

Theatre & Policy

シアター & ポリシー 通巻第25号 2004年6月20日発行

現代の寺小屋が問いかけるもの - アーツと人材育成 -

秋 田 光 彦

■ 應典院は育成の拠点

大阪の都心に、劇場型寺院・應典院が再建されて7年が経った。本堂は140名収容の小劇場、稽古場にもなる研修室二つを備え、年間40本以上の舞台公演をこなす。年間3万人弱の若者が通うこの寺は、関西の若いアーツファンには少しは知られた存在となった。

ホールマネジメントなんてまるで素人の私たちが、開かれたお寺づくりを目指し、再建に取り組んだのは、93年のこと。たまたま檀家さんのいない寺であったから、新たに会員制を設け、宗派に関係なく、寺のミッションに共感する人たちに参加を呼びかけた。葬式をしない代わりに、應典院が掲げたのは、非営利の市民活動と芸術文化活動を支援するNPO。歴史と伝統のお寺を、NPOやアーティストと協働して、新たに地域に開いていく試みでもあった。

現在、年間のほぼ全週末が舞台公演に活用されているが、発表だけの場でなく、育成の拠点としての役割を年々に蓄えていった。例えば、旗揚げ5年以内の若い劇団をサポートする「舞台芸術祭」や、高校生たちの演劇甲子園「ハイスクール・プレイ・フェスティバル」(以下HPF)の開催、それに併せて、技術スタッフや劇団プロデューサーの研修など、舞台活動に従事する人材養成にも取り組んできた。前述の稽古場の無償提供も、拠点としての大事な役割である。

應典院のモデルとなっているのは、70年代の英国のコミュニティ・シアターの存在だ。演劇のアウトリーチ、教育プログラム、市民参加型劇場といった刺激的な実践は、なぜ寺で芸術なのか、という私たちの存在の問いに対し、数々の示唆を与えてくれた。また、芸術が一部の愛好家のためでなく、地域や人材の開発にとって極めて大きな創造資本である

という認識は、それまでの劇場の役割を大きく転換するものでもあった。

かつて寺は、コミュニティの中心であった。教育や福祉、芸術文化などにわたり、日常生活や暮らしに深く根づいた、寺院文化の伝統があった。それはより広い意味で、地域主体の学びや育ちを支えてきた拠点としての可能性でもある。今は「葬式仏教」と揶揄されるが、そのゆたかな資源力は未だ枯渇していない。

寺が劇場空間に生まれ変わって、そこから寺本来の役割を再生してゆく。應典院の再建とは、育成の拠点という、古くて新しいお寺のポリシーを現代に打ちたてることだったのである。

■ 働くことの意味を訊ねる

應典院では、新しい育成事業として、昨年の秋以来「OSAKAアートコミュニティプロジェクト」に取り組んできた(大阪府コミュニティビジネス支援助成事業)。

ここでは2003年11月より04年3月までの期間、規模も対象も異なるアートセミナーを連続して開催、最終的にはその受講者の中からNPOやコミュニティビジネスといった、新しい地域の担い手を養成することを目論んできた。全体を3期に分け、1期ではプロのアーティストとの交流やワークショップ体験などがあり(美術作家、北山義夫、舞踏家、岩下徹の協力を得た)2期ではアーツをテーマに働く人々を現場に訪ね、3期では少人数の合宿やセミナーを通して「芸術と仕事」について徹底的に議論があった。3期それぞれの対象は異なるが、のべ400名の若者たちが参加、アーツをテーマに「働くこと」の意味を訊ねた。

Contents

Page 3 - 5

ジョイント・ストック - 劇作家、演出家、俳優の協働(榊井智英)

Page 5 - 6

マックス・スタッフォード=クラークのこと
英国演劇を支える小さな巨人(中山夏織)

Page 7

新連載エデュケーション・イン・アクション
- 劇団・劇場にとってのエデュケーション活動
(中山夏織)

芸術は額縁や舞台の中でのみとらえられるものではない。また、芸術の仕事も、作家や専門施設員になることだけに規定されるものではない。アーツが生み出す創造力や批評力、関係構築力や問題提起力など、それを自分の社会的スキルとして高めることができれば、芸術の諸能力を活かしながら働く場所や、自ら起業するチャンスはたくさんある。

いま日本の若年層の失業問題が深刻化しているが、それは制度や条件を整えればすぐさま解決できるものではない。一番の問題は、彼ら彼女らが「やりたいことが分からない」ことであって、就職以前に自分の中の「働くこと」の価値や意味づけが不明瞭なことだ。應典院で創造活動をする大勢の若者たちにとっても、芸術と「働くこと」は完全に別物であって、そこで育まれた能力を仕事に活かすような場面はないに等しい。日常の仕事から分断されたアーツはますます孤立化して、やがて、芸術かさもなくば就職か、という将来性の乏しい人生の選択に迫られる。

