



福岡オフィスコミュニケーションレター

## COMMUNICATION LETTER

## お客様の永続的発展に貢献する会社を目指して

「年輪経営」。2014年に伊那食品工業株式会社の塚越寛最高顧問（当時は代表取締役会長）が著者として出版した本ですが、トヨタ自動車株式会社の豊田社長がこの経営学を学びに訪ねてきたとも言われ、当時流行りました。簡単に紹介すると、年輪経営とは「木の年輪のように少しずつでも前年より確実に成長していく経営こそ理想とする」というものです。これだけ聞くと当たり前のことのように思うのですが、同時に塚越最高顧問は「急成長は最大の敵であり、身の丈に合わない急成長は後々でつまずきの元となる」「当社は利益ではなく永続に価値を見出そうとする企業である」とも明確に言い切っています。あくまでも永続するために、環境がよい時も悪いときも確実に一歩一歩進むというところに、今の経営のヒントがあるように感じます。

2010年代はリーマンショック後から始まりましたが、この10年間のうちにGAFAYBATHといったメガテック企業が誕生するとともに、300社近いユニコーン企業が誕生しました。イノベティブな技術をもつ熱狂的な経営者にどんどん出資され、数年赤字続きであっても株価は下がらず、それどころかますます資金が集まるといって、特異な兆候も見られました。いわゆるレバレッジ経営です。しかし今回のコロナショックは、こうした流れも瞬時に止めてしまいました。世界中でお金が余っていて、社会は平時、景気も上向き、新しいアイデアや技術もある。これまではそういう状況だったわけですが、このような事態になると先行きが誰にもわかりませんので、投資判断は慎重になります。新型コロナウイルスは、日本ではいったん収束しつつあるものの、世界的にはいまだ出口がみえていません（6/5現在）。こうした先行き不透明な状態のなかでは、年輪経営のような、永続性を追求する身の丈を考えた経営が今後のトレンドになるかもしれません。

弊社は、経営の成長とは「人の成長」と「資本の成長」の2つであると考えており、お客様にもそういう経営観に基づいてコンサルティングをさせて頂いております。「人の成長」とは、人という資源は寄せ集めるものではなくきちんと育てるべきもの、それも人の能力やスキルではなく、心を育てるものでなければならぬと考えています。「資本の成長」とは、自己資本の充実です。年輪経営と同じように、弊社の経営観も永続的発展を重視したものであり、遠きを計り堅実に経営を伸ばす発想です。

堅実志向も度が過ぎると、世のトレンドやチャンスを逃すこともあるかもしれません。タイミングよい投資は必要でしょう。しかしコロナショックを経た今では、こうした経営観が一層お役に立てるのではないかと思います。cash is king、経営でいまやるべきことは当面の現金確保が第一です。そして、先々に備えて自己資本を数年かけて充実させる。そして、商品・技術の開発と、カルチャーを伝承する元となる人を育てる。こうした経営体質作りこそが、今後必要な経営ではないかと思います。

永続性が重要なのは法人経営に限りません。SDGs（2030年までに達成すべき17の目標）で掲げられるように、社会全体で「永続性」が語られています。2010年代のキーワードを「レバレッジ」や「イノベーション」、「メガテック」とするのなら、2020年代は「永続性」や「サステナビリティ」といった言葉がキーワードの1つに入ってくると思います。

弊社は、中期目標に「日本そして世界が抱える問題に果敢にチャレンジする企業」を掲げています。弊社の理念・ビジョンに照らし合わせても、私たちのコンサルティング、各種サービスも一層お役に立てるのではないかと思います。私たちも今一度、原点に立ち返り、お客様に本当の価値を提供することを通じて、法人経営の永続的発展と、社会課題に貢献していければと思います。

