

アチーブ人財育成株式会社 事業紹介

研修プログラム LINE UP



アチーブ人財育成株式会社

代表取締役社長 諫山 敏明

〒534-0016

大阪市都島区友渕町1丁目6-4-709

TEL 06-6928-5397 (090-2195-5618)

e-mail info@achieve-hrd.co.jp

<http://www.achieve-hrd.co.jp>

<http://www.facebook.com/a.jinzai>



◆アチーブ人財育成株式会社の思い

就職超氷河期と言われて就職の難関を乗り越えて入社してきた新入社員がわずか2～3年で自分に合わないからと言って辞めいていく。

アラサーの年代に入った女性社員のモチベーションが下がってきていて、管理職になりたがらない社員が多い。

営業管理職がプレイングマネージャーで目先の成果を追ってしまい、部下の育成まで手が回らず、営業組織全体の成果があがらない。

派遣社員や契約社員が増え、働き方が自由になり、ダイバーシティ化する職場で会社へのロイヤリティが低下。また、育児介護休業法が改正され、パート法や厚生年金の改正も視野に入れると今後、社員一人ひとりのパフォーマンスとスキルを上げていかなければならなくなりました。

会社として明確な経営戦略を持ち、人材を育てていくことは、各業界での競争が激化する中で、企業にとって最も重要な課題になっています。

その様な状況下で人材採用・確保がますます重要視されていくと共に、人材育成に各企業は注力し始めています。社員研修のコンテンツについても、新入社員研修・マネジメント研修・階層別研修・営業研修・モチベーションマネジメント・プレゼンテーションなど多様化が進んでいます。

長年、生命保険会社と人材サービス会社で社員の人材育成と人事に携わりながら、気付いた「人作り」のノウハウとスキルを多くの企業に広めたい！

そして個人の目標が達成され、企業がますます成長していく姿へとサポートしたい！

そんな想いで2012年6月に独立しました。

社員の能力を伸ばしたい！

即戦力になる人財を採用したい！

企業理念が浸透し活性化した組織をつくりたい！

■優秀人材の採用や 社員の指導、教育でお悩みの人事担当者、経営者の皆さま

アチーブ人財育成株式会社は

人間力を高めた「人財」に育成する使命感をもってクライアントさまをサポートし、**目標達成（Achieve）**のお手伝いをいたします。

ずれたコミュニケーションをピタッと合わせる

優秀な社員を辞めさせない 人財育成トレーナーを目指します！

◆研修講師紹介 プロフィール

ふりがな	いさやま としあき		
講師名	諫山 敏明		
生年月日	昭和 36 年 11 月 8 日生	出身地	和歌山県



《プロフィール/経歴》 人材教育プロデューサー

昭和60年 関西学院大学 法学部 法律学科 卒業。同年、住友生命相互保険相互会社に総合職で入社。最年少の拠点長で全国表彰制度「進取クラブ」に入賞を果たし、その実績を買われ、営業社員の人材育成を担当。20年間で2,000回の研修講師を实践し、生保トップセールスの世界基準*MDRTの入賞社員を多数輩出した。そして、通算1,000人以上の女性営業社員の採用実績もある。

また、同社のコールセンターにおいてクレーム対応のコミュニケーターの指導も歴任し、外資系格付け会社HD I ジャパンより大手生保では初の「三つ星」の評価を得る。

(* MDRTとは『Million Dollar Round Table=百万ドル円卓会議』の略称で世界中の生命保険営業トップクラスのメンバーで構成されています)

その後、東証一部の人材サービス会社に、経営管理部長兼人事部長として転職。同社では新入社員研修講師を自ら携わりながら、毎年1,000名を超えるエントリー学生のうち700名以上面接。その優秀学生を見極める眼力は鋭い！

平成24年に一念発起し、人材育成・教育コンサルタント事業「アチーブ人財育成株式会社」の代表として独立起業。現在に至る。在籍中から外部の講師依頼が多々あり、現在年間200件を超える強烈的なオファーがある。

平成25年に単身、フィンランド共和国に渡り、ヘルシンキで「人財育成メソッド」習得。帰国後、多くの企業・団体から高い評価を得ている。特にマネジメントにおける対人対応にパーソナル・リレーション手法と理論を応用しており、様々な業種業態の企業様から受講満足度☆98%の評価を得て、リピート率は9割を超える。

平成27年に「NPO法人フィンランド式人材育成研究所」を設立・認可を得て、理事長を務める。

(☆2010年からの弊社の「受講後アンケート」より回収調査の結果)

専門分野	※成果の出る営業組織の作り方／「2週間で成果が出るマネジメントスキル」 ※平成生まれの社員教育と人材マネジメント／「平成生まれはこう育てろ！見違えるほど育つ5つのポイント」 ※若手女性社員の人材育成マネジメント／「若手女性社員を管理職までどう育てるか？」	
主な講演・研修テーマ	【階層別研修】 上級・中級・初級・新任管理職研修 社内インストラクター・メンター研修 新入社員（フォローアップ）研修 内定者向け研修 営業拠点長（新任）ための研修 女性社員 戦力化のための管理者研修 【テーマ別研修】 対人対応力（パーソナルリレーション）研修 営業力強化（実践）研修 クレーム対応・電話オペレーション研修 店頭販売力（実践）研修 リーダーシップ研修（コーチングスキル） 成功する女性営業のための研修 セクハラ、パワハラ、メンタルヘルス研修 キャリアデザイン&マネープラン研修	
講演・研修形式および実績	【主な指導実績 ※2012年度以降】 敬称略掲載 住友生命保険相互会社、ソニー生命保険株式会社、大阪府信用組合協会、JA京都、JA石川、日本郵便株式会社、日本電気株式会社、日本ハム株式会社、ミズノ株式会社、株式会社NTTドコモ、積水化学工業株式会社、大阪ガス株式会社、株式会社近鉄百貨店、奥村組土木興業株式会社、同志社大学、武庫川女子大学、大阪薬科大学、大阪学院大学、大阪商工会議所、京都商工会議所、SMBCコンサルティング株式会社、りそな総合研究所株式会社、株式会社アイデム、岡山県、滋賀県、高知県、大阪府、大阪市、大阪市交通局、大阪市教育委員会、日本赤十字社 他多数	
資格	・2級ファイナンシャルプランニング技能士（国家資格） ・年金アドバイザー（銀行業務検定協会認定） ・キャリアコンサルタント（NPO生涯学習） ・メンタルヘルスケア・マネジメントⅡ種（大阪商工会議所認定）	

【URL】アチーブ人財育成株式会社 公式ホームページ <http://www.achieve-hdr.co.jp>

NPO法人フィンランド式人材育成研究所公式ホームページ <https://www.npo-finlandshiki.com/>

◆主な研修プログラム紹介《人材育成系》

※クライアント企業さまごとの人材育成ニーズを反映したオリジナルプログラムで実施いたします。

《人気の階層別研修》 ※クライアント企業さまのご要望に応じた時間割で対応いたします。

階層別 研修プログラム名	受講対象者	効果的な時間割
1. 内定者研修	大学4年生内定者	6～7時間
2. 新入社員研修「平成生まれの社員研修」	新卒新入社員	6～7時間、2～5日間
3. 新入社員フォローアップ研修	新卒新入社員半年後	6～7時間
4. 社内メンター・チューター研修	入社3～5年目社員	6～7時間
5. 採用リクルーター・コーディネーター研修	入社3～5年目社員	6～7時間
6. 営業拠点長マネジメント研修	拠点長	6～7時間
7. 新任管理職マネジメント研修	新任中間管理職	6～7時間
8. 課長・係長・マネージャーマネジメント研修	中級管理職	6～7時間
9. 部長クラス経営マネジメント研修	上級管理職	6～7時間
10. 管理職アセスメント（考課者）研修	管理職全般	6～7時間

