



ビジネスの基本は 「三方良し」

日本管理センター株式会社

代表取締役 社長執行役員 武藤 英明

法政大学法学部同窓会

日本管理センター株式会社の業務概要

日本管理センター株式会社は、不動産オーナーから不動産物件（賃貸マンション・アパート）を一括して借り上げ、一般入居者に転貸するサブリースを主な事業としている。主力商品は、同社が独自に開発した保険付収益分配型一括借上長期保証システム「スーパーサブリース」（SSL）です。

はじめに

法学部同窓会報第32号「ザ・インタビュー②③」に掲載したインタビューの全文をここに掲載しました。会報には誌面の都合で主要部分を掲載しましたが、多くの部分を割愛せざるを得ませんでした。しかし、これから社会に出る方、起業を考えている方、企業経営者、会員に参考になるものと考え再編集したものです。

法学部同窓会は、法曹界だけでなく、多くの経営者、企業家、官僚そして政治家を輩出して、今なお多くの相互交流のある場所です。私たちのサイトを訪れてこの記事を読まれた方々、法学部同窓会に参加して下さることを期待しつつ、皆様のお役に立てればと考えています。

会報の内容と重複する部分もありますが、読者の参考になれば幸いです。

聞き手 下 西 孝（法政大学法学部同窓会理事）



目 次

はじめに	1
法曹の力に感銘	4
不法行為を勉強	4
大親友を得た	5
就職部に叱られる	5
労働三法遵守で成長を	6
無借金経営	6
石橋は叩いて渡れ	8
志望動機は聞かない	9
業績主義	10
譜代は大事にする	11
同一待遇で復職できる	12
商売の基本は「三方良し」	13
商売の大原則	14
派閥を作らずスキップOK	14
水平分業	15
目標設定を明確に	16
戦術戦略は柔軟に	17
相手の立場に立つ	19
相手を褒める	21
商習慣の異なる海外には慎重	22
後輩へのメッセージ	23

どうやって自分が頑張るかを考える

法政大学法学部を1988年に卒業、株式会社ネクストなどを設立、2002年に現在の日本管理センター株式会社を設立し、創業11年半でこの会社を東証一部上場企業にした武藤英明社長を、2015年8月24日東京丸の内の本社に訪ねました。



ビジネスは「三方良し」が大原則であり、就職にあたっては、企業選びではなく、決まった会社で自分がどう頑張るかが最も大事なことだと熱く語って頂きました。

法曹の力に感銘

— 法学部入学動機はどのようなでしたか。

武藤：中学のとき、田中角栄元首相が投獄されたロッキード事件があり、東京地方検察庁特捜部がこれを立件したことがありました。子供心に、一国の元首相を立件できる法曹の力って凄いと思いました。そういったことも影響して、大学受験は法学部法律学科に絞り、結果として法政大学に入りました。東京六大学野球の応援ができるというのも魅力でした。

不法行為を勉強

— 大学時代は、どんな学生さんでしたか。

武藤：キャンパスで学友達に会うたびに、最初の挨拶は「久しぶり」。あまり行ってなかったからです。ただし、単位を落としたことは一度も無く、単位的には余力がありました。

専攻したかったのは民法の不法行為ですが、ゼミは、他大学から来ている先生の労働法のゼミでした。民法の不法行為も一生懸命勉強したので、未だにそこだけは強いです。民法709条をはじめ、法学的、法律的な考え方というのは、今のビジネスにも生きています。

一つ一つの条文ではなくて、法律的な考え方、順法精神と言いますか、上場企業的に言うとコンプライアンスですね。法を学んだ一人として活着していると思っています。

大親友を得た

— 学生時代の友人についてお話しいただけますか。

武藤 キャンパスで学友達に会うと、最初の挨拶は「久しぶり」。サークルの連中もです。ただし、単位を落としたことはなく、ぎりぎりの単位で卒業したわけでもなく、結構、単位的には余力がありました。成績は余り良くなくて、確かAが10個なかったような記憶があります。その代わりCも無かったです。

