



人材開発支援助成金のご案内

人材開発支援助成金

制度の概要

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を国が助成してくれる制度です。

1人あたり
受講費用の
45%

賃金助成
+ **800円/1時間**
(事業主団体等の場合は
賃金助成なし)

受講の**6か月前から1か月前までの間**に
訓練計画等の提出が必要です！

※申請予定の方は**お早め**に

お申し込みください。

対象 セミナー受講が**10時間以上**
※トータル時間ではなく
実際の実訓練時間が対象です。

詳しい受給条件や手順、制度の最新の情報はこちらをご確認ください→



参加規則

次の①、②の基準を共に満たすことを修了要件とします。

①当セミナー期間中に次のいずれかの条件を満たすこと

- ① SC自己実現コース アシスタントに参加 [オンラインのみ / 無料]
- ② SA自己成長コースを受講または再受講 [有料]
- ③ SC自己実現コースを受講または再受講 [有料]
- ④ SGA目標実現コースを受講 [有料] ※第1講をスタート
- ⑤ 社長と幹部が学ぶリーダーシップ・フォロワーシップ1日セミナーを受講 [有料]

※上記基準のうち[有料]の記載がある項目は別途、費用がかかります。
※マネジメント養成6か月コース申込日から第1講までの参加、
受講についても有効とします。

② 定められた期日までにすべての宿題・課題を提出

- ・必修文献図書 理念経営のすすめ【特別価格】1,570円(税込)
- ・月刊『理念と経営』を使用しますので、セミナー期間中はご購入願います。

購読料 1冊:1,200円 1年間購読:11,500円 3年間購読 31,000円
※いずれも税込・送料込

会場・お問い合わせ先

東京研修センター

〒136-0076 東京都江東区南砂2-2-7
TEL (03) 5632-3030
FAX (03) 5632-3051



サテライト開催

福岡研修センター

〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-8-27
博多駅東バネビル5F
TEL (092) 475-1466
FAX (092) 482-8392