■ アーツと仕事を結ぶ

應典院の「OSAKA アーツコミュニティプロジェクト」のねらいは、アーツによる人材育成である。人材とは自己の能力を活かすことのできる「仕事人」であり、「組織人」以上にいっそうの独自性と自立性が求められる。それはけっして芸術の専門家に限らない。創造的な感性を教育や福祉の事業に活かしたり、NPOやコミュニティビジネスを起業することもできる。芸術にただ奉仕するだけではなく、アーツを通して、自らのエンプロイアビリティ（雇用能力）を高めることができるのである。

このセミナーで彼ら彼女らは、実際にアーツを活かした仕事の現場を訪ねた。

社会福祉法人素王会の理事長今中博之さんは、日本初の、デザイン・芸術分野に特化した知的障害者の授産施設アトリエ・インカーブを作った。葬儀社のリブ・グリーンの渡辺美智子さんは、故人や遺族の声を活かした、個性的な葬儀場「自然庵」の女性プロデューサーだ。また、一級建築士の六波羅真一さんは、都心の長屋を再生して、カフェや雑貨店の起業を支援している。いずれも高い創造性に裏打ちされた、アーティストの仕事を確立している。芸術的感性を活かしながら、「市場」に参加する新しいタイプの仕事人といってもいい。地域の中に溶け込み、人間の生活や暮らしとつながる仕事は、大企業とは違う「やりがい」にあふれている。

雇用不安の時代を生きる若者たちに対し、本当に必要な支援策とは、明確な職業意識を養い、仕事に対し自分らしいモチベーションを高めることだ。組織の歯車として組み込まれるような労働を促すのではなく、自身の創造性を発揮できる仕事の提案や創出をサポートすることだ。それには、従来の職業幹

旋所や大学の就職部とは異なる、「働くこと」の価値を開発していくような人材教育の拠点が必要となる。

應典院が目指す育成の拠点とは、そんなアーツと仕事の結び目から生まれようとしている。

■ 対話と協働から育つもの

應典院には他にも、数々の育成の場面がある。

すでに41回続く「寺子屋トーク」は、人間の生き方を学ぶトークイベント、秋に開催される「コンズフェスタ」は、NPOとアーティストの協働による大型フェスティバルで、市民活動の支援と育ちの場を提供している。定期的な講座として、「竹内敏晴のからだことばのレッスン」や、「上田假奈代の詩の学校」などは、もう何年も続くセミナーである。演劇や現代美術の空間でありながら、多様な学びの空間でもある。いや、その異質性のカオスにこそ、人は育つというべきだろう。

かつて寺院は、日本人の学びの原点であった。寺子屋の歴史から分かるよう、寺と庶民教育には長いつながりがあるが、しかし、その教育が近代学校教育の祖形であったというわけではない。寺子屋とは、教壇も時間割もない、学ぶ側の多様性を最大限に重んじた場であり、そこでは、「教える」という教師の側からではなく、「学ぶ」という学習する側から教育が組み立てられていた。近代の集団一斉教育とはまったく異なる、師匠と弟子による対話型の教育があったといえる。

應典院の人材育成もまた、数々の対話と協働の上に成り立っている。冒頭に述べた「舞台芸術祭」は参加する劇団からメンバーが集まり、自分たちで演劇祭を企画し、作り上げる。「HPF」は、アマチュアの演劇人が、さらにアマチュアの高校生をサポートする。権威者もカリキュラムも用意されていない水平な関係から出発しながら、当事者たちが対話を重ね、知恵を結集することで、共通の目的が達成されてゆく。そこに、本当の自他相互のコミュニケーション、パートナーシップが育て上げられてゆくのである。

これからの時代に求められる人材とは、違いに学び、つながりに気づく、多様な関係性に生きることのできる人であろう。アーツが、NPOが、私たちに教えてくれるものも、新たな人材の価値そのものに違いない。優れた人材が新たな仕事をつくり、魅力的な地域を作る。育成の拠点とは、そんな人材を通して次の時代を見通し、また現代の社会を少しずつ変革していくものでありたい。それこそが、現代の寺子屋、應典院の目指す課題なのである。

（あきたみつひこ / 應典院主幹）

ジョイント・ストック 劇作家、演出家、俳優の協働

梶 井 智 英

1960年代後半に英国では“小劇場運動”が起こるが、この波は1970年代に入っても継続し、小集団の劇団が独自の共同作業による創作を試みている。その中でも、際立った創作工程ならびにリハーサル・メソッドを確立したのが、ジョイント・ストック・シアター・カンパニー（以下JTSC）である。それはジョイント・ストック・メソッドと呼ばれ、後には、代表作『クラウド・ナイン』や『トップ・ガールズ』で日本でも馴染みのある今や世界的な女流劇作家キャリル・チャーチルがこのメソッドで数多くの作品を生み出している。

JTSCは、1974年にマックス・スタッフォード＝クラーク、デヴィッド・ヘア、そしてデヴィッド・オーキンが中心となり、そこにウィリアム・ガスキルも加わって設立された。スタッフォード＝クラークはニューヨークのカフェ・ラ・ママでの経験を経て、1968年にトラヴァース・ワーク

