートマネジメントを学習した学生の積極的な採用」(88%)、「実習・インターンシップの積極的な受入れ」(88%)、「アートマネジメント専門職の設置」(61%)などが求められている(複数回答)。

○国や地方自治体に期待すること

国や地方公共団体に期待することとしては、「アートマネジメント教育を実施する大学等への支援」(67%)、「インターンシップ受入れの充実」(65%)、「文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進」(55%)、「文化施設等に対する財政支援の充実」(55%)などが求められている(複数回答)。

○今後の課題

今後の課題としては、「卒業生の就職先の開拓」(76%)、「インターンシップなどの現場研修の強化」(63%)、「アートに子どもの頃から触れる機会を増やすこと」(49%)などが挙げられている(複数回答)。

4. 調査結果の詳細

(1) 文化施設、実演団体、NPO法人

○各機関の職員数、アートマネジメント人材の人数、職種

①全体の職員数（常勤・非常勤・臨時職員を含む）	23.5名
②アートマネジメント人材全体	13.7名
（内訳）	
企画・プロデューサー	2.2名
立案・構成・ディレクター	2.2名
劇場制作者、劇団制作者	2.5名
マーケティング、広報担当	1.6名
営業、渉外、資金調達担当	1.7名
舞台技術者	4.3名
その他	1.6名
③アートマネジメント人材を置いている機関数 及び文化施設等の全体に占める割合	150機関 68%

（注）①及び②（内訳を含む）は、1機関当たりの平均の職員数

○アートマネジメント人材の採用時期、選考方法

（採用時期）

	定期的な採用	必要に応じ随時採用
アートマネジメント人材全体	15%	85%
（内訳）		
企画・プロデューサー	14%	86%
立案・構成・ディレクター	16%	84%
劇場制作者、劇団制作者	14%	86%
マーケティング、広報担当	13%	87%
営業、渉外、資金調達担当	21%	79%
舞台技術者	16%	84%
その他	11%	89%

（選考方法）

	書類選考	面接	実技	その他
アートマネジメント人材全体	52%	71%	16%	29%
（内訳）				
企画・プロデューサー	46%	66%	12%	33%
立案・構成・ディレクター	49%	65%	17%	30%

劇場制作者、劇団制作者	53%	75%	16%	25%
マーケティング、広報担当	54%	76%	9%	28%
営業、渉外、資金調達担当	54%	75%	9%	26%
舞台技術者	53%	65%	26%	29%
その他	57%	78%	22%	26%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○アートマネジメント人材の雇用形態

	正職員	臨時職員	非常勤職員	その他
アートマネジメント人材全体	62%	21%	19%	14%
(内訳)				
企画・プロデューサー	64%	13%	18%	15%
立案・構成・ディレクター	67%	20%	20%	10%
劇場制作者、劇団制作者	67%	28%	21%	8%
マーケティング、広報担当	61%	22%	16%	10%
営業、渉外、資金調達担当	63%	20%	16%	15%
舞台技術者	54%	22%	21%	22%
その他	57%	31%	26%	20%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○機関の長のアートマネジメント経験の有無

	アートマネジメントに関する職種の勤務経験あり
機関の長	38%
(内訳)	
企画・プロデューサー	73%
立案・構成・ディレクター	53%
劇場制作者、劇団制作者	33%
営業、渉外、資金調達担当	33%
マーケティング、広報担当	31%
舞台技術者	27%
その他	7%

(注) 内訳については「勤務経験有り」と回答したものの内訳の割合である
内訳については複数回答のため、合計が100%超となる

○アートマネジメントに関する業務のボランティアの活用状況

アートマネジメントに関する業務をボランティアのような形で、アーティストやその他外部の関係者が実施している割合

①機関内の職員ですべての業務を実施	55%
②ボランティアを活用	42%
③公演や企画展ごとに臨時職員を雇用	13%
④その他	16%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

・ボランティアを活用している場合の内訳

立案・構成・ディレクター	43%
企画・プロデューサー	42%
舞台技術者	41%
劇場制作者、劇団制作者	34%
マーケティング、広報担当	32%
営業、渉外、資金調達担当	28%
その他	11%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○アートマネジメント人材に必要な資質・能力

会計、経営、マーケティングなどでの実務経験があること	55%
大学・大学院や専門学校などでアートマネジメント関連科目の学習経験があること	47%
実演家としての経験があること	42%
大学・大学院や専門学校などで芸術科目の学習経験があること	38%
著作権や雇用・労働などの法律関連などでの実務経験があること	31%
その他	32%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○アートマネジメント人材の資質・能力の向上のための取組

行っている	70%
特に行っていない	30%

・取組を行っている場合の内訳

機関内職員に対する定期的な研修の実施	50%
他機関と共同での職員に対する研修の実施	44%
アートマネジメントを学習する学生の実習・インターンシップの受入れ	40%
アートマネジメントに関する公開講座の実施	15%
その他	34%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○地域住民、地元自治体との交流・連携・協働

行っている	85%
特に行っていない	8%
検討中	7%

・交流・連携・協働を行っている場合の内訳

地域住民との共同企画の実施	64%
地元自治体との共同企画の実施	61%
地域住民対象のアートに関する公開講座の実施	37%
地元企業との共同企画の実施	30%
その他	27%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○大学等に期待すること

文化施設等との共同企画の積極的な実施	63%
現場を知る専任教員を増やすこと	59%
専門家の派遣・交流	50%
インターンシップなどの現場研修の強化・充実	44%
アートマネジメントのカリキュラムの充実	42%
一般向けのアートマネジメント公開講座の開催	35%
アートマネジメントを学ぶ学生の増大	21%
アートマネジメントを教える大学等を増やすこと	20%
教育機関間のネットワークの強化	20%
その他	7%
期待できない	3%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○国や地方自治体に期待すること

文化施設等に対する財政支援の充実	78%
文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進	73%
アートマネジメントに関する知識を持った職員の配置	52%
文化施設等に対する税制優遇措置	52%
研修などの人材養成プログラムの開発	39%

アートマネジメント関連の国家資格制度の検討	24%
アートマネジメント教育を実施する大学等への支援	23%
既存の研修会の充実	21%
文化行政担当者の講師派遣	17%
産学官連携の研究プロジェクトの実施	17%
その他	11%
期待できない	1%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○今後の課題

アートに子どもの頃から触れる機会を増やすこと	67%
他の文化施設等との連携・ネットワークの強化	53%
文化施設等におけるアートマネジメント専門職の設置	52%
トップマネジメントの文化・芸術認識の強化	47%
地域住民や地元自治体との連携強化	45%
アートマネジメントに携わる人材の社会的地位の向上	44%
アートマネジメントに携わる職員に対する研修機会の拡大	41%
研修機会の地域間格差の是正	20%
その他	7%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

(2) 大学・大学院、専門学校

○アートマネジメントに関する講座・専攻・コース等の開設の有無

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学校数	48校
うち、専ら舞台芸術にかかる講座・専攻・コース等を開設している学校数	6校
検討中の学校数	1校

