

自分を知り、相手も知る筆跡心理分析

# 文字から読み解く、部下の活かし方

リーダーにとつての優先課題であるチームの活性化はもちろんのこと、メンバーとの結び付きの強化、部下の育成には「コミュニケーションが欠かせない。だが、一体、彼らは何を考えているのかと悩むリーダーも多いだろう。その解決するヒントが「筆跡」にもあるという。書いた人の特性が表れているというのだ。筆跡心理分析の第一人者であり、ビジネスマンの能力開発で注目される菊地克仁氏に伺ってきた。



◎プロフィール  
菊地 克仁氏  
Kikuchi Katsubito

株式会社往來庵 代表取締役、潜在能力開発コンサルタント。東京都杉並区出身。大学卒業後、大手ゼネコンで一級建築士として活躍。その後、大手信託銀行にて様々な不動産事業に従事。さらに銀行主導により設立から参画した資産運用会社で、ビル経営代行業（PM業務）に従事しながら、実践心理学を学ぶ。2013年、定年退職を機に株式会社往來庵を設立。3,000人以上の個人特性の分析実績あり。NLP（神経言語プログラミング）・LAB プロファイル（影響言語）・筆跡心理分析法トレーナー・キャリアコンサルタントの資格取得。マスコミ出演、著作も多数。

## どんな人なのか—— 書いた文字からわかる!?

あなたが書く文字を見て「ルーティンワークが苦手で、常に新しいことに挑戦したい人だと読み取れます」と言われたら、きつと驚かれるでしょう。文字を書くとき、他人が見るのならきれいに書くという意識が働きます。でも、手帳に書いたり、伝票にサインしたりするとき、ここはきちんとハネるとか、縦棒を長く書くことはあまり意識しないはず。無意識に書いている——この無意識な行動には潜在意識が深くかかわっていることが行動心理学などでも指摘されています。

つまり、「筆跡」には潜在意識が表れ、書いた人の考え方や性質、行動傾向など、その人らしい「特性」が読み取れるといわれているのです。

## ビジネスシーンにも 活かされる筆跡心理分析

文字から、書いた人の特性を読み取ることを「筆跡心理分析」といい、ヨーロッパでは筆跡学（グラフオロジー）という心理学分野の学問として確立しています。フランスでは国家資格にまでなっているのです。最近ではビジネスシーンでの活用が注目され、文字から読み取った「特性」を、どのような場面で活かすかを考えるヒントを提示しています。組織の活性化、従業員の能力開発、教育、さらには人材採用でも筆跡心理分析が成果を上げているのです。

### 一瞬でわかるその人らしさ、部下の特性

文字を診断すると「それ、当たっている!」とい

## 特性に良い悪いはなく、 どのように活かすか

個人特性はまさに十人十色。個人特性の組み合わせが似ていた2人がいたとしても、それぞれの特性が強弱のある組み合わせで二人の人間を形づくっています。強いリーダーシップがある一方で人の意見を聞く面も持っている人、白黒はつきりさせたい面が強いのに、情に厚い人だっています。100人いれば100の特性があるのです。

そして明らかになった特性は、それ以上でもそれ以下でもないこと。「良い・悪い」という評価や判定を行うものではありません。

例えばAさんは信念や主張を貫く特性を持っていることが判明したとしましょう。それがマイナスに働けば、意見の違う人とぶつかる局面を招くかもしれません。でも、プレゼンテーションなどでは自社の強みや企画の魅力を滔々と述べ、説得力ある提案が期待できます。つまり、「文字からわかる特性をどのような場面で活かすか」。そこが大切なのです。

では、書いた文字に潜在意識がどのように表れ、特性が読み取れるのか。参考文章「美しい未来の幸福な様子」やエスカイヤクラブへの宛先例から見たい



100人いれば100の特性がある

きましょう。部下の活かし方、チームづくりの参考にしてください。

### 字例1 率先垂範する強いリーダーシップを発揮する人

未来 東

縦線が上に長く飛び出すように書く人。このような文字を書く人の傾向は、チームの中で自分を中心にワンマン型リーダーシップを発揮したいと思っっています。先頭に立って何事も自分で決めて、やりたいうように行動する率先垂範する傾向が見られます。人から頼られたりするのも大好きです。

逆に、人の後方にまわってサポートしたり仕えたりするのは苦手で、周囲の声が耳に入らず、いつしか孤立無援になることも。同じような文字を書く人とは衝突が起きやすく、一定のルールを決めて、協力関係を維持することをお勧めします。

