社長の想いが伝わる会社のつくり方

ＣＯＭＥ　ＡＬＩＶＥ

代表　鈴木健司

©2017 COME ALIVE

もくじ

はじめに　・・・　3

わたしたちの想い　・・・　7

あなたの想いが伝わらない根本的な原因　・・・　１２

あなたの想いを伝えるべき人　・・・　２２

相性が分かれば、人生は変えられる　・・・　４０

優秀な人が、次から次へと押し寄せる会社になるために　・・・　４２

はじめに

「よい人材が入ってこない」

「なかなか社員が育たない」

「ビジョンや理念が浸透しない」

もし、あなたがそんな人材に関する悩みを持つ経営者だとしたら、あなたはその原因となる問題を知ることで、すみやかに解決していくことができるようになるでしょう。
するとあなたは、驚くほど社員が主体的に動きだす、そんな素晴らしい会社に変えていくことができるようになるでしょう。
けれど、この情報が溢れているような世の中では、あなたを悩ましている本当の原因が見えづらくなってしまっています。

あなたの周りには、この人材の悩みに関する的確なアドバイスをしてくれる人はいるでしょうか？
もしいらっしゃるのなら、これ以上は読まなくても大丈夫です。
その場合は、そのアドバイザーの話をきちんと受け取り、あとは実行していってください。

あなたの周りに的確にアドバイスをしてくれる人がいなかったり、仕事欲しさに様々なことを伝えてくる人事コンサルタントや人材紹介会社とばかりお付き合いをしてしまったりしているようならば、もう少しだけ、わたしの話にお付き合いください。

人材に関する悩みの原因は、いくつかあなたも考えてきたと思います。
例えば

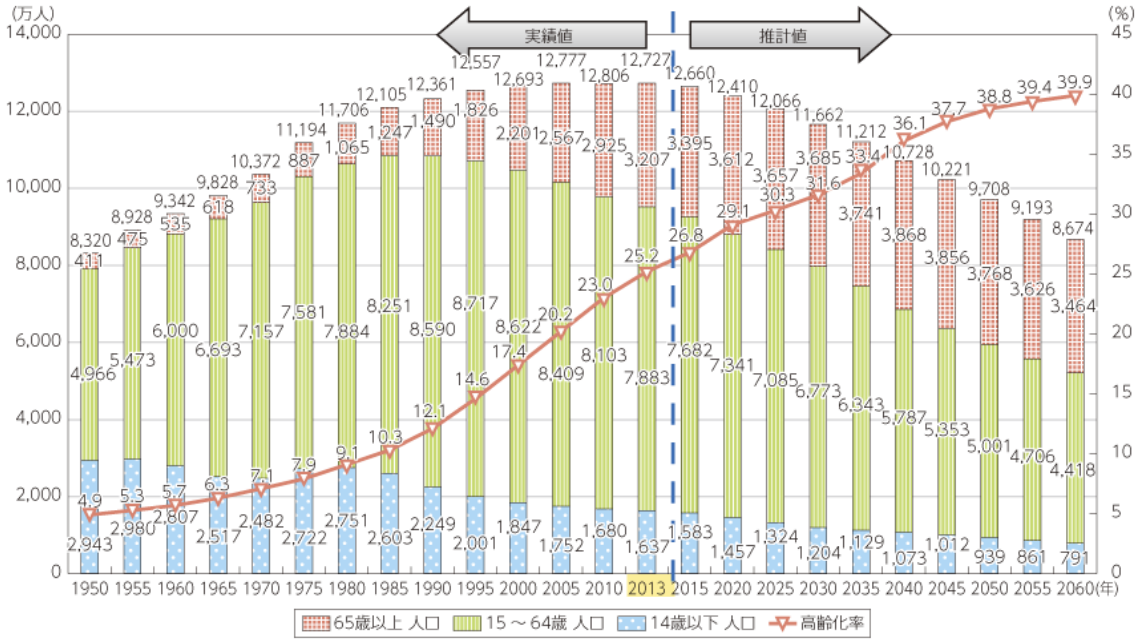
・想いを伝えるコミュニケーション能力が不足しているから
・採用にあまりコストをかけられないから
・業界全体も含めて、商品・サービスに魅力がないから
・教育体系ができていないから
・給料が低い、あるいは評価制度がしっかりしていないから
・福利厚生が充実していないから
・組織化、仕組み化がうまくできていないから
・社長（あなた自身）の人柄に問題があるから

などです。

それが原因として、あなたの想いが社員の皆様に伝わらなかったり、せっかく採用したのにすぐに辞めることになってしまったり、あるいは、そもそも人がなかなか採用できなかったりしていると考えてこられたのではないでしょうか。
その原因を解消しない限りは、社員に十分に満足してもらい、定着率を改善したり、社内の雰囲氣が良くなってまとまりだしたりすることが難しいと思うことでしょう。
そしてこの問題を解決しないで放置しておけば、自分で考えて動ける社員が増えていかず、結果として顧客満足が得にくいような状況をつくりだし、当然に売り上げが拡大せず、社長 1 人が忙しすぎるような苦しい状態になってしまうのではないでしょうか。

現在、わたしたち経営者の共通する課題は、**優秀な人材を確保する**ことと、そしてその社員を他に渡さないようにすることだと言えるでしょう。
何故ならば、労働力が不足する時代に突入してしまったからです。

ご存じの通り、日本は少子高齢化がどんどん進み、2010 年には約 1 億 2800 万人だった日本の人口は、2030 年には 1 億 1600 万人あまりに減少します。（国立社会保障・人口問題研究所の推計）
そして、実際に働ける「労働力人口」は、現在はまだ 6,500 万人いるものの、2060 年には 3,700 万人に減ってしまうとの政府の予測があるのです。



そして問題なのは、その少ない働き手の中で、優秀な人を確保するのは、いつの時代であっても大企業が中心になる、ということなのです。
中小企業の中にあっても、大企業より学生の人氣がある会社もありますが、ごくわずかです。
いぜれにせよ、今のあなたが人材に関する悩みを抱えているということは、このまま放置しておけば、ずっと優秀な社員を採用できないばかりでなく、既存の社員のモチベーションも上がらず、いずれは働いてくれる人が１人もいなくなり、そのビジネスは終焉を迎えてしまうという悲しい結末も考えられてしまいます。

４ページに記した人材の悩みの原因と考えられるものは、その大きな要因の１つになりうるかもしれませんが、実は、決定的な要因はそこではありません。
そして、もしこれらが原因だとしたら、この全ての問題を全てクリアするのに、いったいどれだけの時間とお金をかければいいのでしょうか？
それができるのは大企業だけなのです。

実は、これらの原因は、例えて言うのならば、枝葉のようなものです。
樹木の枝を切ったところで、また新たな枝や葉が生えてきますので、キリがありません。
こういうのを「対処療法的」といい、根本的な解決にはならないのです。

あらゆる問題に共通して言えることなのですが、「根本的な解決」を図るためには、字に書いてある通り、**根っこの部分を知る必要がある**のです。
この PDF では、この根っこの部分に光をあてていきます。
この本当の原因を明らかにすることで、あなたの抱えている悩みが解消しやすくなると思います。

この PDF を手に取ったあなたは、自分で考えて、主体的に動ける最高の人材で組織される会社に変えていきたいと願っているのでしょう。
そして、あなたの想いが社員にきちんと伝わり、そのビジネスで広く社会に貢献し、社員やご家族と共に、豊かな時間をすごせる状況を手に入れたいと願っていることでしょう。
本当は、社員のことを大切にしたいと考えているのに、何故かうまくいかないから、苦しんでいるのだと思います。
そんなあなたの手助けができれば幸いです。
では、その根本的な原因を明らかにする前に、何故わたしたちがこのような活動をしているのかをお話しいたしますので、お付き合いください。

わたしたちの想い

わたしの名前は、鈴木健司と申します。
東京の稲城市というところで、社長と社員の氣持ちが通じ合える組織作りのサポートや、経営者のリーダーシップ養成講座を開くなど、価値ある商品やサービスを世の中に広めていく活動をしている方々の支援をさせていただいている会社
COME ALIVE（カムアライブ）の代表を務めています。
わたしの詳しいプロフィールは、こちらをご覧ください。

