

ライブ講師(R)実践会

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー

2021年9月19日(日) 14:10~15:30 この後質疑応答



自分の専門性をいくら磨いても、会社の経営への付加価値が無いと、社長はあなたにお金を出してはくれない。

お金を出す決裁者の社長に寄り添える「**経営が分かる専門家**」になることが、自分の収入増のもとになる。

今回、この専門家になるためのセミナーを安価にシリーズで計画することから、このフロントセミナーを実施する。

この「経営課題の解決」に算命学のノウハウを使う事で**劇的に説得力と効果を向上させることができる。**

何千年も伝わった算命学の活用をサブ的に紹介する。

コロナ禍の有事は、経営課題解決の企業変革の活動に**社員の心に向けさせるチャンス!**

今回は手計算の実習を行うので、P40の印刷をお勧めする。

中部大学 経営情報学部 教授
(社) 日本経営士会 業務執行理事(人材育成)

工学博士/経営士/第三者評価員
健康経営エキスパートアドバイザー
JPIA認定講師

児玉 充晴

ご質問やご連絡はこちら ↓
motlab@ln.main.jp

【参考図書】

「利益を生み出すビジネス手法と事例108」
出版社:日経BP企画
ISBN 4-86130-095-9 C2034



経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー



P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨

P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像

P25～P29 自分のセミナーの見直し方法

P30～P35 算命学の解説と活用法

P36～P42 時運の出し方の演習

P43～P47 宿命表の自動算出ソフトの解説

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ フロントセミナー開催の趣旨

(前提となる考え方)

- (1) あなたにお金を出してくれるのは、**決裁者の社長**！
- (2) 社長は自分の困りごと解消(経営課題の解決)にお金を出す！
- (3) 収入増を目指すなら、**経営課題の解決の専門家**になること！
- (4) 会社の利益の一部をいただけるように**社長に寄り添える**こと！
- (5) でも、経営スキルが欠如して社長に寄りそう**自信がない人が多い？**

(セミナーのコンセプト)

- (1) このセミナーで仮想体験で**手っ取り早く経営を学べる**ようにする！
- (2) 5つの主要ジャンルの**経営課題の解決法をメイン**として紹介することとし、**算命学はサブ的**に活用法を説明する。
- (3) **算命学が活用できること**を他人の資格やスキルとの**差別化要素とする**。

経営課題解決への学びを前提に、**算命学を学ばないと、見料が3,000円／人の単なる街の占い師になってしまう。**

自分の過去のセミナーの内容を**経営課題解決の観点で見直し**を行うこと。

あなたの経営課題の解決に関わる専門を基に、算命学を差別化要素にして、社長に寄り添って、**セミナー料や顧問料で収入増を目指しましょう！**

講師プロフィール

NTTの企業変革の苦勞の中で経営を習得、ハーバード大学で理論を体系化、MBAで社会人学生の修士論文を指導、ベンチャーキャピタル、社員200人の会社社長、31社の企業顧問を経験



工学博士／経営士／第三者評価員

健康経営イノベーションアドバイザー

日本プロフェッショナル講師協会 認定講師

中部大学 経営情報学部 教授

児玉 充晴

京都大学 工学部 電子工学科 修士課程卒 当時の電電公社入社
ハーバード大学ビジネススクール (PMD) に企業派遣として留学
NTTリース(株)でベンチャーキャピタルを創業し、ベンチャー企業をコンサル支援
NTTコミュニケーションズの営業本部の金融統括SE部長やセールスエンジニアリング部長として、営業活動の実務を担当しつつ、意識改革と事業改革を実施
中部大学経営情報学部教授に就任して、70回/年以上のセミナー講師を実施
京都大学の産官学連携の特任教授。中部大学、理科大、農工大、日大の社会人大学院 (MOT) の教授として修士論文指導等を行い、学生の会社の業績向上に寄与。
社員数、約200名のIT会社の社長として、会社の業績立て直しを行った。
各種業界の中小企業31社と顧問契約を結んで、企業変革と業績向上支援を行った。

講演・研修実績

商工会議所や金融機関の若手経営者の会などで、70回/年以上の研修を実施。
企業顧問として、約20社の会社で企業変革のための取り組み支援を行うとともに、それを支える一般社員および管理職への意識改革の研修を実施している。

得意分野

営業活動の効率化、管理職の管理能力向上、Webによる業績向上法とその実際
各種の企業変革、事業承継、算命学による宿命の分析法と経営活動への応用

メディア/著書

MOT総研のHP → <http://motlab.main.jp/index.html>

YouTube動画 → ファイル名「自治体の管理者活性化事例.mp4」

https://youtu.be/88a_PfQ_FZg

論文：「中小企業における民主的な企業変革方法について」

中部大学 経営情報学部論集 第26巻第1・2号 pp.1-20

著書：「利益を生み出すビジネス手法と事例108」 出版社：日経BP企画

ISBN 4-86130-095-9 C2034

【みなさんが目指す今後の方向】

経営者の悩みを解決することができる人になることが重要！

どんな能力を持つ人が、求められているのか？

答え：経営者に儲けさせることができる人



工業化時代の古い考えから情報化時代の考え方に転換が必須！

自分のカリキュラム体系の、社長に寄り添う高度化が必須事項

自分の専門を経営者の困りごと解決へのテーマに再構成することが必須条件になる。

コロナ禍で、講師業では収入は安定しない。

講師業から転換して、経営者の悩みを解決する経営コンサルタントや、ビジネスモデルの創出をして、安定収入の確保が必須要件！

講師として自分をPRして、顧問契約に至るプロセス設計が重要！

コロナ禍の有事は、経営課題解決の企業変革の活動に社員の心に向けさせるチャンス！



企業の収入増へ寄与して、一部を自分の収入増につなげる！

川上思考から川下思考への勧め 1/2

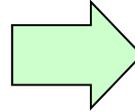
【川上思考】

現状に自分の考える方法を上乘せしていく方法（演繹的アプローチ）



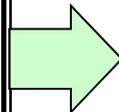
まず勉強しなくちゃ！

まずお金をかけてでも、**自己PRできる資格やノウハウを身につけることが最優先！**

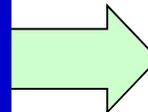


いつまで勉強してもお金にならないし、待っていてお客が来るわけでもないし...

**資格の取得や
スキルのアップが最優先**



いつまで勉強しても奥が深くてきりが無い。



**「どこにいくらで売るか」
が後回しで、いつまでたってもお金にならない。**

いくら資格を取って、スキルを磨いても、それに対してお金を払ってもらおう(世の中に役立つ)ことが出来なければ、その素晴らしい専門性は世の中にないのと同じ！
世の中に役立っている「**人気〇〇先生**」になった人のプロセス研究が最初の一步になる！



すごい学歴や業歴の人でも、お金を稼いでいるかどうかは別問題。**世の中に役立たないと意味がない。**

「誰にいくらで買ってもらえるか」から発想して、最初に身につけるノウハウを設定して励んだ方が短時間でお金になったはず。

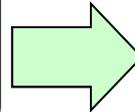
川上思考から川下思考への勧め 2/2

【川下思考】

目標から現状まで逆算する方法（帰納的アプローチ）

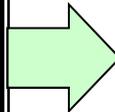


まず売れている人の手法を徹底研究して売れるノウハウ、売り先、売り方の仮説を立てる！

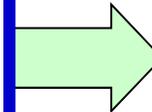


売り先のターゲットは明確なので、無駄な努力なくお金にする活動計画が出来る。

誰がこれにいくら払ってくれるかを徹底研究



身に付けるべき高く売れるノウハウを徹底研究



そのノウハウをどう売
かの広報を研究して、徹
底して実行する！

以下の3条件を基に活動計画を立てること。

- (1) 自分の相性に合って動機づけできるもの
- (2) 投入稼働対効果の経済価値の高いもの
- (3) ターゲットが金持ちであること

自分を高める目標を設定して、そのために何を
するかのステップアップ計画を考えること。

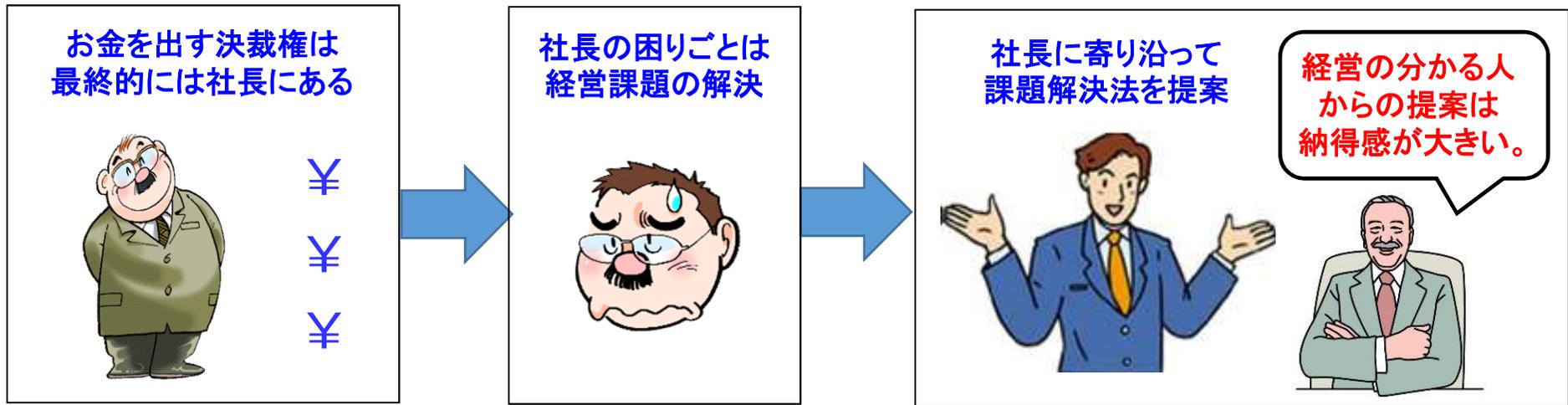


そのすごいノウハウを持っている人は、お金持ちになっていますか？

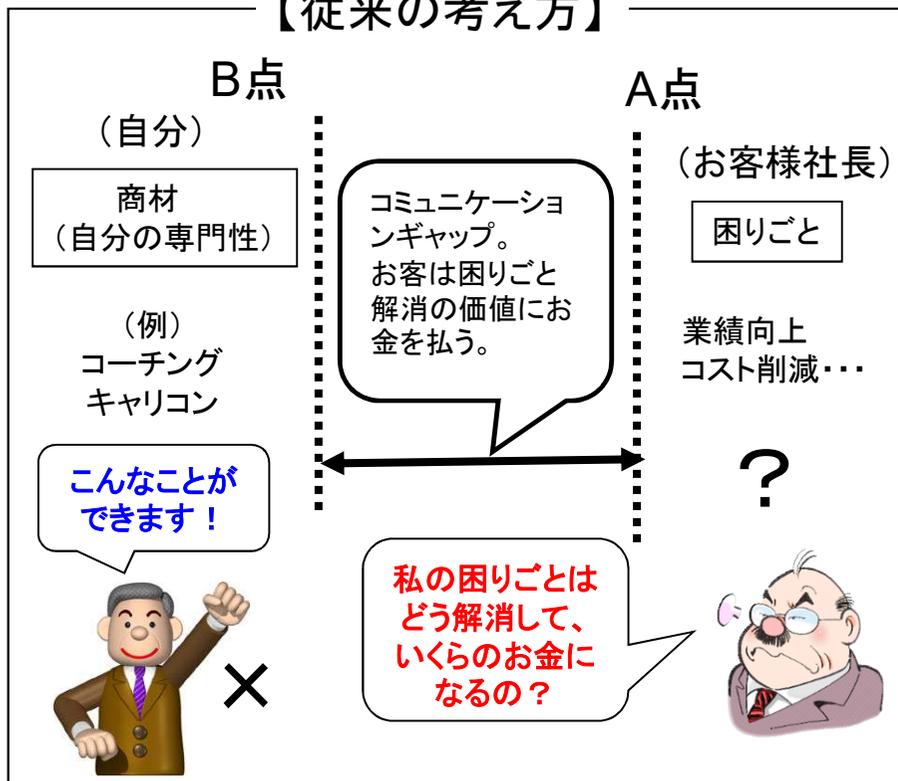
この業界で、世のためになっている人（お金儲けが出来ている人）を徹底研究することが重要！

