

賃貸管理業界は新時代へ

管理が安定的に増え続けるための、

オーナーコンサルティング

年間粗利1億円を生み出す
オーナーコンサル集団の作り方！

特別
ゲスト

管理料収入改善 1,050万円
売買仲介手数料 3,094万円
新規管理受託 1,331万円
提案工事粗利高 2,400万円
建築プロデュース 1,821万円
を実現した

成功事例レポート

株式会社アートアベニュー
代表取締役 藤澤 雅義氏

2023年 10月24日(火) 会場／開催時間 株式会社船井総合研究所 五反田オフィス 13:00~16:30 (受付12:30より)

オーナーコンサルティング社員の育成方法

お問い合わせNo. S104582

セミナー
情報を
スマホで！



主催 明日のグレートカンパニーを創る Funai Soken 船井総研セミナー事務局 E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp
※お問い合わせの際は「セミナータイトル・お問い合わせNo.・お客様氏名」を明記の上、ご連絡ください。
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。) → 104582

ご入金確認後、マイページの案内をもってセミナー受付とさせていただきます。

オーナーコンサルティング社員の育成方法

お問い合わせNo. S104582

講座	セミナー内容	
第1講座		なぜオーナーコンサル社員の育成が必要なのか 賃貸管理会社がオーナーコンサル営業ができる社員の育成を行うべき理由をお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 不動産・賃貸支援部 賃貸管理グループ 賃貸管理チーム リーダー 三上 圭治郎
ゲスト講演 第2講座		オーナーコンサル社員育成の仕組みづくり 10年間で管理戸数を4,000戸伸ばした、株式会社アートアベニューの取り組みについてお伝えいたします。 株式会社アートアベニュー 代表取締役 藤澤 雅義氏 1996年に賃貸物件の企画・建築プロデュース及びその経営管理（プロパティマネジメント／PM）を専門とする株式会社アートアベニューを設立し代表取締役に就任。「現場」で運用の実務にあたっている者が、一番不動産のことを理解し、的確な投資分析及びオーナーの収益に貢献をすることができ、また、仲介手数料収入に依存する仲介業者ではなく、安定収入のあるPM会社こそが、クライアントの側にたって本当のアドバイスができる、が持論。
第3講座		オーナーコンサル社員の役割 管理戸数拡大に向けて、オーナーコンサル社員がどういった取り組みを行っていくのか、船井総合研究所の考え方をお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 不動産・賃貸支援部 賃貸管理グループ 賃貸管理チーム 上野 拓也
第4講座		明日から実践していただきたいこと 本日のセミナー内容を踏まえ、明日から皆さんに実践していただきたいことをお伝えいたします。 株式会社船井総合研究所 不動産・賃貸支援部 賃貸管理グループ 賃貸管理チーム リーダー 林 建人

開催要項

東京会場

2023年 10月24日(火)

申込み期日 10月20日(金) 13:00~16:30 (受付 12:30より)

株式会社船井総合研究所 五反田オフィス 〒141-8527 東京都品川区西五反田6-12-1 [JR「五反田駅」西口より徒歩15分]

諸事情により、やむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最少催行人数に満たない場合、中止させていただきます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いはいたしかねますので、ご了承ください。

受講料

一般価格 税抜 20,000円(税込 22,000円)/一名様 会員価格 税抜 16,000円(税込 17,600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！



【PCからの申込み】

下記セミナーページからお申込みください。

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/104582>



【QRコードからの申込み】

右記QRコードからお申込みください。



お申込みに関してのよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。

船井総研セミナー事務局〈seminar271@funaisoken.co.jp〉TEL:0120-964-000(平日9:30~17:30)

※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。また、お問い合わせの際は「お問い合わせNo.とセミナータイトル」をお伝えください。

株式会社 アートアベニュー

代表取締役 藤澤 雅義氏

アートアベニューは、
資産コンサルティングを基軸とした
総合不動産会社として、
どのように成長を続けているのか。

「縁とタイミング」に恵まれ、賃貸管理業界へ。 最初はアルバイトとして業界に飛び込む

「この業界に入ったのは、本当にたまたまなんです。もともと音楽が好きで、バンドで食べていきたいと考えていました。そこで、学生時代に就職活動はせずアルバイトを探していたところ、不動産業界は時給が高いことに気づき、賃貸仲介会社へアルバイトとして雇ってもらったのがきっかけです。

