

# アーティスト・イン・レジデンス (AIR)事業 評価交流会

2019. 10. 10 @ 京都経済センター

Teiko Hinuma | 日沼 禎子

**中間報告：**

新たな文化芸術の創造を支える活動支援 及び人材育成のための  
プラットフォーム形成研究

# 研究趣旨

芸術家の育成やネットワークづくりあるいは地域文化の振興等の観点で注目されているアーティスト・イン・レジデンスについて、取り組み事例や諸課題等を調査・分析し、その有効性等を検証することで、我が国における今後の文化政策に資することを目的とする。

>>持続可能なAIR運営の在り方とは

>>AIR運営に求められる、AIRによって育成される人材とは

## 【共同研究者メンバー】

大澤寅雄 | ニッセイ基礎研究所芸術文化プロジェクト室主任研究員

菅野幸子 | AIR Lab アーツ・プランナー/リサーチャー、AIRネットワークジャパン実行委員

作田知樹 | 文化政策研究、Arts and Lawファウンダー

辻 真木子 | 遊工房アートスペース コーディネーター

## 地域創生を目指した新たな文化芸術の創造の場

(例：芸術祭、アートプロジェクト、アーティスト・イン・レジデンス、等)

### あり方、求められる成果とは？

#### 作り手（アーティスト）に対する成果の例

- 新たな創造的活動、新しい表現の実現
- キャリア形成
- 持続可能な表現の場の提供
- 多様な交流、評価

#### 地域（市民）に対する成果の例

- 地域活性化
- アートツーリズム等の新たな産業振興
- 地域資源の活用、再評価
- シビックプライドの形成

「作り手」と「地域」  
双方に働きかけ、つなぐ「担い手」  
新しい人材の必要性

マネージャー、コーディネーター、etc

# H30年度の重点調査・研究方法 ①

(3つのモデルケースからのケーススタディ)

## 京都Re-search



- ・担い手が地域に移住
- ・地域リサーチをベースとしたプロジェクトの立ち上げ、運営
- ・地域ネットワークのつなぎ手

## HAPS

Higashiyama Artists Placement Service



- ・アーティストの定住を支援
- ・地域資源とのマッチング
- ・若手、同時代を担うアーティスト、マネージャーたちの育成

## Y-AIR

Artist in Residence for Young



- ・若手アーティスト、マネージャー、美大生のアーティスト・イン・レジデンス、インターンシップ体験支援
- ・国際性の涵養

事業成果、現場での担い手の働き方の調査、求められる人材像の抽出、検証

新たな人材育成に必要な文化政策（仕組み、支援方法、等）を探る

# H30年度の重点調査・研究方法 および研究成果発表（中間）について



# 主な研究会開催 & 現地調査先

- 黄金町エリアマネジメントセンター(神奈川県・横浜市)
- PARADISE AIR(千葉県・松戸市)
- 滋賀県陶芸の森(滋賀県・甲賀市)
- UBEビエンナーレ(山口県・宇部市)

# アンケート調査・集計

## 【調査方法】

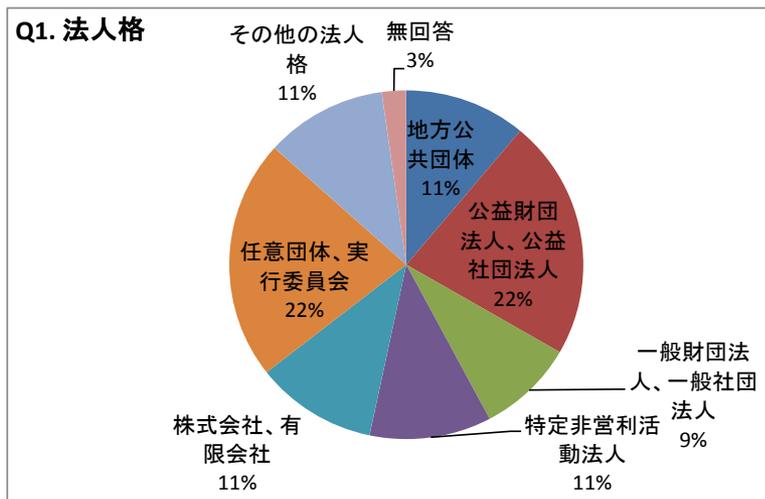
AIR情報サイト「AIR\_J」(国際交流基金)および、平成30年度「アーティスト・イン・レジデンス活動支援を通じた国際文化交流促進事業」採択団体、計70件にアンケートを実施。内45件からの回答を得た。

