Theatre & Policy

シアター＆ポリシー　通巻第２８号　２００４年１２月２０日発行

キャリア・ディベロップメント

芸術に働くにはどうすれば？　どうも大学や養成所で学べば事足りるわけじゃないらしい。マニュアルも、一つの確かなルートもないのが、芸術家としての、アートマネジャーとしてのキャリアづくり。先が見えないからこそ、チャレンジできるのだけど、やはり不安にもなる。そんなキャリア・ディベロップメントの一面です。

演出家としての キャリア・パス

ドミニク・ヒル

私がキャリアを始めた頃とは様相は異なってきていますが、演出家としてのたしかなキャリア・パスは、少なくとも英国には存在しません。多分に「運次第」なんじゃないのかと実感しています。

英国には、オックスフォードあるいはケンブリッジを卒業していない限り、演出家として成功しないような先入観があります。いまもオックス・ブリッジ卒業生の「マフィア」的なネットワークが英国中の劇場・劇団の芸術監督のポストを占めているのは事実です。が、オックス・ブリッジには演劇学も、演出を学ぶためのコースもありません。そこで将来演劇を目指す学生の多くは、英文学のフレームワークで、シェークスピアやワイルドといった戯曲を学び、オックスフォードならＯＵＤＳ（オックスフォード大学演劇ソサエティ）、ケンブリッジならマーロウ・ソサエティで実践を体験するわけですが、上級生たちが実権を握る学生の自治組織です。１年生が企画を出し、それをずらり並んだ３年生たちが上演すべきものを決めるというシステムがありました。私の初演出はこの１年生の時に出した企画が通ったからです。

私が大学生だった頃は、いまのように大学や演劇学校に「演出家育成」を目的としたコースはまだありませんでした。そこではスタニスラフスキーなどについての学術的な理解とともに、演技コースの俳優の卵たちを使っての実践的なトレーニングが行われています。

でも、問題は卒業してからのこと。どうやって演出家として「ブレイク」するのか。

簡単なのは、フリンジ（小劇場）で、自分たちの仲間とともに上演を行う。でも、なかなか認められない。もう一つが、演出助手になる。とにかく色んな演出家の仕事を見て学ぶ－たいてい自分だったら、もっとうまくやれるのにと心の中で思うわけですが。もし、ＲＳＣやナショナルでの演出助手になれれば、多くの第一線の演出家の助手を経験できるわけです。しかし、いつまでも演出助手でいられない。とにもかくにも「地域劇場」での仕事を得ることが重要になってきます。

若い演出家を地域劇場で研修させる芸術評議会の助成制度があります。有給で１年あるいは１８ヶ月を地域劇場で研修する制度ですが、非常に倍率が高く、私は３回目でとれました。でも、これで万事OKではありません。研修先の劇場の芸術監督がいかに考えているか次第だからです。私が研修したのはスコットランドのパース・シアターです。私はラッキーにも、その間に３作品の演出を担当しましたが、同期には、一度も演出の機会がえられなかった者もいました。くじ引きのようなものなのです。

どこかの地域劇場で評価があがれば、またチャンスが得られやすい。しかし、フリーランスであるかぎり、生活は不安定です。明日の仕事の保障はありません。そのために必死に各地の地域劇場の芸術監督に仕事をくれと嘆願し続けることになる。それでも、チャンスをあれば、次のステップとして地域劇場のアソシエート・ディレクターという地位を得る。すると生活はかなり安定します。そして、それで評価が得られると、次に芸術監督に応募する基盤ができるわけです。

（どみにく・ひる／ダンディ・レップ・シアター芸術監督）

2004年11月15日、明治大学での特別講義の抄録

大学で劇作を学ぶ　at Queen Margaret University College

阿部　のぞみ

◆　プロローグ－魔女

幼稚園の頃だったか、「大人になったら何になりたい？」と聞かれて、クラスのみんなは「お花屋さん」とか「パン屋さん」とか「電車の運転手」とか答えていた。私も人並みに「先生」とか何とか答えながら、心の中で密かに「**魔女になりたい**」と思っていた。

◆　夢

大きくなるにつれて、どうやら魔女になるのは難しいし、現実味がないらしいと気づき、「絵描きになろう」「役者になりたい」「翻訳家になるしかないな」などなど、いろいろな夢を描き、最終的に大学４回生の時に「劇作家を目指そう！」ということになった。

