

「アートマネジメント人材等の育成及び活用について」 審議経過報告の概要

1. アートマネジメント人材等の育成及び活用方策の基本的な考え方

(1) アートマネジメントの意義

芸術家が創造活動に専念できるようにするとともに、地域全体で文化的なまちづくりを行っていくため、文化の創り手と受け手をつなぐ役割を担うアートマネジメントの充実が不可欠。

(2) アートマネジメント人材等の育成及び活用の必要性

アートマネジメント人材や舞台技術者については、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る、文化施設や文化芸術団体等での育成も十分ではないとの指摘がある。文化芸術活動を支え、発展させていく上で、アートマネジメント人材等の育成及び活用方策を講ずることが急務。

(3) アートマネジメント人材等に求められる資質・能力

- ・ 文化芸術に関する幅広い知識と興味を持ち、芸術家を支え、鑑賞者や地域社会のニーズを汲み上げ、魅力的な公演・展示等の企画・制作等を行う能力
- ・ 文化芸術の価値を鑑賞者や地域住民、行政、企業等にわかりやすく発信する能力
- ・ 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

(4) 今後の基本的な考え方

- ① 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。
- ② 文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の積極的な活用を推進する。
- ③ アートマネジメント人材等が自らの才能を伸ばし、能力を最大限発揮できる環境を整備する。

2. アートマネジメント人材等を巡る現状と課題

(1) 大学等における人材養成

大学等において、体系的・総合的なカリキュラムの構築や専任教員の配置、実習・インターンシップの効果の向上とともに、人材の養成を担う大学等と活用を図る文化芸術機関との相互理解・交流の推進が課題。

(2) 現職研修

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。

(3) 文化芸術機関における人材活用

長期的な視野に立った人材育成、アートマネジメント人材等の処遇の改善、劇場・音楽堂等のマネジメントの向上の促進とともに、大学等と現場の接続の強化を図ることが重要。

(4) 舞台技術において顕著な課題

舞台技術のノウハウが劇場・ホール等で蓄積されておらず、熟練した舞台技術者の技術や経験を受け継ぐ若手人材が不足。また、新たな機材や技術への的確な対応や舞台技術者のモチベーションの維持・向上も課題。

(5) アートマネジメントに関する情報

アートマネジメント人材等の需要や人材養成、研修、文化芸術機関等の情報が、関係者の間で十分共有されていない。

(6) 地域文化行政の在り方

地方公共団体の文化行政の担当者は、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。

(7) 地域における文化芸術活動の発信の機会

地域社会のニーズを汲み上げ、魅力ある公演・展示等を実現できるアートマネジメント機能の充実が重要。

3. アートマネジメント人材等の育成及び活用に向けた具体的な方策

(1) アートマネジメント人材等の計画的・体系的な育成

i) 大学等における人材養成の充実

- 大学等において、実践的な資質・能力の育成を図る観点から、教育内容の充実を図ることが重要。その際、各大学等の取組に資するよう、コアとなる体系的・総合的なカリキュラムを開発することが必要。
- アートマネジメントの専任教員の配置や、実習・インターンシップの内容・期間の充実を図ることが重要。その際、大学等と文化芸術機関の現場をつなぐ期間として、学生が文化芸術機関で1、2年の長期の研修を経験できるようにするための仕組みの構築を検討することが必要。
- 人材の養成を担う大学等と活用を図る文化芸術機関との間で相互理解・交流を促す機会を充実することが必要。
- 舞台技術者に求められる共通の知識・技能などをまとめた教材の編纂を検討することが必要。

ii) 現職研修の充実

- 研修の活用を明確にして現職研修の充実を図ることが重要。また、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ことが必要。
- 文化芸術機関において、研修を受けやすい環境の整備に努めることが重要。
- 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うことが必要。

(2) 文化芸術機関におけるアートマネジメント人材等の活用の推進

- アートマネジメント専門の職員を配置するための文化芸術機関の取組に対する支援を充実することが求められる。特に、アートマネジメントの充実により優れた取組を行っている各地域の劇場・音楽堂等を拠点として位置付け、重点的な支援を図っていくことが必要。
- 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ことが必要。その際、文化芸術機関等において、資質・能力等に応じた適切な処遇が重要。

(3) アートマネジメント人材等が活躍できる環境の整備

i) 地域文化行政の体制整備

- 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の配置や、蓄積された知識、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。

ii) アートマネジメントに関する情報の整備

- アートマネジメント人材等に関する需要、人材養成、研修、文化芸術団体等における人材の活用状況などの情報を系統的に整理し、提供するための体制の整備を図ることが必要。

iii) 積極的な顕彰の実施

- アートマネジメント人材等が魅力的な職業人の一つであることを国民に向けて積極的にPRするための方途を検討することが必要。

iv) 地域における文化芸術活動の発信の機会の充実

- 県民文化祭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ことが重要。また、国と地方公共団体が共同して、優れた企画公演に再演の機会を与えるなどのプログラムの実施を検討することが必要。

4. 国、地方公共団体、大学等、文化芸術団体等の役割

(1) 国

アートマネジメント人材等の育成及び活用方策全体の点検を行うとともに、政策的な誘導などが求められる。

(2) 地方公共団体

地域住民のニーズや行政課題の的確な把握・設定等を行い、各般の取組を進めることが求められる。

(3) 大学等

体系的・総合的なカリキュラムの構築、実習等の内容の充実や期間の長期化、、専任教員の配置などが期待される。

(4) 文化施設、文化芸術団体、中間支援組織等

アートマネジメントに携わる専門の職員の配置、大学等の学生の積極的な採用や実習等の受け入れ、研修の実施、職員の研修受講への配慮、優れた人材への適切な処遇などが期待される。

(5) 企業等

地域の文化芸術活動への積極的な支援や、ノウハウなどを生かした研修や情報提供の実施などが期待される。