## 次長 高園忠助

2006年4月入社。病院・介護福祉施設への組織・人事全般が専門分野。2014年11月よりクラウドサービス「人事評価Navigator」の開発に着手、事業開発責任者となる。2017年4月からの1年間、医療機関に転出、収益改善、組織改革、建替基本構想策定を実施。2018年10月福岡オフィス長に就任。



## 会議・グループワーク・面談

我々が経営支援を行う際には、お客様の声や意見をヒアリングするようにしています。その際、会議に参加する、研修形式のグループワークを行う、個別の面談を行う、など形態を変えて行うようにしています。

最近、ご支援を開始したお客様では、グループワークや個別の面談では意見が出てきますが会議では発言が出ないことが多くあります。会議の場合は、誰が何を発言したのかが特定されるため、経営層が参加している場合は遠慮して発言しないケースがあるように見受けられました。その後、会議メンバーに何名か増員してグループワーク形式でSWOT分析を行った際は、4~5名で同じテーブルを囲み、その中に経営層がいたとしても闊達な議論がなされました。グループワーク中だと、少人数のグループ内でも様々な人が発言しているので、一つひとつの発言を特定されづらいからかもしれません。外部である弊社との個別面談でも様々な意見が出てきます。

これは2つの学びがあります。1つは我々が支援する際に、会議・グループワーク・面談など支援の形態を変えつつ、本音と建前の双方を聞き出す必要があること。もう1つは、我々自身が弊社内で同じようになっていないかを省みる必要があるということです。管理職の存在感で部下が発言できなくなっていないかをチェックする意味でも、たまにグループワークを入れてみたり、外部との面談を通じて自身の存在感が悪影響を与えていたりしないかを確認することが必要だと痛感する機会になりました。(太田 昇蔵)



## 仕事は苦役か？

あるお客様で新人研修を実施したときの話です。新型コロナウイルスの流行もあって、時期や進め方を工夫して三密を避けて実施しました。その際に、事務長から参加者に対して話がありました。事務長のお話で特に印象的な言葉が“仕事は苦役か？”という問いでした。事務長ご自身の体験談も交えてお話され、私の心に深く残りました。事務長はこの問いを4月に入社し、ある程度仕事に分かった新卒の職員に対して問いかけました。問いかけられた参加者からは、さまざまな考えを公表していただきました。そして、この問いに対して事務長は2つのポイントをお話されていました。1つ目は“仕事をさせられているという考えから、自ら動かしているという考え”を持つこと、2つ目は“仕事を好きになろうとすること”でした。

2014年に当社に入社して6年の月日が流れ、改めて大切な考え方だと私は感じました。自発的に仕事をするようになれば、させられているという考えから脱却します。自分自身に向いている仕事かどうかではなく、好きになろうとして醍醐味を見つけているかという点は長く仕事をする上で、持ち合わせたほうがよい思考のクセであるのではないのでしょうか。今日の激変する世の中で人生100年ともなれば、人生の中で占める仕事の割合も高まることでしょう。そうであるならば、仕事の時間も楽しいと思えた方が豊かな心になれると思います。実は新入社員の際に大切なこととして教えられることは、長い職業人生の中でとても重要なことであるなと改めて感じました。

(玉利 裕希)



## 有事のときこそ求められる誠実さ

毎年医師の年俵を決める会議に、オブザーバーとして参加させていただいている病院があります。例年は特別な事情がある数名の調整だけで終わるのですが、今年は新型コロナウイルスの影響により、3月以降の病院の収益が落ち込んでいることから、調整が難航しました。

また、私が労務を専門にしているため、弊社の社員からも担当先で賞与や年俵の削減を検討しているがどのように進めたらよいかという相談がよくあります。

まず、労務的なことに関して言えば、給与の減額が一時的なものであり、賃金制度そのものを見直すということではなければ、個別労働契約によるところですので、賃金規程や就業規則の見直しは必要ありません。ただし、労働条件の不利益変更になりますので、それなりの準備は必要であり、以下のような対応が求められると考えます。

