



i · P L A C E

incubation Place for Core Persons

人間性(徳)と普遍性ある能力を磨く！

対面&オンラインの学び・鍛錬の場で

「人的資本経営」を応援します。



# i・PLACE(アイプレイス)とは

株式会社アイパートナーが提供するオンラインと対面のハイブリッド型人材育成プログラムです。

代表である三村邦久の経営コンサルティング歴35年の経験から生まれた信頼されるリーダーに必要なスキルと人間性を身に付けるためのエッセンスを集約したものです。

i・PLACEでは、孔子の論語、孫子の兵法、老子を含む中国古典の智慧を取り入れ、企業や組織の成長に必要なリーダーシップの向上、人の持ち味の活用、戦略的思考の強化などの知識とスキルを修得できます。

10分の動画で気軽に24時間世界中のどこからでも参加が可能となり、成長意欲の高い経営者、管理職、そして次世代のリーダーが共に学び合える場を提供しています。

i・PLACE が提供する 古典を鏡として自分を磨く「場」  
学び・鍛錬の「場」

メンターとしての  
**中国古典**

リーダーとしての能力を洗練していく「場」  
i・PLACE リーダー

持ち味を活かす文化を考え体験する「場」  
i・PLACE 持ち味

筋道立てて考え行動する地頭を鍛える「場」  
i・PLACE 論理

良書に触れて広い視野を養う「場」  
書籍ダイジェストサービスセレンディップ  
SEREND!P

古典の言葉で世の中を見る眼を養う「場」  
中国古典の眼

学びの輪を広げる「場」  
i・PLACE ワークショップ  
Monthly workshop



# 中国古典はリーダーの教科書

中国古典は紀元前の春秋戦国時代という約550年に渡り戦乱に明け暮れた時代に生まれた思想や手法です。如何にして良い世の中を築くか、強い組織を作るか、人生を切り拓くか、全て自分自身に問いかける実践的な内容になっています。宗教にあるような他力本願は一切ありません。

中国古典は幕末から明治への激動の時代を生きた幕末の志士達の精神的支柱となりました。また、渋沢栄一は「論語と算盤」で、世の道理に反した利益至上主義を戒めました。つまり中国古典は時代を超え、普遍性を持った価値基準を示すリーダーの教科書なのです。しかし人は皆弱いものです。我々を正しい方向に導き、背中を押してくれるメンターとして中国古典の活用をお勧めします。

メンターとしての

## 中国古典

### 古典を鏡として自分を磨く「場」

3つのシリーズの中国古典新規動画（約10分）をそれぞれ、月に1回（計3回／月）配信します。

#### A いい働き方・いい人生

「論語」を中心に  
（毎月1日配信）

- A-001 これを楽しむ者は
- A-002 赤子の心
- A-003 憤りを発して
- A-004 徳は本なり
- A-005 義を見てせざるは

⋮

#### B 戦略思考を鍛える

「孫子の兵法」を中心に  
（毎月10日配信）

- B-001 善く戦う者は
- B-002 彼を知り己を知れば
- B-003 上下欲を同じゅうする者
- B-004 兵は拙速を聞く
- B-005 これを勢いに求めて

⋮

#### C 既成概念を打破する

「老子」を中心に  
（毎月20日配信）

- C-001 上善如水
- C-002 足るを知る者は
- C-003 跛（つまだ）つ者は
- C-004 大道廢れて
- C-005 人を知る者は智

⋮

# 仕事に必要不可欠な「人間性・徳」と向き合う



I · P · L · A · C · E  
Incubation Place for Core Persons

能力が高くても人間性に問題があると仕事は上手くいきません。特にリーダーとなる人はその人間性(徳)が問われます。リーダーシップの基盤となる「徳」と正面から向き合ってみませんか！

