

伝統的文化専門職の一片むけた経験

—能楽師の事例—

西 尾 久美子*

伝統的文化専門職の能楽師を事例に取り上げ、高度なスキルを獲得するキャリア形成のプロセスにおいて、いつ・どこで・どのような一片むけた経験を有するのか明らかにする。技能育成途上の個人が、自らの成長を実感することは、今までの経験を統合して今後の見通しを持つこと、円滑なキャリア形成につながる。

能楽師の一片むけた経験は、キャリア形成のプロセスに応じて三つの時期に四種類ある。一つは内弟子時代で、基礎的技能とチームで仕事をするを獲得するために技能育成環境の変化に直面することがあげられる。二つ目は30代ごろからの自分なりの技能を磨く時代で、オリジナリティをどのように獲得するの模索が一片むけた経験につながっている。この時期はもう一つの一片むけた経験があり、基礎技能を自分のものとして腑に落ち、会得したという経験がある。最後はキャリア秋期と呼べる50歳過ぎの時期に、さらに新しい境地を獲得するために課題に挑戦している経験である。指導育成の責任者である師匠にもこのキャリア形成のプロセスに応じた一片むけた経験の二つは意識され、それを促すような指導もなされている。

また、能楽師のキャリア形成では段階に応じて特定の複数楽曲を公演するが、これらの経験と一片むけた経験とは必ずしも一致はしておらず、周囲からキャリアの節目と思われようと、個人がキャリア形成上重要だと感じることに違いがあることが分かった。

* 京都女子大学 現代社会学部 教授

キーワード：キャリア、一皮むけた経験、伝統的文化専門職、能楽師

はじめに

技能育成は、組織にとっても個人にとっても重要な課題である。若手人材の円滑な専門基礎技能の習得、中堅人材への高度な専門技能と組織運営能力の育成、これらを同時に継続的に実施することは組織の長期的存続の基盤である。専門技能の育成には、数年から場合によっては10年以上の時間がかかるため、技能の内容だけに照射するのではなく、技能を獲得する個人のキャリア形成のプロセスを研究対象にすることが必要である。技能育成途上の個人が自らの成長を実感することは、今までの経験を統合して技能習熟を自覚し、さらに今後の見通しを持つことにもなり、継続的かつ円滑なキャリア形成につながる。いつどこでどのように技能レベルが向上したのか、技能習熟が必要な専門職の一皮むけた経験をもとに明らかにし、さらに、技能育成のポイントでどのような指導の工夫や本人の自覚と努力がされるかについても探求することで、専門職の技能育成についてキャリア形成の視点から考察することが可能になる。

この課題を探求するため、本研究では、日本固有の伝統的文化専門職の「能楽師」を事例に取り上げる。650年という長期的にわたり技能伝承され、現代も高いレベルのパフォーマンスを発揮する能楽師がどのような一皮むけた経験を有し、その経験によってど

のようなことを獲得し、キャリア形成のプロセスを進めたのかを明らかにする。

1. 能楽と能楽師の概要

能楽は、2008年にユネスコ（国連教育科学文化機関）の世界無形文化遺産に登録され、日本の伝統文化を代表するものの一つとして世界的な知名度も高い。能楽は、能と狂言からなり、能は仮面と美しい装束を用い脚本・音楽・演技に独自の様式を備えた歌舞劇で、ミュージカルやオペラに近いものである。一方、狂言はセリフが中心の喜劇と定義される。能楽を職業とする専門職は能楽師と総称される。

その源流は、奈良時代に中国大陸から伝わった「散楽」に由来すると言われている。室町時代に世阿弥（1363-1443?）が父親阿弥（1333-84）とともに能楽の基礎を確立し、その後、豊臣秀吉や徳川家康らも能楽に親しみ、武家社会の芸能として定着していった。能楽が長期間継続してきた理由として、徳川時代に武家の技芸として保護されてきたことがあげられる。多くの藩で能楽師は召し抱えられ、藩主などに能楽を教えることもあった。室町時代は一般庶民が楽しむものであった能楽（当時は申楽と呼ばれた）は、江戸時代には武家階級のエンターテイメントへと変化し、能楽師の身分も安定したものとなった。

しかし、明治になり武家という庇護者を失うという大きな変化に遭遇した。明治時代以降、公開される公演に出演して収入を得る、謡曲や仕舞などを一般の人にも教える、とい

う現在の在り方になった。なお、最近では趣味やエンターテインメントの多様化にともない、自分で謡曲や仕舞といった伝統的な技芸をたしなむ人や能楽を鑑賞する人は減少傾向にある¹⁾。

能楽師の職能は、役を演じる「^{たちかた}立方」と声楽担当の「^{じかた}地方」、器楽演奏担当の「^{はやしかた}囃子方」と、三つに分けられる。立方には、シテ方（主役を演じる）・ワキ方・狂言方の三つの役籍と10の流儀、また、囃子方には、能管（笛）・小鼓・大鼓・太鼓の四つの役籍と14の流儀があり、公益社団法人能楽協会のホームページによると、能楽師は全国に1,243名となっている。

また、シテ方は、舞台上の演技（謡と舞）にかかわることと、楽屋での働きにかかわること（例：面のつけ方、装束のたたみ方、道具類の出し方といった舞台に直接かかわること以外にも、切符の販売や能楽堂の運営の手伝いもある）も、役割として身につけることが求められる。

なお、能楽師は流儀に一度所属すると生涯変わらないのが原則で、キャリア途中での役籍の変更はないことが基本である。各流儀はいわゆる家元制度をとり、家元の下に一門と呼ばれる組織制度がとられている。家元だけが流儀の維持・発展に関して責任を担うのではなく、流儀の組織運営は各一門のもとに弟子が集まり、その中からプロフェッショナルとして舞台に立つ後進を育てる、あるいは趣味として能楽に親しむ人を広げる、という体制となっている。

2. 先行研究のレビュー

2.1. 能楽師のキャリア形成

現代の能楽師の人材育成に関する研究として、能楽師の指導者に着目した西尾（2014）がある。西尾（2014）は、プロフェッショナルとして舞台に立つことを本分とし、一門を率い伝統芸能を継承することに責任を有する立場にある能楽師のインタビュー調査をもとに、現代の能楽師の指導方法には年齢に応じて五つの段階があることを明らかにした（西尾，2014：pp. 47-48）。

また、西尾（2015a）によると、能楽師のキャリア形成の特色は、キャリア初期の前半の段階では、人材育成を担う側に被育成者のモチベーションを維持向上させることが強く意識されていたことがわかる。被育成者が幼いという理由もあるが、子方がいることで提供できる楽曲が複数あることが指導育成側の中堅やベテランに意識されているため、このキャリア初期の育成指導方法が成り立っているといえる。また、キャリア初期の後半では、身体面や精神面の変化に配慮して指導育成方法の変化の必要性が意識されていることが明らかになった。声変わりなどの身体的要因で舞台に立てなくなる時期であることをマイナスとせず、この時期だからこそ、基礎的な技能について時間をかけて育成するという選択がされている。さらに、被育成者が能楽師の子息で親族から指導育成されていても、この時期以降には家元や一門の長など、より高いレベルの技能を持ち多様な専門職とのつながりを有する指導者に、技能育成される機会（高

