



YAMADA Business Consulting Co., Ltd.

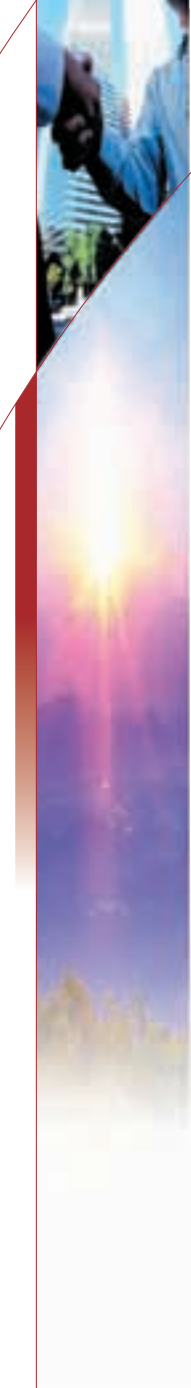
CORPORATE PROFILE

Recruit Information



YAMADA Business Consulting Co., Ltd.

<http://www.y-bc.co.jp/>



「未来」を託すことができる場所が、ここにある。

＜基本理念＞

1.健全な価値観

私たちは、信頼される人間集団として、健全な価値観を共有します。

2.社会貢献

私たちは、高付加価値情報を創造・提供し、顧客と社会の発展に貢献します。

3.個と組織の成長

私たちは、個と組織の成長と調和を目指し、高い目標を掲げる個を尊重します。

皆で大きく成長しよう。大きく羽ばたこう



代表取締役会長

山田 淳一郎

公認会計士・税理士、中央大学卒業

1981年、公認会計士・税理士 山田淳一郎事務所（現 税理士法人 山田&パートナーズ）を開設。
2008年7月、税理士法人 山田&パートナーズ 創業所長・名誉会長就任。
現在、TFPコンサルティンググループ株式会社 代表取締役会長兼社長、山田ビジネスコンサルティング株式会社 代表取締役会長を兼任するほか、税務関連の執筆や講演など多方面で精力的に活躍。

会社だって考えます。“よい会社。よい仲間”

「右向け右って号令で全員が右を向いてしまう会社でいいのかな。面白いかな。創造力は大事だし個性も豊かな方がいいんじゃないか…。」会社だって考えますし、会社だって成長します。

意欲的な人・成長したい人にピッタリです。

型にはまった仕事はほとんどないコンサルティング会社です。数年で普通の数倍もの色んな仕事を経験できます。ですから貴方の成長スピードはライバルに比べて2倍も3倍も早くなります、間違いなく。

明るい人・楽しい人にピッタリです。

仕事はプロ、遊びも上手な皆さんより少し年上の先輩中心の活力ある会社です。人生は仕事も遊びも楽しまなきゃってコンセプトの頼れる先輩、明るく楽しい先輩達です。

自分を大切にする人・他人に優しい人にピッタリです。

自分を大切に、より良い人間になろうと志向する人、だから自分にはちょっと厳しいけど他人には優しい人、そんな貴方のJOINを待っています。

より良い日本にする為にスクラム組んで走りましょう。



私たちはさまざまなNo.1を目指しています

中堅・中小企業に対する経営コンサルティングNo. 1

私たちは中堅・中小企業のあらゆる経営ニーズに対して応えつづけることを経営基本方針とし、この分野でNo.1を目指しています。

役務提供の幅と専門性No. 1

企業の経営ニーズは多岐にわたり、かつ高い専門性が求められます。私たちは全ての経営ニーズの全てに応えられるよう役務提供の幅と専門性の高さの双方でNo.1を目指しています。

顧客満足度No. 1

私たちが目指すものは顧客の満足であり、自己満足ではありません。コンサルティングの成果とともに顧客の満足度においてNo.1を目指しています。

自己実現度No. 1

私たちの最大の財産は一人ひとりのメンバーです。各メンバーの成長が組織の成長の礎であることを強く認識しています。私たちはメンバー一人ひとりの自己実現度No.1を目指しています。

素直で、明るく、成長志向の強い人にぴったりの組織です。一緒にNo.1を目指し、実現しませんか。



代表取締役社長

増田 慶作

税理士・司法書士、中央大学法学部卒業、東洋大学大学院修了
相馬司法書士事務所、麻生会計事務所などを経て、1991年、山田&パートナーズ会計事務所（現 税理士法人 山田&パートナーズ）入社。
2000年、山田ビジネスコンサルティング株式会社 代表取締役社長就任。

「個」を尊重する自由な職場だから できることがある。

自分の可能性を信じて働く、

YBC若手メンバー 6人からのメッセージ

コンサルティング業界の仕事内容は幅広く、
それぞれの会社によって請け負う仕事内容はさまざまです。
また、ともに働くスタッフたちの人柄や職場の雰囲気などは
実際に入社してみないと分からないもの。
今回は6人の若手スタッフから、
山田ビジネスコンサルティング株式会社(以下、YBC)に
入社を決めた理由をはじめ、就職活動時の不安や
入社前・入社後のギャップ、実際に働いてみての
仕事のやりがいや魅力などについて
座談会形式で語ってもらいました。

ROUND-
TABLE
TALK

01

就職活動中の期待と 不安のなかで、 YBCに決めた理由。

Q YBCに入社を決めた 理由は何ですか？

長澤 学生時代から「世の中に通じる
人材になりたい」という気持ちがあった
ので、そのための一番の近道は金融業
界かコンサル業界だと思っていました。
YBCを選んだのは、成長スピードが他社
に比べて速く、経験が浅くても経営者
の方と身近に接することができるチャンス
があると考えたからです。

丸一 私も金融系への就職を検討して
いましたが、最終的には“人”が決め手
になりました。就職活動中に新卒三期生
や四期生の人たちの話を聞く機会があ

って、「こんなに志の高い人たちのいる職
場なら自分自身も成長できる」と思えたか
らです。

大西 YBCに決めたのは、ズバリ社長の
人柄ですね。面接のときに、私が知った
風な口を聞いたら、増田社長は本気で叱
ってくれました。あのとき、「もし入社でき
たら、この人に認めてもらえるようになる
んだ!」と心に決めました。

大門 私の場合は、中堅・中小企業を支
援するYBCの事業スタンスに魅力を感じ
ました。利益の奪い合いに終始する大企
業に比べて、中堅・中小企業は独自技術
や新しいビジネスモデルの開発など、純

粋な部分で産業全体の活性化に貢献し
ています。そんな彼らを経営面からサポ
ートしたいと思ったのです。

Q 就職活動時に抱いていた 不安はありましたか？

大西 そもそも入社前までは「コンサル
ティングってよく分からない職業」だったとい
うのが本音です。実際業務を始めて、問
題解決屋なのか問題提起をする側なの
か、それこそクライアントによって業務内
容は全く違う。でも、今は、だからこそい
ろんな経験ができて面白いし、自分自身を高
めていくにはいい環境だと思っています。

船山 自分は税務・会計などの資格を持っ
ていなかったのですが、資格者の方の補助業
務をさせられるのかと心配でした。内定後、担
当者に相談をすると、YBCは税務・会計だ
けでなく総合的なサービスを提供している
のだと教えられ、実力さえあれば活躍の場
が制限されることはないのだと安心しました。

丸一 私は船山さんのように仕事内容へ
の不安はなかったのですが、逆にそういう実
力主義の職場で、自分自身を高めていける
か、自分にそれだけのポテンシャルがあるの
かが心配でしたね。でも入社してみると、上
司や周りの方々のフォローがあるし、仕事を
夢中でこなしていくうちに不安は消えてい
きました。

