

人材育成・定着を促進する 実践手法



地域創造カンパニー

グローバルマーケティング株式会社

代表取締役 今井 進太郎

「マーケティング支援サービス」と「人財育成サービス」で売上UPを実現します。

<p>事業内容</p>	<p>マーケティング支援事業： マーケティングコンサルティング／セミナー・研修 営業コンサルティング／セミナー・研修 マーケティングリサーチ SNSアカウント開設支援 Google広告、SNS広告運用支援・代行 プレスリリース作成支援 写真撮影、動画制作 チラシ・パンフレット等デザイン制作 顧客管理システム導入支援</p> <p>人財育成支援事業： セミナー・研修</p> <p>トキっ子くらぶ事業： 子育て家庭優待カードの発行 子育て応援無料情報誌「トキっ子ラウンジ」の発行 子育て家庭向けイベントの企画・実施</p>
<p>スタッフ数</p>	<p>32名</p>
<p>事業所所在地</p>	<p>【本社】 新潟県長岡市城内町3-2-1 山嘉ビル3F 【関東本部・群馬事務所】 群馬県高崎市栄町3-11 高崎バナーズビル4F 【関西本部・神戸事務所】 兵庫県神戸市中央区御幸通8-1-6 神戸国際会館22F 【東北本部・仙台事務所】 宮城県仙台市青葉区中央4-10-3 仙台キャピタルタワー2F 【甲信本部・長野事務所】 長野県長野市栗田1000-1 長栄長野東口ビル1F 【北陸本部・富山事務所】 富山県富山市桜橋通り3-1 富山電気ビルディング本館2F 【新潟事務所】 新潟県新潟市中央区新光町17番地 新潟日軽ビル3F</p>



◆自己紹介

グローバルマーケティング株式会社 代表取締役
中小企業診断士 / 1級販売士

今井 進太郎 (いまい しんたろう)

1979年1月21日生まれ A型

新潟県長岡市出身

新潟県立長岡高等学校卒業

慶應義塾大学卒業

妻と子ども二人の四人暮らし。
妻とは高校時代からの付き合い。

<信念>

『地域の活性化が新日本創造の原動力になる！そして日本が世界を豊かにする！』

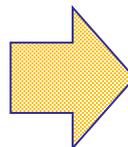
という信念のもとグローバルマーケティング株式会社を創設。
マーケティング力と行動力を活かして、中小企業の経営支援、
地域課題の解決に全力投球しています。

好きな言葉は、「天地無私」（天地にわたくし無し）。
自らの人生をかけて、地域創造に全力で取り組みます！



Before

小・中・高校は野球一筋。
ポジションはキャッチャー。



After

年間100回以上のセミナー・
研修を実施しています。

【座右の書】



【好きな小説】



自己開示

雑談ルーム ▾
32人のメンバー

Chat ファイル タスク

 堀美穂 9月9日, 12:40
県外出身者二人が念願の！



 康子 佐藤康子 9月9日, 12:42
バスセンターのカレー !!

