THEATRE
& POLICY

シアター＆ポリシー　通巻４０号
２００６年１２月２０日発行
編集・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
Phone & fax 03-5384-8715
e-mail tpn1@msb.biglobe.ne.jp
http://www5a.biglobe.ne.jp/~tpn/

No.40

公共文化施設における「経費の節減」が意味するもの
－指定管理者制度導入による変化を通して－

高 山 敦 司

2006年9月、指定管理者制度を導入する場合の移行期限を迎えた。導入の対象となった「公の施設」は、指定管理者による運営にひとまず移行したことになる。この時期にあわせ、「公の施設」である公共文化施設（博物館・美術館、公共劇場・ホール、図書館など）と指定管理者制度に関するシンポジウムや講演会・研究会などが連続して開催され、現状の報告や今後への課題などさまざまな議論が展開されている。

３年前の制度導入期においては、「官から民へ」の動きの中で「営利企業が公益を担えるか」といった公共サービスの担い手論が中心であったのに対して、制度導入後の現状を反映した具体的な議論として新たに登場してきたのが「雇用の問題」である。公共文化施設の現状における「経費の節減」と「雇用の不安定化」の関係から、公共サービスの意味を再考する。

◆公共サービスの「買い方」

「公の施設」が税金で運営されている限り、市民は納税という先払いにより公共サービスを購入していることになる。誰でもサービスを享受することを担保されているからこそ、「公の施設」であり「公共サービス」であるはずだ。市民生活に必要な消費（モノやサービスの享受）は、基本的に貨幣を媒介とした等価交換（価値と価格が同等の物を、互いに譲渡し合うこと）として理解することができる。つまり、納税負担（免税を含む）と公共サービスの享受とを等価交換していると考えれば納得しやすい。また、購入（消費）の是非を決定する尺度は、つねに価格と価値の関係にある。お買い得だと思えば購入するし、価格とその商品やサービスの価値が見合わなければ購入しなければよい。だが、不本意にも価格に見合わない質の悪い商品を買ってしまうことがある。ひとつは、必要な商品でも選択の余地が与えられていない場合、もうひとつは、詐欺などのように巧みに騙されて買わされてしまう時である。

◆公共サービスの向上

公立図書館の貸出カウンターでは、初めての利用者から「この本を借りるのはいくらですか？」という質問を受けるという。このような質問をするのは小さな子どもだけではないらしい。本を読んだり貸してもらえるサービスが「無料」で利用できることが、市場経済にどっぷりつかった日常感覚では理解しにくいのである。図書館サービスは納税負担により支払い済みであるからこそ、そのサービスの質が問題とされてきたのであり、その結果として、図書館サービスの利便性は、少しずつ向上してきたといえる（利用時間帯の拡大、貸出予約シ

ステムの情報化、移動図書館など)。

公共サービスの利用者は、価格と価値の関係を意識することに無頓着であることが少なくない。納税により等価交換で受けているというような理屈では考えていないからだ。具体的な事業を通じて公共サービスを提供することから、そのサービスの質を大きく左右するのが言うまでもなくサービスを提供する側の「人材」である。また、特に公共文化施設においては、その人材が獲得していく「専門性」に負う所が大きいといえる。

◆誰のための経費節減か

指定管理者制度は、「多様化するニーズに、より効果的、効率的に対応するため、公の施設の管理に民間の能力を活用しつつ、住民サービスの向上を図るとともに、経費の節減等を図ることを目的とするもの」(平成１５年７月総務省通知)とされている。

制度導入の理由が、地方公共団体の財政難にあることは周知の事実であり、指定管理者制度導入の目的は、「経費の節減」にある。だが、問題としなければならないのは、当該地方公共団体の財政における赤字であり、経費を節減しなければならない主体は、地方公共団体そのものである。放漫な経営に陥らず、健全な自治体経営がなされているかどうかという問題である。

◆「赤字の文化施設」は誰にとっての赤字なのか

直営か、指定管理者かを問わず、文化施設運営の当事者たちが、自らの文化施設運営の状態を「赤字」と表現している。運営予算と自己収入(入館料など)の差額を指して「赤字」と称している。「運営予算が５億円、自己収入が１億円で、４億円の赤字」などと言う。ここでいう「赤字」とは、一体誰にとっての赤字なのだろうか。以下に整理してみる。

