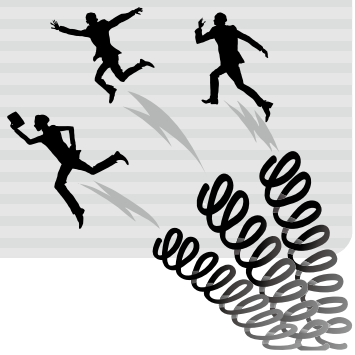
組織を活性化させる

潜在能力の活かし方

新連載



第1回 潜在能力を活かすメリット

往来庵　代表取締役　菊地克仁

「私の本来の力はこんなものじゃないのに……」と感じている人や組織のリーダーに対して、その解決策をみつけて対処するお手伝いをしています、株式会社往来庵 代表取締役の菊地克仁です。

本連載では、個々人の中に隠れている能力（潜在能力）を引き出し、それを活用して、個人だけでなく、組織も活性化させていく方法について、全12回にわたってお伝えしていきます。

さまざまな方々に接して感じたこと

私は、これまでの仕事を通じて常々感じてきたことがあります。それは、多くの人が自分の弱点ばかりに注目し、その克服に懸命になっているということです。さらに、自分の仕事に喜びを感じていない人もたくさん見てきました。そのたびに、私は「ご苦労されているなぁ」と共感すると同時に、「自分の特性を、なぜ強みとしてもっと活かさないんだろう？」と考えていました。残念ながら、こうした人びとは、「自分本来の能力」について、ほとんど気がついていないようでした。

逆に、自分は「どうあるべきか」、「何を期待されているのか」、「どうしたら減点されないか」といった組織人としての義務や役割を果たすことに注力していました。かくいう私も、サラリーマン時代、「そういう姿勢は当然のことだ！」と信じて疑わなかった自分を思い出します。

本連載では、前述のように「自分本来の能力（潜在能力）」を引き出して活用することで始まる新たな生き方について、私の経験や反省も踏まえてお伝えしていきます。さらに個々人が変わることで、組織の活性化につながっていく仕組みについても触れていきたいと思います。

今回はそのなかでも、

① そもそも潜在能力とは何か？
② 潜在能力を引き出すために使う専門スキルの紹介
③ 潜在能力を引き出して活用することのメリット

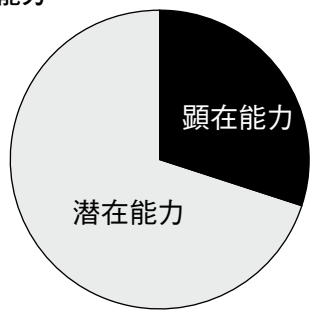
について概略をお伝えします。

そもそも潜在能力とは何か？

たとえば、あなたのなかに「あなた本来の能力」が100あるとしましょう。そのうち30しか発揮できていなければ、使っていない70があなたの「潜在能力」だと私は考えています（**図表1**）。この能力を10でも20でも引き出すことができたら、あなたの人生はさらによいものに変わるでしょう。

ここで少し真剣に、将来のあなたをイメージしてみましょう。最初に始めることは、あなた自身のなかにある「個人特性」（その人だけの個性。詳細は後述）を認識して、次に自分の望む「将来像」につ

図表1 潜在能力



いて、私はこうなるといった具合に明確にすることだと思います。そして、「将来の自分に向かって、いかに自分の特性を活かしていくか」ということが、その次のテーマになるでしょう。

しかし、自分自身のことも、自分が望む将来の姿も、どちらもよくわからないという人をたくさんみかけます。「みんなと一緒ならとりあえず安心」といった安易な姿勢で、何となく毎日を過ごしているのです。

一方で、自分の「個人特性」と「将来像」を明確にして、人生を邁進している人もいます。彼らは次の3つの視点をもって行動しています。

それは、自分の個人特性のうち、①どれを強みとして活かすか、②どれをそのまま維持するか、③何を変えたらいいか、という視点です。彼らは、望む将来の自分に向けて、自らの持ち味をどう活かすのかを考えて行動しています。それが「自分らしい人生」に邁進する生き方につながっていきます。

私は、こうした姿勢をより多くの人にもってほしいと思い、いまの仕事をしています。

潜在能力を引き出すためのスキル

いまから約20年前、私は、実践的に使える心理技術について学び始めました。NLP（神経言語プログラミング）、LABプロファイル（影響言語）、筆跡心理分析、そしてキャリアカウンセリングの4つです。現在は、これらの専門知識を統合したスキルを使い、いままでの経験（そして反省も含め）をもとに、個人や組織の「隠れた能力（潜在能力）」を引き出すお手伝いをしています。

そのうちの3つの専門スキルについて、簡単に紹介します。

(1) NLP（神経言語プログラミング）

1970年代にアメリカで生まれた実践心理学で、「脳と心の取り扱い説明書」といわれています。天才的なセラピストたちの心理療法を分析して、だれもが実践的に使えるように体系化したものです。己を知る、他者を知る、良好なコミュニケーションに活かすなど、実践的に活用できる心理技術です。

