

金融地区協会御中
金融都道府県協会御中

令和5年度(2023-24年)版

協会主催の研修

新しい時代のヒューマンスキル

ご提案

JMI 日本マネジメント協会

関西

大阪市西区京町堀1-9-10
TEL06-6444-4881 FAX06-6444-1307
kikaku@jmi-web.co.jp

協会として研修を主催する **3 要点**

- ◎会員に共通・平等・公平で、かつ有益なテーマを
- ◎会員の発展(=つまりは顧客のため)という観点で
- ◎タイムリーな時期にローコストで

実施する

本書について

※本書掲載のすべての研修は、集合形式、オンラインリモート形式のどちらにもカスタマイズすることができます。

※当社の研修の考え方、研修形式につきましては、2～5ページをご確認ください。

※本書中に記載のテーマ、想定階層、カリキュラム内容、日数・時間…等は、現段階における当社からのご提案です。ご要望により、すべての研修についてカスタマイズすることができます。

※すべての研修について、担当可能な講師は複数存在していますので、実施日程等によって調整いたします。

※本書記載以外のテーマの研修や実施料金等、あらゆることは、担当者へお問い合わせください。

お返事迅速!

06-6444-4881

kikaku@jmi-web.co.jp

令和5年度（2023-24）の研修について

with コロナ社会はすっかり定着しています。「ニューノーマルに一刻も早く適応する」ことはもちろん、「ニューノーマルで育った若者と、うまくコミュニケーションを取る」ことが組織の急務です。

■■コロナがもたらした最大の損失とは■■

2020年から続く新型コロナウイルスは、人の生命はもちろん、社会、経済のあらゆる面に悪影響を与えました。そこから働き方改革やデジタル化の進展など、“ニューノーマル”が進んだことだけは功績と言えますが、やはり私たちが受けた実害の方がはるかに大きかったのです。

では、いったい何が最大のダメージだったのでしょうか。3年が経とうとしている今、改めて2020年以降を振り返って考えると、私たちはコロナによって、とても大切なあるものを失いつつあるのではないかと気づき、危機感を抱きます。

それは、「ことば」です。耳から入ってくる「音声情報としてのことば」のことです。

コロナ以前に比べて、今はことばを交わすことが圧倒的に少なくなっている事実は否定できません。ことばを「コミュニケーション、日常会話、おしゃべりや雑談」に言い換えるとピンとくるかもしれませんが、考えてみれば、国策として「なるべく接しない、話さない」が推奨されていたので、仕方がないと言えばそれまでです。接しない、話さない代替りのコミュニケーション手段も提示されなかったため、「ことばの出番」が、あっという間に少なくなっていたのです。

音声としてのことばの絶対量が減ったならば、当然に聴く機会も減ります。これも仕方がないことです。それが原因なのかは分かりませんが、「聴く力が弱くなった人」「聴こうとしない人」が増えてきているような気がします。これは大いに危惧すべきことです。

先般、私は地下鉄の車内でマスクとワイヤレスイヤフォンを装着し、目を閉じて座っている若者を見かけました。今やこのような人物像は、日常的に眼にしますので違和感はありません。

もしかするとその若者は、「今の世の中、人と会うことも、人の声を聴く機会も少ない。であれば、街中でも、電車内でも、昼でも夜でもイヤフォンを耳に嵌め、自分が選ぶ音だけが流れる世界に入り、周囲からのシグナルや呼びかける声をシャットアウトしよう」としていたのかも知れません。しかも無意識のうちに。

私は右図のような「三猿」を連想しました。「三猿」の意味は、“他人の噂や悪口やウラ側やミスや過ちを、聞かず、見ず、語らず”とか“悪いことを見たり、言ったり、聞いたりしないで、良いものだけを受け入れよ”などの教訓めいたもので、一切合切すべてを見ない聞かない言わない、ということではありません。



聴く力の大部分は、「聴こうとする姿勢」のことですが、これを完全に放棄してしまっているような人を見かけると、やる瀬なくなります。社会で活動している以上、人は、なるべく目や耳を塞がずに開放してほしく思います。いつ、どんな情報が飛び込んできても知れませんが、常に目や耳をアンテナのようにしておくことは、自らの身を守ることに也有利于ます。

■■集合研修とリモート研修■■

令和4年現在、現地集合研修とオンラインリモート研修の両立がすっかり定着しています。

両者の良さには相反する部分が多く、互いに補完し合う関係が重宝されているため、令和5年度(2023-)以降は、集合研修とリモート研修の二極並立が、ますます進むはずです。

どちらであっても研修目的を満たすのであれば、まったく問題はありません。選択肢が単純に倍に増えたということです。

また、今や集合研修とリモート研修のプログラムは類似であっても別商品となっていますので、実施計画立案の段階から、実施当日を見すえたプランニングをしなければなりません。

【ご注意】弊社では、一つの研修での集合研修とリモート研修の同時実施(いわゆる“ハイブリッド”)について、互いの長所が打ち消され、短所のみが増幅されるため、まったく推奨していません。この形式での開催を考えられる際は計画段階でご相談ください。

■■研修で重視されること■■

リモート研修は最新の技術があって成立しているのですが、それをオペレートするのは人です。

昔ながらの集合研修は人がアナログ的に運営するからこそ、あえてテクニカルな内容や進め方を多用しています。

世の中は、「機械やロボットに振り回されるのではなく、あくまでも人が技術を使いこなす」方へ向かわなければなりません。業務中においても、研修中でももちろん、技術(要するに環境)任せではなく、要するに人が能動的・主体的に物事を進めなければなりません。

このときに駆使するスキルはコミュニケーションに代表されるヒューマンスキルです。

人は、ヒューマンスキル(特にコミュニケーション)なくしては、技術の前に何もなすすべもなく、ひれ伏すことしかできなくなるでしょう。テクニカルスキルは人よりも機械の方がはるかに優れているからです。つまり、人がこれから永続的に極め続けるべきはヒューマンスキル！本だと言えます。

すべての研修は、ヒューマンスキルアップを目指して行います。人でなければできない業務を採り上げていくということです。

☆人でなければできない業務

元気でさわやかな挨拶をしたり、もてなしたり、ねぎらったり労わったり、相談に乗ったり、提案をしたり、イレギュラーに対応したり、一緒に喜んだり悲しんだり、感謝したり、クレームに対応したり、融通を利かせたり、余裕を持たせたり、部下指導したり、叱咤激励したり、機械をオペレートしたり、計画を練ったり、原理を応用したり、何かを創造したり…する業務

働き方改革の時代では、例えば「知識量を増やす」ことは目の前のスマホに任せて、人は「スマホの中の無限の知識を使いこなす」方に注力すべきと言えます。時間は無限ではないのです。

2022年秋季
株式会社日本マネジメント協会

代表取締役 森陽豊

JMI の研修商品ラインアップ（形式別）

		A 集合研修		
		i 参加型	ii 聴講型	
形式別		集合形式		
リアルタイム（生）／収録		リアルタイム		
講師発信場所		指定会場・教室		
受講者	受講場所	指定会場・教室		
	最適受講者数	25名以下	なし	
	上限受講者数	50名	なし	
進行方法 （講義：ワーク比率）		講義：ワーク 1～4：9～6	講義：ワーク 10～9：0～1	
解 説		旧来からのノーマル形式の代表。リアルタイム集合研修	A-i の多人数版。いわゆる講演・セミナー	
メリット		安心安定の信頼感実績と歴史が実証済み。受講者間交流や密なコミュニケーションには最適	一度に大多数が受講できる。式典などの基調講演にはちょうど良い	
デメリット		開催中止や日程順延、さらに感染リスクが大きい上、開催できても、現在は上記メリットを損ねるような実施方法の制限がある	開催中止や日程順延、感染リスクが大きい上、受講者間交流も図れない	
コロナを理由とする…	実施形式等変更への対応	2週間前までなら変更対応可能。直前変更は不可	B-ii、Cへ変更対応可能	
	中止（取り止め）、または日程順延	予定日に実施しない場合はキャンセル料が必要。日程順延の場合はそのキャンセル料を充当できる		

B リモート研修		C VTR 視聴研修	D 特殊型研修 ※原則お薦めしておりません
i 参加型	ii 聴講型		
リモート形式		リモート形式	集合/リモート 複合形式
リアルタイム		収録	リアルタイム
弊社スタジオ		弊社スタジオ	弊社スタジオ
任意の場所		任意の場所	指定会場・教室 または任意の場所
4名(2画面以上) ～16名(8画面以上)	なし	なし	30名以下 (1画面以上)
24名 (8画面以上)	なし	なし	70名 (1画面以上)
講義：ワーク 1～3：9～7	講義：ワーク 10～9：0～1	講義：ワーク 8～10：2～0	講義：ワーク 7～5：3～5
ニューノーマル形式の 代表。弊社はZOOMを 使用	B-iiの多人数版。 いわゆるオンライン セミナー	A-iiやB-iiの収録 版でYouTube動画 やDVD収録の動画を 視聴してもらうもの。厳 密には自習となる。	A-iiで講師のみ遠隔 地にいたり、B-iiで1 アカウント(1画面)に 4人以上が参加したり するもの。
品質は日々進化する一 途。何とんでも中止・ 感染等リスクがゼロ	A-iiのメリットに加 えて、中止・感染等リ スクを除去したもの	日時も場所も指定しな くてよい点が最大のメ リットなので、A-iiや B-iiを計画する際の 対抗候補となる	AとBのメリットを少し ずつ得られるが、 デメ リットは総じて残るの で、お薦めしない
人数制限アリ。グループ 討議の際、参加者は受 け身になりがち	受講者間交流は、ま ったく図れない		
2週間前までなら変更 対応可能。 直前変更は不可	A-ii、Cへ 変更対応可能	-	2週間前までならAま たはBへ変更対応可 能。直前変更は不可
-	-	-	予定日に実施しない 場合はキャンセル料が 必要。日程順延の場 合は充て可能

