

第一不動産

第一
流

組織を活かす 人財戦略

新卒採用・定着・評価・育成

株式会社第一不動産
代表取締役社長 中島敦

株式会社第一不動産

代表取締役社長

中島敦氏

- 中島敦 (同名の作家から)
- 年齢58 (ギリギリ30代見えるらしい)
- 体重69 k g (22 k g ダイエット)
- 身長174 c m
- 他人の評価を気にしない
- ICT導入に聖域なし
- 現在でも業務リストラ実行中



chapter0 **自己紹介**

Chapter2 **新卒採用**

chapter3 **評価・定着**

Chapter4 **組織運営**

Chapter5 **まとめ**

Chapter1 新卒採用



■ 採用戦略の切り替え



大量母集団採用



少人数特化型採用

■ 大量母集団採用の課題

- ✓ 入社後のミスマッチ発生率が高い
- ✓ 採用費用の増加

■ 少人数特化型採用の強み

- ✓ 採用コストの軽減
- ✓ 中小の強みを活かした採用戦略
- ✓ ミスマッチの防止

■採用コスト

一人あたり採用コスト

2021

約130万円

一人あたり採用コスト

2022

約62万円

■ 募集活動でのポイント



■ 募集活動でのポイント



■ 募集活動でのポイント

高卒も積極的に採用

高卒 24才 仲介売上2050万



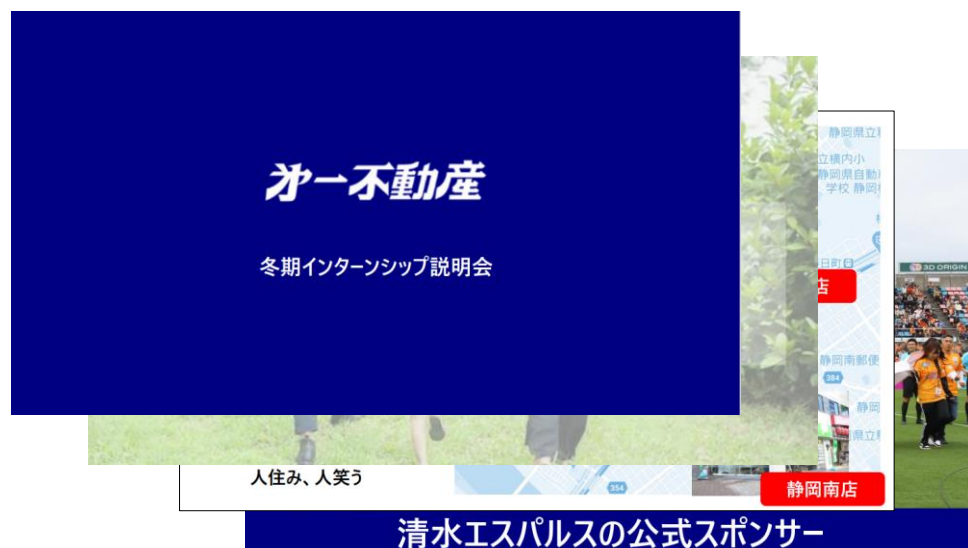
高卒 25才 仲介売上2600万

高卒 33才 工事粗利3400万

■ 募集活動でのポイント

- ✓ 学歴と生産性は比例しない
- ✓ 女性は扱い難しい
- ✓ 他社にも引き抜かれる

■ 自社インターン



【当日の流れ】

- ① 挨拶・アイスブレイク
- ② 会社説明会
- ③ ワーク1
- ④ ワーク2
- ⑤ フィードバック
- ⑥ 次回選考会案内
アンケート

■会社説明会



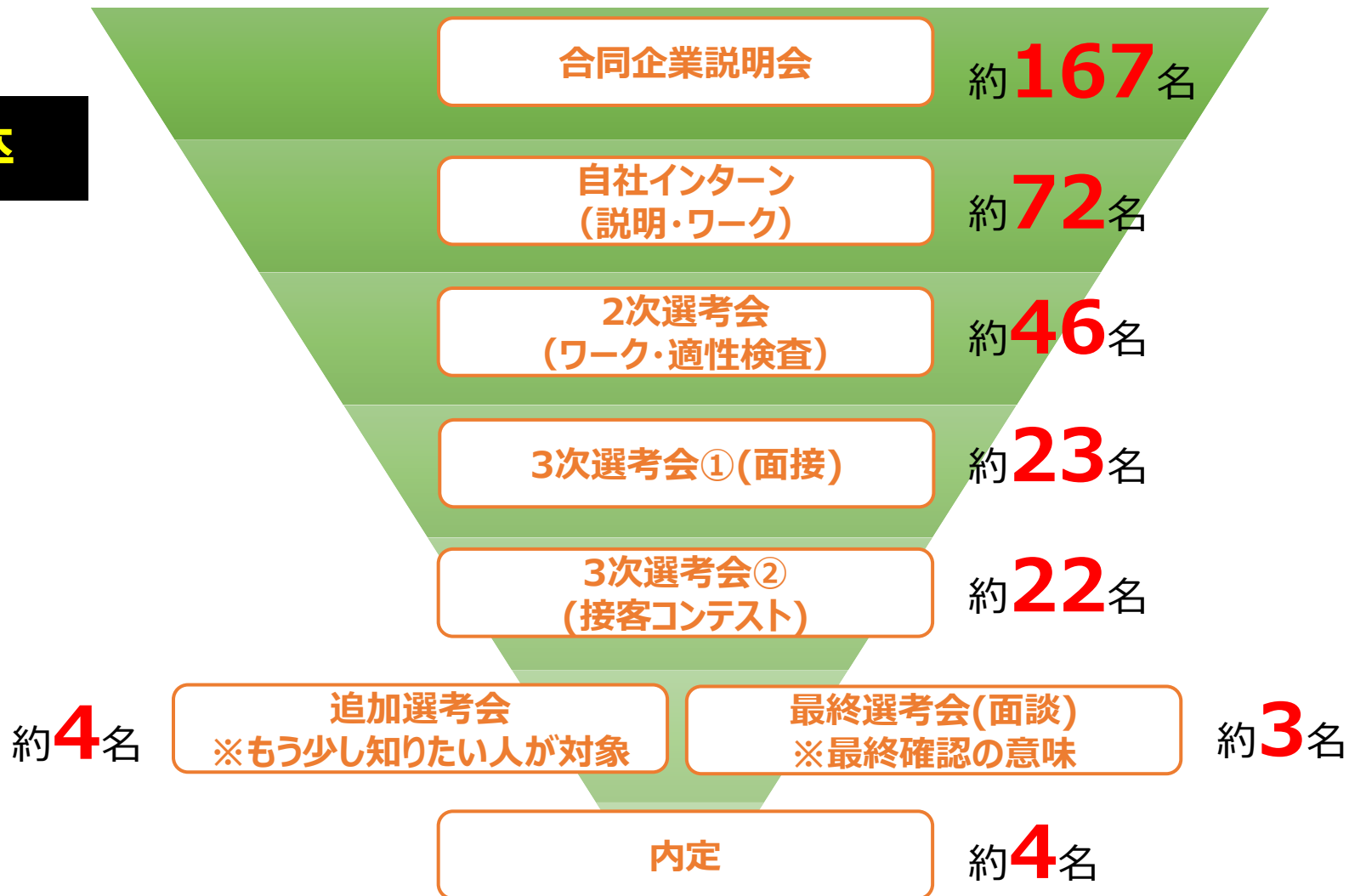
■内定後

内定承諾後の意欲向上のため、

- ①長期インターンシップ（アルバイト勤務）
- ②次の新卒採用活動に採用チームとして参加
- ③会社イベント（飲食会等）への参加

■ 各段階における歩留まり（22卒）

22卒



■ 各段階における歩留まり（23卒）

23卒

小規模イベント

約**50**名

自社インターン
(説明・ワーク)

約**31**名

2次選考会
(ワーク・適性検査)

