

NBC PLUS+

vol.118

『育ったら任せる』 ではなく 『任せて育てる』！



思い切った権限移譲により変わる景色と3ステップ

部門別業績管理体制の構築・幹部主導の部門方針策定・評価制度の構築・運用

— 事例紹介 —

株式会社江陽

～新たな成長のステージへと押し上げる次世代リーダーの育成～

権限委譲を推し進め 未来志向の組織に 再構築

文：NBC グループ

株式会社江陽
代表取締役 及川 健 氏



生き生きとした暮らしを支援する
奥州の地に根差した福祉拠点を展開

2003年の創業以来、豊かな自然あふれる奥州の地で、『株式会社江陽』は介護事業を展開してきた。「住み慣れたまちでの生き生きとした暮らしを支援する。」を理念に掲げ、グループホーム・デイサービスを中心として地域に根差した福祉拠点を運営。利用者の快適な生活をサポートする高品質な介護サービスを提供し続けている。

すさまじいスピードで高齢化が進む日本において、介護事業の重要性はますます増してきている。要介護者の増加とともに、市場規模は年々拡大の一途だ。団塊の世代が高齢期を迎え、2025年には世帯主が65歳以上の高齢者世帯は2103万世帯、うち独居世帯は751万世帯に増加が見込まれている。また、認知症の高齢者は2025年には約

『株式会社江陽』経営理念

<利他性>

私たちは、まちの太陽として“地域のかなめ”
となり「温かい社会」の実現に貢献します。

株式会社江陽は、「江刺の太陽」になることを目指し創業しました。
私たちは、住み慣れた“まち”が光り輝き続けるため、地域の安心を支える拠点となり、
誰もが安心して生きていける温もりのある社会の実現に貢献します。

<創造性>

私たちは、あふれる想いであなたに寄り添い、
笑顔が喜びとなる暮らしを創造します。

過去は、昨日の現在（いま）であり、未来は明日の現在（いま）であります。

私たちは、熱い想いと優しさで、現在を生きるすべてのお客様の
「よりよく生きたい」という想いに、社員の創意工夫で寄り添います。
そして、笑顔あふれる毎日を過ごして頂き、喜びを実感できる暮らしを
共に創り上げていきます。

<人間性>

私たちは、明るく・楽しく・みんな なかよく、
「かがやく未来」へ歩みます。

いつも明るく、和やかなチームとしての連帯感を深めます。
そして互いの夢を笑顔で語り合い、それぞれの輝く未来へ歩み続けます。

67.5万人（有病率が上昇すると730万人）に達すると見込まれる。そうした需要動向に押される形で、グループホームの施設数も2012年の1万1729ヶ所の施設が、2021年には1万4085ヶ所へ増加。また、デイサービス事業所も、2000年の8000ヶ所が2020年には4万3754ヶ所へと約5倍に増加している。

そうした中、業界の一番の課題は言うまでもなく「人材の確保」だ。厚生労働省『介護人材の処遇改善について』によれば、介護関係職種の有効求人倍率は全産業より高く、離職率は低下傾向にあるものの全産業に比べると高い水準で推移しており、介護サービス事業所において人手不足感が強い状況だ。国は

- ① 介護職員の処遇改善
- ② 多様な人材の参入・活躍の促進
- ③ 働きやすい環境の整備
- ④ 介護の魅力向上・発信
- ⑤ 外国人材の受入環境整備
- ⑥ 業務仕分けや
- ⑦ 経営の大規模化・協働化 など

総合的な介護人材確保対策に取り組むとしている。

（参考：厚生労働省「2017年高齢者白書」、
「介護サービス施設・事業所調査」、
「介護報酬の算定構造」／国立社会保障人口問題研究所
「日本の世帯数の将来推計（2018年）」

さて、現会長である及川信行氏がそれまでまったく経験のない異分野への進出を決めたのも、介護事業の急激な需要の高まりを見越してのことに違いない。さらには、後継者に確かなバトンを引き継がせるためであった。「江陽は父が私のためにつくった会社です。」と及川健社長は、その経緯を振り返る。

