

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—

西尾久美子

要 旨

本研究の目的は、日本の伝統文化「能楽」の人材育成の特色を世阿弥の文献から明らかにすることである。能楽は、14世紀の半ばに観阿弥と世阿弥によって大成された。世阿弥は、能楽の人材育成に関して「年来稽古条々」を記述し、年齢に応じて段階を7つに区分し、段階ごとに特色をまとめている。キャリアの初期は被育成者のモチベーションの重視、キャリアの中期は技能を客観視する力、キャリアの後期は加齢による技能変化と組織的な能力発揮の自覚、というキャリア形成の節目を意識したうえで技能を磨く必要性を説く世阿弥の考え方は、現代のキャリア論に通じるものがある。

キーワード：伝統文化、能楽、世阿弥、人材育成、キャリア、キャリアの節目

1. はじめに

人材育成は、企業にとって重要な課題である。「ヒト・モノ・カネ・情報」という経営資源の中で、可変の資源であるヒトを育成し、そのアウトプットを高められるかどうかは、企業の命運を左右するものである。個人やチームが担当業務を遂行する、より高次のレベルの業務を担う、さらに技能を革新していくためには、言語化が難しい技能を効率的に継承し、働く個人のキャリア形成を円滑に進めていくことが必要である。そのためにキャリア形成にともなう技能継承の課題や、それに対処する育成指導方法や仕組みを明らかにすることは、組織にとってはヒトという経営資源を有効活用することにつながり、個人にとっては働く意欲につながる、社会的に重要な課題である。

長期継続的に技能継承を行い現代の若者を技能の担い手として育成している事例として、日本の伝統文化の専門職である京都花街の芸舞妓を取り上げた研究に、西尾（2007a）がある。西尾（2007a）は、未経験でかつ京都花街に地縁や血縁のない10代半ばの少女たちが、短期間に伝統文化のコミュニティになじみ、必要とされる基礎技能を獲得し、OJTを通じて数年間で一人前になるキャリア形成のプロセスを明らかにした。非合理的と思われがちな伝統文化の領域で、合理的な人材育成がなされていることがわかった。

そこで、本研究では長期継続的な技能の継承について探求するために、14世紀半ばに確立さ

れ約650年続く「能楽」を事例に取り上げる。伝統文化である能楽の人材育成の特色を明らかにし、専門職のキャリア形成のためにどのような仕組みがあるのかについても検討する。

2. 先行研究のレビューと研究課題

2-1. 能楽師の人材育成

能楽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な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5つの段階があることを明らかにした（西尾，2014：47-48）。

これら5つの段階について、西尾（2014）をもとにまとめると以下のような特色がある。

① 「子方（こかた）」

3歳や5歳など幼い時期から変声期を迎えるおおよそ15歳までの時期を子方と呼ぶ。子方のときは、「面」を付けず、子供らしくのびのびと舞台上で演じることを主眼に、その後の基礎になる「体全体を使って声を出すこと」と「辛抱（舞台上でじっとしていることなど）を覚えさせること」を教えることが育成の目的である。一方で、〇〇の役を演じる予定の期日までにできるように稽古をするという指導方法もとられる（西尾，2014：47）。

② 第1期（15歳頃から約10年）

この時期は、声が落ち着いてから、公演の役のためではなく、能楽の3つの基礎「構エ」（基本的な立ち姿）・「運び」（擦り足を基本とする歩き方）・「謡」（体を使った発声方法）の稽古をする。体型が大人へと変化する時期でもあるため、それに伴って体の使い方も変化する。師匠は弟子の変化を見て、基礎を粘り強く、時間をかけて伸ばしていく指導方法がとられる（西尾，2014：47）。

③ 第2期（25歳前後からの約10年）

より難しい演目を演じる経験を踏ませていくことが、師匠の役割となる時期である。曲目が持っているテーマは何か、それはどういう事を言っているのか、さらにどういうふうに表現しないといけないのかなど、演目の芸術性を解釈し表現することに師匠が関与する（西尾，2014：47-48）。

④ 第3期（35歳前後からの約10年）

弟子に演目の解釈について少しでも考えさせ、その解釈に対して師匠が指導する時期となり、芸術性の伝承により注力する指導方法がとられる。そして、作品の中にある多様な世界観を師匠と弟子が一緒になって追いかけて行く、という技術と芸術性、両方の探求のための指導がされる（西尾，2014：48）。

⑤ 第4期（45歳前後からの約10年）

師匠は、弟子が何か聞きにくることがあれば教える、あるいは違っていたらどうも違うといった程度のアドバイスをするなど、師匠側から何か特別な指導をすることはなくなる。この時期になると「人間性」が大事であり、その「人間性」を伝えられる背後には、「立っている存在感、座っている存在感」ということが必要となる。そして、これは師匠が教えてできるわけではなく、また自分でそう思ってもできるものではなく、経験と稽古を積み重ねる中で自然にできあがっていくと、師匠側に認識されている（西尾, 2014: 48）。