◎若手メンバーの紹介

大門 寛士

コンサルティング事業本部第2部
第1事業部 マネージャー
＜プロフィール＞
法政大学経営学部経営学科卒業
2005.4.1入社



船山 竜典

コンサルティング事業本部第1部
第2事業部 マネージャー
＜プロフィール＞
早稲田大学法学部卒業
2006.4.1入社



長澤 育弘

大阪支店 第2事業部
＜プロフィール＞
岡山県立大学大学院
情報系工学研究科修了
2006.4.1入社



大西 窓

名古屋支店
＜プロフィール＞
慶應義塾大学法学部
政治学科卒業
2007.4.1入社



丸一 れいり

コンサルティング事業本部第5部
＜プロフィール＞
関西学院大学文学部
総合心理科学科卒業
2007.4.1入社



佐々木 義人

コンサルティング事業本部第2部
第1事業部
＜プロフィール＞
東北大学理学部地圏環境科学科卒業
2008.4.1入社



ROUND-TABLE TALK 02

何物にも代えがたい、 仕事で成功した時の 達成感と喜び。

Q. 現在の業務に携わっていて、 どのような時にやりがい を感じますか？

大門 私は現在、企業の再生案件を中心に6件の現場責任者としての役割を担っています。企業再生の仕事は、病巣を調べて処方箋を書いて治療するという医師の仕事に似ていて人命と同じように大きな責任を伴います。それだけに案件を成功に導くことができたときは学生時代には決して経験することができなかった達成感を感じます。

船山 私の場合、企業の再生案件のみならず、事業承継ファンドの運営にも携わっています。YBCのこれまでの事業承継コンサルティングのノウハウをフル活用し、事業承継に係る資金的な問題解決だけでなく、後継者育成等を含めた包括的な支援が可能である点で、非常にやりがいを感じています。

長澤 大阪の企業はその地盤の特性からして、中堅・中小企業が多く存在することから、YBCへのご相談事案の件数も増加の一途にあり、私も常に緊張感をもって仕事をしています。時には金融機関から厳し



いことも言われますが、親子ほども年の離れた経営者の方々と同じ目標に向かってともに汗をかき、一緒に泣き笑いできることにやりがいを感じます。

Q. 入社直後と現在の自分を 比べて、仕事の上で 何か違いはありますか？

佐々木 一回経験した業務は次から一人で担当するケースが多くなってきましたね。例えば、あるクライアントの営業部門の改善を経験したら、今度は違うクライアントの営業部門を任されるなど、権限と責任が次第に重くなっていくのを感じます。



大西 私は名古屋支店の組織運営に関わる仕事が増えました。採用面接やチームへの配属、研修なども支店長と一緒に考えています。それに伴って、自分のことだけでなく、周りにも目を配る力を要求されるようになりました。

長澤 私もちームを任されるようになってから周囲に対して気を遣うようになりました。とくに後輩などへの指示はできるだけ噛み砕いて説明しています。但し、あまり手取り足取りになり過ぎても本人のためになりませんから、その加減がまた難しいですね。

大門 入社時に比べ、コンサルティングに対する認識が少し変わってきました。今では、クライアントから情報を得て改善提案に活かすという発想から“クライアントの考えるプロセスをスムーズに支援すること”を大切にしています。一方的な指導ではなく、如何に先方からよいアイデアを引き出せるかがポイントですね。

ROUND-TABLE TALK 03

コンサルティングは コミュニケーションなしでは 語れない。

Q. これまでの仕事を通して、 印象に残っている経験は ありますか？

大門 クライアントとの関係がこじれてしまった案件を立て直したことがあります。その時は毎日のように先方へ出かけ経営幹部から現場担当者までを相手に徹底的に議論し合いようやく理解してもらうことができました。コミュニケーションの重要性にあらためて気づかされた案件でした。



長澤 コミュニケーションというと、私の場合は、ワンマンで有名な社長と直接仕事をさせてもらったことが印象に残っています。その社長と一緒に飲みに行って、普段は語れない悩みを聞いたり、意思疎通に非常に苦労しました。最終的に「これからは周りの声にも耳を傾けてやっていきたい」という言葉を頂けた時は非常に感激しましたね。

船山 私もちームのコミュニケーションのトラブルが原因で、クライアントとの人間関係が崩壊しかけたことがあります。その時は私と同世代のメンバー3人で関係修復に漕ぎつけることができました。振り返るとあれが私にとって大きな転機だったような気がします。

Q. その他、何か心に残った エピソードなどがあれば お聞かせください

佐々木 上場会社のIRに関わる業務のお手伝いをさせて頂いたことがあります。YBCではIR関連の業務を請け負うケースはごく稀です。こういう未知の業務をいきなり任せてもらえるのはYBCの魅力ですね。

大西 金融機関からの融資実行日前日に、突然「やはり融資はできません」という連絡がきて、関係者一同にお詫びをして回ったことがあります。コンサルティングという仕事は最後まで何が起きるか分からないということを痛感しました。



丸一 入社したばかりの頃、先輩から仕事を頼まれたのですが、内容を勘違いしたまま資料を作成してしまったことがあります。結局、提出期限ギリギリになってしまい、先輩二人に手伝って頂いて事なきを得ました。そのとき初めて、チームで動くことの大切さと有難さを実感しましたね。



ROUND-TABLE TALK 04

仲間たちと、クライアントと、 ともに苦楽を分かち合う 充実感。

Q. 職場の雰囲気や 社員同士の人間関係に ついてお聞かせください

佐々木 明るいなかにも厳しさあり、という感じでしょうか。また、上司部下という堅苦しさはなく、あくまでビジネスの上ではお互いコンサルタントとして、上司とも十分に議論を繰り返せる環境があります。

大門 一般的な企業と比べると組織としてはかなりフラットですね。年齢やポジションに関係なく、自由に自分の意見を言えて、実際にその意見の大半が聞き入れてもらえます。向上心がある人ほど、どんどん成長できる職場です。

丸一 仕事以外のときは、部長から新入社員までそろってランチに行ったり、飲みに行ったり、上下関係や性別を問わず、とても和やかな雰囲気ですよ。毎日すごくよく笑います、というか笑われます。

大西 スポーツ大会など山田グループ全体で楽しむ行事も多いです。あと、土曜日に行われている基礎スキルアップ研修等の後に、社員同士でサッカーをしに行ったこともありましたね。いい意味で体育会系のノリがありますよ。

長澤 大阪支店は、支店全体が一つのチームのようにみんなで助け合える雰囲気があります。メンバーは喜びも苦しみも分かち合い、誰よりも長い時間一緒にいる存在。そして家族と同等か、それ以上に大切に思える存在ですね。



Q. YBCに入社したからこそ 実現できたと思われることは 何ですか？

大門 YBCの経営理念にもありますが、中堅・中小企業へのコンサルティングを通して「社会の発展に貢献」できていることですね。大企業相手とは違って、厳しい状況で社員一丸となって戦っている中堅・中小企業をマネジメント面でお手伝いすることは、産業全体のボトムアップにつながっていると考えています。

船山 そうですね、仕事を通して経営者や幹部クラスの方々と対等な立場でお話でき、自分が貢献しているという実感があります。個人的には、社会貢献という一方で、さまざまな経営哲学に触れることで、自分自身の成長にも非常にプラスになっているんじゃないかと思っています。