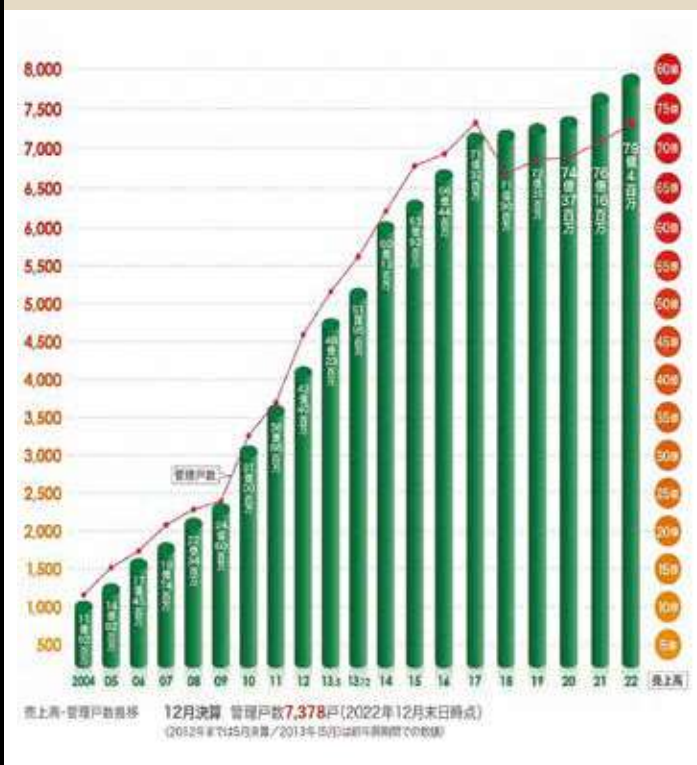
働いてみると意外に楽しかったので、そこから不動産の道に足を踏み入れました。ある時、元上司に「賃貸管理会社を作るから来ないか？」と誘われて賃貸管理業界へ飛び込みました。その後はハウスメーカーに転職し、バブル崩壊後に、また賃貸管理業界に戻りました。そしてその会社

そういったこともあり、売上は一時的に減少しましたが、収益性が安定したことで、より従業員や、自社のサービスの向上に投資できることになったと感じています。

弊社では、オーナーの資産の最大化に向けてどんな時もオーナーの味方になること。そして、オーナーと利益相反になる行為は徹底排除すること。を意識しています。賃貸管理業は魅力がたくさんありますし、この道に出会えて良かったと思っています。まず、この業界は収益が安定しています。さらに、大きな収益を得られる可能性も秘めています。そもそも賃貸管理業は、「不動産」という資産の管理運用を請け負う「アセットマネジメント」ビジネスです。相手にするのは富裕層の方も多い。弊社は首都圏で約7千戸の賃貸住宅の経営を任されていますが、これは7百億の不動産資産の運用を任されていることになるんです。

【賃貸管理業界のステータスアップに貢献したい】

売上高推移 (売上高・管理戸数推移)



【人に投資し、楽しく仕事をできる環境を整備】

のNo.2になりました。その社長には大変お世話になったのですが、「自分がやりたいように仕事をするには独立しかない」と感じ一念発起。「アートアベニュー」を設立しました。この業界に入ったのも会社を経営するようになったのも、特に綿密な計画を立てていたわけではありません。人生は「縁」と「タイミング」だなあとつくづく感じます。

順調に業績は伸びていたが、 思わぬ落とし穴が・・・

開業から数年は着実に細々と管理戸数を増やしていきましたが、2千戸を超えたくらいから数の論理が利くようになりしました。その後10年間で管理戸数が約2.7倍に増え5千4百戸まで到達しました。この頃に本社も現在の新宿NSビルへ移転し、それも成長の後押しになったと感じています。しかし、一方で事業拡大の弊害も生まれてきたのもこの時期でした。

弊社は、管理物件すべてでマスターリース方式を採用しておりますが、所謂「逆ざや」になっている物件も散見されるような状態になっておりました。管理受託を推し進めた結果、低い借上げ率で受託してしまった物件も増えていました。また、お付き合いすること、従業員が疲弊してしまうオーナーも増えてきたこともあり、約1千8百戸の管理物件の解約を進めました。より良いオーナーとお付き合いできるよう、サービスの質の向上ももちろんですが、従業員の働きやすい環境を整備することが急務と感ずるようになりました。

不動産業界の中でも、新型コロナウイルスの影響は業態・会社によって異なりましたが、郊外の戸建てや収益物件の売買は好調でした。

弊社の場合、外国の方の解約が増え、その分稼働率が対前年比で1%程度下がりました。ですが、逆にプラスの出来事も多くありました。例えば、コロナ禍の中で良い人材が採用できたことが挙げられます。また私自身、会社経営について熟考できたので「働き方」に対する意識を大きく変えられたのです。

