

新潟市民芸術文化会館のレジデンシャル制度の検証について

1. 制度検証の目的

覚書12に基づき、本制度を持続的に発展・成熟させるために以下について検証を実施する。

- (1) 制度策定以前の課題が改善されているか
- (2) 制度が適切に運用されているか
- (3) 制度の改善点はないか

※覚書：新潟市と公益財団法人新潟市芸術文化振興財団が令和3年11月24日に締結したもの

2. 制度の現状

名称 新潟市民芸術文化会館（りゅーとぴあ）のレジデンシャル制度
 事業実施主体 公益財団法人新潟市芸術文化振興財団
 芸術監督 金森 穰（令和4年9月1日から令和9年8月31日まで）
 任期 1期5年（令和4年9月1日から令和9年8月31日まで）※最長2期10年

3. りゅーとぴあのレジデンシャル制度が位置付けられている本市の計画の各項目

新潟市総合計画 2030	新潟市文化創造都市ビジョン
政策2 文化芸術の発展・継承による心豊かな暮らしの充実 施策1 文化芸術活動の活性化 ① 市民が文化芸術活動に親しむ機会の創出 ② 文化施設の拠点性の発揮 施策2 文化芸術による子どもの豊かな感性や創造力の育成 ① 文化芸術の鑑賞・体験機会の創出 施策4 文化芸術特性の多面的展開 ① 特色ある文化芸術で地域振興 ② 文化芸術特性を幅広く活用	施策推進上の視点 ○心の豊かさ <ul style="list-style-type: none"> ・ 市民の感受性や創造力、表現力が高まる ・ 市民の活動の可能性や視野が広がる ○まち全体の活性化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 市民が新潟らしさを文化に見つけ、誇りに思う ・ 文化芸術が様々な場面で活用され、市民が日常的に文化芸術に親しんでいる

4. レジデンシャル制度検証

検証は「制度の有効性」「制度の効率性」「制度の公平性」「制度の運用性」の視点に分けて行う。

視点	検証項目	現状認識（自己検証）
制度の有効性	総合計画や文化創造都市ビジョンにおける位置づけ	レジデンシャル制度において、作品制作や公演を通じて、新潟市の文化及び新潟市民芸術文化会館（以下「りゅーとぴあ」という。）の魅力を発信することや、市民との交流・人材育成を行うことは、本市における鑑賞・体験機会の充実やシビックプライドの醸成、文化芸術によるまちの活性化を推進するものであり、本市の総合計画に掲げる文化政策及びビジョンで示す施策推進上の視点において、主要な取組となっている。
	舞台芸術分野の選定	本市は重要無形文化財である日本舞踊市山流宗家があるほか、高校ダンス部の強豪校も存在している。また、約300年前の江戸時代に遡ると、庶民が五穀豊穰と無病息災を願って4日4晩踊り続けた盆踊りもあり、これは現在の「にいがた総おどり」に受け継がれている。踊り文化が盛んな本市の地域性や文化の独自性をアピールできるものと考え、分野として「舞踊」を選択した。 また、「舞踊」は非言語コミュニケーションであることから、世代や性別、言葉の壁、文化芸術のジャンル等を超えて活動の広がりが期待できる。
	役割分担の明確化と遂行	市及び公益財団法人新潟市芸術文化振興財団（以下「財団」という。）でそれぞれの役割分担について合意し、覚書で明文化した。 市の役割の一つである「市の施策への有効活用」については、レジデンシャル事業として市の教育分野や福祉分野にまたがる活動を行っているものの、他の部署との更なる連携強化が必要と考える。 また、財団の役割である「レジデンシャル事業の実施体制の構築」においては、レジデンシャル制度のための、アーティストの活動体制や職員体制を整備している。具体的なアーティストの体制については、財団と芸術監督との協議によって決定している。 なお、現行の覚書に「芸術監督の設置」については、より明確に記載をする。
	目標及び基本方針に基づいた事業計画の策定	毎年財団は、業務計画書を策定し、レジデンシャル事業についても同計画に記載されている。また、シーズンごとにレジデンシャル事業評価書において、目標指標を定めている。 基本方針のうち、「本市独自の多様な文化を活用」、「舞台芸術に携わる本市のクリエイティブ人材等の活用」について、各指標の中や財団評価に含まれていないことから、取組が行われるように事業の指標に含める必要がある。あわせて評価書策定時の市の確認が曖昧なものとなっており、同プロセスを明確にする必要がある。 また、5年間で1期としていることから5年間の中期的な事業計画について芸術監督と協議して策定することが望ましい。

