



令和2年度 研修概要

目次

<人的スキル系>

• 新入社員研修会	3
• 新入社員研修 2（基本行動定着研修）	5
• 新人自立研修	7
• 目標管理&問題解決研修	9
• 新人教育担当としての OJT のやり方研修	10
• 周囲を動かすためのリーダーシップ研修	11
• チーム力を高めるコーチング研修	12
• 会社の未来を創るチェンジリーダー研修	13
• 組織変革のためのメンバー支援力育成研修	14
• 不動産・住宅業界のためのダイバーシティ研修	15
• 新人・若手のためのキャリアフォローアップ研修	17
• 上司のための部下育成研修	19
• 声から前向きさと好印象を手に入れる心理学分析と発声の実践力研修.....	21
• 和と信頼の eyes management（目線の使い方）研修.....	22
• いまさら聞けない！ほう・れん・そう研修….....	23
• 評価面談考課者研修	25

<職務スキル系>

• 新人住宅販売業務スタートアップ研修	26
• 基礎実務研修会	27
• 不動産業務研修会	28
• 公正競争規約研修会	29
• 営業コミュニケーション基礎研修	30
• 住宅ローン基礎研修	31
• 営業マネージャー向け実践講座（マネジメント編）	32
• 仕事の数字の見方研修：営業担当向け／一般社員向け.....	33
• マーケティング基礎研修	34
• 営業マネージャー向け実践講座（マーケティング編）	35
• 財務諸表の読み方研修	36
• 契約法務／コンプライアンス入門研修	37
• 契約書の読み方研修	38
• コンプライアンス研修	39
• リスクマネジメント研修～契約法務編	40
• リスクマネジメント研修～コンプライアンス編	41
• ゼロベースから始める不動産英語基礎研修	42
• 海外不動産取引（英文契約書）研修.....	43
• 国内不動産海外顧客取引（英語）研修.....	44

新入社員研修会（1日研修）

対象者：不動産・住宅・建設業界に初めて入社する新入社員

概要

不動産・住宅・建設業界は、私たちの生活になくてはならない素晴らしい業界です。この業界で初めて働く新入社員の皆様が、業界の一員として働くことに誇りを持ち、自律的かつ積極的に業務に取り組む心構えと、社会人として働くためのビジネスマナーを学びます。

業界に精通した経験豊富な講師が、客室乗務員等の講師から学ぶ形式的な内容でなく、受講者の質問にもインタラクティブに答えながら、研修を進めます。また、指示待ちの人材ではなく、「なぜ、それをすべきなのか」という本質と目的を明確にし、自ら、気づき、考える人材を育成します。

目的

- ・不動産・住宅・建設業界で働くにあたっての心構え
- ・社会人としての基本動作・ビジネスマナーを習得する

期待できる成果

- ・自ら自律的かつ積極的に業務に取り組む、新入社員を育成する

学習項目

- ・学生と社会人の相違
- ・仕事に臨む心構え
- ・ビジネスマナーの基本
- ・自律的に自らを育むマインドセット
- ・ビジネス基本動作の徹底

主な演習例

- ・挨拶
- ・名刺交換
- ・来客対応
- ・電話対応
- ・目標設定シート&セルフチェック

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション 仕事の楽しさと責任を知る	●新入社員研修の意義 ●仕事とは何か？ ●自己紹介（講師・参加者） ●研修のゴールイメージ（目標設定）
	社会人としての心構えを学ぶ 学生と社会人の違いを知る	●会社軸と自分軸の相違●世代間の相違を知る ●会社は船のようなチーム●自分価値を高める
	信頼される社会人になるための ワンランク上のビジネスマナー(1)	●第一印象をアップする4つのポイント ●挨拶は「明るく、いつでも、先に、続けて」 ●名刺交換は先手必勝●常に心配りを忘れない ●社内のマナーと社外のマナー
～12:30	ビジネスの基本行動(1) 自分を制する	●報告・連絡・相談「ホウレンソウ」 ●時間の効率良い使い方●自己管理の重要性

時間	テーマ	内 容
13:30～	顧客満足アップがもたらす好循環	●お客さま満足とは
	信頼される社会人になるための ワンランク上のビジネスマナー(2)	●上手な話し方●上手な聞き方 ●敬語 ●来客対応の基本●ご案内の基本●電話対応 ●ビジネスメールの基本マナー
	顧客満足をいかに具現化するか	●お客様の視点を確認・理解する ●購買心理、お客さまのタイプ別対応法 ●自分自身にできることを考える
	ビジネスの基本行動(2) 自分を磨く	●効果的に成果を出すためのフレーム&ワーク ●自分自身を高める
～17:00	総括	●質疑応答●目標達成度チェック ●アンケート

新入社員研修 2：基本行動定着研修（1日研修）

対象者：不動産・住宅・建設業界に初めて入社する新入社員

概要

本研修は、当協会の新入社員研修その他、入社後の基礎的な研修等で学んだ内容を振り返り、基本行動を定着させるためのフォローアップの位置付けで企画されました。

参加者は架空の企業「麹町住宅産業株式会社」の新入社員として、様々なテーマについて仕事＝演習を進めていきます。講師はオリエンテーションの後は上司として参加者と接します。

各演習では顧客意識、報連相や仕事の段取り、QCD（品質、納期、コスト）等、実際に仕事を進める上で必要なテーマを設定し、上司役の講師が参加者の取り組み度合いを評価します。

また、その過程で挨拶、メモや復唱、整理整頓などの基本行動が不十分な場合は上司として注意指導を行います。研修の最後には「今後のアクションプラン」をまとめて発表を行い、自律的な成長につながる動機の強化を図ります。

目的

- ・ビジネスマナーの習得度合いの確認、レベルアップ
- ・仕事をしていく上での重要な考え方の定着（納期・品質意識、コスト意識など）

期待できる成果

- ・学生から社会人への意識／行動変革の総仕上げ

学習項目

- ・ビジネスマナー、基本行動（整理整頓、報連相、PDCA など）の習得状況の確認
- ・業務プロセスの理解、コスト意識、他部門・同僚への気配り／目配り／心配り
- ・品質意識、納期意識、ダブルチェックの重要性、チーム間連携への意識
- ・顧客意識、情報収集、ミーティングの進め方、良いプレゼン

主な演習例

- ・グループ演習 1：新人研修で学んだこと
- ・グループ演習 2：展示場で余った資材の返却
- ・グループ演習 3：顧客への案内文のチェック
- ・総合演習：モデルルームのアイデアを出す

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ●研修目的の説明 ●自己紹介（講師・参加者）
	新入社員研修の習得状況の確認 ▶ 個人演習 ▶ グループ演習 1 新人研修で学んだこと	<ul style="list-style-type: none"> ●新人研修で学んだこと ●基本行動セルフチェックリストの作成 ●グループ&クラス共有ディスカッション
	仕事に必要な考え方の基本を振り返る ▶ グループ演習 2 展示場で余った資材の返却	<ul style="list-style-type: none"> ●業務プロセスの理解、コスト意識、他部門・同僚への気配り／目配り／心配り ●気付きの共有
昼食		
	仕事の責任を体感する ▶ グループ演習 3 顧客への案内文のチェック	<ul style="list-style-type: none"> ●品質意識、納期意識、ダブルチェックの重要性、チーム間連携への意識 ●気付きの共有
	自分の役割を考える ▶ 総合演習 モデルルームのアイデアを出す	<ul style="list-style-type: none"> ●顧客意識、情報収集、ミーティングの進め方、良いプレゼン
	今後の成長に向けたアクションプランの作成と決意表明	<ul style="list-style-type: none"> ●一人ずつアクションプランを元に1分スピーチをし、講師も個別にコメント
～17:30	まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ●質疑応答 ●講師からの贈る言葉 ●アンケート

