

より多くのお客様の幸せのため さらなる成長を遂げる3年間に

2019年から2021年までの3年間の計画期間とする第二次中期経営計画を終え、2022年から2024年までの第三次中期経営計画がスタートしました。ここでは長期ビジョンの実現に向けた「拡大成長期」として位置付ける第三次中期経営計画への思いを、代表取締役社長の蓮見正純が語ります。



コロナ禍の逆境をバネにDXが進展

— 2021年度に終了した第二次中期経営計画に対する評価をお聞かせください。

私は2008年の社長就任以来、「多くのお客様から『財産のことなら青山財産ネットワークス』とご支持いただける日本一の総合財産コンサルティングファーム」になることを目指し邁進してきました。

2019年にスタートさせた第二次中期経営計画の3年間は、財産コンサルティングファームとしての成長期、さらに未来の拡大成長期を見据えた人間力の向上とテクノロジーの武装期と位置付け、これに取り組みました。

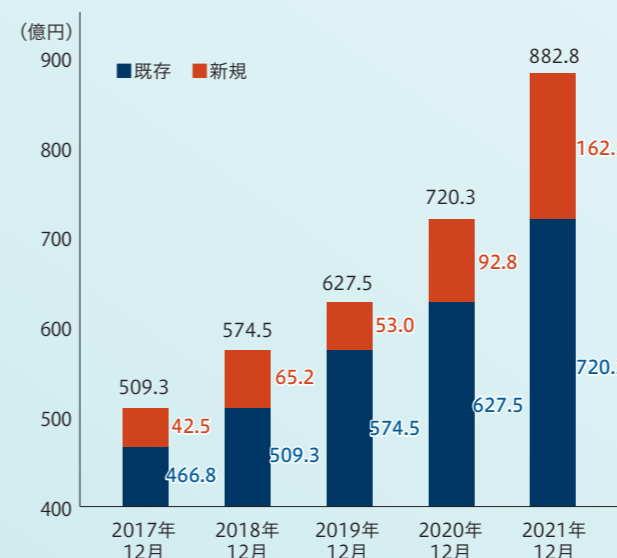
2020年、2021年は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、財産コンサルティングの売上高は伸び悩みました。当社グループは、セミナーを開催して参加されたお客様の個別相談に対応して受託するビジネスモデルでしたが、コロナ禍で対面のセミナーを開催できなくなり、パートナーである金融機関やお客様との対面コミュニケーションも制限があったため、お客様との接点が減少し、お客様に対

代表取締役社長

蓮見 正純

Masazumi Hasumi

● ADVANTAGE CLUB 組成累計額推移



するコンサルティング能力も十分に発揮できませんでした。一方で、新規顧客の増大に向けて戦略的に組成を拡大した「ADVANTAGE CLUB」など不動産取引の好調がカバーし、2021年度は増収増益基調で計画を終えることができました。

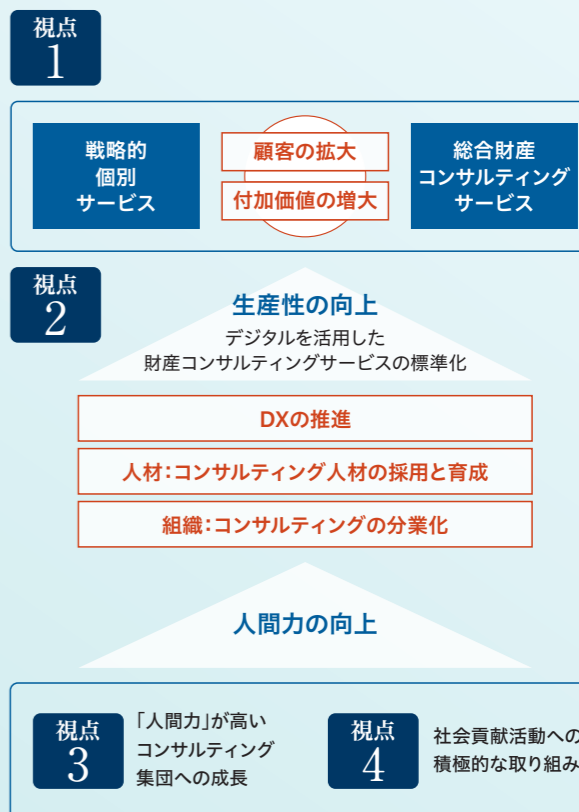
DXへの取り組みは、第二次中期経営計画ではテクノロジー武装を目標の1つとしていましたが、コロナ禍で想定を超えて進展しました。自社スタジオを新設し、オンラインセミナーもスタートさせ、WEB会議などお客様とのオンラインコミュニケーションの体制も整えました。加えて、当社グループがこれまで蓄積してきた知見を一元化しコンサルティング業務の効率を向上させ、お客様に高水準のサービスをスピーディーにお届けするシステムを新たに開発しました。それが2021年に正式リリースした「ARTシステム」です。

