

ライブ講師実践会 公開セミナー

“人間関係の可視化”による人事制度の大変革

～「情実人事」からの脱却で劇的效果をもたらす良質な人的資本経営法～

2023年4月23日（日） 14：10～15：40

日本経営士会 業務執行理事
元 中部大学 経営情報学部 教授
元 京都大学 産官学連携センター 特任教授

算命学経営活用研究会 代表

児玉 充晴

公式ホームページ：<https://sanmei-keiei.com/>

メール：kodama@sanmei-keiei.com



セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

(セミナー要旨)

従来の人事制度、特に「**情実人事**」は会社にとってマイナスの影響がありました。公正性の欠如で社員の不満や不信感を生み、生産性の向上もできずにいました。

「人の適材適所や人間関係での相性」は目に見えず企業は対応に苦労してきました。

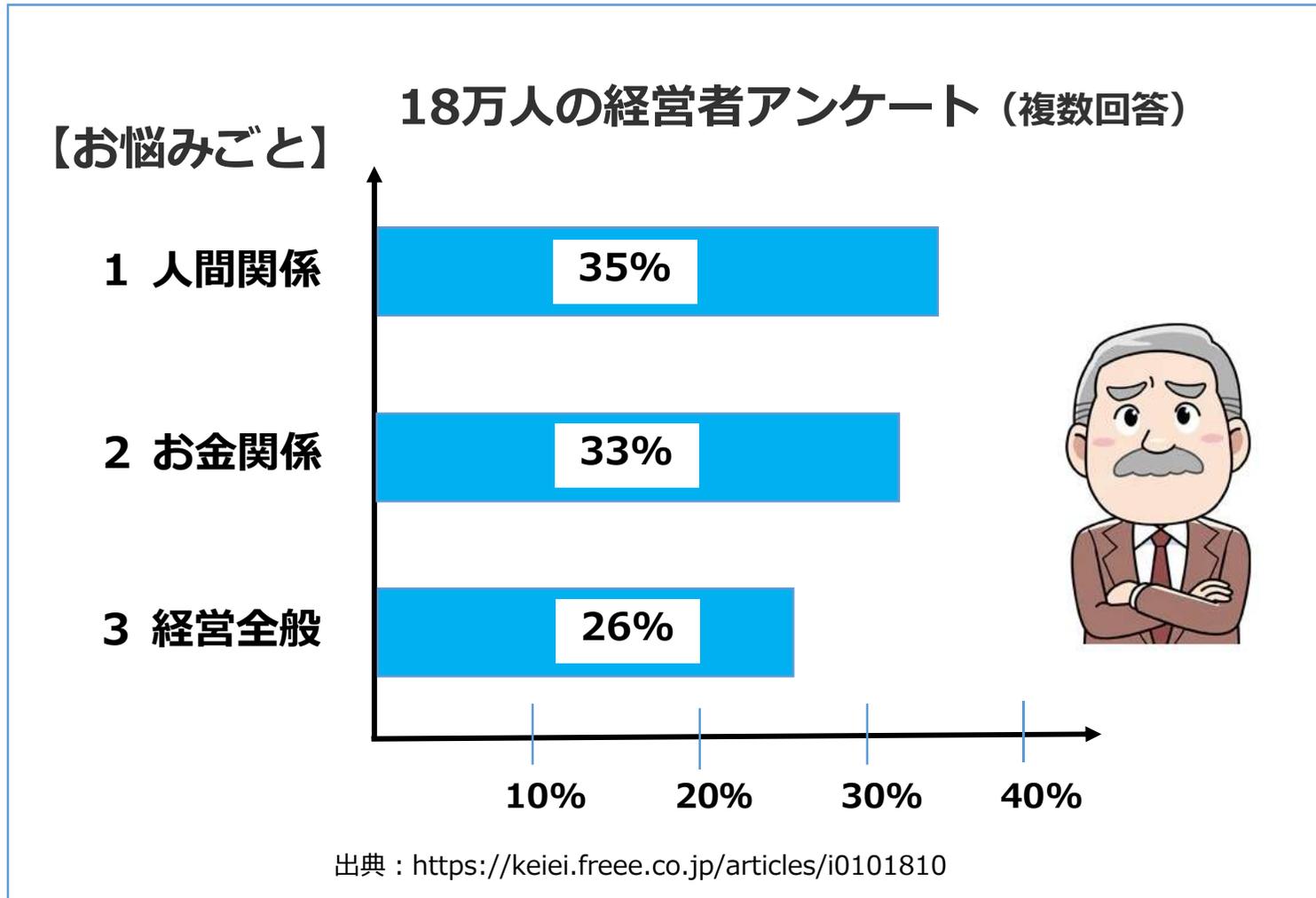
→ 経営者のお悩みの1位は人間関係です。(次ページ18万人のアンケート結果)

今回、**最新の経営理論と古典理論を組み合わせ**て、個人の特徴や人間関係を分析できる「**人間関係可視化ツール**」を完成させました。

これにより、「**エビデンスに基づく論理的人事**」ができるようになり、**業績の向上**はもとより「**人間関係改善による離職率の低下**」も可能になりました。実際の適用事例から、導入による**劇的なコストパフォーマンス効果**を紹介します。

30年前の1位から34位までに転落した「日本の会社のビジネス効率」がこれにより大幅に改善でき、**良質な人的資本経営**につながることを期待しています。

社長・経営者のお悩みごと



簡単自己紹介



児玉 充晴 (工学博士、経営士、第三者評価員)

(一社) 日本経営士会 業務執行理事

元 中部大学 経営情報学部 教授

元 京都大学 産官学連携センター 特任教授

京都大学 電子工学研究科を修了、電電公社 (現NTT) に入社
企業派遣で、ハーバード大学 ビジネススクールに留学

いろいろな部門の管理者を経験して、企業改革に取り組む
営業本部の部長をしながら、工学博士号を取得
定年退職後に大学教授に就任、4大学の客員教授を兼任

京都の阿闍梨様に付いて、10年間、古典理論を勉強
経営への適用方法を研究

企業顧問契約：31社、セミナー講師：64回/年の実績

→ いろいろな会社で古典理論の有効性を検証してきた。

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



困りごとの解消の企業支援事例

(約4年間で23社を支援)

	企業の概要	困りごと
1	板金会社 社員数15名	若手 2 代目社長で人間関係の改善が課題
2	水処理環境会社 社員数700名	後継体制が未整備で社員の定着率も悪い。
3	社長清掃・環境会社 社員数80名	社長の高齢化に伴う後継体制の整備が課題
4	リサイクルショップ 社員数25名	人の適正配置での店の人間関係改善が課題
5	陶器瓦メーカー 社員数470名	管理職者の適性者の抽出と組織化が急務
6	ガラス製造会社 社員数250名	社内の組織づくりの体制整備が課題
7	義肢装具会社 社員数9名	社員の定着率向上が課題
8	老舗日本料理店 社員数7名	店内の人間関係の改善が課題
9	電気機器保守会社 社員数45名	社員の定着率向上が課題

セミナー登壇実績例 (年間のべ64回)

	主催	受講者
1	岡崎信用金庫	塾生会の若手2代目社長
2	岐阜信用金庫	青年重役会メンバー
3	NECラーニング	NECグループの管理者
4	京都府商工会連合会	実践経営大学メンバー
5	大府商工会議所	商工会議所会員の経営者
6	多治見商工会議所	若者未来塾メンバー
7	尾西信用金庫	びしん経営塾21メンバー
8	東濃信用金庫	とうしん青年経営者クラブ
9	愛知県医療法人会	法人会の医療従事者

MBA出張講義の年間の実績例 (のべ64回) 太文字体はシリーズもの

	月日	主催	題目	対象者
1	1月11日	岡崎信用金庫 おかしん塾生会(7)	事業承継等の改革の進め方の実際 (算)	塾生会13期生70名
2	1月18日	岐阜信用金庫 青年重役会 (6)	事業承継等の改革の進め方の実際 (算)	青年重役会メンバ
3	1月20日	NECラーニング	MOT流ビジネス手法(アドバンス編) (算)	NECグループの管理職者
4	1月23日	尾西信用金庫 びしん経営塾21 (6)	事業承継など企業改革のまとめ (算)	びしん経営塾21 4期生
5	1月25日	岡崎信用金庫 おかしん塾生会(8)	情報化時代の業績向上法のまとめ (算)	塾生会13期生70名
6	2月3日	実践経営大学の個社別指導	マネジメントの知恵に基づく業績向上法の実践 (算)	京都府商工会連合会 主催
7	2月4日	㈱T社企業内研修	経営管理の基礎とケーススタディ、コミュニケーション法	社員全員
8	2月9日	京都府城陽市の老舗料亭	手相の読み方と男女の心理学 (算)	地元の婚カツの一環として実施
9	2月15日	ベンチャーキャピタル(F社)	社員のヤル気を引き出す企業変革法 (算)	滋賀県を主体とする中小企業
10	2月18日	五十川製紙㈱	工場見学と工場内のマネジメントの高度化法	岐阜県内の若手経営者15名
11	2月20日	㈱吉幸社内研修	マネジメントの知恵に基づく業績向上法	社員全員
12	2月24日	大府商工会議所	情報化時代の業績向上法	商工会議所メンバー 30名
13	3月23日	春日井商工会議所、産学交流プラザ	業績アップのための“伝える技術”高度化セミナー	商工会議所メンバー 60名
14	4月7日	㈱T社企業内研修	マネジメントの基礎となる社内の仕組み	社員全員
15	4月19日	多治見商工会議所	情報化時代の業績向上法 (算)	若者未来塾25名
16	4月24日	岐阜信用金庫 青年重役会	業績向上法の基本 (7月までの4回シリーズ) (算)	青年重役会メンバ
17	5月15日	春日井商工会議所、産学交流プラザ	“情報化時代の業績向上法” 5回連続セミナー (算)	商工会議所メンバー 80名
18	5月17日	岡崎信用金庫 おかしん塾生会	業績向上法の基本 (来年2月までの8回シリーズ) (算)	塾生会14期生70名
19	6月11日	尾西信用金庫 びしん経営塾21	職場のコミュニケーション法 (8回シリーズ) (算)	びしん経営塾21 5期生
20	6月25日	㈱エステム 上級管理職研修	マネジメント研修基礎編(2回シリーズ)	社内の上級管理職者全員
21	6月28日	NECラーニング	MOT流ビジネス手法(アドバンス編) (算)	NECグループの管理職者
22	7月3日	大府商工会議所 製造業部会主催	情報化時代の業績向上法	商工会議所会員企業の間管理職者
23	8月6日	中部大学 SMP2012	企業変革の基礎、実践法営業構造の変革法(3講座)	夏期集中講座 42名
24	8月20日	㈱エステム 幹部研修	情報化時代の業績向上法一型紙営業方法一	経営幹部
25	9月11日	三春商工会議所 異業種交流会	本質を究めると進むべき道が分かる (算)	商工会議所メンバー24名
26	9月22日	第25回 東海ブロック大会 春日井大会	営業の自動設計法	青年部東海ブロック70名
27	9月27日	東濃信用金庫	情報化時代の業績向上法(来年度まで5回シリーズ) (算)	とうしん青年経営者クラブ35名
28	10月10日	㈱エステム 一般管理職研修	マネジメント研修基礎編(2回シリーズ)	社内的一般管理職者全員
29	10月20日	算命学寺子屋有志	来店誘導と営業の自動化設計法	有志15名
30	10月26日	子供ネット八千代 ママカフェ	算命学と人生相談	会員18名への講演と人生相談5名
31	11月7日	愛知県医療法人協会	人間の心理と行動パターンを理解する (算)	愛知県の医療従事者等120名
32	11月22日	㈱アールビー社内研修会	リサイクルショップの業績向上法	社員全員
33	12月1日	㈱アロートラストシステムズ管理職研修	マネジメント研修基礎編(2回シリーズ)	管理職者90名
34	12月7日	大垣商工会議所	ハーバード流ビジネスプラン策定法 (算)	起業した若手20名

セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来の人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

従来型の人事異動の一般的な手順概要



1 情報収集：

社員の過去の**実績や能力、人間関係情報**などを収集

2 実績評価：

社員の過去の**業績や売上高などの実績**を評価

3 情報と実績の照合：

情報と実績を照らし合わせ、社員の能力や人間関係と実績を評価し、**適材適所の人事異動や昇進・降格の判断**を行う。



.....

結論： 情報収集の方法や、実績評価の方法が**偏ってしまう**と、**公平性が失われる恐れ**がありました。

従来の情実人事（引き）での人事異動の問題点



1 評価の偏り：

人事異動の決定がある程度**内部的な繋がりで決められる**と、人事担当者によっては**個人的な好みや関係性に基づいた判断**がなされることがあり、**公正性が損なわれる**恐れがある。

その結果、能力や業績に応じた評価が行われず、優秀な人材が見過ごされる場合がある。

2 個人の意向を無視することがある：

人事異動が上層部によって決められる場合、**個人の意向や能力・適性が考慮されない**ことがある。これにより、個人がやりがいを持って働ける職場環境から離れ、**モチベーションが低下する**ことがある。

3 チームの分断：

人事異動が上層部によって決められることで、部署の人事異動が連動する場合がある。これにより、上司の判断によって部署間のバランスが崩れ、**チームの一体感が失われる**ことがある。

4 長期的なキャリア形成の妨げ：

個人のキャリア形成が妨げられることがある。そのため、社員はキャリアプランを描けず、会社に長く在籍することを躊躇することがある。



.....
結論：以上のような従来型の人事異動の制度は、公正性や個人の意向、チームの一体感、長期的なキャリア形成などに悪影響を与えることがあるため、見直しが必要である。

従来型人事制度の持つ問題点



1 長期的な視野の欠如

短期的な目標を達成するための手段としての人事制度が問題

2 成果主義に偏りがち

短期的な目標を達成するために個人的な努力に集中し、協力やチームワークを促進することが困難

3 モチベーション低下の原因

評価や報酬を個人の業績に基づいて行うため、評価が悪かった場合には罰則的な措置がモチベーション低下の原因の一つ

4 スキルアップを促進していない

社員がスキルを習得し、成長することを促進するような措置を講じていない古い人事制度

5 組織文化の形成に寄与していない

社員の声を反映するような制度が欠如していたりして、組織全体での目標達成や社員の満足度向上が困難



.....