①市民が主語の場合

納税負担と公共サービスとを等価交換しているのであれば、「赤字」という差額が生じること自体ありえない。また、公共サービスの購入者である市民にとっては、運営予算と自己収入のどちらも「支出」である。市民にとって問題になるのは、公共サービスの質が悪い時か、そのための税負担が大きすぎると感じる時である。

②文化施設運営者が主語の場合

施設運営としては、運営予算の金額を越えて支出してしまったら、その分は「赤字」であり、補正予算で赤字を補填したとすれば予定外の財政負担として問題となる。しかし、施設運営者にとっては、運営予算と自己収入のどちらも「収入」である。

③地方公共団体が主語の場合

まさに地方公共団体にとって、運営予算は「支出」であり、自己収入が「収入」なのである。運営予算＞自己収入ならば、その差額が赤字である。文化施設の運営に要する予算は、地方公共団体にとって財政赤字を増大化させる要因にはなるが、文化施設が赤字なわけではない。

◆「赤字の文化施設」不採算な事業か

経費を節減しなければならない主体は、地方公共団体そのものであり、赤字になっているのは、地方公共団体の財政である。文化施設が預かる運営予算は、公共サービスとの等価交換を予定して納税された前払い金であり、断じて赤字などではない。これを「赤字」と言うならば、自己収入のほとんどない図書館は、「事業費まるごと赤字の不採算事業」だと表現されなければならない。投資回収を前提とする事業ではないにもかかわらず、「赤字」だと表現されることは、事業採算のとれていないダメな事業であるかごとき印象を与える。すでに支払われている前払い金を見せ金に「赤字解消」を迫るなど、詐欺まがいの論法として許

されるものではない。文化施設運営の当事者たちは、自らの文化施設運営事業が「赤字」を生む「不採算な事業」であると思い込まされているようにも見える。地方公共団体が自ら作り出した財政赤字の責任を、個々の施設運営の現場に転嫁していることを指摘する発言はいまだ聞こえてこない。

◆「経費の節減」と「雇用の不安定化」

民間企業においても、経費の節減は必要に応じて実施されてきた。だが、その節減対象は「無駄な経費」であり、当然のことながら自分たち社員の給与は含まれない。地方公共団体における経費の節減でも、その節減対象は「無駄な経費」であり、当然のことながら自分たち公務員の給与は含まれない。この２つを同列に扱うことはできないが、構造はよく似ている。当然のことだが、「自分たちの給与」を「無駄な経費」として扱うことなどはない。指定管理者制度の導入で示された「経費の節減」の対象である「経費」には、「職員の人件費」が含まれている。文化施設の職員は、経費を節減する側の主体ではなく、節減される側の対象となってしまったのである。

公共文化施設の運営における「経費の節減」は、継続的な雇用が保証しないばかりか、給与レベルも低下させる「雇用の不安定化」を引き起こす。この現象は、指定管理者が自治体出資財団か民間企業、ＮＰＯであるかを問わず、共通して起こることであり、その結果として、公共サービスのレベル低下を回避できなくなるばかりか、事業そのものが切り捨てられるだろう。経費の縮減を続ければ（経費の縮減比率を毎年前年比５％と示している事例もある）、必ず予算ゼロに収斂していく。このことは、財政破綻した夕張市が、ほとんどの公共サービスを切り捨ててしまったことを見れば、容易に理解できることだ。

◆雇用の不安定化の背景

雇用の不安定化は、指定管理者制度が導入された施設に固有の問題ではない。日本の労働基準法や労働組合法は、常用の直接雇用を労働者の典型として、その労働条件の保護や身分の保障を図ろうとしてきた。しかし、日経連（日本経営者団体連合会）が「雇用の流動化」を意図した提言を発表した1995年をターニングポイントとして、「労働分野における規制緩和」が進められた。この結果、終身雇用制や年功序列が崩壊し、この１０年間に非正規雇用（任期制、契約社員、パートタイム労働者、派遣労働者など）が増大し、全体としての雇用破壊を生み出す基盤を形成している。非正規雇用増加の根本的な理由は、常用労働者を削減し、パート・派遣等の非正規・不安定雇用労働者に置き換えていくという、経済界の労働政策に基づくものであったが、ここにいたって、民間企業にとどまらず、指定管理者制度の導入を契機として「公の施設」にまで及んだといえる。つまり、公共文化施設で起きている「雇用の不安定化」は指定管理者制度という一つの制度が引き起こしているわけではなく、単なる制度の見直しでは解決できない厄介な状況に陥ってしまったということだ。