ターゲットに向けた自己PRの手法
を学んで愚直に実践すること！

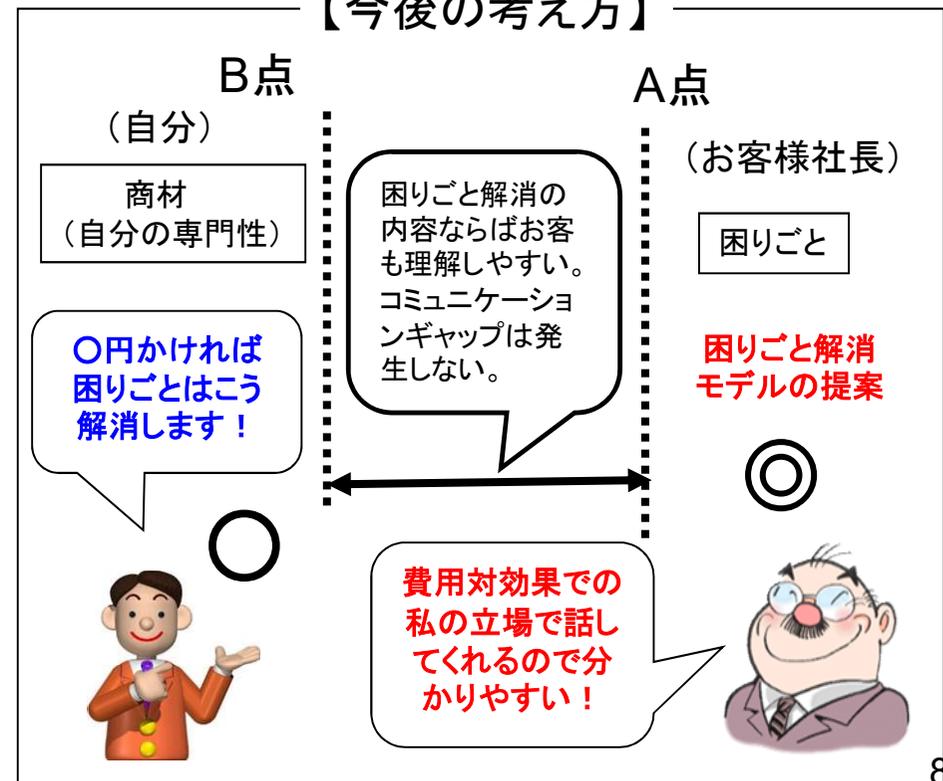
自分の収入アップの秘訣は経営者に寄り添うこと



【従来の考え方】



【今後の考え方】



中小企業の経営者が求めている支援内容の例



優先1: 業績を上げるために時流に合わせて自社が取り組む方法と事例研究

例: お客とのきずな作りによる来店誘導やホームページの活用

優先2: 営業力を強化して、営業成績を上げたい。

例: 人の営業力を向上させるための営業心理学を勉強したい。

例: ホームページなどITツールを活用して、営業を自動化したい。

優先3: 管理職者に管理能力を付けさせて業績向上の責任体制を強化したい。

例: 中間管理職者にマネジメント力が無いので、業績が上がらない。

例: ケーススタディでの明日から使える管理能力向上研修を受けさせたい。

優先4: 社員が元気になる社内の仕組みを整備したい。

例: 能力評価、業績評価などを整備し、社員のモチベーションをあげたい。

例: 給与制度を見直して、本当に頑張った人が報われる制度を作りたい。



優先5: 事業承継を確実に実施したい。

例: 「いずれは…」といううちに、年をとってしまって後継者が育っていない。

例: 現状の後継者では不安で事業を任せられない。

例: どう後継者を育成すればよいのか? 自体が分からない。

経営者に寄り添える経営ノウハウの習得法

【ビフォー】



経営なんかしたこともないし……
社長の困りごとの実感もないし……
どこにでもある資格やスキルだし……

(結論) 社長に寄り添える自信がない



【アフター】

大丈夫です！



経営課題解決の基本をシリーズで学べる

ケーススタディの仮想体験で経営を手っ取り早く習得

算命学で他との差別化を図って収入増！

参加者は、**何度でも無料で個別相談が出来る特典があります**ので、**実際の収入増になるまでトライ**してみてください。

【本セミナー開催の趣旨と留意点】

【到達目標】

「あなたの経営課題の解決に関わる専門を基に、**算命学**を差別化要素にして、**お金を出してくれる社長に寄り添って、セミナー料や顧問料で収入増を目指す!**」

- 1 「**経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ**」では、初回で「**ツールとして使える算命学の基礎**」の解説をします。各回で復習しますので、不参加や内容を忘れてもOKです。
- 2 その後、「**テーマ別の経営課題の解決法**」の**セミナー**を年内の5回シリーズで、以下の中身で実施します。
各回は独立していますので、各回で初めての参加でもOKです。
 - ① 5つのテーマごとの経営課題の解決の基本の紹介
 - ② 常識テストやケーススタディで**経営を仮想体験**
 - ③ 経営課題の解決事例で算命学の活用法を習得
- 3 算命学は添え物程度の**他人との差別化要素**なのでこの中では詳しく解説することが出来ない。
算命学を詳しく学びたい人向けに、別途、「**算命学講座**」を設定し、まずは5回シリーズで、3,000円/回の有料で実施します。
右記の趣旨により、要望が多くある場合には、「**算命学ビジネス活用同好会**」の立ち上げも視野に入りたいと思います。

【開催の留意点】

- 1 本セミナーは、**3,000円(税込)／回の受講料**で、参加登録が必要です。 → 受付先: motlab@ln.main.jp (児玉 充晴)

(注) ライブ講師(R)実践会のメンバー以外の**一般の申し込みの場合**は、5,000円(税込)／回の受講料です。
- 2 参加者は、**何度でも無料で個別相談が出来る特典があります**ので、実際の**収入増になるまでトライ**してみてください。
- 3 振り込み決済は、ライブ講師(R)実践会の口座で行います。
6回分の一括振り込みの場合は、**18,000円→15,000円(税込)**と言う、お得な割引プランになっています。
- 4 ライブ講師(R)実践会にて、LP作成 → 決済 → リマインドメール配信 → サイトへのアーカイブアップ(参加者限定パスワード)&テキストダウンロードまでを実施します。
連絡などはメールと実践会のフェースブックでも行います。
- 5 毎回、**20:30の開始で、90分のセミナー**ですが、途中でブレイクアウトルームでのディスカッションも行います。
終了後は、**雑談会**を行いますので、質疑などで利用ください。
Zoom実施とし、**ご都合で欠席の方には録画を送ります。**
算命学の宿命表の読み解き方の解説もするので、参加者の方からの**事例研究の内容を募集**します。

経営課題解決法(算命学活用)セミナーの予定と内容案 (2週に1回のペースで実施)

日程とテーマ	内容の概要	仮想体験的ケーススタディと算命学の活用法
算命学の基本の解説 10月4日(月)20:30~22:00	企業の経営課題の解決に使える算命学の基本を解説 宿命表を出すWeb上のソフトの紹介 ツールとしての五行図、陽占、陰占、天中殺論、宇宙盤の概要 (注) 各経営課題解決セミナーで復習しますので忘れてもOK!	9月19日のフロントセミナーで、この内容の概要を紹介しますので、事前の準備は不要です。 このフロントセミナーで、算命学の経営課題解決への活用法を解説します。
第1回 経営課題解決セミナー 10月18日(月)20:30~22:00	経営管理の仕組みの整備 (各活動の評価、育成計画) すべての経営課題の根源は、社内の経営の仕組みの不備に行き着く。この諸悪の根源の根本を正す取り組みを解説する。	「経営の常識テスト」 「後継者よこせ」のケーススタディ 算命学の時運と六十花甲子の人事評価への活用
第2回 経営課題解決セミナー 11月1日(月)20:30~22:00	人的資源の最適配置と活性化 → 社会全体での最優先課題 企業で最も高い経費は人件費であるが、この経費の管理がすべての企業の共通課題である。この経費の効率化に伴う利益の向上の一部をコンサル料でいただくことを目指す。	「業績評価」の2つのケーススタディ 「待ち合わせ」のケーススタディ 算命学での相性の割り出し方の最適配置への活用 また男女の脳の構造の違いでの企業活動法を紹介。
第3回 経営課題解決セミナー 11月15日(月)20:30~22:00	営業力向上法 → 「営業の自動化設計」の本を執筆中 営業の自動化設計は、企業の共通の営業DXでの課題である。人とITの役割分担での業績向上に伴う利益の一部をコンサル料でいただくことを目指す。	「営業活動の常識テスト」 「経営目標」のケーススタディ 「売り上げ3倍」のケーススタディ お客の宿命に基づく算命学の活用での業績向上
第4回 経営課題解決セミナー 11月29日(月)20:30~22:00	社員の心のマネジメント法 → すべての会社の共通課題 会社の経営資源は社員の心である。心から行動が起きて、行動が業績を生むという構図から、モチベーションの向上やリーダーシップなどでの、この経営資源の管理方法を解説する。	「指示待ち族」のケーススタディ 「ヤル気」のケーススタディ 社員の心の個性の把握への算命学の活用
第5回 経営課題解決セミナー 12月13日(月)20:30~22:00	企業変革の基本と進め方 → 変革の上手な進め方が重要 有事のこの時期は、コロナ禍後の経営環境を見定めた企業変革のチャンスである。 トップダウンではない企業変革の進め方について解説する。	「企業変革の常識テスト」 「〇〇金属(株)の管理者」のケーススタディ 企業変革が最も必要な事業承継への算命学の活用法

ケーススタディの項目(30分物)の例 (15分の簡単なものから1時間ものまで100ケースある)

	ケーススタディと概要		ケーススタディと概要
1	会社秩序のケーススタディ: 会社の秩序がどうも乱れている。昔の年功序列の方が、秩序があってよかったようだ。会社秩序を、どのようにして形成して行けばよいのだろうか？	11	人事評価のケーススタディ: 人が人を評価する難しさ。一新された人事制度で初めての評価をしたら、部下からクレームが出た。「なぜこんな評価になるのか？」対応方法が分からない。
2	部門協力のケーススタディ: とんりの部門が協力してくれない。組織がそれぞれの目的を持ち、他部門には協力しない。でも、どうすれば協力関係ができるのだろうか？	12	ヤル気のケーススタディ: 最近の若いやつはやる気がない！管理者から見ると、部下がどうしてもやる気なさそうに見えてしまう。でもやる気って何？どうすりや高まるの？…議論はつきない。
3	管理職の知識のケーススタディ: 勉強しない管理職が多い。社長は管理者が自部門のことしか知らないことを嘆いている。管理者が幅広い知識を身につけるための方策が分からない。	13	未来売り場PJのケーススタディ: 企画の方法が分からない。営業本部長を責任者とする「未来売場プロジェクト」を作った。最大の目的は「新しい売場づくり」を考えるというものである。
4	経営目標のケーススタディ: 売上目標がおりにきた。営業所長は上司から、来期の目標売上高を聞いてびっくりした。そんな額は、とてもとても行くとは思えない…。どうしたらよいか？	14	アンケートのケーススタディ: アンケートの目標を何にするか？店舗のお客様へアンケートをとることになった。やるからにはそのアンケート調査の目標を決めなくてはならない…。
5	営業目標未達のケーススタディ: 期初に想定した伸びには届かない。ライバルメーカーが新製品を発売し、記録的なヒットとなった。自社は前年割れとまではいかないが、低迷している。どうしよう？	15	改善策のケーススタディ: 工場では、改善が日々行われていた。改善案を出したところ、前にやっていたやり方だと言われてしまった…。今後どうしたらよいか分からない。
6	営業の人事のケーススタディ: 人選で苦労している。営業所長の候補者は4人いるが、ポストは1つです。あなたが人事部長なら、以下の4人の誰を営業所長にしますか？	16	費用対効果のケーススタディ: 費用対効果を計算する。改善計画書を提出したら「費用対効果を入れなさい」と言われた。でもどうやって作ればよいのか？分からない…。
7	営業所長抜擢のケーススタディ: 抜擢人事が難しいので困っている。人事で、入社12年目の若手が、営業所長に抜擢された。これには、本人だけでなく、周囲にも驚きの声が上がった。	17	システム統合のケーススタディ: PJマネジメントがうまく行かない。情報システムを統合しなくてはならないのだが、プロジェクトメンバーの意見が合わない。プロジェクトリーダーはどうしたらよいか分からない。
8	営業力のケーススタディ: 営業力の向上が優先課題になってきた。営業管理者たちからはさまざまな意見が出た。しかし、良い解決策が見つからない。	18	セキュリティのケーススタディ: トップダウンの可否の議論。厳しいセキュリティ基準が発表されたため、現場からはブーイングの嵐。これに対する管理者の意見も分かっている。
9	パートタイマーのケーススタディ: なぜやめてしまうのだろうか？パートタイマーの退職率が上がって困っている。原因がたくさんありすぎて、何から手をつけていいか？がわからない。	19	クレームのケーススタディ: 重大なクレームが発生した。深刻なトラブルの一報が入った。トラブルの原因はわからない。うちの責任でなければいいのだが…。
10	女性マネージャのケーススタディ: 女性の管理者を作るべきか？誰をチーム管理者に推薦すべきか悩んでいる。能力が高い女性社員か？プロマネがうまそうな若手男性か…？	20	新ビジネスのケーススタディ: 部下が望まない新ビジネス。上司は新しいビジネスへチャレンジするので、その教育にメンバーを出せと言う。部下は望んでいないのでどうしたらよいか分からない。

