

DIVERSITY & INCLUSION

2023-2024

日本M&Aセンター

D&Iで大切なのは対話。対話で新しい価値創造を！

私が今、一番大切にしているのはD&I（ダイバーシティ&インクルージョン）です。当社が掲げている“Exceed30”は、これまでの30年の歴史を超え、会社を飛躍的に成長させていく、という意味です。“Exceed30”の実現のためには、**新しい価値創造と大きなエネルギーが必要です**。現在の延長ではこれまでの30年を越えられないからです！

大きなエネルギーを発揮するには、全社員一人一人が個性を活かし、総力を結集して大きく爆発していかなければいけません。“爆発”は、ミッションドリブンで行われるもので、プロフェッショナリズムに裏付けされていることが大事です。そのために、パーパスを策定し社内への浸透に取り組んできました。各個人の能力が発揮されれば、ビジネスパーソンとしての幸せや成功にもつながります。そのための人材ファーストです。

同時に、多様性に富む社員同士の対話により、現場から新たな価値が生まれます。対話によって生み出されるインクルージョンと価値創造、多様性がなければ、いくら対話をしていても新しい価値は生まれません。

多様性に富んだ社員が爆発し、全方位に大きなエネルギーを創り出す。そしてダイバーシティに溢れる社員同士が対話をしてインクルージョンし、新しい価値を生み出す。これこそが、第二創業で30周年を超えていく唯一無二の方法だと確信しています。

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

SUGURU MIYAKE



Photo : Shunichi Oda

MAKOTO ARIGA



CHRO Message

多様性を競争優位に

日本M&Aセンターグループは、M&A仲介のビジネスモデルを創出し、業界をリードしてきました。その推進力は、イノベーションの連続です。イノベーションは、様々なアイデアや価値観の衝突、融合から生まれます。私たちが今後もリーディングカンパニーとしてイノベーションを起こし続けるためには、戦略的・意図的に組織の中に多様性を織り込む必要があります。

かつて、「単一性こそが日本の強み」と考えられていた時代がありました。しかし現代の企業においては、グローバルなビジネス環境からしても、労働人口ポートフォリオの拡大という面でも、多様性と向き合うことは不可避のテーマです。私たちは、多様性を競争優位にまで昇華させることを目指しています。

多様性は、それ自体が目的ではなく、メンバーがバラバラの方向を向いた状態では組織としての力を発揮できないでしょう。当社では、「M&A業務を通じて、企業の存続と発展に貢献する」という企業理念、そして「最高のM&Aをより身近に」というパーパス、これらへの強い共鳴という求心力・一体感を前提に、多様・多彩なメンバーを集めています。私たちは、求心力でもある企業理念やパーパスを実現するために、そしてイノベーションを起こし続ける原動力として、多様性を大切にしていますのです。

真のイノベーションと成長を目指す中、私たちは経営的にも、人事的にも、多様性を意図的・戦略的に組織の中に取り込もうとしているのです。多様性を競争優位に昇華させるべく。

日本M&Aセンターホールディングス CHRO 有賀 誠

Top Message	————— P2
CHRO Message	————— P3
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	————— P5
日本M&AセンターD&Iプロジェクトの活動目標	————— P6
D&Iを推進するためのこれまでの取り組み例	————— P7
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	————— P8
Event Reports	————— P10
Career Interview	————— P21
Personnel System	————— P33
Information	————— P52

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。現場リーダークラスの女性社員が主導し、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、より本格的にD&Iを推進しています。男性比率の高いM&A仲介業界において、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。



人材本部担当役員や営業本部担当役員がプロジェクトオーナーをとめています

本冊子「DIVERSITY & INCLUSION BOOK 2023-2024」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、役員インタビューや女性コンサルタントの座談会、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

	2023年	2027年	2030年
女性役員比率	14.3 %	21.4 %	31.3 %
女性管理職（課長以上）比率	16.1 %	21.1 %	21.9 %
女性社員比率	27.8 %	28.9 %	30.2 %

※数値は期初。正社員のみ、海外現地法人等を含む ※定量目標は日本M&Aセンターホールディングス



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

Major Activities – D&Iを推進するためのこれまでの取り組み例

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“三つのK”について、「意欲（Motivation）」を高め、「目標（Mark）」による「管理（Management）」（“三つの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等、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
- **異業種ビジネスリーダーシップ塾（外部研修）**
- **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

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
- **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
- **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
- **パパママ社員交流会**…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

D&I関連イベント

⇒ P.10以降のイベントレポートページを参照

社員数（連結ベース）

1,041 名

※2023年12月末時点

コンサルタント

643 名

スタッフ職その他

398 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

※2023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）

海外 5 拠点

（シンガポール、インドネシア、ベトナム、マレーシア、タイ）

※2023年12月末時点



グループ会社数

連結子会社 11 社

持分法適用関連会社 10 社

※2023年12月末時点

新卒・中途割合

新卒：中途＝ **2：8**

※日本M&Aセンター

年間採用人数（連結ベース）

291 名

※2022年度

女性育休取得率

100%

※2022年度。(株)スピアは除外して算出。

男性育休取得率

22%

※2022年度。(株)スピアは除外して算出。

育休復帰率（女性、男性）

100%

※2022年度

2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

MSCI女性活躍指数（WIN）

ESG投資の世界的指数である「MSCI女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に、2021年から2年連続で選定されています。同指数は、各業種の中で、ダイバーシティの取り組みに優れた企業から構成される銘柄で、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が株式運用を行う際のESG指数にも選定されています

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。

Event Reports

イベントレポート

- ダイバーシティ & インクルージョンイベント
- 女性限定 M&Aコンサルタント向けキャリアセミナー
- 社長三宅×女性営業職 Teach-in（質問会）
- 女性営業職・営業支援職交流「Common会」
- D&Iマネージャーラウンドミーティング
- 管理職ラウンドミーティング
- 1 on 1 ミーティング
- 異業種リーダーシップ研修
- キャリアデザインプログラム（CDP）
- ファミリーDAY
- 社内部活動「MA6（みんなでアフター6）」
- 英語で「パーパス&フィロソフィー」研修
- 企業評価総合研究所 ウェルビーイング イベント
- 日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト

全社員

ダイバーシティ & インクルージョンイベント

2024年2月、国際女性デーを前にグループの全社員を対象としたD&Iイベントを開催。250名超の参加者が、キャリア形成について考えを深める一日となりました。特別ゲストとして東京オリンピックで女子バスケットボールチームを日本バスケット史上初の銀メダルに導いたトム・ホーバス氏をお招きし、『バスケットボール指導者としてのD&Iマネジメント』をテーマに講演いただきました。また、日本M&Aセンターグループの役員・現場社員が登壇し、それぞれの立場から過去の経験やD&Iへの考え、ノウハウなどを発信しました。

D&I Teach-in 「社長がなんでも答えます！」



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（中央）
社外取締役 竹内美奈子（右）
CHRO 有賀誠（左）

トークセッション 「多様な環境でサバイブした猛者3人に訊きます！」



グループ会社役員4名が登壇

参加型トークセッション 「現場活躍社員と考えるD&I」



様々な事業部、分野から社員5名
が登壇

ゲスト講演 「バスケットボール指導者としてのD&Iマネジメント」



トム・ホーバス氏（右）

日本M&Aセンターホールディングス
取締役 竹内直樹（左）

女性営業職

女性限定 M&Aコンサルタント向けキャリアセミナー

2023年9月に女性M&Aコンサルタント希望者を対象に、キャリアセミナーを開催。日本M&Aセンター 上席執行役員で元リクルートキャリア・ジョブズ執行役員の仲川 薫による講演や、現役女性M&Aコンサルタントとの座談会、ランチキャリア相談会を行い、希望者には当日特別選考会も実施しました。



日本M&Aセンター
上席執行役員 仲川薫



座談会の様子

参加者の声

M&Aの仕事は男性が主役のイメージが強くて不安でしたが、実際現場で女性社員が輝いている姿が見られたのが一番良かったです

今回のセミナーコンテンツが、私自身の今後のキャリア設計に役立つ情報ばかりで、参加して本当に良かったと思います。感謝します！

女性営業職

社長三宅×女性営業職 Teach-in（質問会）

2023年10月、12月に2回に分けて、社長三宅と女性営業職の「Teach-in」を実施しました。1回あたり2時間かけて、社長への質問にNG無しでなんでも直接答えるイベントです。三宅からは、「女性営業職に期待すること」として、自身の長所/短所を棚卸し、優位性を活かす方法・不得意を克服する方法について、自身の体験談の共有がありました。



女性営業職

女性営業職・営業支援職交流「Common会」

2024年1月、日本M&Aセンターグループの女性営業職・営業支援職の交流を目的とした『Common会』を初開催しました。日本M&Aセンター営業本部、グループ会社のバトンズ、日本PMIコンサルティング、ネクストナビ、日本投資ファンドから総勢34名が参加。食事を取りながら自己紹介プレゼンを行い、ネットワークの醸成、スキルやナレッジの共有のきっかけとなりました。



参加者の声

グループ全体で、女性営業職がたくさんいることに驚いた

横のつながりと理解で、業務にも生きてくると思った

目の前の仕事に精一杯だったが、将来のキャリアを考えるきっかけになった

女性営業職

D&Iマネージャーラウンドミーティング

2022年2月、D&I時代のマネジメントについて管理職同士がディスカッションを行うイベントを初開催。主に女性営業職を部下に持つ部長やグループリーダー（課長級）の17名が参加。中村健太人材ファースト統括部長や、笹平亜由子人事部長から、当社のD&Iへの考え方やここ数年での会社の変化、D&Iの考え方に基づくマネジメントについての話があったほか、管理職同士で様々な角度から活発な意見交換がなされ、マネジメントの在り方や多様性について考える機会となりました。今後も、性別に限らず様々な軸でこのようなディスカッションを行う企画を検討していく予定です。



女性管理職

管理職ラウンドミーティング

2023年8月に、女性部長職対役員の「ラウンドミーティング」を開催。役員からの期待を伝えるとともに、各人から自部門の課題と提言や、部署を超えた取り組みの提案、新規事業の提案等を行い、ディスカッションを行いました。次期役員候補としての高い視座を身に着けるとともに、役員候補を輩出するためのパイプラインの形成を図ります。



