

# 株式会社 日本能率協会 コンサルティング (JMAC)

一社の変革から、産業の未来へ。  
現場に伴走し、社会を変えていくコンサルティング。

PART  
2

グロース&amp;イノベーション先進企業のリアルを徹底紹介



## JMACはこんな会社！

1942年の創業以来、JMACは日本の産業界と共に歩み続けてきた、日本で最も歴史ある総合コンサルティングファームです。強みは、戦略を描くだけでなく、製造・開発・組織・経営など、企業の現場に深く入り込み、成果が出るまで伴走すること。一社一社の課題解決で培った知見を「業界共通の課題」へと広げ、産業全体の変革へとつなげています。「会社から社会を変える」という想いのもと、専門性を磨いたコンサルタントが領域を超えて協働し、新たな価値を創出。企業の成長を支えるだけでなく、日本の産業や地域、社会の未来を見据えた挑戦を続けています。

本特集では、そんなJMACで働く人々の想いやプロジェクトを通して、「グロース&イノベーション」を生み出す現場に迫ります。

## ■ トップメッセージ

### 変革は「現場」から。 成果にこだわり、産業界の未来を拓く

労働力不足やDXへの対応——。

JMACは、一社一社への支援で培った知見を、  
産業界全体の変革へとつなげていきます。

#### 現場が「動こう」と思える支援を

立派な成長戦略を描くだけでは意味がありません。私たちが重視しているのは、支援先企業の現場の課題を解決し、成果へとつなげていくことです。そのためには、現場で働く人々が自ら動けるように、内容を理解し、納得したうえで、自ら「動こう」と思える状態をつくることが重要です。

JMACでは、仕組みやシステムを導入する際は、成果を測る指標や、改善に至るまでを適切に評価する制度も提案します。戦略を立てるだけでも、システムを導入して終わりでもありません。導入・運用から、評価や人材育成まで、一連の流れで成果が出るように伴走します。

#### 個社の成果を社会の力へつなぐ

今後、日本の労働力不足がさらに深刻になることは間違いありません。多くの企業でDXをはじめとした省力化が課題となっています。日本が世界に誇る品質を維持しながら、いかに限られた人員で事業を運営していくかを真剣に考えなければいけません。これからのコンサルティングには、先回りして課題を捉え、新しい業務のあり方を提案することが求められます。

たとえば当社では、企業間で連携し物流を効率化する「共同物流」に取り組んでいます。業界を見渡すと、後継者不足や事業



代表取締役社長  
大谷 羊平さん

の集約化など、企業が共通して抱えている課題は少なくありません。同じ悩みなのであれば、協力して効率化を進めることで社会全体の生産性向上につながります。

一社一社への支援は、いわば「点」の取り組みです。しかし、点と点は「線」になり、線が重なって「面」となり、業界全体の効率化につながります。そうした仕組みが社会を支えるインフラとして定着すれば、産業界全体の発展につながるでしょう。

日本企業の競争力が高まれば、国内市場にとどまらず世界へと活躍の場を広げていくことができるはずです。日本がより豊かで魅力ある国になれば、企業だけでなく、人材や投資も世界中から集まる。そんな未来に、JMACとして貢献していきたいと考えています。

## 数字で読み解くJMAC①

## 数字の裏側にあるJMACの強み

年間  
プロジェクト数 **1,700件**プロジェクト  
継続率 **65%**

年間1,700件ものプロジェクトと高い継続率を支えるのは、ひとつの専門領域にとどまらない課題解決力です。JMACでは各領域の知見を組み合わせ、お客さまごとに最適なチームを編成。官公庁との産業協創やアグリ・フード、DX推進など、お客さまの課題解決を総合的に支援しています。

