

理運鑑定室

大輔さん

仕事再設計鑑定書

現職継続・転職・独立を「辞める / 残る」だけで決めず、
働き方そのものを2年間でどう組み替えるかを見る鑑定

今回のテーマ

責任と裁量の釣り合いを取り戻し、「任されるだけの仕事」から「自分で動かせる仕事」へ再設計する。

鑑定日 2026年9月24日

西洋占星術 + 四柱推命 + 姓名判断 + 本人申告 MBTI + Timing

あなたからいただいたご相談

【基本情報】

氏名： 大輔

生年月日 （個人情報）

出生時刻 （個人情報）

出生地 （個人情報）

性別：男性

職業：製造業・課長

MBTI：ISTJ-A

現在の状況：家庭あり・仕事の進路を検討中

【ご相談内容】

年収も役職も、客観的に見れば悪くないと思います。それでも日曜の夜になると、「また明日からここか」と重くなります。

今の会社には17年います。現場から始めて、今は課長です。最近、次の管理職候補として名前が挙がっていると聞きました。以前なら嬉しかったと思います。でも今は、上に行きたいという気持ちより、「これ以上この会社に人生を預けていいのか」という気持ちの方が強いです。

会社が嫌いなわけではありません。人間関係も大きな問題はありません。ただ、会議、調整、部下のフォロー、上への説明ばかりが増えて、自分が何かを作ったり改善したりしている感覚が減りました。

数年前から、知人の会社に来ないかと声をかけられています。年収は少し下がるかもしれませんが、裁量は増えそうです。副業でやっている仕事を本格化させる案もあります。

ただ、住宅ローンもありますし、家族もいます。勢いだけで辞めるつもりはありません。

自分は本当に環境を変えたいのか。それとも、今の役割に疲れているだけなのか。管理職を続けるなら何を変えべきか、転職や独立方向へ動くならどんな働き方が自分に合いやすいのかを知りたいです。

「辞めるか残るか」だけでなく、この先2年くらいで、自分の仕事をどう組み替えると後悔が少ないのかを見てほしいです。

【今回、鑑定で知りたいこと】

1. 現在の仕事で消耗しやすい理由と、自分が本来力を出しやすい働き方を知りたい
2. 管理職として続ける場合に変わるべき役割・働き方を知りたい
3. 転職・独立・現職継続のそれぞれで自分が重視すべき条件を知りたい
4. 大きな決断をする時に自分が陥りやすい判断の偏りを知りたい
5. 今後2年で仕事を再設計するなら、どの時期に何を進めるとよいか知りたい

今回この鑑定で答えること

- 1. 現在の仕事で消耗しやすい理由と、本来力を出しやすい働き方を知りたい
- 2. 管理職として続ける場合に、変えるべき役割・働き方を知りたい
- 3. 転職・独立・現職継続のそれぞれで、重視すべき条件を知りたい
- 4. 大きな決断をする時に陥りやすい判断の偏りを知りたい
- 5. 今後2年で仕事を再設計するなら、どの時期に何を進めるとよいか知りたい

基本情報

項目	内容
氏名	大輔さん
生年月日（個人情報）	
出生時刻（個人情報）	
出生地（個人情報）	
職業	製造業・課長
本人申告 MBTI	ISTJ-A
今回の対象期間	2026 年 9 月 24 日～2028 年 9 月 24 日
今回使用した領域	西洋占星術 / 四柱推命 / 姓名判断 / MBTI 補助 / 時期鑑定

まず、大輔さんはどんな人か

基礎人物像

外から見ると落ち着いて責任感があり、簡単には投げない人。内側では「このやり方で本当にいいのか」をかなり深く考え、納得できる仕組みに直したい人です。安定だけを求める人ではなく、安定した土台の上で改善できる余地を必要とします。

外から見える顔 - まず整える、崩さない

ASC は山羊座です。西洋占星術では ASC を、外界へどう入り、最初はどう自分を提示するかの軸として読みます。山羊座の表現様式は構造化・責任・持続です。そのため さんは、初めての状況でも感情

の勢いで動くより、役割や順序を確認し、何を守るべきかを先に整える側です。仕事では「とりあえずやってみる人」より、「継続できる形にしてから回す人」に見られやすいでしょう。

内側の核 - 仕組みを理解し、自分のやり方で改善したい

太陽は水瓶座・1ハウスです。水瓶座は客観化・体系化・独自性・刷新、1ハウスは自己提示や主体的な動きが出やすい領域です。つまり、さんは決められた枠をただ守るだけではなく、「もっと合理的にできないか」「この仕組み自体を変えられないか」と考える力を、自分の働き方の中心に置きやすい人です。

ここに太陽と土星の非常にタイトなスクエアがあるため、自由に改善したい自分と、責任・基準・組織上の制約を守る自分が同時に強く働きます。どちらか一方ではありません。だからこそ「責任ある立場ほど向いている」のに、「責任だけ増えて改善できない立場」では強く消耗します。

