

2. 芸能関係専門家の研修基盤の現状と問題点

芸能関係専門家のキャリア形成を考える時、ジャンルによって、時代によって、人によって、そのプロセスは様々である。「小さい頃から身体訓練を要する」「ある程度体が安定しないと訓練できない」「骨格によって向き不向きが決まる」「いつから始めてもおかしくない」「生まれた家系が後の芸に影響」「たまたまその時に弟子の募集があった」「〇〇を見て感動し、その道を目指した」など、節目節目で運命を決める因子はたくさんあり、その組み合わせは一様ではない。

したがって、どのタイミングでどのような教育の機会を得られるべきか、答えはひとつではないが、グループインタビューでも発言の随所に見られるように、異分野を含めた人材交流や情報、稽古場、技術や教養を深める機会、心身の調整と強化など、キャリアアップを支えるためのさまざまなニーズがあり、その一部は分野の違いを超えて共通している。また、そうした機会を支える仕組みも求められており、実際にいくつかは研修機会を支える制度もある。

ここでは、実演家がプロとしてより良い活動を行うための制度を考えるため、その概念と現状、問題点を合わせて整理してみたい。

2. 1. 養成と研修の区分

はじめに、ここでの「養成」「研修」の言葉の使い分けを定義する。「養成」は辞書の上では養い育てることを意味するが、ここでは芸能の初歩から専門家になるまでのプロセスにおける教育とする。例えば音大生の教育、劇団の養成所などは養成である。「研修」は、辞書では学問や技芸をみがきおさめることだが、ここでは専門家となってから後に、技芸を磨くための教育とする。例えば既にある程度名の通った演出家が海外留学する場合などである。

「養成」と「研修」の違い(言葉の定義)

養成	(広辞苑)	養育させて成長させること。養い育てること。
	(ここでは)	芸能の初歩から専門家になるまでのプロセスにおける教育。
研修	(広辞苑)	1. 学問や技芸などをみがきおさめること。 2. 現場教育。
	(ここでは)	専門家となってから後に、技芸を磨くための教育。

(1)養成よりも、不足している研修機会—キャリアアップを支えるもの

本論では、主に「研修」について扱うこととする。なぜなら、江戸時代から既に稽古事文化が発達していた日本では、三味線や箏、踊り、ピアノ、バレエなどの稽古事が今も盛んであるし(『芸能白書 2001』では約 33,000 箇所数えられる。図表 1)、47 の都道府県全てに音楽大学(総合大学の教育学部の音楽専攻も含め)があり、果たして本当にプロになりたい人を養成する場かどうかは別として、ピアノの個人教授なども含めて数の上では養成機関は決して少なくない。

【表1】

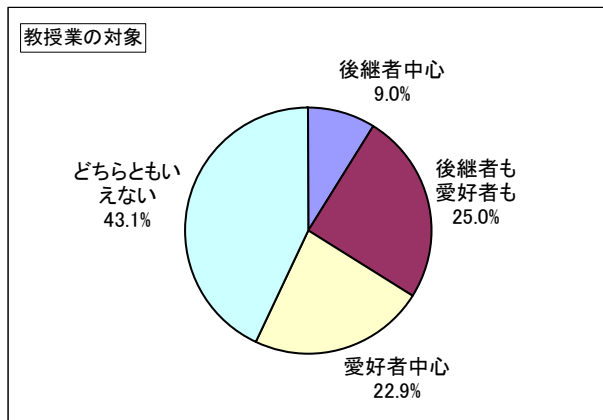
芸能の教授所数 (件)

