

## 潜在意識から掘り起こす 行動変革の新手法

～次世代幹部が未来志向で動き出す理論とワークショップ～

ff Mental Room (フォルテッシモメンタルルーム) 代表 久瑠 あさ美

### ■ 壁を突破する視座の高い「人材」を

どの企業もイノベーションが求められているという点で中長期の経営課題は共通している。昨日の延長で今日を生きながらえたとしても、今日の延長で明日は乗り越えられないリスクがじりじりと増殖してくる切迫感、経営に近い立場ほど深刻に違いない。ゆえに、イノベーションを起こし未来の成長を担う人材を期待して、「我が社にもジョブズのような逸材を育てる」という無茶ぶりがときに人事部門にも飛んでくる。

ただ、従来の延長が通じないという前提に立つとき、改善では追いつかないという絶望的なジレンマに陥る。期待される次世代幹部たちも、従来の仕事で成果を出し高い評価を得てきたのだとすると、壁を乗り越えるための絶対的な“何か”が不足している。過去の経験・知識・周辺事例を神経質に点検してもおそらく解は見つからない。そこで、“壁の先を見るヒントは視座の高さにある”と提案しているのが本稿の著者だ。さらに、視座を高め、行動を起こす鍵は潜在意識に目を向け自分を知ることだと、メンタル強化の専門家の立場から解き明かしている。先を見て壁を突破する人材を育成する新手法に要注目。 (編集部)

### CONTENTS

- 1 「マインドの法則」  
どうすれば人は変わるのか
  - ビジョンを共有し、10年先の企業の未来を変える
  - 意識全体の90%以上を占める意識できていない潜在意識
  - 自分が変われないのはメンタルブロックのせい
  - 「心の視点」を上げることでもの見方が変わってくる
  - 世界に出て活躍したいならまず潜在意識の“自分”を知る
  - 「自分軸」を持ち人生の決定権を自分で持つ
- 2 選抜メンバーを対象に  
研修で活性化を図る
  - 意識できていない部分にまで行動変革を促す
- 3 メンタル行動変革  
ワークショップの実際
  - 1泊2日で行う企業研修「行動変革ワークショップ」
  - 様々なワークで潜在意識を掘り出していく
  - 単なる研修を超え社員と会社の運命を変える
- 4 未来を担う人材を創る  
「人材」を「人財」に変える
  - この先の時代を企業が生き抜いていくために
  - マインドコアトレーニングで「人材」から「人財」へ

### ■久瑠あさ美：

心療内科のクリニックで心理カウンセラーとして勤務後、トップアスリートのメンタルトレーニングで注目を集め、企業経営者はじめ、延べ5万人を超えるクライアントからの信頼を得る。メガバンク、東証一部上場企業、自治体での研修において、潜在力を引き出す人材育成プログラムを実施し、慶應義塾大学での講義も行う。「心を創るマインド塾」「鏡面感覚トレーニング」のワークショップを毎月主宰。多数のメディア出演実績。累計92万部の著書がある。

### ■ff Mental Room (フォルテッシモメンタルルーム)：

●TEL：03-6261-6442 ●E-mail：info@ffmental.net ●URL：http://ffmental.net/



## 1 「マインドの法則」 どうすれば人は変わるのか

「行動を変えたい」「思考方法を変えたい」と多くの方が思っています。そしてそれは、つまるところ「(今までの) 自分の人生を変えたい」というところに行き着きます。それは企業の一流経営者をはじめ、トップアスリートやビジネスパーソン、そして一般家庭の主婦や学生の方々も同じです。

では、どうすれば人は変わるのか。私がこれまでメンタルトレーナーとして延べ5万人の方々の心と向き合い、多くの方々の人生の変革を創り出してきた「行動変革ワークショップ」で得た成果を元にお伝えしていきたいと思います。

### ■ ビジョンを共有し、 10年先の企業の未来を変える

企業の社員や幹部向けのメンタル研修で最初に行うのが、その企業の潜在的なビジョンを掘り起こして、参加者に伝え直すことです。会社のトップが掲げるビジョンや理念が、日常業務に埋没しているビジネスパーソンたちに完全に浸透しているとはいえない場合があるためです。

研修で最終的に目指すゴールは、ビジネスパーソンたちが自立し、企業がその自立した個の集合体として成立していくことです。そうなることで、企業は自社が持つ潜在的な総量を広げていくことが可能になります。

それにより、社員や幹部の人たち、そして社内の仕事の進め方がどう変わっていくか。これまでの例をいくつかご紹介いたします。

■研修後しばらくして、社長が社員に「今期の売上げが伸びてないなー」と声をかけたところ、研修を受けたリーダー層の社員が「大丈夫です。その売上げというのは過去が作り出したものですから、それによって何をやるかは見えている、つまり未来は描けていますから、これから業績は伸びていきます。だから安心してください！」と発言した。

■左脳派でロジカルシンキング一辺倒だった社員が研修後、「目に見える数字を追いかけてもやがて達成感は喪失してしまう。心そのものがしぼんでしまえば何も発見すらできない」と気づくことで研究に成果が生まれた。

