



(有)ニシダハウジング
代表取締役
西田 純 氏

造・販売の大手
企業に勤めてい
たため、以前か
ら久範氏は「息
子の純が継がな
いのなら廃業す

中小企業の事業承継で最も多いのは
親子間での承継だ。ただ、承継が約束
されている場合でも、親と子の考え方
の相違から円滑な承継が難しくなっ
てしまうケースもある。
大阪府内を中心に賃貸仲介・管理な
どを展開する(有)ニシダハウジング(代
表取締役・西田 純氏)は2017年、
父の西田久範氏から息子の純氏に会社
を承継した。純氏は、東京で刃物製

「事業を継ぐ」ということは、経営理念を継ぐこと

「誠実で愛される会社に」 父の思いを明確化

(有)ニシダハウジング(大阪府八尾市)

る」と口にしていった。

純氏は、長年の実績のある同社を廃
業するのはもったいないと感じ、12
年、いずれは自分が会社を継ごうと承
継を念頭に、勤めていた会社を退職し
て帰阪。父母が2人で切り盛りしてい
た同社に入社した。4年間久範氏の
下で経験を積み、16年に社長を引き継ぐ
計画だったが、積極的に業務を拡大す
べきと考える同氏と、事業拡大には及
び腰だった父とで度々意見がぶつかっ
た。「喧嘩ばかりで、顔を見るのも嫌
でした(西田氏)」と、親子関係は険悪
に。ついには社長就任の直前になって
父が「社長を任せることはできない」
と翻意。社長交代が1年先送りになっ

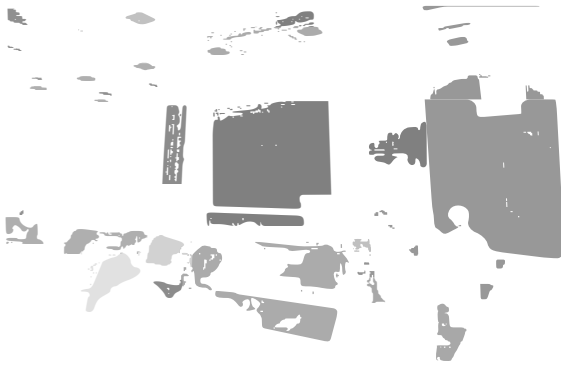
てしまった。

父親が大事にしてきたことを
改めて認識

そんな事情を、同氏が同業の先輩に
打ち明けると「経営理念がないからで
はないか」と指摘された。早速久範氏
に一番大事にしてきたことを聞くと、
『誠実な取引と多くの人に愛される会
社であること』という回答が返ってき
た。「それが当社の経営理念だったわ
けです。父の中にはそれがあったので
すが、私自身はもちろん家族の誰にも
共有されていませんでした。そこでそ
れを明確化したのです(同氏)。

そして17年4月に純氏が同社の社長
に就任。当初、会社を同氏に承継した
後も会長職として残り、経営について
アドバイスしようと考えていたとい
う久範氏。その話し合いの後、承継を果
たすときりした顔で、「社長を息
子に譲った。完全に引退する」と宣言
し、経営から完全に退いた。

「自分が立ち上げて大事に育ててき
た会社を、自分の思いまで含めて承継
できることが分かり、すっきりしたよ



西田氏はオーナー向けのセミナーでも事業承継のポイントについて解説している〈写真提供：(株)ニシダハウジング〉

うでした」という同氏。喧嘩ばかりだった父子関係も改善し、2人でお酒を飲みに行くことも増えた。

社長就任後、同氏は外国人向けの賃貸仲介事業や、外国人入居に不安を持つオーナーからのサブリースなど、新しい取り組みをスタート。新たに家族以外のスタッフ数人を雇用したほか外国人向け賃貸のために外国人社員も雇うなど積極的に事業を拡大したところ、23年の売上高は承継前の約1.7倍に成長した。「外国人客の要望に沿

い、東京の物件紹介も開始しました。大阪と東京を比較すると、東京の方が圧倒的に市場規模は大きい。将来的には東京進出も果たしたい」と話す。

事業を積極的に拡大する一方、リフォーム会社や水道・ガス工事会社、顧問弁護士ら取引先については、父の時代から引き継ぎ付き合いを続けている。

「父との個人的な関係から『会社との付き合い』になり、より強固な信頼関係が構築できたと感じます」(同氏)。

「理念の承継」ができれば誰が継いでも良い

不動産オーナーの多くも事業承継に不安を抱えている。そこで同氏は、一連の事業承継の経験を同社や業界団体の開催するセミナー等でも披露し、「経営理念の承継」の重要性を伝えている。「何のために賃貸経営という事

業を行なっているのか」という理念をはっきりさせ、それを後継者に継いでもらうようアドバイスしています。事業を継ぐということは、資産や営業・経営ノウハウだけではなく、経営理念を継ぐということ。その理念さえ継ぐことができれば、継ぐ人間は子供でも、社員でも、それこそ他社に売却してもいいと感じています。このことを説明すると、真剣に耳を傾けてくれます。そこから不動産相談につながるケースもありますよ」(同氏)。