校や大学卒業後に家元のもとに住込み内弟子になるなど)があることもわかった。さらに、キャリア初期後半から中期にかけて、専門職として一人前と認められるためには、家元の許可を得て特定の楽曲を「披く」(ひらく: 初めて演じる)ということが必要である。このキャリアパスは、シテ方の複数の流儀で共有されている。これは専門職としての業界で認められる基準が明確にあることを示している。キャリア中期以降は、専門職としての自己の技能を見極め、自らの技能を磨く場の設定を行う必要もある。

西尾(2016)は、能楽師が習物(ならいもの)や重習物(おもならいもの)と呼ばれる高い技能レベルを要求される楽曲を「披く」ことにより、技能育成の段階を徐々に上がっていく長期継続的な一連の流れがあること、さらにこの一連のキャリア形成のプロセスが、現場での能力発揮の場の設定とともに計画的に実践されており、専門職のネットワークをもとに公演の場の充実が図られ、キャリア形成が円滑になされていることを明らかにした。

これら先行研究から、能楽師のキャリア形成の歩みは、能楽師として必要なスキルを取り出して教えられることで始まるのではなく、いつ・どこで・何を演じると望ましいのかということが想定されていることがわかる。身体とパフォーマンスの発揮の変化を前提に能力進捗に応じて演じることを期待される楽曲が複数あることで、その課題に取り組み自らの技能を磨く過程を通じて、長期的なキャリア形成がされている。また、この長期的なキャ

リア形成はキャリア初期に形成される師弟関係が基盤となって展開され、さらに師匠を通じて家元などより高次の多様なネットワークを有する指導者との関係に発展し、より高いレベルの指導育成を受ける機会を得ることにつながっていく。さらに、キャリア中期以降は同期などとの関係性も構築され、この横のネットワークを活用して技能発表の場を設定することも行われ、専門職同士の連携によって技能が磨かれている。

能楽師は、師匠や専門職とのネットワークを活用しつつ、自ら技能を育成しその成果を公演という場で披露して的確に技能を発揮できるか確認し、さらに次の課題を発見して挑戦するというキャリア形成の一連の流れを歩んでいることがわかる。この一連の流れの節目として習物と呼ばれる楽曲があり、本人にも周囲にも歩みを進めるうえでの一定の段階の明示がされている。

2.2. 一皮むけた経験

金井(2002a)は、仕事経験に付随する諸経験が通常は約40年という長期にわたるため、キャリア形成の過程にはいくつかの節目的な経験があることに着目し、「キャリア=成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生(life)全体を基盤にして繰り広げられる長期的な(通常は何十年にも及ぶ)仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、(大きな)節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ(とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間

の意味づけや統合) と、将来構想・展望のパートナー」(金井, 2002a : p. 140) と、定義している。

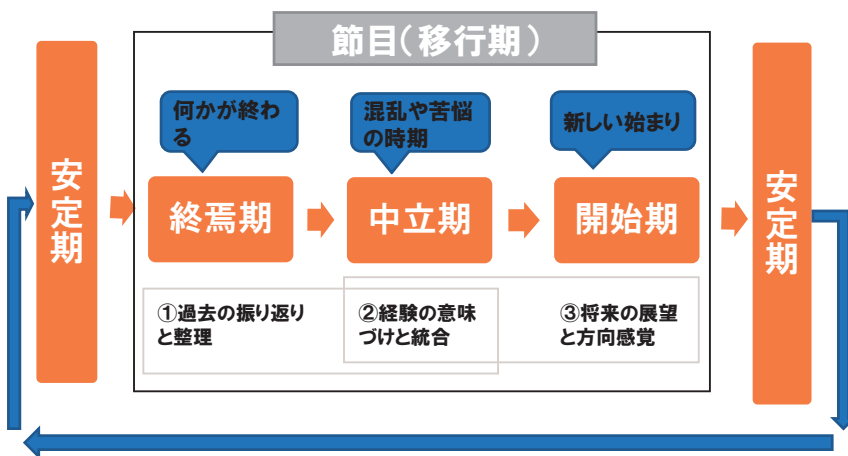
節目の時期に着目すると、図表1のようなサイクルがあることがわかる。

節目と安定期という考え方に基づくると、節目は移行期であり、①過去の振り返りと整理、②経験の意味づけと統合、③将来の展望と方向感覚と段階を経て、気持ちが整理・統合されて、安定期を迎える。節目の変化をいたずらに避けるのではなく、この節目の時期を意識しキャリアデザインすることの重要性を金井(2002a)は指摘する。①キャリアに方向感覚を持つ、②何が得意か、何をやりたいのか、何に意味を感じるのか自問する、③行動を起こす、④ドリフトも偶然も楽しみながら取り込む、というトランジションサイクルモデルを提唱している(金井, 2002a : p. 159)。

さらに、金井(2002b)は「過去の仕事経

験において、自分が一皮むけたと思う経験」を「一皮むけた経験」として名付け、キャリアの節目の経験を重視して、節目をどう受け止め、節目に「一皮むけた経験」をしたかどうかで、そのひとのキャリア形成に重要な影響が及ぼされる(金井, 2002b : p. 18)ことを重視する。金井(2002b)は、一皮むけた経験について所属企業や担当業務の異なるビジネスパーソンにインタビュー調査を行い、共通して見受けられる経験を「新規事業、海外経験、失敗や成功の体験、新しいチーム、他の人からの影響など」に区分し、多様な経験を節目として個人が捉え、その経験をきっかけに、節目で一皮ずつむけ、自分なりの「物語」を紡ぎ、自分らしいキャリアを形成していることを明らかにした。

これらの先行研究から、長い職業経験を通じて行なわれるキャリア形成には何等かの節目があり、その節目の経験を通じて、個人が



ブリッジス(1980)、金井(2003)を参考に作成

図表1 キャリアの節目のサイクル

どのように自らの変化をとらえ、意味づけや統合をして、その後のキャリア形成へとつなげていくかが重要であることがわかる。

3. 研究課題と研究方法

本研究では、能楽師を事例に取り上げ、高度なスキルを獲得する専門職のキャリア形成のプロセスにおいて、いつ・どこで・どのような一皮むけた経験を有するのか明らかにし、それがどのように専門職の技能形成に役立ったのかについて考察する。

先行研究から、ビジネスパーソンにおける一皮むけた経験は、海外転勤や困難な状況での経験などがあり、その経験を通じて個人として成長した実感が語られることが明らかになった。しかし、能楽師のキャリア形成にはビジネスパーソンのような異動ということは生じない。一方で能楽師には共有されるキャリアパスとキャリア形成上の課題となる楽曲があり、個人に技能育成の段階や成長が明確に意識されている可能性がある。また、これらの楽曲がキャリアの節目の役割を有している可能性も想定される。また、能楽師には技能発揮をする公演の場があり、それが複数の能楽師によって共有され、業界内で技能に関する情報やキャリア形成の状況が共有されることがわかる。