■研修時は別セクションだった3人の社員が、人事異動で同じ部署になると、「心の視点」の高さ（後述）で共通認識が生まれたため、打ち合わせに時間がかからなくなり、稟議を通すための無意味な理屈作りが不要になった。

■ある社員は、研修を通じて周りにエネルギーを与えることの重要性に気づき、企画が通るようになり、部門全体においても今までより売上げが伸びてきている。

研修の成果というものはアンケート調査などを見ることでしか測れないけれど、研修を受けた社員の90%以上の方が、実感値として仕事のうえでポジティブな成果を生み出しています。

社員が仕事のモチベーションを上げるのは、給与の高さや休みの多さ、福利厚生の手厚さだけではありません。いつの時代においても、会社のトップが確固とした志や理念を持っていれば、それに共感した社員たちが“この人についていきたく

い” “この人の下で働きたい” という思いを持つようになり、仕事へのモチベーションを高めていくことができます。

だからこそ、企業の社員や幹部向けのメンタル研修では、会社のトップが掲げるビジョンや理念、その企業の潜在的なビジョンを掘り起こすことが重要になってくるのです。

私は企業向けの研修を行う際、その企業とは年度単位で契約を結んでいます。これは、単にその企業の目先の売り上げやシェアを伸ばすためでなく、短くとも1年先、3年先の躍進のイメージを掲げビジョンを共有することで潜在的な価値を創り出し企業成長に導いていくためです。例えば企業の未来を託すため選抜した社員が研修を通じて脱皮し、孵化して、感性を磨き、そして社員が主体となって企業を飛躍させるための研修をオーダーメイドで創り上げていきます。こうしたプログラムは「10年先を見据えて“今”を変えていく」ことを目的としているからです。

## ■ 意識全体の90%以上を占める 意識できていない潜在意識

ここでまず、私が提唱している「マインドの法則」についてお伝えしておきましょう。

この広い世界の中で、そしてほとんどの日本人がまだ出逢っていないもの。それは、潜在意識に眠る“自分”という存在です。その“自分”のことさえも分からない盲点だらけの人間には、他人のことなど到底分かりはしません。そこで、“自分”という存在を確固たるものにするためには、まず「自分を知る」ことから始める必要があります。

実際の研修の場では、参加者個々の根っこを見っていきます。そこを見ないで「何が実るか」ばかり

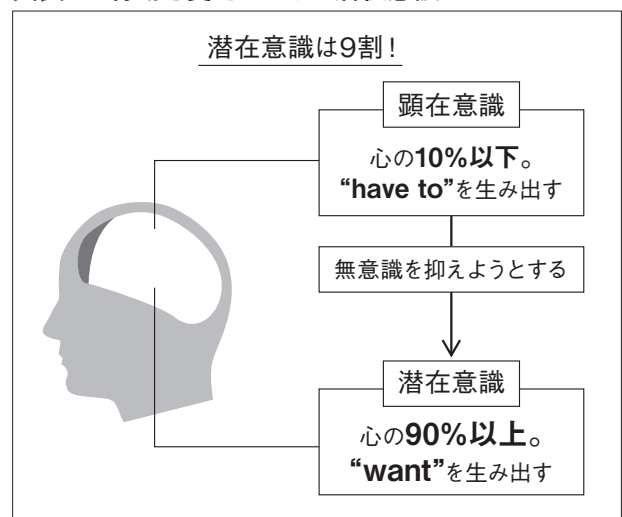
り見ていては真の成長は生み出せません。その企業のトップの想いや理念、ビジョンを汲みとることは、その企業の未来を託された選抜社員たちの根っこを形成していく作業ともいえます。

人間には通常2つの意識があります。「意識できている顕在意識」と「意識できていない潜在意識」です。実はこの2つのうちの「意識できていない潜在意識」のほうが意識全体の90%以上を占めており、多くの人は残り10%以下の「意識できている顕在意識」で、自分自身のすべてを分かったつもりになっています。