女性管理職

1 on 1 ミーティング

2023年8月、日本M&Aセンター 上席執行役員で元リクルートキャリア・ジョブズ執行役員の仲川 薫と、女性管理職との1on1ミーティングを実施。当社でのキャリアについて、キャリア構築の課題感の共有や、マネジメントスキル・ナレッジに関する相談等がされました。今後も多様なキャリアパスの提示やマネジメントスキル向上のための研修制度等、女性管理職の育成・活躍のための施策を検討していきます。

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。当社からは将来のリーダーとして期待されるミッドキャリアの女性社員10名が参加し、2023年7月から約5ヶ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。



参加者の声

研修課題も多くあり、日々の業務と同時進行することに苦勞しましたが、それ以上に年齢や業種、ポジションが全く違う活躍されている皆さまと、グループワークやリーダーインタビューを通して、他社の方と関係が築けたことは自分の財産にもなり、視野が広がりました。

女性リーダー候補

キャリアデザインプログラム（CDP）

2023年10月～11月に、女性スタッフ職向けに、自身の「理想のキャリア」を辿るための計画を立てるキャリアデザインプログラム（通称 CDP）を実施しました。プログラムでは、研修にて各人が具体的な3か年の計画を立てるサポートを行い、その進捗に関する上司との面談をしました。研修では、女性先輩社員も参加し、仕事やキャリアにおける悩みやプライベートとの両立の仕方等、参加者からのさまざまな質問に答えました。



社員の家族

ファミリーDAY

2023年8月、日本M&Aセンター初の「ファミリーDAY」を開催し、社員の家族を東京本社へ招待しました。138名が参加し、オフィスツアーやM&A成約式体験、名刺交換体験などを楽しみました。日頃から社員をサポートしてくださっているご家族の皆様へ感謝の気持ちを伝えるとともに、より会社のことを知っていただく機会となりました。

参加者の声

仕事や職場を見られると尊敬にもつながるので、待ちに待ったイベントで楽しく参加させていただきました。

会社自体がどんなものか知らなかったのと、お母さんがどんな仕事をしているかを知りたかったので、とても勉強になった日でした！

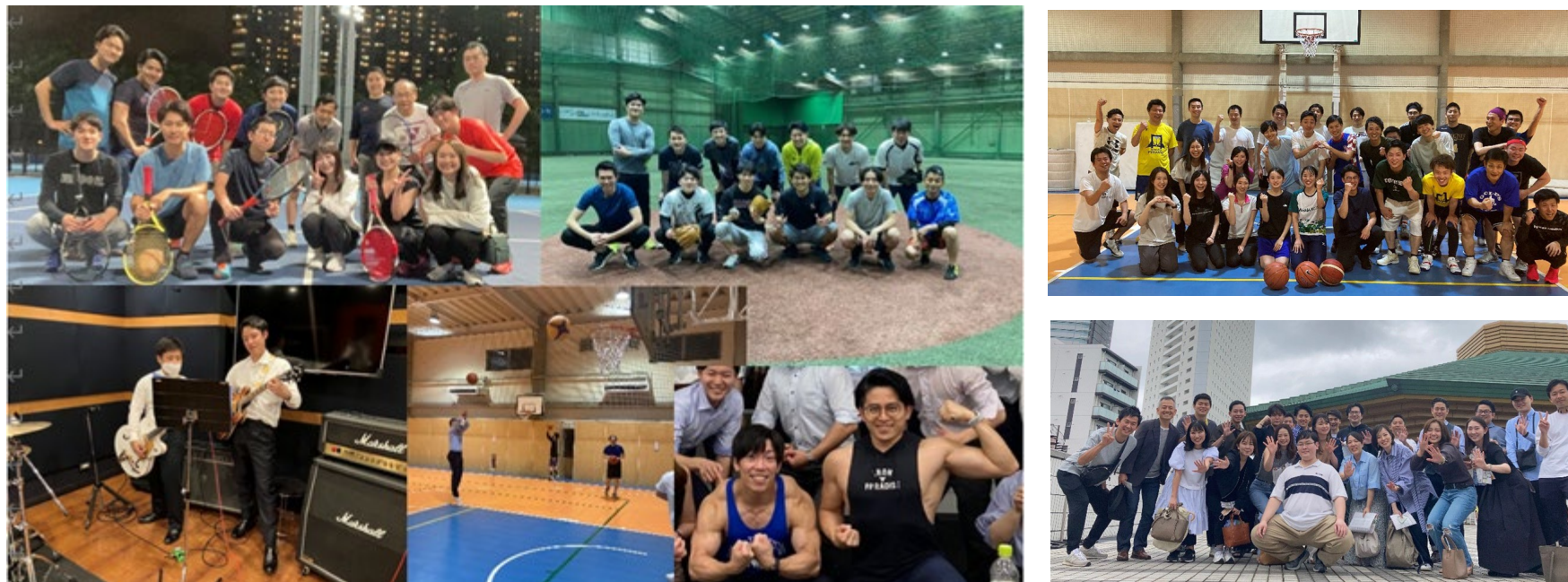


全社員

社内部活動「MA 6（みんなでアフター6）」

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OKで、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。

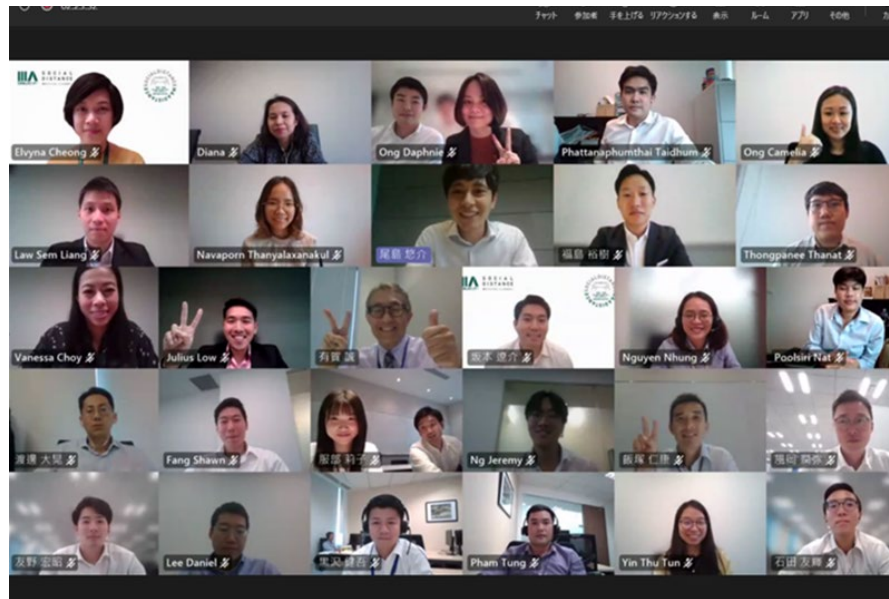
アウトドアからインドアまで幅広い部活があり、若手社員から役員まで分け隔てなく参加しています。1,000名を超える社員の貴重なコミュニケーションの機会となっています。



海外

英語で「パーパス&フィロソフィー」研修

2023年7月、日本M&Aセンターホールディングス CHRO 有賀誠による英語での社内研修が開催され、海外拠点の現地スタッフをはじめ、日本からも多くの社員が参加しました。今回の研修テーマは「パーパス&フィロソフィー」と「リーダーシップ論」。参加者は真剣に耳を傾け、積極的に質問するなど、オンラインながら熱気にあふれていました。



国内外から83名が参加

グループ企業

企業評価総合研究所 ウェルビーイング イベント

企業評価総合研究所では、2023年4月に、役職員87名を対象にウェルビーイングをテーマとした社内研修を実施しました。引き続き、心身ともに健康で前向きに仕事に取り組める環境づくりに努め、“世界一の働きやすさ”で“世界一の品質”を目指します。



研修のポイント

- ウェルビーイングとは？
身体的・精神的・社会的に良好な状態。
ストレス軽減や生産性向上などの効果がある。
- ウェルビーイング実践
ハーブティーを用いたマインドフルティスティングと自分と向き合う上で重要なテーマが書かれたダイアログカードを用いて、4人1組で自分の価値観を対話するワークショップを実施。



講師の株式会社ハグニケーションズ
代表取締役 高木さと子氏



WHITETREE HEALTH AND BEAUTY
代表取締役 フローレンスめぐみ氏



他社交流

日経ウーマンエンパワメントプロジェクト

2023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 2023年8月「社長会」

ダイバーシティ経営に積極的な先進企業の社長11人が集まり開催された「社長会」に代表取締役社長の三宅卓が参加。「2023年 経営に問われるDEI、女性活躍推進 ～新たな政府目標と、各企業の成功事例ナレッジシェア～」をテーマに各社社長がディスカッションを行いました。



活動例② 2023年10月「ホンネで語ろう！役員ラウンドテーブル」

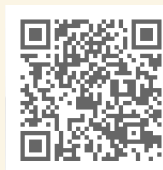
「後進育成、どうしてる？ 女性登用パイプラインを太くするために」というテーマで、上席執行役員 仲川薫がトークセッションに登壇しました。

メディアにも掲載されました

日経xwomanに社長三宅のインタビューが掲載されました。

「異様な光景」に驚かれ危機感、女性活躍を本格化 日本M&A社長

<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/121800118/>



Interview

インタビュー

上席執行役員	仲川 薫さん
業種特化事業部	坂本 悠樹さん
コンサルタント戦略営業部	清信 妙華さん
金融法人部	朱 莉さん
ドキュメント管理部	徳山 里恵さん
マレーシア現地法人	Daphnie Ongさん
マレーシア現地法人	坂本 遼介さん
ISR部	竹林 与史江 さん
広報・PR部	安河 弘雄さん
人材戦略部	高木 伸人さん

リクルートから上席執行役員として 日本M&Aセンターに参画した仲川薫さんが成し遂げたいことに迫る

イノベーションを起こす キャリアの土台を築いた5年間

キャリアのスタートは、自動車メーカーのデザインチームが立ち上げたベンチャーでした。自動車や携帯電話、ウェブサイトなどのデザインのコンサルティングを行っていました。2000年代初頭、デザイン業界には、ユーザビリティと

