

対談者（プロフィール）

楠 博州

龍泉院住職。一般社団法人高野山宿坊協会理事。一般社団法人高野町観光協会理事。
観光遺産産業化ファンドと株式会社DMC高野山による合併会社「高野山未来創造プラットフォーム株式会社」の取締役も兼任し、2025年12月には同社の代表取締役社長に就任。
(参照サイト：<https://kmplat.com/hataraku/people/>)



菊本 一高

株式会社栗本鐵工所代表取締役社長。1982年に栗本鐵工所に入社。建材事業部交野工場長、同事業部業務部長、技術本部長などを歴任した後、2011年に執行役員産業建設資材事業本部化成品事業部長に就任。
2017年に取締役、2018年に取締役上席執行役員を経て、2021年4月、代表取締役社長に就任、現在に至る。



ファシリテーター

森 摂

※ナビゲーター
株式会社オルタナ代表取締役／創刊編集長。東京外国語大学スペイン語学科を卒業後、日本経済新聞社入社。編集局流通経済部などを経て1998年-2001年ロサンゼルス支局長。2006年9月、株式会社オルタナを設立、現在も代表取締役・創刊編集長。



「あまねく」と「遍照」

クリモトと高野山、 それぞれの歴史を紡いだ存在意義



私たちは 何のために 存在するのか

クリモトグループ（栗本鐵工所）は、まもなく創業120周年を迎えます。これからのクリモトがどうあるべきか。ESG経営や長期ビジョン策定はもちろん、「飛躍」「転換」「進化」に向け、あらためてクリモトのパーパスとは何かの議論を経営層で重ねてきました。その過程で、社長の菊本一高がふと思い出したのが、長年ご縁をいただいていた高野山でした。120年以上続く教えには、企業経営にも通じる何かがあるのではないかと。そこで2026年3月、高野山龍泉院（和歌山県高野町）の楠博州住職を訪ね、オルタナ創刊編集長の森摂氏を交えた鼎談を行いました。そこで浮き彫りになった「クリモトと高野山、それぞれの歴史を紡いだ存在意義」をご紹介します。

菊本 一高 今日はお時間をいただき、ありがとうございます。何か不思議なのですが、いま会社の存在意義や、これからのサステナビリティ（持続可能性）経営を考えている中で、ふと高野山のこと

が頭に浮かんだのです。「受け継ぐ」とは何か、人を育てるとは何か。私たちは未来に何を残すのだろう、と。

高野山が1200年もの長きに続くために大事にしていることは何か。私たちはクリ

でおられるのだと思います。が、特別な思いがおりなのでしょうか。

「1200年続く持続性とは何か」を教えてください。また、菊本社長に無理をお願いしてお邪魔しました。本日はよろしくお願いいたします。

第一章

歴史の交差点 「受け継ぐ責任」

楠博州住職 こちらこそ

よろしくお願いいたします。本院には多くの企業が物故者の供養墓を置かれています。が、年に2回もお参りに来られる企業さんはほとんどない中で、菊本社長は年に2回お参りにお見えになります。なかなかゆくりお話ししたことがなかったので私ども良い機会をいただいたと、ありがたく思っています。

森 クリモトさんは年に2回お参りされているんですね。それほど足しげく参られるということは、人を大切に

す。母も年に2回ほどお参りに来ていましたし、私自身、28歳の時に父を亡くしたことが大きかった。父が亡くなるまでは、墓参りは正月に一度くらいでしたが、亡くなってから命日の25日前後には毎月行くようになったのです。

亡くなった父の棺を一晚家に安置した時、枕元で寝ていて初めて金縛りに遭ったんですよ。怖くて目は開けられませんが（笑）。でも「あとは頼むで」と言われたように感じました。それ以来、父に守ってもらっているという気持ち



楠住職は「私たちは歴史の途中で櫓を預かるランナーにすぎない。大切なのは、次世代へ確実に櫓を渡すことだ」と話す

ないのです。これまで櫓をつないできた人がいて、沿道で支えてくれる人がいる。

そして走っているうちに、自分の区間の終わりの、次のランナーの姿も見えてきます。どれほど坂が苦しくても、次の代に必ず櫓を渡さなければなりません。待っている人がいない、渡す準備ができていない、ということにしてはいけません。

