

企業の人材育成に革命が起こります！

学校での人間力教育に革命が起こります！

4つのカリキュラム

(企業向け)

1. 業績向上の鍵となる！魅力づくりと差別化の方法
2. 組織を内部から変える、人材育成プログラム
3. ランチェスター戦略で、勝ち抜く組織へ

(学校向け)

4. お役立ち行動モデル（3つの力で、魅力的な子を育てる）

『魅力的な企業、魅力的な人材、魅力的な子ども』という存在になる【真面目な魅力理論（お役立ち行動モデル）】

魅力的になり、選ばれる存在としての理論がここにあります。

企業の人材育成に革命が起こります！

真面目な魅力理論

業績向上の鍵となる！ 魅力づくりと差別化の方法

価値を届け、価値で選ばれる魅力的な企業へ！

同時に、魅力的な人材育成も実現する！

- コト視点の価値づくり
- 他社と差別化される“選ばれる理由”の生み方
- 魅力を生み出す！魅力的な人材と組織の作り方

なぜ今「魅力づくりと差別化」なのか？

企業を取り巻く環境と現場で起きている課題

市場の変化

供給過多の時代へ。

商品・サービスは差がつきにくくなり、お客様は「他社との違い」をもとに選ぶようになっています。

結果として…

「価格競争」

「人材の疲弊」

「選ばれない不安」

…という負のスパイラルに陥る企業が増えています。

01

「選ばれる理由」が曖昧

自社の強み・差別化の価値が言語化されておらず、お客様にも社員にも伝わっていない。

02

価値ある体験を届けられない

商品・サービスは良いはずなのに、お客様の心が動く価値の伝え方ができていない。

03

値引き・価格競争に流される

魅力で選ばれず、結局は価格で比較され、利益率が下がり続ける。

04

人材が魅力を生み出せない

スキル教育はしていても、お役立ちマインドの土台が育っていない。

多くの企業が陥る「差別化」の落とし穴

“他社と違うこと”と“価値となる魅力がある”は別物です

差別化とは“異なること”ではなく、“**お客様にとって価値となる魅力がある**”こと。

× よくある差別化（異質化）

- 他社と違う機能を増やす
- 値引き・価格を下げる
- サービスメニューを増やす
- “他社にないもの”を探し続ける
- 見せ方・キャッチコピーを工夫

→ お客様の心は動かず、価格競争に巻き込まれる

◎ 魅力ある差別化（価値づくり）

- お客様が感じる“価値”を起点にする
- 「価値ある体験」で選ばれる理由をつくる
- 商品×人材の両軸で魅力を高める
- お客様の感情が動く接点を設計する
- “選ばれ続ける仕組み”を組織に定着

→ お客様の心が動く、価値で選ばれる

真面目な魅力理論とは？

魅力で選ばれる企業をつくる、3つの体系

商品・サービスでも、人でも、組織でも——。「魅力」を感覚ではなく、再現できる理論として体系化したもの。

01

魅力づくりの方法

コト視点の価値づくり

お客様にとって「価値ある体験（コト）」を意図的に設計する思考技術。商品・サービスの価値と人の価値、両軸で“選ばれる理由”を生み出します。

02

成果を生み出す人材

火種人材 2つの姿勢×3つの考え方

業績を上げ続ける根本姿勢と考え方。価値を成果に変え、組織に好ましい影響を広げる“火種”となる人材を育てます。

03

強い組織のつくり方

チームワーク5つのポイント リーダーシップ4つのポイント

強力なチームワークを構築し、リーダーシップを発揮するためのポイント。組織の生産性とまとまりを高め、定着させる仕組み化までを支援します。

コア理論：魅力 = 相手に届く価値

“価値”が人の心を動かし、“魅力”が選ばれる理由になる

魅力 = 相手に届く 価値

01

欲求

人が「望み・求める」こと

02

価値

欲求を満たす・より良くするもの

03

感情が動く

良さそう・楽しそう・ワクワク

04

行動・購買

購入・継続利用・ファン化

💡 **感情が動く前に「価値の認識」がある。** だから価値づくりを意図的に設計することで、お客様の心を動かせる。

コト視点の価値づくりとは、人が体験する出来事（コト）を「**価値ある体験**」にすること。

人生はコトの積み重ね。お客様や周囲の人の『コト』を価値で喜びに変えるのが、私たちの目指す価値づくりです。

魅力を生み出す“価値の2軸”

「商品・サービスの価値」×「人の価値」で選ばれ続ける

魅力的な企業は、商品の魅力と人の魅力を**両輪で高めている**。どちらか一方では“選ばれ続ける”ことはできません。

01 商品・サービスの軸

『機能・性能』を通じてお客様のベネフィットを満たす

判断軸：

お客様の「損 / 得」感覚で相対的に評価される

求めることを満たす可能性に価値を感じる：ベネフィットの例

- 便利性・問題解決・あったらいいな
- お得な情報・自分に合う情報
- 新しいものへの興味・必需品
- 楽しさの実現・楽しみ方が増える
- 気晴らしになる・趣味が広がる

02 人としての軸

根本欲求と人の本質的要素を満たす

判断軸：

お客様の「好き / 嫌い」感覚で判断される

求めることを満たす可能性に価値を感じる：根本欲求の例

- 受け入れられている・見てくれている
- 分かってくれている・気にしてくれる
- 興味を持ってくれる・認めてくれる
- 大事にしてくれる・大切にしてくれる
- 味方でいてくれる・支えてくれる

