

暮らしを豊かにしたい、あたらしいことを生み出したい。ともに想いを実現したい、あなたへ。

MISAWA



Topics 01

人を、まちを、未来を想う。今までも、この先も。

ミサワホーム株式会社代表取締役社長

株式会社今治・夢スポーツ代表取締役会長
元サッカー日本代表監督

作尾 徹也 × 岡田 武史

Topics 02

ひたむきに実現した、ミサワホームの「想い人」

人を、まちを、未来を想う。今までも、この先も。

数字で表せる物質的なものではなく 信頼関係や共感を追い求めたい

作尾：本日はよろしくお願ひします。弊社で講演会をしていただいたとき以来でしょうか。

岡田：そうですね、今年の1月に。そこでご挨拶をさせていただきます。

作尾：じっくりお話できるのは今回が初めてですが、岡田さんのことは画面越しで存じていて。初めてサッカー日本代表の監督を経験された際、最終選考でキーマンとされていた選手を外しましたよね。素人目線でも「バラバラになるよな」と思ったのですが、強かった。あれがきっかけで、スポーツのマネジメントに対する見方がガラッと変わりましたね。まとめ上げる力に畏敬の念を抱いたというか。

岡田：その時は41歳で、さらに初めての代表監督で、とにかくチームとして機能させることばかり考えていました。マネジメントまで、ほとんど意識していなかった気がします。

それに、予選を勝ち抜く段階で、不満を抱えたサポーターの暴動が起こっていたり、僕の家の前では

パトカーが24時間体制で警護していたり。そんな中なので、甘いことは言っていられない。日本に無事に帰りたい、その一心でやっていました。

作尾：またサッカーの監督としての一面とは別に、経営者としての顔もとても印象的です。FC今治として、スタジアムを作られたりしていますが、そういった物理的なことだけではない。

街を育てる、そして人を育てるという想いで経営していると感じます。

岡田：それでいくと、ミサワホームさんも同様に、様々な土地でまちづくりをしていますよね。

作尾：しかし古いものを新しくしてしまうというのは違うと思っていて。過去にそうしてきて、廃れてしまっている事例がたくさんあるじゃないですか。だからこそ、もともとその土地が持っている活力を伸ばしていくことを模索するんです。その想いが、岡田さんと共通なのではと感じています。

岡田：僕の場合、最初は本当にサッカーのことだけを考えていたんですよ。ただ、まちのど真ん中にデパート跡の更地があって、商店街は閑散としている。これではFC今治で成功しても応援してくれる人もい

ないし、存在意義がなくなると思ったんです。それで、色々と行動していくと「全てつながっていた」という感覚です。

作尾：それは、企業理念とかそういったものに基づいての行動だったんでしょうか。

岡田：FC今治の企業理念が「次世代のため、物の豊かさより心の豊かさを大切に社会創りに貢献する。」なんです。経営を始める時に、いろんな方に「理念やビジョン、ミッションを大事にしろ」と言われましたが、何をしていたのかわからなくなってしまっていました。自分の想いを形にしました。

それは、売り上げをはじめとした数字で表せるものより、信頼関係や共感を大切にしたいということです。僕たちは何も持っていないけれど、勇気や夢を売ることにはできる。そういうものがないと、必ず行き詰まってしまう。

地球は有限だからこそ、物質的な成長だけでなく文化的な成長をする道が必要です。そのきっかけを作れるのがスポーツや音楽、アートなどだと思って。それを企業理念にしたら、様々な人が共感して集まってきたのだと思います。

ステークホルダー全体が納得できる 企業の立ち姿を目指して

作尾：私が会社の責任者になった時、当然売り上げや営業利益という数字の部分は責任を果たさなければなりません。その際には、経営的に厳しい判断を下さなければならない時もあります。

でも、「人がすべてのはじまり」、つまり実行してくれるのは人なんです。

岡田：ステークホルダーですね。株主であったり、お客様、そして社員。

作尾：さらに、その社員がイキイキと動いてもらうためには、家族のサポートが必要ですよ。それに、私たちが提供する高価値のものには、必ずと言ってよいほどサプライヤーの方々関わっていただいています。そういったステークホルダー全体にミサワホームは存在させてもらっているんです。

