



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！

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。

※申請予定の方は**お早め**に
お申し込みください。



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→

セミナーシステム

以下の項目全てを満たした方を修了と認定します。

- 1) 100%出席すること
- 2) 学習契約書(第1講・第4講終了後)の提出
- 3) セミナー期間中に規定回数のコーチングを実施
コ－チ役：25単位の取得と報告書の提出
クライアント役：15単位の取得と報告書の提出
- 4) コーチングケースの作成
- 5) 企業内マネジメントコーチングについてのプレゼンテーションの実施
- 6) 毎講修了後、研修報告書を提出
- 7) 社長インタビューの提出

参加要領

◆受講対象： 経営者・経営幹部・幹部候補
※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。

心身共に健康な方
※過去のご病気も含めて、健康上ご心配のある方は事前にスタッフにご相談ください。

◆会 場： ・大阪研修センター

◆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	

※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。
※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。
※恐れ入りますが振込手数料はご負担ください。
※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、同一日程のご参加に限ります。

◆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・担当者)の皆様へ報告書をお送りしています。
申込フォーム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(担当者)の場合は不要です。

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、ご利用ガイドをご覧いただけます。

会場・お問い合わせ先

大阪研修センター

〒564-8555 大阪府吹田市豊津町12-5
TEL(06)6388-7741
FAX(06)6388-7739



■ 東京研修センター TEL(03)5632-3030
FAX(03)5632-3051

■ 福岡研修センター TEL(092)475-1466
FAX(092)482-8392

■ 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

※ 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。
※ 申込数が一人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。

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

コーチング6か月

検索

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



〈組織開発・人材育成メソッドの体得〉

第22期

企業内マネジメントコーチング

6か月プログラム

大阪開催

Retain Staff
人材定着

Psychological Safety
心理的安全性

Team Building
チームビルディング

Learner Driven
ラーナードリブン

1on1
ワン・オン・ワン

Engagement
エンゲージメント

Reskilling
リスキリング

Purpose
目的

Well-being
ウェルビーイング

Leadership
リーダーシップ

Diversity & Inclusion
ダイバーシティ&インクルージョン

生産性を高め、業績を上げ、成果を上げ続ける

人材育成・人材開発は、ワンウェイ型の一方的なものでは通用しない時代です。
令和の時代は、上司と部下がお互いに教えあい、学びあうことがとても大切です。
このような、相互関係のシステムを構築し、ラーナードリブン(主体的に学ぶ組織)を作り上げましょう！

心理的安全性の高い会社にしよう！

働き方改革から働き甲斐改革へ
そして働きたい改革を進めよう!!

エンゲージメントを高めていかなければ
中小企業は生き残れない!!

デジタル化が加速した社会、
本当に大切なことを忘れてはいませんか？

DX(デジタルトランスフォーメーション)と共に
人にしかできない力を身につけましょう。

講師

田舞 富太郎

日創研 セミナー講師

[主な担当セミナー]

・可能思考セミナー(メソッド)SA自己成長コース
・企業内教育インストラクター養成コース(TIT)
・顧客エンゲージメントを高める
セールス×マーケティング・コーチングプログラム
・ビジョナリーコーチング エグゼクティブ6か月プログラム



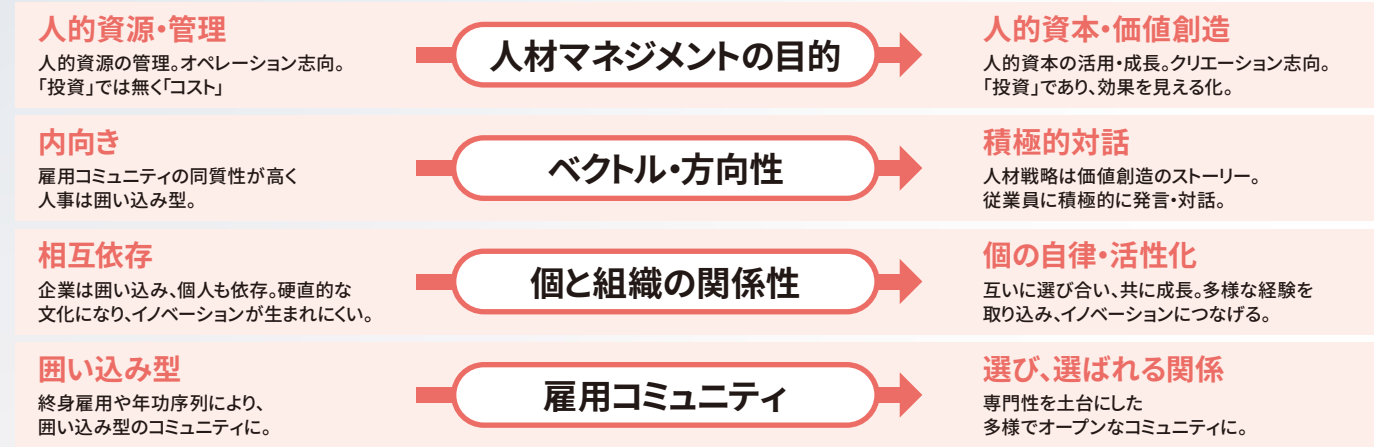
2026年 開催日程 開催時間 1日目 13：00～20：00 / 2日目 9：00～18：00
※実習の状況により、終了時間が30分程度前後することがございます。

