

令和6年度 芸劇舞台芸術アカデミー

第12期 実務研修員報告書

公益財団法人東京都歴史文化財団

東京芸術劇場

はじめに

劇場・音楽堂等で働く専門人材の育成は、平成24年（2012年）6月に公布された「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」に明文化されているように、公共文化施設の重要な役割の一つです。東京芸術劇場では公共劇場運営の専門人材育成をミッションの一つに位置づけ、継続的な育成システムの構築に取り組んでまいりましたが、その一環として公益財団法人東京都歴史文化財団の中にあるアーツカウンシル東京が行う「アーツアカデミー」事業の「東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修」を、平成25年度より開始し今年で13年目を迎えます。そして、2024年度より名称を「芸劇舞台芸術アカデミー（TMT Performing Arts Academy）」とあらため、実務研修員（旧研修生）は職員に準じる雇用契約を結んで研修に臨みます。安定した制度のもと、さらに充実した研修制度として生まれ変わりました。

クラシック音楽専用ホール、演劇・ダンス専用ホール等の施設を併せ持つ東京芸術劇場の特性を活かして、①音楽、②演劇、③教育普及の三分野に分けてコースを設定し、各研修員のバックグラウンドや専門分野に応じたきめ細かいプログラム運営を行っています。座学と実務の両輪から成り立つ本研修では、研修員は広範なテーマにわたるレクチャーとゼミをグループで受け、個別に制作現場での実務研修に臨みます。

本研修事業の修了生の数は、第12期（本年3月末）までで、長期研修2年間4名、同1年間26名、短期研修18名、合計48名にのぼります。多くの修了生が東京都内の劇場音楽堂をはじめ、全国の公共劇場等で職を得て、私たちの同僚として仕事に携わっていることは、喜ばしい限りです。

第12期となる令和6年度には、1年間の長期研修「教育普及分野」に1名、3か月間の短期研修「演劇分野」に1名、合計2名が研修生として参加しました。10月から工事休館に入ったため、公演事業は9月までに集中して実施、上半期は例年以上に充実した創作現場を体験できたのではないのでしょうか。また、今年度は芸劇が、文化庁の新たな助成事業「文化施設高付加価値化支援事業」に採択され、海外での公演実施を目指して作品を創造する若手クリエイターたちを育成する事業を開始しました。さらに、休館中の時間を利用して職員の海外リサーチ研修も実施するなど、芸劇全体がグローバルな活動に力を入れ始めた年でもあり、研修員も大いに刺激を受けてくれたのではないかと思います。

いかなる状況においても「公共」に対する高い意識と、常に現状を客観的に分析する力を培うべく、研修員には週報、月報、そして報告書の作成が義務づけられ、さらに、各自の経験や適性、意欲に応じ課題が与えられます。各研修員が全期間を通じて課題に関する取り組みを重ね、現場の職員たちからさまざまな指導・アドバイスを受けて報告書として仕上げた成果が、この冊子に収められています（本冊子には、審査に合格した報告書のみを掲載しています）。

職員とも単なる職業体験とも異なる、いわば「あいだ」の立場から書かれた意見・考察は、公共劇場の運営に携わる私たちにとって、極めて意義深いフィードバックです。時に私たちの仕事を根本的に問い直す示唆すら与えてくれることに驚かされます。

この報告書から研修員たちの研鑽の成果や、公共劇場における人材育成の意義を感じていただき、皆さまの参考になれば幸いです。

令和7年3月

東京芸術劇場
副館長 鈴木 順子

令和6年度 芸劇舞台芸術アカデミー

第12期 実務研修員報告書 目 次

はじめに 鈴木 順子（東京芸術劇場 副館長）

短期コース 演劇制作分野

石塚 晴日

東京芸術劇場における劇団との継続的な関係構築について…………… 3

長期コース 教育普及分野

今村 舞

【前期】東京芸術劇場における人材育成のビジョンと評価について……………16

【後期】劇場の人材育成における事業観察記録の活用について……………30

芸劇舞台芸術アカデミーについて……………45

第12期 研修プログラム概要……………48

「東京芸術劇場における 劇団との継続的な関係構築について」

短期コース・演劇制作分野
石塚 晴日

はじめに

本稿では、特定の劇団との継続的な関係構築が、東京芸術劇場（以下芸劇）にどのような成果をもたらしたのか調査し、劇団と劇場との関係構築のよりよい方法について考察する。

このテーマの着想に至ったきっかけは、2024年9月に芸劇主催公演「三人吉三 廓 初買」^{さんになきち さくわのはつがい}で実務を担当したことである。木ノ下裕一氏が主宰する木ノ下歌舞伎による本作品は、今回が芸劇初演ではなく、2015年に200人規模のシアターウエストで上演されている。同じ劇団により、同じ杉原邦生氏による演出のもと、800人規模のプレイハウスで再演されたのが本公演であった。筆者は実務を行う中で、なぜ芸劇が同じ演目の同じ演出家による上演を木ノ下歌舞伎に依頼したのか疑問を抱いた。そもそも公共劇場とは「市民社会のニーズに応えた舞台芸術の創造と、その成果を広く市民社会が享受する基盤」であると伊藤裕夫^{やすお}は定義している¹。限られた市民だけが楽しめるようなラインナップにならないよう、上演する舞台芸術のジャンルや作品内容に幅を持たせる必要があり、上演の依頼が特定の劇団に偏ると、劇場の公共性を担保できなくなる可能性がある。それにも拘らず、なぜ公共劇場は同じ劇団と繰り返し協働して創作と上演を行い、継続的な関係を結ぶのだろうか。

芸劇での上演歴を遡ると、木ノ下歌舞伎以外にも芸劇で上演を重ねているマームとジブシーという劇団が見られる。この2つの劇団のみ提携公演と主催公演の両方を実施しており、中長期的に芸劇と協働した実績があることが分かった。本稿ではこの2つの事例を調査し、比較検討を行う。

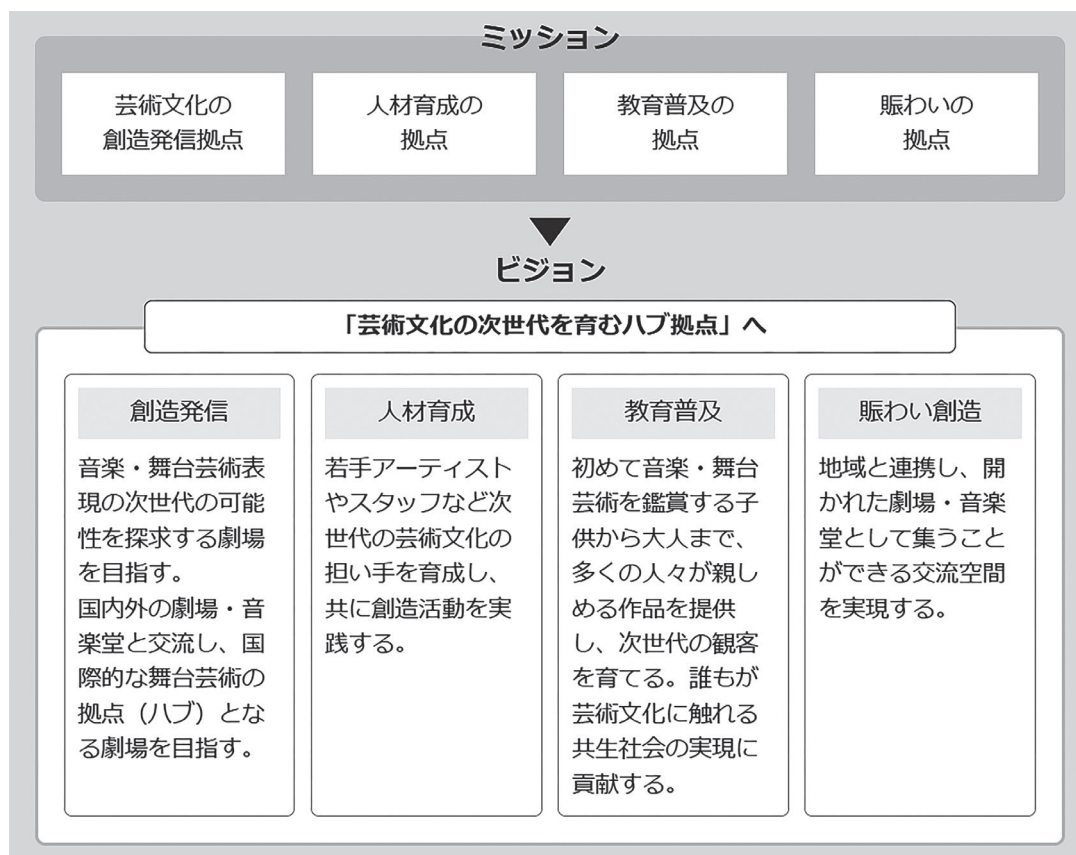
第一章では芸劇のミッションとビジョンを参照し、提携公演と主催公演がどのような目的で行われているのかを確認する。第二章ではマームとジブシーの事例を、第三章では木ノ下歌舞伎の事例を取り上げ、それぞれ劇場制作者のインタビュー内容をもとに、関係構築の利点と課題点を検討する。これらを踏まえて第四章では、劇場と劇団がどのような関係構築を行っていくとよいのかについて考察・提案する。

第一章 芸劇のミッションとビジョンにおける提携公演と主催公演

第一節 芸劇のミッション・ビジョン

木ノ下歌舞伎とマームとジブシーのいずれも、芸劇で複数回公演を行うにあたって、初めに「芸劇eyes」という若手支援のための提携公演を実施し、その後に主催公演を行っている。その背景を明らかにするため、ここでは提携公演と主催公演の実施形態と芸劇のミッションやビジョンとの関連性について調査する。

2008年に「都立文化施設のあり方検討部会」の中間答申²により、芸劇の改革の方向性が示され、貸館事業中心の劇場運営から創造発信型に切り替わることとなった。その際に部会は「芸術文化創造発信の拠点」「教育普及・人材育成の拠点」「賑わいの拠点」の3つを今後のあり方と整備の方向性として定めた。それを受けて芸劇は、「芸術文化の創造発信拠点」「人材育成の拠点」「教育普及の拠点」「賑わいの拠点」の4つのミッションとそれに伴うビジョンを設定し、野田秀樹氏を芸術監督とするなど、創造発信型の劇場づくりを始めた。



【図表1】 芸劇のミッション・ビジョン³

このうち、「芸術文化の創造発信」を主な目的とするのが主催公演であり、「人材育成」を目的の一環とするのが若手提携公演である。それぞれの概要を次節で確認する。

第二節 主催公演と提携公演の概要

主催公演は劇場の新規企画や劇団への依頼企画、他劇場による制作作品の買取公演等を対象とする。収入・費用共に劇場が責任を負う。これに対して提携公演は、若手団体やアーティストに創造発信の場を提供すべく、「芸劇eyes」や「eyes plus」という若手人材育成支援事業を展開してきた。入場料金・各種割引・営業・顧客育成といった取り組みに応じて劇場費を減免し、劇団が比較的安価で劇場を使用できる機会を設けている。「芸劇eyes」は、芸劇が運営委員兼企画会議委員の徳永京子氏と若手団体やアーティストを選出し、過去の優れた演目や自信作を取り上げる公演である。また徳永氏と芸劇が劇団との取り組みを進める中で、「芸劇eyes」での上演に対して評価の高かった劇団に新作の上演を依頼する公演事業が「eyes plus」である。

つまり、若手提携公演には①国内で評判の若手を選出し過去作を上演する「芸劇 eyes」、②「芸劇 eyes」での評価に基づき新作を上演する「eyes plus」という若手育成の2段階が確認できた。

	対象となる事業	主な目的	内容	劇場の経費	劇場の業務
主催公演	・国内の芸術団体による国内創造事業 ・地方制作作品（買取公演） ・国際共同制作 ・海外招聘事業（買取公演）	・芸術文化の拠点 ・創造発信の拠点	・主催公演（2024年度例） 「Le Fils 息子」「La Mère 母」「芸劇dance 中村蓉ダブルビル邦子狂詩曲」「三人吉三 廓初賀」	・費用：劇場の全負担 ・収入：劇場の全収入	・公演制作業務全般（企画・予算・広報・票券・運営など）
提携公演	・将来性ある新進気鋭の若手による作品 ・公共劇場が普及を促すべき良質な作品	・人材育成の拠点 ・劇場が人材や団体等の育成として支援 ・他の公共劇場等との連携協力	・「芸劇 eyes」 ・「芸劇 eyes plus」	・費用：減額分の施設使用料 ・収入：なし	・団体の選出と依頼 ・公演実施のための打合せ ・ホール案内手配

【図表2】 主催事業と提携事業の実施形態の概要と目的の図⁴（筆者作成）

また「芸劇eyes」に選出された劇団の次のステップとしての「eyes plus」に加え、「芸劇eyes」に選出される前段階の劇団をショーケース的にラインナップする「芸劇eyes番外編」という形態が派生していった。「eyes plus」を経た劇団等、若手から中堅に差し掛かった劇団とは「若手提携」というeyesシリーズ同様の劇場費減免形態、さらに興行として成立してきた劇団とは「共催」というチケット収入を分配する形態を取るようになった。

第二章 マームとジブシーと芸劇の関係構築

第一節 芸劇でのマームとジブシーの上演歴

	タイトル	事業形態	会場	ステージ数	ツアー	クレジット（ツアー先除く）
2011年	芸劇eyes番外編「20年安泰。」上演作品「帰りの合図、」	主催公演	水天宮ピット大スタジオ	7回	なし	企画コーディネーター／徳永京子 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2013年	eyes plusマームとジブシー8月公演「cocoon」	提携公演	〔東京〕2013年8月5日-18日／東京芸術劇場シアターイースト	22回	なし	主催・製作／マームとジブシー 提携／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2014年	「△△△ かえりの合図、まっていた食卓、そこ、きつと_____」	提携公演	〔東京〕2014年6月8日-22日／東京芸術劇場シアターイースト	18回	ほか1か所	主催／マームとジブシー 提携／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
	「小指の思い出」 ※演出を藤田氏が担当	主催公演	〔東京〕2014年9月29日-10月13日／東京芸術劇場プレイハウス	15回	なし	企画アドバイザー／徳永京子 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）、東京都 東京文化発信プロジェクト室（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2015年	「cocoon」	主催公演	〔東京〕2015年6月27日-7月12日／東京芸術劇場シアターイースト	20回	ほか5か所	企画制作／マームとジブシー、東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団） 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
	RooTS Vol.03 寺山修司生誕80年記念「書を捨てよ町へ出よう」	主催公演	〔東京〕2015年12月5日-27日／東京芸術劇場シアターイースト	26回	なし	企画制作・主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）、東京都/アーツカウンシル東京（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2016年	「ロミオとジュリエット」	主催公演	〔東京〕2016年12月10日-21日／東京芸術劇場 プレイハウス	10回	なし	企画制作／東京芸術劇場 企画協力／マームとジブシー 主催：東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）、東京都/アーツカウンシル東京（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2018年	「タイムライン」	共催公演	〔東京〕2018年3月29日-31日／東京芸術劇場 シアターイースト	4回	ほか1か所	主催／福島県 共催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
	「BOAT」	主催公演	〔東京〕2018年7月16日-26日／東京芸術劇場 プレイハウス	10回	なし	企画制作／東京芸術劇場、マームとジブシー 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）、東京都/アーツカウンシル東京（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2018年	RooTS Series 寺山修司没後35年記念「書を捨てよ町へ出よう」	主催公演	〔東京〕2018年10月7日 -10月21日／東京芸術劇場シアターイースト	16回	ほか海外含む4か所	企画協力／テラヤマ・ワールド、マームとジブシー、徳永京子 企画制作／東京芸術劇場 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）東京都/アーツカウンシル東京（公益財団法人東京都歴史文化財団）

2019年	「めにみえない みみにしたい」	主催公演	〔東京〕2019年8月31日-9月1日／東京芸術劇場シアターイースト	4回	ほか13か所	企画制作／公益財団法人埼玉県芸術文化振興財団、合同会社マームとジブシー 主催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）、東京都/アーツカウンシル東京（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2020年	「cocoon」※公演中止	共催公演	〔東京〕2020年7月4日-7月12日／東京芸術劇場シアターイースト	10回	ほか6か所	主催・企画制作／合同会社マームとジブシー 共催／公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場
2022年	「Light house」	共催公演	〔東京〕2022年2月18日-3月6日／東京芸術劇場シアターイースト（2月22日-3月4日は公演中止）	16回	ほか1か所	主催／合同会社マームとジブシー 共催／公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場
	「cocoon」	共催公演	〔東京〕2022年7月9日-17日／東京芸術劇場プレイハウス（7月12日-17日は公演中止）	9回	ほか8か所	主催／合同会社マームとジブシー 共催／公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

【図表3】 芸劇におけるマームとジブシーおよび藤田貴大演出の上演歴⁵（筆者作成）

マームとジブシーは、主宰の藤田貴大氏が全作品の脚本と演出を務める劇団として2007年に設立された。2012年よりオリジナルの演劇作品と並行して、他ジャンルの作家との共作を発表している。あらゆる形で作品を発表し、演劇界のみならず様々なジャンルの作家や観客より高い注目を受けている劇団である⁶。

マームとジブシーが初めて芸劇の企画に参加したのは、2011年の芸劇eyes番外編「20年安泰。」というショーケース企画内で上演した「帰りの合図、」である。企画コーディネートを徳永氏が行い、マームとジブシーのみならず、範宙遊泳やロロなど現在も活躍する劇団が参加している。

その後、「eyes plus」の提携公演で2013年には「cocoon」を⁷、2014年には「△△△ かえりの合図、まっけた食卓、そこ、きつと———」（以下「△△△」）を上演する⁸。マームとジブシーは2011年に「帰りの合図、」（「20年安泰。」上演作品）「まっけた食卓、」「塩ふる世界。」の3作を制作しており、「△△△」はその総集編である。2014年には藤田氏が主催公演の演出家として、「小指の思い出」を上演する⁹。「小指の思い出」は野田秀樹芸術監督の戯曲を気鋭の演出家で上演するシリーズの第3弾であり、それまでに第1弾「農業少女」は松尾スズキ氏、第2弾「障子の国のティンカーベル」はマルチェロ・マーニ氏が務めている。さらに2015年には、2013年の提携公演と同演目の「cocoon」を主催公演として再演する¹⁰。同作は2020年、2022年にも芸劇にて公演が企画されたが、コロナの影響もあり、万全な実施とはならなかった¹¹。その後、現在に至るまで芸劇でマームとジブシーの公演は行われていない。

第二節 マームとジブシーとの関係構築の利点と課題点

芸劇との関係構築の様子とその成果と課題について、演劇事業担当の劇場制作者で制作担当課長の内藤美奈子氏¹²と事業第二係係長の吉田直美氏¹³にインタビュー調査を行った。内藤氏は2010年から芸劇で勤務し始め、主に演劇公演のプロデューサー業務を行っており、マームとジブシーが芸劇と協働を始めてから現在に至るまでの様子を知る唯一の職員である。吉田氏は2009年から業務委託として演劇分野のプロデューサー業務やマネジメント業務を行っており、2015年から正式に東京都歴史文化財団の職員となった。

（1） 劇団との関係構築の経緯

芸劇とマームとジブシーとの関係構築の始まりは、2011年主催公演芸劇eyes番外編「20年安泰。」である。この上演の成果から提携公演「eyes plus」における「cocoon」が企画された。

第一章第一節でも記述したとおり、芸劇eyes番外編の企画を実施したのは、芸劇が創造発信型劇場に切り替わった時期である。本項は以下、内藤氏のインタビューに依拠する。芸劇eyesの枠組みは、劇場を若手育成の拠点にしたいという野田秀

樹芸術監督の強い意向に基づいていた。2010年以降は野田秀樹芸術監督の戯曲を気鋭の演出家で上演するシリーズ¹⁴、2013年以降はアングラ演劇の傑作戯曲を若手・気鋭の演出家が手掛けるRooTSシリーズ¹⁵を主催事業として行っている。それらの企画に若く才能のあるマームとジプシーの藤田氏が抜擢された。

2014年主催公演「小指の思い出」の企画の立ち上げは、劇場職員と藤田氏との日々のコミュニケーションや打合せから始まった。藤田氏は野田秀樹戯曲を読み込み、夢の遊眠社の上演映像を何度も見ていた。そのことを知った劇場制作者が、野田氏の戯曲を演出するとしたらどの戯曲を選ぶかと尋ねたところ、藤田氏が挙げたのが「小指の思い出」であった。

その後の藤田氏の目覚ましい創作活動に劇場が注視し、2015年主催公演RooTS Vol.03 寺山修司生誕80年記念「書を捨てよ町へ出よう」や2016年「ロミオとジュリエット」を実施し、劇場がその成長に伴走する。「ロミオとジュリエット」を逆再生で上演するアイデアを、当時の芸劇の運営委員であった故扇田昭彦氏に藤田氏が話したことが企画に繋がったという¹⁶。

このように、公演中の打合せや公演後の振り返りで藤田氏の興味関心が分かり、劇場制作者とアイデアを共有できたため、次回公演の企画が自然と生まれ、結果的に芸劇はマームとジプシーや藤田氏と公演制作を重ねるに至ったと言える。

（２） 劇団との関係構築の目的や目標

関係構築の目的や目標について、内藤氏・吉田氏の見解は共通していた。マームとジプシーとの継続的な上演実施による関係構築は、初めから目的や目標があって行われたわけではなく、マームとジプシーの上演の成果や、劇団と劇場との目的の合致の結果であった。劇場の目的とは、前述したミッション・ビジョンの達成を指す。そのための具体的な方策として、芸劇との協働で成果をあげているアーティストの起用、劇場の自主事業の趣旨に沿う演目の選択、国際的な展開の見込まれる公演の実施などに取り組んでいる。