算命学を取り入れた最近の企業への支援の代表事例（児玉） （この4年間で23社を支援）

	企業の概要	期間	困りごと	支援内容と成果
1	板金会社（犬山） 円筒ロール、レーザー加工 社員数15名、MBA受講者	H19年 4月～	下請けの仕事量が年々少なくなることから仕事を取ってくる仕組みの創出が急務である。 特に ホームページの活用による業績向上 をしたい。	新日鉄(1億円/年)、キヤノン、エプソン、日立工機などから継続受注。ホームページからの、 売りあげ:2.7億円、利益率を24.5%にして過去最高益更新中。
2	環境関連会社 水処理、施設管理 社員数700名	H24年 5月～	後継体制 ができておらず、カリスマ社長が引退できない。 2年後で後継にめどを付けて、4年後に引退したい。 採用方法を高度化 したい。	STAR手法 により採用方法を高度化した。中間管理職者の後継適性人材を研修により抽出中であり、 HR機能の整備など、後継の進め方の実施計画を策定 した。
3	清掃・環境会社 岐阜県の某市からの受託会社 社員数80名	H22年 7月～	経営層の高齢化に伴う 後継体制の整備 (トップマネジメント、中間管理職、市と対応する営業担当の業務承継) マネジメントの仕組み、給与制度の確立 が急務である。	研修による将来のマネジメント適性者13名の選抜と、マネジメント技能の付与、マネジメント仕組みづくり実施中。 社員のアンケートの基づく、社内改革の実施。 → 社員の会社への満足度が、5.8→7.3へ向上
4	リサイクルショップ 愛知県東部の地域最大 5店舗展開 社員数25名	H22年 10月～	評価制度、給与制度、育成制度などの 社内のマネジメントルール が確立されておらず、買い取りの目利きが出来る人と販売力のある人材の育成が急務である。 チラシやホームページでの来店誘導ができていない。	全社業務実施マニュアル、各種の評価制度、給与制度、賞罰規定などのマネジメントの仕組みづくり、 チラシやネットの高度化による来店誘導の実現 → この1年間、過去最高益をあげ続けている
5	陶器瓦専門メーカー 愛知県地盤の最大手 社員数470名（上場会社）	H22年5月 ～H23年 8月	営業力の向上 、営業担当者向けの環境づくり、営業力向上を目指した研修の実施(10か月実施) 管理職者のマネジメント適性者の抽出 が急務である。	ルート営業体制、営業の組織とマネジメントの仕組みの变革、営業担当者への 営業心理学研修による業績の向上 マネジメント適性者のローテーション人事への反映
6	ガラス製造会社 千葉県北部 社員数250名（上場会社）	H20年9月 ～H23年 3月	現行商品の伸び悩み、新規商品の創出が急務である。 ホームページを利用した新規商品の創出 と、社内の組織づくりの体制整備が必要である。	営業専門のホームページの完成と、Google Analyticsによるアクセス解析とホームページを維持管理する仕組み 新規商品をホームページ経由で創出する仕組みの完成
7	義肢装具製造販売会社 京都府南部 社員数9名	H22年6月 ～H23年 11月	医師との連携で開発した自社の特化商品である、高級インソールを ホームページでの販売 をしたい。あわせて、パンフチラシを高度化したい。	同業他社を圧倒する イラストをふんだんに使用したホームページ を完成させた。また、ビジネスの仕組みを高度化して営業体制を整備した。
8	老舗日本料理店 京都府南部 社員数7名	H23年9月 ～	ホームページでの来店誘導 をしたい。特に今まで不十分だった、ランチ、接待向け、宅配サービスに力を入れて来店誘導を図りたい。	特長点を徹底して伝える、 他に無いオフィシャルページ、営業特化ページを完成 させた。Google Analyticsによるアクセス解析とホームページを維持管理する仕組みを検討中。
9	電気機器保守運用会社 電気保安管理業務が中心 社員数45名	H23年9月 ～H24年 4月	ホームページの活用 による電気保安業務の新規受注、制御系の電気機械の保守業務の新規受注、社内のネットビジネスに適合した仕組みづくりが必要である。	営業専門のホームページの完成と、Google Analyticsによるアクセス解析とホームページを維持管理する仕組みと、 社内のネットに適合した営業体制の創出 （効果を検証中）

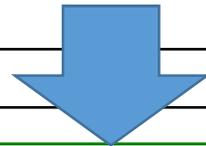
このセミナーが目指す目標（まとめ）



自分の専門ノウハウ

資格、過去の経験と学習

素晴らしいノウハウ・・・でも
世に出ないと無いのと同じ
もったいない！
算命学だけでは占い師！
専門の換金法を習得すること！



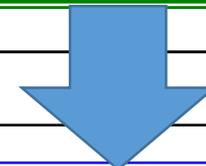
経営の基礎学力の
必要性を本講座で学ぶ

事例から自分事で考える

経営課題の解決の
ノウハウ習得は必須



あなたの専門スキルに
お金を出すのは
経営課題を解決したい経営者



経営課題の解決法を事例から学んで自分のものにする！
算命学は、その解決力を上げる付加価値になる！

目標：「自分の専門をもとに、収入増ができるようになる！」



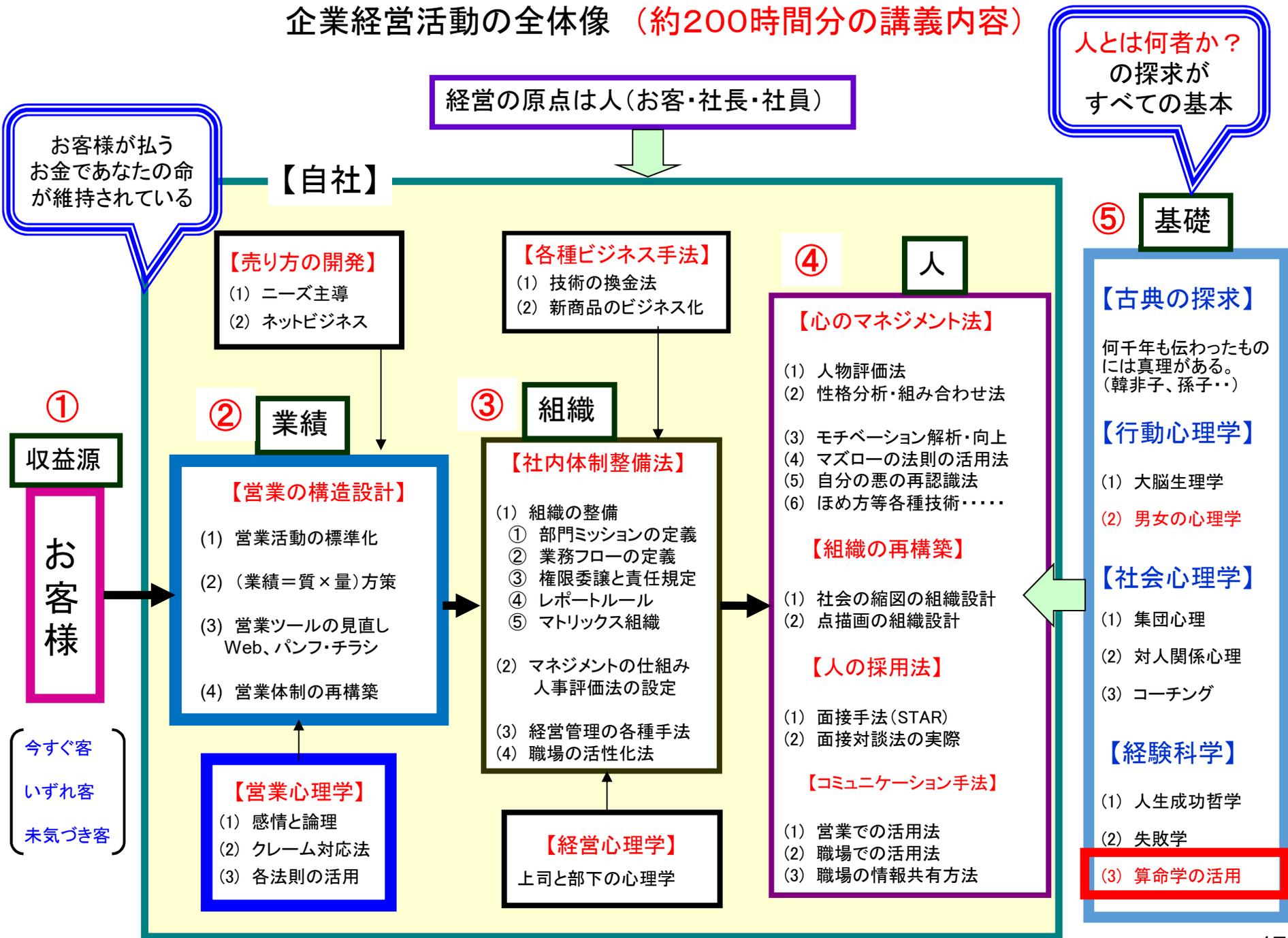
経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー



- P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨
- P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像
- P25～P29 自分のセミナーの見直し方法
- P30～P35 算命学の解説と活用法
- P36～P42 時運の出し方の演習
- P43～P47 宿命表の自動算出ソフトの解説

企業経営活動の全体像 (約200時間分の講義内容)



組織経営の原点に関する基本認識

組織は **人** で成り立っている。

(人の分類)

- ① 老若男女
- ② 性格
- ③ 生き様
- ④ 価値観
- ⑤ 社会的立場: 市民、社長、管理者、社員、業者...

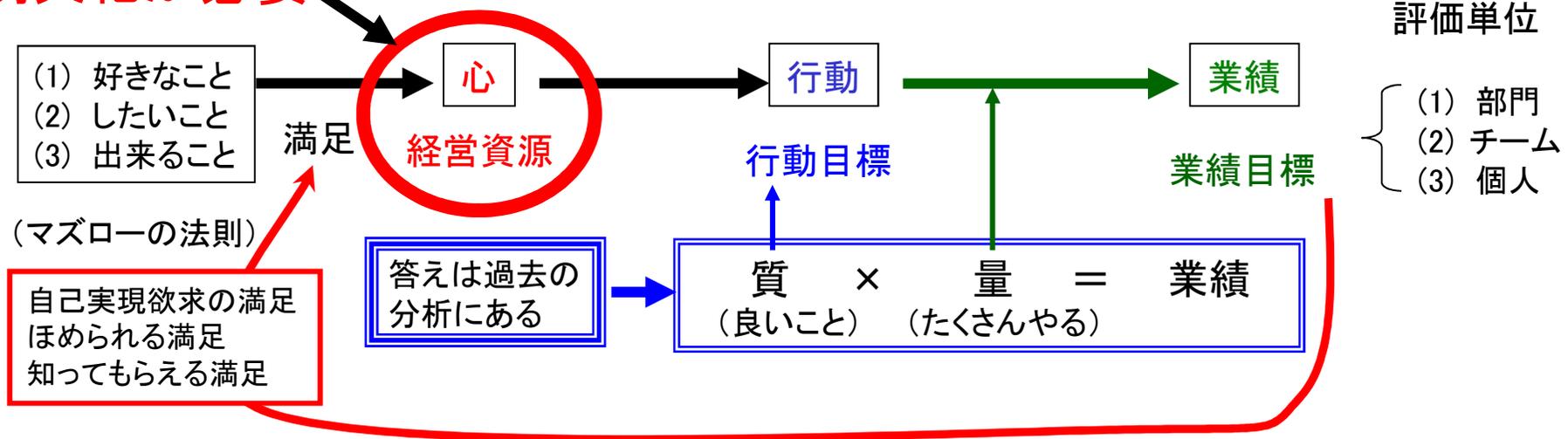
個人の個性を生かすのが経営

【個性の補完関係を考えるのが管理者の役目】

異なる個性同士のコミュニケーションが重要要素。
会社は社会の縮図にするとうまく行く。

明文化が必要

社員の**心**が**行動**をおこし、**行動**が**業績**を生む



【フィードバック】 (心の満足) この設定が最重要点

組織は管理者の本来の姿をあらわす鏡のようなもの、蟹は自分の甲羅に合わせて穴を掘る。

組織経営の基本的考え方

組織の経営資源は、“人の心”

〔 社員の心をどうマネジメントするかが、組織経営の最大の課題である。 〕

心から発生する行動が業績の源泉

〔 行動目標どおりの行動が、事業目標を達成させる。
自発的に事業目標が達成できる仕組み作りが重要。 〕

“人の心”をマネジメントする専門家を管理者とよぶ。

〔 管理者者は、人を使う専門家のはず。
① 行動のベストセレクトから、高い効果が生まれる。
② 人件費の有効活用が高い効果を生み出す。
人件費は日々管理されなければならない。 〕

管理者ならば、心のマネジメント手段を習得する必要がある。

〔 このノウハウを学んでいない者が、人の上に立つことは、無免許運転をしているのと同じこと。
自動車教習所でも、座学で学び、路上運転練習(ケーススタディ)するので事故にならない。 〕