● 及川社長「父は廃棄物運搬収集の会社を経営していたのですが、65歳の時『そろそろ後継者を……』

と言い始めました。『親父が“戻ってこい”と言っているけれど、どうする？』と兄弟で話し合った末、医者である兄は無理だということ、私だけが戻ることにしました。幼い頃から、私たちは父に『お前たちにはこの事業はやらせない。』と言いつけられていました。その頃すでに一般廃棄物業には陰

りが見え始めていたのだと思います。

当時、私は仙台の理学療法士の養成校で教員をしていました。父は当初、兄と私、2人とも地元と呼び寄せ、兄用に病院、弟の私用に介護施設を開き経営させようと考えていたようです。まるでレジャーランドのような設計書を見せられたことがあります。自然が大好きな父は、ポニーに子どもを乗せられるような牧場を病院と介護施設のそばにつくろうと、ここ（グループホーム花の家）の反対側にある山を買っていました。兄が戻ってこないとなって病院は断念しましたが、理学療法士として病院や施設に勤めた経験のある私のために介護事業を手がけることを決めたのだと思います。」

何しろスピード感のある会長は、2003年、江刺市（現奥州市）のグループホーム開所のプロポーザルに早速、手を挙げる。ところが競合は老舗の社会福祉法人——。勝てる見込みはないものと思われた。

PROFILE

会社名 | 株式会社江陽
代表者名 | 代表取締役 及川 健 氏
社員数 | 55名（2024年6月時点）
創業 | 2003年 9月24日
資本金 | 5,000万円
事業内容 | デイサービス事業
『デイサービスセンター大日』『ふじの里デイサービスルーム（認知症専門）』
認知症高齢者グループホーム事業
『グループホーム花の家』『グループホームふじの里』
ケアプラン作成
江陽居宅介護支援事業所

所在地 | 〒023-0171 岩手県奥州市江刺田原字大日 195-1



株式会社江陽のあゆみ

- 2003年
 - ・『株式会社江陽』創業
 - ・及川信行氏が代表取締役役に就任
 - ・及川健氏が常務取締役役に就任
- 2004年
 - ・『株式会社江陽居宅介護支援事業所』開所
 - ・『デイサービスセンター大日』開所
 - ・『グループホーム花の家』開所
- 2006年＜法制度改正＞
 - 介護事業所に介護支援専門員の配置が義務づけられる
- 2008年
 - ・及川健氏が代表取締役役に就任
 - ・及川信行氏が会長に就任
- 2012年
 - ・『グループホームふじの里』開所
 - ・『ふじの里デイサービスルーム（認知症専門）』開所
- 2020年
 - ・NBCのご支援スタート



創業者／現会長
及川信行氏



2004年 本杜社屋落成記念写真



『グループホーム花の家』(上)
『グループホームふじの里』(下)
開所のご案内広告



『グループホームふじの里』での小学校交流(左)と餅つき大会(右)



創業十周年記念特別企画『これからの江陽を考えるセミナー』開催の様子

●及川社長「今となつては笑い話ですが、その場で市の職員の方々が『ADL（介護用語／日常生活動作）ってなんですか？』とたずねると、『そんなことも知らないのか！』と父。その胆力には驚かされました。『間違ひなく選考を通過するのは老舗の社会福祉法人だろう、しばらくは戻らなくていいだろう。』そう考えていたのですが……。」

8名で構成された委員による選考結果は、なんと、7対1で同社を選ぶものだった。誰もが驚いたという。「勝因は？」と聞くと及川社長は次のように語られた。

●及川社長「なんといっても緻密な計画、緻密な準備、そして熱い想い……それに尽きると思います。父はその3年ほど前からさまざまな土地に出向き、実際に見て聞いて触って、情報収集をしていました。一方の母は猛反対。何しろ父はその時すでに還暦を越えていましたし、私も兄も独り立ちをしていましたから、母が反対するのも無理はありません。しか

