



株式会社ストライク 統合報告書 2025

STRIKE REPORT 2025

M&Aは、人の想いでできている。

SLOGAN

M&Aは、企業の合併・買収を意味します。

しかし、M&Aの主役は、まぎれもなく人です。

そこには、企業を生み、育ててきた経営者の誇りがあります。

ビジネスを精神的に拡大させようとする挑戦者の情熱があります。

共に働く仲間である従業員や期待を寄せる株主たちの希望があります。

そうした人々の想いこそ、M&Aの本質だと私たちは考えます。

だから私たちは、人々の想いと徹底的に向き合い、声を聞きます。

経済的な面からだけでなく、

そのM&Aで未来が変わる人々の想いをきちんと受け止めた上で、

その企業にとってベストな道筋をご案内します。

M&Aに関わるすべての人々の未来を明るく照らし出す。

世界を変える仲間をつくる。

それこそが、ストライクの使命（ミッション）です。

MISSION

仲間になれば、現状を打破できる。
仲間になれば、その課題を解決できる。
仲間になれば、もっと豊かになれる。
仲間になれば、もっと大きなことができる。

ひとりひとりの力は小さいけれど、
仲間になることで、大きな力を発揮する。

仲間づくりには困難がつきものだが、
それを乗り越えた先に、
今とは違う新しい世界が待っている。
だから私たちは、
全力で、困難を乗り越えるお手伝いをする。
M&Aに関わる人々の想いと徹底的に向き合い、
声を聞き、共に悩み、どんなときも
明るく前向きなエネルギーで最高の未来をひらく。

世界を変える仲間をつくる。
私たちはストライクです。

世界を変える仲間をつくる。



C O N T E N T S

イントロダクション

- 01 SLOGAN／MISSION
- 02 目次／編集方針
- 03 ストライクとは
- 04 ストライクのあゆみ
- 05 外部環境に関する認識

ストライクの価値創造

- 09 社長メッセージ
- 13 価値創造プロセス
- 15 事業を通じた社会への価値提供
- 17 透明かつ健全なM&A取引の実現

企業価値向上に向けた中長期戦略

- 18 マテリアリティ(重要課題)
- 20 中長期の経営戦略・各事業戦略
- 21 営業担当役員メッセージ
- 26 財務資本戦略
- 28 サステナビリティマネジメント
- 29 ステークホルダーエンゲージメント

- 30 人材に関する取り組み
- 33 健康経営・ワークライフバランス
- 35 ダイバーシティ&インクルージョン
- 36 環境への取り組み
- 37 TCFD提言に基づく情報開示

価値創造を支える経営基盤

- 39 コーポレート・ガバナンス
- 44 役員一覧
- 45 社外取締役座談会
- 49 コンプライアンス・リスクマネジメント
- 51 情報セキュリティ

データ集

- 52 財務・非財務ハイライト
- 53 11カ年財務・非財務データ
- 54 会社概要／株式情報

●編集方針

本報告書は、ストライクの価値創造と成長戦略、経営基盤などについて財務・非財務の両面から体系的にまとめ、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、当社へのご理解を深めていただくことを目的としたもので、本年度が初めての発行となります。当社では統合報告書を情報発信の一環として活用し、ステークホルダーの皆さまからのフィードバックを経営に反映させつつ、今後も内容の一層の充実に努めていきます。なお、本報告書の編集にあたっては、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」や、経済産業省「価値協創ガイダンス」を参照しています。

●報告対象期間 2024年9月期(2023年10月～2024年9月)

※一部、対象期間外の内容も掲載しています。

●報告対象範囲 株式会社ストライク

●将来予測に関する注意事項

本報告書に掲載している計画や見通しに関する内容については、作成時点において入手可能な情報に基づき判断したものであり、一定のリスクや不確実性が含まれています。実際の業績はさまざまな重要な要素により変化する可能性があり、これらの見通しおよび将来の業績を保証するものではありません。

●お問い合わせ先

IR室／管理部 Tel:03-6895-6196 E-mail:ir@strike.co.jp

ストライクとは

DATA

数字で見るストライク

2024年9月期



〔 設立 〕

1997年

〔 従業員 〕

368名

〔 売上高 〕

181億円

〔 ROE 〕

30.1%

〔 営業利益率 〕

37.3%

〔 売上高CAGR 〕

31.7%

2016年8月期～2024年9月期

〔 全国オフィス 〕

9カ所

〔 連続増収増益 〕

10期

2015年8月期～2024年9月期

事業概要

成長戦略型M&A支援

M&Aは、企業を飛躍させるうえで有効な手段です。

企業の資産を活用した新規事業・新領域への参入や新商品の開発、コストの削減など、経営の安定・事業拡大を見据えた企業シナジーを高める最適な戦略を、パートナーとしての立場からご提案しています。

経営支援

M&Aにかかわらず、経営に関わるさまざまなご相談をお受けしています。

企業再生支援や親族による事業承継に関わる問題、投資対象となる企業の価値やリスク調査など、経営のお悩みの解決をM&Aのプロフェッショナルとしての視点でサポートしています。

事業承継型M&A支援

M&Aによる事業承継は、社内や親族間での事業継承とは異なる、前向きな「成長」の選択肢です。

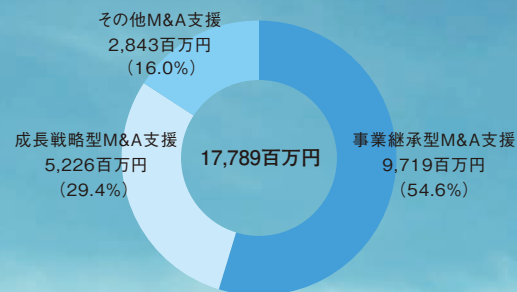
第三者へ事業承継することで、知見や人材などを含め、これまで築き上げた資産を未来へ活かすことができます。後継者問題解決のため、バトンを渡す側、受け継ぐ側の双方が不安なく新しい未来へ進めるようにサポートしています。

イノベーション型M&A支援

スタートアップ企業の創造力・成長力をM&Aを通じて最大化します。

スタートアップ企業と事業会社の提携促進を目的とした会員制サービス「S venture Lab.」を通して、スタートアップ企業と事業会社の「イノベーション型M&A」を推進することで、日本に新しい企業・産業を生み出すことを支援しています。

事業別売上収益



2024年9月期 売上収益 (成約案件のみ)

HISTORY

ストライクのあゆみ

事業成長の軌跡

1990

1997年／M&A仲介業務を事業目的として設立(当時の商号は株式会社天会計社)

1998年／社名を株式会社ストライクに変更

1998年／国内初、M&Aマッチングサイト「M&A市場SMART (Strike M&A Rapid Trading system)」を開設

外部環境の変化

- 1990年代初頭／バブル崩壊
- 1996年／金融制度大改革(日本版ビッグバン)
- 1997年／アジア通貨危機
- 1999年／ITバブル

2010

2012年／大阪オフィス、札幌オフィス、仙台オフィス、福岡オフィス、高松オフィスを開設

2013年／名古屋オフィスを開設

2015年／M&A専門の情報サイト「M&A Online」を公開

2016年／東証マザーズに上場

2017年／東証第一部に市場変更

外部環境の変化

- 2011年／東日本大震災
- 2015年／国連が持続可能な開発目標(SDGs)策定・地球温暖化対策のパリ協定採択
- 2016年／日銀がマイナス金利を初導入



2000

2001年／ネット上で無料簡易企業評価サービスを開始

2002年／企業価値クイック算定サービスを開始

外部環境の変化

- 2005年／会社法制定
- 2006年／事業承継ガイドライン制定
- 2008年／リーマン・ショック

2020

2020年／プレマーケティングサービスの提供開始

2021年／広島オフィスを開設

2022年／東証市場区分の見直しにより、プライム市場へ移行

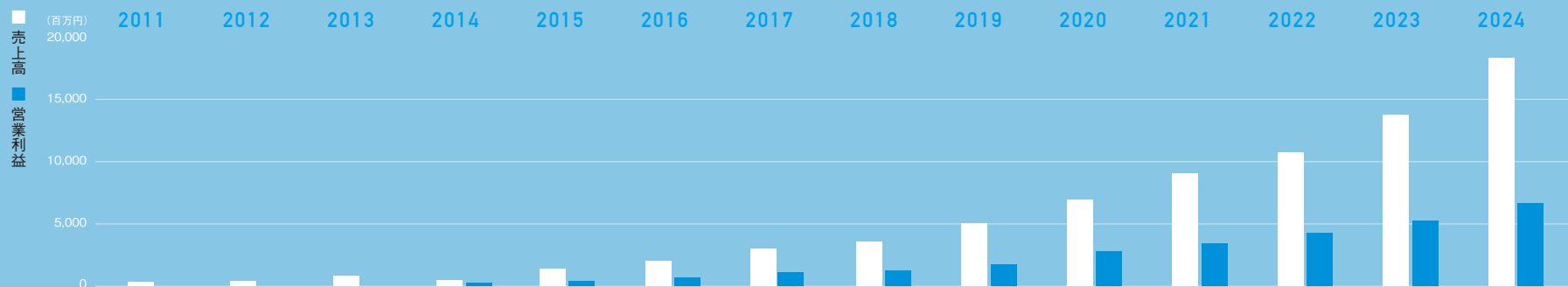
2024年／情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に関する国際規格「ISO27001」の認証を取得