COME ALIVE とは、人がイキイキしている様子のことを意味しています。
この社名は、創業理念をそのまま表しています。
わたしたち COME ALIVE が考えている理想的な社会の姿は、
「一人一人が真価を発揮できるイキイキとした社会」です。
その理想的な社会にしていくために、人を大切にするいい会社を増やし、食の健全化を通じて医者いらず病氣しらずの社会にしていかなくてはならないと考えています。
そのために波動リーディングという技術を普及させ、「本当に価値あるもの」を見極められる人を増やしていくことが、わたしたちの使命です。
なぜ、わたしがこのような仕事を始めようと思ったのか。
その理由を書かせてください。

以前、わたしには、愛する女性がいました。
そして、その女性との結婚を決意し、父の元へと報告に行きました。
わたしの父は、鈴木隆生先生といいます。

鈴木隆生先生は、今まで１０万人以上の人物を鑑定してきた姓名鑑定と人生相談のプロであり、書籍も４冊出版し、日本一のビジネスボイストレーナーである秋竹朋子さん、婚活カリスマコンサルタントの澤口珠子さん、クリスタルボウル演奏者として CD デビューもしている石塚麻実さんなど、たくさんの著名人も相談に訪れる大家です。
そして、この波動リーディングという技術を体系化した先生でもあるのです。
この父に相手の女性の情報を伝えると、すぐに姓名鑑定を行い、そして波動を見ることで相手の現状を見極めて、一言、わたしに告げました。

「まあ、反対はしないけどな」

反対をしないとは、つまり、賛成はできない、ということです。
わたしは困惑しました。
それでもわたしは、彼女と共にしあわせになれると信じ、結婚しました。
結婚してからのわたしたちは、お互いがしあわせになるために、自分のできる事を精一杯にやっていきました。

しかし、結婚してからはずっとトラブル続きでした。
何かが解決すると、また新たな問題が浮かび上がってきます。
まるで、登っても登っても這い上がることのできないアリ地獄のように。
例えば、こんなことがありました。
彼女が車を運転していて、赤信号で停車しました。
ところが、いきなり横から車が彼女の車に追突してきました。
交差点内ならまだ理解できるのですが、何故か真横から突っ込んできたのです。
それだけならまだしも、その追突してきた運転手は、なんと保険に入っていなかったのです。
いえ、この保険というのは、車両保険だけでなく、自賠責保険すら入っていなかったのです。
なんとか、こちらが加入していた保険会社の対応で保障が効いたのですが、こんあことが起こるとは、想像をはるかに超えていました。

またある時は、こんなこともありました。

彼女は会社で事務職をしていたのですが、どうにも働きづらいということで、元々やっていたアパレルの販売員に戻るために退職を決めました。
しかしその送別会の日に、あろうことか、上司から強烈なセクハラを受けてしまいました。
まだ出勤日が残っていたのですが、彼女は恐怖のあまりに出社することもできなくなりました。
どうにかわたしとお義父様が間に入って何とかしましたが、それ以来、彼女は働くことが怖くなってしまい、家に引きこもるようになりました。

まだ２０代で、普通のサラリーマンをしていたわたしは、二人分の生活費を稼ぐ必要に迫られました。
とはいえ、何の取り柄もないわたしは、２倍稼ぐためには、２倍の時間を働かなくてはなりません。
ですから。本業の他に、掛け持ちで仕事をしていました。
しかし、仕事をする時間が増えるにつれ、夫婦の会話は次第になくなってきました。
そしてわたしは、働かない彼女を責めるようになっていきました。

そしてわたしたちは、いつの間にか元に戻れないほどコミュニケーションが取れなくなり、ついには破局しました。
離婚したしばらくした後に、わたしは氣がついたのです。
離婚する結末を確かに父は見抜いていたし、それは、波動リーディングという技術があったからだと。

この離婚という掛け替えのない経験がなければ、わたしはこの技術が本物であると確信を持てなかったでしょう。
この波動リーディングというものが、自分を好転させてくれる物事と、反対にトラブルを招いてしまうようなマイナスな物事を見極めることのできる、確かな技術である事を。

わたしの父は、いつも厳しい事を言い続けてわたしを育てました。

「いいか、世の中には、お前の足を引っ張ったり
お前の手柄を自分の手柄のようにして持って行ってしまったり
人の命より、お金の方を大事にする人が沢山いるんだぞ」

幼いわたしには、とても信じられる話ではありませんでしたが、大学を出て社会人になると、その会社で父の言っていた事が全て目の前で起こりました。
そして世の中には、人を苦しめるような商品が蔓延していることも知りました。
愕然としましたが、同時にわたしはこう思いました。

「この世の中を変えるには、どうすればいいのだろうか？」

わたしはその答えを探し求めました。
人がイキイキと働き、暮らしていく事のできる環境をつくるには、どうすれば良いのだろうか。
ひょっとしたら、法律がしっかりと守られていないから、このような状況になっているのではないかと考えて、労働法を学ぶために社会保険労務士の試験に臨みました。
しかし、合格してから知ったのは、法律だけではカバーできない、ということでした。
しかも、社会保険労務士という立場では、その法律を守っていただくような活動をすることさえも難しいことを知りました。

そうであるならば、わたし自身が会社を立ち上げて、見本となるような会社をつくり、世の中にいい会社のあり方を示していこうと考えたりしました。
ただ、それには何十年、いや、何百年もかかるかもしれないと思いました。
そうであるならば、わたしの適性を生かして、「何かを伝えていくこと」をしていきたいと考えるようになりました。
しかし、何を伝えていけばいいのだろうか・・・

１０年以上探し求めましたが、その答えは、なかなか見つかりませんでした。

けれど、意外にもその答えは、身近にありました。
それは、波動リーディングという技術を世の中に広めていく事だと。
もし世の中の人々が、自分を高めてくれる善いモノを見極められるようになったら、流通する商品は変貌を遂げるでしょう。
何故ならば、買われない商品を企業はつくらないし、売らないからです。
もし世の中の人々が、自分を高めてくれる善い人を見極められるようになったら、そうでない人の元へは人が集まらず、その当事者は、自分を改めるように努力するでしょう。

人、そして企業は、変わることのできる存在です。
だから、波動リーディングという技術を広める事は、平和的に社会の問題を解決する最善な手段だと考えられるのです。
波動リーディングという技術の普及を通じて、人を大切にするいい会社を増やしていくこと、価値あるものを見極められる人材を育成し、価値ある商品を創り出す人と会社を支援していくこと。
それが、わたしたち COME ALIVE の使命です。

そうすることで、わたしたち COME ALIVE が理想とする、一人一人が真価を発揮できるイキイキとした社会に変えていくことができる、という信念をもって、今の活動をしています。
わたしは、「一人一人が真価を発揮できるイキイキとした社会」にするために何をしていけばいいのかを探す旅の途中で、実は、社員だけでなく、社長もとても苦しんでいることを知りました。
社員も社長も苦しんでいる会社など、悲しいだけです。
少しでもそうした会社がなくなり、社長も社員も物心共に豊かな会社が増えていくことが、わたしの心からの願いなのです。

あなたの想いが伝わらない根本的な原因

「よい人材が入ってこない」
「なかなか社員が育たない」
「ビジョンや理念が浸透しない」
という悩みの本当の原因は、わたしの経験と活動の話の中に、そのヒントが隠されています。

わたしが離婚した原因とは、何だったのか。
その１つの原因は、コミュニケーションの取り方に問題があった、ということは否定できません。
しかし、それよりも大切なことがあります。
それは、わたしが、あるいは相手が**「誰を選んだのか」**ということです。

よく離婚の問題では、コミュニケーションのギャップについて取り上げられますが、それは、**技術的な問題ではない**のです。
そして、あなた、もしくは相手の思いやりが足りないからでもありません。
根本的な問題は、**「話の通じない相手は、歴然として存在している」**ということなのです。
どれだけあなたが想いを込めて、誠実に応対しても、あるいは様々なテクニックを駆使したとしても、話の通じない無理な相手というのが存在しているのです。
「話せばわかる」などという幻想は、捨ててしまった方がいいのです。

では、なぜ話の通じない相手がいるのか。
それは、**「相性」**と**「価値観」**が大きな要因です。

相性とは、あなたと相手が合っているかどうか、なのですが、もう少し言葉を変えるのであれば、その相手があなた（あなたの会社）をプラス方向に導く存在であるか、それともマイナス方向へと転落させてしまう相手なのか区別をつける、ということです。

