

インターネットセミナー番組表

SODe-learning®
セミナー・オンデマンド

2026年
4月
Vol.220

新入社員を迎える管理職応援セミナー

特集

人財の育て方

- ▶元マクドナルド店長直伝 コミュニケーション術
- ▶1on1ミーティングの効果的導入方法と成功のポイント
- ▶今いる人材でチームを強くするためにできることとは
- ▶人材不足を解決する持続可能な組織作り



特集

管理職応用セミナー

新入社員とのすれ違いをゼロに

研修・人材育成 中堅・中間管理職

B D

主体性と人材定着 管理職のための 「伝わる力」

「部下が言われたことしかやらない」「主体性がない」とお悩みの管理職必見! 人材育成プロデューサーの新里雅樹氏が、組織を変える「伝わる力」を解説します。正しい「ハウレンソウ」、人を動かす「PREP法」、主体性を生み出す「依頼の仕方」の3つの技法で職場のコミュニケーションを劇的に変えましょう!



JINBUN (人材育成プロデューサー)

新里 雅樹 (しんざと まさき)

早稲田大学を卒業後、日本マクドナルド株式会社に入社。東京都内において19年間、年商5億円規模の店舗を含む店舗運営に従事し、ワースト業績の店舗を従業員満足度・顧客満足度東日本No.1店舗へ改善した実績を持つ。加えてグロービス経営大学院にてMBAを取得し、経営理論と実務の両面から人材育成に取り組む基盤を確立。

意外と知らないハウ・レン・ソウ

過去

報告
= 義務

指示とセット。上司の安心材料であり、部下が迷わず進むための安全装置。

現在

連絡
= 気配り

進行中の共有。周囲に余計な不安と負担をかけず、チームを円滑に動かす。

未来

相談
= 当事者意識

未来の行動をより良くする。自律型人材の証。



※セミナーの内容をもとに作成

セミナーの
ポイント

①マクドナルドでの店長経験

顧客満足度最下位の店舗をトップクラスへ引き上げたという、圧倒的な説得力を持つエピソードがベースになっています。

②部下の主体性を引き出す再現性の高い伝達技術

丸投げを防ぎ「相互納得」を生み出す4ステップの依頼術で、部下を自走型人材へと育てる極意が学べます。

「伝えつつも」を無くす! → 詳しくは動画で

研修・人材育成 中堅・中間管理職

B C D

本当に成果の出る

1on1 ミーティング

1on1ミーティングとは上司と部下が1対1で行う面談のことです。正しい手順で実施すれば部下の意識が劇的に変わり、自走する組織へと進化します。良い効果を出すために必要なのは、属人的な経験ではなく再現性のある進め方を学ぶことです。事例をもとに、1on1を成功へ導く具体的なステップを学びます。

人材育成・組織開発コンサルタント

濱田 美雪 (はまだ みゆき)

高知県出身。大学卒業後、7年間ホテルで法人営業・営業企画・広報宣伝部門に従事後、1993年独立。大学では臨床心理学、社会人になってから脳科学、行動科学、言語学、NLP(脳神経言語プログラム)を学ぶ。「考える力」をつけるためのワークを多く取り入れた双方向のプログラムが特徴。

良い1on1ミーティングとは**部下が主役**

上司(聞き手・サポート役)

- ・ 聴く
- ・ 質問する
- ・ 承認する
- ・ フィードバックする



部下(話し手・主役)

- ・ 話す
- ・ 振り返る
- ・ 考える

※セミナーの内容をもとに作成

セミナーの
ポイント

①属人的になりがちな面談を「体系的な3ステップ」で論理的に学べる

上司の感覚に頼らせるのではなく、「①良い1on1を体験する」「②スキルを磨く」「③フィードバックをもらう(実践)」という明確な3ステップに落とし込んでいます。

②リアルな事例から定着に必須の「仕組み化」がわかる！

1on1を定着させるには時間や場所の確保、面談シートの準備、定期的なフォローアップといった「仕組み化」がいかに重要であるか客観的に理解できます。

効果的な導入方法とは？ → 詳しくは動画で

特集

管理職応援セミナー

世代の壁を越える伝え方の極意

研修・人材育成 中堅・中間管理職

A B C D

世代間ギャップをチームの“強み”に変える！

～今どき部下の心をグッと掴む！

やる気と行動を促すコミュニケーション術～

部下との価値観の違いに困惑する、コミュニケーションに難しさを感じる、指導方法に自信が持てない。そんな苦手意識を抱えていませんか？

本セミナーでは世代間の“ギャップ”を“強み”に変え、部下のやる気と自発的行動を引き出し、強いチームをつくる秘訣をお伝えします。(収録:2026年3月17日)(公開期限:2026年6月30日)

Z世代への「思い込み」とは → 詳しくは動画で

組織活性化コンサルタント／アンドマイ (and my...) 代表

前川 由希子 (まえかわ ゆきこ)