結論： 問題点を多く抱える従来の人事制度を抜本的に改革して、**生産性の向上、働き甲斐の醸成**など人材採用にも効果的な制度に作り変える必要がある。

政府が推進する働き方改革から見た課題



1 フレックス制度の導入：

労働時間や勤務場所を柔軟に変更することができる制度で、一般企業では**柔軟性が不足している**という課題がある。

2 働き方の多様性の認識：

副業やスキルアップ支援などが挙げられ、現在の一般企業の人事制度には、**従来働き方に固執する傾向**があるという課題がある。

3 ワークライフバランスの改善：

現在の一般企業の人事制度には、**過剰な労働時間や長時間労働が問題**となっているという課題がある。



4 キャリアアップの機会の提供：

現在の一般企業の人事制度には、**キャリアアップの機会が不足している**という課題がある。

5 組織風土の改善：

組織風土が改善されていないという課題があり、例えば、ワークライフバランスを尊重する風土の醸成や、フィードバックを受け取りやすい風土の醸成が挙げられる。

.....
結論： 以上のような**政府が進める働き方改革実現**のためには、
従来の**人事制度を改革**して、生産性を向上させて、
余裕のある組織風土にする必要がある。

人的資本の可視化の進め方

従業員の能力や経験、人的関係性などを可視化することで、企業の競争力や人材マネジメントを改善することが目的で以下の活動を行う。



1 データの収集

従業員の能力や経験や人的関係性等を把握するためのデータを収集する。

2 データの分析

収集したデータを分析し、従業員のスキルや能力、キャリアパスなどを可視化する。この段階では、従業員の能力や経験に基づいた評価や、従業員の強みや弱みを洗い出すことが目的となる。



3 可視化ツールの導入

分析結果を可視化するためのツールを利用することで、従業員のスキルや経験、人的関係性などを簡単に把握することができる。

4 データの活用

可視化されたデータを活用して、従業員のスキルアップやキャリアパスの検討、プロジェクトチームの編成など、人材マネジメントの改善に役立てるとともに従業員自身が自己評価を行うことも可能になる。

.....
結論： 以上のような人的資本の可視化は、従来型の人事制度を抜本的に改革できるものと期待される。

エビデンスに基づく論理的な人事の効用



1 客観的な評価

エビデンスに基づく論理的な人事は、情実人事での主観的な判断による人事判断よりも**客観的な評価が可能**である。
また、データや分析に基づいた人事判断は、公正性が高く、社員のモチベーション向上につながる可能性がある。

2 時間の短縮

エビデンスに基づく論理的な人事は、データや分析に基づくため、人事判断に必要な時間が短縮される可能性がある。
迅速な人事判断が可能になり、業務効率の向上が期待できる。

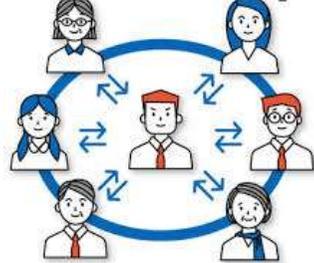
3 組織の改善

エビデンスに基づく論理的な人事は、データや分析に基づくため、問題の把握や改善に役立つことがあり、**組織の改善が促進される**可能性がある。

.....
結論：従来型の人事制度の抜本的改革には、情実人事から脱却した**エビデンスに基づく論理的な人事**が必要になると期待される。

可視化ツールで相性の良い職場環境を作るメリット

Relationship



1 モチベーションの向上

お互いに協力しあって仕事に取り組むことができ、やる気やモチベーションが高まり、業務に取り組む姿勢もよくなる。

2 ストレスの軽減

社員間の人間関係が悪いとストレスになるが、相性の良い職場環境では、ストレスが軽減されるため、健康にも良い影響がある。

3 人材の定着率の向上

社員がやりがいを感じ、自分の能力を活かすことができるため、人材の定着率が向上する傾向がある。

4 生産性の向上

ストレスが軽減され、モチベーションが向上することで、生産性が向上するという効果が期待できる。

5 チームワークの強化

社員がお互いに信頼し合い、チームとして働くことができ、チームワークが強化され、業務の効率化や品質向上につながる。

6 新たなアイデアや発想の出現

社員間で意見交換や情報共有がしやすくなり、新たなアイデアや発想が生まれて会社全体の発展につながるようになる。

(注) 上記の効果は、**業績評価指標や金銭的価値への置き換え**が可能

セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

人的資本経営と「人間関係の可視化ツール」の活用

【人的資本情報の開示の方向性】

個人の知識や技能を企業の資本とみなす「**人的資本**」の**情報開示**が一気に進む。政府は早ければ**2023年3月期の有価証券報告書**（有報）から、企業に人的資本情報の開示を義務付ける方針で、**対象は約4000社にのぼる。**

【人的資本とは】

人的資本とは、従業員などの**人材を企業価値を生む投資対象**と捉え、**人事制度や施策を講ずる考え方**である。

人が持つ能力を、「モノ」や「カネ」と同様の資本として捉える経済学用語です。具体的には個人が持つ能力・才能・技能資格・資質など、**価値を生み出すことができる資本**を指します。

【最新経営理論や古典理論の活用法】

人材を企業価値を生む投資対象とした場合、**以下の把握が必要**となる。

- (1) 人の宿命から割り出す**「適材適所」での最も経済価値の大きい人的配置**
- (2) 人の相性から割り出す、**最も生産性の高いチーム構成**

これらを把握するために「**人間関係の可視化ツール**」や「**宿命表**」を利用するのは、理にかなった方法である。

知っている／知っていないでは大違いなのである。

人的資本経営のエンゲージメントの評価のものさし

エンゲージメントとは従業員が会社に対して抱く愛着を指すものであり、会社への帰属意識や理念・ビジョンへの共感、貢献意欲、職務満足などを内包する概念です。

人的資本経営へのツールの活用効果がこのスコアで分かる！



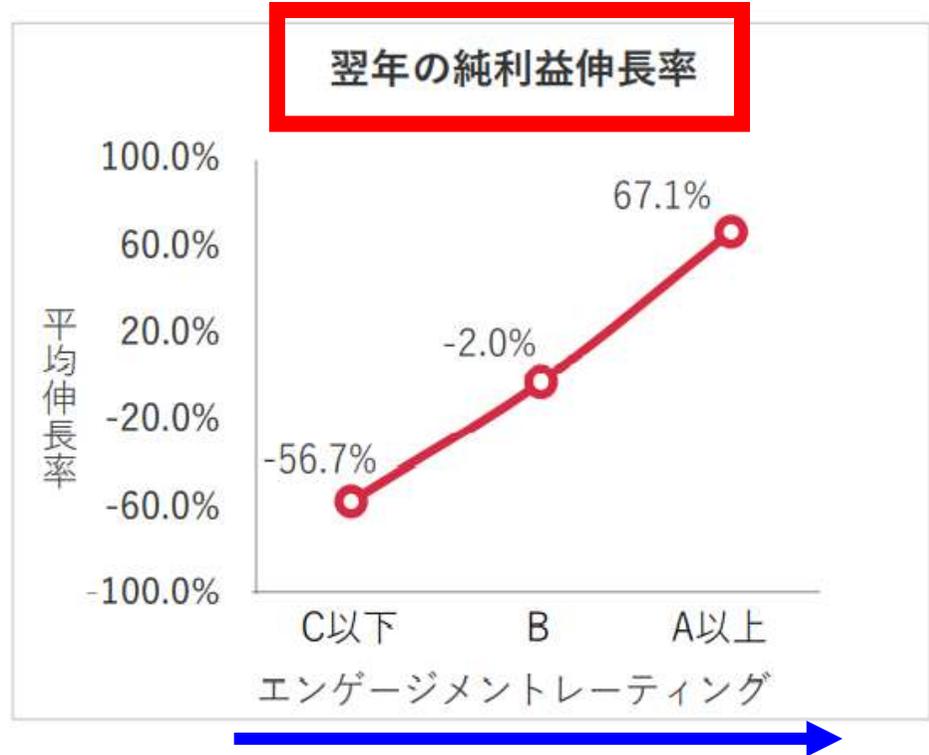
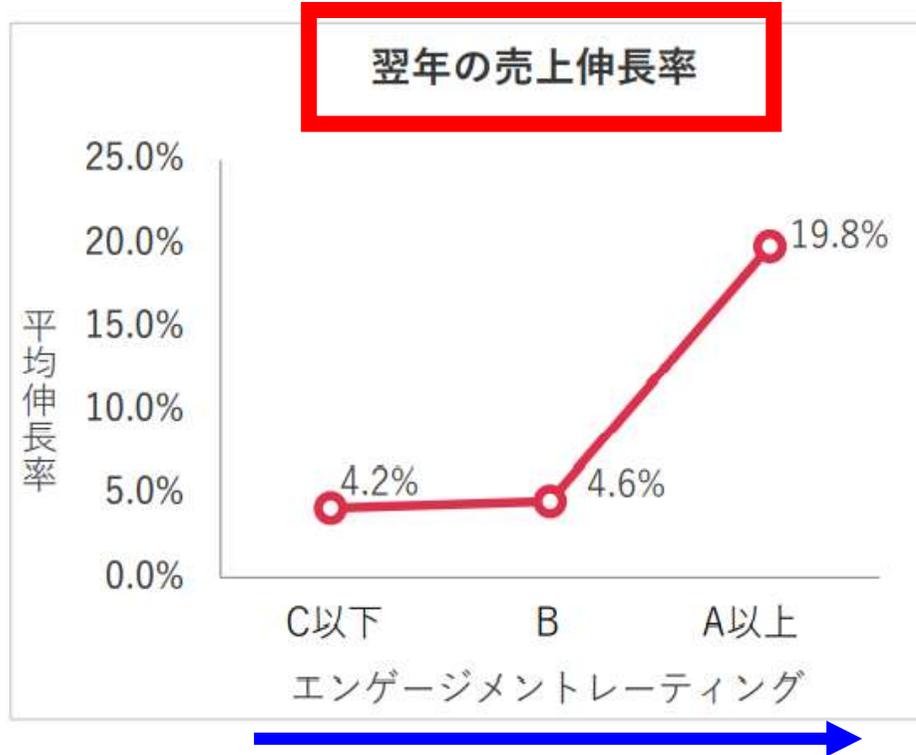
定型アンケート調査にてスコアを算出

レーティング	スコア	組織状態	想定されるシーン	打ち手の方向性
AAA	67以上	信頼しあえている ※「弱み＝課題」と捉えている	<ul style="list-style-type: none"> ■メンバーに多少厳しいフィードバックをしてもメンバーはそれを受け止め、上司に感謝してくれる ■メンバーが、ネガティブなことであっても、上司や同僚に本音で話ができる 	<p>「成功事例のナレッジ抽出」</p> <ul style="list-style-type: none"> ■育成体系の整備 ■定期的な配置転換 ■重点指標の定義 …など
AA	67未満			
A	61未満			
BBB	58未満	相互に話せばわかる	<ul style="list-style-type: none"> ■メンバーが会社や上司、職場に対する何かしらの不満は持っていても、上司がきちんと説明すればわかってくれる ■メンバー自身が課題意識をもって主体的に動くということは少ないが、上司からの支持があれば素直に取り組んでくれる 	<p>「定点観測をしながらの組織改善」</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ミドルの育成 ■マネジメントスタイルのせっけい ■表彰イベントの設計 …など
BB	55未満			
B	52未満			
CCC	48未満	不信感がある	<ul style="list-style-type: none"> ■組織に対して何らかの提案があっても、冷めた反応が返ってくる ■上司がメンバーに挙手を求めても、主体的には手が挙がらない 	<p>「信頼関係構築に向けた話し合い」</p> <ul style="list-style-type: none"> ■人材要件/採用メッセージの再設計 ■ビジョンの再設計による統合 ■評価基準の再設計 …など
CC	45未満			
C	42未満			
DDD	39未満	相互に諦めている ※「弱み＝不満」と捉えている	<ul style="list-style-type: none"> ■会社や上司、職場に対する「陰口」が囁かれている ■「どうせ会社/上司は変わらない」という諦めの感情が蔓延している 	
DD	33未満			

エンゲージメントの経済効果



エンゲージメントの向上とともに
売上伸長率・純利益の伸長率が高くなる
傾向がみられる。

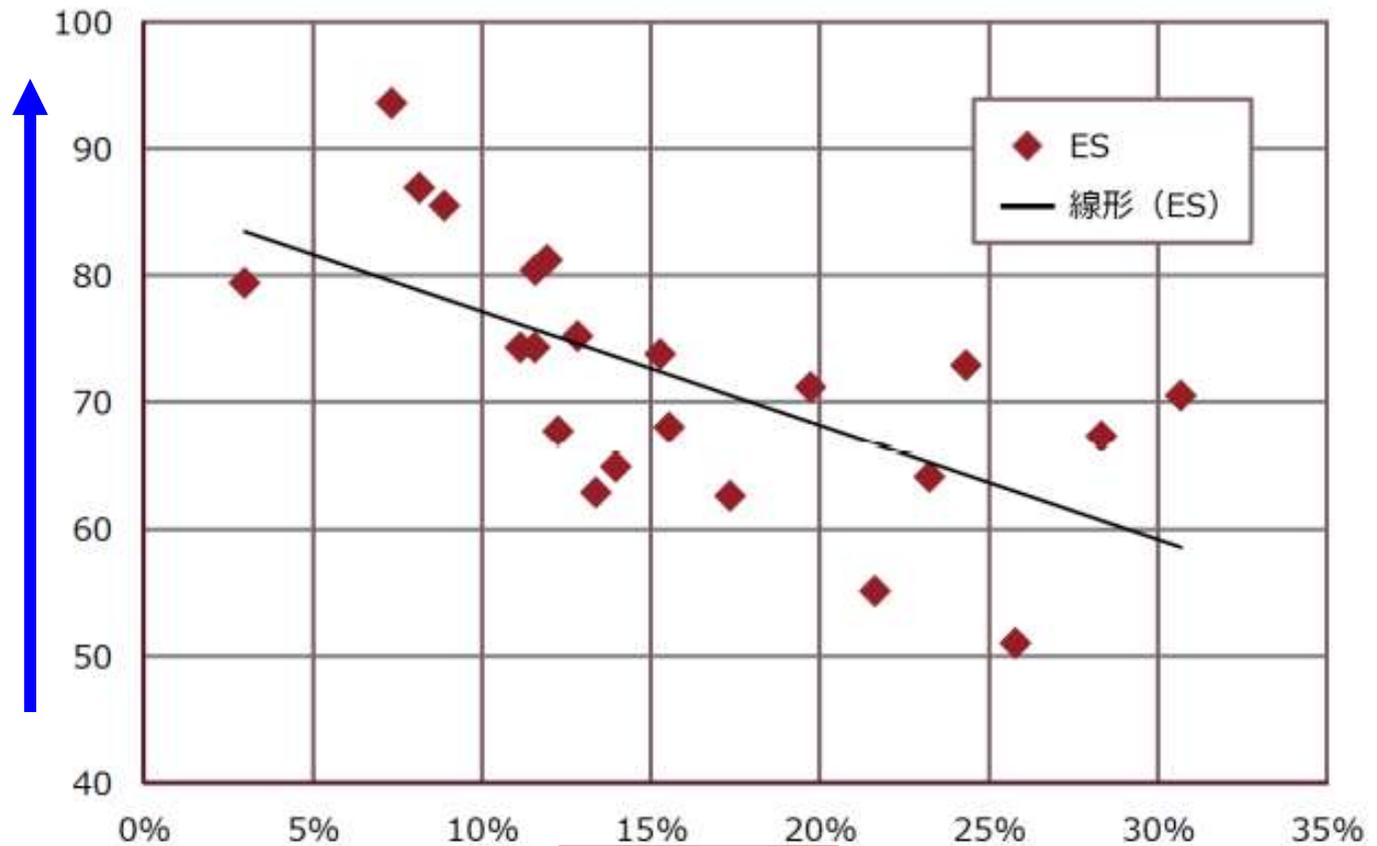


エンゲージメントと退職率との関係



エンゲージメントの向上とともに
退職率が低くなる傾向がみられる。

エンゲージメント
スコア



退職率

セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

企業が営む『事業』と『経営』とその効率化



『事業』とは、自社の顧客に対して、対価を支払ってでも手に入れたい価値を提供し続けること。



『経営』とは、企業がシステム（仕組み）だとすると、仕組みを工夫して最も効率的に動作させること

社内で利用可能な経営資源の投入を最適に配分して、最大のアウトプットを得ること



コストの大きな部分を占める『人件費』の効率化（ビジネス効率向上）は必須！

人材の適材適所と、相性に伴う最適配置が必要だが、効果的分析ツールがなかった。

リーダーに期待される役割

リーダーの役割は『意思決定』！
行き先を決めて自ら進むこと！



- (1) 目的・ゴール・ビジョンを決める。
- (2) ビジョンを示して伝える。
- (3) 自らが先導して進んでいく。
- (4) 見えないことにも挑戦する。
- (5) 信念・自信がある。



