

事業環境

日本を支える中小企業を取り巻く環境は、後継者不在の問題や国内市場の縮小などにより厳しい状況にあります。これらの課題を解決する手段のひとつとしてM&Aは重要性を増しており、いずれの業界においても増加傾向にあります。

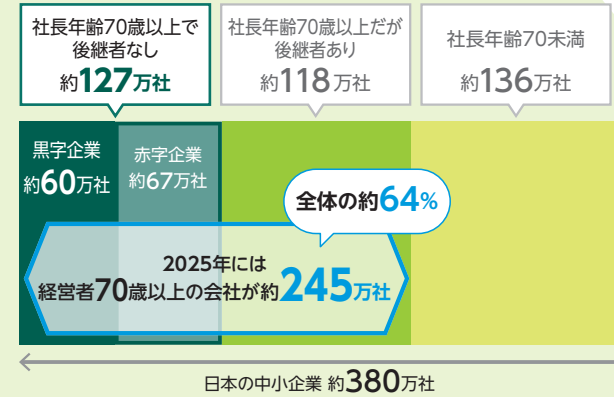
中小企業が抱える課題：1 経営者の高齢化と後継者不在

日本の全企業数のうち、約99%は中小企業が占めています。地域経済の安定や地域社会の生活を支える存在として、重要な役割を担っています。

一方で、中小企業を取り巻く大きな問題が二つあります。

ひとつは「経営者の高齢化と後継者不在」です。中小企業庁のデータによると、2025年には中小企業・小規模事業者の64%に当たる約245万社の経営者が平均引退年齢の70歳を超えるとわれています。その約半数にあたる127万社は後継者が未定であり、約半数は黒字廃業の危機にあるとされています。現状を放置すれば、後継者不在を起因とした中小企業の廃業が増加し続け、10年間で累計約650万人の雇用と、約22兆円のGDPが失われる恐れがあるというデータ*も出ています。

●中小企業経営者の年齢構成

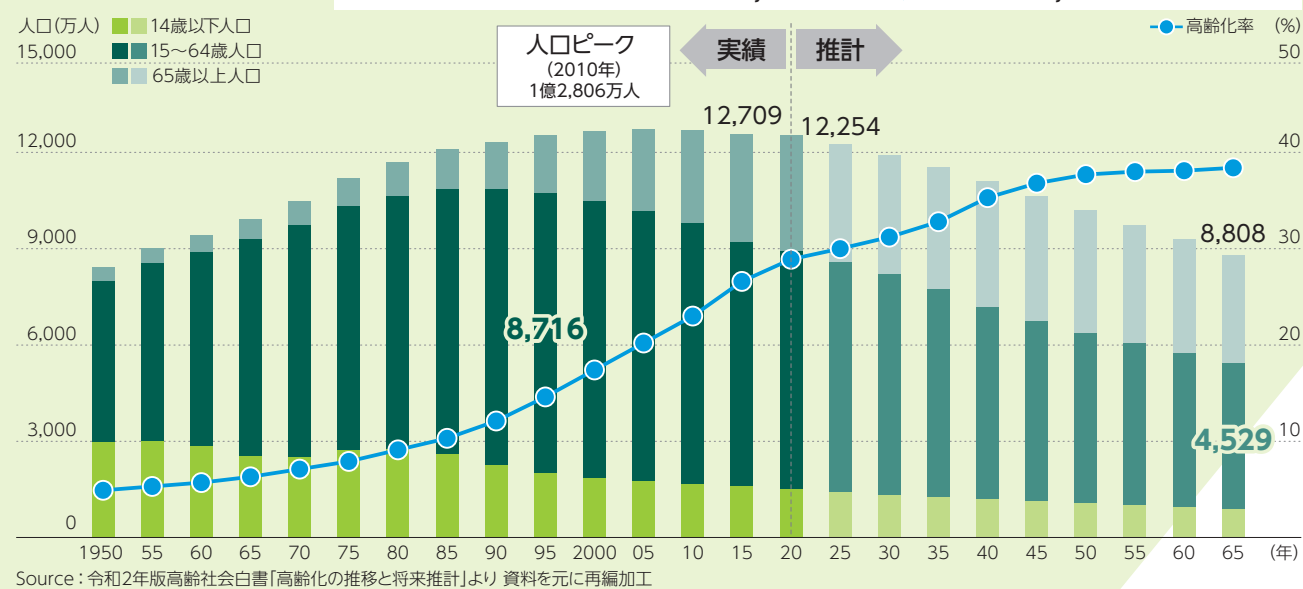


*2025年までに経営者が70歳を越える法人の31%、個人事業者の65%が廃業すると仮定。雇用者は2009年から2014年までの間に廃業した中小企業で雇用されていた社員数の平均値(5.13人)、付加価値は2011年度における法人・個人事業主1社あたりの付加価値をそれぞれ使用(法人:6,065万円、個人:526万円)

中小企業が抱える課題：2 人口減少と国内市場の縮小

二つめは、「人口減少と国内市場の縮小」です。少子高齢化に伴い、国内の総人口は長期の減少過程に入っています。内閣府の推計によると、2065年の総人口は現在に比べ約3割以上減少し、生産年齢人口は4,500万人ほどになるとされています。労働市場とそれに伴う経済規模の縮小や、GDP低下の懸念が深刻化している状況です。