そこで、これらの先行研究をもとに、以下の三つの研究課題を設定する。

- ①能楽師の一皮むけた経験とはどのようなものか。いつ、どこで、どのような経験

を能楽師は一皮むけた経験と意識するのか。

- ②その経験から能楽師はどのようなことを学ぶのか。その経験がその後のキャリア形成にどのような影響を及ぼすのか。
③能楽師の一皮むけた経験と、業界内で共有されるキャリアパスとは関連があるのか、あるとしたら、技能育成上どのような関連があるのか。

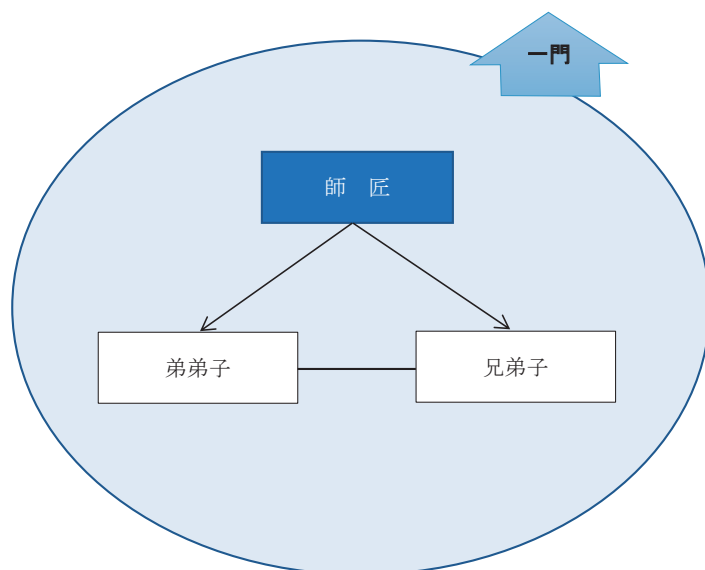
上記の研究課題を明らかにしたうえで、伝統的文化専門職の一皮むけた経験の特色について考察する。本研究で用いるデータは、複数のシテ方の能楽師への聞き取り調査と能楽師の著作など公刊されている二次資料により収集した。主な調査協力者は、能楽師として数十年以上のキャリアを有する複数の能楽師である。また、実際の技能発揮の場や育成指導の現場の参加観察調査も行った。

4. 発見事実の提示と考察

4.1. キャリア形成のため人間関係

能楽師のキャリアは師匠につくことで開始し、その関係性をもとに指導育成され、技能が形成・伝承されていく。この関係性をまとめると、図表2のようになる。

師匠を核に擬似家族関係が構築され、この関係をもとに指導育成がされる。つまり、師匠は弟子を指導する立場になり、兄弟子は弟弟子の面倒をみたり時には指導をしたりすることもある。弟弟子は、その枠組みのなかで伝統的な専門職としての行動規範や、公演の



図表2 師弟関係の図

準備なども覚えていく。兄弟子が師匠のもとから独立すると、弟弟子が兄弟子となる。師匠を中心とする擬似家族関係のまともは「一門」と呼ばれ、能楽の各流儀の中に複数の一門がある。さらに、それを取りまとめる「宗家」(家元とも呼ばれる)があり、複数の能楽師をまとめる役割を担っている。

これを図示すると、図表3のようになる。

インタビューに協力をいただいた能楽師の中には、親や親族を師匠としてキャリアを形成し、青年期にこの親密な師弟関係をいったん離れ、宗家など流儀を取りまとめる能楽師のもとで弟子になり技能育成される経験を持つものが多い。

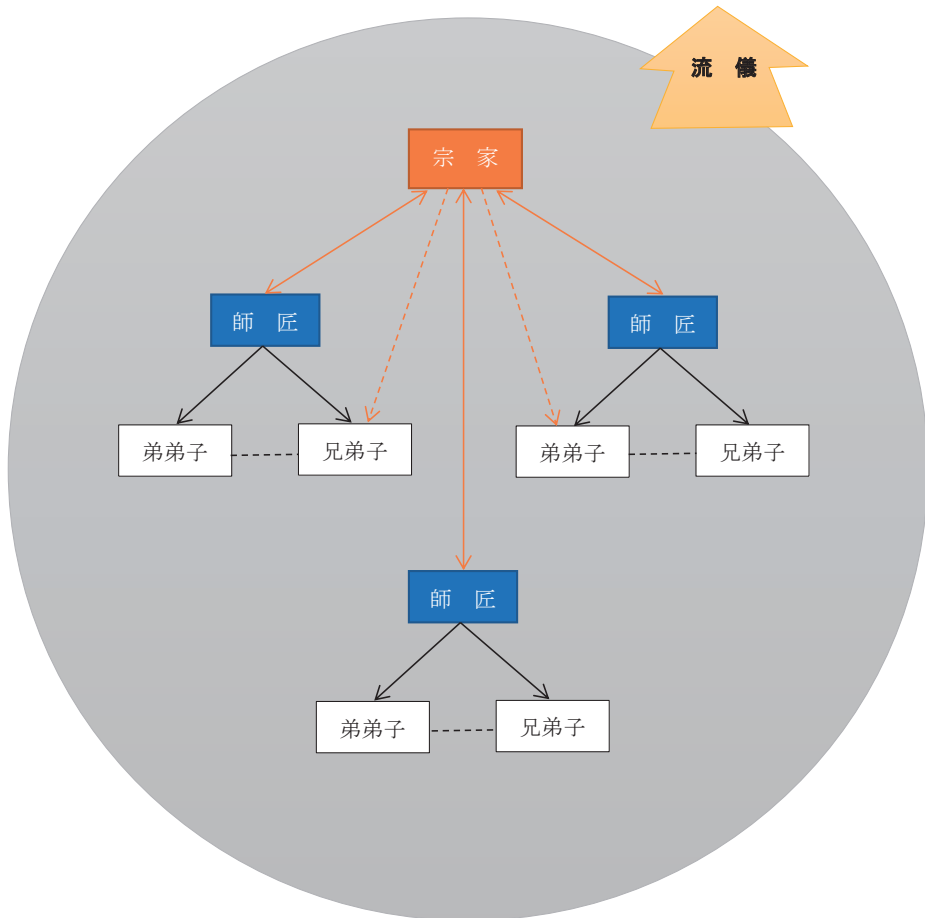
ビジネスパーソンのような人事異動という経験を能楽師は持つことはないが、育成指導者が変わり、異なる指導者と弟子との関係性の中で技能育成を受ける経験を有している。

これはキャリア形成上の節目と想定され、金井(2002b)が指摘する一片むけた経験につながる、何等かの物語を紡ぎだしている可能性がある。

4.2. 内弟子

最初の師匠を離れて異なる師匠のもとでキャリア形成を行ったことを、まず一片むけた経験として語られることは多い。インタビュー調査では、師匠である親の元を離れて「内弟子」になることによって、大きな変化に直面して考え方が変わったことを聞き取ることができた。

