

出版企画書 (1)

●タイトル：

案 1：その人事、間違っています！

— 社長と管理職の 9 割が見落とす「人の使い方」

案 2：「人」で失敗しない経営

— 社長と管理職のための「最強の人事」とは？

●帯キャッチコピー

会社は戦略で失敗するのではなく、人事で失敗する！
戦略より重要な「人を見る目」の秘訣とは？

離職率改善・人手不足解消・事業承継を劇的に実現した独自の「人間関係の見える化」
ハーバード流組織論×東洋思想×32 社の事例で実証された新時代の人事モデルを公開

●著者プロフィール

児玉 充晴（こだま みつはる）

1953 年生まれ、大阪府堺市出身 本籍は鹿児島

算命学経営活用研究会代表、MOT 総研代表

工学博士、経営士、第三者評価員

（過去の経歴と実績）

NTT で管理職を 21 年間経験し、NTT コミュニケーションズの法人営業の金融 SE 統括部長などを歴任。

NTT の企業派遣でハーバード大学のビジネススクール（PMD）修了。

中部大学経営情報学部教授（17 年）や京都大学産官学連携センター特任教授などを歴任。

高野山大学の高僧に師事し 10 年間、東洋思想（陰陽五行など）を習得して経営への活用を研究。

西洋の経営理論と東洋思想を統合した「人間関係の見える化」の独自の手法を確立。

IT 企業の社長を経験するとともに、顧問契約で 32 社の経営支援に携わり本手法の有効性を確認。

さらに、200 社のベンチャーや中小企業の経営相談を実施。2 社をマザーズに上場させた。

年間最大 91 回登壇の講演実績を持つ人気講師でもある。

（関連実績）

(1) 主宰する「算命学経営活用研究会」にて、3 年半で過去セミナーを約 150 回実施

<https://sanmei-keiei.com/>

- (2) 歯科新聞社発行「アポロニア 21」にて約 2 年半、歯科医院の経営に関する記事を連載
発行部数：21,000 部
- (3) <KYOTO SMART CITY EXPO 2022> での招待講演
「経験や勘に頼る経営からの脱却 ～算命学の壮大な理論体系に基づく経営とは？～」
<https://www.youtube.com/watch?v=NffzRuTSMb0&t=387s>
- (4) 千葉県経営者協会（加入 1639 社）にて毎年「人手不足を解消する上手な経営法」のセミナー

（将来の目指す方向への自分の寄与の思い）

人手不足や人事配置、事業承継など「人」にかかわる経営課題で悩んでいる人たちを救いたい。
士業や経営コンサルタントに、“「人」にかかわる企業支援”のノウハウを提供したい。
日本企業と組む海外の企業に、西洋の経営理論だけではなく、新たな経営の視点を提供したい。

<過去に出版した著書>

『図解 利益を生み出すビジネス手法と事例 108』

<https://amzn.to/46ypmeO> 約 1 万部の販売実績

発行：日経 BP コンサルティング（2005/5/28）

発売：日経 BP マーケティング ISBN978-4-86130-095-0

2005 年 5 月 28 日 第 1 版 1 刷 2006 年 10 月 30 日 第 2 版 1 刷

2008 年 9 月 12 日 第 3 版 1 刷 2018 年 3 月 30 日 第 3 版 5 刷

●テーマと企画意図、時代背景

（1）本書のテーマと企画

「人の特性や相性をもとに、適正な人事判断ができることで、会社の業績が向上する」ことがテーマ。
人事において、経験や勘に頼らざるを得ず「人で失敗してしまう」という悩みをもった経営者や
会社幹部の課題を、人の特性や相性を見える化した人事判断の手法で解決する企画である。

（2）人事の悩み、不安、課題が出る時代背景

人手不足が深刻化し、2040 年には 1100 万人の労働力不足が予測される中、企業経営は
「人をどう採るか」から「人をどう活かすか」へと大きく変化している。

さらに、人的資本経営の流れにより、人材の配置や相性が企業価値や業績に直結する時代になっている。

一方で、幹部選抜や配置転換、後継者選びといった重要な人事判断では、いまだに経験や勘に
依存しており、「人で失敗する経営」が後を絶たない。

流動化と組織協働が同時に進む現代において、人事判断の難度はかつてなく高まっている。

（3）それを解決する方法

人の特性や相性が見える化し、「人→役割→制度→戦略」の順で組織を設計することである。
先に“人を正しく理解する”ことで、適材適所を実現し、再現性のある人事判断に変えること。
このアプローチにより、離職を防ぎ、組織の力を最大化し、業績向上につなげることができる。