差別化価値を生み出す「3つの視点」

“他社にない魅力”は、認知・気付きの設計から生まれる

お客様に選ばれるための差別化価値は、レベル2・レベル3にこそ眠っている。意図的に発見し、届けることが「魅力ある違い」になります。



LEVEL 1

認知価値

お客様がすでに認知している価値

「機能」「性能」「サービス内容」など、他社も同じように打ち出している価値。価格や数値で比較されやすく、差別化されにくい領域。



LEVEL 2

認知不表現価値

認知されているが、表現されていない価値

お客様も内心では気付いているが表現していない価値。「ここまでやってくれるんだ」「そこまで考えてたんだ」「気付いてくれた」という喜びが生まれる、差別化の第一歩。



LEVEL 3

未認知不表現価値

お客様もまだ気付いていない価値

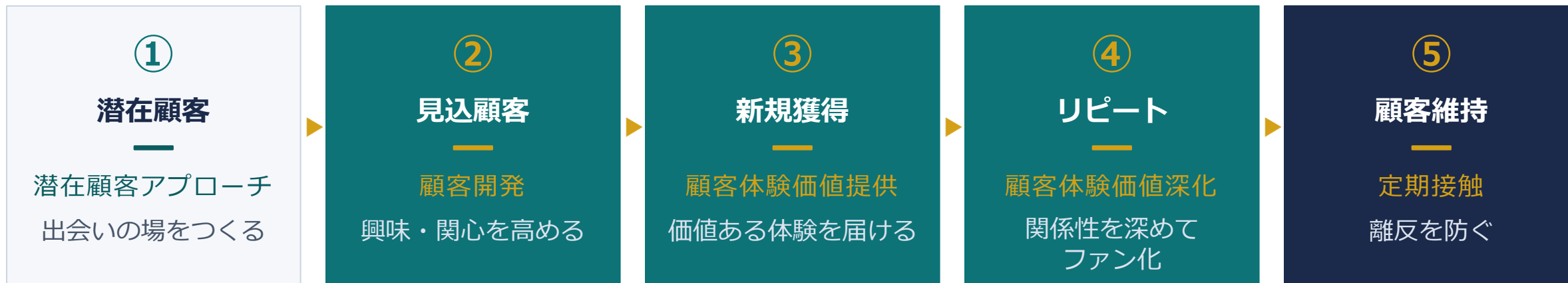
気付かされて初めて「ここまでやるのか!」「そんなものがあつたんだ!」「そうだったんだ!」と感動レベルの差別化価値になる領域。他社が真似できない“選ばれ続ける魅力”の源泉。

💡 Level2 と Level3 の価値こそが、お客様に選ばれる“差別化価値”になります。

選ばれ続ける「増客プロセス」設計

見込客から熱烈ファンまで、価値視点で関係性を深化

価値づくりは、単発の施策ではなく“お客様との関係を深める一連のプロセス”として設計します。



各段階で「コト視点の価値」を設計する

5つのつながり

お客様の価値体験を5つのつながりで設計

価値交換 / 価値付加

リピートと付加価値の仕掛け

増客プロセス×戦略シナリオ

選ばれるための一貫した流れを作る

研修プログラム構成

魅力づくり×差別化を組織に定着させる体系カリキュラム

01

コト視点の価値づくり

180分 × 6 ~ 10回

- 商売の目的・経世済民の理解
- 価値の2軸/プラス・マイナス価値
- 価値づくり4ステップ思考技術
- 増客プロセス設計
- お客様体験ストーリー
- 戦略シナリオ
- 心の矢印・即効技

02

火種人材 2つの姿勢×3つの考え方

180分 × 2回~4回

- 良い取組み姿勢と悪い取組み姿勢
- 資質の身につけ方・悪習慣の防ぎ方
- 3つの良い考え方/3つの悪い考え方
- 考え方が生み出す思考と行動
- 演習（自己診断+ロールプレイ）

03

チームワーク5つのポイント リーダーシップ4つのポイント

180分 × 2回~4回

- チームワーク5つのポイント・演習
- リーダーシップ4つのポイント・演習
- 資質や能力の身につけ方
- 組織に定着させる仕組み化の方法
- 現場での実装プラン作成

