

人が集まり育つ “企業文化”の創りかた

～人が辞める3つの理由と、自発的成長が加速する「顧客起点思考」～

株式会社チームエル



2026年5月
株式会社チームエル
代表取締役 堀越勝格



01 | 自己紹介

チームエル会社概要



会社名	株式会社チームエル
代表	代表取締役 堀越 勝格
役員	常務取締役 岩根 弘和 常務取締役 關 友信 取締役事業部長 長尾 剛典
本社住所	東京都中央区日本橋本石町3-3-10 ダイワビル9F
現法人設立	2012年3月
従業員数	37名
事業内容	中小企業特化総合経営コンサルティング

大手経営コンサルティング会社時代

- 1990年代 新車ディーラーコンサルティング事業
- 2000年代 自動車整備・中古車販売・ガソリンスタンド業界進出
大手自動車買取チェーンの立ち上げコンサルティング、など

事業会社時代

- 2006年～ 自動車販売会社実業開始（実践主義）

チームエル

- 2012年 設立（旧：株式会社カービジネス研究所）
自動車業界特化コンサルティング
- 2016年 マーケティング・人材開発領域コンサルティング
- 2020年 人材開発領域の水平展開開始

理論×実践主義

**自分たちで取り組み、
実際に成果が出たもののみをご提供することを是としています。**



セミナー実績

- ・あいおいニッセイ同和損害保険株式会社専属講師として、年間40～50回以上の講演。
- ・全国自動車整備協業協同組合協議会（通称：全整協）専属コンサルタントとして講演。
- ・東京都石油業協同組合との共同事業専属コンサルタントとして、年間70回のセミナー実施。
- ・当社会員企業（約3,700社）向けノウハウ公開セミナー年間30回以上。
- ・その他、各種業界団体、メーカー、大学からの依頼で、多数講演実績あり。

主な講演テーマは、市場動向予測、戦略提言、人材育成、組織開発、自動車整備・販売実務など

メディア実績

- ・日刊自動車新聞 コラム連載「会社が変わる 社長の習慣」「管理者に伝えたいこと」
- ・月刊ガソリンスタンド コラム連載「くるま屋経営塾」（現在第98回）
- ・経営情報誌ZEN コラム連載「今だからこそ実践！理念経営でチームを変革」
- ・月刊総務 特集
- ・出版 4冊
- ・その他、各種業界誌のインタビュー実績多数



引用：日刊自動車新聞

本日のお話の詳しい内容が書かれています！



人が育つ会社育たない会社

出版社 時事通信社

単行本 212ページ

著者 チームエル：堀越勝格・江蔵直子・矢澤知哉

- ・社員が退職する3つの実感「成長感」「貢献感」「連帯感」。これらを実感できる企業文化を創造し、社員の定着、優秀な人材の確保につなげる。
- ・持続的成長を続ける会社になるための根幹となる考え方を解説。