2024年／京都イノベーションオフィスを開設



外部環境の変化

- 2020年／新型コロナウイルス感染拡大・中小企業庁が「中小M&Aガイドライン」を策定
- 2021年／東京オリンピック・パラリンピック開催・中小M&A支援機関登録制度の開始・一般社団法人M&A仲介協会(現:一般社団法人M&A支援機関協会)設立
- 2023年／M&A仲介協会が倫理規定と自主規制ルールを策定
- 2024年／中堅・中小グループ化税制導入(中小企業事業再編投資損失準備金制度の拡充)



外部環境に関する認識 Perception of the External Environment

中堅・中小企業のM&A市場は、1990年代以降、オーナー経営者の高齢化に伴う後継者問題などを背景に拡大傾向にあります。

今後は、成長加速のためのM&Aの活用、スタートアップ企業の出口戦略としてのM&Aの活用、スタートアップ企業と大企業間でのオープンイノベーションのためのM&Aの活用、およびノンコア事業からの撤退手段としてのM&A活用などにより、市場はさらに拡大する可能性があると予測されます。

一方、業界団体であるM&A支援機関協会（旧:M&A仲介協会）は、2023年12月に倫理規程、コンプライアンス規程、広告・営業規程、契約重要事項説明規程を制定するなど自主規制ルールの運用を開始し、さらに、中小企業庁は2024年8月に「中小M&Aガイドライン第3版」を公表しています。このようにM&A業界では、業界の健全な発展に向けた取り組みが進められています。

外部環境①

イノベーション創出の必要性の増加

日本においてスタートアップ企業の成長は重要なテーマです。日本政府は、経済成長のドライバーとして雇用の創出に大きな役割を果たし、社会課題を解決する新たな主体として、スタートアップ企業を重視しています。

2022年に発表された「スタートアップ育成5か年計画」では、第二の創業ブームを実現するために、スタートアップ企業を生み出し、育てるエコシステムの創出を目指しています。

日本政府：スタートアップ育成5か年計画

スタートアップ企業への
投資額を5年で10倍に

2022年度 8,000億円規模

2027年度 10兆円規模

人材・ネットワークの構築

スタートアップ企業において最も大切なのは人。スタートアップ企業の担い手を育成し、起業を加速。

資金供給の強化と出口戦略の多様化

スタートアップ企業が大きく成長するのに必要な資金。ベンチャーキャピタルや個人からの投資を拡大。

オープンイノベーションの推進

EXITとしてM&Aを増やすなど大企業とスタートアップ企業とのオープンイノベーションを推進。

EXITマーケットの発展が不可欠
スタートアップM&Aの市場拡大が見込まれる

外部環境①を踏まえた当社の対応

イノベーション型M&Aの創出

当社は、スタートアップ企業の成長と、大企業の事業成長、新事業創造や企業変革を支援するイノベーション型M&Aの創出に注力しており、スタートアップ企業と事業会社の提携促進を目的とした会員制サービス「S venture Lab.」を運営し、日本に新しい企業・産業を生み出すことを支援しています。

会員企業同士の交流機会を創出するため、「Conference of S venture Lab.」を毎月開催しています。同イベントでは、起業家やベンチャーキャピタルなど企業提携の有識者によるトークセッションや事業会社との提携により事業を加速させたいスタートアップ各社によるピッチや名刺交換会を通じて、スタートアップ企業と中堅～大手事業会社とのさらなる連携促進を行うことを目指しています。2022年9月のスタートから2024年9月期までに29回開催し、イベント参加人数は2,969名、登壇スタートアップ社数は107社、面談マッチング数は507組に上ります。



スタートアップ専門チームの結成

スタートアップファイナンスに特有のベンチャーキャピタルを含めたステークホルダーや、種類株といった資金調達スキームなどの知見を有するメンバーを中心に、イノベーション型M&A専門チームを結成し、M&Aによってどのような成長ができるかをともに考え、提案します。

京都イノベーションオフィスの開設

日本および東南アジアで最大級の独立系ベンチャーキャピタルであるEast Venturesと共同で、2024年6月に京都市にオフィスを開設しました。京都市には、多くの大学や研究機関が集積し、伝統産業から先端技術産業へと発展してきた歴史と多様な産業構造があり、これらの強みを活かしたスタートアップ・エコシステムの構築に産官学一体で取り組んでいます。オフィスの開設により、学生や若手起業家の活動拠点として、また、スタートアップ企業と事業会社の結節点として活用し、京都発のイノベーション創出を推進しています。



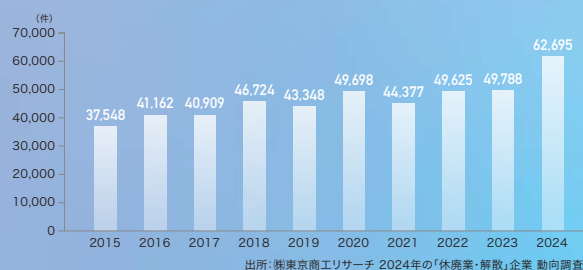
外部環境②

企業の後継者不在

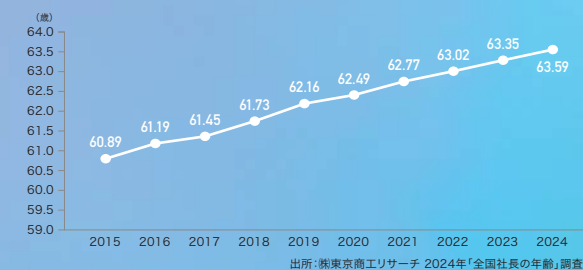
日本の中小企業・小規模事業者は、約336.5万社（2021年6月時点）あり、地域の経済や雇用を支える重要な役割を担っています。しかし、中小企業経営者の高齢化が進み、2024年における経営者の平均年齢は63.59歳と過去最高齢となり、2025年までに平均引退年齢の70歳を超える経営者は約245万人に上ると見られています。

この現状を放置すると、後継者不在による廃業が急増し、2025年までの累計で約650万人の雇用と約22兆円のGDPが失われると推測されています*。また、休廃業・解散企業数も過去最多を更新し、2024年は62,695件となり、その背景には、経営者の高齢化があると見られます。事業承継が喫緊の課題となっている現在、解決策となるM&A市場は、今後も拡大が見込まれます。

*出所：中小企業庁「事業引継ぎガイドライン」改訂検討会（第1回）配布資料「中小企業・小規模事業者におけるM&Aの現状と課題」。

■ 休廃業・解散
件数の推移

■ 経営者の平均年齢



外部環境②を踏まえた当社の対応

資産を未来につなぐM&Aによる事業承継

当社は、「世界を変える仲間をつくる。」のミッションのもと、事業の価値を正しく理解・評価し、M&Aを通じて第三者へ事業承継することで、知見や人材など、企業のこれまでの資産を未来につなぎ、社会に貢献することを目指しています。

その取り組みの一環として、事業承継普及のためのセミナーを開催しています。

■ 事業承継のためのセミナー実績（2024年9月期）

2023年11月	『加速する歯科医院M&Aの実態』 地域医療のために閉院はできないが後継者がいないといった悩みに対するM&A活用について解説
2024年 1月	『事業承継の新たな可能性 “サーチファンド”とは？』 承継課題解決の手法の一つとして注目されている、経営者を目指す個人が投資を受けて会社を承継するサーチファンドについて解説
2024年 2月	『事業継続のための“従業員承継”の実態』 自社の役員や従業員が事業を承継する“従業員承継”について解説
2024年4～5月	『医療機関における第三者承継という選択 ～選択の背景と承継の現状～』 2024年4月の診療報酬改定を見据えての第三者承継の活用について解説