《人気のテーマ別研修》 ※クライアント企業さまのご要望に応じた時間割で対応いたします。

営業系 研修プログラム名	受講対象者	効果的な時間割
1. 売れる営業の4つの壁克服研修	営業担当者	6～7時間
2. 若手女性社員のための管理職を目指す研修	若手女性社員	6～7時間
3. 成功する営業のための研修	営業担当新入社員	6～7時間
4. 成果の出る営業基本研修	生保営業社員	6～7時間
5. 女性の部下をもつ男性管理職研修	男性管理職	6～7時間
6. 形のないものを販売し結果を出す研修	サービス業系 営業	6～7時間

対人対応スキル系 研修プログラム名	受講対象者	効果的な時間割
1. 対人対応力（パーソナルリレーションスタイル）研修	全社員	6～7時間
2. ビジスマナー・コミュニケーションアップ研修	全社員	6～7時間
3. クレーム対応・電話オペレーション研修	全社員	6～7時間
4. コーチング・ティーチング・リーダーシップ研修	全社員（管理職）	6～7時間
5. 失敗しない新卒採用面接研修	人事採用担当者	6～7時間
6. 失敗しない新卒採用「会社説明会」実践研修	人事採用担当者	6～7時間
7. 失敗しない女性営業社員の面接研修	人事採用担当者	6～7時間

人材育成系 研修プログラム名	受講対象者	効果的な時間割
1. キャリアデザイン・マネープラン研修	全社員（特に若年層）	6～7時間
2. プレゼンテーション力アップ研修	全社員	6～7時間
3. 講師力アップ（研修内政化インストラクター）研修	教育指導担当者	6～7時間

◆主な研修プログラム紹介《土業パートナーとのコラボ》

※ビジネスパートナーの土業と連携して、専門的な知識付与にお役にたてるコラボレーションプログラムです。

《特定社会保険労務士》 ※先の人財育成系プログラムと同時開催が可能です。講師は2名体制です。

労務コラボレーションプログラム	受講対象者	効果的な時間割
1. 管理職のための労務管理研修	管理職・人事ご担当	3～4時間
2. ワークライフバランス（育児休業取得前後対応）研修	管理職・女性社員	3～4時間
3. 新入社員のための就業規則と社会保険基礎研修	新卒新入社員	3～4時間
4. メンタルヘルス不全対策研修	全社員層	3～4時間
5. キャリア形成促進助成金研修	人事ご担当	3～4時間

《弁護士》 ※先の人財育成系プログラムと同時開催が可能です。講師は2名体制です。

法務コラボレーションプログラム	受講対象者	効果的な時間割
1. セクシャルハラスメント研修	管理職・人事ご担当	3～4時間
2. パワーハラスメント研修	管理職・人事ご担当	3～4時間
3. コンプライアンス・トラブル対処研修	管理職・総務ご担当	3～4時間

《公認会計士・税理士・CFP》 ※土業講師の単独実施となります。

税務コラボレーションプログラム	受講対象者	効果的な時間割
1. 節税対策セミナー	管理職・経理ご担当	1～1.5時間
2. 生命保険を活用した節税セミナー	管理職・経理ご担当	1～1.5時間
3. 事業承継対策セミナー	管理職・総務ご担当	1～1.5時間

※上記の土業パートナー以外、

弁理士、司法書士、行政書士、中小企業診断士等、30名を超える専門家とのコラボレーション研修が可能です。

◆土業パートナーコラボレーション研修 ご導入の3つのメリット

- ① 2人の講師でダブルのクオリティを提供
- ② 1回で専門知識まで付与でき、即実践に活かせる
- ③ 2人分の講師料と時間が1人分で済む

※大阪コンサルティング研究の会の会員登録いただいている土業パートナーです。

弊社主催運営：大阪コンサルティング研究の会 URL <http://www.facebook.com/osaka.consulting>

フィンランド式人材育成を活用した

若手社員・管理者研修をご検討ください！

論理的思考を仕事に活かす社員のロジカル・シンキング習慣のつけ方研修のご案内

相手の立場にたって考え、共感することが苦手なゆとり世代社員を育てる
フィンランド式「考える力」「伝える力」育成指導ノウハウを伝授！

- ①相手の話を傾聴し、要約して理解できる社員に育てるには？
- ②自分の考えや意見をしっかりと伝えることのできる社員に育てるには？
- ③指示されないと動かない社員を主体的に行動できる社員に育てるには？

フィンランド、ヘルシンキ大学で人材育成メソッドを習得し社員研修に活用

→ 帰国後、当該研修の導入事例（2014年度の実績）

- ・大阪府下地方自治体様・・・課長級「若手社員のためのフィンランド式人材育成」
- ・大手通信会社様・・・リーダー級（入社8年目）「これからのリーダーの育成術」
- ・金融会社様・・・支店長・支店長代理級「フィンランド式人材育成で若手育成」
- ・製造会社様・・・若手社員（入社1年目）「問題解決力向上研修（フィンランド式）」



駐日フィンランド大使
ペッカ・オルパナ氏と
弊社のフィンランド式人材
育成メソッドを高く評価！



【フィンランド式人材育成】フィンランドはOECD（経済開発協力機構）の実施する学習到達度調査（PISA）において、トップクラスの成績をおさめ、その教育法に注目が集まっています。学力の高さは、対話の中で問題の解法や解答を見出す読解教育に特徴づけられています。また、自分の論理が検証される教育を小学校から受けており、大学を卒業して就職する段階では、現在の日本より高度な思考力と問題解決力を有しています。そのメソッドを活用した研修です。



◆どのようなことで悩んでいる(困っている)方にお勧めでしょうか？

【若手社員向け】

- ・自分の言いたいことがうまく相手に伝えることができない
- ・出てくるアイデアが稚拙、貧困だ
- ・なぜそうなるのか疑問に思ったことがない
- ・コミュニケーション(特に年長者)がうまくとれない

【管理者向け】

- ・特に「ゆとり世代教育(平成生まれの新入社員)」の育成方法がよくわからない
- ・若手社員を早く「一人で考え、一人で行動できる人材」に育てたい
- ・若手社員の傾向として「すぐに答えを要求して、まるでカーナビのようだ」と感じる
- ・若手社員がロジカル(論理的)に自分の考えを伝えることができない 等々



お勧めのポイント
よくある質問

◆管理者のための問題解決研修の受講後感想文

1. 今回の研修はどうでしたか。(良かった点、悪かった点、印象に残った点等)

ゆとり世代などの今後少くなると思われ、部下と接し、マインドマップによる演習が非常に実践的で実際の業務にも取り入れることが可能なのとあり、良かったと思います。

1. 今回の研修はどうでしたか。(良かった点、悪かった点、印象に残った点等)

色んな演習を交えた内容は良かったです。過去の研修の中では一番に時間が早く過ぎました。研修の中で出てきた図を使って家庭でも使おうとします。もちろん仕事の中にも応用していこうと思います。(マインドマップ)

◆フィンランド式人材育成メソッドを活用した社員研修の紹介 アヤトゥス・カルタ (Ajatus Kartta)