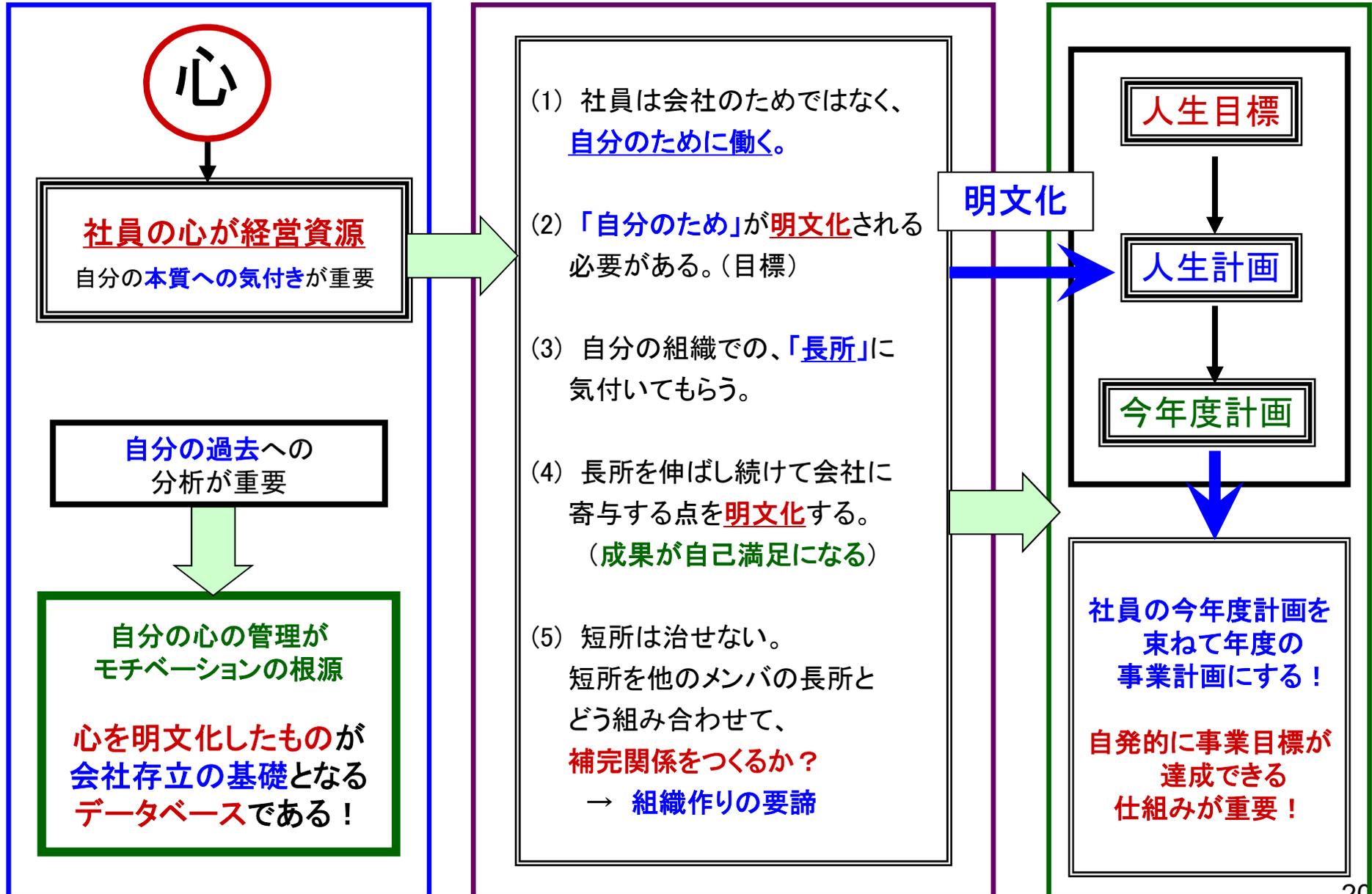
〔 コミュニケーション心理学、経営心理学、営業心理学、人物評価法のようなノウハウ 〕

“人の心”を養う栄養源(共育と満足)を与え続けるのが管理者の大切な役目

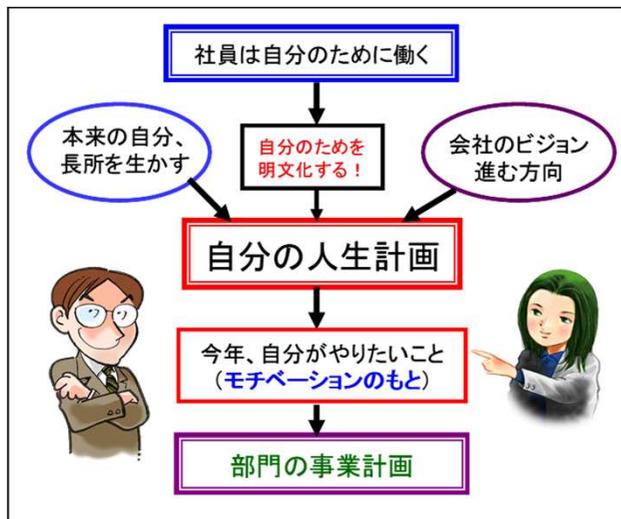
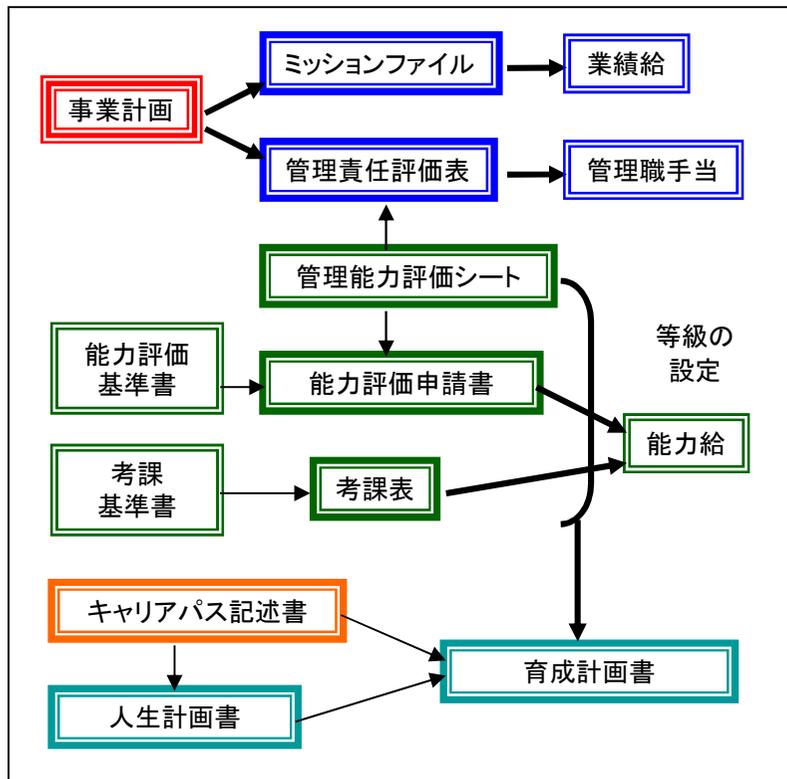
〔 社員の行動の元になる、“考え”を生み出す根源は頭に何を入れるか(学習)である。
上下心を1つにした会社は強い。
命令ではなく社員の心を満たす取り組みが重要。 〕

経営管理の基本構造

自発性／モチベーションの根源の創出活動

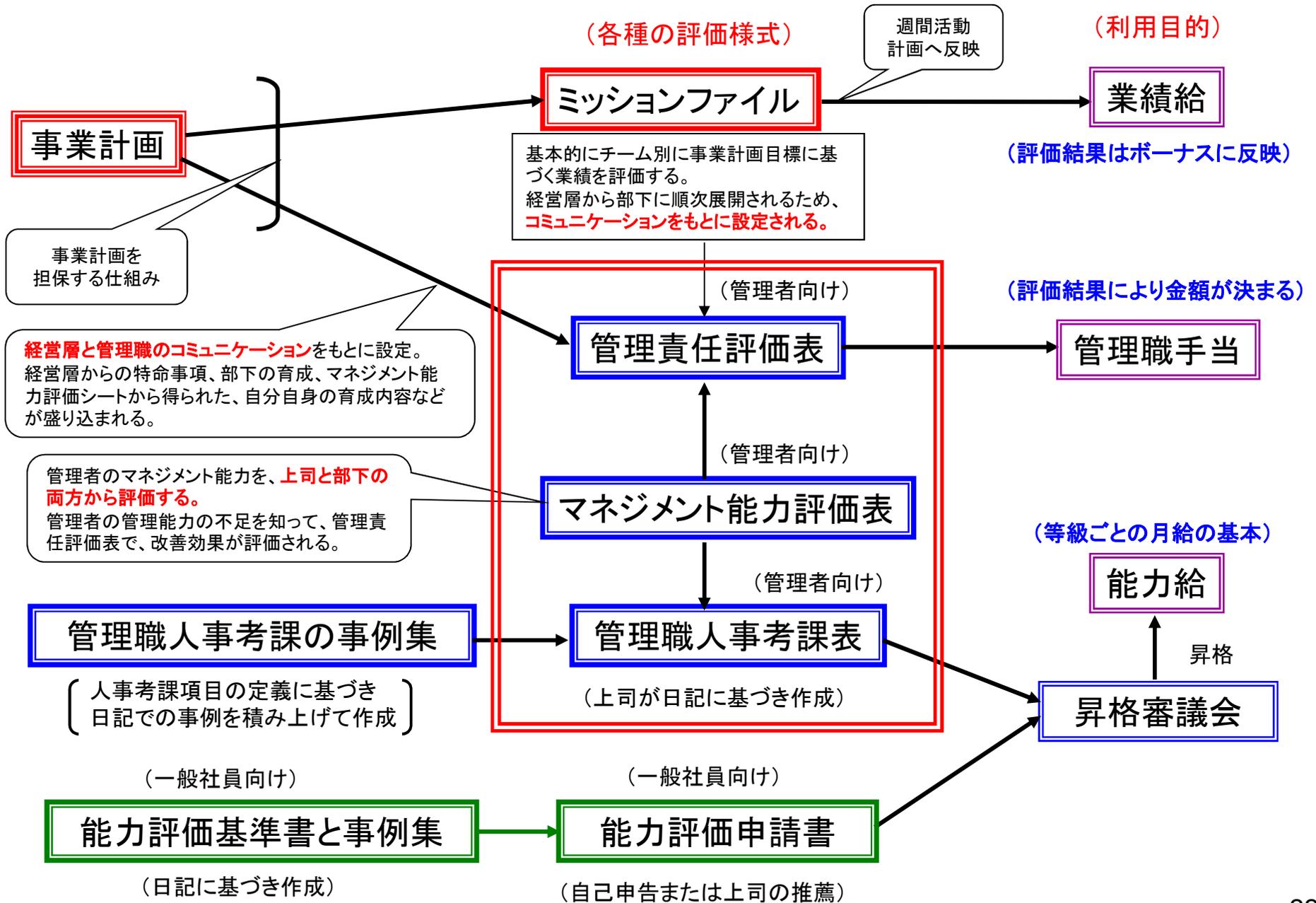


マネジメントの仕組みの全体像



- (1) ミッションファイル:
事業計画をチームに展開して、遂行すべき業務を記述したもので、チーム別に業務の達成度を5段階の評価指標で評価して、ボーナスが決まる。
 - (2) 管理責任評価表
管理職が果たす役割を個人別に記述したもので、業務の達成度を5段階の評価指標で評価して、管理職手当が決まる。
 - (3) 管理能力評価シート
管理職者の管理能力が、事実に基づいて部下・上司から評価され、改善すべき点を管理責任評価表に記述して、達成度が評価される。
 - (4) 能力評価申請書
能力評価基準書に基づいて、自分の職務達成能力を事実に基づいて自己評価して、ランクアップの申請が出来る絶対評価の仕組み。
 - (5) 考課表
職務達成能力だけではない、人品骨柄を評価するもので、お客様や周囲に与える好影響、勤務態度などを、人事考課基準書に基づく行動事実で絶対評価する仕組みで、上司の感覚評価やえこひいきを除外するもの。
 - (6) 育成計画書
「この会社を利用してどうなりたい」という人生計画、自分の選んだ職能資格制度でのキャリアパス記述書(注)、さらに能力評価基準書や人事考課基準書での自分の不足内容の3つを基に、育成計画を上司と話し合って決めるもの。
- (注) 職能資格制度では、管理職能とエキスパート職能に大きく分類されて、個人別のキャリアパスが選択できる。
- (7) キャリアパス記述書
人生計画に基づいて職能を選び、会社の収益向上に寄与しつつ、何歳までにどんな能力を獲得して、会社を利用してどうなりたいか?を明文化するもの。
 - (8) 人生計画書と部門の事業計画
社員の人生計画をもとにした会社に寄与しつつ自分はどうなりたいという今年の活動内容を束ね、トップダウンの事業計画と調整すれば、部門の事業計画になる。これは、事業計画が社員の自助努力で達成できるという見通しの基本となる。

マネジメントの仕組み



中小企業における民主的な企業変革方法について

本論文の研究目的は、「**中小企業が企業変革を行うに当たり、社員の思いや困りごとの情報を収集し、その根本原因となっているマネジメントの仕組みの不備を、社員を巻き込んで整備すること**」である。この取り組み全体を「**企業変革活動**」と位置づけている。

マネジメントの仕組みとして、以下の項目があげられる。

社員就業規則・社内処分ルール、業務の役割分担(分課分掌規定)、標準業務実施方法、事業計画策定法、キャリアパス、能力評価制度、社内資格制度、社員教育制度、業績評価制度、給与制度、人事制度、退職(引退)制度など

また、マネジメントの中核的存在である中間管理職者の選出とそのマネジメント力の向上を目指した育成も、マネジメントの仕組みに含めている。

会社が収益を生み出す場所は、社員の働く現場であり、その労働環境を整えることは経営の根幹にかかわることである。

本論文では、この労働環境を、社員が基本的に要望する以下の3項目と、それを支えるマネジメントの仕組みであると定義している。

① 気持ちよく働ける

(社員就業規則・社内処分ルール、分課分掌規定、標準業務実施方法)

② 働き甲斐がある

(能力評価制度、事業計画策定法、業績評価制度、給与制度、人事制度)

③ 将来も安心して働ける

(キャリアパス、社員育成制度、社内資格制度、退職(引退)制度)

これらのマネジメントの仕組みが不十分な場合、**現場の問題点の根本原因**になることが多い。これは、突き詰めればマネジメントの仕組みの整備へ注力してこなかった、「**経営者の経営怠慢**」とみなすことができよう。

社員の困りごとや問題の解決活動は、社員の要望実現に向けての活動であり、**経営者の押し付けではない**ことから社員の支持を得やすい。

また、経営者の思いだけが上滑りしやすい、従来のトップダウン型の社内改革とは異なり、社員の協力に基づく**社員巻き込み型の企業変革**がやりやすくなる。

これは、**経営者のリーダーシップへの負担軽減**に大きく寄与することとなり、さらに企業変革の実現可能性が高まることとなる。

企業変革では、トップが企業のあるべき姿や方向性を描くことから始めなければならない。あるべき姿を描き、そのためには、今、何が問題であるかを社員と共に考えることである。