ヘルスケアチームの発足

医療分野は、特に地方において事業承継問題が深刻化し、地域医療の維持が困難になっています。当社は、こうした社会課題の解決は、M&Aを生業とする企業の責務であると捉え、その取り組みの強化策として、初の業種別体制による営業活動を行うヘルスケア専門チームを編成しました。病院やクリニック、介護事業者、調剤薬局などの医療法人や企業のM&Aを専門に支援しています。

チーム内には、金融、MR、人材、監査法人など、さまざまなバックグラウンドを持つコンサルタントが多数在籍しており、医療法人M&Aにおけるスキーム構築の豊富な経験を有することが強みです。

今後は、全国の会計事務所や金融機関、提携企業などとの幅広いネットワークを活用し、全国規模でのマッチングを推進していきます。



外部環境③

M&Aに関する規制の強化

現在、M&A仲介業務については、いわゆる業法が制定されていないため、業法に基づく許認可制度や免許制度は採られていません。そのため、M&A支援の経験や知見を十分に有している人材の不足や支援の質のばらつき、手数料体系のわかりにくさなどの課題が見受けられます。中小M&A市場の拡大に伴う業界全体の品質の底上げのため、中小企業庁および一般社団法人M&A支援機関協会は、「中小M&Aガイドライン」の大幅な見直しや業界自主規制ルールづくりなどの取り組みを行っています。

中小M&Aガイドライン

「中小M&Aガイドライン」は、2020年3月に中小企業庁よりM&Aに関する経営者の不安を払しょくし、M&Aに関する意識、知識、経験がない後継者不在の中小企業の経営者の背中を押し、M&Aを適切な形で進めるための手引きを示すとともに、これを支援する関係者が、それぞれの特色・能力に応じて中小企業のM&Aを適切にサポートするための基本的な事項を併せて示すため公表されました。2023年9月、2024年8月にそれぞれ改訂が行われ、2024年9月期末現在は「中小M&Aガイドライン(第3版)」が公表されています。事業承継型M&Aを検討されている経営者やM&A業務を営む支援機関それぞれの手引き、指針として、有益なものとなっています。



一般社団法人M&A支援機関協会

一般社団法人M&A支援機関協会は、中小企業庁の「中小M&A推進計画」に基づいて2021年10月に設立された自主規制団体であり、公正で円滑なM&A取引の推進とM&A業界全体の健全な発展に取り組むことを目的としています。当社は同協会の幹事会員であり、2022年3月からは当社代表取締役社長の荒井邦彦が代表理事を務めています。同協会は設立時から2024年まではM&A仲介協会の名称で活動してきましたが、より開かれた実効性のある自主規制団体となるべく、会員をFA(ファイナンシャル・アドバイザー)やM&Aプラットフォームにも拡大し、M&A仲介会社だけでなくM&A支援機関全体での連携を通じ、日本の中小企業の発展に寄与することを目指し、2025年に名称を変更し新体制となりました。業界全体の支援の質底上げのため、業界としての統一的な自主規制ルールの策定とその遵守を促進する取り組みが期待されています。当社は協会の活動に積極的に取り組み、業界の健全な発展に貢献していきます。



	ガイドライン / 自主規制ルール	対象機関	概要
中小企業庁	「中小M&Aガイドライン(第3版)」を公表(2024年8月改訂)	M&A支援機関として登録された企業など*	M&A支援機関向けだけではなく、中小企業がM&Aを検討する際に確認すべき事項なども記載
M&A支援機関協会	業界初の倫理規程と業界自主規制ルール3規程(広告・営業規程、コンプライアンス規程、契約重要事項説明規程)を策定	M&A支援機関協会加盟企業	主にM&A仲介支援機関を対象とした内容となっており、「中小M&Aガイドライン」に比べ、より具体的かつ詳細な規制内容が定められている

*中小企業庁によるM&A支援機関登録制度。登録機関は補助金の対象となる。

外部環境④を踏まえた当社の対応

「中小M&Aガイドライン(第3版)」遵守宣言

2021年8月、中小企業庁は、中小企業が安心してM&Aに取り組む基盤を構築するために「M&A支援機関登録制度」を創設しました。本制度はM&A仲介業務またはファイナンシャル・アドバイザー業務を行う者を対象とし、同庁が策定した「中小M&Aガイドライン」を遵守することを要件としています。当社は、M&A支援機関登録制度の登録を受けている支援機関であり、中小企業庁が定めた「中小M&Aガイドライン(第3版)」を遵守していることを宣言しています。

当社の取り組みと対応

- 支援の質の確保・向上に向けた取り組み

- M&Aプロセスにおける具体的な行動指針

【意思決定】
【仲介契約・FA契約の締結】
【バリュエーション(企業価値評価・事業評価)】
【譲り受け側の選定(マッチング)】
【交渉】
【デュー・ディリジェンス(DD)】
【最終契約の交渉・締結】
【クロージング】

- 不適切な譲り受け側の排除に向けた取り組み

- 仲介契約・FA契約の契約条項に関する留意点

- 仲介者における利益相反のリスクと現実的な対応策

中小M&Aガイドライン(第3版)遵守の宣言について(要約)

全文については、当社Webサイトをご覧ください。 <https://www.strike.co.jp/guideline/pdf/declaration.pdf>

支援の質の確保・向上に向けた取り組み

依頼者の利益を犠牲にすることはもちろん、自己や第三者の利益を図ることなく、善良な管理者の注意によって仲介業務・FA業務を行い、依頼者との契約に基づく義務を履行します。加えて、支援の質の確保・向上に不可欠となる適正な業務の遂行ならびに知識や能力の向上に有効な取り組みを実施します。

M&Aプロセスにおける具体的な行動指針

意思決定

想定される重要なメリット・デメリットを知り得る限り、明確に説明するなど専門的な知見に基づいた実践的な提案を行い、依頼者のM&Aの意思決定を支援します。仲介契約・FA契約締結に向けた広告・営業について、M&Aの実施意向がない、仲介契約・FA契約を締結しない、または引き続き広告・営業を受けることを希望しないとの意思を示された場合は、その意思を拒まずに直ちに広告・営業を停止します。停止意思の表示があった場合は、その内容を組織的に記録し、共有します。

仲介契約・FA契約の締結

契約締結前に重要な事項を記載した書面を交付するなど明確な説明を行い、依頼者の納得を得ます。説明は契約を締結する権限を有する者に対して行い、説明後は契約締結について適切に判断するために依頼者に十分な検討時間を与えます。

バリュエーション
(企業価値評価・事業評価)

評価の手法や前提条件などを事前に説明し、評価の手法や価格帯についても依頼者の納得を得ます。

譲り受け側の選定
(マッチング)

譲り渡し側の名称を含む企業概要書等の詳細資料を開示する際は、興味を示した候補先に対して譲り渡し側からの同意を取得し、候補先との秘密保持契約を締結したうえで実施します。譲り渡し側からの同意は、開示先となる候補先ごとに個別に取得します。なお、秘密保持契約締結前の段階で、譲り渡し側に関する詳細な情報が外部に流出・漏洩しないよう注意します。

交渉

慣れない依頼者にも中小M&Aの全体像や今後の流れを可能な限りわかりやすく説明することなどにより、寄り添う形でサポートします。

デュー・ディリジェンス(DD)

譲り渡し側に対し譲り受け側が要求する資料の準備を促し、サポートします。

最終契約の
交渉・締結

譲り渡し側・譲り受け側の双方が可能な限り納得し、かつM&A成立後に当事者間でトラブルが発生するリスクを低減した形で、最終契約が締結されるように支援します。また、最終契約後やクロージング後に当事者間での争いに発展する可能性があるリスクについて、最終契約の締結までの調整の実施や依頼者への説明を行います。最終契約の締結にあたっては、契約内容に漏れがないよう依頼者に対して再度の確認を促します。

クロージング

具体的な段取りを整えたうえで、クロージング当日には譲り受け側から譲渡対価が確実に入金されたことを確認します。

不適切な譲り受け側の排除に向けた取り組み

不適切な譲り受け側を最大限に排除する観点から、譲り受け側が最終契約を履行し、対象事業を引き継ぐ意思・能力を有しているか確認するため、譲り受け側に対する調査を実施します。そのうえで依頼者となる譲り渡し側に対しては、仲介契約・FA契約締結前に譲り受け側の調査の概要について説明します。

