

エンターテイナーの実践知

—タカラジェンヌの事例—

西 尾 久美子*

タカラジェンヌと呼ばれる女性ばかりの劇団員で構成される宝塚歌劇は、約100年の歴史を有している。この事業継続を支えている要因の一つとして、男役10年と呼ばれるように、タカラジェンヌたちが技能を継続的に磨くことがあげられる。本研究では、タカラジェンヌのキャリア形成について、エンターテイナーがどのように実践知を獲得しているのかという視点から探究する。文献調査や関係者へのインタビュー調査から、タカラジェンヌの実践知の特色として、以下の3点が明らかになった。①中堅からトップスターへのキャリア形成のプロセスには、種類の異なる公演で主役を複数回演じることが必須であること。②これらの公演での経験が、トップスター候補と目されるタカラジェンヌに実践知を獲得する機会を提供していること。③トップスター候補は、これらの公演を通じて、そのキャリア形成のプロセスに応じた熟達化の必要性を理解していること。

キーワード：実践知、熟達化、キャリア形成、エンターテインメント、宝塚歌劇

1. 問題意識と研究課題

宝塚歌劇は、女性ばかりの劇団員が興行する特色ある方式で興行されており、2014年に100周年を迎える長期に継続してきたエンターテインメントとして、広く知られている。

この日本を代表するエンターテインメントの

* 京都女子大学 教授

スタートは、温水プール事業の失敗をカバーするための窮余の策として始まった「宝塚唱歌隊」である。可憐な少女たちが歌と踊りを披露する舞台が評判になり、創立者の小林一三氏によってその後大きく育てられた。具体的には、1921年に花組と月組、1924年に雪組、1933年に星組と、早期の段階に4つの組による組織体制ができた。さらに、1997年に宙組が開設され、現在5組体制となっている。興行に関しては常打ちの大劇場を宝塚（2550席）と東京（2069席）に有しここでの定期公演と、大阪・博多・名古屋などの大都市の劇場や全国ツアーの興行を行っている。

このように著名な宝塚歌劇の事例については、小林一三氏の歩みに着目したもの（阪田、1983）、電鉄事業とモダニズムとの関連（津金澤、1991）、女性ばかりがメンバーの劇団による日本の大衆文化の事例研究（Robertson、2000）としての分析など、多くの研究が見受けられる。

これらの先行研究は歴史的経緯や文化的特色から宝塚歌劇の事例を分析するが、西尾（2007）は、宝塚歌劇が有する「興行主が劇場を経営し学校で育成した生徒が演じる発表会形式」（西尾、2007：198-199）という特色を指摘し、京都花街の踊りの会の興行形態や南大和屋の芸妓養成学校に小林一三氏がアイデアを得ていることを取り上げ、花街の人材育成と興行形態との関連性という新しい視点を明確にした。

このように宝塚歌劇における人材育成と興行とが連携を持つ仕組みは日本の伝統文化と

もつながりが深く、ブロードウェイのようなオーディション方式ではなく、新人のデビューからスター候補になりトップスターが誕生し卒業するまでを舞台の上で見せる「劇場型選抜」（西尾、2010：61）という興行の特色を獲得するに至っている。劇場型選抜は、スター誕生を期待するファンを引き付けるだけでなく、トップスターの引退とともに同じ組の他の劇団員の退団も促し、組織内の新陳代謝と集客効果を生み出す（西尾、2010：62）事業継続のために有効な効果もある。

西尾（2010）が指摘した「劇場型選抜」は、マーケティング的な視点からタカラジェンヌのキャリア形成のプロセスを共有し応援するファンの立場に立って考察すると、「スターとファンの関係が『人生』というフレームの中でインタラクティブ」（和田、1999：88）に交差するということである。このスターとファンとの関わりについて宮本（2012）は、ファンによって私設ファンクラブが組織化され、興行やそれに付随する場でこのファンクラブが「統制と秩序」をもって仕切り、それをファンも受け入れて応援する行為に実は合理性がある（宮本、2012：10-11）と述べている。

このようなタカラジェンヌを見守り応援するファンの活動が可能になるのは、西尾（2012）が指摘するように、タカラジェンヌのキャリアパスが明確で、そのプロセスが興行に織り込まれ情報発信されている（西尾、2012：34-36）からだ。またその興行では、「いつもと同じ安心感と、新しいスター誕生

に立ち会える期待感の両方の提供」(西尾、2010: 62) がされており、「演目の完成度そのものに価値をおくという消費の形態と、人材育成のプロセスを興行で観客に提示しそれに価値を見出すという消費の形態が併存している」(西尾、2012: 29) ということになっている。

このようにファンにとって明確なタカラジェンヌのキャリアパスは、タカラジェンヌたち自身にとっても同様に自覚されている。西尾(2012)は、タカラジェンヌの所属期間ごとの退団人数を分析し、一つ目の退団ピークが入団7年目に、次のピークが9年目にあることを明らかにした。これは、新人公演に出演できるのが入団7年目までとリミットがあることに要因があり、公演でどのような役柄につけるのかというアウトプットをもとにタカラジェンヌたち自身が退団するのかどうかのキャリア選択をしているとまとめている(西尾、2012: 33-34)。

興行と人材育成がリンクし、タカラジェンヌのキャリアパスがオープンにされているため、タカラジェンヌたちは、自らの立ち位置の自覚や今後の見通しについてある程度の予想を有していることが想像できる。では、このキャリアに関する展望を持てるという特色は、トップスター候補と目されるタカラジェンヌのキャリア形成にどのような影響を及ぼすのであろうか。また、どのような技能を身に付けていくとトップスターへとキャリアパスを歩んでいくことができるのだろうか。トップスターになった後は、何を目標として