## 「徳」とは、人としての卓越性

ギリシャ語：ἀρετή (アレテー) 英語：virtue

**誠実で思いやりがあり謙虚で献身的で、人として間違ったことをしない**

他にも、気品、意志、温情、理性、中庸、使命感、勇氣、誇り、自信、謙虚、健康、楽天主義なども含まれる。(中国古典では仁義礼智信の「五常の徳」)

「徳」を備えた魅力的な人間は信頼や尊敬を獲得しながら良い人間関係を構築し、仕事や組織の運営を円滑に進めることができる。

## 人間性(徳)の欠如による問題

- ✓ 人間性に難があると仕事で問題を起こす  
(不誠実な対応、ハラスメント、不正など)
- ✓ 人間性に難があると自己中心的で信頼されない
- ✓ 人間の本質を理解しないといい仕事は出来ない
- ✓ 人間性の難のある人間は悪貨となり組織を崩壊させる
- ✓ お金があっても人間性に難があると幸福になれない

## 中国古典に学ぶ意味

- 理性や恥の心を働かせ自分を制御する
- 徳や利他の精神が身につく人として信頼される
- 人間の本質を理解し人や組織を上手く動かせる
- 人格の優れた人は本当の勇氣を持って決断し、組織や社会を成長発展させる
- 徳を身につけると幸福(well-being)な人生を送れる

# 悩み相談室

先人の知恵から仕事上の悩みや課題の解決のヒントを掴みましょう！



「論語」



「孟子」



「孫子の兵法」



「老子」



佐藤一斎「言志四録」

まずはここから	
1	自分の弱さ・不完全さを受け入れる
2	人間らしさ・自分らしさを追求する

個人としての悩み	
1	目の前の仕事に忙しく余裕がない
2	難しいと直ぐに諦めてしまう
3	上司や会社からの評価が低い
4	変化はリスクがあるので避けている
5	大人になっても勉強は必要と思うが・・・
6	次の一歩が踏み出せない
7	自己肯定感が低い

リーダーとしての悩み	
1	部下後輩への指導のコツがわからない
2	部下後輩のモチベーションが上がらない
3	思うように成果が出せていない
4	チームの突破力が足りない
5	自信がなく失敗が怖い
6	思考が凝り固まっているようだ
7	どうも視点が低く視野も狭いようだ
8	人間としての成長がまだまだだ

未来への課題	
1	人間としての器を大きくしたい
2	尊敬される立派な人間になりたい
3	もっと創造的な活動に挑戦したい
4	のびのび働ける組織をつくりたい
5	信頼できる人材を見極めたい
6	組織を機敏に動かしたい
7	争いに負けない強さを身につけたい
8	目標に到達する的確な戦略を練りたい
9	幸福 (well-being) な人生を送りたい
10	お金とも上手に付き合いたい

現状維持の管理者から未来を切り拓くリーダーへ。リーダーとしての心構え、必要な知識やスキルを動画（各約20分）で解説します。

リーダーとは、

「優れた人間性と高い能力を兼ね備え、仲間をより良い場所に導く人。周囲に良い影響を与え笑顔にする人」

### リーダーを取り巻くの問題

- ✓ 管理職（リーダー）になりたくない人が多い
- ✓ 業績重視で人間的側面が軽視されがち
- ✓ 精神論偏重の指導は、パワハラにつながる危険性が高い

背景には

- ✓ 役職者になっても何をどうすれば良いか分からない
- ✓ いいモデルがない。自己流でうまく行かない
- ✓ **リーダーの役割、人間性、能力やスキルを学ぶ機会がない**

### リーダーについて学ぶ「場」の効果

- 管理職やリーダーになる抵抗感が低くなる
- コミュニケーションによる相互理解が進み仕事が楽しくなる
- 承認行動によりやる気を刺激し職場が活性化する
- コーチングスキルを身につけ部下指導育成が上手くなる
- 仲間の知恵を引き出し問題解決力や目標達成能力が上がる
- **人としての成長できる**