仲介契約・FA契約の契約条項に関する留意点

- 専任条項を設ける場合は、対象範囲を可能な限り限定し、契約期間は最長でも6か月～1年以内を目安として定めます。また、依頼者が任意の時点で契約を中途解約できることを明記する条項などを設けます。
- 直接交渉の制限に関する条項において直接交渉が制限される候補先は、当該M&A専門業者が関与・接触し、紹介した候補先のみとし、直接交渉が制限される交渉は、依頼者と候補先のM&Aに関する目的で行われるものに限定します。直接交渉の制限に関する条項の有効期間は、仲介契約・FA契約が終了するまでに限定します。
- テール条項の対象は、あくまで当該M&A専門業者が関与・接触した譲り受け側であって、譲り渡し側に対して紹介された者のみに限定し、その期間は最長でも2～3年以内を目安とします。なお、仲介契約・FA契約において専任条項が設けられていない状況で依頼者が複数のM&A専門業者から支援を受け、結果として複数のM&A専門業者から同一の候補先の紹介を受けた場合、依頼者から成約に向けて支援を受けるM&A専門業者として選択されなかったときは、テール条項を根拠とした手数料を請求しません。

仲介者における利益相反のリスクと現実的な対応策

仲介業務を行う場合は、仲介契約締結前に譲り渡し側・譲り受け側の両当事者と仲介契約を締結する仲介者であるということを両当事者に伝えます。仲介契約締結にあたっては、あらかじめ両当事者間において利益の対立が想定される事項について、各当事者に対し明確な説明を行います。また、別途、両当事者間における利益の対立が想定される事項にかかる情報を認識した場合には、この点に関する情報を各当事者に対し適時明確に開示します。両当事者から依頼を受けることから、両当事者に対して中立・公平であることはもちろん、不当に一方当事者の利益または不利益となるような利益相反行為を行いません。特に、仲介者自身または第三者の利益を図る目的で当該利益相反行為を決して行わず、仲介契約書において利益相反行為を行わないことを仲介者の義務として定めます。

M&Aは、人の想いでできている
—— 当社の原点と理念

株式会社ストライク

代表取締役社長 荒井 邦彦

Message from CEO





株式会社ストライク代表取締役社長、荒井邦彦です。まずは、私たちの会社についてお話しさせてください。

当社は、M&A仲介を専門に行う会社として1997年に誕生しました。私自身、もともとは会計士として企業の成長をサポートする仕事に携わっていましたが、そのなかで、M&Aという手法が企業の可能性を大きく広げる様子を目の当たりにしました。企業がM&Aを活用し、事業を拡大し、より強く成長していく姿に衝撃を受け、「自分もこのダイナミックな世界に飛び込みたい」と思ったことが、当社創業の原点です。

創業以来、私たちはM&A仲介のプロフェッショナルとして、企業の未来をつなぐお手伝いをしてきました。特に、中堅・中小企業のM&Aに注力し、経営者の皆さまが事業の発展や承継をスムーズに進められるよう、最適な相手とのマッチングを支援しています。

私たちが大切にしているのは、M&Aを単なる「取引」ではなく、企業の未来

を形づくる「出会い」と捉えることです。その想いを込めて、当社のコーポレートスローガンには「M&Aは、人の想いでできている。」という言葉掲げています。M&Aは単に企業同士を結びつけるものではなく、そこに関わるすべての人の想いを汲み取り、新たな未来を創るものだと考えています。また、私たちのミッションは「世界を変える仲間をつくる。」ということです。M&Aを通じて、新たなビジネスの可能性を生み出し、企業の枠を超えて価値を共有する仲間を増やしていくことが、当社の使命であり、存在意義だと確信しています。

ここでは、M&Aの市場環境、当社の現状、そして私たちが目指す未来についてお伝えしていきます。企業経営者の皆さま、投資家の皆さま、そして私たちとともにM&Aを支える仲間たちに向けて、当社がどのように成長し、社会に貢献していくのかを、ぜひ知っていただければと思います。

企業の未来を切り拓くM&Aの可能性

皆さんは、M&Aに、どのようなイメージを持たれるでしょうか。企業の合併や買収と聞くと、大企業同士のダイナミックな取引を思い浮かべるかもしれません。しかし、M&Aは決して大企業だけのものではなく、すべての企業にとって成長の選択肢となる重要な経営戦略の一つです。

M&Aが果たす役割は、大きく3つあります。

第一に「企業の成長を加速させる手段」としてのM&A。競争力を強化し、新たな市場を開拓するためには、他社の技術や事業基盤を取り入れることが極めて有効です。単独での成長には時間がかかる場面でも、M&Aを活用すれば一気に事業をスケールアップすることが可能になります。

第二に「事業承継問題の解決策」としてのM&A。日本では、中小企業の経営者の高齢化が進み、後継者不在という深刻な課題に直面しています。後継者を探す企業と適切な買い手とをマッチングすることで、企業の存続が可能になり、従業員の雇用も守られます。

第三に「企業再生の手段」としてのM&A。経営が厳しくなった企業にとって、新たなパートナーとともに事業を立て直し、再スタートを切ることは大きなチャンスとなります。M&Aによって資本や経営資源を補完することで、事業の継続とさらなる成長の機会を生み出すことができます。

近年、M&A市場は大きく変化しています。国内市場にとどまらず、海外企業とのM&Aが増加し、グローバルな視点での事業拡大が求められるようになりました。また、「イノベーション型M&A」への注目も高まっています。特にスタートアップ企業とのM&Aは、業界の枠を超えた新たな価値創造につながり、企業

の成長に革新をもたらす重要な手法となっています。

政府もM&Aを推進する政策を打ち出し、税制優遇措置などの施策を通じてM&Aの活性化を後押ししています。この動きは、企業の生産性向上や経済の活性化に直結すると考えられています。

私たちは、こうした市場の変化をいち早く捉え、M&A仲介のプロフェッショナルとして、企業の成長や発展を支えています。

さらなる飛躍へ——当社の成長戦略

当社は現在、年間250～300件のM&Aを手がけ、日本のM&A市場全体の約2～3%を占める規模にまで拡大しました。これは、お客さまの信頼と、従業員一人ひとりの努力の賜物です。

前期(2024年9月期)の業績を振り返ると、概ね目標を達成することができました。しかし、今後さらなる成長を続けるためには、いくつかの重要な課題に取り組んでいく必要があります。その一つが人材育成です。上場時には30名程度だった当社の従業員数は、現在では400名を超えています。組織が拡大するなかで、次世代のリーダーを育成し、より強固なチームをつくることが不可欠です。

そのうえで、当社はこれからの成長戦略の柱として、「M&A件数増加と案件規模の拡大に向けた、M&A支援サービスの提供によるより多くの人々への貢献」「イノベーション型M&Aの創出を目的とした市場開拓等への注力」「周辺領域への事業拡大と新規事業への進出による持続的な成長」を掲げています。具体的には以下の取り組みを重点的に進めていきます。

● FA(ファイナンシャル・アドバイザー)事業の拡大

これまでのM&A仲介業務に加えて、より専門的なアドバイザリーサービスを提供し、お客さまにとって最適な戦略的判断を支

援します。また、上場企業や大企業向けのM&A支援を強化し、仲介業務を超えた高度なコンサルティングを行うことで、より価値のあるサービスを提供していきます。

● クロスボーダーM&Aの推進

グローバル化が進むなか、日本企業の海外展開を支援するとともに、海外企業の日本市場参入の架け橋となる役割が求められています。現在、当社のM&A支援の中心は国内取引ですが、今後は海外企業とのM&A支援を強化し、国境を超えた成長を後押ししていきます。

● イノベーション型M&Aの強化

イノベーション型M&A、特にスタートアップ企業のM&Aは、業界の枠を超えた新しい価値創造につながる重要な手法です。私たちは、企業の成長戦略の一環として、スタートアップM&Aを積極的に支援し、新たな産業の育成を後押ししていきます。

● DXの推進

M&A仲介業務の効率化と精度向上を図るため、デジタル技術の活用をさらに強化します。AIやデータ分析を活用し、マッチング精度の向上に取り組むことで、お客さまに対してより的確かつ迅速な提案を行い、M&Aプロセス全体の品質向上を実現していきます。

● アセットアロケーション(資産配分)の見直し

持続的な成長を支えるため、当社の資産運用戦略を見直し、資本効率の最大化を目指します。投資家の皆さまにとって魅力的な企業であり続けるため、財務基盤の強化と適正な資本配分を進め、企業価値の向上を図っていきます。

社会への貢献とサステナビリティ

私たちは、単にM&A仲介のプロフェッショナルであることにとどまらず、社会全体に貢献する企業でありたいと考えています。そのために、M&Aを通じて企業の持続可能な成長を支援し、ひいては地域社会や経済の発展にも寄与していきます。

