

公共劇場舞台技術者連絡会 平成27年度 総会 議事録

平成27年6月15日（月） 15:00～17:30

島根県民会館 多目的ホール

会長あいさつ 会長 伊藤 久幸

おはようございます。日々お忙しい処公技連の総会にご参加頂き有難うございます。年に数度皆さんとお会いすると安心して又次の日から頑張れますし、不思議なもので心は落ち着いております。見渡すと劇場法が出来たのち、方々で諸々沢山の団体が専門的人材について語り合い行動を起こそうとしております。その中で我々がこうやって集まってそれらに対してどうしていこうかと話し合うのも大切な時間かなと思います。報告事項の中でそれらの話もしようかと思いますが、今後とも宜しくお願い致します。

会場館代表あいさつ 上代 啓司氏（島根県民会館副館長）

おはようございます。わたしも長く舞台の方でやっておりましたのでこの雰囲気にはほっとしております。どちらかといえば舞台とは独自の仕事であり、どんなすばらしいプロジェクトも結局形にするのは舞台人である。しかしながら劇場から専門職が消えていく昨今の現状の中で専門職の在り方を考える事もこの連絡会の役目だと認識している。これから益々人数も増え、この会が盛り上がるだろうと思っております。この松江は非常にお出かけしにくい所で申し訳ありませんでしたが、この会が有意義に終わります事をお願い致します。

議案1 平成26年度事業報告（白神より）

（※詳細別表参照）

- ・6月豊橋にて総会と避難訓練コンサート及び研修会。全施設42名が参加。

高瀬 おかげさまで地元主体での避難訓練コンサートを行う事が出来有意義でした。

その後、愛知県内の各施設との横の連絡を取りまして懸案事項を取りまとめました。これから先、愛知県は地震にナーバスな県ですので、これからはもっと積極的に取り組んでいこうと思っております。ご協力有難うございました。

- ・7月新設の上田市交流文化センターの施設見学会。8施設14名が参加。上田は施設紹介も含めて後ほどお願いします。
- ・8月新国立劇場にて避難訓練コンサート及び研修会。14施設32名が参加。

伊藤 豊橋の訓練を受けまして、真似をさせて頂いた形となりました。オペラ劇場で1200人を集めて避難を行ってみた。1800人収容といわれていた避難場所も1200人でほぼ限界。この他やってみて沢山の事が解った。定点カメラを40台設置、避難の現状を調査する方々の協力により詳細なデータを取ることが出来た。良い点、

問題点含めてビデオとして完成しているので、上映会の様な報告会が出来れば良いなと思っております。もう一つの安全な作業と工具についてですが、今までグレーだった高所作業について、脚立やアップライト等の高所作業車の取り扱いについてローカルルールですが、一通りやってみました。これから資料として公にしていきたいと思えます。

・10月北九州にて舞台技術講座舞台機構編。30名参加

中村 今回主に舞台機構の吊り物関係について、ロープ・ワイヤーの強度・破断実験を器材お借りして行ってみました。参加者からは普段見る事のできない実験を見る事が出来、有意義だったとの集計も出ております。伊藤さんをはじめ、公技連関係者の皆さんにもご協力頂き有難うございました。これからも様々こういった形で取り組んで行きたいと思えます。

・11月兵庫にて舞台セミナー、「なるほど舞台機構」。

池田 その節はご協力ありがとうございました。メーカーの方を講師に迎えセミナー形式で開催致しました。公技連からも19館23名お越し頂きました。当方の内部的に露呈した事は「公技連協力」とはどんなものなのか、劇場が公技連に参加するならば、その劇場の技術スタッフ全員が公技連メンバーであるという事をいかに伝えるか考えさせられることとなりました。反省点も多く非常に勉強になりました。次回も代表委員の関谷共々いろいろ考えて参りますので宜しく願います。御心配をお掛けいたしております関谷の健康状況ですが、病院を退院し、体調と相談しながら職場に復帰しております。御心配お掛けしておりますが、今後ともどうぞ宜しくお願いします。

・2月中旬の6日間びわ湖にての研修会「わくわくどきどき創造劇場」。

白神 本日は諸事情により欠席となっておりますが、HPに報告がアップされております。ご覧頂けたと思えますので、そちらをもって報告とさせていただきます。次年度も行うとの事ですので、引き続き協力したいと思っております。

・3月さいたまにて舞台技術フォーラム「舞台をとりまく電波状況」。

山海 皆さんも同じ問題をお持ちとおもいますが、ワイヤレスマイク、ワイヤレスインカム、トランシーバー等無線関係機器を取り扱うにあたり、ノイズの原因として携帯電話が考えられるのではないかとゆう事で勉強会を開催した。携帯電話はのべつ基地局とやり取りしているが故に電波を常に出しているのでワイヤレスマイクにも影響を与えかねない。ここで無理にノイズが出る状況を作り出し考察してみました。現在議事録を作成中です。後日ご報告しますので参考にしてみてください。

白神 同時に幹事会を開催しました。議事録はみなさんに渡っておりますので、割愛します。HPの件ですが、押谷・坂口の両名で昨年度、会員館の情報欄作成により連携アップを図れる一歩になったのではないかと考えます。HPの活用というと非常

に難しいのですが、今年も多々考えていきたいと思います。基準協に関してですが、ガイドラインが現在も「2012」のままで滞っておりますが、「舞台技術の共通基礎」の販売が始まり昨年度は 1600 冊の売り上げがありました。桜美林大学・京都造形芸術大学などでは教科書として取り組んで頂いている都合上、今年 3000 冊を増刷し、来年以降も増刷予定。もし大学等で講座を持っている方があれば是非取り扱いをお願いし、販売促進をお願いします。編集委員の伊藤さんから一言お願いします。

伊藤 今年新版を発行する予定ですが、新版は開いた 1 ページ目の下に絵が入っています。この絵の意味はこの本の立ち位置を示しています。それぞれの協会が出しているテキストの下に来るものだとゆう事を言い表しています。そこの所のみ改訂有りです。