— 学生時代の特に親しい友人についてお話しいただけますか。

武藤：私も友達は多く、助かったと言いますか、そのおかげなくして卒業はできなかったと思います。そのうちの一人とは、同じ業界でいまだに親しくしている、非常に得難い大親友です。彼一人いただけても、大学4年間、親に学費を払ってもらった甲斐があったと思っています。今でも家族ぐるみの付き合いをしています。私は一人っ子なものですから兄弟に近いですね。良い友人を得ました。

就職部に叱られる

武藤：母校を卒業する時に、就職課のご指導を無視して銀行の三次試験に行かず、(株)ゼンショーホールディングスに就職したのですごく叱られました。有名な、名前は忘れましたが、室長に雪隠詰めされてすごく怒られました。就職指導部

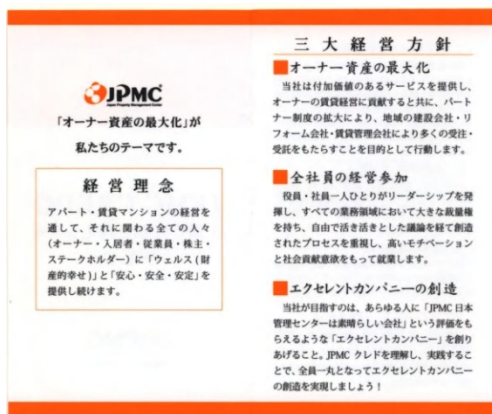
の意向に沿わず銀行に就職しなかったのだ。

労働三法遵守で成長を

— 創業の時に大切なのは企業の理念でしょうか。

武藤：理念です。労働三法を完全に遵守するとなると初期のベンチャー企業は立ち上がりませんが、いつか必ず整備するという気持を持ち、その会社のスケールに合わせて進めていかないと、良い社員は定着しません。ゴールラインを決めて、そこまでに必ずやり遂げるという気持が大事です。

＊ここで同社が社員に持たせている名刺サイズ・蛇腹式の「日本管理センタークレド(credo)」が提示されました。最初の頁に「オーナー資産の最大化が私たちのテーマです。」として「経営理念」が表示され、次頁から「三大経営方針、企業倫理規範、行動指針10則」が示されている。



無借金経営

— 無借金経営というのは凄いですね。

武藤：この会社を創業したのは13年前ですが、今から19

年前に、現在は東証1部に上場しているネクストという会社を創業しました。その後、アパマンショップの創業メンバーにもなりました。

起業した会社はほぼ無借金でやってきました。最初に資本金を集めて、資本金を使わずに、その中のキャッシュフローで会社を立ちあげる。とにかく最初は徹底して無駄な金は使わない。会社の利益から再投資する。会社が黒字になるまでは、企業経営者は1円も給与を受け取らない、というコンセプトでやると人間必死になります。

— 相当スピードが必要ですね。

武藤：仰るとおりです。スピードスピードスピード、通常のスピードでは無理です。時は金なりですが、「巧遅は拙速に如かず」で、チャカチャカと乱暴にやっては上手くいかない。ある程度丁寧にやらないといけないが、スピードも要求される。単にスピードを持ってやれば良いだけではないということを考えないといけない。

— スピードというのは破壊力ありますしエネルギーですね。東証一部に上場するまでには、如何にスピードで、パワーでやって行くかを目指されたと理解します。

いろいろ事前資料として各広報誌を読ませて戴くと、本当に良く考えられたすごい仕組ですね。しかも、ビジネスモデル特許を取られましたね。これも凄いことです。押さえるところは押さえて、やるべきところはやる、こういう両面でうま

くやられている。この様な事例は多くないと思います。

武藤：そうですね。私たちの業界ではないですね。ITとかバイオではなくてここまでやっているのは、なかなか無いと言われています。

もう一つが、全事業、全商品或いは全部署、全事業所で黒字だったら必ず会社は黒字です。経営はシンプルに考える。そうすると、無借金経営です。営業利益イコール経常利益なのです。バランスシートのこと良くわからなくても、基本的に破綻するはずがない。ところが、ここで負けてもあそこで取り返せばいいと考えていると、この勝敗率によって会社の赤字が生まれます。そうすると、最終的に蓋を開けてみたら赤字という可能性がある。とにかく全部署、全商品、全事業所が黒字で前年対比を下回らないようにすれば、必ず去年より良い。当たり前ですが、うちのポリシーは当たり前のことを当たり前にする。シンプルなのです。