上記から、能楽師の人材育成には子方から約40年にわたる長い期間が想定され、区分された5つの段階ごとに課題があることがわかる。そして、師匠にはその段階に応じた指導育成の方法が明確に意識されている。

さらに、この指導方法は、「弟子が能楽の演目を技能的に上手く演じるだけでなく、演じながら何をどのように伝えるのかということまで深く掘り下げて関わることは、先生として自身も演じることを探究し続けたから可能になったと考えられる。プロフェッショナルとして舞台に立つ能楽師のキャリアがあるからこそ成り立つ」（西尾, 2014: 48）という、師匠自らが演じるプロフェッショナルという専門職としての経験に基づいている。

西尾（2014）の能楽師の人材育成に関する発見事実は、シテ方の重鎮の一人として有名な能楽師のインタビューと実際に後継者を育成する様子をもとにまとめられたものである。この能楽師は、技能伝承の考え方は、世阿弥が書籍に示したものが現代にも続いている¹⁾ と言う。つまり、プロとして舞台に立ち指導する責任を担う能楽師の長年の精進の結果と、能楽の基礎を築いた世阿弥の考え方にに基づき、次世代の能楽師の技能が伝承がされている。また、金井（2012）は、『風姿花伝』は、熟達化の世代継承性の書籍だともいえるし、また同時に、「年来稽古」とよばれるように生涯わたって能に携わる人間の発達を、芸の熟達という観点から描いているともいえる」（金井, 2012: 335）と、世阿弥が舞台芸術の専門家のキャリアに関して記述していることを指摘している。

2-2. キャリア

働くことに関する個人の経験に着目した考え方に、キャリアという概念がある。このキャリアに関する定義として広く知られているものとして、Hall（1976）がある。

Hallの定義は、「the career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life」（Hall,

1) 戦後の能楽界の旗手であった観世寿夫（1925～78）も「世阿弥の稽古論は、全部がそのまま現代の能とはつながらないが、しかし、つながる要素は持っており、今日的に見てもすぐれた修業論だと思う」と述べている（西野・伊海, 2013: 27）など、世阿弥の稽古論と現代とのつながりを指摘する能楽師や研究者は多い。

1976:4)で、「キャリアとは、あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」(金井, 2002:134)と、キャリアに関して研究業績が多い金井によって翻訳されている。この金井(2002)の翻訳からもわかるように、個人の経験を基盤にそこから、個人が意味合いをみつけていくことが定義の上で重要であり、Hallのキャリアの定義には特定の職位につくといった意味や、キャリアにアップやダウンがあるといったことは、含意されていない。

また、Hallと同様に引用されることが多いFeldman(1988)の定義も「sequences of jobs individuals hold over their work lives」(Feldman, 1988:1)と、生涯にわたるという長期間の時間の流れと、その時間の流れの中で連続して生じることに着目している。つまり、キャリアの定義上の要諦は、仕事関連の経験と結びつく態度や行動を個人がひとつのつながりとして認知するという点にあると考えられる。

金井(2002)は、仕事経験は約40年という長期にわたり、それに付随する諸経験は仕事生活だけではなく生活に関する経験²⁾も関わることと、その過程にはいくつかの節目的な経験³⁾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・展望のパターン」(金井, 2002:140)と、定義している。

この金井の定義は、生涯にわたる諸経験に着目し日本人のキャリアの調査に基づき定義⁴⁾されたもので、本研究では、日本の伝統文化の担い手である能楽の人材育成について探求するため、本研究ではキャリアについて金井(2002)の定義を用いる。

また、先行研究から、キャリアの定義は生涯という長い時間の経過を包含するものであることがわかる。そして、長期的なキャリア形成について分析する際には、金井(2002)は、節目をデザインし、個人の諸経験とそれらの意味付けや統合することが重要であると指摘している。

2-3. 芸舞妓のキャリア

日本の伝統文化の人材育成、とくにキャリアの視点から研究した事例として、京都花街の芸舞妓をとりあげた西尾(2007a・b, 2012a・b)がある。西尾によると、10代半ばで舞妓としてデビュー、20歳位に芸妓になり、20代半ばまでには専門家として独立するという芸舞妓のキャリア形成には、指導育成のための関係性の構築、キャリア形成のプロセスの明確化、業界内でのキャリアの節目の共有、現場での技能発揮とフィードバックという4つの特色がある。

