

# 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
<b>目的・目標の共有</b>	<b>相手を知り 自分を知ってもらう</b>	<b>120 : 120 の仕事</b>	<b>お互いへのお役立ち</b>	<b>プラス1の行動</b>
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。
 <b>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。</b>				

# 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。（単発セミナーも実施しております）

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。

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。」