

ベップ・アート・マンス 2010 参加企画

「混浴 “学生” 世界～学生による、学生のためのフォーラム～」

1 日目「アートマネジメントの人材育成」ラウンドテーブル

2010 年 11 月 3 日（水） 於 platform01（別府市元町 8-3）

司会

森内 真理（神戸大学大学院国際文化学研究所 聴講生）

アートマネジメントの雇用創出

吉本¹: アートマネジメント人材育成に関する
ことで、何を話したらいいんだろうと思って
たんですけど、10 年前とかに比べると、今は
状況が全然違って、例えば、こんな企画
は全然なかったし、大学で勉強する人も限ら
れていたと思うんですね。だからある意味、
大学とかで勉強する環境とかは、まだ十分と
は言えないかもしれないけど、10 年前にはテ
キストとかあまりなかったものが、今は色ん
なものが揃っていることなども考えると、環
境はかなり整ってきていると思うんですよ。
で、人材育成の問題については、文化庁の文
化審議会でもずいぶんと議論をしました。読
まれた人もいるかと思いますが、第二次基本
方針というのが、2007 年に閣議決定されてる
んですが、その時、人材育成が重点項目の一
番目にあがってるんですね。その時の議論で、
もう人材育成なんてやってる場合じゃないっ
て、僕は発言したんですね。雇用を作る以外
ないでしょ、と。どこの大学でも、こうやっ
てみなさん勉強してるんだけど、じゃあどこ
で働けるのかっていうことです。仕事がない
ので、それが一番問題だっということをし
上げて、もちろん、他の委員にも同じことを
言う方がいらっしゃいました。これは逸話に
なるんですが、基本方針の文書の中に人材育
成だけじゃなくて、活用って言葉が入ってる
んだけど、雇用も創出するべきだと是非入れ
てください、と何度提案しても、雇用って言
葉は一切入れられなかったんですね。それは、

雇用というと終身雇用のイメージしかなく、
しかも厚生労働省の管轄だということが、ど
うやらその背景なんですね。それでも延々議
論した結果、重点政策が 5 つか 6 つあって、
その後ろに、留意事項として、アーティスト
とかアートマネジメントに携わる人が、安心
してその職業に就けるって、職業っていう言
葉が入ってる訳です。その職業という言葉が
入るのに、2～3 回の審議会で侃々諤々の議論
があった。

それはもう 3 年も前の二次基本方針の話で、
その後、それに基づいて、大学も含めて文化
庁が人材育成に関する調査を実施したんです
ね。あれはいい事だと思うんです。で、その
結果明らかになったのが、やはり大学で勉強
してる学生さんは、卒業してからすぐに現場
で働くっていうのは大変ですよ。だから、
その現場が求めている人達と、学校で勉強し
ている人達の中に、ちょっとギャップがある
ので、その間を埋めるような制度が必要だ
というようなことでした。だから、インターン
とか、そういう制度を作るべきだっという議
論が、その時ありましたね。インターンのよ
うな正式な制度もあるだろうし、例えば、こ
えび隊としてボランティアで参加してみたり、
別府で何かちょっと手伝ってみたりだとかい
うことも、同じような意味があると思うん
ですね。まあ、その現場の仕事をなんとか見
つけるムードとか、そういうのも是非みなさん
に考えて欲しいと思うわけです。だけど本当

はアートマネジメントの雇用、仕事をちゃんと作るということが一番重要なことにはかわりない。

その時、雇用という言葉の扱いと、もう一つ議論になったのが、専門的人材の育成といったときの人材の範囲でした。当然そこにアーティストが入ってきますよね。伝統芸能の継承者にしても。それから、劇場のプロデューサーとか、技術スタッフも入っています。で、その時散々議論になったのが、いわゆるコーディネーターと呼ばれているつなぎ手の人達です。そういう人たちもアートマネジメントの専門家だというふうに、僕をはじめ何人かの委員も発言したんですけど、委員の中にはせっかくアートマネジメントという言葉が定着してきたのに、コーディネーターなんて、またカタカナの訳の分からない職業が入ったら困るって仰る方もいた。結構激論になって、コーディネーターというのは確かにカタカナでどういう職業かわからないから、苦肉の策で、「文化芸術と国民とを結び付ける業務等を行うアートマネジメント担当者」という言葉を入れる形で落ち着いた。正直、事情を知らない人には、これじゃ何のことかわからないだろうと思うんですね。でも、一応そういう風に入って、だからコーディネーターも専門的人材ということになりました。雇用の場がないっていうのが一番問題だって言いましたが、特にコーディネーター的な仕事をする人、中間支援組織で働く人たちが、ちゃんと、専門職として報酬を支払われていない状況をどうにか変えないといけないだろうと思います。

吉本さんがいまのお仕事に至るまでの経緯

吉本:それから最後に、個人的なことですが、僕がなんでこんな仕事しているか話しておきたいと思います。僕は大学で建築を勉強し、大学院で都市計画を勉強したんですけど、なんというか当時の最先端の建築のトレンドみ

たいなことから、まああんま好きじゃなかったというか、早い話、ついて行けなくて落ちこぼれて、で大学院で何やってたかと言うと、吉阪隆正っていう先生の研究室だったんですけど、先輩と一緒に山谷に行ったりとか、それから山谷のそばの吉原とか行ったりするようになった。吉原とか行くと、裏に回るとパイプの配管がすごいんですよ。あの給湯とかのね。すごいなあとか言って、写真撮ったりとかしてました。路上観察学会が、その何年か後に旗揚げするんですけど、まさしくその路上観察学会が名付けたトマソンってあったじゃないですか。用もないのに存在している不思議なもの。その中に純粹階段っていうのがあるんですよ。のぼってすぐおりのだけの。で、僕も友達と一緒に路上観察のそのトマソン1号となったまさしくその純粹階段を撮ってたんですよ。で、それを大学の卒業論文にしたんですけどね。そういうのをやっていて、でも最終的に卒業後は小さな設計事務所に入って3年ぐらい勤めました。その設計事務所を辞めて、それでその後社会工学研究所というシンクタンクに入所した。シンクタンクっていう職業があるんだってその時いろいろ調べて初めて知りました。社会工学研究所は黒川紀章さんが所長していたシンクタンクで、地域計画に強くて、そこで三軒茶屋の世田谷パブリックシアターの仕事をするようになったんですよ。それが86年くらいかな。それが私が今のような仕事をするようになった最初の入り口で、それに巡り会わなければ今この場にいることもない。以降いろんな経緯があって、それこそ芽づるでいろいろつながって行くんですね、その研究所で3~4年働いて、今のニッセイ基礎研究所に移って、決してその同じような仕事をするかどうかかわらなかったけれども、その世田谷の仕事でお世話になった人の縁があって新国立劇場というか、東京オペラシティの仕事をするようになった。日本生命が開発に関わっていたので、

ちょうどいい人が来ました、あなた今日からここでやりなさい、みたいなもんですよね。今でも覚えてるのが、当時の研究所は日生劇場の上にあって、入社日の最初の仕事その日生劇場でミュージカルを見るというものでした。で、なんかね、すごい自分が生かされているなっていう感じがして、で、この道でとにかく一生懸命やろうと思って、いろんなことを始めて、それで今に至ってるんですね。多分、みなさんもアートマネジメントやられてるから、研究者になる方もいると思いますし、現場につかれる方もいると思いますが、それだけが仕事ではありませんから、なんか色々めぐり合って、これでやろうというのに巡り合えたら、それを仕事にしたらいんじゃないかと思います。

話がまとまらなくなりましたが、人材育成という点では、とにかく雇用の場をつくるようにということ、藤野先生なんかと同じように思ってるんじゃないかと思いますが、自治体とか、あるいは NPO ももっとちゃんと人を雇えるようになるというのが重要ではないかと思います。

一同：ありがとうございました。

(吉本さんご退席)

職としてのアーティスト

斎藤²：ひとつ、話のつなぎとして…大学で事務員をやってるって言いましたけど、事務員やってると、やっぱり学生が見えるじゃないですか。就職部ってありますよね、就職は支援してくれるんですけど、アーティストって起業家じゃないですか。自立支援なんて大学はしませんよね。だから、アーティスト志望は全員プー太郎になってしまうんですよ。今 14 期生くらいが卒業してると思うんですけど、プロになってる人間はいないですね。極論してみれば、毎年 100 人のコンビニのレジ打ちを作ることになるんです。

富澤³：ジャンル限らずですか？学校にはどんなジャンルがあるんですか？

斎藤：まあ一応ちゃんと就職してる人もいるんですけど、うちの大学はもともと 3 学部あって、教養系のものと、産業系のものと、芸術系があるんです。芸術系に関しては、中でも陶芸とかガラスとかは自分で工房持つの難しいですから…自宅にガラス炉とか、焼成炉とか、無理でしょう。だからそういう人たちは結構あきらめて就職しちゃうのでいいんですけど、自宅でできる系とかですね、ペインターとかね、そういう人たちが路頭に迷っているのを感じていました。

だから、アーティスト志望の学生の生活設計が出来るんじゃないかと思って取った資格がね、ファイナンシャルプランナー技能士です。この手法で生涯でかかるお金がだいたい予想できるので、アーティストの自立の方法が分かるんじゃないかと思って。子供ができて大学まで行ったりしたら 1000 万円くらいかかるって統計で分かるので、支出がわかってるんだからその支出に耐えられるように、事前に準備しときましょうということです。いろいろ工夫して人生トータルで赤字にならないように、っていうのが FP なんです。だから、収入があるっていうのが大前提なのね。

アーティストって収入がないから、人生設計は 100%この人たちには無理だということが専門学校に行って、資格を取った段階でよくわかりました。それから活動を変えて、じゃあどこへ行ったら食っていける場所があるんだろう。アーティスト達が必要とされるところがあるだろうか、雇用という格好で言うと、少なくとも価値を認めてくれて、そういう人達が飯を食っていける所がないんだろうかという視点で日本各地を回りだしたんです。