石橋は叩いて渡れ

一 経営は実利としても、現実を新たに変えていくということですから、実行力がないと難しいということになりますね。

武藤：振り返ってみて、自分でもここまでこられたのは何かなと思うと、意外と性格が慎重だった。石橋を叩いて渡らないなら事業家をやる資格はないと思います。ただし、石橋をチェックもしないで、無謀に橋を渡るのはこれまた迷惑な話であり、このバランスじゃないかと思います。

素晴らしいビジネスモデルや新しい商品、サービスを考え

る方は大勢いると思います。世の中に沢山あると思います。これが何故利用されないかというと、例えば営業力であったり、営業力を支えてくれる人材が取れていなかったり、計数管理ができていなかったり、色々なバランスだと思います。

当社も最初のうちは、フロントにほとんどの優秀な人材を置いて、バックヤードが手薄でした。少しずつ組織の拡充と利益の出方によって、バックヤードを確保して人材を厚くする。そしてなるべくフロントは、システムで平易な人材でもある程度売上げがあがるような仕組に変えていく。

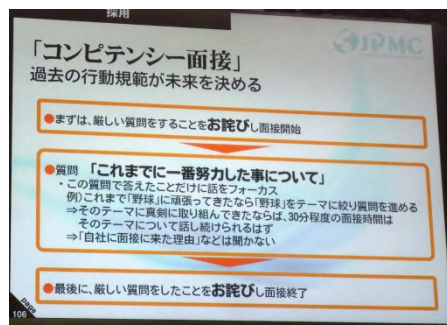
どれだけビジネス全体を冷静に客観視できるか。それでいて自分が先頭に立って、現場に立って、熱意を持って主観的にみんなを引っ張れるか。主観的にみんなを引っ張るということに優秀な人もいれば、客観的に分析してアナリスト的なことを言える人もいる。しかし、残念ながら小さい会社でベンチャー企業です。両方一人の人がやらないといけないです。これをどうやって行くかが成功のポイントじゃないかと思います。

志望動機は聞かない

一 入社希望者の面接で志望動機を聞かれますか。

武藤：大変失礼な物言いですが、うちの会社を受けるのに大した動機はな

いと考えています。だから聞かない。面接のとき私に与えら



れた時間は大体30分です。30分でその人の人となりを知れなんてことが元々無理です。過去にどれだけ人生で頑張ったことがあるか、過去の行動規範が未来を決める。そのため今まで一番努力したことだけを聞くようにしています。最初に、「今日はお互いミスマッチがないように心がけているので、厳しいこともお聞きしますが、ご無礼どうぞご了承下さい。」と言ってスタートする。色々突っ込んだお話しをして最後に「大変恐縮でした。」と言って謝ると、余り悪い印象は残らない。面接した後に、悪い印象が残ると良くないですから。

業績主義

― 全員は採用できないので配慮されていますね。採用後の処遇はどのようにされていますか。

武藤：人事は公平無私です。サラリーマン社会では、ついついマネージメントができる人間だけを重用して、一匹狼的に売上げに貢献する人を軽視する傾向にある。そしてこういう人はドロップアウトするのです。マネージャーになる専門家もいれば、一人で売上げを稼ぐ人もいる。そういう人事制度です。

それから年功序列じゃない、実力主義じゃない、業績主義なんです。数字が人格です。ホントにリザルト(result 結果、成果)評価重視でいく。但し、マネージャーになったら人を育てる育成があるので、プロセス評価を加えようと。給与は完全固定給です。

不動産業界では完全固定給は少ないです。コミッションで

す。それで生活が荒れるのです。コミッションセールスでは、コミッション一杯貰っているときを基準に生活基準を決めるのです。そのため、つついサラ金に行ってしまったたり、生活が華美・過度になったりするのです。そのため給料一定の固定給にしている。但し、成績で賞与は年間+20%からマイナス10%迄の範囲で決ります。そうすると年間でカラー1台分違ってきます。