2) 結婚・育児・介護などライフイベントもキャリアに大きな影響を及ぼす。

3) 転勤や昇進などを働き続ける過程には節目がある。

4) 金井(1996)は、海外に勤務する日本人ミドル50名へのキャリアに関するヒアリング調査結果から、個人が回顧的にキャリアに関して意味づけすることを発見しており、定義にもこの点が組み込まれている。

西尾（2007a）は、新人芸舞妓育成のために育成指導の責任者である置屋の経営者と擬似親子関係が結ばれ、さらに現場での指導責任者である先輩芸妓との擬似姉妹関係は所属する置屋の壁を越えて結ばれることが可能な仕組み（西尾，2007a：60）を図示し、育成指導の緊密な関係性が業界内の複数の関係者や組織間の連携によって成立することを明らかにした。

また、西尾（2007a）は、芸舞妓がデビューする以前（仕込みや見習い）を含む舞妓期間の数年間のキャリア・パスと舞妓から芸妓への変化が明確で、それら節目ごとに装束や髪型が変わることを詳述した（西尾，2007a：92-97）。さらに、舞妓から芸妓への「衿替え」は近い将来置屋から独立することを視野に入れたキャリア上の大きな選択であり、この節目の選択は当該舞妓の自らの意思で決定されることと、置屋やお茶屋の経営者や指導育成の責任を担う先輩芸妓など京都花街共同体の関係者がこのキャリアの節目の儀式に参加することも明らかにした（西尾，2007a：98-99）。

京都花街にはお茶屋が顧客の要望を勘案してお座敷（サービス提供の場）ごとに芸舞妓を集めチームを編成するというサービス提供上の特色があり、芸舞妓はお座敷ごとに一緒に仕事をする花街共同体のメンバーから職能や経験年数に応じた役割と能力発揮が求められるとともにフィードバックも付与される（西尾，2007a：92-99）。つまり、芸舞妓の人材育成は、現場での能力発揮の場の設定とそこから得られるフィードバックとが密接に連携する中でなされている。

そして、芸舞妓は日々の専門教育と仕事経験により技能を獲得してだけでなく、置屋やお茶屋の経営者や先輩芸舞妓の働きかけにより、自らのキャリア形成の過程の変化を契機に今までの道のりを振り返るとともに将来への展望を培い、20代半で伝統文化の担い手としての職業上のアイデンティティを構築（西尾，2007a：103-106）する。

さらに、西尾（2012a・b）は、京都花街では舞妓になるための修業生活をはじめから芸妓までの仕事経験の連続と節目の明確化により、「一生一人前に、なれへんのどす（ずっと技能を磨き続けるという意味）」や「妹に、して返す（先輩から教えてもらったことに感謝し、後輩の育成をするという意味）」という技能レベルの自覚と今後の方向性の認識が、本人によって語られることを指摘する。

つまり、京都花街の芸舞妓には10代半ばからのキャリア初期10年ほどの期間に、金井（2002）のキャリアの定義にみられる「仕事生活における諸経験の連続と節目の選択が生み出していく回顧的意味づけ、将来への展望パターン」が実践されている。

一般的に伝統文化の人材育成は、徒弟制度のもとでいわゆる「盗んで覚える」といった非合理的な育成方法がとられていると考えられがちであるが、京都花街の芸舞妓の事例研究から、日本固有の育成指導の方法に、合理的に個人のキャリア形成を促す仕組みがあることがわかる。

2-4. 研究課題と調査方法

本研究では、能楽を事例にとりあげ、長期継続的な人材育成について探究することを目的としている。

先行研究から、能楽の人材育成には年齢に応じた段階と指導育成方法があり、この人材育成は師匠の経験によった裏打ちされたものであることがわかった。また、職業に付随する諸経験を統合し回顧的意味づけと将来構想・展望のパターンはキャリアと定義され、能楽の師匠の考え方はキャリア論に通じるところがあり、能楽を大成した世阿弥の考え方が、キャリア論から説明できる可能性があることもわかった。さらに、非合理的と考えられがちな日本の伝統文化の担い手である芸舞妓の育成が、円滑なキャリア形成を促す仕組みによって支えられており、日本の伝統文化における技能継承に何らかの制度的特色があることも示唆された。これらの先行研究をもとに、以下の2つの研究課題を設定する。

- ① 世阿弥の考えた能楽の人材形成には、どのような特色があるのか。
- ② 世阿弥の人材形成の特色は、キャリア形成を促すものであるのか。あるとしたらキャリア論とどのような関連性を持っているのか。

本研究で用いるデータは、世阿弥の著作『風姿花伝』の中で人材育成について考え方がまとめられた「年来稽古条々」である。能楽の基盤を築いた世阿弥が記した数多くの著者の中で、「年来稽古条々」は、稽古という具体的な技能伝承の方法がわかる貴重な一次資料である。なお、「年来稽古条々」については、現代語訳を参照した。

