



We are Business Doctors

since 1957

TCG REPORT 2024

TCG Report 2024

／ 統合報告書

株式会社タナベコンサルティンググループ

📍 **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 欽鋼ビルディング9F
Tel. 03-6758-0073

🌐 <https://www.tanabeconsulting-group.com>

👤 部署名 コーポレート戦略本部 経営企画部

2024.12



タナベコンサルティンググループ

- 01 目次・編集方針・開示情報のすみ分け
- 03 Philosophy(経営理念)
 - Purpose(貢献価値)
 - Value(私たちの価値観)
- 05 TCG概要
- 07 Top Message(代表取締役社長メッセージ)
- 13 タナベコンサルティンググループの成長の軌跡・歴史

価値創造

- 15 価値創造ストーリー

競争優位性

- 17 戦略総合研究所
- 19 コンサルティング業界とTCGのポジション
- 21 経営コンサルティングスタイル

事業戦略

- 23 経営コンサルティング領域別業績ハイライト
- 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

成長戦略

- 39 中期経営計画

株式・資本戦略

- 45 資本政策
- 47 IR&SR活動について
- 49 コンサルティングクオリティ

ESG

- 51 サステナビリティに関する基本的な考え方

Social

- 53 人的資本
- 55 人材採用・育成
- 56 ダイバーシティ&インクルージョンワークスタイルデザイン
- 57 エンゲージメント・健康
- 58 人的資本データ
- 59 SmartDX戦略

Environment

- 61 TCFDの提言に沿った情報開示

Governance

- 63 社外取締役メッセージ
- 65 役員一覧
- 67 コーポレート・ガバナンスの主な取り組み
- 69 コンプライアンス・リスク管理
情報セキュリティ管理

企業情報

- 71 財務情報 10ヵ年サマリー
- 73 会社概要・株式情報

・編集方針

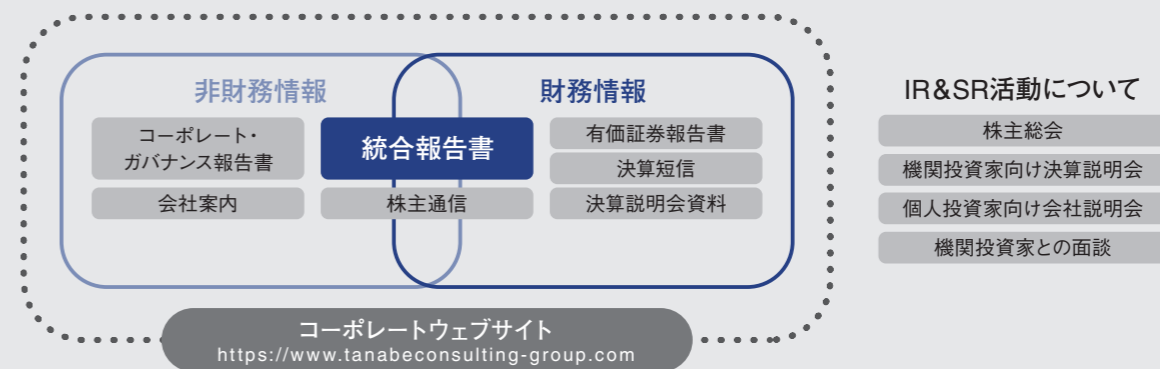
本報告書は、すべてのステークホルダーの皆さまとの重要なコミュニケーションツールの一つとして位置付けております。当社グループの持続的成長や事業戦略、それを支える経営基盤について、財務情報・非財務情報を交えながらわかりやすくお伝えすることを目指しております。

今回の「TCG REPORT 2024」においては、ビジネスモデルや人的資本、IR&SR活動について、重点的にアップデートいたしました。

今後も、引き続きステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを通じた気づきや学びを大切に、さらなる開示の充実と透明性の向上に努めてまいります。

対象期間	2023年4月1日～2024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	2024年12月

・開示情報のすみ分け



将来の見通しに関する記載

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ございません。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。

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。

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。

“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、のばし、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。

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。

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。

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。

TCG概要

TCG

【タナベコンサルティンググループ】
とは

「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、
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展開しております。

純粋持株会社

TANABE CONSULTING GROUP

株式会社タナベコンサルティンググループ



事業会社

TCG TANABE CONSULTING

株式会社タナベコンサルティング



・ 数字で見るTCG ・

2024年3月期 実績

<p>売上高(連結)</p> <p>2023年3月期 >>> 2024年3月期</p> <p>11,759百万円 12,739百万円</p>	<p>全国展開主要都市</p> <p>10地域 (エリア)</p>
<p>営業利益(連結)</p> <p>2023年3月期 >>> 2024年3月期</p> <p>1,152百万円 1,009百万円</p>	<p>従業員数(連結)</p> <p>2023年3月期 >>> 2024年3月期</p> <p>566名 600名</p>
<p>ROE(連結)</p> <p>株主資本当期純利益率</p> <p>2023年3月期 >>> 2024年3月期</p> <p>6.4% 5.8%</p>	<p>金融機関等のネットワーク数</p> <p>360社以上</p>
<p>日本の経営コンサルティングのパイオニア</p> <p>創業 67年</p>	<p>総コンサルティング実績社数</p> <p>17,000社以上</p>
<p>株式上場</p> <p>東証プライム市場 上場 31年</p>	<p>セミナーの年間参加者数</p> <p>9,900名以上</p>



Top Message

代表取締役社長メッセージ

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

Purpose & Valueの実践を通じて
世界で唯一無二の
経営コンサルティングファームへと成長し、
ステークホルダーとともに
持続可能な社会を目指します。

TCGの事業活動を振り返って —すべてはクライアントの成功と明るい未来のために—

各経営コンサルティング領域のグループ戦略を着実に推進

創業65周年を迎えた2022年に、私たちは顧客価値とグループ企業価値をさらに高めるべく、社名と組織体制を刷新。純粋持株会社であるタナベコンサルティンググループと事業会社であるタナベコンサルティングとして、ホールディングス&グループ経営体制へ移行いたしました。

私たちは、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(経営層)が抱える様々な経営課題に対して、経営戦略の策定(上流)からDX等の現場における経営オペレーションの実装・実行(中流～下流)までを一気通貫でご支援できる経営コンサルティングモデルを強みに成長を続けてまいりましたが、近年は30年に一度の大転換期と言われるように、経営環境が大きく変化。経営課題は複雑化、高度化しております。そうした激動の時代の中で、日本の経営コンサルティングのバイオニアである私たちが、ビジネスドクターとしてさらに成長していくには、複雑化・高度化する顧客企業の課題に合わせた診療科目(コンサルティングメニュー)を創出・展開していくことが不可欠です。

そのために、中期経営計画(2021～2025)「TCG Future Vision 2030」で掲げる「経営コンサルティング領域の多角化戦略」を強力に推進。M&Aを積極的に活用し、コンサルティングメニューの充足・強化に取り組んでおります。2019年の株式会社リーディング・ソリューション(BtoB企業向けデジタルマーケティング)を皮切りに、2021年にはグローウィン・パートナーズ株式会社(クロスボーダーを含むM&A全般の支援やバックオフィス部門のBPR/DX支援)と株式会社ジェイスリー(ブランディングやCXデザイン)、2023年には株式会社カーツメディアワークス(国内外における戦略PRコンサルティング)、そして2024年8月には株式会社Surpass(マーケティング&セールスやDE&I推進)をグループ化いたしました。ホールディングス&グループ経営体制への移行は、そうした過程の中で決断した取り組みでした。

現在はグループ7社体制のもと、グループ内連携の強化と各社の特長・強みを生かすことにより、グループシナジーの最大化に努めております。そして、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という5つの経営コンサルティング領域において、顧客企業の経営課題を全方位から解決し、着実に成果をもたらしております。

すべては中堅企業を中心とした大企業から中規模企業のトップマネジメントの決断をささえ、それを実現・実装するために必要な診療科目(コンサルティングメニュー)、診療組織(グループ体制)を作ることにあります。この1年も、それに着実に取り組むことができました。

3期連続で過去最高売上高を達成

その成果として、業績は順調に推移いたしました。2024年3月期の売上高は127億39百万円で前期比+8.3%となり、3期連続で過去最高を更新。すべての経営コンサルティング領域で増収を達成することができました。景気の先行き不透明感が続く中で、中長期ビジョンやグローバル戦略、DX、人的資本経営、事業承継、M&A等のコンサルティングニーズが増加。私たちが展開するこれらのコンサルティングテーマは、現代におけるトップマネジメントがその重要性を理解し、決断し、リーダーシップをもって実行していかなければならない経営戦略であると強く実感いたしました。

各領域別の概況は、次のとおりです。

ストラテジー&ドメインでは、円安や物価高による市場変化の中で中長期的な成長を実現するためのコンサルティングニーズが活況。パーパス&バリューや中長期ビジョンの策定、新規事業開発、グローバル戦略に関する案件が伸びました。

デジタル・DXでは、業績が好調な企業においてはデータ活用に向けたデジタル投資、一方で業績が不調な企業においてはデジタルを活用した業務プロセスの改善や生産性向上に対するニーズが拡大し、マネジメントDX領域におけるERP(統合型基幹業務システム)導入支援に関するご相談が増加。デジタルマーケティングも引き続き好調でした。

HRでは、経営環境・労働環境の変化を受けて人的資本経営に関する要望が増加。人事制度や人事システムの改善・構築、働き方改革等のコンサルティングが非常に好調でした。また、アカデミー(企業内大学)設立等の人材育成そのものへのニーズも高まり、順調に伸びました。

ファイナンス・M&Aでは、上場企業においてPBR指標を含めた企業価値向上施策として企業価値ビジョンのニーズが増加。中堅企業を中心に、2022年に当社も実行したホールディングス化・グループ経営の支援が非常に好調で、加えて、事業承継やサクセッションプラン、成長M&A、事業承継M&Aも伸びました。

ブランド&PRでは、アフターコロナでリアル×デジタルのコミュニケーションやブランディングに関するコンサルティングニーズが増加。SNSマーケティングやブランディング、クリエイティブデザイン等が伸びました。また、2023年1月にグループ化した株式会社カーツメディアワークスが業績に貢献。グローバル戦略の足掛かりとなる「Global PR Wire」(海外向けプレスリリース配信サービス)のご依頼が増えております。

持続的成長へ向けた積極的な戦略投資

売上高が順調に拡大する一方で、営業利益においては前期比で減益(12.3%減の10億9百万円)となりました。これは、当社グループが今後も引き続き持続的成長を実現していくための戦略投資として、「デジタル投資」「人的資本投資」「新規事業開発投資」等を推し進めた結果です。これらは、TCGにとって「未来につながる投資」と捉えております。

デジタル投資については、経営コンサルティング領域別の専門サイトを構築。トップマネジメントの決断に資するナレッジを発信し、グループ全体でデジタルマーケティングに取り組んでおります。また、働く環境の整備と生産性向上のため、社内のDX化も推進。コンサルティング業務からサポート業務までデジタル化する「SmartDX戦略」に取り組み、圧倒的な生産性向上を実現しております。また、急速なDX化の進展に伴い急務となるのがセキュリティ対策の強化です。“信頼(Trust)を何に対しても与えない(Zero)”という前提に立ったセキュリティモデル「ゼロトラストセキュリティ」の構築に、積極的に投資いたしました。

新規事業開発投資を含む人的資本投資については、「人」で成り立つTCGにとって特に重要であるため、人材の定着および活躍に向けた取り組みを積極的に行いました。一つが処遇向上です。既存従業員の昇給率をさらに向上させ、給与水準の引き上げを行いました。そして、「デジタル・DX」コンサルティング領域や新規事業としての「グローバル戦略」「行政/公共」コンサルティング領域のプロフェッショナル人材や、経営コンサルタントの生産性向上を実現する「コンサルタントアシスタント」人材の採用を強化し、組織力向上に取り組まれました。前期は目標の640名には到達しませんが、前期比34名の人員増となりました。その他、働く環境への投資も積極的に実施し、4年連続で健康経営優良法人に認定いただいております。

中期経営計画(2021~2025) 「TCG Future Vision 2030」の達成に向けて

中期経営計画(2021~2025)「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」の実現を目指し、「2026年3月期に売上高150億円・営業利益18億円・ROE(株主資本当期純利益率)10%・従業員

数800名」を目標に掲げております。この目標達成に向けて重視しているのは「人的資本」です。TCGは「人で成り立つ会社」。採用活動においては、各業界・専門領域に精通した実務家(プロフェッショナル人材)の採用および新卒採用を強化してまいりました。育成においては、「TCGアカデミー」という経営コンサルタントを育成できる独自の企業内大学を立ち上げております。現在、12の学部と900近い講座コンテンツを運営し、いつでも・どこでも・誰でも学べる環境を整備しております。加えて、100名のパートナー(経営者人材/リーダー)を育てる「パートナー100」というビジョンを掲げ、TCGアカデミーを通じて、リーダーシップを発揮できるリーダー人材の育成にも取り組んでおります。

また、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・実行までを一気通貫で支援できる経営コンサルティングモデルの完成に向けて、新たな「プロフェッショナルDXサービス」(現場の実行支援におけるデジタル技術を駆使したサービスメニュー)の開発にも取り組んでおります。「コンサルティングテック™」とも呼んでおりますが、その中でもHRテックとして、「Engagement KARTE」「My KARTE(性格能力判定)」「Leader KAETE(幹部適性診断)」等を開発いたしました。また、顧客企業向けのアカデミー(企業内大学)設立コンサルティングにおいても、独自の学習プラットフォーム「ACADEMY CLOUD+」を開発し、サービスの提供を開始しております。

TCGを取り巻く外部環境について

今の時代にTCGができること

企業経営を取り巻くビジネス環境は、30年に一度の大転換期を迎えていると言われております。世界的な地政学的紛争リスク

やそれを発端とするサプライチェーンの混乱、さらには物価上昇、円安等により、依然として先行き不透明な状況が続いております。加えて、気候変動、DXの普及、AI技術の発展等の要素も絡みながら、政治・社会・経済の情勢は絶えず変化しており、その中で多くの経営者は、これまで通用してきたビジネスモデルやバリューチェーン、中期経営計画、組織・人事、収益構造等を根本から再構築する必要に迫られることとなりました。

こうした激動の時代、私たちビジネスドクターにとっては、顧客企業が抱える専門化・高度化・複合化した経営課題の一つひとつ真摯に向き合い、最適なコンサルティングチームを形成し、経営戦略の策定から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という当社の強みを発揮することができれば、飛躍できるチャンスとなります。

世の中の大きな変化の一つが物価上昇です。現在は価格転嫁から価値転嫁の時代と言われており、企業が創造する固有の価値を磨き上げることで競争優位性を確立するクオリティリーダーシップやブランディング・PRが課題解決のカギと考えます。また、物価上昇＝デフレからインフレの時代へと向かう転換期においては、金利は上昇し、金融機関の引き締めが発生。コロナ融資の債権回収が強化され、今後は倒産・廃業・売却が増加すると考えられます。その解決策として、従来の企業再生アプローチだけでは難しくなっており、現在は「事業承継M&A」「成長戦略M&A」に注目が集まっております。

一方、世界に目を移すと、「円安」によって少ない円で日本の製品を輸入できる等、海外進出しやすいタイミングといえ、グローバル化が遅れている多くの国内企業にとっては、成長のチャンスと考えられます。また、アフターコロナで外国人旅行者が増加。インバウンド消費がコロナ前を超える水準に達しており、それをいかに取り込むかも、重要な経営課題になっております。

加えて、忘れてはならないのが「AIやDXの進化」への対応です。デジタルでできることはデジタルに任せ、ヒトはクリエイティブな仕事に集中する。あらゆる業務にデジタルを取り入れることで、確実に生産性は向上します。ただ、実情として当社実施のアンケートでは、「情報資産を経営判断へ活用できている」と答える企業が10%にとどまりました。まさに、私たちビジネスドクターの出番です。現在、顧客企業に対し、トップマネジメントのリーダーシップでDXを推進するよう働きかける取り組みを進めております。日本中の企業組織の生産性を高め、社会に貢献していきたいと考えております。

中堅企業元年へ —日本を代表する「中堅企業向け経営コンサルティングファーム」—

2024年3月に経済産業省から発表された「成長力が高く地域経済を牽引する中堅企業の成長を促進する政策について」において、従来の大企業のうち、「従業員2,000人以下」の法人が「中堅企業」と定義されました。政府は、2024年を「中堅企業元年」と位置付け、中堅企業に対する支援を強化する方針を掲げております。TCGでは、1974年(昭和49年)に「田辺昇一の

経営ノウハウ 中堅企業の経営再点検」という書籍を出版。私たちは50年前から中堅企業に着目・研究し、その経営コンサルティングメソッドを構築してまいりました。日本において「TCGが中堅企業を最も多く支援し、そのメソッドを有する経営コンサルティングファームである」と言っても過言ではないと思います。中堅企業を支援する国としての政策は、TCGを後押しするものでもあると歓迎しております。

TCGにおいても、支援体制を強化する3つの施策に取り組まれました。

1つ目は、アライアンス戦略です。リコージャパン社との連携による顧客価値創出の取り組みを全国に拡大することが決定いたしました。また、日本オラクル社とは、NetSuiteというERPシステムを導入するパートナー契約を締結いたしました。いずれもDX分野ですが、地域の中堅・中規模企業にとって、DXは社会課題であると認識しております。今後、これら三位一体で全国のDXを加速させていきたいと考えております。

2つ目は、デジタルビジネスを経営者自らが設計・実行できるためのリスクリング支援です。経営者向けに教育プログラムやセミナーを多数開発。今後5年でおよそ5,000名の能力向上を目指しております。

3つ目は、「経営をつなぐM&A」です。事業承継のあらゆるステージにおいて、資本の承継だけでなく、事業・組織・人材・経営システム等の経営全体をデザインし、最適なソリューションを提供する「MIRAI承継」サービスを2023年10月にスタート。TCGでは、戦略からM&A、その後のPMIまでを一気通貫で支援できる「M&A一貫コンサルティング」体制となっております。いわゆる売り買いして終わりというスタイルを原則とっていないため、M&A仲介事業者とは異なります。経済産業省が定めるガイドラインにも準拠しており、地域の企業や社員の皆さまを救い、未来へとつなぐ経営コンサルティングメソッドなのです。

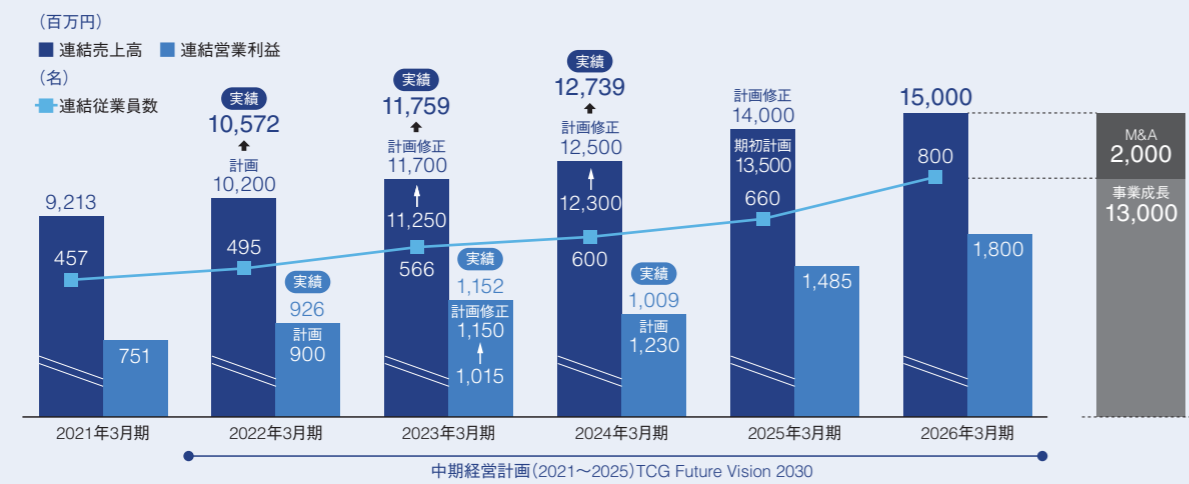
グループ経営戦略の推進 —戦略・経営課題を解決できるグループシナジーの創出—

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という5つの経営コンサルティング領域を展開し、経営課題を一気通貫で支援できる経営コンサルティングモデルの強化に向けて、グループ会社同士のシナジー効果は年々拡大しております。その中でも、「グローバル」「行政/公共」については、新たな事業領域の取り組みと組み合わせることで新しい効果を創出しております。

「グローバル」については、前述のとおり円安の影響で海外展開の強化を考える国内企業が増加。中堅企業を中心に中期ビジョンおよび戦略にグローバル化は必須という状況の中、海外向けのクロスボーダーM&Aや海外進出支援、日本進出支援、またグループ会社の株式会社カーツメディアワークスが有する海外メディア向けプレスリリース配信サービス「Global PR Wire」を活用した海外へのプレスリリース・PR支援が増えております。

中期経営計画(2021~2025)数値目標

- 連結売上高目標150億円の内訳は、既存事業の成長で130億円を達成し、M&Aにより残りの20億円を上乗せする



「行政/公共」については、北海道から沖縄まで、50年以上にわたって全国地域密着の経営コンサルティングによる企業支援を展開してきた実績を生かして、中堅企業支援や地域創生、地域企業のDX化、働き方改革、女性活躍、産業振興に関する課題解決に取り組んでおります。

また、グループ経営を生かした新たな人材育成事業も実施。「人的資本の強化」は当社に限らず、社会全体の課題であります。その意味で、昨今特に注目されているのが、経営者人材育成の分野です。これまでトップマネジメントプログラム・社長教室・後継経営者スクール等の経営者向けの教育プログラムを多数開発してまいりました。そのノウハウを一般社員向けにも落とし込み、プロ役員セミナー・ジュニアボード(次世代経営人材の育成)・サクセッションプラン等、トップから若手社員まで、経営者スキルを実装するプログラムを多数開発し、提供しております。

一方で、当社のビジネスモデルから見た際に、コンサルティングサービスにおけるグループ連携力のさらなる強化が必要であると痛感。単なる「連携」から「ビジネスモデル」という領域に進化・定着していくよう、個々のスキルにさらに磨きをかけたいと考えております。

人的資本について —プロフェッショナルをより多く育てる組織へ—

人的資本について、「採用・育成」は前述のとおりですが、引き続き各業界・専門領域に精通した実務家および新卒の採用を強化し、TCGアカデミー(企業内大学)で経営コンサルタントへと育成してまいります。また、外部環境の変化や今後のTCGの成長