ショップ・カンパニーを立ち上げ、そこで後のジョイント・ストック・メソッドの基礎を確立した。デヴィッド・ヘアは、現在では英国を代表する劇作家であるが、当時はポータブル・シアターという小劇場を劇作家のハワード・ブレントンと立ち上げて活動していた。オーキンは、1970年代から『夜打つ太鼓』や『男は男だ』と意欲的にプレヒト劇を上演した小劇場フォコ・ノボの運営をしていた人物で、ガスキルは、1965年から72年までロイヤル・コート・シアターの芸術監督を務め、1962年にはローレンス・オリヴィエらとともにナショナル・シアターの創設に関わり、演出家としてエドワード・ボンド作品を数多く手がけて活躍していた。1973年に、スタッフォード＝クラークは同じようにフリーランスで働いていたガスキルとリハーサルの方法論などを話すようになり、結果として、それがJTSCのワークショップ・メソッドに発展し、1974年の第1作、ヒースコート・ウィリアムズの小説の改作『スピーカーズ』につながっていった。そして、2作目の『ファンシェン』は、JTSCにとって、とても重要な劇となった。この公演は、一般大衆にも強烈な印象を与え、カンパニーの評価を高めただけでなく、ジョイント・ストック・メソッドと言われる取り組みの手法の土台を築き上げたのだ。（次の頁へ）



マックス・スタッフォード＝クラーク in 俳優座劇場開場50周年

シンポジウム2004 舞台芸術の創造・普及、劇場

新作戯曲の父、演出家のなかの演出家として、英国演劇界で尊敬を集める演出家マックス・スタッフォード＝クラークが俳優座劇場開場50周年記念シンポジウム＆セミナーのために初来日します。文化政策やアートマネジメントの抱える現実に対して演劇の創造力と協働性で果敢に挑み続けるスタッフォード＝クラークとともに、劇場の役割、演劇の創造を考えます（助成／大和日英基金）。

シンポジウム 劇場の社会的役割—ポリシー・創造・パートナーシップ

いま、劇場をめぐる社会基盤が大きく変化しつつあります。演劇創造のあり方も、また劇場経営のあり方も変化を求められています。ロンドンの名門ロイヤル・コート劇場で13年にわたり芸術監督を務め、現在、劇団アウト・オブ・ジョイントを主宰し、丁寧、かつ果敢な活動を展開する演出家マックス・スタッフォード＝クラークとともに、社会と対話する演劇のあり方、その拠点としての劇場の社会的責任を考えます。文化政策、アートマネジメント、市民社会、そして演劇創造をつなぐシンポジウムです。

日時 7月28日（水）午後6時30分～9時（参加費 1000円）

基調報告 マックス・スタッフォード＝クラーク（演出家／アウト・オブ・ジョイント芸術監督）

パネル 西川信廣（演出家／劇団文学座）

高萩 宏（プロデューサー／世田谷パブリック・シアター）

進行 古城十忍（劇作家・演出家／劇団一跡二跳）

セミナー ジョイント・ストック—劇作家とカンパニーの協働

日時 7月29日（木）午後1時30分～4時（参加費 1000円）

講師 マックス・スタッフォード＝クラーク（演出家／アウト・オブ・ジョイント芸術監督）

進行 宮崎真子（演出家／劇団俳優座）

劇作家、演出家、俳優らがともにリサーチし、リサーチで集めた素材をもとにワークショップを展開し、その後、劇作家が戯曲を書き上げ、上演に向けたリハーサルが始まる…。この「ジョイント・ストック・システム」と呼ばれる演劇創造が、デヴィッド・ヘア、キャリル・チャーチル、ティンバーレーク・ワートンベーカー、マーク・ラヴェンフィルといった現代英国演劇を代表する劇作家を育ててきました。劇作家がワークショップに参加し、俳優もまた戯曲の創造に積極的に関与する、「協働」としての演劇創造のあり方を語ります。英国を代表するベテラン演出家から、未来を拓く若い演劇人たちへのメッセージです。

■ デヴィッド・ヘアと『ファンシェン』

『ファンシェン』は、ウィリアム・ヒントンの同名タイトルの小説を脚本デヴィッド・ヘア、演出をガスギルとスタッフォード＝クラークが共同で担当し、1975年に上演された。

第二次世界大戦後の中国のロング・ボウという村を舞台にし、封建主義から共産主義へ移行する大規模な変革時に、村人たちは全ての人に平等な正義を達成しようと努力するが、その過程で起こる集団内でのリーダーたちとそれに従う人たちという力関係の発生などの人々の葛藤が描かれている。

この作品の創作過程は、最初に5週間のワークショップ、それから作家が脚本を書き上げる期間が約4ヶ月、そしてリハーサルが6週間と3つの段階に分類された。最初のワークショップでは、俳優と演出家の誰もが中国の文化や生活、そして政治について十分な知識を持っていなかったため分担を決めてリサーチして成果を共有しあい、その過程で、太極拳はウォーム・アップに使われるようになった。また、原作を読み、リサーチとディスカッションを繰り返して作品の主題の理解を深めて行った。