白神 増刷致しますが、品切れ次第徐々に新版に代わって行く事になります。
以上事業報告です。合わせて決算報告を行います。

議案 2 平成 26 年度決算報告 (白神より)

(※別表参照)

収入について

熊本県立劇場が新たに公技連参加。21 団体となる。

支出について

豊橋の研修会時のパネラーの謝礼金 30000 円。

豊橋と兵庫への事務局交通費。

HP 運営に 54000 円

基準協会費 30000 円

照明家協会の阿部吉之助が亡くなりお花代として 15000 円 etc

山海 ご説明のありましたように小伝票等精査しました処、表の通り相違ない事を確認しましたのでご報告致します。

伊藤 どなたかご意見ご質問はありますか？
それでは平成 26 年度の決算はご承認頂けますでしょうか？

一同 異議無し。

伊藤 有難うございます。それでは次へ。

議案 3 現会員確認および新規加盟施設について

白神 昨年度中青山劇場が閉館し 20 施設となった。

そして新規加盟施設として上田市交流文化センターが参加する意向。

(※他施設の会員は別紙名簿参照)

上田市交流文化センターには松本より馬場さんが、北九州から津村さんが赴任し活躍されている。愛称は「サントミュージーゼ」。代表委員として舞台技術主任関澤さんより施設紹介をお願いします。

関澤 関澤和也と申します。担当は舞台機構です。公技連参加にあたり、上田の運営方針をお話しさせていただきます。上田市は「文化の香る創造都市」と銘打ち、その実現に向けて我がサントミュージーゼが建設されました。基本理念は育成。文化芸術が育つとゆうことは人が育つとゆう事ととらえ、様々な活動を通じて次世代の子供たちに良質な文化的な生活環境の中での心身ともに健やかに育んでいこう目的とされています。その為アウトリーチ公演やワークショップなど地域に向けて発信する事と同時に、アーティストや演出家が滞在し作品作りを市民参加型で取り組んでいこうとしております。オープン当初から継続されている音楽事業では市内の全小学校と連携し様々な演奏会を行い、又公民館活動との提携もおこなっており来年は中学校とも提携も予定しております。同様に演劇事業でも「実験的演劇工房」と題して2週間ほどの期間内にワークショップを行いながら一つの作品を作り出すプログラムも予定しております。運営体制は館長・副館長以下、総務・広報・事業・舞台と配置、事業の枠の中には音楽 P と演劇 P を置き企画制作致します。簡単ですが、サントミュージーゼを今後とも宜しくお願いします。

伊藤 みなさん加盟了承として宜しいですね。

一同拍手

白神 本日を持ちまして改めて 21 施設となります。

議案 4 検討課題

・役員改選事務局案等について

白神 事務局役員ですが、本年度も続けてお願いしようと思います。

会長 伊藤久幸 (新国立劇場)

副会長 関谷潔司 (兵庫県立芸術文化センター)

堀内真人 (神奈川芸術劇場)

幹事 1 1 施設（1 減は青山劇場）
監事 山海隆弘 （さいたま芸術劇場）
顧問 大和滋 （芸団協）
眞野純 （前会長・基準協会会長）

・事務局について

白神久吉（東京芸術劇場）
押谷征仁（びわ湖ホール）HP 担当兼務
坂口剛（まつもと市民芸術館）HP 担当兼務

・会費について （白神より）

以前から会費を上げた方がいいのではないかと意見は出たが、とりあえず今年もそのまましていきたいと思っております。宜しくお願いします。

伊藤 只今3つありましたけれどもいかがでしょうか。

一同 異議無し。

伊藤 有難うございます。それでは続いて今後の事業活動についてです。

議案5 今後の事業活動について （白神より）

（※事業計画詳細は別表参照）

既に終わりましたが

6/8 東京芸術劇場 舞台技術セミナー 吊り物の安全について

6/16 島根県民 舞台技術研修会ステージテクニカルアカデミー

9/15 ～17 KAAT 神奈川芸術劇場 舞台技術ワークショップ（第1回幹事会予定）

10/8 新国立劇場 舞台技術運用セミナー
携帯抑止とワイヤレスマイク

12/1,2 北九州芸術劇場 劇場塾 2015
舞台基礎クラス編

12/16 兵庫舞台技術セミナー 照明について
舞台照明について

12月下旬 彩の国舞台技術フォーラム

H28,2/15～20 びわ湖ホール舞台研修事業（2/17 第2回幹事会予定）
人材育成講座

H28,2/16～18 島根県民 ステージテクニカルアカデミー ～実践編～

HP について（白神より）

押谷氏からお話があった「ツイッター」の件ですが、現状の HP にもう少し情報を集めて行く事に専念したい。「ツイート」は各劇場の HP の中で行うまでのレベルに留めておきたいと幹部内で確認。実施は見送ります。みなさん HP 内の情報量向上にご協力ください。お願いします。

基準協のガイドライン（白神より）

今年は 2012 版を 2017 版として改訂していこうと検討中。9 月以降再開予定。
現在のメンバーに加え新しい意見も欲しいので、新メンバーの推薦を受付中。

今後の事業活動について（白神より）

公技連主催の研修会を実現させたい。

舞台技術者の連携と人材育成の方法を考えてみたい。

芸団協が行う「国内専門家フェローシップ」について簡単に説明します。公文協が行っている国内留学はどこかの職員でないと出来ないが、この場合の芸団協が行う専門スタッフの国内留学はフリーでも劇団員でも可、という制度。劇場同志 OK、フリー技術者 OK、制作 OK、役者同志 OK。公技連としては舞台技術の国内留学を少しでも募集してほしい。ご一読頂き推薦下さい。実績ができて次へのステップアップとなれば良い。

芸団協の活動案内紹介（※配布資料参照）

公技連主催の研修会についてと各館舞台技術者の連携について堀内さんよりお願いします。

堀内 まず一つ私のチェック漏れですが訂正がございます。眞野純ですが、つい先日神奈川県民ホールの館長を辞しまして神奈川県芸術劇場のみの館長となっております。よろしくお願いします。