## 【調査内容】

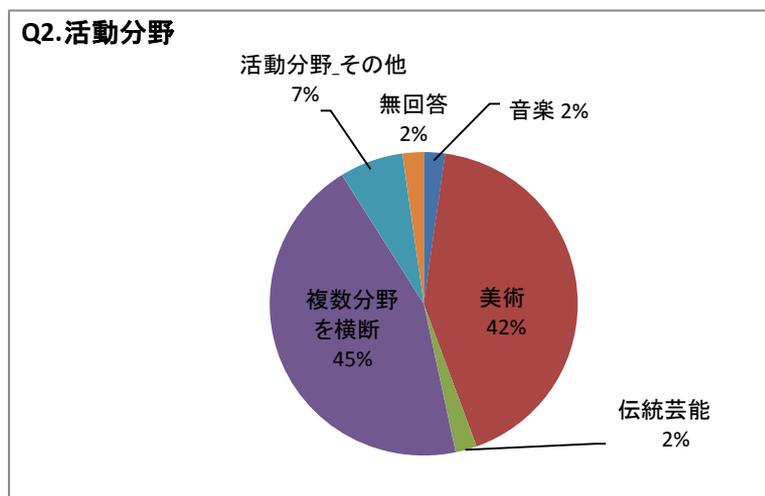
- 回答団体の属性（法人認証年月、主たる芸術文化活動分野、AIRの施設機能の有無）
- 事業内容（事業経費、参加人数・参加国、平均滞在期間、活動内容、事業担当スタッフの雇用形態別人数、専門職）
- 人材育成（回答者の立場、「人材不足」とする課題の認識、人材の育成方法と有効性、AIR事業で必要な能力や資質）

## 1. 属性

Q1. 法人格	回答数	割合(N=45)
地方公共団体	5	11%
公益財団法人、公益社団法人	10	22%
一般財団法人、一般社団法人	4	9%
特定非営利活動法人	5	11%
株式会社、有限会社	5	11%
任意団体、実行委員会	10	22%
その他の法人格	5	11%
無回答	1	2%
総計	45	100%



Q2. 活動分野	回答数	割合(N=45)
音楽	1	2%
美術	19	42%
伝統芸能	1	2%
複数分野を横断	20	44%
活動分野_その他	3	7%
無回答	1	2%
総計	45	100%

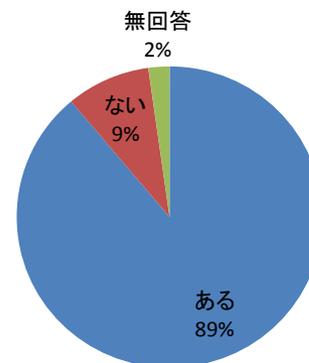


回答団体は「公益財団法人」と「任意団体、実行委員会」がともに22%(10件)ずつ、「地方公共団体」、「特定非営利活動法人」、「株式会社、有限会社」、「その他の法人格」が11%(5件)ずつとなっている(図表1)。活動分野は「複数分野を横断」が44%(20件)で最も多く、次いで「美術」が42%(19件)となっている(図表2)。

## 1. 属性

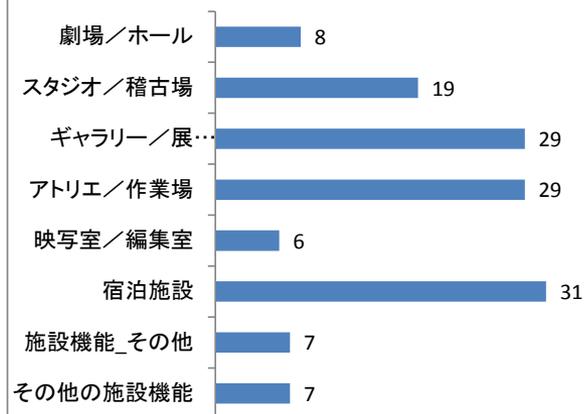
Q3. 所有または管理運営する施設や機能	回答数	割合 (N=45)
ある	40	89%
ない	4	9%
無回答	1	2%
総計	45	100%

Q3. 所有または管理運営する施設や機能



SQ3-1. 該当する施設の機能	回答数	割合 (n=40)
劇場／ホール	8	20%
スタジオ／稽古場	19	48%
ギャラリー／展示室	29	73%
アトリエ／作業場	29	73%
映写室／編集室	6	15%
宿泊施設	31	78%
施設機能_その他	7	18%
その他の施設機能	7	18%

SQ3-1. 該当する施設の機能

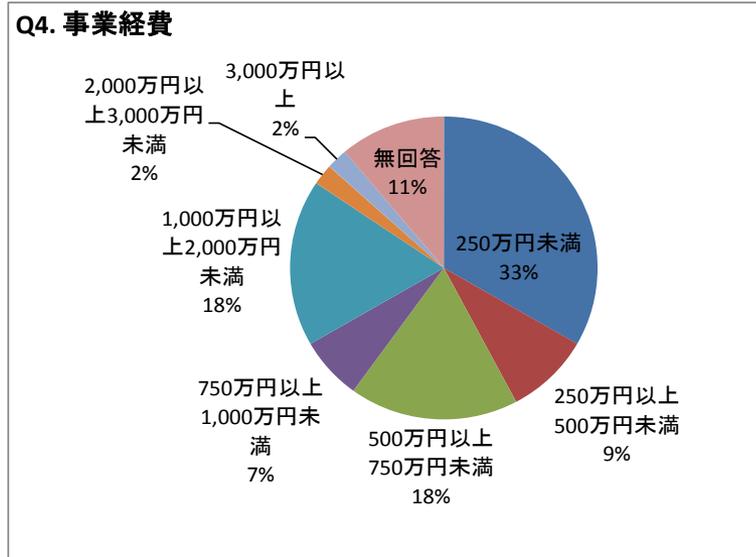


回答団体が所有または管理運営する施設や機能が「ある」団体は89% (40件)、「ない」団体は9% (4件)となっている (図3)。管理運営する施設や機能が「ある」と回答した40件の団体は「宿泊施設」を有する団体が78% (31件)で最も多く、「ギャラリー／展示室」と「アトリエ／作業場」が73% (29件)、「スタジオ／稽古場」が48% (19件)となっている (図表3-1)。