1. 役員クラスの減給
2. 該当職員の減給を行うことによって、法人の経営がどのように持ち直すかといったシミュレーションの実施
3. 個々の職員毎にどの程度の不利益が生じるかの確認
4. 上記シミュレーションにより、減額する期間を明確にする
5. 個別面談で、現在の法人の現状や減給についての詳細を説明

上記対応をした上で、業績回復時は人件費の回復を優先することも説明した方がいいでしょう。給与を削減する際は、守らなければならない法令やルールもありますが、もっとも大切なのは「誠実さ」だと思います。

弊社でもよく「誠実さが一番大事」と言われます。このような有事のときこそ正面から向き合い、誠実に対応することが必要であることに改めて気付くことができました。（馬渡 美智）



## WEBセミナーのご案内

弊社では、各種WEBセミナーを企画しています。

PCはもちろんスマホ対応のため、自宅でも、どこからでも、配信期間中はいつでも視聴が可能です。

インターネットの環境、受講用の端末はご自身でご用意ください。  
インターネットにつないだパソコン若しくはタブレット端末をご用意ください。  
スマートフォンはご遠慮ください。

<https://nkgr.co.jp/seminar/>

日本経営 セミナー



セミナー名を選ぶと、詳細・申し込みページに遷移します。

## 助け合い

先日、ある福祉施設にて打ち合わせを行っている時、事務の方が施設長に対し「施設長、業者さんからフェイスシールドと防護服の購入案内が届いていますが、購入しておきますか？」と確認をされていました。すると施設長は「まだうちには予備があるよね。それなら、今回は買わずに、別の施設が購入できるようにしてあげようよ。」と何気なくその施設長は回答されていました。

世間では、マスクをはじめとする感染予防のための商品が品薄状態になっている中、多くの方がストックしておきたいと考えることが当たり前になっていると思われます。そういった中で、周囲のことまでを考え、このような発言ができる施設長のお考えに大変心を打たれました。医療・介護・福祉業界は現在大変な状況であると存じます。そんな時だからこそ、助け合いの精神でこの危機を乗り越えるということも、大変大切な考え方なのかなと思います。我々がこういったご時世で、皆様に貢献できることは微力であるとは存じますが、少しでも皆様のお役に立つことができるように今後も尽力していきたいと思う出来事でした。（高比良 寛治）



## 未来型思考の組織へ

先日、「未来型思考って大切ですよ！」という言葉に共感し、お客様と話が盛り上がっていました。将来どうすべきか、未来について考える（展望があることを期待して予測する）ことをこのように形容していました。

人の思考にはクセがあります。例えば、今までに得た知恵や経験を基に未知の領域を予測する考え、将来展望を考えることが得意な方。一方で、それらの経験則を基に、次に発生すると予想される事案への対応策を考える思考が得意な方もいらっしゃいます。（ここでは、前者のことを未来型思考、後者を過去型思考と呼びます。）

いずれの思考もその時々において必要性が変わりますので、優劣の話ではありませんが、今日の時代背景を考えると未来型思考の重要性が増していることを実感します。

VUCA（予測困難な状況）と言われる時代では、まさにこれからをどうするかという問いを過去ではなく、今と向き合っただけでアイデアを出していかなければなりません。

それでは、どうしたら未来型思考ができる人（組織）を作ることができるのでしょうか。その答えの一つとして、私は多様性を受容する文化を作ることだと考えます。予測困難だと言われる時代だからこそ、あらゆる考えを集めることで、多角的視点での検討が実現し、未来の定義が確からしくなるためです。しかし、多様性を育むことは容易ではありません。そこには受け止める側も発信する側の双方にレベルアップが求められると思います。具体的には、人的コミュニケーションやマネジメント力、相手を承認する力など様々です。

