

THE HUMAN POWER

Success from the inside out



成功し続けるための 人間力

仕事に100倍使える心理モデル

「幸せな成功者」
だけが知っている ——

この小冊子は、私の人生に起きた成功しても幸せを感じることができない「不幸な成功」から、様々な挫折の体験、そして成功していて幸せである「幸せな成功」までの体験をもとに書いたものです。

私の父親は、戦後無一文から私が生まれた年に会社を創業し、日本だけではなく、アジアに大きくビジネスを展開して成功し、多くの人からも成功者として尊敬されていました。創業経営者の父親の長男として生まれ育ち、子供の時から成功し続ける父親を見ていたおかげで、成功者が多くの人々の人生に影響を与えていくことを、私は子供の時から体験して育ち、「父よりももっと成功者になろう」と心に誓っていました。



はじめに

大学を卒業すると経営者をめざして、外資系の会社に入って2年で管理職になり、その後日本の財閥系の企業に引き抜かれて、26歳で最年少役員になったのです。27歳で日本に帰国した後は政治の世界に入り、4年間がむしゃらに働き政財界のしくみを学び、31歳で念願の会社経営を行ない、若くして成功しました。

ところがその何年後かに、いくら成功しても、社会的に



仕事で成功しても、お金を手に入れても、親子関係や夫婦関係、職場での人間関係がうまくいかない状態が続き、結局親に勘当されたり、離婚したりと、様々な挫折の体験をしたのです。

仕事でもっと成功すれば、もっとお金があれば幸せになるのにといい、お金持ちのなり方、成功の哲学が書かれた本を何百冊も読み、成功したにもかかわらず、幸せを感じられませんでした。

その時私は「真の幸せとは、本当の成功とは何か？ 人生にとって大切な事は何だろう？」と自分に問い始めたのです。心理学や人間関係に非常に興味を持ち、世界中のいろいろなメンターを探し学び続けました。

15年前に友人に紹介された研修で、あるメンター（師）との出会いが、私の人生を激変させたのです。そのメンターが教える心理モデルと心理学の原則は、私が仕事で成功し、十分なお金や家族を得ているのに不幸になった理由を明確にしてくれました。

人生で「幸せな成功者」になっていく上で、多くの共通の問題やワナがあるということ、さらにそのすべての問題やワナにも抜け道があり、ワナを抜けると新しい才能、人間力を受け取ることができるということを教えてくれ、まさに目から鱗の体験だったのです。

私の今までの考え方や心に問題があり、「仕事での成功や

お金持ちになるということが、必ずしも幸せの保証ではないこと、幸せにはいろんな要素があり、特に人間関係とそれを作り出していく心・生き方が、大切なのだ」ということに気づきました。

研修を終えて帰ってきた私を見て、再婚した妻や職場の人が、「表情やエネルギー、態度がまったく違う」とその変化に驚くほど、私の人生に大きな影響を与えたのです。私の人生において真実のメンターに出会った喜びとともに、もし数年前に出会うことが出来ていれば、自分や家族や多くの人を苦しめなかったのに、という悔しい体験でもありました。

私はその後、その心理モデルと心理学の原則を学び続け、多くの人に教えてきました。その心理モデルや原則を用いると、現在の公私にわたるパートナーや友人、私の関わった人たちが「幸せな成功者」に向かってどんどん変化していったのです。

私たち1人の幸せ・成功は私たちだけではなくて、その家族も幸せにし、まわりにいる人たちも幸せにしていけます。この心理モデルの教えをより多くの人にわかちあい、幸せな成功者への道を1人でも多くの人に歩んでほしい、その思いで本書を書き上げました。1人でも多くの人がある道に気づくことに役立てていただければ、幸いです。

成功し続けるための人間力

仕事に100倍使える心理モデル

はじめに 3

序章

幸せな成功者をめざすために 9

なぜ仕事で心を扱うことが大事なのか？

幸せな成功者とは

幸せな成功者になれない理由

心理モデルを活用する

人間関係が心を映し出す

第1章

普通の人が幸せな成功者をめざす一依存の段階 19

依存の段階とは

依存・被害者意識が成功を妨げる

依存・被害者意識にハマるみゆきさんの例

依存の段階でハマる3つの大きなワナ

依存の段階のワナの「抜け道」

依存から自立へ成長するには

第2章

成功しても不幸せ!? 一自立の段階 29

自立の段階とは

自立・加害者意識が成功を妨げる

自立・加害者意識にハマる勇一さんの例

自立の段階でハマる3つの大きなワナ

不幸な成功者とは!?

自立のワナの「抜け道」

自立から相互依存へ成長するには

第3章

幸せな成功者になる一相互依存の段階 43

相互依存の意識とは

幸せな成功者とはどんな人か?

「相互依存」の生き方を知る

相互依存の段階でハマる3つの大きなワナ

相互依存で幸せな成功者に成長するには

第4章

普通の人から幸せな成功者へ事例 57

幸せな成功者の体験談

ケース1【依存→自立→相互依存】盛田貴子さん

ケース2【自立→相互依存】中原隆一氏

ケース3【自立→相互依存】佐藤幸恵さん

ケース4【自立→相互依存】谷川英春氏

ケース5【デッドゾーン→相互依存】大杉博英氏

ケース6【デッドゾーン→相互依存】馬場雄治氏

第5章

幸せな成功者は日常のトレーニングから 69

日常に出来る5つのトレーニング

1. ビジョンに興味を持ってまわりの人に話してみよう
2. 幸せな成功者の生き方を学び人間関係をよりよくする
3. 感情に興味を持って、「機嫌よく」しよう
4. 承認「三すの神器」で心を癒し、元気を出そう
5. 友人・メンターを持つ

おわりに 78

なぜ仕事で心を扱うことが大事なのか？

私は仕事で成功したにもかかわらず、人間関係で失敗し人生で挫折を体験した時に、必ずしも仕事の成功が自分の幸せを保証してはくれないということを実感しました。

もちろん、仕事での成功もお金も、人生において大切であり、1つの幸せの要素ですが、それがすべてではないのです。

特にこの10年バブル経済が崩壊してから、仕事の成功やお金だけをがむしゃらに追っかけてきた人たちの不幸な事件、出来事が続出し、大企業の経営者の犯罪も毎日のようにニュースに出ています。これは21世紀になって大きく価値観が変化したからなのです。

21世紀(これから)の価値観

心 → 人間関係 → 現実（仕事・お金など）

私は20世紀の価値観に基づいて、長い間仕事でハードワークと努力をし続けました。「仕事で成功しより多くの収入を得れば、社員も家族も喜び、人間関係がよくなり、心が幸せになるはずだ」という、少なくとも戦後の高度成長期を支えた私の父親の代までは、とても役に立った価値観があったからです。

21世紀が近づくと、必ずしも社会的成功と家族の幸せな人間関係が一致なくなり、離婚、家庭内暴力、引きこもり、親子問題など心が憂鬱になるようなことが増加してきました。

21世紀(これから)の価値観

心 → 人間関係 → 現実(仕事・お金など)

21世紀になり大きく価値観が変わり始めています。

「心が幸せになれば人間関係がよくなり、よりよい人間関係が仕事を成功させる」ようになったのです。

最近のニュースでは心の問題が大きく扱われるようになりました。新聞やテレビをにぎわす事件では、精神鑑定が必要なケースが増加しています。うつ病、自殺は激増していて、職場での心の病気の問題は年々深刻になっており、まさに心が現実的な仕事に大きく影響する時代になったのです。

幸せな成功者とは

成功といった時に、人それぞれ受け止め方があるかと思いますが、「幸せな成功者」とは、ワクワク楽しく、情熱的に仕事をして実社会で成功し、優しさ、愛にあふれた人間関係を築き、家族、友人と人生を共に生きている人を言います。

世の中には成功していても、お金を稼ぐことや仕事の成功だけに気をとられ、パートナーや家族などの人間関係がないがしろにしてしまった結果、関係が崩壊してしまっている不幸な成功者が少なくありません。

私が皆さんにわかちあいたいのは、実社会の成功と幸せな人間関係とのバランスがとれた、幸せで成功している人生を生きる道（心理モデル）と生き方なのです。

幸せな成功者になれない理由

「幸せな成功者」になれないのには、いろいろな理由があります。

私はこの18年間、研修やカウンセリング、セラピーを通して3万人以上の人に関わってきた体験から、不幸な人・成功しない人・成功しても不幸な人には、それなりの心のパターンがあるということに気づきました。

そのパターンとは「心のワナにハマっている」ことで、「心のワナ」とは、心の中の否定的な意識や概念のことです。私たちが人生で心の成長をしていく各段階でいろいろなワナがあり、その「ワナにハマる」と現実にもいろいろな問題が発生してしまいます。

ワナはあなたを幸せな方向に進ませないためにあり、ワナにハマってしまうと抜けない限り、同じような問題が繰

り返し起きるのです。私たちの多くがどんなワナにハマっているのかにさえ気づかず、もがき苦しんでいます。

私が15年前に出会ったメンターメソッド、ビジョン心理学では「すべての問題、ワナには抜け道がある」という原則があり、幸せな成功者への道を「ビジョン心理学成長モデル（心理モデル）」という図表にしてあったのです。

この心理モデルに出会った時、私が三十数年の人生で経験したいろいろな問題、ワナがすべて1枚の図で表されていたことに驚きました。

心理モデルを学べば学ぶほど、私が人生でどんなワナにハマり、どんな問題をどのように現実に起こしたのか、どのようにワナを抜け、どこに向かって成長し続ければよいかということが明確にわかるようになったのです。

