TCG REPORT

統合報告書 2022

タナベコンサルティンググループ

TCG TANABE CONSULTING

Our Philosophy

経 営 理 念

私たちは
企業を愛し　企業とともに歩み　企業繁栄に奉仕し
広く社会に貢献すべく　超一流の信用を軸とし
国際的視野に立脚して　無限の変化に挑み
常にパイオニアとして　世界への道を拓く

Our Mission

使　　命

「ファーストコールカンパニー
100年先も一番に選ばれる会社」へ　決断を

We are Business Doctors
since 1957

Contents

01 —— タナベコンサルティンググループの経営理念・ミッション
03-08 – Top Message

TCGの価値創造

09-10 – タナベコンサルティンググループの成長の軌跡
11-12 – 価値創造ストーリー
13-14 – 経営コンサルティングスタイル

事業戦略

15-18 – ストラテジー&ドメイン
19-22 – デジタル・DX
23-26 – HR（ヒューマンリソース）
27-32 – ファイナンス・M&A
33-36 – ブランディング&マーケティング
37-38 – リージョン&コンサルティング
39-40 – 戦略総合研究所
41-42 – チームコンサルティング‹7つの約束›

経営戦略

43-44 – TCG Future Vision 2030
45-46 – 中期経営計画
47-48 – 5つの成長モデル

コーポレート戦略

49-50 – 65th一創業から続く私たちの「宣言マネジメント」
51-52 – 人的資本マネジメント
　　プロフェッショナル人材の採用・育成・活躍
53-56 – ダイバーシティー&インクルージョン
57-58 – 人的資本データ
59-60 – 数字で見るタナベコンサルティンググループ
61-62 – TCG is Oneプラットフォーム‹クラウド›-SmartDX戦略

コーポレート・ガバナンス

63-64 – 役員一覧
65-66 – コーポレート・ガバナンス
67-68 – 内部統制システム
69-70 – コンプライアンス・リスク管理

企業情報

71-72 – 財務情報 10ヵ年サマリー
73 —— 会社概要
74 —— 株式情報

編集方針

「TCG REPORT」は、すべてのステークホルダーの皆さまへ、当社グループの目指す姿や価値創造についてお伝えすることを目的として制作しております。本報告書では、持続的成長に向けた唯一無二の経営コンサルティング価値と、それを支える経営基盤について分かりやすくお伝えすることを重視いたしました。本報告書を通じて当社グループを一層ご理解いただき、ステークホルダーの皆さまと企業価値向上に向けた対話の機会を創出してまいりたいと考えております。

対象期間：2021年4月1日～2022年3月31日
対象組織：株式会社タナベコンサルティンググループ及び連結子会社
発行時期：2023年3月

将来の見通しなどに関する記述

本報告書には、タナベコンサルティンググループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通しなどの将来予測が含まれております。この将来予測は、記述した時点で入手した情報に基づいた判断であり、今後の様々な要因によって、将来の事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があります。

タナベコンサルティンググループ
Webサイトのご案内

株主・投資家情報
https://www.tanabeconsulting-group.com/ir/

サステナビリティ
https://www.tanabeconsulting-group.com/sustainability/

Top Message

タナベコンサルティンググループ
タナベコンサルティング
代表取締役社長

若松 孝彦

Takahiko Wakamatsu

創業65周年を迎え、タナベコンサルティンググループ（TCG）へ。
私たちは「クライアントの成功」を願い、
ただひたすらに、すべての企業と人を愛し続けます。

「TCG」への新体制移行でさらなる飛躍へ

1957年の創業以来、日本における経営コンサルティングのパイオニアと呼ばれてきた当社は、おかげさまをもちまして2022年で創業65周年を迎えました。経営のアドバイスをする業種がまだなく、「経営コンサルティング」という言葉も一般的ではなかった時代から、私たちは企業を救う医師「Business Doctors」（経営コンサルタント）として「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という経営理念の実現に挑み続け、多数の企業にチームコンサルティングを提供し、成長と成功に貢献してまいりました。経営コンサルティング領域と人的資本をさらに拡大させ、より多くの企業の発展に寄与していくため、2022年10月1日付で会社分割によりグループ全体の経営を担う純粋持株会社「株式会社タナベコンサルティンググループ」と事業会社「株式会社タナベコンサルティング」へ生まれ変わり、ホールディングス経営体制へ移行いたしました。また2019～2021年にかけて、M&Aによりグループ経営を推し進め、経営コンサルティング領域を拡大してまいりました。BtoBのデジタルマーケティングに特化した「株式会社リーディング・ソリューション」、M&Aやバックオフィス部門に対するDX実装を支援する「グローウィン・パートナーズ株式会社」、ブランディングやクリエイティブとデジタルを融合する「株式会社ジェイスリー」の５社体制からなるタナベコンサルティンググループ（以降、TCG）となりました。高度化する経営課題に対し、より最適なチームコンサルティングを提供してまいります。

グループ概要

■ 純粋持株会社

TANABE CONSULTING GROUP

タナベコンサルティンググループ

JPX PRIME 証券コード：9644

■ 事業会社

株式会社タナベコンサルティング

- ストラテジー&ドメイン
- デジタル・DX
- HR
- ファイナンス・M&A
- ブランディング&マーケティング

株式会社リーディング・ソリューション

- 営業のデジタルシフト支援
- BtoBデジタルマーケティングのコンサルティング業務
- BtoBデジタルマーケティングのアウトソーシング業務

グローウィン・パートナーズ株式会社

- M&A・資本政策・海外事業戦略
- バックオフィス部門のBPR/DX支援
- 人事制度構築・組織戦略支援

株式会社ジェイスリー

- リサーチ&コンサルティング
- クリエイティブ
- マーケティング&グロース

純粋持株会社体制への移行の目的

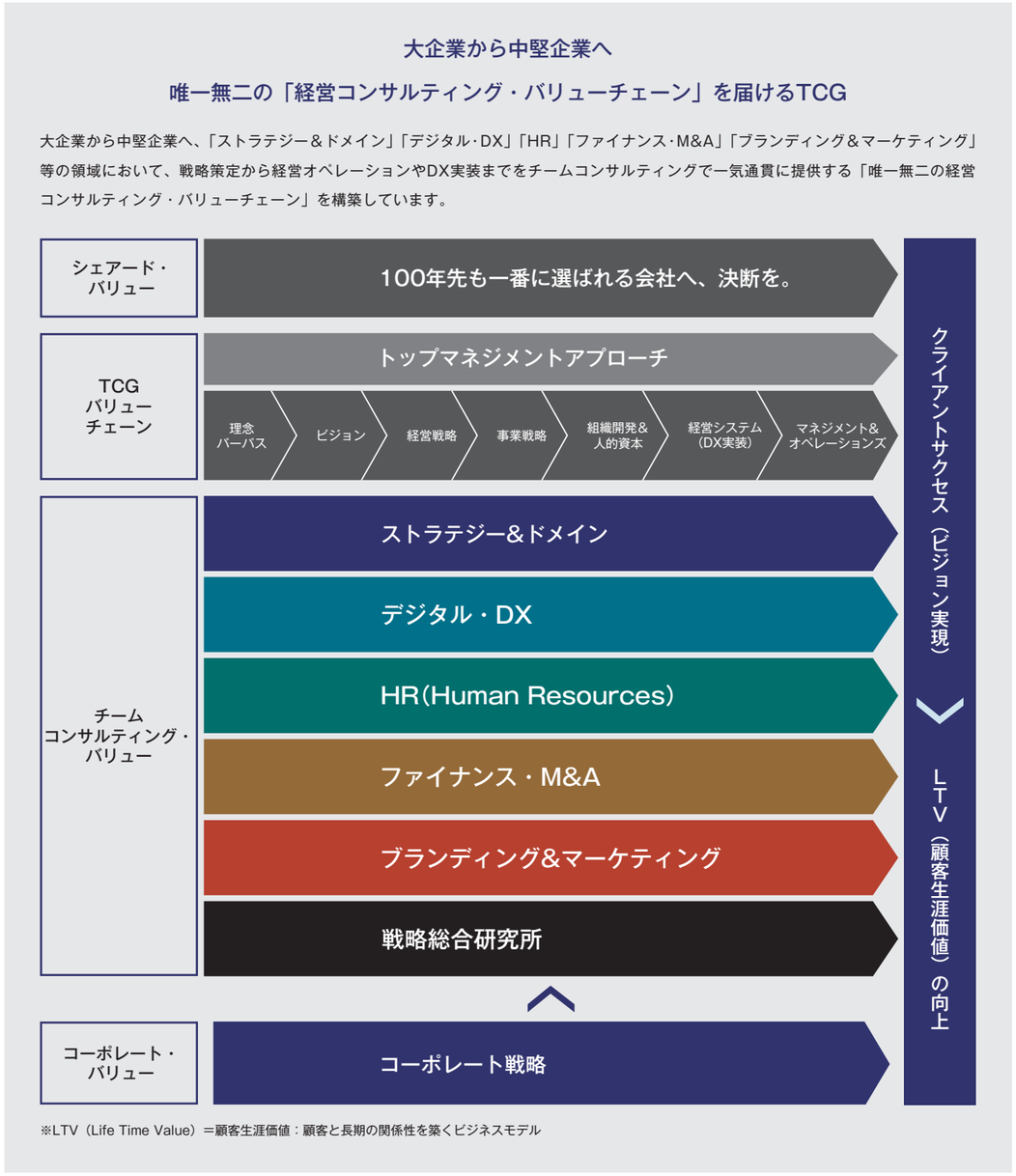
■ グループ企業価値の最大化

■ 中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030 」の実現

■ 各事業会社における次世代経営者・リーダー人材の育成

65年前から続く「志」を胸に 中期経営計画を推進し、達成する

私たちは、2030年に向けて持続的成長と企業価値向上を加速させるため、「One&Only 世界で唯一無二の新しい経営コンサルティンググループ―TCGの創造」をスローガンとした中期経営計画(2021～2025)「TCG Future Vision 2030」を推進しております。当社の創業者・田辺昇一が「会社をつぶしてはならない」という信念のもと、日本において経営コンサルティングの概念を定着させました。時代が変わっても、そのパイオニアとしての思いは変わらずグループに根付いており、それが「One&Only」のスローガンにつながっております。この中期経営計画に基づき、全国主要都市10地域に常駐するグループ約600名のBusiness Doctors(経営コンサルタント)が、大企業から中堅企業の経営者やリーダーに寄り添い、企業の課題解決を推し進めております。具体的には、



最適なビジネスモデル改革を支援する「ストラテジー&ドメイン」、DX戦略を立案・推進する「デジタル・DX」、人的資本にかかる制度システム構築から人材育成まで支援する「HR」、コーポレートファイナンスからM&A戦略の実行まで支援する「ファイナンス・M&A」、ブランド策定からマーケティング戦略までを一気通貫で支援する「ブランディング&マーケティング」など、各種経営コンサルティングを展開しております。

中期経営計画の初年度となる2022年3月期の連結業績は、経営コンサルティング領域のさらなる拡大が奏功し、連結業績は売上高105億72百万円、営業利益9億26百万円と期初計画を上回りました。コロナ禍においても成果を上げることができた要因としては、アフターコロナを見据えながら、顧客企業の成功を願い、ともに変革と成長に挑んできたことなどが挙げられます。

計画2年目となる2023年3月期も引き続き好調で、上半期はいずれの経営コンサルティング領域においても、チームコンサルティング契約数が伸長し、特に大企業や上場企業向け、地方自治体向けの大型契約が増加いたしました。これらの成果に大きく貢献しているのが、経営戦略・経営機能に関する専門Webサイトの構築・運営や自社のオウンドメディアである「TCG REVIEWサイト」の充実、大型無料Web説明会の開催など、顧客課題を解決するためのマーケティング活動です。また、コーポレート戦略といたしましては、グループ全社員向けのデジタル教育コンテンツ「TCGアカデミー」で新たに「リーダーシップアカデミー」「ファイナンシャルアカデミー」「HRアカデミー」を創設。プロフェッショナル人材の採用・育成を強化いたしました。加えて、各種デジタルツールへの投資やテレビCM放映などブランディング・PR活動も積極的に実施したことも、好調の一因と考えております。

こうしたニーズの高まりを受け、2022年11月9日に当初の数値計画を上方修正いたしました。2023年3月期の連結業績は、売上高117億円、営業利益11億50百万円、親会社株主に帰属する当期純利益7億20百万円を目標として掲げております。引き続き、各経営コンサルティング領域及びメソッドを積極的に拡大し、最終的に2026年3月期に売上高150億円、営業利益18億円、ROA15%、ROE10%の達成を目指してまいります。

新たなコンサルティング価値を一気通貫で 提供し、変革と持続的成長をともに

当社は中期経営計画の着実な推進によって、さらなる成長を確実なものとするため、中長期的には攻めの姿勢を崩さずに経営戦略を推し進めてまいります。

事業戦略全体において、当面は「C&C(コンサルティング&コングロマリット)戦略」(経営コンサルティング領域の多角化)を推進し、変革に取り組んでまいります。従来強みとしてきた経営戦略の策定支援(上流)をアップデートするとともに、マネジメント実装・オペレーション支援(中流・下流)についても、デジタル技術を駆使する「プロフェッショナルDXサービス」として強化。「経営コンサルティング・バリューチェーン」をさらに増強いたします。幅広い主要顧客に対し、上流から下流まで一気通貫の支援が可能な経営コンサルティング・バリューチェーンを有するTCGは、特定の企業規模や業種、工程に特化した企業が多くを占める経営コンサルティング業界において、独自のポジションを築いております。

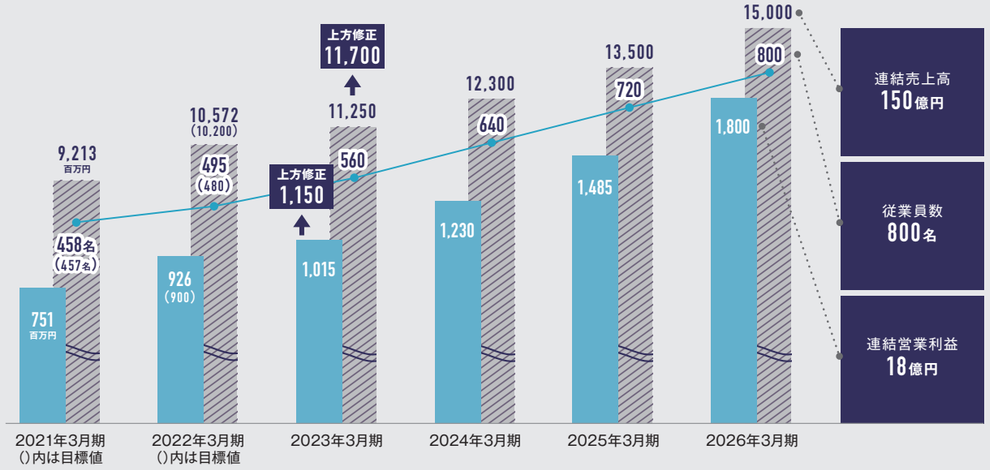
また、人的資本の価値向上は、今後の事業戦略において非常に重要であると認識しております。企業は、デジタル・DXの急速な進展やグローバルな競争の激化などの新たな課題に直面しております。加えて、現代社会は、環境問題やエネルギー問題、健康・福祉、貧困や格差・差別などをはじめとする多くの社会的課題を抱えております。これらの課題を乗り越え、100年先も続く企業であるためには、主体的で積極的な変化が不可欠だと私たちは考えております。今後の社会に適応するためにも、DX、M&A、サステナビリティ、グローバルという4つの観点それぞれに特化した人材を採用・育成してまいります。その上で必要となってくるのが、人的資本価値の向上です。「TCGアカデミー」のクラウドカリキュラムをより一層充実させるとともに、ストラテジー&ドメイン、デジタル・DX、HR、ファイナンス・M&A、ブランディング&マーケティングなどの多様で多彩な経営コンサルタント人材の採用・育成を可能とすることで、人的資本の専門性と総合性をともに高度化させ、グループ800名体制の実現を目指してまいります。

マーケティング戦略における当面の目標は、コンサルティング継続率70%以上かつ顧客企業との数十年にも及ぶ長期取引実績をさらに増やし、LTV(顧客生涯価値)を今以上に向上させていくことです。そのために、全国主要都市10地域のCRM(顧客関係管理)担当を通して顧客企業との接点を強化するとともに、戦略総合研究所による顧客企業のフォロー体制も強化しております。また、経営戦略・経営機能に関する専門Webサイトの立ち上げを加速させ、これらの活動を一層強化していくことにより、CX(カスタマーエクスペリエンス:顧客体験価値)を向上させてまいります。

コーポレート戦略については、東証プライム市場の基準達成を実現する「資本・株式政策」、グループ各社のバックオフィスオペレーションを効率化して生産性向上を実現する「SmartDX投資」、サステナビリティ経営を実現するための「ESG・SDGs」を推進してまいります。また、「One&Only 世界で唯一無二の新しい経営コンサルティンググループ―

中期経営計画［数値目標］

- 中期経営計画の初年度2022年3月期は売上高105億72百万円、営業利益9億26百万円と計画を上回りました。
- 経営コンサルティング領域及びメソッドの拡大やデジタルコンサルティング領域の強化により、2026年3月期は売上高150億円を目指してまいります（M&A戦略を推進）。



TCGの創造」を実現するための「ブランディング・PR活動」、多様な人材がお互いを知り、尊重し合い、より活躍するための健康経営やオフィス環境投資などを積極的に実施する「ダイバーシティー&インクルージョン」にも注力してまいります。

デジタル・DXとのハイブリッドで経営コンサルティング領域の拡大を推進

■ストラテジー&ドメイン

理念を実装させるパーパス経営の確立から、成長戦略をベースとした中期経営計画の策定、SDGsの実装、グローバル戦略や新規事業開発といったサステナブル経営に必要不可欠なコンサルティングに加え、食品・アグリ、建設、サプライチェーン、ライフ&サービス、製造など各業界・業種に適したビジネスドメイン戦略を提供いたします。多種多様なビジネスモデルに精通するコンサルタントと各業界・領域を熟知したスペシャリストで構成されたチームによって、各企業の課題を分析。最適なビジネスモデル改革を支援しております。

■デジタル・DX

事業の拡大はもとより、全領域にデジタル・DX技術を実装させてまいります。ビジネスモデルDX、マーケティングDX、マネジメントDX、HRDX、ブランディングDX、営業DX、サプライチェーンDX、アカウンティングDXなど、デジタル・DXの裾野はビジネスシーン全領域にわたっております。そのためバリューチェーン上の幅広いDX領域における「あるべき姿」を再定義し、戦略の策定から社内外のパートナーとの連携スキーム、投資回収計画、実装に向けたRFP（提案依頼書）の作成支援といった具体的な実行推進支援までを企業の実情に即して提供いたします。専門知識とノウハウを各領域に展開することにより、一括した課題解決の支援を行います。

■HR（ヒューマンリソース）

中長期的な人的資本の最適配分、組織づくりの判断基準などといった人材ポートフォリオを定義し、「採用」「育成」「活躍」「定着」の４つをバランスよく取り入れた「戦略人事」を構築いたします。豊富な事例や業種特性、各企業の実情を踏まえ、経営的視点を持つHR専門コンサルタントがオリジナルの人事制度を設計し、組織における人材育成・人材活躍も「アカデミーコンサルティング」として支援。各社の理念・ビジョン・エンゲージメント・採用競争力・システム設計・グループ人事・サクセッションプランまで、多面的要素から戦略人事を再構築し、組織を設計いたします。

■ファイナンス・M&A

「コーポレートファイナンス」では、財務・資本・ガバナンス・マネジメント・ビジネスプロセス・バックオフィスDXなどの視点から持続可能な経営システムを構築し、企業価値の最大化をサポートいたします。企業の成長性と持続性の両面をサポートするCFO（最高財務責任者）機能で、企業再生から事業承継、ホールディングス経営やグループ経営システム構築、IPO支援まで企業の成長ステージに合わせた最適なコーポレートファイナンスサービスを提供。新しい時代の新しい経営システムを構築いたします。また、「M&Aアライアンス」では、タナベコンサルティングとグローウィン・パートナーズとの連携により、両社の強みを生かしながら、事業承継や事業ポートフォリオの転換による企業の存続・成長のためのサービスを提供いたします。M&Aの前工程である戦略構築からアドバイザリー、統合支援（PMI）、M&A（クロスボーダー含む）に関するサービスから組織体制構築まで一気通貫で行います。また、約300社を超える金融機関等との連携を通じ、全国の経営者の様々な悩みを解決する「アライアンスコンサルティング」も展開しております。

■ブランディング&マーケティング

新型コロナウイルス感染対策の規制緩和に伴い、ブランディングやマーケティングに関する案件数が増加しております。ジェイスリーとの連携による強みを生かしながら、市場・顧客などのあらゆるデータを活用してCXを向上させるコミュニケーションモデルをデザインすることにより、顧客のファン化を促進いたします。経営課題や戦略に基づきながら、トレンドに即して、リアル×デジタルを駆使した様々なマーケティング手法を融合。アウターブランディング戦略、インナーブランディング戦略、PR&コミュニケーション戦略、プロモーション戦略など、立案から実行支援、クリエイティブ領域までワンストップで提供いたします。また、企業のSDGs支援についても積極的に実施しております。

100年先もビジネスドクターとして企業とともにあるチームコンサルティングへ

1957年の創業以来、「Business Doctors」である私たちは、「日本には企業を救う仕事が必要だ」という「志」と企業への「愛」から始まる経営理念の実現のために、日本そして世界における数々の企業、その経営者やリーダーを支援してまいりました。これからもより多くの「ファーストコールカンパニー 100年先も一番に選ばれる会社」の創造を通じて、サステナブルな社会の実現に貢献してまいります。

ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後とも一層のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

タナベコンサルティンググループ 成長の軌跡

「日本の経営コンサルティング」のパイオニアとしての使命とともに

私たちの歴史は、創業者の田辺昇一が京都市内に創業した「田辺経営相談所」から始まりました。創業時から「経営コンサルティングファーム」であったことが「パイオニア」と呼ばれる所以です。
以来65年間、「ビジネスドクター」として歩んできた道は、これからも変わることなく続いてまいります。

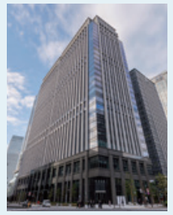
事業成長の歴史

創業メンバー（左から2人目が田辺昇一）
旧 日本信託銀行京都支店ビル205号室にて

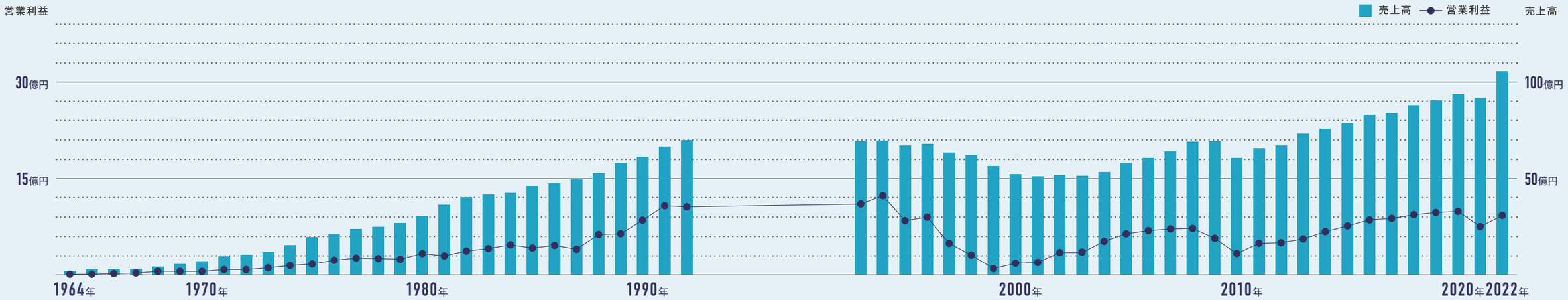
- 1957 1958 1959 1960 1961 1963 1966 1967 1968 1970 1971 1972 1974 1976 1977 1980 1985 1986 1993 2001 2004 2008 2015 2016 2017 2019 2021 2022
- 1957年10月16日 旧 日本信託銀行 京都支店ビル2Fにて「田辺経営相談所」を創業
- 第1回重役教室開講（イーグルクラブの前身）
- 経営戦略セミナー開講
- 経営者の会員組織「イーグルクラブ」発足
- ビジネス手帳「ブルーダイアリー」販売開始
- 大阪事務所開設
- 会員情報誌「経営速報」を創刊（後に『経営視座』）
- 東京事務所開設
- 株式会社田辺経営相談所を設立（法人に改組）
- 会員情報誌「EC会報」を創刊（後に『DECIDE』）
- 第1回社長教室開講
- 北海道営業所開設（現 北海道支社）
- 商号を株式会社田辺経営に変更
- 九州営業所開設（現 九州本部）
- 中部支社開設（現 中部本部）
- 広島営業所開設（現 中四国支社）
- 会員情報誌「実践着眼」を創刊（後に『コンサルタントアイ』）
- 幹部候補生スクール開講
- 大阪市東区（現 中央区）北浜に本社を移転
- 東北支社開設
- 北陸支社開設
- 新潟支社開設
- 大阪府吹田市江の木町に本社を移転
- 株式を店頭登録
- 沖縄支社開設
- 会員情報誌『経営視座』『DECIDE』『コンサルタントアイ』を統合し、『FCC REVIEW』（現 TCG REVIEW）を新装刊
- ジャスダック証券取引所に株式を上場
- セールスプロモーション事業に進出
- 東京証券取引所市場第二部へ市場変更
- 東京証券取引所市場第一部銘柄に指定
- イーグルクラブがFCCアカデミーへ移行
- 株式会社リーディング・ソリューションをグループ化
- グローウィン・パートナーズ株式会社をグループ化
- 株式会社ジェイスリーをグループ化
- 東京証券取引所プライム市場へ移行
- 株式会社タナベコンサルティング設立
- 純粋持株会社体制へ移行、商号を株式会社タナベコンサルティンググループに変更
- 創業65周年
- 大阪市淀川区宮原に本社を移転
- 東京本社設置（2本社制）

全国展開の歴史

大阪本社（自社ビル）



東京本社（鉄鋼ビル）



※2020年3月期より連結計算書類を作成しております。

価値創造ストーリー

「日本の経営コンサルティングのパイオニア」としてのミッションを自覚し、「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という経営理念を実践し、サステナブルな社会の実現へ広く貢献してまいります。

外部環境

国内企業数の減少（後継経営者不足＆開業率の低位推移）

人的資本への注目度の上昇

企業経営における
DX実装の遅れ

テクノロジーの進化
（AI・量子コンピューター等）

ウィズコロナに適応した
パンデミックからの出口戦略

資源・エネルギー価格の
高位不安定化と円安による
コストプレッシャー

環境・社会問題に対する
意識の向上

INPUT（2022年3月期の実績）

財務資本

- 現預金　7,399百万円
- フリーキャッシュフロー　1,239百万円
- 総資産　13,824百万円

人的資本

- 従業員数　495名（総人員数559名）
  - 多彩な経営コンサルタント人材
    - パートナー・リーダー職　61名
    - 戦略コンサルタント　87名
    - DX・デジタルコンサルタント　88名
    - M&Aコンサルタント　25名
    - コーポレートファイナンスコンサルタント　28名
    - HRコンサルタント　61名
    - クリエイティブ&デザインコンサルタント　29名
    - ブランドコンサルタント　19名
    - CRMコンサルタント　14名

知的資本

- 創業　65年のメソッド
- 経営コンサルティング社数　10,000社以上
- マーケティング支援社数　3,600社以上
- M&A実績社数（クロスボーダー含む）　600社以上
- クリエイティブ支援社数　500社以上
- BtoBデジタルマーケティング支援社数　300社以上

社会・関係資本

- 戦略メソッド開発・新商品開発・経営研究誌「TCG REVIEW」の発刊（戦略総合研究所）
- 業務提携先　500社以上
- 金融機関などのネットワーク数　330社以上
- 全国展開主要都市（グループ企業含む）　10エリア
- LTV（Life Time Value）※　70%

自然資本

- CO_2削減の取り組み（大阪本社の緑化・LED化）
- 電力使用量　649.477kWh
  （タナベコンサルティンググループ及び
  タナベコンサルティングの実績）

※LTV（Life Time Value）＝顧客生涯価値
→顧客と長期の関係性を築くビジネスモデル

事業活動

SDGsに関するコンサルティングサービスを開発・提供し、サステナブルな企業を創造することが当社のSDGs活動です。
今後もより一層推進してまいります。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

OUTPUT

財務資本

- 親会社株主に帰属する当期純利益

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
720百万円	1,150百万円

- ROE（株主資本当期純利益率）

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
6.0%	10.0%

- ROA（総資産経常利益率）

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
8.0%	15.0%

- 総資産

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
13,500百万円	15,000百万円

- 配当金

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
26円	30円

非財務資本

- 従業員数

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
560名	800名

- うちパートナー・リーダー職

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
70名	100名

- うちコンサルタント数

2023年3月期目標	2026年3月期目標（中計）
400名	600名

中長期目標

- チームコンサルティング社数　1,500社以上
- グループ企業数　6社へ拡大（M&A投資）
- 女性管理職比率（課長代理以上）　40%以上

OUTCOME

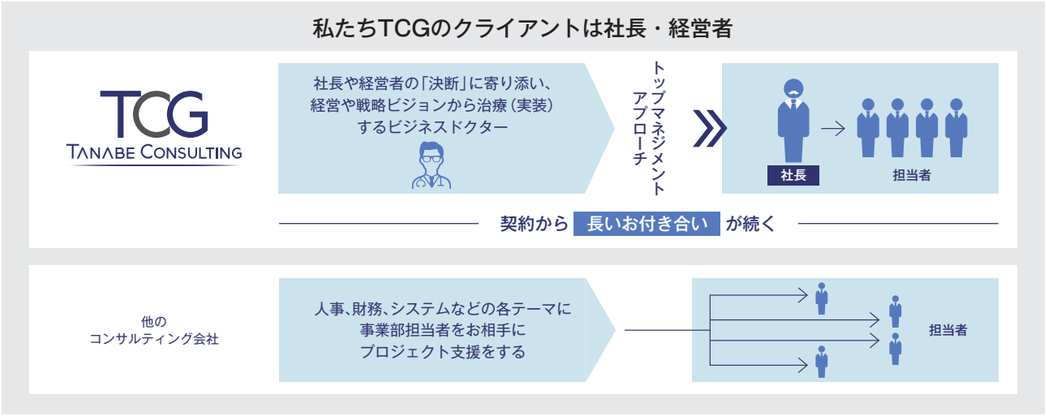
First Call Company
100年先も
一番に選ばれる会社
の創造

企業価値の向上と各資本の充実

経営コンサルティングスタイル

私たちは全国各地域の大企業から中堅企業のトップマネジメント（経営者・リーダー）のパートナーとして、戦略課題を解決するために経営コンサルティング領域をデザイン。戦略策定からマネジメント実装・オペレーションまで一気通貫で支援できる経営コンサルティング・バリューチェーンを構築し、チームコンサルティングを提供しております。

トップマネジメントアプローチ —— トップの決断に貢献するコンサルティング価値



唯一無二の経営コンサルティング・バリューチェーン —— 戦略策定からマネジメント実装・オペレーションまで一気通貫で支援

全国10地域にファーム展開 —— 地域経済を支え、元気にするリージョン・バリューチェーン

「医者は近くにいる方が良い」という貢献価値のもと、半世紀を超えて10の地域（北海道、新潟、仙台、東京、名古屋、金沢、大阪、広島、福岡、沖縄）に事業所を展開して経営コンサルタントを配置。唯一無二のリージョン・バリューチェーンモデルを確立しております。

チームコンサルティングバリュー —— 100の課題に100の最適解を導き出すチームコンサルティングバリュー

Strategy & Domain

ビジネスドメイン
- 食品・アグリ（食品製造・食品流通・フードサービス・農水畜産）
- 建設（建設、インフラ、住宅、不動産）
- 製造（化学、金属、機械、電子・電機 、情報通信、輸送機）
- サプライチェーン（卸、物流、流通/小売）
- ライフ＆サービス（BtoBサービス、BtoCサービス）
- 行政・公共サービス

ビジネスモデルイノベーション
- 中長期ビジョン
- 事業（ポートフォリオ）戦略
- 収益戦略
- マーケティング戦略

- 新規事業開発
- イノベーション&テクノロジー
- ビジョンマネジメント
- 組織戦略
- SDGs、サステナビリティ

Digital

DXビジョン
- ビジネスDX
- マーケティングDX
- マネジメントDX
- ヒューマンリソースDX

マネジメント & オペレーションズ
- 経営システムDX支援（ERP）
- BI（経営ダッシュボード）
- RPA導入支援
- 業種DX Cloud（建設業、物流業、製造業）
- オペレーションDX
- 現場改善（工場・建設・物流）
- 原価マネジメント
- 業務改善・見える化

ストラテジー & オペレーションズ
- IT化構想/システム導入
- ペーパーレス化支援
- 経理・財務部門の業務改善
- シェアードサービス導入支援
- 連結経営改革
- プロジェクトマネジメントサポート
- CIOアドバイザリー
- ビジネスプラットフォーム（会計・経理BPO）

アカデミークラウド
- FCCアカデミークラウド（スタンダード）
- FCCアカデミークラウド（オリジナル）

BtoC デジタルマーケティング
- デジタルマーケティング戦略
- Webサイト制作
- クリエイティブ&Webプロモーション
- 消費者リサーチ・データ解析
- CXデザイン
- CRMデザイン

BtoB デジタルマーケティング
- Webサイト構築・改善（指名検索、検索集客、リーチ拡大、MA連携）
- KPO（ナレッジプロセスアウトソーシング）
- 総合マーケティング支援
- 検索エンジンマーケティング
- BtoB広告運用最適化
- CRM・ハウスリスト活用

ブランディング
- ブランド戦略の策定（ブランド調査、ペルソナの設定、ブランドストーリー・コンセプト、メッセージ開発）
- クリエイティブ&ブランディング
- CI/VI開発
- プロダクトデザイン
- 採用サイト
- コミュニケーションデザイン
- メディアコミュニケーション
- ブランドプロモーション
- ブランドムービー

Human Resources

HR
- HRビジョン
- 人事KPI
- グループ人事システム
- 人事システム

- 採用&キャリアデザイン
- 人材アセスメント
- タレントマネジメント
- FCCアカデミー（企業内大学）
- 働き方改革デザイン
- 組織開発・人材戦略

- 人材活躍システム
- ヒューマンアセスメント
- 社長育成プログラム
- 後継者育成プログラム
- グループ経営者育成プログラム
- 役員育成プログラム

- ジュニアボード
- 幹部育成プログラム
- 階層別育成プログラム
- 階層別セミナー
- ビジネスシミュレーションゲーム

M&A Alliance

M&A
- M&A戦略
- クロスボーダーM&A
- グループ戦略M&A
- 事業承継M&A
- フィナンシャルアドバイザリー
- M&Aアドバイザリー
- ターゲットM&A
- バリュエーション&モデリング
- デューデリジェンス（DD）
- 取得価格配分（PPA）
- 人事PMI

- 経営システムPMI
- マーケティングPMI
- ベンチャー企業投資
- ・経営全般サポート
- ・資本政策支援
- ・IPO支援

アライアンス
- 金融機関アライアンス
- 士業アライアンス
- 各種団体アライアンス

Corporate Finance

コーポレートファイナンス
- ホールディングス
- グループ経営
- 事業承継&資本政策
- 業績マネジメントシステム
- 企業再生
- グローバルファイナンス
- 資本政策・組織再編
- IPO支援
- CFO人材育成プログラム
- グループ経営システム
- 海外事業戦略的再編支援

Creative & Design

クリエイティブ&デザイン
- クリエイティブ&デザイン
- デザインプロモーション
- SNSマーケティング
- コンテンツマーケティング
- メディアプランニング
- ブランディングデザイン
- Webプロモーション
- キャンペーンプレミアム
- 店頭什器・POP
- メディア・コンテンツプロダクト
- コミュニケーションデザイン
- ダイアリー・カレンダー
- プロモーションツール

業種別のプロフェッショナルチームがビジネスモデルを革新

01 ストラテジー&ドメイン Strategy & Domain

02 DXビジョン構築からDX実装までを全方位で支援
デジタル・DX

03 人的資本への戦略人事システムの構築から人材育成までを支援
HR（ヒューマンリソース）

04 最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、企業価値の最大化を実現
ファイナンス・M&A

05 ブランディングからマーケティング戦略までをクリエイティブにデザイン
ブランディング&マーケティング

事業概要

バーバス経営や成長戦略をベースとした中期経営計画を策定し、ポートフォリオ戦略、バリューチェーン再構築、グローバル展開、新規事業開発、SDGs実装などサステナブル経営に必要不可欠なコンサルティングを、食品・アグリ、建設、サプライチェーン、ライフ&サービス、製造などのビジネスドメイン別に提供。多様なビジネスモデルと業界を熟知する戦略コンサルタントが企業の課題に応じてチームを組成し、ビジネスモデル革新まで支援いたします。

中期経営計画

（単位：百万円）	23年3月期計画		26年3月期計画
ストラテジー&ドメイン	2,760		3,000
デジタル・DX	2,460	»	5,000
HR	1,720		2,200
ファイナンス・M&A	1,970		2,100
ブランディング&マーケティング	2,140		2,200

今後の強化領域

中長期ビジョンの構築、新規事業・ビジネスモデル変革、
グローバル・SDGsなどの戦略テーマ・リージョン（地域密着）戦略との掛け合わせなど

山本 剛史

タナベコンサルティング
執行役員
ストラテジー＆ドメイン
コンサルティング事業部 大阪本部長

高い専門性と深い顧客理解に基づき、全国の人的ネットワークを駆使した最適なメソッドで業種固有の経営課題を解決いたします。

――ストラテジー＆ドメイン事業部における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

1. 食品ドメイン

タナベコンサルティングの主要顧客である食品ドメインでは、契約社数・金額ともに堅調に推移しております。

日本の人口減少が進む中で、胃袋の数が減るという食品産業の存続に大きく関わる問題がやってまいります。また、食品ロス削減などのSDGs意識の高まりから、これを機に企業価値そのものを高めようとする動きがより加速したドメインだと言えます。

「環境変化の不確実性の高まり」と「社会のサステナビリティの要請の高まり」、この2つの大きな外部環境が変化する中で、5年、10年という長期の時間軸で企業のサステナビリティ戦略の立案が求められております。

2. 建設ドメイン

業界全体では、資材価格の高騰、慢性的な人手不足、大都市圏での建築案件の大型化傾向など事業環境が急激に変化する中、受注競争が今まで以上に激化しております。物件別で見ると、大きく収益を落とした企業も多いのではないでしょうか。課題は企業規模にかかわらず人材不足。これに尽きます。

建設業界の業績は工事を管理・監督できる技術者の質と量に比例するため、採用から育成・活躍・定着までのトータル支援及び規模拡大による組織戦略の需要が高まりました。今後は顧客・社員から選ばれる企業と選ばれない企業との線引きがより一層、明確化することが予想されます。

3. サプライチェーンドメイン

サプライチェーンドメインの中では、物流ドメインでの需要が大幅に伸びております。ドライバー、リフトオペレーター、プランナーなど労働力不足の物流ドメインにおいて、「ホワイト物流推進運動」（物流現場の負荷軽減に関係者が相互協力する取り組み）の高まりから、物流効率化の推進、社内環境整備の動きがより顕著です。

また、荷主企業は今後、消費者ニーズに合わせた「小ロット・多品種」への対応、リードタイム短縮によるムダの削減をさらに進めることになると思われます。そのためには物流を「全社戦略」と捉え、企業内における位置付けを高め、単に"届けるだけ"のサービスではなく、物流を「価値」と捉えるビジネスモデルの構築が求められております。

4. 製造ドメイン

製造ドメインは多岐にわたりますが、業種分類にかかわらず業界強者の意識変化がサプライチェーン全体に影響します。そのため関連企業は、同水準の取り組み意識を持たなければサプライチェーン内で生き残れなくなる時代になったといえます。例えば、SDGsが掲げている目標へのコミットがそれにあたります。

この変化を受動的に待ち、同業他社の動きと歩調を合わせるのか、積極的に自ら切り開くのか。成り行き経営からありたい姿を追求するビジョン経営へとかじを切る企業が増えております。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

先の見えない環境変化の中だからこそ、ステークホルダーに示す長期ビジョン策定のニーズが高まっております。そして、その長期ビジョンを実現していくための骨太の中期経営計画の策定、その中に盛り込まれる成長戦略設計や事業ポートフォリオ戦略、ビジネスモデルのイノベーションなどが現在数多くご依頼いただいているテーマとなります。

また、長期ビジョン策定の根幹となる経営理念やバーパスの策定も多くなっております。この背景として、ESGやSDGsなど、経済性と社会性の両立が企業成長の前提となっていることがあります。ESGやSDGsは最近特に注目され、企業経営に必要不可欠なテーマとなっておりますが、その取り組みにおける知見やノウハウが不足していることから、私たちにお声掛けいただくケースが増えております。

そして、長期ビジョンやバーパス、中期経営計画の策定における特徴的な点としては、現ボードメンバーだけでなく、次世代の経営幹部育成を目的に、中堅幹部層を中心としたプロジェクトで推進するケースが多いことです。

当社では、これらのプロジェクトを「ビジョンボード」あるいは「ジュニアボード」と呼び、コーポレートガバナンス・コードで求められているサクセッションプラン（後継者育成計画）とも関連付け、より組織的・立体的に推進しております。

また、内需縮小が見込まれる未来においては既存市場・既存事業だけでの成長が困難なことから、海外進出や海外事業の強化といったグローバル戦略や新規事業開発、市場調査、フィージビリティスタディ（事業性評価）の案件も確実に増えております。さらに、その成長戦略を実行・推進するための組織戦略もコンサルティングの中で実施いたします。

どんなに素晴らしい長期ビジョンや中期経営計画を策定しても、それが組織として実行されなければ成果にはなりません。そのための組織デザインや機能、エンパワーメントの設計、マネジメントシステムの構築などが組織戦略に含まれます。

そして、私たちのもう一つの特徴として、中期経営計画や経営戦略の策定コンサルティングだけで終わらず、必要に応じて、その実行・推進まで、パートナーとして伴走することが挙げられます。つまりは、計画の策定から成果につなげる実行までの一貫した支援が可能なのです。

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

ストラテジー＆ドメインという名称どおり、各産業・業界（ドメイン）に対して、戦略（ストラテジー）のコンサルティングを提供することがミッションとなります。その観点において、長い業歴とコンサルティング実績からナレッジ化されたノウハウをベースとしながら、各業界に精通した専門コンサルタントの採用と育成、業界優良企業のベンチマーク分析や事例研究などでさらにそのソリューション力を進化させてまいります。

その一環として、食・アグリ、物流、建設、未来戦略、グローバル戦略、SDGsなど、各ドメインあるいは戦略テーマ別のフォーラム・ウェビナーを定期的に開催しております。そして、そのコンサルティングメソッドや事例を豊富に掲載した独自のWebサイトを構築し、ブランディングとマーケティングを推進しております。