いうコンセプトは浸透しておらず、海外からコンセプトを輸入し、企業と共同研究した成果を論文にまとめ、学会で発表するなどして、業界の土台づくりから始めました。徐々に企業やデザイナーにユーザビリティの考え方が浸透し、ちょうどデザイン先行型のモノが売れなくなっている時代のニーズにも合致したことで、事業は急成長していきました。

このときの経験から、「時流にあったよいコンセプト」「成功事例」「プロモーション」が揃えば、イノベーションやムーブメントが起こるという仮説を持つようになりました。当然のように思いますが、なかなかタイミングが揃わないのです。

「役に立てている」自負はあったものの、同時に葛藤もありました。コンサルタントという仕事においては、自分が提案したものが実現するかどうかはクライアントの判断次第。確約はありません。「これではユーザーの声を聞いた責任が果たせない」と感じ、ならばと、“自分で決める”ために、別の道を歩むことを決意しリクルートに転職しました。

業界ナンバーワンのリクルートで
ルールメイカーになる挑戦を
し続けたからこそ見えてきたもの

リクルートでは、インターネットマーケティング局という小さなチームに配属されました。紙の情報を転載しただけのインターネットメディアを使いやすくするため、ほぼすべての事業部のメディアのリニューアルをしました。まずは会社の役に立つために、前職での知識・経験を使って、圧倒的なバリューを出すよう努力しました。

入社2年目の時には、全社でイノベーションを起こした人を表彰する「ARINA（アリーナ：ALL RECRUIT INNOVATION AWARD）」という賞を受賞しました。イノベーションは、「新規性」に加えて「汎用性」「再現性」が重要です。コンセプトをつくるだけでなく、他部署でも展開できるところまで落とし込んでいくことで影響範囲が広がり、ムーブメントが普遍的なものへと変化する。これがイノベーションだと考えています。

リクルートのインターネットビジネスへの転換の成功体験を引っ提げ、携わることになった求人情報サービス業界でナンバーワンブランドの「タウンワーク」では、業界ナンバーワンである自分たちが作ったルールに縛られていることが課題になっていました。そこで、慢心せずに思考をめぐらせて、“自分たちで作ってきたルールを自ら壊して再構築する”。ビジネスの

仲川 薫 上席執行役員 企画統括部長

慶応義塾大学を卒業後、1社を経て2005年リクルートに入社。「タウンワーク」などの編集長を歴任したのち、リクルートジョブズ 執行役員就任。その後、リクルートコミュニケーションズ執行役員マーケティング局局长でキャリアを築き、2023年3月、上席執行役員として日本M&Aセンターに参画。

Interview 1

必勝法の一つは自分でルールを作ることです。

日本を課題先進国から課題“解決” 先進国へ 日本M&Aセンターの ユニークネスを世界へ

2か月間海外に留学した際に現地で、日本は赤字と負債の国、高齢者の国、少子化の国、日本語しか喋らない、ビジネスのチャンスなし、と言われました。悔しかったですね。この時の経験は、今の私の力になっていますし、日本を課題先進国から課題解決先進国にしたいと強く思いました。

日本を課題解決先進国にしたいのならば、もっと課題に構造的にアプローチしなければと思い、事業承継というテーマで、生産年齢人口の減少に取り組み、企業の存続と発展に貢献することを理念としている日本M&Aセンターに入社することを決めました。

M&A業界に入って数か月。見ている世界はまだまだ狭いので、あくまで一視点に過ぎないですが、M&Aプレイヤーの誕生と成長の速度がすごく速いと感じています。今後もプレイヤーの数はどんどん増えていくでしょう。

そんな中で、私たちが業界ナンバーワンであり続けるためには、常に付加価値を出し続けなければいけない。M&A業界のテクノロジーは今後どうなっていくのか、その時に我々はどうい

うポジションで何をしていくのか、トップスピードで考えていきたいです。

そうした中で、日本M&Aセンターで挑戦したことが2つあります。

1つは「日本M&Aセンターのユニークネスを世界ブランドに押し上げたい」ということです。企業理念やパーパス、フィロソフィー、社員1人1人の振る舞いなどを見ていて、そのポテンシャルはあると感じています。成長し続ける日本企業として世界の企業から見習われるよう、ユニークネスを世界に発信していきたいと考えています。

2つ目は、「オープンイノベーション」です。他者となめらかにつながるイノベーションを、業界全体で起こせたらいいなと。先にも述べたようにイノベーションは破壊から生まれると思っていて、業界をリードしている当社が自らの課題を自らで解決し、他社と協業するようなイノベーションが起こせたら日本の課題解決はより加速するでしょう。

最後に、社内の研修で

若手社員に送ったメッセージを掲載します。

先人の経験より新人の感覚。

「日本M&Aセンターをぶっ壊し、日本M&Aセンターを成長させよ」

経験はとても有用な武器ですが、成功体験が新しいことへのチャレンジを阻害することがあります。若い社員や中途入社の方には、謙虚でありながらも、恐れず意見をして、会社を変えていってほしいと思います。



女性コンサルタント座談会 働いてみて、実際どう！？

中途入社1年目の坂本 悠樹さん、清信 妙華さん、朱 莉さんの3名にお集まりいただき、本音トークをしていただきました。

—当社で働いてみていかがですか。

坂本：入社前は、各業界からガツガツしたトップ営業パーソンが集まった軍団というイメージで、めっちゃ怖かったです(笑)同期入社に朱さんがいたのは嬉しかったです！異業種からの転職でもちゃんと周りがサポートしてくれますし、体制も整っているので、当社じゃなければM&Aの仕事に挑戦できなかったと思います。

清信：個人プレーが強いイメージはありました。マッチョで体育会系の人が多そうだなと。覚悟して入社したんですけど、先輩方は、経験を踏まえて方向性を教えてくれるので、ポジティブなギャップが大きかったです。やっぱり体力面では男性に敵わないなとも感じますが、違う部分で頑張ろうと割り切っています。

朱：男性が多く、キャラが濃くて強くて面白い会社だろうと思っていました。大和証券提携2部は、みなさんどんな質問でも丁寧に教えてください。むしろもっと厳しくしてよと思うくらいで、想像とは違いました。私は日本でそれほど長く生活しているわけではないので、オーナーが言うギャグがキャッチできないときがあって、そこは少し苦労しています(笑)

—女性コンサルタントが増える中、長く働き続けるために必要なことはなんですか。

清信：M&Aはいつ何が起きるかわからないので、仮にライフステージが変わると完全に今のままの働き方では難しいですね。長く働いている女性や産休育休から戻った方の成功例が出てくると、私も働けそうと光が見えると思います。

朱：アメリカや欧米など、女性が活躍している国と関わりを持てる機会をもらえたら嬉しいです。各国で営業職に就く女性と意見交換ができると、もっと視野も広がるのではないかなと。

坂本：もし今後ライフステージの変化があったら、産休育休を取って復活することを目指しています。その場合、営業のフレックス制度や朝型勤務などの制度あったほうがいいし、一番はテレワークですね。全社でできるようにしてもらえると、性別に限らず男性もパフォーマンスを上げやすくなるのでは。

—今後の目標を教えてください。

朱：女性のM&Aコンサルタントのロールモデルはいないと思うので、私がなりたいです。

清信：「女性コンサル初」の称号を得ることが密かな野望です。連続令和塾入塾と、連続SAMURAI 7で女性初を目指しています。

坂本：早く予算1億円できるプレーヤーになりたい



坂本 悠樹 業種特化事業部（写真左）

清信 妙華 コンサルタント戦略営業部（写真中央）

朱 莉 金融法人部（写真右）

いですし、1人でディールをコントロールできるよう知識をつけて、オーナーに「坂本さんに担当してもらえてよかった」と言ってもらえるよう頑張ります。

派遣社員から部長へ 全てのM&A案件を支えるドキュメント管理

キャリアよりも 社会的地位の安定が優先

当社には、10年前の2014年に派遣社員として入社しました。当時はM&A業界について全く知りませんでしたが、チェック業務を経験したこともあり、派遣会社から近しい業務としてご紹介いただいたのがきっかけでした。



徳山 里恵 ドキュメント管理部 部長

国立音楽大学音楽学部卒業。2014年に派遣社員として日本M&Aセンター入社。人事総務部でのアシスタント業務を経て、2017年正社員登用。2023年ドキュメント管理部の部長に就し、現在はリテイン請求や押印請求などの契約書チェックを主に行う。

私には現在高校3年生と高校1年生の子どもがいます。上の子がまだ小学校に入る前に離婚したのですが、年齢的なこともあり、子どもが2人いると正社員での採用は厳しく、それでもとにかく仕事をしなければならない状況でしたので、「大きい会社だったら頑張れば正社員になれるかも」という淡い期待を抱きつつ入社しました。当時は「正社員になりたい」という気持ちが非常に強く、キャリアのことまで考える余裕がありませんでした。とりあえず社会的地位と生活を安定させることに必死でした。

入社してからは、人事総務部（現在の人事部、人材戦略部、総務部、ドキュメント管理部の業務を一手に担っていた部署）のアシスタントとして、リテイン押印請求業務をメインに、面接サポートや入社時対応、備品管理や福利厚生業務など幅広い業務を行いました。

入社してしばらくは、仕事と子育ての両立が難しく、同居していた両親に家事と育児は任せきりでした。子どもと一緒に風呂に入ったり、寝る前にハグをしたり、一緒に布団で寝るという最低限のスキンシップは取るようにしていましたが、休日は疲れ切って一日中寝ていることもあり、子どもと一緒に遊んであげることもあまりできず、当時は子どもたちに我慢させてしまうこともたくさんあったと思います。それでも将来子どもたちに目標や夢ができた