だから、本当に結構行ってますよ。南の方では沖縄の「前島アートセンター」とか、そ

れから別府も来てるし、「広島アートプロジェクト」も行ってるし、北の方では「ゼロダテ」ものぞいて見てるけれども、どこも年一回のイベントで生活は成り立たない。でも、最近すごく変わったなと思うのは、それこそ NPO が緊急雇用対策の関係で、職員を雇用してもらえるように行政から資金援助を得ていることですね。うちは、「黄金町エリアマネジメントセンター」からスタジオを借りてるんですけども、黄金町のエリアマネジメントセンターも一応、月給 20 万円ですけど、NPO が職員を雇用してます。だから、こういうところがぼつぼつ雇用主としてはあるのかなっていう点はあるんですけど、純粋にアーティスト業とは違うので、アーティストは職としてのマーケットが小さいよなあって感じてますね。

学生に必要な実践の場とは？

森内：アーティストさんもですが、アートマネジメントをやるという人達も、いろいろ悩まれていると思います。話はどんどん流れていっていますが、一応私の方で今日の進行を仰せつかっております。話が流れていますので、全体についての話は最後にさせていただくことにします。先ほど、自己紹介をお伺いしても、みなさん色々な経験をお持ちでいらっしゃるの、それを聞いているだけでも、すごく面白いものになるんじゃないかなと思います。

先ほどもありましたけれども、本当にここ 10 年ほどで、状況も変わってきました。以前は、そういう仕事をしたいと思っても、どうやったらいいのかわからないとか、やり方もわからないし、まして大学でこんなことを教えてくれる場があるなんて、という感じでした。とはいえ、人材育成の実情というのはこういう状況なんだというのを、学生の立場から、そして社会の立場から、それぞれご意見をいただければいいなと思います。

それで、皮切りにといたしますか、神戸大学

の方でも、インターンシップをされてる方もいらっしゃると思いますので、そんなお話を聞かせていただきながら、問題提起させてもらえたらと思っています。

藤野：その前に、もう一度枠組みを作り直しておきましょうか。本当にすごくいい流れで来てるから、せき止めちゃうとまずいんだけど、なんで今日こういう話をみんなでしたかっていうのを、言いたしっぺの一人なんで。実は吉本さんもう出られちゃったけど、吉本さんが言われてたことって実はものすごくつながっていてね、文化庁の第二基本方針の中でも、人材育成ってかなりメインに来たんですよ。で、僕のところにも文化庁から調査がきて、大学のアートマネジメント教育ってどういったプログラムを出しているのか。だから、実際の文化施設を連携して、どういう育成事業をやっているのか、あるいは可能なかってね。それに焦点を当てた調査だったんですね。

つまり、ここ 10 年くらい大学の中では色々な授業科目があって、座学としては、アートマネジメントとか、文化経済学とかね、文化法とかあるんだけど、まあ実際にその個別に学生がアートプロジェクトとかに関わったとしても、まあ制度化はされてないわけですよ。さらに、インターンシップによって単位化されるってこともなかなかない現状がある。僕らは第一世代か第二世代かわからないけれども、芹沢さんにしても、みんな紆余曲折があってこの世界にきていて、アートマネジメントをえらそうに教えている人達だって、アートマネジメント勉強したって人はほとんどいないんですね。まあ海外行って、戻ってきた人たちがぼつぼつ教員になり始めたぐらいな感じで、みんなそれぞれ紆余曲折しながら、まあ大学で文化政策とか、アートマネジメントを教えるという顔をしているだけなわけです。けども、みなさん第二世代

か第三世代で、少なくともカリキュラム上はアートマネジメントについて知ったことにはなっている。

だけど、まあ現場で働く場所というのはないし、それから学生時代に少なくとも、きちっとしたカリキュラムの、つまりインターンシップの形をもって勉強する場っていうのはなかなかない現状があるわけですね。で、僕も実はこういう道に入って、10年くらいになるんだけど、その間、二回くらい、ドイツの大学なんだけれども、客員教授で呼ばれて、ハンブルグとかゲルリッツとかで、アートマネジメントとかを教えたことがあるんだけど、そういったところは、確実に、例えば、二年間のカリキュラムだったら、その内の少なくとも半年はインターンシップしなくちゃいけない。まあ例えば、三ヶ月が二回だったら、三ヶ月は海外でしなくちゃいけない、三ヶ月はどっかの国内のフェスティバルであるとか文化施設とかでインターンシップをしなくちゃいけない。受け入れ先がきちっとしているわけですね。で、しかもそこで学んできたものをそのまま活かして論文にする人もいるし、そのコネクションでそのままそこに就職できるって人もたくさんいる。

まあこれはドイツだけじゃないかもしれないけど、ほとんどの大学生っていうのはインターンシップをやって、様々な職場を経験した中で、一番いい出会いがあったところ、一番フィットネスがいいところに、その後就職するというパターンが圧倒的に多い訳で、日本では入学から就職までベルトコンベア一式に社会人が生産される、今そういうように行かないけども、3回生の今から就活してね、で授業もみんな出られないなんて変な感じですよ。そうじゃなくて、ちゃんとインターンっていうのも制度化されて、単位化されて、それを経なければ、修了と卒業もできないっていうのが一般的な海外の事情で、アートマネジメントの場合ならなおさらですね。

で、その時に圧倒的に違うなと思ったのは、相手側に、施設にしる、プロジェクトにしる、きちっと受け入れるだけのキャパシティがある、とかスキルやシステムがあるっていう圧倒的な違いな訳ですよ。僕自身、日本に帰ってきて、そういったことに取り組もうとして、実際いくつかの施設などとアートマネジメントのパートナーシップ、インターンシップの単位化の制度のための契約書とか、まあ始めてみたんだけど、そこで本当にきちっと勉強できるかって言うと、なかなかそういう訳にはいかない。後で、石谷さんから、そういう話がでると思うんだけど、やっぱり専門性がないのに学べるわけがないだろうとか、あるいは現場が忙しすぎて、とてもじゃないけどかまわられない。まあ、どちらかなんですね。

で、今の場合は文化施設といっても、どちらかと言うと劇場とかホールとかの話だけれども、でも言われてみれば美術館の場合には学芸員資格があるわけだから、否が応でも学芸員の實習をしなくちゃいけない。だから、インターンと同様のようなものが単位化されずずっと、戦後何十年もやってきているわけですね。で、劇場とかコンサートホールと今言われてるものについては、そういったものの法律がないってこともあって、制度化されるどころか、逆に専門性がないから、インターンに行っても学ぶものがない。

だから、整理すると、美術館だったら学芸員の實習ってのがあると。で、アートプロジェクトってこの10年くらい盛んになってるところでは、ボランティアという形でどんどん参加する機会があるし、そういうのに魅力を感じて学生のときはいくんだけれども、やっぱり現場はかなり混乱が見られると。それはもう橋本みなみさんも経験の上ですけど。その現場の様々な課題や混乱をどういうふうに解決していくのかっていうのがすごく問題なんです。

大きく分けると、まあ美術館はともかくして、ホールとか劇場、これから劇場ができた時に、ちゃんとした専門職を育成しますよっていったことをやろうとしても、それがまだ受け入れ側に体勢ができていないという問題をどうするか。それから学生が文化施設以上に魅力を感じているアートプロジェクトでボランティアをするというのは進んでるんだけど、それをインターンシップとして制度化するような、例えばアート NPO の側にね、そういった受け皿というかシステムは可能なかどうか。そのあたりのところを、今日は焦点にして行きたいなっていうことです。まあ、簡単に整理するとそういうことになります。

森内：今の話を受けて、皮切りに石谷さん、いかがでしょうか。

公共文化施設でのインターン事例—学生は最低賃金の労働か？—

石谷：はい。私はさっき、先生が言われていた公立の文化施設でインターンというか、バイトというか、ちょっとどちらとも言えるような位置づけで、働かせてというか、携わらせていただいている学生ということになると思います。えっと、具体的には公立文化施設の事業部の演劇部門の中の実習生という形で、だいたい週に2日くらい働いています。2日というのは、1日は7時間45分労働で、一日中です。半日ずつに分けて、授業がある日は午前だけ、午後だけっていうこともありますし、公演があると夜までいる日もあったりします。

簡単に、どういうことをやっているのかってことだけをざっと言わせていただくと、事業部の中で起きる様々な仕事にまつわる雑用って言うのが一番、表現としてはどうなのかなと思いますけど、じっくりくると思います。本当に色んな仕事があって、例えばかなり大きなホールなんで、チラシが何千部、何万部

と毎月送られてきます。何種類っていうのが何万部ときます。それをまず、決まった場所にさばいて、業者さんに対応して振り分けて、その在庫を管理するんです。なくなったらダイレクトメール発送できなかつたり、チラシラックに入れられなかつたりすることがあるんで、定期的にチラシの数を数える。で、事業部の方全員に周知をするというのが基本的な仕事です。

それで、そのチラシを使って、ダイレクトメールであるとか、招待であるプレスリリースを発送するときに何百部、何千部というチラシを組んで、入れ、宛名をし、封をして、という作業も結構大事な仕事。それから、館内のチラシラックをこまめにチェックして、売れていないものをすでに把握しておいて、売れていないものを目立つように入れ替える。売れ切れそうなのを少なめにするであるとか、そういった調整をしたりとかしますね。

あとは、たまにあるのが、インタビュー記事なんかをチラシにするときは、インタビューのテープ起こしをしたり、要約を作ったりということもありますし、台本のチェックとか製本のようなものもあります。出演者の方が直接使われるものに触れるということもあったりもします。それから、裏方以外では、これも裏方ですけど、公演がある日に入ると、大体物品販売であるとか、ホワイエに立っていて関係者の方に対応したりということもあります。それから、本当に稀ですけど、2、3ヶ月に一回は、例えば公演で売れていないものがあるとしたら、これはどこで宣伝しようかということを考えたりすることもありますね。

例えば、具体的に言うと、今は舞台の公演があるんですけど、農家を描いたものです。となると、私たちはどこにダイレクトメールを発送しようかということで、例えば、大学の農学部事務局へ発送したらどうかとか、理科系のサークルみたいなものに送ったらど