次に劇作期間に入るが、デヴィッド・ヘアはワークショップで俳優たちが行った即興演技を場面化して戯曲に取り入れることはしなかった。ヘアに役立ったことは、このワークショップを通して中国人農家の習慣や当時の社会状況などの理解であり、劇作のテーマに合う有効な材料を見つけることであった。戯曲創作においては全く劇作家に一任されていたのだ。このように劇作家を尊重する姿勢は、ロイヤル・コート・シアターにいたガスギルとスタッフォード＝クラークの価値観が合致した上で成り立っていた。

そして、最後のリハーサル期間を迎えるわけであるが、ヘアはこの戯曲の物語性を重視したものでなく、時間の経過の中で村人たちの行動や態度、価値観の変化、そして、村社会の構造の変化などを効果的に示す出来事を12の場面に分けて描いている。いわゆるブレヒトの“叙事劇”と似た構成である。俳優たちは、劇の社会的背景、そして登場人物の生活習慣をすでによく理解した上でリハーサルに入る。リハーサルでは、登場人物がその行動の決断に至った理由を細かいテキストの読みと即興中心のワークショップを通して、具体的に理解することを重視して行われた。

■ 『クラウド・ナイン』の誕生

『ファンシェン』のこのような取り組み方が、後のJTSCの作劇の基本的枠組みとなるわけであるが、次に、集団のあり方、そして劇作にも影響を及ぼしている、このメソッドの特徴をキャリル・チャーチルの『クラウド・ナイン』を中心にみていくことにする。

『クラウド・ナイン』は、マックス・スタッフォー

ド＝クラークの演出で1979年に上演された。チャーチルがJTSCとの共同制作で戯曲を書くのはこれが初めてではなく、1976年の『バックンハムシャーに輝く光』で既に経験しており、スタッフォード＝クラークがそのときも演出を担当していた。

社会システムにおける性の解放を訴えたこの作品では、ワークショップ期間に、演出家も含めたメンバー各自が、セクシャリティーや性体験を語り合った。タイトルの『クラウド・ナイン』は、リハーサル・ルームの管理を任されていた50代半ばの女性が、ワークショップの内容に興味を抱いて参加し、そこで語られた彼女の体験談から生まれた。彼女は、厳しくしつけられ過去、そして、夫のひどい暴力を受けた経験から、彼女は男性を残酷で否定的な存在と思い込んでいたが、最近出会った男性によって初めて性の喜びを体験し、その気持ちを“ It was like being on **cloud nine** ” (雲の上にいるようなハイな気持ち)と表現したことによる。

■ 創造へのこだわりと参画

このように参加メンバーが各自の体験やそのときの気持ちを素直に表現する習慣は、『ファンシェン』から始まる。作品にも見られる、“セルフ・レポート”(自己報告)、あるいは“セルフ・クリティシズム”(自己批評)は、リハーサルでも取り入れられ、各自が、時折、自分の評価を下し、あるいは他のメンバーたちも批評した。これは演出家も例外ではなかった。この点ではきわめて民主的な集団をJTSCが目指していたといえる。

ウィリアム・ガスギルは、過去にロイヤル・シェイクスピア・カンパニーでブレヒトの『コーカサスの白墨の輪』を演出した際、ブレヒトが試みたように、配役を代えて本読みや即興をしたが、そのとき、主要な役を演じる俳優と、脇役を演じる俳優とでは報酬の違いなどに表れる立場の違いから、この方法に馴染めない俳優も少なからずいたようである。ましてや、配役をみんなで決めようと切り出した時には戸惑いは隠せなかったようだ。ガスギルは、これらの経験から作品に対しての共通理解、そして上演目的を共有できる民主的な集団での劇創作を夢見ていたが、それがこのJTSCで実現されたと語っている。

『ファンシェン』以降、“セルフ・レポート”はJTSCの伝統となり、演出家と作家、そして俳優たちと密接な関係を作り上げるだけでなく、彼らの劇作への強い責任感と献身を構築する役割を担った。

また、チャーチル自身も語っているように、この方法は作劇にも効果的に使われている。『クラウド・ナイン』では、登場人物が1人1人自己紹介

『クラウド・ナイン』が日本で上演されたとき、おそらく馴染みのないスタイルに演じる俳優も観客も戸惑ったのではないかと思われる。1つは、その配役で、第1幕は19世紀後半ヴィクトリア朝大英帝国の植民地アフリカが舞台で、統治者で家長のクライブをはじめ、9人の人物が登場するが、初演ではクライブの妻ベティーは男性が、息子のエドワードは女性が演じ、黒人である召使いのジョシュアは白人が演じるという設定になっている。これはジョシュアがオープニングで、「私の肌は黒いが心は白い。」という告白に象徴されるように、外面ではなく内面のアイデンティティを強調し、そのギャップに苦しむ彼らを効果的に見せるのが狙いの1つであった。また、2幕では時代が現代に移り、ベティーもエドワードも本来の性の俳優で演じられるなど、俳優たちは1幕と違う人物を演じる。