その関わってくれている人たち全てが「良し」となるにはどうしたらいいのか。

我々の立ち姿をもっと美しくしなければという想いから、私たちは昨年、パーパスを刷新しました。

一つひとつの想いを掘り上げた “HOME”という幹

岡田：それが“HOME”という概念ですね。この刷新にはどのくらいの時間がかかったんですか。

作尾：一年以上かかりました。私たちがどのような価値をもともと持っていて、今後どのような価値を提供していく必要があるのか。それならば社員一人ひとりは何を持っていなければならないのか。この整理に、ものすごく時間がかかりました。

岡田：1年ならば短い方ではないですかね。決め方はトップダウンという形ですか。

作尾：通常は、社長を含めたプロジェクトをつくって、それをグループ会社をはじめステークホルダーに発信していくという流れだと思います。しかし、私たちは社員を一人も取り残したくなかったんです。だから、全国のグループ社員の様々な層で構成されたチームを作って、その意見を吸い上げて、やっと集約できたのが2024年の8月でした。

皆さんに支えていただいているという謙虚な気持ちで提供価値を発信していくことで、さらに共感してく

れる仲間が増えていく。それがこの1年くらいでわかってきて、まだまだ走り始めたばかりです。

岡田：僕も当然、売り上げや利益がどうでもいいとは思ってなくて、むしろ結構厳しい方じゃないですかね。しかし、数字を上げるために犠牲を払うのではなく、イキイキと誇りを持って仕事をするにより数字が上がるという循環を作りたい。

作尾：それが難しいという人たちもいるけれど、今まさに必要です。

岡田：特に最近の若い世代はすごいと思います。私たちの世代なんかはお金や地位に貪欲だったと感ぜますが、今はやりがいや意義を大切にしている人が多いのではないのでしょうか。

給料が半分になっても転職してきてくれることもあります。

作尾：自分ごととできる環境を作ることで、良い化学反応を期待したいですね。

岡田：FC今治高等学校里山校という学校の学園長をしていて、まさに主体性や当事者意識、多様性を受け入れることをメインでやっています。だからミサワホームさんにも、ものすごく共感できます。

ミサワホーム株式会社代表取締役社長

作尾 徹也

Tetsuya Sakuo

Profile

さくお てつや / 1955年生まれ。東京電機大学工学部卒業後、1981年ミサワホーム株式会社入社。戸建住宅の営業や営業企画、商品開発等に従事し、商品開発部では世界初の発売となったゼロ・エネルギー住宅の開発を手掛けた。2006年執行役員、2012年常務執行役員、2014年取締役常務執行役員、2018年取締役専務執行役員、2022年より代表取締役社長執行役員を務める。

株式会社今治・夢スポーツ代表取締役会長・
元サッカー日本代表監督

岡田 武史

Takeshi Okada

Profile

おかだ たけし / 1956年大阪府生まれ。早稲田大学政治経済学部卒業後、古河電気工業サッカー部に入団し、1980年に日本代表に選出。現役引退後は、1997年フランスW杯アジア予選で日本代表監督に起用され、史上初の本戦出場を果たす。2010年の南アフリカW杯で再度監督に就任、日本代表をベスト16に導いた。2014年FC今治のオーナー会社である今治・夢スポーツの代表取締役に就任、2024年4月にはFC今治高等学校里山校の学園長に就任。



ストーリーが生まれ、惹きつけられる。

現場と理想がつながることで ワクワクが生まれ共感へ

作尾：FC今治の代表として、地域に根ざすこと、世界に目を向けることの重要性というのはどう考えていらっしゃるでしょうか。

岡田：地域というのは現場であると考えています。よく、理想と現場は違うと言いますが、理想を実現するためには現場で死に物狂いで考えなくてはならない。しかし、目先のことだけではみんなワクワクしないでしょう。

そこに「世界を変えるんだ」というような理想があり、「そのための現場なんだ」というようにつながった時、ストーリーが生まれて、人は惹きつけられるんです。その際に、世界や地球という大きな視点で理想を語らないことには、ワクワクも大きくならないと考えています。