し、最終的にはその母が介護の資格を取ることに……。今でも現場の人員が不足するときには母がヘルプで入ってくれたりします（笑）。」

当然選考を通過するだろうと思われた老舗の社会福祉法人の資料はA4で3枚。一方、信行会長が提出された資料は、分厚いファイル1冊。「これは、息子たちへの愛情です」と及川社長は我々にファイルを見せてくださった。

2003年9月、江陽の創業と同時に健氏は常務取締役に就任。翌年には、『グループホーム花の家』を開所した。しかしながら、肩書きは得たものの、あくまで「家業の位置づけ」で「好きな教員の仕事」を続けていたという。そんな矢先、制度改正により2006年から介護事業所に介護支援専門員の配置が義務づけられることに。理学療法士だけではなく介護支援専門員の資格も有していたことから戻らざるを得ない状況となり、帰郷を決意した。

事業を引き継いで新社長に就任するも 強い反発を受けて社員が大量退職



2004年開所『グループホーム花の家』(上)同所での楽しい運動会のご様子(下)

その2年後の2008年、39歳で代表取締役就任。事業承継のタイミングは突然にやってきた。

●及川社長「いきなり会長に『今期から社長だから』と言われまして。内心、はあ!?という感じでしたが、私は基本的に承認欲求の塊のような性格ですから、素直に『はい、やります』と引き受けることにしました。」

土地柄もあって、総じて経営者交代の時期は遅い。周囲は50〜60代の経営者がほとんどで「そんな若い者に社長をやらせなくてもよい」という声も漏れ聞こえてきた。そんな中、後継社長の重責を背負って奮闘するが、思いがけず強い逆風にさらされる。社員の大量退職に見舞われたのだ。

●及川社長「私が社長になってから、1〜2年目は年に25人くらい辞めていきました。その頃の私はいろいろな意味でひどかったです。父のせいにしたくはないのですが、26歳から会社を営んでいた父は常に上から目線の人で、その姿をいつも近くで見っていました。良くないとはわかっていたのですが、私自身もとても偉そうに振る舞っていたのではないかと思います。」

典型的なトップダウン型の組織で、自由にもの言えない風土。長年、社員の間には不平や不満がくすぶってしまっていたのだろう。目頃から一目置き、頼りにしていた部下がどのような想いを抱いているのかにも気づけなかった。

●及川社長「今でも、入社した当初のことを思い出します。非常に仕事のデキる事務の方がいて、私としては腹心の部下だと完全に思い込んでいました。ところが社長になる年の4月、その方が私の母に『常務(私)についていけないので辞めます。』と切り出したと言うのです。今なら、そう言われた自分を省みると思うのですが、その頃の私はとにかく鼻っ柱が強かった。『会長が連れてきた人だから、会長があの人を引き留めるなら、自分が辞める。』と言い放ったのです。本当にあり得ないですよ。その方から退職願が出たことを父に報告すると、『わかった。』とだけ言われました。そのときの父の決断と一言から得ることは大きかったです。」

任せてくれた会長の心情を慮り業務に集中しようと取り組むも、「家庭のことに気を取られどうも仕事に身が入らない」状況だったという及川社長。それから退職の連鎖をようやく抜け出し、自身が落ち着きを取り戻すまでには実に5年近くの歳月を要したという。

聞けば、当時の及川社長は、家庭不和から別居・離婚・調停……と精神的にボロボロな状態だったそう。そうこうしているうちに大量退職が発生し、しかしながらなかなか社長自身のスタンスやあり方に矢印を向けることができず、ループ状態。