考え方 - 表で即答するより、内側でかなり詰める

水星は山羊座・12ハウスで、冥王星とスクエアです。考えを構造化し、見落としがないところまで掘り下げる力として使えます。一方で、大きな決断では「まだ確認できることがある」と検討を深くしすぎやすいところがあります。さんは考えが浅くて失敗するタイプではなく、考えが深いからこそ、動き始める基準を先に決めておいた方がよい人です。

行動 - 長期戦に強いが、ブレーキを踏み続けると苦しくなる

火星と土星は蠍座でコンジャンクションです。推進力と制御力が密着し、難しいことを長くやり切る力になりやすい配置です。短期の勢いより、責任ある長期戦で強さが出ます。ただし、動きたいのに権限がない、改善したいのに前例で止められる、という状態が続くと「進みたい力」と「止める力」が同時に働き、圧迫感が強くなります。

現実処理 - 人・物・情報を動かして結果へつなぐ

四柱推命では、日主は庚、身強身弱は中和、格局は偏財格として確定しています。偏財は固定的な「金運」ではなく、外部資源・流動的な交換・人や物の動きを扱う機能です。さらに偏官（七殺）の外圧・統制、印綬の学習・蓄積も命式に表れています。組織の中で責任を負いながら、資源を動かし、現実の結果へつなげる役割と相性が良い構造です。

強みが出ている時 / 崩れている時

強みが出ている時	崩れ始めた時
何を変えるかが明確で、自分で順序を決められる。	責任範囲だけが広がり、判断は上の承認待ちになる。
難しい課題を整理し、仕組みへ落とし込める。	会議・説明・調整だけで、成果物が残らない。
長期の改善を粘り強く続けられる。	「自分がやった方が早い」と抱え込みが増える。
専門性と管理の両方を使える。	管理だけになり、作る・改善する感覚がなくなる。

相談内容と照らし合わせると

17 年間勤め、現場から課長まで責任を積み上げてきたことは、 さんの「続ける力」と矛盾しません。現在つらくなっているのは、その力がなくなったからではなく、相談文にある会議・調整・説明の比率が増え、改善や実務に直接触れる余地が減ったことが、計算上の弱点条件と重なっているためです。

PART 1 理運の鑑定基準

さんを一言で表すと

責任を引き受けて形にできる人。ただし、責任だけが増えて「自分で変えられる範囲」が減ると、強みそのものが消耗要因に変わります。

鑑定の要点 -- 任される力と、動かしたい力を切り離さない

さんの仕事上の核は、「責任感がある」だけではありません。重い役割を持つこと自体には耐えられますし、長期で積み上げる力もあります。問題は、その責任の中に自分の判断・改善・工夫が残っているかどうかです。

出生図では、主体性を示す太陽と責任・制約を示す土星が非常にタイトなスクエアです。これは、やるべきことを引き受ける力と、「自分は本当はどうしたいか」の間に摩擦が起きやすい構造です。一方で太陽と天王星はセクスタイルで、自分なりの改善や刷新を現実へ落とす回路もあります。つまり、規律に弱い人ではなく、規律の中に裁量が必要な人です。

さらに火星と土星のコンジャンクションは、行動力と制御力が密着する配置です。うまく使えば、長い案件を粘り強く完遂できます。ただし「止める力」ばかりが強く働く環境では、アクセルを踏みながらブレーキも踏み続けるような圧迫感になりやすい。 さんの今の悩みは、この構造とよく照合できます。

今回特に強く出ている 4 つのポイント

1 責任には強い

役割が重くても投げ出すより、まず自分で引き受けて整えようとしやすい。

2 裁量が必要

指示されたことを守るだけより、「どう改善するか」まで任される方が力が出る。

3 実務と成果の接続が大事 人・物・情報を動かし、結果が見える仕事ほど手応えを得やすい。	4 判断は深い、深すぎる時がある 考え抜く力がある一方、正解を作り込みすぎると決断開始が遅れる。
--	--

今回特に重要な算出ポイント

計算結果	今回の相談で見る意味
太陽 水瓶座・1ハウス	自分のやり方、客観化、体系化、改善・刷新を仕事上の主体性へつなげやすい。
太陽 - 土星 スクエア / orb 0.16°	自己方向と責任・基準の摩擦。責任を果たす力と、自分を抑えすぎる課題が同居。
火星 - 土星 コンジャンクション / orb 3.65°	規律ある持久力。反面、行動要求と制約が同時に強いと圧迫感が増える。
太陽 - 天王星 セクスタイル / orb 3.43°	既存の枠の中でも改善・刷新・独自性を建設的に使いやすい。
MC 蠍座	社会的役割では、表面的に回すより、深掘り・再編・難しい課題への集中が活きやすい。
四柱推命：中和 / 偏財格	自己側と外部要求が一方向へ偏り切らず、外部資源・価値交換・実務を動かす機能が中核テーマ。
姓名判断：人格6「人望・援助」	周囲との関係の中で支え役・まとめ役になりやすいテーマを補助的に確認。