3. 事例研究

3-1. 事例概要

3-1-1. 能楽

能楽は、2008年には、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。

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?）が父観阿弥（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。2013年は世阿弥の生誕650年にあたり、世界でも有数の長期継承する演劇である。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。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。また、最近ではエンターテイメントの多様化にともない、謡曲や仕舞といった伝統的な技芸をたしなむ人は減少している。

この「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。能楽を職業とする人を能楽師⁵⁾と総称する。

3-1-2. 能楽師

能楽師の職能は、役を演じる「立方（たちかた）」と声楽担当の「地方（じかた）」、器楽演奏担当の「囃子方（はやしかた）」と、3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3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4つの役籍と14の流儀（表1と表2を参照）、計7つの役籍と14の流儀があり、2014年5月3日現在、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。

能楽師は、シテ・ワキ・ツレ・ワキツレ・地謡・囃子・アイの7つのパートに分かれて舞台

表1. 演技・声楽担当（立方）の能楽師の役籍と流儀

役 籍	流 儀
シ テ 方	観 世 宝 生 金 春 金 剛 喜 多
ワ キ 方	高 安 福 王 宝 生
狂 言 方	大 蔵 和 泉

三浦（2010）を参考に筆者作成

表2. 器楽演奏担当（囃子方）の能楽師の役籍と流儀

役 籍	流 儀
能管（笛）	一 噌 森 田 藤 田
小 鼓	幸 清 大 倉 観 世
大 鼓	葛 野 高 安 石 井 大 倉 観 世
太 鼓	観 世 金 春

三浦（2010）を参考に筆者作成

5) 能役者と呼ばれることもある。

に立つ。それぞれ舞台上での役割とどの役籍が担うかが決まっている。以下にそれぞれの役割を簡単にまとめる。

シテは、主役で、シテ方が演じる。

ワキは、シテと対応しシテの演技を引き出す役で脇役的な立場、ワキ方が演じる。

ツレは、シテ的演技をするシテ以外の人物（例：シテの従者）で、シテ方が演じる。

ワキツレは、ワキ的演技するワキ以外の人物（例：ワキの従者）で、ワキ方が演じる。

地謡は、出来事や情景、人物の心情等を謡う、6人から8人のチームで、シテ方が演じる。

囃子は、能管（笛）・小鼓・大鼓、曲によっては太鼓もあり、囃子方が担う。

アイは、物語のあらすじや状況の説明などをする、狂言の役者方がアイを演じることもある。

能楽の舞台では上記の7つのパートが、シテ方・ワキ方・狂言方の各流儀によって担当される。シテ方が5流儀、ワキ方が3流儀、狂言方が2流儀あるため、立方のチーム編成は、シテ方5×ワキ方3×狂言方2=30の組み合わせが成立する。

囃方も同様に、能管（笛）3×小鼓4×大鼓5×太鼓2=120という組み合わせが可能である。また、通常公演は1回限りで演目ごとにチーム編成が変化するので、立方と囃方の組み合わせも考慮すると、専門職同士が多様なチーム編成で伝統文化技能を発揮するという特色がある。

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といったこともある）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、そのなか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。

3-2. 年来稽古条々

世阿弥は、『風姿花伝』という有名な書物の中に「年来稽古条々」（生涯にわたる能の稽古の心得）として、生涯にわたって能楽に携わる人間の道のりを年齢に応じて以下の7つの段階にわけ、それぞれの時期に気を付けるべき点をまとめている。そこで、これら7つの段階について、室町時代の古語ではなく現代語訳の世阿弥・竹本訳注（2009）を引用しながら、それぞれの段階の特色をまとめていく。

3-2-1. 第1期：7歳

能の芸においては、おおよそ七歳をもって稽古の開始の年齢とする。この年頃の能の稽古は、その子供が必ずや自分からやり出すことの中に、得意な演技があるはずだ。舞やはたらきなど、謡、また鬼の物まねなどでもよいから、偶然やり出した演じ方を、干渉せずに、本人の好きなように、させるがよい。むやみに「良い」「悪い」と指導してはならない。あまり強く注意すると、子供はやる気をなくして、能をやるのが嫌になってしまうので、そのまま芸の成長は止まってしまう。

ただ、謡・はたらき・舞など以外には、させてはならない。たとい出来るにせよ、無理に能一曲全体を教え込んではならない。晴れの舞台の冒頭の能には、出演してはならない。その日の三番目・四番目と進行した、ちょうどよい潮時を見はからって、得意な演技をさせるがよい。(世阿弥・竹本訳注, 2009: 18-19)