4つの視点で成長路線を回復

— コロナ禍の影響以外では、事業環境にどのような変化が見られますか。

2019年に話題となった“老後2000万円問題”以降、運用に対する関心が高まっています。収益不動産を売却して現金化し、生活資金に充てるご家庭も増えてきています。また、これはコロナ禍の影響もありますが、後継者難や収益力低下から自力での事業継続が難しくなり、第三者への事業承継を選択する動きが加速し、当社グループへの相談件数も拡大しています。

● 第三次中期経営計画：4つの視点の構造



— そのような状況の中で始まった第三次中期経営計画について、解説をお願いします。

財産コンサルティングファームとしての「拡大成長期」と位置付ける第三次中期経営計画では、第二次中期経営計画で課題となった新規顧客の増大と、人材の強化に注力します。具体的には、4つの視点から強化を図ります。

— 4つの視点とは何でしょうか。1つ目から順にお教えください。

1つ目は、「戦略的個別サービス」と「総合財産コンサルティングサービス」の両輪による、お客様サービスの品質向上と量的拡大の実現です。これまでは総合財産コンサルティングを軸に顧客接点を持っておりましたが、個別のニーズにもきちんと対応することで、お客様に当社グループのコンサルティングを知っていただき、総合財産コンサルティングの受託につなげる。この流れを作ることが狙いです。お客様との接点を多く持つパートナーとの連携をさらに拡大し、当社グループの強みを活かせる不動産領域からサービスを強化。総合財産コンサルティングと両輪で進めることで、お客様に全体最適の視点で質の高いサービスを提供できると考えています。

Top Message

社長メッセージ

総合財産コンサルティングにおいては、首都圏では個人資産家の方々の財産の承継・運用・管理に加え、中小企業オーナーに向けた「事業」と「財産」のトータルの承継・運用・管理を通じて、ファミリーが永続的に発展していただくためのコンサルティングを強化してまいります。

戦略的個別サービスにおいて、特に力を入れるのは「ファミリーオフィスサービス」です。全国の優良な未上場・上場企業のファミリー企業が永続的に発展する仕組み作りを、地方銀行など全国のパートナーと連携し展開してまいります。

次代を支えるDX推進と人材強化

— 2つ目の視点はどのようなものでしょうか。

スマートフォンとオンラインコミュニケーションツールを活用した財産コンサルティングサービスを、標準サービスとすることです。DX推進、人材の採用と育成、組織体制の整備で生産性を向上させていきます。

そのためにも、2022年はより人的投資、システム投資を積極的に行い、人材と事業基盤を充実させます。例えば、スマートフォンのアプリで「ADVANTAGE CLUB」を購入できる機能を2022年内にリリース予定です。アプリ化により、増大する新規顧客の対応と生産性の向上に加え、お客様の利便性も高まると考えています。

— DXを推進しながら、土台の1つである人材の採用と育成も進めるということですね。

人材の採用と育成とは、具体的には当社グループの将来を支えるコンサルタントを増やすことです。

コンサルタントに必要な能力は、知恵力、行動力、人間力です。この3つの力でお客様が抱える課題に横串を通し、「全体最適」のソリューションプランでお客様にご満足いただくことが当社グループの役目です。

しかし、お客様を取り巻く事業環境が年々変化し、抱える課題も複雑化している今、求められる知恵力の範囲が広がっています。コンサルタントは今まで以上に知識と経験を積んで、幅広いニーズに応えていく必要があります。税理士、会計士、弁護士など高い専門性を持つスペシャリストで、財産コンサルティングを志す人材を積極的に採用し、さらに幅広い知識の習得と「ARTシステム」を活用し、コンサルティングのレベルを上げていきます。分業体制も構築し、コンサルタントが専門性の高いコンサルティングに集中できる体制も整えます。

