

DIVERSITY & INCLUSION

2024-2025

日本M&Aセンター

Top Message

D&Iを形だけではなく、本質から進化させていく時代！

当社のダイバーシティ&インクルージョンは進化し続けています。性別や国籍、前職や過去の経験など、多様なバックグラウンドを持つ人材が集まっています。

これからの世界は、DXやAIによりビジネスモデルや業務プロセスが大きく変わります。国際的にもますますダイナミックに変化していくでしょう。未来を見据えた時に、多様性のさらなる推進が非常に重要です。画一的な組織では変化に対応できなくなるからです。

インクルージョンに関しても進化させなければなりません。

会社は制度や規則、文化の変革に取り組みます。これはつまり、働く側にとっては真に実力が問われる時代になっていくということです。

たとえば女性活躍！ 会社は、ライフステージの変化に対応できる働きやすい環境の整備に取り組み、社員は真に対等である意識と覚悟を持つことが重要です。

女性活躍が全体として調和（インクルージョン）し、さらに男女の多様性が相乗効果を生む状況を実現したいと考えます。

時代は大きく変化します。社員の活躍は当然のことで、そこからさらにインクルージョンシナジー創出へ！と飛躍させていきたいです。多様なアイデアや思考を取り入れ、D&Iを実現した会社やビジネスパーソンが、真の勝ち組になると確信しています。

日本M&Aセンターホールディングス 代表取締役社長 三宅卓



Contents

Top Message	———— P2
ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）プロジェクトとは	———— P4
日本M&AセンターD&Iプロジェクトの活動目標	———— P5
D&Iを推進するためのこれまでの取り組み例	———— P6
データで見る日本M&Aセンターグループのダイバーシティ	———— P7
Special Interview	———— P9
Event Reports	———— P14
D&I Interview	———— P27
Personnel System	———— P46
Information	———— P62

日本M&Aセンター D&Iプロジェクトとは

日本M&Aセンターは、多様な人材が最大限能力を発揮できる環境を作り、イノベーションを生み出すため、2022年4月に全社横断組織である「女性活躍推進プロジェクト」を発足しました。女性リーダーが主導し、全社員アンケートから改善すべき課題を抽出。当社グループならではの女性活躍の理想像について議論してきました。

2023年度からは「D&Iプロジェクト」に名称を変更し各種数値目標を定めるなど、女性活躍支援を中心に、より具体的にD&Iを推進しています。

業界のリーディングカンパニーとして、多様な人材が活躍できる環境構築を重要課題と位置付けています。



日本M&Aセンター 取締役 CBO
仲川 薫

本冊子「DIVERSITY & INCLUSION BOOK 2024-2025」の目的

トップメッセージ、数字で見る日本M&AセンターのD&I、制度、役員インタビュー、国内外で働く社員のキャリアインタビュー、Q&Aなどを掲載しています。働き方のロールモデルや制度、選択肢を発信することで、社員が自分の目指す方向性を考え、キャリアの将来像やライフプラン設計を具体化するきっかけのひとつになれば幸いです。

Activity Goals – 日本M&AセンターD&Iプロジェクトの活動目標



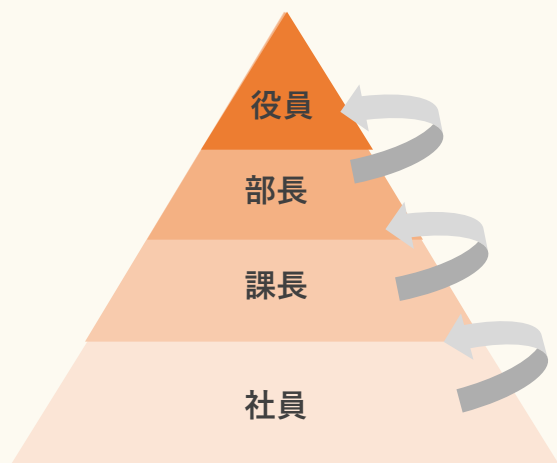
協力しあう風土づくりや女性社員の意識醸成に取り組み、女性活躍の土壌を耕します。
各階層に向け個別に施策を実施することで、目標達成を目指します。

定量目標

	2024年実績	2027年	2030年
女性役員比率 ※1	15.4 %	21.4 %	31.3 %
女性管理職（課長以上）比率 ※2	13.1 %	21.1 %	21.9 %
女性社員比率 ※2	28.6 %	28.9 %	30.2 %

※1 日本M&Aセンターホールディングスにおける取締役

※2 日本M&Aセンターホールディングス連結子会社における正社員・契約社員の期初人数



活動施策

- 女性営業職活躍支援（採用強化、育成）
- 女性管理職育成支援（キャリアデザイン、育成等）
- マネジメント層研修（意識啓発）
- 次世代役員候補育成
- 人事制度設計（育児・介護との両立支援、働き方の見直し）
- 社内外発信、文化・風土醸成

キャリア支援

- **3KM（スリーケーエム）研修・面談**…精神的・健康的・経済的に豊かでバランスの取れた状態を目指すことを推進し、研修や面談を実施
※3KMとは「個人」「家庭」「会社」の“3つのK”について、「意欲（Motivation）」を高め、「目標（Mark）」による「管理（Management）」（“3つのM”）していくこと
- **女性コンサルタント活躍支援**…女性コンサルタントのネットワーク化や面談実施により情報交換・営業活動の支援を実施
- **キャリアデザインプログラム**…中長期のキャリアデザインを目的とした支援プログラム
- **役員ラウンドミーティング**…部長やコンサルタントなど、テーマに応じた対象者が、役員と少人数でラウンドテーブルミーティングを実施
- **社内公募制度**…個人の意思を尊重したキャリア形成支援のため、社内で人材公募を行い、社員が応募することができる仕組み
- **フレックス勤務制度**…コーポレート・スタッフ系職種を対象とした、10:00～15:00をコアタイムとしたフレックス勤務制度
- **Salesforce社内資格制度**…Salesforce活用を学び、個人のスキルアップとイノベーション創出を支援する人気社内資格

出産・子育て支援

- **出産祝い金**…社員またはその配偶者が出産した場合、30万円の祝い金を支給 + 健康保険組合出産育児一時金として60万円、合計90万円を支給 NEW
- **ベビーシッター費用補助制度**…「ポピンズシッター」のベビーシッター費用の一部を補助
- **短時間勤務延長制度**…子育て中の社員は、子が最大小学4年生になるまで短時間勤務を延長可能
- **産後パパ育休の取得推進**…産後パパ育休取得を推進すべく、社内外に情報発信を実施
- **0歳児保育料補助**…条件を満たす社員からの申請により、保育料にかかる実費（上限7万円/月）を補助 NEW
- **子の看護休暇**…5日間有給、半休も可 NEW
- **育休者向け制度説明・相談会**…育休中の社員が集まり、子育て中の先輩社員や人事、上司を交え、情報交換を行う企画

健康保険組合

- **3KMプラン**…カフェテリアプラン NEW
- **健康診断オプション費用補助** NEW

介護

- **介護休暇**…5日間有給、半休も可 NEW

Data – データで見る日本M&Aセンターグループのダイバーシティ

社員数（連結ベース）

1,089 名

コンサルタント

723 名

スタッフ職その他

366 名

士業有資格者数

（弁護士・公認会計士・税理士・司法書士等）

40 名超

※2024年12月末時点

拠点数

国内 7 拠点

（東京、大阪、名古屋、福岡、広島、札幌、沖縄）



国内サテライトオフィス 17 拠点

海外 5 拠点

（シンガポール、ベトナム、マレーシア、タイ、インドネシア）

グループ会社数

連結子会社 13 社

持分法適用
関連会社 11 社

※2024年3月末時点

Data – データで見る日本M&Aセンターグループのダイバーシティ

※すべて2023年度

年間採用人数

202 名

※連結ベース、1Qまではパトーンズ含む

新卒入社・中途入社割合

新卒入社 : 中途入社 = 2 : 8

※連結ベース、1Qまではパトーンズ含む

育休取得率

(男性)

27.8 %

(女性)

100 %

育休復帰率

(男性)

100 %

(女性)

60 %

Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

米 Morningstar社のジェンダー・ダイバーシティ指数「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)」の構成銘柄に選定されています。同指数は、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、及び、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいたものです。

GPIFが株式運用を行う際のESG指数に選定されています。

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクト

国連と企業・団体が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティイニシアチブである「国連グローバル・コンパクト」に2022年9月に署名しました。

Special interview

人事トップ3名が語る

日本M&AセンターのD&I推進に必要なこと

人事トップ3名が語る 日本M&AセンターのD&I推進に必要なこと

日本M&Aセンターが経営戦略の柱のひとつとして推進するダイバーシティ&インクルージョン（D&I）。
日本M&Aセンター 取締役 人事本部長 武田 安央さん、人事本部 人事部長 笹平 亜由子さん、人事本部 人材ファースト統括部長 中村 健太さんが、D&I推進における当社の現状や、社員に持ってほしい意識などを語りました。



(写真左から) 日本M&Aセンター 人事本部 人事部長 笹平 亜由子さん、取締役 人事本部長 武田 安央さん、人事本部 人材ファースト統括部長 中村 健太さん

合格点ではあるものの、 まだまだ伸びしろも十分

—日本M&AセンターのD&Iの浸透度について、ご自身が理想とする状態を「10」とすると、自己評価は何点でしょうか。

中村さん：7点ぐらい付けていいと思います。私は新卒で入社して社歴が20年なのですが、10年前と比較すればずいぶんD&Iは社内に浸透しました。ダイバーシティの観点で考えると、もともと当社は中途採用者が多く、出身業界もさまざま。異なる価値観を持つ人材が集まる会社です。会社としてD&Iに焦点を当てて取り組んでいなかっただけであって、D&I施策に注力し始めたこの数年間で加速度的に浸透したと思います。

笹平さん：私は多様な人材が集まり、さらに一人一人が自由闊達にのびのびと働ける状態を理想としていて、そこから考えると5.5点といったところでしょうか。厳しめの点数ですが、それは（中村）健太さんが思う以上に、まだまだ伸びしろがあるという期待の意味もあります。

武田さん：ゴール設定や比較対象が難しいですが、国内のコンサルティング業という位置づけで考えると7点。十分合格ラインに達していると思います。

武田さん：当社がD&Iを推進するにあたり、2022年より全社横断の女性活躍推進プロジェクトを立ち上げました。具体的な数値目標を設定し、日本M&Aセンターホールディングスでは2030年までに女性社員比率30%、女性管理職22%、女性役員30%の達成を掲げ、社をあげてより本格的に取り組んでいます。

現在も、仲川薫さんを中心に、女性活躍を中心テーマに据えながらも、名称をD&Iプロジェクトに変えより広い観点からD&Iの推進に取り組んでいます。



武田 安央

取締役 人事本部長

1966年生まれ、東京都出身。早稲田大学卒。
三菱商事に入社後、財務関連業務に従事。米国三菱商事会社、伯国三菱商事会社 Managing Director, CFO 兼 中南米統括付、日本タタ・コンサルタンシー・サービシズ CAO 兼 CCO、三菱商事テクノス 取締役常務執行役員 コーポレート担当 兼 CCOなどを歴任。

2022年7月より日本M&Aセンター 上席執行役員 CCO 兼 コンプライアンス統括部長に就任。2024年6月より現職。

女性活躍推進によって広がる 全社員へのメリット

—女性活躍を推進するうえでの当社の課題はどんなところでしょうか。

笹平さん：なんといっても女性社員の母数が圧倒的に少ないことですよね。日本M&AセンターのM&Aコンサルタント職でいえば、約600人のうち女性は44人とたった7%程度。とはいえ2021年は3人ほどでしたのでこれでも大幅に増えてきてはいます。まずは母数を増やしたうえで、活躍する素地を整え、レベルをどんどん引き上げていきたいと思っています。

中村さん：そうですね。ただ、母数は少ないながらも着実に育成はできていると感じています。例えば、入社3年未満のトップ層が集う「令和塾」には男女合わせて40名が参加していますが、そのうち8名が女性です。相対的に見ても、女性M&Aコンサルタントが実績をあげていて、社内での存在感を発揮し始めていると言っていいでしょう。このファクトは、採用活動に寄与する部分も大きく、女性求職者が抱きがちな「女性でもM&Aコンサルタントとして活躍できるのか」という不安を低減させることにもつながります。

武田さん：今後母数が増えればその中での多様性が生まれ、結婚・妊娠・出産などでライフステージが変化しながら活躍する実例も出てくるでしょうね。そこで出てきた課題に対しては、人事としてしっかり応えていきたいと思っています。

—男性の活躍支援についてはどうお考えですか。

武田さん：誤解してほしくないのは、女性活躍を支援するというのは決して女性に下駄をはかせるという意味ではありません。指標のひとつとしてまずは女性活躍を掲げていますが、マイノリティに配慮することや、ライフステージの変化があっても活躍し続けるための環境を会社として整えていくことは、女性だけがメリットを享受するわけではなく、男性にとってもプラスの面が大きいものと考えます。



令和塾では女性M&Aコンサルタントの入塾率が高まっている

マイノリティであることを 発しなくていい状態を 作りたい

—そもそもなぜ当社にD&Iが必要なのでしょうか。

笹平さん：私としてはD&I推進を通じて、マイノリティの立場にいる人がマイノリティであることを発しなくてすむ状態を作りたいと思っているんです。たとえば「朝保育園に送ってから会社に行きます」というひとことをわざわざ言わなくてもよかったり、パパ育児に対しても心理的なハードルなく取れたりする状態にしたい。肩身の狭い思いをする人を減らし、すべての人がもう少しのびのび働ける環境を整えていくためにも、D&Iの推進は欠かせないものと考えています。

中村さん：あとは世の中の変化に対応できる会社になるためですね。M&A業界はこの数年で大きなターニングポイントを迎えていますし、日本経済もものすごいスピードで変化し続けています。そんな中で、一様な組織だと大きな変化を受け止めきれないですからね。



