

京都の文化再発見
～その成立過程と構造～

京都の文化再発見

～その成立過程と構造～

芳井 敬郎 氏（花園大学文学部教授）

昨年12月12日、祇をん新門荘において、京都の文化再発見をテーマに研修会が行われました。研修会では、芳井敬郎花園大学教授を講師にお迎えし、花街・祇園の意外な文化、歴史について楽しいお話を伺ったあと、フィールドワークと忘年会が行われました。会場は1年の締めくくりにふさわしい華やいた雰囲気になりました。



明治維新の志士をはぐくんだ祇園文化

京都の花街は「六花街」といまして、祇園甲部、祇園東、上七軒、先斗町、宮川町、島原が有名ですが、江戸時代初期頃までは祇園は「四条の橋から灯が一つ見ゆる、あれは二軒茶屋の灯か円山の灯か」といわれるくらい寂しい場所でした。六花街で最も古い歴史があるのは島原ですが、庶民にとっては高嶺の花だったので、八坂神社や北野天満宮の門前町を中心に、もう少し気軽に遊べる水茶屋（お茶やお菓子を提供する接待所）が軒を連ねるようになり、それが夜にお酒が飲める蛸茶屋へと発展していったのです。

江戸時代中・後期頃になると、清水寺や高台寺の門前にもたくさんの水茶屋、蛸茶屋が並ぶようになりました。これらを総称して後に祇園と呼んでいるわけです。新撰組の隊士は島原によく出入りし、勤王の志士たちは主に祇園町を利用しました。明治維新の立役者である薩長藩士の根拠地だったからこそ、その後も祇園の花街は永続することができたのです。

花街の太夫や芸妓というのは歌舞音曲に秀でたものが多く、男性を遊ばせるという大切な役目を担っていました。太夫は傾城（けいせい）と呼ばれて、当時の一般庶民から憧れの眼差しで見られていたのです。灰屋紹益とのラブロマンスで知られる吉野太夫や、アメリカ人の大富豪モルガンに見初められたモルガンお雪など、さまざまな物語や伝説が生まれたのも、花街に息づく独自の文化がその根底にあったからでしょう。

四季の移ろいを伝える祇園の年中行事

私たち日本人は、そのときどきに変化していくものを慈しみ、大切にしてきました。祇園町でもこの変化というものを楽しんでおり、現在でもさまざまな年中行事が行われています。12月13日の「事始め」に始まり、12月31日にはお世話になったお茶屋さんにご挨拶回りする「おことうさん」、お正月には女紅場で「始業式」が行われ、節分には女性が男性の格好をしり、高齢者が若い格好をして楽しむ「節分・お化け」といわれる行事、また8月には芸妓・舞妓さんが美しい黒単衣を着て得意先を訪れる「八朔」など、一般家庭ではあまり行われなくなった京都の伝統行事や習慣が伝えられています。また、時代祭には、祇園町の女性が木曾義仲の愛妾だった巴御前などの役に扮して参加したりしています。

4月1日から30日まで行われる「都をどり」は、明治5年に京都博覧会が開催された際のレクリエーションとして企画されたもので、そのときに京舞井上流三代目の八千代（愛子）さんが尽力されたことから、今では祇園町の踊りは井上流に統一されています。井上流は華やかさを抑えた安定感のある踊りで、経験を積むほどに円熟味を増すといわれています。「枯淡の美」という言葉があるように、まさに枯れることによって美しくなれるという祇園町の価値観を表したものだといえるでしょう。

華やかな不夜城都市への憧れ

江戸時代などの記録を見ると、花街は完全に消費型の世界だったということが分かります。太夫が化粧をするとき、着物に化粧がつかないように紙をはさむのですが、一度使った紙はすぐに捨てられました。当時は、ちり紙でさえ再度すき直して使っていた時代ですから、一般庶民にとってはさぞかし贅沢な世界に映ったことでしょう。

しかし、この華やかな世界が晴れの空間、つまり日頃は慎まやかな生活を過ごしていても、花街に行けば消費型の世界に没頭することができる避難場所、そして灯火が絶えることのない不夜城都市であるということも花街発展の重要な要素になりました。華やかな虚構の世界と、井上流に代表される伝統の世界——。私たちにとって特別な異空間であり続ける限り、今後も祇園町は祇園町のままあり続けることでしょう。本日はどうもありがとうございました。