結論としては、社員を信頼して自由にやらせるのが一番だなと。当初は「在宅勤務をどう管理すべきだろうか」と頭を悩ませましたが、リカルド・セムラー著「奇跡の経営」、フレデリック・ラルー著「ティール組織」などさまざまな本を読んだところ、どの本にも「自由を与えられたほうが人は頑張る」と書かれていました。私自身、会社を設立した当初を思い返してみても、「制約なく全て自己判断で行える」という楽しさが、結果的にモチベーションアップに繋がっていたんです。そこで、頭をガラツと切り替えました。もともと弊社は柔軟に働ける環境でしたが、今まで以上に「自由な働き方」の実現に向け舵を切りました。



管理獲得のためにすべきこと①

- ①過去の管理契約の発生要因を分析する
- ②明確且つ具体的な年間目標を立てる
- ③その目標をスタッフ全員(オーナーと接触するスタッフ)で共有する
- ④管理受託営業専門の部署を作ること

管

理戸数を増やすには、会社組織体制から見直す必要があるケースが多く、その中でも特に、受託担当がオーナー営業に専念できる体制になっているかどうかのポイントです。

アートアベニューでは、受託営業をいち早く専任化し、能力の高い営業マンが、積極的に地域のオーナーへアプローチし続けてきました。管理戸数とともに、お付き合いできるオーナーも増えたため、資産全般に関するテクニカルな内容の相談も増え続けています。結果的に管理戸数だけでなく売上も大きく伸び続けています。

まずはお付き合いできる
オーナーを増やすために
管理受託。受託営業は
専任化して実施

受託営業専任化 成功のポイント

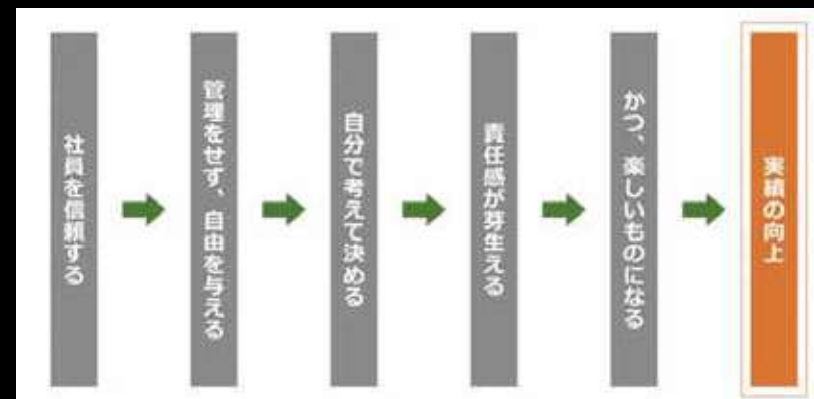
秘訣1 オーナー営業担当を専任化し行動量が大きく増加

管理受託担当を専任化したことで、社内での役割も明確になり、オーナーからの相談事の情報共有が簡単にできる体制へ。受託担当は、クレーム対応等雑多な業務も行わないことで、受託営業マン一人当たりの行動量が大きく増加！

秘訣2 管理オーナーが増え、工事・売買・建築等の件数が増加

管理戸数が増えたことで、結果的にお付き合いできるオーナーの数も増えていく。そうすると、リフォームや外壁塗装等の工事関連の仕事や、物件の売買や建築など、高単価な取引も増え、結果的に売上も大きく拡大できる！

【時代に沿って会社の在り方を変えたい】



弊社では働く場所も時間も社員が自由に決められます。ですから、在宅勤務率がかなり高くなっています。東京のオーナーズエージェント社員は、7割が基本的に在宅勤務です。また、コアタイムも勤務日数も定めない「フレックスタイム制」を導入したため、週休3日にもできます。要は、その人にとって最も生産性上がる働き方をしてもらえば良いのです。

あとは、接待費や交通宿泊費の稟議もナシにして、金額の上限も撤廃しました。仕事において大切なことは、結果が出せるか否か。ですから、結果の出し方は個々に任せています。

ただ、これは言い換えると「定時に出勤して机に座っているだけでは、仕事として認めないよ」ということなので、逆に厳しい要求をしているとも言えますね。

柔軟な働き方でプライベートが充実すれば、それが活力となり仕事にもさらに良い影響が現れるはず。会社員として「会社の利益を損ねてまで、自分の都合を優先してはいけない」というルールさえ守ってもらえれば、自由に働いてくれて良いのです。

結局、大人として「自分で考えて決めて、自分の責任において進める」のが一番大事。そのほうが責任感をもって仕事を楽しむことができますし、楽しければ生産性は必ず上がる。これができる社員が多いほど、会社は強くなるのではないのでしょうか。

