



福岡オフィスコミュニケーションレター

COMMUNICATION LETTER

この度の「令和2年7月豪雨」の、九州地方記録的な集中豪雨により、被害に遭われた皆様に心より
お見舞い申し上げます。

今なお避難されている皆様、復旧作業に従事されている皆様の安全と被災地の一日も早い復旧を
心よりお祈り申し上げます。

新たなチャレンジでの実践知を活かす

以前ご支援したお客様のFacebookページを見ていたら「今回は新しい生活様式に習い、密を避けるため、ZOOMを使用したオンライン形式にて地域連携講演会を行いました」という投稿がありました。弊社でも「withコロナ時代の地域連携とは」というWEB形式のセミナーの中で、ZOOMを使用した地域連携講演会など、新たな形式の地域連携のあり方を情報提供していましたが、やはり様々な病院で新たな取り組みが始まっています。

今回のコロナショックは、大きなパラダイムシフトだと思います。弊社でも在宅ワークを一部継続することになりました。昨年10月にフレックスタイム制度が導入され、社内では大きな変化がありました。今回はそれ以上の変化となっています。

こうしたパラダイムシフトの際には、過去の経験値や従来の常識だけでは対応できなくなると思います。新たな考え方やツール、手法など、何事にもチャレンジし、経験することによってその真偽を自ら確かめてみるのが実践知になるのだと思います。ZOOMのようなICTツールだけでなく、フレックスタイム制度や在宅ワーク制度も実際に経験してみることで、メリット・デメリットを感じることがあります。

お客様が新たな取り組みを進めている中で、コンサルタントである我々は、それより良い情報を提供しなければお役に立てません。今まで以上に新たなチャレンジを行い、その経験という実践知を持った上で泥臭くお客様にお役立ちしたいと思います。

次長 太田 昇蔵

西南学院大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。グロービス経営大学院MBAコース修了。大規模グループ法人の基幹病院（約300床）の医事課を経て、2007年に日本経営グループに入社。医療情報システム導入支援や医療関連企業のマーケティング支援を経て、人事コンサルティング部に異動。2012年に1人で福岡に赴任し、2013年の福岡オフィス開設の地ならしを行う。



永続性指向型企業のマネジメントについて考えてみた

先月のコミュニケーションレターで、今後は永続性を追及する経営スタイルが増えるのではという私見を書かせて頂きました。もしそうした経営を目指すのであれば、マネジメントも変化していくのではないかと思います。

2010年代に流行ったレバレッジ経営のカギは、資金調達とスピードです。新しい技術を市場に投下し、いかに早く市場を席巻するかを重視します。したがって、365日という会計年度で区切るのではなく、四半期単位で事業計画、事業収支を捉える考え方を採用する企業もありました。四半期単位で目標管理、人事評価と処遇を行う人事制度も一部で流行っていました。

しかし、遠きを図り永続性を追及する経営スタイルになっていけば、単年度や半期単位ではなく、中長期での成果をみるという着眼になっていくのではないのでしょうか。例えば売上や付加価値総額は、年2〜3%成長でもよしとする一方で、長きにわたって支持されているかどうかを測るリピート率やリピート期間などがより重視されるようになっていくと思います。また、営業マンの売上の評価も、単年度ではなく3カ年平均を評価するという人事評価も増えてくると思います。その方が目先の売上ではなく中期的に顧客との関係性を築こうとするはずだからです。

マネージャーの役割に、新たなビジネスモデルを産みだすことがあります。これに必要な商品開発・技術開発・市場開発も、一部のスタートアップを除けば2〜5年くらいはかかるものです。現状のオペレーションや単年度の業績遂行に忙しく、なかなかそうしたことで手が回っていないマネージャーも少なくありません。組織が中長期的に成長をすればよいということを目指すのであれば、マネージャー層は単年度の売上に躍起にならずにこうした開発にもチャレンジしやすくなるのではないかと思います。

これらのマネジメント手法は現実として広がっていくかはわかりません。しかし、今後の時代に向けて、永続性志向型企業のあり方について、私としても模索し続けていきたいと思っています。（高園 忠助）



チームワーク溢れる職場をつくりたい

コロナ禍を経て、組織とそこで働く人との関係性はどう変わっていくのでしょうか。新型コロナウイルスの拡大の影響で導入した在宅勤務を継続するかどうかで企業の対応が分かれています。生産性の低下などを理由に従来通りの原則出社する働き方に戻す企業もあれば、これを機に在宅勤務を一気に加速させようとする企業もあります。医療・福祉の現場では在宅勤務をするわけにはいきませんが、これまで以上に職員の安全に配慮しながら、医療やサービスを提供し続けるということにおいては、組織と職員との関わり方、職員同士の関わり方が問われているように思います。