技能伝承の始める時期を7歳と規定し、この時期には子供本人の演じ方を大切に指導することが重要であるとし、よいや悪いといった指導をしたり、あまり厳しく注意をしたりすることをたしなめ、強制したり評価をしたりすると、幼い子供のやる気がそがれることを指摘している。そして、これは個人のモチベーションを促す指導育成方法であり、できるとうれいという内発的動機付けを尊重する指導方法のほうが、その後の技能育成が容易になることを考慮した考え方である。

また、一曲すべてを無理に教えることも禁じており、年齢に応じた能力育成の重要性を指摘している。さらに、人材育成のプロセスだけでなく、能力の発揮の場についても言及している。世阿弥の頃は、能楽の公演は終日実施されており、日に数番の演目が組まれていた。こうした興行形態の最初の演目に子供を登場させるのではなく、公演の進行が円滑に進む潮時を見計らって舞台に立たせるようにも記している。技能のレベルを上げるためには、舞台という現場経験を踏ませることは重要であるが、一方で舞台開始直後は緊張度が高く、経験が乏しい子供には荷が重いことを配慮したからだと考えられる。

このように第1期の能楽を始めたばかりの時期の育成においては、幼い子供本人にその技能を身に付けることを楽しいと思わせること、さらに身に付けた技能を無理なく発揮させて舞台に出る楽しさを発見させることを意図していたと考えられる。

3-2-2. 第2期：12、3歳より（少年期）

この年頃よりは、すでに次第に歌声も笛の調子に合うようになり、演技にも自覚が生じる時期なので、だんだんといろいろな演目をも教えるがよい。

まずは稚児姿なので、どんなふうによっても愛らしい。歌声も華やかに耳に立つ時期である。この二つの利点があるので、欠点は隠れ、美点はいよいよ魅力的に見えるのだ。大体において、子供の能で、むやみに手の込んだ演技の能などはさせてはならない。実

際の舞台でも不似合いだし、芸も上達しないやり方である。しかしながら、上手になったなら、どんなふうにしてもよかろう。稚児姿といい、少年の声といい、しかも上手であるならば、どうして悪いことがあるのか。

しかしながら、この花は、本物の芸の魅力ではない。たんなるその時限りの魅力である。この「時分の花」に助けられるのだから、この時期の稽古は、万事につけてたやすいのだ。そういうわけで、この時期の芸は、一生の芸の善し悪しを見定める判断材料には、決してならないのだ。

この時期の稽古には、やすやすと出来る芸で魅力を発揮し、基本技術を大事にしなければならない。すなわち、所作でもしっかりと正確に動き、謡も言葉をはっきりと発音して歌い、舞も型をしっかりと習得して、一つ一つの技術を大事にして稽古するがよい。(世阿弥・竹本訳注, 2009: 22-23)

第2期の特色としては、技能が上手くなったところをより伸ばし、さらにモチベーションを維持・向上させる指導方法がとられていることがあげられる。また、この時期は子供らしさが魅力であり、技能そのものを判断することには不適切であることを指摘する。そのため、基礎技能を指導育成することに注力し、難易度の高い技能を育成することを避けること、さらに年齢に応じた技能発揮こそが重要であると指摘する。

つまり、経験の浅い被育成者の学習獲得の力そのものの未熟さにも配慮し、その後の長期的な技能継承のプロセスを見通したうえでの指導育成方法をとることの重要性を述べている。

3-2-3. 第3期: 17、8歳より(変声期)

この時期はまた、あまり大変なので、稽古の種類は多くない。まず、声変わりとなるので、もっとも華やかな魅力であった少年期の歌声を失ってしまう。体つきも背が伸びてしまうので、姿のかわいらしさがなくなって、かつての、声も美しく、姿も華やかで、何をやってもたやすく喝采を博した時期からの変化により、今まで通りのやり方が全く通用しなくなるので、やる気が失せてしまう。あげくのはてには、観客たちもおかしそうな様子を見せるので、恥ずかしさといい、あれやこれやで、この段階で嫌になってしまうのである。

この時期の稽古としては、ひたすら、たとえ指さされて人に笑われても、そんなことは意に介さず、家では、声が無理なく出せるような調子で、夜間・夜明けの謡稽古を行い、心の中では神仏に願を掛け、意志の力を奮い起こして、一生の分かれ目はここだと、わが生涯にかけて芸を捨てぬ以外には、稽古の方法はあるまい。ここで捨てれば、そのまま芸は終わってしまうであろう。

そもそも、調子の高さは声の質によるとはいうものの、黄鐘と盤渉のどちらかを基準にするのがよかろう。調子にあまりにこだわると、姿勢に癖が出てくるものである。ま

た声も、年を取ってから駄目になるおそれがある。(世阿弥・竹本訳注, 2009: 25-26)