◆　演劇

０歳の時から劇場に通っていた私にとって、演劇に深く関わることなしに生きていくのは不可能だった。バレーボールを８年続けた後、急に学生オーケストラに入ったり（ヴィオラパート）、理科数学を学んだ後、急に文学に目覚めてみたり、変動の激しかった私だが、演劇だけはコンスタントに観てきたように思う。

◆　留学

日本で大学に入ってからアルバイトをして稼いだお金で、年に一回は一ヶ月ぐらいイングランドのサマースクールに行ったり、フランスで語学留学をしたりした。海外で夢に向かって頑張っている人々に出会って、自分もいつかは大学院留学をしたいと自然に思うようになっていた。フランス語はとうてい大学院に入れるようなレベルではなかったのでイギリスに行くことにした。

演技や演出を教えるコースはイギリスの大学にはたくさんあったが「劇作」を教えるコースというのは４つぐらいだったと思う。演劇といえばロンドンがメッカのような気もした。が、自分はロンドンには住めないな、と前々から感じていたこともあって、結局スコットランドの首都エディンバラにあるクィーン・マーガレット大学カレッジの劇作（Dramatic Writing）修士課程に出願した。それまで脚本はおろか、ましな文章を書いたことがなかったこともあり（日本語でさえも）、願書提出の際に書いた劇の一場面こそが、私が始めて書いた演劇的なものといえる。それでも、なんとか合格にこぎつけ、初めて降り立ったスコットランドの地はそれまでに経験したイングランドとは完全に異質なものだった。

◆　エディンバラ

エディンバラの町の美しいこと！古く長細い趣のある建物たち、質素な感じさえする城、そしてその庭、華やかな宮殿、黒く巨大な塔…。建物がそして家々がまわりの景色と調和していて、そこかしこが「ポストカード」になれる。今の日本ではあまりお目にかかれないこの景色と建物のハーモニーは、ここに来て２年半経った今でも美しいと心から思える。

◆　授業

緊張しながら、そして「一体どうやって教えてくれるのだろう？」などと思いながら出た最初の授業で、ジョン・クリフォード教授（劇作家）の第一声は、「脚本の書き方を教えることなど不可能です」というものだった。３人のクラスメイトと顔を見合わせて笑った。その時知ったのだが、このコースは新しいもので、私たちが第１期生だったのである。ジョンは私たちに「教える」かわりに、私たちを劇作家として扱い、つねに勇気づけ、啓発してくれた。

◆　ジョン・クリフォード

スコットランド、イングランドのみならず、世界中で活躍しているジョンが私たちを指導してくれたのは奇跡に近い幸運だったと思う。私たちは彼の人間性、人生に対する態度、他人に対するやさしさなどからも戯曲を書くということの意義を吸収した。

◆　大学で学ぶこと

大学で劇作を学ぶことの長所は、役者志望、演出家志望、舞台芸術家の学生たちとともに作品を作れることだ。すばらしい戯曲を書いても、それを発表する場が無ければそれは無に等しい。この大学は毎週月曜日の夕方、スタジオを実験的ショーのために学生に使わせてくれる。そこで私の劇が初

めて上演されたのは、入学してからわずか３ヶ月たらずのある月曜日だった。

初リハーサルで「**ついに私は魔女になれたのか！**」と思った。役者たちは私の書いたセリフを言い、私が書いたト書き通りに動いたのだ！！　あたりまえのことだが、それはとても神秘的で魔法的な体験だった。私の思いのままに物事が進んでいた。

それ以後、３回ほど月曜日に公演させてもらった。この月曜日のショーのいいところは、上演後、観客（主に学生）から生の感想をもらえることである。この月曜日のショーとして実験的に始まった劇の一つが後になって私の公デビュー作品となる。

１年目は新しい環境、なまりのある英語になれるのに精一杯だったような気がする。
２年目に入って、自分から役者志望の学生に話しかけられるようになり、ワークショップをするようになった。

