



人材開発支援助成金のご案内

人材開発支援助成金

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→

参加要領

■ 受講スタイル：オンライン受講

■ 受講対象：経営者・経営幹部・人事担当者・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。

■ 受講料：
(税込)

	法人会員	一般
1名	77,000円	84,700円

※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をご利用いただけます。
※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

日創研 キャリア開発支援セミナー 検索

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



「個人情報のお取り扱いについて」～下記の内容に同意の上、お申し込みください～

- 本セミナーにお申し込みの際に、お客様よりいただきました個人情報は、日創研グループ(株)日本創造教育研究所・(株)コスモ教育出版・(株)CODコンサルタント・(株)企業研修のサービス内容のご案内に利用させていただくことがあります。
- お客様からいただきました個人情報に関して、修正、利用停止、削除などの必要が生じた場合、ご本人様から直接ご連絡いただくことにより、適宜、ご要望に沿った対応をさせていただきます。
- 日創研グループは、ご案内の発送業務において契約している委託業者に、当グループが保有する個人情報を開示することがあります。これらの契約業者とは機密保持契約を締結しており、当該業務以外の目的で情報を使用することを禁じています。

お問い合わせ先

お近くの研修センターにお問い合わせください。

■ 大阪研修センター 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。
※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。

中小企業が抱える人材の採用・育成・定着化の
経営課題を解決するヒントを学ぶ

社長・幹部のための自律型人財を育てる キャリア開発支援セミナー

近年、人手不足が加速する中、人財育成への注目度・必要性が高まってきました。その背景には大きく2つの理由があります。

- 働く個人の仕事や職場への価値観が多様化したことで、従来型の一律的な教育だけでは社員のエンゲージメントやモチベーションの維持・向上が難しくなったこと。
- 社会と経済、技術が急速に変化・発展する時代になり、先行きを見通しにくくなったことで、企業はこれまで以上に柔軟かつ迅速な変化への対応が求められ、適応力の高い組織づくりが求められるようになったこと。

そこで、本セミナーは、経営陣や人事担当者、管理者を対象にキャリア開発支援の必要性と具体的な取り組み方を学び、人材の採用強化、自律的な能力開発、定着化をはかることを目的に開催します。



**キャリア開発支援とは、最も大切な経営資源である「人」の能力開発を支援し、
「会社の永続的成長・発展」と「社員の幸せの実現」を目指す取り組みの名称です。**



講師 柁淵 隆

日創研セミナー講師
キャリアコンサルタント

キャリア開発支援は
管理者の負担が大きい

キャリア開発支援は
中小企業にはハードルが高い

キャリア開発支援は
離職を助長する

キャリア開発支援は
転職支援である



成長を支援するのか、離職を傍観するのか。貴社はどちらですか？

2026年開催日程 開催時間10:00～17:00【オンライン開催】

	第1講	第2講
第5期	6月26日(金)	7月29日(水)
第6期	9月30日(水)	11月 2日(月)

セミナーの目的とゴール

良い人の採用を強化し、定着化をはかるために自律的な能力開発を支援すること。そのために本セミナーで下記の5点を学ぶことをゴールとしています。

1. 人財育成とキャリア開発の違いを理解する
2. 自律的なキャリア形成が求められる背景を理解する
3. キャリア開発支援のプロセスと具体的な進め方を学ぶ
4. キャリアビジョンの明確化、キャリアプランニングの手法を学ぶ
5. 管理者に求められるコンピテンシー(行動特性)を理解する