ここで大事なことは、**現状の問題を社員と共に考えること**であり、経営者一人では自社の抱える問題を考えて抽出することは困難である。なぜなら、経営の問題は、現場の現業の中にあるからであり、その業務を日々行っているのは社員達であるからである。

経営の非効率や無駄など会社が抱える真の問題は、**社員たちが一番知っている**のであるが、普段、**社員たちはそれを言おうとはしない**ため、この会社が抱える真の問題を、社員から引き出すことが、経営者が行うべき企業変革の第一歩といえる。

社員が要望する職場の問題点を解決するというスタンスで、経営者と社員が取り組むにあたり、下記の**役割分担**が必要となる。

- ① 「社員の問題解決のための企業変革」という位置づけの明確化(経営者)
- ② 幹部ヒアリングやアンケートによる職場の課題の提起(社員)
- ③ 目先ではない根本原因である社内の仕組みの整備の検討(経営者)
- ④ 取り組みの優先順を明確化し実施計画を実行する。(経営者&社員)
- ⑤ 計画の実施状況を示し、追加修正などPDCAを行う。(経営者&社員)

次に、社内のマネジメントの仕組みの整備活動の推進組織を図2に示す。

企業変革では、社員から提起された問題への目先の問題解決だけでは、根本原因であるマネジメントの仕組みの不備が残されたままになり、また別の問題がここから発生することが懸念される。

この**根本原因を除去すること**で、これにより発生している種々の問題の**一挙解決を図ることが可能**となる。

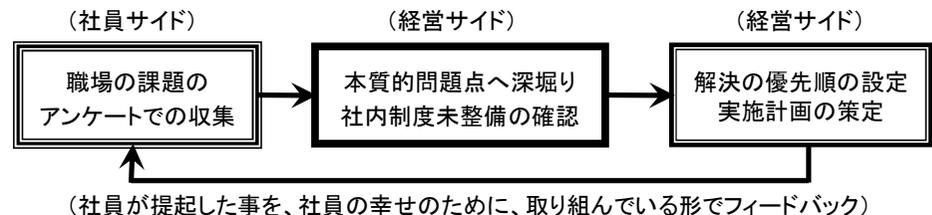


図1 職場の課題を解決する企業変革の仕組み

中小企業における民主的な企業変革方法について（論文概要）

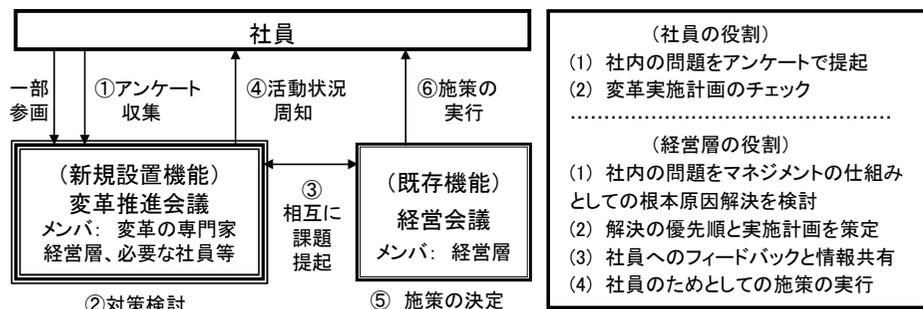


図2 変革活動の推進組織と役割分担

この考え方を図3に示す。「**マネジメントの仕組みの不備が、社員から提起された表面上の問題に対する根本原因である**」ということについて、下記の2つの事例から考察する。

(1) 後継者不在の事例

1つ目の事例として、定年に近い有スキル者から、「自分の技能が若い世代に継承できていないので、後継者をつけて欲しい」という要求がある場合を挙げてみる。

このような場合は、上司は一般的に「**誰か若手に声をかけて技能を承継するように依頼してみる**」というのが、一般的な解決法かもしれない。しかし、それは表面上の対処方法であって、根本原因を解決したことになるはず、この問題は、将来的にもずっと続くことになる。

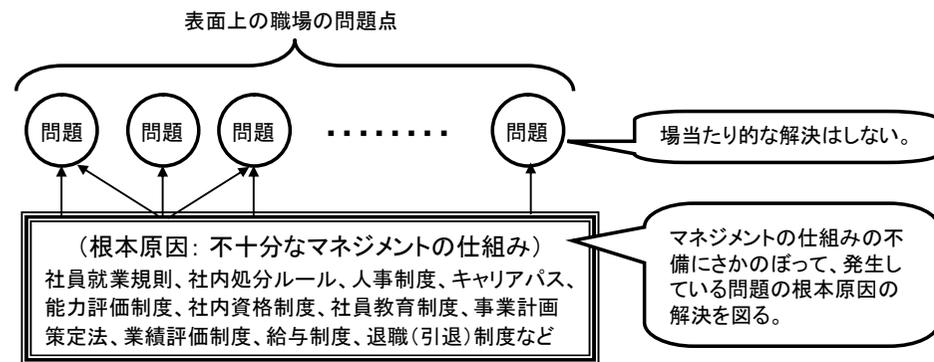


図3 職場の問題解決の考え方

有能な管理者は、要望する社員に対して、以下のように問いかけるかもしれない。

- ① 「希望する人」を待っているのは出てこない。自分が思う適任者は誰か？
- ② あなたの**後継者育成計画書**はできているか？
- ③ 人に教えられるほどの教育方法や学識を身に付けたか？
- ④ 仕事が誰にでもできるように**標準化した教育用の教材**はあるか？
- ⑤ 後継すべき仕事の責任・権限は明確化されているか？
- ⑥ その技能を修得すれば、その人の職位はどうなって**給料はどうか**？

しかし、これはより深く検討すると、**マネジメントの仕組みの未整備**という責任を、後継者を要望する社員の**負担に押し付けた**ことになり、根本原因の解決にはならないことがわかる。

この根本原因としての、未整備であるマネジメントの仕組みとして、以下のものが挙げられる。

- ① **その技能への事業要請のもととなる事業計画**
- ② **将来のキャリアパスから後継者を選出できる人事制度**
- ③ **教育制度、能力評価・業績評価制度、給料制度**
- ④ **後継者育成に伴う権限委譲制度と育成制度**

このように、職場の問題点は、マネジメントの仕組みの不備が根本原因で発生していることがわかる。また、社内のすべての問題の根本原因は、経営怠慢の結果であり、社員のせいではないことがわかる。

(2) 製造工程で発生する諸問題の事例

2つ目の事例として、製造会社の**工場現場の問題点**として、下記のような例が挙げられる。

- ① **納期が守れない**。 → 納期厳守の工夫をしない。意識もない。
- ② **同じクレームを繰り返す**。 → 記録と分析が基本業務という認識がない。
- ③ **長期滞留品の除却が実施されていない**。 → 除却物品自体が不明。
- ④ **設計、製造、検査の各部門で不良品に対する責任のなすりあいをする**。
→ 部分最適だが全体最適になっていない。
- ⑤ **工程内在庫を持つ**。 → 悪とわかっているが、在庫削減の知恵を出さない。
- ⑥ **残業ありきで作業計画をしてしまう**。 → 業務の効率化の工夫をしない。

上記に対して、**工場長の言い分**は以下ようになる。

- ① 管理職者が**管理責任を果たしていない**、責任の果たし方もわかっていない。
- ② 管理職者が、自分がやる仕事と、他者がやるべき作業を認識していない。
- ③ 知識はあり頭では分かっているが、実行しない。
- ④ 「**楽をしたいという自分の組織における悪**」が理解できていない。

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー



- P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨
- P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像
- P25～P29 自分のセミナーの見直し方法
- P30～P35 算命学の解説と活用法
- P36～P42 時運の出し方の演習
- P43～P47 宿命表の自動算出ソフトの解説

経営者向けのセミナー受注に向けた進め方

ステップ1

過去の活動の整理

過去の活動から、**経営者がお金を払う価値**があると思う内容の整理
セミナー受注に至った過去のプロセスから、2匹目のドジョウを狙う。

ステップ2

経営者向けのセミナー
への作り込み

経営者に、自社の課題に気付かせるセミナー提案や、気付いていても出来ずに、あなたの第三者の力を借りて実現できるセミナーなどを作り込む

ステップ3

他との差別化要素や
実績の盛り込み

自分のセミナーの他との違いを明確にできる内容の盛り込み。
経営者が自社でも出来そうと**仮想体験できる実績の詳細内容**の提示
特に、費用対効果の金額レベルでの明示が重要。

ステップ4

セミナーのストーリー
ラインの設計

経営者がこうなったらよいという目標を達成するためのセミナー自体のストーリーを設計する。**(事前ヒアリング、受講後の行動変容の測定…)**
特に経営者参加型で、**経営者が効果を実感できるセミナー**が望ましい。

ステップ5

広報の構造設計
受注獲得のプロセス

自分の商品化されたセミナーの広報の面でのデータ構造をホームページの形で設計する。また、セミナー受注に向けた活動プロセスを作って、行動計画を策定する。**所要稼働対最大効果を徹底研究すること！**

自分のセミナーの内容の経営課題解決の視点での見直し方法

－ 「こんな社長を助きたい」という意思とビジョンを持つこと！ －

社長の悩みを解決することが重要で、自分の軸をしっかり持つこと。
〇〇の悩みを持った社長のあなたへ、独自の全く新しい、〇〇というメソッド
により、〇〇という素晴らしい未来をお届けします。

【Q1】 得意なことを1つだけ

あなたの得意な知識・スキルで、人に最大限のメリットを提供できる事があるとしたら・・・

【Q2】 理想的なお客様の社長

そのメリットを100回でも提供してサポートしたい、たった一人の理想のお客さまは・・・

【Q3】 そのお客様の社長の気持ち

そのお客様は、現状をどう思っているか・・・

【Q4】 そのお客様の社長の悩み

そのお客様の、心からの悩み、痛みは・・・

【Q5】 そのお客様の社長の理想

1～3か月後には・・・ 1～3年後には・・・

【Q6】 お客様の社長を理想の状態に導く、あなた独自の解決案とは・・・

簡単「たった、〇〇だけで」 「〇〇なしで」 新規「これまでにない」
実績や権威性 「〇〇の専門家」「〇〇の実績がある」

経営者向けセミナーの再設計の例 営業の業績向上の経営課題解決のためのセミナーの例

<p>【1】あなたの得意な知識やスキルで、経営者に最大限のベネフィットをご提供できるものは？</p> <p>ホームページを用いた営業の自動化設計と、泥沼経験から作り上げた知覚認知理論36か条が得意な分野。 また、徹底した営業心理学から作った、明日自分の身に起こりそうなケーススタディによる教材が提供できる素材です。 営業稼働の8割は、ホームページで出来ることを人間がしていて、人件費の大きな無駄遣いになっている。 この人件費の営業力向上での有効活用と経営者の会社の業績向上に寄与します。 情報化時代の営業体制の変革も実現に向けて実施します。</p>	<p>【4】経営者が、理想のゴールの状態になるために、どのような『あなた独自の解決策』が必要でしょうか？</p> <p>ホームページなどのITツールでの営業活動と、人が行う営業活動の役割分担での業績向上を、独自の体系化された“Kメソッド”で、1年後の業績の3倍化を目標とする。 “Kメソッド”とは、以下の要素が盛り込まれた手法である。 マーケティングオートメーション(MA)、良質な客の見つけ方、リードの取り方、コンバージョンレート(CVR)、マーケティングファネル、STC分析、要素分解法期待値売上法、アカウントマネジメント法、型紙営業法・・・ 上記に、営業担当者の営業心理学活用スキルの向上を加味している。</p>
<p>【2】経営者が、最終的に手に入る『理想のゴール』とは？</p> <p>ITを活用した営業の自動化と、営業心理学で情報武装した営業社員のコンビネーションで、1年後に営業成績の3倍増を目指します。実際に3倍増を達成した事例を紹介して、自社の場合の進め方が分かるようにします。 研修参加の社員は、実習で作成したホームページの改善案をすぐに反映するとともに、営業心理学を明日から使えるケーススタディから学んで業績アップに寄与します。</p>	<p>【5】あなた独自の解決策による実績を挙げてください。</p> <p>小規模板金業者が、新日鉄と年間1億円以上の安定的な取引を行うなdポを実現したホームページ → http://www.metalsolid.net/ 知覚認知理論を応用した、「いい部屋ネット」のホームページ → https://www.eheya.net/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=0405081005006zzz_0000001&gclid=EAIaIQobChMIgf_q67Cj8QIVFB DnCh1IpQTCEAAAYASAAEgKjpfD_BwE 阪和化工機のホームページ → http://www.hanwa-jp.com/ 岡本硝子のホームページ → https://ogc-jp.com/ 他多数</p>
<p>【3】『理想のゴール』を入手できない経営者が抱えている、悩みや痛みを、口で話す言葉であげてください。</p> <p>(1) セールスオートメーションとか、営業支援クラウドサービスとかの言葉が氾濫しているが、自社の場合、どう使ったら営業での売り上げ業績が上がるのかが分からない。 (2) 営業活動はしているが、空振りばかりのようで先行きが心配だ。 (3) 営業成績の低下は、コロナのせいばかりではなく、いま、自社としてやるべきことがあると思うが、何かが分からない。 (4) ゆっくりとでも確実に世の中のトレンドから取り残されていると感じる。</p>	<p>【6】「〇〇でお悩みの経営者のあなたに、〇〇という実績のある〇〇の独自の解決策によって、〇〇の理想のゴールを手に入れましょう。」の形で経営者に言えるフレーズをまとめる。</p> <p>多数の会社で業績向上の実績のある、“Kメソッド”で、自社のホームページを営業用のホームページに作り変えて、これをランディングページにするIT活用を実現します。また、ケーススタディを多用した営業力向上セミナーを定期的実施して、IT技術と営業担当者が連携して業績を上げる仕組みを社内に定着させることで、新時代を生き抜く会社に変貌させましょう。</p>