このような“クロス・ジェンダー”(違う性を演じる)や“クロス・レイシャル”(違う民族を演じる)の配役は、社会に抑圧された性と植民地政策が生み出した人種民族問題に絡んだ人間のアイデンティティの不安定さを浮き彫りにしている。

これはプレヒトのいわゆる“異化効果”、つまり観客が登場人物に感情移入することを抑えて、距離を置いて舞台上の出来事を観る姿勢に持っていく役割を果たしている。複数の役を全員が演じるというのも同じ効果を生むわけだが、ちなみに『ファンシェン』では9名で27役を演じていた。

これらのキャスティングは、俳優が劇のテーマや登場人物の行動の背景を深く理解しているからこそ可能なものである。この成果はまさにジョイント・ストック・メソッドの賜物で、演出家と作家、そして、俳

優との綿密な共同作業の上に成り立っている。

チャーチルは、この後もジョイント・ストック・メソッドを基盤とした共同作業で作品を発表していくことになる。それらの中で見られる彼女のユニークな作劇術によって、このジョイント・ストック・メソッドが豊かな演劇表現を創造する手段でもあることを証明している。

以上、ジョイント・ストック・メソッドの内容とその特徴を述べてきたが、これらのことからわかるように、このメソッドで成功するためには演出家をはじめ参加するメンバーたちの確固とした責任感、並びに、信頼関係が不可欠ということである。最後にこの集団の結束を生む“劇のテーマ性”にふれて結びとしたい。

このメソッドで劇作をして、いくども成功した作家は、実は、チャーチル以外には見当たらない。それは、やはり俳優や演出家だけでなく劇作家も肉体的、精神的に、はなはだしく労力を使う作業のもとで作劇が行われるということも原因であると思われるが、さらに重要なことは、集団が一丸となって向かうべき方向性を携えたしっかりしたテーマの存在である。チャーチルの場合には、『ファンシェン』と同様に、劇作の核となる力強いテーマがあった。これが明確でないと、最初のワークショップで、演出家や俳優たちが一体となって取り組むことができなくなるのである。このメソッドで成功する作品が社会的、政治的テーマ性の強いドラマであることもこれを裏付けていると言える。

(ますいともひで /
大阪大学大学院演劇学博士課程)

マックス・スタッフォード＝クラークのこと

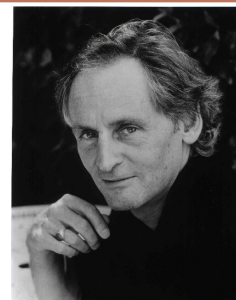
英国演劇の真髄を支える小さな巨人

中山夏織

12月も押し詰まった頃、俳優座劇場から開場50周年を記念して、「何かできないだろうか」と相談を受けた。議論を続けるなかで、首都東京にある公立劇場とも、また貸し小屋とも違う、創造型の民間劇場としての役割をテーマとしたシンポジウムを開催するという方向性が見えてきた。そして、俳優座劇場と似た環境にある劇場の経営者を招聘すべくリサーチを始めた。

もちろん、俳優座劇場の歴史的な価値は、俳優や支援者が公的な資金不在の時代に、自ら新劇運動のための場を作り上げ、そして、それを自分たちのためだけではなく、広く舞台芸術界全体へと開いてきたことにある(半ば自分たちを犠牲を強いながら...)。しかしながら、六本木という立地のために、地域劇場のような住民コミュニティを持ち得ない...。このようなプロフィールを持つ劇場があるのだろうか？

当初、ロンドンにあるいくつかの非営利の中劇場を考え始めた。だが、リリック・ハマスミスやストラッドフォード・イーストは住民コミュニティに支えられた劇場である。アルメイダやドンマーウエアハウスは、いまや明確に商業化路線を選んだ。また、ハムステッドは新劇場を開場させた後、その運営に問題を生きたし始めた。ソーホーは新作を中心に元気で野心的な活動を行っているが、その劇場規模はきわめて小さい。さらに、コーディネーターの欲なのだが、このような歴史的な機会に招聘するのであれば、それなりの地位と、しかも初来日の方が望ましい...。色々逡巡して、悩んでいるとき、ある朝、夢のなかで声が聞こえてきた。「なぜ、マックス・スタッフォード＝クラークを招聘しないのか？」



飛び起きて、それまで他の芸術監督を招聘すべく用意していた企画書を書き直した。頭のなかに存在していた「もやもや」が一気に晴れた。俳優座劇場に打ち合わせに伺う、その日の朝のことである。