そんな時、奥州市の『第4期介護保険事業計画に基づく地域密着型基盤整備事業者』の公募があった(のちの『グループホームふじの里』)。

「よし!」と寝ないで計画書をつくったという。このチャレンジが及川社長のひとつのターニングポイントになったことは間違いない。

次世代リーダーの不在で将来を見通せない 人材の発掘と育成が最重要ミッション

会社の問題点

財務

- **堅い経営。**
コスト管理はできている。
財務基盤は強く、自己資本比率も高い。実質資金は每期向上している。
- **役員借入金が多い。ここを減らせていない。**
- 今後、投資予定あり、融資は執行済み。ただし現時点では償却資産はなくなっている。
→新たな施設のみならず、生産性向上のための
システム整備・ソフトウェア等も必要ではないか？

収益

- **労働分配率の高さ。生産性の改善が必要。**
コントロールできているようで、できていない。
＝◎労働条件の見直し ⇔ × **組織に合わせた給与体系にできていない**
一人ひとりのポジションや役割に合わせた適正な設定ではない。
＜査定＞①センター長→②社長の仕組み。しかし、実際は社長の判断で査定決定。
- 売上に関しては、現状のままで頭打ち＝昇給原資が生み出せない。
新たなビジネスモデルの不足。
- 賄い費はコントロールできている。手作りへのこだわりが強みである一方、今後は……？

人・組織

- **次世代のリーダー育成ができていない。教育の不足。**
- 職員の高齢化（平均年齢54.1歳／60代以上が4割超）が恐怖。
世代交代の絵がまだ見えていない。
- **役員間でのベクトル、指示命令系統の不一致。**
- センター長が査定を行っているが、「嫌われたくない」と機能していない。
- **査定表やキャリアパスはあるが、運用はできていない。**
下げたくても下げられないジレンマ。
- **本音のコミュニケーションがない。新しいチャレンジをしない風土。目的意識の不足。**

2012年2月、2号店となる『グループホームふじの里』を開所。当時の様子を感慨深い面持ちで振り返ってくださった。

● 及川社長「社員の退職も落ち着き始め、私自身のプライベートも落ち着いてきたことで、ようやく2号店『ふじの里』に全精力を傾けられるようになりました。震災の影響で物資が届かなくなり、オーブンが遅れたりもしましたが、初めて自分の城ができたのだ！」と実感をえました。1号店『花の家』は私の中でどこまでいっても「会長がつくったもの」……。その意味においても、名実ともに『ふじの里』は私がつくった「自分の城」になったのです。」

その後「岩手県倫理法人会」に加入し、【倫理経営塾】に参加されるようになった。

● 及川社長「倫理経営塾ではしこたまやつつけられましたよ（笑）。『お前は上から目線だ！』と厳しく指摘されたこともあります。」

方では、倫理経営塾で作成した経営計画が「絵に描いた餅」になりそう……と漠然とした不安やもどかしさも感じ始めていました。」

【倫理経営塾】に講師として招かれたNBCが及川社長とご縁をいただいたのは、2019年末。その後2020年7月に及川社長は経営改善の第一歩を踏み出されることになる。

● 及川社長「NBCさんに実施してもらった社風アンケート調査（上図）の結果が、改革に乗り出す最初の入り口になりました。分析結果を見て「このままではダメだ」と思ったのです。」

社風アンケート調査を実施した結果、経営課題が山積していることが明らかに。

「次のリーダーが育っておらず組織力に不安がある（68%）」
「本音の意見を自由に言い合える職場ではない（62%）」
「社内でのコミュニケーション不足を感じる（62%）」