(注) 学校数は、学部・大学院、専門学校の累計

○アートマネジメントに関する体系的・総合的なカリキュラムの有無

アートマネジメントに関する体系的・総合的なカリキュラムを設けている学校数	29校(60%)
検討中の学校数	2校(4%)

(注) 学校数は、大学・大学院、専門学校の累計

() 内は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学校数(48校)との割合

○文化施設等への実習・インターンシップの実施状況

①劇場・文化ホール等への実習・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数	28校(58%)
実習期間	20日
②実習・インターンシップを実施していない学校数	11校(23%)
③実習・インターンシップの実施を検討中の学校数	4校(8%)
④実習・インターンシップを取り入れるつもりはない学校数	1校(2%)

(注) 学校数は、学部・大学院、専門学校の累計

実習期間は、実習・インターンシップを実施している場合の平均の日数

() 内は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学校数(48校)との割合

○専任教員の配置状況

①アートマネジメントの講座・専攻・コース等に専任教員を配置している学校数	27校(56%)
講座・専攻・コース等全体に占める専任教員の割合	44%
②専任教員は置いていないが、本学の教員が教授・指導に当たっている学校数	9校(19%)
③専任教員は置いておらず、他大学等の教員や企業・団体の有識者が教授・指導に当たっている学校数	6校(13%)
④専任教員の配置を検討中の学校数	0校(0%)
⑤専任教員を配置していない学校数	2校(4%)

(注) 学校数は、大学・大学院、専門学校の累計

() 内は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学校数(48校)との割合

○一学年当たりの学生数、実務経験がある学生の割合

アートマネジメントに関する講座・専攻・コース等に在籍している1学年当たりの学生数	38名
アートマネジメント関連分野での実務経験がある学生の割合	25%

(注) 1大学等当たりの平均の学生数、割合

○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

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	24%
---------------------------	-----

(注) 1大学等当たりの平均の割合

○地域住民、地元自治体との交流・連携・協働

行っている	89%
特に行っていない	7%
検討中	4%

・交流・連携・協働を行っている場合の内訳

地域住民向けの公開講座の開設	63%
地元自治体との共同企画の実施	63%
地域住民との共同企画の実施	39%
地元企業との共同企画の実施	30%
その他	17%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○文化施設等に期待すること

アートマネジメントを学習した学生の積極的な採用	88%
実習・インターンシップの積極的な受入れ	88%
アートマネジメント専門職の設置	61%
大学等との共同企画の実施	55%
講師の派遣	28%
その他	6%
期待できない	0%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○国や地方自治体に期待すること

アートマネジメント教育を実施する大学等への支援	67%
インターンシップ受入れの充実	65%
文化施設等に対する財政支援の充実	55%
文化芸術に関する社会的な普及啓発活動の推進	55%
アートマネジメントに関する知識を持った職員の配置	48%
文化施設等に対する税制優遇措置	44%
研修などの人材養成プログラムの開発	39%
アートマネジメント関連の国家資格制度の検討	36%
産学官連携の研究プロジェクトの実施	30%
文化行政担当者の講師派遣	23%
既存の研修会の充実	17%
その他	5%
期待できない	0%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

○今後の課題

卒業生の就職先の開拓	76%
インターンシップなどの現場研修の強化	63%
アートに子どもの頃から触れる機会を増やすこと	49%
アートマネジメントに関する基礎教育の標準化	43%
アートマネジメントに詳しい専任教員を増やすこと	41%
アートマネジメントの教科書的書籍の編纂	30%
アートマネジメントを学ぶ学生を増やすこと	27%
アートマネジメントを教える大学等を増やすこと	14%
その他	5%

(注) 複数回答のため、合計が100%超となる

アートマネジメント調査についての自由記述一覧

1 文化会館等

- アートマネジメントの学問的教化は、これを職業としない市民にもその存在を示し、また、文化芸術啓発の真の目的を一般化するものとして、アートマーケティングの根幹的機能を果たす。文化芸術の果たす社会的役割に理解を示し、ひいては、職業に選ぶ市民が増えることに何の不都合はない。さらに、学問と現場の相互交流は、医学生とインターンと同様、必要不可欠である。
- アートマネジメント人材を育成しても、受け入れ先となる機関（公共ホール等）が不足している現状では、失業者を増やすだけである。
- 学校教育にも一歩踏み込んだアートマネジメントの企画充実を期待する。
- 座学より現場での経験がものをいう仕事であるため、就職採用の需要が大学生の供給と一致せず、需要が圧倒的に少ない。長期的展望に立った事業計画が立てられるようにアートマネジメント担当職員の安定した雇用が守られる制度的保障を希望する。
- ここ10年間でアートマネジメントを学ぶ機会は大幅に増加している。しかしながら、現場との乖離は、ますます深刻になっているように感じられる。大学では、政策と現場で生きるテクニクなど、理論と実践の両輪を積極的に教える必要性や履修した学生がその力を発揮できるような地位の向上が早急に求められている。
- アートマネジメントは、まだ市民権を得ていない。アートマネジメントに関わる人材に現在欠けている知識、行動は経営、会計をはじめとする一般的な組織運営上の知識及び一般社会での行動常識と思考する。このため、3年程度の一般企業での職務経験を経て、アートマネジメントの基礎を体得してから現場で活躍するのが望ましい。
- 文化施設の自主企画事業（特に人材育成）に対する助成の充実・強化をすべき。
- アートマネジメントには、行政サービスの一部分として捉えた文化施設等の運営、もう一つは民間の芸術団体の支援の方策である。民間芸術団体の場合は、入場料収入の確保や資金集めである。このことは大学を含めた学校教育で教育することは不可能である。実際の活動の中でノウハウを学ばなければならない。アートマネジメントを学ぶ人材をどうやって見つけるか、彼らの学習期間の経費負担などが議論されるべき。
- 地方の小都市では自主的な芸術公演は難しいのでアートマネジメントのスタッフの確保はできないのが現状である。
- 文化施設は、地域の文化状況を反映しているため、このアンケートを基礎にヒアリングを実施したほうが良い。
- 人材育成を行うための安定的な環境の整備が必要である。人材育成プログラムを構築していくためには、文化施設における指定管理者制度の不具合や問題を解決しないことには、その取り組みは難しいといえる。この問題は、地域リーダーを育成していく上で大きい障壁である。
- 指定管理者制度により文化ホールが運営される場合は、3年或いは5年程度の管理期間終了後、次の指定期間の選定の際、管理を行えなくなるという可能性があることから、長期的展望に立った企画の立案、事業実施や人材の確保・育成が非常に困難。
また、制度導入の際には、経費削減の側面が大きくクローズアップされ、実際に管理料も従前の管理委託等に比較し大幅に減額された。更に、自治体からの人的支援も打ち切られる等、施設運営の環境は非常に悪化しているのが文化会館を取り巻く環境である。このため、文化会館としての「アートマネジメント人材の育成と活用」への取り組みが困難な状況にある。

