

多様な個性の調和が、活力を生む組織作り

日本における財産の運用や承継のニーズは増加傾向にあります。お客様の多様な状況を分析し、最適な提案ができるコンサルタントの重要性が高まっています。そこで、当社グループはコンサルタントの育成と働きやすい職場作りに注力しています。

高齢化が進む日本において、社会に対する将来への不安から、資産の活用や運用へのニーズが高まっています。また、日本には長い歴史を持つファミリービジネスが多く、財産運用や事業承継に関する専門性の高いコンサルティングは、社会から切実に必要とされている事業です。地域社会で大きな役割を担う家族経営企業の事業継続性を、より確かなものにする。そこには大きな社会的意義があります。当社グループはこうした財産や事業の承継をされるお客様との関係を大事にしながら、コンサルティングサービスを提供してきました。このような関係性を長くつないでいくことが重要です。

当社グループの経営品質を一層高めるためには、投資

家、お客様、社会という3つの視点が求められます。投資家やお客様からの評価の重要性はいうまでもありません。加えて、近年は社会からの評価の重みが増えています。3つの視点の最適なバランスを追求することが経営品質の向上につながります。

常に化する外部環境の中で、お客様の家族構成や資産の状況は多様化しています。当社グループはコンサルティングカンパニーとして、お客様それぞれの状況をいかに理解して分析し、最適な提案につなげるか。一連のプロセスを丁寧に実行するためには、人間への愛情が深く、豊かな感性を持つコンサルタントの存在が欠かせません。だからこそ人材の採用・育成には、これまで以上に注力する必要があります。一人一人のコンサルタントのスキル向上はもちろん、チームで補い合うというアプローチも大切です。

また、これからの時代は、デジタル活用によるサービスの品質向上がより重要になります。当社はDXへの取り組みを近年本格化しています。その柱ともいえるのが「ARTシステム」です。「ARTシステム」を進化させるとともに、ユーザーの活用度を高める取り組みにも力を入れていきます。

コンサルタントをはじめ、各部門の社員がいかにモチベーション高く働けるか。それはビジネスの今後の成長を左右するカギと言えるでしょう。当社グループは2022年にサステナビリティ委員会を立ち上げ、その一環として働き方改革にも取り組んできました。多様性への理解の促進と、誰もが働きやすい職場作りを進め、社員全員が日々の業務にやりがいを実感し、常に「ベストを尽くそう」と思えるような企業でありたいと考えています。

多様な個性が調和し、それが活力を生むような組織作りは、すべての日本企業にとって極めて難度の高いテーマです。その高いハードルを当社グループが先駆けて乗り越えた企業と評価されるよう、一層の努力を重ねていきます。

社外取締役

島田 晴雄 Haruo Shimada



業績好調な今こそ、先を見据えた施策を実行

2022年度は財産コンサルティング事業と不動産関連事業が伸長し、ROIC経営も定着してきました。その結果、過去最高の業績を達成。さらなる将来の成長に向け、人材育成やDX、働き方改革への取り組みを強化しています。

2020年春以来、当社グループの主力である財産コンサルティング事業は、長引くコロナ禍によって大きな制約を受けました。お客様との対面が容易ではない厳しい環境でしたが、2022年度は会社全体として売上・利益ともに過去最高を記録することができました。コンサルタントをはじめ、現場社員の努力の成果だと思えます。

2022年度は財産コンサルティング事業が順調に顧客数、売上を伸ばしたほか、戦略的個別サービスの1つである「ADVANTAGE CLUB」が大幅な成長を達成しました。追従する他社の類似商品が増えていますので、高い市場シェアに安住することなく「ADVANTAGE CLUB」の魅力をさらに高めていく必要があります。また、日本は1億円以上の

金融資産保有者が米国に次いで2番目に多い国です。当社が取り組み出したIFAとSTOのビジネスは大きなビジネスチャンスがあると見ています。

2021年度から取り組んできた投下資本利益率(ROIC)ベースの経営も、1年の経験を経て、2022年度には定着してきました。ROICを活用することで部門ごとの改善活動が促進され、生産性向上につながっています。2022年度のROICは12.2%、自己資本利益率(ROE)は22.0%で、一般的な日本企業の水準を大きく上回っています。投資家からお預かりした資金を有効活用した結果です。

足元の業績は堅調とはいえ、今後の環境変化を見据えた取り組みが不可欠です。当社のような経営理念やパーパスを持つ会社は社会にとって必要であり、成長のための重要なポイントを3点指摘します。

第1に、人材育成です。とりわけ、お客様に向き合い信頼関係を構築して、お客様が納得する提案をできるようなコンサルタントを多く育成することは非常に重要です。

第2に、DXへの取り組みです。多様なお客様のニーズに対して最適なソリューションを提案するうえで、デジタルは大きな力を発揮します。コンサルタントの能力を底上げするためにもデジタル化は欠かせません。当社グループでは「ARTシステム」が代表的なツールですが、これを最大限使いこなすためのトレーニングにはさらに注力する必要があります。今後は、AIやビッグデータなどの技術をいかに取り入れるかも考えていく必要があるでしょう。いずれは、研究開発センターのような組織の新設も視野に入ってくるのではないかと思います。

第3に、働き方改革のさらなる展開です。2022年夏、社内調査を実施したところ、当社グループにおける課題の輪郭が明確になりました。女性のみならず、男性にとっても働きやすい、働きがいのある職場作りは非常に重要です。早急な改善に向けていくつもの施策を実行フェーズに移しました。

すべての社員がやりがいを持ち、課題を克服してますます成長できるようグループ一丸となって邁進していきます。

社外取締役

渡邊 啓司 Keiji Watanabe

