

創造と安全について

～公共劇場・ホール of 舞台技術者が果たす役割とは～

主催：財団法人 静岡県舞台芸術センター/社団法人 日本芸能実演家団体協議会 共催：公共劇場舞台技術者連絡会

実施記録として



財団法人 静岡県舞台芸術センター 創作・技術部

皆さま

6月1日、静岡芸術劇場にて舞台技術研修会「創造と安全について～公共劇場・ホールの舞台技術者が果たす役割とは」を無事、開催することができました。今回、ご協力、また、ご参加頂いた皆さま方にあらためてお礼申し上げます。

開催から大分、時間が経ってしまいましたが、実施記録としまして、議論された内容をここにご報告致します。第2部は大和滋氏の素晴らしい進行のもと、たいへん解りやすく鼎談が進みましたので、そのまま載せるかたちで。第3部は村松の不慣れな進行のもと、話もあちこちに飛んでしまいましたので、概容をまとめるかたちで記しました。

今回の研修会は、SPACの技術スタッフにとって、SPACの活動の実際を皆さまに紹介することができた点、また、とかく閉鎖的になりがちな活動状況の中、広く外部に知識や情報を求める意識をもつことができた点において、非常に意味のある機会を持てたと思っています。

研修会終了時にも申しましたが、我々はまだ若い集団であり、作品への情熱のみを頼りに創造活動を行っている状況にあります。そんな中、皆さまからの温かく、且つ具体的なアドバイスは、我々がまさに欲していたものであり、舞台技術者同士のネットワークの意義を改めて感じました。

今後、我々自身の活動はもとより、我々の活動自体が、日本の舞台芸術創造の活性に繋がるようお願い、より一層の努力をしていきたいと思っております。

頑張っていきますので、今後とも皆さま、よろしくお願い致します！

2010年9月12日

(財) 静岡県舞台芸術センター

創作・技術部 村松厚志

目次

第1部	技術研修 静岡芸術劇場の仕込みの実際	4
第2部	公開鼎談 「公共劇場・ホールにおける舞台芸術の創造と人材育成について」	6
第3部	シンポジウム 「地域からの創造発信と創造現場の安全確保について」	22

実施 2010年6月1日(火)

会場 静岡芸術劇場

参加 県内舞台業者 27名

県内公立文化施設職員 14名

県内劇団関係者 3名

公技連会員 24名

～プログラム～

第1部 10:30～11:45

技術研修 静岡芸術劇場の仕込みの実際

(宮城聡 演出作品「ペール・ギュント」仕込み図と現状確認)

第2部 13:00～11:45

公開鼎談 「公共劇場・ホールにおける舞台芸術の創造と人材育成について」

伊藤久幸(財団法人新国立劇場運営財団 技術部長)

大和 滋(社団法人日本芸能実演家団体協議会 芸能文化振興部長)

宮城 聡(財団法人静岡県舞台芸術センター 芸術総監督・舞台演出家)

第3部 14:30～16:00

シンポジウム 「地域からの創造発信と創造現場の安全確保について」

～劇場等演出空間の運用及び安全に関するガイドラインをもとに～

眞野 純(神奈川県民ホール館長・公技連会長)

每熊文崇(富山市芸術文化ホール 舞台技術課長)

馬場道雄(まつもと市民芸術館 技術監督兼副支配人)

關 秀哉(株式会社 RYU 代表取締役社長)

樋口正幸(SPAC 創作・技術部照明班)

他 公共劇場舞台技術者連絡会代表委員

進行:村松厚志(SPAC 創作・技術部主任)

第1部

技術研修 静岡芸術劇場の仕込みの実際

(宮城聡演出作品 「パール・ギュント」仕込み図と現状確認)

進行：村松厚志（財団法人静岡県舞台芸術センター創作・技術部主任）

実施内容

参加者を2つのグループに分け、ひとつのグループは静岡芸術劇場バックステージツアーへ。もうひとつのグループは劇場内にて静岡芸術劇場の機構説明と、「パールギュント」装置仕込み風景の紹介、その後、舞台上にて実地検証を行う。バックステージツアーに向かったグループが戻ったところで、内容交代。

■ 静岡芸術劇場バックステージツアー内容

劇場奈落→リハーサル室→衣装製作室

- 作品を創造している劇場の特徴を表す場所として、上記3カ所を紹介。
- 奈落は作品の装置で溢れ、衣装製作室は実際の製作作業中であり、ここにも過去に製作された衣装類が保管される。

■ 「パール・ギュント」装置仕込みの実際

- 主にパネル（約8m四方のものを斜めに）の建て込み時に関して
- 仕込み時の状況を写真にて説明
- 木製パネルをアルミ単管等で枠固定、劇場ブリッジで吊りあげた後、イントレ足場にて支えるかたちで保持。



「パール・ギェント」装置パネル仕込み時風景

実際に出された意見、指摘事項

- ・まずパネル製作に使用される木材が強度不足。単純にもっと太い角材を使用すべき。可能ならば、鋼材の使用を。軽量化を考えるより、強度を増すことを優先すべき。
- ・パネル自体の強度がしっかり確保できれば、支えのイントレは必要なく、上部 2 点の吊りのみで保持できるはず。
- ・機構に点吊り、或いは、チェーンモーター等の導入を。
- ・劇場の壁、躯体にアンカーを打ちこんだ箇所を用意すれば、ワイヤー等の引き点が確保できるのではないか。
- ・イントレベースが床固定されていないことに対し（静岡芸術劇場は床釘打ち禁止）、劇場サイズのインチベニヤを重ね敷きで必要分常備し、必要時には釘打ち可能としたらどうか。

第2部

公開鼎談

「公共劇場・ホールにおける舞台芸術の創造と人材育成について」

伊藤久幸（財団法人新国立劇場運営財団 技術部長）

大和 滋（社団法人日本芸能実演家団体協議会 芸能文化振興部長）

宮城 聡（財団法人静岡県舞台芸術センター 芸術総監督・舞台演出家）



大和 タイトルにあるように「公共劇場・ホールにおける舞台芸術の創造と人材育成について」ということで、あまり時間がないので本題に入っていきます。

ここ十数年の間に公共劇場において舞台芸術作品をつくるが増えてきています。こういう環境を如何に今後充実させていくかということが徐々に議論され始めている。

今回は、芸術総監督であり演出家の宮城聡さん、技術の責任者である伊藤久幸さんの二人を中心に、作品を創っていく上での両者の役割と、そのために必要な人材育成に関して

触れていきたいと思っています。

まずは、公立劇場、静岡では何を狙っているか、宮城さんのお話を伺いたいと思います。よろしくお願いします。

宮城 まずは、施設の写真をご覧頂きながら、SPAC の特徴を説明していきます。
(スライドにて施設写真を投影)