2 実演団体

- 「文化と経済」は国家の両輪であり、真に知的文化力のある国づくりこそ、豊かな未来と国際的信頼をつくる原動力となる。アートは子どもの時から、そして学生にはこれまでの体験を伝え、世のために志を高く生きていくことを教えていただきたいと日々取り組んでいる。このようなアンケート調査は、何か光が少し射してきたのかと嬉しく感じている。
- アートマネジメントの仕事は非常に多様性がある。大切なことは「芸術」そのものに奉仕する能力

である。これは一つの才能であって学べるものではない。一般的にこうした学部が大学等にできること自体疑問が残り、まして、国からの資格等は意味がない。ただ、文学、芸術、音楽、映像等広い知識と興味を持つ能力。それを持続できる精神力をそなえること。語学（英語、フランス語等）と経理はできた方がよい。

- 日々の活動の中で学び、その積み重ねの中で現在があるので、当団体独自のアートマネジメントがあり、一般的なマニュアルは通用しないと思う。
- アートマネジメント人材の育成は重要であると考え。日本における現在の芸術団体の状況を考えると、先ず第一に芸術団体の基盤強化が行われなければ、アートマネジメント人材を育成しても実務が伴わないといえる。アートマネジメント人材には、多くの現場経験が最重要と考える。
- 真の芸術が判る人がこの職種につくべきだ。単なる営業マン、学者では務まらない。
- アートマネジメントの重要さを認識すると、本物のアートマネジメントを知っている人が教育の立場にいないのは問題。外国に何年住んでいた、資格がある、語学が得意、これらが何の役にも立たないということを知るべきだと思う。
- 小・中・高の芸術教育に、アートマネジメントの存在を知らせる創造、発信できる感性を持った教育者が欲しい。
- 行政窓口、公営の文化施設の現場で担当者が次々に異動すると、また、ゼロからの話し合いになるので、慣れた人が長くその場所にいると有り難い。
- 公共ホールの職員が異動しないような専門家の配置を検討してもらいたい。
- 貧しい劇団（当方含む）は、アートマネジメントに関わる現在の状況をただちに理解できるノウハウ、データのアーカイブを構築して、全体がそれを共有できるシステム、方法を開発してもらいたいといつも思っている。
- 職員の選考方法について、舞台制作のすべてを把握し、企画・立案・プロデューサーなどを行うには、10年以上の舞台経験が必要であると考えるので、劇団員の中から人材を選考している。
- 伝統音楽は危機的状況にある。演奏家のごく一部のほかに生活できない。国の文化政策に百年の計を望みます。
- 能楽については、専門的な知識がある程度必要であることから、マネジメントスタッフは関西においてほとんどいない状態。能楽師自らが企画主催している場合が多く、広く普及していくにはプロデューサーやマネジメントがもっと必要。
- 職員有りが前提ではなく、職員雇用の財力が無く会員相互が協力して作り上げている協会が少なくない。専門職員がいない団体では、伝統芸能、日本古来の芸能が消える心配がある。

3 NPO法人

- 本来、「アートマネジメント」とは網の目のように張り巡らされたシステムであり、単に人材育成や資格のための教育機関の拡充だけでは、文化の欠落を起源とする諸問題の解決には決して至らない。必要なのは、民間の活力を用いつつも市場原理に偏らない「非営利の文化産業市場」活性に向けた「ソフトに重点を置いた公共事業スキーム」の開発など、国をあげての文化振興戦略が必要。
- 公共文化施設を所管する立場の行政職員のアートマネジメントに対する認識の向上が必要で、数年単位で入れ替わる行政職員と協働するためには、行政側に文化施設側と同等の認識と情熱を持つ人材、決定権限を持つ行政職員など、これらの人材がいる無しで、その自治体の文化振興が将来的に明るいかどうかにつながると思う。また、全国的に自治体単位で文化事業にかかる予算の縮減が進んでいると思う。昨今の暗いニュースを聞くにつけ、特に子どもたちの成長に何が必要なのか、を真剣に考える必要を感じ、文化、教育、福祉との協働を進めることにより、他人を思いやる優しく豊かな心を持った人間形成につながると思います。海外では「クリエイティブ・パートナーシップ」のような取り組みを行い、成績向上・意識の向上などの成果を挙げていると聞きます。日本においても、是非、予算化をして文化と教育、福祉をつなげる取り組みをより一層推進してほしい。
- 地域の中でアートが果たす役割は重要であるとの設問にとっても共感するところであるが、そういった場を支える人材のおかれている状況は厳しいものである。このことは、大変重要な問題である。この問題の解決方法として有効なのは、「意味と予算のある現場」が増えることなのではないか。そのためにも、国をあげての地域文化振興の構造改革が必要。
- 中心市街地の空洞化克服を含めて、我が国でもアートでまちづくりの時代の到来と考える。地元

ある歴史と資産をアートの視点から捉え直し、フランスのナント市のように、市民参加と行政との協働のまちづくりや産業おこしをすべき。

- 地方の足下は様々な「文化の欠落」を起源とした問題に喘いでいる。いまだ地方行政の施策は「経済の発展」ですべての解決が図れるかのようにスクラップ&ビルドを繰り返し、また芸術文化の専門性の低さにより付け焼き刃的事業の「委託契約」の機会を活用し、きちんとした権限委譲もない中、行政が求める成果と社会が求める実質的な成果の両立を目指し、苦戦しているのが実態である。
- 全国各地の文化施設等には、恐らく熱い想いを抱きつつ施設所管の行政側の視点、認識の低さにより、その考えが生かされず、埋没を余儀なくされている人材が数多く存在するのではないか。この人材を掘り起こし、各自治体単位でも適材適所に配することで国の文化施策がより生かされるのではないか。同時に、都道府県単位、特に地方の道・県単位での「アートマネジメント」研修会を定期的実施し、行政の文化担当職員を含めた研修機会の創出を希望する。
- 地方ではアートマネジメント人材に乏しいため、文化行政で投入した資源があまり有効に効果を生んでいないように思います。投入した資源が効率的な成果につながるように、優秀なアートマネジメント人材を育て、継続して活動できる場をつくることこそが、現時点での最優先課題だと考えます。
- 芸術文化の支援拠点に多様性があるのは首都圏や関西圏に限られている。地方に行くほど支援拠点の数は減り、最終的にはアートマネジメント人材と呼べる人材もいないような地域がほとんどである。
- 基本的なインフラの整備が整った今こそ「公共事業のハードからソフトへの移行」を国をあげて進めてもらいたい。具体的には英国を例とする行政とは独立した民間専門組織「アーツカウンシル」のような恒常的に調査、企画立案、ロビー活動を行う組織が一定の権限のもとに設立され、全国的につながることで、これまで分離していた美術館などの行政文化施設と非営利の民間施設とがともにシステムとして機能することとなる。これにより、地域文化にまつわる人材を育てるための「非営利の文化産業市場」が生まれ、より確かな土壌をつくることになると思う。
- アートマネジメント人材は、施設や企画の規模、職責に応じて、適切な年収になるような人件費単価の設定が必要ではないか。キャリアのステップアップをある程度明確に見える形にしておくことは人材を確保するために欠かせないと思う。政府機関がある程度の数字を示せば、自治体の文化行政担当部署も財政担当部署に対して予算の根拠が示しやすい。
- 行政の文化振興担当部署では、定期異動の制度があるため、専門職としてのアートマネジメント人材を育成することは難しい。
- アートマネジメントという言葉が一人歩きし、カタカナ職業のようにもてはやされている現状の改善。アートマネジメントは下支え業務であることの認識強化が必要。
- アートセラピー等資格制度の検討を行って欲しい。地域での実施。働く場として、確立して欲しい。
- アートマネジメント人材にとって、もっとも重要で専門性が高い資質は芸術表現やアーティストという人種に対する理解見識であり、これは、4, 5年では育成できない。地域の舞台芸術の状況を知り、適切な施策を打てるような人材を育成するためには10年はかかる。通常の企業にあるマーケティング、広報、営業、渉外、資金調達という業務のスキルはアートマネジメント人材にも必要なスキルであるが、この理解見識の上にはない限りは、アートマネジメント人材というよりは事務員に過ぎない。

