

M&A コンサルタント という選択

なぜ、最高峰人材が
M&A業界に集まるのか

株式会社fundbook
代表取締役

森山 智樹 渡邊 和久

はじめに

M & A 業界には、近年ますます、優秀な人材、特に最高峰のビジネスパーソンが集まっています。その理由は、M & A が単なる取引を超え、企業の成長戦略や経営課題の解決に直接関わる重要な役割を果たしているからです。経営戦略、法務、ファイナンスといった多岐にわたる分野の知識が求められ、これらを持つ人材が企業の未来を左右する意思決定に貢献できる点が大きな魅力となっています。

また、成果主義の報酬制度も優秀な人材を引き寄せる要因です。成功報酬によって高額な報酬を得る機会があり、自身のスキルや経験を活かして高いリターンを得ることができます。さらに、企業の存続や成長を支えるという社会的意義の高い業務に携わることで、大きなやりがいを感じられる点も魅力です。

M & Aは企業の成長戦略や産業再編の中核に位置し、現在ではすっかり経済の中で定着した感があります。実際にレコフデータによると日本企業が関与したM & Aの件数は1985年の260件から2023年には4015件に増加しており、事業承継や再編、技術革新、グローバル化への対応といった多様なニーズに支えられ、成長を続けています。

fundbookの創業者である畑野幸治は、自身が経営する会社の株式譲渡を仲介会社に依頼した際、提案される内容に属人的な偏りがあることに不安を覚えました。担当コンサルタントからの提案に納得がいかず、M & A業界そのものに対して大きな課題意識を抱いたことが、彼の転機となりました。M & A仲介のあり方に疑問を感じた畑野は、この業界にテクノロジや透明性を持ち込み、より公平で効率的なマッチングを実現するために、自らfundbookを創業しました。

今日、企業を取り巻く環境は、ITの普及、少子高齢化、後継者不足、グローバル化といった要因により大きく変化しています。M & Aを通じて譲渡を検討する中堅・

中小企業の経営者も増加し、事業承継や成長戦略においてM&Aがますます重要視されています。しかし、経営者にとって初めてのM&Aは、家族や従業員を含めて失敗が許されない重大な決断です。

fundbookは、すべての中堅・中小企業の経営者が気軽にM&Aを相談でき、フェアで安心なマッチングができる新しいM&Aの形を目指しています。テクノロジーを駆使したM&Aプラットフォームを中核とし、コンサルタントを支援する専門部門、プロセスのデジタル化、さらに洗練された人材育成のインフラを整備しています。新しい挑戦を求めるエネルギーな方々の入社を心待ちにしています。