きに、金銭的な部分で諦めるようなことはさせたくなかったので、必死に働きました。

どんな業務でも こだわりとオーナーシップを持つ

家族のサポートもあり、入社翌年には契約社員に登用、その2年後に正社員に登用されました。そこから2019年に係長に昇格、翌2020年に課長に昇格、2023年から部長職に就きました。すごく早いペースで昇格し自分でも驚きました。派遣社員のときは、コピー機やシュレッターの紙詰まりを直したり、備品管理もしていましたが、社員の方が困らないよう先回りして不足のないように対応するなど、どんな業務でもこだわりとオーナーシップを持って真剣に取り組んできました。幼いころから母に、「必ず見てくれている人はいるから頑張れなさい」と言われてきたこともあり、見られていないところでも手を抜かずに仕事をするということを普段から大切にしています。どんな些細な仕事でも、会社や他の従業員に貢献したいという気持ちを持って、自分の中で限界を決めず、最大限のパフォーマンスを発揮するようにしています。

社員になり、仕事に対するマインドは変わっていませんが、裁量や仕事、責任の範囲は幅広くなりましたし、自分の努力が目に見える形で評

Interview 2

評価されるようになりました。一度に複数階級昇格したときは、自分がやってきたことが評価される嬉しさがあり、そこから自身のキャリアについて真剣に考えるようになりました。

業務改善や会社全体の生産性向上を提案し続ける

現在ドキュメント管理部には、押印請求課と文書管理課の二つの課があります。押印請求課は、リテインや押印請求などM&A案件に関連するものとそれ以外の当社と顧客の契約を扱う部署です。文書管理課は、主に契約書や確認書など書類の管理を行っています。ドキュメント管理部は、社内でも業務量の多い部署ではありますが、部長になってからは、業務改善や会社全体の生産性向上も提案しやすくなったため、工数を減らし残業を削減する工夫をし労働環境を改善しているところです。

とはいえもちろん大変なこともあります。これまでは上の方にお伺いを立てる側から、部長になってからは相談される側になりました。決断力が求められる立場なので苦労していますが、頼りない部長と思われたいよう、周囲からの見られ方やメンバー、他部署との信頼関係は常々意識しています。

私が入社した当時は女性社員がすごく少なく、男性社員の1割にも満たないほどでした。役割によって女性の活躍度合いや評価のされ方に偏りもあり、アグレッシブに働く女性は今より少なかったように思いますが、ここ数年で女性の

コンサルタントも増え、結果を出している方もたくさん増えてきました。バックオフィス含めキャリア志向の女性も増えており、これまでの与えられる環境から、自分の努力次第でポジションや役割を取りに行ける環境になったと感じています。当社には役職、性別に関わらず、能力が高い社員が多いので、そういった方々がより活躍できるような組織にしていきたいと思っています。

信頼される管理基盤の構築を業界のデファクトスタンダードに

ドキュメント管理部では、今後M&A仲介業界のリーディングカンパニーとして、お客様や提携先から信頼される管理基盤を構築し、業界のデファクトスタンダードにしたいと考えています。M&A仲介協会で新たに策定された倫理規程や自主規制ルールで、M&A仲介業務のプロセスの公平性や透明性は確立されてきていますが、社内手続きのプロセスや判断基準は会社ごとに異なっています。当社の優位性をどう出していくかというところでのバランスもありますが、ドキュメントの観点からM&A業界全体の品質向上を目指していきたいです。

プライベートでは、定年後1人でフランスのパリに住みたいと思っています。パリに行ったことはありませんが、どれをとっても美しい国なのでずっと憧れていました。英語もフランス語も話せませんが、何とかなるとしています（笑）。



「中小企業の役に立てる仕事がしたい」とマレーシアでM&Aの世界へ

大学卒業後に銀行に就職し、27歳の時に中小企業へ融資を行う会社へ転職をして営業活動をしていました。その中で中小企業のオーナーが資金繰りやリソースの問題など様々な苦難に直面していると知り、手助けをしたいと考えM&Aの世界に飛び込みました。



Daphnie Ong (ダフィニー オン)

Nihon M&A Center Malaysia Sdn. Bhd

大学卒業後、Hong Leong Bank Berhadに就職。2007年からはStandard Chartered Bank Malaysia Berhadにて中小企業の融資業務に従事。2020年2月日本M&Aセンター入社。マレーシア現地法人でシニアディールマネージャーとして活躍中。

M&Aの仕事を始めて、初めて成約した案件の交渉相手が当社で、声をかけてもらったのが入社きっかけです。マレーシア拠点の立ち上げから参画し、当時はメンバーが2名でしたが、今では8名となり体制を強化しています。キャリアを振り返ると決して順調ではない局面もありましたが、その後自分が成長するために必要なプロセスだったと今では思います。皆さんにもひとつのところでとどまらず、進み続ける挑戦者であってほしいと思っています。

マレーシアの経済に貢献し 多くの家庭に幸せを届ける仕事

私はマレーシアの経済成長や、経済の根底を支える中小企業に貢献し、多くの家庭に幸せを届けるような仕事がしたいという想いを抱いています。日本企業とASEANの架け橋となる当社の仕事はその一助になると信じ、日々の業務に取り組んでいます。

当社にはたくさんのプロフェッショナルがいて、社歴に関わらず最前線で活躍できるのが魅力だと思いますし、M&Aを通じてオーナーの笑顔や安心する姿を見られることにやりがいを感じています。

女性も活躍できる会社に 海外拠点からも後押ししたい

マレーシアでは女性が働くことはもちろん、リーダーになることも一般的で、これまで支援した8件のうち3件は女性がオーナーでした。あくまで私見ですが、日本企業は男性のリーダーが多く、トップ面談などでいらっしゃる方も男性ばかりなので、まだまだ「男性社会」という印象を持っています。一方で、当社においては私のように海外拠点かつ女性であろうと、成長の機会やリソースが均等に与えられていると感じます。M&Aコンサルタントとして活躍する女性もっと増えてほしいですし、今後、当社の皆さんと協力して楽しく仕事をしていければと思っています！



アピールし続けて叶った海外事業部での仕事

私はシンガポール生まれで、小学校時代はエジプトで過ごし、大学時代はアメリカに留学していました。2020年に当社に入社し、1年半後の2022年4月に海外事業部 In-Out推進課に異動、2023年4月よりマレーシア現地法人に異動（8月より駐在）することとなりました。

入社当初は、別の部署に所属となりましたが、



坂本 遼介

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。

海外のバックグラウンドがあることと、子どものためにいつかグローバルな舞台で仕事がしたいと思っていたので、入社後の部署会議で「ASEAN No.1のM&Aコンサルタントになりたい」と豪語したことを覚えています。その後さまざまな案件にチャレンジし社内には海外事業部への異動をアピールし続けた結果、念願が叶い今に至っています。

主役のローカルスタッフが活躍するために何ができるかを考え続ける

昨年からマレーシアでの駐在員生活が始まりましたが、1日のスケジュールは日本にいた頃とあまり変わりません。

8:30 出社
9:00 ローカルメンバーとの朝会
10:00 移動
11:00 譲渡企業訪問・工場見学（KL周辺）
12:30 譲渡企業オーナー、譲渡企業アドバイザーとランチ（中華orバクテー）
13:30 移動
14:30 マーケティング会社との打ち合わせ
16:00 譲受け企業と面談
19:30 会食

ローカルメンバーとの朝会の冒頭に行う「プレイニーベース」というセッションは、毎週輪番で、Excel活用のワークショップを行ったり、最近の気になるニュースを共有したり、M&Aに関連する頭の体操を行っています。

現地法人では、M&Aプレイヤーとしてだけでなく、「外資系スタートアップM&Aファーム」の一員として、日々“経営者目線”で会社の売上拡大に寄与するさまざまな施策にチーム一丸となって取り組んでいます。昨期からはマーケティング会社と組み、現地でのプレゼンスを向上させる為の企画・検討もしています。また、現地ではローカルスタッフが主役なので、ローカルスタッフが活躍するためにできることを考え仕事をしています。

ディール推進時は、対譲渡企業は、より信頼を得られるマレーシア人ローカルスタッフの対応を全力でバックアップし、対譲受け企業は日本を拠点とする「In-Outチーム」というクロスボーダー譲受け企業の専門部署のメンバーと二人三脚で進めていきます。

海外事業部は今後欧米にも進出していく予定で、新規採用にも注力しています。将来が非常に楽しみな部署だと思いますし、コンサルタント個人にとっても自分の市場価値を上げる非常にいいフィールドではないかと思っています。激アツな海外事業を一緒に盛り上げてくださる方がいらっしゃったらドアノックしていただければと思います。

20代～60代の50名を率いる女性部長が進み続ける理由

好きな業務を深堀し、 前職で数名の組織を300名規模へ

前職は銀行に11年いて、5年間は支店でフィールド営業、いわゆる富裕層のお客様向けに投資信託や保険などの金融商品の販売をする仕事をしていて、残りの6年間は、架電を行うコール営業のアウトバウンドセンター立ち上げをしま



竹林 与史江 ISR部 部長

成蹊大学卒業後、三井住友銀行に入行。個人向け金融商品の営業に従事。その後、営業の架電専門部署の立ち上げと運営を経験。2018年10月に日本M&Aセンターに入社し、現在はISR部でお客様のアポイントを取得するアウトバウンドコールを主に行う。

した。当時、行内には1,000人規模の受電を中心としたインバウンドセンターがあり、そこに含まれていたアウトバウンドコール業務を切り離すプロジェクトです。コール業務の基本を学んだり、アウトバウンドに向いている人材要件を考えたり、コンプライアンスや支店へのスワップの運用設計をしながら、最初は数人からスタートして、6年間で300名規模まで大きくすることができました。

アウトバウンドコールの業務自体が大好きで、もっと深堀りしていきたいと考えたときに、今までのBtoCとは全く異なるBtoB領域に新たに挑戦してみようと思い、当社に転職しました。私が入社したのは当社にインサイドセールス専門チームができて3年経った2018年。当時は全て業務委託で行っていたのを内製化に切り替えていくタイミングで、前職の経験がかなり活かしましたね。

魔法の言葉も正解もない。 協力し合って模索し続けることで 生まれる敬意

この内製化というのはすぐにできることではなく、完了したのは2022年です。今のISR部は社員が13名、派遣スタッフが35名います。男女比は、6割女性4割男性で、一般的なコールセンターと比較すると男性が多いです。男女比にはこだわりがあります。偏りがあるという状況は健全じゃないですよ。この仕事は1人でお客