長澤 私の場合、クライアントとの間に信頼関係が生まれ、最終的には二人三脚で経営課題に立ち向かうことができることですね。企業再生という性質上、案件のスタート時は緊張感でいっぱいなのですが、だからこそ、案件が成功した時は嬉しさも二倍です。パートナーシップを大切にしているYBCだから手にできた喜びだと思います。

ROUND-TABLE TALK
05自分の手で未来を
切り拓く、ポジティブな人に
来てほしい。Q ■ ご自身の将来像や目標に
ついて教えてもらえますか？

長澤 私が面接を受けた時に「コンサルティングで一番大事なのは何か？」と社長に聞いたら「逃げないことだ」と教えてくれました。この言葉を実践できるようなコンサルタントになれるよう頑張っていきたいですね。



船山 YBCの社員としてというよりは、むしろ1人のコンサルタントとして、常にさまざまなことから刺激を受け、さまざまなことを吸収し続けていきたいです。そして自分の行動に後悔することなく、いつも前を向いて走り続けていきたいですね。

大西 人は歩みを止めた時に、挑戦を諦めた時に、年老いていくと言われます。一箇所に立ち止まることなく前進し続けたいですね。そして、自分のためではなく人のために本気になって取り組める人間になりたいです。

丸一 YBCはチームで仕事をします。ですから自分の意見をきちんと持ち、いつも期待に応える仕事をしていくことでメンバーの信頼を深めていきたいですね。そして、お客様や同僚など仕事の中で関わるすべての方を楽しい気持ちにできるような人間でいたいです。

佐々木 私の場合入社2年目ですので、大きな目標というよりも、今できる事をしっかりとやって、早くお客様に認知されるコンサルタントになりたいです。次々と新しい業務を任せられるので、その期待と要求に応えられるよう、自分自身も常に成長していきたいと考えています。

大門 求められて初めて動く受身な考え方ではなく、自分自身で会社、クライアント、社会に対して何をすべきかを考え、常にそれらをリードしていけるような人材として仕事をしていきたいです。良い意味で期待を裏切る人間でありたいですね。

Q ■ どのようなタイプのひと
と一緒に働きたいと
思われますか？

船山 バランスがとれている人ですね。自分の考えをしっかりと持ちながらも、いろいろな状況に柔軟に対応できる人。私自身、常にさまざまな人から刺激を受けたいと考えているので、そういう人とぜひ一緒に働きたいです。

佐々木 何事にもめげない気持ちを持った、とにかく明るく前向きな人。知識や技術は頑張っていれば自然に後から身につきますから、まずは気持ちが大切です。

丸一 先輩たちを見ていると弱音をあまり吐かないし、愚痴さえも冗談にしてしまいます。そういうポジティブな人がいいですね。それと、何より“人間好き”であること。コンサルティングはとにかく多くの人と関わる仕事ですから、周りの人を喜ばせたいというサービス精神のある方が向いています。

大門 クライアントのことを一番に考えて行動できる人がいいですね。このスタンスがないと正しい判断ができないし、誰かにやらされていると思っていたら厳しい状況

に耐えていけません。またYBCはまだまだ若い会社なので、自分が置かれている環境に不満を言うのではなく、その環境を変えて行こうという人に来てほしいですね。

Q ■ YBCへの入社を考えている
就職活動中の方へ
アドバイスをお願いします

丸一 できないことを極度に恥ずかしがったり、他人と自分を比べて落ち込んだりしないでください。YBCはさまざまな個性の集まりです。自分の仕事に自信と誇りを持ってクライアントから信頼されるコンサルタントを目指してください。

長澤 そうですね、他人と比べるのではなく自分の“軸”みたいなものをしっかり持って、いろんな方のアドバイスを謙虚に受け入れる。それさえあれば問題ありません。専門的な知識を身につけるのは入社してからでも十分間に合います。

大西 就職活動の時期は、漠然と悩んだり不安に思ったりすることも多いと思います。そんな人には「迷わず行けよ！行けばわかるぞ!」という言葉を送りたいですね。

佐々木 不安があれば、実際に見て、感じてそれを払拭すればいい。あとは就職したい会社について調べるだけでなく、自分自身の人生や将来像を見つめる期間としても今の時間を大切にしてください。

YBCの ココが知りたい
[Q&Aコーナー]

入社2~5年目の若手メンバーが、
就職活動中のあなたの疑問や不安にお答えします。

Q1 | 本社・支店間などで、勤務地の異動を
命じられることはありますか？

長澤 最近はクライアントのニーズに応える、または新規開拓という戦略的な意味から拠点間の人事交流を活発に行っており、現在では、年に数名異動するまでになっております。このような異動の機会により、業務の幅を広げてひと回り成長して戻ってくるメンバーをも見るととても刺激になります。

Q2 | コンサルティング業界は残業が多いと
聞きますが、どのくらいあるのですか？

船山 コンサルタントはある意味自由業に近い仕事ですから、単純に就業時間を計ることができません。一日何時間働いてというよりは納期までにミッションを果たせるか否かが重要です。また、明日にでも倒産しかねないクライアントの急を要する案件があれば徹夜をすることもありますし、逆に仕事が終われば早く帰ることもあります。



丸一 私は入社当時は残業が多いほうでしたが、2年半前から会社を挙げて業務の効率化、時間外短縮に向けた取り組みを行っていることもあり、現在では、少しずつ就業時間のメリハリをつけられるようになりました。そのおかげで、勉強する時間が取れるようになったのはありがたいです。

Q3 | どのような社員研修制度や
カリキュラムがありますか？

船山 社内研修制度として、若手メンバー向けの基礎スキルアップ講座、中堅メンバー向けの上級スキルアップ講座をはじめいろいろな種類の研修制度が用意されています。これらの研修を通じて、私自身もYBCの共通言語である財務・税務及び法務の知識の習得、レベルアップに努めています。

丸一 YBCは座学を本当に大事にする会社です。経営目標にも「人材は人財であり、私たちの唯一の経営資源です。社員一人ひとりの成長が最も重要です」とあります。これは単なる理念ではなくて、実際に入社してみると身を持って実感できる言葉です。コンサルティングは「人」がすべてなのです。

Q4 | 入社する前に身につけておかなければ
ならない資格や知識はありますか？

長澤 もちろん税理士などの資格があれば大きな強みになりますが、なくても全く問題はありません。ただ強いて言えば、損益計算書など数字を扱う機会が多いので、日商簿記2級レベルの知識は身につけておくべきです。また、数字の集計やこれに基づく報告書作成の際には、Excelのスキルが必要です。

大西 20~30歳も年上の方と話す機会が多いので、その方たちと共通の話題を持つために関連する業界についての情報収集は欠かせないですね。商談の時にいきなり「弊社のサービスは…」と入るより、何か時事的な話題を前振りとして入れた方がスムーズにコミュニケーションをとることができます。

Q5 | 理系学部出身者はコンサルティング
業界では不利になりますか？

佐々木 一般的に、コンサルタントは商学部や経営学部などの出身者が多いと思われているようですが、そんなことはありません。実際、YBCでは理系出身者も多く活躍しています。私も理系出身ですが、特に不利だと感じたことはありません。確実にクライアントを説得するためには数字でしっかり論拠を作る必要があるのです。そういう意味では、理系出身というのは強みになると思います。



顧客視点と現場主義に裏付けられた業務プロセス。

YBCは『中堅・中小企業に対する経営コンサルティングNo.1』を目指しています。

主なコンサルティング業務内容

- ◆ ターンアラウンドコンサルティング
- ◆ M&A・組織再編コンサルティング
- ◆ 事業承継コンサルティング
- ◆ 財務・法務・事業デューデリジェンス
- ◆ 医療・介護施設向け経営支援コンサルティング
- ◆ 公益法人改革対応コンサルティング
- ◆ 中国投資・経営支援コンサルティング

