

V-VALUE

Vortex Magazine No.114



長寿企業 永続の法則

人手確保を最優先し、
世界からの直接買い付けで
日本一の干物屋に

株式会社山安 代表取締役会長 山田 義征氏

Special Contents

経営者は歴史から何を学ぶべきか

作家 伊東 潤氏

Vの書棚 Special Interview

人と組織のよりよい関係をつくる
「カタリスト型リーダー」を目指せ
ピーター D.ピーダーセン氏

表紙：VORT新橋一丁目（仮称）

12

 vortex

100年企業戦略®のボルテックス

・株式会社 山安

創業162年、全国でもトップクラスの生産量を誇る「小田原ひもの」の老舗、山安。1日の加工枚数は約20万枚と、干物業界の他社を圧倒する生産量です。伝統の味を守りながら品質管理を徹底し、リーズナブルな価格を実現できている理由はどこにあるのでしょうか。60年以上にわたって同社を牽引してきた4代目の山田義征氏にお話を伺いました。

いち早くスーパーと取引し、品質管理の要諦をつかむ

山安は、小田原で江戸時代末期の文久3（1863）年に創業しました。小田原は古くから漁業が盛んで、初代の山田直次郎は仲買事業と魚商をしていました。塩干加工業として干物をつくるようになったのは、明治25（1892）年に家業を継いだ2代目の山田安太郎。私の祖父からです。

父である3代目の山田満造が事業を継いだのは昭和27（1952）年ですが、当時はまだ仲買にも力を入れていて、仲買半分、干物半分という状況でした。

しかし、魚はどうしても獲れたり獲れなかつたりになるので、仲買は商売として不安定なのです。安定させるため干物の割合を増やしていました。ただ、商圏はなかなか広がらず、観光客向けの土産物販売が中心でした。

私は高校を卒業した昭和38（1963）年に家業へ入りましたが、その状況に歯がゆさを感じていました。父は私にある程度の裁量を委ねてくれたので、どうにかならないかと模索した結果、着目したのがスーパー・マーケッ

人手確保を最優先し、世界からの直接買い付けで日本一の干物屋に

代表取締役会長 山田 義征氏

Profile やまだ よしゆき

1945年神奈川・小田原生まれ。高校卒業後の1963年に家業へ入る。1972年に専務取締役となり、1987年の本社工場（小田原市）設立や1990年の釧路工場（北海道釧路市）設立に尽力。1994年に代表取締役社長に就任。2020年5月より現職。

<https://himono.org/index.html>

トです。当時、スーパー・マーケットは小田原にはなかったのですが、そのうち当たり前の存在になると確信し、取引を始めたところ、国道1号の舗装によって物流も整備され、このもくろみが見事に当たったわけです。

スーパー・マーケットとの取引で驚いたのは、品質や異物混入がないこと、サイズまで細かく指定されたことでした。指定どおりでないと全量返品され、すぐに代わりの品を持っていかなくてはなりません。おかげで、品質管理のレベルを上げることができ、売上も伸ばすことができました。現在、生活協同組合などとも取引をすることで、1日約20万枚の加工枚数を実現していますが、品質に厳しいお客様のニーズに応えて量産できるようになったのは、いち早くスーパー・マーケットとの取引を始めたことが大きかったと思っています。

世界にネットワークを広げて良質な原料を適正価格で入手

もちろん、そこまでの量産体制にすぐたどり着けたわけではありません。干物屋の中では大きくなっていますが、商売としては物足りない状態です。私は負けず嫌

いで、「やるからには日本一の干物屋になる」との目標を持っていたので、どうにかしたいと思っていました。

そんなとき、転機となった出来事がありました。ある商社が、組合（小田原ひもの協同組合）にアフリカのアジを売り込みにきたのです。今もそうですが、日本近海のアジは高価です。しかもそのとき、アジはほとんど獲れず、需要があるのに売り物がない状況でした。

