

V-VALUE

Vortex Magazine No.115

2026 New Year Special Contents

企業間の連携と相互成長を促す “ボルテックス経済圏” が日本を強くする

株式会社ボルテックス 代表取締役社長 兼 CEO 宮沢 文彦

Special Contents

不動産投資、デザイン、運営を
一貫して行う「場づくり」を

U Share株式会社 代表取締役 社長執行役員CEO
一級建築士 上田 真路氏

凝り固まった思考を解き放ち
イノベーションをもたらす越境学習

立教大学 経営学部 教授 中原 淳氏

表紙：Seren Collective MAPLE (軽井沢)

1

 vortex

100年企業戦略®のボルテックス

企業間の連携と相互成長を促す “ボルテックス経済圏”が日本を強くする

米国の通商政策、インフレの常態化、生成AIによる市場の変革などにより社会の不確実性が強まり続ける一方で、東京の不動産は一層価値を高めています。2026年もボルテックスはお客様の安定経営と企業価値の向上のために、不動産事業を軸とした多角的な事業に取り組んでまいります。パーパスに基づくそのビジョンを、ボルテックス代表取締役社長 兼 CEOの宮沢文彦よりお話しいたします。

時流におぼれず実績を重ねた企業が 今の日本を支えている

成長なくして存続なし——。2025年は、私の経営観にあるこの言葉を改めて実感した1年でした。10月には日経平均株価が史上初となる5万2,000円を突破し、「失われた30年」の終焉ともいわれる中、経営の現場を見て感じるのは足腰の強い企業が増えたことです。為替の変動で一喜一憂したり、世間のネガティブな論調に動じたりせず、中長期のビジョンに則ってコツコツと実績を積み上げ、本質的な力を蓄えてきた企業が生き残り、今を支えている印象を受けます。

弊社の2025年3月期決算は創業以来初となる売上1,000億円を突破。「区分所有オフィス®」の中核ブランド「VORT®」シリーズも200棟を突破し、一つの節目を迎えた年といえます。成長の要因は不動産小口化商品「Vシェア®」の好調な推移が挙げられます。特定の不動産を小口化して販売することで、都心プライムエリアの資産価値の高いオフィスビルに投資できることが「Vシェア」の強み。ただ、昨今は不動産マーケット自体が活況で類似の商材も追随しているのが現状です。

そこで弊社は新規事業にも力を入れてきました。日本有数のリゾート地で展開する共同所有型ラグジュアリー別荘「Seren Collective®」シリーズがその一つです。一般的な不動産の商材やサービスは使用価値をベースに供給されていますが、弊社では30年後、50年後、100年後のバリューを見据えた「100年企業戦略®」に基づく投資価値をベースにしています。私の知る限り、過去

の日本でアセットとしての価値が50年持続するリゾート物件を提供することは、なかなか難しかったと思います。私たちはその希少性に着目し、長期的な資産価値を保持する高級別荘を企画し、長野・軽井沢から開発・販売を開始。反響は大きく、北海道・ニセコや千葉・館山、栃木・那須などでも開発を進めています。

海外の収益不動産もこれまでのニューヨークやハワイに加え、アラブ首長国連邦のドバイ、東南アジア諸国などを検討しています。日本の不動産アセットは年間2〜3兆円しか流通しません。株が1日に50兆円動くことを踏まえると、不動産は売買の機会が非常に限られていることは明白ですから、日本以上に伸びている市場の物件は視野に入れておくべきだと考えます。

在籍型出向マッチングサービス「Vターンシップ®」も着々と成果を上げています。企業の成長と持続性を支えるためには「人材育成」も重要です。しかし、人材不足が深刻化する中、苦勞している企業は少なくありません。弊社もそれは例外ではなく、試行錯誤を続けていましたが、やがて一度転職をしたのちに再入社した社員が見違えるほど成長していることに気づきました。出向は社員の成長を促すとともに、企業間連携の強化も期待できます。より広く浸透するよう今後も注力していく所存です。