決算書

表裏
一体

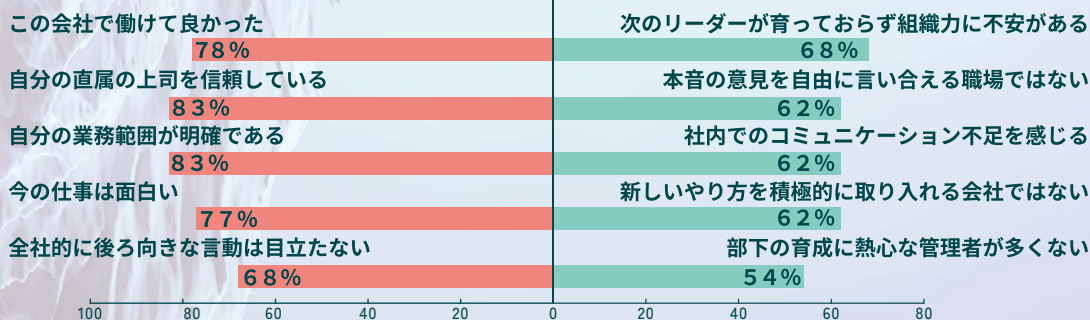
社風 アンケート調査

- ・自己資本比率は46.4%、毎期上昇。実質資金も増加。
- ・売上、営業利益ともに毎期上昇。経営手腕の高さが顕れている。
- ・最大の課題は労働分配率。72%台で高位安定状態。
- ・損益分岐点売上高は毎期上昇し、近い将来に頭を打つ。

<社風総括>

- ・会社、仕事が好き。
帰属意識があり、仕事観も良い組織。業務範囲も明確。
- ・直属の上司を信頼し、言動も前向き。
- ・活躍を見て認めてくれる会社。
- ・しかし、これと相反するように本音の意見を言えず
コミュニケーションが不足し、育成の熱意は弱いとの声も大きい。
- ・根っこの要因は、次世代リーダーが不足が故の、将来への漠然とした不安。

<社風アンケート調査結果（一部）>



NBCコンサルタンツ株式会社
三品 昂太

【財務面】
コスト管理のできた堅い経営で、

●NBC三品「地域の課題を高
齢化と捉え、認知症に特化した施
設の開所などを計画されていま
した。地域に根差した企業」を
ビジョンとして描かれていまし
たが、一方ではまだまだ具体性に
乏しい状況にありました。

担当コンサルタントの三品昂
太は、当時の同社の状況や課題を
次のように説く。

「新しいやり方を積極的に
取り入れる会社ではない(62%)」
など、問題が次々と浮き彫りに
なった。

中でも、大きな課題となってい
たのが人材育成。ビジョンを実現
するためにも、次世代を担う経営
幹部や将来の経営者候補を発掘
して育成することが最重要ミッ
ションだった。そこで、経営支援
の方向性を「小さな経営者づく
り」と定めて、改善の取り組みを
スタートした。

【組織】
トップダウンの傾向が色濃い組織
で、いわゆる「ワンマン経営」。
次世代のリーダーが育っていな
いため、次の事業承継や将来を見
通せない状況でした。」

【収益面】
労働分配率が高く、生産性の改善
が急がれました。労働条件を見直
して、組織に合わせた給与体系の
整備が求められていた状況です。

財務基盤もしっかりとされてい
ましたが、借入金が多く、投資後
の先が見えないというリスクを
持ち合わせておられました。

未来を形づくるために 江陽が進める3つの業務改善プロジェクト

先行きが見通せない厳しい状況にあった江陽が、次世代幹部育成という大きな課題にどのようにアプローチし、業務改善に取り組んできたのか。具体的な施策のうち主な3つをご紹介します。



日々の業務の様子 (左) 居宅介護支援の訪問時 / (右) デイサービス事業所での機能訓練



POINT 1

部門別 業績管理体制の構築

全社への業績公開に加え、部門別会計を導入。管理者による部門管理を強化した。管理者主導で部門ごとのミーティングや会議を実施。幹部陣が『実践社長塾®』に参加したのち、デイサービスでの朝礼指導も開始した。幹部をトップとした小集団経営の実現に向けて、着実に前進している。

● 及川社長「これだけ安定経営の会社ですから、数字を見せてもいいはずなのにまったく見せていなかった。なぜなら、会長から『数字なんてものは、社員に見せるものじゃない』とずっと言われてい