SPAC の特徴を 3 点あげますと、1 つめには公立の劇場が劇団を持っているという点があげられます。これは、言い方を変えますと、まず、創造集団があるということ。劇場が劇団をもっているというよりも、まず、公立の劇団ができ、その劇団が必要とする稽古場や宿舎、そして劇場ができた。これが一つめの SPAC の特徴です。

二つめは、芸術公園、芸術劇場共に、貸し小屋をしておりません。専用施設ということですね。しかもこれは県議会の議決を経て、認定されています。こういう条例をもっていることも、非常に特徴的なことだと思います。

三つめとして、芸術総監督の権限が人事権と予算執行権をもっているという点があげられます。僕はあるべき姿だと思っていますが、今の日本では非常にユニークなところですよ。

フランスなどでは、国自体も大統領制ですから、劇場も相似形といいますか、大統領制になっているのは当たり前という感じがしますね。つまり、芸術総監督が代われれば、執行部も代わるわけですね。

日本は責任の所在を曖昧にする国ですから、この失敗が誰の責任になるのか、この成功は誰の手柄なのか、分からないようになっている。SPAC の場合は芸術総監督に人事権も予算執行権もあるので、失敗したらすべて芸術総監督の責任であると、これが非常に明確になっている。

僕が公立の劇場の監督になって、3 年余りたちました。それまでは、プライベートの劇団をやっていたので、この劇場にきて、民間の劇団ではできないこと、つまり、公立の劇場だからできることをやるべきだと、それは何なのだと、考えていました。

日本の土壌といいますか、歴史的経緯もあって、まだまだ劇場に税金を投入することがあたりまえだと誰もが思っているわけではありません。

僕のやってきたことは、なぜ、税金を使ってやる演劇というものが必要なのかと、証しをたてることだったと思うのですが、ここで僕が考えたことは、二つありました。

一つは、専用劇場を持っているということで、いったい何ができるのかということ。専用劇場・・・つまり、貸し小屋をしないということは、どういうメリットがあるのか。これは一言でいうと、その劇場でやっている演目のクオリティが揃えられるということだと思います。主催公演ではレベルの高いものが創れても、一旦、貸してしまうと、そこでどういうレベルの芝居が催されるか、これはなかなかコントロールできない。しかし、SPAC の場合、全部が主催公演ですから、あるレベル以上のものしか、この劇場ではかけていないということが、努力すれば、可能になる。で、こういった状態は別の言い方をすると、

観光資源として役立つのではないか。SPACの場合、僕が就任してからですが、空港ができるということもありました。外国から、静岡空港にはいつか来たお客様が、静岡の街に魅力を感じてもらうためには、劇場という資源が重要ではないかと。劇場が、あるレベル以上の作品をコンスタントにやっていることは交流人口の拡大に寄与できるのではないかと。これがひとつめです。

もうひとつは、教育機関としての劇場というものを考えました。世の中にはたくさん劇場があり、良い芝居をやっているところはたくさんあります。つまり、質に関していうと、民間の劇場でも、古典を扱う劇場でも、質の高いものをやっているところはたくさんあるわけです。しかし、そういうものの多くは、別に税金を投入しなくても回転していますよね。で、なんで税金を使わなくても、レベルの高い作品は創れるのに、わざわざここには税金を投入するのだと、疑問に思われることも多いと思うんですね。で、僕が思うのは、市場において、需要に対する、供給としての演劇の作品がかかる小屋と、教育として演劇をかけている小屋は本質的に違うのだと、本質的にそのミッションが違うのだ、と考えるようになりました。つまり、もともと人々が欲しいと思っていたもの、こういうのがあったら観たいなあ、お金払うなあと思っていたものを創って供給している……。こういう劇場は、高い入場料、或いはたくさんの動員を獲得する。これはどんどん盛んになっていくって欲しいんですが、しかしですね、芸術の中には、演劇の中には、あらかじめ、そういうのが観たい、欲しいっていうのが解らないものがあるんですね。

僕がよく比喻で言うんですが、朝、子供が家を出る時に、「今日、学校行っても、東京ディズニーランド行っても、どっちでもいいよ。どっち行く？」って聞けば、大抵の子は、東京ディズニーランドの方を選んじゃうと思うんですね。なんでかって言えば、東京ディズニーランドはデマンドに対するサプライだから。こういうのがあったらいいなあというものを、その通り出してくれる。欲しいものがそのまま得られる。これは、誰でもが行きたいと思いますね。ところが学校はどうでしょう？今日は数学が因数分解で、国語は係り結び……。こんなのは欲しいと思っている人もいなければ、何の役に立つっていうわけでもない。ですから、学校っていうのは、教育っていうのは基本的にはデマンドはないんですね。行く時点では。でも、行った後で、「ああ、こういう時間も必要だったんだ。」と、後からわかる。

つまり、予め欲しいとわかっているものを提供する劇場と、欲しいというのがわからない、行ってみなければわからない、後になって重要だったんだと感ずるものを提供する劇場では、そもそも原理が違う。僕は、公立の劇場は学校だと考えるようになっています。

話が長くなってしまいましたので、最後、夢といいますか、目標としていることを申しあげますと、静岡県の芸術家人口を増やす、というのが僕の目標です。SPACは静岡の芸術家人口を増やすために働くべきだと……。このために何が必要か、ふたつあります。頂上が高いということ、それから裾野が広いということ。頂上が高くなければ、どんなに裾野を広げても人材は流出します。つまり、僕らが、子供たちの演劇教室とか一生懸命やっ

たしますね。それで、中学生位になってプロの俳優になりたいとか、ダンサーになりたいとか、そういう子が出てきたとする。でも、頂上が低ければ、みんな流出しますね。静岡にいてもなあ・・・と、みんな東京に行っちゃう。サッカーを例にするとわかりますが、サッカーで世界レベルで活躍したいと思う中学生や高校生は静岡から東京には流出しません。それはエスパルスもあるし、ジュビロもあるし、その先に世界というものもある。つまり、頂上が高いということは、その先は世界と繋がっている。そのようにしておけば、人材は流出しない。つまり裾野を広げて、更に、高いレベルの頂上を用意しておけば、必ず、芸術家人口は増える。

