



賃貸管理会社 生産性を高める評価制度の構築と運用

| 講座 | 内容 |
|------|--|
| 第1講座 | <h2>賃貸管理業界 評価制度のトレンド</h2> <p>現在の賃貸管理業界は生産性の向上が必須の課題。その課題解決策として評価制度をブラッシュアップし、運用する企業が増えています。どのような視点が必要なのか、社員のモチベーションをどのように高めるか、現在のトレンドを含めてお伝えいたします。</p>  <p>株式会社船井総合研究所 住宅・リフォーム支援部 シニアコンサルタント 生田目 吉章</p> |
| 第2講座 | <h2>評価制度構築と運用のポイント</h2> <p>評価制度構築と運用に必要な5つの視点について解説します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● グランドデザインの設計 ● キャリアバスの設計 ● 5つの評価項目 ● 分配率を考慮した賃金設計 ● 生産性向上を実現する運用方法  <p>株式会社船井総合研究所 住宅・リフォーム支援部 シニアコンサルタント 生田目 吉章</p> |

| | | |
|------|--|--|
| 開催日時 | 2026年 6月19日 (金)・ 6月22日 (月) 13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~) | 開催方法 オンライン開催 |
| | 2026年 6月23日 (火)・ 6月24日 (水) 10:00~12:00 (ログイン開始:開始時刻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 <small>※祝日や連休により変動する場合がございます。</small> |
| 受講料 | 一般価格 税抜10,000円 (税込11,000円) / 一名様 会員価格 税抜8,000円 (税込8,800円) / 一名様 <small>※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。</small> | |

お申込み方法

【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/141367>
船井総研ホームページ (<https://www.funaisoken.co.jp>) の右上検索マークから「141367」をご入力し検索ください。



【お問い合わせ先】 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)
※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。 ※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。

賃貸管理会社が
持続的成長&**100億**を
目指すための

オンラインセミナー
2026年 **6月19日** (金)・**22日** (月)
13:00~15:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)
2026年 **6月23日** (火)・**24日** (水)
10:00~12:00 (ログイン開始:開始時刻30分前~)

多くの支援実績から導きだした評価制度構築&運用の黄金律


評価制度 セミナー

生産性を高めて 平均年収 **700万円** を実現!



評価制度構築&運用、MBOのPDCAによってこの好循環を実現する仕組みづくり

主催 賃貸管理会社 生産性を高める評価制度の構築と運用 お問い合わせNo.S141367

 サステナブルグロースカンパニーをもっと。
株式会社船井総合研究所 〒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

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]右上検索マークから「お問い合わせNo.」を入力ください。 🔍 141367

このようなお悩みはありませんか？



労働生産性が1,000万円を下回っている

▶ 管理・間接部門を含めたMBOによる生産性向上

営業部門のみではなく間接部門のメンバーにも生産性という視点を持ってもらうことが必須。MBOとして1年間かけてその達成に向けたプロセスと成果を追求

社員の定着率が良くない＝離職率が高い

▶ キャリアプランの提示と平均年収700万円をめざした制度設計

定着率が悪いと採用を繰り返す→社内にスキル・ノウハウが蓄積しない→業績が上がらないという悪循環になります。若手の定着率を高めるためには「キャリアプラン」の提示。ベテランの定着率を高めるためには平均年収700万円を目指す賃金設計が必要。

複数業態展開で業態間の公平性が保てない

▶ 業態による不公平感を解消

賃貸営業、管理、不動産売買、建設など複数の業態を展開し、ワンストップソリューションを提供する企業が増えてきました。業態ごとに代わる評価軸や賃金設計など公平性を保つ制度設計と社内浸透がポイントです。

管理・総務などの適切な評価方法

▶ 間接部門についてもスキル評価・MBO評価を設定

数字に直結する営業部門はもとより、間接部門も適切に評価する必要があります。それぞれの職種に求められるスキルの習熟度や、評価期間を通して取り組む目標を自ら設定しその成果や取り組みを評価するMBOの設定により全社員を適切に評価します。

今の給料が適正なのかわからない

▶ 全社分配率、営業個人の分配率に基づき給与設計

P/Lベースでみると分配率は40%~50%程度。取り組むブランドや業態ごとに営業個人の分配率は変わってきます。それぞれの社員に公平で適切な給与を支払う、間接部門にも歩合を出したい、そのような要望をかなえる賃金設計。

1つでも当てはまる皆様は必見、必聴です!!

