

(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

方がある。

このように、従来の貸館を前提にしてきた公立ホールにおいて、舞台技術部門のあり方自体が、事業を中心に考えるよう変化させていかなければならず、その転換をどのようにしていくかということが大きな課題となると考えられる。

その結果として、2であげたようにホールの管理業務と演出の支援業務の分離に伴う諸問題については、解消する方向が期待できる。また解消されない限り、その役割が果たせないであろう。

その一方で、1であげた専門性に起因する課題や3であげたホールを住民に開放する上での課題は、より重要になってくると考えられる。特に、舞台技術者に見られる専門性に起因する問題点は、今後、重要性が高まるであろう制作部門の職員にとっても共通した課題となろう。