笹平さん：そうですね。当社に入社した際に、「同質性」が非常に高い組織だと感じました。それは目標に向かって同じ方向を向いて進んでいったり、一体感を醸成したりするうえでは大きなメリットがある一方で、異分子や異なる価値観、変革への許容度が低いともいえるのではないかと思います。

武田さん：例えるなら、トップが「チューリップを植えるぞ!」と言えば一面チューリップ畑になるような感じですね（笑）それもいいけれど、いろんな花が咲いている花壇もきれいで、それもいいと感じられるのは大事なこと。先に健太さんもおっしゃっていましたが、多様なバックグラウンドを持った人材が集まる会社ではあるので、多様性は内包しているはずなのですが、そのあたりがもう少し表に出てくるとよいですね。

笹平さん：中途採用で多くの方にご入社いただいているので、他社での経験や知見を当社に持ち込んでいただき、それをさらに発信していただくことが同質性からの脱却のカギになるのではないかと感じています。

—ほかにD&Iを推進するうえでの「障壁」と感じるところはありますか。

中村さん：当社は、世の中にないビジネスモデルを作り上げてここまで大きくしてきた自負、成功体験がありますから、根底にある考え方、価値観を大きく変化させていくことには少々苦手意識があるかもしれないですね。

武田さん：日々の戦術はすごく柔軟ですし、チャレンジに対する許容度はすごく高いですね。



笹平 亜由子 人事本部 人事部長

1973年生まれ、東京都出身。中央大学卒。外資系ITコンサル会社等で人事領域全般を経験し、前職ではマーケティングリサーチ会社において人事本部長として人事業務全般を統括。現在は企業評価総合研究所の取締役を兼務し、社員の働きがい・働きやすさを追求しながら、当社の発展、業界の発展、そして社会の発展に寄与していくことに注力する。

中村さん：はい。私も根底に流れるものを決してネガティブに伝えたかったわけではなくて、根底から考え直すことをせずとも、日々さまざまなチャレンジをしていく中で自然発生的に多様な組織となり、新しい価値観が生まれ強くなるのが十分できる会社だと思うんです。

もう少し現場でアクセル踏み過ぎなくらい踏んでいただいているのではないかと思います。

違いはたし算ではなく かけ算になる

—社員にはD&I推進にあたりどんな意識を持ってほしいでしょうか。

武田さん：私自身が海外経験から得た心がけでもあるのですが、人と自分は違うということをまずは理解すること。そして、その違いを受け入れ、相互にリスペクトし合う状態まで持っていくことが大切だと思いますね。

当社においてはお客様に「最高のM&A」を届けたいという同じ目的に向かっていても、たとえばM&Aコンサルタントとバックオフィスでは違う考え方や視点、大切にしたいことがあるわけです。

それをしっかり理解して互いにリスペクトを持つことが会社の基本であり、D&Iの土台になると思います。

中村さん：さらに一歩進んで、その違いを強みにしてほしいと思っています。役割やバックグラウンド、年齢、性差、価値観の異なる社員がチームになることは、単純なたし算ではなくかけ算で考えていい。

一人一人が プロフェッショナルとして 自律し活躍する会社へ

—最後に、それぞれのお立場から今後力をいれていきたいことや社員へのメッセージをお願いします。

笹平さん：会社のカルチャーは一人一人が作り上げていくものです。ボトムアップでどんどん意見を寄せていただきたいですし、人事部としては皆さんを巻き込みながら次の施策を進めていきたいと思っています。

中村さん：採用活動においては一定のポリシーは持ちながら、できる限り出身業界、年齢などの幅を広げたいと思っています。

入社後においても、もっと一人一人にフォーカスすればよりフィット感があるポジションを提供できると思いますので、育成から定着、さらに活躍までの仕組みづくりを強化していきたいと思っています。

武田さん：私に課せられた大きなミッションは「プロを育てる」ことです。

健太さんがおっしゃったとおり、採用から活躍までいいサイクルができると、現場に尊敬できる先輩たちがいて、その人たちが後輩を育てる。後輩は先輩を目指していい関係性が生まれていくと思います。多様な人材が集まり、さらに一人一人がプロフェッショナルとして自律し活躍することが、結果としてD&Iの推進にもつながっていきますので、引き続き人事の立場から尽力していきたいと思っています。



中村 健太

人事本部 人材ファースト統括部長

1981年生まれ、三重県出身。大阪大学卒。
2005年4月に新卒1期生として日本M&Aセンターに入社。
M&Aコンサルタントとして15年間で80件以上のM&Aに関与し、2020年4月に人材戦略部を立ち上げる。人材ファースト統括部長および営業開発部長として、社員の成長と会社の発展に注力する。

Event Reports

2024年度に実施した取り組みを紹介

- ダイバーシティ&インクルージョンイベント
- 第二創業チャレンジ
- 社長×女性M&Aコンサルタント Teach-in（質問会）
- 女性M&Aコンサルタント志望者向けイベント
- 女性M&Aコンサルタント・営業支援スタッフ交流「Common会」
- 異業種リーダーシップ研修
- 海外拠点間交流サミット
- 企業評価総合研究所 ヘルスケアイベント
- 育休者向け制度説明・相談会
- ファミリーDAY
- 社内部活動 MA6（エムエーシックス）
- 日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト
- 取材協力・自社メディア活用

全社員

ダイバーシティ & インクルージョンイベント

日本M&Aセンターグループ恒例の「D&Iイベント」。2023年より毎年開催しており、3回目となる今回は「キョテンクルージョン」をテーマに掲げ、拠点間のインクルージョン促進に向けて初めて西日本支社をメイン会場として開催しました。西日本支社のリアル会場には約20名、オンラインでは約80名が参加し、社員によるトークセッションやゲスト講演を通じてD&Iについて考える時間となりました。



西日本支社会場

ゲスト講演

「不確実性の時代におけるダイバーシティの重要性

先の見えない時代をどう生きるか—透明性を高める天日干し経営—」



特別ゲスト
公益財団法人日本バドミントン協会会長
公益社団法人日本プロサッカーリーグ名誉会員
(第5代チェアマン)
村井 満 様

聞き手
日本M&Aセンター 代表取締役社長
竹内直樹さん

トークセッション「日本M&Aセンターで女性営業部長を誕生させるには」



(左から)
日本M&Aセンター 人事部長 笹平 亜由子さん
日本M&Aセンターホールディングス 代表取締役社長 三宅 卓さん
東日本会計事務所2部 部長 河野 俊さん
東日本事業法人3部 部長 井東 純平さん
地銀チャネル部長 壺井 直貴さん

※西日本支社から同時中継
人材ファースト統括部長 中村 健太さん

トークセッション「あらためておさらいしよう D&Iとは」



(左から)
西日本支社 谷川 佑介さん、
日本M&Aセンターホールディングス 社外取締役 竹内 美奈子さん、
日本M&Aセンター 取締役 CBO 仲川 薫さん

トークセッション

「生産性を高める働き方—育児をしながら結果も出す方法」



中部会計事務所部 古市 光さん
MUFG情報開発部 新井 和輝さん

ファシリテーター
取締役 人事本部長 武田 安央さん

全社員

第二創業チャレンジ

全社員が創業者として、自身の想いやアイデアを経営陣に発表し新規事業を創出するプロジェクト「第二創業チャレンジ」。2024年8月1日に第1回目となるファイナルプレゼンテーションが開催され、事務局とのブラッシュアップ期間を経た9名が、自らが考えたビジネスアイデアを役員陣にプレゼンテーションしました。オンラインで同時中継し、累計200名超の社員が視聴しました。



プレゼンター・審査を務めた役員

プレゼンターの声



特務法人部 岡村 奈々さん
「1人1法人設立時代へ 事業家育成塾」

新卒3年目でも自分のアイデアを、役員陣に直接プレゼンする機会があることに驚きました。今後もチャレンジする姿勢を忘れず、邁進したいです！



ファンド2部 高橋 正年さん
「業種・戦略特化ファンド組成」

経営層に対し事業構想をプレゼンし、直接フィードバックいただけたことは大変有意義な時間でした。事業立上げできるよう邁進します！



東日本事業法人2部 岡部 明さん
「譲受け企業支援サービス」

自分の考えを直接経営陣にプレゼンし、フィードバックいただくことによって、自分のビジョンが正しいのか、ズレているのか測ることができました。

女性営業職

社長×女性M&Aコンサルタント Teach-in（質問会）

質問にNGなしで役員が何でも答えるイベント「Teach-in」を女性M&Aコンサルタントを対象に開催しました。2024年7月、10月には日本M&Aセンターホールディングス 三宅卓 代表取締役社長、2024年7月、2025年3月には日本M&Aセンター 竹内直樹 代表取締役社長が参加。参加者から積極的に質問が寄せられるとともに、両社長から女性M&Aコンサルタントへ大きな期待を伝えました。



参加者の声

普段出張していて女性メンバーと顔を合わせることができないのでこの機会は本当にありがたいです。三宅社長とお話していると本当にパワーをいただけます。

率直で客観的なアドバイスで助かりました。今後の自分自身をもっと研究していきたいです。

三宅社長の「悩んでいる暇があれば考えろ」「何を言ったかではなく、伝わったか伝わらなかったかが一番大事」という言葉が自分自身に大変響きました。普段は関わることがない女性コンサルタントの方たちと交流を持って、情報交換ができて良かったです。

女性営業職

女性M&Aコンサルタント志望者向けイベント

2024年10、11月に東京と大阪の2会場で、2026年新卒の女性M&Aコンサルタント志望者限定採用イベントを開催しました。選考前や選考中の学生など約40名が参加し、日本M&Aセンターへの理解を深めてもらうとともに、当社で活躍する女性M&Aコンサルタントとの座談会では、リアルな営業現場の様子をお伝えしました。



参加者の声

女性と男性、どちらも育休を取りやすい環境で、性別で区別するのではなく一人一人を一社員として大切にしていることが伝わりました。

実際に社員の方と身近にお話しできたおかげで、解像度が上がり、将来就職したらどのように貢献したいかなどのビジョンが見えました。

女性営業職
スタッフ職

女性M&Aコンサルタント・営業支援スタッフ交流「Common会」

2025年1月、日本M&Aセンターグループの女性M&Aコンサルタントおよび営業支援を担う女性スタッフの交流会「Common会」が東京都内で開催されました。

3回目となる今回は、日本M&Aセンター（東京本社・西日本支社）、グループ会社のバトンズ、日本PMIコンサルティング、日本投資ファンドから総勢32名が参加。自身のこれまでのキャリアや現在の取り組みなどを共有し合い、交流を深めました。



女性リーダー候補

異業種リーダーシップ研修

日本M&Aセンターグループは、複数の企業が合同で開催する「異業種ビジネスリーダーシップ塾」（通称 WST : Woman's Summit Tokyo）に参画しています。2024年度は13社から約70名の将来のリーダーとして期待される女性社員が参加。当社からは8名が参加し、約5ヵ月にわたるワークショップや社外の方へのインタビュー活動等を通じて「自分らしいリーダーシップのあり方」や今後のキャリアを見つめなおしました。社内報告会では、社外の人とグループを組んで取り組むからこそ得られる学びや研修で得た気づきを今後自分の業務にどのようにつなげるかを発表しました。



海外拠点間交流サミット

2024年6月、日本M&Aセンターグループの海外5ヵ国の現地法人、駐在員事務所の拠点長と、韓国・ソウルのM&Aブティック「Korea M&A Exchange (KMX)」を代表して海外事業部の齋藤 弘樹さんがシンガポールオフィスに集まり、2024年度の方針やオペレーションの特性などについて報告し合う、海外拠点交流サミットを初開催しました。またリモートで各専門部署から、コンプライアンスやガバナンス、ITインフラ整備、採用・教育に関する話もあり、海外現地法人の強固な地盤作りのための研修を行いました。



(上段左から) 齋藤 弘樹さん、木川 貴之亮さん、山本 健さん、今井 進一さん
(下段左から) 渡邊 大晃さん、尾島 悠介さん、西井 正博さん、河田 航佑さん

参加者の声

マレーシア現地法人 尾島 悠介さん

今回初開催でしたが、サミットを通じて各国のマーケットやオペレーションについて深く理解でき、非常に有意義な一日になりました！

これまでは拠点長が主導でそれぞれの国の立上げに奔走してきましたが、今後は各国間のコミュニケーションを強化し、施策の横展開を増やしていければと思っています！

グループ企業

企業評価総合研究所 ヘルスケアイベント

「世界の働きやすさ」を目指す企業評価総合研究所は2024年4月、ヘルスケアをテーマにした社内研修を実施しました。外部講師として雑誌『ELLE』の脳疲労特集の監修もご経験されている円山 カヨリ様をお迎えし、ヘッドマッサージとアロマスプレー作りのワークを行い、心身共にリフレッシュし仕事効率をアップできるようなセルフマッサージの方法も学びました。



ヘッドマッサージを体験する社員

育休中女性社員

育休者向け制度説明・相談会

2024年11月に、日本M&Aセンター東京本社にて育休者向け制度説明・相談会を開催し、産休・育休中のママ社員6名と赤ちゃんが参加しました。産休・育休中の社員が安心して復職できることを目的に2023年度から開催しており、今回が2回目。ランチをしながら近況報告をしたり、人事部から復職に際して利用できる制度の説明を受けたりしました。上司も飛び入り参加し、赤ちゃんをあやす姿も見られました。



参加者の声

先輩社員の体験談や人事制度について直接お話を伺いすることができ、また育休中の方々と交流の機会を持つことができ全体を通して非常に有意義でした。特に体験談は復帰後に気になることやまだ気がついていないことに対するアドバイスを伺えて、大変ありがとうございました。