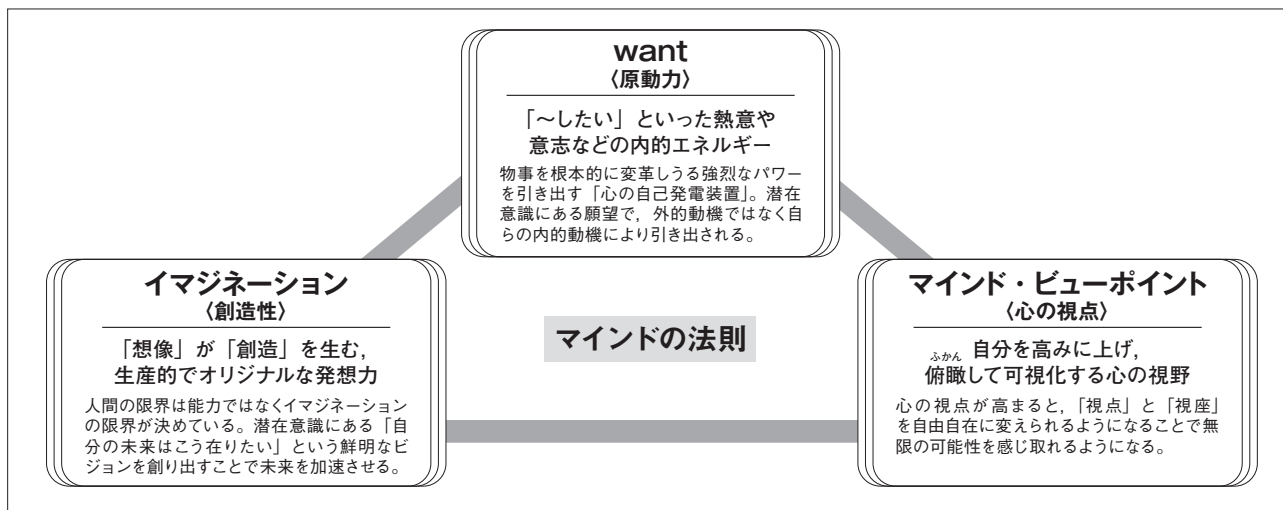
逆に言えば、意識全体の90%以上を占める潜在意識に、まだ見ぬ可能性が眠っているということです。これをうまく活用できれば、“劇的な変化”を起こすことも可能となります。

潜在意識にある“本当の自分”とは、別の言い方をすれば“無意識の自分”です。その“もう1人の自分”を分かろうと努力することで初めて、人は他人とも確かな関係を築けるようになります。「まずは無自覚な自分のことを知る」、それが重要なスタートラインとなります。そして、「意

図表1 行動を変えるカギは潜在意識に



図表2 「マインドの法則」3つの基本原理



識できていない潜在意識」という無限の力に働きかけるメソッドが「マインドの法則」となります。

意識の10%以下しか占めていない顕在意識は、他人からやらされている感覚の「～しなければならない」という外的動機「have to」を生み出しています。一方、90%以上を占めている潜在意識のほうには、自分自身が本当にやりたいことである「want」が眠っています。そして顕在意識は、無意識のうちに潜在意識にある「want」を抑えています(図表1)。「マインドの法則」によって潜在意識に働きかけることで「want」を見出すことができ、自分自身の手で自らの未来を変えていくことができるのです。

### ■ 自分が変わらないのは メンタルブロックのせい

「マインドの法則」には、「三種の神器」と呼ばれる3つの基本原理があります。それは、① want, ②イマジネーション, ③マインド・ビューポイントです(図表2)。

「自分を変えたい!」と思って研修を受けにく

る人のなかには、「本当に変わるつもりがありますか」と問われてすぐさまギアを入れる人と、「ちょっと待ってください」とどこか逃げ腰の人がいます。

これはある意味、誰にでも起こりうる現象です。脳の仕組み上、人間は常に自分のすべてを自覚できているわけではないので、どのような状況においても覚悟を決められるとは限らないからです。要は覚悟のギアを24時間入れ続けるのは並大抵ではないということです。

だからこそ、その確率を最大限に引き上げるためにマインドのトレーニングをすることが大切になります。心のどこかで「変われるのだろうか」という自己不信感を抱いていていると、脳は「変わってはいけない」と指令を出し続け、潜在意識は「変わるつもりはない」にセットアップされてしまいます。

「変わりたい」と思っている人は多くいます。けれど、無意識に「変わりたくない」と思っている人もまた多くいます。変わりたいと思っても変わらないのは、潜在意識の仕業であり、“メンタ



ルブロック”がかかっているからなのです。

私がお伝えしたいのは、これまでやったことのない意識の使い方、つまり顕在意識ではなく、潜在意識の扱い方です。

「できないことをできるようにする」。そのタイミングで引き出されるのが潜在能力です。できることだけやっている人生では、潜在能力など必要ありません。

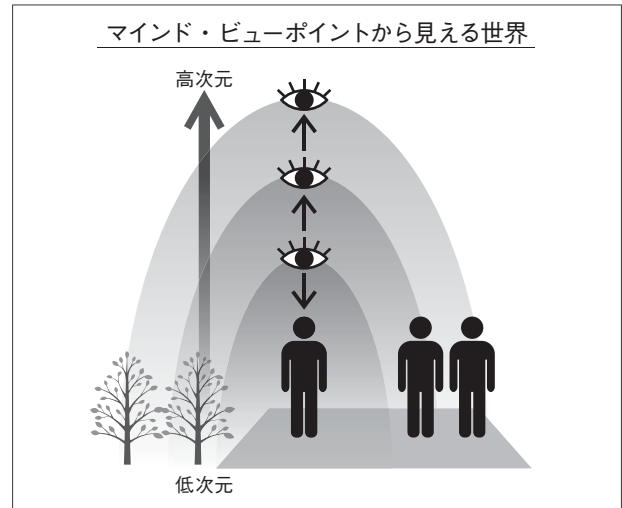
メンタルブロックを外す力の強さには個人差があります。ただし、一度外せるようになれば、それは一生モノになります。これは、子供の頃に2輪の自転車に乗れるようになったり、鉄棒の逆上がりができるようになったりするのと似ています。