※ 各カリキュラムの実施時間や回数はカスタマイズ対応可能です。（単発セミナーも実施しております）

導入企業で生まれている効果

企業の魅力づくりと魅力的な人材育成が組織にもたらす変化

“

営業・販売

提案方法を変えただけで、それまで売れなかった商品が売れるようになった。増客プロセスでボトルネックも明確になった。

— 小売業 / 営業マネージャー

“

顧客接点

スタッフの会話で商品のファンになってくれるお客様が増えた。お気に入りの店員を指名するお客様も。

— サービス業 / 店舗責任者

“

組織風土

組織に人を喜ばせる風土ができた。社内の他部署が協力的になり、仕事の効率が大幅に向上した。

— 製造業 / 人事部長

“

リーダーシップ

上司と部下の双方に信頼関係が生まれ、組織の協力関係と目標達成率が向上。前向きな提案が増えて社内が活発になった。

— IT企業 / 部門長

※ 上記以外にも、業績向上、優秀な人材のさらなる成長、伸び悩んでいた人材の成長加速など多数の声をいただいています。

リスペクトマインドが選ばれる理由

他にはない、6つの強み

01

出発点から変える根本アプローチ

スキル教育の前に「魅力づくりの出発点」を整える。持続的な変化と成果が生まれます。

02

哲学×マーケティング×心理学の融合

競争戦略・東西の哲学・心理学を統合した独自の理論体系で、本質的な深みと再現性を両立。

03

仕事×人生に応用できる普遍性

ビジネスだけでなく、日常・家族・職場の人間関係まで活用できる、再現性の高いメソッド。

04

短期間で成果が出る実績

導入企業では研修直後から成果が報告。「もっと早く知りたかった」の声が多数。

05

人材育成のスピードを加速

全カリキュラムに、仕組み化と習慣化の方法をセットで実装。組織への定着が早い。

06

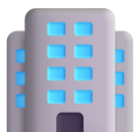
代表自身が実践者・経営者

代表 武内臣介が現場で実践してきた内容を体系化。現場感覚と経営視点を両立した研修。

提供サービスのご案内

貴社の課題に応じてカスタマイズ可能なメニュー（単発セミナーも開催可能）

標準プラン



企業研修（集合型）

180分×10～14回の集合研修。
『真面目な魅力理論』の理論習得から実践ワークまでを体系的に学ぶ。管理職／全社員向け。

180分×10回～14回（月2回）
／回数カスタマイズ可

カスタム



コンサルティング&研修

貴社の現状を診断し、組織の価値文化定着に向けた中長期支援。研修と並行して実施するハイブリッド型。

1回180分／月2回訪問（基本）

育成強化



マネージャー育成

コト視点の価値づくり・火種人材・チームワーク／リーダーシップを実践技術として習得。組織を内側から変える。

180分×10回～14回（月2回）
／時間・回数カスタマイズ可

即効性



営業・販促力強化

増客プロセス設計・お客様体験ストーリー・コト視点の価値づくり4ステップ思考技術で、価値提案力を高めお客様の心を動かすスタイルを確立。

180分×10回（月2回）／進め方はカスタマイズ前提

NEXT STEP

まずは無料相談から はじめましょう

貴社の課題と目指す姿をお聞かせください。最適なプランをご提案します。

会社名	リスペクトマインド株式会社
代表	代表取締役 武内 臣介
サービス	企業研修 / コンサルティング / 人材育成
所在地	〒333-0855 埼玉県川口市芝西1-19-6

WEB

<https://respect-mind.com>

お問い合わせフォーム ↓

<https://respect-mind.com/otoiawase/>

価値を届け、価値で選ばれる魅力的な企業へ。

組織を内側から変える、 人材育成プログラム。

企業の人材育成に革命が起こります！

壱 火種人材 2つの姿勢と3つの考え方

弐 チームワーク 5つのポイント

参 リーダーシップ 4つのポイント

業績を上げ、組織を内部から変えていく人材を育てる。

強力なチームワークを構築し、好ましい影響を広げるリーダーシップを発揮する。

真面目な魅力理論 (成果を生む人材育成編)

組織の成果は、
人材の姿勢と考え方で決まる。

どんなに優れた知識や技術があっても、それを使う人材の姿勢と考え方が間違っていれば、知識と技術は活かされません。本資料では、業績と組織を同時に変える人材育成の本質をお伝えします。

成果を生む
火種人材

結束する
チームワーク

全員が発揮
リーダーシップ

組織のパフォーマンスは、 人材タイプの構成比で決まる。

どんなに知識や技術を学んでも、人材の姿勢と考え方が間違っていれば成果にはつながりません。



だからこそ、火種型を増やす育成が組織変革の鍵になる

火種型・自燃型が多いほど組織のパフォーマンスは上がり、消化型・不燃型が多いと下がる。可燃型（6割）は多い方の影響を受けるため、好ましい影響を広げる火種型を増やすことで組織全体の空気が変わります。

業績と組織を、同時に変える。

「成果を生む人材」と「強い組織」—— 2つの柱で、企業を内側から変革します。

壱 ONE

火種人材

2つの姿勢 × 3つの考え方

業績を上げ、組織を内部から変えていく人材を育てる。

- ✓ 本質を捉え成果を生む 2つの姿勢
- ✓ 人としての正しい在り方と魅力を生む 3つの考え方
- ✓ 問題発見力・問題解決力・未来創造力・主体性
- ✓ 好ましい影響を広げる人材へ

弐 TWO

チームワーク & リーダーシップ

5つのポイント × 4つのポイント

強力な協力体制を築き、全員が好ましい影響を発揮する。

- ✓ 強力な協力体制を築く 5つのポイント
- ✓ 全員が発揮する 4つのポイント
- ✓ 正しい仕事の仕方が組織に定着
- ✓ 組織としての「決め事」で全員が成長

※ 火種人材の姿勢と考え方が土台となることで、自然とチームワークとリーダーシップが高まっていきます。

火種人材とは、 自ら燃え、周囲の心にも火をつける人。

業績を上げ続け、組織を内部から変えていく人材。価値を成果に変え、組織に好ましい影響を広げる「火種」になります。知識や技術がどれだけあっても、それを使う人材の姿勢と考え方が間違っていれば活かされません。土台こそが鍵です。