で、芸術家人口が増えることで、すぐそばに芸術家が住んでいる意味が、地域コミュニティにとってふたつあると思うんです。ひとつは、クリエイティビティってどうやって学びとるんだろう？クリエイティビティを持った人材をどうやって教育するんだろう？これは、学校で教育するのは、とても難しい。何故なら、学校は知っている人が知らない人に教えるという場所だから。先生が生徒に「人の考えないことを考えなさい」と言っても、この時点で、人の考えてないこと考えていないわけですよ。では、どうやって我々がオリジナリティやクリエイティビティを獲得してきたのかと考えると、これは、結局のところ、芸術から刺激をうけてたんじゃないか・・・というのが僕の考えなんです。芸術や芸術家がすぐそばにいて、刺激を受ける。その人が芸術家になるとは限らないけれども、人と違ったことを考える、その喜びは知りますよね。

もうひとつあると思うのは、人生の幅が今、日本が豊かな国になったことで、狭まってしまった。多くの若い人は、失敗したくない、と考えています。幅がすごく狭い。自分がこの道から外れたら、枠からはみ出したら、とんでもないことになっちゃうんじゃないかという恐怖心があるんじゃないか。だからみんな失敗したくないと思うし、それで、自分を枠の中に入れてしまうから、自分が孤独になったり、精神がつらい状況におかれてしまうんじゃないのか。そうすると、芸術家っていうのがそばにいて、人生ってこんな幅があるんだと、こんな生き方もあるんだと、自分が成功と思ったり、豊かだと感じることで、こんなことで満足している人もいるんだと、そういうことが身近に見れるってことは、心のゆとり、人生のゆとりを持てるんじゃないか。だから、芸術家がそばに住んでいるということは、地域コミュニティにとって意味があるんじゃないかと思っています。とにかく、SPACは20年位のスパンでいえば、静岡県の芸術家人口を増やすってことが、今、目標だと、僕は考えて活動しています。

大和 ありがとうございます。冒頭に言われた、劇団が施設を持つという考え方は、他の公共劇場とは大分、作りが違いうだろうと思うんですけど、そこらへんについて、国立劇場のサイドからみて、宮城さんの仰ったことと、新国立劇場の実際の動きについて、伊藤さんの方から触れていただけますか。

伊藤 あらためまして、新国立劇場の伊藤と申します。うちの劇場を簡単にご説明します。東京の初台というところに、3つ劇場があります。ひとつはオペラ劇場、1800人入ります。それと中劇場、これが1000名入ります。それと、小劇場、シューボックスタイプと呼ばれていますが、400人前後。そういうかたちで3つ劇場をもっています。

うちの特徴としましては、基本的にレパートリーという考え方を持っていて、9月から翌6月まで、その期間をシーズンと呼んで、作品を創っています。新作、或いは我々の創った作品の再演で、その期間、自主公演だけで埋めていきます。だいたいその期間10本程度ですが、新作と旧作の再演を織り交ぜてやっております。

で、今、我々がトライしているところとしては、ウィーンだとか、スカラ座であるとかと同じような感じで、なるべく空き時間がなく、といいますか、「トスカ」やって翌日「カルメン」やってとか……。向こうでは4作品位を1週間で観れますというスタンスで、所謂、観光地化というふうにやっております。が、我々にはまだそこまでの体力はありません。やって2本までかなと。オペラ劇場に関しては4面舞台持っていますので、上手に「トスカ」を置いておいて、後ろに「カルメン」を置いておくことで、入れ替え公演ということをやっています。

職員的には、技術部で僕が預かっているところで50名弱。当然それだけでは劇場の方がまわりませんので、大道具、照明、音響の委託をいれて100名位。それで3劇場まわしておりますけども、残念ながら、これだけでは人が足りません。創っていく上では人はどんどん必要ですから。時間、お金もそうですけど、やっぱり、人がいないと無理かなと思ってます。

今、うちの方では、公演を支える、所謂、オーケストラとか劇団員とかバレエ団とか、そういうものは残念ながら持っていません。やはり、他の国の他のオペラハウスでは1000人とか1500人とかの規模で、諸々のスタッフをいれて、相当の大所帯なんですね。当然、大所帯の悪いところも出ていると思うんですけども。逆にうちではそこまで持てないので、外に向かつては、コンパクトな体制でやっていますよと言いますが、本来、欲しいと思うところはなかなか持てないかなと。

自分の中の目標としては、技術の方だけでも充実させて、まだないセクションもいっぱいありますので、そういうところを拡充して行って、少なくとも、諸外国からみて、あそこはものを創っているらしいなという体制まではもっていきたいと思っています。

今日、こちらの劇場のバックヤードを色々見させてもらって、俗な言い方しますと、やっぱり散らかっています。散らかっているということは、やっぱりそこに人が棲んでいけるな、使っているなという印象を受けます。他のところをみると、やはり整然としています。整然としていることも悪いということではなく、整然としていて良いんですけども。ここは本当に使い込まれていますので、僕は好感を持って見せてもらいました。

後はですね、他の劇場ではできないことを、我々なりにどう提供するのかなということ、技術部なりに考えなくてはいけないかと思っています。普通の劇場ですと、やってはいけ

ない、無理ですよと、否定の方向から入ると思うんですね。ただ、我々が劇場に入っていることで、否定は当然するんですけども、それに対する代案、代替え案を我々はいつも出すようにしています。それが、その劇場に棲み込んでいる、ひとつのメリットではないかと、僕なんかは、技術部的なところからみています。

大和 ありがとうございます。作品創造における技術者の役割という部分に触れていただいたかと思うんですけども。

今、日本の芸術監督というものが大分できてきました。うちの芸団協で調べていると、宮城さんのように、人事権を持ち、宮城さんの下に役者、スタッフが雇用されているかたちと、そうではなくて、理事長がいて、芸術監督はスタッフ的にアドバイスは出すけども、最終決定は理事会でというかたちとがあって、そこらへん・・・宮城さんと技術スタッフ、制作スタッフとの関係はどういうふうに考えていらっしゃるでしょうか？

