

『ヒューマンキャピタル勉強会』レポート ●筆跡心理学を生かす～文字からパーソナリティを見抜く方法～

日本筆跡心理学協会会長・近代経営研究所代表 根本 寛氏

季節も本格的な秋を迎え、高卒予定者の新規採用も終りほぼ本年度の採用は最終段階に入っています。今年から高卒応募者の年代が「昭和」から「平成」へと変わり、時代の移り変わりを目の当たりにする機会が増えてきました。では、時代が変わったからといって応募者の人間性などが見極めやすくなったかという現実とは違っています。むしろ、逆に難しくなったというご意見ばかりが目立ちます。

今回「ヒューマンキャピタル勉強会」の本年第三回目として筆跡心理学協会会長でもあり、任天堂DS「脳トレ」シリーズの筆跡鑑定を監修されている根本寛氏をお迎えし、筆跡心理学を用いてパーソナリティを見抜く方法をお話ししていただきました。



■第1部 筆跡心理学を生かす～文字からパーソナリティを見抜く方法～

【筆跡から性格や深層心理が読めるのはなぜか？】

人が無意識に行っている行動にはよく性格が表れると言われていています。筆跡も全く一緒で何気なく書かれた文字にも性格が表れるからです。

【筆跡が変われば性格も変わる】

ご自身の筆跡を変えれば性格を変えることができます。これは文字も考え方もそうですが、型から入って行動になっていきますから、筆跡を矯正すれば性格も行動傾向も変えることが出来ます。

【筆跡からわかること】（左の「大同団結」の字を用いてご説明します。）

- ①リーダー気質か協調気質か
矢印で指した部分が長い短かで判ります。長ければ、リーダー気質。短ければ、協調気質の方と言えます。
- ②目立ちたがりやか入れこみ型か
矢印で指した払いが左払いの大きい人は目立ちたがりや。右払いの大きい人は入れこみ型と言えます。
- ③粘り強いタイプか軽快型か
ハネをしっかりとっている方は、粘り強い方と言えます。逆に小さかったりすると軽快型と言えます。
- ④生真面目型か融通型か
矢印部分をしっかりとつけ、隙間なく書く方は生真面目型です。逆に少々隙間の開いた書き方をする方は融通型です。お金の貯まりやすい方は、後者の融通型ですが、矢印下のつくりには隙間があるとお金は入るけど、出るのも多いという方ですので気をつけましょう。
- ⑤包容力があるか無いか
矢印の間隔が広い狭いかで包容力がわかります。広い方は、ゆとりがあり包容力のある方。狭い方は、悪く言えば頑固職人型ですが名人と呼ばれる方に多いです。
- ⑥才気煥発型か執着型か
才気煥発とは「一を聞いて十を知る」という方を指します。この判断をする場合は、「木」という字を書いてみてください。そのつくりで、横線が左側に突出している方は、才気煥発型です。逆に縦線が下に突出している方は、執着型の方です。
- ⑦コツコツ型か波乱型か
「大同団結」と書いた時にその文字の大きさが同じであればコツコツ型の方で、字の大きさが大小乱れている方は波乱型の方です。

⑧行動力があるか無いか

この判断は、与えられたマスに文字を書いたとき、その文字の大きさがマスいっぱいの大きさであれば行動範囲の広い方、行動力のある方と言えます。逆に小さい方は、行動範囲、行動力の狭い方と言えます。

【レイアウトから見える性格】

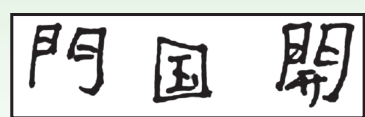
葉書に宛先を書いたときに字が右に寄る方は心配性の方で、字が中央に寄る方は明るくて陽気な方と言えます。また、郵便番号の枠下から隙間を空けずすぐ字を書く人はモチベーションの高い人であることを表しております。

【性格を表す字は何歳くらいから出てくるのか？】

自分の性格を表す字は、だいたい小学校後半ぐらいから出てきます。そして、20歳前後で性格を表す字のパターンが一通りできてきます。一生貫く筆跡個性が確定するのは、34歳～35歳ぐらいのときです。

【運命を悪化させる書いてはいけない文字】

1. 右傾文字（うけいもじ）



門構え、国構えに限りますが、右に傾いた字を書くことです。この右傾文字は縦書きの場合のみ該当しますが、見るからに倒れそうな不安な心理が感じられる文字です。こういう不安な心理を書いているという人は、深層心理に不安定なものを求めるというものを持っている。倒産運とも呼ばれている文字です。