 堀美穂 9月9日, 12:44
当たりです！

 渡辺阿沙子 9月9日, 12:44
ケンコバいち押しなの!!! 🥰

↓ 一番下に移動

雑談ルーム ▾
32人のメンバー

Chat ファイル タスク

7月9日、金曜日

 南(グローバルマーケティング) 7月9日, 12:14
メンターランチin湯沢です！

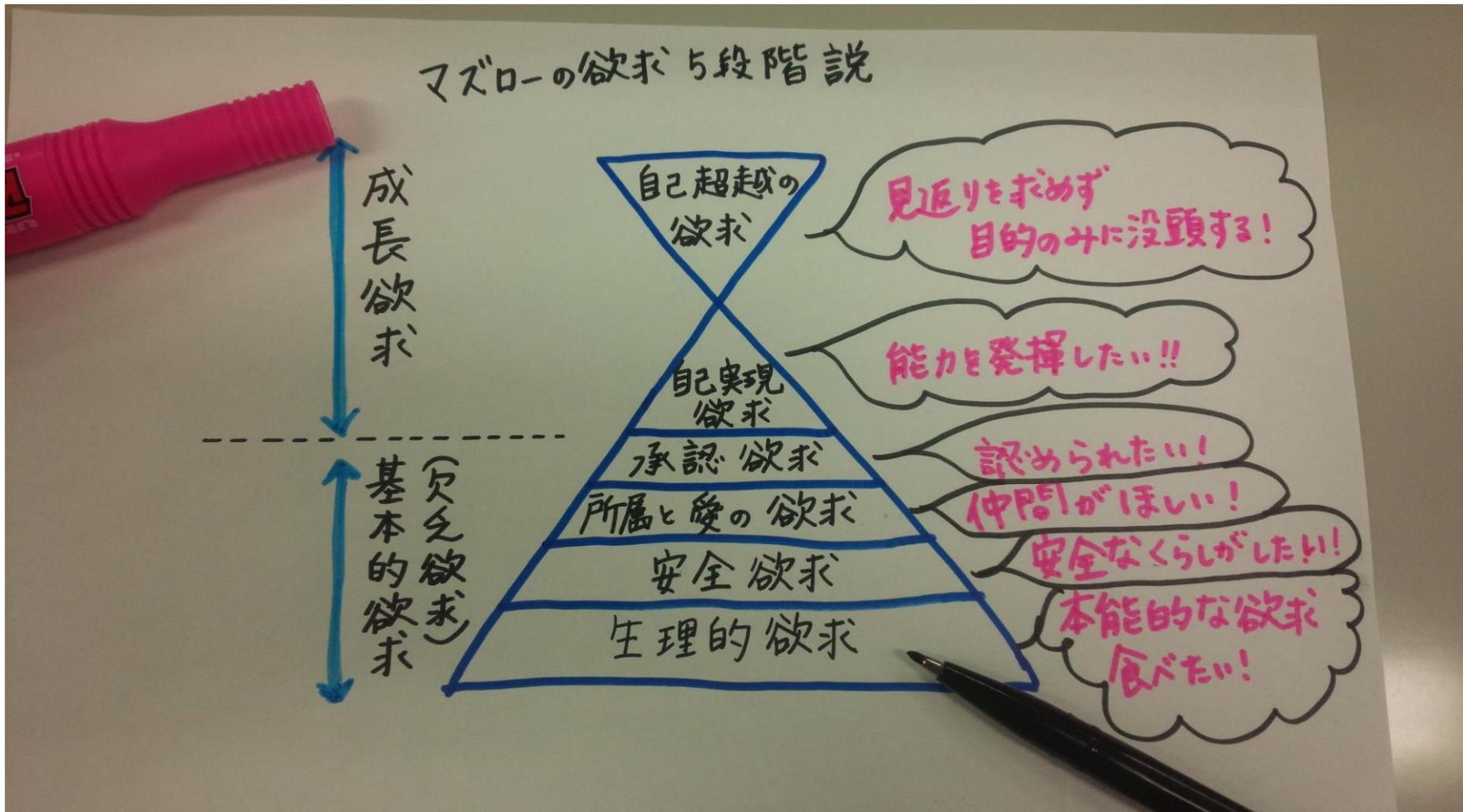


↓ 一番下に移動

人材育成・定着を促進する5つのキーワード①

VMV
(ビジョン・ミッション・バリュー)

◆マズローの欲求5段階説



ビジョン

グローバルマーケティング株式会社は、
全社員の物心両面の幸福を追求すると同時に、
地域創造カンパニーとして在り続けます

ビジョンとは・・・
○組織としてなりたい姿
○実現したい目標や夢

ミッション

「課題解決のパートナー」

私たちは、常に知識・スキル・ノウハウの向上に努め、
私たちが持つ英知と情熱の全てをお客様に捧げ、
お客様の課題を解決する、信頼できるパートナーとなります。

地域社会を豊かにする仕組みづくり

私たちは、培ったノウハウを最大限に活用し、
新しい発想と行動力により、地域社会を豊かにする仕組みを構築し、
地域社会に必要とされるサービスを提供します。

学び続ける組織

私たちは、ビジネス・マーケティングのプロフェッショナルとして、
スタッフ一人一人が自己成長を図り、
共に切磋琢磨し、学び続ける組織となります。

ミッションとは・・・

○社会に対して実現したいこと

○果たしたい使命

フィロソフィ

<フィロソフィの項目例>

- 素直な心をもつ
- 常に謙虚であらねばならない
- 感謝の気持ちをもつ
- 常に明るく
- 仲間のために尽くす
- 信頼関係を築く
- 地味な努力を積み重ねる
- 仕事を好きになる
- ものごとの本質を極める
- 渦の中心になれ
- 率先垂範する
- 自らを追い込む
- 土俵の真ん中で相撲をとる
- 本音でぶつかれ
- 私心のない判断を行う
- バランスのとれた人間性を備える
- 知識よりも体得を重視する
- 常に創造的な仕事をする
- 利他の心を判断基準にする
- 有意注意で判断力を磨く
- フェアプレイ精神を貫く
- 人間の無限の可能性を追求する
- チャレンジ精神を持つ
- もうダメだというときが仕事のはじまり
- 信念を貫く
- 楽観的に構想し、悲観的に計画し、楽観的に実行する
- 闘争心を燃やす
- 自らの道は自ら切りひらく
- 有言実行でことあたる
- 見えてくるまで考え抜く
- 成功するまであきらめない
- 一日一日をど真剣に生きる
- 反省のある人生をおくる
- 売上を極大に経費を極小に
- 値決めは経営
- 日々採算をつくる
- 能力を未来進行形でとらえる
- 目標を周知徹底する
- 心をベースとして経営する
- 公明正大に利益を追求する
- お客様第一主義を貫く
- 大家族主義で経営する
- 実力主義に徹する
- パートナーシップを重視する
- 全員参加で経営する
- ベクトルを合わせる
- ガラス張りで経営する
- 高い目標をもつ

バリューとは・・・

○組織として持つべき価値観

○体現すべき価値観

速報！GOOD&NEW ▾

32人のメンバー

Chat

ファイル

タスク



進太郎今井 7月29日, 16:09



二度目の出演。パワーアップしてました！今度は滋賀県！



則政亜香梨 7月29日, 16:12

楽しかったです！✨貴重な機会をありがとうございました！！



遠藤大志 7月29日, 16:12

ナイスシガ！

↓ 一番下に移動

- タスク
- GOOD&NEW
- KAIZEN
- クリエイティブルーム
- マニュアル
- サクセスマップ
- ファイル
- ハイブリッドワーク
- 代表メッセージ
- 質疑応答
- 会社
- マネージャー
- 半端ない自己成長
- 日報
- 成果事例
- 経営サポート連絡
- チャンネル
- 経営力向上グループ
- 独自アプリ
- 補助金活用
- アンケート
- ...
- 詳細
- ☰



容佳 大澤さんが、会話を開始しました。
07:26 AM, 09/07/2021

お客様から嬉しいメールをいただきました！

先週の金曜日に、航さんのお客様「はるかぜツアー」様へプレスリリースセミナーを実施したところ、大変嬉しいメールをいただきました。@航 石田さん、ご縁をありがとうございました！

グローバルマーケティング
大澤 様 石田 様

この度はセミナー講師ありがとうございました。
大変分かりやすく帰りの車内でも、どの様な内容で書こうか？とずっと相談しながら帰りました。
私の母もととても喜んでおり大澤様のファンになったそうです！

とりあえず一人ずつ作成してみて相談しながら伝わるプレスを作成したいと思いま
す。

よろしく願いいたします。

石田っち（勝手に呼んでる）は私が落ち込んでいるときもタイミングよく連絡をくれ
たり
私が悩んでいると何でも相談に乗ってくれたり本当に常日頃感謝しています。
いつもの確なアドバイスをくれるので感服しています。