また、採用拡大を見据えて社内で独自の育成プログラムを構築しています。それは外部の専門家の協力を得てコンサルティングに必要な専門知識を抽出してパッケージにし、教育プログラムとして学んでもらう計画です。さらなる事業成長のためには、積極的な若手リーダーの育成と登用とともに、働きやすい環境整備を行い、女性の活躍を推進していきます。

— 女性に注目するのはなぜでしょうか。

お客様の財産に関わる課題解決をするためには、お客様の財産の悩みにとどまらず、ご家族の気持ちに寄り添いコンサルティングをしていく必要があります。お客様の多様な価値観やニーズにお応えするためには、コンサルタントの多様性も重要であると考えています。当社グループはまだまだ女性のコンサルタントが少ない状況ですが、ご当主に加え、ご家族とのコミュニケーションが求められる中で、女性コンサルタントのほうが話しやすいとお感じになる方もいらっしゃると思います。女性コンサルタントがますます求められる時代となります。女性にとっても、時間の調整をしやすく、人の役に立ち、自分自身にも役立つ知識を身に付けられる点で、この仕事はやりがいを感じていただけたらと思います。また、子育て支援など女性の方々が働きやすい環境整備の施策も準備を進めています。

サステナブル経営の土台は、社員の「人間力」

— 3つ目の視点についてお聞かせください。

当社グループの発展は、お客様の財産に関わる問題解決を通じて、お客様の幸せに貢献できるか、にかかっています。コンサルタントに求められる資質の重要なものに「仕事とは人のためになること」という考え方と「お客様の気持ちを感じる力」があります。お客様の悩みや望んでおられること、不安や心配されていることなどをしっかり理解し、お客様の真のニーズに対して我々がどう貢献できるかが重要です。当社グループはお客様のファミリーや事業が永続するために、何世代にもわたりお手伝いをさせていただいています。お客様との信頼関係という土台なしに、コンサルティングをすることはできません。お客様から信頼を得るためには、「人間力」が高いコンサルティング集団へ成長していくことが欠かせないと考えています。人間力とは、優しさ、温かさ、誠実さなど、つまりは利他心を持ち、お客様が本当に困っていることを考え、解決策を探っていく力といえます。

そのためには、「お客様のお役に立ちたい」という強い意志、課題解決のための知恵力、行動力が必要で、その土台となるのが、お客様の幸せを思う「人間力」なのです。

当社グループの価値は、一人一人の人間力の総和です。メンバーの人間力の底上げは、事業の成長に不可欠です。第三次中期経営計画の期間にはその点も強化していきます。— 新たに社内にサステナビリティ委員会が立ち上がりました。その目的も人間力の育成だと聞きます。

サステナビリティ委員会では、私が委員長になり、「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 推進」「経営理念浸透・人材強化」「働き方change」「社会貢献」「ガバナンス強化」の5つのセグメントで分科会を設けました。それぞれのゴールとそれに向けたプランを策定し、当委員会ならびに取締役会を含め、定期的に情報を共有し着実に進めていける体制を構築しました。

「働き方change」を加えたのは、コンサルタントが心身ともに健康でなければ人間力は育まれず、いいコンサルティングはできないと考えたためです。

— 第三次中期経営計画の4つ目の視点もサステナビリティ委員会が中心になって進めるそうですね。

4つ目は、社会貢献活動への積極的な取り組みを推進するもので、サステナビリティ委員会のセグメントの1つとして取り組みます。これも食堂やペット殺処分の撲滅支援など、社会課題に取り組んでいる団体に収益の一部を継続的に寄付いたします。並行して、社員自身が社会貢献活動に取り組むことで、人の痛みを理解して、より人に優しくなってほしいという狙いです。活動内容の多くは以前から行っていたもので、今回改めて体系化しました。

