

新入社員向け

新入社員に伝えたいこと

新入社員のみなさんに、ビジネスパーソンとして成長し続ける秘訣をお伝えします。

それは、『**素直であれ**』ということです。そんなことで、仕事が上手くいくの？

「はい、上手くいきます」私だけの経験則だけではなく、仕事で成功しているビジネスパーソンや社長様はみんな口を揃えて言います。

日本国内で即戦力として優秀な人材を養成しているところが、たった2か所だけあります。ご存知でしょうか？

それは、宝塚音楽学校と防衛大学校です。

何を言われても、

「**YES か ハイ か 喜んで**」と答えるのです。

これが究極の成功キーワードです。

日本には昔から有名な格言があります。

「**若いころの苦労は買ってでもしろ!**」

人生にとって意味があるから先人の言葉が今でも残っていると思います。

自分の特性に気づいて上司・先輩と人間関係を築く コミュニケーション力向上セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 上司・先輩と人間関係がうまく築けない
- おとなしくて、周りとうまくコミュニケーションがとれていない
- 報告をしてくるが、何が言いたいかわからない



こんな社員に
変えます！

- 相手の立場に立って考えることができる
- 雑談上手、聴き上手になり、人間関係づくりのコツをつかむ
- 言いたいことがうまく伝わるような話し方を身につける

プログラム

1. あなたは周りとうまく

コミュニケーションが取れていますか？

【情報交換】

2. コミュニケーション力がなぜ必要なのか？

- 1) 今と昔、コミュニケーションの違い
- 2) 良好な人間関係を築ければ、
仕事もプライベートも充実する

3. 周りに信頼されるコミュニケーション術

- 1) 見た目が9割、メラビアンの法則
- 2) 印象の良い言葉の使い方【ペアワーク】
 - ①敬語、クッション言葉
 - ②YOUメッセージとIメッセージ
- 3) 雑談力を鍛えろ！
- 4) 聴く技術
～相手に気持ち良く話してもらおう聴き方～
- 5) 相手の立場に立って考える
- 6) 自分に興味を持たれるように
自己紹介してみよう【ペアワーク】
- 7) 相手の良いところを見つけて
褒めてみよう【ペアワーク】

4. 自分の価値観を知り、

相手の価値観を引き出すには？

- 1) あなたが大事にしている価値観とは？
- 2) 相手の価値観を引き出す方法
- 3) 相手の興味・関心をつかむと話ははずむ

5. 相手にわかりやすい伝え方

- 1) 相手にわかりやすく伝えるには言葉を選ぶ
- 2) 伝えたいことをまとめてみる
- 3) わかりやすい話の構成はSDS法と
PREP法【ワーク】

6. 相手別のコミュニケーションのポイント

- 1) 上司・先輩とのコミュニケーションの
取り方
- 2) お客様とのコミュニケーションの取り方

7. 明日からできる具体的な行動宣言

- 1) アクションプランの作成・発表【ワーク】
- 2) 学びを成果につなげるコツ

自分から主体的に行動する意識変革セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 指示されないと動かない、指示された以上のことはやらない
- 社会人としての自覚がない
- 悪気なく社会の常識や会社のルールから逸脱した行動をとる



こんな社員に
変えます！

- 社会人としての自覚を持ち、「自立型人材」を目指す
- 指示されたことだけでなく、どんどん自発的に行動する
- 周りから信頼されるような意識と行動を身につける

プログラム

1. 学生と社会人の違いとは？

- 1) 学生と社会人の違いは『時間』
- 2) 給料をもらうので権利と義務が発生する
- 3) 会社はあなたに何を期待しているか？
【ディスカッション】
- 4) あなたには給料以外にどんなお金がかかっている？【ディスカッション】

2. 「与えられる人生」から「与える人生」へ

- 1) 企業の存在意義とは？
- 2) 客観的から主体的へ
- 3) 「与えなさい。
そうすれば自分も与えられます」

3 「自立型人材」の3つの要素とは？

- 1) 自己管理ができています
- 2) 自主的に課題を見つける【ワーク】
- 3) 主体的に行動することで解決する
- 4) 自立型人材について定義する
【ディスカッション】

4. 社会人としてのルールの遵守①

- 1) コンプライアンス（法令遵守）
やってはいけないことをチェックしよう
【ワーク】
- 2) 個人情報保護
- 3) ソーシャルメディア（SNS）の使い方

5. 職場のマナーやルールの遵守②

「気をつけるべきこと」

「守るべきルール」を考える

- 1) 出勤時のポイント【ディスカッション】
- 2) 勤務中のポイント【ディスカッション】
- 3) 外出・休憩時のポイント
【ディスカッション】
- 4) 退勤時のポイント【ディスカッション】
- 5) 社外でのマナー【ディスカッション】
- 6) 健康管理の徹底
健康管理のためには具体的にどのような行動が必要でしょうか？
【ディスカッション】
- 7) 休暇のとり方
- 8) 仕事で成果を出すための
睡眠や食事のとり方

6. 上司・先輩・お客様から信頼される人とは？

- 1) 「Yes」か「ハイ」か「喜んで」
- 2) 失敗しても叱られても感謝できる
- 3) 真面目に誠実に
- 4) 信頼される報連相とは？

7. 言われたことだけでなくお役立ちの+αを 考える！【ディスカッション】

8. 研修報告書の作成

- 1) 研修で学んだこと
- 2) 明日から取り組むこと【ワーク】

自分の役割に気づいて、能力を発揮する モチベーションアップセミナー

こんな社員が
いませんか？

- ヤル気がなく、ダラダラと仕事をしている
- 愚痴やマイナス言葉が多い
- 目標がなく、将来について聞いても何も考えていない



こんな社員に
変えます！

- 自分のモチベーションの上げ方を理解する
- 目標に向かって、前向きに仕事に取り組む
- 自分の強みを活かして、周りに貢献する意識を持つ

プログラム

1. 今までの自分の仕事を振り返る

- 1) 講師の自己紹介、新入社員時代の失敗談
 - ①上司、先輩からの言葉を思い出す
 - ②こんな時に落ち込んだ、へこんだ
 - ③こうやって立ち直った、うまくいった
 - ④失敗から学んだこと
 - ⑤前向きとチャレンジが大切！
- 2) 私の失敗談とそれから学んだこと
【情報交換】

2. モチベーションには波がある

- 1) 自分の内面をしっかり観察する
(見ないことが一番危険) 【ワーク】
- 2) こうすれば仕事に前向きに取り組める
- 3) ヤル気のスイッチを入れる

3. 自己イメージを高く持つ

- 1) マイナスの言葉を使わない
- 2) 感情と行動の関係

4. ヤル気アップホルモン

- 1) ドーパミンのヤル気サイクル
- 2) ドーパミンを増やすポイント

5. 役割意識を持てばヤル気が出る

- 1) 私たちの役割を考える
- 2) 現状と期待されていることのギャップ
- 3) 役割に応える働き方とは？
【ディスカッション】

6. 自己管理をすることでヤル気を高める

- 1) リーダーシップの第一歩は？
「自分自身をマネジメントすること」
- 2) 自分自身を理解する
～できること・強み～ 【ワーク】
- 3) 自己管理の方法 【ワーク】

7. 自分の価値観を知ればヤル気の源がわかる

- 1) 価値観について洗い出す 【ワーク】
- 2) 自分が大切にしている価値観
【ワーク】
- 3) 他者を理解し自分の傾向を把握する

8. 自身のなりたい姿をイメージすれば ヤル気が出る

- 1) イキイキ輝いて仕事をする姿をイメージ
- 2) 明日から実践することを見える化する
- 3) 主体的に行動するための実行宣言
- 4) 研修を成果につなげる第一歩
【レポート作成】

若手社員向け

若手社員に伝えたいこと

仕事にも慣れてきて、会社の中も外も見えてくる若手社員。この時が、一番危ないのをご存知ですか？若手社員が気をつけなければならないのは、**経験値が低い**ということです。仕事を任されているからといって、一人前のビジネスパーソンに育ったわけではありません。

知ったかぶりをする、自分で思い込んで突き進む、手を抜くことを覚え、要領よく仕事をする、報連相が滞りがちになりやすいのも若手社員なのです。自分で判断、行動をする前に、先輩や上司に相談することが必要です。

逆に、若手社員の強みはエネルギーが高く、パワー、行動力があることです。**マンネリを防ぎ、目標を持って主体的に仕事をするためのモチベーションアップ、新たなスキルアップが必要となります。**持ち前のパワーを生かして、いろいろなことにチャレンジして学び、スキルアップしていきましょう！

自分の特性に気づき周りから信頼される 実践型コミュニケーションセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 周りとのコミュニケーションがあまりとれていない
- 自分本位に話して、都合の悪いことは聞かない態度をとる
- 消極的で言いたいことを言えず、モチベーションが下がっている



こんな社員に
変えます！

- 周りとうまくコミュニケーションがとれる
- 自分の言いたいことを相手の立場も考えた上で言うことができる
- うまく人間関係をつくり、チームで仕事ができる

プログラム

1. なぜあの人はコミュニケーションがうまく信頼されるのか？

- 1) あなたはコミュニケーションに自信がありますか？
- 2) 「信頼される人」ってどんな人？
- 3) 信頼されるために必要なことは？
【ディスカッション】

2. 自分の特性に気づくテスト

- 1) ジョハリの窓とは？
- 2) 自分はどんな人？【自己チェック】
- 3) 自分自身を出していますか？
- 4) 他人のアドバイスや忠告に素直ですか？

3. 話すより聴くことの重要性

- 1) 信頼される人の聴き方は何が違うのか？
- 2) 聴く技術の3大ポイント
- 3) 聴き方7つの極意
- 4) 相手の行動の観察術
- 5) これで差がつく、質問力のテクニック
【ペアワーク】

4. コミュニケーションにおける基本原則

- 1) チャルディーニの原理とは？
- 2) 人間は感情の生き物
- 3) ドラッカーのコミュニケーション4原則

5. アサーティブとは何か？

- 1) あなたは言いたいことを言えていますか？
【情報交換】
- 2) 言いたいことを言える人をどう思いますか？
- 3) アサーティブな態度の重要性
- 4) アサーティブな聴き方とは？
- 5) アサーションの実践

6. 職場のチームワークを強化する コミュニケーション力

- 1) グループでのコミュニケーションの実践
【教育ゲーム】
- 2) 組織の中での立場と役割・
成果をつくりだすチームワークとは？
- 3) 「報告・連絡・相談」の重要性
- 4) 「報連相」の達人のコツ【ペアワーク】

7. 今後の課題と具体的改善策

- 1) コミュニケーション力開発シート作成
【ワーク】
- 2) コミットメント【課題発表】

これに気づいた瞬間にあなたは変わる！ 自立型社員に変身する意識変革セミナー

こんな社員が いませんか？

- すべてにおいて受け身で指示されないと動かない
- 自分の失敗を人のせいにしてたり、言い訳をしたりする
- 周りのことを考えず、自分本位に仕事をしている



こんな社員に 変えます！

- 自分で前向きに仕事に取り組み、結果をどんどん出す
- 何事にも自分の責任だと認識して行動する
- モチベーションを高く維持し、周りにも良い影響を与える

プログラム

1. 今、あなたは仕事を楽しめますか？

- 1) 今のモチベーションは何点ですか？
【チェックリスト】
- 2) モチベーションが上がらない原因は何ですか？【情報交換】

2. 自立型社員に変身すると、仕事楽しくなり結果もどんどんついてくる！

- 1) 自立型社員ってどんな人？
【ディスカッション】
- 2) 自立型社員になるためには？
【ディスカッション】

3. 自分の今までを振り返る

- 1) ライフラインチャートの作成【ワーク】
- 2) モチベーションの源泉である価値観の洗い出し【グループワーク】
- 3) 自分の強みを知る【ワーク】

4. 受け身から自発へ

- 1) 可能性を閉ざす“心のフタ”をあける
- 2) 外発的動機づけから内発的動機づけに変える
- 3) ワイガヤの場で気づきを生み出す

5. 他責から主体へ

- 1) 『鏡の法則』（無意識が現実化する）に気づく
- 2) メタ認知力(自分を客観的に見る視点)
- 3) 「それはちょうどいい」思考を習慣化する

6. 成果が劇的に変わる！個からチームへ

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出すことを知る
- 3) 目的の共有(目標と目的の違い)とは？

7. 壁を乗り越えるモチベーションアップ法

- 1) 行動ありきの、短期集中作戦！！
- 2) 3つの感謝から生まれる「内燃法」
- 3) 食事と運動にも関係があった！

8. 明日からどんな行動をしますか？

- 1) 全体の振り返り
- 2) 明日からの行動をコミットメントする
【ワーク】 【発表】

若手社員の働き方を改革する！

目標管理とタイムマネジメントセミナー

こんな社員が
いませんか？

- ダラダラと仕事をして、いまだに残業をしている
- 長期的な視点がなく、目の前の仕事だけにしか取り組めていない
- 段取りが悪く、生産性が低い



こんな社員に
変えます！

- 残業をすることなく、生産性の高い仕事ができる
- 目標を持って、モチベーション高く仕事に取り組む
- 計画を立てて、逆算思考で行動できる

プログラム

1. 働き方を改革すると

どういふ変化が起こるか？

- 1) あなたの今の目標は？【情報交換】
- 2) 学生の時と社会人になってからの時間の使い方の違いは？
【情報交換】
- 3) あなたが本当にやりたいことは？
【ワーク】
- 4) やりたいことをやるために必要なことは？【ワーク】