（４）著者のこの本を書く資格

著者は、ハーバード大学で西洋経営学を学び、東洋思想も 10 年間、京都の阿闍梨様から学んできて、その 2 つを融合した独自の人事判断モデルを構築してきた実務家である。
これまで 32 社を支援し、離職率改善や生産性向上、事業承継の成功などの成果を上げてきた。
特に「人間関係」を構造的に可視化し、感覚に頼らない根拠ある人事にできる点に強みがある。
講義や研修を通じて現場で使える形に落とし込む実践力を持ち、本書ではその経験と理論に基づく再現性ある人事の方法を体系化している。

（５）この本が読者に受け入れられる（売れる）背景、理由

現在の企業経営では「人の問題」が最重要課題となり、人手不足の中で「誰をどう活かし、配置し定着させるか」が業績を左右している。
しかし多くの企業で人事判断は依然として感覚的であり本書はその現場の課題に応える内容である。
従来のビジネス書が制度論か人間論に偏る中、本書は両者を統合し、実務で使える人事の方法として提示している点に独自性がある。さらに 32 社の事例に基づく再現性のある方法を示しており「人で悩む経営者・幹部」に支持される実践書である。
読者のベネフィットは、主に、人事の判断が楽になって迷いも無くなることと、根拠のある人事で社員の納得感が得られて離職率が下がり、業績が上がることである。

（過去の実績）

例 1：某 TV 局のうつ病を「人間関係の見える化」により“0”にする職場環境の快適化を実現

→ 後ろに付けた事例 1 を参照

例 2：社員 100 人の塗装会社で、社長と息子の後継者との不和を解消して半年で事業承継を達成

→ 後ろに付けた事例 2 を参照

例 3：社員 100 人の住宅販売会社で、5000 万円／年の人件費の効率化を実現

例 4：年間 8 %の離職率を“0”にした、水処理会社の最悪の職場の人間関係の改善

例 5：ガラス会社の「人間関係の見える化」による 20%の稼働効率化で人手不足を一举に解決

例 6：機械製造会社の適材適所の人事で、社員満足度が向上し、社員定着率 100%を達成

＜時代背景を実証する資料＞

(1) 中小企業白書 2023 では約 65%の企業が人手不足を最大課題と回答し、帝国データバンクでも人手不足企業は過去最高水準となっている。

(2) さらにリクルートワークス研究所は 2040 年に 1100 万人の労働力不足を予測している。

そのため企業では採用だけでなく、「人的配置」「人材活用」「定着」が経営の鍵となり、「人間関係の見える化」による根拠ある人事判断が重要になっている。

- (3) Gallup 社の調査では、職場エンゲージメントの差により生産性 18%、離職率 40%の差が生まれるとされ、Google の研究でも高業績チームの要因は心理的安全性とされている。
- (4) 経産省の人的資本経営レポートも、人材配置と能力活用が企業価値に直結すると指摘している。
- (5) さらに事業承継問題も深刻で、中小企業庁では約半数の企業が後継者未定、帝国データバンクでは倒産の約 3 割が承継関連とされる。
- (6) 2026 年問題による経営者の大量引退が迫る中、事業承継の本質は法律や財務ではなく「誰にどう任せるか」という人の問題であり、本書はその核心を扱っている。

●想定読者

中小企業経営者（特に、社員 30～200 人規模の人事部がなく社長が人事を決めている会社）
人事責任者、士業（社労士等）、経営コンサルタント、日本企業と提携する海外企業の経営層

●構成案

はじめに

なぜ「人を見る目」が会社の未来を決めるのか？

著者の体験をもとに、多くの会社が「人事で失敗する事例とその理由」を簡単に紹介して、
「会社は戦略で失敗するのではなく人事で失敗する。」「経営とは人の配置である。」ことを示す。

第 1 章 その人事が会社を壊す — 経営はなぜ「人」でつまづくのか

社長の烦恼が招いた息子の後継の失敗、業績向上の実績ある社長が就任後に幹部に裏切られた失敗、イエスマン人事で国を誤ったアドルフ・ヒトラーなどの事例を提起して、その失敗の原因を解説する。
読者に「これこそ自分の会社の抱える問題点だ」と思ってもらう章。

.....