タウンページ	タウンページ													音楽学校										
	音楽 教室	歌唱 教室	ギター 教室	バイオリン 教室	ピアノ 教室	芸能・ 俳優学校	ダンス 教室	舞踊 教室	日本 舞踊	日本舞 踊教室	洋舞	バレエ	リト ン	邦楽 教室	タウン ページ計	演劇 養成所	国公立 大学院	国公立 大学院	私立 大学院	私立 大学院	短大	高校	専門 学校	音楽 学校計
北海道	465	26	39	32	234	1	255	26	74	39	51	77	67	86	1,472	2	5	5			1	3	1	15
青森	90	5	6	5	50	--	53	9	41	6	13	16	10	30	334		1	1			1	2		5
岩手	90	5	5	6	73	--	33	13	12	12	1	6	12	26	294		1	1				1		3
宮城	162	13	16	11	42	--	63	14	53	28	26	46	35	33	542		1	1	1			1	3	7
秋田	71	5	8	3	35	--	53	5	19	5	10	26	16	35	291	1	1	1			1			3
山形	94	5	6	--	38	--	50	6	22	6	6	9	14	22	278		1	1				1		3
福島	128	11	13	8	76	--	71	1	44	12	8	27	21	30	460		1	1			1	1		4
茨城	348	13	15	13	94	8	90	13	67	25	6	54	27	53	826		1	1				4	1	7
栃木	156	19	11	3	50	1	99	6	37	10	5	29	13	34	473	1	1	1			1	2		5
群馬	185	16	17	9	75	--	104	9	26	19	10	29	14	39	552	1	1	1			1			3
埼玉	548	72	81	56	180	3	135	27	102	49	33	127	68	115	1,596	3	1	1	3		1	6	2	14
千葉	487	49	44	31	181	9	184	32	82	39	22	121	80	127	1,488	3	1	1	1			3	1	7
東京	1,000	171	132	87	314	112	666	81	432	137	165	362	272	470	4,401	150	3	4	8	4	2	11	21	53
神奈川	697	78	83	51	199	6	289	55	112	58	43	201	150	138	2,160	6	1	1	4	3	2	4	3	18
新潟	284	10	15	19	127	4	120	11	6	39	2	56	37	42	772	1	2	2				1	1	6
富山	118	10	3	13	59	2	43	1	17	7	13	19	18	44	367	1	1	1			1	1	1	6
石川	90	24	2	6	34	3	48	1	24	--	18	11	30	35	326		1	1			1	1		4
福井	87	15	--	--	11	--	32	6	9	8	5	7	22	21	223		1	1			1	2		5
山梨	91	1	5	5	34	3	32	3	33	4	4	21	8	11	255		1	1				1		3
長野	269	26	15	14	145	5	73	14	29	57	3	27	51	69	797		1	1				1	1	4
岐阜	143	29	12	7	51	9	50	13	21	21	11	19	28	57	471	1	1	1	1		1	4		9
静岡	254	70	37	13	87	16	143	13	94	36	18	55	70	91	997	1	1	1			1	5	3	11
愛知	502	57	61	12	111	46	214	18	82	46	55	126	164	178	1,672	3	2	2	2	2	1	4	2	15
三重	137	16	5	3	33	2	29	4	26	16	7	24	58	36	396		1	1				1		3
滋賀	88	5	8	3	38	2	16	1	8	1	--	17	17	13	217		1	1				1		3
京都	176	31	14	6	31	6	112	7	61	7	25	42	65	68	651	3	2	2	2	2		3	1	12
大阪	617	84	55	23	124	50	280	22	112	11	35	142	152	114	1,821	14	1	1	3	2	1	4	2	14
兵庫	362	28	28	16	66	3	142	8	39	13	14	75	93	58	945	6	2	3	2		3	3	1	14
奈良	104	16	10	3	27	1	32	1	32	13	--	19	40	21	319		1	1				1	2	5
和歌山	69	13	6	4	23	--	18	4	11	4	--	13	13	9	187		1	1						2
鳥取	39	2	5	--	8	--	26	5	1	13	--	12	10	11	132		1	1				1		3
島根	85	8	2	1	36	--	9	1	11	--	10	6	14		183		1	1				1		3
岡山	127	25	10	3	38	5	32	7	4	25	5	32	30	43	386		1	1	1		2	3		8
広島	244	46	15	16	97	7	99	30	13	39	12	43	37	61	759		1	1	1	1	2	1		7
山口	132	18	6	11	45	--	52	6	8	33	--	15	22	22	370		1	1			2	2	1	7
徳島	84	8	3	2	34	--	25	3	40	14	10	20	4	20	267		1	1	1		2	1		6
香川	71	17	3	2	32	3	28	5	23	5	3	10	8	17	227		1	1			1	3		6
愛媛	91	19	4	--	27	--	39	6	24	13	4	30	13	38	308		1	1			1	1		4
高知	47	7	5	1	40	1	33	7	13	--	7	6	5	26	198		1	1				1		3
福岡	486	81	23	19	117	1	177	18	153	39	26	97	63	110	1,410	1	1	1			2	3	3	10
佐賀	72	14	5	3	19	--	13	13	43	3	3	9	7	13	217		1	1				1		3
長崎	136	15	3	2	56	--	35	35	42	5	1	21	15	16	362		1	1	1			1		4
熊本	139	21	9	6	101	2	67	6	46	10	6	22	21	53	509		1	1			1	1		4
大分	108	16	9	--	69	--	34	7	42	21	7	24	7	32	376	1	1	1			1	2		5
宮崎	46	19	7	3	25	2	25	7	71	11	--	20	16	21	273		1	1			1	1		4
鹿児島	132	9	11	1	70	1	35	36	59	37	7	14	11	39	462		1	1			1	2		5
沖縄	103	6	7	6	87	6	20	78	23	10	11	27	17	51	452		2	2						5
合計	10,054	1,254	879	538	3,543	320	4,278	694	2,332	1,017	711	2,215	1,957	2,692	32,484	198	58	60	31	16	37	100	48	350

2000.3.13 「インターネットタウンページ」、「俳優・タレント養成ガイド2000」、「音楽大学学校案内2001」より作成

ある程度、芸能に接する機会があり、趣味としての活動も盛んである一方、いざ職業にするとすると、そのキャリアアップをサポートする制度は非常に少ない。ジャンルによっては、アマチュアを教えた方が商売として良いので、プロの研修の場が減っているという話もある。また、プロとアマチュアとで教える場が区分けされていない所も多い(図2)。