キャリア形成をしていくのだろうか。本稿では、これらの問題意識を探究するために、研究課題として以下の3点をあげる。

課題① タカラジェンヌトップスターのキャリアパスはどのようなものか。

課題② トップスターのキャリア形成には特色があるのか、あるとしたらどのようなものなのか。

課題③ トップスターになる前となった後で、キャリア形成に関する違いはあるのか、あるとしたらどのようなものなのか。

さらに、研究課題から明らかになった発見事実をもとに、タカラジェンヌのトップスターという、舞台という毎日結果がわかるエンターテインメントのプロフェッショナルたちが、いかに現場を通じてキャリア形成に役立つ実践知を獲得するのか、その能力育成についても探求をする。実践知の定義とその育成の枠組みについては、多様な職種の実践知について研究成果をまとめている楠見(2012)を準用し、初心者から熟達者(エキスパート)になる長期的な学習過程である熟達化のプロセスにおいて、中堅者から熟達者になる壁をどのように超えたのかに注目する。具体的には、発見事実の背後にあると想定されるタカラジェンヌたちがトップスターに到る実践知をどのように獲得し、自らの進退の時期を決定するほどに主体的なキャリア形成ができるのか探究することも目的としている。

2. 調査の概要と分析方法

約100年の歴史を有する宝塚歌劇団には公式の資料や関係者の出版物が数多くある。そこで、歌劇団の年史、ファン向けに公刊されている『宝塚おとめ』・『歌劇』・『TAKARAZUKA REVUE』などの出版物、創立者小林一三氏や劇団関係者（退団した劇団員を含む）が執筆した書籍など、広く文献調査を行った。特にトップスターのキャリア形成のプロセスに注目するため、将来のトップスター候補と目される中堅スターの頃からトップスター就任と退団までのプロセスで、タカラジェンヌたちが自らの舞台や経験について語っているインタビュー記事などに注目し収集をした。

文献調査と並行して、宝塚歌劇団に長期間在籍した経験のある元劇団員やその家族、舞台関係者やタカラジェンヌを応援するファンなどにインタビュー調査をした。20人以上の調査協力者がいるが、主要情報提供者（major informants）は12名である。この主要情報提供者にはインタビュー調査を複数回実施した。インタビュー調査は、興行の実状や劇団員のキャリアに関するヒアリングとなるので、宝塚歌劇団に関する業界コード¹⁾を用いるなど、エスノグラフィックな記述を心がけた。また、宝塚歌劇団の5つの組（花・月・雪・星・宙）の通常公演と新人公演、宝塚のパウホールや梅田の劇場などの常設大劇場以外での公演、宝塚音楽学校の卒業公演など複数の形態の公演に繰り返し参加し、参与観察記録²⁾を作成した。

データの分析に当たっては、タカラジェンヌたちが文献等で語る自らのキャリアに関する内容については本文のままテキストデータとして利用し、それぞれの調査協力者のインタビュー・データはテキストデータに変換し、その内容を質問表項目に沿って読み取り記述した。次に研究課題に基づき、トップスターのタカラジェンヌのキャリア形成はどのようになされているのか、また、トップスターになったタカラジェンヌたちはポジションの変化に応じて自らの役割の変化や求められる技能について何らかの違いを自覚するのか等について、インタビュー・データの記録と参与観察の記録の分析を行った。

3. タカラジェンヌのキャリアパス

3-1. タカラジェンヌ

宝塚音楽学校の卒業生だけが宝塚歌劇団のメンバー、タカラジェンヌになることができる。入学試験受験資格は、中学3年生～高校3年生までの女性で、倍率は例年20倍～50倍程度である。2年間の学校在籍中、1年生は予科、2年生は本科と呼ばれる。

音楽学校を卒業して歌劇団に入団すると、劇団の研究科に配属され研究科1年生となり、班に分かれて各組を回ったあとで1年後に配属がされる。研究科1年生は「研1」、2年生は「研2」と以後入団後の経験年数に応じた呼び方がされる。

研6までは給与が支給され、それ以降はタレント契約になり経験年数や出演実績に応じて考慮される年棒制になる。このタレント契

表 1. 宝塚歌劇団現役生徒(タカラジェンヌ)数

	男役	娘役	合計
専科	7	5	12
花組	36	33	69
月組	43	29	72
雪組	37	33	70
星組	37	29	66
宙組	35	29	64
研1(99期生)	19	18	37
合計	214	176	390

2013年12月5日現在 宝塚おとめ(2013)をもとに筆者作成

約は1977年に導入され2006年までは研7までが給与支給期間であったが、2007年に研6までと制度変更がされている。また、1972年には定年制(2012年3月現在、60歳定年)も導入されている。

宝塚歌劇には現在5つの組(花・月・雪・星・宙)と専科(どの組にも出演する専門的な技能を持つ劇団員の組)があり、劇団員は約400名(表1参照)である。

音楽学校を卒業後、歌劇団に入団したタカラジェンヌがトップスターになるためには、西尾(2010、2012)によると、下記のような流れがある。

入学試験→学校の基礎教育→入団と現場(組)への配属→配属先での現場教育(OJT)と専門技能教育(Off-JT)とその評価→新人公演主役→パウホール公演主役→組替え→二番手スター→トップスター→退団