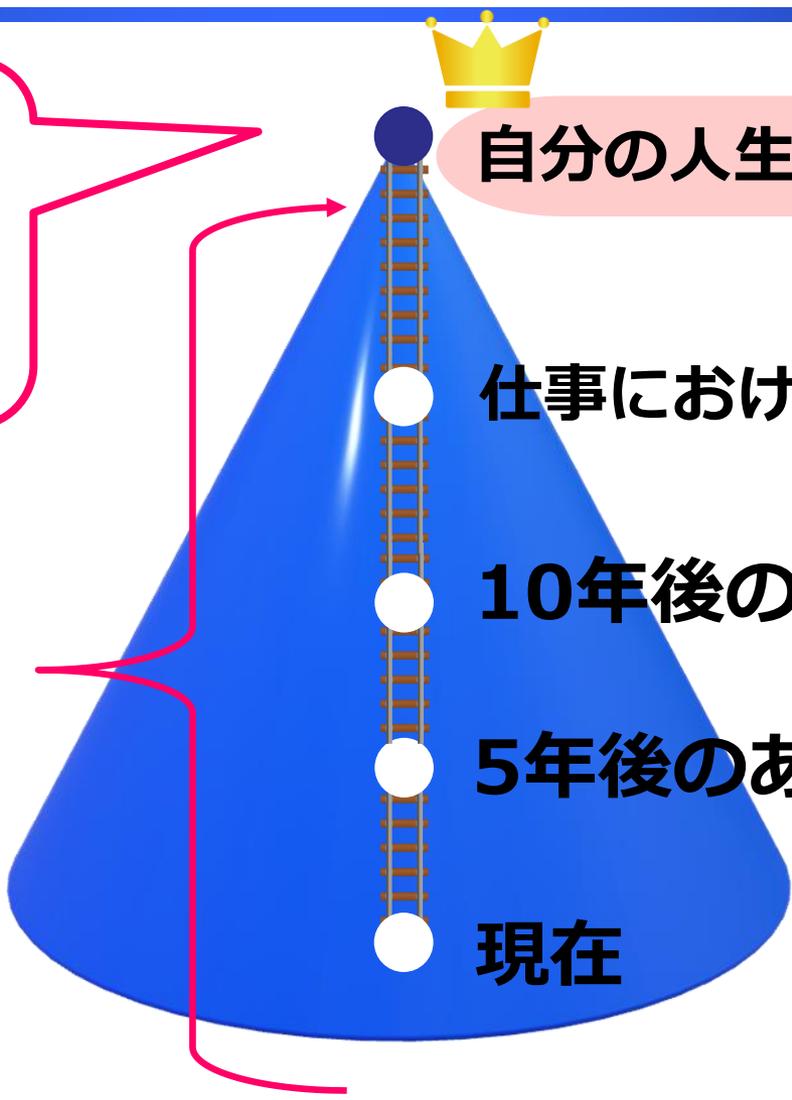
人材育成・定着を促進する5つのキーワード②

ビジョンシート

◆ありたい姿



キャリア



自分の人生のありたい姿

仕事におけるありたい姿

10年後のありたい姿

5年後のありたい姿

現在

自分の人生のありたい姿を描くことで、
5年後、10年後、20年後…どんなキャリア(経験)を積みたいかが見えてくる！

◆ ありたい姿



仕事における
ありたい姿

10年後の
ありたい姿

5年後の
ありたい姿

来年の目標

自分の人生ビジョン	
ナウカになる。強い女性（強いが女性）。自分の国(組織、街など)を守る。 いるだけで幸せが降ってきそうな人になる。	
グローバルビジョン	自身が考えるグローバルビジョン
全社員の物心両面の幸せを追求すると同時に、 地域創造カンパニーとして在り続けます。 「全社員の物心両面の幸せ」= 仕事を通じた自己成長と他者貢献により充実した毎日を過ごすことができること。 「地域創造」= 地域で幸せを感じて暮らす人を一人でも多く増やすこと。	・自分が考える仕事を通じた幸せ 自己成長。自分の能力(ハード&ソフト)が向上することで家族、会社(組織)、地域へ自分の力が貢献できている事が実感できる事。 ・自分が考える地域創造 上記が多くの人たちに起こり個々の力を発揮した結果、田舎×都市のバランスの良い「新潟」を作ること。またそれができるように人々をつなげること。新しい価値を創造すること(新SNSなど)
10年後	
次のマーケティング×〇〇が収益事業となっている	
5年後	
仕事やその内容は大変なことが多くても、コミュニケーションが活発で相談しやすい仕事環境を作る。 同じ達成度でも労力を半分のできる環境を作る。残りの半分の余力で未来を創る話をチームで行える環境を作る。 ・労力半分で達成できる ・コーポレートCM	
2021年度MBO案(アイデアベース)	
・マーケティングオートメーションの活用。・トキ子子広告活用によるマンパワー-営業の削減 ・残業月3回迄 ・チームランチ会 ・ミスの共有会 お客様のサクセスストーリー月1GET	