2. 時短を実現する時間の使い方

- 1) 新しい人生へのチャレンジ
 - ①時は金なりではない。
『時は命なり！』
 - ②ワンパターン病を打破せよ！
- 2) 否定思考を肯定思考へ変えてみる

3. 人生の計画化 ～人生を2倍生きるには～

- 1) これからの時間を何のために使うのか？
- 2) 成功する人、しない人
【ディスカッション】
- 3) 夢を実現する方法
- 4) <和田勉式 成功の法則>
 - ①目標設定の重要性 (何のために)
 - ②モデリング理論
 - ③目標細分化の法則
 - ④時間は計画して使え

4. できる人の仕事の進め方 10大ルール

- 1) 仕事ができる人の3大条件
- 2) 大きな仕事、嫌いな仕事から始めよう！
- 3) コマ切れ時間を有効利用しよう！
- 4) 大きな目標を達成する
エレファント・テクニックとは？
【ワーク】
- 5) ステップイン・テクニックで、
つらい仕事を乗り切ろう！【ワーク】
- 6) 集中して良い結果を出す直前シンδροーム
- 7) パラパラマネジメントからの脱却
- 8) 全体展望で、バランス感覚を持って！
- 9) 優先順位で、仕事に番号をつけろ！
- 10) 書いておけば忘れない、記録の法則

5. 生産性を高めるタイムマネジメント

- 1) 時間泥棒を排除せよ！
- 2) 効率的な時間活用法
- 3) 残業をしない工夫とは？【情報交換】

6. 逆算で人生を作り上げよ！

実行計画の作成・発表【ワーク】

7. 明日からどんな行動をしますか？

- 1) 全体の振り返り
- 2) 明日からの行動をコミットメントする
【発表】

自分を成長させ続けろ！ 若手社員のための成長する習慣力セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 何をやっても続かない
- 仕事がマンネリ化して、ここ2~3年成長していない
- 目的や目標が絵に描いた餅になっており、場当たりに過ぎている



こんな社員に
変えます！

- 自分が成長することで会社が成長するという意識を持つ
- いい習慣をどんどん身につけ、成果を出せるようになる
- 自分でPDCFAを回せており、どんどん生産性が上がる

プログラム

1. なぜ、あなたは長続きしないのか？

1) あなたは仕事が充実していますか？

【情報交換】

2) あなたは仕事が楽しいですか？

【情報交換】

1) 三日坊主を心理学で表現すると・・・

【ディスカッション】

2) 三日坊主になる4つの原因

2. 習慣力を身につければどんどん成長する！

1) 習慣力とは？

2) 習慣力を身につけるには？

3) プランとスケジュールは違う

3. 自分の仕事を棚卸する

1) 仕事を4つに分類すると（時間管理）

2) 大切な業務をいつやるか？【ワーク】

3) あなたが本当にやるべきこととは？

【ワーク】

4. まずは、「1日PDCFA」を始めてみよう！

1) 1日1日の積み重ねが結果を作る

2) 「PDCA」と「PDCFA」との違いは？

3) 「1日PDCFA」の実践

4) 「1日PDCFA」のメリット

5. 「1日PDCFA」をまずは3週間

1) 記憶より記録

2) 「コミットメント」とは？

3) 「1日PDCFA」が定着したら

次は「1週間PDCFA」へ

4) 習慣化の法則：3週間⇒3か月へ

6. 年間目標を習慣力で実現する

1) 何のために働いていますか？

【情報交換】

2) あなたの会社での目的と目標

3) 目的と目標はどこが違う

【ディスカッション】

4) やりたいこと100個書けますか？

【ワーク】

7. 明日からどんな習慣を作っていきますか？

1) 全体の振り返り

2) 『私の習慣コミットメント』の作成

【ワーク】【発表】

若手社員が次世代を担うリーダーになるための キャリアプランセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 将来に対して何も考えていない、危機感もない
- 自分を成長させようという意欲がない
- 会社や上司が期待していることを認識できていない



こんな社員に
変えます！

- 自分の強みを認識して、活かす方法を身につける
- ライフプランを明確に持って、自立的に働くようになる
- 主体的に働いて、周りに良い影響を与えることができる

プログラム

1. あなたは今ままで大丈夫ですか？

- 1) 将来のことを考えたことがありますか？
【情報交換】
- 2) これからの時代はこう変わる
- 3) 人生100年時代にどう生きるのか？
【ディスカッション】

2. 戦略的にキャリアを考える

～主語は「自分」

- 1) ①ワークとライフ、お金のバランス
②自分の人生は「自分」で充実させる
③人生100年時代、戦略を立て
自分で舵をとる
- 2) サラリーマンの特権とは？
- 3) 生涯賃金について
①会社は、自分に、何を期待している
と思うか考える【ワーク】
②自分の人生のビジョン・ゴール・目標
を考えよう！【ワーク】

3. 自分の洗い出し

- 1) 自分を振り返る【ワーク】
- 2) 自己評価と他者評価
- 3) 自分の強みとは？【ワーク】

4. 「和田勉式」超前向き思考

- 1) 人は考えた通りになっている
- 2) メタ認知について
- 3) 内的モチベーションと
外的モチベーション

5. ライフプラン表を作成してみよう！

- 1) ライフプラン表とは？
- 2) 年代ごとに必要なお金【ワーク】
- 3) これからは生涯現役がテーマ

6. 主体的な人生をデザインする

- 1) 主人公は自分、舞台は会社
- 2) 明日からのキャリアプランと
実行計画の作成【ワーク】

7. 明日からあなたはリーダーを目指す！

- 1) 全体の振り返り
- 2) 明日からすぐに実行できることは？
【ワーク】【発表】

中堅社員向け

中堅社員に伝えたいこと

中堅社員の役割はとても大きい。会社はあなたに期待しているにもかかわらず、自覚していない中堅社員がとても多いのも事実。仕事に慣れてくるし、そこそこ結果も出している。するとマンネリ化が起こります。人は常に学び成長してこそ会社や世の中のお役に立つことができます。

人間の一番の大敵は、慢心・慣れです。 スティーブ・ジョブズが「初心に戻る」を座右の銘にしています。

中堅社員だからこそ、今までの経験に新たな学びを加えイノベーションを起こすべきです。40代になってからではチャレンジは難しくなってきます。**20代、30代の今こそ管理職になる前に、リーダーシップを発揮したり、後輩の支援を通じて次世代リーダーとしての準備ができるのも中堅社員の特権です。**自分を磨くためにぜひ新しい学びにチャレンジしてください。

中堅社員の働き方を改革する！

目標管理とタイムマネジメントセミナー

こんな社員が
いませんか？

- ダラダラと仕事をして、当たり前のように残業をしている
- 目の前の仕事だけにしか取り組めていない
- モチベーションが低く、ミスやエラーが多く、生産性が低い



こんな社員に
変えます！

- 残業をしないで、生産性の高い仕事をしている
- 目標を持って、モチベーション高く仕事に取り組んでいる
- 計画を立てて、逆算思考で行動している

プログラム

1. 働き方を改革するとどうい変化がある？

1) 若手の頃と今を比べて何が変わった？

【情報交換】

2) 会社・上司・後輩から期待されていることは？【ディスカッション】

2. 生産性を上げ時短を実現する時間の使い方

1) 新しい人生へのチャレンジ

①時は金なりではない『時は命なり！』

②ワンパターン病を打破せよ！

2) 否定思考を肯定思考へ変えてみる

①あなたが日頃行っている口癖は？

【情報交換】

②肯定的な言葉が人生を変える

③肯定思考の習慣をつくるには？【ワーク】

3. 人生の計画化 ～人生を2倍生きるには～

1) 今までの時間の使い方を検証する

2) 成功する人しない人【ディスカッション】

3) 描く夢を実現する方法

4) <和田勉式 成功の法則>

①目標設定の重要性（何のために）

②モデリング理論

③目標細分化の法則

④時間は計画して使え！

4. できる人の仕事の進め方「10大ルール」

1) 仕事ができる人の3大条件

2) 大きな仕事、嫌いな仕事から始めよう！

3) コマ切れ時間の有効利用をしよう！

4) 大きな目標を達成する

エレファント・テクニックとは？

【ワーク】

5) ステップイン・テクニックで、
つらい仕事を乗り切ろう！【ワーク】

6) 集中して良い結果を出す、

直前シンドローム

7) パラパラマネジメントからの脱却

8) 全体展望で、バランス感覚を持て！

9) 優先順位で、仕事に番号をつけろ！

10) 書いておけば忘れない、記録の法則

5. タイムマネジメントが働き方改革を実現する

1) 時間泥棒を排除せよ！

2) 効率的な時間活用法を身につける

3) 今日からすぐできる手帳術

6. 逆算で人生を作り上げよ！

1) 振り返りと気づきの共有

2) 実行計画の作成・コミットメント

【ワーク】 【発表】

自分で自分を成長させ続けろ！ 中堅社員のための習慣力セミナー

こんな社員が
いませんか？

- なにもやっても長続きしない
- 在籍年数だけが経過して、最近、あまり成長していない
- 仕事がマンネリ化して、明確な目標がない



こんな社員に
変えます！

- このままではいけないという危機感を持つ
- ハイパフォーマンスを出し続けるPDCFAが身につく
- 自らを成長させ、会社に貢献するための思考と行動を実践する

プログラム

1. なぜ、三日坊主になってしまうのか？

- 1) 意識が変われば行動は変わる？
- 2) セミナーを受講しても
行動が変わらないのは？
- 3) あなたの成長が止まっている本当の理由

2. 習慣力を身につければどんどん成長する！

- 1) 成長し続ける習慣力とは？
- 2) 習慣であなたの人生が劇的に変わる
- 3) プランとスケジュールは違う

3. 今の業務を棚卸ししてみる

- 1) 業務を4つに分類する
- 2) 大切な業務、いつやりますか？【ワーク】
- 3) 中堅社員のあなたが本当にやりたい
ことは？【ディスカッション】

4. まずは、1日PDCFAから始めよう！

- 1) 充実した人生は充実した1日から
- 2) 簡単にできる1日PDCFAとは？
- 3) 1日PDCFAは一人でやらない

5. 1日PDCFAを3か月続けると習慣になる

- 1) 記録を付ける
- 2) 「宣言」で自分を追い込む
- 3) 1日PDCFAが根付いたら1週間PDCFAへ

6. 年間目標を習慣力で実現する

- 1) 何のために働いていますか？
【情報交換】
- 2) 会社の目的と目標を知る【ワーク】
- 3) 目的と目標の違いを明確にする
- 4) プライベートを充実させるコツ
- 5) やりたいこと100個書けますか？
【ワーク】

7. 明日からどんな習慣を作っていきますか？

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 『明日から始める習慣コミットメント』
の作成【ワーク】【発表】

会社から必要とされ自分の夢を実現する 中堅社員のキャリアプランセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 将来に対して何も考えていない
- 管理職になりたくないし、将来の目標も明確にない
- 会社が期待していることを認識できていない



こんな社員に
変えます！

- 自分の強みを認識して、活かす方法を身につける
- ライフプランを持って、キャリア形成に励むようになる
- 主体的に働いて、周りに良い影響を与える行動ができる

プログラム

1. これからのキャリア、

自分の人生を真剣に考える

- 1) ①ワークとライフ、お金のバランス
②何のために会社で働いているのか？
【情報交換】
③人生100年時代、戦略を立て
自分で舵をとる
- 2) サラリーマンの特権とは？
- 3) 生涯賃金について
①会社は、中堅社員に何を期待している
のか？【ディスカッション】
②キャリアの違いで生涯賃金が変わる

2. 自分の洗い出し

- 1) 今までの自分を振り返る【ワーク】
- 2) 自己評価と他者評価
- 3) 自分の強みを洗い出す【ワーク】

3. あなたはどんな人生を望んでいますか？

- 1) あなたにとって幸せとは？【ワーク】
- 2) あなたにとって仕事とは？【ワーク】
- 3) あなたはどんな人生を送りたいのか？
【ワーク】

4. 「和田勉式」超前向き思考

- 1) 人は考えた通りになっている
- 2) メタ認知について
- 3) 内的モチベーションと
外的モチベーション

5. 10年後、20年後、30年後の自分を思い描く

- 1) あなたは10年後どうなりたい？
【ディスカッション】
- 2) 20年後、30年後もイメージしてみよう！
- 3) そうなるために何が必要か？【ワーク】

6. ライフプラン表を作成してみよう！

- 1) ライフプラン表とは？
- 2) これからますますお金がかかる！
- 3) これからは生涯現役がテーマ

7. 主体的な人生をデザインする

- 1) 主人公は自分、舞台は会社
- 2) 明日からのキャリアプランと
実行計画の作成【ワーク】【発表】

部下・後輩から尊敬されるロールモデルになれ！ チーム活性化の具体的施策と推進セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 部下・後輩に悪影響を与え、チームの雰囲気悪くしている
- 部下・後輩には「あんな先輩になりたくない」と言われている
- リーダーになってほしいが、部下・後輩がついていけない



こんな社員に
変えます！

- 部下・後輩から慕われて、良い影響を与える存在となる
- チームのメンバーを率先して引っ張っていく自覚を持つ
- 愚痴や不満を言うことなく、何事も前向きに対応することができる

プログラム

1. あなたは部下・後輩の模範になれていますか？

- 1) あなたはチームの中でどんな存在ですか？
【情報交換】
- 2) 部下・後輩に与えているよい影響は？
【ワーク】
- 3) 部下・後輩に与えている悪い影響は？
【ワーク】

2. あなたのチームを検証する

- 1) あなたのチームは活性化していますか？
【チェックリスト】
- 2) チームの業績は達成していますか？
- 3) チームの雰囲気はイキイキしていますか？
【情報交換】
- 4) ダメチームはまずチームを活性化させよ！
- 5) チーム活性化の心得