普段月齢が近いお子様たちと関わる機会がほとんどないので貴重な体験ができました！久々にみなさまとお会いすることができ息抜きにもなりました。

短時間勤務やフレックスタイム制、子の看護休暇についての説明を受け、当社の制度が非常に充実していることを改めて実感しました。

ファミリーDAY

2024年8月、日本M&Aセンターグループの「ファミリーDAY」を西日本支社で開催し、社員の家族を招待しました。

参加者はオフィスツアーやM&A成約式や名刺交換を体験。今回は日本M&Aセンターグループ公式キャラクターのMA★PY（まーぴー）がイベントに初登場し、子どもたちも大喜び！家族に日頃の感謝の気持ちを伝え、会社や仕事についても理解を深めてもらう良い機会となりました。

本格的なM&A成約式を体験



大人気！お祭りコーナー



MA★PYによるグリーティング



オリジナル名刺を作成して名刺交換体験



参加いただいたご家族の声

社員皆さまのパワーを感じましたし、アットホームな雰囲気職場で夫が仕事をしていることを実感して嬉しく思いました。M&Aについての事業説明も大変分かりやすく、仕事内容がイメージできました。

最初から最後まで濃厚な内容で手厚くフォローしていただき、この日のために社員の方が熱を入れて企画、運営されてきたのだとわかりました。名刺交換や成約式体験など、家族が楽しめる+会社の仕事に分かる企画で、楽しさと学びのあるファミリーDAYでした。

ずっと、「お仕事に行きたい！」と言っていた子どもたちの希望を叶えていただきました。貴重な経験をありがとうございました。

普段とは違う親の姿を子どもに見せることができよかったです。子どもたちも喜んでくれていて、それがいちばん嬉しかったです。

全社員

社内部活動 MA6 (エムエーシックス)

MA6 (エムエーシックス) は「みんなでアフター6」の略で、部署を超えたコミュニケーションのため、会社の補助を受けて行うイベントです。社員ならだれでも参加でき、自分で部活を立ち上げることも可能なので、次々と新しい部活が立ち上がっています。アウトドアからインドアまで幅広い部活があり、若手社員から役員まで分け隔てなく参加しています。1,000名を超える社員の貴重なコミュニケーションの機会となっています。



活動中の部活 (一部)

- ・ テニス部
- ・ 釣り部
- ・ 犬部
- ・ フットサル部
- ・ バスケット部
- ・ サウナ部
- ・ 軽音部
- ・ 脱出ゲーム部
- ・ 野球部
- ・ ヨガ部
- ・ アメフト部
- ・ 筋トレ部
- など

対外発信

日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト

2024年度、日経BP・日本経済新聞社による「ジェンダー平等経営で、多様性を組織の力に。企業の成長エンジンに。」をビジョンに掲げる「日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト」に参加し、情報発信や研修参加、他社との交流・意見交換を行っています。

活動例① 2024年5月「ジェンダーギャップ会議」

2024年5月、日本M&Aセンターホールディングス 三宅 卓 代表取締役社長が「ジェンダーギャップ会議」に登壇しました。

「経営学者・入山章栄さんが迫る！先進企業トップと考えるダイバーシティ経営の未来」と題して、早稲田大学大学院経営管理研究科（ビジネススクール）教授の入山章栄さんと対談しました。



活動例② 2024年8月「社長会」

2024年8月、ダイバーシティ経営に積極的な先進企業の社長15名が集まり開催された「社長会」に日本M&Aセンター 竹内 直樹 代表取締役社長が参加しました。竹内社長は、家事代行支援、ベビーシッター補助といった女性活躍のための

環境を整える制度に触れながら、女性M&Aコンサルタントを増やすための取り組みについて紹介しました。



メディアに掲載されました

「なんちゃってダイバーシティ推進企業」の見分け方 入山×三宅（上）
<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/081400130/>

「会議で発言しない」が管理職の大事な仕事になる理由 入山×三宅（下）
<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/081400131/>

「女性の力引き出す」企業の成長に不可欠な理由 社長たちの信念
<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/120300135/>

社長トップ自ら男性育休を経験、D&Iを成長の源泉に
https://special.nikkeibp.co.jp/atclh/ER/nihon_ma/001/

対外発信

取材協力・自社メディア活用

日本M&Aセンターでは、各種メディア取材への協力を積極的に行っています。

また、自社で運営するWebメディア「MA COLORS」（エムエーカーラズ）にて、活躍中の社員のインタビューや取り組みを発信しています。

メディアに掲載されました



日経xwoman（クロスウーマン）
経営者に伴走し未来につなぐ M&Aコンサルタントの醍醐味
<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/051300011/122000227/>



MA COLORS（エムエーカーラズ）
<https://colors.nihon-ma.co.jp/>



D&I Interview

インタビュー

【日本M&Aセンター】

代表取締役社長

竹内 直樹さん

成長戦略1部

末崎 智弘さん

成長戦略1部

吉田 萌さん

東日本事業法人3部

村田 祥隆さん

東日本事業法人3部

太田 麗子さん

コンサルタント戦略営業部

古市 光さん

成長戦略2部

前田 七森香さん

金融法人部

飯海 優さん

金融法人部

栗嶋 久美子さん

ISR部

小澤 麻衣さん

ドキュメント管理部

須山 博彰さん

【海外現地法人】

ベトナム現地法人

Nguyen Nhungさん

ベトナム現地法人

Dao Huyさん

マレーシア現地法人

Vanessa Choyさん

【トップインタビュー】 自ら育児休暇を取得した竹内 直樹社長に聞く、 育休取得を通して語る社員への思い

連続して育児をすることで見えてくるもの

—育休取得に至った経緯を教えてください。

2024年2月下旬、日本経済新聞で「男性育休に目標設定義務」という内容の記事を見たことがきっかけです。子どもと過ごす時間をしっかりと作りたいと考えていたのがあります。平日は



竹内 直樹 代表取締役社長

2007年4月日本M&Aセンター入社。2024年4月日本M&Aセンター代表取締役社長就任。中堅中小企業・上場企業に対して買収提案を行う事業法人部の責任者として、10年に亘り、戦略的なM&Aを提案してきた経験を有する。著書は「どこと組むかを考える成長戦略型M&A」（プレジデント社）。

遅くなることが多く、帰宅するのは基本的に子どもが寝たあと。休日もゴルフや会食があり、なかなか家族との時間を確保できていなかったのが、育休は貴重な機会でした。取得にあたっては、役員も社員も大賛成してくれました。日本M&Aセンターホールディングスの三宅社長からは、「きちんと育児をするように」と念を押されました。妻は「本気？」と驚いていましたが、取得したい理由を話すと理解し喜んでくれました。

—育休期間はどのように過ごされましたか。

想像以上に大変でした。朝起きてオムツを替える、あまり食べてくれない離乳食を食べさせる、遊ぶ、絵本を読む、散歩に行く、お風呂に入れる、ミルクをあげて抱っこで寝かしつけそっとベッドに置く、この繰り返しです。毎日続けて身体がボロボロになりました…。個人的には、寝かしつけが一番大変でしたね。抱っこで寝かしつけてもベッドに置くと泣いてしまいもはや戦いですが、寝てくれたときの喜びはひとしおです。

—お子さんとの時間はいかがでしたか。

まず思ったのは、育児は常に先読みをする必要があるということです。子どもが何を考えているのか、子どもが伝えようとしているメッセージは何なのかを考えるようになりました。毎日

一緒に過ごしていると、「今はきっと眠たいんだな」というように、なんとなく予測できるようになります。これは週末子どものお世話をするだけでは難しく、連続して育児をしないとわかりません。ビジネスにも共通する部分があり、続けることで見えてくるものがあります。

育休期間は楽しく過ごすことができましたが、それでも数日経つと、昼も夜も区切りがなく続くルーティンに、終わりが見えないとも感じました。子育ての大変さを身をもって実感し、楽しんで子育てをしてくれている妻への感謝の気持ちが大きくなりました。苦勞を知ったうえで会話でき、家族とのコミュニケーションがより深まったと思います。社員の皆さんにも、視野を広げ、家族との関係を深めるために、2週間以上の育休取得をぜひ勧めたいです。

—育休後の現在はどのように育児を両立されていますか。

休日のお風呂や寝かしつけは私もしますが、平日は正直子育てに関わっていないのが現状です。ただ、ベビーシッターや家事代行も利用しています。会社で補助制度もあるので使いやすいです。

—育休を通しての気づきはありますか。

仕事とは違った頭の回転が必要でした。仕事と



はまた違う忙しさで、すごく忙しいけれど、一方で休めた感覚もありました。実際会社に戻ると頭の回転も良くなり生産性が上がりました。取得を躊躇する人もいるかもしれませんが、“急がば回れ”で勇気を出して育休を取得したほうが、仕事の面でもプライベートの面でも効率が上がるのではないのでしょうか。これは社長だから言っているわけではなく、個人として本当に実感しています。

—日本M&Aセンターの男性育休取得率は31.6%ですが、政府は2025年までに50%という目標を掲げています。

部長職で育休を取得してくれている人もおり、取得者や人事部がいい効果を出してくれた結果がこの31.6%に繋がっていると思います。政府が男性育休取得率50%を目指すことは素晴らしく、我々も目指します。

全員取得するべきだと思う一方、M&Aの仕事は、企業の“外科医”とたとえられることもあって、社長の人生を背負ってビジネスをしています。忙しさもよくわかっているのですが、将来的にはそのあたりもサポートできる仕組みを構築していけたらと思います。

人生を時間軸で考える

—現在世の中で多様な働き方が進んでいます。ワーク・ライフ・バランスについての竹内社長のお考えをお聞かせください。

人によって重視することは異なるので、ワークとライフのバランスを半々に保つことが必ずしも正解ではないと思います。各家庭や個人の価値観が尊重されるべきで、組織も周りの人も、互いに認め合う環境を醸成することが必要だと考えています。もう一つ重要なことは、人生を時間軸で考えることです。頑張らなければいけないとき、少し仕事のペースを落として家族に寄り添うべきとき

など、さまざまなステージがあるでしょう。全社員で守るべき組織の価値観もあります。個人の価値観を尊重し、相談しあえる環境を作りながらも、人生の時間軸や組織の価値観も踏まえ、今何をすべきなのか各々が考えて行動する組織が理想です。

日本M&Aセンターのフィロソフィーの中に、「振り子を振りきる」という言葉があります。一見して相反すると思われること、いずれにも全力で取り組むというまさに日本M&Aセンターらしい言葉です。私も家族との時間も大切にしつつ、社員の個を尊重して活躍を支援し、会社をさらに大きく、成長に導いていきたいと思っています。



【上司×部下トーク】 現場で働くM&Aコンサルタントに聞くりアルな働き方

新入社員と先輩社員が2人1組となる「2in1制度」など、早期に活躍できるよう支援する取り組みを行っていますが、実際はどうか成長戦略チャンネル 成長戦略1部 末崎 智弘さん、吉田 萌さん、法人チャンネル 東日本事業法人3部 太田 麗子さん、村田 祥隆さんに聞きました。

予想外に楽しそうに働いている人が多い！

一日々の業務の中ではどのような関わり方をされているのでしょうか。

太田さん（部下）：私は、相談したいことや報告すべきことがあれば、上司の村田さんが出張先でもどこにいても電話しています！また、目先の業務を追いかけていて状況報告ができていなかった時には、村田さんから状況を聞いてくださるので、一度立ち止まって整理できています。村田さんはグループメンバー全員に対して行っていて、自身の仕事もやりながらメンバーが担当する案件もすべて把握してくれているので、心強いです。

村田さん（上司）：2023年度は2in1制度で、ペアを組んで仕事をしていました。今年はペアではなくグループのリーダーとメンバーに立場が変わりましたが、コミュニケーションの取り方は変わっていません。

太田さん（部下）：正直入社する前は、チームより個で働く印象を持っていたのですが、まったく孤独を感じることはないですね。あと、もっと疲れた感じで働いているのかと思ったのですが、楽しそうに働いている人が多いです！

末崎さん（上司）：私たちの場合は、基本的には部下の吉田さんから相談を受けてアドバイスする形です。相談をしてもらいやすい雰囲気づくりもそうですが、何より信頼関係が大事ですので1回は会話をするようにしていますね。一方で、顧客開拓など1人で行動することもあるので進捗などを把握するようにしていますが、一連の動きは元々できていたので安心して見えています。

吉田さん（部下）：私は猪突猛進なところがあるのですが、上司の末崎さんから常にニュートラルな状態で指導していただけるので、相談するたびに軌道修正ができています。毎回目的を正してくださるので、そうした環境を作っていただけてありがたいです。

自分の限界は自分で広げていく

—それぞれ上司から見た部下の仕事ぶり、部下から見た上司について教えてください。

村田さん（上司）：太田さんは1つ1つ着実に積み重ねていくタイプだと感じています。例えば、M&Aの最後のフェーズに株式譲渡契約書の草案作成があるのですが、何回も声に出して読んでしっかり内容を確認していました。そうした愚直に取り組む姿勢が成果にも表れていると思いますね。

太田さん（部下）：村田さんは、とにかくポジ



【上司】末崎 智弘 成長戦略1部（写真左）

【部下】吉田 萌 成長戦略1部（写真中央左）

【部下】太田 麗子 東日本事業法人3部（写真中央右）

【上司】村田 祥隆 東日本事業法人3部（写真右）

上司×部下トーク

ティブで責任感が強い印象です。指摘や指導をいただく際は丁寧に教えていただけますし、「なぜそう思ったのか」を必ず聞いてくれるので、村田さんのおかげで思考力を伸ばすことができました。

村田さん（上司）：時には厳しい言葉を投げられることもあるのですが、打たれ強いですね。根底に、「経営者の役に立ちたい」「成長したい」想いがあるからだと思うんです。私自身も、その想いを感じるからこそ、ちゃんと向き合いたいと思っています。



太田さん（部下）：グサッとくるときもありますけどね（笑）入社当初は、考え方に柔軟性を持つことができなかったのですが、村田さんから「自分の限界は自分で広げていくしかない」と言われました。今の自分に響く、納得いく言葉をいただけますし、相談に対して、厳しいことでもストレートにはっきり伝えてくれるのでとてもありがたいです。