◆起死回生の方策はあるか

文化施設運営の当事者たちは、自らの文化施設運営事業が「赤字」を生む「不採算な事業」ではないことをはっきりと自覚し、公共サービスの「買い手」である市民に訴えることから始めなければならない。さらに、崩壊が始まってしまった雇用に対する抜本的な解決策が必要となるだろう。すでに元の状態に戻すことができないとしたら、「新しいかたち」をつくり出す以外にはない。まだ具体的にイメージを提示することはできないが、雇用からこぼれ落ちる優れた人材をひとりひとり吸収することで強力な専門家集団を形成し、「新しいかたち」をリードしていく組織が生まれてくることに期待する。その時にこそ、指定管理者制度が有効に機能するのかもしれない。

（たかやまあつし／埼玉大学大学院文化科学研究科文化環境研究専攻）

何かが起きる期待感

シェフィールド・シアターズのクリエイティブ・ディベロップメント

中山夏織

80年代中頃、英国芸術評議会は、その支援団体に対し、公演事業に加えて、エデュケーション活動を義務づけはじめた。観客を受身で待つのではなく自ら観客を創造するというマーケティング的側面も絡むが、観客の構造を限られた社会階層から広げるために、子どもたちへ、とりわけエスニック・マイノリティの子どもたちへと広げることを求めたのである。義務づけられた多くの劇場や劇団にとって、エデュケーション活動は本来の活動ではない「継子」的な存在であったことは否定できない。エデュケーション活動を担うために雇用された専任のエデュケーション・オフィサーたちの仕事の中で大きな位置づけをもったのが、組織内部の「敵」とどうつき合うかである。それでも、20年の年月が流れ、エデュケーション活動が転機を迎えている。内部の敵の存在もあって、当初、ある意味で、とってつけたようなプログラム内容だったといえるのかもしれないが、いまメインハウスの公演事業によりインテグレートした、よりパートナー的存在してのエデュケーション活動が少しずつ展開され始めている。

「エデュケーション活動を発展させるためには、人々の持つエデュケーションという言葉のネガティブなイメージを壊さなくては」と、シェフィールド・シアターズのカレン・シンプソンは、自ら部長として担う「エデュケーション部」を「クリエイティブ・ディベロップメント（以下、ＣＰ）」へと転換させた。2005年9月のことである。組織転換から1年あまり、11月、シェフィールド・シアターズを訪ねた。

シェフィールド・シアターズは1971年に開場した名門地域劇場である。扇形のクルーシブル・シアター（980席）とスチューディオ・シアター、さらに開場時からのＴＩＥカンパニーを持つ。また、90年代に入り、歴史的建造物として知られるライシャム・シアター（1020席）の運営をも担うようになり、その活動規模としては、リーズのウエストヨークシャープレイハウスに匹敵する大規模地域劇場である。

ロンドンのドンマーウエアハウスの芸術監督マイケル・グランデージ（俳優・演出家）が、シェフィールドの芸術監督を兼務していた頃から、商業化路線を引き、それが劇場を一地域劇場以上の存在に変えた。デレク・ジャコビ主演の『テンペスト』『ドン・カルロス』などはウエストエンドへトランスファーし、高い評価を得たのは記憶に新しい。いま、グランデージの商業化路線を継承しつつ、巨大な地域劇場シェフィールド・シアターズを率いるのが、シェークスピアの名優ティモシー・ウエストの長男サミュエル・ウエスト（俳優・演出家）である。

私が訪れた11月初め、クルーシブル・シアターでは、ハロルド・ピンターの『ケアテーカー』が、スチューディオでは、キャリル・チャーチルの『ナンバー』が上演され、さらに、ＴＩＥカンパニーはイスラムの女性たちの物語を紡いだ『ハンドフル・ヘンナ』で地域の学校を巡演していた。これらの上演プログラムとの関連から、シェフィールドのエデュケーション活動（ＣＰ活動）の展開を探ってみたい。