新人自立研修（1日研修）

対象者：不動産・住宅・建設業界に初めて入社する新入社員

概要

本研修は、春からの研修／実務で学んだ内容を振り返りながら、「自律的、自発的な課題設定能力」と、「一人前の社員への成長意欲」の強化を中心に、講義やグループディスカッションを実施します。

昨今の働き方改革においては、従来のように「残業を前提にとにかく多くの経験を積ませる」ことで自然に成長させるよりも、「一つ一つの経験をきちんと内省し、上手くいった時も失敗した時も、次に向けた教訓を自律的に引き出す」習慣を身に付けさせることで、少ない経験からでも効率良く成長を促す必要があります。

そこで、今回の研修では、これまでの研修（外部研修も含む）や、実務の振り返りを、さまざまな経験をしてきた参加者同士で共有しながら、今後の成長に向けた課題整理し、自身の中長期的な能力開発も見据えた「能力開発／アクションプラン」をまとめて、自社に持ち帰っていただきます。

目的

- ・1年目の研修／実務で学んだことの再整理
- ・2年目に向け自立した若手社員としての成長の基盤を作る

期待できる成果

- ・新人研修の総まとめとして、経験から自ら学ぶ習慣を身に付ける

学習項目

- ・一人前の社員に求められる役割
- ・経験学習のサイクル
- ・目標管理、問題解決スキル
- ・報連相、傾聴など対人関係スキル
- ・「仕事人」としての視点と「組織人」としての視点による自己課題の整理

主な演習例

- ・一人前の社員とは、どのような社員の事か？
- ・麴町住宅産業株式会社の新人「麴町圭佑」のケース分析
- ・自身の成長課題を整理する
- ・能力開発／アクションプランの作成

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション	<ul style="list-style-type: none"> ●研修目的の説明 ●自己紹介（講師・参加者）
	1年間の習得内容の振り返り ➤ 個人演習 ➤ グループ演習1 一人前の社員とは	<ul style="list-style-type: none"> ●職場における基本行動、態度の重要性 ●セルフチェックリストの作成 ●グループ&クラス共有ディスカッション
	経験からの学び方 ➤ グループ演習2 1年目の経験の共有	<ul style="list-style-type: none"> ●経験学習「経験 → 内省 → 教訓の抽出 → 反映」サイクルの理解
昼食		
	自立した社員に求められる役割 ➤ グループ演習3 新人：麴町圭佑のケース	<ul style="list-style-type: none"> ●午前中の内容のまとめ ●業務の優先順位：重要度と緊急度
	目標管理、問題解決スキルの基本 ➤ グループ演習4 この部屋の何が問題か	<ul style="list-style-type: none"> ●ノルマではなく自己成長のための目標管理の考え方 ●あるべき姿と現状のギャップ＝問題に気付く
	今後の成長に向けたアクションプランの作成と決意表明	<ul style="list-style-type: none"> ●一人ずつアクションプランを元に1分スピーチをし、講師も個別にコメント
～17:30	まとめ	<ul style="list-style-type: none"> ●質疑応答 ●講師からの贈る言葉 ●アンケート

一人前社員になるための目標管理 & 問題解決研修 (半日研修)

対象者：部門の戦力として活躍することを求められている、入社 2-3 年目の社員

概要

社員のキャリア開発においては、新人であった 1 年目を終え、2 年目、3 年目での成長がその後の戦力化の大きなカギであると言えます。また、この時期の成長実感はその後の定着に大きな影響を与えることも各所で指摘されています。

昨今の「新卒の 3 割は 3 年以内に辞める」などの風潮に流されないためにも、この時期に自己成長と組織の成長を重ね合わせて考えられるマインドを形成することが重要です。

そこで、本研修では、自律的な目標管理スキルや問題解決スキルなどの「仕事人」としての能力強化だけでなく、チームワーク、後輩・新人指導など「組織人」としての役割認識の強化も行ないます。また、自社の課題に対する自分なりのアクションプラン作成及び自己啓発計画の作成にも取り組んでいただきます。

目的

- ・ 目標管理、問題解決、対人コミュニケーション能力の向上
- ・ 中堅社員への脱皮に向けた役割認識の強化

期待できる成果

- ・ 自社、自部門に戦力として貢献するための自分なりのビジョンが描けるようになる

学習項目

- ・ 中堅社員に求められる役割
- ・ 目標管理、問題解決スキル
- ・ 報連相、傾聴、コーチングなど対人関係スキル
- ・ 「仕事人」としての視点と「組織人」としての視点による自己課題の整理

主な演習例

- ・ 一人前の社員とは、どのような社員の事か？
- ・ 麹町住宅産業株式会社の 2 年目社員「麹町圭佑」のケース分析
- ・ 自身の成長課題を整理する
- ・ 能力開発／アクションプランの作成

新人教育担当としての OJT のやり方編

(半日研修)

対象者：新人の OJT 担当になった社員

概要

新人 OJT は、その新人の早期戦力化のために非常に重要です。しかし、多くの企業では、新人を先輩社員に付け「先輩の行動を見て盗め」的な OJT がまだ目立ちます。これでは、せっかく獲得した人財の卵がより教育の機会を充実させている他社に奪われてしまいかねません。OJT をしっかりとした方法論の元で行い、その上で指導役の先輩の個性が活かされれば、新人の定着、早期戦力化に大いに貢献するでしょう。

また、OJT は、担当する先輩社員自身の自己成長の機会としても重要です。

そこで、本研修では、OJT の方法論だけでなく、新人の OJT を通じた自己成長の機会にもフォーカスして講義や演習を行います。

最後に、実際の OJT 計画の作成にも取り組んでいただきます。

目的

- ・自己流ではない OJT の方法論の理解

期待できる成果

- ・新人の早期戦力化
- ・新人指導を通じた自己成長

学習項目

- ・OJT とは何か
- ・OJT の PDCA
- ・OJT の経験を自己成長にも活かす
- ・上司との連携

主な演習例

- ・新人指導のケース研究
- ・自身が担当する新人の OJT 計画の作成

周囲を動かすためのリーダーシップ研修

(半日研修)

対象者：管理職登用候補として育てたい若手中堅社員

概要

昨今、生産性向上のための働き方改革や多様性、女性活躍などを念頭においたコンプライアンス、セクハラ／パワハラ対応などの話題が急増しています。明らかに社会の潮流が変わって来ている印象をお持ちの方も多いと思います。しかし一方で、日々の目標達成や業務プロセス管理の責任は相変わらず重く、大きなプレッシャーを抱えています。

そこで、次代の管理職を担う若手中堅層のマネジメント／リーダーシップ能力を早期に開発し、現管理職、経営層の補佐を効果的に行えるように育成することは、企業の持続的、継続的な成長に大きく貢献するはずです。

今回の研修では、現場のリーダーとして周囲を巻き込む影響力、目標管理能力、問題解決力などのスキル強化とともに、自社の課題に自身のリーダーシップをもって取り組む「役割認識の強化」を行ないます。また、具体的なアクションプラン作成にも着手してもらおうところまで行いたいと考えています。

