

\ 公開セミナーのご案内 /

OJTリーダー育成セミナー

OJTリーダー
育成セミナー

開催概要

対 象

新入社員および中途採用社員の指導にあたる方
現場指導（OJT）の基礎力をしっかり身につけたい方

日 程

2026年

3月4日（水）10:00～17:00

▶ フォローアップワークショップ

2026年 5月20日（水）10:00～11:15

会 場

オンライン

定 員

24名

申込方法

別紙お申し込み用紙に必要事項をご記入ください

費 用

38,500円／1名（消費税、資料代を含む）

主 催

Six Stars Consulting株式会社

講師紹介



担当講師 廣瀬 公尚 氏

ヒューマンダイナミクスコンサルティング代表
（Six Stars Consulting/パートナーコンサルタント）人材
育成トレーナー・組織開発コンサルタント

鹿児島大学大学院理工学研究科博士前期課程修了。大学時代は生命科学、大学院時は複雑系生物学を専攻し生命のメカニズムを探究する。大学院では自らの研究の傍ら大学の先輩である京セラ創業者稲盛和夫氏の経営哲学を学ぶ稲盛アカデミーにて、稲盛氏からリーダーシップ、経営哲学、生き方について学ぶ。稲盛氏から生命のメカニズムだけではなく、自らの使命（命の使い方）を問うことの重要性を伝えられ社会に出ることを決める。企業研修においては、新入社員から管理職を対象とした階層別研修やキャリアデザイン、メンタルヘルス、チームビルディングなどのテーマ別研修を年間150回以上実施。研修のフォローアップを目的として、個人面談を年間300回以上実施。コンサルティングにおいては人材採用の強化や社内教育制度・人事評価制度の構築、組織変革に携わる。2020年ヒューマンダイナミクスコンサルティングを設立。「輝く人づくり輝きが連鎖する組織づくり」をテーマに人材育成とコンサルティングを行う。



Six Stars Consulting株式会社

<https://www.six-stars.jp>

横浜市中区元浜町3-21-2 ヘリオス関内ビル11F

TEL:045-222-0737 Facebook「Six Stars Consulting」

新たに職場に配属される新入社員や中途採用者の業務指導担当者＝OJTリーダーを対象にメンタルダウンや早期離職を予防しエンゲージメントを高める指導に必要な3つのスキルを養います

新入社員の配属後、指導を任される先輩社員＝OJTリーダーの育成に力を入れる組織が増えています。
その理由は、新入社員の育成経験がその後のチームリーダーからマネージャーへとキャリアを築いていく上で、本人にとっても、組織にとっても非常に有効な機会となるからです。
また、業務指導＝OJTに必要な意識やコミュニケーションのスキル、指導スキルは、どのような場面でも必要です。
そこで本セミナーは、新入社員の受け入れ前後の時期に、指導にあたる予定の先輩社員（OJTリーダー）を対象に、準備～配属後の関り方や指導までを、イメージしやすく取り組みやすく、身につけていただけるようプログラム構成し、OJTリーダー、新入社員双方が抱えやすい不安や悩みを解消しながら進めます。

3つの力

- 1 準備力 ----- 初任者の受け入れに必要な準備がしっかりできます
- 2 関係性構築力 -- 価値観、考え方が異なる相手でも関係性を築くコツが身につきます
- 3 指導力 ----- 相手に合わせた動機づけ、業務の指示～出来栄へのフィードバックといった、次につながる指導の基礎スキルが身につきます



2月

事前ワーク

3月

4月

5月

受け入れ準備と育成に必要なコミュニケーションスキルの習得（1日）

午前		午後	
10:00	<ul style="list-style-type: none">■ オープニング■ OJTの役割と必要とされる理由<ul style="list-style-type: none">・ OJTリーダーが必要とされる理由<ul style="list-style-type: none">→人材の定着・育成が必要→近年の若手の傾向・ OJTリーダーの役割とは・ 共育の重要性■ 居場所づくりの重要性<ul style="list-style-type: none">・ 社会人経験の振り返り・ 人が成長する理由、辞める理由・ “居場所づくり”が新人若手社員定着・育成の第一歩■ 居場所づくり（前半）<ul style="list-style-type: none">・ 居場所づくりの全体像・ 役割の明確化<ul style="list-style-type: none">→新入社員に任せる役割→意義・目的の明確化	13:00	<ul style="list-style-type: none">■ 居場所づくり（後半）<ul style="list-style-type: none">・ 社会的受容の全体像<ul style="list-style-type: none">→近接性、互恵性、類似性、興味関心・ 他者理解度チェックシート■ 日々の働きかけ<ul style="list-style-type: none">・ OJTリーダーの日々の役割・ 良い面談・良くない面談・ 面談の練習■ 自分のタイプを理解する<ul style="list-style-type: none">・ 自分と相手のタイプ別効果的な働きかけ・ ディスカッション<ul style="list-style-type: none">嬉しい言葉かけ・嫌な言葉かけ■ まとめ<ul style="list-style-type: none">・ 育成計画書の作成ポイント・ 総括・ 課題のアナウンス
12:00	<ul style="list-style-type: none">・ 自己効力感	17:00	<ul style="list-style-type: none">■ 終了（終了後 個別の質問時間もあります。）

成果と実践上の課題の解消 フォローアップワークショップ（75分）

10:00	<ul style="list-style-type: none">■ オープニング■ 実践報告<ul style="list-style-type: none">・ OJT実践の共有■ 5月以降の新入社員の心の動き伸びる時期、落ち込みやすい時期■ アクションプランづくり<ul style="list-style-type: none">・ 現場での実行テーマ・ 自己宣誓■ クロージング
11:15	<ul style="list-style-type: none">■ 質疑応答
11:30	<ul style="list-style-type: none">■ 個別質問