#### ステップ1

##### ■リーダーになるために

- リーダーとは管理者とリーダー
- リーダーに必要な信頼
- 持ち味を活かすリーダーシップ
- 仕事の基礎・論理思考を鍛える

#### ステップ2

##### ■人を動かすコミュニケーション

- コミュニケーションの基礎
- 承認によるモチベーションアップ
- メンバーの持ち味を活かす
- 潜在能力を引き出すコーチング

#### ステップ3

##### ■問題解決と目標達成

- 問題解決のプロセス
- メンバーの知恵を活かすファシリテーション
- やる気を引き出す目標づくり
- 未来へのストーリーを語る

リーダーに必要な  
3つの要素を身につける

人のために  
働くという意志

目的地到達に  
導く能力

目的地を  
設定する  
構想力

現実を直視し、目標を設定して問題解決しながら前に進む。未来への筋道を明らかにする論理・戦略思考を動画（各約20分）で解説します。

論理とは、

「考えや議論などを進めていく筋道、思考の妥当性が保証される法則や形式、  
事物の間にある法則的な関係性などを指す」

### ✓ 論理思考欠如による問題

- ✓ 筋道を立てて考えられない、話せない
- ✓ 合理性・具体性のない精神論で空回り
- ✓ 部下や後輩を上手く指導できない
- ✓ 本質的な問題解決ができない
- ✓ 戦略ストーリーが作れない

✓ 負のスパイラルから抜け出せない

### 論理思考を身につける効果

- 頭の整理、的確なコミュニケーションで生産性が上がる
- 部下後輩に具体性を持って上手く指導できるようになる
- 筋道立ったストーリーができると仕事が楽しくなる
- 真因を押さえ本質的な問題解決ができるようになる
- 未来への戦略ストーリーで人を導けるようになる

➢ 人と組織が成長スパイラル軌道に乗る

### 初 級

#### ■ 論理思考を鍛える

- 曖昧さを排除する
- 二つの思考法をマスターする（帰納法・演繹法）
- 因果関係を解明する
- ロジックツリーを使いこなす

### 中 級

#### ■ 問題解決力を鍛える

- 問題とは何か
- 問題解決の手順
- 真因・本質に迫る
- やり抜く力を身につける

### 上 級

#### ■ 戦略思考を鍛える

- 戦略は思想・ビジョンから
- 持ち味を活かす戦略
- 閾値を超える戦略
- 持続的発展のための経営戦略

### 論理思考・ 明確さは力なり!

- ① 言葉の意味を明らかにする
- ② 事実を明らかにする
- ③ 因果関係を明らかにする
- ④ 主張を明らかにする
- ⑤ ストーリーを明らかにする

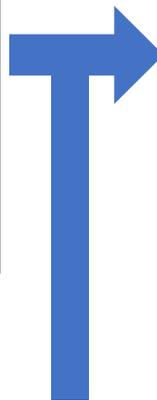
十人十色、自分と仲間の持ち味をどう発見し、どう活かしていくか。人の力を引き出す考え方や手法を動画（各約20分）で解説します。

持ち味とは、

「誰にでも十人十色、備わっているもの。天からの贈り物・生きる上での武器・モチベーションの源泉、その人の性格や思考・行動特性の中で、何か特徴的であったり、しぶとかったりする部分。良い方向に発揮される可能性がある個性。」

### 持ち味(タレント)マネジメントに関する問題

- ✓ 個性を活かそう！とは言いが具体的な方法論がない
- ✓ 社員のモチベーションやエンゲージメントが低い
- ✓ 昭和の時代の命令とダメ出し型指導で個性を殺している
- ✓ 職場に元気がなく、良いアイデアが出てこない
- ✓ **新たな価値を創造できず、生産性と業績が上がらない**



### 持ち味(タレント)マネジメントによる効果

- 自分の持ち味を知ると自信が生まれ積極的になれる
- 互いの持ち味を理解し合うと職場の空気と人間関係が良くなる
- **エンゲージメントが上がり、人材やノウハウが蓄積される**
- 的確な人材育成や適材適所の配置ができる
- **組織が活性化し創造性が高まり、持続的に業績が上がる**