マックス・スタッフォード＝クラークは、小劇場運動からそのキャリアをスタートし、トラバース・シアター・クラブ（現トラバース・シアター）、ジョイント・ストックの芸術監督を経て、ロンドンのロイヤル・コート・シアター芸術監督を13年にわたり務めた。ロイヤル・コートで最も長く務めた芸術監督であり、その期間は、まさにサッチャー政権下の最も苦難に満ちた時代にあたる。文化政策の意図が芸術家にとって敵意に変わった時代に、とにもかくにも、ロイヤル・コートを守り抜き、英国演劇のリーダーとしての役割を担った。93年、スティーブン・ダルドリーに後を任せて辞任し、自ら「アウト・オブ・ジョイント」という劇団を設立した。「ジョイント・ストック」の継承であり、劇場経営者としてはできないことへの新たな挑戦であった。とにかく新作戯曲を、それをロンドンだけではなく地方へ届けたい、という悲願であり、当時の英国演劇のありようへの挑戦でもあった。

私が、彼に出会ったのは、1997年春。当時、私はまだロンドンで劇団制について研究する留学生に過ぎなかった。研究のために、いくつかの劇団や劇場に手紙を書いたが、唯一返事をくれ、会ってくれたのが、マックスであった。しかし、このとき私は彼の価値をきちんと認識していたわけではなかった。

テアトロ・ド・コンプリシテと共同のお世辞にもきれいとはいえない（むしろ怪しげな）当時のオフィスで話をするうちに、ワークショップに話が移った—日本でブームが始まっていた頃のことである。近々に「ワットフォード・パレス（ロンドン近郊の地域劇場）でワークショップがあるから見にきなさい」。

ワークショップ当日は、地下鉄のストライキの日にあたり、やっとのことで時間に間に合わせて劇場にたどり着いた。そのとき見たのが、『われらが祖国のためにOur Country's Good』を使つての高校生対象のワークショップであった。この作品は、ジョイント・ストック・メソッドで創造された戯曲であり、現在ではAレベル（高校に相当）の演劇教育のテキストとして知られる。劇場がAレベルの試験を前にした生徒を対象に補修ワークショップを企画、その指導に、初演の演出家を招いたというわけである。

周辺5校、23名の生徒たちを相手に、トランプのカードを使った、いわゆる「ステータス・ゲーム」から、作品の登場人物の上下関係などを理解する作業が始まった。次に、各登場人物の意図と行動の相関関係を議論、そして、台詞に伴うと考えられる行動や感情を一つ選び、その「一語」を台詞の頭につけて、本読みをしていくという作業が繰り返された。勢いで台詞を読みたい、演技したい生徒たちには、のめりこめなしいし、骨の折れる退屈な作業に映っただろう。しかし、彼は淡々と生徒たちと議論し、進めていった—これが、

彼特有の演出法「アクションング」だと知ったのはずっと後のことである。

マックス・スタッフォード＝クラークにほんとうの意味で「はまって」しまったのは、彼の著書『ジョージへの手紙』を読んだことに起因する。英国では演出家の教科書とも称される名著だが、私には劇場経営の教科書に思えた。芸術創造とも芸術家とも切り離されたところで成り立つアートマネジメント教育、そして理念に疑問を持ち始めていた頃だっただけに、同書が描く、レパートリーで同じカンパニーが上演する2作品の創造そして演出過程、経営的にも成功させるべく苦悩する芸術監督とスタッフたちの思いに、アートマネジメントの現実が何たるかを見た。

それ以降、帰国した後も、私のマックス詣でが続いた。アポをとって会いに行くのではなく、劇団のツアーに訪ねることが多かった。著名な演出家や芸術監督がツアーに同行することは少ないが、彼はツアーに同行し、少なくとも各劇場の初日には必ずそこにいたからである。そして、いつの頃からか、日本への招聘を希望しはじめた。

去年はツアーではなく、生涯学習機関が企画したジョイント・ストック・メソッドについてのセミナーに参加する機会を得た。参加者はほとんどが50代から70代のご婦人方で「場所を間違えた...」と思ったが、彼と常連俳優の一人ベラ・マーリン（スタニスラフスキー研究で博士号を持つ女優！）の話を惹きこまれた。ベラは、俳優全員に同じアテンションを与える演出家マックスを語り、マックスは『パーマネント・ウェイ The Permanent Way』（ナショナル・シアターとの共同製作で、今年上演された）の理念と、まさに発展途上にあった創造過程を語った。

マックスの創造する演劇は、決して派手なものではない。新作にこだわるがゆえに、リスクも大きい。その創造手法、そして時に上演システムへのこだわりから、実際のところ、時間もカネも、そして何よりもヒトの労力と多大な創造性を求める。だからこそ、誰もが彼に尊敬の念を抱く。一方で、アートマネジメントとしては時に組みたくない相手でもあるだろう。しかし、経営のためとはいえ、背中を見せたら、演劇が演劇であることの本質を損なってしまう。ちょっとした油断や甘えが、そのまま反映されてしまうのが演劇でもある。英国においても、演劇がビジネス化するに連れて、どこか演劇は商品に成り下がろうとしている。楽しませなくてはという思いが、かえって演劇を陳腐なものにしているようにみえる。

今年2月、ロンドンへ飛んだ。招聘のための打ち合わせを終え、ナショナルで『パーマネント・ウェイ』を見た。現代演劇に欠く、多くのものをそこに見て、私はたじろういだ。はじめて、ほんとうの意味で、いま招聘準備をしている人物の価値を知りえた知った瞬間でもあったかもしれない。そして、夢のお告げの意味を考えた。