◆　ワークショップ

役者と演出家とのワークショップはなんともマジカルな体験だった。演出家がひきだす役者の独創的な想像力は貴重なものである。マギー・キンノック教授（学部長・演出家）に開いてもらったワークショップで、メモをとっていた私は興奮のあまりペンを壊してしまったことは、今ではワークショップが開かれる度に「伝説」として語り継がれている…。

◆　エディンバラ・フリンジでデビュー！

月曜夕方のショーの他に大学が与えてくれる機会といえば、やはりエディンバラ・フリンジだ。大学のスタジオが夏のエディンバラ演劇祭の時にはフリンジの会場となる。そして学生にとって、このスタジオが無料で提供されるのである。

フリンジはプロでもアマチュアでも誰でも参加できる演劇祭であり、毎年世界中からさまざまな演劇人がやってくる。だが、会場費が安くはないため、ほとんどの人は金銭的利益なしに帰っていく。それどころか赤字を出すほうが圧倒的に多い。そんななかで、学生にとって会場費を払わずに上演できるのは大きな幸運である。

私は月曜のショーのメンバーとフリンジを目標にした。学内でフリンジの参加志願者が募られ、選考が行われて、私たちのグループは合格した。

マギーとのワークショップの後、その魅力にとりつかれていたので、演出家ナジリ・タバタバイ にお願いして、フリンジのためのリハーサル開始前に、ワークショップをしてもらった。元のグループの役者の１人が、他の劇に引き抜かれてしまったために、急遽、新しい役者に仲間入りしてもらった私たちにとっては、何かを「一緒に」する必要があると思ったからである。演劇においてもチームワークは重要なのだ。

毎日通っている大学構内での上演といえども、フリンジでは「本物の観客」を相手にしていたので非常に緊張した。また、脚本家であると同時にプロデューサーでもあったために、とにかく忙しかった。緊張のせいか胃の調子も悪く、食欲のない日々が続いたが、このフリンジの経験から得たものは何事にもかえられないものがある。
終演後、私たちのグループが出てくるのを待ってまで「すばらしかった」と言ってくれた観客の人たち。数々の思慮深いコメントを書いてくれた新聞記者の人たち。２回、３回、４回…と、観にきてくれた友だち…。こういった人々との出会いは、この大学が与えてくれる機会なしにはありえなかった。
また、プロデューサーとしてうれしかったのは、役者全員の名前が新聞に載ったこと。自分の名前を新聞で見るのもくすぐったい感じがしたが、何よりも、たくさんの時間と努力をこのショーのために費やしてくれた役者のみんなが新聞で高く評価されたのがうれしかった。The Scotsman、Three Weeks から３ツ星、The Herald からは４ツ星の評価をもらった。

２年半前に何もわからずこの街に来てから、大学で学び、卒業目前にとてもすばらしい経験をさせてもらったと思う。

◆　エピローグ－やっぱり魔女

劇作家はやっぱり魔女だと思う。これから演出の勉強などもして、もっともっといろんな魔法が使えるようにがんばって行こうと思う。

（あべのぞみ／劇作家）

キャリア・ディベロップメントと政策

中山　夏織

何年前のことだろうか、劇作家アーノルド・ウエスカーが来日した際に、「劇作家になるためのテキストやマニュアルは存在しない」と話して妙に喜ばれたことがある。

芸術の世界の片隅で、教育とトレーニングの界隈で仕事をしていると、実際に寄せられる質問の多くが、教科書（テキスト）を紹介して欲しいというものや、一番いい学校や留学先を斡旋して欲しいというものだったりする。そのたびに戸惑い、「存在しない」という事実を伝えるのだが、それが相手を戸惑わせてしまうことになる。なかでも、私自身が最も困惑するのは、インターネット世代が自ら何ら調べもしないで、「失敗しないショートカット」を平気で他者に求めてくることだ。厳しいようだが、これでオリジナリティとクリエイティビティを旨とする芸術家や、未踏の可能性を切り開いていかなくてはならないアートマネジャーとしての素養を欠くのが伝わってしまう。もちろん、知識重視、受身、マニュアルどおりの失敗しない生き方で埋め尽くされた、日本の教育のあり方の問題はある。しかし、だからといって、芸術家やアートマネジャーがテキストやマニュアルをもとに製造されるということにはならない。芸術という仕事が求め、芸術に携わる人々に内在する「インテリジェンス」はそんなものであってはならない。