#### 初 級

#### ■持ち味を活かす自己ビジョン

- 効き脳診断による持ち味発見
- 持ち味カードによる持ち味発見
- 持ち味から自分の可能性を探る
- 志（自己ビジョン）を立てる

#### 中 級

#### ■持ち味を活かすリーダーシップ

- 自分に合ったリーダーシップスタイル
- メンバーの持ち味を承認する
- 持ち味コーチング
- 持ち味を活かしたチームビルディング

#### 上 級

#### ■持ち味を活かす組織文化

- 組織文化と変革のプロセス
- 組織の持ち味を明らかにする
- 組織ビジョンをつくる
- 組織文化の浸透と定着



これからグループや部門のリーダーになる人やリーダー経験が浅い人向けのワークショップ型研修です。リーダーとしての心得から、コミュニケーションのコツ、目標達成に向けた問題解決手法などのリーダーとしての基礎をひとつお取り学ぶことができます。

	1	2	3
テーマ	①リーダーになるために	②人を動かすコミュニケーション	③問題解決と目標達成
日程			
討議内容	<p>主旨説明</p> <p>リーダーなることで 人として成長する</p> <p>リーダーとは</p> <p>リーダーに必要な信頼 (人間的信頼と能力的信頼)</p> <p>持ち味を活かしたリーダーシップ</p> <p>仕事の基礎・論理思考を鍛える</p>	<p>前回からの振り返り</p> <p>コミュニケーションの基礎 言語&amp;非言語コミュニケーション コミュニケーションのステップ</p> <p>承認によるメンバーの モチベーション・アップ</p> <p>「職場の健康診断」結果</p> <p>メンバーの持ち味を活かす</p> <p>潜在能力を引き出すコーチング</p>	<p>前回からの振り返り</p> <p>メンバーの知恵を活かす ファシリテーション</p> <p>問題解決のプロセスと なぜなぜ分析</p> <p>目標設定のコツ 定量と定性、期限と習慣</p> <p>会社の魅力づくり</p> <p>未来へのストーリーを語る</p>

	受講前	受講後
受講者の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 研修に何の意味があるか分からなかった</li> <li>✓ 今まで学ぶ機会がなかった</li> <li>✓ ただ日々仕事をしていた</li> <li>✓ これまでは不機嫌な顔で仕事をしていたと思う</li> <li>✓ 職場と関係部署の人間関係だけで仕事をしていた</li> <li>✓ 上司や先輩は凄い人だと思っていた</li> <li>✓ 昇進機会がないと諦めていた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 参加すると楽しく、学ぶ大切さや喜びを感じた</li> <li>➢ コミュニケーションが増え、部下や後輩の意見を引き出せるようになった</li> <li>➢ PREP法やロジックツリー、コーチングなどの手法を職場で使うようになった</li> <li>➢ 目標を持つことの大切さがわかった</li> <li>➢ 同じやるなら仕事を楽しく笑顔で、後輩の手本になっていきたい</li> <li>➢ 日頃関係のない部署の仕事内容や考えていることが分かり世界が広がった</li> <li>➢ 憧れはもうやめ、上司・先輩と共に切磋琢磨して行きたい</li> <li>➢ リーダーであることに誇りを持って、管理職それ以上を目指していきたい</li> </ul>

30～50歳代  
にオススメ

# 経営リーダー養成 研修



メンターとしての  
中国古典



会社経営に携わるリーダー向けのワークショップ型研修です。  
経営陣に必須の戦略思考を習得し、人財をはじめとする知的資本に磨きをかける方法を学ぶことができます。学びと討議を通じて強い経営チームを作ることができます。