なぜ“経験と勘の人事”が会社を壊すのか？～その裏で進む静かな崩壊の正体
人事制度で成果が出ない本当の理由は、形骸化した“評価活動”にある
組織は人事の納得感を失うことで崩れる～鍵を握るのは“根拠ある人事”
業績不振の裏に潜む最大の敵、それは組織を内側から蝕む人間関係のリスク
なぜ後継者は潰れるのか？～原因はオーナーの執着が生む事業承継の罠
ワンマン社長が生まれる原因と、陥りやすいイエスマン人事でのその目を曇らせる愚

第 2 章 組織は役割で動く — 組織が変わる、適材適所の本当の意味

ハーバード流など西洋経営学の限界を説明して、その打開策となる人間理解の重要性を紹介する。
組織は能力ではなく役割で動くため、役割に合う適材適所について掘り下げて解説する。

.....

「人事が成果を生まない」欧米型“設計人事”に潜む致命的盲点
“成果主義”が会社を壊す、その正体は人と仕事のミスマッチ

ハーバード理論は正しいのに現場が壊れるのは、導入の前提の誤り
人の本質を無視したときに、西洋的な経営は限界を迎える
「適材適所」は設計で実現できる～第一歩は「役割の明確化」
人を変えずに組織は変えられる～戦略的人事が組織再生の突破口

第3章 「人を見る目」を構造化する — 人は“分からない”ではなく“人を見方を知らない”だけ
東洋思想（例：人は5タイプに分かれる、相性は構造で決まる、タイミングで成果が変わる）を基にし
た「人間の理解法」を説明する。
東洋思想は占いではなく、統計的経験則に基づく人間分析モデルであることを紹介し、これを可視化し
た「人間関係の見える化」について、東洋思想をもとに解説する。

.....

人間を見抜く叡智の全貌～東洋思想に眠る分析モデルの核心
2000年以上活用され続けた理由がある、人間判断の原理とは
五行（木火土金水）での人のタイプ分けと、相性と衝突の法則
人事の原点を形成する、人の「特性・相性・タイミング」の3つの視点
組織は人の組み合わせで決まる～5タイプで読み解く人の関係構造
成果は能力でなく特性の偏りから生まれる～人の才能を見抜く決定的視点
人間関係を“見える化”することによる、組織を動かす新たなマネジメント
誰もが納得する人事を行うことでの、“根拠ある人事配置”が会社を変える

第4章 適正な人事判断への取り組み — 「合う人を、合う場所に置く」ための具体的ステップ
人事は手順で精度を上げることができる。このために「人の特性」「相性」「タイミング」を見える化し、誰で
も再現できる形で人事に落とし込む方法および、社内に制度として根付かせる進め方を紹介する。

.....

「人→役割→制度」で進める～人事で成果を生む実践プロセスの全貌
ステップ1：人を感覚で判断せず、人の特性・強み・タイミングを見抜く
ステップ2：人事配置を知るために、役割と人材のミスマッチを可視化する
ステップ3：成果はタイミングで決まる～人と仕事の“合う時期”を見極める
ステップ4：見えない関係を放置せず、人間関係を図式化して全体を掴む
ステップ5：組織の人の特性を読んで、優れたチームをタイプと相性で設計する
ステップ6：人の適材適所を最適化することで、組織効率は劇的に変わる
ステップ7：勘と経験に頼らない、仕組み化された方法で誰もが迷わない人事へ
理論で終わらせない、社内の制度改革として成果をあげた進め方を徹底解説

第5章 「人」で成功する会社への取り組みとその事例 — 実践事例とその効果
「人」で会社はここまで変わる。離職・生産性・承継、すべてを好転させた実践事例を紹介して
その効果を示す。人間関係を見える化したツールの各方面への実践活用の事例を解説する。

.....

