

News Release

2015年4月1日

各 位



2015年度 大京グループ入社式について

本日（1日）、株式会社大京（本社：東京都渋谷区、社長：山口 陽）を中心とする大京グループは、「2015年度 大京グループ入社式」を開催しました。

今年度の大京グループにおける新入社員数は計144名（男性81名、女性63名）で、入社式では、大京グループを代表して株式会社大京の代表執行役社長である山口陽が、別紙のとおり訓示を行いましたので、お知らせいたします。

【大京グループ各社の内訳】

（単位：名）

会社名	合計	男性	女性
株式会社大京	17	11	6
株式会社穴吹工務店	23	19	4
株式会社大京アステージ	42	6	36
株式会社穴吹コミュニティ	11	9	2
オリックス・ファシリティーズ株式会社	24	22	2
株式会社大京穴吹建設	4	4	—
株式会社大京エル・デザイン	4	—	4
株式会社大京穴吹不動産	19	10	9
大京グループ合計	144	81	63

このニュースリリースに関するお問い合わせ先

株式会社大京 広報・IR室（森本） TEL:03-3475-3802

(別紙)

「2015年度 大京グループ入社式」社長訓示(要旨)

株式会社 大京
代表執行役社長 山口 陽

皆さん、入社おめでとうございます。

本日、新入社員 144 名の皆さんを大京グループに迎えることができ、大変嬉しく思います。

皆さんは今日から大京グループでの新生活が始まりますが、本日は私の経験を踏まえながら、皆さんに激励の言葉を贈りたいと思います。

まず、大京グループを取り巻く環境についてお話します

足元の日本経済は、昨年 10～12 月期の GDP が 3 四半期ぶりにプラスとなりました。不動産市場においても、建築費の高騰や人手不足などの問題はありますが、オフィスビルの賃料上昇、売買市場の回復傾向など久方ぶりの楽観論が広がっています。そうした中、3 年目を迎えたアベノミクスは企業の賃上げを促すだけでなく、規制改革など企業の生産性を高める環境を整備し、景気の好循環を生み出そうとしています。また、超高齢化社会を迎える中、地方創生により東京一極集中の是正と地方の活性化を進める一方、海外からの企業や人材を呼び込むために国際競争力を強化しようとしています。

こうした事業環境の下、大京グループの社会的役割は大きく、ビジネスの幅は今後ますます広がっていくと考えています。そして大京グループの経営理念である「私たちは、グループの力をあわせ、あらゆるライフステージに応える住まいとサービスを提供し、『住文化』の未来を創造していきます」を実現するため、「住まうこと」を広義に捉え、グループ一体となって「住文化」を創造し、地域社会やコミュニティを含めたお客さまの「お困りごと」を解決する生活環境創造企業でありたいと考えています。

次に入社にあたって、皆さんに期待すること、心掛けていただきたいことを三つお話します。

1. 組織の枠組みを越え、同じグループの仲間として共に成長してほしい

一つめは「組織の枠組みを越え、同じグループの仲間として共に成長してほしい」ということです。

現在、国内の住宅ストックは世帯数を大きく上回り、住宅ストックの約 13.5%、820 万戸が「空き家」となっています。「空き家」はオーナーのみならず、行政にとっても負担となり、その地域の治安が乱れる原因とも言われています。また、築 30 年以上を経過したマンションは 170 万戸を超え、建替えを余儀なくされる建物が増えています。さらに 600 万戸のマンションストックでは世帯主の 50%が 60 歳以上になっており、管理組合の運営にも影響が出始めています。

このような「空き家」「建物の老朽化」「高齢化」などの社会問題を解決するためには、会社や部署といった組織の枠組みを越えたグループ一体の活発なコミュニケーションが不可欠です。皆さんは、大京グループの開発事業、マンション・ビル管理事業、流通事業、工事事業の各分野で業務を担当していただきますが、互いに情報を共有し、互いの業務に対する理解があつて、はじめて解決できることがたくさんあります。ぜひ皆さんには組織の枠組みを越えた同じグループの仲間として、互いに切磋琢磨して成長していただきたいと思います。

2. 機会をただ待つのではなく、自らチャレンジしてほしい

二つめは「機会をただ待つのではなく、自らチャレンジしてほしい」ということです。

昨年、当社は課題であった「財務基盤の強化」と「収益基盤の安定化」を果たし、JCR(日本格付研究所)の長期格付で「A マイナス」の高い評価を得ることができました。財務体質が改善するとその企業が良く見えますが、それはあくまでも短期的な見方によるものです。中長期的な視点で企業を強くし、より競争力を高めるためには「人づくり」しかありません。

世の中は私たちが考えるよりもはるかに速いスピードで変化しています。若い皆さんは時代の変化

を感じとり、俊敏にまた柔軟に対応する習慣ができていると思いますが、大京グループも新たなビジネスを模索し、新機軸を打ち出さなくてはなりません。当社は社員発信のイノベーションを創出するために、中堅社員対象の「大京ネクサスアカデミー（DNA）」や幹部社員対象の「リーダーズ」といった社内研修を実施しており、メンバーには今後の大京グループをテーマとする提案をしてもらっています。皆さんにもこれから様々な成長の機会を提供してまいります。その機会をどう活かすかは皆さん次第です。機会を与えられるのをただ待つのではなく、自らが成長したいという思いを持って、いろいろなことにチャレンジしていただきたいと思います。

3. お客様の声に真摯に向き合い、失敗を糧に成長してほしい

三つめは「お客様の声に真摯に向き合い、失敗を糧に成長してほしい」ということです。

上場企業は利益成長を株主から求められています。「儲ける」という文字は「信じる者」と書き、「信」は信用、信頼などの熟語として使われます。そのため、儲けようとして儲けるのではなく、お客様に信じてもらえるように努力を続ければ、おのずと利益がついてくると思います。お客様のことを考えずに利益第一主義の企業は、ステークホルダーから必ず見放され、やがて衰退していくでしょう。

私たちのような「B to C」を中心業務とする企業は、お客様の信頼という貯金を積み上げる努力が必要です。「約束を守る」「言ったことを実行する」といった、言わば人として当たり前の行動が重要です。私は「技術より姿勢、商いの方法より商いの道が重要である」と上位者から教わりました。テクニカルに対応できる能力も必要ですが、私は日頃よりオーソドックスに考え、行動しているつもりです。「悪いことは悪い」、「良いことは良い」。当たり前のことを当たり前にできることが重要なのです。

私が入社してから今日まで育ててくださったのは上司や先輩であることはもちろんですが、もっと厳しくもっと温かく接して指導教育をしてくださったのはお客様やお取引先だったと思います。「失敗して叱られ、恥をかき、悔しい思いをしたからこそ、二度と同じ過ちを繰り返さないように努力すること」が成長の糧になったと思っています。人の信頼を得る仕事をすることは大変難しく努力が必要です。皆さんがお客様の声に真摯に向き合い、失敗を糧に成長し、多くの方々から信頼される人財になれることを期待しています。

今日がスタートです。皆さん一人ひとりが進化し、新たな時代へ踏み出してください。そして、グループ一体となって、お客様の満足度を更に高め、様々な場面や事業でお客様に選び続けていただける「新しい大京グループ」を一緒に作り上げていきましょう。

最後になりますが、心身ともに健康を保ち、知識だけではなく、謙虚さや感謝の気持ちといった人間力にも磨きをかけ、心技体のバランスのとれた社会人になっていただけることを祈念し、激励の言葉といたします。

以上