公演実績を参照すると、2022年の「cocoon」では芸劇は共催の位置づけになっている。劇場と劇団とで業務を分担している共催での公演実施からも、芸劇が提供した機会を活かして劇団が力をつけ、マームとジプシーがどのような規模の公演でも自立して実施できる力がついたことが分かる。

その後芸劇での継続公演は一段落しているが、マームとジプシーとは一つひとつの公演実施における目的の共有や目標の達成を試みたものの合致しない場合もあり、そもそも中長期的な関係構築を目指していたわけではなかったことを、継続的な公演が終了した理由として内藤氏は挙げた。吉田氏は、劇場が提供した機会を活かし、劇団が実力をつけて実績を積み上げたことで、特定の劇団だけではなく広く多くの劇団に若手提携公演の機会を提供し、公共劇場として支援の方向性を鑑みて芸術の振興に寄与していきたいと考えた結果であるという。

第三節 関係構築による利点と課題点

（１） 劇団にとっての利点

マームとジプシーが芸劇と協働したことで得られた利点について、芸劇側の認識を確認する。

吉田氏は、安定した運営基盤で新しい挑戦ができたことが利点であると考えている。劇場職員に対して藤田氏は、他の劇場に比べて作品づくりで新しい挑戦を受け入れてもらえると話していたという。藤田氏の指定した戯曲や浮かんだアイデアから企画が進んだという上演の経緯も考慮すると、安定した運営体制や舞台技術体制によってアイデアが実現しやすい創作現場だった様子が窺える。

継続的な関係構築を必ずしも前提としない、単発の公演実施にも認められる利点として、吉田氏・内藤氏のいずれも言及した点を2つ示す。

1つ目に、劇団の公演の運営体制に対し、劇場の支援を受けられることである。劇団の活動初期は制作者の活動歴も浅く、制作者の体制は1～2名の少人数であるため、大きい規模の公演は未経験であったり、運営体制が整っていなかったりする。制作経験が豊富で、劇場の設備にも慣れている職員が運営を担うことによって、公演運営体制を整えることが可能になる。

2つ目は、これまでの劇団の活動に比して、公演規模が拡大できることである。マームとジプシーの提携公演でのツアー公演歴を見てみると、2013年には実施がなく、2014年には主宰・藤田氏の地元である北海道でのみ行われた。だが、2015年の主催公演「cocoon」から、複数の都市でのツアー公演が計画されている。このことについて吉田氏は、「cocoon」はひめゆり学徒隊を題材にした作品であったため、マームとジプシーが沖縄公演を切望したことと、地方の公共劇場が一般財団法人地域創造の連携プログラムの助成を受け、共通経費の削減などで協力し合ったことで、地方公演が実現したと話す。2018年「書を捨てよ町へ出よう」では、パリでの海外公演も開催している。このような国内ツアーや海外公演は良質な作品だけ

らというだけで実施できるものではなく、公共劇場がもつネットワークや助成、および制作者の働きかけによって実現するため、芸劇の主催で劇団と協働したことにより公演規模拡大の成果を得た。

(2) 劇場にとっての利点

劇場が得られた利点は以下の3つである。1つ目は、創造発信型劇場の方向性の構築である。内藤氏は、「創造発信型劇場として主催公演を企画・実施し始める時期に、劇場としてどのような公演を創造発信していくのかの方針をアーティストと共に立てることができたこと」を利点と述べた。RooTSシリーズのように、復刻されることの少ないアンガラ傑作戯曲や野田秀樹の戯曲に若手演出家が関わり、現代の視点で再演する企画は、70年代のアンガラ演劇の系譜に連なり、80年代から今まで現代演劇のトップを走る野田秀樹を芸術監督に頂く芸劇ならではの企画であった。

2つ目は、若手アーティストの創作の拠点として確立したことである。若い才能が集っていて活気があるという劇場のイメージをつくることができたと内藤氏は評価した。

3つ目は演劇の固定観念を覆すような作品を手掛けられたことである。劇場制作者は経験を積むにつれ、演劇とはこういうものだという固定観念がつけられていくが、それを柔軟な思考をもった才能のある若手が壊し、新しい作品を見せてくれたと吉田氏は指摘する。吉田氏によると、ファッションブランドや他ジャンルのアーティストとのコラボを積極的に行っていたマームとジプシーの公演では、演劇公演では見られない客層が劇場に来場したようである。

(3) 劇場にとっての課題点

劇場制作者が認識している劇場にとっての課題点は、大きく2つに分けられる。1つ目は、劇団制作者との協働の難しさである。これは内藤氏・吉田氏双方の見解に共通している。主催公演の場合、公演制作は劇場制作者と劇団制作者が協働して制作業務を進行する。だが、マームとジプシーの場合は、劇団制作者が判断できそうな仕事も藤田氏の確認を踏まえてから進行するため、劇場制作者は業務の進捗や状況の把握が難しかったようだ。

2つ目は、作品内容への介入のしにくさである。過去作品を再演する場合や藤田氏に演出を依頼する場合は、作品内容の決定権が劇団や演出家に重きを置かれやすい。藤田氏と数多く創作をともにしているスタッフや制作者と比べて、劇場制作者はカウンターパートとして協働するつきあいが短いため、作品内容に踏み込んで意見を言うことが難しかったと内藤氏は振り返った。

第三章 木ノ下歌舞伎と芸劇の関係構築

第一節 芸劇での木ノ下歌舞伎の上演歴

木ノ下歌舞伎とは、歌舞伎の古典演目を現代の視点で再解釈・再構築する劇団である。主宰である木ノ下裕一氏が補綴と監修を務め、様々な演出家を迎えながら、2006年から京都を中心に活動を展開している¹⁷⁾。

本節の内容は内藤氏へのインタビュー¹⁸⁾に依拠する。内藤氏は2024年の「三人吉三廓初買」のプロデューサーであるほか、2020年「三人吉三」、2023年「勸進帳」の劇場主催公演にも制作として関わっている。以下、木ノ下歌舞伎が芸劇で実施した公演の上演歴を示す。

	タイトル	事業形態	会場	ステージ数	ツアー	クレジット（ツアー先除く）
2015年	芸劇 eyes「三人吉三」	提携公演	2015年6月13日(土) -2015年6月21日(日) ／シアターウエスト	8回	なし	主催／KYOTO EXPERIMENT 製作／木ノ下歌舞伎 共同製作／KYOTO EXPERIMENT、 京都造形芸術大学舞台芸術研究センター 提携／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）
2016年	eyes plus「義経千本桜 一渡海屋・大物浦一」	提携公演	〔東京〕2016年6月2日(木) -2016年6月12日(日)／東京 芸術劇場シアター イースト	12回	ほか2か所	企画・製作／木ノ下歌舞伎 主催／木ノ下歌舞伎 提携／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団）

2018年	ジャポニスム2018—現代演劇シリーズ—公演「勸進帳」	共催公演	〔パリ〕2018年11月1日〔木〕～2018年11月3日〔土〕／ボンビドゥ・センター	3回	なし	主催／国際交流基金、ボンビドゥ・センター 共催／東京芸術劇場（公益財団法人東京都歴史文化財団） 企画制作／木ノ下歌舞伎
2020年	東京芸術劇場 Presents 木ノ下歌舞伎『三人吉三』※公演中止	主催公演	〔東京〕2020年5月30日（土）-6月1日（月）、6月4日（木）-6月7日（日）／東京芸術劇場プレイハウス	7回	不明	主催／公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場・アーツカウンシル東京／東京都 企画制作／東京芸術劇場・木ノ下歌舞伎／一般社団法人樹来舎
2023年	東京芸術祭 2023 芸劇オータムセレクション 東京芸術劇場 Presents 木ノ下歌舞伎『勸進帳』	主催公演	〔東京〕2023年9月1日（金）-9月24日（日）／東京芸術劇場シアターイースト	22回	ほか6か所	主催／東京芸術祭実行委員会〔公益財団法人東京都歴史文化財団（東京芸術劇場・アーツカウンシル東京）、東京都〕 制作協力／一般社団法人ベンチ 企画制作／東京芸術劇場・木ノ下歌舞伎／一般社団法人樹来舎 助成／一般財団法人地域創造 協賛／アサヒグループジャパン株式会社
2024年	東京芸術祭 2024 芸劇オータムセレクション 東京芸術劇場 Presents 木ノ下歌舞伎『三人吉三 廓初買』	主催公演	〔東京〕2024年9月15日（日）-9月29日（日）／東京芸術劇場プレイハウス	11回	ほか3か所	主催／東京芸術祭実行委員会〔公益財団法人東京都歴史文化財団（東京芸術劇場・アーツカウンシル東京）、東京都〕 助成／文化庁文化芸術振興費補助金（劇場・音楽堂等機能強化推進事業（劇場・音楽堂等機能強化総合支援事業））、独立行政法人日本芸術文化振興会、一般財団法人地域創造 協賛／アサヒグループジャパン株式会社 制作協力／一般社団法人ベンチ 企画制作／東京芸術劇場・木ノ下歌舞伎／一般社団法人樹来舎

【図表4】芸劇における木ノ下歌舞伎の上演歴¹⁹（筆者作成）

木ノ下歌舞伎は京都を中心に2006年から活動を展開していたが、2007年「yotsuya-kaidan」にてこまばアゴラ劇場〈夏のサミット2007〉に参加し、初の東京公演を開催した。2009年、F/T09秋「演劇／大学09秋」において「菅専助一見知らぬ作家—vol.3 伊達娘恋緋鹿子」を池袋のシアターグリーンにて上演した。2010年度から3カ年継続プロジェクトとして「京都×横浜プロジェクト」を実施し、主宰の木ノ下氏は創造支援公募プログラム坂あがりスカラシップ（2011年度・2012年度）対象に選出されて以後、急な坂スタジオサポートアーティスト（2013年度～）となるなど、活動初期から拠点の京都以外での上演を積極的に行い、急な坂スタジオとの継続的な関わりを持っていた。

2015年の提携公演「芸劇 eyes」の「三人吉三」は若手提携公演のコーディネーターである徳永氏の推薦によって実現し、読売演劇大賞2015年上半年作品賞にノミネートされた。その成果から、2016年若手提携公演の「eyes plus」において「義経千本桜—渡海屋・大物浦—」を上演する。この公演には演出家に東京デスロックの多田淳之介を招いた。

2020年に芸劇で上演を行う前も、2017年「隅田川・娘道成寺」や2017年「東海道四谷怪談—通し上演—」、2017年「ロームシアター京都 レポートリー作品 心中天の網島—2017リクリエーション版—」を東京や横浜にて上演するなど、関東公演を積極的に実施している。なかでも「勸進帳」は上演回数の多い公演の例と言える。2016年には、松本・豊橋・京都・北九州を巡り、2018年には神奈川とパリで上演した。パリ公演は芸劇が共催に入っている。

2015年に芸劇で上演した「三人吉三」は、2020年に再演が予定されていた。オンラインでの稽古等を実施し公演準備をしていたが、緊急事態宣言の延長を受けやむなく上演を中止した。この公演をあらためて実現するべく企画されたのが、2024年の「三人吉三 廓初買」である。またそれに向けた公演規模拡大のステップとして、2023年に「勸進帳」を上演、芸劇における木ノ下歌舞伎最多ステージ数の公演を企画することで、観客の増加を目指した。

2024年まで国内外各地の最大300席規模の劇場で公演を重ねた木ノ下歌舞伎は、プレイハウスでの上演に至るまで公演規模を拡大した。内藤氏は、木ノ下歌舞伎がプレイハウスで上演をするには、演出は大劇場でも実績を上げている杉原氏しかいないと考えたという。その上、知名度のある作品や上演が長時間でない作品を選択し、より興行面で成立しやすいものにしたかった。しかし劇団と杉原氏側には、プレイハウスでの上演に挑戦できるなら、スケール感もありレポートリーとして自信作でもある「三人吉三」で勝負したいという強い思いがあった。木ノ下氏と杉原氏が演劇界において優れた実績を上げたことで、公演回数増加や話題性のあるキャスティングなどの見込みも出てきたため、彼らのモチベーションが最も高い「三

人吉三」の上演に踏み切り、結果的に2015年と同じ演目となった。

第二節 関係構築の利点と課題点

木ノ下歌舞伎と芸劇との継続的な関係については、マームとジプシー同様、目標や目的を予め設けておらず、公演で協働を積み重ねていく中で生じたものであることが聞き取りから判明した。

木ノ下歌舞伎との連携継続の決定打は芸劇での上演の成果であり、前述のとおり主宰の木ノ下氏と演出の杉原氏の演劇界における優れた実績への評価である。提携公演や主催公演の積み重ねが関係構築を促進した。

木ノ下歌舞伎が芸劇と継続的な関係を構築することで得られた利点と課題点を、内藤氏へのインタビューに基づき提示する。

（１）劇団にとっての利点

1つ目は、公演規模が多角的に拡大したことである。キャスティングを劇場制作者や劇団が協力して行うことで、演劇界だけでなくメディアでも活躍している知名度のある俳優が出演した。劇場が広報・営業面を担うことで集客力が増加し、地方劇場の買い取りにより多くのツアー公演を実施できた。

2つ目は、劇団単独の公演ではできない規模の鑑賞サポート事業が実現したことである。2023年「勸進帳」では、聴覚や視覚に障害のある観客のための鑑賞サポートを計4回行ったほか、アーツカウンシル東京の助成によって、ツアー先全ての劇場で鑑賞サポートを導入した。さらに東京都教育委員会が都内学校を対象として提供する「笑顔と学びの活動体験プロジェクト」に芸劇が参画し、鑑賞の間口を広げる公演を目指して鑑賞サポート事業を実施している²⁰。2024年「三人吉三廓初買」では、同様に障害のある観客への鑑賞サポートを計3回行っている。舞台芸術界のアクセシビリティに高い関心を持ち、音声ガイドや字幕を自ら監修するなど鑑賞サポートの充実に注力してきた木ノ下氏は、その取り組みについて以下のように述べる。

いまでも、僕の大きな仕事は、演出家や俳優さん、観客の皆さんに「この作品や作者はここが面白い！」と伝えること。現代日本と古典には、もはや別の文化だと言えるくらいの距離が生まれてしまったので、古典の感覚は現代人に伝わりづらんです。そこに通じるものを感じて、アクセシビリティに強く惹かれたのだと思います²¹

木ノ下氏のアクセシビリティへの強い関心と、それを実現できる劇場の運営力が実を結び、鑑賞サポート事業が充実した。だが、以上の2点は関係構築の利点とは限らない。なぜなら、最初の主催公演である「勸進帳」だけでも公演規模が拡大しており、また、鑑賞サポート事業の充実は、アーツカウンシル東京による「勸進帳」への支援に拠るところが大きく、単発公演だけでもサポート事業の充実が実現し得るからである。

しかし、「勸進帳」の長期公演により、劇団を広く劇場内外に周知し、集客を図った後、2024年「三人吉三廓初買」を上演することで、単発の公演に留まらず2回の公演で規模拡大を実現している。公演規模拡大について、事例によっては関係構築の利点と捉えることもできることを示しておく。

（２）劇場にとっての利点

劇場にとっての利点は古典作品の普及とその現代化作品の発信が行えたことである。2024年「三人吉三廓初買」などの公演では、人物相関図やあらすじをHPや当日パンフレットに記載することで、古典演目が創作された当時の時代背景や人物関係が分かりやすいように工夫を凝らし、現代人にも親しみやすい形で歌舞伎作品を届けている²²。

また、内藤氏は木ノ下氏が日ごろから「古典がどんな人でも受け入れられる場所になる」というのを、「広場」としてあるべき公共劇場の役割に共通項を見出して共感している。古典の上演によって、現代人が過去の人々とつながりを感じて孤独から救われたり、劇場という場で現実世界と異なる価値観を感じて、生きづらさから逃げられたりする。このように、木ノ下歌舞伎にしか行えない上演を期待している。

（３）劇場にとっての課題点

主宰や演出家等に作品内容に踏み込んで意見を言うことの難しさが課題点である。これはマームとジプシーの事例と同様の現象が起こっている。第二節でも述べたように、内藤氏は2020年、2024年の上演演目を「三人吉三」にしようと考えてい

なかった。興行面で工夫を図りたいと考えていた劇場が提案した演目ではなく、木ノ下歌舞伎が希望した演目を採用した。

マームとジブシーと同様に木ノ下歌舞伎においても、劇団に作品を依頼するときには、上演演目など創作内容には、最終的に劇団側に決定権のボールが渡る傾向がある。主催は劇場であるのに、劇場の企画や意図が想定したようには反映されにくいことが課題といえるだろう。

第四章 芸劇と劇団との関係構築の可能性

第一節 調査事例に見られた関係構築の利点

第二章と第三章で述べた、関係構築によって劇団と劇場が得られる利点をまとめる。ただし、聞き取り内容には単発の公演実施でも認められる利点も含まれていたことから、関係構築による利点と劇団と劇場の協働による利点の2つに分けて説明する。

(1) 劇団が関係構築から得られた利点

劇場制作者が認識している、劇団が関係構築で得られた利点は大きく2つにまとめられる。

1つ目は、劇団の作品の方向性の構築である。第二章では、マームとジブシーと劇場との企画実現に向けた双方向的な話し合いのやり取りがあったことがわかった。作品に関するテーマやアイデアを劇団活動初期に劇場側から得られたことは、劇団にとっても有益であっただろう。これは、双方がテーマやアイデアを持ち寄り、企画を考えることのできる主催公演を複数回実施し、打合せを何度も行ったことで実現した。主催公演を2回実施している木ノ下歌舞伎とは、テーマとアイデアの双方向的な意見交換をするには関係構築が不十分であった。また、木ノ下歌舞伎は活動が安定してからの劇場主催公演の実施であり、劇団の突き詰めたいテーマや実現したいことがすでにある上での協働であったので、演目の決定に劇団の意思が強く反映され、テーマやアイデアの双方向的なやり取りには繋がらなかったのではないかと考察する。

2つ目は、確立した運営体制のもとで作品制作の挑戦が実現したことである。劇場主催公演という体制が整った環境だからこそ、劇団は作品制作に集中することが可能となった。木ノ下歌舞伎もコロナ禍前に上演予定だった「三人吉三」からタイトルを改めて、2024年「三人吉三廓初買」で全5時間以上の上演に再挑戦できたのは、元々の劇団の創作基盤の強さに加えて、劇場主催公演による着実な企画運営が理由に挙げられるだろう。

続いて、協働を通じて劇団に寄与できたと劇場側が評価している点も2つにまとめる。1つ目は、公演の運営基盤の形成である。マームとジブシーも木ノ下歌舞伎も、劇団制作者が劇場制作者と協働できる運営体制を得ている。そのことによって、劇場をよく知り、ノウハウのある制作者や技術者との安定した公演実施が可能になっている。

2つ目は、公演規模拡大の実現である。マームとジブシーと木ノ下歌舞伎の双方とも、芸劇が手掛けた主催公演において多くのツアーが組まれ、公演規模が拡大している様子が分かる。これは、公共劇場において制作した公演を地方の公共劇場がそのまま買い取り上演をする「買取公演」という制度を利用している。公共劇場の文化振興のみの用途で利用できる助成金²³や公共劇場間のネットワークを利用してツアーを組んでいる。

(2) 劇場が関係構築で得られた利点

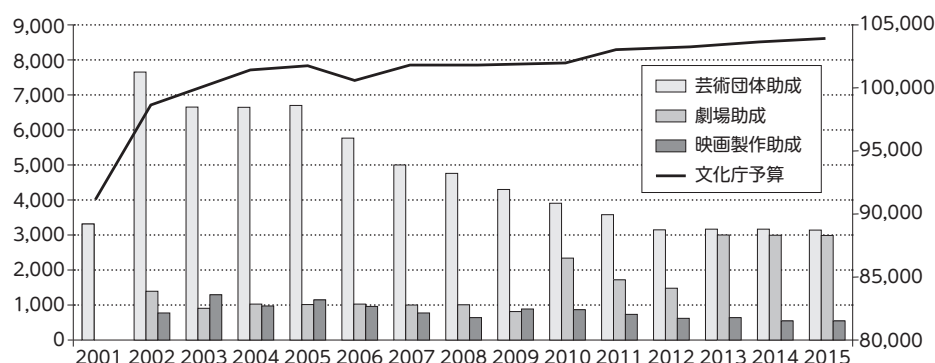
劇場が得られた利点は大きく2つに分けられる。1つ目は、創造発信型劇場としての方向性の決定である。貸館運営を中心に行ってきた芸劇にとって、主催公演をどのように実施していったらよいのかまさに手探りの状態であった時に、マームとジブシーの藤田氏のような才能のある若手と出会い、芸術監督である野田や寺山修司の戯曲を現代的な視点から再編成したものを主催公演として手掛けられたことは、今後の芸劇の若手団体やアーティストとの協働の方向性を示す機会になった。

2つ目は、才能ある若手アーティストの活動拠点になれたことである。このことで芸劇の事業の目的である「若手人材育成」も達成した。それまで貸館経営中心だった劇場が若手アーティストと協働して主催公演を行うことで、芸劇のブランディングにつながり、新たな客層の開拓も実現した。他ジャンルとのコラボを積極的に行っているマームとジブシーや歌舞伎の現代化を手掛ける木ノ下歌舞伎によって、前者はファッションや漫画に関心がある人、後者は歌舞伎が好きな人が新たな客層として迎えられた。また、もともとそれらの劇団のファンが芸劇に訪れたことも、新たな顧客開拓の一つであろう。

第二節 関係構築の要因—マームとジブシー／木ノ下歌舞伎の比較—

マームとジブシーと木ノ下歌舞伎の事例を比較し、それぞれの劇団がなぜ芸劇と関係構築に至ったのか、またその期間の違いについて考察する。

マームとジプシーが芸劇で初めて上演をしたのは、2010年以降である。一方、木ノ下歌舞伎が初めて上演をしたのは2015年、そこから少し間が空き、主催公演のために協働を続けて行ったのは2020年以降である。