「技量的に年齢的に若くっても父親の息子っていう立場で、周りは見えますわね。ところが、内弟子入ったら全部そういう事は抜きにして、要するに、入った時点



図表3 能の家元制度と師弟関係

で一番下、ゼロですよ。そういうところから今度高めていくためには何をやる？という事になってくるわけですよ。だから、朝いちばんに起きて家の中を掃除するとか。そんな事したことなかったしね。でもやっぱりそういう事から始める事で…。でもほんとは全部舞台につながっていく事なんですけどもねえ」

「いったん、全部リセットしてしまうわ

けで。今置かれている自分として、やるべき事をやらないと前へ進めない、みたいな」

これらのデータからわかるように、親を師匠としていたときには明確に意識はしていなかった、親の威光が及ばない環境下で修業を始めることで、今までの自分をゼロにし、そこから高めていく必要性を、家元での内弟子経験を通じて認識している。このような別の

師匠につく内弟子時代を、キャリアの節目として意識し、自分が変わった契機になった、とする能楽師は多い。つまり、育成基盤である最初の師匠との関係性から離れ、他の師匠（例えば家元など、より多くの多様な立場の弟子を育成する立場の師匠）と関係性を結び育成されることが、一度むけた経験になっている。

この内弟子になるという変化を通じて、どのような体験をしているのかについて、周囲の視線が厳しくなったことを意識し、自分が基礎をきちんと身に付ける必要性を感じたことも語っている。

「たとえば、内弟子中でも、出てからでも、先生に稽古してもらって褒められるっていうのは、まあなかなかない事です。ですけど、内弟子中っていうのは、まずきっちりまちがえることなくきっちり、要するに、下手でも不器用でも何でもいからやるっていう事が大前提ですわ。そういう舞台面にしても、親元にいればやっぱり、「しゃあないな」みたいなところがあります、周りがね。でも、他人に見てもらおうという事のやっぱり厳しさはありますよね、絶対にね」

また、稽古に関するだけでなく、その他の業務に関しても責任をもって行うこと、仕事をする、能楽を職業とする自覚も、この内弟子になることで理解したと話している。

「たとえば…、装束やら何やら舞台の前の用意とかっていうのは…、私が家にいる時は、うちの父親の内弟子もいましたし、独立しても玄人がいましたよね。言えばみな、そこらへんがしてくれてるわけですよ。まあ、私は好きでしたから、一緒に出す。でも、義務…、責任はない。やっぱりそこですよ。内弟子に入ってしまった自分のやるべき仕事は、必ず責任を持ってしないといけない、という。でもそれは、後で考えりゃあ社会に出れば誰でも当たり前の事なんですけどね。社会へ出れば当たり前なんですけど、私らの世界というのは、勤めるわけではないですからね。新入社員という同じような状況を、内弟子に入って初めて経験するっていうような事なんやなと思いますね」

また、内弟子を通じて同年代の他の弟子とネットワークができ、自分の力量を意識したことを語っている能楽師もいる。このように、内弟子になるという技能育成のための環境の変化により、専門職としての自らの立場を意識し、技能を磨くことの厳しさを理解し、能楽師が客観的に自らの能力をつかむことの必要性を獲得していることがわかる。

流儀によっては、異なる師匠から指導を受けることを制度化しているところもある。一定の期間に複数の師匠から研修を受け、その過程の中で成長がみられないときには、プロフェッショナルとして認定しないという仕組み

みである。子供時代からの継続的な指導を受けることは基礎技能の育成のために必要であり、さらに一定の技能を得たあとには、流儀の中にあるネットワークを活用して、指導育成の関係性に縛られることなく専門職として客観的な評価のもとに技能を伸ばそうとするものである。この制度は、キャリアの節目を必ず若手人材に与えることとなり、一皮むけた経験を促す機能も有していると考えられる。

4.3. 新たな課題

数年の内弟子時代を経て独立する時期になった頃には、技能形成で異なる局面を迎える。基礎的な技能の獲得や内弟子の経験によって専門職として働くことに関する覚悟といったことではなく、より高いレベルでの技能発揮に直面した結果の、一皮むけた経験を聞き取ることができた。

内弟子修業を終わったあとに、公演で初めて演じる曲をチェックする稽古を、内弟子に入った師匠から受ける機会があり、そのおりに、違うレベルの技能発揮を師匠から求められるという経験を、一皮むけた経験として、ある能楽師は意識している。

「「おまえぼちぼち自分の能が舞えるように稽古してこい」と。要するに、「書生中の癖が抜けてない」と。「まちがえずにきちっと舞ってるだけではもうおまえあかんにゃ」と。「今度は〇〇(個人名)の能が舞えるように稽古してこい」って」

決まった型を的確に行うだけでなく、内弟子時代の師匠から、自分なりの技能発揮を求められた指導を、専門職として自らの道を歩むことは、技能でのオリジナリティを磨くことの始まりであることを告げられたと意識している。内弟子の数年間の指導とは明らかに異なる指導であり、異なるレベルの技能発揮を求められている。

「なんなり「自分で考えてもってきたな」って思われたら、もっと上の精神的なものとか、そっちの方にもっと踏み込んだ稽古をしてもらえる。だからそれを、結局先代の先生も「稽古に来るからにはそれを教えたい」と。だからもっと自分の能というか、「自分で作って持って来い」と。「型だけのつまらん稽古はさせるな」と。っていうことは、それを言うてもらえるという事は、ちゃんとそういうところを持って来れば「こいつやったら言うたらわかるやろう」と、逆に言うてもうてるわけですよ。でもなかなか正直そんな事まで思って稽古してられませんよ」

「自分で作って持って来い」と師匠(家元)から言われたときに、この能楽師は自分の能力の変化を意識し、次のレベルに到達したことを実感し、若干のうれしい気持ちもあり、まさに一皮むけた経験だったと語っている。一方で、そこからのキャリア形成の道のりは厳しさを増していく。

「そこから後、本当は色々な先輩方のお稽古を聞いていると、そういう事を言い出されてから後の方が厳しかったんですわ」

そして、その後師匠の指導が変化したことを語っている。キャリア初期の徹底的な基礎を重視し、身体にそれを獲得させるような指導ではなく、オリジナリティを磨き技能発揮における芸術性を磨くために指導内容が変わっている。弟子の技能レベルの変化を師匠が実感し、指導内容をそれに応じたものに変え、より高みを目指して育成するということは、流儀を束ねる立場にある他の能楽師²⁾から聞き取ることもできた。

また、独立後のこの時期に技能を磨くために、独自の工夫に取り組んだことも聞き取ることができた。師匠のもとを離れることは、独自の稽古を求められることであり、その実践のために練習回数目標設定をしたという語りである。

「実はある時思い立ちまして、1,000日稽古をしようと決めました、自分で。もう20年ぐらい前ですかねえ。そこからずっと稽古日誌付けてるんですけど、最初の一日二日三日なんて、始めてくですわね、最初1,000日って遠いんですよ。ところが、それを積み重ねていくうちに100日を過ぎて、ぼっと思ったのが、「お！100だ」と思ったんですよ。ところがね、