Process-1 提案・受注フェーズ

YBCがご支援させて頂くクライアントの大半は中堅・中小企業です。
クライアントのニーズから初期提案を行い、案件がスタートします。

新人スタッフの役割

クライアントが属する業界に関する情報・データの収集・分析や事前資料を基にラフな分析を行い、提案書の作成フォローを担当します。受注を決める提案書の作成の一端を担います。



Process-2 現状分析フェーズ



キーマンに対するインタビュー、財務分析、現場視察等を通じて現状分析を行い、問題点の真因を考察し改善施策の立案に向けて仮説の設計を行います。

新人スタッフの役割

財務データの入力や具体的分析、インタビューの議事録作成等分析フェーズの全般的なフォローを行います。
早くから現場に行けるのもYBCの特徴のひとつです。

Process-3 仮説検証フェーズ

現状分析で導いた仮説を検証するために詳細な分析やインタビューを行います。
ヒアリング能力や論理的思考能力、分析スキルをフル活用し、提案内容を決定します。

新人スタッフの役割

YBCでは新人スタッフが自由闊達に発言できる風土があるため先入観にとらわれない新人スタッフの意見や視点が採用されたり、他メンバーのアイデアを喚起することも珍しくありません。



Process-4 施策提案フェーズ



いよいよ提案書を作成し、クライアントへのプレゼンです。クライアントから納得や感謝の言葉を頂いたときはこれまでの苦労が一気に報われます。

新人スタッフの役割

クライアントにわかりやすく説得力のある構成力・文章力・作図力が求められます。緊張感が高まり忙しくはなりますが、終わったあとのやりがいには大きな自信につながります。

Process-5 利害調整フェーズ

施策や計画の実行にあたってクライアントの経営層から現場社員に至るまで関係者の理解を得ます。関係者の納得感を得ることで、実行力を高めることができます。

新人スタッフの役割

新人スタッフも一緒に同行するので、先輩社員が行うクライアントとの交渉・コミュニケーションを実践で学ぶことができます。
現場経験が成長のスピードを加速させます。



Process-6 実行支援フェーズ



改善施策や事業計画の実行をご支援するフェーズはYBCの特徴であり、強みです。
クライアントと一緒に問題を解決していきます。

新人スタッフの役割

クライアントとの信頼関係ができ、少しずつ会社がよくなっていく様子を肌で感じることができます。
継続して支援のご依頼を頂くケースが多いのもYBCの特徴です。

事例紹介

- ☐ デューデリジェンスによる財務実態把握と事業収益力の検証
- ☐ 手術別収支等にも踏み込んだ医療・介護施設の改善計画立案・実行
- ☐ 業務フローの適正化及び生産管理システム導入支援
- ☐ DES, DDSの活用による企業再生スキームの立案・実行
- ☐ 後継者不在のケースにおける第三者へのM&A
- ☐ 原価改善、営業戦略立案・実行による収益構造の改善
- ☐ 中国進出企業に対する現地工場の生産管理体制整備支援
- ☐ LBOによる資金調達とMBO実施スキームの立案・実行

etc...

幅広い対応力と専門性を育む、スキルアップ体制。

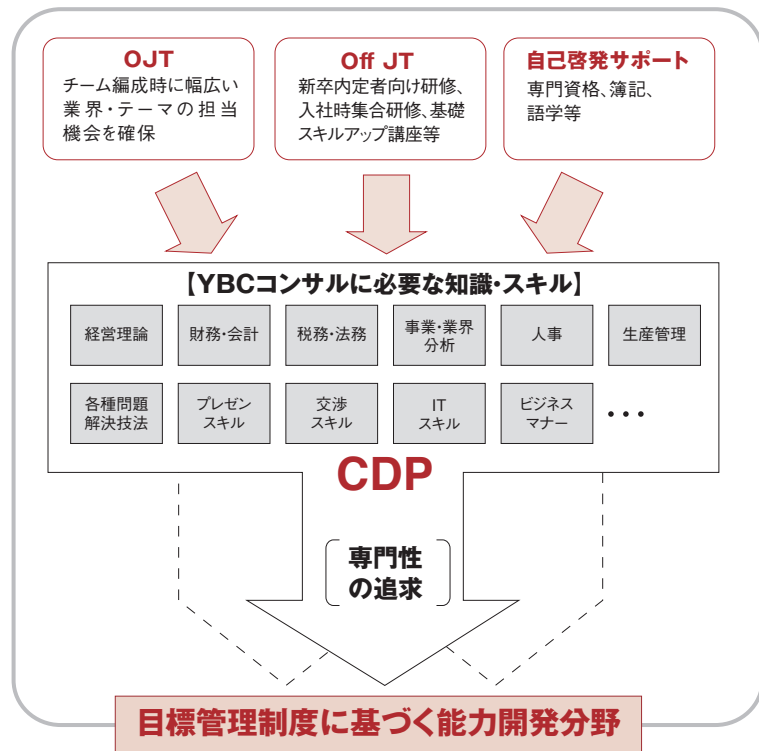
「社会的使命」「やりがい」があるからこそ、急成長していく自分がいる。
「顧客」、「現場」を大切にするから、実践的な力が付いていく。

人材育成

OJTと自己啓発サポートによる「T字型人材」の育成。

YBCでは、「人材は人財であり、唯一の経営資源」であると考え、社員一人ひとりの成長を最も重視しています（経営目標より）。目指すべき人材像は「T字型人材」です。中堅・中小企業向けコンサルタントとして、クライアントのあらゆる経営課題に対応できる幅の広さ（―）、その中でも誰にも負けないと言える自分の専門領域（|）、これらを組み合わせた能力を持つ「T字型人材」の育成こそが、YBCの人材育成方針です。目標管理制度により個人別育成プログラムを定め、On the Job Training、Off the Job Training、自己啓発サポートのシナジー効果により個人の志向する「T字型人材」となる、これがYBCにおけるCareer Development Programです。

人材育成プログラム



研修体制

組織と個人が成長するラーニングオーガニゼーション

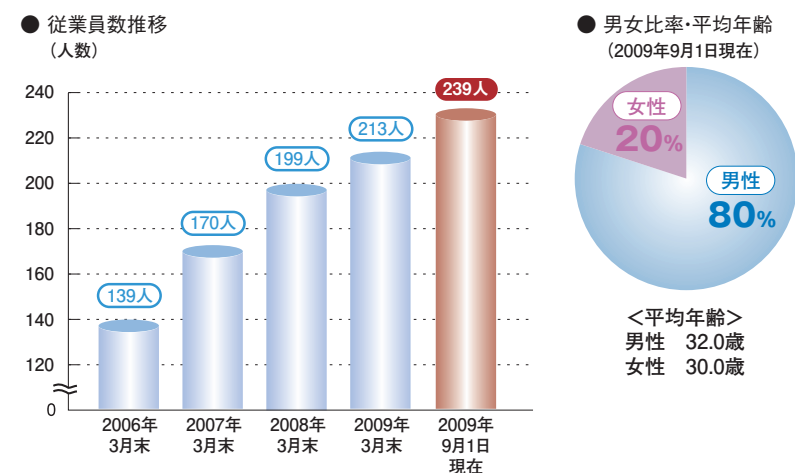
YBCでは、「個人の成長と組織の成長は相互に強く貢献し合う」と考え、社員一人ひとりの無限の成長を見守る環境を整えています。それは管理組織ではなく、社員の自主的な学習を促進し、その相互作用を通じて競争力を維持するラーニングオーガニゼーションと言ってもよいでしょう。