戦略を踏まえ、アカデミーを通じたリスキリングにより必要なケイバビリティを獲得してまいります。生産性や価値創造を高める「活躍・定着」については、多様な個性を互いに尊重し、認め合い、ともに長く活躍できる職場環境や風土づくり(DE&I)を推進しております。具体的には、経営理念や新たに策定したPurpose&Valueに対する理解・共感を深める全社員ワークショップの実施、経営や組織運営に参画する機会の提供(グループジュニアボード)、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と評価システムの整備、一人ひとりが自律性を持って柔軟な働き方を実現できるSmartDXやオフィス環境への投資、心身の健康を促進する健康経営等を推進しております。繰り返しになりますが、TCGは「人で成り立つ会社」であり、競争力の源泉は間違いなくプロフェッショナル人材です。TCGの持続的成長を実現していくための最重要非財務資本とも言える人的資本価値をこれからも高め続け、さらなる企業価値の向上へとつなげてまいります。

株式・資本政策について —企業価値向上を目指して—

中期経営計画における2026年3月期の売上高150億円・営業利益18億円・ROE(株主資本当期純利益率)10%の目標達成に向けて、計画期間中は手元現預金10億円以上を活用した積極的な成長M&A投資や新規事業開発投資(人的資本投資を含む)を推進していくとともに、「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」という積極的な利益還元も実施しております。経営コンサルティングという事業特性もあり、現状の当社の自己資本は潤沢で

あるため、効率性という面では改善すべき点があり、資本コストは高い状態にあると考えております。そのため、積極的な投資により成長性および収益性の向上を目指すとともに、急激な環境変化に備えた財務基盤は保持しつつ現状の適正資本水準を定め、積極的な還元により効率性の向上も目指してまいります。一方で、資本コストを低減するために引き続きIR&SR活動を強化していくとともに、当社株式の流動性向上施策やコーポレート・ガバナンスの強化等も進めてまいります。

社会と事業、 サステナビリティ経営の実装

私たちは、2022年度に特定したマテリアリティ(重要課題)をはじめ、その他の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、サステナビリティ委員会を設置いたしました。今後、目標とする指標の決定や推進体制の整備、活動計画の策定、進捗状況のモニタリング等を実施してまいります。

TCGの重要な経営基盤の一つであるコーポレート・ガバナンス。その中でも、持続的な企業価値向上のための重要な意思決定や業務執行のモニタリングの場である取締役会の実効性を高め

るため、毎年、取締役会議長である私が各取締役に個別ヒアリングを実施しております。また、こちらに加えて当期は、アンケート形式の各取締役による自己評価も実施いたしました。これらの評価結果をもとに、取締役会にて議論を行い、取締役会のさらなる実効性向上につなげてまいります。

ステークホルダーの皆さまへのメッセージ

経営理念、そして新たに策定したPurpose&Valueをいかに実践していくのが大事であると考えております。引き続き、日本の経営コンサルティングのパイオニアとして、「企業を愛し、企業とともに歩み、企業繁栄に奉仕し」さらに、「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」ことで広く社会に貢献できる「世界で唯一無二の経営コンサルティングファーム」を実現し、ステークホルダーの皆さまのご期待にお応えできるよう、成長してまいります。



パーパスブランディングを目的に、「パーパスムービー」を制作



▲YouTube

タナベコンサルティンググループの 成長の軌跡・歴史

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。「コンサルティング」という言葉が通用しなかった“モノ不足”の時代に、コンサルティングビジネスという“コト”の価値で、社会を救おうとしたその志こそが当社

のルーツであり、原点です。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」と呼ばれている所以です。以来67年以上、「ビジネスドクター」として歩んできたこの道は、これからも変わることなく続いてまいります。

STORY 創業期～昭和期

全国展開／地域密着

京都に創業して3年後の1960年(昭和35年)、東京進出の足掛かりとして大阪事務所を開設。これを皮切りに全国展開を推進してまいりました。当時はトップマネジメント(経営層)の学びの場がなかったため、全国各地の経営者や経済団体から要請を受けて進出・開設することもありました。現在は、大阪本社と東京本社の2本社制を敷いており、また、地域に精通したコンサルタントが常駐する事業所を全国主要都市10地域に展開。最も歴史が浅い沖縄支社でも約40年になり、67年の歴史を重ねる中で、地域の顧客企業より歴史のある事業所もあり、地域になくはない価値として長年存在し続けております。このように、私たちは創業以来、地域企業の成長と地域経済の発展を実現するため、地域密着モデルを貫いているのです。



経営情報誌の創刊

1961年(昭和36年)、経営者向けに経済と経営を結びつける具体的な指針をタイムリーに提供するサービスとして、『経営速報』を創刊。その2年後の1963年(昭和38年)に、会員組織であるイーグルクラブ会員とのコミュニケーションツールとして会員情報誌『EC会報』を創刊。さらに1970年(昭和45年)には、『経営速報』の姉妹版として、業績を担う中堅幹部に対して具体的で実践的な情報を提供する『実践着眼』を創刊。後にこれら3種の経営情報誌は『FCC REVIEW』として統合され、現在では、経営コンサルティングの臨床研究に基づく経営メソッドを提言するメディア『TCG REVIEW』へと進化しております。



法人に改組

1963年(昭和38年)、個人事業として始まった「田辺経営相談所」は、資本金1,000万円で法人化され、「株式会社田辺経営相談所」として設立いたしました。この際、日本の経営コンサルティング会社として初めて、日本経済新聞に全面広告「挑む」を掲出いたしました。この広告のキャッチコピーである「無限の変化に挑む」は、創業以来の合言葉であり、過去と断絶し、新しい変化に挑戦する意志と社会への宣明でもありました。この広告の掲載料は300万円であり、当時の企業規模からしても非常に高額で、破格のブランディングおよびマーケティング活動でありました。



「挑む」の広告
1963年9月20日

1957 ▶ 1987 創業～30周年／昭和期

- 1957 (昭和32年) ● 10月16日「田辺経営相談所」創業(旧 日本信託銀行京都支店ビル内)
- 1958 (昭和33年) ● 第1回重役教室開講(イーグルクラブの前身)
- 1959 (昭和34年) ● 経営戦略セミナー開講
● 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
- 1960 (昭和35年) ● 大阪事務所開設
- 1961 (昭和36年) ● 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
- 1963 (昭和38年) ● 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
- 1966 (昭和41年) ● 北海道営業所開設(現 北海道支社)
- 1967 (昭和42年) ● 商号を株式会社田辺経営に変更

- 1968 (昭和43年) ● 九州営業所開設(現 九州本部)
- 1970 (昭和45年) ● 会員情報誌『実践着眼』を創刊(後に『コンサルタントアイ』)
● 中部支社開設(現 中部本部)
● 広島営業所開設(現 中四国支社)
- 1971 (昭和46年) ● 大阪市東区(現 中央区)北浜に本社を移転
- 1972 (昭和47年) ● 幹部候補生スクール開講
- 1974 (昭和49年) ● 東北支社開設
- 1976 (昭和51年) ● 新潟支社開設
- 1977 (昭和52年) ● 北陸支社開設
- 1980 (昭和55年) ● 大阪府吹田市江の木町に本社を移転
- 1985 (昭和60年) ● 沖縄支社開設
- 1986 (昭和61年) ● 商号を株式会社タナベ経営に変更

1988 ▶ 2018 ～60周年／平成期

- 1993 (平成5年) ● 株式を店頭登録
- 2004 (平成16年) ● ジャスダック証券取引所に株式上場
- 2008 (平成20年) ● 大阪市淀川区宮原に本社を移転
- 2015 (平成27年) ● 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』を新装刊(現『TCG REVIEW』)
- 2016 (平成28年) ● 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
- 2017 (平成29年) ● 東京本社設置(2本社制)
● イーグルクラブ会員からFCCアカデミー会員へ移行

2019～ 令和期

- 2019 (令和元年) ● 株式会社リーディング・ソリューションをグループ化
- 2021 (令和3年) ● 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
- 2022 (令和4年) ● 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
- 2023 (令和5年) ● 株式会社カーソメディアワークスをグループ化
- 2024 (令和6年) ● 株式会社Surpassをグループ化

価値創造ストーリー

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。

INPUT (2024年3月期の実績)

財務資本

- 現預金 5,538百万円
- フリーキャッシュフロー 193百万円
- 総資産 14,139百万円

人的資本

- 従業員数 600名
- 多彩な経営コンサルタント人材 (2024年4月1日現在)
 - 戦略コンサルタント 101名
 - DX・デジタルコンサルタント 161名
 - コーポレートファイナンスコンサルタント 34名
 - M&Aコンサルタント 34名
 - HRコンサルタント 92名
 - ブランドコンサルタント 56名
 - PRコンサルタント 31名
 - CRMコンサルタント 44名

知的資本

- 創業 67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」の発行(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)※ 70%

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 9,039.2t-CO₂
TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)のデータと合わせ2022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)

事業戦略

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。



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

リージョン&コンサルティング

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.17-22
- 成長戦略 P.39-44
- 株式・資本戦略 P.45-48
- ESG P.51-70

OUTPUT

財務資本

●親会社株主に帰属する当期純利益
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
800百万円 > 1,050百万円

●ROE(株主資本当期純利益率)
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
7.5% > 10.0%

●ROA(総資産経常利益率)
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
11.0% > 15.0%

●総資産
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
14,000百万円 > 15,000百万円

●配当金
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
47円 > 49円

非財務資本

●従業員数
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
660名 > 800名

●うちパートナー・リーダー職
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
90名 > 100名

●うちコンサルタント数
2025年3月期目標 2026年3月期目標(中計)
570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(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

企業価値の向上と各資本の充実

※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

戦略総合研究所



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

戦略総合研究所の役割や特徴について

戦略総合研究所は、顧客企業の成功を支えるために、TCGの戦略推進におけるハブ的役割を果たしております。各コンサルティング事業部や全国の事業所、グループ会社との連携を通じて、知的資産の創出と循環を促進し、専門領域やエリアを超えた研究・開発機能を強化しております。

17のプロフェッショナルチームで構成される組織で、マーケティングや商品開発、ディレクション、サポート機能を持つミドルオフィス部門と、顧客企業と直接コミュニケーションを取るフロント部門を有しております。

まず、マーケティング領域においては、経営環境を踏まえたマーケティング戦略の立案からプロモーション計画の推進、経営コンサルティング領域別Webサイトの運用、15万人を超えるメルマガ会員への情報発信等を行っております。次に、全国の経営ニーズに対応するための新規事業開発の領域においては、中央省庁や地方自治体向けの「行政/公共サービス事業」や、顧客企業の

海外事業を支援する「グローバル事業」等の実績があり、今後も新たな事業を創出予定です。そして、商品開発の領域では、パーパスやビジョン、経営戦略の策定から実装・実行までをチームコンサルティングで支援するサービスを商品化し、顧客企業に届けております。

さらに、顧客企業との円滑なコミュニケーションとLTV(顧客生涯価値)の向上を図るため、「TCG Canvas」というコミュニケーションツールを運用しております。顧客企業は担当のコンサルタントだけでなく、TCGの様々な専門コンサルタントともスムーズにコミュニケーションを取ることが可能です。

最後に、開発された商品・サービスの社内理解を深めるためのインナーブランディングや、社内人材育成のための研修を実施しております。また、社員の早期活躍を支援するために「Knowledge Base」というプラットフォームを活用して、ナレッジの共有・活用を促進しております。

今後の戦略について

これまで戦略総合研究所では、ミドルオフィスとしてコンサルタントをサポートし、一気通貫の経営コンサルティングモデルの効果の最大化に貢献してまいりました。さらに、昨今の目まぐるしく変化する市場環境に対応し、顧客企業の多様化するニーズを素早く捉えるため、市場開発チームを新たに立ち上げました。これにより、顧客企業とより直接的な関係構築を図り、今必要とされる経営支援サービスの開発・リニューアルに向けた取り組みを積極的に展開してまいります。

また、今後は前述の開発に加えて、顧客企業の人的資本経営の一助となる人材育成コンサルティング事業や、DXで経営サポートを行うプロフェッショナルDXサービス分野における新たな事業もインキュベートしていく計画です。

人材育成コンサルティング事業としては、「未来を牽引するすべての人材に経営力を実装する」というコンセプトのもと、全階層に向けた経営人材育成プログラムを開発しております。また、私たちのコンサルティングメソッドとフレームワークを活用し、経営幹部とともにビジョンや戦略を練り上げる「戦略キャンパス」を提供しております。

プロフェッショナルDXサービス事業としては、経営視点を全階層向けに浸透させるためのサービスプラットフォームを開発しております。また、従来から提供しているLMS(学習管理システム)の「FCC Academy」をリニューアルし、UIとUXを向上させた新サービスとして展開してまいります。

2024年3月期(2023年度)のトピックス・開発商品について

トピックス

経営コンサルティング領域別の専門サイトがすべて揃いました。これにより、課題別の具体的な解決策やコンサルティング事例等を掲載することができ、トップマネジメント(経営層)のニーズに適した情報提供が可能になりました。



経営コンサルティング領域別専門サイト

開発商品

私たちは創業以来、顧客企業とともに研究と臨床を重ね磨き続けてきた「課題解決の価値を約束する信頼と安心のブランド」であるコンサルティング商品をTCB(Team Consulting Brand)と定義しております。専門コンサルタントが顧客最適なチームを編成し、実証経験に基づくスキームにより、顧客企業の経営課題解決を支援しております。以下は、新たにリリースされた商品です。

- 【TCB】営業プロセス改革コンサルティング
- 【TCB】グループマネジメントシステム構築コンサルティング
- 【TCB】サービス業DX Cloud-経営プラットフォームコンサルティング
- 【TCB】新規事業開発支援コンサルティング
- 【TCB】組織変革支援コンサルティング
- 【TCB】事業ポートフォリオ戦略策定支援コンサルティング

さらに、既存の各種人材サーベいを統合しバージョンアップした、組織・人材サーベイ「HR KARTE(人材カルテ)」シリーズをリリースいたしました。以下はリリースされた3種類です。

1. 社員の特性を可視化する「My KARTE」
2. 幹部・リーダーの適性を可視化する「Leader KARTE」
3. 働きがいを可視化し、自律型組織を実現する「Engagement KARTE」

また、TCGのナレッジ、メソッドを集約した書籍を刊行いたしました。前年度に刊行した『チームコンサルティング理論』に続く『チームコンサルティングバリュー』『DX戦略の成功メソッド』『M&A成長戦略』等、経営コンサルティング領域別に展開したシリーズ本を提供しております。



当期に刊行した書籍3冊

これらは、約2,500社の組織調査と約70万人の人材分析、また調査・育成事例等をベースにした、経験科学に基づき設計しております。組織の人的資本を客観的に「診る」ことで、人材課題や人材ビジョンを見直し、経営戦略の実装に活用いただけるサービスとなっております。

最後に、企業の健康診断を実施する「財務価値分析」も新たにリリースいたしました。現状の価値状況について、財務諸表(決算書)をもとに6つの切り口から分析レポートいたします。目指すべき姿と比較することにより、自社の経営がどのような状態に向かっているかを客観的に把握し、適切な改善策へと導くことができます。



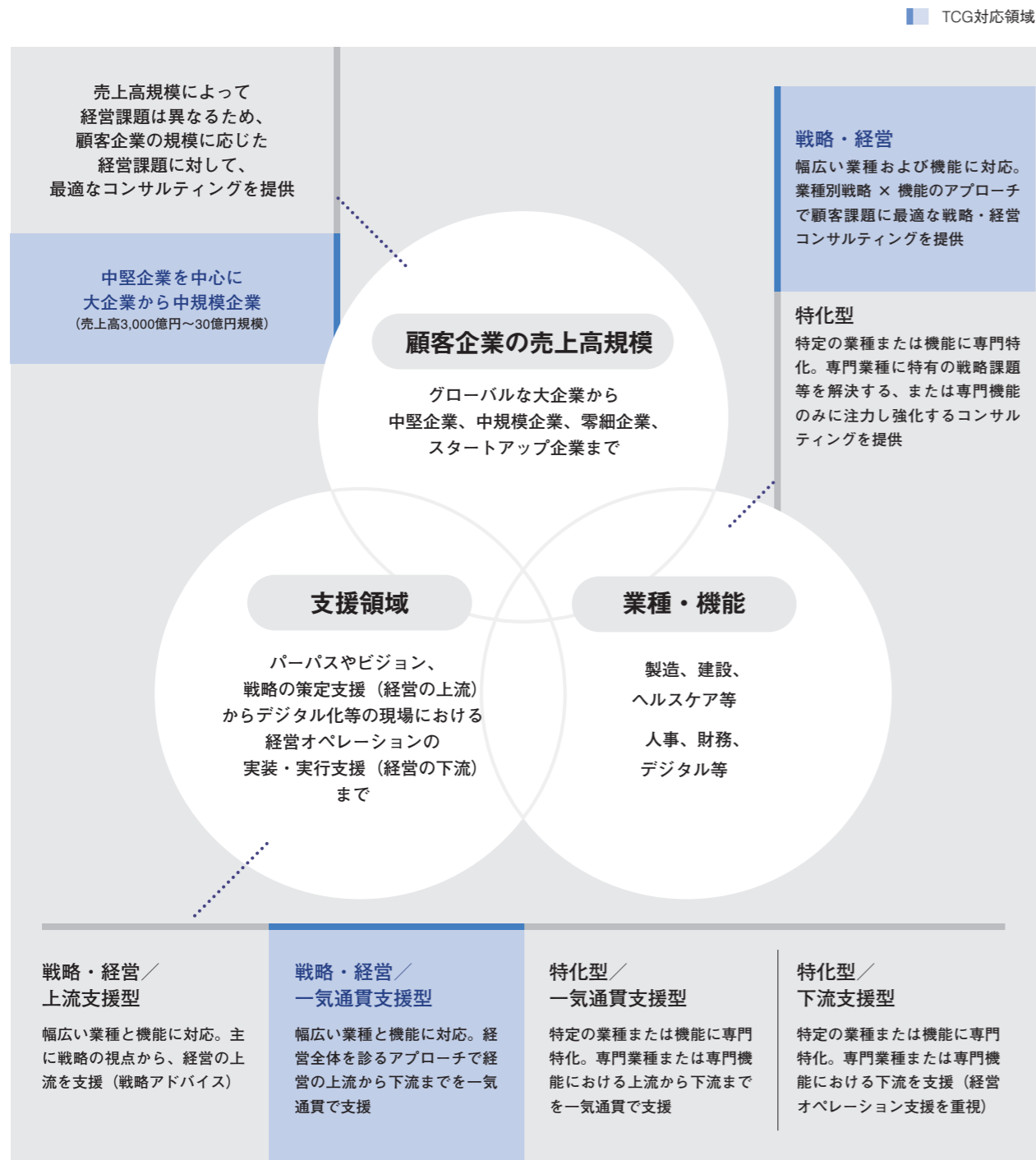
企業の健康診断「財務価値分析」システムの解説書の一部

コンサルティング業界とTCGのポジション

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、製造や建設、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

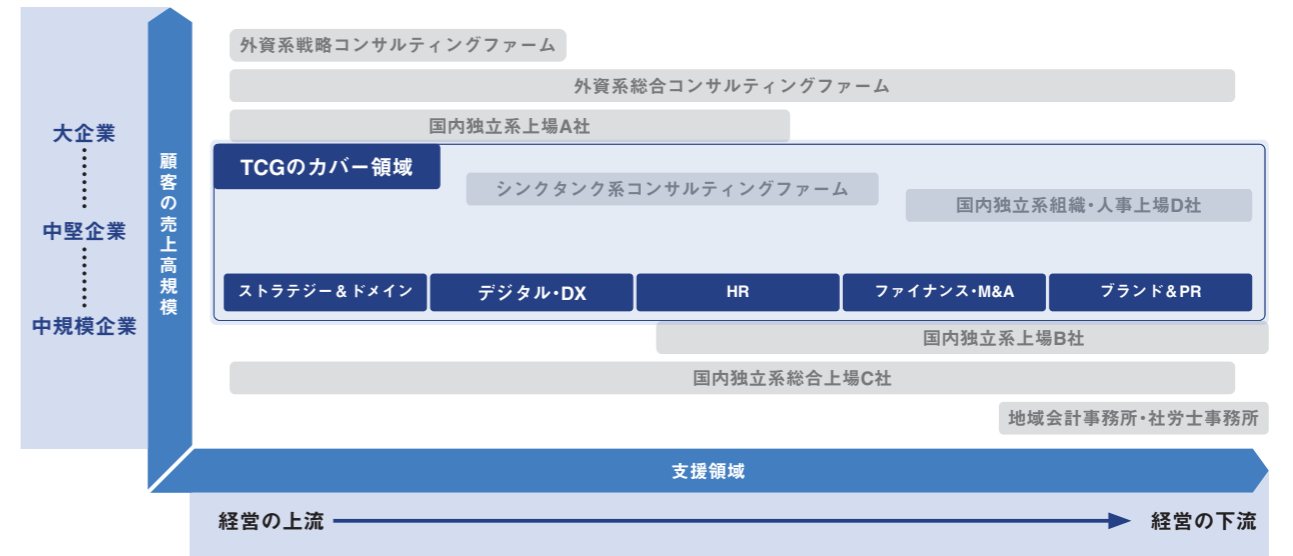
化やグローバル化の進展等により、企業が直面する経営課題は一層複雑化しており、コンサルティングファームの役割はますます重要となっております。主に以下の3つの分野に分類できます。