■ 大阪研修センター TEL (06) 6388-7741
FAX (06) 6388-7739

■ 名古屋研修センター TEL (052) 483-0471
FAX (052) 483-0500

■ 札幌研修センター TEL (011) 729-2141
FAX (011) 729-2145

■ 広島営業所 TEL (082) 502-6281
FAX (082) 502-6282

参加要領

■ 受講対象：経営者・経営幹部・幹部候補・管理職

※ コンサルティング業関連・セミナー教育業関連等、同業の方の参加はご遠慮ください。

■ 受講スタイル：【ハイブリッド開催】

- ・リアル：東京研修センター
- ・サテライト：福岡研修センター
- ・オンライン

※ セミナースタート後、受講スタイルの変更はできません。

※ 講師は変更になる場合がございます。あらかじめご了承ください。

※ セミナー中の撮影・録音は、お断りさせていただきます。

※ 駐車場はございませんので、公共の交通機関をご利用ください。

※ 暴力団関係者(準構成員等も含む)・暴力団関係企業・団体、その他反社会的勢力に属する方の参加はご遠慮ください。

※ 申込数が一定数に達しない場合や自然災害などにより、開催方法の変更、延期・中止を行う場合がございます。あらかじめご了承ください。

■ セミナー報告書について：

本セミナーはご派遣いただいた上司(経営者・セミナー担当者)の皆様へセミナー報告書をお送りしています。

申込書に送付の要否と送付先情報をお知らせください。

※ 受講者本人が社長(セミナー担当者)の場合は不要です。

■ 受講料(税込)：

	法人会員	一般
1名	256,300円	282,700円
複数参加	234,300円／名	

※ 法人会員のフレックスコースのご利用またはTT特典の振替(1枠につき1名)が可能です。

※ お申し込み受付後、お支払いが必要な場合、請求書をお送りいたします。

※ 恐れ入りますが振込手数料はご負担願います。

※ 受講者ご本人様の都合により受講を中断された場合、受講料の返金はいたしかねます。

※ 複数参加の価格は、受講方法(オンライン・会場参加)が異なる場合でも適用されます。

お申し込み方法

日創研ホームページからお申し込みください

マネジメント養成6か月

検索

<https://www.nisouken.co.jp/>



マネジメント養成 6か月コース

成果・成長が実感できる即効性のあるプログラム

マネジメントの目的は

経営数値を達成すること

マネジメント能力とは

経営数値を達成する能力 / 組織でPDCAを回す能力

- ◆ 方針の決定と目標設定
- ◆ 戦略的意思決定
- ◆ 問題の発見と原因追求

- ◆ 計画をメンバーに適正に割り当てる
- ◆ メンバーの育成、指導能力開発
- ◆ メンバーとのコミュニケーション など



組織PDCAを高める

3つの柱

講師 児玉 貴則
日創研セミナー講師

私たちを取り巻く経営環境は激変し、さらに効果的・効率的な
マネジメント能力が求められています。

マネジメントの目的である、経営目的や経営数値を達成するために、
組織でPDCAサイクルを回すトレーニングを、

専用フォーマットを使いながら、理論で終わらせず、実践を通して実力を磨いていきます。
ご自身のマネジメント能力を高めるべく、学んでまいりましょう。

2027年開催日程 **ハイブリッド開催** ◆1日目 13:00～19:00／2日目 9:00～17:00

※リーダー役をされる方は第2講以降 1日目10:45～12:00で模擬会議があります。

※各講の間にご受講生同士で任意参加のミーティングを行う場合があります。

	第1講	第2講	第3講	第4講	第5講	第6講
東京研修センター 福岡研修センター (サテライト) オンライン	1月25日(月) 26日(火)	3月4日(木) 5日(金)	4月12日(月) 13日(火)	5月6日(木) 7日(金)	6月7日(月) 8日(火)	7月8日(木) 9日(金)

※第1講1日目(13:00～15:00)は、上司の方も参加できます！【ご受講生と同じ人数まで可】
どのような行動計画で取り組むのかなど、セミナー内容をご紹介しますので、ぜひご参加ください。

セミナーの当日のご案内、回答やお手続き、関係する資料の受け渡し等は、「日創研マイページ」で行います。

※初回のみアカウント登録が必要です。

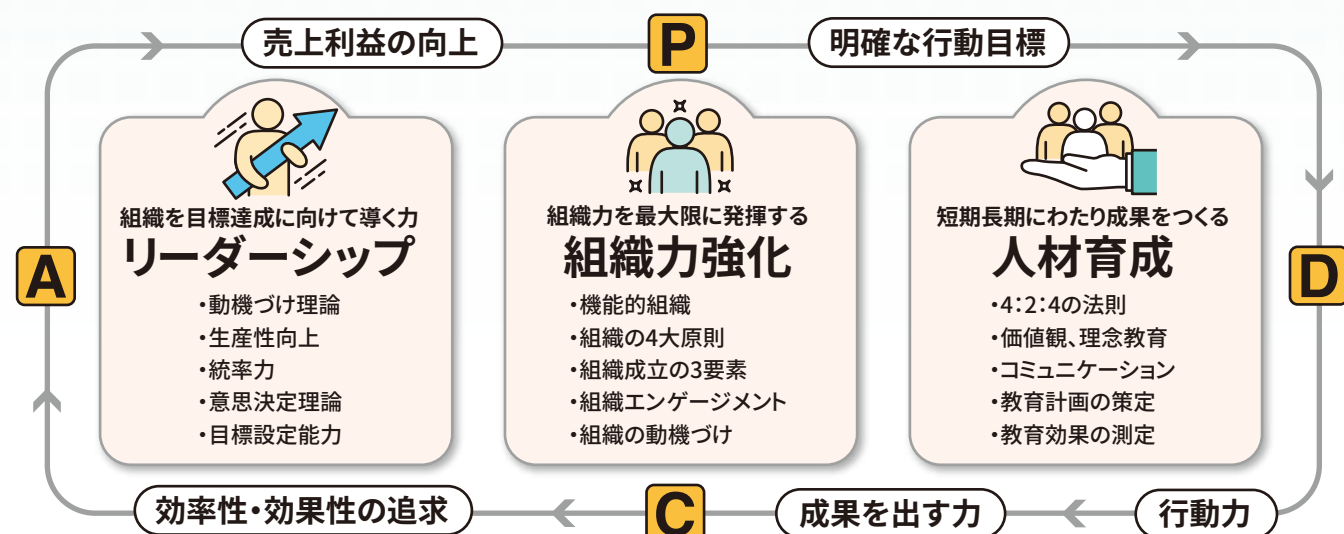
アカウント登録には個人のメールアドレスが必要です。

一つのメールアドレスで複数のマイページ登録を行うことができませんので、あらかじめご了承ください。

(例:「infoなどの代表アドレス」「店舗のアドレス」など)