『ケアテーカー』は、ピンター特有の密室劇である。この特質に着目し、面白いプロジェクトが企画された。クルーシブルのフォイエに３畳弱の大きさのハコ的な「部屋」が置かれたのである。天井もあり、部屋の壁には様々な高さに窓が開けられている。フォイエに入り、観客が一番先に目にするのが、この奇妙な部屋なのである。毎日の開演前と幕間に、短い芝居がその部屋のなかで演じられる。演じるのは、シェフィールド周辺地域の学生を含む、若い演劇人たちである。日替わりで、「部屋」をテーマにした短い自分たちの芝居が毎日上演され、観客たちは様々な高さに設置された窓から思い思いにその芝居を覗き見するのである。この企画を提案したのは、ＣＰ部で、「ヤング・アソシート」プログラム（後述）を担う若き演出家アレックス・フェリスである。「確立した地域劇場では、青少年のプログラムはあっても、若い演劇人たちを取り込む活動って意外に行われていない。だから、やってみたいと思ったんだ」。

『ナンバー』は、人気のチャーチル、ウエスト親子競演、しかもスチューディオ空間での上演ということで、地元シェフィールドからだけでなく、全国からの観客を引き寄せたが、11月2日、半日がかりで「チャーチル・カンファレンス」が開催されされている。チャーチル研究者や演劇人らが集い、チャーチル作品をテーマに

盛りだくさんのセミナーやワークショップを集めたもので、対象は学生から一般ファン、研究者などきわめて広範囲にわたる。このカンファレンスでも、ＣＰチームがいくつかのワークショップを提供したり、大車輪の活躍を行った。

『ハンドフル・ヘンナ』は当初、地元のイスラム系女性たちを対象とした一過性のワークショップに過ぎなかった。普段はほとんど表立って口を開くことのない女性たちがたどたどしくも紡ぎだす言葉のチカラと物語に魅せられたシンプソンがイスラム系女性劇作家として有名なラニ・ムーシィに委嘱し、この作品が出来上がった。夏のシェフィールド・チルドレン・フェスティバルで初演（於クルーシブル）、その際は、プロの俳優に混ざって、7歳から16歳の11名の地元のイスラム系の少女たちが出演した。新学期に際して、シンプソンが学校公演用ＴＩＥとして演出し直したのである。私が同行した公演は、通常の学校公演ではなく、いくつかの周辺の学校からイスラム系の少女たちだけを集めて行われたものだったため、ベールを被る幼い少女たちが溢れていた。公演の後、シンプソンが呼びかけた。「今度の土曜日にあなたがたのようなイスラムの文化をもった少女たちのためのドラマのワークショップがあるのよ」。ベールを被り、偶像や演劇を認めない文化的背景をもっていても、英国で育つ子どもたちであり、最初おずおずとしながらも、少女たちの目が輝き、シンプソンを取り巻いた。

「ハンドフル・ヘンナ」終演後のディスカッションの様子。子どもたちの質問は多岐にわたる。

私が訪ねたとき、劇場のＣＰ部のオフィスには夏のフェスティバルでこの作品に出演した少女たちの何人かが集い、公演のＤＶＤを観ていたが、何人かがＡレベルで演劇を学ぶことを決めたという。そのなかにはプロになりたいという少女も…。

ＣＰは大きく「ヤング・アソシエート」「ティーチャーズ＆エデュケーション」「アダルト・ラーニング」の３つの柱で構成されている。シンプソンは、組織改変の際、「ユース・シアター」に大鉈を振るった。人気がありすぎて、ウエイティング・リストにつねに100名近い青少年が名前を連ねるという状況を憂慮し、できるだけ多くの青少年たちが享受できるように、年何期かのコース体制から、プロジェクトベースへと転換させたのである。伝統のあるユース・シアターの解体には反発もあったようだが、それが「ヤング・アソシエート」プログラムに組み込まれ、「ヤング・アソシエート・プロダクション」となった。ヤング・アソシエートのプログラムは、様々な上演作品のテーマをもとにディバイジングなどで発展させたりするもの（「部屋」での上演を意図した14－16歳対象のワークショップ・シリーズも）だけでなく、演出や戯曲、批評の書き方、ミュージカル、さらには演劇を離れリーダーシップ育成のプログラムなど多岐にわたる。すべて有料で決して安くはないが、奨学金制度を兼ね備えることで貧しいから参加できないという構造に対処する。「教育やクリエイティビティへの投資」であり、無償で提供することが必ずしも善ではないという信念であり、受益者負担という概念ではない。

