

DIVERSITY & INCLUSION

2025-2026



日本M&Aセンター

多様性を力に変えて未来を拓く 第二創業・Next Genesisの幕開け

日本M&Aセンターは今年35周年で「第二創業」のフェーズに入ります。これからの時代は、モデル、AI、価値観、さまざまなものが変化していきます。その中で、D&Iは最も大きな進化を遂げるべき領域の一つにならなければなりません。

ビジネスモデルが変化し、データ活用が進み、海外展開がよりダイナミックになっていく。ファンドやPMI、企業評価も大きく進化していく。その環境下で、ジェンダー、国籍、学歴や職歴、障がいの有無など、より一層の多様性が尊重され、調和し、特性や能力がいかんなく発揮される会社にしていきたいと思っています。そのために、平等で働きやすく、社員が幸福を感じられる環境整備を行っていきます。

一方、社員側も、自分の特性を活かした仕事を通じて、存分に成果を出していくことが求められます。「平等」「調和」とは、それぞれが自らの特性を活かしたプロフェッショナルとして生きざまと成果を求められるということです。多様性は、尊重しあうだけでは不十分であり、その多様性を自分の個性としていかに活かし、社会、そして会社に貢献するかが重要です。

この数年間「女性活躍」に特に力を入れ、高いパフォーマンスを上げる人が大きく増加しました。今年度、当社毎年恒例の優秀者海外研修旅行「Another Sky」の上位コースに、女性M&Aコンサルタントが初めて2名参加し、私は非常に嬉しかったです。

女性だけでなく、広い意味でのD&Iを推進し、さまざまな人がカッコよく活躍できる会社は素敵です。それが当社の強みになり、他社に真似ができない差別化を生み出し、強力なブランドにつながるかと確信しています。まさに、D&Iは日本M&Aセンターグループが迎えた第二創業・Next Genesisの目指す姿に合致しています。D&Iも第二フェーズに駒を進めていきましょう！

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

Contents

Top Message	———— P1
日本M&AセンターD&Iプロジェクトとは	———— P3
日本M&AセンターグループD&Iプロジェクトの活動目標	———— P4
D&I担当役員 Interview	———— P5
D&Iを推進するためのこれまでの取り組み例	———— P8
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	———— P9
Special Interview	———— P11
Event Reports	———— P13
D&I Interview	———— P20
Personnel System	———— P40
Information	———— P55

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、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。

本冊子「DIVERSITY & INCLUSION BOOK 2025-2026」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センターグループD&Iプロジェクトの活動目標

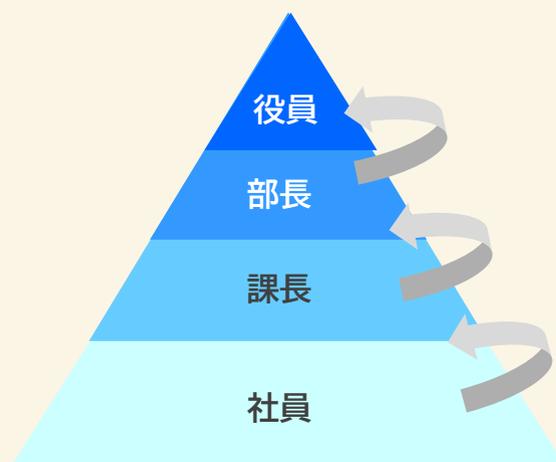
協力しあう風土づくりや女性社員の意識醸成に取り組み、女性活躍の土壌を耕します。
各階層に向け個別に施策を実施することで、目標達成を目指します。



	実績	定量目標	
	2025年	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	11.6 %	21.1 %	21.9 %
女性社員比率 ※2	27.5 %	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M&Aコンサルタント活躍支援（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

成果が空気を変える 日本M&AセンターのD&I推進の現在地とこれから

日本M&Aセンターで唯一の女性取締役として経営の最前線に立ちながら、D&I推進の旗振り役を担う仲川 薫さん。「第二創業」を迎え新たな価値創出が求められる中、D&Iを成長のための戦略と捉える理由と、これからの日本M&Aセンターに必要な多様性のあり方について聞きました。

D&I推進は「第二創業」を 迎えた当社の成長戦略

—日本M&Aセンターにとって、D&I推進はどのような意味を持つと考えていますか。

当社は2026年に創業35周年を迎えます。成長に向けた新たなチャレンジが求められる第二創業期において、私はD&Iの推進は“必要だからやる施策”というより、会社の成長にとって不可欠な戦略だと考えています。新しいビジネスモデルをつくっていくうえで、同質的な視点だけでは突破口が生まれません。異なるバックグラウンドや価値観を持つメンバーが集まり、視点の衝突と統合を繰り返すことが、第二創業には欠かせないからです。また、M&Aコンサルタントに求められる「お客様に寄り添う力」は、机上で得られるものではありません。日頃から多様な考え方や働き方に触れ、それを自分ごととして体感するほど、相手に向き合う力は磨かれていきます。

—当社におけるD&Iの現状をどのように捉えていますか。

当社には、もともと幅広い職種・経験・価値観をもつ人材が集まっています。ただ、多様であれば「誰でも受け入れればよい」というわけではなく、そこに会社として大切にしている価値観やカルチャーへの共感が必要です。価値観があまりに異なると、本人も組織も苦しくなりますから。その前提がそろったうえで多様性は会社にとって“強み”になります。

私が入社した3年前にはすでにD&Iを推進する社内プロジェクトは存在しており、イベントやアンケートなどの取り組みも積極的に展開されていました。ですが、それらが成果にどうつながっているのかが見えにくい状況でした。そこで、女性比率などの数値目標を明確にし、経営アジェンダに格上げしたことで、社内の動きが大きく変わりました。目標を握り、経営層が継続的に向き合うことで、現場の優先順位がそろい、具体的な変化が生まれ始めました。



仲川 薫

取締役 上席執行役員 兼 マーケティング本部長

茨城県出身。慶應義塾大学卒業。大学卒業後、イードを経てリクルートに入社。2013年にはリクルートジョブズ・リクルートキャリア執行役員就任。その後、タウンワークやフロムエー・ナビ等求人広告領域において、事業成長をけん引し、No.1ブランドの地位を確立。その経験を活かし、リクルート全社のサービスのブランド・マーケティング戦略を推進した。2023年に日本M&Aセンター入社。CBOとしてブランディングや日本M&Aセンターのユニークネスを世界へ発信する取り組みや、業界全体のオープンイノベーションを推進している。

女性M&Aコンサルタントの 「定着」から「活躍」支援へ

—特に課題と捉えていたのはどこでしたか。

D&Iは女性活躍に限った話ではありませんが、当社にとって最もインパクトが大きいテーマは、本業であるM&Aコンサルタントの領域で女性が活躍できる環境をつくること。ここが変わらないと、組織は本質的に変わらないと思っています。

私が入社したころは、女性のM&Aコンサルタントは数えるほどで、せっかく入社しても定着が難しく、活躍という段階にまでなかなか届かない状況でした。現在では、女性のM&Aコンサルタントの人数が数

年前の約10倍規模に増え、表彰や主要指標にも女性の名前が自然に挙がるようになりました。経営層からも「(女性も)できる」との声が聞こえるようになり、組織の“空気”が変わってきたと感じています。これは本当に大きな変化です。

—どのような取り組みが奏功したのでしょうか。

取り組みの柱は三つあります。一つ目は、母集団の拡大です。女性M&Aコンサルタントの採用人数が増えると定着する人数も増え、横のつながりもできます。そこでの経験の蓄積が組織全体の底上げにつながったのだと思います。二つ目は、育成支援の強化です。女性M&Aコンサルタントを集め、特別にプレゼンテーションなどの研修会を開き、スキルを磨く機会を設けました。三つ目は、社長をはじめ役員との定期的な対話の機会の設定です。営業手法にとどまらず、日常的な困りごと、例えば「外回りのヒールが辛い」など現場のリアルな悩みにも耳を傾けて改善を重ね、挑戦しやすい状態を整えました。

ただ、推進には現実的な難しさもあります。忙しい現場を巻き込みながら機会をつくること、支援が必ずしも意図した通りに届かないこと、優先順位の調整など、簡単なことではありません。それでも続けていくことが大切で、次第に活躍者が出てくることで「私もやってみよう」とい

う気持ちが周囲に広がっていくと信じています。

私自身も女性社員と積極的にコミュニケーションを図り、定期的に個別面談の時間を作っています。仕事から離れて、一緒にゴルフをすることもありません。活躍を後押しするのはもちろん、経営陣と現場との距離を縮める一助になればと思っています。



D&Iが「会社の成長を 押し上げるもの」として 理解されるために

—D&I推進の難しさや障壁はどこにあると感じていますか。

いちばん難しいのは、社内で「D&Iが本質的に必要だ」という認識をどれだけ共有できているかという点です。全員が深く理解する必要はありませんが、最初に本気で学び、動き、成果を出す少数の推進者は必要だと思っています。その想いが伝わっていき、結果として広がるのが理想的な順序です。



D&I担当役員 Interview

—そのためにはどのような働きかけが必要なの
でしょうか。

私は次の三つの組み合わせを大切にしています。それは、コンセプト（当社にとってのD&Iの意味を明確にすること）×成功事例×伝え方（誰にどう届けるか）です。この三つが揃うと、組織は動きやすくなります。せっかく入社いただいたからには、性別問わずすべての社員に活躍してほしいですし、そのための場を整えていきたいという想いが根底にあります。それが成果につながれば、D&Iは単なる“良い取り組み”ではなく、会社の成長を押し上げるものとして理解されるようになります。

最近では男性育休の取得も進んでいますが、不在に備えるための業務整理など、運用面の課題も出てきます。これもD&Iの一部で、性別に関わらず、ライフイベントとの両立が自然にできる会社は強いと思います。

また、心理的な面にも目を向ける必要があります。少数派である状況はどうしても負担が大きくなりますし、非公式なコミュニケーションに情報が偏ることもあります。これを解消するには、ある程度母数を増やしていくということも欠かせません。心理的安全性は“数の問題”でもあるという感覚は、改めて大切にしたいところです。



目指すのは プロフェッショナルの ダイバーシティ

—今後どのようなD&Iの姿を目指していますか。

ひとつの目標は、各階層で女性比率を半分に近づけていくことです。M&Aコンサルタントではまず女性比率3割を目指し、その先に女性のマネジメント

層や役員を安定的に生み出していきたいと思っています。ここが整うと、より幅広い多様性が自然に機能し始めます。

そのうえで、D&Iの核心は“制度を増やすこと”ではありません。大切なのは、一人ひとりの社会貢献と自己成長が最大化される、最適な働き方を一緒に設計していくことだと思います。職種ごとに必要なスキルや働き方は異なりますし、価値観やライフステージもさまざまです。それぞれ

のプロフェッショナルとしての最適解を個別に考え、マネジメントには一定の裁量を持ってもらいながら、恣意性を抑える仕組みで支える。そんな“自律分散”に近いD&Iを目指したいと思っています。あらゆる多様性に目を向け、誰もが「自分のベストなパフォーマンスの出し方」を見つけられる環境は、会社の成長と、お客様への価値提供の質を同時に高めていくはずで



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“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”）をしていくこと

- **女性M&Aコンサルタント活躍支援**…女性M&A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・営業活動を支援
- **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M&A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
- **フレックスタイム制度**…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タイム制度
- **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
- **デール・カーネギー研修**…人間関係・コミュニケーション・リーダーシップなどを総合的に高めるための参加型研修プログラム

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
- **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
- **子の看護休暇**…5日間有給、半休も可
- **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
- **健康診断オプション費用補助**

介護

- **介護休暇**…5日間有給、半休も可

社員数（連結ベース）

1,074 名

M&Aコンサルタント

625 名

士業有資格者数

（弁護士・公認会計士・税理士・司法書士等）

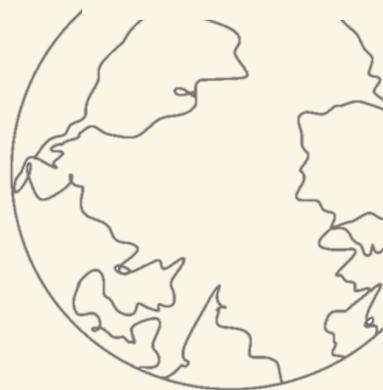
約 40 名

拠点数

7

国内 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 15 拠点

5

海外 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

16 社

持分法適用
関連会社

13 社

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

平均年齢

34.9 歳

※2024年度、連結ベース

新卒入社・中途入社割合

新卒入社 : 中途入社 = 2 : 8

※2025年4月1日時点、連結ベース

育休取得率

(男性)