02 | 人が辞める理由

退職のよくあるケース

この会社においても自分の将来が見えない・・・

ここで学べることはもうない・・・

上司（先輩）を見ていても、自分は将来ああはなりたくない・・・

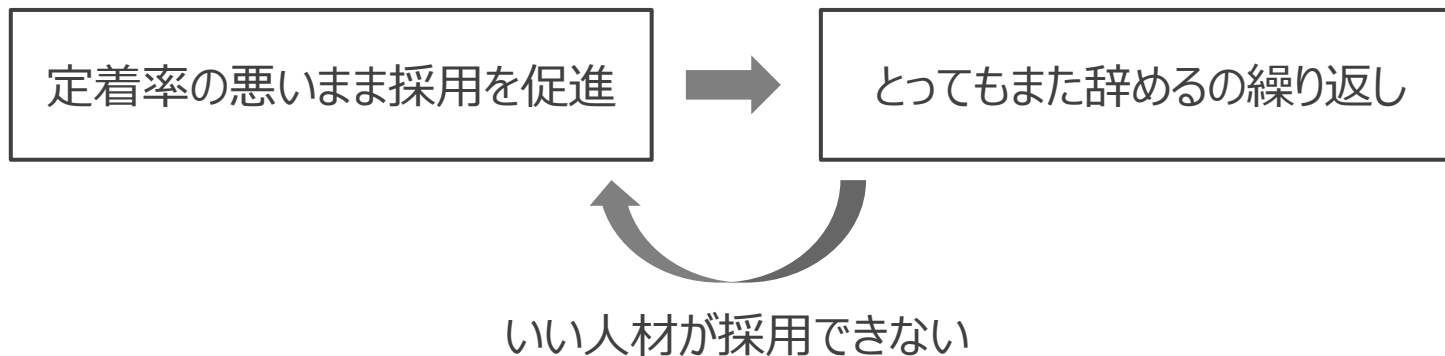
人間関係がうまくいかない・・・

いてもいなくても変わらない・・・

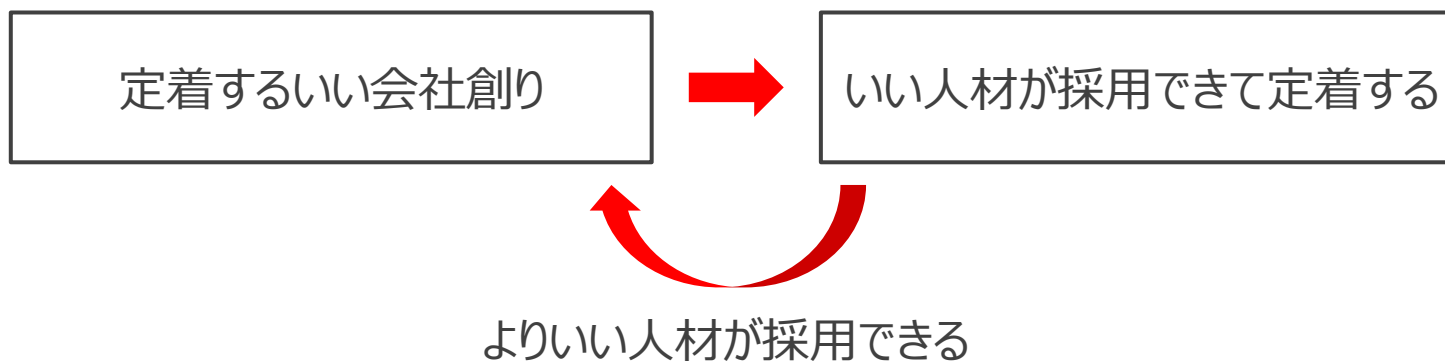


まず“定着率”を上げる

負のスパイラル：どんどん組織が疲弊していく



正のスパイラル：どんどん会社が良くなっていく！



定着の3つの実感

成長感

できることが
増えていると
いう感覚

貢献感

組織に貢献
しているという
感覚

連帯感

チームで仕事
がしたい、誰か
のために頑張り
たいという感覚

定着の前提条件

心理的安全性

この会社なら安心して働けるという安心感

労働環境

給与の支払い、評価制度、残業・休暇管理、社会保険など

前提となるもの



03 | ミスマッチを防ぐ

募集を始める際、1番はじめにやるべきは、 「理想の人材プロフィール」の作成

目的：採用のミスマッチを防ぐため

- ・人材プロフィールを作ることによって、会社が本当に採用したい人物像を整理することができ、その採用したい人物像に向けた、魅力的な募集を作ることができる。
- ・募集だけでなく、面接の場面においても、人材プロフィールの軸に沿って見極めの質問をすることができる。