この先の読み方

本編	扱うこと
PART 2	なぜ今の仕事で消耗しやすいのか / 本来力を出しやすい働き方
PART 3	管理職を続ける場合 / 現職・転職・独立の比較
PART 4	大きな決断で陥りやすい判断の偏り
PART 5	仕事を再設計する具体策 / 環境の見極め
PART 6	2026 年秋～2028 年秋の仕事再設計 Timing
PART 7	受付時の5つの質問への最終回答
PART 8	持ち帰る行動 / 迷った時の判断基準
APPENDIX	今回実際に使用した算出根拠一覧

PART 2 なぜ今の仕事で消耗しやすいのか

結論 - 会社そのものより「役割の中身」のミスマッチが大きい

相談文だけを見ると、「会社を辞めたい」のか「管理職に疲れた」のかが混ざって見えます。計算結果を先に独立して読むと、さんは組織に属すること自体が苦手な人ではありません。むしろ責任、構造、長期継続を扱える側です。

一方で、仕事の手応えが「会議・調整・説明・フォロー」に偏り、自分が何かを改善したり、決めたり、形にしたりする比率が下がると消耗しやすい構造です。相談文にある現在の課長業務をここへ照合すると、「会社が嫌いだから重い」というより、「役割がさんの強みの使い方からずれてきた」と読む方が自然です。

さんが仕事で満たしたい4条件

判断できる範囲 責任を持つなら、同時に自分で決められる範囲が必要です。責任だけを受け、判断権が上に残る形は消耗しやすい。	改善余地 完成された仕組みを維持するだけより、問題点を見つけて仕組みを変える余地がある方が力が出ます。
専門性の手触り 人間関係の調整だけで一日が終わるより、製造・品質・工程・企画など「何を良くしたか」が残る仕事が必要です。	成果の因果 自分の判断と結果のつながりが見えること。成果が組織の政治や説明業務だけに吸収されると、達成感が弱くなりやすい。

管理職に向いていないわけではない

ここは重要です。さんの計算結果は「管理職をやめるべき」とは出ていません。むしろ責任構造を扱う力、長く積み上げる力、周囲を支える補助テーマはあります。管理職そのものより、「調整のための管理職」だけになることが問題です。

さんが活きやすいのは、プレイング要素を完全に捨てた管理職ではなく、課題を見つけ、方針を決め、改善を実装し、結果を追える管理職です。部下の面倒を見るだけでなく、チームの仕組みそのものを変える責任を持てるか。この違いは大きいです。

疲れた時に起こりやすい連鎖

段階	起こりやすいこと	対処
1	責任が増える。まず自分で抱えて整えようとする。	「自分しかできない仕事」と「任せられる仕事」を分ける。

本来、力を出しやすい働き方

職種名より「仕事環境の条件」で見る

適職を一つの職種名で決めるより、 さんの場合は「どういう条件なら強みが出るか」を先に決める方が精度が上がります。本人申告の ISTJ-A は、ここで職種を決めるためではなく、裁量・対人密度・実務比率・改善余地などを具体化する補助線として使います。

相性が良い条件	理由	避けたい状態
成果物・改善結果が見える	体系化・改善・実装の強みを使いやすい。	会議と説明だけで一日が終わる。
役割と権限が一致している	責任を負う力があるため、権限があるほど建設的に使える。	責任は課長、判断は全部上層部。
少数の重要課題へ深く入れる	深掘り・再編・集中のテーマと合う。	多数の案件を浅く並行し続ける。
改善提案が実装までつながる	独自性・刷新を現実落实到回路がある。	提案しても変わらず、調整だけが増える。
専門性とマネジメントを両方使う	「作る・改善する」と「任される」を切り離さない方がよい。	完全な人員管理だけの管理職。
評価基準が明確	考え抜く力を成果へ向けやすい。	曖昧な政治評価・空気だけで決まる環境。

向きやすい仕事の「軸」

特定の職業を断定するのではなく、今回の計算結果からは次のような仕事軸が合いやすいと読めます。今の製造業経験を活かすなら、まったく別世界へ飛ぶより、この軸を満たす役割へ寄せる方が現実的です。

- 工程改善・生産性改善・品質改善など、現場と数字をつなぐ役割
- 難しい問題を分解し、仕組みや手順を作り直すプロジェクト責任者
- 専門性を残したプレイングマネージャー / 技術・運用寄りの管理職
- 小さめの組織で、判断範囲が広い事業運営・オペレーション責任者
- 副業・独立なら、経験やノウハウを標準化し、再現可能なサービスへする形

仕事選びで一番外さない条件

「年収が上がるか」より先に、「責任に見合う裁量があるか」「改善を実装できるか」「自分の仕事は何を良くしたか見えるか」を確認してください。

PART 3 管理職を続けるなら、何を変えるべきか

昇進の可否より「次の役割の設計図」を先に確認する

次の管理職候補として名前が挙がっていること自体は、 さんの責任遂行力と矛盾しません。ただし、役職だけが上がり、会議・調整・説明がさらに増えるなら、今の消耗構造を拡大する可能性があります。