3-2. 人材育成と評価

タカラジェンヌは自身の希望により、男役か娘役か、職能を選択できる。一般に「男役10年」と言われ、女性が男性を演じるために

は長期間の継続的的技能育成が必要とされ、男役から娘役への転向はあるが、その逆はほとんどない。

学校在学中は声楽・バレエ・モダンダンス・日本舞踊・演劇など舞台に立つために必要な各専門技能に関する教育を受け、席次が発表される。卒業後も給与支給期間中は、歌・踊り・演技などの必須技能に関してはレッスンがあり、成績評価がつけられる。同期生たちはその席次順により、『宝塚おとめ』の掲載や演目のパンフレットの掲載の順番が決まる³⁾。このように評価情報は非常にオープンである。また、公演ごとに香盤表(出演スケジュール表)が張り出されるので、タカラジェンヌは組の中での相対的な位置がわかる。基礎技能の成績と舞台上での序列という二つの評価軸が用いられ、これら並立的な評価は退団まで続くシステムとなっている⁴⁾。

人材育成は、主に興行を通じたOJTによって行われる。新人のタカラジェンヌは、公演やその稽古の機会を通じて先輩の様子を見て学ぶ。また本公演で与えられる役を演じながら、化粧方法や衣装の着こなし、舞台映えのする立ち居振る舞いなどを身につけていく。それと並行して、宝塚と東京の大劇場で毎公演1回ずつ、研7以下の若手だけで本公演と同じ演目と同じセットや衣装を使って上演する新人公演⁵⁾があり、若手にも大きな舞台でセリフのある重要な役柄を演じる機会が設定されている。新人公演では、本公演で演じる先輩(本役さん)から若手タカラジェンヌが直接指導を受けることができる。先輩から大

きな舞台で観客を惹きつけるための様々な工夫を教えられるので、技能育成に非常に役立っていると考えられる。

また、収容人数400人中規模の劇場（パウホール）で中堅や若手を中心に公演するパウホール公演、選抜されたメンバーで行う海外公演や地方公演など、若手に技能発揮の機会を与える多様な場が興行としてシステム化されている。

3-3. トップスターのキャリア

入団からトップスターになれる生徒の割合について、直近25年間に宝塚歌劇団に在籍した生徒（74期～98期、1055名）について公表資料を用いて分析すると、娘役トップになったのは27名で2.6%、男役トップスターになったのは14名で1.3%と、男役は娘役のほぼ半分、宝塚歌劇で最も重視されるトップスターになるための選抜が、娘役トップよりかなり厳しいことがわかる。

では、トップスターになるために、どの程度の育成期間が必要なのだろうか。5つの組の直近5人の主演トップスターが、入団から退団までどのようなキャリアパスを歩んでいるのか、トップになるまでにかかった年数、トップ在任期間、組替え（配置転換）の有無に着目して分析すると、表2のようになる。

表2からわかるように、5つの組で多少の差はあるが、組替えを1～2回経て14～15年の経験でトップスターに就任し、1000日程度の在任期間年を経て、17年程度のキャリアで退団、というのが、最近のタカラジェンヌの

表2. 組別トップスターのキャリア

	花	月	雪	星	宙	平均
キャリア(年)	16.8	18.0	16.3	18.0	17.8	17.4
トップ就任(年)	14.2	15.5	14.0	15.5	14.8	14.8
在任期間(日)	1,138	986	991	951	1,109	1,035
組替え回数	0.8	2.3	1.8	2.3	1.3	1.7

宝塚おとめ（1988～2013）をもとに筆者作成

トップスターまでのキャリアパスといえる。つまり、トップスターとしての在任期間は平均約3年であり、自身がトップスターになったときに、退団の時期についてはある程度の予測は可能になる。

また、トップスターになると、興行ごとに主役を演じ、組長や副組長のように管理職の立場⁶⁾ではないが、60～70名の組のメンバーへの演技指導や組のリーダー的な役割も担う立場になる。舞台上では組全体としてのアウトプットに責任を担うことになるので、自分の歌や演技や踊りだけに専念していたトップスター以前とは、能力上何らかの違いが求められることになる。

さらに5組体制になり、2009年から大劇場での公演期間が1ヵ月半から1ヵ月に短縮され、それぞれの劇場の年間公演回数が10公演と以前より増えている。これにより稽古日数が減少し、舞台上で出番が多いトップスターへの負担が増加していることも予想される。

4. トップスターの事例

このように、重責を担うトップスターはどのようにキャリア形成されているのだろうか、それを具体的に探究するために、2013年12月現在の5組のトップスターそれぞれのキャリ

表4-1. 蘭寿とむ

西暦	期	学年(研)	組	
1994	82			高校卒業後、宝塚音楽学校入学
1995				
1996		1	花	宝塚歌劇団首席入団 初舞台は『CAN - CAN』(トップ真矢みき) 壮一帆、遼河はるひ、涼紫央、紺野まひると同期
1997		2		
1998		3		
1999		4		
2000		5		ベルリン公演選抜
2001		6		新人公演初主演『ミケランジェロ/VIVA!』
2002		7		新人公演主演/新人公演主演 パウホール公演初主演『月の燈影』(彩吹真央とダブル主演) パウホール公演(ワークショップ)主演
2003		8		
2004		9		
2005		10		パウホール主演
2006		11	宙	パウホール単独初主演 組替え、3番手スターとなる
2007		12		大和悠河のトップ就任後は2番手となる パウホール主演
2008		13		
2009		14		パウホール主演/パウホール主演
2010		15		初コンサート『"R" ising!!』
2011		16	花	ディナーショー『MUGEN』 組替え・4月24日より、トップ就任、相手役は真飛聖より引き続いて蘭乃はな 6月24日より、お披露目公演『ファントム』
2012		17		
2013		18		
2014		19		

アの歩みについて、公表資料をもとに表にまとめた。表4-1～表4-5をもとに、トップスターの特色について、考察していく。

表4-1は、花組のトップスター蘭寿とむのキャリアのパスである。宝塚音楽学校を首席で卒業し将来嘱望された存在であることがわかるが、花→宙→花と組替えを経験し、その組替えの時期に、スターへの階段を一步上がっているのが、所属先が変わることと立場が変わることを同時に経験することを重ねて