私も会社の中では若手でも、新しい世代に対しては比較的古い考え方を持っている可能性は否めません。また、ここでの話を踏まえると、私も過去型思考のクセが強い人間であると振り返りました。まずはこれらのことを自覚することを第一歩とします。多様性を受容し、未来型思考の組織を作るためにも、上司と部下を繋ぐポジションとして先に挙げた力を磨き続けたいと考えます。（松永 透）



## 一緒に確認する時間が効率化につながる

お客様と一緒に、WEB会議で画面を共有しながら弊社クラウド型サービスの人事評価Navigatorの使用方法についてご説明した際に、気づいたことがあります。それは、一緒に取り組んだ約60分の間に、普段お客様からお問い合わせいただくご不明点やご不安な点をほとんど解消することができる、ということです。従来は、システムの操作方法についてのご説明は、操作マニュアルをお渡しするだけでしたが、それでは評価者がログインIDやパスワードを紛失した時の対応や、評価の確定や差し戻しについて、ご不明点が残ってしまっていることを感じていました。

今回、システムの導入時に使用方法をご説明するお時間をいただいたことで、使用方法や人事評価を進めるうえでの疑問点などを確認することができ、人事評価のスタート前に、お客様のご不安点を解消することができたと思います。

また、打ち合わせの量が増えたことで、操作方法だけではなく評価をどのように運用するか、評価実施後に必要なプロセスはなにか、といった後工程の詳細まで確認することができました。評価の実施方法だけでなく運用の詳細も事前に確認することができ、非常に重要な時間だと感じました。お客様とともに使用方法を確認するという時間を、お客様にとって有意義にするためには、事前の準備・段取りが非常に重要です。お客様との打ち合わせの中で、使用方法を滞りなくお伝えすることはもちろんですが、どのような質問を頂こう、その場合はどのようにお答えしよう、といった想定問答を繰り返すなど、いただいた時間を有意義なものにするための準備を行いサービス導入のサポートをする大切さに気づきました。（福田 洸）



## 対応力を鍛える

今年の4月から6月にかけては、私にとって周囲の環境が大きく変わる月日でした。振り返ると、学生から社会人になり、突然の緊急事態宣言の発令および在宅勤務への移行など、目まぐるしく変化する環境への対応力を問われることが多い日々を過ごしたと感じています。

先日、新型コロナウイルスが蔓延している中で教育現場の実情と教師の方々の奮闘を取り上げている番組を視聴しました。私はその番組において、世界の教育ICT利用率ランキング（2018年PISA ICT活用調査）における授業中のデジタル機器の使用時間に関して、日本がOECD加盟国中で最下位という事実を知りました。そして、そのような状況の中、オンライン授業を開始せざるを得なくなった教師の方々が、デジタル機器や配信ツールの使い方を学び、様々な工夫を凝らしながら（自分の授業に人気のある先生をゲストで呼ぶ、数学の計算を自分と競争させるなど）、子供たちの興味を引きつつ学びを止めないための対応をされていることを知りました。このように、厳しい環境下でも、着実に前に進むためには対応力が必要であると感じ、今後の社会において、この対応力を鍛えることがますます必要になってくるのではないかと気づきました。

緊急事態宣言が解除され、日常が戻りつつありますが、今後も人間とウイルスとの戦いは終わることなく、それに伴う社会の変化に私たちは対応し続けたいといけません。したがって、私は、日ごろから新しいことに挑戦する姿勢を忘れずに対応力を鍛え、どのような環境下でも価値を提供できる人材になれるよう努めてまいります。（椋木 歩）



## 87歳 自宅からWebミーティングデビュー

「私の声はちゃんと聞こえているのか!？」

「はい。よく聞こえていますよ。」

「なんか、君たちの顔が小さいなあ」

「そちらがスマホなので、それはちょっと仕方がないところです・・・。」

4月7日に緊急事態宣言が発令されるとともに、日本経営グループの全拠点は、一斉に在宅勤務体制となりました。役員会をはじめ、各種会議もWebに移行しました。

日本経営グループのトップの平井は4代目の社長であり、創業者の菱村は経営のかじ取りを譲ってから久しいですが、毎週月曜日は本社に出勤し、2時間程度役員とミーティングをして、大所高所のアドバイスを送っています（経営そのものにはほとんど口出ししません）。このミーティングがWebに変わったのです。