しかし、その頃は近海物を使うのが当たり前だったので、組合の人たちは興味を持たなかったのです。私は、良質なアジを安価で仕入れられるチャンスだと思ったので、商社の担当者を駅まで送る役を買って出て、「ウチはやります」と伝えました。

この経験から、原料の仕入れに国境を意識しなくなりました。小田原の定置網も欠かさず見ていますが、韓国や中国、アメリカ、ノルウェー、アイルランド、オランダなど世界中にネットワークを広げ、日々連絡をとって良質な魚を確保しています。また、干物づくりに欠かせない「塩」にもこだわり、魚と同様に世界中を回って探し出しました。良質でも価格が高すぎると使えませんので、質と価格のバランスを見極めています。

今は、原則的に商社を介さず、直接買い付けることを基本としています。直接買い付けると品質もしっかり確認できますし、マージンがないのでやりやすく、お客様が買いややすい適正価格を守ることができます。干物屋の中で、それができているのはウチだけではないかと思っています。なぜならば、それだけの生産量のある干物屋は他に見当たらないからです。

こうして原料確保のルートを確立してから、生産量は飛躍的に拡大しました。一方で、人手不足の問題が深刻化してきました。技術の進歩で使う道具は変わりましたが、美味しい干物をつくりあげるため、基本的な製法は昔とえていないからです。いくら良質な原料を安く仕入れても、人がいなければ商品にはなりません。

もちろん、小田原ではつねに人を募集していますが、なぜか昔から人が集まりにくいのです。それこそ私が小学生の頃から同じで、夏休みは毎日魚を切るのに駆り出されました。遊びに行きたくても、人がいないので手伝わざるを得ませんでした。

そこで、別の場所に工場を作ることで、人手を集めようと考えました。まずは先代の時代からの取引相手が多くいる九州で検討しましたが、魚は入りやすいものの、他業種の工場がたくさんあって人が集まりにくいというのです。それでは意味がないので、別のところを探した結果、たどり着いたのが釧路でした。高校などで説明会

を開くと多くの人が集まってくれて、大きな手応えを感じたのをよく覚えています。

「小田原の干物屋がなぜ釧路に？」といぶかしがられましたし、魚の流通だけ考えたら必然性は低いですが、商売で最優先すべき人の確保を優先した意思決定でした。結果として、釧路工場の設立は会社の力を底上げすることにつながったと思っています。商売の秘訣は人を集めることにあると改めて痛感しています。

「美味しさ」「品質」「適正価格」の徹底追求で持続可能性を確保

私が家業に入ってから62年の間で、一度だけ赤字になってしまったことがあります。1990年に釧路工場を設立した翌年だったので、仕方のない部分もありますが、当時は重く受け止めました。それまで右肩上がりに伸ばしてきたので、ショックが大きかったのです。

そこで、経営コンサルタントを招聘して毎月3回、勉強会を行いました。それを1年半にわたって継続する中で生み出したのが経営理念です。「美味しさの追求」「品質の追求」「適正価格の追求」の三箇条とシンプルですが、これを守るには原料の仕入れも生産管理も、販売管理もすべて追求しなくてはなりません。

この三箇条を守ることで、トレンドのコントロールもできています。例えばホッケやサバなどは、海外から買付けるだけでなく、ベトナムの提携工場で加工しているのですが、最近はより食べやすくするために、骨を抜いたり加圧してすべて食べられるようにしたりしています。特にホッケは供給量、価格ともに安定しており、「美味しさ」と「品質」を追求した結果、「適正価格」も実現できています。

この好循環を維持して人が確保できていれば、不況や突発的な変化も恐れることはないと考えています。むしろ、そうした逆境に強くなれるというのが、私の経験則です。実際、コロナ禍もほとんど影響がありませんでした。4代目として160有余年の歴史をつないできましたが、時代は変わっても、人と品質を大切にするという根幹を変えないことがやはり重要だと思いますし、5年前に社長を譲った息子にもそのことを改めて伝えて、これからも時代の先を読む経営で家業を継承していってほしいと考えています。



