

We are
Business
Doctors

その決断を、
愛でささえる、
世界を変える。

株式会社タナベコンサルティンググループ
<https://www.tanabeconsulting-group.com>

大阪本社
大阪府大阪市淀川区宮原 3-3-41
Tel. 06-7177-4000

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
Tel. 03-6758-0073

部署名：コーポレート戦略本部 経営企画部

TCG REPORT 2025

TCG REPORT 2025

タナベコンサルティンググループ
統合報告書 2025



Contents

目次

- 01 目次／編集方針／
開示情報のすみ分け／
バーパス体系／経営理念
- 03 バーパス&バリュー
- 05 TCG 概要

Value Creation

TCGの価値創造

- 07 トップメッセージ
- 13 あゆみ・価値創造の軌跡
- 15 価値創造ストーリー

Competitive Advantage

競争優位性

- 17 コンサルティング業界とTCGのポジション
- 19 TCGの強み
- 21 コンサルタントを支える仕組み

Business Strategies

事業戦略

- 23 経営コンサルティング領域別事業概況
- 25 ストラテジー&ドメイン
- 27 デジタル
- 29 HR
- 31 コーポレートファイナンス
- 33 M&A
- 35 ブランド&PR
- 37 リージョン&コンサルティング

Growth Strategy

成長戦略

- 39 中期経営計画
- 45 株式・資本戦略
- 49 DX戦略
- 特集
- 53 TCG独自の知見と確かな品質

Sustainability

サステナビリティ

- 55 サステナビリティ・マネジメント
- 57 人的資本経営
- 63 TCFDの提言に沿った情報開示
- 65 役員一覧
- 67 社外取締役メッセージ
- 69 コーポレート・ガバナンス
- 75 コンプライアンス・リスク管理/情報セキュリティ管理

About TCG

企業情報

- 77 財務情報 10カ年サマリー
- 79 会社概要/株式情報

編集方針

本報告書は、すべてのステークホルダーの皆さまとの重要なコミュニケーションツールの一つとして、財務情報・非財務情報を統合的にまとめて制作しております。

今回の「TCG REPORT 2025」では、当社グループの独自性や事業戦略、成長戦略、それを支えるサステナビリティへの取り組みについて、よりわかりやすくお伝えすることを重視いたしました。

ステークホルダーの皆さまに理解と共感をいただけるよう、今後もさらなる開示情報の拡充とコミュニケーションの質の向上に努めてまいります。

対象期間 2024年4月1日～2025年3月31日

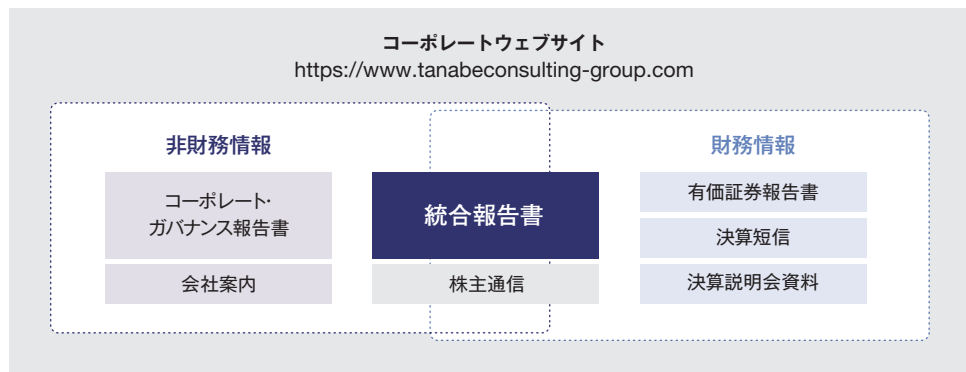
対象組織 株式会社タナベコンサルティンググループ
および連結子会社

発行時期 2025年12月

将来の見通しに対する記載

本報告書に記載されている業績見通し等の記載は、本報告書の発行日時点における将来予測や、計画のもととなる前提を含んで記載しているため、当社グループとしてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績等は、今後の様々な要因により大きく異なる結果となる可能性がございます。

開示情報のすみ分け



IR&SR活動について

株主総会
機関投資家向け決算説明会
機関投資家との面談
個人投資家向け会社説明会
Web・SNSによる情報発信

[Value Creation](#)[Competitive Advantage](#)[Business Strategies](#)[Growth Strategy](#)[Sustainability](#)[About TCG](#)

Purpose Structure

バーパス体系

不変の志である経営理念を起点に、

現在地から未来の社会に向けて

「バーパス(貢献価値)」を宣言します。

それらを目指す私たちの価値観が「バリュー」。

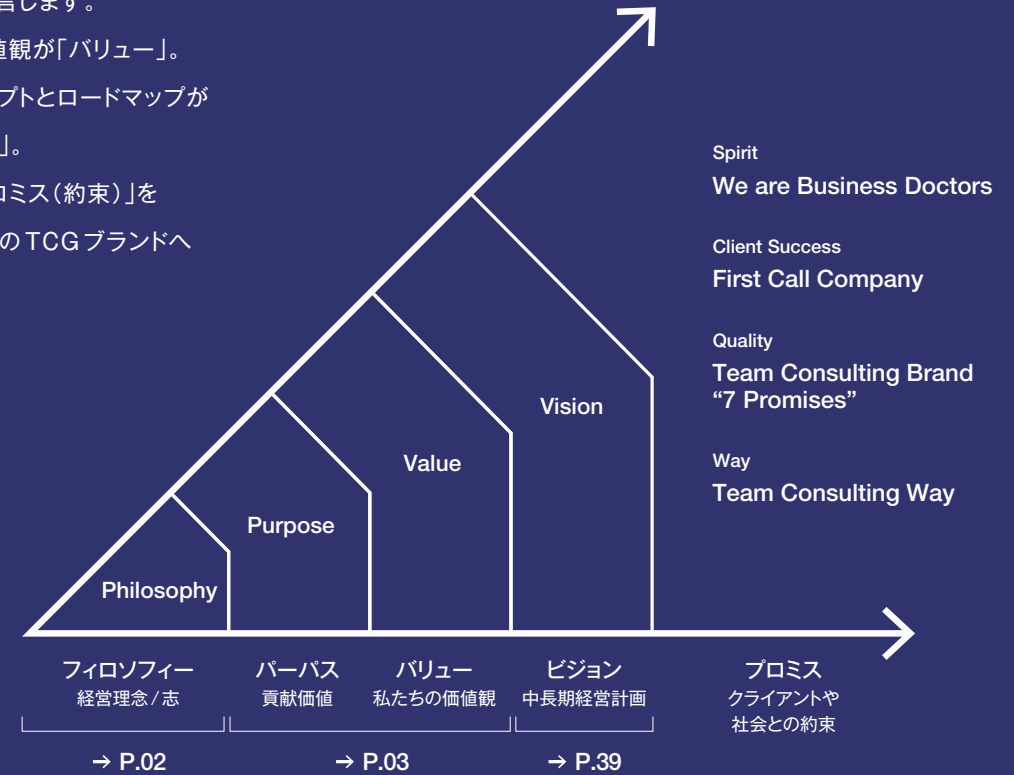
3年から10年の戦略コンセプトとロードマップが

「ビジョン(中長期経営計画)」。

クライアントや社会との「プロミス(約束)」を

守り続けることで、唯一無二のTCGブランドへ

成長・躍進します。



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

Purpose

貢献価値

その決断を、 愛でささえる、 世界を変える。

リーダーの決断には、企業を変え、社会や世界を変える力があります。
私たちは「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、
創業の志を胸に、真摯に、時に厳しく、愛をもって向き合い、
チームの力を発揮して、その決断をささえます。
そして、世界中の企業を成功で満たし、100年先の未来をともに創り出すことが、
この先も変わらない、私たちの貢献価値です。

Value

私たちの価値観

Teamwork is Power

すべてはクライアントの成功と、明るい未来のために

高い専門性と高い総合性の発揮

一人ひとりが専門性を高め、
チームワークと経営力によって、
想像を超える力を発揮する。

クリエイティブなリーダーシップを

未見を探求する好奇心と、
新たな道を切り拓くリーダーシップで、
今までにない新しい価値をつくる。

プロフェッショナルへ

自らの能力を、クライアントや社会、
仲間のために役立てる。有言実行で変化に挑み、
成果によって超一流の信用を築く。

清新に、真摯に

クライアントへ、その先の社会まで、
広く貢献する想いを胸に。
何事にも、いきいきと、さわやかに、本気で向き合う。

“個性”をつなぎ、全員の幸せを

一人ひとりの強みや魅力を、互いに見つけ、
のびし、つなぐ。あらゆる人が活躍する
長所連結主義で、多様性を包み込む。

未来をつくる、こころざしを一つに

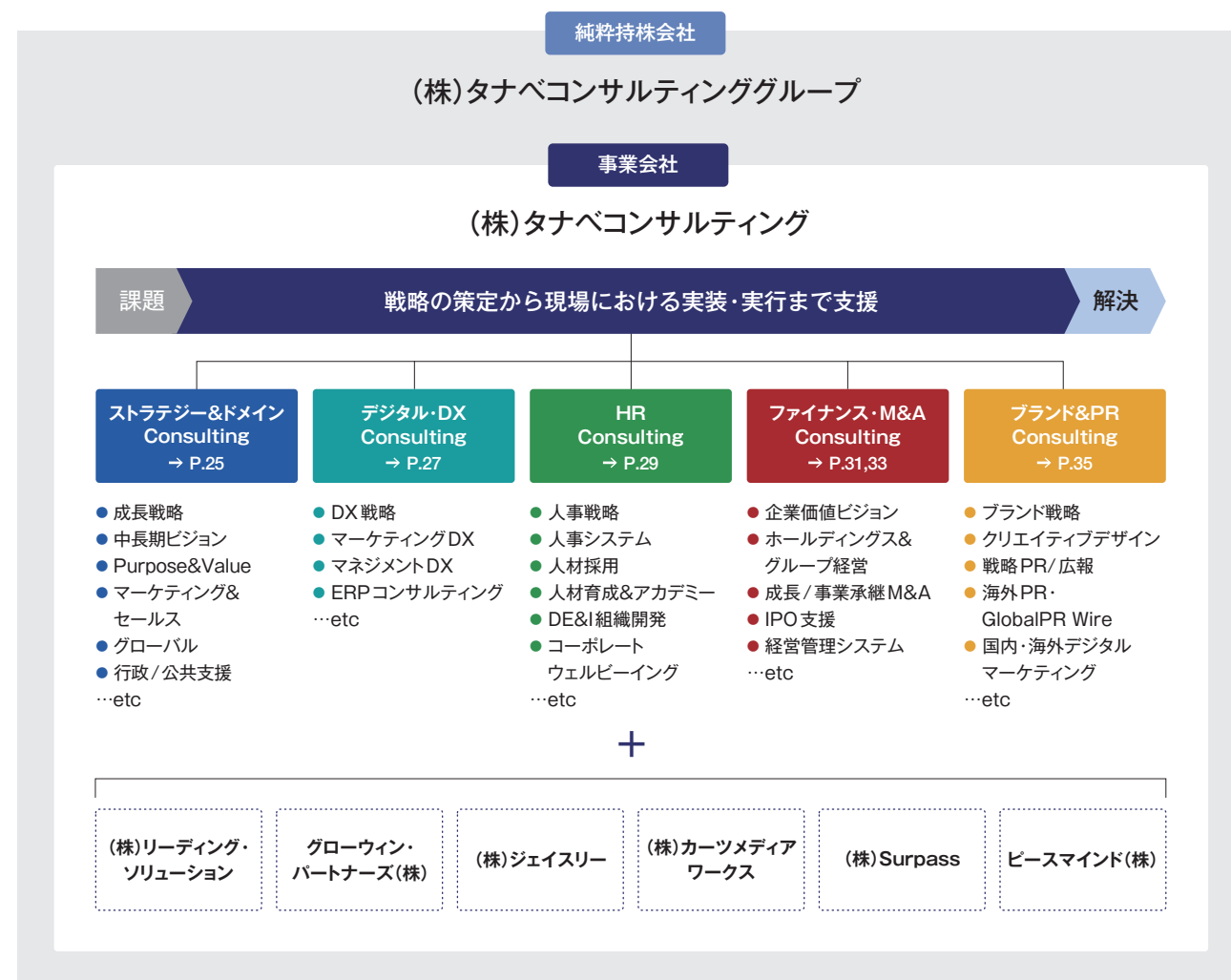
誰もがワクワクできる、明るい未来へ。
過去へ感謝し、仲間を信じ、
今を変える情熱でビジョンを描く。

タナベコンサルティンググループとは？

企業の多様な課題に対して
戦略から実行まで一気通貫で支援Business Doctor ビジネスドクター

「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」というPurpose(貢献価値)を胸に、国内外の中堅企業を中心に大企業から中規模企業のトップマネジメント(経営者層)に、ビジョン、ビジネスモデル、デジタル・DX、人的資本、ファイナンス・M&A、ブランド&PRにおける戦略策定(上流)から現場における経営オペレーションの実装・実行(中流～下流)まで、一気通貫で支援できるチームコンサルティングを全国地域密着で提供しております。

現在、純粋持株会社である株式会社タナベコンサルティンググループのもと、主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングをはじめとする事業会社7社、グループ会社8社体制で事業を展開しております。



数字で見るTCG

非財務データ

創業

68年

日本の経営コンサルティングのバイオニア

全国展開主要都市

10

地域(エリア)
地域に密着したコンサルタント

株式上場

32年

東証プライム市場

金融機関等のネットワーク数

380社以上

共創による価値発揮

総コンサルティング実績社数

18,900社以上

豊富なコンサルティングメニューで
トップマネジメントの課題を解決

セミナーの年間参加者数

9,900名以上

トップマネジメントから新入社員まで
実践的な学びを提供

財務データ(連結)

売上高

2024年3月期

12,739百万円 → 14,543百万円

2025年3月期

営業利益

2024年3月期

1,009百万円 → 1,500百万円

2025年3月期

親会社株主に帰属する当期純利益

2024年3月期

641百万円 → 1,016百万円

2025年3月期

ROE:株主資本当期純利益率

2024年3月期

5.8% → 9.5%

2025年3月期

総還元性向

2024年3月期

177.1% → 123.5%

2025年3月期

DOE(株主資本配当率)

2024年3月期

6.7% → 7.3%

2025年3月期

自己資本比率

2024年3月期

77.1% → 74.3%

2025年3月期

従業員数

2024年3月期

600名 → 711名

2025年3月期

We are Business Doctors

**唯一無二の経営コンサルティング
グループを創造し、
世界中の企業を繁栄で満たす**

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

1957年の創業以来、過去最高の売上高と 営業利益を達成

タナベコンサルティンググループ(以下、TCG)の2025年3月期は、グループ連結で売上高145億4,300万円(前期比14.2%増)、営業利益15億円(同48.6%増)、経常利益15億8,900万円(同56.9%増)、親会社株主に帰属する当期純利益10億1,600万円(同58.6%増)となり、1957年の創業以来で過去最高の売上高・利益を達成いたしました。また、資本効率指標であるROEも9.5%まで向上いたしました。加えて、当社が最重要指標の一つとして「チームコンサルティング件数」も1,839件から1,946件へと着実に増加いたしました。

長期ビジョン「TCG Future Vision 2030」の前半である中期経営計画(2021~2025)(以下、中計)を振り返ると、着実に成果を上げております。この4年間で、売上高は約1.4倍(105億円→145億円)、営業利益は約1.6倍(9.2億円→15億円)、従業員数は約1.4倍(495名→711名(2025年3月末時点))となりました。また、2022年10月にホールディングス体制に移行し、純粋持株会社である(株)タナベコンサルティンググループと事業会社を合わせてグループ8社、グループ総人員で約870名(2025年10月時点)の体制となりました。

これからもグループ全体のガバナンスを維持しながら、各社のシナジーを最大限に発揮し、グループ経営モデルのさらなる進化を目指してまいります。

世界で唯一無二「One&Only」の 経営コンサルティングファームを創造する

長期ビジョン「TCG Future Vision 2030」では、「C&C(コンサルティング&コングロマリット)戦略」を基盤とし、経営コンサルティング価値のさらなる拡大・多角化を推進しております。2016年の旧東証一部市場への上場以来、6社がTCGに加わり、さらなる成長を遂げてまいりました。今回は、2024年および2025年にグループに加わった2社をご紹介します。

2024年8月に加わった(株)Surpassは、100名を超えるプロフェッショナルな女性社員を中心に、組織・人材育成コンサルティングや大企業向けに約90%のリピート率を誇る顧客創造支援、女性活躍推進総研による情報発信等を

強みとしております。このグループインにより、戦略&ドメインコンサルティング領域の強化を図りました。加えて、TCG全体の男女比率は50:50となりました。

そして、2025年6月には、ピースマインド(株)がグループに加わりました。同社は、日本およびアジアにおけるEAP(従業員支援プログラム)サービスのパイオニア企業であり、臨床心理士、精神保健福祉士、保健師、産業カウンセラー等の有資格者(プロフェッショナル)を約100名擁しております。大手企業や外資系企業を対象に、独自開発のデジタルプラットフォーム「Working Better Cloud(WBC)」を通じて、カウンセリングサービスやストレスチェックをワンストップで提供しております。このグループインにより、TCGのHRコンサルティング領域に、「コーポレートウェルビーイング」という新たなサービスが加わりました。これは経営コンサルティングファームとして世界的にも類を見ない取り組みであり、世界で唯一無二の経営コンサルティング価値の提供が実現できるようになりました。

今後も、既存の経営コンサルティング事業のオーガニックな成長に加え、「経営コンサルティング価値の拡大・多角化戦略」と「グローバル戦略」をさらに推進してまいります。顧客企業のビジョン実現や課題解決を支援する体制を一層強化することで、世界で唯一無二の経営コンサルティングファームを創造し、中計の最終年度となる2025年度(2026年3月期)に売上高160億円、営業利益18億円、ROE10%を実現してまいります。

日本における経営コンサルティングの パイオニアとしての誇り・使命

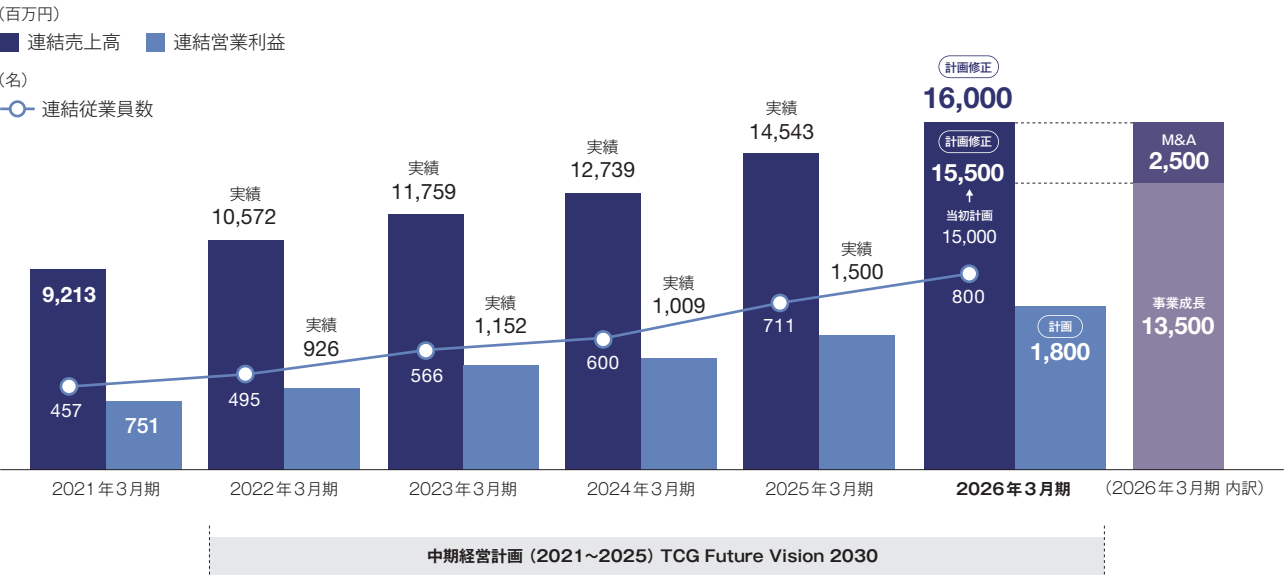
私は社長に就任する前、経営コンサルタントとして1,000社以上の顧客企業を支援してまいりました。その臨床内訳は、企業再生が約300社、戦略支援が約300社、事業承継が約300社、その他100社となります。また、当社の大半の事業部で担当取締役を歴任してまいりました。これらの経験を踏まえ、社長に就任した際に「まずやらねば」と思ったことは、現実を直視し、あるべき姿を描き、原点を見つめ直すことでした。その原点とは、一言で言えば「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」から始まる経営理念の追究でした。私は当時、「経営理念以外はすべて変える」と社員に宣言し、変革に取り組みしました。この言葉は「全員が経営理念を見つめ、それをコンセプトに会社を

再創造しよう」という意味でもありました。

創業者の田辺昇一は、自身が勤めていた会社の倒産を契機に、1957年に「田辺経営相談所」を京都で創業いたしました。彼を突き動かしたのは、その原体験から生まれた「日本にも企業を救う仕事が必要だ」という強い意志でした。経営コンサルティングという言葉がまだ日本に浸透していなかった時代に、創業者は自分たちの仕事を理解してもらうため、医療における患者を救うドクター（医師）に例えて、経営コンサルタントを「ビジネスドクター」と名付けました。私自身、この言葉が好きであり、社長就任後に『We are Business Doctors』として再び掲げ、発信いたしました。

当社は、1957年の創業時から「田辺経営相談所」という社名が示すように、経営コンサルティングファームとしてスタートしております。多くの同業他社が、会計事務所、システム会社、リサーチ（マーケティング）会社、人材派遣会社、広告代理店等の祖業（本業）から派生してコンサルティングサービスを付加してきたのに対し、TCGは創業当初から「経営とは何か」、「戦略とは何か」、「社長、トップマネジメントとはどうあるべきか」、「企業はなぜ潰れるのか」、「企業成長はどうあるべきか」、といった本質的な問いに向き合い、研究を重ねてまいりました。この約70年間にわたる歴史が、「日本における経営コンサルティングのバイオニア」と呼ばれる所以であり、TCGの独創的なメソッドやナレッジの源泉となっております。そして、この先もそれらを追究し続けることが経営コンサルティングファームとしての王道であり、バイオニア企業の使命であると認識しております。

中期経営計画（2021～2025）



TCGの3つの流儀――

「トップマネジメントアプローチ」

「チームコンサルティング」「一気通貫の支援モデル」

TCGは、創業以来積み重ねてきた多くの臨床経験を通して、様々な領域で独創的なメソッドやナレッジを蓄積してまいりました。その結果として生まれたのが当社のコンサルティングを支える3つの流儀である、「トップマネジメントアプローチ」「チームコンサルティング」「一気通貫の支援モデル」です。

「トップマネジメントアプローチ」とは、TCGのコンサルタントのカウンターパートは「社長」であり、「トップマネジメント」であるということです。企業変革は「トップマネジメントの変革」なしには実現することはできません。各CXO（最高責任者）の皆さんとともに変革と持続的成長に挑むことで、大きなインパクトと成果を創出しております。

そして「チームコンサルティング」とは、専門性の高いコンサルタントがチームを組成し、顧客企業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することです。TCGでは「ストラテジー&ドメイン」「デジタル・DX」「HR」「ファイナンス・M&A」「ブランド&PR」の5つの経営コンサルティング領域を展開し、各領域のプロフェッショナルコンサルタントが有機的に結びつくことで高度なチームコンサルティングを実現しております。加えて、北海道から沖縄までの全国10地域に事業所を構えて地域密着のサービスを展開しており、海外にも多くの提携先を有しております。このネットワークを活用することで、エリアを跨いだ

顧客最適のチーム編成を実現しております。

最後の「一気通貫の支援モデル」とは、経営戦略の策定から現場での経営オペレーションの実装・実行までを一気通貫で支援することです。顧客企業の成長ステージや課題にあわせたサービスを提供しております。成果が上がるまで一緒にいるケースが大半であり、このモデルのKPIとして高い契約継続率を示す「LTV（Life Time Value：顧客生涯価値）」を挙げております。現在のLTV率は約70%であり、20年、30年、40年等の長期契約実績を多数有しているのもその証です。

これら3つの流儀も、経営コンサルティングファームとして唯一無二であると自負しております。

1・3・5の成長戦略メソッドで、
日本経済の主役になっていく中堅企業を支援する

当社は、中堅企業を中心に大企業から中規模企業（売上高3,000億円～30億円）までを主にご支援しております。そのなかでも、今後の成長において重要なターゲット層になると想定しているのが「中堅企業」です。創業以来、累計1万8,900社以上の企業をご支援してまいりましたが、そのうち約50%が上場企業を含む中堅企業であり、高い実績を誇っております。

当社がこの層を主要顧客とする最大の理由は、ビジネスドクターとしての強み（競争優位性）を最も活かせると考えているからです。経済産業省によれば、中堅企業に分類される企業は現在日本に約9,000社であると想定されます。中堅企業には発展途上にある伸び盛りの企業が多く含まれており、これらの企業のトップマネジメントは、組織改革、商圏拡大、事業の多角化、M&A戦略、人事戦略の再構築、資本政策の見直し、海外への進出、ブランディング、上場（IPO）の検討等、様々な変革に取り組んでおります。これらの多様化・専門化した経営課題の解決には、一般論的な法則をベースとしたパッケージ型サービスや、財務や人事、システム、PR等の特定部分の機能だけに特化したアドバイスでは不十分であり、豊富な実務経験に基づいて経営課題の本質を見抜き、課題解決のための最善の道筋を示すことのできるプロフェッショナルが求められます。

TCGは、約50年前に創業者が「中堅企業」を定義し、その支援に特化してきた歴史を持つ企業です。当社の戦略総合研究所には、中堅企業の調査・研究および中堅企業に適したメソッドの開発、コンテンツ制作等を担う「中堅企業経営

研究所」を設置しております。2025年末には最新の調査・研究結果を基にした『中堅企業白書』の出版を予定しており、その中で企業規模別の成長戦略メソッドとして「1・3・5の成長戦略」を示しております。このメソッドは、企業の売上高が10億、30億、50億、100億、300億、500億、1,000億、3,000億といった節目ごとに、求められる戦略が異なることを示しております。戦後の日本経済や地域経済とともに歩み、10億円企業を100億円企業へ、100億円企業を300億円企業へと成長させてきた多くの実績を持つTCGだからこそ、この「1・3・5の成長戦略メソッド」を活用し、顧客企業の成長を支援できるのです。

また、当社は2025年5月に東京証券取引所 TOKYO PRO Market の「J-Adviser」資格および福岡証券取引所 Fukuoka PRO Market の「F-Adviser」資格を取得いたしました。これにより、さらなる中堅企業支援の強化を図っております。

政府は、2024年度には成長意欲の高い「特定中堅企業」を国内経済の成長エンジンの一つと位置づけ、税制面での優遇や金融支援、設備投資に対する補助金制度等の新政策を次々に打ち出しております。当社もこれらの政策を活用し、全国各地の上場企業や中堅企業を支援することで、日本経済の発展、さらには地域経済の発展に貢献してまいります。