□

□

□

昨年11月15日、キャンパスプラザ京都において、第3回オープンセミナーが開催されました。

開催にあたり、(株)サムコインターナショナル研究所 社長を講師に迎え、特別講演が行われました。

起業から企業へ

辻 理 氏（株）サムコインターナショナル研究所代表取締役社長

産学連携が新技術開発の道を拓く

サムコという会社は昭和54年9月、車2台分のスペースを借りて創業した、いわゆるガレージカンパニーです。当初、手持ちの資金は約500万円ぐらい。大学院を卒業して就職のあてのなかった社員を1人雇って、太陽電池やセンサなどに使われるアモルファスシリコン薄膜の形成装置を作ったのが始まりでした。ところが、各種のデータを取るためには何千万円もかかるような設備を用意しなければなりません。そこで、京都大学や大阪大学の研究室を訪ね歩いて、先生方の協力を得ながら様々な研究開発を進めることにしました。今でこそ産学連携が盛んに行われていますが、当時はまだ大学の門をたたき企業は珍しかったと思いますね。



私たちが開発した設備はすべて世界初といえるものでしたが、納入実績がなければ大手メーカーはなかなか買ってくれません。ところが、たまたまアメリカのある企業から注文があり、それをきっかけに国内メーカーからも問い合わせが相次ぐようになりました。ベンチャーの障壁を乗り越える道というのは必ずどこかにはあるはず。私にとって、まさにこれがブレークスルーになりました。こうした経験を生かし、当社では今から15年前にアメリカにも拠点を開いて、新規開発した1号機はまずアメリカで実績を残してから日本で販売するようにしたわけです。

サムコ流「個人プレー」のすすめ

当社は技術志向が非常に強い会社なので、その中で技術者のモチベーションをどのように高めていくかというのは非常に重要な要素です。私がいつも社員に言っているのは「個人プレーをやれ」ということです。日本企業はとくに横並びを重視して、個人プレーを敬遠する傾向がありますが、私は社員一人一人が自由な発想で、それも他人がやらないようなことにいち早く取り組んでほしいと思っています。それと同時に、世界の人に読んでもらえるような「論文を発表しろ」とも言っています。先日、島津製作所の田中さんがノーベル化学賞を受賞されましたが、10年後、20年後には当社もひょっとしてその可能性があるのではないかと勝手に想像しています。

当社のモノづくりの精神は、「3つ以上の特色がない製品は世の中に出さない」ということです。同じような製品を作って、値段が多少安いという程度では競争力がありませんし、お客さまにすぐに飽きられてしまうでしょう。21世紀の製造業は、コストや品質だけでは絶対に生き残ることができません。社員がそれぞれ特色をいかにかに生み出すことができる人材を、それを経営者や社長がそれこそ寝ても覚めても考える。こうした心構えを持ち続けることが大事だと思います。



会場風景

人“在”を人“財”に変える教育術

企業経営を続けていく上で、技術開発や財政基盤など、大切な要素はいくつかありますが、その中でも「人材育成」が最も骨の折れる作業ではないでしょうか。「人“財”」などと言われたりしますが、在庫になりやすい「人“在”」だってあると思います。私風に言わせれば、人材にも商品と同じように減価償却期間があって、大体10～15年経つと簿価がゼロ、つまり価値がなくなってしまう。機械なら廃棄処分ですが、社員の場合は、もう一度教育や研修の機会を設けて再教育する。「人」が命のベンチャー企業としては、是が非でもこれをやらなければ厳しい市場競争に太刀打ちできないでしょう。

ベンチャー企業にとって大切なことは、「勇気」「創造」「勤勉」の3つ。これを朝から晩まで貫き通すことによって、企業力がついてくるのではないのでしょうか。私は90年代の半ばに、「5年後に株式を公開する。もしできなければ社長を辞める」という目標を掲げて、昨年ようやく目標を実現することができました。夢を信じて努力すれば必ずかなうのです。今後は、KVBCからも株式公開企業が生まれてくるのではないかと大いに期待しています。本日はありがとうございました。

□

□

□