200棟超の「VORT」がつなぐ ボルテックス経済圏を強化・拡大

大企業が稼ぐ力を取り戻し、賃上げをして優秀な人材を獲得していることから、2026年は大企業と中堅・中小企業および東京の企業と地方の企業の差がますます拡

大の方向へ進むと考えられます。そのような状況において地方の中堅企業が大企業に伍していくには、東京の成長力を取り込むことが一層重要になります。

日銀のマネタリーベースが膨張し続ける限り、長期的には貨幣価値は下がり、物価は上がり続けます。そこで最も確実性が高い資産が東京の商業地の不動産で、2026年も賃料相場や稼働率の上昇が見込めるでしょう。弊社では、最上位ブランドの「maxim」を含めた「VORT」シリーズを今後も積極的に増やしていく計画です。同一ブランドのオフィスビルとして日本一の棟数になる日も遠くありません。1日に何十万人も行き交う東京の商業地で最も目にするブランドビルになれば、さらなる価値の上昇が期待できます。2025年10月にコーポレートロゴをリニューアルしたのも、「VORT」を企業のシンボルマークとして昇格させ、ブランドの強みを一体化して発信していくためです。

現在、「VORT」のビル内で開催されるセミナーやサービスを共有できる仕組みの構築、M&AによるBtoBサービスの導入などの研究も進めています。「VORT」を軸にオーナー様、テナント様、来訪者の方を結びつけシナジーを創出し、相互成長できるような“ボルテックス経済圏”を強化、拡大することが狙いです。

その仕掛けの一つとして、2025年9月にオーナー様専用ラウンジ「the crux tokyo station」をグランドオープンしました。東京駅まで徒歩3分の「VORT東京八重洲maxim」の最上階にあり、東京のダイナミズムを体感しながら打ち合わせや商談にご利用いただけます。弊社でも100年企業戦略の発信拠点としてセミナー

やイベントを開催していく予定です。また、2025年2月にYouTubeチャンネル「FUETA」を開設し、多角的な取り組みで認知の拡大に努めています。

支店の開設も進めています。2025年に四国では初の松山支店をオープン。将来的には各都道府県に1支店以上の体制を構想しています。各支店を拠点に都心5区を中心とした不動産を地方に提案し、共同所有型ラグジュアリー別荘によって地方のアセットを進化させます。さらには都心と地方の人材を循環させ、各地の中堅・中小企業が相互成長し、結果として日本が強くなることが、弊社のパーパス「経営に新常識をもたらし、富の再分配を実現することにより、社会における格差の拡大とそれによる分断を是正する」を実現する道だと考えています。

現在は社内のDX化を加速させています。オフィスやオフィスビル価格・賃料のAI価格査定サービスもリリースしました。DXは業務の効率化や、生成AI導入による知識の共有化、技能の継承などの課題解決を促進します。しかし、多くの中小企業ではあまり進んでいないのが現状です。弊社が模範的なデータドリブン経営を行い、そのノウハウを提供できればDX標準化の一助になれるのではないかと考えています。

変化を取り入れるか、取り入れないか。この選択によって企業の成長は決まります。ボルテックスはお客様の成長に伴走するパートナーとして、2026年も変化を恐れず、新しい挑戦を積み重ねてまいります。

株式会社ボルテックス 代表取締役社長 兼 CEO

宮沢 文彦

東京も地方も 「クリエイティブ・デベロッパー」が必要 不動産投資、デザイン、運営を 一貫して行う「場づくり」を

U Share 株式会社 代表取締役 社長執行役員 CEO
一級建築士

上田 真路 氏

「ワクワクする場をつくりたい」。その思いを強く抱いて建築家を目指した上田真路氏は、大手建設会社に入社して早々、現実の壁に直面します。国内外の建築設計や大規模な都市開発業務に従事しながらも、役割が細分化された日本の不動産事業では、自分が理想とする建築や施設を造るのが困難だったのです。その壁を乗り越えるため、上田氏が導き出した答えの一つが、U Share株式会社のビジネスモデルでした。上田氏が理想とする、ワクワクする場とは何か。東京や地方の不動産をクリエイティブに開発するヒントを伺いました。