「素養」の問題は、トレーニング制度と、キャリア・パスがあれば、いつの間にか振り落とされていくものであまり深刻な問題ではない。むしろ、芸術に働くものがそのキャリアを発展させていくための、それぞれの段階でのトレーニングの不在に課題がある。どこか一緒くたにされている感が強い。

大学でアートマネジメントを教えいると、「教育か、トレーニングか」の位置づけに実に戸惑う。学生の意識や水準に加え、「今日において大学とは何か」という大命題も絡みさらに厄介になる。出席さえしていれば単位がもらえる、あるいは単位さえ取れればいいというのはどういうことなのか？（ある大学で、レポート提出日を遅れた学生たちを軒並み落としたら、一騒動となった。アートマネジメントにとって、締め切りはすべての活動の命運を左右するのは言うまでもないのだが）。

思うのは、技術で選別がつねに行われるコンセルヴァトワール型をのぞき、今日、大学がトレーニングの機能を果たしえないのではないかということである－かといって、コンセルヴトワール型にもまた深刻な問題が内在しているのだが。

思いの強い若者たちが急ぐのは、自身の経験からしてもわかるが、芸術家やアートマネジャーにとって必要なトレーニングは「現場」にこそあると思う。学校という少し過保護なフレームワークで守られた「インターン」ではなく、むしろＯＪＴということである。しかし、組織のなかで明確なＯＪＴの理念と実践を培っているような芸術団体はほとんどない。芸術団体にその意識も余裕もないというのが現実なのだが、それでも尚、現場こそが一番の教師であり、現場でしか学べないものは多い。

ＯＪＴにはまずは就職できなければ話にならない。だが、残念なことに、日本においては、とりわけ芸術界には雇用機会均等の概念は皆無に等しく、能力と努力さえあれば可能だといえない悲しさがある。そのために、運に頼り、コネを求めることになる。若い世代のこの苛立ちに出会うことは少なくない。やっとのことで何らかのチャンスは得られたとしても、そのチャンスは財政的に支えるものではないという現実にも立ち向かわなくてはならない。だが、この最初の壁を乗り越えられない限り、未来を切り開くことは難しい。言い換えれば、この壁を乗り越えられるかどうかが、「素養」を規定するのである。

それなりにキャリアをスタートしても、トレーニングの必要性は減るのではなく増加するばかりであることに気づく。こんなはずではないを問いかけながら、ただただ日々に追われると、この「こんなはずではない」を検証するためにも、あるいは特殊な技術の取得の必要を実感して、組織を離れて学びたいと考えるようになる。この段階の人材には、それなりに文化政策も関与しえるようになってくる。

芸術家を育成するためのシステムとして、文化庁には「新進芸術家国内研修」ならびに「新進芸術家海外留学」制度がある。機会均等という意味では、かつてより開かれたものになってきたが、両者ともそれなりの「実績」を要求する。英国の芸術評議会は「芸術家になりたい誰をもを支援するものではない」という理念を明確にしてきたが、それに準ずるものといえるだろう。それは納税者の金を使ってまでして、研修させるに値する人材かどうか、その人材が社会に何らかを還元しうる「機会」を持っているかということでもある。

だが、制度は必ず問題を伴う。申請者が自ら研修内容を提示し、それが審査され、研修生が選ばれる。しかし、いったん研修がはじまると、具体的な拘束力を持たないために、その研修内容が実践されたかどうかが不明確なまま放置されてしまう。そもそもその研修先がどれだけ具体的に研修に関与したかすら見えてこない。より明確な契約関係が、研修生

生にも、研修先にも求められるのかもしれない。

海外の同様の制度について調べてみたことがある。面白いのは、多くの国が採用しているのは、「これこれの研修・調査を行うために、具体的にいくらいくらかかるので、これだけの金額を支援して欲しい」と申請するものであり、日本のように一律（研修国による若干の差はあるものの）に支給されるものではない。誰さんももらったから自分もとばかり、適当に研修先があればという意識はここでは明確に排除され、芸術家であっても自分の研修に責任を持たなくてはならなくなる。そこに自分自身のキャリア・ディベロップメントを真剣に考えるためのプロセスが見えてくる。