宮城 はい。今、ご説明のあったとおり、SPACの場合、僕に人事権があり、どういう人を雇うのか、僕が決められるということなんです。これは、正確にいうと、雇用ではなく、請負契約となります。つまり、これだけの仕事をやって下さいという、プロ野球選手と似たようなかたちになっています。形式でいうと、3年間の契約が基本になっていて、僕と契約を結ぶかたちになっています。SPACの場合、今、59名位がそういうかたちで僕と契約していて、これを芸術局と呼んでいます。この芸術局は劇団だなど、僕は考えています。この他に、5名程、県からの出向というかたちで成立している事務局というものがあります。この事務局があるおかげで、県からのお金の流れの細かい部分に関し、任せられるという安心感のもと芸術局は活動しています。しかし、大体の劇団でやっている仕事のほとんどは、例えば、助成金の申請書を書く、その主体は芸術局です。その際、事務局には過去のデータの整理など手伝ってもらいますが、つまり、僕がSPACに来る前に自分の劇団でやっていた、ほとんど同じ仕事を芸術局でやっています。

芸術局が劇団だというのは、かたちの上でもそうになっていて、契約書にも、俳優としてとか、照明としてとかの文言は入っていないんです。単純に言えばSPACに必要なことを行う人、としか書いてありません。これは、民間で劇団をやっていた時には自ずとそうになっているわけです。例えば、舞台が汚れていれば、俳優が掃除したり、稽古場の電球がきれていれば、交換したり。あるいは、演出家が自分で装置をたたいたり・・・これが劇団ですよ。こういうことをSPACでもそのままやっています。ですから、例えばカフェに制作や俳優の人が入ったりだとか、どんな仕事の内容であっても、その時、SPACにとって必要だということを、みんなでやっていく。適材適所ということも考えますが、原理的には誰でも、どんなことでもする可能性はある。僕にとっては、この人たちと一緒に高い山に登るんだという、所謂、パーティーというか、そういう感覚でいます。

大和 ありがとうございます。たぶん、新国立劇場はまたニュアンスがまたちょっと違って、理事会のもとに機能別組織、制作部、技術部とかセクションがあるわけですよね。芸術的方針は芸術監督が決めるのだらうと思いますが。新国立劇場について、今のことに触れるとどうでしょうか？

伊藤 そうですね。うちの場合にすると、やはり、芸術監督の方は人事権、予算の執行権に関し、権利はほとんど持っていません。どこまで（権利が）と言われれば、演目に対する決定権、キャスティング、そういうところは、普通の権利として保障されていますけども、今言われたようなかたちでの、人事、予算の執行に関してはうちでは違うところとなっています。

で、劇場に対して、うちは財団というメンバーで、150名近くが今、生活していますが、財団が劇場に入り込んでいますので、芸術監督だけが代わっていくというように見えていますので、やはり、芸術監督と劇場との密接感というのは、多少弱くなっているのではないかと、僕は思っています。

大和 フランス型だと、芸術監督が替われば、劇団も替わっちゃう、そういう構造ですけど、他の国だと、常駐のスタッフがいることが多いですよ。イタリア、ドイツなど、技術は常駐のスタッフがいるという構造ですから。日本の劇場が今後、どういう方向に向かうのかというのは、劇場法などを考える時に、ひとつの考えどころなのかと思います。

では、次の人材育成の問題にはいたいと思うんですけども、先程、伊藤さんが、劇場ではできないことはない、技術者としての発言だと思うのですが。芸術監督、或いは演出家の立場から技術責任者の役割とはどういうところにあると期待をしているのか、宮城さんに伺いたいのですが。

宮城 はい。僕にとっては、今日、進行をしている技術の村松も劇団員だということになるんですね。

僕が例えば、演出をして、こういう舞台にしたいという思いがあると、その場合、舞台美術家が間にはいる場合もありますが、直接、村松に投げる場合もあります。で、その場合、村松は劇場の人間ですから、劇場の制約、人員ですとか、ある程度の予算の問題も含めて、つまり非常にリアルなところで具体的プランを出してくると。ですから、僕にしてみると、僕の空想をかなりリアライズしてくれる。劇場のスタッフだからこそできる具体的なリアライズを提示してくれるのだと思っています。

一方で、僕はアーティスト、演出家だけでなく、この劇場の管理責任者という側面も持っています。つまり、理事会が株主だとすれば、僕は会社の経営を任されている社長だと。そっちの仕事が8割位です。なによりもこの劇場の最高責任者であると。最高責任者としては、あたりまえのことですが、安全というのが最優先になります。お客さんにも、働い

ている人間にも何かあってはいけない。その時に、自分が演出家の時もそうですが、アーティストの欲望と安全というものを秤にかける瞬間があるかもしれない。このことは、例えて言いますと、車における環境技術のようなものではないかと思ひまして、つまり、単に速い車を造ろうと考えていた時代と、環境のこと排ガスのこと考え始めた時代。ある時までは、これ相反することというか、速い車を造りたいのに、排ガス規制があるから、速くできない・・・みたいな。しかし、実は排ガスの対策を考えているうちに、より、テクノロジーが進歩していくということも起こり得ますよね。実は、反対要因ではないんだと。

つまり、劇場はクリエイティブな場所であるという大前提の中に、如何に安全性を確保できるのか、或いは危険を回避しながら、如何にクリエイティブで在り得るのかと、そのところを考えてくれるのが、僕にとっては劇場のテクニカルに対し、役割というか信用しているところです。

彼らは、なにより SPAC を守るということを大事に考えていてくれるから、ある演出家の意向に対し、それに没頭、夢中になってしまうことはない。SPAC を守るという大前提の中で、クリエイティブであることを考えている。そこが僕にとっての SPAC のスタッフの価値ですね。

大和 宮城さんが安心して作品を創る環境を整備してくれるということですね。

宮城 そうですね。管理者としての僕を安心させつつ、アーティストとしての僕に満足を与える、ということですね。

大和 では、逆に、伊藤さんの場合、芸術監督にどんなことを望みますか？

伊藤 僕は新国にはいるまでは、ずっと、フリーで舞台監督として生計たててきたんですけども、劇場にはいってから思うこととして、同じように演出家と接していても、今、この人は演出家として我々と接しているんだという時と、演出家兼芸術監督として接しているんだという時、この違いを、基本的に、そちらが解っているのかなと、その思いが非常に強いです。

例えば、僕からすると、いろんな演出家の方がいらっしゃいます。但し、その演出家の方は、うちの劇場に来ると、一過性の方が多いわけですね。今回の作品で来て、終わったら帰ってしまうと。しかし振り返るとそこには、違う演出家が芸術監督と兼務で、そこにいますよと。そういう中で、我々は、今年のテーマ、色を守らなくてはいけないのかということを、昔、考えたことがありました。あとは、非常に困難な命題を出された時、これはどうしても解けないですよと、無理ですよと、そういった時に、うちの芸術監督がいて、わかったと、それは僕が交渉するから、君たちは後ろに控えていると、守ってくれるのか、ここも大きいところかと思ひます。先代のノボラドスキーという芸術監督は、その辺、き