人材育成・定着を促進する5つのキーワード③

1 on 1 ミーティング

◆面談の場を多く持つ

○キャリア面談

1月～2月にかけて代表と1対1で面談し、自らのキャリア設計を考える「キャリア面談」を実施しています。

○ほっとティー

1カ月に1回、代表とお茶をしながら、日々の業務、やりたいこと、悩みなどを共有し合う場を設けています。

○メンターランチ

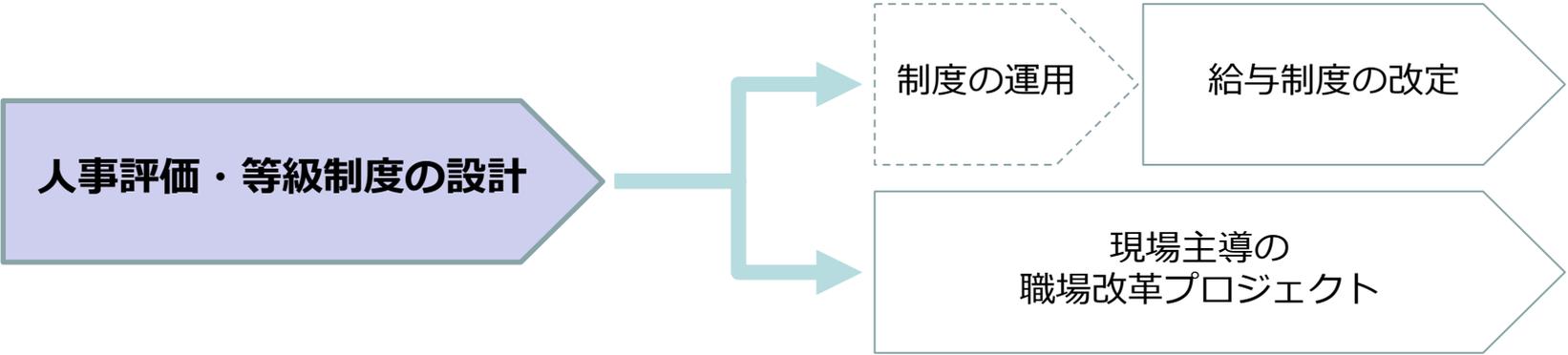
新入社員などの精神的なサポートをするために、専任者をもうける「メンター制度」を設けています。

メンターは、キャリア形成をはじめ生活上のさまざまな悩み相談を受けながら、育成にあたります。若手社員を対象にメンターは月に1回、若手社員と一緒にランチに行き、仕事上の悩みや生活上の悩みを聞き、相談にのりながら助言を行います。

人材育成・定着を促進する5つのキーワード④

人事評価制度の再構築

目的	組織風土の改革に向けた人事評価制度を構築することにより 職員一人ひとりが保育士・プロの職業人として 成長し続けていける環境を整える。
----	--



現行の人事評価制度に対する問題意識

- ・評価ではなくチェックするに留まっている。
- ・評価項目が特定業務に関することだけであり基本姿勢やマナーまで評価が出来ない。
- ・評価者によって評価の甘辛が生じてしまい、達成基準が明確に設けられていない。
- ・管理者は確認するのみにとどまっており、ほぼ自己評価が最終評価となっている。
- ・等級制度が未整備であり各自の役割が曖昧。
- ・評価の際に職責と役割が加味されていない
- ・感情で評価結果が変わってしまっている。
- ・評価制度の目的が曖昧で伝わっていない。

人財育成に対する問題意識

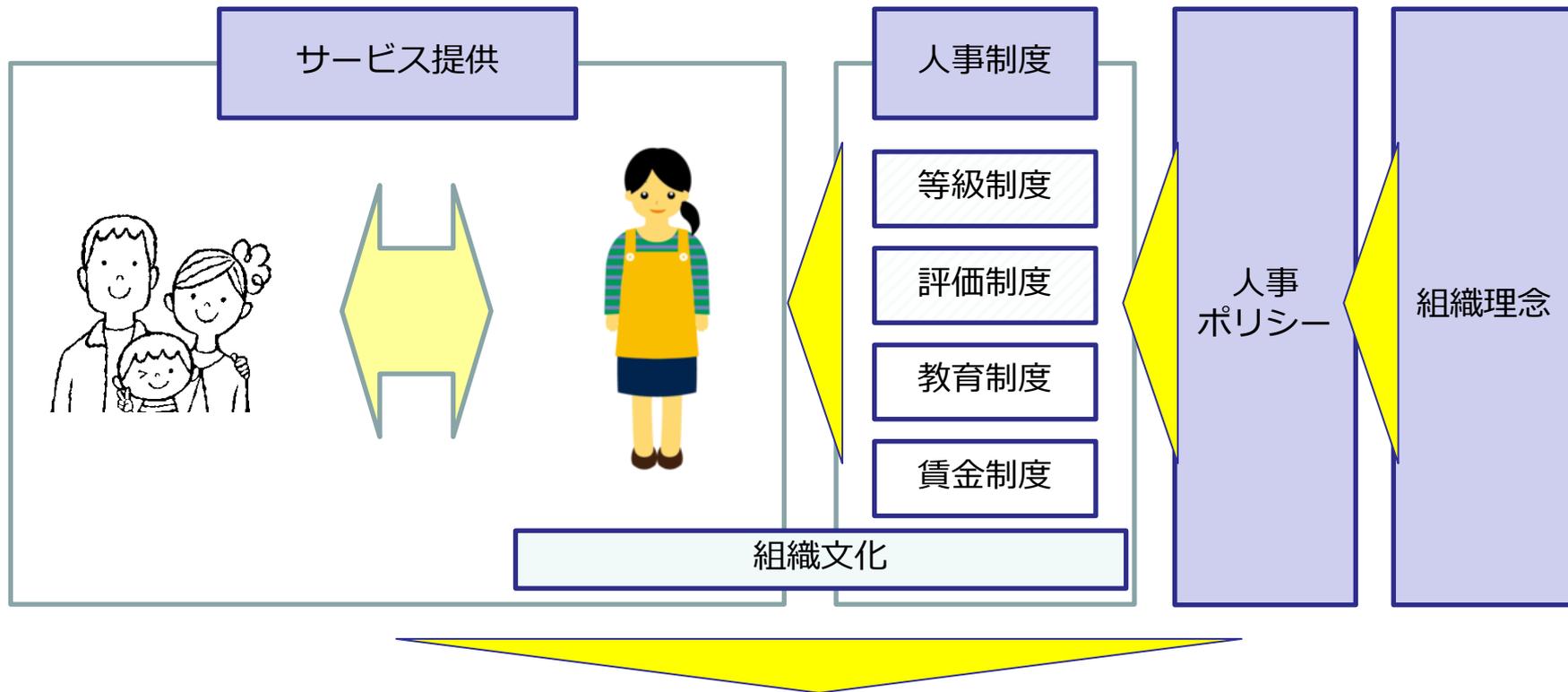
- ・社会人としての基本姿勢やマナー（笑顔で挨拶をする、周囲に対する気配りをする、言葉遣いや身なりを整えることなど）を磨く必要がある。
- ・評価制度に福祉に関する特定業務以外の記述がないため、主観で指摘する形になり、基本姿勢やマナーの指導・育成に苦勞している。
- ・主体的に学び成長していく向上心を磨いていく必要がある。