先日、神戸大学大学院で経営組織論・組織行動論を専攻されている鈴木教授の話を伺う機会がありました。鈴木教授によると、関わり合いをつくろうという仕組みはほとんど上手くいかないそうです。関わり合いを促進するためには、「それをやらないと損をする」ということをいかに仕組みの中にビルトインするかがポイントとのことでした。

確かにチームワーク溢れる職場は、情報共有しなければ自分の仕事が進まないようになっていたり、コミュニケーションを取ることで自分の仕事の効率が格段に上がったたりすることが仕組みの中に取り入れられているように思います。

弊社も社員同士が直接顔を合わせてコミュニケーションを取る機会は格段に減りました。そのような中でもチームの全員がこれまで以上にパフォーマンスを発揮できる職場づくりに取り組んでいかなければと感じました。（馬渡 美智）



今こそ経営者の思いを伝える

夏の賞与支給を終えられた法人も多いかと思います。支給後の職員の表情、行動には何か変化がありましたでしょうか。よい変化もあれば、そうでないこともあるかもしれません。毎回の賞与の支給は経営者にとって悩ましいことかと思いますが、今回の賞与支給ほど悩ましいものはなかったのではないかと思います。私も複数の担当先で賞与支給の検討をいたしました。どれも一筋縄ではいかないものばかりでしたが、全て確定することができました。

あるお客様では、このようなことがありました。そのお客様は幸いにも新型コロナウイルスの影響は大きく受けず、外来の売上がやや減少したのみでした。とはいえ減収となっていること、この先新型コロナウイルスとインフルエンザの流行が同時に起きる最悪の事態が発生する可能性など、頭を悩ますことは多くありました。先行きに対する不安の中の賞与の検討でした。

先行きに不安があるからこそ、一つひとつ平常稼働へ向けた計画を練り、それと同時に賞与の支給を検討しました。その結果として夏は例年通りの支給とすること、一部の新型コロナウイルスに関連する対応をした職員など貢献度に応じて支給額に傾斜をかける方向で決定しました。職員ひとりひとりの賞与を院長および事務長と確認しました。その時間の中で院長は、「〇〇さんはこうで…、××さんはこうで…」とひとりひとりに、思いを馳せながら金額の確認をされていました。私は院長、事務長に今回の賞与の支給にあたってはその思いを職員の皆さんに伝えてくださいとお願いしました。そして、院長、事務長は職員に対して今回の賞与支給に対する考えや思いをお話いただき、職員に対する手紙までまとめていただきました。そして、事務長から「職員の顔つきや考え、動きが変わった。院長の思いが分かったというフィードバックがあったなど支払った賞与の金額以上により雰囲気は醸成されました。」とうれしい連絡がありました。賞与

に限らず、さまざまな仕組み、ルール、制度は経営者の思いが詰まっていると思います。せっかくの経営者の思いについて、職員が全く知らないことはもったいないと思い、今回このような取り組みを実際に行っていました。

“伝わるだろう”、“察してくれるだろう”ではなかなか思いは伝わらないものだと思います。具体的に経営者の思いを形にするお手伝いもコンサルタントとしての役割であり、それが組織にもよい影響を与えるのだと改めて感じました。

(玉利 裕希)



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。
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。

<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。

対面

お客様先にて10数名の方とプロジェクトを立ち上げて、教育体系の見直しを行っております。そのプロジェクトは4月からスタートしたのですが、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、4月・5月はWeb会議形式でプロジェクトを行ってまいりました。6月からは新型コロナウイルスの感染も少し落ち着いてきたということで、対面での打ち合わせを行いました。これまではカメラ越しでお話していたため、実際にお会いするのはその日が初めてです。その際、「はじめまして」と挨拶を行うと、「面と向かっては初めてですけど、初めての感じはしないですね。やっぱり面と向かって話すほうが、気持ちが伝わる感じがしますね」と笑顔で言葉をいただきました。また、プロジェクト終了後には、「やっぱり遠隔で実施するより、こうやって対面式でやるほうがお互いの意見が伝わりますね」とコメントをいただき、私も面と向かって話をするほうが、お互いの考えが通じ合うような感覚でいました。対面の場合だと、相手の目配りや声のトーン・仕草など、遠隔形式ではなかなか把握しづらい、視覚情報を踏まえて、接することができます。しかし、遠隔形式の場合だと、会議室に移動するなど、従来費やしていた時間を効率化することができるというメリットがあります。新型コロナウイルス感染拡大によって、接触を避けることが当たり前になっていた世の中ですが、人と人が接する機会は大事だと思います。医療・介護・福祉において、患者・利用者のケアはAIに代用できないとよく言われますが、それは上述した視覚情報を把握することの難しさのほか、人と人が接するとき目に見えない温度感のようなものを互いに自然と理解しているからなのかもしれません。これまでの世の中と比較して、人と接することに、様々な形で制限が限られています。やはり、面と向かって話をするということはとても大事なことなのだと思う出来事でした。