面白い場をつくるための「3つの機能」

私たちのビジネスモデルは、自分たちで開発したい場を見つけて資金を投じ、そこにワクワクできる施設をデザインして建築した後、その場を自分たちで管理するところまで一貫して行うことです。それにより、新しい場をつくり、土地の真価を再発明しています。

私が日本の大学で設計を学んでいたときは、街を見てもワクワクする気持ちがまったく湧いてきませんでした。通っていた大学近くの高田馬場は、3点ユニットバスのワンルームマンションばかりでしたし、西新宿などのオフィス街は休日になると閑古鳥が鳴いている。よくいえば機能的ですが、面白みがない。自分でも何かを変えられるのではないかと考えて、大学院修了後、大手建設会社に入社して設計に携わりました。

ただ、建築士といっても自分の好きなように設計できるわけではないという現実、すぐ直面しました。土地

Profile うえた まさみち

1982年高知県生まれ。早稲田大学理工学部建築学科卒業、同大学院修了後に鹿島建設入社。国内外で建築設計や大規模な都市開発業務に従事。2016年、ハーバード大学デザイン大学院（GSD）へフルブライト留学。2018年、GSD不動産デザイン学科を修了。外資系不動産ファンドでの投資業務を経験した後、KUROFUNE Design Holdings株式会社（デザイン事務所兼不動産ファンド会社）を創業。2024年4月U Share株式会社に社名変更。住まいと学びを融合させたコミュニティレジデンス「U Share」を開発運営。慶應義塾大学SFC特任講師、早稲田大学特任講師として「不動産デザイン」について教えている。

を所有しているオーナーの希望どおりに建物を設計するのが、建築士の役目です。自分自身のオリジナリティーを反映できる部分はそれほどありません。そこで副業として、銀行から融資を仰いで土地を買い、自分の建てたい建物をデザインし、運営することにしてみました。

実際にやって得られた結論は、面白い場をつくるためには不動産投資とデザイン、運営までを一貫して行うのが必須ということ。ここにU Shareのビジネスモデルの原点があります。不動産投資、設計・デザイン、運営という3つの部門を持って日々の業務に当たっているのは、自分たちが理想とする場づくりをしたいという思いからなのです。

その実現に必要なのは、不動産投資の輪とデザインの輪という2つの輪が、しっかり両輪として回ることと考えています。例えば不動産投資の輪だけが先行して回ると、収益性のみを追求しがちになり、魅力のない建物になってしまい、長期的な競争力に欠け、価値創造ができ

なくなります。一方、デザインの輪が先行すると、コストがかかりすぎたり、実用に耐えられなくなったりして採算が取れず、持続的な運営が困難になります。

そこで、開発プロジェクトが収益性を持ち、持続的な運営ができる経済的な合理性を持たせつつ、その不動産が持つ本質的な価値を、より高められるようなデザインの輪も追求する必要があります。

デザインの輪とは、単なる箱物としての建物ではなく、そこで生活する、あるいはそこを訪れる人たちの成長を促せるようなコミュニティを形成する、新しい付加価値を生み出せる場を具現化することです。

不動産投資とデザイン、運営という3つの機能がバラバラになっている状態では、魅力的な不動産開発は成し遂げられません。だからこそその三位一体を重視し、かつ投資の輪とデザインの輪という両輪をしっかりと回すことが大事だと考えているのです。

多様性あふれる 「コミュニティレジデンス」の場づくり

現在、私どもが最も注力しているプロジェクトは、「U Share」というコミュニティレジデンスの建築・運営です。

私は34歳のとき、ハーバード大学デザイン大学院に留学しました。とくに印象に残っていたのが、ハーバード大学の学生寮です。Metaのマーク・ザッカーバーグ氏もハーバード大学の学生寮で創業しました。20代から60代までの学生が世界中から集まって生活し、時にはビールを飲みながら議論を深め、各々が研究を行うという毎日。しかも家族と住む人たちもいて、まさに多様性を絵に描いたような生活だったのです。