なかでも、地方創生への貢献は、私たちが果たすべき重要な役割の一つです。日本全国の多くの企業が後継者不在や経営環境の変化に直面するなか、私たちはM&Aを通じて企業の存続と発展を支援し、地域経済の活性化に貢献しています。地方の有力企業がさらなる成長を遂げることで、地域全体の雇用を守り、経済の安定を支える。その結果さらに、地方の企業が成長する。この循環を生み出すことが、私たちの目指す未来の一端です。

また、当社は、企業の社会的責任を果たすために、倫理的で透明性の高いM&Aの推進にも尽力しています。業界団体との連携を強化し、適正なM&Aが行われるためのガイドライン策定に取り組むことで、業界全体の健全な発展を支える環境を整備しています。

私たちは、M&Aの本質を「人と人とのつながりを生み、企業の未来を支えること」だと捉えています。社会に貢献するM&Aのあり方を追求し、お客さまとともに持続可能な成長を実現するために、これからも努力を続けてまいります。

当社の使命——ともに未来を築くために

最後に、私たちを支えてくださる皆さまへ、感謝とともにメッセージをお伝えします。

まず、お客さまである企業経営者の皆さまへ。私たちは、M&Aを通じてお客さまの大切な事業の未来をともに考え、最適なパートナーとの出会いを創出することを使命としています。単なる仲介業務にとどまらず、お客さまの立場に立ち、事業の発展や課題解決に誠実に、真摯に向き合い、これからも全力で支援してまいります。

次に、投資家の皆さまへ。当社は、これからも持続的な成長を続け、企業価値の向上に取り組んでまいります。市場環境の変化を的確に捉えながら、戦略的なM&A支援を通じて新たな価値を創造し、株主の皆さまにとって魅力的な企業であり続け

ることをお約束します。

そして、当社の従業員の皆さんへ。私たちの仕事は、単に取引をまとめることではありません。M&Aは企業の未来をつなぐ重要な架け橋であり、その一つひとつに、お客さまの想いと覚悟が込められています。皆さんの努力が企業の成長を支え、それが社会の発展につながります。お互いに刺激し合い、学び合いながら、ともにさらなる高みを目指していきましょう。

「ストライク」という社名には、直球勝負で真っ向からお客さまに向き合うという想いが込められています。M&Aは、企業の未来を左右する重大な決断です。その意思決定に寄り添い、誠実にサポートすることこそ、私たちの使命であり、この名に恥じぬ責任だと考えています。

当社は、皆さまとともに歩み、より良い未来を築くことを目指しています。これからも変わらぬご支援とご理解を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役社長 荒井 邦彦

PROFILE

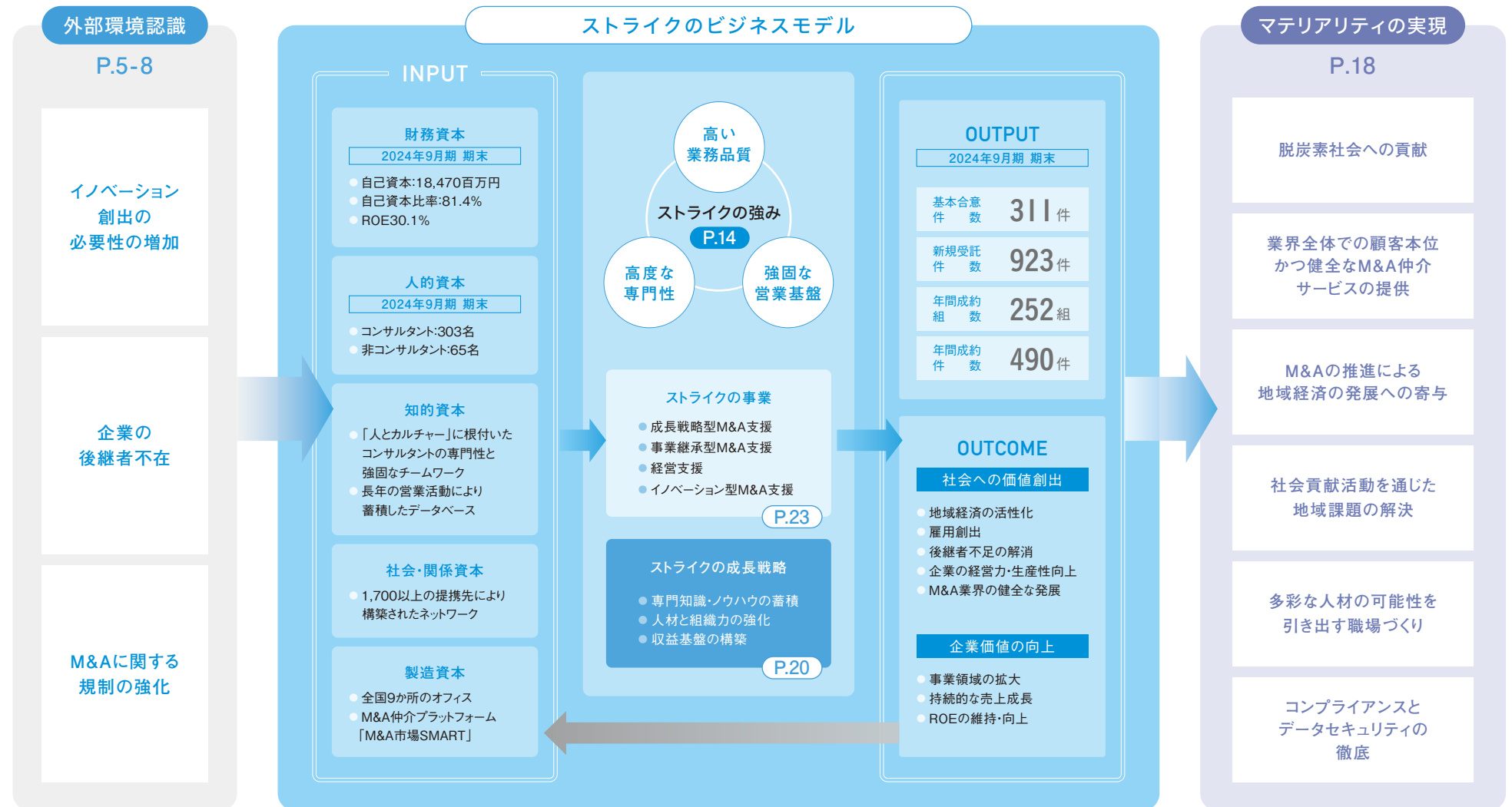
1993年太田昭和監査法人（現：EY新日本有限責任監査法人）に入所。公認会計士として勤務後、1997年に株式会社ストライクを設立し代表取締役社長に就任。以来、数多くのM&Aを成約に導いてきた。2022年3月より一般社団法人M&A仲介協会（現：一般社団法人M&A支援機関協会）の代表理事を務める。ストライクの事業推進と持続的な企業価値向上のために強いリーダーシップを発揮している。



Value Creation Process

価値創造プロセス

当社は、「世界を変える仲間をつくる。」というミッションのもと、透明・公正な事業を通じて社会への価値創出と企業価値の向上を図り、マテリアリティを実現することで、持続可能な社会の実現に貢献します。



Value Creation Process

— 価値創造プロセス

STRONG POINT

ストライクの強み

社会から信頼されるM&A業務を提供

「まっすぐに価値あるご提案をする。」それが、私たちが社名に込めた思いであり、創業から変わらず持ち続けている信条です。

「人の想い」を重視した丁寧なコンサルティング、各業界に精通したコンサルタントや多数の有資格スタッフの専門力、アイデアを感じる的確な提案力で、信頼されるM&A業務を提供します。

高い業務品質

- チームで案件業務を行うほか、専門家のサポートも充実させることで、一定レベルの品質確保
- 全コンサルタントに一定の資格取得を義務づけるほか、研修制度・研修内容も充実
- 主として金融機関出身者から構成される営業審査部において顧客審査を行うほか、ガイドライン対応業務や営業コンプライアンス遵守状況を確認
- 社内資格を設け、社内資格保有者のみ顧客に対しての重要事項説明を行う体制を整備



高度な専門性

- 複数の専門家（公認会計士、税理士、弁護士、司法書士など）から構成されるコーポレートアドバイザー部が高度で難しい案件業務をサポート
- 3名の弁護士を中心として構成される法務部で、法的問題全般をサポート、契約内容や法的リスクなども確認
- 外部専門家、大学との共同研究、その他社外専門家との協業体制を構築
- ヘルスケア、スタートアップ等特定分野に特化したチームを設置