## 1. 属性

Q4. 事業経費	回答数	割合 (N=45)
250万円未満	15	33%
250万円以上500万円未満	4	9%
500万円以上750万円未満	8	18%
750万円以上1,000万円未満	3	7%
1,000万円以上2,000万円未満	8	18%
2,000万円以上3,000万円未満	1	2%
3,000万円以上	1	2%
無回答	5	11%
総計	45	100%

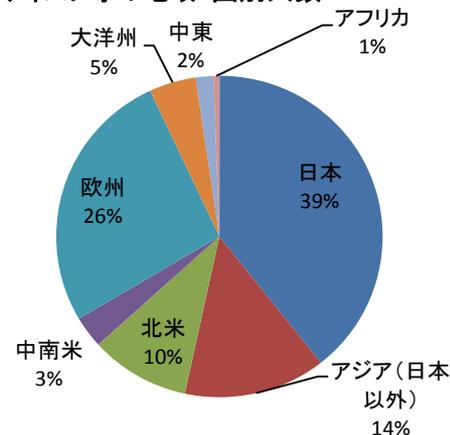
事業経費は「250万円未満」が33% (15件) で最も多く、次いで「500万円以上750万円未満」と「1,000万円以上2,000万円未満」がともに18% (8件) ずつとなっている (図表4)。



## 2. 事業

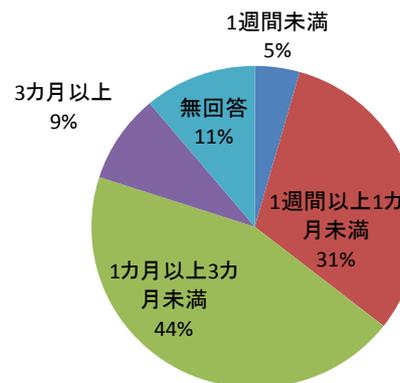
Q5. 参加アーティスト等の地域・国別人数	回答数	割合 (N=689)
日本	271	39%
アジア(日本以外)	97	14%
北米	68	10%
中南米	22	3%
欧州	183	27%
大洋州	32	5%
中東	12	2%
アフリカ	4	1%
総計	689	100%

Q5. 参加アーティスト等の地域・国別人数



Q6. 平均滞在期間	回答数	割合 (N=45)
1週間未満	2	4%
1週間以上1か月未満	14	31%
1か月以上3か月未満	20	44%
3か月以上	4	9%
無回答	5	11%
総計	45	100%

Q6. 平均滞在期間



2017年度のAIR事業に参加したアーティスト等の人数を回答団体で合計すると、689人となる。

参加したアーティスト等の689人の国・地域別の割合は、「日本」が39% (271人) で最も多く、次いで「欧州」が26% (183人)、「アジア(日本以外)」が14% (97人) という順になっている(図表5)。

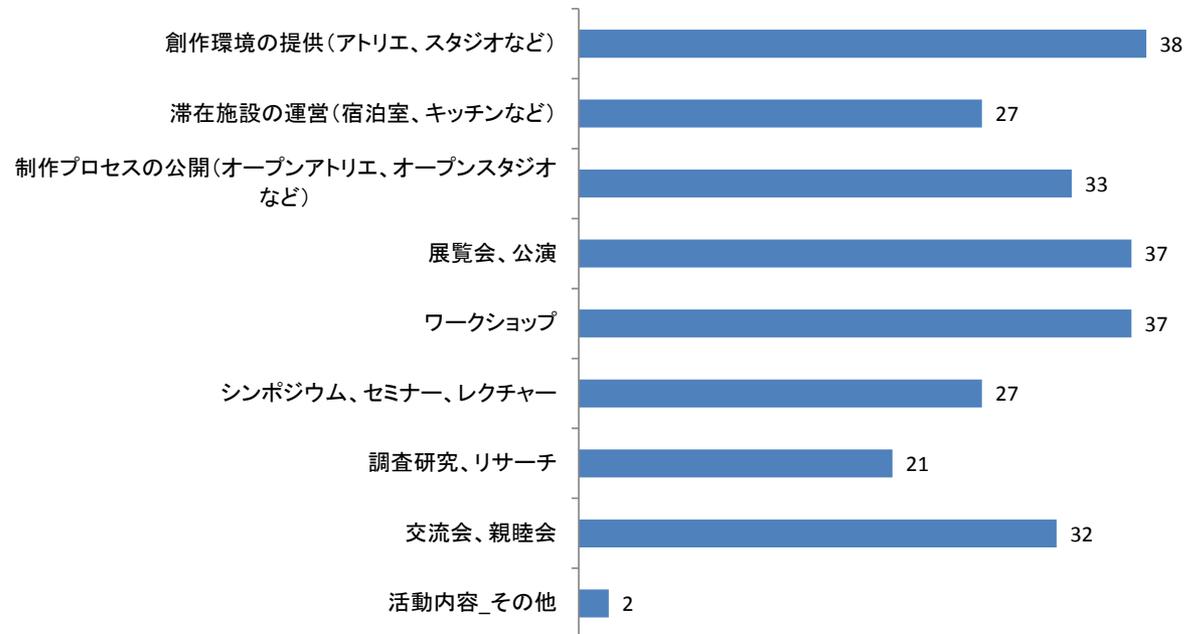
AIRに参加するアーティスト等の平均滞在期間は「1か月以上3か月未満」が44% (20件)、「1週間以上1か月未満」が31% (14件) となっている(図表6)。