「たこさあかす」での設計の例 事業承継の経営課題のセミナーでの解決の事例

●研修タイトル た

経営力向上セミナー (実は事業承継者選抜セミナー)

●参加者・課題 ビフォー さ

管理職以上の参加として、経営層予備群も一緒にセミナー参加にして、経営力の底上げを図る。
管理者が経営力を身に着ける研修は今までやってこなかったが、仮想体験のケーススタディで能力向上を図りたい。
また、上級管理者の内から後継となる経営層に上がる管理者の選抜をする必要がある。
さらに、玉突きでの後継人事で、個人別のキャリアパスも決めてゆく必要がある。

●環境・ツール か

隔週の土曜日の午後の4時間を研修時間とする。
3カ月間の6回シリーズで実施する。
セミナーの実施料金は、20万円(税込)／回とする。
毎回、宿題を出して提出させ、その宿題の内容に沿ってグループディスカッション出来るようにする。
場所は、会社の中の大会議室で実施する。
発表が出来るようにホワイトボードをチームごとに設定する。
各人の宿題結果は、グループディスカッションのメンバーと後ろで聞いている社長に配布できるようにする。

●根拠・趣旨・理由 こ

天皇陛下が見学された非常に業績の良いしっかりとした会社だが、後継者がいない。
社長としては、社員の中から後継者を決めたいが、どうしたらよいか分らなかった。
このため、セミナーの形で社員の能力を把握して後継者を決めたい。

●アフター あ

経営に対する考え方や、ビジネスへの考え方の広さなどが宿題と言う書き物で把握できるようにしたい。
また、セミナー中は社長が後ろから参加して、グループディスカッションや、受講者の発言を聞いて、社員の評価が出来るようになりたい。
さらに、勝った負けたがグループディスカッションではっきりするため、後継者への社員の間での納得感が大きいようにしたい。

●ストーリーライン す

事前にヒアリングシートを作って数人の目ぼしい社員からのヒアリングを行い、この会社の問題点を把握する。
この問題点の解決を図るための、セミナー教材を作成する。
また、このセミナーの内容に合うように、事前課題を宿題として出して、セミナーで解説し、1週間後の提出期限とする。
宿題には、管理能力評価表も作成依頼して、360度評価結果も出してもらうことも検討する。
事前アンケート、事後アンケートを取ってセミナーの成果を分析できるようにする。

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー



- P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨
- P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像
- P25～P29 自分のセミナーの見直し方法
- P30～P35 算命学の解説と活用法
- P36～P42 時運の出し方の演習
- P43～P47 宿命表の自動算出ソフトの解説

【算命学講座への思い】



電子工学を学んだ。→ 物理法則に基づけば、その通りの結果になる。
NTTに入社した。→ 会社人生に、法則がでなさそうだが、何かありそう！
人生で予測した通りの結果になれば、うれしい！

何千年伝わったものには、時代を超えた何かがあるので、伝わったはず！
古典を勉強したら、何か法則が見つかるはず。
人を幸せにするためにコーチングなどいろいろを学んだがしっくりこない。
→ 行きついた先が算命学！ → 役に立つなら何でも使えばよい！

この算命学を、会社の経営に使えば、ずいぶん楽という実感がある！
今回、この実感を、事例付きで、是非お伝えしたい！



知って怖いのではなく、「知っている」と、「知らない」では大違い。
将来の不安が楽しみに変わる。
株式投資に、算命学がずいぶん役立つことが、証明できている。
算命学の理論の正しさを、株式市場で実証実験しているだけ。

2016年に、父が亡くなったが、算命学をもとに、亡くなる日と時刻を割り出した。
大阪から妹を呼んで、家族全員、枕元に呼び寄せ、無事に看取ることができた。
孫が医師なので、最期を宣告してもらえ、最後に、最大の親孝行ができた！

(参考) 算命学の株式市場での検証例 2021年1月19日の株式投資の状況の例

思い付き銘柄		株数	取得株価	現行株価	時価	利益	利益率%
		10000	¥238	¥223	¥2,230,000	¥-148,700	-6.7
		4,000	¥834	¥615	¥2,460,000	¥-877,080	-35.7
		33,600	¥370	¥354	¥14,018,400	¥-636,372	-4.5
		1,000	¥1,216	¥1,038	¥1,038,000	¥-177,820	-17.1
					¥19,746,400	¥-1,833,772	-9.3

-9%の損

算命学銘柄		株数	取得株価	現行株価	時価	利益	利益率%
		2000	¥501	¥549	¥1,098,000	¥95,220	8.7
		300	¥503	¥689	¥206,700	¥55,902	27.0
		1500	¥994	¥831	¥1,246,500	¥-243,780	-19.6
		1000	¥642	¥643	¥643,000	¥610	0.1
		6,000	¥614	¥784	¥4,704,000	¥1,020,120	21.7
		4,500	¥421	¥326	¥1,467,000	¥-426,060	-29.0
		10,000	¥82	¥47	¥470,000	¥-350,600	-74.6
		8,800	¥417	¥491	¥4,320,800	¥651,816	15.1
		5,800	¥517	¥1,043	¥6,049,400	¥3,050,916	50.4
		1,500	¥418	¥1,609	¥2,413,500	¥1,785,855	74.0
		2,000	¥473	¥114	¥228,000	¥-718,640	-315.2
				合計	¥22,846,900	¥4,921,359	21.5

+21%の利益

100万円で
21万円の利益

算命学について

算命学の発祥は、それまであった陰陽五行思想および、運命予測の技術をまとめた、中国春秋戦国時代の鬼谷子に始まるとされる。

算命学は、中国大陸を統一した秦の始皇帝が権力を握ると、秦王朝内部だけの秘伝とし、宮廷の外には一切出さないようになり、王朝お抱えの占い師達によってのみ命脈を保たれる一子相伝の運命学となった。

そして、国が亡んでも次の王朝に受け継がれていく運命をたどり、漢代から隋唐の時代に至って、陰陽五行説は干支五行説として成熟していく中で、算命学は天文暦法を原理として発展している。

日本では、平安時代に天皇家と高野山に伝えられたとされ、最近では、第二次世界大戦後の中国で共産党革命が起こり、伝承者であった呉仁和が、日本の長崎に亡命して伝えられたとも言われている。

算命学の特徴は、単に哲学・思想学のみならず、その**思想性を立証する実証部門として運勢学(占術)を備えている点**にある。占いは**当てものではない**のである。

算命学では、人間・社会・自然・宇宙といった事柄を単に観念的に語るだけではなく、**生きた現実の事柄**としても徹底的にとらえることから、自分自身の人生に関する様々な事柄にも波及させるのである。

自分の性格・才能、日々の言動や立ち振る舞い、無意識の行動パターン、周りに引き寄せる人間の性格や種類、人生の目的、生き方、世の中における役割、等々、一家や家系の流れについてや国家や社会の盛衰も対象になる。

これらに関する具体的事実によって、理論が検証されるのである。
実践は理論によって支えられ、理論は実践によって検証される。

算命学はある特定の個人による特定の思想ではなく、**「人間は自然物である」という基本認識**であり、人間の行動のすべてはここに規定される。

人は、太陽、月から影響を受けているとすると、太陽系最大の惑星である木星や土星からも影響を受けているのである。

木星の公転周期である**11.9年≒12年**周期で人間の運勢が変化する。
土星の公転周期は、**29.5年≒30年**であり、**12年と30年の最小公倍数である、60年=還暦**ということになる。

算命学はもともと**占いを目的にできたのではなく、「人間とは何か?」「自分はどのように生きていくべきなのか?」**といった、極めて具体的かつ主体的な問いをもとにできた**考えるための学問なのである**。

人間が生まれながらにして授かったエネルギー、これを**宿命**という。人間は、この宿命的に授かったエネルギーを一生背負いながら生き続ける。宿命は変えることのできないエネルギーであり、人間が生涯所有し続けるものである。

「宿命」は変えられないものだから、変えられる**「運命」**を動かしていく必要がある。

例えば自分の才能や資質、寿命などが「宿命」に当てはまる。

そして**「環境」**とは自分の外側にあって変えられないものである。例えばご自身が生まれた親や世代、国などがそれに当てはまる。但し、今までの環境は変えることができないが、これからの**環境を選択していくことは可能**である。

一個人に与えられた**「宿命」と「環境」は全員が違う**。
重要なことは、**それらに見合った「生き方」**をすると、運命が上がるということである。

算命学では、ご自身の持つ宿命をまず知ることから始まる。また、ご自身の持つ宿命と環境を生かすための生き方にはどのようなポイントがあるかを学んでゆくことで人生をより生き易くなってくる。
宿命を知り、環境と生き方を改良していくことで「運命は変えることができる」のである。

宿命は先天的に与えられた才能資質である。宿命はご自身の持ち味であり、**星そのものに良い悪いはない**。その普遍的な宿命と、日々の生き方が絡み合い、人生の体験そのものである運命が決まる。鑑定ではご自身の宿命を知り、どのようにしたら運命が向上していくのかを理解できる。

また現在抱えている課題があれば、**宿命から課題解決のヒントを得ていく**ことが出来る。

算命学のビジネスへの応用法

企業を取り巻く環境には、**外部環境と内部環境**がある。
企業は、外部環境に適用しながら、内部環境の経営資源である、人・物・金を組み合わせながら営利を目的として、商材の生産と販売を継続的に行う組織である。

この中でもっとも高い人件費を占める「人」が重要であり、その中でも、**経営者が中心的役割を演ずる**ことになる。

企業の中でも特に中小企業においては、経営者の影響がもっとも大きく表れることになる。

経営者の大きな役割は意思決定であり、複雑化する社会においては、状況分析も難しく、非常に困難を伴うようになってきている。

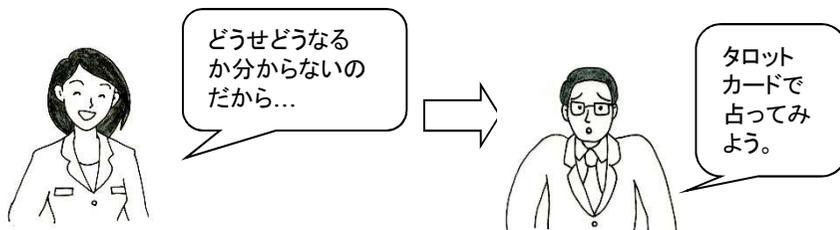
経営者の意思決定は、経営学の〇〇理論といった、事実に基づく冷静にかつ客観的に分析した案をもとに行われるものではなく、経営者の理念、モラル、哲学が大きく影響し、**直感に導かれるような非合理的意思決定**が多い。

さらに、トラブル発生時に緊急に措置をしなければいけない場合など、合理的判断をする材料も無いままに、決断しなければいけないことも多い。

その場合は、**人知を超えた何か目に見えないものに支配されている**ことを、実感する経営者も経験を積むほど多くなってくる。

人知を超えて未来を予測する場合、算命学は、1つのヒントを与えてくれる場合が多い。指導的立場にある人ほど、算命学に頼るケースが多いものである。

リスクを負いながら事業を営む経営者にとって、自分とは何者か？どんな状況にあるのか？という客観的に見た運勢を、**知っているか知らないかでは、大きな違い**になってくるものである。



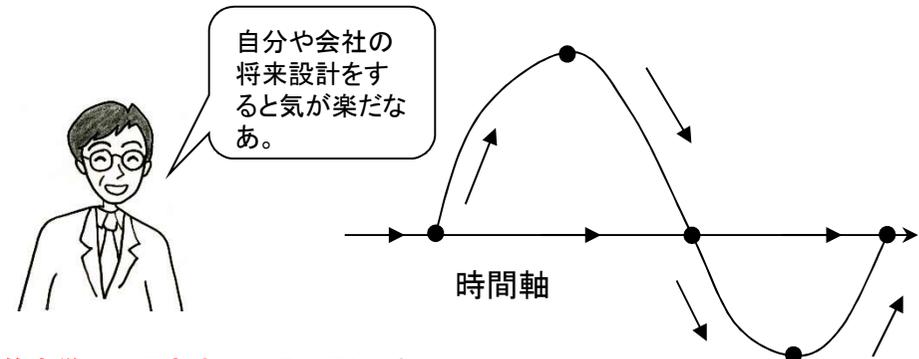
事前を知って留意するのと、何も知らずに突き進むのでは大違い！

鑑定としては、算命学、手相術、タロットカードなどたくさんあるが、なぜ何千年も伝わったのか？を場合に依じて、**身をもって体験する**と良い。

簡単な算命学でも当たることが多いため、鑑定結果を元に、将来ではなく、まずは**過去を振り返って検証してみる**ことが重要になる。

これを元に、自分自身の将来を知れば、全く知らずに人生計画を立てるよりは、もっと上手な人生設計が立てられるようになる。

また、会社の生年月日である、**法務局での登記日**を知れば、会社自身が持っている運命リズムも分かるようになる。



算命学の利用方法は下記の通りである。

- (1) 年と月で、**自分が気がつけるべき点**を意識することで失敗などを回避する。
- (2) 自分と部下や上司との関係を時系列で知る。
- (3) **チーム構成の設定**や後継者の選定に使う。
- (4) 重要な契約日などを決める。(どこでもよければ、良い日がベター)
- (5) **社員に将来設計させる**ことで、その日暮らしに陥らないようにする。
- (6) 株式の投資の参考にする。(社長の生年月日と登記日から割り出す)
- (7) **業績評価に利用**する。
(好調期の人には大きく設定し、不調期の人には準備運動を評価する。)
- (8) お客様の状況をもとに**営業に使う**。
(お客様の購入時期が重要になる住宅販売などに使う)
- (9) お客様の来店誘導に算命学を使う。(美容室やネイルサロンなど)