人件費は利益に直結しているのか？～人事の構造ミスを正して黒字化した住宅販売会社の例
離職の原因は上司ではなく、相性と配置を見直すだけで退職が無くなった某 TV 局の例
生産性は能力ではなく組み合わせで決まる～人を組み替えだけで業績が伸びた水処理会社の例
採用せずに人手不足は解消できる～人件費のムダを削るだけで稼働が増えた製造会社の例
なぜ承継に成功する会社はどこが違うのか～人間関係を見える化して乗り越えた塗装会社の例

※ この実例は企画書の最後に掲載している。

終章： 経営とは人の配置 — 本モデルの有効性をまとめ

「人の配置のズレ」が、離職、うつ病、生産性低下等を生み出していることから、西洋の経営理論とその限界を突破する東洋思想の人間理解を組み合わせた、本モデルの有効性をまとめて示す。
経営者の仕事は人事判断と人事配置であることを示し、人事判断の 4 要素を再度図示する。

●仕様・体裁

本文 240 ページ前後、モノクロ（図解多数）

●類書

類書 1：人事・労務の超基本（北村 庄吾）

近い理由：人事制度の基本を示す、実務担当者向けの書

類書の限界：制度設計が中心で、人事で「誰を配置するか」までの実務は扱っていない。

本書の特徴：人事制度ではなく、人事での適正配置の方法を扱っている。

→ <https://x.gd/D6nB6>

類書 2：心理的安全性のつくりかた（石井 遼介）

近い理由：人間関係が業績に影響するテーマで、経営層にも売れている。

類書の限界：人間関係の改善の考え方中心で、適正配置の判断までは踏み込んでいない。

本書の特徴：人間関係論ではなく、人的配置の判断を人事の現場レベルで行うことができる。

→ <https://x.gd/JjjgX>

類書 3：だから僕たちは組織を変えていける（斉藤 徹）

近い理由：組織改善テーマで、人の問題に焦点を当てている。

類書の限界：マネジメントの思想書であって、実務判断のレベルに落ちていない。

本書の特徴：思想ではなく、具体的で適正な人事の方法を扱っている。

→ <https://x.gd/pnbVw>

類書 4：図解 人材マネジメント入門（坪谷 邦生）

近い理由：人材マネジメントの基礎知識を図解と文章で展開している。

類書の限界：「人事評価」、「報酬」、「異動」を中心に解説している。

本書の特徴：人材マネジメントの仕組みではなく、現場レベルでの人事の意思決定に使える。

→ <https://x.gd/I9E5e>

<類書との差別化>

類書である人材マネジメント書は、制度設計中心の理論解説であり、「誰をどこに配置するか」という「人」の分析に伴う「人事の判断軸」は示していない。

本書は、経営理論を土台にしながら、人の特性を読み解く構造フレームを提示し、実際の配置判断まで落とし込むという点で実務レベルに踏み込んでいる。

「思想」でも「制度論」でもなく、西洋の経営理論と東洋思想を融合した、新たに提起する「人事判断の本」であり、「人間関係の見える化」のツールまで提供している点が、最大の差別化点である。

●著者プロモーションの可能性

① YouTube 動画： URL 集 → <https://x.gd/evBI3>

著者はすでに算命学 × 経営というテーマで、総計約 110 の動画を発信している。

このチャンネルで、人事判断、組織の摩擦、後継者問題などのテーマを扱う。

② Facebook：<https://www.facebook.com/mitsukodma/>

2023 年 1 月から投稿数は約 200 回、6～7 回／月のペースで投稿。

友達約 450 名、ここで、組織の事例、人事の失敗例、ケーススタディを発信中。

③ 主宰するコミュニティである「算命学経営活用研究会」：<https://sanmei-keiei.com/>

過去も含めると、数十名のコミュニティで初期販売ができる。

④ 士業ネットワーク：<https://nihonkeieishikai.com/topcms/>

経営士で会員数 800 名の日本経営士会の業務執行理事を 2020 年から 5 年間担当
社労士、税理士、司法書士、中小企業診断士などの士業のメンバー約 40 名を活用。