これを日本にも導入したいという思いで、5年前に開発したのが「U Share Waseda WC1」です。日本の学生も入居していますが、全体の6割は米国、欧州、東南アジア、オーストラリアなどから集まった学生です。ただ住むだけでなく、住人同士がさまざまなパーティーを企画したり、ボランティア活動やキャリア構築のための勉強会を開いたりして自己研鑽を積んでいます。

また、かつては仕事と生活、そして遊びの場は街として明確に区分されていましたが、そういう時代ではなくなりつつあります。

米国ではすでに、Live（生活）、Work（仕事）、Play（遊び）の場が混然一体になってこそ、新しい価値を生み出し、クリエイティブな都市ができるという認識が一般的になってきました。例えば、IT企業の集積地であ

るシリコンバレーが成功例の一つで、スタンフォード大学があることによって、仕事と学び、そして生活の場が凝縮されています。

大学と企業が極めて近いところに併存することで、企業は大学から優秀な頭脳を持ち主を採用でき、スタートアップ企業は、研究機関である大学とのディスカッションを通じて、新しい付加価値を創出する機会に恵まれます。こうした場ができれば、都市はよりクリエイティブになり、高い付加価値を生み出せる人材も輩出されるでしょう。まさに場が人をつくっていくのです。このような都市の開発に、私たちも注目しています。

日本の都市・地方の不動産活用も変わる

日本も、不動産開発の現場では徐々に変化が見られ始めています。私が大学に入学するために上京した当時は、オフィスビルを建てれば儲かる、ワンルームマンションもまた然り、という時代でした。その結果、個性のない建物が林立する街が形成されたわけですが、ここ10年くらいで、街づくりが徐々に変化しつつあることを実感しています。おそらく、大手不動産デベロッパーも、企画の工夫によって魅力的な不動産開発ができることに、ようやく気づいたからだと思います。

例えば2034年度の完成を目指して再開発が進行している渋谷は、Live、Work、Playの場が混然一体化した街として魅力を高めていますし、八重洲・日本橋などの再開発も同様です。

場づくりは都心に限った話ではありません。例えばジズホールディングス代表・創業者の田中仁氏は、出身地の群馬県前橋市で、まちづくりと起業家支援を行っています。さらに、私たちがコンセプトと設計を手がけた、リトリートサウナホテル「The Hive」（富山県立山町）は地元のMAE（旧・前田薬品工業）社長の前田大介氏が中心となって運営しています。前田氏の村おこしに共感して、数千万円なら出資できるという投資家や企業家が集まってThe Hiveを建設し、革新的なサウナ施設を表彰する「サウナシュラン2022」にも入賞しています。前田氏が仲間を集めて魅力的な場をつくったからこそ、場が活性化したのでしょう。

このように企業家として成功した人たちが、地元の再生プロジェクトに関わる動きが出てきており、「クリエイティブ・デベロッパー」が地方にもっと生まれるべきと感じています。不動産投資の輪とデザインの輪という両輪を組み合わせれば、東京も地方も魅力的な場づくりの動きがさらに広まるのではないかと期待しています。

凝り固まった思考を 解き放ち イノベーションを もたらす越境学習

立教大学 経営学部 教授

中原 淳 氏



所属する組織の境界を行き来しつつ、自分の仕事に関連する内容について学習し、内省によって学びを深める越境学習。社外の勉強会に参加するなど、これまでには主に個人の自主的な活動として行われていましたが、新しいアイデアや着想を生み出す効果の大きさから、最近は企業が送り込む動きも盛んになっています。越境学習のワークショップなどに取り組んできた立教大学経営学部教授の中原淳氏に、その意義と、成果を生み出すポイントを語っていただきました。

組織外の人材交流などで 学ぶ人のほうが個人業績が高い

人は同じ組織の中に長くいると、組織に過剰に適応してしまい、特有の思考形式に陥ってしまいがちです。そうした人が集まった組織は次第に硬直化し、イノベーションを生み出す素地が失われてしまいます。凝り固まった思考から解き放つために効果的なのが越境学習です。

