



Giving Tree



Aーは人類を

滅ぼす

新宿せいが子ども園

園長 藤森 平司

ここ数週間、AIの話題がマスコミをにぎわしています。2026年9月11日、テレビ朝がこんなニュースを放送しました。「10年以内にAIが全人類を滅亡させる可能性は10%超 米開発企業の研究者が警告」という内容です。この記事は、2026年9月10日のBBCでも、Yahooでも流れてきました。これに引き続いて、さまざまなAI研究者がこの内容を支持しています。

その内容をわかりやすく説明していたのが、9月16日の読売新聞の記事AI『他技術よりリスク大』です。米マイクロソフト創業者のビル・ゲイツ氏が読売新聞のインタビューに応じ、人工知能(AI)について「影響の大きさやリスクの水準は、他の技術よりもはるかに大きい」と述べ、強い警戒感を示したという内容です。ビル・ゲイツ氏は、AIは、普及の速さや雇用への影響などで過去の技術革新とは「大きく異なると強調しています。サイバー攻撃への悪用や子供の発達への影響、AIを制御できなくなるリスクなどを挙げています。たしかに、彼の指摘通り、子どもへの発達への影響によって、オーストラリアの先行例を皮切りに、

欧州・アジア・中東を含む14カ国以上で子どものSNS利用規制が急速に広がっています。

各国は年齢制限の引き上げや運営企業への義務付けを通じて、子どもの安全確保を目指しています。日本でも今年中に具体的な政策検討が進められており、今後の規制導入の可能性が示唆されています。

次に問題は、彼が指摘している雇用への影響です。すでにAIは若手の仕事をこなす能力を持ち、今後大幅な改善が見込まれると指摘しています。「いざ進歩が止まる」「信頼できるようににはならない」との見方は誤りだと述べています。事務職などのホワイトカラーでは数年以内に影響が広がり、ロボットの普及で建設や接客などのブルーカラーにも1年以内に大きな影響が及ぶとの見方を示しています。先日、テレビで、アメリカで、電柱に上る訓練をしている人たちの研修を見ました。彼らは、その仕事に誇りを持っているようです。これからこのような現場での仕事はAIでは無理で、私たち人間でしかできない仕事と言っていました。近年、アメリカで「Blue Collar Billionaire (ブルーカラー・ビリオネア)」という言葉が聞かれます。

直訳すると「ブルーカラー出身の億万長者」という意味だそうです。通常、億万長者と聞くと「IT起業家」「投資家」「金融業」などをイメージしますが、アメリカでは、「建設」「配管」「修理」「物流」「産業サービス」などの現場ビジネスから巨額の富を築く起業家が増えているということです。現在、オフィスワークの雇用が減り、技術職が高まり、給与が上昇しているということです。例えば、データセンターの電気工事士の給与が年収20万ドル(3000万円超)、エレベーター設置工、修理工が、約1700万円、送電線工事、修理工が1500万円だそうです。

昨年9月のアメリカでの調査によると、Z世代では、「自動化されにくい仕事を選ぶのが重要」と考える人が77%、Z世代の保護者は、「大学の学位があれば、長期的な雇用の安定が保障される」と考える人が16%しかいないそうです。そんな中で、「ヒトにしか出せない仕事」を目指す億万長者ブルーカラー・ビリオネアを目指す若者が増えているそうです。求人広告に掲載された給与の伸び率が、1昨年10月以降ブルーカラーがホワイトカラーを逆転したそうです。

このようにAIによって人間が受け持つ仕事の変化が起きているのはいいのですが、ふと、会社ではAIが人事をつかさどって、誰がどこでどのようなことをするのか、指示していると思うと、それがシンギュラリティーかと思ってしまう。

見方を変えれば、「こうしろ。ああしろ」「ここへ行け、そこへ行け」とAIが指示し、人間がその指示通りに動くのが、仕事となるのです。さらに、その仕事内容を悪用したり、人間に不利益になるようなことも指示しかねないのです。