強固な営業基盤

- 全国9拠点に営業所を展開。各地域に営業所を設けることで、全国どこでも迅速な対応が可能
- メガバンク、地方銀行、信用金庫、証券会社、保険会社など、金融機関とのネットワークを構築、関係強化
- 全国の税理士団体と提携（税理士協同組合など都道府県で判定した場合の税理士団体カバー率は9割以上）
- 当社オリジナルの営業支援システムによる効率的なM&A業務の実現
- 日々の営業活動による17,000件以上のM&Aニーズの蓄積
- 年間4,500件の問い合わせを受ける日本初のオンラインM&Aサービス「M&A市場SMART」の活用



事業を通じた社会への価値提供

事例 1

M&Aによる地域経済の活性化事例

後継者不在問題の解決

中小企業や小規模事業者においては、後継者問題や人手不足などさまざまな課題に直面しており、これらの問題によって地域社会・経済に欠かせない事業者が廃業してしまう可能性があります。当社では、事業の持続可能性を確保して地域の活性化に有効なM&Aを支援します。

本事例では、ご要望を正確に読み取り、ご納得いただけるまで何度もご相談を重ねたうえで当社が保有する情報やネットワークをフルに活用しながら、譲渡企業と譲受企業の双方が伝えたいことを過不足なく的確にお伝えした結果、信頼関係を築くことができ、成約に結びついたM&Aとなりました。

地銀とM&A仲介業者の強力タッグで大手商社への事業譲渡を実現

株式会社信防エディックス(長野県長野市)は、1952年の創業以来、環境衛生資材や防災商品を扱い、地域経済を支えてきた老舗の卸売企業です。同社は、後継者と新たなパートナーを得て事業の存続・拡大を図ることを目的として、事業譲渡を決定しました。当社のご支援前には他社と契約されていましたが、期待していた対応が得られず、事業譲渡には至りませんでした。

その後、信防エディックスが信頼する株式会社八十二銀行のご紹介により、当社がM&A仲介の支援を行うこととなりました。譲渡企業、譲受企業、銀行、そして当社が協働しM&Aの成約に至った事例です。

譲受企業である高島株式会社(東京都千代田区)は、建材や産業資材に強みを持つ大手商社であり、持続可能な社会の実現を目指す点で親和性も高く、長い歴史を有することも共通しています。現在、信防エディックスは、高島株式会社の協力のもと新たな商品の開発に取り組んでおり、さらなる成長を目指しています。



左:八十二銀行高崎支店 原山英典支店長
右:株式会社信防エディックス 今井正武取締役会長

ストライク 担当者の声

譲渡企業は全国から譲受企業を探
索し、ベストな企業を見つけたい
とお考えです。M&Aのサポートに
おいては、保有する情報からの探索はもちろん、何よりも譲渡
企業のお気持ちに寄り添い、ご納得いただけるまでとことん
話し合う姿勢を大切にしています。

【法人戦略部・鈴木淳也】

▶ ご成約インタビュー

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_63.html

(2022年12月 M&A成約時)

事例 2

M&Aにより端緒を開く第6次産業化事例

第1次産業の後継者不在問題の解決

少子高齢化が加速するなか、農業や畜産業などの第1次産業に携わる経営者の方々は、後継者不在問題から離農を選択されることが多い一方で、M&Aという選択肢があることはほとんど知られていません。農業や畜産業などを営む企業(第1次産業)が、M&Aを通じて加工機能(第2次産業)と流通・販売機能(第3次産業)を有する企業と一体となれば、第6次産業として新たな付加価値を生み出すことが可能です。当社では、事業の持続可能性を確保して新たな価値を生み出す、第1次産業から第6次産業への変化を促す有効なM&Aを支援します。

本事例では、譲渡を希望するお客さまのご要望を真摯に受け止め、迅速かつ的確に対応しました。譲渡企業・譲受企業双方のニーズに寄り添ったご支援が当社への信頼につながり、成約に結びついたM&Aとなりました。

顧問税理士とM&A仲介業者の協働で第1次産業のM&Aを成就

有限会社さしかわ畜産(北海道名寄市)は、生まれて間もないホルスタインの雄の子牛を7か月ごろまで育てる素牛農家で、2000年に会社組織として法人化されました。同社は後継者不在から廃業を選択肢の最上位とされていましたが、廃業には多額の費用がかかることが懸念材料でした。こうした状況のもと、同社の顧問税理士がM&Aによる事業承継を強く働きかけたこともあり、熟慮のうえご賛同いただきました。当社は連携税理士協同組合(共済会)とネットワークを構築しているご縁でご紹介いただき、仲介の支援を行うこととなりました。これは顧問税理士と当社の協働による、第1次産業のM&A成功事例です。

譲受企業は、飲食店事業や食肉加工業などに携わる道内の大手グループであり、かねてから畜産業に携わりたく準備を進めていました。バトンを渡す側も、受け継ぐ側も、双方が不安なく新しい未来へ進めるようにご支援した好事例です。



左:有限会社さしかわ畜産 岸川春日代表取締役
右:岸川和子氏

ストライク 担当者の声

後継者不在、就業者の高齢化が進
む第1次産業では、事業承継は大き
な課題になります。M&Aは、事業を
後世につながる有効な手段であるものの、まだ知名度が低い
手法だと思います。本件を通して自社の将来を見据えた際
の選択肢としてM&Aが広く認知されれば幸いです。

【北海道営業部・本間雄大】

▶ ご成約インタビュー

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_87.html

(2024年2月 M&A成約時)

事例 3

経営支援コンサルティングによる地域医療の継続事例

後継者不在問題と雇用問題の解決

地域の医療機関は、後継者不在や人手不足などさまざまな課題に直面しており、地域医療の継続が医療の提供や雇用に大きく影響を与えます。当社では、事業の持続可能性を確保して地域の医療を支えるため、M&Aのプロフェッショナルとして経営支援コンサルティングを行います。

本事例では、診療に対する想いを真摯に受け止め、地域医療の継続が重要なことであると認識し、最適な譲渡先の選択に努めました。譲渡企業・譲受企業双方との面談を重ねるなかで、診療に対する考え方や目指すべき方向性に共通点を見出したことから、早期の成約に結びつきました。

患者さまの安心とスタッフの雇用を第一に考えた 地域医療に貢献する経営支援受け入れの実現

医療法人社団孔生会西畑歯科医院（兵庫県神戸市）は、訪問診療や予防診療、矯正歯科を診療の大きな柱とする、地域医療を担う歯科クリニックです。当初、当社は経営支援コンサルティングとして同歯科クリニックより経営課題に関するさまざまな相談を受け、対応していました。そのなかで、院長の健康問題やスタッフの雇用の維持が課題に上り、それらの解決策の一つとしてM&Aによる事業承継が挙がり、ご支援することになりました。

譲受企業である株式会社地域ヘルスケア連携基盤（東京都千代田区）は、医療機関や訪問診療などのヘルスケア分野で経営を支援しており、訪問診療や予防診療に対する想いが一致しています。経営支援を受け入れて以降、医院の経営と診療は切り離され、経営はすべて譲受企業が担い、診療に専念できる体制に移行しました。地域のニーズに対応できる医療体制の拡充により、持続的な地域包括ケアモデルの構築を目指しています。



医療法人社団孔生会西畑歯科医院 西畑秀生院長

ストライク 担当者の声

本件のように、日頃の経営課題についてのご相談を当社にいただくなかで、後継者不在などの理由から譲渡を検討される歯科クリニックが増えています。地域の患者さまのために継続した医療の提供に貢献する第三者承継という選択をする歯科クリニックのためにも、今後も1件でも多くご支援ができれば幸いです。

【コンサルティング本部・浅見 雄人】

事例 4

M & Aによる企業価値の向上事例

未来を開く事業力強化の実現

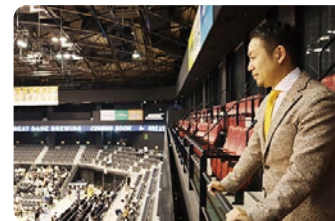
新規事業や新領域への参入など成長の芽を見つけ出しても、経営資源が不足しては事業の成長は期待できません。当社では、事業の拡大を見据えた企業シナジーの向上に有効なM&Aを支援します。

本事例では、バスケットボール・Bリーグの新構想「Bプレミア」への参入を目指すスポーツクラブを支援し、スポンサーやファンを大切にしながらプロスポーツ経営にチャレンジする企業を候補として選定し、交渉を進めました。事業の成長が急務となったスポーツクラブに投資をすることの意味とクラブの社会的存在価値をご理解いただき、成約に至ったM&Aとなりました。