算命学連続講座の例

(注) 案であり、みなさんからの要望で追加修正します。

構成	概要	事例など
<p>第1回目 4月14日(水) 20:00~ 算命学と占いの違い、陰陽五行思想の内容と歴史、悩み事解消への適用領域 時運の簡単解析法の実習</p>	<p>算命学の全体解説、宇宙の法則との関係 皇室での利用法 陰陽五行哲学の構成、哲学を実証する算命学部門の役割 簡単な時運の実習と、出来事の振り返り</p>	<p>お悩み事解決の例 実習のステップと作成内容の一覧 児玉の時運の紹介</p>
<p>第2回目 4月28日(水) 20:00~ 五行図での人間関係の解析法の実習 (注) ネット上のソフトを使用</p>	<p>職場の人間関係などの生年月日からの割り出し方の実習</p>	<p>職場の不和の解決事例 (歯科医院での事例) 時間があれば手相術を解説</p>
<p>第3回目 5月11日(火) 20:00~ 人体星図による自分の宿命の割り出し方の実習 (注) ネット上のソフトを使用</p>	<p>陽占の意味と割り出し方 読み解き方の実習 天中殺の内容解説 六十花甲子の解説</p>	<p>お悩み事解決の例 時間があれば、タロットカードの活用法を解説</p>
<p>第4回目 5月26日(水) 20:00~ 十二大従星、適職占技 天中殺の利用法 (注) ネット上のソフトを使用</p>	<p>陽占の続き、天中殺論 十二大従星三分法 六十花甲子の宇宙盤の見かた</p>	<p>天中殺論の活用法の事例</p>
<p>第5回目 6月8日(火) 20:00~ 大運、年運、月運の出し方と読み解き方の実習、位相法の実習 (注) ネット上のソフトを使用</p>	<p>詳細な時運の出し方と読み解き方 位相法での家庭、自分、対外関係の把握法の実習</p>	<p>位相法の活用事例</p>

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー



- P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨
- P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像
- P25～P29 自分のセミナーの見直し方法
- P30～P35 算命学の解説と活用法
- P36～P42 時運の出し方の演習
- P43～P47 宿命表の自動算出ソフトの解説

昭和	11(子)	19	50	19	命数表				21	52	23	53	24	54			
	12(丑)	25	56	24					26	57	28	58	29	59			
	13(寅)	30	61	29					60	30	61	31	2	33	3	34	4
	14(卯)	35	6	34					5	35	6	36	7	38	8	39	9
	15(辰)	40	11	40					11	41	12	42	13	44	14	45	15
	16(巳)	46	17	45	16	46	17	47	18	49	19	50	20				
	17(午)	51	22	50	21	51	22	52	23	54	24	55	25				
	18(未)	56	27	55	26	56	27	57	28	59	29	60	30				
	19(申)	61	32	61	32	2	33	3	34	5	35	6	36				
	20(酉)	7	38	6	37	7	38	8	39	10	40	11	41				
	21(戌)	12	43	11	42	12	43	13	44	15	45	16	46				
	22(亥)	17	48	16	47	17	48	18	49	20	50	21	51				
	23(子)	22	53	22	53	23	54	24	55	26	56	27	57				
	24(丑)	28	59	27	58	28	59	29	60	31	61	32	2				
	25(寅)	33	4	32	3	33	4	34	5	36	6	37	7				
	26(卯)	38	9	37	8	38	9	39	10	41	11	42	12				
	27(辰)	43	14	43	14	44	15	45	16	47	17	48	18				
	28(巳)	49	20	48	19	49	20	50	21	52	22	53	23				
	29(午)	54	25	53	24	54	25	55	26	57	27	58	28				
	30(未)	59	30	58	29	59	30	60	31	2	32	3	33				
	31(申)	4	35	4	35	5	36	6	37	8	38	9	39				
	32(酉)	10	41	9	40	10	41	11	42	13	43	14	44				

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
昭和	33(戌)	15	46	14	45	15	46	16	47	18	48	19	49
	34(亥)	20	51	19	50	20	51	21	52	23	53	24	54
	35(子)	25	56	25	56	26	57	27	58	29	59	30	60
	36(丑)	31	2	30	61	31	2	32	3	34	4	35	3
	37(寅)	36	7	35	6	36	7	37	8	39	8	40	10
	38(卯)	41	12	40	11	41	12	42	13	44	14	45	15
	39(辰)	46	17	46	17	47	18	48	19	50	20	51	21
	40(巳)	52	23	51	22	52	23	53	24	55	25	56	26
	41(午)	57	28	56	27	57	28	58	29	60	30	61	31
	42(未)	2	33	61	32	2	33	3	34	5	35	6	36
	43(申)	7	38	7	38	8	39	9	40	11	41	12	42
	44(酉)	13	44	12	43	13	44	14	45	16	46	17	47
	45(戌)	18	49	17	48	18	49	19	50	21	51	22	52

平成18年	27	58	26	57	27	58	28	59	30	60	31	61
平成19年	32	3	31	2	32	3	33	4	35	5	36	6
平成20年	37	8	37	8	38	9	39	10	41	11	42	12
平成21年	43	14	42	13	43	14	44	15	46	16	47	17
平成22年	48	19	47	18	48	19	49	20	51	21	52	22
平成23年	53	24	52	23	53	24	54	25	56	26	57	27

		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
昭和	46(亥)	23	54	22	53	23	54	24	55	26	56	27	57
	47(子)	28	59	28	59	29	60	30	61	32	2	33	3
	48(丑)	34	5	53	4	34	5	35	6	37	7	38	8
	49(寅)	39	10	38	9	39	10	40	11	42	12	43	13
	50(卯)	44	15	43	14	44	15	45	16	47	17	48	18
	51(辰)	49	20	49	20	50	21	51	22	53	23	54	24
	52(巳)	55	26	54	25	55	26	56	27	58	28	59	29
	53(午)	60	31	59	30	60	31	1	32	3	33	4	34
	54(未)	5	36	4	35	5	36	6	37	8	38	9	39
	55(申)	10	41	10	41	11	42	12	43	14	44	15	45
	56(酉)	16	47	15	46	16	47	17	48	19	49	20	50
	57(戌)	21	52	20	51	21	52	22	53	24	54	25	55
	58(亥)	26	57	25	56	26	57	27	58	29	59	30	60
	59(子)	31	2	31	2	32	3	33	4	35	5	36	6
	60(丑)	37	8	36	7	37	8	38	9	40	10	41	11
	61(寅)	42	13	41	12	42	13	43	14	45	15	46	16
	62(卯)	47	18	46	17	47	18	48	19	50	20	51	21
	63(辰)	52	23	52	23	53	24	54	25	56	26	57	27
平成	1(巳)	58	29	57	28	58	29	59	30	1	31	2	32
	2(午)	3	34	2	33	3	34	4	35	6	36	7	37
	3(未)	8	39	7	38	8	39	9	40	11	41	12	42
	4(申)	13	44	13	44	14	45	15	46	17	47	18	48
	5(酉)	19	50	18	49	19	50	20	51	22	52	23	53
	6(戌)	24	55	23	54	24	55	25	56	27	57	28	58
	7(亥)	29	60	28	59	29	60	30	1	32	2	33	3
	8(子)	34	5	34	5	35	6	37	7	38	8	39	9
	9(丑)	40	11	39	10	40	11	41	12	43	13	44	14
	10(寅)	45	16	44	15	45	16	46	17	48	18	49	19
	11(卯)	50	21	49	20	50	21	51	22	53	23	54	24
	12(辰)	55	26	55	26	56	27	57	28	59	29	60	30
	13(巳)	61	32	60	31	61	32	2	33	4	34	5	35
	14(午)	6	37	5	36	6	37	7	38	9	39	10	10
	15(未)	11	42	10	41	11	42	12	43	14	44	15	45
16(申)	16	47	16	47	17	48	18	49	20	50	21	51	
17(酉)	22	53	21	52	22	53	23	54	25	55	26	56	

平成24年	58	29	58	29	59	30	60	31	2	32	3	33
平成25年	4	35	3	34	4	35	5	36	7	37	8	38
平成26年	9	40	8	39	9	40	10	41	12	42	13	43
平成27年	14	45	13	44	14	45	15	46	17	47	18	48
平成28年	19	50	19	50	20	51	21	52	23	53	24	54
平成29年	25	56	24	55	25	56	26	57	28	58	29	30

時運の出し方の概要

【運命星の割り出し方】

① 運命数を出す

運命数は、生まれ年と生まれ月から運命数表を見て導き出します。
昭和47年4月10日生まれの人では、運命数=59になります。

② 星数を出す

次に①で出た運命数から1を引き、**生まれた日を足して**星数を出す。

例：59(①の数) - 1(1を引く) + 10(日付) = 68 (星数)
61以上の場合は、そこからさらに60を引き、この場合は8になります。

③ 星数から運命星を知る

1~10:土星人 11~20:金星人 21~30:火星
31~40:天王星人 41~50:木星人 51~60:水星人

④ 運命星が陽(+)か陰(-)かを知る

亥	戌	酉	申	未	午	巳	辰	卯	寅	丑	子
-	+	-	+	-	+	-	+	-	+	-	+

昭和47年では子年生まれなので陽(+)となり、土星人(+)となります。

⑤ 霊合星人に当たるかどうかを調べる

自分が生まれた年の干支が<停止>に当たる人は霊合星人です。
下表で調べてください。

運命星(+)	干支	運命星(-)	干支
土星人(+)	戌年生まれ	土星人(-)	亥年生まれ
金星人(+)	申年生まれ	金星人(-)	酉年生まれ
火星(+)	午年生まれ	火星(-)	未年生まれ
天王星人(+)	辰年生まれ	天王星人(-)	巳年生まれ
木星人(+)	寅年生まれ	木星人(-)	卯年生まれ
水星人(+)	子年生まれ	水星人(-)	丑年生まれ

【2021年)の年回り】

土星人(+): 緑生	【12月が種子】
土星人(-): 種子	【1月が種子】
金星人(+): 健弱	【10月が種子】
金星人(-): 立花	【11月が種子】
火星(+): 乱気	【8月が種子】
火星(-): 達成	【9月が種子】
天王星人(+): 財成	【6月が種子】
天王星人(-): 再会	【7月が種子】
木星人(+): 陰影	【4月が種子】
木星人(-): 安定	【5月が種子】
水星人(+): 減退	【2月が種子】
水星人(-): 停止	【3月が種子】

年運に転記

月運に転記

【〇〇】の月運は毎年同じ。
12ヶ月周期でめぐる。

- 種子
- 緑生
- 立花
- 健弱
- 達成
- 乱気
- 再会
- 財成
- 安定
- 陰影
- 停止
- 減退

12年周期でめぐってくる。

【霊合星人の解説】

- [種子]&[再会]又は[再会]&[種子] ⇒最高の運氣
- [緑生]&[財成]又は[財成]&[緑生] ⇒最高の運氣
- [立花]&[安定]又は[安定]&[立花] ⇒最高の運氣
- [健弱]&[陰影]又は[陰影]&[健弱] ⇒最悪の運氣
- [達成]&[停止]又は[停止]&[達成] ⇒極端に良いことが起きたり、極端に悪いことが起きたりする。非常にとらえどころがない運氣。
- [乱気]&[減退]又は[減退]&[乱気] ⇒最悪の運氣

該当する人は、
〇〇&〇〇で
転記すること。

普通の人々が12年(12ヶ月)周期でサイクルするのに対し、霊合星人の場合は、「3年間好運氣⇒1年間悪運氣⇒1年間最高&最悪の運氣⇒1年間最悪の運氣」という6年周期(6ヶ月周期)でサイクルします。

水星人(一)の例

小生人(下):	減退	【月運】
水星人(一):	停止	【3月が種子】

2021年の欄に“停止”と記入

上下に記入
(右の月運の順を参照)

① 転記

2021	停止
------	----

陰影

減退

【月運】 (毎年変わらない)	
3月	種子
4月	緑生
5月	立花

種子の欄に“3”と記入

下へ続けて月を記入

印刷してね

③ 上に書き入れる ↑

① 転記 →

② 下に右の順番に書き入れる ↓

年運	してきたこと・将来すべきこと
2015	
2016	
2017	
2018	
2019	
2020	
2021	
2022	
2023	
2024	
2025	
2026	
2027	
2028	
2029	
2030	

ここに記入する



ここに、種子の月を記入して下に向かって順に月を記入

運勢の順番

【月運】
(毎年変わらない)

月	種子
月	緑生
月	立花
月	健弱 ↓
月	達成
月	乱気
月	再会
月	財成
月	安定
月	陰影
月	停止
月	減退 ↓

時運の概要

<種子>

12年間の運命周期がはじまります。総合的に、自分の運命がよい方向に回転をはじめめる時期、物事を開始する時期と考えてください。結婚、就職、引越しなどによい時期です。この時期に知り合った人は、将来あなたにとって大事な人になります。新しく商売をはじめたりすると、将来、大きな実りが期待できるでしょう。