参考：弊社の理想の人材プロフィール



優先順位	項目	詳細
①	現状に満足しない、向上心	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社に求められる成果以上のものを自分で設定し、それを成し遂げるまで徹底的にやる。 ・ 前の職場でもこういう風にしたらい、というアイデアマン(問題発見能力)で、発信できる人。 ・ 課題に対し、自ら考え提案・行動ができる。 ・ ハングリー精神旺盛。 ・ 資格取得・教育制度に依存していない。自ら学ぶ姿勢(レビュー風土)に魅力を感じる。 ・ 自分の考えに固執しない。
	チャレンジ精神	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未知のもの、見えないものでも取り組める。 ・ 自分に自信があり、可能性を試したいと思っている。勉強熱心で、成長を楽しめる。 ・ 自分に対するブレーキ(象の鎖)がなく、なんでもチャレンジし、やればできる自信を持っている。 ・ できない理由を考えるより、どうやってできるかを考えるのが好き。
②	責任感	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事に主体性を持っており、お客様のためなら(人に喜んでもらうためなら)長時間労働などいとわない。 ・ わずかな希望でもあきらめず立ち向かえる。 ・ できるまでやろうとする。完遂する。 ・ 試練を糧にできる。 ・ 自己の都合より他者の都合を優先できる。自己中ではない。
③	誠実	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社や上司・同僚に対して、感謝の気持ちを持っている。 ・ 人がやっている仕事に興味があり、なんでも聞きに行く。 ・ 相手の価値観に共感できる。多様な価値観を受け入れる。 ・ 裏表がない。
	感受性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 空気が読める。(相手の感情や場面の状況を理解できる) ・ 人の役に立ちたいと思っている。 ・ 感じたことはストレートに口にするが、口の聞き方は柔らかく、空気が読める。 ・ 相手を立てる謙虚さがある。 ・ 気前がいい。(他者から依頼があると、自分が大変でも気持ち良く受けられる。(他者がしんどそうだと、自分が大変でも明るく助けに行ける。) ・ 感情豊かである。 ・ 相手の言っていることの本質や背景が理解できる。

参考：弊社のメッセージの出し方

社長メッセージ

事業急成長中のため、
変化していく会社とともに成長してくれる、
意欲あふれる人材を募集しています。



代表取締役

堀越 勝格

「どんどん新しいことにチャレンジして成長したい」

①向上心・チャレンジ精神

「人の役に立って喜ばれる、やりがいのある仕事がしたい」

「なにはなくとも素直さだけはある」

③誠実、感受性

「一生懸命さには自信がある」

仕事観

カービジネス研究所には、成長意欲があり、人に喜んでもらうことが好きで、心から仕事を楽しんでいるメンバーが集まっています。

「コンサルタント」というと難しく聞こえますが、根本にあるのは、「支援先の企業様に成果を出していただき、喜んでほしい」という、ごくごく単純な気持ち。それをどのように叶えるかを皆で考え、実行していくのが私たちの仕事です。

年齢に関係なく、入社一年目からコンサルタントとしてプロジェクトを担当いただきますので、最速で経営のプロフェッショナルになることが可能です。

疑問点や悩みに、いつでも、そしてとことん付き合ってくれる先輩も揃っています。

そして、会社の仲間と試行錯誤し、意見を交わし合い、失敗や成功や喜びを体験していく過程で、気づけば誰よりも成長している、そんな未来をお約束します。

①向上心・チャレンジ精神
②責任感

ともに悩み、ともに汗をかき、ともに成長し、ともに喜び合える、そんな私たちの会社で一緒に働きませんか？

目的：マッチングミスを防ぐため

価値観の例

例：やりたいことにどんどんチャレンジできる環境です。
仕事に対して受け身の方、指示待ちの方は合いません。

例：仲間と助け合い、お互いに協力して皆で目標達成を目指します。
他が頑張っている、自分の仕事が終わったら帰れる環境を望む方は合いません。

例：社員の誕生日や季節のイベントを一緒に楽しんでいます。
仕事以外でのお付き合いが苦手な方は合いません。

リスクの例

例：若手を募集し始めたのは最近で、現状は年齢層が高い。同じ年代で切磋琢磨できる環境が整っていない。でも、これから若手を増やしていくために採用を行っている。

例：お客様が個人の方や、土日祝日営業の企業様の場合は、土日の稼働もある。
土日は絶対に仕事から離れたたいという方は叶えられないこともある。
その代わりに、代休や有休は取りやすい。

例：残業も、急な仕事も多い。18時で終わり、プライベートを重視したい、
仕事はお金を稼ぐだけの手段という考えは合いません。
それだけ責任のある仕事で、だからこそ、社会貢献価値もやりがいもある。