	第1講	第2講	第3講	第4講	第5講	第6講
大阪 研修センター	5月11日(月) 12日(火)	6月8日(月) 9日(火)	7月16日(木) 17日(金)	8月20日(木) 21日(金)	9月24日(木) 25日(金)	10月22日(木) 23日(金)

本セミナーは体験学習中心のため、欠席・遅刻された場合でも動画をお送りすることはできません。あらかじめご了承ください。

学習する組織の本質を追求し、業績に寄与する人材育成が求められている

人が主役のマネジメント 人的資本の経営を急ごう！



参考：経済産業省「人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書 ～人材版伊藤レポート2.0～」

セミナー効果

POINT 1 実践型のセミナーによりマネジメントコーチング（場づくり力）のスキルを体得できます。

POINT 2 更なる人材育成のメソッドを体得し、対人影響能力を飛躍的に高めることができます。

POINT 3 従業員エンゲージメントを高めることができます。

組織の三要素

共通の目的
貢献意欲
コミュニケーション

マネジメントの基本を学ぶ

マネジメントコーチングが実践できると…

積極的に聴く
部下は安心して話ができます。言葉にすることで部下の頭の中が整理されます。

良い質問をする
部下は正しい答えを見つけようとします。正しい答えを考える習慣が身につきます。

承認する
上司やお客様からもっと承認してもらおうと、部下のやる気がいっそう高まります。

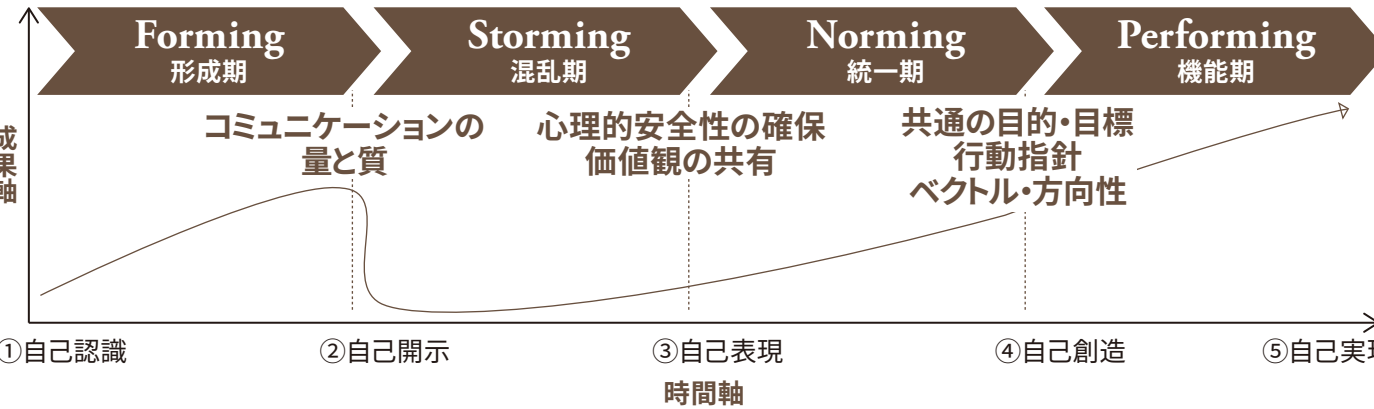
こんな人材が育ちます

- 自分で考える
- 前向きに物事をとらえる
- 自らやる気を高める
- 積極的に行動する

上司 ↔ **部下**

上司と部下と共に成果を創り出す
パートナーシップ

チームビルディングのプロセス



カリキュラム

- 第1講** 企業内マネジメントコーチングの理解

 - 1) コミュニティシップを高めるポイントとは？
※リーダーシップ(フォロワーシップ)×コミュニケーション
 - 2) リーダーシップとフォロワーシップの在り方とは？
 - 3) 部下のやる気と組織力を引き出すマネジメントとは？
 - 4) 脳科学の理解と実践
 - 5) 効果的なリレーション(信頼関係)の場づくり
 - 6) 共感を引き出す原理原則を学ぶ
- 第2講** チーム学習の重要な5つのスキル