作尾：私たちの建設業では、「現場」というものは改善の繰り返しです。お客様の要望を聞いて、もっと良くしていくということ、日本人が得意とするところ。しかし、反省することだけでは、生まれる新しいものはとても少ない。だから私たちは、南極で

あったり、JAXAとの共同研究であったりという挑戦が必要なんです。

岡田：「ムーブコア」ですね。ちょうど導入を検討させていただいています。

作尾：よく、「儲かるの?」と聞かれるんです。でも挑戦をするうえで、儲かる儲からないということが重要ではないでしょう。

南極は世界一過酷な環境で、そこで南極隊員が越冬しても耐えられるようなものを作る。そこから得た知見をフィードバックすることで、より長く性能を維持できるような建物を作ることにつながっていくんで

す。建物の役割として一番大切なのは、命や財産を守るといことで、それを徹底的に追求する必要があります。その追求を怠った時、「ミサワホームは巨大な工務店で終わってしまう」と社内ではよく言ってますね。

岡田：現場だけの改善だと限界があるけれど、理想を追うことで新しい発想を得ることができる。現実と挑戦を掛け合わせたものが、今のミサワホームさんの技術だということですね。

多様な個がぶつかり合った 化学反応で組織はもっと強くなる

作尾：チームを機能させるのはリーダーのマネジメントですが、その前提として個の力が大切です。チームを支えるのは、「個人として何ができるか」なんです。リーダーはその集合体としてのチームを通じて、考えをアウトプットする役割を持っています。よく、「自分の領域より少し先を見据えて仕事をしましょう」と言います。そうしないと、自分の担当領域に縛られてしまって、他のチームとのコミュニケーションすらできない。だから、考えるときは少しはみ出しているくらいがちょうどいいんです。例えば小学生は、国語や算数、理科、社会、体育とか、10歳前後の子どもがマルチタスクをできているのに、大人になるにつれ道を絞ってしまっている。小学生のように、様々なことに興味を持って、首を突っ込んで欲しいですね。

岡田：サッカーの話になってしまいますが、おっしゃったようにまずは個で勝てないとダメなんです。今の若い監督さんなんかは、すごくおしゃれな戦術をたくさん知っているわけです。でも、例えばマンチェスター・シティだろうとバルセロナだろうと、1対1の個で全て負けていたらどんな戦術でも勝てません。

作尾：さらに、多様な個が集まった時の化学反応が重要ですね。ミサワホームには新築、ストック、ウエルネス、まちづくり、海外という5つの事業があり、さらにバックオフィス系の部門が6つ。社長に就任する際、「パワーバランスを決めておかないとダメにな

る」と岡田は言っていたんです。しかし私としては、「うちの社員は優秀なはずだ。その都度交差点で議論して意思決定すればいいんだ」と考えていました。シンプルなんです。垣根を飛び越えてあれこれと議論をするとすごくいいもの生まれる。ならば議論したものを整理するのが社長であるべきです。その繰り返しで組織を強くするんですね。

岡田：確かに、オール80点の人たちばかりではどうやっても80点なんです。100点も60点も持ち合わせている人たちを組み合わせると、チームとして100点を生み出す可能性があるんですよ。これからは、個としても組織としても秀でた部分を持っていないと淘汰される時代ではないでしょうか。

“自主性”ではなく“主体性”を 育むことで成長の循環をつくりだす

岡田：僕が会社を始めてからもう11年になります。会社を立ち上げたのは、夢に共感してくれた人たち、つまりお金を出してくれた人や集まってくれた社員の人々を幸せにしたいという想いで始めたんです。それなのにある日、社員のみんが課題だらけの現実に頭を抱えているのを見て、「俺は何をしてるんだ」という自己嫌悪に陥りました。

もう一度原点に帰らなければならぬ。作尾さんがおっしゃっていた、ステーキホルダーみんなが人生を歩むうえで「この会社でよかった」「日々やりがいがある」と感じてもらうことが大事なんです。そのためには、個々が「主体性」を持って行動できる環境を作ることが重要です。道筋があり、それをすすんでこなすという「自主性」とは大きな隔りがあります。「主体性」とは行き先も自分で決めて、自分の意志で動くことです。