●日本の総人口と高齢化率



課題解決のためのM&A

このような「経営者の高齢化と後継者不在」、「人口減少と国内市場の縮小」に対応する手段のひとつとして、M&Aが注目されています。近年日本企業が関わったM&A件数は、コロナ禍で一時的な減少はあったものの全

体としては増加傾向にあり、2021年は4,280件と過去最高を記録しました。2022年においても、1月-9月期は3,272件となり昨年を超えるペースとなっています。

●日本企業が関わったM&A件数の推移



これは、上述した後継者不在を背景とするM&Aのほか、今後の国内市場の縮小による先行き不安から会社の成長を加速するためにM&Aを活用する経営者が増えてきたことによります。このような観点でいずれの業界でもM&Aは活発になってきており、今後も増加していくことが見込まれています。

政府もこれまでに、主に経営者の事業承継の手段のひとつとしてM&Aを推進してきました。2020年3月に「中小M&Aガイドライン」を策定し、譲渡企業と譲受企業にM&Aの基本的な事項や手数料の目安を示すとともに、M&A支援機関に適切なM&Aのための行動指針を示しました。2021年4月には、M&A推進のために今後5年間に実施すべき官民の取り組みを「中小M&A推進計画」として取りまとめています。推進計画では、中小企業の生産性向上と創業促進の観点からもM&Aの重要性を再定義しています。

また、同年8月にはM&A支援機関にかかる登録制度が創設されたほか、M&A仲介業者による自主規制団体「M&A仲介協会」が同年10月に設立されました。自主規制団体では、中小企業M&Aガイドラインを含む適正な取引ルールの徹底、M&A支援人材の育成のサポート、仲介に係る苦情相談窓口等の活動を行っています。

中小企業庁によると、2022年10月25日現在のM&A支援機関数は2,688件となっています。そのうちM&A支援業務の専従者数が「0～2人」の支援機関が7割、また「2020年代」に設立された支援機関が5割弱を占めるなど、近年に設立した小規模M&A支援機関が中心です。

潜在的に大きな中小M&Aニーズに対し、M&A仲介に携わる支援機関と一丸となり、企業の次世代への事業承継と新たな成長機会の創出をサポートすることで、日本経済の発展と維持へ寄与することを目指してまいります。

中期経営目標

終始コロナ禍にあった2020年度をイノベーション力とデータ蓄積力で克服した当社グループは、2021年度より次なる成長ステージに向けてスタートを切り、創業第31期となる2021年度を「第2創業元年」と位置づけ、2021年度から2026年度までの第4期中期経営目標を設定し、長期ビジョンも目標として掲げました。