1ヶ月30日あるとして100とすると、毎日稽古したとして、3ヶ月と3分の1。ところがね、そんなもんじゃできないですよ。舞台があったり。5ヶ月かかったのかなあ。で、愕然としましてね。という事は、「3ヶ月ちょっとで終わるはずのものが、2ヶ月さぼってるんだ俺は」って思ったんですよ。思ったんです。そこからですね、常に、舞台が12時からであれば、楽屋入りが10時。10時であれば、10時の前に「8時から9時に稽古していけば10時に楽屋入りできるな」ってそういうふうにして。今までぼ〜っと楽屋入りしていた日も含めて、日々、いつ自分の稽古をする時間を作るかってことを中心に考えるように生活が変わったんです。それで、だいたい1,000日稽古がね、まあ、5年ぐらいかかったかな、やっぱり」

独立し技能を模索していく時期になり、自分一人で何かできることはないかと必死に取り組んでいることがわかる。次なる高みを目指しながらも終わりの見えないような模索が続く長い時期を経て、この能楽師はさらに3,000日の稽古に向けて現在も継続していると話していた。

「自分の中では、思い立ってやった事が、割と大きな事かもしれないですね。たとえば師匠の稽古だと「ちくしょう、失敗した」と思ったら、それでも先に進まな

いといけない。自分でうまくやってんの、「もう一回」と言われるともう一回やらなきゃいけない。そういう第三者ではなく、個人ですと、自分がうまくいかなかったら何べんも何べんもなぞってやる事できますし、とりあえず今、今日は、一人でやってるけど、お客がいる前提でやろうと決めたら、うまくいなくてもずっとお客がいるつもりで。ま、いろんな自分の中で設定をしながら稽古できますでしょ」

そして、自発的に条件を設定して稽古に取り組むことで、自分の評価基準を大切にしながら技能を磨くことの重要性を獲得している。一皮むけた経験は、ある特定の時点の経験から生み出されるものだけでなく、個人が技能を磨くために努力をする継続的な歩みから導かれていることがわかる。

異なる能楽師のインタビューデータから、師匠から独立後に自ら技能を磨くために模索し、独自性を獲得するという次の段階へとキャリア形成の歩みを進めるために、一皮むけた経験をしていることがわかる。

さらに、基礎技能として育成されたものを、より深く探求することもしている。

「やっぱりね、すべて基礎ですね。基礎。そういう、余剰的な表現みたいなものは、ねらってやるものではないので、そういう事の技術なんてものは、全く僕の中に

は磨くつもりもないんですね。先日、「井筒」を舞った時も、井筒の井戸を覗き込む型は観る側からすればメインですけども、僕の中では一番意識してなかったところですね。それよりも最初の幕離れで、歩んで舞台に入るところと、最初の謡い出しと、そこだけを。あと、後シテの最初の謡。謡う前の自分の精神のコミっていうんですけど、息の取り方のコミと、それに対する自分の精神面の、安定みたいなものを常に自分の中で。それと、舞台における姿勢というか。姿勢というのは、気持ちの姿勢じゃなくてカマエですね。立ち姿というか。それだけです」

「下半身が安定するっていう事は、やっぱりそれは、丹田に息が、力が充満してる事ですよ。何日か稽古してきた中で、やっぱり丹田の場所がやっとなつかめたな、という事はあります。だんだんです。ただ、わかってきたけど、やはりそれが常時、やっぱりね、「よしここでうまくやろう」っていうと、もうこの事を忘れるんですよ。いやあ、だからほんと、そのせめぎ合いですよ。自然にできてたものも、よりいっそう意図的にやって、そこから自然に戻らないとダメですね。自然にできてたものは、浅いですね、多分。当然自然にできてたものは、技量的にもまだやっぱりトップレベルにいかないんじゃないですかね。やっぱりそこから始まって、意図したものでちゃ

んと自分の中で息の使い方、声の出し方、舞い方、下半身の力の充満の仕方っていうものが、自分の中の自分の言語でいいから、それを言語化されて意識されないと、ダメなんじゃないかな。それが、言語化されて鍛錬されてくうちに、その言語を忘れて自然となる、のかもしれないですけど。僕は一生懸命言語化してるところの途中ですけどね」

「つかめたものでもすぐ逃げていきますから。それはもうほんとにね、濡れた手で石鹸を。つかもうとするものは見えてるんですけどね。それは、僕の中にそれがわかってきた事はありがたい事かもしれない」

「だからねえ、僕の中ではわからないです。なので、そのおっしゃる「一度むけた経験」というのが、むける瞬間がわかるわからないかというのではないですね。やはり日々、山登りと一緒に、登山口から登って行って、けっこうきついけれどもふっと気づいた時に「まだここか」と思ったけれども、ずっと続いて、ふっと振り向いた時に、眼下にさっきの登山口があんな下に見えるっていう、そういう事は、まあ、あるかも。この数ある、1,000日稽古を始めた時の自分とは多少違うかもしれないですね。その頃はそんな息の使い方なんかまではわからなかったですし、そういう中で、色んな本を読ん

で「息っていうのは自分の心って書く」「そうだよなあ」とか」

「腑に落ちるという事と、文章の言語として理解してるのとは全く違う事もそれは実際に。腑に落ちる経験をしていきたいのであって、「あの頃間違ってたな」というようなのはしたくないですね、やっぱり」

これらの一連の語りから、技能をより高めるために練習を重ねること、さらに自然な行為としての技能ではなく意味を理解し自分のものにしたうえに、より自然な技能発揮につながる道が開かれる、と意識されていることがわかる。技能育成のプロセスが自覚され、自ら次の一度むけた経験を求めるために、努力を継続している姿勢を持っている。

また、謡の名手として知られる別の能楽師は、謡うという基礎技能が十分に獲得できず、模索を続け稽古を重ね、そしてあるときに会得したと語っている。

「30代半ばぐらいの時に、あんまり、自分、声が出る、謡が声がいっぱい出るタイプやなかったんです。自分でわかってなかった。声の出どころが。声ってどこから出るのかがわからなくてね。ま、でもいろんな意味で節あつかいやそんなものは、普通にうたってるんですよ。だけど、無理な、声を出す事に力があるとい

うか。もちろん、力を入れてるんですけどね。なんかこうつまった感じがしてね、自分の声が。出ないんです」

「要するに、ここらへんに緊張感が抜けない。喉から胸あたり。でも本当はもっと下から出さんといかんと、よう言われてね。それがよくわからなくて。ですから、書生中から、どうやったら声って出るもんなんやろうと思って、けっこうそれが苦労しましたね。すぐ上ずってくるし。で、調子はけっこう高いのでね、私。だから、低い調子っていうのがなかなか出なくて。低くなると、音にならなくて。ですから、書生中から先輩に、「とにかく高い音やら低い音やら自分でなくても出してたらだんだん出るようになる」ってよう言われてた。それとか、自分に合ったうたい方とかが何かあるのかなと思って、いろんな人の真似…。みんな違いますやん、先輩方の、声の出し方」