現代のリーダーシップにつながる 普遍の原則とは

経営者は歴史から 何を学ぶべきか



作家
伊東 潤氏

歴史上の偉人は、どのようにリーダーシップを発揮して組織づくりや人づくりに取り組んできたのか。

経営者はそこから何を学び、経営にどう生かせばよいのか——外資系大企業を経て、経営コンサルタントとして独立した後、歴史作家に転じ、歴史と現代のリアルを結びつけた数多くの作品を生み出してきた伊東潤氏に語っていただきました。

Profile いとう じゅん

1960年、神奈川県横浜市生まれ。早稲田大学社会科学部卒業。日本アイ・ビー・エム株式会社を経た後、外資系企業のマネジメントを歴任。2003年にコンサルタントに転じて2006年に株式会社クエーサー・マネジメントを設立。2007年、『武田家滅亡』(KADOKAWA)でメジャーデビュー。2010年に専業作家となって今に至る。第34回吉川英治文学新人賞(2013年)。著書に『天地雷動』(KADOKAWA)『天下大乱』(朝日新聞出版)『鋼鉄の城塞』(幻冬舎)など多数。MCを務めるBS11の「偉人・敗北からの教訓」は110回を超える人気番組に(2025年10月現在)。



歴史上の出来事を自分ごとに変換する

歴史は学びの宝庫です。知識を得るために歴史に触れるだけでも十分に面白いものですが、「なるほど」で終わるのではなく、そこから得た教訓を仕事や経営にどう生かしていくのかが重要です。

かつて私は外資系企業で営業を担当していました。その際、上司に同行を求めるのは、顧客に契約の説得をするときではなく、無事契約が進み、最後に顧客にお礼を伝えるときでした。そのほうが上司の顔も立ち、気分がよいものです。

織田信長の命で備中高松城を攻めていた豊臣秀吉は、自ら敵を追い込んでいたながら、最終局面で信長に出陣を求めています。猜疑心の強い信長に対して、秀吉は功を独り占めするのではなく、肝心なところを信長に譲ることで信用を高めようとしたのです。

これは一例ですが、歴史はどこをとっても人間の営みであり、そこに組織や集団の動きがあります。そのことを理解すれば、歴史上の出来事には経営のヒントが尽きず、目の前の現実に生かせることばかりであることがわかります。

縦割り組織がなぜダメになったのか。それは幕末の歴史を見ればわかります。幕藩体制は縦割りで、横の連携

はありませんでした。太平の世が続いていればそれでも問題なかったのですが、外国船が来航し開国を迫られるとそんな組織では対応できません。

例えば、大藩は豊富な資金力を生かして最新鋭の大砲をそろえ、敵の上陸を防ぐことができます。ところが小藩はそういうわけにはいかない。すると外国船はまずは小藩を攻めて上陸し、内陸から大藩に攻め入るという作戦を取ることが可能になります。

これではもはや大藩の持つ大砲が意味を成さないと悟った当時の識者たちは、国内を統一して挙国一致体制で対抗しないとこの国は持たないのだと見抜き、倒幕へと向かいました。それが明治維新につながったのです。

組織は生き物であり、外部環境に合わせてつねに変化していかなければなりません。このような普遍的ともいえる原則を、歴史から学ぶことができます。

現代のリーダーに必要な力とは

リーダーシップのあり方についても、歴史から大きな示唆を得ることができます。

武田信玄は、軍議の席で自らは一切話しませんでした。なぜなら、自分が語るとそれで作戦が決定してしまうからです。そこで重臣たちに侃々諤々の議論をさせ、出てきたアイデアの中から「これでいく」という最終決断を下したのです。

徳川家康は、自分に対して苦言を呈する人間をあえて近くに置きました。酒井忠次、榎原康政、本多忠勝など、いずれも古くからの家臣で、家康にとって耳の痛い話であっても直言・諫言をためらわない人物です。また、金地院崇伝、天海、林羅山など、僧侶や学者らにも意見を求めました。彼らは決してお世辞を言いません。家康はむしろ、おべっかを使う人間やごまをする人間を嫌い、そういう人物は登用しませんでした。

