

社長が占いにくるとき

経営者が私のところに相談に来るということを、不思議に思う人もいるようだ。

民間信用調査機関の最大手の情報部長のインタビュアーを受けたことがある。その時は、情報部長氏も経営者が占いに頼るといふ事実を奇異に感じたのであろうか。

自ら経営判断をしなければならぬ立場である企業のトップが、その使命を放棄して占術に決断を委ねるといふのは偏見である。

他人のところはわからないが少なくとも私のところでは相談に訪れる企業トップの三分の二は事務所での応対となる。残りの三分の一は相對しての宅占ではなく「お食事会」の体裁をとる。

やはり以前は社長クラスの人々が占いを職業とする事務所へ足を運ぶのに抵抗があったようでお忍びのケースがほとんどだった。

時代が変わったのか最近は堂々といらつしやるようになった。

った。

支払いに関しても、占う内容が会社に関するものである以上、経費でおとされる人がほとんどで「情報提供料」という名目で支払われる。

冒頭に触れた、民間信用調査機関の機関紙に掲載された私の一問一答の記事のなかに相談内容はどんなものが多いのか、との質問に対して「いちばん多いのは人事に関すること」と答えているが、最近これが少し変わってきた。

相談① 引退の時期

いちばん多いのは、自分の引退の時期をいつにするか、である。

社長になるような人物は、たとえば最後に一花咲かせてみたいといった覇気にあふれておりまた健康問題が原因となつて社長の座を退くというのがいちばん避けたいようである。だから相談に来る社長たちがまず私に問うのは、自分の体力がベストな時期はい

つなのか。また自分の能力をいちばん発揮できる時期がいつなのかを最優先して知りたいがる。

こうして格好よく引退することを夢見る社長たちが、このところその傾向にも微妙な変化が出てきている。

つまり、第二の人生を有意義に送るためにはどうするかを考へるようになったのだ。体力を使い果たしてしまつた後ではやりたいこともできなくなる。旅行に行きたくても行けない。おいしいものも食べることができない。

そんな人生を送りたいとは誰も思わないのだ。

ただこうした社長たちのために一言弁解をつけ加えておくならば、たとえどれだけ清潔廉潔白といわれる経営者であろうとも現役時代には、やはり「金儲け」が第一である。それが引退後の自分を夢想する段になると、金儲けはずっと後退し、趣味の領域や本当に自分がやりたいことをや

るといのが筆頭になる。

もちろん損をすることは嫌うのだが、社会にどれだけ役立つかを常に念頭において考えを進めている。

相談② 本社ビル移転

私のところに相談にやってくる社長たちの相談内容は千差万別だが、具体例をあげてみることにしよう。本社ビルの移転に関しての相談であった。

仮にA社としておこう。A



写真は本文と関係ありません

社では本社ビルの移転が役員会において議決され、正式決定となった。移転先、建物の規模などが決まった後一人の役員が「しかし北東だな」とポツリともらした。

その一言がA社の社長を私のもとに引き寄せることになった。

「自分も鬼門（北東の方向）のことが気になっていたし、自分が社長の時代に会社が傾くようなことになるのはイヤだから」だから占って欲しい

と私に依頼した。

私はその社長の話を聞いたあと、即座に断った。役員会で決定してしまったことを、たとえ占いの結果がダメと出ても覆すことはまず不可能だし、ここまで事が運んだ状況下で否定的な意見はとも取り上げてもらえないと思ったからだ。

それでも社長は執拗に懇願する。「もしこの移転がダメだと結果が出たならば、何か対策を教示して欲しい」と言い残して帰っていった。

結果の報告は後日という約束だった。占つてみたところ、方位の問題にもこの移転はダメと出た。どんな対策をもつてしてもダメと出た。そんな時、A社から電話が入った。社長の部下からであった。どうやら社長は私に本社ビル移転について占いを依頼したと部下に話したようだ。

「先生、移転は決まってしまったことです。どんな結果が出たにしろ、全社員が一丸と

なって対処すれば必ずうまく行くと社長に答えていただけないでしょうか」と言うのである。

「そんなことは、できません。占いの結果を偽ることはできないのです」

その後約束どおりA社の社長から連絡が入った。結果を話さなければならぬ。

開口一番、どう出ましたと聞いてくる。

私は結果をありのままに「どうやってもダメです」と告げる。すると社長は「もしも移転を強行するとどうなりますか」と質問する。

会社が倒産するほどの大打撃を受けるでしょう。私はありとあらゆる方法で占ってみた。対策も考えようとしたが、何をしても無駄と出たのである。「何をやってもダメです。方法も対策もありません。占いの結果はこう出ました。占いの結果はいいのかが社長ご自身で決めてください」冷たく突き放したように聞

こえるが占いに情を差し挟むことはできないのである。

ただしこの話はこれで終わったわけではない。続きがある。これまでは前奏というべきかもしれない。

暫くして社長から電話があった。「占いという太古から人類の知恵で導き出された結果であり、鬼門という言葉も残っている。役員会で決定したことだから、移転を強行しても私一人の責任ではないかもしれないが、自分が社長でいるうちに会社が傾くのは嫌だ。本社ビルの移転が中止できないとなれば、次善の策としては移転先の代替地を探すしかない。代替地探しは可能かどうか」