### 1,700件の プロジェクトを支える 専門領域のうち、 5つの領域を紹介します。

#### ●生産 「良いものを、ムダなくつくる」

生産プロセスを改善し、高品質で効率的な供給体制を支援します。新工場建設やスマートファクトリー推進など、次世代のものづくりを幅広くサポートします。

#### ●R&D(研究・開発) 「新しい価値を生み出す」

新商品開発や革新的技術の創出を支援します。研究開発プロセスや組織を改善し、アイデアを価値あるカタチへ引き上げる、R&Dの仕組みづくりを推進します。

#### 【コンサルティング技術】×【共創】の組織

| R&D                                                                                                    | 生産                                                                                                                       | 経営                                                                                                                                                 | 組織・人事                                                                                     | TPM                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● R&amp;D戦略</li> <li>● 開発プロセス革新</li> <li>● 研究開発組織活性化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● オペレーションデザイン</li> <li>● SCM</li> <li>● コストマネジメント</li> <li>● 品質・生産技術革新</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 戦略立案</li> <li>● CX・EX向上</li> <li>● 業務改革・システム化</li> <li>● 働き方改革</li> <li>● 営業革新</li> <li>● 流通革新</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 人事制度</li> <li>● 組織開発</li> <li>● HCM推進</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● TPM推進</li> </ul> |
| 産業協創推進（官公庁/研修/復興）                                                                                      |                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                           |
| DXコンサルティング推進（DX企画/スマートファクトリー）                                                                          |                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                           |
| サステナビリティ経営推進（SDGs推進/CO2排出量削減）                                                                          |                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                           |
| アグリ・フード事業連携推進（農業支援/食品産業支援）                                                                             |                                                                                                                          |                                                                                                                                                    |                                                                                           |                                                           |

#### ●組織・人事 「人と組織がもっと活躍できる会社へ」

人事制度や採用、育成の仕組みを見直し、一人ひとりが力を発揮できる組織づくりを支援します。社員が生き生きと働き、共に成長できる環境を整備します。

#### ●経営 「会社の未来を描く」

経営戦略や新規事業立案に加え、営業・マーケティングや業務改革まで一貫して支援します。経営層と議論し、収益向上と会社全体の変革に向けて伴走します。

#### ●サステナビリティ 「社会にも会社にも良い未来をつくる」

社会課題の解決と企業成長を両立する持続可能な経営を支援します。複数領域から集まったコンサルタントがそれぞれの強みを融合させて、価値を提供します。

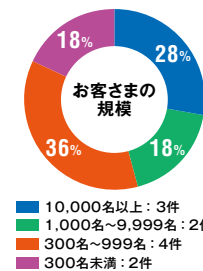
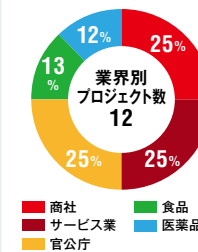
## JMAC 若手活躍FILE 1



経営コンサルティング  
事業本部  
マーケティングユニット  
コンサルタント  
**中川さん**  
2024年中途入社

#### 印象的な プロジェクト

純サービス業ではないBtoBオークション事業の顧客満足度(CS)向上のプロジェクト



#### ▼働きがいと働きやすさ

JMACのコンサルティングはビジネスの超上流を担います。純粋な経営コンサルタントとして、経営層から現場までを俯瞰しながら、企業や事業の課題の本質を捉え、解決策を導き出す経験を積める環境です。

また、見習いの期間はほぼなく、立場や経験に関わらずひとりのコンサルタントとして自由・裁量が与えられると同時に、意見が求められ、尊重されます。転職当初は、自由度の高さやフラットさに相当なカルチャーショックを受けました。

#### ▼これからの夢

サービスや組織を継続的に改善できる企業体質を浸透させ、企業の競争力と働きがいを高め、経済発展に寄与したい！

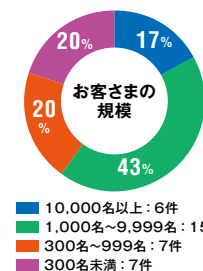
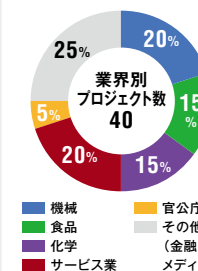
## JMAC 若手活躍FILE 2