うかとか、農業支援の NPO の方に送ったらどうかとか、リサーチしてリストアップして担当の方に渡す。そういう仕事もあります。

仕事は降ってくるようにあります。あるいは手が空いた時は、そういう自分たちから何かやることをやっていて、本当に雑多なことをやっています、インターンでは。現状っていうのはそんな感じですね。あとは、ポスターを印刷するであるとか、物品が足りなければ買うとか、そんなこともあります。

私は演劇部門の一人として実習生をしていて、もう一人演劇で学生の子がいます。そして、音楽の部門もあるので、音楽の部門でも 4 人実習生の子がいます。で、過去にも先輩方何人かいるわけですね。私が事業部に実習に行く時に、先輩方から色々伺ったのは、それをインターンと言っていいのかわからないということです。というのも、仕事を教えてもらうよりも、どちらかというと、事業部のアルバイトのような感じがあるということだったんですね。それをみなさんがどう思われるかをお聞きしたいっていうのが一つあります。

でも、私としては、大きなホールを運営する上で、そういった末端の仕事というのは誰かがやらなければいけないし、末端の仕事をする上でも、全体のことを一応見ていないと、チラシの在庫であったり、売れ数であったり、色んなことに気を配らなくてはいけないという点では、私は勉強になるんじゃないかと思っています。

また、事業部というところに入らせていただいて、ホールを見れるっていうことに一つ現場経験の価値があると。そして、実際にスタッフで動いておられるプロの方々が何に気を使っているか、出演者の方であったり、お客さんであったり、まあ例えば個人情報に対してだったりとか、そういったことを自分で見て、感じとって学ぶということも、勉強になっているので、私はそんなに実習生という

立場であそこにいることをマイナスに思っていないんですけど、今まで関わってこられた方々の評価としては、あまり高くはないのかもしれない。

なので、さっき先生が言われた、忙しくて私たちの面倒をしっかりと見てくれるだけの余裕がきっとホールにはないのではないかなど、実習生を育てるという意味では不十分なインターンなのかもしれないというふうに、個人的には思います。なので、私の話を聞いていただいて、みなさんがどう思われるか聞きたいということと、インターンという言葉聞いて、アートマネジメントや文化政策に関わっていきたいみなさんとして、どうことをイメージされるのか、どういうことを学び取りたい、どういうことを身に着けたいのか。あるいは現場を知っておられる方々は、どういうことをインターンとして学生に学んできて欲しいかを私はお聞きしたいです。

藤野：今に対して、ごめんなさい、一分だけコメントいいですか。僕、一時間くらいしゃべりたいことがあるんですけど、一分にしておきます。そこは、もう発足して 5 年がたって、非常に飛ぶ鳥を落とす勢いのすごい公共ホールなんですよね。で、見本にしたいけどできないようなパワーがあるところなんですけど、実際ものすごい回転になっちゃってるわけで、要するに回転、最初に予定していた 4 倍くらい稼動しちゃってるので、人が足りなくてしょうがないわけですよ。で、実は現場の担当者も、最初はそのつもりではなかったんだけど、結局今は、公務員ベースで人材を増やすわけにはいかないし、プロパー職員の採用も指定管理の関係で増やすことができないので、有期雇用か、アルバイトしかない。けども、一番その役所的に県に対して都合がいいというか、説得しやすいのは、人材育成をするので研修生を雇います、っていう言い方が一番やりやすいんですね。けど、裏

を返すと、担当者が言ったのは、これは最低賃金の労働力なんだって。

で、僕はこれを言われた時は、もっと理想を持っていたので、例えば二ヶ月、インターンで学生を送ったら、全体像はわかるようにして欲しいと。大きなホールだから色んなスキルを持ってるわけですよ。部門も、音楽も演劇もあるし、非常にたくさんのスキルを集積している文化施設だから、二ヶ月の中では難しいかもしれないけど、例えば一ヶ所に二ヶ月、そしたら次は別の部署に二ヶ月という形で、回してもらえれば、それを一年続けたならば、かなり色んな仕事を経験できる、その中で自分の適性っていうのがわかるから、こういうふうに立体的にその全体像が見えるような形で回して欲しいと一年目ぐらいしてから、言いにいった覚えがあるんだけど、残念ながらそういう訳にはいかないんですと。

つまり、今一番人手が足りないところに、その場のぎで投入する、まあ単純労働みたいなことしか現実には使えないんですということを担当者はいう訳ですよ。で、今もう石谷さんが言ったように、今までうちの大学から40人くらい送ってるんですけど、その中から幸い相性がよくて、数人は正規に採用されてるから、あまりその文化施設の悪口はいえないんですけど。だけど、半分くらいの方は、やっぱりそれですっかりしましたね。

つまり、アートマネジメントというものに対して夢を抱いていたけど、現場がこうなかかっていうことに対してがっかりしていた。で、その人たちにも問題はあって、つまりアートマネージャー＝プロデューサーと思ってるわけですね。つい自分で企画ができるんだと思込んでるんだけど、そんなのは考えが甘いんじゃないかと。やっぱり、一筋縄ではいかない仕事でもあるわけで、そこで何を盗むか、プロの背中から何を盗むか、というそういう段階も必要だから、すぐにアートマネージャーだからといって、プロデュースがで

きるなんていうのはちょっと考えが甘い。そこを乗り越えた上で、やっぱり本物ができるので。

ただ、いずれにしても、アートマネジメント人材育成のための専門職員っていうのが配置されていないことが問題なんですね。それで、それを配置するために去年、文化庁は助成制度作ったんです。その文化施設と、それからまた別の文化施設とは、じゃあ一緒にやりましょうってことで、連携をし始めたんですが、この制度は一年で取りやめになりました。ご存知のように、事業仕分けで一年でなくなりました。だから、これちょっとがっかりしましたね。まあ、そういう裏が実はあります。

森内：学生さんの側で、インターンシップなり、インターンシップとは言わないまでも現場で関わって感じたことがあるような方はいらっしゃいますか。

国際美術展でのボランティア事例

橋本み：はい。岡山の犬島で、一ヶ月、維新派という劇団の公演の手伝いをしました。細かく言えば、高松がこえび隊ボランティアの本部であって、岡山県の島って犬島だけだったので、ちょっと連絡が取り難くって、犬島の維新派でのこえび隊に限って、私がコーディネーター業をしました。高松では有給でコーディネートをしている方々がいました。ボランティアコーディネーターにプラス、イベント運営、公演の誘導とか受付とかの方も仕事として持っていたんですけども、まあすごく大変でした（笑）。

毎日暑い中、まずボランティアとのやりとり、急に向こうの予定が変わったりだとか、体調が悪くなったとりとかいうこともできますし、そこを調整したりとか、劇団の方でこえびに指示を出してくれる人と、この日は何人必要でという調整をしたりしました。

私の位置づけはインターンシップではないんですけど、文字通り現場に掘り込まれるみたいな感じでした。北川フラムさん率いるアートフロントギャラリーの正規スタッフの人にも、「ちょっと覚悟したほうがいいよ」みたいなことは言われていて、じゃあ頑張ろうと思って行ったんです。

でも先生も仰ったように、やっぱり私は「プロデューサー側」ではなくて。もうすでに何年も前から立ち上がってる企画の途中から、イベント運営の部分を手伝ったってだけだと思うので、結局のところ、私が何か失敗したとしても、責任を持つとも思っても持てない。それが歯がゆくもありました。権利とか責任ってというのがどこまであって、どこからはないのかなって。気持ちとしてはすごく関わっているのに、本当のやりがいはきっと正規で雇用されている人だけのものなんだあって。

でも、その正規のスタッフに私になりたいかって言ったら、それはかなり難しく。正規スタッフになったら、きっと労働量の割には経済的に厳しいだろうし。女性だと20代後半から30代ぐらいの女性の方がその手の職に一番多い層だと思いますけど、みなさんほとんど家庭をもっていらっしゃるし、それを自分で選んでいるのならいいけど、もしかしたらそこにはそうさせない状況があるのかも、と思ってしまいます。彼女たちがこのままずっと同じように頑張るのかなって考えたら、私がこの道を選ぶっていうことは今決められなくて…すごくリアルに感じてるんですよ、そこを。

博物館実習やインターンシップでの経験一

「お飾り」になってしまおうおそれ

能松4：ちょっといいですか。要は、やる方、参加する方と受ける方の覚悟の問題だと僕は思ってるんですね。で、先ほど、博物館実習の話ありましたが、僕の中で完全にザルなんですよね。制度としてはありますけど、実

体がない、中身がないので、完全にあれもう破綻してます。僕、夏行きましたけど、完全にひどいですね。後半のほうなんか、資料整理っていうのも、一年間たまった新聞記事の整理ばかり。もうひどいわけですよ。で、実習行ってるのに、その館に収蔵してる作品を扱う、さわることすらないわけですよ、はっきり言って。もう担当の学芸員まかせですよ。こういう現状があるわけですよ。

で、ちょっと制度が違うんですが、教育実習だったら、ちょっと違うわけですよ。これは完全に国の文科省の方が、実習内容を決めています。僕、教育実習は受けてないですが、まあ色々な先生から聞いた話では、教育実習と学芸員実習の最大の違いは何かというと、向き不向きがわかるっていうんですよ。すなわち、教育実習だと、一通り同じことさせられるんで、滅多打ちにされるんですね。まさに、放り込まれたときにどういう目に合うかっていうのを、まさにその実習で体験するわけなんです。でも、博物館実習って本当お飾りみたいなもんで、とりあえずやればいいでしょ、みたいな。参加する方もそうだし、やる方もお客さんだし、みたいな。美術館ってそういうのがあって、まあ一週間なんなり終われば、それでいいんでしょ、あんたら資格だけ欲しいんでしょ、みたいな感じになっちゃってるんで。

そういう現状があるんで、やっぱりつまり、本当にやりたいかどうかを図る指標として実習があるっていうのが良いと思うんです。で、多分、インターンシップっていう制度で言えば、僕ももともとサラリーマンやってたので、働くっていうのはそれなりに厳しいっていうのはある程度わかってるつもりなんですけど、そのインターンシップの制度って、結局残業ってほとんどしないじゃないですか。あれは公の取り決めで、富山県の場合だとインターンシップ協議会があって、企業とそこが色々話して詰めるわけですよ。8時半から17時