### 字例2 みんなと一緒に結果を出したい

未来の幸福

字例1とは逆で、縦線があまり飛び出さない字を書く人は、特性も逆。字例1の人がいわばトップダウン型なら、字例2はボトムアップ型です。

字例1の人は自分に強みがあれば、それを前面に出してチームを巻き込んで引っ張っていくのに対して、

うことがあっても筆跡心理分析は占いではありません。「自分を知る」「相手を知る」ツールとして活用できるよう研究された2つの学問分野です。

リーダーなら、自分を知らずして、チームや部下を統率していくことは難しいでしょう。文字からリーダー自身の本当の姿と現在の立ち位置を知ることができればどんなに有益なことか。加えて部下の性格や特性がわかれば、チームのオペレーションや指導はスムーズに進むことでしょう。

本来、その人らしさや特性は長い時間をかけて観察し、一緒の時間を過ごしてわかるものですが、筆跡心理分析は一瞬です。私はこれまで3千人以上を診断してきましたが、筆跡心理分析を行う場合は、ハガキに自分宛の宛先を試しに書いてもらいます。その宛先の字を見て、1分もかからず書いた人の特性が次々とわかってくるのです。

字例2の人は、自分の強みはチームを引っ張るのではなく、自分のスキルや専門性を、チームみんなと一緒に何かをするために使いたいと思うのです。

縦線の飛び出しが高い低いというのは、平均レベルからどれだけ上昇志向的な意識があるかという潜在意識の表れ。飛び出しの低い字を書く人は「みんなと一緒にがんばって、いい結果を出したい」という傾向があります。先頭に立つことを求められても苦痛に感じ、チームメンバーには「私に指示は求めないで」「自分で考えてやってみてよ」と言うかもしれません。

### 字例3 リーダーよりも、スペシャリストとして生きたい

美 様

左側の横画が飛び出して長く書く人は、字例2のように先頭に立つリーダーに向いていないかもしれません。「職人の字」とも呼ばれ、ある特定分野で才能や才覚に優れたものを持っている傾向があります。つまり、横画の長さには、専門知識やスキルにおけるスペシャリストとしてのこだわりが表れているのです。

組織内でチームをまとめるリーダーであることよりも、スペシャリストでありたいと願うのです。たとえマネジメント能力があつて周りから統率力を褒められてもうれしくはなく、自分の技術やスキルなどを評価してもらうほうがうれしいと感じます。

そうした深層心理があるから、強い横画の文字を書いてしまうわけですね。

#### 字例4 グレイゾーンは嫌いで、 白黒はつきりさせたい



例えば木編の木という字で、第4画が縦線を切つて書く人は、中途半端な状態を嫌います。いわゆるグレイゾーンな事には「白黒はつきりさせたい」のです。曖昧な、どっちつかずの指示には、「結局、どちらをやらばいいのですか?」と遠慮なく聞くことも。チームの中では、サラッと指摘した発言が問題の核心に触れていたりするので「目置かれたりします。ならば好戦的かと言えはそうではなく、本人のスタンスが白黒はつきりさせたいだけなのです。しかし、職場ではいろんな意見があり、それに対していちいち「白黒はつきり」させる時間はないかもしれません。字例4の人は、グレーな事柄を自分の中に仕舞える引き出しを持っていないのです。私がコンサルティングする場合は、まずグレーの引き出しがないことを自覚してもらいます。

そしてグレーを提示されたら、どうしてこの人は白黒はつきりさせなくても平気なのだろう?という視点を持ち、「なぜ今のうちに白黒を決めないのですか?」と素直な気持ちで聞くことをお勧めします。

もしかすると「昔、



この段階で決めて失敗したことがあつてね」と、相手は自分よりもこの事案についていろんなことを知っており、経験を積んでいるかもしれません。まずはグレーの引き出しを持つていない「自分を知る」ことです。

#### 字例5 前例に影響されずに、 柔軟な発想力を持つタイプ

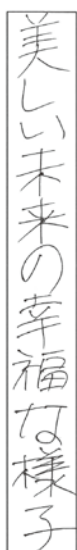


「田」や「中」など、本来はつなげる左上を開けて書く人がいます。字を教わったときはきちんと付けて書くように言われたはず。でも、次第に自分なりの書き方で開けるようになり、自由に変えることに抵抗感がないといえます。

こういう字を書く人は、ルールよりも自分の感性を大事にします。前例やルールに影響されずに、新しいアイデアを導き出し、柔軟で融通性のある発想力を持つているので、クリエイティブな分野に活躍の場があるといえます。

逆に左上をきちんと付けて書く人は、ルールや規則をきちんと守る——警察、消防、行政関連、民間企業の総務、財務、法務、人事分野が典型的です。

#### 字例6 行動的でエネルギーに満ちた元気な人



「福」の「口」や「田」を大きく書く人。これは

す。ルーティンとか従来どおりが苦痛で、「業界初」「革新的な」「斬新な」という言葉に強く惹かれて挑んでいきます。

#### 採用面接にも活かせる筆跡心理分析

私は現在、採用のミスマッチを防ぐ『採用力』についてもコンサルティンクしていますが、文字から最適な人材を探し出す字例8のように、筆跡心理分析は採用面接にも優れた成果を出しています。