◎ 好ましい影響を広げる人材

頼りになる魅力的な人材は、好ましい影響を広げて魅力を高め続ける

自分事（自己責任）

積極的になる

主体的になる

反省して再挑戦

活動的

活気が生まれる

素直と謙虚

相談される

× 問題を増やしていく「悪影響人罪」

利己主義を軸にしている人材は、魅力とは真逆の存在になっている

他人事（他者責任）

ふてくされる

やらされ感

嘘つき

不平不満

イライラ

いじける

文句ばかり

成果を生む人材の、 2つの根本姿勢。

姿勢が変われば、思考が変わる。思考が変われば、行動と結果が変わります。

01 姿勢 自分事（自己責任）

◎ 好ましい姿勢として実践すると

何事も自分事と捉え、目標達成と問題解決の思考が働き続ける。自然と責任感と積極性が高まり、何事も受け入れる器量が大きくなる。

✕ 好ましくない姿勢「他人事（他者責任）」では

自分には関係ないとなり、思考が停止。問題解決の姿勢が失われ、上手いかわらないと人のせいにしても何も解決しない。

02 姿勢 自己決意（すっきり感）

◎ 好ましい姿勢として実践すると

何事も自己決意をして「やるしかない」と気持ちを切り替えるのですっきりして積極的になる。自己の能力を自然と引き出し、行動スピードと質が同時に高まる。

✕ 好ましくない姿勢「他者強制（やらされ感）」では

嫌々やると生産性が下がりミスも多発。不平不満や愚痴・自己正当化の言い訳や悪口など負の連鎖が起こる。

💡 たった2つの姿勢の習慣化が、未来を切り拓く可能性を高めます。

魅力を高め続ける、 3つの考え方。

人の本質的要素に光を当て、自己と周囲、そして未来に好ましい状態を生み出す考え方です。

01

◎ 好ましい考え方 感謝（素直な心）

X 逆の考え方 当たり前（傲慢な心）

人の本質的要素を発揮させる土台。素直と謙虚な心が、優しさ・思いやり・勇気・前向きさを引き出し、人として好ましい心の状態を生む。

X 傲慢な心は不平不満や怒りを生み、敬う心が失われ、学ぶことや反省もしなくなる。

02

◎ 好ましい考え方 利他（お役立ち）

X 逆の考え方 利己（利己欲に囚われる）

自らを通じたお役立ちで他者の喜びを生み、他者の喜びが自分の内側の喜びとなり、その力が組織も人生も好ましい方向へ導いていく。

X 自分の欲のみ優先する考え方は、迷惑行為や優越感への執着を生み、人生をダメにする。

03

◎ 好ましい考え方 植福（価値行動）

X 逆の考え方 植禍（迷惑行動）

日常の一つひとつの行動で「福」を植える。自己の魅力だけでなく、周囲や世の中にも好ましい影響を広げ続ける考え方。

X ルールや約束を守らない、悪影響を広げる自己中行動が加速し、自分の価値を下げる。

💡 2つの姿勢 × 3つの考え方が、組織で好ましい影響を広げる人材の決め事になります。

人と人が力を合わせれば、
一人ではできないことが、できるようになる。

One for all, all for one.

一人はみんなのために、みんなは一人のために。

チームワークとは

目的・目標を達成していくために、自己の強みで他者をサポートし、お互いの弱みをカバーし合いながら、一人では果たせない成果を生み出すための、相互関係による協力体制。

自分の力を高め続ける努力 × 仲間をサポートする両輪が必要。

「統率者」と「リーダー」の違い

組織や集団に必要なのは ⇒ **統率者**

(管理者・マネージャー) 組織を機能させる役割。

チームに必要なのは ⇒ **リーダー**


(リードする人・導く人) チームとして力を発揮するための役割。

★ **リーダーシップは「全員」が発揮するもの。**

※ 火種人材の2つの姿勢と3つの考え方が土台になることで、自然とチームワークとリーダーシップが高まります。

強い組織を生む、 チームワーク5つのポイント。

「なんとなく」では生まれない。明確な5つのポイントで意図的に協力体制を構築します。

1 POINT	2 POINT	3 POINT	4 POINT	5 POINT
目的・目標の共有	相手を知り 自分を知ってもらう	120 : 120 の仕事	お互いへのお役立ち	プラス1の行動
同じ目的と目標に向かって進むために発揮するもの。共有し続けないと、人は本来の目的を忘れ、個人の目的に向かいバラバラになる。	相互サポートには「知ること」が大前提。仲間が何をどんなレベル・ペースでやっているか、性格を知り、自分も知ってもらう。	就業時間の8割で自分の仕事の100をやり、残り2割で仲間のサポートとして20を実施。工夫と努力が自分の能力を高める。	チームワークを強化する軸はお役立ち。仲間への価値提供で生み出される成果が高まる。「自分さえ良ければ」では簡単に崩壊する。	サポートに「もう一つ何か価値提供できないか」を加える。挨拶+一声掛けのように、プラス1が人の成長と魅力を高め続ける。
 火種人材の姿勢と考え方が土台となることで、自然とチームワークが高まっていきます。				

全員が発揮する、 リーダーシップ4つのポイント。

リーダーシップは肩書ではなく、立場に関係なく全員が発揮するもの。まず「自分自身」に発揮します。

POINT

1

率先垂範

正しい手本を見せ、その行動を先に実践して率いて浸透させる。「言行一致」で自分を律する、自分自身へのリーダーシップにもなる。

KEYWORD 自省・言行一致・主体性

POINT

2

当事者意識（参加意識）

「自分事（自己責任）」が前提。知らないことは「教えてください」と関わり、自分の役割でなくても「どうなっていますか」と関わる。

KEYWORD 自分事・関わる・関心

POINT

3

目的・目標の確認

自ら確認し続ける。邪な自己中の欲に流されず、目的と目標を忘れないように「確認、確認、確認をしてブレない」ことが重要。

KEYWORD ブレない・軸・一貫性

POINT

4

みんな幸せ（やりがい）

「このリーダーになら」と思われる存在を目指す。お役立ちを軸に、仲間の存在欲求（愛され・褒められ・認められ・必要とされる）を満たす。

KEYWORD 存在欲求・お役立ち・信頼

★ 自分に対して発揮するリーダーシップは、自然と周囲へも発揮するものになります。

プログラム構成と、進め方。

座学 → 演習 → 現場での実践 → 次回フィードバック を繰り返し、定着まで支援します。

壹

火種人材 2つの姿勢と3つの考え方

180分 × 2回

- 2つの姿勢の理解と演習
- 3つの考え方の理解と演習
- 好ましい姿勢・考え方が生む思考と行動
- 好ましくない姿勢・考え方が生む思考と行動
- 組織での「決め事」化と共有

弐

チームワーク5のポイント
& リーダーシップ4つのポイント

180分 × 2回

- チームワーク5つのポイントの理解と演習
- リーダーシップ4つのポイントの理解と演習
- 資質・能力の身につけ方
- 組織に定着させる仕組み化の方法
- 現場での実装プラン作成