高野山でも、企業でも、今の役目を預かった者には、途絶えさせずに次へつなぐ責任があります。クリモトさんが「供養祭」を続け、一人ひとりの名を過去帳に加えておられる姿は、会社の歴史を大きな物語だけで語らず、そこに確かに生き、働いた人を忘れないという意思でもあり、名前を持つ一人ひとりが櫓をつないだから、今のクリモトさんがある。その事実を忘れず、歴史をつくる主体として大切にされ、責任を形にしておられるように思います。

森 経営者もご住職も、永遠にその座にいるわけではなく、歴史の一つの区間を預かっているという共通点があるのです。受けた恩を本人に返すだけでなく、託された思いを次の世代へ送るという考え方は、仏教とも共通しているのでしょうか。

楠住職 仏教には「断種の罪」という考え方があるので。師からいただいた教えを自分のところで止めてはいけません。種のまま終われば花は開かず、次の花になる種も残せません。難しい時代であっても、櫓を渡す人を育て、必ず次へ渡す。それが、今を預かった者の責任であり、それを果たさなければ「罪」だとする考え方です。

菊本 「断種の罪」とは厳しいですね。ですが会社でも同じで、櫓は次の社長一人に渡すものではないのですよね。20代、30代、40代、それぞれの世代の社員に何を残し、渡すか。特に現場と経営

をつなぐ課長層が、若い人を励まし、上の部長クラスにも意見を言い、みんなの方向を合わせていく。そうした人が一人でも増えれば、会社は強くなると思っています。だから社員と組織の関係を「歯車」として、しっかりと回すことが大切と言っています。

森 櫓を渡すには、次の世代が力を発揮できることが重要ですね。「歯車」は一般に是否定的に使われることが多いように思いますが、菊本社長がおっしゃった意味は逆ということです。

第二章 一人ひとりが 輝く組織へ

菊本 よく「会社の歯車になるな」と言われますが、私は逆に考えています。精密な時計には、大きさも形も違う歯車があり、それぞれに役割がある。小さな歯車でも、変な動きをすれば全体が狂いま

す。入社1年目でも40年目でも、仕事を「自分ごと」として引き受ける。誰かに従属する部品という意味ではなく、一人ひとりが全体を動かす大切な存在だという意味です。

楠住職 それに近いもので真言密教には曼荼羅があります。中心に大日如来様がおられ、その周囲をさまざまな仏様が幾重にも囲んでいます。それぞれ役割も姿も違いますが、同じ宇宙の中でつながっている。生まれも、育ちも、能力も違う一人ひとりが、自分の持つものを輝かせれば全体も輝きます。

大きな絵の中に埋没しつつ、自分の役割を出せなければならぬ。社長の歯車のお話と、まさしく同じだと思っ

て聞いていましたが、不思議ですね。

森 これは面白いですね。会社の歯車の話と曼荼羅が、ここまで重なるとは思っていませんでしたし、サステナビリティの多様性とも重なりま

す。多様性も曼荼羅で考えると、違う人をそろえるだけではない。一人ひとりが自分の役割で光って、全体も光る。それが多様性の本質なのですね。

菊本 そこで大事になるのが「調和」です。オーケストラも、一人がリズムを崩せば全体がおかしくなる。しかし調和とは、仲良しクラブになることではないのです。

反対意見をきちんと言える風通しがあり、それを聞く上の度量がある。挑戦した人が失敗しそうな上、上司が後ろで支える。小さな成功が生まれば、周りも「自分も言ってみよう」となる。で、その一つひとつの音が重なって、大きな調べになるのだと思います。

楠住職 そこは全く高野山の教えでも同じです。全部イエスマンでも、全部ノーでもいけません。経営や運営を担う側が誤ることもあります。その時に現場から「おかし

い」と言え、議論できることが必要なのです。そして納得する結論が出たなら、全員で同じ方向へ進む。人は完全ではないからこそ、違う立場の人が補い合う必要があります。

森 多様性のほか、心理的安全性という言葉も企業で広く使われていますが、今日のお話ではそれらが「調和」という一つの像につながりました。意見の違いを消すのではなく、違う音を生かして一つの音楽にする。この整理は私にとっても新鮮です。

菊本 クリモトグループも、当社とグループ会社ではなく、「オールクリモト」でありたい。私は、「従業員」という言い方が好きではないのです。誰かに従属するみたいな感じがするからです。それより「社員」の方が好きです。