参考：事前アンケート

■ 本日は、ご面談の機会をいただき誠にありがとうございます。
事前アンケートへのご協力をお願いします。

お名前

① 転職活動はいつ頃から始められましたか。		
転職活動開始時期	入社希望時期	入社希望時期の理由

② 希望給与		
希望給与(月額)	希望給与(年額)	生活に必要な金額(月額)

③ ご自身の「長所」「短所」だと感じる部分を、教えてください。

長所
短所

ご協力ありがとうございます。



① 転職活動はいつ頃から始められましたか。

転職活動開始時期	入社希望時期	入社希望時期の理由
----------	--------	-----------

② 希望給与

希望給与(月額)	希望給与(年額)	生活に必要な金額(月額)
----------	----------	--------------

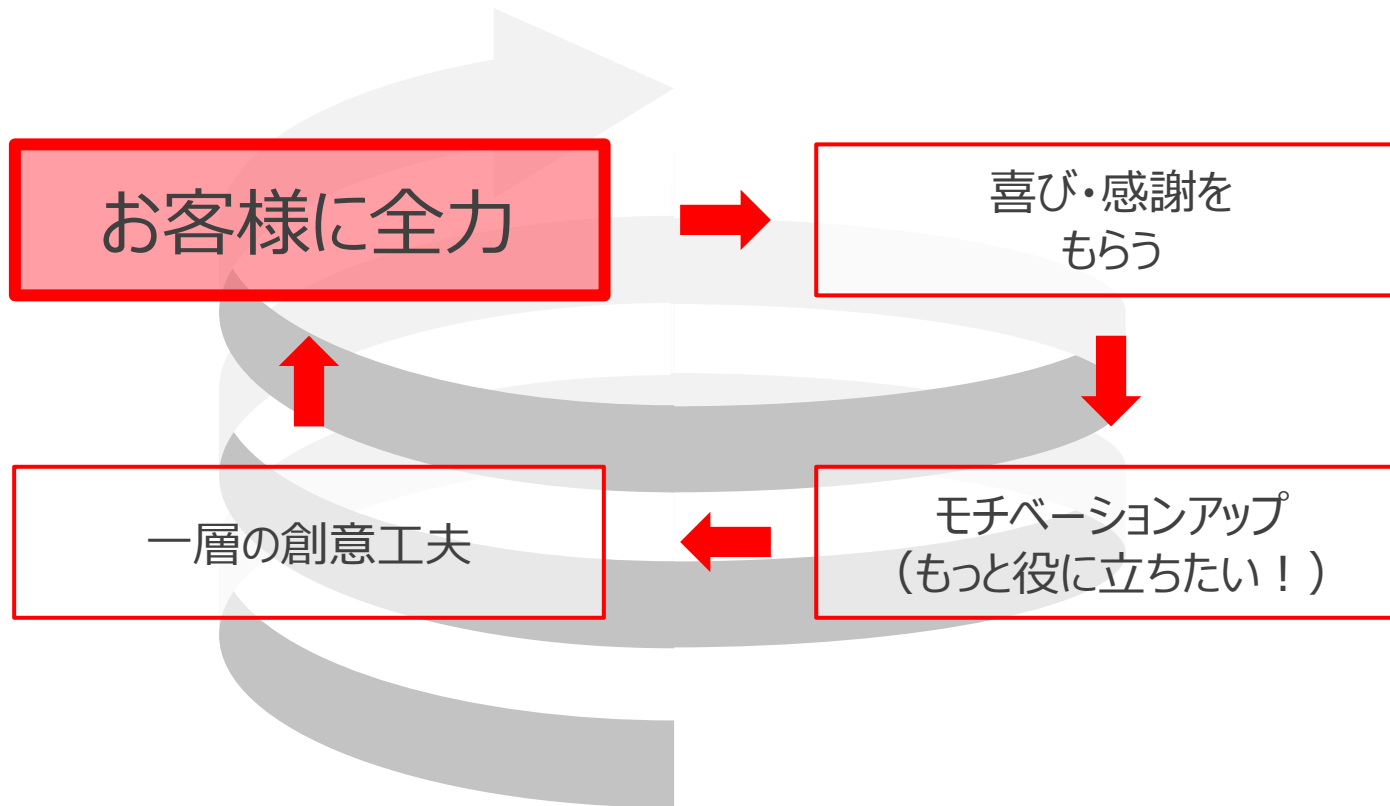
③ ご自身の「長所」と「短所」だと感じる部分を、教えてください。

長所
短所

 **Team-L**

04 | 例えばこんな“文化”

