

令和8年度 コーポレート・マスタリーゼミ

企業価値を高め

進化する

名目GDP 世界ランキング

4位



1		アメリカ	
2		中国	
3		ドイツ	
4		日本	
5		インド	

出典：IMF「World Economic Outlook (2026年4月)」
※2026年の名目GDP（米ドルベース）による推計

1人当たりGDP（名目） OECD 38か国中

22位

水準



OECD38か国の中で22位前後で推移

出典：OECD Data Explorer / 2023年または直近年

G7ランキング 1人当たりGDP（名目）

最下位

（G7の中で最下位）

	アメリカ	
	ドイツ	
	イギリス	
	フランス	
	カナダ	
	イタリア	
	日本	

出典：OECD Data Explorer / 2023年または直近年

中小企業の現状 (2025-2026年 最新版)

1 企業数と規模



日本の企業数 約 **337** 万社

99.7% が中小企業

約 **3,300** 万人
が中小企業で働いている

日本の雇用の
69.7% を支えている

日本経済を支える存在

2 廃業・後継者問題



- 2024年 倒産件数: **10,006** 件
- 毎年 約 **6** 万社が休廃業・解散
- 休廃業企業の **51.1%** が黒字
- 後継者不在率: **50.1%**

■ 「儲からない」ではなく
「続けられない」が問題化

3 採用・人材



- 中小企業の人手不足は高水準
- 若手人材の獲得競争が激化
- 中小企業の平均年収:
約 **350~450** 万円
- 大企業との賃金格差が拡大

■ 「採れない・辞める・育たない」
が同時進行