ちゃんとやってくれていました。彼の中では、芸術監督としての仕事がある面ではビシッと理解出来ていたんじゃないかと。だから、僕ら技術者からすると、その時、彼らから守ってもらったとうのがあったので。ただ、そこは、演出される方と、どちらの面でやっていくのか、それは難しいと感じつつ、仕事をしているんですけど。

大和 ありがとうございます。演出家ではない視線を持っているのかという点で芸術監督には期待されているというか。

伊藤 そうですね。そのテーマ性はどっちにみるんだ、ここの道はどっちに導くんだ、誰がどう客観的にみるのか、それが仕事のひとつにあるのではないかと思います。

大和 芸団協が議論している中で、最低限、芸術監督の責任と権限は何なのか、ここを明確にする。もちろん劇場によって違うこともあるでしょうけども。そのことと、任免の手続き。これが明確になっていることが、今後の最低限の必要性というか、そういうところをはっきりとさせていくことが必要という議論をしていて、近々、まとめたものを出したいと思っています。

で、今、演出家、芸術監督と技術監督というところに話が行きましたけれども、人材育成というところに若干、話をもっていきたいと思います。技術スタッフに関してだけではないと思いますが、新国立劇場は研修所をもっていたりします。宮城さんのところは劇団制ですから、いろいろな職種があり、いろいろなレベルの人たちが集まってくると思うのですが、人材育成に関しては学校で勉強してきた、或いは現場に入ってから OJT（職場内教育）で成長していく・・・これが一番この世界では重要なんじゃないかと思いますが、そのあたりに関して、SPAC の人材育成のやり方・考え方をお聞かせ下さい。

宮城 SPAC の場合、人材の集め方は、俳優もテクニカルも基本的に公募です。俳優だと、ある作品だけの出演者を募集するというのもたまに行っていますが、基本的にはテクニカルなら面接で、俳優はオーディションで採用するというかたちです。

SPAC の場合、二つの側面があります。一つは先ほど申し上げたように、頂上を高くしてないと人材の流出をくい止められない。頂上を高くするという事は、これもサッカーの例で考えれば分かりやすいんですが、地元の人だけでチームを作ったら、なかなか頂上というものを築くのは難しいですよ。ですからエスパルスにもジュビロにも、地元の出身者もいますけどそうじゃない人もたくさんいます。外から優れた人を呼び込んで、その人たちが静岡に住んで、つまり静岡の住民になって、その人たちが SPAC の高い頂上を築くということが、まず第一段階として重要になります。

そのあと僕としては、若い人たちが育って行って、その人たちが将来 SPAC で働きたいと思うようになり、例えば一旦東京などで専門学校に行ったり劇団に入ったりしてしばらくやって、里帰りして SPAC のスタッフや俳優になる。こういうことも考えています。こ

ちらの方は時間がかかることなんですが、それでも俳優やスタッフで、少しずつそういう人が出てきました。つまり若いころに、例えば高校演劇の頃に SPAC と何らかの関わりをもったり、SPAC が県民参加の芝居を創って、僕がその演出をし、SPAC の俳優たちが出演者のサポートをしたりした、その時の参加者の中で、プロの俳優になりたいと考えて SPAC に入ってきた、そういう人がだんだん出てきました。

ですから僕は、どっちにしても頂上を高く保つためには、変な制約をつけてしまうと結局レベルを下げることになりかねないと思います。それこそ SPAC の公募では国籍も不問です。しかし同時に地元からプロになりたいと思う人が夢を持てるように、ということも考えて、なるべくなら静岡出身の人を採りたいなと内心では思っています。

大和 ありがとうございます。昔、オーケストラを調べたことがあって、札幌とか群馬とか、だいたい最初はアマチュアのオーケストラだったんですね。それを地方公共団体がプロ化したいといって援助する中で、かなりメンバーが入れ替わった。アマチュアだと年に何回かしか公演が打てませんから、それでメンバーがガラガラと入れ替わる中で、徐々にレベルが上がっていったということです。そうするともう地元の出身者だけではなくなりますね。そういうような過程を経て日本のオーケストラがプロ化していったというのがあるので、SPAC が人材を広く見られてるっていうのは非常にいいことだと思います。あと、地元で雇用を創出するっていう意味では、できるだけ地元の人を採用するのもまたいいことだろうと思います。たぶん、劇場の制作スタッフとかだと地元の人でも十分やっていますよね。俳優だとだいぶレベルが違ってくるとは思いますけれど。

伊藤さんいかがですか？新国立劇場のスタッフ養成に限っても結構ですけども。

伊藤 そうですね。まずスタッフ養成については（意見が）幾つかあるんですけども、僕の中では二つが大きくありまして、一つは受け皿をきちんと整備してもらうこと。つまり、いま俳優の方、バレエの方なんかもそうだと思いますけど、養成所は養成所で、卒業したらそれで終わり。その先、うちに今こういうシステムはないですけど、トップ通過の人は例えば来年のどここの公演のソリストに抜擢されますよとか、そういう目標みたいなものまであるのかどうか。

表方と裏方は、僕は違っていいかなと思っていますけど、裏方の方に関してはきちんと、卒業したらどこに行けるのかっていうその受け皿は、せめて整備する必要があるんじゃないかなと思います。我々が OJT をやっても、何をやってもそうなんですけれども、卒業した方が結局今、就職で採れないんですね。職員として採れない、委託としても採れる枠がない。いくら優秀な方が卒業したところで、行き先がないとなると、これは本当につぶしがきかないということなんで、「あそこを出てもしょうがないよ」ということになってしまう。そこがまずいいかなと思います。だからまず受け皿の整備をやってもらうと。

もう一つはですね、OJT やるにしても何にしても、あるレベルまでは、共通の理解を持

っていたいなと思っています。僕は、その項目がまだ薄いんだと思います。例えば、僕はこの先生のもとで学びましたと言って現場に行くと、本流じゃないぞ、みたいな感じになる。それよりは、あるレベルまでは誰が教えても同じになるような、所謂テキストみたいなもの、今まだ日本にはそういったものが充実していませんので、その辺のものがきちんとして、全体を10としたら3とか4ぐらいまでは、どなたが教えても、どなたに教えを受けても、そこまでは行けるよと。そこから先に関しては多少クセがあるけどなど。そのくらいまでいけたら、僕はまだいいかなと思います。