新制度の基本方針

- ・人財の成長を主眼に置き、職員に気付きを与え成長を促す制度とする。
- ・会社が社員に求めるものを明確に示すことで努力の方向性を揃える。
- ・可能な限り客観的に評価できる制度とする。
- ・能力ではなく現場で実践したかどうかを問う制度とする。
- ・現場で滞りなく運用できることを重要視する。

◆制度設計の方向性

福祉サービスを現場で実施する職員の行動を裏付ける人事制度を設計。
理念に基づき人事ポリシーを確立して、それを踏まえた等級・評価制度の設計を行う。



人事制度構築 による 狙い・効果

- 目指すべき姿や努力すべきことが明確になりモチベーションを向上させる。
- 上長が職員の指導において見るべきポイントを明確にし、根拠をもって指導できる環境をつくることで効果的な人財の成長を図る環境をつくる。
- 主体的に学び成長していく風土を作ることにより寄与する。

◆【事例】新しい人事評価制度の基本思想と枠組み

組織理念

- ✿ 私たちは、子どもたちの人格・人権・そして命を守ります。
- ✿ 私たちは、子どもたちが心身ともに健やかに成長できるよう最善を尽くします。

保育理念

子ども一人ひとりを大切にし、保護者から信頼され、
地域に愛される保育園を目指す。

人事 ポリシー

気づき・努力・行動主義

◆【事例】新しい人事評価制度の基本思想と枠組み



評価観点	評価内容・ねらい
目標達成度 評価	仕事における成果を評価する。
行動評価	お客様に喜んで頂くために重要な活動のポイント・進め方を評価する。
姿勢・価値観 評価	姿勢・価値観が柏崎市保育事業協会の職員としてあるべき姿か評価する。

※短期的な成果だけで判断するのではなく、価値観や仕事の進め方など継続的に成果をあげるためのポイントを評価する。



◆【事例】新しい人事評価制度の基本思想と枠組み



等級	評価観点		
	姿勢・価値観評価	行動評価	目標達成度評価
園長	全員共通基準	等級別基準	個人別基準
主任			
リーダー保育士 ／ リーダー調理員			
保育士 ／ 調理員			

◆【事例】新しい人事評価表



【姿勢・価値観、行動評価表】

保育士/調理員						
人事評価表フォーマット						
記入日:						
年度	2017年度 上半期	評価者	総務	評価段階		
所属・役割	保育士/調理員			S・・・すごい!(誰もが認める優れた行動) A・・・ありがとう(満足いく行動) B・・・挽回しましょう(要改善) C・・・かなり挽回しましょう(努力が必要)		
被評価者氏名	○○○○					
期待する成果	基礎的業務の習得、努力する姿勢、信頼関係の構築					
評価項目	着眼点	実践基準	自己評価	1次評価	2次評価	
姿勢・価値観 行動	気づき	組織風土の醸成	成果やリスク回避のため、発言しやすい環境、様々な意見を聞く場の醸成に努めている。			
		肯定的思考	物事を前向きに考え、実現する方法を考えたと発言をとっている。			
		チームワーク	クラスや園の垣根を超えて他の職員と連携し、業務を円滑に遂行している。			
	努力	敬意・賞賛	園内外の相手に対し、分け隔てなく敬意を払い、賞賛の言葉をかけている。			
		根拠ある意見	決断するための選択肢を徹底的に検証し、根拠ある決断をしている。			
		自己研鑽	常に目標を掲げて自分を高める努力をしている。			
	行動	向上心	指導されたことや反省を踏まえ、自ら学ぶ姿勢を身に着けている。			
		誠実な対応	周囲の人間に対して誠実に接し、相手から信頼される対応を取っている。			
		信念	自分の考えを熱意を持って語り、園運営に対して周囲を巻き込んでいる。			
		責任感	自らの行動に責任を持ち、他の職員の模範となるよう業務に取り組んでいる。			
		業務改善	業務の質や効率の改善を行うための工夫・改善を行っている。			
		主体性	自分から進んで物事に取り組む姿勢を持っている。			
【特記事項】※原則として評価者が記入。CもしくはSがついた際には必ずその根拠を明記する。						
評価項目	着眼点	実践基準	自己評価	1次評価	2次評価	
行動評価	基礎的業務の習得	計画性	向う見ずに仕事をするのはなく、計画を立て業務を遂行している。			
		報告・連絡・相談	必要な相手に必要な情報を然るべきタイミングで伝達している。			
		プロ意識	細かいルール、ルール遵守、期限を守る、体調管理等、社会人としてのマナーを有している。			
	努力する姿勢	実践力	学んだことを実践に移している。			
		挑戦する姿勢	失敗を恐れず、苦手なことにも挑戦している。			
		即実行	やるべきことを後回しにせず、即実行に移している。			
信頼関係の構築	組織風土の醸成	園内外に対して、前向きで明るい姿勢を持った言動をとっている。				
	コミュニケーション	相手を気遣うとともに、自ら進んでコミュニケーションを取っている。				
【特記事項】※原則として評価者が記入。CもしくはSがついた際には必ずその根拠を明記する。						
面談記入欄						
本人コメント						
上長コメント						