4 財務・金融



- 中小企業向け融資残高:
約 **385** 兆円
- 金利上昇局面に突入
- 原材料高騰・
社会保険料負担増が継続

■ 「売上増＝利益増」
になりにくい時代

5 DX・生成AI



- DX対応企業と
未対応企業の差が拡大
- 小規模企業では
DX未着手も多数
- 生成AI活用で
企業規模格差

■ “経営格差”が加速

6 福利厚生・組織



- 福利厚生拡充予定企業: **45.8%**
- 退職金制度導入企業: 約 **74.9%**
- 健康経営への関心が拡大

■ 「給料だけ」では
人が定着しない時代

現代の
中小企業経営は、

“複合課題経営”へ

すべてが同時進行。



人手不足



後継者不足



採用難



DX対応



金利上昇



社会保険料
負担増



福利厚生
競争



事業承継
問題

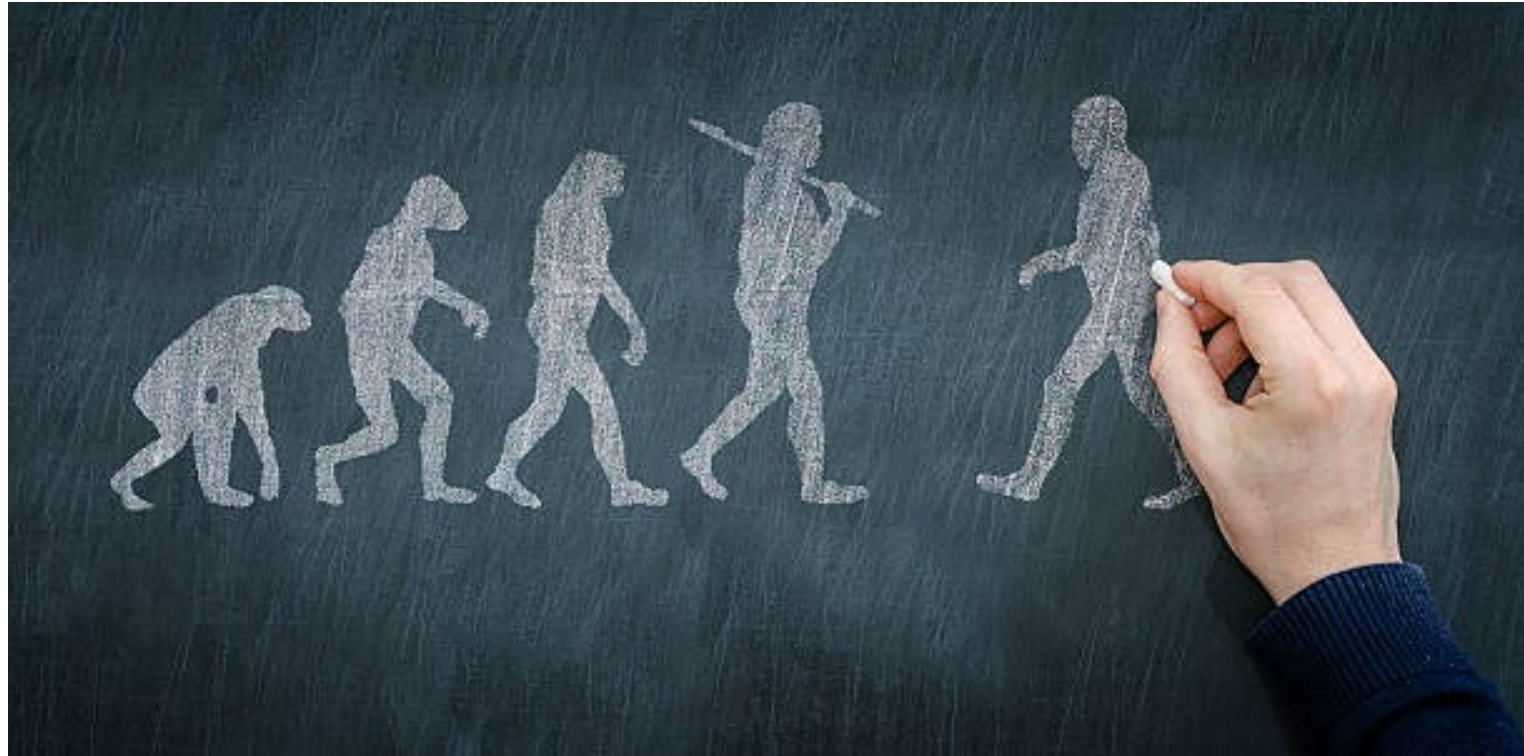
会社は、何を見落としているのか。

複合課題の時代、経営は“部分最適”では機能しない。

01	クライシス対応 最初の一手は、 決まっていますか？	02	メンタルヘルス 「4つのケア」を 説明できますか？	03	事業ドメインの浸透 社員は、 自社の価値を説明できますか？
04	採用とエンゲージメント 社員は、 自社を誇れているでしょうか？	05	給与と公平性 給与改定は、 “設計”されていますか？	06	就業規則の整備 就業規則は、 1年以内に見直しましたか？
07	法改正とリスク管理 賠償リスクの 見直しは済んでいますか？	08	保険の設計と整合性 保険は、 制度と連動していますか？	09	情報発信の信頼性 企業の信頼は、 見えないところで判断されます。