様に向き合うので、どうしても世界が狭くなりやすいんです。チームがあり多様な人材がいてはじめて、さまざまな考え方やセールストーク、お客様への寄り添い方などのアイデアが生まれるので、性別だけではなく、年齢や立場という意味でも、インクルージョンが重要だと思っています。

アウトバウンドコールに、これを伝えたら絶対にアポイントが取れるという魔法の言葉はなく、正解もありません。常に模索し続けるんです。さまざまな意見を活発に出しあい、すぐに取り入れる柔軟性が大切です。それは最終的には相手へのリスペクトにも繋がります。ISR部は、そういう“開かれた組織”でありたい、そういう文化を作っていきたいと思っているので、協力してほしいとメンバーには伝えていきますね。

最初の一步を自ら作り出せる ことにすごく価値がある

ISR部のミッションは、アウトバウンドコールとインバウンドコール、そしてDMの大きく3つあります。主軸はアウトバウンドコールで、営業部と連携してお客様のアポイントを取得して、コンサルタントに引き渡します。

私自身はマネジメントに特化していて、全チー

Interview 5

ムがきちんと達成できるようにサポートしています。なにか問題が起きたときの関係各所との調整、ルール作り、ときにはルールの変更も。成果を最大化して会社に還元できるように考えています。今の仕事は一番難しく、一番大変で、一番壁にぶつかっています。ただ、アポイントをとることができて初めてM&Aの商談自体が始まるので、最初の一步を自ら作り出せることにすごく価値があると感じています。私がアウトバウンドコールを好きな理由の1つでもありますね。

ISR部は20代から60代後半までの方が所属し多様性のある部署です。多様だからこそ、同じ目標に向かう空気感を大事にしています。ツールを使って、繰り返しトークや業種によって電話が繋がりやすい時間帯などのナレッジを共有することで、数値目標に集中できる環境を作るようにしています。あとは、よくコミュニケーションをとること。閉ざされた環境や組織になりやすい仕事なので、強制的にチームでディスカッションをする時間も作っています。

私が努力することで 役に立つのなら、 絶対やらなければいけない使命

部長職というのは、いろいろなバックグラウンドを持ち、それぞれ背負うものがあるたくさんのメンバーに仕事をしていただく立場なので、人間性が必要だと思っています。この人が言っているから聞いてみようと思ってもらえるだけの器や納得感のある説明の仕方、ときには厳し

く、緩むところは緩むなどのバランスが大切ですよ。部下の成長を支援する立場ではありますが、私自身にとっても日々成長しているという実感があります。

今の環境は当たり前のもではなく、たくさんの方に支えられ、奇跡があって今があります。1人で作り上げたものでも、私だけの力でもないからこそ、整った環境があるならば、恩返しのためにも自分自身が努力する義務があると思っています。部長になってからのこの半年は、まだまだ苦戦することもあります。私が実力をつけることで会社の役に立ち、ひいては日本経済の役に立つのなら、それはもうやらなければいけない使命だと信じています。

今この立場になったからこそ感じるのですが、苦しいことは、何年か経ってから振り返ると、それって一瞬だったり、実は自分の転機になっているということがすごく多いんです。そのため、あまり悲観的にならないようにしています。出会いは奇跡で、今同じ会社で同じ部署で働けるこの時間を、本当に大事にしたいです。当社はとにかく変化のスピードが早いですし、180度方向を変えることにも抵抗の少ない稀有な会社です。作り上げてきたものを変えるのは難し

いはずですが、経営陣をはじめとし、従業員1人1人が変化に抵抗がない人が多いように感じます。女性活躍もこの1年だけでも驚くほど大きく変わりました。実力さえあれば男女関係なく活躍できるフィールドが整っています。変な抵抗や色眼鏡がない会社なので働きやすいです。

女性部長同士の横の繋がりもあり、とても仲良くしています。私たちができることって何なのかなどの前向きなことを語り合うこともあれば、時に弱音を吐くこともあります。それが原動力になっています。私たちが一枚岩になり、後輩から目指したいと思ってもらえる存在になりたいですね。



スキルを活かしてM&Aの意義を伝える役割を担う

スキルを活かし、新しい領域に挑戦できる環境を求めて

前職の印刷会社では20年以上のキャリア。営業から始まり、印刷・製本機械のオペレーション、パソコン上での印刷物のデザイン、経理まで幅広い業務を担当していました。「ずっとこの会社でやっていきたい」と思っていたのですが、コロナ禍による経営不振で廃業することになってしまいました。

45歳での初めての転職。これまで培ってきたスキルや専門性を活かしながら、新たな領域にも挑戦できる環境に身を置きたい。実は私は、下肢に障がいを抱えていますが、それにかかわらず、当社であれば両方の思いを叶えることができると入社しました。

配属先の広報・PR部では、紙媒体のデザイン・レイアウト業務を主に担当しています。当社では社内外向けのパンフレットや冊子、チラシ、ポスターなどの制作需要が非常に多く、入社前に想像していたよりもスキルを活かせる場面が多くあります。制作物の内製化により、企画をすぐに形にできるスピード感と、細かな要望に対する柔軟な対応を実現する体制が強みだと感じます。

社内のコミュニケーションを重視する社風

入社して驚いたのは、社員同士のコミュニケーションを大切にする社風で、社内向けの企画にも積極的に取り組んでいることでした。月1回発行するグループ社内報では、社内の情報を網羅的に掲載していますが、制作過程では社員から自発的に多くの情報が寄せられ、発行後にも感想をもらうことが多いんです。社内の顔が見える相手からのリアクションはとてもうれしいですね。対応する制作物の数は多いですが、スケジュール管理し、すべての依頼に素早く対応するようにしています。また、仕事に注力するだけでなく家族と過ごす時間を確保することも心がけています。

M&Aを考えるきっかけをつくっていききたい

当社は中途採用や障がい者雇用にも積極的で、広報・PR部も中途採用入社者が大半です。バックグラウンドや得意分野もさまざまなので、それぞれの個性を生かして仕事を進めています。障がいに対しての「特別扱い」はありませんが、それが居心地の良さでもあり、一方で重たい印刷物を運ぶなどの力仕事はメンバーに助けてもらうなど、適切な理解と協力を得ながら働いています。



安河 弘雄 広報・PR部

東京都出身。印刷会社にて20年以上、営業、印刷・製本機械のオペレーション、印刷物のデザインなど幅広い業務に従事。新たな領域に挑戦するために2021年5月日本M&Aセンター入社。入社時は契約社員で、2023年に正社員登用。

私は前職で自社の廃業を目の当たりにしましたが、当時を振り返ってみると「M&A」という言葉自体は知っていても、どこか「自社には関係ないこと」と思い込んでいました。M&Aをより活性化させていくために、自分にできることを探し、社内のメンバーと協力してM&Aの意義を伝える一翼を担っていきたいです。

※採用サイト掲載記事

誰もが活躍できる会社を目指して

成長中の業界で人事として ステップアップを

当社に入社する前は情報サービス企業の人事部で働いていました。前職の人事部は私を含めて4名の組織だったので、労務や採用関連の事務から電話対応、システムの問合せまで幅広く経験してきました。そんな中、もっとステップアップした業務にチャレンジしたいという想いから転職を決意しました。



高木 伸人 人材戦略部 キャリア戦略人事課

情報サービス企業の人事部で労務や採用関連の事務など経験後、よりステップアップした業務へ挑戦するため、2019年10月に日本M&Aセンター入社。現在は、人材戦略部にてスカウト業務を主に担当。

自らのスカウトで M&A業界を盛り上げる

現在は人事部の採用チームに所属し、スカウト業務をメインで担っています。自らスカウトを送った転職希望者が当社や業界に興味を持つところから始まり、選考・内定・入社と一貫して人材と関わることができています。入社した社員の活躍を間近で見られることがスカウト業務の一番の醍醐味です。

普段の業務で感じていることは、手前味噌ですが就職や転職において当社を魅力的と思うくださる方の多さです。文系理系を問わず全国の大学や幅広い業界から、チャレンジしてご応募いただけます。応募くださった方々の熱量もとても伝わってくるので、関心を持っていただけている企業であることに喜びを感じます。就職や転職は人生の重要な決断のタイミングです。質の高い業務と期待以上の立ち振る舞いを求められていると、いつも身が引き締まる思いで仕事に取り組んでいます。

自分の生活リズムで働ける 職場環境

当社での働き方は、社員が1日のスケジュール設計をできるので自分のペースで仕事を進めら

れています。最近は午前中にスカウト業務を終わらせて、15時から定例のミーティング。夕方までに面接資料を準備し、基本的には定時で帰宅しています。サッカー好きで帰宅後は試合観戦したり、趣味のフットサルを楽しんだりすることが多いです。心身ともに健康でいるために生活リズムを整えることを意識しています。当社での働き方は自分でコントロールでき、趣味も満喫できる職場で助かっています。

「発信し続ける」ことでさらなる ステップアップを目指したい

私は自身のパーパスとして「発信していくこと」を掲げています。人材戦略部のメンバーとしっかりと意思疎通できる関係を築き、自分の考えや思いを周りに発信することで組織と仲間にプラスの影響を与えたいと考えています。最終的には人事の領域でさらにステップアップしていきたいです。

当社は障がいがある方を積極的に採用しています。障がいに関わらず誰もが活躍できる職場環境を整備していきます。自身の障がいや体調と向き合いながら色々な仕事に挑戦したいと考えている方に多くご応募いただきたいです。自分の考えや思いを発信して、形にできることが当社の魅力だと皆さんに知っていただきたいです。