また、メンタルブロックを取り払うことができるようになり、変化を生み出せるようになると、今度はそれを面白がれる人と面白がれない人が出てきます。理想の未来を創り出すために、前述した「マインドの法則」の、①want, ②イメージーション, ③マインド・ビューポイントの効力とともに、感じる力（インプット）、実効する力（アウトプット）、そして「自分を信じる勇気」や「勘違いの才能」「リカバリー力」などをここぞという瞬間に引き出せるかどうかを試されるからです。

## ■ 「心の視点」を上げることで ものの見方が変わってくる

潜在意識のトレーニングにおいて重要なのは、自分に「何が起きたか」ではなく、自分が「何を感じられているか」です。それを決定づけているのが、心の視点「マインド・ビューポイント」です。このマインド・ビューポイントを引き上げることで、心の性能を飛躍的に向上させることができます。

図表3 心の視点が上がると視界が変わる



それにはまず、自分のマインド・ビューポイントの高さを知ることが必要となります。マインドの在り方が人生の価値を決めますが、多くの人は自らのマインドの扱い方をマスターできずにいて、マインド・ビューポイントを高めることができずにいるのです。

マインド・ビューポイントを引き上げることができれば、高層ビルからの眺望のように、あるいは空を飛ぶ鳥のように、遙か彼方まで見渡すことができます。逆にマインド・ビューポイントが低くなると、見える範囲が狭まり、自分がとても不自由で、ちっぽけな存在に感じるようになってしまいます。イメージでいうと図表3のようになります。人生においてどちらの視点を持ったほうがいいかは明らかです。

多くの人は「自分はメンタルが弱いので、強くしたい」と、メンタルが強いか弱いかという捉え方をします。しかし、私はメンタルトレーニングにおいて「鋼のような強いメンタルを目指そう」とは決してお伝えしません。すべては心の視点の問題だからです。

心の視点が引き下がると、視野が狭まり自意識過剰な状態になりがちです。自分の思うようにものごとがいかなくなると、殻に閉じこもり、被害者意識を募らせる。ときに突然キレて、犯罪にすらつながることさえあります。

マインド・ビューポイントを引き上げ、ものごとの見方、視点を状況に応じて変化させられるかどうか、そして自らを上手く切り替えられるか否かは、もはや性格の問題ではなく、心の視点の問題であることに気づく必要があります。

例えば、「頼んだものと違う」とクレームをつけるならば、その伝え方とタイミングさえ間違わなければ、言っていることは正しいので、きちんと相手に伝わるはずですが、そのことで自らの視点が引き下がってしまうと、必要以上に感情的になったり、相手を痛めつけるような言い方をしたりしてしまいがちです。そして相手のほうが「自分こそ被害者」と感じるようになり、こちらが加害者にされてしまうのです。

クレームをつける側がもともとは被害者であるにもかかわらず、加害者になってしまう。最近、特に些細な人間関係のなかの出来事として、こうした現象が頻繁に起こっているのは、自らの視点が引き下がってしまっている人が多いからだともいえます。

## ■ 世界に出て活躍したいなら まず潜在意識の“自分”を知る

グローバル社会の現在では、どこにいても世界とつながることができます。物理的には、飛行機で安価でどこへでも簡単に行けて、会いたいと思う人にいつでも会いに行けますし、世界中の見たものをすぐ見に行くことができます。

国や企業もより国際的になって、広い世界で活躍できる人材を育てたいと考えるようになり、個人レベルでは「世界で活躍したい」と思う人が増え続けています。

もし本気で世界で活躍したいと思っているのなら、その前にまず、自分の人生を自在に変えられるマインドを持つことが大切です。世界を知っている人間よりも、自分自身を知っている人間のほうがはるかに強い。それは確信を持っていえます。

本当の“自分”と出逢えていない人（＝無意識の自分のことがよく分かっていない人）は、世界でどんな体験をしても、経験を積んでも、表層的なものになりがちです。世界のどこを旅するにしても、世界のどこで活躍するにしても、自分自身にベクトルを向け、自らを受け止められている人は、絶対に軸がぶれません。軸がぶれなければ、どのような逆境にあっても、自分が求めるものを追い続けることができます。

軸がぶれていると、逆境になったとたんに逃げ出します。それで精神的には楽になるものの、何も得ることはできません。そういう人は、容易に自己放棄してしまい、それゆえ自分と他者との関係を築き上げることもできません。

## ■ 「自分軸」を持ち 人生の決定権を自分で持つ

職場の人間関係にも同じことがいえます。「自分が認められたい」という思いだけがとても強い人は、仮に周りに認められ、出世したとしても、いざ人の上に立つ立場になると、とたんに悩みだし、脆さを露呈します。それは自分のことだけではなく、自分が会社にどう貢献していくのかが求められるようになるからです。周りに認められる

ことだけに必死になってきた人というのは、「自分が何をしたいのか」「自分に何ができるのか」にフォーカスが向いていない人が多いのです。

現代人は“自分”という存在が希薄になっていて、自分を取り巻く不確かなものなかだけで勝負してしまっていることも、大きな原因の1つでしょう。何もなくとも「自分が在る」という、“自分が自分を知っているマインド”が不可欠なのは、こうした理由もあるからです。