社内の売上げ目標はダブルカウントをしています。横系、つまりコンサルティング営業本部はフィールドセールス、お客様を担当する。そのお客様を担当している人を通して一般賃貸の売上げを稼ぐ、或いは収益物件の売買をするサービス付高齢者住宅の受注をする。つまり横系と縦系はそれぞれダブルカウントする。それぞれの事業部がコンサルティング営業本部を通して。そうすると、フィールドセールスとトレードセールスが両方一緒になって頑張る。より少ない人数で大きな売上げ目標を達成できるわけです。

譜代は大事にする

武藤：それから、私は歴史が好きなので、歴史上うまくいったことを大事にしています。例えば、徳川家康公は、外様大名には広い領地と高い石高を与えながら地位や権利は与えなかった。ところが譜代大名には小さい領地しか与えない代わりに絶大な権力と官位を与えてきた。

これにならない、当社も譜代大名と外様大名と分けています。プロパー社員は薄給からスタートしているので、例えば、ち

よっと出来ないことがあっても、降格することはあっても雇用は継続します。譜代大名はとにかく給料安かった分、我慢してでも当社にずっと残ってもらう。落下傘で高給取りに来た方は、とにかく1年成果出なかったら退いて頂く。もうハッキリしています。ハッキリさせないと、なんだあいつ高給で他社から来たんだよって譜代大名が思いますので。

同一待遇で復職できる

— どうしても抱えてしまう。抱えて不満が出ますね。みんなをなだめに廻るようなところがありますね。

武藤：それで、外様には厳しくその代わり高給取りで、外様と譜代、ハッキリしています。どちらも頑張らなければいけないという仕組みになっています。これは（PC画面で）入社して9年目、当時30歳ですが部長です。業績を上げるとこんな人にもなれる。それと、今日は株価が下がっているから人数違うかも分かりませんが、1億円以上の含み資産を持っている人間が社内に8人、2千万以上は27人。株価によって違いますが。そうすると、その人達が、うちはアパート・マンション事業をやっていますので、アパート、マンションを買って、うちの子会社



を通して買えば仲介手数料サービスしますとか、当社に預けてくれたら管理手数料もサービスしますとか、逆に持ちやすい環境を作っておいて、将来の憂いなくうちの会社で頑張れる。そういう仕組みを作っています。

更に、1回辞めても、会社にある一定の貢献をした人間は、同じポジション同じ給料であれば3年以内なら復帰できる制度を設けています。

商売の基本は「三方良し」

— いろいろな仕組みを作られて、特許を取ったり、サブリースをするにしてもヘッジをするような所をきちんと作ってあったり、それがオーナーさんユーザーさんの安心を得たという、ビジネスのなかでいろいろな展開になってきたと思います。多くの広報誌及び冊子に書かれていらっしゃるんですが、敢えてもう一回伺いたいのです。ビジネスをやる上で一番重要だと感じられたことをご説明戴くと幸いです。

武藤：家業をやっていた祖父が商売の基本は、「三方良し」だと申してました。自分だけ儲かろうというビジネスでは誰も助けてくれない。自分が儲けようと思ったら、他人様を儲けさせるのが一番大事です。「三方良し」だと。家は卵の卸売り屋だったので、玉子屋が儲かる、イコール買って下さったお寿司屋さん、ケーキ屋さんが繁盛する、イコール一般消費者がおいしいと言って喜んでもらえる。そのためには品質の良い商品を、真似できない価格で価格で提供する、これがライバルの参入も防ぎ、商売を続ける基本だというのが祖父の

教えました。

損してまで儲かれと教えられなかったのですけれども、自分が儲かるためには適切な利益を取る、適切な利潤が大事なのです。それを超えるとライバルが出現するし結局は長続きしないから、また、新しいお客さんを開拓するのにコストもお金もかかる。この様に教えられました。

商売の大原則

— ビジネスモデルも明確でシンプルですね。

武藤： 当社のビジネスモデルも実は複雑に見えるのですけれども、明確でシンプルです。今までは大東建託さん、レオパレスさん、積水ハウスさんをはじめアパートメーカーさん、つまり作り手が粗利4割ですよ、これを強調するわけです。そうするとできる物件は、良くない物件、利用者に選んで貰えない物件になる。つまりオーナーも余り儲からない。ファンドバブルの時代は、オーナーさんが利回り何パーセントと決めてしまうのです。そうすると安普請ができ、結局は儲からない。やっぱり三方良しなのです。マーケットをしっかりと見据えた物件作りをするようオーナーさんを説得し、建設会社を動かしてやらないと上手くいかない。とにかく「三方良し」が商売の大原則なのです。

