

<平成 28 年度修士論文（静岡文化芸術大学大学院文化政策研究科）>

地方圏の子どもたちに向けた芸術ワークショップの拡充  
—公立文化施設におけるファシリテーターとの関係構築—

Enhancement arts-workshops for children in nonmetropolitan area  
: Partnerships between local public theaters or concert halls  
and workshop-facilitators

苅谷 桃佳 Momoka KARIYA

（論文指導：静岡文化芸術大学教授 片山泰輔）

目 次

論文要旨 .....	1
序章.....	3
第 1 章 現代の子どもたちに求められる教育.....	5
第 2 章 ワークショップ.....	5
第 3 章 公立文化施設.....	11
第 4 章 公立文化施設における子ども向けワークショップ .....	14
第 5 章 公立文化施設におけるファシリテーターとの関係構築 .....	18
終章.....	25
図表.....	28
参考文献.....	44
資料.....	47

## 論文要旨

本研究は、地方圏の子どもたちに向けた芸術ワークショップを拡充するために、公立文化施設がファシリテーターとの関係を築いていく際の方策を明らかにすることが目的である。近年、子どもたちの「生きる力」を育むため方法のひとつとして、芸術ワークショップが有効だと言われている。そこで、本研究では実演芸術団体に比べ全国に広がる公立文化施設が主体となっておこなう芸術ワークショップに焦点をあてた。しかし、公立文化施設で行われている子ども向けワークショップ事業について詳しい実態や課題を述べた先行研究は殆ど存在しない。

そこで、まずはプレ調査として日本で先進的な取り組みをしている公立文化施設 7 館の職員を対象にインタビューを行い、その実態を一部把握したところ、ワークショップを拡充させていくためには特定のファシリテーターと施設の継続的な関わりが重要であるということが示唆された。このことから、本調査では、子ども向けワークショップを実施する際に公立文化施設とファシリテーターがどのように関係を構築してきたかに注目し、先進事例と考えられる公立文化施設 6 館の職員と、該当施設と継続的な関係にあるファシリテーターにインタビューを行った。

分析は、大きな枠組みとして公立文化施設とファシリテーターとの関係構築の過程を「育成」、「登用」、「関係の拡充」の 3 段階に分類し、本調査のインタビュー項目を該当する段階に当てはめて行った。その結果、公立文化施設がファシリテーターとの関係を構築していくための方策を以下の 3 つのステップ別に導き出した。「育成」では、若手ファシリテーターの実践の場を作っていくこと。「登用」ではワークショップを実施する目的を明確にし、事業に適したファシリテーターを選出すること、時に仲介者を活用すること。そして「関係の拡充」ではワークショップ事業に職員が積極的に参画すること、施設の組織やワークショップチームで定期的な情報共有を行うこと等である。

キーワード： 公立文化施設 子ども 芸術教育 ワークショップ ファシリテーター

## Abstract

The aim of this study was to show how to build a partnership, between local public theaters and concert halls (hereinafter, referred to as "institutions") and facilitators, to enhance arts-workshops for children in non-metropolitan areas.

The Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology in Japan believes that art-workshops are one of the most effective measures to develop a "Zest of Life" in children.

The study focused on institutions in the countryside that arrange arts-workshops. Although previous studies have been undertaken, they have not shown actual examples and either advantages or disadvantages of them. Based on surveys, institutions are required to build ongoing partnerships, especially with specific workshop-facilitators, in order to enhance arts-workshops.

Therefore, the author had interviewed both institutions and facilitators, then clarified how they built their partnerships. The process of building partnerships was divided into three stages, "Training", "Qualifying", and "Developing partnerships". Through an analysis by the author, there are three steps to building partnerships between institutions and workshop-facilitators. Firstly, those institutions give young facilitators opportunities to practice by themselves. Secondly, in order to ensure the success of the workshops, the institutions choose appropriate facilitators and could possibly work with "facilitators". Thirdly, those people who work at institutions actively take part in projects and share information of workshops.

Keywords: Local public theaters and concert halls, Children, Arts-educations,  
Workshops, Facilitators

## 序章

### (1) 背景・問題意識

近年、我が国ではいじめ、不登校、学級崩壊など、子どもたちを取り巻く問題が顕在化している。その背景には、様々な社会環境の変化により子どもたちが自分の気持ちを誰かに表現したり、他者と深く関わる機会が十分にとられていないことがあげられる。旧文部省は1996年(平成8年)に出された中央教育審議会の答申を受け、このような時代を生きる子どもたちに必要な力のことを「生きる力<sup>1)</sup>」と表現し、今日に至るまで生きる力の育成を学校教育における大きな柱のひとつに位置づけてきた。

子どもたちの「生きる力」を育むために、重要な役割を果たすと言われているのが芸術を活用した教育だ。中でも、近年「ワークショップ」と呼ばれる手法を用いた芸術プログラムが注目されている。ここでは、ワークショップを中野(2001)が示した定義等を参考に、「学ぶ側の主体性を大切に、身体性を伴った創作体験の中で、アーティストと参加者、また参加者同士が相互に関わりあいながら進行していくプログラム」と捉える。

特に1990年代以降、欧米の流れを受けて我が国でも実演芸術団体等によって子ども向けのワークショップが実施されるようになってきた。近年は国レベルでもそのような取り組みが行われており、文化庁が2010年度から実施している「次代を担う子どもの文化芸術体験事業<sup>2)</sup>」の中で、芸術を活用したワークショップ事業を全国の小中学校の児童・生徒に向けて展開している。このような事業を子どもたちが継続的に受けることによって、子どもの内面的変化や様々な人間関係への変化をもたらすことに期待が寄せられている。しかし、ワークショップを実施している実演芸術団体の多くは首都圏に集中しており、また文化庁が実施している事業についても、現状では全国の小中学生が義務教育期間中に最低一度は本事業を体験することを目標とするのが精いっぱいであるため、首都圏と比べると

地方圏<sup>3)</sup>では子どもたちがこのようなワークショップを享受できる機会は少ない。

こうした中、ワークショップなどの体験型事業や子どもを対象とした教育系事業を公立文化施設が主体となって実施するケースも近年増加している(財団法人地域創造2011, p.55)。公立文化施設は、前述した実演芸術団体等に比べて全国に立地しているため、このような施設が主体となって施設の内外でワークショップを展開していくことで、地方圏の子どもたちが各地域の特性や課題に根差したワークショップを持続的に享受することができると考えられる。なお、本研究における公立文化施設とは、「劇場・音楽堂等の活性化に関する法律」第2条(劇場・音楽堂等の定義)に該当する劇場・音楽堂等の施設を指す。

また、教育的な理想としては、前述したようにワークショップを子どもたちが長期的、継続的に享受する環境が整えられることだが、本研究において我が国の先進事例を見ても、様々な問題によりそのような状況を整備させる状態まで至っていないことが分かった。よって本研究では、まずは地方圏の公立文化施設において、単発の事業も含めたワークショップの拡充<sup>4)</sup>を目指していくものとする。

美術館のように「収蔵品」に相当するものがなく、また専属のアーティストや劇団を有していない多くの公立文化施設にとって、ワークショップを行うためには外部のアーティストと協力することが必要不可欠になってくる。本研究に際して行ったプレ調査の結果によれば、我が国の地方圏における公立文化施設においてワークショップを拡充させていくためには、プログラムにファシリテーターとして関わる特定のアーティスト<sup>5)</sup>や、実演芸術団体との継続的な関係を築くことが有効であることが示唆されている。そこで、本研究では、公立文化施設と芸術ワークショップの分野におけるファシリテーターとの関係構築に焦点をあてていく。しかし一方で、そのような活動を積極的

1 文部科学省 HP によると、「生きる力」とは3つの要素「確かな学力」「体力」「豊かな人間性」を含む力のことである。この言葉は1998年度改正の学習指導要領の中で旧文部科学省が定め、今日にいたるまで学校教育における大きな柱のひとつに位置づけられている。

2 現在は「芸術文化による子供の育成事業」という名称に変更されており、巡回公演事業のほか、芸術家の派遣事業やコミュニケーション能力向上事業の中でワークショップを体験することができる。

3 「地方圏」とは3大都市圏(東京圏、関西圏、名古屋圏)以外の地域のことを指しているが、3大都市圏の中でもワークショップの実施状況に大

きな差があるため、本研究では「地方圏」を東京都を中心とした首都圏との対比で議論することが多くなっている。

4 本研究における「ワークショップの拡充」とは、子どもたちがワークショップを受ける機会を増やすこと、ワークショップの中身をより充実したものにするものの2つの意味を含んでいる。

5 第2章でも後述するが、我が国では特に舞台芸術の分野におけるワークショップではアーティストがファシリテーターの役割を兼任することが多いため、以下「プログラムにファシリテーターとして関わるアーティスト」を「ファシリテーター」と表記する。

に行っているファシリテーターは我が国では絶対数が少なく<sup>6</sup>、今後より多くのファシリテーターがワークショップに参画することが必要となってくる。その際、特にこれから活躍していくと考えられるのは「若手ファシリテーター<sup>7</sup>」だ。若手ファシリテーターについては、近年増えつつある「ファシリテーター養成講座」等において学ぶ場は用意されているが、ワークショップを実践し経験を積む機会が乏しいのが現状だ。そのため、現在既に活躍しており、実績のあるファシリテーターにワークショップを依頼することが多い公立文化施設へ、若手ファシリテーターが新たに参画していくことは容易ではない。よって、本研究では現在活躍しているファシリテーターだけではなく、公立文化施設と若手ファシリテーターとの関係構築に向けた方策も同時に考えていくこととする。

公立文化施設がワークショップを拡充していくための方策に関連する先行研究<sup>8</sup>では、約15年から20年前の状況からではあるが、教育普及プログラムを続けていく上で改善したい点として予算の不足、専任の講師・リーダー（ファシリテーター）・企画運営を行う職員の不足が指摘されている（吉野・勝俣1999、p.88）。ファシリテーターに関しては、公立文化施設側がファシリテーターの持つ専門性に対する必要性を十分に認識していないことが言われている（地域創造2001、p.29）。一方で、ワークショップに限ったことではないが、芸術普及活動においては当時そのような活動を積極的に行っていた「劇場・ホール」の約半数が、何らかの形でアーティストと定期的・長期的な協力関係を築いている状況が読み取れる（地域創造2001、p.29、p.114）。その後、このような視点からの包括的な調査研究は行われていないが、識者により上記のような点が大幅に変化・改善したという指摘はされていないため、現在も状況はあまり変わっていないものと推察される。また、識者の意見としては、公立文化施設におけるワークショップ事業の一般的な現状が、「継続的、あるいは発展的に行われている事例は少なく、多くが一過性のイベントで終わってしまっている」ことを指摘されており、その要因にファシ

リテーターの絶対的な不足が掲げられている（小林2005、p.78）。しかし、公立文化施設で行われている子ども向けのワークショップ事業に関する詳しい現状や課題、その解決に向けた具体的な方策についてはいずれの先行研究からも把握することができなかった。

## （2）研究目的

本研究では公立文化施設が主体となっていく子ども向けワークショップに注目し、実施体制などを始めとした実態を把握したうえで、ワークショップの拡充に向けて公立文化施設がファシリテーターとの関係を築いていくための方策を明らかにすることを目的とする。

## （3）論文構成

第1章では、はじめに現代の日本における子どもを取り巻く環境と子どもの姿について触れ、子どもたちに求められている「生きる力」の説明と、その力を育むために学校現場で行われている芸術を活用した教育について述べる。第2章では、芸術を活用した教育の中でも有効な手段の一つだと言われている「ワークショップ」に注目し、芸術分野における定義を明確にしたうえで、現在期待されているワークショップの効果や進行役となるファシリテーターの現状を述べる。また、第2章の終わりには子ども向けワークショップを行う主体の分類を行い、第3章ではそれらの主体の中でも公立文化施設に着目して、公立文化施設の概要、子ども向けワークショップ実施に至る流れを述べたあと、ワークショップに関連する事業の現状と課題について先行研究のレビューを行う。第4章ではプレ調査の内容と共に、プレ調査で得た公立文化施設における子ども向けワークショップの現状の一部把握と、本調査に向けた調査の方向性を示す。第5章では、第4章の流れを受け本調査の内容と調査・分析結果を述べ、第3節で本研究の研究目的に対する結論を提示する。最後に終章では今後の研究に対する課題を述べて、本研究のテーマである「子どもたちに向けた芸術ワークショップの拡充」についてまとめを行う。

<sup>6</sup> 正確なデータは存在しないが、2016年8月から10月に実施したインタビュー調査において吉野さつきを始め複数の識者からの証言による。

<sup>7</sup> 本研究では年齢やアーティストとしての活動歴に関わらず、ファシリ

テーターとしての経歴が浅いアーティストを「若手ファシリテーター」と表記する。

<sup>8</sup> 先行研究については、後述する第3章第3節において詳しく述べる。

## 第1章 現代の子どもたちに求められる教育

### 1節 現代の日本における子どもを取り巻く環境と、子どもの姿

我が国では、近年、学校での暴力行為、授業妨害、不登校、いじめ、学級崩壊などといった子どもたちに対する問題がさまざまな形でとりあげられている。子どもたちの人間関係やコミュニケーション推進会議（2011）が指摘するコミュニケーション能力の低下に起因する、このような社会的問題が浮かび上がる背景には、子どもたちを取り巻く様々な社会環境の変化がみられる。

例えば、中央教育審議会第一次答申（1996）では、受験戦争の過熱化や、少子化社会の到来、ライフスタイルの変化による核家族化や地域コミュニティの希薄化などが子どもの心身の成長に悪影響を与えていることを指摘している。その後20年を経て、インターネットの発達により生まれた弊害など新たな問題も絡み合い、渦中に置かれた子どもたちは自分の気持ちを直接誰かに表現したり、家族以外の他者と深く関わりあう機会が減少していった。

一方、グローバル化によって近年ではより多様な文化的背景や価値観を持つ人々が共生する社会へととなりつつあり、今まで以上に自分の気持ちをどのように表現したら他者に伝わるのか、自分と異なる価値観を持つ他者をどのように受け入れられるかを考える力が必要となっている。本来ならば、地域コミュニティ内に存在していた多様な人々と関わる機会が失われつつある今日、子どもたちにとってそのような力を培うための新たな「学びの場」が求められている。

### 2節 子どもたちに求められている「生きる力」

このような時代を生きる子どもたちにこれから必要となる力として、旧文部省は1996年（平成8年）に出された中央教育審議会の答申を受け、「生きる力」の育成を発表した。「生きる力」とは、「学力」「体力」「豊かな人間性」の3つの要素を兼ね備えた力である。文部科学省「これからの時代に求められる力とは？」より、この3つの要素を詳しく見ていくと、以下のものになる。

①確かな学力…知識・技能に加え、学ぶ意欲や、自分で課題を見つけ、自ら学び、主体的に判断し、行動し、より良く問題を解決する資質や能力など。（基本・基礎的な能力として、判断力、表現力、問題解決能力、学ぶ意欲、知

識技能、学び方、課題発見能力、思考力をあげている）

②豊かな人間性…自らを律しつつ他人と共に協調し他人を思いやる心や感動する心など。

③体力…たくましく生きるための健康や体力。  
そして、これらは互いに独立しているのではなく、それぞれが影響しあいながら「生きる力」を構成している。この力は同年に改定された学習指導要領で学校教育における大きな柱のひとつとして位置づけられ、20年を経た現在でも掲げられている。

## 第2章 ワークショップ

### 1節 ワークショップの定義

#### （1）ワークショップの一般的な定義

「ワークショップ」という言葉は、もともとはWorkshop＝「共同作業場」や「工房」をなど、何かを共に作る場所を意味する英語である。中野（2001、p.ii）によると、ワークショップはこのような「場」としての意味から派生し、ここ数十年の間に「先生や講師から一方的に話を聞くのではなく、参加者が主体的に議論したり、言葉だけでなくからだやこころを使って体験したり、相互に刺激しあい学びあう、グループによる学びと創造の方法」という新しい解釈が欧米から世界中に広がってきた。日本においては、1970年代から80年代頃を契機として、芸術分野や教育分野、まちづくりの分野など、それぞれのジャンルごとにワークショップが海外から導入されてきた。そのため、各ジャンルや個人の解釈において「ワークショップ」が意味するものは同一ではなく、その定義づけも様々である。その中で、中野（2001）は様々なジャンルにおけるワークショップには、「参加」「体験」「相互作用」の3つの特徴が共通しているとし、ワークショップの一般的な定義を「講義など一方的な知識伝達のスタイルではなく、参加者が自ら参加・体験して共同で何かを学びあったり作りだしたりする学びと創造のスタイル」としている（中野2001、p.11）。

#### （2）芸術分野におけるワークショップの定義

前述した「学びの形式」としてのワークショップの解釈は、芸術分野、特に演劇や美術の分野から他分野へと広がっていった。中野（2001）は、その背景として「専門家

による演劇から誰もが出来る演劇への試み、美術指導における上から下への一方的な技術指導から相互の交流や創造的精神を優先させる試み、など 20 世紀を通じてアメリカを中心に展開した流れが源流にある」と述べている（中野 2001、p.21）。

芸術分野のワークショップについても様々な解釈がされている。例えば、日本では 1996 年に発行された雑誌『地域創造』にて「ワークショップことはじめ」という特集が組まれており、その中で芸術分野の有識者がワークショップについてそれぞれの解釈を展開させている<sup>9</sup>。

また、地域創造（2001）によると、子どもや学校向けに展開されるワークショップの特徴として、「①少人数を対象にしていること、②アーティストや作品にじかにふれること、③ワークショップやワークブックなど体験・鑑賞のための手法やツールが用意されていること」が挙げられている（地域創造 2001、p.34）。

本研究とも関連が深い社会教育系の分野では、1994 年 10 月に出版された雑誌『社会教育』の中で、日本でも先駆的であった特集「特集—WORK SHOP 体験的参加型学習とワークショップ」を組んでおり、その中でワークショップの要点を「ワークショップに先生はいない、『お客さん』でいることはできない、初めから決まった答えなどない、頭が動き、身体も動く、交流と笑いがあ」とまとめている（藺田 1994、p.1）。

以上、一般的なワークショップの定義と、芸術分野におけるワークショップの上記のような認識から、本研究における芸術分野、特に演劇、音楽、ダンスのような舞台芸術分野のワークショップは「学ぶ側の主体性を大切に、身体性を伴った創作体験の中で、アーティストと参加者、また参加者同士が相互に関わりあいながら進行していくプログラム」と定義づけた。なお、本研究におけるワークショップの定義と、文献や先行研究、そして後述する本研究の調査対象者が使用する「ワークショップ」、およびそれに準ずる言葉が、各々捉え方に差があるという点は、注

意したい。

## 2 節 芸術分野におけるワークショップの効果

日本で芸術を活用したワークショップが注目されるようになった背景には、前述したように主に欧米諸国の影響がある。欧米諸国では古くからアート教育の重要性が認知されており、積極的にワークショップなどの体験型の芸術教育が行われてきた。例えばアメリカでは、アメリカの民間団体が行った芸術教育普及事業において、アーティストを学校に招き、ワークショップ型授業を長期にわたり行うものが数多く存在する。そして、これらの活動を各地で続けてきたことで、将来の観客・聴衆の確保の他にも、若者による街での犯罪が減るなど、様々な効果をもたらしていると言われている（林 2002、p.14）。地域創造（2010a）が行った欧米諸国の事例調査<sup>10</sup>では、アメリカ・イギリス・フランス・ドイツの芸術普及活動に関する事例から、「教育と連携したプログラムの効果」として①自信の回復・自己肯定感が上がる点、②想像力、創造力、批判的思考力が培われる点、③社会性や責任感などが身につく点、④基礎学力が向上する点を挙げている<sup>11</sup>。

ワークショップを行うことによる「効果」の検証は、従来は参加者やファシリテーターの主観に頼る傾向がある。例えば「アンケートやインタビューでワークショップに対する参加者の主観的な評価を聞き取り、それをワークショップの評価として利用する評価法」や、「ファシリテーターがワークショップ終了後にミーティングを行い、ビデオなどの記録も参照しながら成功点、問題点、改善点などについて意見交換する」方法が我が国では主流である（高木 2012、pp.282-283）<sup>12</sup>。そのため、客観的なデータとしてワークショップの効果を示すことは難しく、現時点で確立された客観的な評価方法は存在していない。よって、ここで提示するワークショップの効果も、上記のような方法でとられたもの、もしくは個人の主観的感覚で語られているものであることに留意されたい。本節で

<sup>9</sup> 詳しい内容については、地域創造（1996a）pp.2-3 一部を抜粋し、表 2-1 にまとめた。

<sup>10</sup> この事例調査は、欧米諸国の「文化施設、芸術機関・団体、NPO、公的機関等の行う『文化・芸術による地域交流プログラム』の中から、日本におけるアウトリーチの今後の方向性を検討する上で参考となる事例を」抽出し、「現地協力者の協力を得て基礎情報を収集の上、調査対象を決定し、各団体の設立の経緯、ミッション、事業の内

容・効果、実施体制・予算、今後の課題・方向性などの現地調査を実施」したものである（地域創造 2010a、pp.2-3）。

<sup>11</sup> 地域創造 2010b、pp.9-10 を参考に執筆。なお、ここで扱われている事業の全てがワークショップ形式のものではないことは留意する必要がある。

<sup>12</sup> しかし、そのような評価すら行われていない場合も非常に多い。

は以下の先行研究及び文献から特に芸術分野における子どもむけワークショップの教育的効果について整理したものを述べていく。

まず地域創造(2001)<sup>13</sup>では、子どもや青少年を対象としたワークショップなどの芸術普及活動を通じて得られる教育効果については明確に定義することは難しいとしながらも「現在の学校教育の枠組みのなかだけでは提供できないなにかを子供たちにもたらすことは、芸術普及担当者の話を聞けば明らかである。それは、情操教育や個性、表現力の育成だったり、ものごとを自分の目で見て判断し、意見を述べるといった自主性、あるいは、自分とは異なる意見や考え方を受け入れる柔軟性といったものかもしれない」と記述しており、このような事業が子どもへの教育的効果が得られることを示している(地域創造2001、p.34)。また、このような事業にプロのアーティストが関わることの意義も大きい。地域創造(2010a)によると、実際にプロのアーティストが学校に出向き行った授業について「教員の5人に4人が『感受性』を、5人に3人が『表現力』を、2人に1人が『想像力』や『コミュニケーション能力』をそれぞれはぐくむ効果がある(地域創造2010a、p.8)<sup>14</sup>と回答しており、子どもたちがプロのアーティストが生み出す芸術に触れるからこそ得られる事柄や効果があることが示されている。

また、専門家の見解として、NPO法人芸術家と子どもたちで代表を務める堤康彦氏は、芸術を通じた学びにより「(1) 創造する力・創造的に考える力、(2) コミュニケーションする力・他者と関係する力(社会性)、(3) 物事にチャレンジする力・前向きに取り組む力、(4) 変化に対応する力の、四つの力が身につく」と述べた上で、「ワークショップという主体的で試行錯誤を伴う体験を通じて、実感をもって、言い換えれば身体表現を研ぎ澄ませて、それらを頭でなく体で理解することができる」と指摘している(NPO法人芸術家と子どもたち2007、p.1)。さらに、アーティストがワークショップに関わることで、ア

ーティストの持つ「新しいものの見方、他者との関係をつくる力、新しい表現を見出す力」などが「子どもたちにいい刺激を与え、子どもたちがもともと持っている潜在的な力」を引き出すと述べている<sup>15</sup>。

以上のように、教育的側面から見たワークショップの効果は現時点では明確に提示することはできないものの、アーティストの関わるワークショップの現場では、参加者やその関係者が何等かの効果を実感していることが分かる。なお、これらの具体的な評価の検証等については様々な課題があるが、本研究の研究目的からは外れるため、本研究では芸術分野におけるワークショップには以上のような教育的効果が確認されていることを前提に検討を進めていく。

### 3節 ファシリテーター

ワークショップには、プログラムの進行において重要な「ファシリテーター」と呼ばれる人物が存在する。もともとは、「促進する」、「助長する」、「容易にする」という意味である「ファシリテート(Facilitate)」の名詞形として「ファシリテーション」という単語があり、それらの機能を担う「進行促進役」として「ファシリテーター」という言葉が使われている(中野2004、p.ivなど)。特に舞台芸術分野における「ファシリテーター」は、その多くをアーティストが担っており、ワークショップの進行だけでなく、ワークショッププログラムの内容を企画する段階から関わっていることが多い。しかし、現在我が国において芸術分野のワークショップを行うファシリテーターの実態に焦点をあてた調査研究は殆ど無いため、この節を執筆するにあたり全国でワークショップコーディネーターやファシリテーター育成講座の講師として活躍している、愛知大学准教授の吉野さつき氏にインタビューを行った<sup>16</sup>。よって、本節で述べることはファシリテーターに関する検証済の定説ではなく、吉野氏がワークショップの現場でかかわった経験と専門家としての憶測から得ら

13 調査は2000年に実施され、既存資料を用いて芸術(教育)普及活動をおこなっていると想定される公立の劇場・ホール、美術館を抽出しアンケートを行ったものである。有効回答数は劇場・ホール67館(回収率56.8%)、美術館40館(回収率54.1%)となっており、「美術館」も対象となっている点、国内における網羅的な調査ではない点は留意する必要がある。

14 引用箇所は、財団法人地域創造の「公共ホール音楽活性化事業(お

んかつ)」、「公共ホール現代ダンス活性化事業(ダン活)」、「公共ホール演劇ネットワーク事業(演ネット)」のいずれかの事業を体験した学校の教員にむけて行ったアンケート調査結果である。

15 「芸術家と子どもたちHP 代表者より」(<http://www.children-art.net/about/message/>) 最終閲覧日2016/12/22

16 2016年9月29日(木)に、吉野氏に対して3時間程度のインタビューを行った。



れた証言が中心となっている。なお、本節を執筆するにあたり使用した質問項目、および詳しい回答は資料 2-1 にまとめた。

### (1) 芸術分野における「ファシリテーター」という言葉の使用背景

まず、「ファシリテーター」という言葉がいつ頃から芸術分野で使われていたのかという点について整理する。1996年に発行された雑誌『地域創造』を参照すると、宮城県美術館のワークショップの特集の中で『ワークショップにおいて、人々が集まった場を実に魅力ある場に変えてしまう「人」（その人をファシリテーターと呼ぶこともある）（山本 1996、p.10）』と表記しているが、同雑誌で公共ホールでのワークショップについて触れた佐藤信（劇作家、演出家）の記事ではファシリテーターに該当する人物のことを「ワークショップの専門家」と表現している（地域創造 1996b、p.16）。また、現在ファシリテーターとして全国で活躍している俳優のすずきこーた氏は、1998年当時「ファシリテーターが何なのかも分からなかった」と証言しており（すずき 2011、p. 21）、演劇分野で英国から学びを経て我が国でもワークショップを先進的に行っていた世田谷パブリックシアターでは、2003年に行われたワークショップ事業の中で、「ワークショップリーダー」という言葉を用いている<sup>17</sup>。音楽やダンスは演劇よりも後になってワークショップが行われるようになってきたことも踏まえると、特に演劇をはじめとする舞台芸術の分野では、ここ 10年弱で「ファシリテーター」という言葉が使われるようになってきたと考えられる。

その背景として、社会情勢の変化の中で我が国でもワークショップという手法が認知され、同時にそれらの進行役の呼び名として「ファシリテーター」という言葉が様々な分野から一般社会に浸透していった中で、芸術分野でもそのような言葉が使われるようになっていったと吉野氏は述べる。特に、芸術分野よりも以前に「ファシリ

テーター」という表記を使用していた社会教育系の分野と芸術分野の人々が、ある共通の問題意識の中で領域的に出会い融合していったことが大きく関係しているのではないかという<sup>18</sup>。

なお、「ワークショップ」の定義と同様に、「ファシリテーター」という言葉の認識も多様である上に、ワークショップを進行する人という意味においては、他にも「講師」や「進行役」、「ワークショップリーダー」と表記している施設もある。そこで本研究では引用を除いて、ワークショップの中で進行を務めるアーティストのことを「ファシリテーター」という表記で統一する。

### (2) 我が国における芸術分野のファシリテーターの数

現在、我が国におけるファシリテーターに関する統計のデータは調べたところ存在していない。その理由としては、ワークショップと同様にあらゆる分野において様々な「ファシリテーター」が存在しており、その定義づけが難しいという点があげられる。

芸術分野に限定したファシリテーターの統計データも同様に、研究分野そのものがまだ浅いということもあり現時点ではほとんど存在していない。アーティストの中には自らを「ファシリテーター」などと名乗らず他者と協同して作品創作をしている人も多いため、全体数を把握するのは容易ではないと考えられる<sup>19</sup>。また、他の芸術分野におけるファシリテーターの数に関する推移についても統計等のデータは存在していない<sup>20</sup>。しかし、後述するファシリテーションを育成する講座において年々受講希望者が増えているという吉野氏の現場での実感からは、芸術分野のファシリテーションに興味を持っている人数自体は増加傾向にあることが推察できる<sup>21</sup>。

### (3) ファシリテーターを育成する講座

我が国では、近年、芸術系のワークショップの普及に伴い、ファシリテーターを育成する講座を行う機関が現れ始めている。正確な講座数は把握できていないが、吉野氏

17 公益財団法人せたがや文化財団編（2004）  
（<https://nippon.zaidan.info/seikabutsu/2003/00226/contents/0004.htm>）最終閲覧日 2016/12/14

18 資料 2-2 より「4.その他 ファシリテーターという用語についての整理」を参照

19 資料 2-2 より「2-（1）ファシリテーションについて学ぶ関心のあるアーティスト数の推移」および、「2-（2）日本のファシリテーター

の  
数について（統計的なデータはあるのか?）」を参照  
20 資料 2-2 より「3-（2）日本のファシリテーターの数について（統計的なデータはあるのか?）」を参照  
21 資料 2-2 より「3-（1）ファシリテーションについて学ぶ関心のあるアーティスト数の推移」を参照

によるといきなりそのような講座が爆発的に増えたという印象はなく、はじめは首都圏から、そして地方圏にかけて少しずつ行方機関が表れるようになってきたという<sup>22</sup>。

ファシリテーターの育成が必要だと言われるようになった背景としては、まず後述する公立文化施設の役割の変化の中でアウトリーチや施設内でのワークショップを行う施設が増加した点や、学校機関での「総合的な学習の時間」の開始、コミュニケーション推進教育が始まったことなどにより現場が増えたことがあげられる。現場がそれほど多くなく、ワークショップを手さぐりで行っていた時期は、ワークショップに関する評価も甘く、クオリティが精査される機会が少なかった。しかし上記のような社会的背景の中現場が増えていったことで、どのような人を登用していったらよいのかという議論が起り、一部のアーティストに仕事が集中するなどしてファシリテーター不足に陥った。首都圏から呼び続けているのも金銭的・時間的に限界があるため、地元で育てようという流れで地方圏の公立文化施設でもファシリテーターを育成する講座が開かれるようになってきた<sup>23</sup>。また、近年では、文化施設だけでなく大学機関においても講義や講座の中でファシリテーターの養成が行われているケースもみられるなど、その主体は多様だ。

現在行われているこのような講座には様々なレベルのものがある。1年間で行うことのできる講座の密度によっても修了時に目標とされる到達点は違う。ただ吉野氏の現場での経験を踏まえると、一からファシリテーションについて学ぶ講座の場合、講座を始めて1年では部分的な知識や技術はある程度知るとどまりがちであるという。実感としては3年間ほど継続して講座を実施する中で、実践的なことが少しずつやれるようになってくる人が出てくる人が多いようだ<sup>24</sup>。

また、一からファシリテーションを学ぶ講座に集まってくる人の属性は、アーティストだけではなくマネジメントをする立場の人や、他分野でファシリテーションをやっている人、どこかでワークショップに参加したことのある人、その他一般市民など、かなりばらつきがある。講

座を開始して1年目は、前例のない中で集まってくるためモチベーションやバックグラウンドの個人差は特にみられるそうだ。しかし講座が継続されるにつれて、継続的に受ける人が出てきたり、評判を聞いて参加する人が増えるため、次第にモチベーションが高い人が増えるという。そして講座開始時点のモチベーションのきっかけがそれぞれ違うのと同じように、修了後の活かし方も人それぞれで、自らワークショップを実践する人の他にもコーディネーターとして活躍する人、ワークショップの参加者にとどまる人などが出てくる<sup>25</sup>。

#### 4節 子ども向けワークショップを行う主体

本節では主に演劇や音楽、ダンスといった舞台芸術の子ども向けワークショップを中心として、ワークショップを行う主体は主にどのようなものがあるか、具体例を用いながら述べる。

##### (1) 学校

まず、子ども向けワークショップを行う主体として考えられるのが、小学校などの学校機関が自主的に行う場合である。学校が主体となってワークショップを実施する場合、財源の確保という点では、例えば前述した文化庁の「文化芸術による子供の育成事業」に応募し採択されれば、学校の経費負担なしでワークショップを実施することもできる。また、「アーティストとの繋がりを有していない問題」については、学校とアーティストをつなげるコーディネーターの役割を果たす組織を活用することも有効だと考えられる。しかしながら、全国のすべての教育機関が常時取り組める環境とはほど遠い状況にあり、そのための環境整備はまだ追いついていない。