創業者との打ち合わせは対面を継続するか、しばらく中止かと思っていたのですが、まさかWeb会議に乗り出すとは。さすがに驚きました。菱村は87歳ですよ!やはり、0から1を作り上げてきた創業者は進取の氣勢やバイタリティがとんでもないと感じます。これは、菱村に限ったことではなく、創業経営者の特徴ではないでしょうか。

創業者がWeb会議を進めているのに、若い社員がのんびりと在宅勤務に移行しているわけにはいかないですね。さっさと次のステージに進まなければ。常に新しいことにチャレンジする精神。経営姿勢やスピリットは年齢に関係ないようです。

ところで、先日菱村から電話。

「橋本君。社員からくるメールの最後を書いてある注意書きは、誰のメールにも書かれるように設定されているのか？」

「あ、署名のことですか?というか、Eメールされてるんですか!？」

「そうだよ、FAXをもらうほうが字が大きいし、書き込みもできて便利だけど、みんなメールのほうがいいだろう？」

まだまだ菱村のIT化は進むようです。社員としてはとても誇らしく、敬意が深まる思いです。1967年に奥様と2人で創業して53年、おかげさまで今は関連事業を合わせると2,500名弱の規模になりましたが、40代の私が気軽に創業者とコミュニケーションが取れるというのは、相当恵まれていると思います。そんな私は今後も、菱村にFAXで報告を送ろうと思います。相手にとって良い方法をお互いに考えることが大事でしょうから。（橋本 竜也）



## 社長の手紙

日本経営では社長が毎月給与明細に1枚の手紙を添えて社員に思いを発信しています。

政府は今月14日、全国に発令している緊急事態宣言について、重点的な対策が必要な「特定警戒都道府県」のうち5県とその他の34県を合わせた39県を5月末の期限を待たずに解除を決めました。東京都、大阪府、北海道などは指定継続となっています。社員の皆さんには、緊急事態宣言発出後、在宅ワークを基本とし、慣れない環境下で制約も多い中、業務に取り組んでいただいていることにあらためて感謝申し上げます。今後、「特定警戒都道府県」でも、知事の権限で、経済活動再開を目指し、外出自粛や休業要請が段階的に解除されていくと思います。これからは、感染拡大の第二波、第三波を想定した対応が求められる新たなフェーズに入ったことは間違いありません。引き続き社員の皆さんとご家族の安全を第一とした対応を目指します。体調に留意され、感染予防を徹底ください。ご協力をお願いいたします。また、当社ホームページを通じて、コロナ対応の補助・助成制度などを発信しています。随時更新を行っており、お客様（経営者）へのご案内も併せてお願いいたします。

今月オンラインで木鶏会を開催しましたが、致知6月号の連載記事が目にとまりましたので共有いたします。【変化の激しい時代においては、継続しているものとそうでないものを見分けることが重要です。そこで観るべきものは、トレンドではなくシフトです。前者は、過去の活動によってもたらされる量的な変化です。一方シフトとは、質的に新しい、後戻りしない重大な変化のことです。たとえば、21世紀に中国がグローバル経済に組み込まれ世界の貿易は量的に拡大してきたが、量的な変化が起こる新しい局面に入ったかもしれないとアンテナを立てることを「知覚」といいます。「重要なことは、『すでに起こった未来』を確認することである。すでに起こってしまい、もはやもどりに戻ることのない変化、しかも重大な影響力をもつことになる変化でありながら、まだ一般には認識されていない変化を知覚し、かつ分析することである」（『すでに起こった未来』ドラッカー）