Personnel System

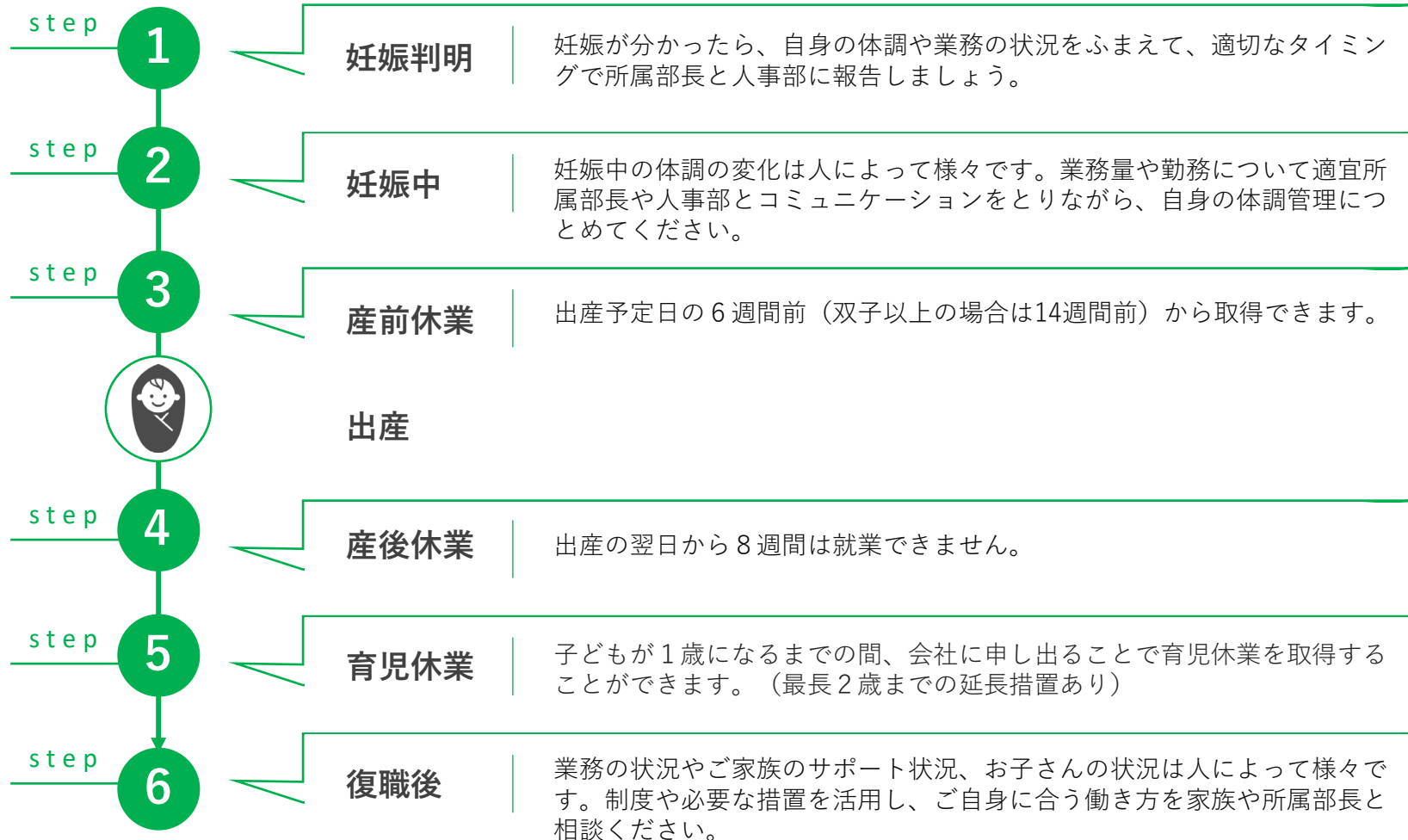
人事制度とQ&A

妊娠・出産等、子育て、その他の人事制度等についての事例を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
- ・ ママ社員交流会レポート
- ・ ベビーシッター利用補助制度活用事例
- ・ ママ社員インタビュー

妊娠から復職後までの流れ

※詳しい制度については「D&I BOOK社内版」（社内のみ公開）をご確認ください



将来に備えて、先輩女性社員の話をきくことはできますか？

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繋ぎします！

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、出産時にお祝い金30万円を支給していますのでそちらもご活用ください。（評価研・バトンは2万円を支給）

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。

For Managers

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。

不妊治療をしています、サポートなどはありますか？

現状会社としての支援制度はありませんが、検討を進めております。

※不妊治療に関しては2022年4月より保険適用となりました。自治体で費用助成などがある場合もございますので、お住いの自治体にも問い合わせてみましょう。

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にも必要に応じて対応する必要があります。詳細は人事部までお問い合わせください。

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。

復職前後に面談や相談の場はありますか？

上長との面談や人事部との面談があり、復帰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。

特定職→基幹職、あるいは基幹職→特定職への転換は可能ですか？

ご自身のキャリアプランに応じて転換することができます。上司または人事部にご相談ください。

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

- ・フレックス制度を活用してフルタイム勤務
- ・子供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。タレントパレットから申請可能です。子供が小学4年生になるまで時短勤務が可能です。

子供の体調不良時はどうしていますか？

看護休暇(無給)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。

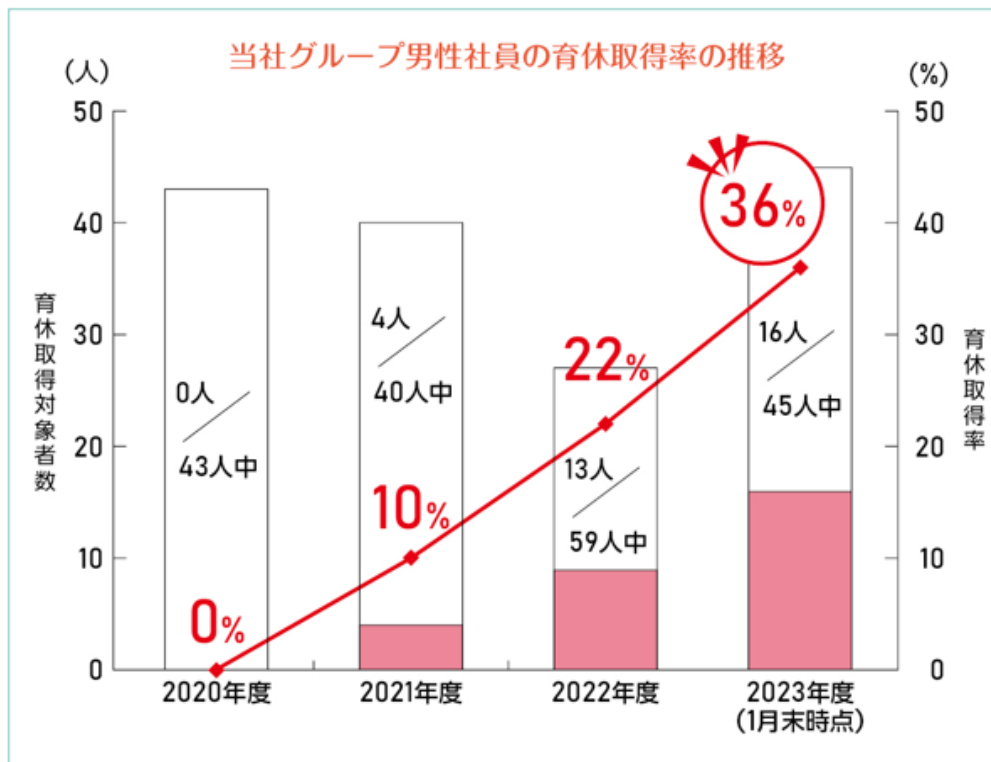
子供は保育園入園当初、非常に頻繁に体調を崩すため、思うように業務を進められないこともあります。その状況がずっと続くわけではありません。
看護休暇は無給なので、現在では有給休暇を取得する人が多いです。産休育休中も有給休暇は付与されますので、うまく活用しましょう。