 - 1) 目標実現モデルのマネジメントコーチング
 - 2) 3大ポイントのスプーン理論の体得
 - 3) 5つのコアスキルの習得
 - 4) 部下の新たな価値を発見する力を高めるには？
 - 5) 視点、視野、視座をマネジメントするためには？
 - 6) 現実を直視、直面する能力の向上
- 第3講** マネジメントにおける4つのカルテットスキル

 - 1) マネジメントの基本概念を学ぶ
 - 2) ティーチングとアドバイジングとフィードバックの違い
 - 3) 問題焦点思考と解決構築志向とは？
 - 4) MINDSET(マインドセット)とGRIT(グリット)を習慣化する
 - 5) 部下の本音と本心を引き出すポイントとは？
 - 6) チームビルディングを学ぶ
- 第4講** 寛容な人材になるための1on1面談のポイント

 - 1) シーズン(春夏秋冬)モデルの理解と実践
 - 2) 人間観・人生観・仕事観の確立
 - 3) 自己肯定感と自己受容を高めるポイントとは？
 - 4) ライフサイクルの理解と実践(人間成長の各段階)
 - 5) 職場に共感(ありがとう)があふれる場づくりとは？
 - 6) 質の高いコミュニケーション能力の向上
- 第5講** ファシリテーションとチームコーチング(本音を語り合える会議づくり)

 - 1) ファシリテーション能力の向上
 - 2) チームコーチングの学習と生産性を上げる会議とは？
 - 3) 自己効力感を飛躍的に高める4つのポイントとは？
 - 4) プレゼンテーションスキルの向上
 - 5) 人間主役の経営の本質とは？
 - 6) 経営理念と向き合う人材育成とは？
- 第6講** 従業員エンゲージメントを高める極意

 - 1) 気づきの文化と可能思考の高い社風の研究
 - 2) チームコーチングの応用と実践
 - 3) 企業内マネジメントコーチングの応用を学ぶ
 - 4) 対人影響能力を高める方法とは？
 - 5) 1on1エンゲージメントの可能性について
 - 6) 企業内マネジメントコーチは真の指導者である

受講生の声



株式会社ジャックネット
代表取締役
木原 茂 様
小売業(岡山県)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください
我が社のビジョンは決して私一人では叶えることはできず、全員で挑まないと進むことができません。そのためには企業内マネジメントコーチングが必要だと思い、参加を決めました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください
セミナーの中で「言葉の世界で生きている」という言葉に出会えました。スキルも大切ですが、人の心に火

をつけるのもリーダーの役目。リーダーの向き合い方が変われば、相手の向き合い方も変わると実感しました。

会社にどのような変化がありましたか
社員さんの向き合い方が変わったことで、社内に活性化し、ビジョン達成に向けて、一歩ずつですが間違いなく近づけている実感があります。



株式会社アトラクト
代表取締役
岩瀬 亮吾 様
パチンコ店運営請負業
(愛媛県)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください
日頃から指示命令の形で伝えることが多く、社員さんと向き合う時間が足りていないと感じていました。面談をしても、結果的に私が一方的に話すことが多くなってしまい、社員さんの本音や何を考えているのかを知り得ず、漠然と不安を感じていました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください
私自身を見つめるよい機会になったと感じています。日頃のコミュニケーションの取り方に問題があったことに気づき、大切な社員さんに寄り添うためのコミュニケーションを学びました。

コーチングというスキルを学びましたが、大切なことはその人に寄り添うという姿勢でした。

会社にどのような変化がありましたか
これまでは、指示命令でより効率よく業務を回すことに意識が向いていました。今は、一人ひとりを尊重して本音の意見を伝えてもらうことで、社風が良くなり、より働き甲斐のある職場環境が出来ました。

6か月間学んだコーチングを活かして、良い社風を保ち、そこから顧客のお役に立てる仕事をしていきます。