

全国の店長が大集合する
店長の育成方法に悩んでいる事業者必見。
マネジメント手法を“すべて”をお伝えしています。

講座内容&スケジュール

講座	セミナー内容
第1講座	実績好調企業における取り組みについて 【講座内容ピックアップ】 ・自動車業界の業界動向 ・実績好調店の特徴/共通項 ・営業部門が実績を上げ続けるために押さえるポイント 株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 リーダー 長瀬 隆成
第2講座 ゲスト講座	販売好調店のマネージャーに聞く、業績アップのポイント 【講座内容ピックアップ】 ・パネルディスカッション形式によりゲスト企業の「結果が出る&生産性が高まる上司の教え方」「主体的に自分で考えて動く社員を育成するために取り組んでいること」をご紹介 ・トップ営業スタッフを輩出するための組織マネジメント手法を紹介 株式会社エアスト マネージャー 山田 淳氏 株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 岡本 佳樹
第3講座	ワーク・全国の自動車販売業界の店長が集結!身になる情報交換会 【講座内容ピックアップ】 ・組織マネジメントの正解を解説 ・トップに必要なアクションと資質について解説 ・管理職の悩みを一気に解決 株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 リーダー 長瀬 隆成
第4講座	まとめ講座 【講座内容ピックアップ】 ・当日のまとめとポイントの解説 ・自社でトップ営業スタッフを輩出するために経営者/経営陣に決断していただきたいこと 株式会社船井総合研究所 モビリティ支援部 マネージャー 加藤 智

開催日時	2025年 5月 9日(金) 14:30~17:30 (受付開始:開始時間30分前~)	お申込み期日	銀行振込み :開催日6日前まで クレジットカード:開催日4日前まで ※祝日や連休により変動する場合もございます。
東京会場	船井総研グループ 東京本社サステナグローススクエア TOKYO 〒104-0028 東京都中央区八重洲二丁目2番1号 東京ミッドタウン八重洲 八重洲セントラルタワー35階 【JR】東京駅 地下直結(八重洲地下街経由)、東京メトロ丸の内線「東京駅」駅 地下直結(八重洲地下街経由)	受講料	一般価格 税抜 40,000円(税込44,000円)/一名様 会員価格 税抜 32,000円(税込35,200円)/一名様 ●会員価格は、各種経営研究会・経営フォーラム、および社長onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。

セミナーのお申込みはこちら!



【QRコードからのお申込み】

右記QRコードから
お申込みください。



【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/127290>

船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に右上検索窓に「127290」をご入力し検索ください。

船井総研セミナー事務局 E-mail seminar271@funaisoken.co.jp TEL 0120-964-000(平日9:30~17:30)
※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



拠点数4店舗、常に業績を伸ばし続けるマネージャー手法大公開!

自動車販売業界向け 店長育成セミナー



新卒11年目・32歳で営業部40名を
まとめあげ、店長育成から
社員育成まですべてを網羅
販売台数前年比110%、
総粗利前年比130%、
年間販売台数4,500台の
超成長企業のマネージャー

「経営幹部・店長が育たない」経営者の悩みを解決!
講座&ワーク&シェアを通じてあり方からやり方まで
“3時間”で習得できる実践型の幹部・店長研修

このセミナーで学べるポイント

- ✓ 全国トップレベルの営業スタッフを育成する仕組み
- ✓ 部下を教育し、成功に導くポイント
- ✓ 経営的視点の養成
- ✓ 現場を巻き込みながら店舗を“経営”するためのポイント
- ✓ 全国トップ企業の情報交換による全国の育成手法

全国の店長が一齊に集まる!リーダー研修

お問い合わせNo. S127290

主催



サステナグロースカンパニーをもっと。

Funai Soken

株式会社船井総合研究所 〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル



当社ホームページからお申込みいただけます。(船井総研ホームページ[www.funaisoken.co.jp] 右上検索窓に「お問い合わせNo.」を入力ください。) → 127290

生産性を上げなければいけない時代に **マネジメント管理** できていますか??