すべての企業には ストーリーがあり、 経営者に寄り添って支援する

—続いて、吉田さんの上司である末崎さんはいかがでしょう。

末崎さん（上司）：吉田さんは、「熱量」と「やりきる力」が突出していて、ビジネスパーソンとしての素質の高さを感じています。設定した目標に向かって継続して行動していますし、経営者と話す時の声からも熱量を感じます。前職で培った経験も大きいと思いますが、その素質が備わっているのは指導する側としてもやりやすいです。

吉田さん（部下）：とっても嬉しいです！後で録音データください（笑）末崎さんからは、M&A仲介の大義をベースにした仕事への向き合い方を教えていただきました。すべての企業にはストーリーがあること、経営者に寄り添って支援すること。これが私自身のモチベーションになっています。

—最後に、みなさんの今後の目標を教えてください。

吉田さん（部下）：M&Aは一筋縄ではいかないことが多くあります。まだまだ足りない知識や経験があるので、1つずつ積み重ねて、今以上に経営者の力になれるM&Aコンサルタントになりたいと考えています。

末崎さん（上司）：部長になることは1つ目標としています。そして、1人でも多くのM&Aコンサルタントを育成することで、中堅・中小企

業に寄与できる件数も増えると思いますので、これからも研鑽を重ねていきます。

村田さん（上司）：リーディングカンパニーだからその視点や取り組みは大事だと感じています。当社は、管理職でも一定のポジションまでは、プレーヤーとマネージャーの両方を求められる点が私はありがたいと感じています。まずは目先の仕事に全力で取り組み、数年後振り返った時に頑張ったと思えるようにしたいです。結果は後からついてくると信じています。

太田さん（部下）：経営者と相対するので楽な仕事ではありませんが、楽しく、そして日々刺激をもらいながら充実感を持って仕事できています。周りから見られた時に楽しそうに働いていると思われるような人になりたいと思います。それによって、女性でM&Aコンサルタントを目指す人が増えてくれたら嬉しいです。



【ワーパインタビュー】 M&Aコンサルタント×育児の両立のカギ

土日は家庭に集中 妻とお互いが得意な家事を分担

入社以来、主に会計事務所との連携をきっかけとしたM&A実務を行うコンサルタント戦略営業部に所属しています。提携先である会計事務所とは3年から4年をかけて信頼関係を築く必要があります。今年で名古屋に来て5年目なので



古市 光

コンサルタント戦略営業部

1996年生まれ。愛知県出身。京都大学経済学部卒。2018年新卒で日本M&Aセンター入社。入社以来、会計事務所と連携したM&A支援を行うコンサルタント戦略営業部にて活躍中。趣味はドライブ、温泉旅行、ゴルフ、登山、カメラと多岐にわたる。

提携先との関係も深まり、一緒にご飯を食べに行ったり、気軽に近況報告をし合える関係になったりしています。現在担当している提携先は会計事務所10事務所と信用金庫1行で、比較的規模の大きい提携先を任されています。

家では、妻が子どもの面倒を見てくれている間に私が食事の片づけや掃除などをすることが多いです。共働きの妻とは、お互い得意分野の家事をするようにしていて、基本土日は仕事をしません。平日の夜に少し持ち帰る程度で、できるだけ定時に終わらせるようにしています。

家にいないことで我が子に 寂しい思いをさせたくない

今は妻が育休中なのですが、育休が終わって共働きに戻った時にやっていけるのかという不安はあります。出張や急な対応で月の営業日の半分くらいはルーティン通りにできず、妻に負担をかけてしまうのが現状です。また、独身時代にできていた実務の勉強や読書、研修に参加するといった自己研鑽の時間が減りました。今は日々のやることをこなすだけで精一杯ですが、そういう時期だと思っています。

直属の上司もお子さんがいて、理解していただけているというのは大きいですね。私の父親は仕事が忙しく、いつも平日はいなかったので、子どもの頃はそれが寂しかったです。我が子に

は寂しい思いをしてほしくないという気持ちが強いですね。

メンバーが私に相談したくても できない状況に

仕事と家庭をうまく両立させようと、6時半に出勤して17時半に退社していた時期もあります。家事や育児に時間を割くことができ家庭は120点だった一方、仕事のほうがうまくいなくなりました。メンバーが外出から戻ってきたころに私が退社するので、メンバーが私に相談したくてもできないということが多々ありました。今は少しリズムを変えて18時半に退社するようにしたので、メンバーとのコミュニケーションも増えました。自分1人でいくらM&Aの道を究め、職人として研鑽したとしても、貢献できる会社数には限界があります。チームだからこそできることもたくさんあるので、メンバーとの時間も大切にしています。

実をいえば、転職を考えたこともあります。ただ、考えた末、「M&A仲介業界のリーディングカンパニーである日本M&Aセンターで働きたい」というのが私の答えでした。どの業界でもその分野の一番手にしかできないことがあります。一番手のほうが、自分としてもできることが多く、結果世の中に多く貢献できると思うんです。他の業種だともっと働きやすい会社が

ワーパインタビュー

あるかもしれないけれど、この仕事にはやりがいがあります。成約した時、経営者に泣いて喜んでもらえるほどインパクトがある仕事なので、やっぱり好きなんですよね。

慣れない育児より、慣れた仕事に逃げてしまいがち

仕事と育児を両立するコツは、「自分はこうする」というマイルールを決めて、それを徹底することです。周りにも伝えて、ぶれないことが大事です。慣れていない育児より、慣れた仕事に逃げがちなので、覚悟を決めてやるしかありませんね。

また、仕事も育児もルーティンを決め効率を重視することが上手く回すコツだと思います。当然イレギュラーも多いのですが、毎日の出勤時間と退社時間を揃える、定期的に会うお客様なら、お会いする日程を毎月何日と決める、チームの打ち合わせ時間も固定して、それ以外は基本的にしない、思いつきで行動しないなどを心掛けています。

仕事で成果を出すために必要なことは、無駄を省くことと効率を上げることです。やらないことを決めるのも大切です。例えば、資料の作成もテンプレートを使ったり、人の資料を真似して作ったりしています。悩む時間もできるだけ減らします。悩むのは情報が足りていなくて判断できないだけなので、そういうときは調べます。当社の各種データベースやネット等を駆使しても5分以内にわからなければ、早めに人に聞くようにしています。仕事の効率を上げるた

めには昼寝もおすすめです。私はいつも昼休憩中に20分程度寝ています。昼寝をするとその後の仕事の効率がぐっと上がるので、その日のうちにやりきらないといけないことは、定時内にほとんど終わらせることができます。

泣いて喜んでいただける仕事に惹かれて

学生時代は、就活には積極的に取り組み、インターンも15社くらい参加しました。リクルートや外資系の証券会社など興味深い会社も数多くありました。ちょうどその頃、大学で所属していたゼミに、たまたま日本M&Aセンターの社員が来て、成約式ムービーを見せてくれました。

そのビデオに感動して、夏の早期選考を受け、大学3年の冬に内定をいただきました。他社も魅力的でしたが、泣いて喜んでくださるお客様がいらっしゃることに惹かれました。やりがいがあって、意義がある仕事だと思ったので、あまり迷わなかったです。

大学の同級生である妻は大手自動車メーカーに就職し、仲が良かった友人も外資系金融機関や総合商社など名だたる企業に就職しました。日本M&Aセンターは当時まだ知名度が低かったのですが、いつか追い越す！という気持ちで

したね。

今後の目標は、最年少執行役員になり、会社と世の中をより良く変えることです。誰が営業しても一定レベルの成果を出せる仕組みを作りたいんです。ある程度の取り決めはした上で、コンサルタントが裁量を持てる仕組みがあれば、日本M&Aセンターで働くワーキングパパ・ママがもっと子どもとの時間を取れるようになると思います。自分の子どもたちが親になったときに、もっと過ごしやすい社会になるよう頑張りたいですね。



【女性コンサルタントインタビュー】 新卒から最高峰のM&A業界へ！

祖父が亡くなり、 会社を廃業した時のやるせなさが 入社のおきっかけ

—M&A業界に興味を持ったきっかけは？

学生時代に、会社経営に関わることに興味を持ち、その選択肢の中にM&A業界がありました。祖父が会社を経営していたのですが、私が大学3年生のときに亡くなり、会社を畳むこととなりました。どうにか助けになれないか、と思いながらも大学生の私にできることはなく…。その出来事をきっかけに会社経営に関わることに興味を持ち始めました。

会社経営に関わることに漠然と興味はあったものの、特にこの業界！というものはなく、就職活動をする中でも特定のメーカー業種の仕事にあまり惹かれることがなく…。いろんな業種、幅広い事業に携われる仕事がいいな、と思っていた中で、見つけたのがM&A業界でした。

—なぜ日本M&Aセンターを選んだのですか？

そもそも、M&A仲介業界に新卒で応募できる会社って、当時は少なかったんです。確か2社くらいしかなかった。その中で、日本M&Aセンターはインターンシップを通じて学生を広く受け入れていて、実際に業務の一部を体験させてくれたんです。具体的には、マッチング業務やクライアント対応など、実務に近い経験ができたことがすごく楽しかった。

そういうリアルな仕事を体感できて、「この会社で働くのは楽しそうだな」と感じました。

M&Aって、企業の成長や再編に直接関わる仕事なので、自分のバックグラウンドとも自然と結びつくなと思いました。それで、他の会社と比べて日本M&Aセンターは自分にぴったりだと思い、入社を決めました。

何とかなるんじゃないか？と 思っていました(笑)

—激務について心配はなかったのですか？

M&A業界が激務だという情報は、口コミやネットでよく見かけました。例えば、インセンティブは高いけど、その分ずっと仕事をし続けるような厳しい環境だとか、そういう評判が多かったです。正直、そういう情報を目にして不安に思うこともありましたが、私自身、学生時代からかなり忙しい生活を送っていたので、そこまで心配はしませんでした。中高一貫校に通っていて、朝早く起きて学校に通い、放課後はクラシックバレエを週6回習っていました。その生活は体力的にも大変でしたが、やり遂げることができたので、「激務と言われるM&A業界も何とかなるんじゃないか」という自信があったんです。女性コンサルタントは少ないという情報もありましたが、逆にそれは自分にとってチャンスだと思いました。そういう厳しい環境でも、自分なら乗り越えられるという気



前田 七森香 成長戦略2部

1999年生まれ、熊本県出身。2022年4月に日本M&Aセンターに新卒入社。コンサルタント戦略営業部を経て、現在は成長戦略部に所属。税理士法人、医療法人、事業会社などの譲渡・譲受け支援を行う。趣味は料理。

持ちで、あまり大きな懸念は抱いていませんでしたね。

—入社して実際はどうでしたか？

営業活動と案件の両立がすごく難しかったですね。どっちにも集中しなきゃいけないんですが、去年の4クォーターで売上目標を達成して少しゆっくりしてしまい、新しい案件のための

女性コンサルタントインタビュー

営業活動をせず、次のクォーターには案件がない…。そのときは、営業でアポイントを取るのがすごく大変で、うまくいくと思っていた案件がダメになったりして、精神的にもすごく不安定になり、「今後どうしよう」、「先輩たちにどう思われているんだろう」と、心の中で強いプレッシャーを感じていました。

M&Aの仕事は、追い込まれる瞬間はあります。たとえば、アポイントをたくさん取らなきゃいけない時期だったり、案件が同時進行しているときは、精神的にも体力的にも厳しいと感じることもあります。でも、それを乗り越えることで得られるやりがいや達成感がとてつもないんです。このバランスをどうとっていくかは私のこれからの課題です。



社会へ与える影響を実感できる

—M&Aコンサルタントのやりがいとは？

一番のやりがいは、成約した案件が形になって、社会に影響を与えていることを確認できる瞬間ですね。M&Aが成約すると、その会社のホームページが変わったり、プレスリリースが出たりして、実際に世の中にその成果が出ていくんです。そういうのを見たときに、「あ、私が関わった案件がちゃんと動いているんだ」って実感できるんです。それがすごく嬉しいんです。たとえば、案件を進める中で、企業の成長戦略に関わったり、新しい事業展開を提案したりすることがあります。そういう提案がうまくいって、その企業が次のステップに進むことができ

たとき、自分がその企業の発展に貢献できたんだという達成感を強く感じます。それがM&Aの面白さでもあり、やりがいなんだなと思っています。

また、M&Aって単に会社を売買するだけでなく、譲受け側と譲渡側の感情や信頼関係もすごく大事なんです。成約の瞬間までに、両者の心が通じ合って、お互いに納得して進められたとき、さらにやりがいを感じます。特に、譲受け企業や譲渡企業の社長さんが感謝の気持ちを伝えてくれると、「この仕事をしていて良かったな」と思いますね。

—女性ならではの強みや男性M&Aコンサルタントでは出せないバリューを感じることはありますか？

たとえば、クライアントの初回面談のときなど、年配の男性コンサルタントよりも、私のような女性コンサルタントのほうが相手が緊張せず、柔らかい雰囲気でお話ができることがあります。特に初対面の場面では、柔らかい印象を与えることで、クライアントの緊張をほぐしやすいんです。もちろん、案件や状況によっては、強い態度や毅然とした対応が必要な場面もありますが、そういうときは一緒にチームを組んでいる上司や男性コンサルタントに頼ることもあります。使い分けできることが女性コンサルタントの強みだと思います。要するに、柔らかさと緊張感のない雰囲気をうまく生かして、クライアントとの関係を築くことができるのが女性ならではのメリットですね。

何とかしてくれる、一緒に考えてくれる、という信頼感があります！

—日本M&Aセンターの女性コンサルタントの支援はどうですか？

日本M&Aセンターでは、女性がライフイベントに合わせて柔軟に働ける環境が整っています。復職や出産後の支援も手厚く、女性コンサルタントが集まって情報交換をする機会も設けられています。もし私が今後ライフイベントでキャリアを中断しても、どうやってキャリアを続けるかを一緒に考えてくれる会社だと思います。