本書掲載研修と想定する受講者階層（■が最適、□はやや適する）

研修番号と研修名	☆①管理者・支店長・次長研修 ～職場づくり	☆②初級管理者のOJT（部下指導育成） スキル向上研修	☆③女性管理者・リーダー研修	☆④監督者・リーダー級研修 ～リーダーシップとコミュニケーション	☆⑤中級（4～9年目くらい） 職員研修	☆⑥初級（2～5年目くらい） 職員研修	☆⑦新入職員基本研修と フォロー研修	⑧渉外管理者研修～支店目標 管理のすべて	⑨渉外パワーアップ研修	⑩渉外担当者基本研修
すべての研修には「with コロナ社会のコミュニケーション」について含まれます。 ☆印の研修は、「WLB」「働き方改革」「女性活躍」「業務効率化」「ハラスメント対策」…等のテーマセッションを含んでいます。										
想定階層										
マネジャー層 部下がおり、営業店や部署や職場の長（もしくはそれに準ずる者）。管理責任を有する者。	■	■	□					■		
チームリーダー層 部下もしくは指導すべき後輩がおり、それらを引っ張る立場の者	□	■	■					□	□	
上級職員層 実務では最も戦力となっている者。次のステップが管理者・監督者・リーダー層である者		■	■	■	□				■	
中級職員層 そろそろ実務では、完全に独立し、職務は何でも自分ひとりでこなせる者		■	□	□	■	□			■	
初級職員層 上司や先輩に付いて、指示を受け、仕事を正確・迅速にこなす者						■			□	■
新入職員 今年度に入職した者							■			■

※その他のテーマ（緊急課題や制度/法改正にかかわるもの等）は掲載を除外しています。

研修番号と 研修名													想定階層
☆②③	ヒューマンスキルアップ研修（もっとコミュニケーション）												マネジャー層
☆②②	ハラスメント撲滅研修												
②①	預かり資産の推進研修												
②②①	渉外・窓口におけるクレーム対応基本研修												
☆①⑨	レジリエンス研修　～メンタルヘルスとストレス管理												
☆①⑧	Withコロナ社会の働き方改革研修												
☆①⑦	FP相談力向上研修（資産運用・相続・年金等）												
①⑥	業種別審査財務分析　～目利きと融資判断												チームリーダー層
☆①⑤	Withコロナ社会の事業所開拓スキル研修												
①④	事業所融資・提案セールス力向上研修												上級職員層
①③	窓口担当者基本研修												
①②	窓口リーダー研修　～部下指導と窓口セールス												中級職員層
☆①①	女性渉外キャリアアップ研修												
													初級職員層
													新入職員

① 管理者・支店長・次長研修 ～職場づくり

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	「マネジメントとは何か、現代管理者の役割、職場活性化、環境改善」等について、計画、組織化、指令、統制、調整からなる「管理の5機能」をベースに学び、特に職場のメンタルヘルスケアやコミュニケーションを深く研究します。		
想定する対象者	支店長、支店次長、課長等いわゆる管理者以上		
担当講師	竹内朋恵(21 号)、久保朋子(21 号)、森脇豊(22 号) などから選定		
プログラム骨子	1～3 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. with コロナ社会の管理者の役割			
・オリエンテーション ～計画説明、自己紹介、研修への期待、アイスブレイク			
・WLB,働き方改革、女性躍進時代の管理者に求められること ・ハラスメントにしない行動			
2. 職場環境が整ってこそその目標達成			
・職場とは、その形成要因とは ・職場を変えるとは ・職場に最も影響を与える要素は何か			
・自支店(部署)の現状を知る ・職場環境と業績との関係			
3. 目標達成できる風通しの良い職場を作る!			
・風通しの良い職場とは、職場活性化とは、風通しの良い職場を作るために、～職場づくり計画の策定			
4. 人間関係形成 ～ヒューマンスキルアップ			
・コミュニケーションとは ・部下との人間関係を築く ・動機づけのポイント			
・行動変容の5大原則 ・コミュニケーションの阻害要因 ・部下との面談ロールプレイング			
5. まとめ ～業務効率化とヒューマンスキルアップ			
・「ヒトがやる」←やらせる ・「機械がやる」←オペレートする			

② 初級管理者の OJT (部下指導育成) スキル向上研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	永遠の課題である部下指導・育成について、その必要性やスキルの具体例、特にコミュニケーションスキル、それから計画的なOJTについて学びます。		
想定する対象者	部下がいる人、部下がいてもよい立場の人。(管理者、監督者クラス)		
担当講師	竹内朋恵(21 号)、韓仙愚(22 号)、森脇豊(22 号) などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. OJTの基本と概要			
・オリエンテーション ～アイスブレイク「コミュニケーション」 ・研修計画説明、講師紹介			
・WLB 時代の教育 ～組織教育の3本柱 ・OJTとは ～遂行度セルフチェック、定義、スキルなど			
2. OJTの3つのスキルの習得 ～ティーチング法、インストラクション法、コーチング法			
3. 部下育成とコミュニケーション			
・コミュニケーションとは何か ・OJT とパワハラ ・パワハラにしないコミュニケーション			
・褒める、叱るスキル ・参考: カウンセリングについて			
4. ロールプレイング実習 ～「3 人のスランプの部下」への個別対応			
5. OJT 計画書の作成実習			

③ 女性管理者・リーダー研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	女性管理者・リーダー（次代も含む）に必須であるマネジメントの基本やコミュニケーションなどを習得し、特に“女性ならではの”悩みの解消や、メンタル面での自立を強化する内容です。またポジティブアクションにおける職場環境改善の手法も学びます。		
想定する対象者	管理職、監督職、中堅リーダー級、次期マネジャー等のポストの女性		
担当講師	竹内朋恵（21 歳）、野口明美（23 歳）、片野泰敬（23 歳）などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. with コロナ社会の女性躍進 ～金融機関の管理者像			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、研修計画説明、自己紹介 等			
・金融機関を取り巻く環境 ・女性管理者・リーダーの必要性、求められている役割や機能とは			
2. マネジメントの基本			
・事例紹介「良い/悪いマネジャー像」 ・マネジメントとは ～マネジメントスタイル判定			
・マネジメントの方向性を決める ・マネジメントのスキル習得 ・必要な決断力とリーダーシップ			
3. コミュニケーションの研究			
・コミュニケーション能力とは ・私のコミュニケーション ・パワハラと部下指導			
・事例によるコミュニケーション実習			
4. メンタル面での自己管理			
・女性管理者ならではの悩み ・職場活性化について			
5. 女性管理者としての将来			
・ストレス管理とリラクゼーション ・今後へ向けて ～次に託すために			

④ 監督者・リーダー級研修 ～リーダーシップとコミュニケーション

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	チームを良い方向へ導く「リーダーシップ」を中心テーマに習得します。 リーダーシップとはチームへ良い影響を与え、目指す方向へ進めるように、職場に良い影響を与えなければなりません。		
想定する対象者	いわゆる管理者に準ずる立場、次代の管理者層等		
担当講師	砂野麻貴子（24 歳）、大木孝仁（24 歳）、久保朋子（21 歳） などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. リーダーとしての自覚と意識 ・オリエンテーション、アイスブレイク、研修計画説明 等 ・近年の、組織内リーダー像の変遷とは ・WLB 時代のリーダー級職員の役割 ・リーダーシップとは、その発揮			
2. 職場メンバーのモチベーションを高める ～with コロナのコミュニケーション ・体感ワーク等 ～振り返りと解説 ・コミュニケーションとは、実習 ～振り返りと解説 ・メンバーへ良い影響を与えるには ・ハラスメントとコミュニケーション			
3. 自職場の問題解決へチャレンジ ～リーダーとしての決断（職場の問題解決実習）			
4. 働き方改革時代の業務効率化 ・なぜ業務効率化か ・どうすれば時間内に業務を終えられるか ・ヒューマンスキルを鍛える			
5. 部下のキャリア形成をサポートする ～WLB とキャリア形成、部下のメンタルヘルスマネジメント			

⑤ 中級（4～9年目くらい）職員研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	チームビルディングとチームワーク、良好なコミュニケーション、チームによる成果を体験的学習で実感してもらい、体得します。※フィールドワーク（野外活動）を含むプログラムにつき、リモートへは非対応です。		
想定する対象者	入職後 4～9 年目くらいまでの人		
担当講師	砂野麻貴子（24 歳）、久保朋子（21 歳）、竹内朋恵（21 歳） などから選定		
プログラム骨子	標準 2 日		
1. リーダーとしての自覚と意識 ・オリエンテーション ～研修計画説明、個人実習（自己紹介） ・法令から見る現代リーダー像 ・WLB 時代のリーダー級職員の役割			
2. チームビルディングとチームワーク ～チームワークで成果を挙げるには ・チームとは、チームビルディング（形成）とは、教育ゲームによる体感、チームワークとは、			
3. フィールドワーク【野外実習】			
4. with コロナの良好なコミュニケーションスキル ・コミュニケーションとは ～ゲーム ・ヒューマンスキル ～ヒトにしかできない職務			
5. メンバーとの関わり ・部下や後輩へのサポート ・ハラスメントについての知識 ～これもパワハラに			