例年 KAAT では、舞台技術ワークショップと銘を打ち、作品を作る手段としての舞台技術が一人歩きするのではなく、創作のための舞台技術を強調し、経験が

あまりない、もしくは舞台・劇場の世界を志す人向けに、門戸を開いたワークショップを開催してきた。各公共劇場が各自の観点でそれぞれの技術講座、ワークショップに対しアプローチを行ってきたが、個人的な意見として、統一がとれていないと感じる時がある。その点を改めて整理、明確化したほうがよいのでは。また、劇場が人材育成の場としてどのように機能するかということを改めて考える機会を持つ時期にあると感じる。舞台技術者を育てるということは現場でどう育てていくか、教えて行くかということにつながると思う（舞台技術は、最終的に現場でしか教われないことがあるため）。それに焦点を置いたワークショップ（仕事順的なことも含まれる）を、共催形式で行いたいと考えている。

現場でのインターンシップの受け入れについて、これまでの総会や幹事会、あるいは基準協の人材育成委員会の場合では、インターンシップ自体に異論はなく、むしろ重要なことであると賛同を受ける。しかし、現場で受け入れる側にとってそれは容易なことではない。当然、普段の現場で手いっぱいな上に、初心者、未経験者の指導まで終始劇場の人間が行う事は不可能である。そこで、劇場で人材を育成するための別の人材（＝インストラクター）が付与されることで、劇場におけるインターンシップが現実味を帯びてくるのではないか、という議論がしばしばされてきたと記憶しているが、一向に形になっていかないという歯がゆさも感じている。そこで、現段階では漠然としたものだが、とにかくワークショップとして実行に移し、それがどのような意味や機能、問題点を持っているか全員で考えたい。

白神 堀内さんがおっしゃったように、劇場法が出来てから、人材育成・専門員の配置などのテーマが様々な場面で取り上げられ、そこでは専門員・人材育成の定義がしばしば論点とされている。我々も年をとっていくなか、若手の人材育成は今後回避できない必須事項であり、現場で試験的に試す機会があれば望ましい。安全に関するガイドラインの作成について。今後見直しをしていく際、公技連を主催としたガイドラインに基づいた研修（基準協 16 団体の講師を含めた）を基準協から打診されている。

議論すべき点は多々あるが、現状を知っておいていただきたい。

堀内 私もどのように形にしたらいいか考えに行き詰っているのですが、どのような側面からでもいいので、みなさんの意見を聞きたい。例えば世田谷パブリックシアターは、どのような方針で運営しているのか。

福田 人材育成に関しては、毎年行っている舞台技術養成講座がある。ただ、それはあくまで一般向けであり、実際に舞台技術者の各課との連携、またともに働

く仲間を育てていくという意味での人材育成に関しては完全に手探りな状態である。

堀内 自分たちの仲間の育成という点に関しては、問題意識は持っているが、そこへのアプローチは出来ていないという事か。

福田 そこまでは強くできていない。安全に関するガイドラインについてだが、一番の問題点は各館の安全に関するルールが、公技連全体の統一見解としてあるのか、ないのかということである。例えば世田谷パブリックシアターでは、仕込み時のヘルメットの着用を徹底している。また、労働基準法では2メートル以上の高所作業、落下飛来物の可能性がある場合におけるヘルメット着用、足の怪我防止の為に安全靴の着用が定められている。新国立劇場の件に関しても、脚立は使用方法で、またいだ作業は禁止とされている。落下に対しても各館で安全策がとられている。各館で安全に対するアプローチは異なり、ルール化が非常に難しい。公技連の中で最低限守らなくてはならない基準を決めなければ、一緒に歩みをそろえる事はできないのではないかと感じている。

堀内 私は若い技術者を教えるときに、自館のルールとともに、それが他館では異なる場合があるということも教えている。それは自館、他館ともにそのルールをとる理由があるからだ。それぞれのルールをある程度共通化した方がいいのではないかという問題は別にして、人材育成のアプローチの観点で言えば、各館の作法を含めて学ぶことができるというのが現場であり、人材育成であると思う。

福田 現段階で手詰まり状態だ。
自館では新人に対するアプローチはできているが、実際に現場における即戦力を目指した養成講座を開催しようにも、実践編が開講できない。受講者にあらかじめアンケートをとってはいるが、未経験者の受講が多く、初級編のみの開講になってしまっているのが現状である。

堀内 他には。舞台技術のインターンシップを劇場で採用している館は、参加者の中でどれくらいあるのか。

堀内 インターンシップを受け入れている館では、劇場側の要員という観点から、インストラクターの導入についてどのような考えを持っているのか。

岩品 埼玉では、8月に公文協から舞台照明のインターン要請があり、引き受けることになっているが、何も考えていないというのが実状だ。現段階では、そのタイミングで KAAT さんと一緒にやっている公演に当てこむという話になっている。一つの現場に完全にメンバーとして参加させるという事は当然できないので、見学、または実習して学んでもらうしかないだろう。劇場側からは、私が指導担当を務める可能性が高く、正直憂鬱だ。

また、インターンシップ後の対応も懸念している。インターンシップを行うと、その後の就職等の話になってくる。私自身も実習をもって必ずしもうちの劇場で採用するとは言えないし、就職をためらう人も出てくると、インターンシップ自体が無駄なのではないかと感じざるを得ない。

池田 インターンシップに関しては、技術者に特化して受け入れる場合と、社会体験の一環で受け入れる場合の 2 種類があると思う。社会体験の例として、兵庫においては中学生の職場体験があり、劇場で社会体験を希望する中学生のために様々なプログラムを行っている。とは言え中学生に舞台技術を見せたり体験するといっても、何を伝えるべきなのか、何を体験してもらうべき難しい一面もある。

堀内 ではプロフェッショナルを目指す人に向けたインターンシップの受け入れと言う点ではどうか。

池田 受け入れて行くべきだという認識もあり、実際に他館からの研修を受け入れた実績もある（愛知、兵庫県豊岡市民会館など）。誰が教えるか？という点については、舞台技術部長や、その日その日の現場リーダーがほとんど受け持っているのが実況。館によって状況（設備、人員）が異なるため、研修を受けたい側のニーズを明確にしていなければ、適任が就けるだろう。