仙台89ERSの「Bプレミア」参入を目指し事業力強化を図るM&Aの遂行

株式会社仙台89ERS（宮城県仙台市）は、2005年の日本プロバスケットボールリーグの発足とともに創設された「仙台89ERS」の運営会社です。「Bプレミア」参入には極めて高い基準があり、仙台にチームを残すには資金の増強と組織の強化をサポートしてくれる新たなパートナーが必要だと判断し、M&Aの検討に着手されました。さまざまな仲介業者に声をかけられるなかで、最終的にBリーグでの実績を有する点で当社をご指名いただきました。

譲受企業である霞ヶ関キャピタル株式会社（東京都千代田区）は、物流やホテル事業を手がける不動産コンサルティング会社です。仙台89ERSの企業理念に共感し、祖業の地である仙台に恩返し・貢献したいとの強い思いをお持ちであることからお相手に選ばれました。仙台89ERSは地域に根差したクラブチームであり、その運営を手がける存在となることは、霞ヶ関キャピタルの仙台におけるブランド力向上にも寄与し、事業力強化につながります。



株式会社仙台89ERS 志村雄彦代表取締役社長

ストライク 担当者の声

候補企業を探索すると、仙台に本拠地を構え、まだまだ成長余力のある歴史あるチームということで、複数の企業が関心を示してくださいました。結果として、宮城県に縁があり、Bプレミア参入を含めてチーム経営にコミットしてくれるお相手との提携が実現しました。

【総合企画室・鈴木芳憲】

透明かつ健全なM&A取引の実現

当社は、中小企業庁が定める「中小M&Aガイドライン（第3版）」（2024年8月）を遵守することを宣言し、M&A取引支援の質の確保・向上に向けた取り組みを実施しています。

なお、「中小M&Aガイドライン（第3版）遵守の宣言について」は、
当社Webサイト(<https://www.strike.co.jp/guideline/pdf/declaration.pdf>)に掲載しています。

[透明かつ健全なM&A取引を実現する重要なプロセス]

重要事項の 明確な 説明

仲介契約あるいはFA契約の契約締結前に、依頼者に対して仲介契約・FA契約にかかる重要な事項を記載した書面などを交付して明確な説明を行い、依頼者の納得を得ます。

十分な 検討時間の 確保

重要事項の明確な説明ならびに手数料・提供する業務の内容や相手方の手数料に関する事項の説明の後、契約締結について適切に判断するために、依頼者が十分検討できる時間を確保します。

デュー・ ディリジェンスの サポート

デュー・ディリジェンス（DD）の実施にあたっては、譲り渡し側に対し譲り受け側が要求する資料の準備を促し、サポートします。

契約内容の 再度の 確認依頼

最終契約の締結にあたっては、契約内容に漏れがないよう依頼者に対して再度の確認を促します。

譲渡対価の 入金確認

クロージングに向けた具体的な段取りを整えたうえで、当日には譲り受け側から譲渡対価が確実に入金されたことを確認します。

- Materiality (Key Issues)

マテリアリティ (重要課題)

マテリアリティに対する基本的な考え方

当社は、「世界を変える仲間をつくる。」というミッションのもと、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に向けて、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを2024年に特定しました。マテリアリティとそれに基づく目標の達成を通じ、持続可能な社会の実現に貢献します。

— マテリアリティ (重要課題)

マテリアリティの特定プロセス

下記のステップでマテリアリティの特定を行いました。

STEP 1 | 社会課題の抽出と整理

GRIやSASB、SDGsをはじめとする国際的ガイドラインやサステナビリティ評価機関の評価項目などからESG領域の社会課題を洗い出しました。さらに、業界特有の課題や当社の状況を踏まえ、当社が取り組むべき社会課題を追加的に抽出し、合計51項目をリストアップしました。

STEP 2 | 社会課題の優先順位づけ

STEP1で抽出した51項目の社会課題を、「ステークホルダーにとっての重要度」「自社にとっての重要度」の2つの視点から総合的に評価し、マテリアリティマップとして整理を行い、優先順位の高い12項目の社会課題に絞り込みました。

STEP 3 | 妥当性評価

STEP2で抽出した12項目の社会課題を、取り組みの関連性などを踏まえ、6つのマテリアリティとして整理しました。社外有識者との意見交換や社内での議論を重ねて当該6つのマテリアリティの妥当性を確認しました。

STEP 4 | マテリアリティの特定と承認

上記ステップを通じて、6つのマテリアリティを当社が取り組むべき課題として特定し、取締役会にて承認しました。特定したマテリアリティについては、今後も取り組みの進捗や社会・事業環境の変化に応じて、適宜見直していきます。

ストライクのマテリアリティ

特定したマテリアリティに基づき、取り組み・目標を定めています。

ストライクのマテリアリティ	解 説	関連するSDGs
脱炭素社会への貢献	事業活動における温室効果ガス削減に取り組むとともに、顧客に対しては新しいビジネスモデルへの転換支援を行うことで、社会全体での脱炭素社会の実現に貢献する。	7 再生可能エネルギー 13 気候変動
業界全体での顧客本位かつ健全なM&A仲介サービスの提供	M&A仲介サービスの提供において、顧客の企業価値を向上させることはもとより、顧客への適切な情報提供、迅速な顧客対応などを実施し、顧客との信頼関係を構築するとともに、公正で透明かつ健全な取引慣行を形成するよう業界全体に働きかける。	8 経済成長 9 産業・インフラ 16 平和と公正
M&Aの推進による地域経済の発展への寄与	地方を含めた全国各地において最適なM&Aを行うことで、各地で重要な事業の継続の実現や、顧客の企業価値向上を通じて、地域経済の活性化を促す。	8 経済成長 9 産業・インフラ
社会貢献活動を通じた地域課題の解決	各地域の観光・交流の活発化や、地域文化の保護・継承の支援、地域活動への参画など、社会貢献活動を通じて地域が抱える各種課題を解決し、地域社会に貢献する。	9 産業・インフラ 11 持続可能な都市 12 持続可能な消費
多様な人材の可能性を引き出す職場づくり	性別、年齢、人種や国籍、障がいの有無、宗教、価値観といった一人ひとりの多様性を尊重し、個性を認め活かしつつ育成し、個々人の可能性を最大化する組織や風土をつくる。	5 性別平等 8 経済成長 10 人や国の不平等の解消
コンプライアンスとデータセキュリティの徹底	法令遵守のみならず、倫理や社会規範に則った企業活動を行うために、コンプライアンス違反とされる行為を未然に防止するための取り組みや顧客情報等の重要情報の管理を徹底する。	16 平和と公正

マテリアリティとKPI、目標

各マテリアリティを達成するためのKPIと目標は以下のとおりです。

マテリアリティ	K P I	目 標
脱炭素社会への貢献	● GHG排出量 (Scope1+2) 削減率 ● 脱炭素・低炭素事業にかかるM&Aの成約件数	● 基準年 (2022年9月期) 比50%削減 (2030年9月期) ● 5年間で5件以上 (2029年9月期)
業界全体での顧客本位かつ健全なM&A仲介サービスの提供	● 業界要請に従った方針に基づく体制構築 ● 顧客満足度 ● サービス品質向上に向けた業界全体への働きかけ ● M&Aサービス提供に関する従業員研修の実施回数	● 「中小M&Aガイドライン」・M&A支援機関協会の自主規制の遵守および最新動向への対応 ● 顧客満足度調査の開始 (2025年) ● M&A支援機関協会への積極的な参加、意見発信、協会への加入促進 ● 全体研修実施 年2回以上 (2025年9月期)
M&Aの推進による地域経済の発展への寄与	● 事業承継、成長支援に関連する案件数 (譲渡企業数) ● 特定分野におけるM&A成約件数	● 直近前期比を上回る案件数 (2025年9月期) ● 病院・クリニックの案件実施数 5年間で累計100件 (2029年9月期)
社会貢献活動を通じた地域課題の解決	● 社会貢献活動に対する基本方針や考え方の明文化 ● 自社リソースを活用した社会貢献活動の総額	● 社会貢献活動に対する方針類の策定 ● 地域コミュニティとの対話と、地域課題の解決やその発展に資する教育活動・寄付活動等の充実
多様な人材の可能性を引き出す職場づくり	● 人材の活性化を促す人事制度および教育制度、その他諸制度の整備 ● 一人当たり教育研修費用 ● 特定分野における資格取得者数・率 ● ダイバーシティ&インクルージョンに対する取り組みの推進 ● 女性管理職比率 ● 男性育児休暇取得率 ● 年次有給休暇取得率	● 個人・チームの成長を促す人事制度と給与体系の刷新、従業員の成長を促す研修などの教育機会の提供、挑戦を促す組織風土の醸成 ● 年間10万円／人 以上 (2025年9月期) ● 日商簿記2級またはこれに準ずる資格取得コンサルタント100% (対象者:入社後1年経過しているコンサルタント) ※準ずる資格:公認会計士、税理士、米国公認会計士、中小企業診断士 (2025年9月期) ● シニア、女性コンサルタント、障がい者、多国籍人材の積極採用 ● 10% (2026年9月期) ● 100% (2025年9月期) ● 70%以上 (2025年9月期)
コンプライアンスとデータセキュリティの徹底	● コンプライアンス推進体制の強化 (コンプライアンス関連規程の見直し、コンプライアンス研修の実施) ● データセキュリティにかかる内部監査の実施 ● 情報管理研修・訓練の実施回数	● 定期的なコンプライアンス研修の実施およびコンプライアンス関連規程の見直し ● 内部統制の整備・運用状況を適正に監査できる体制の維持 ● 全体研修または訓練の実施 年2回以上 (2025年9月期)