【図表5】芸術創造助成と文化庁予算の推移²⁴

2018年『文化芸術基本法の成立と文化政策』によると、2001年時点では芸術団体への助成が全体を占めていたが、文化庁予算は2001年の文化芸術振興基本法制定後に増額され、2002年から劇場への助成が始まっている。2013年時点で前年の倍近くに増額し2015年まで横ばいである。2013年に劇場への助成が倍近くに増えた要因として、2012年に「劇場・音楽堂の活性化に関する法律」が公布されたことが挙げられる²⁵。

ちょうどマームとジプシーが芸劇と協働する主催公演を何度も実施していた2010年～2019年は、国の文化政策のための法整備や、東京都のオリンピック・パラリンピック招致のための文化施策の充実が図られ、芸劇が創造発信型劇場として再出発した時期であった。そのため、芸劇の事業全体の費用は以下のようにになっている。



【図表6】2008年度～2020年度の芸劇事業費²⁶（筆者作成）

野田芸術監督が就任した2009年度には、前年度の予算から約4億円の事業費が追加される。2011年4月から改修工事着工のため、事業費は2010年度から大幅削減となっている。しかし、改修後のリニューアルオープンを迎えた2012年度には、創造発信型劇場となる前の2008年度～2010年度をはるかに上回る約33億円を事業費として計上している。その後2013年度以降の事業費は、約23億～30億円の間で推移している。以上の事業費の記録から、マームとジプシーが主催公演を何度も行っていた2010年度～2019年度は劇場が創造発信型になった影響で事業費が増加した様子が窺える。

一方、木ノ下歌舞伎は2015年に初めて芸劇にて公演を行ったが、2020年の主催事業「三人吉三」は新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止せざるを得なくなった。木ノ下歌舞伎は、オリンピック・パラリンピックの招致決定後や新型コロナウイルス感染拡大最中ないし収束後の2020年以降に芸劇との主催公演を実施したため、協働する公演事業の現時点の回数や期間に差が生じたと考えられる。

第三節 劇場と劇団はどのように関係構築を行うとよいのか

以上の調査と考察を踏まえ、劇場と劇団がどのように関係構築を行っていくとよいのかについて検討する。

(1) 関係構築の目標・目的・期間を設定する

第二章第二節・第三節と第三章第二節にて、劇団と劇場が継続的に上演を協働したのは、一つひとつの公演実施の目的合致が積み重なった結果であり、継続的に協働するための目標を設定していないことが分かったが、関係構築がもたらした利点が様々あることも判明した。こうした利点を参考に、劇場が劇団との継続的な協働の可能性を見据え、単発公演事業の目標・目的の設定に留まらず、それらの劇団の活動歴に合わせて中・長期的な目標・目的を設定し、共有することを提案する。活動歴による劇団の区分は、アーツカウンシル東京の「申請者の活動ステージにおける助成方針²⁷」を参考に設定した。2007年に設立し、その4年後に芸劇と主催公演を協働したマームとジブシーは活動基盤形成期とした。2006年に設立し、その17年後に主催公演を実施した木ノ下歌舞伎を活動拡大・発展期とした。

	活動基盤形成期	活動拡大・発展期
関係構築で設定できる目的・目標	・新たな創作への挑戦 ・創作の方向性の決定	・事業規模の拡大 ・既成作品への再挑戦によるブラッシュアップ

【図表7】芸術劇団の関係構築における目的・目標（筆者作成）

時代背景や文化政策によって劇団との協働回数が左右されることの問題を第四章第二節にて言及した。関係構築の目標・目的・期間が予め設定されることで、この問題を解決することができると考える。また、劇団の特性や活動歴によって目標や目的の設定は多岐にわたるため、劇団との継続した協働が決定した際には、劇団の現状を鑑みてすり合わせをし、目標・目的を設定することが必要である。

それでは劇場と劇団は、どのくらいの期間継続して協働するべきだろうか。現状の1～2回の若手提携公演のみでは、優れた若手アーティストが集まる場として劇場を機能させるのは難しい。なぜなら提携公演は貸館業務と形態が近く、アーティストが劇場を訪れるのはほとんど劇場での打合せ時と公演時に限られるからである。さらに踏み込んだ関係性を構築するには、劇団と話し合いの機会を多く持ち、自館を貸し出す以上の関係性を結ぶ必要があると考える。

これについて吉田氏は、事業を3回は継続的に積み重ねることが理想であるとし、「劇場制作者の関わり方も公演の質を左右する、という自覚を持ち、何がサポートできるのかを考えることが重要である」と述べる。吉田氏は劇場職員として、提携公演から共催、主催公演と劇場と劇団との関係構築の度合いを高め、劇場のブランディングやコネクション、劇場職員の経験値やノウハウをもとに、運営体制を整えつつ劇団が行う新しい取組みを支援していきたいという意向を示していた。すなわち、2ステップの提携公演の枠組みに留まらずに協働するのがよいということであろう。

また、継続的に協働した2劇団との継続期間は予め設定されていなかったことが本調査で判明した。期間を予め設定することで、公共劇場の劇団への機会均等を図り、公共性の担保を目指すことを提案する。

(2) 劇場ドラマツルクの配置

第二章および第三章で言及した劇場の関係構築の課題に、作品内容まで踏み込んで意見を言うのが難しかったことが挙げられた。この課題を解消するために、劇場ドラマツルクの配置を提案する。

平田（2010）によると、劇場ドラマツルクとは演目ドラマツルギー、制作ドラマツルギー、観客ドラマツルギーの大きく3つに分けられる。演目ドラマツルギーとは年間レパトリーのコンセプト作りと策定を行う。制作ドラマツルギーとは制作現場に立ち会って、作品制作を直接支援する役割である。観客ドラマツルギーとは多くの観客を呼び込み、上演内容を深く理解するべく、上演プログラムの編集やアフタートークの実施などの業務を行う²⁸。

依頼している劇団の作品内容への提案は、依頼者である劇場の制作者が直接するのではなく、専門的な知識を有した劇場のドラマツルクが劇場制作者の間に入って行うことで、より役割が明確になり、意見交換がしやすい制作現場を作ることができる。本稿で扱った木ノ下歌舞伎の事例であれば、劇場職員と劇団の演目決定の擦り合わせにおいて、歌舞伎の知見や劇団の過去の上演実績を知るドラマツルクも参加することが望ましい。それにより、劇場職員と劇団がそれぞれの役割を発揮した演目の比較検討をしやすくなるだろう。

公益財団法人静岡県舞台芸術センター（SPAC）文芸部でドラマトゥルクを務める横山義志氏は、自らの仕事を「レッスン以来の『公共性』を生むサポートであり、その視点からプログラムを組むこと」と述べる²⁹。作品創作時のアイデアの交換が継続的な協働を生み出す関係構築の方法では、公演経験のある劇団ほど次回公演を企画しやすいため、ラインナップに偏りが生じやすい。しかしプログラムを組む時点で劇場の公共性を意識した視点が加わることで、継続的な劇団との関わりによって損なわれる可能性のある公共性についても担保がしやすくなるだろう。

このように、専門的な知識を有する劇場ドラマトゥルクを配置することで、劇場と劇団との対等な協働関係の成立がより容易になり、ラインナップの公共性を維持しやすくなることが期待できる。

（３） 劇団と劇場が対話する場の設定

第二章で述べたマームとジプシーとの関係構築の経緯として、主宰の藤田氏との企画アイデアのやり取りが打合せや日常の話し合いの中で行われており、結果藤田氏との主催公演の実施に繋がっていることが分かった。また、それらの企画と公演実施の積み重ねが、芸劇の主催公演と劇団の公演の新たな方向性を相互に作り上げてきたことを第四章第一節で述べた。これらの様子から、劇団と劇場がアイデアを持ち寄り、企画について話し合う場を設けることが劇団と劇場の継続的な関係構築による成果をもたらすと言える。前年度から提携公演を実施した劇団と、その公演に伴走した貸館事業担当者として、公演の振り返りをする会を実施していると吉田氏は言う。このように、公演について劇団と劇場の双方の視点から振り返り、それぞれの立場の目標・目的や所感を共有することで、次回公演をすぐに実施することはなくても、その可能性を検討し、双方が関わり方を考える機会になるだろう。

また、2024年の東京芸術祭で実施した円盤に乗る派×東京芸術祭シンポジウム「それって私たちだけの課題にしていいいの？」³⁰では活動基盤形成期や活動拡大・発展期の劇団が複数組集まり、現状の演劇界の課題について話し合う場が設けられた。以上のような公開シンポジウムを定期的に開催することで、劇団個々の課題をそれぞれの問題とせず、連帯を生み出し、関係構築の方法を見直す機会になるだろう。

おわりに

本稿では、芸劇と継続的に公演を協働してきたマームとジプシーと木ノ下歌舞伎の事例から、中長期的な関係構築の利点や課題点について論じた。魅力ある作品を制作する劇団と、強固な運営基盤を持つ劇場が協働することで、多様なレベルで目的や目標を達成する可能性があることが分かった。今回は聞き取り対象者が劇場制作者のみに限られたため、劇団にも聞き取りをし、制作者の立場からも利点と課題点について論じる必要があるだろう。

劇場と劇団との有効な関係構築に向けては、劇場が会場や制作資金を提供し、劇団が作品を上演するだけに留まらず、それぞれの目標や目的を共有し合い、その達成に向けてともに協働していくことが求められる。提携公演を振り返る会でその萌芽が見られたことから、今後の劇場と劇団のよりよい関係が期待できる。

注

- 1 伊藤裕夫、松井憲太郎、小林真理編『公共劇場の10年——舞台芸術・演劇の公共性の現在と未来』美学出版、2010年、11頁
- 2 東京芸術文化評議会『都立文化施設のあり方検討部会』中間答申、2008年2月14日
- 3 「東京芸術劇場HP」『東京芸術劇場とは』<https://www.geigeki.jp/about/index.html>（2024年10月9日最終アクセス）
- 4 公益財団法人東京都歴史文化財団『東京会芸術劇場 令和3～8年度 指定管理者 提案書類（事業計画書）』2016年、9頁
- 5 「マームとジプシーHP」『WORKS』<http://mum-gypsy.com/wp-mum/works>（2024年10月28日最終アクセス）
- 6 「マームとジプシーHP」『profile』<http://mum-gypsy.com/wp-mum/profile#36>（2024年10月22日最終アクセス）
- 7 「東京芸術劇場HP過去の公演」『マームとジプシー8月公演 「cocoon」』<https://www.geigeki.jp/archive/theater034/>（2024年10月10日最終アクセス）
- 8 「東京芸術劇場HP過去の公演」『＼＼＼ へえりの合図、まてた食卓、そこ、きっと———』<https://www.geigeki.jp/archive/theater055/>（2024年10月10日最終アクセス）
- 9 「東京芸術劇場HP過去の公演」『小指の思い出』<https://www.geigeki.jp/archive/theater058/>（2024年10月10日最終アクセス）

- 10 「東京芸術劇場HP過去の公演」『cocoon』<https://www.geigeki.jp/archive/theater087/>（2024年10月10日最終アクセス）
- 11 「東京芸術劇場HP過去の公演」『cocoon ※公演中止』『マームとジブシー「cocoon」 ※7月12日以降公演中止』<https://www.geigeki.jp/archive/theater244/>（2024年10月10日最終アクセス）、<https://www.geigeki.jp/archive/theater310/>（2024年10月10日最終アクセス）
- 12 内藤氏へのインタビュー 2024年10月9日16:00～17:00 東京芸術劇場にて実施
- 13 吉田氏へのインタビュー 2024年10月15日16:00～17:00 東京芸術劇場にて実施
- 14 公益財団法人東京都歴史文化財団『要覧2010』、2010年、18頁
- 15 「東京芸術劇場HP過去の公演」『RooTS Series vol.1『ストリッパー物語』』<https://www.geigeki.jp/archive/theater023/>（2024年12月13日最終アクセス）
- 16 「東京芸術劇場HP過去の公演」『ロミオとジュリエット』<https://www.geigeki.jp/archive/theater134/>（2024年10月10日最終アクセス）
- 17 「木ノ下歌舞伎とは」『木ノ下歌舞伎HP』<https://kinoshita-kabuki.org/aboutus>（2024年10月9日最終アクセス）
- 18 前掲注12
- 19 「木ノ下歌舞伎HP」『過去の公演』<https://kinoshita-kabuki.org/category/ct-works>（2024年10月28日最終アクセス）
- 20 東京芸術劇場HP「過去の公演」東京芸術劇場 Presents 木ノ下歌舞伎『勸進帳』チラシhttps://www.geigeki.jp/wp-content/uploads/2023/01/t331_5.pdf（2024年12月13日最終アクセス）
- 21 CINRA『自分たちを問い直す「アクセシビリティ」——木ノ下歌舞伎主宰・木ノ下裕一×キュレーター・田中みゆき』https://www.cinra.net/article/202408-tokyo-festival_imgwykcl（2024年10月21日最終アクセス）
- 22 東京芸術劇場Presents『三人吉三廓初賀』当日パンフレット、2024年、3～4頁
- 23 「一般社団法人地域創造」『地域の文化・芸術活動助成事業』<https://www.jafra.or.jp/project/grant/01.html>（2024年10月23日最終アクセス）
- 24 河村建夫、伊藤信太郎編『文化芸術基本法の成立と文化政策——真の文化芸術立国に向けて』株式会社水曜社、2018年、75頁
- 25 河村、伊藤 前掲書、74頁
- 26 公益財団法人東京都歴史文化財団
『要覧2008』東京芸術劇場、2008年、21頁
『要覧2009』東京芸術劇場、2009年、23頁
『要覧2010』東京芸術劇場、2010年、29頁
『要覧2011』東京芸術劇場、2011年、35頁
『東京芸術劇場年報2012』東京芸術劇場、2012年、17頁
『東京芸術劇場年報2013』東京芸術劇場、2013年、37頁
『東京芸術劇場年報2014』東京芸術劇場、2014年、55頁
『東京芸術劇場年報2015』東京芸術劇場、2015年、60頁
『東京芸術劇場年報2016』東京芸術劇場、2016年、64頁
『東京芸術劇場年報2017』東京芸術劇場、2017年、86頁
『東京芸術劇場年報2018』東京芸術劇場、2018年、81頁
『東京芸術劇場年報2019』東京芸術劇場、2019年、82頁
『東京芸術劇場年報2020』東京芸術劇場、2020年、78頁
- 27 「公益財団法人東京都歴史文化財団 アーツカウンシル東京」『2024年度 第1期 東京芸術文化創造発信助成 カテゴリー I 単年助成 公募ガイドライン』、6頁 https://www.artscouncil-tokyo.jp/uploads/2024/01/2024_1_C1_guideline_.pdf（2024年12月13日最終アクセス）
- 28 平田栄一朗『ドラマトウルク——舞台芸術を進化／深化させるもの』株式会社三元社、2010年、38頁～44頁
- 29 「REPREVol.52トピックス」「ドラマトウルクがいると何が生まれたか ドラマトウルク・ミーティング報告」<https://www.repre.org/repre/vol52/topics/2/>（2024年12月24日最終閲覧）
- 30 「東京芸術祭HP」『INFO 円盤に乗る派×東京芸術祭 シンポジウム『それって私たちだけの課題にしているの?』開催決定!』<https://tokyo-festival.jp/2024/info/12600/>（2024年12月21日最終閲覧）

「東京芸術劇場における 人材育成のビジョンと評価について」

長期コース・教育普及分野
今村 舞

はじめに

本稿は「公共劇場において人材育成はいかに可能か」という疑問から出発している。筆者は人材育成担当事業でアウトリーチとワークショップに関わる実務を行う中で、ワークショップファシリテーターなどの人材育成を目的とした講座に定員をはるかに超える応募者から申し込みがある一方で、劇場担当職員は「人材との出会い、人材育成の難しさ」を日常的に感じている状況を知ることとなった。現状のうち「人材育成の難しさ」の解消の一助となる報告書を目指し、調査と考察を実施した。

調査では「ビジョン（目標設定）」と「評価（振り返り）」に焦点を当てた。人材育成ができているかどうかの判断基準のあいまいさと、それにとまなう人材育成プログラムの見直しの機会の少なさが「難しさ」を感じる理由ではないかと仮説を立てたためである。公益財団法人セゾン文化財団の前理事長片山正夫氏は、アーティスト活動全般に向けた助成の事前評価（選考）について述べた文章の中で、評価を行うには「目的がはっきりしている必要がある」ⁱとしている。これは助成財団からの視点であるためそのまま公共劇場の活動にあてはめることはできないが、言語化や基準の作成が一見難しいと思われるアーティストの活動であっても、評価者の目的が明確であれば評価の実施が可能であることを示している。

また本稿は、人材育成担当の事業のみならず、東京芸術劇場（以下、芸劇）全体の人材育成にも言及する。これは実務の中で、音楽・演劇・インクルーシブダンス・演劇の教育普及それぞれのチームが独自に人材育成に取り組む芸劇において、「東京芸術劇場ならではの人材像」を描き、育成することが可能なかとの問いを持ったためである。さらに2026年から芸術監督が舞台芸術と音楽の2部門に分かれると発表されたことから、芸術監督2名体制の中で「東京芸術劇場らしい人材」を社会へ還元することに関心を持ったことも理由である。

本稿は次の構成となっている。第1章で全国の劇場における人材育成事業の実施状況を確認し、芸劇の人材育成の特徴をあげる。第2章では芸劇が実施している人材育成事業の概要を確認する。第3章では事業調整係の人材育成事業における人材育成の考え方について、第4章では事業第一係が行う人材育成事業について、インタビュー調査に基づき考察する。第5章では、第4章の考察をもとに実施した人材育成担当への追加調査の結果をもとに課題を明確化し、芸劇への提案を行う。

第1章 全国の公共劇場における人材育成の状況

2012年に施行された「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」（平成二十四年法律第四十九号）では、第13条において劇場における専門的人材の養成・確保が規定されている。ここでいう専門的人材とは「制作者、技術者、経営者、実演家その他の劇場、音楽堂等の事業を行うために必要な専門的能力を有する者」ⁱⁱとされている。劇場や音楽堂等を「公共財ともいうべき存在である」ⁱⁱⁱとし、国や地方公共団体が果たすべき役割として、施設管理を行う劇場職員以外の人材も含めた、舞台芸術に関わる専門的人材の養成が示されている。

第1節 複数の人材育成を行う公共劇場

第2章で詳述するが、芸劇では複数ジャンルの専門的人材育成を行っている。さらにそれらの育成が、1年～それ以上の期間を想定して組まれたプログラムによって行われていることも特徴である。

公共劇場による、長期にわたる複数ジャンルの専門的人材育成としては、新国立劇場の研修所（オペラ研修所、バレエ研修所、演劇研修所）、国立劇場の国立劇場伝統芸能伝承者養成所（歌舞伎俳優、歌舞伎音楽、大衆芸能、能楽、文楽）があ

げられる。同様に単独ジャンルの長期の人材育成としては、静岡芸術劇場・静岡県舞台芸術公園（静岡県舞台芸術センター運営）のSPAC演劇アカデミー（演劇）、座・高円寺の劇場創造アカデミー（演劇）、兵庫県立芸術文化センターの兵庫芸術文化センター管弦楽団（音楽）、国立劇場おきなわの組踊研修（組踊）などがあげられる。いずれも、実演家（舞台上上がるアーティスト）を対象としたプログラムが多いと言える。

第2節 全国の劇場におけるファシリテーター人材養成講座実施状況

前出の劇場・音楽堂法では、共生社会の実現に資する事業、劇場等の環境の整備、学校教育との連携、地域における実演芸術の振興が示されている。そのことにより、劇場外へ実演芸術を届けるアウトリーチの実施が、劇場の果たすべき役割となっていると筆者は考える。参加型のアウトリーチに参加するアーティストには、ワークショップファシリテーターとしての能力が求められる。しかし清水（2022）は、公共劇場が「多くのプログラムを体系的に整えるためには、アーティストに対するアウトリーチ研修などが不可欠」であるが、「そうした仕組みがまだ整っていない」と指摘している^{iv}。

そこで筆者はGoogleでの「ファシリテーター」「育成」「講座」「劇場」といった単語を組み合わせての検索、主要な劇場のweb上で公開されている資料の閲覧により、公共劇場におけるワークショップファシリテーター養成講座の実施状況を調べた。下記の条件に合致する11の講座を表1にまとめた。

- ・公立の劇場が主催するもの。
- ・「ファシリテーター」「ワークショップリーダー」の育成が目的であることが一般公開情報より読み取れるもの。
- ・講師が存在し、受講者のファシリテーションスキルの向上が目的であると一般公開情報より読み取れるもの。

これらの条件に従い、今回の調査対象から外したものには以下がある。

- ・劇場施設以外で実施されるもの。
- ・民間劇場が主催しているもの。
- ・「指導者」の養成講座であるもの。
- ・研究会やゼミ形式のもの。

【表1】

劇場	講座	講師のジャンル	実施年
可見市文化創造センターala	演劇ワークショップリーダー養成講座	演劇	2009年度～
東京文化会館	ワークショップ・リーダー育成プログラム	音楽・ダンス	2013年度～
穂の国とよはし芸術劇場PLAT	ワークショップファシリテーター養成講座（前期・後期）	演劇	2014年度～
東京芸術劇場	ファシリテーターを対象としたワークショップ	演劇	2015年度～
長野市芸術館	えんげきワークショップ・ファシリテーター養成講座	演劇	2016年度～2019年度
東京芸術劇場	シアター・コーディネーター養成講座	演劇	2018年度～
愛知県芸術劇場	舞台芸術人材養成ラボ ファシリテーター&コーディネーター講座／広場ラボ	演劇	2018年度～
東京芸術劇場	東京のはら表現部ファシリテータ実習生	インクルーシブダンス	2019年度～
東京文化会館	社会包摂につながるアート活動のためのレクチャー&トレーニング	音楽・演劇・ダンス	2019年度～
福岡県立ももち文化センター	ファシリテーター養成講座	演劇・ダンス	2022年度
ロームシアター京都	ファシリテーター養成レクチャー&ワークショップ	演劇	2023年度