堀内 そういった研修に参加する人はプロなので、インターンシップとはまた意味合いが違うのでは。

白神 就職に先立った経験とともに、舞台技術のプロフェッショナルを育てるということがインターンシップの定義であり、それを実際に現場で行うことが可能かという話である。

福田 そもそもインターンシップの需要があるのか。私の館では、インターンシッ

プ参加者に美大の学生が多く、決して劇場の舞台担当になりたいというわけではない場合が多い。

堀内 私は劇場の技術スタッフを養成するためのインターンシップだとは全く思っていないが。舞台技術者あるいは劇場人を育成するためのインターンシップだととらえている。

福田 当館のインターンシップ参加者は舞台美術について学びたいという人が多く、我々がそれを教える事はできない。そこで女子学生に対して舞台技術を教えるとなると、危険を伴うためある程度レベルを落として対応しなければならない。そのような実状をふまえ、実際に将来的に会館で働きたいという意思のもと参加を希望する人はいるのか気になった。

堀内 KAAT では夏と冬にインターンシップを募集している。現在参加者には日芸か桜美林の学生が多いが、確実に舞台監督になりたいと応募する子が各期に2、3人ずつはいる。そういった点からもニーズがないわけではない。そもそもニーズがあるかないかではなく、劇場で人が育っていくという形を積極的に作って行った方がよいのではないかと個人的には思っている。このような仮説のもとに意見を交わせば、何かビジョンが見えてくるのではないか。

白神 舞台技術の需要と言う点では、新設の劇場が各地にできている現状からしても、中堅以上の需要が多いと思う。ただ、その人たちが後々引退していくことを考慮すると、若年層が育っていかないと、劇場として運営ができなくなってしまう。それがさらにスタッフの雇用を妨げる可能性も大いに有りうる。そういった点からも、後任として若者を育成していく場は必要だ。

現代社会では、劇場のみならず一般企業でさえも若者が育たないという悩みを抱えている。学生としても昔のようなキャリア形成ができない場合がある。そこで教員を例に挙げると、教員は免許取得後1年間のインターンシップを経たうえでプロになるという制度をとっている。それは教育機関だからこそのできる部分もあるかもしれないが、劇場や制作もそういった方針をとることができれば、人材育成の一つの方法として成立するのではないか。

東京芸術劇場ではアーツアカデミーという人材育成事業の一環で、研修生を受け入れている。ある研修生はそこで3年間研修（1、2年目：照明／3年目：舞台美術）を受け、舞台美術家の弟子に入った。また、別の研修生は照明会社で働いている。2人の研修後の進路は異なるが、研修をきっかけに舞台技術者が育つという点に関しては、劇場における人材育成の在り方の一つではないかと感じてい

る。話がずれてしまっただろうか。

福田 いえ。反対しているわけではなく、中の状況がどうなっているのか知りたかったのです。

堀内 いろいろと参考になるので、他に何か意見があれば。

伊藤 愛知さん参考例をお願いします。

浅野 愛知芸術劇場では、去年から本格的にインターンシップの受け入れを始めた。今年の募集で、舞台技術では18名の応募があり、面接で5名を受け入れることになった（昨年度は6名の受け入れ）。技術舞台・制作2分野で、また去年参加した者で今年も希望があれば応募可能という方式で募集した。参加者は県内芸術大学の学生が多い。応募動機は、学校で学んだことが実際に劇場ではどうなっているのか知りたいということだった。面接では個人が強くアピールされているという点が印象的だった。

インターンシップの概要としては、まず1、2回劇場について座学で学び、その後、自主事業で現場の厳しい部分を知ってもらいつつ、仕込みや転換を手伝ってもらうという方法をとった。劇場側としては、参加者になるべく雑用係にならないよう配慮した。

先に問題に挙げたインターンシップ後の進路については、今年を例に挙げると参加者のうち4人から舞台技術職員になりたいという話を聞いた。しかし、自館での採用はできず、また他館を紹介できるかというところといった情報もほとんどないという状況で、一般企業に就職する、または舞台関連会社を自分で探して就職するという実状だ。実際にインターンシップの受け入れを行ってみて、参加者のインターンシップ後の進路については、私も悩みどころだ。会館の募集情報を入手する何かしらの手段があり、情報を提供できればいいと思う。ただ、インターンシップ後の進路について相談を受けることも多々あるが、進路の面倒までは請け負えないというのが現状だ。さらに、舞台会社に希望して入社するのであればよいが、ホールで働きたいという人も中にはおり、今後どのようにしていったらよいか思案している。

白神 インターンシップの参加者は全員学生なのか。
また、期間はどのくらいなのか。

浅野 全員学生で、期間は6月～3月までの約一年間。

その後、参加できる学生は2年まで参加可能という形をとっている。

堀内 一年間ということだが、延べ日数としてはどれくらいか。

浅野 延べ日数は一年で約20日。主に自主事業に限るということ、また参加者を放置しないようにということを思慮すると、どうしても20日程度の日数になってしまう。共催事業のときに単発で来てもらうこともある。

堀内 インターンシップを受け入れる事で発生する負担に関して、仮に外部や公技連OBからインストラクターが派遣されることになった場合、意味があると思うか。

浅野 単発だと期間があいてしまうことが多い。インストラクターがいれば、次回参加日までに準備が必要な場合でも、職員のみで行うより円滑に対応できるように感じる。インターンシップを受け入れてみて、当日出た課題を次に参加する時まで研修生が克服できるかという、回数も少ないためなかなか難しいということがわかった。同じ仕事でも時々で内容は変化していくものなので、そういった点も含め、専任のインストラクターに一年を通して面倒を見てもらえるのであれば、劇場側としてもとても助かると思う。

白神 年間20日間ということだが、ある程度のプログラムはあるのか。例えば、インターンシップ終了時に満たしてほしい指標、目標などを示したうえで、20日間のインターンシップを進めているのか。