これらの問いに、すぐ答えられる企業は、どれほどあるのでしょうか。

Own Evolution



会社は、経営陣が進化した分だけ進む。

令和7年度 コーポレート・マスターゼミ

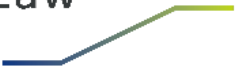
選ばれ続ける企業で 在り続ける



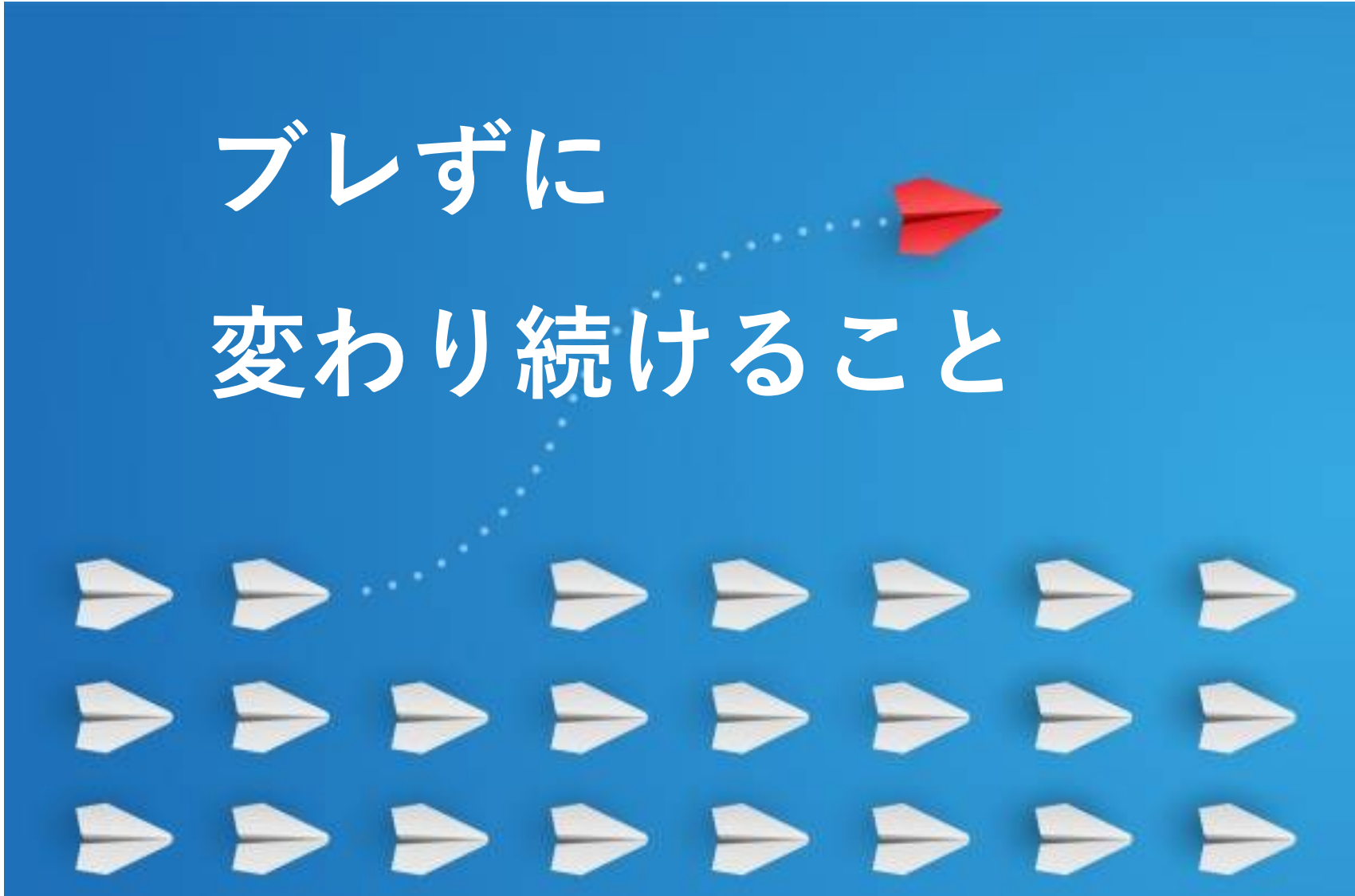
“時代に耐えうる制度”でなければ意味がない

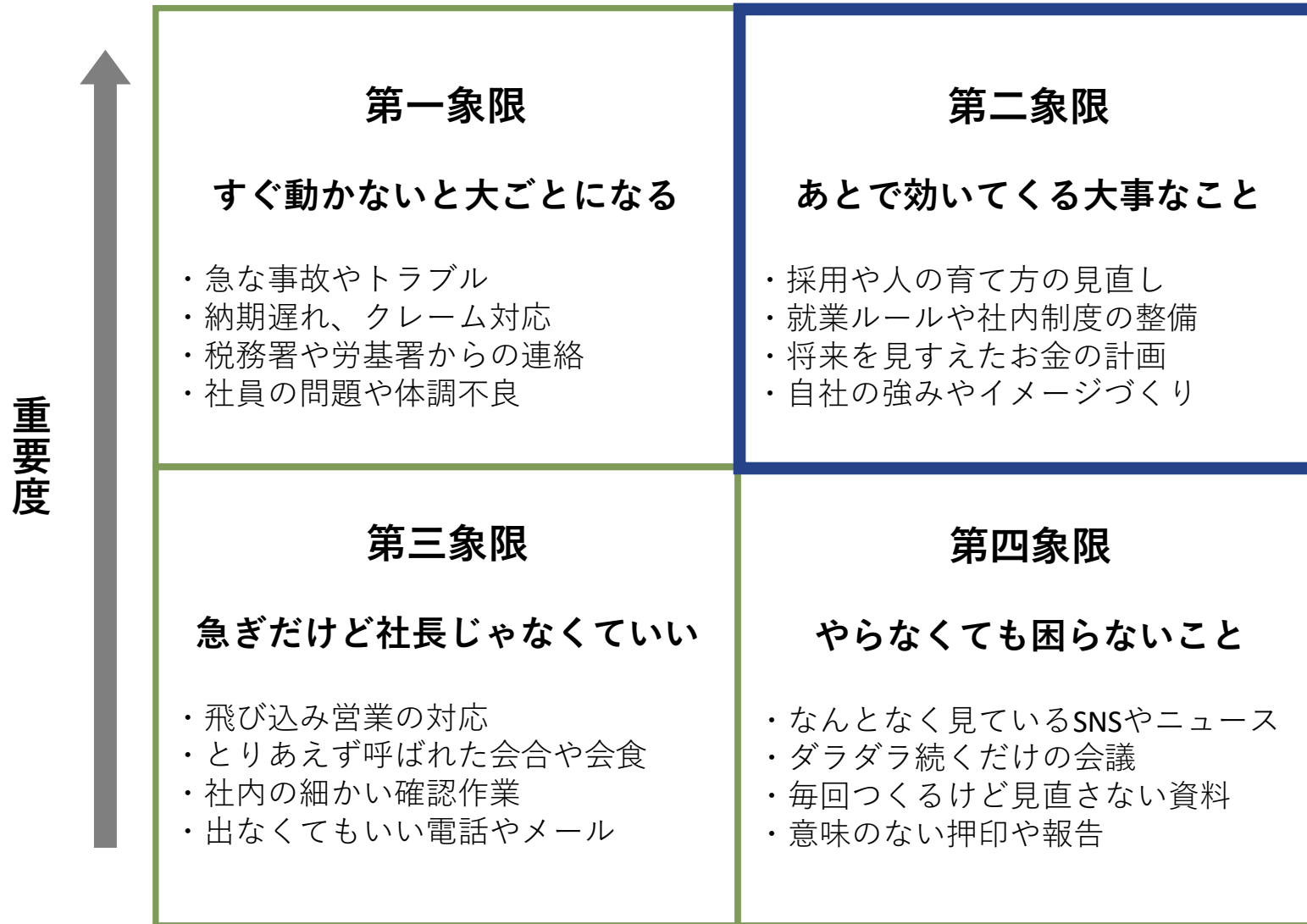


視点が增多ると、会社の形が見えてくる。



ブレずに
変わり続けること





“重要なこと”と、“今すぐやるべきこと”は、別にある。

ゼミスケジュール

1	5月11日(月)	●	オリエンテーション／全体構造・思想
2	6月1日(月)	●	人事・労務マネジメント
3	7月6日(月)	●	企業法務・ガバナンス
4	8月3日(月)	●	ブランド戦略・ポジショニング設計
5	9月7日(月)	●	経営リスクマネジメント
6	10月5日(月)	●	コーポレートファイナンス・財務戦略
7	11月2日(月)	●	人材マネジメント(採用・定着)
8	12月7日(月)	●	リスクファイナンス／制度設計・承継
< 2027年 >			
9	1月18日(月)	●	心理学、組織開発