キャリア開発支援に取り組むメリット

企業側

1. 社員のエンゲージメントの向上と定着化
2. 成長意欲、貢献意欲の高い人財の採用強化
3. 自律した人財の育成による組織力の強化

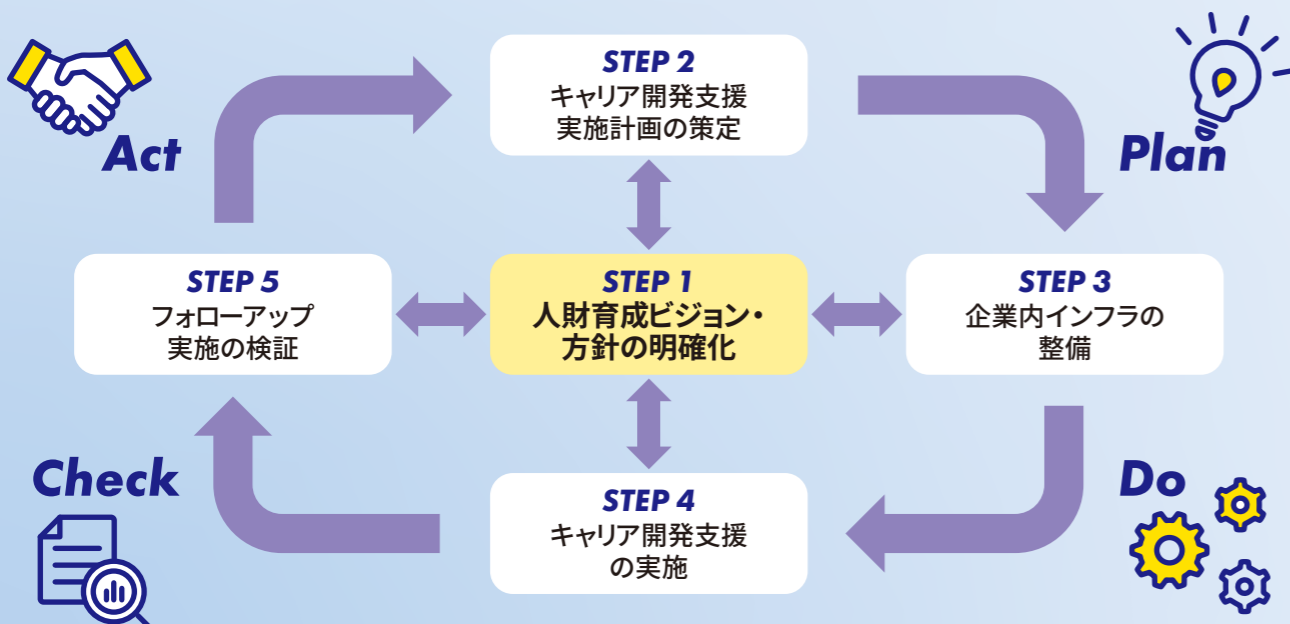


社員側

1. 将来不安を解消し、希望を持って働くことができる
2. 成長実感が得られ、やる気がアップする
3. 仕事にやりがい生まれ、生き生きと働くことができる



キャリア開発支援のプロセス



参考:厚生労働省「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開

カリキュラム

※カリキュラム内容は変更になる場合があります。あらかじめご了承ください。

第1講座 キャリア開発支援が必要な時代

1. 人財育成とキャリア開発の違いと特徴
2. キャリア開発支援が求められる背景
3. キャリア開発支援が目指すゴールとは?
4. キャリア開発支援の効果とメリット

第2講座 キャリア開発支援における大要

1. キャリア開発支援のプロセスについて
2. 基本的な考え方と手順
3. 組織を見立てることの4つの意義
4. **ワーク** 4つの視点で捉えた自社の問題・要因の整理

第3講座 人財育成ビジョン・方針の明確化と策定

1. **ワーク** 人財育成上の課題抽出
2. **ワーク** 人財育成ビジョン・方針の検討
3. 経営者のコミットメントの重要性
4. 社内への周知の仕方

第4講座 実施計画の策定と企業内インフラの整備

1. キャリア開発支援の実実施計画の策定
2. キャリア面談と評価面談の違い
3. キャリア面談とダイアログ(対話)
4. 企業内インフラの整備(社内の意識醸成)

第5講座 キャリア開発支援の実施とフォローアップ

1. 事前説明会・キャリア研修・キャリア面談による支援の仕方
2. **ワーク** キャリアビジョンを明確にする3つのフレームワークの活用法
3. **ワーク** 今後のキャリア開発の課題を考える支援の仕方
4. フォローアップの仕方

第6講座 キャリア開発支援における管理者の役割

1. なぜ、管理者の能力開発が不可欠なのか
2. 管理者に求められる能力とコンピテンシー
3. **ワーク** コンピテンシー自己診断
4. まとめ
(キャリア開発支援を成功に導くために)

受講生の声



ドリームインシュアランス株式会社(ゆめほけん) 代表取締役 森 幹人 様 保険業(福岡県)

セミナーに参加されたきっかけをお聞かせください
自社に人財の採用・育成・定着に向けた明確な仕組みがないことが、次世代に向けた最重要課題だと感じたため受講しました。

セミナーの中で得た気づきや学びを教えてください
ジョブ型雇用が求められる中、「個人の成長・自己実現(キャリアビジョンの実現)」と「組織の活性化・企業の永続(経営理念の実現)」は共存共栄関係にあると認識し、キャリア開発は社員さん自身の責任でありその支援をすることが会社の責任であると明確に定義していたことです。

会社にどのような変化がありましたか
自社の経営理念をもっとわかりやすく社員一人ひとりの行動基準となり得るものに再構築しました。その上で社員および幹部に「期待する人財像」を明示し、その支援の仕組みを社員さんと一緒に創っていくことになりました。幹部と共にキャリア開発支援に取り組み、自社の『人材育成ビジョン・方針』を確立したいと思います。