「フィンランド式マインドマップ」で企画力、発想力、問題解決力を高めるワークです。アヤトゥス・カルタがどういふものかという、マインドマップと非常に似た連想ツールです。中央のテーマから連想されることを枝でつなぐように書き連ねていくのはマインドマップと同じですが、アヤトゥス・カルタの場合、無秩序に思いついたものを書き連ねるのではなく、5W1Hに近い形で書き連ねるよう訓練します。「わかりきったことをいちいち説明する」ためには、自分の頭のなかにぼんやりとしたものを、階層構造化して考えるスキルが必要です。トップダウンでも、ボトムアップでも、階層化のベクトルは問いませんが、要素間の関係性でカテゴライズを行い、さらにカテゴリ間の関係性を描くことができることはビジネスにおいてとても大事なことでと思います。それが5W1Hのような形で階層構造化されていると、発想も分析も、ストーリー作りにも非常に効果があると思います。

【階層別研修テーマ】

管理職のためのエクセレント・リーダー研修

候補者・新任・課長クラス・部長クラス・営業管理職プログラム

《ボスとリーダーの違いとは？》

- ・ボスは部下を操縦するが、リーダーは部下をやる気にさせる。
 - ・ボスは権力をふるうが、リーダーは誠意をもって部下に接する。
 - ・ボスは「私が」と言い、リーダーは「私たちが」と言う。
 - ・ボスは誰が悪いかを示し、リーダーは何が悪いを示す。
 - ・ボスはそれがどのようにして行われるかを知りたいが、
リーダーはどのように行うかを知っている。
 - ・ボスは敬意を要求し、リーダーは敬意を引き寄せる。
- 管理職の皆さんはぜひこのようなリーダーになってください。【研修講義の一説】



リーダーの求められる役割を理解し、組織をまとめ、 良い結果に導くために必要なマネジメントスキルを習得！

- ◆研修の基本スタイルは、教わる、勉強するではなく、自らを振り返り、自己点検して気づき、自らのマネジメントスタイルを革新していく出発点としていただくところにあります。
 - ◆リーダーシップチェックリスト等で、受講者が主体的に関われ、実践的に考えられる研修プログラムで進行します。
- ※受講対象の層別で研修プログラムを策定いたします



【受講対象者】 ・候補者・新任・課長クラス・部長クラス・営業管理職・営業拠点長 他

【研修の目的】「管理職」とは言えプレイングマネージャーとしての立ち振る舞いが求められる中、個人プレイヤーとしての仕事に逼迫して、マネジメントや部下育成が十分にできていないからだとされています。よって、個人のスキルアップ系はもとより、マネジメント力向上系研修や部下指導力向上系研修がとても重要です。「仕事を部下に任せられず自分で抱え込む管理職」や「上手く部下を叱れない(指導できない)管理職層の増加」が問題視されていますので、部下指導に焦点をあわせながら、人材育成マネジメントの研修プログラムを実践いたします。

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

時 間	1 日 目 内 容	スタイル	2 日 目 内 容	スタイル
10:00～11:00	・オリエンテーション ・アイスブレイク	講義 Gワーク	・オリエンテーション ・前回の振り返り ・アイスブレイク	講義 Gワーク
11:00～12:00	・コミュニケーション力診断 1. コミュニケーションに必要な能力とは 2. チームミーティング→発表 3. コミュニケーション力「チェックリスト」活用	講義 個人ワーク →Gワーク	・対人対応ソーシャルリレーション研修 ・タイプ別人材育成法→グループワーク	講義 Gワーク
13:00～15:00	・コーチングとティーチングスキル ・美点凝視	講義 ペアセッション Gワーク	・自己分析「エゴグラム」 ・部下の個別帰社指導と予定指導の仕方	講義 Gワーク
15:00～16:00	・リーダーシップとリーダーの違いは？ ・リーダーの役割遂行チェック ・リーダーシップ診断 ・リーダーに必要なスキル	講義 ペアセッション Gワーク	・コンセンサス(合意形成)の取り方 ・スリー・テン→グループワーク ・この研修を通してあなたに起きた事は何か？ 厚生労働省「職能評価シート」チェック	講義 Gワーク
16:00～17:00	・SWOT分析 ・自己分析とチーム分析	講義 個人ワーク	・目標設定のマインドマップ作成 ・帰任後実行具体策 ・コミットメント	個人ワーク 講義

【目的別研修テーマ】

保険会社のトップセールス【MDRT】の育成に成功した

営業社員のためのプロ人材育成研修



スケジュール手帳にいっぱい
アポが取れるようになります！

生保トップセールスが実践する5つの 成功スキルを一挙公開



*この手帳は実際のMDRT会員のものです。

◆プロの営業社員としての必要な資質を身につける研修

①忍耐力 ②効率的な時間管理 ③計画性 ④完全な準備 ⑤いかに頼られるか？

◆トップセールスが行っている日常活動とは？ ◆さらに営業力を高めるには？

住友生命で20年間で2,000回の営業社員研修の講師をつとめ、トップセールス社員を500名以上育ててきた育成のプロフェッショナルが教える売れるセールスの基本とは？それはずばり、「人間力を高めること！」にあります。講師歴27年のプロ講師が指導してきた生保トップセールスの5つの育成マニュアルを活用した実践型研修です。

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

時 間	1日コース 内容	スタイル	2日コース(2日目) 内容	スタイル
10:00~11:00	・オリエンテーション ・営業の基本「狩猟型から農耕型」へ ・個人プレイ型は形骸化される！組織力が必要	講義 Gワーク	・オリエンテーション ・営業の4つの「壁」を知る ・活動前～活動中～活動後に何を？	講義 Gワーク
11:00~13:00	・トップセールスに必要な5つのスキル ・トップセールスが行っている日常活動とは？ ・1週間のアポ16件取る習慣	講義 個人ワーク →Gワーク	・コミュニケーション力アップ研修 ・伝える力と聴く力を体験 ・テレアポロープレ	講義 Gワーク ロープレ
14:00~15:00	・1日10分目標設定の習慣 ・マインドマップを描く習慣 ・1日20ポイントの習慣 ・決め台詞キラートークを集める習慣	講義 個人ワーク	・対人対応力研修② エゴグラム診断と対人対応実践 ・たった一人だけお客様が選ぶ「営業」の条件とは何か？	講義 Gワーク
15:00~16:00	・対人対応力アップ研修① パーソナル・リレーション・スタイル実践 ・トップセールスが行っているタイプ別交渉術 ・断りの恐怖から脱する方法	講義 ペア セッション Gワーク	・確実なクロージングのために必要なことは？ ・既存顧客のフォローをどうやるか？ ・さらに営業力を高めるには？ ・プレゼン力を高めるためには？	講義 ロープレ
16:00~17:00	・顧客ニーズを聴き出すインタビュー力 ・問題解決の仮説を立てる力 ・強いクロージング力	講義 個人ワーク ロープレ	・帰任後実行具体策 ・コミットメント → 発表	個人ワーク 講義 レポート

※営業のプロが実践している「接遇」を基本に研修致します。

事業主の皆さまへ(人事総務ご担当者様) アチーブ人財育成株式会社より社員研修のご案内

安衛法改正
ストレスチェック制度
義務化対策!