筆者作成

表1では、開始年度の早い順に講座を並べている。最も早く開始されたのは、可見市文化創造センターala「演劇ワークショップリーダー養成講座」（2009年度）で、次いで東京文化会館「ワークショップ・リーダー育成プログラム」（2013年度）、穂の国とよはし芸術劇場PLAT「ワークショップファシリテーター養成講座（前期・後期）」（2014年度）である。いずれの講座も、新型コロナウイルス感染拡大による中止はあったものの、現在まで継続している。一方で、長野市芸術館「えんげ

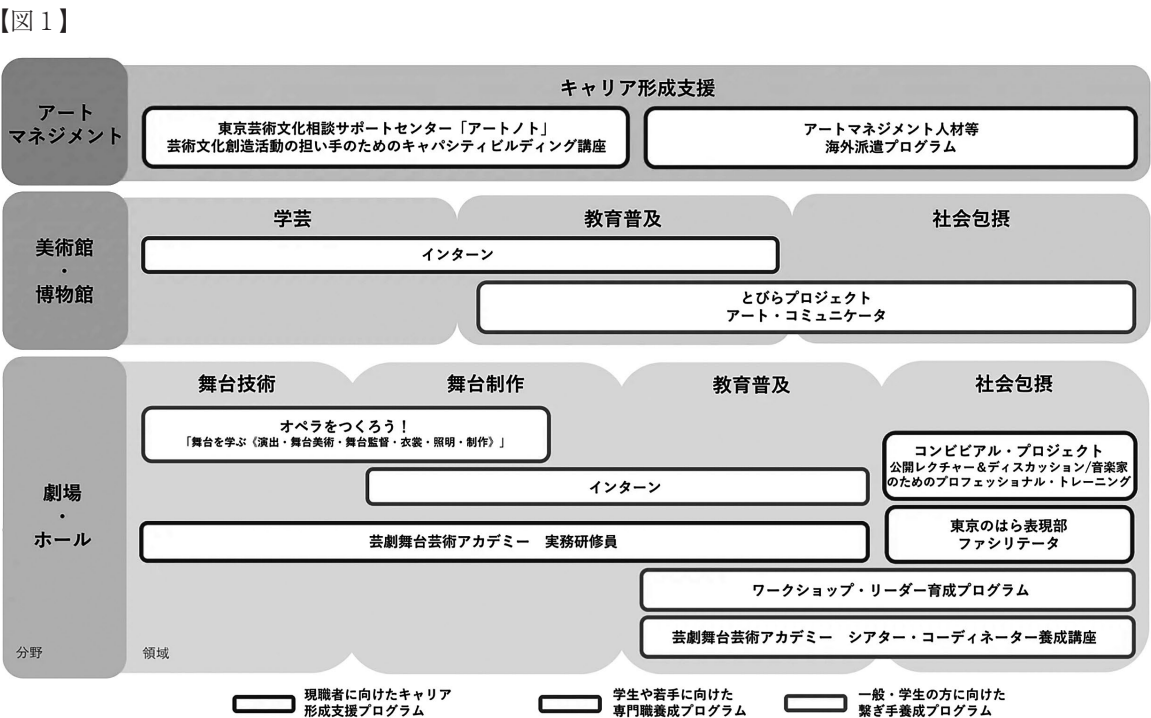
きワークショップ・ファシリテーター養成講座」、福岡県立ももち文化センター「ファシリテーター養成講座」など、短期間で終了した講座も存在する。愛知県芸術劇場「舞台芸術人材養成ラボ『ファシリテーター＆コーディネーター講座』」は、2018年度～2021年度は「舞台芸術をより多くの人に“開いていく”担い手」^vの養成を目指していたが、2022年度からは「多文化共生とアート」^{vi}など扱うテーマを設定した講座へ変更になっている。

- 以上より次のように考えられる。
- ・劇場と、社会・市民どちらの側にも、ワークショップファシリテーター養成には一定のニーズが存在するため、各地で養成講座は実施されている。
 - ・ファシリテーター養成を行う動機・目的は、劇場によって大きな差がある。劇場がファシリテーター養成を達成したとみなす状況（ゴール）の設定にも違いが生まれる。目的・ゴールの違いにより、短期間で講座を終了するか、長期スパンで行うのかの違いが生まれる。

現在日本においては、実演芸術のワークショップファシリテーター人材育成を目的とする講座は民間団体によって実施されるものが多く、中には受講料が高額なものもある。一方で日本全国には国公立の劇場やホールが2,198館存在するが^{vii}、その中でファシリテーター人材育成を実施する施設は少なく、育成を実施していること自体がその施設の特徴となる。それらの施設が育成したプロフェッショナルなファシリテーター人材が様々な地域で活躍していくことも、公共劇場が社会の中で果たせる重要な役割である。

第2章 東京芸術劇場が実施している人材育成事業
第1節 公益財団法人東京都歴史文化財団における人材育成の位置づけ

公益財団法人東京都歴史文化財団では、芸術文化の担い手のための人材育成事業を図1のように実施している。たとえば、「劇場・ホール」分野にある「芸劇舞台芸術アカデミー 実務研修員」は「舞台制作」「教育普及」領域の「現職者に向けたキャリア形成支援プログラム」に位置づけられる。同様に、「芸劇舞台芸術アカデミー シアター・コーディネーター養成講座」は「教育普及」と「社会包摂」領域の「一般・学生の方に向けた繋ぎ手養成プログラム」に、「東京のはら表現部ファシリテータ」は「社会包摂」領域の「現職者に向けたキャリア形成支援プログラム」にそれぞれ位置づけられている。なお実演家育成を趣旨とした「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド」「芸劇&読響ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）」「東京演劇道場」については、記載がなかった。



東京都歴史文化財団ホームページより引用^{viii}

第2節 現在実施している事業

芸劇は「東京芸術劇場 令和3年度～8年度指定管理者 提案書類（事業計画書）」^{ix}において、「①芸術文化の創造・発信の拠点（東京の音楽・舞台芸術を代表する顔として長期的な視点にたった作品創造と国内外への発信）」「②人材育成の拠点（舞台芸術の現場をささえるプロフェッショナルの育成）」「③教育普及の拠点（次代を担う子供たちへの本物の舞台芸術の伝達）」「④賑わいの拠点（芸術の香りのする、誰にとっても楽しく賑わいのある空間の創出）」の4つのミッションを示している。その中で「②人材育成の拠点」に基づく基本的使命として「（2）若手アーティストの支援育成」「（5）舞台芸術の人材育成」「（6）本物の舞台芸術提供」を掲げ、また基本方針として「（3）若手アーティストに場所を提供し、共に創造発信を行う」ことを定め、人材育成事業を実施している。

具体的な事業を見ていくと、最新の年報『東京芸術劇場年報2023-2024』において「Ⅲ 人材育成事業」に分類されているのは「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド」「海外劇場間交流 フィルハーモニー・ド・パリ パリ管弦楽団メンバーによる特別アカデミー」「芸劇&読響ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）」「東京演劇道場」「アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修」「共催事業・インターンなど」である^x。前年度の年報『東京芸術劇場年報2022-2023』においては、「Ⅲ 人材育成事業・教育普及事業」の「1 人材育成事業」に分類されているのは「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド」「芸劇&読響ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）」「東京演劇道場」「アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修」「シアター・コーディネーター養成講座」「共催事業・インターンなど」である^{xi}。これらのうち、芸劇が主催し複数年度にわたり継続実施している人材育成事業は「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド」「芸劇&読響ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）」「東京演劇道場」「アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修（現、芸劇舞台芸術アカデミー）」「シアター・コーディネーター養成講座」である。

また事業調整係社会共生担当が実施している「東京のはら表現部」は両年度の年報において「Ⅴ 社会共生事業」に分類されているが、初年度よりファシリテータ実習生の育成を実施しており、本2024年度よりファシリテーション講座「のはらカレッジ」を開講していることから、人材育成事業にも属すると考えられる。また図1においても、「東京のはら表現部ファシリテータ」はキャリア形成支援に分類され、東京都歴史文化財団の人材育成として位置づけられている。

【表2】

カテゴリー	担当	事業名	2022-2023	2023-2024
Ⅲ人材育成事業	事業第一係	芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド（GOA）	○	○
	事業第一係	芸劇&読響ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）	○	○
	事業第二係	東京演劇道場	○	○
	事業調整係 人材育成担当	アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修（現、芸劇舞台芸術アカデミー）	○	○
		共催事業・インターンなど	○	○
	事業第一係	海外劇場間交流 フィルハーモニー・ド・パリ パリ管弦楽団メンバーによる特別アカデミー		○
	事業調整係 人材育成担当	シアター・コーディネーター養成講座	○	
Ⅴ社会共生事業	事業調整係 社会共生担当	東京のはら表現部	○	○

筆者作成

第3章 東京芸術劇場人材育成担当の取り組み

本章では芸劇の事業調整係人材育成担当が主催する人材育成事業について検討を行う。本章で対象とする事業以外に、人材育成担当主催事業には芸劇舞台芸術アカデミー（旧、アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修）が存在するが、長期コースであっても単年度単位での育成であること、実務の指導は研修員が配属された芸劇内の別の部署が担当することから、本稿においては調査対象から外している。

第1節 事業調整係人材育成担当事業における人材育成

第1項 人材育成を目的とした人材育成事業

事業調整係人材育成担当による本格的な教育普及・人材育成事業が始まったのは2015年度である。それまで人材育成担当は存在していたが、プロの俳優を対象としたプログラムを実施していた。現人材育成担当係長田室寿見子氏(以下、田室係長)が業務委託の制作者として関わっていた2015年度より、海外から講師を招聘して演劇ワークショップのファシリテーターを対象としたプログラムが行われるようになった(2016年度実施の「東京芸術劇場 エデュケーション企画 演劇ワークショップ・ファシリテーター養成講座」のみ日本国内の講師)。

【表3】

2015年度	平成27年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修レクチャー&ワークショップ 英国 Phakama芸術監督コリン・ミカレフによるレクチャー&演劇ワークショップ
2016年度	日本演出者協会×東京芸術劇場 共催 英国オールド・ヴィック劇場 エデュケーション部門ディレクターによる一社会の課題に向き合う演劇ワークショップ
	東京芸術劇場 エデュケーション企画 演劇ワークショップ・ファシリテーター養成講座
2017年度	英国フランチック・アッセンブリーによる社会の課題に向き合う演劇ワークショップ実践に向けたファシリテーター・トレーニング
2018年度	東京芸術劇場ワークショップ 英国のドラマ教育の現場より ファシリテーターのためのワークショップ
2019年度	2019年度 英国のドラマ教育の現場より ファシリテーターのためのワークショップ
2020年度	ドイツ アウフブルッフによる刑務所演劇の挑戦——芸術と矯正の融合を目指して——
2023年度	ドイツ 移民・難民のドキュメンタリー演劇ワークショップ&レクチャー
	クリエイティブ・ウェルビーイング・トーキョー パートナープログラム ドイツ 移民との演劇創作の現場より多文化社会における演劇ワークショップ開発
2024年度	芸劇舞台芸術アカデミー シアター・コーディネーター養成講座 集中ワークショップ&レクチャー「私たち」を問い直す—演劇創作を通じて市民と共に生きる—ドイツ マンハイム国立劇場におけるコミュニティアートとその挑戦—

筆者作成

2018年度からは、劇場と社会の繋ぎ手の養成を目指した「シアター・コーディネーター養成講座」が始まる。開始時は、劇場ツアーの企画者やツアーガイドの養成を目指したプログラムを実施していた。しかし、劇場ツアー事業開始後も同講座を劇場と社会の「繋ぎ手」育成の場として継続するよう東京芸術劇場運営委員(教育普及・人材育成)^{xi}より期待されたことや、ファシリテーターを対象とした講座と受講者層の重なりが発生するようになったことなどから、両講座の内容を近づけて実施するようになった^{xii}。さらに芸劇舞台芸術アカデミーの制度改編があった本2024年度からは、ファシリテーターを対象とした内容をシアター・コーディネーター養成講座が吸収するかたちでの事業展開となった。

【表4】

2018年度	平成30年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修 シアター・コーディネーター養成講座
2019年度	平成31年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修 シアター・コーディネーター養成講座<劇場ツアー編>
2021年度	令和3年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修 シアター・コーディネーター養成講座<10代から考えるドラマツルギー編>
	令和3年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修 シアター・コーディネーター養成講座<多文化共生・基礎編>
2022年度	令和4年度アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修 シアター・コーディネーター養成講座<多文化共生・実習編>
2024年度	芸劇舞台芸術アカデミー シアター・コーディネーター養成講座 集中ワークショップ&レクチャー「私たち」を問い直す—演劇創作を通じて市民と共に生きる—ドイツ マンハイム国立劇場におけるコミュニティアートとその挑戦—

筆者作成

これらのワークショップファシリテーター向け講座、シアター・コーディネーター養成講座事業はいずれも単発企画とし

て実施されてきた。後日レポートの提出を義務づける講座も存在したが、基本的には、講座が終了すれば芸劇と受講者の人材育成としての関係は途切れる。そのため、中長期的なスパンでの人材育成につなげることは難しい状況がある。

第2項 人材育成の面を持つ教育普及事業

人材育成担当が実施する事業は、前述の人材育成事業の他に教育普及事業「多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ」「劇場ツアー」がある。両事業とも、第一目的は教育普及であるが、ファシリテーター人材育成、繋ぎ手人材（ツアーガイド）育成の面も持つ。ここから輩出した人たちが教育普及の現場で活躍し、次の人材を育成する側に回るサイクル作りを目指しているのである。本項では、筆者が実務研修で担当している「多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ」に着目する。

「多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ」（以下、日本語教室ワークショップ）は、2021年度に開始した日本語教室を対象とするアウトリーチ事業である。2021年度と2022年度は学習院大学わくわくとしま日本語教室を対象に実施し、2023年度にはVEC（Villa Education Center）の日本語活動におけるワークショップも開始した。本2024年度は、学習院大学で3回^Ⅲ、VECで2回のワークショップを実施した。

『日本語とつながる演劇ワークショップ2022レポート』によると、初年度の2021年度は「進行役のファシリテーターも、劇場スタッフも、そのほとんどが多文化共生の取組や日本語を母語としない人々とのワークショップが初めて」^Ⅳだったそう。2年目の2022年度には、前年度からの継続参加のファシリテーター以外に、「多文化共生分野のワークショップに携わるファシリテーターの育成のために「サポーター」という役割を設け」^Ⅴ、新しいファシリテーター3名に参加してもらったという。2022年度に育成枠であるサポーターとして参加したファシリテーターは全員、2023年度はファシリテーターとして日本語教室ワークショップに参加し、本2024年度も引き続き参加予定である。

サポーターが加わった2022年度には、学習院大学での全4回のワークショップに際して進行の検討やデモンストレーション等を行うファシリテーターミーティングや、日本語教室の担当者とのミーティングの他に、ファシリテーターとサポーター全員でのキックオフミーティング（全事業開始時）、勉強会&振り返り会（全事業終了時）が実施されていた。勉強会&振り返り会では、サポーターにはプログラム案の提出という課題も課されていた^Ⅵ。

以上を踏まえると、「多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ」が、人材育成担当のファシリテーター人材育成に大きな役割を果たしていたとわかる。

第2節 人材育成担当における人材育成の目標・意思決定・評価

人材育成担当における目標・意思決定・評価について、田室係長にインタビュー調査^Ⅶを実施した。人材育成担当の職員は田室係長ともう1名の合計2名である。そして、日本語教室ワークショップをはじめとするワークショップ（教育普及事業）の多くは、業務委託の制作責任者（以下、制作担当者）が担当している。

（1）人材育成の目標（ビジョン）について

人材育成全体については、年度ごとに目標設定をしているため、1年スパンでの目標は存在する。ファシリテーター人材育成について劇場として明文化した長期ビジョンは存在しないが、田室係長個人としては持っているという認識とのことだった。ただし人材育成担当事業に限らず、芸劇は単年度会計で予算が付き事業が実施されるため、複数年度にわたるビジョンを持つことが難しいとのことだった。理論上は、事業計画書に示された方針・目標をもとに指定管理期間である6年間のロードマップをつくり、それに基づいた年度ごとの段階的な目標を立てることは可能である。しかし実際には、職員は今年度実施している事業を来年も実施できるか、今年度関わっている人材が来年度も関われるのかの確証がないまま日々実務を進めている。年度をまたいだ外部人材育成の目標を立て、その通りに事業を進めることは、現実的には困難があると言える。

田室係長個人の長期ビジョンとしては、ベテランとなった人材、ワークショップができるようになった人材は外へ出て活動してもらい、人材を循環させたいとのことだった。そのための体制が整えられていない中でもサイクルが常に発生するように仕掛けてはきたものの、後進を育成できる人がなかなか育っていないと語っていた。

さらに田室係長は、芸劇全体の人材育成の共通した目的・ミッションを示す必要があるとも指摘していた。公共劇場で税金で学んでいる以上、若手音楽家の育成を目指した芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインドや、俳優などの育成

を目指した東京演劇道場など、芸劇で学ぶ受講者全員が基礎知識を持てるようにし、芸劇にとどまらず社会になんらかの還元をする意識をもってほしいと考えているようだ。しかし、縦割りの職員配置のため、係を越えて人材育成事業どうしで一緒に事業を実施するのが難しい現状があるとのことだった。

また、各係がそれぞれの専門分野の人材育成を行い、事業ごとに別の予算が配分される状況において、係を超えて共通の目標を持つことは難しいというのも容易に想像できる。

（２）ファシリテーターを依頼する人材はどのように選ばれているのか

日本語教室ワークショップの進行を依頼するファシリテーターは、田室係長と制作担当者の話し合いによって決定される。現在日本語教室ワークショップで中心的役割を担っているファシリテーターの多くは、過去に実施したファシリテーター養成講座の受講者である。2021年度のファシリテーターは全員、2017年頃から実施している英国ワークショップのファシリテーター養成講座受講者の中から外部でも実績のある人材に声かけを行った。

（３）事後評価・定期評価を行っているのか

現状、ファシリテーター向け講座とシアター・コーディネーター養成講座の事後評価・定期評価は行われておらず、講座受講後の受講生の活動状況も追跡調査されていない。講座の実施記録を取るようになったのも最近のことである（アーツアカデミーについては、改編前はアーツカウンシル東京³³で評価を実施していた）。

人材育成全体についての評価も、部署内では行っていないが、年に二度運営委員にすべての事業について報告し、それに対してフィードバックや助言は得ている。また、各講座自体についても、部署内で事後評価・定期評価は行われていないが、外部評価委員³⁴がラインナップ表に基づいてプログラムごとに講評する場合がある。さらに人材育成担当ではすべての講座において、終了後に受講者へのアンケートを実施している。

日本語教室ワークショップでは、ワークショップ各回の終了直後に会場内で、実施先のスタッフ、ファシリテーターチーム、芸劇スタッフで振り返りを実施している。本2024年度はその振り返りの他に、ファシリテーターチームと芸劇スタッフだけでの振り返りが改めて実施されているのか、インタビュー時点では実務研修員の立場である筆者には不明であった。同様に、ワークショップ中と振り返りの記録が、報告書の作成以外に活用されているのかも不明であった。

以上より、人材育成担当におけるファシリテーター人材の育成は、目標・評価が見えにくい、共有されにくい状態で事業が進んでいる可能性があるかと仮説を立てた。この状況は、人材が的確に育成できているのか不明確な状態であるとも言い換えられると考えた。

第4章 東京芸術劇場内の他部署の人材育成との比較

前章のインタビュー調査で明らかになった人材育成の困難さ、見えにくさは人材育成担当だけのものなのだろうか。本章では人材育成担当による人材育成事業との比較対象として、芸劇事業第一係が実施している「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド（GOA）」担当者に行ったインタビュー調査について検討する。

GOAの選定理由としては、①人材育成担当と同じく育成対象をアウトリーチ先へ派遣している、②人材育成担当によるファシリテーター人材育成と開始時期がほぼ同時期である、③次期芸術監督が舞台芸術と音楽の2部門に分かれて設置される中、人材育成担当では扱っていない音楽分野の人材育成を担っている、といった点があげられる。

なお、事業第一係では小学校高学年～高校生を対象とした「芸劇×読響 ジュニア・アンサンブル・アカデミー（弦楽アンサンブル）」も人材育成事業として実施している。しかし、対象年齢、アウトリーチの実施の有無など相違点が多いため、本章での比較対象とはせず、詳しい言及は行わない。

第1節 芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド（GOA）

芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド（以下、GOA）は、芸劇が主催する、音楽大学を卒業した（もしくは同程度と認められる）若手音楽家を対象とした管打楽器奏者育成プログラムである。「『演奏家から〈音楽家〉へ』をスローガンに、レッスンとキャリアアップゼミ、コンサートを軸とした3年間のカリキュラムを展開」しており、「オーケストラや吹奏楽だけに限らない幅広い表現力と、社会のなかで活躍する音楽家としてのセルフプロデュース能力の双方の向上を目指し、学びと実践の場を提供し」ている³⁵。GOAのアカデミー生は在籍中に、外部施設での依頼演奏の経験も積んでいる。