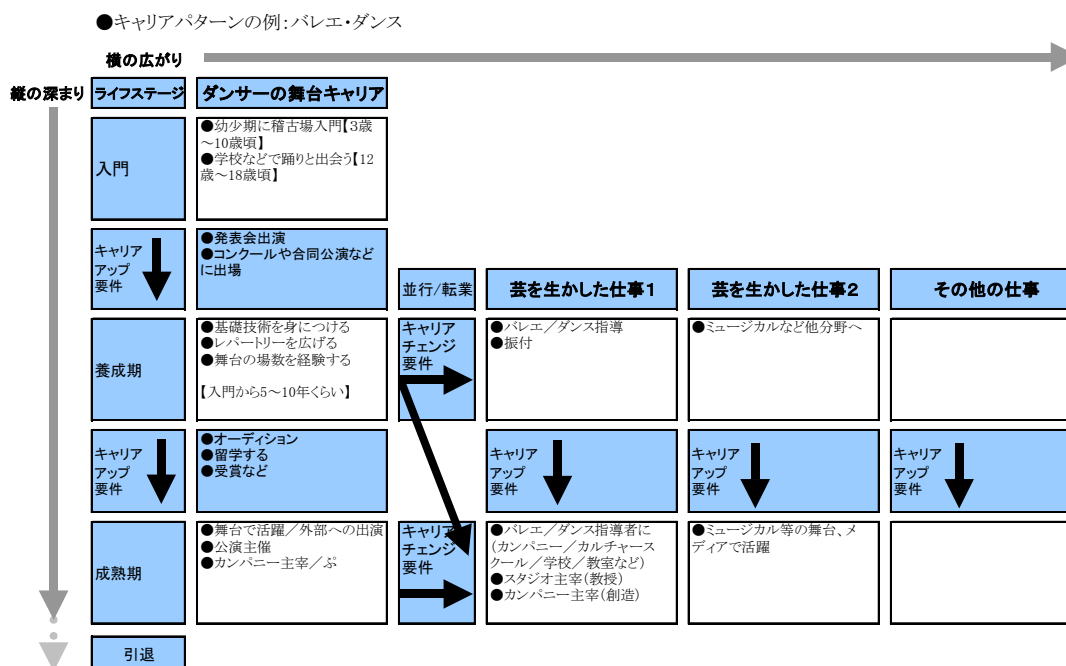
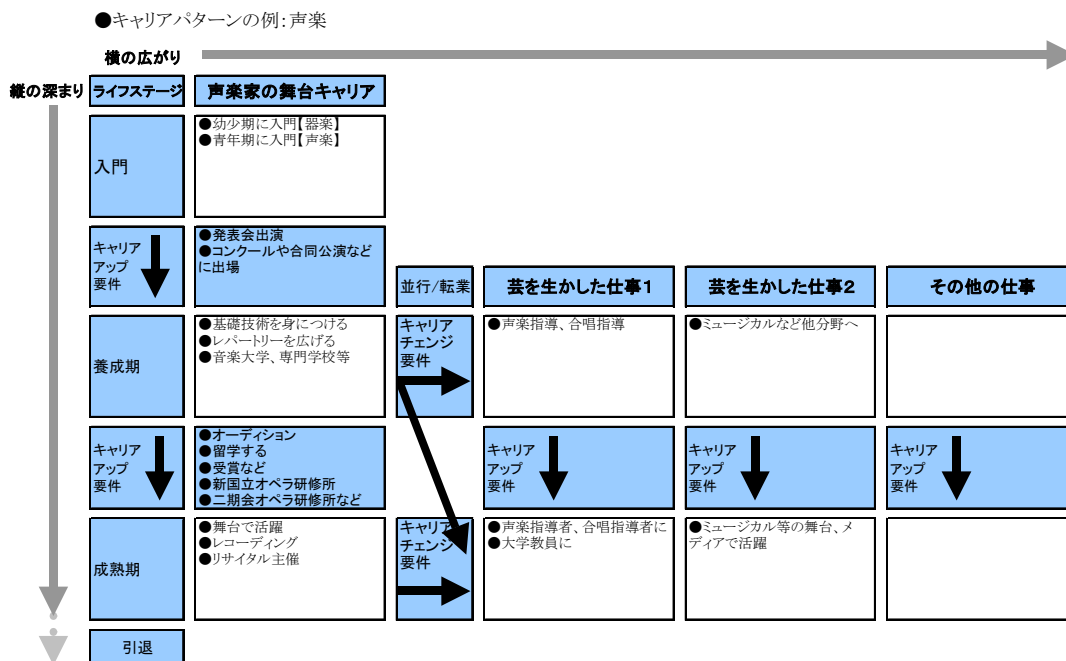
【図2】



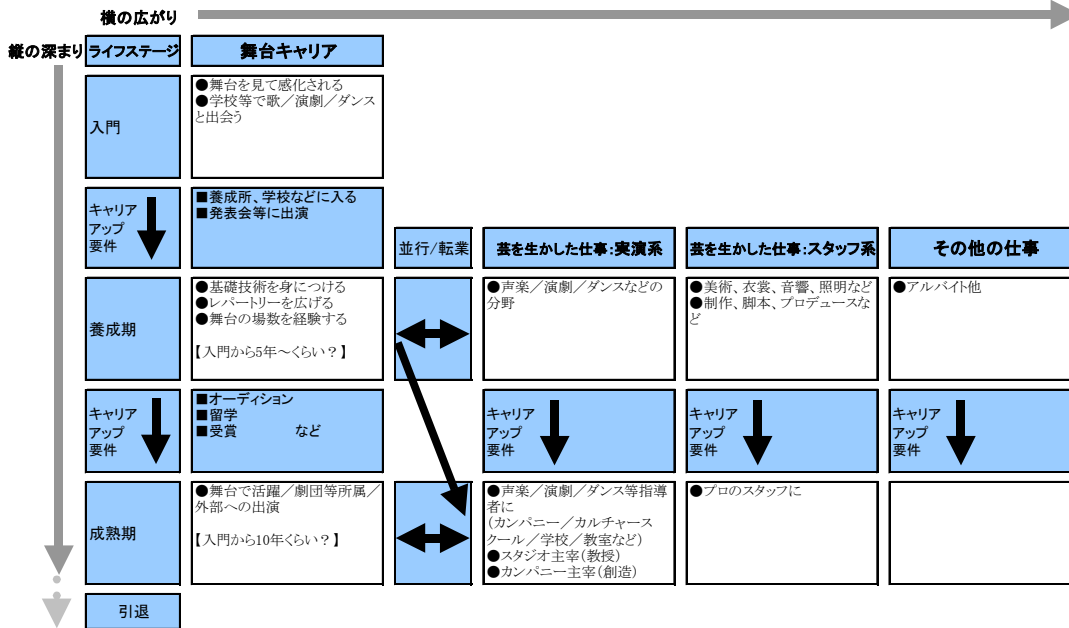
第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書(2000年)より