その二つが、僕はOJTについてはあります。スタッフ養成に関しては、その二つがクリアにされない限りは、始めて欲しくないですね。養成っていうのは美しい言葉なんで、皆やりたがるんですけど、僕はちょっと反対しています。

大和 受け皿のない無責任なことはやるなということですね。

伊藤 はい。

大和 伊藤さんのご発言にも関わるんですけども、今日入口の方で配らせていただいた、「舞台技術者育成システムの構築に向けての提言」という紙があるかと思いますが、これは昨年文化庁の支援を受けて、各関係団体に集まって頂いて、照明・音響・舞台監督、公共劇場技術者連絡会も含めてですね、研究会を作って、研究した結果なんですね。

今日の午後、ガイドラインについての話が出るかと思いますが、あのガイドラインについても、技術者、劇場関係者、演出家、あと個々の技術分野ですね、それぞれ違ったところで研修なり現場を踏んできて、安全のための共通認識がないという問題があって、安全を確保するための技術という面もありますがそれ以前に、組織として安全を守っていくということの共通認識がないので、最低限の共通認識を作るにはどうしたらいいかと。体制の問題と、個々の技術項目について。そういう趣旨で、あのガイドラインを劇場技術者の皆さんと作ってきました。

それと同じように、人材育成をどうするかということについて、1年間議論して固めたのが、ここにあります三つの要素、上にありますね。基礎的な共通知識・技能を習得するための教材の作成とその普及、それと、同じくそのための研修機会の提供、そして、その技能を習得したことを証明する検定或いは資格認定。この三ポイントをしっかりやらなきゃいけないんじゃないかということも議論しました。で、下にありますような、三つの項目ですね。実演芸術に関わる舞台技術者及び舞台技術に参加するものは、就業から約3年間程度の間、一定の基礎知識・技能を習得するための教材をもって学習し、舞台スタッフパスポート研修（仮称）を受ける。それと次に、これをちゃんと勉強したという証明書を交付したらどうかということですね。これを制度化するかどうか、資格認定については、継続的に検討しようということを決めました。それをうけて今年、その共通教材づくりに

着手するかという話が、6月ぐらいにスタートできるかどうかというところです。

こういうことをやっても単発で終わっちゃうといけませんので、関係団体が全部集まっていますね、こういう教材を作って、劇団、スタッフ会社、劇場が、自分のところのスタッフに勉強させようという意識を持ってもらわなきゃいけません。そういう合意をまず作ってから始めようかということは今、検討しています。この教科書については、専門学校でも教材に取り入れてもらうということと、今言ったみたいに各団体がきちんと受けさせるような構造で、実施は、コンソーシアム（研究組合、共同体）みたいなものを作って、全国何箇所かの拠点劇場と言われる劇場に年一回してもらう。そうするとどこでも受けられると。そういうような構造にしたらどうかという提案を昨年して、今年どこまでできるかということこれから議論しようと思っています。この点に関して御二方、宮城さんから、ちょっとご意見があれば。

宮城 まさに伊藤さんがおっしゃっていたように、なにか育成してもその受け皿がないんじゃないかということ、演劇に関するすべての分野で、つまり俳優、それから制作においても、同じことが言われています。ただ実際僕は、俳優と制作については、色々あっていいだろうというのが考えなんです。オーソドックスな、本流というようなものを認定するよりも、我流と言うと変ですけど、それぞれ一国一城の主といったような小さな集団が、うちはこうやってきたんだ、というようなのが群雄割拠していてもいいんじゃないかと考えているんです。ただ、舞台技術に関しては、やっぱりそれは違うんだろうなと思っています。

まずもって舞台技術において、日本の場合、美学というようなものが、かなり入り込んでいますよね。仕事を安全に効率よくやるということ以外の、「この方が美しいんだ」みたいな感覚です。僕はこれを大事だと思わなくもないですが、しかしこれが入っているために、日本の劇場、劇場というか演劇の現場というものが危険なものになっていることは、かねがね感じていたんです。例えば、本当に単純な言い方をすると、ヘルメットをかぶったり安全ベルトをしたりすることが、カッコ悪いみたいなですね、そういうレベルの。一番単純な話で言うんです。あるいは、舞台面にバミったりするのはカッコ悪いと、そんなもの無しでやれと・・・なんか、そういう感覚が結構あったりして。それが、当然のことながらちよつとずつ様々な違いがありますよね、グループによって。そうすると相容れないみたいになってしまう。

僕は個人で劇団を持っていましたから、そのころ思っていたことは、今思えば本当に綱渡りでした。例えば海外公演に行く。そうすると全然また別の、日本でもここまで危険なことはさせてないっていうようなことをさせている国があったりもするんです。ただ、そういう時に思うのは、僕が演出家というその場の最高責任者として、自分がすべてを見ているんだと。僕の見ている範囲では絶対に人は死なないようにするんだという決意みたいなものですよ。そういう風にして臨んでいるんですね、現場に。後から考えると本当

に綱渡りというか、何の根拠もない。ただ、実際のところは、そういう気合いで僕がやっていると、俳優やスタッフも気を張っているんで、結果的に事故が少ないのは確かだったと思います。何かあったりしたのは僕が見てないところだったりしたんで。だから現実には何の効果もなかったわけではないと思います、それにしてもね。あまりにも精神主義というか。だから SPAC に来てそこは、もっときちんと、システムとして作らなきゃいけないというのはつくづく思っていたところでした。そうでなければ、僕の個人的な能力の限界までしか SPAC の事業って拡張できないことになっちゃうんですね。それじゃ本当に限界がある。だから、もっとシステムを作りたいと思っていたところだったので、今回こういうきっかけで、こういった動きに触れることができ、僕は、SPAC としても極力、協力して、教科書なんかでも、できることがあればなるべくご協力したいし、我々の劇場を何かの研修の会場にするとかいうことについても協力したいなと思っています。

大和 はい。あの、気合いと美学の技術じゃなくですね。もうちょっと科学的なところも含めて。今日の仕込みのところ、村松さんが実際の仕込みを紹介してくれてね、こういう風にやったんだというのをちゃんと忌憚なく言ってくれて、それを受けて公技連の会長の眞野さん以下、いろいろ意見を言って。こういう、いろんな見方があるっていうことをきちんと検証しながらやるのは、今回本当にいい機会だったと思います。