導入ステップ

① 無料相談・ヒアリング



② 課題診断・カスタマイズ設計



③ 研修実施（月2回ペース）



④ 定着フォロー・効果確認

※ 各カリキュラムの実施時間や回数は貴社課題に応じてカスタマイズ可能です。

価値を届け、価値で選ばれる魅力的な企業へ。

研修後、組織はこう変わります。

導入企業から最も多く寄せられる声と、火種人材育成・チームワーク&リーダーシップが組織にもたらす変化です。

“

営業・販売

自分の役割だけでなく、他者の役割に対しても改善案が活発に出るようになり、改善スピードと行動スピードが上がった。

— 接客業 / 営業部長

“

部門横断

他部門との協力や連携が強化されて、他部門の効率向上に向けて自部門の仕事の仕方や改善をするようになった。

— 製造業 / 人事部長

“

組織風土

組織に人を喜ばせる風土ができた。社内が明るくなり、仕事のコミュニケーションも増えて効率が大幅に向上した。

— サービス業 / 店長

“

リーダーシップ

上司が部下から慕われるようになり、チームの目標達成率が向上。前向きな提案が増えて社内が活発になった。

— 清掃業 / 部長

上記以外にも、業績向上、優秀人材のさらなる成長、伸び悩んでいた人材の成長加速など、多数の声をいただいています。

NEXT STEP

まずは、 無料相談から。

貴社の課題と目指す姿をお聞かせください。
火種人材育成・チームワーク・リーダーシップを軸に、
最適なプランを設計してご提案します。

人の価値は、どれだけ人のために生きているかにある。

— 佐藤一斎『言志四録』

Contact Information

お問い合わせ

会社名 リスペクトマインド株式会社

代表 代表取締役 武内 臣介

サービス 企業研修 / コンサルティング / 人材育成

所在地 〒333-0855 埼玉県川口市芝西1-19-6

WEB SITE

<https://respect-mind.com>

お問い合わせフォーム ↓

<https://respect-mind.com/otoiawase/>

価値を届け、価値で選ばれる魅力的な企業へ。

リスペクトマインド株式会社



*Lanchester
Strategy*

中小企業のための

**勝ち抜く
競争戦略**

Respect Mind Co., Ltd.

企業向け 研修・コンサルティング

提案資料

ランチェスター戦略 で勝ち抜く組織へ

- ・市場シェアの科学にもとづく『勝てる土俵』の設計
- ・弱者の戦略5大戦法による『差別化』の実装
- ・企業戦略のスタンダードとして勝ち抜く競争戦略の獲得

弊社代表（武内臣介）は、公式のNPOランチェスター協会の認定インストラクターです。
また、NPOランチェスター協会はランチェスター戦略®の商標管理をしている公式の団体です。