1 必要な店長スキルは何か3時間でわかる リーダーに必要な絶対条件

大項目	中項目	小項目	詳細
経営スキル	情報収集	業界把握スキル	自動車業界の時流、業況など理解できる
		経営状況把握スキル	経営数値の情報、理解ができる
	計画	課題抽出スキル	収集した情報から自社の課題が理解できる
		経営計画スキル	業界、経営状況、課題から経営計画を策定できる
施策責任	PDCA	施策立案スキル	課題を把握し施策を立案することができる
		施策実行スキル	立案した施策を実行できる
		施策評価スキル	実行した施策が上手くいったのか失敗したのかその理由は何か理解できる
		施策改善スキル	評価した施策から、次なる施策を立案・実行できる
人財責任	リーダーシップ	先導スキル	自らの責任で意思決定して、物事を前に進めていくことができる
		巻き込みスキル	目標に向かって事を進める際に周囲の人から主体的な協力を引き出し、成果を出すことができる
		落とし込みスキル	メンバーに最後までやり遂げさせることができる
	マネージメント	状況把握スキル	社内、社外の状況を把握することができる
		教育スキル	メンバーをマインド、スキル共に育てることができる
		モチベーションスキル	メンバーのモチベーションを高めることができる
		管理スキル	やるべきことをやっているかを管理し、徹底させることができる
		情報翻訳伝達スキル	社長や上司の考えや指示を、メンバーにわかりやすく、かつ実行しやすいように翻訳し伝えることができる
ビジネススキル	テクニカルスキル	業務遂行能力	業務理解や業務遂行法を理解し適切な対応ができる
	ヒューマンスキル	コミュニケーションスキル	相手の性格や状況を把握し適切な対応ができる
		ヒアリングスキル(傾聴力)	相手が何を言いたいのかや伝えたいのかを考え、話をしやすく促し、うなずいたり、適切な質問をしたり、意見をはさんだりすることができる
		プレゼンテーションスキル(提案力)	相手に内容を理解してもらい、同意や納得という選択に導くことができる
		レジリエンス	困難をしなやかに乗り越え回復することができる
		素直	何事も否定せず、まずは受け入れてみる可以尝试
		勉強好き	何事にも感謝しプラスに変えていくことができる(特に大変な時、辛い時)
		プラス発想	知らないことを知ること、新しいことに挑戦することができる
	コンセプチュアルスキル	ロジカルシンキング	論理的に物事を考えることができる
		ラテラルシンキング	今までの理論・方法・ルール・考え方に捉われることなく、物事を考えることができる
		クリティカルシンキング	自身や周りの感情や意見に左右されることなく、物事を客観的に考えることができる

2 特別ゲスト株式会社エアストの マネージャーが伝達手法

株式会社エアストの経歴

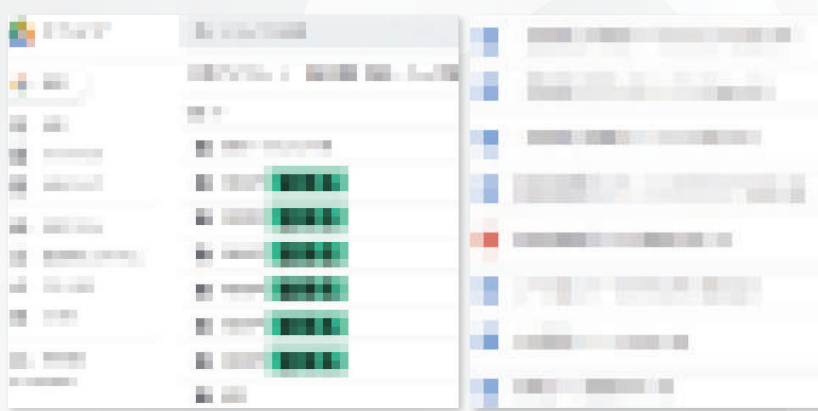
1996年: 中古車販売店としてエアスト創業
1999年: 有限会社エアストとして、会社設立
2001年: 第二展示場を増設し、常時100台の展示車を保有
2004年: 株式会社エアストに改称
2009年: 軽未使用車専門店ブルミエ豊橋店をオープン
2010年: 本社併設整備工場完成
2012年: 三河地区最大級の軽未使用車専門店ブルミエ岡崎安城店をオープン
車検の速太郎 豊橋店オープン
2013年: 単店販売レコード更新
2014年: 本店工場 認証工場取得
岡崎安城店 認証工場取得
2015年: 岡崎安城店 指定工場取得
車検の速太郎 岡崎安城店オープン
単店年間販売台数1,000台達成(岡崎安城店)
2016年: 創立20周年
KeePer PRO SHOP 認定
2017年: 自社板金工場オープン
海外技能実習生雇い入れ
2018年: フラット7加盟
2019年: 車検の速太郎 豊橋店・岡崎安城店 年間車検台数3,000台
車検の速太郎 豊橋店 単月レコード台数 357台
レンタカー事業拡大 東京海上レンタカー契約
2020年: 軽未使用車専門店ブルミエ豊田店をオープン
2022年: 軽未使用車専門店ブルミエ豊橋店 移転
軽自動車専門店ブルミエ四日市店をオープン

企 業 名: 株式会社 エアスト
所 在 地: 愛知県名古屋市昭和区檀溪通4-20
代表取締役: 石川 博章 氏
創 業: 1996年
資 本 金: 1,000万円
売 上 高: 77.2億円
(2023年6月~2024年5月)
社 員 数: 117名(うちPA10名)
事 業: ・軽自動車専門店・届出済未使用車専門店を中心とした販売
・新車販売・車検・整備・钣金塗装・部品用品販売・損害保険代行業務

山田淳氏の経歴

1日目(2015入社)	新卒入社
2日目(2016)	新人賞受賞(7月)
3日目(2017)	リーダー昇格(1月)
4日目(2018)	年間400台達成(9月)
5日目(2019)	副店長昇格(7月)
6日目(2020)	店長代理昇格
7日目(2021)	店長昇格
8日目(2022)	四日市店オープン 店長就任
9日目(2023)	
10日目(2024)	マネージャー昇格

誰もが成約率50%を達成できるカリキュラム





トークスクリプト×成約率上位者の
商談音声共有による“商談の型”作り

商談フロー別にテストを実施

生産性を上げなければいけない時代に **マネジメント管理** できていますか??