⑥ 初級（2～5年目くらい）職員研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	そろそろプレーヤーとして第一線を務める人に、仕事の基本と管理、チームワーク、コミュニケーション、後輩（新人）への指導や接し方、自己管理を学んでいただきます。全編ワークの大人気プログラムです。		
想定する対象者	入職2～5年目の人を想定		
担当講師	赤松史憲（25 歳）、森脇豊（22 歳）、竹内朋恵（21 歳）など		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 仕事の基本			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、研修計画説明、講師紹介 ・チーム紹介 ～振り返り			
2. チームワークの実践（1）			
・コンセンサス討議「7 人の若手」 ・チームワークゲーム「数字でドン」①			
3. 思考を柔軟にする			
・頭の柔軟体操 ・準拠枠の撤廃について			
4. チームワークの実践（2）			
・討議「後輩のイイところ、ワルイところ」 ・～意見交換 ～話し合い			
・討議「では、私たちはどうあるべきか」 ～意見交換～話し合い～発表 ・ゲーム「数字でドン」②			
5. 後輩指導のコミュニケーション			
・正確なコミュニケーション実習 ～ゲーム ～振り返り ・信頼関係とコミュニケーション			
6. ロールプレイング実習「新人が入ってきた！」			
・設定読み込み 役割分担、準備、ロールプレイング実習、フィードバック			
・ゲーム「数字でドン」③ ・まとめ「ことばの力」			

⑦ 新入職員基本研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	with コロナ社会において、組織に属する者としての意識の変容と、マナーなど態度の変容をはかり、仕事の基本や良好なコミュニケーションを体感し、体得します。協会主催の新人研修は人的交流も大きな目的ですので、リアルタイムでそれを図ります。		
想定する対象者	新入職員		
担当講師	竹内朋恵(21才)、井上昌美(25才)、久保朋子(21才)、砂野麻貴子(24才)などから選定		
プログラム骨子	1～2日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
◎オリエンテーション			
・自己紹介 ・研修のねらい ・計画説明 ・講師紹介 ・社会人としての常識			
1.これだけは押さえよう			
・with コロナ時代とは ・学生から社会人へ ・社会人に必要な4本柱			
2.ビジネスマナーについて			
・マナーとは何か、ニューノーマルとは何か ・メラビアンの法則とコロナ			
3.基本マナーと対応①②③④			
・基本マナー「ニューノーマルの第一印象」～座り姿・立ち姿 ・身だしなみ～表情～あいさつ			
・ことばの発し方「定型セリフ」・ことばづかい、敬語等			
・初対面の礼儀作法～名乗りとIDカード交換・電話応対～受ける、かける			
・よくある場面でのマナー～職場にて、画面越しに、上司に、お客さまに、ビジネスレター			
・来店客への応対～「いらっしゃいませ」から「有難うございました」まで			
・顧客先への訪問～個人宅、事業所への訪問、ニューノーマルの外務活動			
4.総合ロールプレイング実習			
5.自身のキャリアについて			
・「未来を担う私たちは進むしかないこと」・ストレス管理について～セルフチェック			
◎フォロー研修までの課題			

続き⑦ 新入職員フォロー研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	4 月以降を一度整理し、同期の同僚や他組織の職員たちと情報交換し、改めて自分の足もとを見つめ直し、今後の職務遂行上の決意を強くしてもらいます		
想定する対象者	新入職員		
担 当 講 師	上記⑦新入職員研修を担当した講師が望ましい。		
プログラム 骨 子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. チームビルディング ・オリエンテーション ～おさらい、研修計画説明、講師紹介、自己紹介&チーム編成 ・ワーク「適材適所」・チームワークの発揮(ゲーム)			
2. 春からの課題の振り返り ・情報交換「うまくいったこと/失敗したこと」 ・報告書作成 ～発表			
3. チームワークとコミュニケーション ・コンセンサス討議 ・チームワークで成果を挙げるには ・コミュニケーションとは			
4. 今後のキャリア形成へ向けて ・with コロナ社会を生きる ～2020年からずっと ・働き方改革とヒューマンスキル ・未来と自分			

⑧ 渉外管理者研修 ～支店目標管理のすべて

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	PDCAサイクルに応じたマネジメントの基本手順、進捗チェックによる差異分析、部下の日常行動管理等を順に学びます。数字を作り上げる立場に必須のJMIの看板プログラムです。		
想定する対象者	課長・係長、支店長、支店次長、代理等いわゆる管理者		
担当講師	韓仙愚(22才)、片野泰敬(23才)、森脇豊(22才)などから選定		
プログラム骨子	標準2日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. これからの渉外管理者の役割 ～環境変化への対応、必要な能力、管理(マネジメント)とは など			
2. 目標の管理について ～PDCAによる管理、日常管理指標や帳票 など			
3. 事例研究 ～こんなときどうする			
「目標未達濃厚の場合」「見込みは多いが成約率は低い」「ターゲット、訪問先が減ってきた」…			
4. 部下に計画通りに実行させる ～行動管理の徹底、計画の整合性と有効性、不実行時の指導 など			
5. 目標と実績の差異分析 ～差異分析、改善計画、定期的進捗チェック、会議のねらい など			
6. 改善計画を立てる2つの方法 ～やり方そのものを変える、頻度や回数を増やす			
7. 部下を育てる ～渉外担当者へのOJT、部下に応じたOJT、日常的なOJT、会議とハウレンソウ			
8. 事例部下指導実習 ～具体的指導をロールプレイング実習			

⑨ 渉外パワーアップ研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	自力で数字を作る方法、商談スキルの熟練化、顧客管理の実際、行動管理など、営業店の数字を作上げる最前線として、さらなるパワーアップを図ってもらいます。		
想定する対象者	渉外担当者（経験4年目以上を想定。初任者には難易度が高い）		
担当講師	片野泰敬（23 歳）、韓仙愚（22 歳）、森脇豊（22 歳）などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 環境変化と取り巻く環境の変化			
・オリエンテーション ～グループ編成、自己紹介等、研修計画説明、講師紹介等			
・コロナと市場の変化、金融機関や渉外活動の意義、ゼロ金利時代のシェアアップ			
・この時代に渉外担当者に求められていること			
2. 営業数字を作る ～目標必達へ向けて			
・営業数字の成り立ち ～自身の実力 ・今期目標数字を作る ～科目別、顧客別にイメージ			
・日々、何をするか ～結果ではなくプロセスの積み重ね ・最も強いところへ重点を置き、資源を投入			
3. コミュニケーションの熟練化へ			
・渉外活動の最大の見せ場 ～毎日の面談にひと工夫 ・ルーティンではなく顧客個別対応			
・会話は「聴く:話す=7:3」～自分の得意なテーマへ ～マジックフレーズやキーワード			
・応酬話法の重要性 ～どうすれば断りを回避できるのか ～応酬話法の考案			
4. 顧客管理の実際			
・生産性が高い顧客管理へ ・顧客から紹介をもらう ～情けは他人のためではない			
5. 行動管理の実際			
・行動管理は計画9割、あとは消化 ・計画対進捗のギャップをチェック ～かい離は早めに対処			
6. 総合ロールプレイング実習			

⑩ 渉外担当者基本研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	営業の基本スキルなど外務活動のイロハから体得してもらい、最終的には商談時のセールススキルアップをロールプレイングで研究してもらいます。		
想定する対象者	渉外担当者（経験3年目くらいまでの若手を想定。初任者に特に向く）		
担当講師	片野泰敬（23 号）、韓仙愚（22 号）、野口明美（23 号）などから選定		
プログラム骨子	標準 2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 環境変化と金融機関を取り巻く環境の変化			
・オリエンテーション、研修計画説明、アイスブレイク、講師紹介			
・コロナと市場の変化、金融機関や渉外活動の意義 ・現代の渉外活動の目的 ～目標と活動内容			
2. 渉外担当者の基本スキル			
・渉外スキルとは ～①アプローチ数を増やす ②ヒット率を上げる			
①＝渉外活動効率化 ～働き方改革の活動時代、渉外活動管理 ～目標から逆算した行動計画			
②＝直接対面やオンライン面談における渉外マナー、いろいろな対面接客場面の営業基本スキル、コミュニケーション			
3. 商談時のセールスステップと各ステップにおける必要な話法の研究			
4. 渉外技術の訓練（ロールプレイング実習）			

⑪ 女性渉外キャリアアップ研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	with コロナ社会だからこそ女性渉外がますます活躍できる基盤が整っています。男性に比べて「ソフトな営業力」を特に活かしつつ新時代の営業像を研究します。		
想定する対象者	女性渉外担当者等		
担当講師	野口明美(23 号)、片野泰敬(23 号)、井上昌美(25 号)などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. with コロナ時代の女性渉外担当者の心構え			
・オリエンテーション、アイスブレイク、計画説明、講師紹介			
・with コロナ社会とは ～取り巻く環境変化			
・人の多様化と高度IT進化、女性渉外のメリットや必要性、女性渉外担当者としての心構え			
・渉外活動の基本と渉外マナー			
・訪問時の準備物			
2. 渉外活動の進め方			
・事前の準備(訪問計画をたてる)			
・訪問先の情報収集(事前に相手を知る)			
・お客様のニーズにお応えするための知識			
・商談の進め方			
3. コミュニケーションを磨く			
・渉外技術とはコミュニケーション8割 ～事例研究			
・コミュニケーション実習			
・お客様への提案実習			
・ヒューマンスキルアップ			
4. 将来を見据えた渉外活動 ～キャリアアップへ			
・大きく長い視点と、短く太い行動計画			