ビジョンや中期経営計画の策定は企業経営の根幹。DX、HR、ファイナンス、M&Aなど多様な経営テーマを包含していることから、クライアントに対しトータルソリューションの提案・支援が可能であり、プロジェクトの大規模化やLTVの向上も見込まれます。つまり、当社グループの強みであるチームコンサルティングをデザインし、その価値を存分に発揮していくことが可能です。

今後は対応可能なドメインを増やしていくことで、より多くの産業・業界をカバーし、専門性と総合力のシナジーによって顧客満足度を高め、クライアント数の増加とさらなるLTVの向上を目指してまいります。

村上 幸一

タナベコンサルティング
執行役員
ストラテジー&ドメイン
コンサルティング事業部 東京本部長

経験科学と実践理論によって培われた戦略コンサルティングを通じ、経営パートナーとして企業の成長と革新に尽力してまいります。

01 業種別のプロフェッショナルチームがビジネスモデルを革新
ストラテジー&ドメイン

DXビジョン構築からDX実装までを全方位で支援

02 デジタル・DX Digital・DX

03 人的資本への戦略人事システムの構築から人材育成までを支援
HR（ヒューマンリソース）

04 最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、企業価値の最大化を実現
ファイナンス・M&A

05 ブランディングからマーケティング戦略までをクリエイティブにデザイン
ブランディング&マーケティング

事業概要

ビジネスモデルDX、マーケティングDX、マネジメントDX、HRDX、ブランディングDX、営業DX、サプライチェーンDX、アカウンティングDXなど、その裾野はビジネスシーン全領域にわたっております。バリューチェーン上の幅広いDX領域における"あるべき姿"を再定義。戦略策定から、社内外のパートナーとの連携スキーム、投資回収計画、実装に向けたRFP（提案依頼書）の作成支援など、具体的な実行推進支援までを企業の実情に即して提供。専門知識とノウハウを駆使し全方位で課題解決を支援いたします。

中期経営計画

（単位：百万円）	23年3月期計画		26年3月期計画
ストラテジー&ドメイン	2,760		3,000
デジタル・DX	2,460	»	5,000
HR	1,720		2,200
ファイナンス・M&A	1,970		2,100
ブランディング&マーケティング	2,140		2,200

今後の強化領域

ハイブリッドマーケティング、ERPシステムの導入と運用、DX生産性改革、UX/CXデザイン、ブランディングDX、採用マーケティング、サプライチェーンマネジメントなど

プロフェッショナルDXコンサルティングで、クライアントの“デジタル革命”を、経営の視点から提言し続けます。

奥村 格
タナベコンサルティング
常務取締役
デジタルコンサルティング事業部長
戦略総合研究所 本部長

――デジタル・DX事業部における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

DX（デジタルトランスフォーメーション）の世界市場規模は、2026年に1兆2,475億米ドルに拡大し、CAGR（年平均成長率）が19.1%も見込まれる成長市場です（グローバルインフォメーション調べ）。一方、スイスのビジネススクールIMD（国際経営開発研究所）の「世界デジタル競争力ランキング（2022年）」によると、日本のIT人材は63カ国・地域中50位と低い評価です。日本企業は新たな“黒船”とのボーダーレスな競争環境に置かれていると言っても過言ではありません。

日本のデジタル人材はIT企業などに偏重し、企業変革を促すDXリーダー、専門スキルを持つDX人材が慢性的に不足しております。そこでDXチームを社内で組成し、専門分野やDXサプライチェーンのBPO（特定業務の外部委託）を進める企業が増えております。採用難、リスキリングの時間とコスト、キーパーソンの離脱リスクを考えると、コア技術以外のバリューチェーンのDX化を、外部パートナーを活用して推進する妥当性は高く、今後もこのトレンドは続くものと考えております。

一方で、Sier（エスアイアー）（システム構築会社）やベンダーが群雄割拠する中で、新たなテクノロジーに目移りして社内のシステム同士がつながらなかったり、デジタル戦略のキーパーソンが退職した瞬間からフリーズしてツールが無用化してしまったりなど、DXに翻弄される企業の姿も浮き彫りになっております。こういった事象は、“その先”を考えない短期的なデジタル投資、運用時点での社内外の業務フローやマニュアル化がなされていないことに起因することが多いのです。

今後はWeb3.0の世界の中で、ブロックチェーン（分散型台帳）技術やNFT（非代替性トークン）を活用した新ビジネスや、新たなXaaS（ザース）ビジネスの台頭、デジタルマーケティングツールや技術の進化、AI・ビッグデータによるピープルアナリティクスの普及が進展すると思われます。「DXをするために…」と目的を取り違えてしまうと、競争優位にはつながりません。

DXは手段であり、まずは「DXを通じて何を実現したいのか?=DXビジョン」を経営ビジョンに基づいて明確にし、その上で「ビジョンとオペレーションをしっかりつなぐ」ことが重要です。TCGでは、創業以来65年にわたり、「持続的成長のあり方」について経営者と研究してきた経験から、一時的な取り組みではなく、自社のビジョン、戦略とひも付け、かつ自社最適に運用し続けられる仕組みとしてのデジタル推進コンサルティングを提唱しております。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

当社は、デジタル・DXコンサルティング事業におけるサービスセグメントを、DXビジョン構築のほか、ビジネスモデルDX、マーケティングDX、マネジメントDX、HRDXの4つの領域に定義しております。また、当社の中期経営計画において、デジタル技術を活用して顧客企業の経営課題を解決するプロフェッショナルDXサービスの開発を掲げております。最近、ニーズが高まっているプロフェッショナルDXサービスについて、ここで一部ご紹介いたします。

■DXビジョンコンサルティング

DXに取り組み始めたものの、全社的な活動に至っていない顧客企業に対するDXビジョン構築コンサルティングニーズが急上昇しております。DXビジョン、DX戦略、DX推進体制を整え、可視化することで、実利に直結する効率化、改善が図れるのと同時に、コーポレートブランディング、採用ブランディングへの展開、従業員エンゲージメントの向上が期待されます。

■営業のデジタルシフトコンサルティング

営業のデジタルシフトコンサルティングは、BtoBデジタルマーケティング専業のグループ企業であるリーディング・ソリューションと共同開発したサービスです。BtoB企業におけるマーケティングサイトの制作、MA（マーケティングオートメーション）ツールの実装、インサイドセールス体制の確立を一気通貫でご支援することで、営業生産性を最大化し、競合企業に打ち勝つマーケティングシステムの構築を目指しております。

■ERP実装支援（IT化構想）コンサルティング

ERP実装支援コンサルティングは、マネジメントDXコンサルタントが多数在籍するグループ企業のグローウィン・パートナーズとともに開発。顧客企業の成長戦略に沿った情報基盤の構築を目指し、システム基盤構想の策定と、属人化排除・非効率業務の削減を通じてガバナンス強化を実現するプロジェクト推進を支援しております。

■アカデミー設立支援コンサルティング

人材ポートフォリオを踏まえた育成方針に基づき、LMS（Learning Management System）を活用した「企業内大学（アカデミー）」を設立支援するコンサルティングです。企業内大学の価値は、トップを含めた社員一人ひとりが講師となり、活躍いただける点です。すでに全国で150社以上のアカデミー開校をサポートしており、人材の早期戦力化、技能・ノウハウの承継、業務の平準化、マニュアル化に寄与しております。

■コンサルティングテック

TCGでは、デジタル技術を用いたコンサルティングツール、システムを独自開発しており、例えば、経営感覚を養う目的で開発されたManagement Experience Onlineは、大手企業の経営者育成プログラムに組み込んで活用いただくなど、好評を得ております。2022年度には、これまで組織活性化度を測定していた各種ツールのエッセンスを統合したエンゲージメントサーベイもローンチ。顧客企業からの声を踏まえたコンサルティングテックを引き続き開発してまいります。

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

タナベコンサルティングでは、2022年度よりデジタルコンサルティング事業部を新設いたしました。「クライアントを成長に導くプロフェッショナルDXコンサルティングチーム」をミッションに、顧客企業の未来の課題解決を図るための開発、提案、コンサルティングを推進しております。事業部を新設したことにより、各DX領域のスペシャリスト集団であるグループ企業との連携も活発になりました。戦略～戦術～実装・運用のすべてのフェーズで顧客に向き合うDXサービスを展開・強化しながら、TCG価値をさらに高めてまいります。

また、デジタル未着手の企業はほぼ皆無と言ってよい中で、「導入したがうまく運用できない」「費用対効果が合わない」と悩まれている企業が特に増えてきております。そこで現在は、「なぜうまくいかないのか?」といった課題が導き出せるよう、テーマ別のDX診断ツールの開発も進めており、また北海道から沖縄までの全国10事業所に常駐するリージョナルコンサルタントとの連携が可能な当社独自の強みも生かしながら、新しい技術や事例を日本全国の顧客に直接、お届けしてまいります。

そして、経営コンサルティングファームにとって一番大きな財産は「人」です。今後はデジタルコンサルティングクオリティーをさらに向上させる意味でも、これまでのコンサルティング臨床事例=ナレッジの研究を続け、DXコンサルタントの採用・育成も強化するとともに、デジタル関連の資格取得支援や各種インプットの励行をこれまで以上に推進することでDXコンサルタント人材を増やし、2026年3月期には、デジタルコンサルティング関連売上高50億円を目指してまいります。

最後に、DX領域におけるソリューション価値発揮のためには、新しいテクノロジーとコンサルティング技術の融合が欠かせません。私たちは、これまで以上に情報の鮮度にこだわり、自らの手で自社サービスを改良、改善、あるいは革新しながら、顧客企業の「体験変容」と「成果」につながるプロフェッショナルDXサービスやソリューションを開発いたします。そして、そのために必要な最適なパートナーシップを手掛け、当社グループ企業とともに顧客企業のトップマネジメントのよきパートナーとして、経営的視点に立脚したデジタルソリューションを提供してまいります。

中田 義将
リーディング・ソリューション
代表取締役

BtoBビジネスへのデジタルマーケティング技術の実装により、新しい顧客体験のあり方を創造します。

01 業種別のプロフェッショナルチームがビジネスモデルを革新
ストラテジー&ドメイン

02 DXビジョン構築からDX実装までを全方位で支援
デジタル・DX

人的資本への戦略人事システムの構築から人材育成までを支援

03 HR（ヒューマンリソース） Human Resources

04 最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、企業価値の最大化を実現
ファイナンス・M&A

05 ブランディングからマーケティング戦略までをクリエイティブにデザイン
ブランディング&マーケティング

事業概要

人的資本（中長期的な人的資源の最適配分、組織づくりの判断基準など）を定義し、「採用」「育成」「活躍」「定着」を組み込んだ戦略人事を構築。豊富なケースを有するHRコンサルタントがチームとなって、経営者視点からオリジナルの人事制度を設計いたします。人材育成ではデジタル・DXを活用した企業内大学（アカデミー）の設立も支援。理念・ビジョン・エンゲージメント・採用競争力・制度設計・グループ人事などの多面的視点で戦略人事を構築し、新しい組織をデザインしてまいります。

中期経営計画

（単位：百万円）	23年3月期計画		26年3月期計画
ストラテジー&ドメイン	2,760	»	3,000
デジタル・DX	2,460	»	5,000
HR	1,720	»	2,200
ファイナンス・M&A	1,970	»	2,100
ブランディング&マーケティング	2,140	»	2,200

今後の強化領域

経営戦略に直結する戦略人事制度、社員エンゲージメント制度、HRDXシステムの導入と運用、
人的資本マネジメント、アカデミー（企業内大学）設立、アカデミークラウドなど

竹内 建一郎

タナベコンサルティング
執行役員
HRコンサルティング事業部
大阪本部長

HRコンサルティング分野で専門性を極め、全国100名規模の専門チームづくりを通じて、唯一無二のNo.1コンサルティングを目指してまいります。

――HR事業部における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

国立社会保障・人口問題研究所によると、経済活動を担う生産年齢人口（15～64歳）は、2015年の7,728万人から、2065年には4,529万人と約4割も減少する見通しです。同期間における総人口の減少率（約3割）を上回っており、人口減少よりも、労働力の大幅減のほうが問題はさらに深刻といえます。

また、労働力の減少に加えて、近年は若年層の離職率も増加傾向にあります。新人・若手社員の採用とともに、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現（働き方改革）などによる離職防止対策も、企業にとっては構造的課題となり得ます。

採用環境がより厳しさを増す中、採用強化だけでこれらの課題を解決することはできません。「採用」「育成」「活躍」「定着」の4つをバランスよく取り入れた人事戦略の構築が必要となります。社内において育成や活躍の仕組みがあればこそ、定着率の高い会社（人が辞めない会社）となり、さらには人が集まる会社へとアップデートすることができます。

人材育成に関して、「人的資本経営」が注目される今、「階層別研修」「育成基盤の醸成」「コミュニケーションを重視した教育」のニーズが高まっております。

ウィズコロナという概念が当たり前になってきた今、教育計画の見直し、自発的に学ぶ風土づくりなど、コロナ禍でストップしていた人材育成を各社再開していく中、学び方改革、教え方改革など人材育成のあり方について見直す企業が増えております。

したがって「育成」の仕組みと同時に「活躍」の仕組み、人事制度の構築が必要となります。

当社にも、人事制度見直しのご相談が増えており、「10年以上前に設計して現状と合わなくなってきた」、年功型の制度から成果型、さらには「ジョブ型の要素を取り入れたい」など内容は様々です。

被評価者・評価者双方が納得できる評価制度や、経営戦略と連動した戦略的な人事制度を構築できていない、などの課題を感じている企業が存在します。転職が当たり前となった現在において、透明性・納得性の高い戦略的な人事制度こそが社員の不満を解消し、活躍・定着につながるといえます。

「定着」に関しては、離職の大きな要因として、入社前と入社後のギャップを挙げることができます。企業側は、採用段階から、自社の経営理念や事業特性（社会的価値）、事業計画（自社の成長戦略）を伝え、できる限りギャップを埋める必要があります。採用活動、そして入社後のサポート体制の構築という一連の流れを意識した戦略的な採用が、今後求められます。

これから企業が持続的に成長していくためには、"人的資源"経営から「人的資本」経営へ転換していく必要があります。人的資本経営とは、人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方をいいます。

この人的資本経営を実装させていくために、「採用」「育成」「活躍」「定着」の4つをバランスよく取り入れた人事戦略の構築が求められます。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

「人事制度再構築」「アカデミー（企業内大学）」「経営者・幹部候補人材の育成」が主力サービスです。人事制度再構築コンサルティングは、企業を取り巻く環境が劇的に変化している昨今、成長戦略・ビジネスモデルの転換に合わせた人材プラットフォームの再整備ニーズや、従来のメンバーシップ型人事からジョブ型人事へと人材マネジメントの構造転換を図るニーズなどを中心に依頼が増えております。年間70社～80社の顧客企業に人事制度再構築コンサルティングのサービスを提供しており、全国のHRコンサルタントが現在の企業の経営課題に合った人事制度のノウハウを共有しながらソリューションが提案できるのも当社の強みといえます。

また、当社オリジナルのサービスであるアカデミー（企業内大学）は、企業独自のミッション・ビジョンを軸とした戦略的・体系的な育成システムとして、現在、全国で150社以上の顧客企業に導入をいただいております。人材の戦力化、タレント人材の輩出、そして人的資本経営・サクセッションプラン（後継者育成計画）の導入を進める企業を中心に依頼をいただいております。

経営者・幹部候補人材の育成については、事業承継などの世代交代や事業拡大にあたって経営者人材の育成ニーズに対応した次世代経営者育成プログラムである、「ジュニアボード研修」を中心に各階層別の人材育成ニーズが高まっております。当社の人材教育の特徴は、経営トップ・役員・経営幹部・管理職・リーダー・若手・新入社員の全階層の教育コンテンツを持ち、これを顧客企業の経営課題やニーズに合わせてカスタマイズして提供できることです。人材育成においても、全国のコンサルタントが経営の現場で実践している成功ノウハウを共有し、ブラッシュアップを図りながら最適なメニューを開発しております。

現在、ニーズが高いコンサルティングテーマは「採用」と、併せて社員の定着率とパフォーマンスを向上させるための「エンゲージメント」です。採用コンサルティングにおいては、採用手法に関するコンサルティングから社内の風土改革を通した「人材が集まる企業」への体質転換を志向するニーズが高まっております。この状況において、「エンゲージメント向上」は採用ニーズにも対応したサービスとしても依頼を受けております。

また、新たに「エンゲージメントサーベイ」を独自で開発しており、本年度より提供を開始しております。エンゲージメントを「仕事（熱量）・組織（愛着）・カルチャー（信頼）」のスコアと業績・財務指標を掛け合わせて分析することで、エンゲージメント指数と改善策を判定できるツールとなっております。

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

全社のコンサルティングテーマの中でも、「人事制度構築」は、「中長期ビジョン」と実績で肩を並べるコンサルティングメニューです。支援社数ベースで2019年94社、2020年114社、2021年140社と毎期20%成長を実現しております。また、アカデミー（企業内大学）設立支援については、提供開始以来、累積で150社を超える実績が上がっております。また、大幅にニーズが拡大しているメニューが教育支援メニューです。2020年よりコロナ禍においてストップしていた社内教育が、ウィズコロナにより各社再開していることも大きなプラス要因です。社内の教育体制を抜本的に見直す企業や、次世代の経営幹部育成を目的に社内教育を実施する企業も増えております。これまで抑制していた教育予算を、人的資本投資として積極的に資源配分している結果ともいえます。

今後成長マーケットとして期待できるHRDX分野では、エンゲージメントサーベイを市場へ展開してまいります。

「TCG Future Vision 2030」実現に向けて

1．プロフェッショナルDXサービスモデル

新HAサービスツール（適性診断、サーベイ）と戦略人事サービスの開発

2．C&C（コンサルティング&コングロマリット）開発モデル

8つのHRカテゴリー別サービスメニューの専門性の追求とコンサルティング品質の向上

3．マーケティングモデル

（1）HRサイトを軸としたリード情報最大化策
（2）HR関連フォーラムを軸にした顧客創造モデルの確立
（3）アライアンス連携によるチャネル別ポジションアップ策の推進

4．チームアップ&パートナー100モデル

（1）上場・大手・中堅企業をイメージした全社横断型専門HRコンサルティングチームを組成
（2）グレード別育成方針の推進

5．アカデミーモデル：HRアカデミーを軸とした育成モデルの構築

（1）HRアカデミー専門コンサルタント～戦略人事コンサルタント～戦略コンサルタントの育成ステップの明確化
（2）8つのカテゴリー別、全社横断プロジェクトの発足
（3）コンサルティングステップのモデル化及び標準化

「人材投資は成長投資」という原則を念頭に、顧客企業の成長に向けたベストパートナーとして貢献してまいります。

川島 克也

タナベコンサルティング
執行役員
HRコンサルティング事業部
東京本部長

01 業種別のプロフェッショナルチームがビジネスモデルを革新
ストラテジー&ドメイン

02 DXビジョン構築からDX実装までを全方位で支援
デジタル・DX

03 人的資本への戦略人事システムの構築から人材育成までを支援
HR（ヒューマンリソース）

最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、企業価値の最大化を実現

04 ファイナンス・M&A Finance・M&A

05 ブランディングからマーケティング戦略までをクリエイティブにデザイン
ブランディング&マーケティング

事業概要

収益・財務・資本（M&A/IPO）・ガバナンス・経営システムといったコーポレートファイナンス技術を駆使して企業価値の最大化を一気通貫でサポート。M&A戦略では事業承継から事業ポートフォリオの転換を実現する成長M&Aアドバイザリーまでを提供。コーポレートファイナンス戦略においては、資本政策、ホールディングス経営やグループ経営システム構築、IPO、企業再生の支援まで提供。新しい時代の新しい企業価値向上モデルを構築いたします。

中期経営計画

（単位：百万円）	23年3月期計画		26年3月期計画
ストラテジー&ドメイン	2,760	»	3,000
デジタル・DX	2,460		5,000
HR	1,720		2,200
ファイナンス・M&A	1,970		2,100
ブランディング&マーケティング	2,140		2,200

今後の強化領域

事業承継型のホールディングス経営モデル、グループ経営モデル構築、
事業再編型M&Aやクロスボーダー M&A等

藁田 勝

タナベコンサルティンググループ
タナベコンサルティング
専務取締役

コーポレートファイナンス
コンサルティング事業部担当

私たちは、最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、クライアントの企業価値最大化と持続的成長の実現をサポートいたします。

――コーポレートファイナンス事業部における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

従来の企業におけるコーポレートファイナンス事業部の役割は、経理・財務といった分野のオペレーションやマネジメントが中心だったのですが、現在は企業価値向上と持続的成長への戦略的意思決定を支援・実行する役割へと大きく変化しております。

企業価値という点では、これまで成長事業への投資で収益とキャッシュフローを最大化するという、財務戦略による経済的価値の向上が求められていたわけですが、企業の社会的価値の重要性が高まってきている今、非財務資本への投資を行うことで企業価値の向上と持続的成長を実現していこうという動きが活発化しております。したがって、財務資本だけでは企業価値が測りづらくなっており、今後は非財務資本の定量化と併せ、非財務戦略による企業価値向上施策が必要となります。

財務戦略においても従来重視されてきたROE（自己資本利益率）やROA（総資産利益率）に加え、ROIC（投下資本利益率）を重視した資本コスト経営に軸足を移す企業が増え、ROICによる事業ポートフォリオの戦略判断やROICツリーによる事業部門と連携したKPIマネジメントなどが活用されております。

また、企業の経営スタイルも変化を見せております。「経営資源の最適化」「M&A」「意思決定の迅速化」「経営人材の育成」といったことを目的とした持株会社の設立が増加し、ホールディングカンパニーを経営のプラットフォームとした経営スタイルが一般化してきております。