この場合、相手がいわゆる「有能な人」「経験がある人」「いい人」かどうかは関係ありません。
あくまでも、あなたの会社をプラスに導く人かどうかで、人を判断しなくてはいけません。
「優秀な人」とは、あなたの会社を好転させてくれる人のことを言うのです。
相手が「有能で経験があり、人柄もいい」人だとしても、あなたの会社を転落させてしまっては、採用する価値はありませんよね。

では、相手の立場にも立ってみましょう。
いくらあなたの会社が素晴らしかったとしても、その会社に入ることで、その社員がどんどん不調になっていってしまったら、その人にとってあなたの会社は相性のいい会社とは言えず、入社することは避けた方がいいのではないでしょうか。

相性がいいとは、あなたの会社が好転し、そして入社する社員の方の人生も向上することを意味しています。
この、どちらかの要素が欠けてもいけません。
あなたの会社は良くなるけど、社員が不調になる。
社員は上向くけど、会社は落ち込む。
そして最悪なのが、あなたの会社も、入社した社員も転落していくことです。

「会社が良くなるなら、例えその社員の調子が悪くなってもいいのでは？」
と思われたのなら、少し悲しいことです。
それは、社員の不幸を望むようなことです。
この時、あなたはこの社員を不採用にしなくてはいけません。
相手がどれだけ有能で、経験者で、素晴らしい人柄の持ち主であったとしても。

さて問題なのは、今までの採用方法では、この相性というものを見極めることは、ほぼ不可能だということです。
履歴書などの書類や、試験やテスト、そして面接などをいくら繰り返し行ったとしても、会社の状態を向上させてくれる人かどうかの「確からしい」情報を得ることはできたとしても、それは「確かな」情報だとは言えません。

だからこそ、こんなにも多くの経営者が、人材に関しての問題に頭を抱えているのではないでしょうか。

そして、もう１つのコミュニケーションギャップが生まれる大きな理由は、
価値観の違いです。
例えば、多くの日本人が「和」というものを大事にしますが、アングロサクソン系の人たちは、それよりも「個」というものを大事にします。
ですから、そのことを知らないで「ルールだから」「みんな、そうしていますから」ということを欧米の人に説明してしまうと、話が余計にややこしくなります。
そして、大きな価値観の違いは、その価値観を受け止めることさえも難しくさせます。
すると、「あの人は何を言っているか、さっぱり分からない！」というような状態に陥ってしまうのです。

価値観は、**「あなたが経験してきたこと」「あなたが生まれた時にすでに決まっている欲求レベルの大きさ」**そして**「あなたの才能」**に紐付いています。
まず、自分の価値観を明確にしておかないと、あなたは人をどのように判断していいのかが分からなくなります。
相手があなたと同じ価値観を有しているか、あるいは、あなたの価値観を理解しようとする人物でない限りは、いずれはコミュニケーションギャップが生じてしまいます。
そしてその時にあなたは思うはずです。
「こんなはずじゃなかったのに・・・」と。
価値観の違いというものは、そうやすやすと変えられるものではありません。
その人が持って生まれたものであり、あるいは何十年という経験から形成されているものが、価値観なのですから。

自分の価値観を知るためには、まずは**自分自身の棚卸し**をしていくことです。
自分はどのような経験をしてきて、どんな技術や知識を身につけてきて、どのような想いで会社を立ち上げたのか、そしてこれから手がけていきたいそのビジネスは何のためにやっていくのか、そういったことを明確にしていくのです。

次に、自分の欲求レベルの大きさを知ることです。
人には、**基本的な５つの欲求**というものがあり、それぞれはジャンルの異なる欲求です。
自分はどのジャンルの欲求が強いのかが分かれば、自分の強みや弱みを明らかにすることができます。
そして、最後は自分がどのような才能を生まれ持ってきたのかを知ることです。
あなたの性格は、この才能を生かすためのものであり、決して人から指摘されるような欠点や短所なのではないのです。

例えばわたしの場合は、非常に熱い男だと言われます。
最近は色々と学んできたり、経験を踏んできたりしてきたので、自分を抑えることもできるのですが、それでもわたしは激情家だと思います。
そして、多様なことを望むので、飽き性だとも揶揄されたこともあります。
しかし、わたしはこの２つこそが、わたしの本当の強みであると知っています。
この強みというものを理解できると、あなたがやるべきことではなく、「あなたがやるべきではないこと」が分かるようになります。

今、一緒に見てきたように、人材の悩みは、採用時における**「ミスキャスト」**が１番大きな要因です。
それは、相手（社員）が悪いわけでもなく、あなた（社長）が悪いのでもなく、ただ単純にミスキャストなだけなのです。
何故ならば、人は「変われる存在」ではあるのですが、「人を変える」ことは非常に難しいのですから。
人材育成に悩みがある人も、ここを勘違いしていけません。
残念ながら、人は「育てるもの」ではなく、「育つもの」なのです。
このほんの小さな言葉の違いは、実はとても大きな問題なのです。

アルバート・アインシュタインは、こんな言葉を残しています。

「誰もが天才だ。
しかし、魚の能力を木登りで測ったら、魚は一生
自分はダメだと信じて生きることになるだろう。」

「伸びない人は、伸びない」し、「伸びない場所では、伸びない」ということを知らなければなりません。
本当にやる氣のない人を、やる氣にさせるのは、神の領域です。
あなたは、「あなたの会社で」伸びる可能性のある人を、伸ばしていかなくてはならないのです。

こんな話があります。
福岡正信さんという、自然農法の先駆けとも言える人がいました。
この方は、粘土質の土に様々な種類の種を混ぜ合わせて、ポーンと農地（と言っても、単なる空き地のような場所）に放ってしまうのです。
すると、その部分の土にあった種だけが根を下ろし、芽を出して、そして育っていくのです。
色々な種があっても、その土地で芽吹くのは数種類しかありません。
同じ条件で、芽吹かない種もあるということです。
これが、「伸びない場所では、伸びない」ということです。

では、伸びる素質がある人とは、どういう人か分かりますか？
現代の経営の神様とも呼ばれ、あの松下幸之助さんを超えたのではないかと言われている稲盛和夫さんは、人生の方程式というものを以下のように定義づけています。

人生・仕事の結果＝考え方×熱意×能力

考え方とは、先ほどの価値観と置き換えてみれば良いでしょう。
人のことを騙すような人や、人のお金を盗んでしまうことに快感を覚えるような人もいますから、こういう人の「考え方」の指数は、マイナスになります。
そして、残りの「熱意」「能力」は加算方式なので、マイナスにはなりません。
つまり、どれだけ熱意があって才能があっても、考え方（価値観）がマイナスであると、人生で手に入れることができるのは、マイナスの結果である、ということなのです。

熱意とは、情熱とも呼びます。
その仕事に熱がある人は、努力もするし、汗もかきます。
ですから、たとえその人が才能溢れるような人ではなかったとしても、この人は伸びていくでしょう。
反対に、いくら能力があったとしても、熱意がなければ成果は挙げられません。

能力とは、持って生まれてきた資質に、その人が努力で培ってきた知識や技術を加えたものです。
ただ、この能力というものは、どこかに偏りが生じるものです。
例えば、元水泳選手に、書道教育の役目をあなたは指示するでしょうか。
それよりも、水泳選手の後進の育成にあたらせるのではないでしょうか。
世の中には、能力（才能）のない人はいません。
ただ、多くの方々は、自分の才能が何なのかに氣がついていないのです。
自分の才能が分からなければ、その才能を開花させることは、ほぼ不可能でしょう。
ですから、経営者であるあなたは、自分の会社で生かされる才能の持ち主であるかどうかを見極めなくてはなりません。

ここで１度、話を整理しましょう。
人材の悩みの根本的解決のためには、採用方法を根底から変えていくことで、ミスキャストを防ぐことです。
そのためには、まずは自分の価値観や才能を明らかにすること。
そして、人を採用するときには、**「相性がいいこと」「価値観に大きな違いがないこと」「あなたの会社で活かせる才能の持ち主であるか」**という観点で判断する必要があります。

では、具体的にどのような方法を採用すれば良いのか。
この方法に関しては、後半に書かせていただきます。
待ちきれない方は、２２ページまで飛ばしていただいて構いません。

ところで、今後しばらく人を採用しない会社の場合は、どのようにして会社の空氣を良くしていけばいいのか、疑問に思われたことでしょう。
ひょっとして、全員をクビにして、新たに人を採用しようなどと思っていませんよね？
もちろん、そんな必要はありません。
今の社員と共に、最高の組織にしていきたいのであれば、**問題なのはあなたの人柄でもなく、社員の質の問題でもありません。**
もちろん、そうした要素が全く０だとは言い切れないのですが、それでは改善のしようがありませんので、ここではその問題以外のところに触れていきます。