社内キャリアチェンジでM&Aコンサルタント職へ

コロナ禍と キャリアプランを考えて

—なぜ転職を決意しましたか？

前職では旅行会社の法人向けスポーツグループに所属していて、国際大会のチーム輸送やスポンサーの招待旅行、メディアクルーの対応、ナショナルチームのアテンド等をっていました。ただ、コロナ禍のタイミングで仕事がほぼ

100%なくなってしまう、休業手当を国からもらう形になったんです。最初は休みが増えて嬉しかった部分もありましたが、やっぱりどこかで「これでいいのか？」という思いがありました。仕事が完全になくなり、働かないていることに対して、もったいないというか、自分をもっと働きたいという気持ちが強くて、これからの自分のキャリアをどうするべきか真剣に考えた結果、転職を決意しました。

—なぜ、M&A業界を選びましたか？

営業というところを軸に、さまざまな業界を考えていましたが、新卒の就職活動の際にお世話になった方と話す中で、M&A業界に興味を持ちました。自分の父親が小さなとんかつ屋を営んでいて、それを見ていたことが大きくて、小さな会社でも、M&Aを通じて存続させることができるという点にすごく魅力を感じました。それに、日本M&Aセンターは業界でも有数の会社なので、ここで働けば自分の力を発揮できるんじゃないかと思いました。

—最初からM&Aコンサルタント職として入社されたのですか？

私の経歴や経験を踏まえて、まずは金融コンシェルジュ職から始めるのが良いんじゃないかと話をいただき、コンシェルジュ職からスタートしました。コンシェルジュ職は、いわゆる営業のサポート業務です。私が所属している部署

は、地域の金融機関と連携し、主に譲渡企業になりうる会社の発掘を行っております。具体的には、地方銀行の支店に行って勉強会を開いたり、支店の顧客リストを元にお客様の事業承継ニーズを把握したりします。その後は、お客様との面談をセッティングし、コンサルタントに繋げるような仕事をしていました。

もっと数字を追いたい！

—M&Aコンサルタント職にキャリアチェンジしたのはなぜですか？

コンシェルジュとして2年間活動し、自分の活動がコンサルタントの数字に繋がっていることは分かっていたのですが、もっと明確な目標が欲しかったんですよね。そんなときに役員の方から「チャレンジしてみるか？」て声をかけていただいて、コンサルタント職に転換することにしました。

—M&Aコンサルタント職へキャリアチェンジされて、大変なことはどんなところですか？

テクニカルな部分ではまだ知識が足りなくて、法律や税務などを常に勉強しながら進めなければいけないので、その点では難しいです。さらに、相手の気持ちや感情を汲み取りながら進めることが必要で、「先週こう言っていたのに、今週は違うことを言ってる」なんてこともよくあります。人の心が絡むので、簡単に進むもの

飯海 優 金融法人部

1993年生まれ、東京都出身。近畿日本ツーリストでの法人営業を経て、2021年5月に日本M&Aセンター入社。地域金融機関と連携し、主に譲渡企業の支援を行う。趣味はゴルフ。

女性コンサルタントインタビュー

ではないという点もM&Aの難しいところだと思います。

キャリアプランもライフプランもサポートしてくれる

—女性ならではの強みや男性M&Aコンサルタントでは出せないバリューを感じることはありますか？

女性ならではの強みとしては、やっぱり共感力だと思います。譲渡を検討されているお客様って、頭では分かっているけど、なかなか踏み出せないという方が多いんです。ロジック的な説明ももちろん必要なんですけど、最終的にはお客様の気持ちに寄り添って、共感することがすごく大事です。そういった意味では、違う視点でお客様に寄り添うことができるのが、女性コンサルタントの強みだと思います。また、お客様が何気なく発した言葉の中にも、その方が大事にしているものが隠れていることが多くて、そういった細かい気づきができるのも女性ならではの視点なのかなと思います。共感力や細やかな気づきは、バリューだと感じますね。

—女性コンサルタントに対する日本M&Aセンターのサポートはいかがですか？

女性コンサルタントへのサポート体制はとても整っていると思います。1年半くらい前から、女性を支援するプロジェクトが立ち上がって、社内でもそういった取り組みが強化されています。たとえば、出産に向けたサポートとしても、声を上げればしっかりと対応してくれる環境があるんです。地方にすることが多いので、関東の提携先を担当したいといった希望にも非常に

柔軟に対応してもらえます。実際に出産した後も、復帰をサポートしてくれる制度や体制が整っていて、会社としてのサポートには安心感があります。周りの女性コンサルタントとお互いに刺激し合う場も提供されているので、やりがいを持って働けますね。

—今後の目標があれば教えてください。

今のところ、明確に5年後どうなりたいかというビジョンはまだないんですけど、来年か再来年には出産をしたいと考えています。そのとき戻ってこられるように、今はとにかく実績を積み込むことが目標です。まだ具体的に管理職になりたいといった目標はないんですが、出産して復帰するときに「また頑張してほしい」と思ってもらえるような人になりたいですね。今はそのために、しっかりと仕事を頑張りたいと思っています。



育児とキャリアを両立

より経営に関わる仕事に携わりたい

—なぜ転職を決意しましたか？

転職を考えた理由は2つあって、1つ目は自分のキャリアです。MRとして病院の経営や地域の医療連携に関わることが仕事として楽しいと感じ、もっと経営に関わる仕事にチャレンジしたいと思ったんです。

2つ目は製薬業界自体が日本の市場で縮小していると感じていて、会社の勢いも入社当時に比べてだいぶ弱くなってきていると感じました。営業の人数も減ってきて、自分のできることが限られてしまうという状況だったので、この2つの理由から転職を決めました。

—M&A業界を選んだのはなぜですか？

最初はコンサルティング業界に行きたいと思っていたんですけど、業務内容をそれぞれ聞いていくうちに、日本M&Aセンターでできる仕事が他の会社では網羅できないなと感じたんです。M&Aというのは、一つの案件でいろんな業界に関われますし、広い範囲をカバーできるので、自分のキャリアをもっと広げることができんじゃないかと思いました。それで、M&A業界に行くことを決めました。

—業界に関する勉強はかなり大変だったのでは？

前職では7年間働いていて、その間に育児休業も取っていたんです。育児休業中に転職活動を

して、内定をもらってからは少し勉強期間があったので、その間は家族と過ごしながら、子どもが寝た後とかに試験勉強をしていましたね。簿記の勉強をしていたのですが、塾に行く余裕がなかったので、全部本を買って基礎から勉強して、定着させる感じでした。

入社して実際に研修に入ってから、今まで育児をしながらの勉強に比べたら集中できる時間があったので、そこまで大変だとは感じませんでした。むしろ、会社としても何も利益にならない状態で勉強させてもらえることにすごく感謝していました。

フレキシブルにサポートしてくれている

—まだお子さんも小さいとのことですが、仕事との両立はいかがですか？

日本M&Aセンターはすごくフレキシブルで、育児との両立もかなりサポートしてくれています。例えば、夫が週に2回子どもを迎えに行くというスケジュールも配慮してくれて、私が地方の担当になってからも、仕事の時間をうまく調整できるようにしてくれているんです。会社としても育休や時短勤務に理解があって、かなり働きやすい環境だと思います。私自身も、育休を取りながら勉強する時間を確保できたり、入社後もサポートがしっかりしていたので、育児と仕事の両立がうまくできています。



栗嶋 久美子 金融法人部

1992年生まれ、神奈川県出身。大学卒業後、大手製薬会社に入社。2023年に第一子出産。2024年4月に日本M&Aセンター入社。青森県内の金融機関と連携し、譲渡・譲受け企業の支援を行う。趣味はパンを焼くこと。

【復職体験談】 育料補助×短時間勤務×フレックス×ベビーシッターをフル活用！

会社の制度を活用してちょうどいいタイミングで復職できた

—娘さんが1歳になる前に復職されたとのことですが、今のお気持ちはいかがでしょうか。

産休・育休中に娘と過ごす時間を楽しむ一方で、職場も好きで離れるのがさみしい気持ちがあったので、そのバランスを考えると自分にとって



小澤 麻衣

ISR部

神奈川県出身。2013年、新卒で三菱東京UFJ銀行（現三菱UFJ銀行）に入行。富裕層向けの営業に従事。2019年12月に日本M&Aセンターに入社。ISR部にて主に大手金融機関と提携している部署のSVを担当。2023年10月より産休取得、2023年11月に第一子となる長女を出産し、2024年8月1日より復職。

ちょうどいいタイミングで復職できたと感じます。復職してから生活リズムが整ってきて、久しぶりに会った友達にも「元気そうだね！」と言われました。

—今はどのような働き方をされていますか。

本来定時は9時から17時半なのですが、短時間勤務とフレックスタイム制度（コアタイム：10時から15時まで）をかけあわせて8時15分から16時15分までの変則的な勤務をしています。朝は夫が子どもを保育園に送るので、私は8時15分までに出社をし、退勤後は17時前に保育園に迎えに行っています。

—現在トライアル運用中の新制度である保育料補助の利用者第一号だそうですね。

はい。夫が関西に単身赴任をしていたので育休中は私と娘も関西で暮らしていましたが、私の復職にあたって神奈川の実家の近くで娘と二人暮らしをしようと考えていました。ですが、保育料や家賃などを考えると短時間勤務では厳しいのではないかと感じていて…。そんな時に保育料補助が使えることを人事部より教えてもらい、トライアル運用の第一号として適用していただきました。

結局は、夫の単身赴任が想定よりずいぶん早く終わり関東に戻ってくることになったので一緒

に暮らしていますが、家庭の状況が復職するうえでのネックになっていたのですが、こうした補助があることで選択肢が広がりありがたさを感じました。

日本M&Aセンターでは結婚（5万円）・出産（30万円）の祝い金も充実していて、さらに子どもがいる社員が働くうえでの制度も整っています。こうした制度があること自体、応援されている気持ちになり、モチベーションにもつながります。ベビーシッター利用補助に関しても、平日自宅で子どもを見なければならぬ日があり、2回利用しました。

日本M&Aセンターのこうした制度は、元々は子どもを持つ社員の要望から誕生したことを知り、実現までのスピード感に驚いたと同時に、自分も制度を利用して感じたことや気づきを伝えることが一緒に働く方や会社のためになるかもしれないとも思うようになりました。

働き方の変化にもどかしさも… 周囲の理解に感謝

—復職後、周囲からの理解はいかがでしょうか。

私の所属するISR部は日本M&Aセンターでインサイドセールス領域を一手に担っています。部の社員では私が初めての短時間勤務ですが、

復職体験談

部長の竹林 与史江さんをはじめ、皆さんが私の状況や心境をすごく理解してくれ、本当にありがたいです。勤務時間を5分でも過ぎて会社に残っていると、遠くからでも大きな声をかけてくださることもあります（笑）

—ご自身の仕事への向き合い方に変化はありましたか。

妊娠前も妊娠中もそこまで体調が崩れなかったのもあり「力の限り働く」というスタイルで、時には遅い時間になることもありましたが、復職後はそれができないので朝一で優先順位をつけて効率よく仕事をするようにしています。

「もやもや」は周囲と話をすることで乗り越えられた

—働き方の変化にとまどいはありませんでしたか。竹林部長からは「生産性」という観点からよりよい組織づくりに経験を還元してほしい」と言っていて、まだできていないことも多いですがこれまで以上に生産性を意識して仕事に取り組むようになりました。「リーダー会」という組織運営に関する重要な会議にも参加させてもらって、出産前と変わらない役割を期待していただけていることもモチベーションになっています。

また、復職2ヵ月目に取締役の仲川薫さんがランチに誘ってくださって。「制約条件はイノベーションの種になることがある。今しかできないことを楽しんで」とおっしゃっていただいたのが心に残り、大きな励みになったんです。

生産性を上げる取り組みをすることも、一步踏み出してそれを発信していくことも自分が今できることだと気づき、前向きになれました。もやもやした気持ちを自分だけで抱え込むのではなく、ほかにも社内のいろいろな方とお話する中で、復職前後でのギャップを乗り越えられたと思います。

娘に「働くお母さんはかっこいい」と思ってもらえるように

—最後に、今後の目標を教えてください。

今私がこうして自分らしく働いているのは職場の皆さんのおかげなので、一緒に働く皆さんに日々小さな恩返しをしていきたいと思っています。今月から一つのチームを持つことになり、9名のメンバーと働いています。16時15分に帰ってしまうので、ほかのチームよりもやりづらさを感じる部分はあると思うのですが、私がない時間帯にもしっかりと成果を上げてくれています。ほかにも見えないところで気を遣ってもらっていることもたくさんあると思うので、自分がいる時には「このチームで働くのが楽しい、このチームでよかった」と思ってもらえるような雰囲気づくりに努めたいと思っています。

今後は管理職を目指していて、子どもがいても、制限がある中でもしっかりと成果を残していくことで、誰かの目標となるような働きができればと思います。そして、娘にも「働くお母さんはかっこいい」と思ってもらえるのが夢です！



【障がいと仕事】

障がいではなく私自身を見て信頼してもらえる環境で、新たな挑戦

突然の転職活動中、強く印象に残った成約式の笑顔

—日本M&Aセンターへの入社のかっかけを教えてください。

個人事業主として軽貨物輸送業で運転の仕事をしていましたが、糖尿病の持病が発覚し、同時に合併症によって視野の6割を欠損しました。運転の仕事は好きでしたが、諦めざるを得なくなり廃業しました。

デスクワークの仕事を中心に転職先を探している中で、転職エージェントから紹介されたのが障がい者雇用を積極的に行っている日本M&Aセンターでした。M&Aという言葉とは程遠い世界で生きてきましたが、紹介していただいたことをきっかけにM&Aに興味を持つようになりました。より詳しく調べる中で、成約式に出席された方々の写真を見ました。素敵な笑顔が印象に残り、日本M&Aセンターのフィロソフィー・理念も私自身の考え方と通ずるところが多いと気づきました。こんな笑顔を作り出せるM&Aの世界に少しでも関わって、貢献できたらどんなにいいかという思いが湧き、入社を決意しました。