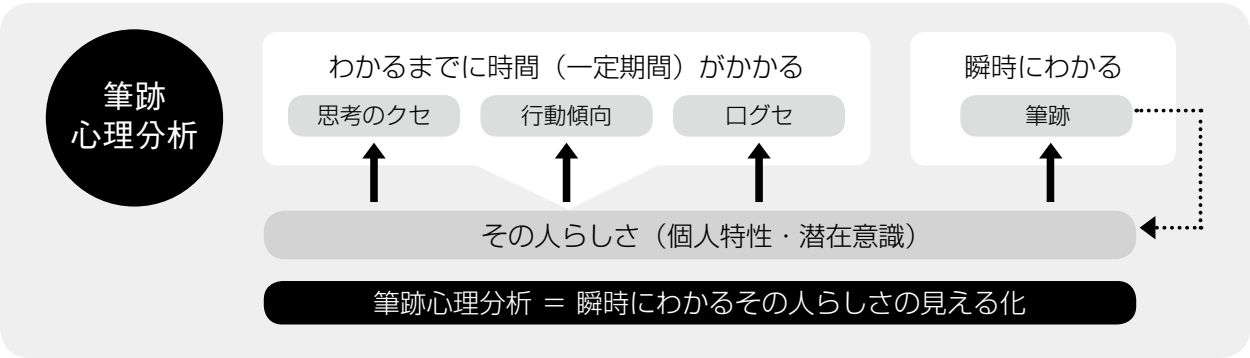
(2) LABプロファイル（影響言語）

無意識に話される言葉から、その人の思考のクセや行動傾向について分析し、理解するものです。NLPの進化形にあたり、カナダ人の心理学者によって体系化されました。より良い人間関係の構築に実践的に活用できることから、すでに多くの国際企業で使われています。

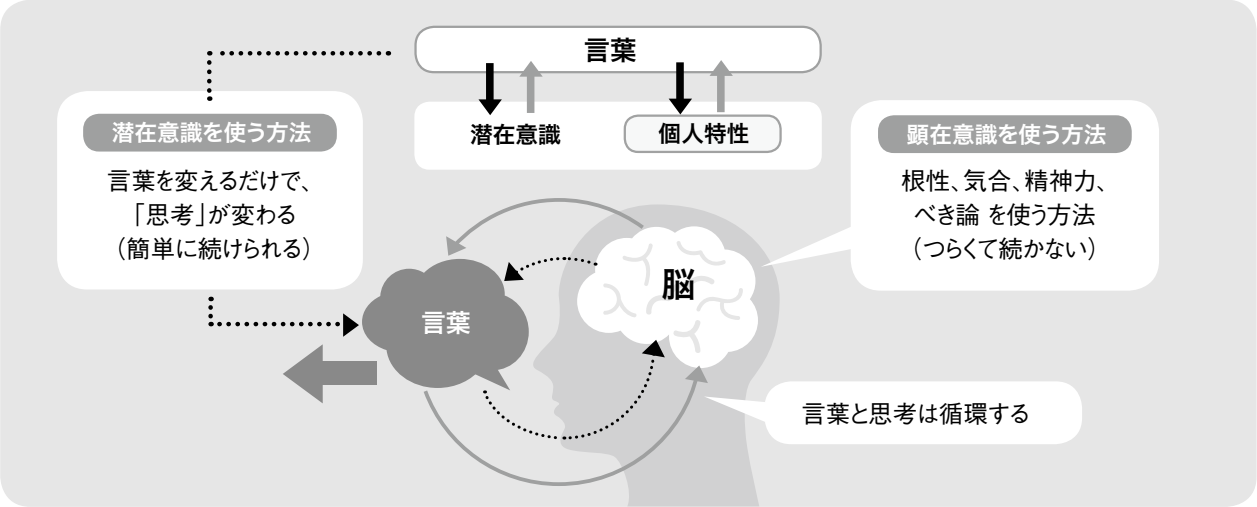
(3) 筆跡心理分析

無意識に書かれた筆跡から、その人の個人特性を読み取るものです（**図表2**）。筆跡にはその人の行動の足跡が残されている、という視点で心理分析をします。己を知り、他者を知ることに活用します。個々人の特性がわかることで、良好なコミュニケー

図表2 筆跡心理分析の概要



図表３ 潜在能力を引き出す３つの道具（潜在意識、個人特性、言葉）とそれらの関係図



ションの創造や組織の活性化にもつながります。

なお、筆跡心理分析については聞きなれない方も多いと思いますので、もう少し触れておきます。

人の思考のクセや行動傾向、口グセなどは、まさに「その人らしさ」をあらわすもので、隠れているその人の個人特性や潜在意識が具現化されたものです。したがって、何年か同じ職場にいると、その人のことがよくわかることもあるでしょう。「それ、冗談で言ったとしても、あの人は本気で怒るぞ！」といった具合です。しかし、この方法は、相手を観察するための一定の期間が必要です。