2022年6月末時点では600社以上の上場企業が持株会社として存在し、非上場の中堅企業においてもその数は増加の一途をたどっております。

オーナーシップ型の中堅企業においては、相続対策の一環で株価上昇抑制を目的とした持株会社の設立が多かったのですが、ホールディングス体制へ移行することでグループ全体の経営資源の最適化を可能とし、ホールディングカンパニーをプラットフォームとしてM&Aによるフレキシブルなポートフォリオ戦略を促進できることや、目まぐるしく変化する経営環境の中での意思決定の迅速化、事業会社を通じた数多くの経営人材の育成が実現できるなど、メリットの大きな経営スタイルとして取り入れる企業が増えてきております。

こういった点を踏まえて、コーポレートガバナンス・コードへの対応やリスクマネジメント、企業価値向上戦略の策定、グループ経営システムの構築など、今後、企業のコーポレートファイナンスは幅広い役割を担うことになります。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

1.企業価値ビジョン策定コンサルティング

上場企業において「企業価値向上」が大きな経営課題となる中、そのけん引役を担う経営企画部門は経済的価値向上（財務戦略、競争優位性）、社会的価値向上（非財務戦略、ESG）、コーポレート・ガバナンスへの対応、投資家や株主との対話（IR、SR）など、多岐にわたる経営ノウハウが求められます。私たちはパーパスとMVV（Mission、Vision、Value）の再定義、長期ビジョンの設定、それを実現するための財務戦略・非財務戦略の構築とロードマップの策定を行い、中期経営計画と統合報告書に記載すべき価値創造ストーリーへと展開してまいります。

2.ホールディングス経営コンサルティング

持続性と成長性をもたらすホールディングス経営スタイルの構築が求められている中、資本政策や組織再編といったリストラクチャリング支援だけでなく、資本・組織・人材といった経営全体のバランスが取れたホールディングス経営スキームを構築。

ホールディングカンパニーの組織設計や事業会社との機能分担、経営人材の育成支援に至るまでホールディングス経営のメリットを最大限に生かすためのソリューションを提供いたします。

3.グループ経営システム構築コンサルティング

複数の事業会社で構成されるグループ企業が増えている中で、グループ全体の司令塔として各事業会社に対して横串を通し、経営資源の最適配分や、事業評価、実効的な経営管理のための共通プラットフォームを構築することが求められております。グループ経営とは、「複数の企業がグループとして活動することにより競争力を高める経営スタイル」のことを指します。そのために必要な「グループ理念」「経営企画機能」「ガバナンス機能」「マネジメント機能」「シェアードサービス機能」の5つの機能を整備し、グループシナジーを最大限に発揮する経営システムを構築いたします。

4.ビジネスサクセッションコンサルティング

事業承継に直面している企業だけでなく、将来における潜在的な課題も含めて承継に関連する課題は山積しております。

コーポレートガバナンス・コードに対応したサクセッションプラン（後継者育成計画）の策定や後継者選定の仕組みづくり、その実行段階における後継者育成支援・後継幹部育成支援、適性人材評価といった後継者・後継体制づくりに加え、承継時の資本政策としてのイグジットプランにおけるソリューションまで、企業の事業承継課題を解決するトータルサポートを提供いたします。

5.デシジョンマネジメントシステム構築コンサルティング

目まぐるしく変化する経営環境下において、迅速な経営判断と意思決定が行えるマネジメントシステムの構築が求められております。

そのために必要な意思決定会計システムの構築からKPIマネジメントの仕組みづくり、マネジメント体制の構築、リアルタイムでの経営情報を可視化するマネジメントダッシュボードの導入までをワンパッケージで提供し、迅速かつ的確な戦略的意思決定と成長戦略の推進をサポートいたします。

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

最近、特にニーズの高いテーマとして、ホールディングス経営コンサルティング、グループ経営システム構築コンサルティングが挙げられます。経済情勢や事業環境の変化に対応する経営スタイルや経営システムを構築しようという動きが加速しているのが見て取れます。

当事業部では、「トップマネジメントアプローチでクライアントの企業価値向上とサステナビリティ（持続的成長）を実現する」というコアバリュー、「中堅・上場企業のコーポレートファイナンスにおける課題に対し、専門的ソリューションを総合力で提供するプロフェッショナルチーム」という事業ミッションのもと、「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて、次の5点における戦略を推進しております。

1.プロフェッショナルDXサービスの展開（コーポレートファイナンスにおけるDXサービスの開発）

（1）経営分析のクラウド化による分析データ蓄積とWebプラットフォームを活用した分析サービスの開発
（2）デシジョンマネジメントの可視化を実現するERPシステムと連携したマネジメントダッシュボードの開発

2.C&C（コンサルティング&コングロマリット）戦略の展開

（1）コーポレートファイナンスのチームコンサルティングメニューの開発
（2）グループ企業（グローウィン・パートナーズ）との連携強化によるシナジー発揮

3.マーケティング戦略の展開

（1）コーポレートファイナンスコンサルティングの専門Webサイトの開設
（2）新規顧客創造の拡大とLTV比率の向上を実現するマーケティングモデルの確立

4.チームアップ（組織・人材）戦略

（1）コーポレートファイナンス分野におけるキャリア人材・プロフェッショナル人材の積極的採用
（2）専門性を発揮できるチームアップとクライアントへのプロフェッショナル専門ソリューションの提供

5.アカデミー（人材育成）戦略

（1）TCGファイナンシャルアカデミーの創設による計画的かつ持続的なプロフェッショナル人材の育成
（2）グループ企業（グローウィン・パートナーズ）との人材交流による相互のスキルアップの促進

福元 章士

タナベコンサルティング
執行役員

コーポレートファイナンス
コンサルティング事業部 大阪本部長

南川 典人
タナベコンサルティンググループ
タナベコンサルティング
専務取締役
M&Aアライアンスコンサルティング
事業部長

グローウィン・パートナーズとともにM&Aコンサルティング事業を通じて“経営をつなぎ”、企業のサステナビリティ経営に尽力いたします。

――M&A事業部における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

2021年の日本におけるM&Aは、金額で16.4兆円、件数で4,280件となり、過去最高となりました（レコフデータ調べ）。形態別構成比をみると、IN-IN（国内企業同士のM&A）は全体の78%を占め、金額は8.5%減少、件数は13.3%増加。IN-OUT（国内企業による海外企業の買収）は全体の14.6%となり、金額は59.1%増加、件数は12.2%増加。OUT-IN（海外企業による日本企業の買収）は全体の7.4%となり、金額は8.9%減少、件数は38.9%増加となっております。

M&A件数のトレンドは、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で減少した2020年を除き、2012年以降連続して増加傾向にあります。2022年はロシアのウクライナ侵攻、世界同時インフレなど、変化の激しい環境の中ではありますが、蓄積された内部留保の活用とコロナ禍をチャンスと捉えた企業を中心に、M&Aでの事業拡大ニーズは高まっております。M&Aにおける大きな潮流は次のとおりです。

（1）事業ポートフォリオの再編にM&Aを活用

コロナ禍や世界同時インフレなどをきっかけに、企業は事業ポートフォリオを見直す必要に迫られており、潤沢な内部留保やノンコア事業の売却により得られた資金による成長事業への投資が増えております。上場会社のIR資料や中期経営計画・長期ビジョンでは、多くの企業がM&A投資を掲げております。

コーポレート・ガバナンスの強化に向けた上場子会社のTOB（株式公開買い付け）、業界内再編を目的とした同業大手同士の経営統合、事業ポートフォリオの転換を目指した子会社の売却、また経営資源の集中化に伴う非コア事業・不採算部門の売却も増加しております。

先般、当社が実施した「長期ビジョン・中期経営計画に関するアンケート」によると、6割の企業がコロナショックにより「中長期経営計画の見直し」を実施または検討していることが分かりました。今後の重要な取り組みテーマとしては、「収益改善、新商品・新規事業開発」「人的資本経営・人材育成」「事業ポートフォリオ戦略策定・転換」と続きました。

（2）大廃業時代にM&Aで経営をつなぐ

もう一つは事業承継問題です。中小企業庁によると、2025年までに70歳を超える中小企業経営者は245万人に達し、うち約半数の127万社が後継者未定で、これは日本企業全体の3分の1です。さらに、その半数の60万社は黒字企業です。この状況を放置すると、約650万人の雇用喪失、サプライチェーンにも支障が生じ、22兆円ものGDPが消失するという試算もあります。

M&Aでは、オーナーが代わってもこれらの企業の技術、社員、歴史を引き継ぐことができます。いまや社会的価値の高い事業といえ、事業承継M&Aも増加傾向です。経済産業省によるM&Aの推進施策やM&Aプラットフォームの登場により、小規模事業者においても徐々にM&Aが選択しやすい環境へと変化したこともその背景にあります。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

現在は、デフレ経済からインフレ経済への転換点でもあります。企業はコストダウンで利益を出すモデルから投資を行い、付加価値を上げて利益を出すモデルへと転換する必要があり、M&Aという経営技術が不可避となってきております。M&A件数が増えるにつれ、M&Aを取り扱う仲介企業やFA（ファイナンシャルアドバイザリー）企業、M&Aを扱う金融機関や会計事務所も増えてきております。

多くの企業が、そのような専門会社から持ち込まれた譲渡案件をベースにM&Aを検討しているのではないでしょうか。しかしながら、国内のM&A市場は“売り手”市場といえ、“良い案件”を待っているだけではなかなか巡り合うことができません。“欲しい案件”を明確にし、攻めのM&Aに転じることが重要です。それには、自社の中長期的な戦略に基づいて検討できているかが肝となります。M&Aはあくまでも手段であり、具体的なM&A戦略を立案し、戦略に沿ってM&A投資を実行していくことが必要なのです。

買収後のPMI（Post Merger Integration：M&A後の統合プロセス）も重要です。重要度の割合でいえば、「1（買収）：9（PMI）」といわれるほど極めて大事なプロセスです。M&Aを実行して企業価値を高めていくには、一貫した「明確な目的（戦略）」「判断基準（定量基準・定性基準）」「PMIの推進体制」の整備が必要となります。

先述のとおり、M&Aの支援企業としては仲介企業、FA企業がありますが、仲介企業の収益モデルは俗にいう“両手”の仲介料であり、M&Aを短期間で多く成立させることが収益につながります。顧客から見ると、案件数とスピードが価値になります。すでにM&Aの実績とノウハウが豊富にあり、案件情報だけが欲しい企業に向きます。一方で、仲介では利益相反問題が常に指摘されており、海外ではM&A仲介ビジネス自体が存在しないといわれております。FA企業は、譲渡側もしくは譲受側の代理人として専門知識を駆使し、アドバイスを行います。公平性を担保できますが、スピードと情報量は一般的に弱くなるとされております。

TCGは、M&Aだけで捉えるとFA企業に分類されますが、それだけにとどまらず、「専門性と総合性で経営全体を支えるM&A一貫コンサルティング」を提供しております。一般のFA会社と比べると、専門医と総合病院の違いとなります。「M&A支援企業もコンサルティング企業もたくさんあります。しかし、戦略の策定からM&A、PMIまでを一貫して任せられるのは、タナベコンサルティングしかなかった」という有り難いお言葉を多くの経営者から頂戴しております。

一方で、譲渡側の視点に立つと、TCGは経営コンサルティング企業であり、最初にM&Aありきではない点で顧客企業から信頼をいただいております。事業承継全般から相談に乗ることができ、親族内承継、経営と資本の分離、役員陣に経営を託すMBO、プライベートエクイティも含めたM&Aなど、様々なスキームを提案することができます。

企業の進む道は「存続・売却・廃業・倒産」の4つしかありません。しかしながら、売却という手段は企業存続の一つの道でもあるということがいえます。先祖伝来の企業を売却するのは心情として忍びないかもしれませんが、オーナーは変わっても企業の人材、技術、文化、場合によっては社名も引き継がれていくのです。

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

ロンドン証券取引所グループ傘下のRefinitiv（リフィニティブ）発表の2021年「日本M&Aレビュー」において、タナベコンサルティングは24位、グローウィン・パートナーズは25位にランクインいたしました。2社を合わせたM&Aアライアンスコンサルティング事業では、2026年3月期の売上高17.2億円をメルクマールとし、「TCG Future Vision 2030」の実現に向けてグループの総合力を発揮し、次の施策を推進してまいります。

（1）ストラテジー&ドメインコンサルティング×M&Aコンサルティング

M&Aの前工程である長期ビジョンの策定や事業ポートフォリオ戦略の構築、具体的なM&Aの参入戦略構築までを一貫して支援いたします。

（2）アライアンスコンサルティング×M&Aコンサルティング

FAの立場から譲渡側または譲受側の企業価値が最大化するよう、専門チームを組成して対応しております。東京・大阪ではM&A専門コンサルタント（常駐）によるエグゼキューション（M&Aにおける一連の事務手続きの実行・管理）を実施するほか、全国10事業所にもM&Aアドバイザーを配置しております。大型案件については、グローウィン・パートナーズと連携。東証プライム上場企業としての信用力を生かした約300社の金融機関や会計事務所とのネットワークも強みです。

（3）コーポレートファイナンスコンサルティング・HRコンサルティング×M&Aコンサルティング

M&Aの後工程である譲渡企業の管理会計や人事制度、事業シナジーの設計など、譲渡企業の経営統合を一貫して支援いたします。経営コンサルティングが本業であるTCGの得意分野です。ケースによっては、デューデリジェンス（譲受側に対する事前の調査手続き）からサポートし、効果的なPMIを実施しております。

（4）グローウィン・パートナーズ×タナベコンサルティング

グローウィン・パートナーズは、企業参謀を標榜するファイナンスのプロフェッショナル集団です。公認会計士が多く在籍しており、上場企業のM&A、海外コンサルティング・M&Aサービスからバックオフィスの DX化支援など、500社にわたる実績を有しております。グローバルM&Aネットワークの「M&A WORLDWIDE」に加盟しており、海外進出・撤退などのクロスボーダーM&Aを多く手掛けております。また、IPO（新規株式上場）や事業承継などの資本政策についても強みがあります。

（5）TCG全体連携

M&Aで買収した企業が増えると、企業価値向上やコンプライアンス・ガバナンス、グループ企業の経営者育成の観点からのホールディングス化やグループ経営の仕組みづくり、グループブランディングが必要となります。このような経営レベルのPMIも一気通貫でサポートすることが可能です。

このようにTCGのM&A事業は、上場企業から中小企業、国内M&Aからクロスボーダー M&Aまでフルラインアップで対応でき、戦略構築からPMIまで経営をつなげる、唯一無二のM&Aコンサルティング・バリューチェーンモデルであると自負しております。

TCGの信頼と当社の多様な実績に加え、自社のM&A経験も生かし、全力でクライアントのM&Aを支援いたします。

佐野 哲哉
グローウィン・パートナーズ
代表取締役CEO

01 業種別のプロフェッショナルチームがビジネスモデルを革新
ストラテジー&ドメイン

02 DXビジョン構築からDX実装までを全方位で支援
デジタル・DX

03 人的資本への戦略人事システムの構築から人材育成までを支援
HR（ヒューマンリソース）

04 最新のコーポレートファイナンス技術を駆使して、企業価値の最大化を実現
ファイナンス・M&A

ブランディングからマーケティング戦略までをクリエイティブにデザイン

05 ブランディング&マーケティング
Branding & Marketing

事業概要

ブランディングで企業の本質的価値を高め、それを真の顧客へ届けるマーケティング戦略に貢献しております。CX（顧客体験価値）で“顧客とのコミュニケーションモデル”をデザインし、顧客をファン（ロイヤルカスタマー）へ育成いたします。経営や戦略に直結するマーケティング戦略をリアル×デジタル技術を駆使して解決。
ブランディング戦略（アウター&インナー）、PR・広報戦略、コミュニケーション戦略、SNSマーケティング、プロモーション等のクリエイティブから実装までを一気通貫で支援いたします。

中期経営計画

（単位：百万円）	23年3月期計画		26年3月期計画
ストラテジー&ドメイン	2,760	»	3,000
デジタル・DX	2,460		5,000
HR	1,720		2,200
ファイナンス・M&A	1,970		2,100
ブランディング&マーケティング	2,140		2,200

今後の強化領域

パーパスブランディング、コーポレートブランディング（PR・IR）の強化からCX（顧客体験価値）を向上させる顧客コミュニケーションモデルの変革、SNSマーケティング等のクリエイティブ支援など

飯田 和之

タナベコンサルティング
執行役員

クリエイティブ&デザイン
コンサルティング事業部担当

ブランディング&マーケティングの力で、企業・商品の本質的価値を高め、真の顧客へ届け続けていくことに貢献してまいります。

――ブランディング&マーケティングコンサルティング事業における現在の市場環境や、今後見込まれる変化について教えてください。

まず、当事業部の提供メニューとしては、クリエイティブ&デザイン、デザインプロモーション、SNSマーケティング、メディアプランニング、リサーチ&コンサルティング、Webプロモーション、ブランディングツールなどであり、ブランド価値を正しく伝え、双方向のコミュニケーションモデルをデザインすることを目指しております。

市場環境としては、2021年に日本のインターネット広告費の総額が2.7兆円（前年比21.4%増）と大きく伸び、初めてマスコミ4媒体（新聞·雑誌·ラジオ·テレビ）の広告費（2.5兆円）を上回りました（電通「2021年日本の広告費」より）。インターネット広告が国内広告市場全体に占める割合は約4割（39.8%）となり、マスコミ4媒体（36.1%）やプロモーションメディア（屋外広告、折り込みチラシ、DM、展示会、映像イベントなど。24.1%）を超える最大規模の広告手段となっております。

デジタル（インターネット）広告市場は毎年増加を続けており、いまやブランディング、マーケティングにおいて欠かせないプロモーションツールとなっております。特に著しい成長を見せている分野が「動画広告」と「ソーシャル広告」です。電通の調べによると、動画広告費が2021年に初めて5,000億円台を突破（前年比32.8%増の5,128億円）し、インターネット広告費全体の約2割を占めるまでになりました。動画広告費のうち57%（2,921億円）は「インストリーム広告」（動画コンテンツの間に挿入される広告）で、残りの43%（2,207億円）は「アウトストリーム広告」（Web上の広告枠や記事のコンテンツ面などで表示される広告）です。ソーシャルメディアのサービス上で展開されるソーシャル広告も7,640億円（前年比34.3%増）と大きく伸びており、インターネット広告費全体の約3割を占めております。内訳を見ると「SNS系」（3,168億円）が最も大きく、「動画共有系（ユーザー投稿型動画共有サイト）」（2,610億円）、「その他（ブログや電子掲示板など）」（1,861億円）が続きます。

以上より、今後のマーケティングにおいては、SNS（Twitter、Instagramなど）、動画共有プラットフォーム（YouTube、TikTokなど）を活用することがますます重要になると考えております。

――当事業部の主力商品や今後ローンチを検討している商品・サービスについて教えてください。

現在の市場環境、顧客の購買行動の変化によりインターネット広告、特にSNSによるダイレクトマーケティングが活況な現在は、顧客のあらゆる購買データを活用し、コミュニケーションチャネルを適切に組み合わせ、ブランディング、マーケティング、セールスが一体となったコミュニケーションモデルを創造して顧客を自社のファン（ロイヤルカスタマー）に育成することが大切です。そこで、自社の課題がどこにあるのか（認知拡大、リピート獲得、ファンの育成など）、課題フェーズに合わせてどのようなアプローチが必要かなど、ファンを増やし続ける戦略の構築·実行を中心とした支援ニーズが高まってきております。

その一つに「SNSプロモーションコンサルティング」があります。SNSの公式アカウントを立ち上げたものの、フォロワー数が伸びない、キャンペーンが単発に終わり、コアファンの獲得まで至らないという課題を多くの企業が抱えております。フォロワーを継続的に獲得し、ユーザーをファンに育て、口コミで拡散していく仕組みが必要です。そのために、課題·目的の整理からキャンペーン企画やSNSの運用などユーザー（ファン）を巻き込む戦略の設計、広告配信、インフルエンサーの起用、店頭プロモーション展開やイベント運営など、SNS×リアルのコミュニケーションをトータルで支援するコンサルティング需要が伸長しております。

今後ローンチを予定するメニューとしては「戦略ブランディングPR支援コンサルティング」があります。マーケティングの戦略段階からPR発想を取り入れ、自社ブランドの統一したメッセージをステークホルダーに広く届けることが期待できます。アセットや魅力が社内外に適切に発信されていない企業やブランドに対し、ブランディング&マーケティングの上流から下流の実装まで支援し、BtoB·BtoCに限らず共感性の高いブランドの構築や話題性のあるプロモーションの設計を実現いたします。

全国に10事業所を構えるTCGでは、各地域経済の成長発展に向けたブランディングプロジェクト支援も活発に行っております。Instagramを活用したライブイベントやEC（電子商取引）サイトのプランニングなど、地域一体となって資源を生かした特産品ブランド強化のための広報支援プロジェクトも引き続き展開してまいります。

クリエイティブ&デザインの力を活用してブランド価値を最大化し、多くの企業の経営課題を解決できるチームにしてまいります。

松岡 彩

タナベコンサルティング
執行役員

クリエイティブ&デザイン
コンサルティング事業部
東京本部長

――中期経営計画（2021～2025）「TCG Future Vision 2030」の実現に向けて事業部で推進している戦略について教えてください。

経営コンサルティング、広告代理店、マーケティング、クリエイティブ制作という領域を網羅した唯一無二の事業への転換を図ることで、2026年3月期に売上高22億円を目指しております。顧客企業の経営課題に基づき、より上流のブランディング&マーケティングの戦略立案から実行推進、制作、実装まで一気通貫で支援してまいります。

その上で、現在推進している戦略は、大きく以下の4項目となります。

1.TCG連携強化によるトップマネジメントアプローチ
2.ロイヤルカスタマーのインストアシェアUP
3.新商品開発（戦略ブランディングPR支援コンサルティング、周年事業支援コンサルティング、ドメイン特化支援コンサルティングなど）
4.コンサルティングスキルアップ、教育体系構築