2023年4月28日付けで中期経営目標の見直しを行いました。
詳細は「2023年3月期決算説明資料」の29頁をご参照下さい。

https://www.nihon-ma.co.jp/ir/pdf/230428_presentation.pdf

過去の中期経営目標

過去の中期経営目標は全て前倒しで達成
中堅・中小企業M&A業界のリーディングカンパニーとして安定した成長性と比類ない地位を確立

達成目標

第1期 経常利益 50億円
第2期 経常利益 100億円
第3期 経常利益 150億円

過去13期の 経常利益の年平均成長率

+23.2%



第4期中期経営目標

「Exceed 30」

2026年度の
経常利益目標350億円
成約組数1,000組
(成約件数 2,000件)超の
実現を目指して前進

—第2創業元年—

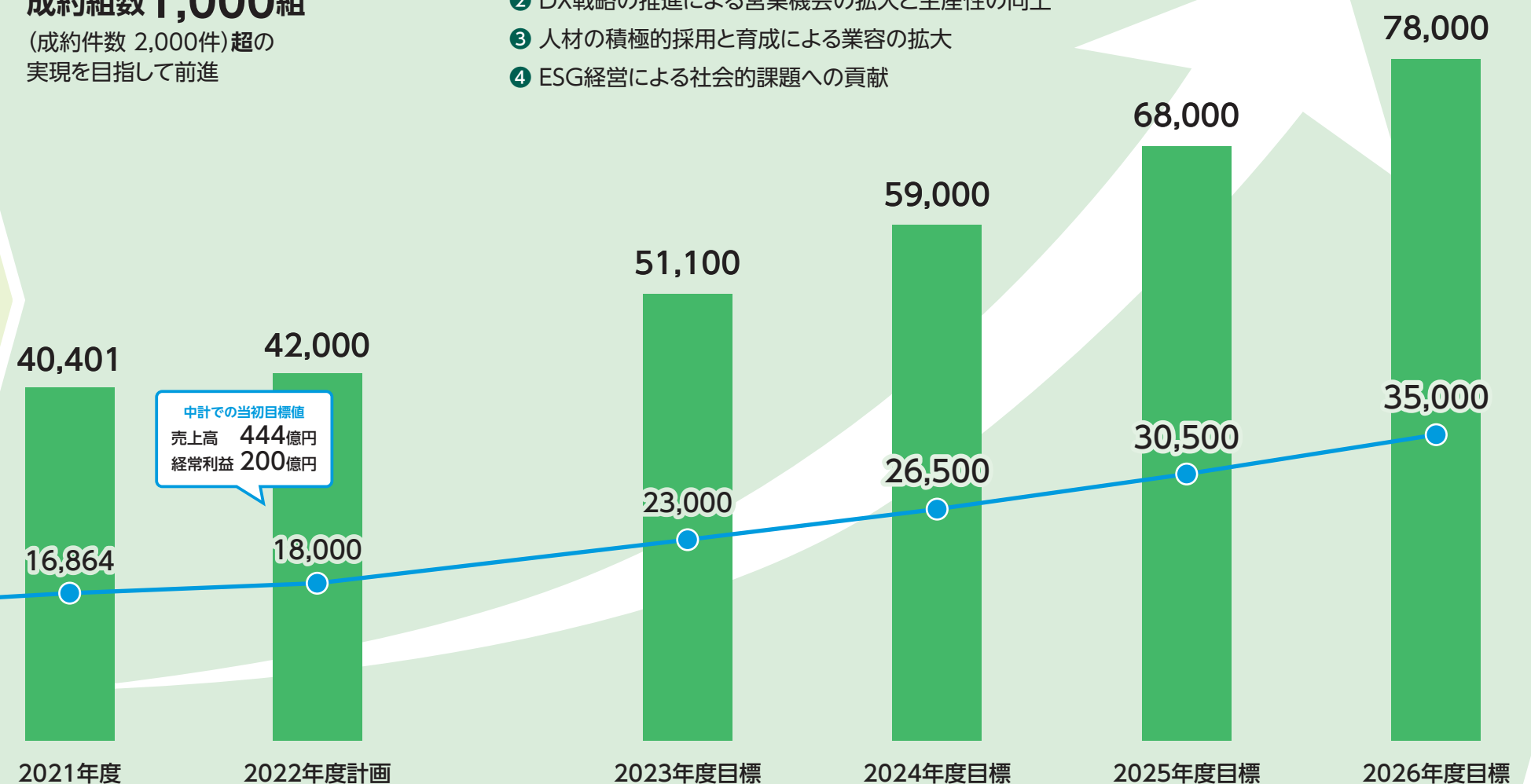
重点的取り組み事項

- ① 純粋持株会社化による経営スピードの向上
- ② DX戦略の推進による営業機会の拡大と生産性の向上
- ③ 人材の積極的採用と育成による業容の拡大
- ④ ESG経営による社会的課題への貢献

2027年度以降も

平均成長率**+15%**の
継続的な成長

を目指す



中計での当初目標値
売上高 444億円
経常利益 200億円

第1期 第2期 第3期

第4期 中期経営目標

営業予算を持つ社員数 ▶ 425名(期初数値) ▶ 年平均増加率 +10% ▶ 622名(期初目標)

パーパスに基づく経営戦略

今年定義した会社のパーパスに基づき、日本M&Aセンターグループの経営戦略についてご紹介します。

パーパス

最高のM&Aをより身近に

私たちは、想いをつなぎ、
安心してM&Aに取り組める社会をつくります。
日本、そして世界で。

最高のM&Aを「最高の業務品質」で提供

「最高の業務品質」を提供するため、品質本部を新設

日本M&Aセンターは2022年10月より、さらなる業務品質を担保及び向上することを企図して、専門部署である品質本部を事業本部に独立させました。



comment 品質本部長メッセージ



品質本部は、名称の通り最高のM&Aを実現するべく、最高の業務品質を担保していくことをミッションとした事業本部です。品質本部が担保しなければならない業務品質は、最高の案件化、スキーム提案、契約書のドラフト提供など広範に及びます。これらの業務品質を高めることで、①成約率の向上、②成約後のトラブル回避、③顧客満足の向上を実現していきたいと考えています。社会からM&Aをより身近に感じて貰うためには、M&Aが安心そして安全に取り組めるものであるという認知を広めていく必要があります。そのためには、受託から成約までのスムーズな案件進行、つまり当社が受託したらお相手が必ず見つかリ、ブレイクすることなくスムーズに成約すること、成約後に売り手買い手でトラブルが生じる可能性を極力排除した契約を締結させることが非常に重要であると考えます。

また、当社はトラブルなく成約させることだけでなく、顧客満足にもフォーカスしています。品質本部もお客さまがより満足するように企業評価、概要書の質、適切なスキーム提案などに努めていきたいと思ひます。