経営を、“部分”ではなく“構造”で捉える。

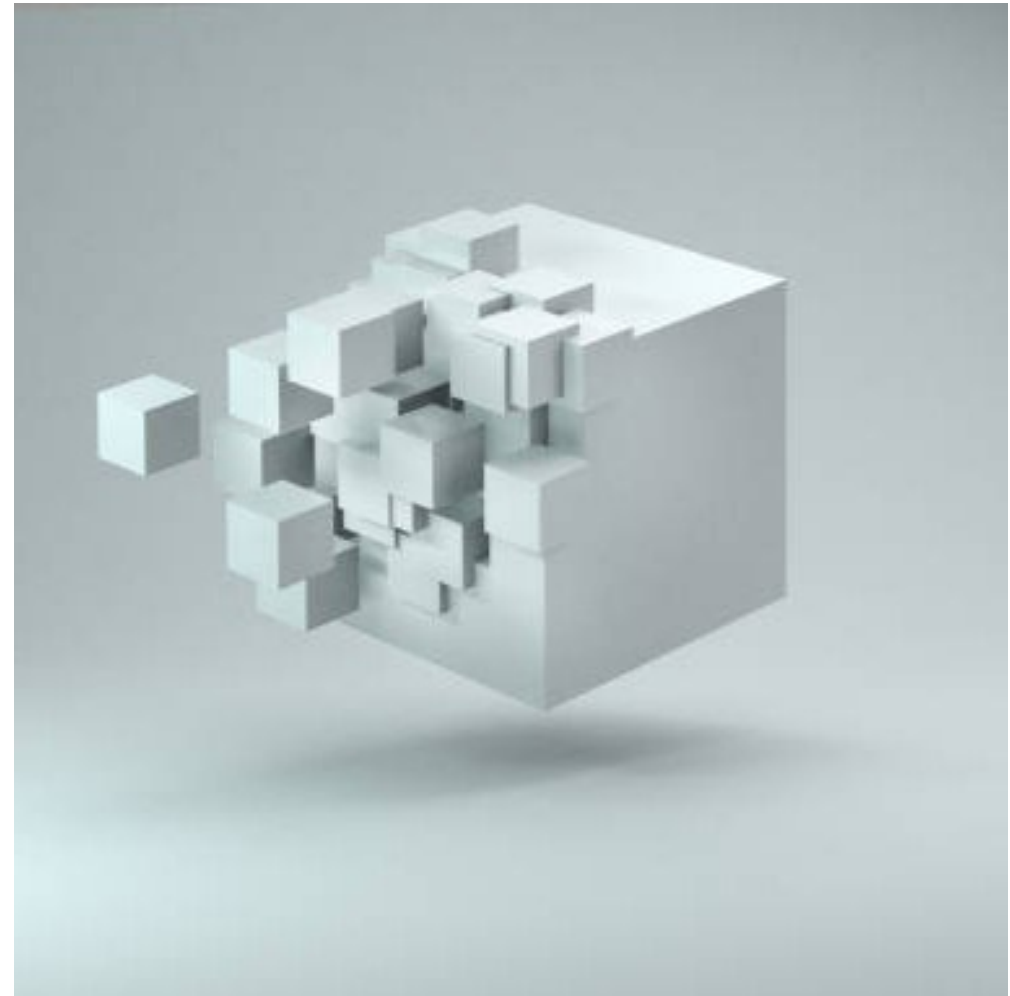
多角的な視点で、企業の持続的成長をデザインする。



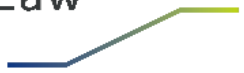
経営課題は、単独では存在しない。

すべての要素がつながり、企業の未来を形づくる。

3D & Action

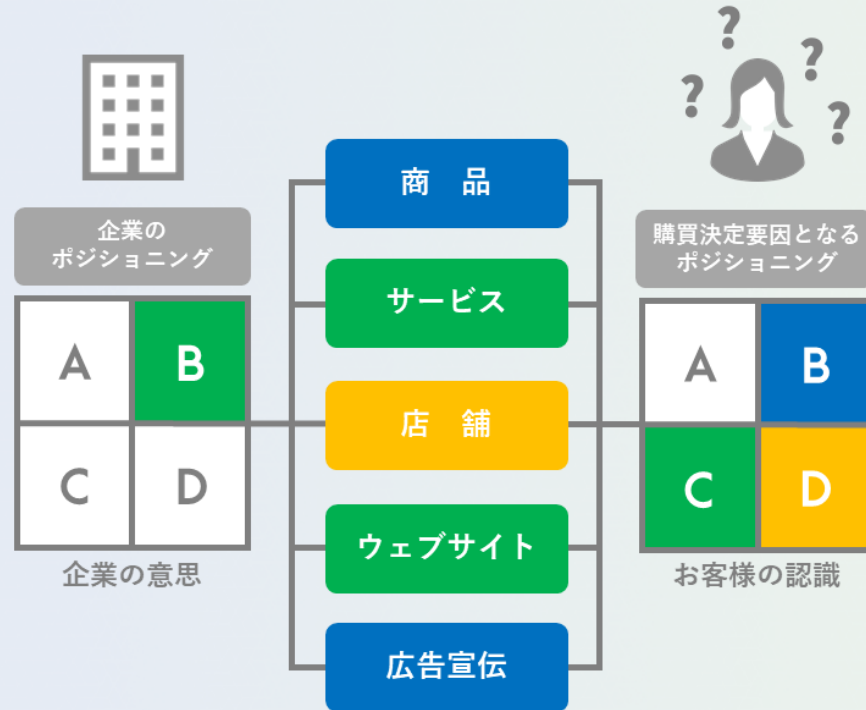


点を紡げば、立体になる。——構造が見えると、経営は動き出す。

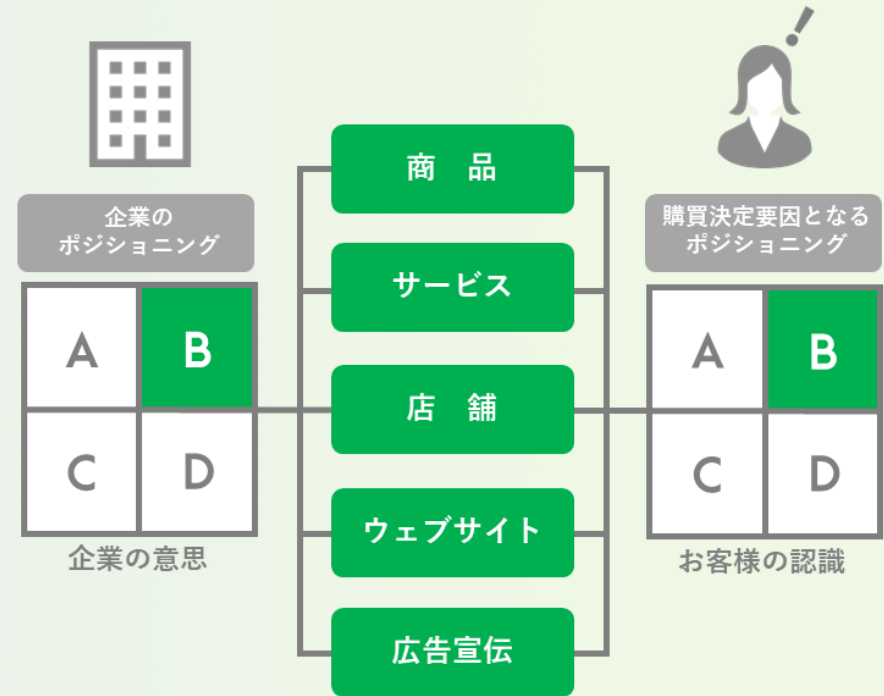


➤➤➤ はたらきたくなる 会社を目指す

ブランドタッチポイントに一貫性がない現状



ブランドタッチポイントが連動しポジショニングも一致



伝わっていなければ、それは存在していないのと同じ。

ゼミについて

ゼミの目的：出来るだけ多くの経営者のお役に立ち、世の中から選ばれる会社を増やしたい。

- ① 1～3年ゼミ生中心の内容
- ② 8割の基礎部分は同じ内容、2割はアップデート
- ③ 3年生以上のゼミ生はオブザーバー兼相談役
- ④ 二部は新ゼミ生の相談タイム

※顔見知りや内輪だけで盛り上がらない

※役職は抜きで1ゼミ生として参加（さん付け）

ゼミ長について | 松田 憲幸