AIR事業の活動内容は、「創作環境の提供(アトリエ、スタジオなど)」が84% (38件)、「展覧会、公演」と「ワークショップ」がともに82% (37件) ずつとなっている(図表7)

## 2. 事業

Q7. AIR事業の活動内容	回答数	割合 (N=45)
創作環境の提供(アトリエ、スタジオなど)	38	84%
滞在施設の運営(宿泊室、キッチンなど)	27	60%
制作プロセスの公開(オープンアトリエ、オープンスタジオなど)	33	73%
展覧会、公演	37	82%
ワークショップ	37	82%
シンポジウム、セミナー、レクチャー	27	60%
調査研究、リサーチ	21	47%
交流会、親睦会	32	71%
活動内容_その他	2	4%

### Q7. AIR事業の活動内容

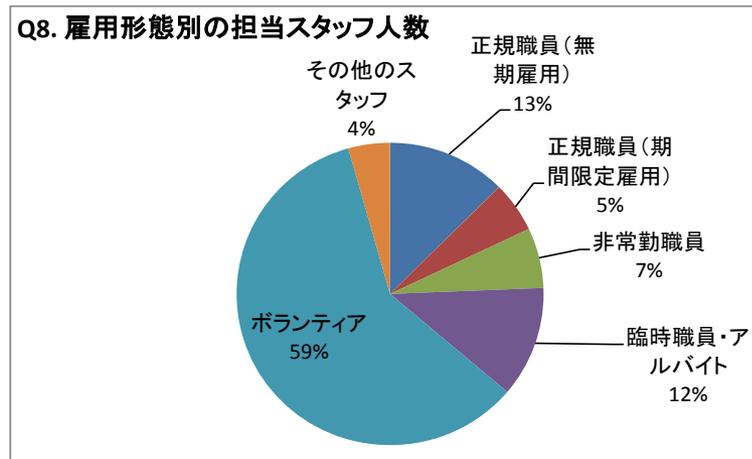


### 3. 人員配置

Q8. 雇用形態別の担当スタッフ人数	回答数	割合 (N=591)
正規職員(無期雇用)	74	13%
正規職員(期間限定雇用)	32	5%
非常勤職員	38	6%
臨時職員・アルバイト	70	12%
ボランティア	351	59%
その他のスタッフ	26	4%

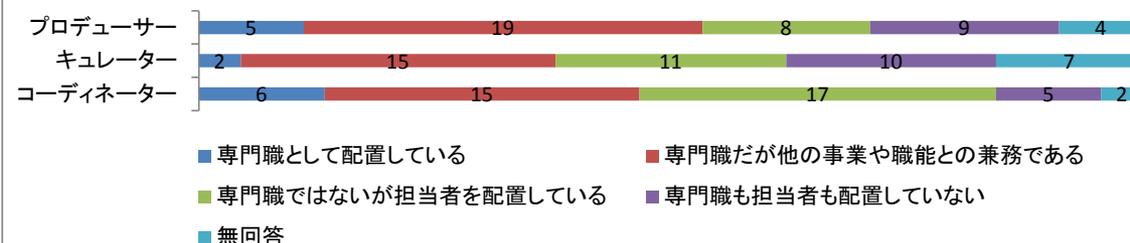
AIR事業を担当するスタッフの人数を回答団体で合計すると、591人となる。

AIR事業の担当スタッフ591人の雇用形態別の割合は「ボランティア」が59%(351人)で過半の割合となっており、「正規職員(無期雇用)」は13%(74人)、「臨時職員・アルバイト」は12%(70人)、「非常勤職員」は7%(38人)となっている(図表8)。



Q9. 専門職の配置	プロデューサー		キュレーター		コーディネーター	
	回答数	割合 (N=45)	回答数	割合 (N=45)	回答数	割合 (N=45)
専門職として配置している	5	11%	2	4%	6	13%
専門職だが他の事業や職能との兼務である	19	42%	15	33%	15	33%
専門職ではないが担当者を配置している	8	18%	11	24%	17	38%
専門職も担当者も配置していない	9	20%	10	22%	5	11%
無回答	4	9%	7	16%	2	4%
総計	45	100%	45	100%	45	100%