皆ができる範囲のことを精いっぱいやって、責任を持つ。その一人ひとりが奏でる

音を、グループとして社会に響かせたい。社員が輝かなければ、会社も輝かないのです。

第三章 継承と変革 「無常」と「中道」

森 「調和」という言葉には、もう一つの意味があります。クリモトさんが守ってきたものと、未来のために変えるもの。その両方をどう成立させ、調和させるかです。そのあたりのお考えはいかがでしょう。

菊本 そうですね、クリモトには百年以上、先達がメーカーとして積み上げてきた「良きもの」があります。守るべきものは守らなければな

らない。しかし、それだけでは持続的な成長はない。進化するためには、変えるべきものを思い切って変える必要があるのです。私はそれを「継承と変革の調和」と表現しています。

楠住職 なるほど。仏教には「無常」というものがあります。時間は必ず過ぎ、「常なるものはない」という真実



弘法大師空海が開創した真言密教の聖地・高野山。そのシンボルである壇上伽藍にたたずむ東塔



クリモトが目指す「継承と変革の調和」を、仏教思想とサステナビリティの視点から紐解く

れを「中道」と言います。先日の選挙では「中道」は仏教用語だと話が出ましたけど（笑）。本質的な意味は変革しすぎていけないし、過去に固執してもいけない。その間でどうバランスを取り、全体を調和させるか。それは個人の生き方にも、企業や寺院という組織にも課せられた責任です。

森 「中道」とは、単なる妥協ではなく、両極を見ながら最も適切な道を選び続ける考え方だということですね。サステナビリティ経営も、環境が成長か、社会価値が経済価値かという二者択一ではありません。長期の目的に照らし、両方を成立させる道を探し続ける営みと捉えれば、継承と変革の調和ともきれいにつながりますね。

菊本 企業ですので、社会に貢献するだけでは存続できません。事業として成り立たせ、経済的な合理性も持たせる必要がありますから。

一方で、数字だけに縛られれば本来の目的を見失う。何のために成長するのか中長期の目的や存在意義から、クリモトなりに少し背伸びをして、できることを積み重ねる。そのバランスを取り続けたいと思います。

第四章 人づくりは 森づくり

楠住職 その社会貢献の考え方も継続性が重要だとお考えなのですね。実は私は三代にわたって、高野山の森林を管理する仕事にも関わってきました。森林づくりは、一代では答えが出ないのです。いま触れている木は、何十年、何百年も前に、私の知らない人が植えた木です。

自分も木を切り、次の木を植えますが、その答えが出るころには自分はいまません（笑）。だからこそ、人も組織も長い目で見て、次の世代を

ないですね。次の人が力を出せる土を残す。人的資本という、つい投資額や成果をどう測るかという話になりませんが、その前に、まだ会っていない未来の社員へ何を渡す

のかも考える。これは本当に大切なことですね。

菊本 いやあ、やつぱりそうですね。2050年にも、クリモトが世の中から必要とされ、今以上に社会のた

めに活動する会社であってほしい。売上高の大きさだけではなく、「お父ちゃん、お母ちゃんがんばっている会社はクリモトや」と子どもが誇れ、家族から「ええ会社で働いているな」と言ってもらえる会社にならないと。社員が誇りと自信を持てる会社を、次の世代へ残したいと思います。

第五章 サステナビリティ （持続的成長）と パーパス

森 ここまで、受け継ぐ責任、一人ひとりが輝く組織、継承と変革、そして百年先の人づくりを巡ってきました。これらを一に束ねる言葉が、クリモトのパーパスにある「あまねく」ではないでしょうか。

菊本 そうですね。私は「あまねく」という言葉が好きなのです。良い言葉です。創業者の栗本勇之助は、「あ



高野山 奥の院の参道。宗旨宗派を問わず人々を受け入れ、先人たちの思いを今に伝え続ける

だけが変わらない。人も組織も、停滞したままでは時代に対応できないです。高野山の教えも1200年以上続いています。その間、先人は守るべきものを守りながら、時

代に合わせて多くを変えてきました。次の世代を見越して変わることは必要なのです。ただ同時に、仏教は極端に本質を変えたり、偏ったりしないことを大切にします。そ

菊本 「人づくりは森づくり」はいい言葉ですね。私たちメーカーには「ものづくりは人づくり」という言葉があります。高度経済成長期は、今ある仕事を一生懸命すれば、明日は今日より良くなるという感覚がありました。