その後、私はカウンセリング、セラピー、研修でこの心理モデルを活用し、目覚しい成果をあげることができています。

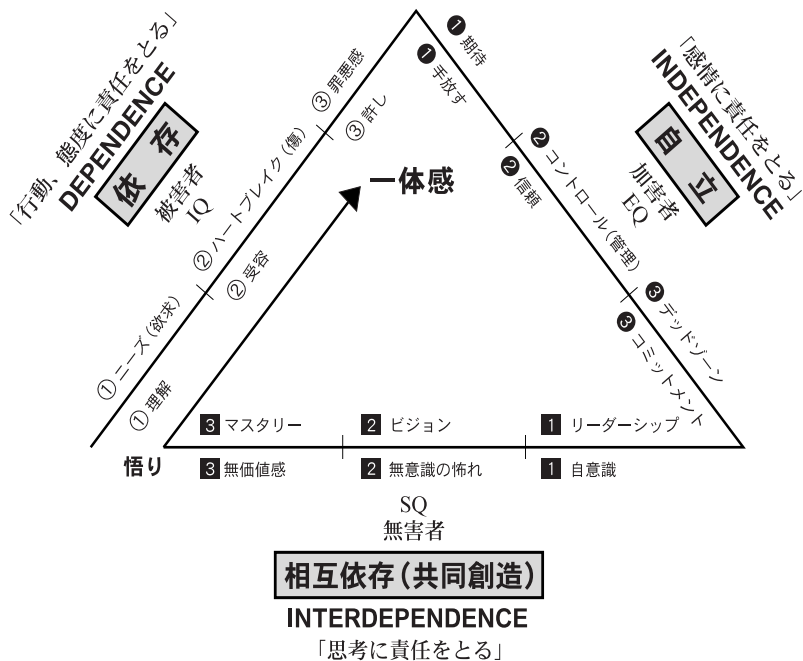
心理モデルを活用する

ビジョン心理学の心理モデルでは、心に成長の段階があるということを伝えています。

実物の心理モデルはあまりにも詳細に書かれていて、小冊子で説明するのが困難なので、本書では簡略化した心理モデルを作成しました（図1・P14参照）。

心の成長モデル

注) オリジナルのモデルを簡略化したものです。



各章で詳しく見ていきますが、大まかに分けて依存、自立、相互依存（共同創造）の3段階があります。

私たちは生まれた時から、人に依存して成長する「依存の段階」から経験し始めます。仕事においても最初に新人で入った時には依存の段階からスタートし、その後一人前にやっていた「自立の段階」を経て、お互いに幸せ、成功を受け取っていく「相互依存の段階」に入るのです。

依存の段階は被害者意識、まわりのせいでこうなったという意識が強く、「私のことをかまってほしい」「誰かに依存したい」という「真実ではない女性性」が未熟な形で出てきます。

自立の段階は加害者意識、自分のせいでこうなったという意識が強く、「自分がいけなかったんだ」「自分が背負わなければ」「自分が頑張らなければ」という「真実ではない男性性」が未熟な形で出てくるのです。

依存と自立のワナを乗り越えていくと、相互依存という段階の「幸せな成功者」という生き方が始まっていきます。

相互依存の段階に入ると、問題を癒していくこと、ワナを癒す上で自分が才能や恩恵を受け取っていくということが大切になり、幸せな成功者として、才能や恩恵をいっぱい受け取っていくという段階になるのです。

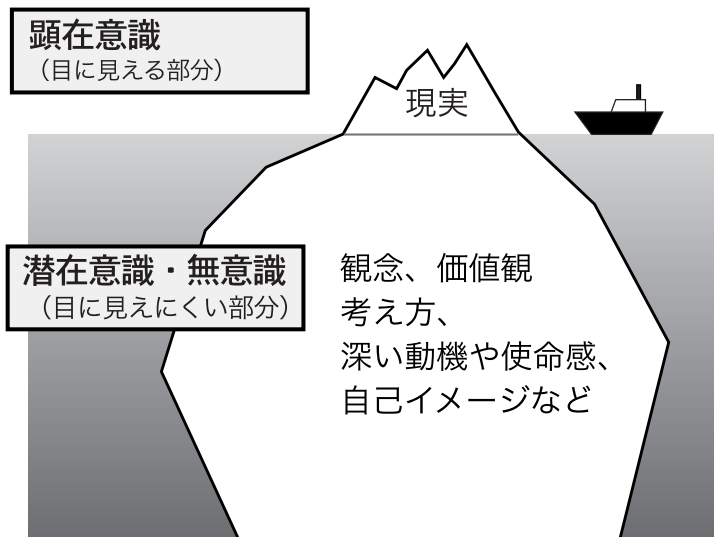
それぞれの段階において、幸せを妨げてしまうワナ（三角形モデルの外側）と抜け道（三角形モデルの内側）がありま

す。なぜ幸せになれないのか、その原因を知り、幸せな成功者への道をめざしましょう。

人間関係が心を映し出す

私たちの意識は大きく分けると自分で気がついている表面意識（顕在意識）と、自分では気づいていない潜在意識・無意識の2つがあります（図2参照）。

図2 人間の意識



表面意識（顕在意識）は私たちの意識の中のたった4%にしか過ぎません。

潜在意識・無意識には観念、価値観、考え方、深い動機や使命感、自己イメージなどがあり、心の奥深くに埋められていて、私たちの人生に影響を及ぼしています。

潜在意識は人間関係から知ることが出来ます。「世界は自分を映す鏡である」というビジョン心理学の原則があり、相手が行動、言動であらわすことは自分の潜在意識を映し出しているということなのです。

人間関係において不快になる時が、心理的なワナに陥ったサインとなります。仕事において人間関係は不可欠です。あなたが幸せな成功者となる鍵も人間関係にあるとっていいでしょう。

上司や同僚、部下、取引先との関係など、あなたのまわりの人間関係に照らし合わせながら、次の章を読み進めてみてください。

依存の段階とは

新入社員や、個人差はあるものの入社2、3年、業種によっては入社5年など、誰かに教えてもらったり、指示を仰ぐなど、他人や会社などに心理的に頼っている状態をいいます。

新しい仕事を始めると依存の状態からスタートして、自立の段階へと進みます。転職などをすると、依存の段階からやり直すこともあるのです。

依存の段階から自立への段階へと健全に成長するならば問題にはなりません、ワナと呼ばれる問題に引っかかってしまうと、成長が妨げられてしまいます。

依存・被害者意識が成功を妨げる

私たちが幸せになりたくてもなれない理由の1つに、依存・被害者意識という意識があります。

「自分がこうなったのは誰かのせいだ、まわりのせいだ」と思い、誰かに依存する、まわりに依存するという意識です。まわりの状況に影響されるわけですから、まわりの人の評価によって一喜一憂をして、人生がまわり次第になってしまうのです。

この被害者意識を持っていると、いろいろな成功を妨げ、

幸せにならないというワナにハマってしまいます。幸せどころか、自分の望む結果を作り出すことも難しくなってくるでしょう。

たとえば「自分がこんな仕事、成功をして、夢を叶えていきたい」と考えていても、「まわりが、世の中が、不況だから、会社がこうだから」とまわりの要素のせいにしてしまうので、被害者・依存という意識からは、なかなか成功したり、幸せな成功というものが生まれないのです。

特に努力していてもなかなか成功できない、幸せにならないといった場合は、自分の被害者意識に気づくことが大切になります。

依存・被害者意識にハマるみゆきさんの例

みゆきさんは社会人1年生。職場に入って数ヶ月でこんな問題を抱えました。

「会社は本当に私たち新人のことを考えてくれない。きちんと教えてくれないのに仕事を言いつけるから、なかなか仕事のことが理解できない。もっときちんと教えてくなくては困る。夏休みだって先輩たちがどんどん先に休みを取って、私たちの**要求（ワナ①ニーズ・欲求）**のことなんかまったく考えてくれない。もう本当に頭にきちゃう。それにいろんなことを考えていて難しい顔をしていたら、“職

場でそんな難しい顔をして、仕事に不満でもあるのか”だって。私はただ一生懸命考えていただけなのに、文句があるのではと誤解された。理解してもらえていない、本当に上司に恵まれてないなと感じてしまう」

さらに1年くらいたって、またこんな問題を抱えます。

「新人が入ってきたら、上司は新人のことばかり構って、私の事はほとんどケアしてくれないので傷ついた（ワナ② **ハートブレイク・傷**）。それにこの間だって、A社は私が担当だったのに、新人のB子を連れて行ってしまった。私は仲間はずれにされ、仕事を取られた、上司に拒絶されたって感じがして、やる気をなくしてしまう」

しばらくたってまた別の悩みを持ち始めます。

「いろいろと文句ばかり言ってきたけれども、なかなか仕事も上達しないし、営業の成績も上がらない、会社に対して悪いなあ（ワナ③ **罪悪感**）と思う。後輩に対しても、あまり指導してあげられないので、最近は休みを返上し自分の身を犠牲にしても、会社や部署のためにも頑張らなくてはいけないと思っている。でもなんだか疲れていて、自分のことは後回しにして、残業に続く残業をこなし、時々休日出勤もしているけれど、なかなか結果が出ない」

みゆきさんはあせりと共に、イライラした気持ちを感じています。

依存の段階でハマる3つの大きなワナ

みゆきさんの問題を例にとって、ここに含まれている3つのワナを見てみましょう。

依存のワナ①「ニーズ（欲求）」

「もっと会社は自分に対して、すぐに説明をするべきだ」「休みのことだって、きちんと決めてくれるべきだ」などと、会社や上司、まわりに多くの注文があります。

まわりが自分のこの要求を満たしてくれないと、他人のせいにします。そして文句や批判、誤解などの問題が出てくるのです。

「上司が自分を誤解している」「相手に理解してもらえない」という思いは、相手に自分を理解してもらいたいという強いニーズ（欲求）が満たされないことによって起こります。

依存的な意識が強いため、自分が明確なコミュニケーションをとっていないにもかかわらず、相手のほうが自分を理解するべきだと思っているのです。

この段階では誤解されていると思うことの多くが、実は自分が相手を誤解していることが多いのです。

依存のワナ②「ハートブレイク・傷」

相手が自分のニーズ（欲求）を満たしてくれなかった、誤解されたということによって「ハートブレイク」（とうてい受け入れることのできない行為や状況に対する拒絶から生じる、感情の亀裂）が起こります。