対 象	目 的	研修制度	テーマ
新 人	コンサルタントとしての基礎能力の習得	新卒内定者向け研修・自己啓発サポート、入社時集合研修、基礎スキルアップ講座	簿記、税・会計・法務、財務・業界分析、ビジネスマナー、タイムマネジメントなど
中 堅	専門性の追求、新たな分野の知識の吸収	グループ内外の専門家による研修・勉強会、外部派遣、ビデオ・DVD研修、上級スキルアップ講座	税の実務、企業結合会計、M&A など
管理者	経営幹部、リーダー、マネージャーの育成	管理者意識研修、マネジメント革新プログラム研修	管理者の役割・心構え、管理レベルの向上など
全 員	新たな分野の知識の吸収、情報・経験の共有化、案件のQuality Control	会長研修、土曜研修、外部講師セミナー、Excel研修、品質管理委員会	新会社法、金庫株の実務、組織再編に関する法務、税制改正、コンサル事例研究 など

人数推移

年齢・性別に関係なく活躍できる、フラットな職場環境。

YBCは若手が多く、フラットで風通しのよい組織です。年齢・性別を問わず積極的な姿勢を持った人材には数多くの活躍の場が与えられ、各自が志向する人材像を目指し、急成長できるステージが用意されています。



現場で積上げた数多くの経験と専門知識の修得が、コンサルタントとしての大きな財産になる。



青木 康弘

コンサルティング事業本部第2部
事業企画部 副部長
慶應義塾大学商学部卒業
大手都市銀行に2年間勤務
一橋大学大学院にてMBAを取得
2003.4.1入社

● 背伸びをしているうちに、実力以上の力が身についた新人時代。

入社してまもなく、いきなり任されたのが企業再生の手法の一つである「会社分割」のスキーム実行とその調整役というかなり難しい仕事でした。もちろん上司のサポートがあるのですが、貸借対照表を二つに分けるなど専門性が高い、悪戦苦闘の毎日。でも、今になって思えば、あの頃、背伸びをして難しい仕事に取り組んでいたおかげで、今の自分があるような気がします。仕事というのは、長年やったからと言って難しい仕事ができるようになるというものではありません。経験は蓄積されますが、難しいことができるかどうかはまた別の問題なのです。

● 全体をバランスよく調整する力を求められるマネジメント業務。

YBCのステップアップ体系で、スタッフからマネージャーに昇格するのはひとつの大きなハードルです。私は恐らく新卒社員としては入社3年というかなりのスピードでマネージャー職に就きました。現在は、副部長として、部長を支える一方で、マネージャー以下のメンバーとの橋渡しを行うポジションにいます。他の部署を巻き込んだ大型案件に絡むことも多く、マネージャーやシニアスタッフをはじめ、多くのメンバーを一つの目標に向かってマネジメントする力が要求されます。また、このような大型の案件では、多くの利害関係者が存在するため、案件全体のバランスを見ながら、関係者を調整する力も必要です。副部長になってからは、常に案件の全体像を意識しながら行動するようになりました。

● 社会的な影響力が強い、より大きなプロジェクトへの挑戦。

現在では、他の部署を巻き込んだ案件をいくつか担当しておりますが、これからはより大きな仕事に取り組んでいきたいと思っています。大きな仕事は、クライアントの社員の方々やその家族、株主など直接的間接的に関わる人間が多く、社会的影響が大きい分だけ、責任とやりがいがあります。一方、現在は、大手業界団体の研修講師の依頼も多くあり、業界の発展に貢献している喜びを感じております。



近江 彩子

コンサルティング事業本部第2部
第3事業部 部長
税理士
弘前大学人文学部経済学科卒業
北海道情報大学大学院 経営情報学研究科修了
2001.3.1入社

● 大切なのは、クライアントのニーズに確実に応え続けること。

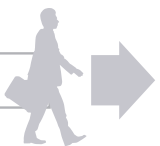
YBCには、性別や年齢によるハンデはまったくないですね。社長の言葉で「うちは差別もない代わりに区別もない」というのがあります。つまり、女性を差別しない代わりに特別扱いもしない。与えられる仕事量も男女一緒です。むしろこの仕事は、クライアントとの関係で年齢というのが一つの大きな壁になります。実際、私が20代半ばで担当したクライアントからは「今だから言うけど、最初は『何でこんな若い女の子が』と思ったよ」と言われたこともありました。でも、最終的には「近江さんでよかった」という嬉しい言葉を頂くことができ、今でもそのクライアントとのお付き合いは続いています。大切なのは、どうすれば良いご提案ができるかを常に考え、確実に結果を出していくこと。そうすれば性別や年齢に関係なく、必ずクライアントとの信頼関係を築けると 생각합니다。

● YBCには、成長したいという意欲に確かに応えてくれる環境がある。

一般的な会社では、入社1・2年目の新人にはなかなか責任ある仕事を任せてもらえないのが普通でしょうが、YBCはまったく違います。早いうちからクライアントの前に出してもらえるので、自分で考える力がすごく鍛えられる。周りの同僚や部下などを見ても、皆成長が速いと感じています。もちろん責任が大きい分、厳しいこともたくさんありますが、それを大変だと考えるメンバーはYBCにはいないと思っています。やはり、ポジティブで困難な問題にも果敢に立ち向えるような、芯の強い人と一緒に働きたいですね。逆に、最初から「これだけの知識・スキルを持っています」というのはあまり必要ないと思います。それは入社後に現場で学べばいい。YBCでは早いうちから現場を経験できますし、現場に出れば自分に足りないもの、これからやるべきことが自然と見えてきますから。

● 常にクライアントとの深い信頼関係を築けるコンサルタントでありたい。

自分が持っている事業部のメンバー(12名)が生き生きと仕事に取り組める環境を作り、日々成長・発展できる集団にすることが当面の私の目標です。そして個人としても、クライアントに、より信頼される仕事をして行きたいですね。この仕事はクライアントごとにオーダーメイドであり、決まった形の役務提供というのは一つもありません。特にYBCでは、常にクライアントと同じ目線に立ち、経営者から現場の社員まで様々な方のお話を伺いながら、最善の結果に向けたコンサルティングを行うという「現場主義」を徹底しています。それができるからこそ、YBCは数多くのクライアントから厚い信頼を頂けているのではないのでしょうか。それぞれの状況やニーズに合わせて柔軟に対応し、「できません」とは絶対言わないこと。一コンサルタントとして、そういう芯のしっかり通った仕事をしていきたいですね。



1WEEK ダイアリー

YBCの新卒第四期生となる玉虫は入社4年目の28歳。現在、企業再生やM&Aをはじめとする複数のプロジェクトを担当しており、数名の部下とともに様々なコンサル業務をこなす毎日を過ごしています。そんな玉虫の一週間の仕事を、1週間のダイアリー風に語ってもらいました。



玉虫 隆二

コンサルティング事業第5部
プロフィール：東京工業大学大学院
生命理工学研究科修了
2006.4.1入社

月曜日

AM8:45

月曜日の朝は2回の朝礼

毎週月曜日のスタートは朝礼で、グループ会社全体とYBCと2回の朝礼が行われる。日頃はクライアント企業の現場で、クライアントとともに問題解決に取り組むことが多いYBCコンサルタントも、このときばかりは全員集合。社内コミュニケーションのための大切な場となっている。

