



# パッション トーク セッション

VOL.6

## ネクシィーズ 近藤太香巳社長 × うちナビ 角南 圭社長 社長宅合宿で培う社員との絆が大きな武器 次なるステップは「社長の外交力強化」と「株式上場」

19歳で起業。自らの直感と情熱を武器に、37歳にして東証一部上場を果たしたネクシィーズの近藤太香巳社長。誰もがうらやむ成功を手にするまでには、多くの失敗や挫折を経験してきたという。そんな波瀾万丈のその歩みに秘められた多くのヒントを、次代を担う若い起業家たちへ伝えるべく始まった同連載。第6回のゲストとして登場する若手経営者は、BtoBの不動産仲介事業をメインに行う、うちナビ（東京都渋谷区）の角南圭社長。2年後の上場を目標としていることもあり、対談では先輩経営者への質問が盛んに飛び交った。

近藤 角南社長は、私が代表を務めるパッションリーダーズの仲間であるとともに、当社の社宅仲介を請け負ってもらっています。とても気持ちのいい情熱的な人物で、何かをやってくれそうな男として期待しています。ところで角南社長は、以前から人材教育に力を入れていましたね。最近ほどのような形で社員とのコミュニケーションを取っていますか。

角南 不動産事業は取り扱う商品、つまり物件だけでは他社との差別化を図りにくい業種です。ですから、人で勝つ企業を目指したいと考えています。そのためには社員と理念を共有することが大切だと思い、私の自宅に社員を招いてとことん語り合う「社長宅合宿」でコミュニケーションを深めています。

近藤 何だか、かつての当社を思い出しますね。私も社員とのコミュニケーションは大切にしてきましたし、今でももちろん大切にしていますからとても共感できます。ただ設立当初はそれでいいと思いますが、次第に内にはばかり目を向けているわけにもいかなくなります。今、角南社長は、社員と外部でコミュニケーションの比率をどれくらいで維持していますか。

角南 社員が9割で社外が1割くらいでしょうか。圧倒的に社員とのコミュニケーションが多いです。

近藤 なるほど。私も会社を設立してから10年ほどは、9対1の割合で社員とコミュニケーションを取っていましたが、その後は意識して外に目を向けるようにし、現在は3対7くらいの比率で外部とのコミュニケーションに比重を置いてい



社長は圧倒的な仕事量をこなさなければいけません。「社員の誰よりも働く」。そういう社長にこそ、社員は付いてくると私は思っています。実はあと一つ、幹部候補を見極める私流のやり方があります。それはファーストインプレッションを重視するということです。恋愛と一緒ですよ（笑）。よく「少しずつ好きになった」と言いますが、私はそれはうそだと思っています（笑）。「好き」という感情は瞬間で決まるもので、それは時間がたつ中で深まっていくものです。幹部候補を選ぶのもこれとまったく同じで、ひと目でピンとくる人間じゃないと難しい。少なくとも、私はそういう直感を大事にします。

角南 恋愛と人事は直感が大事ということですね。その発想はありませんでした（笑）

にあらうんの呼吸ができてきます。その結果、現場で社員がミスをした時もミスした本人ではなく、その上司である幹部を叱ることができきます。幹部はその意図を十分わかっていますし、自分ではなく上司が怒られる姿を見て社員は反省し、発奮するはずですが。

角南 幹部教育も、やはりコミュニケーションが大切なわけですね。近藤 育てるには時間がかかります。それでも社員が上司に憧れ、その上司が社長に憧れるといういい連鎖をつくれたらその会社はとても強いと思います。角南社長は「この人を幹部候補に」と拔き出す時、どんなところを重視しますか。

角南 大きな言い方ですけれど、自分の人生を犠牲にできるといふくらいに覚悟と責任を持った人です。もう一つは、やはり結果を出せる人です。「数字」という結果を示して引つ張れない人には、下の人間も付いていかなと思います。

近藤 同感ですね。部下よりも上司の方が働いて当たり前。部下が休日出勤をしているのに上司が平然と休んでいるようではダメだと思います。そう考えると、

にあらうんの呼吸ができてきます。その結果、現場で社員がミスをした時もミスした本人ではなく、その上司である幹部を叱ることができきます。幹部はその意図を十分わかっていますし、自分ではなく上司が怒られる姿を見て社員は反省し、発奮するはずですが。