半まで。それ以上やらないでください、みたいな感じでやるんですけど。本当の職業体験って言ったら、そんな関係なしでやらないと、本当の体験にならないわけですよね、実際は。だって、働かってそういうことなんかもんって話なのに、そういうふうにかちっと決めて、はい、じゃあこれやってみたいなので、本当に意味あるのかなって言うのは僕の中ではあります。

でも僕、去年、富山県庁のインターンシップにたまたま参加することが出来て、それも文化振興課っていうところに本当に県の文化行政をやっているど真ん中に行ったんです。6日間あって、前半2日間は県庁での事務作業。で、後半4日間は県民芸術文化祭のイベントのスタッフ業務行かされたんですけど、やっぱりあの現場を見てですね、いかに制作立案をやっていないのかっていうことがわかって、雑務員だなんて、公務員は雑務員だなんていうのがよくわかった。でも、芸術祭やるにしても、ほんとは遅くまで、現場は舞台もあれば、展示もあればっていう状況で、本当は遅くまでやってるわけなんですよ。それでも、6時になったら帰ってもいいよみたいな感じになっちゃって。もうそういう取り決めだから、もうやらないでみたいな感じになっちゃって。そこはもう問題だなんていうふうに思いました。

本当に育てたいと思うんだったら、いい面も悪い面も見せないで、やっぱりいけないわけであって。現場はこんなに厳しい、けど一方でいっぱいやりがいがあるよってというのが本来の姿であって、それを体験させないっていう、そういうの全く考慮されてなくて、とりあえず時間さえ拘束すればいいんでしょってというのが、制度の問題なんじゃないかと思っちゃいます。

藤野：それは単位化されるんですか？

能松：県庁の方は単位化される取り決めになってます。協議会を通してやってるんです。

藤野：で、終わった後は、レポートですか？

能松：確かレポート。それで一単位か二単位に。

藤野：それは必修ですか？アートマネジメントの学生みんなに対して。

能松：必修じゃないです。

藤野：静岡文芸大って必修化されているんじゃないの？

佐口⁵：2009年度入学者までは、大学院生は必修でした。今は無いのですが。私はできれば本格的なものに行きたいと思って、「あいちトリエンナーレ」の方でインターンシップ要りませんかって聞いたんですけど、採ってないって言われて。じゃあ、どこにしようかなって迷ってるところではあるんですけど、どうせ単位でしかないからって言って、とにかく今のうちにインターンシップやってるところに申し込んで、二週間、教育実習みたいなことしてきたって子も実際にいるってくらいなんですよ。

で、私が経験したインターンシップは学部生のときなんですけれども、その時は二週間って言われていて、例えば、財団に行ったって二週間でできることなんて知れてるよって、他の先輩から言われてたんですが、とにかくそれに類したところでインターンを試みたくて、街づくりセンターと言う所に行ったんですよ。でもやっぱり、それも財団と同じような感じで、「こういうことを勉強してきたんです」って言ったら、「学生さんだからね、こういうことを色々した方がいいよね」、みたいなことを言われました。私としては、インタ

ンシップは、お飾りっていうイメージが強いです。もちろん、自分でこういうことをやりたいって言って、自分から探して行って先生に相談して、本格的に半年行くっていう人もいますけど、その場合は、大学を休まなければいけなくなったりするので、とくに静岡の場合は、場所がないっていうのもひとつ挙げられるのではないかと思います。

インターンシップをする目的とは？

斎藤：雑知識ですが、たまたま、瀬戸内国際芸術祭を視察中の「水と土の芸術祭」のキーパーソンとお話する機会があって、「ボランティアを集めるのが大変だ、特に日替わりのボランティアとアーティストを仲立ちする長期ボランティアの不足が深刻」とおっしゃるので、「学生は単位取得のためにあまり時間が取れないが、アートマネジメントのコースを持ってる大学と協定を交わして単位認定出来ればインターンが確保出来る」ということをお話しました。きちんと単位化できるインターンと、それから地域の老人会の話をしました。「取手アートプロジェクト」もそうだし、広島アートプロジェクトの会場の作品監視もそうなんですけど、学生って9時～5時で、初回の会期は3月～4月だったかな。だけど4月って絶対無理じゃないですか。履修票の提出とかやらなきゃいけない時に、作品監視の学生ボランティアの確保はできません。人繰りに困った知人から学校に電話がかかってきて、「誰か学生で作品監視できる人いませんか」って言われたけど、「無理です」って答えるしかなかったです。とにかく、それだったら、「地域の公民館館長経由で、地域の老人会と話をして、9時～5時の時間ですべてお願いするって言えば来てもらえる、取手ではお年寄りのボランティアがいたよ」って言ったんです。後で会場に行ったら、お年寄りが実際に来ました。

それとはちょっと別なんですけど、僕が今

話を聞いていて思うのが、大学と学生とインターン先を考えると、それぞれが、きちんと目的持ってるのかって聞きたい。大学はなんのためにインターンをやろうとしているのか、学生はどういう成果が欲しくてインターン行こうとしてるのか、受け入れのところにしてみれば、インターン受け入れる目的は一体何なのか。

例えば、劇場が受け入れますよ、アートセンターが受け入れますよって言った時に、その施設に馴染んでもらって、最低限、利用者になってほしいですね。他にもインターンというものに関わることによって、センターの活動とか、センターがやってるコンテンツに対する理解者を育て、センスのいい人間は実動要員として、例えばサポーターとして育てる事もできますよね。学生にしてみても、そのインターンに行くのに、マネジメントのノウハウ全体的なものが見たいのか、自分自身をプレゼンテーションをするために行きたいのか、別に大学の単位がとれればいいのか。

で、大学は人材育成がしたいのか、例えば送り出すことによって大学とその施設との関係性を深めたいのか、それから恣意的にこの領域をとにかく育成しないといけない、だから大学としてもそこに出張してもらって、この施設なりこのエリアを育てようって考えているのか。そういう戦略的なその目的が持てないんじゃないでしょうか。ただ、インターン自体が目的化しているのではないかと感じます。

佐口：うちの静岡文芸大学の場合は、とにかく就職できればいいっていうところがあって、私は実際、就職室に相談しに行ったときに、なんで進学するのってはっきり言われたんですよ。で、進学した後も、就職しなければならぬのが前提と言われたのがあって。最終的な目的というか、もともとは県の短期女子大っていう経緯もあったりだとか、市の人だ

とか、役所の人が結局事務についているので、すごくそういった面が強くて、あまりそこで何が学べるかっていうよりも、「まあとにかく行ってきなさい」っていうところがすごく強いっていうのは、私以外にも、他の先生方もやっぱり言っていることではあります。

共同プロジェクトという形の可能性

森内：九大さんでは、カリキュラムとして行っている学科もあるんでしょうか。

男性⁶：そうですね…インターンは授業に組み込まれている訳ではなくて、先生とのつながりで斡旋されたりしますね。

森内：インターンに関わって、何かお感じのことなどありますか？

男性：そうですね。今は大学で実際にホールの方と組んで、一つ企画をたてている実習のプロジェクトはあるんですけど、それがじゃあ実際やって、すぐ現場に活かせる力になるかっていったら、それはちょっと別の問題で、なんかこの関わり方ってまた一種独特のものがあるんです。なんか、私の立場って一体、みたいなのところがあって。

富澤⁷：それはゼミの研究室とホールっていう形で関わるんですか。本当に特定の2,3人とホールとの人で作っていく形なんですか。

男性：特定の研究室ってわけではなくって、いくつかの研究室で本当にやりたい人達が集まってっていう形で、ちょっと研究室をこえたゼミみたいな形でやってます。

富澤：じゃあ、実際ホールの職員の方も大学に来られて一緒に作っていくんですか。

男性：いえ、話し合いは大体、学生のほうが

行って話し合っている形ですね。

斎藤：インターンっていう形じゃないんですけど、共同でプロジェクトをするっていう方法はあると思います。僕はその横浜の黄金町エリアマネジメントセンターのスタジオを借りて活動拠点にしてるんですけども、エリマネと共同でオープンスタジオの広報プランをたてながら、それを途中エリマネの人間と打ち合わせしながらものを仕上げていくとか、寿町の「横浜ホステルビレッジ」の人と打ち合わせをしつつ、例えば屋外サインデザインを仕上げるとか、「さなぎ達」というNPOの人達の中にリサーチとして入っていきながら、アニメーションの提案したりとか、キャラクターの提案したりって中から、共同プロジェクトが起こったりしたことがあります。共同プロジェクト的なものを作るところから実務の体験を積んでいくケースには、あのインターンっていう枠は使えないんです。

僕は事務員だから、教員ではない。大学でいながら大学ではないっていう状況だから、そういう裏ワザを使わざるを得なくて。でも実際的な、例えば「BankART」で展覧会をすることを、その時のチラシを作らましようっていうプロジェクトを立ち上げる。そしたら、それに対してそのやり取りと、チラシにアーティストの写真を載せたりだとか、地図をどうするだとか、いつまでに仕上げるだとか、そういうことから一つのプロジェクト、小さいですけど、全体は動かないプロジェクト体験を積んで、うまいこといけば、継続的なプロジェクトを色んなつながりでつないでやっていくことは可能だと思います。

ただまあ、その場合に必須なのが、担当する人間、教員に該当する人間が、やはり現場に入っていって、先に耕しておかないといけないですね。そっちの現場の人と顔をつないでいて、どういうのをやっているのかっていうのを分かった上で、この子だったらこれ

いけるよねっていう実現可能性のある人間をコーディネートしてあげないと、両方が不幸になりますからね。立ち上がらないとか、期日までにできないとかになってしまうので。目的がさっき言ったように、インターンでなくて、ノウハウを知るっていうのであれば、別にインターンにこだわる必要はないと思う。大学がインターン用意してくれないからできないってことはないと思います。