議論を起しているアメリカのAI開発企業アンソロピックの安全研究の幹部の警告は、今後10年以内にAIが「全人類を滅亡させる」可能性が10%以上あるというものです。それは、人間の仕事がAIに取って代わられるということではなく、「AIが自らを継続的に改良することによって人知を超えたものが誕生することです」というのです。そうすると、アンソロピックの退社を宣言したAI研究者ジェイコブ・コクソン氏は「AIは近くあらゆるものをハッキングし、あらゆる分野を一夜にして変革しうる人間を超越したシステムになる」と訴えています。2045年に訪れるだろうと予測したシンギュラリティーは、ノーベル賞受賞者でもあるヒントンによると、「以前は30〜50年後くらいだとみていたが、その後、10〜20年後に早まると考えるようになった。今では、10年後、あるいはそれより早いかもしれないとは思っているが、もっと早い時期になると考える人もいます」と言っているのです。

GT information

「藤森メソッド全国実践研究大会」

先月、9月11～12日の二日間、埼玉県川越市にして、第8回藤森メソッド全国実践研究大会が開催され、無事に終了しました。毎回、多くの先生方にご参加いただき、大盛況でした。今回は工藤勇一先生をお招きし、ご講演と藤森先生との対談が行われました。これから日本の教育がどのように進むべきか？私たち保育現場の役割がとても重要になってきます。さて、次回の第9回藤森メソッド全国実践研究大会は福岡で開催されます。日程は2027年1月16～18日の三日間となります。こちらも是非、ご参加ください。皆様にお会いできることを楽しみにしております。

Giving Tree Report

全国のGT園の先生方に、
実践を報告してもらおう場です！

トップダウンからボトムアップへー
こども園「ふたご」の大改革物語

「園って、なかなか変わらないんじゃないの？」——そう思っている方にこそ読んでほしい話があります。長野県松本市に、ちよつと変わった「こども園」があります。その名も、認定こども園ふたご。この1年あまりで改革項目はなんと約35個。今日はここで巻き起こっている、楽しい大改革ストーリーをご紹介します。

こんにちは、令和7年1月に理事長の杉田修一の次男として入社したアディ（ニックネーム）です。

もともとふたごでは15年前に「見守る保育」藤森メソッドを取り入れていましたが、行事やイベントが多く、私、アディが思い描いていた子どもたちの姿とは、少し違いました。そこで私アディが起こした行動は、なんと「全国のこども園・保育園めぐり」。新宿せいがこども園での4日間の実習を皮切りに、毎月3〜4園を訪問し、実習生としても学び続けました。「いい所は全部マネしよう」というシンプルかつ大胆に、令和7年4月、約20項目もの改革がスタートします。



大工さんの手を借りて富山の西田地方保育園を参考に大利ニューアル。なんとわずか7か月というスピード感で、素敵な第二園庭が誕生しました。もちろん、順風満帆だったわけではありません。急激な変化のなかで先生たちの間に葛藤も生まれ、令和7年度は8名が退職するという厳しい現実もありました。

私は、自分が行ってきたトップダウンの改革に反省し、今は一人ひとりの先生と向き合うコーチングを取り入れていき、見た目だけでなく本質から変わる「自走する保育」へと舵を切りはじめました。

トップダウンからボトムアップへーふたごの挑戦は、今も進化を続けていきます。

目指すは10年後、園児の3分の1が移住者となり、毎日誰かが見学に訪れるこども園。手作りおやつ作り、異年齢の子どもたちが自然に助け合う光景、ニックネームで呼び合う先生と子どもの近すぎない良い距離感、そして生まれ変わった第二園庭で駆け回る笑顔。そのすべてが、教科書ではなく現場でしか味わえない空気感です。

子どもたちの生き生きとした表情、変わり続ける園庭、そして本気で保育と向き合う先生たちの姿。その未来への一步を、ぜひ実際に見学して体感してほしいです。

認定こども園ふたご、きつと忘れられない発見に出会えるはずです。

長野 認定こども園ふたご
事務長 アディ（杉田充）

出会いがくれた、新しい保育の景色

私が「見守る保育」を知ったきっかけは、新卒の頃からお世話になってる当法人の初代バンビの森保育園園長・壹岐美津子先生との出会いでした。今から20年以上前、美津子先生が当時のバンビの森保育園（現・バンビの森こども園）をつくられることになり、そこでどのような保育をしているのかを伺ったことが、私の保育観を大きく変える始まりでした。