いることがわかる。組替えとトップ就任が同時という大きなキャリアの節目を、トップスターが円滑に馴染むためという配慮か、娘役トップが留任していることも特色としてあげられる。

蘭寿とむは、トップ就任2年目の雑誌記事で、トップお披露目の時、「どんな組にしたいですか」と聞かれ、

「花組の一人一人が、伸びやかに華やかに光り輝いてほしい。そんな空間を作っ

ていける存在でありたい」と言っていました。今もその気持ちに変わりはありません。もちろん、それぞれの技術面を磨くことも大切ですが、魅力的な男役として、私自身が組の先頭を走らなければという思いがあります。決して、言葉に出して引っ張っていくタイプではないので、その思いを体現していくのも私の役目です。(中略) トップになると、もちろん出番も増えますし、責任も重くなるので、毎日いい緊張感を持っています。それと同時に、普段から神経を集中させていることも増えました。」

(2012、TAKARAZUKA REVUE: 7 - 8) と、トップになってから、まず組のメンバーへの配慮と、自分がどのようなリーダーシップスタイルを発揮するのかの自覚を語っている。さらに、責任を引き受けることを重圧と感じず、それをバネに緊張感をもって日々の舞台を務めていこうという、今までとは異なる技能の発揮の方法についても、言及している。

次に、蘭寿とむと同期のトップスター雪組の壮一帆のキャリアパスをまとめると表4-2になる。

表4-2. 壮一帆

西暦	期	学年(研)	組	
1994	82			高校卒業後、宝塚音楽学校入学
1995				
1996		1	花	宝塚歌劇団入団 初舞台は『CAN - CAN』(トップ真矢みき) 蘭寿とむ、遼河はるひ、涼紫央、紺野まひると同期
1997		2		
1998		3		
1999		4		
2000		5		ベルリン公演選抜
2001		6	雪	組替え 新人公演初主演『愛燃える/Rose Garden』
2002		7		新人公演主演 バウホール公演初主演『ホップ・スコッチ』(立樹遥・音月桂とトリプル主演)
2003		8		バウホール主演 (ワークショッパ)
2004		9		バウホール単独初主演
2005		10		バウホール主演 (ワークショッパ)
2006		11	花	組替え
2007		12		初ディナーショー『SO! - Fantastic Radio Station -』
2008		13		
2009		14		バウホール主演 大空祐飛が宙組トップ就任のため組替えにより、2番手スターとなる
2010		15		
2011		16		ディナーショー『Bright』 真飛聖退団後、蘭寿とむがトップ就任、その後も2番手スター

2012	17	雪	ドラマシティ主演『カナリア』 組替え・12月24日よりトップ就任（相手役は愛加あゆ） ディナーショー『SO in Love』
2013	18		お披露目公演は、2月中日劇場公演『若き日の唄は忘れじ／ Shining Rhythm！』 宝塚大劇場お披露目公演は4月『ベルサイユのばら—フェルゼン 編一』
2014	19		

表4-2からわかるように、壮一帆は、花→雪→花→雪と、4回の組替えを経験していることがわかる。また、彼女も蘭寿とむと同様に、最後の組替えとトップ就任が同時であり、昇進と異動が同時というキャリアパスが特異なものではないことがわかる。一方こうした経験が可能になったのは、5人いるトップスターの中でも、2番手スターの経験が長く、以前にも雪組にいた経験があるからといえよう。組ごとにコアなファンがいるため、他の組からトップスターとして異動してくるとファンの反発が多いこともある。したがって、トップスターとしてファンを含む組全体を取りまとめるためには、以前どこの組に所属していたのかという経験も役立つものになる。

壮一帆は、宝塚大劇場でのトップとしてお披露目公演を、宝塚歌劇の伝統的な演目とも呼べる『ベルサイユのばら』でスタートしている。そのときの舞台挨拶として、以下のよう

「改めまして、沢山のお客様に観ていただけるこの初日の舞台に、心から感謝しているところです。40年間、ファンの皆様に愛され続けてきた『ベルサイユのばら』でお

披露目させていただきますことは、この上もなく幸せなこと、そして光栄なことでございます。この新しい雪組のスタートに際しまして思うことは、劇中のフェルゼンの言葉にもありましたように、雪組の皆で共に尊敬し合い、共に語り、そして、時には苦しんで、素晴らしい舞台をお客様にお見せできるように、皆と一つになって努力してまいりたいと思います。これからもどうぞ雪組をよろしく願いいたします。本日は本当にありがとうございました」（歌劇2013年6月号：45）

このように壮一帆はトップになった決意を伝統的な演目の中の主人公の言葉を借りて述べ、組のメンバーが一つになり、舞台というサービスそのものの提供に努力することをファンの前で誓うという形式をとっている。トップスターに至るまでの経験量の豊富さが、反映された挨拶といえよう。

次の表4-3は、月組のトップスター龍真咲のキャリアパスである。彼女は、蘭寿とむや壮一帆と比べると5期若い。トップスターは必ずしも同期ではなく、能力に応じて選抜されていることがわかる。