組織・人事  
コンサルティング  
事業本部  
HCM推進センター  
チーフ・コンサルタント  
**松原さん**  
2015年新卒入社

#### 印象的な プロジェクト

「新たな行動指針」の策定から定着化まで約2年半伴走した、大企業の人事制度改革



#### ▼働きがいと働きやすさ

現場社員へのヒアリングを通じて、リアルな実態や課題を収集・整理し、経営層に提示。そして「こんな思いがあるとは！」「解決しないと！」といった反応を引き出した瞬間に、自分の介入価値を感じます。製造業に限らず、幅広い領域の知見に触れながら自身の専門領域を深められます。

また、困難な課題に直面した時も、仕事とプライベートの両立に悩んだ時も、先輩や同僚が支えてくれるため、安心してキャリアを築いていけます。

#### ▼これからの夢

企業の変革を人・組織の側面からサポートし、「一人ひとりの尊厳と自分らしさが発揮される社会」を実現していきたい！

# 数字が語る、JMACのカルチャー

年間平均クライアント  
**1,400社**

コンサルタントの人数  
**270名**

平均勤続年数  
**13年**

270名のコンサルタントが知見を持ち寄り、年間約1,400社の課題解決に挑戦。その経験が一人ひとりの成長につながり、平均勤続年数13年という長く活躍できる環境を生み出しています。人を育て、技術を磨き続ける文化が、JMACの原動力です。

JMACの成長を支えているのは、「自律」「知の融合」「クライアントとの共創」という3つのカルチャーです。それぞれが日々の仕事や成長につながっています。

## ●Work autonomously 自律的に行動する

コンサルタントとしてどのような専門性を磨き、どのようなキャリアを描くか。一人ひとりが「ありたい姿」を自ら考え、主体的に選択できる環境があります。自由度の高い働き方やキャリア形成の仕組みが、長く活躍できる土台となっています。



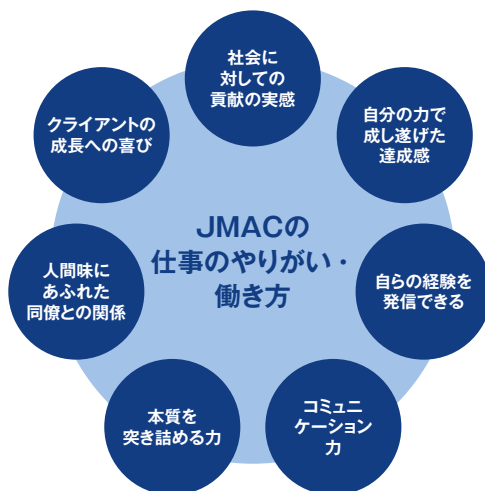
## ●Internal communication 知の融合を図る

JMACには、「集団天才」という考え方があります。一人ひとりが磨いた専門性を持ち寄り、研究会や技術交流、日々のプロジェクトを通じて知見を共有。役職や世代を超えたフラットなコミュニケーションから、新たな価値を生み出しています。

## ●External communication クライアントと成長する

年間約1,400社のクライアントと向き合うJMACでは、戦略を提案して終わりではありません。現場に入り込み、成果が出るまで伴走することで、お客さまの変化を実感できます。その積み重ねが、コンサルタント自身の成長にもつながっています。

数字の背景には、人を育て、共に成長する文化があります。



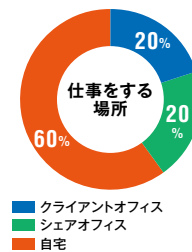
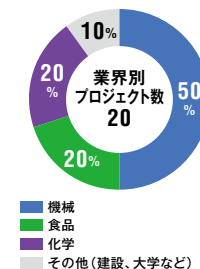
## JMAC 若手活躍FILE 3



R&Dコンサルティング  
事業本部  
技術・開発戦略ユニット  
コンサルタント  
**神谷さん**  
2022年新卒入社

### 印象的なプロジェクト

入社2年目でお客さま先に常駐勤務し、社員の一員となって実行した新規事業開発



### ▼働きがいと働きやすさ

自分が培ってきたことをベースに、お客さまに仮説をぶつけた際、「その通りです、よくわかりますね」という反応が得られ、プロジェクトが前に進む瞬間に手応えを感じます。業務を通して少しずつ信頼を得ていくことがやりがいです。