⑫窓口リーダー研修 ～部下指導と窓口セールス

おすすめ実施形式	A 集合研修 B リモート研修 C VTR 視聴研修
コースのねらい	支店窓口チームリーダーとして、ワンランク上の職務「目標への意識とその管理」「セールススキル」「部下や後輩指導」「その他の上級スキル」を習得してもらいます。
想定する対象者	窓口担当者で部下や後輩に指導すべき立場の人
担当講師	井上昌美(25才)、野口明美(23才) などから選定
プログラム骨子	標準 2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます
1. 窓口リーダーの責任と役割 ・オリエンテーション ～アイスブレイク、研修計画、講師紹介 ・with コロナ社会における営業店の役割と存在意義 ・窓口担当者に求められていること ・窓口リーダーの職務とは 2. 窓口における目標を管理する ・目標管理の考え方 ・窓口リーダーが行う管理とは、何を管理するか ・窓口における行動管理とは 3. 窓口セールスの習慣づけ ・窓口セールスの基本の流れ ・モデル商品のセールス標準話法の作成 ～標準話法の作成 ・部下後輩への指導 ～ロールプレイングのすすめ 4. 部下後輩の育成・指導とは ・窓口基本動作のおさらいとマニュアル化 ・指導計画を策定する ・指導のコミュニケーション 5. その他の上級スキル ・クレームへの対応 ・提案セールスとは ・渉外との連携	

⑬窓口担当者基本研修

おすすめ実施形式	A 集合研修 B リモート研修 C VTR 視聴研修
コースのねらい	接客基本スキルなどテラー業務のイロハから学習し、最終的には接客場面すべてを総合ロールプレイングで体感体得してもらいます。
想定する対象者	3年目くらいまでの若手窓口担当者
担当講師	井上昌美(25才)、久保朋子(21才) などから選定
プログラム骨子	標準 2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます
1. 窓口担当者の役割と基本動作 ・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介 ・with コロナ社会と金融窓口 ・支店の存在意義、窓口担当者の役割 ～ヒューマンとして 2. 窓口担当者の基本スキル ～様々な接客シーンを想定して ・接客前の準備 ・お客様との接客(直接、画面越し)基本スキル 3. 窓口担当者の基本動作 ～窓口担当者のイロハ ・入金業務 ・出金業務 ・その他の業務 4. 窓口における情報収集の必要性 ・多様化社会と情報の有効性 ・情報の収集源とは ・情報収集から活用へ ～連絡・連携 ・事例顧客からの情報収集(コミュニケーション)実習 5. 窓口セールスについて ～マスセールスから個別セールスへ ・窓口セールスの意義 ・窓口セールスの進め方 ・話法について ・総合ロールプレイング実習	

⑭ 事業所融資・提案セールス力向上研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	取引先の経営者に働きかけ、問題解決し、今後の融資取引等へつなげていく技術を修得します。リモート環境を活用したオンラインロールプレイングは現実的です。		
想定する対象者	融資担当者、渉外担当者等		
担当講師	韓仙愚(22 号)、杉本光生(26 号)などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 事業所開拓に求められる能力			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、研修計画説明、講師紹介			
・新型コロナウイルス渦中、かつ、WLB 時代の取り巻く環境を理解する			
・融資推進担当者に求められる能力とは			
2. 事業所開拓のステップ			
・そもそも事業所開拓とは ・新規融資開拓活動の基本ステップⅠ～Ⅲ			
3. 事業所開拓の実際			
＜ステップⅠ＞新規アプローチ先の抽出・選定、初回アプローチ、切り口と話法			
＜ステップⅡ＞企業分析とは何か、企業分析手法のいくつかを紹介			
＜ステップⅢ＞事業所の課題解決とは、顧客の「問題・課題」を把握する、ソリューション営業は何を目指すか、ロールプレイング実習			
4. 事業所開拓上のよくある悩みとその解決			
5. 事業所開拓における差別化という要素			

⑮ with コロナ社会の事業所開拓スキル研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	法人や事業者の純新規開拓一本に絞った考察や研究です。アプローチから初回取引発生までを具体的にイメージします。		
想定する対象者	渉外担当者、事業所担当者、融資担当者等		
担当講師	韓仙愚(22 号)、野口明美(23 号)、杉本光生(26 号)などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 環境変化と事業所開拓の必要性			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、企画説明、講師紹介			
・環境変化と競争激化			
2. 事業所開拓の進め方 ～ステップ①～⑧			
①ターゲット先の入手と整理 ②訪問(直接、オンライン含む)先の下調べ ③訪問先のニーズ仮設			
④初回訪問の目的の明確化 ⑤初回訪問時の話法整理 ～これを伝え、これを聞き出す			
⑥2回目訪問のための布石(宿題づくり) ⑦訪問して相手に喜ばれるための問題解決と提案			
⑧まずは「きっかけ商品」から取引開始			
3. 事業所の本音を知る			
・with コロナ社会の中小事業主のニーズ ～欲する情報や金融機関に望むこと			
・経営者に好かれる／嫌われる営業マンとは ・競合を出し抜くちょっとしたコツ			
4. 面談コミュニケーション ～ロールプレイング実習			
・標準話法と応酬話法 ・事業所訪問時の注意点やポイント ～何しろ顔と名前を覚えてもらうこと			

⑩業種別審査財務分析 ～目利きと融資判断

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	取引先の主要業種を少し詳しく突っ込んで研究し、新規融資や追加融資の際の目利きのポイント、該当業種の経営アドバイスポイント等を学びます。		
想定する対象者	渉外役席、融資担当者、渉外担当者（ベテラン級）、審査担当者など		
担当講師	杉本光生（26 号）、韓仙愚（22 号）などから選定		
プログラム骨子	題材業種数に応じて、1～3 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 業種別研究の必要性和意義、その進め方			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介			
・with コロナと金融機関をとりまく環境 ・業種別研究とは ～メリットや業種による違いを知ること			
2. 企業の現状課題分析の手法 ～①定量分析 ②定性分析			
3. 経営戦略分析			
・経営戦略分析のフレームワーク ・SWOT分析 ～実習 ・ドメインと経営戦略の方向性			
4. 案件分析の実際			
・融資業務の 5 原則 ・資金使途の妥当性と回収可能性 ・与信の許容範囲 ・粉飾について			
・経営改善対象先企業への対応 ・債務者区分と不良債権			
5. 出口戦略について			
・出口戦略の実際 ・リスク後の取引先の事業計画再考 ・事例企業の出口戦略策定実習			
6. 融資判断／経営アドバイス実習 ～事例企業の研究とロールプレイング実習			
・財務諸表の読取り実習 ・資金ニーズ推測 ・融資申し込みパターンと対応の検討			
・事例企業への目利きと融資判断および提案 ～ロールプレイングによる経営者との面談			

⑪FP相談力向上研修（資産運用・相続・年金等）

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	顧客の「家計相談」をより現実的なレベルで学びます。FPの領域はライフプラン・資金計画・リスク管理・資産運用・税務・不動産・相続ですが、これらのよくある相談事例と職員としての適切なアドバイスを研究します。		
想定する対象者	顧客の家計、ライフプラン・マネープラン等の相談機会が多い人		
担当講師	石川洋(26 号)、小峰俊雄(27号)、久保朋子(21 号) などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. FP業務とは			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介、自己チェック「FPスキルの現状診断」			
・with コロナ社会とお金 ・フィナンシャルとは ・ライフプランとマネープラン ・資金ニーズとは			
2. ライフプランニング全般			
・ライフプランニングこそがFPの基盤 ・顧客の資金ニーズを捉える ・よくある相談事例研究			
3. <5つの領域>の相談事例研究			
<リスク管理(保険)>保険の原則と考え方、バンク業務と保険の関係、相談事例ロールプレイング			
<資産運用>この時代の資産運用 ～投資の時代へ、投資信託について、相談事例ロールプレイング			
<税務(※税理士の独占業務)>知っておきたい税知識、税について相談事例ロールプレイング			
<相続・不動産>相続対策、不動産の仕組み、相談事例ロールプレイング			
4. 金融機関職員の立場から見た FP 相談時の注意点			

⑱with コロナ社会の働き方改革研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	with コロナの今、令和元年までの古い働き方は通用せず、「WLB、女性活躍、コロナ対応、ソーシャルディスタンス、LGBT、ストレスとメンタルヘルス、コンプライアンス、ハラスメント…等」をすべて受け容れた「働き方改革」を学びます。		
想定する対象者	管理職など率先垂範する立場、内部管理部署の人に適する		
担当講師	竹内朋恵(21号)、森脇豊(22号)、砂野麻貴子(24号)などから選定		
プログラム骨子	1日以内。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. 金融機関を取り巻く環境変化 ～with コロナ社会をよく考えてみる			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介			
・with コロナと国の針路 ・WLB、働き方改革、女性活躍…等をよく理解する			
2. 社会的要請とコンプライアンス			
・社会から求められること ・コンプライアンスとは ・ハラスメントについて			
・最近の不祥事事例紹介 ・リスクを管理する			
3. 女性活躍の時代			
・女性が活躍するとは ・女性活躍で管理者は何をすべきか ・女性抜擢、登用の事例紹介			
4. 人の管理 ～現代のコミュニケーション			
・部下とのコミュニケーションは今 ～ニューノーマル ・「ほめる、叱る、教える、サポートする…」研究			
・事例研究とロールプレイング実習			
5. 職場環境を良くする			
・職場は何でできているか ・職場環境改善実習			