伊藤さん、この共通研修についてはいかがですか。

伊藤 そうですね。安全についてはこの後、ガイドラインのことで触れられると思いますんで、そこのところを外して違うところで二点。

一点はまず、この手のことをやると必ず論じられるものがあると思うんですね。というのは、資格、それに対して、その人はどういうことをできるのかできないのか。その人に対して報酬はいくらなのか、とか。いわゆる、ユニオンというようなところまで多分話がいくんだと思います。それによって、幾つかのことが制約されるんだと思うんですね。こういう劇場で、「一級」といわれる人がいないと吊り物は出来ませんよとか。「二級」の人だと、例えばワイヤーは使えませんよとか。そんな話にまでなってしまうと、これまたちょっと生活しにくくなってしまふかもしれませんけれども、ただ、その人たちは金額として一日いくらもらえますよとかたちを考える人もいます。

先にちょっと、なぜこんな話をしたかというんですね、今、スタッフを募集しても、非常に応募が少ないんですね。特に男性が少ないんです。世の中から男性の比率がガタッと落ちてれば分かるんですけども、まだまだ1：1くらいにいるはずなんです。ところが男性の数が圧倒的に少ないんですね。これを考えるに、絶対僕はここだと思うんです。今、この業界のこの業種に関しては、どうやら魅力がないぞと。ということで、我々含めた「お父さん」達も、二世を作ることをしてないですよ。いい職業だって分かっているけれど絶対二世にすると思うんです。議員なんてほとんどそうですよね。二世になって、地盤

まで分け与えて、票まで獲得させて、二世議員っていうのを必ず立てますよね。あれは絶対おいしいからですよ。いい職業なんです。そこへ行くと我々の息子は果たしてどうか。そこを改善させるには何が必要かということです。一つはお金なのかもしれない、というところで、そういう環境を作ってもらえると、我々としても、例えば誰かの子どもが来たりとか、そういうことをすると、劇場というところの門がすごく低くなると思うんです。だから今やっているのは、いかに若手を劇場に連れてくるのかっていうことです。一つはバックステージツアーとか、体験ワークショップとかね。いろんなところでやられていると思いますけども、その辺含めてやっていかないと、自分の子どもも出さないのによそ様の子どもを貰おうという作戦に出ていますので、これはちょっとなかなか、難しいかなと。そこのところも議論頂きたいなと思っております。

大和 ありがとうございます。ヨーロッパ、アメリカだとユニオンがしっかりしていて、最低賃金の協定ができています。日本にはそれがないことで非常に問題があるんだろうということで、その場合どうするかといったときに、資格が一つの考え方になって、資格で最低賃金ぐらいは決まるということもあるのかな、という気もしないでもないです。

今の養成のことと絡んで。今芸団協の方で、昨年假称「劇場法」というのを提案して、いろいろ議論を進めてきております。また昨年事業仕分けがありまして、文化庁の予算を縮減した方がいいんじゃないかという議論が出てきました。その中で、今年になって、日本の文化芸術の価値を高めていくという考え方で、大きく分けて七項目ぐらいを発表します。一つは芸術団体と劇場・音楽堂を持続的に発展させるための新しい助成制度。従来の赤字助成をやめて、新しい制度をつくってくれということ。それと、全国に実演芸術の創造の拠点をつくるような法律を作って下さいというのが二点目。それと、義務教育期間は子どもたちが年一回は芸術に触れられるような機会を作ろうという、大目標を作りましょうというようなことと、実演家・スタッフの地位向上、専門的な助成機関を作りましょうというのと、文化省をそろそろつくった方がいいんじゃないかということと、文化予算を、今0.12パーセントのものを、5年後に0.5パーセントにしましょう、というような提言を、ちょうど今月末に、予算増をきちんと社会に訴えかけようというので、署名活動を含めてやろうかと考えています。6月下旬にアピールをしていこうと思っています。

それは芸団協の考えであって、いろいろ議論はされていると思いますが、伊藤さん、劇場法についても何かコメントがあれば。

伊藤 そうですね。先程の資格をもし論じてもらえるんだったら、待遇のところまできちんと論じてもらいたいです。絶対と言っていいほど、金額とかそういう資格に関してはすぐにはまとまることはないと思いますので、これは検討中ですよ、ということ、劇場法の中の、括弧書きでも結構ですし、備考でも結構ですので、入れておいて頂けたらと思います。

それとですね、先程の話で、聞こえ方によってはいわゆる黒字補填なんですけれども、そこは考え方を変えた方がいいんじゃないかなと実は僕は思っているんです。文化庁は、方針としては、歩き始めるまでの補助をしましょうと。ただし、歩いて、その作品が黒字になった場合には、昔だとそこは返して下さいという制度だったんですね。余ったお金はまた他のところに行って、他の施設のところにも歩けるように差上げますという制度だと思っんですけれども、今のは、チケットがもし売れて、成功しましたと。昔だったら取られちゃうものが、今度は次の作品に対して使えるよってことなんで、本当にお金が潤沢に余っていればいいんですけれど、今はそこらじゅうでカットカットってなっている中で、そういう補填っていうのは、果たして本当に、前を向いているのかどうか。やはり歩きだすための補填なのかどうか、っていうのをもう一回考えないと、僕はちょっと、補填過多になってないかと思っているんです。

大和 補填過多。

伊藤 ええ。

大和 なるほどね。分かりました。宮城さん何かありますか、続けて。

宮城 はい。劇場の機能の中で、合意の形成が一番誰にでも分かりやすいというのは、おそらく技術、安全といった部分だろうと思うんですね。さっき言った、過去を振り返ると綱渡りだったというのは、おそらく今日僕の世代、或いはもうちょっと上の世代の演出家や劇団主宰者が皆さん思っていることだと思います。思い出だけで冷や汗が出てくるような経験を大抵の方がしていて、「あの時ああ転んでいたら、いま俺は無いな」と、もう演劇をやってられなかったらという経験は、大抵の方がいくつか持っている。そういう時に良くない方に転がった人が演劇を断念し、或いは伸び悩んだということが現実問題としてあります。今日、変な言い方ですけど、生き延びている演劇人は、「あの時俺は運が良かったな」と、そういう感想を皆さんもってらっしゃると思う。だから、今後はそんな綱渡りじゃなくやれるようにしたいということは、割と多くの方が合意できると思うんですね。それ以外の、長い目で見て国がどういう風に助成金を使うべきかみたいな、そういった文化政策の大きな部分については、まだこれから議論があると思うんですけれども、劇場の安全とか技術ということは、まさに喫緊の課題だし、誰もが「そうだよな、やんなきゃいけないと思っていたんだよ」と思うことだと思うので、まず僕はここの部分から固めるというか、早く劇場法のようなものが成立したらいいなと思っています。