21 %

(女性)

100 %

※ 2024年度中に育休を取得した社員/2024年度中子どもが誕生した男性社員

育休復帰率

(男性)

100 %

(女性)

90 %

※2024年度復職者人数/2024年度復職者+2024年度未復職退職者

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を評価しています。本指数は、GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) が国内株式のESG投資に採用している指数の一つです。

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。



「働く・遊ぶ・休む」の循環が個人も会社も強くする

日本M&Aセンターでは2026年1月から、社員に向けて「働く・遊ぶ・休む」ことについてメッセージを発信しています。これは、働く・遊ぶ・休むをそれぞれ150%の力でやり切り、人生をさらに豊かなものにしていこうという想いが込められています。日本M&Aセンター 代表取締役社長 竹内 直樹さんに、この発信の背景や自身の体験談を聞きました。

難しい仕事だからこそ 休むことを大切にする

—このメッセージを掲げた背景を教えてください。

私たちは、経営者に寄り添い、プロジェクトオーナーとして最後まで責任をもつ仕事です。経営者に感謝していただける、“手触り感”が強い仕事である反面、プレッシャーも大きい。性質上ハードワークになりやすく、その働き方自体を美化するつもりはありませんが、私自身は経営者として、その現実を前提に健全さと持続性をどう担保するかという問

題に向き合う中で「どう休むか」考えることも非常に大事だと感じるようになりました。

—「休む」大切さについて、会社としてどのように浸透させていきますか。

まず、有給消化率100%を数字遊びではなく本気の目標として掲げます。そのためのポイントは、休みを宣言して準備して休むこと、自分が不在でも回る設計を標準化することだと考えます。そして大切なのは「なんとなく休む」ではなく「目的を持って休む」こと。目的が曖昧だと、休みは予定表の端で消えがちです。目的を言語化すると、予定が動きにく

くなり、周囲の協力も得やすくなります。

社長が率先して休み、 社内の雰囲気を変えていく

—社長自身は「休む」ことについて具体的にどんな取り組みをしていますか。

私は睡眠7時間、定期的な運動、会食は22時まで、というマイルールを持っています。

なんとなくではなくルール化することが肝心です。

加えて、年単位で先に楽しみな予定を入れています。2026年には、家族で10日間の海外旅行を計画しています。気の置けない友人との毎年恒例のゴルフなど、遊びの予定も定期的に入れていきます。

社長である私が休むことで、周りに大きな負担をかけることは重々承知していますが、先に予定を決めて公表することで、私自身も周りもそこに向かって前向きに準備を進めます。

竹内 直樹 代表取締役社長

1978年生まれ、広島県出身。

2000年にノンバンク入社、2007年に日本M&Aセンター入社。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年にわたり、戦略的なM&Aを提案してきた経験を有する。譲受企業だけではなく譲渡企業の成長も実現する「成長戦略型M&A」を提唱。2024年4月、日本M&Aセンター代表取締役社長就任。

著書に『成長戦略型M&Aの新常識 M&Aは「特別な手段」から当たり前の戦略へ』（2025年）、『どこと組むかを考える成長戦略型M&A』（2017年）がある。

社長就任後の2024年6月に育休を1週間取得。



Special Interview

精神的にも、楽しい予定があると毎日疲れて眠るのではなく“少し先のワクワク”で眠れる。人は希望があると粘り強く頑張れるものです。結果として仕事の踏ん張りもきき、中長期で物事を考えられるようになると思います。

自分自身の人生にも “語れるストーリー”が必要

—遊びは仕事にどう効いてきますか。

たとえばお客様との会話一つとっても、旅行やスポーツの話題の際、自分の経験した話ができると距離が縮まり、人間としての面白さが伝わりますよね。プライベートは仕事の敵ではなく、ループして仕事

にもつながります。私たちの仕事は、自分よりはるかに経験豊富な経営者と向き合い、会社の歴史や想いを未来に承継します。だからこそ、自分自身の人生にも“語れるストーリー”が必要であり、社員にはモノだけでなくコト＝経験に投資してほしいと考えています。そのほうが人間としての厚みが生まれ、言葉が相手に伝わります。

—学びの機会創出については今後どんな具体的施策を進めますか。

来期以降、自由参加での短時間研修を定例化します。テーマはすぐに使える実務直結型の内容、たとえばExcel/PowerPointの実践、語学、論点整理、データの見方などに絞り、学びも休みと同じく“先に予定化”する仕組みを整えていきます。



—最後に、社員へのメッセージをお願いします。
私自身が「働く・遊ぶ・休む」を先頭に立って体現していきます。すべてを150%で取り組むことで、人生はより豊かになると確信しています。

楽しい予定を
たてるっぴ



※2026年2月インタビュー



休日は2歳の愛娘がトレーニングに同行したり、絵本の読み聞かせをしたりすることも

気の置けない友人との毎年恒例のゴルフが楽しみ

Event Reports

2025年度に実施した取り組みを紹介

- 日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト
- 社長×女性M&Aコンサルタント 研修・Teach-in（質問会）
- 異業種ビジネスリーダーシップ研修
- 育休取得者制度説明会
- 社内部活動 MA6（エムエーシックス）
- 取材協力・自社メディア活用

日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト

2025年度も引き続き、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 2025年8月「社長会」

日本M&Aセンター代表取締役社長 竹内 直樹さんが参加。ダイバーシティ推進に積極的に取り組む先進企業の社長12名が都内のホテルに集まり、各社の取り組みを共有するとともに、「DEIに対する社会的な見方が変化する中で、なぜ今、私たちはダイバーシティ推進に取り組むのか？」というテーマで熱い議論を繰り広げました。



日本M&Aセンター
代表取締役社長 竹内 直樹さん

メディアに掲載されました

12人の社長が語るD&I推進「インクルージョンはDNAの一部」

<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/121200138/>

なぜ今、ダイバーシティ推進に取り組むのか？社長たちが本音で議論

<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/121200140/>

社長12人がアクション宣言「DEIを文化に根付かせ、信じて続ける」

<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/050800007/121200141/>

活動例② 2026年1月「勉強会」

座談会イベント「役員と本音で討論！今年はどうなる？『女性活躍、推進の秘訣』&大胆予測」に、日本M&Aセンター 取締役 仲川 薫さんが登壇。本イベントは企業のD&I推進担当者らに向けてオンライン配信されました。

女性活躍推進における最新トレンドを読み解きながら当社の取り組みや自身の経験を共有。実際に役員として直面した「女性活躍を阻む壁」や女性管理職を増やすための施策などをテーマに意見交換しました。



(中央) 三菱UFJフィナンシャル・グループ 執行役常務 グループCHRO 國行 昌裕 様
(右) 日本M&Aセンター 取締役 上席執行役員 兼 マーケティング本部長 仲川 薫 さん

女性M&Aコンサルタント

社長×女性M&Aコンサルタント 研修・Teach-in（質問会）

女性M&Aコンサルタントを対象に、定期的に社長と対面でのコミュニケーションの場を設けています。2025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、2025年12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。社長から直接、プレゼンテーションの極意を学んだほか、Teach-in（質問会）では参加者から積極的な質問が寄せられました。



参加者の声

三宅社長のひきこまれるような話し方には、ジェスチャー、声の大小、アイコンタクト、動きの強弱等、細部にわたるこだわりがあることがわかりました。今回の勉強会により、一層やる気とやるべきことが明確になったので、加速的に成長できるように取り組んでいきたいと思えます。

直接教えていただいたことは大変貴重な経験になりました。
また、無意識の癖や改善ポイントに気づくことができ、勉強になりました。

自身の改善点を明確にすることができました。
声の抑揚や視線の向け方までアドバイスいただき、普段の面談から活かせるお話で非常に勉強になりました。

異業種ビジネス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。2025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カ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た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。



日本M&Aセンターグループからは8名が参加



基調講演の様子



パネルディスカッションの様子

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。貴重なコミュニケーションの機会となっています。



2025年度に実施したMA6 (一部)
バスケットボール・フットサル・ゴルフ・
水泳・野球・釣り・人狼・万博見学・
BBQ・スポーツ観戦・料理

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」(エムエーカーズ)では、活躍中の社員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)
経営者の未来と心を支えるM&Aコンサルにまい進する理由
<https://woman.nikkei.com/atcl/cons/051300011/122600289/>



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



D&I Interview

インタビュー

【日本M&Aセンター】

金融法人部	皮田 真夕さん
金融法人部	木戸 江里夏さん
コンサルタント戦略営業部	土井 裕紀子さん
企業戦略部	助川 左門さん
成長戦略部	吉田 萌さん
データマネジメント部	藤田 舞さん
特務法人部	岡村 奈々さん
マッチング推進部	尾崎 友美さん
人事部	堀井 亮太さん
営業開発室	福沢 寛之さん

【海外現地法人】

インドネシア現地法人	河田 航佑さん
マレーシア現地法人	Elvyna Cheongさん

【女性コンサルタントインタビュー】

経営者の未来と心を支えるM&Aコンサルにまい進する理由

金融機関や会計事務所と連携し、M&Aのニーズを発掘

—具体的な仕事の様子を教えてください。

土井さん：私は主に会計事務所と連携を取りながら、後継者不在、成長戦略で悩みを抱える顧問先の支援をしています。担当する数十社の会計事務所を足しげく訪問し、M&Aの情報を提供しています。会計事務所としての通常業務の範囲が広がることで、1つでも多くの顧問先を支援できるようにと、勉強会などを定期的に行っています。

会計事務所からは、譲渡・譲受を問わず顧問先を紹介いただき、M&Aの成約まで支援しています。そのため日中は会計事務所や、担当している企業との面談、帰社してからは資料作成や面談の準備等をしています。

—会計事務所から頼られる存在なのですね。

土井さん：はい、そうありたいと思います。M&Aは会計事務所にとって馴染み深い分野とはいえませんが、「税務」「会計」「保証」「経営」という4大業務の中で、M&Aは「経営」の部分に直結しています。企業の存続と発展のために年々件数も増加しており、会計事務所にとって顧問先とより深い関係を築くために必要不可欠な知識になります。そのため情報提供や

顧問先の支援を通して、感謝されることも多いです。

皮田さん：私は提携する東北の金融機関を担当しています。金融機関から紹介いただいた企業と面談し、M&Aニーズを確認、提案しています。行員の皆さま向けにM&A勉強会を実施しつつ、一緒に譲渡・譲受企業を開拓していて、平日はほとんど担当する県で過ごしています。

—初めての成約はいつでしたか。

皮田さん：初めて成約まで経験したのは、入社2年目の9月です。2年目から現在の金融機関の担当になり、部署異動後の5月に譲渡を検討中の企業を上司から引き継いで、相手先を探してマッチングを行い、9月に初成約を経験しました。引き継いだからには絶対に成約させねばと感じていたので、心からほっとしました。苦労もありますが、この仕事は楽しくて、あっという間に日々が過ぎていく印象です。

—木戸さんは西日本支社の勤務ですね。

木戸さん：はい。大阪勤務の希望がかない、2年目に西日本の金融機関担当の部署に異動になりました。現在は、金融機関からお客様を紹介いただき「会社を譲渡したいので正式に相手探しを始める」と決断いただくまでフォローするのがメインです。つまり当社とのアドバイザー契約を結ぶまでの担当で、その先は別のチームに引き継ぎます。



皮田 真夕 金融法人部（写真左）

木戸 江里夏 金融法人部（写真中央）

土井 裕紀子 コンサルタント戦略営業部（写真右）

女性コンサルタントインタビュー

大事に育ててきた自社を手放す気持ちに親身に寄り添う

—成約までの紆余曲折や苦心した点などをぜひ聞かせてください。

土井さん：ある企業の譲渡を支援した際に、オーナーから、成約前に「やはり譲渡するかを少し考え直したい」とご相談をいただいたことがありました。理由を伺うと、奥様と二人三脚で数十年育ててきた会社を手放すことに、心が揺れてしまったとのことでした。そのオーナーは、70代後半ではあったもののとても元気でいらしたため、人に任せるのはもう少し先で、