アートマネジャー以上に、芸術家は、その性質上、恒常的なトレーニングが必要になってくる。フリーランスで働き、仕事が一つ終わるごとに失業を繰り返すという宿命を負うからでもある。とりわけ俳優は、様々なワークショップ的なトレーニングを受けることで、この失業の繰り返しのなかで、技術を磨き、同時に、俳優であることのアイデンティティを保っていく。この意味では、フリーランサーに失業給付を認めている国の存在は示唆的なものがある。

英国では、俳優は、長く演劇学校を卒業した後、地域劇場の劇団に所属し、無数の多様な役を演じることでトレーニングされてきた。徹底したＯＪＴである。ところが、地域劇場での劇団制が続々と崩壊していく７０年代に、必要に迫られた俳優組合は、自らトレーニング・センターを作り上げた。国に頼らない「自主独立」の英国的気風でもある。一方、９０年代末から一風変わった実験がスウェーデンで行われている。雇用を最も重視するこの社会福祉国家は、失業状態にある俳優に給与を保障しながら、トレーニングの機会を与え、オーディションに備えさせ、仕事の仲介までも行う公的機関「シアター・アライアンス」がある。国と労働組合が資金を出し合って設立したものだが、その協働はきわめてスウェーデン的である。それにつけても、どちらもこの職業を支えるのは、トレーニングしかないと語っているようである。

劇作家の養成に最も成功してきたのは英国だろう。英国の文化政策が、助成団体に対し新作の上演を義務付けてきたからだが、それなりに誇れるのはこれだけと揶揄する声もある。とりわけ地域劇場が新作上演に果たしてきた役割は、フランスの公共劇場のシステムがむしろ新作上演を阻んできた経緯と比較すると興味深いものがある。といっても、必ずしも文化政策が主導してきたわけではない。むしろ、民間の努力というか、演劇人の思いがそこに結実してきた。劇作家の家と呼ばれるロイヤル・コート劇場は、設立当初、「ロイヤル・コート・ライターズ・グループ」を抱え、劇作家を「有機的な劇場」という場で育てることにこだわった。劇作家のアーティスト・イン・レジデンスの制度を、英国芸術評議会に作らせたのも、同劇場である。現在も、ロイヤル・コート、ブッシュ、トラバース、ソーホー、アウト・オブ・ジョイントといった新作戯曲にこだわる劇場・劇団には年間無数の戯曲が届けられる。そのなかから拾われ、上演されるのは一握り以下であっても、その努力を怠ってはならないという信念が支えている。文化政策が関与するのは、新作を生む最も大きな敵－商業主義の悪弊を除去することにある。

ところが、近年、劇作家の育成に新しい動きがある。劇作家の育成と、新作戯曲の上演機会の拡大を目的とする独立したＮＰＯ的組織の誕生で、イングランドには「ライターズ・ネット」が、スコットランドには「プレイライツ・ステューディオ」が設立されている。両者とも芸術評議会と業界の支援を得て、活動しているが、プロによる若手の指導、新作上演をできれば避けたいと思っている劇場や劇団に働きかけたり、エスニック・マイノリティの作家の育成に力を注いでいる－ライターズ・ネットが若手の育成のために進めている「ハイドロポニック」というプログラムがあるが、ハイドロポニック（水耕栽培）とは、ちょっと意味を疑いたくもなってしまうのだが。

人材育成を語るとき、最も悩ましいのが演出家だと実感してしまう。ロシアや東欧であれば、コンセルヴァトワール型の大学や演劇学校のなかで素養を持つものが演出家としてのトレーニングを受け、演出家として巣立ち、劇場などで演出家としてのみ仕事をしていく。英国や合衆国などでも、大学院レベルでの演出家のためのコースの模索は進められているが、実際のところ、素養や才能を何を持って測るのかが見えにくいためか、いまだ明確に成果をあげているとはいえない。結局のところ、卒業後、どのようにキャリアを発展させるのかが課題であり、英国ではアーティスト・イン・レジデンス型の地域劇場やロイヤル・シェークスピア・カンパニーなどでの研修制度のもと（芸術評議会や民間放送の助成）、演出助手として飛び回るのがトレーニングの根幹となっている。