越境学習は、企業に勤めている人が組織の境界を飛び越え、企業の外に学びを求めることです。慣れ親しんだ自社（ホーム）を離れ、アウェイの環境の中で、普段とは異なる人や事象と出会う違和感から、気づきや内省が促されます。組織内では獲得できない知識・技能を身に付けたり、今までにないアイデアが生み出されることもあります。

Profile なかはら じゅん

北海道旭川市生まれ。東京大学教育学部卒業、大阪大学大学院人間科学研究科、メディア教育開発センター（現・放送大学）、米国・マサチューセッツ工科大学客員研究員、東京大学講師・准教授等を経て、2018年より立教大学教授。専門は人材開発論・組織開発論。立教大学大学院経営学研究科リーダーシップ開発コース主査、立教大学経営学部リーダーシップ研究所副所長などを兼任。著書に『職場学習論 新装版 仕事の学びを科学する』（東京大学出版会）『増補改訂版 フィードバック入門 部下が成果を出すための最も効果が高い育成の技術』（PHP研究所）等多数。

具体的には、組織外で行われる勉強会や情報交換会などの学びの場のほか、他社に短期出向して働く人材交流などがあります。過去に私が行った調査でも、社外の勉強会等に参加している人のほうが、参加していない人よりも個人業績が高いという結果が出ています。

組織にとっても、従業員が新しい技術や新しいものの考え方に触れ、それらを持ち帰ることは自社の事業やビジネスモデルを革新する契機となります。自社の中のリソースだけでは新たなサービスや事業が生まれづらいとき、外に出て新しい学びを得ることは、組織にイノベーションをもたらせる可能性を秘めているのです。

社内研修ではコンフリクトや 付度のないフィードバックは得られない

外を知ると離職につながるのではと恐れる経営者もい

るかもしれませんが、実は逆です。社外での学習や活動は「自社に欠けているところ」を意識化させる一方で、「自社のよいところ」を再発見することにもつながり、結果として組織へのエンゲージメントが高くなる人が増えます。このことは調査で明らかになっています。

越境学習で最も効果的なのが、社外のビジネスパーソンと自社を離れて、仕事を共にすることです。私は10年ほど前、北海道の美瑛町で実施された越境学習のプロジェクトに、監修者という立場で6年間参画しました。ヤフーが幹事会社となり、大手企業数社から30代半ばの将来の役員候補を毎年5人ずつ集めてチームを組み、観光対策など美瑛町の課題を分析して解決策を町長に提案するというものでした。

そのプロジェクトの真の目的は次世代リーダーの育成にありました。業種も異なる初対面同士でいきなりチームを組まされるため、参加者は違和感を抱くとともに、さまざまなコンフリクト^{*1}や激しい討論が起きました。それこそがプロジェクトの狙いでした。チームが崩壊する危機の中で、自チームが今どのような状況にあり、今後どう補正していけばいいかというリフレクション（振り返り）の癖が身に付きます。

また、チームで課題解決をすることから、自分自身では気づかなかった欠点など、上司や同僚からは言いにくいことでも、社外の人は忖度なしにフィードバックしてくれます。本人にとってはつらい体験になりますが、それが貴重な気づきをもたらしてくれるのです。実際、このプロジェクトに参加した人たちの中には、現在執行役員になって活躍している人が多くいます。

同じように各部署から集めた人でプロジェクトを組んで課題に取り組ませる社内研修もよく行われますが、社員同士ではお互い遠慮が出て、成長の糧となるようなコンフリクトは起こりません。そこが社内研修と越境学習の大きな違いといえます。

越境学習をどういう形態で行うのか、どんな越境体験をしてもらうのかは目的次第です。他社の人とともに働く短期出向などでは、受け入れ側とWin-Winの関係を築くことが必要です。受け入れ側は知識やスキルが越境者から得られることがメリットですが、受け入れ先を探し、出向期間等の条件を整えるなど段取りが難しいという課題はあります。

