

GLOBAL Owners

MAGAZINE FOR HIGH-END PEOPLE

低リスクで会社員の副業としても成功できる!

5万円で購入可能な
築古戸建てで資産を増やす



賃貸運営術

serialization

- お金持ち大家さんへの道／退職金を自己資金にしてアパートを購入
- 成約率が格段に上がる最強空室対策／繁忙期に決まらない時はネット掲載を再チェック!
- 財産を減らさない相続対策／価値があっても旗竿地は分けられない！



賃貸経営トップ対談

藤森義明

日本オラクル株式会社 取締役会長

一番ダメなのはリスクを恐れ
行動しないことです

藤森義明

●日本オラクル株式会社 取締役会長

「一番いけないのは『リスクを恐れて行動しないこと』や『明らかに世界が変わつているのに動けないケース』です。こうなるとビジネスは徐々に競争力を失っていきます。」



藤森義明

1951年東京生まれ。1975年=東京大学工学部卒業後、日商岩井入社（現：双日）。1981年=米カーネギーメロン大学MBA取得。1986年=日本GE入社。1997年=米GEコーポレート・オフィサーとなり、2001年アジア人初のシニア・バイス・プレジデントに就任。2008年=日本GE会長 兼 社長 兼 CEO 兼任。2011年=住生活グループ（現・LIXILグループ）取締役 代表執行役社長 兼 CEO となり、2016年にLIXILグループ相談役へ就任。現在は日本オラクル取締役会長などを務める。

●
APAMAN株式会社 代表取締役社長
大村浩次

聞き手

重要なのは外部の変化に対し会社や組織が「どのような対応をするか」です。一番ダメなのはリスクを恐れ行動しないことです。——藤森

大村 今回は日本オラクル株式会社取締役会長の藤森義明さんに「優れたリーダー像」について、お話を伺いたいと思います。始めに藤森さんは、どのようなリーダーの影響を受けられたのでしょうか。

藤森 私が30～50代で影響を受けたのが、GE（ゼネラル・エレクトリック社）の教育です。20世紀最高の経営者と言われた、ジャック・ウェルチ氏の考え方には学ぶべき点が多くありました。

大村 その後にCEOを引き継がれた、ジエフ・イ梅ルト氏の手腕も凄いですよね。
藤森 イメルト氏はウエルチ氏とは、経営スタイルが違います。例えば、ウエルチ氏は

会社は「外部がこう変わるだろう」と予測し「多くの人が見えていない時」にアクションを起こしています。一番いけないのは「リスクを恐れて行動ないこと」や「明らかに世界が変わっているのに動けないケース」です。

大村 企業や組織に変革をもたらすのは大変だと思います。
藤森 変革が起きない最大の理由は「人が安心できる居心地の良い環境（コンフォートゾーン）にいたがる」からです。例えば「成功パターンを続けたい」「自分が勝利してきた領域に留まりたい」など、危険を冒してまでは外に出たがらない傾向があります。

大村 確かにそうですね。今のような変化の激しい時代のリーダーには「どのような資質」が求められるのでしょうか。

藤森 優れたりーダーの定義とは、①変革を起こせる、②人を育てられる、という2つ

近GEから、ヘルスケア、電力、航空の3事業別に分社化するというお話も出ました。

藤森 最近はコングロマリット・ディスカウント（事業を

多角化している企業において、単体で各事業を営む場合と比較した時に市場からの評価が低下し株価が下落する状況）

という言葉も聞かれます。一方、ウェルチ氏はポートフォリオの大変革を行っています。一方、イングロマリット・プレミアム（複数事業を単独で営むよりもグループで営んだ方がリターンが大きくなる）のメリット

（巨大複合企業）路線を少し緩めたと思っています。そして最後上げ会社を変えたのです。

大村 イメルト氏は『GEデジタル』に舵を切る前、会社のセグメントを航空や電力などに分け、コングロマリット（巨大複合企業）路線を少し緩めたと思っています。そして最後

上がったのが、リーダーシップ教育でした。最近は日本の経営者もリーダーシップトレーニングを取り入れていますが、若い時にトレーニングを受けさせ「それを試すため大きな役割を与える仕組み」はないように感じます。米国では20代後半～30代前半で役員職を与えられる人が多くいます。

大村 変革を起こせるリーダーに必要なスキルについては、どう思われますか。

藤森 会社に大きな変革をもたらすスキルとしては、①将来のビジョンを描く力、②それを伝える力、③組織を作つて実行する力があります。な

ども手掛けていますから「どう運営していくか」改めて重視だと感じます。まさに変化

は今後も続くのでしょうか。

大村 その結果で勝者と敗者の使える金額は決まっているため、投資の配分が発生します。部門別に独立した方が、このような枠が消え、各自の成長力も強くなるわけですね。例えば10部門あれば会社

の使われる金額は決まっているため、投資の配分が発生します。部門別に独立した方が、この成長力も強くなるわけですね。例えば10部門あれば会社

だと思います。優秀な人材を育て変革を起こすのがリーダーの条件です。

大村 リーダーの教育は、日本より欧米企業が優れている一面もあると思いますが。

藤森 私が米国に渡り最初に受けたのが、リーダーシップ教育でした。最近は日本の経営者もリーダーシップトレーニングを取り入れていますが、若い時にトレーニングを受けさせ「それを試すため大きな役割を与える仕組み」はないように感じます。米国では20代後半～30代前半で役員職を与えられる人が多くいます。

大村 変革を起こせるリーダーに必要なスキルについては、どう思われますか。

藤森 会社に大きな変革をもたらすスキルとしては、①将来のビジョンを描く力、②そ

れを伝える力、③組織を作つて実行する力があります。な

ども手掛けていますから「どう運営していくか」改めて重視だと感じます。まさに変化

は今後も続くのでしょうか。

藤森 すでに見ている変化として、中国の台頭に加え、

第4次産業革命の進化、さら

に気候変動によるエネルギー

X（サステナビリティ・トラ

ンスフォーメーション）、循環経済（リデュース、リユー

ス、リサイクルの3R）など

があります。このような状況

下で、コストを踏まえ「どう生き抜いていくか」が問われ

ています。

大村 その結果で勝者と敗者の

間にかかるのでしょうか。

藤森 重要なのは、外部の変化に対し自分の会社や組織、さらに自身が「どのような対応をするか」だと思います。

例えば、起業で成功している例えは、起業で成功している

に分かれます。

通常の3倍の目標を掲げ、コンフォートゾーンを打ち破るその先にビジネスの将来が見えてくるのだと思います。——大村