2. 2. 実演家のキャリアパターン

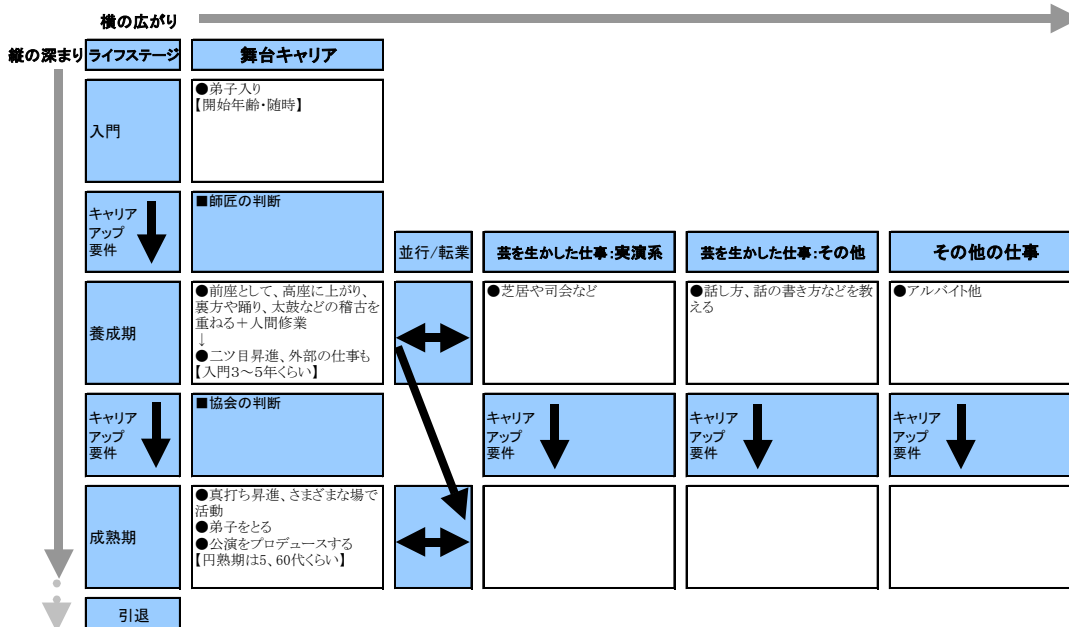
以下の図は、各分野のキャリアパターンの例である。人によってたどる道はさまざまだが、小学校低学年以下から始めた方が良いもの（洋舞、器楽、伝統演劇等）と、ある程度体が成長してからでないと訓練ができないもの（声楽）など、ライフサイクルにはジャンルによって傾向がある。また、各個人の家庭環境や生活環境、ジャンルごとの教育機関の整備状況などによってもパターンは異なっている。その道の技術や表現力を磨く「縦の深まり」と、実演だけでなく様々な仕事を発展させる「横の広がり」がある。

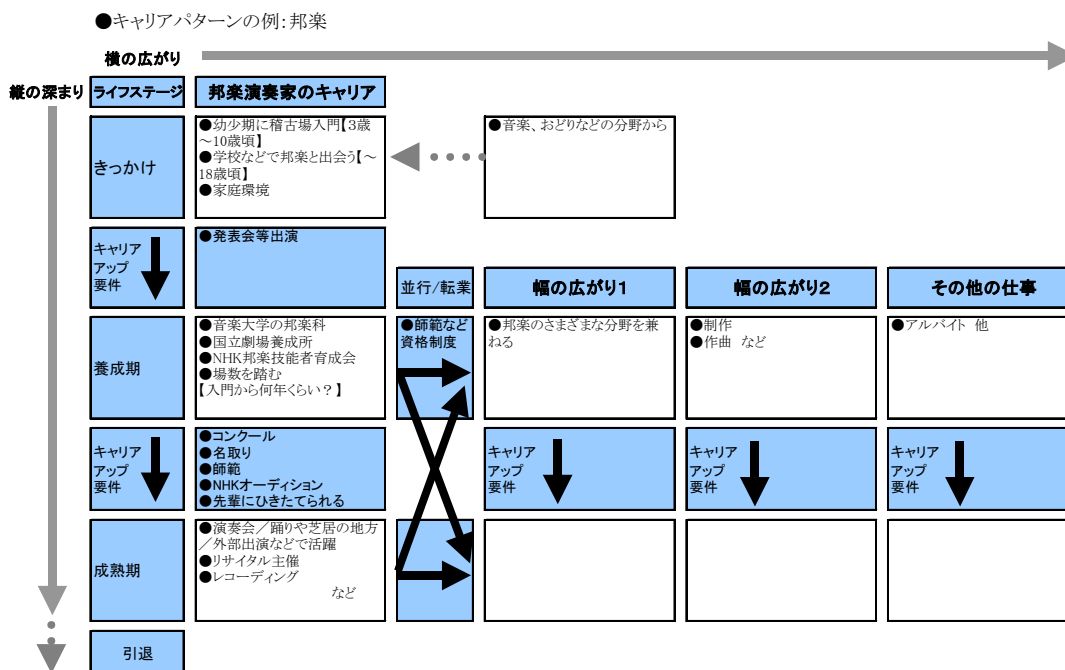


●キャリアパターンの例:ミュージカル



●キャリアパターンの例:演芸



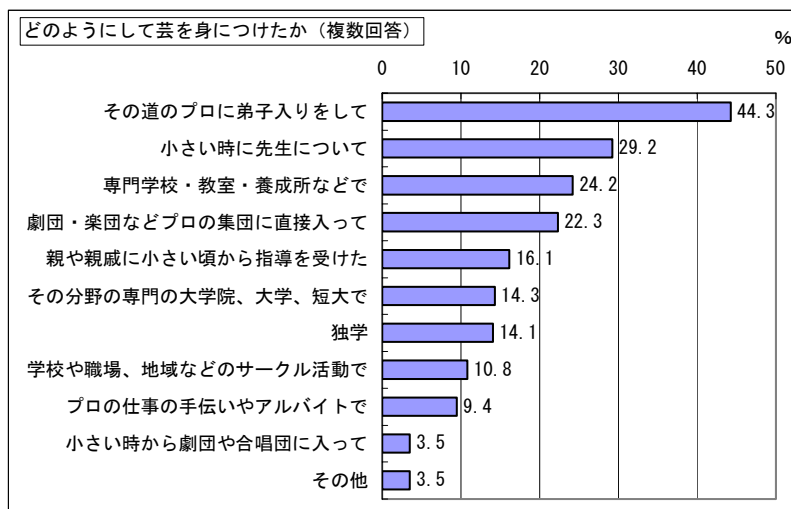


(1)人が人を育てる養成課程

「第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書(実態調査)」から、実演家等がどのような過程を経て芸を身に付けているかをみると、図3のようになっている。伝統芸能はもちろんだが、その他の外来ジャンルにおいても「その道のプロに弟子入りをして」が最も多い。学校のような教育機関に入っても、その中で誰に師事したかが重要である。人が人を育てるといふ形が芸能分野の基本である。

また同図より、大学等の教育機関で学んだ人の割合が、「洋楽」とそれ以外で著しく違う。これは、教育制度上、芸能の中でクラシック音楽のみが義務教育に組み込まれてきたことにより、高等教育機関が発達してきたことによる。