これはコロナ禍の中で非常に難しいこと！

意思決定の基礎となる理論や原理原則

「リーダーはいちいち勉強してられない！」

→ 有識者（第三者の目）の活用は必須！

社会統計・動向推移

社会環境変化

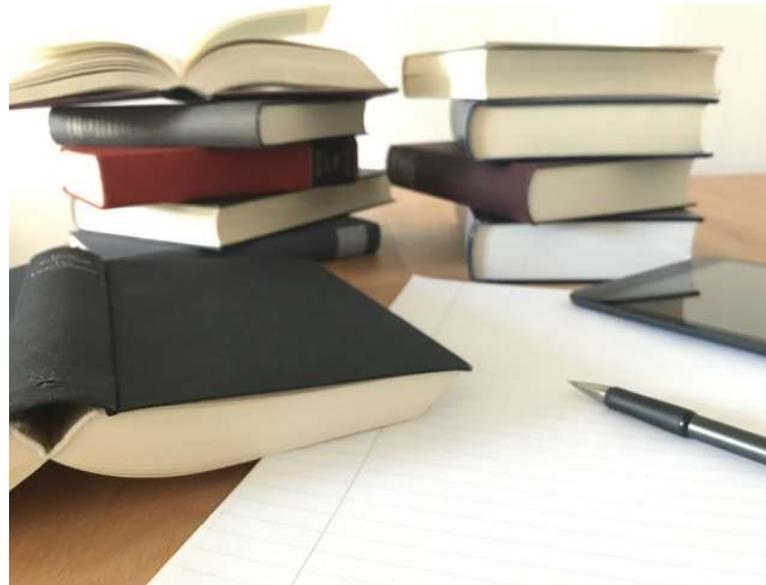
トレンド・予測

ファイナンス理論

フレームワーク

経済性工学

企業会計・
管理会計



マーケティング理論

心理学・脳科学

行動経済学

ゲーム理論

確率論・統計学

経済学・経営学

自然科学・数学

世界標準の経営理論の活用

日本での人気ランキング

- 第1位： 「センスメイキング理論」
- 第2位： 「知の探索・知の深化の理論」
- 第3位： 『弱いつながりの強さ』理論」
- 第4位： 「ダイナミック・ケイパビリティ理論」
- 第5位： 「組織の知識創造理論（SECIモデル）」
- 第6位： 「リソース・ベースト・ビュー（RBV）」
- 第7位： 「モチベーションの理論」
- 第8位： 「SCP理論」

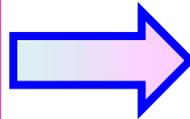


順位	最もお気に入りの理論	合計得点
1	第23章 センスメイキング理論	75
2	第12、13章 知の探索・知の深化の理論	66
3	第25章 「弱いつながりの強さ」理論	25
4	第17章 ダイナミック・ケイパビリティ理論	24
5	第15章 組織の知識創造理論(SECIモデル)	20
6	第3章 リソース・ベースト・ビュー(RBV)	15
6	第19章 モチベーションの理論	15
8	第1章 SCP理論	11
8	第4章 SCP対RBV、および競争の型	11
10	第18章 リーダーシップの理論	10

リーダーとして前に進むには？

「センス・メイキング理論 “Sense making”」

想定外・予測不可
不確実・不透明



確証がない中でも
納得すれば前に進める

Observe
見る

観察

Orient
志向する

ビジョン

Decide
決める

仮説

Act
行動する

実証

センス・メイキング(腹落ち)とは、想定・予測・期待していないこと (unexpected) を、感知 (observation) し、評定 (orientation) するプロセスである。



論理的な
意思決定情報

+

非論理的な
人的関係情報

=

リーダーの
意思決定

腹落ち

ここを埋めるのが経営理論

ここを埋めるのが古典理論

合理的な意思決定法

科学的 (論理的・合理的)

経験と勘と度胸 (KKD)

推論

確からしさ

モデル

因果関係



科学的な
根拠・裏付け

あいまい

数字の誤解

表面的現象



自信
なし

何千年も
伝わった
知恵を活用!



古典理論は意思決定に**論拠**を与える!

経験と勘と度胸で判断していた経営課題の解決に
古典理論は論拠を提供！

多くの解決法がある経営課題の例

→ 解決のための理論と手法が存在

【コメント】

差別化の決め手がないままに、**専門特化した
多くのコンサル会社が競合している状況**

- 例1 組織能力の向上と優秀人材の獲得・育成
- 例2 売上とシェアの拡大・営業力や販売力の強化
- 例3 コスト低減ーコスト構造の改革
- 例4 研究開発力の強化
- 例5 人的生産性の向上
- 例6 ブランド力の向上
- 例7 物流効率化・サプライチェーン改革
- 例8 事業基盤再編・ポートフォリオの見直し



決断が難しい経営課題の例

古典理論の適用のポイント

【コメント】

経験や勘で判断していた重要な判断に対して、
理論的な論拠をもたらすことができる。

- 例1 会社の経営の方向性、新規事業の立ち上げ時期
- 例2 上司、部下の適性と相性、相性の時期変化
- 例3 組織・人事、攻める部門、守る部門の人員選出
- 例4 新商品のリリースタイミング
- 例5 競合商品の弱点や攻め方
- 例6 組織改革（例：DXの徹底）
- 例7 タスクフォース組成時の人材選出
- 例8 将来の後継者の選別、育成方法



現代経営理論での心のマネジメント法の代表例

実践は理論により支えられ、理論は実践により検証される！

たかだか100年の歴史

【心のマネジメント理論の代表例】

- | | | |
|--------------------|---|----------------|
| (1) マズローの5段階欲求説 | → | モチベーションは段階的に |
| (2) ハーズバーグの二要因理論 | → | 実証に基づく動機づけ |
| (3) マクレガーのX理論・Y理論 | → | 人間の本質で考える |
| (4) 期待理論 | → | 期待を高めれば、実績も上がる |
| (5) 目標設定理論 | → | 目標がやる気を決める |
| (6) マクレランドの欲求理論 | → | リーダーシップへの影響を研究 |
| (7) テイラーの科学的管理法 | → | 業務を「見える化」 |
| (8) メイヨーのホーソン実験 | → | 「人間関係」でやる気向上 |
| (9) アージリスの未成熟－成熟理論 | → | 仕事を通じた自己実現 |
| (10) コンピテンシー理論 | → | 過去の評価から、未来の評価へ |



参考 → <https://bizhint.jp/report/99165>

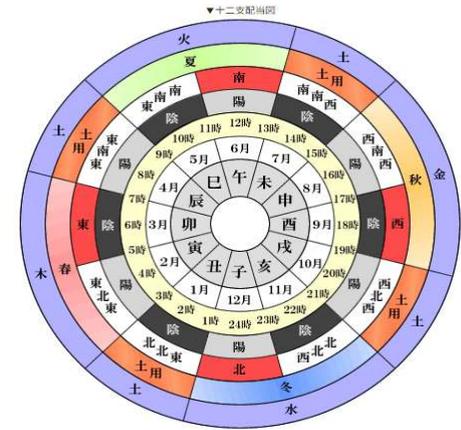
古典理論での心のマネジメント法の代表例

実践は理論により支えられ、理論は実践により検証される！

7000年以上の歴史（拝火教の中に存在を確認）

【理論の代表例の目次】

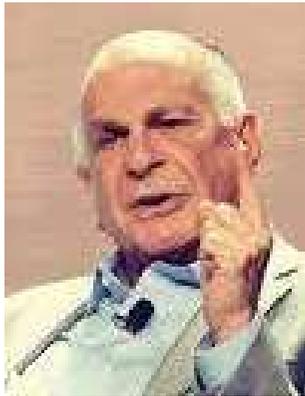
- | | | |
|--------------------|---|-----------------|
| (1) 陰陽五行思想 | → | 学問体系全体の概要 |
| (2) 五行図による解析 | → | 人の相性の導出 |
| (3) 陽占・陰占と星の意味 | → | 人の本質を解析する |
| (4) 宇宙盤による解析 | → | 相性と仕事への適合性を知る |
| (5) 時運解析(大運・年運・月運) | → | 人と会社の時運を知る |
| (6) 位相法による解析法 | → | 人と時の組み合わせで宿命を知る |
| (7) 数理法と八門法 | → | 自分のエネルギーと質を知る |
| (8) 天中殺論と過ごし方 | → | 天中殺を制する者人生を制す |
| (9) 異常干支と宿命天中殺 | → | 仕事を通した自己実現 |
| (10) 適職占技と陽占解析 | → | 職業への適性の理論的導出 |



セミナーの目次

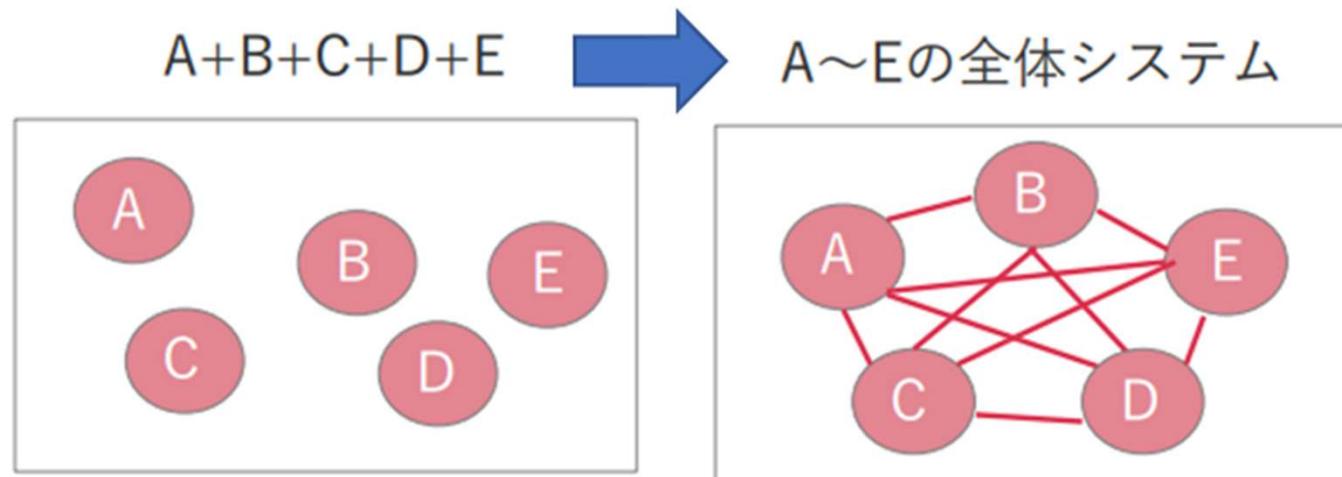
- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