3. 身体知（心）を目覚めさせろ！

- 1) 形式知（頭）で考えるのではなく、
身体知（心）で感じる！
- 2) 身体知を目覚めさせる【ワーク】
- 3) 「～道」は日本発、世界で通用するOS
- 4) 風土と成果の関係
- 5) ワイガヤの極意 【ワーク】
- 6) 陰陽のエネルギー

4. 組織を活性化させる具体策

【基本編】

- 1) あいさつにポジティブ一言をプラスする
- 2) 共通項を探して親密になる【ペアワーク】
- 3) 家族への気遣いを意識する

【応用編】

- 4) 部下を褒めるとき 【ペアワーク】
- 5) 部下がミスをしたとき
- 6) 会議で一言も発言しない部下がいたら
どうするか？【ディスカッション】
- 7) 報連相が滞りがちな部下に対してどう
対応するか？【ディスカッション】

【難問編】

- 8) 部下が「セクハラ」「パワハラ」を訴えて
きたら【ディスカッション】
- 9) 「会社を辞めたい」と部下が言ってきたら
- 10) 成績が常に低迷している部下には？
【ディスカッション】

5. 明日から始めるコミットメントの作成

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実行する行動をまとめる
【レポート作成】 【発表】

次世代リーダーを目指す モチベーションアップ4つのステップセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 指示されないと動かないし、毎日ダラダラ仕事をしている
- 責任感が薄く、管理職やリーダーになりたがらない
- 目標がなく、将来について聞いても何も考えていない



こんな社員に
変えます！

- 自分のモチベーション・スイッチを知り、自発的に行動する
- 次世代のリーダーになるために、前向きにどんどん挑戦する
- 自分の強みを活かして、周りに貢献していく目標を持つ

プログラム

1. これまでの自分の仕事を振り返ろう！

- 1) 講師のリーダー時の失敗談
- 2) あなたのモチベーションが
上がる時・下がる時【情報交換】
- 3) こんな上司が理想だ、こんな上司は嫌だ
【ディスカッション】

2. モチベーションを 自分で上げることができる！

- 1) こうすれば仕事はどんどん楽しくなる！
- 2) 今の現状を受け入れる
- 3) すべての出来事に感謝しよう！

3. セルフィメージを高く持つ

- 1) 心のブレーキを踏んでいませんか？
【情報交換】
- 2) 否定語を使わない
- 3) セルフィメージを上げるには？
【ディスカッション】

4. ヤル気を上げるには？

- 1) ヤル気アップホルモン
- 2) ドーパミンのヤル気サイクル
- 3) ドーパミンを増やす3つのポイント

5. **STEP1**次世代リーダーとしてやるべきこと

- 1) 私たちの役割とは何か？
【ディスカッション】
- 2) 現状と求められることのギャップ
- 3) 役割に応える働き方とは？
【ディスカッション】

6. **STEP2**セルフマネジメントの重要性

- 1) 次世代リーダーがやるべき第一歩は
「主体性を発揮する」
- 2) 自分自身を理解する ～できること・強み
【ワーク】
- 3) いかにセルフマネジメントをやるか
【ディスカッション】

7. **STEP3**自分が大切にしている「価値観」

- 1) ビジョン型か価値観型か？
【チェックリスト】
- 2) あなたの価値観は？ 【ワーク】
- 3) 他者を理解し自分の傾向を把握する

8. **STEP4**次世代リーダーを目指す目標設定

- 1) イキイキと輝いているリーダーの姿を
イメージする
- 2) 明日から実践することを見える化する
- 3) 自ら考え、自ら行動するための実行宣言
- 4) 明日から実践する行動をまとめる
【ワーク】 【発表】

次世代リーダーに期待される リーダーシップ力向上セミナー

こんな社員が
いませんか？

- リーダーになろうという自覚が薄く、伸び悩んでいる
- 仕事はそつなくこなすが、組織を引っ張っていく意識が薄い
- 部下・後輩の育成がうまくできていない



こんな社員に
変えます！

- 組織を活性化し、組織の生産性を上げていく意識を持つ
- 次世代リーダーとしての意識と行動を実践する
- 次世代のリーダーとしての実践スキルを身につける

プログラム

1. 今、日本人の生産性は低下している

- 1) 主要国G7の中での日本の順位は何位？
- 2) なぜ勤勉な日本人の生産性が最近低くなったのか？
- 3) 日本人に失われた大切なものとは？

【ディスカッション】

2. 明治維新から次世代リーダー像を探る

- 1) 幕末の志士の生き様【事例】
- 2) 幕末の志士から何を学ぶのか？

【ディスカッション】

3. 組織を活性化する極意

- 1) 現場での学習法には実は2種類あった
- 2) 暗黙知を認識する
- 3) 感性の重要性【ワーク】

4. リーダーとしての主体性を引き出す

- 1) 外発的動機から内発的動機に変える
- 2) 可能性を閉ざす“心のフタ”を開ける
- 3) 自分自身を知る（メタ認知）【ワーク】

5. 組織を変革し、生産性を上げる

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル

6. 実践スキルを磨く

- 1) 吉田松陰に学ぶ長所進展法
- 2) 次世代リーダーが身につけるべき
コーチング【ペアワーク】
- 3) 傾聴するための3カ条
- 4) ケーススタディ【ディスカッション】

7. あなたの明日からの具体的行動

コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画

【ワーク】 【発表】

中堅社員のための後輩支援力向上セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 後輩の面倒をみようという意識がない
- 後輩の模範になっておらず、悪影響を与えている
- 自分が教えられていないので、後輩の教え方がわからない



こんな社員に
変えます！

- 後輩から慕われていて、いい関係性を作れる
- 後輩の良いところを認め、能力をどんどん引き上げるようになる
- 後輩が主体的に行動して、成果を出すような接し方になる

プログラム

1. あなたは後輩に関心がありますか？

- 1) 後輩のことをどれくらい知っているか？
フルネーム、学歴、住所、家族構成など

【ワーク】

- 2) 後輩の長所・短所を挙げてみよう

【ワーク】

- 3) 後輩の将来の夢を知っていますか？

【ワーク】

2. 今時の若者の指導方法とは？

- 1) トップダウン型はもう通用しない！
- 2) 共感ゾーンを意識する
- 3) 管理職と後輩をつなぐ
クッションとしての重要性
- 4) 良き相談者になるには？

【ディスカッション】

3. あなたは

後輩のやる気をそいでいませんか？

- 1) 9つのやってしまいがちな

「心無い言葉」とは？【情報交換】

- 2) まずは意識することから

- 3) 相手の気持ちを汲み取る【ペアワーク】

- 4) 今時の若者のヤル気の源泉とは？

【ディスカッション】

4. 後輩のモチベーションを上げるには？

- 1) セルフィメージを高く持つ
- 2) 否定語を使わない
- 3) セルフィメージを上げるには？
- 4) 褒めるトレーニング

【ロールプレイング】

5. 後輩の思考・行動の質を高めるには？

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル

6. 後輩支援をすればあなたが一番成長する

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から取り組む具体的行動計画の作成

【ワーク】【発表】

管理職向け

管理職に伝えたいこと

私の失敗談。それは、トップセールスだったので自信もあり当然管理職になっても仕事は上手くできると思っていました。ところが、実際はボロボロ。仕事のできない人の気持ちがわからず、上から命令口調で指示を出していました。

私一人が、がむしゃらになって頑張っているだけで、誰もついてこないという結果になりました。この時、はじめて「管理職になったらしっかりマネジメントを学ばないといけない」と痛感しました。

- ・部下の話をどれくらい真剣に聴けるか？
- ・部下の悩みにどれくらい寄り添えるか？
- ・メンバーとどれくらい共感できるか？

一昔前の管理職のような率先垂範のリーダーシップではなく、共感・支援のリーダーシップを発揮しなければいけません。そのためには「聴く力」「寄り添う力」「共感する力」などのスキルが絶対に必要です。特に管理職になったらプレイヤーとは違うことをたくさん学ぶ必要があります。

これからの時代は管理職も「俺についてこい」では通用しません。部下のパフォーマンスをどれだけ引き出すかが管理職には問われます。そのために管理職研修は必須です。

管理職になったら意識と行動を変えなさい！

新任管理職のための基礎セミナー

こんな管理職が
いませんか？

- 管理職に登用したのに、仕事のスタイルが何も変わっていない
- プレイヤー業務しかやっていない
- チームメンバーの育成ができていない



こんな管理職に
変えます！

- 管理職として求められる役割と行動を十分に理解する
- マネジメント・リーダーシップ・チームビルディングの基本を理解する
- 目標を示し、チームを引っ張り、チームで業績を上げる行動に変わる

プログラム

1. 管理職になったあなたへ

- 1) 管理職になる前と今は何が違いますか？
【情報交換】
- 2) 管理職に必要な役割とは？
【ディスカッション】
- 3) 管理職は大変な仕事なのか？

2. 新任管理職としてやるべきこと

- 1) 経営理念をどこまで理解しているか？
- 2) 主体性を発揮する
- 3) プレーヤーとマネージャーの違い
- 4) 管理職の役割とは？【ディスカッション】
- 5) コンプライアンス・ハラスメントの意識を高めよう！
- 6) 働きやすい職場をつくるためには？
【ディスカッション】

3. これからのリーダーシップとは？

- 1) あなたが推薦する優れたリーダーは？
【情報交換】
- 2) リーダーシップの定義
- 3) リーダーシップのあり方が変わった！
- 4) 信頼されるリーダーの4つの特長

4. 生産性の高いチームをつくる

チームビルディング

- 1) チームビルディングとは？
- 2) 1+1+1=3ではチームは成り立たない
- 3) チームを構成する3つのポイント

5. すぐに成果が出るマネジメントの具体的手法

- 1) 部下がやる気になる目標設定の立て方
【ディスカッション】
- 2) 部下がやる気になる仕事の進め方
- 3) 部下がやる気になる褒め方、叱り方
【ペアワーク】
- 4) 部下を動かすストローク理論
- 5) 傾聴・質問力【ペアワーク】

6. 新任管理職の自己革新目標の作成 と決意表明

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 自己革新目標の設定とコミットメント
【ワーク】 【発表】

新任管理職のためのマネジメント基礎セミナー

こんな管理職が いませんか？

- チームのマネジメントがおろそかになっている
- 部下のやる気を奪って、離職者が出ている
- 職場の雰囲気がギスギスしていて、業績目標が達成できていない



こんな管理職に 変えます！

- 新任管理者として求められる役割をしっかりと自覚する
- 部下や上司・他部署から信頼される管理職になる
- 部下のやる気を引き出し、業績を上げるスキルを身につける

プログラム

1. 新任管理職として求められるものは？

【ディスカッション】

- 1) 部下から期待されていることは？
- 2) 経営者・役員から期待されていることは？

2. 組織内の人間関係を考える

- 1) 交流分析（エゴグラム）で自分を知る
【ワーク】
- 2) エゴグラムで他者へのかかわり方を知る
- 3) 飛躍的に成長する長所伸展法

3. リーダーシップを発揮しよう！

- 1) あなたが考える優れたリーダーは？
【ディスカッション】
- 2) リーダーシップの定義
- 3) リーダーシップの昔と今の変遷
- 4) 信頼されるリーダーの4つの特長

4. 部下をやる気にさせる

モチベーションアップ理論【ペアワーク】

- 1) 部下の価値観・関心・好奇心を探る
- 2) 貢献したいという欲求を促す
- 3) 自分が得意なものであれば、
やりたいという有用欲求を促す
- 4) 自己成長したい欲求を促す

5. すぐに成果が出るマネジメントの具体的手法

- 1) 部下がやる気になる目標設定の立て方
- 2) 部下がやる気になる仕事の進め方
- 3) 部下がやる気になる褒め方、叱り方

【ペアワーク】

- 4) 部下を動かすストローク理論
- 5) 傾聴・質問力【ペアワーク】

6. 個からチームで成果を出す

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 目的の共有（目的と目標の違い）とは？

7. 新任管理職の自己革新目標の作成と

決意表明【作成と発表】

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 自己革新目標の設定とコミットメント
【ワーク】 【発表】

ベテラン管理職が基本に立ち返る！ 「働き方改革時代」に求められる管理職の役割と行動セミナー

こんな管理職が いませんか？

- 時代遅れの精神論ややり方を周りにも強要している
- 部下、後輩の離職者やメンタル疾患者が増えている
- 部下をチェックしてダメ出しばかりしているため部下が萎縮している



こんな管理職に 変えます！

- 「働き方改革時代」の管理職のあり方を学び、意識改革をする
- 時代の変化を把握し、求められているマネジメントを知る
- 古いマネジメントスタイルから脱却する

プログラム

1. 新任管理職として求められるものは？

【グループワーク】

- 1) 部下から期待されていることは？
- 2) 経営者・役員から期待されていることは？

2. 組織内の人間関係を考える

- 1) 交流分析（エゴグラム）で自分を知る
【ワーク】
- 2) エゴグラムで他者へのかかわり方を知る
- 3) 飛躍的に成長する長所伸展法

3. 管理職としての役割と職責を理解する

- 1) 管理職としてのあなたの現状は？
 - ①なぜあなたは働くのか？
【ディスカッション】
 - ②管理職とは何をする人か？
【ディスカッション】
 - ③管理職の力量度テスト【チェックリスト】
- 2) 「働き方改革時代」の管理職の役割と職責
 - ①今、求められる重要な役割
【ディスカッション】
 - ②やってはいけないマネジメント
 - ③実践すべき管理職の役割行動
【ディスカッション】
- 3) 管理職の行動基準を作成する【ワーク】