働く場所・時間・裁量、どれを取っても通常の企業では考えられないほどの自由があります。働きやすい一方で、主体的に自ら課題を設定し、行動できる人間でないと取り残されていく側面もあると思います。

### ▼これからの夢

日本のR&Dの世界的なプレゼンスを向上させ、研究開発領域に従事するすべての人が幸せに働く世界をつくりたい！

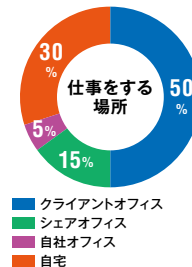
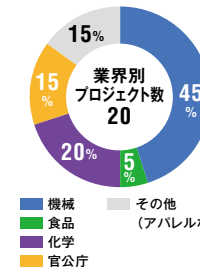
## JMAC 若手活躍FILE 4



生産革新コンサルティング  
事業本部  
グローバル・調達革新ユニット  
コンサルタント  
**上森さん**  
2023年新卒入社

### 印象的なプロジェクト

入社2年目にメキシコ担当として参画した、コスト削減グローバルプロジェクト



### ▼働きがいと働きやすさ

会社の歴史や会社名ゆえにお堅いイメージを持たれがちですが、実態は社長・役員クラスに至るまで、フランクに意見を交わせる心理的安全性があり、雰囲気の良さは大きな特徴です。

若手にも大きな裁量があり、私も入社1、2年目から単独でお客さまとの打ち合わせを任せられました。アジェンダ設計から方向性の提示までひとりで考え抜くという責任ある環境を経験してきたことで、推進力が養われ、それがやりがいにつながっています。

### ▼これからの夢

Made in Japanのブランド価値をさらに高め、日本の製造業がグローバル市場で持続的な発展を遂げられるよう貢献したい！

# 「深さ」と「広さ」で次のステージへ。 AI時代に人間だから出せる価値がある



シンクロノス・  
イノベーションユニット長  
サプライチェーン領域  
ディレクター  
シニア・コンサルタント  
武田さん

領域横断型のプロジェクトを推進するシンクロノス・イノベーションユニットを率いる武田さん。次世代を牽引する先鋭メンバーと共に、これからのコンサルタントの価値を追求し続けています。

**意思決定に寄り添えるのは、  
人間だからこそ**

これまで多くのコンサルティング会社は、ベンチマークやベストプラクティスなど、情報優位性を価値として提供してきました。しかし、現代はAIで何でも調べられる時代です。これから重要になるのは、検索では得られない経験値と、それを一般化し、応用する力です。

JMACでは、一社で得た経験を他社にも応用できるよう一般化することを「技術化」と呼んでいます。コンサルティングの経験を技術として蓄積し、業界や分野を超えて、お客さまに最適なカタチで提案しています。

これからは、そうしたコンサルティング技術を土台に、お客さまと議論を重ね、時には耳の痛いことも伝えながら意思決定を後押しすることが、人間のコンサルタントの価値になっていくでしょう。

AIは人間の仕事の一部を代替すると同時に、言語の壁を取り払うツールにもなります。今後は日本で培った知見を海外へ展開しやすくなり、コンサルタントの活躍のフィールドはさらに広がるはずです。JMACはこうした挑戦を通じて、お客さまと社会に価値を提供し続けていきます。

## 「T字型」コンサルティングで 課題解決力を高める

JMACには各自が個性や専門性を発揮し、自律的に行動する文化があります。一方で、企業の課題は製造、開発、本部機能など一部門だけで解決できるとは限りません。

そこで2023年に立ち上げたのがシンクロノス・イノベーションユニットです。目指すのは、専門性の「深さ」と、他分野と連携して課題を解決する「広さ」を兼ね備えた「T字型」のコンサルティングです。