インターンではないからこそ得られるもの

富澤：私が「ジャパンウィーク」のスタッフをしたというのは、インターネット検索をしていて、ジャパンウィークの開催を知り、「日本側の参加したい方はこちらへメール下さい」という所に、スタッフ側として入れてくれませんかと連絡したところから始まりました。学校はまったく関与していなくて、一人で飛び込みました。単位は関係なかったです。他のイベントのスタッフの例もどなたかが仰っていましたが、9時-5時などという時間は決まっていなかったもので、仕事は終わるまでだし、本気で怒られもしました。こっちはやりたくて行ってるし。

インターンではなく、財団法人主催のイベントだったので、財団側もお金を払わないと万が一問題が起きたら困るということで、契約社員という形になりました。時給計算で10時に終われば10時までというふうに、お金をもらってました。朝の買出しとかお昼ご飯...私が留学中に住んでいたところでジャパンウィークが開催されたということもあり、富澤さんご飯おいしいところわかるよねと言われ、パン買ってきて、とかそういうこともありました。

このジャパンウィークの会期は一週間でした。私は、二つある会場に、和太鼓などをトラックで輸送する輸送管理をしてたんですね。ドライバーに連絡がつかないとか、太鼓届かへんとか、太鼓の数が足りないとか、そうい

ったトラブルが起きました。仕事相手からは、学生としてではなく、輸送担当としてみられました。プレッシャーもあるし、オーストリア人の仕事相手はみんな現場を知っているというか。日本人の中では唯一私がオーストリアのグラーツの町を知っていたので、やっぱり質問は私に集中するし、怒られるし、もうひーっとなりました。でも、良かったです。得るもの、いっぱいあったかなと思いますね。あれはインターンじゃなかったから良かったのかな。

斎藤：責任がある仕事しないと、さっきのことともつながるけど、リスクを負わずに見返りを得ようって言うのは無理だよね。成功するためには小さな成功体験が必要だし、失敗しないためには小さな失敗体験が必要なわけですよ。だから、インターンでもし可能っていうんだったら、大学がセーフティーネットになってあげて、その小さな失敗で終わらせる。でも、小さな失敗は確実にさせる。で、大きな失敗になってしまったら、ごめんなさいねって偉い人が頭を下げると丸く収まると思う。そういうくらいの感じがほんとは一番いい、それくらいしかインターンの価値ってないんじゃないかって気がするんですよ。

それからあとは、コーディネートっていうことで、その上位のセグメントのレイヤーの人たち、例えば文科省であるとか、文化庁であるとか、県であるとか、というところとつなげて、事業委託とかの仕事をとってこないにしても、これはおもしろい取り組みだねって学校でも事業のPRしてもらおうっていうことで、すごく現場の人は自信が持てるよね。例えば、現場に視察がくるだけでも、俺達注目されてるって思うわけじゃないですか。そういう役割をしてあげるとかっていうのもありなのかなあって、なんかちょっとさっきの人を育てるという点で思いました。

富澤：やっぱり受け入れ先が決まっていると、心強いというか。私の場合は本当にラッキーでした。ぼんっと思って受け入れてくれる場所はそうそうないし。

教員が実践の場を用意すべきなのか？

斎藤：そこを、教員が何とかしておこなきゃいけないんです。要するに、鼻が乾いてちゃだめなんです。一番面白くなりそうな現場に頭突っ込んで、まずは共同体を作って、適当な学生をえいって押し込むことをしていかないと。身内の話だけど、2005年の横浜トリエンナーレの時、岡山県立大のデザインの学生がトリエンナーレの事務局にほとんどフルで入って、アルバイト的にお世話になったんですけれど。川侯さんが、ボランティアの実行委員とか出来る前にプレゼンテーションで日本中駆け回ってたときに広島に来られて、そこで僕も受け入れスタッフとして関わっていたので、岡山から何人かそのプレゼンテーション会場に学生をつれていった中、彼女はアニメの上映企画をしたって言ってたんです。川侯さんのプレゼンの帰りがけに、川侯さんの秘書的な役目をしている人を車で送って行っている時に、「実はアニメの上映企画も密かに進行中で、君のしたがることも可能だよ」っていう話になって、「じゃああなた行っちゃいなよ」って彼女に話したんです。

彼女はその後4年生だったので、「トリエンナーレの内情をきちんとレポートして卒論対象にします」「こんなところに入れることは滅多にないんです」ってけしかけたら、案の定オッケーがでて。それで「ZAIM」の給湯室に泊り込みながら、トリエンナーレを一通り見ていった。そういうことはやっぱりあるんです。できあがったフレームの中に入れて下さいっていうんじゃないんです。立ち上がる前の、みんながばたばたしているときに、大学の資源をちらつかせながら、きちんとイ

ベントのサポート、フォローをして、見返りに学生をつっこんでいかないと。それはもう、そういうハコができて回っているときに異物をつっこむっていうのは、おそらく厳しいですよ。

藤野：だからそれはね、話を戻すとね、日本の芸術制度ってヨーロッパのように、まあ自由には完成されなかった。まあ比較的、法律化ができた美術館と博物館は制度化される度合いが、パフォーマンスアーツと比べると大きいけれども、パフォーマンスアーツの現場でも、ホールとか劇場は制度化されてないってのが多いんで、そこで受け入れ先になってくれるっていうのは非常に今の現状では難しい。

じゃあ、今もう一つの可能性として、アートプロジェクトなんかをやっているアートNPOができるかってことになると、これはまた次の問題としてね、まあ芹沢さんなんかが一番お詳しいと思うけれど。やっぱり様々な問題を抱えていると思うんですよ。僕なんかで一番手っ取り早いのは、自分で「神戸国際芸術祭」とかたちあげちゃってるでしょ。自分たちで作っちゃって、そこに卒業生や院生の中から出てきた人も事務局員にして、今は一応有給で働けるようにしています。でも本当はそれがNPOになって、つながって大きくなっていけば理想的です。で、そこにインターン生として学部生を入れていくっていう。

でも一応見通しは全部ついているし、そのスキルとか、いろんなものが継承されていったらいいんですけど、それを習得するってかなりきついんですよ。まず、予算的に回らないっていうのがあって、三年間は現代GPっていう特別助成をもらっていたから、その研究員も確保できたので、そこはすごくよかったんだけど、研究員の確保とか、文科省からの助成がなくなって、プロジェクトの題名もなくなった今年の4月からは、ほとんど僕が全部一人でやらなくちゃいけない。行政と

か財団とか、いろんな市民団体とか、今まで三年で築いてきた関係を、一方的にストップさせることはできないわけですよ。

大学はね、無責任だって思われたらまずいので、そこをつなぐってというのは、やっぱり予想してたけど、予想以上にきついですね。GPがあった時も、ほんとうに立ち上げから一年目は死ぬ思いして、でも6人研究員がいて、研究員の方も本当によく仕事して、これはだんだん楽になってきたっていうか、おもしろくなってくるわけですね。でも、それが途絶えて資金がなくなったけれども、ネットワークはつなげなきゃいけないっていう時に、今度はまた自分が体張って、それをやらなくちゃいけないでしょ。そうするとGPで回ってた時も地獄だったけど、地獄の度合いがまた違って来るわけですね。

で、それって僕がしんどいだけじゃなくて、周りの教師はそれを見ますから。そうするとみんな手を引いちゃうんですよね。こんなことやってたら死んじゃうってみんな思うわけですね。で、こう思われたらまずいわけですよ、大学の全体としては。

だから本当は、例えば地域連携担当の職員あるいはスタッフ、客員教授だとか、それから、インターン担当の客員教員みたいなのがいて、つなぎ役をすればいいんだろうけど。これは「1人1人の教員が自分の仕事量全体の5%ぐらい、外との連携とか、インターンに貢献して下さい」って容易にできる話じゃなくて、特定の教員に全部集中するわけですね。地域連携とかインターンシップやってる教員っていうのは、それをやり続けなくちゃいけない。

大学のアートマネジメント教育への評価は？

斎藤：やってること自体が大学の事業としての評価になりませんか？

藤野：まったく評価にならないですよ。本当

におもしろいですよ。著書を書くと、今は点数化するわけですよ。もう、いつも笑っちゃうんですけど、昇給するための委員会みたいなのがあって、スコアっていうんだけど、著書を出すと80点とかね、学術論文・査読付は20点、翻訳は10点とかって。委員会も全部こういうふうになっていて、なににの委員長をやると何十点、とか学部長とかやると100点とかってなるわけですね。

で、おかしいのは僕は地域連携部長を長くやっているのだけど、地域連携部長のスコアみたら3点なんですよ、3点。僕の時間の中の70%くらいは、地域連携とか現場に立つ仕事をやっていて、当然研究のための時間なんかない。そこを僕は教授会の時に言ったんですよ。地域連携とか社会貢献ってずっと大学で言われてますよね、それがなぜ点数化されないんですかって言ったら、いや、それ言い出したらみんなにやらせなきゃいけないじゃないかって。

斎藤：それとは違う話なんですけど、うちに非常勤で来ている国立大の教員の話によると、その教員の学部では、文科省に迫られて地域対策の拠点として動かなくちゃいけないと、学部長なり学長なりが舵を切ったそうです。それで今、個々の教員のやっていた今までの地域活動の洗い出しをやっていて、過去の地域活動を得点・スコアとして教員評価に還元するそうです。もしかすると国立大全体がそういうふう動き出してるのかもしれないですね。何かその影響が出てくるのかもしれない。

藤野：実際二つにわかれてるんですね。つまり、地域貢献で生き残ろうとしている地方国立大学と、学術というか研究面でトップクラスになろう、その自分達の立ち位置を決めなきゃいけない。神戸大ってちょうどその敷居際なんですね。社会貢献や地域貢献するより

も、研究面で貢献するほうが良いという幻想を持っている先生が多い大学もある。そうすると地域貢献なんてやられてるかってことになってくる。これはもう少し地方の大学になるとそんなこと言ってもらえないので、地域に出て行くことが評価の対象になる。それは同じ国立なのにすごく違う。