派閥を作らずスキップOK

— それでこういう仕組化をして、当たり前のようにしっかりとやって行く。やはり人事的なところを押さえられていると

いうことですね。

武藤：学生時代に友人が一杯いまして、一緒にやりたいと言う友人もいましたが、私は、親戚とか学生時代の友人とか一切会社に入れていません。大学が法政だからといって特に優遇はしない。何人か居ますけれども。居るけれども大学はもう関係ない。とにかく学歴、学閥一切関係ない。もっと言うと派閥を作らない、徒党を組まない、裏で陰口言わない。オープンにしろと。

スキップOKです。一般には上司を飛ばしてその次の上司に言うのはNGですが、当社ではOKです。但し、上司に1回チャレンジして通らなかったことを課長に言ってくれ。課長に言ってダメなら部長に言ってくれ。部長に言ってダメなら本部長に言ってくれ。本部長に言ってダメなら私に言ってこいと言ってるのですけれど、チャレンジもしないで、裏で言う或いは飛ばして言うのはだめです。

— それを明確に仕組化しているわけですね。シンプル、明確、それにポイントを捉えたやり方。だからみんなが理解しやすいことなんでしょうね。

武藤：ポイント明確だから財界の小泉純一郎とかね。

水平分業

— ホントに明確になってますね。スーパーサブリースで、家賃を保証する。収益が十分出れば、それをまたオーナーさんに分配してあげる。こういう2重3重の、何と言いましょるか、仕組、喜ぶでしょうね。

武藤：それを短期間にやるために当社1社ではなくて、それぞれの地域の建設会社、不動産会社を巻き込む。地元の建設会社にベストな賃貸、或いは新築に拘らないリフォームでも良いと。管理仲介は提携先の管理仲介会社、当社が仮予約する、水平分業にしよう。

— そういうやり方をすると随分と裾野が広がるということですね。

武藤：その代わり当社の利益も当然目減りしますが、その分、数で勝負する。ニッチなビジネスしないと。

目標設定を明確に

— 順調に、周辺から見ればですよ。急激な成長で順調にやってくれたと思うのです。でも大変なことではなかったのですか。

武藤：一杯ありました。

— その辺のところを、何かありましたらお話し下さい。武藤社長しかできないよねとなってしまうと、後輩に対してブッシュしていることにならないので、若い人達に、こういうことをやっていったらどうだとか、考えていることとか、お話しを頂ければと思います。

武藤：目標設定を明確化することです。事業を志したら大きな会社になりたい、自分が金持ちになりたい、友人を作りたい、いい車に乗りたい、大体そう思っているわけです。みんなが思っていることですが、みんなが成し遂げられているわけで

はない。みんな目標だと思っているのですが夢にすぎないのです。ああなりたい、こうなりただけで具体的な施策を組んでいない。

学生時代、ボーリング同好会に所属してまして、ボーリングをやるとき、全員があのレーンに立ったら、ヘッドピン狙って投げるわけです。でも当たる人は限られている。ガーターを狙う人はいないのに全員がヘッドピンを狙っているわけです。ちゃんと当たる人は、板目の何番目に自分は立って、自分がフックボールであれば、手前の何処の三角印にアドレスを取って、向こうの三角印の何処を通して一三ピンの間に入るからストライクだと、やはりアドレスの設定をキチンとしないと目標に到達しない。

社長になりたいと思ったら、10年後に部長になり、5年後に課長になり、1年後に新卒トップになる必要があります。そうすると、自動的に今月、今週、今日、この瞬間、やるべき事は決ってくるわけです。

いざやるというときに、5個も6個もやるべきことは出てきます。何からやらなければいけないか。プライオリティ、優先順位が必要です。自分にとって何が大事なのか、売上げ高が大事なのか、納期が大事なのか、そのなかで何時の仕事は何から手をつけないといけないか、自動的に決まってきます。