(高比良 寛治)



温度感のあるコミュニケーション

国内における移動制限が6月19日に解除され、今まで映像でしかお会いしたことがなかったお客様に直接お会いする機会が徐々に増えてきました。直接お客様とお会いできたことによって、改めて皆様と企業の発展に携われることへの嬉しさを感じるとともに、これらの機会は自分のコミュニケーションのあり方について内省する機会にもなりました。

先日、今まで遠隔で打ち合わせやグループワークを行っていた医療機関様に訪問させていただいた際、「やはり対面式でやるといいですね。」と一言いただきました。その医療機関様においては、グループワークを多く行っているのですが、対面式の場合だと、疑問に思ったことに関してどれだけ疑問に感じているのか、温度感をもって伝える事ができたと感じられたようでした。この経験から、私はプロジェクトにおける最終的な目標を達成することだけではなく、その過程にある温度感を、コミュニケーションを通して共有することも大切であると気づきました。では、温度感を共有できるコミュニケーションを行うために必要なスキルは何でしょうか。私は、傾聴力がその1つであると感じています。傾聴力とは、相手が発する言葉の意味だけではなく、表情や声のトーンにも注意を払い、相手の気持ちに寄り添うことを指します。相手の気持ちに寄り添ったコミュニケーションができれば、自然とその場の温度感を共有することができ、その場にいる全員がより納得できる形で目標を達成できるのではないかと考えます。

したがって、私は、日々のコミュニケーション一つ一つにおいて、相手の表情や声のトーンに注意を払い、その人や場の温度を感じ取る傾聴力を磨いていきたいと思っております。そして、磨いた傾聴力をもとに、皆様と温度を共有しながら、ともに課題解決に取り組んでいきます。(棕木 歩)



ネガティブな点こそ褒めるべし？

先日、弊社の先輩社員から私の長所を伝えていただく機会がありました。その際、自分自身も強みと思っていた点や自分が気づいていなかった点、そして自分では短所と感じていた点をポジティブに変換して伝えてくれる等、複数の気づきを与えていただきました。その中で、動機づけを行う際には、本人が上手くいっていない（または得意と思っていない）点を褒めることが効果的だと実感しました。以前にもご紹介をしたかもしれませんが、私はよく面談研修の最初に、二人一組で、一人が自分の嫌なところを相手に伝え、聞いた相手はそれをポジティブな言葉で褒めちぎるというワークをしています。この、相手がネガティブに感じている点をポジティブに変換して返すというのは、ワークを実施した方のほとんどが口を揃えて難しいとおっしゃいます。しかし、この相手のネガティブポイントをポジティブに変換して伝えることこそ、効果的な動機づけになるのではないかなと思うのです。

子供の頃は、上手くできると「よくできました」と花丸をもらえるなど、褒められる環境が多くありました。しかし、歳を重ねる毎にその機会は減り、社会人になるとできて当然と言われることが多くなります。そして褒められる機会が少ないことを少しずつ実感し始めるからこそ、若者達は承認欲求が強いと言われるのではないのでしょうか。しかし、何でも褒めればモチベーションに繋がるのかというと、恐らくそうではないと思います。では、どこを褒めると効果的なのか、それは、自分も強みだと思っている点ではなく、弱みないしは上手くいっていないと思っている所ではないかと感じました。本人がネガティブに捉えていることに対して、ポジティブに返すことで、承認欲求が満たされ、本人の動機づけにも繋げていけるのではないかなと思うのです。

これは理論的なものでもなければ、常日頃後輩に対して実践をしているわけでもなく、実際に私が面談を受けて感じたというだけです。しかし、十分な効果が期待できるのではないかと感じています。私も今後実践していき、その結果についてはまたこの場を借りてお伝えできればと思います。気になった方はぜひ実践してみたいかがでしょうか。（山崎 太郎）