昇進の話が具体化したら、「受ける / 断る」より前に、役割の設計図を確認することが重要です。 さんの場合、役職名より、決定権・改善テーマ・部下への委譲範囲・自分が直接持つ専門領域の4点が判断材料になります。

変えるべき5項目

項目	今の延長で避けたい形	再設計する形
意思決定	最終責任は負うが、実質判断は上層部待ち。	決めてよい範囲と上申範囲を先に明文化する。
会議	情報共有・説明の会議が積み上がる。	意思決定の会議と共有だけの会議を分け、後者を減らす。
部下フォロー	問題が起きるたび自分が回収する。	エスカレーション条件を決め、一次判断を任せる。
改善業務	空いた時間にやるため、いつも後回し。	週次で改善・設計の時間を先に確保する。
評価	「課長として回した」で終わる。	改善成果、育成、仕組み化の3軸で成果を確認する。

上司へ確認したい質問例

昇進面談での聞き方

「次の役割で期待されている成果を、会議や人員管理ではなく、半年後に何が変わっていれば成功と考えるか教えてください。その成果を出すために、自分が決めてよい範囲も確認したいです。」

この質問は、昇進を断るためではありません。 さんに必要なのは、責任の大きさではなく、責任と裁量が釣り合っているかの確認です。ここが明確になり、改善テーマを持てるなら、現職継続でも十分に仕事の手応えを取り戻せます。

現職を続ける場合の見直しサイン

- ・ 仕事の中に「自分で決めて改善できる時間」が戻ってきたか
- ・ 会議・説明・火消し以外に、半年後に残る成果物があるか
- ・ 部下を支えることと、部下の仕事を代わりに抱えることを分けられているか
- ・ 昇進後の役割が、今より裁量を増やすのか、単に責任を増やすのか

現職継続・転職・独立の3つをどう比べるか

結論 - 3 択ではなく「条件が満たせる場所」を選ぶ

さんの場合、「現職だから合わない」「独立だから自由で合う」と単純には分けられません。重要なのは、どの選択肢でも同じ4条件 - 裁量、改善余地、専門性、成果の手応え - が満たされるかです。

選択肢	合いやすい条件	注意点	確認する質問
現職継続	役割再設計が可能。改善プロジェクトを持てる。裁量が増える。	役職だけ上がり、調整業務がさらに増える。	「次の役割で自分が決められることは何か？」
知人会社へ転職	裁量の範囲が明確。役割が具体的。経営者と直接意思決定できる。	「自由そう」という期待だけで移る。年収減と役割範囲を曖昧にする。	「半年後に何を任せられ、何を变えてほしいのか？」
副業を本格化 / 独立	提供価値を標準化でき、売上の再現性と顧客獲得経路を検証できる。	自由を求めるあまり、営業・請求・顧客対応など別の調整仕事を過小評価する。	「自分が好きな仕事以外も含めて、この事業を回せるか？」

それぞれで重視する順番

現職継続 1. 裁量の増加 2. 改善テーマ 3. 会議・調整の削減 4. 評価基準	転職 1. 実際の権限 2. 役割の具体性 3. 上司 / 経営者との意思決定方法 4. 収入と安定性
独立 1. 売れる型 2. 継続顧客 / 新規導線 3. 固定費と生活余力 4. 一人で抱えない運用設計	共通 「今より自由か」ではなく、「責任と裁量がセットになっているか」で比べる。

年収が下がる選択をどう考えるか

相談文では住宅ローンとご家族があるため、ここは勢いで決めない方がよい部分です。占術で「何円まで下がってよい」とは決められません。現実面では、年収差ではなく、毎月の固定費・貯蓄余力・教育費等を含めた家計の安全ラインを別に数字で出し、その範囲内で裁量と満足度を比較するのが適切です。

さんは責任を理由に現状へ残り続けやすい一方、限界が来た時は逆に大きく変えたいくなる構造もあります。だからこそ、家計の安全ラインを先に数字で決めておくと、「怖いから残る」「嫌だから辞める」の両極を避けやすくなります。

PART 4 大きな決断で陥りやすい判断の偏り

1. 我慢できるため、見切りが遅くなる

太陽と土星、火星と土星の強い関係は、責任を背負って長く続ける力になります。その長所が行き過ぎると、「まだできる」「自分がやれば回る」と耐え続け、環境を変える判断が遅れます。

対策は、気分ではなく条件で撤退基準を決めることです。たとえば「役割交渉をしても裁量が増えない」「改善業務の時間が確保できない」「次の役職でも同じ調整比率が続く」など、先に観察項目を決めてください。

2. 正解を作り込んでから動こうとする

水星は山羊座・12ハウスで、冥王星とのスクエアもあります。思考を内側で深く掘り下げ、抜け漏れを減らす力として使えます。一方、転職・独立のように正解が存在しない問題では、調べるほど新しい論点が増え、判断基準そのものを増やしすぎることがあります。