歴史をひもといてみれば、優れたリーダーは人の話を聞く力を備えていました。中でも家康の傾聴能力は群を抜いていました。その力で天下を取り、260年余も続く組織をつくったといっても過言ではありません。

インターネットやAIが浸透し、誰でもあらゆる情報に接することができる時代です。リテラシーに長けた若い人のほうが知識が豊富であることも少なくありません。これからの時代のリーダーは、相手の話を傾聴し、多くの情報の中から最適解を見つけていくことが大切な資質になってくるでしょう。

歴史に学ぶ後継者育成のポイント

多くの中小企業経営者と同様に、戦国大名も後継者育成や事業承継に頭を悩ませてきました。

武田信玄は、父信虎を追放し、嫡男の義信を廢嫡したうえ、死に追いやりました。上杉謙信は、後継者をはっきり指名しなかったために、その死後、越後を二分する内乱が始まりました。

秀吉は、猜疑心から後継者の秀次を殺さねばなりませんでした。そして、まだ幼い秀頼を支えるために、五大老五奉行制を導入します。しかし、これは政権中枢に外様を入れるという大失態でした。外様が権限を持ったことで、結局豊臣家は滅亡の道を歩むことになったのです。

事業承継の難しさを自覚し、細心の注意を払ったのが小田原北条氏です。北条早雲を祖とし、2代氏綱から相模国小田原城を本拠として権勢を振るいました。彼らの事業承継には、いくつかのポイントがあります。

まず、早雲の考えを「早雲寺殿二十一箇条」として明文化し、領国経営の根幹に据えたことです。今日的に言えば、企業理念を明確にするとともに行動指針として日々の実践に落とし込めるようにした、ということです。

次に、定期的に評定を開くことで重臣間のコミュニケーションを密にしました。現代の企業では「会議のムダ」が指摘されがちですが、私は互いに顔を合わせた正式な会議は、たとえ中身は雑談であっても大事なことだと考えています。

さらに「早くから後継者を決め、帝王学を学ばせたこと」「早めに隠居し、権限移譲を段階的に行ったこと」が挙げられます。帝王学が身についていないと、リーダーが私心を振りかざすことになりかねません。また段階的な権限移譲は、実践的な後継者の育成法です。

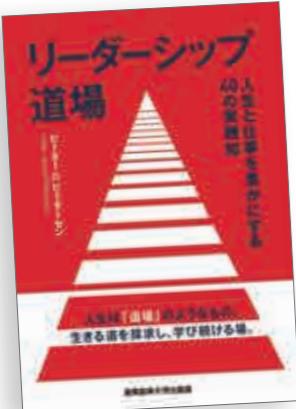
そして、「分国法」「小田原衆所領役帳」といった領国内の法や制度を確立したことです。これが意図するところは公平性の重視です。兵役や普請役が石高に応じて決められるなど、誰もが納得する仕組みをつくるて明文化したのです。現代でいえば、コンサルタントなど外部リソースを活用して人事評価制度を導入するなどがこれにあたるでしょう。経営者の勘やさじ加減でのごとを決めてしまうと、社員の間に不信感・不平等感が生じます。不平不満の要素を未然に摘み取ることが重要です。

歴史には知恵と教訓が満ちています。経営者の皆さんも歴史の本をひもといてその知恵をぜひ知り、自らの経営や人生に生かしていただきたいと思います。



『リーダーシップ道場 人生と仕事を豊かにする40の実践知』

人と組織のよりよい関係をつくる 「カタリスト型リーダー」を目指せ



産業能率大学出版部刊
1,980円（税込）



時代によって変化するリーダーシップ論。これから時代に望ましいリーダーシップのあり方とは何か——デンマーク出身で日本の企業文化への造詣が深く、グローバルに活躍できる次世代リーダーの育成に取り組むピーター D. ピーダーセン氏に、新著『リーダーシップ道場』について伺いました。