一方、筆跡心理分析は、字を診ればその場で瞬時にわかります。そこが一番大きな違いです。ただし、ここで注意してほしいのは、「筆跡からその人のことがすべてわかる」などということではなく、「筆跡からわかることはすべてお伝えできる」ということです。

私はこれらを統合して、「潜在能力を引き出す３つの道具」を生み出しました。以下にお伝えします。

潜在能力を引き出す３つの道具とは？

それは「潜在意識」、「個人特性」、「言葉」の３つです。

「潜在意識」とは、前述のように意識されない意識です。何かを覚えたり、選択したり、意思決定する顕在意識のもっと奥にあって、顕在意識を操っている意識です。

「個人特性」とは、その人にしかないものですが、自分ですら、よくわかっていないこともあります。自分で知らなければ活かしようがありません。これを自分の持ち味とか強みとして活かすことがテーマです（ここでは、先程ご紹介した筆跡心理分析によって、個人特性を読み取っていきます）。

「言葉」は２歳ごろには口にするようになりますが、本来、とても深い意味とパワーをもつものです。言霊と言われる所以です。たかが言葉、されど言葉です。

これらの道具は、それぞれがバラバラにあるのではなく、**図表３**のように相互に密接につながりあっています。

その人の頭のなかには、ふだん意識されることなく心の奥に潜んでいる「潜在意識」や「個人特性」があります。それらからジワ～っと外に染み出したものが、「言葉」です。その言葉は何気なく口から出てきます。出てきた言葉は自分の耳から入り、自身の頭（脳）に戻ります。その言葉で脳は考え、また新たな言葉を口から発します。このように、言葉と脳の間でクルクルと循環が始まります。つまり、

話す言葉が脳を刺激して活性化させていくのです。なお、ここでいう脳とは、潜在意識と個人特性です。

そのため、ふだんから使う言葉を変えていけば、自然と脳の中で思考も変わっていくことがわかると思います。

一方で、古くから伝えられている方法もあります。根性や気合、強い精神力を伴って「○○であるべき」という「べき論」で顕在意識を使う方法です。顕在意識とは、何かを考えたり、記憶したり、意思決定をする意識です。この方法だけに頼ると、できない自分を責めて精神的な苦痛を生むこともあり、つらくて続けられなくなることもよく起こります。

それに比べて、言葉で潜在意識を刺激する方法は、楽に思考を変容させ、自分を変えていくことができます。「言葉」と「脳（思考）」の関係について、私はよく「卵が先か、鶏が先か」という比喩にたとえてお伝えしています。根性や気合、強い精神力で脳（思考）を変えることによって話す言葉を変えても、話す言葉を変えて脳（思考）を変えても、言葉と脳（思考）は相互にクルクルと循環するので、どちらから先に始めても効果は同じなのです。

ですから、私は後者の楽で簡単な方法で始めればいいとおすすめしているのです。この方法は、強い精神力や根性、気合といったものをいっさい使わず、できない自分を責めるような精神的な苦痛も伴わないことが大きな特徴です。

どのように言葉を変えれば、思考がどのように変わるのか、ということについては次回以降、具体的に触れていきます。

あなたの潜在能力を活かすメリット

潜在能力をあなたの強みとして活かすことができたら、どんなにすばらしいでしょう。まず、本人が活き活きとしてきます。仕事や日常生活が楽しくてしかたがないといった状態です。こうした姿勢はやがて組織内にも伝播し、周りを刺激し、その生き方をまねる者があらわれます。そのようにして、徐々に組織の活性化につながる動きを生むことでしょう。本人が楽しんでいるのですから、目的に向かって主体的に行動するのは当然です。ちょうど意気揚々と仕事に没頭している創業経営者のような姿勢です。

さらに、自分を知ることで、より大きな付加価値を生み出すこともできます。それは、「自分は相手と違う」ことがわかることで、相手に対して自然と謙虚で寛容になるということです。なぜなら、「自分もさまざまな特性をもったなかの１人でしかない」ことに気づくためです。「私は普通」ではなく、自分も含め、みんなそれぞれに違う特性をもっている、ということを実感するのです。

したがって、「他者に対して謙虚で寛容になるべきだ」など、顕在意識を使った精神論的アプローチ方法で考える必要もありません。

本当に己のことがわかれば、自分と違う相手を許すこともできるようになるでしょう。相手の言動に興味ももちやすくなります。世の成功者は、謙虚で寛容な人が多いと聞きます。だからといって「謙虚で寛容になるべきだ」といって努力したのではありません。素直な気持ちで相手に接することで、結果としてそう評されるようになった人も多いでしょう。組織を構成している個々人が、こうした仕組みに気づくと、その組織は自然とお互いを認め、尊重し合う姿勢に変わっていきます。

Profile

きくち　かつひと

1978年に大学卒業後、建築技術者として飛島建設株式会社に就職。その後、三菱UFJ信託銀行を経てマンションデベロッパーに在籍出向。さらに資産運用会社である株式会社JPSを設立し、ビル業務代行業を行いつつ、実践心理学を学ぶ。2013年、定年退職を機に株式会社往来庵を設立し、代表取締役に就任。