「お客様に**全力**」を尽くすことが「**起点**」となり、
スパイラルアップで成長していく。



一人の知識、一人の時間、一人の力は無力である。
私達は、個人の経験を全体のものとし、全体の力を個人に結集して、
創造的活動を行う集合天才となろう。

一人一人が自分の力だけで何もかもやるという考え方を捨てなければならない。
自分一人の力でできる水準を目標とする考え方を捨てることである。

一人の力でできることは高が知れている。
そんな考え方では世の中でとても価値ある存在にはなりえない。
そうではなく、個々の専門分野を持った人間が自分の経験を人に教えてあげ、
他人の経験を教えてもらい、一人一人の経験を全体の経験にしていく。
100人いれば、自分は100人分の経験と100人分の知識を持って仕事をできる。
そうすれば、素晴らしいことが実現できる。

私たち一人一人の力は大きなことを成すには無力である。
しかし、「個人の経験を全体のものとし、全体の経験を個人に結集する」というやり方で
事に当たれば、天才以上のことも成し遂げられるのである。
凡人が集まって天才でなければできないことを成し遂げる。

これが「集合天才」の概念である。

「集合天才」でお客様に全力を尽くす



お客様にたくさん喜んでいただく



モチベーションがどんどんあがる



人がどんどん成長する



お客様が増えて離れない



高収益が持続・加速する

人が育つ

お客様が増える

会社が楽しい

そして儲かる

高収益単純メカニズム

高収益経営

顧客起点思考

～基本的思考～



集合天才

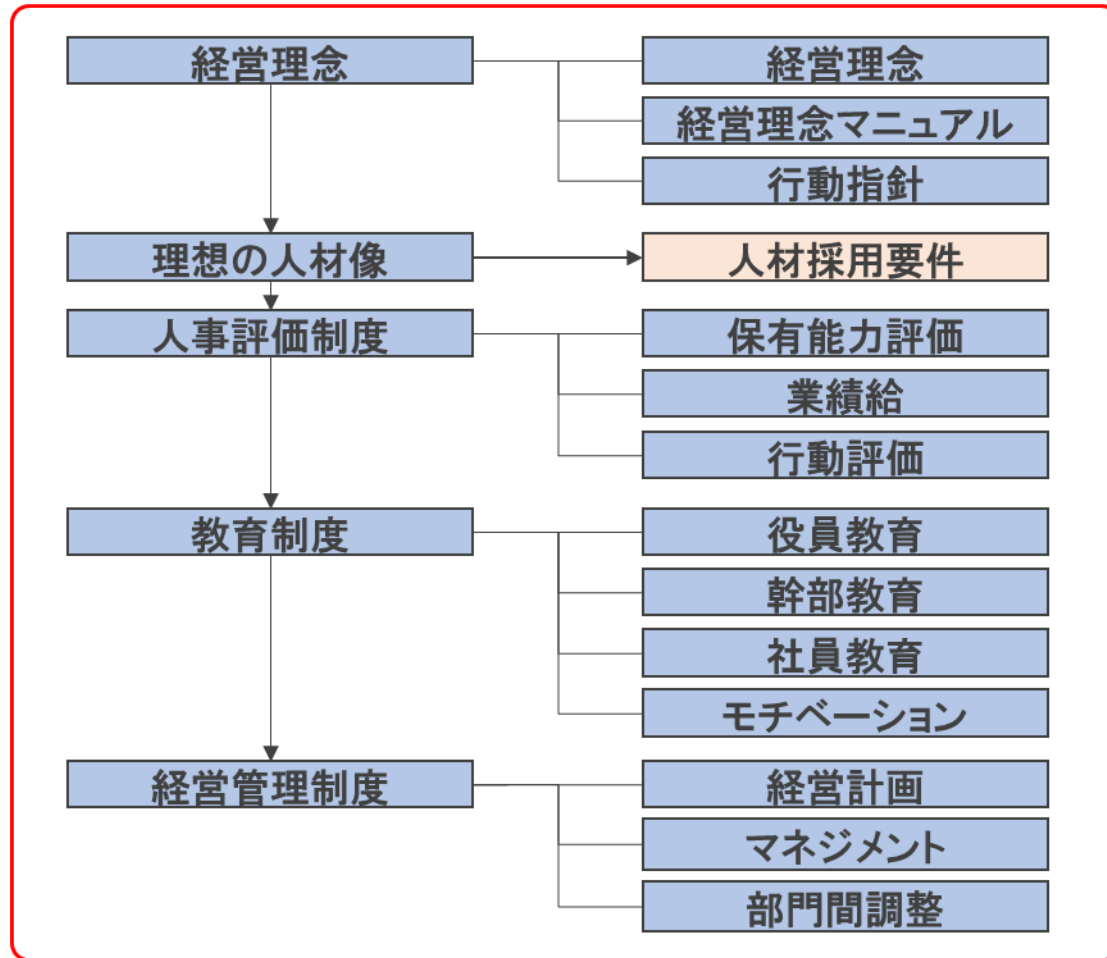
～ブースター～



05 | 人材定着基盤を創る

人材定着の“経営プラットフォーム”

【経営プラットフォーム概念図】



経営プラットフォームを正しく構築しなければ人は育たない、もしくは間違った方向に育つ。

問い①
そもそも経営プラットフォームは存在しているか？

問い②
そのプラットフォームは
いまの時代に合っているか？

問い③
正しく運用されているか？