外部演奏の際には少人数のアンサンブルを組んで演奏を行う。

また修了生は各地のオーケストラや吹奏楽団に入団しており、2024年11月時点で芸劇ホームページに公表されている修了生総数は76名である^{xiii}。

GOAは2014年に「芸劇ウインド・オーケストラ・アカデミー（WOA）」として開講し、当初は東京佼成ウインドオーケストラと上野学園大学の協力のもと、音楽レッスンとキャリア支援を行っていた。2020年に大きく方向を転換し、①吹奏楽中心からオーケストラへのカリキュラム改編、②東京芸術劇場単独の運営、③「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド（GOA）」への改称といったリニューアルが行われた。前久保（2022）ではヒアリングをもとにその要因として、「吹奏楽だけではなくオーケストラを勉強したいという一部のアカデミー生の意向が、旧WOAの当時のカリキュラムとすれちがってしまったこと」、「旧WOAの1年前に始まった『芸劇×読響 ジュニア・アンサンブル・アカデミー』を念頭に、将来的にオーケストラと緊密な連携をとって、より大きな音楽家養成システムへと発展させていきたいという意向が、劇場内には少なからずあったこと」^{xiiii}を指摘している。

第2節 GOAにおける目標・意思決定・評価

人材育成担当における目標・意思決定・評価について、事業第一係GOA担当職員前久保諒氏にインタビュー調査を実施した^{xv}。事業第一係には2024年11月時点で8名の職員がいるが、GOAは2022年度から担当を務める前久保氏^{xvi}と、今年から担当となったもう1名の職員の計2名で運営を行っている。演奏指導においては、ホルン奏者の福川伸陽氏がミュージック・アドバイザーとなっている。

（1）人材育成の目標（ビジョン）について

事業第一係において、明文化された人材育成ビジョンは存在しないが、クラシック業界の人間として、日頃の仕事やアーティストとの関わりの中で感じる問題点は存在するとのことだった。ビジョンや目標設定については、多忙さゆえに丁寧に議論を積み重ねられているわけではないと感じているようだ。

前久保氏は担当になって以降、3年ほどかけて、ゴール設定が見えるようにカリキュラム整理を行った。アカデミー生が在籍する3年間のロードマップを作成し、ガイダンスで配布している。数年かけゴールやロードマップを明確化して運用に取り組んできたうえで、前久保氏個人としては、現場に即したビジョンの再設定の必要性、ゴール設定と成果公演のずれといった課題を感じているようだ。

劇場全体で係を越えて共通の人材育成の目標やビジョンを持つことについては、大変な作業となるのではないかと推測していた。共通のカリキュラムや企画の実施についても、ジャンルの違いのハードルの他、多忙さ・人手不足によりお互いの事業を見られないことから、実現できるとは簡単には言えないとのことだった。しかし他方で、業務改善などでそれらのハードルを乗り越えられればおもしろいものができる可能性も示唆していた。

（2）アウトリーチ（依頼演奏）に行く人材はどのように選ばれているのか

まず、GOAに関する意思決定は基本的に、前久保氏ともう1名の担当職員での話し合いによってなされる。ミュージック・アドバイザーの福川氏と方向性を相談し、担当職員で話し合い、事業第一係全体に共有される流れが原則だそうだ。

アウトリーチに行く人材も芸劇のGOA担当職員で決めている。依頼演奏においては、第一に先方の依頼に合わせて編成を考える。また、継続した依頼もあるため、同じ編成が続かないよう年度ごとに楽器のローテーションも行っている。

出演者を決める際、個人の演奏技術の高さを基準にはせず、3年間の中でまんべんなく経験できるように機会均等を心がけているようだ。また音楽分野特有の事情として、少人数アンサンブルにおけるベーシックな楽器編成が存在することから、その中でメンバーが固定し過ぎないように調整を行っているとのことだった。

GOAのアウトリーチの人材育成面の大きな特徴としては、①細やかなコンサート設計の指導、②とりまとめ役の設定があげられる。GOAではアウトリーチの際、MC原稿の添削など、コンサートの設計・進行における演奏以外の技術について芸劇担当職員による指導が行われる。担当者は本番当日も現地へ同行し、観客の様子などのフィードバックを行う。②に関しては、アンサンブルの中の在籍2年目のアカデミー生からとりまとめ役を決め、進行表や舞台図のやりとりなど芸劇担当職員との窓口役を担当することになっている。

これらは、前久保氏がGOAの担当になってから仕組み化された。「音楽の面はミュージック・アドバイザーが指導を行

うため、劇場としてはコンサートの進め方についてフィードバックしたい」「GOAは勉強の場なので、ある程度の強制力は必要だと思う」との考えに基づいているようだ。前久保氏の仕組み化の成功は、演奏だけでなくコンサート設計を行えるアーティストを育成したいビジョンが描けていること、そのビジョンに向けたロードマップにおいて、2年目の段階のアカデミー生になにができるようになってほしいか、担当職員とアカデミー生で共有できていること、ミュージック・アドヴァイザーと劇場職員の指導内容がすみ分けできていること、が要因となっていると考えられる。

（３）事後評価・定期評価をどのように行っているのか

GOAの事業評価としては、現時点では、オーケストラ楽団への入団者数を実績としている。しかし実際にはオーケストラ入団は非常に狭き門であり、フリーランスで活動する修了生が多い。それにもかかわらず、フリーランスを評価する事業評価の枠組みがないことがGOAの評価における課題ということだった。

レッスンに関しては、年度末にアカデミー生にアンケートを取り、満足度を５段階で調査している^{xvii}。それ以外に、レッスンではアカデミー生と講師それぞれにフィードバックシートを、キャリアアップゼミも毎回アカデミー生からコメントシートを出してもらっている。これらのフィードバックで評判がよくなかったプログラムは、年度ごとに変更を検討しているようだ。

３年間のロードマップを設定してはいるものの、在籍しているアカデミー生個人がそのステップをクリアしているかどうかの評価は行われていない。アカデミー生への劇場からの評価の機会としては、アウトリーチ時のフィードバックがあげられる。終了後に振り返りを行い、芸劇担当職員もフィードバックを行う。可能であれば、その振り返りにはアウトリーチ先（依頼元）のスタッフにも参加してもらおう。またアウトリーチでは、本番に向けてのランスルーから本番の変化も含めてフィードバックを行っているようだ。

以上、前久保氏へのインタビュー調査からは、多忙な実務や修了生評価といった課題の中でも、人材育成のロードマップや仕組みを試行錯誤しながら明確化してきたことがうかがえた。これらが実現できた要因を下記のように考察する。

①職員の意識と共有

第一に、担当職員が「ロードマップを明確化する」「アウトリーチのフィードバックの仕組みをつくる」必要性を認識し、それを実行にうつしたことが最も重要な要因である。前久保氏は、2023年までともにGOAを担当していた職員と話し合いながらカリキュラム整理を進められたとも語っており、担当者どうしでの課題の共有も可能となっていたと思われる。

②劇場職員と外部アーティストの役割分担

GOAでは劇場から正式に依頼した外部のミュージック・アドヴァイザーが演奏指導についての監修を行い、制作的な指導と運営は劇場職員が行う役割分担が明確になっている。ミュージック・アドヴァイザーと方針を共有した担当職員が、劇場として実現可能な指導内容を決定できていると考えられる。

③「育成されている」、「育成している」認識の一致

当然ではあるが、GOAのアカデミー生は自立した音楽家となる学びのために在籍しているという認識を、育成する側の劇場職員、アカデミー生本人、ミュージック・アドヴァイザーをはじめとした講師陣が共有している。アウトリーチの依頼元も、人材育成プログラムの課程に在籍中の音楽家であることを認識している。

それゆえに、人材育成のゴールに向けたある程度の強制力を持った指導が可能となっている。

第５章 劇場においてより効果的な人材育成を実現するには

前章のGOA担当職員へのインタビュー調査を経て、人材育成担当の事業について「劇場職員と外部人材の共通認識」の課題に焦点を当てた追加の質問紙調査を実施した。第３章のインタビューである田室係長に加え、制作担当者に調査協力を依頼した。制作担当者はワークショップ（教育普及事業）担当を複数年にわたって続けており、ファシリテーター人材とより近い関係であると考えられたためである。

本章では、第１節で質問紙調査の考察を行った後、第２節でインタビュー調査と質問紙調査を踏まえた人材育成担当にお

ける人材育成の課題を示し、第3節でより効果的な人材育成の実現に向けた提案を行う。

第1節 人材育成担当への追加調査

調査では、大別して（1）年度ごとの目標設定と評価、（2）2022年度の日本語教室ワークショップでのファシリテーター人材育成、（3）ワークショップ、ファシリテーターへの評価・振り返りについての質問項目を設定した。なお、以後ファシリテーターについての記述がしばしばみられるが、ファシリテーターには直接調査を行っていないため、あくまで劇場職員、制作担当者の視点からの報告・考察である。

（1）年度ごとの目標設定と評価

第3章のインタビュー調査であげられた、年度ごとに設定される人材育成担当の目標について確認した。田室係長によると、目標が設定されるのが前年度の夏頃の予算要求時であるため、目標は大まかなものだそうだ。この目標を目にするのは劇場職員と財団職員である。実施年度に、外部評価委員により評価がなされる。

（2）2022年度の日本語教室ワークショップでのファシリテーター人材育成

制作担当者によると、多文化共生分野においてワークショップを実施できるファシリテーターを増やすため、日本語教室ワークショップにも人材育成の考え方を取り入れてほしいと田室係長から投げかけがあったことから、新人ファシリテーター育成のシステムが実施された。田室係長によると、2021年度からの継続ファシリテーターが多忙で予定が合いにくい状況や、育成できる実力を持つファシリテーターを常に海外から招聘するのではなく、国内でも指導ができる人材を育成する展望があったようだ。

2022年度のような新人ファシリテーター育成システムを継続していない理由は複数ある。田室係長によると、実践のための実力が備わってきたサポーターに多忙な人が多かったため、勉強会のような機会を設定するのではなく、実践前のワークショップ・デモで実施内容の検証をし、必要に応じて指導を行うことになったそうだ。また制作担当者によると、経験を積む場となるワークショップの実施回数が予算の関係で少なく、研修の予算も立てられているわけではないことから、2023年度以降はファシリテーター人材育成ではなく、多文化共生分野でのワークショッププログラムを開発しワークショップを受ける側の体験を充実させる教育普及的視点に重点を置くことにしたそうだ。

（3）ワークショップ、ファシリテーターの評価・振り返り

ワークショップ終了後には、田室係長と制作担当者が所感について意見交換を行っている。制作担当者への調査によると、過去には年度末にファシリテーターと劇場職員全体の振り返りの回を実施していたが、多忙のため劇場職員が参加できなかったこともあったそうだ。現在ではワークショップ終了後の現地での振り返り以外に、劇場職員とファシリテーターがあらためて振り返りを行う機会はない。ファシリテーターチームのみでの振り返りもあらためて設定されることはない様子である。これについて田室係長は、ワークショップ終了後の現地での振り返りにおいて、「アウトリーチ先のスタッフのいる前であっても、伝えるべきことはすべて伝えている。その上で、アウトリーチ先がどう思ったかその反応を知ることが大切だと考えている」としている。

田室係長は、ファシリテーターの振り返りが制作担当者から共有されることがあると回答している。筆者の実務経験から察するに、振り返り終了後～帰路にワークショップ内容についてファシリテーターとスタッフ間で意見交換する場合があります、その内容を制作担当者が把握できた場合、田室係長へ共有される流れだろう。田室係長がワークショップ視察した際は制作担当者とリーダー的存在のファシリテーターには所感を伝えるようにしているとのことだった。またワークショップは文字（書面）と映像での記録が残されており、記録映像は同じ単元の次回実施プログラムの見直しなどで用いられていると田室係長と制作担当者ともに回答している。

なお、ここまでワークショップのプログラム全体に対しての振り返り・評価について述べてきたが、ファシリテーター人材の評価は、文字に残すなど公式には実施されていない。

第2節 人材育成担当における人材育成の課題

人材育成担当職員へのインタビュー調査、GOAの考察を経て行った質問紙調査より、芸劇人材育成担当におけるファシリテーター人材育成の課題を明らかにする。

(1) 劇場職員も外部人材も多忙である

調査の中で繰り返し語られたのは、劇場職員の多忙さである。制作担当者は質問紙調査の中で、過去に多忙さゆえに劇場職員が日本語教室ワークショップの全体振り返りに参加できなかった旨や、以前劇場職員よりワークショップ人材育成の枠組みをつくってほしいと頼まれたため、日本語教室ワークショップのリーダー的存在のファシリテーター1名（第5章第1節と同一人物）と話し合い3年計画を提出したが実現されていない旨を記述している。これらの事象は、第3章でも言及した、日々の業務と単年度会計があいまった多忙さゆえに起こったと考えられる。

加えて田室係長への調査により、ファシリテーターをはじめとする外部人材もまた概して多忙なことも指摘された。多忙な劇場職員と多忙なファシリテーターで、現場以外に集合し話し合う時間・機会を増やすことは当然ながら難しい。

(2) 振り返り・評価の体系的な仕組みがない

年度ごとの目標については運営委員や外部評価委員によって評価やフィードバックがなされるが、人材育成担当内での定期的な振り返り・評価の仕組みが存在していない。さらに年度ごとの目標は、「参加者人数」のような数値目標が多いため、「どのような人材の育成を目指し、その結果どのような育成をできたか」といった質的な評価の機会がない。各ワークショップの所感も、それぞれの経験則・感覚にもとづいて語られるものが特定の人にのみ共有されている状況である。

(3) 教育普及事業で人材育成を行う難しさ

人材育成担当への調査、GOAとの比較により、人材育成を主目的としていない教育普及事業で人材育成を行おうとすること自体の難しさがあらためて明らかになった。

担当職員が「実践を通して育成している」と考えていても、本人は「育成されている」と自覚していない、アウトリーチ先とのあいだで目標とするファシリテーター像を共有しきれないなど、関係者間で共通認識を持ちにくいという課題がある。

教育普及事業としてのワークショップの質を上げることと、人材育成としてそれに関わるファシリテーターの質を上げることは、本来は相関関係があるが、実務作業に落とし込む際にその過程には差異が生まれてしまうと思われる。

第3節 東京芸術劇場への提案

これまで述べてきた考察をもとに、人材育成担当のファシリテーター人材育成について、アウトリーチワークショップ（教育普及事業）の質の確保にもつながる人材育成の視点から、以下のように提案を行う。関係者が多忙かつファシリテーター人材育成を題目とする長期プログラムが存在しない中でも、基準を明確化することで、人材育成に取り組みやすくする案である。

(1) ワークショップアドバイザーを設置する

アウトリーチにアドバイザーとして現役のアーティストを置いている公共劇場の先行例として、宮崎県立芸術劇場（愛称：メディキット県民文化センター 以下、メディキット）があげられる。メディキットでは2021年より宮崎県在住のフルート奏者桐原直子氏に音楽アウトリーチ事業アドバイザーを委嘱している。なお桐原氏は、2010年^{xviii}～2021年^{xviii}は同劇場の音楽事業アドバイザーであった。メディキットでは、二年おきに公募・選考される登録アーティストが音楽アウトリーチ事業を実施している。最新の募集要項によると^{xix}、音楽アウトリーチ事業アドバイザーは、プログラム作成アドバイス、ランスルー、訪問への同行を担当しており、過去の登録アーティストのコメント内でも「音楽アウトリーチ事業アドバイザーのサポートへの感謝」が述べられている。アウトリーチを担当するアーティストへの包括的なアドバイザーとなっているとうかがえる。

現在、芸劇の人材育成担当が実施するアウトリーチのワークショップでは、ファシリテーター側に正式な中心人物・責任者が存在しない。明文化はされていないがリーダー的役割、中心的役割を担っていると劇場側と当人双方が認識しているであろうファシリテーターが存在している状況である。そこで一つ目の提案は、劇場が信頼を置いているファシリテーターに、正式にワークショップアドバイザーを依頼し、契約期間内は、新人ファシリテーター人材の育成計画、ワークショップ現場

での指導に責任を持ってもらえる仕組みをつくることである。ファシリテーターにアドバイザーとなってもらうことで、教育普及事業であるワークショップと人材育成担当とのつなぎ役になってもらう効果もある。早期にアドバイザーの役割を依頼することで、芸劇とのコミュニケーションの時間を確保し、実際のアウトリーチのスケジュール・プログラムを基準とした育成計画を作成することができるだろう。

（２）具体的な人材像の設定

二つ目の提案は、（１）で正式依頼したアドバイザーとともに、育成したいファシリテーター人材像の設定を行うことである。もちろんファシリテーションの技術は、ファシリテーター単体で発揮されるものではなく、その場の人々との関係の中で発露するものであり、評価を数値化・言語化することは難しい。その中であっても、ワークショップ現場をよく知るアドバイザーと劇場職員がともに話し合い、ファシリテーターに求める技術を「芸劇のファシリテーター人材の基準」としてチェック項目化することは可能だろう。それにより、新しく参加し始めたファシリテーターのステップアップの確認、シアター・コーディネーター養成講座など単発の人材育成事業で関わった人材のファシリテーターへの声かけの基準が明確化できる。さらに、ファシリテーション経験の少ない人材や、初めて共同作業を行うファシリテーターへの依頼時に、「芸劇はこれらの項目を重視している」と前もって説明することもできる。ここでつくられたチェック項目は、芸劇が実施するワークショップの質の確保のための項目とも言える。

（３）定期的な振り返り・評価の機会の設定

三つ目の提案は、（２）でつくったチェック項目を用い、ワークショップ後の劇場職員、ワークショップアドバイザーでの振り返りを行うことである。その際、項目以外で発言された所感も記録し、保存する。年度末にこれらの記録をもとに、ワークショップに関わった人材の年度末評価を行う。

おわりに

本報告書では、ひとつの担当の中でも、関係者が目標や認識を共有することが難しいことに焦点を当ててきた。同じ担当内で難しいことが、複数の係・担当間ではより困難であることは想像に難くない。筆者が実務先として所属する人材育成担当の枠を越えて、他係の担当であるGOAについてのインタビュー調査を実施できたのも、筆者が報告書作成を義務づけられた実務研修員という特殊な立場にあり、かつGOA担当者がアーツアカデミーの実務研修経験者だったため理解を示し、協力をしてくださったためである。その上で最後に、東京芸術劇場全体向け「休館期間中に、係を越えて人材育成事業担当者が交流する機会を設ける」提案も行いたい。休館期間中にも各係の人材育成事業は活発に活動している。再開前の公演本番のないこの期間に、お互いの人材育成事業を視察し合い、担当者が意見交換を行う機会を公式に設定することで、将来的に劇場全体が人材育成のビジョンをより明確に共有できるようになること、協働して企画を立てることへの期待が持てるようになるのではないだろうか。

注

- i 片山正夫「評価／お金の問題」中川真＋フィルムアート社編集部編『これからのアートマネジメント“ソーシャル・シェア”への道』株式会社フィルムアート社、2011年、59頁
- ii e-GOV法令検索「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律（平成二十四年法律第四十九号）」第十三条
<https://laws.e-gov.go.jp/law/424AC0100000049>（2025年1月6日9時45分最終アクセス）
- iii e-GOV法令検索「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律（平成二十四年法律第四十九号）」前文
<https://laws.e-gov.go.jp/law/424AC0100000049>（2025年2月4日11時45分最終アクセス）
- iv 清水裕之『公立文化施設の未来を描く 受動の場から提供主体への変貌に向けて』水曜社、2022年、195頁
- v 「舞台芸術ワークショップのファシリテーター＆コーディネーター 人材養成講座
アーティストと社会をつなぐ 広場ラボ ～ワークショップづくり ことはじめ～ 2019年度 愛知県芸術劇場 舞台芸術人材養成ラボ 普及啓発人材プログラム/アーティスト人材養成事業」『愛知県芸術劇場』
<https://www-stage.aac.pref.aichi.jp/event/detail/000225.html#000225>（2024年8月3日15時45分最終アクセス）