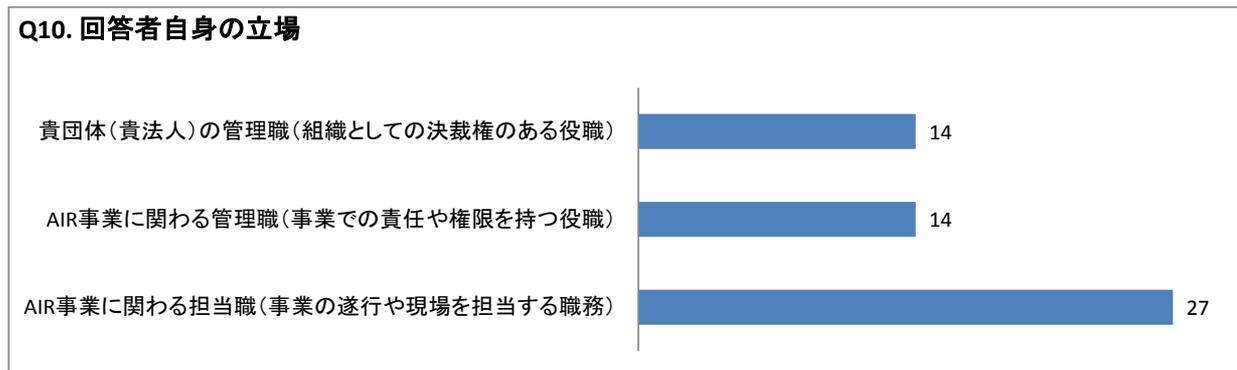
#### Q9. 専門職の配置



AIR事業の専門職として「プロデューサー」、「キュレーター」、「コーディネーター」の3つの職種について聞いたところ、何らかの形で「配置している」という回答(「専門職として配置している」+「専門職だが他の事業や職能との兼務である」+「専門職ではないが担当者を配置している」)の多い回答は「コーディネーター」で、45団体のうち38団体(84%)が配置している。次いで「プロデューサー」の配置が32団体(71%)、「キュレーター」は28団体(62%)となっている。

### 3. 人員配置

Q10. 回答者自身の立場	回答数	割合 (N=45)
貴団体(貴法人)の管理職(組織としての決裁権のある役職)	14	31%
AIR事業に関わる管理職(事業での責任や権限を持つ役職)	14	31%
AIR事業に関わる担当職(事業の遂行や現場を担当する職務)	27	60%

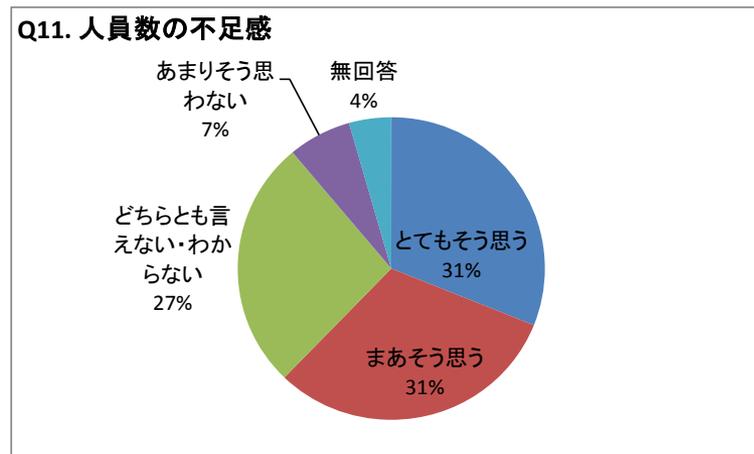


### 3. 人員配置

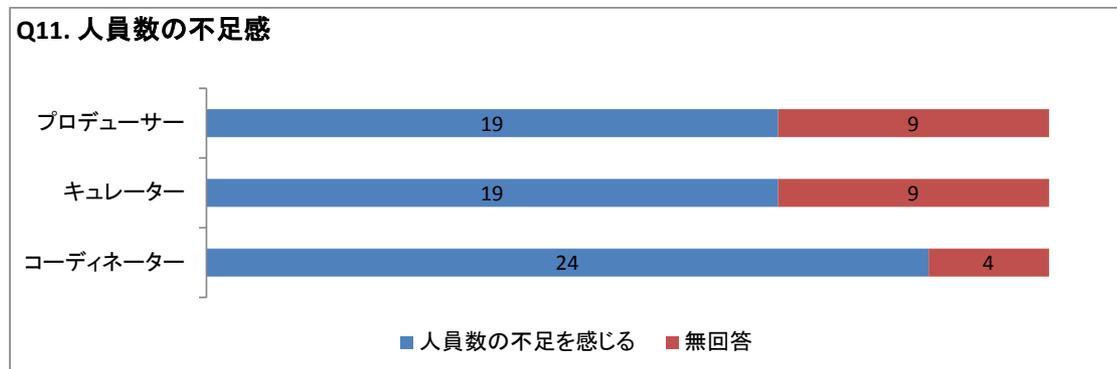
Q11. 人員数の不足感	回答数	割合 (N=45)
とてもそう思う	14	31%
まあそう思う	14	31%
どちらとも言えない・わからない	12	27%
あまりそう思わない	3	7%
無回答	2	4%
総計	45	100%