“自分自身”が人生の中心ではない人は、人と話をするとき、どこを中心にして話をしているのでしょうか？ きっと相手のことを慮りながら話しているのでしょう。

自分自身にスポットライトを当てていない人間は困ったことが起こると、躊躇なく逃げます。トラブルが発生すると、闇雲に逃げ出します。自分自身のマインドにフォーカスが向いておらず、罪悪感すら抱かず「会社の方針が大事だから」「社長の命令だから」などといった、自分以外の理由で逃げていることに無自覚なのです。

どんな局面においても自己と向き合っている人間は、トラブルに直面してもなんとかやり抜こうとし、絶対に逃げたりはしません。それは、いつも自分のマインドにスポットを向け自らを世界の中心に置くことで自分軸を持っているからです。それは、何が起きようと人生の決定権を自分が持つということであり、その“覚悟”のギアを状況に応じて入れるかどうか、ただそれだけです。

潜在能力を自分の人生でどう活用するか。大切なのは、その力を引き出すために躊躇なく意思決定ができるかどうか。そのカギを握るのが未来への覚悟のギアなのです。

## 2 選抜メンバーを対象に 研修で活性化を図る

### ■ 意識できていない部分にまで 行動変革を促す

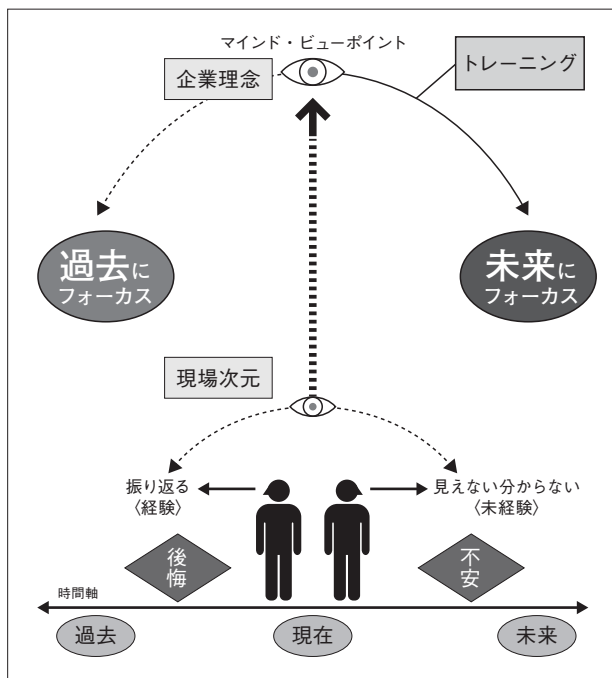
企業の規模にもよりますが、通常、経営者には会社すべてを網羅していく物理的な時間がありません。そのために、経営者を支える管理者（取締役などの役職の人）が経営者に代わって役割を分担して管理しています。私が行っている研修のなかには、管理者である取締役に対して行うことも多くありますが、将来を見据え管理者の予備軍である部課長クラスのマネジャーやジェネラリストを想定して行うことも多くあります。それくらいの時点から、潜在的な力を引き出し将来の管理者となるべく準備を始める必要があるからです。

研修を受けることで、これまでは現場レベルの次元でしか仕事を見ることができなかった人が、視点を上げて企業理念の観点から会社の業務全体を見ることができるようになり、過去に対する後悔や未来に対する不安を抱えるのではなく、客観的に過去と未来にフォーカスすることができるようになります（図表4）。

近年の国内外の変化の大きな時代には、ロジカルシンキングや左脳思考だけでは乗り切れません。そもそも問題というのは想定外のタイミングで起こることですから、問題に対処できる人というのは先回りして創り上げる必要があります。今の時代は想定外の出来事が多いので、イレギュラーが起きたときに対応できる優れたリーダー、無秩序になったときにこそ動ける、反応できる人間をリーダー層として育て上げる必要があります。

研修を受ける受けないにかかわらず、もともと

図表4 トレーニングでビューポイントを高める



持っている能力で人を動かすことのできる対人能力の高い人はある程度います。けれど、対人能力が低い人の場合は、普通の座学研修、知識のインプットだけの研修では、人を動かせるようになりません。

私は研修を始める前に、参加者に「意識できていない部分まで行動変革を促してよろしいでしょうか？」と聞きます。そうすると、会社に言われて参加しているからということもあるのですが、ほとんどの人が無言で「Yes」とうなずきます。

そこで私は、次にこのように呼びかけています。「あなたは会社に言われてここに来ているかと思いますが、もしそのことが不本意であるならば、今この瞬間にこれをご自身の本意に変えてください。会社からの要請による仕事としてではなく、自分の人生において自分事としての時間に変えてください」と。そのようにして、研修に入る前にマインドセットを約束してもらいます。

企業の理念には、トップの考え方、ビジョン、性格、キャラクターなどが大きな構成要素であることは言うまでもありませんが、その一方で、無自覚なフレームを作っているのはその企業の中核部だというのはよくある話だと思います。