約**14**名

長期インターン

約**2**名

夏で長期インターン生を募集し、
冬の選考に合流

合同企業説明会

自社インターン
(説明・ワーク)

2次選考会
(ワーク・適性検査)

3次選考会①(面接)

3次選考会②
(接客コンテスト)

追加選考会
※もう少し知りたい人が対象

最終選考会(面談)
※最終確認の意味

内定

■ 自社の採用活動のポイント

各採用フローにおいて必ず人事担当がフィードバックを行う

良い点だけでなく改善点も伝える

**個人をきちんと見てくれる会社という印象づくり
(他社との差別化・入社理由の一つになっている)**

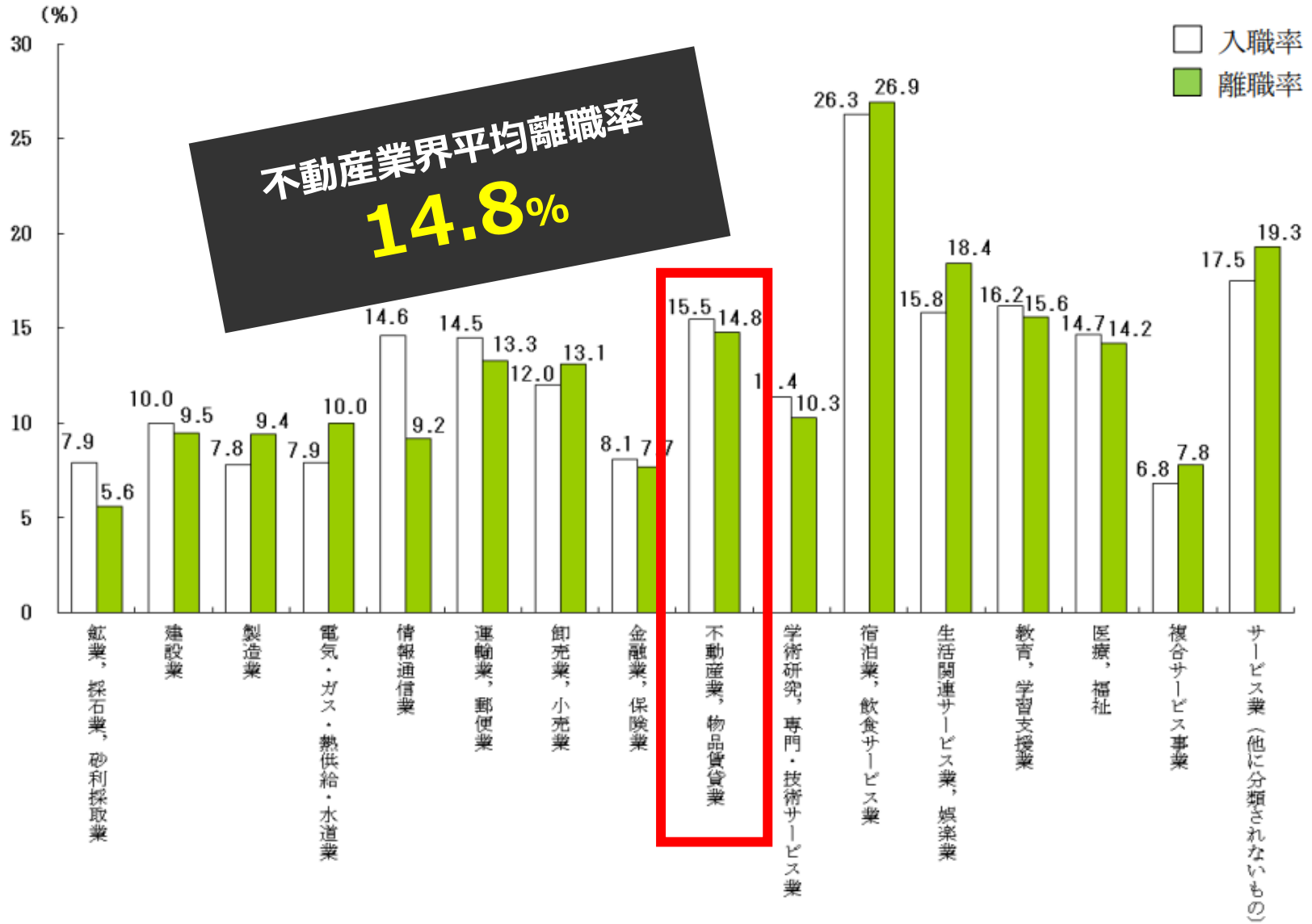


Chapter2

評価・定着



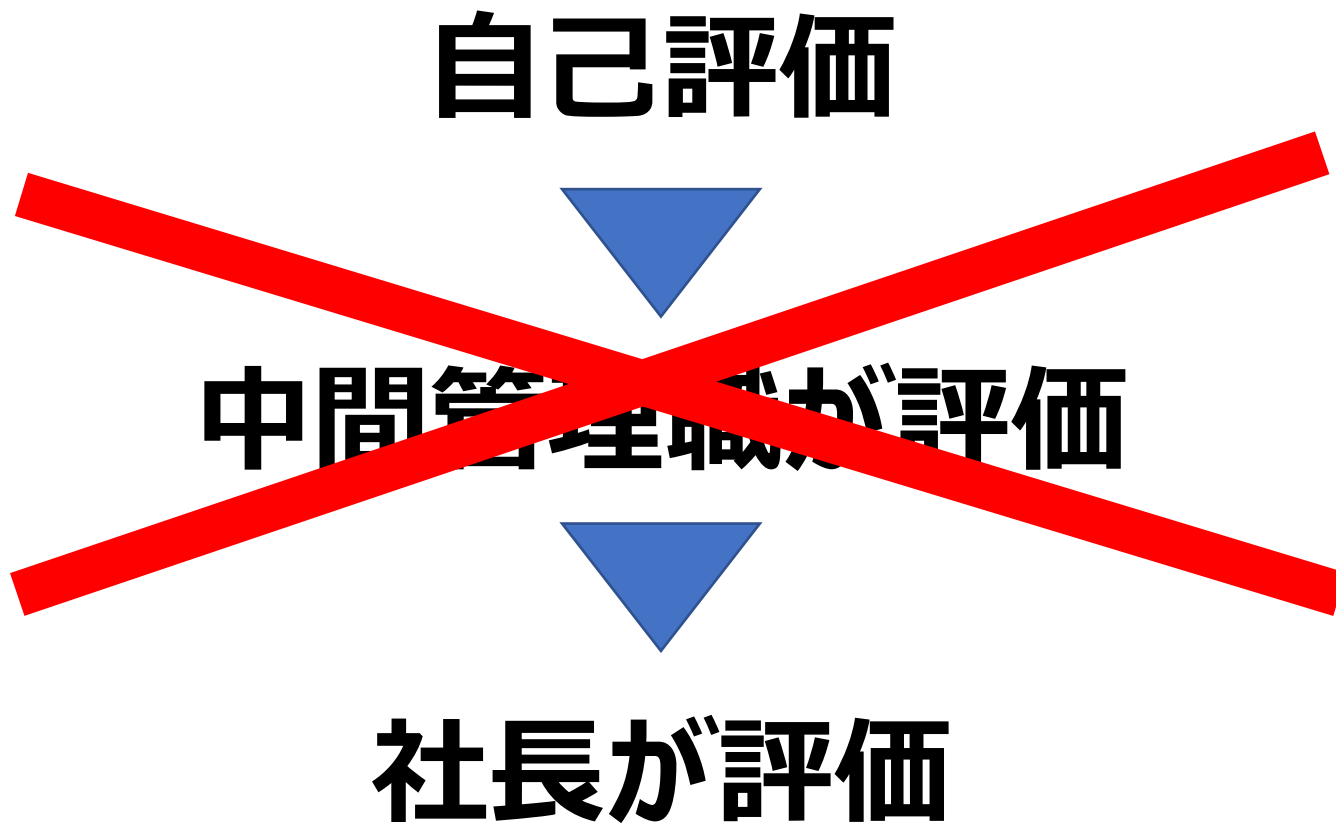
■ 不動産業界の離職率



■ 社員が定着しない会社の特徴

- 給与が少ない
- 福利厚生が充実していない
- 入社後のギャップがある
- 人間関係が悪い(気軽に相談できないなど)
- 労働環境が悪い

■ 評価



【中間管理職による評価の問題点】

**結局当たり障りない
中間の評価しかつけない**

■ 社員への取り組み

第一不動産の基本方針

**休み×仕事のバランスは個人の裁量
でも、責任も個人**