中小企業が直面している競争上の課題

2 / 12

「真面目に頑張っているのに業績が伸びない」——その多くは戦略不在に起因します。

01 「勝てる土俵」を選べていない

経営資源が限られているにも関わらず、市場全体・全顧客に総花的に営業展開してしまい、どこにも強みが残らない。

02 強者と同じ戦い方をしている

値下げ・広告・物量勝負など、本来は強者（1位企業）が用いる戦法で挑み、消耗戦に巻き込まれている。

03 シェアの目標数値が曖昧

「シェアを上げよう」とは言うものの、何%を、いつまでに、どの市場で取るのかが定まっていない。

04 営業現場が個人任せ

戦略と現場の戦術が分断され、営業活動が個々人の経験と勘に依存。組織として勝ちパターンが蓄積されない。



戦略思考の浸透

目標達成に向けた勝つ為の戦略立案



差別化の実装

弱者の5大戦法を現場活動に落とし込む



勝てる市場の特定

細分化と一点集中で勝てる土俵を選ぶ



シェアの見える化

7つのシンボル目標数値で進捗を管理



再現性ある営業

戦略から戦術への営業設計



勝ち癖の定着

No.1 体験を組織文化として根づかせる



ランチェスター戦略は、田岡信夫が「ランチェスター法則」「クープマンモデル」「田岡・斧田シェア理論」を統合した、企業間競争の理論と実務体系です。

理論基盤

ランチェスター第一法則

ランチェスター第二法則

クープマン・モデル

田岡・斧田シェア理論

弱者の戦略

差別化／局地戦・接近戦・一騎討ち戦・一点集中・陽動戦

強者の戦略

ミート（同質化）／広域戦・遠隔戦・確率戦・総合主義・誘導戦

3つの結論

「足下の敵」攻撃 競争目標と攻撃目標を分ける

No.1主義 2位を圧倒する地位

一点集中主義 細分化×重点化で集中

実務体系（具体的な戦い方）

地域戦略

商圈分析・重点エリア

シェアアップ戦略

A B C分析・目標管理

営業戦略

増客プロセス

市場参入戦略

市場へのアプローチ

ランチェスター法則 — 強者と弱者を分かつ2つの方程式

第一法則（弱者が選ぶ戦い方）

$$\text{戦闘力} = \text{武器性能} \times \text{兵力数}$$

一騎討ち戦
局地戦
接近戦

→ 武器性能（差別化）を高め、限定された土俵で個別に戦う

第二法則（強者が有利となる戦い方）

$$\text{戦闘力} = \text{武器性能} \times \text{兵力数}^2$$

確率戦
広域戦
遠隔戦

→ 兵力数（量）の差が2乗で効く。弱者が乗ると壊滅的に不利

ビジネスへの応用

武器性能

質的経営資源（商品力）

製品の品質・性能 / ブランド / 人材や活動の質 / サービスの質

兵力数

量的経営資源（販売力）

人材や活動の量 / 製造力 / 調達力 / 資本力

弱者の戦略 — 中小企業が取るべき5大戦法

市場シェア1位以外はすべて「弱者」。差別化を軸に、この5つを徹底することで強者の優位を無効化します。



市場占有率の科学 — 7つのシンボル目標数値

田岡・斧田シェア理論。シェアの「あいまいさ」を排し、経営判断の基準に変える数値です。

数値	名称	意味	ゾーン
73.9%	上限目標値	独占的地位。これ以上は取らない方がよい	独占圏
41.7%	安定目標値	三社以上の競争の場合、圧倒的な有利となり立場が安定し首位独走の条件	強者圏
26.1%	下限目標値	強者（1位）の最低条件。これを下回ると不安定	強者圏
19.3%	上位目標値	弱者だが上位グループ。1位を狙える地位	競合圏
10.9%	影響目標値	10%足がかり。市場参入時の目標。シェア争いが本格化	競合圏
6.8%	存在目標値	競合に存在を認められる程度。撤退基準とすることも	参入圏
2.8%	拠点目標値	市場参入時。橋頭堡をつくる段階での目標	参入圏

※ クープマンモデルを解析した「田岡・斧田シェア理論」に基づきます。

法則とシェア理論から導き出された、現場で使える3つの行動指針です。

01

「足下の敵」攻撃の原則

競争目標と攻撃目標を分ける

競争目標は「自社より1ランク上の競合」、攻撃目標は「自社より1ランク下の競合」。競争目標には差別化で対峙し、攻撃目標は確実に叩いて順位を一段ずつ押し上げる。

競争目標 / 攻撃目標

競争目標には差別化戦略で
攻撃目標にはミート戦略で

02

No.1主義

2位を圧倒する地位を狙う

2位とのシェア差が一定（射程距離）を超えればNo.1となり、競争上の逆転は極めて困難になる。「なんとなく上位」ではなく、ダントツのNo.1を明確に目標に据える。

目標は2位を圧倒するダントツ

単品シェア・二社間競争では3倍
第一法則適応外では1.7倍以上の差

03

一点集中主義

市場の細分化と重点化

経営資源を分散させる「総花的攻撃」（あぶはちとらず）を避け、勝てる土俵に資源を集中する。商品・地域・販売経路・客層など、軸を絞り込んで局地ナンバーワンを取りに行く。

細分化 × 重点化

広く浅くではなく狭く深くシェアを取り
そこから各個撃破で次の市場へ

提供サービス — 研修・コンサルティングプログラム

9 / 12

ランチェスター戦略の理論習得から、貴社の現場への実装まで、目的に応じた4つのプランをご用意しています。

標準



ランチェスター戦略 研修（全5講）

ランチェスター戦略基本編・地域戦略編・シェアアップ編・営業戦略編・市場参入編の全5講と、現場への落とし込み方法を研修スタイルで実施します。

180分 × 6回（月2回）／カスタマイズ可

実装



戦略コンサルティング

貴社の市場・商品・地域を診断し、差別化の具体的な方法（真面目な魅力理論）を踏まえ、総合的なコンサルティングを実施します。

180分 × 月2回訪問（基本）

人材育成



業績向上を目指す人材の育成

ランチェスター戦略による戦略思考、真面目な魅力理論によるお役立ち人材育成と組織強化など、顧客へのお役立ちによる業績向上を目指す人材育成を実施します。

180分 × 16回～18回（月2回）

幹部育成



戦略家マネージャー育成

人材育成（左記）の内容を、将来的にマネージャーが指導することを目指したマネージャー育成を実施します。

180分 × 16回～18回（月2回）

※ いずれのプランも、貴社の業種・規模・課題に応じて回数や内容をカスタマイズ可能です。（単発セミナーも実施しております）

「戦略言語が社内に根づいた」「重点顧客が明確になり、受注率が上がった」——現場で生まれた変化をご紹介します。



- ・市場をエリアと顧客で細分化したら、勝てる土俵が見えた
- ・営業会議で「足下の敵」という共通言語が定着した

— 飲食業 / 経営企画部長



- ・重点商圈を町単位まで絞り込み、訪問効率が大幅に改善
- ・「あぶはちとらず」を避け、地域No.1を獲得した

— 建設・住宅業 / 部長



- ・大手の真似を止めた瞬間から、価格競争から抜け出せた
- ・社員が「自社は弱者」と認識したことで戦い方が変わった

— サービス業 / 代表取締役



- ・「信頼」を差別化に掲げた結果、仕事の依頼が増えた
- ・差別化が社内で共有されて真面目な社員が増えた

— 電気設備業 / 事業責任者

※ 業績向上、人材の成長、戦略思考の浸透など、多くのお声をいただいています。

実務家として勝ち残ってきた経験と、ランチェスター戦略への深い理解。だから現場で使える戦略になります。

01

実戦に裏打ちされた理論

代表自らが営業部長時代にランチェスター戦略を実装し、過去最高業績を実現。机上ではなく現場で培った理論をお伝えします。

02

中小企業向けに最適化

「弱者の戦略」を中心に、限られた経営資源で勝つための具体策に絞って体系化。中堅・中小企業の経営課題に直結します。

03

戦略×組織×人材の三位一体

戦略の落とし込みには、組織と人材育成が不可欠。『真面目な魅力理論』と組み合わせ、戦略を実行する人材を同時に育てます。

04

短期間で成果が見える設計

増客プロセス設計や戦略シナリオなどに落とし込み、研修直後から現場で試せる手法を中心に構成。成果報告まで最短3ヶ月。

05

戦略言語の社内浸透を支援

経営層と現場で「戦略の言葉」を共通化。会議や日常会話のレベルから、戦略思考が組織に根づく仕組みを設計します。

06

ランチェスター協会との連携

NPO法人ランチェスター協会の正式な理論体系に準拠。事例研究と公式テキストに沿った正統な内容をご提供。

Next Step

次のステップへ

まずは無料相談から
はじめましょう

貴社の市場・競合・営業活動を一度ヒアリングさせてください。

最適なプランをご提案します。



お問い合わせはこちら ↓

<https://respect-mind.com/otoiawase/>

Respect Mind Co., Ltd.