4 大学・大学院、専門学校

- 国の政策としてアートマネジメントの人材を育成することはきわめて重要である。アートマネジメント関連の国家資格制度を早期に実現して欲しい。
- 舞台芸術の振興を目的とした国や行政の働きが欲しい。舞台作品を観る機会が今の日本には足りない。舞台芸術作品を日常的に観ることが増えると、おのずから作品の振興につながる。ヨーロッパ等は学校教育などで子どもの頃から身近に感じられる。
- 行政機関によるアート支援活動は、「アートをどのように位置づけるか」という基本的な問題を解決しないままに行われているように思える。地方自治体のからむアートマネジメント関連の活動も同様で、アートに対する基本的認識を議論・確認することなく、結局は「参加者が盛り上がればいい」という程度の意識を持って行われているのではないか。こうした状況で我が国にアートマネジメントの必要性を広く認識させることは困難であろうと思われる。問題の解決のためには、日本の社会がアートとどのように向き合い、アートをどのように生活の中に位置づけるかを明確にしようという批判的な態度が不可欠であるし、その前段階として、アートを評価する感性・審美眼を育成することが前

提となる。行政が影響力を発揮できる教育現場において、アート（音楽、美術等）の重要性を生徒・学生たちに適切に認識させることが、解決の糸口になろう。

- 芸術の創造、教育、分配（マネジメント）を経験する中で、マネジメントに関わる人材養成を進めるために、産官学の連携の必要性を感じている。芸術が創造され、鑑賞されて社会的営みとして成立する要素を全て経験している中で、常に現場での実践を重視した教育を心がけています。創造現場に従事する者は、寡黙な方が多く時間に追われて仕事を遂行する事を最優先します。そういう意味で創造現場のプロの方の意見が反映されなければ、アートマネジメントに関わる人材育成は現場とはかけ離れたものとなってしまいます。様々な協議の場に参加させることを希望する。
- アートマネジメントと言っても、現在のところ単なる呼び産業に近いところから、もっとラディカルな文化創成に関わる立場まで、そのとらえ方は様々であるように見受けられる。まずは、アートマネジメントという領域とその学を確立していくことが急務であろう。
- 本学でも「アートマネジメント」という科目を置き、他にも演習活動の一環として、ミニギャラリーを用いて、学生の企画で展示など実施している。しかし、アートマネジメントという言葉自体が普及していないので、履修者も増えない。また、卒業生の進路としても、就職が無く魅力が薄いのではないか。
- アートマネジメントの人材育成には、専門諸領域の幅広い知識が前提として必要であり、それに実務経験を加えることで初めて可能となる。そのため、欧米では、かつては学部で行われてきたこともあったが、現在では、殆ど大学院の教育プログラムへ移行している。我が国では今後はその方向が追求されるべきである。間違っても、学部の資格課程（例えば、学芸員課程）のような形はとるべきではない。
- アートマネジメントやアートプロデュースに関連した人材育成を学芸員課程の中で幅広く受け入れ、資格化し、養成できれば芸術制作の領域を広げられるとともに、多くの人々に的確なアプローチが可能になるのではないか。
- 学生に学習する機会は与えられているが、次のアートマネジメントの担い手を育てるという観点で考えると、誰かに教えるという機会が全く不足している。教えることは最大の学習機会であり、学習の財産であるといえるのではないか。
- 専門学校という立場から、現場スタッフの育成に注力している。ディレクター、マネジメント職は総合性が求められ、2年という期限ではカリキュラム体系が作れない。
- アートマネジメントには興味があり、日本にとって必要な人材と考えているが、本学では教員確保に対して、また、施設に関しても負担が多すぎる。
- アートマネジメント講座を置く大学に法的・財政的支援をお願いしたい。
- 日本古来の音楽文化も大切であるが、新しい音楽文化にも積極的に目を向けてもらいたい。音楽産業の発展は劇場・ホールの催し物の開催に繋がります。音楽・文化の幅広い啓発活動や優遇措置を期待します。
- アートマネジメントというと一般的に芸術に関わる業務遂行者と捉えがちで、助成システムや税制・運営上の問題に重点がおかれている感が強い。しかし、これからのアートマネジメントは業務も大切であるが、日本の芸術創造の方向性を模索し、芸術家の良きリーダーシップがとれるような創造面を理解し得るアートマネジメント者育成を目指す方策をもっと前向きに考慮して欲しい。そのためにも文化庁の関係者が各領域の芸術に積極的に触れ、芸術界の現状や動向を自ら理解を深めてほしい。

(13) アートマネジメント研修の実施状況について（文化庁実施）

アートマネジメント研修については、文化庁が毎年実施しているアートマネジメント研修のほか、地方公共団体、公立文化施設、大学、財団法人、NPO、企業等においてアートマネジメント人材の育成を目的とした研修が実施されている。プログラム内容、対象者等については、公立文化施設の職員に対して事業の企画制作、施設運営等の研修を行うものや、特に参加者の制限を設けずアートマネジメントの一般的な知識や実践事例に関する研修を行うものなど、各研修の趣旨・目的に応じた様々である。