現代の経営理論の限界と古典理論での解決法の例



組織は、要素還元できない「協働システム」であるため、A～Eまでの、個人の関係性あるつながり集団として見て、関係性を見直す必要がある。

→ ダニエル・カーネマン Daniel Kahneman



現代の経営理論は、ここまで・・・

実際の組織における個々人の関係性を割り出すときに、

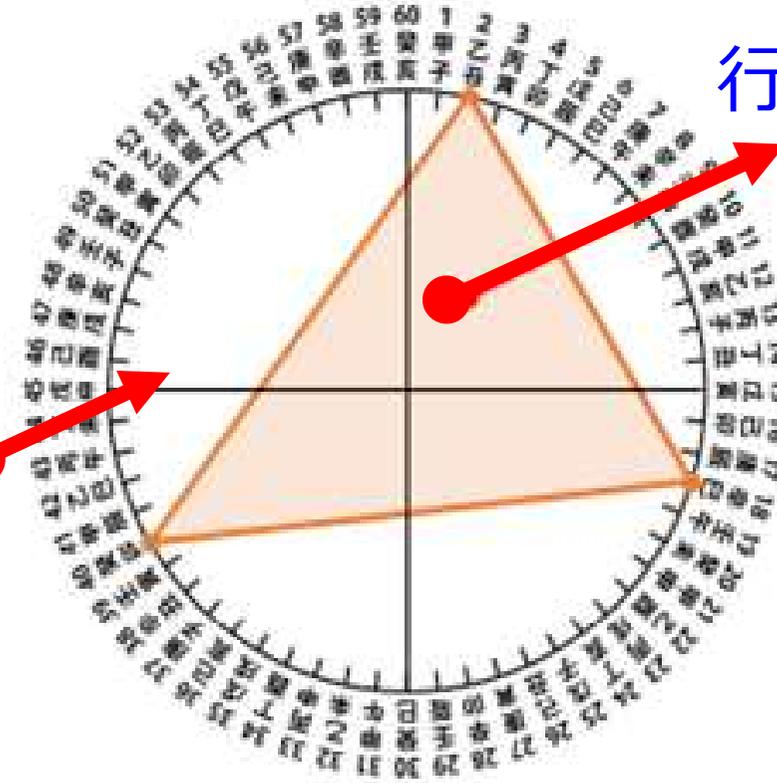
古典理論の相性検討が役立つ。

特に宇宙盤は、簡便に関係性を見る場合に役立つ。

宇宙盤で人間関係を見る方法

【陰占】

例： 乙 癸 辛
 丑 卯 巳
 ▼ ▼ ▼
 2 40 18
 日 月 年
 干 干 干
 支 支 支

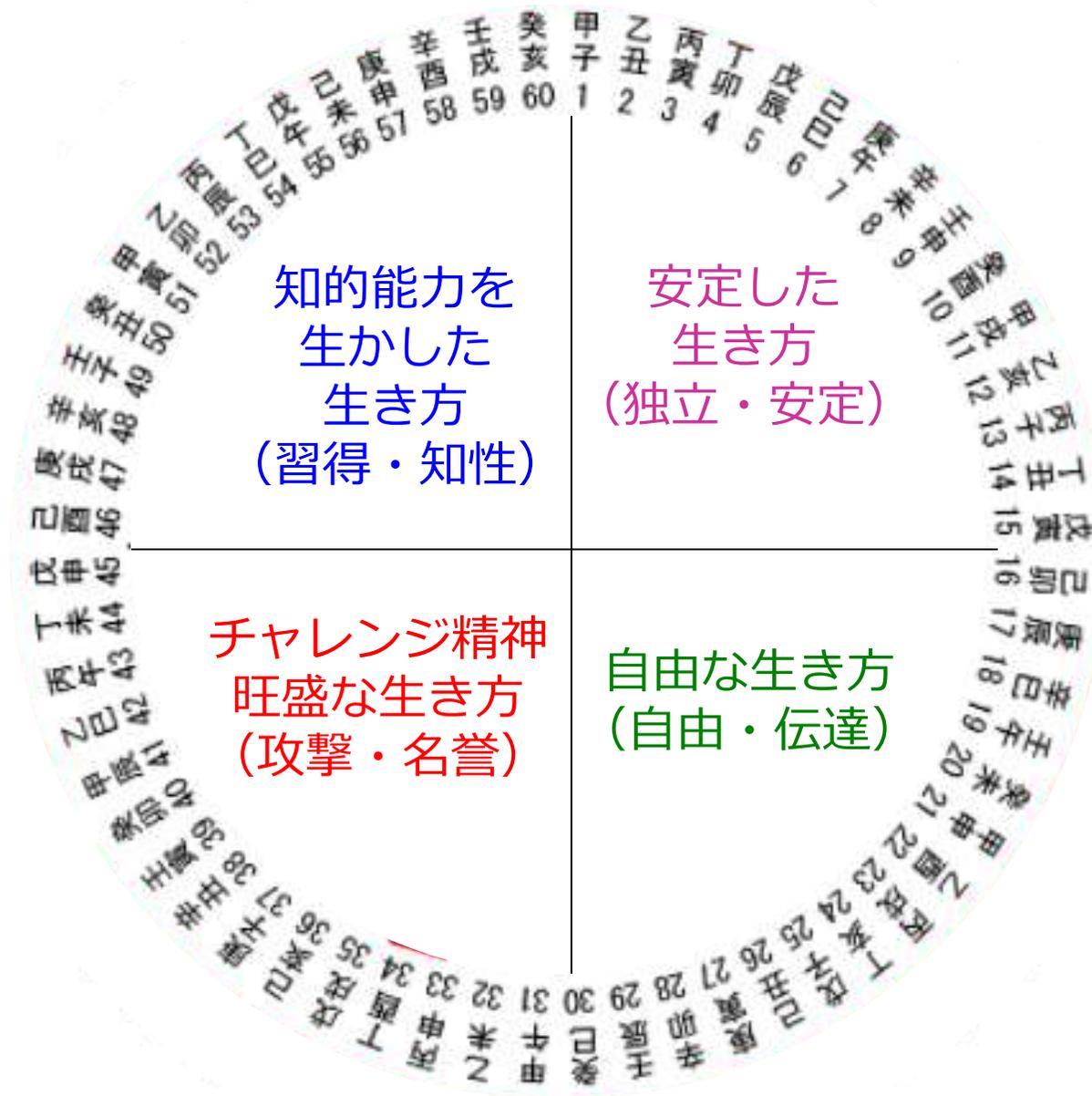


行動領域

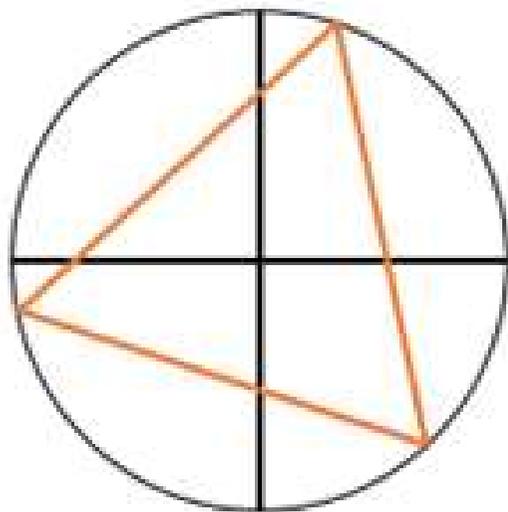
行動領域でその人の適材適所が分かる。
宇宙盤の行動領域の重なりで相性が分かる。

宇宙盤の各領域の読み解き方

- 算命学経営活用研究会での学びがおススメです。 -



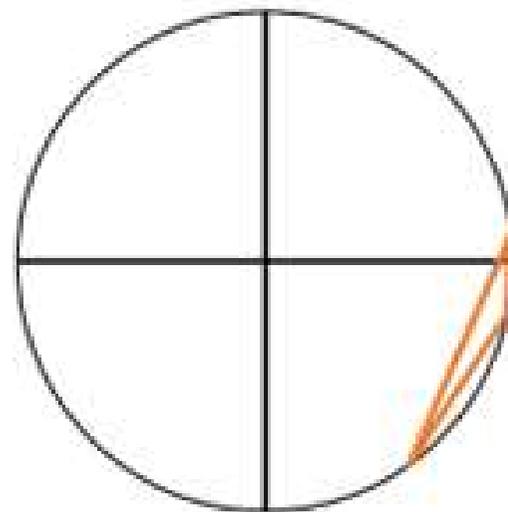
宇宙盤の読み解き方



行動領域が大きい

いろいろな価値観を持ち
行動や交際範囲が広い

ゼネラルマネージャー向き

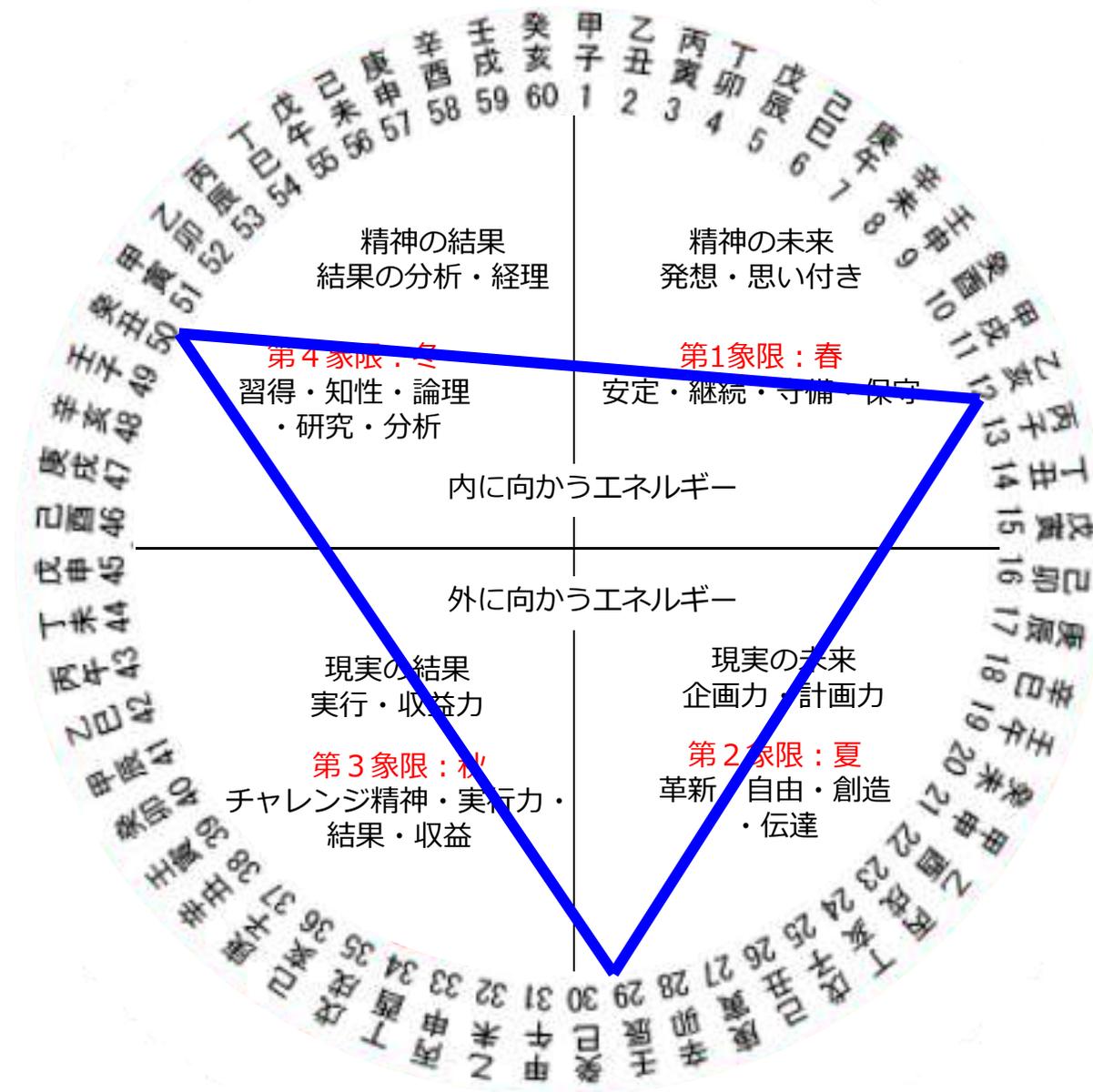


行動領域が小さい

限られた範囲で生きるが
一つに事に打ち込む

専門職向き

宇宙盤のある人の例



第1象限に三角形が跨っている人は、本能レベルで安定性や保守的であること、継続することを特に大事に考えます。

継続力や計画力、安定性などが強みとなりやすいでしょう。

第2象限に三角形が跨っている人は、本能レベルで自由や革新、表現や伝達・創造性を特に大事にします。

表現力や伝達力などが強みとなります。

第3象限に三角形が跨っている人は、本能レベルで結果や収益、実行やチャレンジを特に大事にします。

行動力や実行力、開拓力が強みとなります。

第4象限に三角形が跨っている人は、本能レベルで知識の習得や学ぶこと、研究や分析を特に大事にします。

習得力や知性力、知識や知恵が強みとなります。

三角形が跨っているエリアのことは強みにもなりますが、跨っていない部分については弱みという訳ではありません。

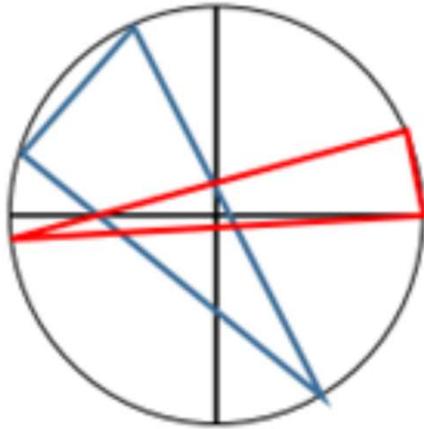
またまたがっていないエリアの資質は全く持っていない、というわけではありませんので注意して下さい。