表4-3. 龍真咲

西暦	期	学年(研)	組	
1999	87			高校在学中に受験、一発合格、音楽学校入学
2000				
2001		1	月	宝塚歌劇団入団 初舞台は『ベルサイユのばら 2001』 早霧せいな、夢乃聖夏、沙央くらまと同期 8月、新人公演で若手ホープ北翔海莉の役を与えられる
2002		2		
2003		3		
2004		4		7月、TAKARAZUKA SKY STAGEの第3期スカイフェア リーズを務める
2005		5		
2006		6		パウホール公演(ワークショッパ)初主演『Young Bloods!!』
2007		7		1月、新人公演初主演『パリの空よりも高く／ファンシーダンス』 ／新人公演主演
2008		8		
2009		9		パウホール公演主演 12月、瀬奈じゅん、遼河はるひの退団後、霧矢大夢がトップ就任、 2番手となる
2010		10		パウホール公演主演
2011		11		初ディナーショー『Hot Fairy』
2012		12		4月23日、トップスターに就任、相手役は愛希れいか お披露目公演は『ロミオとジュリエット』(準トップ明日海りお と役替わり)
2013		13		
2014		14		

表4-3からわかるように、舞台にたったその年に新人公演で本公演では若手ホープが演じた役を与えられるなど、注目されていたことがわかる。さらに、龍真咲は、配属からトップまで同じ月組に所属しており、異動の経験はなく、同じ部署で順当なキャリア形成をしてきた事例といえる。一方で、お披露目公演では、2番手のスターと主役を役替わりで演じるなど、他のトップスターでは見られない経験もしている。

そんな彼女がトップになった年を振り返って、以下のように語っている。

「昨年11月の全国ツアー公演からの半年間

は、今思い返しても本当に濃い時間を一緒にさせて頂き、なんて貴重な時間だったのだろうと思います。(中略)何より霧矢さんの集大成となる公演で少しでもお力になりたい、そしてきちんと送り出したいと思い、千秋楽は全てを捧げるぐらいの気持ちでした。トップお披露目公演となった『ロミオとジュリエット』。ロミオ役は感情を作り込んでいくことも、楽曲も難しく、役替わりもあり、色んな壁にぶつかって悩み苦しみましたが、それも帳消しになるぐらい満たされた公演でした。初日、羽根を背負い大階段に立った時に、オーケストラの

音も聞こえなくなるぐらい大きな拍手を頂いて。お客様が下さった幸せを胸に、これを新たな第一歩として頑張ろうと思いましたね。」(歌劇2012年12月号：112)

トップスターになったことと、役替わりで演じることの難しさを経験したこと、それにもまして、ずっと見守ってくれたファンにトップスターとして拍手で迎えられたことを素直に喜び、今後の決意を明確にしている。

また、娘役トップとの対談では、意思決定していくパートナーとしての存在として娘役トップを注目していること、組全体への配慮が芽生えて組全体を伸ばしていくことへの努力の方向性を語っており、トップスターという役割を担って、明確にリーダーシップを発揮することの重要性を意識している。

「これからは、自分達が決めていかないといけないことも増えていくと思うし、二人

だけでなく、組全体を見渡してどんな月組を作っていくかをしっかり見据えていかないと。月組は団体戦に強いけれど、個人プレーに弱いところがあるって言われるよね。だからこれからは一人一人が各人の魅力をアピールし、個性を強く出していけるようになって来ればと思ってる。星組からみやちゃん(美弥りか)が組替えで来てくれたことも良い刺激になるのではないかと。皆がお互いに刺激を受けて、良い意味でもっと競り合うような強さを打ち出していければいいね。」(TAKARAZUKA REVUE、2012：28)

キャリア初期からトップスター候補として着目されていたもう一人が、星組の柚希礼音で、彼女のキャリアパスをまとめたのが、表4-4である。

表4-4. 柚希礼音

西暦	期	学年(研)	組	
1997	85			高校卒業後、宝塚音楽学校入学
1998				
1999		1	星	宝塚歌劇団入団 初舞台は雪組『ノバ・ボサ・ノバ』 映美くらら、華形ひかる、青樹泉、彩那音、十輝いりすが同期 5月、月組『ノバ・ボサ・ノバ』新人公演で出世役とされるドアボーイ役に抜擢される
2000		2		ベルリン公演選抜
2001		3		
2002		4		
2003		5		パウホール公演(ワークショップ)初主演『お〜い春風さん』 新人公演初主演『王家に捧ぐ歌』
2004		6		新人公演主演/新公演主演
2005		7		パウホール公演(ワークショップ)主演/新人公演主演
2006		8		新人公演主演/パウホール公演(ワークショップ)主演
2007		9		2番手スターに昇格

2008	10	バウホール公演単独初主演『Hallelujah GO! GO!』 日本青年館他公演『プエノスアイレスの風』主演 6月、トップ就任、相手役は夢咲ねね お披露目公演は『太王四神記 Ver. II—新たなる王の旅立ち—』
2009	11	
2010	12	4月、台湾公演
2011	13	
2012	14	
2013	15	
2014	16	

表4-4からわかるように、柚希礼音も同じ星組で育成され、11年目という早い段階でトップスターに昇進している。舞台上に立った年にすぐに、新人公演で注目される役を演じていることも、龍真咲と同様である。新人公演の主演、バウホール公演の主演などキャリア初期の段階で繰り返して経験することができており、濃密な舞台経験を重ねてきたことがわかる。研11と平均より短い経験にトップスターになった年の雑誌のインタビューで、柚木は次のように語っている。

『『My dear New Orleans』『アビヤント』では、退団されるトウコさん（安蘭けい）から学ぶ事が多く、最後の最後まで教わりながら、毎日を大切に過ごしました。これまでは自分に与えられた物に必死だったのですが、トウコさんの姿を見ていると、限られた時しか出来ないからこそ男役を楽しんでらっしゃるのが伝わってきて。それを一番近くで感じられた事は今の私の糧になっています。千秋楽の後、一週間程の休みを挟み、お披露目公演『太王四神記 Ver. II』の集合日を迎えました。実感が湧かなくて、不安もありましたが、『太