AIR事業の人材不足について「人員数の不足」を課題として感じているか聞いたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」がそれぞれ31% (14件) ずつとなっており、「どちらとも言えない・わからない」は27% (12件) となっている (図表11)。

人員数の不足感を感じている28件に、どの職能以不足を感じるか聞いたところ、「コーディネーター」の回答が最も多く24件となっている。



	回答数	割合 (n=28)	回答数	割合 (n=28)	回答数	割合 (n=28)
	プロデューサー		キュレーター		コーディネーター	
人員数の不足を感じる	19	68%	19	68%	24	86%
無回答	9	32%	9	32%	4	14%

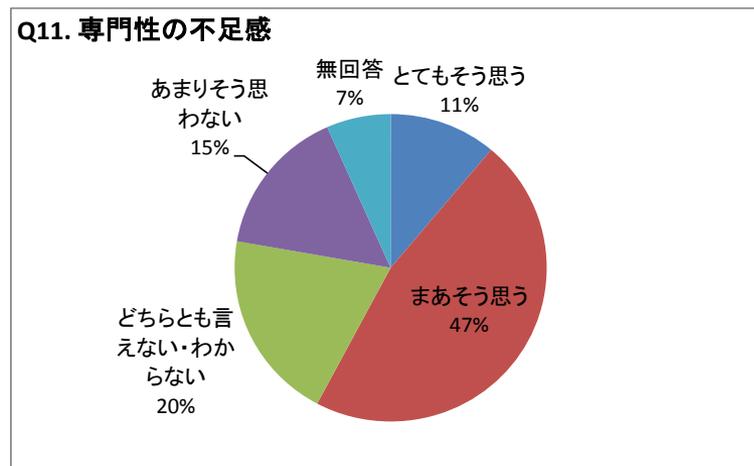


### 3. 人員配置

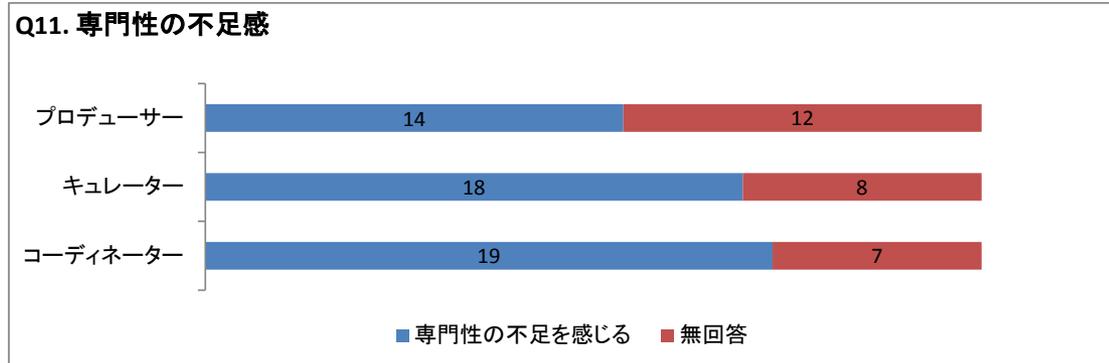
Q11. 専門性の不足感	回答数	割合 (N=45)
とてもそう思う	5	11%
まあそう思う	21	47%
どちらとも言えない・わからない	9	20%
あまりそう思わない	7	16%
無回答	3	7%
総計	45	100%

AIR事業の人材不足について「人員数の不足」を課題として感じているか聞いたところ、「とてもそう思う」と「まあそう思う」がそれぞれ31% (14件) ずつとなっており、「どちらとも言えない・わからない」は27% (12件) となっている (図表11)。