—現在の業務内容を教えてください。

契約書などの書類の管理業務や売り上げに関わる書類のチェック業務を担当しています。日本M&Aセンターでは、全ての関係者に対して万全を期してM&Aを提供するためにさまざまな書類が存在しており、そのどれかひとつでも欠けた

り、紛失したりしてはならないため日々慎重に扱いながら管理を行っています。私は視野が狭く、作業に時間がかかってしまうこともありますが、丁寧に仕事を教えてくれるメンターや上司もおり、サポートを得ながら日々仕事に取り組んでいます。

経験でカバーできないときは周囲を頼る

—仕事をする上で心掛けていることはありますか。初めての業界で、さまざまな書類を扱うので自分の経験でカバーできないこともたくさんあります。わからないときは必ず周りを頼るようにしています。また、ミーティング等では積極的に提案し、受け身ではなく自ら取り組む姿勢を伝えるようにしています。そして当然かもしれませんが、日々感謝の気持ちを伝えるようにしています。そうした日々の積み重ねで、より良い環境が生まれると思うんです。

—入社して障がいに関する考え方に変化はありましたか。

社員の方と関わる中で、自ら障がいに関して打ち明ける機会が増えましたが、理解を示してくれる人ばかりでした。障がいの有無にかかわらず、私自身をしっかり見てくれて「この人なら業務を任せても大丈夫だろう」と信頼してくれる方が多く、挑戦を応援してもらえる風土だと感じています。



須山 博彰 ドキュメント管理部 文書管理課

1992年生まれ、千葉県出身。軽貨物輸送業を経て、2024年8月に日本M&Aセンター入社。ドキュメント管理部 文書管理課にて、契約書などの書類の管理業務や売り上げに関わる書類のチェック業務を担当。趣味は旅行や読書。

—当社で働くことでご自身のキャリアはどのように広がっていくと思いますか。

M&Aは未知の領域でしたが着実に知識を身につけることができています。並行して、当社で採用しているシステムの改修に関わる勉強しており、高難度の社内資格にも挑戦中です。文書管理課という枠を超えて多岐にわたって、会社を支えられるような存在になりたいです。

【海外現地法人インタビュー】 日系企業で働いてみてどう！？ ベトナム現地法人コンサルタントインタビュー

ベトナムでも 認知度の高い日本M&Aセンター

—転職、当社への入社を決意した理由を教えてください。

Tungさん：日本には30年超の中小企業M&Aの歴史がありますが、ベトナムはまだまだこれからの国です。M&Aは経済活動における重要な領域なので、日本とベトナムの経済的、文化的、人的架け橋となり、ベトナム経済の発展に寄与したいと考え転職を決意しました。

前職ではM&Aには関わっていませんでしたが、学生時代にM&Aについて学ぶ機会がありました。M&Aに興味を持ち、関わる仕事がしたいと思いましたが、当時はまだM&Aを手掛ける会社がベトナム国内にはあまりありませんでした。今こうして日本M&AセンターでM&A業務をしていることは運命だと感じています。今は競合他社もありますが、日本M&Aセンターはベトナムでの認知度も高く、提供できるサービスの幅の広さも魅力に感じ入社しました。

Nhungさん：前職の投資系金融機関では、主にM&Aディールの準備と実行サポートを行っていました。経験を積むにつれて、関係する全てのステークホルダーに対して、付加価値のあるソリューションを提供することの重要性を感じるようになり、一気通貫でM&Aに携わることのできる日本M&Aセンターへの入社を決めました。

Huyさん：私もNhungさんと同じく、すべての関係者に付加価値のあるソリューションを提供したいと思ったからです。日本M&Aセンターでは、M&Aの実践的な経験を積むことができ、多くの起業家と接することでビジネスマインドを学ぶこともできます。専門性を追求しながら成長することができる会社です。ゼロから会社を築き上げた創業者の方々とお会いし、交流する機会はとても貴重で、実際に入社して、M&A取引に直接関わることで、貴重な経験と洞察力も身につけていると思います。

言語の壁を感じず コミュニケーションがとれる環境

—現在の業務内容を教えてください。

Nhungさん：現在は、ベトナムの譲渡企業と日本の譲受け企業をつなぐことに注力しています。M&Aの組成からディールのファシリテーション、クロージングまでM&Aプロセス全体に関わっています。

—日本企業とのマッチングの難しさはありますか。

Tungさん：日本企業とのマッチングは難しくはありませんが、①文化や考え方の違い、②事業規模や市場規模の違い、③言語の壁の3つの課題が常にあります。そのためすべての関係者の声に耳を傾け、困難を予測して効果的に解決するように心掛けています。M&Aは企業同士の「結婚」とも言われます。双方が誠実に関わる



Nguyen Nhung

Nihon M&A Center Vietnam co., LTD (写真中央)

Dao Huy

Nihon M&A Center Vietnam co., LTD (写真左)

海外現地法人インタビュー

という信頼関係の上に成り立っていることを、毎回お客様にお伝えしています。

—日本の拠点とのコミュニケーションで困ることはありませんか。

Nhungさん：日本の海外案件を担当する海外事業In-Out推進部とは、共通言語の英語でやり取りしています。現地法人には英語がネイティブレベルのメンバーがいますし、英語に対して不安があるメンバーとのコミュニケーションの仲介もしてくれるので、円滑にやり取りができています。また駐在している日本人メンバーが会社の方針を教えてくれたり、日本チームとのコミュニケーションを円滑にしてくれたりしています。良き友人であり、仲間ですね。日本と同じく午前9時から午後5時半まで勤務しており、仕事終わりにはメンバーと飲みに行くこともたくさんあります。

—ベトナム現地法人のルーティン業務はありますか。

Huyさん：毎朝約10分のコーヒーミーティングがあり、今取り組んでいる情報の共有を行っています。現地法人には現在8名のメンバーがいますが、メンバー同士のコミュニケーションがしっかりとれる文化が醸成されています。

—ベトナムの経営者の方から見て日本企業はどのようなイメージなのでしょうか。

Tungさん：良い印象をお持ちの方が多いです。日本の企業は情熱的で、結果にも愚直に向き合うまじめな企業が多い印象です。ベトナム企業オーナーもどのようにグローバルに成長しているのか真剣に考えていらっしゃるの、通ずるところはあると思います。

家族も応援してくれる環境で ベトナム市場No.1の M&A仲介会社を目指したい

—日本企業で働くことに関して、友達や家族など周りの方の反応はいかがですか。

Huyさん：私の家族はM&A についてあまり詳しくありませんが、日本企業に対しては従業員を大切にし、成長をサポートしてくれるという印象があるようで、私が日本M&Aセンターで働くことも誇りに思ってくれています。

—今後の目標を教えてください。

Tungさん：3年以内に、ベトナム現地法人でトップの収益を生み出すコンサルタントになりたいと思っています。

Nhungさん：ベトナム現地法人の目標は、ベトナム市場でNo.1のM&A仲介会社になることなので、今後5年間でその目標を達成できるようにチームをサポートしていきたいです。

Huyさん：Nhungさんと同じくベトナム市場でNo.1のM&A仲介会社になるためにチームに貢献することが目標なので、まずは1件1件の案件を着実にこなし、実績を積み上げていきたいです。



▲2024年12月6日から11日にかけて、ベトナム現地法人初の海外合宿が行われました。ベトナム法人メンバー8名が参加し、西日本支社との交流を行ったほか、勉強会なども実施されました。休日には観光も楽しみ、兵庫県の姫路城や京都も訪問しました。

マレーシア現地法人で、No.1ファームを目指して走り続ける理由

スタートアップとして現地法人を成長させていくことへのワクワク感

—現在はどうのような業務を担当されているのでしょうか。

マレーシア現地法人で、M&Aコンサルティング業務を行っています。マレーシア国内の企業と

日本の企業をマッチングすることが多いですね。譲渡企業はコールドコールや現地のネットワークを活用して探しています。マレーシア現地法人はまだメンバー数も多くないので、案件化も行いますし、実際に相手先企業が見つかったらトップ面談などM&Aのエグゼキューションも行います。私はマレーシア首都クアラルンプールと出身地のイポーというエリアで活動していることが多くて、昨年成約した案件2件もイポーでした。

—日本M&Aセンターへ入社された理由を教えてください。

前職は新卒でマレーシアの証券会社のIB部門に入社し、上場支援のコンサルティングを行っていました。その仕事も充実していましたが、コーポレートファイナンスに関わっていたこともあり、M&Aにも興味がありました。マレーシアはM&Aが発展中の国で、M&Aが社会に与えるインパクトは大きく、中堅・中小企業のM&Aを普及させることで、マレーシア経済の発展にも大きく寄与できると思い転職を決意しました。

私が日本M&Aセンターに入社した時は、マレーシア現地法人が立ち上がって2年目で、私以外に日本人メンバーが1人と現地メンバー1人の2人しかいませんでした。スタートアップのように会社を成長させていく楽しさがありながら、日本での基盤もあり、安心してチャレンジでき

る環境が魅力的でした。

—不安などはありませんでしたか。

もちろんありました。2021年はちょうど新型コロナウイルス感染症が流行りだした時期で、当時マレーシア現地法人唯一の日本人メンバーが国境閉鎖され日本におり、現地メンバーも在宅勤務だったので、マレーシアのオフィスには私1人でした。本当に実在する会社なのか不安もありました。それでもスタートアップとして現地法人を成長させていくことへのワクワクのほうが大きかったです。

マレーシア流の気遣いで経営者の本質を探る

—マレーシアの経営者の特徴や鉄板トークはありますか。

マレーシアは人口約3,000万人で、多民族国家です。一番多いのがイスラム教徒を多く含むマレー系で人口の約6割超、そして2~3割が中華系です。そのほかにもインド系の人たちもおり多様性のある国です。ビジネスでも、オーナーの人種が案件ごとに違い、話し方や接し方もその方に合わせて対応する必要があります。例えば、イスラム教を信仰している方は、お酒を飲みませんし豚も食べません。会食ではそういったことに気を遣いながら話したり、お店を決め

Vanessa Choy

Nihon M&A Center Malaysia Sdn. Bhd

シンガポール生まれ、エジプト育ち。大学時代は4年間アメリカに留学を経験。大学卒業後、アクセンチュアにてコンサルティング業務に従事。2020年11月日本M&Aセンター入社。

海外現地法人インタビュー

たりします。

お客様とは今後の業界の見通しについて話したり、M&Aを検討する大きな理由の一つは日本と同じく後継者不在の場合が多いので、事業承継の話をするのも多いですね。

一日頃お客様と接するときには心掛けていることはありますか。

“いい聞き手”になることを心掛けています。私たちは経営者の方に比べるとまだまだ若いことが多いので、お客様に信用していただくことが非常に重要になります。“いい聞き手”になり信用していただくことで、経営者の方が何を望んでいるのかの本質も見えてきます。

またたくさん企業がある中で、日本企業のニーズに合いそうな企業を探す目利き力も重要です。業界や財務面だけでなく、経営者はどのような方なのか、日本企業と組むことでシナジーがでるのか、さまざまな側面から判断しています。判断力をつけるために、日本の市場や業界についてマーケットをリサーチしたり、譲受け企業を担当する日本のチームとコミュニケーションを取って、頻繁にニーズをヒアリングするように心掛けています。

「マレーシアでNo.1のM&Aファーム」を目指して

—入社してからはずっと順調だったのでしょうか。入社した当初はメンバーも数名で、案件もあまりなかったのが苦労しました。日本の拠点のようにリソースがあるわけでもなく、譲渡企業を見つけて成約をサポートすること以外にも、

マーケティングやPRも自分たちで行う必要がありました。スタートアップとして、マレーシア現地法人でのビジネスを成功させることも大きなミッションだったので、その中で案件を進めることとの両立は難しかったです。ただ、マレーシア現地法人には私たちしかいませんが、日本にはさまざまな問題や論点に対応できる専門家がいて、いつでも相談できる環境はあったので、そういった方々を頼りながら一つ一つ問題を解決してきました。

—M&Aの仕事の面白さはどこにあると思いますか。

マレーシアでは、日本ほどM&Aが一般的ではないこと、現状ミッドキャップと言われる中堅企業の案件が多いこともあり、M&Aはマーケットに対するインパクトが大きく、経済への貢献度合いも大きいです。メディアにも取り上げられるので、成約すると「あの案件を担当した日本M&Aセンターだね」と訪問先のオーナーに声をかけていただくこともよくあります。

また日本と同じく後継者不在によりM&Aを、

されることが多いので譲渡企業からもとても感謝されます。成約後に「君たちを信用してよかった」と言っていたときには、やりがいを感じますね。

—今後の目標を教えてください。

入社して3年経ちますが、もっと成約件数を増やしていきたいです。M&Aは案件ごとにナレッジが違い、得られるものも異なります。成約件数を積み重ねながらさまざまな案件に触れ、経験を積んでいきたいです。「日本M&Aセンターが、マレーシアでNo.1のM&Aファーム」と言えるようになるまで走り続けます。