5つの成長モデルを推進し、
中長期ビジョンを達成する

2025年度（2026年3月期）は、長期ビジョン「TCG Future Vision 2030」前半の最終年度となります。「世界で唯一無二の経営コンサルティンググループ」を目指して「5つの成長モデル」を推進しております。これまでの取り組みと現在の状況、そして今後の展望について紹介いたします。

①「C&C開発モデル」では、M&Aを活用した経営コンサルティング領域の拡大・多角化戦略を進め、顧客課題に対し一気通貫で支援できる価値創造モデルを構築しております。デジタル・DXコンサルティングの（株）リーディング・ソリューション（2019年）を皮切りに、ファイナンス・M&Aコンサルティングのグローウィン・パートナーズ（株）（2021年）、ブランド&PRコンサルティングの（株）ジェイスリー（2021年）と（株）カーツメディアワークス（2023年）、ストラテジー&ドメインコンサルティングの（株）Surpass（2024年）、HRコンサルティングのピースマインド（株）（2025年）をグループインして

きたことで、各領域において提供可能な診療科目（コンサルティングメニュー）を拡大し、事業成長を実現いたしました。

②「プロフェッショナルDXサービスモデル」では、クラウドを活用したDXサービスを開発し、顧客企業の経営変革を支援しております。（株）タナベコンサルティングでは「アカデミーCloud+（人材育成支援システム）」や「Executive KARTE」等のHR KARTE（人的資本支援システム）、「財務価値分析」「ビジョン実装サーベイ」等の各種DXサービスを開発しております。（株）カーツメディアワークスでは「Global PR Wire（海外向けプレスリリース配信サービス）」、「ピースマインド（株）」では先述の「Working Better Cloud（WBC）」を展開しております。今後は、AI等の先端システムを付加して、経営変革のオペレーションを支援してまいります。

③「マーケティングモデル」では、経営コンサルティング領域ごとの「戦略（専門）サイト」を構築し、独自のデジタルマーケティングを発信しております。加えて、CRMによる顧客創造も活発に行っております。また、従来からの金融機関をはじめとするアライアンスモデルの拡大やセミナー、研究会、ウェビナーの開催に加え、全国各地域に密着している事業所とともに、リアルとデジタルマーケティングを融合させた唯一無二のマーケティングモデルを構築してまいります。

④「チームアップ&パートナー100モデル」では、経営コンサルティング領域の拡大・多角化に対応するため、コンサルティングチームを率いるパートナー・リーダー人材を100名以上に拡大する戦略を推進しております。すでに72名がパートナーに就任しており、今後も既存の組織から新たなリーダーを生み出し、パートナーに育成するための人材マネジメントを強化してまいります。加えて、組織の男女比率が50:50になったこともあり、現在の女性管理職比率32%をさらに引き上げ、女性リーダー、マネジャー、パートナーを多く輩出してまいります。

⑤「アカデミーモデル」では、TCGアカデミー（企業内大学）による人材育成を強化しております。現在は12学部、約900のオリジナル講座を展開しております。コンサルタントが培ってきた高度な知見やノウハウを講義の形で映像化し、セキュリティを確保したクラウド上から配信することによって、誰でも、いつでも、どこからでも学べる環境を整えました。これにより、従来5年以上を要していたチーフコンサルタントの育成を、約2～3年に大幅に短縮することができました。また、戦略総合研究所内に設置した「ナレッジマネジメント」部署を通じて、各コンサルティングサービス等に関する専門知識やノウハウの体系的な収集・共有を、AIを駆使して行っております。

業務の効率化を積極的に推進しており、個々のキャリアやライフステージに応じて長く活躍できる労働環境を整備しております。社内用のChatGPTシステムや契約書レビュー等、AIの開発・活用にも取り組んでおります。

成長投資では、経営コンサルティング領域の拡大・多角化に向けたM&A戦略も引き続き推進していく方針です。M&A投資については、当面は現状で約70億円ある手元現預金や取得した自己株式を活用し、最適な資本構成を実現してまいります。また、成長投資（投下資本）に見合うリターンを得る資本効率性も重視しております。

株主還元については、「DOE（株主資本配当率）6%以上」および配当と自己株式取得を合わせた「連結総還元性向100%を目安」に、安定的かつ継続的な株主還元を実施していく方針です。2025年3月期には、株式分割前のベースで前期比+4円の1株当たり48円で配当を実施し、DOEは7.3%、自己株式の取得と合わせた連結総還元性向は123.5%に達しました。社長就任以来、私は一貫して「増収・増益・増配」を経営基調とすることを社内外で明言しており、引き続き強固な財務基盤を確保しつつ、株主の皆さまの期待に応える利益還元に努めていきたいと考えております。

なお、直近の当社の株主資本コストは5.9%程度と見積もられており、これを上回るROE（株主資本当期純利益率）の維持・拡大を目指しております。現中計では「ROE10%」が目標値です。

「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」

創業以来、当社は「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という言葉を経営理念として掲げております。当社のようなBtoB企業において、経営理念に「企業を愛する」を宣言している会社は、他に類を見ないと思います。冒頭で述べた「原点」の本質は、まさにこの経営理念にあり、当社のすべての事業活動の根幹を成すものである、と私は考えております。

70年前の戦後の高度成長期、あらゆるモノが不足していた時代に、もし創業者が単に儲かるビジネスを志向していたのであれば、道は他にいくらでもあったはずですが、創業者にあったのは「企業を救いたい」という純粋な志（こころざし）でした。企業を助け、世の中の役に立ちたい。その強い意志が「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」という言葉に結晶している、と私は感じております。

2年前（2023年）、当社は「パーパス（貢献価値）」の策定にあたり、全社員で約1年かけて議論を重ねました。様々な意見が交わされる中で、最終的に私たちはこの「愛」を、パーパスの文言に掲げることを決め、『その決断を、愛でささえる、世界を変える。』となりました。決断はトップマネジメント、社長の専権事項であり仕事です。その決断を愛でささえながら時に厳しく寄り添い、企業のイノベーションの発揮を共創しながら世界を変えてくことがTCGのパーパス（貢献価値）です。創業者の志、経営理念からつながる私たちのパーパス（貢献価値）を社会や未来へ宣言することで、今の私たちの志を表現しております。経営コンサルティングは「会社を良くすることで社会を良くすること」。その社会的使命を果たす活動でもあります。TCGは、これからも専門性と総合性をさらに磨きあげながら、世の中の役に立つ会社、世の中に無くてはならない、「世界で唯一無二の経営コンサルティンググループ」を創造してまいります。

ステークホルダーの皆さまには、引き続き当社グループへのご理解、温かいご支援をお願い申し上げます。

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

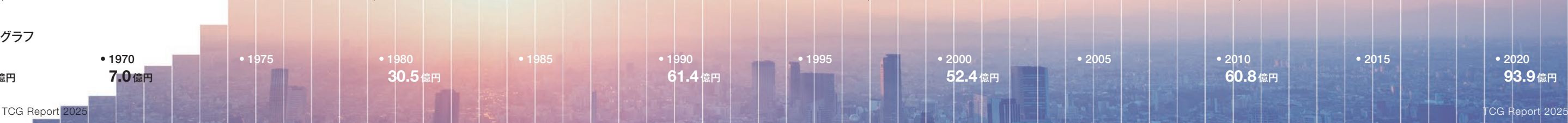
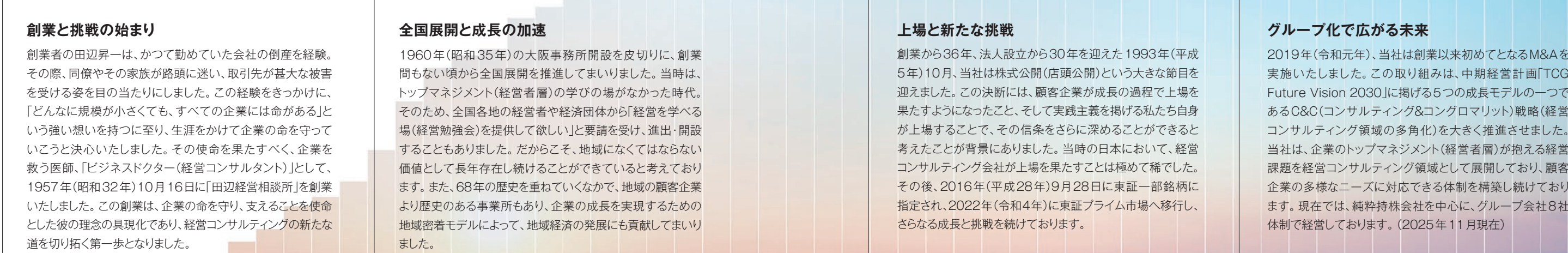
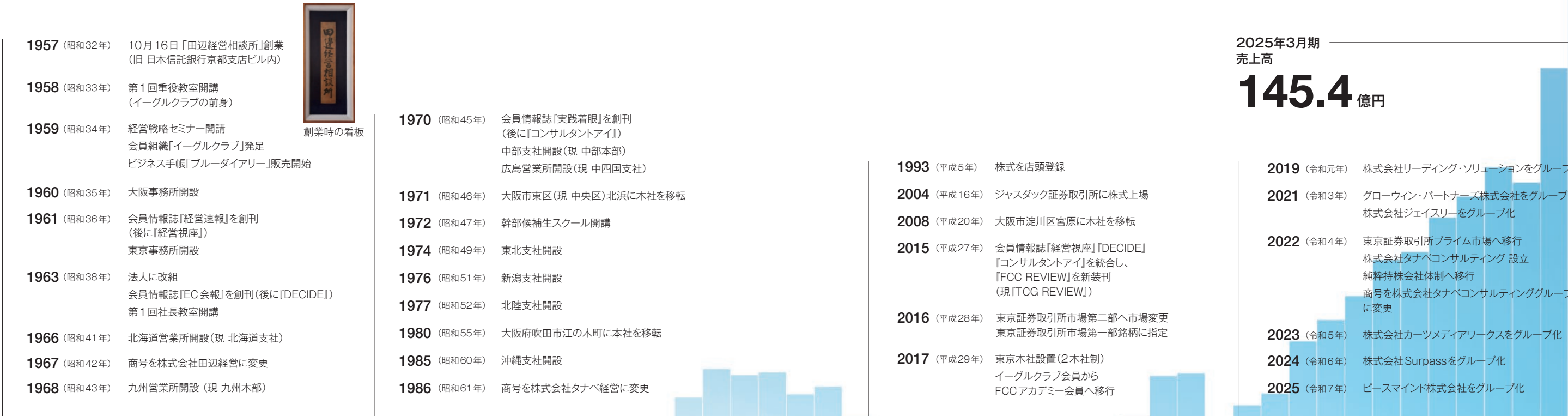
資本コストを意識しながら 人材やDXへ積極的な成長投資を推進

キャピタルアロケーションについては、事業活動で創出するキャッシュを戦略投資・成長投資と株主還元バランス良く分配することを基本方針としております。戦略投資のなかでも特に重視するのは、やはり人的資本への投資です。全国各地における新卒採用はもちろん、様々な業界の実務経験者の採用を強化しております。特に、今後の成長が期待できる領域（ストラテジー&ドメイン、HR、デジタル・DX、グローバル、

IPO支援等）における専門人材の採用を積極的に進めてまいります。また、健康経営優良法人2025（大規模法人部門）認定企業として、DE&Iや健康経営の取り組みもさらに強化していく方針です。

もう一つの戦略投資分野は、デジタル・DXです。デジタル技術を使った経営コンサルティング領域ごとのメソッド開発のほか、経営オペレーションの実装における業種別プロフェッショナルDXサービス開発を強化しております。また、セキュリティ対策としてゼロトラストに向けた取り組みを行うとともに、デジタル技術活用による働きやすい環境づくりや

日本の経営コンサルティングのパイオニアとして 企業とともに歩み、成長し続けてきた軌跡



資本を活かし、持続的な成果を創出

持続可能な社会を実現するため、“経営コンサルティング”という事業を通じて、より多くのトップマネジメント(経営者層)を支援することで、「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」を実現し、顧客企業とともに成長してまいります。

外部環境

国際紛争の
激化
地政学リスクの
高まり

原材料やエネ
ルギー価格の
高騰
円安の定着

価値観や
働き方の多様化
人的資本への
注目度の上昇

AI技術の進化
DXの重要性の
さらなる高まり

地球環境や
生物多様性等への
貢献に対する
期待の高まり

INPUT

2025年3月期の実績

財務資本

現金金 7,665 百万円
フリーキャッシュフロー 3,351 百万円
総資産 14,328 百万円

人的資本

従業員数 711 名
多様な経営コンサルタント人材
●戦略コンサルタント ●DX・デジタルコンサルタント
●コーポレートファイナンスコンサルタント
●M&Aコンサルタント ●HRコンサルタント
●マーケティング/セールスコンサルタント
●ブランド&PRコンサルタント ●CRMコンサルタント

知的資本

創業 68 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
PR・広報支援社数 2,000 社以上
M&A実績社数(クロスボーダー含む) 700 社以上
クリエイティブ支援社数 550 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
金融機関等のネットワーク数 360 社以上
全国展開主要都市 10 エリア
LTV(Life Time Value)^{※1} 70% 以上
^{※1}LTV(Life Time Value):顧客生涯価値
→当社では顧客と長期的関係性を築くことと定義

自然資本

CO₂削減の取り組み(大阪本社の緑化・LED化)
GHG(温室効果ガス)排出量
9,268.7 t-CO₂^{※2}
^{※2}2有価証券報告書に記載のTCFDのデータと合わせて
2023年度の実績となります
(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、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、ジェイスリー、カーツメディアワークス)

OUR BUSINESS

事業戦略

ESGや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。



Corporate Value

事業活動を支える基盤

戦略総合研究所&コーポレート戦略本部

競争優位性 → P.17	成長戦略 → P.39	株式・資本戦略 → P.45	サステナビリティ → P.55
-----------------	----------------	-------------------	--------------------

OUTPUT

財務資本

2026年3月期目標(中計)

親会社株主に帰属する当期純利益 1,070 百万円

ROE(株主資本当期純利益率) 10.0 %

ROA(総資産経常利益率) 15.0 %

総資産 15,000 百万円

配当金 26 円

※2025年4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

非財務資本

2026年3月期目標(中計)

従業員数 800 名

うちパートナー・リーダー職 100 名

うちコンサルタント数 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 社以上へ拡大(M&A投資)

女性管理職比率(マネジャー以上) 40 %以上

OUTCOME

First Call Company

100年先も
一番に選ばれる会社の創造

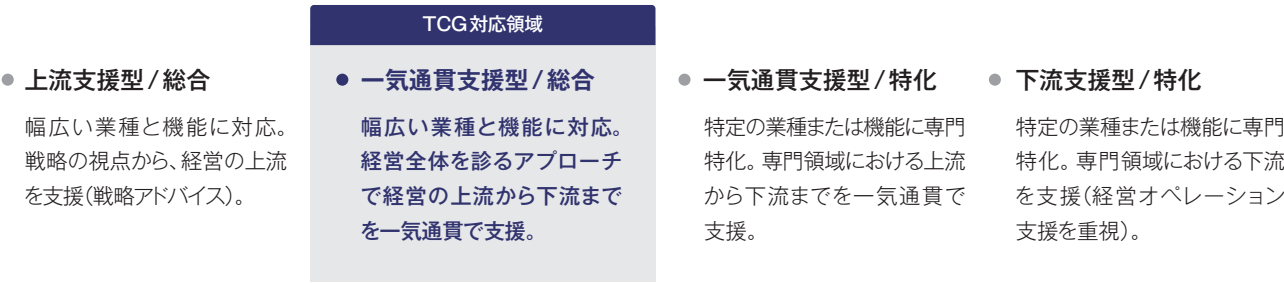
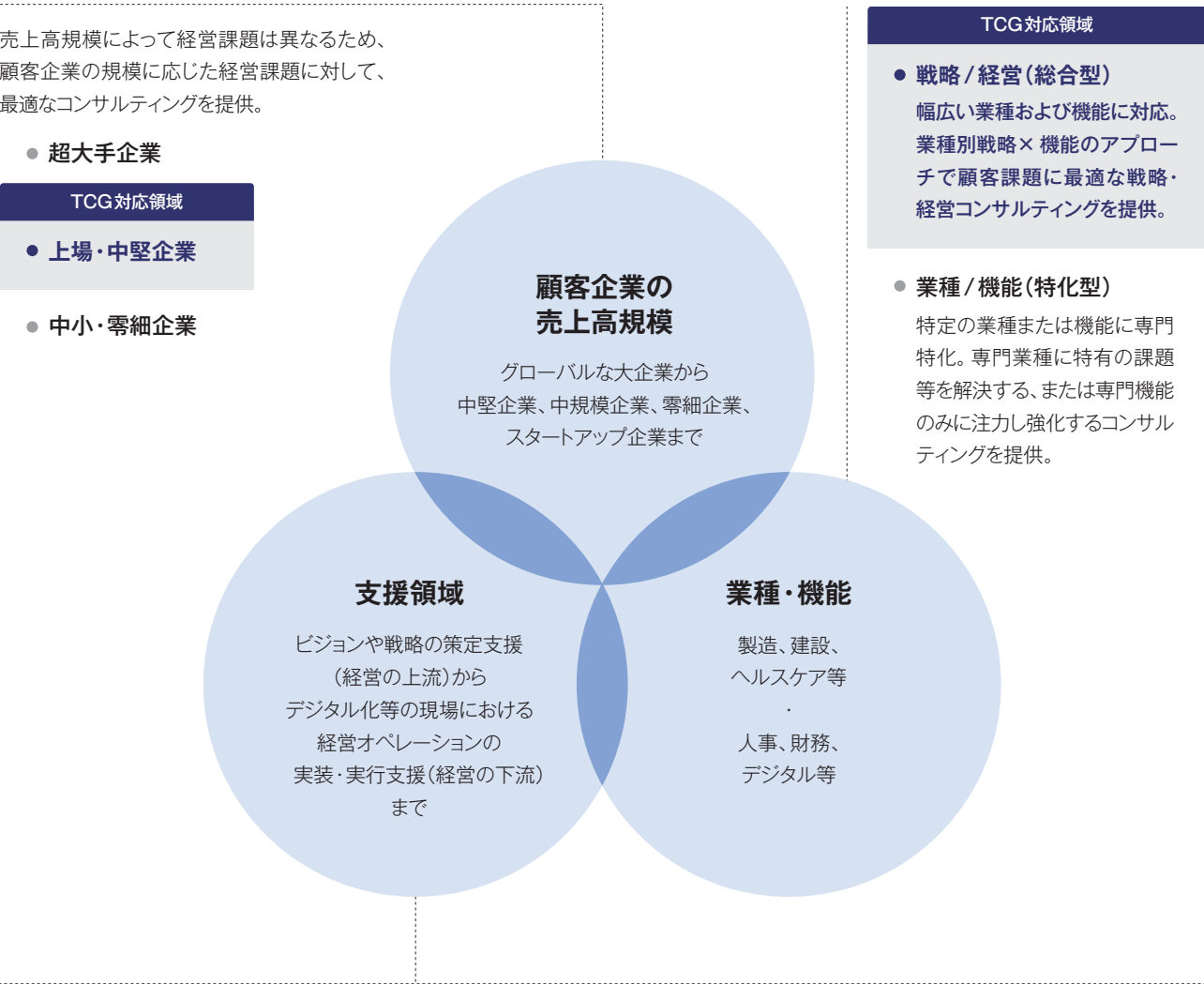
- 顧客価値のあくなき追求
- ナンバーワンブランド事業の創造
- 強い企業体力への意志
- 自由闊達に開発する組織
- 事業承継の経営技術

企業価値の向上と各資本の充実

業界のパイオニアとして、独自のポジションを確立

コンサルティング業界の分類

コンサルティング業界には、製造、建設、医療といった特定の業種や、人事、会計、DXといった特定の機能に特化したコンサルティングファーム等が数多く存在します。近年、デジタル技術の進化やグローバル化の進展等により、企業が直面する経営課題は一層複雑化しており、コンサルティングファームの役割はますます重要となっております。コンサルティング業界は主に以下の3つの観点で分類できます。



業界におけるポジション

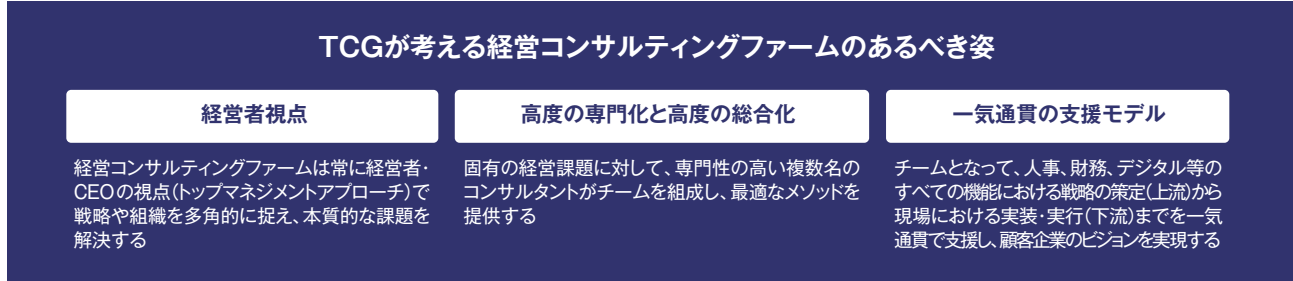
中堅企業を中心に、大企業から中規模企業（売上高3,000億円～30億円規模）のトップマネジメント（経営者層）が直面する多岐にわたる経営課題に対して、経営戦略の策定から現場における経営オペレーションの実装・実行まで、経営の上流から下流までをチームコンサルティングで一気通貫に支援し、業種においても、行政／公共を含めて幅広く対応しております。



中堅企業を主なターゲットにする理由

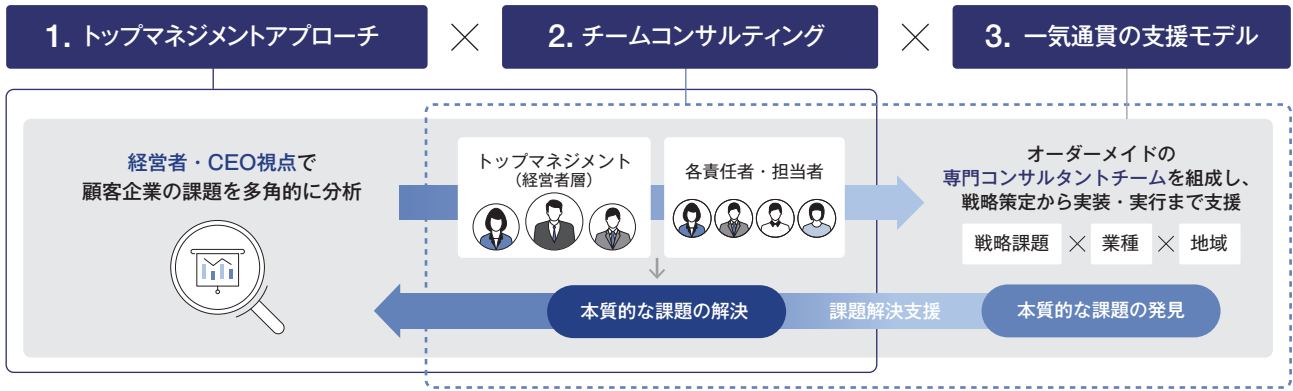
中堅企業とは、中小企業に該当しない常時使用する従業員が2,000名以下の企業を指します。中堅企業は、規模拡大に伴い経営の高度化や商圏の拡大・事業の多角化といったビジネスの発展が見られる段階の企業群であり、大企業と中小企業の間に位置づけられ、国内の事業・投資を拡大し、地域での質上げにも貢献している重要な存在です。大企業では人的リソースも豊富で組織も各機能で細分化できており、また中小企業では経営者の全方位リーダーシップで経営することが可能です。一方、中堅企業ではグローバル戦略や事業承継、デジタル化等の幅広い専門的な経営課題への対応を求められる反面、人的リソースが豊富ではなく、組織もあらゆる機能で細分化されておりません。したがって、中堅企業向けにこそ、経営コンサルタントは大きな価値を発揮できると考え、当社は創業から68年間、「中堅企業経営」を研究・実践しているのです。当社は、中小企業が中堅企業へ、中堅企業が大企業へと成長する過程を数多く支援してまいりました。顧客企業と長期的取引をしているため、成長ステージごとに適切なメソッドを提供することが可能です。これが、当社の貢献価値の一つであると考えております。

経営課題に対して、一気通貫の支援で確かな解決策を提供



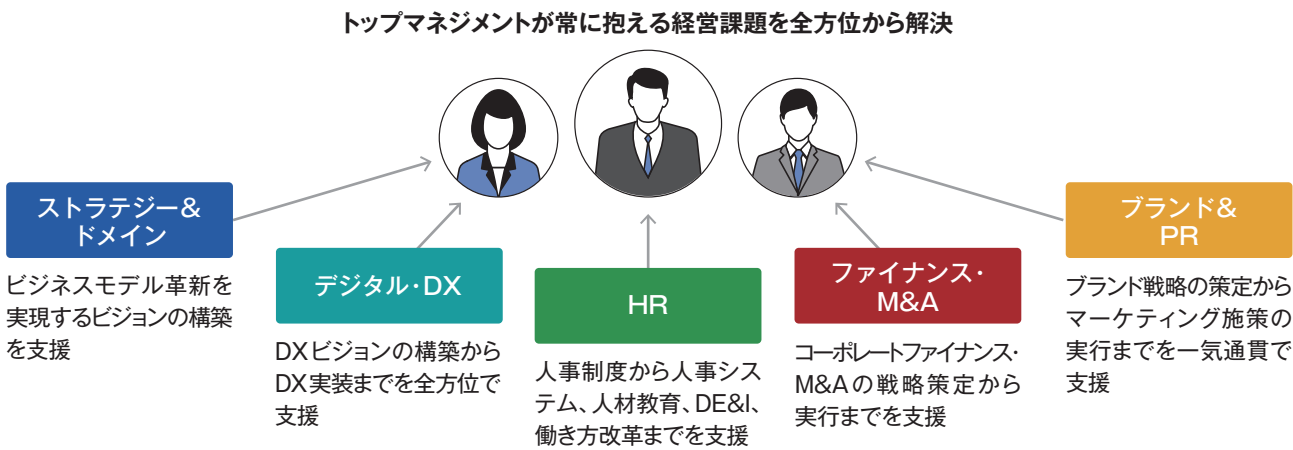
TCGの経営コンサルティングの3つのスタイル

戦略課題・業種・地域特性を熟知した専門コンサルタントで組成されるチームが、顧客企業のトップマネジメント(経営者層)が抱える固有の経営課題の解決を一気通貫で支援しております。