判断のルール

100点の答えを作るのではなく、「今の選択より情報が増える小さな実験」を選ぶ。知人会社なら条件面談、副業なら有料顧客の再現性確認、現職なら役割再設計の90日テストです。

3. 外の選択肢へ期待を寄せすぎる時がある

木星と海王星のコンジャンクション、月と海王星・木星の緊張は、可能性や意味を広げて見る力と同時に、「別の場所なら今の違和感が全部解消する」という期待を寄せやすい側面があります。転職や独立を否定する材料ではなく、比較の時に条件確認を増やすべき理由です。

知人会社へ行く場合は、裁量という言葉を実体化してください。採用、人員配置、予算、工程変更、顧客対応など、何を本当に決められるのか。独立なら、好きな実務以外に営業・請求・顧客対応・管理がどの程度発生するのか。理想像を具体的な業務へ変換すると、判断がかなり安定します。

4. 「責任を果たすこと」と「残ること」を同一視しない

責任感が強い人ほど、「家族がいるから残る」「部下がいるから辞められない」と、責任そのものと現状維持を結びつけやすくなります。しかし責任を果たす方法は一つではありません。収入の安全ラインを作り、引継ぎを整え、段階移行することも責任の取り方です。

PART 5 仕事を再設計する具体策

最初にやること - 3 択を決める前に、現職を「検証可能な状態」にする

さんは、今すぐ退職の結論を出すより、まず現職の役割を一度再設計してみる価値があります。理由は、今の悩みが「会社そのもの」ではなく「役割の中身」から来ている可能性が高いからです。ここを試さずに転職すると、次の会社でも同じ種類の管理業務を選んでしまう恐れがあります。

今すぐ変えること	次の 1 回で試すこと	避けること
仕事を「調整 / 改善 / 実務 / 育成」に分け、実態を数字にする。	上司との面談で、昇進可否ではなく「半年後に何を変える責任か」を確認する。	疲れた日の勢いで退職・独立の最終結論を出す。

0～30 日 - 現在地を数字にする

- 1 週間の仕事を「会議・説明」「部下対応」「改善・設計」「自分しかできない実務」に分類する。
- 「任されているが決められない仕事」を書き出す。
- 日曜夜や出勤前の重さを 10 段階で記録し、どの週に悪化するかを仕事内容と照合する。
- 知人会社と副業について、期待ではなく実際の業務内容・権限・収入条件を書き出す。

30～90 日 - 現職の役割を一度作り直す

- 上司と「昇進するか」ではなく「次の役割で何を変えるか」を話す。
- 改善テーマを 1 つだけ正式に持ち、実装まで自分の責任範囲にする。
- 部下フォローのうち、判断基準を教えれば任せられるものを委譲する。
- 会議を削るより先に、「意思決定がない会議」を特定して参加方法を変える。
- 90 日後に、仕事の手応え・裁量・改善時間・出勤前の重さを再評価する。

同時並行で外部を試す

現職の再設計だけに賭ける必要はありません。知人会社は「転職する前提」ではなく、条件面談をして情報を増やす。副業は「独立する前提」ではなく、再現性を見る。さんに合うのは、大きな決断を小さな検証へ分解する方法です。

検証	最低限確認すること	結果の見方
知人会社	実際の役割、決定権、上司、評価指標、年収・福利厚生	「自由そう」ではなく、今より責任と裁量が一致するか。
副業	誰が何にお金を払うか、集客経路、継続率、作業時間	売上額だけでなく、同じ形を繰り返せるか。
現職	昇進後の成果定義、改善テーマ、委譲範囲	90 日で仕事の手応えが戻るか。

相手・環境との適合条件

合いやすい上司・会社

目的を示し、方法は任せる 細かい手順まで管理するより、「何を達成するか」を共有して裁量を渡す環境。	改善提案が意思決定につながる 聞くだけで終わらず、試行・実装まで進められる会社。
役割の境界が明確 誰が何を決めるかが曖昧でなく、責任の押し付け合いが少ない。	専門性を尊重する 役職が上がっても、現場・技術・業務の知見を使う余地がある。

難しくなりやすい環境

- ・ 責任だけを渡し、決定権は上が握る環境
- ・ 「空気を読んで調整すること」が成果の中心になる環境
- ・ 問題を発見しても、前例を理由に変えられない環境
- ・ 評価基準が曖昧で、人間関係の政治性が強い環境
- ・ 管理職になるほど専門性から完全に離れるキャリア設計

転職先で必ず聞く 5 問

1. このポジションが半年後に「成功した」と判断される状態は何ですか？
2. 自分だけで決めてよいことと、上長承認が必要なことを教えてください。
3. 改善提案を実行する場合、予算・人員・工程変更の権限はどこまでありますか？
4. このポジションで一番時間を使う仕事は、会議・人員管理・実務・改善のどれですか？
5. 前任者が苦労したこと、現在まだ解決していない問題は何ですか？