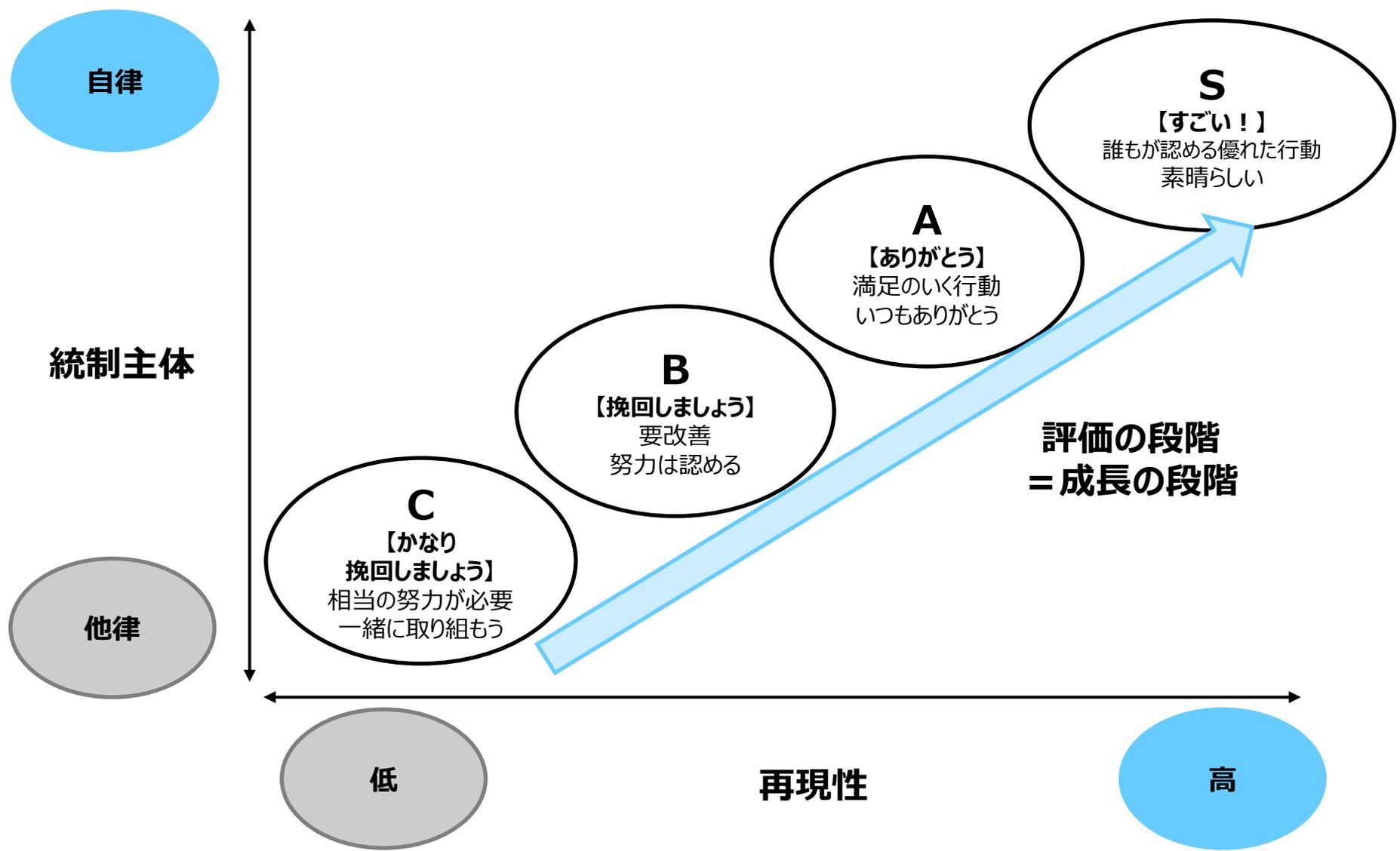
【目標達成度評価表】

目標達成度評価表									
記入日:									
年度	2016年度 上半期			評価者	総務	評価段階			
所属・役割	主任保育士					④・・・目標とする達成基準を大きく上回った ③・・・目標とする達成基準を上回った ②・・・目標とする達成基準を満たした ①・・・目標とする達成基準を下回った			
被評価者氏名	遠藤 碩太								
企業理念					今年度の 部門目標				
中長期経営目標									
No.	目標	期間	実現方法	難易度	ポイント (配)	振り返り	自己評価	1次評価	最終評価
1									
2									
3									
4									