「ある時ね、それをどうしたかなっていうのは自分では全く記憶はないんですけどね、出した時にね、「あっ！」と思って。「ここから声は出るもんなんや」って思った事があってね。それがふって自分の中でわかった後からは、親父さんがいつもそこそこ出してるような声が出るようになってましたね」

「父もいろんな事を言うてましたわ。「高

い調子出す時は細くするんや」とか「低い時は広げるんや」とか言うてましたけど。「息の量を減らすんや」とか「増やすんや」とかって。そういう言い方はしてくれてましたけどね。でも、本人と違うでしょ。私と違うんで。親子でも絶対別の人間ですから。自分はこうやって出しても、息子はこうやったら出るかわからへんわけですから。だから、「自分の中でこうやったらこう出る」ってことを言葉で言うてくれるしかないんですよ。それを、体得するしないはやっぱり本人の話になってきますよね。でもそれ、本当にふっと思いましたね、一瞬。「あっ！」と思って。それから後はすごい楽に声が出るようになりましたわ」

この語りを聞きとれたインタビューーは、能楽師の家の子として生まれ30代半ばということは約30年の経験があった。謡うことについて指導を受け続け、内弟子時代の兄弟子にも相談しアドバイスを受けている。謡うという基本の技能上の課題を実感してからの数年以上に及ぶ移行期を経て、声の出し方という技能に関して自分のものとして会得し、この技能発揮に関して自信をもって専門職として活動することにつながっている。

このような技能形成の習熟と能楽師の年齢的な独立の時期が重なり、30代から50代の能楽師は、公演を数多く行いながら、自分の技能上の課題に挑戦し続ける時期を送ることになる。また、この時期に、周囲（兄弟子を含

む) から技能の変化を認められる発言をもらう、あるいは手を抜いているのではないかと指摘を受けるといったことがあると語っており、能楽師の個人的な技能形成の歩みが業界中で見届けられていることがわかる。

このような弟子のキャリア形成のプロセスは、師匠側も明確に意識している。流儀の重鎮で一門を束ねる能楽師は指導者として弟子を経験に応じて四つの段階に分けて見守り、それに応じた指導をしている³⁾ことを、以下のように話している。

「第1期ですかね、にはね、基礎を教えてどちらかと言えば基礎だけで出来るような「能」を舞わすわけでありまして、その時に「能」の仕組み、こういうふうになってると、音楽性の仕組みもあれば動きとしての仕組みも色んな仕組みがある。そういうものを教えていくわけです」

「第2期になると、少し年数も経って難しいものもやれるようになってくると、その曲が持つテーマは何である、それはどういう事言ってんだ、どういうふうに表現しないといけないというような事を次教えていく」

「第3期になると、もうちょっと難しいものを自分で少しでも考えてするようにさせていって、それに対してそれは違うとかそれはこうだとかいうふうに教える」

「第4期になると、もうほとんどのものは出来るようになってきますから、そしてたれば、何か聞きにくることがあれば教えるし、違ってたらどうも違うようだよというようなことぐらいのアドバイスになってくるわけですね」

弟子と師匠の両者が現役の能楽師として舞台上に立ちながら、青年から中年、壮年と長期間のキャリア形成のプロセスを共有しており、師匠は弟子の節目を意識し、それに応じた指導をすることで、弟子が一片むけた経験を体験できることを誘っていると考えられる。

4.4. 重習物

能楽師はその経験に応じて挑戦すべき特別な楽曲がある。その中でも特に重い（経験や技能が必要とされる）ともいわれるのが、重習物の中の老女物である。50代や60代になって、宗家の許しを得て、この楽曲に挑戦する機会を得ることができる。老女物を抜く（初めて演じる）経験を経た能楽師は、その経験について以下のように語っている。

「今までのためてきたものをいっぺんゼロにしないといけないのが、老女物ですね。もちろん、捨てるわけやないですけどね。自分の中で、全部打ち破って「老女物ってこういうもんなんや」っていうひとつの勉強をさせてもらうわけですわ」

「全然違いますよ、老女物というのは。でも、そういう老女の中にも『鸚鵡小町』なんかは「舞いを舞ってる時は普通に舞え」っておっしゃったりね」

「『姨捨』なんかは、あんまり「実際にこうでなくてもいい」っておっしゃる場合もある。所々、老女の雰囲気を出すために、老足^{ろうそく}っていうのをを使うけど、「全部やらなくていい」っておっしゃって。そうなんですよ。「じゃあ、いつやらええの」って事になってくるでしょ。だからね、そういう意味で、一貫してこれでいいっていう感じじゃないので難しいんですよえ」

「でも、ある程度はもう、そういう老女物をさしてもらえるとこの事は、自分で考えてやれというところも多々含まれますねえ。だから、あんまり一から十まで教えてもうてするもんやないぞと。だから、誰でもさしてもらえるもんでもないというのものもあるんでしょうね」

「そりゃあもうやっぱり、老女物、『卒都婆小町』さして頂いて、やっぱりものすごく勉強になりましたね。別の世界っていうんですか、能の中の」

いくつかある「老女物」を複数演じた経験のある能楽師は、磨いてきた技能を一度ゼロにする機会になったと語っている。さらに、

老女らしく歩いたり舞ったりするだけでは老女物らしくはないと師匠から指導を受け、型だけにとらわれずに自分で考えてやることに挑戦している。まさに、今まであるものを捨てる「一皮むけた経験」といえる。芸歴50年を重ねたうえで挑戦できる楽曲を披く機会を得て、自分の殻を破る経験をしたと語っており、キャリア形成に終わりがいいことを感じる機会になっている。

4.5. 研究課題の検討

発見事実をもとに、設定した以下の三つの研究課題を検討していく。

- ①能楽師の一皮むけた経験とはどのようなものか。いつ、どこで、どのような経験を能楽師は一皮むけた経験と意識するのか。
- ②その経験から能楽師はどのようなことを学ぶのか。その経験がその後のキャリア形成にどのような影響を及ぼすのか。
- ③能楽師の一皮むけた経験と、業界内で共有されるキャリアパスとは関連があるのか、あるとしたら、技能育成上どのような関連があるのか。

課題①について、能楽師の最初の一皮むけた経験として、一つ目は、青年期になって内弟子体験や初めてついた師匠以外のレベルの高い能楽師に指導を受ける経験をするによって、自分が専門職として能楽を仕事とすることを自覚し、基礎技能を的確に学ぶ姿勢

を獲得することがあげられる。今までとは違う専門職とのつながりによって、一枚むけた経験が導かれ、専門職として技能形成を継続すること以外に業務の分担者として責任を果たすことの実感もしている。