作尾：主体性は私もすごく大事だと思っていて、そのために会社としてできることって、越えられる壁を用意してあげることだと思うんです。もちろんその高さは人によって違うので、それぞれマネジメント能力が問われるんですが、その実績を積み上げていくと自信になり、さらに実績を積んでいく。すると、周囲から信頼されて、できることの幅がどんどん広がって

いて。その「循環」をつくり出すことが会社の役割ですよ。

岡田：僕の「みんなが幸せ」という言葉も、ただ居心地のよい環境を整えるということではないんですよ。人が成長するのは、やはり困難やプレッシャーを乗り越えた時なんです。それがなくては、幸せなんて感じられないと思うんですよ。でも、おっしゃった通り、重いものを与えすぎても潰れちゃうし、軽すぎると成長できない。だから本来は、自分で「これくらいかな」「やっぱりダメだったな」というように、失敗しながらもチャレンジしていくというキャリアをつくっていくことが理想かなと思います。だから僕は「どうしたの?」「キミはどうしたいと思う?」「僕に何かできることはある?」という“3つの質問”をできるだけするようにしています。会社としてフォローはするんですが、当事者意識を持ってもらうことが大切だと思うんです。

作尾：3つの質問いいですね。すごくいいヒントをもらった気がします。マネジメント側も、先輩社員も、みんながそういう姿勢でいられたら、会社は自ずと強くなっていくんじゃないでしょうか。



“高断熱設計”をはじめとした先進テクノロジーを導入。ユニット2基で拡張・縮小可能な居住空間に。

MISAWA

“住まい”の概念を変えた 『ムーブコア』



少数人が生活を完結できる設備

「ムーブコア」はそもそも、応急仮設住宅として作られたものです。自治体では応急仮設住宅を保有するのは財政的に難しいので、私たちがレンタルしています。当然、トイレやキッチンも備えており、雨水の貯水タンクにより生活用水は自給自足。2、3人の生活が完結できるような設備になっています。



複数台を接続することで1つの「家」に

南極には2台を昭和基地から輸送。2台をジョイントで1つの「家」にしました。ジョイントの材料は、別途輸送するのではなく、接合部分の壁を活用することにより効率化を図っています。FC今治さんのバックスタンドのVIPルームとして、というお話もあるので、ぜひ活用幅が広がると思います。



想うことを、 ひたむきに。

劇的な変化があるからこそ 学生でしかできないことを

岡田：僕らの会社にも、ミサワホームさんにも、想いに共感して入ってきてくれる人たちがいるわけですが、そんな新卒の学生さんたちへ、入社前に意識しておいて欲しいことはどんなことでしょうか。

作尾：学生の時は学ぶためにお金を払って、それが4月1日からはお金をもらう立場になる。それに、社会人になったら、朝会社にきて拘束されるわけです。もう劇的な変化ですよ。

それなら、この1年だったり、半年の間に、社会人では絶対にできないようなことで徹底的に遊んで欲しいですね。とにかくなんでも見て、なんでも吸収してきてください。建築の知識や接客のマナーなどは、私たちがしっかりプログラムを作って準備しておきますし、先輩社員が教えてくれます。まずは学生のうちにできることを、存分にやってくることを。分存分取で欲しいです。

岡田：僕もあまり厳しいことを言うと、入社してくれる人がこないと困るんですけど(笑)。

社会人って、いわゆるプロフェッショナルだと思うんです。それって今までと何が違うかというと、管理の仕方が違う。

例えばスポーツでは、負荷を思い切りかけて、休養と栄養をしっかりと摂る。すると能力が少し上がることを超回復といいます。プロは最高の超回復を狙って、練習のプログラムを組むんです。練習だけしているのがアマチュアで、超回復までを管理するからプロフェッショナルなんです。これは会社員も一緒じゃないですか。超回復するために、自分を管理することも必要になる。ベストパフォーマンスを発揮するために、何かしらの規制を自らに課すということは考えて

おいて欲しいですね。

作尾：何かを達成しようと思ったら、自己研鑽であったり、対価は必要ですよ。それこそ、先にあった、適度な目標を設定するというマネジメントが重要になってくると思います。