1ヶ月で導入できる人事評価パッケージ SS評価

紙やExcelをつかわず事務負担の少ない、
医療・介護福祉専用の人事評価制度パッケージツールです。

Point①シンプル設計

人事労務の専任スタッフがいなくてもOKなシンプル人事評価表

Point②ノウハウいらす

人事担当者や評価者がコツを掴めるテキスト&ツール

Point③紙がいらない

評価の入力・集計はすべてクラウドシステムで完結。
事務負担はほぼナシ！

Point④目的で選べる評価表

人事コンサルタントの知見と統計に基づいた4種の評価表

よく分かる動画はこちら



報告会で得た気づき

とあるお客様先で、現状の人事制度に関するヒアリング結果の報告会を実施させていただきました。初めて報告を担当させていただいたのですが、上司のフォローを受けながら何とか報告を行うことができました。

これまでも何度か報告会を担当しましたが、私の話し方、話す内容の危うさを察知した上司にボタンタッチしていただくことがあり最後まで話しきれていませんでした。今回の報告会では、（何とか）最後まで報告しきれたことと、報告の中であがった課題について理事長から「腑に落ちた」と言っていたことが、良かった点だと思います。反対に、報告を通してお客様の反応を見て、報告内容を深掘りすべきか、次に進んでいくべきか、といったお客様（聞き手）を意識した報告となっていなかったことが反省点だと感じています。あとから振り返れば、「報告」が手段ではなく目的化してしまっていました。「今後の経営のためにどのような人事制度設計や施策をとる必要があるのか」とお客様と私達の方向性を一致させることを目的とし、その手段としてヒアリング、報告を実施するのだ、と気づきました。

その実行のためには、お客様が抱かれるご質問やご指摘についての想定を積み上げ、より詳細に理論を説明すべき点や事例を交えてイメージを抱いてもらうことが必要です。まだ私にはそういった経験値が十分ではないので、お客様からのご質問に上司・先輩がどのような回答をしているかなど、事例を一つずつ自分のものとしてストックしていくことが有効です。何よりもその経験が重要な価値を持つので、お客様により良い経営判断をしていただくために必要な情報を取りそろえ、必要に応じてご提供するコンサルタントとして仕えてまいります。（福田 洸）



全10回の研修で「真の経営力」をあなたへ！

2020年7月16日～ Webセミナー

主催：福岡市 / 運営：株式会社日本経営

POINT

1

経営者に
必要な経営スキル
を網羅！

POINT

2

「理論」と「実務」
両方を学べる

POINT

3

同じ悩みを持った
経営者同士で
切磋琢磨できる！

※ コロナウイルス感染拡大の影響に伴い、お申し込み期限を8月20日(木)まで延長させていただきます。お申し込みは右のQRコードから。

※ 第1回目の研修内容は、動画視聴にて補講いただきます。



マスクを着ける人、外す人

緊急事態宣言が解除され、人の動きも活発化してきました。気温が上がってきたこともあり、マスクを外して歩く人も見受けられるようになってきました。マスクをすることが奨励されていますが、外すこと自体は犯罪ではありません。しかし、外すにはちょっとした勇気がいるようです。

マスクをしている人の中にも、「本当は外して歩きたい」「三密でなければ、外してもいいのではないか」と思っている人は少なくないのかもしれませんが。しかし一方で、「私は外してもいいと思っているけど、周りの人は気にするだろうから」という心理もあるかもしれません。

もし、これについてアンケートを取ったらどうなるでしょうか。重要な設問は2問です。

第1問 “自分自身は”三密でなければマスクをしなくてもいいと思いますか？

第2問 三密ではないところであなたがマスクをしてなければ、“他の人は”不快に思うと思いますか？

実際にどのような結果になるかわかりませんが、集計した結果、もし第1問と第2問のYesの数が一致するとおかしな現象になります。解釈は「みんなマスクをしなくていいと思っているが、みんな他人は嫌がると思っている。」ということ、つまり「本当はみんなマスクを外してもいいと思っているが、マスクを外すと嫌われると勝手に思い込んでマスクをしている」ということになります。

このように、集団が意思を持ってしまっているような状態。「集団の多くの成員が、自分はその集団規範を受け入れていないにもかかわらず、他の成員のほとんどがその規範を受け入れていると信じている状態」を多元的無知と言います。マスクの事例は実際には多元的無知ではなく、「必要だ」と考えている人が圧倒的に多いようには思いますが、組織運営の観点から見ると、とても興味深いと思います。