浅野 はい。日程をこなしてもらえなければ意味がないので、まず募集の際に大まかな日程は伝えるようにしている。

白神 参加者に対する目標値などの指標を、劇場側から出している？

浅野 はい。劇場としてもインターンシップの成果を出すことが義務なので、それに向かった目標は定めている。

福田 予算について聞きたい。

浅野 基本的に制作が管理している。インターンシップという項目の中で、制作と舞台技術に分かれており、各部署で担当することになっている。

堀内 人材育成事業として予算が組まれているということ？

浅野 はい。

畠中 宮崎県立芸術劇場畠中と申します。
人材育成に対する公技連のスタンスについて伺いたい。門戸を広く構えることで舞台技術に関して興味を持ってもらうことに特化するのか、時間をかけてインストラクターなしに現場で動けるようなプロを育成したいのか。

伊藤 畠中さんの質問に対する返答は、各館で重きを置いている部分が異なると思うが、資料の仮称舞台技術者連合（注：くれぐれも門外不出であること）を参照のうえ、私の考えと言うことで聞いて頂きたい。

まず、私の考えは、インターンシップを登竜門とし、若手の開拓をすることが先決であると感じている。インターンシップを通して、向き不向きを見極めるのと同時に、能力がある人には成長していったほしい。なぜなら、現状ではとにかく若手に対する舞台技術に関する入口が非常に不鮮明であるためである。

次に、資料仮称舞台技術者連合について。この仮称舞台技術者連合は活動内容等、まだ骨格を作っている段階なので、ここで申し上げる内容としては薄い、私の中での構想を申し上げる。

【文化庁】資金、支援を提供する

↑資金、支援を受ける

【ある団体】インターンシップ参加者を募る、インストラクターを雇用する

↑支援を受ける

【インターンシップ参加者、インストラクター】インターンシップ参加

※【公技連】OJT の場として劇場、公演を提供する

この構想がインターンシップ参加者の登竜門として実現し、その後プロとして活躍していくことができれば、我々の劇場、もしくは公演が有意義に活用できるのではないかと感じている。

構成団体の案として、照明家協会、音響家協会、舞台監督協会、大道具協議会、公技連加盟館を想定しており、最終的にそれぞれの承認を得るつもりだ。現状、舞台技術者連合について、大きな枠組みの中で構想ができつつあるという報告をさせていただいた。

他に、新国で行っている人材育成案件を一つ挙げるが、当劇場では大道具はあ

る程度力を持ってきたので、今後衣装スタッフに重点をおいて行きたいと思っている。具体的には衣装の専門学校に募集をかけ、2〜3 週間衣装スタッフとして職場体験に来てもらうというものだ。作業内容としては衣装の直し、衣装合わせから最後の片づけまで。現段階で 2 年ほど取り組んでいるが、各年 1 名ずつ就職が実現し、少なからず登竜門として行ってみた意義はあったと感じている。

堀内 伊藤さんの話にも出たように、劇場によってフォーカスする部分は様々であるため、どのような人に向けて行うかという意見も各館によって異なると思う。劇場は客観的に舞台技術を見ることができる場所だと私は思っている。若い人材が育つには、例えばどこかの照明会社に安い給料でこき使われるというのも一つの手段である。ただ、劇場が若い人材のキャリアパスの場所になるということにいい印象が持たれるようになればいいというのが、私の個人的なイメージである。ツアースタッフなどに比べ、劇場スタッフというと小屋付き、劇場内で仕事をしている、落ち着いてしまっている仕事という、どちらかというとネガティブなイメージを持たれがちだが、劇場にいるということは次のステージに向けたとてもいい道筋だと、若い技術者の卵に思ってもらえるための仕組みを構築していければいいと思う。

白神 東京芸術劇場の人材育成事業はインターンシップではなく、プロを目指す研修生を養成するというコンセプトのものと、東京アーツカウンシルから資金を受けて行っている。期間は 3 ヶ月×3 期で一年（3 年までは延長可能）。研修生への課題として、週報、月報、最終レポートの提出を定めている。今年は技術部への応募がなく、制作部、演劇で各 1 名ずつ研修生を受け入れている。昨年まで技術部で受け入れていた研修生に関しては 1 年間の研修後、本人の将来的な意向もふまえ研修を打ち切っている。

制作、舞台技術の両方に言えることだが、劇場では様々な立場の人から話を聞くことができ、それぞれの方法論、デザイナーの意思・やり方も見ることができる。

また、カンパニーの人と顔なじみになることもあり、そういったつながりの中で各自の積極性が次へのステップになっていくように思う。実際に研修やインターンシップを行ったうえで、やはり舞台技術者連合と同様、ある程度の集金とある程度の指導者は必要だ。

明日の講習では専門スタッフが集められないということで、ボランティアスタッフ 2 名の研修を予定している。ただ、本当に必要なのは、公技連として劇場法に基づき劇場の専門員の配置をすることだと思う。今後、劇場はスタッフや専門員を育てることができる場であるということをアピールしていけたらいいのでは。

先に話があったが、劇場は学べる場だと私も思う。ただ、それぞれの館で人材育成の捉え方は異なるのも事実である。公技連として人材育成の捉え方には視点を置いていないが、人材育成は重要、専門職員は必要であるということをこれから訴えていく。また劇場の在り方という点で、公演を行う場だけではなく、人材育成の場としても定着させていきたい。特別支援の劇場は人材育成が一つのテーマとして含まれているので、義務と言っても過言ではないが、人材育成を“やらなければならない”のではなく、“できる”というようにしていくことが重要である。そこで、我々はどうやったら育てていけるのか、どういう需要があるのか、舞台技術の入口であり、出口であるにはどうしたらいいのかということが 9 月の研修議題になるだろう。どうしても劇場に勤めなければならないというわけではない。舞台技術として模索している「安全」も含め、ある程度の目安を設け、基本を教え込んだうえで外に送り出すのも一つの方法だと思う。人材育成は今後、議論を重ねていくべき公技連の一つのテーマである。