⑲レジリエンス研修 ～メンタルヘルスとストレス管理

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	管理職など率先垂範すべき立場の者に、コロナや人間関係から来るストレスなどを克服するためのレジリエンスを学びます。受講者が集まる必要はありません。		
想定する対象者	全職員に可能だが、管理職と一般職など異階層混合クラス編成はしない方が良い		
担当講師	木下佳郁(27号) 砂野麻貴子(24号)、徳山和宏(28号)などから選定		
プログラム骨子	1日以下で実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. レジリエンスについて ～メンタルヘルスとストレス管理の新しい系図			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介、セルフチェック			
・with コロナ社会について ～自分を見失いがちで過ストレスの世の中			
・いま、求められているレジリエンスについて ～「折れずに曲がって戻るしなやかさ」とは			
2. レジリエンス力を高める ～VUCA(変動、不確実、曖昧、複雑)時代の耐性アップ			
・脆弱性について			
①自己認識 ②セルフコントロール ③現実的楽観性 ④精神的柔軟性			
⑤キャラクターstrenghts ⑥人とのつながり			
3. 職場におけるコミュニケーションを新たなものに変える			

②⑩ 渉外・窓口におけるクレーム対応基本研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	直接やオンライン対面、電話等で発生したクレームを、その場をうまく収めるための「一次処理」スキルを体験的学習で体得してもらいます。		
想定する対象者	渉外、窓口など接客第一線にいる人		
担当講師	久保朋子(21才)、竹内朋恵(21才)、大木孝仁(24才)などから選定		
プログラム骨子	1～2日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1.クレームの理解と分類			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、自己&クレーム体験の紹介、講師紹介			
・クレームとは、クレーム対応とは ・クレームの分類 ・クレーム体験の分類実習 など			
・顧客の不満/満足とクレームの関係 ・クレームの発生とは ・CSとは			
2.さまざまなクレーム主への効果的な対応			
・対人対応スキルの必要性 ・お客様は一人ひとり違う ・ビヘイビアスタイルとは ～自己診断			
・各スタイルの解説 ・演習問題 ・スタイルに応じたクレーム対応の基本方針			
3.クレーム対応のコミュニケーション			
・with コロナ社会とコミュニケーション ・クレームとコミュニケーション ・コミュニケーション実習			
4.クレーム対応(一次処理)の5つのステップ			
5.状況設定ロールプレイング実習 ～まとめ「ことばの力」			

②⑪ 預かり資産の推進研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	預貸利ザヤだけでなく、手数料収益等が重要視される時代の、預かり資産推進に本腰を入れるやめの研修です。		
想定する対象者	投信や保険などを推進する立場の渉外や窓口担当者（要・初歩的な勉強歴）		
担当講師	久保朋子（21 才）、石川洋（26 才）、韓仙愚（22 才）、小峰俊雄（27 才）などから選定		
プログラム骨子	1～2 日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. with コロナ社会と「預かり資産」 ・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介 ・社会の変化、消費動向の変化 ・そもそも「預かり資産」とは ・なぜ今預かり資産を推進するのか ・私たちの立場でできること ～役割と責任 ・フィデューシャリー・デューティ ～顧客・組織のために			
2. 自機関の預かり資產業務のスタンスを知る ・自機関の方針や取扱商品・サービスを知らう ・ライフステージと資産運用を理解しよう ・商品・サービスのラインナップ表 ・比較表などで整理、理解する			
3. 【事例紹介】預かり資産の推進成功事例 ・「投信窓販の事例」「積立口座事例」「年金から相続の事例」などを紹介			
4. お客様に正しく伝える ～ニューノーマルのコミュニケーション実習 ～説明責任とコンプライアンス			
5. 事例顧客へのロールプレイング実習			

② ハラスメント撲滅研修

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	パワハラなど、ハラスメントを未然防止する内容で、特に管理者は受講必須です。受講者が集まる必要はありません。		
想定する対象者	ハラスメントの加害者になりやすい「上司側」を想定		
担当講師	竹内朋恵(21号)、森脇豊(22号)、砂野麻貴子(24号)などから選定		
プログラム骨子	標準3時間、最長1日まで。実施形式に応じて細部を組み立てます		
1. ハラスメントの現状			
・オリエンテーション ～アイスブレイク、計画説明、講師紹介			
・職場に多いハラスメント ～主にパワハラ、そしてセクハラやマタハラ			
・ハラスメントの与える影響とは ～近年の統計から ～社会的背景や傾向			
2. パワーハラスメントとは何か			
・「パワハラ防止法」について ・パワーハラスメントとは ～定義づけ ～パワハラ行為の6類型			
・パワハラに該当しない行為とは ～行為の概要や内容、状況で判定 ・パワハラ予備軍セルフチェック			
・判例から学ぶパワハラ事例 ～6類型の判例を紹介			
3. 【参考】組織としてハラスメント対策をする			
4. ハラスメントが発生しない職場作り ～職場活性化手法			
5. ハラスメントにしない、with コロナ時代の部下へのコミュニケーション			
◎ まとめ ～ことばの力			

③ ヒューマンスキルアップ研修(もっとコミュニケーション)

おすすめ実施形式	A 集合研修	B リモート研修	C VTR 視聴研修
コースのねらい	失われつつあるコミュニケーションを取り返します。特にニューノーマルで育った若手世代にお勧め		
想定する対象者	すべての職員。※実施時にはある程度階層別にクラスを編成		
担当講師	竹内朋恵(21号)、森脇豊(22号)などから選定		
プログラム骨子	1～2日。実施形式に応じて細部を組み立てます		
◎ オリエンテーション(アイスブレイク、研修計画説明、講師紹介等)			
1. 情勢 ～コロナで失った大きなもの ～“ことばロス”への危機			
2. 働き方改革と with コロナ社会 ～人が極めるべきヒューマンスキルの重要性			
3. コミュニケーションについて ～その定義と目的 ～理想と現状			
4. 近年のコミュニケーションの傾向や特徴 ～何がそうさせているのか、どうなってしまったのか			
5. コミュニケーションの世代間ギャップを埋める ～すれ違いの原因と対策の考案			
6. 場面別、ニューノーマルのコミュニケーションを研究する ～顧客と、上司/部下と、街で、車内で、電話で			
7. ロールプレイング実習 ～①接客シーン ②職場内シーン より題材を決めて実施			
◎ まとめ ～ことばの力			

掲載講師 (50 音順)

あ	赤松史憲	25 ページ	さ	杉本光生	26 ページ
	石川 洋	26		徳山和宏	21
	井上昌美	25		野口明美	23
	大木孝仁	24	JMI 所属講師		
か	片野泰敬	23		竹内朋恵	20 ページ
	韓 仙愚	22		森脇 豊	22
	木下佳郁	27		砂野麻貴子	24
	久保朋子	21			
	小峰俊雄	27			

※本書に名前の挙がっている講師の経歴書をおおむね登場順に掲載しています。掲載以外の講師も多数所属しております。

※講師個別の経歴を掲載していますので、講師選定の参考としてご覧ください。また、複写配布やアップロードはお控えください。

天衣無縫のサウスポー 竹内 朋恵 たけうちともえ。昭和40年生

【略 歴】 橘大学卒。2006 年からキャリアコンサルタントとして講師活動を始める。2008 年から日本マネジメント協会に講師登録し、2018 年に入社。指導部チーフトレーナーとして多岐にわたるテーマで活躍中。

【資格、履修歴等】 キャリアコンサルタント 産業カウンセラー 厚労省ホームヘルパー1 級 家族相談士 日本交流分析協会インストラクター 建設的生き方 (CL) インストラクター 金融窓口実務勉強会 (10 時間) 履修、パワハラ専門家養成課程履修済

【専門分野】 OJT、伝える力、コミュニケーション、マネジメント (初級～中間)、CS、クレーム対応、創造性開発、問題解決、ハラスメント対策、コーチング、セルフマネジメント、ビジネスマナー、キャリアデザイン/カウンセリング、タイムマネジメント、業務効率化、マニュアル化・文書作成、人事面接・採用コンサルティング、NLP、アサーション、覆面調査 等

【主な実績】 (順不同) 九州信組協会、北おおさか信金、JA 京都信連、JA 和歌山信連、JAしまね、JA 京都、JA 淡路日の出、岡崎信金、北陸労金、長野県労金、ミレ信組、北陸三県信組協会、大阪府信組協会、中国地区信金協会、JA丹波ひかみ、大阪信金、京滋信組、大阪協栄信組、神戸信金、中兵庫信金、兵庫ひまわり信用組合などにて「窓口担当者基礎、CS向上、新人、店舗覆面調査、接客サービス・マナー向上、秘書技能検定対策、パネルディスカッション、仕事の基本、若手職員、中堅職員リーダーシップ、初級管理者、新任次長、OJT スキルアップ、クレーム対応、窓口 RP 大会指導、パワハラ対策、女性管理者・リーダー、働き方改革、営業店内部管理態勢 等多数



次代へ架けるブリッジ 久保 朋子 くぼともこ。昭和50年生

【略歴】大阪学院大学流通科学部卒。野村證券(株)でリテール顧客の資産運用を担当した後、証券カウンセラーとしてセミナー等で講師経験を磨く。2010年から金融機関を中心とした社員研修講師へ進出し、日本マネジメント協会へ登録。「窓口テラー研修」「支店における預かり資産推進研修」のメイン講師を務める一方、動画のメインキャストに抜擢されている。