第3期では、身体的な変化に十分に配慮して指導育成することを述べている。思うように稽古ができない状況に十分に配慮し、稽古をすることが、将来を左右することを指摘する。経験年数と技能の習熟が比例するとは限らないことを、世阿弥は熟知しており、この時期には焦らず、技能獲得のためのモチベーションを維持させることに注力している。

技能レベルがあがってきたからこそ体の変化にとまどい、自信を喪失しがちであること、そのために無理な稽古をするとその後のキャリアに重大な問題を生じる可能性があるため、この時期の特色を十二分にわかったうえで本人と師匠が稽古に取り組むことが、一生をわけはるキャリアの節目だと指摘している。

3-2-4. 第4期: 24、5歳より(青年期)

このころは、一生の芸の確定する最初である。であるから、稽古の本格化する境目である。発声もすでに正しくなり、体格も安定する時期である。さて、この能の世界で、利点となる二つの能力がある。それが歌声と姿勢なのである。これら二つは、この時期に確定するのである。この二つは、年齢の充実に応じた大人の芸が生まれ出る源である。

そのために、はた目にも、「さあ腕利きの役者が現れたぞ」というので、人も注目するのである。かつては名声のあった役者などが相手であっても、新人の魅力に観客が新鮮さを感じて、競演の勝負などで若い役者が一度でも勝ってしまうと、周囲も過大に評価し、本人も上手だと思い込んでしまう。これはどう考えても、本人のためには害悪である。これも本当の魅力ではない。血気盛んな年齢と、観客が一時的に感じた新鮮さのもたらす魅力である。本当に鑑識眼のある観客は、この人気は偽物であることを見分けるであろう。

この時期こそは、たとえ花が一時的にあったとしても、初心時代というべき時期なのに、もう申楽の世界を極めたかのように自分で思って、さっそく申楽についての的はずれの独善的見解を開陳し、名人気取りの演技をするのは、嘆かわしいことだ。たとえ周囲が賞賛し、名声のあった役者に勝ったとしても、これは一時的な珍しさの生んだ魅力だと自覚して、ますますの能を正しくしっかりとやり、名声を獲得している役者に細々と具体的に質問するなどして、稽古をいっそう進めなければならない。要するに、一時的な魅力を身に備わった永遠の魅力と思い込むことが、本当の魅力からいよいよ遠ざかることなのである。まさに、人はみな、この一時的な魅力に自分を見失って、すぐに魅力が失せてしまうのにも、気付かない。初心というのは、この時期のことなのである。

一. よく工夫して考えよ。自分の芸の程度をきちんと認識していれば、その芸相当の魅力は一生失せることはない。自分の実力以上の上手だと思い込むと、もともとあった芸相当の魅力もなくなってしまうのだ。よくよく理解せよ。(世阿弥・竹本訳注, 2009:

29-31)

第4期では、身体の変化が落ち着くので、正確な技能を適切かつ効率的に獲得することに対して、具体的に言及している。また自分の能力の進捗を、過大評価することを戒めるなど、技能発揮の状況を客観的に評価する視点を持つことの重要性について述べている。

年齢的に気力体力が充実する時期を迎え、過信をすることはその後の継続的な技能育成に関しては弊害となる点が明確に指摘されており、技能の進捗に応じて、その獲得した技能がどのようなレベルであり、どのように評価されるものかを冷静に判断することが、その後の技能育成に関して必要であることを、明らかにしている。

被育成者本人が、自らの技能のレベルを把握し、その上で技能を磨く努力を外部の関係者の力を借りて行うことの重要性を指摘している。

3-2-5. 第5期：34、5歳より（壮年期）

この年頃の芸は、絶頂期の境目である。この時期に、この花伝の心得の一つ一つをすべて悟りきって、しかも上手になっていけば、きっと天下に認められ、名声を博しているに違いない。もしもこの時期に、都での名声もいま一つで、人気も期待したほどでもないということであれば、どのような上手であっても、まだ本当の芸の魅力の何たるかを、体現し切っていない役者であると、自覚するがよい。もし「花」を極めていなければ、四十歳以後は芸が下がっていくであろう。それは後になって出てくる、この時期の未熟の証拠であろう。要するに、芸が向上するのは三十四五歳までの頃、下落するのは四十歳以後である。返すがえすも、この時期に都での名声を獲得できなければ、芸の奥義を極めたと思っはならない。

この絶頂期に、なおも自重せねばならない。この時期は、過去の舞台の数々を振り返り、また将来の芸のあり方についてあらかじめ考える時である。こういう時期に能の奥義に達していなければ、この後、天下に認められることは、非常にむつかしかろう。
(世阿弥・竹本訳注, 2009: 34-35)