2人の場合の宇宙盤の読み解き方

相性が良い

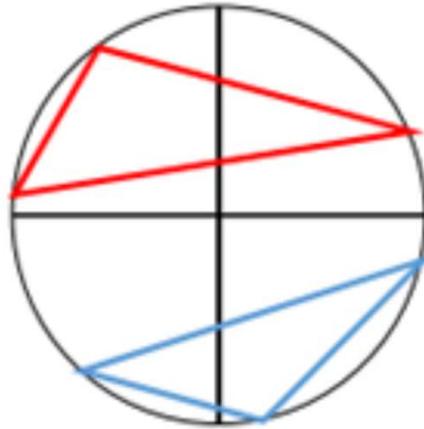
仲が悪い

良すぎて外が見えない



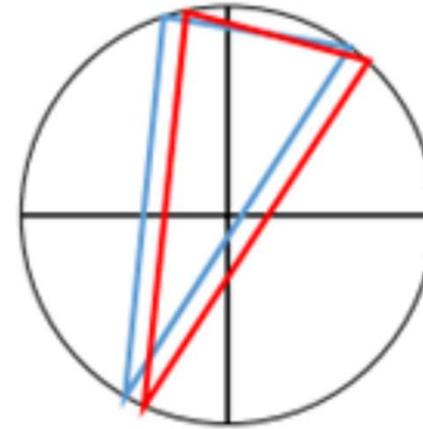
一部分だけ重なる

とても相性が良く
縁も深い。



全く重ならない

価値観が合わないため
相手を理解しにくい。
2人にまたがる3
つ目の三角形が必要



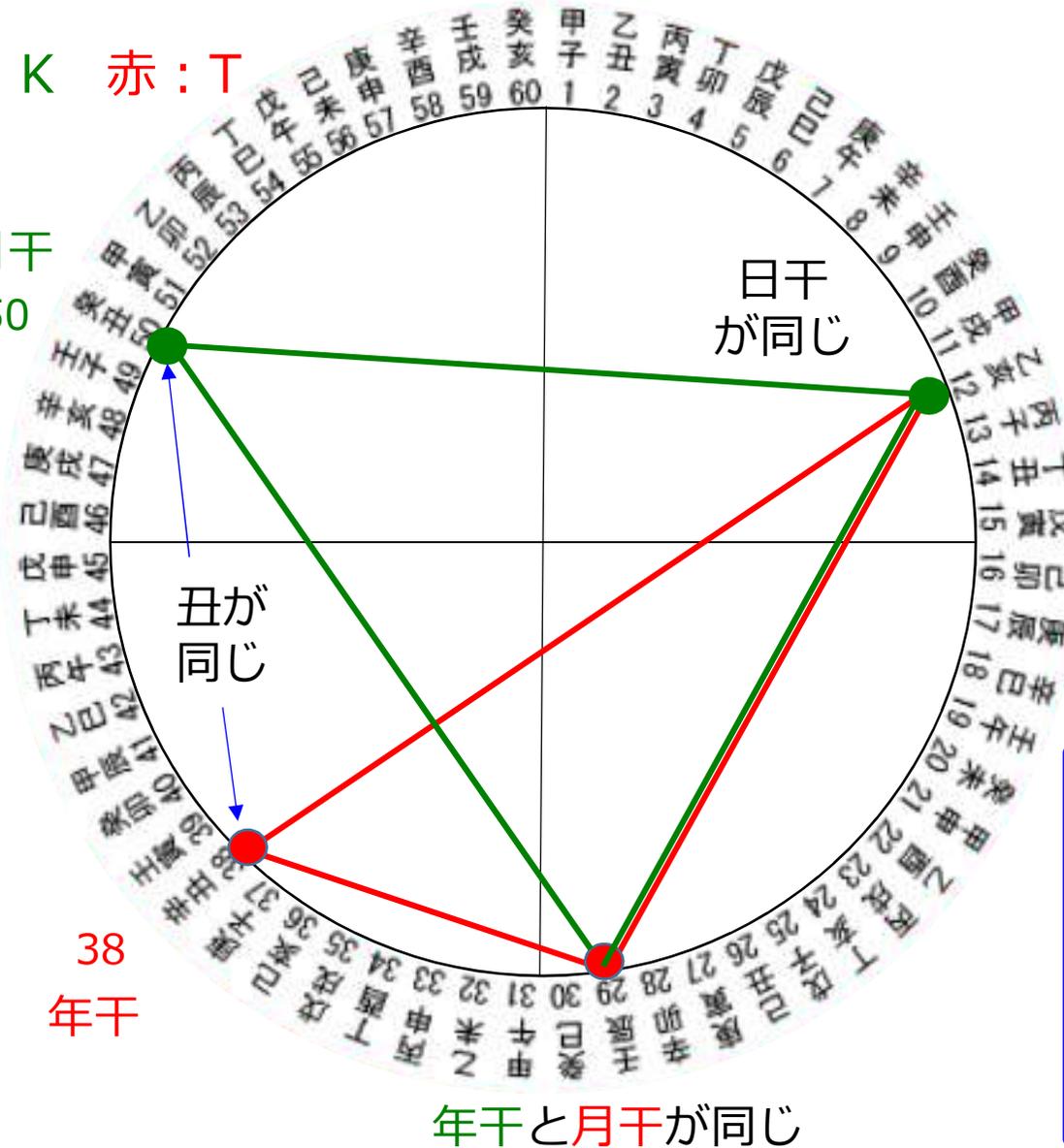
大部分が重なる

とても仲が良いが、
良すぎて課題が出る。

TさんとKさんの相性例

緑 : K 赤 : T

月干
50



38
年干

年干と月干が同じ

Tさんの2021年の対外関係

年運が車騎星
の支配で活動的な時

律音：分け御霊
対外関係で同じ考え
の人が来る。
一生に1度：
60年に一度の巡り

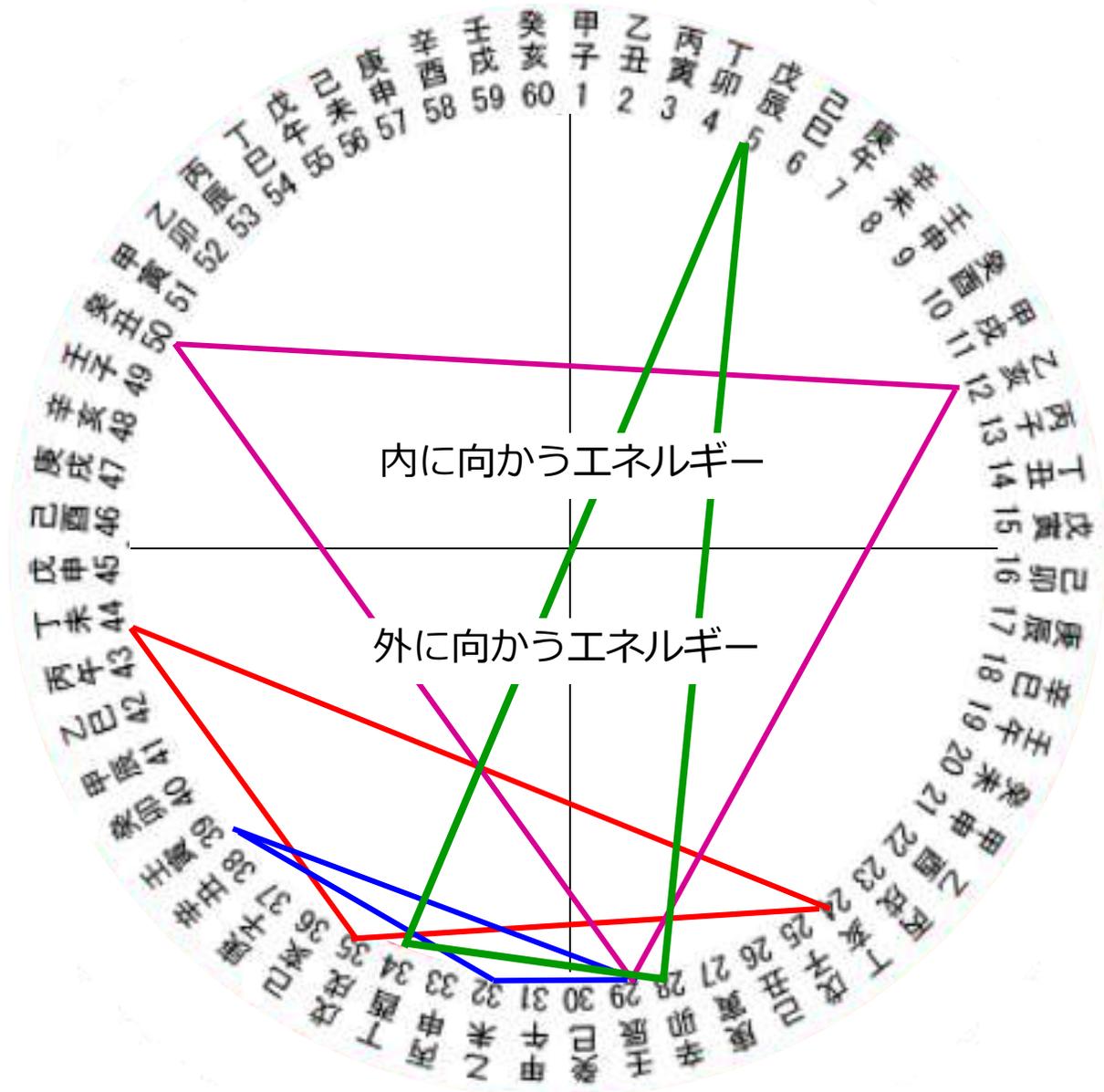
21	60	辛	丑	車騎	天堂
干	天剋				
支			破		
律・納				律音	
各干支					

この一致の確率計算

$$\begin{aligned} & \text{日干} \quad \text{月干\&年干} \quad \text{領域} \quad \text{丑の一致} \\ & 1/60 \times 2/60 \times 1/4 \times 1/12 \\ & = 84,600 \end{aligned}$$

84,600人に1人の一致
(Kが第4領域を補完)

ある会の宇宙盤の状況



赤線は会長
 青線は専務
 紫線は理事
 緑線は本会

4者とも重複や
 一致点がしっかりあって
 相性は抜群
 内向きを理事が担当

陽占でのある会の人的資本経営分析の例

3人とも玉堂星
(勉強の星)
を2つ以上保有

3人に共通する企画力の星

1000分の1の確率

専務理事

会長

業務執行理事

陽占		
行動領域	玉堂	天南
禄存	調舒	司禄
天印	玉堂	天将

陽占		
行動領域	玉堂	天馳
玉堂	牽牛	車騎
天庫	玉堂	天堂

陽占		
行動領域	玉堂	天南
玉堂	禄存	司禄
天極	龍高	天堂

勉強した結果
を普及する星

偉くなる星

勉強した結果を
お金にする星
ボランティアの星

勉強の星

改革の星

この不思議な状態の発生確率は
1000万回に1回の確率

宇宙盤と五行の基本となる六十花甲子（六十干支）表

水性		金性		土性		火性		木性	
壬子	49	庚子	37	戊子	25	丙子	13	甲子	1
癸丑	50	辛丑	38	己丑	26	丁丑	14	乙丑	2
甲寅	51	壬寅	39	庚寅	27	戊寅	15	丙寅	3
巳卯	52	癸卯	40	辛卯	28	己卯	16	丁卯	4
丙辰	53	甲辰	41	壬辰	29	庚辰	17	戊辰	5
丁巳	54	巳乙	42	癸巳	30	辛巳	18	己巳	6
戊午	55	丙午	43	甲午	31	壬午	19	庚午	7
己未	56	丁未	44	乙未	32	癸未	20	辛未	8
庚申	57	戊申	45	丙申	33	甲申	21	壬申	9
辛酉	58	己酉	46	丁酉	34	乙酉	22	癸酉	10
壬戌	59	庚戌	47	戊戌	35	丙戌	23	甲戌	11
癸亥	60	辛亥	48	己亥	36	丁亥	24	乙亥	12

六十花甲子の調べ方



六十花甲子を調べる際には、生年月日を使用します。
日柱・月柱・年柱とありますが、60種類の干支から性格や特徴を見る場合は、日柱にある「日干支」を見ましょう。
(生まれた「日」の干支)

STEP.1

表より自分の生まれ年と生まれ月が交差する数字を探す。



STEP.2

交差している数字を見つけたら、そこに生まれ日を足してください。

生まれ日を足した時、合計が61以上になる場合は60を引きましょう。

STEP.3

六十花甲子一覧より、自分の数字を確認する。
それがあなたの生まれた日の干支になります。

1945年～1954年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1945年	6	37	5	36	6	37	7	38	9	39	10	40
1946年	11	42	10	41	11	42	12	43	14	44	15	45
1947年	16	47	15	46	16	47	17	48	19	49	20	50
1948年	21	52	21	52	22	53	23	54	25	55	26	56
1949年	27	58	26	57	27	58	28	59	30	60	31	1
1950年	32	3	31	2	32	3	33	4	35	5	36	6
1951年	37	8	36	7	37	8	38	9	40	10	41	11
1952年	42	13	42	13	43	14	44	15	46	16	47	17
1953年	48	19	47	18	48	19	49	20	51	21	52	22
1954年	53	24	52	23	53	24	54	25	56	26	57	27

1955年～1964年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1955年	58	29	57	28	58	29	59	30	1	31	2	32
1956年	3	34	3	34	4	35	5	36	7	37	8	38
1957年	9	40	8	39	9	40	10	41	12	42	13	43
1958年	14	45	13	44	14	45	15	46	17	47	18	48
1959年	19	50	18	49	19	50	20	51	22	52	23	53
1960年	24	55	24	55	25	56	26	57	28	58	29	59
1961年	30	1	29	60	3	1	31	2	33	3	34	4
1962年	35	6	34	5	35	6	36	7	38	8	39	9
1963年	40	11	39	10	40	11	41	12	43	13	44	14
1964年	45	16	45	16	46	17	47	18	49	19	50	20

1965年～1974年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1965年	51	22	50	21	51	22	52	23	54	24	55	25
1966年	56	27	55	26	56	27	57	28	59	29	60	30
1967年	1	32	60	31	1	32	2	33	4	34	5	35
1968年	6	37	6	37	7	37	8	39	10	40	11	41
1969年	12	43	11	42	12	43	13	44	15	45	16	46
1970年	17	48	16	47	17	48	18	49	20	50	21	51
1971年	22	53	21	52	22	53	23	54	25	55	26	56
1972年	27	58	27	58	28	59	29	60	31	1	32	2
1973年	33	4	32	3	33	4	34	5	36	6	37	7
1974年	38	9	37	8	37	9	39	10	41	11	42	12

1975年～1984年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1975年	43	14	42	13	43	14	44	15	46	16	47	17
1976年	48	19	48	19	49	20	50	21	52	22	53	23
1977年	54	25	53	24	54	25	55	26	57	27	58	28
1978年	59	30	58	29	59	30	0	31	2	32	3	33
1979年	4	35	3	34	4	35	5	36	7	37	8	38
1980年	9	40	9	40	10	41	11	42	13	43	14	44
1981年	15	46	14	45	15	46	16	47	18	48	19	49
1982年	20	51	19	50	20	51	21	52	23	53	24	54
1983年	25	56	24	55	25	56	26	57	28	58	29	59
1984年	30	1	30	1	31	2	32	3	34	4	35	5

1985年～1994年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1985年	36	7	35	6	36	7	37	8	39	9	40	10
1986年	41	12	40	11	41	12	42	13	44	14	45	15
1987年	46	17	45	16	46	17	47	18	49	19	50	20
1988年	51	22	51	22	52	23	53	24	55	25	56	26
1989年	57	28	56	27	57	28	58	29	0	3	1	31
1990年	2	33	1	32	2	33	3	34	5	35	6	36
1991年	7	38	6	37	7	38	8	39	10	40	11	41
1992年	12	43	12	43	13	44	19	50	21	51	22	52
1993年	18	49	17	48	18	49	19	50	21	51	22	52
1994年	23	54	22	53	23	54	24	55	26	56	27	57

1995年～2004年

西暦	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1995年	28	59	27	58	28	59	29	0	31	1	32	2
1996年	33	4	33	4	34	5	36	6	37	7	38	8
1997年	39	10	38	9	39	10	40	11	42	12	43	13
1998年	44	15	43	14	44	15	45	16	47	17	48	18
1999年	49	20	48	19	49	20	50	21	52	22	53	23
2000年	54	25	54	25	55	26	56	27	58	28	59	29
2001年	60	31	59	30	60	31	1	32	3	33	4	34
2002年	5	36	4	35	5	36	6	37	8	38	9	39
2003年	10	41	9	40	10	41	11	42	13	43	14	44
2004年	15	46	15	46	16	47	17	48	19	49	20	50