たからです。だからNBCさんから『業績数字を見せていいですか?』と言われたときには、どうなることかと若干躊躇しました。今は役員報酬の額までフルオープンです。数字をわかりやすく示すからこそ、社員がその数字をつくってくれているのだと思っています。」

業績数字を見る習慣が定着してきたという同社。ある社員からはこのような言葉が聞かれた。

● 社員「自らモチベーションを上げるのが難しい職業だと思っていました。また、数字に極端な苦手意識があったり、そもそも意識が低い社員は少なくありませんでした。ところが、数字が公開されるようになったことで、自分の部署の

目標進捗はどのくらいなのか?」をつかめるようになり、それがそれぞれのモチベーションにつながり、結果、業績向上につながっていることを感じます。」

POINT 2

幹部主導の部門方針策定

管理者に対して、毎月の管理者会議でPDCAに関わる指導や事務効率アップに向けた教育を実施。幹部勉強会も開催している。PDCAサイクルをまわし、リーダーに必要なスキルやノウハウを学んでもらい、次世代を担うにふさわしい人材を育成中。

部門別 業績管理体制の構築

- ## 幹部主導の 部門方針策定

- # 人事評価制度の 構築・運用を通じた 幹部教育

- [illegible]

[illegible]

●及川社長「以前の会議は三品さんと私で『この流れで進めます。』と決めて、それをただ配信するだけだったのですが、現在では数字の打ち出しから、会議の議題の設定、全社を動かすところまで、すべて幹部2人に任せられるようになりました。

大きな予算は私のほうで組みますが、それを事業所別に振り分けて彼らがコントロールするような形です。この3年間のすごく大きな一歩、次世代幹部育成の一部ができたと感じるのは、まさしくこういふところです。」