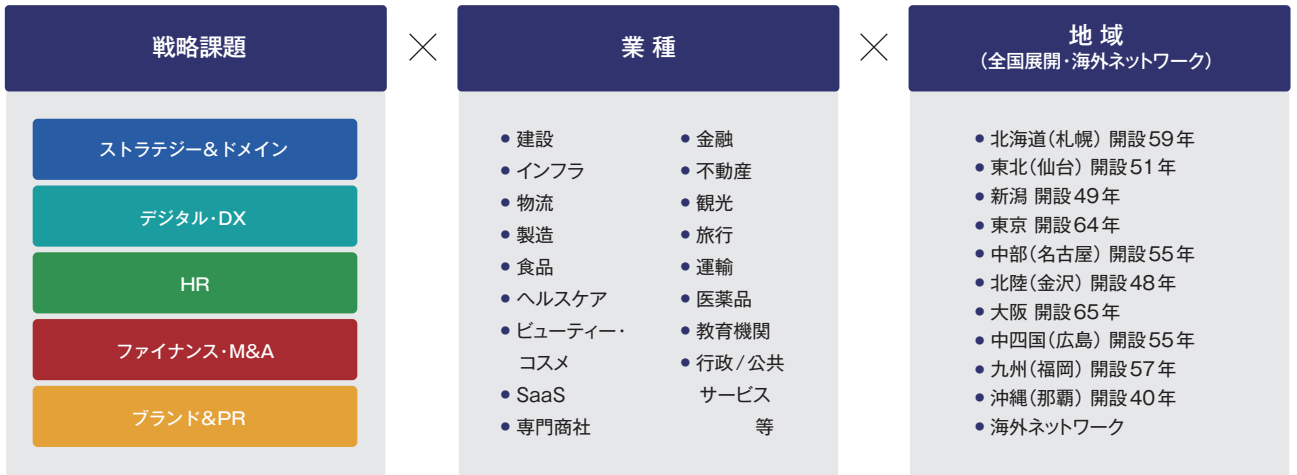
1. トップマネジメントアプローチ

TCGでは、現代のトップマネジメント(経営者層)が常に抱える経営課題を経営コンサルティング領域として展開しております。創業当初からトップマネジメントに寄り添い、同じ視点からの確な「決断」を全方位で支援しております。現在は「戦略&ドメイン」「デジタル・DX」「HR」「ファイナンス・M&A」「ブランド&PR」の5つの領域を展開しております。



2. チームコンサルティング

個社ごとの経営課題に合わせて、各経営コンサルティング領域の戦略課題を熟知した専門コンサルタントに加え、顧客企業の業種に精通した専門コンサルタントと地域特性を熟知した専門コンサルタントがチームとなり、全方位で支援しております。



3. 一気通貫の支援モデル

経営戦略の策定(上流)から現場における経営オペレーションの実装・実行(下流)まで、各経営コンサルティング領域が連携するチームコンサルティングで一気通貫に支援しております。このアプローチが高い契約継続率を実現できる一因となっております。



知とテクノロジーで、戦略を進化させる

戦略総合研究所とは？

What's the Strategic Research Institute

戦略総合研究所は、TCGの知的資産を集約・創出・活用し、顧客企業の持続的な成長を支援するための組織です。全国の事業所や各コンサルティング事業部、グループ会社との連携を通じて、各専門領域をつなぐハブとして機能し、研究・開発を推進することで、TCGの競争優位性を支える重要な役割を担っております。組織としては、事業開発、商品・サービス開発、ナレッジ共有、マーケティング等、多岐にわたる機能を持つ18のプロフェッショナルチームで構成されております。これらのチームは、顧客企業の課題解決に向けた革新的なソリューションを提供するための研究・開発とともに、TCGの一気通貫の経営コンサルティングモデルを強化する仕組みを構築しております。また、顧客企業との円滑なコミュニケーションを実現するプラットフォーム「TCG Canvas」や、社員の早期活躍を支援するシステムツール「Knowledge Base」等のプラットフォームを活用し、顧客企業の価値の最大化を目指しております。



奥村 格
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
戦略総合研究所担当



細江 一樹
タナベコンサルティング
戦略総合研究所 本部長



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

役割と特徴

戦略総合研究所は、顧客企業の成長を支援する新規事業開発や商品開発を推進しております。各経営コンサルティング領域およびエリアに係るマーケティング活動を通じて、顧客企業のニーズに応じたコンテンツを広く提供し、最終的なソリューション提供につなげております。さらに、コンサルティングメソッドを集約した月刊誌『TCG REVIEW』や書籍の発刊、アンケートレポートの発信を通じて、TCGのブランディングや顧客企業との信頼構築を強化しております。そして、社員の早期活躍を促進する「Knowledge Base」や「TCGアカデミー（企業内大学）」を活用し、社内ナレッジの共有・活用を促進しております。これらの活動により、顧客企業の持続的な成長を支える役割を果たしております。

今後の戦略について

顧客企業の多様化するニーズに対応するため、以下の重点領域における取り組みを強化いたします。まず、人材育成領域では「すべての人材に経営力を」をコンセプトに、経営人材育成プログラムや、グローバル人材育成サービスを提供いたします。また、人的資本経営を支援するアセスメントツール「HR KARTEシリーズ」やオンライン学習プラットフォーム「アカデミーCloud+」の提供も通じて、企業の成長を後押しいたします。さらに、シンクタンク機能を強化するために中堅企業経営研究所を設立し、『中堅企業白書』を発刊してまいります。中堅企業に特化したナレッジの集約発信を行い、全国の中堅企業を支援する体制を構築してまいります。

開発商品について

1. 経営コンサルティング領域別の戦略サイト

専門領域に特化したサイトを新たに5つ開設いたしました。

- 戦略×成長 M&A サイト
- 総合 M&A サイト
- グローバルテーマ専門サイト
- 建設業向け専門サイト
- 人材育成・アカデミー専門サイト

2. HR KARTEシリーズ「Executive KARTE」のリリース

性格特性だけではなく経営者として必要な視点や判断基準を判定できるサーベイを新たにリリースいたしました。

3. プロフェッショナルDXサービス

ビジョン実装に向けた認識ギャップを可視化し、推進体制の

改善を支援する「ビジョン実装サーベイ」をリリース。また、企業内大学のクラウドプラットフォーム「アカデミーCloud+」を大幅にリニューアルいたしました。

4. Team Consulting Brand (TCB) サービス

新たに9点リリースいたしました。

- TCB 企業価値ビジョンコンサルティング
- TCB 働き方改革コンサルティング
- TCB 中期ビジョン・方針実装プログラムコンサルティング
- TCB パーパス構築支援コンサルティング
- TCB 戦略ブランディングPR支援コンサルティング
- TCB HRBPコンサルティング
- TCB PRO Market 上場支援コンサルティング
- TCB DX 戦略策定・実行支援コンサルティング
- TCB グローバルリーダー育成コンサルティング

TOPICS

中堅企業経営研究所について

中堅企業の成長を研究・サポートする新たな専門チーム

2025年度に新設された中堅企業経営研究所は、中堅企業の成長支援に特化した研究・開発を行う専門チームです。その主な役割は、中堅企業の事業および経営の実態調査・研究・発信、経営環境や課題の調査・メソッド開発、コンサルティング実績の集約と有益なツールの制作、さらにマーケット調査やマーケティングコンテンツの制作です。地域密着型のアプローチを採用し、地域企業の競争力強化にも貢献しております。今後は全国の中堅・中規模企業との連携を深め、持続可能な成長を支援する新たなサービスを展開してまいります。



HR KARTE シリーズについて

約2,500社の組織と約70万人の人材分析をもとに、企業の人的資本を可視化

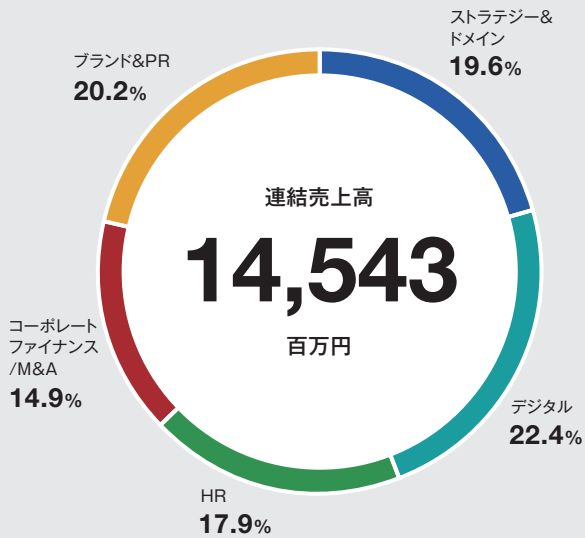
「HR KARTE（人材カルテ）」は、長年の組織や人材に関する分析、調査、育成の実績に基づく経験科学を活用したサーベイ・アセスメントツールで、一般社員から経営層まで階層別にサービスが構成されております。定期的に組織や人材を客観的に評価することで、人材課題やビジョンを見直し、経営戦略に役立てることが可能です。タナベコンサルティングが開発したこのサービスは、「人の性格や能力は組織によって形成される」という理念のもと、組織課題の改善と人材の正確な把握を通じて、人の「変わる力」を引き出し、成果を上げる行動変容を促進します。



経営コンサルティング 領域別事業概況

TCGは幅広い領域の経営コンサルティングを提供しております。本報告書では、各事業領域の特徴をご理解いただけるよう、事例を交えて詳細に説明するため、開示区分ではなく、組織体制に基づいて構成しております。

売上高構成比（2025年3月期）



※ 本報告書では「組織体制」に合わせて各事業領域をご紹介します。

※ 売上高構成比(%)については、経営コンサルティング領域に含まない、プロモーション商品等で構成する「その他」が除外されているため、上記構成比の合計は100%にはなりません。

※ 株式会社 Surpass のマーケティング・セールス支援事業が提供する「営業戦略の策定から現場における顧客創造までの一気通貫支援」は、ストラテジー & ドメインコンサルティングとの親和性が高く、当該支援機能のより一層の強化とシナジー創出を目的に、2026年3月期より「HR」から「ストラテジー&ドメイン」に分類変更（組織体制も変更）いたします。こちらに伴い、前期2025年3月期の「HR」および「ストラテジー&ドメイン」の売上高実績も組み換えております。

業界別の専門チームが描く成長戦略&経営計画

ストラテジー&ドメイン → P.25

理念を体現するパーパス経営、成長戦略を実装させた長期ビジョン・中期経営計画の策定からその実行支援まで一貫したコンサルティングを提供。またグローバル戦略や新規事業開発等、成長戦略に必須の事業領域までサポート。各業界・領域に精通した専門コンサルタントが顧客企業の課題に応じて最適なチームを組成し、成長戦略設計とビジネスモデル革新を支援。専門的な知見によって、行政／公共へもコンサルティングを行い、社会課題の解決に貢献。

戦略基点のDXで自社最適なデータ活用モデルを構築

デジタル → P.27

デジタルを経営課題解決の手段と捉え、経営理念や中期経営計画と連動したDXビジョン・DX戦略の策定から、実現に向けたシステム構想である全社（グループ全体）のIT化構想、ERP実装・BPR（業務改革）・DX人材育成支援までを、デジタルとアナログ両面から提供。また、As is（現状） - To be（あるべき姿）ギャップの定量把握から取り組みの優先順位を固め、顧客企業の実情に即した課題解決策を提案。

強い組織を実現する最適な人づくり

HR → P.29

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。顧客企業の背景を踏まえた人事制度構築、企業内大学（アカデミー）設立、採用戦略構築、階層別の人材育成まで、HR専門コンサルタントが各社オリジナルのソリューションを提供。また人的資本経営実現に向けて、エンゲージメントサーベイ、人材適性テスト、人材バランスサーベイ等のHR KARTeを提供。

5つのコンサルティングバリューで企業価値向上を実現

コーポレートファイナンス → P.31

企業を成長に導く「成長の技術」と次代につなぐ「存続の技術」を5つのコンサルティングバリューとして体系化。「企業価値ビジョン」「ホールディングス&グループ経営」「マネジメントシステム」「IPO支援」「MIRAI承継」の5つのバリューを駆使し、企業の成長ステージに合わせて支援。

経営を未来へつなぐ唯一無二のM&A一貫コンサルティング

M&A → P.33

事業承継M&Aや成長M&Aに対応し、約300社の金融機関や国内外のチャネルとの連携を通じて、譲渡側のニーズに合わせたストラクチャーを設計し、候補先を紹介。譲受側にはグローウィン・パートナーズと連携して、M&A戦略構築からアドバイザー業務、買収調査（DD）、統合支援（PMI）とM&Aに関するバリューチェーンの構築を支援し、クロスボーダーM&Aにも対応。資本は代わっても、経営を未来へつなぐM&A一貫コンサルティングを提供。

コミュニケーションMIXでブランド価値を最大化

ブランド&PR → P.35

自社の強みと市場・顧客等の様々なデータを活用し、ブランドの本質的価値をデザイン。CX（顧客体験価値）を向上させる「顧客とのコミュニケーションモデル」の設計～実行・推進までをワンストップで提供。パーパスや経営戦略に基づき、トレンドを掴み、リアル×デジタルを駆使したブランディング、戦略PR（国内／海外）・広報、マーケティング、クリエイティブ&デザイン、IPコンテンツ、プロモーションツール等の様々なコミュニケーション手法をMIXし提供。

トップマネジメントアプローチで「企業成長」と「地域創生」を支援

リージョン&コンサルティング → P.37

全国10地域（北海道、東北、新潟、東京、中部、北陸、大阪、中四国、九州、沖縄）に事業所を展開し、長年にわたり地域に根ざしたコンサルティングを提供。日本のリージョン経済圏の総生産が海外の一国の経済規模に匹敵すると捉えると、日本と世界の地域をつなぐ「グローバル戦略」が表面化。今後も各地域の企業や行政・金融機関等と戦略パートナーシップを構築し、「地域創生」に取り組むことで地域経済の成長・発展を支える経営者のリーダーシップを支援。

サマリー

今後の見通し（重点施策）

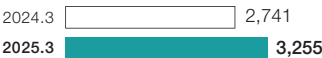
売上高
2,856 百万円
(前年度比25.2%増)



物価上昇が常態化してきた経営環境において成長に向けたコンサルティングニーズは高く、「長期ビジョン・中期経営計画の策定・推進」「事業ポートフォリオ戦略の立案」等のテーマが好調。円安や内需縮小に伴う既存事業のみの成長の限界から「新規事業開発」「グローバル戦略の策定・推進」「ビジネスモデル変革」「ビジネスデューデリジェンス（M&Aコンサルティング）」等のテーマや行政／公共案件が増加。

「長期ビジョン・中期経営計画（ビジネスモデル・成長戦略）の策定・推進」を主軸に、「グローバル戦略」「新規事業開発」「ESG・サステナビリティ対応」等、また「行政／公共コンサルティング」を強化。

売上高
3,255 百万円
(前年度比18.7%増)



生産性向上やデータ活用による付加価値創造を目的としたDX投資により「IT化構想・DXビジョンの策定」「ERPシステムの導入・実装」「マーケティングDX（デジタルマーケティング・セールスプロセス変革等）」「ブランディングDX（Webサイト・SNS）」等のテーマが好調。組織全体のDX推進や生成AI活用を推進する企業が増加し、「DX研修（人材育成・リスキリング）」「DX認定の取得」「データマネジメント」等のテーマも増加。また、アライアンス拡大に伴うプロフェッショナルDXサービスの開発や共同提案等も増加。さらに自治体と提携して地域の女性をデジタル人材に育成し資格取得や就業機会創出を支援する「TECH WOMAN®」も推進。

データ利活用を旗印に、「IT化構想・DXビジョンの策定」を推進していくとともに、アライアンスネットワークを拡大してERP導入やデジタルマーケティング等、経営オペレーションの実装・実行における業種別のプロフェッショナルDXサービスを拡充・強化。

売上高
2,600 百万円
(前年度比7.5%増)



物価上昇が常態化してきた経営環境や人的資本経営の拡がりに伴い「人事処遇制度の再構築」「企業内大学（アカデミー）の設立」「ジュニアボード（次世代経営チームの育成）」「サクセッションプラン」「女性活躍／DE&Iを推進する組織デザイン」等のテーマが好調。労働人口不足・賃上げ基調・就業意識の多様化等に伴い、人的生産性の向上につながる人材マネジメント改革のニーズが高く「組織・人事戦略の策定・推進」「HRBP」「人材育成」「タレントマネジメント」「HR KARTe（人材アセスメント／HRデック）」等のテーマも増加。

「人事処遇制度の再構築」「企業内大学（アカデミー）設立」「HRBP」「HR KARTe（人材アセスメント／HRデック）」「DE&I」等、人的資本価値の向上を実現する人材マネジメントシステムの改革を推進し、次世代経営者・経営幹部人材の育成も強化。

売上高
2,172 百万円
(前年度比12.4%増)



後継者不足を背景に、第三者承継も見据えた事業承継に関連するニーズが堅調であり、「ホールディングス化・グループ経営」「クロスボーダーを含むM&A一貫コンサルティング（戦略策定からFA、デューデリジェンス、PMIまで一貫支援）」「事業承継」等のテーマが好調。上場企業における「資本コストや株価を意識した経営」の実現や、PBR1倍未満対策として、「企業価値ビジョン（IRも含む）」「コーポレートガバナンス・コード対応」「資本政策」等のテーマも増加。

企業価値向上のために、「企業価値ビジョン」「上場支援」「MIRAI承継（M&AやMEBO、ホールディングス化・グループ経営、後継体制構築等による事業承継支援）」「戦略×成長M&A（ビジョンや戦略を実現するM&A一貫支援）」を推進。

売上高
2,939 百万円
(前年度比11.0%増)



BtoB企業や周年・事業承継を迎える企業が、パーパスやブランドの構築、グループブランディング等を検討する傾向にあり、「ブランドビジョンの策定」「クリエイティブ・デザイン」「戦略ブランディング・PR」等のテーマが好調。リアルイベントや展示会、店頭施策等のニーズも堅調であり、「メディアPR（Global PR Wire：海外プレスリリース配信サービス）」「コンテンツマーケティング」「リアル×デジタルのハイブリッドプロモーション」等のテーマも増加。

「戦略ブランディング・PR」「メディアPR（Global PR Wire：海外プレスリリース配信サービス）」「クリエイティブ&デザイン」等を重点的に推進し、業種別に専門特化したチームも設計。

売上高等の数値は開示区分にて集計しておりますが、事業戦略等については、組織体制に合わせて説明しております。

全国**10**地域に
事業所を展開

Strategy & Domain

ストラテジー&ドメイン

業界別の専門チームが描く成長戦略&経営計画

主要なサービス

● 成長戦略

● 中長期ビジョン

● Purpose&Value

● マーケティング&セールス

● グローバル

● 行政 / 公共支援





山本 剛史
タナベコンサルティング
常務取締役
ストラテジー&ドメインコンサルティング
事業部(大阪)担当
ドメイン大阪 / 東京担当



村上 幸一
タナベコンサルティング
常務取締役
ストラテジー&ドメインコンサルティング
事業部(東京)担当
グローバルビジネスコンサルティング担当

ビジネスモデルについて

セグメント
価値創造モデル

トップ視点の戦略発想×業界特化のスペシャリティで
顧客企業の未来ビジョンと成長戦略の実現を支援

トップマネジメント
アプローチ

一気通貫のチームコンサルティング

戦略策定

実装・実行支援

1 長期ビジョン& 中期経営計画	<div>●長期ビジョン</div> パーパス、ミッションを核とした未来のあるべき姿をデザイン	<div>●成長戦略設計</div> 既存のビジネスモデルの変革や競争優位戦略、差別化戦略を設計	<div>●中期経営計画</div> 長期ビジョンからバックキャストिंगで成長戦略を実現する中期経営計画を策定	<div>●組織機能実装</div> 全社の中期経営計画を事業、組織、財務戦略へブレイクダウン
2 事業 ポートフォリオ	<div>●事業価値評価</div> 市場性および経済性の観点から事業を正しく評価	<div>●事業ポートフォリオ最適化</div> ドメイン×バリューチェーンによる事業の適切な資源配分	<div>●投資戦略</div> M&A、新規事業開発を含めた成長領域への投資判断	<div>●企業価値シミュレーション</div> 事業価値と資本効率の観点から企業価値を最大化
3 新規事業開発	<div>●環境調査</div> 外部環境と内部環境の客観的調査より参入すべき市場を特定	<div>●新規事業オプション</div> 成長市場×固有技術の視点より新規事業を創出	<div>●新規事業計画</div> 10のメソッドより実現可能性の高い事業計画を策定	<div>●新規事業推進</div> テストマーケティングからローンチ、その後の事業推進をサポート
4 グローバル ビジネス	<div>●グローバルビジョン</div> 長期的視点で描くグローバル展開のポートフォリオをビジョンとして可視化	<div>●グローバル戦略</div> ターゲット国の市場環境を客観的に分析したうえで参入・拡大の戦略を策定	<div>●ビジネスモデル設計</div> 各国で異なる競争環境のなかで成長を実現させるビジネスモデルを設計	<div>●海外進出&再編</div> 海外進出あるいは再編、撤退における課題抽出とソリューション提供
5 経営者 人材育成	<div>●要件定義</div> 事業センスと経営センスを兼ね備える経営者人材の要件定義	<div>●アセスメント</div> 自社人材の性格特性、適性、素養、コンピテンシー、スキルを評価	<div>●育成プログラム策定</div> 派遣型、集合型、1on1型等の自社独自の育成プログラムを策定	<div>●経営者人材育成</div> 個々の経営スキルと組織推進力を高める人材育成

事業内容の詳細はこちらよりご覧いただけます。



事業環境を踏まえた今後の戦略

急激に変化するグローバル経済環境において、企業には長期ビジョンの構築と迅速な戦略実行が求められています。企業価値の持続的向上を図るうえで、短期的には財務基盤、中期的には事業競争力、そして長期的には人材力が決定的な要素となります。

当社では、長期ビジョン・中期経営計画の策定支援と並行し、各事業部・部門における経営者人材の育成プログラムを提供しており、顧客企業から高い評価をいただいております。経営者人材とは、経営者と同等の価値観・判断基準を有し、事業センスと経営センスを兼ね備えた人材であり、会社全体または特定領域(事業・生産・財務・組織・人事等)において中長期的視点での

経営を担い、未来を創造できる人材と定義しております。

また、当社では、ドメイン(業界)特化型戦略の強化を図るため、建設ドメイン専門の戦略サイトを新設いたしました。創業から68年間で蓄積した2,000社超の建設業支援実績を基盤とし、全国の建設企業に対して戦略的ソリューションを展開しております。

一般的なコンサルティングサービスとは一線を画す専門性と実践力を武器に、製造、食品、商社・サービス分野へとドメイン展開を推進し、各業界に特化した最適なソリューションの提供を継続してまいります。

Case Study
コンサルティング事例

Case Study
01
次世代人材育成と連動した中長期経営戦略の策定

年商約600億円、従業員約700名の産業機器メーカー商社A社において、中長期ビジョン・中期経営計画の策定を支援いたしました。社長交代を契機に、新社長は次世代人材の活躍基盤構築を経営の最重要課題として位置付け、10年先を見据えた持続的成長戦略の策定に着手されました。

次世代人材育成との相乗効果を図るため、研修とプロジェクトを組み合わせ、ビジョン策定の本質的意義と体系的なプロセスを研修で習得した後、実践的なプロジェクト活動を通じて計画を策定することで、将来性と実現可能性を両立した中長期ビジョン・中期経営計画の構築を実現いたしました。

課題

TCGによる支援

成果

●次世代人材の活躍基盤構築と持続的成長戦略の策定

●役員・幹部・次世代幹部の約50名を対象にした研修の実施

●次世代メンバーとのプロジェクトを通した中長期ビジョン・中期経営計画の策定

●ビジョンや中期経営計画の本質的意義、体系的な策定プロセスに対する理解浸透

●将来性と実現可能性を両立した中長期ビジョン・中期経営計画の策定

Case Study
02
大手専門商社における次世代経営者育成プログラムの実践

東証プライム市場上場の専門商社B社(年商約4,000億円)において、経営者人材育成プログラムを実施いたしました。同社は複数事業領域で国内トップシェアを確立する一方、事業承継期における次世代経営者育成が最重要課題でした。

当プログラムは経営の原理原則と戦略策定を中核に、講義・ケーススタディー・討議・講評を体系化した10カ月間の集中プログラムです。期間中に個別アセスメントを実施し、次世代経営者候補の選定も支援いたしました。理論と実務を統合した内容に対し高い評価をいただいております。今後はより専門性の高いテーマ別教育の展開を予定しております。

課題

TCGによる支援

成果

●事業承継期における次世代経営者人材の育成

●経営者人材育成プログラムの実施

●長期的視点に基づくビジョンおよび戦略構築力の向上

●戦略実行のための組織設計・経営管理能力の向上

●財務・会計領域における専門性の強化

25

TCG Report 2025

TCG Report 2025

26

Digital

デジタル

戦略基点のDXで自社最適なデータ利活用モデルを構築

主要なサービス

- DX戦略
- マーケティングDX
- マネジメントDX
- ERPコンサルティング



奥村 格

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
デジタルコンサルティング事業部長
戦略総合研究所担当



島田 憲佳

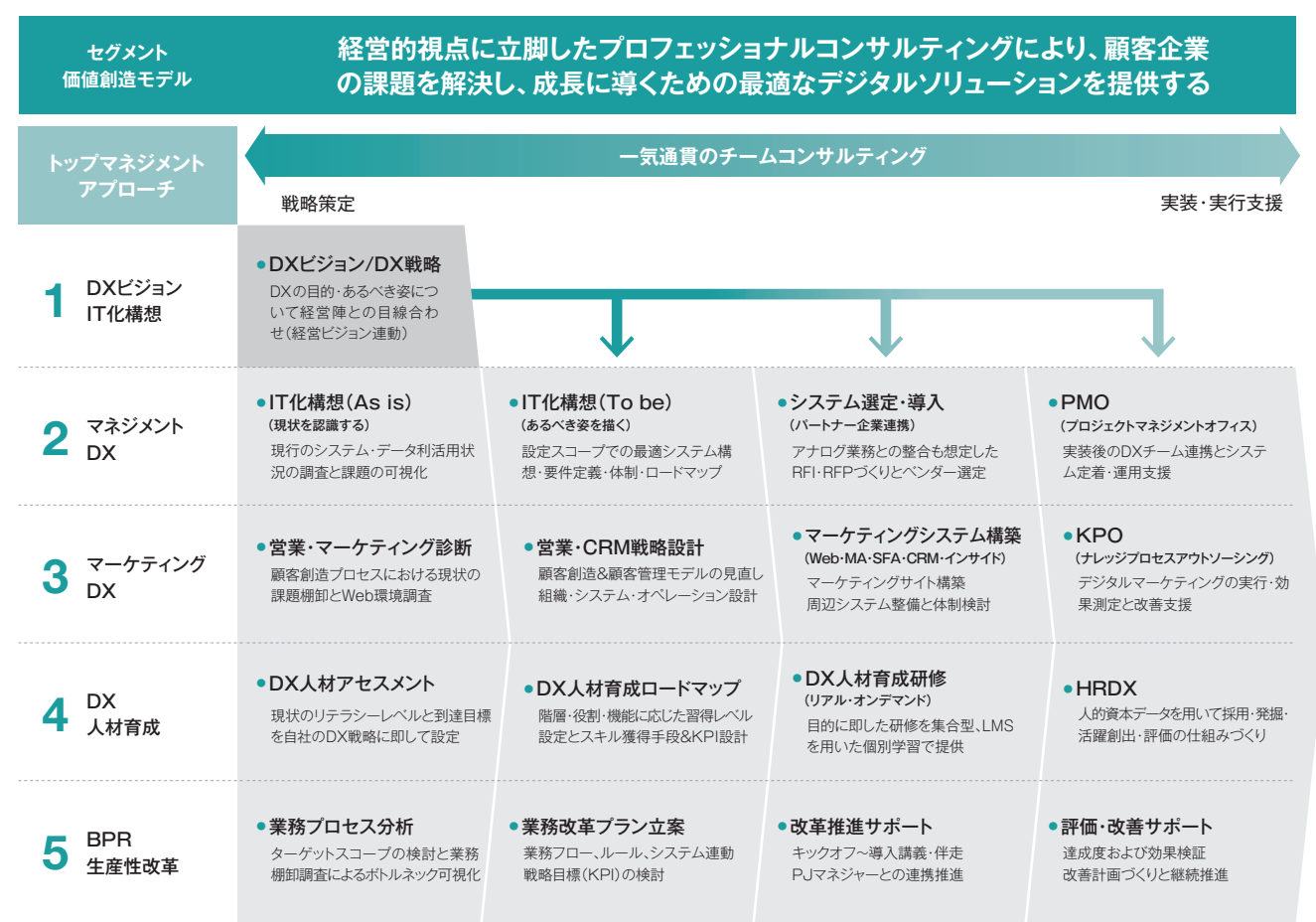
タナベコンサルティング
取締役
デジタルコンサルティング事業部
マーケティングDX事業所長



