

人を動かす前に、人を理解する力を育てる。

営業研修を重ねても、 人が変わらない理由とは。

答えは、知識ではなく、その受け止め方にある。

会話の健康診断

会話から、思考と認識の癖を見つめ直す。

人間理解学 × 1対1の実践対話 × 1カ月後の再チェック

技術を学ぶと同時に、技術を使う自分自身を理解する。

営業研修では、話し方や提案技術を学びます。

しかし、同じ技術を学んでも、その活かし方は一人ひとり異なります。

なぜ、その言葉を選ぶのか。なぜ、相手にそう反応するのか。

その背景には、自分では気づきにくい思い込みや会話の癖があります。

本プログラムは、営業話法の習得や一般的なコーチングを主目的とせず、人間理解学を基盤に、一人ひとりの対人行動の特徴を発見する実践プログラムです。

実践知40年、岩根央ならではの、人間理解へのアプローチ。

講師との1対1の実践対話を通して、会話の癖や思い込みを理解し、一人ひとりの強みを見つけます。

4つの気づき

01 自分を知る

無意識の会話の癖に気づく。

02 相手を理解する

相手の立場や背景を考える。

03 強みを活かす

自分に合った対話方式をインストールする。

04 変化を確かめる

30日後、変化の確認と職場での実践を振り返る。

教わった技術を増やすのではなく、人と向き合う力の土台を育てる。

営業・部下育成・社内コミュニケーション・組織の関係構築へ。

4段階で、気づきから実践へ。

一人ひとりの会話を見つめ、職場での実践とその後の変化を確かめます。

STEP 01

オンライン 無料セミナー

約60分 | 無料

人間理解学の基本と、企業のコミュニケーション課題を知る。

- ・ 人間理解学（心の解剖論）の基本
- ・ 会話の健康診断と導入方法のご案内

STEP 02

無料体験 カスタマイズプログラム

1人約15分 | 無料
1社原則2名まで

個別体験ロールプレイングで、自分自身の会話の特徴を体験する。

- ・ 全体講話
- ・ 会話の癖や思い込みを確認
- ・ 強みや改善の可能性をフィードバック

STEP 03

有料実践 ワークショップ

50万円～ | 最大10名（税別）
約6時間～／個別実践1人30分

人間理解学を学び、職場を想定した1対1の実践対話を行う。

- ・ 思い込みや会話の癖を発見
- ・ 個別フィードバック
- ・ 1カ月間の実践課題を設定

STEP 04

30日後チェック 有料実践ワークショップ

50万円～ | 最大10名（税別）
約6時間～／個別実践1人30分

職場での実践状況を振り返り、実際の行動変化を確認する。

- ・ 再ロールプレイングで変化を目視で確認
- ・ できたこと・できなかったことの背景を理解する
- ・ 次の成長課題を設定する

第3・第4段階セット

実践ワークショップ+1カ月後チェック

90万円（税別・2回合計）

※各回最大10名。所要時間は参加人数・実施形式に応じて調整。少人数の場合は別途ご相談に応じます。

本プログラムの3つの特徴 … 人を動かす前に、人を理解する。

① 技術より、人間自身への理解

話し方の奥にある思い込みや会話の癖に着目。

② 自分と向き合う1対1の実践

個性や強み、改善の可能性を確認。

③ 30日度後後の再チェック

研修での気づきを、職場での実践につなげる。

同じ一言なのに、 なぜ反応が違うのか。

違いを生むのは、言葉そのものだけではありません。

言葉の
その先に、
人がある。
—

お客様から、こんな一言がありました。

「社内で相談します」

その瞬間、自分の内側では何が起こっている？

① 背景にある思い込み

反応例 01

また断られたら
どうしよう



解釈

遠回しに
断られたのかも



③ とっさに表れる反応

会話

承知しました
早々に引いてしまう



反応例 02

今ここで決めて
もらわなければ



解釈

まだ説得が
必要なんだ



会話

実はもう一つ
メリットが…
説明を重ねてしまう



反応例 03

相手にも社内の
事情がある



解釈

何を相談する
予定なのだろう



会話

どんな点をご相談
されますか？
事情を確認しようとする



※3つは異なる性格の分類ではなく、同じ人にも状況によって起こり得る反応例です。どれか一つが常に正しいわけではありません。

ここが「会話の健康診断」の着眼点

なぜ自分は、そう反応したのか。

大切なのは、反応の良し悪しを決めることではありません。
自分でも気づきにくい思い込みや認識の癖を理解し、
その反応が生まれた背景に目を向けることです。

気づきが
変えるのは、
これからの
会話です。
—

講師との1対1の実践対話で、自分自身の会話を見つめ直す。

会話を变える前に、
なぜ自分がそう話すのかを知る。

言葉や行動を変える前に、 それを生み出す『人間の土台』を理解する。

知識を学ぶ。心が動く。そして、自分自身を知る。

人材育成には、さまざまな学びの形があります。

大切なのは、何を学ぶかだけでなく、人間のどこに目を向けるかということです。

01 | 一般的な研修

知識や技術を 身につける



業務に必要な知識、話し方、提案手法などを学び、実践に活かす力を養います。

主な着眼点：
何を知り、どう行動するか。

02 | 講演・講話

新たな視点や 気づきを得る



講師の経験や考え方に触れ、共感や刺激を通じて、物事の見方を広げます。

主な着眼点：
何を感じ、何に気づくか。

03 | 岩根央の人間理解学 実践ワークショップ

自分自身の思い込みや 認識の癖を理解する



講師との1対1の実践対話を通じて、無意識に繰り返している会話の癖や反応の背景を見つめます。
さらに1カ月後の再チェックで、職場での実践状況と変化を確認します。

主な着眼点：
なぜ自分は、そう考え、そう反応するのか。



一本の木にも、
見える部分と見えない部分がある。

枝葉には、言葉や行動が表れる。
その下には、経験、価値観、思い込み、
認識の癖という根がある。
目に見える言葉や行動だけでなく、
それを生み出している内側にも目を向ける。
それが、人間理解学の大切にしている視点です。

教わった技術を増やすだけでなく、
その技術を使う『自分自身』を理解する。

人を動かす前に、人を理解する。