木戸 江里夏 金融法人部

2023年4月に新卒で入社。現在は、金融法人部に所属し、主に西日本エリアの大手金融機関を担当。滋賀生まれ滋賀育ち。ストレス解消法はよく眠ること。睡眠によって頭の中が整理され、新たな1日を気持ちよくスタートできる。

と考えられたようです。その後、何度も訪問して、奥様含めて「譲渡する・しない」ではなく、「この会社をどうしていきたいのか」「ご自身とご家族にとって本当に幸せな未来とは何か」を話し合いました。

最終的にオーナーご夫妻は譲渡を決断されましたが、成約後にお2人から「どんな選択も受け止めてくれた上で、背中を押してくれてありがとう」と感謝の言葉とお手紙をいただいて、胸がいっぱいになりました。

皮田さん：私の担当案件でも、大手の傘下に入ることを決めたものの、契約日が近づくと「親から引き継いだ会社を譲渡していいのか」と不安が強まったケースがありました。社長やそのご家族が不安になったときは、土井と同じく私もすぐ会いに行き、直接お話するようにしています。条件調整やその場で新たな提案をすることもありますが、社長の感情に寄り添うことを優先し、「お相手の企業と相談してみますね」といったん持ち帰ることもあります。

目標は「会社からの私への期待値」であり、やる気の源

—皆さんは今年度の自分の「目標」をすでに達成済みだそうですね。達成すべき目標、達成できた額について、どのようにとらえていますか。

木戸さん：目標は前年の実績をもとに、個別に金額が提示されます。私は、24年度に目標をクリアしまして、今回は前年比200%ほどの目標となりましたが、上司や先輩方の支えもあり半



皮田 真夕 金融法人部

2023年4月に新卒で入社。23年6月から、会計事務所と連携し顧問先のM&Aをサポートするコンサルタント戦略営業部に配属となる。その後、24年3月に金融法人部へ異動。提携金融機関の取引企業に対するM&Aの推進と、M&Aで譲渡・譲受の際のサポート業務に従事している。大阪出身、大阪育ち。リフレッシュと体力作りを兼ねてキックボクシングを習っている。

期で達成することができました。周りの方々に感謝の気持ちでいっぱいです。

皮田さん：私は目標達成とは「成約の積み重ね」であると考えています。成約件数が増えるほど、その地域の多くの企業を救うことに直結していますし、多くの方に喜んでもらえ地方創生にもつながり、それが私のやりがいです。この意味で、2年連続で目標が達成できたことに

女性コンサルタントインタビュー

ほっとしてはいますが、現状の目標達成に満足するのではなく、より多くの企業のM&Aを支援し、成約件数にこだわり仕事をしていきたいと考えています。

土井さん：営業職が初めてだったこともあり、目標予算を与えられ「達成できるかな…」と不安になったこともありましたが、ただし、今は「予算は会社の私への期待値なんだ」とポジティブに捉えています。あなたならこのくらいまで頑張れるよ、と会社から応援してもらっていると感じています。また数字という定量的なゴールがあることでやるべきことの道筋や目標が立てやすいですね。そのうえ、達成した数字はお客様からの信頼や自分の努力がすべて紐づいていると思うと、感慨深く思います。

—志高く、多忙な日々を送るM&Aコンサルタントが集う日本M&Aセンターの雰囲気を見せてください。

土井さん：正直入社前は、少し怖い印象を持っていました（笑）。しかし入社してみると、わからないことや困っていることがあれば、手を差し伸べてくれる優しい方が多く、印象が180度変わりました。学ぶことが多く、厳しい面はあるものの、MA6と呼ばれる部活動や、海外研修、頑張っているメンバーには会社からサプライズがあるなど、メリハリをもって仕事や趣味、イベントを楽しんでいます。

木戸さん：私が所属する大阪の金融法人部は16人のうち女性が3人と、女性が徐々に増えてきました。優しく面倒見のいい先輩方が多い部署だと感じます。

皮田さん：私の部署は30人ほどで、女性は5人。大所帯ですが、私が目標達成した日に上司から「よく頑張ったね」とチャットが届くなど、常に気にかけてもらっています。遠方のお客様と面談で行き詰まったときには同行いただいたり相談に乗っていただいたりフォローも多く、上司を心から尊敬しています。

—最後に、今後の展望を教えてください。

木戸さん：日々経営者の方と対峙させていただく中で、自分のレベルでは到底通用しないと思う瞬間が多々あります。そのたびに悔しさと不甲斐なさに苛まれますが、半面、自分がかっこよく成長できる環境に身を置けているということでもあると思うので、まずは今の役割をとことん突き詰めていくことで実力を上げていきたいです。

皮田さん：現在の部長やグループリーダー、私の直属の上司の、金融機関の皆様を巻き込む力やバランス感覚、交渉力を尊敬しています。また、私のような部下にも気を配りチームをまとめている姿にも憧れています。まだ今は自分のことで精いっぱいですが、将来的にはその上司のような能力を身につけ、チームビルドまでできる人材になるのが目標です。

土井さん：私は、性別や年齢関係なく活躍できるということを体現していきたいと思っています。当社の女性コンサルタントは現在50名いますが、まだコンサルタント全体の8%程度ですので、1つのロールモデルとなって女性を増やしていきたいとも考えています。また、日本M&Aセンターの魅力の一つに、経営



土井 裕紀子 コンサルタント戦略営業部

大学で経済学を専攻し、総合コンサルティングファームに入社。多業種の企業支援を担当して企業が直面する多数の経営課題の解決に携わる中で、「成長と承継を両立させるM&Aの意義」を実感。企業の未来を創る側に立ちたいという思いから、日本M&Aセンターに転職。現在はコンサルタント戦略営業部で関東エリアを中心に、譲渡企業・譲受企業双方の支援に従事。趣味は旅行と食べ歩き。野外フェスに足を運ぶことも。

層との距離が近いことがあると感じています。日常で、社長から「最近がんばっているね！」と声をかけられることがあるほどです。この環境を最大限生かし、経営的視点をもって、いずれは、会社の枠を超え業界の成長にも貢献して行けたらと思っています。

※2026年1月掲載 日経xwomanより転載

【M&Aコンサルタントインタビュー】 仕事もスポーツも！言い訳しない両立術

平日は仕事、土日はアメフト 完全に時間と頭を切り分ける

—日本M&Aセンターに入社した理由を教えてください。

就職活動では①経営判断に携わることができること、②リーダーシップを活かせること、③手



助川 左門 企業戦略部

1997年生まれ、東京都出身。開成高校卒業後、東京大学文科一類に入学。東京大学法学部に進学し、新卒で日本M&Aセンターに入社。野村証券提携部に2年間所属したのち、企業戦略部に異動。スポーツ歴は野球、ゴルフ、バスケットボール、アメフト、ピラティス。

触り感があることの3点を軸にしていました。その中でも特に大きかったのは「手触り感」。お客様から直接感謝されるような仕事がしたいという想いで、M&Aコンサルタントであれば、泣いて喜んでいただける瞬間に立ち会えるところに魅力を感じました。

—社会人になると同時に、オービックシーガルズに入団されました。

もともと中高ではバスケットボールをしており、大学からアメフトを始めました。アメフトはいわゆる“カレッジスポーツ”で東大でも他大学と勝負できる土俵があると考え「日本一を目指そう」と思ったのがきっかけです。大学でその夢はかないませんでしたが、もっと高いレベルでチャレンジしたい、できるところまで突き詰めたいという想いが生まれ、社会人でもアメフトを続ける道を選びました。

私が所属しているオービックシーガルズは、社会人アメフト界では「3強」のひとつとされています。他の2チームは実業団なので、当社で働きながら挑戦できる環境は実質こしかなく、入団テストを受けてご縁をいただきました。チームには銀行・商社などさまざまなバックグラウンドの仲間がおり、年齢も新卒から40代まで幅広く、日々多くの刺激を受けています。

—生活リズムはどのような感じなのでしょうか。土日はチームの本拠地の千葉県習志野市のグラウンドまで練習に通っています。土曜は朝9時から19時まで、日曜は朝8時半から13時ごろまでアメフトに時間を割いています。平日はチームミーティングがオンラインで週1回開催され、筋トレは個人に委ねられています。私の場合は、平日は仕事、土日はアメフトと完全に時間と頭を切り分けることでバランスを保ってきました。土曜は極力パソコンや携帯も触らず、アメフトに集中するように意識しています。

原点は「自分がかっこいいと 思える生き方をしたい」

—両立にあたって自身に課している決めごとはありませんか。

「どちらにも言い訳をしない」ことです。アメフトのせいで仕事の成績が上がらない、逆に仕事が忙しいからアメフトで成果が出ないことは甘えだと思っています。そうした言い訳は自分に対して一切許さないようにしています。

原点にあるのは、自分がかっこいいと思える生き方をしたいという想いです。仕事もスポーツも高みを目指して両方を追いかけることが、今の自分が最も誇れる姿なんです。チームの後輩から相談を受けたときにも、なるべく自分が説得力のある話をしたいですし、挑戦したい人に

M&Aコンサルタントインタビュー

勇気を与えられる存在になりたいとも思っています。

当社の入社式で「スポーツでもビジネスでも一流になります」と宣言しました。学生時代は部活が最優先でしたが、社会人になり仕事とスポーツの熱量が並んだ感覚があります。どちらに対しても本気で真剣だからこそ、今のほうが圧倒的に大変なので、私を真似してくださいと軽々しくは言えないですよ（笑）。ただ、命を燃やして働くことで得られたものは大きいと思っています。

—精神面での疲労とはどう向き合っていますか。
お客様との商談でもアメフトの勝負どころでも体力が同じように削られていきます。両方で自分のリソースをとっておきたいのに、奪い合っているような感じです（笑）。時にはネガティブになってしまう瞬間もありますが、商談も試合も待ってはくれないので、夜は深く考えすぎないこと、朝の移動中に自分を奮い立たせることに意識しています。仕事の商談でいい切り返しができたら「まだいける、まだいける」と。日々の積み重ねでメンタルを整え、自分を励ましながら走り続けています。結局は自分のキャパシティをもっと広げていくしかないということも実感しています。

アメフトで鍛えた 「正解を自分でつくる」姿勢

—続ける上で力になっていることは何ですか。
なによりも大きいのは周囲の支えです。それが

なければここまで続けることはできませんでした。両親は中学時代から私の試合を一度も欠かさず応援に来てくれていますし、大阪勤務時代は毎週末空港まで車で送迎してくれました。両親や婚約者はもちろん、会社の同僚、お客様まで応援して下さることが大きな力になっています。

部長や先輩方は試合前日の練習のための有給休暇取得も快く認めてくれ「ちゃんと勝ってこいよ」と背中を押してくれます。試合後には結果を確認して声をかけてくれる方も多く、本当に恵まれた環境でプレーできていると感じています。年初のライスボウルには会社から20名が応援に来てくれました。初めてアメフトを見るという人も多く、輪が広がっていくのが嬉しいですね。

—仕事とアメフトで共通点があれば教えていただけますか。

「正解を自分でつくる」という部分は似ていると感じます。アメフトもM&Aも、決まった正解はありません。アメフトであればどのトレーニングが最もパフォーマンス向上につながるのか、M&Aであればどんなスキームであれば成功に導けるのかなど、状況ごとに最適解を探し、時には自分の感覚も信じて進んでいく点は共通しています。

精神面では「胆力」でしょうか。M&Aコンサルタントという仕事は経営者と向き合う分、非常にタ

フさが求められますが、それはアメフトでも同様です。“強い相手”ほど精神的にも肉体的にも削られる感覚は似ているかもしれませんね。

—今後についてはどのように考えていますか。
アメフトに一区切りをつけた後は、仕事と家庭にしっかりコミットしたいと考えています。自分を育ててくれたアメフトには感謝しているので、何らかの形で関わりを持ち続けたいですし、アメフトを盛り上げる一助になればと思っています。仕事では、企業戦略部のダイナミックな業務に大きなやりがいを感じており、さらに戦略コンサル的な視点を取り入れ、総合的な提案ができる存在になりたいと思っています。



※2026年1月インタビュー

大型案件成約を目指して奔走！「一面談ひと笑い」でお客様の心をつかむ

人と向き合う仕事を極めたい、 という思いが入社へのきっかけ

—日本M&Aセンターへの入社経緯を教えてください。

前職は大手不動産会社で、約4年間不動産売買・仲介業務に携わりました。自分で売り物件を開拓し、その買い手を探して仲介を進めてい



吉田 萌 成長戦略部

埼玉県出身。2019年4月に新卒で大手不動産会社へ入社。個人、法人営業を経験。2023年9月に日本M&Aセンター入社。入社以来、主にミッドキャップの譲渡企業を担当する成長戦略部に所属。趣味は海外旅行、美味しいお酒を飲むこと。