中田 義将

リーディング・ソリューション
代表取締役

ビジネスモデルについて



事業内容の詳細は
こちらよりご覧いただけます。



事業環境を踏まえた今後の戦略

DXは経営課題を解決する手段であり、その実装においては省力化・効率化にとどまらず、企業の収益向上に寄与することが求められます。2024年9月に改訂された「デジタルガバナンス・コード3.0」(経済産業省)ではDX推進による企業価値の向上が強調され、DX経営に求められる視点として、経営ビジョンとDX戦略の連動、As is-To beギャップの定量把握・見直し、企業文化の定着の3つが示されました。これらは経営者の積極的な関与を前提としており、DX推進においてトップマネジメントのリーダーシップが不可欠であると言えます。

一方で、経営主導でデジタル化に取り組む企業が増える中、社内に蓄積された膨大なデータを経営資源として活用できて

いない企業も多く見受けられます。当社グループでは、戦略的デジタル実装とデータ利活用に着目し、DX人材の育成も含めた一貫したご支援を行っております。具体的には、ミッションと連動したDXビジョン・DX戦略の設計や、企業グループ全体でのIT化構想設計、業種別ERP(統合基幹業務システム)の構築、リアルとデジタルの融合を前提としたデジタルマーケティング戦略の設計に至るまで、顧客企業の現状に応じた攻めと守りの両面からのDX支援を提供しております。

単なる業務改善にとどまらない「デジタル(AI)を前提とした業務改革」を、共創パートナーとともにグループ全体で推進し、企業繁栄に奉仕してまいります。

Case Study コンサルティング事例

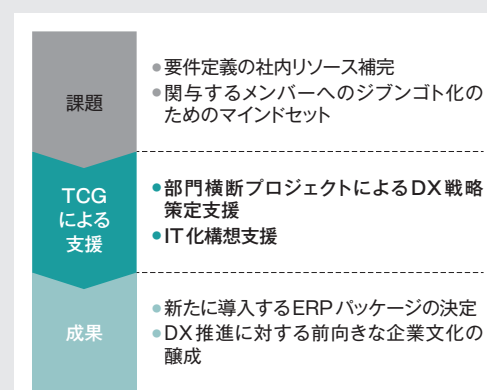
Case Study

01

全社プロジェクトを通じたERPリプレイスと企業文化の醸成

C社は創業100年を超える電設資材の総合商社であり、約30年前に自社開発した基幹システムを使用しておりました。しかし、導入以来大きな仕様変更が行われておらず、業務効率の向上や、顧客企業とのインターフェース改善等の必要性から、システムのリプレイスを検討されておりました。

本件のご支援にあたり、当社ではまずリプレイスの目的を明確にし、デジタルおよびアナログの両面から業務実態を詳細に調査いたしました。これらの分析結果に基づき、システム構想の策定とシステムベンダーの選定を実施いたしました。



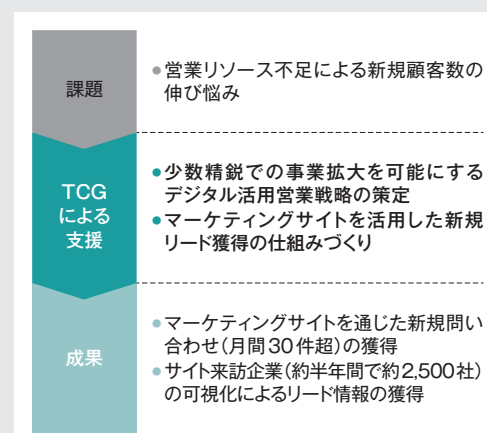
Case Study

02

デジタルマーケティングによる新事業の成長加速支援

住環境整備や建築工事を主力事業とするD社は、年商約500億円の東証スタンダード上場企業です。同社は新たな成長エンジンとして循環型社会づくりに貢献するシステムを開発し、中期経営計画を推進しております。しかし、営業手法の違いや人材採用の難しさから、事業拡大が進んでいない状況でした。

この課題に対し、当社はデジタルを活用した新たな営業戦略を策定いたしました。さらにリーディング・ソリューションが新規顧客獲得のためのマーケティングサイトを制作し、Web 広告運用やアクセス分析によるサイト来訪企業の可視化を行い、新しい顧客創造モデルの構築をご支援いたしました。



HR

Human Resources

強い組織を実現する最適な人づくり

主要なサービス

- 人事戦略
- 人事システム
- 人材採用
- 人材育成&アカデミー
- DE&I組織開発
- コーポレートウェルビーイング





竹内 建一郎
タナベコンサルティング
常務取締役
HRコンサルティング事業部担当



川島 克也
タナベコンサルティング
取締役
HRコンサルティング事業部担当



石原 亮子
Surpass
代表取締役社長

ビジネスモデルについて

セグメント
価値創造モデル

中堅企業におけるTCG HRコンサルティングブランドの確立

トップマネジメント
アプローチ

一気通貫のチームコンサルティング

戦略策定

実装・実行支援

1 人事戦略	●人事ビジョン 中長期ビジョンを再確認 人事ビジョンの展開	●組織開発戦略 ビジョン実現に向けた 組織開発デザイン	●人材ポートフォリオ ビジョン実現のための人材の質と量 を中長期視点で設計	●人的資源配分 要員計画、人材マネジメントシステム、 コンセプトを戦略視点で設計
2 人事制度構築	●人材ビジョン 人事ビジョンに基づき “求めるべき人材像”を策定	●人事フレーム キャリアステップと各階層ごとの 求めるべき要件定義を策定	●評価制度・賃金制度 評価項目の設計から 基本給・手当・ 一時金に至るまで設計	●評価会議 考課者研修 新人事制度が定着するように 運用サポート
3 企業内大学 (アカデミー)	●人材ポートフォリオ ビジョン実現のための人材の 質と量を中長期視点で設計	●キャリアビジョンスキル棚卸 キャリアステップを明確にし 属人化したスキルを棚卸	●カリキュラムデザイン 講義内容・社内講師担当を決定し 学びのコンテンツを制作	●トレーナー育成 教える側の人材の育成
4 採用戦略	●事業ポートフォリオ 事業ポートフォリオから、目指す べき人材ポートフォリオを構築	●人材ポートフォリオ ビジョン実現のための人材の 質と量を中長期視点で設計	●採用戦略 人材ポートフォリオの象限ごとの採用 ストーリーの明確化とKPI設定	●採用ブランディング 魅力を伝える採用ツールやWeb、 SNS等をアップデート
5 組織カルチャー	●DE&I戦略策定 経営戦略と連動した自社の 多様性の方向性を決定	●組織カルチャー醸成 DE&I戦略を社内へ浸透させる 仕掛けづくり	●環境・仕組みづくり DE&Iを展開するための制度改革を 含めた環境づくり	●教育制度 女性リーダー研修等、 DE&I醸成を後押し
6 人材開発	●経営者人材育成 次世代の経営リーダーを育成	●戦略リーダー育成 戦略を構築・立案するリーダーを育 成	●ファンクションマネジャー育成 全社的視点を持った部門経営者 を育成	●テーマ別研修 ハラスメント・アサーション研修等、 テーマ別研修を実施

事業内容の詳細は
こちらよりご覧いただけます。



事業環境を踏まえた今後の戦略

人的資本経営の浸透により、大手企業に加え中堅企業においても経営戦略と人材戦略の連動が重要視されてきております。一方、労働人口減少や賃上げ、就業意識の多様化等で人材マーケットは大きく変化しており、優秀な人材の定着に向けたエンゲージメント向上が重要な課題となっております。

これに対し当社グループでは、経営戦略に基づく人材マネジメントシステムの構築から組織定着までを、一気通貫でご支援しております。「経営戦略の推進」と「エンゲージメント向上」を同時に実現し、具体的な成果創出につなげられることが当社グループのHRコンサルティングの強みです。

今後はこの一気通貫モデルを顧客ニーズに応じてさらに強化するとともに、中堅企業向けHRコンサルティングのブランド確立を推進してまいります。特に「人事制度再構築」「企業内大学設立支援」「人材採用」「HRBP」「ジュニアボード」「役員報酬設計」等をチームコンサルティングブランド(TCB)としてノウハウ化しており、これはコンサルタント育成にもつながっております。また、2024年8月にグループに参画したSurpassでは、100名超のプロフェッショナルな女性を中心となって展開する組織・人材育成コンサルティングや女性活躍推進支援が好調に推移しております。

Case Study
01

人事制度構築&人事機能強化コンサルティング

E社は店舗型サービス業を営む、年商500億円超の東証スタンダード市場上場企業です。旧来の人事制度が昨今の多様化する人材ニーズに対応できず、社員の就労意識とのミスマッチや戦略推進人材のモチベーション低下が課題でした。

そこで、企業理念や経営戦略と連動した役割型人事制度を導入し、人的生産性向上と人材確保の強化を図りました。導入に際しては、社員への説明会や研修に加え、新制度の推進役を担う人事部門の機能も強化。オペレーション業務中心の人事から、人的資本情報の開示を強化し、環境変化に適應した戦略推進ができる人事へのアップデートを図っております。

課題

TCGによる支援

成果

- 経営戦略・経営環境と人事制度のミスマッチ
- 顧客企業とTCGの協働プロジェクトを通じた人事制度の構築
- 上場企業に求められる水準と現状とのギャップを埋める人事部門の改革ストーリー構築
- 新人事制度(人材ビジョン・人事フレーム・評価制度・賃金制度等)の構築
- 制度構築プロジェクトを通じた社内の人事課題の明確化
- 社員説明会や管理職研修を通じた新人事制度の理解浸透と運用力強化
- オペレーション人事から戦略人事への転換による人事機能の強化

Case Study
02

人的資本戦略構築支援コンサルティング

東証プライム市場に上場する年商1,000億円超の製造業F社は、中期経営計画の重点施策として「人的資本経営の推進」を掲げ、経営戦略に連動した人材ポートフォリオの形成、従業員エンゲージメントの向上、キャリア形成促進を主要課題とされておりました。

そこで、既存制度および組織・人材の現状を包括的に検証する「人事ドック」を実施し、事業戦略を支える人的資本戦略の体系化を行いました。さらにこの一連のプロセスを同社の人事部門との協働により実行することで、従来のルーティン業務中心の人事機能から、経営視点を有する「戦略人事」への機能転換を実現いたしました。

課題

TCGによる支援

成果

- 人的資本経営の推進
- 事業戦略推進のための人事戦略・人材ビジョンの構築
- あるべき人材ポートフォリオの設計
- タレント価値最大化に向けたタレントマネジメントと要件定義
- 教育制度への紐付け
- 事業戦略を推進するための戦略人事への昇華
- 人的資本戦略を推進する基盤としてのタレントマネジメント・教育制度の整備

Corporate Finance

コーポレートファイナンス

5つのコンサルティングバリューで企業価値向上を実現

主要なサービス

- 企業価値ビジョン
- ホールディングス&グループ経営
- IPO支援
- 経営管理システム
- 事業承継&FA



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
IPO支援コンサルティング担当



福元 章士

タナベコンサルティング
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長

ビジネスモデルについて



事業内容の詳細は
こちらよりご覧いただけます。



事業環境を踏まえた今後の戦略

近年、ESG投資の拡大とコーポレート・ガバナンスへの注目が高まり、企業には財務面に加えて環境・社会面での持続可能性が強く求められています。また、デジタル変革の加速によりデータドリブな経営判断が競争優位性の源泉となっております。

このような事業環境の変化を受け、当社グループでは顧客企業の企業価値向上と持続的成長に向けた戦略的なコンサルティングサービスを一層強化しております。具体的には、非財務戦略を統合した包括的な財務戦略の策定により、投資家を含むステークホルダーとの関係強化をご支援いたします。併せて、デジタル技術やデータ分析を活用した高度な財務戦略を立案し、迅速かつ精度の高い意思決定をサポートしてまいります。

また、経営者の高齢化と後継者不足の深刻化を受け、事業承継支援を重点領域と位置付けております。後継者計画の策定、資本政策の立案、MEBO、組織再編によるホールディングス・グループ経営等、包括的なソリューションを提供してまいります。

さらに、中堅企業においてはIPOによる成長資金の調達と企業価値向上への期待が高まっております。当社では、特にPRO Market上場を中堅企業の成長における重要なマイルストーンと捉え、上場支援を強化しております。組織体制の構築やガバナンス体制の強化とともに、ステップアップ上場による資本市場へのアクセスを通じた企業価値の向上をご支援してまいります。

Case Study

コンサルティング事例

Case Study

01

東証プライム市場移行に向けたガバナンス体制の再構築

年商約200億円の設備メンテナンス企業であるG社は、東証スタンダード市場から東証プライム市場への移行を目指しておりました。その実現には、コーポレートガバナンス・コードへのより高次元での対応や情報開示の充実が必要です。

そこで当社では、同社の経営企画室を中核とした内部統制システムの再構築と、それを支える経営資源の最適配分を検討いたしました。具体的には、取締役会等の役割・権限の再定義や連携体制の明確化、業務プロセスや社内規定の見直しを行い、同社が自律的に運用可能なガバナンス体制を構築いたしました。

課題

- 東証プライム市場への移行に向けたガバナンス体制の整備

TCG による 支援

- 内部統制システムにかかる基本方針の策定
- 取締役会の役割・権限の再定義
- 監査機能の再設計

成果

- ガバナンス体制の再構築

Case Study

02

事業承継を通じた収益性と企業価値の向上

年商約160億円の印刷業H社は東証スタンダード上場企業でありながらPBR1倍を下回る状況にあり、収益性向上が喫緊の課題となっておりました。そのような中、同社はトップの世代交代という重要な転換期に差し掛かっており、これを契機とした新たな経営戦略が求められておりました。

後継者と次世代経営陣中心にプロジェクトチームを組成し、パーバスの再定義からPBR1倍基準をクリアするKPIから逆算した事業ポートフォリオ変革を軸とした価値創造ストーリーを策定いたしました。

これまで以上に投資家を意識した重点施策を展開し企業価値向上に取り組んでおります。

課題

- PBR1倍未満の低資本効率性と価値創造ストーリー未整備

TCG による 支援

- パーバスの再定義
- PBR1倍基準をクリアする中長期ビジョン策定

成果

- 後継者が描く中長期ビジョンと成長ストーリーの明確化
- プロジェクトを通じた後継者と経営幹部との意思統一
- 経営幹部の経営視点育成

M & A

Mergers&Acquisitions

経営を未来へつなぐ唯一無二のM&A一貫コンサルティング

主要なサービス

- 成長戦略 M&A
- 事業承継 M&A
- クロスボーダー M&A

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コンサルティング事業部担当

丹尾 渉
タナベコンサルティング
執行役員
M&Aコンサルティング事業部長

佐野 哲哉
グローウィン・パートナーズ
代表取締役 CEO

ビジネスモデルについて

セグメント
価値創造モデル

タナベコンサルティンググループが提供する
「経営をつなぐ」M&A一貫コンサルティングのツインブランド

掛け算で企業価値向上
戦略×成長M&A

戦略なくしてM&Aなし
戦略とM&Aの掛け算によるシナジーで
企業価値向上と持続的な成長を目指す

+

経営を未来へつなぐ
MIRAI承継

経営を未来へつなぐ
“オールインワン”承継コンサルティングの
一つとして資本は代わっても経営を引き継ぐ

戦略からPMI・グループ経営システム・人事まで

フルラインナップ M & A

企業規模	規模別 × 目的別 M&Aモデル	
	バイサイド(譲受)	セルサイド(譲渡)
大企業	成長M&A	事業再編(カープアウト)
	事業ポートフォリオ転換	
	クロスボーダーM&A	
	資本提携	
中堅企業	成長M&A	事業再編(カープアウト)
	事業ポートフォリオ転換	
	クロスボーダーM&A	
	資本提携	
中小企業	成長M&A	事業承継
	アライアンス	大手グループイン

M&Aによる企業価値向上モデル		
Pre-M&A(前工程)	Execution(本工程)	Post-M&A(後工程)
M&A戦略構築	M&Aアドバイザー／ M&A一貫コンサルティング	PMI
中長期ビジョン構築	ビジネスDD	PPA
事業ポートフォリオ構築	財務・税務DD	
新規事業開発支援	Valuation	
	人事・労務DD	
海外戦略構築・実行		
	ホールディング構築支援	
	グループ経営システム	経営者人材育成
	各種DX支援	人事制度構築

事業内容の詳細は
こちらよりご覧いただけます。

事業環境を踏まえた今後の戦略

2024年の日本企業が関わるM&A公表件数が4,700件と過去最高を更新し(レコフデータ調べ)、堅調に推移いたしました。一方、仲介手数料の透明性向上や利益相反行為の禁止等を定めた「中小M&Aガイドライン(第3版)」(中小企業庁)が公開され、中小企業のM&Aのルール整備が進みました。当社では同ガイドラインの遵守を宣言し、「経営をつなぐM&A一貫コンサルティング」を推進しております。

中堅・中小企業のM&Aアドバイザーサービスの増加に加え、タナベコンサルティングにおいては、上場企業へのM&Aコンサルティング(M&A戦略構築、DD/買収監査、PMI/買収後の企業運営支援、PPA/取得原価の配分等)や、中堅企業向け

M&A推進機能(情報収集、検討体制、交渉、PMI)の整備依頼が増加いたしました。

また、企業の取引先やパートナー企業の事業承継を支援する「TCG事業承継アシスト®」がスタート。クロスボーダーM&Aでは、グローウィン・パートナーズが加盟する「M&A Worldwide」の日本カンファレンス(グローウィン・パートナーズ主催)が2025年11月に開催予定であり、世界展開を強化してまいります。

当社は、LSEG(ロンドン証券取引所グループ)のランキングテーブルに5年連続(2021～25年)でランクインいたしました。今後も多数の実績をもとに国内外を問わずM&A支援を提供してまいります。

Case Study
コンサルティング事例

Case Study
01
M&Aアドバイザー支援：戦略的多角化企業への成長を促進

譲渡側は、首都圏を中心にSES*事業を展開する年商4億円未満の非上場企業です。後継者不在のため譲渡を検討され、技術力やノウハウを持つ経験豊富な技術者の受け入れ先の探索が急務でした。

一方の譲受側は、技術者派遣や開発請負を手掛ける年商5,000億円超の非上場企業です。自社のM&A戦略(同業を含む水平統合)に沿って買収候補先を探す過程で譲渡側と出会いました。タナベコンサルティングは譲受側のファイナンシャルアドバイザー(FA:M&Aを支援する専門家)として本件を推進し、比較的短期間で両社を引き合わせる事ができました。

※システム・エンジニアリング・サービス:ITエンジニアを顧客企業に派遣(常駐)してシステム開発業務を受託する事業

課題

TCGによる支援

成果

- 同業者を探す譲受側に対し、戦略と合致する譲渡企業を提案できるか
- 後継者がいない譲渡側に対し、最適な譲受企業を紹介できるか
- 譲受側FAとして、案件の提案と交渉サポートの実施
- 譲渡側の意思決定に必要な資料等の提供
- 譲受側:「戦略的多角化企業」への成長を促進
- 譲渡側:複数の優良な譲受候補企業を紹介

Case Study
02
クロスボーダー M&A 支援：アジアにおける戦略的資本提携の実現

設備工事を主業とする上場企業I社は、海外事業の安定・拡大を推し進めるためアジア地域における戦略的資本提携を模索し、対象会社を選定いたしました。しかし、その会社は非上場企業ながらステークホルダーとの複雑な交渉と取引条件の整理が必要であることがわかりました。そのため同社は、業界と戦略を理解し、提携の実現に向けて粘り強く伴走してくれるアドバイザーを求め、グローウィン・パートナーズが同社側のFAとして本件を推進することとなりました。その結果、同社の希望に沿った出資比率での戦略的資本提携が実現いたしました。

課題

TCGによる支援

成果

- 日本での事業経験を持たない外国企業に戦略的資本提携の意図を理解させられるか
- 対象会社が上場企業に求められる業務標準を満たす事業運営を将来実現できるか
- 日本の上場企業側のFAとして交渉全般を支援
- 現地会計事務所との連携による財務DDの提供
- 海外現地企業のネットワークを利用した事業基盤の確保
- 既存事業との統合効果による効率的な事業運営の実現

Region & Consulting

リージョン&コンサルティング

トップマネジメントアプローチで「企業成長」と「地域創生」を支援

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
リージョン戦略担当
行政/公共サービス
コンサルティング担当

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
リージョン戦略担当

榎本 康範

タナベコンサルティング
上席執行役員
中部本部長
コーポレートファイナンスコンサル
ティング・アライアンス担当

高島 健二

タナベコンサルティング
上席執行役員
九州本部・中国国支社担当

ビジネスモデルについて

リージョン(地域)の志の高い企業・組織団体の近くに寄り添い、TCGの組織力で専門的価値を提供し、持続的成長を支援する

海外ネットワークを駆使し、顧客企業に合った海外展開をトータルでご支援

行政/公共案件の支援により地域創生に貢献

産官学連携案件の支援によるイノベーション創出

金融機関等とのパートナーシップ構築による価値創造の拡大

経営コンサルタントが常駐し、地域密着のサービスを展開

全国**10**地域に事業所を展開

地域の顧客企業を一気通貫で支援

戦略&ドメイン

デジタル

HR

コーポレートファイナンス

M&A

ブランド&PR

TCG REVIEWにて地域別に事例等を紹介しております。



事業環境を踏まえた今後の戦略

地域経済を取り巻く事業環境は、深刻な人手不足を中心とした構造的課題に直面しております。一方で、デジタル変革の加速、価値観や働き方の多様化等、地域経済の新たな成長機会となる要因も顕在化しております。

このような環境変化を受け、以下の3つの戦略的視点に基づき、地域企業の持続的成長に貢献してまいります。

第一に「トップマネジメントアプローチ」として、顧客企業のトップマネジメントとの戦略的パートナーシップを構築し、現地・現場に根差した継続的な成長戦略の共創を推進してまいります。第二に「プロフェッショナルサービスを提供するチーム

コンサルティング」として、業種・地域特性に応じた戦略策定に加え、デジタル変革支援、人的資本経営、M&A、マーケティング実装支援等、当社が持つ専門的知見と実践事例を地域の垣根を越えて包括的に提供いたします。第三に「社会課題解決に資する地域創生への貢献」として、持続的発展の鍵となるリーダー人材の育成に注力するとともに、地方自治体との新たなパートナーシップ構築を強化してまいります。

これらの戦略的な取り組みを通じて、地域経済の活性化と持続的発展に貢献してまいります。

Case Study

コンサルティング事例

Case Study

01

成長ビジョン策定および戦略テーマの実装

L社は年商約100億円を誇る、地域を代表する総合建設企業です。創業家による株式集中を避け、役員陣の分散保有体制により透明性の高いガバナンス体制のもと事業承継を実現しております。

タナベコンサルティングでは、社長交代時の中長期経営計画策定支援や高度な戦略課題に対するプロジェクトチームの組成等、実装支援も手掛けております。難易度の高い経営課題への取り組みは、社員の成長を促進し、企業価値向上と競争優位の確立にも寄与いたします。人口減少地域においても、成長戦略の策定・実行により、社員と会社の成長を同時に実現しております。

課題

TCGによる支援

成果

- 事業承継期における全社員の心の拠り所となる成長戦略の明確化と推進力強化
- 新中長期経営計画の策定
- 中長期的な戦略課題の解決プランの実行支援
- 新中長期経営計画の策定
- 成長戦略に対する新経営陣の意思統一
- 中長期的な戦略課題に対する取り組みの実行力強化

Case Study

02

成長を加速させる人材育成プラットフォームの構築

年商約40億円のM社は、小売業向けの業務効率化・在庫管理等のプロフェッショナルサービスを提供する地域最大手企業です。50億円規模への成長を目指し、人材育成体制の強化を図るため、同社のプロフェッショナルノウハウを体系化した独自の人材教育システム「プロアカデミー」の設立をご支援いたしました。

これまで属人的であった技術・ノウハウや、同社が顧客に提供する価値等を言語化・体系化することで、組織全体での知識共有と実践を可能にしました。その結果、人材育成の効率化と顧客満足度の向上を同時に実現し、同社の持続的成長に寄与しております。

課題

TCGによる支援

成果

- 売上規模の拡大を実現する人材育成体制の構築
- 人材教育システム「プロアカデミー」の設立・運営支援
- 自社の強みやノウハウ、顧客価値の再定義と体系化
- 教育システムの整備と運用
- 人材力向上による顧客単価の上昇

中期経営計画

TCG Future Vision 2030では、「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」をスローガンに、従来から当社が得意とする経営戦略の策定機能（上流）の強化に加え、現場での経営オペレーションの実装・実行機能（中流～下流）も強化し、他社にはない経営コンサルティング・モデルを構築してまいります。

中期経営計画「TCG Future Vision 2030」の位置付け



Tanabe Vision 2020の振り返り

1. 事業戦略

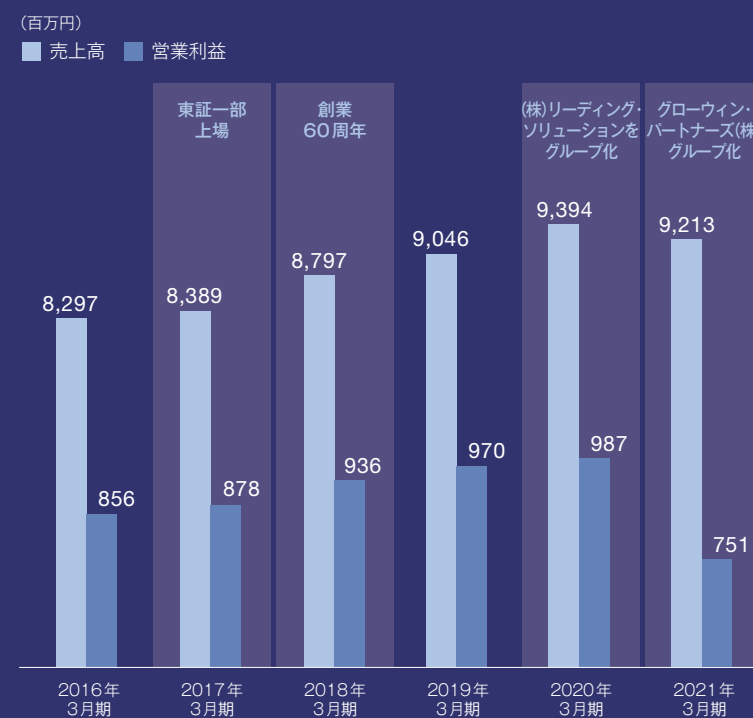
「C&C（コンサルティング&コングロマリット）戦略」の推進により、経営コンサルティング領域の多角化・提供メニューの拡大を実現いたしました。