大和 ありがとうございます。芸団協の提案では今、劇場とはどういうところなのかという目的事業を明らかにするということと、専門家がいるということを中心テーマにしま

しょうということで作っていて、それと助成制度は別ですよという枠組みです。助成制度は別にあって、それに合致するところの劇場などに支援をしましょうということです。新しく言っているのは、先ほど持続的発展と言ったら伊藤さんが過多とおっしゃったのもあるんですけども、そうではなくて、余ったものを次の作品に投資して、内容が持続的に充実していくというようなものにした方がいいのではないかということで提案しています。収支差額とは切り離して考えるということで、今議論をしているというところなんですね。いずれにしても、選挙が終わって秋ぐらいから議論が活発化するかと思いますので、舞台芸術の今後の、芸術創造と人材育成について、こうした拠点が充実していくという展開になればいいと、私たち芸団協も含め、皆さん思っていると思います。これは政策だけではなく、現場の人間がね、いかに自覚を持っていくかということに関わってくると思いますので、ぜひ皆さんも積極的に議論に加わって頂きたいと思いますし、今日この後、安全ガイドラインについての議論を深めて頂けたらと思いますが、今日は前段としてはここで終わらせて頂きたいと思います。どうもありがとうございました。

第三部 シンポジウム「地域からの創造発信と創造現場の安全確保について」
～劇場等演出空間の運用及び安全に関するガイドラインをもとに～

パネリスト：眞野 純（神奈川県民ホール館長・公技連会長）
毎熊文崇（富山市芸術文化ホール 舞台技術課長）
馬場道雄（まつもと市民芸術館 技術監督兼副支配人）
樋口正幸（SPAC 創作・技術部照明班）
關 秀哉（株式会社 RYU 代表取締役社長）
他 公共劇場舞台技術者連絡会代表委員
進行：村松厚志（SPAC 創作・技術部主任）

概要

・組織内での技術者教育の方法

スタッフのセクション分けが確立していくと、セクションをまたいだ横断的な知識を得る機会が取りづらくなる。しかし、専門性を高めていく中で他部署の知識が必要になる局面も出てくると考えられる。横断的な知識・技術を身に付ける機会づくりが課題となる。

また、新人を組織内で技術者として育てていくための方法が必要である。現状、SPAC においてはこの方法が求められている。

客席の東京芸術劇場・白神氏より、氏の前任地である彩の国さいたま芸術劇場でのワークショップの事例が紹介された。これは劇場のスタッフと外部委託スタッフがともに参加し、「創造する劇場」で働く者としての共通理解を得るために行われたものである。

このワークショップでは、スタッフの中から企画書を出させ、企画者を演出家として、基本的には平素の担当部署に関係なくスタッフを各部署に配置して稽古、発表会を行う。

ワークショップを通してスタッフたちは、だんだんと自分の働く劇場について全体的に把握するようになり、貸館業務の際に利用者に対してスタッフの側から提案できることが増えていった。

・地方に存在する創造拠点の意義と課題

劇場と、それが存在する地域との関係は、貸館を行っているかどうかによって大きく異なる。

貸館を行っている劇場・会館にとって地域との関係といえば、地域の人にホールや練習室などの施設を利用してもらうことが主要な内容である。技術者は施設利用者をサポートする役割を担う。富山市芸術文化ホールでは、学生やアマチュアによる演劇の稽古、コーラスや吹奏楽の練習などで、32あるレッスン室の稼働率がほぼ100パーセントとなっている。まつもと市民芸術館においても貸館の利用率は85パーセント以上にのぼるが、議会決定によって利用料金が低く設定されているため収益が上がりにくいことが問題となっている。しかし最近では利用者の中から、あまりに料金が安いのではないかという声が上がりに始めており、是正に向けた動きが期待されている。

一方、貸館を行わない劇場において地域との関係には、主に二つの側面がある。一つは観客としての地域住民に対し、自主事業などで作品を提供するというもの、もう一つは、地域で育った舞台芸術を志す若者に対し、就職先として地元の創造集団が存在するというものである。SPACの場合は現在スタッフの半数ほどが静岡県出身者である。また発足から14年目を迎えて、かつてSPACの事業に参加したことをきっかけに演劇を志した人が実際に俳優やスタッフとして加入するということが起こっている。

ただ、現在地方においては舞台芸術を志す人材が少ないのが現実である。この原因として關氏より、そもそも劇場に足を運ぶ機会が乏しいことが挙げられた。幼い頃から日常的に劇場に行く経験をしていれば、若者が舞台芸術に関心を持ちやすくなると思われるが、そのためには地域の施設がどのような作品を提供できるかが大きな課題となる。

關氏からは、地方だからこその創造の可能性についても指摘があった。長期間にわたってじっくりと作品をつくることなどは、大都市圏より地方に向いている。地方の特性を生かすことが、提供する作品の質を向上させる可能性を持っているといえる。

眞野氏からは、国立・県立・市区町村立の違いや地方自治体ごとの状況の違いによって、劇場が地域に対して行える働きかけの方法が大きく異なることが指摘された。神奈川県民ホールは神奈川県立の施設であるが、神奈川県の場合、県内にある二つの政令指定都市が独立して行政を行っているなどの事情がある。また、静岡では県立の劇団であるSPACが市立の小中学校と直接交渉して鑑賞事業を行っているが、別の県では間に市の教育委員会を通さなくては交渉できないのが通例になっている場合もある。

挙げられた課題には企画・制作の観点に基づくものも多いが、これらの課題に対して、技術者ができることを模索していく必要があるという認識が示された。

・各施設における安全管理の実際

個別の具体的な実施例としては、操作卓を扱うスタッフの限定、安全带とヘルメットの徹底などが挙げられた。

作業時における安全管理の捉え方については、表現上の要請との関係を重視した発言が相次いだ。安全ばかりを確実なものにしようとする、表現を大きく制約することになってしまう。そうではなく、安全を確保しつつも芸術的な表現を可能にすることが技術スタッフの役割であるといった意見が交わされた。

また、スタッフの知識・技術の向上によって安全性を高めることができるという意見も多く挙がった。眞野氏は「安全は変数」と言い、作業内容やメンバー編成など、その日の状況によって異なるその変数を、主要なスタッフ数名が毎日把握しているべきであると語った。その上で、他施設との人材交流や、海外で開かれる工具の展示会など、安全に対して国内外で行われている取り組みを学ぶ機会を持つことを提案した。