大人たちを対象とした「アダルト・ラーニング」も、同様に、上演作品とリンクしながら、劇場の資源を最大限に活用しながらも多彩なプログラムが提供されている（奨学金制度の代わりに、障害者、高齢者、失業者向けにコンセッション制が置かれている）。「ティーチャーズ＆エデュケーション」は、シェフィールド市教育委員会や芸術教育協会などとのパートナーシップで、基本的に学校教育のなかでいかにドラマを、シェフィールド・シアターの全上演作品を活かすのかに焦点をあてた多彩なプログラムが提供されている。この枠のもとには、「ティーチャーズ・フォーラム」が設置され、教師たちの課題や問題を知るとともに、教師たちのネットワーク化をはかる機能が持たされている。

トークや、page to stageのような一般的なエデュケーションの常連プログラムに加えて、明確な野心のもとで緻密に計画された重層的なプログラムのおかげで、毎日何か刺激的なことが、クリエイティブな可能性が起こっている状況がある。劇場は単なるハコではないと改めて思い起こさせてくれるのだが、劇場の魅力は、何も上演プログラムだけではなく、そこで何かが起こるという期待感ではないだろうか。

終演後、クルーシブルのフォイエのバーには観客たちに混じって、出演者たちが思い思いにグラスを傾けていた。芸術監督の姿もあれば、チーフエグゼクティブの姿もある。管理職にとってはスタッフとの交流の場でもあり、観客との対話の場でもある。余裕を感じさせるなごやかな雰囲気の中で、ふと想像したのは、フォイエに置かれた「部屋」を、どれだけの出演者やスタッフが覗き込み、中に入り込んでみたか、またどのような反応を示したかということである。エデュケーション活動に出演者や劇場スタッフを巻き込むためには、緻密な戦略とともにユーモアのセンスも必要なのかもしれない。日本の劇場にはポリシーがないと指摘されることがあるが、「余裕」、「遊び」すらないと感じるのは私だけだろうか。**（なかやまかおり／アーツコンサルタント）**

英国演劇と「身体性」

英国ドラマ教育＆トレーニングを考えるための試論

第６回　旧東ヨーロッパからの黒船

中 山 夏 織

1989年、日本では昭和が終わり平成を迎えた。そして、11月9日、1961年以来、ヨーロッパを西と東とに分断してきた「ベルリンの壁」が実質的に崩壊した。そして、この日を分水嶺として、怒涛のように「東側」は崩壊の一途をたどることになる。そして、同時に、国家の計画経済のもと手厚く守られてきた芸術団体が市場経済のもとに放り出され、生き残りをかけた活動を開始することになる。それに少しばかり先駆けて、1989年、ポーランドから英国に一つのカンパニーがやってきた。ヴヴォジミェシュ・スタニエフスキイ率いる「ガルジェニツッェ演劇協会 The Gardzienice Theatre Association」である。

スタニエフスキイは、1971年、グロトフスキイの「実験室劇場」に参加するが、1975年までにはグロトフスキイのスタニスラフスキイを基盤とした演劇論とはたもとを分かち、自らのカンパニーを設立を志向するようになっていた。少人数の仲間たちとともに、ポーランド東部の村ガルジェニツッェの使われなくなっていた16世紀の礼拝堂に拠点を置き、その独自の活動の端緒をきった。

20世紀演劇を真面目に考えるものにとって、都会を離れることは一つの不可欠な「プロセス」のようだ。スタニスラフスキイも、ジャック・コポーも、またピーター・ブルックなど数え上げればきりがないが、都会というシステムは、演劇をステレオタイプの商業主義的消耗品にしてしまうからかもしれない。スタニエフスキイの場合、身体の感覚を研ぎ澄まし、ステレオタイプから脱却した新しい創造のためには都会を離れることが不可欠だったわけだが、同時に、彼の関心はアヴァンギャルドでありながら、ヨーロピアン・エスニシティ、環境主義、ギリシャ劇といったものに向けられてきたからである。「原ヨーロッパ的なるもの」と「アヴァンギャルド」の合体にこそ、ガルジェニツッェの本質がある。

この「原ヨーロッパ的なるもの」、そして「アヴァンギャルド」、その双方が欠くのが英国演劇である。1989年のガルジェニツッェの英国公演が、英国演劇にとっての黒船の一つと見なされうるのも、ガルジェニツッェのパフォーマンス、そしてトレーニングの特徴としての「身体性」「音楽性」「相互性」ということだけでなく、原ヨーロッパ的エスニシティやアヴァンギャルド性への枯渇があったからでははないだろうか？