越境学習を実りあるものにする 3つのポイント

越境学習に送り込むにはどの世代が最も効果的でしょ

うか。まずは企業人のキャリアの中で、第1モヤモヤ期と呼ばれる20代の後半から30代の前半です。現在の自分は、就職時に描いていた姿とは違う、このままこの会社においていいのかという悩みを持つ時期です。次は30代後半から40代半ばの第2モヤモヤ期です。組織の中で自分の将来がある程度見えてしまう年齢では、組織の中で活躍できる場面がまだあることに気づかせることが活性化につながります。キャリアミスト^{*2}に陥りがちな2つのモヤモヤ期は特に越境学習を行う意味があると思います。

中小企業では後継者の越境学習も効果的です。経営者の後継ぎが、入社前に数年間他社で勤務する修業を行うことがよくありますが、自社の仕事を覚えてから越境学習することで、業務改善に直結するヒントを得る機会になるはずです。

また、越境学習を実りあるものにするには、送り出す側の経営者や人事担当者は3つのデザイン力が必要です。1つ目は、何のために越境学習させるのか、プログラムの目的をきちんと伝え、明瞭な目的意識を持って外に出てもらうこと。本人が自分で考えることが難しい場合は、上司が対話をしてどんな課題や弱みを乗り越えていくのか、何を目指して何を持ち帰るのかを共に言語化していくといいでしょう。

2つ目は、上司や人事担当者が定期的な面談を組んでフォローアップすること。越境学習に送り込むだけで放置しておくとおつまずきを感じたり、ネガティブな考えに陥ることがあります。そんなとき、越境学習の目的をリマインドする仕組みが必要です。

3つ目は、越境学習を終えた後に、学んできたことを尊重することです。外での経験を社内で共有する場を設け、越境学習を本人のキャリアや異動に結び付けていく。この事後の対応をしっかりとやらないと、越境学習の効果は薄れてしまいます。

組織を超えての学びは、単なる気分転換としてではなく、本気で取り組まなければ成果は上がりません。それには本人が行きたいと自分で決断させることが重要です。本気で取り組むことで場合によっては家族に負担をかけることもあるため、家族に相談させてから返事を求めるというプロセスを怠ってはいけません。

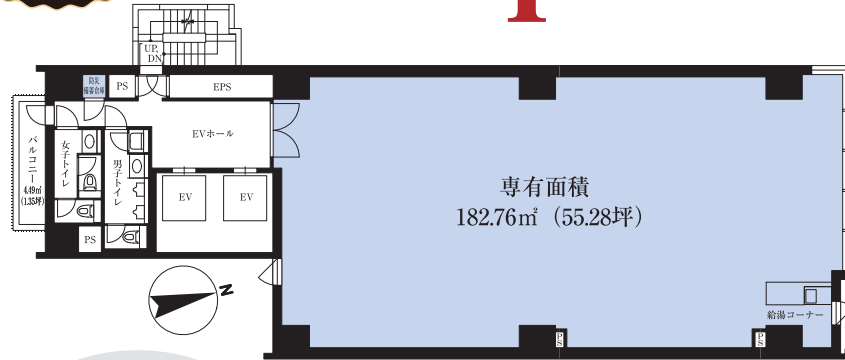
私の経験からも、短期間の経験であっても外部の人たちと出会い、共に働くことをポジティブに捉える人が多いです。従業員を積極的に外に出して学ばせることは、本人にとっても企業にとっても意義のある取り組みとなることでしょう。

*1 異なる意見、価値観、利害などが対立し、緊張が生じている状況のこと

*2 キャリアにおける漠然とした不安やモヤモヤした気持ちを表す用語



VORT 上野 plus



基準階
3～5階

販売物件については、
弊社担当営業までお問い合わせください。

文化と伝統と庶民の活気に満ちた上野に立地

東京の北の玄関口、上野。桜の名所として知られる上野恩賜公園を中心に、多くの寺社仏閣や美術館、博物館、動物園などが集積し、歴史的・文化的な顔を持つ一方で、地元民もインバウンドも訪れるアメ横などの庶民的な商店街があり、観光地・浅草もほど近いというロケーションです。駅前では現在、約1haの広さの複合再開発が進められており、オフィスや商業施設、住宅、公共空間が融合する街区が誕生する予定です。