【図3】

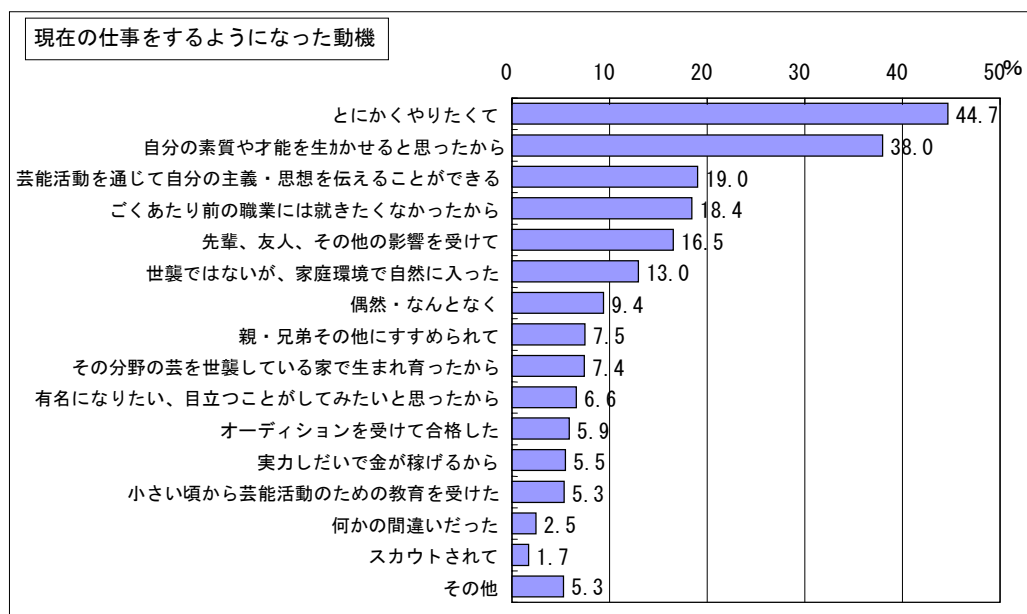


第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書(2000年)より

(2)才能や能力をのばす意欲を継続させる必要性

どのようなきっかけで芸を始めたかについて、図4に示している。「とにかくやりたくて」という本人の意思がもっとも大きな位置を占めている。平成15年の「国民生活に関する世論調査」では、働く目的の約半数を占めるのは「お金を得るため」であり、「自分の才能や能力を発揮するため」はわずか1割である。実演家等は、才能と能力、それを支える努力と、努力し続ける意欲がなければできない職業だといえる。

【図4】



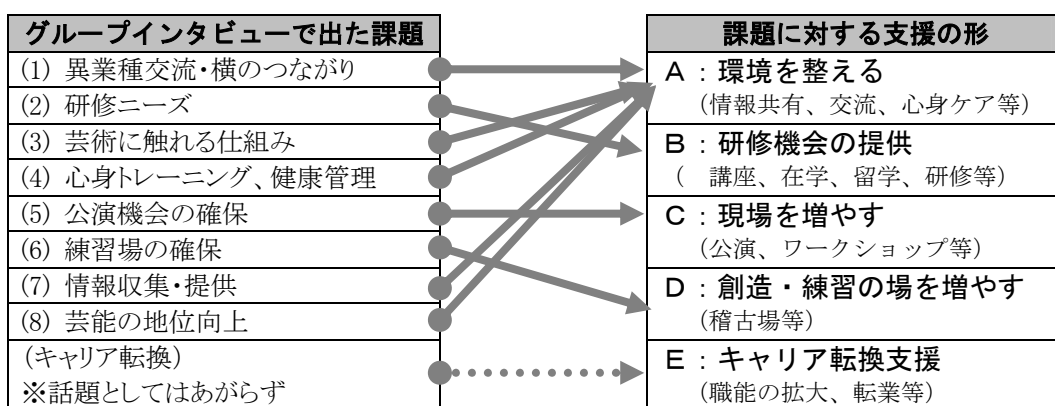
第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書(2000年)より

2.3. キャリアアップ支援のタイプ分類

いくら才能や意欲があっても、さまざまな事情で物理的にキャリアアップが困難な環境にあれば、芸能活動を続けることは難しい。実演芸能をとりまく環境からマイナス要素を減らし、プラス要素を足していく支援策が必要となる。そこで、実演芸能のキャリアアップ支援に関するプログラムを、いくつかの角度から分類し、後の課題整理と提言につなげたい。

(1)種類別

第1章のグループインタビュー調査結果から抽出・整理された、キャリアアップに関する8つの課題をもとに、ここでキャリアアップ支援の種類を5つに分けてみる。



「C：現場を増やす」については、研修的な意味合いの公演である新人公演やフェスティバル形式の公演などがあり、これに対して文化庁の「文化芸術創造プラン（新世紀アーツプラン）」の「芸術団体人材育成事業」が助成を行っている。しかし、顕彰など何かの付加価値があるものでなければ、見かけ上は一般の公演と変わらない。したがって、本論ではこの部分は深く追わない。

「D：創造・練習の場を増やす」については、グループインタビューでもオープンな稽古場の要望が高かったが、実際に音や動きなどを伴う実演活動が気兼ねなく行える場や、師弟関係にかかわらず自由に入出りできるさまざまな分野の講座などは十分とはいえない。公共施設を稽古場として借りる際に長期使用できないし、「演劇禁止」の貼紙をみることも珍しくない。現在この部分に対する支援を明確に打ち出している筆頭としてはセゾン文化財団の森下スタジオ貸与があり、地方で稽古場専用施設の事例も見受けられるようになったが、プロ向けの施設提供は限られている。その他ほとんどの公演助成は、その公演にかかる創造のプロセス（稽古場、稽古期間の人件費等）が支援の対象外となっている。オープンな場の提供については、芸団協としても取り組む予定であり、詳細は次章で後述する。