<緑生>

大地にまかれた種が芽吹き、根をはり、グングン成長する時期です。愛情運も高まり、この時期にあらわれた異性は、ほぼ本物とみていいでしょう。財運、仕事運しもよし。ただし、この芽はまだひ弱なため、ちょっとした環境の変化で、ポキッと折れてしまうこともあります。油断していると、大きな落とし穴にはまってしまう危険もあるので、慎重な行動を心がけましょう。

<立花>

今後の基本的な方向を決定づける重要な時期です。この時期に成し遂げたことは、生涯、不動のものになります。とくに経済的には、この時期に得たものは生涯あなたが財運に恵まれる要素となります。ただし、ほかの運気と重なると、その運気を強烈にする働きがあるので、「殺界」と重なったときは要注意です。

<健弱>

「小殺界」です。しかし、まだ決定的なものではありません。<種子>からの成長でたまった「運気のウミ」を出す時期です。とくに肉体面にはっきりとあらわれてくるのが特徴ですが、経済面、愛情面でも無理な行動はやめ、冷静に、自分も周囲もかえりみる小休止の時期です。

<達成>

文字どおり、自分の望みが叶い、目的が達成されるという強運気です。<立花>で果たさなかったことは、この時期に完成させるといいのです。運気は最高潮に達しているの、愛情運、家庭運ともに充実しています。経済的にも好調で、収穫するほどの実りといった感じではないものの、何をやっても楽しい時期です。

<乱気>

「中殺界」です。<健弱>で肉体的な「運気のウミ」を出したのに対し、こんどは5年間たまった精神的な「運気のウミ」を出す時期です。働きずくめできた人は、ここでひと休みしましょう。新たな事をはじめようとしても空回りするだけなので、現状維持を心がけてください。もちろん結婚はいけません。心ここにあらずといった普通では考えられないミスを起こしたり、身内に不幸が起きやすいというように、精神的なダメージを受けることの多い時期です。

<再会>

結婚、就職、転職、開業、引越しなど、すべてにおいて、新しい事を仕掛けるチャンスが再度到来しました。愛情面でもやり直すよい時期です。人との出会いに幸運のカギがあります。また、前年に起きたトラブルも、この時期に働きかければ、以前よりよい状態に改善できます。

<財成>

収穫の時期です。とくに財運は強く、やることすべてがお金になり、何をしても成功に結びつきます。12年に一度だけ訪れる蓄財の年なので、大いに稼ぎまくってください。ただ、大切な人との別れが生じる可能性があります。財を得たら、何か人のため、世のためになることに使うことで愛情運が上昇します。

<安定>

すべての成果を勝ち取り、人生の果実を味わう時期です。ここでは、新たに事を起こそうなどと考えず、優雅に充実した生活をおくるように心がけましょう。がむしゃらに押しまくることはやめて、これまでの8年間の人生を静かに振り返り、次に来る「人生の冬」に備えることです。

<陰影> (大殺界)

冬の到来、「大殺界」です。運気がただひたすら降下します。周囲に対するものの見方が歪み、それが原因で判断をあやまったり、大きな錯覚におちいったりしがちです。あなたのまわりでも、あなたを不安におとし入れるような心配事が相次いだり、判断に苦むような得体の知れない出来事が起こるのも特徴です。

<停止> (大殺界)

「大殺界」のど真ん中、まさに八方ふさがりといった言葉がピッタリの状態です。だれもあなたのいうことに耳を傾けてくれません。だからといって、自分一人で行動すると大きなミスを犯し、周囲に大きなダメージを与えたり、他人の信用を損ねたりします。ただおとなしく耐える時期です。

<減退> (大殺界)

「大殺界」のラストです。多少運気が上昇に向かっていきますから、なんとなく気分は明るくなります。しかし、油断は禁物です。自分が信頼していた人に裏切られたり、身内や愛している人が突然亡くなったりと、取り返しのないことが起こりやすい時期です。そして、とかく悪い運気が自分の内側へ内側へと向かってくるので、心の病気におかされやすいのもこの時期です。金銭的には、身につけたものをゼロにしてください。ここで金銭を惜しんでいると、運気はさらにマイナスになり、翌年訪れる<種子>の運気まで損なう恐れがあります。

時運の概要

1 小殺界である「健弱」 “小殺界”では肉体面に歪みが生じる

いくら“小”といえども“小殺界”＝<健弱>も油断できません。

<健弱>は、その文字からも想像がつくでしょうが、とかく健康を損ねやすい時期です。<種子>以来の成長でたまってきた疲れが、肉体面に顕著にあらわれるときとを考えてください。とくに自分がふだんから抱えている弱点については、どんなに注意しても、しすぎることはありません。

<健弱>で無理をすると、目には見えないものに蝕まれていきがちです。この時期は、肉体面だけでなく、経済面、愛情面からも、自分も周囲も冷静にかえりみる、いい機会ととらえ、とくに肉体面での疲れを癒すことに専念する必要があります。

“小殺界”は、“中殺界”とともに、運命が低迷する時期ですから、油断せず、とにかく自重することが大事です。体調がすぐれなかったとしたら、大事をとって無理をしないと、たとえ病に倒れたとしても、長期療養に入るように、常に心がけておけば、最悪の事態になることは避けられるはずです。

“殺界”が関わるところ、かならず運命の歪みが生まれるというのが「六星占術」の原理なのです。“中殺界”だけでなく、“小殺界”のときでも先を焦ったりせず、過去を振り返り、また未来を見据えていくことを、忘れないでいただきたいです。

2 中殺界である「乱気」 “中殺界”は精神面に歪みが生じる

“大殺界”のときだけでなく、“中殺界”でも、不運はいやおうなく訪れます。

“中殺界”は<乱気>といいますが、自分の意思とは無関係に、思ってもいないような行動に出してしまうという大きな特徴があります。文字どおり「気が乱れる」のですが、精神面でさまざまなトラブルが生じやすい時期なのです。

いつもだったら何も感じないようなことに対しても、ひじょうに敏感になり、過剰に反応してしまう傾向があります。ちょっとしたことでカッとなったり、あるいは悲しくなったりするなど、自分で自分を抑えることができなくなるのです。

そしてそれが原因で他人を傷つけたり、相手の機嫌を損ねたりしてしまい、結果として自分にとって大きな不利を招いてしまうだけでなく、努力が無になったり空回りばかりすることも避けられません。

ですから、<乱気>に支配されているときは、自分の心を強力にコントロールするよう、常に心がけておく必要があります。自分も、また、周りの人たちも予想しないような行為に走る――それが<乱気>と考えていいのです。

3 大殺界での対応 「陰影」「停止」「減退」

“大殺界”のときはどのようにして過ごせばいいのか？

第一に、とにかく自分を“抑える”ように努めること。そして、第二に、自分と相性の悪い人とつき合うこと。この二つが“大殺界”の魔力を多少なりともダウンさせる方法なのです。「自分を抑える」というのは、要するに、自分の運命星らしい生き方をしないことです。

“大殺界”の時期というのは、その人の運命のエネルギーが大幅に低下します。すると、すべての面にわたってギクシャクしてきます。“大殺界”に入ると、何となく体がだるく感じられます。当然のことながら、気力も充実しません。

要するに、“大殺界”の時期というのは、自分が本来持っているエネルギーが失われているわけですから、自分のよさがほとんど姿を消してしまうのです。そのため、心身ともにギスギスした感じが出てくるわけです。積極的に事を起こさないようにするのも大事です。

結婚、就職、転職、引っ越し、出産、転校、事情を興す、お店を開く、家を建てる、マンションを買う、あるいは改名など、あなたの一生を左右するようなことは絶対に避けましょう。

それなのに私たちは、自分の思うようにならないと、焦りが出てきて、ついつい無理な行動をしがちです。

そして、それが逆に自分を苦しめるのです。自分ひとりが苦しむだけならまだいいのですが、下手をすると、周りにまで大きな迷惑をかけてしまうことになりかねません。そのときになって後悔しても、どうしようもないのです。

“大殺界”のときには、一度判断をあやまると、連鎖反应的に次のあやまちを誘発してしまいます。そればかりでなく、ますます間違った方向で考えることになってしまい、さらにあやまちを犯す結果になってしまいます。

いわゆる悪循環におちいってしまうのです。

こうなると、その人の生活は次から次へと難題がふりかかってきて、最後は自分を完全に見失い、悲惨な結末を迎えることもあるのです。

経営課題解決法(算命学活用)セミナーシリーズ

シリーズ紹介のフロントセミナー

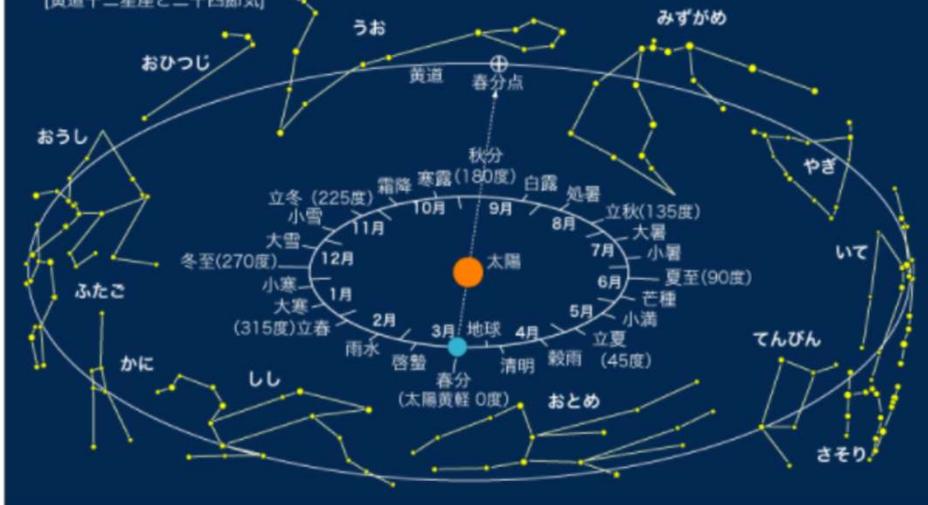


- P2～P15 セミナーシリーズ実施の趣旨
- P16～P24 マネジメントの仕組みの全体像
- P25～P29 自分のセミナーの見直し方法
- P30～P37 算命学の解説と活用法
- P38～P48 時運の出し方の演習
- P49～P53 宿命表の自動算出ソフトの解説



鬼谷算命学

星座の中を移動する太陽
[黄道十二星座と二十四節気]



同意文

ご利用にあたって以下の文に同意してください。

1. 本サイトは管理者の責任で掲載しています。
2. 他の算命関係者の見解などを統一しているものでなく、松本和也先生の教えに則っていますが、一部修正、加筆させていただいています。
3. 結果に対して解釈しておりません。解釈は自由ですが、その責任は当サイトにはありません。

- 同意します
 同意しません

サイトに入る

鬼谷算命学のサイトを使います。

<http://www.webyou2.jp/3mei/sanmei.html>

① ここを下にスクロール

② ここをクリック

鬼谷算命学

●西暦 ○明治 ○大正 ○昭和 ○平成 西暦 2021 年 6 月 算命カレンダー

日数計算を数え年とする場合は、チェックを入れてください。

鬼谷算命学の基本的な部分のみの算出を行います。 [基本版へGO](#)

鬼谷算命学の拡張的部分を含めて算出を行います。 [拡張版登録](#)

拡張版のご使用には、メールアドレス及びニックネーム、生年月日の登録が必要となります。(ご親族、ご友人なども合わせて登録できます。)

ユーザログイン

メールアドレス	<input type="text"/>
本人ニックネーム	<input type="text"/>
<input type="button" value="ログイン"/>	<input type="checkbox"/> ログイン情報の保存

[ログアウト](#)

New ご使用時に便利な、メモ機能及びカテゴリ機能が追加されました。
New ログイン情報保存機能が追加されました。
New アクセス情報表示機能が追加されました。

Last Update 2015/08/20

④ 上記を入力して
ログインする。

③ 拡張版を利用します
ので登録をお勧めし
ます。

メンバー選択

本人メールアドレス

カテゴリー選択 すべて 親族 知人 仕事 政治 スポーツ 芸能 その他

メンバー選択 ▼

誕生日 西暦 明治 大正 昭和 平成

西暦 1953 ▼ 年 1 ▼ 月 24 ▼ 日

性別 女 男

登録カテゴリー 本人

アクセス情報	登録日 2017/04/23 ログイン回数 789回	本人**占い回数_基本版 5回	本人**占い回数_拡張版 110回
	最終占日 2021/06/08 メンバー数 587人	メンバー占い回数_基本版 2回	メンバー占い回数_拡張版 1,397回

コメント

⑧ メンバーを選んで拡張版へGOをクリック。

⑤ この画面が出たらここをクリックしてデータ登録へ。
次ページへ

メンバー新規登録

本人メールアドレス	<input type="text"/>
カテゴリー設定	<input checked="" type="radio"/> 無指定 <input type="radio"/> 親族 <input type="radio"/> 知人 <input type="radio"/> 仕事関係 <input type="radio"/> 政治 <input type="radio"/> スポーツ <input type="radio"/> 芸能 <input type="radio"/> その他
ニックネーム	<input type="text"/>
誕生日	<input checked="" type="radio"/> 西暦 <input type="radio"/> 明治 <input type="radio"/> 大正 <input type="radio"/> 昭和 <input type="radio"/> 平成 <input type="text" value="西暦 1970"/> 年 <input type="text" value="1"/> 月 <input type="text" value="1"/> 日
性別	<input type="radio"/> 女 <input type="radio"/> 男
コメント	<input type="text"/>

⑦ 登録を押して、
戻るをクリック
前ページへ

⑥ ここへ登録をする。