##### (2) 芸術教育及びコーディネート専門組織

次に、芸術教育に関する事業やコーディネートを専門的に行っている組織が主体となっている場合である。例えば東京都に拠点のある「NPO 法人芸術家と子どもたち」があげられる。アーティストが小学校、中学校、保育園、

<sup>22</sup> 資料 2-2 より「1- (1) -①近年の状況（講座数の推移）」を参照

<sup>23</sup> 資料 2-2 「1- (1) -③ 養成講座が行われるようになった背景」を参照

<sup>24</sup> 資料 2-2 「1- (2) -① 修了時点でどの状態になっていることを目指しているのか」を参照

<sup>25</sup> 資料 2-2 「1- (2) -② 受講する参加者はどのようなモチベーションで来ているのか」、「1- (2) -③ 受講したファシリテーターの様子」、「1- (2) -④ 受講したファシリテーターのその後の活動状況」を参照

幼稚園、児童養護施設に出かけ、教員と協力しながら子どもたちとワークショップ型の授業を展開している「ASIAS」をはじめ、全国で様々なプログラムを提供している。他にも、京都府に事務所をおいて関西を中心に活動を行う「NPO 法人子どもとアーティストの出会い<sup>26</sup>」や、福岡県を中心に事業を行う「アートサポートふくおか<sup>27</sup>」などのように、それぞれの地方・地域で活動を展開させている団体がある。特定の芸術分野に関しては、例えばダンス分野において「Japan Contemporary Dance Network (JCDN)<sup>28</sup>」が、自主事業やコーディネート事業の中でワークショップを行っている。

### (3) 実演芸術団体

劇団やオーケストラなどの実演芸術団体が主体となつて行われる場合も多い。演劇の分野では、例えば劇団「文学座<sup>29</sup>」では、「演劇による参加体験型グループ学習」として、文学座の所属俳優や演出家が様々な対象者にワークショップを実施している。音楽では、例えば「日本フィルハーモニー交響楽団<sup>30</sup>」が、ワークショップの先進国である英国からマイケル・スペンサー氏(元ロンドン交響楽団ヴァイオリン奏者、元英国ロイヤル・オペラ・ハウス教育部長)を招き、音楽創造ワークショップを開発・推進すると共に、交響楽団のメンバーも独自の「創造型プログラム」を開発し、参加者を支えるファシリテーターとして活

動している。ダンスでは「地域創造」の「公共ホール現代ダンス活性化支援事業(ダン活)<sup>31</sup>」登録アーティストとしても活躍している「セレノグラフィカ<sup>32</sup>」のようなダンスカンパニーがあげられる。そのほかにも、「演劇百貨店<sup>33</sup>」や、「PAVLIC<sup>34</sup>」のように、芸術をツールとしたワークショップを専門に行っている団体もこの仲間に入るだろう。

### (4) 公立文化施設

最後に、公立文化施設が主体となつて行われる場合である。本研究のプレ調査、本調査でもいくつか事例としてとりあげるように、公立文化施設においても子ども向けのワークショップが行われている。公立文化施設の場合、施設の中で行われるワークショップと、アウトリーチという形で学校機関など施設の外に出向いて行われるワークショップがある。公立文化施設においてワークショップを行う際、ファシリテーターとなるのは多くの場合施設の職員ではなく、施設の外から呼ばれたアーティストが務める。

以上、第4節ではワークショップを行う団体を主な主体別に整理した。上記で示した芸術教育やコーディネートを専門的に行っている組織は、そもそも絶対数が他であげた主体より少なく<sup>35</sup>、また実演芸術団体は活動拠点が

<sup>26</sup> 2008年に設立されたNPO法人。「関西を中心に、小・中・高等学校の授業におけるアーティストのワークショップのコーディネート、アーティストによる子ども向けワークショップの企画・制作、教員や保護者を対象とした教育現場とアートの関わりを考えるための研究会の開催」を行っている(NPO 法人子どもとアーティストの出会い HP「事業内容」より引用)。

<sup>27</sup> 芸術NPOの活動を支援する中間支援組織として、芸術体験ワークショップのコーディネート事業や、芸術体験ワークショップ講師養成事業等を行っている団体(アートサポートふくおか HP を参照)。

<sup>28</sup> JCDN は2001年に発足したNPO法人。「社会とダンスの接点をつくる」という理念のもとに「ダンスに関する情報のオープン化」、「若手アーティストの育成・ダンスの普及」、「調査研究・提言」、「海外とのネットワークづくり」、「流通システムの開発」、「交流の場の創出」といったプログラムを実施し、ダンスの環境整備促進を目指している(JCDN HP を参照)。

<sup>29</sup> 1937年9月、久保田万太郎、岸田國士、岩田豊雄(=獅子文六)の文学者の発起によって創立された劇団。公演活動、人材養成のほかに、近年では「サマーワークショップ」や、シニア世代向けのワークショップ「プラチナクラス」、公共ホールや学校などで演劇ワークショップ事業を行うなど地域や教育の場でも活躍している(文学座 HP を参照)。

<sup>30</sup> 1956年6月創立されたオーケストラ。「オーケストラ・コンサート」、「エデュケーション・プログラム」、「リージョナル・アクティビティ」3つの柱から、音楽を通じて文化を発信している(日本フィル

ハーモニー交響楽団 HP 参考)。

<sup>31</sup> 「財団法人地域創造がオーディションで先行されたコンテンポラリーダンスのアーティストと、コーディネーターを公共ホールに派遣し、アーティストとホールが共同で企画した学校・福祉施設等でのアウトリーチ、ホールでのワークショップと公演を実施」する事業(地域創造2010a, p.7)。

<sup>32</sup> 1997年、隅地菜歩と阿比留修一によって設立され、2004年以降は照明家の岩村原太が技術監督として活動に参加するダンスカンパニー。近年は公演活動に加え、ワークショップやアウトリーチにも等しく情熱を注ぎ、「身体と心に届くダンス」をモットーに、全国各地で活躍している(セレノグラフィカ HP を参照)。

<sup>33</sup> 2003年に演出家の柏木陽氏によって設立されたNPO法人。演劇百貨店に所属する俳優や演出家などが、全国各地で子どもたちやさまざまな地域の人々と演劇のワークショップを行っている(演劇百貨店 HP を参照)。

<sup>34</sup> 演劇やダンスといったパフォーマンス・アーツの分野で活躍する演出家、実演家、ワークショップ・デザイナーによって組織されたNPO法人。全国の子どもたち、地域に暮らす人々、そして学校や企業のような取り組みに対して、舞台芸術表現を通じた「参加体験型学習=ワークショップ」の提案と実践を行っている(PAVLIC HP を参照)。

<sup>35</sup> 日本における全てのそのような組織数ではないが、例えば、報告書『トヨタ 子どもとアーティストの出会い この12年間の出会いは何をもたらしたのか』の中で紹介されている全国コーディネート団

首都圏等の大都市圏に集中しているのが現状であるため、一部の団体を除いてワークショップを行う活動範囲も限られている。それらと比較すると、学校や公立文化施設は全国に広く立地しており、地方圏でも子どもたちがワークショップを享受する機会を拡充させていくためには、これらが主体となってワークショップを実施することが望ましいと考えられる。しかし、学校が主体となって行うには従来の学校教育とは違った専門性が求められ、また日頃の業務の合間にワークショップに関する準備を進めなければならないなど、教員にかかる負担は大きい。よって本研究では、芸術分野の専門機関である公立文化施設が主体となってこのような活動を展開させていくことに期待するのが一番現実的であると判断した。

### 第3章 公立文化施設

序章でも述べたが、本研究において「公立文化施設」という表記をする際は、2012年に制定された「劇場、音楽堂等の活性化に関する法律」（以下、劇場法）にもとづく施設のことを指している。「劇場、音楽堂等」の表記については、「公立文化施設」の他にも「文化会館」や「公共ホール」など、様々な言い方がされているが、本研究では参考文献の引用を除き、「公立文化施設」で統一する。なお、今回一般に「美術館」と呼ばれる公の文化施設を研究対象としなかった理由は、日本において制度としての設立過程が異なることや、「美術」と「舞台芸術」における分野としての特性の違い、ワークショップと呼ばれる類の実施に至る経緯が大きく異なるため、本研究で一度に扱うには時間的制限があると考えられたからである。

#### 1節 我が国における公立文化施設の概要

我が国では、高度経済成長期以降、地方自治法第244条<sup>36</sup>にもとづき多くの「舞台と観客を持つ施設」が設立されてきた。劇場法が制定される以前は、この地方自治法第244条に規定される公の施設の規定が唯一の公立文化施設

の根拠であったこともあり（清水 2003、p.41）、1970年代～80年代に建設された公立文化施設は、芸術創造の拠点ではなく多目的な集会施設機能としての位置づけがされていた。よって、住民が誰でも公平に利用できるよう、貸館中心の運営が行われていた。

1980年代以降になると文化施設の建設が加速し、音楽や演劇等において専門的な機能をもつ公立文化施設も多く建設されるようになる。バブル時代の到来もあり、多くの建設費をかけてこのような施設を造った地方自治体は、これまで運営の中心になっていた貸館事業だけでなく、施設の専門性を活かした自主事業の実施が行われるようになった。しかし、その後自治体財政の悪化によって、多くの自治体では文化関連予算における事業費は施設の建設費・維持費に比べ非常に少ない状態が続いており、現在でも貸館中心の運営となっている公立文化施設は多い。そのような中、2000年代に入り、一度は公立文化施設も新設数が落ち着いたが、ここ数年は老朽化した施設の建て替えを含め再び建設ラッシュが始まっている。そして今日、わが国には少なくとも1700を超える公立文化施設が存在し<sup>37</sup>、表3-1からみても分かるように、これらは日本全国に分布している<sup>38</sup>。

公立文化施設をめぐる我が国の大きな動きとしては、まず2003年の地方自治法一部改正により、公の施設における指定管理者制度が導入されたことがあげられる。指定管理者制度の導入によって、これまでの管理委託制度における管理者の範囲が大幅に緩和され、自治体出資の外郭団体のみならず、民間企業やNPO法人等の自治体出資でない団体も公の施設を管理できるようになった。多様な管理者が地方自治体の管理運営に参入することにより、地方自治体側は施設の設置目的や、目的に対する評価基準をより明確に示す必要が出てきた。

また、2012年6月に劇場法が制定されたこともあげられる。この法律は、2001年に制定された文化政策振興基本法で文化政策の基本方針を定めることが求められ、それにもとづき2011年に閣議決定された第3次の「文化

体一覧では、14の団体が紹介されている。

<sup>36</sup> 地方自治法第10章 第244（公の施設）「①普通地方公共団体は、住民の福祉を増進する目的をもってその利用に供するための施設（これを公の施設という。）を設けるものとする。②普通地方公共団体は、正当な理由がない限り、住民が公の施設を利用することを拒んではならない。③普通地方公共団体は、住民が公の施設を利用するこ

とについて、不当な差別扱いをしてはならない。」

<sup>37</sup> 表3-1で用いた総務省統計局（2016a）によると、2015年時点で1,749の公立文化施設が確認されている。

<sup>38</sup> 表3-1中に示した日本の人口、および芸術家人口と比較すると、我が国の公立文化施設は全国的に分布していることが読み取れる。

芸術の振興に関する基本的な方針」の中で「劇場・音楽堂等」の活動の円滑化、活性化を図るために法的基盤の措置が必要だと述べられるようになったことが制定経緯の発端である。2002年12月に定められた上記の第一次基本方針から約10年を経て施行された劇場法は、現在も公立文化施設の関係者の間で様々な議論がなされているが、「劇場・音楽堂を単なる建物としての『施設』ではなく、専門的な人材を擁した『機関』として位置づけ、さまざまな公益の実現に向けて多彩な事業を展開する非営利組織として位置づけた意義はきわめて大きい（片山 2015、p.152）」と言える。

このような背景の中、近年公立文化施設は、芸術愛好家が芸術を享受するためだけに限られた施設ではなく、施設をとりまく多様な市民のための劇場であるという認識が徐々に広まりつつある。

## 2節 公立文化施設での子ども向けワークショップ 実施に至る流れ

劇場法第14条では、「国及び地方公共団体は、劇場、音楽堂等において行われる実演芸術に対する国民の関心と理解を深めるため、教育活動及び啓発活動の実施その他の必要な施策を講ずるものとする。」と記されており、今日の公立文化施設において「教育活動及び啓発活動の実施」は重要な責務となっている。劇場法が制定される以前にも、わが国の公立文化施設では「教育活動及び啓発活動」に相当する事業が行われていたが、劇場法が制定されたことによって、このような活動を行うことへの位置づけが明確になった。

我が国では、戦後間もないころから様々な芸術団体が子どもたちに芸術鑑賞の機会を与える活動を行っており、文化施設においても従来から貸館事業と並んでこのよう

な鑑賞事業が多く行われていた。それが、1980年代に多くの公立文化施設が建設され、ソフト面を充実させようと自主事業を実施する動きが見られるようになった際に、従来の鑑賞型事業ではない芸術への新しい「参加」の形が再考されるようになる。その流れの一つとして挙げられるのが、市民参加型の芸術普及事業だ。具体的には、「市民ボランティアの採用、ワークショップ事業の実施、市民オペラや市民ミュージカルなどの地域の人々が舞台に立つ事業（地域創造 1999、p. i）」が挙げられ、90年代後半を中心に各地でこのような試みが行われるようになった<sup>39</sup>。中でも、ワークショップは「参加者が、より深いレベルで芸術を体験・理解できる（地域創造 2001、p.5）」という点で有効であるとして、様々な芸術普及事業の中でも特に実施されるようになってきた。1996年には雑誌『地域創造』の創刊号にて「ワークショップ事始め」というタイトルでワークショップを特集した記事が扱われており、ワークショップが各地の公立文化施設で注目され始めていることが伺える。

また、同時期である1998年に発行された雑誌『地域創造』第5号では、「子どもの劇場」という特集が組まれており、この頃から子どもを対象としたワークショップや教育普及活動に取り組む公立文化施設が徐々に増えてきていることが分かる。地域創造（2001）によると、この頃子どもや学校を対象とした芸術普及活動は、様々な対象者の中でも特に多く行われており、これらは「学校教育の枠組みとは異なる形で、子どもや青少年の健全育成や感性教育に大きな効果を有している」ものとして位置付けられている（地域創造 2001、p.7）。

そして、施設の中だけにとどまらず、「アーティストを学校や福祉施設などに派遣してワークショップ型の事業を行う『アウトリーチ<sup>40</sup>』」も同時期に全国の公立文化施設で徐々に展開されるようになってきた（地域創造

<sup>39</sup> 財団法人地域創造は、当時このような事業を積極的に行っていると思われる事例を対象に、当時の「市民参加型事業」の現状と課題を明らかにするためのアンケート調査を1998年に行っている。なお調査対象は「1）地域創造レター、雑誌『地域創造』の取材等により把握していた既存事例、2）「市民参加」、「舞台」、「演劇」などのキーワードによる新聞検索で把握した該当事例」から抽出しており、国内の公立ホールを対象とした網羅的なアンケート調査ではない。また、事業の実施主体は、「公立ホールを中心としたが、地方自治体の教育委員会や文化課、あるいは実行委員会や市民団体が主体となっているものについても対象とした」とあるため、一概に公立文化施設の現状とは言えないが、公立文化施設を取り巻く大きな動きとして捉えることが

できる。

<sup>40</sup> 2010年3月に出された財団法人地域創造の報告書の中では、「アウトリーチ」という言葉は「①公立文化施設において1990年代後半から、日ごろ、文化・芸術に触れることの少ない住民に対して文化・芸術を体験できる機会を提供する事業の名前」として定着してきたと述べられている（その事業の中の一つに、学校や福祉施設などに派遣するワークショップ事業がある）。しかし現在は、「アウトリーチ」における狭義の意味をとって「②アーティストを学校や福祉施設などに派遣してワークショップ型の事業を行う」ものを「アウトリーチ」と呼ぶケースも多いため、本研究で筆者が「アウトリーチ」という言葉を使用する際は、意味の混同を避けるために②の意味で使用している。

2010a, p.1)。子どもが対象のワークショップの場合は、アーティスト(ファシリテーター)が学校機関に出向き、授業内で実施されることが多い。よって自分の意思ではなかなか公立文化施設に来ることのできない、芸術に触れる機会の少ない子どもたちも、ワークショップを通してアーティストや生の芸術に触れることができる貴重な機会にもなっている。このように、公立文化施設を主体とした子どもの教育への取り組みは、施設内だけにとどまらず施設外の拠点にも広がりを見せている。

### 3 節 ワークショップに関連する事業の実態

第2節では、我が国の公立文化施設においてワークショップに関連する事業や子どもを対象とした事業がどのように行われるようになってきたのかについて述べてきた。第2節からも把握できるように、このような事業が公立文化施設において行われるようになったのはここ20年ほどのことであり、地域創造が実施した包括的な調査報告書等はいくつか存在するものの、「子ども向けワークショップ」について詳しい実態を明らかにしている先行研究は殆ど存在していない。よって本節では、以下のような先行研究、調査報告書、雑誌への投稿による識者の指摘より公立文化施設におけるワークショップに関連する事業の現状と課題について一部把握したものを述べていく。

まず、最近の状況については、財団法人地域創造が2014年に舞台芸術の公演等を主目的とする「専用ホール」に対して行った実態調査から、自主事業・委託事業の種類の中で実施している事業(複数回答)として、「子どもを対象とした事業」(60.8%)、「ホール内で実施する体験型事業」(42.8%)、「アウトリーチ」(38.6%)の3つの事業は「鑑賞事業(普及型を除く)」(84.7%)に次いで記載順に多く行われていることが分かっている(財団法人地域創造2015, pp.29-31)。また、2010年度に行った同調査では、2007年度に行った同調査に比べ「子どもを対象とした事業」、「ホール内で実施する体験型事業」が現在も増加の傾向にあることを指摘している(財団法人地域創造2011, pp.55-57)。

ワークショップに関連する事業の課題としては、吉野・勝俣(1999)が、1998年に公立文化施設<sup>41</sup>を対象に行った、舞台芸術普及教育プログラムの基礎的研究結果より、予算の不足、専任の講師・リーダー・企画運営職員の不足が教育普及プログラムを続けていく上で改善したい点として大半の施設が掲げていることが指摘されている(吉野・勝俣1999, p.88)。財団法人地域創造(2001)が2000年に行った先進的な事例に絞った芸術普及活動の実態調査の中でも、芸術普及活動における担当スタッフの人材不足を運営上の問題や課題としてあげている施設が最も多いと述べられている(地域創造2001, pp.24-26)<sup>42</sup>。また、芸術普及活動を選任・兼任しているスタッフに熱意がある点は共通しており、中には芸術普及活動が施設の中での位置づけが曖昧なため担当者の個人的な熱意や問題意識で支えられているところもあることを指摘している(地域創造2001, pp.25-26)。

吉野・勝俣(1999)での「専任の講師・リーダー」に相当する、「ワークショップ形式の普及活動」を進めるうえで重要な役割を果たすファシリテーターについては、同じく地域創造(2001)がファシリテーターにはアーティストとしての専門性とは別の資質が求められるとしながらも、施設側においてもそのような専門性に対する必要性がまだ十分に認識されていないことを指摘している(地域創造2001, p.29)。一方で、ワークショップに限られたことではないが、芸術普及活動においては5割近くの「劇場・ホール」が「事業の実施に際し、特定のアーティストの協力を得ている」と回答し、何らかの形でアーティストと定期的・長期的な協力関係を築いている公立文化施設があることを指摘している(地域創造2001, p.29, p.114)。以上の指摘はいずれも約15年以上前のデータとなっているが、これ以降の包括的な調査がみられなかったうえ、現在に至っても大幅に変化した、または改善されたという指摘は識者によりされていないため、今日も状況はあまり変わっていないことが推察される。

また、地域創造(2010a)が行った調査研究報告書では、地域創造実施事業に関わった学校、福祉施設への調査、国

<sup>41</sup> 研究対象となった文化施設は、全国で舞台芸術の自主事業を行っており、昭和50年代以降に設立されたものである。

<sup>42</sup> また、「劇場・ホール」は「芸術普及選任の担当者がいない、もしくは限られているため、十分な活動ができない(71.9%)」に続き、「芸

術普及活動に関する情報や専門的なノウハウ、教育体制などが不足している(50.0%)」、「予算不足で十分な教育普及活動を実施することができない(42.2%)」を、芸術普及活動を実施するうえでの問題点や課題と回答している。

内事例調査、海外事例調査の結果をもとに専門研究会、コーディネーター会議による検討を経て、ワークショップ事業も含めたアウトリーチがこの先より確かなものとなるために3つの方策が述べられている。1つ目は「明確な目的を持ち、協力体制を構築する一方で、創意工夫と偶発性を誘発するような周到な準備」を行うこと、2つ目は「アウトリーチの実施には、幅広い関係者との連携や協同」が必要不可欠であること、そして3つ目は「事業の準備・実施に加え、長期的な展望を持つ」ことである。

そして、最後に調査研究ではないが、専門家によって指摘されていることとして、小林(2005)は「公共ホールのワークショップ事業」に関するワークショップについて、一般的な現状として、継続的、または発展的に行われているような事例は少なく、多くが一過性のイベントで終わってしまっていることを指摘し、その原因はファシリテーターの絶対的な不足であると述べている(小林2005, p.78)。

以上の先行研究等からは、公立文化施設におけるワークショップに関連した事業の全体的な状況や大まかな課題について把握することはできた。しかし、子どもを対象としたワークショップ事業についての詳細な実施状況や課題、その解決に向けた具体的な方策については把握することができなかった。そこで、本研究を進めるにあたり、まずはこれらの現状を把握しておく必要がある。

## 第4章 公立文化施設における子ども向けワークショップ

### 1節 プレ調査の概要

第3章で述べたように、先行研究からは公立文化施設における子どもを対象としたワークショップ事業についての詳細な実施状況や課題、その解決に向けた具体的な方策について把握することは出来なかった。そこで、本研究では、まず我が国の公立文化施設で現在実施されている子ども向けワークショップ事業の到達点を把握し、本調査を行うにあたって焦点の絞り込みを行うことを目的として、以下のプレ調査を実施した。

プレ調査では、現在積極的に子ども向けのワークショップ事業(を始めとする教育普及系事業)を行っていると考えられる公立文化施設7館の職員へのインタビュー調

査を行った。調査対象者には事前に質問項目を送付し、インタビュー当日は調査項目に沿う形でインタビューを実施した。調査項目外の話や雑談も含め、2015年9月～10月にかけて各館2時間～2時間半程度直接インタビューを行い、その後必要に応じて電子メールで追加のやりとりを行っている。またプレ調査では、インタビューを行った公立文化施設で行われている子ども向けワークショップ事業をリストアップし、分類を試みた。

### (1) 調査対象の絞り込み

今回調査対象とした地方圏の公立文化施設は、ワークショップ事業に関する雑誌、ホームページなどの情報や、先行研究、文化庁補助金「平成27年度『劇場・音楽堂等活性化事業』」中の「特別支援事業」及び「活動支援別事業」採択施設一覧、有識者の意見を参考に、施設や所在地域の規模を考慮しながら6館を選定した。また、「ワークショップなどの参加型体験の教育普及活動を地域に向けて国内で初めて行ってきた(世田谷パブリックシアター2005, p.10)」公立劇場だと言われている世田谷パブリックシアター(東京都)も対象とし、合計7館をインタビュー対象とした。インタビュー対象者は、事業だけでなく施設全体の動向も把握するために、主に館を統括する立場に近い職員を中心に調査を実施した。プレ調査対象施設の詳細については、表4-1にまとめている。

### (2) 質問項目

プレ調査では、主な内容として、初めに大枠として該当施設でワークショップを含めた教育普及系事業を行うようになった背景と、現在そのような事業が施設の中でどのような位置づけをされているのか、また、そのような事業を行うにあたり、主なステークホルダー(参加者、スポンサーなどの支援者、アーティスト、仲介者等)がどうなっているのかを把握した。その後、ワークショップ事業の実態を把握すべく、企画内容や実施形態、実施状況などを質問した。そして、教育普及系事業を行うにあたって施設側の人員に関する質問を行い、運営側の実施体制を把握した。また、設置者である自治体との関係に関する質問も行った。詳しくは表4-2にまとめた調査項目を参照されたい。

### (3) ワークショップ事業のリストアップと分類

ワークショップ事業のリストアップは、各館が公表している最新年度の事業報告書(2015年12月現在)、公式ホームページの情報、チラシ、インタビュー内容等をもとに1年度分の情報収集を行った。なお、今回は「子ども」向けワークショップをより包括的な視点から見るため「小学生～高校生」を主な対象とした全62プログラムを抜きだした(表4-3)<sup>43</sup>。

ワークショップの分類には、縦軸と横軸の2軸を使用した(図4-1参照)。ワークショップ事業リストの作成とインタビュー結果より、中野(2001)が示したワークショップの特徴等、ワークショップに関する文献からヒントを得て、「参加」と「体験」をキーワードに分類を試みた。なお、本稿で用いている軸については、筆者が独自に考案したものである。

1つ目の軸は「各プログラムにおける子ども1人あたりの参加度」に着目し、参加可能日数や期間、時間などを参考にしながら参加度の深さについて検証した。これは、1人の子どもが1年間の間にひとつのプログラムで受けることができる長さを総合的に判断したものである。

2つめの軸は「ステークホルダーに説明しているプログラムの主旨」に着目し、軸の方向は、芸術を「目的」とした主旨の方向と、芸術を「手段」とした主旨の方向に設定した。「目的」とは、具体的には作品を制作することや、作品に関する理解を深めることなど、芸術に触れることそのものが主旨としてあげられる場合のことを指す。「手段」とは、具体的にはコミュニケーション能力の向上やコミュニティづくりなど、芸術に触れることにより生まれる副次的な効果が主旨としてあげられる場合のことを指している。

芸術を体験することを主旨としたワークショップを行った結果、副次的効果が生まれるなど、これらの「手段」と「目的」の関係はつながっているものも多いと考えられるが、今回はあくまでプログラムを提供する側がはじめに示したステークホルダーへの主旨のみに注目して分類を行っている。以上の分類軸を用いてワークショップ事

業の整理を行った結果、図4-2で示したような分布がみられた。なお、今回の分類では、全体の傾向として各ワークショップ事業がA～Dという4つの象限に分類できることが確認されたが、各象限中のワークショップ事業に関する内容や度合いはばらつきがあることも分かった。

## 2節 分析結果と考察

プレ調査では、インタビュー調査の結果、ワークショップ事業の分類結果、先行研究を用いて分析を行った。2節では、プレ調査の目的であった以下の点について述べていく。

### (1) 先進事例施設における子ども向けワークショップ事業の現状把握

インタビュー調査における質問項目ごとの結果については、要点を資料4-1にまとめた。ここでは、まず、先行研究で指摘されていたキーワードより抽出した「ワークショップ事業の内容」、「予算」、「ファシリテーター」、「施設職員」の4項目を中心に今回の事例から把握した子ども向けワークショップ事業の現状を述べる。なお、回答元となっている各施設の表記は、以下の形で簡略化している。

(穂の国とよはし芸術劇場 PLAT...プラット、可児市文化創造センターala...アアラ、世田谷パブリックシアター...世田谷、北九州芸術劇場...北九州、富士見市民文化会館キラリ☆ふじみ...キラリ、いわき芸術文化交流会館アリオス...アリオス、新潟市民芸術文化会館りゅーとぴあ...りゅーとぴあ)

#### ① 「ワークショップ事業の内容」

##### (i) 各施設におけるワークショップの捉え方

今回調査を行った公立文化施設では、「ワークショップ」が示す内容とその概念の捉え方に共通点と差異があることが明らかになった。ワークショップという言葉の概念に関しては、全ての館でワークショップは「一方的に何かを教えるものではない」という認識が存在していた。この

<sup>43</sup> 単発のプログラムがシリーズ化(例:1回2時間単発のものがシリーズとして年に10回)しているものうち、1人の子どもが連続して受ける機会があるものはすべて同じプログラムとして扱い、参加の深さを測る際にもプログラムすべての時間数の合計を見て判断した。

学校機関へ出向くプログラムは、同じシリーズの中であれば参加した学校数に関わらずプログラム数は1として扱った。ただし、同じシリーズの中でも対象となる年齢(小学生か中学生かなど)、芸術ジャンル等の内容が大きく異なるものは別のプログラムとして扱った。



ことから、参加者へトップダウン式に知識伝達を行うレクチャーのようなプログラムとの区別がされていることが分かった。またインタビューの中では、ワークショップの特徴に「直接的に人が交わり色々なやりとりをするもの」(キラリ)、「実際に身体を動かし体験するもの」(りゅーとぴあ)、「体感や身体性」(アリオス)、「複数回行うもの」(アーラ)などの意見がみられ、解釈に様々な認識があることが分かった。ただしこの概念に関しては、必ずしも館全体の認識と一致するとは限らない場合もあるため注意したい。

一方で、実際にプログラムに「ワークショップ」という言葉を使用する際は、「特定の主旨やプログラム内容のものに対してワークショップという言葉は当てはめていない」(キラリ、北九州、プラット、アーラ)という意見が共通して見られた。例えば、公演に付随して行うワークショップは、演出家に内容を任せており企画側から具体的な内容についてはあまり指示をしていない(プラット、りゅーとぴあ)。

また、「音楽」を活用したプログラムを提供している場合、演奏家によるコンサートの鑑賞や楽器体験などのプログラムに「ワークショップ」という言葉を用いている館と、そうではなく「レクチャーコンサート」や「体験教室」、「アウトリーチ」などの言葉を用いている館がみられた。それ以外にも学校に向かう場合を「アウトリーチ」、そうでない場合を「ワークショップ」と呼ぶことがあるケース(北九州)など、多様な内容、場面で使用されていることが確認できた。

#### (ii) ワークショップのタイプ

プレ調査では調査対象とした文化施設における「ワークショップ」と呼ばれている事業を取り上げ分類を試みたが、前述のように、今回取り上げた7館を見ただけでも各施設で行われているワークショップには多様なタイプがあることが分かった(図4-2)。

単純にそれぞれのタイプに属している数の比較としては、もっとも多かったのがタイプB(参加度が浅く、活動主旨について芸術が「目的」となっているもの)だ。このことから、プログラムの多くが短期的な体験の中で特定の芸術について理解を深めることを主旨としたワークショップを行っていることが分かった。また、インタビュー

調査によって、行われているワークショップの形態として、タイプBにはワークショップが単体で行われているものと公演等の事業に付随したものの2つのタイプが見られた。また、タイプA(参加度が浅く、活動主旨について芸術が「手段」となっているもの)は、学校に出向いて行う事業がタイプAとBの間から、Aに向かって多く見られ、具体的にはクラスづくりや他者理解、コミュニケーション能力を育成するために活用されていることが分かった。実施期間はいずれも2時間程度のものを1回~2回で行っているプログラムが多く、上記の効果を出すためのきっかけづくりとして作用していると考えられる。タイプD(参加度が深く、活動主旨について芸術が「目的」となっているもの)は、数か月~1年を通じたプログラムである。具体的には、ワークショップを行う中で作品制作をするようなものと、ワークショップをプログラム内に取り入れながら作品をつくるのがみられた。また、タイプDでは長期的にジャズや合唱に取り組む音楽のワークショップもいくつか見られた。タイプDのものは小学生以上など年齢が低い段階から参加できるが、必ずしも特定の年齢層だけのプログラムではないものが半分を占めた。タイプC(参加度が深く、活動主旨について芸術が「手段」となっているもの)はもっとも数が少なく、作品制作を主な目的とせず、課題の解決や居場所づくりを強く意識したプログラムがみられた。学校へ年間を通して複数回ワークショップを行っているものや、月に1度定期的に開催しているものなどである。これらはいずれも演劇の分野だ。

その他にも、施設別に見ていくと、施設によっても分類されるタイプに偏りがみられる場合があった。例えばアーラはタイプAとCに多く見られ、ワークショップを通じて何らかの課題を解決することを主旨として行っている。また、りゅーとぴあの演劇部門で行われているワークショップは、劇団「アプリコット」という子どもの演劇活動の一環としての体験ワークショップや、公演に付随したプログラムでのワークショップであるため、タイプBに集中している。

年齢別に見ていくと、今回調査を行った中で、館内で行われている小学生をメインとしたワークショップは短時間のプログラムが多くを占めていることが分かった。ま

た、子ども向けのプログラムのうち施設の中で行うワークショップは夏休みなどの長期休みに集中的に行われ、普段のワークショップは学外での提供がメインとなっている施設がいくつか見られた（世田谷、北九州、キラリ等）。このような構造となっている一つの理由は、子どもだけでなく一般の人へも同じくらい（もしくは子どもよりも少し多めに）ワークショップを展開するために、施設の中で行うワークショップは、学校のように現場へ行くことが出来ない一般の年齢層の人に向けて体験をメインとしているためである。