人員数の不足感を感じている28件に、どの職能以不足を感じるか聞いたところ、「コーディネーター」の回答が最も多く24件となっている。



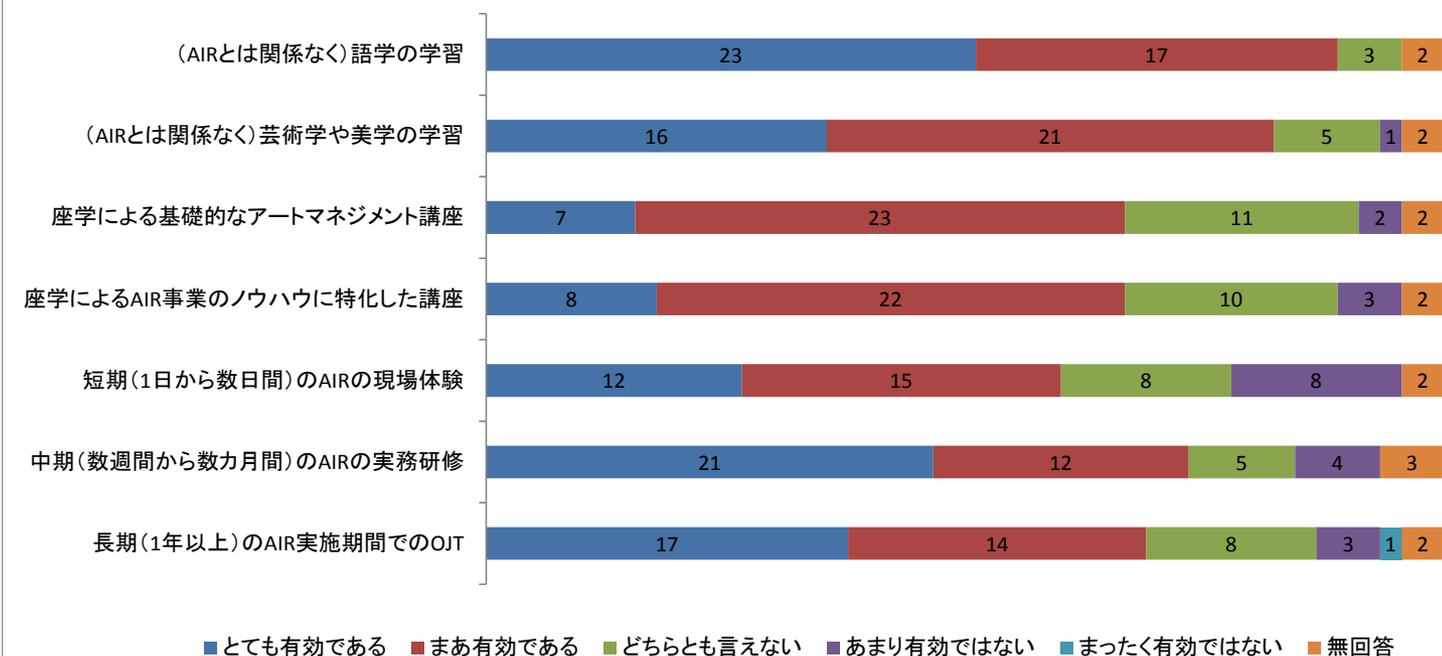
	回答数	割合 (n=26)	回答数	割合 (n=26)	回答数	割合 (n=26)
	プロデューサー		キュレーター		コーディネーター	
専門性の不足を感じる	14	54%	18	69%	19	73%
無回答	12	46%	8	31%	7	27%



#### 4. 人材育成

Q12. 人材育成方法の有効性	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)	回答数	割合(N=)
	とても有効である		まあ有効である		どちらとも言えない		あまり有効ではない		まったく有効ではない		無回答		総計	
(AIRとは関係なく)語学の学習	23	51%	17	38%	3	7%		0%		0%	2	4%	45	100%
(AIRとは関係なく)芸術学や美学の学習	16	36%	21	47%	5	11%	1	2%		0%	2	4%	45	100%
座学による基礎的なアートマネジメント講座	7	16%	23	51%	11	24%	2	4%		0%	2	4%	45	100%
座学によるAIR事業のノウハウに特化した講座	8	18%	22	49%	10	22%	3	7%		0%	2	4%	45	100%
短期(1日から数日間)のAIRの現場体験	12	27%	15	33%	8	18%	8	18%		0%	2	4%	45	100%
中期(数週間から数カ月間)のAIRの実務研修	21	47%	12	27%	5	11%	4	9%		0%	3	7%	45	100%
長期(1年以上)のAIR実施期間でのOJT	17	38%	14	31%	8	18%	3	7%	1	2%	2	4%	45	100%

Q12. 人材育成方法の有効性



AIR事業で必要とされる人材の育成方法で選択肢を与えて有効性を聞いたところ、「有効である」(「とても有効である」+「まあ有効である」とする割合が最も高いのは「語学の学習」が89%(「とても有効である」51%(23件)+「まあ有効である」38%(17件))で、次いで「芸術学や美学の学習」が82%(「とても有効である」36%(16件)+「まあ有効である」47%(21件))となっている。「とても有効である」という積極的な回答は、「語学の学習」51%(23件)に次いで「中期(数週間から数カ月間)のAIRの実務研修」が47%(21件)となっている(図表12)。

# 2019年度の研究課題

- AIRと人材育成という2つの観点だけでは、AIRの持続可能性を探る調査としては足りないのではないだろうか。もっと大きな視点で共通の課題を見出し、説明する必要があるのではないか。
- 求められる人材として、語学力、作品や作家を理解するというコミュニケーションはもちろん必要だが、それ以外の部分は施設によって目的が大きく異なるので、例えば地域の中でAIRが外部連携の拠点になるというような強いビジョンがあれば、それに従って人材のあり方を設定していけるのではないか。
- 文化政策的なことに踏み込めば、恒常的にすでにあるさまざまな既存の制度（美術館、芸術祭、大学教育など）に対しての関係性を軸とし、AIRの位置付けを設定できると良いだろう。それらに対立する概念ではなく、社会に対して美術館や大学だけでは成し得ない役割をAIRが補完し、より多様で意義ある形にしていくためにAIRが重要であると言えることができれば、全国的にあまねく必要であるとして、制度として標準化するのではないか。
- 2018年度同様、定性、定量の現状調査を行う。特に、AIR事業の各団体からの報告書等から有効な数値を抽出し、統計化を行い、まとめとして、政策提言、アドボカシーへつなげていく。
- 本日の評価交流会についてのレポートを掲載予定。