全体最適の視点でコンサルティングニーズの増大に対応

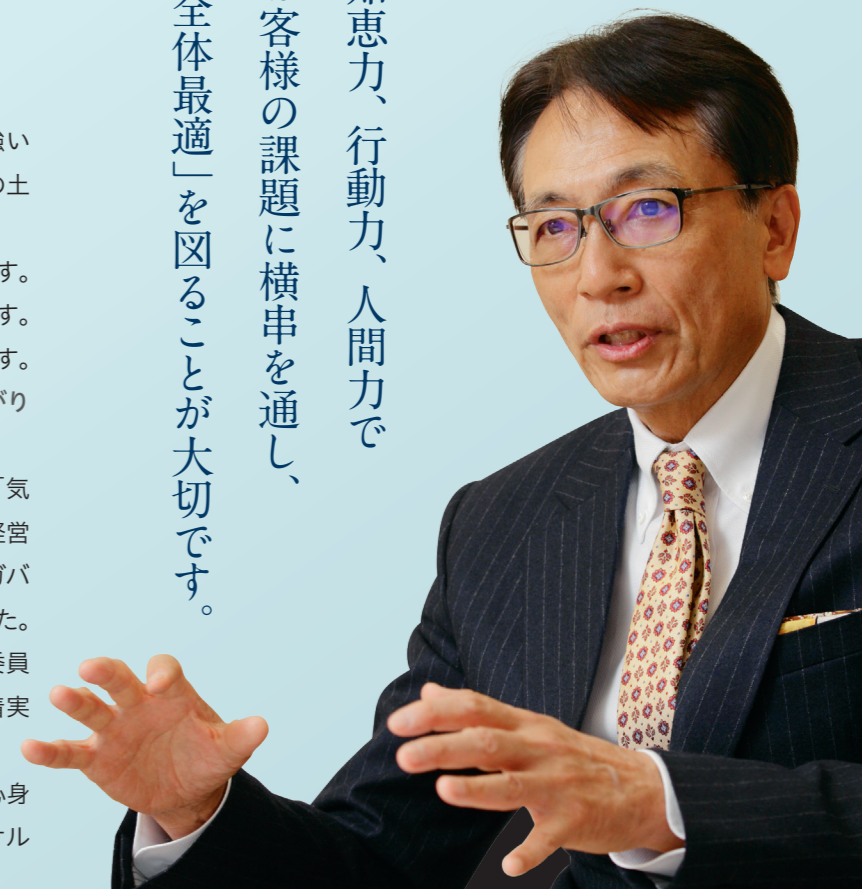
— 今後の展望についてお聞かせください。

団塊の世代の方々が今年から後期高齢者になり、今後約20年は、その方々の財産の承継、事業の承継、財産の運用に関するニーズが大きくなる見通しです。

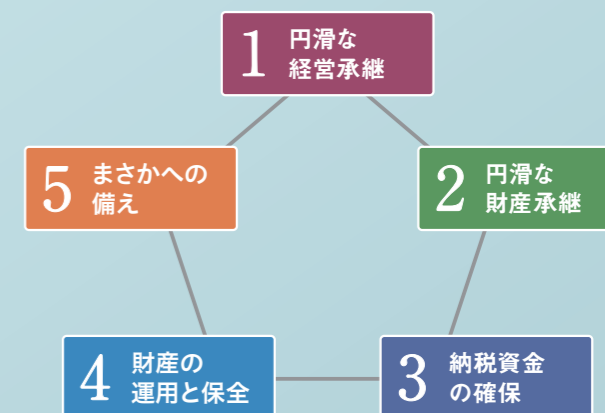
一方で、総合財産コンサルティングにおける5つの視点のように「全体最適」を考えてコンサルティングを行う事業者はまだまだ少ないのが現状です。それぞれの専門領域だけの「部分最適」にとどまり、お客様の本当のニーズに応えていないコンサルティングが世の中に多く見られます。— ニーズとサービスの間にギャップがあるわけですね。

青山財産ネットワークスが、このギャップを埋めてい

知恵力、行動力、人間力で
お客様の課題に横串を通し、
「全体最適」を図ることが大切です。



● 総合財産コンサルティングにおける「5つの視点」



なくてはいけないと考えています。

お客様の課題を解決するには、お客様にしっかり向き合い、お客様と周囲の方の幸せのために取り組むという意識が不可欠です。この考えに基づいたコンサルティングを日本に根付かせることも、我々の役割です。「財産のことなら青山財産ネットワークス」とご支持いただけるように認知度の向上の取り組みも強化し、パートナー企業の皆様とも連携して、これまで以上に幸せな事業承継、財産承継、財産運用の提供体制を作っていきます。