畠中さんが言うように、人材育成に対する公技連のスタンスを明確にするのが目的ではなく、多様な人材育成の形を収集し、共有していくということが大切であるということで、事例をいくつか挙げていただいたと理解してほしい。

伊藤 今後インターンシップ・研修についてはこういう場で慎重に議論を進め、公技連としてプロットをまとめていきたいと考えている。

次に平成 27 年度予算案について。

議案 6 平成 27 年度予算案

白神 ご覧の通り、収入は入会金 1 万円と会費 21 万円の合計 22 万円。昨年度、繰越金が 52 万 5181 円なので計 74 万 5181 円。幹事会や研修会等の飲食費用として 1 万円追加しているのみで、ほぼ昨年度の予算案と同じ形をとっている。会費部分の劇場研究会等事業運営費 27 万円に関しては、ホームページで 5 万 4000 円しか使っていないと疑問に思われる方もいるだろうが、研修など、例えば今回島根県の研修にあたり、参加者 2160 円負担分のうち、公技連教材提供費として約半額の 1010 円を補助しているということをご了承いただきたい。KAAT にも必要経費があれば多少の補助が可能ということで劇場研究会等事業運営費 27 万円になっている。

伊藤 それでは平成 27 年度予算案について承認をいただけますでしょうか。

一同 (拍手)

伊藤 ありがとうございます。
次に報告事項等について。

議案 7 報告事項等並びにその他連絡事項

白神 劇場音楽堂等連絡評議会が昨年度動き始め、公技連加盟の制作部が集まり、音楽部会と演劇部会という形で今話し合いを行っている。音楽部会は金沢音楽堂の方が主館、演劇の幹部は豊橋の制作という形で動いている。劇場法ができてから公技連関係で演劇ではこれだけの共同制作、連携事業がある（別紙参照）。ただし地域創造の連携事業については、公技連関係と一緒にしていない。

今年の海外関係の公演について。演劇は「秘密のショートケーキ」が埼玉、KAAT、愛知の 3 館。舞踊は「Noism」が新潟、神奈川の 2 館。「山海塾」が北九州、世田谷、大津、松本の 4 館。オペラは「フィガロの結婚」が公技連加盟 4 館（計 10 都市 13 公演）。しかし舞台技術として館同士の連携がとれているかというところでもなく、制作主流の動きの中ではあるが舞台技術としても、情報を共有していきたいと思っている。多少なりとも連携がとれている場合もあるが、制作側に公技連としてのつながりが理解されていない部分もあり、スムーズな連携にまで至っていないのが現状である。今後、改めて積極的に情報交換を行い、制作と舞台技術で線引きがなくなるといいと思う。また劇場音楽堂等から、加盟した島根にも制作として参加してほしいとの要請があった。伊藤さんから補足をお願いします。

伊藤 この他、公技連として関わりがある協会について。現在 JATET に参加しており、新国立劇場、その他劇場において JATET 主催のイベントにおける会場提供を始めている。来年 1 月 26～28 日に新国立劇場中劇場で JATET の技術展の一部手伝いをする事になっている。その際、公技連共催という形で進めさせていただきたいと思っている。

研修等の補助金について。例えば兵庫の池田さんがりゅーとぴあに研修等で派遣される場合。派遣元（兵庫）・派遣先（りゅーとぴあ）・本人（池田さん）のそれぞれに若干の補助金が出るので、有効に活用していただきたい。

基準協に関して。今までグレーだった高所作業、暗所作業という部分を明確にした案をこちらから提出したいということで少しずつ動きつつある。

公文協について。新しいテキストに基づき、公文協が今後、何かしらの資格、もしくは認定に動き出すということが確実だ。実際テキスト中の技術部門（舞台・音響・照明・映像含め）の割合はとても少ない。あまりにもテキストの分量が薄いので、公文協の事務局には、これをもって舞台技術者認定を行うことは不可であるということを伝えた。おそらく了承されたとみているが、違う流れの認定制

度等に動いていくと思われる。

仮称舞台技術者連合について。現在、そのトップは照明の沢田祐二さん。照明家、音響家、舞台監督協会、そして公技連として承認が得られれば、僕の方から参加し、もろもろの骨格を決めて行こうという方向で動いている。

来年度の総会、研修会について

候補地として

白神 ロームシアター京都を提案したい。第1回幹事会頃確認。1月オープン後の日程次第。他にも研修会等予定ありで是非との事があればおっしゃってください。

9月には是非宮崎にて研修会をお願いしたい。検討お願いします。

議案8 その他の連絡事項

各劇場メンバー紹介を含めて各施設の情報交換

坂口（松本） 松本はこの後、今回で3回目を迎える「空中キャバレー」という演目を迎えます。その後、今年より「サイトウキネンフェスティバル」の名称が改まりました「セイジオザワ松本フェスティバル」のオペラを公演し、並行して「スカパン」ルーマニア公演から秋の凱旋公演、暮れの市民オペラと続いていき、正月のミュージカルと進んで行きます。研修会の予定は今年度はございません。フェスティバル共々よろしくお願いします。

尾中（芸劇） 先日、北九州さんのアイデアを頂きまして舞台技術セミナーを開催致しました。ピンポイントの舞台装置で使用されている資材についてでした。来年度は音響で進めております。秋からはツアーもありますシアターオペラ「フィガロの結婚」が始まります。どうぞ宜しくお願いします。

高瀬（豊橋） 本日は照明の池田俊晴も来ております。宜しくお願いします。先ほどのインターンシップの話にもつながりますが、事業部の方は愛知県立大学のメディア情報専攻科から相当数を受け入れております。しかしながら豊橋近隣には専門的な学校がないので、舞台技術の申し込みがありません。となりますと新人はこちらから乗り込んで基礎基本を体得してくる事になります。この辺の確立をもっとできればと思っております。

池田（兵庫） 先ほどのインターンシップの話ですが、舞台技術部の方では受け入れはありませんが、事業部の方で一年通して「実習生」と言う呼称で受け入れております。本日は当劇場の舞台技術業務協力会社から西原統括と舞台部