例えば残業削減。部門のメンバー一人ひとりにヒアリングをすると、「できることはあると思いますよ。ただ、うちのメンバーは無理っていう人が多いんじゃないかなあ」と誰もが言っているような状態。まさに多元的無知状態。このような一人ひとりに聞くとOK（またはNO）なのに、全体としては動かないというような場合は、先ほどの2つの質問が使えます。

第1問 “自分自身は”残業削減で取り組めることがあると思いますか？

第2問 “部門のメンバー”は残業削減に消極的だと思いますか？

もし、1、2問のYesの数がほぼ一緒であれば、多元的無知状態。この結果をみんなで共有し、「なんだ、みんなできると思ってたわけ？」という気付きを作り、多元的無知状況を解消していくことが考えられます。

改革などで集団心理としての抵抗を感じるようなときは、とても効果が期待できると思います。ポイントは、同じ内容について「自分がどう思っているか」と「自分以外の人はどう考えていると思うか」の両方で質問してみることです。組織改革やチームマネジメントにご活用ください。（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。

先日25日に5道都県が特定警戒地域の指定を解除され、全ての都道府県が緊急事態宣言の対象から外れました。当グループも解除を受け、今月1日より本格的な事業活動の再開をスタートさせました。3月より、3ヶ月余り、社員の皆さんには、感染防止に向けた取組みに協力いただき、誠にありがとうございました。制約の多い中で、業務遂行いただいたことに、あらためて感謝申し上げます。引き続き、時差出勤、在宅ワークは、継続していきます。今後、感染防止に努めながら業務を行うこととなりますので、4月に遡り、下半期（4月～9月）在宅ワーク環境整備のため2万円（一人当たり：上限）の補助を行うことにしました。8日に全社掲示板【在宅ワーク支援制度について（総務部、経理部、人事部）】にて、お伝えしていますので、内容をよく確認の上、申請をお願いします。

また、今年予定していました「第21回2020年度 研究開発テーマ発表大会C²INK」の予選、本選は、Webにて開催することにしました。例年であれば、予選、本選ともに直接発表を聞いて審査を行うのですが、新型コロナウイルスに対応できる完全な手段が、残念ながら現時点では、確立されていませんので、Web開催を決めました。現在人事部の皆さんが、準備を進めてくれています。Web開催は初めての試みであり、グループ社員が集う機会は、多くありませんので、社員一人一人が主体性を発揮した場づくりをよろしくお願いします。さらに、毎年行っているアイオワ大学からのインターンシッププログラムに基づく学生の受け入れを、今年は、中止することにしました。毎回、社員の皆さんと交流してもらい、お互いの見識の理解や向上、リレーションシップを育んできましたが、残念ながら渡航制限が行われている環境下では、実現が難しいため、中止としました。これまで、アイオワ大学からのインターンシップで受け入れした方々との交流は、社員の皆さんは今もあると思いますので、今年に限っては中止とすることについての情報共有をお願いします。C²INKに初めての参加、アイオワ大学のインターンシッププログラムを知らない新入社員、キャリア社員の方々もいらっしゃると思いますので、各チーム、部門、事業部で、その趣旨と目的などについて、丁寧な説明を

お願いします。リモートによる業務が増えている中で、情報共有することは大切です。昨年6月の手紙の中で、アイオワ大学インターンシップについて、7月は、C²INKの内容を書いていますので、活用いただければと思います。

コロナ禍により、私達の業務は大きな変化の波を受けています。Webを主体としたセミナー開催や顧客とのミーティング、プレゼンテーションなど直接お会いする機会が激減しました。社内に於いても同じことが言えます。それは、コンタクトの手段が変化したのであって、業務を通じて新たな価値をどのように提供するかということまでは至っていないと思います。子供達も3月からの学校休校により学習の遅れが心配されています。その遅れが将来の収入や経済に影響を与えるとの試算も出ています。