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。KING OF TIMEから確認しましょう。

男性も育児休業を取得できますか？

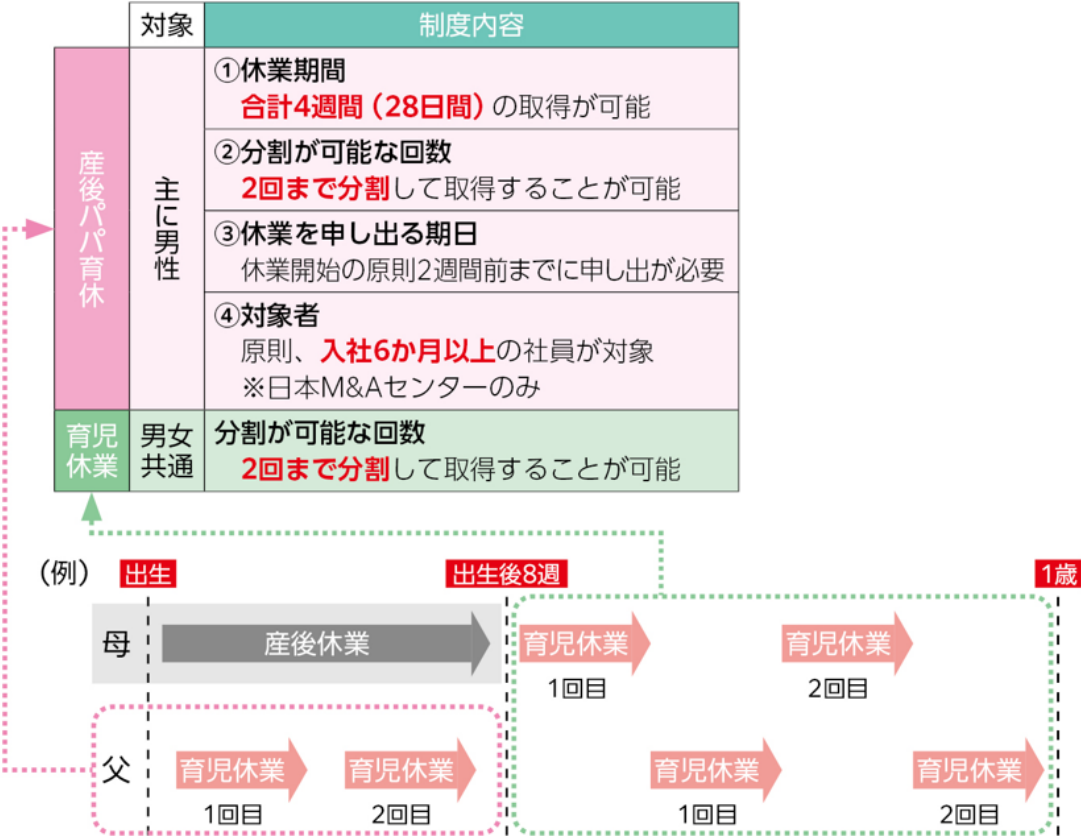
取得可能です。当社グループの男性社員の育休取得率は上昇中です。



※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。

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。



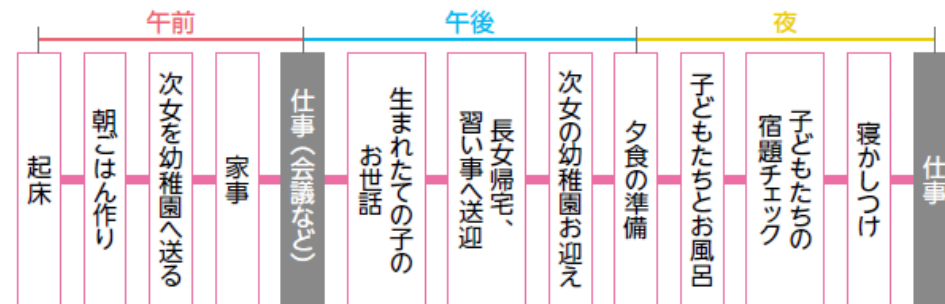
パパ、何してますか？

—育休取得はいつごろから考えていましたか。
妻の妊娠が判明したころから取得しようと決めていました。今回が3人目の子どもで、1人目の時は当社に転職したばかり、2人目の時は大阪支社勤務になり単身赴任中で、家事、子育てを妻に任せっぱなしだったので、今回は子どもの誕生に合わせて取得しました。

—育休期間はいかがでしたか。

部長としての育休取得 振り子を振りきることによって人間としての幅が広がる

現在長女が小学1年生、次女が幼稚園児なので、右の図のような生活をしていました。
寝かしつけが終わるのが22時頃で、そこから1時、2時くらいまで仕事をしていました。仕事の方もDD対応、案件対応、新潟のセミナーと大変でしたね。



※本来は育休中に業務をしていただく必要はありません(人事部)

—育休を取得してみたの感想はありますか。
正直仕事をしてるだけのほうが楽だなと思いました。というのも、相手がちゃんと話の分かる大人たちで、自分のペースで仕事ができるからです。しかし、子どもたちの交友関係を知ることができたり、共通の話題が増えたり、触れ合いが増えたりして良かったです。子どもや家族のことをしっかり考える機会にもなりました。

—「産後パパ育休」は2回取れますが、今後
も取得する予定はありますか。
具体的には決まっていないですが、子どもの夏休みが終わったタイミングで予算や進捗具合によってもう一度取得したいと考えています。次はできれば2ヵ月くらい取得したいです。

—取得を考えている方へのメッセージをお願いいたします。

当社の仕事は外科医的なところがあり、家族を置き去りにして会社を救わなくてはならない使命感の高い仕事だと思っています。そのため育休を取得するかどうか悩む人が多いと思いますが、当社のフィロソフィーで“振り子を振りきる”とあるようにやってみると何とかなりますし、そこで自分のキャパシティが広がります。私は育休を通して、心の豊かさや人間の幅、厚みのようなものが広がり良い経験だったので皆さんにもおすすめします！

縄田 桂介さん マーケティング部 部長

育休時期:2023年6月

パパ、何していますか？

—育休取得はいつごろから考えていましたか。
1人目が生まれるときは、男性で育休を取得されている方が社内にほとんどいませんでしたが、ここ1年半くらいで増え、私も2人目が生まれたら取得したいと考えていました。また妻からも取得してほしいと言われていましたので、出産日の9月26日から約3週間取りました。経理は、**四半期決算の繁忙期でしたが、周囲の温かな協力があリスムーズに育休に入れました。**

—育休期間はいかがでしたか。
子どもが生まれてすぐ入院になってしまい、妻も付き添い入院することになりました。感染症対策で隔離され、妻は病院から1歩も出られず、私が2歳の長男の育児をしました。両親も遠方で頼れず、もし育休を取得していなかったら、急遽仕事に穴をあけることになっていたと思います。長男を保育園に送り届け、妻の着替えを病院に持って行き、また家に戻り家事をこなす。そうこうしているうちに長男のお迎えの時間になる。そんな3週間でした。普段から育児はしていたので困ることはありませんでしたが、病院通いもあり、合間に少し仕事もしたりして、ハードではありました。それでも、**長男が言葉を話し始め、できることも日々増えていくタイミングだったので、数週間でもたっぷり触れ合える時間が取れて本当によかったですね。**

会社の雰囲気が変わり、 第二子出産時に初めて育休を取得

—育休からの復帰後も育児を積極的に担われているそうですね。
育休期間中になんとか退院することができ、現在は長男を保育園に送ってからフレックス出社しています。帰りも18時には退社し、子どもたちをお風呂に入れて寝かしつけ、残っている家事をしたりしています。

—取得を考えている方へのメッセージをお願いいたします。
いざという時のバックアップも兼ねて、ぜひ取得してほしいです。



寺田 直裕さん 経理部

育休時期:2023年9月～10月

ママ社員交流会初開催！ ～産休・育休中のママ社員に安心を～

2023年10月に、日本M&Aセンター東京本社、中部支社、西日本支社にて「ママ社員交流会」を開催しました。産休・育休中のママ社員11名と赤ちゃんが参加し、上司や先輩ママ社員、部のメンバーと情報交換を行いました。

ママ社員交流会は、産休・育休中の社員が安心して復職できることを目的に開催し、ランチをしながら近況報告をしたり、「うちの子自慢！」と題し我が子ができるようになったことを紹介しあったりと、終始和気あいあいとした雰囲気でした。先輩ママ社員だけでなく、産休・育休中社員の上司も飛び入り参加し、赤ちゃんをあやしていました。

また、産休・育休中のママ社員に最新の会社情報をアップデートしてもらえるように、人事部から、復職の流れについての説明や復職後の時短勤務、フレックスタイム制度、ベビーシッター利用補助などの制度について説明が行われました。

▶参加したママ社員の声

・休んでいる間に会社の情報を得ることができず復帰への不安がありましたが、ママ社員たちとの交流の場を得て復帰への意欲が高まりました。

・親子でとても楽しめました！そして部長や社員の方もお忙しい中遊びにきてくださり嬉しかったです。本当に素敵な会社だなあ～と思いました！また社内制度もこれからどんどん良くなっていくと知り、不安だったことが払拭されました。

・交流会では先輩ママや同じ育休中の方々のお話を聞くことができ、大変有意義な時間を過ごすことができました。

▶企画運営を担当した人事部 人材戦略部 新卒戦略人事課の井上 敦子さん

当社で産休育休を取得して復職した社員は2022年度で4名、2023年度は現時点の11月で3名とです。女性社員が増加傾向にあるとはいえ、“部署で初めて産休に入る”という社員も多く、不安はあって当然です。当社では産休育休中のママ社員同士の交流や、上司との接点は個人に委ねられていました。今回はそこに焦点を当てて、「ママ社員交流会ランチ」を企画しました。多くの自治体の保育園申込時期であり、ママ社員が復職について検討するであろう10月に設定し、他の社員も気軽に顔を出しやすい社内の会議室で開催。

社員がどのようなライフステージにあっても一人一人の価値観に応じた働き方や活躍ができる場を提供することが、人事の役割だと思っています。社員が活躍することが会社・社会へ貢献することにつながるという信念をもって、これからも進んでまいります。

※2023年11月MA COLORS掲載記事



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。

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。当社は社員だけでなくご家族の利用ももちろん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 100%
当制度導入後の場合 費用負担率 50%

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～ / 最短 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券（当社は補助対象外） 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
（朝 8時から夜 21時以降は保育料 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
※法人ID 382326
※社員ID 社員番号で登録
※決済方法は個人のクレジットカードをお願いします。
（コーポレートカードは不可）
- 利用開始
※初回依頼時は、シッターの顔見知りや面接を済ませていただきます

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スタート。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。

次男が保育園の0歳児クラスに入園してから体調を崩すことが増え、共働きなので仕事を休み続けたり、看病しながら仕事を続けることに限界を感じていました。

病児保育専門のシッターを調べてはいましたが、

金額が高くなかなか利用に踏み切れず…。そんな中、会社から「ポピンズシッター」の半額補助が受けられるということで、調べると病児保育が可能なシッターの方もいて利用し始めました。

—どのぐらいの頻度・時間で依頼していますか。

子供の体調が悪く保育園に行けない日で仕事を休めない場合など、月3～5回、朝の9時から4～6時間程度利用しています。

—シッターを選ぶうえで基準はありましたか。

まずは病児保育の対応が可能かどうか、交通費がいくらかかるか、あとは過去のレビューコメントを参考にしています。良くないコメントがあってもそれが自分たちにとってコアなところかどうか確認するようにしています。

—サービスを利用したの率直な感想は。

詳細な完了報告書もあり、保育園よりも様子がわかることもあります。一方、依頼日の1、2日前だとシッターさんの予定が埋まっていて、新

しい方を探すのに時間を取られます。初回のシッターさんの場合は初回面談があり、1日のスケジュールなどを確認する必要があるのですが、できれば毎回同じ方に依頼したいですが、難しいのが現状です。

—会社からの補助に関していかがですか。

半額補助はとても助かっています！ベビーシッターは高いというイメージがあったので、利用するきっかけになったことに感謝しています。また病児保育だと追加で費用もかかるので、会社からの半額補助に助けられています。

—社員に向けてメッセージをお願いします。

ベビーシッターを頼めば助かるのは事実ですが、他人に依頼することの手間やストレスもあります。お父さんも仕事を休んだり、早く切り上げて帰ったりすることも大事です。



吉津 浩明さん 金融法人部

子ども：5歳(男の子)、1歳2か月(男の子)

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スタート。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。