（なかやまかおり／アーツコンサルタント）

新連載

エデュケーション・イン・アクション 劇場・劇団にとってのエデュケーション活動

劇場や劇団のエデュケーション・プログラムのことを考えるとき、ついてまわる疑問が、「演劇は道具なのか」ということである。実際のところ、全国的にワークショップブームが広がり、本来、演劇を主眼としない団体や個人が、あるいは公立施設が主催するになり、また学校においても演劇を教育に利用する教師も増え、まさに「道具」としての演劇が花開きはじめた。

演劇自体は、道具として活用されても磨り減るものでも、損なわれるものでもない。また、アーティストもそれなりの心の準備をして臨むわけで、必ずしも神経質で傷つきやすいアーティストというステレオ・タイプで語る必要はない。だが、道具だからといってあまりに乱暴に扱われると、さすがに戸惑うし、防御体制をとるべく、距離を置く必要に迫られる。だが、その一方で、劇場や劇団のうちにも、この「道具」化はたしかに存在する。その一つが、未来の観客を創造するという言葉の裏にある、強いマーケティング志向である。そして、もう一つは、公的助成や社会的名声を得るための「道具」である。スタンド・プレイのイメージである。

英国で、芸術評議会がはじめてエデュケーション・ポリシーを打ち出したのが、1984年のことであり、それ以降、エデュケーション活動の提供が、公的助成を受けた芸術団体に求められるようになり、いつの間にか、専任のエデュケーション・オフィサーを置き、優れたエデュケーション活動を提供しない限り、公的助成が保障されない事態となった。そのために中規模以上の劇場には、必ずエデュケーション部が存在し、そこに複数のエデュケーション・オフィサーが働く。劇団でも少なからぬ組織がエデュケーション・オフィサーを置くことになった。そして、質の高い芸術創造と密接に絡む、エデュケーションとコミュニティ活動こそが、劇場のミッションであると謳うウエストヨークシャープレイハウスのような組織も生まれるようになった。

■ 外と内への働きかけ

多くの劇場や劇団にとって、エデュケーション活動が重い負担としてしか映らず、エデュケーション部の組織のなかでの「孤立」が問題になることがある。公的助成やマーケティングの道具としては認めるが、本来の芸術的な活動ではないという認識である。そのために、エデュケーション・オフィサーは、行政やコミュニティ、教師たちへの働きかけ、認識を変えることだけではなく、組織の内に対しても積極的に働きかけ、認識をかえる作業を、同時に行っていくなくてはならない。英国の地域劇場のなかで、最も確立し、最も高い評価を得、しかも、芸術家を含む、最も多くの常勤のエデュケーション・スタッフが働く「シェフィールド・シアターズ」においても、この「内」への働きかけが行われている。

自ら児童青少年演劇の演出家であり、エデュケーション部長を務めるカレン・シンプソンは、俳優やアドミニストレーター、技術スタッフや劇場に働くすべての人々に対しての働きかけを、「戦略的にやるのよ」と語る。

カレンの「内」への働きかけを端的に示すのが、劇場のロビーやエデュケーション部のオフィス内ではなく、劇場に働く人々が必ず通る、楽屋や他オフィスの廊下に貼られた無数のワークショップなどの写真である。現在の観客としての児童青少年やコミュニティの人々の「表情」を伝えるためであり、また「(他の俳優が参加しているのを見て)次は、私もやってみようか」という意識を生ませるためでもある。また、インターネットのHPは、内へも外へも、働きかけるための重要なメディアであるという。教育関係者にとっては、自分が求めるときにアクセスしうる情報源であり、劇場にとっては比較的安価なマーケティング・ツールである。観客となるきっかけはいたるところにあるのである。

シェフィールド・シアターズのエデュケーション活動は実に多岐にわたり、そして重層的である。青少年活動としてのユース・シアターや、学校巡演のTIE、さらに教師をサポートするプログラムや、複数の特定の学校との提携もある。一つのプログラムが、他にリンクし、そして劇場での本公演とも密接にリンクする。いかなる素材を見落とさない。しかし、本公演にリンクするのワークショップや資料作成に際して、「観ればわかる」と豪語する演出家や劇作家がいるのも事実である。そこでは彼らを「さらなる深い理解を得るために」と説得する作業が続けられる。できないと思ったところですべてが止まってしまう。そこに限られた資源を有効に活用するアートマネジメントとエデュケーション活動の本質とクリエイティビティがある。

一般に、芸術団体も、組織が大きくなるにつれ、専門職化を伴う縦割りの構造を持つが、エデュケーション・オフィサーは専門職でありながら、同時に、ジェネラリストであることが求められる。教育と演劇の両方の専門家でなくてはならず、自ら指導者の役割も果たす。一方で、公的助成の要件になっていながら、十分な予算が配分されるわけではないため、活動資金を自ら調達しなくてはならない。何よりも、他者と語り、説得するコミュニケーターでなければならない。劇場組織論として面白いのは、シェフィールド・シアターズでのエデュケーションの位置づけである。TIE作品やユース・シアターの「創造」も入ってくるからだろうが、事務局(アドミニストレーション)としてではなく、製作部(プロダクション)に位置づけられている。組織の中の、一つの独立した組織であり、それが密接にたくましく、しなやかに組織全体の活動に絡んでいく。この「仕事」の難しさとともに、醍醐味がみえてくる。