人事評価制度の構築・運用を通じた幹部教育

POINT 3

権限委譲が進んで業務効率が大幅改善 訪問介護を立ち上げ、他新規事業立案を開始

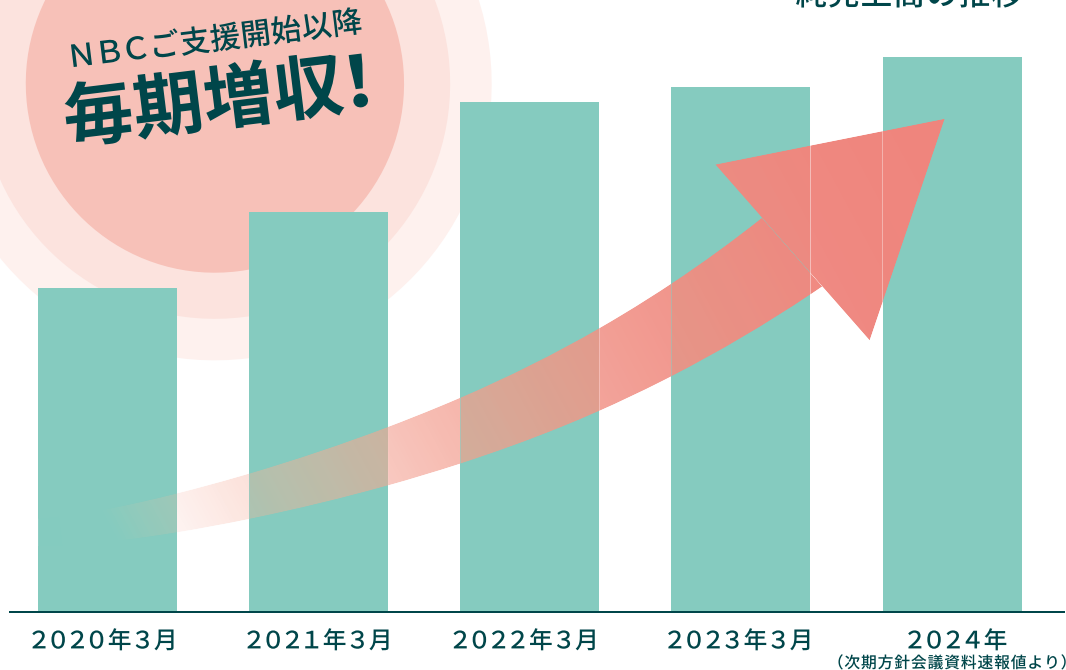
こうした取り組みを実践する中で、及川社長の意識も少しずつ変化していった。

「自分自身を改めて振り返り、大きな気づきを得ることができた。」——及川社長はそう語る。

●及川社長「すべての原因が自分にあるとわかったのです。以前は、介護業務から事務的なもので全部私がやっていました。センター長を任命しても仕事をほとんど預けない。会議でも1時間半くらい、私1人でしゃべっているような状況でした。自己肯定感、自己満足感がほしかったからです。自分が満足しないと納得できないので、人が居つかず、幹部も育たないという結果になってしまっていました。今の私だから、そう言えます。」

会社を辞めたいという人に対しても今ではきちんと向き合えるようになりました。」

純売上高の推移



●社員「かつての及川社長は、仮に社員に仕事を任せても気を揉まれ……やはりご自身でなさりたい雰囲気ビジネス出ていました。それによって、お互いがモヤモヤした気持ちになるようなことも。しかし今は周りとのコミュニケーションをとりながら、社長のほうから声をかけてくださったり、社員の話を聞いてくださったり、そういう機会がすごく増えています。」

●及川社長「経営者には『任せる我慢』が必要です。トップダウンのままでは自分だけががんばる組織になってしまいます。育ったら任せるのではなく、任せて育てることが大切。私自身が事業部分に関わる機会が減っていることについては寂しい気持ちもありますが、ありがたいことにそれだけ社員が成長してくれている証拠だと思っています。」

権限委譲がスムーズに捗り、業務効率が大幅に改善。2022年には、訪問介護を立ち上げ、その他新規事業立案を開始。

●及川社長「実は幹部に経営管理を任せようになつてから売上が劇的に伸びています。デイサービスにはそれだけ潜在的な需要があるということですし、無論、幹部の著しい成長を喜んでいます。実務的にも、認知症対応型デイサービスには看護師の配置義務がありません。それを考慮すれば、認知症ケアのノウハウをきちんと持って、将来的にはそこにどんどん特化してもいいと考えています。」

新たな事業に乗り出せるのも、安心して現場を任せられる人材が揃つてこそのこと。育つてきた幹部は社長が経営者としての仕事を果たすのにも、重要な役割を担っている。

●及川社長「認知症の利用者への対応はキツイことも多いので、現場を統括する幹部はスタッフからの不平不満や愚痴を聞いてやることも仕事になります。それなりにタフなことも言われているでしょう。それでも、幹部は聞き役に徹しています。そして聞き役でありながら、時に厳しく接する役割も担う。彼ら幹部がその辺をすべて引き受けてくれているので、私はそんなに現場に出ることもなく、今度は幹部に対するスタッフの愚

痴だけを聞いていればいい(笑)。これまではずっと悪い役まわりだったのが、おかげでちょっといい役をさせてもらっています(笑)」。



外国人技能実習生のお二人

達成される。そしてさらにその先へ向けて、次なる構想を巡らせている。

●及川社長「分社化をして、たとえば今の幹部が社長としてそれぞれが自主運営するホールディングスの下地をつくりたいと考えています。今の彼らはどこの会社でももう十分に社長が務まるくらいの実力があるので、あとはタイミングの問題だけ。数字目標も明確です。そのためにも私は経営に専念したいし、すでに彼ら幹部が実務を取り仕切るほうがうまくまわるようになってきていると思います。」