取締役 品質本部長 熊谷 秀幸

グループの総合力で「最高の顧客満足」を提供

適正なM&A企業評価（株式価値算定/事業分析）

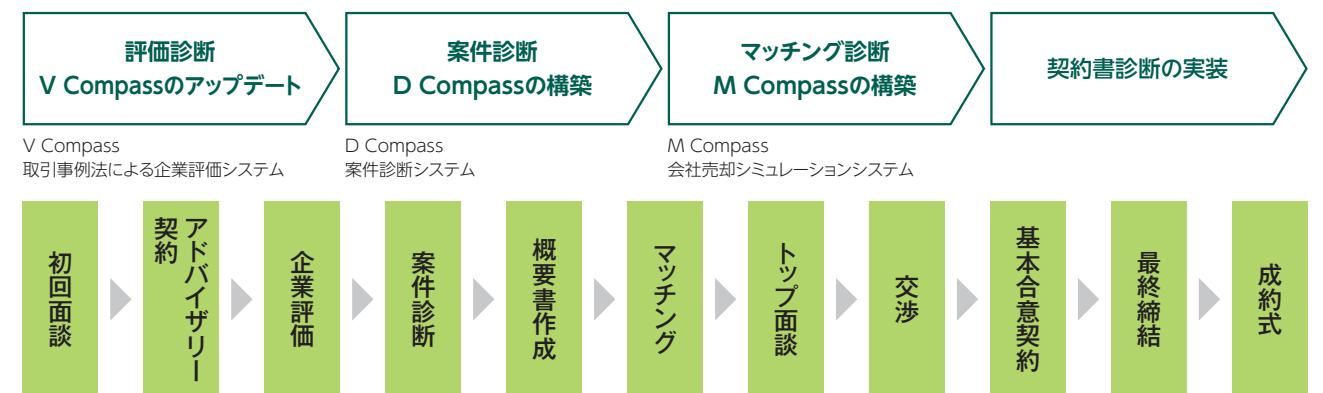
株式会社企業評価総合研究所では、中立的な立場からM&A取引価格の算定・提示を行っています。日本M&Aセンターの豊富な企業評価実績データから、取引事例に基づく公正なM&A企業評価価格を算定します。



企業評価総合研究所

M&Aのデジタル化を推進

企業評価システム「V Compass」や会社売却先シミュレーションシステム「M Compass」などのシステム活用により、M&Aプロセスごとに効率化を推進し、リードタイムを短縮しています。M&Aのデジタル化により一層の生産性向上を図っています。



専門家による伴走体制

日本M&Aセンターでは、弁護士、公認会計士、税理士、司法書士など40名超の専門家が社員として所属しています。各案件の進行にあたっては、法務と税務のそれぞれからサポート担当者を任命。蓄積した高度なM&Aノウハウに基づき、案件の進捗に応じたスピーディーかつ適切な助言を実施します。適時適切な課題解決でトラブルのない安全・安心なM&A成約を実現します。

また、日本M&Aセンターは損保大手の東京海上日動火災保険株式会社と業務提供をしています。日本M&Aセンターが仲介する全てのM&A案件には、原則として審査不要で保険料負担のない表明保証保険が適用されます。



パーパスに基づく経営戦略

門出を祝う成約式

日本M&Aセンターでは、M&A成約時に盛大な成約式を執り行います。M&A成約式の演出を専門とする「M&Aセレモニスト」チームを設け、成約案件ごとに企業間の相互文化理解につながるサービスを提案します。門出をしっかりと祝うことで、成約を成功に導く後押しをします。



M&A成約後のサポート

株式会社日本PMIコンサルティングでは、PMI（M&A成約後の統合）コンサルティングを提供しています。譲渡企業・譲受企業の両社が、ともに成長を実現するパートナーとなるために、両社のビジョンや思いについての共通認識を構築するサポートを行います。会計や決算などの定量テーマ、経営ビジョンや業務フローなどの定性テーマを両面から支援します。



日本PMIコンサルティング

成約後の譲渡企業経営者の第二の人生を応援

株式会社ネクストナビでは、事業承継の決定プロセスについてのコンサルティングや財産承継のコンサルティングを提供しています。日本M&Aセンターで成約した譲渡企業経営者に対しては、財産診断や経営ノウハウを生かした第二のキャリアのサポートなどアフターコンサルティングを実施します。



インターネットでM&Aをより身近に

WEBプラットフォームの活用

株式会社バトンズは、日本No.1の成約数・ユーザー数*を誇るM&Aマッチングプラットフォーム企業です。全企業の85%を占める年商1億円未満の小規模事業者・中小企業を主な対象に、インターネット上で売り手と買い手をマッチングし、成約を支援します。ユーザー登録数は約18万人、累計成約件数は2,527件となっています（2022年9月末現在）。

同社は、「誰でも、何処でも、簡単に、自由に、M&Aが出来る社会を実現する」というビジョンのもと、インターネットを活用したシステムサポートと、安心・安全なM&Aを実現するための人的支援を組み合わせたサービス展開が特徴です。



全国の士業やコンサルティング会社など1,400社以上のM&A支援専門家と提携しており、地域に密着したM&A支援に力を入れている同社は、大阪府をはじめとする全国の自治体とも提携。また、金融機関専用M&A支援システム「B MASS（ビーマス）」の提供を開始し、全国の金融機関が続々と導入しています。