ます。これは会社を大きくしていくためには必要なステップだと私は考えています。社員との絆はとて大切で、それは間違いありません。しかし、社長にとっては外交力も非常に重要です。自分の今いる環境やポジションの中で活動するのは心地がいいですし、楽です。そして自分と同じ道を歩んでいることも実感でき、気持ちも盛り上がりやすくなります。しかし、それでもやはり大きくなると思うなら、社長は外へ出るべきです。

角南 弊社は創業して6年ですが、これまでは社長である私と夢を語り合うことが、社員に対しての報酬になると思っていました。

近藤 それは本当に重要なこと。たいていの会社は、残念ながら社員と密にコミュニケーションをとっている社長はほとんどいません。ですからそこは大事にしっかりと、社長としての本来の役割である大きな仕事を取ってくる力、つまり外交力も欠かせません。社長が外へ出て行くことで仕事が増え、給料が増え、会社のステージも上がっていくからです。社長は会社の羅針盤。多くの社員を乗せた船をどこへ導いていくのかのすべては、社長の外交力にかかっていますからね。

角南 確かにおっしゃる通りです。私ももともと外部の方とお会いするのは好きなので、もっと積極的に外に出るようなしないといけないですね。

近藤 その際は、もともと先輩経営者たちと会う時間を増やしてみるといいと思います。ただその時は、先輩にいかにも喜んでもらえるかを考え、小さいことや細かいことに気をつかうことも忘れてはいけ

ません。なぜなら先輩に限らず、相手に甘えるだけの関係は長続きしないからです。むしろ相手にいかに尽くすかが、人間関係では大切だと思います。私が若い頃ははじめられたり、だまされたりもしました。私は先輩にそんなことはしたくないし、そんな目にも遭ってほしくはない。ですから角南社長にも、先輩からかわいがられる人になってほしいと思います。そして業界に関係なく、さまざまな分野のリーダーと会うことで、たくさん学んでほしいと思いますね。

にあらうんの呼吸ができてきます。その結果、現場で社員がミスをした時もミスした本人ではなく、その上司である幹部を叱ることができきます。幹部はその意図を十分わかっていますし、自分ではなく上司が怒られる姿を見て社員は反省し、発奮するはずですが。

角南 幹部教育も、やはりコミュニケーションが大切なわけですね。近藤 育てるには時間がかかります。それでも社員が上司に憧れ、その上司が社長に憧れるといういい連鎖をつくれたらその会社はとても強いと思います。角南社長は「この人を幹部候補に」と拔き出す時、どんなところを重視しますか。

角南 大きな言い方ですけれど、自分の人生を犠牲にできるといふくらいに覚悟と責任を持った人です。もう一つは、やはり結果を出せる人です。「数字」という結果を示して引つ張れない人には、下の人間も付いていかなと思います。

近藤 同感ですね。部下よりも上司の方が働いて当たり前。部下が休日出勤をしているのに上司が平然と休んでいるようではダメだと思います。そう考えると、

にあらうんの呼吸ができてきます。その結果、現場で社員がミスをした時もミスした本人ではなく、その上司である幹部を叱ることができきます。幹部はその意図を十分わかっていますし、自分ではなく上司が怒られる姿を見て社員は反省し、発奮するはずですが。





Kei Sumami

Profile **角南 圭** (すなみ・けい)

早稲田大学政治経済学部卒業。在学中に先輩とコンサルティング会社を立ち上げる中、クライアントから会社譲渡の打診を受け、2007年2月に株式会社うちナビを創業。以来6年間で12支社を展開する。

Company Data

**うちナビ**  
 設立年：2007年2月  
 所在地：東京都渋谷区  
 ●不動産賃貸・管理・売買仲介

近藤 ももちろん、話をしていく中で第一印象がくつがえることもたまにはあります。でもごく少数です。やはりファーストインパクトが重要です。ひるがえって考えるなら、自分も相手に対していい印象を与えなければ、それから先のお付き合いもないということですから、常に自分が相手と与える印象を意識する必要があります。特に社長は会社の広告塔です。社長の印象がそのまま会社の印象になることを肝に銘じておかなければなりません。