## ②「予算」

ワークショップにおける予算については、今回、文化庁の補助金をとっているという施設から調査対象を抽出したこともあり、いずれの施設も現状として資金には困っていないという回答がみられた。また企業など民間からの金銭的支援は、世田谷以外ではみられなかった。また、プラット他のように学校に向かうワークショップにおいては、市からの委託金を受けて行っている場合がみられた。

また、予算に関連する項目として、教育普及事業に関する冊子の発行についても触れておく。世田谷とアーラは教育普及関連事業のレポートを事業単独で発行しているが、他の館はそこまで手が回っていないという状況だった。教育普及は外に見えづらく、現場を共有できる人間が限られているので、そのように外に発信することは必要だと考えているが、積極的な発信ができない理由にはやはりマンパワーや「予算」、作成にかかる時間の問題が挙げられた（プラット他）。

## ③「ファシリテーター」

ワークショップでファシリテーションを行うアーティストについて着目すると、年間を通じて学校に出向くプログラムや、ワークショップがメインとなる単体のプログラムには比較的特定のアーティストとの関係が強くみられた。インタビュー調査により、今回対象としたいくつかの施設では、ファシリテーションを行うアーティストについて特定の関係を結んでいることも分かった。例えば、世田谷ではワークショップ専門の「契約ファシリテーター」を数名個別契約しており、アーラでは地域拠点契約

として結んだ新日本フィルハーモニー交響楽団と文学座のアーティストがメインとなってワークショップを行っている。また、キラリではアソシエイトアーティストと呼ばれる制度で登録されているアーティストが作品制作以外にワークショップを担当している場合がある。このような契約が結ばれていない場合にも、北九州など、施設と長期的な関係を築いて数年にわたってワークショップを行っている場合があることが分かった。上記にあげた形で関わっているファシリテーターは、いずれもワークショップの活動を普段から行っている人物である。タイプBに見られた公演に付随した事前ワークショップなど、単発的に講師を務めるアーティストであった場合もWSのファシリテーターとしての経験は問うて判断する（りゅーとびあ）という意見もあり、今回の調査をした施設ではワークショップの経験がある人材を起用していることが明らかになった。

そしてインタビューより、地方圏の公立文化施設で行われているワークショップのファシリテーターを務めるのは、そのほとんどが首都圏など対象施設のある地域外を拠点として活躍しているアーティストであることが分かった。一方これらのプログラムの中で、地域で活動している一般の実演芸術団体等がファシリテーターとして関わっていた施設は、インタビューを行った中では殆ど見られなかった。この点に関しては、ファシリテーターを育成する講座を開くなど、それぞれの地域でファシリテーションが出来る人材を増やそうとする取り組みをしている、または構想している施設（アーラ、プラット、りゅーとびあなど）がいくつか見られた。しかし、実際にはメインのファシリテーターとして関わるにはいたっておらず、例えばアーラでは、育成講座を経た一部の市民が、アシスタントとしてアーラの主催するワークショップにかかわることがあるという。

## ④「施設職員」

今回インタビューを行った施設では、組織の中に教育普及に特化した人材（教育普及について専門的に学んだことのある人材）は存在しないと回答した館がほとんどであった。しかし、演劇の専門的知識を持った人材や、大学等で芸術系の勉強を行った人材、現場での経験を積んだ人材は存在しており、ワークショップの企画運営にお

いても彼らが大きな役割を果たしていることが分かった。また、今回調査対象とした施設では、いずれも施設の職員が直接アーティストとの関係を結んでいるため、施設外の中間支援的組織やそれに準ずる人物は存在しないことが分かった。むしろそのような組織等が間に入ることで、支払いの問題など余計にややこしくなる可能性があるとの指摘もあった<sup>44</sup>。

一方で、そのような人材が担っている役割が大きいため、彼らが組織からいなくなってしまうときに事業を継続していけるのかという不安の声も見られた（きらりふじみなど）。以上のことから、教育普及に特化していかなくとも、上記で示した専門的人材の存在により、今回示したプログラムをはじめとする数多くのワークショップが行えているという状況が把握できた。

人員体制については、いずれの施設も少数で多くのプログラムをこなしているという状況であり、またワークショップ事業に特化した職員は存在せず、他の事業との兼任が多い。特に、学校へのアウトリーチは、ひとつひとつ丁寧にあたっているのが現状としては「人員」とお金の問題で今の回数をこなすのが限界であるという意見が複数で見られている（北九州、りゅーとぴあなど）。

## （2）考察 本調査における方向性の検討

まず、子どもたちへの教育的効果を高めるためには、ワークショップが単発で終わるものよりも長期的、発展的なものであることが理想とされるが、前述のように、先進的な取り組みをしていると考えられる施設においても単発のプログラムが多く占めていることが分かった。このことから、今回調査を行わなかったその他の公立文化施設では、単発のプログラムを多く行うことも困難になっている可能性があると考えられる。そこで今後の研究では、我が国の地方圏における多くの施設で「子どもたちがワークショップを享受できる機会が年に複数回存在する」状態を理想とし、まずはそのような状態を目指すための方策を考えることが現実的であると捉えることにした。

また、ファシリテーターを務めるアーティストについて注目すると、いずれの施設もワークショップの経験が豊富なプロのアーティストによるプログラムを提供して

おり、地方圏においても主に首都圏を拠点としたファシリテーターと関係を築いていることが分かった。このことからワークショップを行えるアーティストが地方圏にはやはり不足しているという状況が把握できた。特に専属の劇団などを持っていない施設にとって、ワークショップの根本的な部分であるプログラムの提供については特に重要となってくるため、本調査ではワークショップのプログラム作りにおいて不可欠となってくるファシリテーターと施設の関係性について焦点をあてた調査を行っていく。

プレ調査の結果より、公立文化施設においてワークショップを実施する際、ひとつの施設に多くのアーティストが関わるのではなく、ひとつの施設に対して少数のアーティストと継続した関係を作っていくことが、地方圏の公立文化施設においてワークショップを拡充させるために重要になってくるものと考えられる。しかし、現在活躍しているファシリテーターの数には限りがあるため、今後はファシリテーションについて興味を持ち、現在学んでいる途上の若手ファシリテーターの参画も必要となってくる。しかしその場合、施設側は経験豊富なアーティストにワークショップを任せたいと考えているため、若手ファシリテーターが公立文化施設に登用されることは現時点では厳しいことが予想される。よって、本調査では若手ファシリテーターだけではなく、現在活躍しているファシリテーターに登用することに関しても方策を導き出す必要があると考えられる。

そこで本調査では、公立文化施設と若手ファシリテーター、および現在活躍しているファシリテーターについて、両者がどのように関係構築していくことが出来るのかをテーマに、その方策を明らかにするための調査を行うことにした。

## 第5章 公立文化施設におけるファシリテーターとの関係構築

### 1節 本調査の概要

プレ調査の結果を受け、本研究では以下のような本調査を行った。本調査の目的は、本研究の目的である公立文

<sup>44</sup> しかし、現在アーティストとの関係がうまく結ぶことができていない館においても、このような存在は必要ないと断言できるものではない

ため、慎重に検討すべきである。

化施設がファシリテーターとの関係を築いていくための方策を導き出すことである。

本調査では、全国の公立文化施設 6 館の職員と、それぞれの施設に数年にわたり子ども向け芸術ワークショップに関わっているファシリテーター10名にそれぞれ質問項目を用いたインタビュー調査を行った<sup>45</sup>。調査対象者には事前に質問項目を送付し、インタビュー当日は調査項目に沿う形でインタビューを実施した。調査項目外の話や雑談も含め、公立文化施設職員へは1回につき2時間程度、ファシリテーターへは1回につき1時間～3時間程度インタビューを実施し、必要に応じてメールで追加の質問を行った。なお、公立文化施設職員への調査は2016年8月から9月にかけて、ファシリテーターへの調査は2016年8月から10月にかけて実施した。

### (1) 調査対象の選定

本調査では、まずはプレ調査の対象施設の中からワークショップにおいてアーティストとの継続的な関係が見られた施設、そしてファシリテーターを育成する講座を行っている5つの施設を選定した。そして音楽の分野においてファシリテーター<sup>46</sup>を育成しワークショップを展開させている東京文化会館を新たに加え、6施設を対象とした。公立文化施設における調査対象者は、該当施設においてワークショップ事業を担当している職員を中心に依頼し、ワークショップ事業に関わっている職員を中心に調査を実施した。

ファシリテーターの選出は、まずはそれぞれの該当文化施設における過去の事業関連資料(事業報告書、ホームページ等)より収集を行った。そこから子ども向けワークショップに関して該当施設と数年間のかかわりがあるファシリテーターを選出し、必要に応じて該当施設の職員に相談をして選定を行った。その結果、穂の国とよはし芸術劇場 PLAT に関して3人、北九州芸術劇場で2人、可見市文化創造センターalaで2人、富士見市民文化会館キラリふじみで1人、世田谷パブリックシアターで3人、東京文化会館で2人のファシリテーターとの関係が見ら

れた。なお複数の文化施設に重複して継続的な関係を持っているファシリテーターが数名いるため、全体では10人のファシリテーターを選定したこととなる。調査対象の詳細は表5-1、表5-2にまとめている。

### (2) 調査項目

調査項目は、プレ調査の結果等を参考に設定した。なお、調査が進むにつれていずれも聞き方や質問項目の表記の仕方を多少変更しているが、調査項目の内容自体は大きく変更していない。調査項目の詳細については表5-3、表5-4にまとめた。

公立文化施設の職員への質問(表5-3)では、教育普及系事業の中でもワークショップ事業に関係するものに絞り、若手ファシリテーターの育成に対する質問、これから登用することを想定したファシリテーターへの質問、現在継続的な関係にあるファシリテーターに対する質問を中心にインタビューを行った。なお、「施設」という表記をしている項目は、該当施設としての考えや状態を伺った部分である。「個人」という表記をしている項目は、インタビュー担当者の方の識者としての個人的な意見を聞いている。

ファシリテーターへの質問(表5-4)では、まずファシリテーター自身のこれまでの活動やファシリテーターとなったきっかけを把握し、該当公立文化施設を含めた現在の活動内容等について、そして公立文化施設でワークショップを行うことについての意見を伺った。

### (3) 分析方法

分析は、上記のインタビューから得られた情報を用いて行った。分析の大きな枠組みとしては、公立文化施設とファシリテーターとの関係構築の過程を時系列で3つに分けたものを使用した。具体的には、3つの過程を公立文化施設における若手のファシリテーターの「育成」、ファシリテーターを公立文化施設が登用する際にに関する「登用<sup>47</sup>」、そして公立文化施設で登用したファシリテーターと継続的な協働関係を築くための「関係の拡充<sup>48</sup>」と提示

<sup>45</sup> ただし、北九州芸術劇場についてはメールでの回答回収とした。

<sup>46</sup> 当施設では「ワークショップ・リーダー」という言葉を使用しているが、本論文では「ファシリテーター」という表記で統一する。

<sup>47</sup> 「登用」とは、ここではワークショップに関わるファシリテーターを選定し、契約を結ぶところまでのことを指す。

<sup>48</sup> 「関係の拡充」とは、登用したファシリテーターが、該当施設との関係を構築させるにつれて、例えば該当施設のワークショップに関わる頻度が増えるなど、関わる頻度としての「拡大」と、例えば当日のみの参加であったものが該当施設での話し合いを重ねるようになったり、協働でプロジェクトを進めるようになるなど、関わりが

し、インタビューで用いた項目（表 5-3、表 5-4）を、関係構築の 3 つの過程の中で関連度の特に高い部分にそれぞれ分類した。また、上記のいずれにも当てはまらないと考えられたインタビュー項目は「その他」にまとめた。詳しくは、表 5-5、表 5-6、表 5-7、表 5-8 を参照されたい。なお、表 5-5、表 5-6、表 5-7、表 5-8 にまとめる際、表 5-3、表 5-4 の質問項目の中にカッコ書きなどで「例」として示した部分は省略した。また、東京文化会館については、若手ファシリテーターの育成に関する部分を中心にインタビューを行い、実際に行われているワークショップも殆どが育成プログラムの修了生であることから、質問項目によっては当てはまらないものが存在している。その回答部分については空白となっている。

## 2 節 調査・分析結果

本節では、インタビュー調査から得られた情報を元に、先述した分析方法で分析を行った結果を中心に述べていく。

### (1) 調査結果

調査結果から得られたインタビュー内容については、詳細を資料 5-1（育成）、資料 5-2（登用）、資料 5-3（関係の拡充）、資料 5-4（その他）にまとめた。なお、これらは、それぞれの質問項目を大きな分析枠組みとして 4 つに分類した表 5-5、表 5-6、表 5-7、表 5-8 に対応した形でまとめたものとなっている。なお、それぞれの資料の最後に記述された〈質問項目外〉という項目は、質問項目に沿ったインタビュー以外で出てきた意見の中で、それぞれの段階に関連していると考えられる部分を抜粋したものである。また、プレ調査と同様に、分析結果および回答結果内の公立文化施設の名称は、以下の形に簡略化している。

（穂の国とよはし芸術劇場 PLAT...プラット、可児市文化創造センターala...アーラ、世田谷パブリックシアター...世田谷、北九州芸術劇場...北九州、富士見市民文化会館キラリ☆ふじみ...キラリ、東京文化会館...東京文化）

### (2) 分析結果

本調査では、表 5-5、表 5-6、表 5-7 で示した若手ファシリテーターの「育成」、ファシリテーターの「登用」、ファシリテーターとの「関係の拡充」について、以下の点が明らかになった。

#### ①若手ファシリテーターの育成

まず、ファシリテーター側のインタビューより、今回インタビューを行った全てのファシリテーターが、自身のファシリテーション能力を高めていった方法に「実践」や「現場の経験」「場数を踏む」など、ワークショップについて学ぶだけでなく、実際にワークショップを行う中で能力を高めていったことを挙げていた<sup>49</sup>。公立文化施設側のインタビューでは、複数の施設において、ファシリテーターの育成に関して、ワークショップの実施経験を積むことが重要であるという主旨の意見が見られた<sup>50</sup>。

また、今回インタビュー対象となったファシリテーターが、どのように「実践」を積んでいったのかという点においては、いくつかのパターンが見られた（重複している場合もある）。具体的には、「(i) はじめから実践の場を任された人<sup>51</sup>」、「(ii) ワorkshop現場の見学やアシスタントから入った人<sup>52</sup>」、「(iii) 大学での講義や養成講座の延長で実践の場が用意されていた人<sup>53</sup>」である。年齢層が 20 代～30 代前半の、比較的年齢の若いファシリテーターにおいては、(iii) が当てはまるが、年齢層及びファシリテーション経験年数の長いファシリテーターには (i) が当てはまる人が数名見られた。しかし、いずれも多くはファシリテーターは能力形成の過程で (ii) で記述したワークショップ現場の見学やアシスタントを数年間経験していることが分かった。

施設側のインタビューからは、若手ファシリテーターの「実践」の場について、具体的なファシリテーター養成講座等を行っていない施設においても、現役で活躍しているワークショップのアシスタントを務めることで、若手ファシリテーターの育成につなげている（もしくは、繋がっている）という意見がいくつか見られた<sup>54</sup>。ファシリ

深まるという意味での「充実」の、双方を意味している。

<sup>49</sup> 資料 5-1 (a1) に基づく。

<sup>50</sup> 資料 5-1 (a2) に基づく。

<sup>51</sup> 資料 5-1、および資料 5-4 における S 氏のファシリテーターとして

の活動歴 (a3) に基づく。

<sup>52</sup> 資料 5-1 (a4) に基づく。

<sup>53</sup> 資料 5-1 (a5) に基づく。

<sup>54</sup> 資料 5-1 (a6) に基づく。

テーター養成講座等を行っている施設の場合は、講座を開講して数年後に実験的にワークショップを実践できる場を用意している施設や、また講座の修了生にアシスタントとして現在活躍しているファシリテーターによるワークショップにアシスタントとして入ってもらふ施設、またはそのような状態ができるようになることを目指している施設が見られた<sup>55</sup>。

## ②ファシリテーターの登用

まず、ファシリテーターの登用にあたり、施設側にとって前提となる部分に関することから述べる。今回、インタビュー対象としたファシリテーターの経歴や、ファシリテーターおよび職員側の意見から、ファシリテーターにも様々なタイプが存在することが分かった。例えば、ファシリテーターとしての活動の立ち位置について、程度の差はあるが主に大きく2つのタイプに分かれることが把握できた。それは、舞台作品の制作など、表現活動を主軸に置いているファシリテーター<sup>56</sup>と、ワークショップを自身のアーティストとしての主軸となる活動と捉えているファシリテーター<sup>57</sup>である。今回インタビュー対象となっている文化施設およびファシリテーターとの関係は、大きなトラブルもなく良好と判断できることから、今回調査対象となっている公立文化施設では、このように多様なファシリテーターの中から、ワークショップに適したファシリテーターが選定できていることが推察される。その要因の一つとしては、様々な場所で経験を積んでいる複数のファシリテーターによる、ワークショップを行う目的が明確になっていないことで、仕事を受けるうえで何をすればよいのか困った経験や<sup>58</sup>、ワークショップの「目的」をはじめに共有しているという文化施設側の証

言<sup>59</sup>より、ワークショップの「目的」を明確にして示すことは、お互いのマッチングを果たすために重要であることが改めて示唆された。

次に、ファシリテーターを選定する「きっかけ」となる部分に関して述べる。今回のインタビュー調査から、すべての施設が「ワークショップの実績」のみで選定を行っているわけではないことが明らかになった<sup>60</sup>。むしろ、殆どの施設がファシリテーターの「人となり」が重要となってくると回答している<sup>61</sup>。また、前述したファシリテーターのタイプとも繋がってくる点として、その人の作る作品など「どのような創作活動を行っているか」という、ファシリテーターの持つアーティスト性に関する部分も複数の施設において重要な選定理由になっていることが伺えた<sup>62</sup>。

また、ファシリテーターとしての活動は、ロコミや仕事、講座等を通じた個人のつながりで依頼されることから広がっていく傾向が強い<sup>63</sup>。実際に該当文化施設との繋がりのきっかけを見ても、個人レベルで繋がっているものが多く見られる<sup>64</sup>。それ以外には、数名のファシリテーターが、財団法人地域創造に登録アーティストとして関わったことにより、多くの第三者に依頼されるようになった経験があり、その影響力を感じたという意見が述べられた<sup>65</sup>。実際に、アーは該当ファシリテーターの1人との繋がりが財団法人地域創造の「公共ホール現代ダンス活性化支援事業(ダン活)」がきっかけとなっている<sup>66</sup>。

そして、ファシリテーターを登用するに至り、有効性が示唆された「仲介者<sup>67</sup>」について述べていく。今回、文化施設側・ファシリテーター側の双方の意見から、アーティ

<sup>55</sup> 資料5-1 (a7) に基づく。東京文化会館の場合は、育成講座を行った後に選ばれた一部のものが「東京文化会館ワークショップ・リーダー」となり、東京文化会館を中心に実践の場が用意されている。ただし、「東京文化会館ワークショップ・リーダー」ではない講座修了生の中でも東京文化会館のワークショップを行っているケースはある。

<sup>56</sup> S氏、T氏、V氏、Z氏、AA氏（作品創造などの表現活動がメイン、もしくは表現活動も行っている）。

<sup>57</sup> R氏、U氏、X氏、W氏、Y氏（ワークショップをメインに活動を行っている、もしくは表現活動は積極的には行っていない）。

<sup>58</sup> 資料5-2、表5-3 (b1) に基づく。一部、「関係の拡充」より抜粋。

<sup>59</sup> 資料5-2、表5-3 (b2) に基づく。一部、「関係の拡充」より抜粋。

<sup>60</sup> 資料5-2における文化施設側の質問「2. ファシリテーター (3) これから登用することを仮定したファシリテーターに関する質問ーど

のような情報源を活用してファシリテーターを選定しているのか、新しいファシリテーターを選ぶとき、アーティストに対する何の情報も参考にするのか」より総合的に判断した。

<sup>61</sup> 資料5-2 (b3) に基づく。

<sup>62</sup> 資料5-2 (b4) に基づく。

<sup>63</sup> 資料5-2 (b5) に基づく。また、一部だが、若い年齢層において、そのような蓄積がまだ少ないため自らいろいろな場所に積極的に顔を出すという意見も見られた（資料5-2、b6）。

<sup>64</sup> 資料5-2 (b7) に基づく。なお、該当施設とファシリテーターが繋がったきっかけについては、双方へのインタビューを行っているため、(b7) における多くの回答が重複している。

<sup>65</sup> 資料5-2 (b8) に基づく。

<sup>66</sup> 資料5-2 (b9) に基づく。

<sup>67</sup> ここでは、後述する様々なレベルのものをまとめ、広義の意味で

ストを繋ぐ様々な「仲介者」が、ファシリテーターの登用に至り役割を果たしていることを把握した。まずは、「(i) 該当施設の職員」自身が仲介者としての役割を果たす場合である<sup>68</sup>。他にも、今回のインタビューにおいては前述した財団法人地域創造のような「(ii) 専門の中間支援組織」や<sup>69</sup>、文学座やNPO 法人演劇百貨店のような「(iii) ワークショップを自ら行っている実演団体」が仲介者としての役割を果たしているケースも見られた<sup>70</sup>。また、文化施設側のインタビューの中には、既にほかの施設において該当施設が仲介者的役割を果たしている、もしくは今後果たすべきだと思っていると回答した施設が複数見られ<sup>71</sup>、「(iv) 主体となる文化施設以外の施設」も仲介者として有効であると言える。個人レベルでは、吉野氏のような「(v) コーディネートを行う専門家」の他に、「(vi) ファシリテーター自身」が仲介者となる場合もあることが分かった<sup>72</sup>。また、「仲介者」には様々なレベルが存在しており、情報提供を行うのみのものや、事業に適切な人材を紹介し施設とアーティストを繋げるもの、事業に適切な人材の選定から事業の立案や予算管理、広報等に至るコーディネート力が必要になるものなどが存在した。

### ③ファシリテーターとの関係の拡充

ここでは、文化施設とファシリテーターが関係を拡充させていくうえで、特徴がみられた項目について述べていく。

まず、該当するファシリテーターとの関係が続いている理由として、複数の施設で共通して見られた回答は「信頼関係」が築かれていることだった<sup>73</sup>。これに関連してファシリテーター側のインタビューでは、「信頼関係」と回答した施設と継続的な関わりのある複数のファシリテーターが、その施設に愛着を持っている様子を伺うことが出来た<sup>74</sup>。また、信頼関係の構築によって関係が続いていると回答した施設は、その理由としてファシリテーターと施設職員との話し合いの機会があることを掲げていた。

また、理由として掲げていない施設でも、ワークショップを実施するプロセスの中で、ワークショップの方向性や内容について、双方が何度も話し合いを重ねてひとつの事業をつくりあげている様子がみられた<sup>75</sup>。

次に、ワークショップの企画運営のプロセスにおいて施設側が「責任」を最後まで負うことが重要だという意見が複数見られた点に注目する<sup>76</sup>。この点について、ファシリテーターのY氏は、ワークショップを行った際に施設の担当職員から「責任は劇場が持つ」と始めに言われたことが、その施設でワークショップを実施していく中で自身の能力形成に大きく寄与したと述べている<sup>77</sup>。このように、責任をもってワークショップを行うことができることは、ファシリテーターも安心してその事業に取り組むことができることへとつながり、信頼関係の構築にも結びつく。

また、ファシリテーター側に対して「該当施設での関係を続けている、続けられている理由(やめようと思ったことはあるか?)」という質問の中で、複数のファシリテーターがワークショップに関わることを自身が生活をするための「仕事」だと認識していることが分かった<sup>78</sup>。ファシリテーターに支払う報酬が単なる拘束時間の一部としてではなく、活動の「成果物」とみなして支払われていたり、ワークショップのプランニング(打ち合わせやワークショップの創作)部分も含めて支払われている様子から<sup>79</sup>、文化施設側も彼らの活動を「専門性の高い仕事」と認識していることが分かる。

そして、「現在の担当職員がいなくなった場合、ワークショップ・該当ファシリテーターとの関係は続くと思うか。」という文化施設側への質問に対しては、殆どの施設が何らかの形では「続くと思う」という主旨の回答を述べ

「仲介者」と表記した。

なお、有効性は資料5-2の質問項目「3・施設がネットワークを持っていなかった場合、仲介者となるような組織とつながることは有効か?」の有識者の意見から判断した。

<sup>68</sup> 資料5-2、表5-3 (b10) に基づく。一部、「関係の拡充」より抜粋。

<sup>69</sup> 資料5-2 (b11) に基づく。

<sup>70</sup> 資料5-2 (b12) に基づく。

<sup>71</sup> 資料5-2 (b13) に基づく。

<sup>72</sup> 資料5-2 (b14) に基づく

<sup>73</sup> 資料5-3 (c1) に基づく

<sup>74</sup> 資料5-3 (c2) に基づく。

<sup>75</sup> 資料5-3 (c3) に基づく。

<sup>76</sup> 資料5-3 (c4) に基づく。

<sup>77</sup> 資料5-3 (c5) に基づく。

<sup>78</sup> 資料5-3 (c6) に基づく

<sup>79</sup> 資料5-3 (c7) に基づく。

た<sup>80</sup>。その際、続けていくために行っていること（「続くと思う」理由として考えられるもの）として、それぞれ単独の回答にはなってしまうが、(i) ワークショップに関わる職員で普段から定期的に目的意識の共有を行っている施設<sup>81</sup>、(ii) 継続的な事業の中ではファシリテーターも含めた「チーム」としての認識がある施設<sup>82</sup>、(iii) 多くの職員がローテーションでその事業に関わるようにし、組織としてノウハウの共有を行っている施設が確認できた<sup>83</sup>。一方、事業担当者「個人」の力に左右されるのではという意見も複数あり<sup>84</sup>、これらのことから、事業担当者個人の枠を超え、チーム・組織としてもワークショップ事業について情報等の共有をしていく必要性が見られた。

最後に、前述「②ファシリテーターの登用」の項目では、ワークショップの目的を明確化し、共有することが重要だと述べたが、関係を拡充させていく上ではワークショップの目的だけでなく施設のミッションの共有を行うことが重要であるという主旨の意見が双方のインタビューから複数確認できた<sup>85</sup>。

### 3 節 考察と結論

以上の分析結果を踏まえて、第 3 節ではこれらの考察とともに、本研究の結論として公立文化施設とファシリテーターが関係を構築させていく際の方策を述べていく。

結論を導き出すにあたり、まず「若手ファシリテーターの登用に限定した方策」、若手に限定せず「ファシリテーターの登用に関する方策」に場合分けを行った。そのうち、「若手ファシリテーターの登用に限定した方策」として若手ファシリテーターの育成に関する方策を Step0、「ファシリテーターの登用に関する方策」の中でもファシリテーターを登用する際に関する方策を Step1、登用したファシリテーターとの継続的な協働関係を作っていく際に関する方策を Step2 として、3 つのステップ別に方策を述べていく。

Step を 1,2,3 ではなく 0,1,2 とした理由は、本調査の結果より、Step0 の若手ファシリテーターの育成に関す

る方策は、ファシリテーター育成機能を持っていない地方圏の公立文化施設において、現時点で実績の少ない若手ファシリテーターを登用する方策を導き出すことは現状として難しいと考えられるためである。よって、若手ファシリテーターの育成に関する方策は、そのような人材の豊富な首都圏、もしくは地方圏の公立文化施設の中でも特に各地方において既に多様なワークショップを実施し、人材育成プログラムを行っているような施設が特に意識する必要がある、全ての地方圏の施設が取り組むべき方策とは言えないと判断した。

#### (1) 若手ファシリテーターの登用に限定した方策

##### Step0：若手ファシリテーターの育成に関する方策

ファシリテーターの能力形成には、ファシリテーターを育成する講座や教育機関での学びが寄与したという意見もファシリテーター側に複数見られ<sup>86</sup>、これらは今後若手ファシリテーターがワークショップを学ぶためには有効な手法のひとつであると考えられる。しかし、将来実際にファシリテーターとして登用していくことを考えた場合、若手ファシリテーターにとって「実践の場」で経験を積むことが何よりも重要であるということが今回示唆された。よって、若手ファシリテーターが実践的なワークショップに参画するための場を施設側がどのように提供できるかということが重要になってくる。

また、ファシリテーター側のインタビューより明らかになった 3 つの「実践」のパターンのうち「②ワークショップ現場の見学やアシスタントから入った人」のように、アシスタントとして現場を経験する場を用意することは、ワークショップを既に何本か行っている施設であれば若手ファシリテーターを育成する機能のひとつとして活かすことができると考えられる。そのため、ワークショップを既に何本か実施しており、現在活躍しているファシリテーターが施設に関わっている場合、まずは彼らのアシスタントや見学として、若手ファシリテーターが現場に参画できる体制を整えていくことが必要である。また、ファシリテーター養成講座などの人材育成機能をもつ施設

<sup>80</sup> 資料 5-3 (c8) に基づく。

<sup>81</sup> 資料 5-3 (c9) に基づく。

<sup>82</sup> 資料 5-3 (c10) に基づく。

<sup>83</sup> 資料 5-3 (c11) に基づく。

<sup>84</sup> 資料 5-3 (c12) に基づく。

<sup>85</sup> 資料 5-3 (c13) に基づく。

<sup>86</sup> 資料 5-1 (a5) (a8) に基づく。



の場合は、さらにそこで学んだ若手ファシリテーターが研修的に実践していける機会を施設側でつくっていくことが必要となってくる。

## (2) ファシリテーターの登用に関する方策

### Step1: ファシリテーターを登用する際に関する方策

インタビューの分析結果より、多様なタイプのファシリテーターから適切な人材を選定するためには、施設側がまず「何のためにワークショップを行うのか」、という根幹的な部分を明確にもつことが重要になってくる。第3章3節で触れたように、地域創造(2010a)では、アウトリーチをより確かなものにするためには「明確な目的」を持つことが大切だと指摘していたが、これはワークショップでアーティストを選定する際にも非常に重要なポイントだと考えられる。第5章2節ではファシリテーターにも様々なタイプが存在することを確認したが、ワークショップの「目的」が何かということによって、必要とされるアーティストの資質が異なってくるからである。

しかしこれらが明確になっても、適切な資質をもつファシリテーターが登用されなければ、いずれ施設が目指しているものとずれていき、関係の拡充へと繋がらない危険性がある。そのため、施設側には適切な人材をマッチングさせる力が重要となる。適切な人材の選定については、ワークショップの実績や制作物など一般に公開されている情報の他にも、ファシリテーター個人の持つ「人となり」の部分や芸術家としての「考え方」が判断要素のカギとなる。そのため、登用を検討しているファシリテーターのワークショップを実際に体験したり、ファシリテーターを登用した経験のある文化施設の職員にその時の様子を伺うなどして、あらゆる視点からの情報を集めることが重要だ。また、特定のファシリテーターを登用するかどうかという検討段階にまで至っていない場合や、該当施設職員の中でマッチングできる人材が欠けている場合<sup>87</sup>は、あらゆるタイプの「仲介者」を活用することは有効である。コーディネーターの役割を果たす人物や、財団法人地域創造などの中間支援組織だけでなく、時にはワー

クショップを実施している実演芸術団体が「仲介者」となることもある。そして、先進的にワークショップを行っている文化施設は、今後「情報提供」や「事業に適切な人材を紹介し施設とアーティストを繋げる」といったレベルでの「仲介者」的役割を担うことが必要となってくるだろう。どのレベルの「仲介」を行うことが適切なのかは状況に応じて異なってくるため、その都度対応していくことが必要だ。

### Step2: ファシリテーターとの継続的な協働関係に関する方策

始めに留意すべき点は、ファシリテーターとの継続的な協働関係を構築させるにあたり、施設が特定のファシリテーターに頼り続けることによって問題が生じる場合もあるという点だ<sup>88</sup>。しかし、ある程度適切な期間であれば、信頼できるファシリテーターとの長期的な協働は企画者側にも参加者側にも多くのメリットをもたらすと考えられるため、Step2では公立文化施設側が登用したファシリテーターとの関係をより拡充していくための方策を述べていく。

まず、複数の施設とファシリテーター側の意見から、ワークショップ実施前後の話し合いを繰り返す場があることで、施設との信頼関係を構築させることに繋がっていることが分かった。また、最終的な責任の所在が文化施設側にあるということ認識し、ファシリテーターに示すことで、ファシリテーターにとってもワークショップを行いやすい環境が整い、施設への信頼へとつながる。施設側が「責任」をとるためには、ワークショップを実施する際に現場をファシリテーターに任せきりにするのではなく、職員も中の様子を見学するなどして、状況を詳細に把握しておくことが必要になってくる。また、ワークショップの企画だけではなく当日の様子までを詳細に把握しておくことで、当日の詳細な場面共有ができるようになる。以上より、ワークショップの企画から実施完了に至る多くのプロセスにおいて文化施設職員が積極的に参画していくことが、ファシリテーターとの関係を構築させ