「英国にはアヴァンギャルドがないのよ」。何度ともなく、英国のアヴァンギャルドを見たいという要望にコーディネーターとしての私は戸惑ってきた。同時に、文化政策を学ぶものとしては、その構造が少しばかり見えていた。英国の文化政策の基本は、「アーティストになりたい誰をもを支援するものではない」という一文に代表されてきた。これが意味するのは、アーティストになるためのトレーニングを支援しないということであり（演劇学校などへの支援は教育や雇用関係の省庁の仕事であり、その奨学金などは地方自治体の仕事と考えられてきた）、また実績のない団体には支援しないというものである（ついでにいえば、基本的に、個人の芸術活動には支援しない理念もある。これが、ピーター・ブルックをフランスに流出させてしまった理由の一つでもある）。しかも、非営利団体チャリティとしての「教育的要素」や、とりわけ80年代以降の、失敗を許さない経済環境、非営利演劇の商業主義的側面の強化、さらには、観客動員数、観客の構造（教育のある白人の中産階級からの脱却）などすべてが公的助成の要件に加えられるなかで、どうしてリスクを伴うアヴァンギャルド的活動が継続的に行いえるのか…英国の場合、アヴァンギャルドを生み出せない構造が確かに確立していたわけである。

観客の構造として、教育のある白人の中産階級からの脱却と書いたが、政策立案者たちが、理想主義と現実主義を織り交ぜながら、そこに見ていたのは、英国社会にすでに根づいているアジア系（インド＆パキスタン）やアフロ・カリビアン系を観客として取り込む、そして、彼らもまたクリエーターとすることであった。地域劇場や劇団の芸術監督たちは、自らが白人で、教育を受けた層であっても、自らのアイデンティティとは関係なく、活動の広域圏にそのコミュニティがあれば、彼らを取り込む、エデュケートする公演をプログラム化することが余儀なくされてきたのである。80年代から90年代にかけての芸術監督の疲弊は、財政難だけではなく、アイデンティティのズレもあったといわざるをえない。それも、植民地主義の「あと始末」なわけだが、英国社会のエスニック・マイノリティとしてのアジア系、アフロ・カリビアン系は－数としてはマイノリティとはいえない－雇用においても助成制度においても、多分に優遇されてきた。その結果として、アジア系、アフリカ系の多くの新しい創造を生むことになったが、一方で、「原ヨーロッパ性」が顧慮されないものになったのも否定できないのである。

そこに黒船が来航した。独特の「身体性」「音楽性」「相互性」を兼ね備えた技術に裏付けれた土地と人間、宗教性を取り込んだ汎ヨーロッパ的、かつ原ヨーロッパ的アイデンティティが爆発したのである。

ガルジェニツッェの演劇理念は、スタニエフスキイがグロトフスキイとたもとを分かつことになった「スタニスラフスキイ」とは一線を画したものである。否定といってもいい。それだけに、その「受容」と「応用」に戸惑ったの

もわからなくない。

現代英国演劇を代表する女性演出家ケイティ・ミッチェルは、英国演劇のなかで最もガルジェニツッェの影響を受けた演出家のうちの一人である。彼女は英国演劇の主流としてのまさに「スタニスラフスキイ的自然主義」と、ガルジェニツッェの演劇とのあいだの相克に苦しむ。

彼女は1989年と90年にガルジェニツッェに訪問し、その影響を受けて、90年、ロンドンのパブ・シアターでの公演にムーブメントのテクニックを活かした。さらに92年、彼女のＲＳＣデビューとなったシェークスピアと同時代の劇作家トーマス・ヘイウッド作品で、ガルジェニツッェが探求し続ける要素の一つである多声音楽（ポリフォーニー）を見事に取り込んで、絶賛を博した。

ミッチェルは、91年ならびに92年、スタニエフスキイとカンパニーをＲＳＣに招き、俳優たちのトレーニングに尽力することになる。しかし、その過程で、ミッチェルが思い知ることになるのは、メインストリームで活躍する英国俳優たちの身体トレーニングに対する抵抗である。ミッチェルが嘆くのは、つねにテレビや映画を志向する文化においては、俳優たちは身体トレーニングを不可欠のものだとは見ないということであり、英国演劇には非自然主義の伝統も、ムーブメントの伝統も存在しないとということだったのである。時間はかかるものの、テクニックとしてのムーブメントや音楽性はそれなりに受容されていくだろう。しかし、そのテクニックを支える哲学の移入は別の次元のものだといわざるを得ない。