数々の困難や激動の時代を乗り越えて今年、江陽は22期を迎える。まずは創業から25年、「四半世紀存続する会社をつくる」という及川社長の目標はもう間もなく

親族内承継にこだわらず、ホールディングス経営を選択することの後継者選択の幅が広がり、より長期的な視野を有することができる。

その一方、介護業界が抱える人材不足は深刻な社会問題ともなっている。それについて及川社長は「外国人人材の受け入れに光がある」という。

●及川社長「現在、すでにインドネシアの技能実習生を2人採用しています。介護は体を動かす仕事なので、日本語ができなくても体の動きさえ教えてあげれば感覚的に十分覚えられます。そういうことを実践していて、今度は逆に介護の輸出を考えるようになりました。高齢化は日本だけの問題ではなく、中国でもインドでも世界的に進行しています。そういうところに日本の良質な介護の技術を輸出できるのではないかと。我々のような小さな企業でも、やる気になればいろいろなことができます。今後の海外展開も視野に入れています。」

介護の技術を輸出し海外展開も視野に
大幅な増収増益を目指してジャンプ！

社内的な課題もまだまだ多い。将来のマネジメント候補となる中間管理職の育成は喫緊のタスク。社員の高齢化という問題も厳然と存在する。

●及川社長「彼らの下の管理職が育たなければ、人をどう配置するかという人事が難しくなります。今はまだ会社の数字を学び始めた段階ですが、ここから人を指導して動かす力をつけてもらわなければなりません。高齢化に関しては、会長も『今のご時世、65歳70歳なんてまだまだ現役でいい』と言っていました。定年制な



左から順にNBC三品昂太、株式会社江陽 代表取締役 及川健氏、部長 千葉敬淳氏、管理者 菊池道明氏

どに手を加えて、高齢化に対応した制度づくりを進めていきます。」

「以前は海外進出など考えたこともなかった」という及川社長。明るいう未来を思い描けるようになった背景には、やはり幹部の成長があった。

●及川社長「とてもいい形で次世代を担う幹部ができて、いろいろな情報もいただいて、視野が広がりました。だから、江陽をもっと大きくしていきたい。ここ数年、売上目標は達成しても利益目標は未達でしたが、今期は達成できそうです。ありがたいことに、今は一緒に動いてくれる仲間たちがいます。来期は思い切ってホッブステップを飛び越し、大幅な増収増益の“ジャンプ”を目指します。」

新たな成長軌道に乗るために、未来志向の組織に再構築。現場と経営陣が一体となり、江陽はさらなる可能性への挑戦を続けていく。

コンサルタント EYE

本号の掲載企業様の
担当コンサルタントより
現場を通じ感じたことを
お伝えいたします



NBCコンサルタンツ株式会社 三品 昂太

Kota Mishina

Profile

昨今の賃上げの流れを踏まえた人事評価制度の構築・運用や組織の活性化を得意とする。社員を巻き込み強みを引き出し、業績向上と社員の成長を連動させるコンサルティングスタイルは経営者・社員双方から厚い支持を受ける。趣味はサッカー、指導者として少年団での指導も行っている。

パワフルな及川社長に必要な右腕・左腕を育成する！……これが及川社長とNBCとの共通目標でした。そのため、部門別会計の導入、幹部・次世代管理者の育成を中心に支援しています。ご支援がスタートしてからの4年間にも、さまざまな事情により複数名の幹部が会社を離れました。しかしながら、次世代管理者が成長し活躍くださっていることもあり、組織体制の変更は大きな問題にはならず、毎期増収——。着実な次世代の成長が業績面にも表れていると感じます。

さて——、及川社長の魅力は何といても徹底的に人と向き合うところにあります。自ら現場に入り、社員に寄り添い、社員に背中を見せる及川社長だからこそ、社員がついてくるのだと。

これから先、新規事業も立ち上がっていくことになります。次世代管理者のさらなる成長が、今後の展開の肝となるのは間違いありません。より良く、より強い組織になるためのご支援を続けてまいります。そして、「経営者は孤独である」と言う及川社長に寄り添い、支えられる存在で在りたいと強く感じています。