

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