【オーナーの資産に対してのコンサルティング力が問われる時代へ】

賃貸管理事業は誇り高い立派な仕事だと思っています。不動産オーナーから物件を預かり「より高稼働な収益を出すために努力するプロ」なのです。適切なリーシング活動をし、また適切な収益改善投資を促して物件の売り上げ(収支)の増加を図る「賃貸経営のプロ」なのです。弊社では、営業マンを「プロパティ・マネジメント」と自称するようにしています。「マネジメント」には、「経営」という意味が含まれており、オーナー営業はコンサルタントでなければなりません。

当社では「魔法のことば」といっていますが、それは「この物件、将来はどうするつもりですか」というひと言です。これはつまりオーナーの悩みの核心をついた言葉であり、いっかはそれをはっきりさせなければならぬ事柄なのです。具体的には、売却・購入・建築を含む資産の最適化であり、オーナーの資産全般に対するコンサルティングを行うことが賃貸管理会社には求められるようになっていきます。

弊社の社員は、誰でもオーナーに適切な対応ができるように、基礎知識としてコンサルティング力を勉強してもらっています。社員ひとり一人のレベルアップが会社全体の成長に繋がっており、オーナーから支持される要因の一つだと自負しております。





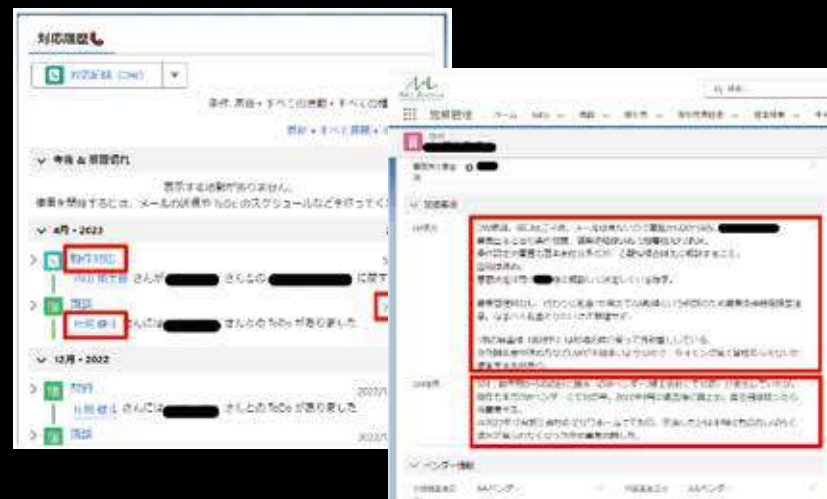
社内勉強会の様子



藤澤社長著の
賃貸経営マイスター

700億 もの不動産資産を扱うからには、知識やスキルはもちろんのこと、高い人間性も求められます。そういったことから、アートアベニューでは、優秀な人材を求める採用活動はもちろんのこと、入社後のキャリアアップの形成サポート、コンサルティング能力の開発まで力を入れております。

オーナーにコンサルティングができる人材を育成し、安定的に高単価な取引を実現するために



社内システムとしてセールスフォースを活用し、オーナーの情報だけでなく、営業マンの営業案件や行動量の管理まで行うことで、今現在、どのオーナーに対して、誰がどんな提案をしているのかを、全社員が把握することができます。一人の営業マンがリフォームの提案をしているのに、違う営業マンが売却の提案をしたら、オーナーも不信感を抱きますよね。そういったヒューマンエラーを防ぐために、管理会社でもシステムを活用した情報管理はマストになってきています。

案件管理と情報共有をシステム化し、いつ、誰が、こういった案件でコンタクトを取っているかが明確に

オーナーコンサル人材育成 成功のポイント

秘訣1 オーナーに提案できる能力があることを当たり前

管理会社に限らず、日本のどの企業でも「営業」と「事務」を明確に区分けするケースが多いですが、社員を育成する上で、その入り口で可能性を奪う必要性はありません！ 分け隔てなく、管理会社の社員として必要は知識は教え込む方が、結果的に従業員が飛躍的にレベルアップ！

秘訣2 単発的ではなく、社内勉強会は定期開催！

どんな勉強会やセミナーでもそうですが、「いい話を聞いて良かった」で終わってしまっただけでは、話を聞いても力になりません。実践して成功体験ができて、初めてその人の力になります。そのためには反復し学び、成功体験を共有する時間も大事！

情報共有・案件管理のDX化 成功のポイント

秘訣1 無理に1つのシステムで管理する必要はない

賃貸管理会社の場合、基幹システムは家賃の送金ができるものを利用しているケースが多いので、「それはそれ」と割り切ることが重要。データベース化できるものや営業案件、行動管理に関しては別のシステムを利用するという形が理想的！

秘訣2 会議での情報共有は紙も不要でスムーズに

会議の際には、紙も印刷することなく、システム内での実績報告に徹することで、社内でのシステム活用を当たり前のものにしていくことが大事！ 慣れてくると事前に実績確認ができるだけでなく、質問事項も考えられるように！