例えば、求職者は事前にアプリなどを使って、どのような質問にも想定した返答を覚えてきます。それだと同じような答えばかりで、求職者の人柄や人間性はなかなか掴めません。

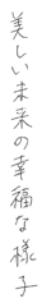
もし求職者が字例8のような文字を書いたのなら、「私（面接官）はいつも変化のある新しいことをやりたいと思っていますが、あなたはどうですか?」と想定問答集にない質問ができます。求職者はこの質問は求職者全員にしているとは思えない、自分だけに對する質問だとドキッとするでしょう。

「そうですね。御社での業務は、応経験あることなので、一通りやったあとは私も〇〇〇〇〇〇のような新し

子どもの時の感覚が残っている表れです。大人になれば品よく「口」を小さく書くでしょう。それを大きく書くのは、原稿用紙のマスいっぱいに書いた子どもの頃のように、元気なエネルギーをたくさん持っているといえます。

口や田だけでなく、文章を枠内いっぱい大きく書く人は、「元気で行動力がある」という特性を持っています。もつと行動的な人間になりたい人は、文字を大きく書けばいいのですが、ただ単純にそうはいきません。私もそれなりの失敗があつて、そのときのエピソードと共に「能力開発したいときのポイント」として次回、述べてみたいと思います。

#### 字例7 いろんなことを考えすぎて 行動できない人



字例6とは逆に小さな字を書く人は、あれこれ考えすぎて、すぐに行動できない傾向にあります。物事を始めようとすると「何かが邪魔をしているようで動けない」ことはありませんか? 邪魔をしているのは、これまで身につけてきた常識や経験がそうさせることが多いようです。

私が講義をしていて、「質問のある方は手を挙げてください」と投げかけてもまず手を挙げることはしません。周囲の様子見をして、声が大きくなるとよく発言する人の陰に隠れて小さくなって動こうとはしないのです。これもまた特性の一つであり、質素で控えめな姿勢を自分の担当者に求めるクライアントだっています。

いことに挑戦してみたいです」とその求職者なりの展望を引き出せるかもしれません。

#### 字例4を書く 求職者には、

「私（面接官）は白黒はつきりさせたいタイプですが、あなたはどうですか?」

「えっ!? 実は、私もそうなんです」「それがプラスになったこと、マイナスになったことを聞かせてくれませんか?」

これも模範回答はなく、求職者はこれまでの経験や考えをフル稼働させて自分の言葉で語るしかありません。きつと有意義な面接になるはずです。

そんな筆跡心理分析を活用し、次回は「文字の1カ所変えるだけで、なりたい自分になれる」能力開発について見ていきましょう。



採用面接にも筆跡心理分析を活用できる

※参考引用…菊地克仁著「3週間で自分が変わる、文字の書き方」(PHP新書)



#### 他にも文字からこんな特性が読み取れる!

##### ルールや約束は きちんと守る誠実な人

等間隔に書く、左上をきちんと付けて書く、右上をきちんと折って書く文字は、無意識でも神経を使わないとそうは書けません。決まり事やルールなどの約束はきちんと守る、誠実な人によく見られる文字です。



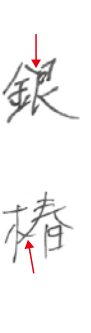
##### 柔軟性があり、 臨機応変に行動する人

右上を折らずに丸く書く人は、日頃「そんなにこだわることはないだろう?」という感覚で行動します。極端になれば「田」や「口」は〇を書いて済みます。周りからは「雑な人だね」と言われることも。でも、行動面に柔軟性がある、臨機応変に対応できる融通性の持ち主といえます。



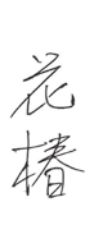
##### 自分が正しいと信じて、 人と衝突しても平気な人

本来ぶつからない箇所が線が交差した文字を書く人は、「自分の考えが正しい」と確信すれば、相手が上司や仲間であっても、己の価値観や主義を貫こうとし衝突しても意外と平気。その強い精神力がプラスに働けば頼もしく見えるでしょう。



##### 人情をよく理解して 愛情を持って接する人

続け字を書く人は、自分の感情を素直に出したい人です。情緒的で人情が厚く、相対する人に愛情を持って接することができます。



##### 最後まで気を抜かず 務めようとする人

最終画のハネをきちんと書く人は、物事は最後まで気を抜かず、きちんと務めようとする人です。また、口や田の左下部分を開けずに書く人も同じような傾向があります。