会社情報

リスペクトマインド株式会社

代表 代表取締役 武内 臣介

所在地 〒333-0855 埼玉県川口市芝西 1 - 1 9 - 6

事業 企業研修 / 戦略コンサルティング / 人材育成

Web <https://respect-mind.com/>

お問合せ <https://respect-mind.com/otoiawase/>

代表からのメッセージ

ランチェスター戦略は、限られた経営資源で勝ち抜くための、最も実践的な競争戦略です。
日本中の中小企業のスタンダードになっています。

また、弊社が提供している『真面目な魅力理論（お役立ち行動モデル）』と一緒に学ぶことで、魅力的な企業と魅力的な人材育成も実現していきます。

貴社が「選ばれる存在」になるために。

Respect Mind Inc.

リスペクトマインド株式会社

学校での人間力教育に革命が起こります！

お役立ち 行動モデル。

「心の矢印 × お役立ち力 × 植福(しょくふく)力」

困っている人を助ける、人を笑顔にする、人に優しくする、人を喜ばせる。

それが、魅力的な人間になる第一歩です。

学校向け 教育プログラム 提案資料

For Schools & Educators |



ISSUE

学校現場が抱える、 四つの課題。

これらの課題は、子供への「出発点の教育」が欠けていることから生まれています。

01

いじめ・友人関係のトラブル

「自分さえよければいい」という自己中心的な行動が増加。相手の気持ちを想像することが苦手で、些細なことがトラブルに発展しやすい状況が続いている。

02

将来の目標・仕事の意味が分からない

「なぜ勉強するのか」「仕事とは何か」という根本的な問いに、子どもも大人も明確に答えられない社会になっている。目標がないまま進路選択を迫られる状況が無気力を生んでいる。

03

コミュニケーション能力の低下

デジタル化により直接対話の機会が減少。相手の気持ちを想像した行動や対面での関係構築が苦手な子供が増え、社会に出てから人間関係で困る状況が生まれている。

04

教員の皆様の多忙化

授業準備・事務作業・部活動・子供対応・保護者対応など、教員の負担が増加。このプログラムは授業への組み込みが容易で、先生自身の魅力アップにも。

三つの力で、 魅力的な人を育てる。

難しい理論ではなく「人として当たり前のこと」を体系化した、子供でも実践できる教育モデルです。

1 ONE

心の矢印

相手を大切にすること

人は誰でも「認められたい」「大切にされたい」という存在欲求を持つ。心の仕組みを理解し、心の矢印を「相手を大切にすること」へ向けることで、思いやりのある行動が自然に生まれる。

2 TWO

お役立ち力

相手が喜ぶことを考えて行動する力

困っている人を助ける・人を笑顔にする・人に優しくする行動そのもの。お役立ちを通じて「自分は役に立てる」という自己肯定感が育まれ、魅力的な人間になっていく。

3 THREE

植福力

福を植える価値ある行動の習慣化

挨拶・返事・約束を守るなどの日常行動を「植福」として習慣化。信頼される基礎が身につくと同時に、習慣が人格となり、魅力ある人間へと成長していく。

『子ども』へのカリキュラム。

お役立ち行動モデル全体 (UNIT 1~4) に加え、高校~対象の将来・仕事編 (UNIT 5) も。

U.1	U.2	U.3	U.4
魅力って なんだろう？	相手を大切にする 心の矢印	人が喜ぶ お役立ちの力	魅力的な人格の 基礎となる福を植える行動
自分と周りを知る	心の矢印	お役立ち力	植福の行動
時 間 45分 / 小学高学年~大学生	時 間 45分 / 小学高学年~大学生	時 間 45分 / 小学高学年~大学生	時 間 45分 / 小学高学年~大学生

U.5	将来・仕事と自分のつながり	UNIT 1~4 で「お役立ち行動モデル」全体を学んだあと、UNIT 5 では講演・セミナー形式で『仕事=お役立ち』『学ぶこと=お役立ちの実力を高めること』という理解を深め、道徳教育とキャリア教育を同時に実現する。
90分 / 高校~対象		

※ UNIT 1~4 で「お役立ち行動モデル」全体になります。講演・セミナー形式では UNIT 1~4 を45分で実施することも可能。各校の実情・学年に合わせてカスタマイズ対応可。

『先生』へのカリキュラム。

先生自身の魅力アップと、子供たちへの効果的な浸透のための2段階プログラム。

壹

お役立ち行動モデル 研修

180分 (演習ありは2～3回)

お役立ち行動モデルの全体像、各UNITの意味と目的、子どもたちへの浸透方法、日常指導での活用法、先生自身がモデルになる実践ワーク。

貳

真面目な魅力理論 研修

180分 × 3回 (演習ありは6～7回)

『お役立ち行動モデル』の背景となる理論を知る研修です。コト視点の価値づくり、火種人材2つの姿勢と3つの考え方、チームワーク5つのポイント、リーダーシップ4つのポイント。先生同士のチームワークと先生自身の魅力づくりにも直結。

