

Nakayama Letter

VOL.21
2025.4.17

／社長と新卒1期生が対談！／ 会社や採用について考える

2024年から始まった当社の新卒採用。今年は新卒2期生が入社しました。そこで今回は当社社長と、新卒1期生の対談を実施。新卒・若手社員に対する思いや、今後の採用の方向性について、それぞれの立場から語っていただきました！



中山 耕一
なかやま こういち

代表取締役社長



オリベ イラレビ

賃貸管理課

新卒社員に対する期待やビジョン

新たなカルチャーをつくり出し、会社をより良い方向へ

社長 SNSネイティブやPCネイティブで、今の時代を生きている若い世代に、これからの会社をつくってほしいと思ったことが新卒採用を始めた理由です。既存社員たちだけで考えていては、会社は続かないと思っています。新卒社員には、これから3年、5年、10年と、同期と切磋琢磨しながら、会社のことについて提案してくれるようになってほしい。若い人たちに、どんどん新しいカルチャーをつくってほしいと思っていますんですよ。

レビ 私は採用面接の際に社長と直接お話をさせていただきました。自分たちが新卒1期生であることを伝えられました。1番目のメンバーになれるということで、かなり魅力を感じたのを覚えています。ただ、そうはいっても新入社員であることに変わりはありません。社内では意見が出しづらいのでは？という不安もありました。しかし実際はそのようなこともなく、新しいプロジェクトにも参加させていただいて、思った以上に意見を言いやすい環境で驚いています。

社長 それを聞いて安心しました。ただ、研修の仕組みもまだ不完全で申し訳なく思っています。1期生だからこそ苦労したこと、足りないと感じたことをフィードバックしてもらい、また次の世代で活かしていくつもりです。

中山不動産が目指す理想の組織文化

重要視しているのは「働きがい」を感じられるか

社長 働きやすい会社ではなく、働きがいのある会社をつくりたいと思っています。その上で一人ひとりが当事者意識を持ち、チームとしてのバリューを出していただければと。そのためには、「勝ちきる」というマインドも大事になってきますよね。

レビ 私も営業職に挑戦し、頑張った分だけ自分の力になることを実感しました。それが自分にとって、大きなやりがいとなっています。同期3人の中で、当初は私が一番上の成績でしたが、その後逆転されてしまいました。これは私の努力が足りなかったということ。プラスもマイナスも、結局は自分に返ってくることを学んだ気がします。

社長 でも、レビさんが入ってくれたことで会社が大きく変わったんですね。得意のプログラミングで、社内の業務を改善してくれて。そこからほかのプログラマーも紹介してもらって、社内のDX化が急速に進んでいます。営業とは別のかたちでも会社に貢献してくれているのは、本当にありがたい限りです。私が若い世代に期待しているのは、まさにこういったところ。業界に根付いた古いやり方に、どんどん革命を起こしてほしいと思っています。また、一度挫折を味わったからこそ見えたこともあるはず。それを糧に成長すれば、「レビさんの下で働きたい」という後輩も出てくると思います。新卒1期生は3人とも、今後のさらなる活躍が楽しみです。

レビ ありがとうございます。ご期待に応えられるよう頑張ります！

現在の採用プロセスについて

新卒採用においてはコンサル会社を利用

社長 当社の場合、新卒採用はコンサル会社に入ってもらったうえで、当社の社員が面接を行い、最後に社長面接を行います。

レビ 私にとって、社長面接は初めての経験。直接お話を聞かせていただき、中山不動産の仕事にとっても興味が湧きました。会社が今後向かっていく方向もわかり、非常に良い機会だったと思っています。

社長 そう言われると、来年も再来年も私が面接しなければという気持ちになります(笑)

今後の採用戦略と未来の展望

これからの新卒生に求めるものは「提案力」！

社長 やはり組織として求めているのは、自分から提案ができる人です。面接ではなかなか難しいかもしれませんが、当社は社長面接もあるわけですから。不動産でも会社に対してでも、何かしら提案をしてくれる人が入ってくると、ありがたいかなと思います。もちろん、自分勝手に要求を突きつけるような考えはNGですが。「こういうことがやりたいです」「良いね、やってみよう！」という社風が私の理想。長く働いている人が偉い、売上を上げている人だけが偉いといった考えは必要ありません。若い方でも、ベテランと同じように活躍できる会社であることが重要だと思っています。