ベルリンの壁崩壊に先立つ1985年から89年にかけて、ジム・エニスという英国人がガルジェニツッェで学んでいた。彼は、帰国後、ウェールズに「アースホール」というダンス・シアターのカンパニーを設立している。英国的あるいはウエールズ的というよりも、ヨーロッパ的コレオグラフィーを志向したカンパニーである。興味深いのは、芸術監督がガルジェニツッェの影響を強く受けながらも、このカンパニーが志向しているのは、より現代的でより都市的な創造だということである。ダイナミックな身体性や協働性、音楽性などはガルジェニツッェに負うのを認めながらも、自分たちの居場所や、観客が求めるものは多分に都会的なものだと実感したからである。カンパニーは、マルチメディアを駆使した洗練したヴィジュアル性の高い創造を提供し続けている。

この事例が示すのは、海外で学んだものと、自分たちの存在する環境とオリジナリティの接点をいかに見いだしていくかである。インターカルチュラリズムには、本質的に「純正」はありえないわけである。

英国演劇のなかで、アリソン・ホッジほどガルジェニツッェの影響を受け、人生を変えた存在はいないだろう。私自身、ホッジとの出会いからスタニエフスキイを知ることになった。ホッジは1989年のガルジェニツッェの英国公演に打ちのめされて、すぐさま1990－91年、演出助手としてガルジェニツッェに飛び込むことになる。

当時、ホッジは、1982年に自ら仲間たちとともに立ち上げた「シアター・アリバイ」の芸術監督としてサッチャー時代を生き抜くための劇団経営にかなり疲れていたという。劇団としての評価が高まるものの、演出に専念できない、芸術家ではいられない…。またロンドン大学で演劇を教え始めていたこともあって、トレーニングへの関心が高まっていた。実際、かなり精神的に行き詰っていたらしくガルジェニツッェとの出会いが、ホッジに新たな希望をもたらすことになった。

ベルリンの壁の崩壊を契機とする東側体制の崩壊が、外貨獲得のための海外公演を増やしたのは誰しもが認めるところだが－ガルジェニツッェもまたそれに依存していることは否定できないのだが－同時に、旧西側からの新たな「芸術留学生」の可能性を拓いたのも事実だろう。もちろん、先に紹介したジム・エニスのようにそれ以前に学んだ例もあるし、多くの芸術家が旧東側の芸術の伝統を学ぶべく壁を越えた。だが、そこにはイデオロギーがつきまとった。そのイデオロギーの壁が取り払われて、勢いがついたというところだろうか。

ホッジのほかに、知人のなかにもう一人「アリソン」の名を持つ英国人女性がいる。俳優ベラ・マーリンである。「アリソン」はベラの本名なのだが、彼女もまた旧東側の崩壊まもないロシアに自分の演劇を求めて旅立った。そして、いま、俳優として活躍しながらも、英国を代表するスタニスラフスキイ研究と実践の第一人者に育った。

同世代の二人のアリソンが外国に求めたものは正反対の性質を持つものである。だが、それぞれと仕事し、語らい実感するのは、かつて彼女たちを占領していたものすごいまでの「枯渇感」である。キャリアのためのハクといった薄っぺらなエゴじゃない。自らの本質をかけた枯渇感ゆえに、二人の留学が、そしてその成果が力強いものになり、英国演劇に新しい一歩を刻むことにつながっている。メインストリームに働きながらも、本質的にメインストリームとして評価されない女性たちだからこそできたことか。思い出すのは、時をほぼ同じくして、私も勢いで英国へ旅立った頃のことである。ジェンダーと世代ということも、インターカルチュラリズムを発展させてきた要素の一つなのかもしれない。（つづく）

< 主な参考文献 >
アリソン・ホッジ編著『二十世紀俳優トレーニング』、佐藤正紀監訳、而立書房（2005）
Alison Hodge, “Gardzienice’s Influence in the West”, Contemporary Theatre Review, Vol.15, Routledge (2005)
Wlodzimierz Staniewski & Alison Hodge, “Hidden Territories”, Routledge (2004)