(中山夏織)

エデュケーション・ワークショップ2004

学校教育に演劇を位置づける数少ない国の一つが英国です。演劇は、学習指導要領の国語の一環として明確に位置づけられ、読み書き能力の向上、コミュニケーションのための表現能力の育成する役目を担っています。また、科目をこえた総合的学習のツールとしても活躍。座学では学び得ない、他者理解や思いやり、文化の多様性、協働、ジレンマの克服といったチカラを、子どもたちは体験を通して獲得していきます。この伝統を育んできたのが、教師によるドラマ・イン・エデュケーションであり、それを側面から、そして違う視点から支え、広げていくのがシアター・イン・エデュケーションです。日常の教室やコミュニティをドラマティックな学びの空間に変える英国の演劇教育の真髄を、その広がりりと深みを、スペシャリストとともに体験していただきます。

シアター・イン・エデュケーション Theatre in Education by Karen Simpson@Sheffield Theatres

Aクラス 7月23日(金) - 25日(日) 12:00 - 15:00 ￥10,000

Bクラス 7月23日(金) - 25日(日) 17:00 - 20:00 ￥10,000

ドラマ・イン・エデュケーション Drama in Education by Kenneth Taylor@Middlesex University

Aクラス 7月26日(月) - 27日(火) 14:00 - 20:00 ￥10,000

(小中学校指導者対象)

Bクラス 7月28日(水) - 29日(水) 14:00 - 20:00 ￥10,000

(高等学校・一般指導者対象)

マスタークラス 7月30日(木) 10:00 - 17:00 ￥8,000

会場：豊島区旧時習小学校 お申込み・お問合せ 劇団一跡二跳 03 - 3316 - 2824

主催：社団法人日本劇団協議会(平成16年度文化庁芸術団体人材育成事業)

制作：劇団一跡二跳

後援：豊島区/プリティッシュ・カウンスル 協力：シアタープランニングネットワーク

Editorial Notes

この夏は、上記のエデュケーション・ワークショップのスペシャリストお二人とともに、本号で紹介した演出家マックス・スタッフォード＝クラーク、そして、宮城県柴田郡の仙南芸術文化センターの住民劇団えぞシアターの演出のために、昨年に引き続いて、イクバル・カーンを招聘することになっています。イクバル(通称イッキー)の明るくポジティブなパワーと、芸術的センスが、再びえぞシアターで炸裂することでしょう(けっこう楽しみだったりしています)。

招聘のためのコーディネーターは、企画をまとめていくだけではなく、旅行者のようなこまごまとした仕事の集積に追われます(真剣に旅行業の国家資格取得を考えることも...)。ですが、醍醐味は、企画のなかに、対象者や社会に対して、刺激的なもの、挑発的なものを含むことで、企画自体に広がりや深みを持たせることにあります。いい意味で、予測を裏切るというのでしょうか(コーディネーターとして、面白くないのは、主催者の自画自賛と予定調和です)。もちろん趣旨は裏切れませんが。この厄介な仕事に楽しみながら、チャレンジする人材が増えて欲しいと望んでいます。(中山夏織)

特定非営利活動法人シアタープランニングネットワーク

国際化時代の多様な文化という視点に立ち、舞台芸術関連の様々な職業のためのセミナーやワークショップをはじめ、調査研究、情報サービス、コンサルティングなど、舞台芸術にかかるインフラストラクチャー確立をめざすヒューマン・ネットワークです。国際的な視野から、舞台芸術と社会との関係性の強化、舞台芸術関連職業のトレーニングの理念構築とその具現化、文化政策・アートマネジメントにかかる情報の共有化、そしてメインストリームシアターとコミュニティシアターの相互リンケージを目的としています。2000年12月6日、東京都によりNPO法人として認証され、12月11日、正式に設立されました。

Theatre & Policy <シアター&ポリシー>

シアタープランニングネットワークの基幹事業として、2000年6月から定期発行(隔月刊・年6回)されています。定期購読をご希望の方は、シアタープランニングネットワークの準会員としてご参加下さい。年会費3千円(送料込み)を下記までご送金ください。送金の際には、住所、氏名、電話番号を忘れずにご記入下さいますようお願い申し上げます。

郵便振替口座 00190 - 0 - 191663 加入者名 シアタープランニングネットワーク

特定非営利活動法人シアタープランニングネットワーク

〒182 - 0003 東京都調布市若葉町1 - 33 - 43 - 202 電話&FAX 03 - 5384 - 8715

E-mail tpn1@msb.biglobe.ne.jp URL <http://www5a.biglobe.ne.jp/~tpn>