AM9:00

A社へのプレゼンテーション 事前準備

午後に行われるホテル業A社に対するプレゼンテーションへ向けた事前準備。初回のプレゼンテーションはコンサル契約を結べるか否かがかかっているため、少しでも張り詰めた雰囲気。プレゼン前日は徹夜作業になることもある。

AM11:00



上司へプレゼンに 関する最終確認を仰ぐ

通常、1プロジェクトを3〜4人で動かすことが多く、そのうちの一人は部長またはマネージャークラスとなる。この日の実質的な提案書の作成は私と部下で行い、ある程度完成したところで上司へ確認を仰ぐ。さらに、どういう順番で説明するか、どこを強調するかなど、プレゼンテーションの段取りなども入念にシミュレーションを行う。

PM6:00

新人を対象にした研修講師

新入社員を対象に1時間半程度、「M&A」をテーマにした研修講師を任される。単なる知識の詰め込みではなく、自分の経験を通して実践で使えるノウハウを教えられるよう努力している。自分のために知識をインプットするのではなく、教えるためにアウトプットすることで、研修を通して自分自身の理解も深まってくる。



火曜日

AM7:00

地方にあるB社を 訪問するため出張

午前中は流通業B社のある地方都市まで飛行機で移動。私の場合、業務の繁忙にもよるが、繁忙期には、大阪・名古屋をはじめ地方へ出張することもある。実際に現場へ足を運ぶことは、その地方の経済状況を知るよい機会ともなっている。



飛行機で移動

PM3:00

役員会議の後、 先方の社長と打ち合わせ

B社の役員報告会議に出席して役務提供はひと段落。先方の社長と二人だけで、今後の業務改善の方向性や業界の動向などについて打ち合せ。経営者は個性的な方が多く、年齢も離れているため、コンサルタントとして認めてもらうまでが大変。仕事内容で一定の評価を頂けてはじめて認めてもらえることが多い。



PM8:00

B社の社長をはじめ 役員の方々と会食

これまでの仕事の労をねぎらって頂き、夜はB社の役員の方々と会食。先方の社長から感謝の言葉を頂いたときには、コンサルタントとしての達成感を感じる。先方のトップの方とお話をする機会が多いのは非常に刺激になる。こういうチャンスが巡ってくるのは、若くても仕事をどんどん任せられるYBCならではのと思う。

水曜日

AM7:00

朝いちばんの 飛行機に乗って帰京

B社のある地方都市から飛行機で帰京。YBCのコンサルティング業務はデスクワークばかりではなく現場での実務が多いので体力がないと務まらない。

AM10:00

都内のC社で定例の 経営会議に出席

医薬系C社とはすでにYBCとのコンサル契約を結んでおり、毎月、経営会議に出席している。この日は、C社の役員の前で今後の施策についての説明を行う。C社の場合、業界の慣習に縛られて発想が硬直化していると感じたため、可能な限り第三者的な視点で問題提起を行う。それに対しC社からさらなる提案の要望を頂く。

PM2:00



C社の要望を社に 持ち帰りディスカッション

C社からの要望は自分一人では十分な回答ができないとの判断から先輩や上司に報告・相談。YBCには税務・財務をはじめ各分野のプロフェッショナルが在籍しているため、他部署のメンバーにも声をかけてあらゆる可能性についてディスカッションを行う。部署間の壁がなく、フレキシブルにスタッフが交流できるのがYBCの魅力でもある。

PM12:00

ミーティングは深夜まで 続き終電で帰宅

社内ミーティングでは上司部下の立場に関係なく発言できるため非常にやりがいがある。すべて上司の言う通りではなく、自分が正しいと思えば断固として意見を言うべき。この日はミーティングが白熱し深夜まで及び、終電での帰宅となる。

金曜日

AM9:00

流通業D社の中期経営計画に ついてミーティング

この先3年間の経営の方針をまとめた中期経営計画書をD社へ提出する期限が近づいているため、担当スタッフとのミーティングを行う。中期経営計画書は社内的な指針として用いる一方、銀行や株主への報告的な意味合いも持つ。そのためコンサルタントによる専門的な部分でのサポートが欠かせない。

AM11:00

部下の仕事状況の報告を 受けアドバイスを行う

クライアント先へ行っている間に部下に任せておいた案件の進捗状況を聞く。さらに、業務の進め方について相談を受ける。私は新卒第四期生として今年の新卒社員と同様のステップを踏んできているので、新人の悩みがある程度分かるつもりでいる。また、部下から相談がなくても、気づいたらこちらから声をかけるようにしている。



PM4:00

火曜日にプレゼンした A社より契約依頼の電話

今週の火曜日にプレゼンテーションを行ったホテル業A社からYBCにコンサルティングを依頼したいとの電話がある。上司に報告し、早速、A社の担当者にお礼の電話をして、初回の打ち合わせのアポイントを入れる。



PM9:00

メンバーとともにA社受注の お祝いを兼ねた決起集会

コンサル契約の受注は大きな喜びではあるが、ここからが本番なので浮かれてばかりはいられない。プロジェクトメンバーが集まり、今後の対応や報酬についてのキックオフミーティング。そしてメンバーたちといきつけの新宿の居酒屋で、受注のお祝いと決起集会を兼ねた飲み会を行う。来週からまた忙しくなりそうだ。



大阪支店

2002年4月に開設した大阪支店は、関西圏のクライアントへ積極的な新規開拓とサービス提供を行い、売上高・利益率ともに急成長している支店です。現在では複数の部門が存在する組織となり、さらに規模の拡大を図っています。



大阪支店長に聞く

東 聡司

専務取締役大阪支店長
税理士
中央大学法学部卒業
明治大学大学院
法学研究科修了
1993.3.1入社



● どのような種類の案件が多いですか？

企業再生に関する案件が多いのですが、そのほとんどはクライアントの資金調達の支援です。別の言い方をすれば、お金に関する問題解決業ですね。銀行が納得の上でクライアントへお金を貸せるような事業計画を作り、銀行に説明して納得して頂くということです。そのほかには、創業者である事業主から後継者への事業承継のお手伝いなども行っています。

若手スタッフ・インタビュー

クライアントからかけてもらった「信頼しています」の一言が何よりの喜び。



喜多 泰之

大阪支店 第2事業部
関西学院大学
商学部卒業
2007.4.1入社

若いうちから業務の前面に立ち、責任ある仕事ができるチャンスがある。

● 大阪支店の特徴や魅力はどこでしょう？

大阪支店の平均年齢は30歳前後と若く、スタッフの数も現在約40名となりましたが、今後もさらに人員を拡充していく予定です。これから入社してくる若手スタッフにやる気と実力さえあれば、大きなチャンスが与えられるというのが魅力といってもいいでしょう。3～5年後、マネージャとして4、5人の部下を持って、大阪支店の主力として業務を動かしてほしいと考えています。

● どのような人材に来てほしいですか？

「一生うちの会社で勤め上げる」という人も、「俺は将来独立して社長になるんだ」という人も大歓迎です。ただし、会社にぶら下がつて生きていこうという考えではなく、経営者的な志向、起業家的な視点を持っている人の方がこの仕事に向いていると言えるでしょう。若いうちから前面に立ち「責任のある仕事をしたい」という人に来てほしいですね。

● 地域やクライアントの特徴はありますか？

オーナー系の中堅・中小企業が多く、自分自身の欲求や欲望に対して大変正直というか、ダイレクトというか、東京よりも激しいところがありますね。また、業界内での情報が速く伝わるのが特徴です。いい加減なことをしたら業界内での悪評がパッとひろがるし、逆に、実績を上げればその評価がすぐに次の案件依頼につながります。