「自分は傷つけられた」という被害者意識から、自分をこんなひどい目に合わせた相手（上司・会社）に対して拒絶や復讐心を持ちます。

仲間はすれにされた、相手に拒絶された、傷ついたと感じている時、心の中では「あなたが相手を拒絶している」のです。

あなたが人間関係で距離を持っていることによって拒絶が起きます。「傷つく→距離を持つ→拒絶→傷つく」と、悪循環が起きるのです。

人間関係において多くの不平不満、文句、批判が出てきます。

依存のワナ③「罪悪感」

依存的意識でまわりを批判したり、責めたりすることを繰り返すと、後でかえって自分が落ち込むことがあります。これは罪悪感を強化してしまうことによって起こります。

罪悪感というのは、「自分が悪かったんだ」「自分には罪

がある」「自分が失敗したんだ」という意識です。

この罪悪感によって、「自分がいけなかったからだ、自分には価値がない」と自分を責めたり（自己攻撃）、ひきこもってしまいます。

逆に自分の罪悪感を他の人に写して人を責める、批判する、反抗するというタイプもいます。いずれにしても、とてもイヤな感情が伴うのです。

自分が悪い、自分に価値がないという罪悪感があると、自分が悪いのだから自分が犠牲になって、相手に会社に尽くさなければいけないという心理的ワナにハマります。

もしあなたのまわりの人が、あなたに自己犠牲をして与えてくれたり感謝をしても、幸せな気持ちにはなれませんよね。

自分を犠牲にして何かをすると、与えても幸せな気分にならず、報われていない感じがしてしまうのです。

依存の段階のワナの「抜け道」

抜け道①「理解」

依存のワナ①ニーズ（欲求）の抜け道は「理解」です。

依存のこの段階では、自分の欲求にばかり意識が向いています。相手にも欲求があることを理解することが大切です。

上司も会社も社員に対して欲求があります。仕事におい

て自分が社員として社会人として何を求められているのかを理解し、学習していく時期なのです。

自分が相手に理解されたいというニーズには、理解してもらうよう自己表現を学ぶことと、相手を理解しようという意欲が抜け道になります。

抜け道②「受容」

依存のワナ②ハートブレイク・傷の抜け道は「受容」です。

相手や状況などの現実を否定し、批判、文句を言っても、状況は変わりません。現実をいったん受け入れ、その現実から学び変えていくことにチャレンジする勇気が大切です。

仕事でも、人生でも問題がある時、その現実を否定するだけでは解決しません。その問題と現実を受け入れ、受容することから始まります。

抜け道③「許し」

依存のワナ③罪悪感の抜け道は「許し」（間違って責めてしまったことを誤ること）です。

罪悪感是自己やまわりへの批判、自分を責めるなどの形であらわれてきます。

相手を責める気持ちが出てきた時には許すことが抜け

道です。相手を許すことによって自分自身の罪悪感が癒されます。

人を許し、自分を許すことは依存のワナの大きな抜け道なのです。

依存から自立へ成長するには

依存から自立へ成長していくには、「行動・態度に責任を取る」ことです。

たとえば新入社員にとっては、自分の仕事の知識や経験と共に、職場での態度、挨拶の仕方、言葉遣い、服装などの態度を学習することが成長になります。

仕事において実際に行動することによって出た結果に対して、他人やまわりのせいにするのではなく、自分が作り出したという認識が大切になります。そして努力、がんばること、学習、勤勉さを行動と態度で示していくことが、健全な自立への成長の道です。

自立の段階とは

上司などに頼らずに、ある程度の仕事ができるようになり、部下を持ち始めたり、リーダーやチーフといったポジションにつき人に頼られたりするようになると、大体自立の段階に入ります。

自立の段階は長期にわたり、企業でいうと、中間管理職、管理職、役員など多くの人がこの段階に含まれるでしょう。

自立・加害者意識が成功を妨げる

被害者意識・依存の意識から、「もう自分はこんなに傷ついたり、あれこれ言われたりするのはいやだ」「一人前にならなくては」「きちんと自分で出来るようにならなくては」と思い、私たちは自立という意識を持ち始めるようになります。

自分が1人で頑張らなくてはこの気持ちが強くなると、今度は加害者意識を持つようになり、自分のせいで人に迷惑をかけた、自分のせいでうまくいかなかったという加害者意識が強くなるわけです。

この加害者意識はわざと加害者になっているのではないので、「故意ではない」加害者と言えます。気がついてみるとまわりの人を傷つけている、まわりに被害者を作ってし

まうというようなことが加害者意識を持っていると起きてくるのです。

自立・加害者意識にハマる勇一さんの例

勇一さんは業績が認められ、初めて管理職の主任になりました。

管理職になりたての勇一さんは、上司や会社の**期待（ワナ①期待）**に応えようとがんばり、初めて部下を持ったので、部下の期待にも応えようと、さらに努力をします。

しばらくすると上司や部下からの期待が、だんだんと重荷やプレッシャーになってきたのです。まわりの期待に応えようという気持ちが、仕事は完璧にしなければいけないという意識を強め、仕事量もどんどん増え、大きなストレスを抱えるようになりました。

それでも勇一さんは努力し続け、役職を上げ、課長職になることができ、今度はより多くの部下の管理と指導に責任を持つ立場になりました。

勇一さんは今まで自分が業績を上げたやり方でグループ全体の効率を上げようと、部下を**コントロール・管理すること（ワナ②コントロール・管理）**が多くなったのです。このことによって部下たちは勇一さんをやり手のリーダーと感じる人もいる反面、中には彼に抵抗を感じる人もあらわ

れてきました。自分の意見を強調しすぎるので、同じ会社の他の部署の管理職との対立問題も発生してしまうのです。

多少の社内の摩擦があっても、自分の部署に対する責任感は一倍感強いので、役割をまっとうし、さらに業績を伸ばしていきました。仕事への義務感も強いので、自分にも部下にも義務、役割を徹底する為に、仕事のマニュアル化を強化していきます。

マニュアル化しても仕事量はさらに増えてしまい、あまりの忙しさに情熱的に仕事をしているというより、しなければいけない仕事に振り回されているようにさえ感じるのでした。

それから10年がたち、役員になり仕事では成功しているように見えますが、経営のことでは毎日頭を痛めており、**ストレスで倒れてしまいそう**（ワナ③デッドゾーン・燃え尽き）です。

気がついてみると、家族や妻、子供たちと過ごす時間も少なくなり、夫婦関係もすっかり冷めてしまっていました。

昔は妻から「会社と家族とどっちが大事なの?」「仕事、仕事ばかりで子供のことはなにも考えてくれないじゃない!」と責められたりもしましたが、今ではすっかりあきらめたのか、会話1つありません。

いつの間にか職場で自分の仕事を理解し、好意的にしてくれる女性と不倫関係になり、妻と愛人という三角関係の

問題を持ってしまいました。

今は何が真実なのかもわからなくなっており、「家族の為に仕事をがんばってきた」という自分にさえ、不信感を抱いています。

自立の段階でハマる3つの大きなワナ

勇一さんの例で、自立の3つのワナについて見てみましょう。

自立のワナ①「期待」

「期待」は自分の満たされていない欲求が満たされるべきだと自分や他人に要求することです。その要求により物事がこうあるべきという考えやイメージを持ってしまいうので、それ以外のことではどれも満足できず、失望するのです。

現実に1つのことが期待通りになっても心の欲求は満たされず、さらに上の期待をしてしまいます。

期待をしている時には、「するべきだ」「そうなるはずだ」「する必要がある」などの発言が多くなり、やがてそれが完璧主義となって、完璧でないものはすべて失敗だと判断するようになります。

期待は仕事において、すべきこと、しなければいけな

いことを増やし、完璧主義を強化して自分にも職場の人々にもストレスを引き起こす大きな要因になります。21世紀になり急増している、職場におけるうつ病の大きな要因の1つともいえるのです。

自立のワナ②「コントロール」

コントロールとは自分やまわりの人によいことが起きるようにと自分のやり方で自分や人を管理しようとすることです。

あなたは相手のやり方でコントロール・管理されたいでしょうか？

特に自立の段階の人はこういったやり方には抵抗や反発を感じがちです。自立の人同士が相手をコントロール・管理をしようすると、対立や主導権争いが起きてしまいます。役職は管理職だとしても、まわりの人を自分の「こうあるべきだ」という正しさや、「会社の為、みんなの為に思っているんだ」という気持ちで自分の価値観、やり方で人を管理すると、仕事場における対立・権力争いを増加し、人間関係、チームワーク悪化の要因になってしまうのです。

自立のワナ③「デッドゾーン・燃え尽き」

デッドゾーンとは、義務・役割・規則に縛られて、人生を生きることにより、生きがい、夢、情熱が薄れ、燃え尽

きてしまうことです。

仕事では成功しているのに幸せではないという、幸せな成功者への最大のワナとっていいでしょう。

今まで仕事での結果を出していく上で、役に立った義務・役割・規則がこの段階では大きなワナになるのです。

義務・役割・規則に縛られていると、「するべきだから」「しなければいけないから」「規則で決まっているから」という思いで仕事をします。このような仕事への関わり方は、仕事への活力、情熱、喜びを失わせます。

そればかりではなく、人間関係において、思いやり、愛情、信頼、誠実さ、忠誠心が失われ、人間関係においてもデッドゾーン、つまり死んだ関係になるのです。

この段階では個人的にも家族、夫婦、病気、事故などの問題が起こることが多く、多くの日本の創業経営者や企業の管理職が成功したにもかかわらず、不幸な体験が続くことが実際に起きているのです。

デッドゾーンで起きる問題・ワナの1つに「三角関係（エディプス・コンプレックス）があります。父親を殺して母親を自分の妻にしてしまうというエディプスの神話を基にしており、異性の親を盗ったという同性の親に対しての罪悪感、父親と母親の両方の愛を手に入れることは出来ないという観念からくる三角関係を表しています。

子供の時に、父親と母親どちらかの愛しか得られないと

いう体験をしてしまうと、心の中で常にどちらかという葛藤があり、自立の段階で現実には三角関係という形で出てくるのです。

母親と父親の両方から愛されてもいいのに、母親の味方をするとう父親を敵にしなければならず、父親の味方をするとう母親に愛されないのではないかと、というような体験がどちらも選べない状況を引き起こします。

仕事と家庭どちらも大切なのに、両方を手に入れていいとは思えず、どちらかを選ばなければならないと思うもののどちらも選べず、「仕事と家庭、どちらが大切なの？」と家族に言わせたりします。あるいは仕事と健康どちらも大切なのに仕事をするとう健康を害してしまう、健康も大切だし仕事も大切だけれどどちらかを選べないというような関係が三角関係の特徴です。

多くの男性の管理職・成功者が引き起こすワナとして、愛人問題があります。社会的にある程度成功してくると、愛人を持ち、奥さんも愛人も大切だとう葛藤が起きるのです。

三角関係は、家族を壊してしまったり、自分の人生でも問題になってしまう、とても大きな誘惑のワナです。そのことが仕事や社会的な地位にも大きなマイナスの影響を与えてしまいます。

多くの成功した企業家、ビジネスマンがこの段階で三角

関係、不倫、離婚、病気、家族等の問題を抱え、カウンセリングに来られることが年々増加しているのです。

不幸な成功者とは!?