五行の内訳

「木」のグループ
 「大樹(陽)」 「草花(陰)」

「水」のグループ
 「海洋(陽)」
 「雨露(陰)」

陽



陰



陽



「火」のグループ
 「太陽(陽)」
 「灯火(陰)」

陰



陽



「土」のグループ
 「山岳(陽)」
 「大地(陰)」

陰



陽



「金」のグループ
 「鉄(陽)」
 「宝石(陰)」

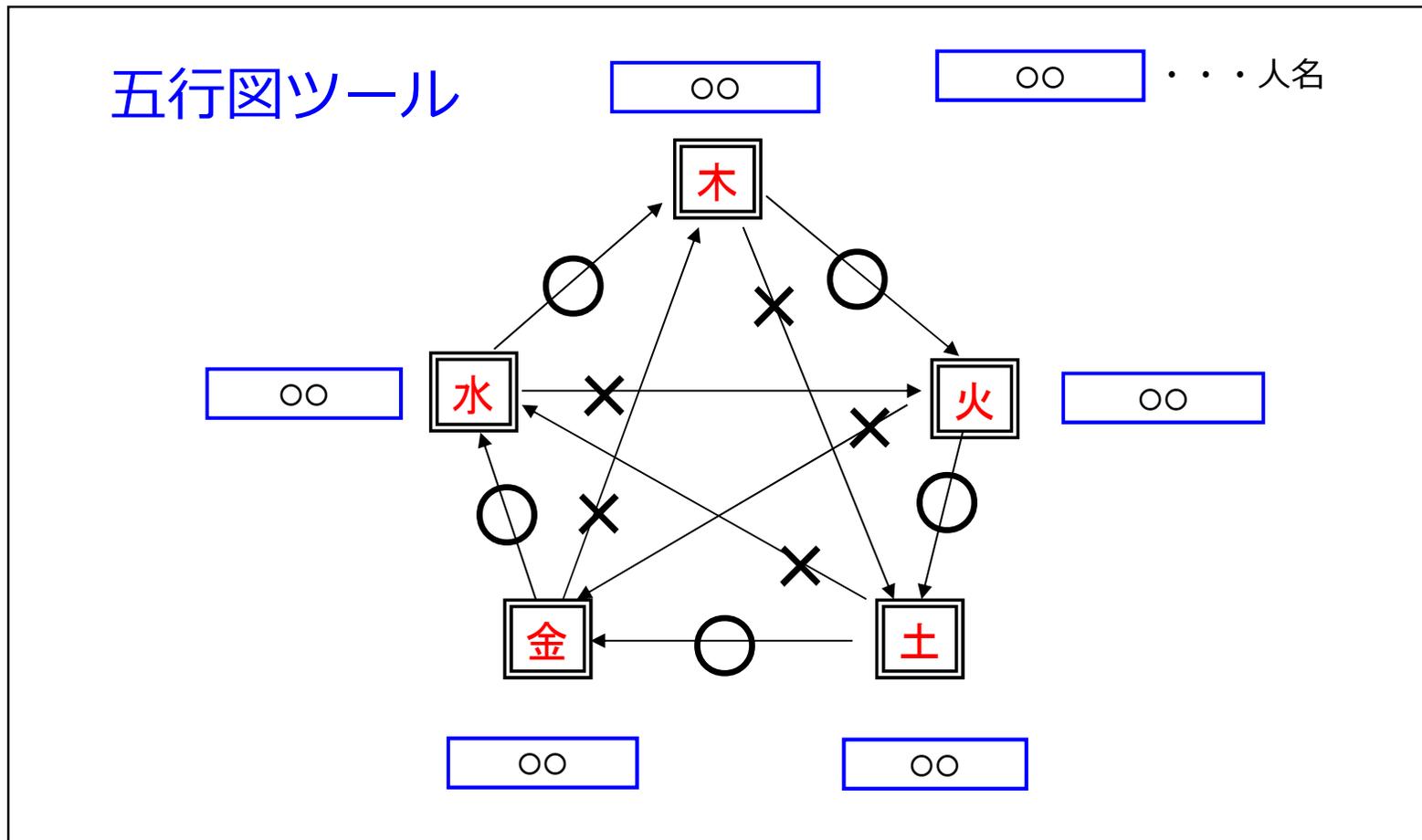
陰



五行図での人間関係の可視化ツール

- 算命学経営活用研究会での学びがおすすめです。 -

○ → 相生：助ける関係 × → 相剋：やっつける関係

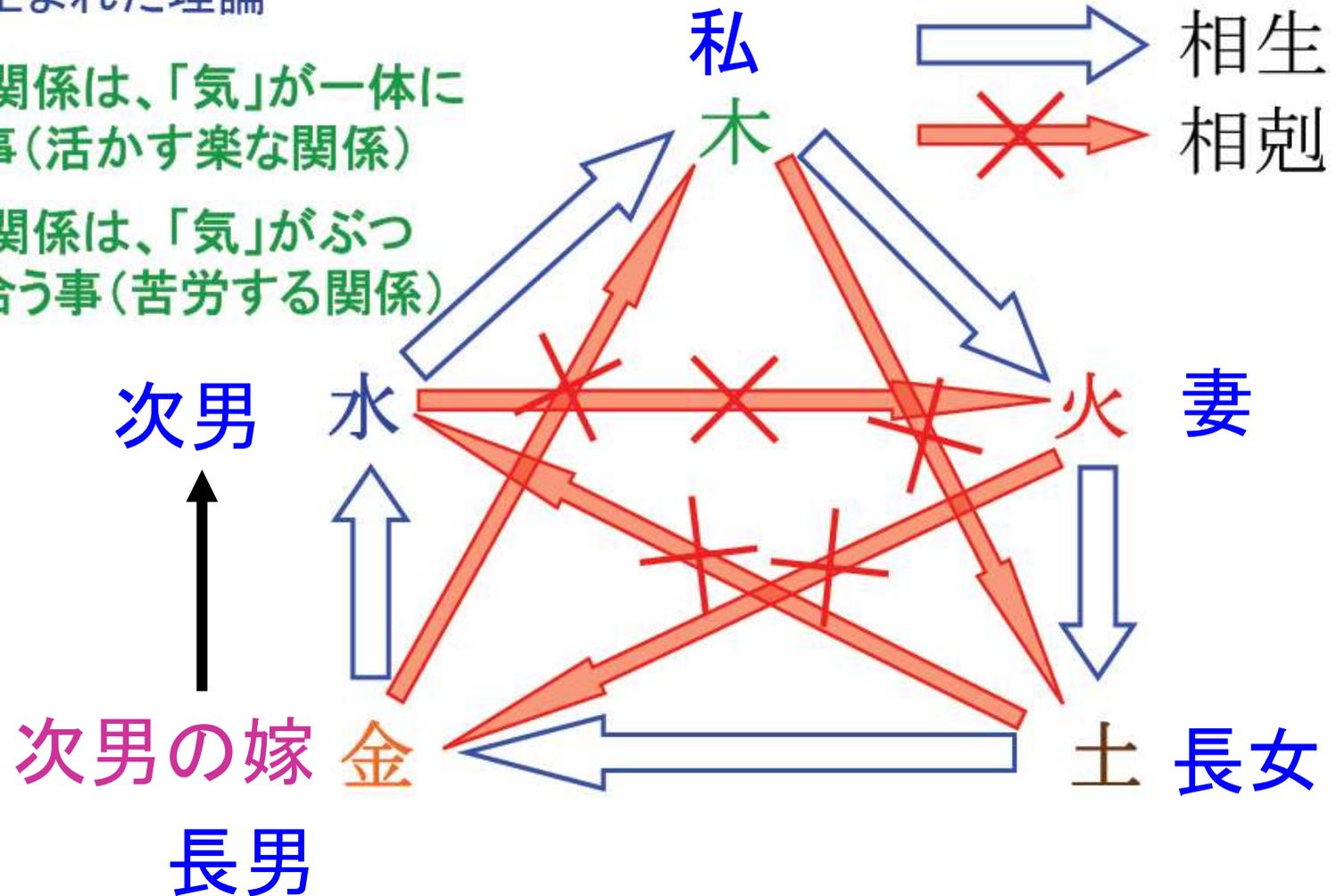


五行の相生相剋論 (児玉家での事例)

お互いに何らかの関係があるのではないかと思索した処から生まれた理論

相生関係は、「気」が一体になる事(活かす楽な関係)

相剋関係は、「気」がぶつかり合う事(苦労する関係)



“五行図ツール”の活用事例 (ある職場の人間関係)

(困りごと) スタッフとしての誰を採用すれば良いか？

29歳の女性スタッフが出産で会社を辞めた。
後任を募集したところ、幸いなことに3名の候補者が出た。
誰を採用すればよいか迷っている。

(相談者の周りの人間関係)

相談者(所長・50歳)：温和な性格のベテランだが、スタッフの意見に流されやすい。

Xさん(45歳) 既婚：当事務所のスタッフでは最年長で設立当初から勤務している。
ベテランとして、事務所運営の細かい面を取り仕切っている。

Yさん(38歳) 既婚：事務所内の中堅として、知識を生かすべく頑張っている。

Zさん(39歳) 既婚：唯一の有資格者で、確実に実務をこなす気の強いしっかり者。

Mさん(29歳) 既婚：当事務所で勤務して4年。出産のため、今回の退職となった。

..... (候補者)

候補Aさん(38歳) 既婚

プライベートを重視するマイペース派で夫の転勤に伴い転職。

候補Bさん(36歳) 既婚

前の職場では中堅を担ってきたが、人間関係が原因で転職、技能志向。

候補Cさん(26歳) 未婚

経験年数は少ないが、芯のしっかりした勉強家で、自宅から通うために転職。

: 現行メンバー

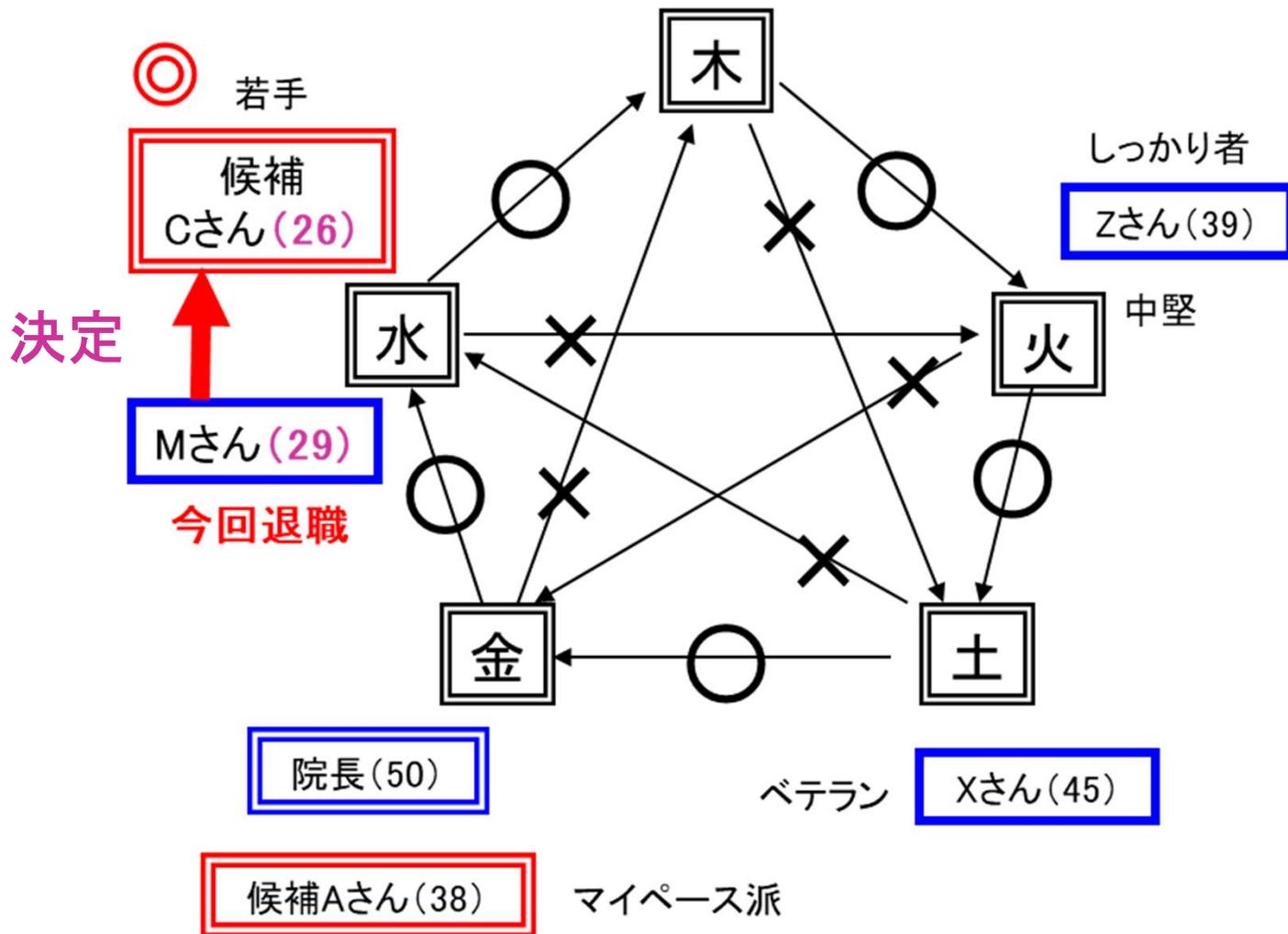
 : 採用候補者

【五行図】

技能志向 候補Bさん(36)

中堅 Yさん(38)

○: 相生関係(助ける)
×: 相剋関係(やっつける)



スタッフとしての採用候補（A,B,C）の誰を採用すれば良いか？

所長は、事務所を取り仕切るXさんから支援され、Zさんからやっつけられてきた関係。今まで、所長はMさんを助けてきた。五行がそろっているので、**人間関係では安定した運営**ができてきた。

【アドバイス】

結論から言えば、Cさんを採用すべきです。

CさんとMさんは、同じ“水”であることから、過去から築いてきた今までの**人間関係を崩すことなくすんなり入る**ことができる。

CさんとMさんは、年齢も近く、**人間関係では同じような関係**を果たすことができる。

Cさんは経験年数が少ないものの、本人の素質もあり、所長の支援を受けて成長するポジションにある。

Aさんは、所長と同類の“金”であり、Mさんの抜けた穴埋めという点では、厳しいものがある。

Bさんは経験があるものの、同じ中堅のYさんがいて、ここを補強しなくても良さそう。

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。



人の個性と関係性を活かすため
必要となるマネジメントの仕組みの例

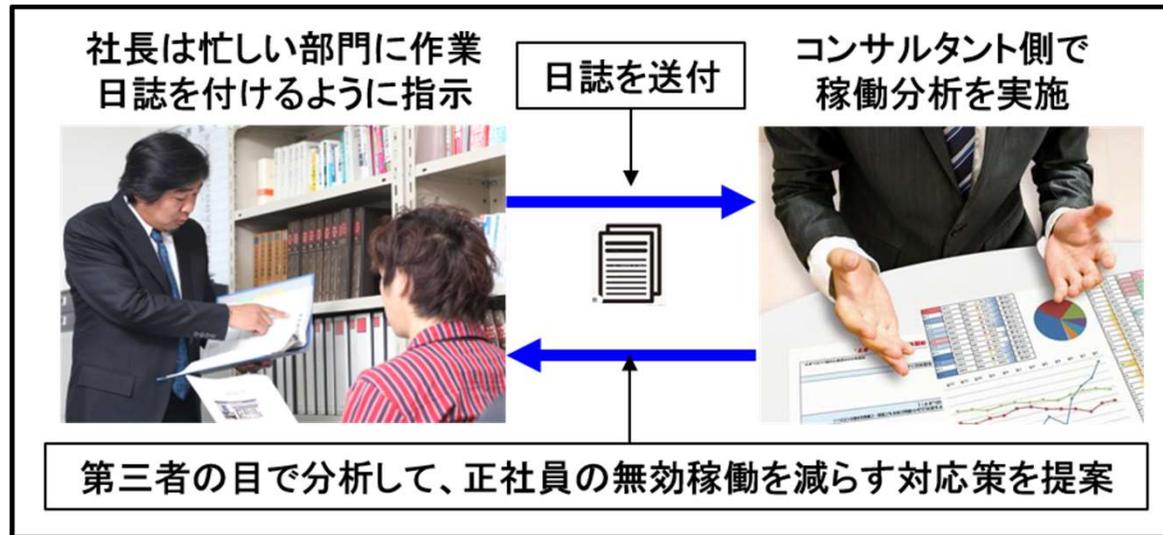
人間関係可視化ツールの使いどころ



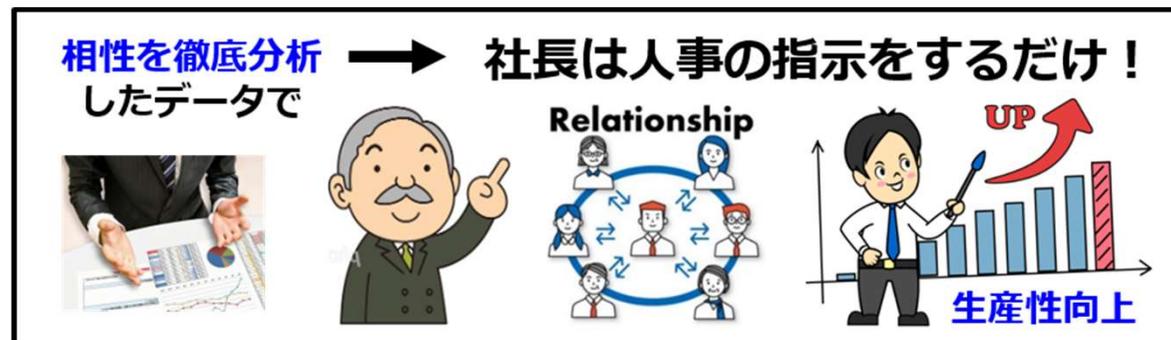
- (1) 社員がその気になるコミュニケーション手法
- (2) 絶対君主制から立憲君主制への移行方法
- (3) 権限移譲の方法とレポートルール
- (4) 個人の人生計画に基づく事業計画の作り方
- (5) 業績評価法・管理責任評価法
- (6) 効果的な後継者の育成方法、計画の管理方法
- (7) 業績評価法とボーナス設定方法
- (8) 能力評価に基づく給与制度
- (9) 分割後継体制の、人の個性と関係性に基づく作り方