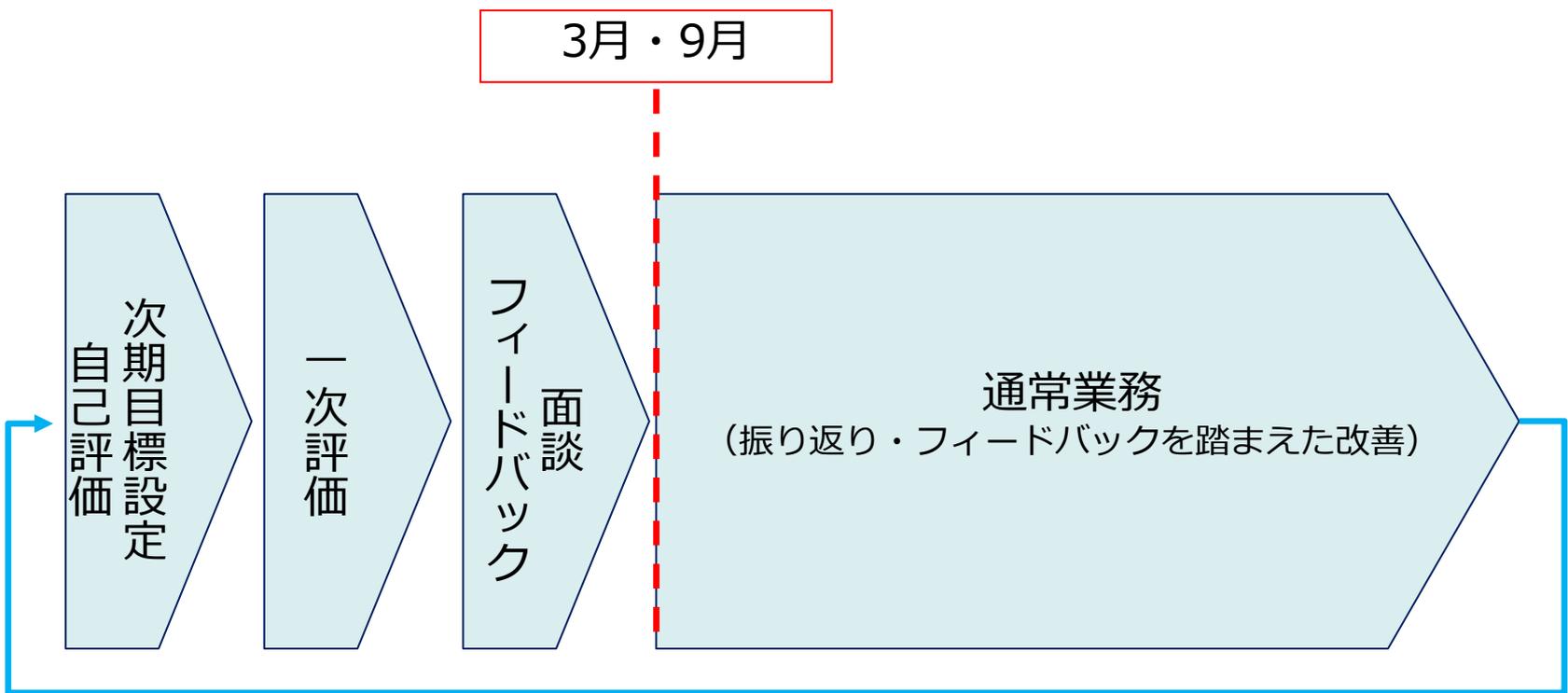
◆【事例】新しい人事評価表

着眼点	実践基準
組織風土の醸成	成果やリスク回避のため、発言しやすい環境、様々な意見を聞く場の醸成に努めている。
肯定的思考	物事を前向きに考え、実現する方法を考えた言動をとっている。
チームワーク	クラスや園の垣根を超えて他の職員と連携し、業務を円滑に遂行している。
敬意・賞賛	園内外の相手に対し、分け隔てなく敬意をはらい、賞賛の言葉をかけている。
根拠ある意見	決断するための選択肢を徹底的に検証し、根拠ある決断をしている。
自己研鑽	常に目標を掲げて自分を高める努力をしている。
向上心	指導されたことや反省を踏まえ、自ら学ぶ姿勢を身に着けている。
誠実な対応	周囲の人間に対して誠実に接し、相手から信頼される対応を取っている。
信念	自分の考えを熱意を持って語り、園運営に対して周囲を巻き込んでいる。
責任感	自らの行動に責任を持ち、他の職員の模範となるよう業務に取り組んでいる。
業務改善	業務の質や効率の改善を行うための工夫・改善を行っている。
主体性	自分から進んで物事に取り組む姿勢を持っている。

◆【事例】新しい人事評価制度の基本思想と枠組み



◆制度運用スケジュール



人材育成・定着を促進する5つのキーワード⑤

オンライン面接

zoom

bellFace

 Microsoft Teams

 meet in

 Calling



Google Meet

 Skype

 Cisco webex

 Mee2box

Whereby

オンライン面接に必要なもの

- ①PCまたはスマートフォン
- ②インターネット環境
- ③オンライン商談システム



◆注意すべきコミュニケーションのポイント

- ☑ 面接者のITリテラシー、環境を確認（事前連絡）
- ☑ 音声、映像チェック（接続テスト、照明、PC台）
- ☑ 前日確認（ドタキャン防止）
- ☑ 身だしなみ、周辺環境（オンライン商談ブースをつくる）
- ☑ PC内の整理整頓（情報漏えい防止）
- ☑ どちらのターンか明確に
- ☑ リアクションをとる
- ☑ リアクションを確認する
- ☑ 余裕をもってルームに入る
- ☑ 目次をつくる

人材育成・定着を促進する実践手法

Q & A

Q. 人材育成において「自立型人材」を育てるには、具体的にどのような取り組みが必要でしょうか。

「人は自分の力で成長しようとしないう限り、成長することはできない。」
「自分で考え、自分で道を切り開いていく、自立型人財となり、
自立型人財を育成することが重要。」

●プラス受信

- ・物事を客観的に受け止める
- ・他人の発言、行動を好意的に受け止める
- ・問題をチャンスとして受け止める

●自己依存

- ・他人や会社に期待しない
- ・何事もまず、自分から考えて行動する
- ・すべてののはじまりは自分にあると考える

●自己管理

- ・常に夢を確認し、今、行動していることの意義や意味を理解している
- ・自分をやる気にさせる方法を知っている
- ・やる気のない人が気にならない

●自己責任

- ・問題から逃げず、真正面から受け止める
- ・自分自身に原因を見だし、何事も自分の出番に変える
- ・問題や失敗を他人のせいにするのではなく、自己成長の機会にする

●自己評価

- ・他人の評価に振り回されず、自分自身を厳しく評価する
- ・常により高いレベルを目指して、全力を尽くす
- ・他人が見ていないところこそ努力する

Q. 社員のメンタルヘルスの向上のために
どのような取り組みが必要でしょうか。

◆問題のない組織は問題？



先日テレビをつけたら、いじめが原因で自殺をした中学生の親への密着取材の報道番組が目に入りました。親は何度もいじめを学校に訴えていましたが、学校側は調査中ということで結論を先延ばしにして対応が遅れ、その間に生徒は最悪の選択肢を選んでしまいました。

父親は、「娘のためにも、二度と同じようなことが起きないようにこれから活動していきたい」と決意を新たにされるとともに、以下のようなことをおっしゃいました。

「現状では、教育委員会や社会から『いじめを起こさない学校』が評価される。そうではなく、『いじめを発見できる学校』を評価する社会にしなければならない。そうしなければ、先生や学校が保身に走り、いじめを見逃すことになる。」

もちろん、いじめは起こしてはいけないと思いますが、どんなに学校や先生が頑張っても、いじめは起きてしまうかもしれません。であれば、いじめが無いことを前提に考えるのではなく、いじめが起こることを前提に考え、それをどう発見し、解決していくのかを考える、そして、その取り組みを評価する風土をつくっていくことはとても大切なことだと痛感しました。

私たちの仕事や職場にも同じことが言えるかもしれません。ご承知の通り、仕事をしていれば、必ず問題が出てきます。どんなに誠心誠意仕事をして、ご満足いただけないこともありますし、どんなに頑張っても問題は起こってしまいます。

「失敗しないための唯一の方法は、何もしないことである」という格言のとおり、アクションをすれば、必ず問題が発生します。

もちろん問題を起こさないように最善を尽くすべきですが、問題が起きないことを前提にするのではなく、問題が起こることを前提に考え、その問題をいかに早く的確に把握し、解決を図っていくのがとても大切なのだと思いました。