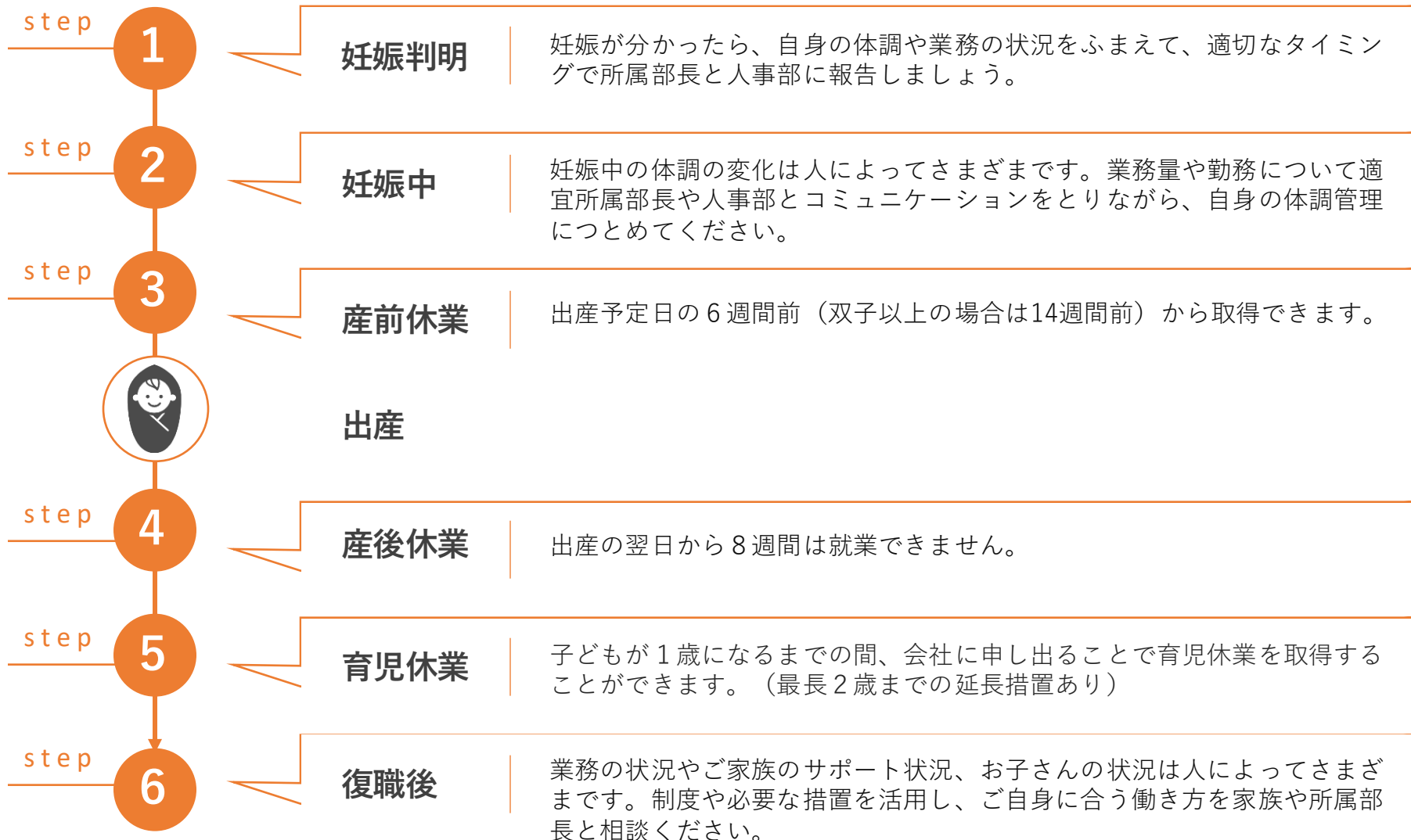
Personnel System

妊娠・出産等に関わる人事制度とQ&A 【社外向け簡易版】

妊娠・出産等にかかわる制度、子育てに関わる制度、その他の人事制度に加え、「先輩社員はこうした」という事例をQ&A形式で掲載。困ったときや将来の計画を立てる際にご活用ください。

- ・ パパ育休事例 ————— P51
- ・ ベビーシッター利用補助制度活用事例 ————— P57

妊娠から復職後までの流れ



妊娠した際、会社への報告以外にどんなことが必要ですか？

妊娠がわかったら、出産する病院の予約（人気の病院はすぐに埋まってしまうところも…）や保育園を調べる作業（出産前から先着順で申し込みを受け付ける認可外保育施設などもあります）も行いましょう。

部下から妊娠や出産予定の報告を受けました。何をすればいいですか？

部下から報告を受けたら、本人の体調の状況、人事部への報告や育児休業取得予定、部署内への共有方法や業務引継ぎ（場合によっては後任者の採用）などを確認しましょう。

妊娠中は、時間外・休日・深夜労働の制限や軽易業務への転換、健康管理時間の付与なども必要に応じて対応します。詳細は人事部までお問い合わせください。

フレックスタイム制度はどのようなときに使えばいいでしょうか

2022年4月より、営業スタッフ職・事務職の正社員を対象にフレックスタイム制度が導入されました。

(※コアタイムは10:00~15:00)

利用にあたって事前申請等は不要ですので、ぜひご活用ください。

活用事例：使ってますか？フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は、個人と会社の生産性を上げ、多様な働き方を可能にするとともに、勤怠を正しく管理する狙いで導入されました。有効活用している部署に活用のコツを聞きました！

Case 1：データマネジメント部

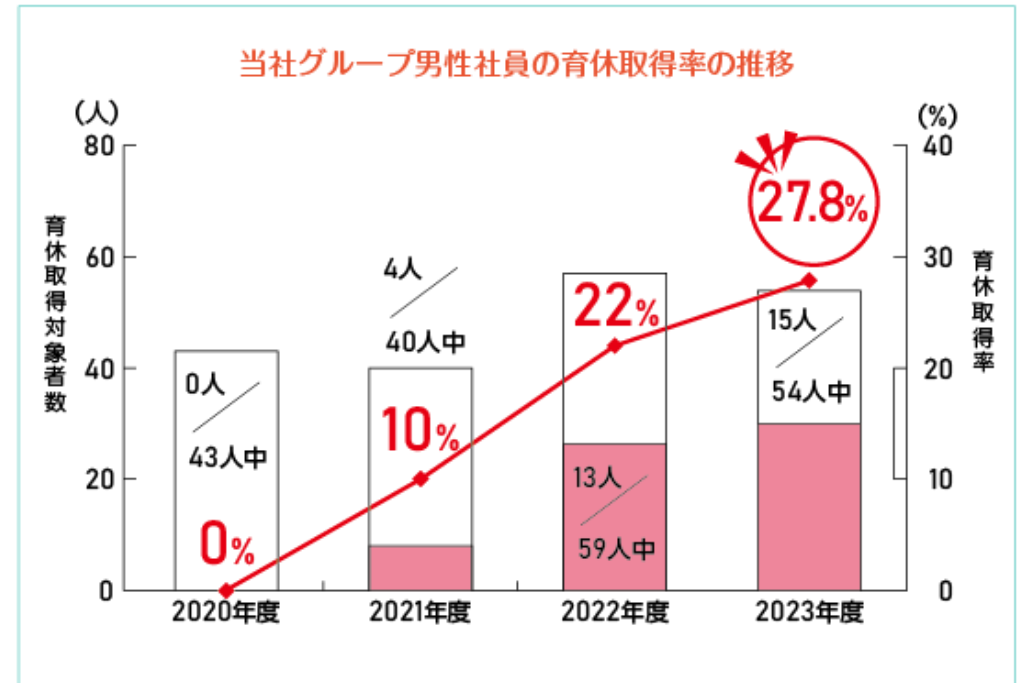
導入時にどういう方法なら活用できそうか部内で相談。各自のスケジュールに登録&勤怠管理チャットに任意報告する運用に決定しました！実際部内ではかなり浸透していると思います。

Case 2：広報・PR部

Outlookでチームの予定を管理している共有予定表「広報カレンダー」に各自登録しています。家族との時間を増やす、人に会うなどさまざまな使い方がされています！

男性も育児休業を取得できますか？

取得可能です。
当社グループの男性社員の育休取得率は上昇中です。



※参考 厚生労働省が発表した2021年度雇用均等基本調査によると、男性の育児休業の取得率は9年連続で上昇し、過去最高の13.97%となっている。

パパ、何してますか？

—2024年11月には1カ月の育休を取得されましたね。

2024年の11月20日から約1カ月間育休を取得しました。取得は妻の妊娠がわかった4月頃から考えていました。私が所属する部署では、これまでパパ育休を取得した前例はありませんでしたが、上長から反対されることもなく、チームメンバーも背中を押してくれました。

育休を取得することで営業活動に支障が出て、



原田 真成さん 業種特化1部

1990年生まれ、長野県出身。山梨大学工学部卒。地元長野県の工作機械メーカーにて勤務後、組織コンサルティング会社勤務を経て、2022年12月日本M&Aセンター入社。現在は、業界再編1部の製造チームに所属し、製造業を担当。2024年11月に1カ月間育休を取得し、現在1児の父。

早期年間目標達成&1カ月間の育休取得 仕事も育児も150%振り切る！

年間目標を達成するハードルが高くなってしまいうのではという焦りはありましたが、無理だと思っても仕方がないので、やってみようと思断しました。

—育休期間はいかがでしたか。

妻が初産で出産に32時間かかり、出産後の体のトラブルなどで、退院後もしばらく立てずにあまり動くことができませんでした。そのため私が子育てや家事全般を担い、休む暇がほとんどなく、今思えば計画的に育休を取得していなかったらどうなっていたことだろうと恐ろしいです。

—目標達成のための原田さんなりのコツはあったのでしょうか。

日本M&Aセンターに入社した時は、未経験だったので、本当に自分がM&Aをできるようになるのかと不安でした。しかし、日々の目標を周りの人の協力を得ながら達成していくことで、少しずつ成果がでるようになっていきました。

成果を出すのに特別な裏技はないので、目の前の小さなことをコツコツと達成していくしかないんですよ。だんだんとこれまでまいてきた種が実り、2024年度は早期に目標達成できたのだと思います。日々の活動が未来の自分につながるのだと身をもってひしひしと感じます。

—営業活動において、原田さんならではの取り組みはありますか。

自身の強みとして、セミナーのノウハウを持っていることを活かしています。前職は組織コンサルティングを手掛ける会社で数多くのセミナーに携わっていました。当社でも、セミナーを軸に営業活動の戦略を立てたのは自分ならではの取り組みかと思います。

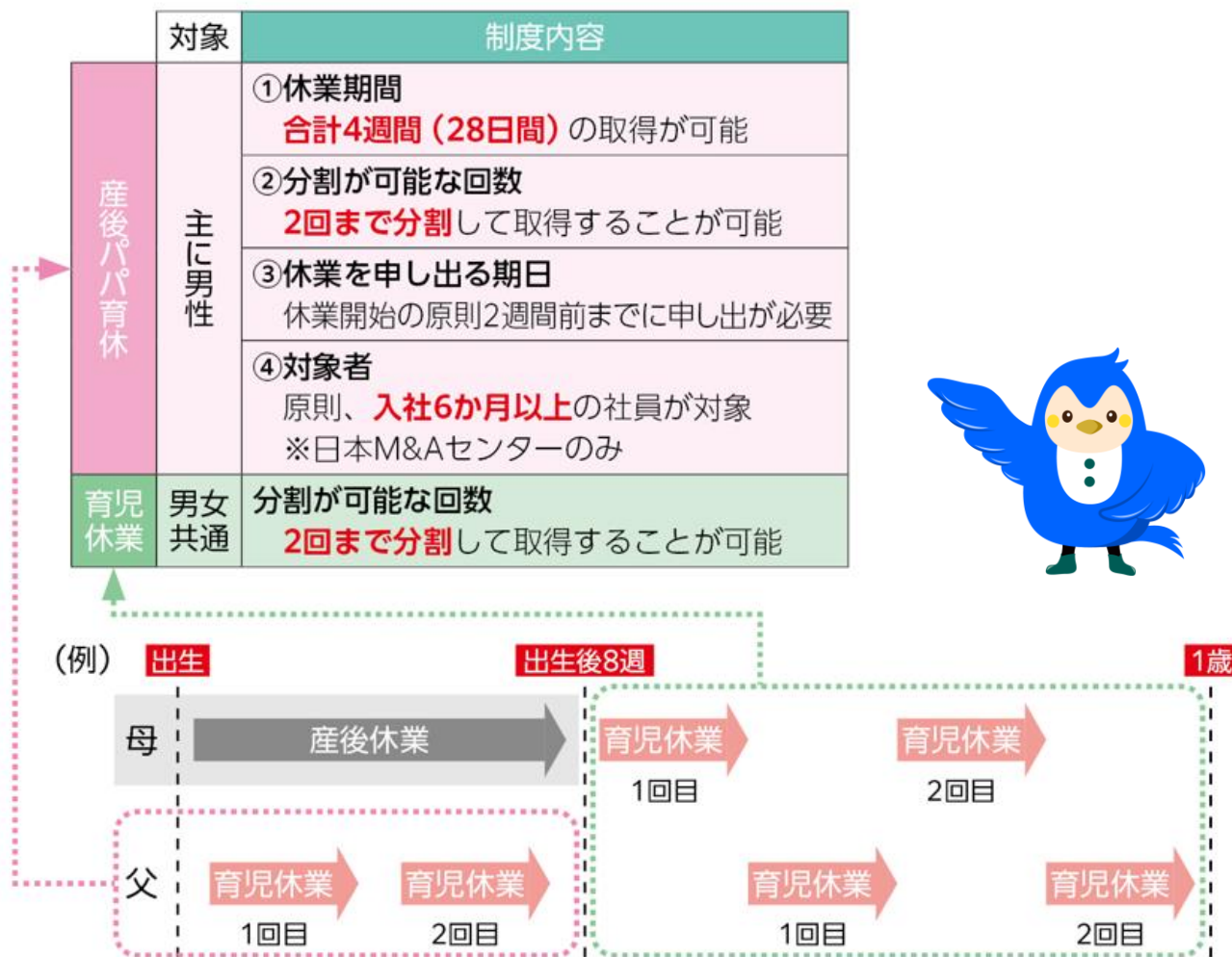
まずはセミナーの開催日を先に決めてそれに合わせて準備するというのを何度も繰り返し行い、強制的に成長する環境を作りました。同じことを繰り返しているように思っても、話し方が上手くなったり、ネットワークが広がったりしているので、結果として目標額が大きくなって達成できているのかなと思います。

—M&Aコンサルタントの魅力を教えてください。

やりがいがあり、自分自身も成長することができる場所ですね。仕事を通じて多くの方に出会うことで、人脈も広がり、「原田さんに紹介したい人がいる」と言ってくれる方も多く、そういうときにこの仕事をしていて良かったなと思います。