人手不足解消にツールを活用する取り組み例

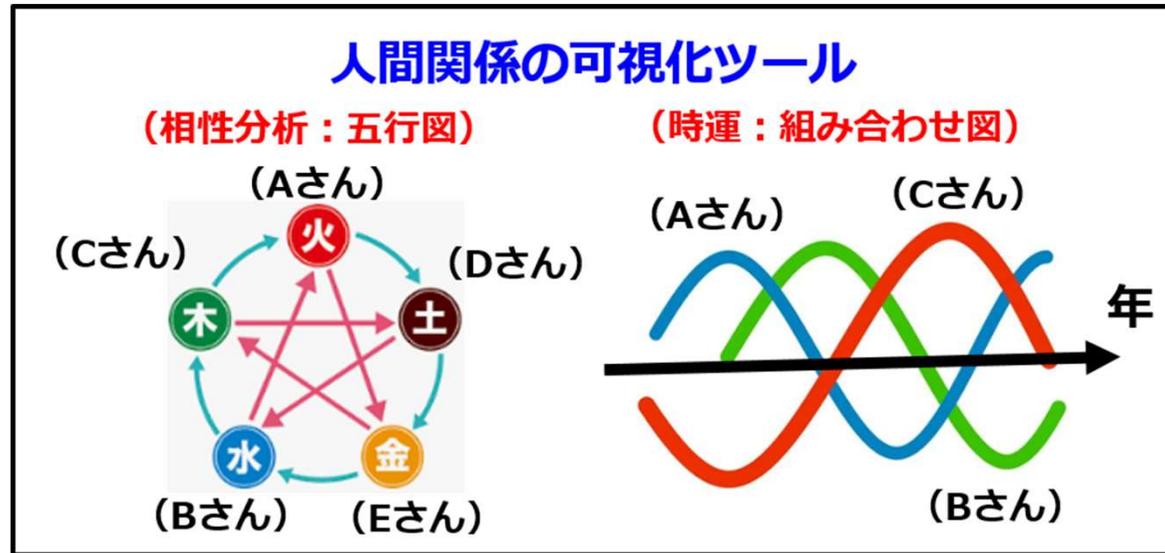
(1) 社長は、作業日誌を付けるように指示するだけ！



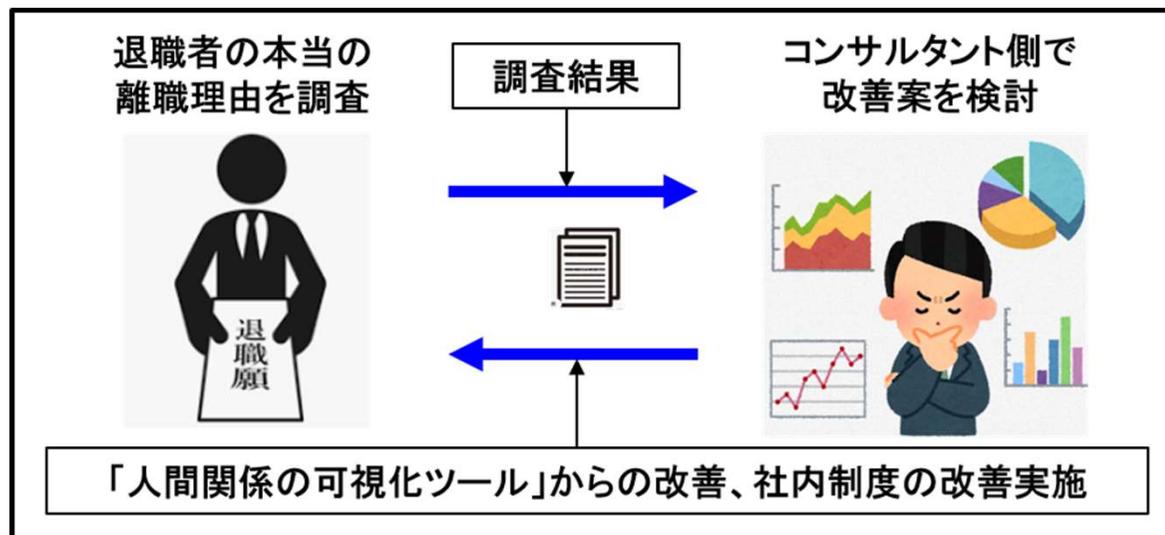
(2) 社長は**仕事効率の良い組み合わせ人事**を指示するだけ！



- (3) 仕事効率の良い人間関係にし、**人件費を効率化できる**



- (4) 社長は助言により**離職原因を撲滅する仕組み**が作れる！
新たな人が採用できても、また同じ原因で辞められる。
「人間関係の可視化ツール」での**職場管理が社員の安心に！**



セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

可視化ツールの導入効果のまとめ

1 離職に伴う損失がペイできる。

年収300万円の人が6か月で辞めた場合の損失

1人の離職に伴う平均損失額： 313万円

(採用費損失、育成費損失、売上損失・・・)

将来の得べかりし利益を想定すると1億円以上の損失！

2 人的関係での活用効果が金額で計測できる。

100人規模の会社で、**5,000万円／年の人件費ロス**を防止できる。

3 人的資本経営への活用効果がスコアで分かる。

政府は2023年3月期の有価証券報告書（有報）から、企業に人的資本情報の開示を義務付けられ対象は約4000社にのぼる。

「人間関係分析ツール」が以下の切り札になり、人的資本経営への活用効果がスコアの数値で分かる！

- (1) 人の宿命から割り出す「適材適所」での経済価値の大きい人的配置
- (2) 人の相性から割り出す、最も生産性の高いチーム構成

中小企業での活用の経済効果の検討



【効果の推定】

従業員100名程度（男女比3：2）の中小企業を想定して、ツールの効果が出やすいビジネスシーンを仮定する。

（注）

【仮定条件】

- (1) 40代前半の平均年収：男性582万円 女性318万円
(2022年) 男女比3：2の平均年収：**476万円**
- (2) 人的構成での活用効果：**50人 10%**（経験値）
- (3) モチベーション向上効果：**100人 5%**（経験値）
- (4) リスクに伴う金銭ロス：**500万円**（仮定）

（注） 最も効果の出るシーンを想定、各数値は**経験上はじき出した控えめな数値**

	活用先となるビジネスシーン	活用前の所用コスト	活用後の経済効果
1	<u>人の相性分析</u> からの人の組み合わせでの人件費コストの最適化 部課や店の <u>人的構成の再構成</u>	$A = 476 \times 50 = 23,800$ 万円	$A \times 0.1 = 2,380$ 万円
2	<u>業績評価や営業活動への活用</u> によるモチベーション向上効果 (仮定対象：100名)	$B = 476 \times 100 = 47,600$ 万円	$B \times 0.05 = 2,380$ 万円
3	リスク回避での損失防止効果	$C = 500$ 万円	リスク0：500万円

結論： **5,000万円以上の年間ロスを防止できた。**

合計 5,260万円

“経験とカンでの経営”への活用の経済効果の例

【企業概要】	【会社の状況】
(1) 従業員100人規模の住宅販売会社 、資本金：1,000万円 正社員：男性60名、女性30名 非正規社員：10名 (2) 事業内容は、不動産の売買及び仲介、建築物の設計施工 建築工事請負業、不動産のコンサルタントがメイン業務 (3) 住宅建設事業部、営業部、総務・経理部、プロモーション 事業部、用地開発部の構成（人数が多い順） (4) 住宅展示場を持っていて、そこへの集客から営業につな げるケースが多い。 年間600棟の地元での住宅供給実績	(1) 部課長に 管理能力が不十分 で若手の不満が多い。 (2) 職場の環境が原因の 女性社員の離職 で悩んでいる。 (3) 業績評価制度 を導入したが、まだ十分機能していない。 (4) 営業部の若手の頑張りが収益の原動力になっている。 (5) 営業部と住宅建設事業部の仲が悪くて 困っている。 (6) 社内の情報共有 が出来ておらず大きな課題である。 (7) 営業が案件ごとの調整に追われ営業に身が入らない。 (8) 社長のワンマン での経営をせざるを得ない状況である。

	従来の会社の状況	古典理論の活用の工夫	経済効果
1	職場内の人間関係の悪さが原因で職場の業務効率が悪く、離職に伴う損失も大きかった。	宇宙盤と五行図で社員間の相性を割り出して、相性にあう業務の進め方をミクロに改善した。	20事例×50万円（仮定） = 1,000万円
2	部をまたがる案件別のPJ体制が、部の事情が優先され人間関係でうまく機能していない。	PJを優先させるマトリックス組織の仕組みとメンバーの相性を割り出してPJを設定した。	30PJ×50万円（仮定） = 1,500万円
3	管理者と部下での業績評価の目標設定が上手にできておらず、社員間での不公平感が強い。	個人の宿命から時運を割り出して、それに応じた目標設定方法を導入した。 (注)	50名×60万円（仮定） = 3,000万円
4	目先の営業成績が優先されて、売り上げを平準化する、将来の種まき活動が出来ていない。	大きな買い物になる住宅を買う時期をお客様の時運を基にアドバイスし感謝された。	20件×50万円（仮定） = 1,000万円
5	新たな投資などのリスクが正当に評価されず、社長の経験、カン、度胸に頼っている。	会社の時運と社長の時運から過去の投資の失敗原因を割り出して、注意点を抽出した。	損失回避：500万円

(注) 天中殺時期の社員には成果が期待できないので、人脈を蓄えるなど準備運動を評価する。好調期の社員には過大な目標でも、それ以上の成果を出してボーナス評価できる。

合計 7,000万円

(補足) 2年半にわたり、2回/月の定例会議を開いてこの改善を行ってきた。一般社員には古典理論が論拠であることを伝えずに社内改革を進めている。

コンサル料はこの10%の**約700万円**であった。



【企業概要】

- (1) 従業員100人規模の住宅販売会社、資本金：1,000万円
正社員：男性60名、女性30名 非正規社員：10名
- (2) 事業内容は、不動産の売買及び仲介、建築物の設計施工建築工事請負業、不動産のコンサルタントがメイン業務
- (3) 住宅建設事業部、営業部、総務・経理部、プロモーション事業部、用地開発部の構成（人数が多い順）
- (4) 住宅展示場を持っていて、そこへの集客から営業につなげるケースが多い。年間600棟の地元での住宅供給実績

【会社の課題】

- (1) 部課長に**管理能力が不十分**で若手の不満が多い。
- (2) 職場の環境が原因の**女性社員の離職**で悩んでいる。
- (3) **業績評価制度**を導入したが、まだ十分機能していない。
- (4) 営業部の若手の頑張りが収益の原動力になっている。
- (5) **営業部と住宅建設事業部の仲が悪くて**困っている。
- (6) **社内の情報共有**が出来ておらず大きな課題である。
- (7) 営業が案件ごとの調整に追われ営業に身が入らない。
- (8) **社長のワンマン**での経営をせざるを得ない状況である。



古典理論を活用した工夫	経済効果
宇宙盤と五行図で社員間の相性を割り出して、相性にあう業務の進め方をミクロに改善した。	20事例×50万円（仮定） = 1,000万円
PJを優先させるマトリックス組織の仕組みとメンバーの相性を割り出してPJを設定した。	30PJ×50万円（仮定） = 1,500万円
個人の宿命から時運を割り出して、それに応じた目標設定方法を導入した。	50名×60万円（仮定） = 3,000万円
大きな買い物になる住宅を買う時期をお客様の時運を基にアドバイスし感謝された。	20件×50万円（仮定） = 1,000万円
会社の時運と社長の時運から過去の投資の失敗原因を割り出して、注意点を抽出した。	損失回避：500万円

合計 7,000万円

コンサル料はこの10%の**約700万円**であった。

セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

経営者の喜びの声 1/4

経営者 1：経営に自信が持てるようになりました。



社員65名の化工機の製造業の社長として、普段は論理的に不確実性を最小に抑える合理的な意思決定をしてきました。

しかし、必要な情報やデータが無い状態で、すぐに本能的な経験とカンでの意思決定が求められるケースもありました。自分は、長年の豊富な経験を持つ社長と信じていたが、この意思決定結果に自信がなく眠れない日もありました。



いとこの児玉先生から古典理論を用いた意思決定法を教わりました。最初は「占いに頼るなんて・・・」と信じていませんでした。しかし、相談のたびに壮大な論理体系から導かれる意思決定の論拠をもとに、的確な解決方法を示していただきました。



自分は古典理論を勉強する余裕もないので、いとこの児玉先生にいつでも相談できるようにして、自信を持って経営に当たることが出来て感謝しています。

経営者の喜びの声 2/4

経営者2：後継者選定がうまく行きました。



創業の私は65歳を超えて後継者を決めないといけない時期になっていました。

候補者が社内に3人いて、いずれも帯に短し、たすきに長しで、後継者の指名に悩んでいました。



算命学経営活用研究会の会員の部下の紹介で、児玉先生に相談したところ、

即座に後継者を1名に絞ることが出来ました。

3人の宿命から、過去を言い当てられたうえで、なぜこの人が最もふさわしいかを、

古典理論の理論的な根拠をもとに解説いただき、腹落ちすることが出来ました。



薄々、この人かな・・・？とは思っていましたが、もし間違った選択をした場合を思うとぞっとします。

経営者の喜びの声 3/4

経営者3：プロジェクトを円滑に推進出来ました。



当社は過去に築き上げたある精密部品のビジネスモデルが当たって、順調に業績を伸ばしてきましたが、新たな製品の登場で、この部品が不要になることが分かってきました。

このことから、会社の運命を左右する**新しいビジネスモデルを検討するプロジェクト**を立ち上げることになりました。



プロジェクトは、**癖の強いメンバー**で構成され、自分の力不足もあり、前に進めることが出来ずに困っていました。

ある研究会の関係で児玉先生に相談したところ、**メンバーの宿命に基づく相性と、役割の適正化の分析結果**を出していただき、**実現可能な進め方**を示していただきました。



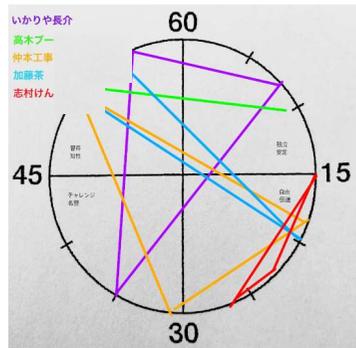
また、児玉先生を議長とする定例会議を立ち上げることで、**円滑な推進体制が構築**出来て、非常に満足しています。