アートマネジメント人材の育成を目的として実施されている研修の事例については、以下のとおりである。

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
国	文化庁	アートマネジメント研修	公立文化施設の円滑な運営に資するため、職員等の資質向上を図るためのアートマネジメント研修を実施。 (社団法人全国公立文化施設協会に事業を委嘱)	○全国公立文化施設協会アートマネジメント研修会 講演、パネルディスカッション：基調講演「舞台芸術の楽しみと文化施設の役割」、「公立文化施設運営の効率化と文化振興」、「地域に芸術団体レジデント、フランチャイズは何をもたらすか」、「青少年のための舞台芸術普及事業、その目的と方法－鑑賞教室のネットワークを－」、「江戸時代まであった日本人の文化芸術観－近代化によって失ったものと現代－」、「公立劇場におけるプロデューサーの役割－芸術性と効率性を考える－」、「指定管理者制度の導入状況を俯瞰する」、「自主文化事業を経営と芸術の両面から考える」、「公立文化施設を活用する地域の文化活動」、「動いて知るダンスの魅力と知識」、「舞台芸術の有用性について」、「青少年向け舞台芸術鑑賞事業を考える」、「シェイクスピアの笑い」、「特別プログラム 舞台芸術の企画と公演－人形と舞台芸術－」、「文化経営の時代－公立文化施設の経営と文化芸術振興－」	3日間	158名参加	公立文化施設（文化会館、指定管理者（財団、企業、NPO等）、地方公共団体）の職員
				○ブロック別アートマネジメント研修会（全国7ブロック） 講演、事例発表等：（関東甲信越の例）講演「指定管理者制度導入後1年を経過しての現況について」、提出議題の協議「指定管理者導入後の有効な経費削減策と収益性の向上策」、事例発表「地域における公立文化施設の連携と役割分担及び住民との関わりについて」	各2～4日間	552名参加	
市区町村	東京都港区	「アート・マネジメント講座」	文化芸術により多くの人に触れるようにするため、文化芸術の「創り手」と「受け手」とをつなぐための人材の育成を目的として開催。音楽や演劇等の上演系講座と絵画や工芸等の展示系の系統別の入門講座・ワークショップと、広くアート・マネジメントの領域に触れるための公開講座を開催。 (慶應義塾大学アート・センターと協働開催)	○アート・マネジメント講座(公開講座)：文化芸術により多くの人に触れてもらうための必要な知識（文化芸術の運営や企画など）をテーマとする。 『オーボエとの「時間(とき)」』 アーティストの思いと聴衆の願いとを結ぶアート・マネジメント	3日間 (通年)	400名(定員)	区内在住、在勤、在学の者
				○アートマネジメント講座(入門講座) アートマネジメントの専門性を深めるため、音楽や演劇等の上演系と絵画や工芸等の展示系の系統別の講座を開催 ・上演系「広がるアートマネジメントの地平」、「コンサートの制作～よい音楽をより多くの人に～」、「イベント運営におけるリスク・マネジメント」 ・展示系「美術館のゆくえ」、「芸術活動運営のための著作権知識」、「アートがつくる新しいアソシエートのかたち」	3日間 (通年)	各80名(定員)	区内在住、在勤、在学で3回通して受講できる者
				○アートマネジメント実践講座(実習(ワークショップ)) 公開講座・入門講座修了者の中から希望者を選抜し、実践的な内容を含むワークショップを上演系・展示系の系統別に実施 ワークショップの参加者は、将来設置予定の文化芸術サポーターに登録、区内で展開する事業の運営に協力	各5回	各15名(定員)	入門講座修了者の中から希望者を選抜

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
市区町村	茨城県取手市	TAP塾	取手市、市民、東京藝術大学の三者が共同で実施している取手アートプロジェクト(TAP)のアートマネージャー育成プログラム「TAP塾」として実施。	○TAPの企画運営：TAP実施本部での運営作業分担、運営会議への出席、市民と共にアートによるまちづくりを实践 ○講演：アートマネジメントに関する一般的な知識をTAPでの実践に結び付けながら学習 ○キューレーション：ワークショップ-アーティスト選定やプログラミング、アーティストと共に作品制作 ○情報発信・交流事業「TAPフォーラム」の企画運営	通年	65名参加	制限なし
市区町村	静岡県浜松市	浜松市アクトシティ音楽院主催者養成セミナー	音楽イベントを企画・運営できる人材を育成することを目的として「主催者養成セミナー」を開催。	○専門家によるコンサート企画開催における基礎知識や手続きなどの講座に加え、実際に受講生自身でコンサートを企画立案し、当日の運営までを実体験 「コンサートの基礎知識」、「アートマネジメントとは」、「企画を考える」、「印刷のしくみ」、「メセナとは」、「マーケティングについて」、「著作権について」、「税金について」、「コンサート開催に向けて」、「コンサート開催」、「反省とまとめ」	11日間	15名（定員）	高校生以上 簡単なコンサートを企画してみたい者
市区町村	宮崎県宮崎市	市民文化創造人材育成事業「アートマネジメント、はじめの一步」講座	市民が多様なニーズやジャンルにとらわれない文化芸術イベントにおいて、市民とアーティストをつなぐコーディネーターの育成から、各種文化芸術イベントをプロデュースしていく人材の支援を目指した講座を開講。	講座前半は、文化芸術をより多くの人に触れてもらうための必要な知識を、実際の事例等から運営や企画について学習。後半は、受講生による事業実施を念頭に、より実践的な内容について講師のアドバイスを受けながら企画・立案に取り組む。同時に、実際の現場のサポートとして参加・体験。 講演・実地研修：「文化・芸術をとりまく環境について」、「プロデューサーの仕事」、「仕掛けと集客」、「実際の事業計画(1)」、「音楽ウィーク『ザハール・ブロン・コンサート』」、「実際の事業計画(2)」、「市民プラザコンサート」、「実際の事業計画(3)」	8日間 (通年)	20名（定員）	市内在住、在勤、又は市内で活動する団体に所属している大学生以上の者。文化芸術に関する催しの企画、運営に興味のある者。年間を通して受講できる者
公立文化施設	横浜市神奈川区民文化センター(かなっくホール)	アートマネジメント講座～「表方」のお仕事～	地域の芸術文化振興のため、アートマネジメント能力を持った人材を育成する。	○講演、ワークショップ： 主に地域住民を対象に、コンサートや演劇のステージで実際にお客様と対応する「表方」スタッフにスポットを当て、「どうしたらお客様にご満足いただける公演になるの?」、「手伝いに来られた方へ何を伝えたらよいの?」、「表方の業務を円滑に進めるにはどこに気をつければよいの?」などについて、実際に公演に使用する資料を使いながら、ワークショップ形式でコンサートの表方の業務を体験して学ぶ。	1日間	24名参加	貸し館利用者、アートマネジメントに興味がある者
公立文化施設	横浜市栄区民文化センター「リリース」	アートマネジメント講座「リリース予備校」	市立公立ホール史上最年少館長が、経験とネットワークを駆使し、使える文化ホール職員・アートマネージャーを養成する。	○「勝つ提案から克つ運営へー優秀提案を優れた運営につなげるためにー」 講演、ディスカッション、ワークショップ等：基調講演「公立文化施設を取り巻く環境変化と展望」、「優秀提案書を読む」、「施設運営を読み込む」、「文化事業を読み込む」、「提案から実現への橋渡し」、「提案と実践ー施設の現状を踏まえて」、「リリース提案書を書く」、「提案プレゼンテーション①、②」	9日間	30名（定員）	制限なし