仕事での成功、社会的な成功をし、まわりからみれば成功者に見えるのに、本人が幸せを感じられないことが、自立の段階では起きやすくなります。

たとえば仕事では成功しているのに忙しすぎて人生を楽しむ余裕がない、お金持ちになり自分のためにお金をいろいろと使うけれども大して喜びや幸せを体験できない、仕事で成功しお金もあるのに喜びをわかちあう家族もパートナーもいない、家族関係・夫婦関係に問題がある、離婚、不登校、家庭内暴力、病気など不幸な問題がいろいろと起きているなど、ある面では成功しているのに他の面では問題を持ち、幸福感を感じられなくなります。

自立の段階の意識では、普段はほとんど意識していないのですが、潜在的に加害者意識が強く、いくら自分ががんばって与えても加害者である自分は受け取れないという意識の状態です。

一見責任感の強いリーダーに見えても、加害者意識を持っていると、まわりの為、会社の為と思ってがんばっていることが、結果としてまわりに被害者を作ってしまいます。

成功しても人間関係に問題をつくり、成功体験を継続することが難しくなるのです。

成功しても幸せな体験がないので、心の奥に抑圧されている大きな挫折感を感じたくないために、死んだり病気で倒れるまで、さらにより大きな成功に向けてがんばり続ける経営者も多く見られます。

自立の段階のワナの「抜け道」

自立の抜け道①「手放す」

自立のワナ①期待の抜け道は、「手放す」ことです。手放すとは過去への執着を捨てることです。過去の欲求にしがみつ়くことによって過去の欲求不満を現在の関係で満たそうという要求が出てきます。

このことにより、物事や人や自分が「こうあるべきだ」という期待や完璧主義としてあらわれます。

期待や完璧主義を手放すということは、自分がしがみついている過去に満たされなかった欲求や「こうあるべきだ」という今までの正しさや価値観に気づき、それを手放すことを選択する意欲を持つことです。

あなたが過去を手放すことにより、過去のどのような体験からもより自由になり、新しい目標や方向性が出てきます。そしてあなたは、より活力にあふれて魅力的になるで

しょう。

自立の抜け道②「信頼」

自立のワナ②コントロール・管理の抜け道は、「信頼」です。

信頼はポジティブな結果・方向に意識を集中することであり、マインド（意識）の力です。

コントロールはポジティブな結果・方向に向かって職場の仲間や部下、自分を管理しようとするのですが、マインドの根底に失敗・問題が起きるのではという恐れや心配というネガティブなエネルギーがある為に、結果的に人間関係において対立・権力争いなどのネガティブな現実をつくり出してしまう。

信頼には癒しの力、力強いパワーがあります。あなたは人から信頼されることによって癒されたり、勇気や自信を持ったことがないでしょうか？

あなたが自分や相手を今までのやり方、自分のやり方で管理し、コントロールしようとする時、自分の中の未来に対する不安や恐れがあることに気づきましょう。このネガティブな意識が人間関係における対立や争いなどの問題をつくるのです。

自分を信頼し、まわりを信頼しましょう。信頼によって自信と意欲が回復し、人生に流れが始まります。

自立の抜け道③「コミットメント」

自立のワナ③デッドゾーン（燃え尽き）の抜け道は「コミットメント」です。

コミットメントは「自分を100%与える」「献身的に関わる」ということで、燃え尽き、もう自分はこれ以上与えられないと思う時こそ、実は自分を100%与える、献身的に関わる時なのです。

燃え尽きてしまうというのは、与えても受け取っていないことにより起きます。仕事での成功によってお金、地位は持っていても喜び、感動、楽しさ、幸福感を受け取っていないのです。

私たちは義務・役割・規則から物事をしている時、いくらがんばって与えても、しなければいけないことをしているだけで、そこから喜びや感動はほとんど受け取ることができなくなります。

自分が望んでやっていた仕事も、好きな仕事、憧れていた仕事さえも、義務、役割、規則のワナにハマると、しなければならぬ「お仕事」になってしまうのです。

管理職だから、職務だから、仕事をするという義務、役割は人間関係にもあらわれていて、夫、妻、父、母、恋人だから相手に与えなければいけないと思ってしまいます。

義務、役割で人に関わることは正しいことですが、その関わりからハート、心が失われていきます。家族関係、男

女関係、友人関係においても、親密感、信頼感が失われ、冷え切った関係になってしまうのです。この段階で多くの夫婦が「仮面夫婦」になってしまいます。

このような人間関係を作り出してしまう多くの原因は、子供の時の家族との未完了な失敗感や罪悪感を埋め合わせようと、自分を犠牲にして与えるという意識からきています。

あなたが仕事に、人間関係に、家族に心から与える（コミットメント）ことにより、真のパートナーシップ、真の自由、楽さを受け取り、燃え尽き、デッドゾーンから解放されるのです。

自立から相互依存へ成長するには

自立から相互依存へ成長していくには、「感情に責任をとる」ことが求められます。

自立していると自分の感情を感じることが出来ないため、悲しさ、怒り、つらい、落ち込みといったネガティブな感情を、「誰かが自分を怒らせた」「誰かのせいでこうなった」と人のせいにしがちです

たとえば怒りっぽい部下に接した時、部下のせいで自分も気分が悪くなったと思いがちですが、自分のほうこそ怒っていたことに本人は気がつきません。

責任転嫁するのではなくて、「自分が作り出しているのだ」と自分の感情に対して責任をとり、自分の感情の能力、EQ（感情の知能指数）を向上させていくことが、求められているわけです。

21世紀になり、日本の管理職に求められているのは、このEQの向上です。

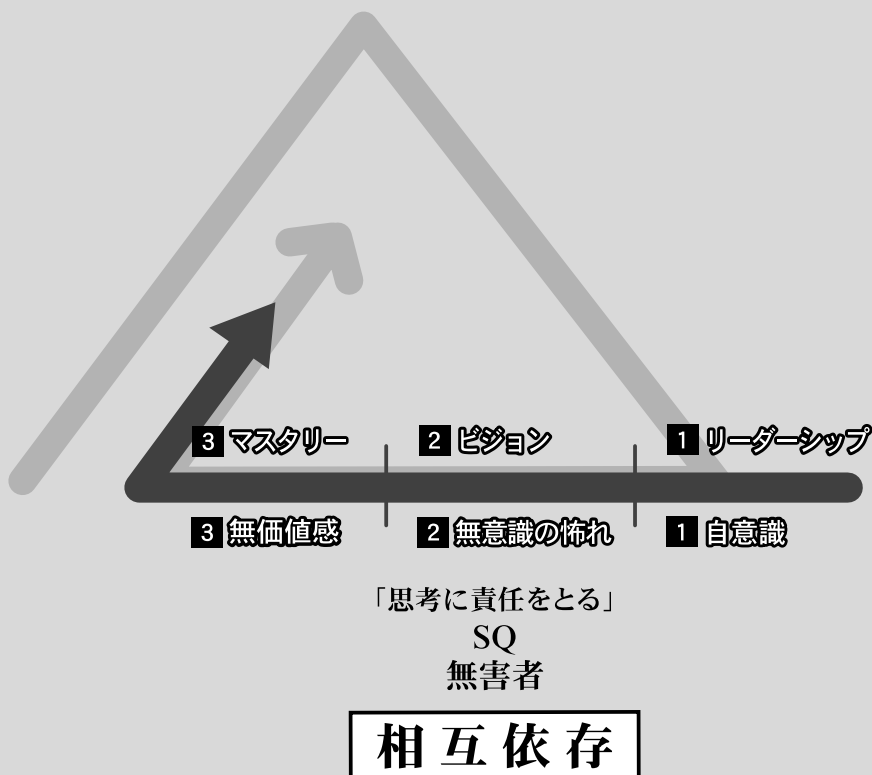
自分の感情を感じるだけではなくて、自分と一緒に働いている仲間たちなど、まわりの人の感情を感じて共鳴するという共感能力も求められています。

相手に対して、自分の気持ちを伝えたり、その人の気持ちを感じたり、相手の感情に訴えかけ、自発的にやる気になる、楽しい気持ちになるように感情をどのように伝えていくのかということも、この感情能力に関わっているからです。

自立から相互依存にいくには、今まで役に立った過去のやり方、考え方、理論への執着を手放し、自分の感情に責任をとり、共感能力を向上させるということが大切なのです。

第3章

幸せな成功者になる — 相互依存の段階



相互依存の意識とは

「相互依存（Interdependence）」とは、一般的に使われている共同創造のことを言い、お互いに依存しあうのではなく、お互いに個人として十分に成熟し、対等な関係を築き、それぞれがその関係に責任を取っているパートナーシップの関係です。

自立を卒業し、パートナーシップを取ることで、競争から共創（共同創造）という、より高いレベルの創造性を受け取る段階に入ります。

夫婦、家族、ビジネスパートナーなどと、素晴らしい人間関係を築いていて、友だちとの関係も非常に大切にしているし、職場で一緒に働いている人たちや、仕事の取引先の人とも幸せで平和で豊かな人間関係を築くことができます。

その基本となるのはお互いが「対等」であるということです。自分のほうが偉い、相手のほうが下だといった上下関係や、どちらが偉くてどちらが偉くないという関係ではなくて、お互いに人間の価値は対等だということを認めている関係です。

たとえ自分が社長で相手が普通の社員であっても、お互いに人間の尊厳という意味では対等です。人間としてお互いに価値ある存在なんだと認めて対等に関わります。

男女関係においても、男尊女卑と言われるように女性蔑視をしたり、あるいは女性が「男なんかやっつけてやれ」というような男勝りになったりと、お互いに異性を攻撃するというような関係ではなくて、男性・女性どちらも対等でお互いの成功、幸せに協力しあう関わりです。