<sup>87</sup> 中には、目的を明確にする段階でつまずく施設も存在するだろう。目的を明確にするにはあらゆる方向からのリサーチが必要となる為、そのような人材が施設にそろっていない場合は、目的を明確にする段階から「仲介者」を活用することも可能だと考えられる。

<sup>88</sup> 例えば、特定のファシリテーターと長く関係を持つことで、特定のファシリテーターの意見が絶対的なものになってしまい、新しいファシリテーターが参入しにくくなることが起きれば、該当事業がマンネリ化してしまう恐れがある。

ていくためには重要であると言える。

ファシリテーター側にとっても、ワークショップに責任を感じて取り組むことはもちろん重要だ。そのためには、双方がファシリテーションの「専門性」を意識することも大切になってくる。劇場側がファシリテーターの持つ能力を「専門的な能力」と認識し、その「専門性」をふまえた報酬の払い方をするすることで、ファシリテーター側もワークショップは自身の専門性を生かした「仕事」であるという認識を持つことができ、それが「責任」を意識することにつながるのではないかと推察される。

また、職員側の組織全体・事業実施チームとしての情報共有も重要な要素となる。ワークショップの目的や内容などを時に組織全体として、時にワークショップを実施するチーム内で共有する場を定期的に作ることで、担当職員が入れ替わっても該当プログラムやファシリテーターとの関係を属人的なものからなるべく遠ざけることができるだろう。

そして、最後にワークショップの目的だけでなく、施設そのもののミッションをファシリテーターと施設が共有できているかという点も、今後継続的な協働関係を作るためには重要になると考えられる。Step2 を実現するためには、Step1 で示した目的とともに、始めにファシリテーターそれらを共有しておくことが大切となる。

以上が、今回の本調査から、公立文化施設とファシリテーターとの関係構築に向けて得られた結論である。

## 終章

本研究では、地方圏の子どもたちに向けた芸術ワークショップの拡充を目指して、公立文化施設が主体となった取り組みに注目した。そこからプレ調査の結果を経て、ワークショップで重要な役割を果たすファシリテーターとの関係に焦点を絞り、彼らとの関係を築いていくための方策を明らかにすることを目的として本調査を行った。そして、第5章3節で詳しく述べたように、以下の箇条書きで示した方策を導き出すことができた。

### (1) 若手ファシリテーターの登用に限定した方策

#### Step0 : 若手ファシリテーターの育成に関する方策

- ・若手ファシリテーターの実践の場を提供する
  - …現在活躍しているファシリテーターの現場に参入する機会の提供
  - …ファシリテーター養成講座の延長で実験的にワークショップを行える場の提供

### (2) ファシリテーターの登用に関する方策

#### Step1 : ファシリテーターを登用する際に関する方策

- ・ワークショップを実施する目的を明確にし、ファシリテーターと共有する
- ・あらゆる視点からファシリテーターを吟味し、事業に適したマッチングを行う
- ・必要に応じて「仲介者」を活用する。先進的な施設の場合は、他の施設の「仲介者」ともなりうる

#### Step2: ファシリテーターとの継続的な協働関係に関する方策

- ・ワークショップの実施に至るプロセスのあらゆる場面で、職員が積極的に参画する
- ・双方が、ファシリテーションは「専門性のある仕事」であるという認識を持つ
- ・職員側の組織全体・事業実施チームとしての情報共有を定期的に行う場を作る
- ・ワークショップの目的だけでなく、施設全体のミッションをファシリテーターと共有する

終章では、はじめに、本研究の結果を受けて今後同テーマの研究を進めるにあたり考えられる課題を提示した後、最後に本研究の根本的な問題意識に立ち戻り、研究全体のまとめを述べていく。

### 1 節 研究に関する今後の課題

まず、わが国の公立文化施設におけるワークショップ事業について、本研究ではプレ調査において先進的な取り組みを行っていると判断した施設から、一部の実態把握にとどまった。そのため、先進的な事例からそうでない施設の状況は予想であり、実態は明らかでない。また、今回の結果はあくまで先進事例から要件を抽出したものに

すぎず、実際に適応していくことが必要な施設側への検証までは至っていない。提言内容がどのくらい実現可能性があるのか、またその際に考慮しなければならない施設側の課題はどんなものがあるのかについては、今後その他の施設の実態と合わせて更なる調査と詳細な分析が必要である。

次に、方策を考えていく際に抽出したアーティストについて、今回はジャンルをあまり厳密に考慮せず「ファシリテーター」という大きな枠組みで調査を行ったため、ダンス分野のファシリテーターが少ないなど、アーティストのジャンルの属性に偏りが見られた。舞台芸術系の中でも、分野ごとにワークショップの実施状況や特徴などが異なることが今回の調査で明らかになったため、今回導き出した方策も全てのジャンルにおいて言えることと、特定のジャンルで言えることが出てくると予想される。今後は各分野について細かく場合分けをしながら方策を考えていく必要があるだろう。

そして、今回の本調査では時間軸に区切って断片的な分析を行い、それに沿った形で各々の段階における方策を導き出した。今後は、これらの段階について断片的なものの見方だけではなく、関係を築くに至る大きな時間軸の流れとして捉え、それぞれの段階の移り変わり地点で双方にどのような変化があったのかという視点での調査・分析を行うことで、また新たな知見を得ることができると考えられる。

## 2節 おわりに

### 子どもたちに向けた芸術ワークショップの拡充を目指して

繰り返しになるが、本研究では、地方圏の子どもたちが芸術ワークショップを享受していくために、公立文化施設を主体としたワークショップ事業に焦点をあて、公立文化施設がファシリテーターとどのように関係を構築していけるか3つのステップ別に方策を明らかにした。もちろん、これらの実施にあたっては先行研究でも指摘されていたような施設の人員体制や予算の問題等を考慮していく必要があるが、本研究で提示した方策は様々なレベルのものとなっており、中には職員個人の意識改革の範疇で実践できるものもあると考えている。

子ども向け芸術ワークショップを地方圏で拡充させていくためには、いずれは地域の人材活用が重要なカギに

なると考えられる。そのためには、今後首都圏だけでなく各地方における若手ファシリテーターの育成が重要となるだろう。結論では、若手ファシリテーターの「実践」の場をいかに作っていけるかということ述べたが、ファシリテーターの育成を行っていない施設においても、近隣地域の施設でファシリテーターの育成が行われていればそのような施設と連携して実験的な場を用意し、若手ファシリテーターが実践できるフィールドを広げていくこともできるだろうし、専門的な人材が施設に乏しい場合には、先進的な他の施設と連携しながらワークショップを企画運営していくことで職員の能力向上にもつなげることが出来る。

ファシリテーターの登用に関しては、今後展開される「ワークショップの質」と大きく関わってくる。本研究を通じて、いわゆる「質の高いワークショップ」の定義は、「ワークショップの実施目的がはっきりしており、それにふさわしい資質を持つファシリテーターを選んでいるプログラム」を指すのだと筆者は認識している。ワークショップにおける「質」とは、ファシリテーターが「アーティスト」として持っているパフォーマンスの技量だけではなく（もちろんそのような芸術性も重要な要素ではあるが）、ファシリテーターがアーティストとして、そして1人の人間としてどのような視点・思考を持って子どものワークショップに向き合っているのかという点も深くかかわってくるだろう。それらを見極め目的とマッチングさせることは決して容易ではないが、子どもにとってその日行われるワークショップは「一度しかない」貴重な経験であり、ワークショップの主体となる文化施設側もアーティスト側もそのことをよく認識して「責任」をもっていなければならない。

そして、ファシリテーターが地方圏の公立文化施設と継続的な関係を持ち、より拡充された関わりを持つことができるようになると、その地域の子どもの特性や課題に根差したワークショップを拡充させていくことができるだろう。今後より多くのファシリテーターが参画し、それぞれが特定の施設との関係性を深めていくことができれば、いずれは長期的・発展的なプログラムを実施することへもつながっていくと考えられる。

最後に、ワークショップとは、現在起こっている問題を

直ちに改善する「特効薬」ではなく、今後子どもたちが起こりうる問題・課題に立ち向かう様々な「生きる力」を身につけるための「漢方」のような役割を果たすものだ。そのため、ワークショップを行う主体は、長期的な視点をもってそれらを実施し、子どもたちの変化を見ていくことが何より大切なことだと考えている。本研究は子どもたちへの教育を出発点とし、公立文化施設を主体として行う芸術ワークショップについての考察を進めてきた。本研究で明らかにしたことは非常に僅かで根本的な部分ではあるが、研究分野としてもまだ新しく、明らかにすべき問題・課題も非常に多い。今後「芸術ワークショップ」というひとつのコンテンツを皮切りに、様々な視点・立場から研究が行われ、芸術ワークショップがより多くの子どもたちの「生きる力」を育む重要な役割を担っていくことを願っている。

## 謝辞

本稿の執筆にあたり、公立文化施設 8 館 12 名の職員の方々、10 名のアーティストの方々、1 名の有識者の方がお忙しい中快く調査にご協力してくださいました。ワークショップの現場見学等も含めると、この 2 年間の研究活動を通じて合計 10 施設 17 名の職員の方々、12 名のアーティストの方々に出会い、各所で大変お世話になりました。研究の方向性が定まらず悩んだとき、研究がつかずいてしまったとき、私のたどたどしいインタビューに真摯に耳を傾け、現場で感じている思いを熱く語ってくださった皆様の姿を思い出すことが一番の励みとなりました。皆さまとの出会いを通じて、論文の中では全て書ききることができないほどの様々な気づきを得られたことが何よりの成果です。本当にありがとうございました。

そして、学部生から 4 年間ゼミで粘り強くご指導してくださった主指導の片山教授、大学院からご指導くださった副指導の下澤教授をはじめ、多くのアドバイスをくださった学内外の先生方、2 年間の苦楽を共に過ごした大学院の同期たち、大学院進学を応援してくれた家族や先輩、友人の皆さまにも心より感謝申し上げます。

## 図表

### 第2章

表 2-1 有識者による芸術分野のワークショップに対する解釈

(下記参考文献<sup>89</sup>をもとに筆者作成)

氏名（記載されていた肩書）	ワークショップの解釈
伊地知裕子氏（ミュージズ代表、ワークショッププランナー）	「芸術的な表現活動としてのワークショップという範囲で言えば、ワークショップとはまず、参加者が主体的に創造し、表現していく場であるということだ。」 「ワークショップは単に一人の創造、表現活動の範囲を超える。」 「同じ時間と空間を共有しながら、共に変容していくプロセスそのものが『共同創造というアート』であり、ワークショップだと言ってもいいのではないだろうか。」
岩下徹氏（舞踏家）	「パフォーマンスが観客とつくっていくものならば、ワークショップとは私と参加者が一緒につくっていくものです。ダンスの知識や技術をただ一方的に教えることはありません。すでに出来上がっているものをマニュアル通りにこなしていくのではなく、その時々参加者の反応をできるだけ受け入れて生かしていきたいと思います。」
衛紀生氏（舞台芸術環境フォーラム主宰）	「社会的必要（needs）に対応する演劇ワークショップとは、コミュニケーション・アートとしての『演劇』それ自体の力を必要としている人々に演劇を届ける芸術による社会支援という枠組みに立脚したプログラムのことである。」
越智義郎氏（パーカッションスト）	「ワークショップとは、一つの時間と空間の中で体験を共有する場です。そしてその体験は、その場でのみクリエイトされる唯一の出来事です。本来は、何が起きるかわからない事象こそ象徴的な出来事なのです。」
木村邦夫氏（杉並区立社会教育センター）	「たとえ単なるゲームであっても、その疑似体験、そこに用意された仕掛けによって、参加者が社会の押し付けの価値観から自ら開放することを始めれば、それが私にとってのワークショップである。」

<sup>89</sup> 「WORKSHOP 語録」（1996a） 『地域創造』 創刊号 財団法人地域創造、pp.10-11 より引用

### 第3章

表 3-1: 日本における公立文化施設数、人口、および芸術家人口とその構成比

(下記参考資料<sup>90</sup>をもとに、筆者作成)

	公立文化施設		人口		芸術家人口	
	公立文化施設数 (館)	構成比	人口 (人)	構成比	芸術家 (人)	構成比
全 国	1,749	100.0%	127094745	100.0%	832,630	100.0%
北海道	68	3.9%	5381733	4.2%	24,320	2.9%
青 森	21	1.1%	1308265	1.0%	4,480	0.5%
岩 手	27	1.5%	1279594	1.0%	4,940	0.6%
宮 城	40	2.2%	2333899	1.8%	11,170	1.3%
秋 田	23	1.2%	1023119	0.8%	3,670	0.4%
山 形	19	1.0%	1123891	0.9%	4,690	0.6%
福 島	35	1.9%	1914039	1.5%	7,030	0.8%
茨 城	36	2.0%	2916976	2.3%	12,820	1.5%
栃 木	30	1.7%	1974255	1.6%	9,050	1.1%
群 馬	40	2.2%	1973115	1.6%	10,040	1.2%
埼 玉	75	4.1%	7266534	5.7%	52,740	6.3%
千 葉	54	3.0%	6222666	4.9%	43,920	5.3%
東 京	83	6.8%	13515271	10.6%	184,670	22.2%
神奈川	66	3.8%	9126214	7.2%	85,970	10.3%
新 潟	49	2.7%	2304264	1.8%	9,660	1.2%
富 山	30	1.7%	1066328	0.8%	5,080	0.6%
石 川	29	1.7%	1154008	0.9%	6,190	0.7%
福 井	22	1.2%	786740	0.6%	4,040	0.5%
山 梨	22	1.2%	834930	0.7%	5,020	0.6%
長 野	44	2.5%	2098804	1.7%	10,630	1.3%
岐 阜	47	2.6%	2031903	1.6%	10,530	1.3%
静 岡	56	3.1%	3765007	3.0%	20,260	2.4%
愛 知	74	4.2%	7483128	5.9%	42,230	5.1%
三 重	34	1.8%	1815865	1.4%	7,970	1.0%

<sup>90</sup> 芸術家人口：総務省統計局（2013）「平成 22 年度 国勢調査結果」

（<http://www.estat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001050829&cycode=0>）閲覧日 2016/12/22、

公立文化施設数：総務省統計局（2016a）「平成 27 年度(中間報告) 社会教育調査」

（<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001078010&cycode=0>）最終閲覧日 2016/12/22

人口：総務省統計局（2016b）「平成 27 年 国勢調査結果」

（[http://www.estat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&tclassID=000001077438&cycloCode=0&requestSender=estat](http://www.estat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001077438&cycloCode=0&requestSender=estat)）最終閲覧日 2016/12/22

引用したデータはそれぞれの項目において最新年度ものとなっている。なお、「公立文化施設数」については、データ中の調査項目「劇場・音楽堂」から「私立」の館を引いた数となっている。また、「芸術家人口」は「芸能家・文筆家」も含まれた数であることには留意する。

滋 賀	36	1.9%	1412916	1.1%	7,570	0.9%
京 都	28	1.8%	2610353	2.1%	19,480	2.3%
大 阪	61	3.7%	8839469	7.0%	56,000	6.7%
兵 庫	63	3.7%	5534800	4.4%	34,140	4.1%
奈 良	32	1.7%	1364316	1.1%	8,740	1.0%
和歌山	19	1.0%	963579	0.8%	3,690	0.4%
鳥 取	15	0.8%	573441	0.5%	2,700	0.3%
島 根	20	1.1%	694352	0.5%	3,210	0.4%
岡 山	37	2.1%	1921525	1.5%	9,940	1.2%
広 島	45	2.5%	2843990	2.2%	13,610	1.6%
山 口	34	1.9%	1404729	1.1%	5,960	0.7%
徳 島	14	0.8%	755733	0.6%	2,970	0.4%
香 川	14	0.8%	976263	0.8%	4,660	0.6%
愛 媛	25	1.4%	1385262	1.1%	6,070	0.7%
高 知	12	0.8%	728276	0.6%	2,840	0.3%
福 岡	71	4.4%	5101556	4.0%	27,880	3.3%
佐 賀	18	1.0%	832832	0.7%	3,900	0.5%
長 崎	37	2.0%	1377187	1.1%	5,920	0.7%
熊 本	30	1.6%	1786170	1.4%	8,280	1.0%
大 分	22	1.2%	1166338	0.9%	5,100	0.6%
宮 崎	25	1.4%	1104069	0.9%	4,210	0.5%
鹿 児 島	47	2.5%	1648177	1.3%	6,810	0.8%
沖 縄	20	1.1%	1433566	1.1%	7,830	0.9%

## 第4章

表 4-1: プレ調査対象施設 (施設 HP 等の情報をもとに筆者作成)

施設名	所在地	運営主体	設置主体	開館年	担当者	調査日
穂の国とよはし 芸術劇場 PLAT	愛知県 豊橋市(B)	公益財団法人 豊橋文化振 興財団	豊橋市	2013 年	A 氏	2015 年 9 月 11 日 (土)
可児市文化創造 センターala	岐阜県 可児市(C)	公益財団法人 可児市文化 芸術振興財 団	可児市教育 委員会	2002 年	B 氏	2015 年 9 月 25 日 (金)
世田谷パブリッ クシアター	東京都 世田谷区	公益財団法人 せたがや文 化財団	世田谷区首 長部局	1999 年	C 氏	2015 年 9 月 28 日 (月)
北九州芸術劇場	福岡県 北九州市(A)	公益財団法人北九州市 芸術文化振 興財団	北九州市首 長部局 文化企画課	2003 年	D 氏 E 氏	2015 年 10 月 2 日 (金)
富士見市民文化 会館キラリ☆ ふじみ	埼玉県 富士見市(C)	公益財団法人キラリ財 団	富士見市 首長部局	2002 年	F 氏	2015 年 10 月 9 日 (金)
いわき芸術文化 交流館アリオス	福島県 いわき市(B)	いわき市	いわき市市 民協働部 (直営)	2008 年	G 氏	2015 年 10 月 17 日 (土)
新潟市民芸術文 化会館りゅーと ぴあ	新潟県 新潟市(A)	公益財団法人 新潟市芸 術文化振興 財団	新潟市首長 部局 文化政策課	1998 年	H 氏 I 氏	2015 年 10 月 25 日 (水)

(A)...政令指定都市立文化施設 (B)...人口 20 万人以上市町村(中核市・特例市)

(C)...人口 5 万人～20 万人未満市町村立文化施設



表 4-2: プレ調査質問項目 (筆者作成)

<p><b>1. 館で教育普及系を行うようになった経緯</b></p> <p><b>2. 施設内における教育普及系事業の重要度</b> (プログラムによって重要度に差がある場合も含め)</p> <p><b>3. 教育普及プログラムの実施形態</b> (プログラムが縦割りの中で行われているのか、例えば講演とセットのような形がメインで行われているのか)</p> <p><b>4. ワークショップのような教育プログラムを行う際の具体的なステークホルダー</b></p> <p>① 受講者側 ② スポンサーなどの支援者 ③ アーティスト ④ 施設とアーティスト等を結ぶ仲介者</p> <p><b>5. ワークショップの詳細な状況把握</b></p> <p>(1) ワークショップという言葉の捉え方 (2) 行われているワークショップのジャンル (3) 企画内容 (4) プログラムが行われている場</p> <p>① 学校で行われているものについて ② 劇場内で行われているものについて (5) 教育普及系事業に関する冊子、報告書等の発行</p> <p><b>6. 館の運営体制と専門的人材について</b></p> <p>(1) 教育系事業に特化した専門的人材について (2) 能力開発のための研修について</p> <p><b>7. 教育普及プログラムを行うにあたり存続の危機があったかどうか</b></p> <p><b>8. 設置者(県や市)と館との関係について</b></p> <p>(1) 設置者側がワークショップをはじめとする教育普及プログラムを行うよう強調しているのか、施設が独自に行っているのか。 (2) 設置者側の教育普及プログラムに関する評価はどのように行われているか。</p>
---

表 4-3:分類に用いた各施設のワークショッププログラム数 (表中の参考資料をもとに筆者作成)

施設名	プログラム数 (件)	参考資料
穂の国とよはし 芸術劇場 PLAT	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT(2015)「平成 26 年度事業報告書」</li> <li>・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT HP 公演・催物カレンダー」</li> </ul>
可児市文化創造 センターala	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・可児市文化創造センター(2015.5)「ala まち元気プロジェクトリポート 2014」</li> <li>・「可児市文化創造センターala HP 公演カレンダー」</li> </ul>
世田谷パブリッ クシアター	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世田谷パブリックシアター学芸編 (2014.3)「普及啓発人材養成プログラム 2013 年度アニュアルレポート」</li> <li>・「世田谷パブリックシアターHP 過去のワークショップレクチャー」</li> </ul>
北九州芸術劇場	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ニッセイ基礎研究所(2014.3)「北九州芸術劇場 事業評価調査[報告書]」</li> <li>・「北九州芸術劇場 HP 過去の公演記録」</li> </ul>
富士見市民文化 会館 キラリふじみ	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公益財団法人キラリ財団(2015.7)「富士市民文化会館キラリふじみ 平成 26 年度(2014 年度)年次報告」</li> <li>・「富士見市民文化会館キラリ☆ふじみ HP 催し物カレンダー」</li> </ul>
いわき芸術文化 交流館アリオス	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「いわき芸術文化交流館アリオス HP これまでの事業一覧 (平成 26 年度分)」</li> <li>・「いわき芸術文化会館アリオス HP ブログ アリオススタイル」</li> </ul>
新潟市民芸術文 化会館りゅーと びあ	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>・りゅーとびあ新潟市民芸術文化会館 (2015.2) 「アニュアルレポート(平成 25 年度)Vol.16」</li> <li>・「新潟市民芸術文化会館りゅーとびあ HP りゅーとびあ自主事業アーカイブス平成 25 年度」</li> </ul>

図 4-1:今回使用した分析軸 (筆者作成)

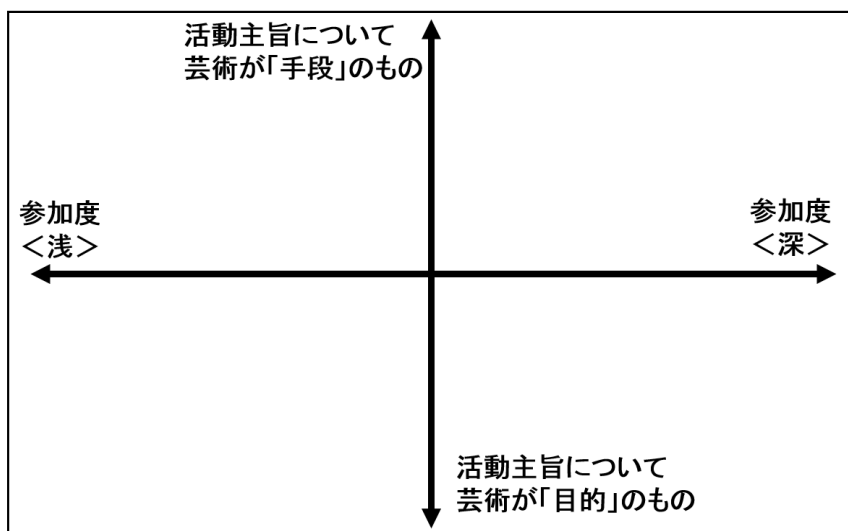
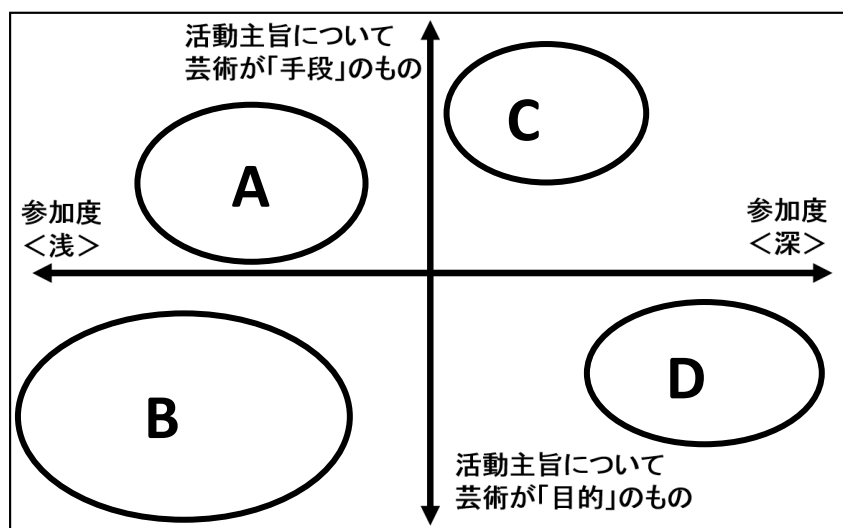


図 4-2:分類結果 (筆者作成)



## 第5章

表 5-1: 本調査対象施設 (筆者作成)

施設名	所在地	運営主体	設置主体	開館年	担当者	調査日
穂の国とよはし 芸術劇場 PLAT	愛知県 豊橋市	公益財団法人豊橋 文化振興財団	豊橋市	2013年	J氏	2016年 8月22 日(月)
北九州芸術劇場	福岡県 北九州 市	公益財団法人北九 州市芸術文化振興 財団	北九州市 首長部局 文化企画 課	2003年	K氏	2016年 8月28 日(日) 回答回収
可児市文化創造 センターala	岐阜県 可児市	公益財団法人可児 市文化芸術振興財 団	可児市 教育委員 会	2002年	L氏	2016年 9月5日 (月)
富士見市民文化 会館キラリ☆ ふじみ	埼玉県 富士見 市	公益財団法人キラ リ財団	富士見市 首長部局	2002年	M氏 N氏	2016年 9月12 日(月)
世田谷パブリッ クシアター	東京都 世田谷 区	公益財団法人せた がや文化財団	世田谷区 首長部局	1999年	O氏 P氏	2016年 9月28 日(月)
東京文化会館	東京都 台東区	公益財団法人東京 都歴史文化財団グ ループ	東京都 教育委員 会	1961年	Q氏	2016年 9月30 (水)

表 5-2: 本調査インタビュー対象ファシリテーター(筆者作成)

対象者	性別	関係施設 (施設における肩書や特別契約がある場合)	活動 ジャンル	調査日
R 氏	女性	・世田谷パブリックシアター(ワークショップ団体として登録アーティスト) ・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT	演劇	2016年 8月21日(日)
S 氏	男性	・可児市文化創造センターala ・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT	ダンス	2016年 9月20日(火)
T 氏	男性	・北九州芸術劇場	演劇	2016年 9月24日(土)
U 氏	男性	・世田谷パブリックシアター(登録アーティスト) ・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT	演劇	2016年 8月29日(月)
V 氏	女性	・可児市文化創造センターala	演劇	2016年 8月30日(火)
W 氏	女性	・東京文化会館 (東京文化会館ワークショップ・リーダー)	音楽	2016年 8月20日(土)
X 氏	女性	・東京文化会館 (東京文化会館ワークショップ・リーダー)	音楽	2016年 8月20日(土)
Y 氏	男性	・世田谷パブリックシアター(登録アーティスト) ・穂の国とよはし芸術劇場 PLAT	演劇	2016年 8月7日(日)
Z 氏	男性	・可児市文化創造センターala (文学座として地域拠点契約)	演劇	2016年 9月21日(水)
AA 氏	男性	・北九州芸術劇場 ・富士見市民文化会館キラリふじみ (アソシエイトアーティスト)	演劇	2016年 10月9日(土)

表 5-3: 公立文化施設の職員の方への質問項目(筆者作成)

<p><b>1. ワークショッププログラム内容</b></p> <p>施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショップに関する企画提案の流れ(誰が提案し、関与しているのか)</li> <li>・子ども向けのプログラムを行うという意向が固く決めているのか(企画担当者・締着する立場の人など) ...きっかけも含めて</li> <li>・ワークショップの内容はアーティストの意向を優先させるのか、施設が提案したものをやらせるのか。</li> </ul> <p><b>2. ファシリテーター</b></p> <p>(1) 該当ファシリテーターに関する質問</p> <p>施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当ファシリテーターとの契約状況について ...契約期間(年を通しての契約・事業単位での契約 など) ...契約に関するファシリテーターの肩書きの有無(例えば「登録ファシリテーター」など) ...契約内容(アーティストの何に対して報酬を払っているのか、 企画能力を含めた金額なのか、単純に事業の時間数なのか) ...契約更新は考えられているのか ...契約状態変化はあるか(例: はじめは単発プログラムでのお願い → 年度を通してのお願い、 など)</li> <li>・施設と該当ファシリテーターが関係を持ったきっかけ</li> <li>・現在までその関係が続いている理由として考えられるもの</li> <li>・関係を続けるにあたって生じている(生じた)問題や課題</li> <li>・貴施設との、子供以外のワークショッププログラムでの関わり/ワークショップ以外のプログラムの関わり</li> </ul> <p>(2) 貴施設とワークショップに関わりのあるファシリテーター全般に関する質問</p> <p>施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・あるファシリテーターにワークショップを継続的に依頼しており、 そのおかげで施設の目指すものとファシリテーターの考えがずれれば場合、 ファシリテーターへどのように対処するのか。 (例: ミッションを理解してもらえようアーティストが変わってもらう、 ミッションに合う人を新しくさがす)</li> <li>・過去に継続的に呼んでいたり深く関わっていたが、現在は貴施設と関わっていないファシリテーターがいるか。 また、その理由もあれば。</li> </ul> <p>(3) これから登用することを仮定したファシリテーターに関する質問</p> <p>施設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・誰が主にファシリテーターとなるアーティストを探してきているのか。</li> <li>・どのような情報源を活用してファシリテーターを選定しているのか(他館の情報、データベースなど)。</li> <li>・新しいファシリテーターを選ぶとき、アーティストに対する何の情報に参考にするのか。 (例: 学歴・職歴・ワークショップの実績など)</li> <li>・ファシリテーターを選定するときの意思決定について組織内でどんな手続きがあるか。 またその際どんな困難が生じるか(あれば)。</li> <li>・子ども向けプログラムの場合、子ども向けワークショップの経験の有無は重視するか</li> <li>・アーティストがワークショップ以外の創作活動を行っていることは重視するか</li> </ul> <p>個人</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の施設のファシリテーターに関する情報は知っているか。またどのように知るのか。 知っている場合、ファシリテーターを選定するときに有効か。</li> </ul>
---

#### (4) 若手ファシリテーターの登用に関する質問

施設

- ・若手アーティスト（アマチュア・一般人含め）をファシリテーターとして育成するという事業を行っているか。もしくは過去に行っていたか。

ある/あった場合...

- ... どのような人をターゲットにした講座か
- ... 行われているプログラム内容
- ... プログラムを終えたとき、アーティストがどのような状態になっていることを想定しているか（例：実践に移れるレベル・ファシリテーションやアウトリーチについて知るきっかけづくりのレベル）
- ... 現在も行っていない場合、終了した理由

個人

- ... そのような講座をやるにあたり課題と感じていること

ない場合...