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
公立文化施設	世田谷文化生活情報センター（世田谷パブリックシアター）	パブリックシアターのためのアーツマネジメント研修	公共劇場の運営に携わっていきたいと考えている方々のためのアーツマネジメント研修。前年度公募により決定した6名を対象に実施する。10ヶ月にわたる少数精鋭の研修を通じ、公共劇場の運営方針やプログラムの企画・ディレクションを立てていけるような人材を育成することを目的とする。これまで世田谷パブリックシアターが創造する劇場として培ってきた「実践的な現場のノウハウ」と、舞台芸術に対する哲学を得ていくための「座学」の両方がバランスよく学べる研修環境を提供。	(1)6名を対象とした研修 ○講座 A：概論、B：劇場運営、C：公共圏における劇場、D：創造の現場 ○実務研修：劇場管理（フロントスタッフ、貸館業務、施設管理）、教育普及（区内小中学校でのワークショップ、劇場ツアー、夏休み子どもワークショップ）、制作の現場（プロダクションについて2ヶ月程度の現場研修） ○ゼミナール：ケーススタディ、舞台芸術界におけるさまざまな時評を検討 ○相談役サポート：研修生毎に、一週間に一度、制作部スタッフが企画発表修了論文の作成の際のアドバイス ○企画発表：研修生がパブリックシアターに向けた企画を発表 ○修了論文発表	10ヶ月	6名参加（研修部分是有給）	舞台芸術の制作・劇場勤務等の経験者、または企業勤務経験者で舞台芸術への転職希望者で社会経験1年以上の者。
				(2)一般向け研修（6名も受講） ○「日本の公共劇場とは何か？」 講演：「公共劇場の芸術監督：公共劇場のミッション」、「公共劇場と地方自治体との関係」、「公共劇場を規定する法律」、「文化政策からみた公共劇場」、「公共劇場の歴史」	5日間	40名（定員）	制限なし
				○「公共劇場の運営」 講演：「公共劇場の特色」、「日本の公共劇場」、「世界の公共劇場」、「地域にとっての公共劇場」、「これからの公共劇場」	5日間	30名（定員）	制限なし
				○「公共劇場の運営－世田谷パブリックシアターを事例に」 講演：「劇場運営・ソフト（学芸制作）」、「劇場運営・ハード（施設・雇用費）」、地方自治体との関係、予算の立て方、「ファンドレイジング」（メセナ民間相手、公共相手）、「事業収入、事業支出（主催・提携・貸館）」、「今後の公共劇場について」	5日間	30名（定員）	制限なし
				○「舞台芸術と著作権・契約／スキルアップ！5日間」 講演：「著作権（1）：基礎編」、「著作権（2）：実践編」、「契約（1）：基礎編」、「契約（2）：実践編」、「現場必携、5つのトピック」	5日間	60名（定員）	舞台芸術の仕事経験者
				○「公共劇場における観客創造」 講演（公共劇場の観客層をどのように捉え、増やしていくかを、受講生参加型で行う実践講座）	5日間	20名（定員）	制限なし
				○「公益法人改革で何が変わるのか」 講演（第1回：現状の公益法人制度を俯瞰し、その問題点を明らかにしたうえで、改革の趣旨やねらいを解説。第2回：税制を含めた新しい制度をNPO等とも対比しながら検討し、芸術文化セクターに与えるインパクトについて考える）	2日間	30名（定員）	制限なし
				○「公共圏としての劇場－劇場空間の可能性」 講演：「「公共の演劇」への導線のいくつか－「民衆演劇」の歴史、共同体、あるいは、公共圏、差異と同一性。日本と主にフランスの場合を引き較べながら」、「現われの空間」としての公共圏」、「演劇王国」ドイツの公共劇場制度－その歴史と現在」、「劇場のコスモロジーとその「外部」」、「演劇の内と外にある「社会」」	5日間	25名（定員）	制限なし
				○「地域社会と芸術－ケーススタディーズに基づいて」 講演：「アートによる地域活性化」、「創造都市横浜、そしてA A F地域創造」、「創造実験都市～新しい都市づくりの構想～」	3日間	25名（定員）	制限なし

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
				○「舞台芸術／史論」 講演：Aコース演出家「演出家の役割－舞台芸術と社会をつなぐ」、Bコース劇言語「〈劇言語〉のオントロジー－いま、「戯曲」はどこまで自明か？」、Cコース舞踊「コンテンポラリーダンスの状況」、「戦後日本の身体と舞踏－社会との関わりをめぐって」	6日間	20名（定員）	制限なし
				○「制作の仕事」 講演：「世田谷パブリックシアターのダンスプログラム」、「舞台芸術の制作－コンテンポラリーダンスを中心に－」、「舞台芸術の制作－演劇を中心に」、「国際共同製作作品のプロデュース」	4日間	30名（定員）	制限なし
				○「学芸の仕事」 講演：「世田谷パブリックシアターの学芸が目指してきたこと」、「ドラマトウルクの作業」、「劇場と学校をつなぐ普及活動を巡って」、「地域に根ざしたワークショップに向けて」	4日間	30名（定員）	制限なし
公立文化施設	北九州芸術劇場	北九州芸術劇場「劇場塾」 演劇人の為のアーツ マネージメント講座 -How to「演劇制作」-	地域リーダーの育成のため、演劇ワークショップのリーダーや劇場外活動のリーダー、劇場運営ボランティアのリーダー等として、「舞台」・「客席」と地域を結びつけるリーダーを育成する。	○講座：「企画を考える」、「予算：資金と人はどうする？」、「作品づくりの流れ」、「チケットはどうやって売る？」、「上演：作品と観客の出会い」、「戯曲を読む」、「上演に向けて」、「まとめ」	8日間	10名（定員）	高校生以上で、演劇制作経験のある者、これから制作を目指す者
公立文化施設	熊本県立劇場	舞台芸術制作セミナー～実践編～	県民の舞台芸術に対する関心と創造意欲が高まっている中で、地域の公共ホールにおいて行われる創作活動をサポートできる人材を育成するために、舞台制作の知識と技術を学び、体験する実践的なセミナーを実施。	○講演、ワークショップ、公演の実施等 「コミュニケーションゲーム」、「演劇制作の流れ」、「舞踊という世界」、「体験！ダンスワークショップ」、「演奏家と観客との新しい関係」、「企画書の書き方」、「公演の制作を体験しよう！」、「制作会議①」、「広告とデザイン」、「制作会議②」、「第1印象はココ！受付と接遇」、「即実践！「おーい幾太郎」公演」、「音響技術の基礎実習」、「制作会議③」、「舞台デザイン」、「照明技術の基礎実習」、「演劇ホールを使って公演の実施「アットライブスペシャル！」、「公演を終えても終わりじゃない（事後処理、反省会）」、「夢の実現へ向かって」、「芸術分野でのNPOの現状」、「まとめと反省会（意見交換）」	11日間	30名（定員）	高校生以上