パートナーシップを生きることにより、仕事だけ、あるいは家族のことだけに偏るのではなくて、仕事も家族も、バランスの取れた人生になっていくのです。

幸せな成功者とはどんな人か？

心理学者であったチャック・スペザーノと、セラピストであったレンシー・スペザーノの2人はそれぞれの分野では成功し、自立をしていました。

なかなかお互い結婚に踏み切れずに、独身生活を続けていましたが、ある時、人生でのパートナーシップを取っていくことを決断し、相手を真実のパートナーとして愛することを選択したのです。

結婚後もお互いにコミュニケーションを取り、相互理解（お互いに理解しあう）を続けました。価値観の違い、いろいろな問題点を癒し、何よりも対等な関わりとバランスを大切にしていったのです。

仕事のこともビジネスパートナーとして、お互いに協力

し合い、産まれた子供2人の養育も共に協力しました。

2人はだんだん仕事の分野でも成功していきます。しかし、世界を見てみると、心の問題、成功しているのに幸せでない人、男女関係の問題を抱えている人など、多くの人たちが問題を抱えているのに気づきました。

彼らはリーダーシップ（生き方 **1** リーダーシップ）を取り、人々に手を差し伸べていったのです。カナダ、スイス、イギリス、ドイツ、オーストリア、フランス、台湾、日本と、世界の人たちが彼らの援助を求めるとその国に訪れ、カウンセリング・セラピー、セミナー、研修を行なっていました。

どんどん自分の才能を開花し、お互いに与えあっているうちに、心理学者であるチャックは、妻の持っている癒しの力、ヒーリングパワーを受け取り、素晴らしいセラピスト、ヒーラーとして活躍し始めます。セラピストである妻のレンシーは、心理学を受け入れ、多くの人にトレーナーとして研修を行なうようになったのです。

その後、2人でビジョン心理学の研修を世界で行なっていくことになりました。彼らにはこのビジョン心理学を世界の人々の成功、幸せ、豊かさに貢献し、多くの人たちの幸せに影響を与えたいというビジョン（生き方 **2** ビジョン）があったのです。

今では世界十数カ国でビジョン心理学を教えている心理

学者・セラピストが増加し、数万人の人たちが学んでいます。

2人が作り出したメソッドがその人たちを通し、世界中の人たちに影響し始め、多くの幸せな成功者たちを生み出し、人々に喜び、豊かさを与えているのです。

ビジョン心理学チームの活動としても、カナダの先住民（族）のサポート、先住民へのカウンセリング・セラピー、インドの孤児院の援助などの慈愛に満ち溢れたボランティア活動にも関わり、大きな成果をあげています。

チャック&レンシー夫妻は新しい心理学のパイオニアとして世界的に成功しているだけではなく、ハワイの自然の恵みあふれる自宅で、長男・長女と共に幸せな家庭を築き、世界中の友人たちが訪れるなど、人生のマスター・達人（生き方**3**マスターリー）として、幸せな成功者を生きることを実践し続けています。

「相互依存」の生き方を知る

相互依存（共同創造）の生き方 **1** 「リーダーシップ」

「リーダーシップ」の生き方というのは、「私についてこい。私が皆を担いでいく、引っ張っていく」という自立的な行為ではなく、まわりを見て助けを求めている人、援助が必要な人やチームがいたら、そこに手を差し伸べていく、

反応していくという意識です。

リーダーシップの原則は心の最大の痛み、苦しみのワナからも抜け出させてくれる「抜け道」でもあります。

このリーダーシップの原則を生きている人は、ビジョンを持ち、魅力があふれ、誠実さを持って状況に対応している人が多いのです。

まわりに貢献していくビジョン心理学のメソッドを実践した人に、故ダイアナ妃がいます。

ダイアナ妃は、非常につらい結婚生活と英国皇室のプレッシャーで精神的に大きく落ち込んでいた時期がありました。その時にビジョン心理学を学び、リーダーシップの原則を生きることを選択したのです。

精神的苦しみの中でまわりを見た時に、世界で本当に貧しく苦しんでいる子供たちが大勢いることに気づきました。ダイアナ妃は『援助を求めている人に手を差し伸べる』というリーダーシップの原則に基づいて、実際に国際的なボランティア活動をし、そのことにより自分の痛み、苦しみから抜け出ることが出来、活力と勇気を取り戻し、離婚を決意して新しい人生を歩んだのです。

このことが英国で新聞に公表され、ダイアナ妃の苦しみを助けた心理学として、ヨーロッパで多くの人々がビジョン心理学を学ぶきっかけとなりました。

リーダーシップを生きることによって、問題からの抜け

道になるだけではなく、私たちの持っている才能（ギフト）を受け取り、開発することもできます。この才能を相手やまわりに与えることによって、さらに多くの才能を開発させることができるのです。

リーダーシップはより多くの人々、チームとのパートナーシップです。お互いに才能を与えることで、よりクリエイティブ（創造性）あふれる強いパートナー、チームとして仕事においても活躍できるのです。

相互依存（共同創造）の生き方 2「ビジョン」

「ビジョン」の生き方とは、ポジティブな未来を思い描くことによって、現在を方向づけて生きることです。

ビジョンは未来の方向性を示してくれる人生の灯台のようなものです。

ビジョンの段階に到達していない時の生き方は、過去の延長線上に現在を方向づけてしまい、新たな可能性を見ることができません。仕事、人間関係で挫折や大きな失敗を経験した時、ビジョンがなければその苦しい状態からなかなか抜け出せなくなってしまうのです。

私の出会った幸せな成功者は、皆ビジョンを持っていました。ビジョンを持っているだけではなく、自分がビジョンを生き、実現し続け、まわりの多くの人たちの幸せやチームの成功、社会貢献に影響を与えているのです。

自分のビジョンを実現するだけではなく、そのビジョンがまわりの多くの人達の幸せに影響を与えていきます。

このビジョンの生き方をした人（ビジョナリー）にジョン・レノンとオノ・ヨーコのカップルがいます。

2人は音楽家、芸術家としてそれぞれ才能を発揮していましたが、出会ってからお互いの才能をわかちあい、アムステルダム・ヒルトンでの「平和のためのベッドイン」やヒット曲「イマジン」を始めとして、終始「平和」を世界に訴えました。ジョン・レノン亡き後も多くの人々が、その意志を引き継ぎ、平和のための募金活動などが行なわれているのです。

ビジョンは人生の方向性を示してくれます。自分がこの世に生まれた目的を生きる方向性なのです。

私たちが人生の目的を生き始めた時、創造性にあふれます。この創造性こそ、仕事においてはより成功を、人間関係においてはより愛と幸せを創り出すエネルギーとなるのです。

このビジョンの段階では、人生とビジョンとパートナーシップを取ることによって、お互いに自分の才能を与え合い、共有し、ビジョナリーパートナー、ビジョナリーカンパニーとして、社会や世の中に大きな貢献をすることになります。

チャックとレンシーの場合も、チャックが持っていた心

理学者、講師としての才能を、レンシーはヒーラーとしての才能を、お互いに与えあい、共有し、さらに多くの才能を開発することにより、新しい心理学メソッドのパイオニアとして世界数カ国の多くの人たちに貢献することになったのです。

相互依存（共同創造）の生き方 ■「マスタリー（達人）」

「マスタリー」の生き方というのは、行動することの影響がより減少し、存在として社会により多くの影響を与えていく生き方です。

多くの職業でも「あの人はこの仕事の達人、マスターなんだ」と言われる存在がいます。たとえば経営の世界だと、「経営の神様」と呼ばれる人がいます。日本では松下幸之助や本田宗一郎などがその代表でしょう。芸術の分野では「人間国宝」と呼ばれる人達です。

この人たちは幸せな成功者という存在として、多くの人に幸せ・成功をわかちあっています。何かをするという行動レベルだけではなく、達成者としての存在が、亡くなった後でさえエネルギーとして、多くの人々を幸せな成功者としての生き方に力づけ、勇気を与えているのです。

マスタリーのまわりには、多くのリーダーが集まっています。マスタリーが意図したビジョンを、そのリーダーたちが実現していき、より大きな成功と豊かさを社会に貢献

することが出来るのです。そのエネルギー、波動、信念は、
どんどんまわりに広がり、多くの人々が自己価値、人生の
価値を認め始めます。

マスタリーは慈愛深く、自分の家族、会社、グループだ
けではなく、世の中、世界の多くの人々の幸せに貢献する
人生の達人なのです。

相互依存の段階でハマる3つの大きなワナ

幸せな成功者、相互依存の段階でもワナがあります。

この段階のワナは潜在意識・無意識レベルのワナで、より
心理学的アプローチが必要とされるので、ここでは簡単な
説明にとどめておきます。

相互依存のワナ ①「自意識」

リーダーシップの段階のワナは「自意識」です。

まわりに与えていくのがリーダーシップの原則なのにもか
かわらず、自分に意識を向けすぎる自意識過剰によって、
固定観念、常識、社会的評価などがリーダーシップの貢献
的エネルギーの妨げとなってしまいます。

相互依存のワナ ②「無意識の恐れ」

この段階の恐れは、現実に行きついていることを怖れている

というより、顕在意識（表面意識・自分でわかっている意識）では理解しにくい、目に見えない心の中で起きている大きな怖れです。

現実には起きていないのに、死、狂気、失敗、セックスへの怖れや逆に顕在意識で望んでいる幸せ、成功、親密感さえも怖れてしまうということが起きます。

プールで泳いでいるのにどの位深いかわからない、あるいはサメや何がいるのかわからないような深い海を泳ぐような怖れといえるでしょう。

相互依存のワナ 3「無価値感」

マスタリーの段階のワナ「無価値感」は、無意識の中心的な感情です。自分には価値がないという気持ちで罪悪感と関連しています。

罪悪感があると、どんなに他の人の為、社会に貢献しても自責の念を持ち、犠牲的行為をしてしまうのです。

たとえハードワークをして役に立つことをしても、生涯の終わりには、すべて無価値だったと感ずることさえも引き起こしてしまいかねません。

この無価値感死につながることが多い、危険なワナの1つです。

相互依存で幸せな成功者に成長するには

相互依存の段階で、幸せな成功者として成長していくのには、「思考に責任をとる」、つまり考えていることに責任をとります。

自立までの段階では、「考えているだけで、実際にしていないのだから」「考えているだけだから問題はない」という意識ですが、相互依存では、不正な考え、不誠実な考えさえも、誠実、幸せ、愛の方向へ考え方を訂正していくことが求められます。