経営は「気づき」の連続です。私自身も気づけていないことがたくさんあります。いかに問題に気づき、それに対応していくか、そのために心を磨いていかななくてはならない。大きな気づきを与えられた番組でした。

課題解決の20のヒント より

Q. 採用力強化のために取り組むべきことを教えてください。

採用
サイト



「どんな会社だろう？」

興味を持った企業を調べる。
求職者が必要な情報を用意

求職者の行動



採用
ブログ



「職場はどんな様子？」

実際の職場の出来事、
職場の様子を伝える



採用
動画



「もっと知りたい！」

実際に職場で働く方や
雰囲気など動画でより
詳しく伝える

◆ツテ採用 全社一丸となって採用を行う仕組みづくり

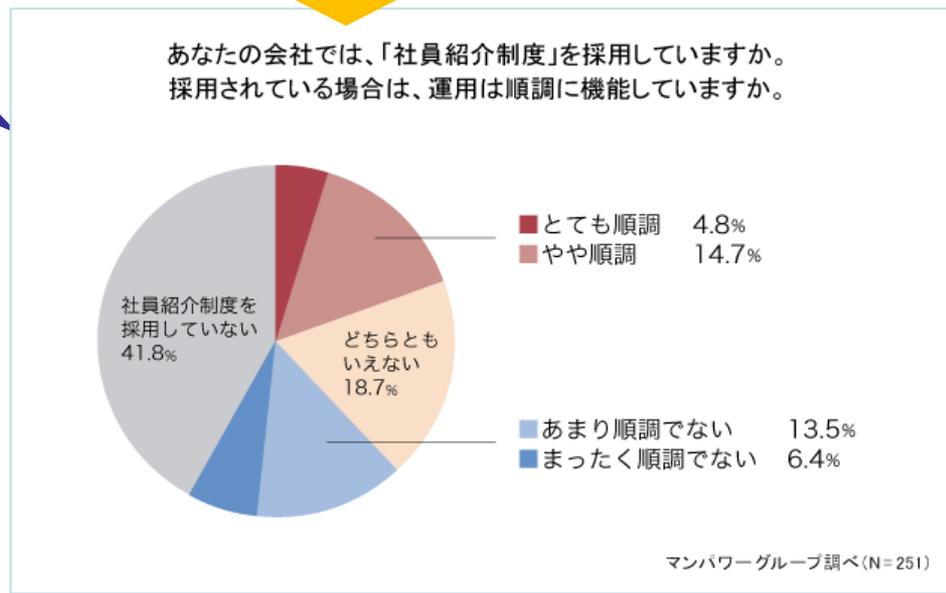
ツテ採用（リファラル採用）とは自社社員から友人や知人を紹介・推薦してもらう採用手法

社員紹介制度として、報奨金を用意する企業も多く、約7割が紹介者に報酬を支払い、うち25.3%は「10万円以上」の高額に社員紹介採用、リファラル採用の導入・促進ツールも登場

リファラル採用制度の導入率は約6割！

リファラル採用制度の運用状況は、「順調」と「不調」に2極化

- ポイントは、
- ▷ **理念、ミッションへの共感**
 - ▷ **自社の価値、魅力の理解**
 - ▷ **社員自身が「紹介したい」と思える風土づくり**



参考：マンパワーグループ 最近、注目の「リファラル採用」、企業の導入率はなんと約6割！効果的な運用のための対策とは？

**リクルーター制度とは人事部などの採用関係部署には属さない、
若手を中心として、募集・採用活動の支援を行うこと**

【リクルーターの役割】

①母集団形成

- ▶ 出身校や会社説明会など
接点の中で人財の発掘

②選考における採用候補者のフォロー

- ▶ 採用候補者の入社意識の醸成
- ▷ 内定辞退の防止

【効果】

- ・ より多くの母集団を形成
- ・ 入社意識を高め、不安を取り除く学生とのつながりの構築
- ・ 採用する学生の質、定着率の向上

リクルーターを経験することで、会社に対する当事者意識が醸成され
本人の成長につながる。自分が入社した当時を想いを振り返る

**リクルーターが学生と企業と社会をつなぐ
仕事の意義を語り、企業の魅力を伝える**



もっと経営を学び実践したい方へ

「実践マーケティング大学」通称“**マーケ大**”は、グローバルマーケティング株式会社が主催する**マーケティングセミナー**の開催と**マーケティングが学べる動画**を配信しているサービスです。

マーケティングを身近に！実践せずにはいられない情報を発信中。

マーケ大HP



セミナー開催情報を知りたい方へ



セミナー開催・配信情報
や日常の出来事をTweet！



セミナー開催・配信情報
やコンサルタントコラム
の新着情報を配信！



セミナー開催・配信情報
をいち早く配信！



実践マーケティングチャンネル



【配信内容】

(1)知っ得マーケティング

誰でもすぐに実践できる「売れる仕組み」をつくるポイントをお伝え

(2)マーケティングを語る会

講師とゲストが、マーケティングの取組み事例を語るオンラインライブ

(3)中小企業診断士による補助金解説動画

小規模事業者持続化補助金などの補助金情報を中小企業診断士が解説中

(4)トレンド研究会がやってみた！

気になる商品・サービスをマーケティング女子が体験してレポート

「学び」を「実践」に移して頂ければ幸いです。
ありがとうございました。

お役に立てることがありましたらお気軽にご相談ください。



地域創造カンパニー
GLOCAL グローカルマーケティング株式会社

代表取締役 中小企業診断士・1級販売士
今井 進太郎 SHINTARO IMAI

#顧客倍増請負人
#地域の豊かさクリエイター
#長岡魂
#息子は悠太郎

080-3507-2930
imai@glocal-marketing.jp
Facebook .com/shintaro.imai

本社 / 〒940-0061
新潟県長岡市城内町3-2-1 山嘉ビル 3F
TEL : 0258-89-6221 FAX : 0258-89-6921

お気軽相談ダイヤル **0120-011-913**

今井進太郎の
プロフィールを見る

フェイスブック 友達リクエストお待ちしております！



<https://www.facebook.com/shintaro.imai1>