2. 組織戦略

大阪・東京の2本社制やコーポレート・ガバナンスの強化につながる監査等委員会設置会社への移行等を実現いたしました。

3. コーポレート戦略

東証一部銘柄への指定（現 東証プライム市場）や、株式会社リーディング・ソリューションおよびグローウィン・パートナーズ株式会社のグループ化を実現いたしました。



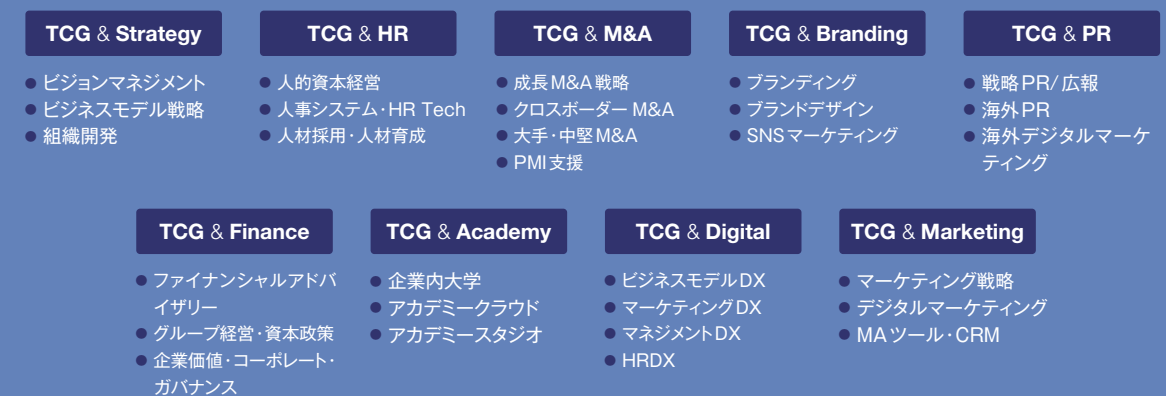
TCG Future Vision 2030 TCGの創造

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、ファイナンス、ブランド等における戦略策定コンサルティング）」は一層の「深化」に取り組み、加えて実装・実行のコンサルティングを「プロフェッショナルDXサービス」と定義。

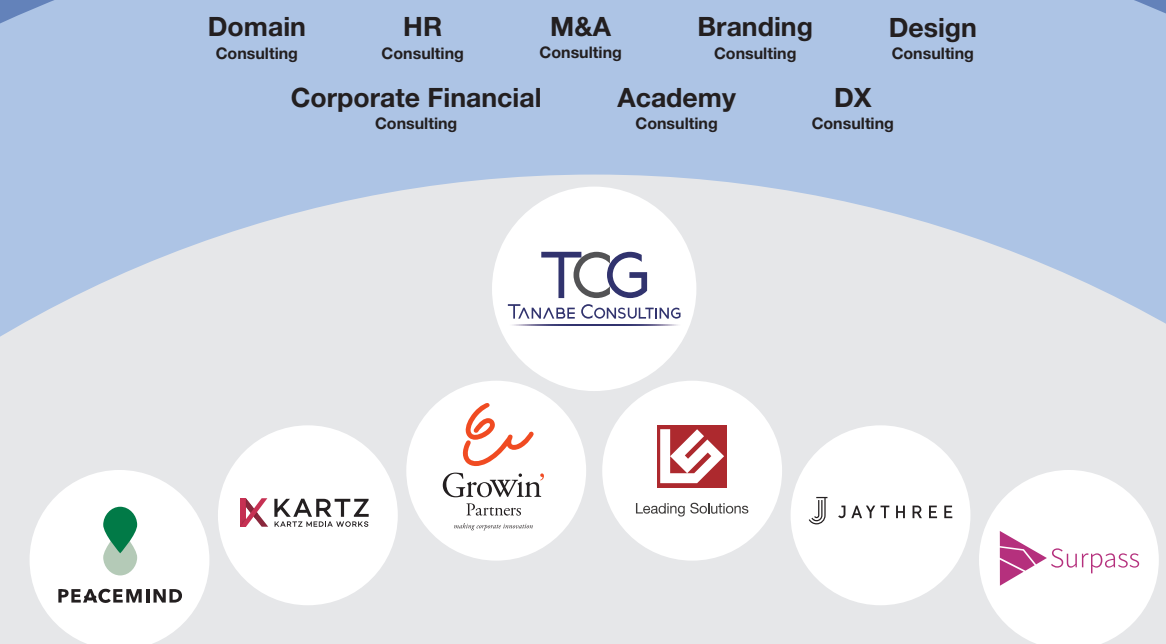
全経営コンサルティング領域における戦略策定からプロフェッショナルDXサービスによる経営オペレーションの実装・実行まで、経営の上流から下流までを一気通貫で支援するモデルをOne&Onlyな経営コンサルティング価値と定義し、強化・拡大してまいります。

One & Only Consulting Group

プロフェッショナルDXサービスの拡大



チームコンサルティングバリューの深化



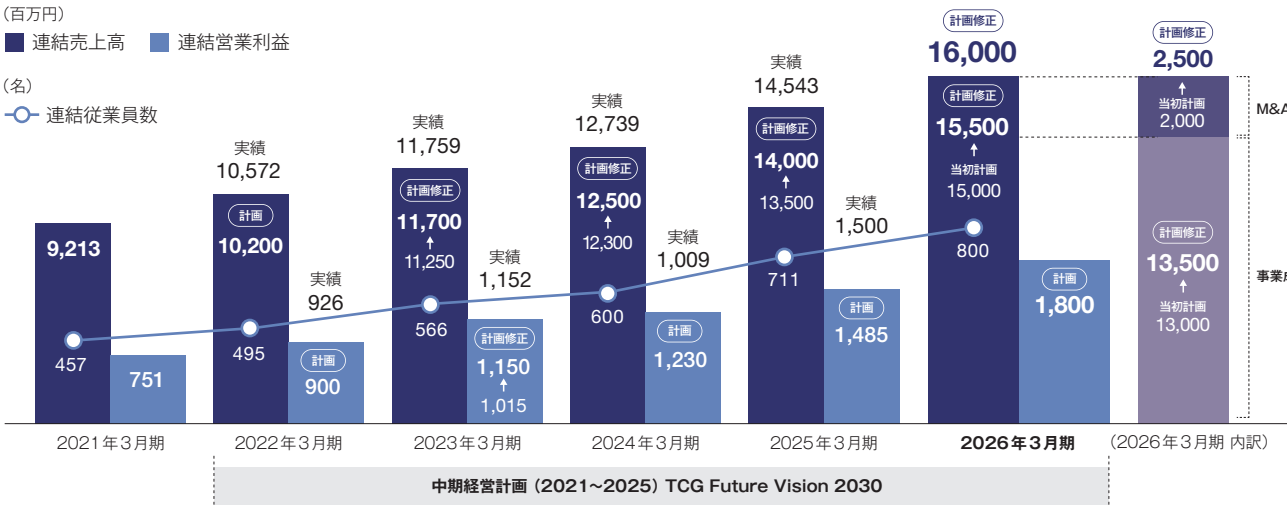
TANABE CONSULTING GROUP

中期経営計画 (2021~2025) TCG Future Vision 2030

目標指標と進捗

	売上高 (連結)	営業利益 (連結)	従業員数 (連結)	ROE (株主資本当期純利益率)	ROA (総資産経常利益率)	時価総額	総還元性向 (株主還元)
目標 (2026年3月期)	160億円	18億円	800名	10%	15%	250億円以上	100%目安
進捗 (2025年3月期)	145億円	15億円	711名	9.5%	11.2%	209億円	123.5%

目標数値



経営コンサルティング領域別売上高計画

トップマネジメント(経営者層)が常に抱える経営課題を全方位から解決し、いずれの経営コンサルティング領域においても高成長を実現する計画。

(百万円)	2021年3月期 (実績)	2026年3月期 (計画)	強化領域
売上高	9,213	16,000	135億円は既存事業の成長、25億円はM&A戦略の推進で実現 経営コンサルティング領域の拡大(特にデジタル・DXコンサルティング領域)により、計画達成を目指す
ストラテジー & ドメイン	1,841	3,300	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、マーケティング・セールス、SDGs等の戦略テーマ・地域密着戦略との掛け合わせ等
デジタル・DX	1,661	3,400	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、プランディングDX、採用マーケティング、サプライチェーンマネジメント等
HR	1,643	3,300	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、企業内大学(アカデミー)設立、アカデミッククラウド、コーポレートウェルビーイング等
ファイナンス・M&A	1,140	2,300	事業承継型のホールディング経営モデルやグループ経営モデルの構築、成長/事業承継M&Aやクロスボーダー M&A 等
ブランド&PR	1,567	3,000	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等
その他	1,360	700	ブルーダイヤモンド(手帳)やプロモーション商品 付加価値(利益率)の向上を実現するために左記の計画としている

TCG Future Vision 2030 進捗(定量)

2020年3月期までは、10期連続の増収増益を達成、それに伴い従業員数も順調に増加いたしました。

現中期経営計画では、2021年3月期の売上高92億13百万円を中期経営計画の発射台としてオーガニックグロースで売上高135億円を達成し、加えてM&A戦略の推進により売上高25億円を上乗せすることで、最終売上高160億円を達成してまいります。

項目	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
売上高	9,213	10,572	11,759	12,739	14,543
営業利益	751	926	1,152	1,009	1,500
株価(円)	358.75	346.5	451	516	615
配当金(円)	10.75	11.5	21.0	22.0	24.0
従業員数(名)	457	495	566	600	711

※ 2021年10月1日(2022年3月期)および2025年4月1日(2026年3月期)を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割。

TCG Future Vision 2030 進捗(定性)

1. 事業戦略

- チームコンサルティングブランドの開発
- グループ会社との連携による戦略から実装まで一貫したコンサルティングサービスの開発
- C&C(コンサルティング&congロマリット)戦略の加速
- プロフェッショナルDXサービスブランドの創造
- 「グローバル」「行政/公共」「人材育成」「PR」領域の拡大
- 経営コンサルティング領域別戦略専門サイトの開設

2. 組織戦略

- 経営コンサルティング本部とマーケティングコンサルティング本部を統合し、「ストラテジー&ドメイン」「デジタル」「HR」「コーポレートファイナンス」「M&A」「ブランド&PR」の事業部を新設
- 純粋持株会社体制へ移行
- 株式会社タナベコンサルティングを設立
- 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

3. コーポレート戦略

- 東証プライム市場へ移行(上場維持基準の達成)
- 株式会社ジェイスリー、株式会社カーツメディアワークス、株式会社Surpassのグループ化
- DE&Iの推進
- SmartDXの推進
- コーポレートコミュニケーション機能の強化
- 65周年ブランディング
- パーパス&バリューの策定
- サステナビリティ経営の推進

中期経営計画 (2021~2025) TCG Future Vision 2030

5つの成長モデル

中期経営計画で掲げる「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」を実現するために、5つの成長モデルを実装してまいります。

	<div>Growth Model .01</div> <div>プロフェッショナル DX サービスモデル</div> <div>現場の実行支援において、デジタル技術を駆使したサービスメニューを拡充する</div>	<div>Growth Model .02</div> <div>C&C 開発モデル</div> <div>M&Aを駆使して 経営コンサルティング領域の拡大を図る</div>	<div>Growth Model .03</div> <div>マーケティング モデル</div> <div>新規顧客開拓と 契約継続率 70% 以上を目指す</div>	<div>Growth Model .04</div> <div>チームアップ＆ パートナー100 モデル</div> <div>リーダー人材とチーム数を 現状から倍増する</div>	<div>Growth Model .05</div> <div>アカデミーモデル</div> <div>プロフェッショナル人材を早期に育成する アカデミー(新しい学部)の創設</div>
実施内容 および進捗	経営戦略の策定支援(上流)に加えて、経営オペレーション(中流～下流)を、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支援モデルを構築。	C&C(コンサルティング&コングロマリット:経営コンサルティング領域の多角化)戦略を推進すべく、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。	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取引、LTV(顧客生涯価値)をさらに拡大。	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。	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。
KPI	中流・下流(バリューチェーン、オペレーションズ領域)のプロフェッショナルDX サービスブランドを創造 <ul style="list-style-type: none">年間 10 ブランド開発 (TCB 5、テック 5)中期5カ年で 50 開発	<ul style="list-style-type: none">2セグメントから 8セグメントへグループ社数3社から 6社へM&A 3社以上 (2026年3月期まで)	<ul style="list-style-type: none">ターゲットマーケット 4万社LTV 70%	<ul style="list-style-type: none">パートナー数 100名地域エリアでのチームの拡大	<ul style="list-style-type: none">プロフェッショナル人材への到達年数 2年100名採用 (新卒採用30名、キャリア採用70名)
実証済み トピックス	<ul style="list-style-type: none">ACADEMY CLOUD+My KARTELeader KARTEExecutive KARTEEngagement KARTEビジョン実装サーベイERP スタートバックTCG Canvas財務価値分析Global PR Wire	<ul style="list-style-type: none">グループ8社体制&ホールディング経営<ul style="list-style-type: none">リーディング・ソリューショングローウィン・パートナーズカーツメディアワークスジェイスリーSurpassピースマインドパートナーシップ戦略インキュベート戦略<ul style="list-style-type: none">成長M&A+MIRAI承継行政/公共サービスグローバル経営者人材育成上場支援	<ul style="list-style-type: none">16のセグメント戦略サイトの開設中堅企業攻略CRM×プラットフォームアライアンス戦略SNS戦略	<ul style="list-style-type: none">2022年4月より新しいチームと新しいリーダーシップの創造を加速させることを推進できる組織体制へと移行DE&Iの推進各種ガイドの制作<ul style="list-style-type: none">TCG WAYプロフェッショナルガイド業績先行マネジメントガイドプロフェッショナルマナーコードビジネスファッションコード	<ul style="list-style-type: none">TCG WAY マネジメントリーダーシップアカデミーの開校全セグメント学部開校チームリーダー/エルダー学部開校(予定)

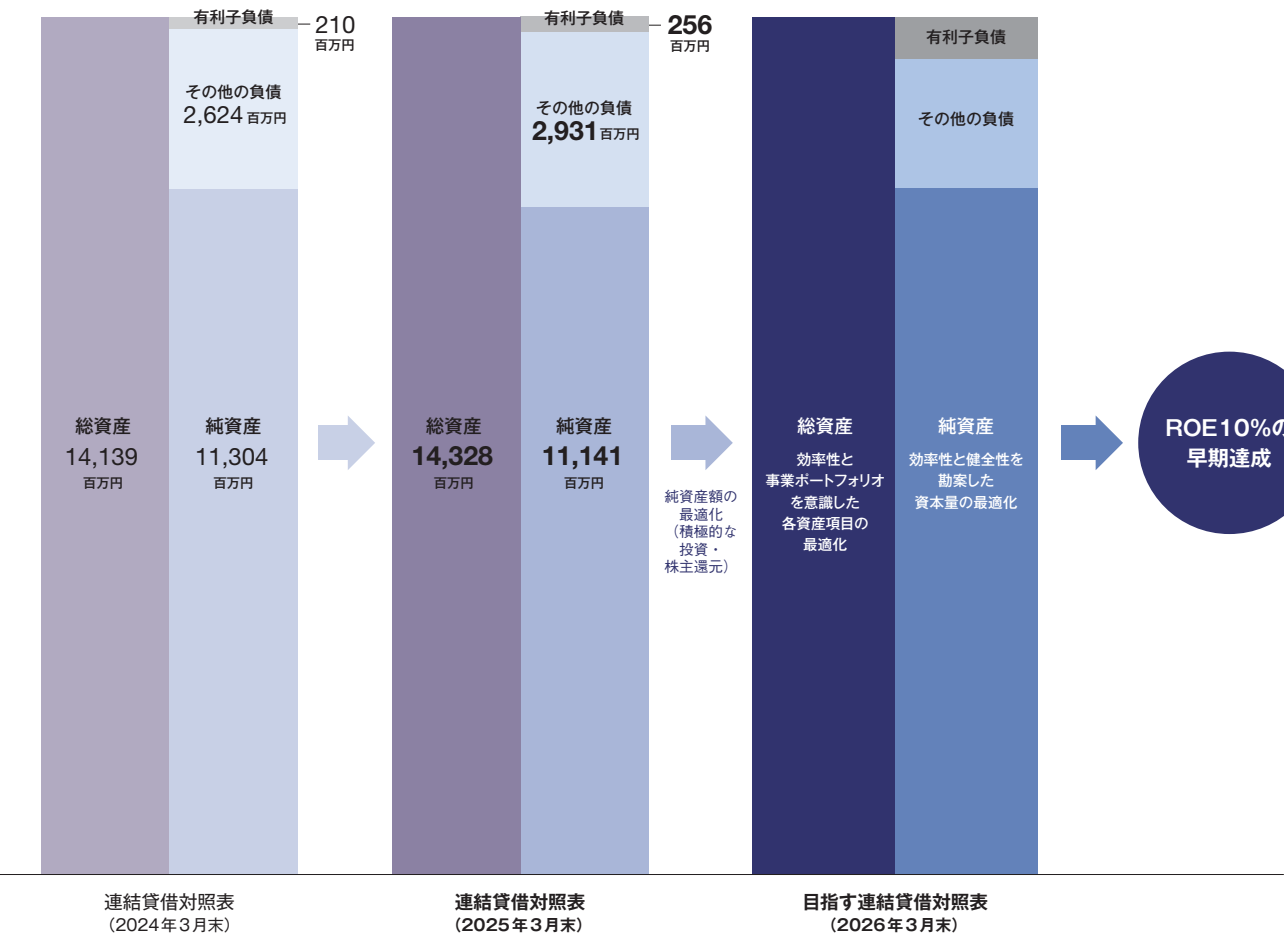
資本政策

当社は、戦略投資や急激な環境変化に備えた強固な財務基盤を保持する方針としており、2025年3月末時点では約76億円の手元流動性を有し、自己資本比率約74%の実質無借金経営を推進しております。この財務基盤のもと、成長性および収益性の向上を実現するため、「経営コンサルティング領域の多角化による経営コンサルティングモデルの強化」を推進する成長M&A投資や人的資本投資、デジタル投資等を引き続き積極的に実施してまいります。

一方で、経営上の最優先課題の一つである株主の皆さまへの利益還元も強化し、中期経営計画の最終年度である2026年3月期まで、「連結総還元性向100%を目安」「DOE（株主資本配当率）6%以上」「機動的な自己株式の取得」という積極的な株主還元を実施し、効率性の向上も実現してまいります。これら成長性・収益性・効率性の向上を実現することにより、当社が認識する株主資本コストを上回る「ROE10%」の達成を早期に実現してまいります。

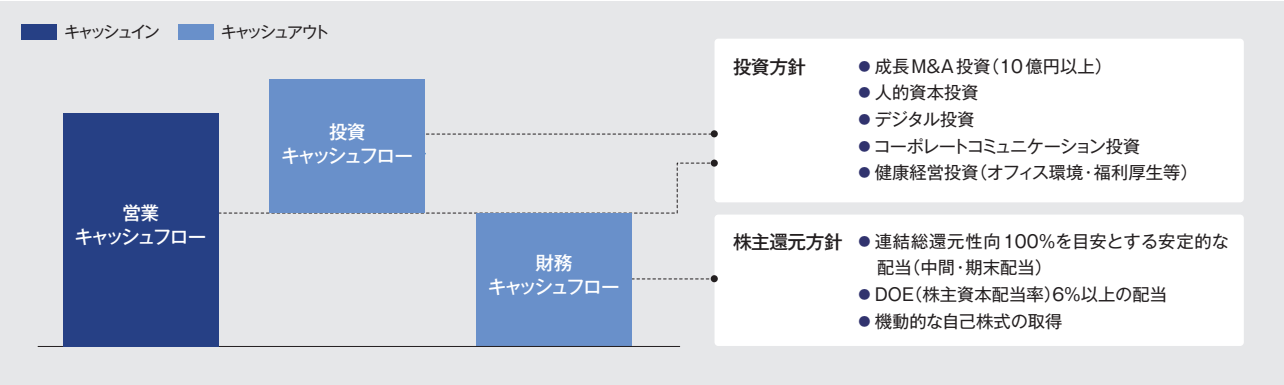
最適資本構成の実現

財務基盤の健全性や資本効率のバランスを勘案したうえで、積極的な投資（成長M&A投資・人的資本投資・デジタル投資等）や積極的な株主還元を実施し、最適な資本構成を実現していく



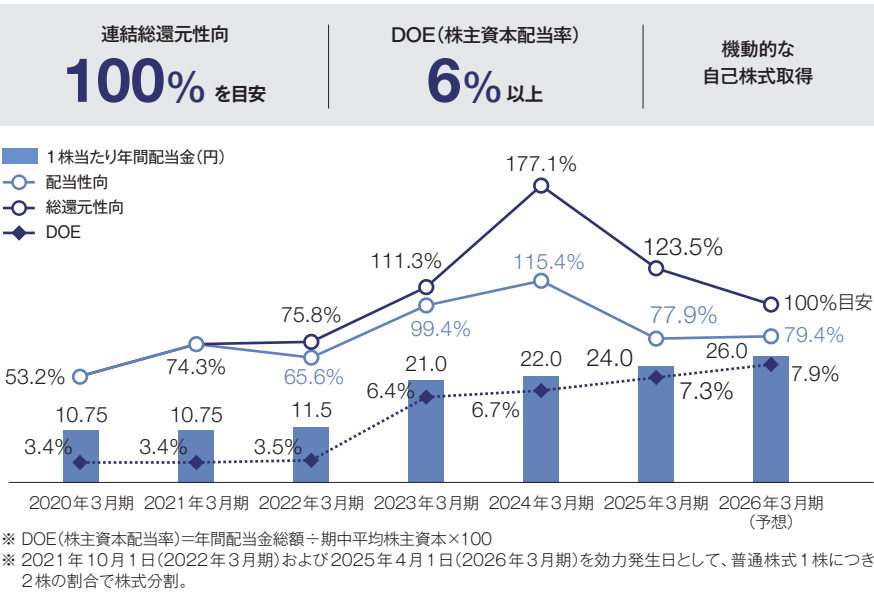
キャピタルアロケーション

2026年3月期までに創出するフリーキャッシュフローを、「成長M&A投資」「人的資本投資」「デジタル投資」等や「積極的な株主還元」に最適配分



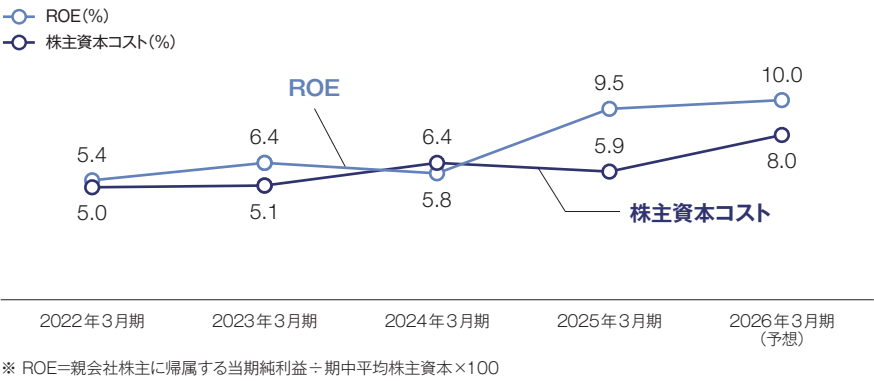
株主還元方針

- 株主の皆さまへの利益還元を経営上の最優先課題の一つとして設定
- 中長期的な企業価値の向上に向けて、戦略投資や急激な環境変化に備えた強固な財務基盤を保持しつつ、安定的に利益創出していくことを経営の基本目標とする
- 資本コストを上回るROEの達成も重要な経営課題の一つとして設定



ROE目標および資本コスト

金利水準や上場会社の平均ROE水準等を考慮し、当社の株主資本コストとして、CAPM（資本資産価格モデル）での計算数値を上回る「8%」と設定し、これを上回る「ROE10%」を早期に達成していく



投資家との対話

方針

1. 個人投資家(&株主)

当社の認知度を高めるとともに、競争優位性をわかりやすく伝えることで、当社についてより深く理解していただけるよう努める。

2. 国内機関投資家(&株主)

積極的に情報発信を行い、IR面談の機会を創出することで、当社についてより深く理解していただけるよう努める。

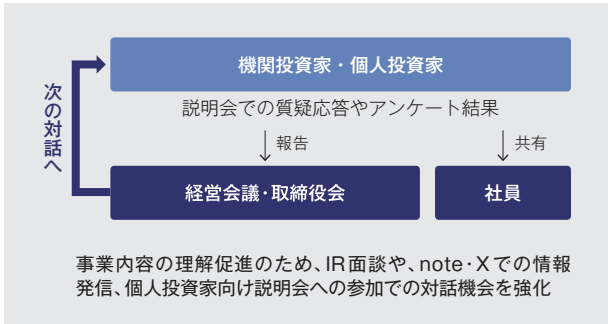
3. 海外機関投資家(&株主)

英文開示情報の充実化を図り、グローバルな投資家との関係構築に向けた基盤整備を行う。

IR活動を単なる情報発信にとどめず、社外と社内をつなぐ双方向の循環として位置付けております。投資家向け説明会や株主アンケートでいただいたご意見は、経営会議や取締役会で共有され、経営判断やコミュニケーション活動の強化に活用しております。また、その取り組み状況や投資家の声は、毎月の社内報を通じて社員に伝えられ、社内理解の促進と意識の醸成を図っております。

東証プライム市場の上場維持基準の安定的な達成と中期経営計画(2026年3月期まで)で掲げる「ROE10%」と「時価総額250億円以上」の達成を目指し、IR活動を強化してまいります。

双方向の循環フロー



2025年3月期 IR&SR 年間活動実績

		第1四半期			第2四半期			第3四半期			第4四半期		
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
機関投資家向け	決算発表		○			○			○			○	
	決算説明会資料作成・開示		○			○			○			○	
	決算説明会資料英語版作成・開示								○			○	
	決算説明会(機関投資家向け)			○						○			
	SCRIPTS Asia決算説明会書き起こし(日本語・英語)			○						○			
個人投資家向け	決算説明会の書き起こし記事(ログミーファイナンス)			○						○			
	個人投資家向け説明会(ログミーファイナンス)						○						
	個人投資家向け説明会書き起こし(ログミーファイナンス)						○						
	日本証券新聞主催 個人投資家説明会									○			
	東京勉強会主催 個人投資家説明会												○
	Kabu Berry主催 個人投資家説明会						○						
企業調査レポート	FISCO(日本語版・英語版)				○	○					○	○	
	FISCOショートコメント			○			○			○			○
	リンクスリサーチ						○						○
IR広告	会社四季報「有力企業ガイド特集」広告									○			
その他	IRプレゼンコンテスト											○	