全従業員対象

ストレスチェック

管理職者対象

メンタルヘルス・ラインケア研修



ストレスチェックをやるだけで本当に大丈夫でしょうか？

ストレスチェックを本気で考える企業様向け社員研修

メンタルヘルス対策のエキスパート！産業医とキャリア・コンサルタントが講師

ブラック企業にならない、優良企業になるための企業風土をつくる

2014年に可決された改正労働安全衛生法により、2015年12月から50人以上の事業場は年1回以上のストレスチェック実施が義務化されることになりました。法制度化されてしまったからには、必ず実施しなければなりません。

しかし、ストレスチェックをするだけで、本当に効果があるのでしょうか？コストばかりかかって、企業にとってのメリットは？今後の従業員のメンタルヘルスケア対策について、二人のスペシャリストの講師が社員のセルフケアと管理職のラインケアの研修を行います！

◆◆ 企業から見たストレスチェック制度のよくある疑問点 ◆◆

- ☒ 従業員には検査を受ける義務がない、って本当？
- ☒ 検査結果を会社は知ることができない、って本当？
- ☒ 今、契約している産業医で本当に大丈夫？

「ストレスチェック」の結果は検査を実施した医師、保健師等(実施者)から直接本人に通知されることになっています。本人の同意がなければ結果が事業者に提供されることはありません。労働者の同意が得られた場合には、実施者から事業者へ個人のストレスチェック結果(労働者本人に通知するものと同じもの)を提供することが可能になります(労働安全衛生法第66条の10第2項)。また、労働者が希望する場合には、医師による面接を受けさせなければなりません。なお、労働者が面接指導の申出を行いやすくするためには、当該事業場のルールとして、実施者から事業者へ提供する情報を当該労働者が高ストレスかどうかという情報に限定する方法も考えられます。この場合であっても、事業者へ情報を提供することに当たっては、労働者の同意を取得する必要があります。

会社として看過できないストレスチェック制度の課題事例

- ◆メンタル不調者への対応は？ ◆メンタルヘルス予防とは？
- ◆管理職者の時間的・精神的負担になるのでは？
- ◆メンタルヘルス制度導入には幅広い専門機関との連携が必要！
- ◆意図的に特定の業務や職場を忌避するためにこの制度を逆手に取る労働者が出てくる可能性がある！

ストレスチェック活用で、
生産性向上と明るく前向きな
人間関係づくりの実現を！

1部 セルフケア編

90分

研修プログラム

120分

2部 ラインケア編

【対象者】全従業員(管理職・非正規雇用者含む)で希望者対象
ストレスチェック(厚生労働省所定「職業性ストレス簡易調査票」など)を実施する前や実施後に研修します。ストレスチェック実施後に研修を実施する場合、実施者より提供された結果通知・資料等を持参(必須ではありません)いただき、講師の産業医より解説および保健指導の研修を実施。

個別のストレスチェックの結果を受けて、**医師が**
(弊社パートナー講師の産業医)医学上の保健指導を講義

- ・なぜストレスチェックをするのか？
- ・ストレスとは何か？なぜ起こるのか？
- ・ストレスチェック結果をどう理解するのか？
- ・ストレス対処技術の指導
- ・自覚と自主努力(セルフケア)について
- ・受療への努力の重要性と認識をもつこと

本研修は2部構成の実施でご検討ください。半日通しての実施や2日に分けて実施いただいても結構です。また、労働個別紛争の専門の弁護士や特定社会保険労務士が講師で登壇する場合も可能です。なお、研修プログラムに関しては一部変更する場合がございます。[写真はイメージ]

【対象者】管理役職者・リーダー層

働き方が多様化する現在において管理職者が人と組織のマネジメントを遂行しなければならないスキルを習得。従業員がストレスと感じて業務遂行が滞るメカニズムやメンタルダウンする様々な原因を分析。管理職者として必要な部下のモチベーションアップするコーチングスキルを体得頂きます。ハラスメントを防止し「叱る」「褒める」がしっかりできるライン研修を実施。

部下のメンタルヘルスケアを**キャリア・コンサルタントが**
講義 ~ アクティブ・ラーニング ~

- ・コミュニケーションのミスマッチがストレスの原因
- ・管理職リーダーに求められるマネジメント能力とは？
「ハラスメント」はいつでも起こるという前提で考える
- ・部下のキャリアデザインとモチベーションを個々で診る
- ・部下のレジリエンス思考(逆境力)とポジティブ思考の指導
- ・コーチングスキル「褒める」「叱る」を習得
- ・対人対応力(ソーシャルスタイル調整スキル)を習得
- ・上司のコミュニケーションの質と量

【研修テーマ】

ダイバーシティ推進「女性活躍推進研修」

女性社員のための自己実現キャリア研修

女性社員キャリアプラン開発支援研修プログラム

◆女性社員に長期的なキャリア形成をしてほしい

会社に感情的な要望をつきつけるだけではなく、自立した社員になってもらうために、「自分らしさの分析」をした上で「自分自身に求められている周囲の期待」とすり合わせて、「将来のキャリアデザインを描く」ことが大切です。

自らの意思でキャリアを切り拓ける、そんな女性社員を育成します。

結婚・出産・育児など将来に起こりうるライフイベントを踏まえ、女性社員が長期的キャリアを考え、一歩前に踏み出すことをサポートします。自分の長所や価値観を明らかにすることで自己効力感を高め、長期的な将来のキャリアデザインを描くことで、キャリア自律意識を醸成。自らの意思でキャリアを切り拓ける女性社員を目指します。

◆女性社員の能力を引き出したい、モチベーションアップを図りたい

事務職やアシスタント業務職の方たちの中には「現在の仕事に慣れてはいるけど…」と感じながら日々なんとなく仕事をこなしている人はいませんか？

雇用形態が多様化している現在、「与えられた仕事だけ大人しくやっていよう」と考えてしまう女性社員も少なくありません。女性社員全体のモチベーションを高め、その中から少数のリーダー候補が出てくる可能性があります。普段の業務から離れ、仲間とワークショップを行うことで、リフレッシュと元気を得て、研修翌日から意欲的に仕事に取り組むことができます。



【受講対象者】 ・一定のキャリアのある女性社員の皆さま(総合職員・一般職員・契約社員さま他)

【研修の目的】 ・モチベーションの再燃 ・企業が女性社員に求めていることは何かを認識

・私たちに對するお客さまの期待とは何か？

・何を体験しておく必要があるか？その気付き ・目標設定と行動プランの策定

・5年後の自己実現とポータブルスキルの開発計画 ・キャリアデザイン策定

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

時 間	1 日 目 内 容	スタイル	2 日 目 内 容	スタイル
10:00～11:00	・オリエンテーション ・研修のゴール ・アイスブレイク	講義 Gワーク	・オリエンテーション ・前回の振り返り ・アイスブレイク	講義 Gワーク
11:00～12:00	・ライフラインチャート人生折れ線グラフ作成 ・エゴグラム診断 ・「自分自身を再発見する」自己概念	講義 個人ワーク →Gワーク	・夢マップの作成 ・5年後の手紙 グループでシェア	Gワーク
13:00～15:00	・これからのライフプラン ・リスクマネジメント ・管理職を目指す ・ワークライフバランス	講義 個人ワーク	・対人対応力研修「パーソナル・リレーションスタイル」 自分のソーシャルスタイルを知り、相手のソーシャルスタイルに合わせる対人対応スキル ・フォーマルアセスメント「YG性格診断」	講義 Gワーク アセスメント
15:00～16:00	・キャリアアンカー なぜ働くか？を再認識 ・自分探求と再発見「セルフエスティーム」 ・事例研究「先輩の生き方・働き方」	講義 ペア セッション Gワーク	・モチベーション再燃 ・現在のポジションの中で出来ることは何か？ ・この研修を通してあなたに起きた事は何か？ 厚生労働省「職能評価シート」チェック	講義 個人ワーク
16:00～17:00	・マインドマップの作成 ・5年「自己実現」に向けた自分への手紙 ・次回の課題	講義 個人ワーク	・帰任後実行具体策 ・コミットメントとアウトプット	個人ワーク 講義