会社を想定内のフレームに収めたい部分があることや、組織を維持していくためにはある程度保守的でないといけないという考え方は、いたって真当です。けれどそれでは変化は起こせません。すぐには変えらなくても、研修を受ける社員の変化の先の姿は明確にしておくべきです。そうすることでいかようにもその潜在的な可能性は引き出せるからです。人は壁の向こうに何があるのかを知りたいがります。研修を通して企業のビジョン共有を定着させることが、会社にも人格を持たせる唯一の方法なのです。

### 3 メンタル行動変革 ワークショップの実際

#### ■ 1泊2日で行う企業研修 「行動変革ワークショップ」

ここからは、一部上場メーカーのN社で2日間にわたり行った研修を元にして、「行動変革ワークショップ」の概要をお伝えします。メンタルトレーニングによって企業の次世代経営幹部の潜在能力を引き出していくエッセンスを見ていただけたらと思います。

N社では、このワークショップの開催以前に1度行っており、2回目の開催。15名の参加者のうち、初めての参加者と前回参加者がほぼ半々ずつでした。

今回のテーマは「突破力」。N社からのオーダー



一は、参加した社員たちが自ら行動を変化させるリーダーとなり、潜在能力を発揮させてほしいということ。そして、5年先の未来を変えていくために、N社が期待している成果と一緒に創っていくことが目的です。

最初の自己紹介で、初めて参加する人からは「これまでメンタルを鍛えたことがなく、この研修で自分を変えたい」という声や、2回目の参加者からは「前回の参加で視点が上がり部下たちをまとめられるようになったが、さらなる成長に伴う困難にも立ち向かえるよう自ら参加を希望した」といった声が挙がっていました。

研修の最初に行うのが「生き様診断テスト」です。これは、心理学の様々な理論をベースに、潜在意識で求める「在りたい自分」とは何かを体得できるようにしたものです。16個の質問（図表5）で自分に当てはまるものをYes・Noで答え、その点数をグラフ（図表6）に入れ込みます。それがグラフのAからEのどこに入ったかで、自己肯定度と他者へのアグレッシブ度（神経質度）の観点から、5つの「メンタルタイプ」に分類します。

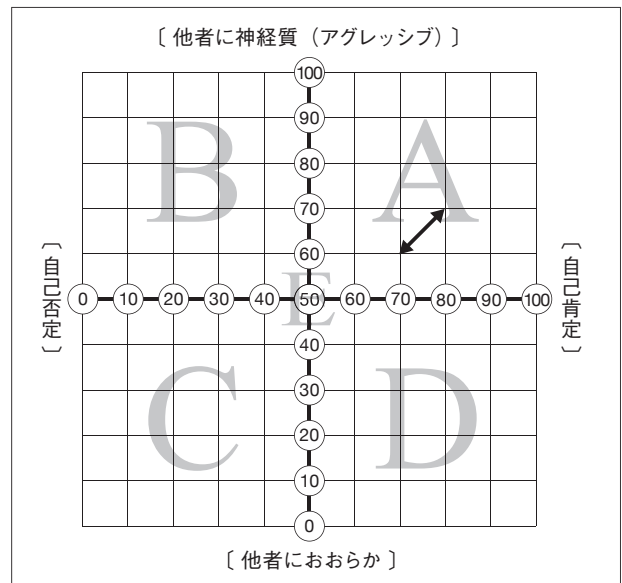
Aタイプは、勝ちを追求し、自己主張が強い「王様タイプ」。Bタイプは、自分の美学とこだわりを持つ「ストイックタイプ」。Cタイプは、謙虚で従順な面を持つ「受け身タイプ」。Dタイプは、自分と他者に対しておおらかな「ストレスフリータイプ」。そしてEタイプは、上の4つのメンタルを併せ持つ「ニュートラルタイプ」です。

AからEまで、どのタイプが良い・悪いではありません。自分のメンタルタイプを知ること、それに合ったアプローチができれば、自ずと潜在能力が引き出されます。

図表5 「生き様診断テスト」質問票

1	飲み会や立食パーティーは苦手だ
2	よく自信をなくす
3	うまくいかないとき、原因は自分にあると思う
4	理由もないのに「自分は孤独だ」と思うことがよくある
5	人の使い方がうまいほうだ
6	気持ちの切り替えが早い
7	ついつい「自分」について語ってしまう
8	茶目っ気があるほうだ
9	自分は勤がいいほうだと思う
10	本音を隠すところがある
11	人に合わせるのが苦手だ
12	目標は高めに設定する
13	自分は「個性的」だと思う
14	先手必勝で勝ちにいくほうだ
15	他人の意見に左右されない
16	心配事があると夜眠れなくなることがある

図表6 「生き様診断テスト」点数グラフ



■ 様々なワークで 潜在意識を掘り出していく

この研修では、様々なワークを重ね、同時並行で行っていきます。

まずは「マインドフォーカスワーク」です。紙

(あるいはノート)と筆記具を用意し、ここでは何を書いてもいい、自分が感じ取れたこと、気づけたことについて思う存分書き続けてもらうルールを進めます。15分も書き続けるのは、とても長く感じます。でも、書いているうちに視点が変わってくる人もいます。今回の研修の参加者からは「自分はこれまでいったい何をしてきたのだろうという感覚になった。物理的なものの見方から目に見えていない心の心情に変わっていった」「正しい答えなどない。今までは決めつけにかかっていたところもあった。今度は、自分の心情に従って見たところで変化があった」といった声が挙がっていました。