見極めのポイント

「裁量があります」という説明より、具体的な意思決定例が出てくる会社の方が、 さんには判断しやすい環境です。

PART 6 今後 2 年の仕事再設計 Timing

2年間の大きな流れ

2026年秋～2027年前半は「役割と責任の再設計」。2027年後半は「外部選択肢を現実を試す」。2028年は「条件を絞り込み、夏から働き方そのものを再編する」流れが強くなります。

全期間の背景 - 自主性を取り戻す10年の中にいる

四柱推命の大運では、2023年8月から2033年8月まで「比肩」の運が続いています。比肩は自主性・自己決定・同輩・競争・分配のテーマです。これだけで独立を意味するわけではありませんが、「自分の意思でどう働くか」を以前より強く問いやすい背景として読めます。

その上に、2026年は偏官（七殺）で外圧・競争・統制、2027年は正官で責任・制度・役割、2028年は偏印で学習・探索・独自視点が重なります。西洋占星術のTimingにも、責任・制約、拡張、再編が連続して出ています。

Phase 1 2026年9月～2027年4月 - 役割を決め直す

現在地は、「このまま上へ行くのか」を感情だけで決める時期というより、役割の条件を具体化する時期です。2026年9月28日～10月22日は木星がMCヘスクエアとなり、仕事上の拡張・学習テーマが社会的役割へ強く触れます。昇進、役割拡大、外部の話など「選択肢が大きく見える」時ほど、仕事内容の具体化が重要です。

2027年2～3月は、同じ木星-MCの流れが再び強まり、土星が天王星・金星・太陽へ続けて作用します。責任と変化を両立させる課題が前面化しやすい帯です。ここでは、現職の役割交渉や昇進条件の確認を終え、外部の選択肢も数字で比較できる状態にしておくのがよいでしょう。

この時期に進めること

役割の棚卸し / 上司との条件確認 / 知人会社との条件面談 / 副業の収益構造の整理。退職日を先に決めるより、比較できる材料を増やす。

Phase 2 2027年5月～7月 - 負荷テストと現実確認

2027年5月末～7月は、土星が水星とASCヘスクエアになります。責任・制約が、思考・コミュニケーションと自分の立ち位置にかかりやすい時期です。同時に6月には木星-MCの3回目のスクエアがあり、広げたい動きも残ります。

「もっと動きたい」と「現実条件を整えなければ」が同時にしやすいので、疲れている日に最終結論を出すより、条件の詰めを使う方がよい時期です。役割、年収、働く時間、家族の生活、転職後の責任範囲を具体的に並べ、曖昧な部分を減らしてください。

2027年後半 - 外へ試しに行く

Phase 3 2027年7月～2028年1月 - 実地検証に向く

2027年7月末から8月は、木星が海王星・冥王星・木星へ調和的に作用し、9月後半～10月には火星・天王星・金星・土星へ連続して動きます。拡張・学習のテーマが複数の機能へ広がるため、情報収集だけでなく「実際に試す」価値が高い時期です。

ただし9月～10月は土星がASC・水星へ再びスクエアとなるため、拡張だけではありません。面談、交渉、契約条件、業務範囲の確認まで含めて初めて前進になります。勢いで広げるより、「増やした選択肢を現実条件でふるいにかける」使い方が合います。

特に2027年10月25日～11月17日は木星-MCセクスタイル、11月20日以降は木星が水星・ASCヘトラインとなります。転職活動、外部との交渉、副業の販売テスト、役割変更の具体案を人へ伝えるなど、外へ働きかける動きと相性のよい帯です。

この期間の行動イメージ

時期	進めたいこと	急がないこと
2027年7～8月	副業の有料テスト、知人会社の業務体験・詳細面談、必要スキルの補強	「可能性がある」だけで退職を決めること
2027年9～10月	条件交渉、役割・権限・評価基準の詰め、家庭の数字確認	負荷が高い日に感情で白黒を決めること
2027年11～12月	応募・提案・契約検討、外部とのコミュニケーションを増やす	選択肢を増やしすぎて比較不能にすること

2027年の四柱推命側 - 「責任・役割」を正式に扱う年

2027年の流年は正官です。正官は責任・制度・役割・規律のテーマ。これは「昇進する年」という意味ではありません。むしろ、どの組織で、どの立場で、どこまで責任を持つのかを正式に定義する年として読むと、今回の相談とよく噛み合います。

2028年 - 働き方そのものを再編する

Phase 4 2028年2月～5月 - 最終条件を絞り込む

2028年2～3月は、木星がASC・水星ヘトラインし、同時に土星が水星・ASCヘスクエアになります。前向きな話が進みやすい一方で、契約・責任・時間・生活条件の現実確認も強く求められる組み合わせです。

3月25日前後には木星-MC セクスタイルが再び正確になります。仕事上の方向を外へ示すには良い流れですが、4月後半～5月は土星-冥王星オポジションなど責任・再編の重いテーマも入ります。ここでは「どの選択肢を捨てるか」「新しい働き方を維持する仕組みはあるか」を決める段階です。