【米ブルッキングス研究所などは学校や大学の4カ月間の休校により若者の生涯収入減少などを通じて米国が将来的に被る経済損失が2.5兆ドル（250兆円）、年間国内総生産（GDP）の12%に上ると試算する。（日本経済新聞 5/11）】私達のこれからの提供価値のあり方が、現在のみならず、将来においても大きな影響を及ぼすと強く懸念しています。今年の方針書に掲げた「提供価値の最大化」を今こそ、考えて考え抜く時だと思います。現在も医療・介護の現場では、コロナ感染防止を行いながら懸命の対応が続いています。今、経営者は大きな岐路に立たされています。現場対応を含め、収入が減少しても、非常時、平時に関わらず、人財育成、事業への新たな投資、人事制度運営（賞与、昇給、福利厚生など）、品質向上など経営を継続しなければなりません。今こそ、経営者のパートナーとしての役割を発揮する時です。事業部・部門単位ではなく、当グループとしての顧客情報の共有と解決策の立案、将来への展望（ビジョン）づくりなど、オール日本経営での丁寧な顧客対応と信頼関係醸成をよろしくお願いします。



株式会社日本経営
代表取締役社長

平井 昌俊

今月のBOOK REVIEW

「自分だけの答え」が見つかる13歳からのアート思考

今回私が紹介する本は、末永幸歩氏の「自分だけの答え」が見つかる13歳からのアート思考である。著者は、中高生を相手に指導する現役の美術教師である。13歳からはじめると聞いて、「自分には関係ない」「もう遅いのでは」と感じた方もいらっしゃるはずだ。しかし、ご安心いただきたい。実は美術への苦手意識が13歳という年齢を分岐点に下降していくと言われるが、この本は13歳に立ち返って考え直してもらいたいという思いがあり、学び直しが手遅れという状態になることはない。

本の主題は、昨今注目されているアート思考についてである。アート思考とは、アートのものの考え方を言う。少しイメージが湧きにくいので、本書での言葉を借りて説明する。本書では、アート思考を花という植物を例に表している。花は、花本体とタネ、根の3つのパーツで構成されている。それぞれに役割があり、花は表現、タネは興味、根は探求を担っている。この3つの要素を基に考えを出していく思考法がアート思考である。つまり、自分自身の興味をもとに、自分の見方で物事を捉え、探求していくことだ。その意味では表現することよりも、探求するということに重きが置かれている。

なぜ近年アート思考が注目されているのか。それはVUCA（※1）と言われる世の中において、自分自身で答えを見つける力が必要になるからではないかと思う。従来は正解を探す力が問われていた。しかし、変動性や不確実性が高い中では、これという正解は見当たらない。むしろ、正解を探す行為自体が誤っている場合もあるのだ。だからこそ、自分自身で物事を捉え、探求し、自分なりの答えを出す力が必要になるのだ。

本書は、主に6つの章（クラス）で構成されており、それぞれにテーマ（絵と問い）が設定され、問いかけに対し思考を繰り返していく。構成は以下のとおりである。

- ✓ CLASS 1 「すばらしい作品」ってどんなもの？ — アート思考の幕開け
- ✓ CLASS 2 「リアルさ」ってなんだ？ — 目に映る世界の"ウソ"
- ✓ CLASS 3 アート作品の「見方」とは？ — 想像力をかき立てるもの
- ✓ CLASS 4 アートの「常識」ってどんなもの？ — 「視覚」から「思考」へ
- ✓ CLASS 5 私たちの目には「なに」が見えている？ — 「窓」から「床」へ
- ✓ CLASS 6 アートってなんだ？ — アート思考の極致

何より実践や振り返り（Before⇒Afterの対比）とともに進んでいき、段々とレベルが高まっていく構造になっているためとても読みやすい。まるで教授と対話しているような内容だ。一枚一枚の絵とじっくり向き合いながら、自分なりの答えを出していくのである。また、単純に思考法を知るだけではなく、アートとは何かに触れることができる点も面白い。

アート（美術）という言葉を知りながら苦手意識を持つ方もいるかもしれない。何を見てよいのか、どう捉えてよいのかかわからないかもしれない。しかし、アートには明確な答えがあるわけではなく、自分なりの答えを導き出すことに価値を感じてもらえると思う。かくいう、私自身がとても美術に対して苦手意識があるが、そんな私でさえものめり込んでしまう本であった。普段使っている部分とは異なる部分を刺激されたような気分になり、これを期に新たなタネ（興味の素）が作られたかもしれない。新たな視点を養いたい、興味の幅を広げたいといった様々な要望に応えられる一冊ではないだろうか。あくまでも本書で説明されるのは答えではなくきっかけであるため、内容を踏まえ、継続的に考え続ける必要性を感じた。ぜひ皆様にも手にとっていただきたい。（松永 透）



著：末永幸歩
ISBN:9784478109182