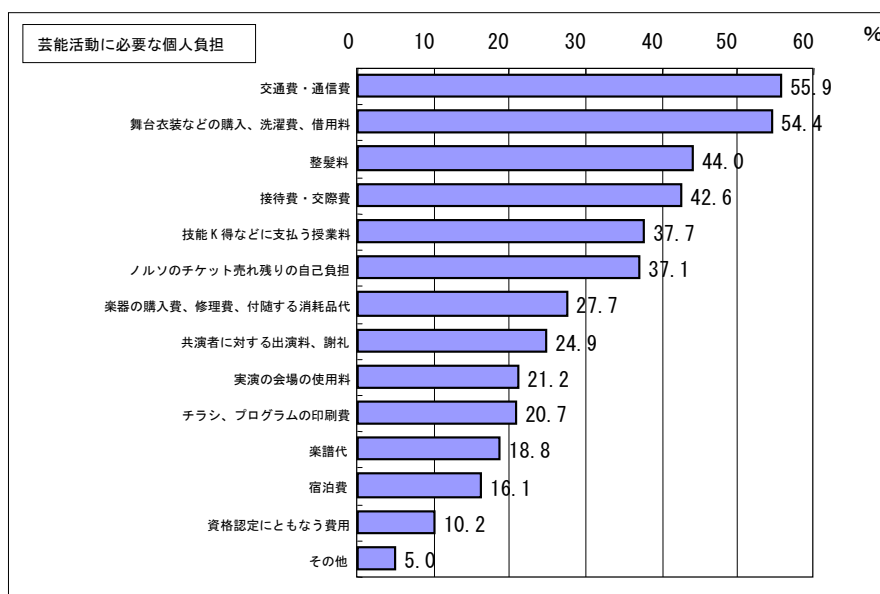
「B：研修機会の提供」に対しては、大きく2つに分けて、①研修を受ける個人を支援する場合と、②研修プログラムを提供する側を支援する場合とがある。前者の代表的なものが、文化庁の新進芸術家海外留学制度（在外研修）と、新進芸術家国内研修制度（国内研修）である。在外研修は1967年から、国内研修は1977年から行われており、平成15年度は計235人を派遣している。そのほか、五島記念文化財団がオペラ歌手や演出家の留学を支援しており、ヤマハ音楽振興会、ロームミュージックファンデーション、セゾン文化財団などが実演芸能分野の奨学金や若手の公演への支援を出している。賞金つきの顕彰が、奨学金の代わりを果たす場合もある。文化庁以外は音楽分野に多い。芸術分野に特化しない一般的な奨学金も多数あるが、大学など高等教育機関の学生用に作られたプログラムなので、高等教育機関のほとんど無い演劇、舞踊、演芸分野に関してはこれらの奨学金は使えない。

また近年、アーツマネジメント分野では、大学の学科や講座が相次いで開かれ、トヨタなど企業が主催するセミナー等が大幅に増えた。そうした場の実演家等が出向くこともあるが、マネジメントに比べて実演家の職能のブラッシュアップの機会は増えていない。方

法論が先走り、その進歩に中身が追いつかなくなっている感がある。

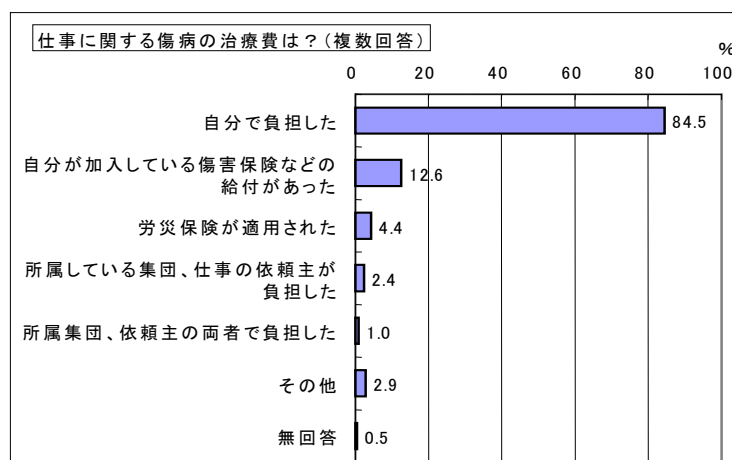
これらの中で、もっとも支援が少なく課題の多いものとして、「A：環境を整える」があげられる。実演家等がその技芸を職業として生かしてキャリアアップしていくためには、公演の機会や創造の場があれば良いというものではなく、より良い条件やフィットする目標を得るための情報（求人、研修など）を整備したり、刺激を与え合い、情報を共有するための交流（同業者交流、異業種交流）の場を設けたり、より高いコンディションを維持発展させるための心身ケアなどが必要である。しかし、それらの事業を支援するプログラムはほとんど無く、“打ち上げに参加する”“飲みに行く”“ジムに通う”など、きわめて個人的自主的な活動によっている（図表5、6）。ものによっては費用もかかるので、体のケアもろくにできない人も多い。こうした環境整備系のキャリアアップ支援には、もっと多様な資源が投入されて良いのではないだろうか。

【図5】



第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書（2000年）より

【図6】



第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書（2000年）より

「E：キャリア転換支援」については、近年Jリーグの「セカンドキャリアプログラム」のスタートによって注目される内容だと思われたが、第一線で活動する実演家にとって転業廃業は忌み言葉であり、グループインタビューの中では議論にならなかった。しかし、特に現役寿命の短いダンスの分野では、欧米ではキャリア転換支援の専門組織があり、カウンセリングやセミナー、奨学金の給付などを行っている。各カンパニーにも、基本協約の中に、引退者支援のためのチャリティ公演を義務付けているもの、引退者への奨学金給付などを盛り込んでいるケースがある。

本業をあきらめる、というネガティブな気持ちでは受け入れ難い課題だと思うが、実演芸能のスキルと経験を社会に対して幅広い形で有効に活用すると積極的に解釈することもできる。劇場という小さな箱から飛び出して、地域のビジネスや学校や福祉やさまざまな場面で実演芸能が生かされるとしたら、それは本当の意味で実演芸能を広く普及する仕事となりうる。実際に、地域での活動に貢献したいという実演家は多い（表7）。