中堅企業を主な顧客企業とするTCGのポジション

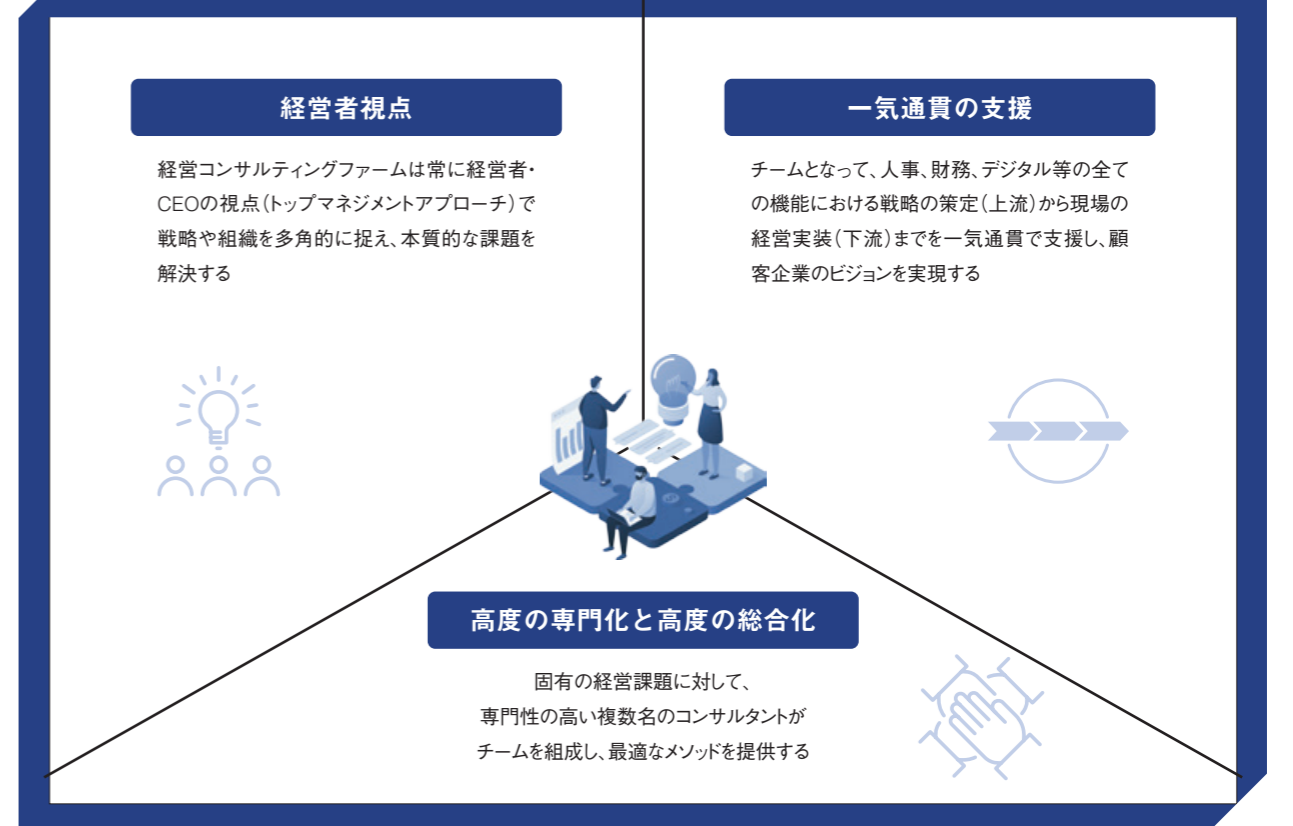
中堅企業を中心に、大企業から中規模企業(売上高3,000億円~30億円規模)のトップマネジメント(経営層)が直面する多岐にわたる経営課題に対して、経営戦略の策定から現場における

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ております。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。

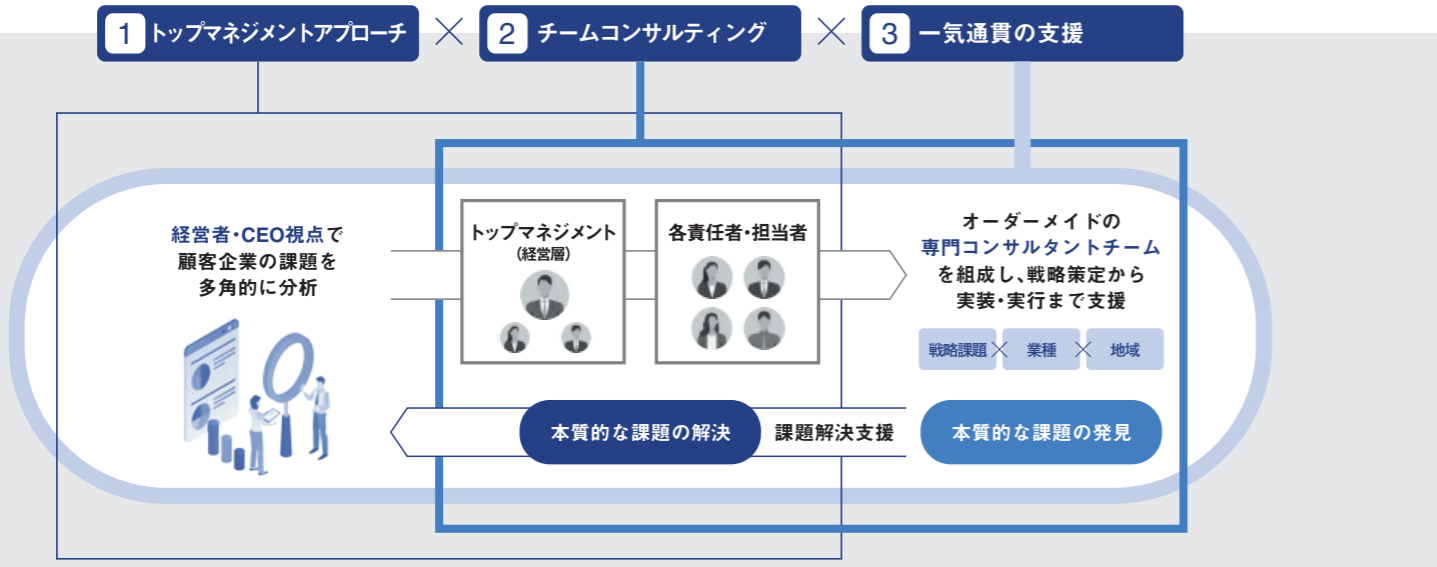


※当社作成

TCGが考える経営コンサルティングファームのあるべき姿



経営コンサルティングスタイル



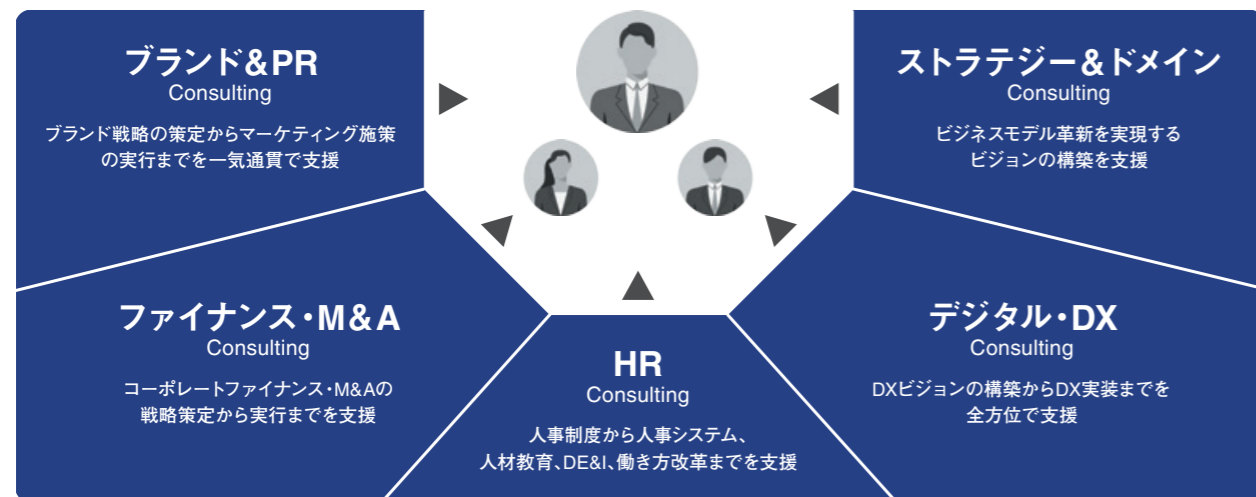
戦略課題・業種・地域特性を熟知した専門コンサルタントで組成されるチームが、顧客企業のトップマネジメント(経営層)が抱える固有の経営課題の解決を一気通貫で支援しております。

1 トップマネジメントアプローチ

現代のトップマネジメント(経営層)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。TCGが主要顧客をトップマネジメントに置いている理由は、創業者である田辺昇一の実体験に基づいています。彼は、当時勤めていた会社の社長と経営に関する意見の相違から、やむなく退職しました。その後、会社は倒産し、その影響で元同僚やその家族、取引先の方々が大変な思いをされました。この辛い経験を通じて、彼は企業の未

来が経営者の決断によって大きく変わることを痛感しました。このため、TCGは創業当初からトップマネジメントに寄り添い、同じ視点からの確かな「決断」を全方位で支援しております。トップマネジメントが抱える経営課題を経営コンサルティング領域として設定し、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。

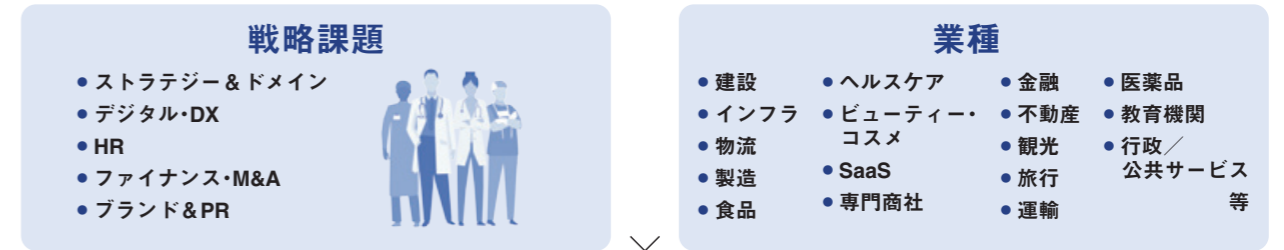
トップマネジメントが常に抱える経営課題を全方位から解決



2 チームコンサルティング

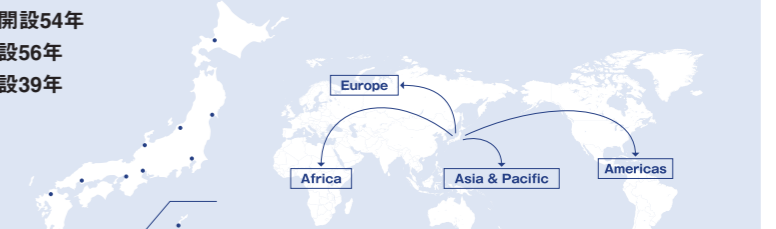
個社の経営課題に合わせて、各経営コンサルティング領域の戦略課題を熟知した専門コンサルタントに加え、顧客企業の業

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。



地域(全国展開・海外拠点ネットワーク)

- 北海道(札幌) 開設58年
- 東北(仙台) 開設50年
- 新潟 開設48年
- 東京 開設63年
- 中部(名古屋) 開設54年
- 北陸(金沢) 開設47年
- 大阪 開設64年
- 中四国(広島) 開設54年
- 九州(福岡) 開設56年
- 沖縄(那覇) 開設39年



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。



経営コンサルティング領域別 業績ハイライト

	売上高分析	組織体制	開示区分	備考
<p>業種別の専門チームがビジネスモデルを革新</p> <p>ストラテジー & ドメイン コンサルティング Strategy & Domain</p> <p>▶▶ P.25</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 17.9%</p> <p>売上高 2,281 百万円 (前期比 3.9%増)</p> <p>UP ↑</p>	ストラテジー & ドメイン	ストラテジー & ドメイン	
<p>企業価値を高める 最善のDXソリューション</p> <p>デジタル コンサルティング Digital</p> <p>▶▶ P.27</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 21.5%</p> <p>売上高 2,741 百万円 (前期比 5.0%増)</p> <p>UP ↑</p>	デジタル	デジタル・DX	
<p>強い組織を実現する 最適な人づくり</p> <p>HR コンサルティング Human Resources</p> <p>▶▶ P.29</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 19.0%</p> <p>売上高 2,418 百万円 (前期比 7.0%増)</p> <p>UP ↑</p>	HR	HR	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・集計方法の変更： 2024年3月期の組織変更により、株式会社タナベコンサルティングにおける全国の事業所（中部本部、九州本部、北海道支社、東北支社、新潟支社、北陸支社、中四国支社、沖縄支社）を、経営コンサルティング領域別の組織に細分化しております。これに伴い、各事業所における売上高区分を2024年3月期の組織単位に合わせて集計しております。2023年3月期の売上高については、各事業所における経営コンサルティング領域別のコンサルタント人数に応じて再配分し、2024年3月期の売上高との比較可能性を担保しております。
<p>新しい経営技術で 企業価値向上を実現する</p> <p>コーポレートファイナンス コンサルティング Corporate Finance</p> <p>▶▶ P.31</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 15.2%</p> <p>売上高 1,932 百万円 (前期比 0.5%増)</p> <p>UP ↑</p>	コーポレートファイナンス	ファイナンス・M&A	
<p>経営を未来へつなぐ 唯一無二のM&Aコンサルティング</p> <p>M&A コンサルティング Mergers & Acquisitions</p> <p>▶▶ P.33</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 20.8%</p> <p>売上高 2,649 百万円 (前期比 25.8%増)</p> <p>UP ↑</p>	M&A	M&A	
<p>コミュニケーションMIXで ブランド価値を最大化</p> <p>ブランド&PR コンサルティング Brand & Public Relations</p> <p>▶▶ P.35</p>	<p>(百万円)</p> <p>売上高構成比 20.8%</p> <p>売上高 2,649 百万円 (前期比 25.8%増)</p> <p>UP ↑</p>	ブランド & PR	ブランド & PR	
<p>地域企業への戦略コンサルティングで「地域創生」を支援</p> <p>リージョン&コンサルティング Region & Consulting</p> <p>▶▶ P.37</p>	<p>売上高等の数値は各経営コンサルティング領域にて集計しておりますが、本報告書においては、組織体制に合わせて説明いたします。</p> <p>NAHA HIROSHIMA FUKUOKA KANAZAWA NIIGATA SENDAI OSAKA NAGOYA TOKYO</p> <p>全国10地域に事業所を展開</p> <p>▶▶ P.22</p>	リージョン & コンサルティング	-	

※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。

ストラテジー&ドメイン Strategy & Domain



山本 剛史
 タナベコンサルティング 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 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
 グローバルコンサルティング担当

ビジネスモデルについて

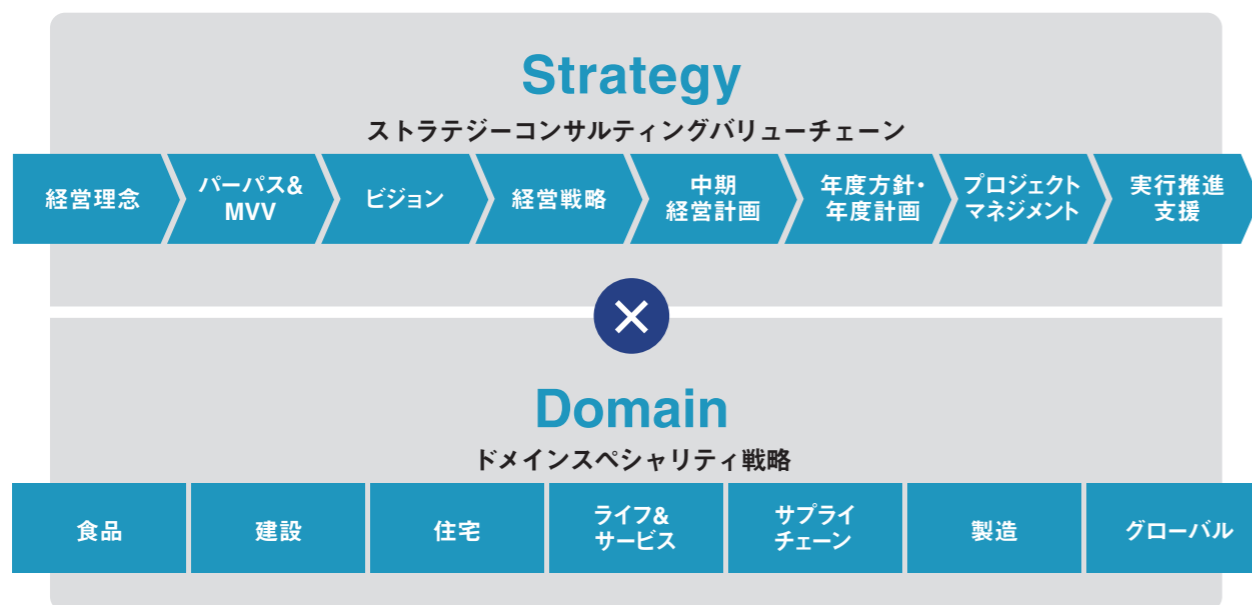
ストラテジー&ドメインコンサルティングは、TCGの成長戦略策定メソッドと事業ドメイン(業界)に対する専門性を掛け合わせることで、業界特有の課題に応じた唯一無二の価値を顧客企業に提供しております。

支援領域は、成長戦略の策定からその実行・推進までとなります。企業の価値基準となる経営理念に基づき、パーパス&MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)や未来の方向性を示す長期ビジョンの策定をご支援しております。また、そこから導き出された経営戦略を中期経営計画として可視化し、年度方針、アクションプラン、数値計画へと具体化していきます。

困難な経営課題の解決や新規プロジェクト等、顧客企業の自助努力のみでは実行・推進が難しいこともあります。TCGでは、戦略や計画の策定だけでなく、プロジェクトのマネジメントや計画の実行・推進支援コンサルティングにも注力しております。TCGが外部アドバイザーとしてプロジェクトに参画することで、そ

の運営を柔軟にファシリテートし、ゴールに導きます。顧客企業のステージごとの課題と真摯に向き合い、誠実なパートナーシップで一貫したご支援を行っております。

コンサルティングの際に、顧客企業の属する業界に精通したドメインコンサルタントをアサインするのも、ストラテジー&ドメイン事業部の特徴です。ドメインコンサルタントは、特定の業界の出身者やその業界におけるコンサルティング経験が豊富な人材です。全国各地の優秀な企業のビジネスモデルを学ぶドメイン別研究会も開催しており、コンサルタントが顧客企業とともに学び続け、コンサルティングの進化および深化に取り組んでおります。



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

輸入物価と賃金の上昇という2つのコストアップに対応すべく、企業は既存ビジネスの見直しや生産性の改善、バリューチェーンの再構築等、抜本的な改革に取り組んでおります。従来型の積み上げ式の中期経営計画から脱却し、10年先の未来を見据えた長期ビジョンからバックキャストしてロードマップを作成し、次年度の詳細なアクションプランへと落とし込むことが求められております。

しかしながら、TCGが企業を対象に実施したアンケート調査によると、「中期経営計画・長期ビジョンを定めているが推進できていない」と答えた企業が34.8%を占めました。この背景には、戦略を推進するための人材や専門スキル・ノウハウの不足等の理由が考えられますが、今ある経営資源に目を向け、限られたリソースで成果を上げることも重要です。こうした企業の課題感を背景として、ビジョン・中期経営計画を策定した後の組織を動かす仕組みをつくる「ビジョンマネジメントコンサルティング」が顧客企業から高い評価を得ております。

50名程度の組織であれば、経営者の一声で組織全体を動か

すこともできますが、500名、1,000名と規模が大きくなれば、組織的に戦略を推進する経営システムが必須です。TCGではKPI設計やダッシュボード等の高度なモニタリングシステムから、定量的な評価基準、細かなインセンティブ設計等、組織を動かすために必要な仕組みの設計から伴走・導入までを支援しております。こうした経営システムの構築と併せて、組織の構成員全員が共有すべき方向性としてのパーパスやバリューの策定・浸透支援も強化してまいります。

また、ストラテジー&ドメインコンサルティング事業部のソリューションとして、社会課題の解決を目的とし「地域創生型新しいビジネスモデル研究会」を立ち上げました。企業を取り巻く地域課題は無数に存在し、社会課題マーケットも拡大基調にあります。地域課題に対して「産学官民連携」をキーワードとした事業開発の切り口や地域課題解決型事業を研究することで、地域ナンバーワン企業を創るとともに、社会課題に自律的に取り組む人材を引き続き創出してまいります。

コンサルティング事例

事例① <長期ビジョンの策定支援>

東証プライム市場に上場する計測機器メーカーA社(売上高約600億円)の長期ビジョンの策定を支援いたしました。A社は国内外に多くの関連企業を有しており、数年前にホールディングス体制を構築されましたが、グループとしての一体感が醸成できていないという経営課題がありました。そこでA社のトップは全社共通の道標が必要であると決断し、グループの10年後を描くための長期ビジョン策定プロジェクトが立ち上がりました。

各専門分野に精通したTCGのプロフェッショナルコンサルタントとA社の次世代リーダーがタッグを組み、様々なテーマについて多角的な視点から議論を重ねてまいりました。国内/海外、事業(既存/新規)、生産、研究開発、DX、組織人事、財務等10以上の分科会を組成。既存ビジネスの革新と新セグメントへの挑戦を含めた事業ポートフォリオ変革、AIを活用したマーケティングモデル構築、グローバルサプライチェーンマネジメント等を盛り込んだ提言を作成いたしました。社外取締役を含めた経営陣からも高く評価され、半年の期間で長期ビジョンを取りまとめることができました。

今後は長期ビジョン実現に向けた第一歩となる新中期経営計画の策定を行う予定です。

TCB:中長期ビジョン策定支援コンサルティング
 効果:参画メンバーのビジョンリーダーシップの体得(経営視点・俯瞰視点・未来視点)
 バックキャスト(逆算的)発想での経営計画の推進

事例② <ビジョンマネジメント策定支援>

卸売商社B社(売上高約300億円)のビジョン策定からその組織浸透までを支援いたしました。B社は国内を中心に4つの事業体から構成される中堅企業であり、地元エリアではゆるぎない顧客基盤を有しておられます。そんなB社では、それぞれの事業部が単年度ごとに計画を策定しており、長期ビジョンと全社戦略がないという経営課題がありました。

そこで事業承継を機に、新社長と経営幹部7名からなるプロジェクトを発足。事業部ごとに分科会を開催し、若手社員も参画して長期ビジョンの策定を試みました。独立採算制が根強く残る風土も影響し、他事業部の事業内容への理解に時間を要しましたが、約8ヵ月でアグレッシブな新ビジョンを策定することができました。

長期ビジョンの策定はもちろん、事業部ごとではなく全社共通の方針を示せたことは、B社の歴史上初めてのことでした。また、社内への発信方法も変更。従来は社内掲示板を通じて一方的に通知するだけでしたが、経営幹部がそれぞれの事業部に丁寧に説明して回りました。これにより組織として一体化を醸成することもできました。さらに、現場と経営をつなぐKPIを策定したことで現場社員の経営参画意識も高まったと、顧客企業からは高い評価をいただきました。

TCB:ビジョン策定支援コンサルティング
 効果:事業部毎の計画ではなく全社戦略の策定で参画メンバーの視座が高まり、組織の一体感が醸成できたこと
 ビジョンの進捗マネジメントが可能となる仕組みが構築できたこと

※TCB(Team Consulting Brand):経験科学に基づく臨床事例から生み出したコンサルティングメソッド

デジタル Digital



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



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

経営理念や中長期経営計画を実現するためのデジタル活用指針であるDXビジョンの策定から、実現に向けたシステム構築

であるIT化構想～システムの実装までを、タナベコンサルティンググループ全体のDXリソースを活用し提供いたします。

①ビジネスモデルDX

トップマネジメント 事業開発部門 経営企画部門連携

デジタル技術を活用して既存のビジネスモデルを再構築すること。またはデジタルディスラプションを念頭に置き、業界構造が変わり得る製品・サービスの開発、事業戦略の策定を推進する。

