

創造活動に関わることが少ない貸館主体のホールの舞台技術者にとっては、創造活動のための研修、表現のための研修が重要な意味を持つ場合がある。そのため、一定の期間、活発な創造活動を行っているホールで実務を通じた研修を行っている例も少なくない。

また、舞台技術を教育普及事業にとりあげ、舞台技術職員が指導を行うことは、舞台技術者自身にとっても、自らの知識や経験を普遍化・体系化することにつながり、自身の職能について認識を深めるという効果もある。

また、技術だけにとどまらず、公立ホールのあり方や市民との関係などに対する問題意識を持ち続けられる仕組みも必要とされよう。

一方、専門の舞台技術者を職員として確保できないまま、運営を行わなければならない公立ホールにとっては、舞台技術の運用を通じて職員の研修を積み重ねていく必要がある。

この場合、最も必要になるのは安全講習である。つまり、専門的な技能がなくとも行ってよい舞台技術に関わる運用範囲の明確化などは重要な課題となる。

また、安全確保に努力したとしても、人間が携わる以上は事故を0にすることはできない。人身事故の場合には、まず通報であるが、予め想定していなければ、誰が連絡を行うかということでさえ混乱が生じるおそれがあり、規模の大きなホールであれば緊急車両をどこにつけるかというだけでも手間取ることがある。事故発生の際の対応等のマニュアル制作や訓練、緊急車両が来るまでの対応などを、研修の一環として行っておくことが必要となる。

5. 公立ホールの舞台技術部門のあり方

― 劇場・ホール施設と舞台技術者というものは必ず一体のものとして考える必要がある。しかし、ホールの舞台技術部門に必要な専門性を、民間の舞台技術会社のスタッフに委託しようにも、民間舞台技術会社のない地域や常駐委託を行うだけの業務量のない公立ホールというものもたくさんある。

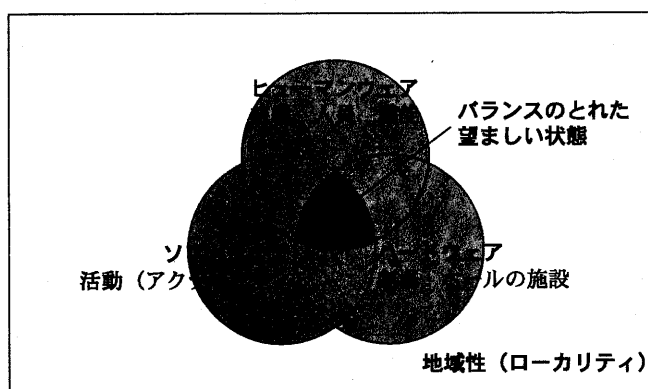
つまり、原則どおりに、専門性の高い舞台技術職員を常時確保できない公立ホールが存在するということである。

ただし、このことは結果として生じたことであり、本来は劇場・ホールというハードウェアとそこで行われる活動（アクティビティ）、つまりソフトウェアが、それらを運用していく組織、人員、職能といったヒューマンウェアによってバランスよく結びつけられるべきである。そういった意味から考えると、ハードウェアとそれに見合ったヒューマンウェアが確保

できない劇場・ホールというのは、ソフトウェアという側面を含めて、何らかの点でバランスを欠いているということが言えるのではないだろうか。

また、このことに加えて、この種の施設が置かれる（建つ）地域というものも重要なキーワードになってくる。北海道と沖縄では、気候や風土に大きな違いがあり、その上に立つ文化軸は同質のものではないのが一般的である。このようなローカリティがその成り立ちに影響するのも、劇場・ホール施設の大きな特徴となっている。

図-27 舞台技術部門のあり方の要因



ここでは特に公立ホールの舞台技術部門のあり方について、様々な視点から検討を加えてきたが、いくつかの問題点が顕在化してきている。それらは大きくわけて、2つの側面からとらえることができるのではないだろうか。

まず第一には、舞台技術者（あるいは部門）を取りまく現状、つまり外的な要因である。具体的には、職責の捉え方の違いが、地域あるいは劇場・ホールによってまちまちであることに起因して、舞台技術者の職能というものが未分化、未確立であるという問題である。

誰れもが認めるように、劇場・ホールの舞台を運用していくためには、舞台技術者の存在は不可欠なことである。特に、高度化した舞台設備や複雑な演出に対応していくためには、十分な知識と経験を備えた舞台技術者が必要とされる。

しかし、残念ながら、これらの職能を育成するシステムや機関は、舞台芸術が社会資本として整備されている欧米との比較において、その整備が遅れていると言わざるをえないのが現状である。また、舞台芸術と常に一定の距離を保ってきた公立ホールという組織環境の中では、まだこの種の職能に対する理解や重要性についての認知が十分でないことも懸念される。

いずれにせよ、上記の図に示したように、舞台技術者（あるいは部門）というものは、ハードウェアやソフトウェアと切り離して考えるべきではなく、ヒューマンウェアの中でも、

制作あるいは事業、総務、庶務などの組織としてのバランスを捉えて議論、検討されていく必要がある。

また、もう一方、舞台技術者自身が認識し、変わっていく必要もあると考えられる内的な要因があげられる。具体的には、舞台技術者が舞台を支えていくために必要であることをより広くアピールしていく必要があるのではないだろうか。このことは、外的な要因からだけでなく、自らが舞台技術者という職能を確立していくことであり、意識の改革も含めて必要とされてきている。

もちろん、そのためには、十分に職能として認められる高い技術や豊富な経験、あるいは確かな知識というものが求められることになる。

しかし、このことによって、初めて新しい職能として、相応しい評価がなされ、また新しい人材にとっても道を整備することになることが期待される。