【表7】

つぎにあげるもののうち、あなたが、関心のあるものはどれですか。（いくつでも）

	全体	邦楽	伝統演劇	邦舞	洋楽	現代演劇	洋舞	演芸	その他
実演芸能を土台として、子供たち、若者たちの興味、関心をさまざまな方向に広げ、深めていくプログラム	42.6	39.8	46.3	49.4	43.4	37.2	44.7	40.5	43.0
実演芸能の基礎を教える小・中学校・高校での授業	38.0	50.0	44.4	49.4	37.4	31.6	31.7	28.3	41.0
地域・コミュニティの活性化に役立つ実演芸能を、プロとアマチュアとが協力して制作、公演	32.0	25.9	23.4	29.0	44.5	38.0	27.1	30.4	41.0
実演芸能を中心にした地域での国際交流プログラム	31.8	28.9	29.0	33.3	42.3	30.5	30.7	28.7	35.0
地域の魅力的な野外空間、歴史的な建物を生かす文化事業	30.1	18.1	33.6	19.8	39.0	30.5	31.2	27.9	46.0
地域の若手の芸能実演家を育てる人材育成プログラム	26.4	21.1	21.0	32.1	31.3	19.9	30.7	23.9	43.0
地域の公立文化施設の自主事業で、オリジナル作品を制作、公演	25.8	9.6	13.6	18.5	32.4	38.7	29.6	24.3	41.0
実演活動への参加を通じて心や身体を癒していくアート・セラピー	21.9	15.1	11.2	19.1	34.6	24.1	29.1	18.6	26.0
参加者とのたがいのやりとりを通じて中身をつくりあげていくワークショップ	20.6	9.0	18.2	15.4	24.2	26.3	23.1	17.4	35.0
地域のモチーフを生かした作品を地域で制作、公演	19.2	6.6	13.1	16.7	21.4	28.6	15.6	17.4	40.0
無回答	23.6	24.7	26.6	25.3	15.9	20.7	22.1	30.8	19.0

第6回芸能実演家の活動と生活実態調査報告書（2000年）より

(2)実施者タイプ別

今度はキャリアアップ支援プログラムを、実施者別に以下のように分類してみる。

①公的教育機関

大学・大学院、専門学校・各種学校、高等学校などの高等教育機関。日本国内では、現在は再教育の場としてよりも、義務教育の続きの期間を、実演家になる前に過ごす場所として機能している。一方、そうした機関は一定の音楽家を雇用する基盤にもなっている。

海外の学校へ留学する場合は、奨学金を出すプログラムも少数ではあるが存在する。

②専門機関

国立劇場養成研修、劇団養成所、タレント養成所、舞踊教室、音楽教室などの芸能教育機関。国立劇場を除いてほとんど全てが民間のものである。この数の多さが、習い事経験者の全国的な裾野を広げてきた。舞踊教室、音楽教室等は東京に多いながらも全国的に人口に比例して分布しており、劇団養成所やタレント養成所はほとんどが東京に集中し、あとは大阪、名古屋の大都市に点在している。どちらかというと研修よりは養成に役割を果たしている。

③業界団体

現代舞踊協会舞踊大学／日本俳優連合セミナー／東京バレエ協議会セミナーなど、各分野の業界団体がそれぞれのレベルアップのために集中講座などを開催している。しかし、予算規模はいずれも小さく、こうした研修を支える資源も運営する人材も十分ではない。

④民間機関

助成財団等が若手の研修のための奨学金を出したり、コンクールや顕彰の副賞で賞金や奨学金を出すプログラムがある。仙台国際音楽コンクールやトヨタ・コレオグラフィ・アワード、五島記念文化財団等は受賞者に対して研鑽後の舞台も提供している。

⑤公的機関

文化庁が行う研修事業のほか、自治体でも若手の出身者や在住者を東京や海外に留学させる奨学金を出したり顕彰するプログラムをもっているところがある。

⑥個人に師事

伝統芸能分野では特に、養成所のように集団で習う形態はなく個人に師事する形が多い。ジャンルを問わず、メンターにつくことは、技芸のみならずその業界でのしきたり等をつける、総合的な研修であり、マニュアル化できない無形の知的財産を伝達・習得するために欠かせないプロセスである。演芸や歌舞伎などは、後進の指導はその世界の義務のようなもので、基本的には無償である。しかし稽古事として広まっている邦楽、音楽、舞踊等は基本的に有償である。