DXビジョン

トップマネジメント

デジタル技術の活用を前提とした中期ビジョン・戦略のこと。中期経営計画と連動した競争優位のロードマップと投資/体制を描き切る。

②HRDX

トップマネジメント 人事部門

人事に関わるデータ解析を通じ、人材が活躍できる仕組みへ最適化を図る。



③マネジメントDX

トップマネジメント システム部門

デジタルツールを活用し、定型業務・非付加価値業務の効率化を図るとともに、付加価値へ転換可能な情報資産の蓄積と情報に基づくスピーディーな経営判断の実現を図る。

④オペレーションDX

トップマネジメント 購買部門 生産部門 物流部門

開発・調達・生産・物流・販売等バリューチェーンの中流～下流工程において、アナログとデジタルを融合させて突出した差別化ポイントを実装し、業務効率化や生産性向上、エンゲージメントが高まる労働環境をつくり、事業収益の向上を目指す。

⑤マーケティングDX

トップマネジメント マーケティング部門

データとデジタル技術を最大限に活用し、マーケティングプロセスを変革して企業競争力を強化する。

事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

これまでDXについて顧客企業から寄せられた声は、「DXが何か分からない」「どこから進めればいいのか分からない」「システム部門メンバーが兼任して社内へのデジタル実装をしている」といったものが多数を占めておりました。しかし、現在では業務改

善的な取り組みが多いものの、「自社なりにDXを推進している」「専門部署を立ち上げた」といった企業が増えております。TCGが2024年9月に実施した「デジタル経営に関するアンケート」の結果を見ると、約4割の企業がDXの取り組み進捗度に対する

自社評価を「全体的にはまだ不十分」と回答。DX戦略の推進状況については、「部門別のデジタル方針・施策で運用」または「デジタル施策は場当たりの」と答えた企業が半数近くを占め、部分的なデジタル実装や場当たり投資にとどまる様子がうかがえます。つまり、「戦略的なデジタル実装」には至っていない企業が多く存在するということが明らかになりました。

人口減少に伴って働き手が減少する未来を見据え、生産性や顧客体験価値を向上させて付加価値を高めるためには、データ活用を前提とした経営ビジョンや全社戦略(事業戦略・組織戦略)と、中期的なデジタル投資回収計画の設計、そしてそれを推進する体制づくりが不可欠です。

このような状況下で、デジタルコンサルティング事業部においては、「戦略的デジタル実装」をスローガンに掲げております。「ミッションステートメントと連動したDXビジョン・DX戦略の設計」から「グループも含めたIT化構想設計」「業種別ERP(統合型

基幹業務システム)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」等、攻めと守りのDXを戦略から実装まで一貫してご支援しております。これらのソリューションを製造業や建設業、ヘルスケア業界等へ提供するとともに、官公庁や自治体に向けた「DX人材育成」も展開。また、社内的な取り組みも強化しており、2023年には経済産業省が定める「DX認定」の認証を取得し、「戦略的デジタル実装」を強く推進しております。

現在はAIを活用した需要予測や省人化対応に関する市場ニーズも増加しておりますが、AIも万能ではなく、それを運用し、決断するのは経営者です。ビジョンと戦略に基づき、リアル業務とデジタルを融合させ、効率化を目指す企業を総合的にご支援するために、引き続きグループ全体でのコンサルティングモデルをブラッシュアップし、企業繁栄に奉仕してまいります。

コンサルティング事例

事例① <ERP導入支援コンサルティング>

多様な工業材料を取り扱う専門商社C社は、年商約200億円を誇る創業70年超の中堅企業です。同社は中期経営計画においてビジネスモデルのさらなる強化を図り、持続的成長の実現を目指しております。しかし、同社が使用していた販売・会計・生産に関する一連のシステムは、20年以上前に導入した前時代的なレガシーシステムでした。管理面やセキュリティ面では優れているものの、データの互換性に課題があり、中期経営計画の達成に向けて生産性を向上させるためには、システムのリリースが必要不可欠でした。

そこで、タナベコンサルティングによる演繹的アプローチと、グローウィン・パートナーズによる帰納的アプローチの組み合わせにより、事業と経営およびデジタルが一貫したシステムの整備に取り組みました。具体的には大きく3点あります。1つ目は、現状の経営課題と業務課題の抽出です。現状の経営層が考える課題をヒアリングし、業務の全体像の把握と事業特性を踏まえた業務課題の抽出を行いました。また、事業運営のスキームとシステムを踏まえた現状の業務鳥瞰図も作成いたしました。2つ目は、実現可能なシステムの選定と検証です。マーケットにある数多くのシステム群の中から、メーカーへのヒアリングを通じて顧客企業の課題に適したシステムの候補を抽出いたしました。3つ目は、現状業務フローと経営課題を踏まえたTo Be(あるべき姿)フローの策定です。現状業務フローおよび現行システムのインプット項目とアウトプット項目を見直し、経営課題を踏まえた上で、To-Be業務フローとTo-Be業務鳥瞰図の策定、改善業務の特定、要件定義を併せて行いました。

結果としてFit to Standardの観点が重視され、現在システム開発が進んでおります。

事例② <マーケティングDX>

物流業の働き方改革を目的に、トラックドライバーの時間外労働が年間960時間に制限されることで起きる「物流業2024年問題」。その解決に向けた取り組みの一つであるモーダルシフト(船舶や鉄道輸送への転換)を、グループで連携して運送業D社をご支援いたしました。

運送業の中でもD社は、荷主から直接貨物を引き受けるのではなく、中間事業者を主な取引先とする下請け事業者でした。そのため価格競争に巻き込まれやすく、非常に低い輸送料金での取引を余儀なくされてきました。こうした背景のもと、業界全体としては働き方改革によってトラックドライバーが不足し、船舶を利用したモーダルシフトの加速が想定されておりました。

そこでD社より依頼を受け、荷主からの直接契約獲得を目的としたマーケティングサイト(見込み顧客の獲得を目的とした専用Webサイト)の制作に着手いたしました。タナベコンサルティングとリーディング・ソリューションが連携し、サイト制作のみならず、D社の強みである海陸をワンストップでつなぐ物流システムを生かした「D物流ブランド」を構築したほか、サイトを通じて様々な業界の輸送事例を紹介。CO2削減による環境負荷低減のメリットやトラックドライバー不足への対応を通じた物流業界への貢献等を幅広く訴求いたしました。また、Web広告やSEO対策(検索エンジン最適化)も実施し、多くの荷主からの問い合わせを獲得いたしました。

現在もD社は、以前からの課題であった利益率の低さを解消しながら「物流業2024年問題」の解決に貢献しております。

TCB:営業のデジタルシフトコンサルティング
効果:物流業2024年問題解決への貢献と新規取引顧客の獲得と利益率向上

TCB:ERP導入支援コンサルティング、グローウィン・パートナーズ連携
効果:トップ自らの戦略判断をサポートしたことで、構想段階での要件確定が実現

HR Human Resources



竹内 建一郎
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



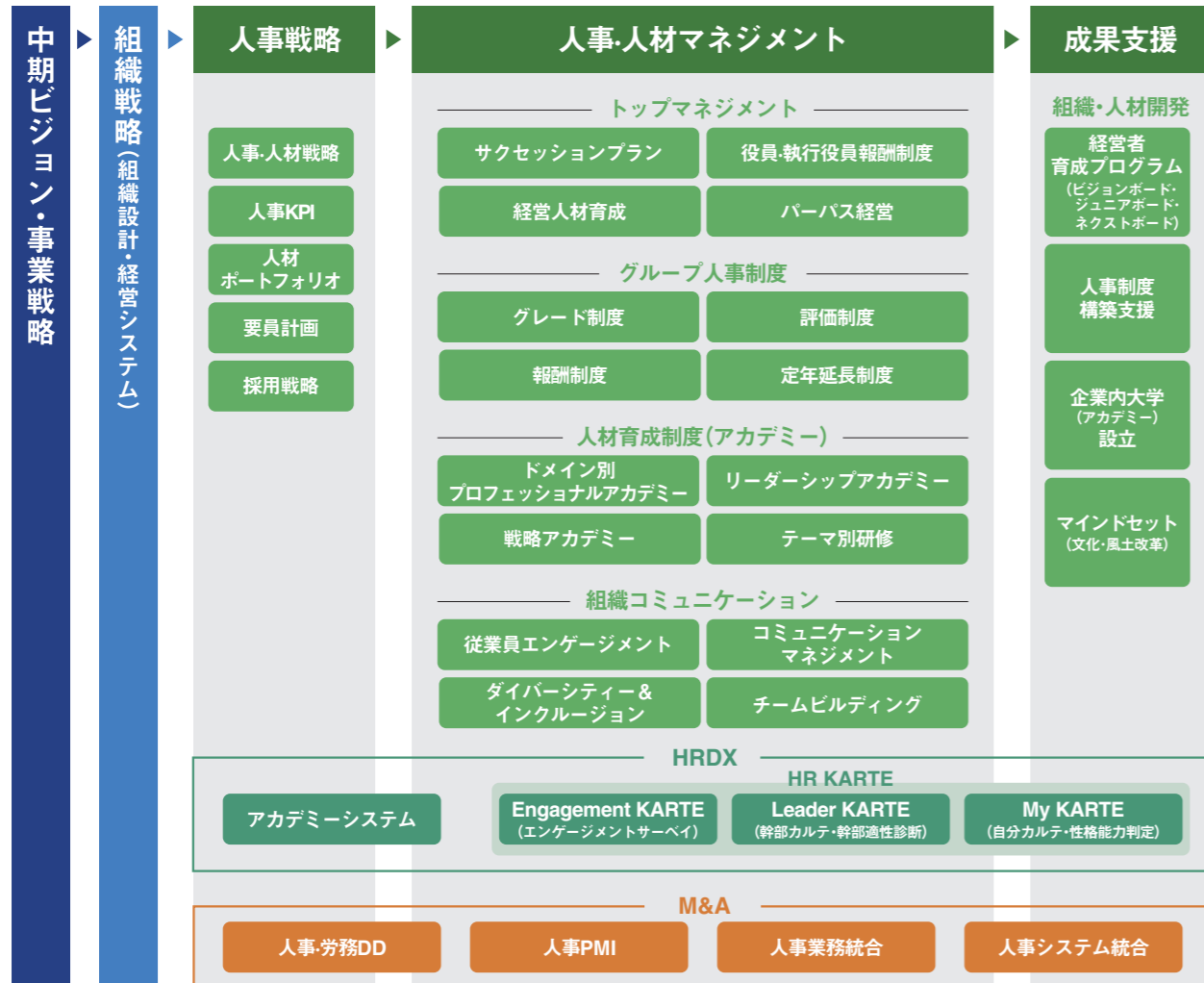
川島 克也
タナベコンサルティング
上席執行役員
HRコンサルティング事業部担当

ビジネスモデルについて

TCGは「企業経営全般・経営戦略に強いコンサルティング会社」であり、HRコンサルティングのゴールも顧客企業のビジョン・経営戦略の実現であると捉えております。そのため、HRコンサルティング領域では、人事・人材戦略を単なる制度構築ではなく、経営戦略を実現する重要な経営システムであると考え、人事・

人材戦略の立案からマネジメントシステム構築、成果支援まで一貫通貫で支援いたします。

人事・人材マネジメントにおいては、トップマネジメント、戦略人事&人事システム、アカデミー、組織開発の4つのアプローチからコンサルティングサービスを展開しております。



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

現在の日本企業にとって、経営環境の変化に応じた「事業ポートフォリオ」や「ビジネスモデル」の再構築が経営課題となっております。事業の再構築には「人」の改革が不可欠であるため、当社に対する人材マネジメントコンサルティングの依頼が増えています。また、昨今は人的資本経営が注目されており、以前にも増してパーパスや経営戦略と人材マネジメントシステムの連動が強く求められています。したがって、人材マネジメントシステムを通じた経営戦略の実現・推進や生産性の向上、さらには人材不足に対する採用力強化、社員のエンゲージメント向上に対する具体的な成果・効果が必要とされている状況です。

そうした中で、TCGは「企業経営全般・経営戦略に強いコンサルティング会社」として、顧客企業の経営戦略の実現や経営課題の改善をゴールとしたHRコンサルティングを行っております。経営戦略・組織戦略に基づいた「人事・人材戦略の構築」と、戦略に基づいた「人事制度」「人材育成制度」「採用システム」「組織開発機能の強化」といった仕組みの構築、さらにはそれら

を運用して組織に定着させ成果をあげるまで、一貫通貫で責任を持ってご支援できることが強みです。

現在、HR領域における全方位のサービス体制を構築しておりますが、顧客ニーズに合わせたコンサルティングメニューの開発にも積極的に取り組んでおります。TCGの開発方針の原則は、顧客企業へのコンサルティングを通じて導き出された成功事例を中心として開発することです。特に、ご依頼の多い「人事制度再構築コンサルティング」「企業内大学(アカデミー)設立コンサルティング」「人材採用コンサルティング」等をTCB(Team Consulting Brand)としてナレッジ化し、これをベースに企業固有の課題を解決できるコンサルタントの育成を行っております。今後も、顧客視点でコンサルティングを通じた成功ノウハウを積み重ねながら、HR領域におけるメニューの充実とHRコンサルタントの育成を図り、HR事業の拡大およびブランド化を目指してまいります。

コンサルティング事例

事例① <経営者人材育成支援>

食品事業を軸に多角的に展開し、グループ関連企業約80社、グループ売上高約3,000億円まで成長したE社。さらなる成長に向けて、多角化展開や新市場・新事業への参入により事業拡大を目指す同社ですが、大きく2つの課題に直面しておられました。

1つ目は、同社が大切にしている経営理念の浸透や、質実剛健な社風の醸成です。グループ企業や拠点が増えるとともに従業員も増加し、理念や社風の希薄化が懸念されておりました。2つ目は、グループ企業や新事業を牽引する戦略リーダーの輩出です。グループ会社や新事業、拠点の数が増えても、これらを牽引する戦略リーダーがいなければ成長が停滞してしまう懸念がありました。

そこで同社では、次世代経営者育成研修を実施し、企業経営を担える人材を輩出するための仕組みを構築しました。経営理念の理解を深め、マーケティングや事業戦略、組織戦略、マネジメントシステム、収益・財務戦略、そしてこれらを踏まえた自社・自事業部の中期経営計画の設計まで、経営者として具備すべきスキルを高める研修です。これを通じて、実際にグループ会社の経営者や幹部人材が輩出されており、単なる「研修」にとどまらず、リーダーが自然と輩出される「企業文化(カルチャー)」を醸成する仕組みとして機能しております。

TCB:経営者人材育成コンサルティング
効果:研修を通じて、実際にグループ会社の経営者や幹部陣を輩出

事例② <人的資本経営の推進支援>

従業員数1,000名、創業50年超の老舗中堅メーカーF社に対し、人材マネジメントシステム診断と人事機能強化(人事部門の立ち上げ)のコンサルティングを実施しております。同社は国内市場において高いシェアを占める強い商品を有しており、安定的な業績基盤を確立しておられますが、国内市場が縮小する中、持続的成長を実現するためには「新規商品の開発」「グローバル市場の開拓」「生産性の向上」が課題となっております。これに対し、同社は新中長期戦略を策定し、事業構造の転換を試みておられました。

しかし、同社には人事部門がなく、新中長期戦略を推進する原動力としての人材確保が難しい状況でした。人材マネジメントは効率重視で行われており、昨今の人材を取り巻く環境や社員の就業意識の変化へも柔軟に対応できません。新たな中長期戦略を実現するためには、現状の人材戦略や人材マネジメントシステムを変える必要がありました。

同社からご相談を受け、経営理念・経営戦略と人材マネジメントを連動させる独自の「人的資本経営コンサルティング」メソッドに基づき、同社の成長戦略の推進を主眼とした人事機能の整備(=人事立ち上げ)をご支援いたしました。構築した制度に基づき、人事業務の運営までお手伝いすることで、生産性の向上やプロフェッショナル人材の輩出、社員のエンゲージメント向上等の成果につなげております。また、人事・人材マネジメントのトレンドだけでなく、経営戦略との連動や組織風土、事業・組織の特性を踏まえた総合的な人材マネジメントシステムを構築し、人事機能を強化できたことを評価いただいております。

TCB:人的資本経営コンサルティング
効果:人的生産性の向上、プロフェッショナル人材の輩出、社員のエンゲージメント向上

コーポレートファイナンス Corporate Finance



葉田 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



福元 章士
 タナベコンサルティング
 上席執行役員
 コーポレートファイナンス
 コンサルティング事業部長

ビジネスモデルについて

コーポレートファイナンスコンサルティングは、企業の成長性と持続性の両面をサポートするCFO(チーフ・ファイナンシャル・オフィサー)視点で、財務・資本・ガバナンス・マネジメント等、企業価値向上に向けて経営者をサポートしております。財務戦略の立案からホールディング経営やグループ経営システム構築、事

業承継、サクセッションプラン、管理会計・業績マネジメント体制構築、IPO支援等のソリューションと、それを担うCFO人材の育成研修まで、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いたします。



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

デフレ経済からインフレ経済へと経済環境が大きく転換している中で、コーポレートファイナンス領域の市場ニーズは多様化しております。このような状況を踏まえ、次の4つのテーマに基づく戦略を推進し、顧客企業の企業価値向上と持続的成長を実現して日本経済の成長に貢献してまいります。

まず1つ目は「事業承継ソリューション」。後継者不足による廃業・倒産が社会問題にまで発展している中で、事業の存続・成長を前提とした事業承継ニーズは拡大しております。MBO(経営陣による自社買収)・EBO(従業員による自社買収)やM&Aによるイグジット(株式譲渡による事業売却)等、多様化する承継オプションに応じて最適なプランニングを提供し、後継者不足の解決に貢献いたします。

2つ目は「マネジメントシステム」。変化の激しい経営環境においては、客観的なデータに基づく高度な経営判断が求められるため、マネジメントシステムの刷新は企業の経営戦略に直結する重要な戦略投資となります。経営資源の最適配置と、迅速か

つ的確な経営判断を下すためのソリューションを提供し、顧客企業のチェンジマネジメントを支援してまいります。

3つ目は「ホールディングス&グループ経営」。最適な組織再編ストラクチャーの設計とポートフォリオ戦略、また成長M&A戦略等を実現するための経営プラットフォームを構築するとともに、グループ経営システムの導入によるシナジーの最大化とガバナンス・マネジメントシステムの確立により、顧客企業の持続的成長を支援いたします。

最後の4つ目は、「企業価値向上ソリューション」。東京証券取引所によるPBR(株価純資産倍率)1倍割れ企業への改善要請もあり、上場企業においては企業価値向上に対する取り組みが活発化しております。ROE(自己資本利益率)の向上や資本コストを意識した経営といった財務戦略に加え、人的資本やサステナビリティといった非財務戦略を実装していくことで企業価値向上を実現し、グローバルマーケットにおける日本企業のプレゼンスを高めてまいります。

コンサルティング事例

事例① <ホールディング経営体制への移行>

中堅化学メーカーG社は2022年、グループビジョンの実現に向けて新規事業やM&Aを強化するため、ホールディング経営体制へ移行いたしました。その前年の2021年、同社は新体制移行に際して社内改革を推進するため、外部の専門サポートを受けるべくタナベコンサルティングにホールディング経営コンサルティングを依頼。当社はグループ資本ストラクチャー(資本構成)と組織体制の両面で同社のホールディング経営の設計を行うとともに、取締役会での正式な意思決定を支援いたしました。

また、実務プロジェクトを組成し、組織再編手続き・財務戦略・労務問題や人材育成等、ホールディング体制への移行に必要なテーマを多面的に実行支援するとともに、新体制移行後もグループ人事制度の策定を継続してバックアップしております。

同社はホールディング経営への移行に当たって新たなコーポレートブランドを策定し、ホールディングカンパニーの社名に反映することでリブランディングを図りました。その効果は人材採用面で顕著に表れており、1年あまりで社員数は1割以上増加いたしました。ホールディングカンパニーとしてのビジョンやブランドを新たに訴求したことが、グループの求心力強化につながっております。

TCB:ホールディング経営コンサルティング
 効果:
 1. ホールディング経営に向けた設計を取締役会でプレゼンし意思決定に至る
 2. ホールディング経営の施行面においては、資本ストラクチャーの構築のみならず、グループ会社全体の問題を幅広くサポート
 3. ホールディング経営体制構築後も、人事制度をグループ経営サイズで再設計

事例② <企業価値向上に向けた支援>

東証プライム市場上場のメーカーH社は、東証のPBR1倍割れの改善要請に対応するため、次期中長期ビジョンの策定を目的にタナベコンサルティングに企業価値ビジョンコンサルティングを依頼されました。まずは長期ビジョンを設計し、その実現を目指す次期3ヵ年中期計画の骨子をプロジェクトで議論、策定いたしました。

特に、ビジネスモデルにおける事業戦略の骨子を検討し、ROE10%以上、PBR1倍以上を達成する財務戦略を描くとともに、ESGの観点から非財務資本に関する骨子も盛り込みました。また、骨子策定と合わせて、IR資料のデザインも検討し、作成いたしました。

今後、上場企業は情報開示を含めて、各証券取引所から求められる様々な要望に対応しなければなりません。東証プライム市場に上場している当社は、証券取引所が求める基準を熟知しており、自ら実践しているノウハウをコンサルティングで提供できる強みを持っております。

TCB:企業価値ビジョンコンサルティング
 効果:
 1. 対外発表した次期3ヵ年中期計画骨子とIR資料の作成
 2. 財務戦略としての配当政策や資本政策を策定
 3. ESGの観点から非財務資本における骨子まで体系的に策定

M & A Mergers & Acquisitions



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

企業数が減少して繁栄する国、地域はありません。「MIRAI承継により、資本は代わっても経営は引き継ぐ。その後継者不在企業を成長志向の企業に繋ぎ、戦略構築支援により企業価値向上に貢献する」。TCGは「経営をつなぐ」唯一無二のM&A一貫コンサルティングを掲げ、

- ① 譲受先に向けた「戦略×成長M&A」一貫コンサルティング
- ② 譲渡先に向けた「MIRAI承継」オールインワンコンサルティング
- ③ ①②を一貫で行い、資本は代わっても譲渡企業を譲受企業につなぐ「M&A一貫コンサルティング」モデルの3つの「一貫」を強みとし、企業と地域を元気にします。

「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



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

2023年1～12月の日本企業のM&A件数は前年比6.7%減の4,015件となり、2020年以来3年ぶりに減少いたしました。ただ、2024年上半期(1～6月)は前年同期比19.4%増の2,321件と大幅に増加し、上半期の過去最多記録を更新しました(レコフデータ調べ)。事業承継や業容拡大を目的としたM&Aニーズは堅調に推移しております。

TCGにおいては、LSEG(ロンドン証券取引所グループ)発表の「日本M&Aレビュー 2023年」(2023年1月1日～12月31日に公表された案件が対象)において、タナベコンサルティングが完了案件数(案件数ベース/不動産案件を除く)で14位となり、3年連続でランクインいたしました。グローウィン・パートナーズも25位と15年連続でランクインいたしました。