2. 下狭文字（かきょうもじ）



文字の下が狭くなる書き方です。こちらの文字も不安定であることは一緒です。右傾文字もそうですが、このような書き方をしていると心にフィットしますから、それは深層心理に持っていることを表しており、いつかは行動に出てきてしまいます。

3. 交差文字（こうさもじ）



交差文字を書く方は、本来ぶつからない所をぶつけていく訳ですから普通の方とは、ちょっと違う感覚をもっている。普通の方は、文字がぶつかりそうになると避けようとしませんが、交差文字を書く方は、避けてぶつけた方が気分が良い感覚を持っており、現実的にトラブルメーカーになりやすい。採用側の立場としたら、このような字が書かれた履歴書を応募者が持ってこられたら避けられた方がよろしいでしょう。

4. 刃物運（はものうん）



交差型の文字ですが、社会的に許容されるタイプの文字です。「様」や「木偏」だけに特徴が出てきます。この文字を書かれる方の気質は、「気が強く」、「細かい事にうるさい」、「本質を見破る鋭さがある」。ですから、社会的に問題視される文字ではありません。

■第2部 筆跡診断の実践！

第二部は、当日勉強会に出席された方の中から4名の方にご協力をいただき、事前に書いていただいた文字を基に根本先生に筆跡診断をしていただきました。また、日頃いただいているAS適性検査回答用紙から特徴的な字を書かれた方の2例を取り上げ、勉強会では初の試みとして、筆跡診断とAS適性診断報告書がどれだけ合致するか参加者の皆様の前で立証してみました。

【筆跡診断とAS適性診断報告書は合致するのか？】

今回、受検者の文字を取り上げるにあたり事前にご承諾を得ております。

フリガナ	インドウキ
氏名	近藤 朗

《根本先生による筆跡診断》

- 名前が枠いっぱい、枠を少し出るほど大きく書かれており、行動力があり、行動範囲の広い方。但し、枠を少しはみ出しておりますので、組織のルールなどを破る傾向のある方です。
- 「朗」の「月」の部分を見ると縦線が曲っている。このように線がくねくね曲っている事を線湾曲型と言います。線湾曲型の特徴は、テクニシャン、技巧者気質であることです。
- 同じく「朗」の「月」を見てみると右上の角が突き出た書き方をしている。これは、白黒をはっきりさせて、

妥協しにくいタイプである。

- 「藤」の偏と作りの間を見ると広くはない。故に自分の考え方、価値観に固執して周囲の意見を聞かない傾向がある。
- ★まとめとして、行動力があって組織の制約からはみ出る可能性が高い。周囲と協調して物事を進めることは苦手なタイプで組織人としてやや問題がある。自分なりの価値観や独特の美意識などがある様子でそれに拘り、周囲からのアドバイスや働きかけは拒否する傾向がありそう。しかし、一方強い拘りがあるのでそれに合致することには、普通のレベルを超えた行動力や頑張りを示すと思われる。

《AS適性検査の結果》

- 合致していた部分
 - ・AS診断結果報告書の「6. モチ味としての行動」に「発想力に優れており、広い関心と興味をもっている」という記述があり、根本先生の「技巧者気質」という部分と合致していた。
 - ・同じく「2. 決定にあたっての重要ファクター」に「孤立化が予測される」という記述があり、根本先生の「組織の制約からはみ出る。周囲と協調することが苦手。」という部分と合致していた。
- 合致していなかった部分
 - ・AS診断結果報告書では、「行動力」の評価が普通程度、または「行動しにくい」といった評価がなされているのに対して、根本先生の評価では、字の大きさから行動力がある、行動範囲が広いとしており若干のずれも見られた。

【ご参加くださった皆様からの質問】

- Q. 走り書きや手紙を書く時など場合によって多少字が変わってくると思います。どういう場合に書く文字が信憑性が高いとかありますか？
根本先生：筆跡心理学上、何気なく書いてある文字が一番良いです。また、走り書きの時ときちんと書いた時の字体は違いますが、その文字に現れる筆跡個性はあまり違いはない。
- Q. 右傾文字があまり良くないと言われておりましたが、左利きの方は右傾文字になりやすいように思えますがいかがでしょうか？
根本先生：肉体的条件によって書きにくいということが出てくる側面と内面にあって心にフィットしてから出てくる側面と両方あることはあるが、左利きの方はちょっと判断は難しい。ただ、左利きの方が書く文字が必ずしも右傾文字とであるとは言い難い。

