



**そもそも、なぜファンドと組もうとお考えになったのですか？**

2013年頃からのアベノミクス政策による金融緩和の影響もあって、高級中古時計の業界は急速に成長していました。そんななか2020年の新型コロナウイルス感染拡大により、多くの業界が業績不振に苦しみました。羅針も例外ではなかったのですが、我々の業界は他業界に比べて回復が早く、同年の7~8月頃には相場も売上も回復していました。

このような状況の中で、持続的に成長してマーケットシェアの拡大を目指していくには、会社規模の拡大と資金調達力の強化を急ぐ必要がありました。事業会社との提携も検討しましたが、コロナ禍において時計事業に投資する企業を見つけるのは容易ではありませんでした。そこでファンドとの連携を視野に入れ、複数のファンドからお声がけをいただきました。

**他のファンドからも打診があった中で、なぜアントを選ばれたのでしょうか？**

当時の羅針は社員数が70名程なっていました。経営判断は私と専務の2名で行っており、成長のスピードに限界を感じていました。他のファンドからも提案をいただきましたが、高級腕時計のプラットフォーム構築といったDX(デジタルトランスフォーメーション)など、アントの成長戦略が一番具体的でした。初めてお会いした時から、アントの方々の印象が非常に良くて、羅針の事業に対する熱量の大きさを強く感じました。

業界のリーディングカンパニーを目指していくには、既存社員の成長が不可欠と考えていたこともあり、「アントのハンズオン支援」や「社員へのコーチング」といった面での経営参画に大きな期待をしました。

#### **アントと組むことに不安はありませんでしたか？**

我々にとっては初めての外部資本受け入れであり、ファンドという組織のイメージが掴めず、経営にどのように関与するのかが想像できず、少しの不安はありました。しかし、従業員向けの初回説明会では、アントの皆さんから今後の成長戦略や社員の活躍を期待する施策・プランについて丁寧に説明していただき、社員も安心した様子でした。



#### **アントのメンバーと実際に働いてみていかがでしたか？**

羅針は20～30代の社員が中心で、課長・部長も30～40代という若い組織です。これまでにはトップダウン型で成長してきましたが、今後は組織的な運営ができる会社に変えていくことが重要だと考えていました。当時は数値管理や論理的なコミュニケーションが不足が

ちで、計画書の作成などに苦勞していましたが、アントの皆さんはそれらを当たり前のように迅速にこなしていました。コーチングのスキルも素晴らしく、第三者的な距離感を保ちながら社員に寄り添って指導していただきました。また、役職者を集めた定期報告会を新設して、会議の時間を増やしたことで報告書の質が大きく向上しました。

人事面でも大胆な改革を行い、以前は昇進に慎重だったところを、アントの助言により多くの社員を役職者に抜擢することで、本人たちのモチベーション向上につながったと思います。これは会社の成長にとって非常に大きな成果であり、我々だけではここまで大胆な人事は実現できなかったと思います。



**事業会社の傘下に入りました。今後の抱負をお聞かせください。**

昨年、今年と外部要因による相場下落で一時的な影響はありましたが、その後は回復しマーケットの拡大は続いていると感じています。羅針が持続的な成長を続けるためには、業界内でさらにシェアを伸ばすことが不可欠です。今後は業界のリーディングカンパニーを目指していきます。

上場企業であるヨンドシーホールディングスの傘下に入り、中古時計の買い取り・販売という新しい業種に大きな期待を寄せていただいています。その期待に応えられるよう、全力で取り組んでいきたいと思っています。