Profile

大学院大学至善館教授。NPO法人NELIS代表理事。明治ホールディングス社外取締役。丸井グループ社外取締役。三菱電機社外取締役。トランセエージェント会長、同社が運営する「Management Innovation School」代表。1967年デンマーク生まれ、日本在住34年。環境経営・CSR・サステナビリティ経営・ESG・SDGsに携わり、各業界におけるリーディング・カンパニーのサステナビリティ戦略、人材育成、経営者育成などを支援。その他の著書に『しなやかで強い組織のつくりかた』（生産性出版）『SDGsビジネス戦略ワークブック』（日刊工業新聞）『レジリエント・カンパニー』（東洋経済新報社）『第5の競争軸』（朝日新聞出版）など。

“自らをリードできる人が 組織をリードできる”

「リーダーシップは肩書とはまったく関係がありません」

著者のピーダーセン氏は、まずそのことを強調します。「リーダーシップとは生き方、生きる姿勢です。部下の有無、肩書のあるなしにかかわらず、自分の人生を自分でリードしているかどうか、というところから始まるのです」

人生を主体的に生きてきたのか。誰かが決めたことに従い、状況に流されるまま生きてきたのか。前例、通説、場の空気、親や上司の価値観など、私たちは知らないうちにさまざまな影響を受けていることがあります。

「それらのすべてがいけない、ということではありません。影響されていることに気づかないまま生きるのではなく、それに気づいたうえで自分の道を選び取っているのかどうかということなのです」

リーダーシップとは、部下をどうマネジメントするか

という問題だけではありません。自分のことをよく知り、自分を磨き高めることをベースにして、他者によい影響を与え、ひいてはこの社会全体をよくしていこうという営みを指すと、ピーダーセン氏は自身の経験から熱く語ります。『リーダーシップ道場』というタイトルには、そんな意味合いが込められています。

「道場」とはもともと釈迦が悟りを開いた菩提樹の下の場所に由来します。それが“仏道修行の場所”を意味するようになり、“武芸や心身の鍛錬を行う場”に転じていきました。ピーダーセン氏は“実践を通じて人生の歩み方を学び続ける場”という意味で使っています。

「この道場には、心・体・間・公という4つの場があります。心は自分の内面に関わるものであり、体は身体とその健康に関することです。間は対人関係やチームづくり、組織づくりの領域。そして公は社会や環境との関係性です。人間誰でも、この4つの場と関わることなしに生きていくことはできません」

4つの場をトータルに見て、総合的に磨き高める。それがリーダーとして求められる姿勢であり、同時に自分

の人生を豊かにすることにつながると強調します。

“日本社会に合った新時代のリーダー像”

一般的に、リーダーシップ論は人間関係や組織の問題、チームビルディングのやり方などとして語られることが多く、この領域を、本書では「間」の場の問題として取り上げています。

「リーダーには何が求められるか。重要なのはIQでもEQでもなく、RQ（Relational Intelligence Quotient）、つまり『関係性の知能指数』です。組織の善あしは、メンバー間の関係性の質によって決まります。関係性の質を上げることこそ、リーダーの仕事なのです」

このRQを高めるリーダーとして有力視されるのが「カタリスト型リーダー」です。「カタリスト」とは触媒のこと。異なる材料の化学反応を加速させるために欠かせないもので、カタリスト型リーダーとは、その人がいることでメンバーが活性化し、チームに化学反応を起こせる人を意味します。

「リーダーシップ」というと、上司の立場から部下に命令することだと思い込んでいる人がいます。でも、それは勘違いです。肩書を得て職権上はそういう立場になつたとしても、それは『マネジャー』であって、真のリーダーとはいえません。本当のリーダーは肩書の有無に関わりなく、組織の中にいてメンバーの可能性を開花させ、チームを新しい道へといざなう人なのです」

