



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。

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→ [QRコード](#)

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6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
コー 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) 社長インタビューの提出
- 6) 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
- 7) 毎講修了後、研修報告書を提出

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。

◆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。

◆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)の皆様に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。

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

MAP



■ 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

〈組織開発・人材育成メソッドの体得〉

第11期 企業内
オンライン開催

マネジメントコーチング

8か月プログラム



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!!

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(TT)

・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・2日目 13:00~18:30 ※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	第7講	第8講
第11期	4月23日(木) 24日(金)	5月25日(月) 26日(火)	6月24日(水) 25日(木)	7月22日(水) 23日(木)	8月26日(水) 27日(木)	9月28日(月) 29日(火)	10月26日(月) 27日(火)	11月26日(木) 27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。

お申し込み方法

セミナー情報、お申し込みはコチラ → [QRコード](#)

QRコードまたは日創研ホームページからお申し込みください

ホームページ <https://www.nisouken.co.jp/>

コーチング8か月

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!

人的資源・管理
人的資源の管理。オペレーション志向。
「投資」では無く「コスト」

内向き
雇用コミュニティの同質性が高く
人事は囲い込み型。

相互依存
企業は囲い込み、個人も依存。硬直的な
文化になり、イノベーションが生まれにくく。

囲い込み型
終身雇用や年功序列により、
囲い込み型のコミュニティに。

人材マネジメントの目的

人的資本・価値創造
人的資本の活用・成長。クリエーション志向。
「投資」であり、効果を見える化。

ベクトル・方向性

積極的対話
人材戦略は価値創造のストーリー。
従業員に積極的に発言・対話。

個と組織の関係性

個の自律・活性化
互いに選び合い、共に成長。多様な経験を
取り込み、イノベーションにつなげる。

雇用コミュニティ

選び、選ばれる関係
専門性を土台にした
多様でオープンなコミュニティに。

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



マネジメントコーチングが実践できると…

積極的に聞く

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。

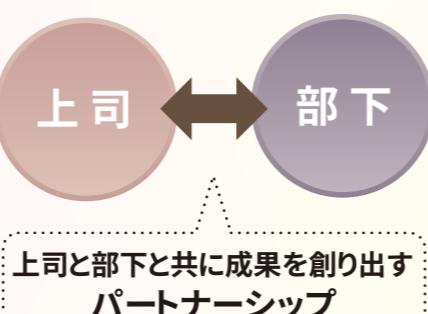
良い質問をする

部下は正しい答えを見つけようとしています。
正しい答えを考える習慣が身につきます。

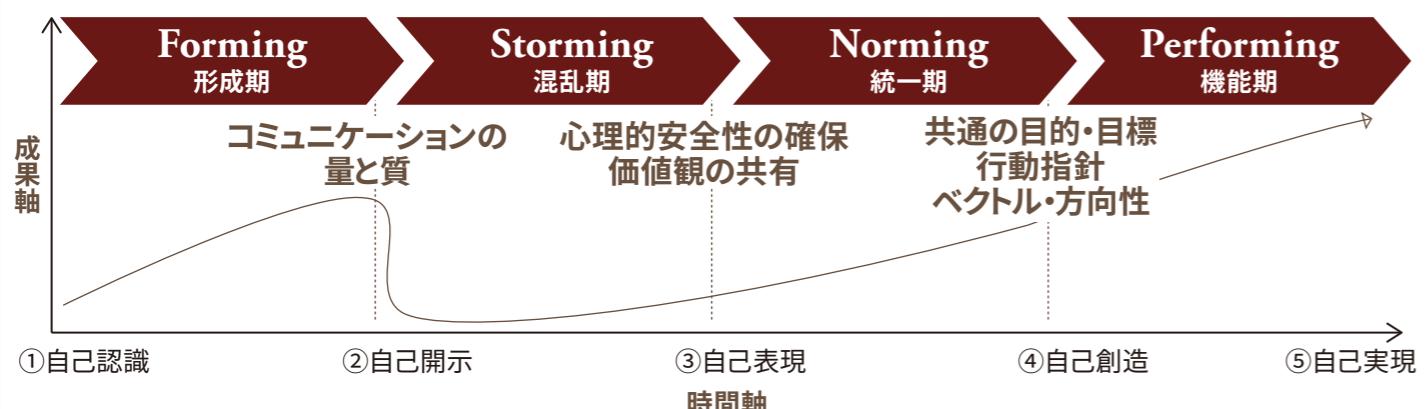
承認する

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



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

- 企業内マネジメントコーチングは成果を創り出すためにある
- リーダーシップとフォローワーシップの「あり方」(Being)とは?
- 部下のやる気と組織力を引き出すマネジメントとは?