はじめに.....	2
-----------	---

第1章

就職・転職市場で注目が高まるM&A業界

○優秀な人材が抱く悩み

今の会社での自己成長鈍化／スキルの停滞.....	15
やりがいの悩み.....	19
成果が報酬に反映されない不満.....	22

○なぜ今、M&A業界に優秀な人材が集まるのか？

自己成長で自身の市場価値を高めたい.....	28
持てる力を発揮して仕事のやりがいを得たい.....	30
成果に応じた報酬を得たい.....	32

○M&Aコンサルタントのキャリアは無限大

○ M & A 業界の可能性

国内市場で数少ない成長産業が M & A 業界……

37

第2章

M & A 業界で fundbook が選ばれる理由

○ なぜ、fundbook が生まれたか？

創業のきっかけと現在……

42

M & A 業界の現状と fundbook の役割……

44

○ なぜ、fundbook に人が集まっているのか？

分業と DX により、効率よく営業活動ができる……

46

一気通貫、両手デールで顧客対応することで、

早期に深い M & A コンサルタントの経験が積み上げられる……

49

既得権益やしがらみなどがなく、教え合うフラットなカルチャーである……

51

46

インセンティブ設計が魅力的である……………53

局所で社内専門家たちのサポートが受けられ、

未経験でも質の高いサービスが提供できる……………54

なぜ、**fundbook**は顧客に選ばれるのか？……………56

マッチングの可能性を最大化する「fundbook cloud」……………57

「ハイブリッド型マッチングモデル」とは？……………59

「ハイブリッド型マッチングモデル」が実現した意外なマッチング……………64

各業界に精通した業界特化チーム……………67

土業専門家による万全なサポート……………68

完全成功報酬制……………71

コンプライアンス（法令遵守）体制……………72

なぜ、**fundbook**では未経験者が早期に活躍できるのか？……………75

M&Aコンサルティングの稼働効率を徹底的に追求した仕組みづくりで、

顧客対応に集中できる……………75

業界随一のプロを育てる教育体制……………77

実際にどんな人がfundbookにジョインし、活躍しているのか？……………83

M & A コンサルタント A 氏

「銀行員時代の経験を活かし、30歳の節目にM & A 業界に転身」……………83

M & A コンサルタント B 氏

「会社の知名度に頼らない営業で、実力を試せる環境がある」……………85

M & A コンサルタント C 氏

「不動産営業からM & A 業界へ、ビジネスパーソンとして頂点を目指す」……………86

M & A コンサルタント D 氏

「これだけ誰かに喜んでもらえる仕事は、他にない」……………88

M & A コンサルタント E 氏

「大手商社時代の経験を武器に、企業経営の課題解決に挑む」……………89

M & A コンサルタント F 氏

「証券業界から製薬業界を経て、新たな道へ挑戦したキャリアパス」……………91

fundbookが求める人材像とは

○どんな人が集まっている会社なのか？……………94

高い志と危機感を持って入社している人が多い……………94

成果に見合った合理的な評価を求めている……………96

M & A コンサルタントとして結果を出している人物の特徴……………97

○M & A コンサルタントに求められるポテンシャルとスキル……………100

①顧客との信頼構築のカギとなる社交性と、アピランスの重要性……………101

②知性と教養が築く、顧客からの信頼……………103

③案件ごとに柔軟に対応する、自発性の重要性……………105

④多種多様なM & A デールに求められる忍耐力……………107

⑤変化するビジネス環境で求められる、M & A コンサルタントの順応性……………108

カルチャーにフィットするかどうかの視点……………110

○〈M&Aコンサルタントで得られる力〉一生ものの力をつける	112
-------------------------------	-----

自ら顧客を獲得する営業力が身につく……………112

会社法などの法律理解力が身につく……………114

実践的な財務分析力が身につく……………116

経営者と対等に渡り合うビジネスコミュニケーション能力が身につく……………119

f u n d b o o k、今後の展望

○気軽にM&Aの相談ができて、安心してM&Aが選択できる新しい世界へ	124
------------------------------------	-----

M & Aを次世代のスタンダードに……………125

「M & Aならfundbook」と想起させる、

リーディングカンパニーとなる……………127

○業界屈指のM&Aコンサルタントを育てる会社へ	129
-------------------------	-----

実務に即したスキルと「GRIT」「ADJUST」の強化……………130

チームで成長し、顧客の未来を支える存在へ……………131

○ 従業員満足と顧客満足No.1を目指す

高度なスキルで企業の未来を支えるM&Aコンサルタント……………134

従業員満足が生む顧客満足……………135

○ コンプライアンス遵守と、充実したリスクマネジメント

体系的なリスク評価と対応策の策定……………137

継続的なリスク管理の見直しと最適化……………138

第5章

よくある質問FAQ

Q1 成果を上げているM&Aコンサルタントに共通する特徴はありますか？……………140

Q2 M&A業界は金融業界以外の出身でも大丈夫でしょうか？……………144

Q3 多くの仲介会社がある中でfundbookが選ばれる理由は何ですか？……………146

Q4 入社までにやっておいた方がよいことはありますか？……………148

Q5 担当できる案件の業界やエリア、規模感はどのように決まりますか？……………150

Q6	社内で案件の取り合いやアプローチできない先などあるのでしょうか？	152
Q7	「分業」と「一気通貫」はどう両立するのですか？	154
Q8	社内・社外でのキャリアパスはどうなっていますか？	156
Q9	入社後の配属はどのように行われますか？	158
Q10	M & A コンサルタントが同時に進行する案件は何件くらいですか？	160
Q11	投資銀行部門（IBD）や財務アドバイザーサービス（FAS）との違いは何ですか？	162
Q12	社内での仕事以外の交流はありますか？	164