齋藤：慶応の日吉学舎に教養センターっていうのがあるんですけど、そこが寿町と連携しながら、「かどべや」っていう地域拠点を作ったんですよ。その時、教養センター長が、「念願だった」と言っていた。「慶応としては、今まで地域よりもっと上を見て仕事をしてきたから、地域というものに対するとっかかりがなかった、地域の中にある拠点の開設は念願だったんだ」という話をしましたね。僕も、そのかどべやに対してリノベーションの工事とか手伝ってるんで、大学に戻って周囲に声をかけてもウチでは反応が無くって。大学って一口に言っても、学部によって差があるのかな。また話がずれてきつつあるので、元に戻して下さっていいです。

資金運用をどのようにするか？—人材育成と指定管理者制度—

橋本み：育てて下さっている方に感謝しつつ、心配もします…先生のお忙しさはお金貰ったらやるとか、全然そういうこととは関係なくて、いつも精力的ですごい方だと思っています。

育ててもら側、例えばホールとか、ギャラリーとかでインターンを学生にさせるってなった時に、受け入れ先の担当職員に面倒を見てもらうべくきちんとお金を払ってインターンシップに行くという方法は考えられませんか。割と、欧米とかそんな感じですよ。彼らが責任持って…例えばキュレーター三人について育ててもらうとか。

藤野：難しいんですよ。欧米の大学って研究室の助手とかが多くて、理系はそうすけどね、ボスがいて、そこに博士論文を書いている院生とか、ポスドクとかが10人くらい張り付いてるんですよ。で、ポスドクとか博士論文をもうすぐ書き終える人達が週半分ぐらいの、20時間くらいで働いています。で、それ奨学金も入れると十分くらい研究生活ができる。

たとえば週に二コマは授業を担当して、あとの10時間はプロジェクトマネジメントみたいなことをするわけですよ。で、その中で今のインターンシップの紹介とか、マッチング、まあ受け入れ先と連絡をとるような部署とかそういう役割の院生がいたりするわけですよ。で、そういうのを見て僕はやっぱりうらやましいとか。そういう形ができるといいとは思いますが、まあ今はもう大学のシステムが特に文系では、その自分の助手も持つとか、研究員を持つのは異例のことですよ。

たまたま僕はGPをやっていたから、GPで6人も研究員を雇用できたけれども。基本的に6人も研究員を雇うことなんて、文系では考えられない。だけどそういうポストというのは多分今の制度だとなくなっていくか、多分ほとんど無理なんですよ。

齋藤：だけど、例えば財団はハコを運営してますよね。それは財団がすでに指定管理者になって運営してるわけですけど、元々は、地方自治体が運営していたハコなわけですよ。で、そのハコの運営方法っていうのは実は条例で決まったりするんですよ。例えば、入館者の入館料をどれくらいにする、開館時間をこれくらいにする、こういう事業やりますよっていうことは全部条例で決まっています。雇用を、要するに人件費を削減してハコの運営をやりたいから指定管理者を置く。管理者の努力で収入を増やしても、役所

の歳入になるだけでハコの事業経費には回せない。だから、条例を変えないと多分事業をハコと一緒にやるということは出来ない。

女性：学校側が？

斎藤：学校側じゃなくて、例えば別府市ですね。別府市がどっかの文化ホールを持ってる。で、文化ホールの管理委託を、財団がやる。そうすると、財団は別府市の別府市条例に従って、管理、運営をする。だから条例を変えない限り、例えば開館時間を一時間延長するってこともできない。実際僕は岡山で、何回か延ばしてという話をしたことがあるんですけども、条例で決まってるので無理ですって言われました。

インターンで受け入れてもらう先としては、アートプロジェクトとかを立ち上げてやっていると、お金払うから受け入れてやってねっていうのは考えられるけど、例えば BEPPU PROJECT っていうのは有能な人材がいるところなんです。山出さんとか芹沢さんもいらっしゃる。要するに、専門性があるところ。でも、岡山でやってる地域再生のアートプロジェクトとかっていうと、そこらへんのおじさんがやってるわけだから専門性に乏しいんです。これに、大学生つっこんだら、まあ友好良好な対人関係っていうのは築けるんですけども、プロジェクトをマネジメントする能力が養成されるのかって言ったら、それはないよねっていう話になっちゃう。例えばどういうアートコンテンツに価値があるのかが、肌で感じるようになる。人でつながる、良いアーティストとつながる、良いアーティストと仕事できるようになるっていうのが大事。僕がなんでここまで来てるかってことなんですよね。

BEPPU PROJECT の事例—専門性を持つ強み—

藤野：BEPPU PROJECT の西牧さん、どうですか？

西牧：僕は大学での専攻はそれこそアートマネジメントやってるとかではなくて、一応経営学部なんですけど。特に地域でプロジェクトやってるとかではない。たまたま友達に誘われて行った、手伝いのイベントがあの、2008年に「混浴温泉世界 2009」のアーティスト達が視察に来てたとき。あの時、通訳やってくれとあきおさんにふられて、で、その後いろいろ手伝うことになったんですけど。

だから、僕はこうそういう意味では、将来それこそ現場、いわゆる今ここで話されているような現場に入るつもりがないっていうか、そこまで選択肢としては大きくない。でも、学がないなりに、例えば混浴温泉世界を手伝ってたときは、僕は現場で雑用っていうか、アーティストとの通訳やってくれとか、メディアでなんか通訳が必要やからっていうので手伝ってたりして。

いきなりアーティストだったり、山出さんだったり芹沢さんと場を共にすることが多かったんで、そういう意味では、現場の苦勞っていうのはあんまり自分でしてきたっていうよりは、本当に趣味でやっていたような感じだったんです。将来ゴールがあって、アートマネジャーとかそういうコーディネーターという夢、目標があってやってたというよりも、たまたま僕が持ってる英語やったりとか、そういう言語できるっていうところが、BEPPU PROJECT のニーズとうまく合致した。僕もアートとかデザインとかすごく興味があったので。

まあ話は膨らみはしなくて、この夏、混浴温泉世界が終わってからは、BEPPU PROJECT に関しては、外から何かしてるのかなっていうのを見てるぐらいで、当日あきおさんとかから、人数必要やからって言われてちょっと手伝いにきたことがあったくらい

なんですけど。

夏、芹沢さんが、イギリスのセント・マーティンズから卒業生を一人つれてきて、アーティストがレジデンスするので、手伝ってくれと。芹沢さんずっと東京におられるので、別府で身の回りの世話なんかをしてくれというので、僕と先輩二人と3ヶ月間色々手伝ったんです。そういうんで、やっぱり僕は、美術学芸員の資格とか行政じゃなくてNPOが、いわゆるアートマネジメントっていう単語を知った場所やったので、そういうのはすごく恵まれてる。

藤野:企画はできないけど、最初から一緒に。

西牧:企画はできないけど、できてるハコはすごいいいもんっていうか、そこに乗れば、新幹線やったと。

斎藤:それはその専門性を…専門性って言っても絶対的な専門性じゃなくて…そのハコとしてのNPOのなかでは、必要だった専門性みたいなものを持ってると、すごくコアなところにつっこんでいけると、僕の体験では思います。

西牧:そう。それはすごく思いますね。だから、僕、それこそ大分だったら、芸術短期大学とか、まあ大分大学で芸術系とかの教育をやってる学生とかでも、混浴温泉世界でやっぱり顔をみたりするんですけど、まあ誰がやってる仕事も学生ができるレベルなんですけど、そういう意味では言語ができるっていうのはスペシャルなものなんだとは実感しました。地の利があるっていうのと、英語がしゃべれるっていう二つ、やっぱりスペシャルが重なってるから。

僕が芸術系の大学でない、マネジメント勉強してない中で思ったのは、やっぱり大学のなかでアートマネジメントという学問がまだは

っきりとは日本で体系化されていない中で、どうやってその売りを作っていくのかなっていうのは疑問で。教えているのも、素人とは言わないけれども、例えば、30代くらいからみんなこの分野に入った先生方やったりするのは…とは思いますが。

森内:この企画を計画していた時、どなたかAPUの学生さんに来ていただけないかなと話をしていました。どんなことをされてるんだろうと。国立大と違って私学ではうまくやられてるとか、そういうことがないか伺ってみたいです。

APUと地域の関わり

西牧:そうですね。今は、APUが直接関わってるわけじゃないので、先輩から聞いたりとか、関わってる先生から話を聞いたりでしか、話はできないんですけど。このプラットフォームがいろいろ企画から始まって動き始めた、リノベーションし始めたのが2年前、2008年のまあ、秋・冬ぐらいからですね。別府市からも、いろんな話がでてきたのは。やっと1から8までが、まあ週末だけでも人が入ってなにかするという状態になったのは本当にこの半年くらいやと思います、別府に住んでて思うのは。で、今も夏休みくらいから、プラットフォーム03ってのがあって、スーパーマーケットのかどっこのところにあるのが「まちなかカフェ」、あれはAPUが一応、サテライトキャンパスって言ったら大きな言い方になるかもしれないですけど、まあ一つのゼミの先生が担当して、街中でコミュニティカフェとして、別府市がやってるプロジェクト、オンパクとかNPOがやってるような地域活性が色々絡み始めて。

で、APUとしても、できて10年の大学なんで、例えば、目指してる方向は企業大学とは違うと思うんですけど、まちの中にあの入りきれなかったっていうのは、大学の悩みと

してはあったと思うんですよ。だから、僕個人やったり、先輩だとか、それこそあきおさんだとか、坂本さんとかも、自分達で別府に入っていて、っていうのはごくまれにあるんですけど、基本的には外から、福岡、東京、海外から4年間来て、まあ一応住民票もここに半分くらい移してるかなっていうくらいですが、やっぱり4年で去っていく。

っていうことで、すごいまちの人には評価が分かれる大学やと思うんですよ。外から見たら、すごいなって一般的には言われてるかもしれないけど、地元の人間からしたら、よそ者が荒らしてとは言わないけど、何しに4年間、一番元気な時に親元から離れたところで、何してるんやろ、何を残していつてるんやっていうところで、実績というか何か形として残せるものというのが、やっとできたところなのかな。まあ、10年経ってやっとできたところなのかなって。