王——』は新しい国を作ろうとするストーリーでしたので、この作品が新生星組のスタートの時期と重なったのが良かったなど。タムドク役を通し、組子の皆で作る星組を目指して、その真ん中で一緒に笑ったり泣いたり出来ればと思うようになりました。タムドク役に出会えて良かったです。お稽古中はお芝居を作る事に精一杯でしたが、公演が始まるとトップとしての責任感が芽生えてきました。初日、パレードの最後に苦楽を共にしてきた星組の仲間を迎えられた時の感動は忘れられないですね。』（歌劇2009年12月号：130）

このインタビューから、トップスターとしての責任の自覚は任命されるだけではまだ実感として湧かず、不安がある中で稽古を重ね、公演を通じて責任感が芽生えてきたことがわかる。さらにそうしたプロセスがあるので、お披露目公演の初日のフィナーレで組子たちに迎えられたことに感動したと語り、エンターテイナーとしてよりよいパフォーマンスを発揮するだけではないトップスターとしての役割を、キャリアの節目を迎えた数か月の

短期間に明確に自覚している。

さらに、2013年の4月にはトップスターとして台湾での公演に参加し、通常の公演とは異なる多様な経験を重ねている。

台湾の公演について、柚希礼音は次のように語っている。

「日本物のショーはやはり宝塚の伝統で、洋楽で踊り、女性だけで演じる男役と娘役の日本舞踊が魅力だと思いますので、これが宝塚だということをしかりとお見せしたいですね。(中略)日本語の台詞を、台湾のお客様に言葉だけで伝えようとせず、内面から出てくる感情をいつも以上にしっかりと作ってお伝えしていきたいです。宝塚らしさの詰まったレビューは、美しく楽しく。終盤の場面が大劇場公演とはがらりと変わり、その中に台湾の方にはおなじみの中国語のナンバーを3曲、私と紅と礼が歌わせていただきます。海外公演にはこれまで何度か参加させていただきましたが、海外のお客様は率直な反応をくださいますので、気持ちを引き締めて、星組が台湾公演に行かせていただく責任を持って、皆で力を合わせて公演に臨みたいと思っています

す。台湾の皆様がどのように宝塚に興味を持ってくださるか楽しみです、また日本に観に行きたいなと思ってくださるような、魅力的な宝塚をお届けしたいですね」。(歌劇2013年4月号：71-72)

柚希礼音は海外公演を通じて自らが所属する星組だけでなく、宝塚歌劇そのものに対する認知度を高めたいと、宝塚そのものへの貢献を語ることができている。これは、トップスターとして5年目という平均以上の経験を有しているからだといえよう。

今まで見てきた4人のトップスターのキャリアパスから、異動を繰り返し多様なキャリアパスを歩んだ結果トップスターになる事例と、異動を経験せずに比較的短期間のキャリアでトップスターになる事例、2つのトップスターへのキャリアパスがあることがわかる。

これら代表的な2つのタイプにあてはまらないトップスターへのキャリアパスの事例もある。それが、宙組の鳳稀かなめの事例で、彼女のキャリアパスをまとめると、表4-5のようになる。

表4-5. 鳳稀かなめ

西暦	期	学年(研)	組	
1998	86			中学卒業後受験、宝塚音楽学校入学
1999				
2000		1	雪	宝塚歌劇団入団 初舞台は花組『源氏物語 あさきゆめみし』 緒月遠麻、陽月華(元宙組トップ娘役)が同期
2001		2		新人公演で若手スター音月桂の役に抜擢
2002		3		TAKARAZUKA SKY STAGEの第1期スカイフェアリーズを務める

2003	4		
2004	5		
2005	6		新人公演初主演『霧のミラノ』
2006	7		バウホール公演初主演『Young Bloods!!—魔夏の吹雪—』 新人公演主演
2007	8		世界陸上大阪大会時結成の、AQUA 5のメンバーに選抜
2008	9		バウホール公演（ワークショップ）『凍てついた明日—ボニー & クライドとの邂逅—』
2009	10	星	4月組替え、新トップ柚希礼音に次ぐ2番手スターとなる
2010	11		バウホール・青年館主演
2011	12	宙	2月組替え、蘭寿とむの花組組替えにより、トップ大空祐飛に次ぐ2番手
2012	13		1月、バウホール・青年館主演 7月2日、トップスターに就任、相手役は実咲凜音（花組より） お披露目公演『銀河英雄伝説@ TAKARAZUKA』
2013	14		
2014	15		

風稀かなめは、雪→星→宙と3回異動を経験しているが、古巣でトップスターになったのではなく、最後の移動で2番手スターとなり、その翌年に同じ組内で昇進をしている。キャリア初期で頭角を表し、新人公演で抜擢を受けている。その後は、新人公演やバウホール公演の主演等順当にキャリアを重ねたが、3年という短期間に2回の組替えを経験し、異なる組で2番手スターを経て、ほぼ平均的な経験年数でトップスターに昇進している。

トップスター就任の大劇場公演初日の挨拶で、風稀かなめは次のように語っている。

「今、自分は夢を見ているのかと、とても不思議な気分です。沢山の想いを胸に、この大きな羽根を背負わせて頂いているんだと実感しております。今の宙組にぴったりな、銀河を羽ばたくようなスケールの大きい作品、この作品でスタートを切れましたことを大変嬉しく思っております。新しい

仲間も加わり、新生宙組がスタートいたしました。これから、宙組の仲間と共に、一步一步、歩んで参りたいと思いますので、これからもどうぞ新生宙組をよろしく願います。」（『歌劇』2012年10月号：37）