プロフェッショナルとは覚悟の違い

岡田：先ほど、社会人になったらプロフェッショナルということをお話しましたが、実際は焦る必要はないと思うんです。僕が選手だった頃なんてJリーグの黎明期で、プロフェッショナルの違いを知るまで10年くらいかかりました。当初は、芸能人と華やかに遊ぶのがプロだと思っていましたし、ジーコのような本物が来て、はじめて「あんなに節制して、トレーニングに集中するのか」と衝撃を受けましたから。それでも本物のプロと紛い物を隔てる決定的なもの、覚悟だと思うんです。例えば、僕は選手の仲人を絶対にしません。なぜなら、監督は勝つことが仕事だから。それは僕だって、みんなから好かれたいですし、いい人だって言われたいですけど、ピッチに出せるのは11人なんです。

ワールドカップに連れて行けるのだった、たったの23人だけ。外した選手の奥さんに睨みつけられても、選手の親からクレームがきても、「勝つために」という覚悟があるから、非情な決断もしなければならない。そういった何かを達成するための覚悟は、たとえ1年目であっても持っていて欲しいですね。

作尾：岡田さんに比べると優しいと思われてしまうかもしれませんが。私たちは「30歳でプロ化」という育成方針を掲げています。しかし、それはお客様や関係するスタッフの方から信頼されること。そしてご要望に対する答えを出せるという、スキル面での意味合いが大きいんです。それまでは相当な研鑽が必要ですし、単純に30歳という年数で表せるものではないかもしれません。それでもバックオフィスも含めた様々なフィールドで経験を積むことができる制度や、それぞれのステップで必要となる研修など環境は整えています。それを生かすことができるかどうかは、それこそ覚悟次

第ではないでしょうか。会社のサポートで地盤を固めていき、実績を積むことで信頼される、その結果より幅広い領域を任せてもらえるという循環によって、徐々に本当のプロフェッショナルになっていくのだと思います。

会社の、仲間の、自分の想いが、 つながっていく

作尾：今回のミサワホームの採用メッセージが、「想うことを、ひたむきに。」なんです。なぜ想いが大切なのか。それは、まず想いを表に出さないと手も足も一歩も出てこないからです。

子どもは、歩きたいから足を出す。何かをキャッチしたいから腰を上げる。それは、新卒の学生さんも同じだと思うんです。その想いが形になるように、会社がサポートしていくんです。その想いの幹となるのが、「なんのために」私たちは存在している、「なんのために」私たちは動いていくのか。つまり「すべてのステークホルダーのために」、というミサワホームの想いです。その想いの延長上として、私たちは個人としてもビジョンを持つようにしました。そのビジョンを周りが共感して支えていくことで、より大きな力になっていく。会社はもちろん、個人としても、いろいろな人が

ら立たせてもらっているんです。

岡田：よく社員満足度とエンゲージを一緒にする人がいるんですが、本当に心を動かしてエンゲージするのは、想いに共感した時だと思うんです。

もちろん給料が高いに越したことはないし、オフィスだって美しい方がいい。様々なことが素晴らしいに越したことはないけれど、目に見える環境だけではエンゲージすることにはつながらない。

人が自ら動き出すためには、会社としての想い、仲間の想い、自分の想いがつながらないといけないのではないのでしょうか。

作尾：その想いをつなげるために、会社としては様々なメニューを用意しています。先ほどの循環の話で、実績を積んで、信頼も得て、見識も身につけて。いよいよステップアップをする段階になった時、それまでとは全く違うキャリアを選択できる機会がグループの中にはたくさんあるんです。他の会社に転職しなくても、会社の中でたくさん転職できる。やりたいと思ったら、なんでもできるんですよ。

選択できる、挑戦できる機会を、私たちは精一杯揃えていかなければならない。そうでないと「想い」という企業メッセージが口ばかりじゃないかという話になってしまいますから。だから学生のみなさんは、安心して想いをぶつけにきて欲しいですね。



柔軟性と逞しさが共存した 強さこそ組織には必要

作尾：やはり組織は強いことが重要だと考えています。しかしそれは、単純な強さではなく「柔軟さを備えた逞しさ」なんです。例えば、企業だったら必ず売り上げの計画を立てます。そして、途中で計画が達成できなそうと感じても、計画に向けて一所懸命やる。ただそれではダメなんです。目標に明らかに届かないことが現実的に見えてきたら、原因を分析して新たに計画を立て直せばいいと思うんです。そのくらい柔軟に、だけれども目標に向けて逞しくあれど。きっとスポーツでもそうじゃないですか。