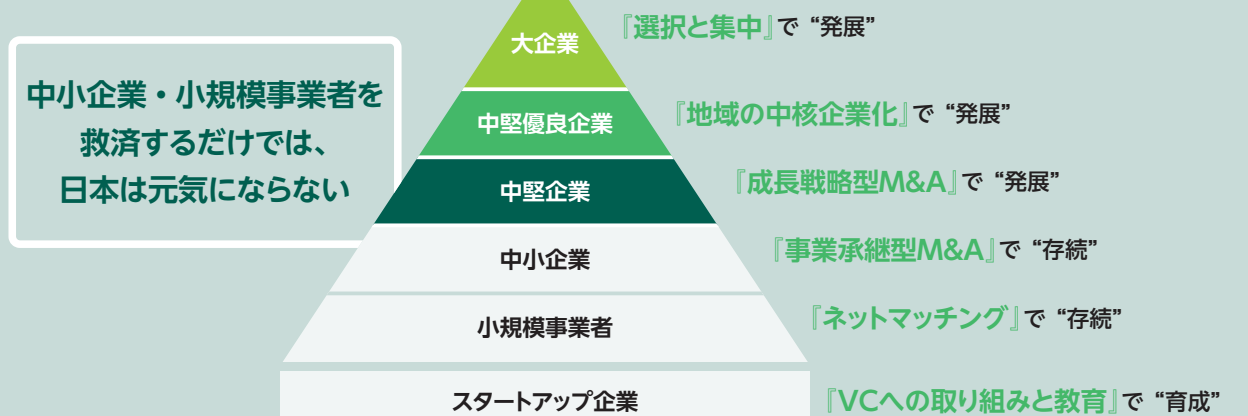
また、小規模M&Aの取引の安全を守るため、東京海上日動火災保険と「バトンズDD」という表明保証保険付きのデューデリジェンスを開発。誰でも、何処でも、安全にM&Aができるサービスを提供しています。

※累計ユーザー数 No.1・累計成約件数 No.1 日本マーケティングリサーチ機構調べ
集計期間:2022年1月25日～2022年3月11日_指定領域における市場調査(推計も含む)



全てのマーケットに対応

●日本を支える企業の構造と当社の役割



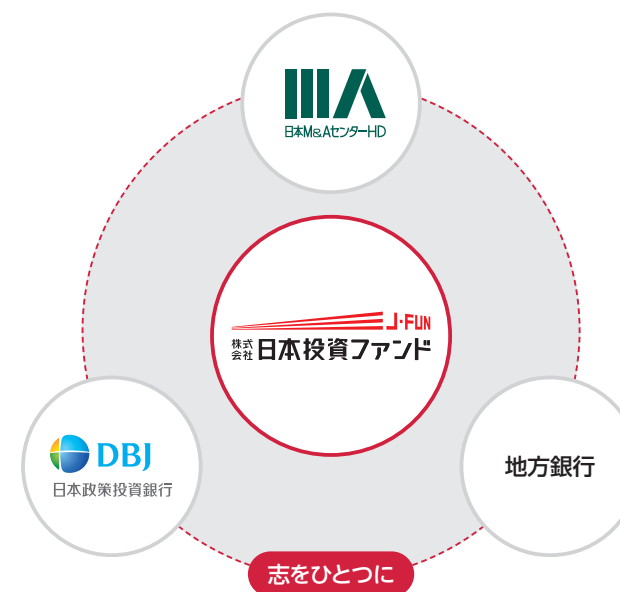
ファンドによる成長支援

中堅・中小企業においてファンドを活用したM&Aはまだ一般的ではありませんが、当社では、投資先企業の成長支援を専門とするファンドの活用は企業成長への近道であると考えています。

株式会社日本投資ファンドは、当社と株式会社日本政策投資銀行の合併により設立したプライベートエクイティファンド運営会社です。地方銀行10行以上からの出資を含み、ファンド規模は105億円、投資実績数は7社です（2022年9月末現在）。



日本の中堅・中小企業の成長発展と地域活性化を担う社会インフラを目指し、戦略投資を行います。ファンド活用と追加買収により成長を加速させ、ファンドからのイグジット後も持続的に成長する、地域のスター企業を生み出します。



サーチファンドと SEARCH FUND JAPAN

は、優秀な経営者候補が主導して、魅力的な中小企業を事業承継し、自ら経営に携わる活動です。株式会社サーチファンド・ジャパンは、日本初の全国・全業種を対象としたサーチファンド投資会社です。ファンド規模は約10億円、事業承継実績数は2件です（2022年4月末現在）。当社とサーチファンドの第一人者である伊藤公健氏、キャリアインキュベーション株式会社、株式会社日本政策投資銀行の共同で設立しました。人材ファーストの事業承継を支援し、経営人材創出による地方創生を目指します。

パーパスに基づく経営戦略

TOKYO PRO Market上場支援

TOKYO PRO Marketとは東京証券取引所（東証）が運営する“プロ向け”の株式市場です。参加する（株を買う）ことができる投資家を、株式投資の知識や経験が豊富なプロ投資家（＝特定投資家）に限定することで、多くの人々が参加する一般市場よりも柔軟な上場基準（制度設計）が可能となっています。全国に上場企業を創出し、地域雇用の活性化を図ります。



TOKYO PRO Marketには、「J-Adviser制度」という特有の制度があります。東証は「企業に対する経営支援の経験が豊富で、IPO（株式上場）に関わる深い知見を有している」と認めた企業に対してJ-Adviser資格を付与し、上場の審査・モニタリング業務を委託しており、J-Adviserは、東証や証券会社に代わって上場準備のサポートや上場審査、上場後のモニタリングといった業務を一貫して行っています。現在J-Adviserは、全国で15社認定されています（2022年10月末現在）。J-Adviserとしての日本M&Aセンターの強みは、①圧倒的な中堅中小企業の成長支援のノウハウ ②顧客企業のさらなる認知度向上にも貢献する積極的なプロモーションの展開 ③上場のスペシャリストからM&Aのエキスパートまで充実した上場支援メンバーが在籍することです。