- ・そのような事業を行うという話部署内で出たことがあるか

#### 3. 仲介者

施設

- ・ファシリテーターの選定にあたり、施設にとって未知の人材を登用する際、紹介人や推薦人の存在は重視するか（必要か）。

個人

- ・施設がネットワークを持っていない場合、仲介者となるような組織とつながることは有効か？

#### 4. 施設職員について

施設

- ・現在ワークショップの企画運営にかかわっている職員の方の簡単な経歴

個人

- ・現在の担当職員がいなくなった場合、ワークショップ・該当ファシリテーターとの関係は続くと思うか。または、続けていくために何か行っていることはあるか。
- ・ワークショップをアーティストと協力してやるにあたって、職員に求められる能力とは何か。

表 5-4:ファシリテーターの方への質問項目(筆者作成)

<p><b>1. 経歴</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ファシリテーターとしての活動歴</li><li>・アーティストとしての活動歴</li><li>・ファシリテーターとなったきっかけや思い</li><li>・どのようにファシリテーションの能力を身に付けてきたか。 ...子どものワークショップと、大人等が対象のワークショップについて 自身の能力形成の違いはあるか</li></ul> <p><b>2. 活動範囲</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ファシリテーターとしての活動拠点地域（過去も含め）。</li><li>・該当文化施設以外の、そのほかの施設とのつながり</li><li>・どのようにファシリテーターとしての活動のネットワークを作っているのか。</li><li>・ファシリテーターに関して自分から発信はしているか（ブログの更新など）</li><li>・以前、関係を持っていたが今は関係を持っていない文化施設はあるか。なぜそうなったのか</li></ul> <p><b>3.文化施設</b></p> <p>〈該当施設について〉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・該当施設と関わりをもつようになったきっかけ</li><li>・該当施設での関係を続けている、続けられている理由（やめようと思ったことはあるか?）</li><li>・施設との継続的な関係を作っていくことで得るメリット/発生するデメリットはなにか ...自分自身が得たメリット/発生したデメリット ...ほかに考えられるメリット/デメリット</li></ul> <p>〈公立文化施設一般について〉</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・公立文化施設を拠点にワークショップを展開するメリットはあるか。 ...自分自身にとってのメリット ...ほかに考えられるメリット</li><li>・公立文化施設を拠点にワークショップを行うことに不自由はあるか。 (公立文化施設が提供するアウトリーチも含め) ...自分自身が経験した不自由 ...ほかに考えられる不自由</li></ul>
--



表 5-5:若手ファシリテーターの「育成」に関する項目(筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>2.ファシリテーター</b>            (4) 若手ファシリテーターの登用に関する質問            〈施設〉            ・若手アーティスト(アマチュア・一般人含む)をファシリテーターとして育成するという事業は行っているか。もしくは過去に行っていたか。</p> <p><u>ある/あった場合...</u>            ...どのような人をターゲットにした講座か            ...行われているプログラム内容            ...プログラムを終えたとき、アーティストがどのような状態になっていることを想定しているか            ...現在は行っていない場合、終了した理由</p> <p>〈個人〉            ...そのような講座をやるにあたり課題と感じていること</p> <p><u>ない場合...</u>            ・そのような事業を行うという話は部署内で出たことがあるか</p>	<p><b>1. 経歴</b>            ・どのようにファシリテーションの能力を身に付けてきたか。            ...子どものワークショップと、大人等が対象のワークショップについて自身の能力形成の違いはあるか</p>

表 5-6: ファシリテーターの「登用」に関する項目(筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>1. ワークショッププログラム内容</b> (施設) ・ワークショップに関する企画提案の流れ ・子ども向けのプログラムを行うという意向は誰が決めているのか</p> <p><b>2. ファシリテーター</b> (1) 該当ファシリテーターに関する質問 ・施設と該当ファシリテーターが関係を持ったきっかけ</p> <p>(3) これから登用することを仮定したファシリテーターに関する質問 (施設) ・誰が主にファシリテーターとなるアーティストを探してきているのか。 ・どのような情報源を活用してファシリテーターを選定しているのか。 ・新しいファシリテーターを選ぶとき、アーティストに対する何の情報を参考にするのか ・ファシリテーターを選定するときの意思決定について組織内でどんな手続きがあるか。 またその際にどんな困難が生じるか(あれば) ・子どもむけプログラムの場合、子ども向けワークショップの経験の有無は重視するか ・アーティストがワークショップ以外の創作活動を行っていることは重視するか</p> <p>(個人) ・他の施設のファシリテーターに関する情報は知っているか。またどのように知るのか知っている場合、ファシリテーターを選定するときには有効か</p> <p><b>3. 仲介者</b> (施設) ・ファシリテーターの選定にあたり、施設にとって未知の人材を登用する際、紹介人や推薦人の存在は重視するか(必要か)。</p> <p>(個人) ・施設がネットワークを持っていなかった場合、仲介者となるような組織とつながることは有効か</p> <p><b>5. 施設職員について</b> (施設) ・現在ワークショップの企画運営にかかわっている職員の方の簡単な経歴。</p>	<p><b>2. 活動範囲</b> ・ファシリテーターとしての活動拠点地域(過去も含め) ・該当文化施設以外の、そのほかの施設とのつながり・どのようにファシリテーターとしての活動のネットワークを作っているのか。 ・ファシリテーターに関して自分から発信はしているか</p> <p><b>3. 文化施設</b> ・該当施設と関わりをもつようになったきっかけ</p>

表 5-7:ファシリテーターとの「関係の拡充」に関する項目(筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>1. ワークショッププログラム内容</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・WSの内容はアーティストの意向を優先させるのか、施設が提案したものをやらせるのか</li> </ul> <p><b>2.ファシリテーター</b></p> <p>(1) 該当ファシリテーターに関する質問</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在までその関係が続いている理由として考えられるもの</li> <li>・関係を続けるにあたって生じている(生じた)問題や課題</li> </ul> <p>(2) 貴施設とワークショップに関わりのあるファシリテーター全般に関する質問 (施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・あるファシリテーターにワークショップを継続的に依頼しており、それが施設の目指すものとファシリテーターの考えがずれた場合、ファシリテーターへはどのように対処するのか。</li> <li>・過去に継続的に呼んでいたり深く関わっていたが、現在は貴施設と関わっていないファシリテーターはいるか。また、その理由はなぜか。</li> </ul> <p><b>5. 施設職員について</b> (個人)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在の担当職員がいなくなった場合、ワークショップ・該当ファシリテーターとの関係は続くと思うか。または、続けていくために何か行っていることはあるか。</li> <li>・ワークショップをアーティストと協力してやるにあたって、職員に求められる能力とは何か。</li> </ul>	<p><b>3.文化施設</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当施設での関係を続けている、続けられている理由(やめようと思ったことはあるか)</li> <li>・施設との継続的な関係を作っていくことで得るメリット/発生するデメリットはなにか …自分自身が得たメリット/発生したデメリット …ほかに考えられるメリット/デメリット</li> </ul>

表 5-8:「その他」項目(筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>2.ファシリテーター</b> (1) 該当ファシリテーターに関する質問 (施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当ファシリテーターとの契約状況について <ul style="list-style-type: none"> <li>…契約期間</li> <li>…契約に関するファシリテーターの肩書きの有無</li> <li>…契約内容</li> <li>…契約更新は考えられているのか</li> <li>…契約状態に変化はあるか</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>1. 経歴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターとしての活動歴</li> <li>・アーティストとしての活動歴</li> <li>・ファシリテーターとなったきっかけや思い</li> </ul> <p><b>2. 活動範囲</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・以前、関係を持っていたが今は関係を持っていない文化施設はあるか。なぜそうなったのか</li> </ul> <p><b>3. 文化施設</b> (公立文化施設一般について)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公立文化施設を拠点にワークショップを展開するメリットはあるか。 <ul style="list-style-type: none"> <li>…自分自身にとってのメリット</li> <li>…ほかに考えられるメリット</li> </ul> </li> <li>・公立文化施設を拠点にワークショップを行うことに不自由はあるか(公立文化施設が提供するアウトリーチも含め)。 <ul style="list-style-type: none"> <li>…自分自身が経験した不自由</li> <li>…ほかに考えられる不自由</li> </ul> </li> </ul>

## 参考文献

- 有園格 (1998) 『「生きる力」を育てる学習指導』 ぎょうせい
- 岩永雅也 (2011) 『教育と社会』 放送大学教育振興会
- 岡部裕美・鈴木香代子「学校と演奏家の連携による音楽教育の可能性—継続的なアウトリーチ活動の事例を追って—」『千葉大学教育学部研究紀要』第 58 巻 千葉大学教育学部、pp.109-120
- 片岡康子 (2009) 「学校におけるダンス教育の現状とあらたな場を拓く文化施設への期待」『芸術情報アートエクスプレス/全国公立文化施設協会編』29 号 全国公立文化施設協会、pp.15-18
- 片山泰輔 (2007) 「指定管理者制度の今—制度の概要と論点」中川幾朗・松本茂章編著『指定管理者制度は今どうなっているか』水曜社
- 片山泰輔 (2015) 「『劇場法』制定と『公共財』としての公立文化施設の在り方」長峰純一『公共インフラと地域振興』中央経済社、pp.134-155
- 片山泰輔 (2013) 「『劇場・音楽堂等の活性化に関する法律』制定の意義と課題」『アートマネジメント研究』第 13 号 日本アートマネジメント学会、pp.16-21
- 川勝英子・根木昭 (2002) 「学校教育と芸術活動の連携の意義と課題—アートマネジメントの新たな展開としての社会サービス—」『長岡技術科学大学研究報告』第 24 号 長岡科学技術大学、pp.91-97
- 林睦 (2002) 「アーティストが街に学校に—アメリカの場合—」『教育と芸術/新たな関係—海外の事例に学ぶ—』芸団協出版部、pp.2-27
- 小林真理 (2005) 「公共ホールにおける演劇と教育は何を目指すのか」『演劇人』21 舞台芸術財団演劇人会議、pp.73-79
- 小林真理・片山泰輔監修 (2009) 『アーツ・マネジメント概論』水曜社
- 佐川馨「公共ホール、その教育資源としての可能性—アウトリーチ活動の視点から—」『秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要』第 27 号 秋田大学教育文化学部、pp.33-44
- 佐藤学・今井康雄編 (2003) 『子どもたちの創造力を育む—アート教育の思想と実践—』
- 清水裕之 (2003) 「日本における公立文化施設の現状と課題」『文化経済学』第 3 巻第 3 号 文化経済学会、pp.41-50
- すずきこーた (2011) 「ファシリテーターの証言① 地域の物語ワークショップをふりかえる」世田谷パブリックシアター学芸編『SPT Educational 5 ファシリテーターという仕事』公益財団法人せたがや文化財団・世田谷パブリックシアター、pp.20-42
- 世田谷パブリックシアター (2005) 『SPT Educational 2 世田谷パブリックシアターが考えてきたこと』公益財団法人せたがや文化財団 世田谷パブリックシアター
- 藺田碩哉・本誌編集委員 (1994) 「特集 体験的参加型学習とワークショップ」(1994)『社会教育』49 巻第 9 号 財団法人全日本社会教育連合会 p.1
- 高木光太郎 (2012) 「ワークショップの評価」苅宿俊文ほか編『ワークショップと学び3 まなびほぐしのデザイン』東京大学出版会、pp.281-299
- 中野民夫 (2001) 『ワークショップ—新しい学びと創造の場』岩波新書
- 中野民夫 (2004) 『ファシリテーション革命 参加型の場づくりの技法』岩波アクティブ新書
- 根木昭、佐藤良子 (2013) 『公共ホールと劇場・音楽堂法文化政策の法的基盤Ⅱ』水曜社
- 野田邦弘 (2014) 『文化政策の展開 アーツ・マネジメントと創造都市』学芸出版社
- 福島成美 (2012) 「『生きる力』を育むワークショップ型授業の実施に向けて」『アートマネジメント研究』第 13 号 美術出版社、pp.72-84
- 古川聖「学校を訪れるアーティスト」苅宿俊文・佐伯胖・高木光太郎編『ワークショップと学び 第 2 巻 場づくりとしての学び』東京大学出版会、pp.155-167
- 茂木一司 (2012) 「アートが学校や地域を変える『芸術家と子どもたち』の ASIAS の活動などを中心に」苅宿俊文・佐伯胖・高木光太郎編『ワークショップと学び 第 2 巻 場づくりとしての学び』東京大学出版会
- 森怜奈 (2014) 「日本におけるワークショップの展開とその特質に関する歴史的考察—プラグマティズムとの関連性に着眼して—」『教育方法学研究』第 39 巻、pp.49-58
- 山内祐平・森怜奈・安斎勇樹 (2003) 『ワークショップデザイン論 創ることで学ぶ』慶應義塾大学出版会

- 山本育夫 (1996) 「美術館をひらく ワークショップは『やわらかい』」 『地域創造』創刊号 財団法人地域創造、pp.10-11
- 吉野さつき、勝俣英明 (1999) 「公立文化施設による舞台芸術普及教育プログラムの基礎的調査研究」 『文化経済学会』第1巻第3号 文化経済学会、pp.83-90
- 吉本光宏 (2007) 「“アート”から教育を考える—国内外のチャレンジから—」 『ニッセイ基礎研 REPORT』7月号 ニッセイ基礎研究所、pp.10-17
- 「WORKSHOP 語録」 (1996a) 『地域創造』創刊号 財団法人地域創造、pp.10-11
- 「佐藤信が語るワークショップ整理学」 (1996b) 『地域創造』創刊号 財団法人地域創造、pp.15-19
- 「子どもの劇場整理学 子どもたちに劇場を開くために」 (1998) 『地域創造』5号 財団法人地域創造、pp.22-26
- 〈報告書・行政資料〉**
- NPO 法人芸術家と子どもたち (2007) 『ASIAS 活動記録集 2004-2006』 NPO 法人芸術家と子どもたち
- 大沢寅雄 (2014) 『子どもとアーティストが出会う活動の「これまで」と「これから」 第1回 子どもとアーティストの、これまでの出会い』トヨタ・子どもとアーティストの出会い事務局 AIS プランニング
- 可児市文化創造センター (2015) 『ala まち元気プロジェクトリポート 2014』公益財団法人可児市文化芸術振興財団
- 公益財団法人キラリ財団 (2015) 『富士市民文化会館キラリ☆ふじみ平成 26 年度(2014 年度)年次報告』公益財団法人キラリ財団
- コミュニケーション推進会議 (2011) 「審議経過報告書 子どもたちのコミュニケーション能力を育むために～『話し合う・創る・表現する』ワークショップへの取組～」 コミュニケーション推進会議
- 世田谷パブリックシアター学芸編 (2014) 『普及啓発人材養成プログラム 2013 年度アニュアルレポート』公益財団法人せたがや文化財団 世田谷パブリックシアター
- 地域創造 (1999) 『ホールにおける市民参加型事業に関する調査研究報告書』財団法人地域創造
- 地域創造 (2001) 『アウトリーチ活動のすすめ 地域文化施設における芸術普及活動に関する研究報告書』財団法人地域創造
- 地域創造 (2010a) 『新アウトリーチのすすめ～文化・芸術が地域に活力をもたらすために～ 文化・芸術による地域政策に関する調査研究報告書 本編』財団法人地域創造
- 地域創造 (2010b) 『新アウトリーチのすすめ～文化・芸術が地域に活力をもたらすために～ 文化・芸術による地域政策に関する調査研究 資料編③』財団法人地域創造
- 地域創造 (2011) 『平成 22 年度地域の公立文化施設実態調査報告書』財団法人地域創造
- 地域創造 (2015) 『平成 26 年度地域の公立文化施設実態調査報告書』財団法人地域創造
- 中央教育審議会 (1996) 「今後における教育の在り方 (1) 子供たちの生活と家庭や地域社会の現状」 『文部省 21 世紀を展望した我が国の教育の在り方について 第一次答申』中央教育審議会
- 堤康彦監修 (2015) 『トヨタ 子どもとアーティストの出会い この 12 年間は何をもたらしたのか?』トヨタ・ループス株式会社
- ニッセイ基礎研究所 (2014) 『北九州芸術劇場 事業評価調査[報告書]』公益財団法人北九州芸術振興財団 北九州芸術劇場
- 文化庁 (2015) 『平成 27 年度「劇場・音楽堂等活性化事業」』文化庁
- 文学座 (2015) 『文学座ワークショップ 事業のご案内 2015』文学座
- 穂の国とよはし芸術劇場 PLAT (2015) 『平成 26 年度事業報告書』公益財団法人豊橋文化振興財団
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2015) 『文化芸術による子どもの育成事業 (巡回公演事業) 検証事業 委託業務成果報告書』三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング芸術・文化センター
- 文部科学省 (2003) 『確かな学力 これからの時代に求められる力とは?』
- 文部科学省 (2008a) 『小学校学習指導要領解説 総合的な学習の時間編』
- 文部科学省 (2008b) 『小学校学習指導要領解説 音楽編』
- 文部科学省 (2008c) 『小学校学習指導要領解説 美術編』
- 文部科学省 (2008d) 『小学校学習指導要領解説 保健体育

編』

文部科学省 (2008e)『中学校学習指導要領解説 音楽編』

文部科学省 (2008f)『中学校学習指導要領解説 美術編』

文部科学省 (2008g)『中学校学習指導要領解説 保健体育編』

文部科学省 (2010)『芸術表現を通じたコミュニケーション教育の推進』

りゅーとぴあ新潟市民芸術文化会館 (2015)『アニュアルレポート (平成 25 年度) Vol.16』公益財団法人新潟市芸術文化振興財団 りゅーとぴあ新潟市民芸術文化会館

### 〈Web ページ〉

公益財団法人せたがや文化財団編(2004)『『地域文化育成のための演劇プログラム』助成事業完了報告書』、日本財団図書館

(<https://nippon.zaidan.info/seikabutsu/2003/00226/contents/0004.htm>) 最終閲覧日 2016/12/14

総務省統計局 (2013)「平成 22 年度 国勢調査結果」(<http://www.estat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001050829&cycode=0>) 最終閲覧日 2016/12/22

総務省統計局 (2016a)「平成 27 年度(中間報告) 社会教育調査」(<http://www.estat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001078010&cycode=0>) 最終閲覧日 2016/12/22

総務省統計局 (2016b)「平成 27 年 国勢調査結果」([http://www.estat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_&tclassID=000001077438&cycleCode=0&requestSender=estat](http://www.estat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_&tclassID=000001077438&cycleCode=0&requestSender=estat)) 最終閲覧日 2016/12/22

「文化庁 文化芸術による子供の育成事業」(<http://www.kodomogeijutsu.com/>) 最終閲覧日 2016/12/12

「いわき芸術文化交流会館 HP ブログ アリオスタイル」(<http://alios-style.jp/cd/app/?C=blog>) 最終閲覧日 2016/2/28

「富士見市民文化会館キラリ☆ふじみ HP 催し物カレンダー」(<http://www.kirari-fujimi.com/calendar/list>) 最終閲覧日 2016/2/28

「りゅーとぴあ新潟市民芸術文化会館 HP りゅーとぴあ自主事業アーカイブス」

(<http://www.ryutopia.or.jp/archives/2013>) 最終閲覧日 2016/2/28

「北九州芸術劇場 HP 過去の公演記録」

(<http://www.kitakyushu-performingartscenter.or.jp/event/log.asp?year=2013>) 最終閲覧日 2016/2/15

「世田谷パブリックシアターHP 過去のワークショッププレクチャー」(<https://setagaya-pt.jp/workshop/2013/>) 最終閲覧日 2016/2/15

「可児市文化創造センターala 公演カレンダー」(<http://www.kpac.or.jp/event/calendar.html>) 最終閲覧日 2016/2/15

「穂の国とよはし芸術劇場 PLAT HP 公演・催物カレンダー」(<http://www.toyohashi-at.jp/calender/>) 最終閲覧日 2016/2/15

「NPO 法人芸術家と子どもたち HP 芸術家と子どもたちとは？」(<http://www.children-art.net/about/>) 最終閲覧日 2016/12/12

「NPO 法人芸術家と子どもたち HP 代表者より」(<http://www.children-art.net/about/message/>) 最終閲覧日 2016/12/22

「NPO 法人子どもとアーティストの出会い HP 団体概要」(<http://www.npo-kad.com/outline/>) 最終閲覧日 2016/12/21

「アートサポートふくおか HP 事業」(<http://www.as-fuk.com/jigyo/index.html>) 最終閲覧日 2016/12/21

「日本フィルハーモニー交響楽団 HP 日本フィルプロフィール」(<http://www.japanphil.or.jp/orchestra/profile>) 最終閲覧日 2016/12/12

「Japan contemporary Dance Network HP JCDN について」(<http://www.jcdn.org/site0000/about/index.html>) 最終閲覧日 2016/12/12

「文学座 HP 文学座とは」([http://www.bungakuza.com/about\\_us/index.html](http://www.bungakuza.com/about_us/index.html)) 最終閲覧日 2016/12/12

## 資料

### 第2章

#### 資料 2-1：吉野さつき氏への質問項目とインタビュー回答（筆者作成）

##### 1.ファシリテーター養成講座について

###### (1) 全体の状況

###### ①近年の状況（講座数の推移）

正確な数はわからないが、いきなり講座が増えたかというそのような印象もない。講座に関するデータは、まだそこまで研究している人がいないので存在しないのではないかと。数値的なデータで何年ごろにどれくらい行われていたかということや、現状としてどれくらいファシリテーターなどが教える側に回っているかという数を調べている人は知る限りではない。

###### ②ジャンル別の状況（音楽・ダンス・演劇等）

客観的なデータがないので経験から話すと、演劇は人を育てなければという傾向が出てきていて、クラシック音楽でもやらなければならないと考えはじめていくという傾向がみえる。コンテンポラリーダンスはあまり、そのような印象は受けない。

おそらく音楽もダンスもコンテンポラリーのものに近いほど、そういったスキルの必要性が認識されていなかったのだと思う。アーティストの創作活動と、アーティストと様々な人たちとの協働の線引きがより曖昧だったのではないかと。型がない分スキルをあえて意識せずとも比較的柔軟に参加している人たちとのかかわりを調整しながらできるという特性が、ジャンル自体にあったのかもしれない。現場をこなすうちに少しずつノウハウややれることが培われてきたのではないかと。クラシック音楽やクラシックバレエはワークショップ的な参加体験で魅力を知るのには、ある程度できるようになるのに明確な技術が必要とされるので難しい。

演劇は種類にもよるが、日本で演劇と呼ばれているジャンルのものはクラシック音楽のようにそのジャンルの中で共通する明確な技術が必要とされないのでワークショップがやりやすいということも考えられる。養成講座の広がりにもジャンルがもともと持っている違いがあり影響しているのではないかと。思う。

###### ③養成講座が行われるようになった背景

ファシリテーションについて舞台芸術の分野でスキルを持った人を育てるという考え方自体がいきなりは広がらず、そういう場をつくるための技術や専門性がはじめは認識されていなかった。

養成講座が行われるようになってきたのは比較的最近。総合的な学習の時間ができ、公共ホールがアウトリーチをやりはじめたり、「特定非営利活動法人芸術家と子どもたち」のようなアートNPOが設立されたりしてきた背景がある。

1回ゆとり批判でゆりもどしがあったが入れ替わるようにコミュニケーション教育がはじまり、前よりも現場数が増えてきた。公共ホールでも周りの状況が変化して当たり前のようにそういう事業が行われるようになってきた。

ワークショップも、手さぐりでやっていた時期はその内容に対する評価も甘かった。珍しいし比較もできないし。それぞれが独自に工夫して作っている段階で、クオリティがそこまで精査される機会がなかった。それがコミュニケーション教育や地域創造の「音活」、「ダン活」等が始まり、現場が増えてアーティストが学校に出向く事業が増えてきた。増えてきたら人が足りず、どういう人を派遣したらいいんだろうということも起きてきたし、一部のアーティストに現場が集中していく。手さぐりでやってきた人が「こんなに仕事を受けられないよ、自分たちの次が育ってこないね」となり、次が育たないとまずいのでは？というところから講座が生じた部分もあるし、呼ぶ側にとっても、「あれ？あのひと前はもっとスケジュール空いてたのに」となる。

また外部からファシリテーターを呼ぶと宿泊費や交通費もかさむから、その部分を減らせればもっとたくさんの学校にいけるのにといいところもある。地元の人で少しずつでも行うことができれば、回数も多くやれるかもしれない。しかし限られた都市から呼び続けていると限界があるというのが徐々に見えてきた。地元で育てていかないと回らなくなる。現在ファシリテーターをしている人にとっても、ファシリテーターが増えてくれないと困る。まだまだこれまでやってきた人の



仕事がこれからの人に取られてなくなってしまうなど、現状ではそんな感じではない。このような認識が講座がスタートし始めた背景かと思う。

## (2) 吉野氏が関わっている養成講座について

### ①修了時点でどの状態になっていることを目指しているのか。

ケースバイケース。公共ホールは1年ごとで予算を組むので、1年ごとにしか実質的な計画ができないが、1年後の成果の話をするのか、3年後の成果なのかで違ってくる。

講座を1年間でどれくらいの密度でできるのかにもよるので、対象者や講座ごとに違う。ただ1年そこらで人が育つ感じはしない。部分的知識や技術がある程度知るという意味では1年ぐらいで習得できるが、1年だと様子を知るところにとどまりがちになる。新しいことを知った＝できるようになるではない。2年、3年で知ったことをやってみる経験を積んでいくことで育っていくと思っている。

現在養成講座に講師として関わっている、プラット（穂の国豊橋芸術劇場）も講座をやってきて、やっとな実践経験を部分的でも積める人が出てくるといいかなという状況になっている。プラットは「ぷらっとワークショップ」という場を用意したりしている。2年間講座を行ったが、その後いきなり現場は無理だから練習的に知っている人たちを中心に小さな規模でやってみるという現場。

いくつかの養成講座に関わった経験から言うと、講座をはじめて3年くらい経ってから現場で実践できる人が出てくるくらいかな？という感じがする。3年～5年と講座を積み重ねていく中でそういうことがやれる人がぼつぼつ出てくるという感じ。人が育つ、養成され現場に出ていくところがゴールだとするとそれくらいかかるのではないかな。

すでにファシリテーションを実践している人に向けてのような、ピンポイントの講座であれば応用するために最低限必要な知識や技術が身につくというのが修了の状態というのはある。1からのファシリテーションを学ぶ人が受けるものだと1年目の終わりにどこまでの状況だといいか、2年目にどこまでがいいかというのは主催する人の間で決めることになる。予算が潤沢で人材も潤沢、場所もある、来てくれる人が継続できるような状況ならば、1年にもものすごくたくさんできる。また実地体験もたくさん用意できるという状況なら、1年後の成果はもっと上を目指せる。予算も場所も人材もない、年に実地経験が1回やれて期間も少ないという場所だと、大きな目標は設定できない。

### ②受講する参加者はどのようなモチベーションで来ているのか（大ざっぱな類型）

（アーティストの場合、創作活動の中でどのような状況なのか

例…創作活動と並行してワークショップを行おうとしている人

…創作活動の一環としてワークショップを行おうとしている人

…創作活動に行き詰まったり新しい展開を求めてワークショップを始めようとしている人 など)

こちらもピンキリ。かなりバラバラで個人差がある。特に講座を開始して1年目はどの講座も顕著に個人差がみられる。1年目は前例がないから何かこういうことだということを見てくるわけではない。そのため広報も苦戦する。そうすると1年目はモチベーションもバックグラウンドもバラバラな人が集まっている感じがする。

講座が継続されるとモチベーションが高めの人が増える。継続的に受ける人がいると徐々に雰囲気も変化する。そのような人たちが評判を伝えるから来る人もちよつとずつ変わってくる。

### ③受講したファシリテーターの様子（様子から感じ取った変化・効果）

養成講座といっても参加者として参加したいのか、提供する側に回りたいのかというのが最初は明確になっている人のほうが少ない。自分が参加して楽しかったという参加経験があり、その経験を伝えたい、分かち合いたいというところからくるが、ファシリテーターとして提供する側がやらなきゃいけないことを経験し始めてみて、向かない、自分は参加側でいいと気持ちが変わる人がいる。それは悪いことではない。

提供する側より参加側がいいかなという人もいるし、誰かがやるときにお手伝いできる人になりたい、と思う人もいるし、やっぱり自分がメインでやれるようになりたい、と思っている人もいる。

講座を通じて感じたところから分かれていく様子うかがえる。

#### ④受講したファシリテーターのその後の活動状況

モチベーションやきっかけがそれぞれちがうのと同じく終わった後の活かし方もちがう。アートと関係ない分野から参加して手法を知り、自分の活動に応用する人もいるし、アーティストとして自分の活動に生かす人もいるし、地域にかかわる人材になっていった人もいる。

### 3. ファシリテーターについて

#### (1) ファシリテーションについて学ぶ/関心のあるアーティスト数の推移

現場の感覚では、増えている気がする。アーティストでない人も含めてだが、講座をやった年々人が集まっているということ自体が実感としてあるため。受講希望者が増えているという実感はある。

#### (2) 日本のファシリテーターの数について（統計的なデータはあるのか？）

ファシリテーターの統計はとることが難しい。ファシリテーターという職業の定義づけが明確にはできないのと、それを名乗ってどこのジャンルでやっているかによっても違うから。ファシリテーターが何人いるか調べようとするとありとあらゆる分野のファシリテーターがいると思うので、数値化するのはかなり難しい。

芸術分野に限ってできるのかというと、それもかなり厳しい。理由はファシリテーターと名乗らずワークショップの手法をつかっただけで、さまざまな人たちと協働（共同？）して作品をつくっている人が存在するため。むしろあえてファシリテーターと名乗っているアーティストのほうが少ないのではないか。

演劇分野でもファシリテーターと言うほうがわかりやすい、仕事につながりやすいという理由で言い始めるひとも増えているが、あえて言わない人も多い。

#### (3) ファシリテーターの活躍の場にはどんなものがあるか

…そのうち、若手のファシリテーターの活動の場はどのようになっているか

受講したファシリテーターのその後の活動状況と重なる部分があるが、芸術系でいえば若手でそういうことを学んだ経験の浅い人が、ワークショップをまったくやっていない施設などに参入するのは難しさがまだある。自分が育ったり学んだ劇場などでしばらく経験を積んで、知り合った人を介してできる場でやってみるとか、経験値が上がればほかの劇場や場所でも仕事ができる可能性はある。

### 4. その他

#### ・ファシリテーターという用語についての整理

いきなりファシリテーターという言葉が芸術（演劇）の業界で使われていたわけではなかった。自分がイギリスで勉強していた当時はワークショップリーダーという言葉の方がなじみがあった。2003年にこまばアゴラ劇場で舞台芸術の専門家の人材育成をやったときはワークショップリーダーという言葉を使っていた。

中野民夫が2000年に出した書籍では、「ファシリテーター」という言葉が表記してある。アートというよりは教育や社会教育の方向でのワークショップの流れの中で、ファシリテーターという言葉が徐々に広がっていき、それが芸術分野と出会っていく。双方の分野の人が出会って領域が重なり合ってきてだんだんとファシリテーターという言葉が芸術分野にも広まっていったのは、領域的に人や色んなことが接点をもって出会っていく中言葉が浸透していった形。

ファシリテーターという言葉自体が日本人にとってなじみがあったかという点、ない。憶測だが徐々に特定非営利活動法人日本ファシリテーション協会やインプロ・ワークスのような団体が大きくなる過程で、ワークショップや「ファシリテーション」が認識されていく中、舞台の世界でもファシリテーターという言葉がなじんでいった。社会に浸透してから劇場や演劇関係者も広く使うようになってきた。

## 第4章

### 資料 4-1: プレ調査インタビュー結果のまとめ (筆者作成)

#### 1. 館で教育普及系を行うようになった経緯

- ・世田谷、プラット、北九州、りゅーとびあのように当初から教育普及など人材育成的プログラムを行う予定で建てられた(行政がそのようなことをはじめから意識していた館)場合と、キラリ、アーラのように現館長が来てから大きく方向転換し、積極的に行われるようになった場合がある。
- ・しかし、キラリの場合も、設立当初に担当していた行政がただ箱を創るのではなく市民の意見を取り入れながらどのような館を目指せばよいのか進めていった点は現在の館の在り方に大きな影響を与えているという。

#### 2. 施設内における教育普及系事業の重要度

(プログラムによって重要度に差がある場合も含め)

- ・どの館においても教育系事業を施設のミッションにおいて重要な柱のひとつとしてとらえている。
- ・「劇場」は作品を創り、発信することがまず土台にあるという考え方がある。(北九州、世田谷など)

#### 3. 教育普及プログラムの実施形態(プログラムが縦割りの中で行われているのか、例えば講演とセットのような形がメインで行われているのか)

- ・単体のものがメインなのか、公演とセットのものがメインなのかについては、その考え方も状況も館によって違う。
- ・公演と付随して行われるプログラムの場合、作品をより理解することや作品のプロモーションが目的となる。

#### 4. ワークショップのような教育プログラムを行う際の具体的なステークホルダー

##### ①受講者側

##### ②スポンサーなどの支援者

##### ③アーティスト

##### ④施設とアーティスト等を結ぶ仲介者

- ・子どもの受講者は市内などその地域の子どもの数が圧倒的に多い(広報の限界)。
- ・一般市民は、基本的には館が主催する教育系プログラムの担い手の方には関わっていない。
- ・ファシリテーターとなるアーティストは東京などその地域外において第一線で活躍している人たちが殆どであり、地元の芸術団体などは特に関わっていない。関わっていない理由としては、ファシリテーションができるようになるには講座を受けてもやはり時間がかかるから。しかし、いずれ関わらせていきたいという意見はりゅーとびあ、プラット、アーラなどでみられた。
- ・いずれの館も、文化庁の補助金をうけてワークショップを行っており、基本的には資金には困っていない。企業など民間からの金銭的支援は世田谷以外ない。学校におけるワークショップは市からそれ用の委託金をもらって運営している館もある(プラットなど)。
- ・アーティストと施設を繋ぐ仲介者・仲介団体等ほどの施設も関わっておらず、そのような役割は今のところ必要ない、または現時点でそのような仲介が絡むことにより謝金の問題などが複雑になるという意見が複数でた。

#### 5. ワークショップの詳細な状況把握

##### (1)ワークショップという言葉の捉え方

##### (2)行われているワークショップのジャンル

##### (3)企画内容

##### (4)プログラムが行われている場

##### ①学校で行われているものについて

##### ②劇場内で行われているものについて

##### (5)教育普及系事業に関する冊子、報告書等の発行

- ・「ワークショップ」という言葉の捉え方は館でも微妙に認識に差がある。何をもってワークショップというのかを深く考えていなかったという回答も。しかし「一方的に何かを教えるものではない」という認識はどこ