※ 各校、先生の実情に合わせてカスタマイズ対応可。ワークショップ形式で行う場合は回数が増えます。

実施後に期待される、 変化と効果。

01

クラスの間関係が改善

『受容・関心・承認』を学び、相手を大切にする習慣が身につく。いじめや孤立の減少、クラスの雰囲気が根本から変わります。

02

自己肯定感・自信が高まる

お役立ちを通じて、相手の喜ぶ姿に自分自身の存在欲求が満たされ、「自分は役に立てる」という自信が育まれます。

03

将来への明確なイメージ

『仕事=お役立ち』の理解が生まれ、社会とのつながりを感じながら『社会のお役に立つ』ことを目指した進路を考えられるように。

04

主体的に行動する力が育つ

日常から『植福』行動を習慣化することで、指示を待つのではなく自ら『良いこと』を考えて動ける人材へ成長します。

05

学校全体の雰囲気が変わる

『お役立ち×植福』のマインドが学校文化として定着することで、先生・生徒全体の関係が思いやりの循環で温かくなります。

06

家庭・保護者との関係も改善

子供が家庭でもお役立ちを実践し始め、『子供との関係が良くなった』『自分から行動するようになった』との声が続出。



現場から届く、 変化のリアル。

企業研修を受けた方の家庭での変化、そして学校への期待の声です。

子供が『困っている人を助けることが大切だ』と自分から言うようになりました。研修で親が変わると、子供も変わることを実感しています。

— 企業研修受講者 / 子育て中

夫婦関係が良くなった、親子関係が改善されたという声が短期間で多数届きました。家庭に持ち込めるコンテンツの力は絶大です。

— 研修実施企業 / 代表者

『もっと早く知りたかった』という感想が研修後に多数出ました。人生に欠かせない内容。これは学校から教えるべき内容だと思います。

— 参加企業 / 人事担当者

学校に広まってほしい！この内容を知ればいじめをしている人が『自分がおかしい』と気づけると思う。お父さん、もっと全国に広めてよ。

— 代表 武内の娘 / 学生

実施形式・対象・カスタマイズ。

学校・学年・規模に合わせて柔軟にカスタマイズ対応いたします。

FORMAT A

道徳・特別活動 への組み込み

既存の道徳授業・特別活動の時間に組み込める
45分プログラム。先生向け指導案も提供。

FORMAT B

学校全体の 教員研修

先生方が魅力づくりを理解し、日常指導に活か
せるよう教員向け研修も実施可能。

FORMAT C

PTA・保護者 向け講演

家庭でも同じ価値観を育めるよう、保護者向け
講演・ワークショップも対応します。

対 象

小学高学年 / 中学校 / 高校 / 大学 / 教員 / 保護者

実施規模

1クラス単位～全学年一斉実施まで対応 (要相談)

実施方法

来校型 / オンライン (Zoom等) / ハイブリッド ※基本的には来校型を推奨

このプログラムが、 選ばれる六つの理由。

01

子供でも分かる言葉・内容

難しい理論ではなく「困っている人を助ける」「人を喜ばせる」など、子供が理解・実践できる具体的な言葉と行動に落とし込んでいます。

02

道徳教育の理論的バックボーン

東洋哲学・心理学・マーケティングを統合した体系的根拠と実践結果があるので、教員の皆様が授業に自信を持って使えます。

03

仕事・社会とつながる
キャリア教育

『仕事はお役立ち』という理解が生まれ、学習は『お役立ちの実力を高める』認識に。道徳×キャリア教育を同時に実現。

04

家庭・企業でも使える汎用性

保護者・地域・将来の職場でも活用できる内容なので、学校を中心に社会全体へ波及効果を生み出します。

05

実践者の経験から生まれた
リアルな内容

代表 武内臣介が企業研修・コンサル・自らの日常と人生で実績を積んだ内容を学校向けに再設計。リアルな現場感覚が違います。

06

人間力を高める原理原則

机上の空論や『なんとなく良いこと』ではなく、人として魅力的な存在になる原理原則。既に多くの人が魅力的な存在になった実績ある内容です。

Next Step

まずは、
お気軽にご相談ください。

「どの学年から始めるか」「どんな効果を期待するか」を丁寧にヒアリングし、
貴校に最適なプログラムをご提案します。

会社名

リスペクトマインド株式会社

所在地

〒333-0855 埼玉県川口市芝西 1 - 1 9 - 6

代表

代表取締役 武内 臣介

WEB

<https://respect-mind.com/>

お問合せ

<https://respect-mind.com/otoiawase/>

Profile

武内 臣介

Takeuchi Shinsuke

代表取締役



SMBグロース企業賞

中小企業 約330万社の中から
50部門の一社に選ばれました。



受賞サイトはこちら ↓

<https://smbgrowthcompany.com/2025/respect-mind>

Biography

1989

アミューズメント・飲食・不動産を経営する企業に入社。当時の最年少店長・最年少営業職などを歴任しながら、ビジネス書や東西の古典を読み漁る。

1999

転職した企業では入社3年目から営業部長に就任し、ランチェスター戦略やマーケティングを深めながら過去最高業績を実現。『メンター制度による人材育成の仕組み作り』『5Sの仕組み作り』『行動目標管理シート』などの教育関係の仕組み作りで、人が育つ組織作りを実施。

2007

リスペクトマインド株式会社を設立。ランチェスター戦略のコンサルティング、戦略シナリオを活用した業績支援、業績向上させる戦略家人材の育成、差別化価値を生み出すコト視点の価値づくり、魅力的な存在となる人材育成などを『真面目な魅力理論』『お役立ち行動モデル』として体系化。

2010～

子供のために毎日書き始めたアメブロは『連続投稿5000回』を超えて継続中。

「お客様や周りの人の心を明るく照らす魅力的な人が増えることで、世の中がどんどん良くなっていきます。そんな企業と人材を日本中に増やしていきましょう。」