士業→クライアントという拡散導線も確保する。

⑤ セミナー： セミナー紹介集 → <https://x.gd/mLz0F>

過去最高 91 回／年の登壇実績

千葉県経営者協会（会員企業 1639 社）など毎年恒例で実施しているセミナーを活用

■クラウドファンディングはしない予定

■書店などでのイベントは可能

■独力で売れるルート

(1) 過去にコンサルした 32 社への出版の告知と販売、PR の依頼

社員数合計：約 4,000 人 + 10,000 人（退職会社：NTT コミュニケーションズ）

(2) 算命学経営活用研究会での販売と情報拡散の依頼

(OBも含めて累計で 37 名)

(3) 私が所属している経営者・事業家のコミュニティ (Club33 : 約 60 名) での販売
と情報拡散の依頼

(4) 過去のセミナーで名刺交換した数百名のみなさんへの出版告知での販売

■買い取り

200 部ではいかがでしょうか？

■その他の販促要素

(1) 本の販売目的での出版記念セミナー、記念講演会を児玉主催で開催する。

各方面に依頼して集客の支援をお願いできる。

(2) ダボス会議などに出席し、世界的に活躍している有名投資家の推薦文をもらえる可能性のある
ルートがある。(石尾ミミさん → <https://x.gd/tJ9pM>)

SNS による拡散を依頼できるし、コラボイベントもお願いできる可能性がある。

(3) さらに研修会社など社内のキーマンの無料鑑定もしたことがあり、このような会社への依頼も実施
できる。

例：デロイト トーマツ ノビテク株式会社 → <https://www.nobetech.co.jp/>

事例1： 某TV局の職場のうつ病の撲滅事例

【状況】 → 30代後半の女性主任の相談

「主任として部下を守り育てたいのに、上司課長と話が噛み合わない…」

「ストレスが限界で、ついうつ病と診断されて休職に追い込まれてしまった。」

【解決策】 → 宇宙盤の分析結果でのアドバイス

- (1) 相性が悪い上司との共通点を無理に探す必要はありません。
- (2) **理屈屋の上司**と合わない点は、**役割分担**と割り切りましょう。
- (3) 上司をおだてて「さすがですね」と**ほどよく“いなす”**のが賢い処世術です。