【資格、履修歴等】証券外務員2種 日本FP協会2級AFP 変額年金販売資格 金融窓口実務勉強会(10時間コース)履修 ハラスメント対策専門家養成課程修了

【専門分野】「マネジャー層から新人まで各階層別」「金融機関向け窓口担当者」「サービスマナー」「窓口セールス強化」「リスク商品のセールスや商品知識」「顧客への説明責任(アカウント)」「コンプライアンス、ガバナンス、ハラスメント対策」等内部統制に関するもの、「コミュニケーションスキルアップ」「クレーム対応」「ライフプランに基づく年金、保険等商品の提案セールス」「ライフプラン/セカンドライフ/学生向けお金のセミナー」等

【主な実績】(順不同) 北おおさか信金、神戸信金、北陸労金、長野県労金、大阪府信組協会、ミレ信組、JA京都信連、JA京都、JAしまね、大阪信金ほか多数の金融機関で、上記の階層別研修やテーマ研修を担当。「動画によるレクチャー(マネジメント、クレーム対応など)」のメイン講師。KANSAI証券塾での金融商品セミナー、カルチャースクール講師(資産運用)等多数

引き出すポテンシャル 徳山 和宏 とくやまかずひろ。昭和55年生

【略歴】広島大学医学部に理学療法を専攻後、医療法人に6年間所属し、診療所、介護老人保健施設、デイケア、訪問リハビリ、身体障害者療護施設などで理学療法士として従事。早くからコミュニケーションの重要性を認識し、コミュニケーショントレーニングネットワークにてコーチングを学び始める。リハビリ現場でコーチングを実践し、対象者が自ら行動を起こしていくことのパワフルさを目の当たりした。さらに、職員同士のコミュニケーションや組織づくりにもコーチングを活用し成果を上げる。その後、2010年には徳山オフィスを設立しプロの研修講師活動を開始。2018年に日本マネジメント協会に講師登録。



【資格等】理学療法士 福祉住環境コーディネーター2級 認知症介護指導者(厚労省) コーチ(コミュニケーショントレーニングネットワーク講師) など。

【専門分野】コーチング、コミュニケーション(聴く、伝える)、「ほめる」と「認める」、リーダーシップ、フォロワーシップ、部下指導、ボスリーディング、多職種での連携、メンタルヘルス・ストレス対処、アンガーマネジメント、ワークライフバランス、風通しの良い職場づくり・人材定着(離職防止)、リスクマネジメント、責任感や当事者意識の醸成、問題解決能力の育成、発想力の向上、接遇・マナー、虐待防止、人権、自分自身の成長・スキルアップ・自己研鑽 など。

【主な実績】(順不同) 九州信用組合協会、グローバルアシスト、NOSAI 広島、小松市、広島大学、京都医健専門学校、日本メディカル福祉専門学校、広島工業大学専門学校、ヒューマンウェルフェア広島専門学校、中部リハビリテーション専門学校、愛媛十全医療学院、日本理学療法士協会、日本介護福祉士会、姫路市医師会看護専門学校、PL病院、滋賀民主医療機関連合会、安芸市民病院、社会福祉法人(松寿園など多数)、浮気保育園、特別養護老人ホーム(南紀園など)、社会福祉協議会(石川県、太地町、広島市など)、リハビリテーション支援センター(京都府など)、地域包括支援センター(太地町など) など多数。

スーパープロデューサー **森 脇 豊** もりわき ゆたか。昭和 45 年生

【略 歴】 大阪府立大学社会福祉学部卒。民間企業にて個人営業セールスに従事した後、1998 年に日本マネジメント協会に入社し、企画部にて企業・団体の人事教育の企画・営業を担当。2006 年から取締役。組織人材教育の設計に多く携わる。2014 年に代表取締役就任。



【専門分野】 人事制度のうち教育に関する分野 組織人材育成、能力開発に関わる企画立案 研修体系策定 研修プログラム、カリキュラム開発 研修用テキスト、資料の作成 研修手法、教育ゲーム開発 コロナ対応新形態研修等の開発 リモート研修のプログラム開発 研修講師の育成・指導（輩出講師多数） 研修に適する講師の選定、派遣、斡旋 講師同士のコーディネート等

【主な実績】（順不同） JAバンクグループ多数、JA しまね、JA京都中央、JA丹波ひかみ、大阪府信用組合協会、九州信用組合協会、ミレ信用組合、北陸労働金庫、北おおさか信用金庫、島根県、奈良県、大阪市、守口市、滋賀県市町村職員研修センター、石川県国民健康保険団体連合会、日本赤十字社、協会けんぽ各支部 など官民諸団体問わず多数先にて人材育成計画策定・研修設計（プログラミング、教材作成、講師指導、登壇）

大局的視座からのケースワーキング **韓 仙 愚** かんせんぐ。昭和 42 年生

【略 歴】 朝鮮大学経営学部卒。大阪府商工会にて個人・法人に対する相談業務などに従事し業績回復に寄与した。2008 年にファイナンシャルプランニング技能士資格を取得し、主に講師業務に重点を置いた独立FPで活動。ほかに経営や営業マネジメント、営業活動指導もこなす。2017 年にFP事務所ポグムプランニングを個人創業。企業、大学など講師業務を中心に活動。2019年に日本マネジメント協会に登録



【資格等】 FP技能士2級 AFP認定者 日商簿記2級 証券外務員二種 住宅ローンアドバイザー ビジネス会計検定2級 ビジネス実務法務3級 ITパスポート

【専門分野】 財務会計 税務会計 管理会計 財務諸表分析 経営計画策定 営業計画策定 営業マネジメント 営業マンの行動管理 組織管理 コンプライアンス 相続、事業承継 顧客対応、交渉 各種資格対策 等

【主な実績】（順不同） 商工会経由で経営指導や営業指導を多数、JA丹波ひかみ「営農経済事業パワーアップ」、JA京都中央「小口ローン推進」、大阪メトロ、大阪狭山市、サンスターライン、海上自衛隊、城陽市、神戸市、大産大、大経法大、大阪樟蔭女子大、京都外大、太成学院大、姫路獨協大、流通科学大、神戸松陰女子学院大、ユーキャン、ヒューマンアカデミー、ビジネス教育出版社、エフピーリンク、ダイエックス出版、東京ファイナンシャルプランナーズ、エフピープラネット、ゆうちょ財団 等にて「財務諸表分析」「簿記資格対策研修」「中級管理者研修」「FP資格対策講座」「公務員資格対策講座」「倫理・コンプライアンス」「リスク管理」「リタイアメントプランニング」「タックスプランニング」「財務諸表分析」「住宅ローンアドバイス」「相続・事業承継問題」「相談業務・交渉ノウハウ」「資産管理」「証券外務員二種資格講座」にて「FP2級、3級資格講座」「日商簿記2級、3級資格講座」「ビジネス会計2級、3級資格講座」「公務員資格対策講座」等多数

現場を突っ走る豪放なリーダー 野 口 明 美 のぐちあけみ。昭和 34 年生

【略 歴】 大谷女子大卒。河内長野市の中学校で国語科講師を務めた後、リクルートに転職し女性営業部隊のリーダーとしてマネジメントをしつつ、クライアント企業のトレーナーとしても活躍。気が付けば西日本一の業績を打ち立てた。2000 年に経験と実績をもとに(有) 営業会議を設立し研修講師業へと進み、2006 年には株式会社へ転換し、以降多数の企業の社員研修へ登壇。2020 年から日本マネジメント協会へ登録。



【資格等】 中高国語科教員免許 DiSC 認定資格 自分史活用マスター SDGs 地方創生公認ファシリテーター アンガーマネジメントファシリテーター など

【専門分野】 営業マナー 営業力向上 営業同行実践 営業マネジメント 目標管理 販売力UP セールス技術 セールスコミュニケーション DiSC 理論活用 営業店調査 職場の問題解決 メンタルヘルス 上司と部下の効果的面談 メンター育成 アサーティブ アンガーマネジメント 交流分析 360 度研修 巡店調査 など

【主な実績】(順不同) SMBCコンサルティング、三十三総研、大阪・東京など商工会議所多数、和歌山県・橋本市・和泉市など自治体多数、上場企業、大手電力会社、大手食品会社、大手製薬会社、ゼネコン、全国ホテルチェーン、医療法人などにて上記テーマ等で登壇

提案力とフットワーク 片 野 泰 敬 かたのやすひろ。昭和 61 年生

【略 歴】 中小企業向けコンサルティング会社に所属ののち、大手生命保険会社に転職し社内コンテストでの入賞など多数獲得。3 年半の間に新規契約件数約 350 件。お金にまつわるセミナー講師や住宅購入希望者に対しての FP 相談なども担当。その後、研修会社に営業職で入社するもセミナー講師の経験を買われ講師職に抜擢され、多くの企業研修に登壇。2018 年に研修講師として独立。2019 年より日本マネジメント協会当社に登録し、若手営業研修の主担講師として活躍中。



【資格等】 FP2 級 IT パスポート TLC(生命保険大学課程修了) など

【専門分野】 ライフプランに基づく保険・資産運用等の提案営業(FP 提案)、一般セールス、OJT、伝える力、コミュニケーション、監督者(チームリーダー)マネジメント、CS、クレーム対応、リーダーシップ、問題解決、コーチング、ビジネスマナー など