もし、あなたが今の社員と共に成長し、発展し、共に豊かになっていきたいという意思があるのでしたら、この先を読んでみてください。
そうでないのならば、バッサリと今の社員を解雇することも検討しなくてはならないでしょう。
可能性を感じないことに、いつまでも固執してしまってはいけません。
人との縁を断ち切るのは一時的な苦痛を伴うかもしれませんが、その苦痛を長引かせるより、はるかにマシなのですから。

さて、今の社員を想う氣持ちが強いあなただとしたら、もうそれで素質的には十分です。
あなたはきっと、すごく社員のことを考えているのに、その氣持ちが届いていないことにジレンマを感じていらっしゃるのでしょう。
わたしにも、その経験がありますので、よく分かります。
人に関する悩みのある経営者のほとんどは、自分がサラリーマンだった頃とかに、同じように会社の人間関係で悩まされた経験がある人です。
そのような人は、「自分が会社をつくったら、良好な人間関係を築ける会社にしていこう」と思っていたに違いありません。
実はわたしも、そうした一人なのです。
それなのに、いざ会社を経営してみたら、そして人を雇うようになっていったら、思い描いていたものと違う現実に直面するわけです。
そこで初めて、人は理想とすること、あるいは思うことと、実現できることに差があることに氣がつくのです。

つまり、**想いだけでは人はついてこない**ということを学ぶのです。
では、人というものは、誰の話を聞くか、どのような人に付いていきたいと思うのかを、一緒に考えてみませんか？
例えば、ナヨナヨした人に、人は付いていくでしょうか。
仕事のできない人に付いていくでしょうか。
ちっとも優しくしてくれない人に付いていくでしょうか。
色々な要因はあるものの、人が付いていきたい心境になるのは、実は「３匹の鯛」に秘密があるのです。

３匹の鯛とは
「褒められタイ」
「認められタイ」
「役に立ちタイ」
です。
人の深層心理には、この３匹のタイが住んでいます。
それは、あなたであれ、大切な社員であれ、これから出会っていく人であれ、同じなのです。
この深層心理をつかみとれば、あなたの熱い想いは伝わり、よりよい人間関係を築いて、最高の組織へと変えていくことも可能です。
では、この３匹のタイを掴み取るコツをお伝えしたいと思います。
それは・・・

実はもう、お伝えしています。
採用と育成とは、同じ意味なのです。
どういうことか、詳しくお伝えしていきます。

もし、あなたが何かを成し遂げたとしたら、その時に褒めてもらいたいと思うでしょう。
何もしていないのに褒められたら、何か企んでいるのではないかと疑ってしまいます。
そして、**自分の存在価値や立場というものを認められないと、人は絶望してしまいます。**

ということは、あなたは相手の立場をつくってあげること、つまりは**成果が挙げられるポジションにつかせてあげること**をしなくてはいけません。
何せ、あなたは社長なのですから、いくらでも人のポジションは動かせられると思います。
社員の力がフルに発揮できるポジションにつかせてあげられれば、そこで結果を出した時に、あなたはきっちりと褒めて、認めてあげなくてはなりません。
それがあると、初めて社員は「わたしでもお役に立つことができるんだ」と自己肯定感を育むことができて、より**主体的に仕事を進めてくれるように**なります。
ですから、あなたはまず、社員の適性というものを知らなくてはなりません。
ただし、今までの適性テストというものは、統計の域を出ないため、本当にその人に適したものを知る方法にはなりえません。

まずは、その社員が**どんな才能を持ち合わせているのか**を知ることです。
そして、その才能の活かし方、あるいは活かせるポジションを知ることです。
今までその社員が結果を出せないでいたのは、その社員に力がなかったからではなく、ましてや、やる氣がなかったからではないのかもしれません。
ただ、その人が持っている力をうまく引き出してあげれていなかっただけかもしれないのです。
前述した、福岡さんの種まきのように。

自分の才能に見合わないことをやっていれば、生産性が上がらず、結果に結びつかないのは仕方がないことです。
ですから、あなたはその社員の力を引き出してあげるような工夫をすべきなのです。
言い換えるのであれば、あなたはその社員の**立場の恩人**になればいいのです。
あなたが社員の立場の恩人になってあげられれば、その社員は、ますますあなたのお役に立ちたいと思い、動き出すのです。
そして、もっと人の役に立つことができるんだと自信を高め、意欲的に、そして主体的にお客様の満足を得ようとして、行動の質が変わってくるでしょう。

そして次に、**その社員の価値観を知ること**も大切です。
つまり、どこに情熱を向けられるのかを知らなければ、その社員を適正なポジションにつかすことは不可能なのです。
たとえ、その社員の才能がわかったとしても、当人がその仕事に意欲的になることができなければ、結局はその人はよい結果を出すことはできないでしょう。

さらにもう１点あります。
それは、**その社員とその仕事との「相性」**というものが合わなければいけない、ということです。
相性の合わない仕事であれば、その人の最高の力を引き出してあげることはできず、逆にその人の力を制限してしまったり、あるいは力を減らしてしまったりする可能性もあるのです。

この後の章では、波動リーディングという技術と、人のことを見極めるノウハウを活用して、**「相性」「価値観」「才能」を明らかにしていく方法**を紹介していきます。
ただその前に、１つ大切なことを伝えなくてはいけません。
それは、あなたが「社長の想いが伝わる会社」にしていくという決意をしっかりとしていただくということ。
そして決めるということは、すなわち、行動に移していく、ということです。

いい会社の経営者や社員は、いつも実行ありきです。
いくら知識が増えても、いくら人脈が増えても、なんの足しにもありません。
行動が伴わない知識ほど不要なものはありませんし、かえって行動の邪魔になるときさえあるのです。
うまくいく人の特徴とは、**即断即決、即実行**なのです。
是非、学んだことを現場で即時活かすぞ、というつもりで、この先を読んでみてください。

あなたの想いを伝えるべき人

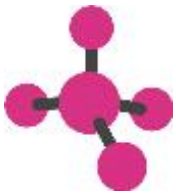
社員の適性というものを見極めることができない限り、わたしたち経営者が人材に関する悩みを解消することは難しいとお伝えしてきました。
この章では、いかにして「相性」「価値観」「才能」という要素を見極めていけばいいのかについて、お伝えしていきます。

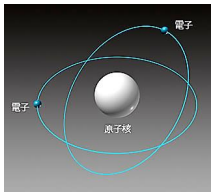
まずは、１番大切な相性についてです。
相性とは、あなたと相手が合っているかどうかだとお伝えしましたが、問題なのは、あなたと相手の「何が」合っているのか、ということです。
性格の話なのか、価値観の話なのか・・・

相性がいいとは、実は、**エネルギーや周波数**が合っているかどうかなのです。
わたしたちは、エネルギーの塊でしかない、という話を聞いたことはありますか？
科学的に見ていくと、わたしたち人間であっても、いま使っているパソコンやスマホであっても、飲み水であっても、すべては元をたどれば同じ素粒子というものになっていきます。
ここを少し掘り下げて見ていきます。

わたしたちの肉体を例にとってみると、わたしたちは無数の細胞で形成されています。
この細胞を細かく見ていくと、分子レベルになり、分子をさらに細かく見ていくと原子になります。
この原子というものは、原子核と電子というもので形成されています。

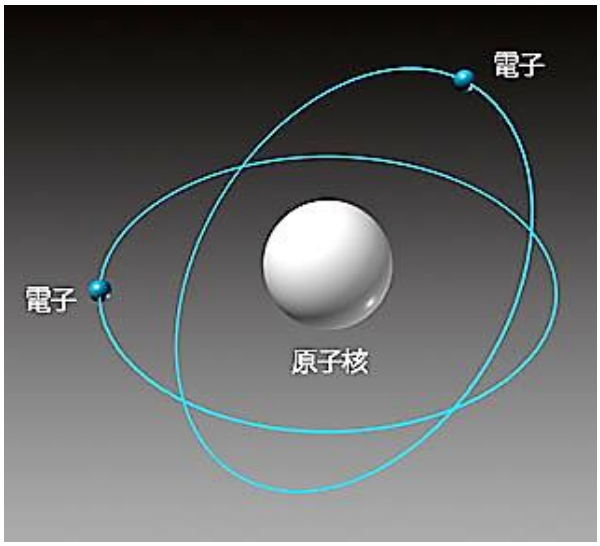
＜細胞＞


＜分子＞



＜原子＞

この「原子核＋電子」という構成は、わたしたち人間であっても、お隣に住んでいる人であっても、机や椅子であっても、お水やお酒であっても、空氣や太陽であっても、スマホやパソコンであっても、すべては同じ構造になっているのです。