Phase 5 2028年6月～9月 - 2年間で最も大きな再編帯

2028年6月14日～7月16日は木星-MC セクスタイルの3回目、6月22日からは天王星-天王星オポジションの再編テーマが入り、7月21日に正確となります。天王星のテーマは自律・刷新・急な変更、今回の Timing では「change_reorganization」として計算されています。

ここは「必ず転職する時期」ではありません。ただし、2年間の中では働き方・役割・所属・仕事のやり方を大きく組み替える選択を現実化しやすい山です。2026年秋から準備を続けていれば、2028年夏は勢いではなく、検証済みの選択肢へ移る時期として使えます。

四柱推命では2028年2月から偏印の流年へ入ります。偏印は学習・探索・独自視点のテーマです。既存のルートをそのまま延長するより、新しい知識ややり方を取り入れる流れと、Western 側の再編テーマが補完します。

2028年8～9月 - 広げすぎに注意

8月後半から9月は木星が海王星・木星ヘスクエアになります。可能性を大きく見やすい一方、条件を広げすぎると焦点がぼやけます。新しい仕事を始める場合でも、「本業・副業・新規案件を全部同時に最大化する」より、中心軸を一つ決めてから広げる方が さんには合います。

2年間のタイミング結論

2026年秋～2027年前半に「役割の再設計」、2027年後半に「外部の実地検証」、2028年前半に「条件の絞り込み」、2028年夏に「大きな再編」。この順番なら、勢いではなく検証を積み重ねて動けます。

PART 7 5つの質問への最終回答

1. 現在の仕事で消耗しやすい理由と、本来力を出しやすい働き方は？

消耗の中心は「責任が重いこと」ではなく、「責任に対して裁量・改善・実務の手応えが少ないこと」です。 さんは、役割を引き受けて長くやり切れる一方、自分で仕組みを変えられない状態が続くと圧迫感が強くなります。力を出しやすいのは、責任と決定権が一致し、改善を実装でき、成果の因果が見える働き方です。

2. 管理職として続ける場合に変わるべき役割・働き方は？

「人を回す管理職」から「仕組みを変える管理職」へ寄せることです。意思決定範囲を明確にし、改善テーマを正式に持ち、部下フォローを抱え込みから委譲へ変える。会議と説明だけで一日が埋まらない設計が必要です。昇進するなら、役職名より「半年後に何を変える責任を持つのか」を確認してください。

3. 転職・独立・現職継続で重視すべき条件は？

共通条件は、裁量・改善余地・専門性・成果の手応えです。現職では役割再設計が可能か、転職では「裁量」の具体的な決定権があるか、独立では好きな仕事以外も含めて事業運営が再現可能かを確認してください。年収差は家計の安全ラインを別に数字で決めてから比較するのが現実的です。

4. 大きな決断で陥りやすい判断の偏りは？

一つ目は我慢できるため見切りが遅くなること。二つ目は正解を作り込んでから動こうとして検討が長くなること。三つ目は外の選択肢へ「今の問題が全部解消する」期待を乗せることです。対策は、退職や独立を一発勝負にせず、小さな検証へ分解することです。

5. 今後2年で、どの時期に何を進めるとよい？

2026年秋～2027年前半は現職の役割交渉と外部条件の収集。2027年後半は面談・副業テスト・交渉など実地検証。2028年2～5月は契約・生活条件を絞り込み、2028年6～9月は働き方そのものを大きく再編する選択を具体化しやすい時期です。

PART 8

さんに持ち帰ってほしいこと

鑑定の要点

さんは「任されるほど強い人」です。ただし、任されるだけでは長く続きません。責任と一緒に、判断・改善・実装まで持てること。これが、今後の仕事を選ぶ一番の基準です。

最重要3点

1 先に辞めるか決めない まず現職の役割を90日だけ再設計し、「会社の問題」か「役割の問題」かを分ける。	2 外部は小さく試す 知人会社は条件面談、副業は有料テスト。大きな決断の前に、比較できる現実データを増やす。
3 2028年夏をゴール候補にする 今から準備を積み、2028年夏に「残る / 移る / 独立を増やす」を実行できる状態を作る。	判断基準 責任と裁量がセットか。改善を実装できるか。自分の仕事は何を良くしたか見えるか。

迷った時に読み返すポイント

さんが迷った時、「今の会社が好きか嫌いか」ではなく、「この役割の中で、自分が決めて変えられることはあるか」と問い直してください。会社に残っても、その答えがYES なら働き方はかなり変えられます。転職しても、その答えがNO なら同じ消耗を繰り返します。

独立も同じです。自由という言葉だけで選ばず、自分が価値を作る仕事にどれだけ時間を使え、どれだけ運営負担を仕組み化できるかを見る。 さんに必要なのは「所属の自由」より、「仕事を動かせる自由」です。

今回の鑑定を踏まえて、次に見る価値が高いテーマ

今回の鑑定だけで「どう組み替えるか」は十分に答えています。そのうえで、実際に知人会社の職務条件が具体化した時は、現職と転職先を「裁量・責任・仕事内容・収入・時間」の5項目で並べた意思決定シートを作ると、今回の鑑定を現実の選択へ落とし込みやすくなります。