- 特に評価制度はなく「社長の勘」で昇格・昇給を決めている
- 以前、評価制度は作ったが、まったく機能していない
- 歩合至上主義で社内の雰囲気ギスギスしている
- 正当な評価ができなかったため、エース級が退職、引き抜かれた
- 営業ばかりが…と管理・総務から不満が出ている
- マネージャーも個人数字を追うため、若手の育成が進んでいない

評価制度構築 1+3の視点

グランドデザイン

評価制度策定の意義を明確化

- 複数ブランド、複数業態展開の公平性
- 全社員の適切な評価
- 物価高に対応できるベースアップ
- 定着率を高める賃金設計



視点①

人事

- キャリアパス
エキスパート
マネジメント
- ジョブコンバート

| 【施工管理】 | 1等級 | 2等級 | 3等級 | 4等級 | 5等級 | 6等級 |
|----------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| 年間完工粗利目安 | 2,400万円 | 3,600万円 | 4,200万円 | 4,800万円 | 5,400万円 | 6,400万円 |
| 等級 | 1等級 | 2等級 | 3等級 | 4等級 | 5等級 | 6等級 |
| リフォーム | 年間粗利 600万円 | 年間粗利 1,200万円 | 年間粗利 1,800万円 | 年間粗利 2,400万円 | 年間粗利 3,000万円 | 年間粗利 3,600万円 |
| 新築不動産 | 年間粗利 1,000万円 | 年間粗利 1,800万円 | 年間粗利 2,400万円 | 年間粗利 3,000万円 | 年間粗利 3,600万円 | 年間粗利 4,200万円 |
| 不動産 | 年間粗利 600万円 | 年間粗利 1,200万円 | 年間粗利 1,800万円 | 年間粗利 2,400万円 | 年間粗利 3,000万円 | 年間粗利 3,600万円 |

※スキル×マネジメントのキャリアプラン

| スキルレベル | スタンダードコース | | エキスパートコース | | マネジメントコース | | |
|--------|-----------|--------|--------------|--------|-----------|----|----|
| | スタンダード | エキスパート | アシスタントマネージャー | マネージャー | GM | GM | SM |
| 6等級 | | | ○ | ○ | ○ | | ○ |
| 5等級 | | | ○ | ○ | | | |
| 4等級 | | | ○ | | | | |
| 3等級 | | | ○ | | | | |
| 2等級 | | | | | | | |
| 1等級 | | | | | | | |

視点②

評価

- 定量&定性&スキル
- MBO (重点目標評価)
- フィードバック
- マーケティング要素

| 大項目 | 中項目 | 数値 | 単位 | 評価 | 達成 | コメント |
|--|------------------|----|----|----|----|------|
| 初期目標 | 会社内、自己紹介の機会を創出する | 5 | | | | |
| | 得意先との関係性を構築する | 15 | | | | |
| | 資金計画 | 15 | | | | |
| | スケジュール管理 | 10 | | | | |
| V. 今期重点目標 | | | | | | |
| <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> 定量 目標 </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 10px; text-align: center;"> プロセス 目標 </div> </div> | | | | | | |
| 今期1年かけて追いかけるテーマを設定 経理：経費削減 昨対95% → 1,000万円削減 L 1月備品持ち出しアプリ作成 L 毎月、在庫管理と申請の乖離 | | | | | | |

視点③

賃金

- ベースアップ
- 労働分配率
- 歩合設計
- ジョブコンバート

| 労働分配率目安 | | 会社別 (R/L) | |
|--------------|-----|-----------|----------|
| 職種 | P | 会社別 | 歩合×1 |
| マネージャー | 2.2 | 会社A | 15,000万円 |
| 店長・副店長 | 2.0 | 会社B | 15,500万円 |
| リーダー・副リーダー | 1.5 | | |
| 主任・なし | 1.0 | | |
| 工務 | 1.3 | | |
| 事務 | 0.7 | | |
| 本社スタッフ (R-L) | 0.2 | | |

1. グランドデザイン
2. キャリアステップ
3. 評価項目設計
4. 賃金設計
5. 処遇連動

ジョブコンバートを意識した賃金設計