も共通している。その他、「単体ではなく連続的であるもの」という意見も見られた。

- ・子どもがメインとなるワークショップは、普段はその多くがアウトリーチ先となる学校現場で行われており、普段劇場でやるものは大人向けがメインである館の方が多い。子ども向けのものは長期休みに数日間にわたり行われる。ワークショップの対象は、特に子どもを中心として扱っている訳ではなく、あくまでさまざまな対象者のひとつとしての位置づけである。
- ・アウトリーチがきっかけで子どもが劇場に足を運ぶようになったかどうかは、館によっても抱えている印象が違う。そう思うと答える館と、そうではないと答える館がある。劇場に子どもが来るのはやはり親の関心によるところが大きい。
- ・音楽で「ワークショップ」を行うことは音楽というジャンル上やりづらく、鑑賞教室やレクチャーコンサートでとどまっていることが多いため、現在多くの館がそのやり方を模索している。
- ・冊子の発行は、世田谷とアーラは事業のレポートとして単独で発行しているが、他の館はそこまで手が回っていない。教育普及は外に見えづらく、現場を共有できる人間に限られているので、そのように外に発信することは必要だと考えているが、やはりマンパワーや予算、時間の問題でそれが行えていない状況（プラット他）。
- ・学校へのアウトリーチ実施数は、演劇系については1年に数回と多く行っていないが、ひとつひとつ丁寧にあたっているため現状としては時間とお金の問題で今回の数をこなすのが限界である（北九州、りゅーとび他）。

## 6. 館の運営体制と専門的人材について

### (1) 教育系事業に特化した専門的人材について

### (2) 能力開発のための研修について

- ・教育系事業に特化した人材がいるという回答はプラット（教育普及について学んだことのある職員がいる）以外存在しなかった。
- ・職員に、必ずしも教育系事業を専門に学んだわけではないが、芸術分野や現場の経験が豊富な人材がいずれも存在し、彼らによってワークショップ事業が支えられている。
- ・教育普及系事業やワークショップに関する限定的な研修はまずほとんど存在せず、全体研修であれば地方における館は積極的に行っていると回答（プラット、アーラ他）。

## 7. 教育普及プログラムを行うにあたり存続の危機があったかどうか

- ・全ての館において、存続の危機に至るほどの出来事はないと回答。
- ・もしそのような事態が起こるとすれば、予算の全面的なカットや参加者どうしやファシリテーター、参加者間のケガや嫌がらせなど大きなトラブルが発生した場合になるだろうという意見も。
- ・組織構造が脆弱なため、キーパーソンとなっている人物（職員、行政共に）がいなくなってしまう場合、継続できるのかという懸念があるという意見もみられた（キラリ）。

## 8. 設置者(県や市)と館との関係について

### (1) 設置者側がワークショップをはじめとする教育普及プログラムを行うよう強調しているのか、施設が独自に行っているのか。

### (2) 設置者側の教育普及プログラムに関する評価はどのように行われているか。

- ・学校機関へのアウトリーチは行政側からやってほしいと依頼されている館もあるが、劇場内のは指定管理料の中で財団側が独自に考えて行っている（1. に挙げたように、もともとそのようなプログラムを行うように考えられて建てられた施設であるということも原因の一つとして大きい）。
- ・行政は成果として数字重視となっており、ワークショップのようなもともと人が多く集まるように設定ができないものは、その成果を説明する際に困難である。また、プログラム内容（質の部分）は評価の際あまり見てもらえていないという意見も複数館であがった（北九州ほか）。
- ・アーラやキラリのように、「文化庁からお金をもらっている」という点が行政に示すことができる評価の一つになっている。
- ・アーラの場合は写真付きのレポートが行政側に説明する際かなり役立っていると回答。
- ・北九州は外部評価を毎年行政に提出するが、いつもあまり読んでもらえていない印象があると回答。
- ・どの施設も行われているプログラムの内容については行政から悪い印象は聞かない。今回聞いた館は比較的

行政とうまくやれていると思うという回答を得た。

- ・劇場の関係者だった人がそのまま市に戻って劇場の担当になったり、サポート的な立場にうまく回ったりしていることが要因という回答もみられた（アーラ、キラリ）。

資料 5-1 : 若手ファシリテーターの「育成」に関する項目 (筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>2.ファシリテーター</b> (4) 若手ファシリテーターの登用に関する質問 (施設) ・若手アーティスト (アマチュア・一般人含む) をファシリテーターとして育成するという 事業は行っているか。もしくは過去に行っていたか。</p> <p><u>ある/あった場合...</u> ...どのような人をターゲットにした講座か ...行われているプログラム内容 ...プログラムを終えたとき、アーティストがどのような状態になっていることを想定しているか ...現在は行っていない場合、終了した理由 (個人) ...そのような講座をやるにあたり課題と感じていること</p> <p><u>ない場合...</u> ・そのような事業を行うという話は部署内で出たことがあるか</p> <p>アーラ：過去にワークショップリーダー養成講座というのを3年間行った。現在行われているワークショップでは<u>その修了生たちにアシスタントをお願いすることはある。やはり講習を3年間受けたからといってすぐ出来るわけではないし、経験を積んでスキルアップしていかないといけないので。</u></p> <p>北九州：若手アーティストを育成する場合は、地域で創造活動を行っているアーティストを対象としている。研修内容は劇場と音楽事業でも異なるが、基本的には座学での研修の後、対象を想定したプログラムづくりを行</p>	<p><b>1. 経歴</b> ・どのようにファシリテーションの能力を身に付けてきたか。</p> <p>R氏：<u>U氏のもとでアシスタントを務めてきた(a4)ことと、演劇百貨店に入り現場での経験(a1)を積んだ。</u></p> <p>S氏：<u>現場の経験の中でファシリテーターとしての能力を高め身につけていった(a1)。</u>そして塾講師の経験の中でWS的な授業を展開させていたこと。また、<u>9年間野口体操を習ったこと(a8)</u>は自分の活動において根本的な価値観の元になっている。</p> <p>T氏：<u>扉座の出前WSのアシスタントを2年行い(a4)</u>その後現場で実践したように、<u>現場の数をこなした(a1)こと。</u>ファシリテーションとはなにか、アウトリーチとは何かという問いに向き合うこと。財団法人地域創造のリージョナルシアター事業でWSを作り、<u>批評された(a8)こと</u>が鍛えられた。</p> <p>U氏：師匠の如月小春が現場で行っていたことがロールモデルとなり、自分は何が出来るか考えていた。それから<u>世田谷パブリックシアターで行われたイギリスのワークショップに関する講座に3年間参加し、そこでワークショップが構造化されたものだということを学んだ(a8)。</u>そして如月の急逝により<u>実践する現場があった(a1)(a3)。</u></p> <p>V氏：<u>芸術村でのディレクターとしての経験の中の1つに子どもにWSを行っていたこと(a3)と、TenseedsとしてWSの方法をお金を出して習いにいった(a9)り、場数を踏むために個人のつながりで学校現場でワークショップを行った(a1)。</u>WSを行って給食を食べて帰る、図書券をもらって帰るなど、お金にならない日々もあった。</p> <p>W氏：<u>大学での学び、養成講座(a5)と、それらに伴う実践の中(a1)で身につけてきた。</u></p> <p>X氏：<u>ピアニストの仲道先生について現場に入っていた(a1)(a4)こと、大学での学び、養成講座を受け(a5)、実践を繰り返したこと(a1)。</u></p>

い、専門家を交えたフィードバックを重ねブラッシュアップしていく形となる。研修後は、実践に移れるレベルとなることを期待しているが、一朝一夕に経験が積めるわけではないので、じっくりと向き合って経験を重ねていくことが必要だ(a2)と考えている。

キラリ：育成を目的にした事業はない。しかし一般市民向けの事業の中で、それが一番の目的ではないが将来的にファシリテーターとして活躍してもらえたらいいなと思ってやっている事業はある（アクトエフという市民劇団...作品作りではなくどのように地域に芸術が入っていくのかを考える集団）。事業の中では多田芸術監督が中学校へいくWSに見学に来てもらうということも行っている（a6）。

世田谷：2012年に1年間だけラボのレクチャーの中でWSの勉強会を開いて育成をしようとしたことはあったが、あまりうまくいかなかった。アーティスト活動をしている人が中心だったが色々な人がおり、年齢もバラバラだった。個人的には、個人の経験度も異なるため育成プログラムを修了するだけでファシリテーターにはなれないと感じたり、育成プログラムを実施するより現場での学びの方が大きいと感じた（O氏）。  
若手の契約ファシリテーター+インターンがいろいろなアイデアを試してみるWSを行い、その参加者として応募してきたメンバーとともに研鑽をつむというものだったが、若手ファシリテーターには十分現場があったためわざわざこのようなことを行わなくても学べる場があると思った。単純にゲームを試すことはできるが、WSにはいろいろな困難があり、それにどう対していくかは現場でないと学べないと感じた。また、この事業に参加することで今後の活躍の場の提供を期待されたが、それにこたえることはできず、この先続けるのは難しいと判断した（P氏）。

WSにアシスタントを入れることが、育成事業とははっきり言っていないが育成だと思っている(a6)。巡回団の他にも夏のWSにしても現場と一緒に経験することが一番のトレーニングとなっている（a2）。大学生のインターンも、年間を通じWS等の現場に入ったりレクチャーを受ける機会を提供しているのでそういう意味では育成事業となっている（

Y氏：現場を任せられ（a5）、責任を感じながらがむしやらにこなしていった（a1）。1番初めはアシスタントとしてワークショップを行った（a4）。

Z氏：学生の頃は見様見真似でファシリテーションをやっていたが、文学座に入ってから方法論などをしっかり学んだ。本を読んだり（a8）、実際に先輩のアシスタントをして学んだ（a1）（a4）。

AA氏：大学の講義でWSを作る授業があり、実践も含めてかなり叩き込まれた（a1）。その後学校現場でのワークショップで経験を積んだ（a1）。

#### ・子どものワークショップと、大人等が対象のワークショップについて 自身の能力形成の違いはあるか（実施の違い）

R氏：小学生は遊びの延長という感覚。中高生は彼らが持っている「演劇」の概念をこちらの働きかけで崩しやすいためやりやすい。演劇百貨店で長年活動をしていると、誰がどの年代が向いているかなどが分かってくる、R氏自身は40代・50代あたりの女性を担当することが多い。

S氏：はじめは高齢者や子どもからはじまり、徐々に障害をもっている人との関わりが増えていった。現場の経験から、集まっている人がどういう人かを見てどうアプローチをしていくことで可能性を引き出せるかを考えている。

T氏：言葉のチョイスの違いはあるが、基本的には自分の演劇観をぶつけて実験する。

U氏：子どもは身体で考える。複雑な思考は身体で行う。それに対して大人は頭で考える。中高生向けのワークショップの経験から始まったので、そのバランスのとり方を考えるきっかけとなった。

V氏：いろいろと違う。対象者に何をやるのがいいかを考える。

W氏：東京文化会館のワークショップを行うまでは大人向けのものはやったことがなかった（同世代の大学生と子どもはあり）。ファシリテーターやWSリーダーとしての力は大人向けの方が断然必要だと感じる。大人にはなにを与えられるかというのをより考える必要があると思っている。

X氏：仲道先生のアシスタントとして行ったワークショップは基本的には子ども向けのもの。東京文化会館にて初めて大人向けのプログラムを行っ

a6) (O氏)。

プラットフォーム：ファシリテーター養成講座。2014年から初め2016年度で3年目。ターゲットは特に絞らず、興味があるとやってきた人は基本的に全て受け入れているが、キックオフ講座を開催し、主旨は説明している。そのままファシリテーターになることを目指さなくとも、将来的にこのような能力や手法を自分の職場などの活動に活かしてもらえんというと思っている。プログラム修了後は1回受けただけではどうということはない。これがきっかけで劇場の様々な事業に興味をもち、アクティブに動き始めるきっかけづくりになっていると感じている。他者との関係をどう構築していくかというスキルは上がるので、そういう人が増えてくれたらいいというのが初期段階の講座の目指すところで、その中からファシリテーターが出てきてくれるといいというのは、さらに先のレベルの話になる。

講座の課題は、全事業の予算の中では、それほど高い予算を組んでいるわけではないので、5年やってどこまでいけるかということ。講座2年目から行えるようになった修了生による実験的なWSの場であるぶらっとWSがコンスタントに出来るようになり、学校行きのWSのアシスタントが出来る人材が出てきて、時々何かやれるようになってくるといいと思っている(a7)。今の講座は入門編を毎年繰り返している形なので、この次のスキルをあげるための講座を考えていく必要がある。

東京文化：ワークショップ・リーダー育成プログラム(ポルトガルのワークショップ団体カーザ・ダ・ムジカとの国際連携プログラム)。参加者は音大出だけでないが何らかの演奏技術を持っている人。今年で4年目。受講生の中から数名がポルトガルカーザ・ダ・ムジカに派遣研修生として選ばれ、その後東京文化会館ワークショップ・リーダーとなる。

ワークショップ・リーダーとしての実践の場は、毎年増えているが、小規模のものが多いので年度が始まってから新たにはじまるものもあり、2016年9月時点で150弱ほど。今後は人手の問題もあるのでこれ以上は一気に増えることはないが、この3年間で一気に増えた。

た。

Y氏：基本的にやっている内容は大人も子どもも変わらない。ただ年代によって興味を持つものが違う。ゲームを多く知っていることが大事なのではなく、いかに対象者の興味を見つけ出し、やっていけるか。

Z氏：演劇は知的な遊びで知性や理性があることが前提だが、子どもはやっていて楽しいことが前提。楽しいと同時に、演劇って人と人がであうことで、非日常で出会うことで新しい一面など発見があるというのを語らずにやっていく。大人に関しても同じことが言え、いつもの自分じゃないものを演じる出会いの中で自己変革がちょっとだけあったりとか、影響を及ぼすとか日常と違う場面に気付かせる。大人向けのWSの方が意図することを話す。子ども向けでも最終的には言語化していく。

AA氏：プログラムは変えていない。かける言葉や距離感は進行上の問題で変えている。はじめは小学生や高校生など若い人を中心に行っていた。現在は年齢層の幅も広がっている。

〈質問項目外〉

S氏：うまくいっているところは公と地域資源(地元の劇団など)をうまくつなげることを前提として持てているところ。移動が大変なので理想は地産地消でやっていけるのがいい。育つ場所が首都圏でも、移住してかかわってもいいと思う。

T氏：北九州には開館からずっと育てられてきたが、世代も変わってきてバトンタッチもある。そこにあぐらをかいていると次の世代になったときに何故切ったの...となってしまう。一度仕事をもらうと期間が長い、それで満足するのではなく、「ちょっとスケジュールが埋まって」と断れるようになるのがいいことだ。育成までは見るがそこから先の仕事は劇場の仕事ではない。自分が巣立っていくことが劇場の成果だから。ちゃんと厳選して育成していかないと、人材が豊富な地域によっては場所がないという現状もある。やるのなら本腰をいれないとできないと覚悟が必要だと若い子には言っている。

W氏：講座を受けて次があつて、実践的に色々なことを試せる場が作ること



実践の場は、2年目はまずはアウトリーチから始めた。すぐに人前に出すのは慣れていなかったの、まずは館内の職員向けからスタート。また、カーザの人の前でも実践をした (a7)。

受講生は新規の人が年々増えており、関心を持っている人が増えた印象。ワークショップ・リーダーたちには色々な能力をつけてほしいのであらゆる実践の機会を用意している (a2)。施設で行っている育成プログラムはこれが初めて。カーザを日本に呼ぶ際に、カーザの人から日本でもワークショップリーダーを育成した方がいいと強く勧められたのが講座のきっかけ。どういう人材が集まるか想像がつかなかったので一回やってみましょうとやったら、予想以上のものが出来たので続いている。

課題は今後実施の頻度や新しい分野への実践を行う上での、実施体制を整えていくこと。現在は Q 氏が教育普及担当係長となり、中心に行っているがその下に完全にこれの担当だけという人はおらず、広報事業なども兼任しながらやっているという派遣職員の人が 1 人いる。他には、他の事業をやっている人に手伝ってもらう形。人手が多く必要なので大変。

#### 〈質問項目外〉

世田谷：後述する巡回団（ファシリテーターが学校でワークショップを行う事業）について。

U 氏、Y 氏、他 1 名の 3 人のファシリテーターが世田谷の巡回団と中身と枠組みをつくった。理念と目標を十分理解してくれた人たちがファシリテーターに加わり今は 6 人。後から加わった人はアシスタントの経験をまず積んでもらっている。期間は人によってばらばらなので一概にはっきりいえないが 2 年 3 年の間に少なくとも 50 回以上は現場に来てもらった。進行役の現場を体験し、アシスタントとしての業務をこなし、振り返りなどにも参加しているうちに、1 人でもやれるのではないかとこの意見がでてきたら、ファシリテーターとしてひとり立ちしてもらっている。

は、若手ファシリテーター、フリーランスにとってはおおきな支えになる。

X 氏：地方の方が学校の先生とか教育委員会とホールが近かったりとか。関係がせまいと感じる。基本的にそこで育ちそこで就職している人が多い街はとくに。そういうところだからこそ地方での連携はいくらでも広げていけるものだと思う。東京だからこそできることもあるが、かえってしがらみもある。

Y 氏：地方の劇場でやるには地元の人との共通語が持てるといい（あの小学校を知っている、あの場所にこんな建物がある、など）地元の人がファシリテーターをやる意味は大きい。

Y 氏：自分も 40 歳を過ぎたころ子どもが素直に言うことを聞くようになってしまった。お兄さんというよりは先生として見られるようになってしまった。そういう意味でも子どもと接するファシリテーターはやっぱ若い方がいいと思うので、若い人にはもっと出てきてほしい。

AA 氏：5 年くらい前から失敗できない感じになっている。コミュニケーション推進事業で予算をとり学校へ行く、芸術家派遣に登録して学校に派遣される。国の予算を使っているし学校の中でも展開しているし多くの現場ではミスができない。ノウハウと蓄積がないと入りにくい。でも若い人を育てなきゃいけない。その際大事なことは養成する講座など発生をさせたら粘り強く組織を残しておくこと。人を育てるのは急務なわりに失敗できないという矛盾した感じがする。度量のある育成機関を劇場でどう担保していくのか。全部が本願じゃなく、実験できる場を作ること。今活躍している人は失敗もたくさんしてきた。

AA 氏：場数を踏む仕組みや方法は、教育現場として考えると限定的だが、場数をふむだけならその辺でもできるからそれだけといえればそれだけではない。

現在、アシスタントは5人くらいいる。いずれは学校に1人で行く可能性もある。アシスタントの人全員にいずれファシリテーターをお願いするとは一概には言えないが、夏のWSなどをお願いしてみましようかと他の仕事ををお願いすることもある。世田谷はおそらく全国の中で見ても、年間のWS実施数はかなり多いが、それでも現場の数には限りがあり、人材を育成しても仕事をつくることができないのであれば、人材育成をどれくらいの規模で行う必要があるのかの判断は難しい。アシスタントをお願いする人は色々。私達がたまたま知った人もいれば、ファシリテーターが外の現場で見つけてくる人、大学生インターン出身の人がいる。

プラット：ファシリテーターの世代交代について。

学校行きはそれほど多くの劇場でやっている訳ではないので、集中的に学校に行ってスキルを高めている人はあまりいない。そのような状況の中では、世田谷の活動は質・量とも結構大きく、U氏、Y氏らがいつまでも現場の学校に行くのではなく、次の世代に現場を明け渡すことも必要なのではないかと勝手に思っている。

若い人がチャレンジしながらファシリテーターとして一本立ちできる場を作っていた方が良いのではないかと (a2)。ただし、当然彼らも食べていかなければならない訳だから、どこかに仕事をつくる必要がある。私のような人間は、地方に来て彼らのためのフィールドを開拓する必要があると思う。年齢を重ねたら、今度は次世代の人づくりにまわらなければいけない。この種の仕事にシフトチェンジをしていて、彼らがそういうことが出来る人材なんだということを様々な場所で私のような人間がアピールすることにより、フィールドを拡大していく。

豊橋がこういう形で人づくりをして、地元でファシリテーターをつくり、こういった活動の拡大につながったという具体的な事例が示すことができれば、更にほかの地域でもできるようになる。実際に、熊本や福岡でうまくやってきているわけで、そういうフィールドを増やしていき、劇場がやるべきことの一つとして拡大したり、教育委員会な

どと組みながら、劇場がこうした分野で活発的に活動しているということを見せていかなければならないのではないかと思う。

東京文化：東京都外にプログラムを出すときのシステムを現在確立途中。都のお金でやっていることなので、都外に呼んでもらうとすると向こうがお金を払わなければならない、なかなか実現までは行っていないがプログラムに関心をもっている人はいる。横浜での実施は企画されている人が一期生で、東京文化会館のワークショップのことをよく分かっていたのでスムーズに行うことができた。

まだ妄想だが東京文化会館ワークショップ・リーダーたちの中で教えられる人が出てこれば、地方に広がることも可能かなと思っている。教える視点でモノがいえるように育てる。

実際に、いま地方でうちの管轄ではないが育成側にたってやっている子もいる。最近いろいろ音楽分野でやる WS が増えてきた中でいまのリーダーの人たちが担える範囲は大きいかもしれない。

資料 5-2：ファシリテーターの「登用」に関する項目（筆者作成）

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>1. ワークショッププログラム内容</b> <b>〈施設〉</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ワークショップに関する企画提案の流れ（誰が提案し、関与しているのか）</li> <li>・子ども向けのプログラムを行うという意向は誰が決めているのか（企画担当者・統括する立場の人など）きっかけも含めて。</li> </ul> <p>アキラ：館長ゼミ（月に2回、2グループに分かれて行われるもの）を中心に、アキラで進めていくべき課題を話し合い共通認識を持つ作業をしている。その際職員が「この間こういうお母さんにあった」「こんな利用者がいた」などを報告し、そこから部署に降りて話が進んでいく。館長からのアイデアで降りてくるものもある</p> <p>北九州：<u>プログラムの内容は、対象の様子や期待する効果を踏まえたうえで、アーティストと劇場スタッフ（コーディネーター）が話し合い決定する(c3)</u>。そのために、小中学校や福祉施設等の実施先に事前にアーティストと劇場スタッフが訪問するなどし、先生や施設スタッフの話などを聞くなどして状況を把握している。</p> <p>キラリ：子ども向けワークショップはもともと伏線となったベースの考え方のもとに開館当初から事業が行われており、館長、芸術監督がかわり内容が方向転換した（作品作りを重視するもの→制作過程を重視するものなど）。中高生向けのものは現場担当者の意見でつくられた。ベースとなる考え方は館長が変わっても変わっていない。</p> <p>世田谷：プログラムの中身については学芸スタッフがアイデアを出し、スタッフ全員で検討して、実現可能で意義のある形を決めている。（O氏）</p> <p>プラット：学校に行くものは、形態としては市からの委託を受けてファシリテーターを派遣している形になっているが、もともとは財団の持ちかけでJ氏が中心となって企画した。子ども向け（学校行き）のプログラムは、劇場としてやるべき事であり、世田谷での状況を見ていたので、心理的ハードルも低く、やりやすさから。中身については、大枠はJ氏</p>	<p><b>2. 活動範囲</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターとしての活動拠点地域（過去も含め）。</li> <li>・該当文化施設以外の、そのほかの施設とのつながり</li> </ul> <p>R氏：①姫路 子どもの館、岩手県盛岡市の芸術劇場、北海道のコンカリーニョ（柏木さんのアシスタントとして）、水戸芸術館、横浜 アートディプロップメント、軽井沢、川崎 多庄中学校 →これらは基本的には演劇百貨店に依頼がいき、行くことの出来る人が対応。 ②母校の高校へのワークショップ、知り合いの方から頼まれたワークショップ（養成所のようなところなど）、講師を務める高校の卒業生が結成した「Merci」という団体にワークショップを行う→口コミ等で呼んでもらったところ</p> <p>S氏：<u>地域創造のダン活登録アーティストとなったのがWSを広域的に行うようになった大きなきっかけで、芸術家と子どもたちから声がかかるようになったり、2010年を過ぎたころからWSの依頼が増えてファシリテーターの仕事を中心にしながら生活できるようになった (b8) (b11)。</u></p> <p>T氏：<u>地域創造の登録アーティストがきっかけで広がったのが大きい (b8) (b11)</u>のと、北九州の取り組みが注目されているため視察に来る人がおおく、そこから頼まれることもある。</p> <p>U氏：東京がメイン、関係が深いのは熊本、姫路、島根の松江（県民会館）、仙台（えずこホール）、盛岡（盛岡劇場）、札幌</p> <p>V氏：氷見市（富山）←氷見市役所の方がアキラに視察に来た際、館長が仲介した。 エイブルベランダ be（石川金沢）←エイブルベランダ beを運営する佛子園の理事長がV氏たちの活動を知ったことがきっかけ 七尾市教育委員会、能登演劇堂（石川） 北海道深川市←公文協で発表した際に知り合った方からの呼びかけ</p>

が考え細かい実務的な部分は現場担当に任せている。  
また、愛知大学の吉野さつき先生が近くにいらっしゃることが大きい。  
愛知大学が豊橋市と一緒に何かやる際は相互に無料で協働しましょうという包括協定を結んでいるので、吉野先生は無償でファシリテーター養成講座に関わっていただいている。そうした立地や環境が大きかった。

東京文化：誰を対象にするかなどという大枠の部分はニーズを把握しながら担当職員が決める。

## 2.ファシリテーター

### (1) 該当ファシリテーターに関する質問

#### ・施設と該当ファシリテーターが関係を持ったきっかけ

アーラ：S氏→地域創造のダン活アーティストがきっかけで、経歴に「福祉」の実績があることが分かり依頼する (b9)。実際にWSをやってもらい、感触がよかったためその後は直接依頼するようになった。

V氏→もともとV氏がアーラの館長と金沢市民芸術村時代からの知り合いで、初めはミュージカルの演出として呼ばれた。そこからWSを依頼するようになる (b7)。

Z氏 (文学座) →文学座の西川さんが館長と旧知の仲 (b7)。地域の劇場のあり方についても語っていたため共通の問題意識があった。

北九州：アーティストとの関係がうまれたきっかけはそれぞれ異なるが、他の事業で関わりの出来た中から始まったり、当劇場や他劇場等の作品づくりを目にしたことからお声かけをして繋がっていく場合もある (b7)。

キラリ：AA氏→レジデントカンパニーに応募してくれたのがきっかけで、制作だけでなくアウトリーチもやってくださいということになった。今年で10年目。

世田谷：Y氏→開館当初「地域の物語WS」を手伝ってもらうようお願いしたことがきっかけ。

U氏→如月小春の引継ぎとして関わるようになった (b7)。

R氏→演劇百貨店のメンバーとして。それまでファシリテーターをお

米子 (鳥取) ←鳥取文化振興財団の柴田英紀さんより。初めは演出として呼ばれたがその後財団に依頼されてWSも行うようになる。

W氏：「東京文化会館」「おとみっく」はX氏と同じ。

大学の先生の繋がりです。三重県立文化会館のワークショップを使った養成講座に講師として派遣。X氏の繋がり (地域創造) で、千葉の文化財団でのファシリテーター養成講座で入門の実践編の講師を務める。

上記のものに加えて、学生時代のつながりでサントリーホール。レインボー21に携わり、エデュケーションプログラム等を手伝う。

X氏：ワーク・ショップリーダーとしての活動は東京。先日初めて横浜のホールに委託を受けてワークショップ・リーダーとしてワークショップを横浜で行った。仲道さんのワークショップについて地方を回ることもある。「おとみっく」ではピティナの発表会の際にホールがある地方へいった経験もあり。

Y氏：世田谷 (地元) をはじめ全国多数地域

Z氏：文学座の地域拠点契約として八尾と長岡に行っているがいずれも数は少ない。単発が多い。地域拠点以外ではそんなに行っていない。

AA氏：地域創造のリージョナルシアターの仕事を受けてから地域の劇場とつながることがとても多くなった (b11)。地域創造が出している活動報告書を見て依頼されることも多い (b8)。沖縄以外の何とか地方と呼ばれるところはみんないった。頻度として高いのは北九州。ほかの地域は文化施設でやることが多い、NPOに頼まれて行うWSもある。

#### ・どのようにファシリテーターとしての活動のネットワークを作っているのか

R氏：あまり上手に行えていないと思っている。基本的には口コミ (b5) が多い。例えば、演劇百貨店のワークショップを受けていた参加者の中に学校の先生がいらっしゃり、そこから講師の依頼がきた。

S氏：現場が現場を呼ぶ仕事だから、アンテナを張っているひとは食いつく。人と人の関係 (b5)。

T氏：ダン活アーティストとなってから知らない人からのオファーも来るようになった。それまでは完ぺきに人づてだった (b5)。また青山学院大学で

願っていた演劇百貨店の方の産休の代替として来ていただくようになった。

プラット：R氏、U氏、Y氏については3人とも、J氏が世田谷パブリックシアターで働いていた時代から活動を知っており、実績とスキルを分かっていたから。S氏は吉野先生の紹介 (b7)。

東京文化：W氏、X氏ともにワークショップ・リーダー育成プログラムがきっかけ。

### (3) これから登用することを仮定したファシリテーターに関する質問 (施設)

#### ・誰が主にファシリテーターとなるアーティストを探しているのか。

アーラ：出発点は劇場関係者から情報が色々入ってくること。

そこから、そのアーティストが何を考え、何を目指しているのかをリサーチし、実際に現場を見たり会って話をしていく中で見極める。

北九州：事業を担当しているスタッフが探してくることが多い。

キラリ：自分たちで探してきたのは多田芸術監督。当館アソシエイトアーティストのダンサーは、キラリでの自分の事業の中でいるんなダンサーの人をつれてきて、多くのアーティストが関われるような仕組みを作ってくれている。アソシエイトアーティストの繋がりですぐWSに関わっている人がいる (b14)。職員が良い人を探すこともあるにはある。

世田谷：事業担当者が人づてに探してくることもあるし、アーティスト側からの提案 (b14) もある。

プラット：主に現場の担当者。

東京文化：「東京文化会館 WS リーダー」→育成プログラムの応募  
それ以外のファシリテーター→基本的には育成プログラムの修了生にお願いしている。

#### ・どのような情報源を活用してファシリテーターを選定しているのか

アーラ：劇場の人脈の中で、信頼のおける人の話を聞く。

行われているワークショップデザイナー育成講座ゲスト講師を務めており、1000人を超える修了生がいるため、そこからオファーをもらうこともある。

U氏：見えない制作者のネットワークがあり、そのような中から個人として話ができる (b5)。他の百貨店のメンバーに渡せるものは渡している。

V氏：実際に見に来てもらったり、知った人から声がかかる (b5)。

W氏：色々なところに顔をだしている (b6)。例えば講座に参加するとアーティストだけでなく施設の人やワークショップをコーディネートしたいという人に多くであり、そこから話をもらうこともある (b5)。

X氏：自分の所属している東京文化会館や地域創造、授業。そういうところに所属している時に出会った人と繋がっていく。業界が狭いのでどこかに行けば必ず知り合いに会う。講座等を通じて演奏者じゃないネットワークの中から声がかかることもある (b5)。

Y氏：自分からネットワークをつくっている感覚はあまりなく、ロコミなどで向こうからアクセスしてくれることが多い (b5)。

Z氏：声がかかってつながることが大きい。地方に行くときは文学座としてのものと、個人のものが半々くらい。一度仕事のしたことがある人から声がかかる (b5)。文化施設へは個人的にはいかず、文学座を通してお願いしてもらうことが多い (b12)。

AA氏：つくろうと思って作っている感じではない。見学しに来る人がいて、そういう事業を今後展開したいと思っている人だから声がかかる (b5)。

#### ・ファシリテーターに関して自分から発信はしているか (ブログの更新など)

R氏：所属団体のメンバーとしてブログを更新している。直接的に新しい仕事に繋がったという実感は特にはない。

S氏：ロコミの確認をするためのHPはあったほうがいいと思うがそれだけで繋がることはない。

T氏：時にフェイスブックやツイッターなど

U氏：所属団体のメンバーが更新しているものはある。しかし、やはり顔が見

北九州：検討するに当たっては、そのアーティストがどのような作品を創り、発表しているか、どのような対象にどういったワークショップを実施しているか、などを総合的に判断し、必要に応じて公演やワークショップの様子などを他都市に視察に行く。特に、そのアーティストが「作品を創っている」ことは重要な要素と考えている (b4)。

キラリ：ほかの館の情報をみることはある。他でやっていることが気になってという形。

世田谷：色々と目を配る中で、気になる方がいて直接その人と仕事をしたことがある人が知り合いにいれば、聞くことはある。あとはその人の作っている作品が一番大きな力だと思うので、その作品の作り方などをみて、WS もいけるんじゃないかと見立てをすることもある (b4)。

プラット：アーティストは探すと思えば見つけていないと見つからない。WS を見るといよりは、その人の作品を見てこのアーティストはどんな活動をしているのか (b4) という形になる。あとは他館の情報。アニュアルレポートなどで、誰に WS をやってもらっているか を見て、興味をもったらその職員にこの人どうですか？と聞くのが一番早い。自分たちがやりたいと思えばマッチできるかは、実際に WS を実施した館の人 に聞いてみるのが早い。

