

3. PARCO 劇場

ヒアリング記録

1997/1/27

(株)パルコ プロモーション本部事業局エンタテインメント事業部 | 課長 大竹 正紘氏

PARCO 劇場概要

- 1973年5月開館(85年7月改名)。東京都渋谷のファッションビル PARCO Part1 9階に位置し、演劇、ミュージカル、音楽等幅広いジャンルの公演を行う座席数458席の中規模劇場。
- ホール所有は(株)パルコ、自主事業企画・制作は、同プロモーション本部事業局エンタテインメント事業部にて担当、現在スタッフ12~13名、プロデューサー5名の体制。
- 年間自主企画公演数 約150ステージ(全国主要都市での公演含む)

1. PARCO 劇場におけるホール間ネットワーク活動

- 現在、年間150ステージ程度の自主公演を行っているが、東京以外での公演は、札幌等 PARCO の出店している都市の巡回がほとんどといってよい。また、以下の理由から、当劇場から公立ホールへは積極的なアプローチを行っておらず、地方公立ホールでの公演は、年間10もない程度であろう。
- その一つ目の理由は、当劇場では、プロデュース公演という制作形態を取っており、出演者(劇団員)を長期間拘束することが難しいことにある。そのため、地方公立ホールで公演を行うケースとしては、地方政令指定都市クラスでの公演に際し、周辺市町村から誘致された場合、移動中に立ち寄るケースがほとんどである。例えば、福岡市での公演の際に、大牟田市や宗像市で公演を実施したり、名古屋市と浜松市での公演の途中に雄踏町に立ち寄ったケースである。
- 二つ目の理由は、公立ホール側スタッフの運営ノウハウや公演受入態勢が十分に整っていない点である。例えば、公演先ホールで、チケットもぎりや機材の搬出入業務を当方が行ったり、上演サイドの要求が理解してもらえない等の事例も過去にあった。
- また、公立ホールでは、民間ホールほど事業収支に重点が置かれなかったことや、公的資金(税金)での運営のため招待券配布による集客方法がとれない等により観客が少ない公演となることで、劇団員の士気の低下が心配されることもある。なお、ホールのハード自体が演劇を行う側からみると使い勝手が悪い設計となっている例も見受けられる。
- 三つ目の理由は、公立ホール側の担当者の異動が多く、公演の受入ノウハウの高いホールとの人的ネットワークの継続が難しく、公演を巡回させる公立ホールの選択肢が少ないことである。
- なお当劇場では、公立ホール側スタッフの異動に加え、双方の事業予算規模の違いもあり、特定の公立ホールとの継続的な公演は行っていない。以前ネットワークを継続していた習志野や調布とも、担当者の異動により現在はネットワークが途切れた状態にある。逆に、ネットワークは、ホール同志よりも担当者同志と結ばれるため、担当者が異動した

先のホールとのネットワークが新たに形成されるケースはある。

- その意味で、地方公立ホールでの公演の実現性は、そのホールに熱心な担当者があるかどうかによって左右される。中島町能登演劇堂の無名塾公演は、町民以上の観客を集める程で、担当者の熱意により成功している事例といえる。
- その他、地方都市における観客の観劇マナーや作品内容の理解度も課題である。また、公演経費が時間差を持って入金される点も、資金に余裕のない劇団の場合には制約条件となる。
- なお、地方ホールとのネットワーク公演は、公演日数の確保の点から複数のホールがネットワークを組んで交渉できれば、可能性が広がるのではないかと。しかし、当劇場とのネットワーク公演は、公演者のスケジュール等を考慮すると最短でも今から2年先の公演しか実現が難しい。その点、劇団を相手に直接交渉すれば、すぐにも公演が可能なケースもあるのではないかと。
- 一方、東京の民間劇場と劇団の有志が集まったネットワークを結成する話も現在進行中であり、民間側でもネットワーク化が意識されはじめている。

2. 公立ホールのネットワーク活動実施に対する見解

- 公立ホール側の事情として、近年のホール建設ラッシュで、自ホールの集客可能なエリアが狭まり、周辺ホールと協調できない状況になってきているのも事実であろう。
- しかしそれ以上に、公立ホールでは、演劇や音楽にこれまで関与していなかった人材が運営を担当しているため、ホール運営の基本的な仕組の理解や、ホール活性化への努力が不十分なことの方が大きな問題ではないかと。例えば、年間予算の枠内で年1回上京できれば、演劇関係者とのネットワークの構築は可能であろう。
- 過去の経験から、ホールスタッフが劇場運営ノウハウを習得するには最低5年はかかると思っている。1年目に基礎的知識の習得、2年目に人脈の形成、3・4年目に公演企画の試行錯誤をし、5年目でようやく公演が成功できるようになる感じであろう。その意味で、公立ホールスタッフの担当期間が3年程度というのは明らかに短いのではないかと。
- 過去、広島にて公立ホールスタッフ対象の運営ノウハウ養成研修の講師を行ったことがあるが、当劇場の業務もある中では、残念ながら積極的に講師を請負うことは難しいと感じている。人材のインキュベーター機能を芸術系の大学や新国立劇場に求めることはできないものか。もしくは運営スタッフの資格制度を設け一定の運営水準を確保する方法もあるのではないかと。
- 時間はかかるであろうが、まずは、ホールスタッフの人材を育成することが求められる。なお、公立ホールから民間ホールへの研修スタッフ受入では、結局重要な業務を任せることができない等受け入れる側も処遇に苦勞することや、派遣者側も十分な知識を習得することができるか疑問であり、高い効果は望めないと感じている。
- 地方ホールで行う公演内容をみると、芸術性の高さを追求するあまり、地元住民のニーズと乖離しているケースもみられる。そのため、ホール側で地域住民のマーケティングを充分に行い、上層部の意向と住民ニーズのミスマッチを避ける配慮も必要であると感じる。

以上