質的な変化には過去がありません。したがって過去のデータを基に量的に分析する手法は役に立ちません。質の変化は「知覚」という方法を用い、得られた情報を分析することによって得られます。（中略）今回のコロナ禍は、隠れている断層を露わにしつつあります。世の中の「断絶」を観るポイントは、今起こっていることの意味や価値を問うことです。（中略）先の例では、コロナ禍のあとにくるシフトの意味や価値を問うことです。（佐藤等氏「仕事と人生に生かすドラッカーの教え」）】

コロナ禍により、例えば、当たり前前に考えていたオフィスワーク、学校への通学、店舗での対面販売や飲食の提供など、今、オフィスや店舗の存在価値が問われていると思います。外来診療で慢性疾患は、オンライン診療が主流になりそうです。インバウンドにみた、人の自由な移動は、現在制限されています。感染拡大で、国と国、人と人との結びつきが分断されているように感じます。特に感染防止のため、一定の距離を保つことを日常生活では必要としており、結びつきを弱めています。また、Webを通じてのコミュニケーションによる心の距離の保ち方も難しさを感じています。安倍首相が唱える「新たな日常」に向けては、「物事の本質を捉える洞察力」を一層磨くことが重要だと思います。その基本は、日常の小さな変化に気づく力です。社員の皆さんには、必ず毎日、Webで顔を会わず機会を持つことをお願いしました。小さな変化に気づくには、関心を持たなければ出来ません。それは、相手をより良く知ること、自分を知ってもらうことに繋がっています。寄り添うことが大切です。お客様、家族、社員間など関わる方々との心の距離がいつも近くにある気づきをこれからも育んでください。私達の仕事も新たな価値が問われます。現場で起きている未来（知覚）を共有ください。当社の理念と照らし合わせ、私達の持つ使命感と新たな価値を考え、高める機会にいたします。社員の皆さんの叡智を結集し、好機と捉え、新たな未来に挑みます。よろしく申し上げます。2020年5月も誠にありがとうございました。

株式会社日本経営  
代表取締役社長

平井 昌俊



## 今月のBOOK REVIEW

### ゴリラからの警告

この著者は霊長類学者であり、研究の過程ではあるが、実際にゴリラたちの群れに入り、共に生き、コミュニケーションをしている。ゴリラの社会で過ごしたことがあるからこそ、動物よりも進化していると思われる人間社会の現状に問題意識を感じたようだ。本書ではゴリラ社会の視点から人間社会を見た時、一般的に人間が類人猿よりも進化をしてきたと考えられる、コミュニケーション力や考える力が大きく低下しているのではないかということ伝えてある。その兆候は色々な場面で現れているという。

一つ目は、食事のあり方だ。霊長類であるゴリラやチンパンジーには食べ物を分けるという概念が存在する。それは子供に分け与えるだけでなく、大人同士でもだ。人間もその概念を受け継ぎ、食事は誰かと共にすることが基本にある。特に人間は、食事において『調理』という技術を身につけた上に、食事を人と人をつなぐコミュニケーションをして利用してきた。調理された食事を通じて、味や美味しさの共感を求めたり、相手と良い関係を作るためにテーブルマナー・食器などを意識したりするなど、コミュニケーションの場としても活用してきたのである。しかし、現代では24時間営業のコンビニ、ファストフードや電子レンジなどの調理、保存技術の向上など、現代の科学技術と流通革命により、いつでも、どこでもどんなものでも、好きなように食べることを可能にした。結果として確かに効率性は非常に高まったが、一方で自分の好きなものを好きな時間・場所で好きなように食べることを優先してしまい、これまで食事の場で培ってきた共感能力を始めとするコミュニケーション力が低下してしまっているのではないかと危惧している。