あれやこれや思い巡らしてきて、芸術に働くものの キャリア・ディベロップメントに対する支援のあり方、理念が見えてこないことに思い至る。才能や可能性をいかに測るのか。場や機会の提供なのか、場を自ら作らせるための支援なのか。もっと手厚い何かが必要なのか。そして、どの段階で公平性と競争性が切り替わるのか。そもそもトレーニングの目的とは何なのか。資格やマニュアルが適さない天職的「職業」のキャリア・ディベロップメントは、多分にオーダーメイド的でなくてはならず、実に悩ましい。

（なかやまかおり／アーツコンサルタント）

「公の施設」と指定管理者制度
－指定管理者制度で何を変えていくか－

高山　敦司

去る１１月２５日、豊島区による「指定管理者応募手続き説明会」が開催された。参加者の多くが会場に入りきれず、急遽、同一内容の説明会を翌日に追加開催することになるほどであった。

指定管理者制度は、地方自治法第２４４条「公の施設」に関連する制度であり、２００３年6月6日に改正され、９月２日から施行されたものである。制度の導入にあたっては、法の施行から３年以内（２００６年9月2日）に実施することになっており、行政が年度主義であるため、実質的には、遅くとも２００６年4月から実施するというタイトなスケジュールの中での開催であった。

この制度は、地方公共団体から、施設の使用許可権も含めた管理権限を指定管理者に「委任」することにより、指定管理者が地方公共団体の代わりに「公の施設」の管理を行うというものである。「指定管理者」の指定の範囲については特段の制約を設けていないことから、株式会社やＮＰＯ法人も「公の施設」の管理をすることができるようになったのである。

改正前までは、「公の施設」の管理については、自治体が直接管理（直営）するか、管理委託する場合は、当該自治体が２分の１以上出資する外郭団体、または公共的団体等に限られていたが、改正後３年間の経過措置期間を経て、この管理委託制度は廃止され、指定管理者制度を導入するか、地方公共団体の直営のいずれかを選択することになる。

◆「公の施設」とは

ところで、「公の施設」とは、具体的に何を指しているのであろうか。第２４４条で自治体は、公立学校、幼稚園、保育所、児童館、コミュニティセンター、公民館、図書館、博物館、市民会館、文化施設、プール、体育館、公園、広場、病院等、「住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設（これを『公の施設』という）を設けるものとする」とされている。

またこの内、「個別の法律（道路法、河川法、学校教育法等）において公の施設の管理主体が限定される場合には、指定管理者制度を採ることはできない」としている。

つまり、学校などを除くほとんどのいわゆる「公共施設」を指しており、誰にとっても無関係ではなく、また無関心でいられないはずのものである。

「公の施設」における指定管理者制度導入の背景には、「規制緩和、官から民への移行、民間活力の導入の推進」という大きな流れがあるといわれる。

だが、ここで議論されてきたものは、「官」と「民」の２つだけであり、「公」という文字は見当たらない。「公の施設」という呼称は、「公立」であることや「公共」であることの議論をあえて避けているようにもみえる。単にオフィシャルであることを意味する「公立」から、「公共」とはどのように創出していくものかという議論がようやく始まるのかもしれない。

◆制度導入の目的と意味

行政が制度導入の目的として示しているものは、「住民サービスの向上」と「行政コストの縮減」の２つである。一見して相反する２つの目的を同時に実現していこうというものである。

従来、行政がサービスを論じていく上で、「コストをかければサービスは向上し、コストを下げればサービスは低下する」という前提があった。したがって、サービス向上を必要とされる施策分野には、予算や人員が増強されてきたし、予算や人員が削減されると、サービスの低下が危惧されてきた。

つまり、従来の行政の論理では、この２つの目的を同時に達成することは不可能なのであり、皮肉にも、提示している目的そのものが、官から民への移行を必然的に示しているといえる。

しかしながら、いままで多くの民間企業が、「サービスの向上」と「コストの縮減」の２つを同時に実現してきたが、それには「サービスシステムの変更・改革」が不可欠であったことを忘れてはならない。

指定管理者制度の導入に携わる自治体の職員の多くは、いかに導入するかという事務技術的な問題と直面し、右往左往しているようにみえる。そのような問題として把握してしまうと、「サービスシステム」を現行のまま、規定の業務をそのまま指定管理者に移行させることで精一杯なのではないかと推測される。