トップマネジメント（経営者層）を主要顧客とするTCGの強みを生かし、グループ全体や提携先（金融機関、会計事務所など）との連携強化により、上流の様々な経営課題に沿ったアプローチを強化してまいります。また、下流の実装まで支援するバリューチェーンによって高収益モデルを構築し、ロイヤルカスタマーのインストアシェア（特定の顧客の売上高や販売数量に占める自社商品の割合）を引き上げてまいります。そのために、引き続き新商品を開発して支援メニューを充実させ、より多くの経営課題の解決を目指してまいります。

また、当社内で実施しているマーケティングコンサルタントアカデミー（オンライン研修）の受講内容を充実させ、若手メンバーを中心に多くのメソッドを学び、クライアントに高付加価値を実感いただけるような支援を増やしてまいります。さらに、勉強会や外部セミナーの受講、資格認定試験（マーケティング、デジタル活用ほか）へのチャレンジの機会を社員により積極的に提供し、よりプロフェッショナルなコミュニケーションとソリューションのプランニング人材強化を図ってまいります。

竹綱 一浩

タナベコンサルティング
執行役員

クリエイティブ&デザイン
コンサルティング事業部
大阪本部長

クリエイティブの視点で物事の本質を捉え、「ブランド価値の創出」と「顧客創造」を支援してまいります。

足立 功治

ジェイスリー
代表取締役社長

Region & Consulting リージョン&コンサルティング

コンサルティング事業概要

当社は全国10地域（北海道、東北、東京、新潟、中部、北陸、大阪、中四国、九州、沖縄）にファーム（事業所）を展開し、長年にわたりプロフェッショナルコンサルタントが地域密着で活動しております。それぞれのリージョン経済圏の域内総生産は先進国一国の経済規模にも匹敵し、有力なマーケットでもあります。日本と世界の地域をつなぐ「グローカル戦略」を見据え、今後も各地域の企業や金融機関などと連携して“地域創生”に取り組み、地域経済の成長・発展を支える経営者リーダーシップを支援いたします。

全国各地から、コンサルティングを通じて国内企業の閉塞感を打破したい。

――地域経済の変化と地域に対するTCGの貢献価値について教えてください。

地域の経営者・リーダーの方々と志をともに65年。1957年の創業から半世紀以上にわたり、全国各地域で経営コンサルティングを展開しております。地域の企業が魅力度を高め、収益性・生産性を向上させることで雇用を生み出し、持続的に成長発展することで、ますます地域が活性化します。そのための戦略を提言し、成果を上げることが私たちの貢献価値であり、ミッションであると位置付けております。

当社のコンサルティングは、企業の戦略パートナーとして、DX・M&A・SDGsのカテゴリーはもとより、事業戦略の立案から組織デザイン、経営システムの構築、次世代経営体制づくりなど経営全般にわたるコンサルティングに加えて、アカデミー（企業内大学）の設立やオーダーメード型教育、プロモーション・ブランディング戦略の立案からクリエイティブ、デザインまで支援するコンサルティングを全国で展開しております。また顧客企業ごとの課題に合わせて、「ドメイン（事業領域・業種）×ファンクション（組織・経営機能）×リージョン（地域）」の観点で最適な専門コンサルタントを複数名選定してチームを組成する「チームコンサルティング」を提供していることが特徴でもあります。中でも、事業所については、全国10地域に展開しております。コンサルティング業界において、北は北海道から南は九州・沖縄まで、地域に根付いたファームを全国展開しているのは当社だけであり、地域密着型のコンサルティングサービスを提供できることも当社の特色、強みであるとの高い評価をいただいております。

地域経済の課題は日本経済の課題そのものです。地域における企業の活性化こそが地域繁栄に最も有効と考えております。

昨今における円安の進行、エネルギー価格の高騰などに代表される企業を取り巻く課題は、コストアッププレッシャーとして大きな影響を持つといえます。時代の変化に対する発信力が、TCGの地域経済に対するリーダーシップであると認識しております。地域における企業の成長をリードし、「ファーストコールカンパニー　100年先も選ばれる会社」の創造を実現する、経営者のための戦略プラットフォームとなることが当社の貢献価値であると考えております。

今後とも私たちの活動が、地域企業の皆様にとって経営の一助となれば幸いです。

中村 敏之
タナベコンサルティング
常務取締役
北海道支社担当、
行政／公共サービス・
地域創生コンサルティング
担当

島田 憲佳
タナベコンサルティング
取締役
デジタルコンサルティング
戦略推進担当

発信力の強化で、豊かで活力ある地域社会の実現に貢献いたします。

――地域経済の環境変化に対し、今後の戦略について教えてください。

地域経済についていえば、以前は業種にかかわらず地域から中央へという意識が根付いておりましたが、現在は国内各地域において顧客企業のLTVを高める事業戦略策定のニーズが増加しております。また、地域企業における事業規模の拡大、新規事業の推進についても、多くの顧客企業に対して支援させていただいております。

資本政策上では、オーナー（創業家）による一族経営という従来の形式から脱却し、さらなる発展を目指して大規模な企業グループに所属する動きが強まっております。そのため、ホールディングカンパニーを中心とした資本政策、また事業承継時に後継者の育成、後継者を取り巻く後継内閣の育成にも多く携わっております。特に、コロナ禍が2年以上に及ぶ中、あらためて長期ビジョン策定及び長期ビジョンに基づく中期経営計画策定のニーズが高まりを見せております。変化する社会の中でいかに生き残っていくのかを、経営者・経営幹部の皆さまとともにつくり上げることで、中期経営計画策定と経営幹部育成を同時に進めております。

また、人材育成については、コロナ禍で中断していた管理職研修、中堅若手社員研修が多くの企業で再開されるようになりました。これに伴い、従業員のエンゲージメントを高めるための働き方改革による職場の生産性改善、働きがいのある職場づくりについて、多くの顧客企業で支援を行っております。MVVの策定による新しい会社（理念）づくりについても関心が高く、働きやすい職場づくりを目指した社内体制改革のニーズ、さらに採用に関するコンサルティングのニーズは今後も高くなると考えております。

地域企業の繁栄に奉仕し、「地域の元気を日本の元気につなげる」経営者リーダーシップを進めてまいります。

――地域とto G（行政向け支援）の関係や今後の展開について教えてください。

SDGsやESG経営に代表される「地域や社会の課題を解決することで成長する経営モデル」は、これからの企業経営における最重要テーマの一つだと捉えております。そのカギとなるのが、行政（国・地方自治体など）との戦略的パートナーシップの構築です。

- ローカルファーストを掲げ、土木・建設はもちろんのこと、街づくりの企画から施設の運営やサービスまで事業領域を拡大し、魅力ある「街づくり企業」として躍進する中堅建設会社。
- 人口減少地域にあえて出店し、地域になくてはならない安定経営の店舗を構築、企業価値と圧倒的ブランド力を向上させて「選ばれ続ける」小売企業。
- 「雇用こそ最大の地域貢献」として、創業の地で「高品質なモノづくり」にこだわり続ける、海外売上高構成比が50%を超えるグローバル企業。

こうした地域企業躍進のポイントは、「素晴らしい商品、サービス」に加えた「地域社会へのお役立ち」だと考えております。従来の枠組みを超えた、行政との新たな役割の再構築、継続的な連携力が重要となります。

一方、今後飛躍が期待される「観光・インバウンド分野」では、「コロナショックで辞めた人が戻ってこない」という大きな課題を抱えております。背景には、生産年齢人口の減少に伴う国内産業全体の人材不足という構造的な問題があります。もっとも、こうした問題を一企業で解決することは難しく、かつ現実的でもありません。言い換えれば、こうした「構造的問題・課題」の解決には、やはり行政との戦略的パートナーシップが欠かせません。

そのためにも、私たちはサステナビリティ経営（グリーンモデル）やDXモデル（デジタル実装支援）、そして人材活躍と育成（人的資本経営）などをメインテーマに、「企業と行政の有機的な関係づくりへ貢献することで、企業の躍進をサポートし、地域や社会を元気にする」プラットフォーマーとしての役割を果たしていきたいと考えております。

「企業繁栄に奉仕する」新たなフィールドとして取り組んでまいる所存です。

仲宗根 政則
タナベコンサルティング
取締役
東北支社・新潟支社・沖縄支社
担当

高島 健二
タナベコンサルティング
執行役員
九州本部長、中四国支社担当、
ストラテジー＆ドメイン戦略
推進担当

槇本 康範
タナベコンサルティング
執行役員
中部本部長、北陸支社担当、
コーポレートファイナンスコン
サルティング 戦略推進担当

LAB. 戦略総合研究所

事業概要

コンサルティングメソッドの開発、顧客企業の要望を取り入れたウェビナー、開発した価値を直接クライアントにお届けするWebページの作成やアプリの運営を通して、TCGのクライアントサクセスを実現。顧客企業の成功・成長に貢献しております。また、戦略総合研究所とエリアマーケットを知り尽くした全国のCRMコンサルティングチームが連携し、様々なデジタルツールを活用することで、リード（見込み顧客）の開発から育成・価値提案など、顧客企業の成長につながる出会いの場を創出しております。

奥村 格
タナベコンサルティング
常務取締役
デジタルコンサルティング事業部長
戦略総合研究所 本部長

私たちは、タナベコンサルティンググループの研究所機能として、クライアント提供価値の最大化に努めます。

――グループにおける役割やミッションについて教えてください。

戦略総合研究所は、各事業部・全国の事業所やコーポレート本部、そしてグループ各社の事業活動を繋ぐハブとしての役割を担っております。また「全社最適な戦略推進を実現する」ために、有益なコンテンツ開発、実行推進のための自律的なディレクション、そして経営コンサルティング・バリューチェーンを最大化するためのサポートをミッションとしています。

体制としては4部、10グループ、18チームで構成されており、ここでは各グループ単位の機能・役割についてご説明いたします。

(1)デザイン&メディアグループ

コンサルティングメソッドや優良企業、事例紹介などをまとめた経営情報誌『TCG REVIEW』の発行とオウンドメディアサイトの運営、それに伴うコンテンツ開発を行っております。また全社に関わるコーポレートデザインやガイドラインの制作も担っております。

(2)ディベロップメントグループ

グループの中でも大きく3つの機能に分かれており、1つ目が新規アライアンス先の開拓や、新商品開発・情報発信の機能、2つ目がセミナーテキストや書籍などの編集機能、3つ目が新領域である地方自治体などへのサービス開発機能です。

(3)マーケティンググループ

事業部別の年間プロモーション計画の立案と推進、またリード発掘・育成・CRMコンサルティング部門と連携した顧客創造サポートが主な役割です。多岐に亘る商品サービス別に複数のマーケティングサイトを立ち上げ、Webとリアル両面から全社のマーケティング活動を牽引しております。

(4)ナレッジマネジメントグループ

日々生まれるコンサルティングナレッジの集約管理と、活用のためのマスターリスト管理が主な業務です。現在は商品品質向上や新商品開発のベースとなる知的財産を活用するためのベースシステムの企画・設計を行っております。

(5)CRMグループ

各事業所におけるマーケティングナレッジの浸透や基幹業務システムの活用レベル向上、事業所別のリード目標達成のためのマネジメントを行っております。また、顧客企業とのコミュニケーションツールである「TCG Canvas」の開発と運営サポートも行っております。

(6)コンサルティンググループ

デザイン制作やWeb分析・設計において、コンサルタントと連携し、クライアントへ付加価値の高い専門バリューを提供することを主な業務としております。また、社内販促ツールの制作ディレクション、Web広告運用なども行っております。

(7)研究会グループ

各研究会の運営生産性を向上させるためのセントラル機能を担っております。予実績目標の集約と発信や、研究会のサービス品質を向上させるためのフォーマット化や情報共有などを行っております。

細江 一樹
タナベコンサルティング
戦略総合研究所 副本部長

人材開発とHRテックによって、クライアントの人的資本経営を支援してまいります。

(8)HRグループ

各セミナーの提供価値を上げるためのテキスト改善や商品開発、また運営体制の改善策立案、そして運営サポートを担っております。またヒューマンアセスメントツールの開発やアカデミー（企業内大学）「FCCアカデミー」の会員サポートも行っております。同時に社内での教育システムの開発・運営も担っております。

(9)グループ連携

グループ各社との実務的な連携窓口の役割を担っております。顧客企業へ最適なTCG価値を提供するために、案件情報の集約や連携ルールを整備し、グループ連携したコンサルティングバリューの最大化をサポートしております。

(10)マネジメントサポート

戦略総合研究所における、人材・予算管理や総務機能を持っております。多種多様にわたる部門活動において方針の徹底やルール整備、情報共有・発信などを行っております。

――今後の戦略や展望について教えてください。

今後は、『TCG Future Vision 2030』に向けて、TCGバリューチェーンの主活動・支援活動の両面で、機能の充実を図ります。

(1)マーケティング

今までは、タナベコンサルティング起点のマーケティングを行い、グループ会社にはその活動にジョインしてもらい、グループシナジーの創出に取り組んでまいりました。今後は、タナベコンサルティンググループ起点のマーケティングを行うことにより、TCGマーケティングモデルを構築・運用してまいります。

(2)クライアントサクセス

接点のある顧客企業に対して、Webやアプリ、また経営情報誌『TCG REVIEW』等を活用し、最適かつ最新の情報を届けてまいります。

また、コミュニケーションツール「TCG Canvas」の運用を強化して顧客企業のニーズを迅速に把握し、コンサルタントがより適切なソリューションを提供できるようにしてまいります。

(3)プロフェッショナルDXサービスの開発

マーケット予測・分析の中から、将来の潜在ニーズを見つけ、新しいプロフェッショナルDXサービス/コンサルティングテックを開発いたします。また、既存のサービス「チームコンサルティング」メニューについても、日々見直しを行い、ニーズに合わせて進化させてまいります。

(4)人的資本開発

「FCC Academy Cloud」の全面リニューアルを行います。このサービスは、TCG社員の教育プラットフォームとして活用し、また顧客企業の企業内大学としても運用しております。日本だけではなく、海外HR分野の研究を行い、UI・UXを見直し、より個別最適化したコンテンツを提供できるモデルに進化させてまいります。

(5)公共サービス

近年、タナベコンサルティンググループにおける中央省庁や地方自治体のコンサルティングが増加しております。グループだけではなく、外部パートナーとも連携しながら、より多くの業界・地域課題の解決に努めてまいります。

(6)グローバル

経営理念にある「世界への道を拓く」ため、グローバル展開を強化いたします。現在提供している「海外進出支援」や「クロスボーダーM&A」などのサービスを拡大するとともに、海外の情報提供や海外企業の研究なども進めてまいります。

タナベコンサルティンググループは、経営の川上から川下までサポートしており、またその領域も広がっております。戦略総合研究所として、グループのミドルオフィス機能として、これらの機能の充実を図るために、組織・人材としても成長してまいります。

私たちは、集約と発信の研究所機能としてのリーダーシップ発揮と、選ばれ続けるためのクオリティーを追求いたします。

貞弘 羊子
タナベコンサルティング
戦略総合研究所　副本部長

タナベコンサルティンググループ
タナベコンサルティング
取締役副社長

長尾 吉邦

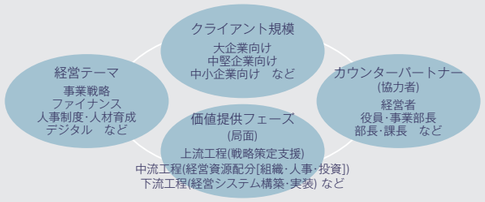
Yoshikuni Nagao

「クライアントの成功」が私たちの願い。
これからもステークホルダーの皆さまとともに変化に挑戦し続けてまいります。

“トップマネジメントアプローチ”は普遍的なマーケット

現在、日本のコンサルティング市場は全体的に成長を続けておりますが、変化が激しい上に多くのファーム（会社）が乱立し、競争の厳しい市場です。コンサルティング市場のセグメンテーション（市場細分化）分析では大きく4つの切り口があり、それぞれに特化したコンサルティングファームが存在します。

国内コンサルティング市場の４つの切り口



TCGが得意としているのは、「経営者」を対象としたマーケットです。この領域は、普遍的かつ持続的に成長すると私たちは考えております。企業における最終意思決定者であり、誰よりも成長を望み、何よりも改革を志すのは経営者だからです。私たちは創業以来65年間、このトップマネジメントへのアプローチを続けており、マーケットでの競争優位性は高いと認識しております。そしてこれからも、私たちは企業経営者の方々に寄り添い、決断と実行をサポートするスタイルを貫いていきたいと考えております。

TCGの唯一無二のマーケットポジション

セグメンテーション（マーケットの切り口）	ターゲティング（TCGの対象領域）	ポジショニング（TCGの競争優位性）
クライアントの規模	大企業・中堅企業	国内の総企業数は中小企業を中心に年々減少傾向にあるが、TCGの強みである大企業・中堅企業数は安定的に推移。
経営テーマ	高度の専門課題 高度の総合支援	専門化・複雑化がさらに深化する企業の個別課題に対し、TCGは高度な専門性と総合性によるチームコンサルティングを展開。
価値提供フェーズ（局面）	経営戦略策定 ～現場での経営オペレーション	クライアントの成功を第一に考えた経営コンサルティング・バリューチェーンを構築し、戦略策定（上流）から現場実装（下流）まで一気通貫で支援。
カウンターパートナー（協力者）	経営者	経営者に常に寄り添い、同じ視点に立ち、長年のコンサルティング成功実績に基づいた本質的な課題解決策を提示。

“新しい治療方法”を開発し続ける

TCGの商品開発力は、同業他社に比べて秀でていると自負しております。コンサルティングファームにおける“商品”とは、医療分野に例えると「新しい治療法や新薬」に当たります。人類は有史以来様々な病気との闘いを経験してきましたが、そのつど新しい治療法や新薬が開発され、世界中の多くの患者が救われてきました。同様に私たちも、専門化・高度化する課題を抱える企業に対して、新しい治療法や新薬を開発していく責務があると考えております。

医療は、臨床と観察を重んじる経験科学の一つです。経験科学とは、「経験的事実を対象とした学問。実証的諸科学を指す。」（岩波書店『広辞苑』より）という研究分野です。私たちはこの言葉を好んで使い、大事にしております。これまで数々のコンサルティング現場で培ってきた経験科学から得た研究成果をもとに、私たちは新しい治療法や新薬を開発し続けてまいりました。これを「チームコンサルティング・ブランド（TCB）」として提供しており、2022年3月末時点で合計30のTCBが開発されております。

TCBは、顧客企業とともに困難な課題と向き合い、事実と実証の連続の中から生まれた「成功科学」です。旺盛な経営意欲と積極的な経営姿勢を兼ね備えた顧客企業と、二人三脚で粘り強く、泥臭く成功を積み重ねてきたからこそ、ブランドとして確立するに至りました。

このTCBが顧客企業に提供する価値は、直線的な課題解決による「時間的価値」であると考えております。現在、企業が抱える経営課題はますます専門化・高度化し、事業を取り巻く経済環境は激しく変化しております。経営者には課題を解決する時間的猶予がなく、しかも環境の変化は企業の変化を待ってくれません。それに対し、成功科学であるTCBは回り道をせず、直線的に固有の課題の本質を突き止め、その解決に向けた仮説、検証、成功へと導くことができます。

変化には変化で対応する。そのための時間的価値を提供できるのもTCBの特長です。

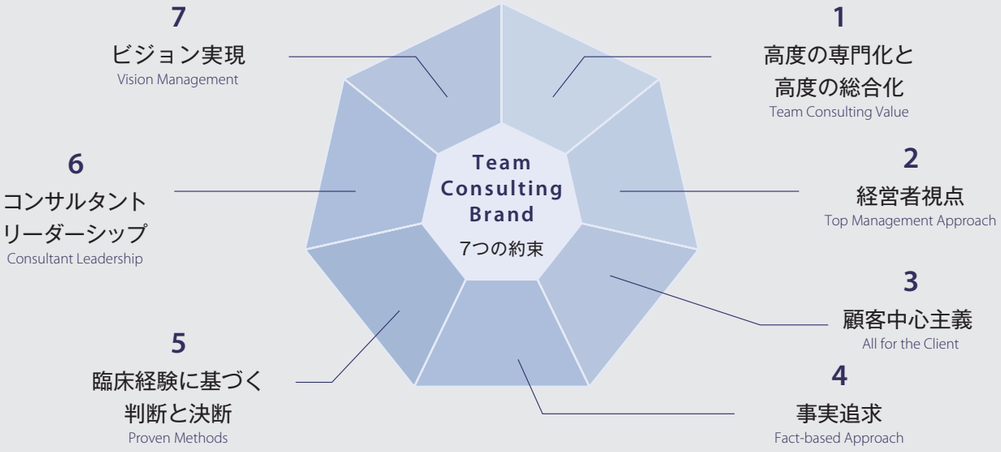
「クライアントの成功」が私たちの願い

これらのTCGの経営コンサルティングスタイルは、「クライアントサクセス」（顧客企業の成功）をただひたすらに願い、積み重ねてきた経験科学から生まれたものです。決して利己的な判断によるものではありませんでした。これからも「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という経営理念の下、企業の「ビジネスドクター」として真っすぐに、謙虚に取り組み続けてまいります。ステークホルダーの皆さまにおかれましても、引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

チームコンサルティング〈7つの約束〉

Team Consulting Brand 7 Promises

私たちは、ブランドとは顧客との約束と定義。「７つの約束（７Promises）」を掲げて取り組んでおります。
創業以来の経営コンサルティングの臨床や実績から生まれた「チームコンサルティング理論」のバリューやクオリティーへの信頼は、この「７つの約束」から生まれております。これらはビジネスドクターとしての姿勢でもあります。