「思考に責任をとる」とは、自分の思考を幸せ、愛、平和など肯定的な方向に整えていくことです。

自分の中の隠れた動機や願望、ネガティブな思考などに勇気をもって直面し、それを手放すことで新たな人間として誕生します。心の安全圏を手放し、愛に燃えて、真の情熱に自分を捧げることです。

相互依存の段階で思考を整え、誠実な生き方をトレーニングしていくには、SQ（スピリチュアルな知能指数）、目に見えない力を信じていく能力、活用していく能力の向上が求められます。別にこれは宗教的なことにこだわる必要はありません。

あなたは人生が目に見えない力、宇宙、神、偉大な力に影響を受けていると信じられるでしょうか？

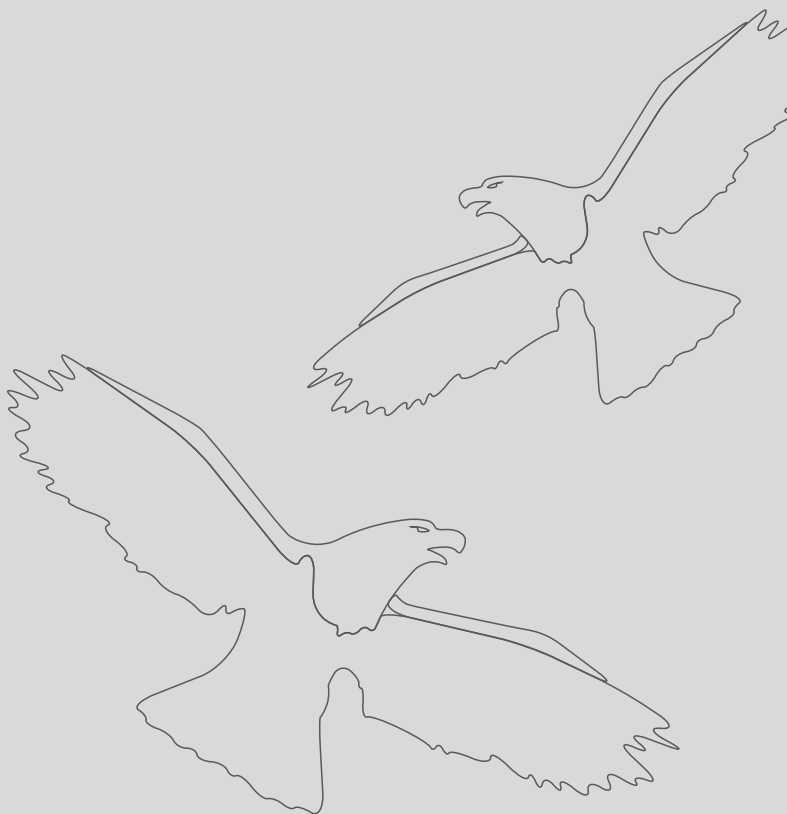
「私たちの行動、思考はすべて宇宙、神が知っている」という思いが、経営、仕事、人間関係でごまかし、不正、バレなければいいという破壊的なワナから私たちを救ってくれるのです。

真の成功者といわれる人たちほど、精神性に興味を持ち、目に見えない力を信じ、常によりよい生き方に意識を向けています。

「思考に責任をとる」「SQ（スピリチュアルな能力）の向上」が幸せな成功者として成長し続ける大切なトレーニングとなるのです。

第4章

普通の人から
幸せな成功者へ
— 事例



幸せな成功者の体験談

とりわけ最初から幸せで成功していたわけではない、いわゆる普通の人、いろいろな問題を抱えていた人が幸せな成功者になった例をみましょう。

ビジョン心理学成長モデルを学び、現在は相互依存の道を歩んで、幸せな成功者の体験をしている人たちです。

※お名前はすべて仮名です。

ケース 1

【依存→自立→相互依存】

盛田貴子さん（IT関連会社勤務）

盛田貴子さんが私の研修に来られた時、職場の人間関係がうまくいっていませんでした。上司との対立が絶えず、「上司がいかにひどいか、いかに自分が認められていないか、誤解されていて一生懸命やってもあまり報われない」という思いを募らせていたところ、リストラされてしまい、新しく就職先を見つけなければならないという状況に陥っていました。

「まわりのせいで、会社の上司のせいで、自分は報われていない状態だ、誤解されている。自分は敗北感、失敗感を感じている」と、盛田さんは依存の段階にいたわけです。

研修を受けて、今まで上司に対して不平不満、文句を言い、それを実際に態度で表していたことに気づき、行動・

態度を改めることにしました。新しい会社では、上司に対していい態度をとろうと決めたのです。仕事もテキパキとやり、自分から進んで残業も頑張りました。

今までキャリアを積んできたけれども、より素直に会社から学ぶという姿勢をとり、上司に対してもいい態度を取ったことによって、この依存の段階を超えることが出来たのです。

以前は自分では気がつかず、不機嫌な顔をしていたようなのですが、自分の感情に気づきを持ち、おだやかな心でいることを選択しているうちに、笑顔でいることが多くなり、人との関係も良好になりました。そのおかげで上司の仕事を任されるようになったのです。

「上司を勝たせる」を合言葉に、自分の会社のチーム全体を勝たせる（成功させる）ということに意識を向け続けたところ、結果を出したことが認められ、1年数ヶ月経つと、社長、役員、担当の部長達と共に米国の重要な会議に出張するようになりました。いつしか社長からは自分の会社の将来のことまで相談されるほどの信頼関係を築き上げていたのです。

約2年間、ビジョン心理学を日々活用したことで、職場において、上司・会社とすばらしい相互依存、パートナーシップを築くという段階まで進むことができたのです。

ケース
2

【自立→相互依存】

中原隆一氏（一級建築士・建築事務所代表）

出会った時、彼は建設会社の優秀な一級建築士で、サラリーマンとして頑張っていました。

彼は一生懸命自分の役目を果たし、忙しく働いていましたが、結婚をして子供も出来、幸せなはずなのに、何か物足りなさを感じていたのです。

そんな時に私の研修を受け、自分が建築の世界に入ったきっかけ、なぜその仕事を選んだのか、どういう目的や夢があったのかということ思い出したのです。

「自分は夢ある設計をしていきたい。自分の思い描いた建物を建てていきたい」とビジョンを持ちました。今の仕事では、制限があるということに気づき、ビジョンを実現するために独立することを決意しました。

独立するにあたって、自分の奥さんと深く人生のこと、ビジョンのことを十分に時間をかけてわかちあったのです。2人はお互いにビジョンを共有し、「パートナーシップをとって実現していこう、素晴らしい家族を築いていこう」と決めました。正直なコミュニケーションをとったことによって、奥さんのサポートを得ることが出来たのです。

彼はそのビジョンを信じ続け、独立して1～2年で、固定客、お客様の信頼を得て、仕事をどんどん受けるようになりました。数年後には、都内の一等地に一戸建の家を持ち、

その翌年には、事務所まで開設し、日本中飛び回って、自分の本当に建てたい建築物、建設を手がけることを仕事としています。多くのクライアントに信頼を受け、今は1年先まで、仕事が埋まっているという状態です。

彼はビジョンを持ち、そのことを実現しているだけではなくて、バングラデシュから飢餓をなくすというNPO活動の事務局長として、社会貢献にも大きく関わり、リーダーシップをとっています。

その間、子供も4人に増え、美しくて優しい妻と共に、すばらしい家庭を築き、ビジョンの家庭、ビジョンの仕事、ビジョンのライフワークと、本当に幸せな成功者として大活躍をし、自分だけではなくて、自分の関わっている友人たちに自分の仕事をわかちあい、ビジョンのチームワークを創り出しているのです。

ケース 3

【自立→相互依存】

佐藤幸恵さん（生命保険会社勤務）

日本で最も大きな生命保険会社で営業をしている佐藤幸恵さんは、個人的には優秀な成績を取っていましたが、ある時、上司からチームのリーダーになって、より大きな仕事をしていくことを指示されました。

彼女はリーダーになっていく不安を覚え、ビジョン心理学を学び始めたのです。

その頃の彼女は依存から自立へと移行し、管理職として部下を持っていく段階に入ろうという時で、上司の期待、部下からの期待、自分への期待に押しつぶされそうになっていたのです。

ビジョン心理学の研修で幸せな成功者の道を学び、自分が期待と完璧主義を手放していくこと、リーダーシップをとっていくこと、ビジョンを持つことを選択しました。

学び続けている間、学んだメソッドを即座に自分の職場の10数名の部下たちに活用していった結果、1年後には、新人であるにもかかわらず、チームのリーダーとしてチーム全体をなんと部門一の成績にすることに成功したのです。上司も社長も驚きました。

2年目、3年目もトップの成績をとり続け、会社では真のリーダーとし、注目されています。

彼女の今のビジョンは、自分のチームだけでなく、会社全体、業界全体のリーダーシップを取ることです。自分がモデルとなって、多くの若い女性に、「たとえ伝統的な男性主導の会社でも、女性がリーダーシップを取ることが出来るんだ」ということを示すことが、自分の使命だと彼女は思っています。

これからは活躍の場を日本だけではなくて、世界に広げ、大勢の人にビジョンを伝えていくことだと、彼女は大きな夢を胸に膨らませているのです。

ケース
4

【自立→相互依存】

谷川英春氏（日本料理店経営）

ももとは、谷川さんの奥さんが「将来夫がお店を持つた際、そのお店の経営をしたり人に関わる上で、人との関わり方やコミュニケーションを学びたい」という理由で研修に来られました。

彼女は学ぶうちに、ご主人とのビジョンを持ち、共に幸せな成功者、幸せな家族を築いていきたいとの思いを強め、私の研修に参加することを勧めて2人で学び始めたのです。

谷川さんは日本料理店に勤め、板前として優秀な活躍をしていましたが、自分がお店のオーナーとして経営していくことに、まだまだ自信がありませんでした。

奥さんが夢に向かってやっていくことにコミットメントをし、コミュニケーションをとったことによって、彼も2人でお店を経営していくことを決心しました。

彼は研修を受けながら開店準備を進め、ビジョンや目標の達成、自分の成長に素直に励んだのです。いろいろな障害をチャンスとしてとらえ、超えることによって、翌年の8月に念願の自分のお店をオープンすることが決まりました。

