

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すと答えたりする（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喙するまでもなく、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。これをバ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大メになるということだ。自分が気に入らないと思っっている人間であれ、この先五、六年その人物の運氣がよいようなら、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いない。だからこそ社長になれたゆえんでもあらう。

相談④ エントラ

また最近よくあるケースがリストラについての相談だ。

相談するとはいつで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」と出ていたので、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いない。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)