4. 「働き方改革時代」の管理者の5つの心構え

【ディスカッション】

- 1) チームワークを良くするためには？
- 2) 管理職として話しやすい雰囲気を作れ！
- 3) 部下の働く意欲を高めるために何をする？
- 4) 現場で一緒に解決すべく寄り添おう！
- 5) 部下の能力が発揮しやすい環境を作れ！

5. 自己革新できる管理職が組織を革新できる！

- 1) 自己革新するために必要な条件は何か？
【ディスカッション】
- 2) 他己分析で、より自分を知ろう！
【ディスカッション】
- 3) 自己革新目標の作成【ワーク】

6. 自己革新のためのコミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する自己革新計画を立てる
【ワーク】
- 3) 本気で変わる勇気があるか？！【発表】

組織目標達成のためのリーダーシップ強化セミナー

こんな管理職が
いませんか？

- 組織目標が達成できていない
- 組織のメンバーが受け身でチャレンジしようとしていない
- ダラダラ残業が多く、生産性が低い



こんな管理職に
変えます！

- 組織目標を確実に達成させるスキルを身につける
- 組織の生産性を上げ、働き方改革を推進できる
- 部下一人ひとりを育てるスキルが身につく

プログラム

1. あなたはリーダーとして何点？

- 1) リーダーとしてのあなたを採点する
【チェックリスト】
- 2) あなたは周りからどう思われているか？
【情報交換】
- 3) リーダーとしてあなたは変わらなければならない【ディスカッション】

2. リーダーシップを発揮しよう！

- 1) あなたが考える優れたリーダーは？
【情報交換】
- 2) リーダーシップの定義
- 3) リーダーシップの昔と今の変遷
- 4) 信頼されるリーダーの4つの特長

3. 組織を活性化する極意

- 1) 現場での学習法には実は2種類あった
- 2) 暗黙知を認識する
- 3) 感性の重要性【ワーク】

4. リーダーとしての主体性を引き出す

- 1) 外発的動機から内発的動機に変える
- 2) 可能性を閉ざす“心のフタ”を開ける
- 3) 自分自身を知る（メタ認知）【ワーク】

5. 組織を変革し、生産性を上げる

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル

6. リーダーシップの実践スキルを磨く

- 1) 吉田松陰に学ぶ長所進展法
- 2) 次世代リーダーが身につけるべき
コーチング【ペアワーク】
- 3) 傾聴するための3カ条【ペアワーク】
- 4) ケーススタディ【ディスカッション】

7. あなたの明日からの具体的行動と コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】 【発表】

部下のやる気を高め、チームで業績を上げていく！ 管理職のための組織活性化セミナー

こんな管理職が
いませんか？

- 昔ながらの管理に陥り、組織の雰囲気悪くしている
- 部下・後輩は「管理職になりたくない」と言っている
- 個人では業績を上げているが、他のメンバーの業績が上がらない



こんな管理職に
変えます！

- 組織を活性化させて、常に業績目標を達成する方法を身につける
- 組織にいい影響を与えて、部下のやる気を高めることができる
- チームメンバーが助け合って業績を上げる風土をつくる

プログラム

1. あなたのチームは活性化していますか？

- 1) チームは目標を達成していますか？
- 2) 雰囲気はイキイキとしていますか？
【情報交換】
- 3) ダメチームならチームを活性化させよ！
- 4) 雰囲気が良くても業績が悪いときは
ベクトルを揃える

2. チームが活性化しないのは何が問題か？

【情報交換】

- 1) メンバーの資質の問題
- 2) 管理職のマネジメントの問題
- 3) メンバー間の関係性の問題
- 4) 会社の方針・戦略・制度の問題

3. 理論 身体知（心）を目覚めさせろ！

- 1) 形式知（頭）で考えるのではなく、
身体知（心）で感じる！【ワーク】
- 2) 身体知（心）のブレーキの正体とはずし方
- 3) 身体知を目覚めさせる
- 4) ベルソナ（心の仮面）とは？
- 5) 主観と客観、陰と陽の世界
- 6) 「～道」は日本人ならではの守破離

4. すぐに効果が出る組織を活性化させる具体策

基本編 【情報交換】

- 1) 朝から笑顔で挨拶を自らしていますか？
- 2) 部下にどれくらい関心をもっていますか？
- 3) 仕事とプライベートを分けていないか？

応用編 【ペアワーク】

- 4) 部下のやる気を高める褒め方
- 5) 部下のやる気を高める叱り方
- 6) 部下がミスをしたときのフォロー
- 7) 会議で部下にどのように発言させるのか？
- 8) ホウレンソウが上手くできていない部下
への指導
- 9) 「会社を辞めたい」と部下が言ってきたら
- 10) 空回りしている部下への接し方

5. あなたの明日からの

具体的行動・コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 組織活性化の実行計画の作成と
コミットメント【ワーク】【発表】

部下の特性を見抜き、劇的に伸ばす！ 部下の成長支援力強化セミナー

こんな管理職が いませんか？

- 自分のやり方を押し付けて、合わない部下が次々に辞めていく
- コミュニケーション不足から部下と信頼関係が築けていない
- 指示・命令で部下を動かすため、部下が受け身で消極的である



こんな管理職に 変えます！

- 部下の価値観に合わせた成長支援ができる
- 部下が当事者意識を持って、いつも自発的に行動するよう指導できる
- 将来のリーダー・管理職を育てることができる

プログラム

1. あなたは部下のことを どれくらい知っていますか？

- 1) 基本情報編（部下の下の名前、学歴、住所、家族構成など）【ワーク】
- 2) 部下をどれくらい観察しているか？
（良いところ、今一つのところ）
【ワーク】
- 3) 部下の価値観を
どれくらい理解しているか？【ワーク】
- 4) 部下の将来の夢を知っているか？
【ワーク】

2. 自分の価値観を知り、 部下の価値観を引き出すには？

- 1) あなたが大事にしている価値観とは？
【ワーク】
- 2) 部下の価値観を引き出す方法
- 3) 部下の興味関心をつかむと話がはずむ

3. 部下のやる気を引き出す コミュニケーション術とは？

- 1) タイプ別コミュニケーションのコツ
- 2) 聴き方・褒め方・叱り方
【ディスカッション】
- ①部下への指示の出し方
テーマ「過去に自分がされた上手な指示の出し方を思い出す」
- ②年上の部下との接し方
テーマ「年上の部下と接する上で気をつけることは」

③部下からの報連相のさせ方

テーマ「自分が行った（経験した）
上手な報告のさせ方を思い出す」

④部下の長所の活かし方

テーマ「部下の長所をどれくらい掴んで
いてそれをどう活用しているか」

4. 部下の思考行動の質を高めるには？

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル

5. 部下の成長を支援する1on1面談とは？

- 1) 今までの面談はどのようにしていたか？
【情報交換】
- 2) 1on1ミーティングは今までの面談と違う
- 3) 効果を得るための1on1ミーティングのやり方
- 4) 面談実践トレーニング【ペアワーク】

6. 部下を育てることであなたが成長する

- 1) 主な部下を挙げて、今後の育成計画を具体的に考える
- 2) 部下育成計画の発表・コミットメント
【ワーク】【発表】

管理職の働き方を改革する！ 組織の生産性向上とタイムマネジメントの実践セミナー

こんな管理職が
いませんか？

- ダラダラ残業が多く、部下が疲弊している
- 残業を禁止したのはいいが、業績まで悪くなった
- 残業する人が「いい人材」と間違った考え方をしている



こんな管理職に
変えます！

- 管理職が率先して早く帰るようになる
- 働き方改革が進み、従業員満足度と業績があがる
- チームの助け合いや協力関係が芽生え、時短が促進される

プログラム

1. なぜ多くの企業で働き方改革が うまくいっていないのか？

- 1) あなたの職場での今の問題点は？
【情報交換】
- 2) 時間をどれくらい意識して働いて
いるか？【ペアワーク】
- 3) あなたの今の仕事は本当にあなたが
やるべきなのか？【ディスカッション】

2. 自分を振り返り生産性を検証する

- 1) メールの処理、探し物などに
かかっている時間は？【ワーク】
- 2) 面倒な仕事を後回しにしているか？
- 3) 優先順位をつけているか？
(やらないことを決めていますか)
- 4) 自分の時給を計算してみる【ワーク】

3. 時間の使い方を分析する

- 1) 1週間の時間の使い方を「数値による
見える化」する 【ワーク】
- 2) あなたの職場でのルーティンワークと
それにかかる時間を検証する【ワーク】
- 3) 情報の見える化
(ホワイトボード、回覧、ネットなど)

4. 重要度と緊急度の軸を使い 課題を「見える化」する

- 1) 無駄なことはしていないか？
(課題・問題の抽出) 【情報交換】
- 2) 成果につながることに時間を使えて
いるか？ 【ディスカッション】

5. 部下を巻き込み業務改善を高速で進める

- 1) 巻き込み型のコミュニケーションとは？
- 2) 部下に業務を任せる、権限移譲をする
- 3) 無駄な会議がないか改めて見直す
【情報交換】

6. あなたの明日からの具体的行動

・コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 組織の生産性向上の実行計画の作成と
コミットメント【ワーク】【発表】

※(事前宿題) あなたの1週間の時間の
使い方を記録して当日ご持参ください。

期待される管理職になるためのキャリアプランセミナー

こんな管理職が いませんか？

- 「今さら自己改革は無理」と思って成り行きにまかせている
- やらない言い訳ばかり言って、新しいことにチャレンジしない
- 重要な課題を先送りして、目先の仕事だけをやっている



こんな管理職に 変えます！

- 今後のキャリアから逆算し、自己変革にチャレンジする
- 常に前向きに考えて、どんどん成長していく意欲を持つ
- 経営幹部の意識で行動できるようになる

プログラム

1. あなたは管理職として何点ですか？

- 1) 管理職としての自己評価
【チェックリスト】
- 2) 自分が社長ならあなたを雇いますか？
【ディスカッション】
- 3) 人生100年時代、残りの人生をどう生きる
【ディスカッション】

2. 管理職としてこれからのキャリアを考える

- 1) あなたを取り巻く現在の環境とは？
【情報交換】
- 2) 今後の時代の流れ、起こりうる変化
- 3) 社会の変化、健康寿命、親の介護問題
- 4) 経済的に自立するには？
～国に頼らない、主体的に働くとは？
【ディスカッション】

3. 自分の仕事とキャリアを洗い出す

- 1) 今までの仕事上の自分を振り返る
【ワーク】
- 2) 自分の価値観とは？【ワーク】
- 3) 自分の強みとは？【ワーク】
- 4) 自己評価と他者評価

4. 管理職として課題を整理する

【ディスカッション】

- 1) 現場での管理職としての問題点を抽出
- 2) 課題の対策は？
- 3) 部下成長支援を念頭に行うべき具体的なアクションは？

5. ライフラインチャートを作成してみよう！

- 1) ライフラインチャートとは？
- 2) これからは生涯現役がテーマ
- 3) 将来を見据えたライフラインチャートの作成（目標設定）【ワーク】

6. 主体的な人生をデザインする

- 1) 主人公は自分、舞台は会社
- 2) 明日からのキャリアプランと実行計画の作成【ワーク】
- 3) キャリアプランのシェア【発表】

7. 幸せな人生を送るために学び続ける

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 幸せに生きるための生涯学習

経営幹部に抜擢されるための 管理職のステップアップセミナー

こんな管理職が いませんか？

- 経営幹部・経営者の視点で仕事をしていない
- 専門能力は秀でているが、経営の視点やリーダーの器が足りない
- 今の立場に安住しており、自己革新ができていない



こんな管理職に 変えます！

- 経営幹部・経営者の気持ちや考え方をしっかりと把握できる
- 経営幹部になる意欲で、仕事に取り組んでいる
- 新しいことにもチャレンジし、常に組織を活性化させている

プログラム

1. これまでの自分の仕事を振り返ろう！

- 1) 講師の経営幹部時代の失敗談
- 2) こんな経営幹部が理想だ、こんな経営幹部は嫌だ【ディスカッション】

2. あなたは管理職として何点？

- 1) 管理職としての自己評価
【チェックリスト】
- 2) 自分が社長ならあなたを雇いますか？
- 3) 人生100年時代、残りの人生をどう生きる
【ディスカッション】

3. 経営と経営者を知ること、 経営幹部に求められるものが見えてくる

- 1) 自社の経営理念がしっかり腹落ちしているか？【情報交換】
- 2) 経営幹部になりきることが大切
- 3) 経営幹部に抜擢されるイメージを描く
【ディスカッション】

4. 仕事を楽しむと主体的になれる！

- 1) やらされ感NG
- 2) 主体的に動かない経営者、経営幹部はいない
- 3) 仕事を楽しまなければ、成果は出ない
【ディスカッション】
- 4) あなたと一緒に仕事がやりたいと言ってもらうには？【ディスカッション】

5. ヤル気を上げるセルフマネジメント

- 1) ヤル気アップホルモン
- 2) ドーパミンのヤル気サイクル
- 3) ドーパミンを増やす3つのポイント

6. 厳しい時代を生き抜く覚悟を決める

- 1) 逆境の時ほどチャンス到来
- 2) 試練は逃げないかどうかのお試し
- 3) 大河ドラマに平々凡々は無い！【事例】
- 4) 前に進む勇気が肝心
- 5) 器が大きくなるほど、試練も大きくなる

7. モチベーションの源泉は、 過去の小さな成功体験にある

- 1) 自分の今までの仕事の棚卸をしてみる
【ライフラインチャートの作成】
- 2) 自分の価値観を探る【ワーク】
- 3) 自分の強みとは？【ワーク】

8. あなたの明日からの具体的行動

- ・コミットメント
- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 実行計画の作成とコミットメント
【ワーク】 【発表】