■ 労働管理の徹底

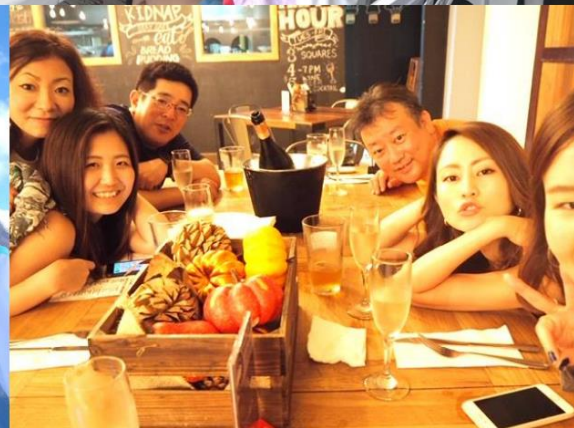
平均残業時間

38分

勤怠、特に残業時間は厳しく管理
長時間働くことは生産性の低下につながる

■ 社員への取り組み

- ・希望者は海外留学に行かせる
- ・毎年社員旅行で海外(コロナ禍は除く)



■ 社員への取り組み

**残業しない・自由な社風(その代わりに)飲み会は強制参加
⇒社員同士のコミュニケーションを大切にする。**



■ 社員への取り組み



■ 社員への取り組み



■ 給与

静岡県内NO.1の給与水準

※県内同業者中

→競合他社分析を徹底して行う

■ 社長自らが実践している社員定着のポイント3つ

【1】新入社員は怒らない

【2】社員は会社として全面的に守る

【3】楽しく仕事をさせる

■ 就業規則

労働基準監督署が調査を行う場合は二通り

- ① 抜き打ちで指名される定期監督の調査
- ② 労働者からの申告による調査(ほとんどコレ)

重点的に調査される項目

- ① 最低賃金や残業代を含む賃金が正しく支払われているか
- ② 労働時間や残業時間は法定の範囲に収まっているか
- ③ 36協定などの届け出が行われているか
- ④ 就業規則、労働契約書などの内容は法に則しているか