例えば、製造部門からの相談でも、背景には組織や経営など別の課題が潜んでいることがあります。本質的な課題を捉え、他分野の専門家も巻き込みながら支援する必要があります。一企業だけでは解決できない課題については、自治体への働きかけやコンソーシアムの形成など、より高い次元から課題解決に取り組むことも求められます。SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）のような社会課題に向き合ううえでも欠かせない視点です。

## PROJECT 1

JMAC Thailand 副社長  
サプライチェーンコンサルティング統括 取締役  
シニア・コンサルタント

大森さん

### タイから広げるグローバル改革

入社以来、生産性向上やサプライチェーン改革など、ものづくり領域のコンサルティングに従事してきました。2025年からは自ら希望してタイへ赴任し、タイ・ASEAN地域の日系企業の事業構造改革やサプライチェーン再構築の支援、現地コンサルタントの育成や組織づくりにも取り組んでいます。

「日本の当たり前」が通用しない環境だからこそ、現地の文化や価値観を理解し、一社一社に最適な仕組みへと落とし込むことが重要です。現地スタッフが納得し、自律的に行動を変えていく姿を目の当たりにした時、この仕事ならではの大きなやりがいを実感しています。



目指す  
未来

タイでの実践を通じて、JMAC東京の技術をASEAN全体へ展開できる仕組みを確立したいと考えています。生成AIなどの新たなテクノロジーも積極的に取り入れ、世界で価値を発揮できるグローバルコンサルタントを目指します。

## PROJECT 2

SX&パブリック 事業本部  
SX事業ユニット SX事業開発センター長  
チーフ・コンサルタント

大野さん

### 農業を起点とした地域活性化

山梨県のぶどう農家に生まれ育ち、学生時代には持続可能な農業と地域経済の両立を研究した経験から、2016年よりアグリ研究会に所属し、農業コンサルティングに携わってきました。農業は産業としてだけでなく、地域の景観や文化、コミュニティを支える重要な存在です。その考えのもと、現在は生産者や農業法人への支援に加え、農業を起点とした地域活性化にも取り組んでいます。

そうした取り組みの中で、お客さまから「次もお願いしたい」とご指名をいただいたり、新たな相談を寄せられたりすることが、信頼を実感できる大きなやりがいになっています。



目指す  
未来

農業を起点とした地域活性化のモデルを確立し、その知見をJMACのコンサルティングへ展開していきたいと考えています。企業価値の向上と社会課題の解決を両立するアプローチを広げ、持続可能な経営を当たり前のものにしていきたいです。

## JMACでのキャリアステップ

## コンサルタントとして成長し続ける

- ✓ 1年間のアカデミーと超実践型研修
- ✓ 1年目で2つの領域を体験
- ✓ 自身の希望が通る自由配属制度
- ✓ 豊富な学びの機会と柔軟なキャリア形成

JMACでは、研修だけでコンサルタントを育てるものではありません。実際のプロジェクトに挑戦しながら学び、フィードバックを重ね、自分らしい専門性を築いていきます。1年目から豊富な実践機会があり、将来のキャリアも自ら選択できる環境が整っています。

## ▼入社後1年間のスケジュール(新卒入社の場合)

## 初期集中研修(4月～5月)

JMACを知る、慣れる  
同期との関係をつくる

## 前期仮配属(6月～10月)

プロジェクトを知る  
色々なコンサルタントを知る

## 後期仮配属(11月～3月)

前期仮配属との違いを知る  
自分に合う領域を知る

2年目  
本配属

## コンサルタントアカデミー

●入社1年目の研修プログラム数 **158**●研修開催日数 **85**

## コンサルタントアカデミー

コンサルタントとしての基礎を習得するための1年間のトレーニング・プログラム。新卒・中途問わず、全員が参加します。倫理や役割、視点や思考法、各種コンサルティング技術を講義と演習を通じて学びます。第一線で活躍する先輩コンサルタントが講師を担当し、実践的な要素が数多く取り入れられています。

## 基礎研修と2部署での仮配属

新卒入社のメンバーは、約2カ月間の基礎研修を経たあと、アカデミーと並行しながら、仮配属というかたちで前期・後期で2つの部門のプロジェクト経験を積みます。仮配属中も、毎月2～3日程度アカデミー