第5講 成果を創り出す人材になるための1on1面談のポイント

- メタ・コーチングシーズンモデルの理解と実践
- 人間観・人生観・仕事観の確立とは?
- ライフサイクルの理解と実践(人間成長の各段階)

第2講 学習する組織を創り出すチーム学習のポイント

- 脳科学の理解と実践
- 効果的なリレーション(信頼関係)の場づくり
- 共感経営の可能性を引き出す原理原則を学ぶ

第6講 従業員エンゲージメントを高める極意

- 気づきの文化と可能思考の高い社風の研究
- アフターコロナで求められるリーダーシップとは?
- 自己効力感を飛躍的に高める4つのポイントとは?

第3講 ○○○が創り出している企業文化と社風とは?

- 心理的安全性と心理的柔軟性を高めるポイントとは?
- 結果を創る目標実現モデルのマネジメントコーチング
- 部下の新たな価値を発見する力を高めるには?

第7講 経営会議への応用と実践(本音を語り合える会議づくり)

- ファシリテーション(対話集会)能力の向上
- チームコーチングの学習と生産性を上げる会議とは?
- 企業内マネジメントコーチングの応用を学ぶ

第4講 マネジメントにおける4つのカルテットスキル

- ティーチングとアドバイジングとフィードバック(フォワード)の違い
- 問題焦点思考(過去思考)と解決構築志向(未来志向)の正しい使い方
- 部下の本音と本心を引き出すポイントとは?

第8講 企業内マネジメントコーチは真の指導者である

- 三位一体経営を実現し、成果をつくる場づくり
- 従業員エンゲージメントの可能性について
- 真の指導者を目指そう!

受講者の声



株式会社マルブン
総括店長
柳川 龍二 様 飲食業(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
入社して3年が経ち、小松本店の一店長から現5
店舗の統括店長という役職をいただきました。
マネジメントする店舗が増え、これまでより一層各店舗のリーダー
とのコミュニケーションが必要不可欠で、今までの人との接し方、
育成の仕方ではうまくいかないと感じたため参加をさせていただきました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください
私は今まで、積極的に相手のお話を聞いていたつもりでした。しかし、コーチング研修を受けて、一緒に働く社員やパートナーの話や
感情をちゃんと聞いてあげられていないことに気づきました。また相手のことを決めつけている自分にも気づきました。日々の面談
から相手に伝わるコミュニケーションを学んでいます。

ご自身や会社にどのような変化がありましたか
まず、自分自身の話を伝えることよりも相手が何を考え、どう感じ
ているかを理解しようという姿勢に変わりました。また部下育成も、相
手の状態を把握した上で、部下が主体的に、どう成長していきたい
のか?を汲み取りながら一緒に成長していく関係性に変わ
っていました。人材確保が難しい中、今一緒にいる仲間を大切に、全
員が主体的に働けるよう導いていきます。



株式会社コンフォール
代表取締役
原 千佳 様 総合ビルメンテナンス業(長野県)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください
人が定着しないことで人財育成が進まないこと、
社員の皆さんの個々の努力の方向性が会社の戦
略と合致せずに迷走してることに課題を感じて受講しました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください
自分が受けた教育と、個々が育つ教育は完全なイコールには
ならないことに気づきました。個々の特性に合致した教育を行った
めには、まずは自分自身に向き合って共感し、寄り添うスキル
が身につくと学ばせていただいている。

ご自身や会社にどのような変化がありましたか
私自身の発信の仕方が、【不足】に焦点を当てるものから、でき
ている部分を伸ばすような意味合いに変化しました。個々が自分の
仕事に対して前向きに取り組んでくれるようになっていました。
うまくいかないときは、たいてい自分自身に原因があります。自分
自身との対話を通じて、社員の皆さんと正面から向き合い、さらに
良い会社に成長していきます。