本書では、カタリスト型リーダーの行動特性として、次の8つの要素を挙げています。

- ① インテグリティ……正直さ、態度の一貫性など
 - ② イニシアチブ……主体性、一歩踏み出す勇気など
 - ③ 積極的なエネルギー……笑顔、姿勢、積極的思考など
 - ④ 共感力……聞き上手、他人の価値観の理解など
 - ⑤ 双方向コミュニケーション……反応性、相互尊重など
 - ⑥ 未来起点……ナラティブ力、可能性と希望の誘発など
 - ⑦ 結果力……結果へのこだわり、小さな成功の祝福など
 - ⑧ 共通善/大義への決意……大局観、共通善への信念など
- 「組織を見渡すと、これらの要素を持ち合わせている

ピーター D. ピーダーセン [著]

人は結構見つかるものです。私は日本人の気質に合ったリーダー像だと思います」とピーダーセン氏は分析します。時代の流れとしても、フラットな組織に適合するリーダーシップだといえるでしょう。

“カタリスト型リーダーが 組織と個人にもたらすもの”

カタリスト型リーダーは、組織と個人の関係性を変える役割を担います。従来、組織と個人の間は「トレード・オフ」（二律背反）の関係性で語られることが多く、会社と個人が求めるものは違うので、どこで両者の折り合いをつけるのか、というような見方が主流でした。

これに対してピーダーセン氏は、組織と個人の活性化に向けて、カタリスト型リーダーが「組織と個人の『トレード・オン』の関係を目指していくべきだ」と主張しています。

ただし、「トレード・オン」の実現は簡単ではありません。組織には複数の個人が所属しています。彼らと共通の目標を設定し、歩調を合わせてそれに向かっていかなくてはなりませんが、人には個性があり、各々が置かれている環境も価値観も違うことが往々にしてあります。そうした一人ひとりに目を配り、それぞれを尊重してトレード・オンの関係を結ぶのは至難の業です。

「トレード・オンの実現は、ある意味組織における究極のリーダーシップチャレンジだと思います」とピーダーセン氏も認めます。「KPIだけの目標設定では誰も奮いません。その先に何があるのか。われわれはのために存在し、社会に何を実現するのか。それらを明確にして、だからこの数字が必要、あなたの役割はこうだと言って共に行動していける関係性をつくるのです」

今、日本の企業では、組織が人をどう生かすかが大きな課題になっています。同時に、個人は組織の中でどう自分の人生を生きるのかが問われます。技法やノウハウではなく、人と組織の本質に切り込んだ本書のリーダーシップ論は、この難題の解決に大きな示唆を与えてくれることでしょう。



安心して住み続けるための制度

2020年4月に施行された「配偶者居住権」は、被相続人（亡くなられた方）の配偶者が住んでいる居宅を安定的に確保するために設けられた制度です。

それまで住んでいた居宅を誰が相続するかでもめることもあります。居宅の所有権が配偶者以外の親族に移り、その結果、居宅を売却されることになり、配偶者が住んでいた家を出なければいけないケースもありました。

この制度では、配偶者が被相続人の死後も住み続けられるようにし、かつ居住権と所有権を分離することで他の金融資産も取得が可能となり、老後の生活を安定させられるようにするものです。それまで住んでいた居宅の価値が2,000万円、金融資産が2,000万円だったとすると、所有権と居住権をそれぞれ1,000万円として、子が所有権を、配偶者が居住権を相続し、金融資産も1,000万円ずつ相続することができます。居住権を得た配偶者は、原則として亡くなるまで、安心して住み続けられるようになりました。

それまでは、居宅を配偶者と子が一緒に相続する場合には、土地を分割するか、共有名義にするか、くらいしか方法はありませんでした。この制度が施行されたことで、遺産分割の選択肢が増えたことになります。

配偶者居住権は、遺産分割協議や遺言書、生前に契約書を作成する「死因贈与」などによって設定されます。基本的に、建物が被相続人の単独名義か、被相続人と配偶者の共有名義であり、相続開始時に配偶者が居住していたことが必要になります。土地の名義に制限はありませんが、建物が子や他の親族との共有名義だと、設定はできません。