レビ 会社が目指しているプライム上場と、名古屋で一番の不動産屋になること。その目標に向けて自分が引っ張っていく、自分がいるうちに実現するという気持ちは、新人ながら持っているつもりです。

社長 そういった思いを持った方が増えてくれると、組織はもっと強くなると思います。今年の新人が研修を終えて配属されるのは7月。その時点でしっかりと結果を出し、新しい新卒生に熱い思いを語ってあげてください。自分たちが成長すると会社も成長しますし、仕事が順調だとプライベートも充実していくはず。レビさん自身がそれを背中で見せ、己の理想を恥じることなく語ってほしいと思います。

レビ 先ほど提案というお話がありましたが、私たちが今後も頑張っていくために1つお願いがあります。社長の熱意、お言葉を定期的にいただけると「やるぞ！」という気持ちが高まるのですが、いかがでしょうか？お忙しいとは思いますが……。

社長 わかりました！そこで受け取った熱意を、ぜひ下の方々にも伝えていってください。みんなで会社を盛り上げていきましょう！



中山不動産の採用活動を考える

新卒入社1期生が入社して1年が経過した今、当社の採用活動は新たな挑戦を迎えています。これまでの経験を活かしながら、どのように新しい人材を迎え入れ、ともに成長するチームを作り上げていくのか。採用担当者たちの熱い思いと取り組みを探ります。



管理部 総務課 課長
ま の よし つぐ

眞野 由嗣



人事コンサルタント
おち あい ゆう すけ

落合 佑介



株式会社ビーウェル
よし はら よし お

吉原 誠生

ー現時点の採用活動において重視していることを教えてください。

眞野 これまでは企業規模が小さかったこともあり、個を意識した採用をしてきました。もちろん、それも大事なことで、会社が成長するにつれて、チームとして結果を出すことを求められてきています。そのため、昨今はチームでの活躍という視点を重視しています。

吉原 私は外部の採用パートナーです。一次面接では、これまでの経験や行動力など、学生さんの「人となり」を理解することを大事にしています。

落合 採用は、企業が持続的に成長するために欠かせない要素の一つです。そして、入社後に活躍するためには、これまでに出した成果の再現性が求められます。

成果の大小ではなく、再現性を活かして、入社後に成長・貢献することができるか、当たり前前の基準を高く持っているか、様々な角度から質問しています。

ー2024年卒の方が新卒1期生として入社して1年が経過しました。2期生はその後輩となるわけですが、新卒採用をスタートして今感じていることは？

吉原 私は新卒1期生の採用から携わらせてもらっています。普段は所属先の会社で仕事をしているため、1期生たちの社内での活躍を直に感じることはできません。しかし、今

進めている2026年卒の採用活動において、1期生の人たちがウェブ面談に同席して学生と交流を持ってくれています。しっかり社会人として歩み始め、新たな仲間を迎えたいという意思で協力してくれていることは嬉しい限りです。

落合 新卒採用を始めたことで、会社の仕組みづくりが加速しています。マニュアルの作成や育成体制、研修制度など、未経験の方が入社しても活躍できるような環境が整いつつあります。また、新卒社員が入ることでフレッシュな空気や刺激が生まれ、組織の活性化につながります。先輩社員が「教える立場」になることで、育成文化・コミュニケーションの土壌が育ちます。この仕組みが会社全体の更なる成長や好循環の入口になっていくのではないのでしょうか。

眞野 そうですね。活躍してもらうためには教育が必要ですが、現状では教育体制が確立されているとは言えません。若手社員はもちろん、社員全体の教育体制をどのように作っていくかが課題であり、今後、職種や階層ごとの教育の充実を図っていきたいと考えています。新卒向けのカリキュラムは落合さんが担当しており、部署に配属された後の教育体制に着手し始めたところです。

ー採用活動を通じて、会社として成長や変化を感じることは？

眞野 明らかな変化を感じるのは、教える立場となった先輩社員たちの対応でしょうか。後輩をどう育てていくのか、これまでになかった思考の変化が見て取れます。私自身も、2025卒の新人がインターンとして実習中は、どの業務を任せてみようかと具体的に考えを巡らすことで、今まで以上にチームとして業務に取り組む意識が芽生えてきました。自身も成長させてもらっていると感じています。