#### ・新しいファシリテーターを選ぶとき、アーティストに対する何の情報を参考にするのか

アーラ：実績も大切だが、最終的にはその人の人間性や生き方、考え方を重視する (b3)。

北九州：上の回答と重複のため省略。

キラリ：どちらかというところ、この人とやりたいとか、人間性を重視している (b3) (M氏)。

作品制作など創作活動をやっているかは難しい問題。個人的にはやっていてほしい (b4) (N氏)。

世田谷：WS の実績やプロフィールは、確認はするがあまり決め手にはならない。性格やひととなりの部分で判断する (b3)。基準となるのはその人な

えるつながりでないと信用されない。

V氏：フェイスブック、ブログ、ホームページ。情報としてはあったほうが知りやすくていい。

W氏：フェイスブックやブログ。

X氏：フェイスブックをつかったりアメブロを更新したりという形で発信している。一応活動できるよ、しているよというのは出している。

講座を通じて知り合った人が、その後 HP を見てくれて仕事をもらったことはある。こういったものがより深く知るきっかけとなっている。

Y氏：仕事に関してはブログを書こうと思っているがなかなか時間がなくて多くは出来ていない。フェイスブックの方は気軽に更新できるのでそちらを更新している。SNS がきっかけで仕事をもらうという機会は直接的にはないがきっかけとしてはあるのではないか と思っている。

Z氏：自分からはほとんどしない。というのはファシリテーターは自分のメインではないから。話をもらえば行く。WS に関する発信はしていない。ツイッターで少し報告するくらい。ちゃんとブログでの活動報告ということはない。

AA氏：ツイッターにあげることはあるが、仕事の依頼は声を大にしては行っていない。本業（創作活動）をしっかりとやっていないように見えるのが嫌だから。SNS 発信は、自身の備忘録としての機能が大きい。

### 3.文化施設

#### ・該当施設と関わりをもつようになったきっかけ

R氏：世田谷・プラット→演劇百貨店に入っていたことが大きい (b12)。

U氏が忙しいので代わりに対応することもある。

S氏：アーラ→地域創造のダン活 (館長) がきっかけ (b9)。

プラット→長年親交のあった吉野さつき氏がきっかけ。

T氏：北九州→地元の劇団員として活動していたところ、劇場ができる前から出前ワークショップを地元のアーティストで回していきたいと誘いを受け、興味があったので参加した。

U氏：世田谷→如月の引継ぎ (b7) として。

りの演劇観がしっかりしている、共同作業ができる、人の話が聞けるという点。作品を創っていることも重要。

プラットフォーム：WSの実績。

東京文化：東京文化会館ワークショップ・リーダーの選定の場合、能力だけではなく人となりも大きい (b3)。長い時間関わっているため人となりは見てくる。あとは事務的なやりとりがきちんとしてできるかなど。慎重にえらぶようにしている。色々な視点から選んでいるのでどんな瞬間も見ているようにしている。そのため選ぶ側の能力も必要になり、責任もある。

・ファシリテーターを選定するときの意思決定について組織内でどんな手続きがあるか。またその際にどんな困難が生じるか (あれば)。

アーラ：担当と担当部署でもんで、総監督 (館長) に提案する。

その際、この人はダメだ、や、こっちの方がいいなどアドバイスをもらうこともある。館長からの提案もある。組織の風通しが良いのですんなり話は通る。選んだ責任は最終的には館長がとる。

北九州：選定の際は劇場内でプロデューサー等と協議し決定する。

世田谷：選定の意思決定は現場での話から、最終的には上が決定する。

プラットフォーム：今のところは、J氏と吉川 (教育普及担当職員) でこの人どうですかというやりとりで決めている。市役所や館長などから何か言われるようなことはなく、プロデューサー権限で基本的には色々決めることができている状況。

東京文化：東京文化会館 WS リーダーの場合は、担当者とカーザの人と相談して決める。

・子どもむけプログラムの場合、子ども向けワークショップの経験の有無は重視するか

アーラ：大事といえば大事。小学生向けの WS はある程度のレベルがあればやれるが、特に中学・高校生への WS はやれる人が少ない。

北九州：こちらが考える対象に対するワークショップ経験の有無は当然考慮す

プラットフォーム→以前世田谷で働いていた方のつながり (b7)。

V氏：アーラ→市民芸術村からのアーラ館長とのつながり (b7)。はじめは演出として呼ばれ、その後ワークショップをやるようになった。

W氏：東京文化→大学の先生の紹介で講座に参加したこと。

X氏：東京文化→上野学園大学の講座で東京文化会館のチラシをみたことがきっかけで講座に参加したこと。

Y氏：世田谷→97年に世田谷パブリックシアターが開館し、「地域の物語ワークショップ」をやるのでワークショップに興味がある人はいないか？と演劇ネットワーク内に呼びかけがあり、その中で唯一手を挙げ、ワークショップを進行する花崎と成沢のアシスタントになったこと。

プラットフォーム→世田谷モデルのことを PLAT でもやりたいと元世田谷パブリックシアター職員である PLAT の職員から相談があり、ファシリテーター養成講座を行うことになったから (b7)。

Z氏：アーラ→地域拠点契約となっている文学座として話がきて、事務所が仲介者となり推薦してくれてつながった (b12)。はじめは集中 WS で大人と作品を作ったが、その後市民演劇作品の演出を担当してそのながれで WS も行うようになった。可児市民との関係をうまくもてたのを見ていたから WS もやるようになったのだと思う。演出家の資質にもよるだろう。

AA氏：キラリ→レジデントカンパニーに選ばれたことがきっかけ。

もともと入る際に WS をやることも視野に入っていたので選ばれたというのもある。

北九州→大学卒業後1年目の公演で訪れ、7年ほどあいた後北九州の方から声をかけてもらった。公演の際は WS は関係なかった。声をかけてもらったのはもともと事業担当の方と東京でつながりがあったため人脈財産からの派生 (b7)。

〈質問項目外〉

T氏：ホールの人との相性もある。この人がいるからできた、ということも。

コーディネーターが育たないとアーティストとしても厳しい。これ、自分



るが、そのみで判断することはない。

キラリ：重視する場合もあるが、経験はなくてもやってみたいという意思や興味があればアシスタント的なところでやってもらうことはある。そこからメインのファシリテーターとなることも可能性は0ではない。

世田谷：小学生、特に低学年だと経験の有無は気にする。低学年は子どもの集中力を高め、作業をしていく状態をつくるのにスキルが必要となる。中高生の場合は、経験がなくても演劇に興味をもって来る子どもが多いので、演劇観とその事業の目的が合っていれば大丈夫なことも多い。小学生には安心できる人をお願いする方がよいので契約ファシリテーターに頼むことが圧倒的に多い。

プラット：子ども向け WS をいつできるかということに関わってくる。子ども向け WS をやったことがある人に声をかけるのは当然だが、経験がなくても向いていると思ったら、子どもを対象とした WS の現場でアシスタントをやらせてみるなどのやり方もある。付き合いの中で子ども向けに WS をやってみたいと言われたときに、どういうチャンスを作るかということは、劇場側の役割かと思う。

そういうものを見極める目は求められる。特に年齢制限のない WS で子どもが参加した時に、子ども向け WS をやってみたいと言っているファシリテーターが、子どもにどのようなアクションをしているかを見たり、対応の仕方を見ている。

#### 〈個人〉

・他の施設のファシリテーターに関する情報は知っているか。またどのように知るのか。知っている場合、ファシリテーターを選定するときに有効か。

アーラ：上記の通り。有効に働くと思う。

北九州：有効だと思う。

キラリ：そうしたことについて、他館のことについては、自分自身は知らない (M 氏)。

興味があるから調べたり気にはしている。HP をみたり、送ってきてもらったチラシをみたり。そういった情報のストックがいずれ新しくフ

じゃなくてもよくない?と思うような仕事もある (b10)。

なんでもいいからとにかくやってくれとか、事業数を稼ぐためとか、目的が分からずワークショップを頼まれるのはこまる (b1)。

S 氏：WS の評価基準が多面的にほしい。アーラは住み分けてくれているのでやりやすい。市民参加の演劇は WS 的なものもやるが作品のレベルをある程度担保するために脚本がありそれがメインとなっている。作品作りをがっつり行うものに対し、自分が担当している WS はあくまでもお互いの多面性を知り仲間づくりの場がメインとなるので成果発表はない。このようにミッションを完全に分けているのでやりやすい。ここがごっちゃになっている例が非常に多い。成果発表があると行政には報告しやすいから企画側としてはやりやすいが、ファシリテーター側からするとやりにくいこともある。何に重点を置いているかで評価の場所が変わる。

S 氏：一つの仕事を請け負ったときに、「こういう課題があり、WS によってその課題を解決したい、未来へつなげていきたい」という目的ねらいを企画依頼者から語っていただけると、こちらも提案しやすい。例えば「1回のワークショップでは難しいので複数回やりましょう」とか、「一回のワークショップしかできない場合は今回はここを重点的にやろう」などと具体的な提案ができる。ただ「S さんがやりたいように好きに WS をやってくれば良い」といわれるのが一番困惑する。WS はあくまで手段、ただ WS をやってくれば良いというのは本末転倒ではないか。WS で何をしたいのかの目的ねらいの見極めが甘い依頼者もいる (b1)。

U 氏：演劇の目線がほしい場合には演劇をやっているファシリテーターが必要。バックにもっているものに関してファシリテーターのしているものが違ってくる。

W 氏：文化会館に雇われて作っている物だから、私達がやりたいというより、文化会館でやるからこうした方がいいだろうというふうには作っているところはある。

W 氏：WS を通じた居場所づくりという意味では、もうすでに地域で関係性が出来ているようなところは WS は必要ないと感じるのかもしれない。

ファシリテーターを登用するときに有効にはなと思う（N氏）。  
世田谷：大きな企画は知っているが細かくはみていない（P氏）。  
プラット：アニュアルレポートなどを見て。有効になると思う。

### 3. 仲介者 〈施設〉

- ・ファシリテーターの選定にあたり、施設にとって未知の人材を登用する際、紹介人や推薦人は重視するか（必要とするか）。

アーラ：手続きとして必要ではないが、信用のおける人から紹介されるのは大きい。その先見極める作業は必要。

北九州：仲介者はおらず、そのような制度も設けていない。

世田谷：人に聞くことはあるが、特別推薦書などは必要ない。

キラリ：実際に仲介を経てアーティストとつながったことはあるが、特別必要ではない。

プラット：マストではないが紹介人がいないと見つけにくい。あとは実際に見に行くことと、どう？と施設の担当者に聞く（これが紹介人となる）。また、直接その人のWSを受けに行く。劇場職員がWSに参加して、うちでもやってもらえないかという話になることもある。

### 〈個人〉

- ・施設がネットワークを持っていなかった場合、仲介者となるような組織とつながることは有効か？

アーラ：施設自体がネットワークをもっていないかといけないと思う。職員がネットワークを結んでいく。学校等は仲介者の情報を活用する手もある。また公共施設が仲介者として紹介していくこともできる（b13）。

北九州：そのような組織とつながることはひとつの選択肢として有効だと思いますが、いずれにしても施設側・事業担当者が明確なミッションを持った上でのマッチングが重要（b2）だと考えている。

キラリ：うちは芸術監督やアソシエートアーティストがいるからいいが、そういうものがないところにとっては有効になると思う。

X氏：文化会館が求めているものを作らなくてはいけないという気持ちはある

Y氏：当時担当職員だったカワシマさんには、自分のことを演劇的に良いというわけではなく、人と人が関わることに面白さを感じることができると見抜ける目があった。

AA氏：スケジュールがあり、なんでそのWSをやるのかという目的があれば依頼をうける。とりあえず何かやってほしいという依頼はよくわからないので受けない（b1）。以前は結構そのような依頼が多かったが、最近はそのようなことも少なくなってきた。

百貨店は松井館長を通じて呼んだので、個人が仲介者 (b10) となっている。

世田谷：本当に地方で突然何かを始めようとするときには必要となるのではないか。ダンスや音楽の場合は、財団法人地域創造のダン活音活は有効だと思う (b11)。演劇に関しては、開館以来20年間続けてきて世田谷にストックされているノウハウなどがあるので、問い合わせを受けられることも多い。私たちが情報提供していけることはしていきたい (b13)。

プラット：有効だと思う。ST スポット横浜など。自分たちがファシリテーターを他に紹介したくないと囲い込んでいるわけではないので、持っていなければ積極的に活動している施設に聞くのは有効だと思う。

東京文化：有効だと思う。東京文化会館の使命として、全国の公の施設をけん引する役割を果たさなければいけないと思っている。現在、マネジメントのノウハウとして共有できるものは他の施設が視察に訪れたときに共有するようにしている。他の施設の方が見学にこられたときに、出来る限りワークショップの現場を見学可能にできるようにしたり、話を聞く時間をとったりするようにするなど。直接アーティストを紹介するだけでなく、地域でどうできるかという知恵の部分の受け渡しも行っている。

## 5. 施設職員について

### 〈施設〉

#### ・現在ワークショップの企画運営にかかわっている職員の方の簡単な経歴。

アーラ：宮城大で社会と芸術について学んできた職員。

福島出身でしばらくアーラで働いていたが、震災後やめて再び戻ってきた職員。

北九州：職員の経歴はそれぞれ全く異なるが、大学等でアートマネジメントを学んだり他劇場で経験を積んだりしている人材はむしろ少数派で、劇場に入ってから舞台芸術に関わるようになった者が多い。

キラリ：ワークショップの企画運営に関わっているのは、N氏ともう1名の女

性職員。

N氏→大学生だったころ、インターン（アルバイト）としてキラリを紹介され、お手伝いしたのがきっかけで入る。今年で12年目。臨時職員からスタートし、現在はプロパー。

もう1名の職員→アートマネジメント関係のことを大学で勉強し、そのままキラリへ。

世田谷：O氏→大学院を卒業してしばらくしてから世田谷に入った。ずっと学芸にいるがはじめはレクチャーや実験的な演劇創造プロジェクトや人材育成事業を担当していた。その後WSの担当に。

P氏→O氏と流れは近く、2011年くらいまでは学芸の中で作品作りの担当が多かった。12年度くらいからWSに関わるようになり、今は殆どWSを担当している。

その他スタッフ→2人は大学でWSを勉強していて、うち1人は卒業と共にアルバイトとして入っている。もう1人は大学院で社会教育を勉強しておりもともとは別の職場にいた。仕事としてWSに関わるのは世田谷が最初。2人とも、もともとWSや教育に興味があつてきたという感じになっている。

プラット：J氏→世田谷の学芸主任を経ている。世田谷時代、公共劇場のためのアートマネジメント研修の中で世田谷パブリックシアターの紹介をする講座の講師をすることがあった。WSや世田谷がどういう経緯で今に至るのかを整理して話していた経験は大きかった。また、オープン2年目となる1998年に広報担当として世田谷で働き始め、当時劇場監督だった佐藤信がインタビューを受けた際に立会をして、劇場の理念や経緯を佐藤信の口から直接聞いたことは大きく、そうした経歴があり今に至る。

その他職員について。1人は座・高円寺のアカデミー出身で、アカデミーの学びの中でも作品創造の方向よりも教育普及やワークショップに関する思考が強かった。もう1人は大学での専攻や取組がポイントとなり採用され、また教育普及に関心を持っていた。

東京文化：Q氏→もともとピアノを勉強していたが、日本と往復してオペラ制

作のアルバイトを開始後そっちが本業になっていった。フリーランスでもやったりしていて、ある時点で舞台芸術マネジメントをきちんと勉強したくてイタリアに留学した。スカラ座で半年間マスターの一環で勉強させてもらい教育プログラムにでありサーチしているうちにカーザにであう。帰国後、東京文化会館での仕事を開始した。

**〈該当項目外〉**

世田谷：契約ファシリテーターには巡回団事業をお願いしている。なぜ巡回団なのかというと、継続的に学校に行っているという関係上、色々なアーティストが入れ替わりいくよりもアーティストも学校と関係を作った方がいいから。世田谷の場合、大抵同じファシリテーターが毎年同じ学校に行くようになるべく調整をする。今年はこの学校にいったから来年は別というよりは同じ学校に行ってもらっている。先生が入れ替わりしながらもそのファシリテーターを知っている先生がいる状態で出来る。だから関係性をつくるという意味において契約している人に行ってもらったほうが良いという考えが1点。

それから学校なので1人のアーティストが3クラス同時にみるというよりも3人のファシリテーターが同時にその日の3、4限やっていくということになる。その時にクラスごとでやる内容が全く違うということになると困る。なので、ここでこういうことをやって進行しましょうという申し合わせと、ある程度共有できる人たちというのがいるのが重要だと考えており、契約ファシリテーターの人たちとはこういうことをやりましょうというのを互いに確認しながら進めている。

学校に行くようになって既に15年くらいたつの中でもはやいちいちのプログラムを細かくはいわないが、みんなずっと一緒にやっているからある程度ツーカーになっていてここはこうだということまで話が通じている。そういう意味である内容を担保するために契約ファシリテーターという状況をつくっている。

また、契約ファシリテーターという固まりをつくることでファシリテ

ターと私達で月1回とか2ヶ月に1回くらいで全員で話し合いをもてるようにしている。その際今後の方向性や学校の様子を共有する。ファシリテーター同士も共有する。契約ファシリテーターは私達も含んだグループとした関係性が存在する。

世田谷：契約ファシリテーターの中でWS以外の活動を行っている人は多くはない。ファシリテーターを選定する際の基準となる「演劇観があるか」という点について、何らかの形でWS以外の演劇活動をしているのは重要。ただ、上演作品の制作などをしていなくても、WSの活動自体が演劇なんだという考えのもとで演劇活動をしている人であれば問題は無い (b4)。WSがものづくりであるというのを分かっている人であれば良い。うまく交通整理をする人という意味でのファシリテーションとして考えている人は違う。演劇をみんなで作っているというものの中に自分がいるというスタンスの人は皆演劇人だと考えている。

プラット：U氏さんもY氏も現在は自からの表現活動を直接的には行っていない。演劇活動を自己表現における自己実現のためにやっているわけではないというのは大きい。彼らはファシリテーターとしての仕事の方が才能や可能性を発揮できている。依頼されている仕事を見てもそうだが、それを自ら認識している。表現者としての実現性とファシリテーターとしての実現性は違う。しかし、あるレベルまでいくと自分なりのバックボーンやアーティスト性をもう少し突き詰めることをやらなければならないのではないかと、そうしないと自分をバックボーンとして支えるものが無いのではないかと考えてしまう瞬間と、そういうものではなく自分自身がやっていることが一種のアーティスト性なのだと認識できる瞬間があるとおもう。

プラット：U氏の場合は演劇百貨店の組織の人間なので、自分が来れない場合に別な人員を演劇百貨店として派遣してほしいとお願いしている。演劇百貨店印を信じている形 (b12)。

東京文化：今後、現在のリーダーにない能力をもっている人で、東京文化会館でやる事業に役に立ってくださる方がいれば、それ以外にもお願いする可能性はある。また、まだ実現していないが今後特殊な楽器を扱うなどをテーマにしたワークショップを行うときに、簡単に弾けない楽器の場合、該当楽器のプロの演奏者をお願いするのはありだと思っている。

資料 5-3 : ファシリテーターとの「関係の拡充」に関する項目 (筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>1. ワークショッププログラム内容</b> <b>〈施設〉</b> ・WS の内容はアーティストの意向を優先させるのか、施設が提案したものをやらせるのか。 アキラ : <u>施設が持っている「ねらい」を始めにしっかり共有する。この部分をしっかり持っていないと後々ずれが生じてしまう (c13)</u>。共有したうえでアーティストの意向をふまえて内容を一緒に決めていく。意見交換の中で調節する。 北九州 : <u>内容はアーティストが既に持っているプログラムをベースに対象に応じてアレンジしたり、アーティストと劇場スタッフが一緒に一からプログラムを創り上げていくこともあるが、劇場側が一方向的に決定という事は絶対ない (c3)</u>。 プログラムの実施先については、場当たりに実施するのではなく劇場の長期ビジョンに基づきながら公募などで選定し、計画的に決定している。 キラリ : <u>うちの館がなにをやっているか、どういう目的で WS をやっているかということを理解してもらったうえで来てもらっている (b2) (c13)</u> ので、アーティストの意向を優先させているが、出てくるものもある程度ここに向けてやっているので、基本的にはアーティストの意向を優先させている形になる。 世田谷 : <u>アーティストか施設か 100% どちらかということはない。私達の場合は、特定のアーティストと何かやりたいところから決める場合と、私達が先にこういうことをやりたいと決めてアーティストを探した場合と両方ある。どちらにしても中身をどうしていくかということとはアーティストと一緒に決めている (c3)</u>。アーティストを選ぶ基準から考えて (後述)、そもそもアーティストの意見だけを優先させることもない。ただ、最後の決定で優先されるのはもちろんアーティスト</p>	<p><b>2. 活動範囲</b> ・以前、関係を持っていたが今は関係を持っていない文化施設はあるか。なぜそうなったのか R 氏 : <u>いくつかあり、原因には予算の削減と担当者がいなくなってしまったことが大きい。</u> S 氏 : <u>ダン活の課題 (専門職の有無、ミッション意識のばらつき、組織運営体制による継続性の違い) 公共ホールの専門的な人材がいなく感じる。</u> T 氏 : <u>継続事業のほうが少ないのでこのようなことは考えたことがなかった。</u> U 氏 : <u>水戸芸術館、いわきアリオス、福岡...人の異動や予算は関係していると思うが、福岡の文化財団に関しては講座によってファシリテーターが地元で養成されたから。</u> V 氏 : <u>鳥取でのワークショップは遠すぎて通うのが困難になりこちらから断った。</u> W 氏 : <u>文化施設ではないが、ピティナは力を入れていた人が変わって (退職されて) 呼ばれなくなった。</u> X 氏 : <u>W 氏に同じく。</u> Y 氏 : <u>アキラ...フリーの制作の人に誘われ、外国の人と一緒に演劇をつくるワークショップを 2 年間くらい行っていたが、施設側の方向性の転換で終わったことはある。</u> AA 氏 : <u>若いころは失敗もあった、いまはスケジュールが合わなくなり、別の人に頼んでその人のほうが都合がいいなら頼み続けるという流れもある。スケジュールの問題と、もともと 3 年など期間が決まっている。創作活動との兼ね合いもある。</u> <b>3. 文化施設</b> ・該当施設での関係を続けている、続けられている理由 (やめようと思ったことはあるか?)</p>



のアイデアや考え。アーティストが納得していないものをやらせることはない。ただ劇場スタッフも経験から提案できることは必ずずるようになっている。

プラット：現在関わっているファシリテーターの多くは知り合ってから年数も長く、彼ら自身がアーティスト的な思考を優先してやろうとしているわけでないのをまず理解している。お互いの状況を確認したうえで、今年はこのことがやれるのではないかということを相談しながら最良の結果を出すべく相談しているという状況。どちらかが強要されているということはない (c3)。彼らのスキルと経験を信頼している。  
東京文化：プログラムの内容はこの会館ではこのようなニーズがあるというのをリーダーたちに伝える。大枠をスタッフがつくっていくつか企画を持ってきてもらう。そのマッチングを話し合いで行いながら決めている。

## 2.ファシリテーター

### (1) 該当ファシリテーターに関する質問 (施設)

...契約内容 (アーティストの何に対して報酬を払っているのか、  
企画能力を含めた金額なのか、単純に事業の時間数なのか)

アーラ：能力に見合った単価 (c7) を考慮し、あらかじめ事業ごとに決めて出している。

北九州：報酬について拘束時間は当然考慮しますが、アーティストにお願いする内容によっても大きく変わってきます。

キラリ：明確に基準はない。企画能力や仕事のスペシャルな部分というところに払っているという意識が強いのだと思う。みんな一律くらいという訳ではなく、年齢やキャリアは考慮している (c7)。この予算でやるということは契約時に了解していただくという作業はしている。

世田谷：契約ファシリテーターも単発でのお願いも、プランニングと進行は分けて払っていないので、謝金自体に企画の中身を入れるという形になっている (c7)。ものすごく打ち合わせが多くなってしまう場合などは

R 氏：ファシリテーターをやめようと思ったことはないが、所属している実演芸術団体にずっといてもいいのかと思ったことはある。施設としては、そこで働いている職員の方や参加者が好きなのでやめようと思ったことはない (c2)。

S 氏：アーラはミッションを職員みんなが共有し理解したうえで採用されているので非常に話が早い。スタッフの意識とミッションへの共感によって「やめよう」と思ったことはない (c13)。

T 氏：ファシリテーターもどこかからやめられなくなっている。個人的理由でやめるといえないと感じている (c6) から次の世代の育成にも力を入れている。

U 氏：やめようと思ったことはない。それで生活しているから (c6)。

V 氏：そこに行くことでみんなが喜んでくれて、嬉しかったエピソードがたくさんあるのでやめたいと思ったことはない (c2)。参加者がミュージカルやワークショップに参加することで目標を見出して生き方が変わったりした場面を見ているので、責任をもってやっていかなければいけないと思っている (c7)。ほかの人はこれが仕事の生業となっているが、自分は結婚しており、仕事というよりは研究活動をしている感じ。人が成長する瞬間に立ち会えた喜びが積み重なり今に至る。

W 氏：やめようと思ったことはない。音楽のこのような WS はまだ発展していないものだし、そんな中でお金をこんなにかけて場所を提供してくれているのはたぶん日本で一番。そういう点はすごくありがたいと思っているし、都の活動として社会貢献として出来てる立場に立ててるということは光栄な事だと感じている。また、施設の人や一緒にやっている仲間が好きだからやめようとは思わない (c2)。

X 氏：やめようと思ったことはないが、当初の方向性と変わってきており自分の目指すものとずれている部分は時々感じる。

Y 氏：やめようとおもったことはない。生きていけなくなるので。無償のボランティアではなく、仕事として認識しているから (c6)。

Z 氏：アーラ自体が風通しのいい劇場で設備も良く劇場として広場として機能しているからしやすい。市民の人とも仲良くなっているから自分にと

別途考える。

プラット：開館前や開館当初の WS の実施回数が少ない時期に、学校行きで来てもらっているときは打ち合わせは別に払っていた（例えば年 5 回しかプラットにこないがそのうち 1 回は打ち合わせというときは打ち合わせの分も払っていた）。しかし、いまは結構な回数でプラットにきてもらっているのので、講師で来てもらっているタイミングで打ち合わせもできている状態。なので今は打ち合わせ本番も含めて 1 回で払っている (c7)。特別来てもらわないといけないことがあるならその都度払っている。報酬は文科省や文化庁が助成金要項で出している講師謝金の基準単価をベースにしている。

東京文化：リーダーたちの能力が高まり WS を 1 から作るケースが増えたため今年度から出演料に加え、多額ではないがワークショップを作る際メインで創作活動をする人たちに創作料を払うようになった (c)。

・現在までその関係が続いている理由として考えられるもの

アーラ：お互いの信頼関係 (c1)。

北九州：事業によっては同じアーティストで時間をかけて関係性を築く必要があるものもあるし、一緒にやっていくことで新たな展開に進めることもある。また違う対象にアプローチ出来ることもあるので、単年度で関係が終わることなく複数年続く場合も多くなっている。

キラリ：AA 氏自身が地域でやるということに興味があったということと、キラリ側も関係を切るきっかけが特にないという形。体制が途中で変わるなどして大変だったこともある分、愛着もあるのではないだろうか。関わった時間があるからスムーズに行うことが出来るものもある。

世田谷：話し合いを繰り返す中での信頼関係 (c1) (c3) と、圧倒的な進行のうまさによる安心感。特に学校においては、時間制限があり、やりたくない子が劇場での WS にくらべて多いが、信頼して任せることが出来る。

プラット：実績から他に候補をたてる必要性を感じないから。長年の信頼 (c1) と、結果をだしているからというところ。

って大事な場所になっている (c2)。他の地域拠点の方はほとんど関わっていない。あとはスケジュールの関係もある。

AA 氏：自身の生活もあり、仕事があるからという理由が一番大きい (c6)。何年か続けているうちにちゃんやらなければだめだと思いはじめプログラムもオリジナルのものを真剣に考えるようになった。

毎日通っているわけではなく、期間限定的な関わりなのでやめようと思う立場にはなかなかならない。お互いにやりたいことを共有して事業として起こせる機会があり、キラリふじみはそのあたりを尊重して担保してくれるので利害関係やミッションが共通している。

・施設との継続的な関係を作っていくことで得るメリット／発生するデメリットはなにか

...自分自身が得たメリット/発生したデメリット

...ほかに考えられるメリット/デメリット

R 氏：長く関わると、相手のことが分かるのでファシリテーター同士や職員の方の求めることが分かってくる。キレルポイントや、喜ぶポイントなど。参加者の成長が見える。また、人間の繋がりが出来ること。多くの時間を共有するという事は大切。デメリットは特に浮かばない

S 氏：講師が同じ人がいると、受ける側にとっても安心感があるし、一緒に WS を行っている V 氏とも絶大な信頼関係ができています。継続的に WS を行うことで WS の中で成長を見ていくことができる。また、自分自身も仕事の見通しが立ち経済的安定性につながる。施設のミッションに共感できるのでお手伝いできることに喜びを感じる。

持続しているからマッチングの制度が増していくシクオリティも上がっていく。しかし新しいひとが来ることで企画の多様性や新規性も生まれる。デメリットは移動の大変さ。

T 氏：依存しないこと。日々さまざまな変化が起きている。その変化にしっかりと対応すべくさまざまな地域で活動する。あらたな情報をいち早く取り入れる努力をする。

U 氏：メリットが多い。合意形成が早まる。職員の方へのリクエストがしやすい

東京文化：話し合いの機会（個人面談も含め）を設けることで信頼関係を構築しているから（c1）。常日頃のコミュニケーションやパートナーシップを大切にしている（c3）。

・施設との、子供以外のワークショッププログラムでの関わり／ワークショップ以外のプログラムの関わり

アーラ：いずれもある。お年寄りや赤ちゃんとお母さんなど。

北九州：アーティストとは、劇場とビジョンや目的を共有することから始めるので、そのような関係の出来たアーティストは他の事業（作品創造や公演なども含む）も合わせて関係が続くことが多くなる（b2）（c13）。

キラリ：子ども以外の WS もやっている。リーディングや劇の制作などもしている。

世田谷：いろいろなプログラムをお願いしている。

プラット：学校の先生向けの WS には R 氏、Y 氏に来てもらっている。一般向けのプログラムは主に養成講座の中で行っている。

東京文化：需要があるため、今までは子ども向けのものが多かった。しかし一般向けや障がい者向けに行っているものもある。

・関係を続けるにあたって生じている（生じた）問題や課題

アーラ：大きな問題にならないように毎回反省会をしてしっかり意見を交換する場をもっている（c3）。

北九州：下の回答と同じ

キラリ：体制が変わり、アーティスト自身がどう必要とされているのかという見方。自分のつくりたいものと、公共の場など世の中にある自分が頑張ろうと思ってきたものじゃない部分にも触れていく中でのバランスのとり方。

世田谷：小さな問題はいろいろあったが、大きな問題はない。現場で何かがあったとして、必ず私たちコーディネーターの誰かが現場を見るようにしている。なにか現場で問題がおこったときはこちらが把握している状態でその場で学校の先生と話したりしているので後々大きな問題には

くなる。複数のファシリテーターが施設と継続的に関わることが大事だと思っている。1 人だけだったらその人のすべてのものが施設にとって善になってしまうから。

V 氏：メリットは人とかかわっていくことで人の変化に立ち会える瞬間に出会えたこと。それが自分自身のモチベーションにもつながっていること。デメリットは特に思いつかない。

W 氏：自分自身の生き方が好きと思えていること。多様な人との出会いがある。参加者だけでなく、職員、ワークショップリーダーとの出会いも。挑戦できていること。続けてると関係性ができてきて、お互いがやりたいことやお互いの持っている力が分かってくると思うので、やりやすくなる部分と、やりにくくなる部分がある。続けていくことで、こういう順番でやってこういうチケット収入で...というモデルが出来てくるから制作的にはやりやすくなると思う。

試行錯誤を繰り返すことで、初期段階の時の WS の出す期間だったり、制作期間が把握できるようになってくるから、ゆとりが生まれやすくなるから、継続することでそのあたりを改善したりできるようになる。

長く付き合い続けることで、私達もそこでレベルを上げていかなきゃいけないし、求められるものが大きくなっていくと感じることはある。

X 氏：いろんな人と出会えたというのが最大のメリット。WS という世界に興味を持った人たちや、この先やっていきたいという思いを持った人たち、同じ方向性を向いていける人たちと出会えた。

デメリットは特に感じない。プレッシャーは感じる。

Y 氏：7 年くらい前から世田谷パブリックシアターでは年間契約という形をとっているが、年間これだけの収入があるという見通しが立つ。

Z 氏：メリットは文学座本体の観客を作っている。観客創造をしている。色々な人を行かせた方がより裾野がひろがる。人間同士の関係が出来ると、文学座を見る目も変わってくる。全然知らず舞台を見に行くのと、あの演出の人がやってるんだ見にいこうかなとなることの違い。