第5期では、将来の技能のあり方について、考えることの重要性を指摘している。指導者側が関わるものが減り、被育成者が技能発揮レベルを冷静に受取り、専門家集団の中での自らのレベルを自覚して、その後のキャリアを歩むことを示唆している。また、年齢的に技能が向上することにも限界があることにもふれており、長期的なキャリア形成の歩みの中で、自らの変化を見通すことへの示唆も記している。

この段階では、指導者の役割は減り、被育成者が自ら考えてキャリアを選択していくことの重要性が指摘されている。

3-2-6. 第6期：44、5歳より（初老期）

この年頃からは、芸のあり方は、まったく変わってしまうであろう。たとえ都で認められ、芸の奥義を体得していたとしても、それにつけても、すぐれた控えの役者を側に置いておくのがよい。芸は下がらなくも、しかたのないことながら、次第に年齢が高くなっていくので、姿の魅力も、観客のもてはやしも、失せてしまう。まずもって、非常な美男ならばともかく、かなりの容姿の主であっても、素顔で演じる能は、年を取っては見られたものではない。であるから、この直面という一分野は、持ち芸から脱落するのである。

この年頃からは、あまりに手の込んだ能はしてはならない。大体のところは、自分の年齢相応の能を、楽々と、無理なく、二番手の役者に多くの演目を譲って、自分は添え物のような立場で、控え目控え目に出演するがよい。もしも「脇の為手」がない場合でも、それならなおさら、わざが多くて動きの激しい芸は演じてはならない。どうやってもはた目に魅力がないからである。

もしもこの年頃までなくならない芸の魅力があったなら、それこそが「本当の花」ということになろう。「本当の花」とは、五十歳近くまでなくならない芸の魅力を備えた役者であれば、四十歳以前に都で名声を博していたにちがいない。たとい都の名人と認められた役者であったとしても、そういう達人は、よくわが身を知っているはずであるから、いよいよ「脇の為手」を育成して、むやみに欠点を露呈するような芸をするはずがない。このようにおのれ自身を知ることが、奥義に達した人の心得というものであろう。（世阿弥・竹本訳注，2009：37-38）

第6期では、身体能力の変化にともない、その限界を意識し、どのような技能をどこで発揮するのかを考えることの大切さを指摘している。また、自分以外の専門家とのチームでの技能発揮の重要性にも言及し、能力の変化に応じた能力発揮の方法を考えることを示唆している。

また、個人の技能の進捗という視点以外に、専門家集団としてどのように地位を継続するのか、能楽のパフォーマンスそのものの質の向上へも視野を広げることの重要性に言及している。

3-2-7. 第7期：50有余（老年期）

五十歳過ぎの年頃からは、まったく何もしない以外には、方法があるまい。「千里の名馬も老いては凡馬に劣る」ということわざがある。しかしながら、本当に奥義に達した名人ならば、出来る演目はほとんどなくなって、とにかく見どころは少なくなったとはいっても、芸の魅力は残るであろう。

亡き父観阿弥は、五十二歳の五月十九日に死去したが、その同じ月の四日に、駿河の

国の浅間神社のご宝前で奉納の能を演じた。その日の能はとりわけ華やいで、観客は高きも賤しきも、みな一同に絶賛したのであった。だいたいその当時は、演目の大半はすでに若い頃の私に任せて、無理のない曲を、少しずつ、面白く工夫して演じていたが、芸の魅力はいつそう際だっただけに見えたのである。これは、真に悟得した「花」であったがゆえに、芸としては、出来る演目もわずかになり、演技も枯れてしまっただけではいたが、それでも芸の花は散らさずに残ったのである。これこそが私が実際に目にした、老体の身に残った「花」の証拠なのである。

年来稽古は以上である。(世阿弥・竹本訳注, 2009: 41-42)

第7期では、長いプロフェッショナルとしてのキャリアにも終わりがあること、技能レベルが高くとも年齢的な限界を自覚したうえで努力を続けてきた結果の「花」に言及している。

4. 考察とまとめ

4-1. 考察

「年来稽古条々」の各段階の記述から、40年にわたる長期的継続的な人材育成を世阿弥が意図していたことは明確である。

具体的には7つの段階の初期の第1期と第2期に、具体的な指導育成方法とどのような舞台に立たせるべきかという技能発揮の場についての記述があり、キャリア形成の初期に、育成する側の関わりが重要であると世阿弥が考えていたことがわかる。第3期は身体の変化に直面してモチベーションが低下することをあげ、この節目での対応が一生を決めることになること、キャリアの節目の重要性を指摘している。第3期はキャリアの初期が終わり、次の中期への移行期でもある。