壮一帆のように作品の内容に言及する言葉を述べているが、具体的に何をどのようにしていきたいのかは、まだ明確に話せてはいない。一方、過去の様々な想いと今の地位との統合するような役割を受容する語りと、メンバーと一緒に努力することの重要性を挙げて、トップスターになったことで自分自身がどのように変わっていくのかを受け止めていることがわかる。

5. 分析結果の提示

本論で提示した下記の3つの研究課題にしたがって調査の結果をまとめていく。

課題① タカラジェンヌトップスターの

キャリアパスはどのようなものか。

については、同じ組で短期間に昇進するパターン、異動を重ねながらトップスターへの昇進と最後の異動が同時のパターン、異動を経験するが2番手としての異動が最後にトップスターへの昇進は同じ組内というパターン、この3つがあることが明らかになった。トップスターへの選抜のプロセスは決まっているが、キャリアパスには、異なる道筋があることがわかる。

課題② トップスターのキャリア形成には

特色があるのか、あるとしたらどのようなものなのか。

については、トップスターになる前は組全体への言及が少なく、自分の役をどのように演じるのか、あるいは2番手スターとしてトップスターをどのように押し上げるのかといった語が多い。しかし、トップスターになると同時に、組全体やファンへの配慮を言語化するようになり、どのようにチームとしてアウトプットを高めて行くのかということが重要なキャリア形成上の課題となっている。

課題③ トップスターになる前となった後

で、キャリア形成に関する違いはあるのか。

については、娘役との連携や、2番手スターなど自分が一緒に演じることが多いメンバーへの配慮を具体的に語るようになる。また、演じる演目や公演が宝塚歌劇全体にどのような意味があるのかといった、さらに大きな組織への貢献を考えるキャリア形成が行われて

いる。

タカラジェンヌのキャリア形成の特色として、長期間劇団に在籍したからといって必ずしもトップスターになれるという訳ではなく、一定期間内にキャリアの節目とも呼べる公演に選抜され主役を演じないと、トップスターになるキャリアがほぼ閉ざされていることが挙げられる。したがって、選抜のプロセスの過程を経てきた段階で、タカラジェンヌたちは本公演以外の主役の経験から、トップスターになることは組全体で一つのものを作り上げることに責任を持つことだと認識されていくことがわかる。

さらに、これら5人のトップスタータカラジェンヌたちのキャリア形成のプロセスを詳細に検討すると、年表から明らかなように5人のトップスター全員は、新人公演とパウホール公演で主演を複数回経験していた。彼女たちの新人公演の主演回数の平均は3回で、主役として出番が多くエンターテイナーとしての力量を問われかつ自らも体験を通じて理解する経験を、トップスターの5人ともにキャリア初期の7年間で複数回有している。

またキャリア数年目からトップスターへと歩む途上で、パウホールという宝塚大劇場に併設された中規模の劇場での主演を平均4.6回経験している。パウホールでは本公演に比べて舞台上立つメンバーの人数は少なくかつ短い公演期間で興行が実施されている。したがって、中堅のタカラジェンヌたちがパウホールの主演を経験することは、複数のメンバーの協力のもとに演目を作り上げ、継続的

に一定レベル以上のエンターテインメントをサービスとして提供する責任ある役割を引き受けることになる。

トップスターたちは、新人公演とバウホール公演のように宝塚歌劇の集客の柱である本公演と並行して興行される複数の舞台で、キャリア初期から中期にかけて主役としての経験を重ねている。本公演でさまざまな役割を演じることで、男役10年と呼ばれるように女性が理想の男性を演じるという特殊な技能を磨いており、さらに主役としてセンターに立ち舞台全体に対して責任を担うという経験を積み重ねることで、エンターテイナーとして個人的なスキルを磨くだけでなく、娘役とのペアで演じることや同一の舞台に立つメンバー全員で一つのものを作り上げる、エンターテイナーとしてより熟達化へのプロセスを歩んでいる。

課題①から③についての発見事実から、トップスタータカラジェンヌになるキャリア形成のプロセスが、本公演でさまざまな役を演じながら、他の種類の異なる公演で主演を複数回経験するという特色を有することがわかる。したがって、男役10年と呼ばれるタカラジェンヌに求められる特有の技能の長期間にわたる熟達がなされること、さらに、エンターテイナーとしての技能だけではなく、数十人以上の組織を取りまとめ一つのパフォーマンスとしてエンターテインメントを提供する責任を担う役割についても、キャリア形成に応じてタカラジェンヌには認知されていくことが明らかになった。さらに、異動を経験し

たタカラジェンヌたちは、所属先が異なる経験を通じてより多様なメンバーと協働でパフォーマンスを提供する経験を語っており、トップスターに求められる組織を取りまとめるスキル、リーダーシップの経験を積み重ねている。

タカラジェンヌの熟達化のプロセスを、楠見(2012)の熟達化の段階に当てはめると、初心者から1人前になる壁として新人公演での主演の経験、次の中堅者になる壁としてバウホール公演での主演、さらに熟達者になる壁として2番手になりトップスターを支え組織内で一定の責任を果たす経験がある。熟達者の中からトップスターにふさわしいと考えられるタカラジェンヌが選ばれるが、それは単にスキルレベルの熟達の度合いによって決定されているのではなく、トップスターに就任した彼女たちの語りから明らかなように、顧客に感動を与えるパフォーマンスを組織全体で作り出すためのリーダーシップ発揮に関しても期待されて大きな役割を託されているといえる。

タカラジェンヌたちの熟達化の段階に応じたパフォーマンスは、興行を通じてファンやタカラジェンヌたち(本人を含む)に公表されるという特色がある。キャリア形成に応じた質の高い経験の積み重ねの結果として段階に応じたスキルや知識が獲得できているのかどうかについて、日々のパフォーマンスによって明示されるため、タカラジェンヌとして舞台に立ち続けるかどうかのキャリア選択が、タカラジェンヌ自身によって判断される。