- vi 「アーティストと社会をつなぐ広場ラボ『変わりゆく地域と劇場 ～ 多文化共生とダンス・演劇・音楽 ～』2023年度 愛知県芸術劇場 舞台芸術人材養成ラボ 普及啓発人材プログラム／アーティスト人材養成事業『愛知県芸術劇場』<https://www-stage.aac.pref.aichi.jp/event/detail/001201.html> (2025年2月4日16時00分最終アクセス)
- vii 公益社団法人全国公立文化施設協会『平成28年度 劇場、音楽堂等の活動状況に関する調査』公益社団法人全国公立文化施設協会、2017年、3頁
https://www.bunka.go.jp/tokei_hakusho_shuppan/tokeichosa/gekijoongakudo_katsudo/pdf/h28_hokokusho.pdf (2024年11月22日11時35分最終アクセス)
- viii 「人材育成 / 担い手のためのプログラム」『東京都歴史文化財団』
<https://www.rekibun.or.jp/about/project/learning/> (2024年6月22日16時30分最終アクセス)
- ix 公益財団法人東京都歴史文化財団「東京芸術劇場 令和3～8年度指定管理者提案書類(事業計画書)」https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/bunka/bunka_shisetsu/files/0000001437/geigekihontai.pdf (2024年11月15日14時00分最終アクセス)
- x 公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場『東京芸術劇場年報2023-2024』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2024年、43-48頁
- xi 公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場『東京芸術劇場年報2022-2023』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2023年、40-45頁
- xii 14人以内の学識経験者等によって構成され、「劇場の運営に関わる基本的事項及び重要事項並びに劇場主催事業に関する事項などを審議し、館長に助言を行っている。」(公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場『東京芸術劇場年報2023-2024』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2024年、86頁)
- xiii 田室寿見子担当係長へのインタビュー調査(2024年8月11日(日・祝)14時30分～16時東京芸術劇場控室2にて実施)より。
- xiv 報告書執筆時点(2024年11月時点)では、学習院大学は全3回のうち2回のみ実施終了。
- xv 東京芸術劇場『東京芸術劇場 日本語とつながる演劇ワークショップ 2022 レポート』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2023年、1頁
- xvi 東京芸術劇場『東京芸術劇場 日本語とつながる演劇ワークショップ 2022 レポート』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2023年、2頁
- xvii 東京芸術劇場『東京芸術劇場 日本語とつながる演劇ワークショップ 2022 レポート』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2023年、1-2頁
- xviii 2024年8月11日(日・祝)14時30分～16時東京芸術劇場控室2にて実施。
- xix 2023年度まで、アーツアカデミー東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成アーツアカデミーはアーツカウンシル東京の委託を受けて東京芸術劇場が実施していた。東京芸術劇場とアーツカウンシル東京は同じ財団内に属する。
- xx 「東京芸術劇場の事業運営の妥当性や効果を有識者あるいは利用者、支援者の視点から評価することによって改善するため」5人以内の学識経験者等によって構成された館長諮問機関。(公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場『東京芸術劇場年報2023-2024』公益財団法人東京都歴史文化財団東京芸術劇場、2024年、86頁)
- xxi 「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド(GOA)」『東京芸術劇場』<https://www.geigeki.jp/performance/goa/> (2024年9月5日19:00 最終閲覧)
- xxii 「芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド 修了生」『東京芸術劇場』https://www.geigeki.jp/wp-content/uploads/2017/02/list_2024.06.pdf (2024年9月5日19:10 最終閲覧)
- xxiii 前久保諒「公共劇場の音楽制作についてー『芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド』を事例としてー」『令和3年度 アーツアカデミー東京芸術劇場 プロフェッショナル人材養成研修 第9期 研修生報告書』公益財団法人東京都歴史文化財団 アーツカウンシル東京・東京芸術劇場、2022年、194頁
- xxiv 2024年11月7日(木)13時30分～14時30分東京芸術劇場館長室で実施。
- xxv 前久保諒氏は正式に担当となる前年の2021年度には、アーツアカデミーの実務研修員としてGOAの運営に関わっていた。
- xxvi 劇場への期待や本人が感じている課題の自由記述欄もある。
- xxvii 「館長・ディレクター・アドバイザー紹介」『メディキット県民文化センター』<https://miyazaki-ac.jp/about/staff/> (2024年12月3日13時50分最終アクセス)
- xxviii 「令和2年度劇場・音楽堂等機能強化推進事業(地域の中核劇場・音楽堂等活性化事業)成果報告書」『独立行政法人日本芸術文化振興会』

https://gekijo-ongakudo.ntj.jac.go.jp/hyouka/2020/2020seika_2_084.pdf (2024年12月3日13時50分最終アクセス)

xxix 「公益財団法人宮崎県立芸術劇場アウトリーチ事業令和7・8年度 第8期登録アーティスト募集要項」『メディアキット県民文化センター』

<https://miyazaki-ac.jp/wp-content/uploads/2024/10/%E2%98%86%E7%AC%AC%E6%9C%9F%E7%99%BB%E9%8C%B2%E3%82%A2%E3%83%BC%E3%83%86%E3%82%A3%E3%82%B9%E3%83%88%E5%8B%9F%E9%9B%86%E8%A6%81%E9%A0%85.pdf> (2024年12月3日15時05分最終アクセス)

劇場の人材育成における 事業観察記録の活用について

長期コース・教育普及分野
今村 舞

はじめに

劇場職員の人材育成において記録作成を活用できないだろうか。この問いは、筆者が実務研修の中で得たワークショップに関するふたつの問題意識に端を発する。

ひとつめは、劇場における観察記録作成の指針についての問題意識である。筆者は東京芸術劇場（以下、芸劇）人材育成担当者から、業務委託の記録作成者を手配できなかった事業に関して、テキストによる観察記録の作成を担当するよう提案された。その際、「とにかく事実を記録してほしい」と伝えられた一方で、人材育成担当内で記録のとり方のルール・指針が存在しないことがわかった。あらゆる視点から記録をとり、取捨選択したいとのことだった。もちろん、ルールを設けることによって記録からとりこぼされてしまう事象が生まれる危険性はある。しかし多くの研究者や実践者によってワークショップや事業評価、アーカイブについてのリサーチがなされている中で、ワークショップファシリテーターの人材育成を行っている劇場が、ワークショップの観察記録の基準を明確化していないことに筆者は驚いた。それは、ワークショップの評価の基準や振り返りのスキルが組織として蓄積されにくい・共有されにくい状態にあるのではないかと感じたためである。また記録作成を委託できる外部人材が無尽蔵にいるわけではなく、本年度のように記録者が確保できないために人材育成の過程にある実務研修員が担当する状況は今後も起こり得るので、なんらかの指針はあってよいのではないかと考えた。

ふたつめは、ワークショップの現場において、参加者とアーティスト・ファシリテーター以外の人材はどのように振る舞うべきなのかという問題意識である。ワークショップ事業で実務研修を行う中で、見学者をどのように扱うのかについて劇場とアーティスト・アウトリーチ先が意見交換を行う場面に立ち合うことが複数回あった。さらに筆者個人としても、種々の現場に立ちあう中で、劇場での業務に慣れていないために「稽古場での振る舞い方がわからない」「何をしたいのかわからない」状態にある実務研修員や新規職員が存在するのではないかと感じるようになった。稽古場の中の「何をしたいのかわからない人材」「いるだけの人材」が観察記録の作成を受け持つことによって、いかに現場に立ちあうか、現場で起こる何に着目するかを自覚し、自律的な人材となる足がかりを築けないだろうかと考えた。

以上から、記録作成する行為自体を人材育成に活用できないかとの問題設定にいきつき、ワークショップ中の観察記録に焦点を当てた調査を開始した。観察記録の指針の作成により、ワークショップを見る視点の獲得・共有を目指せるのではないだろうか、そして、その観察記録の基本的な項目を定めたわかりやすいフォーマットを設定すれば、経験の浅い人材でも記録をとることができるようになり、本人のスキルアップにつながる、稽古場で何をしているのかわからない人材がいる状況を減らせるといった効果があるのではないかと考えた。またフォーマットがあれば、専門人材へ記録作成を依頼する際にも、劇場側の意図が伝えやすくなるだろう。

本稿は次の構成となっている。第1章で芸劇人材育成担当のワークショップの記録の保存状況を確認する。第2章では、実際のワークショップ事業の中での観察記録作成をつうじた調査結果を報告する。第3章では芸劇内のワークショップやアウトリーチを行う三部署における事業記録に関する質問紙調査の結果を考察する。第4章では、前章までの調査結果・考察をもとに芸劇への提案を行う。

第1章 人材育成担当が実施するワークショップの記録の保存状況

芸劇では、各職員に割り当てられたノートパソコンから、ネットワーク上のサーバーにアクセスし、業務に関わるデータを保存・閲覧・編集・ダウンロードすることができる。筆者が確認できる範囲で、人材育成担当が実施しているワークショッ

プにおいては、どのような記録がとられており、それらの記録がどのように保存されているのか確認を行ったⁱ。

調査対象は、筆者がデータにアクセスできる2020年度から継続して実施されている多文化共生事業のワークショップとした。筆者は実務研修において2024年度の多文化共生事業に参加し、打ち合わせ・ワークショップへの同行、アンケート集計などを担当した。その経験をふまえ、ワークショップの実施中の出来事に関する記録を対象をしぼり、2021年度～2024年度のデータの保存状況をまとめた（表1）。記録の範囲は、筆記・文字による記録、写真による記録、映像による記録とした。

調査対象に設定した項目

- ・ 進行表
- ・ 配布資料
- ・ 観察記録
- ・ 記録映像
- ・ 記録写真
- ・ 参加者アンケート回答
- ・ 報告書・レポート原稿（外部に公開されているもの）
- ・ その他

【表1】

年度	階層（フォルダ名）				進行表	配布資料	観察記録	映像	写真	アンケート回答	報告書・レポート原稿	その他
2020	R2CWP				ワークショップの実施なし							
2021	R3 人材育成	R3CWP	★多文化共生WS		○	○ 教材	×	HDD2へ移動	HDD2へ移動	○	× HPにPDF公開済	学習院大学からの資料、0925のみ記録評価用サンプルあり、etc
2022	R4 人材育成	R4CWT	国内リサーチ	影絵	×	○ 参加者向けガイドライン（ルール）	×	○ 参与観察者からの共有	○ 参与観察者からの共有	○	○ 冊子発行済	企画案、参加者名簿、slackログ、etc
				日本語教室	×	×	×	×	×	×	○ 冊子発行済	
2023	R5 人材育成	R5 ワークショップ			×	×	×	×	×	×	× 現在冊子を作成中	×
2024	R6 ワークショップ	02VEC			○	○	○	Dropboxに移動	○	○	×	
		03学習院			○	○	○	Dropboxに移動	○	○	×	

筆者作成

データ容量の大きい記録映像は、人材育成担当が所有する外付けハードディスクもしくはDropbox（ファイルを共有・同期できるオンラインストレージサービス）にデータ移行されており、フォルダ内に移行先がメモで残されていた。これらの記録媒体はアクセスできる職員に限られ、非常勤職員である筆者はどちらにもアクセスできない。またたとえばワークショップ進行を依頼したファシリテーターに過去の記録映像を参考資料として提供する場合は、当該映像のDropboxの共有用URLを作成し、視聴してもらうことが多いようである。

配布資料・進行表の保存の有無はばらつきがあった。配布資料のデータをすべて削除しているとは考えにくく、事業終了後も参照が必要な配布資料以外は、アクセスできる職員に限られたサーバーにデータ移行されるものと考えられる。筆者が確認できる範囲では配布資料の保存が確認できない年がある一方で、2021年度は日本語教室ワークショップの初年度であったためか、事業実施回ごとに作成されたフォルダそれぞれの中に配布資料・進行表などが複数残されていた。

2021年度日本語教室ワークショップのキックオフミーティングの配布資料である「8月26日キックオフレジュメ」では、キックオフミーティング出席者の中に、名前の横に「(評価)」と記載された人物がいた。その人物がキックオフミーティン

グに際し、ワークショップの評価の目標と方法について解説する配布資料「評価について_20210826」を作成したことも確認できた。2021年度には日本語教室ワークショップは全5回実施されており、第1回のみ、ワークショップ映像の分析「WSぐんぐんクラス第1回@わくわくとしま日本語」、参加者の反応がよかったファシリテーターの働きかけを一覧化した「ファシリの働きかけ：ぐんぐんクラス（9月25日）わくわくとしま日」（ファイル名ママ）と、ワークショップの実施内容を検証した記録が残されていた。どちらも作成者は不明である。筆者は前期報告書でもこれまでの日本語教室ワークショップの様子やファシリテーター育成について担当者に聞きとり、質問紙調査を実施したが、上記のような過去のワークショップ評価についての言及はなかった。

フォルダの調査を行う中で、ファシリテーター、劇場職員（制作者）以外に、記録をとる役割を担う外部人材が参加していたことがわかった。いずれも研究者もしくは、「記録者」を肩書きとする人材である。

【表2】

年度	事業	芸劇による記録者の呼称	2025年現在の属性・肩書
2021	日本語教室	評価	大学 非常勤講師
2022	国内リサーチ	参与観察	大学院 特任助教
	日本語教室	記録者	舞台芸術の稽古場リサーチャー / 記録者
2023	日本語教室	不明	不明
2024	日本語教室	記録者	舞台芸術の稽古場リサーチャー / 記録者

筆者作成ⁱⁱ

以上により、人材育成担当のワークショップ・アウトリーチの記録の保存状況は年度によって異なること、評価や記録の役割を担う人材を置いてきたことがわかった。

第2章 ワークショップ観察記録における記録シートの有効性の検証

本章では、実務での記録シートの作成と試用にもとづく調査について述べる。人材育成担当が実施するワークショップ事業数には限りがあるため、種類の異なるワークショップでも共通して使用できる記録方法を模索する目的で、以下の複数の事業でプレ調査と4回の本調査を実施した。なお、本調査第1回および第2回では、業務の一環として観察記録を担当した。

プレ調査

2024年9月28日（土）学習院大学日本語教室ワークショップ

本調査

- 第1回 2024年10月28日（月）～11月4日（月・休）シアター・コーディネーター養成講座
- 第2回 2024年11月9日（土）学習院大学日本語教室ワークショップ
- 第3回 2025年1月11日（土）学習院大学日本語教室ワークショップ
- 第4回 2025年1月26日（日）Tokyo Borderless Theatre Project 異文化間の対話から演劇を立ち上げるための創作トレーニング・プログラム

第1節 プレ調査

本調査での記録方法を決定するため、11月9日と同じ事業のワークショップでプレ調査を実施した。

第1項 自由記述による記録

2024年9月28日（土）に行われた「令和6年度 学習院大学わくわくとしま日本語教室 ぐんぐんクラス ワークショップ」で観察記録を作成した。当日は人材育成担当の「事実だけを書く」方針のもと記録作成を行い、4日後と5日後の出勤日の2日間で清書を行い完成させた。

当日の記録は、筆者自身のiPhoneにメモを打ち込む形式で作成した。立ち歩きながらビデオカメラでの映像記録も同時に行う必要があったためである。記録の際には、「時刻・所要時間」「ファシリテーターの発言」「ファシリテーターの動き」「参加者の発言」「参加者の反応」「使用されている物」を事実としてメモした。自らの主観が入ったと感じる内容は、数行改行してまとめて記載した。

清書では、他者が読んでも内容がわかるように記述を整理した。当日のメモで、主語がない文は記憶をもとに主語を追加するなどした。ワークショップ実施から日を置かずに清書を行ったため、ビデオでは確認せず記憶をもとに追記した。またメモの中の筆者の主観が入った文言に関しては、全体を通して読んだ際に、ワークショップ中の事実を理解することの邪魔になると感じたため、清書の段階で削除した。

第2項 記録シートの検討

プレ調査から、完全なる自由記述での観察記録の作成は難易度が高いと考えた。様々なことが同時多発で起こるワークショップ現場において、着目すべき点を瞬時に選択する必要があるためである。そこで、特定非営利活動法人「芸術家と子どもたち」が主催する「パフォーマンスキッズ・トーキョー」（以下、PKT）のフォーマットを参考に作成した記録シートを用いて、本調査を実施することとした。以下、「Tokyo Art Research Lab」のゼミの受講生が実地調査としてPKTにボランティアスタッフとして参加した際の報告を引用する。

□ 実地調査報告

（前略）メモ取りでは、あらかじめ団体が用意しているシートを用いて、その日のWSの内容を担当者1名が記入する。時系列のアクティビティごとに、コメントや絵、図を使ってメモを作成していくのである。詳細に書かれたメモはWS終了後にアーティストやスタッフ間での反省会に使用される。また他の用途として、WSの映像を再生する際のタイムラインともなる。次に、映像撮影では、団体の指示により遠景用と近景用のビデオカメラを使用した。前者はWS全体の雰囲気をつかめるように、後者は参加者やアーティストの表情を捉えられるようにとのことである。今回の参加によって、PKTのプロジェクトがどのように形作られ、公演され、記録されていくのかを体感することができたⁱⁱⁱ。

【図1】 筆者によるPKTのワークショップで使用されているメモのフォーマットの一部再現^{iv}

学校名： _____ アーティスト： _____ 実施年月日： ____ / ____ / ____

記入例

時	分	構成	アーティストと子どものやりとり・具体的内容	記録者コメント・メモ

省略記号／A…アーティスト AS…アシスタント T…先生 C…子ども(g…女子、b…男子でも可)

時	分	構成	アーティストと子どものやりとり・具体的内容	記録者コメント・メモ

筆者作成

上記からわかる通り、PKTのフォーマットはボランティアスタッフが使用することも想定されたもので、記録の専門家でなくても、ワークショップの何に着目して記録を残せばいいのかがわかりやすくつくられている。

第2節 記録シートを用いた調査

プレ調査、PKTで用いられているシートの形式を参考に記録シートを自作し、実務の中で使用する調査を4回行った。

第1項 第1回調査

事業名：芸術舞台芸術アカデミー シアター・コーディネーター養成講座 集中ワークショップ&レクチャー
「私たち」を問い直すー演劇創作を通じて市民と共に生きる
ードイツ マンハイム国立劇場におけるコミュニティアートとその挑戦ー

日程：2024年10月28日（月）～11月4日（月・休） ※10月31日は休み

ホームページ：<https://www.geigeki.jp/performance/event329/>

講師：ベアタ・アンナ・シュムッツ（マンハイム国立劇場 市民アンサンブル部門芸術監督）

参加者：一般受講者

最終日のみ、在住外国人とサポーターが加わったワークショップを実施。

劇場職員には各日のテーマ・大まかなスケジュールは事前に共有されていたが、海外から招聘する講師であったこともあり、どのようなゲームやワークを実施するかなど詳しい内容は把握していなかった。

（1）記録シートver.1のフォーマット

マンハイムワークショップの前に制作担当者と相談し、「時間」「構成（ワークの名前）」「具体的内容（ワークで何をしたか）」「講師の意図」の4項目の欄がある記録シートver.1を作成した。これらの項目は、「事業実施報告書に何を記載したいか」から逆算して決定した。言い換えれば、「事業実施報告書に必要な項目は設けない」ということである。今回は、講師の発言や受講者の質問そのものは事業実施報告書に必要ないと制作担当者も判断していたことから、上記の4項目にしぼった。記録シートの形式は、第1節第2項で言及したPKTの観察シートを参考に、A4サイズ紙を横向きに使用し、手書きで記入した。またこの話し合いの際に制作担当者と「11月9日の学習院（第2回調査対象事業）もこれで記録をとればよい」と合意した。

【図2】 記録シートver.1

企画名:		ファシリテーター:	実施年月日: / / ()
時間	構成	具体的内容	講師の意図

筆者作成

（2）第1回調査の所感

PKTを参考に、A4サイズ紙を横向きに使用したフォーマットは、各項目を視覚的に同時にとらえやすく、書きやすかった。今後改良の余地があるのは「講師の意図」欄だ。今回は、もし講師が意図を明言すればそれを書き、講師の言動から読みとれた・予想できた場合には、「記録者の予想」とわかるかたちで記載する、という方針を制作担当者と決めていた。通常

(3) 第1回調査の記録の清書

この第1回調査実施日は、外部の記録者が来られないため、記録の作成を担当するよう人材育成担当より業務の指示を受けていた回であった。記録の目的は、事業実施報告書（一般公開なし・助成元など外部機関への提出なし）への使用と知られていた。

事業実施報告書の原稿用に、筆記でとった観察記録から制作担当者が指定する必要事項の清書をWordでの入力で行った。7日分の記録を見返す中で、後半日程になるにつれ、筆記記録の内容が簡潔になっていき、改行やセクション分けが見やすくなっていくことに気づいた。これには、「講師の進行が洗練されていったことが記録に反映された」、「記録者(筆者)が、ワークショップ中の事象、講師の言動のどれを取捨選択すればよいかわかるようになっていた」などの理由が考えられる。

一方で、観察記録だけでは意味がくみとれないところ、情報が不十分なところは、記録映像を見返して文字に起こす必要があった。

第2項 第2回調査

事業名：多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ

「学習院大学わくわくとしま日本語教室」(ぐんぐんクラス)

日程：2024年11月9日(土) 9:45~12:30

ホームページ：<https://www.geigeki.jp/performance/event325/>

ファシリテーター：関根好香、タカミナオミ、谷川翔吾

参加者：学習院大学日本語教室の学習者

内容：第9課「お互いに相手のことを知る・異文化交流」

芸劇の制作担当者とファシリテーターチームが相談しながらプログラムを作成して当日に臨むワークショップであり、プログラム内容を考える打ち合わせに筆者も参加していたため、ワークの手順やファシリテーターの意図は事前に把握できた。観察記録には、引き続き記録シートver.1を使用した。

(1) 第2回調査の所感

ワークショップを開始してから1回目の休憩の時点で、ファシリテーターがワークの目的を発言することがなく、「講師の意図」欄に書くことがないと気がついた。途中からは、代わりにファシリテーターが参加者をフォローする様子や、場所のセッティングについてメモした。日本語教室ワークショップでは、劇場とファシリテーターが事前にワークの内容・進行方法を詳細に記した進行表を共有するため、「具体的内容(ワークで何をしたか)」は進行表の内容を繰り返すことになっていると感じた。ただし、ファシリテーターがその場の様子から判断し、即興的に予定と違うことを行う場合もあるので、この欄自体は必要である。

(2) 第2回調査の記録の清書

この第2回調査実施日は第1回同様、人材育成担当より記録作成業務の指示を受けていた回であった。記録の使用用途は特に決まっていなかったと知らされていた。

後日、制作担当者に参加者の反応も清書するよう指示を受けた。同時に、昨年度はその制作担当者が、学習院大学日本語教室のワークショップについては記録映像を見ながら記録を作成し、進行表の内容も転記したと教わった。そこで、Wordでの清書の際には、①進行表の転記、②記録映像の文字起こし、③筆記記録の反映、の順に情報を確認し作成に当たった。映像の中で画面におさまっていなかった要素をワークショップ中の手書きのメモをもとに補足するかたちとなった。ファシリテーターや参加者の発言など、「情報」「事実」においては記録映像と筆記記録の情報で大きな差が出ることは基本的になかった。一方で、ズレが生じた箇所もあった。筆者が当日現地では「参加者が戸惑っている様子」と記録し、振り返りでも学習院大学関係者から「学習者が何を言えばいいのか明確にしたほうがいい」という趣旨の指摘があったワークが、記録映像ではスムーズに進んでいるように見えた。「発言をそのまま書き起こしたい」というような詳細さが必要とされる場面では記録映像が有効だが、画面におさまっていなかった参加者の反応や雰囲気などその場にリアルタイムに参加するからこそわかる要素については、観察記録が有効だと感じた。さらに今回は、ワークショップ中に観察記録を作成した筆者が、後日記録映像を見ながら記録の清書も行ったことで、実際の現場と記録映像の微妙なずれを発見することができた。後日テーブ

起こし・文字起こしのみを行う場合にはわからない発見であると考えた。

第3項 第3回調査

事業名：多文化共生プログラム 日本語とつながる演劇ワークショップ
「学習院大学わくわくとしま日本語教室」（ぐんぐんクラス）
日程：2025年1月11日（土）9:45～12:30
ホームページ：https://www.geigeki.jp/performance/event325/
ファシリテーター：前嶋のの、佐川大輔、大石将弘
参加者：学習院大学日本語教室の学習者
内容：第14課「日本の文化を体験する」
芸劇の制作担当者とファシリテーターチームが相談しながらプログラムを作成して当日に臨むワークショップであり、プログラム内容を考える打ち合わせに筆者も参加していたため、ワークの手順やファシリテーターの意図は事前に把握できた。