経営者向け

経営者に伝えたいこと

会社の一番の財産は『社員』です。その社員を育てる前に大事なこと。それは、経営者自らが積極的に学び、実践することです。よく、「社員に研修をして欲しい」という要望をいただきますが、**一番会社の中で学び成長する必要**があるのは実は経営者です。

経営者自らが学ぶ姿勢を社員に見せる。子供に「勉強しなさい！」という前に、親が自ら学ぶ。社長の生き様が社員の人生に大きな影響を与えることを十分認識する必要があります。社長が成長し続ける姿勢を示したうえで、社員を育てようと思わなければ社員は育ちません。

経営者にとって、目先の結果ではなく、一番重要なのは人材投資です。中小企業こそ人が財産です。

一人一人のパフォーマンスを上げるために、今こそ教育に時間とお金をかけるべきだと確信しています。

経営者のための人生戦略セミナー

～人生100年時代を経営者として幸せに生きるために～

こんな問題がありませんか？

- 毎日が忙しくて、今後の人生や会社の将来が見えない
- 将来、どれくらいのお金が必要かわからなくて不安である
- 自分が本当にやりたいことをやっている、という満足感がない



こんな社長に変身します！

- 人生100年から逆算して、キャリアを考えられる
- 会社の将来、お金と老後についての不安がない
- 「人生楽しかった！」と後悔しない生き方をする

プログラム

1. 社長としてこれからのキャリアを考える

- 1) 我々を取り巻く現在の環境とは？
- 2) 今後の時代の流れ、起こりうる変化
【ディスカッション】
- 3) 社会の変化、健康寿命、親の介護問題
- 4) 経済的に自立するには？
一生豊かに暮らすために必要なお金は？

2. あなたに人生戦略はありますか？

- 1) いかにか生きるか考えたことがありますか？【ディスカッション】
- 2) 人生戦略なくしてありたい姿になれない
- 3) あなたはどんな人生を送りたいのか？
【ワーク】

3. 幸せな生活と老後の資金計画の立て方

- 1) 経営者が陥りやすい法人と個人の無分別
- 2) これから個人として、
どれくらいのお金が必要か？【ワーク】
- 3) 65歳で1億円の貯金が必要？
- 4) 自分の家庭の支出状況は？【ワーク】
- 5) 公的年金の基礎知識と
一般的なシミュレーション
- 6) 老後を踏まえて今から準備しておくこと
- 7) 生涯現役の考え方、家族との夢計画
- 8) 今後の生き方と収支計画【ワーク】

4. 経営者としてのキャリアプランと 会社の将来を考える

- 1) いつまで経営者を続けるのか？
- 2) 会社の将来をどこまで考えているか？
- 3) 後継者は決まっているか？
事業を売却するか？
- 4) 自分の将来のポジショニングは？
【ワーク】
- 5) ライフラインチャートの作成
人生で楽しかったこと、苦しかったこと
これからの未来予想図【ワーク】

5. 後悔しない人生を生きるキャリアプラン

- 1) 課題の抽出と整理
- 2) キャリアプランシート（行動計画書）
の作成 【ワーク】【発表】

6. 経営者こそ最高に幸せな人生！

- 1) 経営者として心を磨く
- 2) お金と時間の自由が幸せの第一段階
- 3) 本当の幸せは「愛に満ち溢れた人生」

スキル別

これまでは各階層ごとに求められる役割と能力・スキルを開発するためのプログラムをご紹介してきました。

ここでは日常の仕事をこなすための基礎スキルや人生を豊かに生きるスキルを磨くプログラムをご紹介します。

カツモデルをP9で紹介しましたが、**ビジネス基礎スキルや人生を豊かに生きるスキルなくして仕事で幸せになることはできません。**ここで紹介するプログラムはビジネスパーソンとして必須のスキルばかりです。

しかし、このビジネス基礎スキルや人生を豊かに生きるスキルは自分で学ぶものだという発想が中小企業によく見受けられます。中小企業こそしっかり人材を定着させて育てていかなければなりません。**セミナーや研修を受講させることで一時的に業務から離れて仕事がストップしますが、将来への布石、人材投資としてスキル開発をする発想が必要です。**

中小企業は大企業と比べると、「ヒト・モノ・カネ・情報・ブランド」など量的には劣りますが、人材の質やモチベーション、チームワークで凌駕することができます。

しっかり社員にビジネス基礎スキルや人生を豊かに生きるスキルを学ぶ機会を与えてあげてほしいと願っております。

あなたの働き方を改革する！

目標管理とタイムマネジメントセミナー

こんな社員が
いませんか？

- ダラダラと仕事をして、残業がなかなか減らない
- 段取りが悪く目の前の仕事だけにしか取り組めていない
- 指示待ちで仕事をしているため、生産性が低い



こんな社員に
変えます！

- 残業をしないで、生産性の高い仕事ができる
- 目標を持って、モチベーション高く仕事に取り組む
- 逆算思考で行動計画を立てられる

プログラム

1. タイムマネジメントで残業が劇的に減る

- 1) アメリカと日本の残業概念の違い
- 2) なぜ日本は生産性が低いのか
- 3) 自分の時給を知っているか？【ワーク】

2. 時間の意識を変えるだけで結果が変わる

- 1) 時間の無駄使いをしていませんか？
【情報交換】
 - ①TIME IS LIFE (時は命なり)
 - ②ワンパターン病を打破せよ！
- 2) 肯定的に考える人と
否定的に考える人の違い
- 3) 何をやらないかを決める【ワーク】

3. 人生を有意義にするには時間管理が重要

- 1) 自分の時間の使い方を振り返る
【ワーク】
- 2) 世の中で成功している人としていない人の差は？【ディスカッション】
- 3) 今のあなたの夢は？ 夢を実現する方法
- 4) <和田勉式 成功の法則>
 - ①目標設定の重要性 (何のために)
 - ②モデリング理論
 - ③目標細分化の法則
 - ④時間は計画して使え！

4. 時間の使い方を分析する

- 1) 1週間の時間の使い方を「数値による見える化」する【ワーク】
- 2) あなたの職場でのルーティンワークとそれにかかる時間を検証する【ワーク】
- 3) 情報の見える化
(ホワイトボード、回覧、ネットなど)

5. できる人の仕事の進め方「10大ルール」

- 1) 仕事ができる人の3大条件
- 2) 大きな仕事、嫌いな仕事から始めよう
- 3) コマ切れ時間の有効利用をしよう
- 4) 大きな目標を達成するエレファントテクニックとは？【ワーク】
- 5) ステップイン・テクニックで、つらい仕事を乗り切ろう！【ワーク】
- 6) 集中して良い結果を出す、直前シンドローム
- 7) パラパラマネジメントからの脱却
- 8) 全体展望で、バランス感覚をもて
- 9) 優先順位で、仕事に番号をつけろ！
- 10) 書いておけば忘れない、記録の法則

6. 残業が劇的に減るタイムマネジメント

- 1) 時間泥棒を追い払え！
- 2) 時間活用の効率的な方法とは？
- 3) 手帳を活用していますか？

7. 逆算で人生を作り上げよ！

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 実行計画の作成【ワーク】【発表】

※ (事前宿題) あなたの1週間の時間の使い方を記録して当日ご持参ください。

「自分」「チーム」「会社」が変わる！ 最高のチームを構築するウェルスダイナミクスセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 自分の才能に気づいておらず、活かしていない
- 日常の業務に追われ、部下・後輩の才能に気づいていない
- 部下・後輩に自分の価値観を押し付けて、チームが沈滞している



こんなスキルが
身につきます！

- 自分の天才性に気づいて、それを活かす行動を知る
- 自分のチームメンバーの価値を発見し、最大化できる
- 業績を上げ続けられる組織をつくることのできる

プログラム

1. あなたは現状に満足していますか？

【情報交換】

- 1) 今、仕事は楽しいですか？
- 2) 今の仕事で不安や悩みがありますか？
- 3) 今のチームはうまくいっていますか？
- 4) 部下がイキイキ働いていますか？

2. 全ての人には生まれつきの才能がある！

- 1) 人にはタイプがある【ワーク】
- 2) プロファイリングとは？
- 3) 吉田松陰はなぜ短期間で明治維新の志士たちを育成できたのか？【事例】

3. 才能を最大限に活かすとどんな成果が得られるのか？

- 1) 潜在能力のパワー
- 2) 先天的才能と後天的才能
- 3) 歴史上の偉人と凡人は何が違うのか？
- 4) 特性を生かせば最大の結果が生まれる

4. あなたの強みを知り価値を知る

- 1) ウェルスダイナミクス理論とは？
【ワーク】
- 2) 8つのプロファイリング
- 3) ウェルスダイナミクスを使うと誰でもすぐに結果が出せる
- 4) あなたの強みを知る【ワーク】
- 5) 会社ではなぜ適材適所が難しいのか？

5. チームの価値を最大限に生かす方法

- 1) フローとは何か？
- 2) リソースを活かしきれないとフローが止まる
- 3) ウェルスダイナミクスを活用してチームを再編成する【ワーク】
- 4) チームの中でフローが生まれるとメンバーのパフォーマンスは最大限に！
- 5) 個人の弱点は、チームで補完する

6. チャート図を活用してチームワークを構築する

- 1) 周波数の概念
- 2) チャート図の見方、活かし方【ワーク】
- 3) 「夢の車」を描いてみよう！
- 4) 理想のチーム作りとは？
【ディスカッション】

7. あなたの明日からの具体的行動

・コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 実行計画の作成とコミットメント
【ワーク】 【発表】

プレゼンが苦手な人のための初級コース

1日でマスターするプレゼンテーション基礎セミナー

こんな社員が
いませんか？

- 人前で話すのが苦手で緊張してしまう
- 「何を言いたいかわからない」と言われたことがある
- 人前での話し方を習ったことがない



こんなスキルが
身につきます！

- 自信をもって、人前で話せるようになる
- 相手の感情を動かし、自分の希望を相手に通することができる
- プレゼンの内容と構成を自分で考えることができる

プログラム

1. あなたは人前で話すことに

自信がありますか？【ディスカッション】

- 1) 緊張するとどうなりますか？
- 2) 話し方はどうやって学んでいますか？

2. プレゼンテーションとは何か？

- 1) プレゼンテーションはなぜ必要なのか？
- 2) 想いをどれだけ伝えられるか？
【チェックリスト】
- 3) プレゼンテーションが必要な場面とは？

3. プレゼンテーションのはじめの一歩

- 1) プレゼンテーションと感情の関係
- 2) 緊張しないためのマインドセット
- 3) プレゼンテーションの3P理論
- 4) メラビアン法則
- 5) 上手に話そうとするな！

4. 聴衆を魅了する話し方とは？

- 1) 人前で話す時の8つのチェックポイント
- 2) 1分間スピーチ（自己紹介）
【プレゼン】
- 3) アイコンタクトの5大ルール
とジグザグ法【ワーク】
- 4) 1対1の原則
- 5) 相手を惹きつける内容を準備する

5. 成功するプレゼンテーションの立案

- 1) プレゼンテーションの企画に必要なこと
- 2) プレゼンテーションの内容を決める
(なぜ話すのか)
- 3) SDS法による基本的な流れ
- 4) P R E P 法【ワーク】

6. 視覚化の技法と実践

- 1) 視覚化で違いをアピール
- 2) ジェスチャーの5大ルール
- 3) SHOW-SEE-SPEAK をマスターする

7. プレゼンターが知っておくべき裏技

- 1) プレゼンテーションは
最初の4分間が決め手
- 2) プレゼンターの心構え「URY法」とは
- 3) 「みほこさん」の原則を使う
- 4) AM理論

8. 実践プレゼンテーション

- 1) スマホで動画撮影【プレゼン】
- 2) より良いプレゼンテーションをする
ために コミットメント【発表】
- 3) 振り返りと気づきの共有

50歳社員のためのこれからのお金とキャリアデザイン

こんな社員が いませんか？

- 役職にもつげず、年下の上司に使われてヤル気がない
- 後輩・部下に会社の悪口をいって、悪い影響を与えている
- 人生100年時代の不安を持っているが、何も対策を打っていない



こんな社員に 変えます！

- 退職までのキャリアについて考え、前向きに仕事に取り組むようになる
- 将来、必要なお金について、具体的に考えるようになる
- 人生から逆算して、どういう人生が幸せかを本気で考える

プログラム

1. あなたは将来に備えていますか？

- 1) 定年後どれくらいのお金が必要か？

【ワーク】

- 2) 公的年金はますます減少していく
- 3) 老後破産とは？
- 4) 老後破産は他人事ではない！
- 5) 「企業は大人の学校」と考えよ！

2. あなたは人生をどう考えますか？

- 1) 人生100年時代、50代は折り返し地点
- 2) 50歳からの人生を楽しむために
- 3) これからどのように生きるのか？

【ディスカッション】

- 4) 人生下り坂を楽しむコツ

【ディスカッション】

3. 50歳から始めるマネープラン

- 1) 家計簿の重要性
- 2) 家庭の支出を把握していますか？

【ワーク】

- 3) 給与明細を読み解く

- 4) 公的年金の基礎知識

- 5) 今からでも遅くない自分年金の取り組み

4. 老後を豊かに生きるためのキャリアプラン を考える【グループワーク】

- 1) キャリアプランとは？
- 2) 自分の仕事での棚卸をしてみる

(ライフラインチャートの作成)

