

て取り組む必要がある。

その地域に専門家がいなくて、遠方から呼ぶにしても主催者側やホール側に予算がない、設備が簡単な施設なので専門家に依頼しなくても住民のボランティアでまかなうことが可能、という現実的な必要性があるにせよ、職員も含めた専門家の支援がなくては、舞台技術ボランティアの事業を継続的に行っていくことは、かなり困難である。

4. 舞台技術分野自体が抱える課題

(1) 職能の確立

舞台技術者の職能は、創造活動を行う上では認められやすい。しかし、貸館中心の公立ホールの場合、舞台技術者は、管理業務が主体となりがちで、舞台作品の創造に直接関わる業務とは一線を画しているケースが多い。

将来的には、同じ舞台技術者という職能の技術者が、「管理」と「表現」という異なった役割を果たしていくよりも、業務として分離していく方がわかりやすいということは指摘できる。

一般に舞台技術は、舞台照明・舞台音響・舞台操作等に分かれており、舞台作品の制作・上演に関わる際には、分業によって、その業務が行われる。これらの各分野を調整し、進行を管理する立場として舞台監督がある。同様に、管理業務も、いずれの分野に対しても横断的な役割として独立させることで、よりホールの舞台技術部門の位置づけが明確になり、効率的になるという利点は考えられる。

舞台技術者という専門的な技術職は存在するにもかかわらず、資格認定制度が整備されている状況ではない。舞台照明分野においては、(社)日本照明家協会が独自に資格認定を行っており、アンケートで見たように1割近い職員が資格認定を受けている。音響分野でも舞台機構調整技師(音響)という資格制度がある。しかし、これらの資格が、舞台技術者の資格として、一般的に認定されているとは必ずしもいい難い状況である。

また、ホール内でも危険の伴う電気の取り扱いや高所での作業においては、別途に資格を取っている技術者は見られるが、これらは技術的な作業に限られた資格であり、創造活動と関わる資格というわけではない。

公立ホールでは、舞台技術者のどのような職能が、ホール運営にとって必要なものかということが、今のところ十分に認識されてはいない。舞台技術者としてもその資格や技能の基準が定まっているわけではない。このような状況から、舞台技術者は、ホール運営に必要な職能として十分に確立されているとはいいい難い。

(2) 人材の育成

舞台技術者の人材育成は、その制度が整備されているわけではないが、基本的には、学校等と実務を通じて行われることになる。

現実には、学校等で基礎的な知識を習得したとしても、現場での訓練が不可欠である。従って、現場経験のない人材を採用した場合、すでに専門職員のいるホールでなければ、一定期間、他の類似規模の施設での研修が行われることがよく行われる。特に、危険性のともなう作業においては、相当な熟練を要する作業もあり、短期間の研修のみでは十分とはいえない。

一方、実務を通じての育成においても、カリキュラムがあるわけではなく、それぞれの現場における状況が反映されることになり、必ずしも普遍性のあるわけではない慣習的な知識も伝えられていることもある。

人材の育成は、どこかで行わなければならない。民間の舞台技術会社において行う場合、そういう育成中の人材を現場に派遣しなければ養成はできないわけであるが、かといって業務を依頼する制作・上演側やホール側にとっては、短期的なスパンでの経済性を重視せざるをえず、養成過程のスタッフの派遣は歓迎されない。実務を通じた人材育成については、そのコストをどこが負担するのかという課題がある。

5. 公立ホールの役割の変化

大型の公立ホールが作られてきた時代には、公立ホールの主な役割は、招聘公演による鑑賞や貸館事業が中心であった。

しかし、近年になって中小規模の公立ホールが作られるようになり、稽古場や作業場などの創造のための空間が付属する施設が増えてくると、ホールには地域文化の振興に寄与するよう、地域での創造活動をすすめる上での役割を果たすことがいっそう期待される。

そのためのひとつの方法として、公立ホール自身が、地域での創造活動を事業として実施することが考えられる。これによって、公立ホールにも専門の制作部門が必要になり、舞台技術部門も「制作・上演」に関わることが求められるということになる。

また、単に、他の劇場・ホールで制作された作品を上演するための「受け皿」としての「場」としてだけではなく、地域住民が創造活動を行うための「場」としての役割も期待されるようになってきている。この場合、舞台技術は、より舞台の効果を高めるために専門家に依頼するという形になるか、それとも舞台技術も住民の参加を得ようとするか、二通りの考え