7つの約束 7 Promises

1 高度の専門化と高度の総合化
Team Consulting Value

専門性の高いコンサルタントがチームを組成し、クライアントの経営課題やビジョンに対して総合的な判断から最適なコンサルティングを提供します。この「ドメイン（業種・事業領域）×ファンクション（経営機能）×リージョン（地域）」のTCG is Oneのチームコンサルティングが、私たちの唯一無二の提供価値です。

2 経営者視点
Top Management Approach

私たちの判断基準は、常に経営者・CEO視点。すなわち、最終意思決定者へのアプローチです。たとえ、部門別やテーマ別のコンサルティングであっても、トップマネジメント視点で戦略や組織を捉え直し、その先にある真の課題を解決します。

3 顧客中心主義
All for the Client

チームコンサルティングの最終目標はクライアントの業績、すなわち「利益」を高めることです。クライアントを中心に据えて成果を出し、クライアントの利益向上によって社員への分配、人材採用・育成、戦略投資など持続可能な経営を実現できるのです。

4 事実追求
Fact-based Approach

机上の空理空論や評論家的な提言は、真のコンサルティングではありません。私たちは、常に現実・現場・現品に基づく「事実」を追求し、時々の正しい現状認識を行いながら、客観的な立場で経営者に対して最適な判断を提供します。

5 臨床経験に基づく判断と決断
Proven Methods

私たちは、コンサルティングを「決断を売る仕事」と定義しています。戦略的かつ経営的で最適な判断と決断を提供するために、長年の臨床経験や数多くのコンサルティング実績に基づく「実証済みのメソッド」を開発し続け、クライアントへ提供していきます。

6 コンサルタントリーダーシップ
Consultant Leadership

クライアントに対して「わが社意識」を持つコンサルタントが、過去肯定・現状否定・未来創造のスタンスによりクライアントの長所や強みを最大限に生かし、小さな成果を積み上げながら、大きな成功へと導く企業変革のリーダーシップを発揮します。

7 ビジョン実現
Vision Management

「企業とともに歩む」という私たちの理念の本質は、クライアントの「ビジョン実現」にあります。バックキャスティング（逆算）思考により、「短期的な目標」である顧客利益と「中長期的な目的」であるビジョン実現を一致させるサステナブルなコンサルティングを推進します。

中期経営計画（2021～2025）

TCG Future Vision 2030

トップマネジメントアプローチによる「経営コンサルティングのコアバリュー」（ストラテジー、デジタル、HRなどの経営戦略策定のコンサルティング価値）は一層の「深化」に取り組み、加えて実行・実装のコンサルティングを「プロフェッショナルDXサービス」と新しく定義。全経営コンサルティング領域における上流工程から下流工程までの「一気通貫」の経営コンサルティング・バリューチェーン（価値連鎖）を「One&Only 世界で唯一無二の経営コンサルティンググループ―TCGの創造」と定義し、拡大してまいります。

TCG & Marketing

- SFA・CRM
- MAツール・カスタマーサクセス

TCG & M & A

- PMI領域の拡大

TCG & Academy

- Digital Academy
- アカデミースタジオ

TCG & HR

- HR DX
- ワークスタイルDX

TCG & Finance

- バックオフィスDX
- バリューチェーンデザイン
- オペレーションズDX

TCG & Strategy

- ビジネスDX
- ビジネスモデルイノベーションの実装

One & Only Consulting Group

プロフェッショナルDXサービスの拡大

TCG & Branding

- Webプロモーション
- メディアPR
- 広報オペレーションズ

TCG & Design

- ブランドデザイン
- プロダクトデザイン
- SNSマーケティング

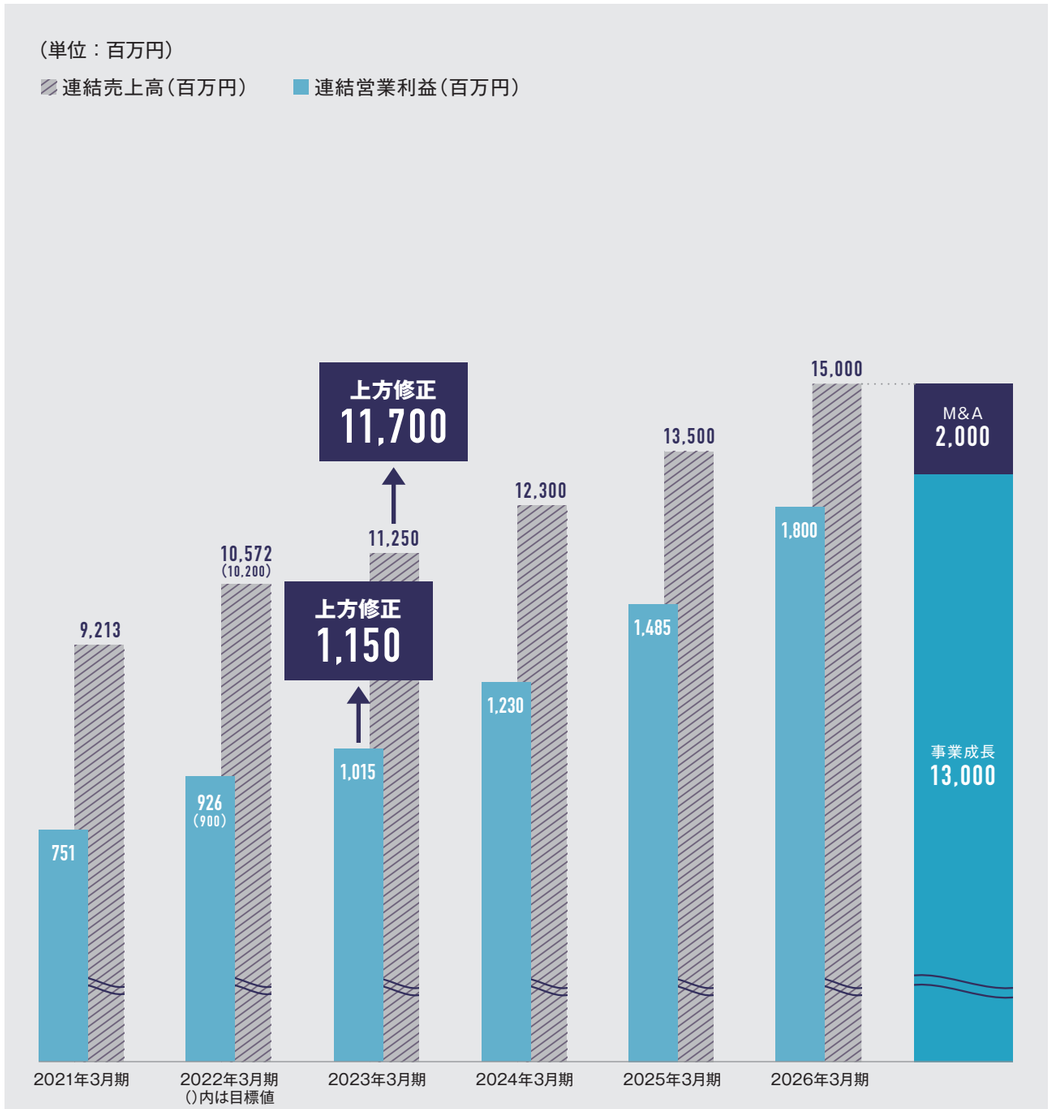
TCG & Digital

- 全セグメンテーションへのDXエンジニアリング
- CIOアドバイザリー

コンサルティング価値の深化

数値目標

- 中期経営計画の初年度2022年3月期は売上高105億72百万円、営業利益9億20百万円と計画を上回りました。
- 経営コンサルティング領域及びメソッドの拡大やデジタルコンサルティング領域の強化により、2026年3月期は売上高150億円を目指してまいります（M&A戦略を推進）。

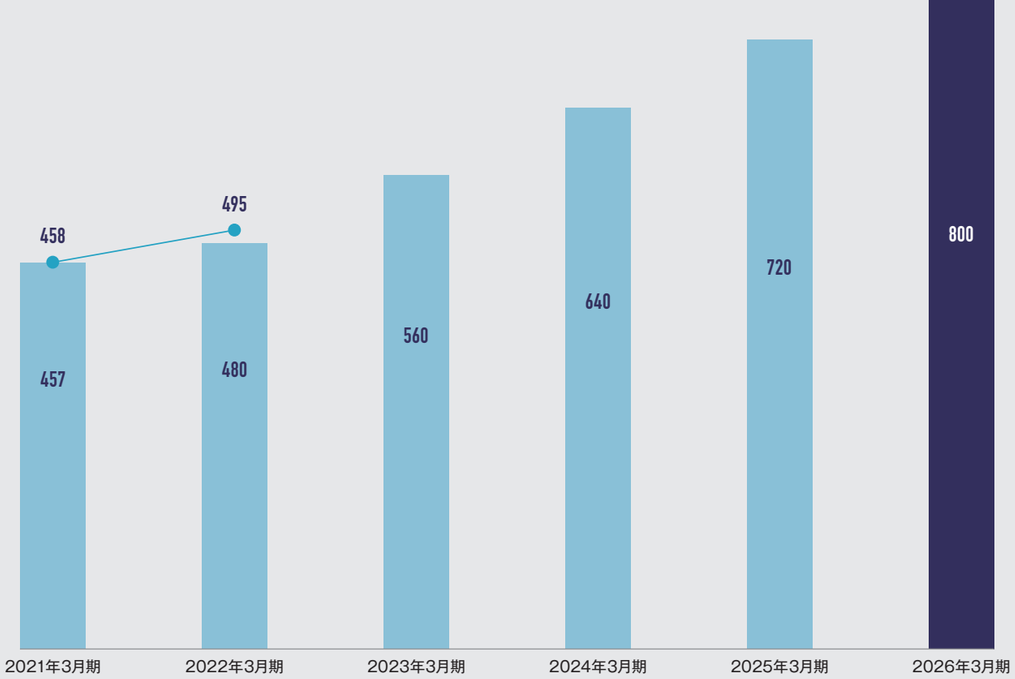


目標指標

ROE（株主資本当期純利益率）	10%	ROA（総資産経常利益率）	15%
時価総額	250億円以上	総還元性向（株主還元）	50%

社員数の推移

- 多様な経営コンサルティング領域をデザインすることで、多彩なプロフェッショナル人材の採用も可能としております。
- グループ企業の採用戦略においてもコーポレート機能で連携し、採用人数の強化、増強を図ってまいります。



5つの成長モデル

世界で唯一無二の
新しい経営コンサルティンググループ
TCGの創造を実現するための

Growth Model

Model.01
プロフェッショナルDXサービスモデル

Model.02
C&C開発モデル

Model.03
マーケティングモデル

Model.04
チームアップ&パートナー100モデル

Model.05
アカデミーモデル

実施内容及び進捗

プロフェッショナルDXサービスモデル

戦略策定支援(上流)に加えて、マネジメント実装・オペレーション(中流から下流)等も、デジタル技術を駆使して支援するバリューを「プロフェッショナルDXサービス」と定義し、新しい経営コンサルティング・バリューチェーンを構築。

具体的展開

- 建設業クラウドERPシステム
- 物流業クラウドERPシステム
- 製造業クラウドERPシステム(2023年4月ローンチ予定)
- アカデミークラウドシステム(デジタル企業内大学)
- HRテック…エンゲージメントサーベイ、ヒューマンアセスメント

C&C開発モデル

コンサルティング&コングロマリット戦略(コンサルティング領域の多角化)を推進すべく、戦略課題、経営課題を解決するトップマネジメントアプローチ事業を拡大。商品開発から事業開発、オープンイノベーション、資本提携まで展開。

具体的展開

- リーディング・ソリューション、グローウィン・パートナーズに続き2022年1月にジェイスリーをグループ化
- ホールディングス経営体制への移行(2022年10月より)
- デジタルマーケティング事業、クロスボーダーM&A事業、クリエイティブ&ブランディング事業の強化

マーケティングモデル

地域密着の顧客接点とデジタルマーケティングの融合によって新しい顧客創造を実現し、顧客企業との長期のお取引、LTV(顧客生涯価値)をさらに拡大。

具体的展開

- 金融機関等の330機関とのアライアンス推進
- 自社オウンドメディア「TCG REVIEW」の運用
- 専門コンサルティングサイトの運用
- クライアントサクセス機能の「TCG Canvas」の開発・導入
- CRMチームコンサルティングの新設とマーケティングの強化
- TVCMの制作と放映によるコーポレートコミュニケーション

チームアップ&パートナー100モデル

組織やチームから新しいリーダーシップを生み出し、パートナー(リーダー)人材に育成するためのマネジメントシステムを構築しています。

具体的展開

- ホールディングス経営体制への移行
- 執行役員制度の導入
- 経営コンサルティング領域別の新チーム&部門の発足
- コンサルタントコース別人事制度の導入

アカデミーモデル

顧客企業に貢献するプロフェッショナル人材を、より早くより多く育てるモデルの構築。

具体的展開

- リーダーシップアカデミー
- コンサルタントアカデミー
  HR学部、コーポレートファイナンス学部、マーケティング学部、CRM学部などの創設

65th一創業から続く私たちの「宣言マネジメント」

TCGは、創業時から「あるべき姿」「なりたい姿」を宣言し、それを一つひとつ実現してまいりました。「有言実行」の経営がTCGの経営スタイル。「書かざる意志は実現しない」—ビジョンを掲げ、自らがモデルとなって実践し、そこで得た知見や体験がクライアントへのチームコンサルティングメソッドに活かされております。

● 1963年、日本の経営コンサルティングファームとして初めて日本経済新聞へ全面広告を掲載。「挑む ― 無限の変化にいどむ！」の広告は、意志と情熱を世に問うたメッセージであった。
1993年10月に株式公開を果たした際も、日本経済新聞へ全面広告「志」を掲載。

「挑む」の広告　1963年9月20日掲載

「志」の広告　1993年10月5日掲載

● 2016年9月に「東証一部上場」。日本経済新聞に「100年先も一番に選ばれる会社をともに」のメッセージを掲載。日本の経営コンサルティングファームとして数少ない東証一部上場企業となる（現在は東証プライムに上場）。

2016年9月29日掲載

● 2022年10月、ホールディングス体制への移行と合わせて会社名及びコーポレートアイデンティティを刷新。タナベコンサルティンググループ、タナベコンサルティングが誕生。

TCG TANABE CONSULTING

タナベコンサルティンググループ

タナベコンサルティング

● 65周年を機に、初のTVCMを制作して全国配信。新しいTCGをブランディング。

CM動画（YouTube）

人的資本マネジメント
プロフェッショナル人材の採用・育成・活躍

人材の成長、活躍、リーダーシップへの投資が、TCGの未来を決めます。すべてのジョブにおいて、より多くの「プロフェッショナル人材」を輩出していくことで中長期的な企業価値向上に繋げてまいります。経営コンサルティングファームとして「人づくりのモデル組織」であることを目指しております。

育成　活躍までの期間が約２倍も早くなった人材活躍システム

- コンサルタント経験者よりも各業界を理解した実務経験者を積極採用し、アカデミー（企業内大学）を活用することで業種・業界の戦略・オペレーションに強い経営コンサルタントへと育成する方針
- アカデミー（企業内大学）を導入以降、経営コンサルタント育成スピードが5年から2~3年に短縮

Step.1　1年目

コンサルタントベーシック

スタートアップ研修やベーシック講座を受講し、基礎知識の習得やキャリアデザインを設計

Step.2　2年目

コンサルタント資格試験

ケーススタディでチームコンサルティングを体験した後に、企業経営の実態を総合的に分析し、経営判断できる能力を測る

Step.3　3年目

プロフェッショナル人材へと成長

チーフコンサルタントとして5社以上担当をもち、特定分野のプロジェクトリーダーとしてチームを牽引する

アカデミー（企業内大学）を活用したリスキリング　**メソッドの習得**

コンサルティング現場へのアサイン／教育・研修と並行して実践を重ねる　**メソッドの実践**

TCGアカデミー（企業内大学）

リアルとデジタルのハイブリッドで、プロフェッショナル人材をより多くより早く育成

リアル
必要なスキルを2年間でインプット

×

デジタル
いつでもどこでも自分のペースで

×

キャリアサポート
一人ひとりの成長をサポートするコンテンツ

TCGアカデミー5つの特徴

- TCGのトップコンサルタントが講師を担当するナレッジ&コーチングカリキュラム
- 学びたいテーマをいつでもどこでも誰でもが学べるクラウドコンテンツ提供
- HR、ファイナンス、デジタル、マーケティング、リーダーシップなどの多彩な科目
- デジタル学習とリアルなワークショップを融合させたハイブリッドな学習スタイル
- 会社のビジョン・方針等をいつでも理解できるビジョンマネジメントを実装

＜カリキュラム＞

ビジョンマネジメント	コンサルタントアカデミー	リーダーシップアカデミー
HRアカデミー	コーポレートファイナンスアカデミー	マーケティングアカデミー
TCGリーダーシップ研修会	など	

採用　800名体制に向けて多様なコンサルタントを新卒・キャリアから積極的に全国採用

- 中期経営計画の**800名目標**に向けて新卒・キャリア採用体制を強化
- **Iターン・Uターン**採用を全地域事業所で実施
- 多様な経営コンサルティング領域（**ストラテジー&ドメイン**、**デジタル・DX**、**HR**、**ファイナンス・M&A**、**ブランディング&マーケティング**など）からの多彩な採用間口の広さ

活躍　業界では高水準と言える定着率89.0%※

多様な人材が活躍するために、多彩なプロフェッショナル領域やライフイベント等に合わせた**キャリアコース**、**人事制度**、**働き方**を設計

- プロフェッショナルコンサルタントコース
- Withコンサルタントコース
- コンサルタントアシスタントコース
- CRMコンサルタントコース
- プロフェッショナルスタッフコース

※3年平均

ダイバーシティー&インクルージョン

世界中から優秀なプロフェッショナル人材が集まる組織を目指して

TCGは「人でできている会社」

ただひたすらに、すべての企業と人を愛する。企業の持続的成長を実現するのは、紛れもなく「人」。
グループ全体で600名を超えるコンサルティングファームに成長したタナベコンサルティンググループは「人でできている会社」。
私たちは、クライアントへ高い貢献価値を提供できるように「チームワーク」を磨き、「ケイパビリティ」を高め、「ビジョンマネジメント」を推進しております。そのためには、一人ひとりがイキイキと個のチカラを生かせるように多様な働き方を選択できる「ダイバーシティー&インクルージョン」のシステム・制度を整え、「高度の専門化と高度の総合化」で持続的成長を実現できる「プロフェッショナル組織」を目指しております。

「人でできているTCG」が求める人的資本コンセプト

1 リーダーシップ
Leadership

2 プロフェッショナル
Professional

3 クリエイティブ&イノベーション
Creative&Innovation

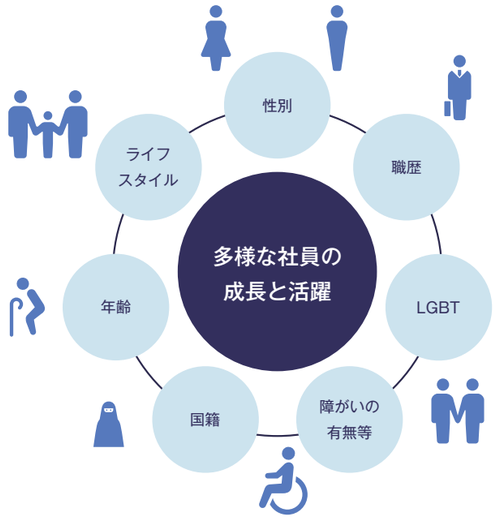
4 ダイバーシティー&インクルージョン
Diversity&Inclusion

5 チームワーク
Teamwork

All for the Client, All for Our Employees

すべてはクライアントのために、すべては活躍している社員のために

「一人ひとりが、イキイキと個のチカラを生かし、持続的成長が可能な企業であるために、
互いを知り、尊重し合い、働き方の選択ができる仕組みを整え、
より生産性の高い仕事ができる環境をつくる」
ことを目指し、ダイバーシティー&インクルージョンの推進に取り組んでまいります。



健康経営
健康リテラシー向上

働き方改革
～高度の専門化と高度の総合化～

個のチカラの強化
- プロフェッショナル
- キャリア開発支援

組織のチカラの強化
- マネジメント
- チームワーク

就業環境の整備
働く時間・場所・職種の選択肢の多様化

Our Health Management

私たちの健康経営

TD&I 委員会(※)
社員の働きやすさ・働きがいや
会社の成長性を
向上させる施策を推進

健康経営推進チーム
健康経営の推進
健康管理・健康増進活動
安全衛生体制強化

衛生委員会
職場環境改善

検診担当者
健康診断・
人間ドックの実施

メンタルヘルス担当者
メンタルヘルス対応
ハラスメント相談窓口
ストレスチェック対応

連携

産業医
社員の健康課題や健康経営施策の方針を、
健康経営推進チームと共同で行っています

連携

社外健康相談サポート窓口
外部専門相談窓口「健康相談室」を設置し、
社員のみならず家族の健康を幅広くサポート

連携

※TD&I…タナベ ダイバーシティー&インクルージョン

ワークスタイルへの環境づくり

● ワークライフバランスの推進

プロフェッショナル人材が活躍する組織にはクリエイティブなワークスタイルが求められます。そのためにTCGは、一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが必要と考えております。全国のすべてのオフィスにおいて社員が心身の健康を維持し、イキイキと働くことができる職場環境の実現に向けて様々な投資をしております。