【階層別研修テーマ】

50 歳からの「自己発見講座」

50 代社員キャリア開発・モチベーション再熱支援研修プログラム



◆このような課題を抱えていませんか？

1. 処遇に対する不満感が強い
2. 後輩の育成に積極的な姿勢が見られない
3. 仕事や会社に対するモチベーションが低い
4. 元の役職と同じような振る舞いがあり、周囲が混乱してしまう
5. 現役社員との摩擦や溝が見られる
6. 現役社員に対し、良い影響を与えていない

◆後輩に技術と経験の伝承、育成が出来る人材へ

シニア(高齢者)となると、雇用形態も変わり、役職定年や再雇用となります。給与も下がり、役職も返上します。今まで、管理職としてバリバリ働いていた彼らが、どのような存在で会社に居たらよいのか、屈辱と戸惑いからのスタートとなります。頭ではわかっていてもネガティブな感情になってしまうことも理解できます。

シニア社員モチベーションアップ研修は、企業人として「残された時間に何をすべきか」を考えていただき、情熱の火を再び灯していただく研修です。定年を見据えてくる50歳からの社員層にも有効な研修内容です。



- 【受講対象者】 ・満50歳以上の社員の皆さま ・満50歳以上の部下をもつ管理職者の皆さま
- 【研修の目的】 ・モチベーションの再燃 ・企業がシニア社員に求めていることは何かを認識
 ・現役社員との摩擦軽減 ・残りのビジネス人生で何ができるかを明快にする
 ・目標設定と行動プランの策定 ・自己再発見と組織との関わり

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

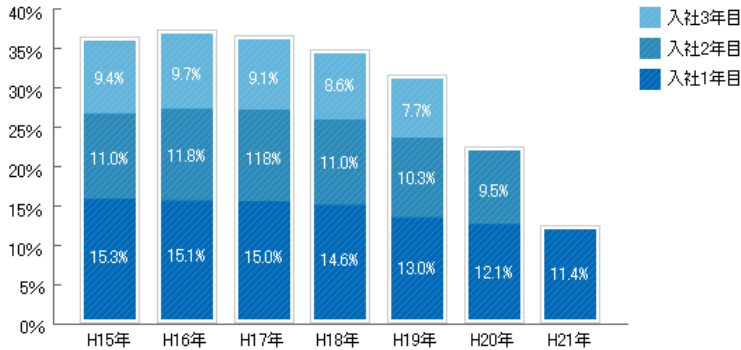
時 間	1 日 目 内 容	スタイル	2 日 目 内 容	スタイル
10:00~11:00	・オリエンテーション ・アイスブレイク	講義 Gワーク	・オリエンテーション ・前回の振り返り ・アイスブレイク	講義 Gワーク
11:00~12:00	・自分史/「ロールレタリング」 ・定年を向かえる日の自分への手紙 ・技術スキルと次世代への想い	講義 個人ワーク →Gワーク	・残しておきたい遺伝子の確認 ・残したい遺伝子伝えたい心 グループでシェア	Gワーク
13:00~15:00	・これからのライフプラン ・リスクマネジメント	講義 個人ワーク	・目標設定からアクションプランへ ・ゴール(目標設定) 「鈴木一朗くんの作文」 ・アクションへとデザインする	講義 個人ワーク
15:00~16:00	・キャリアアンカー なぜ働くか?を再認識 ・自分探求と再発見 ・ペア、グループでシェア	講義 ペア セッション Gワーク	・モチベーション再熱 ・現在のポジションの中で出来ること 何か? ・この研修を通して、あなたに起きた事は何ですか? 厚生労働省「職務遂行基本的能力」チェック	講義 個人ワーク
16:00~17:00	・宿題(課題) 定年までに残しておきたいこと と残したい遺伝子伝えたい心	講義 個人ワーク	・定年を向かえる日の自分への手紙 発表 ・まとめ	個人ワーク 講義

【階層別研修テーマ】

平成生まれの社員を即戦力にする6段階ステップ研修

会社説明会～入社2・3年目研修まで

企業におけるビジネス基礎 ステップ研修プログラムのご提案



出典:平成 21 年度厚生労働省「職業安定局業務統計」より

入社3年で3割が離職するのは以前からありました。これからは、入社の前からミスマッチをなくし優秀人材を確保して2年～3年間の育成が必要です。
ビジネスの基本を教え即戦力にする！



◆一番多い離職理由は「仕事が自分に合わないから」

平成生まれの新入社員を平成バブル期入社の上司が育成するためにはスキルが必要です。

「この仕事はやっぱり自分に合わないから辞めます」と平成生まれの新入社員が突然、自分の上司に言ってきます。これは、仕方ないことなのでしょうか？ 実に胃が痛い話です。それに対して何か具体的な対策はとっておられますか？ 「まだ、入社して3ヶ月だぞ！ そもそも、採用にどれだけのコストがかかっていると思っているんだ！」と、平成生まれの社員に怒鳴りつけたい衝動に駆られたことはなかったでしょうか？ 私どもが提供する「平成生まれの社員を即戦力にするステップ研修」のプログラムを受けて頂くと、入社後1年の離職率を0%にすることが可能になります！

【受講対象者】 内々定者～入社2・3年目までの社員 一貫したステップアップ研修プログラム

【研修目的】 社会人基礎力である「前に踏み出す力」「チームで働く力」「考え抜く力」を身につけ、「自分で考え、行動できる自立型社員」に早期に育成をし、早期にミドル管理職へのスキルと人間力を醸成する。お客さまや組織のメンバーへの対人対応力、コミュニケーション能力を高め、業績に責任をもって従事する「人財」に育成する。

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。



時 間	会社説明会・内定者研修 例	スタイル	新入社員研修 1日の代表例	スタイル
9:00～10:00	・オリエンテーション ・アイスブレイク ・会社説明・・・営業担当役員が役職者	講義 Gワーク	・オリエンテーション・アイスブレイク ・社会人基礎力「学生と社会人の違い」 ・ビジネスソーシャルスキル・トレーニング	講義 Gワーク
10:00～12:00	・人事部長 あいさつ「求める人材とは？」 ・先輩社員との質疑応答 ・新入社員に一番見せたい場面は何？	講義 相互討議	・日本経済新聞の3分間スピーチ ・ビジネスマナー 言葉遣い・名刺交換・服装・お客様対応	speech Gワーク ロープレ
13:00～15:00	・これからのミッションとビジョンについて 社長 講話 ・社長と質疑応答 ・人事よりワークライフバランスと福利厚生	講義 相互討議	・対人対応力向上研修 パーソナル・リレーション・スタイル調整法の習得 ・コミュニケーションスキル&トレーニング ・電話応対とビジネスメールのルール	講義 Gワーク ロープレ
15:00～16:00	・モデルジョブ「仕事体験」 当社で働くイメージセッション ・ビジネスマナーレッスン ・当社のマーケティングを考える	講義 ペアセッションおよび Gワーク	・職場におけるルール→上司へ報連相 ・コンプライアンス研修・実務研修 ・就業規則と社会人としてのルール ・厚生労働省「職能評価シート」チェック	講義 個人ワーク
16:00～17:00	・宿題(課題) ・夢マップの作成 ・2年後「自己実現」に向けた自分への手紙	講義 個人ワーク	・帰任後実行具体策 一斉記入 ・コミットメント 発表	個人ワーク 講義