それまでの私は、子どもに何かを「してあげる」ことが保育だと思っていました。子どもができるように教え、大人が導いていく。それが子どものためになると考えていました。そんな私にとって、「子どもを見守る」という考え方は新鮮でした。「見守る」とは、ただ何もしないことではない。子どもの姿をよく見て、必要な時に必要な援助をする。子ども自身が持っている力を信じ、その育ちを支えていく。そんな保育の考え方に触れ、「保育って、こんなふうに子どもを見ることができるのか！」と、今までとは違う景色が見えたような気がしました。

その後、藤森先生のセミナーに参加したり、著書を読んだりしながら、学びを深めていきました。仙台にいらした際には、直接お話を伺う機会にも恵まれました。学ぶほどに子どもを見る目が変わり、子ども同士の関わりの中で育つ力を大切にすること、そして何より「子どもを信じる」ことを意識するようになりました。

保育とは、大人が子どもを育てるだけではなく、子ども自身の力を信じ、その環境を整えていくことなのだと考えるようになりました。



この学びは、保育だけではなく、私の子育てにも大きな影響を与えています。我が子が心配なあまりすぐに声をかけ、先回りして答えを与えてしまう私ですが、藤森先生の著書『やっほやっほ育児から見守る育児へ』を読み返しながら、まず子どもの気持ちを受け止め、考える時間を待つこと、できることは自分でやってみる姿を見守ることを心がけています。子どもの力を信じるということ、子育ての中でも大切にしていきたいと思っています。

そして今年度より、園長として新たな一歩を踏み出しました。保育の楽しさと同時に、責任の大きさも感じています。だからこそ、大人にとって都合のよい保育になっていないか、子どもが自分らしく過ごせているか、職員も子どもたちとともに学び、楽しみながら保育できているかを、常に問い続けていきたいと考えています。その根っこにあるのが、園の理念でもある「私はわたし、私はあなたとともに、私はあなたのために」という言葉です。この理念を大切に、一人ひとりの子どもが自分らしく、人とのつながりの中で育っていきける園を、職員とともにつくっていききたいと思っています。

新卒の頃の一つの出会いが、今の私の保育につながっています。これからも子どもたちから学び、職員と対話しながら、出会いからいただいた学びを次の世代へつないでいきたいと思っています。

宮城 多賀城バンビの丘こども園
園長 天野由紀

【編集後記】

先日、臥竜塾のメンバーで食事をした際に、チャットGPTの使い方をそれぞれ話しました。出勤時に歩きながら会話をしているメンバーもいれば、日常で話しながら自分の考えをまとめるために使用しているメンバーもいました。私が思っている以上に、皆さん、活用していました。ただ、これが普通の生活の中に入り込んでいくという事です。

藤森先生は今回「AIは人類を滅ぼす」というテーマでAIについて書かれました。あまりにもAIの進歩が早く、今後もどんどん進歩していくことで、今まで人間が担っていた仕事自動化し、本当に仕事が無くなっていくのではありません。10年前はそんなことは思ってもいなかったことが現実になりそうです。これから10年後は本格的になるのでしょうか。とはいえ、この現実を専門家ではない我々が止めることは難しいでしょう。だからと言って指をくわえて見ているのではなく、分かっているからこそ、時代に流されないように準備をしていくことが必要になります。そして、何よりも自分たちはもちろんですが、これから10年後、大人になり社会で生きていく子どもたちが困らないよう、生きていくために必要な能力を身につけること、このことが子どもの最善の利益です。改めて、私たちの仕事というのは、子どもたちの未来にダイレクトに影響する、とても重要な職業であるということ、を、認識したところです。

（新宿せいがこども園 山下祐）