	1	2	3	4	5	6
テーマ	経営チームをつくる	我が社の未来	外部分析と 事業戦略づくり	自己の変革 経営の変革	未来への シナリオづくり	経営戦略コミット
日程						
討議 内容	研修の目的と ゴールの共有 グラドルール  成長とは  「遠きをはかる」  メンバーの持ち味と チームワーク  財務的視点から見た 現状  いい会社とは	リーダーは未来を語る  我が社の未来 A プレない経営の軸 B 独自の事業展開 C 社員の成長重視・促進 D 当たり前のことの継続徹底 H 財務  製品ポートフォリオの現状 と未来  孫子の兵法「五事」  経営戦略としての 「知的資本」	自分の目指す姿  我が社の未来 再確認&続き  孫子の兵法「五事」  経営戦略としての 「知的資本」  PEST & 5FORCE 分析  SWOT分析と 重点経営課題  中期経営計画骨子	君子豹変 自身のBefore&After  我が社の未来 再確認 (中期経営計画骨子)  経営戦略と「知的資本」  PEST & 5FORCE 分析  SWOT分析と 重点経営課題  我が社の未来 顧客志向	我が社の未来 (中期経営計画骨子)再確認  重点経営課題と 具体化のロジックツ リーづくり  ①経営戦略の ロジックツリー  ②サブの戦略のロ ジックツリー  ③阻害要因と 成功要因、対策	ビジョンと経営戦略 のまとめ  「事業戦略」と 「組織戦略」  未来への戦略 ストーリーを語る

	受講前	受講後
受講者の感想	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 目先の問題、数字の話に終始していた</li> <li>✓ 経営メンバーのベクトルが合っていなかった</li> <li>✓ なかなか理解が得られずストレスが大きかった</li> <li>✓ 自部門の視点だけで考えていた</li> <li>✓ 与えられた経営方針を遂行するだけであった</li> <li>✓ 状況が悪く暗い気分であった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「遠きをはかる」長期的な視点で考えられるようになった</li> <li>➢ 数字を離れて青臭い話・本質的な話が出来るようになった</li> <li>➢ 経営陣の一体感が生まれ動きが早くなった</li> <li>➢ ツーカーで話が通じるようになった</li> <li>➢ 各部門から集まったので、未来の事業ポートフォリオが描けた</li> <li>➢ 自分が方針を作成する側になり、責任感がかなり高まった</li> <li>➢ 未来への可能性や希望が持てるようになった</li> </ul>

# 他にもこのような「場」を用意しています。

書籍ダイジェストサービスセレンディップ



## 良書に触れて広い視野を養う「場」

週4回、新規ダイジェストメール配信

- 厳選した良書のハイライトを10分で
- ビジネス・経済、テクノロジー、文化、政治など幅広いジャンルをカバー
- 全バックナンバー(約2,000タイトル以上)も閲覧可能
- 時代の変化の兆しをとらえながら新しい気づきや発想が得られます



## 古典の言葉で世の中を見る眼を養う「場」

電子書籍の内容をPDFで順次配信

- キーワードで中国古典の世界を紐解く
- 世の中の原理や真理を理解する
- 現代社会で働き生きる上でのヒントを掲載



i·PLACE  
ワークショップ

Monthly workshop

## 学びの輪を広げる「場」

月1回 オンライン交流(約1時間)

- 新たな出会いで仲間を増やす
- 異なった視点で刺激し合う
- 互いに背中を押して行動に繋げる
- ビジネスに繋がることもあるかも!?