つまり、従来の運営システムが無反省のまま、「コストの縮減」のみが追求され、「サービスの向上」なき「官から民へ」という単純な移行が採用されてゆく懸念が強く持たれる。

◆文化施設と指定管理者

「サービスシステムの変更」を考えるということは、何のための文化施設か、新しい公共の創出機能なのか、まちづくりの中核なのか、芸術創造の社会化なのか、というミッションを再構築することと同じスタンスを必要とする。そうでなければ、「住民サービスの向上」の実現には近づけないからだ。

指定管理者制度導入の経緯や背景から、文化施設に適用されることを否定的に危惧する声も聞かれるが、そもそも従来の文化施設の運営が市民の支

持を得てきたといえるだろうか。文化は「保存」を必要とするものだが、「公の施設」としての文化施設は、市民の利用を前提としたものである。

私は、長く博物館の世界で過ごしてきたが、「常設展示を見る」という単一のプログラムに依存しすぎてきたため、博物館は一過性の見学施設としてしか市民生活の中で認識されず、苦しんでいる。博物館が市民から活用する価値を認められなかったとしたら、「保存」機能しか果たせなくなり、博物館は単なる収蔵庫と化してしまう。

博物館のそのような閉塞した状況からみると、劇場・ホールにおけるプログラムの多様さは魅力的に映るのだが、文化施設それぞれが既存のスタイルに固執しすぎていることで本当の問題から目をそらしているように思う。

このような問題意識をもって、ＮＰＯが指定管理者として運営を担うことは簡単ではない。それぞれの文化施設にオリジナルなシステムを新たに組み立てる必要があり、また、その担い手を用意しなければならないからだ。基礎体力のある民間企業などとの連携も視野に入れる必要があるかもしれない。また、指定する側の行政に対して理解を促し、ともに変革を目指すことのできる環境を整備する努力も必要となろう。

ともあれ、文化施設においても、運営の主体がＮＰＯを含めた民間事業体に置き替わる機会が大幅に増えることに変わりはない。いかにして交代できるかを具体的に考えることに価値はありそうだ。

（たかやまあつし／ＴＰＮプロデューサー）

横濱世界演劇祭２００６開催へ

２００６年２月、横浜に世界の演劇が集います。かつてとして過去３回実施されてきた「神奈川県国際アマチュア演劇フェスティバル」が、リニューアルし、新しい演劇祭として再生いたします。

「違いを越えて Beyond Differences」をメイン・テーマとして、横濱世界演劇祭２００６がめざすのは、こんにちの社会・文化政策、そして都市計画が求める次のような諸課題を、インタラクティブにつなぐ演劇というメディアを改めて見つめなおし、社会に対し発信することにあります。

コミュニティの再生と発展
市民のアクセスと参加
社会的抱合の拡大
人のクリエイティビティ（創造性）の育成

これまでになく大きく変化する社会・経済環境のなかにあって、ときに置き去りにされそうになっている、市民のひとりひとりが、質の高い芸術にふれあい、そして自分なりの様々な形で参加することを通して、自分のなかで眠る可能性とめぐりあい、コミュニティのなかで発展させていく、そして、そのプロセスこそが、クリエイティビティであり、街を創造する、経済を活性化させる強い力になっていきます。

「フェスティバル」という祝祭空間が、その一つのきっかけを提供します。

しかし、究極にめざすのは、一過性のフェスティバルではない「質の高い演劇活動の日常化」です。ヒトが違いを越えて分かち合い、助け合うクリエイティブな市民社会の創造は、それなしにはなしえないものだと信じるからです。

横濱世界演劇祭２００６は、２００６年２月２２日から３月５日まで、神奈川県立青少年センターホール、横浜赤レンガ倉庫１号館ホール、磯子区民文化センター（杉田劇場）、相鉄本多劇場の横浜市内の４つの文化施設をメイン会場として繰り広げられます。

ロシア、韓国、スコットランド、デンマーク、フィリピンから招聘参加が予定されている５劇団・劇場公演に加え、国内招聘劇団については広く公募を行います。さらにアソシート・プログラムとしての国内参加公演も予定しています。