以上

★★★営業部からのお知らせ★★★

～HCi-ab（基礎能力）検査がFAX対応となり、即日1時間返信が可能になります～

HCi-ab検査は、毎年時事問題を中心に改訂をしておりましたが、この度の改訂に合わせ2007年1月よりHCi-AS検査と同様にFAXによる診断の受け渡しができるサービスを開始します。これまで、ab検査の回答用紙（マークシート）を郵便などで送っていただき、結果返却まで1日要しておりましたが、即日返信が可能となり、みなさまの採用業務の効率化を支援させていただきます。サービスの詳細につきましては、11月下旬から12月上旬にかけて追ってご通知いたします。

【「HCi-ab検査」とは】

AS検査が、面接の際確認するべきその人材の行動傾向（ストレス耐性を含む）だとすれば、ab検査は、いわゆる基礎能力検査と位置づけられます。検査で診断する内容は、学校時代に習った、数学・国語（英語）や時事・歴史・ニュースといった知的要素を、45分間で3分野80問のテストとして実施するタイプです。報告は、満点が300点。受検した中での順位や素点、全国と比較できる偏差値等で報告されます。HCi-AS検査と組み合わせてお使いになると、総合的判定が下せます。

お問合せ先：株式会社ヒューマンキャピタル研究所 03-5206-2077 営業部までお願い致します。

メンタルヘルスを考える

ーストレス耐性の把握ー

最近のストレス問題をめぐるマスメディアの話題は尽きない。かつてはその一因として、過度な受験競争や、激しい管理者教育などが取り上げられた。最近では、いじめ問題や、成果主義制度に移ってきている。

又、上場企業での「心の病」の増加は、61.5%とも報道されている（生産性本部）。更に3年離職率の原因の一つとして「ストレス耐性」のひ弱さなども指摘されている。但し立証的データは見えないが、これらの対策として「企業カウンセラー」「臨床心理士」の配置促進が、行政サイドから叫ばれている。

しかし大切なことは個々の「ストレス耐性」の内容をつかむということであろう。対策もそこからリアルに提案されてくるはずだ。

最近、ストレス心理学者として著名な、カリフォルニア大の「ラザルス教授」の講演を聞く機会があった。その中核となることは「ストレスとは主観的なものであり、本人が感じるものである。外部原因としてのストレスとは区別するべきだ」ということであった。

この点を含めて全体的なシステムについては、私の考えも入れて後にふれてみたい。

さて当研究所のテスト構成の中に、「ストレス耐性」に懸念のあるケースを抽出して、解説を加えたのは、先に述べた「ラザルス教授」の考え方によるものである。

いずれにしても「ストレス耐性」の個人的内容は多様だ。全体としてはメディアが宣伝するほど多数いるわけではない。しかし、その影響度は強く且つ個人差も大きい。

先の神戸淡路大震災で、ストレス障害（PTSD＝トラウマ）を受けて、3ヶ月以上経過した人々は、全体のおよそ10%と報告されている。同じストレスを受けても、短期間に立ち直る人と、そうでない人の個人差である。

新入社員にとって新しい社会は、プレッシャーそのものだ。もっとも売り手市場で最近厚遇されているのだろうが、しかし必ずしも内定率の高くない企業も多いことは事実である。求職のきびしさがみえているのだ。

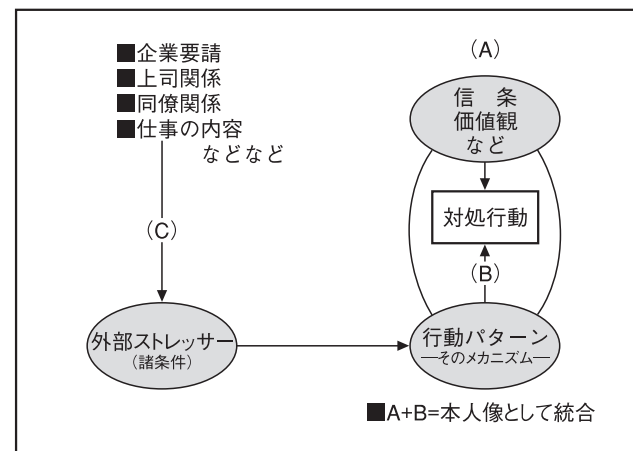
さて採用面接では、ポテンシャルの把握も大切だが、先ず「ストレス耐性」を押えることだ。ひ弱な人材の水際作戦である。