2025年に竣工した本物件は、新幹線やJR主要路線のターミナルである「上野」駅をはじめ、複数の地下鉄駅が徒歩圏内で、ビジネス拠点としてはうってつけ。1階共用部分には入居者専用のシェアラウンジやミーティングルーム、テレカンブースが設けられており、来客対応や会議に使えるほか、リラックススペースとしても活用いただけます。働く人や来訪者の利便性を意識し、広範なビジネス需要に応える「VORT上野plus」を、ぜひご検討ください。



エレベーターホール

アクセス

- *銀座線・日比谷線「上野」駅まで徒歩3分
- *銀座線「稲荷町」駅まで徒歩4分
- *JR各線「上野」駅まで徒歩5分
- *大江戸線・つくばエクスプレス「新御徒町」駅まで徒歩9分
- *日比谷線「仲御徒町」駅まで徒歩9分
- *大江戸線「上野御徒町」駅まで徒歩9分

■名称/VORT上野plus●所在地/東京都台東区東上野三丁目37番11号●構造/鉄筋コンクリート造陸屋根8階建●用途地域/商業地域●敷地面積/363.99㎡(110.10坪)●延床面積/2,762.00㎡(835.50坪)●土地権利/所有権●総区画数/11区画(事務所:11区画)●販売区画数/9区画●基準階(3～5階)専有面積/182.76㎡(55.28坪)※附属建物として物置(1.11㎡(0.33坪))を含む●築年月/2025年6月 新耐震基準適合●施工/大和ハウス工業㈱●管理/[全部委託][巡回]南海ビルサービス㈱●基準階(2階・3階)管理費67,659円(月額)●基準階(2階・3階)修繕積立金39,924円(月額)●設備/エレベーター1基●駐車場/なし●現況/空室あり●引渡し/相談●取引態様/売主

※坪表示は1㎡=0.3025坪で換算した表示です。 ※徒歩分数は1分=80mとして換算したものです。
※掲載の情報は2025年12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。
また万一ご成約済みの際は、ご容赦ください。
※現況に相違がある可能性があります。その場合は現況を優先いたします。
※広告有効期限:2026年1月9日



駅前の大規模再開発が進む“北の玄関口”上野に立つ シェアスペースも充実した2025年竣工のオフィスビル

ビジネスを活性化するVORT上野plus1階のシェアスペース



*VORT上野plusの1階共用スペースの各設備は入居者様専用として、来客対応や社内会議のほか、リフレッシュタイムなどにご利用いただけます。

オフィス移転や東京の拠点新設に自社オフィス・店舗という選択肢を！

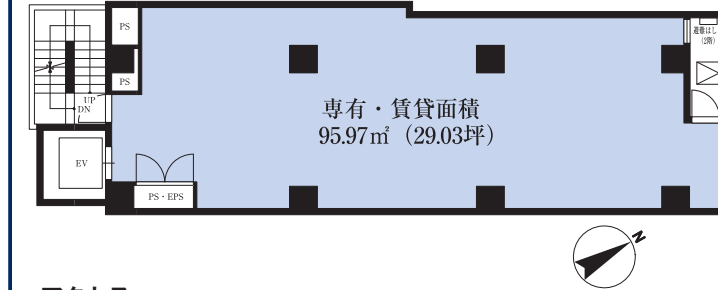
オフィスは「借りる」より「買う」時代へ

自社使用物件としても購入可能



VORT京橋宝町

再開発が進む「東京」駅から 間近の都心エリア！ 交通インフラも進化で 将来性十分のビジネス拠点



基準階
2階・3階

販売物件について
は、弊社担当営業
までお問い合わせ
ください。

アクセス

- *銀座線「京橋」駅まで徒歩2分
- *浅草線「宝町」駅まで徒歩3分
- *有楽町線「銀座一丁目」駅まで徒歩7分
- *JR各線「東京」駅まで徒歩8分
- *銀座線・東西線「日本橋」駅まで徒歩8分
- *浅草線「日本橋」駅まで徒歩10分
- *京葉線・日比谷線「八丁堀」駅まで徒歩10分
- *銀座線・日比谷線「銀座」駅まで徒歩10分
- *有楽町線「有楽町」駅まで徒歩10分