M&Aマーケットが堅調に推移する中で、TCGでは、後継者不在の譲渡企業(事業承継型M&A)がビジョンに基づいて成長を志向する譲受企業(成長M&A)へ経営のバトンを渡す「経営をつなぐM&A」を推進しております。

後継者不在で廃業せざるを得ない企業を成長企業へつなげることで、地域社会に活力を与え、持続的成長が実現できると考えております。譲受企業にはビジョン策定やM&A戦略構築をサポートし、同社にシナジーが高いと推測される譲渡企業のリサーチから支援いたします。譲渡企業には、当該譲受企業のグ

ループに入ることにより、資本は変わっても企業を成長させてくれる可能性が高いことをご理解いただけます。実行後のPMI(統合作業)も一貫して行う「M&A一貫コンサルティング」を今後も継続してまいります。

また、M&A実行時には複雑なストラクチャーの設計や資本政策が伴います。グローウィン・パートナーズは、「経営参謀のプロフェッショナルチーム」としてファイナンスやアカウンティングに強みを持っております。公認会計士も多数在籍しており、バリュエーション(企業価値評価)やPPA(取得原価の配分)、クロスボーダーM&A(国境を越えたM&A)といった高度なサービスや、財務経理や人事等のバックオフィス部門のBPR/DX支援等を提供しております。タナベコンサルティングとグローウィン・パートナーズが連携して、M&Aや資本政策に対応してまいります。

特に、クロスボーダーM&Aにおいては、すでにコロナ前の水準まで回復しており、今後も成長していく分野であると認識しております。グローウィン・パートナーズでは、M&Aファームの国際ネットワークである「M&A WORLDWIDE」を活用し、外国企業と国内企業をつなぐ役割を果たしております。クロスボーダーM&Aの知見を生かし、中長期ビジョンやM&A戦略に海外戦略を取り入れ、さらに海外案件の提案を一気通貫で実施することにより、グローバルに活躍する中堅企業のご支援が可能となります。

コンサルティング事例

事例① <M&A一貫コンサルティングで成功した経営承継「ビジョン策定+M&A」>

【譲渡側】年商40億円 食品卸売販売(非上場)
後継者不在により譲渡を検討。健康食品の卸売業界の中で独自の地位を築いていた同社は、資本は変わっても経営を引き継ぎ、持続的成長を実現してくれる企業を求めている。

【譲受側】年商120億円 自動車関連業(非上場)
自動車関連業の成長が緩やかになっていることを踏まえ、新規事業として食品事業の強化に乗り出していた。タナベコンサルティングでビジョン構築を支援し、総合生活産業企業へポートフォリオの転換を図る過程で、具体的な候補企業を探していた。現在、PMI(統合作業)コンサルティングを実施中。

TCB:
・事業ポートフォリオ転換を目的としたビジョン構築
・M&A一貫コンサルティング
効果:
・譲受・譲渡の両社ともタナベコンサルティングの顧客企業であった。
・譲受側で新たな事業の柱を構築するためのビジョンを構築し、それに基づき譲渡企業の提案を行った。
・後継者不在企業を、具体的な成長戦略(ビジョン)を描く企業に託す一貫コンサルティングを実施することで、経営を次世代につなぐことができた。

事例② <グループ会社連携 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るファンドのビジネスデューデリジェンス>

【譲渡側】年商20億円 建設業(非上場)
後継者不在への対応とさらなる成長のため、ファンドへの譲渡を検討。独自の工法を保有している点が強み。

【譲受側】ファンド(非上場)
製造・建築・食品等、多岐にわたる事業領域へ投資を実施。投資先の企業の要望を確認した上で、IPO支援等を行っている。TCGでビジネスデューデリジェンスをご支援し、企業価値評価の前提となる同業のM&A実績や、マルチプル(評価倍率)の関連資料の収集も実施した。

TCB:
・ビジネスDD(デューデリジェンス)
効果:
・ニッチな分野のビジネスDDであったため、なかなかその業界に精通している専門家がなかった。タナベコンサルティングでは同業界のコンサルティング実績を有していたため、ビジネスDDにおいても調査を深掘りすることができた。
・タナベコンサルティングがビジネスDDにおける業界・競合分析、内部環境分析を実施。グローウィン・パートナーズが企業価値評価の前提となる同業のM&A事例・買収価格の調査やマルチプル(評価倍率)の関連資料を収集した。

ブランド & PR Brand & Public Relations



飯田 和之
タナベコンサルティング
取締役
ブランド&PRコンサルティング
事業部担当



竹網 一浩
タナベコンサルティング
執行役員
ブランド&PRコンサルティング
事業部(大阪)担当



松岡 彩
タナベコンサルティング
執行役員
ブランド&PRコンサルティング
事業部(東京)担当



足立 功治
ジェイスリー
代表取締役社長

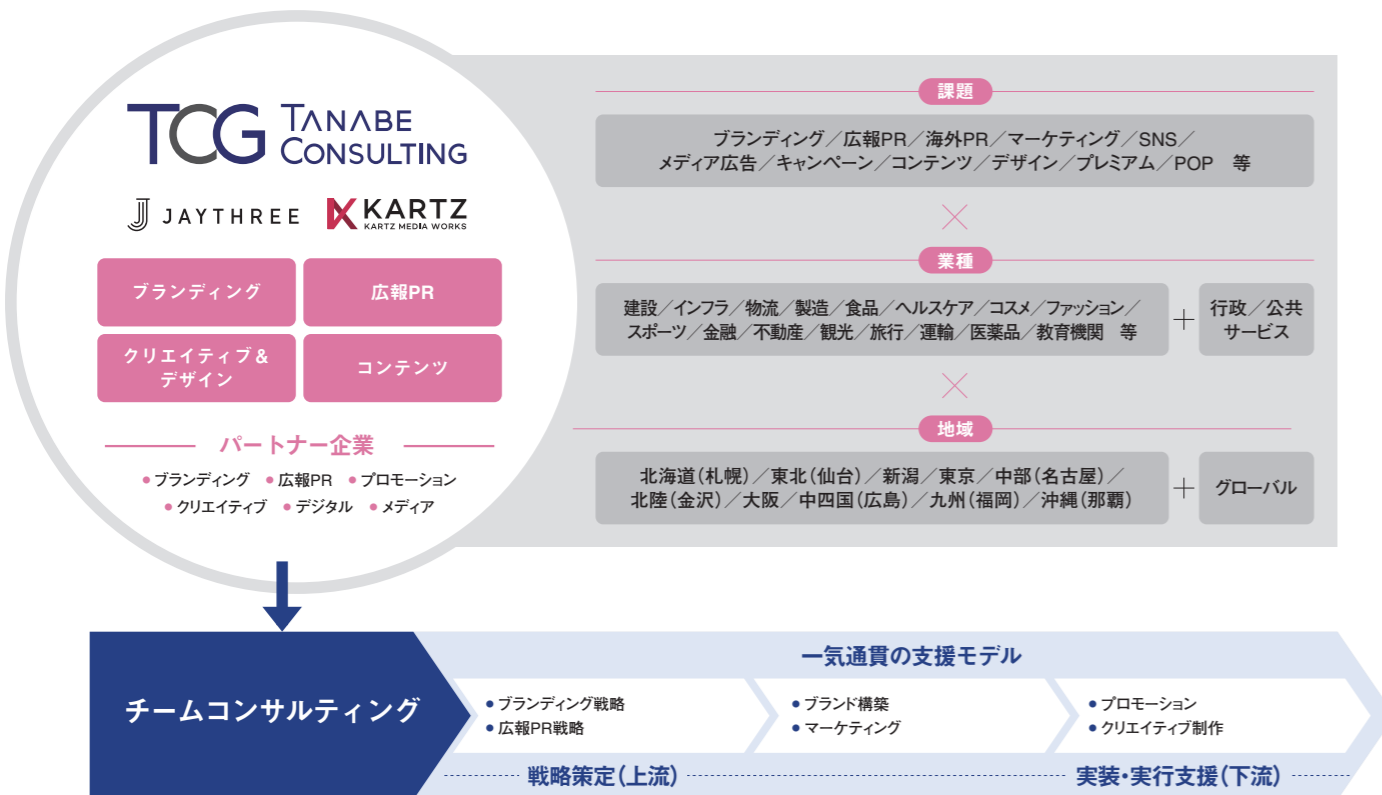


村上 崇
カーツメディアワークス
代表取締役

ビジネスモデルについて

ブランド&PR戦略の策定からマーケティング、プロモーション施策の実行までを一貫通貫で支援。ブランディング、広報PR、

プロモーション領域の課題を業種や地域特性に合わせて解決するために、高度の「専門性」と「総合性」を同時に追求。



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

ブランド&PRコンサルティングを取り巻く市場環境は、デジタル(インターネット)広告市場が引き続き好調な状況にあります。加えて、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、リアルイベントや展示会の需要増加、国内外の観光・旅行の活性化等、リアル×デジタルのハイブリッドコミュニケーションが活況となりました。また、ブランディング戦略の立案から、ブランド構築、SNSやWeb、広告展開、コーポレート&サービスブランディング、採用ブランディング&プロモーション等、マーケティング活動まで含めた一貫支援型の契約数が伸びました。さらに、年商50億円~1,000億円規模のビューティー・コスメ、ファッション、ヘルスケア、医薬品、食品等の業界向けのクリエイティブ&デザインやコンテンツコラボレーション、タイアッププロモーションが好調に推移しております。

一方、自社の商品・サービスの良さや社会貢献活動等をステークホルダーに伝えきれず、業績向上やイメージアップにつながらない企業が多く顕在化しております。ブランド資源の棚卸しと併せて、ブランディングを実施する上で重要となるブランドビ

ジョン(コンセプト)、ターゲットとタッチポイントの設定、PRストーリー、コミュニケーション戦略の立案等を一貫通貫で支援する「戦略ブランディングPRコンサルティング」のニーズやその重要性が増しております。

ブランド&PR領域においては、タナベコンサルティング、ジェイスリー、カーツメディアワークスの3社連携を強化することで、チームコンサルティングサービスを拡充。中でも、カーツメディアワークスでは、顧客企業のプレスリリースを、世界中のジャーナリストにお届けし、メディア掲載を促進する配信プラットフォーム「Global PR Wire」を提供。海外向けのマーケティング・PR活動を手軽に素早く開始することが可能となり、国内外問わずPRのご支援が伸長する見込みです。

TCGグループ間の連携によるプロジェクト件数も増加傾向にあり、ステークホルダーの共感を生む「広報・PR」「ブランディング」を戦略的にご支援していくプロジェクトも伸びました。

コンサルティング事例

事例① <ブランディング支援>

東証スタンダード市場に上場する製薬メーカーのI社は、90年以上のロングセラー商品を持ち、売上高80億円を超える企業です。ブランド分析から戦略設計、実行推進に至るまでのコンサルティングを一貫通貫で実施いたしました。

商品のブランドイメージを会社として把握できておらず、ユーザーの高齢化が進む中、戦略的なブランドコミュニケーションの実装が急務でありました。まずは、ブランドの現状を知るブランドリサーチを実施。結果から「真の顧客」へ届ける「本質的な価値」を再定義いたしました。

施策の実行に当たってジェイスリーと連携し、ターゲットに刺さるクリエイティブ(ランディングページ)を制作。デジタル上のコミュニケーション施策ではカーツメディアワークスと連携し、ターゲットへ最適なタッチポイントを設計し、戦略から実行までご支援いたしました。

TCB:ブランド構築推進支援、ブランドプロモーション
 効果:ブランドの本質的価値の再発見と戦略構築、PR施策によるターゲットとのタッチポイント創出

事例② <SNSマーケティング支援>

首都圏を中心に、現在335万世帯以上の利用者を持つ食材や日用品等の宅配サービスを運営する組合団体のInstagram年間運用をご支援いたしました。

6,000品目を超える豊富な品揃えやサービスの紹介方法の一つとしてInstagramを活用されており、すでに他社で運用されている中でしたが、予算は抑えつつ、人員不足をカバーしながらフォロワー数醸成やエンゲージメント率の向上に向けたアカウントの育成が課題でした。

ご支援内容としては、Instagramを通して既存のファンはもちろん、未加入の方にもサービスの魅力を知っていただけるよう、投稿内容の見直しからコンテンツ制作までを行いました。また、月1回定例報告会を実施。その報告結果をもとに、ユーザーが今求めている情報は何か、改善できるポイントを常に探り、必要であればクリエイティブのテンプレート修正や、投稿内容の変更を行いました。このPDCAを回していくことで、従来の投稿よりもエンゲージメント率が向上し、多くのユーザーにリーチできるアカウントへ進化を遂げることにつながりました。

TCB:デザインプロモーション
 効果:フォロワー数アップ、エンゲージメント率の向上、既存&新規ユーザーとのコミュニケーションの活発化

リージョン&コンサルティング Region & Consulting



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



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・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(リージョン)



高島 健二
タナベコンサルティング
上席執行役員
九州本部長・中四国支社担当
ストラテジー&ドメインコンサルティング
戦略推進担当(リージョン)

TCGのリージョンにおけるコンサルティングの強み・特徴について

当社は、北海道から沖縄まで全国10地域に事業所を置き、1957年の創業から67年間、全国の経営者・リーダーと志をともにしております。全国の事業所には、ストラテジー&ドメイン、マーケティング&マネジメントDX、HR&人材育成、ファイナンス・M&Aのコンサルタントが駐在しております。地域をよく知るコンサルタントが地元企業をご支援するだけでなく、顧客企業の課題に対して高い専門性を持つコンサルタントを全国から派遣し、課題解決に最適なチームを編成するチームコンサルティングを提供しております。高度な専門性を総合的に発揮し、全国に提供できるのはTCGの強みであります。また、各事業所はそれぞれ40年以上の歴史を持ち、地域の金融機関や自治体とも関係性を築い

てまいりました。長く地域に寄り添い続けてきた当社だからこそ、世代を超えたサステナブルな支援ができるのも特徴です。

地域には人口減少をはじめ多くの社会課題がある一方、地元を良くしたいという熱い志を持った経営者・リーダーが数多くおられます。TCGの価値は、そのような地域や企業の課題解決を後押しすることで、持続的に成長する企業を増やし続けていくことだと考えております。それは、地域における「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」を創造する活動そのものです。地域における経営者・リーダーのための戦略プラットフォームとして、ともに成長していくことがリージョン&コンサルティングの使命なのです。



事業環境の変化や市場ニーズを踏まえた、今後の戦略について

2024年に経済産業省は新しく「中堅企業」を法的に定義し、中堅企業の成長支援強化を打ち出しました。中堅企業が国内経済の成長に最も大きく貢献していることに着目した政策展開であり、これをきっかけに成長を志す企業への期待と注目が高まりつつあります。それとともに、地域経済を担う中堅・中小企業の戦略行動にも変化が求められるタイミングにあると考えております。

企業は環境適応業。「変化には変化で挑む」という視点から、私たちが重点支援するポイントは3つです。

1つ目は、「インフレ経済モデルへの転換」。言い換えるなら、コスト競争から付加価値競争への転換です。ある機械器具メーカーはコスト競争を強いられる下請けの量産体制から脱却し、大手メーカーが参入できないオーダーメイド品の製造への転換を図りました。その結果、複数の領域でニッチトップのポジションを確立し、営業利益率10%超の高収益モデルを実現しております。

2つ目は、「事業の社会性と収益性の両立」。ある食品会社はホールディングス体制を整備し、独自性のある事業や商品を

持ちつつも事業承継やマネジメントに課題のある食品関連企業を相次いでグループ化しております。地元企業を守り育てながらも、グループ間の相乗効果により業績を伸ばしておられます。また、ある地域で50年以上の歴史を持つ物流会社は、社会貢献活動を事業化するというコンセプトを掲げ、地域行政と連携して使用済み商品や返品商品の回収を行う静脈物流にチャレンジし、新たな事業の柱を確立しつつあります。

3つ目は「人的資本経営」。あるメンテナンス会社は、2代目社長への承継を機に人事制度を改定。一人当たりの賃金を平均8%引き上げ、権限を大幅に現場に委譲する経営改革を行いました。これにより新サービスの開発等が活発化し、結果として生産性を3割以上アップさせることに成功しておられます。

「高付加価値化」「事業の社会性と収益性の両立」「人的資本経営」私たちはこれら3つの「行動変容」をチームコンサルティングで支援し、地域社会の発展に不可欠な地域企業の持続的成長に貢献してまいりたいと考えております。

コンサルティング事例

事例① <長期ビジョン具体化支援>

J社は、年商約200億円を超える地域を代表する中堅建設会社です。現在同社を率いる2代目社長の方針は「建設を極め、建設らしくないものを追求する」。建設業は街のにぎわいを創るやりがいのある仕事である一方、きつい・汚い・危険といったイメージも強く、人の集まりにくい業界でもあります。だから変わらなければならない。これが同社の経営方針の起点です。

同社は「元気な街をつくり、その担い手である地域建設会社も元気にする」という10年構想を掲げておられます。その具現化をお手伝いするべく、私たちは「長期ビジョン具体化支援」のコンサルティングを実施いたしました。

フィールドワークを通じて業績構造や成長過程、強み等を整理しながら、TCGが主催する「視察型研究会プラットフォーム」を活用し、同社の長期構想の参考になるベンチマーク企業を複数選出。さらには、当社の行政/公共コンサルティングチームとも連携し、「必要な地域貢献施策」を検討いたしました。これらの情報をベースに、経営陣が一堂に会して自社の戦略について討議する「戦略キャンプ」を実施。成長のトリガーを明確にし、長期ビジョンのキーワードと3つの戦略オプション、組織モデル、上場を見据えた資本政策の方向性を明確化いたしました。

TCB:長期ビジョン、戦略キャンプ
効果:長期ビジョンの具体化・可視化・自社の成長トリガーの明確化
プロジェクトを通じた価値観の共有(成長スピードを大きく左右する)

事例② <次世代経営者人材支援>

K社は、年商約60億円を誇る地域トップクラスの印刷会社です。印刷業界は、1990年代前半に出荷高のピークを迎え、紙の需要減少に伴い市場規模は縮小傾向が続いております。そのような中、同社はドイツの最新鋭の印刷機械を積極的に導入して既存事業の生産性を向上しつつ、傘下のデザイン会社と連携して成長分野であるデジタルやコンテンツ等の制作領域を強化し、ビジネスモデルの変革に取り組んでおられます。経営陣の優れた事業・経営センスが着実に成長を牽引する一方、次世代経営者人材の育成の遅れが課題でした。現経営陣の強みが、将来的には経営における最大のリスクにもなり得る状況でした。

そこでTCGは、同社に次世代経営者人材育成プログラムとして「ジュニアボード」を提案・実施いたしました。「ジュニアボード」ではまず、社内から選抜した人材に対して、事業・経営センスを高める講義を行います。講義でインプットした知識に基づき、自社の経営課題をディスカッションし、成果物として自社の中期ビジョンを策定します。同社では、このプロセスにおいて経営陣との活発な対話があり、ワクワクする中期ビジョンが完成しました。

今では「ジュニアボード」に参加したメンバーが子会社や事業部門の責任者へと登用され、中期ビジョンの推進リーダーとして活躍しておられます。また、「ジュニアボード」より下の階層をターゲットとした育成プログラムとして「ネクストボード」も実施し、次世代人材を立体的に育成する仕組みとして機能しております。

TCB:ジュニアボード
効果:次世代経営者人材の成長と中期ビジョンの推進力向上

中期経営計画

Tanabe Vision 2020

— 振り返り —

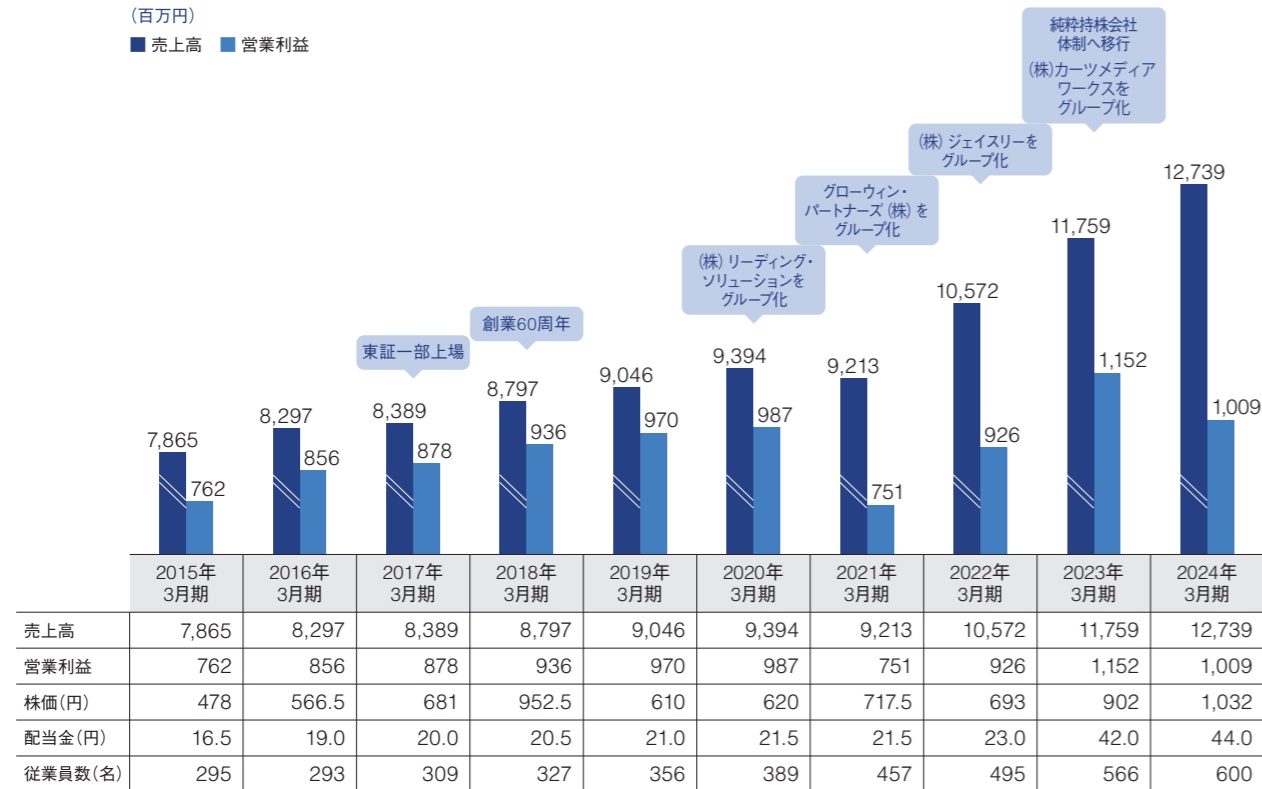


TCG Future Vision 2030

— 進捗 —

定量

- 2020年3月期までは10期連続の増収増益を達成いたしました。
(新型コロナウイルス感染症の影響を受けた最終年度以外は、「増収増益増配」経営を実現)
- 2020年3月期の売上高は過去最高を更新しており、それを実現する従業員数も順調に増加いたしました。
(現在も過去最高値の更新ならびに従業員数も順調に増加)