しかし今は違います。10年先の社会やインフラがどうなるのか、そこにどんな課題があり、クリモトがどう貢献できるかを考え、先々のありたい姿から3年後や、6年後へ落とし込む必要があります。

その時に欠かせないのがやはり「人」です。人口が減り、若い社員が少なくなる一方、60歳代でも元気で、経験と知見を持つ人がたくさんいます。そうした人が働き続け、背中を見せ、若い人が学べる環境をつくる。逆に若い世代から教えられることも多い。

世代を区切る感覚ではなく、互いに学び、知恵と経験を融合させて次へつなぐことが人的資本の土台になると考

えています。

楠住職 世代が違ってても人間の本質はそれほど変わりません。ですので区切る必要はないと思います。若い人には若い人の持ち味があり、年長者には経験がある。大切なのは、一方が一方を型にはめることではなく、仏教用語で言うその人の「機根」、曼荼羅で表現すると、それぞれの仏様が持つ能力やポテンシャルが異なることだと思います。

飛び抜けた一人だけがいても、組織は成り立ちません。道具を整える人、場を清める人、見えないところで支える人がいて、初めて全体が力を発揮する。持っている力や可能性を見極め、時間をかけて育て、その力を最大限に引き出すことが大切です。森林も同じ木ばかりでは強くなりません。

森 今のお話、かなり刺さります。百年先を見て木を植える。会社も、自分の任期中に全部仕上げるという話では

まねく世の人々に衛生的で綺麗な水を届けたい」という思いから、鑄鉄管の製造を始めました。その思いは117年目を迎えた今も脈々と続いています。

役員で議論を重ねた時も「あまねく」は外せない」と思いが一致しました。そこで私たちは「あまねく暮らしに寄り添い、未来をひらく」というパーパスを掲げました。クリモトに何ができるのか。社会インフラを通じて、暮らし人にとってなくてはならない存在でありたい。

目立たないけど縁の下の力持ち。それが社員の誇りと自信にもつながる。この軸はぶらしたくありません。

森 「あまねく」は、限られた誰かだけではなく、広くすべてに行き渡るという素敵な願いを秘めた言葉ですね。楠住職、この言葉は素晴らしいと思いますが、どう受け止められるでしょうか。

楠住職 クリモトさんが

「あまねく」という言葉を使われて思いを表現されているのは、何か不思議な縁を感じますね。実はお大師様である弘法大師空海様が授かった灌頂名、いわゆる仏教の修行を修めた証の名前として「遍照金剛」という名があります。もとは大日如来様の別名です。

「遍照」は文字通り遍く照らすという意味で、仏様の智慧や慈悲の光が、分け隔てなくあらゆるところを照らすという意味で素晴らしいものです。お大師様は「この宇宙が終わるまで、全ての人々が救われるまで、私はここに身をどめて皆さんをお救いします」という願いのもとに奥の院にお隠れになっています。

高野山は宗旨宗派を問わず人を受け入れます。どんな方にも光を当て「お救いする」といった思想や願いともどこか響き合うように感じます。ただ「お救いする」と言っても、こちらから一方的に答



創業者の想いと高野山の教えが重なる「あまねく」の心。寄り添う姿勢と未来への責任を語り合う楠住職と菊本

森 ここで「寄り添う」という言葉が、クリモトさんのパーパスにつながってきましたね。SDGs（持続可能な開発目標）には、「誰一人取り残さない」というスローガンがあります。でもこの言葉だけだと、どう解釈すればいいのか少しイメージしにくいところがありました。でも今のお話にあった「相手の荷物をちよっと一緒に背負う」という話を聞くと、急に人の姿が見えてきます。

企業は宗教的に人を「お救いする」ことはありませんが、社会の困り事に技術と人で寄り添うことはできる。私もあらためて、「あまねく暮らしに寄り添う」の意味を、少し違う角度から教えてもらった気がします。

菊本 そいつっていたらだとパーパスを練って議論して良かった。検討しているときは苦しくて悩みましたが（笑）。創業者の「あまねく」と、高野山の「遍照」。勇之

助翁は和歌山に縁があります

ので出発点は同じなのかもしれませんね。限られた人だけではなく、社会の隅々にまで価値を届けたいという願いは重なると思います。

私たちの製品は普段、地中や設備の中にあつて見えにくい。でも、見えないところで暮らしを支えている。だからこそ、誰のための仕事を忘れず、未来をひらくところまで責任を持ちたいですね。