# ご利用者の声 「私の i・PLACE 活用法」

職位	経営層	管理者層	管理者層	監督者層
年齢	60代	50代	40代	30代
ご利用の「場」や「コース」	メンターとしての中国古典 中国古典の眼 書籍ダイジェスト (SERENDIP 情報工場) 持ち味 リーダー	メンターとしての中国古典 書籍ダイジェスト (SERENDIP 情報工場) リーダー 持ち味 論理 中国古典の眼	メンターとしての中国古典 書籍ダイジェスト (SERENDIP 情報工場) リーダー 持ち味 論理 中国古典の眼	メンターとしての中国古典 リーダー 持ち味 論理
ご利用の背景や目的	自己及び会社の変革と成長のため。	自己が成長、変革し、組織運営に活かすこと。真のリーダーとなり、組織、事業の成長につなげるため。	中国古典や良書に触れることで、より一層広い視野と高い視座を養い、自身の成長および組織へのよい影響を与えるため	自己の成長のため、i・PLACEを活用して知識の幅を広げ仕事等で実践する
役立っているテーマや印象に残ったフレーズ	「五常の徳」、「上善は水の如し」、「遠きをはかる」、「リーダーとは（一部を抜粋）仲間をより良い場所に導く人」、「持ち味を活かす」、（改めて）「慕直進前」	「PREP法」、「患を以て利となす」、「仁義礼智信」	持ち味、遠きをはかる、鋭きこと利刃のごとし	上善如水、赤子の心、PREP法、君子、管理者とリーダーの違い、優先順位の付け方
利用による効果	考え方や意識の変化 行動や習慣の変化 スキルアップ 職場の雰囲気の変化 ビジョンが描ける 視野の広がり	視野の広がり 行動や習慣の変化 考え方や意識の変化 職場の雰囲気の変化	視野の広がり 考え方や意識の変化 引き出しが増える	視野の広がり 考え方や意識の変化 モチベーションUP 行動や習慣の変化 スキルアップ やるべきことの明確化 自信UP 引き出しが増える
ご利用による効果や成果の具体的な内容	会社においては「人を活かす」ことが最も重要であること。  また経営層・管理職層・一般社員の階層別に相応しいスキルと「人間性（徳）」の両面をバランス良く高めたいかなければならないこと再認識しました。	リーダーとして人間性を磨くこと、一生勉強、学ぶ姿勢が必要と認識した。  自らが行動、発信、引っ張ることばかりを考えていたが、引くこと、周りを活かすことを優先して考えるようになった。	自分の持ち味を活かすのと同じく、相手の持ち味を活かしていくことが重要であることを学びました。	行動や思考の軸がぶれてしまい、どうすれば良いか悩むときがあったが、中国古典やi・PLACEリーダーを通じて自分の中の行動や思考の軸が固まってきた。

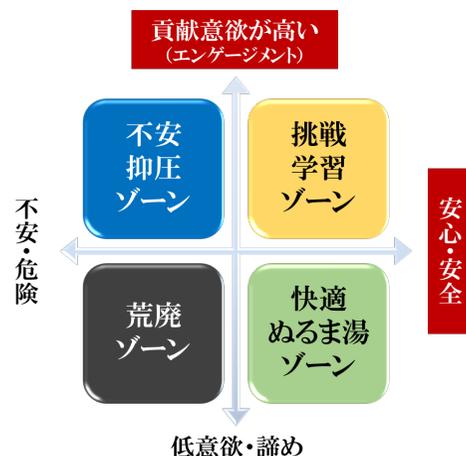
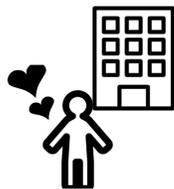
# 職場の健康診断

「エンゲージメント(職場への愛着度)」と「心理的安全性」の2つの軸に職場の状態をモニタリングし、職場の健康回復・増進に取り組むことで、いい社風(いい組織文化)を作り、持続的に発展する組織を作ることができます。

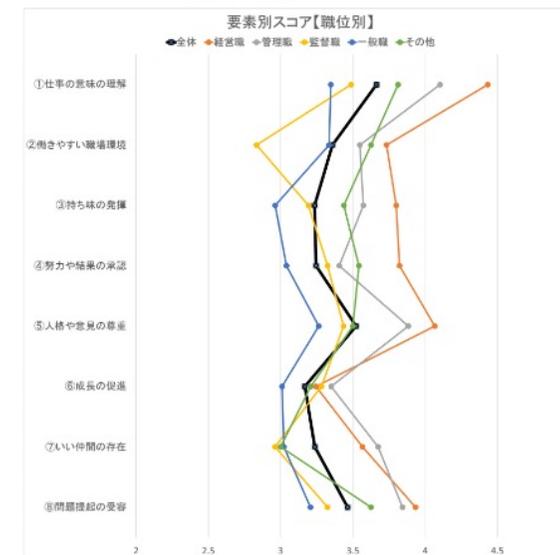
## ◆エンゲージメント(職場への愛着度)