※ 2021年10月1日付にて1:2の割合で株式分割を実施。「株価」および「配当金」は株式分割を過年度に遡及して調整している。

定性

- 事業戦略では、「C&C(コンサルティング&congromaritt)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。
- 組織戦略では、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。
- コーポレート戦略では、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、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、株式会社カーツメディアワークスのグループ化を実現いたしました。

1

事業戦略

C&C(コンサルティング&congromaritt)戦略の加速

- ドメイン&ファンクションテーマの拡大
- 「FCC アカデミー」コンセプトの推進
- M&Aコンサルティングの事業化
- アライアンスネットワークの拡大
- マーケティングコンサルティングの専門性強化
- DXコンサルティングの事業化
- 地域倍増FCC(コンサルティングプラットフォーム)戦略の推進
- チームコンサルティングブランドの開発

2

組織戦略

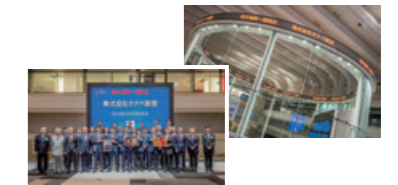
- 大阪本社・東京本社の2本社制への移行
- 監査等委員会設置会社への移行と執行役員制度の導入
- 経営会議の創設
- 経営コンサルティング本部、マーケティングコンサルティング本部、戦略総合研究所、コーポレート本部の体制整備
- Webプロモーション・CRM機能の強化
- 各種委員会の創設



3

コーポレート戦略

- JASDAQ上場から東証一部銘柄に指定
- 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をグループ化
- タナベFCCアカデミーの創設と採用機能の強化
- TD&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



Tanabe Vision 2020



TCG Future Vision 2030 (2024年3月期現在)

- 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&congromaritt)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専門サイトの開設
- 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
- 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および株式会社カーツメディアワークスのグループ化
- TD&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

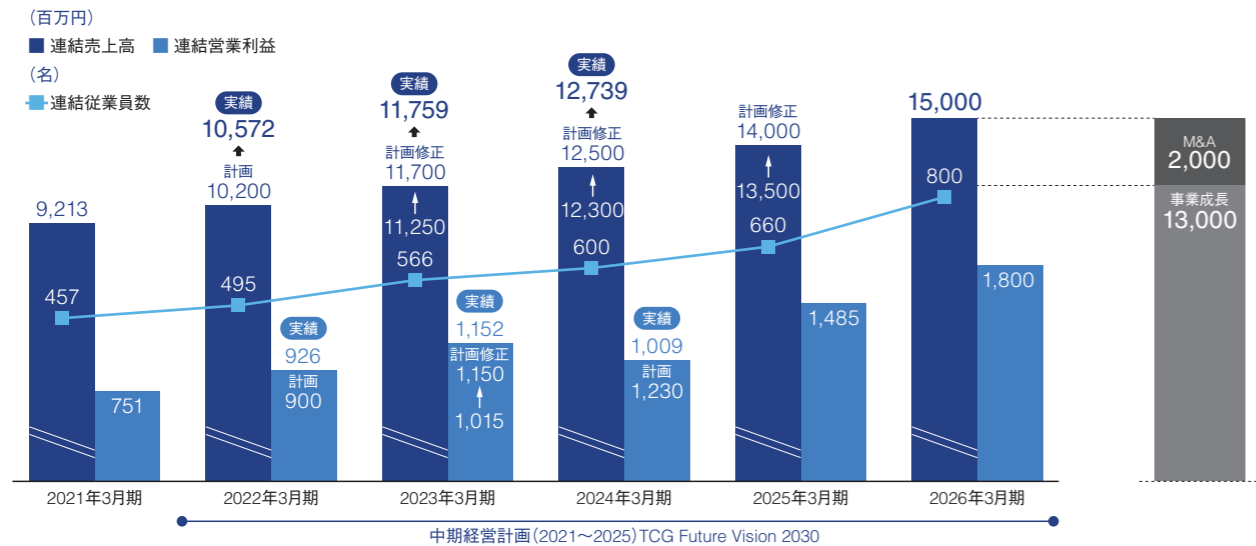
TCG Future Vision 2030

目標指標

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)
150億円	18億円	800名	10%	15%	250億円 以上	100% 目安

目標数値

- 売上高計画150億円の内訳は、2021年3月期実績を基準として、130億円は既存事業の成長、20億円はM&A戦略の推進で実現してまいります。



経営コンサルティング 領域別売上高計画

2024年3月期の組織変更により、全国の事業所を経営コンサルティング領域別組織に細分化し、売上高も新組織単位で集計することとなったため、各領域の売上高計画を修正いたしました。デジタル・DX支援による売上高の一部を各経営コンサルティング領域で計上する方針へと変更したことにより、「デジタル・DX」の2026年3月期計画を50億円から40億円に修正いたしました。

(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	15,000	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
戦略&ドメイン	1,841	2,600	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	4,000	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等
HR	1,643	2,800	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等
ファイナンス・M&A	1,140	2,100	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、事業再編型M&AやクロスボーダーM&A等
ブランド&PR	1,567	2,800	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	・ブルーダイアリー(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上記の計画としている

One & Only Consulting Group

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」(戦略、デジタル、HR等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一貫通の支援モデルを「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」と定義し、拡大してまいります。

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

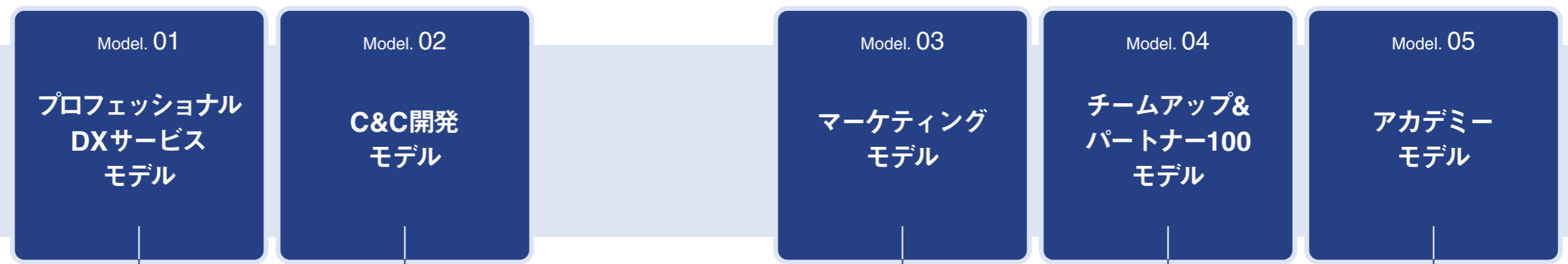
TCG Future Vision 2030

5つの成長モデル

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の創造を実現するための

Growth Model



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。

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
- 年間10ブランド開発 (TCB 5、テック 5)
- 中期5か年で50開発

実証済み トピックス

- 建設業・物流・サービス業 DXCloud(ERP)
- Engagement KARTE
- HR KARTE

Model. 02 C&C開発 モデル

C&C(コンサルティング&cong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。

- 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&A3社以上 (2026年3月期まで)

- サクセッションプラン策定・運用支援
- IT化構想支援
- DXリーダースクール
- グループ7社体制&ホールディング経営

Model. 03 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。

- ターゲットマーケット4万社
- LTV70%

- マーケティング専門サイトの開設
- 一長期ビジョン・中期経営計画策定サイト
- 経営者・人事部門のためのHRサイト
- コーポレートファイナンス・M&Aサイト
- 企業価値を高める人材育成・研修専門サイト
- 成長M&A・承継M&A総合サイト
- デジタル・DXの戦略・実装サイト
- ブランディング・戦略PR情報サイト
- グローバルビジネス戦略サイト

Model. 04 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。

- パートナー数100名
- 地域エリアでのチームの拡大

- 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

Model. 05 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。

- 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)

- 新しい学部開設
- Leadership学部/ストラテジー学部/ドメイン学部/デジタル学部/HR学部/コーポレートファイナンス学部/M&A学部/ブランド&PR学部/CRM学部/コーディネーター学部/アシスタント学部/講師学部

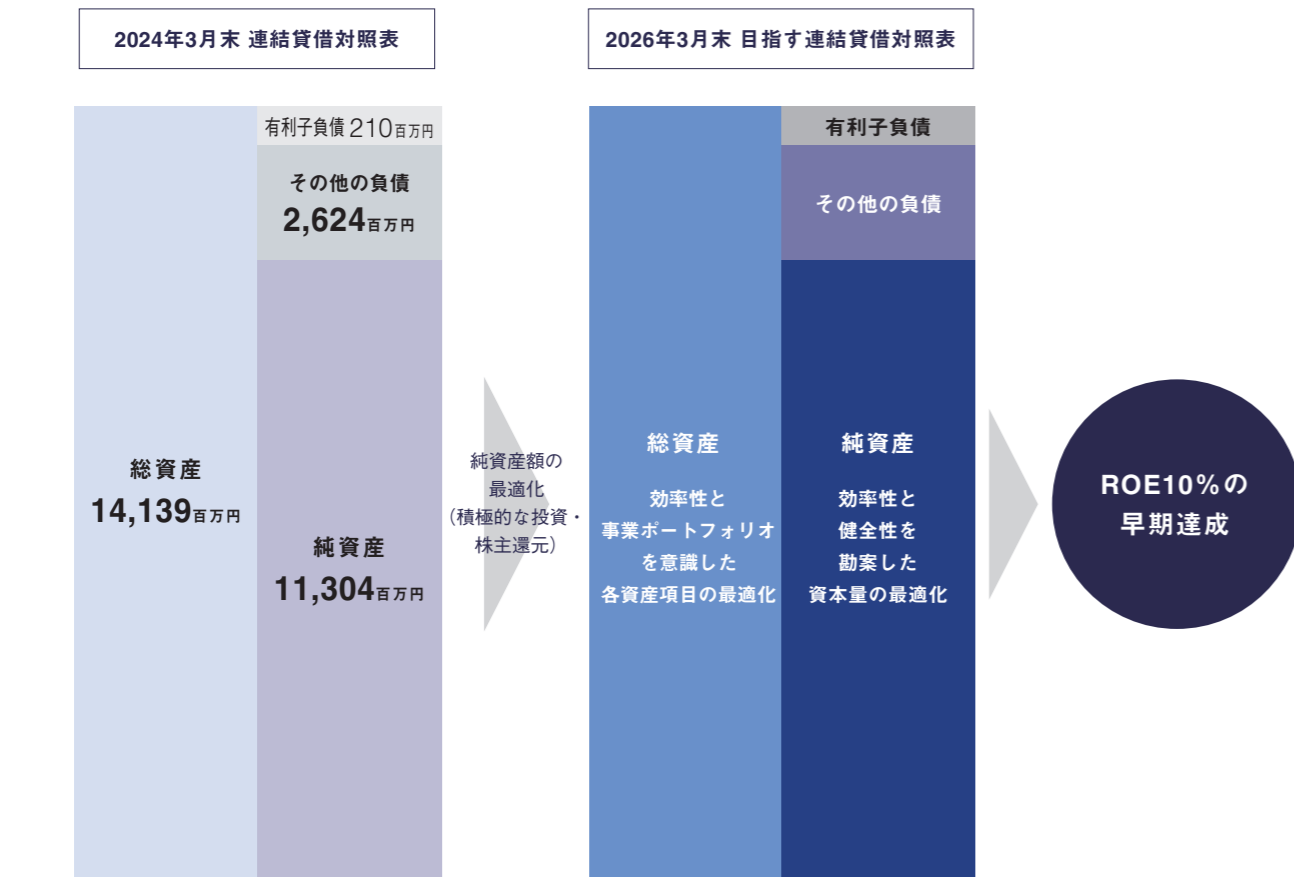
資本政策

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、2024年3月末時点では約80億円の手元流動性を有し、自己資本比率約77%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・効率性の向上の実現により、当社が認識する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。

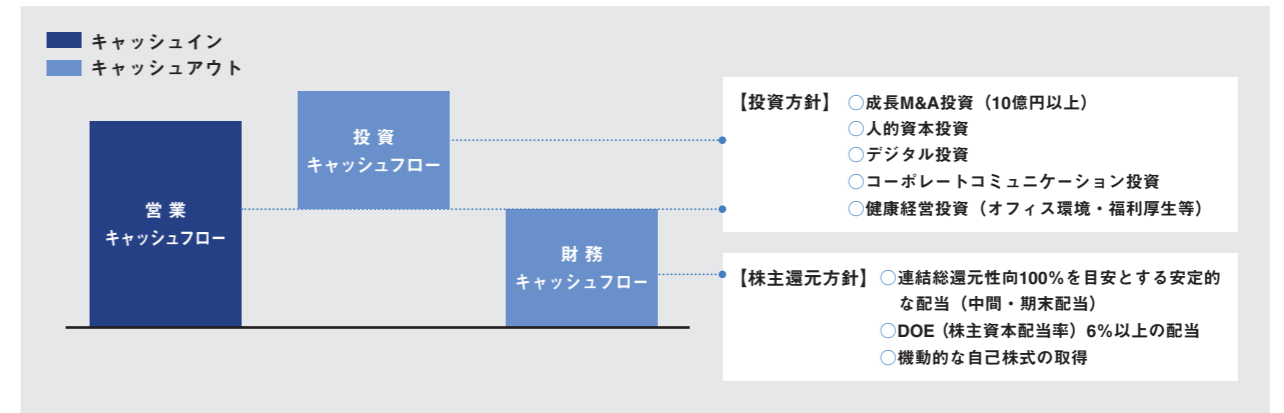
・最適資本構成の実現

財務基盤の健全性や資本効率のバランスを勘案した上で、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



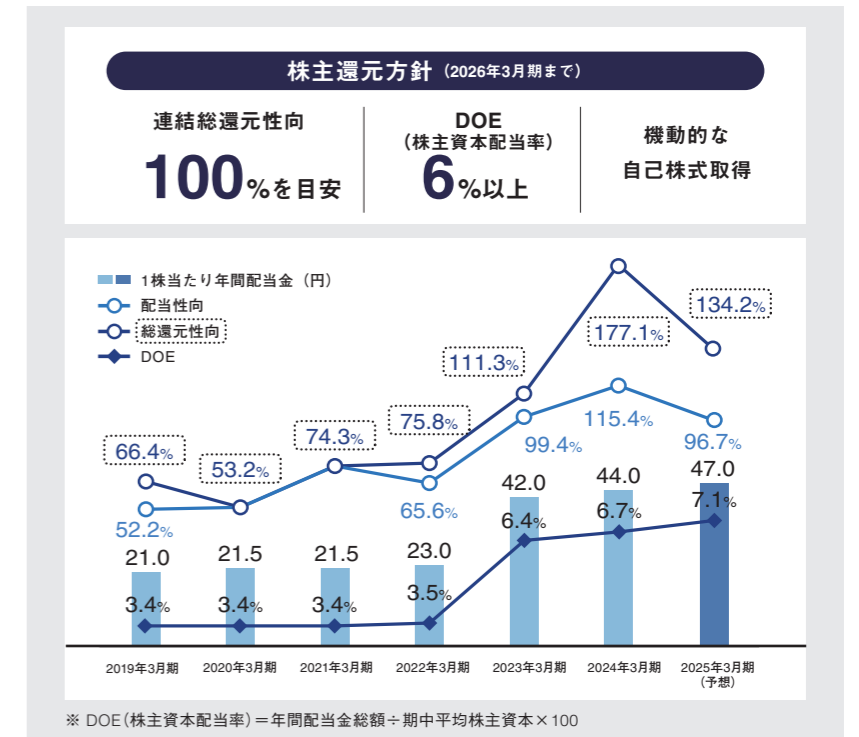
・キャピタルアロケーション

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



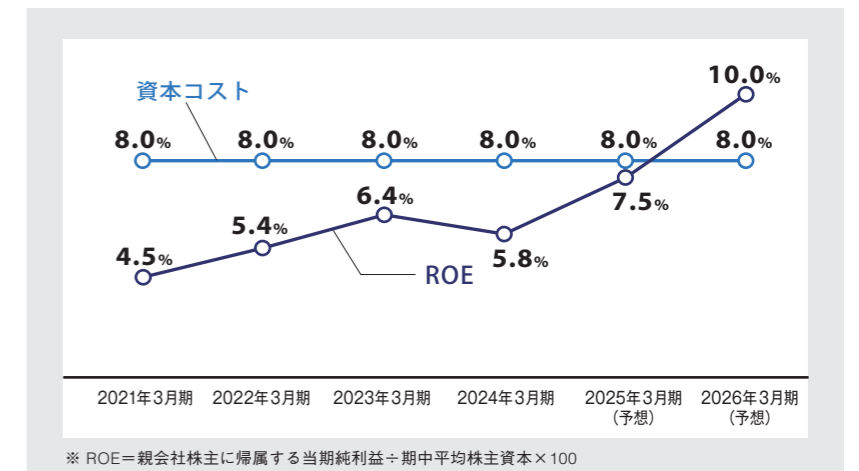
・株主還元方針

- 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

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



IR & SR活動について

方針

1. 個人投資家 (& 株主)

社員の認知度を高めるとともに、競争優位性を分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。

2024年3月期 IR & SR年間スケジュール

	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(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	ログミーFinance社主催 個人投資家向けオンラインIRセミナー				◆							
	ラジオNIKKEI「リスナー感謝DAY アサザイ・スペシャル」出演				◆							
	ラジオNIKKEI「マーケットプレス」～この企業に注目！相場の福の神～出演					◆						
	Kabu Berry(名古屋)主催個人投資家向けIRセミナー					◆						
	日経CNBC「～攻めのIR～Market Breakthrough」出演					◆						
	湘南投資勉強会主催 個人投資家向けIR説明会						◆					
	ウエルスアドバイザー社主催 オンライン個人投資家向けIR説明会									◆		
	東京マーケットワイド「ストボ！IRコーナー」出演											◆
	神戸投資勉強会主催 個人投資家向けIR説明会											◆
	東京勉強会主催 個人投資家向け説明会											◆
企業調査レポート	企業調査レポート(フィスコ社) ※日本語・英語					◆	◆					◆
	企業調査レポート(リンクスリサーチ社)						◆					◆
適時開示(一部掲載)	自己株式取得に係る事項の決定に関するお知らせ		◆									
	上場維持基準の適合に向けた計画に基づく進捗状況について			◆								
	自己株式取得枠の拡大および取得期間延長に関するお知らせ				◆							
その他	プライム市場上場維持基準への適合に関するお知らせ										◆	
	第8回 大学生対抗IRプレゼンコンテスト参加											◆

株価・出来高推移(期間:2023年4月3日～2024年3月29日)



2024年3月期 IR & SR活動実績報告

機関投資家向け決算説明会

2023年3月期決算説明会(Webライブ配信)

日時/2023年6月2日(金) 13:00～14:00

2024年3月期第2四半期決算説明会(Webライブ配信)

日時/2023年12月1日(金) 13:00～14:00



個人投資家向けIR施策

ログミーFinance社主催 個人投資家向けオンラインIRセミナー

日時/2023年7月14日(金) 19:00～20:00

湘南投資勉強会主催 個人投資家向けIR説明会

日時/2023年9月30日(土) 13:00～15:00

ラジオNIKKEI

「リスナー感謝DAY アサザイ・スペシャル」

日時/2023年7月17日(月) 9:15～10:15

ウエルスアドバイザー社主催 オンライン個人投資家向けIR説明会

日時/2023年12月15日(金) 15:00～16:00

「マーケットプレス」～この企業に注目！相場の福の神～

日時/2023年8月24日(木) 14:10～14:25

東京マーケットワイド「ストボ！IRコーナー」

日時/2024年3月1日(金) 14:00～14:12

Kabu Berry(名古屋)主催 個人投資家向けIRセミナー

日時/2023年8月25日(金) 19:00～20:40

神戸投資勉強会主催 個人投資家向けIR説明会

日時/2024年3月9日(土) 14:15～14:55

日経CNBC「～攻めのIR～Market Breakthrough」

日時/2023年8月30日(水) 11:40～12:10

東京勉強会主催 個人投資家向け説明会

日時/2024年3月23日(土) 12:00～13:30



「IR継続企業プレミアム」に選定

一般社団法人日本IR協議会が主催するIR優良企業賞の日本IR協議会設立30周年記念表彰として、「IR継続企業プレミアム」に選定されました。対象期間(2007年から2023年までの17年間)に連続してIR優良企業賞に応募し、中長期にわたってIR活動を継続していると認められる企業が選定されております。当社では、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの充実を図るため、複数のメディアを活用したIR活動を実施し、様々な形式で幅広い投資家層へ情報を発信してまいりました。

これらのIR活動の強化が今回の評価につながったものと考えております。今後も持続的成長および中長期的な企業価値の向上を実現してまいります。



コンサルティングクオリティ



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

“中堅企業”とともに未来をつくる

いま、「中堅企業」が注目されています。なぜなら、国内投資の拡大と地域の質上げに最も貢献しているのが中堅企業だからです。日本と地域経済の牽引役を果たしており、さらなる成長が期待されます。

政府は2024年を“中堅企業元年”と位置付け、「産業競争力強化法」を改正し、中堅企業を法的に定義して集中支援策を展開しています。経済産業省によると、日本には中小企業（従業員数300名以下）約336万社、中堅企業（同301～2,000名）約9,000社、大企業（同2,000名超）約1,300社が存在するとされています。この企業分類の定義を引用すると、TCGの顧客企業は大企業と中堅企業、そして中小企業の上位企業です。

私たちの歴史は、地域経済を牽引する中堅企業とともに歩み、成長してきたと言っても過言ではありません。TCGがご支援させていただく中堅企業は、誠実・堅実で派手さはありませんが、地域の優秀な企業が多く、経営者も持続的成長を志向し、ステークホルダーである顧客・社員・地域・協力企業・株主と誠実に向き合い、経営に情熱を注いでおられます。

成功科学が詰まったコンサルティングメソッド“TCB”

私たちの強みは「商品開発力」にあると自負しております。コンサルティングファームで“商品”という表現には違和感があるかもしれませんが、“新しい治療法”や“新薬”等に置き換えればご理解いただけると思います。

医療の世界では、新しい治療法や新薬が日々開発され、世界中で多くの患者が命を救われています。同様に、ビジネスドクターを標榜している私たちも、専門化・高度化する経営課題を抱える中堅企業に対し、新しい治療法や新薬を開発・提供して救済責任があると考えております。