斎藤：土着の大学として見えるかってことですか？

西牧：そうですね、形で。だからこう、僕ら個人で BEPPU PROJECT 手伝ってても、大学の広報室がとりあげてくれるものであったり、ゼミでやってるものではなかったの、それこそ個人のオフ、9時〜5時以外の時間でやってた。学生としてじゃなくて、個人としてやってたところだったんで。そういう意味では、大学が芸術祭始めるとか大きなものじゃなくても、何かまちに一つ、情報が、チラシ置き場だけでもいいので何か持つてっていうのは違うのかなって。アートに限らず。

あの、それこそ黄金町の、私立大学でインキュベーションやってるところが町中に拠点を持つてたりだとかいう点では、大学も外に出な難しいと思うんですよ。そこはもううまく使って、学生にまちのおばちゃん、おじちゃんとの会話をお前らやれって、うまく振れ

るとこまでもっていけば、いい意味でも大学として押せるし、学生としても、APUの学生として胸をはれる活動になるのかなって。

斎藤：それと、プロジェクトじゃないですか。プロジェクトには必ず兵站部門がつくじゃないですか。で、そのまちなかカフェやるのはいいんだけど、そこは大学の窓口として、町の人が入り来ても誰かがいるべきところなので、やっぱその兵站をね、ロジスティックスをきちんとする。事務局的なものがないと回らないと思うので、ある程度地域連携センターみたいなところと研究室と連動しながら、プロジェクトを動かすときには教員が動く、プロジェクトが動いてないときには事務員が動くみたいな連携ができるといいんですけどね。大概、僕が見てる限りでも、まちなか展開しているところで、事務局がきちんとフォローアップしているところってないんですよ。

西牧：それはそうですね。学校の職員、大学の職員がなんか噛んでるかっていったら、名前だけ貸してるような感じで。

斎藤：事務局の意識の問題点だよ。大学っていうのが人を育てる場を地域に求めるのであれば、教員だけでは無理だよ。

藤野：アメリカの大学なんて地域のアートセンターとかがあったりするわけでしょ。だから、そういう形態が今度求められていくと思うんですよ。

滋賀県立大学での「近江楽座」の取組み—自分がやりたいことをやる—

佐々木⁸：参考になるかわからないですけど、滋賀県立大学の方では、現代GPによる近江楽座っていうのがありまして、学生がグループを組んで、そこに予算をつけるっていうの

を大学の教育プログラムとしてはじめました。GP が終わってからもそれからずっと継続することになったのですが、もともとそこでやられていたことは、地域交流施設改修や地域のイベントなどに学生が入っていくプロジェクトが中心でした。そういった大学の流れの中で林が2回生くらいのときに、まちの中で地域交流施設の改修をする機会があったんですが、そのまちが求めていることと自分たちが研究したいことが一致しないということがありました。今回は石山という別の地域で楽座の制度を使うときに、つくらない方向は何かないかっていうので、コミュニティ・アートのことをやり始めたんです。

だから、今回アートマネジメントをやられている方の話を聞きながら思ったのは、自分たちがコミュニティ・アートっていう方向から入っていったときに、実際どういうことが現れたのかというと、やっぱりコストコントロールするっていう大きな側面が現れたんですね。もし学生はただそこに入ってコストコントロールをせずに、何か流れ作業でいくということは、自分で目標を見つけられる子は見つけられるけれど、見つけられない子もいる。そういうリスクがある。まあそういう意味ではコストがあるっていうのは、そういう点では、彼女にとってはそれがマネジメントに直結していくってことがあった。

例えばデザイン的なことになりましたが、オランダに知り合いがいてちょっと聞くと、やはり向こうの大学院とかだったら、地域でのグラフィックデザインとかでも、コストコントロールまでさせて、マネジメントをやらせる。こっちだとデザインだからデザインだけぼんっとやって、これがいいよねってなるわけですけど、僕はコストも全部含めた中でやるほうがいいのかなって思います。先ほどのインターンシップの話でも、インターンシップである学生に実行予算をいくつかつけて、そういうふうにとったら、何か変わっ

てくるのかなって。例えば広告費を渡したり…そういうのが、うまいこと制度としてできればいいんだけど、そこにどう責任を持たしていくのがいいのか。

齋藤：楽と言えば楽ですよ。大学のプロジェクトで、学生の挙げたプロジェクトを精査して、その中でこれいけるぞっていうのを直結させることが可能ですよね。

佐々木：そうですね。しかし、みんなずっと作ってきたので、改修しまくってるわけです、改修する場所がなくなるくらい。だから、そうなったときに、みんなその次に行くのが、広報物とか印刷物をつくらうってなる。しかしそこにも限界があるので、ちゃんとお金で人を呼んでみたりだとか、やったことをちょっとどこかに巡回させてみたりとか。

林：自分がやりたいことに対して、そんなに先生が用意しなきゃいけないものなのって思います。大学って自分でやりたいことを見つけたり、刻々と考えてく上で、もちろん先生のアシストも必要だと思うんですけど、藤野先生はそんなに超多忙になってまで、自分の研究が出来ないほどに、なぜ学生をアシストしていく必要がそこまであるのかって、ちょっと難しいところだと思うんです。もちろん、私がまちの中にでてって、いろいろ活動してくって上で、学生であることは大きな武器でもあるし、背後に先生がいて、何かもし大変なことしでかしても、先生がいてくれるから、まちの人と直接関わって交渉してやることができるとはあります。

けど、それはホールとか施設とか、そういうふうにしてきてるシステムの中に入っていくって事じゃなくて、自分がそういうシステムをつくっていくってところから始めるから、そういうことも可能だってこともあると思うんです。だから、県大ではインターンシ

ップみたいな制度は学芸員とか教育実習とかそういうものしかなくて、学生が自分で出たってそういうものを自分たちで作っていくっていうところから始まってきてるので、今日話を聞いてて、そういう仕組みなんだ、って初めて知るという感じです。

制度化による弊害

林：ただ、「近江楽座」の問題点としては、6年経ってきたところで、継続プロジェクトは基本的に落ちないんですけど、5年、6年経ってきたところに、初めにそのシステムを自分達で作って、まちの人も環境作って、どういうふうにするって考えてきた人にとってはすごく有意義だったプログラムが、6年とかルーティンでやってると、なんで私はこれでやってるんだろうとか、元があるからやってるんだけど、これはなんで、どういうところが私のためになっているんだろうって悩みを持つ学生は、特に継続プロジェクトでコアになってる子はでてくる。てなったときに、その関わる学生が目的意識を持つのが大事です。同じことを同じように目的として持って来る人が必ず毎年いる訳じゃないんだから、フィールドとしてその関係ができあがってることはうまく利用しながらも、自分がやりたいことを持ってやっていけばいいのになって思っていて、そしたらもうちょっと、学生が自由に考えて、何がしたいのか、目的意識を持ってやればいいのになっていうのは、今日の議論で思いました。だから、芹沢さんみたいに自分で入っていくとか、そういう力がないとアートマネジメントみたいなことって成り立たないんじゃないかなっていうふうに思いました。

藤野：それはすごくいい視点でね、実は「神戸大アートマネジメント研究会」っていう名前で今回アート・マンスにエントリーしてるんだけど、それももう2001年か2年だから、

できて10年近く経つんですね。それで、第一世代っていうのは30過ぎて、でいろんな職に就いたり、まあインターン先でアートマネジメントの仕事したり、まあ博士論文書いたりっていう人達がいるんだけど。ずっとインフォーマルにやってきたんですね。組織としてはつまり、外部の要するに研究会、それから藤野ゼミなんだけど全然単位とか無関係で…つまりまだ僕らの大学でアートマネジメントの授業というのが、正式にできたのが5、6年前なんです。5、6年前にやっと一コマ、僕ずっと粘り強く交渉して一コマ、アートマネジメント論っていう授業が作られた。で、その前の4、5年っていうのはまったくインフォーマルに学生達がアフター5に僕の研究室に集まって、こういう調査をやろう、こういうプロジェクトをやろう、こういうコンサートをやろうって決めて、自分達で動いていった。

で、同時期に、アートマネジメント学会とか文化政策学部って関西にもいくつか出来てきたんですね。で、そことインターゼミ的に色んなことやってたんだけど、それが制度化されて、もともと肝いりでできたところで、なんでこんなにみんな動かないの、中心にならないのって、びっくりするぐらいインフォーマルなアートマネジメント研究会の方が、中心的にリーダー的に動いていったっていう経験があります。

そうはいつでも、インフォーマルなことで、周りの教員としては、迷惑なんです。つまり、勝手に他の先生のゼミを休んだりする時があるわけですよ。そうすると、また藤野のせいで台無しじゃないかって、本当に迷惑な先生みたいな話になって。じゃあ、もう少し制度化しないといけないってことで、アートマネジメント系の授業を増やしたりだとか、それからインターンシップってのが制度化されれば文句なしに行くわけですよ。多少、他の先生に迷惑かかることあるかもしれないけ

ど、これは制度化されてるんですからって理由がつく。このようにして今、フォーマルなアートマネジメント教育っていうのが GP のおかげで出来るようになってきてるんだけど、そのことによって自発性っていうのが逆に阻害されてしまったっていう側面もあるんですね。これずっと考えてきたことで、本当にインフォーマルにやってるから、やる気のある人達が単位とかお金とかとは無関係で集まってくるけれども、制度化されたら、多分単位だけが欲しいと思って来る学生もいるだろうって。

実は僕は近々に興味を持っているというか、懸念していることは、劇場法の話が出てきて、もしかしたら年度末、あるいは来年の初めくらいに劇場法が制定される可能性がある。その時に、アートマネジメント専門職を補う制度化が急に導入される。「こういうカリキュラムでアートマネジメントの授業を取った人を認定して、アートマネジメント専門職として許可しましょう」みたいな話になる可能性があるんですね。神戸大学みたいにあまりメニューが十分ではない、だけど結構やる気もあるし実践能力もある人が、割を食っちゃう可能性がある。制度化されて、資格化されることによってね。

で、それはやっぱり警戒してるわけですよ。僕は文化庁にいっぱい助成金申請をしてるから文化庁の悪口言うとまずいんだけど、やっぱり文化庁の系列の文化政策の研究会とか先生がいて、その人たちが自分達の既得権益を優先して制度設計させようとしていく。そうしたら、僕みたいな野次馬みたいなのが頑張ってもやっぱり難しいんですよ。そうすると、野次馬は野次馬同士でこうやってインターゼミ的に集まって、力を合わせて、もっとオルタナティブな方法があるはずだ、みたいな提案みたいな声を出していかなくちゃいけないと思うんです。こういうことをすると、劇場法に反対している連中だっって見なされる