組織や仕事に対して**貢献意欲**を持ち、**主体的に取り組んで没頭している**心理状態が従業員のエンゲージメントが高い状態です。

従業員は**充実感**が得られ、**会社に人材が定着し**、**会社の事業発展の源泉**になります。



健康推進要素のバランス



## ◆心理的安全性

組織やチームにおいて**承認され**、**恐怖がなく安心して率直に話ができる**心理状態が職場の心理的安全性が高い状態です。

組織として**学習成長し**、**トラブルを予防したり**  
**創造的活動が促進**されます。



離職率



モチベーション



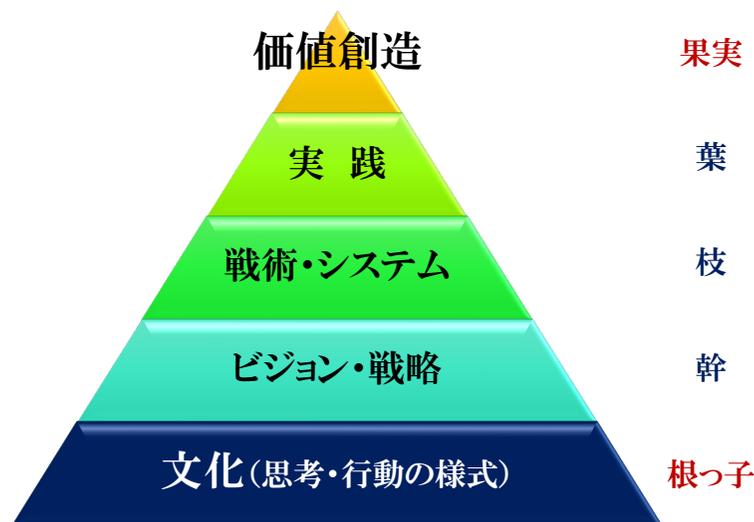
労働生産性



# i・PLACEの目指すところ 「いい組織文化づくり」

## 「組織文化」は会社の重要な知的資本

文化とは、歴史の中で培われた有形無形の精神・思考様式・行動様式・言葉・習慣など**戦略や業績を決定づける要因**です。樹木に例えれば、**根っ子や土壌**に相当します。

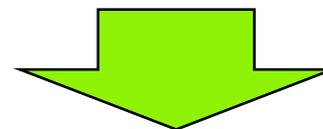


「マネジメントの父」と称されたピーター・ドラッカーが「企業文化は戦略に勝る (Culture eats strategy for breakfast)」という有名な言葉を残しているように、企業内の**組織文化は戦略に勝るほど重要**といえます。

## 創造的活動を促す組織文化づくり

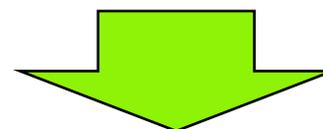
まず第一に

互いの**持ち味を認め意見を尊重**し、思い切って行動できる**自由な空気づくり**が必要です。



そうすることで

切磋琢磨しながら**より高いレベルの仕事に挑戦**し、個人と組織が**持続的に成長**します。  
会社や職場の**魅力が高まり、愛着心が育まれ**いい人材が**定着**します。



結果として

人材と組織文化という**知的資本が充実**し、**企業の持続的な成長と発展**に繋がります。



i · P A R T N E R

株式会社アイパートナー

お問い合わせは下記までお願いいたします。

i·PLACE 事務局

メールアドレス: [iplace\\_jimukyoku@i-partner.co.jp](mailto:iplace_jimukyoku@i-partner.co.jp)