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
財団	財団法人地域創造	ステージラボ／アートミュージアムラボ	公立文化施設等の職員を対象に、事業の企画制作、施設運営、地域との関わりなど、ホール、劇場等のソフト運営に欠くことのできない要素を体得するための研修を実施。	(高松セッションでの実施例) ○ホール入門コース、自主事業Ⅰ(音楽)コース、自主事業Ⅱ(演劇)コース、アートミュージアムラボ (鳥取セッションでの実施例) ○ホール入門コース、自主事業コース、文化政策企画・文化施設運営コース ・ワークショップなどの体験プログラムの実施 ・グループ討議などの双方向コミュニケーションの重視	4日間 (年2回)	高松セッション 64名参加 鳥取セッション 62名参加 (各コース定員約20名)	公立文化施設等の職員
		ステージラボ・マスターコース	研修事業(ステージラボ)の修了生が、事業を企画立案する際に役立つような実践的な調査研究の機会を提供するとともに、より緊密なネットワーク形成を支援。	○講義、ディスカッション及び先進事例の現地調査を通じて、テーマに関するレポートを執筆するとともに、参加者が地域の実情に即した企画を立案 ・前期研修会：レクチャー、方向性検討、事例研究等 ・調査企画会議：先進地域視察、専門家ヒアリング、問題点の研究、企画立案等 ・後期研修会：最終調査レポート、企画案発表 ・報告書作成	約半年間	7名参加	ステージラボの修了生
		アートアプローチセミナー	市町村長等向けセミナーを開催するとともに、文化振興担当部局幹部職員を対象に、地域における芸術文化活動についての理解を深める研修を実施。	○市町村長等向け：講演、レクチャーコンサート (市町村アカデミー研修(財団法人全国市町村振興協会)のプログラムの一つとして参加) ○文化振興担当幹部向け：ゼミ、ワークショップ	市町村長等向け：1日間	約100名参加	市町村長等
		ブロックラボ	都道府県・政令指定都市の文化振興課長等を対象に、全国を6ブロックに分けて研修を開催。	○(関東ブロックラボの例) ・1日目：「地域創造の紹介」、「講演」、「文化施設実態調査結果の報告」 ・2日目：「地域の芸術文化事業の事例紹介」	各2日間	21名参加	都道府県・政令指定都市の文化振興課長等
財団	財団法人北海道文化財団	アートプロデューサー養成講座<実践編>	芸術・文化に対する理解を深めるとともに、地域の人々が文化活動への参加を促す企画やその実施方法を学んでもらい、活動のリーダー(アートプロデューサー)となる人材を育成(レベルアップ)することを目的とする。 (共催：北海道教育大学岩見沢校(主管：芸術課程芸術文化コースアート・マネージャー専攻))	○音楽クラス・美術クラス共通 「音楽ホールの仕事ー地域の文化拠点として」、「子ども・学校・地域とアートの出会い」 ○音楽クラス 「クラシックコンサートを企画するⅠ」(クラシックコンサートの企画と参加者とアーティストで立案し実際に公演を行う。)、 「クラシックコンサートを企画するⅡ」、「クラシックコンサートの広報・宣伝とは」、「クラシックコンサートを実施する」 ○美術クラス 「人生の追体験! ? ~子どもと向き合う大人のためのワークショップⅠ」(幼児期から現在まで体験した視点の高さや視線の方向を言葉や画像に対して、それをスライドショー「人生の追体験」として編集し、最後に発表と鑑賞を行う。)、 「人生の追体験! ? 子どもと向き合う大人のためのワークショップⅡ」	4日間	31名参加 (各コース15名程度)	全道の文化行政担当者、文化活動の制作担当者、道内芸術系大学及び専門学校生
		北海道文化財団アートゼミ2007 ○演出ゼミ	「アートゼミ」は、道内において演出家や劇作家として活動されている者や劇団等で制作に携わっている者のレベルアップを目的とした少人数制の養成講座。	○「演出ゼミ[第5回]」 宮沢章夫氏を講師として戯曲の解説・分析、バランス感覚とコミュニケーション、演出におけるオリジナリティ等を学ぶ。	5日間	9名参加	演出ゼミ：現在演出家として活動している者、演出経験がある者

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
		北海道文化財団アートゼミ2007 ○舞台制作ゼミ		○「舞台制作ゼミ」 佐藤道元氏を講師として、パフォーミングアーツカンパニー「指輪ホテル」の活動事例を通して、劇団やダンスカンパニーの企画制作、マネジメントの手法を学ぶ。	1日間	16名参加	演劇やダンスの制作・プロデュースに従事している者、又は関心のある者
財団	財団法人新潟県文化振興財団	アートプロデュース講座	県内の公立ホール職員、 県市町村文化振興担当職員 などを対象に、主に文化事業実施時に必要な知識、地域の文化振興のためにホールが何ができるかを学び、 また、県内ホールのネットワーク事業の可能性を検討。	○第1回 ・報告「県内ホールの現状」(職員数、予算等の調査結果報告) ・講演「文化によるまちづくり①」(实例によりどのような企画をし、財源をどう開拓し、確保するかを学ぶ。) ・意見交換「新年度ネットワーク事業等について」(社団法人全国公立文化施設協会加盟団体のみ参加) ・講座「各種助成金について」など(公的、民間助成団体の紹介など)、「文化によるまちづくり②」-「大地の芸術祭」を事例として- (県内他地域との事業展開の可能性などをさぐる) ○第2回 ・講演「芸術文化の振興と公共ホールの役割」(八尾市の文化振興ビジョンとプランにおけるホールの位置づけ) ・報告「他団体との共催事業の具体例」(共催事業実態調査結果報告) ・意見交換「テレビ、新聞社事業担当による共催についてのプレゼンなど」(新年度事業の共催の可能性をさぐる)、「新年度ネットワーク事業等について」(社団法人全国公立文化施設協会加盟団体のみ参加) ・講座「文化に関わる法律」(芸術活動の分野に詳しい法律事務所の弁護士による著作権の最近の話題、「主催者とチケット購入者との契約とは」など) ・体験講座「日本の伝統芸能～歌舞伎の楽しさ」	各2日間	62名参加 うち、22名(行政関係者)、40名(社団法人全国公立文化施設協会加盟職員)	県市町村文化振興担当者等
財団	財団法人鳥取県文化振興財団	鳥取県文化振興財団アートマネジメント職員研修会(主催)	県内財団等職員研修の一環として、高度アートマネジメント力を習得するため、職員の意識啓発と国内外の地域劇場の紹介等、今後の公立文化会館にとって必要なスキルを養成。	○講義:「アートマネジメントの実際」、「公立文化会館のこれからと財団の改革」、「指定管理者制度とどのように向き合うか」、「公立文化施設の管理運営と効率化について」、「アーツマーケティングとは」、「財団の経営改革と人事評価制度について」、「業績評価制度について」	3日間	50名参加	県内文化財団職員
		鳥取県公立文化施設協議会アートマネジメント研修(共催)	県内の公立文化施設を円滑に管理運営するため、職員の意識改革と技術の向上を目指すとともに、職員同士の相互交流に寄与する。	○講義:「アートマネジメントの実際」、「公立文化会館のこれからと財団の改革」、「指定管理者制度とどのように向き合うか」、「公立文化施設の管理運営と効率化について」、「アーツマーケティングとは」、「財団の経営改革と人事評価制度について」、「業績評価制度について」	1日間	60名参加	県内公立文化施設職員
		鳥取県文化団体連合会アートマネジメント研修会(共催)	県内の文化活動者にアートマネジメントの意識啓発と取組みの促進を図る。	○講義: 公的資金と文化芸術団体の関係～補助金に潜む落とし穴とは～	1日間	70名参加	県文化団体連合会に所属する会員

