

**新潟市民芸術文化会館レジデンシャル制度に関する有識者会議
主な意見まとめ （第1回目 7/6）**

1. りゅーとぴあ 新潟市民芸術文化会館について

- 地方都市の公立劇場の中でも抜きん出た活動を行っており、日本を代表する劇場である。
- りゅーとぴあの活動は、劇場関係者から高く評価されているが、一般市民にその価値を伝えることができていないのではないか。（Noism も同様）

2. 現行レジデンシャル制度「Noism Company Niigata」について

- 国内でも有数の、世界に誇れるレベルの作品を創り出している。
- ダンスに関わる者にとっての目標・憧れの存在となっている。
- 市民との信頼関係を作るには、芸術家の表現の自由を守りつつ、地域の人々の思い、歴史、文化等を理解し、地域に寄り添い、歩み寄った活動が望まれる。
- 長く継続することによる問題が出てくるため、時代に併せて目指すもの、やり方を擦り合わせる作業が必要。

3. レジデンシャル制度の課題及び制度改善にあたっての視点

（1）事業の在り方

- 芸術監督の在任期間が長くなると様々な面ですれ違う場面も出てくるので、役割分担と責任の所在を再整理し、明確にしていく必要がある。
- 芸術監督が信頼をおけるプロデューサーなりコーディネーターなり、マネジメントする人材が必要。（対等にコミュニケーションが取れる、行政との通訳が可能、作品を地域貢献に活かすことができる、ビジョンを理解している人）
全てを芸術監督が担うのは難しい。現状の体制では、一人で全てを指揮監督せざるを得ない状況なのかもしれない。
- 目的と期待する成果を明確に示したうえで、活動の評価も含め市民と共有していくべき。
- 芸術監督の今後を考える際、人が変わっても組織が続くようになるため、「どう次世代へ渡していくのか」が課題になる。
- 芸術監督の言葉は知的でセンスがあるが、一般市民には理解しづらく魅力ある事業が伝わっていない。小さな子供や高齢者、障がい者など芸術から遠い方々にも伝わる工夫をしてほしい。

(2) 労務管理の在り方

- 活動しているアーティストを守る意味でも、コンプライアンスやハラスメント面の教育や、困った際に相談できる窓口等の体制づくりが必要。
- 意思決定の手順、組織の在り方、契約内容等をきちんと可視化すべき。