

人間力とデジタル、チームワークを融合する

富裕層を対象とする事業を展開する当社にとって、その最前線を担うコンサルタントの育成は大きなテーマです。また、コンサルタントを支援するデジタル環境、多様性を持つチーム作りも重要。個人が学び成長する環境作りは、お客様への提案の質を高めることでしょう。

先ごろ、日経平均株価が史上最高値を更新したことが話題になりました。一方で、都市部を中心に不動産価格も上昇しています。こうした中で、日本における富裕層の厚みは増しつつあると考えられます。富裕層とはどのような人たちでしょうか。「資産〇億円以上」などの定義はありうるでしょうが、その具体像を明確に示すことは容易ではありません。不動産や金融資産を所有する方はもちろん、人的資産や無形資産などを含む経営資産を所有する会社オーナーもいます。特に会社オーナーにとっては良い経営において得られる経営資産が大きな意味を持ちます。

そうした多種多様な富裕層こそが当社のお客様です。コンサルタントはその最前線を担います。富裕層の多様な課

題や関心、ニーズに応え、信頼関係を継続して維持・強化できる人材をいかに育成するかは、当社にとっての最大のテーマといえます。

かつて、コンサルティングは「個人プレー」ととらえられがちでしたが、今日のような変化の激しい時代、こうしたスタイルには限界があります。近年では、チームワークやデジタル活用の重要性が高まっています。

社会における無形資産は「データ」が大きな部分を占めており、その割合は年々高まっています。当社もこうした動きに注目し、DXへの取り組みを加速しつつあります。個人のお客様の状況をデータベース化すれば、コンサルタントはその情報をもとにより良い提案ができるでしょう。また、これまでお客様にどのように対応してきたかが登録されていれば、若手は先輩の行動から多くのことを学べるはずで

こうしたDXへの取り組みは着実に進行しています。ただし、お客様との信頼関係がなければ意味のある情報を蓄積することはできません。コンサルタント個人の「人間力」は、昔も今も変わらない必須の要素です。

同時に、チーム作りにおける多様性の確保も大切です。さまざまな視点が加わることで社内での議論の水準は高まり、チームの質も向上します。それは、お客様への提案に反映されるでしょう。そのためにも、人的資源の半分を占める女性の活躍を推進していくことが必要です。本年度、女性の社外取締役と執行役員を迎えました。2人の活躍を期待するとともに、身近なロールモデルの存在が後輩たちを後押ししてくれることを確信しています。

近年、日本企業を取り巻く社会からの圧力は高まっています。企業統治改革が進み、経営の状況はかなり透明化されました。上場企業に人的資本に関する情報開示が義務付けられたことも、こうした潮流の中に位置付けられます。

当社にとって、人材の重要性はいうまでもありません。個人が学び成長する意欲を持つこと、企業としてその環境を整えサポートすること。こうした取り組みを、さらに強化していきたいと考えています。

社外取締役

島田 晴雄 Haruo Shimada



持続的な成長に向けた土台作りに注力する

2024年2月、当社は中期経営計画で公表した2024年度の業績予想を下方修正しました。「ADVANTAGE CLUB」を取り巻く競争の激化、コンサルタント育成が道半ばであることなどが理由です。2024年度からは人材育成への投資を強化し、中長期的な成長を目指します。

過去10年以上にわたって、当社は急成長を遂げてきました。ここ数年を振り返っても、営業利益は毎年度3～4割増を続けています。ただ、2023年度の営業利益32億6,500万円に対して、2024年度は35億円(7.2%増)を予想しており、伸び方はやや鈍化する見込みです。

2022年2月に発表した第三次中期経営計画では当初、2024年度の営業利益目標を45億～50億円としていたの、35億円はかなりの下方修正になります。その理由は大きく2つです。

1つ目は事業拡大の方針見直しです。資産価値の高い不動産を共同で購入し、不動産賃貸で収益を受け取る不動産賃貸システムの「ADVANTAGE CLUB」はこの分野の

パイオニアであり、高い市場シェアを獲得しています。しかし、当社お客様の財産の承継や運用に資するためには、厳格に当社の商品基準に合致した物件を選定することが大切と考え、無理な事業拡大に踏み込まない判断をしました。そのため「ADVANTAGE CLUB」の収益への寄与は、当初予想に比べて若干低下すると想定しています。

2つ目は人的資本投資の拡充です。富裕層のお客様のニーズは多様化・複雑化しており、コンサルタントに求められる能力は年々高まっています。残念ながら、組織としてこうした環境変化に十分なレベルでは対応できていないのが実情です。お客様と強固な信頼関係を構築した上で、さまざまな相談に乗ることができる優秀なコンサルタントの育成は急務です。そこで、持続的な成長を可能とするために人材への投資を拡充します。

営業利益目標の修正幅が大きいこともあり、当初、私は社外取締役として懸念を表明しました。しかし、蓮見社長のコンサルタント育成に対する強い決意と覚悟に触れ、最終的に反対をしませんでした。結果としては、市場に対して丁寧な説明がなされたこともあり、株価への影響は限定的でした。経営者にとって、このような決断は容易ではありません。素晴らしい判断だったと考えています。

そしてDXです。当社にとっては人材育成とともに重要なテーマです。あらゆる業務をデジタル化し、組織の壁を取り払い、一気通貫の業務プロセスを構築することが成功の鍵になります。まずは、コンサルタントの業務を支援するデータベースの整備に取り組むとともに、コンサルタントだけでなく、すべての社員の生産性向上につながるような本格的なデジタル活用を推進していきます。

パーパスとビジョンを当社ではアップデートし、そこに「富裕層ビジネスの第一人者になる」との一文を入れました。当社の目指す方向が、ステークホルダーや社会に対してより明確になるのではないかと考えています。もちろん、個々の社員による日々の活動にもポジティブな影響があるものと期待しています。

社外取締役

渡邊 啓司 Keiji Watanabe