岡田：確かに、相手チームや自チームの状態によって、試合中でも戦術は変化しますね。ところが日本人って美学が好きなんです。勝っても負けても「俺たちのサッカー」をやろうと。でもそこに柔軟性や逞しさはあるのかという話です。僕の会社も規模が大きくなってきて、評価制度もしっかりやらなければな

らない。すると、期初に目標を立てて、達成率達成率で。でもちょっと待ってくれと。うちの会社はそんなに面白くない会社だったかと。

そこに柔軟性を持たせるには、「声かけ」が重要だと思うんです。目標の達成以外に、やってくれたりしたことに対して会社として認めてあげる。もちろん制度として、1on1などの面談もやっていますが、成果の確認をする以前に「この前のあれ、すごくよかったな」とか「子ども元気か?」でもいい。ちょっと存在を認めてあげることで、社員も選手も姿勢が変わりますね。

作尾：私も、よく「余計なお世話をしろ」と言っています。ストレスや悩みを表に出せる人もいれば、そうでない人もいます。でも、ちょっと隣に座っていわばわかるじゃないですか。調子悪そうだなとか。そんな時に気づいてあげられる、余計なお世話が飛び交う組織であって欲しいんです。そのつながりが、組織を強くしていく。生産性も、自身の成長も育まれる環境。それがまだ100%できているとは思っていませんが、作っていききたいですね。



サッカークラブの枠を越え、 地域のインフラを目指す 「FC今治」



共助のコミュニティ実現の拠点として

2023年、FC今治のホームスタジアムとして誕生した、「今治里山スタジアム(現：アシックス里山スタジアム)」。「試合のある日もない日も、365日人が集い、賑わう」ことを目的とし、サッカースタジアムの機能のみならず、ドッグランやカフェなど人と人の交流が生まれる、共助のコミュニティ創造の拠点となっている。



サッカーを通じて街を育てる

人口16万人という小さな街ながら、今治と近隣の街全体での「岡田メソッド」を活用した長期一貫指導を実現する「今治モデル構想」。質の高い選手の育成によるサッカー界への貢献に加え、「サッカーの街・今治」という街としての価値向上、さらにはサッカーを通じてグローバル人材の排出を目指している。

写真提供：FC今治 撮影：川澄・小林研二写真事務所

インタビューこぼれ話



ビジネスが変革している最中 住宅業界で生き残るには？

AIの普及などの要因で、様々な職業が揺りを受けている。ビジネスの形が変革の最中であり、住宅業界もいい家を建てれば良いという時代ではなくなくなってきているのではないだろうか。ミサワホームとして、作尾社長として、どういった戦略が必要だと考えているか聞かせてほしい。



付加価値の追求と多様化が鍵

新築、ストック、ウエルネス、まちづくり、海外という5つの事業のエッジを立たせ、さらにバックオフィスを整備することで企業としての強みを際立たせるのが現在の方針です。そしてアフターメンテナンスなどの付加価値をより追求してお客様に寄り添う、「ただ家を建てる」にとどまらないのがミサワホームだと考えています。当然、ハウスメーカー以上の付加価値を追求していくうえで、時代に即して事業のポートフォリオも多様化すべきです。今後は、5つある事業が6つ7つと増えていく可能性も大いにあるのではないのでしょうか。

ひたむきに実現した、ミサワホームの「想い人」

当初からの想いを大切に人、仕事を通して想いを成長させる人。想いを形にする、ミサワホームの「想い人」をご紹介します。

福田 真人

ミサワホーム総合研究所 領域創生センター
極地住環境技術研究室室長 兼
コンストラクションIT研究室 兼
ミサワホーム株式会社技術部かぐやプロジェクト課長



「南極」が変えた、未来へと届けたい想い。

私には2つのミッションがあります。世界で最も過酷な環境である南極での建物を、ミサワホームとして受注し、その知見を日本国内の課題解決に生かすこと。そして、南極での経験を様々な人たちに伝えていくことです。