その他、「お茶のワーク」「カメラのワーク」といった独自のワークを重ねていきます。

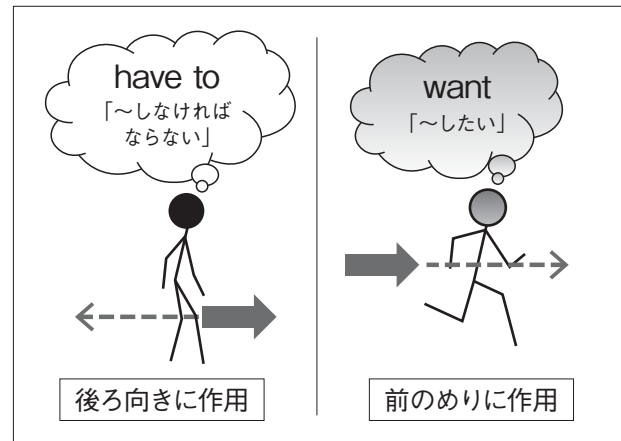
1日目の夜は「夜活」として「書き出しワーク」を行います。ここではN社用に考案したワークシートを配布します。そのなかには自分が捨てられないと感じているものごとを最低50個、書き出してもらう項目があり、これはいわば“心のデトックス”です。書き出していくことで、自分が本当にやりたいことが見えてくるようになり、もしかしたらこれまでは「have to」(～しなければならない)という後ろ向きの考えでやってきたことが、本当は自分にとって必要なことであると体感が沸き、自ら「want」(～したい)に交換できることで積極的に取り組んでいけるようになるからです(図表7)。

## ■ 単なる研修を超え

### 社員と会社の運命を変える

2日目の朝は「朝活」から始まります。このような研修を通して、前半でも触れましたが、視点

図表7 「have to」から「want」へ



が上がる体感と経験が生まれ、この心の視点をベースに自分の「在り方」を体得できるようになります。これが会社であれ、個人であれ、生きていくベース、美学、自己哲学、志を創り上げていきます。「在り方」の大切さに気づくことで、会社組織のトップ、上司、同僚、部下といった仲間への「愛」(「愛」という言葉が誤解を生むとしたら、普遍的な次元の社会的視点の「愛」と言い換えてもいいかもしれません)を感じ、自分もその愛を獲得できるようになります。

これが、この研修で目指している、単なる研修を超えた“感動する修業”であり、社員の人生を、そして会社の運命を変えていく境地を体得させるのです。この人として最上級の「愛」をベースに社員が自分自身の視点、視座を確立していくことで、社内での自身の「在り方」を自ら築き上げていけるようになっていきます。

## 4 未来を担う人財を創る 「人材」を「人財」に変える

■ この先の時代を  
企業が生き抜いていくために

大企業で働く高学歴エリートで、真面目な知識人ほど、自分ができる範囲を自分で決めようとし、自ずと自意識過剰な生き方をしている例をよく見ます。状況変化に応じて「いい加減」や、「適当」といったさじ加減で生きることができないのです。

何か頼まれごとをするたびに、「時間がないのでちょっと難しいです」と“No”を選択してしまう。未来の価値を創るにあたって、「できるかどうか」といった能力は実は関係ありません。「できる」と思えるかどうかの違いなのです。性格や環境の差でもありません。まして時間があるかないか、やる気があるかないかの問題でもありません。自らの潜在能力を引き出せるかどうかの違いなのです。

その「心の業（ワザ）」＝戦術をマスターできれば、どんな状況からも人生のファインプレイは誰もが生み出すことができます。できるかどうかなど誰にも分からない未来において、結果を出せる人間と、チャンスを見逃す人間の違いにおいてもそこにつきます。

1人ひとりが望む人生を創り出すこと。そのために必要なマインドを鍛え、錆びつかせた「感性」に磨きをかけ潜在意識に働きかけていくこと。そして何より「自分が自分に感動できる人生」を手に入れてもらうこと。それが私のメンタルトレーナーとしてのミッションです。そして、その感動が人の内側で起こることで、周囲の人をもまた勇気づけることができます。そうして周りに勇気を与えることで、その人はさらに輝きを増す存在となる。そうした心の連鎖を引き起こしていくことは必ずできます。