【階層別研修テーマ】 生命保険会社の女性営業員を育成し、組織戦力化する実践型スキルの研修

女性の部下をもつ男性管理職研修

女性の考え方、価値観がわからないと悩んでいる男性管理職向き

◆このような悩みを抱えている男性管理職はいませんか？

1. ダイバーシティ化した職場で様々な職種の女性が急増した
2. 出産育児を考えている女性社員に育児休業取得指導の仕方がわからない
3. 戦力にするため強く指導したいが「セクハラ・パワハラ」が気になる
4. そもそも男性と生理的に違うので指導の仕方がよくわからない
5. 男性上司の立場でどこまでホンネで伝えて良いのかわからない
6. 女性社員に対しては厳しく叱れない



◆約 30 年にわたり 90%以上が女性社員という職場で指導にあたった男性講師が伝授！

女性の考え方や価値観がよくわからないとお悩みの男性管理職が圧倒的に多くなりました。

そもそも女性は男性とどう違うのかを正しく理解し、女性社員を組織の中で活性化し戦力としてのばしていく実践的な研修を行います。女性活用は今後、業績、CS、優秀人材確保、またポジティブアクションの推進において、とても重要なミッションとなります。増加傾向にある女性社員を、男性管理職がいかに本人のモチベーションを維持して育成するかが業績面に反映すると言えるでしょう。本研修では主に女性のモチベーションのあげ方を習得いただきます。

【受講対象者】 ・女性社員(正社員・契約・派遣社員)を部下にもつ男性管理職者の皆さま
女性管理職の方のご参加も可能です



【研修の概要】 ・女性のキャリア(働き方)について知る ・育児休業を取得指導の仕方
・男性との違いを知る ・女性社員の伸ばし方(褒める・叱る)
・実際の接し方をロープレで習得 ・女性特有の心身の変化への対応

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

時 間	1 日 目 内 容	ス タ イ ル	2 日 目 内 容	ス タ イ ル
10:00～11:00	・オリエンテーション ・アイスブレイク	講義 Gワーク	・オリエンテーション ・前回の振り返り・アイスブレイク	講義 Gワーク
11:00～12:00	・コア人材としての女性社員育成に関する調査結果について 財団法人日本生産性本部データ引用 ・なぜ今、ダイバーシティなのか？ 会社から期待されていることは何か？	講義 個人ワーク →Gワーク	・よくある職場のトラブル対処法 ・セクハラとパワハラとモラハラの基礎学習 判例からみる事例研究 派遣社員と男性社員の恋愛トラブル対処法 私は絶対に間違っていないという自己中心的対処法	講義 ペアセッション
13:00～15:00	・男性的価値観と女性的価値観の違い ・現状分析 ・働く女性のキャリアを読み解くカギは？	講義 個人ワーク	・女性社員がもつ「母性」を業績に連動させる マネジメントスキル ・女性は男性上司のどこを見るのか？	講義 ペアセッション
15:00～16:00	年齢層別事例研修「こんなときどうする？」 ・アラサー世代女性 VS アラフォー世代女性 ・独身女性 VS 既婚育児中女性	講義 Gワーク	・ここまでやるか！が組織のチカラに変わる ・明日から即実践できる女性社員モチベーション マネジメント →実践コーチングスキル(ロープレ)	講義 ロープレ
16:00～17:00	発言・価値観事例研修「言葉の深層は？」 ・なんで私とあの子で対応が違うの？ ・どうしてこの仕事は私でないとダメなの？	講義 Gワーク	・頑張れる一言で支援者になる女性 ・男性管理職要注意！女性の涙 ・本当は叱って欲しい →「納得感あるか？」 まとめ	講義 ロープレ

【研修テーマ】

若手ビジネスパーソン向けスキルアップシリーズ 4月～7月実施

新年度の若手社員向けビジネス基本講座

新人・若手社員のキャリアプラン開発支援研修プログラム

◆ビジネスマナーからチーム仕事術まで

新年度に合わせて、主に20歳代の若手ビジネスパーソンを対象にした8つのプログラムをご案内いたします。ビジネスマナーの基本や、対人対応がスムーズにできる「コミュニケーション力」といった基本から、アイゼンハワーマトリックスやドラッガー理論を応用した営業スキルまで取り入れたチーム仕事術まで、これから企業を担う人材に育てる多彩な研修プログラムです。新社会人の基礎作りだけではなく、職場に慣れてきた若手にも役立ちます。

◆もっとキャリアアップを図りたい

変化の激しい経営環境を乗り切るために、特に将来を担う新入社員の育成は益々欠かせません。この時期にしっかりと習得しておきたい社会人としての基本を次の3点を中心に学んでいただきます。

① ビジネスマナーの基本 ② 仕事の進め方の基本 ③ ビジネスマンとしての役割と責任感

本講座では、新入社員が仕事の基本動作と基礎知識について「理解」から「行動」レベルに達するように、実践的に学んでいただきます。特に若手社員が職場でなかなか実践が出来ないビジネスマナー

やコミュニケーションはグループワークなどの演習を多く取り入れ、徹底的に体得していただきます。新入社員のみならず、広く若手社員の方に、仕事の効率を目指す「タイムマネジメント」を習得いただき、スピーディ・効果的に仕事を進めてより質の高い成果を出すためのコツ・ツボ、スキル・ノウハウを幅広くご紹介します。



【受講対象者】 ・新入社員・中途入社社員・20歳代の社員・基本スキルを習得したい社員

【研修の目的】 ・新年度のスタートにあわせて、20歳代の若手社員を主な対象とした「仕事力を高めるスキルを身につける」を目指します。特に自分で考え、行動できる「自律」と「自立」を主眼においた研修プログラムです。自身や部下の問題意識に合う講座を選び、第一線の講師から「生きたスキル」を、目的意識の高い受講者の方々から「刺激」を吸収し、ワンランク・アップしたビジネスパーソンを目指してください。

【研修カリキュラム】(案) ※講師料(教案作成含)に関しましては別途お見積り書をご参考ください。

内容	スタイル	内容	スタイル
1.仕事の基本徹底習得講座 自ら考える力がつく「仕事力」実践パワーアップ講座で、基本的なビジネスマナーを完全マスターいただきます。	講義・グループワーク・アセスメント	5.「伝わる文章力」基礎実践講座 ロジカル・ライティングを実践し習得いただきます。すぐに身につく4つのスキルとグループ実習により実践力を伝授いたします。	講義・グループワーク・アセスメント
2.若手ビジネスパーソンに必要な仕事力講座 組織のメンバーとして、成果を上げ、成長するために必要なチーム力とはどういうものかを習得いただきます。	講義・グループワーク・アセスメント	6.仕事に使えるロジカル・シンキング講座 具体的なビジネス実務に当てはめて、ロジカル・シンキングの使い方をわかりやすく解説します。“実践力”を養うために、豊富な演習やクイズを交えエッセンスを学んでいただきます。	講義・グループワーク・アセスメント
3.タイムマネジメント・段取り力講座 アイゼンハワー理論、ドラッガー理論を活用し、事務・営業における時間効率を考えた実践を行います。	講義・グループワーク・アセスメント	7.対人対応コミュニケーション力講座 対人対応力を向上させるためにタイプ別に具体的な事例のロールプレイングで対話術を習得。	講義・グループワーク・ロープレ
4.ビジネスで成功するプレゼンテーション講座 「コミュニケーション」はビジネスのどの場面においても重要な要素であり、成功している人は必ず身につけています。コミュニケーションスキルを習得できれば「商談がスムーズに」なり、プレゼンテーションがうまくなり、言いたいことが話せるようになります。	講義・グループワーク・アセスメント ロープレ徹底レッスン	8.メンタル・セルフコントロール講座 アサーティブコミュニケーションスキルを習得して、自信のモチベーションをあげてメンタル不全に陥らないように自己管理ができるように対人対応スキルを身に付けていただきます。	講義・グループワーク・アセスメント ロープレ