の中島君が来ております。今後とも宜しくお願い致します。

金子（新潟） 今年度新潟に管理職名変更があり、各係制だったものが部課長制になりました、肩書が変わっております。
今年新潟市は東アジア文化都市に設定され事業として 7 月から「水と土の芸術祭」に劇場専属の舞踊団「Noism」が絡みます故に我々技術も参加となります。更に今年度、改修の実施設計時期とゆうことで限られた人数の中で非常に忙しくやっております。こういった中でどうすれば通常業務以外に人材育成とゆう分野をこなしていけるのかをお聞かせいただければと思います。宜しくお願いします。

中村（北九州） 本日はテクニカルマネージャーの樋田と共に参りました。研修会のお話をしますと昨年度は劇場技術クラスとして劇場舞台技術者に向けた講座をやってきましたが、今年度は基礎クラスとして対象を技術職員だけでなく劇場委託職員も含めて劇場技術者とはどんなものかを説明からやってみたい。樋田共々よろしくお願いします。

田中（熊本） 昨年より加入致しました。本日は原口の代理出席となります。設立 33 年目となりますが、予算の関係上、改修のめどが立たない所もあります。人材育成の面でも時間がなくなかなか立ちゆかない。以前は 9 名いた職員も指定管理者導入後は舞台機構 2 名となってしまう。技術者育成に今後考慮していかなければならないと思っております。

本田（いわき） 当劇場ではプロ向けの技術研修は行っていない。夏休みと冬休みに子供たちの為のバックステージツアーを行っている。台本を持ち親子で演ずる。そこに照明・音響が加わるスタイル。3 月には利用者の為のホール使用のレクチャーしながら舞台の裏側探検も含めたコンサートを行っている。（もともと行っていた「はじめの一步」が現在この形になる）8 月には高校生対象の舞台技術講座を行っている。共通の台本を配布し演技に照明・音響をイメージさせ、取り組ませるスタイル。プロの育成よりも劇場スタッフたちのスキルアップ方法と場の機会が少なくそこが課題。考えて行きたい。

浅野（愛知） この間、コンサートホールに携帯電話を抑止する装置をいれてみた。28 年度から改修に入りセンター全体で 5 年計画として天井、舞台、音響、照明の改修になります。それに関して今年からきちんとした実績をおこ

なっております。終わりの期間が見えてない為、年度を跨いだり 2 ホール同時になったりして不安定な要素があります。

畠中（宮崎） 公技連に関わってそれほど経っていませんが宜しくお願いします。宮崎には課題が沢山あります。20 年経っているが大規模な改修の予算などこれから県と協議してやらなきゃいけないと思ってます。当初の予定では、すでに大規模改修の予定はありましたが、2、3 年くらい前に口蹄疫の被災があり、そこで県の予算を使い改修のお金がなくなりました。そこから通常の部毎に予算を立てているが、それも厳しい状況です。人材育成に関しては、例えばうちは県立なので地方のホールで人材が 1 人減ると、委託で頼んでるスタッフはいるが劇場付きの人を探すのは宮崎では難しいので今からでも育てないといけないと思ってます。

久野（水戸） 昨日、自主事業の「赤シャツ」とゆう芝居が終わりほっとしています。改修の話が出ていましたが、これからも情報がありましたらよろしくお願いします。

滑川（京都） 京都はまだできてないので、1 月 10 日にむけてせわしない状況です。8 月になったら工事が終わる計画になり、今はチーム作りをしている最中です。その中で色々な人たちに集ってもらい、総勢 20 名のチームで 1 月にむけて奮起しています。ゼロからのスタートになるので、総会の方や他の劇場の方に、色々な事を公技連のネットワークを通じて助けていただく事や質問させていただく事が多いと思いますので、よろしくお願いします。

福田（世田谷） 10 月から舞踊をやります。兵庫の方の力を借りましてスタッフ 1 名に入ってもらい、ツアーを全部一緒に周る交流を企画しています。人材育成に関しては、先日技術的な養成講座を送り今年度の方は終わり、毎年 2 回やっていたが今年は諸事情により一回、来年は 2 回やれるように企画を画策中、補修関係は一昨年、中規模改修は終わったが、パブリックシアターは複合施設に入っていて、管理組合によってビル全体の壁の補修が始まっています。補修は管理組合にやっていただかいと自前で補修する事になるので、打突検査など音の響く補修作業は本番事業や稽古をうまくさけてやっています。

山海（埼玉） さいたまは蜷川幸雄を芸術監督とし、今年 80 歳とゆう事で「ハムレット」「海辺のカフカ」など世界各地で公演を行うこととなる反面、我々は劇場を地道に守っております。最近日本全国を揺るがす地震がありました。当日さいたま劇場はコンドルズ公演中の終演 20 分前でした。ぐらっとくるとやはり客席内がざわつきます。ただ大きな揺れではなくすぐに収まったので、客席内も動揺なく落ち着き中止することなく終演した。その後アフタートーク前に制作担当より地震説明、現在状況、交通案内を行いそれぞれ対応をして頂いた。さすがにこの時は我々の技術業務上の安全注意だけでなく常日頃から災害に対しての備えを再認識させられた。そういった情報もこの場で共有できればと思っております。もう一点、音楽ホールのマスコットの球が破裂して灯体からこぼれ客席に落ちてちらばった。これについて岩品より説明します。

岩品（埼玉） 普通のハロゲンタイプのスポットライトは電球が切れるまで電球を使い続け、使用時間の記録をとる事はない。今回の電球はフィラメント劣化による電球破裂を防ぐためのヒューズが内臓されていたがこのヒューズが製造過程における B 級品であった。確立 2000 分の 1。東芝いわくこのヒューズの構造を改良し新作をさいたまに限り順次投入予定。又、音楽ホールは照明灯体がむき出し。スポットライトは熱放射の為の隙間があるが、この隙間からガラスの破片が落下することが今後も想定される。この隙間を埋める改造作業も決定事項となりました。

