

こえるが占いに情を差し込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の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ぐ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。

役員の登用に関しての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っ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