視点	検証項目	現状認識（自己検証）
制度の効率性	事業費及び活動拠点の支援	レジデンシャル事業補助金要綱の制定及び予算措置により安定的な制度運用が保たれている。本市補助金のほか、文化庁補助金を獲得し各種事業を実施している。 また、活動拠点としてスタジオB等の占有を覚書で定めている。活動の幅を広げるため、練習室の拡充として、近隣施設の空きスペースの活用など施設運用面で練習場を確保できるかを検討する。 本市からの支援に対し、市民の文化芸術活動を支える取組としては、各シーズンにおいて、新潟市公演（3企画）、20 回程度のアウトリーチ事業のほか、スクールや市内舞踊団体への協力などを行っている。 また、市外においては各シーズン2企画の公演のほか、招聘公演、メディアへの露出等により本市の舞踊文化のアピールに貢献している。 なお、海外への公演は、招待や文化庁補助金により実施している。
	芸術監督をマネジメントする人材やプロデューサーする人材の配置	芸術監督としての役割が最大限果たされるよう、財団は、プロデューサーやマネージャーを配置することを計画していたが、適材を見つけることができなかった。 現在は、リ्यूとびあ支配人と副支配人が芸術監督とコミュニケーションをとりながら、業務をフォローしている。
制度の公平性（透明性）	事業評価及び評価結果の市民共有	事業評価については、財団が有識者会議を開催し、結果も公開している。 レジデンシャル制度の基本方針である、「舞台芸術に携わる本市のクリエイティブ人材等の活用」及び「本市独自の多様な文化を活用」については、評価として見えてきていない。
	芸術監督の任期及び上限	任期5年は芸術監督のプランを実現できる期間として、上限10年は制度の発展や活性化、常に新たな取組を市民提供するために設けたもの。制度開始後3年が経過したところであり、今後の制度継続の中で検証を行っていく。 なお、アーティストの活動シーズンごとに契約書が交わされており、覚書との整合性を図ることから、複数年契約できるよう次の任期から見直しを行う予定である。
	芸術監督の更新判断、選定方法	制度開始後3年が経過し、3年間の事業評価をしたうえで有識者会議を開催し、市及び有識者の意見を踏まえて、財団が更新の判断を行うこととしている。
	意思決定のプロセス、組織のあり方及び契約の可視化	意思決定プロセスについては財団においてアーティストやスタッフの契約面、舞踊団としての運営面について、意思決定ルートを明確に定め、芸術監督個人に依存しない組織としてのあり方を事業計画書へ盛り込み、市へ提出している。
制度の運用性	芸術監督の次世代への継承	定期公演の振付を行うなどアーティストの中から新たな振付家も誕生している。芸術監督交代時には次世代の継承者の育成状況を改めて財団とともに確認する。
	市民理解への取組や工夫	制度の目標及び基本方針に市民への支援や、市民・団体との交流、舞台芸術の普及などの項目を設定した。毎年オープンクラスやサマースクールを開催し、市内の舞踊に取り組む若者等を対象とした人材育成に取り組んでいる。また、小学生等を対象としたアウトリーチや障がい者向けのワークショップなど積極的に実施し、舞踊に関心の少ない市民等への理解を進めている。他部署との連携により、更に新たな層への働きかけが必要と認識している。
	アーティストやスタッフの勤務管理に関する組織内教育、相談窓口等の体制整備	ハラスメント対応については、財団の「ハラスメント防止に関する要綱」を準用しているが、アーティストやスタッフが「財団と個別に準委任契約を締結」しているという特殊性を踏まえ、当該要綱とは別に苦情相談員の設置を行うなど、ハラスメント対応体制を構築し、ハラスメントの専門家を講師とした研修なども実施していることを確認している。

5. 有識者意見

<p>(役割分担)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○アーティストが作り出したコンテンツをどう有効に使っていくかは行政側の責任であり、明確にしていく必要がある。 ○目的をはっきりと示し、市の施策のために関係部署と連携を行うことを明文化すべき。 ○アウトリーチ活動は、同行や見学する関係部署の職員などのインリーチ活動にもなるので、アーティストの活動に対する理解が進むことが多く、連携できるアイデアが生まれるのではないかと。 ○具体的な市の施策と連携する位置付けとして観光などと積極的に連携してはどうか。 <p>(事業計画・事業評価の策定)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○事業計画策定時に、5年間という中長期の事業の成果を評価するアウトカム評価を検討すべきで、毎年の評価はそのためのプロセスを評価することが重要。 ○事業評価を行うことで、事業の安定性が確保されていると考えるが、公の施設の専属舞踊団としては仕方ない部分もあるが、芸術監督の活動に制限がかかってくるようである。 ○文化庁補助などの収入が減った場合の事業計画のあり方などを明らかにした方がよい。予算が不足した場合、芸術監督として進めていくミッションや方向性が果たせなくなる。 <p>(事業費及び活動拠点支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○市の補助率が減免を含めて50パーセント程度であれば、諸外国の芸術団体の事例を踏まえ、妥当な補助であると考えられる。
--