目的

- ・初級管理者レベルに求められる基本スキルの習得
- ・マネジメント／リーダーシップ能力開発に関する指針を得る

期待できる成果

- ・自社の問題解決に向け、周囲を巻き込みながら解決に向けた行動が取れるようになる

学習項目

- ・職場リーダーに求められる役割
- ・マネジメントとリーダーシップの基本要素の解説と演習
- ・「仕事と人」と「管理と改革」の視点による問題の整理
- ・自社課題の設定と自己の果たすべき役割

主な演習例

- ・理想のリーダーとは？
- ・影響力分析
- ・アクションプランの作成

チーム力を高めるコーチング研修

(半日研修)

対象者：管理職登用候補として育てたい若手中堅社員

概要

近年、業種を問わず個人ではなくチームで業績を向上させていくアプローチが浸透しつつあります。確かに、「スタープレイヤー」は時に5人分、10人分の働きを一人でしてしまいます。ましてや住宅のような高額商品では、スターの存在は業績に対して非常にインパクトがあります。

しかし、個人プレーの集合体の組織は「脆さ」があるのも事実です。コーチングを通してチーム力を高め、スターが再生産される仕組みが必要です。

本研修では、午前中に行う「周囲を動かすためのリーダーシップ研修」の続編として、特に部下／後輩指導にフォーカスして若手リーダーを核としたチーム力向上を目指します。

目的

- ・コーチングの活用方法を身に付け、チーム力を高める
- ・自身の成長にも活用する

期待できる成果

特定の部下、後輩のコーチング計画を自分で立てられるようになる

学習項目

- ・コーチングの基本
- ・コーチングとティーチングの違い
- ・経験学習との併用方法
- ・マネージャーと協働するチームビルディング

主な演習例

- ・二人のコーチの違いは？
- ・コーチングとティーチングの使い分け
- ・コーチング計画を立てる

会社の未来を創るチェンジリーダー研修

(半日研修)

対象者：管理職（より上位の問題意識を持たせたい管理職候補も可）

概要

管理職の重要な側面の一つに「会社の創造的未來を主導する＝チェンジリーダー」としての働きがあります。日々の目標達成やそのために必要な改善は、主に課長級以下の若手リーダーに働いてもらい、会社の五年先、十年先、あるいはそれ以上先の未來を見据えて今から取り組むべき課題を明確にし、周囲を巻き込みながら着々と打てる手を打って行く、必要ならば経営層も動かす、それがチェンジリーダーです。

本研修では、チェンジリーダーとしての基本的な考え方を学ぶと同時に、参加者同士のディスカッションも行うことで、実務に落とし込める「気付き」を強化します。

目的

- ・チェンジリーダーに必要な発想を身に付ける
- ・自組織の課題整理と取組みの優先順位付けのための方法を理解する

期待できる成果

自社変革のリーダーシップを発揮する指針を得る

学習項目

- ・企業が継続的に成長するために必要な変革、イノベーションとは
- ・創出型問題の解決手法
- ・変革主導のPDCA

主な演習例

- ・変革の先行事例に関するグループディスカッション
- ・なぜ変革に失敗するのか？
- ・自組織の変革に向けた課題を整理する

組織変革のためのメンバー支援力育成研修 (半日研修)

対象者：管理職（より上位の問題意識を持たせたい管理職候補も可）

概要

これからの管理職が求められる能力として「メンバー支援力」が挙げられます。これは、部下指導や育成から一歩進んで、「部下がより能力を発揮できる働きやすい職場環境を作る」「高い問題意識を持つ部下の活動を自身の経験、人脈を使ってバックアップする」ような能力をイメージしていただければと思います。

「部下を動かして自分の考えを実現する」のが管理職であり、そのためには自分自身の組織変革に対する強いモチベーションと共に、部下が能力を発揮できる土壌や環境づくりが必要です。

同日午前に行われる「会社の未来を創るチェンジリーダー研修」と同様に、参加者同士のディスカッションも行うことで、研修後に実務に落とし込める「気付き」を強化します。

目的

- ・組織変革に必要なマネジメントスキルの習得
- ・「部下を動かして自分の考えを実現する」ためのメンバー支援力を身に付ける

期待できる成果

- ・自社の組織変革が加速し、自身と職場メンバーとの関係性が深まる

学習項目

- ・スタープレイヤーから「支援者」への脱皮
- ・変革を加速する組織マネジメントの全体像
- ・個々のメンバーが能力を発揮できる職場づくり

主な演習例

- ・同業、異業種のマネージャーによるメンバー支援の先行事例に関するグループディスカッション
- ・支援者としての自身の課題を整理する

不動産・住宅業界のためのダイバーシティ研修

(半日研修)

対象者：不動産・住宅・建設業界で働く男女問わず全ての方

概要

グローバル化している現代において、「ダイバーシティ」とは、多様性の享受という意味であり、日本でも浸透してきている考え方です。具体的には、女性や男性、外国人も含め、性差や多様性を強みや個性として生かし、企業の中の企画や業務、日々のコミュニケーション等に生かそうというものです。女性と男性は、子どもの頃から、得意とする分野やコミュニケーション方法が若干異なる傾向があり、職場では「分かりにくさ」「コミュニケーション不足」にも繋がるものです。「なぜ女性はいつも〇〇なのか。」「なぜ男性はすぐ〇〇するのか。」といった不満も、これらを理解すると、簡単に解消していきます。

また、講座の中では、女性特有のライフステージの変化への対応も学びます。不動産・住宅業界では、女性たちのきめ細やかさ、感性・アイデア、企画力・ホスピタリティ、“インテリア”“接客”等のソフト面が強みとして生かされます。女性はこれらを発揮、男性はこれらを理解し活用することで、お互いに伸びやかに強みを生かし、生き生きと働くことができます。業界に精通し、子育てから介護まで経験したベテラン講師が細やかな指導をいたします。女性の定着率向上にもおすすめです。

目的

- ・不動産・住宅・建設業界で、男性・女性双方の強みを発揮する方法を習得する
- ・女性と男性の強み、弱みを知り、強みを生かし、弱みを補う具体的な方法を知る

期待できる成果

- ・女性たち自身が気付かない、素晴らしい力に気づき発揮していくと同時に、弱みも理解し改善する
- ・男性たちが自らの強みを生かし、ソフト面で必要な生活者視点を理解して、実績アップに繋げる

学習項目

- ・成長戦略の3本の柱 ～ダイバーシティ & 女性活躍推進の意義
- ・男性も女性も、自分の強みに気付いていない
- ・男女ともに強みにも弱みにもなる、3つのキーワード
- ・自律的に自らを育むマインドセッティング & ワークライフバランス
- ・ビジネスとプライベートを混同しない

主な演習例

- ・男性の強み、女性の強み
- ・世代別購買心理分析
- ・ライフステージの創造 & 想像シート
- ・目標設定シート & アクションプラン

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション ダイバーシティ（性差、世代間ギャップ）を体感する	●女性活躍研修の意義 ●ダイバーシティとは？ ●自己紹介（講師・参加者） ●研修のゴールイメージ（目標設定）
	女性の強みと男性の強み 女性・男性それぞれの弱みを補う方法 世代の強みを生かす方法	●視点 ●コミュニケーション ●理性と感情 ●お互いに理解し、歩み寄る ●世代別購買心理分析 ●プッシュ&プッシュバック
	人生100年時代のキャリアアップ ライフステージを考えてみよう 仕事～結婚～出産～育児～介護 シングルも立派なキャリア	●自らのキャリアをモジュールで考える ●ライフステージに合わせた人生設計をする ●各ステージの乗り切り方、理性と感情のコントロール ●社内で「できる大人の対応」とは？
～13:00	今の会社で生かせる！あなた自身の強みを発見～行動プラン	●グループワークによる共有 ●目標設定 & 小さな第一歩