く中で、「仲介の仕事は面白い」と感じる一方、もっと成長したいという思いが強くなり、転職を決意しました。私は人と話すのが好きで、より多くの人と出会い、より広いフィールドで勝負してみたいと思うようになったんです。「ビジネスの総合格闘技」と言われるM&Aの世界で、自分を大きく成長させたい。そして業界No.1の環境で働きたいと思い、日本M&Aセンターを選びました。

私の一番のモチベーションは「レベルアップしたい」という気持ちです。まだ知らない世界に挑戦し続けたいですし、満足することがあまりない。ちょっと欲張りな性格なんです（笑）。そして、人を喜ばせることや役に立つことが純粹に好きです。前職の仕事にもつながりますが、出会いはすべて一期一会。だからこそ、より多くの人と向き合える環境に身を置きたいと思いました。

—実際に入社してみていかがでしたか。

昨年度は目標を達成できず、成果を出す難しさを痛感しました。ただ、入社前に思い描いていた環境とのギャップはなく、求めていた通りのフィールドに身を置けていると感じています。2025年度は12月末までに目標を達成することができ、毎年1月に実施され、優秀者のみに参加資格が与えられる海外研修旅行「Another Sky」（アナザースカイ）にも参加しました。

研修のテーマの通り、まさに「眠れない1週間」で、私自身のキャリアや今後の人生に大きな影響を与える研修となりました。講師陣が口を揃えて語っていた「2026年はM&A市場がさらに活況になる」という追い風を確実に捉え、今回の学びを糧に、1件でも多く成約に導いていけるよう全力で取り組んでいきたいです。また、研修や会食を通じて、社内のトッププレイヤーの皆さんとご一緒できたことも非常に刺激的で、忘れられない時間でした。

「一面談ひと笑い」で 信頼関係を構築

—今年度すでに目標達成されているんですね。

ミッドキャップ案件を成約することができました。私が所属する成長戦略部は、売上10億円以上の企業の譲渡支援を担う部署です。

今回の成約は、本当に多くの方に支えていただいた結果です。きっかけとなった「社長の選択」セミナーを作ってくださった成長戦略チャネル チャンネル部長の雨森 良治さん、成長戦略部 部長の平原 大輔さんから始まり、セミナーで講演いただいた竹内 直樹社長、成長戦略開発センターの白井 智さんには何度も面談に同席いただき、最後は三宅 卓社長から譲渡企業オーナーへビデオレターまでいただきました。オーナーが大切にしてきた会社を第三者に託す場面

M&Aコンサルタントインタビュー

では、私のような20代女性にその決断を委ねることへのハードルの高さも感じます。その意味でも、上席や関係部署の方々が力を貸して下さったおかげで成約に至ったと実感しています。

—商談中に大変だったことはありますか。

今回の案件は、株主の方が非常に多い会社だったので、株式の買い集めに苦労しました。譲渡企業オーナーと奥様、そして私の3人で“チーム”として動けたのではないかと感じています。

—お客様と“チーム”になるために、どのように信頼関係を築かれたのでしょうか。

いつも心がけているのが、部長の平原さんから教えていただいた“一面談ひと笑い”。どの場面でも、お会いした方に笑顔になっていただきました



い、明るい気持ちで帰っていただきたいという想いがあります。

M&Aの話はどうしてもシリアスになりがちですが、オーナーにとっては前向きな選択であってほしいんです。そのためにも、「この人と話す」と前向きな気持ちになれるな」「話しやすいな」と思っていただけのM&Aコンサルタントを目指しています。そして面談では「お客様8割：私2割」で話すようにしています。ひと笑いを生むためにも、まずは相手をしっかり理解することが大切だと思っています。

女性でも確立できるキャリアと信じ、真摯に向き合い続ける

—M&Aコンサルタントとしてプレッシャーを感じる瞬間はありますか。

プレッシャーはずっとありますし、正直きつときのほうが多いです。でも、成果につながると信じて続けていますし、何より目の前のお客様の会社の存続・発展を支えることが使命なので、真摯に向き合い続けています。

—女性コンサルタントは増えているとはいえ、まだ少数派です。どう感じていますか。

正直に言うと、女性には向いていないと感じる場面もあります。オーナーが命をかけて築いた会社の承継を決める際、娘や孫のよう

な年齢の女性に判断を委ねることは、心理的に簡単なことではない面もあるからです。ただ私は「それでもやりたい」と思ってこの仕事を選びました。日本M&Aセンターにはサポートして下さる方が多く、役員も上司も必ず時間を割いてくれます。困ったら相談し、一緒に動いていただける環境があることは、私の大きな強みです。成功体験を積み、再現性を追求し、自己研鑽を続けられれば、女性でも確立できるキャリアだと信じています。

趣味の乗馬で心を落ち着かせ、来期も走り切る

—息抜きの方法はありますか。

一番は美味しいご飯と美味しいお酒です。

そして最近は、複数のお客様に勧められて乗馬を始めました。海沿いを馬に乗って歩くと、心が穏やかになる気がしますし、インナーマッスルも鍛えられます(笑)。まだまだ始めたばかりですが、乗馬は生涯スポーツでもあり、どこでも楽しめるので、長く続けていきたいです。

—最後に、今後の目標を教えてください。

まずは今年度、3月末までに成長戦略部として目標を達成し、部長の平原さんに恩返しするために少しでも貢献したいです。また、来期もより多くのお客様と出会い、1件でも多く成約へ導いていけるよう、走り切ります。またM&Aコンサルタントとしてさらにレベルアップするため、資格勉強にも励みます。

※2026年1月インタビュー

【女性社長インタビュー】 DX未経験から周囲を巻き込み社内起業！ 日本DX人材センターを立ち上げ新たな挑戦へ

社内起業の原点は 「女性のキャリア開発」への関心

—藤田さんは2010年に新卒で入社されましたね。当社では珍しく理系の大学院を卒業後、新卒で日本M&Aセンターに入社しました。当時は社員数が100名ほどで女性は全体の1割程度。同期に女性はいませんでした。

入社後は営業企画部に配属されセミナーの企画・運営などを担当していましたが、新卒4年目の2014年1月、顧客管理SaaSツール「Salesforce」の活用推進を任されたことがキャリアの大きな転機となりました。それから10年超にわたってM&A業務のDX化や社内のDX推進に携わり、2024年2月にはその知見や経験をもとに、DX人材育成と人材紹介を手掛ける「日本DX人材センター」を立ち上げて代表に就任しました。

—キャリアプランとして「いつか社長になりたい」という想いはあったのでしょうか。
いえ、全くありません（笑）。会社設立は、私

が業務として担ってきたSalesforce活用やDX推進の延長線でも取り上げていただくことが多いのですが、実は私の中での原点は「女性のキャリア開発」への関心でした。周囲には、能力が高くても結婚・出産・介護などをきっかけにキャリアアップを諦めてしまう女性がたくさんいて。ブランクがあって自信をなくしていても、もう一度社会とつながることができる環境をつくりたいという想いがずっとあり、それを実現すべく会社設立に至りました。

日本DX人材センターならではの 人材育成

—日本DX人材センターでは現在どのような領域に力を入れていますか。

現在はDX人材育成に力を入れており、育成した人材を企業に紹介しています。人材募集は大々的に行ったわけではありませんでしたが、社員や知人の紹介などで少しずつ輪が広がり、育児中や介護中、主婦の方などを中心に約30名に登録いただいています。



藤田 舞

日本M&Aセンター データマネジメント部長

日本DX人材センター 代表取締役

1985年生まれ、神奈川県出身。東京大学大学院工学系研究科卒業後、2010年4月に日本M&Aセンターへ新卒で入社。営業企画を経て、Salesforceを中心としたSaaSツールの活用推進や運営保守等を行う部門に移り、既存の顧客管理システムを置き換える全社DX基幹プロジェクトの一員に起用される。

現在も引き続き構築・運用・保守を担うチームを率いており、2021年にはSalesforce活用に関する社内資格制度を立案、社員がデータベースを活用しやすい仕組みの構築に注力。2022年9月、セールスフォース・ジャパンが主催する「第10回Salesforce全国活用チャンピオン大会」の大企業部門で優勝。2024年2月、日本M&Aセンターグループ内に日本DX人材センターを設立。



女性社長インタビュー

未経験の人材に学習と実践の機会を提供し、経験を積んだ状態で即戦力として企業に人材を紹介するのが大きな特徴です。

目指しているのは「スキマバイト」を提供することではなく、育児や介護の期間中でも次のキャリアにつながるような経験を積める環境を用意すること。また、報酬を得られるだけでなく、組織に所属することで生まれる「コミュニティ」も大切にしたいという想いから、普段は在宅で働きながらもイベントを通じて人とつながる場をつくっています。

「失敗したらどうしよう」と考えすぎず、やると決めたらすぐ動く

—会社代表とデータマネジメント部長を両立する難しさはありますか。

どちらも私にとってはチャレンジングで貴重な経験です。データマネジメント部長としては、1,000名規模の会社のDX領域を推進し、かたや日本DX人材センターではゼロイチで事業を作り出しています。方向性が全く違うので自分の未熟さを実感する毎日ですが「諦めないこと」だけは意識しています。自分の力だけで足りないなら、周りの力を借りることも大切ですし、どうやったらできるかを前向きに考えていくしかありません。

マネジメントで意識しているのは、一人ひとりの良いところを見つけ、一緒に成長することです。慣れた仕事だけを続けていても成長はないので、つまずいてもいいから新しいことにチャレンジできる場をできるだけ多くつくりたいと

思っています。

—これまでのキャリアを振り返ってご自身ではどのように考えていますか。

キャリアの転機はいくつかありますが、そのうちのひとつが2017年頃にSalesforceの全面リニューアルプロジェクトを自ら起案した経験です。目の前の業務に精一杯でしたが、初めての“自分で提案し会社を動かす”経験は私にとってとても大きなものでした。実は同時期にプライベートでは離婚を経験しました。子どもを産んで復職し、仕事を続けるという将来像を描いていましたが、その未来が一度途切れたときに自分の価値観にも大きな変化がありました。「思い描いていた人生から外れてもいい」「また別の道がある」と思えるようになったことが、今のキャリア選択につながっています。

振り返ると20代から30代前半は、かなりしんどかったように思います。数年後の自分の姿が見えないことにいつも漠然とした不安を抱えていました。今は少なくともプライベートでは自分で好きな道を「選べる」状態になり、気持ちはずいぶん楽になりました。だからこそ誰もが自分で選べる社会を作りたい。育児に集中する期間があってもいいし、早く復帰して活躍する選択があってもいい。その選択肢のひとつとして、日本DX人材センターが存在できたら嬉しいなと思います。

—最後に、日本M&Aセンターのどんなところが好きですか。

当社しか知らないので比較はできませんが、たくさんの方のチャンスをもたらるところです。私は「失敗したらどうしよう」とあまり考えず、やると決めたらすぐ動くことを大切にしてきました。そして応援してくれる風土があるからこそ、ここまでやってこられたのだと思います。「明日辞めてもいい」と思うくらいの気持ちで仕事に向き合っていたら、気づけば15年経っていました（笑）。

今後は日本DX人材センターとしては、育成した人材を一人でも多く社会に送り出していくことで社会貢献を果たしていきたいですね。私自身は、日本M&Aセンターにいるからこそできる挑戦をこれからも続けていきたいと思っています。



※2025年12月インタビュー

【女性スタッフ職インタビュー】 入社3年でTPMとM&Aを経験。どんな環境でもできることを見つけて貢献！

入社理由はM&Aではなく TPM（東京プロマーケット）

—入社3年目となる2024年度にコーポレート部門の新人賞を受賞しました。

ありがとうございます！学生時代のゼミの先生が「石の上にも3年。ファーストキャリアを大事にしてどんな嫌なことがあっても3年は続けなさい」とおっしゃっていたのを真に受けて、あっという間に3年が過ぎました。蓋を開けてみると1年ごとに違う仕事をしてきたのですが、それぞれの環境で自分なりにできること、やりたいことを見つけて取り組んできたことが評価されたのであれば、とてもうれしく思います。