定着する会社・定着しない会社

	定着する会社	定着しない会社
経営理念浸透	=できている= 顧客・仲間中心の組織	=なし= 指針がなく各々が自己中心的・バラバラ
採用活動	=理念採用= 共通の価値観のある組織	=スペック採用/要員補充= 価値観のズレ いじめ、陰口、ハラスメント要因にも
評価制度運用 (職務評価)	=運用= 成長テーマ明確 成長→評価→給与が連動で 成長モチベーションにつながる	=なし= 成長テーマ不明確 成長実感なし、先行き不安、 人生設計不可
体系的教育	=体系的・継続的教育= 成長テーマに合わせた教育で 成長につながる	=なし/スポット教育のみ= 参加意義を感じにくくやる気が低い 学びが一過性で成果が出ない、スレる
賞賛制度	=あり= 日々の活動や縁の下のサポートなども承認、感謝の気持ちの文化創造にも	=なし= 孤独感、頑張っても認められない むなしさがはびこる
インフォーマル コミュニケーション	=あり= 仕事を越えた関係で、 仕事の協力が得られる(感情が乗る)	=なし= あくまで仕事の付き合い 組織がギスギスする、いじめや陰口、 ハラスメント要因にも



 **Team-L**

06 | おわりに

人材定着は、企業の永遠の課題。どんなに対策しても終わりはありません。

退職申し出を受けたときには、なんとも言えない喪失感にさいなまれ、環境や社員のせいにしたくなるときもあるかもしれません。

しかし、これは一定の確率で定期的に起こること。

大切なことは、そのとき、自社に目を向け、厳しい現実を直視し、次の一步を踏み出す覚悟を決めるということ。

どんな社員でも、仕事が大変で、挫けそうになるときは必ずあります。それでも「この会社に居続けたいから踏ん張る」と思える気持ちをつくるのは、私たちが社員の皆さんに持つ、深い愛情と感謝です。

その愛情を受けた社員は、新入社員に対して同じような愛情を与え、やがてそれが企業文化となっていくます。

定着の仕組みが文化となるまで粘り強く、社会から預かった大切な社員が、安心して、自分らしく、のびのびと働ける環境を創ってまいりましょう。