※日創研ホームページから、ご利用ガイドがご覧いただけます。

■ 組織を活性化するための理論の実践



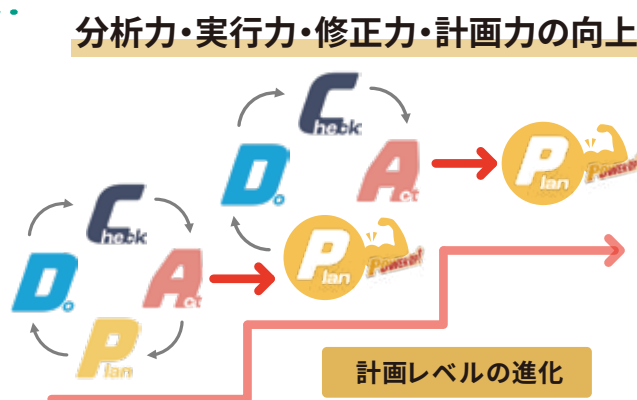
ポイント1 組織PDCAフォーマット



自分が組織PDCAを
どのように回したのかを
記録に残します。

自分が組織PDCAを回して
成果を出していく上での課題が
鮮明に浮き彫りになります。

-APDCA = 改善・改革



ポイント2 トランスファーシート



行動を知識(経験値)に
知識を行動にするための
シートです。

トランスファーシートを活用し、
セミナーで得た知識を行動することにフォーカスし、
経験値を蓄積します。

1. 経営数値を達成する実力を養う
2. 自身のマネジメント能力の幅を広げる



カリキュラム

リーダーシップ	組織力強化	人材育成
リーダーシップタイプと その特徴	組織成立の三要素	人材育成のフレームワーク
動機づけ理論	組織の動機づけ (協働の自発性の発揮)	OJT・Off-JTによる 人材育成
意思決定理論	TMI理論(PM理論)	権限委譲による人材育成
自己認識能力 (Self Awareness)	EXと組織エンゲージメント (Employee Experience / 従業員体験)	人材育成の仕組みづくり 効果測定
影響力	組織文化のマネジメント	戦略を促進する人材育成
これからのリーダー像 と課題	変化対応型組織の条件 と課題	戦略的自己キャリアプラン の作成

お客様の体験談



株式会社
ネオリンクス
代表取締役
中野 健一郎 様
医療・介護・福祉・
保育業(大阪府)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください

TT修了後、業績アップ6か月コースに参加する中で、PDCAが回せていないことに気づき、すぐに本セミナーを申し込みました。以降、弊社幹部は順次受講し、学びの共有をしています。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください

PDCAの基本的理解をすることができました。Pの計画が単なるTODOリストになっていたことや、Cのチェック時にどんな活動がどの数字にどう影響を与えたかまで検証することが必要だと学びました。また、講義ではリーダーシップや組織の基礎、人財育成の考え方やプロセスを学ぶことができました。

会社にどのような変化がありましたか

マネジメントを学び続けることで、会社の経営計画や各事業所の事業所方針に対して、PDCAを回す視点で幹部にアドバイスをできるようになりました。また、会社の会議ではどんな課題をどう方法で改善し、その効果をどう測るかなど、マネジメントを学んだことで会議の質が高まりました。受講した幹部からは、日ごろ社長が伝えてくれていることの意味がようやくわかりましたと、共通の理解をするところがありました。『マネジメント思考』を磨き続け、地域のお役に立てる会社になります。



株式会社
人形町今半
本部長
高岡 宏至 様
総合食品業
(東京都)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください

役割が広がり、多くの部下や組織を預かる中で、任せているつもりでも組織が動かないことに課題を感じていました。自分の経験や感覚に頼るマネジメントに限界を感じ、成果を生み出す方法を体系的に学びたいと考え、参加しました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください

6か月を通じて最も大きかったのは、組織が動かない原因を部下や周囲に求めていた自分に気づけたことです。任せることと任せっぱなしは違うと実感し、本当に相手の成長を願い、成果が出るまで関わり続けていたのかを問い直しました。「マネジメントは愛である」という学びを胸に、感謝と敬意を持ち、目的を伝え、成果まで関わり続けることが管理者の責任だと学びました。

会社にどのような変化がありましたか

この6か月で最も大きく変わったのは、個人任せではなく、全員で一つの目標に向かって組織PDCAを回すようになったことです。目標から一人ひとりの役割と行動を見直し、数値を共通言語として進捗を確認。うまくいかない時は、伝わらない理由や行動につながらない原因まで振り返り、次の行動へつなげています。営業会議でも現場から施策や改善案が生まれ、名古屋では前年比約170%、東京でも120%超の成果が始めました。これからも一人ひとりの力を信じ、主体的に考え、成長できる組織を皆さんとつくりたいと思います。