キャリアの中期の第4期は、技能を身につける上で大きな節目を迎える時期であり、自分の獲得した技能を評価する視点を能楽師自身が持つことの重要性が指摘される。第5期を絶頂期とし、一方で冷静に自らの能力発揮を振り返り見極めることの大切を指摘する。

技能が年齢とともに変化していくことを自覚することを、第6期から第7期にかけて論じている。肉体の変化が能楽師としての限界になることは第3期のような若い時期でも老境でも同様であるが、年齢を重ねた時期においては、年齢とともにある自らの変化を自分ひとりのこととしてとらえず、いっしょに演じる能力の高い能楽師の存在の必要性を指摘し、組織(能楽の座)にとっても個人にとっても、よりよいパフォーマンスができることについても考察している。

世阿弥の「年来稽古条々」をもとに、能楽師がどのように育成されるのか。その特色をまとめると、①キャリア形成の初期の段階では、人材育成を担う側に被育成者のモチベーションを維持し、年齢とともに指導育成方法を変化させる必要性、②中期以降は、自らの技能を見極め

る能力の必要性、③後期では能力の変化を自覚して技能発揮をしたうえで組織的な視点をもって対応する必要性という3点があることがわかる。この3点の特色から、世阿弥は生涯を通じてというキャリアの定義に通じる考え方をもち、キャリア形成の節目を明確に意識して、技能形成を考えていたといえよう。

4-2. まとめ

約600年前に書かれた世阿弥の書物は演劇論として世界的に一流のものとして認められている。さらに、長期継続的に人材育成を行い、さらに個人が自らの能力を客観的に見つめ、組織への波及効果も考慮して行動する内容を含んでおり、これは世阿弥の経験に基づきキャリア形成の節目を意識したキャリア論としても読み取ることができる。

世阿弥の著作から、能楽は伝統文化と呼ばれる以前の演劇として確立された当初の頃から、長期継続的に技能を担う専門家を育成することについて明確な指針を持っていたということがわかる。そして、その考え方が、その後の能楽師の人材育成やキャリア形成を促すことに影響をもったといえよう。

またその伝統の継承が、OJT型育成という特色を有することも明らかになった。単に能楽師として必要なスキルを取り出して教えるのではなく、いつ・どこで何を演じると望ましいのかということを世阿弥は述べている。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目が設定され、それに向かってスキルを磨くという人材育成が、能楽における長期間にわたるプロフェッショナル育成の前提となっている。

参考文献 参考ホームページ

- 今岡謙太郎 (2008) 『日本古典芸能史』 武蔵野大学出版局、68-102頁
- 金井壽宏 (1996) 「海外ミドルの長期的キャリア課題—ロンドンでのインタビュー調査の予備的分析」『国民経済雑誌』 173(4)、69-94頁
- 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』 PHP研究所、110-165頁
- 金井壽宏 (2012) 「熟達化領域の実践知を見つけ活かすために」 金井壽宏・楠見孝編著『実践知』 有斐閣、293-343頁
- 世阿弥 竹本幹夫訳注 (2009) 『風姿花伝・三道 現代語訳付き』 角川文庫、17-42頁
- 西尾久美子 (2007a) 『京都花街の経営学』 東洋経済新報社、38-113頁
- 西尾久美子 (2007b) 「関係性を通じたキャリア形成—サービスプロフェッショナルの事例」『日本キャリアデザイン研究』 3、47-62頁
- 西尾久美子 (2012a) 「芸舞妓」 金井壽宏・楠見孝編著『実践知』 有斐閣、240-266頁
- 西尾久美子 (2012b) 『舞妓の言葉 京都花街人育ての極意』 東洋経済新報社
- 西尾久美子 (2014) 「能楽の先生」『日本労働研究雑誌』 645、46-49頁
- 西野春雄・伊海孝充 (2013) 『日本人のこころの言葉 世阿弥』 創元社、23-29頁
- 西山松之助 (1982) 『家元の研究』 吉川弘文館、290-320頁 (西山松之助著作集 第一巻).
- 野村四郎 (2015) 『狂言の家に生まれた能役者』 白水社、7-141頁
- 増田正造 (2015) 『世阿弥の世界』 集英社、143-152頁
- 三浦裕子 (2010) 『面白いほどよくわかる能・狂言』 日本文芸社、14-64頁
- 山中玲子監修 (2013) 『世阿弥のことば100選』 檜書店、24-104頁
- Feldman, D. C. (1988) *Managing Career in Organizations*, Glenview, IL.; Scott, Foresman and Company, pp. 1.
- Hall, D. T. (1976) *Career in Organizations*, Glenview, California Goodyear Publishing, pp. 4.
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley Publishing Company (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である—』 白桃書房, 1991年).
- 公益社団法人 能楽協会ホームページ www.nohgaku.or.jp (2015年6月30日閲覧)