【結果】

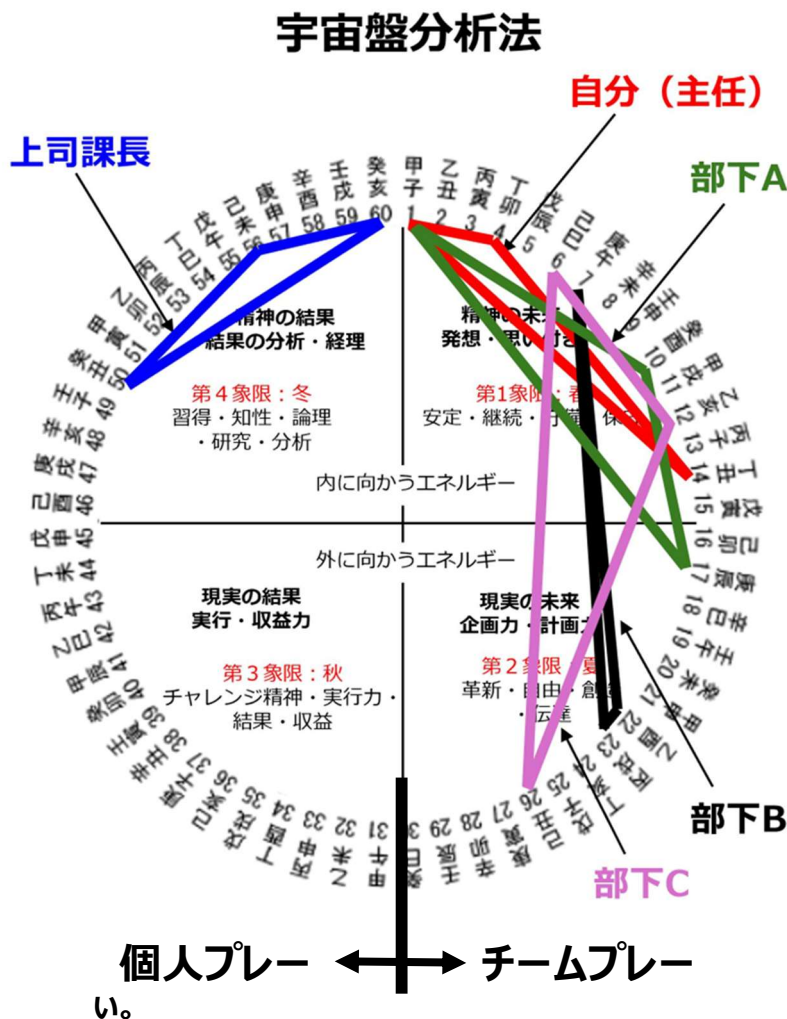
人間関係のモヤモヤは、「目に見えない」からこそ苦しいもの。

「悩みの原因」が可視化されて、すっと腑に落ちたので

女性主任の表情は一気に晴れやかになりました。

そして、2か月後に、この女性主任は、見事に職場復帰を果たし、

以前よりも充実した毎日を送れるようになりました。



【宇宙盤で分ること】

この女性主任と、3人の部下とは重なりがあって、**相性は良好**で、信頼されて慕われている。

しかし、この女性主任&部下と**上司課長との重なりはなく**分かり合えずに相性が合わない関係。

上司課長は**分析が得意な理屈屋**であることが原因で、話がかみ合わないことが、ここから分かる。

上司課長は、全体を見たマネジメントができない**個人プレー**の専門職的であり、元々管理職に向いていな

事例 2：不和の原因を解明して事業承継を成功させた事例

【状況】

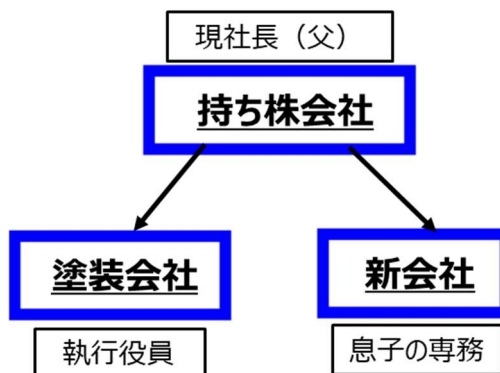
塗装会社を立ち上げた社長（70 歳）は息子の専務（45 歳）を後継者にすべく奮闘しているが、効果がなく、お互いに反目しあって、**話もしない不和状態**。

社歴が長く有能な若手の執行役員（40 歳）が抜擢されて、社内外の仕事を一手に回している。

【解決策】

社長が煩惱でいくら頑張っても、専務は専門職的であり、この塗装会社の経営者には向かない。

不和の原因も、宇宙盤で重なりがないことからはっきりしている。

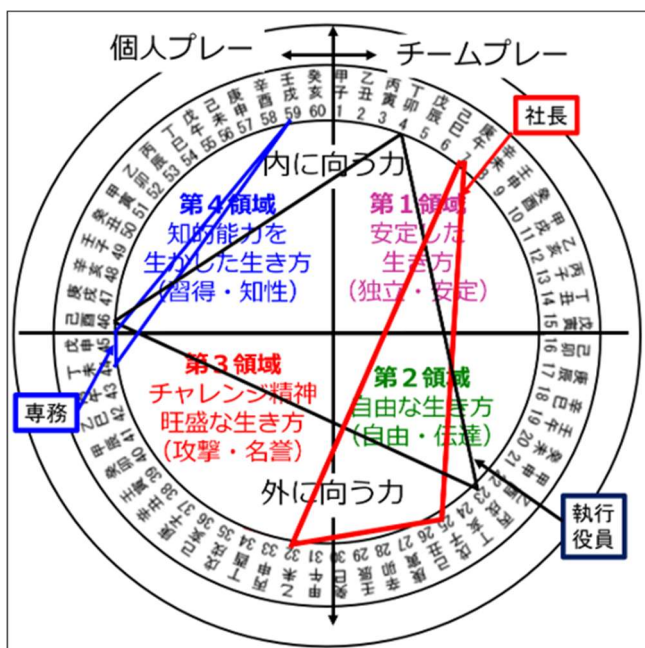


左図の通りの**持ち株会社制**を導入した。

- ・現社長は持ち株会社の社長になって、資産を管理する。
- ・経営に向く執行役員に事業承継して会社を存続させる。
- ・専務は、専門的な新会社を作って、社長に就任する。