人材業界（アデコ・リクルートグループ）を経て、2006年メットライフへ。現在はセント・ロウ株式会社の経営にも携わりながら、財務・労務・法務・組織・承継など、経営を横断した支援を実践。

「部分最適」ではなく、“経営全体をどう繋げるか”を軸に、多くの経営者と向き合っている。

その独自の取り組みは、米国業界誌『Round the Table』に、日本人初として特集掲載された。

本ゼミでは、各分野の知識だけでなく、変化の激しい時代において、経営者自身が進化し続けるための「視点」と「構造」を共有する。

世界と日本、二つに学び、実務に活かす。



THE ADECCO GROUP

世界最大級の
総合人材サービス

Global



Domestic



日本最大級の
人材・情報サービス

経営のあらゆる課題をワンストップで解決。

リスクから守り、価値を創り、企業の未来を共に設計するパートナー。

01



企業保険・財務・労務

リスクに備え、経営基盤を強化する

企業保険の最適設計を中心に、財務・労務まで
トータルにサポート。

企業の安定と成長を支える土台をつくれます。

02



リスクマネジメント・企業防衛

見えないリスクを可視化し、企業を守る

労災や経営賠償などのリスクに備え、
リスクマネジメント体制を構築。
万一の備えが、企業の信頼と継続を支えます。

03



コンサルティング・ブランディング

価値を磨き、選ばれる企業へ導く