# グループワーク ～ピアレビューの試み

# ピアレビューとは

ピア・レビュー（ピア＝仲間）

>>仲間を見つけて、互いに評価する方法。

同業であるからこそその「気づき」、「評価」を可能にする。

## 観察

ピアレビュー先の選定、課題の抽出

## 取材・インタビュー

内容の把握、現状、課題の掘下げ

## 課題の分析・評価

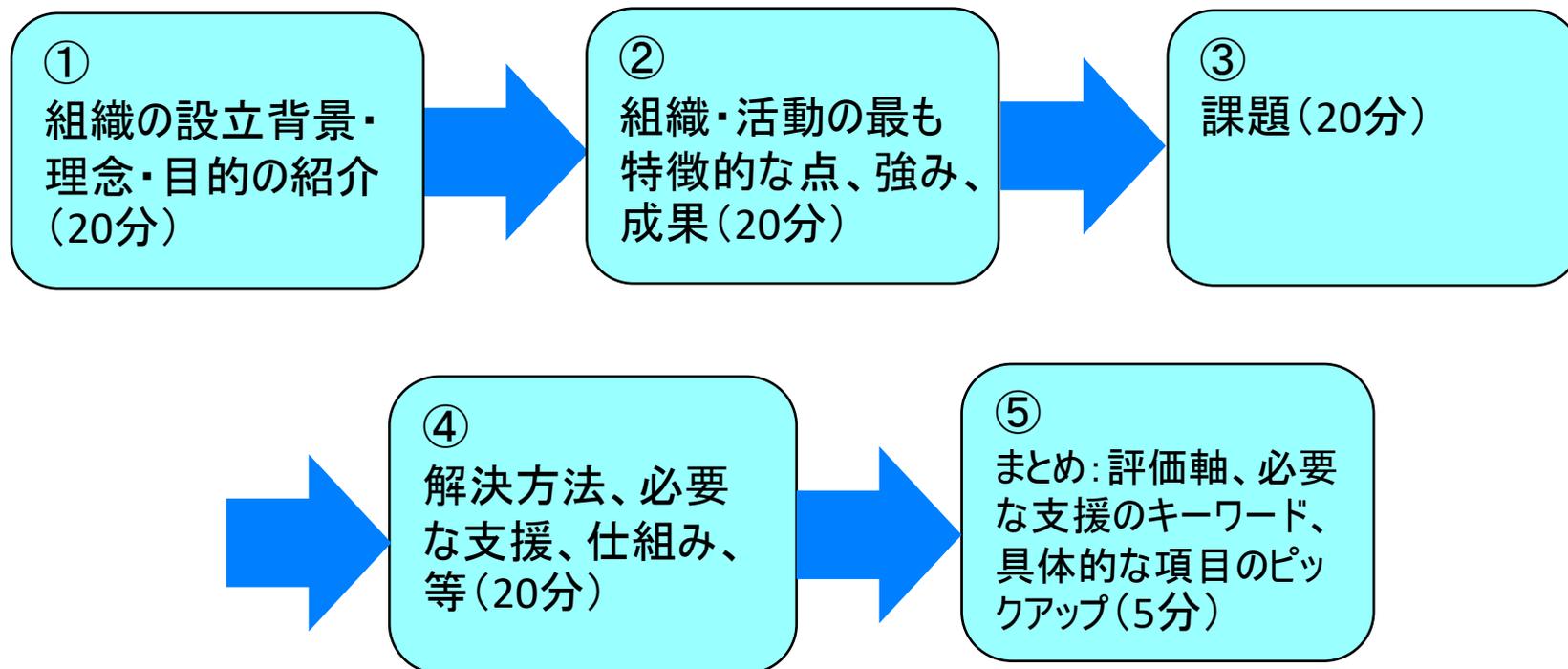
レビューチームでの課題の分析

より良い事業に向けた  
改善案を導く

改善案の実行  
フォローアップ（検証）

# 本日のグループワークの流れ

【テーマ】評価軸(目的、特性、成果)を言語化する。



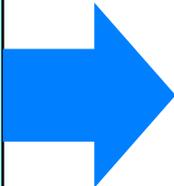
\* 模造紙、付箋を効果的に使ってください。終了後撮影し記録します。

OUTPUT  
結果

OUTCOME  
成果

IMPACT  
波及効果

②  
組織・活動の  
最も特徴的な点、  
強み、成果  
(20分)



# 参考資料

◎ 「文化政策の評価手法に関する調査研究報告書」

(2012年：ニッセイ基礎研究所)

<P.103-141>

「文化芸術の海外発信拠点形成事業」アーティスト・イン・レジデンス事業

◎ 「アートNPOデータバンク：

実践編！アートの現場からうまれた評価」

(2019年：NPO法人 アートNPOリンク)

◎ 「イングランド及びスコットランドにおける

文化芸術活動に対する助成システム等に関する実態調査」

(2018年：独立行政法人日本芸術文化振興会)