【ワーク】

- 3) 自分の価値観を探る【ワーク】
- 4) 自分の強みとは？【ワーク】

5. イキイキと働くためのキャリアプラン の作成

- 1) 課題の抽出と整理
- 2) キャリアプラン（行動計画書）の作成

【ワーク】【発表】

- 3) 振り返りと気づきの共有
- 4) 幸せな第二の人生、老後を迎えるために

仕事の生産性を劇的に高める思考力を養う！ 仕事の成果を高めるロジカルシンキングセミナー

こんな社員が
いませんか？

- 話がまとまっておらず、何を言いたいかわからない
- 同じ業務をまかせていても、改善が進まない
- アイデアが出てこず、出ても実行まで結びつかない



こんな社員に
変えます！

- 説得力があり、わかりやすい考え方・話し方ができるようになる
- 仕事の課題を見出し、解決策を見つけ出すことができる
- 解決策を行動に落とし込むことができ、生産性が高まる

プログラム

1. なぜ人は論理的に話ができないのか？

- 1) 論理的に話ができない理由とは？
【ディスカッション】
- 2) 現状の自分を評価してみる
【チェックリスト】

2. ロジカルであるとはどういうことか？

- 1) 「説得力のある話」「わかりやすい話」とは？
AさんとBさんの話を聞いて納得感を得られますか？【ディスカッション】
- 2) ビジネスにおけるロジカルシンキングの目的
- 3) ロジカルであるための3要素
- 4) 求められる「全体像」と「筋道」

3. モレなくダブリなく考えよう！

- 1) MECEとは？～モレなくダブリなく～
【参考】図を使って視覚的にとらえる
モレなくダブリない状態に分類してみよう【ワーク】
- 2) 分類を考える際の注意点
- 3) 問題の全体像をつかむ～ツリー構造

4. ロジックツリーを活用しよう！

- 1) ロジックツリーの理解と使い方
【ワーク】
 - ①Whereツリーで問題を分解する
 - ②Whyツリーで原因を深堀する
 - ③Howツリーで対策を検討する
- 2) ロジックツリー実践トレーニング
【グループワーク】

5. ブレインストーミングでアイデアをドンドン出そう！

職場の生産性向上について【ワーク】

6. たくさん出したアイデアを分類しよう！

先ほど出たアイデアをKJ法で分類【ワーク】

7. 解決策の立案とアクションプランへの落とし込み

- 1) 「そのためには？」を考える
- 2) 解決策を考えよう【ワーク】
- 3) 明日からのアクションプラン策定
【ワーク】【発表】

営業向け

営業パーソンに伝えたいこと

私の会社の恩師で40代で亡くなった課長のMさん。
彼は、こう言っていました。

「どんな時代でも無くならない仕事ってわかるか？」

「それは、営業だ。戦争が起こっても営業は必要だし、
コンピューターが発達しても営業は絶対に無くならない」
私はとても納得しました。

私は、根っからの営業マンで、18歳の学生時代に飛び込み
セールスを体験し、1週間で70万円のコミッションをいただき
ました。人に喜んでもらうのが好きで、人と話すのが好き。
営業スキルを向上させるために自費であらゆる研修を受けま
した。心理学の学校に入ったのもそのためです。人間関係学
を学び、コミュニケーションの達人になることで営業が楽し
くなりました。

**営業が売らなければ、商品やサービスの開発・製造や物流
に携わった人、そして経理・総務・人事など間接的に関わっ
たすべての人の労力とお金がムダになります。営業はそれく
らい重要な「最終ランナー」です。営業を本職でやる人こそ、
様々な研修を受けて自分を磨き、人のお役に立ちましょう！**

組織を変革し、組織の生産性を劇的に向上させる 営業リーダーのマネジメントスキル向上セミナー

こんな
営業リーダーが
いませんか？

- 残業が蔓延し、部下の営業パーソンが疲れていて業績が悪い
- 部下が指示しないと動かなく、受け身的である
- 個人の業績を上げているが、部下の業績が上がらない



こんな
営業リーダーに
変えます！

- 組織を活性化させて、業績目標を達成し続ける方法を知る
- 組織のメンバーが主体的で、自立して動く
- 部下が助け合いながら業績を上げる風土に変わる

プログラム

1. 今、日本人の生産性は低下している

- 1) 主要国G7の中での日本の順位は？
- 2) なぜ勤勉な日本人の生産性が低いのか？

2. あなたの組織の生産性を診断する

- 1) 組織の生産性をチェックする
【チェックリスト】
- 2) なぜ部下の業績が悪いのか？
- 3) なぜ残業が減らないのか？【情報交換】
- 4) なぜ部下のモチベーションが上がらないのか？【ディスカッション】
- 5) あなたは部下指導していますか？

3. 組織を活性化する極意

- 1) 現場での学習法には実は2種類あった
- 2) 暗黙知を認識する
- 3) 感性の重要性【ワーク】

4. 営業リーダーの主体性を引き出す

- 1) 外発的動機づけから内発的動機づけに
- 2) 可能性を閉ざす“心のフタ”を開ける
- 3) 自分自身を知る（メタ認知）【ワーク】

5. 組織を変革し、生産性を上げる

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル

6. 部下が主体的に動く実践スキルを磨く

- 1) 吉田松陰に学ぶ長所進展法
- 2) 次世代リーダーが身につけるべき
コーチング【ペアワーク】
- 3) 傾聴するための3カ条【ペアワーク】
- 4) ケーススタディ【ディスカッション】

7. あなたの明日からの具体的行動

コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】【発表】

お客様の心をつかむ「営業の雑談力・質問力」セミナー

こんな
営業パーソンが
いませんか？

- お客様が心を開いてくれない、もしくは嫌われている
- お客様から情報を引き出すことができない
- いきなり会社説明・商品説明の話から入る



こんな
営業パーソンに
変えます！

- お客様から好かれており、いい人間関係が築ける
- 顧客の本音やニーズをうまく聴き取ることができる
- お客様から信頼されて、営業成績がどんどん上がる

プログラム

1. なぜあなたの営業成績が伸びないのか？

- 1) 現場での問題点【情報交換】
- 2) 営業成績は能力の差ではない
- 3) 営業力診断 あなたの實力は？
【チェックリスト】
- 4) あなたに足りないものはなにか？
【ワーク】

2. 話すより聴くことの重要性

- 1) トップセールスは何が違うのか？
【ディスカッション】
- 2) 聴く技術の3大ポイント
- 3) 聴き方7つの極意【ペアワーク】
- 4) 相手の行動の観察術

3. トップセールスは質問力が違う

- 1) 質問をやみくもにしていますか？
- 2) 質問にはステップと流れがある
- 3) クローズ質問とオープン質問の使い方
- 4) 相手のニーズを的確にとらえる
【ロールプレイング】
- 5) 意味のある雑談とない雑談

4. 自然な会話の中で相手が喜ぶようにほめる

- 1) 世間話をしながら褒める
- 2) 褒め方のテクニックSOS話法
【ロールプレイング】
- ①「すごいですね」
- ②「驚きました」
- ③「さすがですね」

5. どんな「話題」が盛り上がるのか？

- 1) 雑談は心の扉を開ける武器
- 2) 普段から雑談のネタを準備しておく
- 3) 雑談のネタをいろいろ試してみる
【ペアワーク】
- 4) 人の面白いネタを集める
- 5) 自分の勝ちパターンを見つける

6. お客様の関心事は何？

- 1) 人により関心事は異なる
- 2) 相手に応じた雑談テーマを考え準備する
【ワーク】

7. 質問+雑談の実践

- 1) お客様の心をつかむ雑談トーク
【ロールプレイング】
- 2) 明日からの行動計画の立案【ワーク】
- 3) 振り返りと気づきの共有
- 4) 行動のコミットメント【発表】

営業成績最下位の営業パーソンを 半年でトップ営業に育てる方法

こんな
営業リーダーが
いませんか？

- 「営業センスのない奴はダメ」と決めつけている
- 業績の悪い営業パーソンを怒鳴り散らしている
- 同行営業をしてもなかなか営業パーソンが育たない



こんな
営業リーダーに
変えます！

- 部下の個性を認めて、長所を活かす
- 同行営業のポイントをつかんで、育てることができる
- 部下のモチベーションを高めて、自発的に成長させる

プログラム

1. 営業成績最下位の営業パーソンを半年で トップ営業に育てた私の経験

- 1) 誰が指導しても育たなかった原因は？
- 2) 私がやった営業指導とは？【事例】

2. 部下の特性を見極める

- 1) 営業に向いている人と
向いていない人はいる【情報交換】
- 2) 人が好きかどうかが大きなポイント
- 3) 伸びる人と伸びない人の違い
【ディスカッション】
- 4) 自分と部下の価値観の違いを理解する
【ワーク】

3. 売れない営業を分析し、原因を明かす

- 1) 原因と結果の法則
- 2) 肯定的思考と否定的思考
- 3) 売れる営業パーソンと何が違うのか
【ディスカッション】
- 4) コンフォートゾーンを知る

4. 上司と部下の人間関係作りがキーポイント

- 1) 組織の成功循環モデルを学ぶ
- 2) 関係の質が結果の質を生み出す
- 3) 関係の質の5つのレベル
- 4) 名将・名監督に学ぶ【事例】

5. メキメキ育つ同行営業の実践

- 1) 売れない営業パーソンの行動分析
- 2) 売れない営業パーソンと
お客様とのアフィニティを観察する
- 3) サーボメカニズムを活用する
- 4) 部下が育つか育たないかは
あなたの覚悟次第【ディスカッション】
- 5) 上司として自分を高める

6. モチベーションを最大化することで パフォーマンスも最大に

- 1) 失敗を恐れない環境を作る
- 2) 外的モチベーションから
内的モチベーションへ
- 3) ヤル気を高めるペップトークや
音楽を見つける【情報交換】
- 4) ヤル気ホルモンを味方にする

7. あなたの明日からの具体的行動 コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】【発表】

売り込まなくても売れる 「リピート」「紹介」営業セミナー

こんな
営業パーソンが
いませんか？

- お客様からのリピートが少ない
- お客様の御用聞き営業、お客様の言いなりになっている
- お客様からの紹介が全くない



こんな
営業パーソンに
変えます！

- お客様の満足を常に超え続け、リピート率が高い
- お客様の潜在ニーズを引き出し、相手から感謝される
- お客様から紹介をもらうことができる

プログラム

1. どうしたらお客様の満足を超えるのか？

- 1) 満足を超えるとリピーターになるか？
【ディスカッション】
- 2) なぜ紹介がもらえないのか？
【ディスカッション】
- 3) 今までの営業は満足を超えていたか？
【チェックリスト】
- 4) お客様の究極のニーズに迫るには？

2. 売れる営業パーソンと

売れない営業パーソンは何が違うのか？

- 1) 売れる営業パーソンが意識していること
- 2) 売れる営業パーソンの情報収集
- 3) 売れる営業パーソンの新規開拓

3. 相手の信頼を獲得する「聴き方」スキル

- 1) しゃべる前に聴くことの5つのメリット
- 2) 聴き方の5大ルールとは？
【ペアワーク】
- 3) うなづきの効果【ペアワーク】

4. コミュニケーションの達人を目指す

- 1) 話し上手である必要はない
- 2) コミュニケーションの3要素
- 3) しゃべるより見せる！
- 4) 視覚化の3原則

5. 相手のニーズを引き出す『質問力』スキル

- 1) クローズド質問とオープン質問
- 2) 聴き方の練習【ペアワーク】
- 3) 営業パーソンの聴き方
80：20の法則

6. お客様からリピートをいただく営業術

- 1) リピート営業のプロセス
- 2) リピートをいただく人間関係
- 3) 他社に乗り換えられない仕掛け【事例】
- 4) リピートに安住してはいけない

7. お客様から紹介をいただく営業術

- 1) 紹介営業のプロセス
- 2) 紹介をいただけるお客様
- 3) 紹介をいただける営業トーク
【ロールプレイング】
- 4) 紹介をいただくことの心理的障害を
取り除く【ワーク】

8. あなたの明日からの具体的行動

コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】【発表】

お客様に会ってすぐに特性を見抜く 営業パーソンのお客様観察力向上セミナー

こんな
営業パーソンが
ありませんか？

- 苦手なお客様のタイプがいて、会話が續かない
- うまくいくときといかないときの差が大きい
- 会やすいお客様しか訪問していない



こんな
営業パーソンに
変えます！

- どんなお客様でも話することができる
- お客様のタイプに合わせてアプローチできる
- アプローチでつまづくことなく商談の成約率が上がる

プログラム

1. なぜあの人は初対面の人でも うまくコミュニケーションがとれるのか？

- 1) 「初対面の人でもうまくコミュニケーションがとれる人」ってどんな人？
【ディスカッション】
- 2) 話のきっかけをつかむのは難しい？
- 3) 相手に合った話をしていますか？
【情報交換】

2. すぐに使える！タイプ別アプローチ術

- 1) 人間関係学を理解する
- 2) 人のタイプには4つの種類がある
- 3) タイプ別の特徴
- 4) タイプによるアプローチの仕方
【ペアワーク】
- 5) 相手のタイプを知る【ワーク】

3. お客様の特性を見抜く「観察力」スキル

- 1) しぐさでわかるお客様の心
- 2) 握手でわかるお客様の心
- 3) 喫煙でわかるお客様の心
- 4) 酒の席でわかるお客様の心
- 5) 相手の心・状況を見抜く
【ロールプレイング】 【演習】

4. 褒めるためには「洞察力」が必要です！

- 1) お客様を褒めるにはどうするか？
- 2) お客様が心を開く褒め方：「SOS法」
【ペアワーク】
- 3) 身近な人で徹底的に練習をする
【ペアワーク】
- 4) 自分がどう褒められるとうれしいか？
【ディスカッション】
- 5) 褒め方徹底トレーニング
【ロールプレイング】