戦術戦略は柔軟に

武藤：事業家になられたら、1回立てた目標は絶対変えない

というのは良くないですが、理念は絶対変えてはいけない。ただし、戦術・戦略についてはこだわらない。理念は変えない、目標設定も変えない。ただし、戦術・戦略は朝令暮改で良いのです。とにかく上手くいかなかったら変えよう。柔軟じゃないと上手くいかないと思います。

これは難しくて、言ってることが違うじゃないかと社員に思われると、社員は社長を信頼しないと思います。昨日言ってることと違うじゃないか。10年いる社員に違うことは一杯言っているのですが、彼らはなんで不満を感じてないかというと、目標設定と理念だけは全然変わってないからです。

例えば、以前はとにかくお金の節約。当社主催のセミナーのときなど、とにかく安い会場にしろと言っていたのですが、今は、安い会場にすると、東証一部上場企業なのにどうしてこの会場は！と言うのです。言ってること全く違うのです。しかし理念は変わっていない。目標も変わっていない。やり方は、その都度都度に合わせて、どんなに柔軟でも良いのです。その柔軟さと硬軟の組み合わせが、意外に自分でやっていながら難しいです。

一 私に従事している製造業からいうと、何処でどういう会社になって、どういう商品を増やすかなど、マイルストーンと言うのを決めるのです。これによって我々はこう成長していくのだということをやるのです。それだけでは非常に不明確で、もっと細かくブレークダウンして、細かい実行計画を立てて、それを徹底事項というか、やり遂げないと成果は出

てこない。そういう面からいうと企業というのは、大きな目的と目標を立てて実行していくことを絶えず内在していると思います。

武藤：それともう一つ、生意気なんです、常に目標通り、予定通りには行かない。その時にどうアジャストを変更していくかの能力だと思うのです。まさに当社の執行役員会が抱えている問題です。まさにアジャストして、そして直ぐに対応して対策を打っていく必要があります。

ー アジャストして対応といったことに先程来言う、いわゆるスピードとそれから当たり前のことをしっかり実行する、そういうところにもう1回フォーカスして、また切り上げてやって行くという流れですか。一般的にはPDCAなんて言いますが、そういう中身と同じですか。それを進化させたという感じだと思いますが。

武藤：いえ進化はしていない。一緒だと思うのですが、意外と聞き慣れた言葉、優先順位が大事だとか、報告・連絡・相談、「報連相」とか、聞き慣れた言葉は、意外と人間、耳に馴染みすぎていると刺激がないのです。それで、言葉を置き換えたり、新しい言葉で言ったり、言い方を変えてみたり、強く言ったりしないと刺激がなくて、人間なかなか聞いてくれないのです。

相手の立場に立つ

ー 商売の関係で、年間150回位講演をされているとネッ

トに書かれていました。その中で一番重要、勿論商売ですから、商売を拡大するという、さっきの三方良しも勿論説明されるのですが、その中でお客様への対応で一番重要なポイントは何処にあるのでしょうか。

武藤：コミュニケーションの基本は、「相手の立場に立つ」です。例えば、相手が70代80代中心の地主オーナーであれば、その方のバックボーンに合わせた言葉遣い、スピードでなければいけない。40歳前後の小資本の経営者だったら、逆に熱く彼らの琴線に触れるような強い言葉で言って、刺激的に話さなければいけない。相手の立場に立って話しをするというのはこういうことが基本です。

ディールカーネギーは、コミュニケーションの一番のツールは相手を褒めることだと言っている。この「相手を褒める」とことと、「相手の立場に立つ」ことによってコミュニケーションはより一層良くなる。

— 要するに最終的には理解されるという。

武藤：そうです。同じことを話しているのですが、言い方一つ、それからアプローチの仕方で、相手の受取り方が変わってくると思います。相手が受け止めるだけの力がないといくら話しても無駄なので、スピードを変えたり、言葉のトーンを変えたり、言葉遣いを変えたり、言い方を変えたりする。例えばサブリースと言っても70、80の人は良く分からないかも知れないので、一括借り上げと言ったり、家賃保証と言い換えてみたりすると分かりやすくなります。

相手を褒める

— 座右の銘というわけでもないと思うのですが、どんな本が良いですかというときに、デールカーネギーの「人を動かす」という本を推奨されていました。それについてお話し頂けますか。