新人・若手のためのキャリアフォローアップ研修

(半日研修)

対象者：不動産・住宅・建設業界で働く、新入社員及び若手社員の方

概要

昨今、就職して3年未満で辞めてしまう新人・若手社員の割合が、常に30%を上回っています。

また、お客様の大切な資産を預かり育む不動産・住宅・建設業界は、新人・若手社員にとっては、厳しいと感じることもある業界の一つです。しかし、同時に、この業界は、年齢を重ねるごとに経験する人生経験の全てが、仕事をする上で、お客様に実感として伝えていくことができる、未永く働くことができる業界でもあります。

この研修は、自らのキャリアを花開かせ、未知なる可能性を伸ばしていくため、潜在する力を発揮するためのキャリアアップ研修です。人生100年時代のスタートダッシュを、この業界に精通し、キャリアコンサルタントの資格を持つ経験豊かな講師が、一人一人の受講者とともに、厚生労働省が推奨する「ジョブ・カード」を活用し、生き生きと働くためのキャリア・プラン作成をサポートします。

目的

- ・不動産・住宅・建設業界で、自らのキャリアを伸び伸びと活かす
- ・厚生労働省が勧める「ジョブ・カード」を活用し、キャリアをかけがえのない財産にする

期待できる成果

- ・自分自身の、素晴らしい無限の可能性に気付き、切り拓いていく
- ・新人・若手の離職率が低下し、社内で力を発揮できる

学習項目

- ・キャリア・プランニングとは
- ・ジョブ・カードの意義と、具体的な活用方法
- ・自分自身を理解する
- ・仕事を理解する
- ・キャリアを設計する

主な演習例

- ・自己の思考パターンをセルフチェック
- ・ジョブ・カードでキャリアを設計する
- ・グループワークによる、キャリアに対する考え方の共有
- ・国家資格キャリアコンサルタントによる、キャリアカウンセリング

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション キャリア設計の重要性を理解する	●自らのキャリアを設計する意義 ●自己紹介（講師・参加者） ●研修のゴールイメージ（目標設定）
	ジョブ・カードとは何か 自分自身のキャリアを設計する	●自分のキャリアを切り拓き、デザインするツール ●キャリアが見える化すれば、未来や夢が拓ける
	自分自身と仕事を理解する キャリアの棚卸しをする	●キャリアを仕事の中で、どう活かしていくか ●キャリアは、あなたの貴重な財産
～13:00	グループワーク&キャリアカウ セリング	●国家資格を有する講師による、キャリアカウ セリング ●グループワークによる共有

上司のための部下育成研修（半日研修）

対象者：不動産、住宅、建設業界で働く、経営者や幹部、一人でも部下を持つ上司、管理職の方

概要

不動産・住宅・建設業界に限らず、全ての業界で慢性的な人材不足と採用難が続いています。また、入社後3年以内に3割以上の社員が離職する今の時代、特に、最近の若手・女性社員は、上司のちょっとした言葉や態度で、やる気をなくし、退職することさえあります。せっかく採用した貴重な社員を育み、甘やかすことなく、きちんとコミュニケーションしながら指導することも、現代の上司の重要な役割です。仕事に対する価値観が、世代毎に大きく異なり、スポーツ等の分野でさえも、厳しい指導はパワハラだとも捉えられる時代に、上司は部下に「何を」「どう」指導すれば良いかを、具体的に学べる研修です。今の時代、『部下を育てるためには、上司にも部下指導のスキルが必要』です。今、順調に部下を育成している上司も含め、悩める全ての上司の方々に、自信を持ってお勧めする研修です。

目的

- ・新人社員や若手社員、女性スタッフを健やかに育て、早期離職を防止する
- ・今の時代の価値観にあった、無駄のない部下の育て方を習得する

期待できる成果

- ・上司が部下育成のポイントを理解し、マネジメントすることができる
- ・上司が新人や若手女性スタッフ等、最近の価値観の異なる人材の扱い方・育て方を理解する

学習項目

- ・新人・若手社員の価値観を理解する
- ・女性社員に対応する際に、知っておくべき3つのポイント
- ・甘やかすことと指導することの相違を理解する
- ・部下の言葉の背景を理解し、本質を見極める
- ・言ってはいけないこと、言わなくてよいこと

主な演習例

- ・自己分析のためのセルフチェック
- ・部下の不可解な行動や価値観を知る
- ・女性の不可解な行動や価値観を知る
- ・古い考え方をリセットする、上司のためのトレーニング
- ・目標設定シート&アクションプラン

研修スケジュール

時間	テーマ	内 容
9:30～	オリエンテーション 最近の部下はなぜ辞めていくのか？ 現代の若手社員の特徴と、上司の役割	●上司のための部下育成研修の意義 ●自己紹介（講師・参加者） ●研修のゴールイメージ（目標設定）
	世代ごとに異なる価値観 若手・女性社員を育成するための3つのポイント キーワード「目・口・ハート」	●世代別購買分析（対顧客、対社員） ●「細かいことが気になる」「コミュニケーション重視」「感情の起伏」を理解し、対応する
	上司のための、部下を指導するポイントとトレーニング&ロールプレイング 参加者からの具体的な課題を解決する	●人でなく、業務をマネジメントする ●言うてはいけない、NGワード ●言わなくてはいけない、必須ワード ●甘やかすことと、指導することの違い
～13:00	部下がついていきたくなる、上司になるための具体的行動プラン	●部下は、上司のこんなところを見て、グッとくる！ ●明日から実行する、行動プラン

声から前向きさと好印象を手に入れる

心理学分析と発声の実践力研修（半日研修）

対象者：職種、階層問わず全ての方

概要

ハリのある響く声をしている人で、後ろ向きで頼りなさそうな人を見たことがあるでしょうか。実は声と心理は密接に関係があります。昨今では、新入社員や若手社員の離職が増加しています。人間にとって、自分のメンタルを整え、やる気！元気！気合い！を作ることで仕事への意欲や周囲の人とのコミュニケーションを円滑に進めることができるようになります。自分の気持ちを整え、ハリのある声を出すことができるトレーニングとして、独自のオリジナル呼吸法を用いて気力をアップさせるエクササイズを伝授します。

また、心理学のテストで性格分析を行い、受講者の最適な声色を見つけ、よく響く声となるようトレーニングを行います。性格分析から他者とのコミュニケーション力をアップさせる方法もお伝えします。

目的

- ・呼吸法でしっかり伝わる声を作り、営業やプレゼンなど周囲の人に好印象を与える
- ・心理学の分析で周囲の人とのコミュニケーション力をアップさせる

期待できる効果

心理学で自分と向き合うことで、人を変えるのではなく自分を変えていくというポジティブな精神力を強化することで、様々な立場の方との円滑なコミュニケーション力を確実にアップすることができます。

また、毎日の習慣に取り入れられる「トルチュ呼吸法」により、気力がアップでき、物事に動じない強い精神力を作りあげることも可能になるとともに、自分の想いや考えを明確に伝える能力も伸ばすことができます。そして、メンタルの強化と呼吸法の声出しで人に伝わる好印象の声を習得できます。

