

# ウィルに聞く 管理職のつくり方

(上)



過去最高の業績を更新した不動産会社ウィル（兵庫県宝塚市）。その成長を支えるのが人材育成だ。田中真次社長（写真）は、組織の価値観を浸透させる「大黒柱」として管理職の役割を重視する。自身も若くして管理職となり、試行錯誤を重ねた経験を持つ。人を育て、組織のDNAを次世代につなぐ――。同社が描く管理職像を聞いた。

（佐々木淳）

## 組織の大黒柱を担う存在

### ――人を育てDNAをつなぐ

ウィルは2025年12月、シャルプランニングを組み合  
期、売上高、営業利益ともに させたワンストップ体制を強  
過去最高を更新した。仲介を みに、東京、名古屋、関西の  
軸にリフォーム、ファイナン 3拠点で、出店による「面的

拡大」を進めている。こ  
うした成長を支えている  
のが人材育成だ。

象徴的なのが「シャッ  
フルディナー」と呼ぶ取  
り組み。部署の異なる社  
員同士が交流する飲み会  
に会社が補助を出す仕組  
みで、25年は補助対象だ

けて2000回に及んだ。部  
署を越えたコミュニケーションが、組織の結束を高めてい  
るといふ。

田中社長は、こうした企業  
文化を支える存在として管理  
職の役割を重視する。「ウィ  
ルは色の濃い組織。変えては  
いけないDNAのような価値  
観を浸透させる大黒柱が管理  
職だ」と語る。

### 暗黒時代をバネに

自身も27歳で管理職に就い  
たが、当初は苦い経験を重ね  
た。教わった通りの正論で部  
下を指導したものの、思うよ  
うに組織は動かない。「田中  
さんと打ち合わせするとテン  
ションが下がる」。部下から  
そう言われ、指導のあり方を  
見直したという。

試行錯誤の中で気づいたの  
は、管理職の仕事は部下の成

長を支えるといふこと。「暗  
黒の3年を経て、面白さを感じてきた。部下がチャレンジする自信を持てるようになった時が一番うれしい」と振り返る。

### 10カ月の濃密研修

現在は管理職育成にも力を  
入れる。例えば、今春から管  
理職には自身の育成方針をプ  
レゼンする場を設ける。発表  
対象は60人にする。自身の考  
えを言語化してもらう仕組み  
で、育成方針の共有と管理職  
としての視座を高める狙いが  
あるという。更に新人管理職  
に対しては、経営層による約  
10カ月にわたる研修を実施。  
価値観や基本姿勢を共有する  
場として機能している。

「まずは管理職をやりたい  
と思える組織にすることが大  
切」。田中社長はそう語る。  
プレーヤーとして成果を上げ  
た人材が管理職となり、次の  
世代を育てていく。その循環  
こそが、同社の成長の土台に  
なっている。（次回に続く）