占ってみると大丈夫と出た。運氣抜群の場所が一月月くらいで見つかるだろうと出たのである。

A社は移転の決定を一月月間延ばすことにした。後日社長から聞いたのだが、延ばすことに決まった後、副会長が

声をかけてきたという。「実は自分は今回の移転には反対だった。しかし社長は君であり役員会で決まったことだから口を挟むのは控えてきた。意外と鬼門という言葉は大きな影響力を持つているようだ。」

三週間たった頃、社長から電話がかかってきた。「まだ見つからないが大丈夫だろうか」

やはり気になったに違いない。だから私はまだ一週間もありませんよ、大丈夫と元気づけた。

結果を書いておこう。

丁度一カ月と二日たった時、ある大手企業から連絡が入り「よければ我が社が新築するビルにテナントとして入居してくれないか」と打診があった。渡りに船とA社はそのビルに入った。

これが七年くらい前の話である。それから五年ほどたった二年前、「そういえばあの件でね」と社長から後日談

を聞いた。当初予定していた郊外の移転地へ行かなくてよかった、と言うのである。何でも新開発の技術を利用するはずであったが、その技術が未完成で、予定通り移転していたら大きな痛手を被っていたというのだ。

相談 人 事

しかし占いにやってくる社長たちの最大の関心は人事にある。

役員の登用に関する相談がいちばん多い。たとえばこんな相談だ。筆頭専務を副社長に昇格し私のセカンドにしたいのだが。あるいは努力家の常務だが若手が育つまでのワンポイントリリーフとして開発担当に回そうと思うのだが適任なのかどうか。

または現在は生産管理を担当している常務を全社的な管理責任者にしてもいいのかどうか。

私が例えば最後の例に対してその常務は実力不足なので

全体的責任者としての任にあらずと答えたとする。その理由を述べる。

すると相談にきた社長は「どうしてそこまで分かるのですか」と必ず聞いてくる。

社長が相談に来る場合、一体どうするか。極めてシンプルである。役員の一覧表を持参して各人の生年月日だけを提示する。これだけである。それで人事をみてくれというのである。

翻って、なぜ私がこれだけのデータから占うことができるのか。それぞれの一生の全体を占い、十年を占い、一年を占い、毎月を占い、ツキのあるなしを易占でみるのだ。ある人物が副社長としてやれるかどうか尋ねられた場合、まず性格をみる。これで実力があるかどうか分かる。次に健康運をみる。例えば今年の八月に入院する可能性があるとなつたら八月の人事でははずすべきだと答える。またこの人物は実力があるもの

の孤立しやすいか、ある人物は上に対してゴマをすり下に対して高圧的になるから上司の任にあらずと答えたりする（とはいえ一般的には、組織では目上受けのよい人が出世する率が高いのです）。

ところが、社長とかトップは、やはり人の上に立つ器であり自分との相性については私が指嘆するまでもなく、ほとんど自分で知悉しているようだ。だから相談が集中するのは、重要な職域を任せる際、白羽の矢をたてた人物の運氣強弱。これをパロメーターとすることで、つまりその人物の運氣が弱いと会社がダメになるといふことだ。自分が気に入らないと思っている人間であれ、この先五、六年その人物の運氣がいいようなら、何をおいても登用する。好き嫌いで人事の采配を振る人はまずくない。だからこそ社長になれたゆえんでもあらう。

相談④ エトセトラ

また最近よくあるケースがリストラについての相談だ。

相談するとはいっても社長の頭の中にはすでに誰を残し誰を切るかはほぼ決めてある。彼らが尋ねるのは「いつリストラを実行するのが最適なのか」である。あるいは「退職慰労金をいくらにした方がいいのか」。

少し特殊なものでは、ある副社長をやめさせたいのだが、彼には重要なコネクションがあるとか会社の根幹に関わるような特許を持っている場合、それらをどうやれば譲り受けることができるかという相談もあった。

役員の一覧表を持ってきて「次期社長には誰がいいのか占ってくれ」という案件も意外と多いのだ。あるケースでは、誰一人として社長の器に適した人物がいなかった。仕方がないので一人一人の運氣を占い、運氣のいい人物をビ

ックアップして提示した。「番頭格がしっかりしていれば会社は安泰」と出ていたのだ、社長がビックアップした人物の中から新社長を選んだ。

と、いろんな相談が持ち込まれるが、易を始めとして占いは相談された案件に対して、各人の運氣を読み取ることから結果を導き出すものだ。この結果を全幅の信頼で活用するのではなく、一つのデータとして利用し、自分が判断する際の前よりどころの一つとして使うこと。

自分の考えていたとおりの結果が出れば、それが各種の安心感となり、あるいは自分の下した判断に更に支えを得ることに繋がる。

誤解のないようつけ加えておくならば、私の占いの結果を鵜呑みにしてそのまま経営の指針として利用する社長はまずくない。占いを「イワシの頭も信心から」で行動に移

す人はいないのである。そんな人物は経営者失格であらう。

最後に告白しておくなら、私は相談にみえた多くの社長たちから多くのものを得、彼らは私を育ててくれたのだ。彼らの相談を受け、それに答えていくことで、私は経営コンサルタントの力量を育んだかもしれない。経営の要諦を知れば知るほど更にいろんなことに興味がわく。経営セミナーなどいくつも顔を出し、知識は増え経営に対する間口も広がる。だから後から相談にこられる人ほど、私の知識が豊富になっており、よりの確な答えが得られるかもしれないのである。

（たけむら あきこ）