主な演習例

- ・トルチュ呼吸法
- ・発声
- ・資性・筋力強化などの呼吸体操
- ・心理学による自己判断からの声の分析、自己改革の分析
- ・4つの声の作り方

お笑い芸人から得る若手をやる気にさせる技

～和と信頼の eyes management（目線の使い方）～

（半日研修）

対象者：部下、後輩を持つ全ての幹部・管理職の方

概要

これまで多くのステージを経験してきたお笑い芸人から、相手を納得させる目線、信頼感を得る目線、心を惹き付ける目線の使い方を習得できます。普段から多く、人前や部下の前で話さなければならない立場の方は、上に立つものとしてリーダーシップを発揮しなければなりません。

お笑い芸人がステージからお客様へ行うスキンシップ目線の配り方は、部下・後輩への気配り、意識を導く統率力に通じるものがあり、体験を通して実践・実感することができます。また、芸人のトーク術を学び、実践することでトーク術の向上を図ることができます。

目的

- ・リーダーとして部下の意識を上げ、やる気を起こさせる。
- ・部下に自分の役割、現在の状況を冷静に認識させる。
- ・トーク術の向上

期待できる効果

お笑い芸人のステージでの対応は、日常生活に有効的に応用が可能です。特に経営者や幹部、管理職など人を動かしたり、指示を出したりする立場の方には、心を動かすことのできるお笑い芸人のスキルは必須のものと考えられます。

人の意識の惹き付け、信頼感を与えることができれば、自分の思いや考えが伝わりやすくなり、より一層の仕事の効率化、団結力が生まれ、絆が深まります。

主な演習例

- ・ワーク「アイマネージメント」
- ・芸人の「つかみ」
- ・ワーク「発想の転換」
- ・漫才演習

「いまさら聞けない！ほう・れん・そう研修

～ 声とマナーから学ぶ極上のハウレンソウで差をつける ～

(半日研修)

対象者：自分より上位の役職者がいる全ての方

概要

組織で仕事をする上で、「ほう・れん・そう」はなぜ重要なのでしょうか。それは上司と部下、部署間、関係会社が連携し、チームとして成果を出すことが求められているからです。

また、「ほう・れん・そう」が適切に行われないと無駄やミス、不祥事の発生に繋がる恐れもあります。「ほう・れん・そう」は大切だと知られてはいますが、何が基本なのか、そしてタイミングやどのような内容を伝えるかは個人の感覚に任せられているケースが多いものです。

この研修では、改めて「ほう・れん・そう」の重要性や基本、応用を学び、事例やワークを通して成果に繋げていく考え方、スキルを身につけます。

「ほう・れん・そう」を円滑に行うために、もうひとつの大きなポイントが「声」です。響きの良いツヤ声を手に入れることで、相手に好印象を与え、的確に「ほう・れん・そう」を伝える手助けとなります。伝わる声を作り出せるオリジナル呼吸法は、気力をアップできる効果もあり、さらに自分の考えを明確に伝える能力も伸ばすことができます。「声」と「マナー」で、極上の「ほう・れん・そう」を手に入れることができます。

目的

- ・リーダーとして部下の意識を上げ、やる気を起こさせる。
- ・部下に自分の役割、現在の状況を冷静に認識させる。
- ・トーク術の向上

期待できる効果

- ・ 毎日の習慣に取り入れられるオリジナル呼吸法で気力と伝わる声を習得できる
- ・ 声の印象を良くすることで円滑なコミュニケーション能力を習得できる
- ・ 上司、経営層が現場の情報をタイムリーに把握でき、意思決定のタイミングを逃さない
- ・ 上司に対して簡潔に分かりやすく報告ができ、無駄な時間をとらせない
- ・ 適切な「ほう・れん・そう」により信頼関係を構築し、協力者が増え、成果が出やすくなる
- ・ 適切な「ほう・れん・そう」で無駄、トラブル、事態の悪化を未然に防ぐことに繋げられる

主な演習例

- ・ 実習「オリジナル呼吸法、姿勢と発声法、身体の響かせ方」
- ・ チェック「報連相現況個別チェック」
- ・ ワーク「忙しい上司をイライラさせない話し方」
- ・ ワーク「誰に連絡する？関係者を洗い出す習慣ワーク」
- ・ ワーク「紹介者の顔を立てるための報告のタイミング、回数」
- ・ ワーク「上司が優先して知りたいこととは？」
- ・ ワーク「読む人に負担をかけないメール文章術」

評価面談考課者研修

～俳優相手のリアル実践ロープレ～（半日研修）

対象者：部下を持つ全ての幹部・管理職の方

概要

評価面談研修の多くにケーススタディやロールプレイングが行われますが、普段の業務とあまりにかけ離れた内容や受講者同士の予定調和なロールプレイングでは意味がありません。実際に想定されるような場面をリアルに体験することで、現場で通用する本当の力が養われます。俳優にリアルな部下役を演じてもらい、評価面談ロールプレイングによってスキルを体得する研修です。現実即した経験値を積み、多彩なバリエーションで多くのケースから学ぶことが可能です。対人コミュニケーション理論を豊富な実戦で体験し、個々の課題を克服し、上司としての信頼感を高めます。

目的

- ・部下とのフィードバック面談において、適切に考課を伝え、モチベーションを上げられる上司になる。
- ・俳優相手の緊張感のあるロールプレイングで、評価面談の経験値を積む。

期待できる効果

- ・講師の視点・部下役の視点・受講者の視点による360度フィードバックで、一人ひとりの課題が浮き彫りになり、理論を超えた現場で役立つ実践的なノウハウが習得できる。
- ・部下の悩みをいかに聞き出し、モチベーションを与えるか、豊富な事例から考察することができる。

学習項目

- ・評価面談において大切なこと
- ・アイスブレイクトーク
- ・傾聴スキル
- ・360度フィードバック

主な演習例

- ・俳優ロールプレイング

新人住宅販売業務スタートアップ研修（1日研修）

対象者：新人、住宅産業に転職してきた若手社員

概要

お客様に感謝される営業担当者として成長していくためには、住宅取引にかかわる法律の基礎にある価値判断や、住宅ローンの仕組み、さらには、住宅の取得・所有・譲渡に際してお客様が負担する税金の構造についての幹となる考え方を早い段階で修得することが得策です。

この研修では、知識付与の一方的な内容になりがちな、住宅取引に関わる法律・税金・ローン等の基本的な仕組みに関する学習を、グループワークや簡単なロールプレイング等を交えて実施し、断片的になりがちな業務知識を体系化するための基礎固めを図ります。今のうちに基礎固めをすることは、これからの会社人生や社会生活を更に豊かなものにするに役立つはずです。

目的

個々の細かな業務知識を増やすのではなく、知識が体系的に定着するように、法律・税金・ローンの幹となる基本的な考え方を身に付ける

学習項目

- ・営業担当者としてのパーソナルビジョン
- ・契約の機能と法律の役割
- ・所得税の体系と不動産に関する税金
- ・ライフプランの中の住宅ローン

主な演習例

- ・3年後になりたい自分
- ・契約書に盛り込むべき要素
- ・住宅ローン減税
- ・単利と複利の計算・住宅購入を検討中のお客様との商談ロールプレイング

基礎実務研修会（1日研修）

対象者：新人・若手社員

目的

- ・新入社員又は経験の浅い社員を対象に、住宅不動産に関する業務知識の習得

テキスト（令和元年の研修時。令和2年度の内容は改めてご案内します）

- ・平成30年度版 不動産税制の手引
（平成31年度 不動産関係税制改正の概要）
- ・不動産広告と広告規制 タイトル注意
- ・平成31年度（2019年）版 宅地建物取引業務の知識
- ・実践！コンプライアンス
- ・宅地建物取引業と従業者の基本的心得