機関投資家向け決算説明会

- 2024年3月期決算説明会(Webライブ配信)
日時:2024 年6月7日(金)13:00～14:00
- 2025年3月期第2四半期決算説明会(Webライブ配信)
日時:2024年12月6日(金)13:00～14:00



個人投資家向け決算説明会

- 個人投資家向け説明会(ログミーファイナンス)
日時:2024年9月21日(土)12:00～12:50
- Kabu Berry主催 個人投資家説明会
日時:2024年9月28日(土)12:20～13:50
- 日本証券新聞主催 個人投資家説明会
日時:2024年12月18日(水)14:00～14:50
- 東京勉強会主催 個人投資家説明会
日時:2025年3月22日(土)13:45～15:15
- 湘南投資勉強会主催 個人投資家説明会
日時:2025年3月29日(土)14:50～17:00



公式 IR noteを開設

より多くの株主・投資家の皆さまにTCGへの理解を深めていただくために、noteでの情報発信を開始いたしました。決算情報および補足説明、IRイベント開催・出演、事業内容のご紹介等を発信しておりますので、ぜひご覧ください。



第9回 IRプレゼンコンテスト

学生投資連合USICが主催する「第9回大学生対抗IRプレゼンコンテスト」に参加いたしました。(4年連続4回目)本コンテストには、上場企業17社と11大学(17チーム)が参加しており、大学と企業の組み合わせ抽選会の結果、愛知工業大学株式投資サークル「AIT株式研究会〜BeckoningCat〜」の皆さまに、当社のIRプレゼンテーションを行っていただきました。

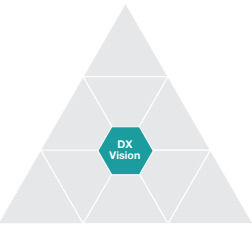


DX戦略

DX戦略のグランドデザイン

デジタルテクノロジーを駆使した唯一無二のTCGバリューチェーンの実現

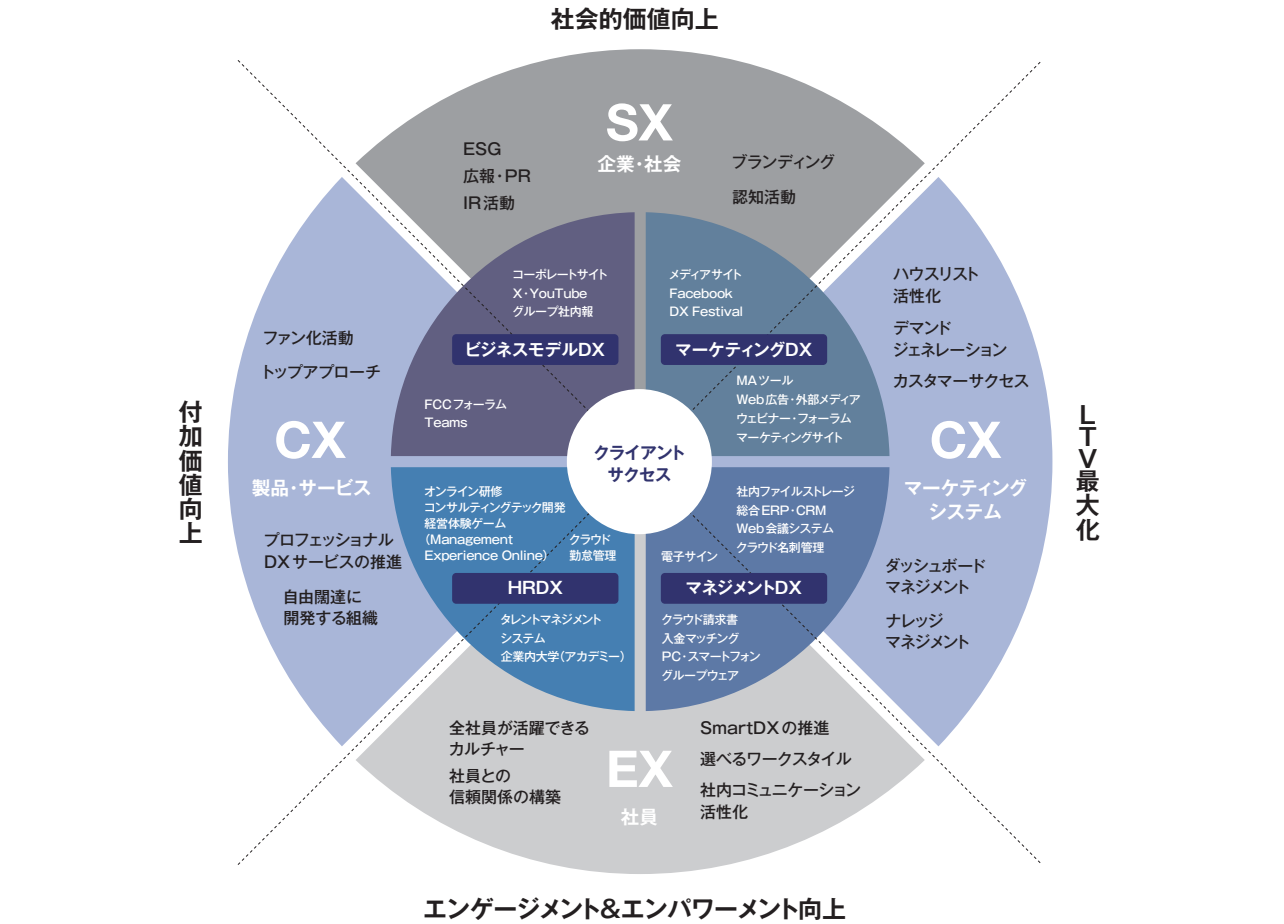
生成AIをはじめとするデジタルテクノロジーを最大限に活用し、コンサルティング機能、ナレッジ創出、アライアンス連携を有機的に結合。TCG独自の価値創造プロセスとして、迅速かつ継続的に顧客企業の変革を支援する「唯一無二のバリューチェーン」を実現いたします。DXによる競争優位の獲得と、社会的価値の共創を両立する戦略的取り組みです。



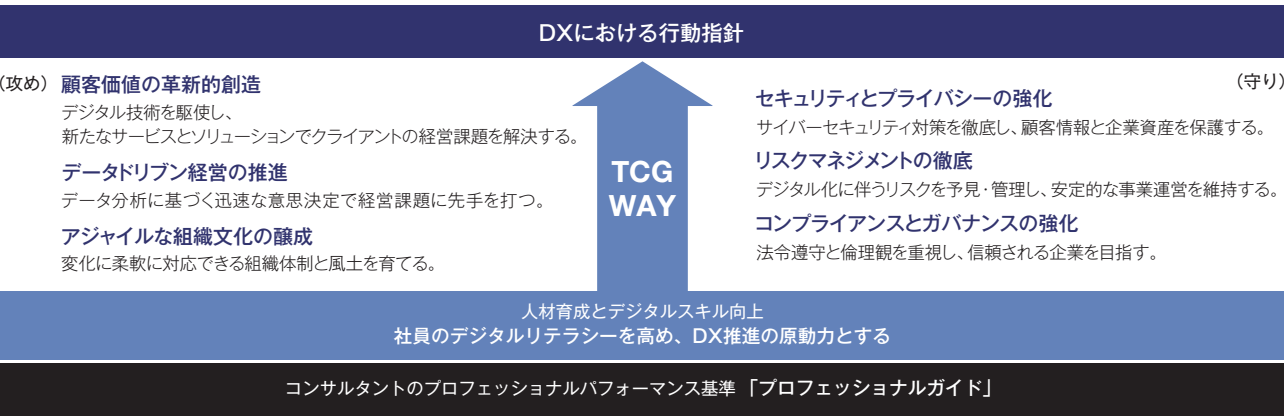
DXビジョン

DX戦略と体験価値のコンセプトマップ

DX戦略と、顧客企業や社員が享受する体験価値とのつながりを体系的に整理・可視化したのが「DX戦略と体験価値のコンセプトマップ」です。TCGが実現を目指すデジタル変革の全体像を描くとともに、各ステークホルダーにどのような価値を届けるのか、その方向性と構造的意義を明らかにしております。



行動指針

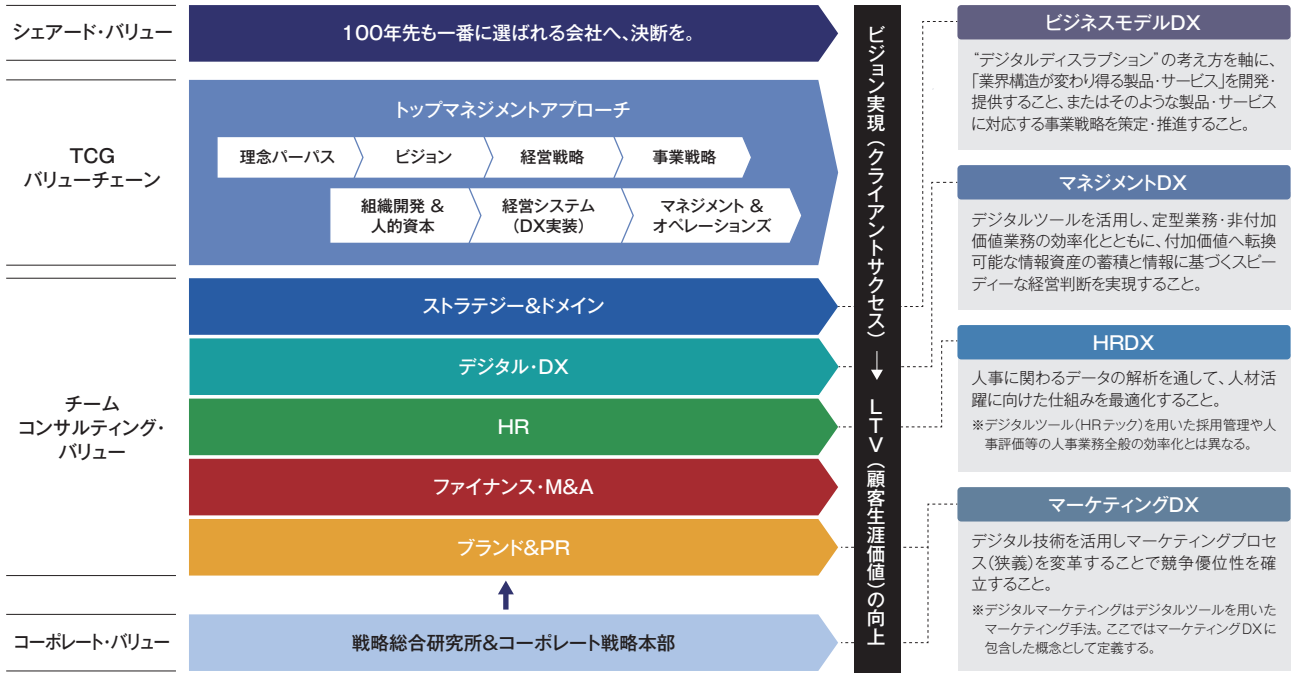


DX戦略

DXビジネス戦略

経営コンサルティング・バリューチェーン

デジタル技術を活用し、4つのDX領域における経営課題を解決するためのチームコンサルティング・バリュー。バリューチェーンへのデジタル実装で、顧客企業を成功へと導き、持続的成長へ貢献いたします。



※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)

プロフェッショナルDXサービス

コンサルタントや専門職の知見・ノウハウをデジタル技術で可視化・共有・再現可能にする取り組みです。個の力に依存せず、高度な専門性を組織知として活用することで、提供価値の均質化と生産性の飛躍的向上を実現いたします。

BtoB営業デジタルシフトコンサルティング

営業戦略からデジタルマーケティング戦略の具体策設計、Webサイト制作、MAツール実装、広告運用、そしてフィールドセールスの課題に即したツール作成(企画)、セールスパerson育成までを、立体的かつ一気通貫でサポートいたします。

企業内大学(アカデミー)設立支援

アカデミーとは、企業内大学とも呼び、社員のためのオリジナルの学習システムを指します。自社の考え方や方針を浸透

させ、あるべき人材像に向けて社員を育成するための仕組みであり、経営システムの1つとして位置付けた学びのプラットフォームです。

ERP導入支援コンサルティング

既存のレガシーシステムにおける課題を会社の成長戦略に沿ったシステム基盤の策定によって解決。成長戦略に沿った情報基盤の構築を目指した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いたします。

その他の「コンサルティングテック®」

コンサルティングの知見とテクノロジーを融合し、支援プロセスの高度化・効率化を図る取り組みです。データ活用や生成AIを活かし、提案の質とスピードを飛躍的に高め、再現性のあるコンサルティングを実現いたします。

DXコーポレート戦略

TCG SmartDX戦略

唯一無二の経営コンサルティンググループを実現するためのデジタル戦略。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、一気通貫のOneプラットフォームでDXを推進し、あらゆる業務の生産性を向上してまいります。さらに、AIの活用・推進により、業務の効率化やサービス品質の継続的な向上を図ってまいります。

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、全社員が共有してアクションの軌道修正を図る。
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している。
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。
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マネジメント。
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

DX推進体制

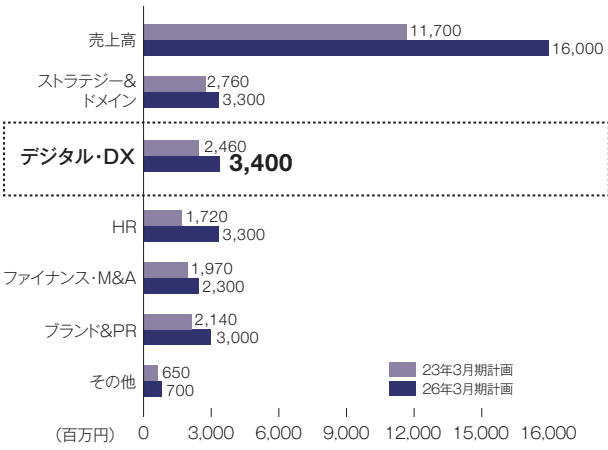
TCGの中核的事業会社であるタナベコンサルティングのDXコンサルティングを推進する「デジタルコンサルティング事業部」が主幹となり、マーケティングDX、マネジメントDXの領域において、戦略～戦術設計までを支援するサービスを提供。また、戦略総合研究所が新たなプロフェッショナルDXサービスの開発を担うとともに、グループマーケティング(インハウス)やナレッジ研究、社内外への情報発信を行っております。

また、コーポレート戦略についてはコーポレート戦略本部のデジタル戦略部を主幹とし、社内におけるデジタル戦略の立案やERP開発および情報セキュリティ分野の啓蒙・監査を行います。上記組織とは別にデジタル戦略委員会を設置し、DXのあらゆるプロジェクトを管掌。新システム開発の起案や審議、アドバイスを推進チームに対して行います。

デジタル人材の確保と育成

DXコンサルティングに従事するコンサルタントを積極的に採用しております。計画的な資格取得と社外勉強会への参加によるインプットを通じて知見を深めるとともに、分析、対策立案、プロジェクトの推進、報告資料の作成等を通じて、「デジタル×経営改革」の深い知見を持ったDXコンサルタントの育成を目指します。また、オリジナルLMSである「TCGアカデミー(企業内大学)」を活用した全社員のデジタルリテラシーの底上げによる、生産性向上と顧客企業への体験価値向上の実現を目指します。

経営コンサルティング領域別売上高計画





TCG独自の知見と 確かな品質

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

顧客中心主義

当社グループは『チームコンサルティング7つの約束』の一つとして『顧客中心主義』を掲げ、以下のように定義しております。

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。

TCGの持続的成長における決定的要素は、顧客企業の持続的成長にほかなりません。顧客企業の業績(利益)向上、企業価値の向上、固有の課題解決といった具体的成果を積み重ね、顧客企業からの信頼を得ることが重要であると考えております。

TCGの組織的な能力・強み

コンサルティングにおける成果創出のため、当社グループは価値提供のプロセスにおいて3つの特徴を有しております。それは、「トップマネジメントアプローチ」「チームコンサルティング」「戦略から実装までの一気通貫支援」です。これらは、顧客企業への成果創出を追求し続けた結果として確立された、当社固有の競争優位性であると考えております。ここでは、コンサルティング品質を確かなものとするTCGのケイパビリティ(強みである組織的な能力)をご紹介します。

顧客企業への“愛”

“愛”という概念は、TCG社員の価値観の根幹を成しております。これは、当社の経営理念である「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」、およびパーパスである「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」に基づく活動の

表れでもあります。

TCGに入社する社員の多くが、異口同音に「経営理念に共感して入社した」と語ります。顧客企業への“愛”を原点とする人材によって構成されていることが、当社グループの特徴と言えます。

コンサルティングの現場において、この顧客企業への“愛”は極めて重要な要素であると実感しております。論理的思考力、コミュニケーション能力、仮設設定力といったコンサルタントとしての基本スキルも重要ですが、根底に“愛”がなければ、真の成果は創出されません。なぜなら、当社グループが向き合うのは「人」であり、企業における「人」の行動変容によってのみ真の成果が実現される領域だからです。

68年の“経験科学”

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。(広辞苑 第五版)」と定義されております。

TCGは1957年10月16日に創業し、68年の社歴を有しております。この間、ビジネスドクターとして数多くの企業を支援してまいりました。TCGの顧客企業には世界一、日本一の企業が多く、同時に財務体質が強固で、高収益・高賃金を実現する企業価値の高い企業が多いことも特徴です。

成功だけではなく、困難な局面も含めて多くの企業とともに歩んできた68年の経験科学から生み出されたメソッド(目的達成のための体系的手順・方法・方式)を有することが、当社グループの組織的能力・強みです。このようなメソッドのうち、代表的なものを3つご紹介します。

まずは、『事業承継メソッド』です。68年の歴史において、多くの事業承継の現場に立ち会う機会を得てまいりました。これにより、企業に必ず訪れる事業承継において、成功と失敗の両方の経験から生まれた実証的メソッドの確立に至っております。形式的な理論・理屈とは根本的に異なる実践的手法です。

2つ目は、『1・3・5の成長ステージと条件』です。企業には年商10億円、30億円、50億円、100億円、300億円、500億円、1,000億円という明確な成長ステージが存在し、次のステージへ成長するために“いかなる条件・基準をクリアすべきか”を体系化したものです。長期にわたり多くの成長企業とともに歩んできたTCGならではのメソッドです。

3つ目は、『売上高経常利益率10%への5つの条件』です。前述のとおり、顧客企業とともに高収益企業を実現してきた経験をメソッド化したものであり、数多くの企業における収益改善指針となっております。

適者生存への“開発力”

「適者生存」は、英国の哲学者ハーバート・スペンサーが提唱し、チャールズ・ダーウィンが進化論の『種の起源』において用いたことで広く知られるようになった生物学の基本原則です。当社グループは“企業も生き物”と捉えており、環境変化に適応できなければ、顧客企業は生存危機を迎えると考えております。

そのため、当社グループは“新しい経営技術の開発力”を常に磨き続けております。その開発力から生み出された独自の経営手法を『チームコンサルティングブランド(TCB)』として展開しております。その代表的な例を3つご紹介します。

まずは、『中長期ビジョン策定コンサルティング』です。不透明性・不確実性は増大し、先の見えない経営環境だからこそ、企業本来の価値や目的・目標を見失ってはなりません。「社会や顧客のいかなる課題と向き合うのか」「何を実現したいのか」を長期ビジョンとして描き、バックキャストिंगによる中期ビジョン策定を支援しております。

2つ目は、『ホールディングス・グループ経営コンサルティング』です。近年、成長企業は多事業化等を背景にホールディングス体制へ移行しております。しかし、現在の日本には、新しい経営技術であるグループ経営を成功に導くメソッドが不足していると考え、これを開発いたしました。

3つ目は、『企業内大学(アカデミー)設立支援』です。“人的資本経営”が重視される昨今、人材を大切にし、人材の価値を最大限に引き出すことの重要性に異を唱える経営者は存在しません。また、「人材育成が最重要課題である」と多くの経営者が認識しております。しかしながら、全社員に平等な教育・育成機会を提供することは、物理的に不可能であるとも考えられておりました。そこで、経営者の想いを実現すべく、クラウドによる学習プラットフォームを用いて企業内に大学を設立し、すべての社員が教え、学ぶ環境を創造する支援を行っております。

TCGは今後も組織能力・強みである、顧客企業への“愛”、“経験科学に基づくメソッド開発”、“変化適応する新しい経営技術の開発能力”を磨き、顧客企業の成功という実績を積み重ねることで企業価値を向上してまいります。引き続きご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

サステナビリティ・マネジメント

当社グループは、「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（創業時からの不変の志）を起点とし、「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」というパーパス（貢献価値）を掲げております。

この経営理念やパーパスを実現していくためには、環境・社会・経済が持続可能な状態であることが前提であるという考えのもと、TCGのサステナビリティ活動をさらに推進していくため、新たに「サステナビリティ定義」および「サステナビリティ方針」を策定いたしました。

サステナビリティ委員会設置について

委員会設置の目的

企業活動における環境・社会・ガバナンスの観点から、持続的な社会経済および当社の持続的成長とさらなる企業価値の向上を実現していく活動をより一層、推進していくことを目的といたします。

委員会の構成

代表取締役社長を委員長とし、委員は委員長が選任したメンバーにより構成いたします。

マテリアリティ（重要課題）



サステナビリティ定義

「100年先の未来とともに」

サステナビリティ方針

ビジネスドクターとしての使命（経済）

社会と会社は、文字どおり表裏一体の関係にあります。当社グループは、ビジネスドクターとして「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕する」活動、また「経営者やリーダーの決断をささえる」ことを通じて、地域経済、日本経済、そして世界経済をより良い方向へと変えてまいります。そのためのポジティブインパクトや価値の創出を社内外で共創できる組織であり続けます。

社会に対するイノベーションの発揮

「プロフェッショナルなDE&Iは、イノベーションの源泉である」と認識し、長きに亘りビジネスドクターとして地域に根差し事業活動を推進してきた当社グループのナレッジやメソッドを生かし、顧客企業とともに社会から共感されるイノベーションを実現してまいります。未来に向けてより良い価値を創造し、広く社会に貢献してまいります。

プロフェッショナル人的資本価値の向上

「世界で唯一無二の経営コンサルティングファーム」であり続けるためには、プロフェッショナルなDE&I推進が不可欠です。すべての人材のエンゲージメントを高め、チームで専門性と総合性を発揮できる能力開発の機会を拡充し、心身ともに健康で働きやすい環境を実現してまいります。また、世界中から多様なプロフェッショナル人材を積極的に採用し、持続可能な組織を実現してまいります。

Social → P.57

ガバナンス体制の強化

「経営コンサルティング」活動を通じて顧客課題・社会課題を解決することにより、持続的成長および中長期的な企業価値の向上を実現し、すべてのステークホルダーから信頼される企業になることを目指しております。そのために、経営の意思決定における健全性・透明性を確保するとともに、迅速性・効率性も高めてまいります。

コンプライアンスとリスクマネジメント

超一流の信用と高い倫理基準を維持して公正且つ誠実なビジネスを遂行できるよう、国内外のあらゆる規制に適切に対応し、経営リスクを包括的に評価できる体制の強化および定期的な見直しを実施いたします。また、コンプライアンス教育も強化することにより、企業価値を毀損する要因を排除してまいります。

Governance → P.65

地球環境への配慮と対応

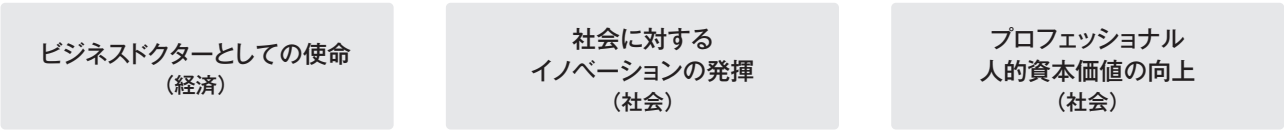
当社グループの活動はもちろん、顧客企業とともに実現していくイノベーションや共創により、地球環境に配慮した新しいビジネスモデルを構築し、同時に、地球環境に与える影響も正しく把握して適切な対策を検討・実施してまいります。そして、社会との共存共栄により、企業の繁栄と持続可能な未来を実現してまいります。

Environment → P.63

人的資本経営

人的資本経営の考え方

サステナビリティ方針に基づき、人的資本経営に関する様々な取り組みを実施しております。



「TCGは人でできている会社」です。創業以来、ビジネスドクターとして経営コンサルティングにより価値を提供してきたTCGにとって、多様なプロフェッショナル人材そのものがTCGの企業価値であると定義しております。したがって、人的資本に対する経営システムの構築、人的資本への積極投資、コーポレートウェルビーイングの取り組みがTCGの持続的成長を決めるといっても過言ではありません。多様なプロフェッショナル人材の能力発揮がイノベーションを起こし、社会的貢献価値を実装するという経営方針は、TCGのサステナビリティそのものであると考えております。

人材戦略マップ

項目	INPUT 人的資本を高めるための主な投資テーマ	ACTION 主な取り組み	OUTPUT 2025年3月期の取り組み成果等	OUTCOME
採用・育成	<ul style="list-style-type: none">高度な専門性を有する多様なプロフェッショナル人材が集う採用の強化TCGアカデミー(企業内大学)を中心に多彩なカリキュラムで経営コンサルタントを育成	<p>採用</p> <ul style="list-style-type: none">ダイレクトリクルーティングを活用した地域採用の強化若手・中堅・管理職を問わずコンサルタントが個別面談や内定者フォローに対応し、学生をサポート豊富な知識と経験がある実務経験者のキャリア採用により多彩な人材を獲得 <p>育成</p> <ul style="list-style-type: none">新卒1年目を対象としたオンボーディングプログラムにより早期活躍・定着を支援TCGアカデミー(企業内大学)のコンテンツ拡充によりコンサルタントのスキル向上を支援パートナー対象の「リーダーシップ研修」によりマネジメント能力向上を支援事業セグメント別の「プロフェッショナル研修」により専門スキルの強化を支援グループ横断型のジュニアボード活動(グループジュニアボード)を通じた経営参画および次世代リーダーの育成	<ul style="list-style-type: none">従業員数 711名(800名)[※]コンサルタント数 652名(600名)[※]パートナー・リーダー職 72名(100名)キャリア採用管理職比率 77.3%(70%)男女管理職比率 男性 68.2%(70%) 女性 31.8%(30%)男女構成比率 男性 62.0% 女性 38.0% <p>()内に記載の数値は、2026年3月期目標です</p>	<div>Purpose</div> <div>その決断を、 愛でささえる、 世界を変える。</div>
活躍・定着	<ul style="list-style-type: none">一人ひとりが自律的に自分らしい働き方や働きがいを実現できる風土の醸成多様な個性を互いに尊重し、ともに活躍し、プロフェッショナルなチームワークを発揮できる組織文化の構築生産性向上のための戦略投資による職場環境の整備	<p>働きがい(エンゲージメント)</p> <ul style="list-style-type: none">TCG WAY ワークショップによるDE&Iの理解促進(テーマ:イクボス・アサーション)Web社内報「Connect!」による社内コミュニケーションの促進チームのコミュニケーションを促進するための交流費用を負担するチームワークサポート制度 <p>働きやすさ(諸制度)</p> <ul style="list-style-type: none">産業医および保健師の導入による「産業保健体制」の強化セルフケアおよびヘルスリテラシーの向上を目的とした教育コンテンツ「健康経営アカデミー」の拡充健康診断および人間ドックの費用負担やストレスチェックの実施による健康管理ワークスタイルの選択やハイブリッドワーク*、短日短時間制度等、多様な働き方の拡充 <p>*ハイブリッドワーク: オフィスワーク・シフトワーク・テレワーク</p> <p>生産性向上</p> <ul style="list-style-type: none">コンサルティングナレッジを効率的かつ効果的に活用するための集約サイトの開設業務に応じてオフィス内で働く場所を選択できる環境の整備	<ul style="list-style-type: none">年間平均有給休暇取得日数 11.2日健康診断・人間ドック受診率(有所見者率) 100%(76.3%)ストレスチェック受検率(高ストレス者率) 83.4%(15.0%)定着率 88.8%男女育児休業取得率 75.0% (男性 63.6% 女性 100%)育休復帰率 100%	