このように、資産の所有と、事業継続を分離して、各人の特性を生かした取り組みにすることで、半年後に、社員も含めた**関係者全員の幸せを実現できた**。

【宇宙盤分析法】 ※個人が持つ三角形で性格的特徴と相性が分かる。



【宇宙盤で分かること】

社長と息子の専務には重なりがなくお互いに分かり合えない。（不和状態の原因）

専務は、個人プレーの内向的な性格で、専門特化には向いているがマネジメントには向かない。

執行役員は社内全体に目配りができるため事業承継者になれる。

執行役員は社長と専務にも重なりがあって、橋渡しができる。

児玉さん、
おはようございます。

経過報告させていただきます。

すでに不採用の返事がきた出版社には「NG」、
編集会議に提出する段階にきている出版社は「検討中」にしています。
何も書いていない会社はまだ返事がありません。

検討中の出版社が 9 社です。
複数の会議を経る出版社では
何らかの結論を出す場合、
1 か月～2 か月くらいかかるケースもあります。

ですので、
来週再度、打診してみます。

また講評を書ってくれた編集者のコメントを
ほぼ原文ママでシェアします。
今後企画を修正・追加していく際の
参考にしたいと思います。

よろしくお願いいたします。

＝＝＝＝＝＝＝＝＝

- ・プレジデント社 NG
- ・サンマーク出版
- ・ダイヤモンド社 NG
- ・東洋経済新報社
- ・KADOKAWA
- ・日経 BP
- ・SB クリエイティブ
- ・P H P 研究所
- ・日本実業出版社 検討中
- ・すばる舎 検討中

- ・かんき出版 検討中
- ・学研プラス
- ・飛鳥新社
- ・サンクチュアリ出版 NG
- ・三笠書房 検討中
- ・扶桑社 検討中
- ・秀和システム新社 NG
- ・総合法令出版 検討中
- ・ポプラ社 検討中
- ・実務教育出版
- ・あさ出版
- ・ディスカヴァー・トゥエンティワン
- ・マガジンハウス
- ・新星出版社

- ・徳間書店
- ・standards
- ・きずな出版
- ・WAVE 出版 検討中
- ・青春出版社 検討中
- ・自由国民社
- ・日本能率協会マネジメントセンタ（JMAM）
- ・KK ロングセラーズ
- ・講談社
- ・幻冬舎

＝＝＝＝＝＝＝＝＝

【編集者の講評】

●児玉充晴様

「東洋思想×人事制度」というのはユニークですが、そこまでテーマを絞り込んでしまうとニッチになりすぎるかと思います。

東洋思想自体はそれなりにニーズが合って、例えば『自分とか、ないから。—教養としての東洋哲学』などはかなり売れました。

ビジネスマン向けに気軽に東洋思想を学べる・取り入れられる本、というところまでテーマを広げられるの

であれば、化けるかもしれません。

.....

6月29日 9:58 児玉充晴（ミツ） MOT 総研お手数をおかけし恐縮です。

経過報告をいただきありがとうございます。

反応をお待ちしております。

なお、今回いただいた【編集者の講評】は納得できる点も多く、

企画書を再検討してみますがいかがでしょうか？

.....

6月29日 18:39 2026年6月30日 川田修リベルタ・パートナーズ舎[To:3069177] 児玉充晴（ミツ）さん

おはようございます。

書いてある【編集者の講評】は、

あくまでも一人の編集者の意見です。

その意見に沿って企画を変更することが、

児玉さんの出版による

目的を達成することができるのならいいのですが…。

児玉さんは編集者の言う

「東洋思想を学べる本、取り入れられる本」を

書きたいですか？

出版したいですか？

その点を自分に訊いてみてください。

OK でしたら、その編集者宛に企画書を変更するのはアリです。

もちろん、私と再度打ち合わせさせていただいてもかまいません。

ご検討のほど、よろしくお願いいたします。