APPENDIX 今回の算出根拠一覧



西洋占星術 - 今回本文で重視した計算結果

項目	計算済み結果
ASC	山羊座 25°30'
MC	蠍座 20°58'
太陽	水瓶座 16°14' / 1 ハウス
月	魚座 28°23' / 2 ハウス
水星	山羊座 25°22' / 12 ハウス
火星	蠍座 12°26' / 9 ハウス
土星	蠍座 16°04' / 9 ハウス
天王星	射手座 12°48' / 11 ハウス

主要アスペクト

アスペクト	orb	本文での主な使い方
太陽 - 土星 スクエア	0.16°	主体性と責任・制約の摩擦 / 長期的構築力
金星 - 火星 セクスタイル	1.16°	価値と行動の連携（補助）
木星 - 冥王星 セクスタイル	1.40°	拡張と深い再編の連携（補助）

アスペクト	orb	本文での主な使い方
月 - 海王星 スクエア	2.18°	感情・安心と理想化 / 境界の緊張（補助）
太陽 - 天王星 セクスタイル	3.43°	主体性と刷新・独自性の建設的連携
火星 - 土星 コンジャンクション	3.65°	推進力と制御・責任の密着 / 持久力と圧迫感
太陽 - 火星 スクエア	3.81°	自己方向と行動・主張の摩擦
水星 - 冥王星 スクエア	6.76°	深い思考・調査と、固定化・強度の緊張（補助）

四柱推命 - 確定済み構造

項目	計算済み結果
四柱	甲子 / 丙寅 / 庚午 / 己卯
日主	庚（金・陽）
月令	寅 / 主気 甲 = 偏財
身強身弱	中和（balanced）
格局	偏財格（主気透干）
格局用神	甲 / 木 / 偏財
主な顕在十神	年干 偏財 / 月干 偏官（七殺） / 時干 印綬
主な関係	甲-己の干合、子-午の冲、子-卯の刑。部分三合・部分三会は合化成立とは扱わない。

四柱推命では、偏財を「外部資源・流動的交換」、偏官（七殺）を「外圧・競争・統制」、印綬を「学習・支援・蓄積」として構造の中で読みました。格局名だけから職業や成功を断定していません。

姓名判断 - 補助テーマ

五格	数	固定辞書テーマ	今回の扱い
天格	8	勤勉・堅実	背景
人格	6	人望・援助	Core 補助
地格	17	積極・前進	補助
外格	19	才気・鍛錬	課題・調整テーマ
総格	25	才知・個性	補助

三才は「金・土・金」まで計算されていますが、総合吉凶は確定されていないため、本文の結論には使
用していません。

APPENDIX 時期鑑定の算出根拠

四柱推命の期間背景

期間	計算結果	中立テーマ
2023/08～2033/08	大運 庚午 / 比肩	自主性・自己決定・同輩・競争・分配
2026 年	流年 丙午 / 偏官（七殺）	責任・外圧・競争・統制
2027 年	流年 丁未 / 正官	責任・制度・役割・規律
2028 年	流年 戊申 / 偏印	学習・支援・探索・独自視点

本文で使用した主要 Western Timing

計算ウィンドウ	イベント	exact	テーマ
2026/09/28～10/22	木星 - MC スクエア	10/09	拡張・学習 / 社会的役割
2027/02/04～04/12	木星 - MC / 土星 - 太陽	02/19・03/27	役割拡大と責任構造の再設定
2027/05/20～07/20	木星 - MC / 土星 - 水星・ASC	06/05～06/17	拡張と現実条件の同時確認
2027/07/19～08/21	木星 - 海王星・冥王星・木星	07/29～08/12	学習・視野拡大・再編の検討
2027/09/13～10/31	木星群 / 土星 - 水星・ASC	09/22～10/10	実地検証と条件の絞り込み
2027/10/25～2028/01/10	木星 - MC・水星・ASC	11/05～12/07	外部交渉・伝達・社会的展開
2028/01/14～03/24	木星 - ASC・水星 / 土星 - 水星・ASC	02/17～03/07	前進と責任条件の同時調整
2028/03/10～05/28	木星 - MC / 土星 - 冥王星・木星ほか	03/25～05/11	方向確定と長期構造の見直し
2028/06/14～07/16	木星 - MC セクスタイル	07/02	仕事上の拡張・学習
2028/06/22～09/24	天王星 - 天王星 オポジション	07/21	変化・再編
2028/08/17～09/20	木星 - 海王星 / 木星 スクエア	08/27・09/10	広げすぎの調整・焦点確認

本人申告 MBTI の扱い

本人申告は ISTJ-A です。MBTI は 4 つ目の占術として加点せず、西洋占星術・四柱推命から作った人物像
を、裁量・対人密度・実務比率・改善余地・仕事の完成感といった職場条件へ翻訳する補助として使い
ました。