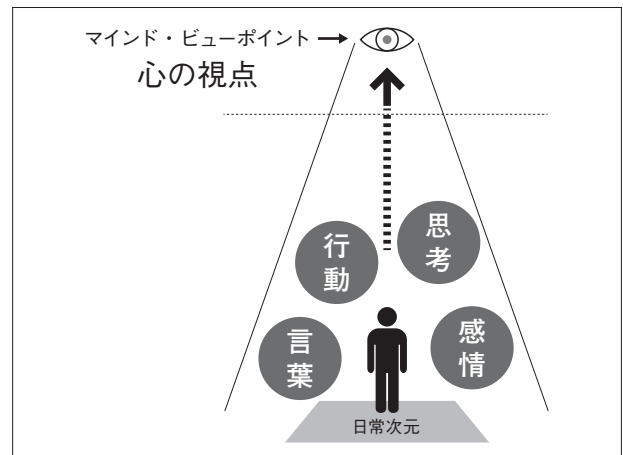
感情を持たないAIと感情を持つ人間との闘い

がすでに始まっています。それゆえ私は、感情を厄介者として扱うのではなく、自らコントロールして自在に操れる「心の業（ワザ）」をマスターすることの意義を繰り返しお伝えしています。諸刃の刃である感情をいかにして扱うのか。そして人間が持つ潜在能力をいかに引き出していくか。そこにかかっているのです。

人間がAIやコンピューターに優っているのは、自ら感動できるということです。喜怒哀楽、つまり感情を持っているということです。その揺れ動く感情を厄介者として扱ってしまっただけは人類は退化へと向かいます。

揺れ動く感情に飲み込まれないようマインド・ビューポイントを引き上げ続けること。図表8のように、心の視点を上げて、自分自身の日常生活にある行動や思考、言葉、感情を俯瞰して見ることで、包括的に自分を見ることができるようになり、心と体を統合し、誰もが潜在的な力を引き出せます。何を失おうとも、どんなときも自分だけは見失わないでいられること。逆境においても希望を持ち続けること。それを信じる勇気を生み出すこと。どんな人生においても、良いとき・悪い

図表8 心の視点を高め俯瞰する



ときは必ず訪れます。人生のアップダウンを平常心で受け止められることができるマインドを創り上げられるかどうか。それこそがこの先の時代を生き抜く人、そして企業にとっての次なるテーマであるはずで

す。人間には心と脳＝マインドという、とっておきの力があります。そしてそのマインドは、意図的に行うトレーニング次第でぐんぐん創り上げていくことができるのです。

## ■ マインドコアトレーニングで

### 「人材」から「人財」へ

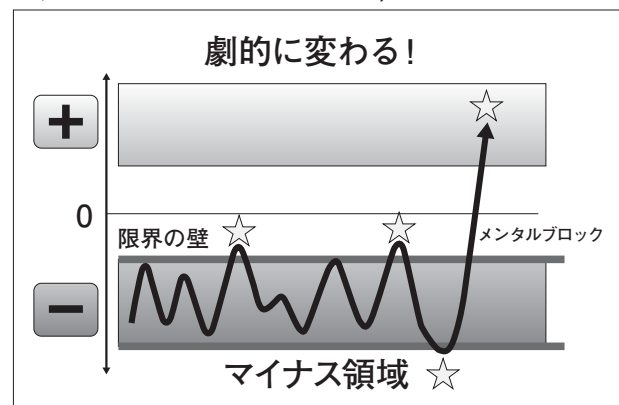
成功を求める人は多いのですが、それ以前の問題を多くの方は手つかずの状態に放置していることに気づいていません。成功を求める前にやるべきこと。それは「感じる回路」を内側に創ることです。

私は人に何かを伝えるとき、聞いてすぐに理解される言葉にはあまり価値を置いていません。分かりやすい言葉では無自覚な部分への気づきを与えることができないからです。それよりも、聞いた人が“頭では理解できないけれど自分にとって必要な何かなのかもしれない”と心で感じ取ること、その人のなかに揺れ動く何か芽生え始めるような言葉を重視しています。そのような気づきを「感動的覚醒」といいます。

「マインドの法則」は、企業のトップ、取締役、役職者、マネジャー、そしてビジネスパーソンまで、あらゆる人たちを価値あるものにするためのメソッドです。この法則は実践の場で活用してこそ意味のあるものとなります。

1人ひとりが「何をどのように感じ取れるか」という感性そのものを高めていくための研修＝

図表9 メンタルブロックを外し、限界を超える



“マインドコアトレーニング”。これこそが、時代を動かしていく未来の会社にとって必要となる「人財」を創り上げていきます。私自身、マインドコアトレーニングを通して「人材」が「人財」に変わっていく光景を何度も見てきました。

「人財」となった1人ひとりには会社の未来を動かし、まだ見ぬ可能性を感じさせてくれる人たちです。業務はたとえ会社のためであっても、最終的には自分ごととして、「個」としての自分が変わらないことで本当に困るのは自分自身なのだというのを、あらゆるビジネスパーソンは真剣に受け止める必要があります。

研修によって自分のなかに勝手に作っていた「メンタルブロック」という限界の壁に気づき、自ら超えることができるようになり、それまでずっとマイナス思考でしか考えることができなかつたものが、プラス思考でものごとに取り組んでいけるようにさえなります（図表9）。

様々なワークショップを通じて、会社組織自体の潜在的な価値を引き上げていくこと。そして何より大切なのは将来の10年先を動かす力を“今”から創り出していくということ。1人ひとりの感性と直感を鍛えていただくこと。それがこの先の時代にとっての真の力になると思っています。