喜んだのもつかの間、とてもラッキーな番狂わせが起きました。お店で一緒に働くことになっていた奥さんが、妊娠したのです。

子供が出来たこの時期にお店の開店準備も同時にしていくのかと、少しためらいましたが、「幸せと成功の両方を手に入れていい」というビジョン心理学のパートナーシップとバランスを思い出し、両方手に入れることを選択しました。

子供は5月に生まれ、お店はすばらしい人が手伝ってくれることになり、予定を早めて7月に開店しました。開店した日本料理店は2、3ヶ月で、地元の人たちの心を惹きつけ、本来半年、1年かかると思っていた売上げを即座に達成したのです。

2人は子供を妊娠したことがわかった時に男女の名前をそれぞれ考え、生まれた子供が男の子だったので、女の子の名前を店名につけました。ある意味、バランスよく男の子、女の子両方の子供を手に入れたのではないのでしょうか。彼は数年前に、奥さんと共に見たビジョンのお店、ビジョンの家庭、子供とすべてを手に入れたのです。

彼は幸せな成功者として、自分だけではなくて同じように一緒に働いている人たちが幸せの成功者となることが彼のビジョンであり、使命だと考えています。

ケース
5

【デッドゾーン→相互依存】

大杉博英氏（証券会社社長）

私は、最初に彼の奥さんに出会いました。非常につらい

体験をしたと言って、セラピーに来られたのです。ご主人と別居をし、もう時間の問題で、離婚をするという状況でした。

彼女は、私と妻の研修やカウンセリングを受けながら、どんどん自分が癒されていき、依存から自立へと、前に進もうという意欲を持ちます。しばらく自分の心を癒して、前に進んだ時に、ご主人と連絡をとることを決めたのです。うやむやにしていたことに対して、お互いにコミュニケーションをとることになりました。

不思議なことに会ってみると、今までの傷を癒して、前に進もうという意欲が出てきたのです。

その後、彼は私の研修に参加しました。彼は彼女の夫でありたい、彼女と共に幸せな成功者への道に進みたいと意欲を持ち、学び始めたのです。

彼は社長として活躍していたのですが、仕事はものすごく忙しく、生き馬の目を抜くような日々を送る中で、神経を使い、夜遅くまで働き、ストレスがいっぱい溜まるような状態で、なかなか思うようにいかないこともあったようです。

ところが、彼が奥さんと共に前に進むということをコミットメントし、2人ですばらしい家庭をもう一度築き直し、ビジョンの家庭、ビジョンの人生を生きるということを選択したとたん、彼の仕事に異変が起きました。

彼のやり方に対して、不平不満を持っていた会社の女性たちや社員たちが、彼に親しみを感じるようになり、「社長が変わった」「やさしくなった」と言って喜んだそうです。と同時に業績がどんどん伸びていきました。

周囲の評判とは裏腹に、彼ははじめのうち「自分は力が抜けて男らしくなくなった、ビジネスマンに必要なだと思っていた強さが、だんだん弱くなったような感じがした」と当時を振り返って言います。「そのうち、楽になってまわりの評価がよくなったんだ」と言い、その後も会社の成績はどんどん上がり続けました。

奥さんとの関係もラブラブになり、2人で旅行やキャンプをしたり、海外にゴルフに行ったりし、誰が見ても幸せな家庭を築いています。

現在は幸せと成功の両方を手に入れ、成功したビジネス界のリーダーとして活躍しているのです。

ケース
6

【デッドゾーン→相互依存】

馬場勇治氏（飲食店経営）

彼は飲食店の経営者として、何店舗も持ち活躍してきた人です。結果を出し、成功者として多くの人たちも認めていました。

ところが2004年、彼に異変が起きたのです。

以前から仕事、仕事と家に帰らずに、仕事をしてきた為

に、奥さんとの関係が悪化していたのですが、とうとう奥さんの堪忍袋が切れ、突然離婚をすることになってしまいました。

彼は非常にショックを覚え、自分の持っているクルーザーの中で、何日も1人で自分の人生を振り返る時を過ごしたそうです。

個人的なことがうまくいかず苦しんでいる時に、追い討ちをかけるように経営も悪化してしまい、採算が合わない店舗を手放して、採算のある店舗に集中しようと、4店舗のうち1店舗を手放しました。

それから間もなくして、収益率の高い2店のお店が、なんと火事で燃えてしまったのです。1度に2店舗、半年で3店舗失い、家庭も失うという惨事が、人生に起きたのです。

彼は燃え尽き、人生がどん底だという絶望感を感じ、まさにデッドゾーンを体験しました。

そんな時に手を差し伸べたのが友人たちだったのです。ビジョン心理学を勧められ、彼は自分の人生にメソッドを取り入れようと、1年間ビジョン心理学ビジネスコースを学び、そのどん底の体験の中から、パートナーシップ、相互依存へ向かうということをコミットメントしました。

彼が新しい店舗を持つという新しいビジョンを持った時、彼の友人たちが、みんなでお金を出しあおうと決め、1人500万ずつ7人が彼にお金を投資したのです。

彼は新しいビジョンに向かって、自分だけではなくて、多くの友人と共に、幸せな成功者になろうとスタートを切り始めました。

第5章

幸せな成功者は
日常のトレーニングから



日常に出来る5つのトレーニング

心も頭脳、身体と同じように、日々のトレーニングで健康的に強くすることができます。日常でできるトレーニングを紹介しますので、試してみてください。

①ビジョンに興味を持ってまわりの人に話してみよう

幸せで成功している人、成功して幸せな人たちは、必ずビジョンを持っています。夢や将来こんな状態を作り出したいといった、理想の未来を持っているのです。

私たちが歴史上の人物で大きな影響を受けたと思えるような人たちは、その時代の若い人や自分たちの仲間の人たちに、「大志を抱け」「大きな夢を持て」「大きな理想を掲げろ」など、言い方は様々でしょうが、未来に対して、肯定的なビジョンを持つことを薦めています。

私たちはビジョンを持つことによって、方向性を持ちます。

あなたにとって、ビジョンとは、幸せな方向性とはなんでしょう？ 思い出してみてください。あなたは小学校6年生の時、どんな夢を持っていたでしょうか。

大人になった今、まったく違う職業に関わっているかもしれません。でも子供の時、なぜスポーツ選手や看護師になりたかったのでしょうか。スポーツ選手ならば人に感動

を与えたい、感動の人生を生きたい。看護師だったら人に喜んでもらいたい、人を助けたい、援助したい。それが方向性なのかもしれないのです。

小学校5年生、6年生の頃に持っていた夢、将来なりたかったことの中に、その方向性のエネルギーがあることが少なくありません。

今日から家族、仕事仲間、友人となるだけ多くの人とあなたのビジョン、夢、実現したいことについて話をしてください。ビジョンはあなたが意識を向けて大切にすればするほど、子供のように育っていきます。

あなたがビジョンに興味を持ち、ビジョンをより明確にしていこうということが、あなたの幸せな成功者への第一ステップなのです。

②幸せな成功者の生き方を学び人間関係をよりよくする

幸せな成功者たちの生き方には、すばらしいパートナーシップを築いているという共通のパターンがあります。家族、夫婦、親子関係、友人関係などお互いに理解し、共通のビジョンを持ったり、援助しあったり、貢献しあったりと幸せな人間関係を持っているのです。

あなたが人間関係をよりよくするためには、どのようにコミュニケーションやリーダーシップをとるか、幸せな成功者の生き方を学ぶということが求められます（表1・

P73参照)。

生き方を学ぶということは、人間力をつけるということでもあります。ここでいう人間力というのは、社会的な地位、資産、実際の権威だけではなくて、その人が持っているプラスアルファの魅力のことです。

同じ役職の人でも「あの人は魅力的だね」「でもあの人は一緒にいるのはいやだな」といったように感じる差が、人間力であり、魅力と言えます。

この魅力は、心に関係していますから、心が豊かだったり、平和だったり、情熱的、あるいは愛にあふれた人など、あなたがもっと魅力的な人になれるよう、心を成長させ成熟させていくことです。

人間力、魅力向上のための最高のトレーニングは、人間関係から学ぶということです。職場、家族、研修においても、そこに参加している人間同士の関わりが私たちを成長させてくれます。

まわりの人に興味を持ってみましょう。あなたはどんな人間関係を作り出しているのでしょうか。まわりの魅力的な人から学び、日々人間関係をよりよくし、少しでも楽しさ、信頼、思いやりの関係を増していくことに意欲を持ってください。

1. もっと良い方法がある
2. 誰もが勝てる
3. ビジネスは人間関係である
4. ビジネスは進化し続ける
5. コミュニケーションは進化のための手段である
6. チームワークと協力がカギである
7. ビジネスの目的と個人の目的は1つ
8. 真実を目的を明確にする
9. 誠実である
10. ビジネスは奉仕である

表1 ビジョン心理学ビジネスの10の原則

成功者は原則をもとに生きています。

あなたの人生や仕事でこの原則を活用することが出来た時、
あなたは成功者の仲間入りをしているに違いありません。

③感情に興味を持って、「機嫌よく」しよう

幸せな成功者は、自分の感情に責任をとっています。

逆に責任を取っていない時は、たとえば自分が腹が立っているからとまわりに八つ当たりをしたり、自分が落ち込んでいるからとまわりの気分も悪くさせたり、自分の機嫌悪さをまわりにバラまいてしまったりします。このようなことをしていると、どんなに仕事で成功していても、よりよい人間関係は作れません。

私たちは自分のイヤな感情に気づきを持っていないと、特に身近な人、家族、友人、ビジネスパートナーなどに対してネガティブな感情をぶつけてしまうことが多いのです。

職場でイヤなことがあった時、家族や恋人に八つ当たりをしてしまったことはないでしょうか？

感情に責任をとるというのは、自分の感情に気づき、イヤな感情を人のせいにしたり、まわりに撒き散らさないよう、自分の感情を自分で選択できるようにトレーニングしていくことです。EQ（感情の知能指数）の向上は、現在日本の企業でも管理職に求められ始めています。