編集後記～No.40発行に際して

「シアター＆ポリシー」は、2000年4月の準備号（No.0）の発行から、今号でNo.40を迎えました。いつまで続けるのか、続けられるのかなど、何も考えないでスタートしたような気がします。いまも何号まで続けよう、というよりは、無理にならない限り、続けられる限り続けようという少しばかり受身の姿勢で（お叱りを受けるかもしれませんが）発行を続けています。しかしながら、インターネットの普及が急速に広まり、大きな組織であってもどんどん印刷媒体としてのニュースレターなどの発行をとりやめていくなかで、あえて印刷媒体として発行し続けていくことの役割というのか、責任を感じているのも事実です。ささやかなものでありますが、今後ともお付き合いくださいますようよろしくお願い申し上げます。

高山敦司さんに指定管理者のことをまとめていただきました。編集作業を続けながら改めて考え込んでしまったのは、 自治体首長の相次ぐ汚職による辞職、やみ金やタウンミーティングなどにみられる不正経理問題が毎日のように報道されるなかでの指定管理者の制度的「アカウンタビリティ」ということです。公募せずに従来の外郭団体などを指定するケースが７０％、公募のうえ民間企業などが指定されているケースが１４％（「指定管理者実務運営マニュアル」三菱総合研究所地域経営研究センター編著、学陽書房刊、2006年11月）という数値をどのように判断すればいいのでしょうか？　自治体の既存の外郭団体の雇用を維持するという強い意思が感じられるわけですが、それなりのバランスをとるためにだけ民間に出しているという雰囲気も漂ってきます。でも、その際には、民間の雇用を生み出そうという意思は皆無だという構造は、高山さんの論文に見られるとおりです。出向・異動を伴うジェネラリスト役人（プロパー職員もまたジェネラリスト、あるいはアシスタント以下の仕事しかできない素人であることが少なくありません）が、限られた数の専門家を不安定な契約雇用あるいは非常勤雇用してというのが、これまでの文化施設の運営のステレオタイプ構造であり（人数的には、役人＞専門家）、指定管理者制度は本質的な専門職による運営を可能にするはずのシステムでした。役人の砦、健在というところでしょうか。まだ始まったばかりとはいうものの、体質は容易に変えられないということが思い知らされる数値です。ですが、仕方ないと言っていられない側面があるのは、夕張市の財政破綻のケースを見れば明らかです。

夕張市の財政破綻は、一部指定管理者を模索しながらも、ほとんどすべての公共サービスを打ち切ると決定してしまいました。仕事柄、もちろん、文化施設の閉鎖について深刻に捉える必要があるのですが、それ以上に、何よりも図書館の閉鎖が、私個人にとっては「そんなことがありえるの？」的なまでに衝撃的なことでした。20世紀初頭、世界的に社会教育施設としての図書館運動がありました。それは当時としては、民主主義社会誕生の土台としての市民権確立のための存在でした。そして、大衆教育の場であり、後には、生涯学習の場ともなってきました。そのために、私にとっては学校と同じくらい、単なる公共サービスではない価値があるものだと信じていただけにショックを禁じえなかったのです。日本国憲法の規定する「地域の文化的生活」とは何だったのでしょうか？

夕張市のケースは、ただでさえ雇用の場の少ない自治体で、公共サービスに携わってきた職員たちは軒並み仕事を失くすことになるわけで（どうなるのだろう？）、これが他の自治体の指定管理者制度の動きに精神的悪影響を与えるのではないか。益々、自分たちの雇用保全のために経費節減を転嫁し、不可能な委託額で公共サービスを指定管理者を民間にゆだねることになる…という陳腐な筋書きはみたくないものです。十分に議論されないまま、国民がおいてけぼりをくらっているあいだの教育基本法改正、防衛庁の防衛省への昇格など、少しきな臭い2006年も終わろうとしていますが、さらに2007年問題が絡んでくる…改めて、行政の「正義」を示していただきたいわけですが、同時に私たち自身が「市民権＝シティズンシップ」を考え直す必要があるのではないか。ドラマ教育などにおいても、このシティズンシップという側面を追求していこうかと考える師走です。（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

（ＴＰＮ）

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

ＴＰＮの基幹事業として、2000年6月から定期発行（隔月間・年6回）されています。定期購読をご希望の方は、ＴＰＮの準会員としてご参加下さい。

年会費３千円（送料込み）を下記までご送金下さい。尚、送金の際は、ご住所・氏名・電話番号を忘れずにご記入くださいますようお願い申し上げます。

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