【主な実績】(順不同) これからの担う若手渉外担当者を対象とした「ライフプランサポートを目指した提案セールス力強化」「with コロナのセールス活動」「FST」等の研修を実施。(JA グループにて)、「渉外担当者」「渉外パワーアップ研修」(金融機関)、大手生命保険会社数社にて「社会保障・公的年金セミナー」「採用力向上セミナー」「保険提案セールス力向上研修」「目標設定研修」「チーム力向上研修」、近畿中国森林管理局「プレゼンテーション研修」「コミュニケーション研修」、大手製造業、電力会社、自動車部品メーカー、人材派遣会社などの「新入社員研修」「コミュニケーション研修」「リーダーシップ研修」「チームワーク向上研修」「ビジネスマナー研修」「ハウレンソウ研修」「営業研修」など多数

ユーティリティプレイヤー **砂野 麻貴子** すなのまきこ。昭和 48 年生

【略 歴】同志社女子大学卒。ホールセラー系旅行会社にて、座席管理・営業補佐・添乗員として長年に渡り勤務。傍らで「お客様が満足するサービス」を提供する。退社後、心理カウンセラーを目指し「人の心に寄り添うこと」「聴く力」を養い、また新人カウンセラー指導・育成にも携わる。その後、社会保険労務士事務所にて海外進出の中小企業バックアップや、労務管理セミナーの講師も務めた。その後、日本マネジメント協会へ入社し、現在は講師、労務経理担当社員、企画営業、社長秘書の 4 役をこなす。



【資格等】平成 30 年度「パワーハラ対策導入における専門家養成研修」全課程修了（厚生労働省）など

【専門分野】会社経理、財務全般 雇用、労働、助成金、社内規則、海外出張者や駐在員対応など労務全般 「ハラスメント対策」「WLB」「働き方改革」「男女共同参画」「LGBT」等の新テーマ with コロナ社会の「コミュニケーション」

【主な実績】（順不同）研修企画（プランナー）としては、枚方市、守口市、門真市、寝屋川市など「公務員倫理」「再任用職員」「新任管理職」「ジョブトレーナー／フォロー」「パワーハラスメント」「主任」「徹底3S」「法律の基礎」「女性キャリア・イクボス」「ロジカルシンキング」「労務管理」など多数案件を担当。講師としてはメイン／サブを合わせて、「新入職員」「パワーハラ」「初級職員」「クレーム対応」「海外出張者・駐在員の労務」研修などここ数年、登壇機会が急増している。

真面目さとおもしろエピソードを併せ持つ **大木 孝 仁** おおきたかひと。昭和 47 年生

【略 歴】和歌山大学教育学部卒。大和ハウス工業やユニチカ、大京管理など不動産業界に歴在。その中で後輩・部下育成に効果的なコーチングを学び、職場で実践するうちに、人材育成に強い興味を持ち、とうとう2004年に講師業として独立した。コーチングを主体とした部下育成はもちろん、目標管理・人事評価、問題解決、キャリアデザイン、コンプライアンスへと幅を広げていき、より多くの人材育成に貢献しようと積極的に活動。2019年に日本マネジメント協会へ登録。



【資格等】コーチングトレーニングプログラム（全32カリキュラム）修了 （財）生涯学習開発財団認定コーチ試験合格 ジョブカード講習修了

【専門分野】目標管理・人事評価・マネジメント・コーチング・ファシリテーション・問題解決・リーダーシップ・ロジカルシンキング・プレゼンテーション・巻き込み・コミュニケーション・アサーション・キャリアデザイン・チームビルディング・コンプライアンス・ビジネスマナー・職場ビジョン作成・就職支援（応募書類作成・面接対策）等

【主な実績】（順不同）兵庫県、小野市、大阪市民病院機構、大阪家裁、大阪高裁、神戸地裁、造幣局、京都市教委、JA香川、大阪・吹田など商工会議所、ハローワーク、GS ユアサ、SCREEN、アイシン、NTT-ME、学研、ATC、かんてんジョイライフ、京都薬品工業、ミヤケ、藤井大丸、マツイ機器工業、菱琵テクノ、菱江産業、ジェイフィルム、扶桑工業、湖北精工、ダイヤモンドリング、椿本メイフラン、椿本カスタムチエンなど多数先にて手「管理職研修」「コンプライアンス」「アサーション」「ロジカルシンキング」「プレゼンテーション」「コーチング」「ファシリテーション」「問題解決」「部下育成」「リーダーシップ」「応募書類作成」「採用面接対策」「キャリアデザイン」「新入社員研修」「若手・中堅社員研修」「リーダーシップ」「プレゼンテーション」「目標管理」「人事評価」「フィードバック面談」等。

水都大阪から全国へ 井上昌美 いのうえよしみ。昭和 39 年生

【略歴】1983年豊中信用金庫（現北おおさか信用金庫）へ入庫し、人事部で社会保険・給与のほか、新入職員研修講師など研修企画を担当。一時退職中に発声法を基礎から学びブライダル司会者としても活動。1998年に金庫へ復職し、人事部にて労務経理・給与関係を担いつつ、人事教育担当者として指導的立場に。2014年に研修講師独立、2015年より日本マネジメント協会登録、2016年より農林中金アカデミーの登録講師。



【資格等】FP2級 など

【専門分野】窓口担当者研修、テラー研修、ロールプレイング指導、窓口セールス研修（新規、ローン、ねんきん…等、商品別／ライフステージ別）、新入職員研修、フォロー研修、新任得意先研修、ビジネスマナー、接客応対マナー、外務訪問マナー、身だしなみ、挨拶、ハウレンソウ、電話応対、発声、発音、イントネーションのブラッシュアップ、金融事務実務、札勘定、入出金事務、端末操作、規定通りの事務処理、おもてなし力向上、コミュニケーション、リーダーシップ、タイムマネジメント、女性向け など

【主な実績】（順不同）滋賀県信金協会、四国地区信組協会、北おおさか信金、北陸労金、大阪府信組協会、兵庫ひまわり信組、JA バンク（京都信連/JA、三重信連、和歌山信連、鳥取信連、しまね、市原市、千葉みらい、みなみ信州、大阪泉州、堺市、京都市、丹波ひかみ、大阪北部）、大阪ガス（関連含）、近大和歌山高校、日本赤十字社、京都市、大津市、枚方市、交野市、高石市、大阪府国保連、近江八幡市、門真市、京都市、泉大津市など多数。

健康と発展のために安全を守る 赤松史憲 あかまつふみのり。昭和 56 年生

【略歴】滋賀県立大学環境科学部卒。住宅関連企業に就職したが、転職を期に労働安全/労働衛生分野に転向し、各種業種での安全衛生管理の専門家として携わる。グループ会社を含む社内教育講師を中心に活動し、のべ 3700 名を超える受講生を送り出すと共に、現在も某企業グループの労働安全衛生統括として活動。日本マネジメント協会には 2020 年に講師登録。労働安全衛生の専門家という異色の存在。なお「画面で学ぶマナーDO」動画のモデルも務めている。



【資格等】工学衛生管理者 第一種衛生管理者 安全管理者 整体師 安全衛生優良企業アドバイザー ISO9000・14001 内部監査員 フルハーネス型墜落制止用器具特別教育講師 OHSAS18001 内部監査員 インストラクター（職長教育、安全衛生責任者教育、腰痛予防教育、VDT 障害予防教育 など）毒劇物取扱者 危険物取扱者（乙 4）環境管理士 学芸員 など

【専門分野】安全教育（階層別）、作業手順書作成、原因分析手法、安全衛生担当者教育、衛生教育（デスクワーク、腰痛、熱中症、筋骨格系障害）、法定特別教育（職長、低圧電気取扱、安全衛生責任者）※なお法定教育については修了証を発行することができる。

【主な実績】（順不同）サンテック（製造業）衛生管理者資格取得支援 コーニングジャパン（製造業）新入社員研修、OHSHA 安全衛生、ヒヤリハット、リスクアセスメント、アークフラッシュ、腰痛予防、熱中症予防、フォークリフト安全、応急救護、QC、5S 関西エアポートグループ（建設業、サービス業、清掃業、車両整備業、運輸業、小売業、警備業、消防 など）新入社員研修、メンタルヘルス、職長、安全衛生委員、なぜなぜ分析、腰痛予防、熱中症予防、デスクワーク、フルハーネス、化学物質管理、リスクアセスメント、ヒヤリハット、衛生管理者能力向上、コロナ疲れ対策 RST トレーナー会講師 など。

陽の当たる灘で現場を知り尽くした男

杉 本 光 生

すぎもとみつお。昭和 30 年生

【略 歴】 専修大学経営学部卒。遠州信用金庫にて経営情報室、審査部、総務部の要職を歴任。金庫初の中小企業診断士として、「えんしん経営者クラブ」の設立、運営に携わり、信用金庫業界初の ISO9002 認証取得の中心メンバーとして活躍。また中小企業診断士としてコンサルティング能力を発揮し顧客から高い評価を得た。研修担当としては、自著である『業種別事業所開拓ポケットブック』（近代セールス社）を活用し、若手職員のコンサルティング能力を飛躍的に向上させることに成功。その後、商工会事務局長などのポストで中小企業支援実務を数多くこなし、2016 年より経営コンサルタント/研修講師として待望の独立。日本マネジメント協会へ講師登録。



【資格・受賞等】 中小企業診断士 (財)日本規格協会登録品質マネジメントシステム審査員補 AFP 第二種衛生管理者 信用金庫中央金庫懸賞論文優秀賞受賞(1998 年 3 月) など

【専門分野】 中小企業コンサルティング全般(財務、営業、マーケティング、組織戦略…)、企業診断(現状分析、経営戦略の構築)と経営計画策定、地域金融機関向けの営業店実務(特に事業所融資や渉外活動)全般、目利き力向上と課題解決型事業所融資開拓、地域密着型コンサルティング営業 など。