経営者の喜びの声 4/4

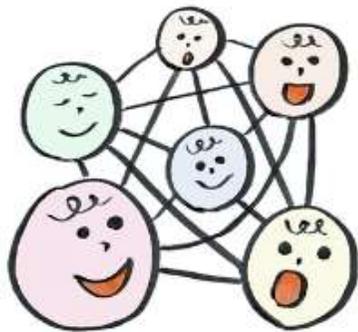
経営者4：人の最適配置で業績向上が出来ました。



当社はリサイクルショップを6店舗ほど店舗展開しています。
お店の人間関係が悪いせいか、
良い人を雇用できてもすぐに辞められています。
社長の自分でもどうしたらよいか分からず困っていました。



知り合った児玉先生に相談したところ、**店ごとのメンバーの宿命に基づく相性の分析結果**を出していただきました。
視覚的にわかる五行図や宇宙盤で人間関係を示していただき、
従来のお店の人間関係の悪さに納得することが出来ました。



また、**店ごとの適正な人員配置の提案**をいただきました。
この論拠に基づいて、店ごとの人員構成を見直したところ、
劇的な業績改善結果を得ることが出来ました。
同じ人件費を出していても、業績改善効果の違いを知って、
人の相性による組み合わせと言う、古典理論の上手な使い方が理解できました。

セミナーの目次

- 1 セミナー要旨と自己紹介、過去の実績
- 2 従来的人事制度の問題点と解決の方向
- 3 人的資本経営とエンゲージメントの評価方法
- 4 現代の経営理論の限界と古典理論の活用法
- 5 「人間関係可視化ツール」とその活用法・事例
- 6 中小企業での可視化ツールの活用の経済効果の例
- 7 経営者の喜びの声
- 8 無料相談と今後の進め方

無料個別相談の進め方

【実施目的】



当方では、研究を進めるうえで、もっとツールの正しさを実証実験する必要があります。

このために、各企業の持つ様々な経営上での困りごとを収集して、ツールを適用した場合の効用を、**無料相談で事例の情報収集**をさせていただきたい。

【無料個別相談の具体的な進め方】



(1) **相談目的 (次ページ)** とともに、下記のメールアドレスに請求いただければ**相談様式**を返送します。

メールアドレス：kodama@sanmei-keiei.com

(2) 相談様式に記入いただいて送っていただきます。

当方から、**解析結果と経営課題解決方法の案**を返送します。

これについての、感想などを返信でいただき、当方での**固有名詞抜きの事例**にさせていただきます。

個別相談の目的の例



例 1 : 社内変革の体制と進め方、管理者の管理能力向上

例 2 : 職場の人間関係の改善、会社全体の人件費の効率化検討

例 3 : 営業体制の改革と、Web等IT活用での営業効率の向上

例 4 : 事業承継の体制、後継者の選定、後継者の育成方法

例 5 : 重要な人事、社員のモチベーション向上

今後の進め方の例



例 1 : 勉強の余裕のない人向け

有識者を会社のブレインにしていつでも相談できるようにする。

→ サブスク形式で、適用例を知る事例研究会も定期実施

例 2 : 経営課題解決法を勉強する人向け

算命学経営活用研究会に入って自ら学んで会社を主導する。

研究会のホームページは “古典理論_経営” の検索でトップに表示



例 3 : 本格的に会社を変革する人向け → 次ページ

会社内に社内変革体制を構築して進める。

社内変革の進め方の例

【目的】

なかなか、**具体化しない事柄**について、
有識者の**外圧的な強制力**を利用して、
計画的に進めて、実現を図る。

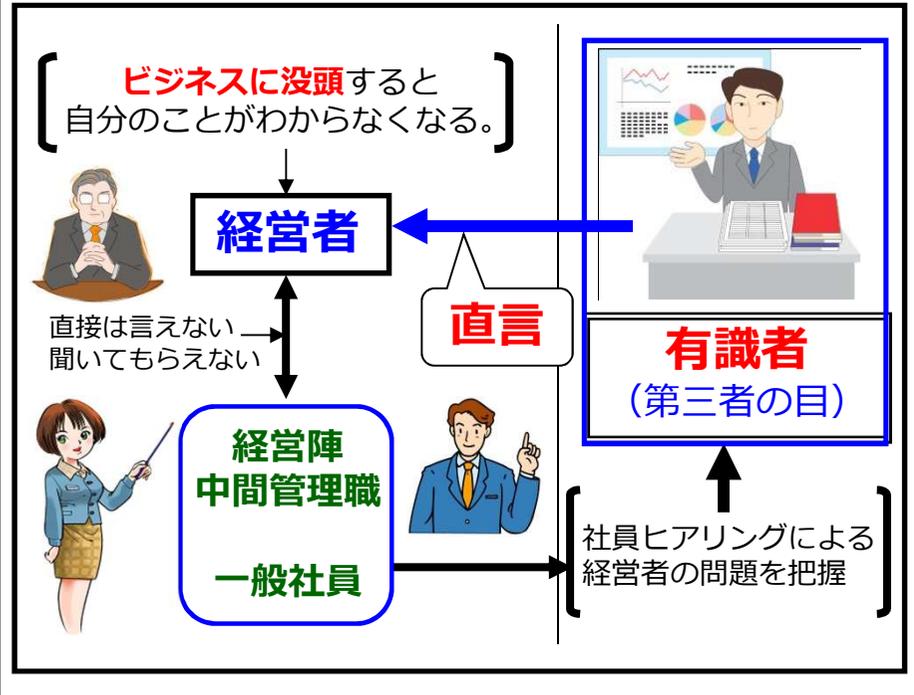
【進め方】

- 1 変革の**実施項目と実施計画**の設定
- 2 **社内変革会議**（**定例会**：下図）の設定
- 3 **全社員への研修の実施**
これにあわせて変革実施計画と、その進捗を**全社に周知**

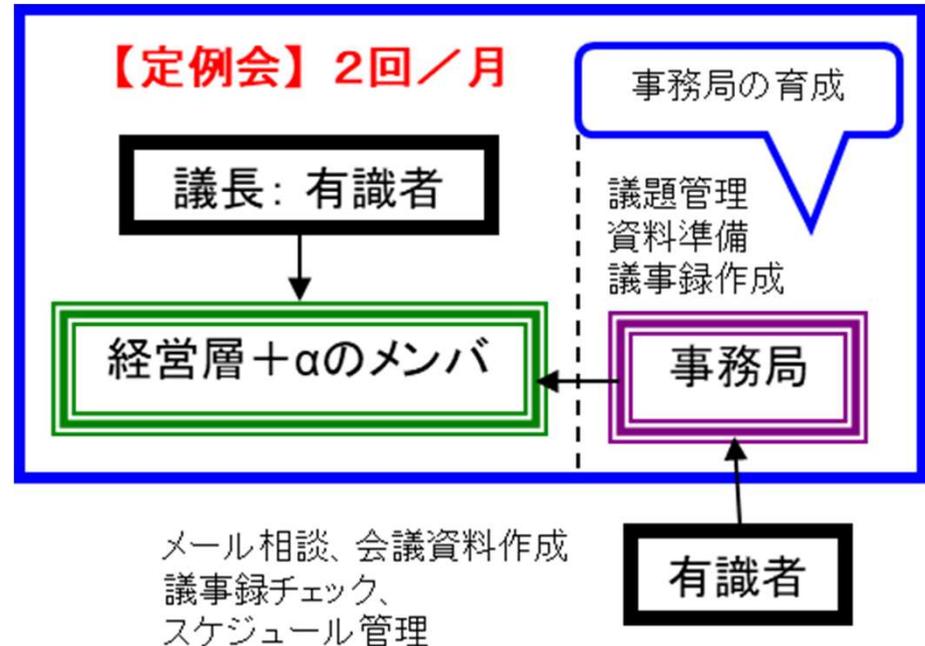
【第三者の目の活用法】

（自社）

（有識の第三者）



【定例会】2回/月



メール相談、会議資料作成
議事録チェック、
スケジュール管理

もっと知りたい方向け→ YouTube無料ショート動画の紹介



動画0 : 算命学活用動画の楽しい見方のご紹介 (3分)
<https://youtu.be/-KGwYiNgACU>

動画1 : 5分でわかる！ 算命学とは？ (5分)
<https://youtu.be/N1Kpq50MZfA>

動画2 : 20分の実習ですぐに使える簡単算命学！ (5分)
https://youtu.be/Znz_TfCIjFY

動画3 : だれでも使える簡単算命学の事例紹介 (4分)
<https://youtu.be/xJSyOXx4CMI>

動画4 : 中小企業の社長の喜びの声 (3分)
<https://youtu.be/hbAy5AeFNa4>

動画5 : 中小企業での算命学活用の経済効果 (3分)
<https://youtu.be/mzctPIHto9Q>

動画6 : 現代経営理論の限界と算命学の使い方 (4分)
<https://youtu.be/oI6W-Po5YVA>

動画7 : 講師紹介と算命学との関わりの経緯 (4分)
<https://youtu.be/kSW2jkgfzMA>



もっと勉強したい方向け→ 算命学経営活用研究会のご紹介

“算命学_経営”で検索、トップの公式ホームページをクリック

- (1) 毎回1からのテーマなので**途中参加でも十分理解可能!**
- (2) 1回/2か月の**古典理論の復習会**があり、**忘れてもOK!**
- (3) **会員の年収が1,000万円**になるまで、無料相談を実施!
- (4) フェースブックで情報共有 入会・退会は随時OK!

【メンバー構成】 会員数は25名で、男女比はほぼ半々
企業の経営支援系の方か、それを目指す方が多い。
例：コンサルタント、士業、研修講師、占い師、スピ系・・・

【参加メリット】 月会費8,250円（税込み）

- (1) 無料鑑定での**宿命の割り出し**とその活用相談が何回でも可能
- (2) 士業等の**顧問先獲得拡大の無料支援**の実施。
- (3) 欠席しても**動画勉強可能**。過去のセミナー動画を**見放題**。

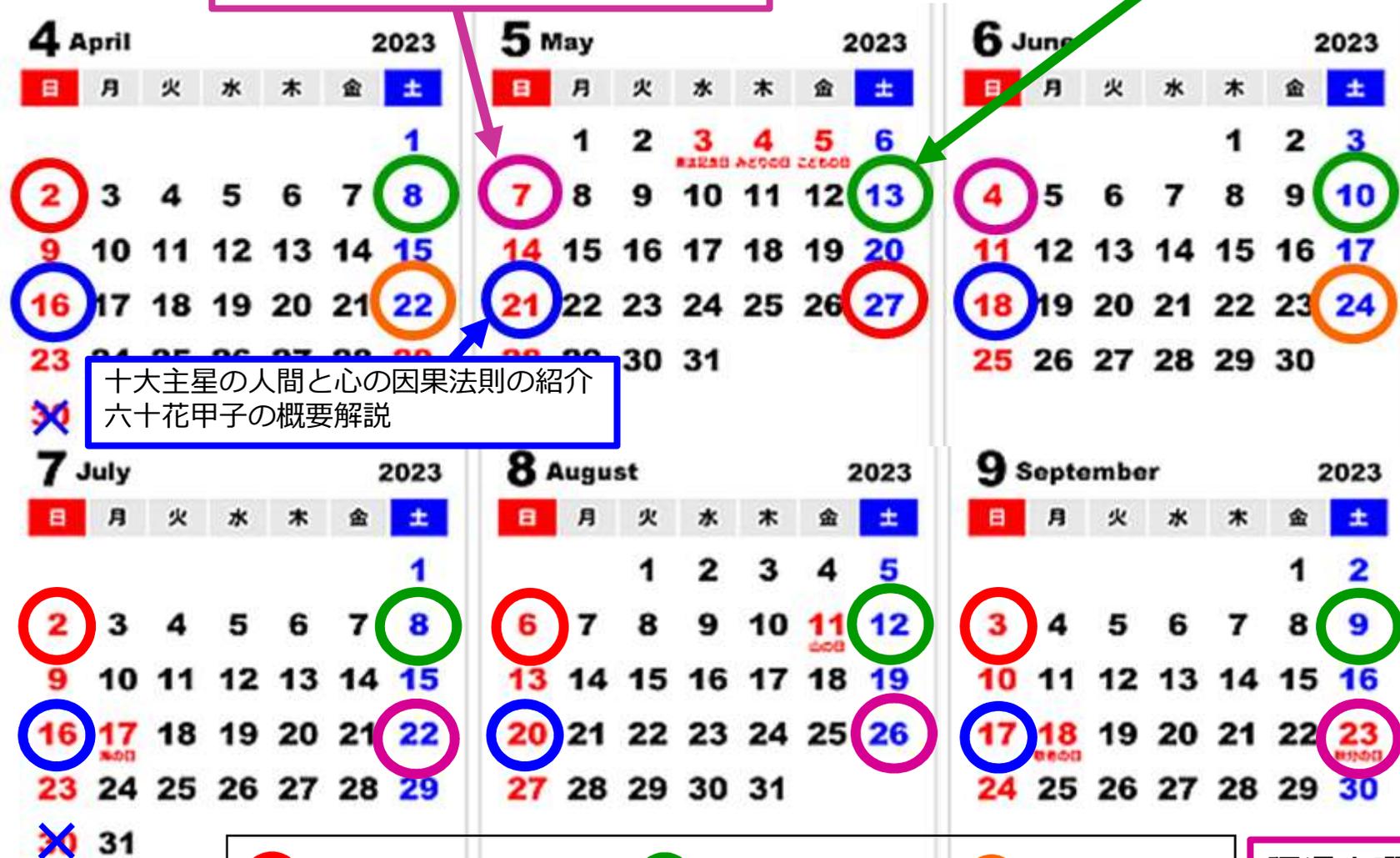
毎月4回 (1)~(4) のセミナーを、土日の夜でのZoom開催

- | | |
|--|---|
| (1) 経営課題の解決法セミナー
現代経営理論、経験的経営手法 | (3) 顧客獲得法セミナー
顧客獲得での自己PR法、講師受注法 |
| (2) 算命学の経営活用法セミナー
古典理論の学理と実習での理解 | (4) 公開事例研究会
会員提供の事例で理解を深める |

【 2023年の開催予定 】

営業活動の標準化での型紙営業の手法と明日から使える営業心理学です。Chat GPTでの占い結果も紹介します。

坂本さんからのシータヒーリングの術を加納さんが受ける実技の公開です。みなさんから題材を募集しています。



十大主星の人間と心の因果法則の紹介
六十花甲子の概要解説

隔週日曜日の
20:00~21:30
この後、雑談会

- 経営課題解決セミナー
- 公開事例研究会
- 古典理論復習会
- 古典理論セミナー
- 顧客獲得セミナー
- (2か月に1回)

隔週土曜日の
21:00~22:30
この後、雑談会

ご清聴ありがとうございました！

ご質問やご連絡はこちら



kodama@sanmei-keiei.com



(遠慮は人生の大敵です)