安心して取り組める より多くの成功体験を広げる

デジタル、メディアを活用した認知度向上

日本M&Aセンターでは、マーケティング及びM&Aプロセスの領域において、DX戦略を推進しています。マーケティングにおいては、M&Aの一般化に伴いB2Cを意識した施策を積極化しています。テレビCMの放送も開始し、第一想起率のシェア拡大を図ります。



オウンドメディア活用 THE OWNER

株式会社ZUUM-Aは、当社と株式会社ZUUの合併により設立したメディアプラットフォームの運営会社です。運営するオウンドメディア THE OWNERは経営課題解決型メディアです。後継者問題を抱える層に対しては企業承継に関する情報を、また中堅企業に対しては、さらなる成長のためのM&Aや経営戦略の情報を発信します。個人における“創業”から、何百年続く企業の“イグジット”まで、企業のライフスパンを始めから終わりまで捉え、経営者の興味関心に寄り添う幅広い切り口で国内No.1の経営者向け経営課題解決型メディアプラットフォームを目指します。



全国の提携先と連携

提携先とのノウハウの共有

日本M&Aセンターでは、全国の会計事務所、地域金融機関（地方銀行・信用金庫）、大手金融機関（都市銀行、証券会社）等と提携しています。この提携から得たM&A情報をデータベース化するとともに、M&Aのプラットフォームとしての役割を担っています。

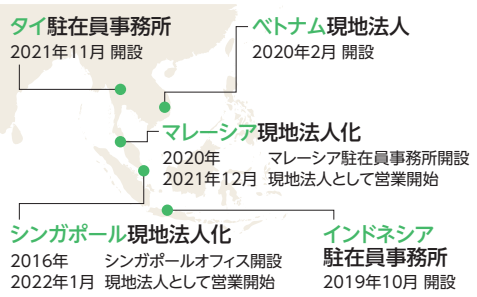
例えば、先出の企業評価システム「V Compass」は、提携する金融機関や会計事務所で導入されており、相談を受けた顧客の企業価値を簡易的に試算するなどして活用されています。実態に即した企業価値の目安を知ること、経営者はM&Aの実施をより検討しやすくなります。

当社の培ってきたノウハウの提供や出向社員の受入れ等を通じて、より健全な市場の成長へ貢献します。

日本、そして世界で クロスボーダーM&A支援の拡大

ASEANでの支援体制の強化

ここ数年増加している日本企業の海外進出及び海外グループ会社の売却などに伴うクロスボーダーM&A案件に対応するため、シンガポールをはじめとし、ASEAN地域で5拠点体制を確立しクロスボーダーM&A支援を強力に推進できる体制を組んでいます。ポストコロナの渡航制限緩和によりさらなるM&A需要の増加を見込んでおり、今後も積極的に中堅・中小企業におけるクロスボーダーM&Aの取り扱いの大幅な増加も期待ができます。



欧米への進出

将来的な欧米展開を見据え、世界最大級のM&Aアライアンス「World M&A Alliance」に加盟しました。同アライアンスは2014年に設立され、欧米のM&Aプティックを中心に、約20カ国から13社が加盟しています（2022年10月末現在）。中堅・中小企業M&AにおけるクロスボーダーM&Aのパイオニアとして、グローバルファームとの連携を強化し、海外事業のさらなる拡大を図ります。



クロスボーダーM&Aの事例（一部）

2022年度には当社グループ初となる、ASEANと欧州のクロスボーダーM&Aが成約しました。

譲渡企業	譲受企業
シンガポール／地盤工学機器	イギリス／試験・検査・認証
日本／商社	オランダ／商社

comment 海外事業担当役員メッセージ



クロスボーダーM&Aは、今や大企業だけのものではありません。海外進出の有効な手段として、大企業とともに中堅・中小企業においてもクロスボーダーM&Aが活用され始めています。「ヒト・モノ・カネ」といった経営リソースが限定される中堅・中小企業こそ、自前進出より既に現地で実績のある企業をM&Aする方が、「早く・安全に・確実に」海外進出を果たすことができると言えます。一方、ASEANにも日本企業に譲渡したいと考える中小企業が多く存在します。日本同様に後継者不在企業が多く存在し、また日本の経験や技術、ブランドが欲しいと考える企業があります。私たちは、このような日本企業とASEAN企業双方のニーズに応え、そして架け橋になることを目指します。

常務取締役 大槻 昌彦

人材担当役員メッセージ



「人材ファースト戦略」 を推進し、 次の時代への発展の 基盤を創ります。

常務執行役員
人材ファースト統括部 有賀 誠

日本M&Aセンターグループの成長ドライバーである人材育成

2020年4月の入社時、三宅社長と私が合意をしたミッションは、「第二創業を機に、社員の成長がビジネスの成長を牽引するというわが社の戦略モデルを、次の時代に向けてアップデートし再構築する」。特に、「経営トップが自ら直接リードしてきた人材育成を、組織全体のDNAとする」ことでした。その旗印こそが、“人材ファースト”だったのです。