武藤：「人を動かす」というのは何が一番良いかというと、営業しているときに、相手と自分の距離を縮める方法としてアイスブレイキングがありますが、アイスブレイキングは手法で、デールカーネギーが言ってる相手を褒めることです。この「褒める」は、真剣にやろうと思うとなかなか難しくて、先輩もご家庭にお帰りになって奥様を褒めようと思ったら、かなり難易度が高いと思います。

— 高いですね。なかなか褒めないから（笑い）

武藤：「褒める」ということは、相手のことをよく知らないで褒められない。「褒める」と「おだてる」は似て異なりますので、相手のことをよく知らないといけない。褒めるというツールは難易度が高い。褒めるということは、一番のコミュニケーションのツールだというのが、デールカーネギーの持論です。やっぱり我々の褒めるということの中心は、「叱る」「怒る」じゃなくて褒める。そういえば小さい子供を育てるときは、よく使いますね。立っちができただけでも褒められるのに、大人になると立ったぐらいでなかなか褒められない。

デールカーネギーの「人を動かす」という本の最初に書か

れている「相手を褒める」、このツールと相手の立場と、両方
デールカーネギーは言ってますが、これをもって臨むと、コ
ミュニケーションがより一層良くなります。

商習慣の異なる海外には慎重

— コミュニケーションが取れないと、共通の目的というも
のを達成出来ません。スーパーサブリースのやり方というの
は、これは結構普遍的な内容だと思うのです。仕組としては、
海外の人達の手も借りなければいけないというような、そん
な感じはないのでしょうか。

武藤：ドメスティックマーケットだけで1586万戸民間賃
貸ありまして、当社の借り上げ戸数が多いと言え6万5千戸
ですので、市場占有率で言いますと、先ずは少なくとも30
万戸、50万位の規模にならないと、海外までというのはね。
リクルーティングの売りという面ではメリットはあると思い
ますが、実ビジネスとしてはどうなんでしょうか。文化や習
慣が違いますから。

— なるほどそうですね。気心知れないといけないという部
分もありますね。

武藤：それもありますけど、例えば韓国は、チョンセという
賃貸制度で、主に保証金をどかんと積んで、オーナーさんが
その保証金を運用して利益を上げる。出て行くときには保証
金をお返しする。つまり利鞘を自分で稼ぐのです。そのため
家賃を払って住むという考え方が利用者側にない。とにかく

オーナーが自分の賃貸住宅は、運用資金を得るためのファンドなんだと思っているのです。そういう慣習にいわゆる日本の賃料を払うような制度を持込んでも、なかなか上手くいかない。

後輩へのメッセージ

どうやって自分が頑張るかを考える

— これから社会に出る人達にメッセージをお願いします。

武藤：学生時代にどういう基準で就職活動したかと言うと、何をするかが大事だと思って、どんな会社に行ったら、どんな仕事をしたら自分は良くなるか、つまり他律優位に凄く頼っていました。会社や業界を選び、そして何をしたら良いのか。しかし、生意気ですけど、1900人の東証1部上場企業の社長の一人として思うことは、私はたまたま賃貸という業界を選んだけれども、この業界以外だったら成功しなかったか。そんなことは決してないと思っています。これは自惚れではなくて、やり方さえしっかりしていれば、業界は違ってても上手くいったと思っています。

ですから、仕事は、何をするかじゃなくて、誰がするか、どういう風にやって行くかによって、どんな業界だろうが、どんな会社だろうが、どんなサービスだろうが、上手くいく。会社選びに血道を上げるのだったら、決った会社でどうやって自分が頑張るのかを考えた方が何倍も自分にとってプラスがあると私は思っています。

人生は何回でもリセットできる。よく失敗したと仰る方が

いますが、失敗したか成功したかは本人だけが決めることなので、失敗したと思わなければいつまで経っても失敗ではない。いつでもやり直しが効くのです。

— 力強いお言葉をいただきました。いろいろお伺いしたことを勉強させて頂き、出来るだけ後に続けたいと思います。本日は本当にありがとうございました。

以上

ビジネスの基本は「三方良し」

発行日：2015(平成27)年12月 1日
発行者：法政大学法学部同窓会
〒104-0061
東京都中央区銀座7-15-5
共同ビル401号室
電話 03-3543-1344