ここで先にふれた「メンタルヘルス」の構造について述べておきたい。この点を知ることが面接時の質問の視点、内容などを知る手がかりともなるからだ。その具体的内容については、次の機会に述べる予定である。さて、先に述べたメンタル

ヘルスの全体構造を図で示してみる。

(A) + (B) は本人の主観的な条件を示す。ストレス耐性度の内容である。(A) 信条・価値観と (B) 行動パターンとを分けて示した。(A) の把握はむずかしい面もあるが、(B) の内容を統合することで推定できよう。真ん中の四角は「対処行動」で、ストレス反応としてのパターンを示す。

(C) は外的ストレスラーである。さまざま要因が入ってくるはずだが、それをどう認知するかが、



「対処行動」の核心となる。

この中で当面の問題となるのは、2番目の「上司との関係」だ。特に直属上司とのそれがストレスラーとしては強い。アメリカでの調査でも第2新卒の離職原因の第一が直属上司との関係にあることは、このシリーズでも紹介した事がある。

日本でも読売ウィークリーがアンケート調査を最近実施している。会社を辞めたい理由の第一は、上司を中心として(34.4%)、他の人間関係(13.1%)を合わせると、47.5%とトップだ。その他の内容についてはふれないが、アメリカでもこの点に関しては同じなのだ。

採用面接の主眼のひとつは、個々のストレス耐性だが、ストレスラーとしての「直属上司」ととの関係を押えておくことが、重要なテーマとなるであろう。

ある期間をクリアできれば、投資効果もみえてくるはずだ。3ヶ月から半年とみたいが、この初期の「OJT」はかなり計画的に、しかも面接担当者のタッチが必要となる。

もちろん、タテの関係の他に前にふれた、第2新卒の13.1%のヨコの関係も忘れてはならない。

それと入社後に問題が起きたときは、即、診療機関などに持ち込まずに、ある程度の時間をかけてみたい。1982年に「心身症」という診断名が流行したことがある。

最近「急性ストレス障害」などにつけられことも多いが、やはり指導育成の事前努力が大切だ。レッテルをつけてしまうと、それで処遇も決まってしまうことが多いからだ。

採用時の行動パターン、特にその信条などを吟味して「人事カウンセリング」や他にもいくつかの手を打ってほしい。当研究所にもそのような相談が寄せられるが、退職の後ではどうにもならない。いずれにしても採用後の育成を無視する面接はあり得ない。

雇用創出の最大のポイントは、面接と入社後の育成の2点である。人材投資から得られる長期的利益の見込みをしっかりと考えたい。「ストレス耐性」の強化は特にそうだ。個人差が大きいからである。計画的OJTの強化が必要となる。これについては、次回ふれてみたい。

株式会社 ヒューマンキャピタル研究所
主任研究員 北山 進

インサイト14号編集後記

筆跡鑑定第一人者の根本先生の講演をお聞きした縁で、当社の勉強会にお招きしました。私自身も、幼いころ「千曲川」という書で県展に入選、初段を持っており、「文字」に関しては人一倍関心がありました。根本先生といえば、夏にあった全国の万札パラマキ報道でニュースに登場したり、任天堂DSの筆跡鑑定が注目されたりで、TVで見かけることが多かったものですから、勉強会もおおいに盛り上りました。

筆跡というのも広義の心理学でいう投影法ですから、木を描かせるバウムテストのような分析と同じはずです。なにげなく書いた文字から性格を読むわけで、意図的でないだけにかなり本質にせまれる、との根本先生の見解でした。

先日食事をご一緒した席で、民主党小沢一郎氏の筆跡と田中角栄元首相の共通点の話は、なるほどでした。10月初旬のAERAでも少しだけ記事として載りましたが、小沢氏の書は、偏とつくりの間が狭い「開空間狭型」といって人の意見を聞かない頑固なもの、とのこと。剛腕といわれ、田中角栄元首相の愛弟子だったのも納得です。また、逆の「開空間広型」は政治家、特に歴代首相の中にはあまり見かけないタイプで、ややその傾向があるのが細川護熙さんのようです。人の意見に聞く耳を持ち、包容力があるとのこと。

さあ、みなさんご自身で偏とつくりからなる「様」というような文字を書いて、筆跡診断してみたいはいかがでしょう。

(甲野記)

INSIGHT