この電子というものは、これ以上小さな存在にはならないという意味で、「素粒子」とも呼ばれています。
あなたが蟻よりも小さくなって、
原子より小さくなって、素粒子レベルになった時、あなたと、スマホと、空氣と、お隣の人とは「全部同じ存在」になってしまうのです。
不思議な話に聞こえるかもしれませんが、これはすべて、科学の力で証明されていることなのです。

そして、この素粒子がどのような状態になっているのかを調べていったのが、量子力学という物理学の分野です。
この量子力学で明らかになったのは、電子（素粒子）は、「粒子（物質）としての性質と波動（波）としての性質の二重の性質を有している」ということでした。
少しわかりにくい話かもしれませんが、こちらの動画をご覧いただければ、その意味が理解できると思います。

人であれ、水であれ、スマホであれ、その根源的なところを見ると、物質的な性質だけでなく、波（エネルギー）としての性質も有している、ということが事実であり、**わたしたちはエネルギーの塊でしかない**という考え方もできるのです。
さて問題なのは、この波としての性質を万物（あらゆるもの）が有していて、そのエネルギーが、その周りのものに影響を及ぼしている、ということなのです。
これが、波動というものです。
よく、「肌に合わない」という表現をすると思いますが、これはまさに、肌という感覚機能が自分以外の人や物質の波動を感じ取っているからなのです。

この感覚機能が優れている人のことを、感性が高い、という表現をします。
しかし、感性の高い人は、他の人でも理解できるように言葉に換えられる人が少ないため、なかなか周りの人に理解していただけない、というジレンマに陥ることもあるようです。

この素粒子レベルの波動を読み取ることができれば、その物質や、あるいは人物が、周りに好影響を与える存在なのか、それとも悪影響を与える存在なのかを見極めることが可能になります。
実は波動には、プラスの性質とマイナスの性質という２種類の性質しかありません。
必ずいずれかの性質になります。
そしてもう一つ重要なことをお伝えします。
「わたしたちの遺伝子にはすべての情報が書き込まれている」という話を聞いたことがあると思いますが、この情報は、実はこの波動に書き込まれているのです。
ですから、この波動に書き込まれている情報を読み取ることができれば、その人物がどのような性格なのか、どのような能力や経験を持っているのか、などを知ることもできるのです。
例えば、以下のような情報が分かります。

・成果のあげられる人財か、　やる氣のない人罪か
・健康状態は健全か、病氣持ちでないか
・清々しい人格の持ち主か、周りを暗くさせるネガティブな人か
・その人の良いとは言えないところは何か
（女ぐせや酒癖が悪い、ギャンブル依存症、金づかいが荒い、
　すぐに嘘をつく、など）
・家族関係などは良好か
・その人の経済状態

人物以外の物質の情報に関しては、以下のようなことが分かります。

・物品の真偽（本物か、偽物か）
・食べもの、飲みもの、化粧品などの安全性
・土地、建物の安全性や商売の有利・不利
・企業の盛衰の兆候（お付き合いしてもいい会社か）
・動いていい時期や方位
・ネーミングが適正か（会社名、商品名など）
・商品の値付けが適正か

この波動の性質（プラスかマイナスか）と、波動に書き込まれている情報を読み解くことを、波動リーディングと呼んでいます。
弊社が主催している経営者や起業家のためのリーダーシップ養成講座で講座生に身につけていただくのが、この波動リーディングなのです。
今まで 40 名以上の方が受講され、ビジネスの現場や私生活で、大いに役立てていただいています。

もちろん、わたし自身もこの技術を大いに活用しています。
今のビジネスパートナー（社員、および外部の委託先）は、すべて波動リーディングで確かめてから選んでいますし、いつも働いているオフィスも、わたしたちに適している場所かどうかを確かめてからお借りしました。
また、弊社の名称である COME ALIVE も、波動リーディングで確認してから決定しましたし、講座の名称なども、すべてそのようにしています。
さらに、今プライベートでお付き合いしている人たちも、きちんと波動の状態を確かめてからお付き合いを深めています。
実はここの話は、とても重要なのです。

例えば、強烈なマイナス波動の人とずっと一緒にいれば、あなたのパワーが奪われてしまい、元氣がなくなり、仕事もうまく回らなくなり、しまいには健康を害してしまう、ということもあり得ます。
実際に、これを証明してくれた人がいます。
それは、ＨＩＳの創業者、澤田秀雄さんです。

ある時澤田さんは、「運の悪い人」「元氣が全然ない人」ばかりと付き合ったら、自分の運も下がるのではないか？
と考えて、実際に試してみたそうです。
すると、ＨＩＳの業績がみるみると下がり、さらには右腕だった取締役の方が自殺までしてしまったそうです。
それ以来、澤田さんは「もうこんな馬鹿なことは二度としない」と心に決め、運のいい人や、元氣な方とだけお付き合いするようにしているそうです。
この事例からも分かるように、あなたが仕事で成果を挙げたり、プライベートを充実させ、人生をより善いものにしていきたかったら、付き合う人を厳密に選んでいかなくてはなりません。

この波動リーディングという技術は、特殊な**水晶の振り子**を用います。
これは、日本のホリスティック医学の第一人者である帯津良一博士の弟子であった故・北澤徹先生が、宇宙のエネルギーを体内に取り入れ、直観力と感性を研ぎ澄ませることにより見出した形と材質でできています。
そして北澤先生の意志を受け継ぎ、この特殊な水晶の振り子を用いて、ビジネスの現場での活用方法や、あるいはプライベートを充実させるための使い方を開発し、体系化したのが、１０万人以上の人物を鑑定し、1,000 名以上のクライアントを持つ鈴木隆生先生なのです。

この技術は、非常にシンプルです。
いくつかの動画を貼り付けておきますので、参考にしていただければと思いますが、水晶の振り子をどちらかの手に持ち、リーディング対象となるものの上に垂らすだけです。

すると、水晶が対象となるもののエネルギー（波動）を感じ取り、動き出します。
そしてどのような性質を有しているかが分かると縁を描き出し、その動きが安定してきます。
この円運動で、その対象となるものがプラスの性質を有しているのか、それともマイナスの性質を有しているのかを見極めることが可能です。

波動リーディング実演動画はこちらから

ここで多くの人から質問を受けるのですが、このプラスかマイナスかというのは、そのものの有しているエネルギーのことであり、決してリーディングをしている人にとって有益なものか、あるいは害のあるものなのかを見ているわけではありません。
波動には、２つの性質と、エネルギーレベルがあります。
原則的には、プラスの強いエネルギーを有しているものは、周りに好影響を与えますし、逆に強いマイナスのエネルギーは、周りに悪影響を与えます。
これは原則であり、例外もあります。
つまり、プラス波動であっても、あなたに害をもたらすものはある、ということです。

例えばですが、温泉はリラックス効果があるので、ほとんどの人にはよい効果を与えてくれますが、「温泉に入ると顔が赤くなってなかなか引かない」「入浴後、急にダルくなり、立ちくらみがする」などの症状を起こす人もいますし、中には救急車で運ばれてしまう人もいます。

ですから、プラスのものが、すべての人にプラスの効果をもたらすのではない、ということを、まずは理解してください。
あなたにとって有益か、あるいは害があるのかどうか、それを知るためには相性を見極めるためのやり方があります。
もちろん、その時に使うのは、この特殊な水晶の振り子です。
この手法を活用すれば、人を採用する場面において、その人が活躍してくれる人なのか、それとも会社を落ち目にしてしまう人なのかを見極められます。

また、今実際にあなたの会社で働いている人が、どこのポジションにつけば働きやすくなるのか、といった適所を見極めてあげることもできるのです。
このように、波動リーディングは人材の採用と育成のために人を見極める基準である「相性」を調べるのに最適な技術だと言えるでしょう。