カリキュラム

時間	カリキュラム	講師
9:40～9:55	受付	
10:00～12:00	住宅不動産に関する税制	税理士 平山 法幸 氏
12:00～13:00	(休憩)	
13:00～14:00	不動産広告と広告規制	(公社)首都圏不動産公正取引協議会 事務局次長 関 泰誠 氏
14:10～ (休憩10分) 17:00	宅地建物取引業と従業者の基本的心得 ①物件調査・価格査定 ②宅地建物取引業法 ③現地案内・重要事項の説明 ④契約書の知識 ⑤決済・引渡・登記 ⑥住宅関係の法令の概要 ⑦コンプライアンス	弁護士 佐久間 豊 氏

不動産業務研修会（半日研修）

対象者：下記テーマに関心のある会員企業の皆様

目的

- ・不動産取引における問題点について認識を深める

テーマ（令和元年度の研修時。令和2年度の内容は改めてご案内します）

- ・裁判例にみる最近の紛争事例とその対応について

～最近の裁判例及び実務上注意しておきたい事項の紹介～

（一財）不動産適正取引推進機構 調査研究部主任研究員 中戸 康文 氏

公正競争規約研修会（半日研修）

対象者：広告並びに営業の担当者

目的

- ・不動産広告並びに営業の担当者等の皆様に公正競争規約について認識を深める

テーマ（令和元年度の研修時。令和2年度の内容は改めてご案内します）

- ・不動産広告のルールと注意すべきポイント ～あなたの広告は大丈夫ですか？
（公社）首都圏不動産公正取引協議会 事務局次長 関 泰誠 氏

営業コミュニケーション基礎研修（1日研修）

対象者：新人と若手営業担当者で日程を分けて実施します

概要

営業の仕事では、社外のお客さまや協力会社はもとより、社内の上司、先輩、同僚、後輩、さらに他部門のメンバーとも日々コミュニケーションをとることが求められます。コミュニケーションは、呼吸することや飲食をすることと同じように当たり前のことでありながら、人によって得意・不得意があり、それが営業の成果にも大きく影響します。

相手の立場に立つ、適切な質問をする、しっかりと聞く、きちんと説明するといったポイントをおさえたコミュニケーションは、お客さまの満足度向上に直結するだけでなく、これからの会社人生や社会生活を実り豊かなものにするに役立つはずです。

この研修では、共感力、質問力、傾聴力、説明力などのポイントを整理しつつ、自己診断、ゲーム、ロールプレイングなどのワークを通じて参加していただく皆さんのコミュニケーションスキルのレベルアップを目指します。楽しみながら体得していただける演習中心の研修ですので、肩ひじをはずらぬご参加ください。

目的

- ・コミュニケーションのポイントを理解し、商談への苦手意識を払拭させる

期待できる成果

- ・表面的な会話ではなく、信頼関係を築くための会話の仕方を理解する

学習項目

- ・営業コミュニケーションの基本スキルを理解する
- ・共感力、説明力、傾聴力、質問力を強化する
- ・自らのコミュニケーションの良い点、改善すべき点を明確化する
- ・自分らしいコミュニケーションスタイルを見つける

主な演習例

- ・お客様が営業担当者に期待するポイント
- ・自分（自社）をアピールする30秒プレゼン
- ・商談で役立つ7つの質問
- ・住宅購入を検討中のお客様との商談ロールプレイング

住宅ローン基礎研修（半日研修）

対象者：住宅ローンに関する苦手意識を持つ新人・若手営業担当者

概要

これから住宅を取得しようとする顧客にとって、住宅ローンを利用して資金を調達できるかは、不動産の取得を左右する重要問題です。したがって、住宅販売の現場では、借入の可否や借入額の多寡に会話が集中しがちです。

この研修では、知識付与の一方的な内容になりがちな、住宅ローンの基礎知識や住宅ローンにおける重要事項、借入限度額の算定、繰上返済の仕組みや顧客タイプ別の住宅ローンの選び方等に関する学習を、グループワークや簡単なロールプレイング等を交えて実施し、ローンに関する業務知識を体系的に学習します。

目的

細かな情報を網羅的に学習するのではなく、住宅ローンに関する知識が体系的に定着するように、住宅ローンの仕組みや押さえておくべきポイントを身に付ける。

学習項目

- ・住宅ローンの基礎知識
- ・住宅ローンにおける重要事項
- ・借入限度額の算定
- ・繰上返済の仕組み
- ・顧客タイプ別の住宅ローンの選び方

主な演習例

- ・単利と複利
- ・返済方法、金利の種類とそれぞれの長所・短所
- ・返済額早見表を使った借入限度額の算定
- ・顧客タイプに合った住宅ローン
- ・住宅購入を検討中のお客様との商談ロールプレイング

（注）

本研修の内容は、これから住宅を取得しようとする顧客にとって、住宅ローンを利用して資金を調達できるかは、不動産の取得を左右する重要問題です。したがって、住宅販売の現場では、借入の可否や借入額の多寡に会話が集中しがちです。取り上げた住宅ローンの内容と重複する部分がありますので、ご参加を検討される際にはその点にご留意ください。

営業マネージャー向け実践講座（1日研修）

対象者：営業部門の管理職及びマネジメントを行う立場にある社員

目的

- ・営業部門の管理職として、部下との実践的なコミュニケーションやマネジメントスキルを学ぶ

カリキュラム

時間	テーマ	内 容
10:00～	オリエンテーション (本日のゴールの確認)	●本日の目的と目指すゴールの確認 ●管理者に必要なファシリテーションスキル
10:30～	「競合他社の動向」 と「消費者の動向」 の把握の仕方	●今の住宅不動産業界の動向を知る ●競合他社が何に注力しているかを知る ●消費者の動向を簡単に知る情報源 ●管理者が知っておくべき最新のデジタル・マーケティング事情
12:00～	根本的に変化しているマー ケティングの概念	●あなたの会社のHPはどれだけのことに役立っている？ ●(ケース)今すぐ使えるデジタル・マーケティング施策
12:40～	昼食休憩	
13:40～	部下の営業力を効率的に強 化する営業管理	●営業案件管理の実際について ●オープンボード(営業活動の見える化)について ●営業ステップとは何か ●購買心理に即した営業手法 ●5つの営業解決策について
14:25～	部下のやる気を効果的に高 めるためのマネジメント方 法	●レビュー(営業活動の振り返り)とは ●レビューの品質を左右する要因について ●リーダーシップ論、動機付け論について ●マネージャーが身に付けておくといい「哲学」
15:10～	休憩	
15:20～	優秀営業マネージャー事例	●優秀マネージャーから学ぶケーススタディ ●人材不足時代に改善できるチームとできないチームの何が違うか ●常に目標達成し続ける集団を引っ張る「真のマネージャー」への ロールモデルを見つける
16:50～	総括	●講座総括

仕事の数字の見方研修（半日研修）

対象者：新人、若手社員

概要

「麹町住宅産業株式会社」という架空の企業の若手社員の営業活動や業務の分析を通じて、仕事を「分ける」、「数値化する」ことの重要性や方法を学びます。その上で、自身の日々の仕事を振り返り、改善計画を立てます。そして最後に会社全体の経営に自身の活動がどのような影響を与えているのかを学び、業務改善・生産性向上の重要性に関する認識を深めることで、翌日からの具体的活動への意識付けを行います。

営業担当者向けと、それ以外の一般社員向けとで、行う演習の設定や自身の改善計画作成の中身を独自に設計していますので、ご参加を検討される場合は、それぞれの担当向けの研修に参加をお願い致します。