5. お客様との距離を縮めるノウハウ

- 1) ザイアンスの法則を知る
- 2) アフィニティとは？
- 3) 共感ゾーンを意識する
- 4) イエス、イエス、イエス話法を使う
【ロールプレイング】

6. あなたの明日からの具体的行動 コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】 【発表】

営業の苦手意識・不安を払拭する！ 営業に自信と勇気が湧くセミナー

こんな
営業パーソンが
いませんか？

- 自分は営業に向いていないと思っている
- メンタルが弱いため、お客様から断られると落ち込む
- 自信がなく、お客様に対して積極的に提案ができない



こんな
営業パーソンに
変えます！

- 営業に対するメンタルブロックが取れて前向きになる
- 困難や試練に対しても逃げないで、どんどん行動する
- 営業に自信に満ち溢れており、お客様から信頼される

プログラム

1. 今までの自分の営業を振り返る

- 1) 講師の営業時代の失敗談【事例】
 - ①「得意先で大失態をやってしまった」
 - ②「毎月自分だけ計画を達成できない」
- 2) 自分の営業時の失敗経験を振り返る
【情報交換】

2. 高いモチベーションを維持する

- 1) モチベーションには波がある
- 2) 自分の内面をしっかり観察する
(見ないことが一番危険)
- 3) こうすれば仕事に前向きに取り組める
【情報交換】

3. セルフィメージをコントロールする

- 1) マイナスの言葉のクセに気をつける
【情報交換】
- 2) セルフィメージを上げるには？
- 3) 売れる営業パーソンになるイメージ
【ワーク】

4. ヤル気を科学的に分析する

- 1) ヤル気アップホルモン
- 2) ドーパミンのヤル気サイクル
- 3) ドーパミンを増やすポイント
- 4) 営業成績を上げ続けるためのヤル気管理

5. 営業のメンタルブロックを解除する

- 1) メンタルブロックとは？
- 2) 過去を振り返る【ワーク】
- 3) 経験と感情を観察する
- 4) 認める、許すの意味
- 5) アンカリングを活用する

6. 営業の苦手意識を払拭し、 トップ営業を目指す！

- 1) 苦手なものを具体的に書き出す
【ワーク】
- 2) メンタルブロック解除と
モチベーションアップを体感する
【ペアワーク】

7. あなたの明日からの具体的な行動 コミットメント【作成・発表】

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】 【発表】

営業パーソンのヤル気を高める営業改革セミナー

こんな
営業部門に
なって
いませんか？

- 営業パーソンにヤル気がなく、業績が上がらない
- 営業パーソンが絶対に目標達成しようという覇気がない
- 営業パーソンに愚痴や不満が多く、暗いムードが漂っている



こんな
営業部門に
変えます！

- モチベーションを高く維持し、チャレンジする風土になる
- 営業パーソンが仕事を楽しくしており、部内が明るく元気になる
- 目標達成意欲にあふれ、業績をぐんぐん伸ばし続ける

プログラム

1. 営業部門はヤル気に満ち溢れているか？

- 1) 営業パーソンのモチベーション診断
【チェックリスト】
- 2) 営業部門の活性化診断
【チェックリスト】
- 3) あなたの営業部門の問題はなにか？
【ディスカッション】

2. 経験や能力があっても

モチベーションが低いと成果は出ない

- 1) なぜモチベーションが下がるのか？
- 2) 要因を分析してみる【ワーク】
- 3) ダニエルピンクのモチベーション3.0
- 4) モチベーションと行動量

3. 過去の営業経験を振り返る

- 1) 営業職としてのライフラインチャートを作成【ワーク】
- 2) モチベーションが上がる価値観を発見
- 3) 自分の強みを見つめなおす【ワーク】

4. モチベーションアップの秘訣

- 1) ポジティブとネガティブを考える
- 2) 事実の一つ、解釈は無数
- 3) 自己暗示の秘密
- 4) 潜在意識を味方にする【ワーク】
- 5) 自分のためより他人のためのほうが
パワーが発揮される

5. 営業パーソンのモチベーションをあげる 具体策

- 1) ゲームとして楽しむ
- 2) とりあえずやってみる（行動優先）
- 3) 憧れの人を演じる【ペアワーク】
- 4) 環境を変えて新鮮な気持ちになる
- 5) お気に入りの音楽・本・DVDを決める
【情報交換】

6. 営業部門の風土を変える！

- 1) 現状打破言葉（明元素）を使う！
【ペアワーク】
- 2) 現状悪化言葉（暗病反）をなくす！
【ペアワーク】
- 3) やる気口座 86,400円を毎日使いきれ！
- 4) 波長同通の法則で営業組織を改革する

7. あなたの明日からの具体的行動

コミットメント【作成・発表】

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】 【発表】

人事向け

人事担当者に伝えたいこと

人にはもともと生まれ持った才能があります。「**天賦の才**」と言います。

ところが、就職を考える時、会社の知名度や安定性あるいは好き嫌いや人気・評判などで会社を決める人がほとんどです。

私の尊敬する吉田松陰先生は、「天の才を生ずる多けれども、才をなすこと難し」と言われています。神から授かった才能を誰もがもって生まれているにも関わらず、その才能を磨き、自分のものとするのは難しい。それは、途中であきらめたり、自分はダメだと自己否定したりして、自分の天才を活かしきれていないからです。

全ての人には無限の可能性が 있습니다。方法論、やり方の研修はたくさんあります。これも重要ですが、**これからの人材育成は、在り方に焦点をあて、もともと持っている社員の特性をいかに伸ばすかが重要になります。**

私は、人それぞれが持っている才能を引き出して、それを大きく開花させる研修に取り組んでいます。**吉田松陰先生のお考え方を経営者や人事の方にご理解・実践していただけるとどんな社員も大きく成長し、活躍してくれます。**ぜひ社員教育や採用のやり方を見直すきっかけにしてください。

新卒者の個性と才能を見抜く面接技術セミナー

こんな問題が
ありませんか？

- 新人を採用しても、3年以内に辞めてしまう
- 中小企業だから優秀な人材は獲れないと思っている
- 面接はするが、採用までつなげることができない



こんな
人事パーソンに
変えます！

- 活躍してくれるいい新卒者を見極めることができる
- 自分で仮説検証をすることができる
- 新卒者の個性と才能を見抜く具体策を身につける

プログラム

1. 今までの採用や面接を振り返る

【ディスカッション】

- 1) なぜ今まで人がどんどん辞めたのか？
- 2) なぜいい人材が獲れないのか？
- 3) なぜ人が育たないのか？
- 4) 今までの採用に問題があるのか？

2. これからの採用のあり方を考える

- 1) 売り手市場、買い手市場？
- 2) 今どきの学生の価値観、興味・関心事

【ディスカッション】

- 3) モノの時代からココロの時代へ
- 4) 「選ぶ」時代から「育てる」時代へ

3. 学生を面談する上での基礎知識

- 1) 人にはそれぞれタイプがある
(タイプ別特性の違い) 【ワーク】
- 2) 吉田松陰はなぜ明治維新の志士たちを
育成できたか？ 【事例】
- 3) オープン質問とクローズ質問の使い方
- 4) コーチングの手法で考えさせる

【ペアワーク】

- 5) 深掘り質問で本音を引き出す

【ペアワーク】

4. プロファイリングを活用した特性の分類

- 1) 8つのプロファイリング 【診断】
- 2) 外交的か内向的、直感的か五感的か？
- 3) それぞれの強みと弱みを理解する
- 4) 適材適所で人を活かす 【事例】
- 5) 才能を活かすタレントマネジメント

5. 自社に合った人材を採用するための 面接技術

- 1) さまざまな質問方法 【ペアワーク】
- 2) 総合演習 【ロールプレイング】
- 3) 気づきとフィードバック

6. あなたの明日からの具体的行動

コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画

【ワーク】 【発表】

上司と部下の相性を考えた配置転換成功セミナー

こんな問題がありませんか？

- チームの雰囲気が悪く、業績も停滞している
- 離職率が高く、人が定着しない
- 部下とのコミュニケーションがとれていない



こんな職場に変えます！

- 相性がいい上司に配置転換して部下がイキイキする
- 上司と部下の人間関係がよくなり、人が辞めなくなる
- 苦手な部下とのコミュニケーションがとれる

プログラム

1. 上司と部下の相性を科学する

- 1) なぜ相性が良い人と悪い人がいるのか？
【情報交換】
- 2) 中国の易経を科学する
- 3) 相生と相剋とは？
- 4) 陰陽五行の統計学を
配置や育成に活用する【事例】

2. あなたの会社の人間関係を振り返る

- 1) 苦手な人ともうまく付き合うには？
【ディスカッション】
- 2) 人にはそれぞれタイプがある
- 3) 価値観を知る【ワーク】
- 4) あこがれる人はどんな人？【情報交換】

3. プロファイリングを有効に活用する

- 1) プロファイリングの分類
- 2) 外交的か内向的、直感的か五感的か？
- 3) それぞれの強みと弱みを理解する
- 4) 適材適所で人を活かす【事例】
- 5) プロファイリングによる相性の見分け方
- 6) プロファイリングを活用し人を蘇らせる

4. 配置転換や人材育成を成功させる

- 1) 多様性を活かすことで企業は成長する
- 2) チームによって生じる強みと弱み
- 3) 人を最大に輝かせる長所進展法
- 4) 経験より生まれ持った特性を活かす
【事例】

5. チームの課題を抽出する

- 1) チームの人員をタイプ分けしてみる
【ワーク】
- 2) 不足しているタイプは？
- 3) 自分の強みと弱みを洗い出す【ワーク】
- 4) チームの人員の強みと弱みを洗い出す
【ワーク】

6. これからの採用・配置はどう考えるのか？

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 採用・教育・配置のやり方検討
【ワーク】 【発表】

「1on1ミーティング」導入「体験」セミナー

こんな問題がありませんか？

- 若手社員の離職が多い
- 若手社員の精神疾患が増えている
- 上司が若手社員とどう関わっていいかわからず悩んでいる



こんな職場に変えます！

- 部下の気持ちがわかり、適切な指導ができるようになる
- 若手社員の離職、精神疾患、モチベーションダウンがなくなる
- 若手社員のモチベーションが上がり、主体的に働くようになる

プログラム

1. なぜあなたの会社の社員が育たないのか？

- 1) 今までの部下指導が通用しなくなった
- 2) 若手社員の価値観・育った環境が大きく変わった【情報交換】
- 3) 若手社員の早期離職、精神疾患、モチベーションダウンはなぜ起こる？
【ディスカッション】
- 4) 今なぜ「1on1ミーティング」なのか？
【ディスカッション】

2. あなたの会社の上司は部下のことをどれくらい知っていますか？

- 1) あなたは部下・後輩のことをどれくらい知っていますか？【ワーク】
①部下のフルネーム ②学歴 ③住所
④家族構成 ⑤趣味 ⑥夢や目標
- 2) 部下の価値観をどれくらい理解しているか？【ワーク】
- 3) 部下の将来の夢を知っているか？
【ワーク】

3. 自分の価値観を知り、部下の価値観を引き出すには？

- 1) あなたが大事にしている価値観とは？
【ワーク】
- 2) 部下の価値観を引き出す方法
【ペアワーク】
- 3) 部下の興味関心をつかむと話がはずむ

4. 「1on1ミーティング」とは？

- 1) 「指導」ではなく「対話」がベース
- 2) 信頼関係がベースになる
- 3) モチベーションを上げるためのコミュニケーション
①タイプ別コミュニケーションのコツ
【ペアワーク】
②「ほめる」「叱る」ではなく「評価」「フィードバック」
- 4) 1on1ミーティングで何を話す？【事例】
- 5) 面談実践トレーニング【ペアワーク】
- 6) フィードバック

5. 「1on1ミーティング」を継続する

- 1) 目的・意義の説明のしかた
- 2) ミーティング環境のつくり方
- 3) 打ち解ける会話のしかた
- 4) 継続するための工夫

女性社員向け

女性社員に伝えたいこと

私がサラリーマン時代に女性社員を部下に持った時に感じたことがあります。それは、「男性社員化してない？」つまり、男性社員に負けじと働いていたように感じたのです。

男性と女性は本来、まったく異なる特性を持っていると私は考えています。男女の脳は明らかに違います。男性が論理的思考であるなら、女性は情緒的思考。それによってコミュニケーションの取り方や感情の出し方に違いがあります。それぞれに良さと特性があるはずなのに同一視しています。そんな印象を受けてならないのです。

結婚して、子供を産み、子育て、そのために会社を辞めていく。本当にもったいないことです。**女性には女性の働き方があるはず**です。共感力・母性愛は、男性より女性の方が秀でています。その特性を活かさず、男性と同じ研修、教育をするのはこれからの時代に合っていないと強く感じます。**女性本来の強みに気づいていただき、ダイバーシティ時代の人材育成を目指します。**

自分らしさと女性の特性を活かそう！ 女性社員が仕事で活躍する自分活性化セミナー

こんな職場では
ありませんか？

- 女性社員の戦力化を推進しているが、モチベーションが低い
- 女性戦力化と言われるが、具体的に何をしたらいいかわからない
- まだまだ男性社会の風土が残り、女性戦力化が遅れている



こんな
女性社員に
変えます！

- 女性ならではの強みを発揮して、女性が活躍する
- 女性が自分の才能に気づいて活かすことができる
- 女性社員が職場の問題を提案し、どんどん解決する

プログラム

1. 女性だからこそ活躍できる！

- 1) あなたは今の職場・立場に満足していますか？【情報交換】
- 2) 会社は女性社員に何を求めているか？
【ディスカッション】
- 3) 女性しかできないこととは？
【ディスカッション】
- 4) 女性が活躍するために必要な環境とは？
【ディスカッション】
- 5) 上司・経営者にどんどん提言しよう！