クリモトグループ物故者慰霊碑。歴史を支えた先人をしのび、深く感謝を捧げる

最終章

未来への手紙… 数字や文字だけでは 残せないもの

森 私たちは、未来に何を残せるのか。企業には売上高や利益などの目標が必要です。ただ一方で、数字だけが目的になると、本来守るべきものを見失う危うさもあります。このパーパスに込めた想いから2050年、さらにその先のクリモトへ、どんなものを未来へ手渡したいですか。

菊本 そうですね、急に現実的な話になりますが（笑）、企業である以上、投資家やステークホルダーに成長戦略や資本コスト、投資と回収を説明し、数字の目標を持つことは必要です。でも、数字だけが目的ではないのです。社会に必要とされる活動を続け、その成果を社員にも株主にも還元し、次の挑戦につなげて

いく。

その良い循環をつくるのが大事だと思っています。ちよっと背伸びをしながらも、クリモトらしく着実に進みたい。私は社長になってから、「徳」を磨きたいと思うようになったのです。社会に対しても社員に対しても。まだまだですが、それしかないのかな、と。

楠住職 数字やお金は大切ですが、それだけでは一代で消えてしまうことがあります。未来へ残るのは、社会に必要とされて貢献してきたという「徳」ではないでしょうか。

時代が変わり、事業の形が進化しても、クリモトさんが存在した意義や、社会に尽くした徳は、DNAのように受け継がれていきます。そう思っておられること自体が、「徳」を磨かれておられる証拠だと思います。自分ではこれで十分だとか完璧だとか言い出したら危ないですか

ら（笑）。

若い人や周囲から「そこは違います」と言ってもらい、自分の凸凹を削ってもらう。弟子は師匠から学ぶだけでなく、師匠を育てます。互いの尖ったところをぶつけながら、少しずつ真円に近づいていくのです。

菊本 会社も同じです。社員が社長を育てないといけない。実際、私は、しょっちゅう注意されています。でも、それを言える関係が健全だと思います。社長だけが先頭に立つのではなく、一人ひとりが互いを磨き、次の人により良い状態で襷を渡す。それが「いい会社」なのだと思います。

今日のお話で頭の整理が進み、私もサステナビリティの見方を少し揺さぶられました。遠い先の目標を置いて、指標を並べるだけではないのですね。

特別なものではなく日本古来の考え方とマッチしてい

る。自分は歴史の一区間だけを走っている。違う人を光らせる。守るべきものと変えるべきもの間で迷いながら道を探す。そして、自分が答えを見られなくても木を植える。そう考えると、制度や数字の奥に、まだ会っていない誰かに伝えたい思いや文化——文字では表しにくいものがあると思うのです。

楠住職 襷を受け取る人が、渡した人の顔を知らないこともあるのです。さっきお話しした森の木はまさにそうです。それでも、誰かが願いを込めて植え、育ち、つないだから、今があります。大切なのは、自分の名を残すことではなく、次の人が歩ける道を残すことなのでしょうね。

菊本 今日、ご住職と森さんとお話しさせていただいて、私たちのパーパスは、会社が掲げる言葉であるだけでなく、先人から受け取った願いであり、未来へ渡す約束な

のだと感じました。クリモトがこれからも大切にする言葉を、社員と、未来の仲間届けなければなりませんね。

社員一人ひとりの幸せは、経営者が一つの形に決められるものではありません。価値観は人によって違います。ただ、クリモトで働いていただく以上、まず安全で、健康に暮らせることを会社が支えなければならぬ。毎日安心して出社し、自分の仕事に責任を持ち、生き生きと働ける環境をつくる。それは経営者として最低限果たすべき仕事だと思っています。会社の成長は、その土台を強くするためあるべきです。

楠住職 幸せという言葉は

簡単ですが、とても奥が深いものです。どの役割にも敬意が向けられる時、一人の幸せと全体の幸せがつながります。仏教には「大欲」という考え方があって、大きな欲望を一人で抱えるという意味ではなく、幸せを分かち合う範囲を限りなく広げることです。

果も同じように分かち合うものだといいことですね。実は社長になったとき「計画を達成できた時には、まず社員に還元したい」と社内で話しました。普通は株主と言わなければならないと思いますが（笑）。でも、皆が頑張った成果が出て、還元できれば、また「自分ごと」として知恵を絞ろうという気持ちが生まれる。