（１）「営業担当社員向け」

<学習項目>

- ・ 数的思考を問題解決に役立てる
- ・ プロセス化と数値化で売上アップを図る
- ・ 営業活動の収益性を意識する
- ・ 3次元で理解する財務諸表の仕組み

<主な演習例>

- ・ 不振に悩む若手営業社員の活動分析
- ・ 営業活動の振り返りと改善計画
- ・ 収益性をダウンさせる活動とアップさせる活動

（２）「(営業担当以外の) 一般社員向け」

<学習項目>

- ・ 数的思考を問題解決に役立てる
- ・ プロセス化と数値化で業務効率を向上させる
- ・ 3次元で理解する財務諸表の仕組み

<主な演習例>

- ・ 仕事の成果が上らず悩む若手社員の業務分析
- ・ 業務活動の振り返りと改善計画
- ・ 財務諸表の構造と相互関係

マーケティング基礎研修（1日研修）

対象者：マーケティング・プロセスの基本を学びたい全ての方

概要

「何をどれだけ売るか」ではなく、「誰にどのような価値を提供するか」が顧客中心型マーケティングのアプローチです。よくマーケティングの教科書にはマーケティングの4要素として、Product（製品）、Price（価格）、Place（販売チャネル）、Promotion（広告、宣伝）が挙げられていますが、顧客中心型マーケティングでは、この4つをCustomer Value（顧客にとっての価値）、Customer Cost（顧客にとってのコスト）、Convenience（利便性）、Communication（コミュニケーション）と表現します。顧客との長期継続的な関係構築から得られる利益の大きさは、住宅産業においてはとりわけ大きなものになるはずです。

この、顧客への価値提供を出発点に考えるマーケティングアプローチを同業、他業種の事例も交えながら分かりやすく説明します。また、単なる解説講義で終わらずに、今回学んだ考え方に基づいた「自社のマーケティング進化のための課題と自己の役割」をまとめる時間も取ります。

目的

- ・顧客中心型のマーケティング・プロセスを理解する

期待できる成果

- ・自社のマーケティング進化上の課題整理が行えるようになる

学習項目

- ・マーケティングの基本知識
- ・「製品中心のアプローチ」と「顧客中心のアプローチ」を比較する
- ・顧客中心マーケティングの事例紹介
- ・最新不動産マーケティング動向：デジタル・マーケティング、IOT、AI活用など

主な演習例

- ・「価値」とは何か？
- ・市場の切り口を考える
- ・「顧客生涯価値」をイメージする
- ・住宅産業にまつわる近時のキーワードをマーケティング視点で考える
- ・自社のマーケティング進化上の課題整理と自己の役割

営業マネージャー向け実践講座（マネジメント編） （半日研修）

対象者：営業部門の管理職及びマネジメントを行う立場にある社員

目的

- ・不動産売買に係るマーケティング及び探客できる手法・知識の取得

カリキュラム

時間	内 容
13:00～	2018 年前半の不動産市況解析 ▶ 需要ギャップ拡大により在庫増・値引増・契約率低下
13:30～	売れない時代だからこそマーケティングの基本を熟知する ▶ 住宅マーケティングを知り、契約を知る。 ▶ 契約を起点とする 2018 年型ターゲットマーケティングとは
休憩	
15:15～	① デベロッパー営業の課題と具体的解決策
15:45～	② 注文住宅営業の課題と具体的解決策
16:15～	③ 中古住宅・不動産仲介の課題と具体的解決策
16:45～	最後に、2019 年以降を生き抜くための営業マネージャーの姿 ▶ 契約実績を上げた営業マネージャーが経営を革新する

財務諸表の読み方研修（半日研修）

対象者：スタッフ職（経営企画、経理など）、管理職、役員

概要

もし、「社員は一生懸命仕事をしているようだが、成長性や収益性の向上が実感できない」といった問題に直面し、それに対する解決への手がかりがつかめていない状態であれば、それは業務活動を分けたり数値化したりすることが問題解決に役立ちます。

また、社員の業務活動の生産性や、ひいてはそれが会社全体の財務数値にどのようなインパクトを与えているかを数値化して考える思考のクセを身に付けることで、社員の業務活動を成果に結びつく方向に効率的に牽引することにつながるはずです。

そこで、今回は、問題を分けたり数値化したりする思考法や、これだけ知っていれば恥をかかないというレベルの財務諸表のエッセンスを、講師の平易な語り口で体得していただける演習を多く取り入れた研修をお届けします。

目的

- ・財務三表の見方、財務分析の定石を身につけ、財務に対する苦手意識を払拭するとともに、仕事を数字で考えるスキルを身に付けることで業務活動の生産性向上を牽引する

期待できる成果

- ・財務に対する苦手意識の払拭
- ・自社の業務活動を生産性向上の視点で再検討できるようになる

学習項目

- ・プロセス化と数値化で業務効率を向上させる
- ・財務三表を読み解くポイント
- ・財務三表のつながりを3次元で理解する

主な演習例

- ・問題解決の右脳的アプローチと左脳的アプローチ
- ・粗利益の増加と粗利率の変動
- ・財務諸表の相互関係を実感するビジュアルワーク

契約法務／コンプライアンス入門研修（1日研修）

対象者：これから組織の一員として業務を習得していく新人
(及びこれに準ずる若手社員、中途入社社員)

概要

本研修では、社会的要請が高まっているコンプライアンス(法令遵守)や、業務上の取引において発生する契約行為等について、講師による基本解説や具体的事例を取り上げたグループディスカッションを行い、リーガルマインド(法的な思考や感覚)や社会人としてのコンプライアンス意識を身に付けるものです。

目的

- ・住宅産業業界で働く新入社員の今後の職務の基礎となる、契約法務とコンプライアンスの入門的素養を身に付ける

期待できる成果

- ・リーガルマインド(法的な思考や感覚)の理解
- ・コンプライアンスに関して新入社員が押さえておくべき知識と考え方の理解

学習項目

- ・契約と約束はどう違うのか
- ・契約と契約書の関係
- ・契約トラブルはどんな時に起こるか
- ・コンプライアンスとは
- ・コンプライアンスがなぜ最近強調されているか
- ・コンプライアンス尊重のポイント
- ・リーガルマインドやコンプライアンス意識の不足がどのようなリスクを会社にもたらすか

契約書の読み方研修（半日研修）

対象者：契約／契約書に関する基礎知識を身に付けたい方

概要

不動産の取引において、契約と契約書に関する知識や、法的な思考「リーガルマインド」を身に付けることは、営業スキルを身に付けることと同じくらい非常に重要です。今回の研修では、「契約とはそもそも何か」というところから始まって、売買、賃貸、請負などの契約の種類や契約書との関係、契約トラブルの対応策まで学びます。

通常、法律の研修というと無味乾燥なものを思い浮かべる方も多いと思いますが、講師の軽妙な語り口と、具体的な不動産取引のケース、事例も活用しながら参加者の皆さんの実践的理解を図ります。

目的

- ・ 契約の基本原則を理解する
- ・ 契約書の重要性を理解する
- ・ 契約書の各条項がなぜ存在するか理解する

期待できる成果

- ・ 不動産取引に不可欠な「契約」及び「契約書」に関する基礎知識とその根底にある「リーガルマインド（法的思考）」が身につく

学習項目

- ・ 契約の意義
- ・ 契約の基本原則
- ・ 契約の種類
- ・ 契約と契約書の関係
- ・ 契約書に押される印の意味を理解する
- ・ 契約トラブルを防ぐ（債務不履行、危険負担、瑕疵担保責任）