設立当初より分林会長及び三宅社長は、社員を大切に、その育成に注力をしてきました。M&Aによって中堅・中小企業を救うというビジネスモデルは世界的にも珍しく、外部から即戦力のスタッフを求めることは現実的ではありません。経営上の選択肢は、潜在能力の高い人材を採用して自社で育成する、これしかなかったのです。だからこそ、経営トップも人材育成にコミットしてきましたし、その成果として優れた社員と強い組織が作られてき

たのです。

しかし、当社グループの事業規模の拡大により、300人体制から急速に1,000人規模の組織へと成長する中、社長自らが社員を教育する仕組みは限界に達しました。そこで、ここからはマネジメントがチームで人を育て、人材育成を組織全体のDNAとすることが、“人材ファースト”の最大目標となったのです。

私はこれまでの約40年のキャリアにおいて、鉄鋼会社などの伝統的な日本企業、米国に本社がある代表的なグローバルIT企業、さらには新しい潮流を創る国内企業と、様々な環境で人と組織に関わる仕事に従事してきました。また、ファッションブランドでは、自ら社長として経営にも携わりました。これらの経験を最大限活かし、日本M&Aセンターグループの仲間たちとともに、“人材ファースト”を実現するための戦略ストーリーづくりに着手したのです。

人材ファースト戦略を策定、最優先で教育体系を構築・可視化

2020年4月からの2ヶ月間、世界的に新型コロナウイルス感染症が拡大して在宅勤務を余儀なくされる中、人材戦略部長、人事部長ら次世代を担うリーダーたちと議論を重ね、さらには経営幹部をも適宜巻き込み、日本M&Aセンターグループのあるべき姿について、人材戦略の観点からオンライン・ミーティングを繰り返しました。

まずは当社を取り巻く外部環境の分析を行い、次に内部環境としての当社の強みと課題を考えてみました。改

めて確認ができたのは、明確な社会的使命、業界リーダーとしてのノウハウやネットワーク、人材育成にコミットする経営トップ、戦略性・論理性に富んでいながら現場感覚にも優れた社員といった当社の強みです。そしてこれらの強みをさらに伸ばし、課題を克服するべく、戦略や施策の議論を進めていきました。

その中で、日本M&Aセンターグループのあるべき姿としての“人材ファースト”を、5つのキーワード ①次世代

への注力 ②人を育てる文化 ③高いエンゲージメント ④働きたい会社 ⑤1+1=3になる組織、にまとめました。また、具体的な施策を5分野 ①採る ②育てる ③報いる ④つなぐ ⑤支える に区分したのです。その上で、ブレインストーミングを通じて約120の施策を抽出し、優先順位をつけて初年度、次年度の実行スケジュールとリソース案を策定しました。こうして完成した人材ファースト戦略は、これから中期的に施策を遂行する過程で迷った時に常に立ち返るべき原点と位置づけています。

具体的施策として初年度に取り組んだのが教育体系の構築と可視化です。従来から当社グループはM&A業務

に関する研修をはじめとした教育プログラムを実施していましたが、社員数の急速な増加に対応するため「急場」「思い付き」「単発」の内容が多く、継ぎはぎであったと言わざるをえません。これを、社員のキャリア・プランやビジネス・パーソンとしての成長と連動させるべく、研修を体系化し、全体像の「見える化」を行いました。社員サーベイの結果からも、現在は一定の評価を得られていると言えるでしょう。しかし、組織の成長とともに、継続的な強化、拡充、再構築が必須であると考えています。

※当社グループの教育・研修についてはp37をご参照ください。

表裏一体となるパーパスとコンプライアンス

人材ファースト戦略の2年目である2021年度には、人事制度の改革と、全社的な取り組みとしてのパーパス策定にも着手しました。私たちの企業理念は、「M&A業務を通じて企業の『存続と発展』に貢献する」であり、創業時から今後も変わることはありません。パーパスとは、理念の実現に向けて企業活動を遂行する際の、自分たちの存在意義を定義するものです。

パーパス策定にあたっては全社員からキーワードを募り、経営レベルでも議論を繰り返した後、以下を決定しました。

～最高のM&Aをより身近に～

私たちは、想いをつなぎ、

安心してM&Aに取り組める社会をつくります。

日本、そして世界で。

実は今回の不祥事が発覚したのはパーパス策定に着手する直前でした。不祥事後に改めて理解をしたのは、あるべき姿と異なる行動をした時に結果としてコンプライアンス違反が生じる、パーパスとコンプライアンスは表裏一体だということです。

パーパスに関する議論においては、リーディングカンパニーとしての“力強さ”と、人としての正しさや地方創生といった“優しさ”、これら2つの志を同時に盛り込むことが重要なポイントとなりました。不祥事はあってはならぬことでしたが、それによってより深い議論を経てパーパスを決定できたと感じています。パーパスを策定する中で確認した志を忘れないためにも、3ヶ月に1回は全社会議及び部長会にて研修を行っています。また、2022年4月

に導入をした新人事制度では、仕事の役割と等級、目標設定と評価軸及び報酬制度を明確に体系化しました。特に留意したのは、倫理観が全ての土台であり、数字の成果だけでなく、人を育てる姿勢やマインドも重要な評価基準とすることです。