パートナー講師紹介



大坂 京子

【専門】

ビジネスマナー、CSイメージアップ
コミュニケーションスキルアップ

講師

外資系航空会社での客室乗務員職を経て、人材育成コンサルティング会社で大手企業を中心に研修企画・立案・営業業務に就きながら、講師としても登壇。現在は独立し、マナーコミュニケーション研修を中心に講師として活動中。ブランドینگの視点から梅田ハービスプラザのテラー「Masse Attura」のスタイリング・ディレクターとしても活動。インテリアコーディネーター、2級建築士資格を持ち、色合わせと造形への審美眼を活かした身だしなみ講座も好評。



片岡 祐樹

【専門】

社会保険労務士、宅建士、第一種衛生管理者
2級ファイナンシャルプランニング技能士

コンサルタント

講師

1998年、近畿大学 法学部卒業。教育系出版社での営業職を経て、創業90年老舗専門商社にて総務・人事・財務責任者を務め、労務管理、新入社員教育、資金繰り、メガバンク3行を含む計14行との銀行交渉など幅広い業務に従事する。2010年には同社初となる大阪商工会議所 優良商工従業員表彰を受賞。2015年11月に退職し、独立起業。現在、片岡経営サポートオフィスの代表社会保険労務士を務める。経営者の大きな悩みである「人」(採用・労務管理)と「金」(資金繰り)に関する事を支援するコンサルタント&講師。



金城 貞美

【専門】

インテリアコーディネーター
整理収納コンサルティング

講師

甲南女子大学卒業後、ハウスメーカーに就職。結婚を期に退職し放送局などで契約社員として勤務するが、その間にインテリアに携わりたいと思い、町田ひろ子インテリアアカデミーに入学。その後、インテリア業界に転職。2009年1月にBAIL.INTERIORを設立して独立。フリーランスとしてインテリアコーディネートやインテリア相談、整理収納コンサルタント・ワークサービスを行う。ハウスキーピング協会認定の講師資格を取得し、整理収納アドバイザー2級講座を開催。



小林 英二

【専門】

ITコーディネータ(経済産業省推奨資格)
総務省 電子政府推進委員

コンサルタント

講師

1987年西南学院大学卒業後、経営コンサルティング会社に入社。1994年中小企業に特化した経営コンサルティングを行うためにベンチャーマネジメントを設立し、現在に至る。経営戦略策定、経営管理システムの定着化、マーケティング支援、人事制度構築、IT化支援等の研修・コンサルティングを行ってきた中小企業は500社を超える。最近では、「収益性UPは、ワクワク働く社員から生まれる。そのお手伝いを行っていく」という事を事業コンセプトのもとに活動をしている。



菅田 芳恵

【専門】

特定社会保険労務士、あいち産業振興機構相談員
証券外務員1種資格、キャリアコンサルタント

コンサルタント

講師

1978年 愛知大学 法経学部卒業。新日本(現みずほ)証券、第一勧業(現みずほ)銀行、日本生命、新生ライフスタイルに勤務後、平成17年4月「グッドライフ設計塾」開業。お金、社会保険関係、労働関係、キャリア分野に強く総合的なアドバイスのプロフェッショナル。講師登壇オファーではメンタルヘルスケア研修やストレスセルフケア研修、管理職のための「パワハラ対策研修」で高い評価を得る。著書も数多く出版。ファイナンシャルプランナーとして資産運用コンサルタントで独立、その後キャリアコンサルタント、社会保険労務士業務と拡げる。



中島 三栄子

【 専門 】

ワークライフバランスコンサルタント

講師

女性のコミュニティを多くもつことから、「女性と働く」ということに重点をおき活動。女性雇用サポートを軸として、女性の育成をすることにより、会社全体が成長していくことを目的として活動展開。年に延べ500人以上の方にセミナーで関わらせていただく中で、仕事に対する姿勢、また会社への貢献を考えるようになった。また、企業様より『女性活躍支援を実際にどう進めていいのかわからなかったが、取り組みを考えるきっかけになるセミナーだ』との声もいただき評価が高い。企業・自治体など講演多数。



中村 裕美

【 専門 】

ビジネスマナーコンサルタント、AFP
秘書技能検定(1級)取得アドバイザー

講師

都市銀行、第二地方銀行、都市銀行住宅ローンプラザ、特許事務所、司法書士事務所、行政書士事務所、資格スクール、和菓子販売店、財務相談会社、賃貸住宅斡旋会社(独立行政法人関連会社)、官公庁など、のべ10社を超える企業において、接客・事務の仕事に従事。現在は、商工会議所、生涯学習センター、一般企業などにおいて、基礎的なビジネスマナーに関する研修の企画実施。2014年4月、生きてくチカラ研究所を設立し、代表を務める。



八木 弥寿代

【 専門 】

リーダーシップトレーナー
コーチングによる人材育成

講師

2007年に住友生命保険相互会社で新人研修を担当したことをきっかけにコーチングに出会う。仕事の傍ら勉強を続け、2013年4月に独立開業。得意専門分野は従業員30人以下の中小企業を対象に社長の右腕となるリーダーの人材を育てるコーチング。社外との商談や社員教育を任せられるリーダーを、会話を通して本人の気づきを引き出すコーチングの手法で育成する。1対1の丁寧なセッションを基本に活動を展開中。



山川 アンク

【 専門 】

メンズ美容家

講師

一般社団法人日本メンズ美容協会 グランドアンバサダー理事長。「美容の科学と女性目線」で男性に美容指導するエキスパートとして活動中。クリスチャン・ディオールをはじめ国内外の有名ブランド・化粧品メーカー4社に勤務。エステティシャンや美容スタッフ等を数多く育成。現在、メンズ美容家としてセミナー・講演・動画配信を通して男性にケア方法を解りやすく解説し、好評を得ている。これまでにTV・ラジオ出演、数多くの新聞・メディア等の取材を受け話題となっている。



渡辺 陽子

【 専門 】

キャリアコンサルティング、
人材育成支援、就職支援(留学支援)

講師

短期大学卒業後、ミズノ㈱に入社。人事部にて人材採用に従事する。日本アジア航空株式会社(現日本航空インターナショナル)の国際線客室乗員として2年間勤務後、トルコ航空にて日本人客室乗務員として8年間勤務する。顧客満足を心がけた接客を行い、後輩の人材育成業務も担当する。現在、ビジネススキルやコミュニケーション、キャリアデザインなどの研修講師として活躍中。特定非営利活動法人 Grand Public研究所を設立し、現在に至る。

◆個人情報保護方針

1. 個人情報保護方針

アチーブ人財育成株式会社のホームページ上において別段の定めをしている場合を除き、事業上取扱お客様・お取引先関係者などの特定の個人を識別できる生存する個人に関する情報、当該情報に含まれる氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの、他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む（以下「個人情報」といいます）ものの取り扱いについて、以下のとおり「個人情報保護方針」を定めてその保護に努めます。

2. 個人情報の取得について

個人情報の取得は適法かつ公正な手段によって行います。

3. 個人情報の利用について

取得する個人情報の利用目的をできるだけ特定し明らかにします。個人情報の利用は、利用目的の範囲内で、具体的な業務に応じて権限を有する者が、業務上必要な範囲内で行います。