- ⑤ 労働条件通知書、雇用契約書などを交付し労働条件を通知しているか
- ⑥ 管理職が管理監督者の対象になるかどうか
- ⑦ 健康診断や安全衛生管理などの実施状況はどうか

■ 就業規則

労働裁判は**必ず会社が負ける**

労働裁判とは不当労働を強いている**使用者を罰する裁判**だから。

- 行政・裁判所は「労働者の味方」です。
- 弁護士に依頼する時点で「手遅れ」です。
- 証拠書類が無い！ 準備不足！
（有能な弁護士より証拠書類が大事）
- 労働事件 + 未払残業代 = セットで請求される。
- 会社が勝つための裁判ではない！ いかに関負けるか = 支払額を最小限に抑える
- 「事後対応」より「予防」が大事

Chapter3

組織運営



■ 効率化の全体像(最近の取り組み)

重要事項説明の外注

重説は専門者に全て外注(全12名)

RPAの活用

専任社員が構築担当し、約100プログラムが稼働

Windowsの廃止

Chromebookを活用して在宅勤務にも対応

Chapter4

まとめ



- ①なぜ“**新卒**”にこだわるか
- ②**高学歴** = **優秀**ではない
- ③社員は**強制**されても、**給料**が高くて、働いてはくれない
- ④怒ってもいいことは**一度も有りません。**
- ⑤仕事に**遊び**を入れる。