〈ワークライフバランスの諸制度〉

◆ ハイブリッドワーク

オフィスワーク、テレワーク、シフトワークなど多様なワークスタイルを提供。

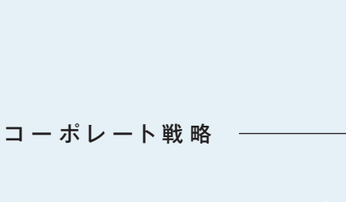
◆ ワークスタイルチェンジ制度

Withコンサルタント、コンサルタントアシスタント、CRM、戦略総合研究所など多彩なプロフェッショナルコース別キャリアを導入。

◆ 短日短時間勤務制度

結婚、妊娠、育児、介護などのライフステージの変化に対応し、短時間勤務に加え、労働日数を減らして勤務できる制度。

〈チームコミュニケーションの諸制度〉



◆ オフィスカジュアル

コンサルティングファームらしいTPOとクリエイティブを発揮する選択肢としてオフィスカジュアルを導入。

◆ ワークロケーションデザイン

フリーアドレス、フリースペースを設置し、オフィスで働く場所を選べる環境を整備。

◆ SmartDX

全社統一のグループウエアやERPシステムをプラットフォームに、全社員にiPhone＆ノートパソコンを配付し活用。

◆ チームワークサポート制度

チームの懇親を深める機会と場を提供するためチーム別交流サポートを予算化し、制度として導入。

◆ ヘルスケア

健康であってこそ企業の経営目的が達成するとの考えから外部専門相談窓口「健康相談室」の設置、カウンセリング制度を設けて多面的に運用。

◆ Web社内報ー「Connect！（コネクト！）」

社員の活躍、活動をタイムリーに発信、共有するためのWeb社内報を運営。

〈その他の諸制度〉

◆ 定期健康診断・人間ドック等検診体制の充実
◆ 禁煙外来治療費サポートの導入
◆ クリエイティブな思考を支援する就業中のオフィスBGM

● 健康経営優良法人2022（大規模法人部門）に認定

経済産業省・日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。ワークライフバランスの推進、健康推進体制の充実、メンタルヘルスケアに向けた取り組み、コミュニケーションの活性化によるエンゲージメントなどが評価されております。

TCG is Oneのエンゲージメント施策

経営理念と中期経営計画「TCG Future Vision 2030」の実現に向け、「経営コンサルティング領域の多角化」という成長戦略を展開しております。そのためには人的資本の成果を最大化する施策の構築が重要です。
すべての「コンサルタント」や「専門スタッフ」が「TCGリーダーシップ」を提供できる人材となるために、キャリアプラン・評価・報酬・育成が連動し、チームや個人の活躍が"ビジョンにつながる参画制度"を導入しております。

◆ ジュニアボード制度

次代のリーダー社員を人選し、ビジョン実現の具体策をトップ、経営陣に直接提言し、実行するプロジェクト。

◆ TCG委員会活動

TCG横断型の組織。より多くの社員が委員会スタイルでTCGの経営に参画し、様々な施策を推進。

◆ K1（ナレッジナンバーワン）賞

自由闊達に開発する組織を目指して、コンサルティング臨床メソッドを募集し、表彰する制度。

◆ ダッシュボードマネジメント

ガラス張りのオープンマネジメントの象徴的DXシステム。先行業績や生産性データをデイリー（毎日決算）で把握。

◆ TCGリーダーシップ研修会

TCG全社員が集まる研修会として開催。コンサルタントリーダーシップの育成とナレッジ共有も目的に年1回開催。

◆ ビジョンマネジメント

TCGの掲げるビジョンへ全社員がいかに参画し、それを実現していくのか、そのマネジメントを追求。

人的資本データ

ダイバーシティー&インクルージョンに取り組んできた証

タナベコンサルティンググループ（2022年10月1日現在）

総人員数 **592** 名

多様な経営コンサルタント（2022年10月1日現在）

戦略 コンサルタント

イノベーション&テクノロジー、
ビジョンマネジメント、組織開発、SDGs、
食品・アグリ、建設、サプライチェーン、
ライフ&サービス、製造

88 名

HR コンサルタント

戦略人事、グループ人事システム、
採用&キャリアデザイン、
人材アセスメント、タレントマネジメント、
トップマネジメント、アカデミー

76 名

DX・デジタル コンサルタント

デジタルマーケティング（BtoC・BtoB）、
ブランディングDX、
ERP&マネジメントDX、
ストラテジー&オペレーションズ

131 名

クリエイティブ&デザイン コンサルタント

クリエイティブ&メディア、
デザインプロモーション、
SNSマーケティング、
コンテンツマーケティング、
ディレクション

43 名

M&A コンサルタント

グループM&A、事業承継M&A、
ファイナンシャルアドバイザリー、
クロスボーダーM&A、アライアンス

30 名

ブランド コンサルタント

クリエイティブ&ブランディング、
マーケティング&グロース、
リサーチ、CXデザイン

22 名

コーポレートファイナンス コンサルタント

グループ経営、事業承継&資本政策、
マネジメントシステム、
企業再生、グローバルファイナンス

34 名

CRM コンサルタント

クライアントリレーション、MAツール、
データベースマーケティング、
テレマーケティング

35 名

ワークスタイル

男女構成比率
（2022年4月1日時点）

男性 **61.8** %　女性 **38.2** %

当社グループは創業時からD&Iスピリッツ！
男女同数のスタッフでスタートいたしました。

女性管理職比率
（2022年4月1日時点）

31.6 %

管理職（課長代理以上）全体に占める
女性比率は、政府目標である
30%を上回っております。

平均勤続年数
（2022年3月31日時点）

9.7 年

コンサルティング業界ではかなり長め。
腰を据えてじっくりと成長している先輩が
多数在籍しております。

離職率
（2022年3月31日時点）

12.1 %

ワークライフバランスに配慮した制度や
社内コミュニケーションを活性化する施策も
積極的に導入し、離職率低下に努めております。

DATA

有休取得率
（2022年3月31日時点）

66.5 %

個人の裁量が認められている自由な社風。
計画有給休暇制度も導入しております。

育休取得率
（2022年3月31日時点）

男性 **11.8** %　女性 **100** %

育休から復職する社員は100%。
子どもが小学４年生になるまで利用できる
制度など、子育て支援が充実しております。

人間ドック・健康診断受診率
（2022年3月31日時点）

100 %

脳ドック8万円、通常ドック6万円を会社が負担。
社員の安全と健康を守ります。

ストレスチェック受検率
（2022年3月31日時点）

74.9 %

法定で実施義務のない50名未満の
事業所も含め、全社員に
ストレスチェックを実施。

数字で見るタナベコンサルティンググループ

ただひたすらに、企業と人を愛し続けてきた65年の数々の証

日本の経営コンサルティングのパイオニア

創業 65 年

総コンサルティング実績社数

15,000 社以上

株式上場 東証プライム市場上場

29 年

マネジメントレター（メールマガジン）会員数

11万 名以上

経営コンサルティング社数

10,000 社以上

クリエイティブ支援社数

500 社以上

金融機関などの提携ネットワーク数

330 社以上

セミナーの年間参加者数

9,900 名以上

マーケティング支援社数

3,600 社以上

BtoBデジタルマーケティング支援社数

300 社以上

全国展開主要都市（グループ企業含む）

10 エリア

総人員数

592 名

M&A実績社数（クロスボーダー含む）

600 社以上

グループ経営

5 社

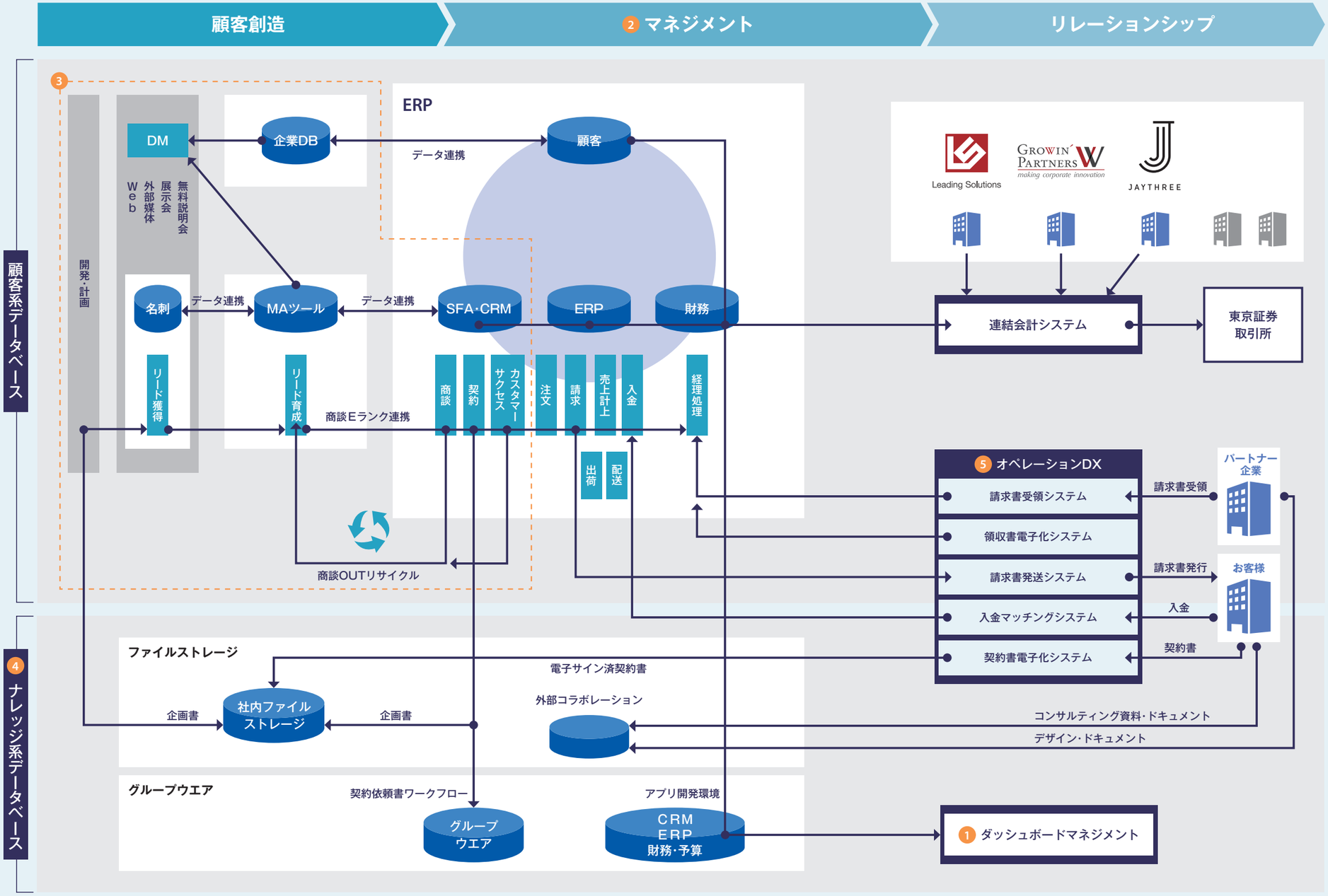
（2022年9月1日現在）

TCG is Oneプラットフォーム〈クラウド〉
SmartDX戦略

TCGデジタルのOneプラットフォームを目指し、コンサルティング業務及びサポート業務のデジタル化により、圧倒的な生産性向上を実現し、新たなプロフェッショナル業務を創造いたします。

目的

唯一無二の経営コンサルティング・バリューチェーンを実現するデジタル戦略として、ERP（経営統合）システムからMA（マーケティングオートメーション）システム、デジタルマーケティング、CRM、ナレッジデータベース、コミュニケーション、そしてマネジメントオペレーションまでを一気通貫のOneプラットフォームにより、「SmartDX」を推進し、クリエイティブな業務を創造を実現していきます。



1 ダッシュボードマネジメント

ガラス張りのオープンマネジメントの象徴的DXシステム。全社、チーム、個人の先行業績や生産性データをデイリー（毎日決算）で把握し、全社員に共有。アクションの軌道修正を図る。

2 マネジメントDX

すべての基幹業務をクラウド型ERPシステムで処理対応することでOneプラットフォームなマネジメントシステムを構築。

3 マーケティングDX

顧客データベースをERPシステムと連携させることでマーケティングとマネジメントが連結。それらのデータベースに対してMA（マーケティングオートメーション）ツールを駆使してCRMを展開。

4 ナレッジDX

コンサルタントのナレッジ（提案書からメソッドまで）をすべてOneデータベースで管理するナレッジマネジメントを導入。クライアントの大事なメソッドをデジタルデータベースとして運用。

5 オペレーションDX

業務の完全ペーパーレスを目指して活動。

- 請求書受領システム
- 領収書電子化システム
- 請求書発送システム
- 入金マッチングシステム
- 契約書電子化システム

役員一覧（2022年10月1日現在）

株式会社タナベコンサルティンググループ

代表取締役社長
若松 孝彦

取締役副社長
長尾 吉邦

専務取締役
南川 典人

専務取締役
藁田 勝

取締役
コーポレート本部担当
松永 匡弘

社外取締役（監査等委員）
市田 龍

社外取締役（監査等委員）
神原 浩

社外取締役（監査等委員）
井村 牧

株式会社タナベコンサルティング

代表取締役社長 コンプライアンス担当	若松 孝彦	常務取締役 北海道支社担当 兼 行政／公共サービス・地域創生コンサルティング担当 兼 研究会戦略推進担当	中村 敏之	取締役 デジタルコンサルティング戦略推進担当	島田 憲佳
取締役副社長	長尾 吉邦	常務取締役 デジタルコンサルティング事業部長・戦略総合研究所本部長 兼 CRMコンサルティング戦略推進担当	奥村 格	社外監査役	市田 龍
専務取締役 ストラテジー&ドメインコンサルティング事業部担当 兼 M&Aアライアンスコンサルティング事業部長	南川 典人	取締役 東北支社・新潟支社・沖縄支社担当 兼 セミナー戦略担当	仲宗根 政則		
専務取締役 コーポレートファイナンスコンサルティング事業部・デジタルコンサルティング事業部 兼 CRMコンサルティング／コンサルティングサポート（大阪・東京）担当	藁田 勝	取締役 コーポレート本部担当	松永 匡弘		

株式会社リーディング・ソリューション

代表取締役	中田 義将	取締役（非常勤）	奥村 格
取締役	石田 修一	監査役（非常勤）	隅田 直樹
取締役	月田 幸穂		

グローウィン・パートナーズ株式会社

代表取締役CEO	佐野 哲哉	取締役（非常勤）	南川 典人
取締役COO		取締役（非常勤）	藁田 勝
ファイナンシャル・アドバイザリー事業部長	石原 弘貴	監査役（非常勤）	村上 幸一

株式会社ジェイスリー

代表取締役社長	足立 功治	取締役（非常勤）	井上 裕介
取締役	中川 桜	監査役（非常勤）	竹綱 一浩

取締役の報酬等の決定方針

当社は、2021年３月10日開催の取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しております。
また、取締役会は、当事業年度（第60期）に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法及び決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していること、またこれら内容について、取締役会がその下に設置し、委員の過半数を独立社外取締役とする独立した報酬委員会がその具体的内容を決定していることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しております。
取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、以下のとおりであります。

❶ 基本方針

取締役の報酬は、経営理念やミッションの追求・実現を通じて、当社の持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現することを目的とした報酬体系としております。業務執行取締役については、①基本報酬（固定報酬としての金銭報酬） ②業績指標を反映した金銭報酬 ③株式報酬により構成し、主に監督機能を担う非業務執行取締役についてはその職務に鑑み、①基本報酬（固定報酬としての金銭報酬）としております。そして、各取締役の報酬決定に際しては、その職責、職務執行状況や業務執行状況、外部環境等も踏まえた適正な水準としております。
なお、当社は2017年６月27日開催の当社第55回定時株主総会において、役員退職慰労金制度を廃止しております。

❷ 基本報酬（固定報酬としての金銭報酬）の個人別報酬等の額の決定に関する方針

取締役の基本報酬は、月例固定報酬としての金銭報酬としております。個人別報酬等の額の決定に際しては、全社業績と担当戦略・担当部門における成果に加え、定性項目として企業価値の向上への寄与度・貢献度等を評価し、また役位・職責・在任年数、他社水準等の外部環境等も考慮しながら、総合的に勘案して決定しております。

❸ 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容及び額または数の算定方法の決定に関する方針

（1）業績連動報酬等（業績指標を反映した金銭報酬）
業務執行取締役の業績連動報酬等は、業績指標を反映した金銭報酬とし、各事業年度の業績目標達成に対する意識を高め、且つ株主利益とも連動する体系としております。各事業年度の「親会社株主に帰属する当期純利益」の目標値に対する達成度合いに応じて算出された額を賞与とし、６月に支給しております。
（2）非金銭報酬等（株式報酬）
業務執行取締役の非金銭報酬等は、株式報酬であるストックオプション及び譲渡制限付株式とし、ストックオプションについては設定する業績指標に連動する設計としております。取締役会において、当社株式の希釈化率を考慮して新株予約権あるいは譲渡制限付株式の発行総数を決定したうえ、各業務執行取締役の役位と職責、職務執行・業務執行等の役割を踏まえ、インセンティブとして適切な付与数及び付与時期等を決定しております。

❹ 金銭報酬の額、業績連動報酬等の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

業務執行取締役の種類別の報酬割合として、業績連動報酬等（業績指標を反映した金銭報酬）及び非金銭報酬等（株式報酬）の額が、目安として各業務執行取締役の報酬額全体の10%～20%となるよう設計しております（各業績指標の目標達成度を100%と仮定した場合）。

❺ 取締役の個人別報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の基本報酬（固定報酬としての金銭報酬）は、取締役会決議に基づき、取締役会がその下に設置し、委員の過半数を独立社外取締役とする独立した報酬委員会がその具体的内容の決定について委任を受けるものとし、その権限の内容は各取締役（監査等委員である取締役を除く。）の基本報酬の額としております。その決定方法として、全社業績を勘案しつつ、各取締役の担当戦略・担当部門における成果、企業価値の向上への寄与度・貢献度等を評価しております。
監査等委員である取締役の基本報酬（固定報酬としての金銭報酬）は、監査等委員が協議のうえ、決定しております。
また、業務執行取締役の業績連動報酬等（業績指標を反映した金銭報酬）及び非金銭報酬等（株式報酬）については、取締役会で個人別・役位別の配分を決議しております。
なお、取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬総額の上限（年額700百万円（うち社外取締役分30百万円））は、2019年６月26日開催の当社第57回定時株主総会で決議されたものであり、当該株主総会終結時点の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の員数は11名（うち社外取締役は０名）となります。また、監査等委員である取締役の報酬総額の上限（年額50百万円）は、2019年６月26日開催の当社第57回定時株主総会で決議されたものであり、当該株主総会終結時点の監査等委員である取締役の員数は３名となります。

コーポレート・ガバナンス

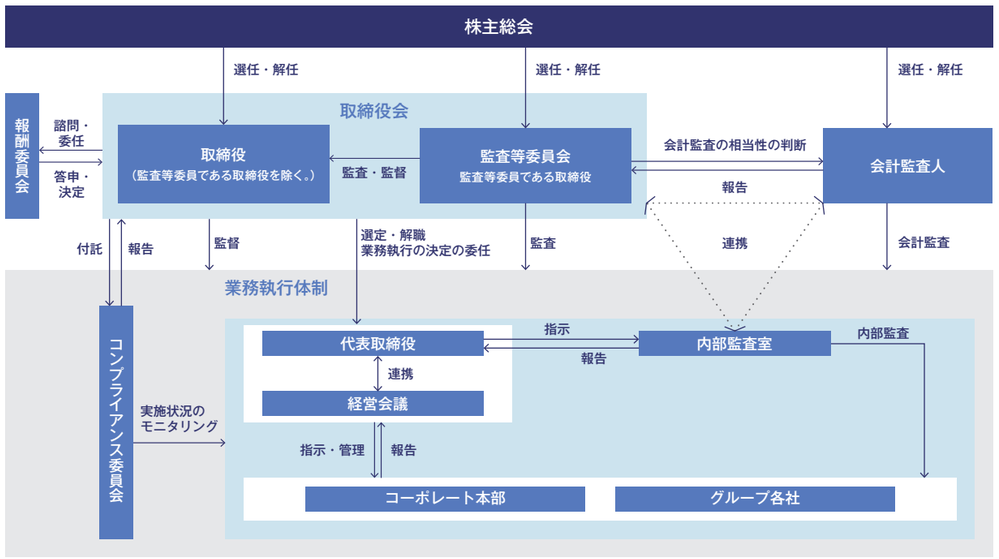
基本的な考え方

当社は、「経営コンサルティング」により顧客課題・社会的課題を解決することを通じて、持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を実現し、株主をはじめとするすべてのステークホルダー（利害関係者）から信頼される企業となることを、経営の最重要課題と位置付けております。その実現のために、経営の健全性・透明性を確保し、同時に経営の迅速性・効率性も高めることができるコーポレート・ガバナンスの充実に、以下の基本的な考え方に沿って取り組んでまいります。

1. 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
2. 株主以外の従業員、顧客、取引先や提携先、社会の権利・立場も考慮し、これらステークホルダーと適切に協働する。
3. 企業情報を適切に開示し、透明性を確保する。
4. 経営の健全性・透明性を確保し、同時に経営の迅速性・効率性も高めることができるコーポレート・ガバナンス体制を構築する。
5. 中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

当社のコーポレート・ガバナンス体制

当社の役員構成は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）5名、監査等委員である取締役３名（うち社外取締役３名）の合計8名（うち社外取締役３名）とし、全社的な経営視点と高い倫理観を有し、地域経済・地域企業にも精通している人材が業務執行を行い、高度な専門性と豊富な経験、幅広い視点や高い倫理観を有する人材が社外取締役として助言等を行うことが、現状の当社にとって最適であると考えております。変化の激しい経営環境に対応するため、このような企業統治の体制により、取締役会による経営の意思決定機能及び監督機能を強化してまいります。また、業務執行取締役が参加する経営会議を始めとして、重要な業務執行の決定権限の委譲を推進し、経営の迅速性・効率性も高めてまいります。