■名称/VORT京橋宝町●所在地/東京都中央区京橋二丁目6番6号●構造/鉄筋コンクリート造陸屋根8階建●用途地域/商業地域●敷地面積/156.13㎡(47.22坪)●延床面積/808.09㎡(244.44坪)●土地権利/所有権●総区画数/8区画(事務所:5区画 店舗:3区画)●販売区画数/4区画(事務所:2区画 店舗:2区画)●基準階(2階・3階)専有面積/95.97㎡(29.03坪)●築年月/2025年5月 新耐震基準適合●施工/㈱澤工務店●管理/[全部委託][巡回]南海ビルサービス㈱●基準階(2階・3階)管理費67,659円(月額)●基準階(2階・3階)修繕積立金39,924円(月額)●設備/エレベーター1基●駐車場/なし●現況/空室あり●引渡し/相談●取引態様/売主

※坪表示は1㎡=0.3025坪で換算した表示です。 ※徒歩分数は1分=80mとして換算したものです。
※掲載の情報は2025年12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。
また万一ご成約済みの際は、ご容赦ください。
※現況に相違がある可能性があります。その場合は現況を優先いたします。
※広告有効期限:2026年1月9日





未来を担う人材育成の現場から

セレン コレクティブ メイブル
「Seren Collective MAPLE」で
2026年度新卒内定者研修を実施

弊社では、未来を担う人材の育成に力を入れています。このたび、2025年10月・11月に2026年度新卒内定者に向けて研修を行いました。

会場となったのは、日本有数のリゾートとして多くの別荘が立ち並ぶ軽井沢にたたずむ弊社のタイムシェア型高級別荘「Seren Collective MAPLE」。

参加者は、まず「Seren Collective MAPLE」の施設内をじっくり見学。そのうえで、別荘の概要やこだわりポイントのレクチャーを受けました。質疑応答では、鋭い質問もありました！

【料理を通したチームビルディング】

研修初日のランチとして、みんなで協力してシチュー作りにも挑戦しました。当然ながら料理の得意不得意はありますが、苦手であってもできることから積極的に取り組み、お互いに「ありがとう」を伝え合う姿が印象的でした。

【グループワーク】

ランチの後は、グループワークを実施。グループワークでは、「自分がこの別荘を販売するとしたら」をテーマに、法人のお客様向け、個人のお客様向けのグループに分かれ

てアイデアを出し合いました。

実は、社員からのレクチャーのほかにも、移動中の車内や物件見学中、ランチの間の会話にも、軽井沢や「Seren Collective MAPLE」の特徴などのヒントがたくさん織り交ぜられていました。何気ない会話からも気づきを得て、プラン作りに生かすことができるか。重要なポイントです。

グループワークは別荘研修当日で終了するのではなく、2月に開催予定のプレゼンテーション大会までの間、今回の不参加者も含め連絡を取り合い、発表内容を練ってもらいます。2月の発表当日は、社員がお客様役となり、「どのグループのプレゼンテーションがいちばん欲しかったか」の投票を行います。発表の様子は後日お知らせいたします。

【別荘】という、新たな学びと成長の場】

「Seren Collective MAPLE」をはじめ、タイムシェア型の別荘は社員研修やチームビルディングの場としても、幅広くご活用いただけます。

今後も、別荘を活用した新しい価値創造にご期待ください。

■ 「Seren Collective」公式サイト

<https://www.serencollective.com/>



研修会場となった「Seren Collective MAPLE」



ランチは全員が協力してのシチュー作り



グループワークでアイデアを出し合う

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



V-Value
ポイントプログラム



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

マンション管理業 国土交通大臣(3)第034052号

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)全国宅地建物取引業保証協会加盟

(公社)首都圏不動産公正取引協議会加盟

(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12月24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12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)

