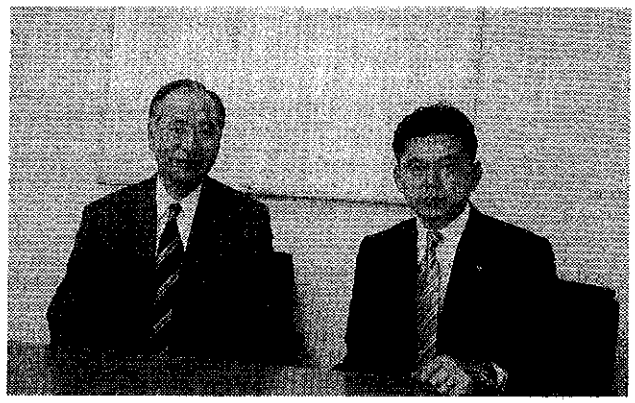
トップ対談

ホスト　有限責任中間法人 日本マンション協会
理事長　小木曽忠孝氏
URL http : //www.nmkk.jp/

ゲスト　ハイネス管理株式会社
代表取締役　重盛政幸氏



「ハイネス」（崇高）の精神を踏まえて

耐震偽装問題で真価を発揮

「信託銀行」での尊い経験が生きる

新たな管理者方式に共鳴

小規模マンションには信頼性で可能

建替えの提案は「信託会社」で

小木曽　重盛社長はマンションの供給元であったハイネス恒産のオーナーの直系として現在、ハイネス管理の経営に携わっているわけですが、ハイネス恒産に入社直後信託銀行に出向されていた、とお聞きしております。管理業界では信託に準じた新管理者方式が検討されている最中、貴重な経験でしたね。

重盛　私は昭和六二年にハイネス恒産に入社したわけですが、今後、不動産業を極めるためには信託の素養も必要、とのオーナー（父）の意向もあり、入社直後から二年間弱信託銀行に出向しました。現在、当社では不動産仲介、資産管理も積極的に手がけており、信託銀行での不動産経験が大きく役立っております。プロパティマネジメント式のビル管理、あるいは不動産管理信託の一環としての賃貸マンション管理、といった広い意味での建物管理、資産管理は重要です。

現在、国土交通省でも推進しつつあるようにもうかがっている新管理者管理についても、私の経験からいっても大変、関心を持っております。「管理者管理」は財産を信託することに尽きるわけで、組織的に機能している管理組合はさておいて、たとえば、小規模マンションなら諸条件を加味し、これまで培ってきた信頼関係で管理者管理の可能性は十分ある、と思います。

それには、行政による制度化がぜひ必要ではないでしょうか。

小木曽　御社の管理マンションも会社の設立の時期から考えるとかなり古い物件が多くなっていますね。

重盛　当社の設立が昭和四三年五月ですから、平成二〇年で創立四〇周年を迎えます。ご指摘の通り、ハイネス恒産による昭和四四年の第一号物件から数えて約三割のマンションが築三〇年から四〇年近くを経ています。管理物件の大半が二〇年以上ということになります。当然、当社の管理マンションに対しても建替えが視野にないわけではありません。信託銀行に出向していた頃、上席の方から「マンションの建替えは絶対に信託銀行がからまないと実現できない。」とのアドバイスを受けましたが、管理業に携わっている現在実感として理解できます。管理会社として今後、建替え事業を進める際には「信託会社」としてのライセンスが絶対の資格要件となるでしょう。

小木曽　ハイネスというネーミングは「崇高」という意味合いですが、「恒産」の分譲マンションに対する思いが込められている？

重盛　ハイネス恒産のオーナーは「格調のある重量感のあるマンションを供給する」というのが口癖でした。決して経済ベース、利益優先ではなかったということです。当社では不動産事業の一環として買取り、転売も手がけています。築三五年近くのマンションの一室を買い取りリニューアルした最中（さなか）のことですが、耐震偽装問題が話題になった折で、地元の行政機関に簡易診断を依頼しました。その見立てでは「図面上は建設当時の基準以上の鉄筋が入っている」ということでした。そういえば、当社のどんな古い管理マンションでも、特定部位の陥没などの事故に遭遇した経験がありません。耐震偽装問題が出た際にも管理組合の問い合わせに自信をもって応対できました。先達の社名に恥じない取り組みに感謝しています。