では次に、「価値観」についてです。
この価値観に関しては、まずはあなた自身の棚卸しをすることだとお伝えしましたが、さらにこの自分の価値観を知るための方法をお伝えしていきます。
１５ページにも書かせていただきましたが、人には、基本的な５つの欲求というものがあります。
これは、故・ウィリアム・グラッサー博士が提唱した選択理論心理学で言われているものです。

５つの基本的欲求の１つが、生存の欲求です。
これは、健康で長生きしたい、安心して暮らしたい、安全を確保したいといった欲求です。
２つ目が、愛・所属の欲求です。
愛し愛される関係を築きたい、グループに所属していたい、友だちを増やしたいといった欲求です。

３つ目が、**力の欲求**です。
認められたい、勝ちたい、役に立ちたいといった欲求で、貢献、承認、達成、競争などの要素があります。
４つ目が、**自由の欲求**です。
自分のやりたいようにしたい、という欲求です。
精神面あるいは経済的な自由を求めたり、自分らしさを追求したりします。
５つ目が、**楽しみの欲求**です。
新たな知識、笑いを求める欲求であり、教養、ユーモア、好奇心、学習・成長、独創性などを追及します。

この５つの基本的欲求は、誰もがすべて持っているものです。
ただし、生まれた瞬間にその欲求の強さが決まっており、生涯、その強さは変わらないそうです。

「心の中に、大きさの異なる５つのビーカーを持って生まれた」という感じでイメージしていただければ良いかと思います。
例えばわたしの場合、力の欲求のビーカーと自由の欲求のビーカーがものすごく大きく、生存の欲求のビーカーはとても小さいのです。
このようなタイプは、チャレンジ精神が旺盛で、仕事の達成に熱心になり、しかも自分のやり方を大事にします。
ですから、枠にはめたルーチンワークばかりをやらせると、こういう人のエネルギーはどんどん萎んでいってしまいます。

そして大切なのは、このビーカーがどれくらい満たされているか、なのです。
このビーカーが１つでも満たされていない時に、人は不幸を感じます。
すべてのビーカーが十分に満たされていると、とてもしあわせな氣持ちになるのです。
ですから我々は、いつもこのビーカーが満たされるように行動を起こしているのです。

人間も、所詮は動物なのですから、いつも理性的に行動しているわけではなく、ほとんどの場面で自分の欲求のビーカーを満たすことを考えているのです。
それは、わたしも同じです。
ただしわたしの場合、力の欲求・・・
つまりは貢献の欲求がとても強いので、自分ごとではなく、人の役に立つような行動の量が多いだけです。
そしてこの仕事を通じて、自分の欲求のビーカーを満たそうとしているに過ぎないのですね。

この欲求のビーカーの大きさは、人によって全く違います。
そして**このビーカーの大きさに違いがあるからこそ、価値観の違いも出てくる**のです。
ですから、自分のビーカーはどれが大きくて、どれが小さいのかを知ることで、自分はどういう人間なのかを見つめることができます。
そして、あなたの周りにいる大切な人のビーカーの大きさも知って欲しいのです。
そのことを通じて、お互いの価値観の共通しているところ、異なるところを明確にして、その違いを認め合い、どのようにお互いに振舞っていけばいいのかを理解しあっていけばいいのです。

価値観とは何かといえば、**「深く望んでいること」**とも置き換えられます。
これはまさに、生まれた瞬間に望んでいることなのです。
この「深く望んでいること」が共通していれば、素晴らしい人間関係は築きやすく、この望んでいることがすれ違っていれば、人間関係も同様にすれ違いが起きてしまうのです。

ですから、人を雇い入れようとするときには、相手の価値観を明確にすることと、**あなたの会社の価値観に見合っているか**どうかを見なくてはなりません。
また、社内の空氣をよくしていきたければ、社員の皆様が、本当は何を望んでいるのかを知る必要があります。
そしてその前提として、あなた自身の価値観、そしてあなたの会社の価値観というものを明文化する必要があるのです。

あなたのビーカーの大きさを知る方法や、あなたの価値観を明文化する方法は、弊社主催の「驚くほど社員が主体的に動きだす仕組みづくり１DAY セミナー」にてお伝えいたします。
ぜひ、足を運んでみてください。

「驚くほど社員が主体的に動きだす仕組みづくり１DAY セミナー」

詳細はこちら

さて、最後は「才能」の見極め方です。
アインシュタインの言葉を借りるまでもなく、人には天から与えられた才能があります。
だから、全員が天才なのです。
けれど、自分がどんな才能を与えられたのかを知る人は少なく、自分の才能を開花させることができずにいます。
自分の才能を知り、開花させて活躍している人が、世の中から天才と呼ばれているようです。
例えば、イチロー選手のように。
ところが、イチロー選手自体は、天才と呼ばれることを嫌います。
自分は、努力家なだけだと言っています。
ただ、この努力家なところが、イチロー選手の才能だとも言えます。
そして、自分に適した道をきちんと選べた人だとも言えるでしょう。

イチロー選手のようなタイプは、ゆっくり時間をかけて下調べをし、何を蓄積していこうかを決めます。
彼らはメンテナンスをほとんど必要としない資産や才能を探します。
またリスクを嫌い、ものごとをシンプルに保つのを好みます。
彼らは得意分野を確立し、内在する価値を見極めることで、価値（お金になるもの）を生み出します。
そうした才能が、生まれた時からあるのです。

それを見事に、イチロー選手は開花させました。
才能とは、後天的なものではなく、先天的な（生まれた時からある）ものです。
そして、生まれた時の性格や性質のことを氣質と呼びます。
この氣質を調べるノウハウはいくつかあります。
例えば、姓名学や九星氣学、そして前述した選択理論心理学もそうですし、仕事の分野で最も役立つのがウェルスダイナミクスというものです。

ウェルスダイナミクスは、ロジャー・ハミルトンが考案したものです。
ロジャーは社会起業家であり、アジアを代表するビジネスコンサルタントです。
そしてロジャーは香港生まれです。
ですから、東洋哲学や易経などをベースとしてこのウェルスダイナミクスを開発しました。
ロジャーが考案したウェルスダイナミクスは、今では世界中で１０万人以上の起業家たちに活用されています。

「ウェルス」とは富のことであり、そして「ダイナミクス」とは力学のことです。
ウェルスダイナミクス＝富の力学と覚えておいてください。
ただ、多くの人は「富＝お金」と考えてしまいますが、富とお金とはイコールではありません。
富とは、財産のことを示します。
ロジャーは、**富とはすべてのお金を失った時に残されているもの**、と伝えています。
財産とは、お金以外にあるものであり、例えば健康もそうですし、人脈や培ってきた能力なども含まれます。
分かりやすく言えば「お金を稼げる何か」を持っている人が、富を築ける人ということです。
ですから、ウェルスダイナミクスはお金儲けのためだけの手段ではなく、起業家として、あるいは経営者としての能力を高めてくれるノウハウだと考えて欲しいのです。

このウェルスダイナミクスは、人を８つのプロファイルに分類し、その人の持って生まれた強みや才能を明らかにしていくことで、その才能の活かし方、商品やサービスづくり、チームビルディング方法などを通じて富のステージを登りやすくするノウハウであり、起業家が広く社会に貢献できるようにするために開発されたものなのです。
ウェルスダイナミクスは、**才能を開花させるためのツール**だとも言えるでしょう。

ウェルスダイナミクスにおける自分のプロファイルがわかると、強みと弱みが明らかになりますし、そのことを通じて「やるべきこと」あるいは「やらなくていいこと」が分かります。
つまり、チームの中で自分が何を担うべきなのかが分かります。
ビジネスとは、チームスポーツのようなものです。
全員が点取り屋のフォワードになる必要はありませんし、ゴールキーパーのポジションに二人も三人も担当させるわけにはいきません。
その持ち場には、適任者としての才能の持ち主に任せるべきでしょう。
才能に見合っていないことをさせれば、自ずと生産性は低くなってしまうのですから。

ウェルスダイナミクスにおけるプロファイルは、全部で８つあるとお伝えしましたが、それらの名称は、クリエイター、スター、サポーター、ディールメーカー、トレーダー、アキュムレーター、ロード、メカニックです。
それぞれの特徴を話す前に、**「周波数」**という概念を解説します。
人は、大きく分けて４つの周波数を持っていて、その周波数の大きさによって、タイプが異なってきます。