4. 個人情報の第三者への開示・提供について

以下の場合を除きあらかじめ本人の同意を得ることなく、第三者に個人データを開示・提供することいたしません。

- （１）個人情報保護法以外の他の法令に基づき、個人データを第三者提供する場合
- （２）人の生命、身体又は財産の保護のために個人データの第三者提供が必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難である場合
- （３）公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難である場合
- （４）国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがある場合
- （５）業務上必要な範囲内で、業務委託先に開示・提供する場合
- （６）合併、会社分割、営業譲渡その他の事由によって事業が承継される場合

5. 個人情報の管理について

個人情報に対する不正アクセス、個人情報の紛失、改ざん、漏洩などを防止するため、適切な安全対策を講じます。

個人情報の処理を委託する場合は、委託先と安全管理措置の内容を含む適切な契約を締結するなど必要な措置を講じます。

個人情報の取り扱いに関する規定を定め着実に実行するとともに、継続的に改善していきます。

6. 個人情報の開示、訂正、利用停止などについて

自己の個人情報について、開示、訂正、利用停止などの要請があった場合には、ご本人であることを確認の上で対応いたします。

7. 法令等の遵守

個人情報の取扱いに関係する法令その他の規範を遵守するとともに、本個人情報保護方針の内容を継続的に見直し改善に努めます。

平成 29 年 5 月 30 日 アチーブ人財育成株式会社 代表取締役社長 諫 山 敏 明
（平成 29 年 5 月 30 日施行 個人情報の保護に関する法律（「個人情報保護法」といいます）の改正法に基づき弊社方針を再制定）

ご相談
ください！

厚生労働省の 人材育成助成金 活用のご案内

厚生労働省の助成金を活用し、アチーブ人財育成株式会社の

定期公開セミナー と

企業内研修 で貴社の人材を「**人財**」にスキルアップ！

正規雇用

人材開発
支援
助成金

正社員が対象

全ての
業種が対象

※資本金、従業員数に
制限なし

1事業所
最大1,000万円

※1年度に受給できる最大助成額

人材開発支援助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練の段階的・体系的な実施や人材育成制度を導入し、労働者に適用させた事業主に対して助成する制度です。

非正規雇用

キャリア
アップ
助成金

パート・
アルバイト等が
対象

全ての
企業が対象

※資本金、従業員数に
制限なし

1事業所
最大1,000万円

※1年度に受給できる最大助成額

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善などの取組を実施した事業主に対して助成する制度です。

- アチーブ人財育成株式会社では、これらの制度の適用対象となる研修プログラムを数多くご提案できます。
- 助成金の支給を受けるためには、研修時間数などいくつかの要件を満たす必要があります。
- 貴社のニーズに合わせたカスタマイズ・オーダーの研修もご提案いたします。

支給を受けるための事業主の主な要件

※平成29年11月1日現在

- ✓ 雇用保険適用事業所の事業主であること
- ✓ 訓練期間中も通常の賃金の額を支払っていること ※一部訓練除く
- ✓ 訓練実施計画届提出前6ヶ月間で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない事業主であること

制度の詳細に関しましては、下記にお問い合わせください。

全国都道府県労働局 助成金センター

厚生労働省Webサイトでもご確認ください。 <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/madoguchi.html>

Future is Now 人材を人財に。
ACHIEVE
Human Resource Development

Copyright Achieve Human Resource Development All Rights Reserved.

研修 ヒアリングシート

ご記入日

該当するものに☑(チェック)をお入れください

年 月 日

貴社名:	ご担当者名:	電話番号:
E-Mail:		FAX 番号:

1. 研修をお考えの内容は何でしょうか？	階層別研修 ☐ 管理職研修 ☐ インストラクター・メンター研修 ☐ 新入・若手社員研修 ☐ 内定者向け研修 ☐ 営業拠点長のための研修 ☐ 女性社員研修 テーマ別研修 ☐ 対人対応力研修 ☐ 営業力強化(実践)研修 ☐ 店頭販売(実践)研修 ☐ コールセンター(クレーム対応)研修 ☐ リーダーシップ研修(コーチング) ☐ セクハラ・パワハラ研修 ☐ ストレスチェック&メンタルヘルス研修 ☐ キャリアデザイン研修 ☐ 採用面接官研修 ☐ その他()	
2. 研修の目的は何でしょうか？		
3. 受講の対象者はどなたですか？	☐ 役員・経営者層 ☐ 上級管理職 ☐ 中級管理職 ☐ 初級管理職 ☐ 新任管理職 ☐ 人事担当者 ☐ 営業担当者 ☐ コミュニケーター ☐ スーパーバイザー ☐ 新入社員 ☐ 内定者 ☐ 若手社員 ☐ ミドル社員 ☐ シニア社員 ☐ 女性社員 ☐ 全社員 ☐ 正社員 ☐ 契約・派遣社員 ☐ それ以外	
4. 資料について	☐ 既存の資料を使用します ☐ 資料を作ってほしい ☐ 大まかなプランを提供するので、リライトしてほしい	
5. 研修をする場所について	☐ 内部(自社会議室、セミナールーム等) ☐ 外部(貸し会議室、ホテル、セミナーハウス等) ☐ 弊社の教室借用希望(1ヶ月前迄)	
6. 研修の所要日数(実施時期)は？	☐ 1日 ☐ 2日 ☐ 3日以上 ☐ 1～3月 ☐ 4～6月 ☐ 7～9月 ☐ 10～12月 ☐ 未定	
7. 研修の所要時間について	☐ 1～1.5 時間 ☐ 2～2.5 時間 ☐ 3～3.5 時間 ☐ 半日(4 時間) ☐ 6～7 時間(終日)以上 ☐ 今回のプランどおり	
8. フォローアップ研修は必要ですか？	☐ 必要 ☐ 不要 ☐ まだわからない	
9. ご予算はどれくらいですか？	☐ 予算がある → (万円程度が目安) ☐ 予算は未定	
10. ご不明な点やご質問がございましたら、ご記入ください		

※ FAX 送信前に、もう一度番号をご確認ください
 ※ FAX のほか、お電話でも受け付けております

FAX: 06-6928-5397

◆ご記入ありがとうございました。右の FAX 番号までお送りください。→



お問い合わせ

➤ ☎ 06-6928-5397 / 090-2195-5618 (担当: 諫山まで)

✉ info@achieve-hrd.co.jp

いさやま

※弊社は個人情報の保護に関する法律施行令等を遵守し、上記掲載の個人情報ならびに企業団体の情報に関しまして当該研修に伴う業務以外には一切使用いたしません。また、第三者への情報提供漏洩は一切いたしません。

経営者新書

諫山敏明

TOSHIAKI ISAYAMA

男性管理職のための 女性部下マネジメント

多くの企業で女性の働きやすい職場作りが求められている。しかし、長く男社会で活躍してきた男性管理職にとって女性のマネジメントは至難の業。男女の価値観の違いに加えセクハラやパワハラなど、さまざまな課題を解決するためには何が必要なのか——大手保険会社で多くの女性社員のマネジメントを担当したコンサルタントが指南する。

指示できない、叱れない、
本音を引き出せない

女性の考え方・
価値観がわからない

セクハラ扱いされそうで
接し方に困る……

元大手生保会社の教育担当、
マネジメント研修依頼2000回を
超える人気講師による

女性社員の 力を引き出す 秘訣を紹介!



幻冬舎 GENTOSHA

2016年10月 株式会社幻冬舎様より出版販売
 定価：1冊 800円（税別）ビジネス経営者新書
 全国大型書店ならびにアマゾンで好評発売中！