小木曽　そのハイネス恒産も分譲マンション事業から撤退し、ハイネス管理は独立系管理会社として業務に励んでいることになりますね。

重盛　ハイネス恒産そのものは昭和三四年一一月に設立されており、以来四〇年近く戸建て、分譲マンションを手がけ平成八年に分譲事業から撤退しました。その間、首都圏、近畿圏を合わせて約一万二千戸あまりを供給しております。首都圏はハイネス管理が受皿となり、現在二二〇棟、約六千戸を管理いたしております。ご指摘のように現在は独立系としてリプレイスのチャンスにも恵まれておりますし、サブ事業としてのビル管理部を設けて一三八棟約三千戸の物件について、ビル管理と賃貸マンションの管理を行っています。管理戸数は分譲と合わせたトータルで二五八棟、約九千戸となります。

さらに昨年、同業他社の株式を取得しこの三月末に完全子会社化しました。一九棟、一千一一〇戸あまりの規模ですが、元々この管理会社のオーナーがハイネス恒産の出身ということもあって「ストック重視」のおりからよりよい管理を提供したい、という真摯な姿勢が合併を促した、といえます。

小木曽　ハイネス管理は管理員の処遇問題でも大変特色があるようにうかがっています。この業界では珍しく管理員の週休二日制も導入していますね。

重盛　たまたま昭和六十年代に労働基準法の改正で労働時間の短縮問題が出ました。管理組合に打診したところが大半の賛成を得て週休二日制に移したという経緯があります。しかし、土曜日にはそれなりの作業があるので完全とは参りません。

前述のように高齢化マンションが多く、いまだに一二〇管理組合の約三〇％が住込み管理員です。時代の流れ、管理組合の経済的負担の問題などがありますが、古く高齢者の多いマンションでは、まだまだ住込み管理員の方が安心感があるようです。いまだに通勤から住込み管理員に替えたい、という管理組合のニーズがあるのも確かです。当社の特色としても住込み管理員の需要に応えるのも大手にはないノウハウだと自負しています。管理員について言えば、当社は六七歳までは正社員です。それ以降は管理組合との話し合いで嘱託扱いとなり現在、最高齢は七三歳です。

管理組合と管理会社の接点は管理員の存在であるわけですから、毎月一回、正社員の管理員を一堂に集め管理員研修を実施しています。その中で外部から専門ジャンル別に講師を招き深みのある研修に徹しているわけです。

小木曽　管理会社としての規模からいったら、今後いかにしたら独自のカラーを出せるかだと思うのですが…

重盛　「建物が健康であるからこそそこに住まう人の心も豊かで健康である」という社是のもとに大規模修繕等に対して速やかに手際よく提案し評価をいただいております。一方、人間としての健康も大事です。その意味で、昨年全社員に普通救命講習を受けさせ救命資格（AED）を取得させました。私どもの上部団体である社団法人高層住宅管理業協会の川崎（達之）理事長が提唱されておられるように、今後は管理会社としても地域とのコミュニティーは避けて通れません。私どもの規模だと同業との協業化であったり、町内会との連携であったりしますが、いずれにしても高齢化社会が原点です。そのシルバーケアの一環として全社員を対象にしたのが救命資格（AET）です。これに伴い、現在管理物件に対するAED（自動体外式除細動器）の設置を積極的に提案しております。

そして今後とも私どもの経営理念である「人と人とのふれあいを何よりも大切にしよう」「当たり前のことを当たり前にしよう」を日々の糧として、顧客の満足度を限りなく追及して参りたい、と考えております。

小木曽　若さあふれる多角的な戦略を駆使しての益々のご発展を祈念いたしております。

シルバーケアの一環

全社員が救命資格を取得