「今いる人材で最強のチームを創る」ことを信念としている人材育成トレーナー・組織活性化コンサルタント。心理学・行動科学・脳科学をベースにした人材育成は、「効果が持続する」「ワクワク感が止まらない」「即実践に活かしやすい」と多くの好評を得ており、95.3%以上のリピート率をほこる。

特集

管理職応援セミナー

人が集まり、育つ会社に！

労務

A B C

人材不足・人手不足に効く

人事制度セミナー

募集しても人が来ない、育てても辞める——そんな悩みを抱える企業必見！ 本セミナーでは、採用・育成・定着の課題を人事制度の見直しから解決し、明日からスグにでも取り組める持続可能な組織づくりのヒントをお伝えします。揺るぎない強い組織基盤を築きましょう！(収録:2026年3月4日)(公開期限:2026年6月30日)

定着に必要な3本柱とは？ → 詳しくは動画で

あおいコンサルタント株式会社 代表取締役

山本 昌幸 (やまもと まさゆき)

ISO9001 (品質マネジメントシステム)、ISO14001 (環境マネジメントシステム)、ISO22000 (食品安全マネジメントシステム)、ISO45001 (労働安全衛生マネジメントシステム) 主任審査員 (社会保険労務士としては我が国唯一の主任審査員)。令和3年行政書士として総務大臣賞受賞。自ら10名ほどの組織を率いて中小企業へ専門的に指導。

価格競争にサヨナラ！

一般経営 販売促進

A G

おもちゃの企画から学ぶ ヒット連発！ “欲しい”を生み出す公式

「ベイブレード」等のヒット作を生んだトイクリエイターが、おもちゃ業界の企画術を公開します。機能の追求だけでは陥りやすい「似たり寄ったり」の罠から脱する方法は、人の感情を起点にすること。6つのポジティブ感情と「人×感情×テーマ」の方程式を使い、消費者の心を射抜く高付加価値化の戦略を学びます。



アイデア総研代表 / 大阪公立大学非常勤講師

大澤 孝 (おおさわ たかし)

タカラ(現タカラトミー)で「ビーダマン」「ベイブレード」など数々のヒット玩具の企画開発に携わる。退社後はトイクリエイターとして「ミャウエバー」など話題商品を生み出すとともに、研修事業「アイデア総研」を設立。玩具開発で培った発想法・企画術を企業や大学で指導し、受講者は延べ5,000人以上。

おもちゃから学ぶ付加価値戦略



低価格競争

から逃れるためには

情緒的価値

でアイデアを考える

※セミナーの内容をもとに作成

セミナーの ポイント

①元タカラトミーのヒットメーカーによる実証済みの知見

「ベイブレード」や「ビーダマン」など、大手玩具メーカー勤務時代に数々の話題商品を世に送り出したトイクリエイターによる、圧倒的な実績に基づいた企画術が学べます。

②コモディティ化を打破する「情緒的価値」の視点

機能的な利便性ではなく、ワクワクや驚きといった「感情」を起点に商品の価値を再定義する手法が学べます。

企画の「ゼロイチ」が変わる！ → 詳しくは動画で

義務化目前！さらなる対策を

一般経営・その他

A B C D

ハラスメントのない組織づくり カスハラ対策 の進め方

カスタマーハラスメント(カスハラ)対策の義務化が迫る中、企業には「従業員を守る指針」の整備が求められています。適切な対策を実施することで従業員が安心・安全に働ける組織となり、業績向上にも繋がります。本セミナーではその第一歩として、顧客対応企業が押さえておくべきポイントや導入によるメリットをお伝えします。



人財育成コンサルタント / 株式会社Fine HR 代表取締役

津田 典子 (つだのりこ)

ANAでファーストクラス客室乗務員、チーフパーサーとして11年勤務。教育訓練専任インストラクターとして、3000名超の社員教育を担当。現在は企業研修講師として全国で活躍中。2025年度東京都カスタマーハラスメント防止対策推進事業団体マニュアル作成専門家。

2026年10月より カスハラ防止対策が企業の義務となります



労働施策総合推進法「ハラスメント対策の強化」改正の概要(一部)

カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

(厚生労働省「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等」に関する法律の一部を改正する法律案の概要」資料より)

カスハラは BtoCだけでなく BtoBでも起こる可能性あり

→ **対策次第で企業価値が変わる!**

セミナーの
ポイント

① カスタマーハラスメント(カスハラ)の判断基準

カスハラとクレームの境界線は、「不当な要求」かつ「社会通念上不当な手段」によって「通常業務に支障が出る」かどうかです。イメージしやすい例を挙げて説明します。

② 企業における対策の義務化とメリット

対策を講じることで、従業員の安全と安心を確保し離職を防ぐだけでなく、組織の健全な運営や業績向上といった大きなメリットに繋がります。

カスハラが起こるメカニズム → 詳しくは動画で