アーラも色々な文学座の人が行っているので強固な関係がある、1 対 1 の関係じゃない。それだけ色々な人が劇場出入りしていると名前を聞く

ならない。学校現場で学校側との教育方針等のぶつかりはあるが、ファシリテーターの間では大きなトラブルなどはない。

プラット：この分野において能力が高い人は限られているので仕事が集中する。他の依頼との関係でブッキングが難しくなってくるだろうと思っている。彼らが空いているところでなにが出来るのかを考えていくべき。

東京文化：大きな問題が起きる前にコミュニケーションをきちんととるようにしている (c3) ためトラブルの決裂などは今のところはないが、今後は出てこないとも言い切れない。あとこちらのやり方にあなたはそぐわないからお願いできない、もしくはニーズにそぐわなくて仕事の頻度が下がるというのはあると思う。

日本人だけでやり始めて 3 年たつが、リーダーとしての引き出しがより多い人に仕事が集中するような差は出てき始めている。

## (2) 貴施設とワークショップに関わりのあるファシリテーター全般に関する質問 (施設)

・あるファシリテーターにワークショップを継続的に依頼しており、それが施設の目指すものとファシリテーターの考えがずれた場合、ファシリテーターへはどのように対処するのか。

アーラ：話し合いを普段から重ねて大きなずれを作らないようにしている (c3)。しかしもし合わなくなってきた場合は決断することも大事、ずれたままあやふやな関係にしない。

北九州：先述のとおり最初にビジョンと目的を共有しておくことが何よりも大切と位置づけているし、各プログラムの終了後には必ずアーティスト、劇場、実施先スタッフを含めたフィードバックを行い、振り返りと次への課題を整理しているので、アーティストを変えなければならないような事態になったことはない (c3)。考えがずれたまま進んでいかないためには、施設がアーティストにワークショップを「お任せ」してしまうのではなく、施設側が実施者として企画段階から終了まで一回一回責任を

回数も増えて身近になる。デメリットはあまり感じない。

AA 氏：勉強になったと結果的に思うのは、自分の欲求を爆発させるだけでなく、市民の欲求に反映させられるようなものを作ること。そういう制約がある中での視点は劇団だけで作品作りをしているだけでは得られなかったと思う。自分の表現感を出発点に社会性があるかどうかを問われることは面倒だとも思うこともあったが、対外的に発信できる言葉やロジックを持ってたというのは大きかった。

### 〈質問項目外〉

W 氏：関係性が出来てくることで、話さなくても分かりあえる部分が出てくるが、分かっているつもりでそうでないことも中にはあると思うので、ワーク・ショップリーダーと職員の方の話し合いの場をもっと持つことは必要。

Y 氏：最初の 3 年くらい進行する力がついていくのが分った。ギュインギュインっていいながら伸びていくのがわかって。当時はそれが面白くて、それはやっぱり、施設の当時担当者だった人が「任せるわ、劇場が責任をとるから。」って言ってくれたことがすごく大きかった (c5)。もちろんやるからには自分がちゃんと責任を持とうとは思ったが。

AA 氏：アーティスト側がどんな哲学（WS を行うことで自分自身が何を達成したいのか、なんのために WS を行うのか）を持っていることが継続的に活動していくためには大切。

持って臨むことが重要である (c4)。

キラリ：過去に、芸術監督がきりかわるときに事業全体を整える時間と人員体制がなかったため、前年度に企画していた分として同じ内容のWSを違うファシリテーターとして新たな芸術監督に頼んだら双方の意図が若干刷り合わないまま進んだことがあった。それについてじっくり議論する時間がなかったこともあり、以降は企画を切り替えて百貨店の方をお願いをしている。争ったわけではなく、お互い違うなという感覚はあったと思う。

世田谷：ファシリテーターと現場で話していく上で決定する (c3)。

プラット：話をしすぎてすり合わせをするしかない (c3)。そのうえで決裂するかどうか。

東京文化：できるだけ制作過程にコミュニケーションをとるようにしているが、その中でずれていると感じたことは何度かあった。その時は徹底的に話し合いをする (c3)。ゆずれないといわれたこともなくはないが、基本的には館が必要とする仕事としてお願いしているのをきちんと認識してもらっている。プログラムに関することは、担当側も勉強しなければいけない。徹底的におたがいに納得できるまで話あっている。カーザの人へも同様に。これまでリーダーと決裂したことはないが、私達も見えていないものがあり失敗することもあると思う。だからお互いに向こうにもこうしてほしいという要望を言うようにしている。

・過去に継続的に呼んでいたり深く関わっていたが、現在は貴施設と関わっていないファシリテーターはいるか。また、その理由はなぜか。

アーラ：多文化共生関連のプログラム。当初めざしていたものが変わってきたため。

北九州：上の回答と重複のため割愛

キラリ：体制の変化によって尽きていったWS（音楽系）もある。組み立ては結局のところは個々が培ってきた関係性によるもの。

世田谷：劇場とアーティストの目指すものがずれて、最終的に違うプログラム

をお願いすることになった等ということはあるが、アーティストとのトラブルで決裂ということはない。

プラット：過去にはいない。プラットが出来る前に、学校行きのWSでファシリテーターと決裂したというよりも学校の要望が本来やってもらおうと思っていた講師の人の指向性が高すぎて会わなかったので違う人をお願いをしたことはある。

東京文化：いまのところはやめた人はいない。その代わりこれだけでは食べていけない状況なのだが、時間をかけている分はある程度仕事をお願いしなければいけないのでそのバランスをとるのが重要。あとからの受講生で今までいた人より高い能力をもっている人が来てしまった場合、古い人との入れ替えもどうしてもでてくる。質の高いコンテンツを提供するためには妥協してはいけない。

## 5. 施設職員について

### 〈個人〉

・現在の担当職員がいなくなった場合、ワークショップ・該当ファシリテーターとの関係は続くと思うか。または、続けていくために何か行っていることはあるか。

アーラ：組織として動いているため、続いていく(c8)。施設のミッションや事業の目的意識を共有しているから(c9)。実際に組織内も入れ替わりはあるが、ずっと続いている。

北九州：担当職員がいなくなったからアーティストとの関係の途絶えるということの無いよう、事業ごとに核となるスタッフを置きながらも複数のスタッフで関わりノウハウを残せるように、毎年担当を調整している(c8)(c11)。

キラリ：今やっていることが成り立たなくなると思う。ここも職員体制が特殊なので、この人たちとの関係は続けようと思えば続くが結構大変になるのではないかな。館長やプログラムに中心的に関わる人がいなくなれば特に厳しいのでは(c12)(M氏)。

また、アーティストによっても違うと思う、あるアーティストで事業

担当者の人に絶大な信頼を置いているからここにいると他の人が見ても分かるくらいの人はいる。なので、その事業担当がいなくなれば関係はなくなる可能性が高い (c12) (M氏)。  
既存のプログラムを続けていくということであれば、続けることもできると思う (c8) (N氏)。

世田谷：グループでやっているという認識があるので (c10)、今いる制作に関わるスタッフが全員一気にやめてしまわない限りは続くと思う (c8)。  
組織のあり方の問題になるだろう (O氏・P氏)。

プラット：一斉に全員がいなくなればありえるとは思う (c8)。個人のモチベーションを持ち続けることが必要で、WS や学校行きのアウトリーチということが劇場として必要だと考えている人はすべてではないので、そういう必要だと思っている人が抜けたらなくなる可能性はある。そういったことが嫌いな人がトップになったりすると既存の事業が脇に追いやられ、担当していた人が結果として離れていくこともありえる。

J氏自身がこのような活動をいいと思っているのと、それ以外にもこういった活動が大切だと思っている現場の人がいるということが大きい。あと地方の劇場はこうしたことをやるべきだと思っていて、館長や局長や理事長もその点に関しては同意している。

東京文化：自分に何が起こるかわからない状況を踏まえ、引き継ぐ人が引き継ぎやすい体制をつくっておかなければならないと思っている。1から説明しなければならぬものも多いので、なるべく色々なものが見える化していくことが、事業を続けていく上で今後の課題。

・ワークショップをアーティストと協力してやるにあたって、職員に求められる能力とは何か。

アーラ：熱意があるうえで、コミュニケーション能力。人と関わるのが苦手な人はできない。

北九州：スタッフに必要とされる能力は、「コーディネートする力」と考えており、劇場のミッションを踏まえ、相手(アーティストや対象となる地域

等)を知り、アーティストの力(舞台芸術)を対象にどう活かすかを考え、それを実践に繋げることが大切と考えている (b10)。

キラリ：能力は絶対必要。公立施設を管理するだけの人間ではできない。ありきたりだが創造力がないとだめ。何かを発想していくことが仕事だと思っただけでやらないと能力というか心構えが必要 (M氏)。

アーティストの言葉が聞ける人であること。昔市役所の人が主に担当している時には、何をどうつくるかという話がアーティストと出来ず、必要事項のみ喋るような状態だった。アーティストと喋ることができる言語をもつことが大切 (N氏)。

世田谷：話し合いができる、人の話が聞ける、演劇やWSについての考えをきちんと持ち、それを人に伝えることばをもつことが大事。あとは責任をとれる人 (O氏)。

やる意義をさまざまな立場の人に分かりやすく説明する能力 (P氏)。

プラット：粘り強さ。アーティストに対することよりも教育委員会、学校、市に対することの方が大変。こうした行政の人たちに理解してもらうには、専門用語は使わず、劇場スタッフとしての既成概念を捨てて丁寧に説明する力が必要。

東京文化：適応力、向上心。好奇心をもってアンテナを張り巡らせていること。また、人材のリサーチ力や育てる力、この人にどういう機会を与えれば成長できるかというコーディネート力 (b10)。

#### <その他>

北九州：関係のあるアーティストに頼りすぎないようにすることや、新たなアーティストも発掘していくといった努力も必要です。

キラリ：館長や芸術監督が代わることで、今やっていることがダメになるわけではないが、優先順位が変わっていくことはある。

世田谷：アーティストに丸投げにしないこと、プログラムの中身についてきちんと理解し責任を持つこと。

それが制作者がアーティストを守ることでもあるし、アーティストに口をだすということでもある。それは企画の最終責任者は絶対制作



者だと思う。制作者がちゃんと演劇観をもっていないと演劇のことは分  
からないからお任せですとなっちゃう場合も多いと思う (c4) (以上、O  
氏)。

資料 5-4 : 「その他」の項目 (筆者作成)

公立文化施設の職員の方への質問	該当公立文化施設と関わりのあるアーティストの方への質問
<p><b>2.ファシリテーター</b></p> <p>(1) 該当ファシリテーターに関する質問 (施設)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・該当ファシリテーターとの契約状況について ...契約期間 (年を通しての契約・事業単位での契約 など)</li> </ul> <p>アーラ : S氏→個人契約 V氏→法人格を持っていないので代表のV氏との個人契約 Z氏→地域拠点契約 いずれも、事業ごとの契約や、複数のWSをまとめて半年での契約など様々。</p> <p>北九州 : 契約は基本的に事業単位の契約となっている。</p> <p>キラリ : アソシエイトアーティストのAA氏としてWSをやってもらっているが、アソシエイトアーティスト自体特別な契約はなく口約束のようなものなので、事業単位で契約をしている (ほかの事業に関してもそう)。</p> <p>世田谷 : 契約ファシリテーターとしてお願いしているのは巡回団の部分。契約ファシリテーターは年間契約。R氏、U氏、Y氏は、巡回団に関してはそのように契約しており、その他の夏のWSなどは契約ファシリテーターの契約としては契約外。事業ごとの支払いになっている。年間契約の形は去年行った数をベースに今年はこれくらいの本数で、と見立てて契約し、最後の調整段階ですこし多めに払うようになっている。金額は人によってちがう。関係性やステータスは同じだが、他の仕事との兼ね合いなどもあるため。(R氏、U氏は個人ではなく百貨店としての契約。)</p> <p>プラット : 年間契約はしていない、養成講座は事前にスケジュールを決めているので前期で一括、後期で一括という形。学校行きのWSはファシリテーターの予定と学校の予定を調整しながら行っているの</p>	<p><b>1. 経歴</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ファシリテーターとしての活動歴</li> <li>・アーティストとしての活動歴</li> <li>・ファシリテーターとなったきっかけや思い</li> </ul> <p>R氏 : 中学1年生のとき、こどもの館劇団に参加し、如月小春のワークショップを受ける。高校卒業後、短期大学芸術科に入学。短大を卒業して1年ロンドンに留学し、大道芸人として活動。帰国した年から世田谷にワークショップのスタッフとして参加。その後、演劇百貨店に参加。結成当初は入っていなかったが数年後に声がかかり入ることになる。その後、U氏のアシスタントとして各地で活動。後に1人でも各地でファシリテーションを行っていくようになる。</p> <p>S氏 : 演劇部を経て1987年～96年電気曲馬団を主宰、97～現在、ダンスアーティスト体奏家に。十五夜投げ銭野外劇・カナダfFIDAダンスフェスでのアートによる社会活性化包摂化の原体験がある。 ファシリテーターとしては、<u>大学でお世話になっていたまちづくり系の教授に誘われて、世田谷で一般に向けて初めてWSを行ったことがきっかけ。その後は海外でダンス活動などを経て日本に帰国後、個人的に声をかけてもらい高齢者施設や児童館でWSを行った (a3)</u></p> <p>T氏 : 1998年飛ぶ劇場 (北九州) 入団、2000年 富良野塾入塾。高校演劇専科での講師経験を活かし、北九州芸術劇場「日韓合同キャンプ、チャレンジ! えんげき 09」などの総合演出なども務める。様々な全国ツアー公演などに参加する傍ら、自身の団体「有門正太郎プレゼンツ」を2005年より始動。 北九州芸術劇場、事業課学芸係から地元で「演劇出前ワークショップ」を作っていきたいという旨を受け見学からスタート。2001年扉座出前ワークショップ、見学から始まる。2003年より北九州芸術</p>

である程度まとまった月で契約をする場合もある。いずれも実施回数によって報酬が変わる（10回行えば一回単価×10など）。回数を多く行う場合は、1回ごとに契約していると支払い手続きが遅れるので、ある程度まとめてか、年間契約にした方が早い。

東京文化：東京文化開館ワークショップ・リーダーの契約はその都度行っている。今のところは一律同じランクになっている。

### ...契約に関するファシリテーターの肩書きの有無（例えば「登録ファシリテーター」など）

アーラ：とくになし

北九州：特別な肩書きはなく、ファシリテーターという呼び方もしていない

きらり：とくになし

世田谷：契約ファシリテーターに関しては、「契約ファシリテーター」という名称がある

プラット：特になし。

東京文化：「ワークショップ・リーダー」という言葉は総称としては使っているが、W氏、X氏は「東京文化会館ワークショップ・リーダー」という肩書きとなっている

### ...契約更新は考えられているのか

アーラ：お互いの信頼関係の元始めているので、信頼関係で成り立っている。年度の後半頃から、来年もお願いしたいという主旨を話す。周りの変化などにより、もしアーラの目指すものが少しずつ変わったりした場合は、その趣旨をしっかりと話して良好な関係を保ちながらお断りする。ひとつのプログラムが終わったとしても、他でアーティストが活躍できないかを考える。

北九州：事業によっては同じアーティストで時間をかけて関係性を築く必要があるものもあれば、一緒にやっていくことで新たな展開に進めることもあり、違う対象にアプローチ出来ることもあるので、単年度で関係が終わることなく複数年続く場合も多くなっている

劇場出前ワークショップ参加。その後、地域創造リージョナルシアター（北九州芸術劇場と共に）参加。2016年より地域創造リージョナルシアター登録派遣アーティスト。他にも北九州市民カレッジ講師、俳優向けWSや有門正太郎プレゼンツWSなど行う。

U氏：高校から演劇をはじめ、桐朋学園大学の演劇科に入学。講師の中に如月小春。如月は演劇制作だけでなく（今で言う）ワークショップも行っており、興味を持った。22歳くらいの頃、1人のアーティスト（如月）の仕事を見たいと思ったことがきっかけで弟子入りをする。その後、如月が開いた第1回アジア女性演劇会議の手伝い（雑務など）を経験し考え方などを学ぶ。兵庫県立子どもの館（中高生向き）のワークショップ現場にも入る。世田谷パブリックシアターにて如月が命名したワークショップ「演劇百貨店いらっしやいませ」2年目に如月が急逝し、現場を引き継ぐ。翌年03年NPO法人演劇百貨店を設立。自身の芝居の方は老後の楽しみにとっているが、まったくやっていないわけではない。

V氏：劇団四季付属研究所を卒業後、金沢で劇団を主宰し演出活動を始める。その後金沢市民芸術村でディレクターを務めドラマキッズクルーに関わる。2001年WSグループ「劇・遊び・表現活動Tenseeds」を結成。Tenseedsプロジェクトで障害のある人とのワークショップを行って作品作りを始める。7年前からアーラで市民参加型ミュージカルを演出し、その後アーラでワークショップ、アウトリーチを行う。

W氏：音楽大学にピアノ専攻で入学。在学中、ピティナのインターン中、コンサートを企画するときに演奏だけでなくアクティビティを組んだものもやりたいと協力を得てワークショップのようなことを自分でやり始める（講座の中での実践は経験有）。その後、ピティナ側もこういったことをやっていきたいと意向を示し、13年冬にX氏と「おとみっく」を発足。大学院在学中から東京文化会館のワークショップリーダーに選ばれる。修了後はピアノの先生をしながらワークショップリーダーの仕事、「おとみっく」での仕事を続け、発達障害の子どもの療育や幼稚園での音楽の授業も担当している。

キラリ：契約の更新ということはなく、来年もということはなくとも、来年に向けた話し合いの中で空気で決めているところもある。

世田谷：契約はいまのところ更新されている。

プラット：各事業ごとの契約になっているので、更新などはない

東京文化：事業ごとの更新なので、年度ごとの更新はない。

**…契約状態に変化はあるか（例：はじめは単発プログラムでのお願い→年度を通してのお願い など）**

アーラ：V氏ははじめは演出としてのお願いだったが、ワークショップもお願いするようになった。事業ごとの支払いという形では変化はない

北九州：変化なし。

きらり：変化なし。

世田谷：巡回団に関しては、はじめは単発だったが年間契約になった。

プラット：はじめから現在の形をとっているためない。回数が増えてきたのでまとめて払うということが変わったくらい。

東京文化：東京文化会館ワークショップ・リーダーについて、来年度から体制を整えることを検討中なので、レギュラーメンバーなどランクは出てくるかもしれないが、年間契約に変更ということはない。今までは暗黙の了解の中で進んできた。今後は年度ごとの契約という形になる可能性もあるが、現在はそこまで出来ていない。

**<該当項目外>**

キラリ：アソシエイトアーティストについて。現在はアソシエイトアーティストはWSには殆ど関わっていない。アウトリーチの時、平田オリザさんとWSでAA氏は関わってくださっている。アソシエイトアーティストとなるまえは富士見高校へのアウトリーチと夏休みのWSに参加していた。アソシエイトアーティストだからWSはやっている／やっていないという訳ではなく、とくに深い理由はそこに

X氏：音楽大学ではピアノを専攻。学部4年生のときピアニスト仲道郁代さんの少人数レッスンを受けた際、小学生向けワークショップを誰か手伝ってほしいと声がかかり、参加する。実際のWSに初めて触れ、学校の先生たちが普段みられない子どもの顔が見られたと喜ぶ姿を見てからWSにはそういう力があるのかと感じた。その後、何度か仲道さんのWSのアシスタントを行うようになる。大学卒業後、2013年に研究科に入りピアノを専攻する傍ら、マイケルスペンサーのファシリテーター養成講座に参加。同年冬には東京文化会館のワークショップリーダー養成講座にも参加。その後東京文化会館ワークショップ・リーダーに。W氏との「おとみっく」というワークショップを行うグループではワークショップクリエイターという名称で活動。一般財団法人地域創造はサブコーディネーターも務める。

Y氏：もともと学生時代から演劇活動をしており、世田谷区の演劇ネットワークに加入していた際、97年に世田谷パブリックシアターが開館し、「地域の物語ワークショップ」をやるのでワークショップに興味がある人はいないかとネットワーク内に呼びかけがあり、ワークショップの進行アシスタントになった。手を挙げた理由は、このまま演劇をやっているのかという気持ちや、芝居作りに息苦しさを覚えていたから。ワークショップに参加したことがきっかけで、自分が演劇界にいてもいい場所だと直感的に感じた。世田谷で子どものワークショップもやってみないかと言われ、月1~2回WSを行うように。その後演劇デザインギルドに誘われ団体に加入。2003年に世田谷区内の小中学校にワークショップを行う「かなりゴキゲンなワークショップ巡回団」が始まり、参加する。

Z氏：文学座付属演劇研究所を経て05年から座員に。演出を務める傍ら、演劇ワークショップの講師も行う。もともと若者と関わることが好きで、学生時代もOBとして高校演劇部の指導をしたりしていた。

AA氏：大学在学時に講義でワークショップを作る授業を受け、ファシリテーション能力を高めるものとプログラム作り、企画を叩き込まれた。在学中に設立した田上パルを主宰する傍ら、大学卒業後すぐに1

はない。あくまで創作活動がメインとなっているため現在はあまりワークショップには参加していない（公演の上演に付随したものは除き）。

今後、キラリのために必要な活動と判断し、アーティストの意欲や理解がそのときに合致すれば、公演に付随した以外のワークショップもファシリテーターとして参加するようになることは出てくると思う（M氏）。

プラット：昔は地域のさまざまな催しや行事、近所づきあい、習い事、学校が担っていたある一定の人づくりみたいな役割の部分が、効率化と少子化と指導する先生の多忙化により抜け落ちてきていると思う。劇場は、本来社会が支えていたそうしたものを支えなければならないと考えている。本来は、学校がその部分を担っていればよかったが、グローバル化の波が学校教育にも波及し、社会に出て役立つ知識を身につけることが重要だという方向にむかい、人づくりにとって必要な知恵や行動力を身につけることを学校が担うことが厳しくなっている。そこに対して何かできるのが文化施設なのではないかと。とくに演劇やダンスの身体パフォーマンスのことを考えている劇場が引き受けるしかないのではないかと。そのため、そういう学校へWSを派遣することなどで、学校ではやりきれないことを劇場で引き受けていくということが必要なのではないかと考えている。

プラット：子ども向けWSについて。

豊橋が作った劇場なので市民に対し還元するという観点では、学校を対象とした場合、市立の小中学校になるので、組織的にもそこが一番やりやすい。そこに対する予算は市からの委託という形になるので別についている。小中学校にいつの生徒を対象とするものや先生を対象とするものは個別に実施している。そうした事業を実施しているので、PLATの中ではそれ以外の子ども向けのWSなどを多数実施しているわけではない。あくまで小中学校に出向いている

人でファシリテーションを行うようになる。学校現場でのワークショップからスタート。

### 3.文化施設

#### 〈公立文化施設一般について〉

・公立文化施設を拠点にワークショップを展開するメリットはあるか。

...自分自身にとってのメリット

...ほかに考えられるメリット

R氏：ネームバリューがあるので信頼されやすい。履歴書に書くときなどに有効。また、多様な参加者がいるので面白い。子どもも親が参加させて訳が分からず来る子など安く参加できる。子どもを安心して預けられる（託児所替わり）

S氏：やった分だけギャラがもらえること。自主企画でWSを行うと、広報や収入を工面するのが大変になる。だから公共ホールでは人はホール側で集めるし告知もしてくれるのでストレスは少ない。人をあつめる労力をWSの作成にすべて注げるからクオリティもあがる。受けるほうも低価格でできる。自分自身が生産性や効率性の外側にいる人を対象にWSを行っているため、公共施設でやるときにその層が来てくれるのは公共施設で行うことの強みになる。

T氏：上と同じく依存しないこと。現在マッチしているアーティストとかかわることが望ましい。

U氏：継続性。その施設のことを考えている人がいない限りはワークショップは出来ない。踏み込める場所が変わってくる（NPOでは学校へ踏み込むことは難しい）身分保障になる。

V氏：メリットはみんなの成長がみられること。可児の皆さんが元気になる様子を見られること。ワークショップなどを通じて劇場のことを知ってもらい、観客やファンを増やすことに繋がる。

W氏：公立文化施設に関わっているという肩書で信頼が持てる。市民の人にとってのあらたな居場所づくりのきっかけになる。新しい人に出会って多様性を知るきっかけとなる。

ので子ども向けが多いように感じるが、これを除いて一般的なWSの枠組みからみると子ども向けはあまり実施していない。それは、小中学校へ出向いてのWSという特別な枠組みがあるからやっていないのと、もうひとつはココニコ（こども未来館）という小学生以下を対象とした施設が近くにあるため、低学年以下の子どもや親子に対しての何かはそちらに任せておけばよいのであまり踏み込んでいない。それならば、そこでは賄えない舞台芸術などをベースにしたものを引き受けていく必要がある。ココニコは民間の指定管理者が運営しているので、学校へ行ったりするのはやりにくい。施設はとても良く、親子連れが非常に多くあつまってきている。あと小学生でも個人対象だとココニコが向いており、学校・クラス対象だとプラットの方が動きやすいと思っている。しかし、年間ある一定本数は親子が楽しめる演劇やダンス事業はやっていこうと考えているので、それに付随したWSや、夏休みの終わり頃という、子どもたちが時間を持て余しているだろうと思われる時期に、養成講座の成果発表と実践の場を設け、子ども向けのWS事業を実施している。

東京文化：公の施設として、WSが年間いつでもやっていることが大切だと思っている。お客さまからももっと頻繁にやってくれたら来るのにと声が多い。しかし、この施設の構造上の問題や職員の体制上、1回行うのに人手がかかるため厳しい。それでも月1回は出来ているという風にはなりたい。その後はニーズがあれば。また、東京都の使命として、都の税金を使っているのもっと劇場の外に持っていきたい。遠い方の地区はこちらまでこられない子どものためのアウトリーチなど。衣装や道具の運搬も必要なので大変ではある。

東京文化：東京文化会館ワークショップ・リーダーについて、今後は体制を決めていかなければいけない。毎年3人選んで増えていったら1人ずつの出来る数は減るし、人数を抱えていくと事務処理の問題もある。若い人が多いのでリーダーになってから結婚し

X氏：「東京文化会館」という肩書を見せると信頼につながる。公共施設では幅広い人たちに足を運んでもらうことになるので、そのきっかけとなる。守られている。

Y氏：公共文化施設でワークショップを行うことで、いつでも子どもが来られる身近な施設になる。学校でのワークショップは長くは出来ないが、そこで関わった子どもに「今度劇場でワークショップをやるからおいで」といえば来れる場所がある。学校でやって楽しいと思ったワークショップをより深く体験することができる。学校外の友だちと関わることができる。劇場を拠点にするとプログラムの中で外へ出向く（散歩のような形で）こともでき、街の中で遊ぶことで近所の人と子どもたちの間に顔見知りができ、それがやがて安全な街づくりにつながる。施設自体はなくなりにくいので、自分自身もより安定的な収入につながる。

Z氏：演劇は敷居が高いという意識があると思うがもっと身近なものだし豪華な舞台装置がなくてもできるものだと体験できると、演劇を見る人がふえる。人が増えれば批評対象になり、作る側も緊張感も増す。それが最終的には色んな劇団を育てることにつながる。それを公立文化施設でやるからこそ色々な人が体験するので、より大きなメリットになる。演劇の敷居を下げるWSはより有効になる。また、公共施設で税金が投入され文化事業となることで演劇人の雇用創出にもなる。演劇人の持っている技術でファシリテーターや講師ができることは活躍の場を広げている。

AA氏：継続的に関わるメリットともかぶるが、やはり対外的に発信できる言葉やロジックを持てたというのは大きかった。デメリットは、デメリットとも思わなかったが県レベルの施設で事業をやるようなときに内容の検閲が入る時があること。

- ・公立文化施設を拠点にワークショップを行うことに不自由はあるか。  
(公立文化施設が提供するアウトリーチも含め)

た子もいる。妊娠してしばらくお休みということもある。できない期間にできる体制もかんがえている。

東京文化：ワークショップ・リーダーという言葉は、カーザも英語読みでは使っていたし、分かりやすいという意味で使っている。自分が何かを見せてリードすることがあるから、WSのリードをし、お客を引っ張るという要素が強い。

#### ...自分自身が経験した不自由

##### ...ほかに考えられる不自由

R氏：不自由も含めてワークショップであるから、やりにくいと感じることは少ない。不自由さこそネタやエンジンになりうる→日程が短い・参加者が台詞を覚えられないなども、試行錯誤をする大きなきっかけになる。

S氏：担当者の人が貧弱なイメージを持っていてもヒアリングでなんとかなっているので感じたことはない。個人的には日本の教育の自由度がこの先どれほど担保されるのかが不安。

U氏：時間や内容の制約はあってもむしろメリットとして感じている。

V氏：不自由は特に感じていない。公共施設との関係性をアーティストがどうもつかだと思うので、信頼関係が成り立っていればある程度何をしてもいいということになっていると思う。

W氏：実行に移すまでに私立よりも時間がかかる

X氏：立地によっては行きづらいことがある。

裏を返せば公立だからこそどんな年代にも「平等に」WSを享受する機会を持たなければいけない。

Y氏：使うタイトルや進行に注意を払う必要がある。

(はっきりと戦争反対、などは書けない)

##### 〈質問項目外〉

S氏：地方を回わるようになって思うことは、地方の公共ホールって大変だということ。みんなが意識を共有できているところもあれば、そうでないところもあり、組織体制も意識も違う。

T氏：作り手側としてどうしたらいいかについて手を差し伸べる人が少ないのと、プログラム作りに時間がかかるのでアドバイス、ジャッジする人材が施設側に必要だが、現状では少ないと感じている。社会の変化を識別できるように、目利きとなるコーディネーターが増えていく必要がある。

T氏：ワークショップを行うことで、自分自身も触発されて作品作りに反映されるウィンウィンの関係があることに気付いた。ワークショップをやるのが、自分の作品作りとリンクしていないとワークショップも適当でいいやと思うかもしれないが、リンクしていると思うと新たな発見がしたいと思うからワークショップを行う。

U氏：予算や人員が限られた中でWSをやっている施設がどれくらいあるのか

W氏：私が行ってる千葉とか三重とか呼んでくれるところはアーティストバンクが出来て、研修する時間や、この講座に来たらみんなに演奏会ができるとか、地域で活躍してるアーティストのコミュニティができてらしい。そういう施設の人たちは、1人頑張ってる職員がいる。どこの施設にも。やりたいんだって動く人がいないと、文化施設自体も演奏会をやるとかコンサートやるだけで忙しいから、そういう人がプラスアルファでないと厳しい。東京のホールでもそういうことをやっている施設ってどこも1人、「あっ何とかさんね」と分かる人がいる。

X氏：東京文化会館では、ワークショップ・リーダー。仲道さんやマイクさんはファシリテーター、自分たちがやる時はワークショップクリエイターという言葉を使っている。どれも少しずつニュアンスが違う。ファシリテーターは脱リーダー性が求められるが、ワークショップ・リーダーは自分が参加者に対して音楽のコミュニケーションをとるというリーダー性が求められる。また、東京文化会館のワークショップはショーが入っている。

X氏：「音楽系のWSになると音楽が出来る人、アーティストがやらなきゃいけない要素が強くなる。でもそれだけで食べてる人とか、私や坂本みたいに他の仕事もしながら音楽全般に携わって生きてるとか色々振れ幅があると思うんですけど、アーティストたちというのがや



る意味とか、というのも色々こうあるわけですよ。だからそういう意味でもほんとにやる人って限られていて、WSをやっている人に対しての受け入れられない部分もありますし、やる人はおのずと同じ人になるのかなという。」

X氏：WSは見ないと分からないものなので、見なくてもちゃんと効果があるなど理論武装しなければいけない。

Y氏：学校でワークショップを行うことは劇場で行うことよりも難しい。時間があらかじめ決まっているから。時間の制約の中でワークショップの大切さや演劇の面白さを本質を見失わないように落とす作業が必要。

Y氏：ファシリテーターになることについて、これが自分のやりたいことだということを感じとしてちゃんと思える人じゃないと仕事としてはおすすめできない。

Y氏：世田谷パブリックシアターが出来て20年くらいだけど、世田谷でファシリテーションが出来る人というのが自分や柏木さんを含めても6人くらい。なかなかいない。

Z氏：自分の軸足は演出や演劇活動。一環として公共でのWSや文学座の講師をしている。活動をこまめにこなしている先輩もいるし、演出の先輩もいて向き不向きがある。自分は若者とかかわるのが好きなので積極的にやっている形。

Z氏：演出家だからできること。現場で活躍しているプロの演出家だからこそ呼ばれているということもある。現場の人間だということが付加価値として大きい。

Z氏：中には、表現活動がメインだったはずなのに教育者の方に向かってしまうのは、そもそも何したかったんだっけ？となる人もいると思う。自分で選んでそっちに行っとなれば問題ないが。

AA氏：養成講座のような講座の講師としてやるようになったのは3年前く

らい。20代後半にしてもう教える側になってしまった。講師の経験はWSのことを体系的に考えたり、社会のどういう場所で必要とされているのかを考える大きなきっかけになった。