○市補助金の大半は人件費となっていることから、作品発表には更に費用が必要ではないか。新潟市の名前を背負って海外で活動されることはブランド力の向上につながる。

(芸術監督をマネジメントする人材配置)

○芸術監督をプロデュースする人材の配置ができないのであれば、支配人、副支配人がサポートしていることは妥当である。

(任期及び更新上限)

○日本の劇場にも芸術監督を多く配置するようになってきたが、有期の任期が多く、現在は、5年や10年といった任期で妥当である。

○短期で成果を出すことは難しいが、制度の透明性など総合的に鑑みると任期はあった方がよいと考える。任期としては芸術監督のプランが実現できる期間を、2期10年の期間の中で、緩やかに考えてもよいのではないか。

○今まで芸術監督が21年間やってきたことを考えると、若い方が芸術監督になった場合10年では短いとも考えられる。

更新回数を設けないなどの考え方もあるが、最初から2期10年までと決まっている中で、新たに芸術監督になる方がそれに合わせたやり方で考えることはできると思う。

(芸術監督選定)

○芸術監督更新については、芸術監督が継続しない場合、公募することも可能。ただし、応募者の専門性や得意分野が多様であることを踏まえ、市としての評価軸を明確にし、選定プロセスを検討する必要がある。監督更新は専属ダンサーにも影響することなので、リ्यूーとぴあ と十分に協議する必要がある。

(意思決定プロセス・組織のあり方・契約の可視化)

○組織運営が芸術監督個人の判断に左右される属人的な体制は改善すべきである一方で、クリエイションに関しては監督の思想やセンスが十分に発揮されるべきであり、創作と運営を明確に分けることが重要である。

(スタッフ等の勤務管理・組織内教育・相談窓口等)

○ダンサー個人に観客がつくことも念頭に入れ、ダンサーが短期で辞めることで固定客がつきにくくなる状況避けるためにも、ダンサー個人を大切にすると雰囲気醸成が必要。

○人事や契約に関する事項については、ダンサーの声を第三者が適切に拾い上げられる体制が必要ではないか。ダンサーの健康を管理できるように、透明性の高い組織運営が求められるのではないか。

○アーティストに対してコンプライアンス研修や情報セキュリティ研修を行うことは重要である。

(その他)

○制度として整えられており活動しやすくなったのではないか。

○基本方針を、アーティストがどのように受け止めているのかを確認し、行政のイメージと目線合わせをする必要がある。

○基本方針について、関わる主体となっている人たちが理解しているかどうかという点が疑問である。文化芸術はみんなのものとして醸成されていくことを理解し、新潟市独自の文化を意識してほしい。

○全国の地方都市への公演については市がビジョンをしっかりと持つべき。新たな地方都市との協働を開拓していくのか、同じ都市との間で協働を深めていくのか、市の方向性をしっかりと持つことが大切。

○有識者会議後に決定した事項などを、事業実施を行った上で、振り返りの検証をすることは有効であると考えている。

6. 総括 (成果・課題)

制度策定前には行われていなかった事業評価が実施され、結果も公開されるようになったことにより、透明性が高まりました。

オープンクラスやサマースクールの開催による人材育成や、小学生等を対象としたアウトリーチや障がい者向けのワークショップを通じた地域貢献活動といった取組は、制度として目標・基本方針を明確に定めたことにより、充実したものとなっています。

また、役割分担を明確にしたことにより、財団における実施体制の構築の中で、ハラスメントの専門相談員の設置や研修が実施されているほか、財団として組織の意思決定プロセスが整理され、芸術監督個人の判断だけに依存しない組織体制が整備されています。

一方で、市の役割としている「市の施策への有効活用」の点では、教育や福祉にまたがる活動を行っているものの、それら以外の部署と連携が不足しており、アーティストが生み出したコンテンツの有効活用をより一層進めていく必要があります。

事業費に対する支援については、「妥当な支援である」と意見をいただいている一方で、「作品発表にはさらに費用が必要ではないか。新潟市の名前を背負って海外で活動されることはブランド力の向上につながる。」との意見もいただいていたことから、海外公演時等においては、より効果的な手法を財団と協議していきます。あわせて組織体制における創作と運営の明確化や、スタッフの勤務管理等の更なる改善を財団に働きかけていきます。

また、基本方針に基づく事業のうち、評価や成果が不十分となっているものもあることから、芸術監督の次の任期が始まる前に、本制度の目標や基本方針に対する事業の方向性について市・財団・芸術監督が共通認識を持てるよう目線合わせを行っていきます。

今後制度を継続していく中で、レジデンシャル制度が新潟市の文化施策や文化振興ビジョンの目指す方向性・目的を実現する制度となるよう、定期的に検証を続けていきます。