そして、上演プログラムと連動して、様々に重層的に繰り広げられるのがエデュケーション・プログラムです。

フェスティバルに先立って長期にわたって実施予定の学校での演劇ワークショップに加え、フェスティバル期間には、シンポジウム、様々な体験ワークショップを予定しています。また、演劇批評＆ジャーナリズム、アートマネジメントを志望する若い世代のための集中トレーニング型セミナーも計画されています。

（写真は韓国の劇団超人「汽車」）

限られた愛好家や専門家だけが楽しめるものあってはならないという理念のもとに、これまで芸術鑑賞・参加から疎外されてきた方々をも広く抱合し、家族全員が楽しめる演劇祭をめざしたいと思います。

海外招聘劇団・劇場、ならびに国内招聘劇団の公募、エデュケーション・プログラムの概要、またスタッフやボランティアなどについては、下記迄、お問合せください。

横濱世界演劇祭２００６　実行委員会
神奈川県横浜市中区福富町西通５２
社団法人横浜演劇研究所内
TEL　０４５－２６１－４８６６
FAX　０４５－２６１－４８６５
Eメール：worldfes@yokohama-engeki.or.jp（演劇祭事務局）

（写真はロシアの劇団チェロベークの「ストリプティーズ」）

Editor's Note

芸術に働くヒトを育てるというのは、一筋縄でいかないものだと改めて実感しています。教育やトレーニングよりも、むしろ場や地位がヒトを育てることもありますし、社会との関係も無視できません。何よりも、才能以上に、多分に「覚悟」を要する天職としてのこの仕事の性質が、現代社会のなかにあっては、人材育成をより困難なものにしてしまっているようにも思われます。理想としては、スポーツ選手のように、その人物ひとりひとりを見てのオーダーメイドのトレーニングであるべきだと考えていますが、そのための財政的な基盤も、それを担いうる人材の育成も課題になってきます。それにつけても、芸術家やアートマネジャーの育成にそんな価値はないと言われないようにしなくてはならないのですが。

今回、「横濱世界演劇際２００６」の仕事で、ソウルに行ってきました。高い失業率、色んな社会不安を抱える韓国ですが、ソウルの街に溢れるエネルギーに驚かされました。また、演劇と社会との関係が何かもっと密接なものになっているのも肌で感じてきた次第です。
シアタープランニングネットワークは、インターナショナル・プログラムならびにエデュケーション・プログラムを中心に、この横濱世界演劇際２００６のお手伝いをさせていただいています。初めてのことばかり、まさにマニュアルは存在しない。昨日の回答は今日は通用しない。毎日が試行錯誤、そして学習の日々です。それがまた楽しく感じられるのです。（中山夏織）

特定非営利活動法人シアタープランニングネットワーク
国際化時代の多様な文化という視点に立ち、舞台芸術関連の様々な職業のためのセミナーやワークショップをはじめ、調査研究、情報サービス、コンサルティングなど、舞台芸術にかかるインフラストラクチャー確立をめざすヒューマン・ネットワークです。国際的な視野から、舞台芸術と社会との関係性の強化、舞台芸術関連職業のトレーニングの理念構築とその具現化、文化政策・アートマネジメントにかかる情報の共有化、そしてメインストリームシアターとコミュニティシアターの相互リンケージを目的としています。２０００年１２月６日、東京都によりＮＰＯ法人として認証され、１２月１１日、正式に設立されました。

Theatre & Policy ＜シアター＆ポリシー＞
シアタープランニングネットワークの基幹事業として、２０００年６月から定期発行（隔月刊・年６回）されています。定期購読をご希望の方は、シアタープランニングネットワークの準会員としてご参加下さい。年会費３千円（送料込み）を下記までご送金ください。送金の際には、住所、氏名、電話番号を忘れずにご記入下さいますようお願い申しあげます。

郵便振替口座　００１９０－０－１９１６６３
加入者名　シアタープランニングネットワーク

機関誌
シアター
＆ポリシー

通巻第28号
2004年12月20日
発行
編集人・発行人
中山夏織

特定非営利活動法人シアタープランニングネットワーク
〒182－0003　東京都調布市若葉町１－３３－４３－２０２　電話＆ＦＡＸ03－5384－8715
E-mail tpn1@msb.biglobe.ne.jp　URL http://www5a.biglobe.ne.jp/~tpn