※は当社グループ全般に関する目標指標および成果であり、その他は当社および株式会社タナベコンサルティングに関する目標指標および成果を表記しております。

サステナビリティへの取り組み

イノベーションの源泉となる多様な人材の採用

- 全国10地域に事業所があるため、Iターン・Uターン等、各地で活躍したい人材の採用が可能です。
- 内定者向けのフォロー研修やクローズドなSNSを活用したコミュニケーションを通じて、会社に対する理解・共感を高めて、入社後スムーズに活動できる仕組みを構築しております。
- キャリア採用においては、コンサルタント経験者だけでなく、様々な業界や業種に精通した実務経験者の採用に力を入れております。

TCGアカデミー(企業内大学)によるプロフェッショナル人材の育成

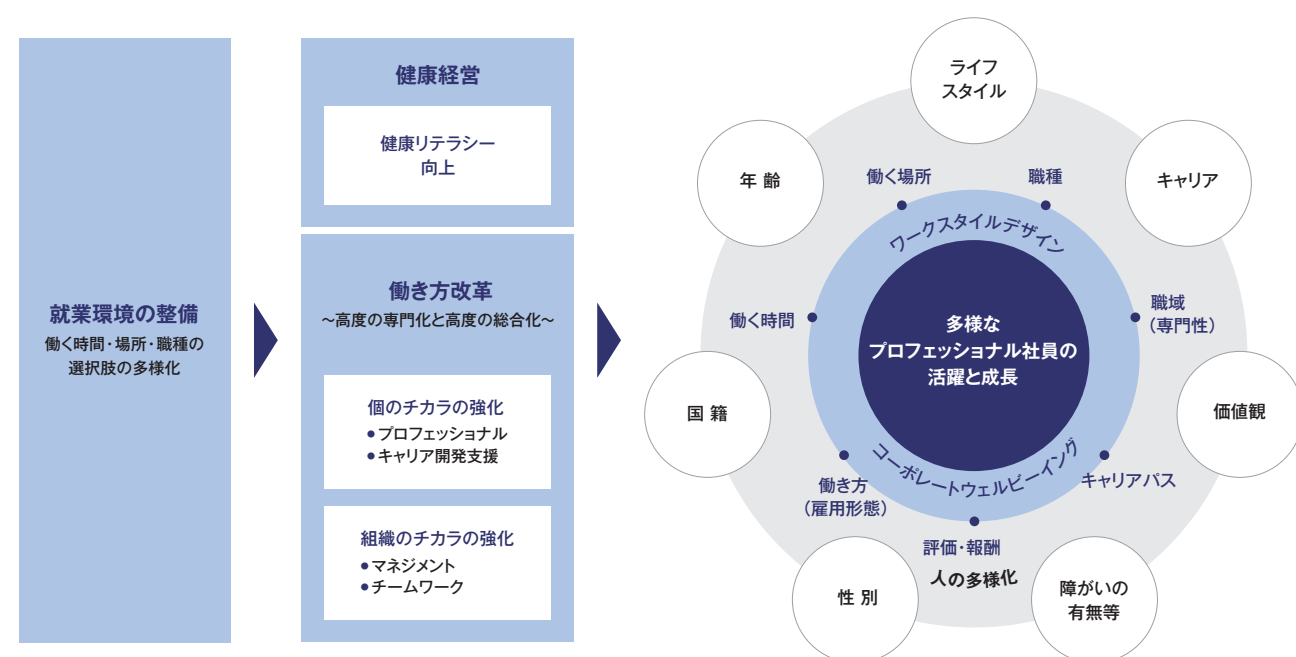
経営コンサルティングファームとして、「人づくりのモデル企業」であり続けるために、戦略的な人材への投資を行い、より多くの「プロフェッショナル人材」を輩出してまいります。

また、社員一人ひとりが成長を実感でき、それぞれが活躍できる環境を整えることで、中長期的な企業価値向上につなげてまいります。



DE&I価値の追求 — 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

一人ひとりが、イキイキと個のチカラを活かし、持続的成長が可能な組織であるために、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目指しております。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、個人と組織のパフォーマンスを最大化することで、企業価値向上につなげてまいります。



「働きやすさ」を叶えるワークスタイルデザインと「働きがい」を育むエンゲージメント施策

TCGは、働き方に対する意識の多様化に対応し、社員と会社のベクトルを合わせる取り組みとして、エンゲージメントを高めるための施策を実施しています。社員一人ひとりが自分らしい働き方や、働きがいを感じられる環境を整えることが、個の力の最大化につながると思っています。

- **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等、複数のコンサルタントコースを導入し、多様なキャリアプランが実現可能になりました。
 - **短日短時間勤務制度**
結婚、妊娠、育児、介護等のライフステージの変化に対応し、短時間勤務や労働日数を減らして勤務できる制度です。
 - **育児短時間勤務制度の延長(小学校4年生の始期まで)**
育児と仕事の両立や子育て支援のため、法定以上の期間で取得できる制度です。
 - **チームワークサポート制度**
チームの懇親を深める機会を促進するため、チーム別の交流費用をサポートする制度です。
 - **タレントマネジメントシステム**
社員のプロフィール、スキル、パフォーマンスを一元管理することで、戦略的なキャリア開発や育成プログラムを実行し、組織の競争力を強化しております。
 - **キャリア支援シート**
社員それぞれのキャリアに関する考えや想いについて理解を深め、その意見を尊重しながら支援を行うための仕組みです。

サステナビリティへの取り組み

● Web 社内報「Connect !」

TCGグループ社員の活躍や会社の旬な情報をタイムリーに全社員へ届ける仕組み。毎週様々なコンテンツが配信され、社内のコミュニケーションの活性化につながっております。

● TCG WAY ワークショップ「イクボス研修」

管理職以上を対象に「イクボス研修」を実施いたしました。イクボスとは、「育児」と「ボス」を組み合わせた造語で、部下やチームメンバーのワークライフバランスの向上を目指し、個人のキャリアを応援する上司のことです。本研修は、仕事

と家庭の両立を支援するマネジメントスキルや、多様な働き方を尊重するリーダーシップの在り方について学ぶ機会となりました。

これにより、多様性を尊重した組織運営を実践し、社員のエンゲージメント向上を図るとともに、社員一人ひとりがライフステージに応じた柔軟な働き方を実現できる環境を整備。安心して能力を発揮できる職場づくりを通じて、企業の持続的な成長を支える基盤を強化してまいります。

コーポレートウェルビーイングを目指した健康経営の推進

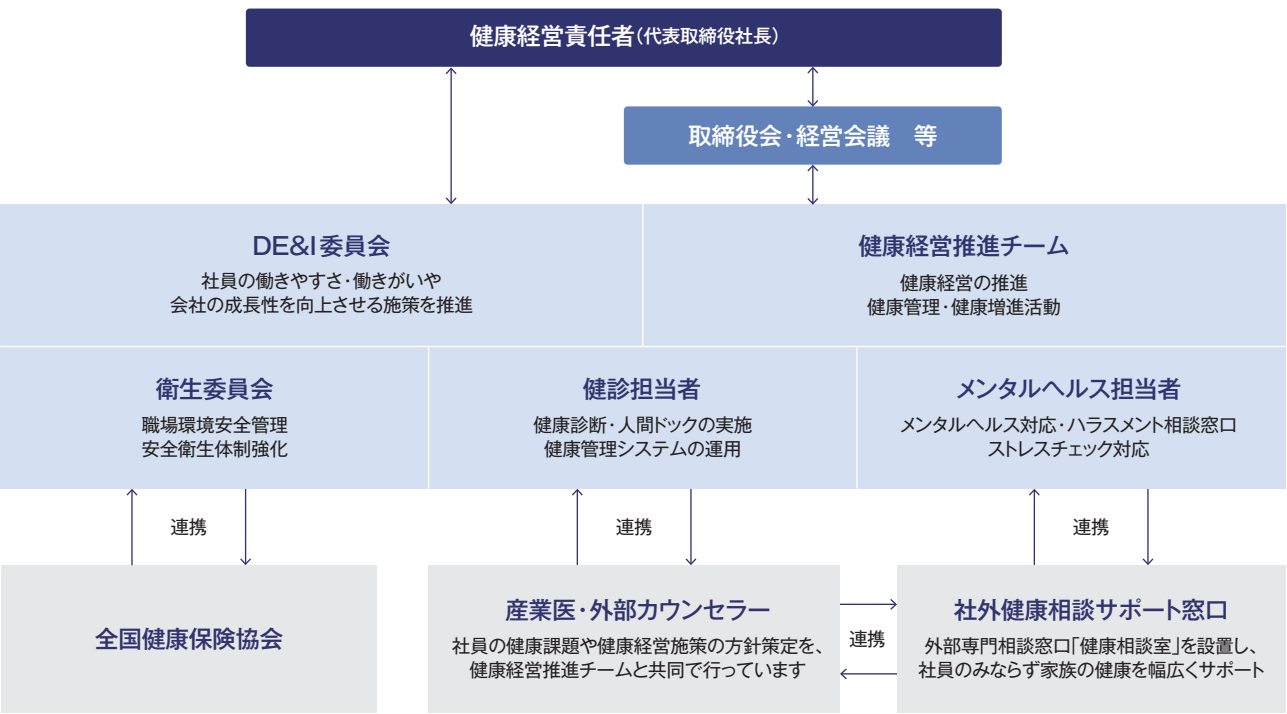
TCGは、社員の心身の健康が企業価値向上の基盤になると考えております。ワークライフバランスの推進や健康経営推進体制の充実、メンタルヘルスケアに向けた取り組みを行っております。



健康経営優良法人に5年連続、5回目の認定

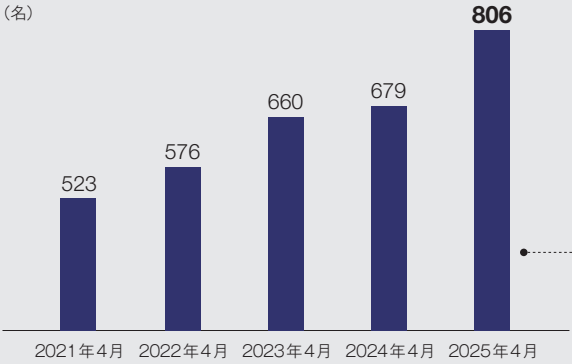
実施施策		
● 健康診断年2回、人間ドック費用の会社補助	● インフルエンザ予防接種費用の会社補助	etc
● タナベコンサルティング健康相談室(社外健康相談窓口)	● カウンセリング制度	
● 産業医および産業保健師の導入	● 積立ヘルスケア休暇、傷病休暇、エフ(Female)休暇制度(有給)	
● ハイブリッドワーク制度(オフィスワーク・テレワーク・シフトワーク)	● リハビリ勤務制度(休職から復職時のプログラム)	
● クラウド型健康管理システムの導入	● 健康的な食事を促す置き社食の導入	
● 禁煙外来治療費サポート制度の導入	● 福利厚生制度	

健康経営体系図



人的資本データ

総人員数
(名)



平均勤続年数※
8.9年

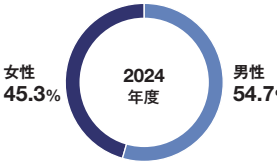
平均年齢※
38.6歳

離職率※
11.2%

※ 2025年3月31日現在

男女構成比率
(2025年4月1日現在)

2023年度比
6.6 ポイント増



多様な経営コンサルタント (2025年4月1日現在)

戦略コンサルタント
92名

DX・デジタルコンサルタント
193名

コーポレートファイナンス
コンサルタント
41名

M&Aコンサルタント
35名

HRコンサルタント
96名

ブランド&PRコンサルタント
75名

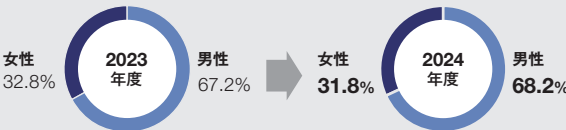
マーケティング/セールス
コンサルタント
89名

CRMコンサルタント
44名

男女採用比率 (2025年3月31日現在)



男女管理職比率 (2025年3月31日現在)



男性育児休業取得率 (2025年3月31日現在)

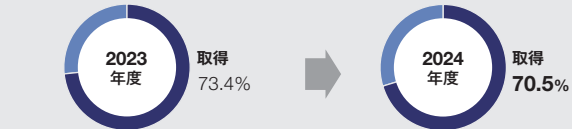


女性育児休業取得率 (2025年3月31日現在)



※2023年度は育児休業のみ、2024年度は育児休業等および育児目的休暇の取得割合を算出

有給休暇取得率 (2025年3月31日現在)



定期健康診断・人間ドック受診率 (2025年3月31日現在)

100% (有所見者率**76.3%**)

ストレスチェック受検率 (2025年3月31日現在)

83.4% (高ストレス者率**15.0%**)

アブセンティーズム※ (2025年3月31日現在)

4.3日

※ 全従業員の傷病欠勤・休職の総日数÷期末人員数

集計単位: 総人員数、男女構成比率、多様な経営コンサルタントはグループ全体、それ以外はタナベコンサルティンググループおよび主要な事業会社タナベコンサルティングの数値

TCFDの提言に沿った情報開示

ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティに関する重要事項を適切にマネジメントするために、当社代表取締役社長を責任者とするサステナビリティ委員会を設置しております。そして、目標とする指標の決定、推進体制の整備、活動計画の策定および進捗状況のモニタリングを行ってまいります。これらの結果は、取締役会や経営会議等へ報告し、適切に管理・監督を行ってまいります。

戦略

気候変動に関する政府間パネル(IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Change)の各報告書、国際エネルギー機関(IEA: International Energy Agency)の世界エネルギー展望(World Energy Outlook)、その他関連情報を参照し、気候変動のリスクおよび機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への影響を1.5℃シナリオ(IEAのNZE2050)および4℃シナリオ(IPCCのRCP8.5)の下で識別しております。また、リスクに関しては移行リスクと物理的リスクに大別してシナリオ分析を行っております。1.5℃シナリオでは移行リスクと機会、4℃シナリオでは物理的リスクのみが対象となっており、移行リスク・機会・物理的リスクの3項目を網羅するために2つのシナリオを使用しております。

気候関連のリスクおよび機会を識別するにあたっては、上記のとおりリスクを移行リスクと物理的リスクに大別したうえで、さらに移行リスクを現行の規制、新たな規制、法規制、技術リスク、市場リスク、評判リスクに、また物理的リスクを急性リスクと慢性リスクに分類しております。機会については、市場、レジリエンス、資源の効率性、エネルギー源、製品・サービスに分類しております。これらの分類ごとに、当社グループの調達と売上高に対する財務的影響の大きさを短期(0~1年)、中期(1~3年)、長期(3~10年)の時間軸で定性的に評価・分析し、リスクと機会が組織に与える影響を把握しております。

WEB | シナリオ分析結果詳細:
<https://www.tanabeconsulting-group.com/sustainability/environment>

リスク管理

気候変動に関わるリスクと機会について、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオの分析結果を基に、サステナビリティ委員会にて詳細な検討を行ってまいります。当社グループにとって重要な気候変動に関わるリスクと機会については、取締役会へ報告を行ってまいります。

指標および目標

気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標

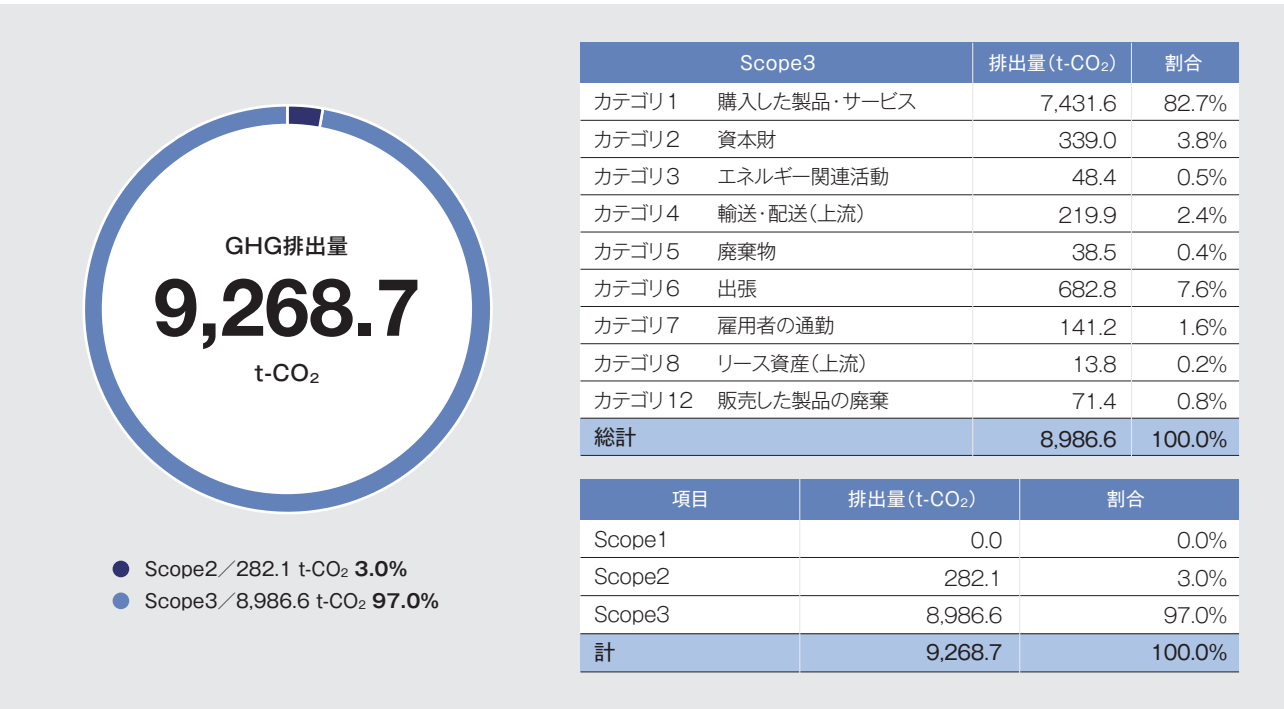
温室効果ガス排出量(以下、GHG排出量)は、気候関連のリスクおよび機会による財務的影響を測定するうえで重要な指標となります。また、その排出量を炭素価格(カーボンプライシング)貨幣価値に換算し、当社グループの財務に対する影響を分析・把握するよう努めております。炭素価格については、現在日本国内における税や取引制度が導入されていないことから、当社ではJクレジットにおける入札販売価格や欧州連合域内排出量取引制度(European Union Emissions Trading System)における炭素取引価格を参照してインターナルカーボンプライシング(ICP)を行い、CO₂排出が財務に与える影響を分析しております。

Scope別のGHG排出量と関連リスク

Scope別のGHG排出量について、当社グループではGHGプロトコルに基づいて排出量を算定しております。2024年3月期については、主要5社(株式会社タナベコンサルティンググループ、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)に加え、2023年2月末より資本業務提携契約を締結した株式会社カーツメディアワークスを含めた合計6社を対象としてScope別1,2,3の全項目を算定いたしました。

各Scopeの算定結果については、Scope3の割合が非常に多くなっております。また、Scope3の中でも特にカテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ2(資本財)、カテゴリ6(出張)の排出量が多く、それぞれScope3の82.7%、3.8%、7.6%を占めております。カテゴリ1は、当社グループの排出量の大部分を占めており、今後炭素税が導入された際、組織の大きな財務リスク

Scope1,2,3の排出量(t-CO₂)



になると考えられます。また、カテゴリ1は原材料調達に関わる部分であり、調達コストと直結していることを踏まえれば、GHG排出規制の強化が市場における価格変動と連動し、当社グループの財務リスクとして顕在化する可能性があると認識しております。

気候関連リスクおよび機会を管理する目標および実績

シナリオ分析において明確化された指標を用いて気候関連のリスクを低減し、機会を最大化するため、気候関連のリスクおよび機会の管理に取り組んでおります。また、当社のGHG排出量については、1.5℃水準に配慮し、Scope1と2のGHG排出量を基準年の2021年から2030年までに100%削減することを目標としております。目標達成のためにこれまで行ってきたビルのLED化やDX推進による紙・複合機の削減をさらに進めることでScope2を削減してまいります。また、今後は事業所内での使用電力の中で、再生エネルギー由来の電力の割合を増やすことでScope2の排出量を削減してまいります。そのうえで、削減しきれない排出量については、非化石証書や再生エネルギー由来クレジットを購入することにより、オフセット(相殺)いたします。

Scope3については、調達先への働きかけ等を通じて排出

量の削減を進め、カーボンニュートラル実現を目指してまいります。その際、価格ベースの排出原単位を用いたGHG算定方法では、事業規模の拡大とともにGHG排出量が自動的に増加してしまうことから、炭素強度の考え方を参考に売上高に占めるGHG排出量のトレンドから客観的な分析を行う等、算定手法の改善にも努めてまいります。





株式会社タナベコンサルティング

代表取締役社長	若松 孝彦	専務取締役	奥村 格	常務取締役	村上 幸一	取締役	飯田 和之
取締役副社長	長尾 吉邦	常務取締役	中村 敏之	取締役	仲宗根 政則	取締役	川島 克也
専務取締役	南川 典人	常務取締役	竹内 建一郎	取締役	島田 憲佳	取締役	福元 章士
専務取締役	藁田 勝	常務取締役	山本 剛史	取締役	川本 喜浩	監査役	神原 浩

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)	島田 憲佳
取締役	石田 修一	監査役(非常勤)	都築 伸佳
取締役	月田 幸穂		

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)	松岡 彩
取締役	中川 桜	監査役(非常勤)	竹綱 一浩

株式会社 Surpass

代表取締役社長	石原 亮子	取締役(非常勤)	竹内 建一郎
取締役副社長	下川 大輔	監査役(非常勤)	盛田 恵介

グローウィン・パートナーズ株式会社

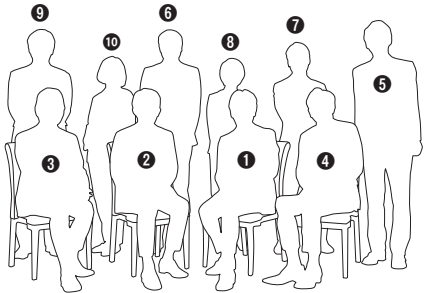
代表取締役 CEO	佐野 哲哉	取締役(非常勤)	藁田 勝
取締役 COO	石原 弘貴	監査役(非常勤)	村上 幸一
取締役(非常勤)	南川 典人		

株式会社カーツメディアワークス

代表取締役	村上 崇	取締役(非常勤)	飯田 和之
取締役	佐藤 敦	監査役(非常勤)	星山 雅哉

ピースマインド株式会社

代表取締役社長	荻原 英人	取締役(非常勤)	山本 剛史
取締役	原田 甲子郎	監査役(非常勤)	岡原 安博



株式会社タナベコンサルティンググループ

① 若松 孝彦 代表取締役社長

取締役就任年：2003年

当社取締役会議長として取締役会を適切に運営し、当社グループ全体の経営および戦略全般の責任者として適切に監督を行っております。また、コンプライアンス委員会の委員長を務めております。

② 長尾 吉邦 取締役副社長

取締役就任年：2005年

取締役会議長をサポートすることにより、当社取締役会を適切に運営しております。また、主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングの全経営コンサルティング事業を責任者として適切に監督しております。

③ 南川 典人 専務取締役

取締役就任年：2012年

主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングのストラテジー&ドメインコンサルティング事業部およびM&Aコンサルティング事業部を指揮しております。また、グローウィン・パートナーズ株式会社の取締役も務めております。

④ 藁田 勝 専務取締役

取締役就任年：2014年

主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングのコーポレートファイナンスコンサルティング事業部およびIPO支援コンサルティングを指揮しております。また、グローウィン・パートナーズ株式会社の取締役も務めております。

⑤ 奥村 格 専務取締役

取締役就任年：2021年

主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングのデジタルコンサルティング事業部および戦略総合研究所を指揮しております。

⑥ 川本 喜浩 取締役

取締役就任年：2025年

これまで経営企画、財務、デジタル戦略、人事・総務企画、法務とコーポレート各部門の責任者を歴任し、現在は当社および株式会社タナベコンサルティングのコーポレート戦略本部長として、グループ全体のコーポレート戦略を推進しております。

⑦ 神原 浩 社外取締役

取締役就任年：2018年

弁護士としての高度な専門知識と豊富な経験を当社経営の監査・監督に反映していただくこと、また客観的立場で当社の取締役候補者の選定や報酬等の決定について関与、監督等いただくことにより、経営の透明性および公平性の向上に寄与いただいております。

⑧ 井村 牧 社外取締役

取締役就任年：2019年

コーポレート・コミュニケーションに関する豊富な知識と経営者としての豊富な経験を当社経営の監査・監督に反映していただくこと、また客観的立場で当社の取締役候補者の選定や報酬等の決定について関与、監督等いただくことにより、経営の透明性および公平性の向上に寄与いただいております。

⑨ 松本 要 社外取締役

取締役就任年：2025年

公認会計士としての高度な専門知識と監査法人における豊富な経験を当社経営の監査・監督に反映していただけるものと判断し、また客観的立場で当社の取締役候補者の選定や報酬等の決定について関与、監督等いただくことにより、経営の透明性および公平性の向上に寄与いただいております。

⑩ 篠木 良枝 社外取締役

取締役就任年：2025年

公認会計士としての高度な専門知識とサステナビリティに関する高い見識を当社経営の監査・監督に反映していただけるものと判断し、また客観的立場で当社の取締役候補者の選定や報酬等の決定について関与、監督等いただくことにより、経営の透明性および公平性の向上に寄与いただいております。



グループシナジーの最大化と 内部統制の継続的強化

社外取締役（監査等委員）
神原 浩

2018年より当社の社外取締役を務めております。取締役会で活発な議論が行われるなかで、特に以前より資本政策に関する積極的な協議の重要性を指摘してまいりました。2024年度は、事務局による丁寧な情報分析と整理のおかげもあり、資本政策を含む重要案件について非常に有意義なディスカッションができたと感じております。また、これらの議論は、実際に当社が実施する施策にも適切に反映されており、取締役会の実効性向上を実感しております。

今後の重要な課題は、M&Aでグループインした各社とのシナジーをいかに最大化していくかという点です。100%の株式取得ではなく、従前の経営者が相応の株式を引き続き保有している構造において、両社がグループ業績の最大化に向けて高い意識を持ち続けることの重要性を強く感じております。