これからの課題は、コンプライアンスを徹底する管理と、当社グループならではのイノベーションを生み出す自由で活力ある企業文化の両立です。そのための仕掛けとして強く意識をしているのがダイバーシティ&インクルージョン。経営と現場の距離が近く、社内外の多様な意見がイノベーションの発露につながっており、また各種チェック機能としても働いている状態を目指しています。

例えば、先日の部長会では、3Dメガネを着用し、自身がワーキングマザーやLGBTQとなったバーチャル体験をするという研修を行いました。アンコンシャス・バイアスの排除を意図してのことです。また、社員の家族に当社グループのファンとなってもらべく、オンライン等での家族参加型イベントも開催しています。

当社グループ社員は、入社当初から中堅・中小企業経営者、弁護士、公認会計士・税理士、金融機関など専門知識豊富な皆さまとお会いし、様々な業界や業種の現場を経験します。社員の平均年齢は若いのですが、極めて早いスピードでビジネス・パーソンとしての成長ができる環境だと言えるでしょう。そして、人材育成こそが私たちの成長ドライバーなのです。“人材ファースト”の旗印の下、次の時代への発展の基盤を創っていききたいですね。

※パーパスについてはp3をご参照ください。

人材戦略ーM&Aコンサルタント

企業目的である「M&A業務を通じて企業の「存続と発展」に貢献する」の実現のためには、社員が最大の経営資産となります。人材の力を最大限に高めるため、社員の成長をバックアップする取り組みを積極的に行っています。

人材成長加速化プログラム

中小企業庁では、黒字廃業の可能性がある企業60万社に対し、年間6万社を救うための体制を構築していこうとしています。日本M&Aセンターグループはリーディングカンパニーとして、その実現を牽引すべく継続的な体制強化に取り組んでいます。M&A業務を通じて企業の「存続と発展」、ひいては日本経済の活性化に貢献できる人材の育成が当社の存在意義です。

一方で、中小企業のM&A業務の経験者は国内に殆どおらず、当社グループに入社する社員の大部分はM&A業務未経験者です。そのため、当社グループでは「人材ファースト」を掲げる専任組織・「人材ファースト統括部」を設け、早期にM&Aコンサルタントとして活躍できるよう、目的別、階層別の研修プログラムを策定し、充実したカリキュラムに基づき体系的な教育を実施しています。社員一人一人、そして当社グループが生み出す社会的付加価値の最大化を図ります。



年間総研修時間(2021年度)

人材戦略部が主管する研修		受講時間(時間)
年間の総研修時間		49,941
正規社員一人当たり平均教育研修時間		51

主なoff-JT研修の受講実績(2021年度)

研修名	対象階層	受講時間(時間)
新卒育成プロジェクト	新入社員(営業職)	300
入社1ヶ月研修	中途社員1年目	150
基礎実務集合研修	中途社員1年目	15
令和塾	入社3年未満かつ社歴月数あたりの受託契約数にて上位20%の社員	36
グループリーダー会議	グループリーダー・課長	36
幹部合宿	グループリーダー以上	36

左記の研修制度について一部を抜粋して紹介します。

中途入社4年目～・新卒入社5年目～ トップコンサルタントのための特別研修(卓越塾)

「卓越塾」は、中途社員4年目以上・新卒社員5年目以上において、累計の成約件数をベースに毎月算出するKPIの上位20%人材、いわば「トップコンサルタント」を対象とした研修制度です。入塾対象者は当該KPIの順位に基づき毎月入れ替わります。入塾要件の設定により成約件数に係る一人当たり生産性を高めるとともに、基本合意～成約までのフェーズに関するケーススタディやディスカッションを中心とした研修を通じて、サービス品質や顧客満足度の向上に関する視座を高めることを目的としています。「卓越塾」を通じて、業界レベルの引き上げや品質向上に寄与する人材を育成しています。



中途入社3年未満・新卒入社4年未満 新人コンサルタントのための選抜者研修(令和塾)

「令和塾」は、中途社員4年目未満、新卒入社5年目未満において、累計の成約件数をベースに毎月算出するKPIの上位20%人材を対象とした研修制度です。入塾対象者は当該KPIの順位に基づき毎月入れ替わります。部長職以上のゲスト講師によるビジョン共有や社外ゲスト講師による講演を通じた幅広い視野の獲得を図るとともに、中堅社員による「令和塾」対象時期の行動事例の紹介を通じた実践ノウハウの習得を目的としています。「令和塾」を通じて、顧客である経営者とのコミュニケーションで求められる高い視座を持ち、高いパフォーマンスで活躍するプロフェッショナル人材を育成しています。



中途入社3年未満・新卒入社4年未満 新人コンサルタントのためのノウハウ獲得研修(打倒!令和塾)

「打倒!令和塾」は、「令和塾」の選抜対象外の社員を対象とした研修制度です。「令和塾」の入塾対象者になることを目指し、会社案内や顧客からの信用獲得などをテーマとした中堅社員による提案時のケーススタディを通じた、受託契約獲得のためのノウハウの習得を目的としています。「打倒!令和塾」での研修により、M&Aコンサルタントとしての着実なステップアップを図っています。