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
財団	財団法人ひろしま文化振興財団	アートマネジメント 研修事業	地域の文化力を育み、地域社会の活性化に資するため、アートマネジメント研修を実施。文化芸術振興の推進役となる人材の育成を図るとともに、官民の相互交流に寄与する。	○アートマネジメント講座ー地域のアートパワーをどう育むかー 第1日 ・講義「社会関係資本と、市民・芸術の幸せな関係」（取手アートプロジェクト～市民・大学・行政のパートナーシップ～） ・グループワーク①、②、③（（グループ毎に参加者の問題意識に基づいたテーマを設定し、広島における現状と課題を洗い出したうえで、解決の方向性を探るアクションプランを作成） ・プレゼンテーション①、② ・ケーススタディ①～他地域の事例から学ぼう～山口情報芸術センター、小出郷文化会館 第2日 ・講義「地域文化デザイン～アートパワーをどう育むか」 ・グループワーク④（前日に決めた打開策の方向性やヴィジョンを具体的なアクションプランに落とし込み、コーディネーターとアドバイザーが各グループを回ってアドバイスする） ・プレゼンテーション③	2日間	30名程度 (定員)	県内市町の文化行政及び文化施設職員、民間(NPO・文化活動団体・企業等)で文化芸術事業に携わる人材
財団	財団法人福岡市文化芸術振興財団	アート・マネジメント・セミナー	文化芸術と市民を結ぶことを目的としたセミナー等を開催し、アーティストとサポートする組織づくりや特色のある活動を行っている文化活動者の紹介等を行い、地元文化活動者への情報提供、活動者のサポートにつなげる。	○「福岡・新小劇場時代」 講演、パネルディスカッション：「これからの福岡の演劇界を考える」	1日間	65名参加	制限なし
				○「絶対売れる！？～地方劇団成功の法則」 演劇関係者、地元演劇人、一般参加者を含めたディスカッションを行うことで、劇団が現在かかえている課題を浮き彫りにし、将来をどう見つめていくかを考える。	1日間	67名参加	制限なし
大学	昭和音楽大学 (昭和音楽大学オペラ研究所)	オペラ劇場運営講座 プロフェッショナル 実践編	我が国のオペラ制作に関わる人材養成の一環として、ヨーロッパのオペラ劇場運営の第一線で活躍する講師のレクチャーと受講者との一問一答のセッションを実施。	○レクチャー、質疑応答：実践講座1「オペラ劇場の運営と財政管理」、実践講座2「オペラ劇場の統括と芸術管理」、実践講座3「オペラ劇場の広報とプログラミング」	2日間 (全3回)	各30名(定員)	国内のオペラ制作現場で活躍する人材
NPO	特定非営利活動法人沖縄県芸術文化振興協会	アートマネジメント セミナー	沖縄市内の文化芸術活動を活発化させ、活力ある地域コミュニティの形成を図るため、人的資源や市内の文化資源を有機的に結び付け活用し、音楽・芸能文化による産業の創出を図るため、アートマネジメントの研修プログラムを実施。	○講演：「これからの公共劇場運営」、「ちゅらさんの企画・制作について」、「演劇における公共ホール・劇場の役割」、「文化芸術の振興と基盤整備」、「音楽における公共ホール・劇場の役割」、「芸術文化によるまちづくりの先進事例」、「指定管理者制度の導入状況と今後の動向」	7日間	29名参加	制限なし
NPO	特定非営利活動法人トリトン・アーツ・ネットワーク	アウトリーチコーディネーター育成研修会	音楽活動を通じて地域社会に貢献するNPOとして、主にクラシック音楽の専門家と地域住民とをコーディネートするノウハウ研修会でアウトリーチコーディネーターの育成を実施。	○講演：①「アウトリーチは魔法の水？～ある地域で続く訪問プログラムの実際」 ②「アウトリーチプログラムの作り方」 ③「演劇ワークショップの現場」 ④「地域・学校・NPOの連携をよりよいものとするためのポイント」	4日間 (4回)	各50名(定員) (②は30名)	制限なし

種別	実施機関名	事業名	事業趣旨	プログラム内容	研修期間	参加者数・定員	対象者
企業	トヨタ自動車株式会社	トヨタ・アートマネジメントフォーラム2007	アートが直面する切実な課題やアートと社会の関係等を議論	○トヨタ・アートマネジメントフォーラム2007「なぜ、いまアートなの？-アートの力、アートの社会的価値を考える」 講演、パネルディスカッション：オープニングセッション「アートマネジメントをひも解けば」、分科会A「〈高齢化社会とアート環境〉-シルバーパワーが社会を変える」、分科会B「〈防災〉に対してアートができること」、分科会C「いま、教育現場に必要なアートとは？-アーティスト・イン・スクールのこれまでとこれから」、分科会D「アートNPO的！？経営戦略-大阪・フェスティバルゲートケーススタディに」、分科会E「リージョナルシアターが地域を超える日-演劇が身近な存在になれば、アートも近くに見える」、分科会F「美術館と社会-美術館の位置する社会を描く」、総合セッション「なぜ、いまアートなの？-アートの力、アートの社会的価値を考える」、クロージング「レビューコメント-今後の展開に向けて」	1日間	360名参加	制限なし
その他	日本アートマネジメント学会関西支部（兵庫県立芸術文化センター、神戸大学）	第5回関西学生アートマネジメント会議	日本アートマネジメント学会関西支部の主催で行われてきた関西学生アートマネジメント会議は、関西でアートマネジメントを学ぶ学生が中心となり、それぞれの研究発表を行うだけでなく、実際に企画・運営に携わることで実践の場とすることを目的とする。	○研究発表（ゼミ形式）・活動発表 第1日目：大学生による研究発表（神戸大学） 第2日目：大学生、学生を中心とするグループによる研究及び活動発表 「アーティストと地域を結ぶ文化施設」、「まちづくりと文化施設」、「大学と文化施設」（兵庫県立芸術文化センター）	2日間	1日目20名参加 2日目90名参加	1日目：アートマネジメントを学ぶ学生 2日目：制限なし

(注) 1. 事業名、プログラム内容、研修期間、参加者数・定員等については、平成18年度又は19年度の直近のデータによる。
2. 事業の主目的が情報交換・交流等人材育成以外の事項であるものや、大学、地方公共団体等が開催する社会人向けの公開講座等を除く。