2021年2月に長男が生まれ、1歳になった翌年4月から保育園に預け始めました。妻がそのタイミングで復職、私は5月に当社に転職しており、親も遠方で身近に頼れる人がいないことから利用し始めました。



鈴木 雄哉さん 業種特化1部

子ども:2歳3か月・男の子

—どのぐらいの頻度・時間で依頼していますか。

月1~2回程度、保育園のお迎え（18時半）から寝かしつけ完了（21時半）まで3時間程度お願いしています。共働きなのでその日はお互い遅くまで仕事をしたり、子連れではいけないレストランに食事に行って息抜きをしたりと、預けている時間を有効に使うようにしています。

—シッターを選ぶうえで基準はありましたか。

まずは信頼できる会社であることです。ポピンズは運営会社がしっかりしており、ネットの口コミもよいので安心感がありました。シッターは希望条件で絞り込み、プロフィールを十数人チェックしたうえで、やりとりがスムーズな方にしました。現役保育士で長男と同じぐらいの年齢のクラスを受け持っていて子どもの扱いに慣れている方なので、私たちも安心してお任せしています。

—お願いするときに気を付けていることはありますか。

家に来ていただくので、何がどこにあるかあらかじめ分かりやすくお伝えするとともに、お風

呂や食事、寝かしつけの時間を工程表にしてお渡ししています。また、動画やテレビは見せないようにしていただきたいと伝えています。

—会社で補助が使えるようになり、いかがでしょうか。

とても助かっています！元々ポピンズを利用していたので同じ方に依頼するにも、会社の補助と内閣府などの補助を併用することで、3時間6,600円（定価）+交通費かかっていたものが500円程度に抑えられるようになりました。会社の補助を活用して、回数を増やしたり、もう1人新しい方に依頼したりすることも検討しています。

—社員の活用に向けてメッセージをお願いします。

はじめは抵抗があるかもしれませんが、まずは一度試してみてほしいです！私のような共働き家庭こそ、外部のサービスも使って仕事とうまく両立できる仕組みを整えていくことが大切だと思います。

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スタート。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。

—ベビーシッター利用のきっかけは。
会社の補助を知り利用してみようと思ったのがきっかけです。これまでも家事育児に課題を感じており、家事代行を利用したことがありまし

たが、シッターに関しては心理的な抵抗があり利用していませんでした。

—どのくらいの頻度、時間の利用ですか。
スポットで利用しています。
最初に利用したときは、19時から21時の2時間で、子どもと遊んでもらったり、子どもたちがお風呂に入るのを見守ってもらったりしました。その間、私は家事をしたり本を読んだりと自分のために時間を使うことができ、明日の仕事への英気を養うことができました。

次に、病児保育で利用しました。子どもの誰かが感染症に罹患すると家庭内感染を防ぐのは難しいもので、子ども3人が順番に3週間にわたってインフルエンザに罹患することがありました。さらには、その後、長男の小学校の学級閉鎖という「もう勘弁して」という状況に。私・夫の有給休暇取得や親族での看護には限界があり、会社契約のベビーシッターサービスで病児保育が奇跡的に1件ヒットしたときは本当に助かりました。病児保育は追加料金がかかるため、会社から半額補助があるのもありがたいです。ただ、病児保育対応のシッターがなかなか見つからないのが現状です。今もさまざまな

制度導入が進んでいますが、今後さらに拡大するとより働きやすくなると思います。

—サービスを利用しての感想は。
利用して良かったというのが率直な感想です。子どもは自分の手で育てないといけないという思い込みがありましたが、ポピンズシッターの基準を満たしたプロのシッターが来てくださるので、「お任せしてもいいんだ」と肩の荷が下りました。病児保育対応シッター数が増えるとさらに助かりますね。

—社員へメッセージをお願いします。
お試しで利用してみることをおすすめします！育児と仕事の両立について、家族や親族のサポートの有無は大きいと思います。親御さんに頼れない方、ワンオペの方もいらっしゃると思います。そのため、会社から費用補助のあるベビーシッターを一つの手段として選択できるようになったのは大きいことだと思います。セーフティーネットは幾重にも張りたいですね。



井上 敦子さん 人材戦略部 新卒戦略人事課 課長

子ども：9歳(女の子)、7歳(男の子)、5歳(男の子)

生理休暇はありますか？また、有給でしょうか？

生理休暇（無給）の取得が可能です。

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（年度単位で5日間有給）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。

地域のサービスや民間のサービス、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。

結婚したらどのように会社に報告したらいいですか？

タレントパレットの承認フローより申請ください。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？

入籍の日又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）

※バトンズは入籍の日を起算日として6カ月以内に取得可能

フレックス制度はどのようなときにつか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

2022年4月より正社員の営業スタッフ職・事務職を対象に導入されたフレックスタイム制度。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す。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。各自のスケジューラーに登録&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

データマネジメント部と同じような運用です。スケジューラー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、人に会うなど様々な使い方がされています！

仕事と子育てに向き合う3児の母

現在、人材戦略部で新卒社員の育成を担っている井上敦子さん。プライベートでは3児の母。どのように仕事と家庭を両立されているのか聞きました。

仕事も子育ても丁寧に行いたい

—これまでのキャリアを教えてください。

2007年4月に中途採用で経理部に入社しました。日々の業務から決算業務まで幅広く担当していましたが、当時は社員数50名という会社規模だったため、来客対応をはじめとする全社的な業務もたくさん経験しました。会社の成長とともに自己成長と社会貢献を実感でき、本当に充実した日々でしたね。

2012年4月に課長職を拝命し、メンバーをまとめ率いる役割も務めるようになりました。その後結婚し、3度出産。いずれも一年以内に復職し、仕事に子育てにと多忙な毎日が続いています。2022年1月には人材戦略部へ部署異動し、現在は主に新卒社員の育成を担当しています。

—部署異動した背景を聞かせてください。

実は、仕事と子育ての両立がいよいよ困難で退職を考えていたときに、会社側から打診され、それに応じたものです。経理部が働きづらかったわけではなく、当時の私は視野が狭くなって

いて、なにかしら環境を変えることが必要でした。環境を変えたことで見える世界が広がりましたし、前部署での経験やプライベートでの育児経験を活かせることもたくさんあったので、ありがたい提案をいただいたと思っています。他分野への異動に際し、リスクリングをと考え、自費でコーチングを学びました。一定のスキルを習得できましたし、自信にもなりました。現在では社内公募制度もでき、手を挙げやすくなったと感じます。

—仕事と子育てを両立されるのは苦労もありますよね。

完璧に両立できているわけではなくて、とにかく時間も手も足りません。我が家の場合、他社で働く夫は仕事の関係で21時前に帰宅することはほぼなく、夜はワンオペ。子供たちひとりひとりの要求にゆったりと対応したいけれど時間と心の余裕がなく苦労しています。仕事も子育ても丁寧に行いたいのですが、現実にはそうはいかないですね。

本気で自分と向き合い 折り合いをつける



—どのように困難を乗り越えましたか。

仕事も子育ても手を抜きたくなくて、自分を犠牲にしがむしゃらに頑張ってきました。でも、第一子が小学1年生になったとき、小学校に学童、そして下の子たちの保育園と、スケジュールや荷物などの管理が3倍に増えたように感じ



井上 敦子 人材戦略部 新卒戦略人事課 課長

2007年日本M&Aセンター入社後、経理部にて経費精算や決算業務など幅広く担当。2022年1月人材戦略部へ部署異動し、現在は主に新卒社員の育成を担当。

ました。さらには夫の仕事がより忙しくなり、ついに限界がきてメンタル不調を起こしかけてしまいました。そのときに「どこかで折り合いをつけなければならない」とようやく気づき、自身の大事にしている価値観、優先順位、それを実現する方法を考えるように。夫とも数日にわたって話し合うことができて、本気で自分と向き合い、周りにも理解やサポートを求め、「これが自分の選んだ道なんだ」と心から思えたのは大きかったですね。

—会社からもさまざまなサポート体制がありますが、いかがですか。

以前、当社の規程では時短勤務できるのは子が3歳までだったのですが、第三子が2歳のとき、

この先フルタイム勤務に戻ってやっていけるのだろうかという不安がありました。それを役員に相談したところ、スピーディに意思決定していただき、子が小学校3年生まで時短勤務できるよう規程改訂されました。ためらうこともありますが、社内でのワーキングマザーのパイオニア世代として、これからも声を上げていかなければならないと思いますし、人事部門に所属する身としても社員の声を聴き、必要な策が講じられるよう働きかけていきたいです。2022年度に導入されたベビーシッター利用補助制度も、会社からの育児世代を応援するメッセージのひとつだと感じています。

自分の人生の主役は私 楽しみながら未来をつくりたい

—子育て中の人へのアドバイスはありますか。母親も父親も一人の人間。人生を楽しみましょう！と伝えたいです。

私はこれまで、家事や育児を他人に任せることに心理的な抵抗があり、家事代行もベビーシッターも利用したことがありませんでした。これまで相談してこなかった親族に「頼っていいよ」と言ってもらえたり、会社で導入された制度をきっかけにベビーシッターを利用してみたいとしたことで、考え方が大きく変わりました。

「任せてもいいんだ」と肩の荷が少し下りました。自分自身が満たされていると周りにポジティブに関わることができ、家庭も円満、仕事

にも社会にも良い影響があると考えています。人生の主人公は自分。楽しみながら未来をつくりていきたいですね！

—仕事と子育ての両立の秘訣をお願いします。

一人で抱え過ぎず周りに頼ることですね。

仕事面では、子育てを言い訳にしないと心に決めています。上司・同僚・部下の皆さんの理解・サポートが欠かせません。いつもありがとうございます。

子育て面では、パートナーによる家庭進出や親族によるサポートの有無が大きいと感じます。可能な範囲でベビーシッターや家事代行、自治体の支援など、さまざまなサービスを積極的に試してみて、セーフティーネットを幾重にも張ることがご自身を

助けられると思います。

いつでもSOSを出して良い。それは恥じることなく健全なこと。それを受け入れる社会であることを願います。役割が増えても、自分を犠牲にし過ぎることなく、しなやかに生きていきたいですね。



Information



「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>



Webメディア「MA COLORS（エムエーカーズ）」

「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/>