大学まで地元の兵庫県で実家暮らしをしていたので、親からは「1人で東京に出て、一人暮らしをして、高いビルの中で働いていてすごいね」と言ってもらい、社会人4年目になり日々たくましくなっているんだと思います（笑）。

—新卒で日本M&Aセンターに入社した経緯を教えてください。

学生時代に中小企業の勉強をする中で東京証券取引所の運営する「TOKYO PRO Market（東京プロマーケット、以下TPM）」を知りました。当時は上場企業数がまだ少なかったのですが、今後盛り上がっていくと直感し、その最前線に携わる仕事がしたいと考えました。新卒では珍

しいのですが、日本M&Aセンターに興味を持ったのはTPMがきっかけです。当社は上場支援業務を行うJ-Adviser資格を取得しており、上場を通じて企業の成長にコミットするという姿勢に惹かれて採用面接を受けました。

—入社後は念願かなってTPM事業部に配属されましたね。

はい。入社1年目はTPM事業部 上場推進部に配属され、当社のM&Aコンサルタントからトスアップされた上場に関心を持つ企業との面談などをしていました。2年目は企画推進部で経営者向けの「東証ツアー」や上場企業経営者の会「BELLS」といった各種イベントの企画・運営や、プレスリリース対応など対外的な発信に関わる業務を担当していました。

—実際にTPMに携わっていかがでしたか。

学びが多くすごく面白かったです！社内のM&AコンサルタントにTPM上場のメリットを理解してもらってお客様を紹介してもらえるように働きかける「社内営業」が必要なのですが、入社1年目で社内知名度もなく社会人歴も自分より上の人をお願いするのはとても難しかったです。その中でも自分にできることを探して、社内メールを1日数100本送るなど地道に活動して、上場準備企業向けのショートレビューサービスである「GO/PUBLIC」をはじめて受託でき



岡村 奈々 特務法人部

1999年生まれ、兵庫県出身。関西学院大学卒。
学生時代に行っていた東京プロマーケットの研究がきっかけとなり、2022年に新卒で日本M&Aセンターに入社。入社後、TPM事業部のメンバーとして全国のスター企業を発掘すべくTPM支援事業に従事。現在は特務法人部特務支援課でマッチング業務を担当。

た時はすごくうれしかったですね。

女性スタッフ職インタビュー

社内公募制度を活用、 部長に直談判して 特務法人部へ

—やりがいを持って仕事をしていた中で、特務法人部に異動して環境を大きく変えたのはどうしてですか。

“日本M&Aセンター”という名前の会社に入ったからには、M&Aも経験したいと考えるようになったんです。偶然そのタイミングで、社内公募の求人の特務法人部の募集があり異動させてもらいました。特務法人部は、お相手探しに時間を要している譲渡希望企業の候補先探しに特化した専門部署で、M&A業界でも珍しい組織です。譲受企業との面談や提案活動を行う特務法

人課と、マッチングに特化した特務支援課という2つの課からなり、私は特務支援課に所属しています。特務法人部はM&A業界の「最後の砦」であり、私たちが何としてでもお相手を見つけるという使命感を持って日々業務に取り組んでいます。

—やりがいはどんなところでしょうか。

特務法人部では、お相手探しに時間がかかっている企業を担当するので、自分のマッチングから無事に成約できたときには心から本当良かったと思います。部長が「マッチングはディールの最初であって全て」とおっしゃっていて、自分がきっかけを作る気持ちで日々業務に取り組んでいます。過去の成約事例などから分析を深めて、今後はマッチングの質をさらに上げていきたいです。

社内新規事業 コンテストに 最年少で出場

—同世代より長けているところをあげるとすればどんなところでしょうか。

部長から、業績貢献だけでなく部署のために動くことも大事にしてほしいとアドバイスをいただいたので、特務法人部のパンフレットの企画・制作や、事務作業、資料作成なども担当し、

常に組織に貢献できることを探して取り組むようにしています。他にあげるとすれば、会社のことが好きなのも人より長けていると思います！

—どんなところが好きなのでしょう。

手をあげたら何でもチャレンジさせてもらえる環境があること。また。アグレッシブな同期や先輩に囲まれて、日々自分も頑張ろうと奮い立たされるところが好きですね。

2024年度は本業以外の大きな挑戦として、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」のファイナルプレゼンテーションに立候補して出場しました。社長をはじめとする経営陣の前に、新卒3年目の私がアイデアを発表しフィードバックをもらうということでも貴重な体験をさせてもらったと思います。

—最後に、今後の目標を教えてください。

日本M&Aセンターでやりたいことがまだまだたくさんありますし、将来的にはまた違う役割や地元に近い西日本支社での勤務も経験してみたいと考えています。

これからも、当社で幅広い業務を経験し、視野を広げて中小企業の成長を多角的に支援できるような力をつけていきたいです。やりたいことに手をあげれば、それを応援してくれる会社だと思っているので、まだまだ当社でチャレンジし続けます。

※2025年7月インタビュー



【復職体験談】 復職と同時に部署異動 育児と仕事を両立する方法

月に2回の呼び出しや体調不良で 大変さを痛感

—育休から復職されて今のお気持ちはいかがですか。

正直、思い描いていたより大変です。ママ社員の先輩から、0歳で入園すると保育園からの呼び出しがたくさんあるという情報をもらって



尾崎 友美 マッチング推進部

1985年生まれ、福島県出身。早稲田大学教育学部卒。新卒で入社したウェディング会社に約12年間勤務し、2019年3月に日本M&Aセンター入社。入社後は、成約を祝う式典「M&A成約式」の運営を担当する営業企画部に所属し、2023年4月より地域金融企画部に所属。2024年6月に女兒を出産。2025年5月より現職。

て心構えはしていたつもりでしたが、蓋を開けてみると1カ月に2度の頻度で保育園から呼び出しがあり、風邪も何度もひきました。復職して4カ月経ちますが、大変さを痛感しています。

—現在の働き方を教えてください。

9時半から16時半の6時間勤務をしています。短時間勤務は収入も大きく減るのでフルタイムでの復職を考えていましたが、復職当時、まだ0歳だった娘を長時間保育園に預けることへの葛藤もあり悩んでいました。そんなときに「育児時短就業給付金」が2025年4月に創設されることが厚生労働省から発表され、2歳に満たない子どもを育てる人が短時間勤務で復職すると給付金が支給されることを知り、まずは短時間勤務での復帰を決意しました。

—子育てと仕事の両立はいかがですか。

娘が生まれるまでは、勤務時間の中で仕事が終わらなくても、自分が納得するまで残業したり、朝早く仕事を始めたりすることもでき、ある意味自由だったと思います。今は時間に限りがあってそうはいかないので、納得のいくまで仕事ができずに葛藤する日もあります。いつ保育園からの呼び出しがあるかもわからないので、業務スケジュールはメンバー全員が見ることができるように見える化を行い、チームで仕事を進めやすくなるような環境作りも行っているほ

か、チームの業務で手伝えることがないかを常に探しています。

生活スタイルに合わせた部署異動で、 新たな挑戦を

—現在はどのような業務をされているのでしょうか。

M&Aを希望する企業同士のマッチングを行い、双方にとって最適なパートナーを見つける支援を行っています。主な業務は、社内で開催されるマッチングイベントの運営やマッチングに関連した社内システムの管理・更新などです。

—尾崎さんは部署異動もご経験されていますが、きっかけがあったのでしょうか。

2019年に日本M&Aセンターに入社してから部署異動を2回経験しています。入社してから最初の5年間は「M&A成約式」という最終契約書を交わすセレモニーの企画・運営を行うM&Aセレモニストとして働いていました。前職がウェディングプランナーだったこともあり、その経験を活かしながら仕事をしていました。全国各地で行われるM&A成約式を運営し、お客様の大切な節目に立ち会えるとてもやりがいのある仕事でしたが、急な出張が多く、当時不妊治療を検討していた私にとっては出張が大きな壁でもありました。悩んでいるときに、金融機関と連

復職体験談

携して企画等を行う地域金融企画部からお声がけいただきました。今まで行っていた業務とはまったく違う分野への挑戦でしたが、自分の業務の幅が広がるという期待もあり、一先ずやってみよう！という気持ちで異動を決意しました。

—復職時にも部署異動されましたね。

復職に際しての面談で、現在所属しているマッチング推進部からお誘いをいただきました。マッチング推進部でも、今まで自分が関わったことのない分野の仕事を1から覚えているので、転職してきたような感覚です。少数精鋭の部署なので、急な休みや短時間勤務は周囲に負担をかけてしまっています。それでも、常に温かいサポートをしてくれるメンバーには心から感謝しています。

スピード感をもって仕事をし、 マッチング推進部の成長に 貢献したい

—産休・育休を経てご自身の仕事への向き合い方に変化はありましたか。

以前より効率を追い求めるようになりました。これまでは、仕事1つとってもしっかり考えてからそれを具体化して形にしていく動きでしたが、今はスピード重視なので、無駄を省き“考えながら走る”イメージです。夜に娘が寝てからメールを作成することもあります。朝送信できるように送信設定を活用しています。朝すぐに送信することで余裕をもって1日をスタートすることができています。

今は自分に余裕がないときもありますが、いずれ時間が解決してくれると思って、今は、今しか見られない娘の姿をしっかりと目に焼き付けておきたいと思っています。また、会社も、私が入社したときよりも子育て支援が充実してきていると感じるので、社員にも目を向けてくれているのが伝わります。子育てと仕事を両立する中でのニーズを発言しやすい風通しのよさもあり、制度を上手く利用しながら両立していきたいです。

—最後に、今後の目標を教えてください。

マッチング推進部には、今産休に入っているメンバーが2人います。そのメンバーが戻ってくるまでに、この部をもっと成長させたいと思っています。マッチングは日本M&Aセンターの要ですので、その波に乗り、スピード感を持って仕事をしたいです。



※2025年10月インタビュー

【障がいと仕事】 障がいをオープンにできる環境でキャリアアップと社会貢献を目指す

「好きな人事の仕事をしたい」と 転職活動

—日本M&Aセンターへの入社をきっかけを教えてください。

私は、別の会社で人事部の契約社員として3年間勤務した経験があります。チーム制で業務に当たっており、数字で成果が目に見える仕事ではありませんが、みんなで協力して仕事を進めて成功したときのやりがい忘れられませんでした。そこで、再度人事として働きたいと思い、転職活動をスタートしました。

私は軽度の知的障がいがあります。複数社から内定をいただいていたのですが、障がいをクローズ（非公表）にして働くことが前提となっている会社もありました。しかし、日本M&Aセンターでは自分の抱える特性をオープンにして働けると聞き、ありのままの自分を受け入れてもらえる環境で安心して働きたい、キャリアアップを目指しながら社会貢献性の高い仕事に携りたいと感じたことが決め手となり、日本M&Aセンターへの入社を決めました。

—現在の業務内容を教えてください。

主に、労務関連の業務を担当しています。具体的には、産業医面談の調整、衛生委員会の運営と議事録作成、新しく導入された勤怠システムのサポート、人事ポータルサイトの運用、社員からさまざまな問い合わせが来る「お助けチャット」でのやりとりの管理などです。

—仕事をする上で心掛けていることはありますか。いろいろなタイプの業務を一度に進めようとすると混乱するため、緊急度や重要度の高い業務を紙に書き出し、優先順位を可視化してから順番に1つずつ片づけていくことを心掛けています。すぐ終わる仕事に関しては、付箋に書き出して管理し、できるだけ早く取りかかるようにしています。

「誰かの役に立っている」という 実感がやりがいに

—周囲の社員からはどんな部分でサポートしてもらっていますか。

人事の仕事は自分一人で完結できる業務が少ないため、周りとの協力して進めていくことが重要です。時間内にきちんと仕事を終わらせるよう、事前に根回しをすることを意識しています。幸い、お願いごとをしても皆さん快く引き受けてくださり、お互いに助け合う雰囲気があります。また、私はかかりつけ医に月3回ほど通院をする必要があるのですが、会社の制度であるフレックスタイム制度のおかげで仕事を休まず病院に行くことができ、助かっています。

—今後の目標を教えてください。

障がいの有無や家庭の状況にかかわらず、すべての社員が働きやすい環境をつくるために、人事の一員として、今後は業務の属人化をなくすためのサポートにも力を入れてワークライフバ