また、ファンの側から、特定のタカラジェンヌのキャリアについて今後の予測をするような情報発信がされるようになる。

タカラジェンヌたちは、歌やダンス、演技など専門スキルを磨き続けている。しかしそれぞれの道のプロフェッショナルとして舞台に立つのではない。トップスターたちに求められるのは、青年期にピークがあるような身体的能力によって支えられた実践知ではなく、男役のタカラジェンヌらしいと顧客が期待する舞台上でのパフォーマンスを個人として提供できることと、組子約70名が統率された一体感のある舞台の提供に貢献できることである。したがって、14～5年の長い経験を通じてようやくタカラジェンヌらしいと顧客が認知する特別なスキルによる実践知を獲得できるといえる。ブロードウェイの舞台のようにその道のプロフェッショナルをオーディションで選抜して舞台を提供する事業の仕組みとは、異なる熟達化のプロセスがタカラジェンヌたちには必要なのだ

これらの積み重ねの結果として、熟達者の中からトップスターが選抜される仕組みとなっている。その結果によってトップスターキャリア形成のプロセスで認知し、それを獲得するための経験が興行という現場を通じて段階的に経験することができる。

本研究は、科研費基盤研究(c)課題番号21530370、並びに京都女子大学平成24年度学外助成金の経費助成を受けた研究成果の一部である。

〈注〉

- 1) 宝塚歌劇団では「すみれコード」と呼ばれる、公表されない情報、尋ねてはいけない質問などが広く認知されている。新聞や雑誌等の取材でもこの規制は守られている。
- 2) 参与観察では、劇場の周囲の写真やビデオ等の画像記録も撮影し、できるだけ現場のファンの状況を詳細に記録するように努力した。この画像記録も参与観察記録に反映している。
- 3) ただし、スターシステムの序列や配役の重要性が成績より優先する。
- 4) 退団後もこの序列は維持され、OGが集まる会で着席の場所や記念写真の撮影では特段の指示がなくても成績順になるという。
- 5) 1958年から開始されている。
- 6) タカラジェンヌの職能とその位置づけや人数については、西尾 2010: 55-56に詳しい。

〈参考文献〉

- 植田紳爾, 2002, 『宝塚 百年の夢』文藝春秋。
- 金井壽宏, 2002, 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 出版。
- 楠見 孝, 2012, 「実践知の獲得 熟達化のメカニズム」金井壽宏・楠見孝編, 2012, 『実践知』有斐閣, 30-40。
- 川崎賢子, 2005, 『宝塚というユートピア』岩波書店。
- 小林一三, 1980, 『宝塚漫筆』阪急電鉄。
- 阪田寛夫, 1983, 『わが小林一三一清く正しく美しく』河出書房新社。
- 隅井孝雄, 2011, 「人を惹きつけて止まないミュージカルの舞台。その巨大な創造力を支えるものを追う」『歌劇』1030: 110-113。
- 宝塚歌劇検定委員会編集, 宝塚歌劇団監修, 2011, 『宝塚歌劇検定公式基礎ガイド2011』阪急コミュニケーションズ。
- 玉岡かおる, 2004, 『タカラジェンヌと太平洋戦争』

新潮社.

津金澤聰廣, 1991, 『宝塚戦略～小林一三の生活文化論』講談社.

西尾久美子, 2007, 『京都花街の経営学』東洋経済新報社.

西尾久美子, 2009, 「地域におけるエンターテイメント産業の研究：宝塚歌劇の人材育成」『地域イノベーション』1：25-33.

西尾久美子, 2010, 「エンターテイメント産業のキャリア形成と興行—宝塚歌劇の事例—」『現代社会研究』13：49-62.

西尾久美子, 2012, 「エンターテイメント産業のビジネスシステム—宝塚歌劇の劇場型選抜の仕組み」『日本情報経営学会誌』33, (2)：25-37.

宮本直美, 2012, 『宝塚ファンの社会学』青弓社.

和田充夫, 1999, 『関係性マーケティングと演劇消費—熱烈ファンの創造と維持の構図』ダイヤモンド社.

『歌劇』(2009年1月号から2013年12月号まで毎月分) 阪急コミュニケーションズ.

『すみれの歳月(とし)を重ねて—宝塚90年史』, 2004, 阪急コミュニケーションズ.

『宝塚おとめ』(1988年から2013年までの各年分) 阪急コミュニケーションズ.

『TAKARAZUKA REVUE』(2010年から2013年まで各年分) 阪急コミュニケーションズ.

〈英文文献〉

Robertson, Jennifer, 2000, *TAKARAZUKA Sexual Politics and Popular Culture in Modern Japan*, University of California Press (=2000, 堀 千恵子訳『踊る帝国主義—宝塚をめぐるセクシュアルポリティクスと大衆文化』現代書館)

Practical Intelligence of Professional Experts in Japanese Entertainment Show Business — The Case of Takarazuka Revue —

NISHIO Kumiko

〈Summary〉

This study is intended as a social scientific investigation for as to why in Japanese entertainment show business, The Takarazuka Revue has maintained its high quality performance and survived to this day, with a focus on the career development of performers of The Takarazuka Revue. With a view towards examining more heuristic facts on the basis of data, I found three peculiarity points of this career development. 1) The career development processes of performers are deeply related with their tasks in The Takarazuka Revue show. 2) Those performances offer opportunities developing their practical intelligence. 3) Performers can understand how to develop their professional experts through The Takarazuka Revue show.

Key words : Practical Intelligence, Professional Experts, Career Development, Japanese Entertainment Show Business, The Takarazuka Revue