角南 私としては上場することで業界のイメージアップもしたいですし、何と云っても、人を大切にできた会社が最後

# “人を大切にしてきた会社”を証明したい 上場を実現し、業界のイメージアップを担う

大きなお金が動くようになって、決して自分の本筋を見失ってはいけません。瞬間的に大金を手に入れることが幸せに直結しないと私は思っています。背伸びをしすぎて自滅したケースもたくさん見えましたし、逆境から新しいビジネスモデルが生まれる場面も見てきました。重要なのはお金ではなく、上場することで得るブランド力だと思えます。

近藤 上場することだけがブランディングではありません。たとえば、ホームページや会社概要をセンスよく見せるなど、いかに自分の会社をカッコよく見せるかということも重要です。小さなことかもしれませんが、その積み重ねが会社の印象になり、ブランドになっていきます。社員が会社に対して誇りを持つて、ブランディングが重要なのです。

角南 会社には誇りを……ですか。実は最近、弊社では離職者が増えてきており、

近藤 人材育成という点で言うならもう一つ、いいライバル関係をつくることも必要です。派閥みたいな対立は会社にとって何のメリットもありませんが、互いに競い合いながら相手のいい部分は認め、それを共有して成長していく関係は、会社にとっていい影響をもたらします。

角南 弊社でも店舗間の競争はどんどんしてほしいですが、同じ目標に向かって進む仲間としての意識も忘れてほしくありません。

近藤 ところで御社では、将来的に上場を視野に入れていると聞いています。いつ頃を予定しているのですか。

角南 2015年をめどに、経常利益ベースで5億円を達成したタイミングで上場したいと思っています。

近藤 数字的にはもっと早くてもいいと思います。むしろ、利益が1億円から2億円の間に上場した方が「成長が見込め

近藤 離職する理由などはきちんと調べていますか。

角南 「リーダーになれそうもないから」や「頑張るよりも楽に仕事をしたい」という理由がよく聞かれます。

近藤 極端ですが、やる気のない人間は引き止めても無駄ですから、辞めてもらっても問題ありません。ただ、やり方によつてはやる気を取り戻す場合もありま

近藤 上場することで社会的信用が高まるのは事実です。働いている社員自体の社会的信用も上がり、会社説明会にもより多くの学生が来るようになります。もちろん、未来に期待する資金力ができることも大きなメリットでしょう。しかし

近藤 もちろん、話をしていく中で第一印象がくつがえることもたまにはあります。でもごく少数です。やはりファーストインパクトが重要です。ひるがえって考えるなら、自分も相手に対していい印象を与えなければ、それから先のお付き合いもないということですから、常に自分が相手と与える印象を意識する必要があります。特に社長は会社の広告塔です。社長の印象がそのまま会社の印象になることを肝に銘じておかなければなりません。



Takami Kondo

Profile **近藤太香巳** (こんどう・たかみ)

19歳の時、50万円を元手に会社を創業し、34歳でナスダック・ジャパン(現JASDAQ)へ株式上場。その後37歳で2004年当時最年少創業社長として東証一部に上場を果たす。プロモーション&マーケティングを駆使したビジネスモデルでグループ12社にまで成長させ、電子雑誌「旅色」「SUPER CEO」などのコンテンツや、伝統文化教育事業のハクビ総合学院、インターネットサービスプロバイダー「Nexyz.BB」を手掛ける。さらにDNA健康コンサルティング「DNA」、情熱経済人交流会パッションリーダーズの代表理事など、常に新たな分野へ挑戦し続けている。また、早稲田大学や東京大学、一橋大学などの講演活動も積極的に行い、若者の心を持ち前の情熱でリードしている。JAPAN VENTURE AWARD 2006最高位 経済産業大臣賞受賞。

**近藤太香巳氏が主宰「パッションリーダーズ」とは**

強きリーダーが求められている現代において、自らリスクを取り、企業を立ち上げ、一歩を踏み出す起業家たちの応援組織として2011年4月に創設。毎月1回の定例会をはじめ、アカデミー(人材教育)やビジネスマッチング、さまざまな部会も開催。活動を通じて次世代を担うリーダーたちとの交流やモチベーションアップが図れることから、わずか2年間で会員数は900名を突破。今、最も「アツい、経済団体」である。

<http://www.passion-leaders.com/>