二つ目は、家族とコミュニティを組み合わせた社会が薄れつつある点だ。家族というのは見返りを求めない援助と協力によって維持され、コミュニティは集まることで利益が得られるような、互酬性や規則によって維持されている。これはサルや類人猿にも見られない特徴だ。なぜ、人間にのみそれができたのか、それは、人間は多産にもかかわらず子供の成長が遅いことにある。類人猿の場合、生まれた時に脳はそこまで発達していないが、筋肉量は人間を上回る。そのため、子供は3年～7年間は母親の腕にしがみつき、母乳を吸って育つ。コミュニティに属することはなく、家族の中で過ごすのである。一方で人間は脳の発達で類人猿を大きく上回るが、筋力等は全く非常にひ弱である。そのため、けたたましく泣いて自分の不具合や不満を訴える。その訴えに対して、両親（家族）だけでなく、親戚や周辺の人など、他のコミュニティが介在し、世話をする。赤ちゃんには言葉をかけてもその意味はわからないが、赤ちゃんに語りかける声は万国共通で、トーンが高く繰り返しが多い。そういった複数のコミュニティであっても共通して思いやりのあるコミュニケーションを受けながら、幼少期にその心・コミュニケーションを学んでいくのである。しかし現在はインターネットやスマホにより、近くにいる人より見えない場所にいる人を優先できる社会が実現している。家族とコミュニティという空間の中で、信頼の輪を構成していくことで自己を定義していく従来の形ではなく、直接的にコミュニケーションを取ることなく、自己を重んじ、自分を中心に他者と付き合う傾向が大きくなってきているのだ。

次ページに続く

三つ目はロボット化やAI技術の推進による考える力の低下だ。AI技術は現在目覚ましい成長を遂げている。しかし、現在のAIは文章の意味を理解することが苦手であるという。それはAIの学習方法が、その言葉にまつわるこれまでのデータを検索し、それが使われてきた文脈に沿って回答するというように、その文章の意味を理解しているわけではないためだ。そのため、「美味しいレストランを教えてください」と質問し、その後「まずいレストランを教えてください」と問うと同じ場所を答えることがあるという。要は、「まずい」という言葉を元に検索をされることが少ないため、レストランという言葉を元に検索してしまい、エラーが発生するというのだ。こういったAIが苦手とする質問を日本の中高生に問うたところ、同様なエラーが見られたという。文章の意味ではなく、言葉そのものを検索して、個々の属性のみをつなぎ合わせて考えてしまっているのである。現代においては、五感にまつわる情報すらも、感想などの形で言語としてデータ化されており、インターネットを使えばどのデータであっても手に入れることができるのだ。言語というのは人間だからこそ作られたものである上、それによって技術が受け継がれてきたという点もある。しかし現代においては、答えに行き着くプロセスはAIと同様に、ネット上などで多数のデータから、キーワードのみを抽出し、選択するという思考や表現、判断を必要としないプロセスになってしまっているのである。このままでは、データを利用して考えることすらもAIに任せてしまうのではないかと危惧している。

紹介させていただいた上記の他に、近年の教育に対する疑問や、子育て（イクメン）に対する疑問など、様々な面に対して、人間社会への疑問を問いかけている。本書が伝えたいことは、人間がこれまでの歴史の中で進化し、他の種族との優位性として培ってきたものが、今やなくなってしまうのではないかとということだ。社会はグローバル化や人口構成の変化、技術の進歩によって目まぐるしく変化している。しかし、その一方で人間が人間たる良さ、進化の過程で築き上げた能力が損なわれつつあるのであれば、それは避けるべきことだ。人間だからこそ、これまでの発展や技術革新があったのは事実であるものの、今一度人間が他の動物たちと比較される所以はなにか、人間としての強みや良さ、というものは何なのかを振り返る必要性を感じさせられた。

是非、一度本書を手に取り、変動の時代である今こそ原点に帰り、人間が人間たるその本質を知ることの重要性を実感してみたいかがだろうか。（山崎 太郎）



著：山極寿一  
ISBN:9784620325187