二つ目として、プロフェッショナルと認められ独立を果たした後の一枚むけた経験があげられる。この時期の経験には二種類ある。一つは、型を師匠から受け継いだ通りに披露するのではなく、自分なりに解釈する芸術性を磨くことを求められることである。芸術性を要求される伝統文化のプロフェッショナルとして、能楽の楽曲を掘り下げ自分なりの解釈をして舞台に立つことの重要性を師匠から指摘され、より高みを目指すように脱皮していく。もう一つは、基礎技能をより深く会得することである。師匠から指導育成された基礎技能を、腑に落ちた行動として体現できるのかに関する一枚むけた経験である。師匠の指導育成は、師匠が自分の身体によって会得した技能を言語化したことに基づくもので、身体的特色は個人によって違いがあるため、どのように体の部位を動かすのか、弟子が自分の身体で深く会得することが必要となる。基礎の型を獲得することから、より深く基礎技能を自分のものにするのがこの時期に聞き取ることができた経験である。

三つ目は、壮年期における重習物への挑戦によって得られる一枚むけた経験である。今までの技能をゼロにする、真逆のことを要求される楽曲を演じることによって、能楽師として新しい体験をすると語られている。

課題②について、課題①で明らかになったキャリア形成の異なる三つの時期にある、四種類の一枚むけた経験から能楽師は何を学んでおり、その経験がキャリア形成にどのような影響を与えているのかについて考察する。

まず、一つ目の青年期の一枚むけた経験から、能楽に専業するプロフェッショナルとしての自覚を、能楽師は学んでいると考えられる。子供の頃から能楽を習っていると、日常生活の中に能楽があり、ある意味職業としてそれを担うことが意識されないまま過ごしている。内弟子になる、異なる師匠から稽古をつけてもらうといった青年期の体験が節目となり、将来の見通しを明確にすることにつながっている。技能を徹底的に獲得する、公演に付随する業務を担うといった職業人としての立ち位置が明確になっている。子供時代から技能を獲得するというプロセスがあるからこそ、専門職としての自覚を促すための一枚むけた経験といえる。この経験があることで、その後のキャリアを積極的に受け入れることも可能になると考えられる。

独立後の一枚むけた経験のうち独自性を追求し芸術性を高めるための一枚むけた経験は、能楽師という職業の特色上、必須の経験ともいえる。単に型をコピーするだけでは、観客を魅了する舞台を演じることはできない。楽曲の深い理解に基づく能楽師の演技があつてこそ、観客の感動を引き出すことができる。伝統を継承しながら現代に息づくために必要な技能を磨くことは、師匠にも意識され、明確に指導されていくことで、長期的なキャリ

ア形成に応じて複数の習物に挑戦しながら、オリジナリティを生み出していくことにつながると考えられる。

この時期にあるもう一つの基礎技能のより深い会得という一皮むけた経験は、型通りの解釈以上のものを生み出すためにも必要である。また、表現芸術を演じ続けるために、自分なりの身体のポジションを意識し、いつも一定以上の技能を発揮するためにも役立つ経験であり、中年期という専門職として体力的に活躍が十分にできる時期のキャリア形成に役立つものである。多様な舞台経験を踏むことが必要な時期に、一定以上のスキル発揮を行うための基盤になっていると考えられる。

この時期の二種類の一皮むけた経験は、師匠側にも円滑な技能育成の要であると意識されており、専門職として一定の評価を得て活躍するために必要なものである。

三つ目の壮年期における一皮むけた経験は、年齢的に体力が落ちつつある時期に、一度今までの経験を捨て、新しい演じ方を模索することは、ある意味リスクが高い経験ともいえる。こうした経験を得るためには、老女物という重習物に挑戦する機会が必要である。つまり、一定レベル以上の技能があることが前提であり、宗家の許しも必要であるため、能楽師全員が必ず体験できるものとはいえない。能楽の技能が伝承されてきた歩みの中でこの時期に一皮むけた経験をもたらす楽曲が準備されていることは、こうした機会を得ることができる能楽師に年齢的な限界を超えて、技能育成に挑戦することが求められている証左

とも考えられる。専門職として体力的な限界を前に、技能を磨くことをあきらめるのではなく、さらにより上のレベルを求められる、キャリア形成に終わりが無いことを覚悟させる厳しい一皮むけた経験ともいえる。

課題③について、課題①で明らかになったキャリア中期の一皮むけた経験は、シテ方能楽師の業界内で共有されるキャリアパスと関連がある。インタビューデータからわかるように師匠からより芸術性が高い指導を受けること、さらに師匠側が育成する際に技能上の課題を意識しキャリア形成の段階に応じた指導している（西尾，2015a：p 40-42）ことから関連性があることは明らかである。

また、キャリア初期の一皮むけた経験については、内弟子経験のある師匠には同様の経験が共有されている。そのため、自分の子供を他の師匠の内弟子とさせるキャリアパスを歩ませることもある。

キャリア秋期ともいえる壮年期の一皮むけた経験については、技能育成上重要な課題であるが、この経験の機会となる老女物という節目の楽曲をすべての能楽師が経験できるとは限らない。そのため、業界内で知られているが、必ずしも共有されるキャリアパスとは言えない。

四種類の一皮むけた経験のうち、業界内で共有されるキャリアパスと明確な関連性を持っているものは、キャリア中期の芸術性の模索の関するものだということが分かった。また、この一皮むけた経験は楽曲を演じるという機会と結びついている。専門職として芸

術的なオリジナリティを磨くという技能育成上の大きな課題については、個人の感じる一片むけた経験と指導育成側が心がけるポイントが一致しており、円滑なキャリア形成につながっている。

研究課題①から③の検討を通じて明らかになったことは、能楽師の一片むけた経験は、キャリア形成のプロセスに応じて生じており、その経験があることによって、その後の技能育成につながっていることだ。また、能楽師の師匠にはこうした経験とキャリア形成のプロセス、技能進捗のための課題や乗り越えるべきポイントが意識されており、それに応じた指導育成がされていることも明らかになった。

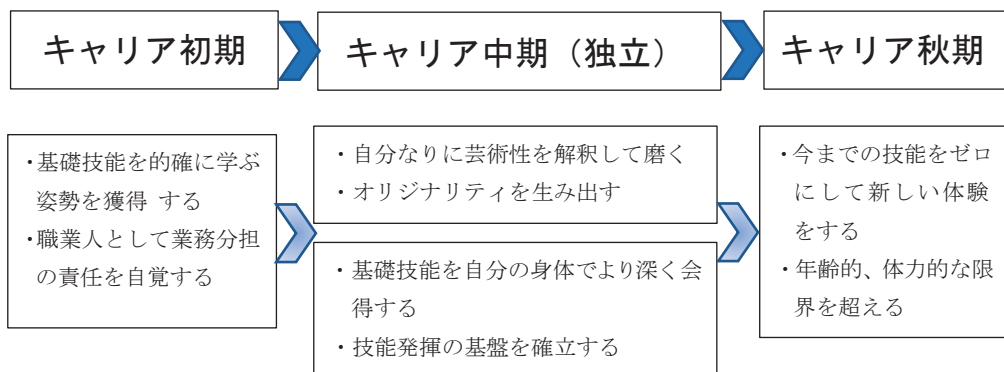
安定期を脱して移行期に移るキャリアの独立の時期が指導する側に意識されていることから、この不安定な時期を乗り切るためのサポートが指導者によりなされる可能性が高く、模索をするキャリア形成の当事者にとって妥当性の高い指導育成がなされているといえる。一方で、芸術性を高める独自の追求や身体の