すね。自分だけの利益を追えば、どこかで調和が崩れます。自分の幸せを願うとともに、目の前の人の幸せを願う、さらに遠くの人の幸せにも思いを広げる。自分の欲望と他者の願いがぶつかった時には、自分の側を少し引く。その調整を繰り返すことで、全体として豊かになる道が見えてきます。社会と企業の関係も同じではないでしょうか。

すね。

森 ガバナンスの語源はラテン語の「gubernare」であり、その意味は「舵を取る」ことです。つまり企業という大きな船がどこに向かうのか。船員たち（社員）に指示することです。

楠住職 舵を切るにしても走りながら世代を超えて互いに確かめあって、進めることが大切なのかもしれませんね。

あまねく暮らしに寄り添い 未来をひらく

クリモトのパーパス

ごとに悩み、守るべき教えを確かめ、変えるべき仕組みを変え、人を育ててきたからです。

伝統とは、昔の形をそのまま保存することではなく、根にある願いを次の時代に生かせる形で手渡し、伝えることだと思つのです。企業のパーパスも同じで、言葉を掲げ続けるだけでなく、時代ごとの行動で確かめられる必要があります。

菊本 言葉ではない「未来への手紙」ですね。私もパーパスの浸透は暗唱できる人を増やすことではないと思っています。

自分の仕事は誰の暮らしに寄り添っているのか、自分の判断は未来をひらくことにつながっているのかを、一人ひとりが考えられるようにする。その答えは職場や役割によって違ってよい。違う答えが同じ方向を向き、オーケストラのように奏でられたとき、一人ひとりのパーパスが

会社の力になるのだと思います。

森 目に見えなくとも、会社のパーパスと各個人のマイパーパスが共鳴して相乗効果を出し、会社も個人も成長するということですね。

楠住職 目に見えるものが遺産ではないということですね。人が誰かのために尽くした記憶、困った時に支えてもらった経験、厳しい場面で正しい方を選んだ姿勢も、周囲の人の心に残ります。それが次の判断の基準になり、組織の文化になります。

文化は規則より柔らかく、しかし時には規則より強く人を導きます。だから上に立つ人は、何かを言うかだけでなく、日々どう振る舞うかを問われます。

自分が去った後にも、その姿から受け取ったものが誰かの中で働き続ける。その見えない継承まで含めて、人づくりにあり、成長だと思つのです。

菊本 経営者としては、どうしても年度や中期経営計画の枠に縛られて考える場面が多くなります。しかしご住職の話を伺って、その計画のさらに外側に、まだ会っていない社員と、まだ見えていない社会があることをあらためて意識しました。

今の投資や改革が、次の計画の数字だけでなく、10年後、100年後にどんな土壌を残すのか。そこまで想像して判断することが、今の区間を預かる者の務めということですね。

すべてを完成させようと思わず、次の人が続きをつくれる余白と基礎体力を残して、良い襷を渡したいと思います。今日は、何かいろいろご馳走をいただいた気分です。最後に日本茶をすすって、「はああ」と落ち着くような、そんな感じがしています。経営のことを話しに来たんですけれど、最後は自分がどう生きるか、みたいな話になりました

ね。まだまだですけど、考えをまとめるいい時間をいただきました。今日は本当にありがとうございました。

森 その「はああ」という余韻も含め、きれいな結論で閉じるより、少しステップアップしたサステナビリティの宿題を持って山を下りる感じではどうでしょう（笑）。その方が今日の対談らしい気がします。

私もあらためて高野山の教えの奥深さとサステナビリティがつながっていることに触れることができて、大変勉強になりました。いい機会をいただき、ありがとうございます。これからもクリモトさんの素晴らしい部分を



会社の歴史を支えた先人への感謝を胸に、クリモトグループでは毎年、高野山で物故者慰霊祭を執り行う

しい部分を統合報告書に表現できるよう支援していきたいと思っています。

楠住職 私も、お二方から勉強させてもらいました。こういう話は普段、頭の中にはあっても、誰かと膝を突き合わせて話す機会は案外ないのです。だから今日は、私自身も自分の考えを確かめる良い時間になりました。ありがとうございました。

楠住職 高野山が長く続いてきたのも、先人がその時代