山海（埼玉） その他に当方で劇場と合わせて管理している埼玉会館が今年の 10 月から 1 年半改修に入ります。バリアフリーや階段の手すり等、もし改修をお考えであれば高齢者の為の対策も考えておかれた方がよいかと思えます。

堀内（神奈川） まず私が説明をしなければならないのは免震ゴムの件です。震度 7 程度まで問題がない性能は有しているお墨付きが得られたので、劇場を閉鎖して云々という話ではなくなりました。免震ゴムは元々交換ができる仕組みになっており、正しい性能の物に交換を予定。時期は未定。まず、正しい性能の物を作り出す技術を東洋ゴムが有しているかが問題。100 個作ると 3 つが正しい性能とゆう程度であった。改良することができるかはまだ定かではない。これをブリジストン製の物に

変えるとなるとアタッチメントの点でまた問題が生ずる。とはいえ夜間工事をとある期間続けていけば差し替えられるであろう。工事の調査には入っている。

携帯電話抑止装置の話ですが「**ZigBee (ジグビー)**」とよばれる電波をリモコンで特殊効果やラジコン作業をされる方がいますが、これが抑止装置にかかってしまいその公演中はOFFにすることとなった事例があった。

連携事業の件ですが、間もなく「ペールギュント」で兵庫さんに、秋には「室内」で静岡さんにお世話になります。又、静岡さんから照明さんをお一人3週間ほど管理研修として受け入れます。それから春の静岡演劇祭に一人研修として出しました。委託の人間ですので、「研修」という名目では通りませんでしたので、「調査」として送り出しました。良い研修だったようです。

先日ベルリンにてかつて「ショーテック」と呼ばれていた2年に一度の展示会が今年「S・S・S」と名称が変わり、今回機会がありましたので10年ぶりに見てきました。内容の報告はここでは控えますが、興味のある方は後程お話ししましょう。日々の業務に直結するわけではないが、とあるスケール感の中で我々の仕事がどういう所に位置しているかということであったり、ヨーロッパ全体で国を超えた大きな会になってその中で彼らは動いている、日本は非常に小さい会の中で動いている、実はベルリンにも中国人や韓国人が赴き業務をこなしているが、我々も彼らと一緒に大きき会の中で仕事をしていくことを諮らずに関わらずそうなるだろうと集いの中で感じたことだけはお伝えします。

伊藤（新国）

今までやってきたことをお話したいと思います。まず指揮者モニターについてですが、(デジタルに変更後)今までは時差があった。これをシステム構築することによりゼロは無理だが60分の1まで追い込むことができた。これはJATETの映像部会の方にもお願いしているが、今後はデジタルによる遅れという言葉は謹んでいきたい。

デジタルの世界にうとい人でもデジタルイコール遅れと結ばれてしまうので、今後は「誤差」等の表現が望ましい。「ほぼ同時です。ちょっとした誤差があります。」と直していくようお願いしたい。

当劇場もこの秋、携帯抑止装置の実験をしてみようと思いますが、やはりこれも「妨害電波」と呼ぶ方もいて「負」のイメージを持たれがち。確実にこれも抑止の方向を伝えてほしい。

労働基準監督署から労働時間について指導があった。8時間労働に準じれない職業だという事は承知の上での話だが、演劇についてしまうと2週間3週間休みがない状態があり得ない話では無い。みなさんもそうだと思うが、山ばかりで谷も作れず、その山も朝から退館時間までが1週間から10日続いてしまうと超勤時間が過多になり「ブラック企業を抱えているようなものだ」と言われる。これを解消するには時間短縮は無理、2班編成となれば金額的に難しいとゆうのを抱えつつ結局は山ばかりを越えていっている。この問題と同時に委託に対する金額の減を命ぜられる所もあると思うが、僕の所でも抵抗はしているが、先程の他団体との会合に出れば出るほど、結局はユニオンの方に向かって賛成か反対かの所まで来ているのではないかと感じる。公文協・舞台技術者連合等いろいろ立ち上がりつつあり、そうすると必ず労働者に対して条件、賃金、責任諸々ついて回る。故にクローズな世界に入り込みやすいのではと心配している。

大きな事故としてここでは詳しい話は避けなければいけないが、帝国劇場のLED大型パネルが転倒した。方々からヒアリングがあり、安全基準をどう考え立て込みを行っているかを問われた。明確な答えは出してはいないが、今後我々も大型パネルを目にする機会があるので、個々にローカルルールで構わないので安全と見てとる基準の数値化（重量等）を出そうと思う。

楽しみなのは照明のシュミレーションソフトで「**LIGHT CONVERSE** ライトコンバース」というものがあるが、これを我々の劇場の照明以外の主に大道具デザインチームに習得させ新しい所に踏み込んでいこうかと思っております。

廣江（島根）

本日は27年度の総会を島根で行い多数ご参加いただきありがとうございます。ここでテクニカルのメンバーを紹介します。技術スタッフではありますが、施設全般を扱っていますのでホールだけに留まらず、外注に出すこともあり人員確保が大変です。音響の戸谷、今回のアカデミーの中心の田尻、音響の川、石川、音響及び舞台の小野、照明と受付の曳野、音響の鳥谷、私が総括の廣江です。今年度から新たに指定管理を8年間とることが出来ました。来年から10か月をかけ耐震工事が始まります。あわせて進んでいるのは中長期計画として音響照明の改修を計画しております。このスタッフで対応していきますので、宜しくお願いします。

白神 明日の研修会について打ち合わせします。午前中は施設見学。その際午後の舞台技術の基礎についての題材を探すこと。午後の1部はボランティアの人材育成の件、2部は伊藤さんの方での座学と実践、その際舞台は松本坂口さん、音響新潟金子さん、照明埼玉岩品さんとなっております。

伊藤 「舞台技術の共通基礎」を中心に45分間座学を行い15分休憩後各セッションごと安全作業について、吊り込みについての話、バトンの昇降時の危険、劇場の中にある物を利用しいろいろやっていきたいと思います。

白神 ほかの皆さんもご協力お願いします。
それでは27年度の総会を締めたいと思います。お疲れ様でした。