● どのような組織にしていきたいですか？

永続的に成長していける組織を目指したいですね。コンサルティング業は“人財”がすべてですから、各組織の一人ひとりのスタッフがビジネスマンとしても人間としても成長を続けられるということと、スタッフ一人ひとりの力が上手く調和して、組織全体としても成長するという二つの成長を実現したいと思っています。

たいというクライアントのM&A支援です。30社ぐらいの企業が名乗りをあげ、入札金額が低ければ他社に取られてしまう、必要以上に高い金額で入札してしまえば損失になってしまふ。つまり、いかに適正な金額で落札できるかが勝負だったのですが、努力の甲斐があつて見事落札することができました。ただM&Aの支援は落札することはもちろんですが、その後の法的な手続きなどがまた大変です。でも、クライアントからは「あとはすべてお任せします。信頼しています」といって頂けたときの喜びは忘れられません。入札できたこともうれしかったのですが、この一言が自分にとって大きな自信にもなりました。

コンサルティングの総合力を活かしたM&Aアドバイザー

YBCでは、従来からも企業再生の出口の一つとしてM&A案件の対応をしてきましたが、これまでの豊富なコンサルティングのノウハウを活かしたYBC独自のM&Aビジネスをさらに展開すべく、2009年4月、

新たに事業開発部を立ち上げました。一般的なM&Aのご相談にとどまらず、YBCらしい顧客・現場に密接なM&Aを志向しています。コンサルティングで築き上げた信頼関係をベースに、コンサルティング

名古屋支店

大阪支店に続いて2004年6月に開設された名古屋支店。地元密着型のサービス提供により順調に業績を伸ばしています。また、地元就職希望者を中心に継続的な定期採用を行っており、さらなる組織拡大を図っています。

名古屋支店長に聞く

戸矢 康弘

取締役名古屋支店長
税理士
中央大学商学部卒業
1996.3.1入社



自分で物事を切り拓いて行ける、リーダーシップのある若者に来てほしい。

● 名古屋支店の特徴や魅力はどこでしょう？

スタート時は5名だった社員も現在では26名となりましたが、組織としてはまだ成長の過程段階にあります。少人数であることは、その分、上からの目が行き届きますので、若手の成長にとって非常によい職場だと言えるでしょう。工作上的の疑問や相談なども、上司や先輩に気軽に話せる雰囲気です。クライアント先へ一人で行く若手がどんどん育っているのは、そういう少人数ならではの環境があるからだと思います。

● どのような人材に来てほしいですか？

リーダーシップとコミュニケーション能力が高い人にぜひ来てほしいですね。事務職でしたら、すでに決められた事柄に対して正確に処理していけばよいのですが、うちの仕事は、自分から能動的に物事を進め、人と人の間に入って能力を発揮できる人材を求めています。また、仕事上、財務諸表を理解できることが前提になるので、数字に非常に興味がある人は大歓迎です。

若手スタッフ・インタビュー

若いうちから任される権限が大きいからこそ、成長スピードが速い。



上野 大輔

名古屋支店
名古屋大学大学院
理学研究科修了
2008.4.1入社

名古屋支店は、まだ成長途上の組織ですが、コンサルティングファーム出身者や監査法人にいた会計士など専門的な知識やスキルを身に付けた社員が多く、非常に刺激的な環境ですね。また、言いたいことが言えるフラットな雰囲気です。その反面、自らが率先して動く必要があります。自立して成長していこうという意欲や明確な目標がない人には、正直、厳しい職場かもしれません。しかしながら、そうした意欲や自分の意見を持っている人には、上司はチャンスを与えてくれますし、最大限のバックアップをしてくれます。私は今入社2年目ですが、案件の中でも銀行取引正常化のための支援など重要なパートを任せられるところから、徐々に案件全体の進め方を設計するような役割を担うようにな

● 地域やクライアントの特徴はありますか？

名古屋を中心とした中部地域はメーカーが多く、また本社は東京で生産拠点がこちらにある場合が多いので、クライアントも必然的に製造業が多くなっています。メーカーの方は職人気質のせいか、別な業界の人間にはなかなか心を開いてくれないので、信頼してもらうまでに程度時間が必要です。

● どのような組織にしていきたいですか？

名古屋支店は開業以来、地元に着目した活動を通じて中部地区では徐々に市民権を得てきていると感じていますが、さらに知名度を高めて新規開拓をしていきたい。そのためには、財務コンサルを起点に、企業再生や人的承継、生産現場の改善など、お客様にワンストップで役務提供ができる体制が必要です。そしてそれを支えるのが、新卒社員を中心とした若手スタッフだと考えています。

てきました。担当している業種は小売業やメーカー、卸売業などさまざまで、会社毎に経営手法やそこにいる人々が異なりますから、その会社にとって最善の形を作り上げるためにも、常に「謙虚な姿勢」と「提案の裏付けとなる専門知識の蓄積」を心掛けています。

YBCでは若いうちから任される権限が大きく、多くのチャンスとめぐり合うことができます。もちろん本人の努力次第ですが、コンサルタントとして、また一個人としても、かなり速い成長が望める職場だと思います。正直、仕事はハードですし、責任の大きさにプレッシャーを感じることもありますが、その分、実力は確実に身に付くと思います。

事業開発部

古川 友晴

事業開発部 副部長
税理士
桃山学院大学経営学部経営学科卒業
2002.10.1入社



YBCでは、従来からも企業再生の出口の一つとしてM&A案件の対応をしてきましたが、これまでの豊富なコンサルティングのノウハウを活かしたYBC独自のM&Aビジネスをさらに展開すべく、2009年4月、

新たに事業開発部を立ち上げました。一般的なM&Aのご相談にとどまらず、YBCらしい顧客・現場に密接なM&Aを志向しています。コンサルティングで築き上げた信頼関係をベースに、コンサルティング

メンバーと協働して、顧客にとってM&Aが最適な解答であるのか、納得されるのかを、顧客と共に議論を重ね、気持ちを醸成して、意思決定のうえでM&Aの実行に取り組みます。また大事なことは、ポストM&A。

M&A後、真の経営統合が成されるまで、YBCのモットーである「実効性にこだわった対応」で支援を行います。救済型・問題解決に強いM&Aミッションチームとして今後の躍進が期待されています。