男性の育児休業は分割して取得できますか？

産後パパ育休・育児休業、それぞれ2回まで分割して取得できます。詳細は人事部までお問合せください。



将来に備えて、先輩女性社員の話聞きはできますか？

人事部・人材戦略部にご連絡ください。直接ご相談をお受けするほか、話を聞きたい別の社員におつなぎします！

将来的に、時短勤務をしながらも、マネージャーや部長になりたいです。どんな工夫が必要ですか？

時短勤務をしながら昇格した事例も複数あります。まずは人事面談時に上司にキャリアプランを共有し、相談してみましょう。人事部・人材戦略部にご相談いただければ経験者におつなぎすることも可能です。

将来出産を考えていますが、産休・育休や時短勤務で収入は減りますか？

出産時、健康保険より出産手当金、出産育児一時金、雇用保険より育児休業給付金が支給されるほか、育児休業中は社会保険料は免除されます。産休育休前後は、給与・賞与の額は出勤日数分となります。また時短勤務の場合、労働時間分の給与・賞与となりますので、フルタイム勤務に比べると収入は減少します。

日本M&Aセンターでは、社員またはその配偶者が出産した場合、30万円の祝い金を支給＋健康保険組合出産育児一時金として60万円、合計90万円を支給していますので、そちらもご活用ください。

一般的に、妊娠出産時、切迫早産や帝王切開等の場合など、医療保険が適用される場合もあります。（加入は個人でご検討ください）

住宅ローンの審査で、育休や時短勤務で借入可能額が減った事例も。計画的に検討しましょう。

復職前後に面談や相談の場はありますか？

上長や人事部との面談があり、復職後の業務や働き方などについて相談できます。また、復職後でも希望者には面談やランチなどをご提案しますので、お気軽にご相談ください。

育休中でも先輩社員に気軽に相談することは可能でしょうか。

先輩社員をご紹介しますので、人事部・人材戦略部までお問い合わせください。

復職するにあたっては、元いた部署に戻れますか？異動もできますか？

基本的には元の部署への配属となります。部署異動をご希望の場合は検討しますので、人事部までご相談ください。

復職時の心がけやアドバイス等ありますか？

復帰当初は、業務のすすめ方が変わっていたり、会社のシステムやルール、方針などが変更されていることも多いため、キャッチアップが必要です。上司や同僚、家族、育児中の社員等とコミュニケーションをとり、情報共有しながら仕事をしていくようにしましょう。

先輩の時短勤務例を知りたいです。

先輩社員勤務例

- ・フレックスタイム制度を活用してフルタイム勤務
- ・子どもの成長に合わせて勤務時間を徐々に延長
0歳：5時間勤務→成長に合わせて6時間、7.5時間と延長
→小学校入学に合わせて再度6時間に戻す等

※勤務時間は何度でも変更できます。子どもが小学4年生になるまで時短勤務が可能です。

NEW

子どもの体調不良時はどうしていますか？

看護休暇(2024年度より年度5日間までは有給となりました)を時間単位で取得可能です。体調不良に備え、地域の病児保育やベビーシッター派遣会社に申し込みをしておく、夫婦で協力したり親に協力を依頼するという方もいます。

子どもは保育園入園当初、非常に頻繁に体調を崩すため、思うように業務を進められないこともあります。その状況がずっと続くわけではありませんので、先輩社員と情報交換等してみてください。

有給休暇は残っていますか？

有給休暇は、勤続年数に応じて産休・育休中も付与されます。

復職後使用できる子育てサポート制度はありますか？

正社員・契約社員を対象に、ベビーシッターの利用費用を会社が半額補助する「ベビーシッター利用補助制度」があります。当社で契約する「ポピンズシッター」を利用いただくことで、月の利用費用の半額（上限5万円）を会社が補填します。当社社員だけでなく、ご家族も利用可能です。詳しくは、人事部までお問い合わせください。

働くパパ、ママを応援！

2023年より新導入

ベビーシッター 利用補助制度のご案内

日本M&Aセンターでは、多様な人材が活躍できる環境をつくるべく、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。その一環として2023年より日本M&Aセンターグループの正社員・契約社員を対象に、ベビーシッターの利用費用を会社が半額補助する「ベビーシッター利用補助制度」を導入しました。当社社員だけでなくご家族の利用もちろんOK！仕事と家庭を両立するための安心材料の一つとして、まずはご登録されませんか？

ベビーシッターの自己負担が半分に！

通常利用の場合 費用負担率の割合

当社で契約する「ポピンズシッター」を利用いただくことで、月の利用費用の半額（上限5万円）を会社が補填します。

ベビーシッターサービス「ポピンズシッター」とは

4つの安心	4つの便利
① ACSA（全国保育サービス協会）加盟	① 入会金・年会費無料 / 1時間 2,200円～
② しっかり面接、きちんと研修	② スマホで簡単予約
③ 保育・子育て経験者 100%	③ 最短 送迎 30分～ / 最長 保育 2時間～
④ 万全なサポート体制	④ 内閣府ベビーシッター登録（会社は補助対象外） 福利厚生クーポン各種利用可能

サービス内容

送迎	食事補助
病児保育	育児相談
ご自宅での保育	外遊び
幼児教育	産前産後ケア
家事 ※補助対象外	お泊まり保育

対応年齢：0歳から18歳
対応時間：24時間対応
曜日 8時30分～夜 21時30分（お泊まり保育料 25%増）

利用までの流れ

- 「ポピンズシッター」で検索
URL：https://smartsitter.jp/
- 画面に従ってアカウント登録
- 審査ののちアカウント承認のメールが届きます
- 「プロフィール変更」から法人 ID/社員 ID を登録
- 利用開始
※初回依頼時は、シッターとの面談や顔合わせを実施してください

子育て世代必見！

ベビーシッター利用補助制度活用のススメ

日本M&Aセンターグループの正社員・契約社員を対象に、ベビーシッター利用補助制度があり、ベビーシッターサービス「ポピンズシッター」の利用費に対して、会社から半額補助を受けることができます。

—ベビーシッターサービスを使い始めたきっかけは。

私も妻も両親が遠方に住んでおり、いざという時に頼る人がいないなかで、当社のベビーシッター利用補助制度を知り、活用しようと思っ産前から妻と話していました。ベビーシッターに子どもを預けるのが不安という方もいると思いま

すが、私たちは自立心を養う「フランス式育児」という書籍を読み、その環境づくりのためにもベビーシッターの利用は最適だという結論に至りました。（子どもを子ども扱いしすぎず、「一人の人間」として対等な関係を築くために、一定の距離感を大切にしていきたいという概念です）

—どのようなときに利用していますか。

主に妻と食事に出かけるときや妻の用事があるときに利用しています。利用時間は目的によりますが、1回あたり2～5時間ほど。子どもがまだ小さいうちはレストランに連れていきづらかったりもしますが、ベビーシッターを利用することでゆっくり落ち着いて食事ができます。また、ベビーシッターを利用することで妻に息抜きの時間ができ、良い夫婦関係が築けていますね。

昨年は結婚式を挙げ、式場との打ち合わせもたくさんあったので、1カ月で8回利用した月もありました。区の一時的保育も利用していますが、予約が埋まっていて利用できないこともあるので会社の補助制度を併用できるとも助かっています。

—お願いするときに気をつけていることはありますか。

ベビーシッターを利用したとしても、子どもの生活リズムはいつもと同じように整えるようにしています。毎回申し送りの時間があるので、ルーティンを変えないように、紙にお願いしたいことを時間帯と併せて記載してお渡ししています。あとは、部屋にカメラを設置しておくことで、預けている側の心理的安全性は担保していました。

—会社の制度についてどう感じていますか。
経済的な負担から、会社からの補助がなければ気軽には使えていなかったと思います。ベビーシッターを利用することで、日常的な制限が減ることは家庭にとってプラスしかありません。区からも利用補助が出るのですが、区によって内容は異なりますし、会社の補助は、最初に利用登録をするだけで補助を差し引いた額が請求されるので、利用報告が不要なのもありがたいですね。家庭を幸せにするために仕事をしているのに、M&Aコンサルタントはハードな仕事で家族にストレスをかけることが多々あります。私は家族が応援したくなる働き方が必要だと考えているので、ベビーシッターに限らず、当社の制度をうまく活用しながら生産性を上げていきたいですね。



Mさん 成長戦略2部 副部長

子どもは1歳4カ月（男の子）。福岡県出身、横浜市立大卒。大手人材会社で経営幹部をターゲットとしたエージェント業務に従事した後、2016年に日本M&Aセンター入社。上場・未上場・ファンド等、買手の種類問わず買収支援も多数経験。

生理休暇はありますか？また、有給でしょうか？

就業規則第32条、第41条の通り、生理休暇（無給）の取得が可能です。



結婚したらどのように会社に報告したらいいですか？

お祝い金として10万円（MAフォーラム非加入者は5万円）が支給されます。

結婚した時に使える休暇はありますか？

入籍の日または結婚式の早い日から1年以内に5日間の特別休暇（有給）の取得が可能です。（就業規則40条）

NEW

介護のため、休みたいときはどうすればいいですか？

上限93日間の介護休業(無給)、または、介護休暇(2024年度より年度5日間までは有給)の時間単位取得が可能です。詳細は人事部までお問い合わせください。
地域や民間のサービス、施設などを利用したり、夫婦で協力しているという方もいます。

日本M&Aセンターグループ健康保険組合設立！ “働きやすさ”も兼ね備えた会社へ

日本M&Aセンターグループは、社員の健康管理・増進を目的として、社員を被保険者とする健康保険組合「日本M&Aセンターグループ健康保険組合」をM&A仲介会社として初めて設立しました。人事部のお二人に自社健保設立の経緯を聞きました。

日本M&Aセンターグループ 健康保険組合設立の経緯

伊佐さん：自社の健康保険組合を設立は、かねてから三宅社長が実現したいという思いを持っておられ、この度2024年4月1日に設立をすることができました。グループ全体の社員数は1,000名を超え年々増加しており、社員の平均年齢が33.8歳と若く、医療費が低いため、自社の健康保険組合を設立することにより会社や個人の保険料負担を軽減できます。保険サービスを充実させることで、ご家族も含めたサポートが可能となります。

会社の福利厚生として自社健康保険組合があることは、会社の成長の証でもあり企業価値の向上につながるというお考えでした。

大木さん：実際、社員からの反応も良いですね。グループ会社であるスピア(企業評価総合研究所の子会社)からは、日本M&Aセンターグループの一員なんだと喜んでいただき、グループの一体感醸成にもつながっていると感じます。

組合設立で独自の 保険サービスをスタート

大木さん：例えば日本M&Aセンターでは出産祝い金として社員またはその配偶者が出産した際にお祝い金として30万円を支給しておりました。今後は、日本M&Aセンターグループ健康保険組合からも法律で定める出産育児一時金50万円の他に10万円を追加支給されます。他にも当社では、男性の育休取得推進を行っているほか、ベビーシッター費用の補助制度も用意しており、2024年度からは子の看護休暇を有給としております。子育て支援策を拡充させています。

伊佐さん：健康保険組合独自の保健事業として、「3KMプラン」と名づけたポイントサービスを展開しています。当初は、一般的なカフェテリアプランだったのですが、経営陣より日本M&Aセンターらしさを出そうという助言をいただきこの名称に決定いたしました。「3KM」というのは、「個人」「家庭」「会社」の3つの“K”について、「意欲(Motivation)」を高めて「目標(Mark)」による「管理(Management)」をしていくことです。



伊佐 卓 人事部 労務課長 (写真左)

大木 真理子 人事部 労務課 (写真右)



個人・家庭・仕事のバランスの取れた状態を目指すことを推進していますので、「3KMプラン」を3KMを充実させる手段として活用いただければと思っています。

大木さん：ポイントは、毎年度2万ポイント（2万円相当）が付与されて、一定の期限までに早期に健康診断を受診した社員にはインセンティブポイントとしてさらに2万ポイント、最大で年間4万ポイントが付与される仕組みになっています。ポイントは商品やサービスと交換することができます。

私が気になっているのは、美容アイテムですね！自分で使うものでもいいですし、家族へのプレゼントにもいいなと思います！

伊佐さん：東京ディズニーリゾートでお得に遊べるデジタル利用券や、Apple製品、旅行、

健康器具の購入などにもポイントを使えるので、ECサイトのように使えるかなと思います。私はiPadが気になりますね。

将来的には、健康増進に努めた社員にポイント付与できるようなサービスも設計していければと考えていますし、いずれは社員からアイデアを募集したいです。

M&A仲介の仕事は、ハードな働き方をする印象を持たれる方も多くいらっしゃると思いますが、だからこそ働きやすい環境を整えていくことが重要だと考えています。体は何よりの資本ですので、この健康保険組合の設立が、より健康意識を高く持っていただくきっかけになればと思っています。

大木さん：従来より産業医の先生への相談も行っていますが、設立を機に、「健康診断を早く受けよう」「3KMプランでいい健康器具を買ったから頑張ろう」と思ってもらえたら嬉しいです。また、「働きやすさ」も日本M&Aセンターに加わったという点では、会社としてのブランディングにもつながると思いますので、設立がゴールではなく、社会の変化やニーズに合わせて、便利で効果的なサービスを提供できるようにしていきたいと考えています。

日本M&Aセンターグループは、今後もさまざまな健康づくりに取り組んでいきます！



Information



Webメディア「MA COLORS（エムエーカーラズ）」

「日本M&Aセンターグループの多彩な人を伝える」をコンセプトとしたWebメディア。
人にフォーカスしたインタビューやイベント報告、働く環境や社内イベントなどをお伝えします。



<https://colors.nihon-ma.co.jp/>

「D&Iコンセプトムービー」

D&I推進にかける想い、D&Iプロジェクト発足に至った経緯、そしてD&Iプロジェクトの取り組み内容について、トップマネジメントやプロジェクトオーナーにインタビューしました。また、プロジェクトの取り組みである女性営業職の活躍支援や男性社員の育児休業取得推進、海外拠点ナショナルスタッフとの連携について、社員の声もお聴きいただけます。



<https://www.youtube.com/watch?v=wC5PKN1xVD0>