各機関及び部署における運営、機能及び活動状況

● 取締役会

取締役会は、代表取締役社長を議長として、毎月開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。業務執行に関する最高の意思決定機関として、法令、定款及び「取締役会規則」において定められた重要事項を意思決定するとともに、代表取締役をはじめ各取締役の業務執行の監督を行っております。

● 経営会議

経営会議は、代表取締役社長が責任者となり、毎月開催し、必要に応じて臨時開催しております。取締役会へ上程すべき事項や経営方針及び経営計画に関する事項等、経営に関する全般的な重要事項を検討し決定しております。

● 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役が、社内の重要な会議に出席し、適宜意見を述べるほか、重要な稟議書類等を閲覧する等の監査手続を実施しております。また、会計監査人や内部統制部門と連携を取りながら、監査の実効性の確保を図っております。

● 会計監査人

会計監査人には、EY新日本有限責任監査法人を選任しております。
当社と同監査法人及び当社に従事する同監査法人の業務執行社員との間には、特別な利害関係はありません。

取締役の専門性と経験（スキル・マトリックス）

取締役会は、当社が必要とする豊富な知識、深い知見、高度な専門性を有する人材で構成することとし、社外取締役にあたっては、多様な視点から業務執行を監督するために、社外取締役全体の専門性、経験、多様性、バランスを考慮し、当社の中長期的な経営課題を適切に監督するための専門性・経験を有している人材で構成することを方針としております。
当社の取締役会は、以下のようなスキルを持ったメンバーにより構成されております。

地位及び氏名			専門性と経験						
			企業経営	マーケティング	財務・会計	人材開発	法務・リスク管理	ガバナンス	ESG
取締役	若松 孝彦		●	●		●		●	●
	長尾 吉邦		●	●		●			
	南川 典人		●	●		●			
	薫田 勝		●	●		●			
	松永 匡弘		●		●		●	●	
取締役（監査等委員）	市田 龍	社外	●		●			●	
	神原 浩	社外			●		●	●	
	井村 牧	社外		●				●	●

内部統制システム

当社は、継続的に企業価値を高め全てのステークホルダーから信頼される会社を実現するために、（1）業務の有効性と効率性、（2）財務報告の信頼性、（3）関連法規の遵守、（4）資産の保全を目的とした、内部統制システムがバランスよく各業務に組み込まれ、有効に機能させることが重要と考えております。

当社は、コンプライアンスを実現するため、平成18年4月に役員・社員全員の行動指針「役員・社員倫理規範」を制定するとともに、コンプライアンス担当役員を置き、コンプライアンス体制の強化を図っております。

また、業務管理強化のための牽制組織として、他の職制に属さない代表取締役社長直属の部門として内部監査室を設置し、専任者３名を配属しております。内部監査室は、社内規則に基づき業務監査を実施し、経営の合理化・効率化及び業務の適正な遂行を図ることを目的としております。結果を代表取締役社長及び監査等委員会に報告し、また必要該当部門には勧告を行い、回答を求めております。

また、「取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他株式会社の業務の適正を確保するために必要なものとして法務省令で定める体制の整備」の基本方針として、下記のとおり取締役会で決議しております。

取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

1. コンプライアンス担当役員を置き、コンプライアンスについての社内啓発、コンプライアンス体制の充実を図る。
2. 「コンプライアンス委員会」を設置し、法令遵守に関する課題を把握し、対策を検討するとともに、対策の有効性を検証する。
3. 当社グループ（当社及び子会社から成る企業集団をいう。以下同じ。）の社員等（取締役及び使用人をいう。以下同じ。）が遵守すべきものとして、「役員・社員倫理規範」、「コンプライアンス倫理憲章」、「コンプライアンス規則」及び「インサイダー取引管理規則」を制定するとともに、担当役員は当社グループの社員等に周知徹底させる。
4. 内部監査室は、各部門に対して、「内部監査規則」に基づき、法令及び社内規則・規程の遵守状況及び業務の効率性及び有効性等の監査を実施し、その結果を代表取締役社長及び監査等委員会に報告・共有する。
5. 「公益通報者保護規則」を制定し、法令違反等を未然または早期に発見し、対応する体制を整備する。
6. 反社会的勢力への対応を所管する部署をコーポレート本部総務部とし、反社会的勢力に対して常に注意を払うとともに、その不当要求に対しては組織的な対応をとって、このような団体・個人とは一切の関係を持たない。

取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

1. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理は、「取締役会規則」及び「文書管理規則」に従い適切に行う。
2. 取締役及び監査等委員会が求めたときには、責任部署はいつでも当該文書を閲覧または謄写に供する。

損失の危険の管理に関する規程その他の体制

1. 「コンプライアンス委員会」を設置し、各部門の業務に係るリスク管理状況を把握し、必要に応じて支援及び提言を行う。
2. リスク管理に関する規則として、「コンプライアンス規則」、「反社会的勢力対策規則」、「公益通報者保護規則」、「危機管理規則」等を整備する。
3. 「決裁規則」及び「決裁基準書」等により職務権限を明確にする。
4. 内部監査室は、当社グループの全部門に原則年１回以上の監査を実施する。
5. 取締役、執行役員、部門長、事業所長、副事業所長、内部監査室長等が出席し、原則毎月開催する戦略パートナーズ会議では、年度計画の進捗状況、業績の管理を行うとともに、異常事項の報告を義務付ける。

以上の１～５により、会社に重大な影響を及ぼす事態の発生防止に努めるとともに、万一、不測の事態が発生した場合は、「危機管理規則」に基づき、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、迅速な対応を行い、損害及び影響額を最小限にとどめるよう努める。

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

1. 「取締役会規則」、「役員服務規則」、「決裁基準書」等の諸規則・諸規程の整備を行い、取締役の職務権限を明確にし、業務の効率性を確保していく。
2. 原則として毎月1回以上、取締役会、経営会議及び戦略パートナーズ会議を開催し、迅速な意思決定と効率的な業務執行を行う。
3. 経営計画や各部門業務計画を策定し、その進捗状況を取締役会、経営会議及び戦略パートナーズ会議にて確認し、月次及び四半期毎の業務管理を行う。

当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

1. コーポレート本部は、当社グループの内部統制の有効性並びに妥当性を確保するため、「業務分掌規則」及び「関係会社管理規則」により、状況に応じて必要な管理を行う。
2. 監査等委員会及び内部監査室は、当社グループの管理状況及び業務活動について、監査及び調査を実施する。
3. コーポレート本部は、当社グループの営業成績及びそれに係る重要事項等について、定期的に報告を受ける。
4. コーポレート本部は、当社グループに重大なリスクが発生した場合には、速やかに報告を受ける体制を整備する。
5. 当社グループの経営計画及び業務計画を策定し、その進捗状況を当社の取締役会及び経営会議にて確認する。
6. 子会社には、当社より役員人材を派遣し、当社グループの経営方針に則って適正に運営されていることを確認する。

監査等委員会の職務を補助すべき使用人に関する体制と当該使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項並びに監査等委員会の当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

1. 監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会事務局を置く。
2. 監査等委員会事務局を担う使用人については、取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び指示の実効性の確保のため、その人事異動及び人事評価等の決定に際し、監査等委員会の同意を必須とする。
3. 監査等委員会事務局は、「監査等委員会監査等基準」に従い、監査等委員会の指示により監査等委員会監査に係る補助業務等を行う。なお、その補助業務等を遂行する際には、取締役（監査等委員である取締役を除く。）や使用人はこれを妨げず、監査の実効性の確保に協力する。

当社グループの社員等またはこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告するための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制

1. 当社グループの社員等及びこれらの者から報告を受けた者は、監査等委員会に対して、法令に違反する事実、会社に著しい損害を与えるおそれのある事実を発見したときは、当該事実に関する事項を社内規則・規程に従い速やかに報告する。
2. 当社は、前項の報告を行った者に対し、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止し、その旨を社員等に周知徹底する。
3. 次の事項は、監査等委員会に遅滞なく報告する体制を整える。
   - 監査等委員会から、業務に関して報告を求められた事項
   - 内部監査室が実施した内部監査の結果
4. 監査等委員である取締役は、取締役（監査等委員である取締役を除く。）及び社員より報告を受けた場合、監査等委員会において速やかに報告・情報共有を行う。

監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

1. 監査等委員である取締役が、会社の重要情報についてアクセスできる環境等を整備するよう努める。
2. 代表取締役社長と定期的に会合を開催する。また、会計監査人と定期的に意見及び情報の交換を行うとともに、必要に応じて会計監査人に報告を求める。
3. 当社グループの社員等は監査等委員会監査の重要性を十分に理解し、監査等委員会監査の環境を整備するように努める。
4. 監査等委員である取締役の職務執行について生じる費用または債務は、監査等委員である取締役より請求のあった後、速やかに処理する。

コンプライアンス・リスク管理

当社グループの危機管理マネジメントを主導する全社横断組織「コンプライアンス委員会」を設置しております。当委員会が、以下に記載されるようなグループにおける全業務に係るリスク管理状況や法令遵守に関する課題を把握し、必要に応じて支援及び提言を行うとともに、対策やその有効性を検討・検証しております。

人的資本

顧客企業ごとの経営課題に応じて複数名の最適なコンサルタントがチームを組成する「チームコンサルティング」を推進しており、特定のコンサルタントへの業務・ノウハウの属人化を避けておりますが、人材の大量流出が発生した場合や顧客の評価を得られる人材の採用及び育成・活躍・定着が進まない場合には事業拡大の制約となり、経営成績や財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当リスクの顕在化を避けるために、採用においては採用ブランディング投資等により新卒採用・キャリア採用をともに強化しており、育成においては「TCGアカデミー」により、新入社員の早期戦力化を推進しております。活躍においては「ファーストコールカンパニー 100年先も一番に選ばれる会社（FCC）」の創出がコンサルタント個人の成果へと反映される人事制度によりモチベーションアップ・パフォーマンスアップを推進するとともに、SmartDX投資により労働環境等も整備し、コンサルタントが活躍できる体制を強化しております。そして、定着においては各コンサルタントがグレード・キャリア・ライフステージ等に応じて長く活躍できる制度等を構築しております。

顧客情報管理

提携先や経営コンサルティングを通じて顧客から得た機密情報の他に、過去に当社グループと取引を行った企業に関する情報を収集、整理し顧客情報として管理しております。万一、外部からの不正手段によるコンピュータ内への侵入や会社関係者の過誤等により、機密情報や顧客情報が漏洩し、信用の低下を招いた場合、経営成績や財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当リスクの顕在化を避けるために、「情報管理」を経営の最重要事項の一つと位置付け、情報管理体制の強化、情報管理に対する社内啓発及び意識向上の活動を推進する等、様々な角度から顧客情報及び機密情報の漏洩防止策を検討し実行しております。また、社内では個人情報保護規則、情報システム管理規則及び情報システム利用者規則等に則した情報管理に関する社員への意識付けを行うとともに、インサイダー取引に関する教育を実施し、データを取り扱う外部委託先に対して秘密保持の契約を取り交わしております。

グループ企業管理

顧客企業の専門化・多様化する経営課題や社会的課題を広く解決するために、「C&C（コンサルティング＆コングロマリット）戦略」（経営コンサルティング領域の多角化）を推進しており、M&Aを重要な戦略オプションの１つと位置付けております。しかしながら、M&Aによるグループ企業の急速な拡大により、グループ経営管理において問題が生じる場合には、適切な事業運営が困難となり、経営成績や財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

当リスクの顕在化を避けるために、当社取締役や幹部従業員をグループ企業の役員として派遣し、適切に監督を行っております。また、コーポレート本部も関係各部門と連携し、グループ企業の取締役会・経営会議等に出席して営業成績及びそれに係る重要事項等について定期的に報告を受け、進捗を当社取締役会及び経営会議にて確認する等、適切なグループ企業管理を実施しております。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して、毅然とした態度を貫き、取引の防止に努めることを基本方針としております。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

1 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況

対応統括部署 コーポレート本部総務部

不当要求防止責任者 コーポレート本部総務部長

2 外部の専門機関との連携状況

緊急時における警察への通報、弁護士等への相談を機動的に行えるように専門機関と緊密に連携し、対応できる体制を構築しております。

3 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

コーポレート本部総務部に反社会的勢力に関する情報を集約し、一元的に管理する体制としています。

4 対応マニュアルの整備状況

「役員・社員倫理規範」及び「反社会的勢力対策規則」に反社会的勢力との基本姿勢について定めるとともに、必要に応じて適宜、具体的な対応マニュアル等に定めております。

5 研修活動の実施状況

各種研修会時に適宜、コンプライアンス研修を実施しております。

財務情報　10カ年サマリー

			2013.3	2014.3	2015.3	2016.3	2017.3	2018.3	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3
業績等の状況	(千円)	売上高	7,331,189	7,582,765	7,865,452	8,297,846	8,389,754	8,797,973	9,046,587	9,394,430	9,213,533	10,572,179
		売上総利益	3,184,971	3,336,004	3,598,958	3,852,423	3,931,598	4,157,957	4,050,833	4,294,770	4,107,572	4,785,989
		営業利益	560,514	673,262	762,699	856,174	878,845	936,454	970,222	987,880	751,652	926,317
		経常利益	600,864	709,807	808,522	886,030	915,187	965,156	1,003,877	1,015,965	771,820	931,607
		親会社株主に帰属する当期純利益	323,990	780,450	315,629	582,403	638,173	675,259	694,736	696,439	498,469	604,311
		営業活動によるキャッシュ・フロー	511,373	688,416	1,130,807	670,247	859,835	735,050	403,791	715,880	223,570	619,785
		投資活動によるキャッシュ・フロー	182,467	77,340	△760,654	300,943	△1,049,112	225,605	△280,826	537,091	1,426,787	619,946
		財務活動によるキャッシュ・フロー	△190,317	△225,002	△259,234	△284,800	△329,734	△350,210	△460,422	△373,163	△408,204	△619,032
財務状況	(千円)	総資産	10,735,545	11,389,497	11,792,255	12,086,696	12,531,473	12,804,062	12,769,774	12,969,913	13,405,911	13,824,896
		純資産	8,778,467	9,343,394	9,552,238	9,833,677	10,122,239	10,434,394	10,715,516	10,951,366	11,430,591	11,517,472
経営指標	収益性	ROA:総資産経常利益率(%)	5.7	6.4	7	7.4	7.4	7.6	7.9	7.8	5.9	6.8
		ROE:株主資本当期純利益率(%)	3.7	8.6	3.3	6	6.4	6.6	6.6	6.4	4.5	5.4
		PER:株価収益率(倍)※1	18.7	8.0	26.2	16.9	18.5	24.4	15.2	15.3	24.8	19.8
		PBR:株価純資産倍率(倍)※1	0.7	0.7	0.9	1.0	1.2	1.6	1.0	1.0	1.1	1.1
	安全性	流動比率(%)	380.9	407.8	351.1	414.1	374.7	393.9	418.5	470.8	626.6	502.6
		固定比率(%)	60.7	56.8	61.7	52.5	55.9	55.9	54.1	48.1	40.5	40.1
		財務レバレッジ(倍)	1.22	1.22	1.23	1.23	1.24	1.23	1.19	1.18	1.2	1.2
	活動性	総資本回転率(回)	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8
	成長性	売上高増加率(%)	9.3	3.4	3.7	5.5	1.1	4.9	2.8	3.8	△1.9	14.7
		営業利益増加率(%)	9.1	20.1	13.3	12.3	2.6	6.6	3.6	1.8	△23.9	23.2
1株当たり情報		1株当たり純資産(円)※1	506.6	539.3	551.3	567.6	584.2	601.9	621.2	631.7	647.0	652.9
		株価純資産倍率(倍)※1	0.7	0.7	0.9	1.0	1.2	1.6	1.0	1.0	1.1	1.1
		1株当たり当期純利益(円)※1	18.7	45.1	18.2	33.6	36.8	39.0	40.2	40.4	28.9	35.1
		株価収益率(倍)※1	18.7	8.0	26.2	16.9	18.5	24.4	15.2	15.3	24.8	19.8
		1株当たり配当(円)※1	13	15	16.5	19	20	20.5	21	21.5	21.5	23
		配当性向(%)※1	69.5	33.3	90.6	56.5	54.3	52.6	52.2	53.2	74.3	65.6
		純資産配当率(DOE)(%)※1	2.6	2.9	3	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5

※1. 2021年10月1日を効力発生日として、普通株式1株を2株に分割しているため、分割後ベースで記載しています。
※2. 2020年3月期より連結計算書類を作成しております。

会社概要

商　　号	株式会社タナベコンサルティンググループ TANABE CONSULTING GROUP CO., LTD.
大阪本社	大阪市淀川区宮原３-３-41
東京本社	東京都千代田区丸の内1-8-2 鉄鋼ビルディング9F
ホームページ	https://www.tanabeconsulting-group.com/
創　　業	1957年10月16日
設　　立	1963年４月１日
資 本 金	1,772百万円
総人員数	592名（連結）※2022年10月1日現在
グループ会社	株式会社タナベコンサルティング 株式会社リーディング・ソリューション グローウィン・パートナーズ株式会社 株式会社ジェイスリー

大阪本社

東京本社

TANABE CONSULTING GROUP

● 株式会社タナベコンサルティング

本社	支社
大阪本社	北海道支社（札幌）
東京本社	東北支社（仙台）
	新潟支社（新潟）
本部	北陸支社（金沢）
中部本部（名古屋）	中四国支社（広島）
九州本部（福岡）	沖縄支社（那覇）

● 株式会社リーディング・ソリューション（東京）

● グローウィン・パートナーズ株式会社（東京）

● 株式会社ジェイスリー（東京）

※事業所情報につきましては2022年10月1日現在の情報となります。

株式の状況

（2022年9月30日現在）

発行可能株式総数	70,000,000 株
発行済株式の総数	17,508,400 株
1単元の株式数	100 株
株主数	7,226 名

大株主の状況（上位10名）

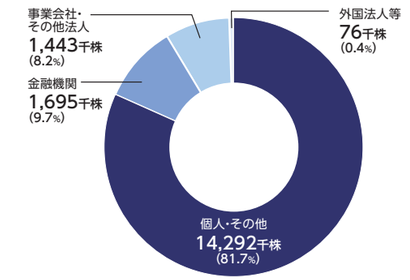
株　主　名	持株数	持株比率
田邊　次良	2,075（千株）	12.1（%）
田邊　洋一郎	1,811	10.6
楢崎　十紀	1,625	9.5
光通信株式会社	1,038	6.1
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	765	4.5
タナベ経営社員持株会	562	3.3
上田　信一	516	3.0
タナベ経営取引先持株会	424	2.5
特定有価証券信託受託者 株式会社SMBC信託銀行	404	2.4
木元　仁志	320	1.9

（注）持株比率は自己株式（353,808株）を控除して計算しております。

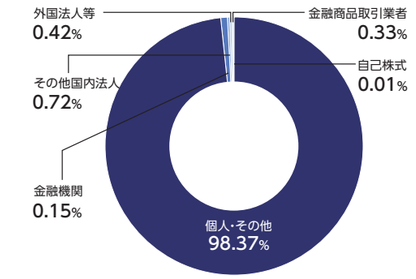
株式分布状況

（2022年9月30日現在）

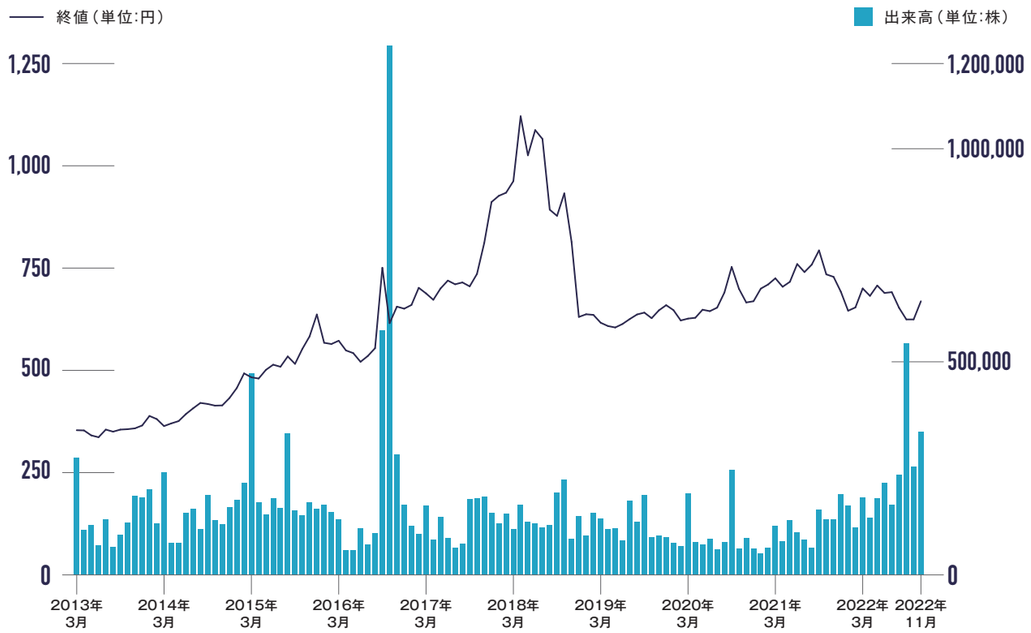
所有者別株式数分布状況



株主数構成比



株価推移



※　2021年10月1日を効力発生日として、普通株式1株を2株に分割しているため、分割後ベースで記載しています。

We are Business Doctors

since 1957

FSC
www.fsc.org
ミックス
責任ある木質資源を使用した紙
FSC® C013080

VEGETABLE OIL INK

2023.03