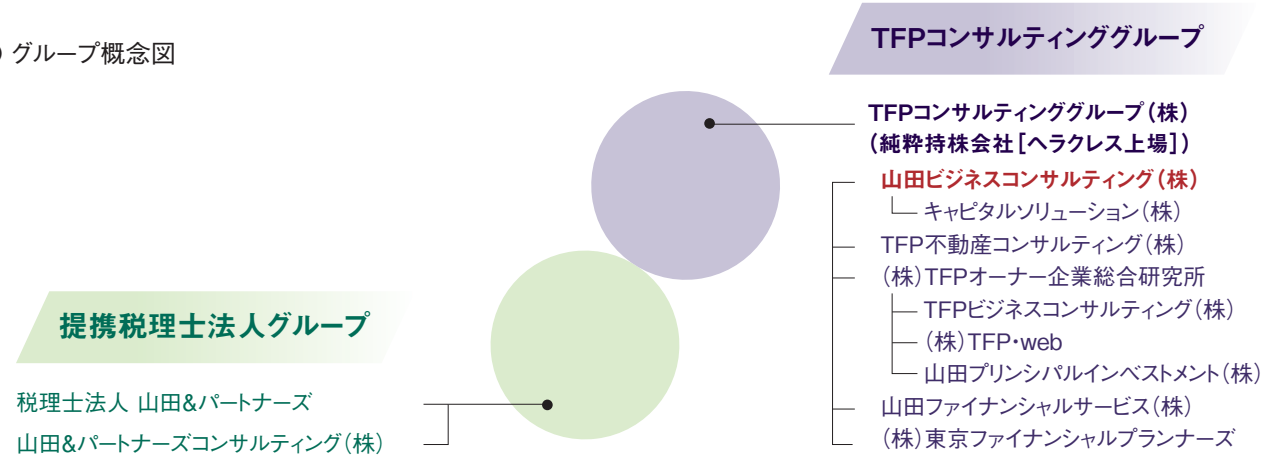
内海 隼人

事業開発部 マネージャー
鋼路公立大学経済学部経営学科卒業
2004.4.1入社

シームレスな総合力を発揮する グループシナジー。

近年中堅・中小企業が抱える経営課題はより多様で複雑なものとなってきており、その解決には深い専門性と経験が求められています。YBCはこのようなクライアントからの高度なニーズに応えるため、関連グループ各社と提携協力し、クライアントのあらゆる経営課題に対してワンストップかつトータルなサポートを行っています。

● グループ概念図



出版物 紹介

YBCでは、中堅・中小企業に対する経営コンサルティングから得られた成果や、税務・会計・法務に関する実務的なノウハウを幅広いお客様へ提供するために出版物を随時刊行しています。時流に沿ったトピックを中心に取り上げており、最近では組織再編を行う際に必要な実務上のポイントをQ&A形式で体系的に詳述した著書を出版しました。



◎ 出版本リスト

2000年～2009年(平成12年～平成21年)

- 『FPセンス、FPマインド』 日本法令
- 『改正商法総まとめQ&A 手続と設例』 税務研究会出版局
- 『経営幹部・経理マンの商法・民法入門』 TFP出版
- 『成功企業の税務・財務戦略【新版】』 財経詳報社
- 『知って得するオーナー社長の経営税務(初級編)』 大蔵財務協会税のしるべ総局
- 『知って得するオーナー社長の経営税務(中級編)』 大蔵財務協会税のしるべ総局
- 『続FPセンス、FPマインド』 TFP出版
- 『銀行員・経営者のためのコンサルタント導入事例集—経営支援から事業承継まで』 ビジネス教育出版社
- 『中小企業のための会計参与設置マニュアル—会計参与の行動指針収録』 税務経理協会
- 『経営者のための新会社法と事業承継対策』 財経詳報社
- 『業種別事例による[融資力]5分間トレーニングブック』 ビジネス教育出版社
- 『業種別事例による[融資力]5分間トレーニングドリル』 ビジネス教育出版社
- 『Q&A 企業組織再編の会計と税務(第3版)』 税務経理協会
- 『実践[融資力]融資判断のための会計トレーニング』 ビジネス教育出版社
- 『80%納税猶予制度を使いこなす新事業承継対策』 財経詳報社
- 『平成21年度税制改正のポイントと解説』 TFP出版
- 『最新/組織再編の法律・会計・税務ハンドブック(3訂版)』 日本法令

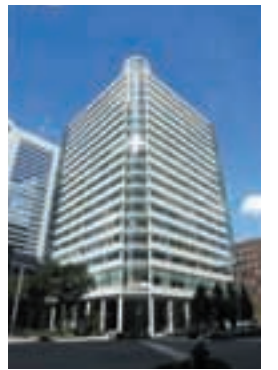
会社概要 (2009年9月1日現在)

商 号／ 山田ビジネスコンサルティング株式会社
設 立／ 1997年11月19日
資本金／ 1億円
株 主／ TFPコンサルティンググループ株式会社
(ヘラクレス上場)
代表者／ 代表取締役会長 山田 淳一郎
代表取締役社長 増田 慶作
従業員数／ 239名

資格保有者／ 公認会計士・会計士補…………… 9名
税理士(含む、有資格者)…………… 25名
司法書士(同上)…………… 11名
中小企業診断士(同上)…………… 5名
社会保険労務士(同上)…………… 6名
経営学修士(MBA)…………… 8名
博士(工学)…………… 1名

所在地

<本 社>
〒160-0023
東京都新宿区西新宿1丁目23番7号
新宿ファーストウエスト12階(総合受付:4階)
TEL:03-5322-3266(代表)
FAX:03-5325-1338



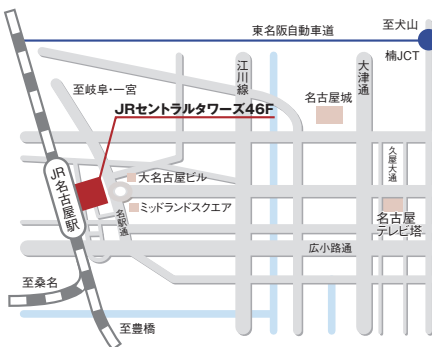
本 社

<大阪支店>
〒531-0072
大阪府大阪市北区豊崎3丁目19番3号
ピアスタワー20階
TEL:06-6374-3041
FAX:06-6374-3042



大阪支店

<名古屋支店>
〒450-6046
愛知県名古屋市中村区名駅1丁目1番4号
JRセントラルタワーズ46階
TEL:052-533-5327
FAX:052-533-5328



名古屋支店

募集要項

職種／ 経営コンサルタント
採用対象／ 大卒・院卒共に、全学部・全学科
基本給／ 大卒 220,000円/月(2009年度実績)
院卒 240,000円/月(同 上)
諸手当／ 通勤手当、住宅手当、家族手当、
資格登録費用補助など
昇 給／ 年1回(4月)
賞 与／ 年2回(計3か月分)※ この他、業績に応じて決算賞与あり
勤務地／ 東京・大阪・名古屋

勤務時間／ 9:00～17:45 ※ 月曜日のみ8:45～17:45
休日・休暇／ 土・日・祝日
※ 毎月第一土曜日は研修会のため勤務
(9:00～15:15)
夏季・年末年始休暇、年次有給休暇、
慶弔休暇、試験休暇、産前産後休暇など
福利厚生／ 各種社会保険、厚生年金基金、退職金制度、
育児・介護休業、従業員持株会、
保養所(軽井沢、石打、旭川)など

『銀行員・経営者のためのコンサルタント導入事例集』

副 題／ 経営支援から事業承継まで
編著者／ 山田ビジネスコンサルティング株式会社
株式会社日本ビジネスサポート
出版社／ ビジネス教育出版社

中小企業の経営者をはじめ、金融機関の渉外担当者、融資担当者など企業の経営支援に携わり実務の第一線で活躍されている方々を対象として出版。企業経営上の様々な問題から事業承継にいたるまで多くの解決すべき課題に対して、解決の糸口を提供すべく、20の具体事例について、現状分析、問題の発見、解決方法を解説しています。



『経営者のための新会社法と事業承継対策』

編著者／ 山田ビジネスコンサルティング株式会社
出版社／ 財経詳報社

新会社法のポイントと会社法に関連した事業承継対策を事例形式で紹介。組織再編の手法から活用方法、種類株式の活用方法を詳しく解説しています。法律、会計の実務家だけでなく、後継者を誰にするか、相続税の納税資金をどうするかなど事業承継に悩んでいる経営者、株主構成や取締役の責務など会社の正しいあり方を確立したい経営者を対象にした内容となっています。