また、私たちは「経験科学」という言葉を大事にしております。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』）という概念です。私たちは創業以来67年間、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、試行錯誤しながら粘り強く固有の経営課題と向き合い、仮説と検証の連続の中で着実に成功を積み重ねてきました。

こうした経験科学に基づく臨床事例から生み出したコンサルティングメソッドが「TCB (Team Consulting Brand)」です。その数は

今や30を超え、顧客企業の固有の課題を解決しております。またTCBは時間的な価値も有しております。現在、経営環境は激しく変化しており、中堅企業が課題を解決する時間的制約を受けています。変化には「変化」で適応しなければなりません。経営環境の変化は企業の変化を待ってくれないからです。私たちの新しい治療法・新薬であるTCBは経験科学であり、回り道をせずに直線的に課題解決ができるのです。

これからも私たちは、経営改善に向けたメソッドを開発し、磨き、クオリティの高いコンサルティング価値を提供することで中堅企業を支援し、明るい未来づくりへ貢献してまいります。

変化の方向性を提言する“経営戦略セミナー”

特に、中堅企業においては経営環境の変化に対する柔軟性が求められます。環境が変化の中で自社が変化しなければ、企業は輝きを失っていくからです。

そこでTCGでは、未来の経営環境の変化に対応する戦略を研究し、提言することを大事にしております。その起点となるコンサルティング・コンテンツとなるのが、経営者・幹部約3,000名に毎年ご参加いただく「経営戦略セミナー」です。1959年よりスタートし、毎年11月～12月に全国10都市で開催しております。開催当初から様々な戦略を提言し、毎年数百ページにわたる講義テキストを数十名のコンサルタントの手によって製作しております。カリキュラ

ムは1日をかけて、世界経済の潮流と日本経済の潮流といった外部環境から、企業がとるべき基本戦略、事業と経営の機能別戦略という攻めと守りの戦略具体策を提言しております。

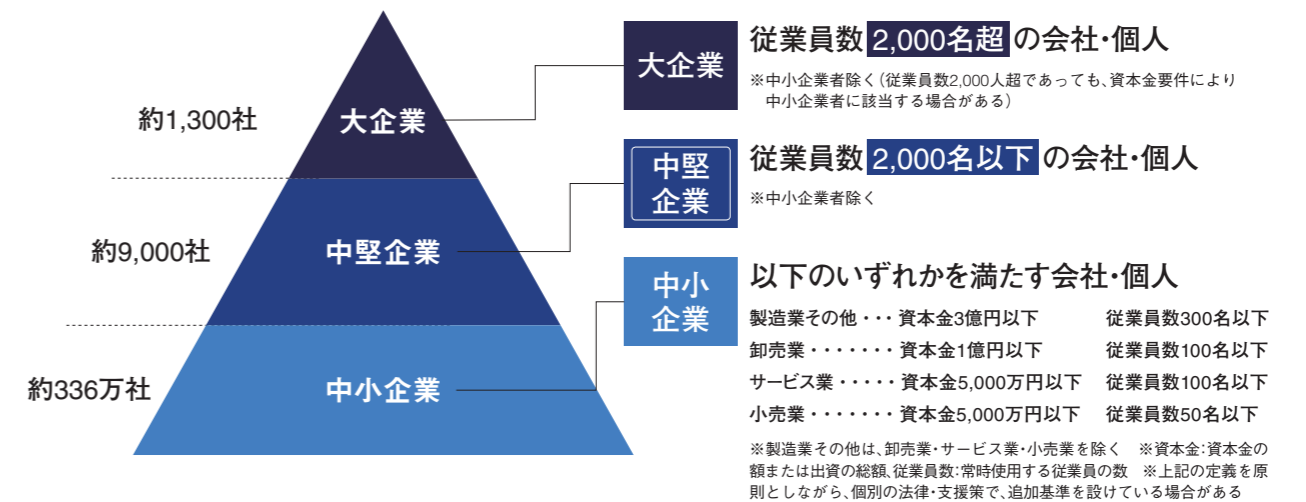
提言する戦略の策定段階で私たちが大事にしているのは、「経済環境を経営環境へと翻訳する」ことです。経済環境については、世界と日本の経済環境を過去・現在・未来の視点で整理し、経営環境に置き換えていくことで本質的な戦略を経営者に提言することができます。そして、その戦略提言は、未来への変化の羅針盤となる「価値観転換（パラダイムシフト）の戦略提言」となり、希望と緊張感のある経営へとつながり、中堅企業の持続的成長に寄与しております。

直近5年間における経営戦略セミナーのテーマをご紹介します。

2024年度	クオリティリーダーシップ戦略 ブランディングしよう。卓越した強みは世界を変える。
2023年度	シン・バリューチェーン戦略 自己変革能力こそが、持続的成長を実現させる。
2022年度	唯一無二の価値を社会へ、顧客へ One&Only戦略 6つの成長モデルで未見へと挑む
2021年度	しなやかに強くレジリエンス戦略 アップデートしよう、新しい社会のために
2020年度	サステナブル戦略 令和を駆け抜ける、未来経営モデルへ

これからもTCGは、経営者を新しい価値観へと導く提言技術として経営戦略セミナーを位置付けて、コンサルティングクオリティを磨いてまいります。

■ 中堅企業の定義



出所：首相官邸ホームページ「中堅企業成長促進パッケージ」より当社作成

サステナビリティに関する 基本的な考え方

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。

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(経営層)を主要顧客とし、全国主要都市10地域に常駐する業種・戦略課題・地域に精通したプロフェッショナルがチームとなり、経営戦略の策定からDX等の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一気通貫で支援しております。この「チームコンサルティング」「一気通貫の経営コンサルティングモデル」により、トップマネジメントの「決断」に寄り添い(トップマネジメントアプローチ)、顧客企業の成功やその従業員・家族等の豊かさの実現のみならず、その企業の商品・サービスを利用する顧客にも良い影響を与え、結果として社会全体・地域全体の発展にも貢献していきたいと考えております。そして、当社グループ自身も持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を実現していきたいと考えております。

これらの実現に向けて、当社グループが不可欠と考えるサステナビリティに関する取り組みを推進してまいります。

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な成長と並行す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。

委員会の役割

当社のサステナビリティ基本方針の策定や重要課題(マテリアリティ)の特定、目標設定や進捗状況の管理・評価、開示に関する事項等の検討、各種サステナビリティ活動のモニタリングを行い、定期的に取り締役会へ上程および報告を行います。

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)



社会課題を事業で解決する サステナブルコンサルティング メソッドの開発

1. 社会課題特化コンサルティング
2. グローバル戦略コンサルティング
3. スタートアップ支援コンサルティング
4. 企業価値向上コンサルティング
5. アカデミーコンサルティング
6. ダイバーシティ&インクルージョン推進コンサルティング
7. M&A・MIRAI承継コンサルティング



TCG人財の活躍に向けた 人的資本経営の仕組みづくり

1. コンプライアンス
2. ダイバーシティ&インクルージョン
3. 健康経営
4. ナレッジマネジメント
5. 働く環境整備

その決断を、愛でささえる、世界を変える。



パートナーシップ拡大による クライアントサクセスの実現

1. 企業ネットワーク
2. 教育機関ネットワーク
3. 行政/公共ネットワーク
4. 金融ネットワーク
5. グローバルネットワーク



社会との新たな接点の創出による 貢献価値の向上

1. コーポレートコミュニケーション
2. SDGsに関する投資
3. カーボンニュートラル・サーキュラーエコノミー

人的資本

多彩なプロフェッショナル人材の活躍に向けた人的資本経営の仕組みづくり

TCGでは、人材がすべての源泉であると考えております。そのため、一人ひとりが新しい変化に挑戦して自立的に成長し、さらに協働を通してお互いを高め合えるようなキャリア形成を、グループ全体で推進いたします。

「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」をスローガンとした中期経営計画の実現に向けた人的資本投資を実行することで、個人の成長とともに企業価値の向上を

目指します。また、グループ各社の特性を踏まえた人材育成を支援してまいります。

TCGで働く社員の多様な個性を、互いに尊重し、認め合い、ともに活躍することができる職場環境・風土づくりはもちろんのこと、社員一人ひとりが自身の個性・強みを発揮し、経営や組織運営に自ら参画することでプロフェッショナルなチームワークを発揮できることを目指し、社内環境整備に取り組んでおります。

人的資本への最適な投資から企業価値の向上へ

人的資本	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 2024年3月期取り組み成果等 (2026年3月期目標)	OUTCOME
多彩なプロフェッショナル人材	1 P.55 セグメント&リージョン組織に対応する採用強化	<ul style="list-style-type: none"> 注力領域、グループ経営強化に向けた採用 - 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、行政 / 公共、グローバル等 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員数 600名 (800名) パートナー・リーダー職 67名 (100名)^{*1} 専門コンサルタント数 541名 (600名) 	Purpose その決断を、愛でささえる、世界を変える。
	2 P.55 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育成	<ul style="list-style-type: none"> パートナー向け リーダーシップアカデミー研修(全4回) プロフェッショナルアカデミーの拡充 コンサルティングのナレッジ集約への取り組み セグメント別の専門性向上 	<ul style="list-style-type: none"> パートナー・リーダー職のリーダーシップアカデミー受講率 100% M&A・デジタル・アシスタントの3学部開構、10学部へ拡大 コンサルティングナレッジを集約したポータルサイトの開設 6セグメントごとにプロフェッショナル研修の実施(リアル開催) 	
	3 P.56 ダイバーシティ&インクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> リーダー向けダイバーシティ&インクルージョン研修の実施 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア採用管理職比率 74.4% (70%)^{*2} 女性管理職比率 32.8% (30%)^{*3} 男性の育児休業等取得率 26.7%^{*4} 	
	4 P.56 多様で柔軟に働けるワークスタイルデザイン	<ul style="list-style-type: none"> 多様な働き方を推進する新ハイブリッドワーク制度の導入 従業員向けインナーブランディング施策の推進 積極的なオフィス環境投資 	<ul style="list-style-type: none"> ハイブリッドワーク制度利用率 100%^{*5} 各種制度や福利厚生をまとめたワークライフサポートガイドの新設 大阪本社マルチモニター・サブモニターの設置(会議の効率向上) 	
	5 P.57 エンゲージメント	<ul style="list-style-type: none"> ワークエンゲージメントを高める取り組みを推進 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員参加のパーパス・バリューのワークショップを開催 TCG WAY Bookの作成・配布 Web社内報を通じ社員の活躍をタイムリーに発信 	
	6 P.57 健康	<ul style="list-style-type: none"> 健康管理システム導入による積極的な健康管理 職場のコミュニケーション活性化 	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営アカデミーの新設 年間平均有給休暇取得日数 11.9日^{*6} 運動施策・10事業所にバランスクッション配置 	

※1~6(株)タナベコンサルティンググループ・(株)タナベコンサルティングの合計

人的資本コンセプト(Value)

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

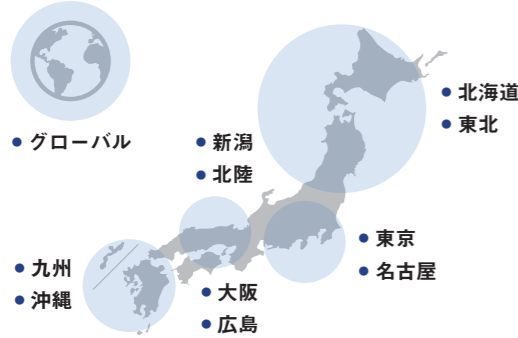
高い専門性と高い総合性の発揮	一人ひとりが専門性を高め、チームワークと経営力によって、想像を超える力を発揮する。
プロフェッショナルへ	自らの能力を、クライアントや社会、仲間のために役立てる。有言実行で変化に挑み、成果によって超一流の信用を築く。
“個性”をつなぎ、全員の幸せを	一人ひとりの強みや魅力を、互いに見つけ、のばし、つなぐ。あらゆる人が活躍する長所連結主義で、多様性を包み込む。
クリエイティブなリーダーシップを	未見を探求する好奇心と、新たな道を切り拓くリーダーシップで、今までにない新しい価値をつくる。
清新に、真摯に	クライアントへ、その先の社会まで、広く貢献する想いを胸に。何事にも、いきいきと、さわやかに、本気で向き合う。
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。

① セグメント&リージョン組織に対応する採用強化

経営戦略の実現には、多様な知識・経験を有する多彩な人材が必要です。人材採用と育成を有機的に組み合わせた採用施策を強化しております。新卒採用では、全国10地域に事業所を構えて

いるという強みを生かし、積極的に地域の大学からの採用を強化、キャリア採用では、コンサルタント経験者だけでなく、各業界に精通した実務経験者の採用に力を入れております。

・全国的に採用強化



・キャリア入社者の主な業種

建設	ビューティー・コスメ	旅行
インフラ	SaaS	運輸
物流	専門商社	医薬品
製造	金融	教育機関
食品	不動産	行政／公共
ヘルスケア	観光	etc.

② 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、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。



12学部・約900の豊富なコンテンツ数！

コンサルティング現場における実務

2~3年の早期育成

活躍・定着

専門領域を有するプロフェッショナルコンサルタントへ成長

- プロフェッショナルコンサルタントの基準
- ・ チーフコンサルタントとして5社以上担当
- ・ 特定分野のプロジェクトリーダーとしてチームを牽引

5つの特徴

- 1 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
- 2 学びたいテーマをいつでもどこでも誰でも学べるクラウドコンテンツの提供
- 3 HR、ファイナンス、デジタル、マーケティング、リーダーシップ等の多彩な科目
- 4 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
- 5 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

③ ダイバーシティ&インクルージョン

基本方針

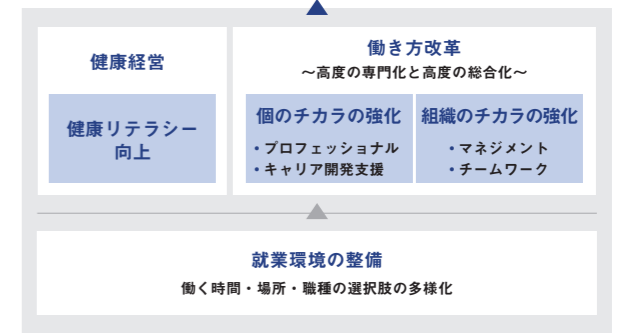
All for the Client, All for Our Employees

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



・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&インクルージョンの推進に取り組んでまいります。



④ 多様で柔軟に働けるワークスタイルデザイン

・ワークライフバランスを整えるための環境づくり

ワークライフバランスの諸制度 <ul style="list-style-type: none"> ●ハイブリッドワーク オフィスワーク、テレワーク、シフトワーク等、複数の働き方を選択、組み合わせることが可能なワークスタイル制度。 ●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、コンサルタントコースに多彩なワークスタイル別のキャリアプランを導入。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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、短時間勤務に加え、労働日数を減らして勤務できる制度。 ●育児短時間勤務制度の延長(小学4年生の始期まで) 育児と仕事の両立および子育て支援のために、法定以上の期間で取得できる制度として整備。
チームコミュニケーションの諸制度 <ul style="list-style-type: none"> ●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、チーム別の交流費用をサポートする制度。 ●Web社内報「Connect!(コネクト!)」 社員の活躍、活動をタイムリーに発信、共有。社内のコミュニケーションを活発にするための様々なコンテンツを毎週発信。 ●タレントマネジメントシステム 社員の経歴やスキル・プロフィールを簡単に検索できるシステムを構築。専門スキルやコンサルティング経験の見える化を実現。 ●就業中のオフィスBGM クリエイティブな思考や社員同士の交流を促すBGMを導入し、快適なオフィス空間づくりを促進。 	<ul style="list-style-type: none"> ●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發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、カフェスペース、集中スペース等を設置し、オフィス内で働く場所を選べる環境を整備。 ●SmartDX 業務の生産性向上のためDXを推進。全社統一のグループウェアやERPシステムをプラットフォーム化。また、全社員にiPhone&ノートパソコンを配布しコミュニケーションを活性化。

5 エンゲージメント

TCGは、働き方に対する意識の多様化に対応し、従業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おります。



全従業員が参加した「パーパス・バリューワークショップ」の様子。エンゲージメントを高める取り組みとして組織横断のチームでディスカッションいたしました。

私たちが目指す方向性や価値観を明確にし、日々の業務における行動・価値基準を示したTCG WAY Bookを全従業員に配布。



従業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考えております。

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。2023年度はグループ各社へ拡大し、「グループジュニアボード」として推進しております。

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。

TCGリーダーシップ研修会

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

セグメント別リアル研修会

全国のメンバーが、事業セグメント別にリアルで集合。連携・機能の強化を図る。

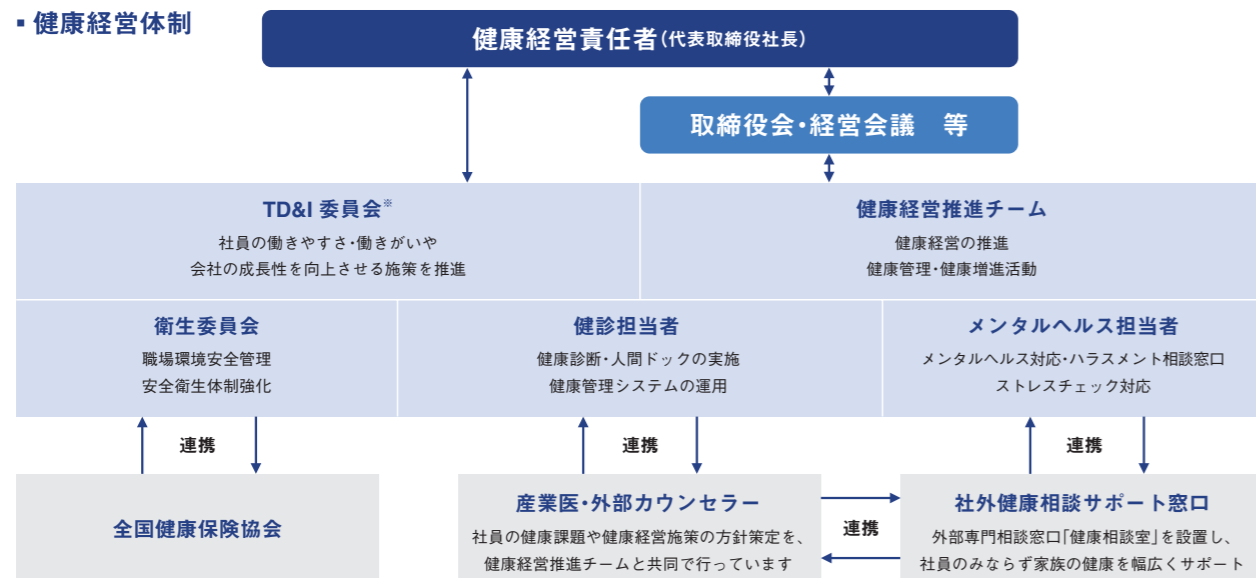
6 健康

TCGは「人でできている会社」。私たちは、クライアントへの高い貢献価値を提供できるように、チームワークを磨き、ケイバビリティを高め、ビジョンマネジメントを推進しております。

その結果として、2024年3月11日に「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に認定されました。4年連続4回目の認定となります。



健康経営体制

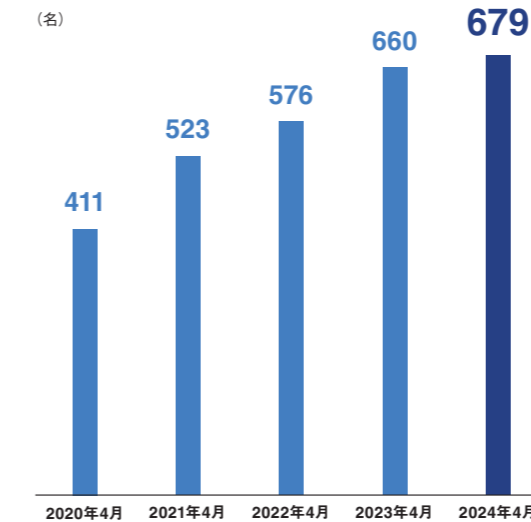


※TD&I…タナベ ダイバーシティー & インクルージョン

人的資本データ

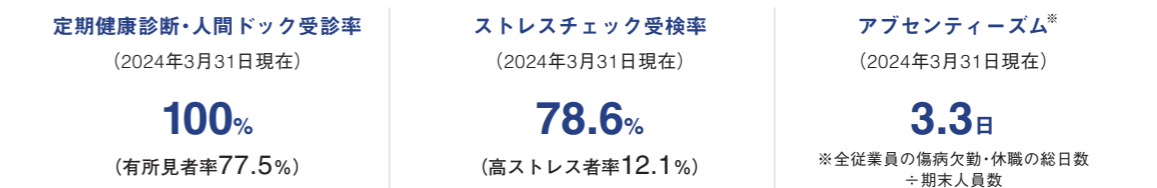
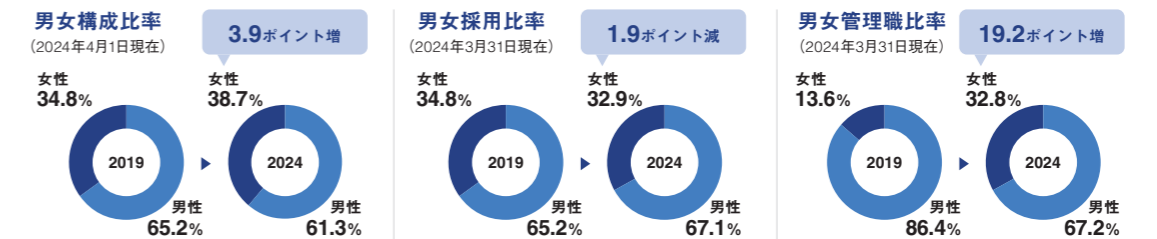
集計単位: グループ全体、2024年4月1日現在

総人員数



多彩な経営コンサルタント

戦略 コンサルタント	DX・デジタル コンサルタント
101名	161名
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
34名	34名
HR コンサルタント	ブランド コンサルタント
92名	56名
PR コンサルタント	CRM コンサルタント
31名	44名



