



上級管理職（部長級）に求められる視点と役割～社会的責任（CSR）、財務リテラシー、組織マネジメント



企業の成長を支える上級管理職（部長級）には、単なる業務遂行が求められる管理職ではなく、「組織」「人」「カネ」「業務（リスク）」の4つのマネジメントを通じて、組織の未来を創るリーダーであることが求められます。

上級管理職に必要な視点とは

「部長」と聞くと、どんなイメージを持つでしょうか？現場を統率するリーダー？経営陣の意思を現場に落とし込む中間管理職？それとも、頼れる決裁者でしょうか？

上級管理職としての部長は、経営層と現場をつなぐ重要なポジションです。ミドルアップ（現場の声を経営に届ける）とミドルダウン（経営の方針を現場に伝える）のバランスを取る視点が欠かせません。

さらに、部長は組織の成長を支える「推進者」でもあります。単なる業務管理ではなく、組織の未来を考え、人材を育て、成果を最大化する仕組みを作るのが役割なのです。

企業の社会的責任（CSR）

ある日突然、取引先の企業が不祥事を起こし、信用を失ってしまった…。そんなニュースを耳にすることはありますか？

現代のビジネスでは、「社会的責任（CSR）」が企業価値に直結する時代です。企業が社会的責任を果たさなければ、信頼の喪失、ブランド価値の低下、ひいては業績悪化につながるリスクがあります。しかし、CSRは単なるリスク回避ではなく、企業の未来を切り拓くチャンスでもあります。

環境配慮、社会貢献、働き方改革などに積極的に取り組む企業は、優秀な人材を惹きつけ、消費者からの支持も得やすいのです。

部長に求められる財務リテラシー

「財務は経理部の仕事」と考えている部長はいませんか？

もちろん、細かい経理を担当する必要はありませんが、部門経営者として「お金の流れ」を理解することは非常に重要です。例えば、部門の予算を適切に管理するには、損益計算書（PL）を読み、自部門の収益構造を把握するスキルが必要です。

また、貸借対照表（BS）を分析すれば、取引先の安全性や自社の財務体質を客観的に判断できるようになります。さらに、投資判断を行う際には、ROE（自己資本利益率）やROI（投資利益率）の視点を持つことが求められます。

部長に求められる組織マネジメント

「組織を強くしたい」「部下を成長させたい」と思っているにもかかわらず、具体的にどうすればいいのかわからな

い……。そんな悩みを抱える管理職は少なくありません。

組織を動かすためには、部下の個性を理解し、適材適所で活躍できる環境を整えることが大切です。また、ルールや標準化を徹底し、チームの一体感を醸成することも求められます。

さらに、中長期的な視点で部下を育成し、「部下を育てられる課長」を輩出することも部長の役割の一つです。

株式会社インソース より

【M&A速報、コラムを日々配信！】X（旧Twitter）で情報を受け取るにはここをクリック

【M&A Online 無料会員登録のご案内】6000本超のM&A関連コラム読み放題!!
M&Aデータベースが使い放題!!登録無料、会員登録はここをクリック