以下、芸団協が調査した会員団体関係の研修事業を中心に、いくつかの例をあげる。

キャリアアップ支援系プログラムの例	種類	実施者
五島記念文化財団:オペラ新人賞 <ul style="list-style-type: none"> 賞状並びに賞金50万円を授与、副賞として海外研修(期間1年)助成金を支給(400万円まで) 海外研修帰国後、成果発表(リサイタル、個展等)に対して助成 	B : 研修 C : 現場	④民間機関
文化庁:新進芸術家海外留学制度(在外研修) <ul style="list-style-type: none"> 新進芸術家等を海外に派遣(1年, 2年, 3年, 3か月) 専門分野における実際的な研修の機会を提供 交通費・滞在費(日当相当)を支給 	B : 研修	⑤公的機関
文化庁:新進芸術家国内研修制度(国内研修) <ul style="list-style-type: none"> 研修期間は, 6月から翌年3月末までの10カ月間 研修施設等を通じて研修員に月額 151,000 円の経費を支給 	B : 研修	⑤公的機関
二期会:二期会オペラ研修所 <ul style="list-style-type: none"> 東京二期会オペラ劇場に直結した講師陣によるオペラの実践教育 	B : 研修	②専門機関
日本俳優連合:組合員の育成と諸権利問題に関する啓蒙のための各種セミナー <ul style="list-style-type: none"> 所属する組合員の俳優としての技術に関するリフレッシュ(時代劇のための乗馬等) 同組合員の知的レベルの向上ならびに権利意識の高揚 一般の方々に芸能界の実情を知らせ、理解を求める 実演の醍醐味、視点の置き方を啓蒙し、演劇ファンの増加を目指す 	B : 研修	③業界団体
東京バレエ協議会:夏期講習会 <ul style="list-style-type: none"> 日本のバレエ界にロイヤル・アカデミー・メソッドを初めて紹介した功績をもつ、ジュニー・ケルガード女史を招聘し、地方のバレエ教室でも正しいメソッドに基づく内容豊かなレッスンを受ける機会を設ける 	B : 研修	③業界団体
全日本舞踊連合:舞踊ゼミナール <ul style="list-style-type: none"> 日本舞踊、バレエ、現代舞踊、児童舞踊の協会員がそれぞれ相互のジャンルについて余り知らないのので、知識を補い日本に於ける舞踊芸術の発展に寄与するためのゼミナール 	B : 研修	③業界団体
社団法人 落語協会:寄席囃子・三味線研修 <ul style="list-style-type: none"> 落語を中心とする寄席には三味線・お囃子が不可欠であり、寄席芸人にとっても必須の技能である。この事業は、寄席囃子実演家の技能の向上と底辺の拡大をめざした研修を行う 	B : 研修	③業界団体
日本児童・青少年演劇劇団協議会:児童・青少年演劇人研修会 <ul style="list-style-type: none"> 児童・青少年演劇に対する国民の理解を深め、鑑賞の場を創り出していくマネジメント力の向上をはかるための研修会 	B : 研修	③業界団体
日本フラメンコ協会:新人公演「フラメンコ・ルネサンス 21」 <ul style="list-style-type: none"> 若手に発表のチャンスを与え、選考会・理事会にて優秀な人に表彰する公演。 	C : 現場	③業界団体
セゾン文化財団:助成事業 <ul style="list-style-type: none"> 国内:創造環境整備(WS、会議、シンポジウム、調査研究等、演劇・舞踊界のシステムの改善、人材育成、情報交流、海外研修など)／演劇界・舞踊界での活躍が期待される、若手の芸術家／芸術団体の育成) 国際:知的交流、プロジェクト支援 森下スタジオ提供 	A : 環境 B : 研修 C : 現場 D : 創造	④民間機関
芸団協セミナー <ul style="list-style-type: none"> 舞台芸術に携わる人々が共有すべき課題、マネジメント実務、実演家等のスキルアップなどさまざまなセミナーを開催(著作権の基礎、企画書の書き方、文化政策、表現教育指導者養成、芸能と身体など) 	A : 環境 B : 研修	③業界団体

2. 4. 課題点

前記の再研修プログラムの実例のリストをみると、それなりにサポート体制は厚いと思われるかも知れないが、実際はそうではない。大掛かりなコンクールや文化庁のプログラムを除き、予算規模は数万円～数十万円で組み立てられているプログラムも少なくない。

また、実際に制度があっても活用しにくければ、効果はあがらない。以下、実演家等のキャリアアップ支援の状況について、問題点を整理しておく。

●キャリアアップ支援プログラムの傾向

実演芸能の導入となる稽古事や、各地域での市民参加プログラムなどは、全国的にある程度の量があり、学生や若手を対象としたコンクールなどもさまざまに存在する。しかし、職業実演家向けのキャリアアップを支えるプログラムは、まだ量もバリエーションも少ない。特にその中でも、求人等多様な情報や異分野交流の場、心身のケアなどの「環境整備系」のプログラムが少ないのが現状である。

また、奨学金などのプログラムはジャンルがクラシック音楽に偏って、アカデミズムに無い分野＝演劇、舞踊、伝統系が少ない。キャリアアップのための研修プログラムの応募要件は、年齢、地域、ジャンル、国籍等によって、機会が狭められている面もある。それぞれのプログラムは特色を出すためにさまざまな条件設定をするものだが、種類と数が増えれば、より多様性が保証されるのではないだろうか。

●キャリアアップの機会を阻むものがある

たとえキャリアアップに対して本人の意欲があり、支援するしくみがあったとしても、人のしがらみ＝師弟関係などで、自由な交流や研修が行いにくい場合がある。また、過密スケジュールで長期間の研修が難しかったり、研修などに出るためのコストや一定期間現場を離れるリスクを本人が負いきれない場合もある。したがって、金銭や場所などの物理的な支援制度だけでは十分ではなく、その制度を活用しやすくするためのしくみ（インセンティブ賦与など）支援も併せて必要だろう。

●個人の活動を支援するプログラムが少ない

キャリアアップに必要な研修や現場経験等にかかるコストやリスクは本人負担である場合が多いが、概してキャリアアップをめざす層は年収が低い。文化庁の研修や、いくつかのコンクール、奨学金は個人を支援の対象としているが、それ以外の多くの支援プログラムは団体向けの事業助成である。

また、個人がキャリアアップのために一定期間現場を離れようと思っても、抜けられては困る、替わりが立てられないなど、個人の意欲を現場の環境がつぶす場合もある。その場合は個人を支援するプログラムだけでなく、その個人を動きやすくするために、現場に対する支援やインセンティブを与える策が望まれる。

●多様な展開の可能性を想定したプログラムが少ない

実技や教養などのいわゆる研修のほか、キャリアアップを支援するという意味を広義にとらえれば、就業機会の創出なども含まれる。文化庁、財団法人地域創造や、国際交流基

金などの芸術分野の指導者派遣事業などは、全国レベルの施策として実演家等のキャリアアップ（展開）を後押ししていると思われるが、芸能の持つ力、実演家の身につけた芸術的能力をより社会的に有効活用することを想定したプログラムはもっと広く展開できるのではないだろうか。現在急速に増えている芸術系 NPO が、それぞれに知恵をしばってユニークな事業を作りつつあるので、そうした多様性を支える資源の充実が求められる。

●隙間に取り残されている実演家向けプログラム

マネジメント部門の研修プログラムは、この 10 年で大学、地域、企業などさまざまな場で研修機会が設けられるようになった。また、地域の文化施設や自治体、NPO などは、市民向けプログラムをさまざまな形で展開しはじめた。

市民向けと、つなぎ手（＝マネジメント）向けのプログラムが発達する一方、実演芸能の専門家向けのキャリアアップ支援プログラムは依然として発達を遂げていない。