

「給与・評価制度を整備 人材登用の道筋つくる」

賃貸住宅フェア 2023 注目セミナー紹介

7月19日、20日に全国賃貸住宅新聞社が主催する「賃貸住宅フェア2023」の注目セミナーを紹介。今回は不動産会社経営者による座談会「給与・評価体系で変わる！不動産会社社員のモチベーションアップ策」に登壇する2社の取り組みを伝える。

組織力を強化 執行役員も新設

ビレッジハウス・マネジメント(東京都港区)は、組織力の高い会社づくりを進める。

同社は世界的な投資会社フォートレス・インベストメント・グループ(アメリカ)の日本における賃貸管理会社だ。取得した旧雇用促進住宅約10万5000

戸の運営を行う。年商は約360億円。

従業員数は約1050人で、そのうち

350人の正社員は、本社と七つの支社に勤務する。リーシングや入居者対応を行うPM部が6割、建物管理を行うBM



ビレッジハウス・マネジメント(東京都港区) 岩元龍彦社長(49)

商社、リーマン・ブラザーズ証券などを経て、2009年フォートレス・インベストメント・グループ・ジャパンに入社。現在、マネージングディレクター、ビレッジハウス・マネジメントの代表取締役社長兼CEOも兼務

給与・評価制度を整備 人材登用の道筋つくる

部が4割となる。給与体系と評価には大きく二つの目線がある。まず、等級制度による昇給。非管理職は3等級、管理職は4等級に分け、等級が上がることによって給が高くなる制度になっている。

もう一つが、定期考査を踏まえた給与額の査定だ。一般職はコンピテンシー(行動特性)11項目、

マネジャー職はコンピテンシー11項目と組織マネジメント5項目の計16項目から評価を行い、その評価を踏まえ、年1回の給与額を決める。評価は項目ごとに4段階となり、上長らによる2回の評価を行い、平均点を加えた総合点を見る。

この時気を付けているのが、マネジャーによって評価に大きなずれが出ないように「目線を合わせる」ことだという。岩元龍彦社長は「どうしても個々のマネジャーごとに評価の緩さや厳しさなどの傾向が出てきてしまう。全体の状況を把握す

る私が、各支社長と話し合いながら、それを調整している」と話す。7月からは新たに執行役員ポストを設け、5人を登用した。全社を見て経営に携わる人材として、年齢は関係なく、会社への貢献度などを基に入選を行ったという。