セント・ロウのコンサルティングとブランディングで、
企業の強みを引き出し、事業の価値を最大化。
経営戦略からブランド構築まで伴走します。



包括的な企業経営のサポート

企業のあらゆる側面を支援し、労働問題の解決からブランド戦略まで幅広く対応。
各分野の専門家が協力し、企業の成功を支援します。



多角的な経営支援

広い分野からの知見を統合し、財務・人事・労務・法務に関する包括的なアドバイスを提供。
多角的な視点からの経営支援を実現します。



前向きな職場環境の創出

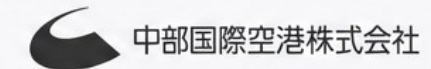
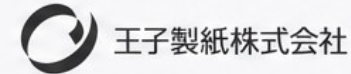
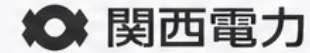
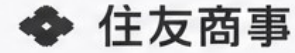
従業員と経営側の両方に幸福をもたらす、職場環境の構築を支援し、従業員のモチベーション向上や生産性の向上に貢献する。



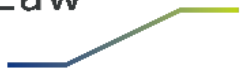
専門家が連携し、経営の「点」を「線」に、そして「成果」へ。

多様な企業課題への支援実績

上場企業から地域企業まで、制度・リスク・ブランド領域を横断して支援。



※一部抜粋・順不同



? ? ? #



制度設計