１つ目の周波数は、ダイナモ（発電機）です。
ダイナモの周波数を大きく持っている人は、革新と創造に長けています。
エネルギッシュでダイナミック。
物事を始める能力に優れているが、やり遂げるのが苦手という特徴があります。
未来に起こりうるビジョンを描いて人に伝えるのが得意です。
ダイナモの周波数を持つプロファイルは、メカニック・クリエイター・スターです。

次に、ダイナモと正反対の周波数であるテンポ（リズム・調子）です。
テンポは、調和と献身の象徴です。
思いやりがあり、チームプレーが得意です。
集団内における自分の役割を、責任を持って果たすが、他人の指示を求めて自ら能動的に動けない傾向があります。
テンポの周波数を持つプロファイルは、ディールメーカー・トレーダー・アキュムレーターです。

次は、ブレイズ（炎）です。
情熱的で、社交性に富み、物事を拡大するエネルギーを強く持っています。
新しい人と付き合うことを得意としますが、目の前の事にとらわれ、注意散漫になることがあります。
ブレイズの周波数を持つプロファイルは、スター・サポーター・ディールメーカーです。

最後は、スチール（鋼）です。
効率と論理性を重んじ、整然として、体系だっており、細部に氣がつきます。
何かをやり遂げることが得意だが、新しいことを始めるのが苦手です。
付き合う相手は慎重に選び、この人と思った相手に対してはとても忠実。
情熱があっても周囲に伝わりにくく、冷めていると思われてしまうこともあります。
スチールの周波数を持つプロファイルは、アキュムレーター・ロード・メカニックです。

さて、4つの周波数とその特徴を見てきましたが、あなたはどの周波数が強そうでしょうか？
ウェルスダイナミクスでは、この周波数の強さをベースにして、プロファイルを特定していくことができます。
では次に、8つのプロファイルを見ていきましょう。

（1）クリエイター
「より良い製品を生み出す」
・・・商品から富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちはビジョンを持ち、自分の推進力と新しいアイデアで、人を動かします。
彼らは、自由に何かを生み出せる状況にあるときに、最大の「価値」を生み出し、生み出す余裕があればあるほど、よいものを創り出します。

（2）スター
「独自のアイデンティティー（存在価値）を確立する」
・・・個人のブランドから富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは創造力があり、外向的です。
まわりの人たちの反応からヒントを得ます。
自分が目立てば目立つほど、寛いだ氣分になり、より多くのものを引き寄せます。
他の人が生み出し、他の人が大きくしたコンテンツを、彼ら独自の形に変え、包装を施すことで財産を築くことができます。

（3）サポーター
「チームを率いて、富を生み出すのをサポートする」
・・・統率力で富を得ることができる人たちであり、最高のリーダーと言われています。
このプロファイルの人たちは社交的で忠誠心があり、ネットワーキング作りがとても上手です。
自分が築いた「人間関係」と、自分が提供できる「エネルギー・熱意・時間」がサポーターの持つ価値です。

（4）ディールメーカー
「適切なときに、適切な人同士をつなげる」
・・・取引から富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは、人と話し、人に影響を及ぼし、人と交渉する能力を生まれながらに備えています。
さらにタイミングのセンスもあります。
彼らはマーケットで人と人をつなぎ合わせるチャンスを見つけることで富を創り出します。

（5）トレーダー
「安く買い、高く売る」
・・・売買から富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは、五感的で、何かが起きたときにその出来事に反応します。
そのため、三年計画よりも、日々の行動戦略を立てる傾向があります。
変動している市場を見つけ出し、そこで驚異的なタイミングのセンスを活かすことで富を築きます。

（6）アキュムレーター
「いずれ価値が上がる資産を所有する」
・・・評価能力から富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは、ゆっくり時間をかけて下調べをし、何を蓄積していこうかを決めます。
彼らはメンテナンスをほとんど必要としない資産や才能を探します。
またリスクを嫌い、ものごとをシンプルに保つのを好みます。
彼らは得意分野を確立し、内在する価値を見極めることで、「価値」を生み出します。

（7）ロード
「お金を生み出す権利を支配する」
・・・キャッシュフローから富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは、ものごとの細部が大好きで、倹約家として知られ

ています。
ロードは自分で資産を所有せずとも、その資産からのキャッシュフローを絞りだすことができます。
扱うものが商品であろうと土地であろうと、ロードは持ち前の忍耐強さと勤勉さで自分が見つけたキャッシュの流れからお金を集めます。

（8）メカニック
「よりよいシステムを編み出す」
・・・システムから富を得ることができる人たちです。
このプロファイルの人たちは、根氣があり、何かを作るときには、できるだけ長持ちするように作ります。
完璧主義者のため、常に自分のシステムの改善すべき点を探し、製品をさらに洗練させようとします。
そのため、業務の効率化に専念することで富を生み出します。

さて、あなたはどのプロファイルに一番近かったでしょうか？
自分のプロファイルを知るためには、（社）日本適性力学協会認定ウェルスダイナミクスプラクティショナーからプロファイルテストと診断セッションを受けてみてください。
テストだけを受けることも可能ですが、回答時の心境などによってブレが生じやすいため、経験豊富なプラクティショナーの方との面会によって、確かな診断を受けた方がよいからです。

ちなみに、わたしも認定プラクティショナーの資格を持っていますので、ご希望される場合は、ご連絡ください。
プロファイルテスト付き、プロファイルを明確にした上での事業方向などに関するコンサルティング付きで、５万円（消費税込み）でお受けいたします。
なお、このウェルスダイナミクスによるプロファイル診断は、あくまでも氣質（持って生まれた才能など）を見極めるためのものです。
その個人がどれだけ能力を伸ばしているか、現状を知るためのツールではありませんので、ご注意ください。

また、プロファイルによって「いい人か、悪い人か」という区別はありません。
あくまでも、どんな才能を有しているか、そしてどの仕事や役割が向いているか、というノウハウとしてお使いください。

また、この氣質（性格や才能）を知ることは、他にも効果があります。
それは、**人間関係のストレスが軽減される**ということです。
人は、自分の考えにないことを他人が行ったり、発言したりすると、その理由を知りたがります。
「なんであの子は、何回言っても分からないんだろう？」
「なんであの人は、いつもあんなことをしてくるのだろう？」
とか、そんなことを思ったことがあなたにもあるでしょう。
その人の氣質を知っていれば、「ああ、そういう根本的な考え方を持っているからか」と、その人のことを許せるようになるのです。
要するに、理由がわからないと、苛立ちを覚えるのが人間なのです。

ですから、最初から理由がわかっていれば、あまりイライラしないで済むのです。
そうすると、あなたは器の大きな人間になれますので、ますます人を魅きつけることができるようになっていくのです。

さて、この PDF でも何回かお伝えしていますが、「優秀な人」とは、有能な人でも、人柄がよいことでもなく、**あなたの会社を向上させてくれる人**のことです。
それを見極めるためには、まずは相手が**あなたの会社の弱みを埋めてくれる才能を持ち合わせているのか**、**価値観を共有できて、意欲的に、主体的に仕事をしてくれそうか**、そして、何と言っても**お互いに高め合うことのできる相性のいい存在であること**が条件です。
この相性の大切さに関しては、ちょっとした話があるので、次章に載せておきます。
是非参考にしてください。

再三申し上げますが、あなたが人を雇い入れようとする場合は、この３つの指標（相性、価値観、才能）のうちのどれか１つでも欠けている場合は、採用を見合わせた方がいいでしょう。
そして、この３つの指標は、育成や配置など、人事に関することにはフルに活用していただきたいと願っております。

相性が分かれば、人生を変えられる

わたしたちが主催している波動リーディング講座の受講生である K さんが、ある時、娘さんの受験のことで相談してきました。
K さんは福井で公務員をしているのですが、とても家族想いで、自分のことはもちろんのこと、身の周りの大切な人のために、この技術を習得しようとして、講座に申し込んだ方です。

K さんは、受験の時だけ娘さんの実力が発揮しきれていないと考えていました。
担当の先生も、学校推薦枠でも落ちて、センター試験も能力が十分に発揮できていないことに、首をかしげる程だったそうです。
娘さんは、県立大学の経済学部を目指していたそうですが、直前のセンター試験では D 判定、つまり不合格になる可能性が高い、という結果になっていたそうです。