（1）記録シートver.2のフォーマット
第1回・第2回調査をもとに、記録シートの項目を更新した。第3回・第4回調査は自主的な調査であったため、制作担当者との相談はせず、筆者個人で変更箇所を検討した。「時間」「構成（ワークの名称）」「具体的内容（ワークで何をしたか＋ファシリテーターの言動）」は据え置き、「講師の意図」を「参加者の反応」に変更した。講師・ファシリテーターが意図を明確にする場面はあまりないこと、記録映像ではとらえきれないワークショップ中の参加者の反応を記載する必要があることに拠る。また、第3回調査は第2回同様学習院大学日本語教室のワークショップで実施するため、事前にファシリテーターチームから共有された進行表の「時間」「ワークの内容」をあらかじめシートに印字し、そのテキストに取り消し線を引いて変更点を記したり、現場でのことを紐づけて書きこんだりできるようにした。

【図4】 記録シートver.2

企画名： _____ ファシリテーター： _____ 実施年月日： ____ / ____ / ____ ()

時間	構成(ワークの名称)	具体的内容(内容・ファシリテーターの言動)	参加者の反応
		事前にファシリテーターから共有される プログラム案に書かれている内容を転載しておき、 取り消し線を引くなどして変更点がわかるようにする。	

筆者作成

（2）第3回調査の所感
進行表の内容をあらかじめ記録シートに印字したことが大きな利点となった。これまでワークの内容のメモにかけていた時間を、ファシリテーターの言動や、参加者の反応など、現場で起こっていることの記録にあてることができた。進行表の

内容と参加者の反応を線で結んで、ワークのどの部分、どのセリフへの反応なのかをわかりやすくすることもできた。印字＝予定、手書き＝現場で起こったことや予定から変わったこと、の区別がわかりやすくなった。この第3回調査は、ワークショップの参加者の日本語レベルが上がった、芸劇のワークショップに慣れてきていたなどの条件が重なっており、混乱なくスムーズに進んだため、筆者も余裕をもって筆記記録をとれた可能性がある。初回、初対面などワークショップ実施の難易度が高まる要素がある場合にも、事前の進行の予定を転記しておくことで、現場で起きる出来事により集中して記録できるだろう。

またこの第3回調査では、ワークショップ終了直後の学習院大学関係者と芸劇関係者が同席した打ち合わせに、筆者は当日の記録シートを見返しながら参加した。ワークショップの様子を思い返すために有効だったのはもちろん、振り返りで出た指摘を、ペンの色を変えて記録シートに書き込めば把握しやすくなる。

第4項 第4回調査

事業名：クリエイティブ・ウェルビーイング・トーキョー パートナー・プログラム

「多文化共生社会に向けたプログラムと、担い手育成におけるモデル開発」

Tokyo Borderless Theatre Project

異文化間の対話から演劇を立ち上げるための創作トレーニング・プログラム

日程：2025年1月26日（日）10:00～17:00

ホームページ：<https://www.geigeki.jp/performance/event331/>

メンター：前嶋のの、佐川大輔

ファシリテーター：Tokyo Borderless Theatre Project受講者

参加者：Tokyo Borderless Theatre Project受講者

内容：プラクティス3：トライアル・ワークショップ実践①＋フィードバック

ファシリテーターを務める受講者が3～5人のグループで考えた、日本語が第一言語ではない人向けのワークショッププログラムを、他の受講生に対してデモンストレーションした。4チームが30分のデモンストレーションを実施し、終了後に全員でフィードバックを行った。プログラム作成・打ち合わせはそれぞれのチームに委ねられ、アドバイスは劇場が依頼したメンター（熟練のワークショップファシリテーター）が担当した。プログラムの内容や進行表は、事前に劇場には共有されなかった。

（1）記録シートver.2の使用

第3回と同様に記録シートver.2を使用した。それぞれのチームの進行表は事前に劇場には共有されなかったため、転記はできず、空白のシートを使用した。

（2）第4回調査の所感

開発中のワークショップのデモンストレーションであることから、ファシリテーターにフィードバックを行う可能性を想定し、ファシリテーターの進行をなるべく詳しく記録した。またこの第4回は、5か月間にわたる連続講座の3ヵ月目に実施され、受講生は全員演劇の現場に関わった経験があった。演劇経験者が打ち解けた状態で行うデモンストレーションだったため、ワークショップの参加者役の受講生は、笑いなどの反応が大きく、わからないことがあれば積極的に質問していた。そのため筆者は、ファシリテーターの進行の記録に追われる中でも、参加者の反応を書くことが容易であった。

第5項 調査結果の考察

4回のワークショップ現場での記録シートを用いた観察記録作成調査に対し、考察を行う。

（1）記録項目の明確化

記録シートに記入する項目が定められたことで、記録作成を依頼する側と記録者が「記録すべき点」の認識を事前に一致させられ、ワークショップ実施後に記録の不足に気づくというような事態を防ぎやすくなる。記録に慣れていない人材、ワークショップに慣れていない人材にも記録がとりやすくなると同時に、記録者がワークショップを見る視点を身につけることもできるだろう。

記録シートの項目は、ワークショップ自体の目的・記録をとる目的によって変動する。筆者の4回の調査においても、以下のようにワークショップ、記録それぞれに目的があり、必要となる項目が異なるとともに、項目の記述の分量にも差が出た。

■ワークショップの目的

- ・ワークショップに関わる人材の育成
- ・日本語学習
- ・ワークショッププログラム開発

■記録をとる目的

- ・実施報告書に使用するための記録
- ・使用目的は決まっていない、記録のための記録
- ・ファシリテーターへのフィードバックを想定

ワークショップの目的、記録をとる目的があらかじめわかる場合には、項目を入れ替えて最適な記録シートを作成することができる。これは、記録者が記録をとる目的、少なくともワークショップ自体の目的を共有されていないと、適切な記録を作成できない可能性も示している。

劇場は、記録シートの項目の候補を複数持ち、そのワークショップの目的のもと重視したい項目を選ぶことになる。項目をあらかじめ設定した記録シートの作成により、ワークショップで重視する点が可視化され、職員間でのコンセンサスの獲得にもつながる。

(2) 定められた項目以外の記録の重要性

記録シートに項目を設定することは、記録者がその項目以外の要素に注目しなくなり、決められた項目以外の情報が記録として残らなくなる可能性をはらんでいる。これを踏まえ、記録シートにない項目・記録者の主観を記述する際の書き方を事前に明確にしておくことが重要である。

調査中、記録シートに設定された項目以外に筆者が「どうしてもこのことを記録しておきたい」と考え、他と区別できる形式で記録をした場面が何回かあった。これらの、「フォーマットの項目に定められていないが記録者の目についた事象についての記録」は、それまで見落とされていた・重要視されていなかった可能性があるが、そのワークショップにとって意味をもつ要素の発見、その記録者ならではの視点（ワークショップを見るスキル）の獲得という価値を持つ。複数人が同じフォーマットを使用してとった記録を見比べ、それぞれが設定項目以外にどのようなことを書いたのかを共有してワークショップへの理解を深めるといった活用も考えられる。

(3) 打ち合わせ→観察記録→清書のプロセス

今回の調査では、学習院大学のワークショップにおいては、記録者である筆者は打ち合わせに参加するなど事前にプログラムを把握した状態で観察記録をつけ、記録映像を見ながら清書を行った。それにより、ワークショップ・プログラムの目的のもとにどのように現場でプランを変化させるのか、また記録映像に捉えきれない参加者の反応の記録など、ワークショップの場で起きる事象にどのように着目するか、その視点をどのように活用するかを考えることとなった。記録を作成するプロセス自体が記録者の学び・スキルの獲得の機会となると言ってよいだろう。

第3章 ワークショップ・アウトリーチ実施部署への質問紙調査

前章で述べた記録シートを用いた観察記録作成調査を経て、芸劇内のワークショップ・アウトリーチを実施する部署への質問紙調査を実施した。事業実施中の記録のとり方と活用状況について把握した上で、ジャンル・事業を問わず使用できる記録シートを作成し、記録をとる行為自体を人材育成に活かせるのかを検討するためである。

第1節 質問紙調査の実施概要

調査は、下記の対象事業の担当者に回答を依頼した。

【表3】

部署	対象事業	ジャンル	回答者
事業調整係 人材育成担当	日本語とつながる演劇ワークショップ等	演劇	田室寿見子担当係長
事業調整係 社会共生担当	東京のはら表現部 ワークショップ等	インクルーシブダンス	三谷淳担当係長
事業第一係	芸劇オーケストラ・アカデミー・フォー・ウインド (GOA) アウトリーチ	音楽	前久保諒氏

筆者作成

人材育成担当と社会共生担当のワークショップは芸劇が主催する事業であるが、GOAのアウトリーチは、「すべて外部主催者からの依頼案件で、芸劇はアカデミー生を派遣するのみで、アウトリーチ事業そのものを管理することはして」^{vi}いない。

質問は、

- (1) 現在の記録のとり方について
- (2) 記録の活用状況
- (3) その他

のいずれかに分類できる9問で、筆記記録（メモ・ノート・フィードバックシートなど）と写真・映像記録の2種類の記録について尋ねた。筆記記録のフォーマットがある場合にはサンプル提供も依頼した。

第2節 調査結果

本節では、質問紙調査によって得られた回答について記述する。

(1) 現在の記録のとり方について

三者とも映像・写真記録はとっていたが、筆記での記録もとっていたのは人材育成担当と社会共生担当のみであった。人材育成担当は、研究者など専門性を持つ人材に筆記記録を依頼しているとの回答だった。

記録（筆記、写真・映像）をとる目的は、三者とも「広報」をあげていた。その他の目的としては、内容の振り返り、事業の履行確認、報告書作成、プログラム分析などでの使用があげられていた。

筆記記録のフォーマットを持っているのは社会共生担当のみであった。共催事業であるが、ホワイトハンドコーラス事業においてフォーマットを使用している。フォーマットは、A4サイズ紙を縦に使用した表形式で、項目は「年度」「日時」「会場」「出席者（参加者、指導者、スタッフ）」「見学者」「芸劇担当」「内容」「備考・その他」である^{vii}。人材育成担当はフォーマットを用いていないが、記録を希望する項目がある場合には記録者に事前に伝えるとのことだった。

「研修員・研修生やインターンなどの記録の専門家ではない人材に記録（筆記、映像・写真）を任せることがあるか」という質問へは、人材育成担当のみ写真・映像に限って担当させることがあるとの回答だった^{viii}。GOAも社会共生担当も研修員やインターン生に記録をお願いしたことはないとの回答であり、GOAはその理由を「位置づけとして依頼仕事のなかで実施しているから」とした^{ix}。

記録の保存方法とアクセスについては、人材育成担当と社会共生担当の回答が共通していた。筆記記録は共通サーバーに、写真・映像はハードディスクなどその他のメディアに保存し、希望があれば芸劇の他部署の職員もアクセス可能とするとの回答だった。

(2) 記録の活用状況

この項目では、ワークショップ・アウトリーチ終了後の振り返り、事後評価に記録を活用しているか尋ねた。人材育成担当は「記録をテキスト化し、次の企画を作成する際に参考として活用」^xしている。社会共生担当では、「反省や今後に繋げるために具体的にどうすべきなのか、（筆者注：東京のはら表現部の）チーフファシリテーターが映像を確認し、参加者にアドバイス」を行っており、「そこでのやり取りや発言で、参加者が事業目標とどれだけ乖離しているのか、逆にクリアできているのかなど判断すること」^{xi}はあるとの回答だった。GOAは、外部から依頼された仕事であるとの観点から、出演

したGOA生個人に参考程度に映像記録を共有しているようだ。

（３）その他

この項目ではふたつの質問を行った。ひとつめは、ワークショップ・アウトリーチを評価するポイントについて担当者間で共通認識や判断基準を持っているかである。事業の実施中に着目する点・記録をとる点が、その事業の中で重視したい点・評価するための点と一致するのではないかと仮定からの問いである。三者とも評価基準の明文化は行っていなかったが、担当職員間での共有自体はもちろん行われている。人材育成担当は「感覚的に共通認識や判断基準の摺り合わせを行って」^{xii}おり、社会共生担当は「事業目標を共有化し、関わる担当全員がそれを認識しながら事業を実施するようにして」^{xiii}いる。GOAからは、認識がそろっていることは望ましいものの、「現状では職員個々のバックボーンも異なるので、むやみに統一的な基準を設けるのではなく、個々人の視点のちがいをよい形でフィードバックに作用するように気を付けるべき」^{xiv}とのコメントがあった。

ふたつめは、他の部署が実施するワークショップを視察することがあるか、その際にどのような記録をとるか尋ねた。いずれも視察の頻度については三者で差が出た。人材育成担当と社会共生担当は視察を行う際には共通して、筆記記録（メモ）をとることが多いようだった。映像・写真記録については、視察先（主催者）の意向もあるため、視察者側から一概に撮影の可否は決められない様子だった。

第３節 質問紙調査結果の考察

人材育成担当・社会共生担当のワークショップと、GOAのアウトリーチでは、ジャンルの違いに加えて、芸劇が主催者であるか否かにより、その記録への取組に大きな違いが出ていた。

（１）記録媒体による活用の違い

写真などの視覚的な記録は、SNS掲載など広報での活用が主な目的とされている。活用が目に見えやすいとも言える。一方筆記記録は、実施内容の確認・振り返り、報告書の作成など、時間をかけた活用が想定されている。この、記録の活用方法の想像のつきやすさも、記録者が「どのような記録を求められているのか」を把握できる度合いに影響するのではないだろうか。前章において、記録の使用目的によってその項目が異なってくることを示したが、事前に目的が明確に示されない場合や決まっていない場合に、記録者が現場の何を記録するか考える際、筆記記録よりも写真・映像のほうが選択をしやすだろう。

（２）記録の人材育成的な意義

人材育成担当のみ写真・映像記録はインターン生・実務研修員のような人材育成対象者に任せることがあるとしていたが、三者とも基本的には観察記録を人材育成対象者に任せるとはなかった。人材育成担当は今年度、筆者（実務研修員）にワークショップの記録作成の役割を担わせたが、実務研修員であっても本人に執筆の経験や能力があり、また実務研修として記録作成が本人の役に立つと判断した場合、任せることがあると確認された^{xv}。

上記から、筆記記録の作成には一定以上のスキルが必要なものと考えられているとわかる。ここで言うスキルは、観察から執筆、場合によっては分析も含めた多様なものである。研究者が依頼を受けて作成する一般公開用の観察記録と、劇場職員による内部資料としての観察記録でも求められるスキルは変動するはずである。このことから劇場職員にとっては、筆記記録を作成できること自体が、その劇場職員がワークショップで着眼すべき点を把握し、ワークショップ制作者としての専門性を獲得できていることを示す指標となると考えられないだろうか。

また、社会共生担当への質問紙調査の中で、過去に同じ事業調整係内の別のジャンルの人材育成事業ワークショップにおいて、「現場を振り返ってもらふ目的、また、まとめることで事業内容の理解に役立ててもらふ」^{xvi}ことを目的として、学生のインターンや研修生が記録を担当したことがあるとの回答も得た。社会共生担当としても一概にインターンや研修生に記録を担当させないわけではなく、記録を依頼することが望ましい事業であること、実際にインターンがいること、の条件が揃えば記録を担当させた可能性もあるとのことだった^{xvii}。

これより、現場によっては育成過程の人材であっても、記録の作成・整理を通して事業への理解を深めうるとわかる。記録の実務を通して、自ら考えながら事業の意義を把握し、視点を獲得できるのではないだろうか。

（３）共通のフォーマットの現実性

本質問紙調査は、ジャンルや部署を越えた共通の記録シートのフォーマットを作成できるかを探ることも目的のひとつであった。社会共生担当から提供されたフォーマットと、筆者が作成した２件のフォーマットだけでも、項目や欄の作り方に大きな違いがあった。またそもそもGOAはアウトリーチの筆記記録自体を作成していなかった。シンプルな共通のフォーマットの作成は可能ではあるが、それが必要とされるか、実際に実務の中で活用されるのかについては、今回の質問紙調査からは判断ができなかった。

第４章 提案と課題

前章までの調査・考察をもとに、「記録作成を劇場職員の人材育成に活かす」という観点より、芸劇への提案を行う。本稿では当初、部署・ジャンルを越えた芸劇全体での共通のフォーマット作成を想定し、第２章の記録シートを用いた調査を行った。しかし第３章の三部署への質問紙調査の結果、事業の内容・構造の違いの大きさから、現段階での共通フォーマット作成が有効との判断はできなかった。しかし、フォーマットを用いての観察記録作成という行為自体の人材育成的価値、記録項目の設定がチームの中で明文化されていないコンセンサスや個々の職員の独自性の可視化につながる可能性は存在するとの考察から、下記の提案に至る。

第１節 提案

（１）部署ごとの記録のフォーマット作成

現在、筆記記録のフォーマットがない部署・事業では、フォーマットを作成し、すでにある部署・事業では、フォーマット改良の可能性を検討するよう提案したい。

ワークショップ・アウトリーチに対するGOAの回答で指摘されたように（第３章第３節（２））、職員はそれぞれ異なる視点を持っている。一方で人材育成担当と社会共生担当が回答していたように、明文化はされなくとも、複数の担当職員で評価や判断の基準について共通の認識を形成していくことも可能である。担当職員間で、「何を記録するのか」「記録をどう活用したいのか」を話し合う行為、実際に記録を作成し比較検討する行為の中で、それらの共通認識を可視化することができないだろうか。記録の項目は、事業を実施するチームとして重視する事柄とも言える。したがって記録シートなどのフォーマットがつくられること、その話し合いの過程の議事録をテキストとして保存することが、獲得されたコンセンサスの明文化にもつながるだろう。その際、設定項目にない事項の記録方法、特定の場面でのみ必要となる項目の存在、共通認識をつくる話し合いの中でわかったそれぞれの職員の独自の視点についても記録し蓄積していくことで、多様な視点・目的を重視する必要性を再確認し、職員どうしが新たな視点・思考を獲得していくことにもつながるのではないだろうか。

もちろん、作成したフォーマットを必ずすべての事業で使用する必要はない。しかしフォーマットがあれば、その事業に慣れておらず何をしたいのかわからない状態の実務研修員やインターン生、経験の少ない職員に記録を行わせることができ、現場の見方を身につける足がかりとなるのではないかと考える。また、外部人材への記録の依頼もフォーマット用に準備した項目をもとに行えば、意思疎通がとりやすくなるのではないだろうか。

（２）記録作成の研修の実施

劇場職員の研修として、教育普及事業や人材育成事業を行う部署どうし、異なる事業どうしで、観察記録をとり合う機会を設けることを提案したい。同じ筆記記録のフォーマットを用いて、複数人でひとつの事業の観察記録をとり、終了後には全員の記録を比較しながら意見交換を行う。それにより、自身が見落としていた点や、他ジャンルと自ジャンルの共通点と相違点など、様々な視点を獲得するきっかけとなる。この、他の部署・事業の記録をとり合う研修を繰り返すことで、将来的にピアレビュー^{xviii}による事業評価を行えるような土壌づくり・職員のスキルの獲得が可能となるのではないだろうか。

第２節 課題

前節の提案とあわせ、職員の自己研鑽と情報共有を目的とし、ワークショップの筆記による観察記録、写真・映像記録を劇場内の職員の誰もが自由に閲覧できるフォルダをつくることも提案しようと考えた。しかし、ワークショップ参加者の個人情報保護の観点から、提案を見送った。なお本稿のテーマからは外れる指摘とはなるが、第３章の質問紙調査においてすべての回答者が記録作成の目的に広報をあげており、個人情報の保護と広報利用の兼ね合いも、今後考えるべき大きな課題

である。

また、観察記録作成を通じた研修の提案については、ワークショップなど事業実施中に複数の劇場職員が真剣に筆記記録をとっている状態を、「評価されている」と感じ、委縮してしまうアーティスト、ファシリテーターや参加者が発生する可能性がある。どのような現場で実施するのかについては熟考が必要である。これは、現場における人員配置のあり方をどのように考えるかという課題にもつながる。

おわりに

本稿は、ワークショップの観察記録という極めて限定的なタスクについての論考と一見思われるかもしれない。しかし本稿は、事業のジャンルを問わず多くの劇場が抱えているであろうふたつの課題に対する一助となると考えられる。

ひとつめは、劇場職員がいかに評価のスキルを獲得するのかという課題である。前章の提案で、職員どうしでの観察記録作成からピアレビューへの発展の可能性を示したように、明確な意図のもとでの観察記録の作成は、事業に対する評価の視点をそれぞれの職員が持ち、組織としても評価基準のコンセンサスをとる過程に寄与するだろう。ふたつめは、個々の職員のスキルをどのように組織に還元するのかという課題である。それぞれの職員に蓄積される知見・視点を、様々な背景や経歴をもつ他の職員とも共有し、部署全体・劇場全体に蓄積させ、組織としてのスキルにできるのではないだろうか。職員の入れかわりが発生する劇場においては、記録それ自体だけでなく記録を作成する行為を重視することが、知見の蓄積につながるだろう。