かもしれない。基本的に反対はしないんだけど、今のままでは課題を残す可能性があるから、ちゃんと開かれた議論をしてほしい。それは結構近々の課題で、だからみなさんとも共通に議論してみたいっていうのがあったんです。

森内：ありがとうございます。議論も白熱している中ですが、インターン生を使う立場のお話をお伺いしたいと思うんですが、芹沢さんに、ご経験から、インターン生に望まれることなどありましたら、是非お伺いしたいです。

ボランティアを受け入れる側としては？

芹沢⁹：インターンシップそのものは使ったことがないんです。なので、一番みなさんにお話して参考になるのは、横トリの 2005 のことかなと思う。インターンとかボランティアをどうやって受け入れるかっていうことはけっこう大変なんですよ。

あのときは川俣さんっていうアーティストマインドをもったディレクターがいるわけですね。4 人のディレクターチームですべてを決めてきましたけど、考えが分かれました最終的には川俣さんに従うみたいな、それくらいのルールで走り出したんです。

それで、ボランティアさんの管理はディレクターチームではなく、事務局で行うということになっていた。

すでにボランティアっていう人たちを無償の労働力って見る考えは崩れているはずなんだけど、みんなどっかでそういう気持ちもないでもない。特に会場運営チームでは、最初から労働力として組み込んで計画立てているところもあるんだよね。つまり、作品監視とか案内にあたる部分だけど。しかし、僕らの制作の現場の方で考えると、例えばあるアーティストと制作ボランティアの相性というのが問題になってくる。向こうがおもしろがら

ないと、出来てくるものがよくなるわけですよ。非常に簡単な話でね。つまり、単純に「労働力」ではないわけだ。

自動的に割り振って、アーティストの手伝いするのは誰でもいいってわけにはいかない。だから、絶対ボランティア対応のディレクターがもう一人必要だって主張したんだけど、事務局に聞いても、大丈夫だという。なら、任せるかと思ったんだ。やることめっちゃくちゃいっぱいあるから。

ボランティアのニーズとモチベーションを満たすために

ところが2月くらいになって、具体的に会場の…「監視」という言葉は避けていたけれども、会場に張り付けていただく方とか、制作する方とか、いくつかグループを分けていくんですが、どうもうまくいかない。みんなのニーズとこちらのニーズをマッチングさせていくようなことをしていくわけですが、事務局がやってくれていたのはリストの管理だけだったのね。もちろんエントリーした各自が何を希望するというような項目も調べられていて、このリストがなければ始まらないわけだが、このリストをつくったから終わり、ということじゃない。それどころか、ここから始まるわけですよ。ボランティアっていう形で登録してくれた子たちのモチベーションを高めなきゃならないしね。ところが、作業はここで終わっていた。

まあ、川俣さんはああいうタイプだから「みんなに説明しに行く」って言うんだけど、総合ディレクターだから他にやることいっぱいあって、一日だけ行ったけど、もうそれ以上は無理だった。4回くらいやらないと、1,200人くらいには説明できない。それで結局、ぼくがやることになった。だからボランティアのみんなとは随分関わることになった。

でも、やりたいって言って入ってきた人たちはすごく明快だから、原則としては、どん

どん自発的にチームができていくわけです。重要なのは、各自の話を聞き、ニーズを聞く、そういう姿勢だと思う。無視してない、ただの労働力と思ってはいない、そういうことを身をもって態度で示せば、作業分担そのものはそんなにたいへんなわけではない。こちらは、説明会開いて、会場見せて、みんなどういふことをやってるのかっていう話をして、とにかく巻き込む。当事者意識を持っていただく。難しい作業ではないのだけど、しかし時間はかかるね。そんなことをやっているうちに、どんどん時間が経っていった。

で、とにかく相互交流、つまりボランティア同士、ディレクターチームとボランティア、アーティストとボランティア、それぞれの交流が大切と考え、トリエンナーレ・ステーションという場所でトリエンナーレ学校というのを始めた。

中区の区役所の横に旧関東財務局、旧労働基準局という二つのビルがあったんだが、ぼくたちはこれをトリエンナーレ・ステーション、トリエンナーレ・スタジオというものに変えていた。余談だけど、この開発も担当することになって、本当にたいへんだった。暫定利用のための実行委員会つくってその委員長になり、ぼくの判断で動かせるように体制整え、それでもシャワー一個つけるのに3ヶ月くらいかかるわけ（笑）。

それでトリエンナーレ学校だが、とにかくキュレーターもアーティストも、現場で働いてくれるボランティアと話す。学校と言うけど、ミーティングだね。だいたい週一かな、ずっとそれを続けたんだ。

学校のほかにも、いろいろなことを試した。ボランティアの人たちからのアイディアで、休憩室の大きな机に模造紙を貼っついて、みんな休み時間、お茶しながら話し合うでしょ。そのとき、好きなことをそこに書いてくんだ、問題点を。まずいところをなんでもいいから書く。それ開始して、なんかあそこんところが

寒いとかね、そういう話を我々もチェックして、それを会場運営側に投げて、改善を求めていくというようなこともやっていました。

明確な目的意識を持った人に来て欲しい

あのときのことを思い出して考えると、インターンっていう制度があるからうまくいくというわけじゃないと思う。むしろ自分の実感としては、制度の範囲内で派遣されてくる人より、本当にそうやって飛び込んでくる人とか、自分でなんかやってしまう人とか、そういう方が組みやすいんだよね。富澤さんがグラーツのことおやりになったとか、そういうのはすごくわかりやすい。そうやって飛び込んできたからにはさ、モチベーションも高いわけですよ。

裁量権をどこまで与えるか、現金の管理はさせない、保険はどうするかといったことなど、現場レベルで考えるとはっきりさせねばならないことは山ほどあるから、あんまり安易に想いだけで話すことはできないけれど、ひとつ言えるのは、何となくお手伝いしたいって言ってやってくるよりも、明確に、なにをどこまで手伝いたいのか明確にしてもらった方が…使うっていう言い方は良くないけど…ディレクターとかプロデューサーの方もすごく明快になって、関係がはっきりできるってことだけは確かだよ。そりゃ、インターンで送られてきたからといって、すぐ信頼するほどナイーブではない。それでもそういう制度があった方が、うまく使えばいいわけだから、両者にとってメリットになるとは思いますがね。たまたま僕の経験の中では、まだ大学と連携した制度としてのインターンシップを利用したことはない。というか、今まで使う機会があんまりなかったですね。

インターン先は教育機関ではない

斎藤：大学が、インターンの相手として NPO を見てないのもあるんじゃないですか。僕も

実際、横浜で NPO と活動していて、学内で言われるのが、「専門性を持った教員がしてるんじゃないから、あれは活動としては認知できない」という状況があるわけですよ。相手先の NPO は教育機関じゃないですから。教育機関じゃないところに連れていくってことは、そこで教育してもらおうっていうのは根本的に間違いなんです。ただの新米で、経験は無いけど少なくとも熱意があって、そのコミュニティにコミットしてくって人間を連れて行かないと、こちらも支援しきれないですよ。インターンという格好で大学がある程度お膳立てするということは、そういう熱意のある人間だからこそ可能ですよね。

でも、インターンで学外に勉強しに行ったために留年しなきゃならない、退学しなきゃならないと言う事態を避けるのは有効だと思うし、それから多分保険ですよ。「インターン保険」みたいなもので、学生が相手側に損害を与えた場合に、学生に負担をかけずに相手側に保険から損害を賠償できる仕組みでリスクを軽減するとか。いずれにしても、インターン先は教育機関ではない、という認識は大前提ですね。

森内：議論も白熱していますが、みなさま、ありがとうございました。制度上の問題や、受け入れ体制の問題などもさることながら、学生側の意欲という問題があるというのがお話でわかったことかと思えます。まだまだ議論はあるかと思えますけれども、明日からまた3日間、それぞれの思いの丈を議論いただければと思います。そして改めまして、本当は最初にここからお話して始まる予定だったんですけども、企画の橋本みなみさんから、今般の企画全体についてのお話を願います。

橋本み：遅くなりましたが、この企画の概要について少しお話をします。学生のみなさんは

それぞれ現場に飛び込んだり、放り込まれたりして、頑張っているけれども、同じ学部の後輩や先輩ですら、なぜやっているとか、実際現場の上の人はどうなのかとか、中々深くまで聞く機会がなくて、それぞれがばたばたと終わってる感じがありました。他大学の場合だと余計それは見えなくて、例えば、関西でも滋賀の方がどう動いているのか私も存じなかったですし、ましてや地方が違ったら全く分からなかったんです。そういう学生達をつなぐ場が持てたらいいなという思いと、一応学生が主体なんですけれども、専門職の方とか一般の方も来てくださっていると思います。そういう方にとっては、「私達学生が現場で頑張っているのがどう見えてるんだろう」という疑問があって、この企画を出しました。

特に、「コミュニティとアート」と、それから「グローバリゼーションとアート」、「自治体文化政策」、今日の「アートマネジメントの人材育成」という4つのテーマをメインに企画しています。明日からも、どうぞよろしく願いいたします。今日は遅くまでありがとうございました。

¹ ニッセイ基礎研究所 主席研究員。なお、参加者の所属、肩書は全て当時のものとする。

² 倉敷芸術科学大学 事務職員。

³ 神戸大学国際文化学部 4年生。

⁴ 富山大学文化政策学部 4年生。

⁵ 静岡文化芸術大学文化政策研究科 修士課程。

⁶ 大学院でホールマネジメントを研究している。

⁷ 神戸大学国際文化学部 4年生。

⁸ 滋賀県立大学大学院人間文化学研究科 講師。

⁹ P3 art and environment 代表。混浴温泉世界2009 総合ディレクター。

文字起こし担当：伊藤 麻未

編集担当： 橋本みなみ