堀井 亮太 人事部 労務課

1988年生まれ、京都府出身。他社での人事経験を経て、2022年10月に日本M&Aセンター入社。人事部 労務課にて産業医面談の調整や勤怠システムのサポート、人事ポータルサイトの運用などを担当。趣味は筋トレ。

ランスの実現につなげていきたいです。

また、個人としては、仕事をするにも健康ありきだと感じており、ジムに通ってHIITトレーニング（高強度インターバルトレーニング）や筋トレに励んでいます。将来は陸上のパラアスリート選手になるのが夢で現在国内トップ選手が在籍するクラブチームで練習しています。

※2026年2月インタビュー

【障がいと仕事】 “配慮はするけど、フラット”な職場環境で自己成長を目指す

社会とつながる仕事を求めて

—日本M&Aセンターへの入社きっかけは。
大学時代は教育学を学び、自分自身とも重ねながら、障がいを抱える人が社会でどのように生きていくのか、どんな生きづらさがあるのかに関心を持っていました。新卒では障がい者の就労支援や教育事業を行う会社で、知的障がいのある子どもたちの生活支援に携わる指導員として働き始めました。ただ、私には先天性の腎臓疾患があり、大人になってから腎移植も経験しています。指導員の仕事では夜の11時ごろまで働くこともあったので、体力的に厳しい日々でした。その後、事務系の仕事へのキャリアチェンジをしました。多岐にわたる業務を経験する中で「専門性を身につけることで、より社会に必要とされる人材になりたい」という想いが明確になりました。
転職活動を通じてM&A業界に出会い、実家の農家で感じていた後継者問題に対する解決策になりえると気づきました。さらに、日本M&Aセンターではデータ分析の業務に携われるとわかり、「専門性を身につけたい」という転職の目的も実現できると考え、入社を決めました。

体調に気をつけながらも主体的に仕事に取り組む

—実際に働き、入社前の不安は解消されましたか。
M&A業界には激務というイメージもあり、自分

の体調で本当にやっていけるだろうかという不安もありましたが、杞憂でした。現在は週3回の在宅勤務を基本として、体調に応じて勤務時間を調整しています。私の所属する営業開発室は6人体制ですが、課長は常に「大丈夫？」と声をかけてくれて、業務量を調整してくれますし、調子が悪い日には周囲のメンバーが自然と気づいて声をかけてくれます。過度な負担がかからないように十分配慮してもらっているので、精神的にも落ち着いて仕事ができるのが何よりありがたいです。

—現在の業務内容を教えてください。
営業開発室は、M&Aコンサルタントがより活動しやすくするための支援をするのが仕事です。その中でも、私は営業活動の現状や成果を分析し、レポートとしてまとめるのが主な業務です。加えて、業務効率を上げるために、Salesforceのシステム改善や使い勝手の向上に取り組んでいます。

—持病と向き合いながら働く上で、特に大切にしていることは何ですか？
無理をしすぎないことと、正直に伝えることです。体調が悪いのに無理をしてしまうと、結果的に周囲にも迷惑をかけてしまうこととなります。だからこそ、私自身も体調の変化があれば早めに共有し、しんどいときは「今日はここまでにします」「少し休みます」と正直に伝えるようにしています。会社や周囲が配慮してくれ



福沢 寛之 営業開発室

1986年生まれ、北海道出身。2025年4月に日本M&Aセンター入社。営業開発室で営業活動の現状や成果の分析、レポート作成を担当。

るからこそ自分自身も体調管理に気をつけながら主体的に仕事に取り組むことで応えたいです。

—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。
データの分析や管理のスキルをさらに高め、戦略的な意思決定により深く関われる人材になることが目標です。障がいがあるから補助的な業務にとどまるのではなく、専門性を活かして会社や社会に貢献できる人材として成長していきたいです。

※2026年2月インタビュー

【海外現地法人インタビュー】 新卒8年目でインドネシア現地法人代表に！

47都道府県出張と入社2年目の ロンドン視察をきっかけに、 海外M&Aの必要性を確信

—海外事業部への異動のきっかけを教えてください。

入社2年目の時に、社内の優秀者のみに参加資格が与えられる海外研修旅行でロンドンに行き



河田 航佑 インドネシア現地法人

埼玉県出身。慶應義塾大学経済学部卒業後、日本M&Aセンターに入社。入社以来、業種特化事業部にて業界再編型のM&Aに取り組む。2023年4月より海外事業部に参画し、2025年からはインドネシアのジャカルタをベースに主にインドネシアと日本のM&Aを支援している。

ました。金融街やベンチャー企業を訪問する中で、年齢、人種問わずさまざまな人が生き生きと働いているのを見て、日本の閉塞感と、世界の広さを感じたんです。また地方のお客様を担当することが多く、5年間で47都道府県すべてに出張しました。日本国内の企業同士のM&Aを支援する中で、海外企業とのM&Aも選択肢に入れることができれば、日本企業がより活発になっていくのではないかという思いがありました。

海外M&Aをサポートできるスキルや能力を身につけ自分のキャリアを広げたいと思い、海外事業部への異動を希望しました。新卒で入社した先輩には海外拠点で活躍している方もいたので、キャリアを考える上での大きな刺激になりました。

初めて訪れたインドネシアで 先入観が吹き飛び、魅了された

—河田さんがインドネシア現地法人の立ち上げに携わるようになったきっかけは。

じつは人生で一度もインドネシアに行ったことがなく、そのうえ、「インドネシアは賄賂が多くてM&Aをする会社がないのではないか」という先入観を持っていたのですが、初めて訪れてみて、大きな衝撃を受けました。

うまく言葉で表現できないのですが、勢いと活

気からこの国のポテンシャルを感じ、すっかり魅了されてしまったんです。その後インドネシア企業とのM&Aをサポートさせていただいたこともあり、現地に知り合いも増えました。さまざまな会社のイベントに呼んでいただく中で、改めて大きなチャンスにあふれた国だと思い、インドネシア現地法人設立の目標ができました。

—河田さんがインドネシア現地法人の立ち上げに携わるようになったきっかけは。

M&Aの需要があるので、日本以上に譲渡企業の情報が集まってきます。ただまだM&Aそのものの認知度が高くなく、そのうえ日本企業とのM&Aとなると、そのメリットを理解している人は多くはありませんので、私たちが丁寧に説明していく必要があります。「M&A」という言葉自体そこまで知られていないので、インドネシア現地法人の名前も「日本M&Aセンター」ではなく、「PT Nihon Mergers And Acquisitions Center Indonesia」と記載しています。

—現在の業務内容について教えてください。

駐在員事務所の頃はFAの日本側アドバイザーとして活動していました。今は日本企業がM&Aをする対象会社の情報を現地の金融機関や会計事務所、ローカルの経営者から集め、日本と同じ仲介モデルでインドネシアのM&Aを推進していくための環境を整えています。

海外現地法人インタビュー

また現地法人の拡大のため、ローカル人材の採用や社内規定の整備を行っています。社内にノウハウはあるものの、企業のようにゼロから会社を作るのでやることは非常に多いです。だからこそ学ぶ点も多く、日々成長を感じています。

賄賂や二重帳簿が当たり前も、暮らしは安全で快適

—インドネシア特有の苦勞はありますか。

文化的なところで言うと、賄賂や二重帳簿が当たり前存在し、創業以来税金を一度も払っていない会社がたくさんあります。帳簿はきれい

にしてからM&Aを行うので、日本企業には安心してM&Aを行っていただけるようにしていきます。

—今後の目標を教えてください。

長期的なプランですが、今後5年から10年でインドネシア現地法人をASEANで一番大きな拠点にしたいと思っています。インドネシアは人口が3億人近く、独立100周年となる2045年に先進国入りを目指す(黄金のインドネシアビジョン、Indonesia Emas)とされています。我々も国の成長に負けないスピード感で拡大していきたいです。

また、このインドネシアのビジョンに日本企業がM&Aのパートナーとして寄与するべく我々もサポートしていきたいと思っていますが、これは我々日本人だけで達成できるものではないと思います。将来的には私のような日本人ではなくインドネシア人がリーダーになり、インドネシアの若者が働きたいと憧れるような組織・チームにしたいと思っています。



※2025年8月インタビュー

働くこと、育てること。どちらも諦めない 3児の母が語る、M&A業界で輝き続ける理由

子育てとM&Aは身につく マルチタスク力や視野の広さが 似ている

—なぜM&A業界を選んだのですか。そして母になったことで、仕事への向き合い方に変化はありましたか。

私は昔から、問題を解決し、企業の大きな転換点を支える仕事に惹かれてきました。M&Aの仕事には、数字や分析だけではなく“人の想いを受け止める”側面があります。企業ごとに歴史やストーリーがあり、オーナーの夢や人生そのものが詰まっています。M&Aは単なる売買ではなく、オーナーが時間をかけて育ててきた「もう一つの家族」を託す仕事です。だからこそ、責任・共感・誠実さが欠かせないと感じています。母になってからは、「未来を託す」という意味をより深く理解するようになりました。子どもを預ける時に感じる「信頼」を、オーナーの皆様も私たちに対して抱いているのだと思うと、より丁寧に、意図を持って向き合うようになったと感じます。

—母としての経験は、仕事の判断やタフさにどのように影響していますか。

母になることで、「規律」「忍耐力」「想定外への対応力」が強く鍛えられました。子育てで身につくマルチタスク力や視野の広さは、M&Aで求められるスキルと驚くほど重なります。複数の利害関係者の間で最適な判断をする場面は

多く、時には状況が急に変わることもあります。そんな時に冷静でいられるのは、母として日々鍛えられているからこそだと思います。仕事で成果を出すことも大切ですが、子どもたちに「意義のある仕事に誇りを持つ姿」を見せたい。それも私のモチベーションです。

—仕事と家庭の両立について、どのようにバランスを取っていますか。

その瞬間に最も必要とされる役割に全力投球することを大切にしています。子どもの生活リズムや学習、必要なサポートを事前にしっかり整えておくことで、仕事に集中すべき時には心配なく向き合えます。また、両親のサポートにもとても助けられています。とはいえ、M&Aは予測不能な業務が多く、子どもが急に体調を崩すこともあります。柔軟に予定を調整しなければならない時は正直大変ですが、「丁寧なコミュニケーション」と「時間の使い方への意識」で乗り越えています。日本M&Aセンター マレーシア現地法人の7歳になるまで、1年あたり合計6日間まで休暇を取得することができる「子育て休暇制度」も、家庭を支える大きな助けになっています。

“バランス”とは
必要な時にスムーズに
役割を切り替えられる柔軟さ



Elvyna Cheong

Nihon M&A Center Malaysia

2022年にNihon M&A Center Malaysiaへ入社し、現在はシニアコンサルタントとして活躍。投資銀行、事業戦略、オペレーション改善、さらに東南アジア地域におけるコンプライアンスや金融犯罪リスク管理といった幅広い経験を持ち、的確なリスク視点を強みにクライアントに寄り添う3児の母。

—働く母として、どんな葛藤や犠牲がありましたか。どんな瞬間に力をもらえますか。

—一番の犠牲は“時間”と“そばにいてあげる機会”です。朝の時間や寝かしつけ、出張中の丸一日。どれもなくしたくない瞬間であり、胸が痛むこともあります。長期出張が続いた時、「この働

海外現地法人インタビュー

き方を続けて大丈夫だろうか」と自分に問い続けたこともありました。

それでも前に進めたのは、母として身についた強さと成長、支えてくれる家族、同僚、上司の存在があったからです。

そして帰宅した瞬間、子どもたちが「ママ！」と抱きついてくるあの時間。それだけで、何もかも報われます。10分の会話や、スマホに届く子どもの写真や動画が、どれほど心を救うか計り知れません。

—忙しいM&Aの中で、どのように心を整え、子どもに向き合っていますか。

自分の中で“仕事から家庭へのスイッチ”を作るようにしています。帰り道に好きな音楽を聴いたり、コーヒーやピアノ、映画などの静かな時

間を楽しむことで、心がリセットできます。そして何よりも大切なのは、子どもと過ごす時間に100%集中すること。週末は特にスマホを手放し、子どもとの時間を守るようにしています。“バランス”とは、毎日を均等にすることではなく、必要な時にスムーズに役割を切り替えられる柔軟さだと思っています。

—母として、そしてM&Aコンサルタントとして、どんなことに誇りを感じますか。

私の働く姿を見て、子どもたちが「問い、挑戦し、考える力」を身につけていると感じる瞬間はとても誇らしいです。また、身体的にそばにいられない時でも、“安心して何でも話せる存在”であり続けることも大切にしています。その信頼関係は、意識して育ててきた大切な宝物です。