3 セミナー当日のお伝えする内容

セミナー当日はリーダー・幹部に必要となるスキルを身に着けていただくために3時間かけて研修を実施します。

- ① 自動車業界の業界動向
- ② 実績好調店の特徴/共通項
- ③ 営業部門が実績を上げ続けるために押さえるポイント
- ④ 「結果が出る&生産性が高まる上司の教え方」
「主体的に自分で考えて動く社員を育成するために取り組んでいること」
- ⑤ 組織マネジメントの正解を解説
- ⑥ トップに必要なアクションと資質について解説

となっております。上述の通り、座学のみで聞いて終わりではなく、全国から志の高い自動車販売業界の経営幹部・店長が参加されますので、ワークの時間では交流しながら経営幹部のためのスキルを磨きあっていただきます。

当日のセミナーテキストを一部抜粋

第四講座、ワーク&情報交換会

スライド限定

ただ成果を高める上では、まずはトップ・リーダー（管理職）の成長が大事

・成果をあげる為の3要素

- ①知識・スキル = 業績を上げ、人を育てるマネジメントスキル
- ②仕事の仕方 = 管理職としての時間の使い方・仕事の仕方
- ③価値観・行動規範（考え方） = 人の上に立つ人間としての価値観・あり方

・トップ・リーダー（管理職）としての責任

- 理念の浸透、目標達成、全社への貢献・全社最適
- ・役割は3つの視点（経営者（上司）・部下・自分）から考える
- 経営者からの視点：代弁者、分身、伝道師
- 部下からの視点：最も身近な指導者
- 自分自身の視点：会社を自分事で考えられるか

第四講座、ワーク&情報交換会

スライド限定

心をつかむための8つの要素

(8) 共感できる想いを持っている

- ①人を動かすのは「成果x想い」
- ・成果だけでは、組織は安定しない。ブレない想いが重要
- ⇒スキルや成果だけでは、組織はできない
- ⇒普段、食事のときや、飲みに行ったときに、想いを伝えるようにする
- ②「想い」でつながる組織は強い
- ・「この人に付いていこう」の決め手は想い
- ⇒本音でなければ、伝わらない。想いが重要
- ③個別面談スキルは欠かせない
- ・個別面談で相手の本質、こちらの本心を伝える
- ・面談では、相手が8割話をして、こちらが2割話をする

4 幹部・店長研修の参加者の声

2024年に開催した幹部・店長研修では参加した方々から満足度100%をいただいています。また、代表からも「店長がレベルアップし、仕事に取り組んでいる。」というお声もいただいています。ここでは去年の研修に参加いただいた方のアンケートを紹介します。

店長Aさんのアンケート

・女性社員の育成について色々な企業様の考えを知る事ができた。
・実績を向上させる為に管理職が押さえるべき点も知ることができた。
・セミナーを通して、1人1人向き合う事が大切だと感じました。
・弱い組織で方向性がバラバラとありましたが、まずそこをミーティングを通して直したいと思った。

女性社員の育成について色々な企業の考えを知ることができた。実績委を向上させる為に管理職が押さえるべき点も知ることができた。セミナーを通して、1人1人向き合う事が大切だと感じました。弱い組織で方向性がバラバラとありましたが、まずそこをミーティングを通して直したいと思った。

店長Bさんのアンケート

・会議、MTGの重要性 → 回数や頻度ではなく目的を重視
・チャレンジすること、まずはチャレンジ、失敗してもそれが成長につながる
・長瀬さんの研修の重要性 → 自社でも取り入れたい笑
・女性社員の育成方法 → ほめる、のびのびさせる
・達成会 → 少数でもいいから参加しやすい環境作り
・久しぶりにグループディスカッションをして、とても新鮮だった。
・はととてもステキな会社様ですが、本日学んだこと、気付いたことを即実行して、に負けない会社作りをします。

会議・MTGの重要性→回数や頻度ではなく目的を重視
チャレンジする事
はととてもステキな会社ですが、本日学んだこと、気付いたことを即実行して、に負けない会社作りをします。

店長Cさんのアンケート

環境の重要性、強いチームワークが会社を大きくしていく。
社員を責めない。仕事以外のことも相談に乗るぐらいの関係を作る。
実績で苦戦していても責めずに何が出来るか一緒に考え、その子の考えを最優先してあげる。
失敗を恐れないチャレンジできる環境。

環境の重要性、強いチームワークが会社を大きくしていく。社員を責めない。仕事以外のことも相談に乗るぐらいの関係を作る。実績で苦戦していても責めずに何が出来るか一緒に考え、その子の考えを最優先してあげる。失敗を恐れないチャレンジできる環境。