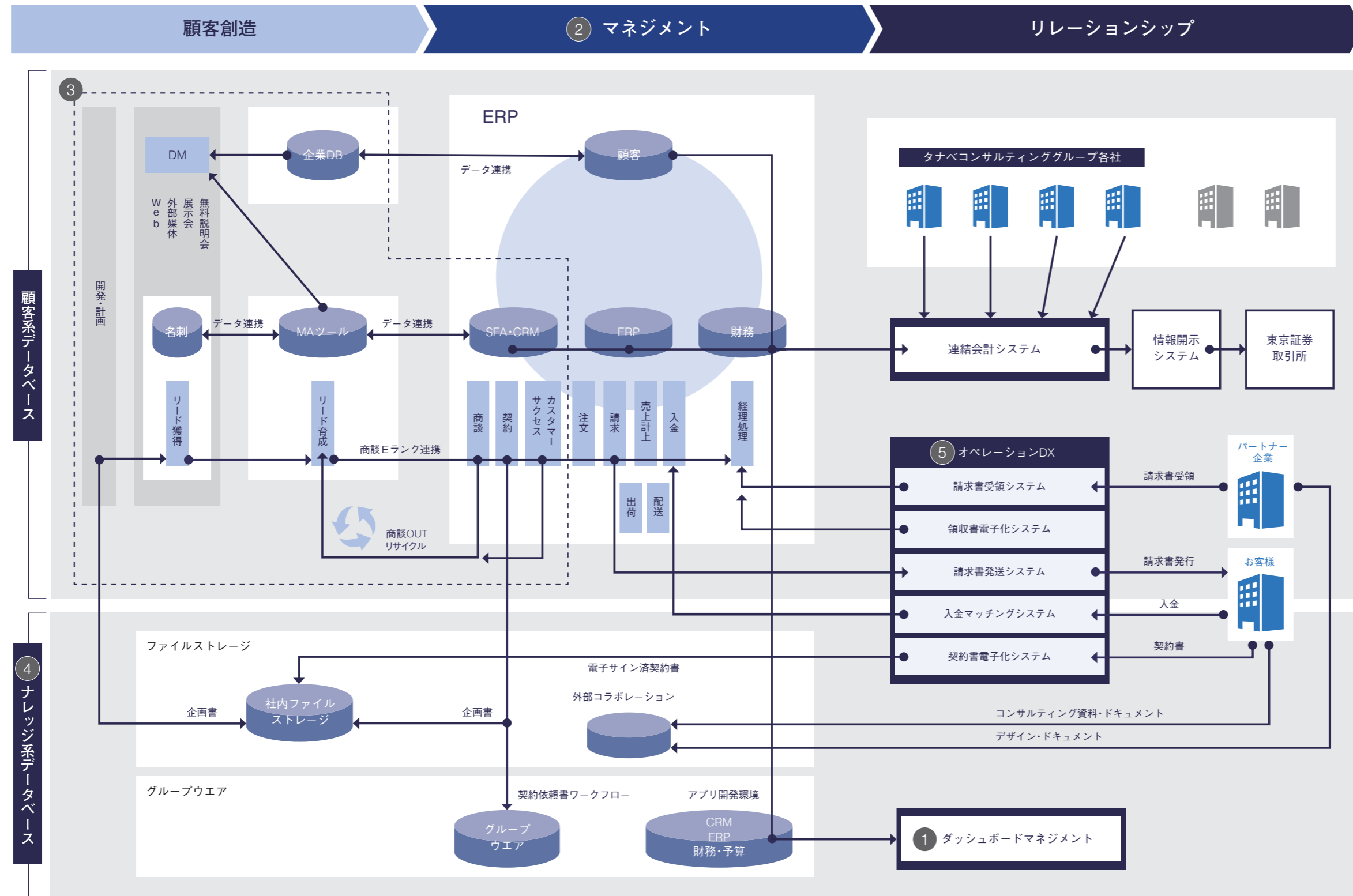
※集計単位: 総人員数および多彩な経営コンサルタントはグループ全体、それ以外はタナベコンサルティンググループおよび主要な事業会社タナベコンサルティングの数値

SmartDX戦略

唯一無二の経営コンサルティングモデル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。



1 ダッシュボードマネジメント

オープンマネジメントの象徴的な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

TCFDの提言に沿った情報開示

ガバナンス

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をもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への影響を1.5°Cシナリオ(IEAのNZE2050)および4°C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います。1.5°Cシナリオでは移行リスクと機会、4°C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います。

気候関連のリスクおよび機会を識別するにあたっては、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。

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°Cシナリオおよび4°C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

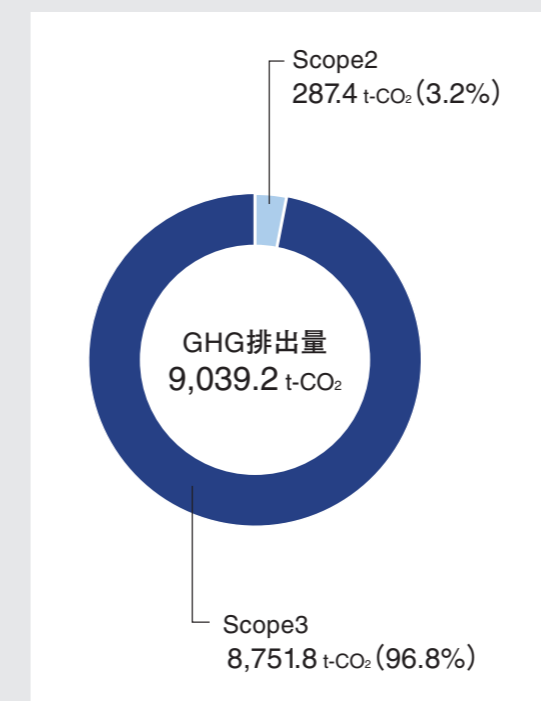
る税や取引制度が導入されていないことから、当社ではJクレジットにおける入札販売価格や欧州連合域内排出量取引制度(European Union Emissions Trading System)における炭素取引価格を参照してインターナルカーボンプライシング(ICP)を行い、CO₂排出が財務に与える影響を分析しております。

・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。2023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)を対象としてScope別1,2,3の全項目を算定いたしました。GHG排出量実績は、以下のとおりであります。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83.6%、4.7%、5.4%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かと認識しております。

Scope1,2,3の排出量(t-CO₂)



Scope3		排出量 (t-CO ₂)	割合
カテゴリ1	購入した製品・サービス	7,320.5	83.6%
カテゴリ2	資本財	407.8	4.7%
カテゴリ3	エネルギー関連活動	43.5	0.5%
カテゴリ4	輸送・配送(上流)	235.0	2.7%
カテゴリ5	廃棄物	40.8	0.5%
カテゴリ6	出張	474.9	5.4%
カテゴリ7	雇用者の通勤	138.6	1.6%
カテゴリ8	リース資産(上流)	10.3	0.1%
カテゴリ12	販売した製品の廃棄	80.5	0.9%
総計		8,751.8	100.0%

項目	排出量 (t-CO ₂)	割合
Scope1	0.0	0.0%
Scope2	287.4	3.2%
Scope3	8,751.8	96.8%
計	9,039.2	100.0%

・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°C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。



社外取締役メッセージ



神原 浩

株式会社タナベコンサルティンググループ
社外取締役(監査等委員)
きっかわ法律事務所 パートナー

市田 龍

株式会社タナベコンサルティンググループ
社外取締役(監査等委員)
株式会社タナベコンサルティング 監査役
公認会計士(市田龍公認会計士事務所 所長)

井村 牧

株式会社タナベコンサルティンググループ
社外取締役(監査等委員)
株式会社Fast Fitness Japan
社外取締役(監査等委員)

経営をささえる、取締役会のモニタリング機能について

社外取締役(監査等委員) 市田 龍

社外取締役に就任した当初の機関設計は監査役会設置会社でしたが、2019年にさらなるコーポレート・ガバナンスの強化と企業価値の向上を図ることを目的に監査等委員会設置会社に移行し、私を含め監査等委員である社外取締役3名(うち女性1名)の体制となりました。また、グループ経営の強化を目的として2022年10月に純粋持株会社体制に移行し、純粋持株会社として株式会社タナベコンサルティンググループ、事業会社として株式会社タナベコンサルティングをはじめ、現在は7社体制でグループ経営を推進しております。取締役会では、意思決定機能に重点を置きつつ、監督機能(モニタリング型)も強化されています。経営戦略等の重要案件については、複数回の取締役会を開催し意思決定に十分な時間を割いています。また、事業会社の取締役もオブザーバーとして一部の議論に参加しており、各取締役が積極的に発言し、十分な議論が行われています。事業会社の役員にもオブザーバーとして定期的に参加してもらうことにより、TCGの方向性、戦略、目標値等をより明確に共通認識することができるのではないかと考えます。

さらにより良い意思決定を実施するには、異なった目線や多様性を確保することが必要です。管理職における意思決定の多様

性について、可能な目標の設定も検討すべきと考えます。

監査等委員である社外取締役の選任は、監査等の体制の独立性・中立性を高めるために義務付けられています。その役割は、内部統制組織等の社内の管理体制の整備や運用状況を確認めるとともに、内部監査部門や監査法人等との連携を密にし、問題があれば把握し、適切にフィードバックし、不祥事の芽を早期に摘み取ることと考えます。このように監査等委員は予防監査に重点を置いて監査を行っていきたいと考えております。

略歴、地位、担当および重要な兼職の状況

1981年 10月	太田哲三事務所(現 EY新日本有限責任監査法人) 入所
1985年 3月	公認会計士登録(現在)
2002年 7月	新日本監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人) 代表社員(現 シニアパートナー)
2004年 12月	税理士登録(現在)
2007年 9月	新日本有限責任監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人) 西日本ブロック長 兼 大阪事務所長
2013年 7月	市田龍公認会計士事務所 所長(現任)
2014年 6月	京福電気鉄道株式会社 社外監査役 株式会社ダイセル 社外監査役
2015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)
2022年 6月	株式会社タナベコンサルティング 監査役(現任)

コーポレート・ガバナンス向上に向けた課題について

社外取締役(監査等委員) 神原 浩

2018年6月の社外取締役就任時、当時の株式会社タナベ経営(旧社名)に子会社はなく、決算も単体のみでした。その後、株式会社リーディング・ソリューションを皮切りに株式取得によって5社を子会社化、また会社分割によって株式会社タナベコンサルティングも完全子会社として、今では株式会社タナベコンサルティンググループは純粋持株会社として子会社7社の経営管理等を担っております。長い当社の歴史の中でも、ここ最近の変化は特筆すべきものでしょう。

TCGでは、会社法をはじめとする法令は勿論、コーポレートガバナンス・コード等のソフトローも重視しております。取締役会は3分の1以上が独立社外取締役で構成され、また、社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会において、社長および副社長と社外取締役が積極的に議論しながら意見形成を図っており、経営トップが社外の目も意識しながら、改めて従前の慣行やルールを見つめ直す契機にもなっております。

子会社については、株式会社タナベコンサルティング以外は100%子会社ではなく、従来の経営陣が引き続き経営を担ってい

る点に特徴があり、各社が個性を生かしつつ事業上のシナジーを発揮することが期待されております。他方、上場企業グループに新たに参画したことで、経理処理や日常業務遂行のルール等従前とは異なる負荷も各社に生じますが、TCGからの役員派遣や規程類の導入支援、経理指導、定期的なミーティング等を活用しながらガバナンス体制の構築に取り組んでおります。また、監査等委員会においても、内部監査室や社内担当部門と連携しながら、グループガバナンスの向上に向けた取り組みを注視しております。

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	きっかわ法律事務所 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)

企業価値向上に向けて

社外取締役(監査等委員) 井村 牧

「その決断を、愛でささえる、世界を変える。」創業65周年を機に、約1年間という時間をかけて、創業者からの想いを丹念に言葉で紡ぎ、タナベコンサルティンググループの貢献価値を未来へのコミットメントとして表現することで、当社のPurposeが生まれました。創り上げていく過程には、トップマネジメントを含め社員全員が参加し、企業価値について自由に想いを語り、熱い議論を展開。なぜこの仕事をしているのか、それは誰の何のためになるのか... Purposeの策定プロセスは、一人ひとりが自身の貢献価値を振り返るJourney(行程)でもあったのではないかと考えます。

策定からさらに1年をかけて、コーポレートコミュニケーション委員会のメンバーが中心となり、Purpose&Valueを社内・外に理解・共感を促すための施策に取り組みました。TCGらしさを生かしつつ、経営コンサルティングが社会に提供できる価値をどう表現していくか。様々な分野で活躍されるプロフェッショナルと社長の対談企画やPurposeムービーの制作、それらのコンテンツのWeb展開等を実践していく道のりを委員会のひとりとして一緒に歩ませていただきました。

Purposeは社員にとっては“自分のなりた姿”を描くときの“拠り所”になるもの。それぞれの共感度合いやポイントが異なり、「自

分ごと」として浸透する過程には時間を必要とします。ただそれこそがPurposeの意義だと理解しており、自分なりに目の前の仕事との向き合い方を整理しながら、腑におちる落とし込みが見えてきたら、それが、その人の“世界の変え方”であるからです。

サステナブルな成長を遂げ、投資家やステークホルダーの期待に応え続けるためには、価値創造とともに長期的な企業価値の向上が必要になります。リーダーの「決断」を全方位でささえ、クライアントの成功と明るい未来を切り拓いていく社員の皆さんとともに、今後も企業価値向上に寄り添っていきたく思います。

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 パーソン・マーステラ株式会社 (現 株式会社パーソン・コーン&ウルフ・ジャパン) 入社
1998年 7月	株式会社電通パブリックリレーションズ グローバルアカウント部長
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)(現任)

役員一覧 (2024年10月31日現在)

株式会社タナベコンサルティンググループ



社外取締役 市田 龍 常務取締役 松永 匡弘 専務取締役 南川 典人 社外取締役 井村 牧 代表取締役社長 若松 孝彦 社外取締役 神原 浩 取締役副社長 長尾 吉邦 専務取締役 奥村 格 専務取締役 藁田 勝

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	常務取締役	中村 敏之	取締役	飯田 和之
取締役副社長	長尾 吉邦	常務取締役	松永 匡弘	取締役	竹内 建一郎
専務取締役	南川 典人	取締役	仲宗根 政則	取締役	山本 剛史
専務取締役	藁田 勝	取締役	島田 憲佳	取締役	村上 幸一
専務取締役	奥村 格	取締役	川本 喜浩	監査役	市田 龍

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	石黒 孝昇	監査役 (非常勤)	星山 雅哉
取締役	佐藤 敦		

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	石原 弘貴	取締役 (非常勤)	藁田 勝
取締役CSO	大竹 啓介	監査役 (非常勤)	村上 幸一

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

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

・取締役の専門性と経験(スキル・マトリックス)

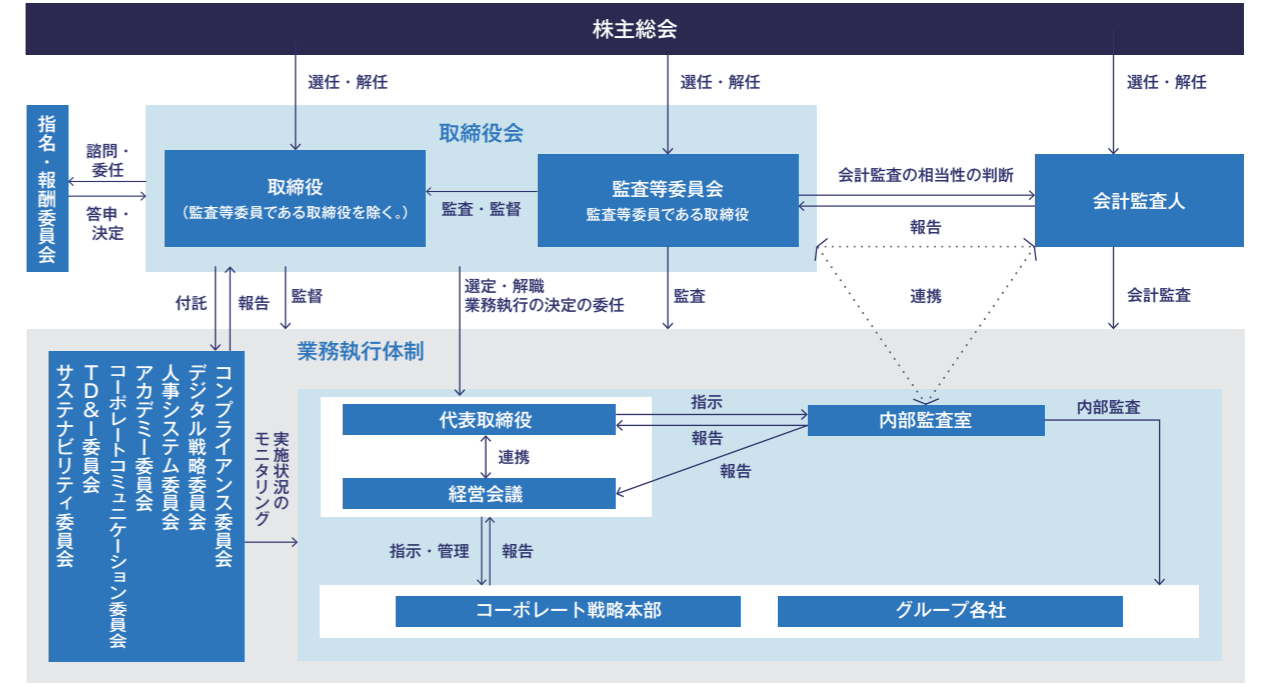
取締役会は、当社グループが必要とする豊富な知識、深い知見、高度な専門性を有する人材で構成することとし、社外取締役にあたっては、多様な視点から業務執行を監督するために、社外取締役全体の専門性、経験、多様性、バランスを考慮し、当社グループの中長期的な経営課題を適切に監督するための専門性・経験を有している人材で構成することを方針としております。当社の取締役会は、以下のようなスキルを持ったメンバーにより構成されております。

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	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	●	●		●		
	藁田 勝	●	●		●		
	奥村 格	●	●		●		
	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	●			●	●

・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、以下の基本的な考え方に沿って取り組んでまいります。

- 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 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。
- 企業情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 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。
- 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。



コーポレート・ガバナンスの主な取り組み

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。

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。

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62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指名・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。

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。

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、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。

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。

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。

・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およ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およ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や、インサイダー取引に関する教育を実施するとともに、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。

・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。
- 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。

情報セキュリティ管理

・情報セキュリティに関する方針

当社グループでは、業務上取り扱う情報に関して適切な管理を実施することを目的として、「情報システム管理規則」を定め、デジタル戦略委員会を中核にして情報の共有化による業務の効率化、秘密漏えい対策、適切な情報開示に努めております。また、電子情報等については「情報システム利用者規則」を定め、情報管理者による利用監視や端末利用に関する規則等、役職員が遵守すべき事項を定めております。

・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上昇を図っております。

・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

		2015.3	2016.3	2017.3	2018.3	2019.3	2020.3	2021.3	2022.3	2023.3	2024.3	
業績等の状況	(千円)											
	売上高	7,865,452	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	
	売上総利益	3,598,958	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	
	営業利益	762,699	856,174	878,845	936,454	970,222	987,880	751,652	926,317	1,152,095	1,009,904	
	経常利益	808,522	886,030	915,187	965,156	1,003,877	1,015,965	771,820	931,607	1,163,255	1,012,996	
	親会社株主に帰属する当期純利益	315,629	582,403	638,173	675,259	694,736	696,439	498,469	604,311	724,466	641,026	
	営業活動によるキャッシュ・フロー	1,130,807	670,247	859,835	735,050	403,791	715,880	223,570	619,785	954,124	632,233	
	財務活動によるキャッシュ・フロー	△760,654	300,943	△1,049,112	225,605	△280,826	537,091	1,426,787	619,946	△1,096,845	△439,123	
財務状況	(千円)											
	総資産	11,792,255	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	
	純資産	9,552,238	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	
経営指標	収益性	ROA:総資産経常利益率(%)	7.0	7.4	7.4	7.6	7.9	7.8	5.9	6.8	8.2	7.1
		ROE:株主資本当期純利益率(%)	3.3	6.0	6.4	6.6	6.6	6.4	4.5	5.4	6.4	5.8
		PER:株価収益率(倍) ^{*1}	26.2	16.9	18.5	24.4	15.2	15.3	24.8	19.8	21.3	27.1
		PBR:株価純資産倍率(倍) ^{*1}	0.9	1.0	1.2	1.6	1.0	1.0	1.1	1.1	1.4	1.6
	安全性	流動比率(%)	351.1	414.1	374.7	393.9	418.5	470.8	626.6	502.6	449.1	423.1
		固定比率(%)	61.7	52.5	55.9	55.9	54.1	48.1	40.5	40.1	41.8	43.9
		財務レバレッジ(倍)	1.23	1.23	1.24	1.23	1.19	1.19	1.20	1.23	1.27	1.30
	活動性	総資産回転率(回)	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.7	0.8	0.8	0.9
	成長性	売上高増加率(%)	3.7	5.5	1.1	4.9	2.8	3.8	△1.9	14.7	11.2	8.3
		営業利益増加率(%)	13.3	12.3	2.6	6.6	3.6	1.8	△23.9	23.2	24.4	△12.3
株式情報	株価(円) ^{*1}	478.0	566.5	681.0	952.5	610.0	620.0	717.5	693.0	902.0	1,032.0	
	1株当たり純資産(円) ^{*1}	551.3	567.6	584.2	601.9	621.2	631.7	647.0	652.9	665.7	653.3	
	1株当たり当期純利益(円) ^{*1}	18.2	33.6	36.8	39.0	40.2	40.4	28.9	35.1	42.3	38.1	
	1株当たり配当(円) ^{*1}	16.5	19.0	20.0	20.5	21.0	21.5	21.5	23.0	42.0	44.0	
	配当性向(%) ^{*1}	90.6	56.5	54.3	52.6	52.2	53.2	74.3	65.6	99.4	115.4	
	純資産配当率(DOE)(%) ^{*1}	3.0	3.3	3.4	3.4	3.4	3.4	3.4	3.5	6.4	6.7	

※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 2024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 816名(連結)



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)



●株式会社カーツメディアワークス(東京)



●株式会社Surpass(東京)



株式の状況 2024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	17,508,400 株
1単元の株式数	100 株
株主数	7,582 名

大株主の状況(上位12名)

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
田邊 次良	1,895	11.4
田邊 洋一郎	1,650	9.9
檜崎 十紀	1,587	9.5
光通信株式会社	893	5.4
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	731	4.4
上田 信一	503	3.0
タナベコンサルティンググループ社員持株会	481	2.9
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
田邊 瑛美	235	1.4
田邊 総一郎	235	1.4
田邊 典子	235	1.4

注) 1. 上記「大株主の状況(上位12名)」からは、自己株式(817,848株)を除いております。
2. 上記持株比率(%)は、自己株式(817,848株)を控除して計算しております。

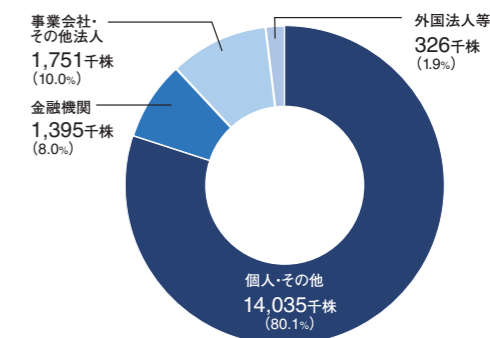
株価推移



※ 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。

株式分布状況 2024年3月31日現在

所有者別株式数分布状況



株主数構成比