そこで、わたしたちは考えました。
ひょっとしたら、娘さんの学力の問題や、あるいは受験という緊張感が実力を発揮させにくくさせているのではなく、志望校や志望する学部との相性の問題が大きいのではないか、ということです。
そこで物は試しに、娘さんと、経済学部と経営学部の 2 つの相性を、リーディングによって調べてみました。
すると、経済学部との相性はよいとは言えず、経営学部は二重丸とのリーディング結果がでました。
この時、わたしは K さんに対して「絶対に娘さんには合格できると伝えてはいけません」と伝えて、約束してもらいました。
K さんは自宅に帰ると、娘さんに経営学部の方が将来的にあなたの役に立つ、というような話をされて、娘さんも納得して、志望学部を変えることができたそうです。
そして、娘さんは経営学部の試験に臨むことに・・・

娘さんは、見事！合格されました。
この時に、改めてＫさんは知ったのです。
「見えない力」が確かに存在していること、実力や才能が発揮できないのは、この見えない力が影響していることもあるということ、何よりも、波動リーディングが最高の技術であることを。

わたしが何故、Ｋさんに対して「絶対に娘さんには合格できると伝えてはいけません」と言ったかというと、波動というものは変わってしまうからです。
もし娘さんに「あなたは、経営学部なら受かるわよ」と告げてしまったら、娘さんは「どうせ受かるんだから」と散漫になり、勉強することを怠ったりします。
それでは、受かるはずがありませんよね。
つまり、人の波動は変わるのですから、この予測を告げることによって、マイナス方向に向かわせることになってしまうのです。

娘さんが合格したのは、本人の努力の賜物です。
わたしたちは、本人の力が発揮できるように、ほんの少しだけアドバイスをしたに過ぎません。
わたしは普段から、リーディングだけでしあわせになったり、ビジネスを好転させたりすることはできないと、受講生にはお伝えしています。
リーディングによって得られた価値ある情報は、自分で汗をかくことによって、初めて物事を好転させる力となるのです。

優秀な人が、次から次へと押し寄せる会社になるために

さて、前々章では人材を見極める３つの指標（相性、価値観、才能）について、どのように判断すべきかをお伝えしてきました。
これであなたは、人の採用や育成で悩まずに・・・
と言いたいところですが、人を見極めることができるだけでは、本当に優秀な人があなたの元へとやってくることはありませんし、既存の社員に氣持ちが伝わらないという悩みも一掃できるわけではありません。

あなたの想いが伝わらない一因は、確かに相手（社員）の質や、才能が発揮できないポジションにいること、あるいはあなたとの相性によるところも大きいとお伝えしてきました。
わたしは過去に、セールスの世界で大きな成果を挙げさせていただいたことがあるのですが、その時に見出したセールスの極意とは、「誰に」「何を」「どうやって」という順番で考えることが重要だということです。
この順番を間違えて考える人は、ほとんどセールスの成果を挙げることができない人たちです。
これと同じように、**あなたは「誰と」仕事するのかが一番重要**であり、例えばコミュニケーションスキルを磨こうだとか、社員の待遇を良くしようなどといったことは、その後の問題でしかありません。

しかし、あなたが「誰に」伝えるかよりも大事なことがあります。
それは、あなたという「誰が」伝えるのか、ということです。
人は「何を言われたか」「どう言われたか」ということよりも、「誰に言われたか」の方が動きやすい生き物なのです。

あなたにも、きっとこのような経験があったのではないでしょうか。
例えば、大好きなお婆ちゃんが「肩を揉んでほしい」と言ってきたときに、何の見返りも求めずに率先して肩を揉んだこととか、憧れのプロスポーツ選手が勧めている体の鍛え方や健康法などをすぐに取り入れたことだとか。

このように、**人というものは、自分が力を認めた相手や、自分が好きな人の話はよく聞く**ものです。

あなたの想いが伝わらない理由は、大きく分けて３つあるということです。
１つは、相手の資質（性格と才能）や価値観の問題。
２つ目は、あなたと相手との相性の問題。
そして３つ目が、あなた自身の質の問題です。
ここで言う「あなた自身の質」というものは、決してあなたの先天的な資質だとか、人格的なことを否定しているのではありません。
あなたがまだ、**相手にとっての憧れられる存在になっていない**、というだけなのです。

あなたが相手にとっての憧れられる存在になれば、あなたの言うことを、相手はきちっと聞いてくれるようになります。
そして、あなたの考えを汲み取り、あなた以上の仕事を手がけてくれるようになります。
そしてチームとしてのまとまりが現れはじめ、お客様の満足度が高まり、やがてそれが口コミとなって広がり、あなたの想いが具現化してくるようになるのです。
そうすると、あなたの人望はさらに高まり、あなたの元へは、あなたの想いが伝わる人材がますます増えてくるでしょう。
そして、あなたは社員と共に、物心共に豊かな人生を歩んでいけるようになります。
そしてあなたはその時に氣がつくのです。
今までの苦しみは、このために経験すべき必要なことであったのだと。

では、あなたが相手にとっての憧れられる存在になるためには、どうすれば良いのでしょうか？
様々な話を今まで聞いてきたと思います。
あなたの魅力を高めなくてはいけないだとか、コミュニケーションスキルを高めなくてはいけないだとか、あるいはコーチングスキルを身につけるべきだとか・・・

実は、そんなに時間とお金をかけなくても、簡単に憧れられる存在になることは可能なのです。

前述した選択理論心理学では、「上質世界」という考え方があります。
５つの基本的欲求のことはすでに説明しましたが、この欲求を満たすと考えられる人や物や状況などが「イメージ写真」として入っている記憶の世界のことを、上質世界と呼びます。
人はこの上質世界にあるイメージ写真を現実世界で手に入れようと動機づけされて行動します。
さらに、この上質世界に入っている人からの話ならば、言うことを聞いてくれやすくなります。
先ほどの、大好きなお婆ちゃんや、憧れのプロスポーツ選手のように。

つまり、あなたの想いが社員に伝わるようにするためには、**あなたが社員の上質世界に入るようにしなければいけない**のです。
そしてそのためには、あなた自身がエンパワメントな存在になることです。
それには、たった１つ、あることをすればいいだけなのです。
そのツボとコツさえわかっていれば、これから入ってくる社員はもちろんのこと、既存の社員であっても、あなたの想いは伝わるようになっていきます。

この PDF でも少し書かせていただいていますが、世の中には、あなたの力を制限してしまったり、低減させてしまったりする人や物事が存在しています。
これを、リミッターと言います。
反対に、あなたの本来持っている素晴らしい力を引き出してくれたり、あなたの力を高めたりしてくれる人や物事も存在しています。
これが、エンパワメントなのです。
つまり、あなたの想いが伝わる人間関係にしていきたいのでれば、あなたが社員の素晴らしい力を引き出してあげられるような存在になればいいのです。

弊社が主催させていただいている「驚くほど社員が主体的に動きだす仕組みづくり」１DAY セミナーでは、こうした社員がすぐに辞めてしまう、社員が育たない、よい人材が入ってこない、ビジョンや理念が浸透しない、といった悩みを抱えている経営者の、その悩みを解消するための秘訣をお伝えしております。

１DAY セミナーで得られること

１．あなたの会社をプラスに導く人材の見極め方
２．価値観を明確にするワーク
３．才能の違いを活かした人の輝かせ方
４．社員の上質世界に入り込み、あなたの想いが伝わるようになる方法と心のメカニズム
５．あなたがエンパワメントなリーダーになり、「優秀な人」が惹きつけられ、次から次へと入社してくる会社になる方法

このセミナーでは、わたしが 15 年以上の歳月と 2,000 万円以上を投じて研究してきたことを、時間の許す限り、お伝えさせていただきます。

驚くほど社員が主体的に動きだす仕組みづくり 1DAY セミナーの
詳細、お申し込みはこちらから

このセミナーにご参加いただければ、あなたの会社に「優秀な人」が入ってこない本当の理由が分かり、解決の糸口を見つけることができるでしょう。
さらには、コミュニケーションスキルやプレゼン技術に頼らないであなたの想いが社員に伝わる方法についても学ぶことができます。

通常 10,800 円する参加費ですが、この PDF を読んでいただいたあなたには、特別に半額の 5,400 円でご招待させていただきます。

また、この PDF 書籍のことを広めていただいた方は、この 1 DAY セミナーに無料でご招待させていただきます。

【PDF 書籍の広め方はこちらをご確認ください】
https://goo.gl/1o0nI2

それでは会場でお会いすることを楽しみにしています。
あなたも社員も共に豊かになる、笑顔あふれる会社にしていきましょう。

ＣＯＭＥ　ＡＬＩＶＥ
代表　鈴木健司