母であることは キャリアの障がいでは なく強さそのものを育 ててくれる

—日本M&Aセンターのサポートで助かったこと、今後期待することは？

とても理解ある職場で、緊急時や子ども関係の予定にも柔軟に対応してくれます。同僚も気にかけてくれ、必要に応じて助け合える文化があります。今後は、リモートワークの機会、フレッ

クスタイム制度、育児関連の補助制度などがさらに強化されれば、働く親にとってより心強い環境になると思います。

—これからキャリアと母親業を両立しようとする若い女性へメッセージをお願いします。

うまくいかない日があっても、それは“普通”です。母になることはキャリアの妨げではなく、あなたをより強く、思いやりのある存在にしてくれます。サポートを求めている。柔軟性を大切にしている。母親として得たスキルを誇りにしている。キャリアも家庭も、あなたらしい形で同時に育てていくことができます。



※2026年2月インタビュー

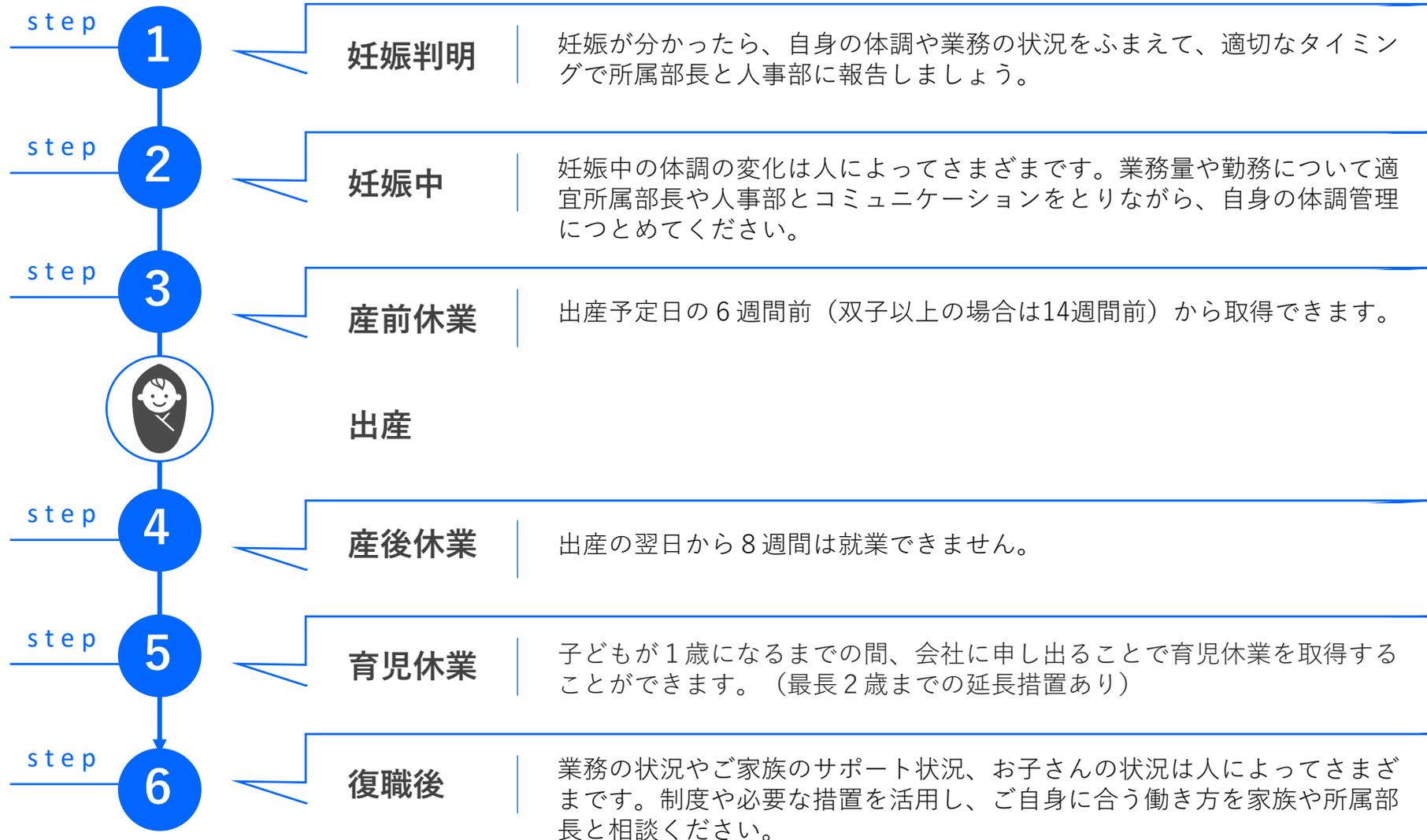
Personnel System

妊娠・出産等に関わる人事制度とQ&A【社内向け詳細版】

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。

- ・ パパ育休取得事例 ————— P45、46
- ・ ベビーシッター利用補助制度活用事例 ————— P52

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

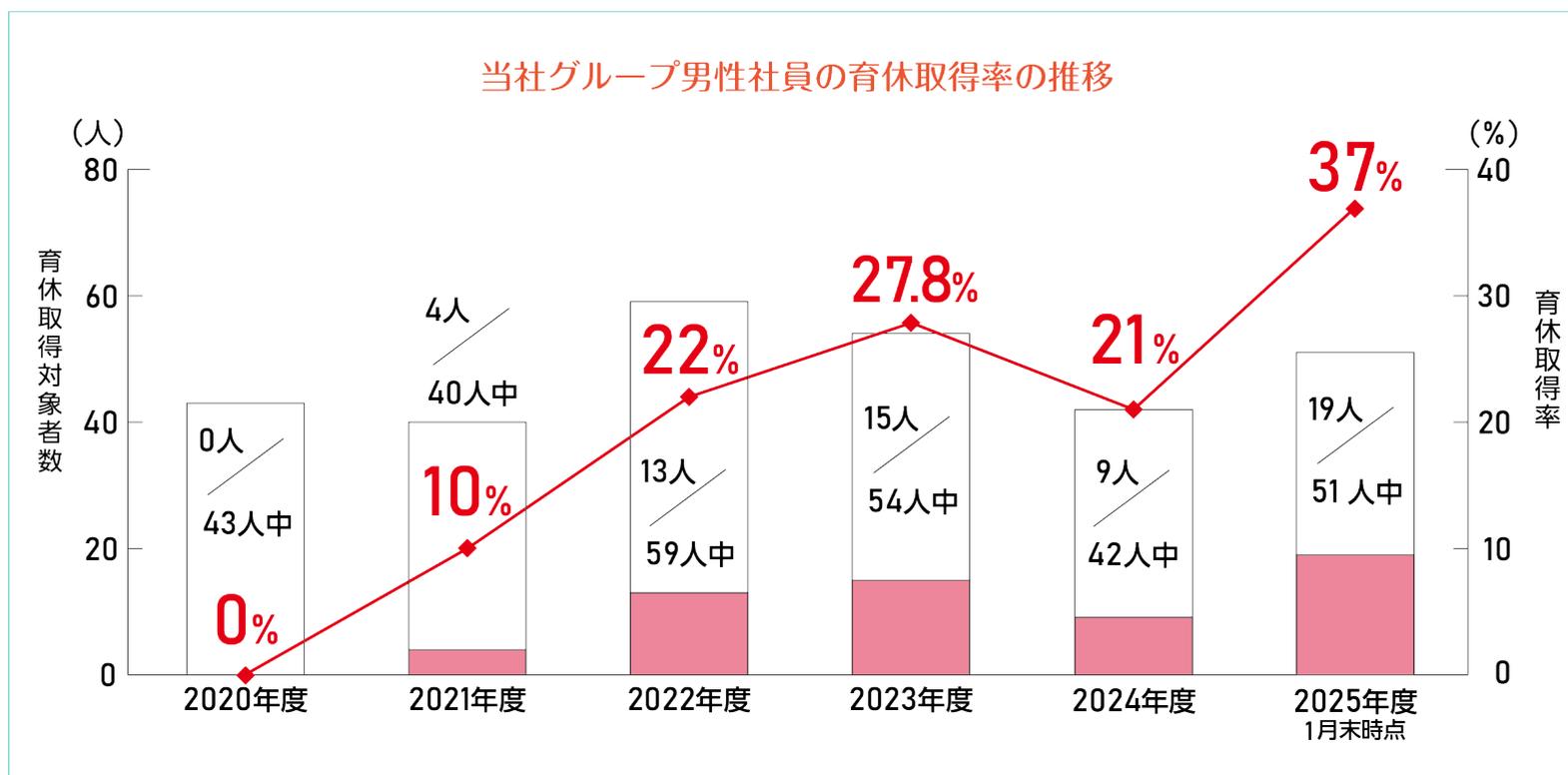
導入時にどういう方法なら活用できそうか部内で相談。各自のスケジューラーに登録&勤怠管理チャットに任意報告する運用に決定しました！実際部内ではかなり浸透していると思います。

Case 2：広報・PR部

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。



※本年度中に育休を取得した社員/本年度中子どもが誕生した男性社員

※参考 厚生労働省が発表した令和5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10年連続で上昇し、過去最高の37.9%となっている。

パパ、何してますか？

—2025年5月に2週間の育休を取得されましたね。

産後は女性の身体的な負担が大きいことは知っていたので、育児を任せきりにしたくないと思っていました。当社は育休を取得する男性がここ数年で増えていて、さらにはその様子や心情を社内報等で発信してくれていたのが、取得のイメージがわきやすかったというのも大きい



山本 健 フィナンシャル戦略部

1995年生まれ、神奈川県出身。東京大学卒業。

2019年4月に日本M&Aセンターに新卒入社。調剤薬局専門チームにて全国の調剤薬局のM&Aを担当。現在はファンド事業や海外事業部へ関与。趣味はサッカーや野球などスポーツ全般。2025年5月に2週間育休を取得し、現在1児の父。

パパ育休取得！新米パパが大きく成長した2週間

です。一緒に働いている皆さんも育休を後押ししてくれる雰囲気を作ってくれて、むしろとらないとダメなのかなと思うぐらいでした（笑）。とても恵まれていたと思います。

役員の大槻 昌彦さんからは、妻の妊娠を伝えたときから「子育ては大変だから育休は取ったほうがいい」とたびたび助言をいただきました。休みに入る際には「しっかりやれよ」「楽しんでこい」と背中を押してもらいました。

—育休中はどのように過ごしましたか。

授乳以外のことはやっていました。育休が終わる頃には妻から「ロスだよ～」と言われたので、結構役に立っていたと思います（笑）。3時間おきに深夜に起きて対応するのは大変でしたが、とても楽しい時間でした。妻は産前から自分のしたいことがあまりできず、産後もずっと子どもにつきっきりになっていたのが、私が休みを取ったことで自分の時間を持つことができ、気分転換ができたようで良かったと思います。

—子どもが生まれて感じたことはありますか。

働くパパママはすごい、ということにつきます。働きながら子どもを育てることは容易ではなく、尊敬の気持ちが強まりました。この歳になってようやく、育児に限らずいろんな事情を抱えながら働く苦労が分かり、これまでもっと頑張るべきだったと反省もしました。

—パパ育休は2回に分けて取得できますが、その予定はありますか。

私は2週間でいろいろキャッチアップできたのでよかったのですが、家族のことを考えるともう少し長めに取ってもよかったと思いました。制度としてはあと1回取得できるので、妻が復職するタイミングなどに備えておきたいです。

—復職後、育児で意識していることは。

今回の育休で日常を楽しむことの大切さがよくわかったのが、仕事のことを家庭に持ち込まず、メリハリを持って過ごすことを心がけています。もちろん頭の片隅にはあるのですが…。あとは朝少し早く起きてみたり、夜は授乳のサポートや寝かしつけをしたりしています。

—今後の目標を教えてください。

それぞれが自分の好きなことに取り組めるような家庭にしていきたいと思っていて、そのために仕事も頑張っていきたいです。あとは、息子が物心つくまではサッカーの現役選手でありたいと思っています。（「J10」所属です）息子にはスポーツでも楽器でもなんでも好きなことをやってほしいのですが、多分サッカーを好きになるだろうと思います。すでにボールに強い興味を持っているような気がしていて…。