落合 新卒1期生にプログラミングが得意な方がいて、ダイレクトメールやFAXの自動送信を実現しました。若い世代ならではの発想で業務の効率化が進んだ事例です。教育するだけではなく、そういった意見も受け入れていくことがプラスに作用し、組織としても強くなっていくのではないかと思います。

眞野 私もまだ社歴1年ほどですが、そのように受け入れてくれる雰囲気はすごく感じています。

落合 中山社長に変化を進んで受け入れる気質があるので、そこが社員にも受け継がれているのではないのでしょうか。

吉原 素敵なお話ですね。私は外部の人間なので、成長や変化を言葉にするには難しいものの、私が一次面接を担当した1期生が活躍している話を聞けて非常に嬉しく思っています。

ー今後の採用活動における取り組みについて教えてください。

吉原 採用の現場においては、学生が集まりづらくなってきており、3年以内の離職率も高くなっています。そこで入社前のマッチングとして、インターンへの参加者を増やしたり、入社後の直接的な業務に関わる機会を設けたりできれば、より新卒が即戦力として働けるのではないのでしょうか。そして、各部署で活躍できる人材の定義化、言語化をしていきたいと考えています。

眞野 そうですね。通常インターンは会社の雰囲気を知って、採用試験を受けるかどうか判断する人が多いかもしれませんが、当社が取り組んでいるのは、吉原さんも仰る通り、内定者のインターンです。業務は、営業事務や管理部門が中心で、

採用職種の営業はインターン期間中には行いません。会社とはどのような組織なのかを知ってもらうことを目的としているからです。そして、営業職以外の社員ともコミュニティを形成することで、入社後に所属するチーム以外の部署にも顔見知りの社員がいることになります。これは非常に心強いのではないのでしょうか。今後もこういったインターンの受け入れ体制は整えていきたいと思っています。

吉原 なるほど。早めに営業職の実務を理解したほうが良いのではないかと考えていましたが、眞野さんの話を聞いて気づきが生まれました。今後、仕事に対する悩みなどが出てきたときに、部署の先輩以外にも相談できる人がいるというのはプラスですね。

落合 入社後の研修では、必要なスキルを習得し、周囲との関係性を築くことができます。現在はこの研修は3か月間ほどですが、もう少し短縮していけたらと考えています。

ー座談会こぼれ話ー

吉原 採用担当を務める難しさ、そして成果が出るまでの期間は誰にもわからないことについて、お二人はどう感じていますか？新卒採用は中途採用と違い、時間をかけて成長していけるようサポートするわけですが……。

眞野 新卒1期生や2期生が2～3年後に社内表彰を受けている姿を想像すると、泣いてしまいそうになります(笑) 年長的にちょうど親子ぐらいの関係なので、親心として長い目で見ている部分はあるかもしれませんね。

落合 成果が出るまでの期間は、本人の努力次第な部分もあるかと思います。ただ、研修制度等の仕組みを整えることで、入社をしてから成果を出すまでのスピードを上げられるため、他社での効果的な事例は取り入れ、振り返りを行い、改善を継続することが求められる役割だと考えています。

中山不動産で働いて変わりました

このあやこ
河野 朱子

社長との面談が人生を考え直すきっかけに

社長との面談が大きな影響を与えてくれました。今までは自分の人生に目標がないまま仕事をしていましたが、社訓に「1度きりの人生を最高のものに」という言葉があり、自分が本当にやりたいことを考えるように。面談の際、プライベートの目標として、以前から関心があった「世界旅行」を設定。設定したからには具体的に行動を起こさねばと思い、語学勉強を再開しフランス旅行を実現。「いつか行きたいな」で終わっていたフランスを初めて訪れ、現地を体験して久々に感動しました。「1度きりの人生を最高のものに」ということを、仕事だけでなく、プライベートにおいても考える機会をつくらなければ、海外に行こうとは思わなかったと思います。今回、会社を離れてフランスに行くことを決めましたが、自分いっとっては大きなチャレンジです。英語やフランス語を学び、世界を回りながら、物質的な豊かさだけでなく、心の豊かさについても、探求してみようと思っています。

当社で働くことを通して人生を本気で考えるようになり、それが自身の行動を大きく変える機会になったという社員がいます。結果的に当社を離れることになりましたが、その決断の背景には、中山社長や社員の姿があったといいます。その想いを聞きました。