が開催されます。実践の中で得られた気づきや学びを整理して発表し、講師や同期からフィードバックを受けます。このような成長サイクルを回していきます。

2つの部門に挑戦することにより、自分の関心領域を見出していきます。仮配属後に自身が希望する領域に本配属になります。

## 気になる数字

## 転職者の前職

同業種 ▶ **5%** 異業種 ▶ **95%**

他のコンサル会社と違い、中途入社が多く、異業種からの転職組。育成・研修制度が整っているため、安心して新たなキャリアに挑戦できます。

●成長POINT<sup>1</sup>圧倒的な  
フィードバックの量

1週間の業務の進捗状況や成果を先輩に報告する週報や、1カ月の振り返りを発表する「アカデミーC」などを通し、先輩社員からフィードバックが受けられます。メンター、スタッフ面談も充実。

●成長POINT<sup>2</sup>現場体験できる  
充実の研修メニュー

指導役として多数の先輩コンサルタントが関わります。

## ●生産現場改善研修

入社後に学んだ基礎スキルを総動員して挑む、生産現場改善の実践プログラム。JMACがお客さまにも提供している実践研修プログラムの1つで、JMACの新人研修においても伝統的に取り入れています。実際のお客さまの工場を2週間お借りして、お客さまと一緒に改善に取り組む実践型の研修です。

## ●マーケティング実践研修

顧客体験からの気づきを活かすマーケティング実践プログラム。事前講義(1日)と実践編(2泊3日)の全4日間の日程で行われ、より実践的な現場観察・課題立案に取り組むことができます。



自由度のあるキャリアが、スペシャリストとゼネラリストのどちらも育み、JMACの価値につながっています。

dXコンサルティング事業本部  
プロダクションチェーン革新ユニット  
コンサルタント

金谷さん

## ●チーフコンサルタントへの道

|               |                   |
|---------------|-------------------|
| Chief (C)     | 一人前のコンサルタント       |
| Deputy (D)    | Chiefへの準備期間       |
| Junior (J)    | コンサルティング技術の練磨期間   |
| Assistant (A) | コンサルティング技術の基本習得期間 |

●成長POINT<sup>3</sup>2年目以降の  
多彩な成長ルート

## ●海外研修

2年目以降に海外研修に参加します。ふだんのプロジェクトでは味わえない緊張感や不慣れな環境で、さまざまな刺激を受けます。「自身が主体的に働きかけ、役割をつかみ取る体験」を通じて自身の成長に弾みをつけます。

## ●農業経営改革研修

1年間の農業経営実践を通じて、不確実な環境の中でも最適解を導き出す力を身につけます。

## ●技術の研鑽「研究会」

研究会は、所属部門には関係なく、興味関心のある研究テーマにメンバーが集まって活動します。時流に合ったテーマや先進的な取り組み事例について、部門横断的に専門領域の異なるメンバーが議論を重ねていくことで、クライアントの新たな課題の解決につなげています。

## 気になる数字

研究会の数 **72**個

興味のあるものに自由に参加でき、自ら立ち上げることも可能。仲間と共に切磋琢磨しながら、成長していきます。

## ●自由配属制度

興味や関心の変化に応じて自身が希望する領域に挑戦でき、会社やメンバーがサポート。配属後も、自らの意思で異動できる自由な組織風土があります。

学びと実践がプロを育てる。

# JMACアカデミーに根づく成長のリレー

コンサルティングの基礎をしっかりと固めるJMACアカデミー。先輩が講師となって次世代を育てる仕組みはJMACの伝統です。アカデミーでの学びについて、若手社員のお二人と当時のアカデミー長に伺いました。