※2025年6月インタビュー

パパ、何していますか？

—パパ育休を取得しようと思った理由を教えてください。

妻の妊娠が分かったときから、育休は取りたいと考えていました。生まれたばかりの子どもと過ごせる時間は限られていますし、その貴重な時間をできるだけ家族と一緒に過ごしたいという思いがありました。また、これから長い時間をかけて夫婦で協力しながら子育てをしていく



柳沢 弘孝 デジタルマーケティング部

1984年生まれ、長野県出身。

Web制作会社、人材ベンチャーを経て、2021年1月に日本M&Aセンター入社。コーポレートサイトの改善・運用、リード(Web経由の問合せ)獲得に従事。趣味はテニスと麻雀。

2025年11月に1カ月弱の育休を取得し、現在1児の父。

パパ育休で得られたかけがえのない時間 仕事も子育ても小さな改善の積み重ね

ので、早い段階で私自身も育児に関わり、できることを増やして妻を安心させたい気持ちもありました。社会的にも男性の育休取得が広がってきていますし、社内でも社内報で取得事例が紹介されたり、チーム内でも一足先に取得したメンバーがいたので、自身も自然と育休取得に前向きになりました。産後1カ月は妻が里帰りしていたため、その期間を終えてから育休に入りました。

—育休中はどのように過ごしましたか。

毎日ひたすら、おむつ交換、ミルク、抱っこ、そして家事の繰り返しでした。育休前はもう少し余裕があり、仕事のことを考える時間も取れるのではと思っていたのですが、ほとんどその時間はありませんでした…。初めての子どもなので、一つ一つのことが新鮮で刺激的です。泣き止まず大変な時もたくさんありますが、ふとした時にみせる笑顔でリセットされます。家族でまとまった時間を過ごすことができ、本当に良かったと思います。

—育休前後で、仕事の仕方や意識に変化は。

自分の時間とエネルギーが限られるようになった分、どこにそれを使うのかを意識するようになりました。日々のルーティンの見直しや、集中すべきところに集中することを心がけています。子どもが生まれる前は、遅くまで仕事をすることもありましたが、今は朝方に切り替えて集中して

取り組むようにし、帰宅が遅くならないようにすることを心がけています。帰宅後は、基本的に私が寝かしつけまでの育児を担当しています。日中は妻がずっと面倒をみているので、帰宅後は休んでもらいたいと思っていますが、実際にはサポートしてもらおう場面もあり、まだ試行錯誤しています。

—仕事と育児を両立するために必要だと思うことは何でしょうか。

パートナーとの話し合いだと思います。お互いが負担に感じていることや、生活サイクル、役割分担について、定期的に話し合うようにしています。ルールを見直して、お互いの負担を少しでも軽くすることで、仕事にも集中できる環境が整っていると感じます。

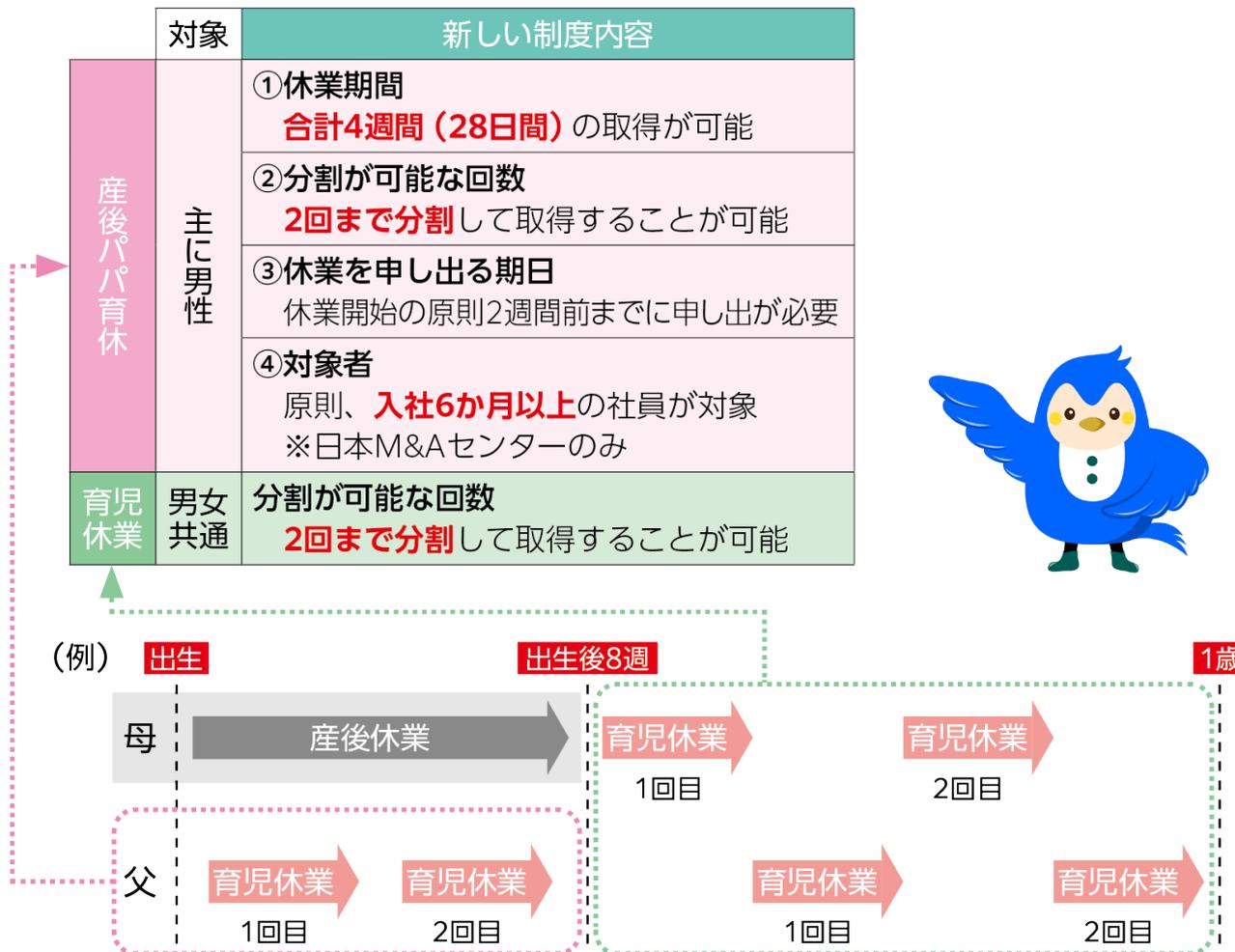
—最後に、育休取得を悩んでいる方へメッセージをお願いします。

仕事は、周囲の力を借りたり、後から巻き返しをして取り返せる余地が大きいと思います。一方で、生まれたばかりの子どもとじっくり向き合い、家族の絆を深める時間は、そのときにしか得られない、取り戻せないものです。とても貴重な時間だと思いますので、ぜひ前向きに育休取得を検討してほしいです。

※2026年2月インタビュー

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、先輩女性社員の話をお聞きすることはできますか？

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、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。（子会社の皆様については各社規定をご確認ください。）

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。タレントパレットから申請可能です。子どもが小学4年生になるまで時短勤務が可能です。

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、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！

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

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、シッターとの面接や面談を要しますのでご確認ください

対応年齢：0歳から15歳
対応時間：24時間対応
（週6時以降と夜21時以降は保育料 25%増）

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。

制度については、社内に掲示してあるポスターを見て知りました。当時は子どもがいなかったので軽く読んだだけだったのですが、子どもができてから思い出し、チラシを家に持って帰っ

て妻に見せました。1人目の子どもなので、妻の不安や負担も大きかったと思います。私がサポートできる部分もありますが、そうはいかないときもあるので、他の方の力を借りてできるのなら活用したいと思いました。

妻も初めての出産や日々の抱っこで肩凝りや腰痛が酷くなり、体質改善とリフレッシュに自分の時間が欲しいと思っていたようです。託児所に預けることも検討しましたが、娘はハイハイもやっとな状態だったので、歩き回る子も大勢いる託児所に預けることに不安もあり、一対一で見てもらえるベビーシッターのほうが良いと思いました。

—どのようなときに利用していますか。

実際に利用している妻に聞いたのですが、休日にはできるだけ家族の時間を過ごすため、平日産後ケアのためのジムやマッサージに行くときに利用しているようです。今は子どもも成長し1歳を過ぎたため、ベビーシッターではなく託児所をよく利用していますが、多いときは週に一度のペースで利用していました。妻は現在育休中ですが、復職した際には、子どもの習い事の送迎などでまたベビーシッターを利用したいと考えています。

—お願いするときに気をつけていることは。

シッターに“期待すること”を決めておくことです。私たちは子どもの知育よりも安全面やシッターの人柄を優先したかったため、資格の有無ではなく、サイトで閲覧できる紹介動画での話し方や口コミを参考にしています。自身の優先順位を決めることで、シッターも選びやすくなります。

—今後、より積極的に育児に取り組みながら、M&Aコンサルタントの仕事をしていくためにはどんな工夫が必要だと思いますか。

M&Aコンサルタントの仕事は忙しく、妻の理解がないと難しいと思っています。妻に仕事や働き方について理解してもらっているおかげで仕事に打ち込むことができていますので、感謝の言葉は日頃から伝えるようにしています。

子どもが生まれるまでは、休日も仕事をする日が多かったのですが、子どもが生まれてからは、休日は家族の時間を大切にするようになりました。子どもと触れ合う時間は限られているので、平日に仕事を終わらせるように、1つ1つの作業時間を決めており、効率性が上がりメリハリがつかしました。

※2026年2月インタビュー

工藤 颯太 金融法人部

東京都出身。慶應義塾大学卒。大学在学中に、ビジネススクールへの通学や公認会計士試験の勉強をしながら、博報堂の新規事業開発・コンサルティング部門でインターン勤務。2019年4月に日本M&Aセンターに入社し、入社後は一貫して金融法人部に在籍。約30件のM&A成約実績。

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？

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）

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。

Information



日本M&Aセンター 公式SNS

日本M&Aセンターのさまざまな情報をX、Facebookで発信しています。
フォローして、情報をチェックしてください。

X



@nihon_ma

【公式】日本M&Aセンター
@nihon_ma

日本M&AセンターはM&A仲介業のリーディングカンパニーとして「企業の存続と発展に貢献する」ことを企業理念に掲げ、創業以来累計10,000件超の成約実績を有しています。国内最大級の情報ネットワークを保有、ASEAN地域に5拠点を構え、全国と海外とのM&Aも支援しています。
#最高のMAをより身近に #まーびー

Facebook



nihonma

日本M&Aセンター
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たい。日本、そして世界で。

日本M&Aセンター
フォロー4,045人、フォロー中5人
日本M&Aセンターは、日本企業の中堅・中小企業の存続と発展のための適切なM&Aを支援します。
*事業のM&Aをより身近に
■コンサルティング会社

(社内) 人事ポータル

各種規定・ルールのほか、制度の手続き方法を含む詳細な情報が掲載されています。
最新情報はこちらをご確認ください。



<https://nihonma.sharepoint.com/sites/jinjiportal>

人事ポータル

人事情報発信 | 各種規定・ルール | 人事制度

人事からのお知らせ

【重要】令和6年12月分給与明細・令和6年退職金請求書をお知らせします。
令和6年12月分給与明細・令和6年退職金請求書
発行日: 1月14日

【重要】令和6年11月分給与明細をアップロードいたしました。
令和6年11月分給与明細【発行日: 1月14日】

Contents

- 1 お祝い金支給 (男女共通)
- 2 妊娠～産育休 (女性社員)
- 3 出産・特別休暇・育休 (男性社員)
- 4 部下から妊娠の報告を受けたら (所属上長)

1 お祝い金支給 (男女共通)

会社からお祝い金の支給があります。
庶務員支給規定: <https://nihon-ma.box.com/s/g4tkv7hw3oa6kktwy2eaz4v0fh5sagab>

以下の手順に従い、タレントバレットより家族情報を申請してください。

■タレントバレットでの申請手順

- ①タレントバレットにログイン
- ②承認フロー→ + 新規依頼> 家族情報申請を選択
- ③各項目に申請内容を記入の上、承認依頼

毎月15日頃までにご申請いただいた場合、翌営業会議でのお祝い金発表の対象となります。
(以降の申請は翌々営業会議での発表対象となります。)