参考文献

- ・加治屋健司「文章を読むこと、書くこと 読者、情報、説得。三つのポイントとは？」『アートプロジェクトを紡ぐ——伝える・ひらく・つなげるためのヒント集』アーツカウンシル東京、2019年
- ・佐藤郁哉『フィールドワークの技法 問いを育てる、仮説をきたえる』新曜社、2002年
- ・特定非営利活動法人アート&ソサイエティ研究センター編『P+ARCHIVE アート・アーカイブ ガイドブック β版』公益財団法人東京都歴史文化財団 東京文化発信プロジェクト室、2011年
- ・中田一会「内側で練って生まれる言葉」『アートプロジェクトを紡ぐ——伝える・ひらく・つなげるためのヒント集』アーツカウンシル東京、2019年
- ・若林朋子「ピアレビューのすすめ」熊倉純子監修・編、榎原彩編『アートプロジェクトのピアレビュー——対話と支え合いの評価手法』水曜社、2020年、10-20頁。

注

- i 東京芸術劇場のサーバーにはアクセス権限が設定されており、実務研修員である筆者はすべてのデータにアクセスすることはできない。
- ii 2024年は、記録者が来られない11月9日のみ、実務研修員（筆者）が記録を担当した。
- iii 特定非営利活動法人アート&ソサイエティ研究センター編『P+ARCHIVE アート・アーカイブ ガイドブック β版』公益財団法人東京都歴史文化財団東京文化発信プロジェクト室、2011年、54-55頁。
- iv 特定非営利活動法人アート&ソサイエティ研究センター編『P+ARCHIVE アート・アーカイブ ガイドブック β版』公益財団法人東京都歴史文化財団東京文化発信プロジェクト室、2011年、56頁を参照し筆者が作成した。
- v 佐藤 2002、166- 167頁。
- vi 前久保諒氏の質問紙調査への回答（2025年2月10日回答）より。
- vii 三谷係長から提供されたサンプル（2025年2月12日提供）より。
- viii 田室係長の質問紙調査への回答（2025年2月3日回答）より。
- ix 前久保諒氏の質問紙調査への回答（2025年2月10日回答）より。
- x 田室係長の質問紙調査への回答（2025年2月3日回答）より。
- xi 三谷係長の質問紙調査への回答（2025年2月12日回答）より。
- xii 田室係長の質問紙調査への回答（2025年2月3日回答）より。
- xiii 三谷係長の質問紙調査への回答（2025年2月12日回答）より。

- xiv 前久保諒氏の質問紙調査への回答（2025年2月10日回答）より。
- xv 田室係長からのコメント（2025年2月27日メール受信）より。
- xvi 三谷係長の質問紙調査への回答（2025年2月12日回答）より。
- xvii 三谷係長からのコメント（2025年2月26日メール受信）より。
- xviii 若林朋子によると、ピアレビューは「同類の他者による評価」であり、「内部評価と外部評価双方の利点を複数あわせ持っている評価手法」である（若林 2020、10-13頁）。

芸劇舞台芸術アカデミーについて

東京芸術劇場では、公立文化施設や芸術団体等で活躍することを目指す若手人材に対し、プロデューサーやコーディネーターとしての資質の向上と舞台芸術分野へのキャリアチェンジに資することを目的として「芸劇舞台芸術アカデミー」を実施しています。本格的なクラシック音楽、演劇・舞踊等の専用ホールと、高い専門性を備えたスタッフを有し、積極的な創造発信を行う東京芸術劇場の特性を活かして、舞台制作の現場で欠かせない実務スキルやノウハウ、思考力を養います。

本プログラムは、2013年度より11年続いた「アーツアカデミー 東京芸術劇場プロフェッショナル人材養成研修」から名称を改め、2024年度より実務研修員（旧研修生）として職員に準じる雇用契約を結ぶことになりました。安定した研修環境のもと、以下の3つの目標を掲げ、レクチャーやゼミ、現場体験を通じて、舞台芸術の専門人材としての業務に必要な知識と技能を付与します。将来的には劇場運営の中核を担うクリエイティブな思考を備えた人材の育成を目指します。

●研修目標

- ・現場経験：制作現場で経験を積み、即戦力となることを目指す
- ・座学：キャリアの基盤となる豊富な知識を身につけ、クリエイティブな視点で問題解決力を養う
- ・ネットワーク形成：将来のキャリアにつながるネットワークを築く

●応募資格

- (1) 高等専門学校あるいは大学卒業以上の概ね22歳から30歳程度の者で、かつ舞台芸術業界あるいは文化施設での就職を希望する者。
- (2) 舞台芸術への興味関心、および職務を遂行する熱意を有すること。
- (3) 希望する研修分野で必要となる基礎的な専門知識やスキルを有すること。高等専門学校あるいは大学等での専攻は問わない。
- (4) 文化施設や芸術団体、公的機関、民間企業、NPO法人等での公演等制作、ホールの貸館運営等の実務経験を概ね2年以上有すること。あるいは一般企業等での社会人経験を概ね3年以上有すること。
- (5) 一般的なビジネスマナーを理解し、日常業務に必要なパソコン操作（Microsoft Office等）や事務・接客対応ができること。
- (6) 多様な専門性を持つ関係者と円滑なコミュニケーションがとれ、主体的かつ自発的に業務に取り組めること。

●募集コースおよび内容

研修コース	分野	研修の内容	
		現場実習	座学
■長期コース (11か月) ■短期コース (4～6か月程度)	演劇制作 (2024年度は音楽制作生の採用なし)	・公演制作 ・ホール運営 ・広報業務 等	・レクチャー、ゼミ (アーツマネジメント、文化政策、講読、リサーチ 等) ・レポート作成 (週報、月報および報告書)
	教育普及	・ワークショップ制作 ・地域連携企画 ・障害者アーツ運営 ・鑑賞サポート 等	

●研修期間

※ 2024年度は設備更新工事のため、9月30日から休館

■長期コース

2024年4月1日（月）～2025年2月28日（金） 年間11か月程度

■短期コース

2024年4月1日（月）～2024年10月31日（木）のうち、4～6か月程度

●研修の流れ（令和6年度）

（長期コース例）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通年	ゼミ・館外研修、面談、レポート提出 実務研修											
その他研修等	新人職員研修					ゼミ企画発表			報告書発表 （前期）			報告書発表 （後期）

（短期コース例）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
通年			★ゼミ・館外研修、面談、レポート提出 実務研修									
その他研修等	★新人職員研修					ゼミ企画発表			報告書発表			

★印は、研修期間外は任意で参加可

第12期の研修プログラムを、次ページ以降にご紹介します。

2013年度の第1期生から第12期生まで、修了生は全国各地の公共劇場や芸術団体などでそれぞれの力を発揮しています。

公立文化施設や芸術団体の主な就職先は、以下のとおりです。

- （公財）岡山文化芸術創造 岡山芸術創造劇場
- （公財）神奈川芸術文化財団 神奈川県民ホール
- （公財）川崎市文化財団 ミューザ川崎シンフォニーホール
- （一財）北上市文化創造 北上市文化交流センター さくらホール
- （公財）京都市音楽芸術文化振興財団 ロームシアター京都
- （公財）キラリ財団 富士見市民文化会館 キラリ☆ふじみ
- クリエイティブ・リンク・ナゴヤ
- （独）国際交流基金
- （独）国立美術館
- 座・高円寺／NPO法人劇場創造ネットワーク

(公財) 静岡県舞台芸術センター SPAC
(公財) 新日本フィルハーモニー交響楽団
(公財) 世田谷パブリックシアター
(一社) 瀬戸内サーカスファクトリー
東京都生活文化局
(公財) 東京都歴史文化財団 アーツカウンシル東京
(公財) 東京都歴史文化財団 東京芸術劇場
(公財) 東京都歴史文化財団 東京文化会館
(公財) としま未来文化財団
(公財) としま未来文化財団 あうるすぽっと 【豊島区立舞台芸術交流センター】
豊岡演劇祭実行委員会事務局
(一財) 長野市文化芸術振興財団 長野市芸術館
(公財) 新潟市芸術文化振興財団 りゅーとぴあ 新潟市民芸術文化会館
(公財) 練馬区文化振興協会 練馬文化センター
(公財) 兵庫県芸術文化協会 兵庫県立芸術文化センター
(公財) 福武財団
(公益) 横浜市芸術文化振興財団
(公財) 読売日本交響楽団

(令和7(2025)年4月現在)

第12期研修プログラム概要

I. ゼミナール、ワークショップ

1. 講読ゼミ

日程：2024年4月11日（木）～6月6日（木） 全6回
講師：横堀応彦氏（跡見学園女子大学マネジメント学部 准教授）

2. レポート指導

日程：月1回程度、通年
講師：葛西周氏（京都芸術大学芸術学部 専任講師）

3. リサーチゼミ

日程：2024年6月6日（木）～8月21日（水） 全5回
講師：若林朋子氏（立教大学大学院社会デザイン研究科 特任教授）

II. 他館訪問研修

1. 世田谷パブリックシアター

日程：令和6年6月5日（水）
内容：高萩宏氏（世田谷パブリックシアター 館長）

2. 城崎国際アートセンター

- （1）日程：2024年7月27日（土）
試演会鑑賞
- （2）日程：2024年7月28日（日）
講師：志賀玲子氏（城崎国際アートセンター 館長）
橋本麻希氏（城崎国際アートセンター 地域連携ディレクター）

3. 芸術文化観光専門職大学

日程：2024年7月27日（土）
講師：平田オリザ氏（芸術文化観光専門職大学 学長）

4. 江原河畔劇場

日程：令和6年7月28日（日）
講師：尾形典子氏（江原河畔劇場・青年団 制作）

5. 沖縄アーツカウンシル

日程：令和7年2月20日（木）
講師：上地里佳氏（沖縄アーツカウンシル チーフプログラムオフィサー）
小川恵祐氏（沖縄アーツカウンシル プログラムオフィサー）
喜舎場梓氏（沖縄アーツカウンシル プログラムオフィサー）

6. 那覇市若狭公民館

(1) 日程：令和7年2月20日（木）

多文化カフェ・わかさ視察

(2) 日程：令和7年2月22日（土）

講師：宮城潤氏（那覇市若狭公民館 館長／NPO法人地域サポートわかさ 理事・事務局長）

7. 沖縄市民劇場あしびなー

日程：令和7年2月21日（金）

講師：照屋幹夫氏（特定非営利活動法人まちづくりNPOコザまち社中 理事長）

8. ひめゆりピースホール

日程：令和7年2月21日（金）

講師：下山久氏（一般社団法人エーシーオー沖縄 代表・プロデューサー・芸術監督）

9. 那覇文化芸術劇場なはと

日程：令和7年2月22日（土）

講師：林立騎氏（那覇市市民文化部文化振興課 主幹（企画制作G長））

Ⅲ. 実務研修概要

石塚 晴日（短期コース・演劇制作分野）

1. 貸館事業

東京芸術劇場 プレイハウス、シアターイースト、シアターウエストの貸出に関する事業

期間：令和6年6月1日（土）～7月21日（日）

担当施設：東京芸術劇場 プレイハウス、シアターイースト、シアターウエスト

担当業務：シアターイースト朝礼立会い、初日・最終日ロビー立会い、プレイハウス貸出準備、プレイハウス朝礼立会い、ロビー打合せ立会い、職員招待案内メール作成・送付・リスト作成、プレイハウス初日ロビー立会い、館内ポスター貼替、打合せ表作成、打合せ立会い、他

2. 舞台『未来少年コナン』

日程：令和6年6月5日（水）～6月16日（日）

会場：東京芸術劇場 プレイハウス

演出・振付・美術：インバル・ピント

原作：日本アニメーション制作「未来少年コナン」

脚本：伊藤靖朗

出演：加藤清史郎、影山優佳、成河、門脇麦、宮尾俊太郎、岡野一平、今井朋彦、椎名桔平

主催：ホリプロ

共催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

担当業務：受付開始～開場～休憩時間～終演後立ち合い、舞台裏ツアー立ち合い、大学生見学立ち合い、他

3. 『さまぁ〜ずライブ14』

日程：令和6年6月20日（木）～6月27日（木）

会場：東京芸術劇場 プレイハウス

出演：さまぁ〜ず（三村マサカズ、大竹一樹）

主催：ホリプロ

担当業務：公演打ち合わせ表作成、公演1週間前打ち合わせ参加、他

4. モダンスイマーズ『雨とベンツと国道と私』

日程：令和6年6月8日（土）～6月30日（日）

会場：東京芸術劇場 シアターイースト

作・演出：蓬莱竜太

出演：古山憲太郎、津村知与支、小椋毅、生越千晴、西條義将（以上モダンスイマーズ）、山中志歩、名村辰、小林さやか

主催：一般社団法人モダンスイマーズ

提携：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

担当業務：劇場入り立ち合い、劇場入り初日朝礼参加、ゲネプロ見学、ロビー打ち合わせ、公演初日立ち合い

5. 範宙遊泳『心の声など聞こえるか』

日程：令和6年7月6日（土）～7月14日（日）

会場：東京芸術劇場 シアターイースト

作・演出：山本卓卓

出演：福原冠、井神沙恵、石原朋香、狩野瑞樹、山本卓卓

主催：合同会社範宙遊泳

提携：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

担当業務：劇場入り立ち合い、消防査察立ち合い、ゲネプロ観劇、ロビー打ち合せ、初日立ち合い、最終日立ち合い、ポスターはがし

6. 東京芸術祭 2024 芸劇オータムセレクション 東京芸術劇場 Presents 木ノ下歌舞伎『三人吉三廓初買』

日程：令和6年9月15日（日）～9月29日（日）

会場：東京芸術劇場 プレイハウス

作：河竹黙阿弥

監修・補綴：木ノ下裕一

演出：杉原邦生 [KUNIO]

出演：田中俊介、須賀健太、坂口涼太郎、藤野涼子、小日向星一、深沢萌華、武谷公雄、高山のえみ、山口航太、武居卓、田中佑弥、緑川史絵、川平慈英、緒川たまき、眞島秀和

スウィング：佐藤俊彦、藤松祥子

主催：東京芸術祭実行委員会 [公益財団法人東京都歴史文化財団（東京芸術劇場・アーツカウンシル東京）、東京都]

助成：文化庁文化芸術振興費補助金（劇場・音楽堂等機能強化推進事業（劇場・音楽堂等機能強化総合支援事業））、独立行政法人日本芸術文化振興会、一般財団法人地域創造

協賛：アサヒグループジャパン株式会社

制作協力：一般社団法人ベンチ

企画制作：東京芸術劇場・木ノ下歌舞伎、一般社団法人樹来舎

担当業務：

【稽古期間】顔合わせ準備・立ち合い、稽古準備・立ち合い、舞台美術打ち合せ、衣装打ち合せ、新聞取材見学、広報宣伝用写真撮影、広報用写真確認、NG表作成、稽古場レポート作成、公演打ち合せ表作成、劇団招待リスト整理、差し替え台本印刷・配布、ケータリング準備、物販物の製本、お弁当注文先調査

【公演期間】当日パンフレット差し紙印刷・準備、会場掲示準備、会場ロビー立ち合い、駐車場管理、取材記事等の内容確認、制作経費（雑費）管理簿作成および管理、開演時間・アフタートークの時間割表紙作成、劇場入り案内、小道具や衣装の開梱、ツアー公演のための荷物の仕分け・梱包・運び出し、楽屋片付け

今村 舞（長期コース・教育普及分野）

1. 中高生のためのクリエイティブCAMP 2024 “ゲゲキャン”

期間：令和6年4月1日（月）～5月31日（金）

演出・振付：碓井葉央・藤村港平

美術・衣装：ひびのこづえ

音楽：小野龍一

主催：東京都、公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

協力：東京芸術祭実行委員会

担当業務：チラシ広報先リサーチ、チラシ発送作業、チラシ・ポスター配架、打ち合わせ参加等

2. TACT FESTIVAL 2024『川村亘平斎の影絵と音楽『オロチカラ～なまぐさ天狗は龍を追う』』

日程：令和6年5月3日（金・祝）～5月4日（土・祝）

会場：東京芸術劇場 シアターイースト

出演：川村亘平斎（影絵・音楽）、角銅真実（打楽器）、AYA（ベース／OOIOO）

主催：東京都、公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場、豊島区

協賛：東武鉄道株式会社

助成：令和6年度文化庁 文化芸術創造拠点形成事業

担当業務：ロビーでのお客様対応、終演後アナウンス、終演後ワークショップ『撮影OK！影絵で遊ぼうワークショップ』
お客様対応、掲示物作成等

3. 東京芸術劇場ワークショップ2024『川村亘平斎さんと、まちを歩いて影絵をつくる。』

日程：令和6年6月15日（土）、6月29日（土）7月9日（火）、7月10日（水）、7月12日（金）、7月13日（土）

会場：東京芸術劇場ミーティングルーム、リハーサルルーム、劇場周辺

講師・進行役：川村亘平斎、工藤大貴、久保田由香

ゲスト：西井夕紀子

主催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

助成：文化庁文化芸術振興費補助金（劇場・音楽堂等機能強化推進事業） | 独立行政法人日本芸術文化振興会

担当業務：ワークショップ備品準備、出欠表作成、フィールドワーク同行、記録映像撮影、打ち合わせ参加、発表会見
学者募集広報、会場設営、パフォーマンス補助、アンケート作成・集計等

4. 芸劇舞台芸術アカデミー シアター・コーディネーター養成講座 集中ワークショップ&レクチャー『『私たち』を問い直す一演劇創作を通じて市民と共に生きる一ドイツ マンハイム国立劇場におけるコミュニティアートとその挑戦』

日程：令和6年10月28日（月）～11月4日（月・休）

会場：新宿NPO協働推進センター

講師：ベアタ・アンナ・シュムッツ

主催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

協力：マンハイム国立劇場市民アンサンブル部門、ゲーテ・インスティトゥート東京

担当業務：使用会場リサーチ・予約、参加者募集広報、チラシ発送作業、保険加入、書類選考会準備、アンケート作成、打ち合わせ参加・議事録作成、配布資料作成、会場設営、映像記録撮影、実施記録作成、実施報告書用原稿作成等

5. クリエイティブ・ウェルビーイング・トーキョー パートナー・プログラム 多文化共生社会に向けたプログラムと、担い手育成におけるモデル開発「Tokyo Borderless Theatre Project 異文化間の対話から演劇を立ち上げるための創作トレーニング・プログラム」

主催：東京都、公益財団法人東京都歴史文化財団（アーツカウンシル東京、東京芸術劇場

協力：ケルン市立劇場、VILLA EDUCATION CENTER（VEC）、ゲーテ・インスティトゥート東京

企画協力・制作：一般社団法人ベンチ

(1) オリエンテーション

日程：令和6年10月25日（金）

会場：オンライン（東京芸術劇場 芸術監督室にて業務対応）

担当業務：使用会場リサーチ、企画タイトル作成、参加者募集広報、チラシ発送作業、書類選考会準備、面接選考準備、日本語教室・在日外国人団体リサーチ、打ち合わせ参加・議事録作成等

(2) 講座

日程：令和6年11月10日（日）、11月12日（火）、11月22日（金）、12月8日（日）、12月14日（土）、

1月12日（日）、1月19日（日）、1月26日（日）、2月9日（日）、2月16日（日）

会場：ゲーテ・インスティトゥート東京、新宿NPO協働推進センター

担当業務：名札・出欠表作成、オンライン会議セッティング、メール対応、会場設営、現場対応、備品準備・片づけ、打ち合わせ参加・議事録作成等、記録写真・映像データ移行、レクチャー視聴者アンケート作成、講座受講者アンケート作成等

6. 日本語とつながる演劇ワークショップ

主催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

協力：学習院大学わくわくとしま日本語教室、VEC（Villa Education Center）

(1) VILLA EDUCATION CENTER日本語活動『にほんごで話そう』

日程：令和6年9月8日（日）、10月6日（日）

会場：東京芸術劇場リハーサルルーム、学習院大学

進行役：柏木俊彦、鈴木麻美、関根好香、谷川翔吾、前嶋のの

担当業務：記録映像撮影、使用資料・備品準備、アンケート集計、打ち合わせ参加等

(2) 学習院大学わくわくとしま日本語教室

日程：令和6年9月28日（土）、11月9日（土）、令和7年1月11日（土）

会場：学習院大学

進行役：柏木俊彦、関根好香、本田千恵子（9月28日）

関根好香、タカミナオミ、谷川翔吾（11月9日）

前嶋のの、佐川大輔、大石将弘（1月11日）

担当業務：記録映像撮影、使用資料・備品準備、多言語アンケート作成、アンケート集計、打ち合わせ参加、パッケージ化打ち合わせ、記録作成、記録写真・映像データ移行等

7. 劇場ツアー

日程：令和6年6月23日（日）、9月9日（月）

主催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

助成：令和6年度 文化庁 文化芸術創造拠点形成事業

会場：東京芸術劇場

担当業務：受付、ツアー同行、振り返り参加等

8. TOKYO FORWARD2025文化プログラム『TRAIN TRAIN TRAIN』制作発表

日程：令和6年9月22日（日・祝）

会場：ベルサール秋葉原

登壇：森山開次（演出・振付）、和合由依（出演者）、栗栖良依（アクセシビリティディレクター）

主催：東京都、公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

担当業務：打ち合わせ参加・議事録作成、記録写真撮影等

9. アーツアカデミー修了生交流会

主催：公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

日程：令和7年3月7日（金）

会場：サンシャインシティ会議室

ゲスト：岡田利規（演劇作家、小説家、演劇カンパニー「チェルフィッチュ」主宰）

モデレーター：若林朋子（プロジェクト・コーディネーター/立教大学大学院特任教授）

担当業務：制作進行、会場探し・問い合わせ、会場下見、会場利用申込書類確認、スケジュール調整、出席者確認、全体スケジュール作成、企画案・企画書作成、支出一覧作成、打ち合わせ資料作成・打ち合わせ出席、メール対応、アンケートフォーム作成、当日タイムスケジュール・人員配置図作成等

10. その他、管理業務

担当業務：会議室リサーチ、ハラスメントガイドライン公開方法リサーチ等

東京芸術劇場

Tokyo Metropolitan Theatre

令和6年度 芸劇舞台芸術アカデミー
第12期 実務研修員報告書

令和7（2025）年5月 発行

編集・発行 公益財団法人東京都歴史文化財団 東京芸術劇場