入社当初は、南極事業に関わることをすら想像していませんでした。「形に残る仕事がしたい」という想いひとつでした。しかし、営業を経て配属された技術部で、南極の建物を受注する大きなプロジェクトに参画。自身の想いが、想像もできないような形で実を結んだのです。

私の想いに変化が生じたのは、その瞬間からでした。徐々に「未来」を考えたようになったのです。南極観測では、遠い過去の地球のことがわかります。地球を良い状態で残すためのヒントに溢れているのです。

そんな未来を変えよう観測をしている人たちに「建物」を通じて役立てたら。さらに、南極での貴重な経験を多くの方々へ伝え、夢の実現、未来を考えたことの大切さを感じて欲しい。それが「これから」を担う人たちの糧になっていくと信じています。

水野 文賀

ミサワホームオーストラリア株式会社



“日本流”のノウハウにより、海外で社会貢献を。

幼い頃、スイスに住んでいた時期がありました。外から見る日本は魅力的で、「いつか、日本の良さを海外に伝えたい」それが想いの根幹になりました。

就職活動の際に出会ったミサワホームは、まさに自信を持って売ることができるものを持っているメーカーでした。また、当時はハウスメーカーが続々と海外進出をしており、自身の語学力を生かせるチャンスだとも感じました。

入社後は海外事業部へ仮配属されたものの、その後は新築事業部のHEとして浦安、横浜、経堂などの建売住宅を担当。転機が訪れたのは約3年後でした。海外事業部の社内公募があり、応募したところ配属へ。現在はオーストラリアに駐在し、現地ビルダーの管理などを中心に行っています。

現地で驚いたのは、住宅不足が顕著であること。住宅を建てることで、社会に貢献していることを実感しています。一方、地域特性に合わせた貢献の仕方も必要だと感じました。ミサワホームと日本の独自のノウハウで、ひとつの街づくりに携わりたいというのが現在の想いです。

松橋 悟

新築事業本部 首都圏営業本部
東京支社 東京北支店
東京北営業二部 市場開発課



一歩引いて見つめて、視野が広がった。

建築やデザインの仕事に興味があり、大学では副専攻で建築を学んでいました。その際に寮長を務めており、在任中に寮のリニューアルをミサワホームが担当。実際に設計の方と話せたことは住宅業界を志望する契機になりました。入社後に初めて受注したのは、学生時代にお世話になったクリニックの先生の仕事でした。お客様目線と、過去の自分からの成長を見られる。そんなお客様と巡り会えたことは、とても励みになりました。そこから、「トップセールスとあれ」という想いで前進し続けていましたが、2022年に大きな転機が訪れました。

若くして大病を患い、長期間それまでと同様に働くことが難しくなりました。その際に一歩引いて仕事と向き合っ、自身の想いに変化しました。「住宅を売る」だけでなく、社会全体の動きを見て「建物を活かしてできること」を考えるようになったのです。視点を変えると、企業の長所を実感できます。デザインや意匠性という企業の長所を研ぎ澄まし、社会に対してできることという視点で、事業戦略にも関わっていきたくです。

山崎 滉平

ミサワリフォーム 東京東支店東京東支社
池袋営業課



「この人に頼みたい」と言ってもらえる安心感を。

ミサワホームには、「一人四役」という言葉があります。商談から現場までRE（リフォームエンジニア）が責任を持って担当できる。それは、「深い関わりで満足していただきたい」という、私の想いと重なっていると感じました。

実際に仕事にすると、お客様の層が幅広い印象を受けました。長年連れ添ったご夫婦や、現役でお仕事をしている方など様々で、ライフスタイルや考え方によって臨機応変な対応が必要になります。

あるお客様との打ち合わせで、「次の予定を気にしてはいけない」とご指摘を受けました。私にとってはお客様のひとりですが、お客様には唯一の担当者なのです。そこから細かな対応を心がけ、工事完了時にお褒めの言葉をいただいた時、想いが実を結んでいるという手応えを感じました。

現場での仕事を経て、想いの輪郭ははっきりしてきました。お客様の満足とは、経験により培われた柔軟な対応力から生まれる安心感からつながります。「この人に頼みたい」そう思ってもらえるREを目指してまいります。