2. 今までの自分の仕事を振り返る

- 1) 過去の仕事で上手くいったこと
失敗したことは？【情報交換】
- 2) あなたの価値観を知る【ワーク】
- 3) 自分の強みと弱みを探る【ワーク】

3. 女性の強みを活かして職場を活性化する

- 1) 女性の三徳について
- 2) 子供ができて辞めてはいけない
- 3) 女性の感性を仕事に活かそう！
【ディスカッション】
- 4) おもてなし、気配りの心
- 5) 男性社会の仕組みを壊す

4. 自らの天才性を生かす

- 1) 吉田松陰に学ぶ、天賦の才の活かし方
【ワーク】
- 2) 子供の時に没頭できたことを思い出す
【ディスカッション】
- 3) 愛を持って会社に貢献する
- 4) 子育てと社員育成は同じ

5. 今の職場での仕事の課題抽出

- 1) 女性の目から見て、職場の問題は何か？
【情報交換】
- 2) 今までどおりの考え方で
解決しようとする・・・
- 3) 女性の特性、強みを使って
問題解決を検討してみる
【ディスカッション】

6. 自分を高めるキャリア開発

- 1) 自分の強み、女性の特性を活かす
- 2) これからのキャリアの方向性
- 3) 私は10年後こうなりたい！【情報交換】

7. あなたの明日からの具体的な行動 コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】 【発表】

職場のコミュニケーションを良くする！ 女性リーダーのコミュニケーション力強化セミナー

こんな職場では
ありませんか？

- 女性リーダーが育っていない
- 女性活躍のために、どんな教育をしたらいいかわからない
- 周りが男性ばかりのため、何も変わらないとあきらめている



こんな
女性リーダーに
変えます！

- 女性ならではの強みを発揮して、職場を活性化する
- リーダーに求められる共感力を身につけ、周りから信頼される
- 組織のコミュニケーションが良くなり、人間関係がよくなる

プログラム

1. コミュニケーションが円滑でなければ 組織は成り立たない

- 1) 会社が大きくなるほど
コミュニケーションが悪くなりやすい
- 2) IT化の弊害【ディスカッション】
- 3) プレイングマネジャーの問題
- 4) 働き方改革による副作用【情報交換】
- 5) 組織を活性化するには、コミュニケーションの質と量の改善が不可欠

2. 最近のコミュニケーションの問題点

- 1) 若手社員のメール、SNS依存
- 2) リアルの会話場面の減少
- 3) 男性社員の女性リーダーに対する偏見
【情報交換】

3. 女性リーダーの強みを活かす

- 1) 女性は共感力が武器
- 2) 母性を活かす【ディスカッション】
- 3) 心配り、目配り、心配り
- 4) 男性リーダーのように振る舞うな！

4. 傾聴スキルを高めて 相手をより深く理解する

- 1) Listening is Loving
(聴くことは愛すること)
- 2) 心にあることは必ず態度に出る
- 3) 相手の話を肯定する【ペアワーク】
- 4) 笑顔トレーニング【ペアワーク】
- 5) あいづち、うなづき、ミラーリング
【ペアワーク】
- 6) 共感ゾーンを増やす(共感力を養う)

5. 自己開示が相手との距離を縮める

- 1) 相手に興味・関心を持つ
- 2) 自分のことをオープンにする
(失敗談も)【ペアワーク】
- 3) 共通面に焦点をあわせる

6. 実践コミュニケーション術

- 1) 部下の悩みを聞いてあげる
【ペアワーク】
- 2) 上司に意見具申する
- 3) 自分の方針を徹底する

7. あなたの明日からの具体的行動 コミットメント

- 1) 振り返りと気づきの共有
- 2) 明日から実践する行動計画
【ワーク】【発表】

女性社員が幸せな人生を歩むための キャリアプランセミナー

こんな
女性社員が
いませんか？

- 将来に対して何も考えていない、危機感もない
- 自分を成長させようという意欲が薄い
- 会社や上司が期待していることをわかっていない



こんな
女性社員に
変えます！

- 女性の強みを認識して、自分らしく働く方法を見つけ出す
- ライフプランを明確に持って、自立的に働くようになる
- 主体的に働いて、周りに良い影響を与えることができる

プログラム

1. あなたは今ままで大丈夫ですか？

- 1) 将来のことを考えたことがありますか？
【情報交換】
- 2) これからの時代はこう変わる
- 3) 人生100年時代にどう生きるのか？
【ディスカッション】

2. これから戦略的にキャリアを考える ～主語は「自分」

- 1) ①ワークとライフ、お金のバランス
②自分の人生は「自分」で充実させる
③人生100年時代、戦略を立て
自分で舵をとる
- 2) 出産・育児・介護とどう向き合う？
【ディスカッション】
- 3) 生涯賃金について
①会社は、自分に、何を期待している
と思うか考える【ワーク】
②自分の人生のビジョン・ゴール・目標
を考えよう！【ワーク】

3. 自分のキャリアの洗い出し

- 1) 自分を振り返る【ワーク】
- 2) 自己評価と他者評価
- 3) 自分の強みとは？【ワーク】

4. 「和田勉式」超前向き思考

- 1) 人は考えた通りになっている
- 2) メタ認知について
- 3) 内的モチベーションと
外的モチベーション

5. ライフプラン表を作成してみよう！

- 1) ライフプラン表とは？
- 2) 年代ごとに必要なお金【ワーク】
- 3) 女性が幸せに生きていくために
【ディスカッション】

6. 自分らしい幸せな人生をデザインする

- 1) 主人公は自分、舞台は会社
- 2) 明日からのキャリアプランと
実行計画の作成【ワーク】

7. 明日からあなたは幸せな人生を目指す！

- 1) 全体の振り返り
- 2) 明日からすぐに実行できることは？
【ワーク】【発表】

講演

私は3回死に直面し、人生観が大きく変わりました。私が3回死にかけたことには意味があり、今生かされていることにも意味があることに気づきました。それ以来、**生かされていることに感謝し、宇宙や自然、命、時間、人との関わりを大切に思うことができる**ようになりました。

私の経験が少しでも多くの人に喜ばれてお役に立てることができるのであればと思い、積極的に講演のお仕事もお引き受けしております。

私は「**超前向きモチベーター**」でもあるので、弱気になっている人、自信をなくしている人、不満を持っている人に**元気と勇気を与えていきたい**とも思っています。

講演をご依頼いただいたお客様には「魂が揺さぶられました」「今日から心を入れ替えます」「今の会社を辞めないで頑張ります」などの感想をいただき、大変喜んでいただいております。私の経験や学びがお役に立つのであれば全国どこへでも飛んでいきます。企業、自治体、学校など業務や職種・性別・老若男女を問わずお話をさせていただきます。

仏教に学ぶ感謝力とは？～感謝ができればすべてがうまくいく～

プログラム

1. 仏教は徹底的に感謝について語っている
2. 縁起とは何か？
3. 京都の三十三間堂を知っていますか？
4. すべては繋がっている
5. 感謝の3段レベルとは？
6. 起こる出来事にはすべて意味がある

人は何のために働くのか、何のために生きているのか？

プログラム

1. 病気で2回、事故で1回死にかけた経験
2. 人生観が変わるとは？
3. 真理の追究
4. 働くことの意味とは？
5. 映画「神様との約束」から学ぶこととは？
6. あなたの生まれてきた目的とは？

資格試験の極意～学ぶことで人生を豊かにする～

プログラム

1. 塾講師の経験
2. 資格試験オタクへの道
3. 人にどうわかるように教えるのか？
4. 資格試験の傾向と対策について
5. 人生は死ぬ間際まで学ぶもの
6. 学びはエンターテイメント！
7. 人生を豊かにする秘訣

3回死に直面して気づいたこと

プログラム

1. 普通、3回も死にかけない その意味とは？
2. 師匠との出会い
3. ガイアコード
4. 天賦の才とは？
5. 才能は開くもの
6. 誰に出会うかで人生は変わる！
7. 自分の天才性を仕事に生かす

労働組合向け

会社と組合員とのHappy-Happyコミュニケーション術

プログラム

1. 三共株式会社での労働組合時代の経験
2. Win-Winではなく、なぜHappy-Happyなのか？
3. 労使関係という言葉が間違っている
4. 組合員としての権利と義務
5. 会社は大人の学校
6. 会社が発展すれば、組合員も豊かになる！
7. 愛のコミュニケーションによって人は幸せになる

お客様の声（研修・セミナー）

受講者

- ・とても熱心な講義で、ヤル気が高まりました。
- ・今足りていない点が発見できたので非常に有意義でした。
- ・先生のやり方、指導の仕方とテキスト！テキストの内容が良かったと思います。
- ・自社の強み・弱みなどをはじめ、グループの方々の意見を聞いて会社の良さを改めて感じました。
- ・話を聞くだけでなく、グループワークなども多かったため、深い学びになりました。
- ・非常に良かった。ハキハキされており、良い意味で緊張感があった。
- ・和田先生の指導は非常によく、分かりやすく、飽きることなく勉強になった。
- ・和田講師は、非常にいい講義で人間的にも魅力的な方だなと感じた。
- ・ユーモアのある話し方や進め方、メリハリある講義内容が良いと思いました。
- ・抽象的なことだけでなく、具体的なお話も多く、理解しやすかった。
- ・実践も多くあり、明日からも続けられるよう意識したいと思います。
- ・テクニックだけでなく、本質的な部分がいかに大切かということを感じさせていただきました。
- ・和田先生の支店長時代の経験談もお聞きでき、とてもイメージしやすくわかりやすかったです。
- ・一番印象に残ったのは「お客様のお役に立つということ」。どうしても数字に意識がいきがちですが、常に相手のためになっているかを考えつつ、進めていきます。
- ・感謝の気持ちをもって、仕事の一つ一つを丁寧にお客様と接していきます。

研修企画担当者(全農滋賀県本部 山本様)

和田先生には毎年講習会の講師でお世話になっております。

難しい理論も分かりやすく説明し、的を絞って講義で教えられています。

やらされ感で参加している受講生をヤル気にさせるのも、ポイントを得た内容の教え方によるものだと思います。また講義中も受講者に飽きさせないように適度に様々なブレイクタイムを入れて、集中力を保つようにした講義だと感じます。

経営者(株式会社kaede 代表取締役 堤 由紀子様)

女性のキャリア自立というテーマでお話を伺ったのですが、**お金の話だけではなく、仕事や家庭、人生すべてに通じる真理を教えてくださいました。**

豊富なご経験と膨大な知識をベースに、本質的なことを分かりやすく、何よりとっても楽しくお話しくださるので、どんどんお話にのめり込んでいきます。

小手先のテクニックではなく、一生使える智慧を得たい方、元気になりたい方、ぜひ一度和田勉先生のお話を聴いてみてください！

経営者(Y社 代表取締役 MK様)

「超前向き男」の和田勉先生。先生と5分お話しすれば彼の虜になってしまうくらい魅力があります。疑心暗鬼で、「こいつは何者？」と思って受講する社員は、最初「とんでもない研修を受けに来たな」と思いますが、30分もすると姿勢が正され、顔つきが変わり始めます。1時間後には研修にのめり込み、終了後は、明るく前向きな、ミニ「超前向き男」が完成しております。

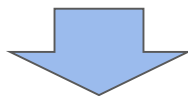
働く意義が理解できてない20代も、人生の価値観を定める30代にも、働き盛りの40代にも、人生を振り返る時期にさしかかる50代にも、和田勉先生と同じ場にいるだけで新たな運を切り開く機会をもらえます。

ぜひともこのチャンスを、より多くの人に与えてあげてください。

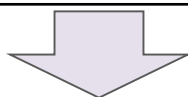
研修実施までの流れについて

既製のプログラムをご提供するのではなく、貴社の悩みや課題に則してプログラムをカスタマイズし問題解決と人材育成を同時に進めていきます！

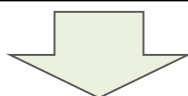
お問い合わせ・ご相談



ステップ1	実態把握	<p>①ご要望事項の確認 メールにてご教示いただきたい項目をお送りさせていただきます。</p> <p>②ヒアリング いただいたご要望に基づき、深くお話をお伺いさせていただきます。 場所は、弊社事務所、またはお近くの場合はお伺いすることも可能です。 遠方の場合は、お電話またはメールでのやり取りとなります。</p> <p>③問題点の抽出 ヒアリングした内容を元に、問題点を抽出します。</p>
--------------	-------------	--



ステップ2	ご提案	<p>①企画・見積のご提案 ご要望と抽出した問題点を解決し、業績を上げるための企画を作成します。 お見積りと合わせて、メールにてお送りさせていただきます。</p> <p>②実施内容の確定 お送りした企画と見積が採用となれば、 日程をご調整いただき、実施の確定となります。</p>
--------------	------------	---



ステップ3	実施とフォロー	<p>①実施の準備 実施日程の1週間前までに、資料とご準備いただきたいものについてご連絡致します。 その時までに、研修をお受けいただく方の名簿を弊社にお送りください。</p> <p>②研修の実施 数時間の研修や終日の研修、何回かを継続的に実施するシリーズ研修など、貴社に合った研修を実施致します。</p> <p>③フォロー 講師所感の提出とフォロー研修についてご提案を致します。</p>
--------------	----------------	--

【お問い合わせ】 電話 03-6869-7334 メール cho.maemuki@gmail.com



組織活性化コンサルタント
超前向きモチベーター

和田 勉



著書紹介



企業理念

私たちは常に自己を磨いて、進化、成長をし、自己成長をしたいお客様の満足に 応える企業を目指します。

身体と心と経済の3つの健康を
バランスよく実現するサポートをします。

日本人が本来持っている大和魂を目覚めさせ、
企業を活性化し、和を重んじた明るい社会の実現に貢献します。