感情のトレーニングは、まず自分の感情に興味を持つことです。1日のうちであなたはどんな感情を感じる人が多いのでしょうか？ その感情があなたの仕事や人間関係にどんな影響を与えるのでしょうか？ もし、イヤな感情を感じる事が多く、悪影響を与えているのなら、ポジティブな感情を感じることに意識を向けましょう。

私が実行して効果があった方法があります。毎日職場でも家庭でも「機嫌よくしている」ことに意識を向けてみたのです。1日数回、自分が「機嫌がよいかどうか」をチェックしてみました。半年後、3人の息子たちが「最近、お父さん機嫌がとってもいいよね。よかったな～」と幸せそうに言ったのです。私は心の専門家として家でもそんなに機嫌を悪くしているつもりはなかったのに、息子たちは「機

嫌が悪い時にはマイナスエネルギーで家を汚染していたよ!!」と言うのです。ショックでした。

自分の機嫌の良し悪しに気づき、「機嫌がいい」ことに意識を向けた時、人間関係もより幸せになっていきます。

日本で長年に渡って使われている、幸せで成功しているセレブの女性たちのあいさつは「ご機嫌よう」です。

幸せな成功者に向かって機嫌よくしましょう。

④承認「三すの神器」で心を癒し、元気を出そう

あなたは日常生活で、不平不満、文句をどのくらい言ったり聞いたりしているのでしょうか。あるいは人から不平不満、文句を聞いている時、どんなエネルギーや波動が出ていて、どんな気持ちを感じていると思いますか。

明らかに不平不満、文句を言ったり、聞いている時は、幸せや成功の方向には向いていないのです。逆に不幸せ、問題を引きつけてしまうことが少なくありません。

不況が続くと多くの不平不満、文句を聞きます。政治に対して、会社に対して、不況に対しても文句を言ったり、自分に対して文句を言ったり責めているという人も大勢いるようです。これは、幸せな成功者への道ではなくて、不幸な方向へ私たちを導いてしまう波動です。

日本には言^{こと}霊という言葉があります。言葉自体がエネルギーを持っていますので、素晴らしい言葉を使っていると、

人を惹きつけたり、人を癒したりと、幸せな結果が出てくるのです。

私は三種の神器ならぬ「三すの神器」という、承認の言葉を多くの人に勧めています。日常すぐ出来るのでご紹介します。

三すの「す」は、「すごい！ 素敵！ 素晴らしい！」のことです。まわりの人が、何か感動するようなことを言ったら「すごい！感動した」と、伝えてあげましょう。

まわりの人のよい出来事を一緒に「素晴らしい」と喜んであげます。肯定的に認めて、その人の美しいところ、よくやっているところなどを「素敵」と伝えます。

「すごい！ 素敵！ 素晴らしい！」を口癖や習慣になるように、日々使ってみてください。

実際に、幸せな成功者になった人たちの発言を聞いていると、この言葉がよく使われています。それ以外にもすばらしい肯定的な言葉を言います。「ありがとう！よかったね！ ラッキーだな！ ついてるな！ 幸せだな！」

愛にあふれる言葉を言って、まわりに良い波動、幸せな波動、成功の波動を広げると、その波動が自分に戻ってきて、心を癒し、元気が出てきます。

さあ、実際にやってみましょう。「すごい！ 素敵！ 素晴らしい！」

⑤友人・メンターを持つ

幸せな成功者は、心のつながりを持った友人を多く持っています。お互いに心から信頼しあい、サポートし助け合うパートナーシップ・フレンドシップです。

ビジョン心理学を学んでいる世界中の仲間で作出した「フレンズ・ヘルピング・フレンズ」(友人同士助け合う)というネットワークで、私も心の友の輪を世界中に広げています。

さらに幸せな成功者の道をガイドしてくれる心の師、メンターを持つことをお勧めします。自分の成長、幸せ、成功に対してコーチしてくれる人です。

ビジョン心理学の創始者、チャック&レンシー・スペザーノ夫妻は私と妻の2人にとっての心の友であり、メンターです。15年以上私たち夫婦と家族が成功し幸せになることに、援助し続けてくれています。

最近ではお互いの家族同士がパートナーシップを取り、より幸せな夫婦、家族、幸せな成功者を世の中に増やしていくことに取り組んでいるのです。

メンターから学ぶメンターメソッドを人生に取り入れていくことによって、私たちの生き方に流れが生じてきます。

メンターは、あなたが日々本当に心から求めた時に現れます。あなたの直感を信じてみてください。

この小冊子を最後まで読んでくださってありがとうございました。

私が人生の失敗や挫折から心が大切だと気づき、世界中にメンターを探し、色々なメソッドや心理学を学び始めてから約20年がたとうとしています。

最近は幸せな家庭、幸せな職場、幸せな人間関係を持ち、「自分は本当に幸せで恵まれているなぁ」と感じています。ですが、幸せは私だけにとどまらず、家族や仕事の仲間、友人、研究生、卒業生へと広がっているのです。



おわりに

私が心理モデル、ビジョン心理学に出会ったきっかけは友人の紹介でした。友人が見せてくれたビジョン心理学セミナーの案内に興味を持ったのが始まりで、私は「幸せな成功者」の道を歩み始めることができたのです。

もし、あなたがこの小冊子を読んで何か役に立つと思ったら、大切な人にこの小冊子をプレゼントしてあげて下さい。

私と妻は、私たちを幸せにしてくれたビジョン心理学をより多くの人にわかちあいたいと思い、アメリカ、カナダ、イギリス、スイス、台湾、バングラデシュ、日本と世界を

飛び回って講演・セミナーを行なっています。今後、私の活用している「幸せな成功者」の知識、メソッドを本、セミナー、ホームページなどで紹介していく予定です。

この小冊子に出てくるビジョン心理学成長モデルをもっと深く学び実践していくコースも用意しました。小冊子を読んでハートに何か感じた方は、ぜひとも試してみてください。

最近、ビジョン心理学の問い合わせが増えていて、経営者、営業、医療従事者、教育関係者、コーチ、コンサルタント、カウンセラーなど多くの業種の方が興味を持ち、活用され始めています。

私には「世界が平和であること」というビジョンがあります。世界が平和であるためには、1人でも多くの人が幸せで成功し、その人が家族や友人、まわりの人に幸せと成功をわかちあっていくことだと思っています。私と妻、研究所のスタッフ、多くの研究生は「幸せのわかちあい」がライフワークです。

ビジョン心理学のメソッドを使って某企業で研修した時に、ある管理職の男性が「機嫌が悪い上司が私を怒鳴る。私は我慢して、家に帰って妻にあたる。妻は子供にあたる。子供は学校で友達をいじめる、か。“機嫌の悪さ”という心の伝染病だなあ」と発言されました。素晴らしい気づきですよね。



私たちの心の状態が、多くの人々や子供たちに影響することを思えば、幸せでいることは世界平和への貢献でもあると思うのです。

小冊子を読んでいたあなたと、いつの日かどこかでお会いするのを楽しみにしています。「小冊子読んだよ」と声をかけて下さいね。

最後に、あなたの人生に幸せと成功がたくさんたくさんありますように！

2005年11月吉日

心から愛とビジョンをこめて

栗原 英彰

この小冊子を最後まで読んでくださってありがとうございました。

私が人生の失敗や挫折から心が大切だと気づき、世界中にメンターを探し、色々なメソッドや心理学を学び始めてから約20年がたとうとしています。

最近は幸せな家庭、幸せな職場、幸せな人間関係を持ち、「自分は本当に幸せで恵まれているなぁ」と感じています。ですが、幸せは私だけにとどまらず、家族や仕事の仲間、友人、研究生、卒業生へと広がっているのです。



おわりに

私が心理モデル、ビジョン心理学に出会ったきっかけは友人の紹介でした。友人が見せてくれたビジョン心理学セミナーの案内に興味を持ったのが始まりで、私は「幸せな成功者」の道を歩み始めることができたのです。

もし、あなたがこの小冊子を読んで何か役に立つと思ったら、大切な人にこの小冊子をプレゼントしてあげて下さい。

私と妻は、私たちを幸せにしてくれたビジョン心理学をより多くの人にわかちあいたいと思い、アメリカ、カナダ、イギリス、スイス、台湾、バングラデシュ、日本と世界を



飛び回って講演・セミナーを行なっています。今後、私の活用している「幸せな成功者」の知識、メソッドを本、セミナー、ホームページなどで紹介していく予定です。

この小冊子に出てくるビジョン心理学成長モデルをもっと深く学び実践していくコースも用意しました。小冊子を読んでハートに何か感じた方は、ぜひとも試してみてください。

最近、ビジョン心理学の問い合わせが増えていて、経営者、営業、医療従事者、教育関係者、コーチ、コンサルタント、カウンセラーなど多くの業種の方が興味を持ち、活用され始めています。

私には「世界が平和であること」というビジョンがあります。世界が平和であるためには、1人でも多くの人が幸せで成功し、その人が家族や友人、まわりの人に幸せと成功をわかちあっていくことだと思っています。私と妻、研究所のスタッフ、多くの研究生は「幸せのわかちあい」がライフワークです。

ビジョン心理学のメソッドを使って某企業で研修した時に、ある管理職の男性が「機嫌が悪い上司が私を怒鳴る。私は我慢して、家に帰って妻にあたる。妻は子供にあたる。子供は学校で友達をいじめる、か。“機嫌の悪さ”という心の伝染病だなあ」と発言されました。素晴らしい気づきですよね。



私たちの心の状態が、多くの人々や子供たちに影響することを思えば、幸せでいることは世界平和への貢献でもあると思うのです。

小冊子を読んでいただいたあなたと、いつの日かどこかでお会いするのを楽しみにしています。「小冊子読んだよ」と声をかけて下さいね。

最後に、あなたの人生に幸せと成功がたくさんたくさんありますように！

2005年11月吉日

心から愛とビジョンをこめて

栗原 英彰

一般社団法人 人間力研究所

人間力のあるリーダー育成を目的に 2016 年 7 月設立。

精神的なサポートのできるメンターになるための M F B メンター
プログラム開催とメンターの認定と活動のサポートを行う。

MFB メンタープログラム公式サイト

<http://mfbmentor.com/>

 一般社団法人 人間力研究所

運営：ビジョンドイナミックス研究所

〒108-0073 東京都港区三田 3-1-5ー 3F TEL03-5765-1127