【主な実績】(順不同) 全国信用金庫協会、第二地方銀行、信用金庫、信用組合、商工会議所、商工会 など
で上記テーマで多数の登壇実績がある。

【著 書】『業種別事業開拓ポケットブック』『短期養成3時間でツボがわかる!融資渉外ハンドブック』=ともに近代セールス社。

年間 300 家計を担う実務家プランナー

石 川 洋

いしかわひろし。昭和 46 年生

【略 歴】 前職は旅行会社で添乗員として世界中のたくさんの文化や歴史に触れていくにつれ、特に経済分野に興味と関心が湧き、“ツアーコンサルタント”から“マネーコンサルタント”へと転身するきっかけとなった。退職後は FP として、個人のお客様のライフプラン・住宅購入・保険の見直し・資産運用・教育資金相談等に関する FP 相談業務を精力的に行う一方、ハウスメーカーや大手進学塾等でのセミナー講師、FP 資格取得専門学校の講師、雑誌のコラム執筆等、幅広く金融知識の普及につとめている。



2018 年より FP 研修や預かり資産研修等に特化したスペシャリストとして日本マネジメント協会へ登録。

【資格等】 AFP(日本FP協会) 総合旅行業務取扱管理者 個人型DC(iDeCo)プランナー 住宅ローンアドバイザー 相続診断士(相続診断協会認定) など。

【専門分野】 FP 業務全般(キャッシュフロー分析とライフプランの作成、金融資産分析、保険分析、相続対策相談、住宅購入相談、資産形成や運用、資産と各種税金 等)、およびその相談スキルアップ など。

【主な実績】(順不同) 大阪府信用組合協会「FP 相談力向上」、コクヨ、楽天、ベルメゾン、スクロール、奈良新聞、クラブツーリズム、阪急阪神保険サービス、南海保険サービス、京都リビングなどにて「女性のためのマネーセミナー」「貯金力アップセミナー」「家計の改善セミナー」「自分年金セミナー」「保険の見直しセミナー」「子どもの教育費セミナー」「年金とマネーセミナー」「くらしの税金と社会保険のしくみ」「老後のための貯金計画」「ベビーとママの医療と保険」「投資セミナー」「相続」「葬祭」「家計のやりくりセミナー」「わが家の未来年表」「税金と扶養と私のキャリア」「NISA とつみたて NISA と個人型確定拠出年金 iDeCo の違い」など多数登壇

現場のニーズに応えるサービス満点職人 **小 峰 俊 雄** こみねとしお。昭和 27 年生

【略 歴】 専修大学商学部卒。埼玉りそな銀行（現りそな銀行）に入行。得意先係、融資担当、本部企画部門などを経て、15 年間、行内の FPI 級指導講師、証券外務員研修講師等を担う。特に FPI 級は、のべ 500 名以上の合格者を輩出した実績を持つ。2005 年から足利小山信用金庫へ。コンサルティングプラザを開設しプラザ長へ就任。相続、事業継承などのコンサルティング業務を資産家向けに担当。2012 年より佐野信用金庫にてコンプライアンス担当。職員向研修（新入職員研修、証券外務員研修）なども担当し、現在に至る。2013 年に日本マネジメント協会へ講師登録。



【資格等】 中小企業診断士 FPI 級技能士 宅地建物取引主任者 貸金業務取扱主任者 住宅ローンアドバイザー 証券外務員、生損保資格、金融実務（簿記、財務、法務、税務、年金） 中小企業アドバイザー など。

【専門分野】 FPI～3 級や証券外務員試験 1、2 種の受験対策指導は豊富な経験と実績を持つ。金融機関の行職員研修（支店長、次長、渉外・渉外管理者、新人、FP、融資、年金、財務分析、税務、法務、コンプライアンス、検定対策勉強会、その他金融実務全般）。金融機関の推進部門（年金、融資、家計メイン化、預金、個人投資等）の研修。富裕層、資産家対策（相続・不動産・事業承継）指導や研修 など。

【主な実績】（順不同） ろうきん（北陸、長野、静岡）、信用金庫／信用組合および地区協会（金庫在籍中も含め多数）、JA（単位 JA、連合会）など多数先にて上記テーマを担当。

【執筆等】 『ファイナンシャルアドバイザー』誌上「FP らしく合格講座」を連載 『近代セールス』誌上で増税不安を解消する「相続アドバイスの勘所」を連載

行動をなぞり、こころにたどり着く **木 下 佳 郁** きのしたよしふみ。昭和 49 年生

【略 歴】 営業職、飲食店経営、フランス生活の経験を活かして 2012 年よりコミュニケーション講師として活動。人的教材（模擬患者）を活用した医療コミュニケーション教育に携わり、2018 年より兵庫医科大学非常勤講師に就任。医療現場でのコミュニケーション技法を、企業におけるコンサルティング、新入社員研修、管理者研修、営業職研修などで提供。2020 年から日本マネジメント協会に登録。「レジリエンス」の隋一の担い手



【資格等】 大阪府専修学校等教員資格認定協議会認定準教員 日本プロカウンセリング協会認定 1 級心理カウンセラー 兵庫医科大学医療人育成研修センター認定模擬患者 日本ケアフィット共育機構認知症介助士 色彩検定協会 1 級色彩コーディネータ／UC アドバイザー NPO 法人コミュニケーション能力開発機構コミュニケーション能力 1 級 ポジティブカウンセラー協会認定ポジティブ心理カウンセラー など。

【専門分野】 レジリエンス、コミュニケーション、医療コミュニケーション、OJT、チームワーク、CS、社会人基礎力・リスクマネジメント、メンタルヘルス、アンガーマネジメント、ハラスメント、クレーム対応、営業戦略、あがり症対策、目標達成、問題解決、質問力、雑談力、説明力、ストレスマネジメント など。

【主な実績】（順不同） 阪大病院など医療機関は多数。大手前大、甲南女子大、大阪ペイプ動物看護専門学校、尼崎開業獣医師会、溝動物病院、日本生命、消防潜水連盟、西川電気工事、ケー・シー・エイ、ヒューネット、関西学院大学、大阪国際大学、摂南大学、大阪男女共同参画まちの創生協会、 など。

リンクのご案内

	日本マネジメント協会 公式 WEB サイト 日本マネジメント協会 検 索 
	サイト内 『マナーDO』等書籍のページ サイト内 『研修一覧』等ダウンロードのページ 
	 (株)日本マネジメント協会の YouTube チャンネル
	再生リスト「講師プロモーション」(公開)  再生リスト「たけうちともえのマナーDO ミニ mini 講座」 再生リスト「マッキーの研修よもやま話」 
	「そうだ！ リモート研修をしよう」 ネット予約専用サイト

※サービスは、予告なく終了・変更することがあります。

協会研修実施実績

(平成20年度以降の実施先)

地区／府県協会名 (順不同。勝手ながら法人格および敬称は省略しております)	
北陸地区信用金庫協会	全国信用組合中央協会
近畿地区信用金庫協会	北陸三県信用組合協会
中国地区信用金庫協会	九州信用組合協会
九州北部信用金庫協会	東海信用組合協会
南九州信用金庫協会	近畿信用組合協会
滋賀県信用金庫協会	千葉県信用組合協会
大阪府信用金庫協会	大阪府信用組合協会
兵庫県信用金庫協会	全国労働金庫協会
福井県信用金庫協会	第二地方銀行協会

実施テーマ (順不同。研修タイトルのみ列挙しております)	
初級管理者講座	女性管理者研修
CS経営およびマネジメント研修	女性管理者・リーダー研修
中間管理者講座	地区別女性渉外強化研修
管理監督者研修	渉外担当者基本研修
支店長マネジメント講座	新入職員基本研修
支店長研修	中堅職員研修
新任店長養成学校	パワーアップ研修
渉外役席マネジメント研修	お客様サービス向上研修
チームワークとリーダーシップ研修	窓口担当者等の仕事のスキルアップ講座
OJTスキル向上研修	窓口リーダー(セールス実践)研修
事業所融資開拓スキル研修	クレーム対応基本研修
融資推進基礎研修	リスク管理とコンプライアンス研修
預かり資産推進研修	営業店内部管理態勢強化講座
出口戦略講座	コンプライアンス研修
業種別審査財務分析研修	コンプライアンスとCS研修
金融アドバイススキル向上研修	コンプライアンスとストレス管理研修
FP相談力向上研修	メンタルヘルスとストレス管理研修
営業店内部管理態勢強化研修	with コロナのコミュニケーション研修
	ほか

研修についてのお問い合わせ・ご用命は

(株)日本マネジメント協会(関西)・企画部

まで、どしどしお寄せください!

電 話 06-6444-4881

F A X 06-6444-1307

E メール kikaku@jmi-web.co.jp

担当()までお気軽に



【認定】厚生労働省「えるぼし」第二段階

【認証】大阪府「男女いきいきプラス」事業者

【認証】大阪市「女性活躍リーディングカンパニー」

ご注意ください

「新型コロナウイルス」を理由とした集合研修のキャンセルについて

弊社に「集合形式の研修」を発注されたあと、「新型コロナウイルス」を理由に日程順延や開催中止措置を取られた場合、弊社内規に基づいて所定のキャンセル料を頂戴いたしますのでご了承ください。

※キャンセル料率等は、発注段階で担当者と相互確認・理解くださいますよう、お願い致します。

※中止ではなく日程順延で、同一年度に繰り延べ実施された場合は、キャンセル料は正規の研修料に充当されます。

mm