特色に応じて基礎技能を徹底的に獲得することは、個人的な努力に頼ることであり、師匠側のサポートがあっても、専門職としてこの道を目指す姿勢が乏しいと、継続することは難しいと考えられる。そのために、一里塚として、習物といった目標となる楽曲があり、それに挑戦することを通じて、ある意味長い移行期を乗り切りながら、キャリア形成がおこなわれていると考えられる。

こうした時期を乗り切ったあとに、さらにある老女物を抜くことによって、今までの経験をゼロにして、自らを見直し、老境に差し掛かる前に体力の変化に応じたキャリア形成の見通しを持たせる機会にもなっており、生涯を通じて専門職として技能を育成し探求し続ける能楽師の歩みに、一片むけた経験が重要な役割を果たしていることが分かった。

5. まとめ

能楽師の一片むけた経験は、図表4のようにキャリア形成のプロセスに応じて三つの時期に四種類あることが調査研究から明らかに



図表4 能楽師のキャリア形成と一片むけた経験

なった。

一つ目はキャリア初期の内弟子時代で、基礎的技能とチームで仕事をするをを獲得するために技能育成環境の変化に直面することがあげられる。二つ目は30代ごろからの自分なりの技能を磨くキャリア中期で、オリジナリティをどのように獲得するのかの模索が一度むけた経験につながっている。この時期はもう一つの一度むけた経験があり、基礎技能を自分のものとして腑に落ち、会得したという経験がある。最後はキャリア秋期と呼べる50歳過ぎの時期に、さらに新しい境地を獲得するために課題に挑戦していることである。指導育成の責任者である師匠にもこのキャリア形成のプロセスに応じた一度むけた経験は意識され、キャリア中期ではそれを促すような指導もなされている。

また、能楽師のキャリア形成では段階に応じて特定の複数楽曲を公演することは、キャリアの長期的なプロセスやそれに応じた課題の提示や能力発揮の情報の共有の機会として機能しているが、これらの経験と一度むけた経験とは必ずしも一致はしておらず、周囲から一見するとキャリアの節目と思われることと個人がキャリア形成上重要だと感じることに違いがあることが分かった。

長期継続的に技能が継承されている背後にあるキャリア形成の段階とそれに応じた育成は、一度むけた経験とある程度はリンクしており、その連関によって円滑な技能育成が行われ、個人が専門職としてさらに高みを目指し、長期的に能力を磨いて舞台に立っている

というキャリア形成上の好循環が成立していることが、一度むけた経験に着目した本論から明らかになった。

〈注〉

- 1) 素人弟子を持ち指導に対して対価を得ることが能楽師の生活を支える手段の一つであることは、複数の能楽師から聞き取ることができた。この機会が減少していることは、能楽の鑑賞のすそ野が狭まるだけでなく、能楽師が専門職として生計を立てることに深くかかわる課題である。
- 2) 人間国宝で技能レベルが非常に高い能楽師から、弟子の指導に関してインタビュー調査をしたおりに聞き取ることができた。
- 3) 西尾 (2015a) に詳しい。

〈付記〉

本研究は、科研費基盤研究 (C) 課題番号 16K03829、並びに京都女子大学平成30年度研究経費助成・学外助成金補助を受けた研究成果の一部である。

〈謝辞〉

本研究にあたり、インタビュー調査にご協力をいただいた能楽の関係者の方々に心より深く感謝いたします。

〈参考文献〉

- 生田久美子 (1987) 『「わざ」から知る』東京大学出版会。
- 太田 肇 (1993) 『プロフェッショナルと組織—組織と個人の「間接的統合」—』同文館出版。
- 金井壽宏 (2002a) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 研究所。
- (2002b) 『仕事で「一度むける」関連「一度むけた経験」に学ぶ』光文社新書。

- ・(2012)「熟達化領域の実践知を見つけて活かすために」金井壽宏・楠見孝編『実践知』有斐閣, pp. 293-343.
- 小林責・西哲生・羽田昶(2012)『能楽大事典』筑摩書房.
- 坂本理郎・西尾久美子(2013)「キャリア初期の人間関係についての研究—デベロップメンタル・ネットワークの視点から—」『ビジネス実務論集』第31号, pp. 1-10.
- 谷口智彦(2006)『マネジャーのキャリアと学習—コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析—』白桃書房.
- 西尾久美子(2014)「能楽の先生」『日本労働研究雑誌』第645号, pp. 46-49.
- ・(2015a)「伝統文化専門職のキャリア形成」『イノベーション・マネジメント』No.13, pp. 27-45.
- ・(2015b)「能楽の人材育成—世阿弥の「年来稽古条々」をキャリア論で読み解く—」『現代社会研究』No.18, pp. 75-90.
- ・(2016)「能楽の人材育成と事業システム」『現代社会研究科論集』第10号, pp. 55-74.
- ・(2017)『伝統文化専門職の人材育成—芸舞妓と能楽師の事例—』『現代社会研究科論集』第11号, pp. 1-20.
- ・(2018)「企業家としての世阿弥—『風姿花伝』を人材育成と事業システムの観点から読み解く—」『現代社会研究』No.20, pp. 15-36.
- 西山松之助(1982)『家元の研究』(西山松之助著作集 第1巻)吉川弘文館.
- 野村四郎(2015)『狂言の家に生まれた能役者』白水社.
- 原田香織編著(2010)『狂言を継ぐ—山本東次郎家の教え—』三省堂.
- Bridges, William (1994) *Transitions: Making Sense of Life's Changes*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- (ウィリアム・ブリッジス『トランジション』, 倉光修・小林哲郎訳, 創元社, 1994)
- 増田正造(2015)『世阿弥の世界』集英社新書.
- 三浦裕子(2010)『面白いほどよくわかる能・狂言』日本文芸社.
- 三輪卓己(2011)『知識労働者のキャリア発達—キャリア志向・自律的学習・組織間移動—』中央経済社.

Quantum Leap Experience of Japanese Traditional Culture Professional — The Case Study of Nohgakushi —

NISHIO Kumiko

〈Abstract〉

This study is intended as a social scientific investigation for as to why Japanese traditional culture professional, Nohgakushi have maintained their high-quality performances and survived to this day, with a focus on the quantum leap experiences with a view towards examining more heuristic facts based on data.

Their skills and techniques are usually passed down orally from master to student in an apprentice system having traditional relationships. Master has experience as a junior and senior pupil himself. Their skills and techniques are usually passed down orally from master to student in an apprentice system having traditional relationships. Their career path is clearly defined. Personnel training is by a system based on career development. They used to play special compositions at turning points in their career. Then they work in cooperation with other professionals to obtain opportunities to play those compositions.

I found three peculiarity common points to this case.

1. There are four common quantum leap experiences of Japanese traditional culture professional, Nohgakushi.
2. Nohgakushi have quantum leap experiences related their career path.
3. Master leads their disciples while caring experience quantum leap experiences.

Keywords : career, quantum leap experience, Japanese traditional culture professional, Nohgakushi