## 座学と実践で学ぶコンサルの基礎

**阿部** ロジカルシンキング研修では、特定企業の課題解決に1カ月かけて取り組みました。ロジックの組み立てを考えるのは、楽しい反面、難しかったです。

**原** 講師は先輩のコンサルタントなので、その人の考え方やスタイルも一緒にインプットできました。

**丹羽** 講師自身も過去に先輩の講義を受けています。自分が指摘されたポイントを後輩たちに「気をつけよう」と教えることも。そうして知見が受け継がれていきます。

**増田** 座学の仕上げに2週間の改善研修があります。協力企業の製造現場に入らせてもらって、問題解決をするプログラムです。泊まり込みでみっちり鍛えられます。

**原** 実際の現場では知らない単語がどんどん出てきて戸惑うこともありましたが、あとで振り返ると「こういうことか」と理解できて、その後の仕事に生きています。

## お客さま目線のフィードバック

**増田** 改善研修の後は希望する部署に仮配属になります。自分がやりたいことでないと、本気になれません。JMACの文化と言ええる考え方ですね。

**丹羽** 実践では、頭ではわかっているつもりでもうまくできないことがあります。経験し、振り返りながら身につくように設計しています。

**原** 仮配属中、実践での学びの振り返りを発表する「アカデミーC」はとても緊張しました。経験の浅いうちは何を発表すべ

きかわからず、発表スキルも未熟です。先輩たちからは厳しいフィードバックをたくさんいただきました。

**増田** 講師側は、お客さまにどう見えるかという視点で見えています。「姿勢が悪い」「資料がわかりにくい」など、心を鬼にして指摘しますね。

**阿部** 私は事前に部署の先輩に資料を見てもらっていました。すると、「この文字を赤くしている理由は?」「この矢印の意味は?」と細部まで理由を聞かれました。発表資料もお客さまに提出するアウトプットと考え方は同じ。すべてに意図を持つというコンサルタントの作法を教わりました。

**原** アカデミー生は毎年20名ほどですが、私の時はコロナ禍の影響で4人だけでした。人数が少ないぶん、ほかの人の発表に対して質問する時間も気が抜けません。「発表者や運営委員の理解が深まる質問を」というチーフの言葉が印象に残っています。

コンサルタントは、会話の中で課題をつかんで解決策を探る仕事です。言葉はもちろん、順番やトーンも大切。そこで議論力が鍛えられました。

## 卒業後は教える立場で成長する

**丹羽** アカデミーを通して、発表のレベルは徐々に上がっていきます。資料は洗練され、内容は考察を踏まえたものになり、質問も的を射たものになっていく。そうになると、講師側も聞いていて面白いですね。

**増田** 入社3年目には、運営委員としてアカデミーを実施する側になります。

**丹羽** チーフクラスのアドバイスは新人には理解が難しい場合があります。そこで卒業した社員が「〇〇さんが言ったのはこういうこと」と、翻訳する役割を担います。

**阿部** チーフクラスの方々の前でアカデミー生にフィードバックする時は、自分も成長を問われていると感じました。

**原** 先輩には成長した姿を見せたいし、アカデミー生には先輩らしいところを見せたいから、気が引き締まりますね。

## やりたいことができる、見つかる

**丹羽** 私の学生時代の専攻は、現在の専門領域とはまったく違います。必要なことはアカデミーでしっかり学べるので、安心して入ってきてほしいです。

**阿部** 最初から仕事ができる必要はありません。それよりも、課題解決でクライアントに貢献したいという想いがあることが大切だと思います。

**原** JMACには自由な組織文化がありますが、そのぶん、自律的に仕事を組み立てていく必要もあります。そういった働き方を求める人には最適な環境ですね。

**増田** 自由だからこそ「やりたいこと」ができる会社であり、それが見つかる会社でもあります。まだ「これだ」というものが定まっていなくても、さまざまなプロジェクトを通して見つけていってほしいです。



2020～22年  
アカデミー長  
SX&パブリック  
事業本部  
SX事業ユニット長  
チーフ・コンサルタント  
**増田さん**



2023～25年  
アカデミー長  
R&Dコンサルティング  
事業本部  
チーフ・コンサルタント  
**丹羽さん**



2021年新卒入社  
生産革新  
コンサルティング  
事業本部  
品質マネジメント  
革新ユニット  
コンサルタント  
**原さん**



2022年新卒入社  
経営コンサルティング  
事業本部  
マーケティングユニット  
コンサルタント  
**阿部さん**