主な演習例

- ・ 契約書がなぜ必要か？
- ・ 署名や印鑑の効果は？
- ・ 債務不履行とはどのような状態を指すか？
- ・ 契約はしたが引渡し前の物件が焼失したらどうなる？
- ・ 契約後に物件に欠陥があることが判明したら？

コンプライアンス研修（半日研修）

対象者：コンプライアンスに関する基礎知識を身に付けたい若手社員

概要

昨今の企業不祥事におけるマスコミや世論の反応は、法令違反という以上に企業倫理の面での追求が特徴と言えます。「顧客や取引先など関係者の期待を裏切り、消費者に不安を与えた」という点がますます強調されるようになっていきます。

本研修ではこの点を踏まえ、コンプライアンスの法令順守の側面に加え、企業倫理、そして各個人の職業人としての自覚レベルまで取り扱います。

通常、コンプライアンス研修というと無味乾燥なものを思い浮かべる方も多いと思いますが、講師の軽妙な語り口と、具体的な企業不祥事のケース、事例も活用しながら参加者の皆さんの実践的理解を図ります。

目的

- ・コンプライアンスを法令遵守のみならず企業倫理、そして自身の職業人としての自覚の問題として理解する

期待できる成果

- ・コンプライアンスの重要性を自覚し、周囲にも職業人として厳しい目でコンプライアンス意識浸透のリーダーシップを取ることができるようになる

学習項目

- ・コンプライアンスの意味
- ・コンプライアンスが求められる背景
- ・企業が負う3つの法的責任
- ・コンプライアンスを考える際の注意点
- ・コンプライアンスに反した場合の企業の行く末

主な演習例

- ・コンプライアンスとは何をすることか
- ・「法律に違反しなければ何をしても良い」は正しいか
- ・コンプライアンス違反はなぜ起こる
- ・自分が無意識に行いかねないコンプライアンス違反

リスクマネジメント研修（契約法務編）

（半日研修）

対象者：契約トラブルを未然に防ぎたい管理職あるいはリーダー職

概要

契約書の意義として、「営業活動のクロージング」であると共に、「後日の紛争防止」があります。自部門、ひいては会社の業績、評価について責任を負う管理職／リーダー職の方々にとって、自身が監督するメンバーが顧客や取引先と交わす契約書類は、リスク管理的視点でマネジメントする必要があると言えるでしょう。

今回の研修では、契約トラブルの引き金となるような論点について、一つ一つ丁寧に解説して行いつつ、具体的な不動産取引の事例、紛争のケースなども提示しながら実践的理解を図ります。

目的

- ・ 契約や契約書にまつわる法的知識を整理する
- ・ 契約トラブルを未然に防ぐためのポイントを理解する

期待できる成果

- ・ 契約トラブルを未然に防ぐための契約／契約書の勘所を、押さえられるようになる

学習項目

- ・ 契約と契約書に関する基礎知識の確認
- ・ 売買契約に関する問題点
- ・ 賃貸借契約に関する問題点
- ・ その他（債権回収、倒産など）

主な演習例

- ・ 手付に関して、履行の着手といえるかが問題になった事案
- ・ 現状有姿販売と瑕疵担保責任
- ・ 賃貸借契約における信頼関係の破壊ありとされた事例、なしとされた事例

リスクマネジメント研修（コンプライアンス編）

（半日研修）

対象者：管理職、リーダー職としてコンプライアンスの知識を身に付けたい方

概要

コンプライアンスと聞くと、「法令遵守」という言葉がすぐ思い浮かびます。そして昨今では、そこに企業倫理という側面も強調されるようになってきていますが、これを管理職の立場から見ると、「リスクマネジメント」という重要な役割が伴って来ます。

また、これらのリスクを避けるために企業が持つ様々な社内ルール（秘密管理規定、業務マニュアルなど）の徹底も管理職の責任の一部です。

この研修では、コンプライアンスの基礎知識から始まり、このような管理職としてのリスクマネジメントの側面まで幅広く取り扱います。

通常、コンプライアンス研修というと無味乾燥なものを思い浮かべる方も多いと思いますが、講師の軽妙な語り口と、具体的な企業不祥事のケース、事例も活用しながら参加者の皆さんの実践的理解を図ります。

目的

- ・コンプライアンスを経営上のリスク管理の側面から理解する

期待できる成果

- ・コンプライアンスの基礎から経営リスク管理レベルまでの知識を習得できる

学習項目

- ・コンプライアンスとは何か
- ・経営リスクとコンプライアンス
- ・コンプライアンス経営の実現

主な演習例

- ・公私混同
- ・個人情報管理
- ・健康配慮義務
- ・ハラスメント
- ・人権問題
- ・企業犯罪

ゼロベースから始める不動産英語基礎研修 (半日研修)

対象者：海外不動産取引・国内での外国人顧客対応などに興味のある社員で不動産

英語力の基礎を習得したい方 *現在の英語力は問いません。

概要

現在、実際の不動産英語教育のニーズがある会員社様との検討会を予定しており、その内容を受け、カリキュラムを作成する準備を行っています。
カリキュラムが確定次第、詳細情報を公開します。

海外不動産取引（英文契約書）研修

（半日研修）

対象者：海外不動産取引で英語や英文契約書の知識を必要とする社員

概要

本研修は海外不動産取引に関する英語や英文契約書の知識を必要とする社員、またはこれらに興味のある社員を対象に、実施いたします。

この研修では、それぞれ1) 最低限必要な不動産英語とその概念、2) コミュニケーションミスやトラブルを避ける知識、3) さらに契約段階でのリスクとその対処法、までのトータルなスキルを身に付けることを目指しています。

今後ますますニーズが高まる海外不動産取引に躊躇することなく対応する知識とスキルを学び、各々の目標達成へのステップを提示します。

目的

- ・最低限必要な国際不動産英語と知識の習得
- ・海外で不動産取引を進めるための流れとリスクを知る
- ・個々人が今後身に付けるべき海外不動産取引の指針を得る

内容

- ・海外不動産取引における契約のプロセスとリスクマネジメント

学習項目

- ・国際不動産にまつわる基礎英単語、英語表現
- ・国際不動産英語コミュニケーションのリスク
- ・国際不動産取引のプロセス
- ・国際不動産契約のリスクとその対処法

国内不動産海外顧客取引（英語）研修

（半日研修）

対象者：国内不動産を海外顧客と取引している方で、英語の知識を必要とする社員

概要

本研修は国内不動産取引を海外顧客と行う際に必要な英語の知識を必要とする社員、またはこれらに興味のある社員を対象に実施いたします。

この研修では、それぞれ1) 最低限必要な不動産英語とその概念、2) コミュニケーションミスやトラブルを避ける知識、3) さらに契約段階でのリスクとその対処法、までのトータルなスキルを身に付けることを目指しています。

今後ますますニーズが高まる海外顧客による国内不動産取引に躊躇することなく対応する知識とスキルを学び、各々の目標達成へのステップを提示します。

目的

- ・最低限必要な不動産英単語と英語表現の習得
- ・文化、ビジネス慣行の違いによる対外国人ビジネスの注意点を知る
- ・個々人が今後身に付けるべき海外顧客対応への指針を得る

内容

- ・外国人顧客による国内不動産取引におけるリスクマネジメント

学習項目

- ・不動産にまつわる基礎英単語、英語表現、概念の違い
- ・英語コミュニケーションのちょっとしたコツ
- ・文化の違いを背景にした取引上の注意点
- ・契約にまつわるリスクとその対処法