「配偶者居住権」のメリットとは何か？

配偶者居住権のメリットとして二次相続時の節税効果も得ることができます。例えば父が亡くなり、配偶者である母と子が相続するのが一次相続です。その後に母も死亡し、母が相続した遺産を子が継ぐことを二次相続と言います。

この制度導入前は、父が亡くなった後、一次相続の相続税を軽減するため（配偶者は、法定相続分【最低1億6,000万円まで】相続税が非課税）に、母が居宅をすべて相続するか、母と子で共有にするかを選択すると、二次相続で子が居宅の相続税を負担することとなり、2回相続税の対象になっていました。しかし、配偶者居住権を設定し、子が所有権を、母が居住権を相続する形にすれば、母が亡くなった時点で居住権は消滅し、二次相続で課税されなくなります。これは、配偶者居住権がその配偶者だけの権利（一身専属権）であり、相続されないことによるものです。

ただし、配偶者が生存中に居宅を売却したり建て替える際は、配偶者居住権が合意解除されることになり、所有者（子）に原則贈与税が発生することになります。

小規模宅地等の特例とセットで2段階の節税を

配偶者居住権の制度は、子も被相続人と同居していれば、「小規模宅地等の特例」と併用することができる。居宅の敷地面積が330m²以下であれば、居宅のすべてを小規模宅地等の特例によって相続税を減額することができ、さらに配偶者居住権を設定することで2段階の節税が可能になります。また、居住用の敷地面積が330m²を超える広さがある場合は、その超える部分は小規模住宅等の特例は認められませんが、配偶者居住権は面積の制限はありません。郊外や地方では広い居宅をお持ちの方も少なくないので、配偶者居住権を活用した節税がお勧めです。

ただし、この配偶者居住権は施行されてまだ5年ほどしかたっておらず、認知度は高くありません。また、建物の名義などの条件があるため、現状で配偶者居住権の登記件数は年間900件程度と多くはありません。しかし、節税のメリットを考えれば、検討しておきたいところです。

Profile おおつか まさひと

1998年学習院大学法学部政治学科卒業。2018年税理士登録。法律や通達の歴史的な変遷まで調べたうえで、お客様の立場に寄り添ったベストな提案を心がけている。

ボルテックスのサービス

Vシェア[®]
不動産小口化商品



500万円から始める不動産小口化商品



ポイントプログラム



100年企業戦略
ONLINE



株式会社ボルテックス

（東京本社）〒102-0071 東京都千代田区富士見2-10-2 飯田橋グラン・ブルーム22F TEL.03-6893-5550（代） FAX.03-6893-5470

宅地建物取引業 国土交通大臣(3)第8509号

（公社）全国宅地建物取引業保証協会加盟

マンション管理業 国土交通大臣(3)第034052号

（公社）首都圏不動産公正取引協議会加盟

不動産特定共同事業 金融庁長官・国土交通大臣第101号

（公社）東京都宅地建物取引業協会加盟

オフィシャルサイト

<https://www.vortex-net.com>

2025年11月26日発行

[発行・編集]株式会社ボルテックス コーポレートコミュニケーション部 [TEL]03-6893-5661 [FAX]03-6893-5470

[制作協力]株式会社東洋経済新報社

※「区分所有オフィス」「VORT」「Vシェア」「100年企業戦略」「Vターンシップ」「OFFICE RESEARCH」「Seren Collective」「VORT SPACE」は株式会社ボルテックスの登録商標です。

※本誌は弊社の著作物であり、著作権法により保護されております。お客様が弊社取扱商品をご検討になる際に内部的に利用される場合を除き、弊社の事前の承諾なく、本誌掲載情報の全部もしくは一部を引用または複製、転送等により使用することを禁じます。

※掲載の物件情報は2025年11月10日現在のものです。※掲載情報は予告なく変更される場合があります。

※物件画像は現況と異なる可能性があります。その場合は現況を優先します。



Facebook



X (旧Twitter)