これからも、法的・会計的知見を生かし、コンプライアンス遵守と業績発展を両立させ、当社の持続的な発展に寄与できるよう真摯に取り組んでまいります。

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況		
2002年10月	弁護士登録（現在）	わかさ法律事務所入所
2007年10月	きよた総合法律会計事務所入所	
2009年11月	きつかわ法律事務所入所	
2013年7月	同事務所	パートナー（現任）
2018年6月	当社社外取締役	
2019年6月	当社社外取締役（監査等委員）（現任）	
2025年6月	株式会社タナベコンサルティング	監査役（新任）

人的資本経営の推進と ガバナンス体制の強化に向けて

社外取締役（監査等委員）
井村 牧

社外取締役に就任以来、意思決定機関としての取締役会の重要性が益々高まっていることを実感しております。この1年を振り返り、人的資本・事業戦略等の重要案件について各取締役が積極的に議論を交わす場が確保され、社内・社外の取締役を問わず意見を述べやすい雰囲気が醸成されている点を高く評価しております。一方、グループの拡大に伴い、M&Aの効果が見えづらくなっているという課題も感じております。中期経営計画との整合性を確認し、グループ全体の目標について共通認識を持つことが重要です。加えてグループ各社が従来の経営陣による運営を継続しているなか、上場企業グループとしてのガバナンス体制構築は、継続的な課題であると認識しております。

また、「人がすべて」を掲げるTCGにとって、人的資本経営は極めて重要な経営課題です。Purpose&Valueの理解促進のための施策やグループジュニアボード等、多くの取り組みが実践されてきましたが、今後はこれらが社員一人ひとりのエンゲージメント向上にどの程度寄与しているかを定期的に測定し、改善サイクルを回すことが必要だと考えます。

今後も事業会社で経営戦略に取り組んできた知見を活かし、当社の企業価値向上に貢献してまいります。

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況		
1985年7月	グレイ大広株式会社（現 株式会社グレイワールドワイド）入社	
1989年4月	電通バーソン・マーステラ株式会社（現 株式会社バーソン・コーン&ウルフ・ジャパン）入社	
2005年5月	ビザ・ワールドワイド株式会社（現 ビザ・ワールドワイド・ジャパン株式会社）	バイスプレジデント 兼 コーポレート・コミュニケーション本部本部長
2009年10月	日本ロレアル株式会社	副社長 兼 コーポレート・コミュニケーション本部本部長
2019年6月	当社社外取締役（監査等委員）（現任）	
2019年7月	日本ロレアル株式会社	アドバイザー
2021年6月	株式会社Fast Fitness Japan	社外取締役（監査等委員）

多様な監査経験を活かした 持続的成長への貢献

社外取締役（監査等委員）
松本 要

この度、TCGの社外取締役に就任いたしました。私は、監査法人で39年間にわたり会計監査を中心とする業務に従事し、日本の上場企業とそのグループ会社、上場準備会社、外資系企業等、業種を問わず様々な企業に関与してまいりました。この豊富な経験を通じて培った多角的な視点を、当社の経営に生かしていきたいと考えております。

特に注目しているのは、企業経営において重要性が高まっているサステナビリティへの取り組みについてです。対応方針や進捗は企業によって様々ですが、これらの課題に真摯に取り組むことで、しなやかで強靱な企業体質を構築できると考えております。変化の激しい事業環境において、持続可能な経営基盤の確立は競争優位性の源泉となり得ます。当社は近年、顧客企業のニーズに的確に応えるため体制の強化・拡大を図っておりますが、新しいグループ企業とそのサービスの統合効果に期待するとともに、グループ全体の持続的価値創造に向けた取り組みを重視してまいります。当社の健全で持続的な発展のサポートに努めますので、ステークホルダーの皆さまにも引き続きお見守りいただければと思います。

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況		
1985年10月	太田昭和監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）入所	
1989年3月	公認会計士登録（現在）	
1990年9月	Ernst & Young ロンドン事務所駐在	
2000年7月	新日本監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）パートナー	
2016年2月	EY 新日本有限責任監査法人 常務理事	西日本事業部長 兼 大阪事務所長
2021年8月	同法人	評議会評議員
2024年7月	松本要公認会計士事務所	所長（現任）
2025年6月	当社社外取締役（監査等委員）（新任）	

デジタル・DX 領域への注力と 多様なステークホルダー視点の重視

社外取締役（監査等委員）
篠木 良枝

公認会計士として14年間の監査経験と、複数の上場企業における社外役員経験、そして現在のサステナビリティ分野の実務経験を背景に、新しく社外取締役に就任いたしました。当事業のなかで特に注目しているのは、デジタル・DX領域です。中堅企業が最も必要としながらも、最も苦勞されているのがデジタル・DXの分野ではないでしょうか。重要性は理解しながらも苦手意識を持たれがちな領域だからこそ、経営コンサルティングが真価を発揮できる分野です。実装の成功は、利益率改善や競争優位の構築につながります。当社が創業当初から注力してきた中堅企業にとって必須のサービスだと確信しております。

当社はスピードを重視した成長戦略を展開しておりますが、経営環境の変化が激しい現代において、現在の正解が将来も続くとは限りません。顧客、従業員、投資家等の様々なステークホルダーの視点を積極的に取り入れ、多様性を重視し変化を先取りすることが、当社のサービス提供力強化の鍵になると考えております。社外取締役として、株主利益保護の観点から当社の健全な成長を監督し、当社の持続的発展に貢献してまいります。

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況		
1999年4月	吹田市役所入職	
2003年10月	新日本監査法人（現 EY 新日本有限責任監査法人）入所	
2007年4月	公認会計士登録（現在）	
2017年6月	株式会社マクアケ	社外取締役（監査等委員）
2020年7月	株式会社HRBrain	社外監査役
2020年9月	ベイス株式会社	社外監査役
2021年5月	株式会社ライナフ	社外監査役（現任）
2022年12月	エンバーポイントホールディングス株式会社	社外取締役（監査等委員）
2023年9月	株式会社宝印刷D&IR研究所	顧問（現任）
2024年6月	株式会社トーマック	社外監査役（現任）
2025年5月	株式会社ライフコーポレーション	社外取締役（監査等委員）（現任）
2025年6月	当社社外取締役（監査等委員）（新任）	

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方について

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成長およ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、下記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。

各機関および部署における運営、機能および活動状況

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意思決定機関として、経営方針、M&A、コーポレート・ガバナンス、サステナビリティ等の様々な経営課題、主要事業における重点課題、業務執行について活発な議論を行い、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。

取締役の専門性と経験

取締役会は、当社グループ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、当社グループ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、右記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。

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およ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。

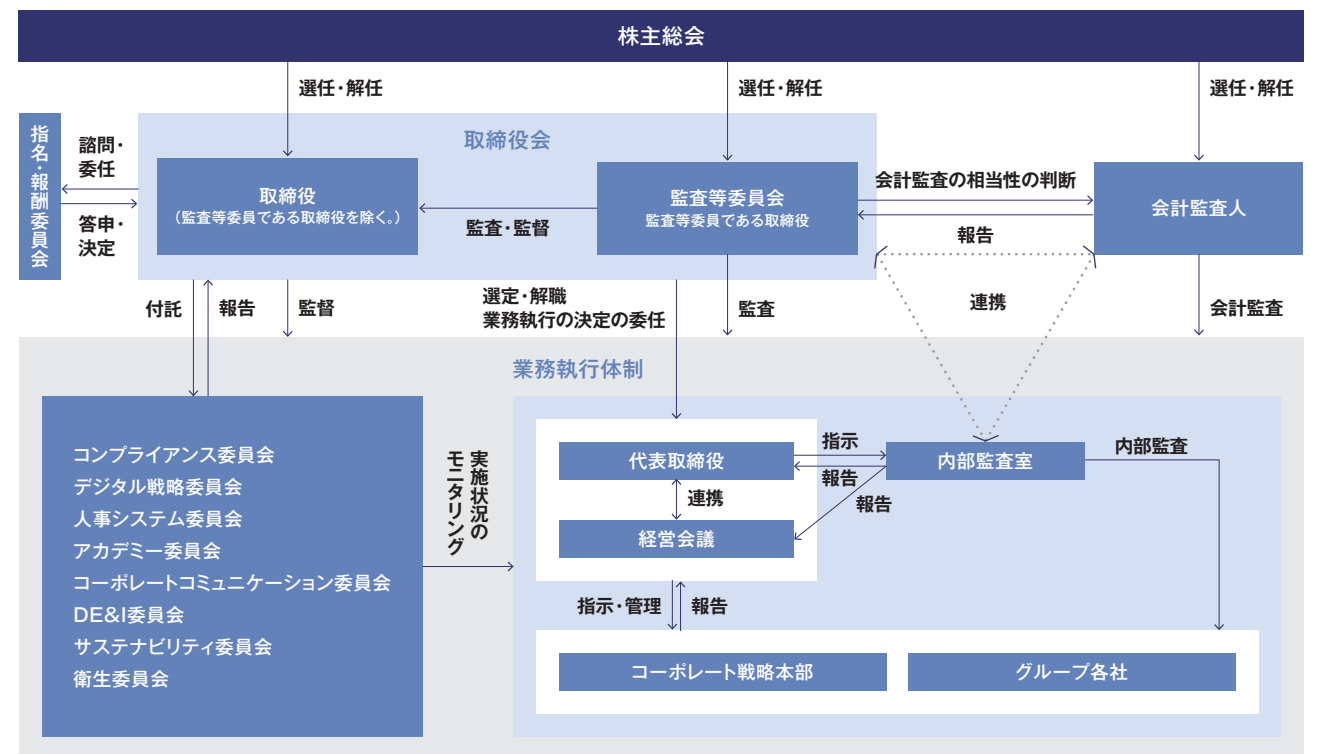
監査等委員会

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。

指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、委員の過半数を独立社外取締役とし、委員長は代表取締役社長、副委員長は委員長が指名する独立社外取締役としております。取締役の報酬等の内容を審議して決定し、また取締役会より諮問を受けた「取締役の報酬の決定方針」や「取締役の報酬体系」について審議し、取締役会に対して答申いたします。また、取締役会より、「取締役会の構成の考え方」「取締役の選解任の方針および基準」「社外取締役の選解任の方針および基準」「後継者計画の策定・運用に関する事項」についても諮問を受けて審議し、取締役会に対して答申してまいります。

コーポレート・ガバナンス体制図



スキル・マトリックス

地位および氏名			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	デジタル・DX	法務・リスク管理	ガバナンス	ESG
取締役	荒松 孝彦		○	○		○	○		○	○
	長尾 吉邦		○	○	○	○				
	南川 典人		○		○	○				
	藁田 勝		○	○	○	○				
	奥村 格		○	○		○				
	川本 喜浩		○		○			○	○	
取締役 (監査等委員)	神原 浩	社外			○			○	○	
	井村 牧	社外	○	○		○			○	
	松本 要	社外			○			○	○	
	篠木 良枝	社外			○				○	○

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およ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、取締役会の下に設置された、委員の過半数を独立社外取締役とする独立した指名・報酬委員会がこれらの具体的な内容について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。

1. 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およ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、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、取締役退職慰労金制度を廃止しております。

2. 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。

3. 業績連動報酬等ならびに非金銭報酬等の内容およ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、各連結会計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。各連結会計年度の「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・オプションおよ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および付与時期等を決定しております。

4. 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)および非金銭報酬等(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)。

5. 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指名・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ております。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。)の基本報酬の額の決定であります。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上、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)および非金銭報酬等(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。

役員区分ごとの報酬等の額

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)			対象となる役員の人数 (名)
		基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(監査等委員を除く) (うち社外取締役)	237,116 (-)	215,940 (-)	17,000 (-)	4,176 (-)	6 (-)
取締役(監査等委員) (うち社外取締役)	26,484 (26,484)	26,484 (26,484)	- (-)	- (-)	3 (3)
合計 (うち社外取締役)	263,600 (26,484)	242,424 (26,484)	17,000 (-)	4,176 (-)	9 (3)

※取締役(監査等委員を除く)に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、譲渡制限付株式報酬4,176千円であります。

取締役会の実効性評価

当社の持続的成長および中長期的な企業価値の向上の実現に向けて、取締役会による経営の意思決定機能の機動性・迅速性を高めるとともに、監督機能も強化するために、毎年3月～4月に取締役会の実効性評価を実施し、4月～5月で評価結果の確認および実効性向上のディスカッションを実施しております。2025年3月期の概要は、以下のとおりとなります。

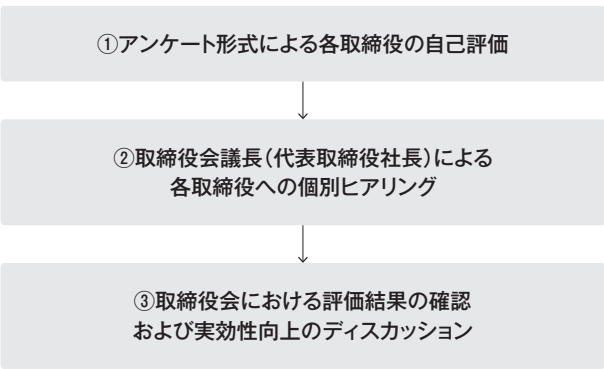
評価対象者

業務執行取締役5名および監査等委員である独立社外取締役3名

評価項目(いずれも1点～5点の選択評価方式+自由記述)

- ①取締役会の構成
- ②取締役会の付議事項
- ③取締役会の運営
- ④取締役会を支える体制
- ⑤投資家・株主との関係

評価の方法



結果の概要

- ①取締役会の人員数や社外取締役の割合は、前回同様に適切であるという意見が多数となりました。また、今後追加すべきスキルについても、前回同様に「グローバル」「IT・デジタル・AI」という意見が多くありました。実施プロセスとしては、社外からの登用や資格取得、実務経験を積むための機会提供等の提案がありました。さらに、取締役会の多様性について、社内の女性取締役の登用が必要であるという意見が多くありました。
- ②付議事項の範囲・内容については、前回同様に概ね適切であるという意見が多くありましたが、2回目のアンケートということも影響してか、多岐にわたる意見や提案がありました。決議事項については、さらに他機関への移譲を進めるべきという提案がありました。審議事項やフリーディスカッションについては、前回に引き続き「資本政策」「事業戦略(グループ含む)」等に関して議論を深めるべきという意見が多くありました。その他で「グループ会社関連の報告の拡充」や「エンゲージメント」に関する議題の追加等の提案もありました。
- ③資料の提供時期については、前回より改善傾向にあるものの、質疑応答等だけでなくディスカッションをより充実させていくためにも、さらなる改善が必要であるという意見がありました。
- ④トップマネジメントプログラム(役員トレーニング)については、概ね適切であるという意見が多くありましたが、開催数を増やす提案もありました。その他、外部セミナーの案内を希望する意見もありました。
- ⑤定時株主総会について、新しい会場の立地や雰囲気は良いが、場所案内の工夫が必要という意見が多数ありました。また、投資家・株主とのコミュニケーションについては、情報共有はできているが、当社グループの課題や投資家・株主が求めること等、取締役会におけるディスカッションをより一層深めるべきという提案がありました。

実効性向上のアクションプラン(2026年3月期)

- ①引き続き、指名・報酬委員会の主導の下、スキル・マトリックスを基に取締役会で必要とする機能・多様性を検討し、候補者の選定を進めてまいります。また、社内の女性執行役員をまずはどのように増やしていくのか、中長期計画を検討してまいります。
- ②本年も、引き続き「人的資本」「グループシナジー・グループ戦略」「資本政策」により一層、時間を掛けて審議していくこととし、監督機能の実効性を高めてまいります。
- ③引き続き、社内グループウェアを活用し、またフリーディスカッションの資料については作成スケジュールを調整し、現状よりも前倒して共有できるように進めてまいります。
- ④現在、取締役会が必要とする適切なテーマ設定の下、外部有識者によるトップマネジメントプログラム(役員トレーニング)を年2回実施予定とし、また外部セミナー等も共有してまいります。
- ⑤株主総会会場の案内方法の見直しや招集通知に掲載する地図のアップデートを行います。また、IR&SR担当者より資本市場からの情報・意見等を引き続き提供していくとともに、それらに対するディスカッションを増やしてまいります。

取締役のトレーニング

取締役会の実効性向上に向けて、「トップマネジメントプログラム」として就任時および就任後に継続的且つ計画的なトレーニングの機会を提供しております。テーマとしては、「コーポレート・ガバナンス」「株式・資本政策」「メンタルヘルス」等をプログラム化し、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めております。

2024年度は、外部講師を招き「株式・資本政策」をテーマとした研修会を実施いたしました。外部環境の動向や資本市場における最新のトレンドについての解説に加え、投資家視点から当社グループの資本政策を分析する内容が盛り込まれました。これにより、知識を深めるとともに、投資家との建設的な対話を促進するための視点を養う貴重な機会となりました。

コンプライアンス・リスク管理

基本的な考え方について

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当社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、必要に応じて支援およ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。

コンサルタント人材

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」を提供しており、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および育成・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プ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、育成においてはオンラインで場所と時間を選ばず学習できるデジタル教育コンテンツを用いてコンサルタントを養成する「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、積極的な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。

機密情報および顧客情報管理

提携先や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および意識向上の活動を推進する等、様々な角度から機密情報および顧客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およ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、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、必要かつ適切な監督を行っております。

インサイダー取引

情報管理の徹底を図るとともに、当社「コンプライアンス倫理憲章」において、インサイダー取引禁止や業務上知り得た情報の取り扱いについて定める等、インサイダー取引防止の観点から役員・従業員に対し守秘義務遵守のための指導・教育を行っております。万一当社グループの役員・従業員が当社または顧客企業の機密情報を元にインサイダー取引を行った場合、当社グループの信用を著しく毀損し、事業戦略および経営業績等に影響を与える可能性があります。

グループ企業管理

「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、持続的成長および中長期的な企業価値の向上を実現するために、経営コンサルティング領域の多角化戦略を推進しており、M&Aを重要な戦略オプションの一つと位置付けております。しかし万一、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、当社および当社の100%子会社で主要な事業会社である株式会社タナベコンサルティングより、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、コーポレート戦略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およ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およ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対応統括部署および不当要求防止責任者の設置状況

対応統括部署：コーポレート戦略本部総務企画部

不当要求防止責任者：コーポレート戦略本部総務企画部長

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。

情報セキュリティ管理

情報セキュリティ推進体制

当社では、情報セキュリティを経営の重要課題の一つと位置付け、全社的な体制で取り組んでおります。急速に進化するサイバー脅威に対応し、顧客企業や取引先をはじめとするステークホルダーの皆さまの信頼に応えるため、以下の3つの柱を中心に情報セキュリティ対策を強化しております。

①ゼロトラストセキュリティの実践

当社では、社内外を問わず、システムにアクセスするすべての利用者に対して、利用のたびに安全性を確認する「ゼロトラストセキュリティ」の考え方を採用しております。これにより、従来の境界型セキュリティモデルに依存せず、常に最新の脅威に対応可能なセキュリティ環境を構築しております。具体的には、アクセス時の認証強化や行動分析を活用した不正アクセスの防止を徹底しております。

②24時間体制のサイバー攻撃監視・対応

サイバー攻撃の高度化・巧妙化に対応するため、当社では24時間365日体制で監視・検知・対応を行っております。専任のセキュリティチームがリアルタイムでシステムの異常を監視し、迅速な対応を可能にすることで、被害の最小化と事業継続性の確保を実現しております。また、最新の脅威情報を収集・分析し、予防的な対策を講じることで、未然にリスクを回避する取り組みも行っております。

③反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況

コーポレート戦略本部総務企画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」および「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を定めております。

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。

③第三者機関によるセキュリティ診断と改善

当社では、情報セキュリティの客観性と信頼性を高めるため、定期的に第三者機関によるセキュリティ診断を実施しております。診断結果に基づき、脆弱性の特定とその改善に向けた具体的な対策を迅速に実施することで、セキュリティレベルの継続的な向上を図っております。また、外部の専門家の知見を活用することで、当社のセキュリティ体制を常に最新の基準に適合させております。

情報セキュリティ教育

全従業員を対象として社内e-ラーニングシステム「TCGアカデミー」のクラウドカリキュラムによる従業員のセキュリティ教育や監査、セキュリティテストを継続的に実施し、セキュリティに対する意識とスキルの向上を図っております。

情報漏洩の防止

個人情報を含む顧客情報および機密情報を含む社内情報の安全を確保するため、システムと人的対策(情報セキュリティ教育)の両面から万全の対策を講じております。システム面では、次世代型データ漏洩防止ソリューションを導入することにより、データおよびファイルベースのドキュメントをPCに保持させないシンクライアント同等の厳密なセキュリティと情報漏洩対策、場所を問わないモバイル利用によって、高度なセキュリティとユーザビリティを実現させております。

財務情報 10カ年サマリー

			2016.3	2017.3	2018.3	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3	2024.3	2025.3		
業績等の状況(千円)			売上高	8,297,846	8,389,754	8,797,973	9,046,587	9,394,430	9,213,533	10,572,179	11,759,518	12,739,254	14,543,581	
			売上総利益	3,852,423	3,931,598	4,157,957	4,050,833	4,294,770	4,107,572	4,785,989	5,202,580	5,465,219	6,612,080	
			営業利益	856,174	878,845	936,454	970,222	987,880	751,652	926,317	1,152,095	1,009,904	1,500,308	
			経常利益	886,030	915,187	965,156	1,003,877	1,015,965	771,820	931,607	1,163,255	1,012,996	1,589,047	
			親会社株主に帰属する当期純利益	582,403	638,173	675,259	694,736	696,439	498,469	604,311	724,466	641,026	1,016,728	
			営業活動によるキャッシュ・フロー	670,247	859,835	735,050	403,791	715,880	223,570	619,785	954,124	632,233	1,454,676	
			投資活動によるキャッシュ・フロー	300,943	△1,049,112	225,605	△280,826	537,091	1,426,787	619,946	△1,096,845	△439,123	1,896,829	
			財務活動によるキャッシュ・フロー	△284,800	△329,734	△350,210	△460,422	△373,163	△408,204	△619,032	△582,812	△1,228,085	△1,325,005	
財務状況(千円)			総資産	12,086,696	12,531,473	12,804,062	12,769,774	12,969,913	13,405,911	13,824,896	14,410,994	14,139,231	14,328,671	
			純資産	9,833,677	10,122,239	10,434,394	10,715,516	10,951,366	11,430,591	11,517,472	11,710,874	11,304,318	11,141,003	
経営指標			収益性	ROA：総資産経常利益率(%)	7.4	7.4	7.6	7.9	7.8	5.9	6.8	8.2	7.1	11.2
				ROE：株主資本当期純利益率(%)	6.0	6.4	6.6	6.6	6.4	4.5	5.4	6.4	5.8	9.5
				PER：株価収益率(倍)※1	16.9	18.5	24.4	15.2	15.3	24.8	19.8	21.3	27.1	20.0
				PBR：株価純資産倍率(倍)※1	1.0	1.2	1.6	1.0	1.0	1.1	1.1	1.4	1.6	1.9
			安全性	流動比率(%)	414.1	374.7	393.9	418.5	470.8	626.6	502.6	449.1	423.1	358.4
				固定比率(%)	52.5	55.9	55.9	54.1	48.1	40.5	40.1	41.8	43.9	49.2
				財務レバレッジ(倍)	1.23	1.24	1.23	1.19	1.19	1.20	1.23	1.27	1.30	1.35
			活動性	総資産回転率(回)	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9	1.0
			成長性	売上高増加率(%)	5.5	1.1	4.9	2.8	3.8	△1.9	14.7	11.2	8.3	14.2
				営業利益増加率(%)	12.3	2.6	6.6	3.6	1.8	△23.9	23.2	24.4	△12.3	48.6
株式情報			株価(円)※1	283.25	340.5	476.25	305	310	358.75	346.5	451	516	615	
			1株当たり純資産(円)※1	283.8	292.1	300.95	310.6	315.85	323.50	326.42	332.83	326.65	326.05	
			1株当たり当期純利益(円)※1	16.81	18.42	19.49	20.12	20.22	14.47	17.53	21.13	19.07	30.8	
			1株当たり配当(円)※1	9.5	10	10.25	10.5	10.75	10.75	11.5	21	22	24	
			配当性向(%)※1	56.5	54.3	52.6	52.2	53.2	74.3	65.6	99.4	115.4	77.9	
			総還元性向(%)※1	56.6	54.3	52.6	66.4	53.2	74.3	75.8	111.3	177.1	123.5	
			株主資本配当率(DOE)(%)※1	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	6.4	6.7	7.3	

※1. 2021年10月1日および2025年4月1日を効力発生日として、それぞれ普通株式1株につき2株の割合で株式分割しているため、分割後ベースで記載しております。
※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

会社概要 2025年10月1日現在

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	869名(連結)



大阪本社



東京本社

グループ紹介

TANABE CONSULTING GROUP

株式会社タナベコンサルティング		本社 大阪本社、東京本社 本部 中部本部(名古屋)、九州本部(福岡)、 支社 北海道支社(札幌)、東北支社(仙台) 新潟支社(新潟)、北陸支社(金沢)、 中四国支社(広島)、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)		
株式会社カーツメディアワークス (東京)		
株式会社 Surpass (東京)		
ピースマインド株式会社 (東京)		

株式情報

株式の状況 2025年3月31日現在

発行可能株式総数	70,000,000 株
発行済株式の総数	17,000,000 株
1単元の株式数	100 株
株主数	7,325 名

注)2025年4月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行ったことに伴い、発行可能株式総数は66,000,000株増加し136,000,000株となっております。また、発行済株式の総数は17,000,000株増加し34,000,000株となっております。

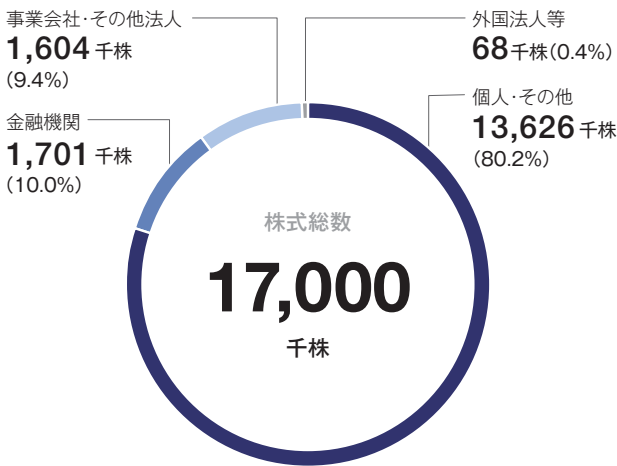
大株主の状況 (上位11名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
田邊 次良	1,895	11.6
榎崎 十紀	1,547	9.5
田邊 洋一郎	1,541	9.4
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	1,004	6.2
光通信株式会社	835	5.1
上田 信一	480	2.9
タナベコンサルティング グループ社員持株会	472	2.9
特定有価証券信託受託者 株式会社 SMBC 信託銀行	404	2.5
木元 仁志	320	2.0
伊藤 尚子	245	1.5
高橋 葉子	245	1.5

注) 1. 上記「大株主(上位11名)」からは、自己株式(667,908株)を除いております。
2. 上記「持株比率(%)」は、自己株式(667,908株)を控除して計算しております。

株式分布状況 2025年3月31日現在

所有者別株式数分布状況



株価推移