- Business Strategy

中長期の経営戦略・事業戦略

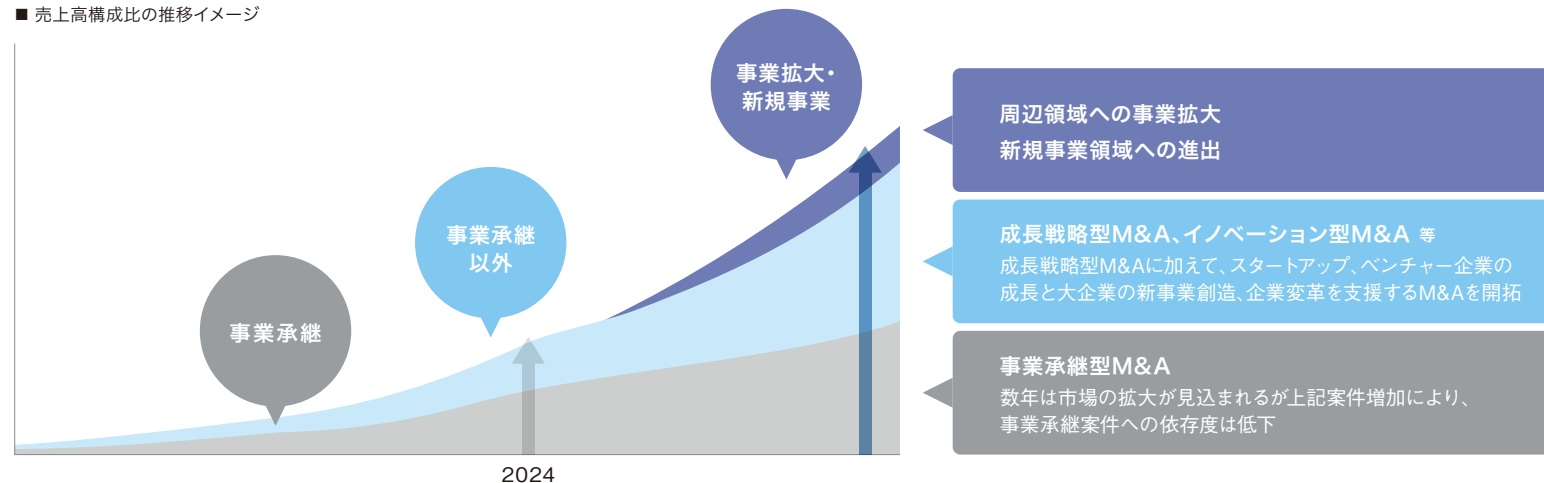
中長期の
経営戦略に関する全体方針

当社は、今後の成長戦略の柱として、

- M&A件数増加と案件規模の拡大に向けた、M&A支援サービスの提供により多くの人々への貢献
- イノベーション型M&Aの創出を目的とした市場開拓等への注力
- 周辺領域への事業拡大と新規事業への進出による持続的な成長

の3つを掲げており、これらを通じてお客さまの抱えるさまざまな経営課題の解決に貢献し、企業として成長する方針です。2027年9月期の目標として、売上高28,512百万円（年平均成長率15～20%）、営業利益10,251百万円、成約組数396件、新規受託件数1,346件を設定しています。

■ 売上高構成比の推移イメージ



施策

- 業界分析の充実、顧客提案力向上を目指した研修の実施等によるダイレクト営業の強化
- 提携先営業の増員および提携先向けの勉強会の強化による、提携先数の増加および関係強化
- 積極的な広報活動および広告宣伝活動による知名度向上
- 社内研修の充実、M&A情報の共有、専門家の増員・サポート体制の強化、営業に関わる審査機能の強化等によるサービス品質の向上
- イノベーション型M&A等の専門チーム設置による新たな市場開拓
- 周辺領域への事業拡大に向けたM&Aの検討、新規事業領域の人員採用

常務取締役
金田 和也



M&A市場の拡大と当社の取り組み

M&A市場は急速に拡大し、それに伴いM&A仲介会社の数も増加しています。そのなかで、お客さまに選ばれ、信頼される企業であり続けるためには、業界団体のガイドラインやルールを徹底して遵守し、単なる仲介業務にとどまらない質の高いコンサルティングを提供することが不可欠です。M&Aは企業の未来を左右する重要な経営戦略であり、私たちはお客さまの意思決定を支える存在として、高い専門性と倫理観を持って業務に取り組んでいます。

私が管掌するコンサルティング本部では、M&Aのプロフェッショナルを育成し、組織として持続的な成長を続けることが重要なミッションです。また、市場環境の変化に適応しながら、より質の高いサービスを提供するために体制の強化にも努めています。

私からは、前期（2024年9月期）の振り返りと今後の展望、コンサルティング本部での人材育成や体制の強化による品質向上への取り組み、そして健全な事業運営のための施策についてお伝えします。

2024年9月期の振り返り

2024年9月期を振り返ると、当社のM&A支援はさらなる専門性を高め、業界ごとの特化型チームの強化が進んだ1年となりました。市場環境が大きく変化するなか、事業承継型M&Aに加え、成長戦略型M&Aの比率が増加し、企業の競争力強化や事業再編を目的としたM&Aのニーズが一層高まりました。

特に、以下の医療・介護分野やIT業界において顕著な成果を上げました。

● 医療・介護分野における支援体制の強化

日本の社会保障制度の変化に伴い、医療法人や介護施設のM&Aニーズが急増しました。当社はこれに対応するため、「ヘルスケアチーム」を拡充し、2024年9月期には国内有数の支援体制を確立しました。2025年9月期以降は「ヘルスケアグループ」へと組織を格上げし、より多くの案件に対応できる体制を構築します。

● IT業界M&Aの推進

コロナ禍を契機に、IT企業の統合・再編が進むなか、当社の「IT業界専門チーム」は大きく成約件数を伸ばすことができました。特に、ソフトウェア開発やクラウドサービス関連のM&Aが活発化しており、今後も成長分野としてさらなる体制強化を進めていきます。

● 動物病院業界におけるリーディングポジションの確立

コロナ禍でのペット需要の増加を背景に、動物病院の経営効率向上を目的としたM&Aが加速しました。当社はこの分野においても順調にM&Aの仲介実績を積み重ねることができました。

今後のM&A市場の展望と当社の重点戦略

これまではコロナ禍の状況もあり、事業承継型M&Aの割合が一時的に増加していました。しかし今後のM&A市場では、事業承継型M&Aの割合が徐々に低下し、企業価値向上のための成長戦略や事業再編を目的としたM&Aが主流となる

ことが予測されます。これに対応するため、当社は以下の重点戦略を推進します。

● 業界特化型チームのさらなる拡充

ヘルスケア、IT、製造業などの重点分野における専門知識を蓄積し、より高度な提案を行える体制を整えていきます。

● 企業の課題解決を目的としたM&Aの推進

M&Aを単なる事業承継の手段ではなく、成長戦略や事業再編の選択肢として活用できるよう支援を強化します。M&Aの実行支援にとどまらず、事前の戦略策定や統合後のフォローアップまで包括的に関与することで、M&A後のシナジーを最大化し、企業価値の向上に貢献します。

● イノベーション型M&Aの促進

スタートアップ企業やイノベーションを推進する企業に対し、M&Aを活用した成長機会を提供することで、新たな産業の発展を支援します。

これらの取り組みを通じて、当社はM&A市場のさらなる発展に貢献し、お客さまの持続的な成長を支える存在であり続けます。

M&A仲介の質を高めるための 人材育成と体制の強化

M&A仲介業務の質を向上させるためには、人材育成と体制の強化が欠かせません。市場の拡大に伴い、業務の高度化と専門性の向上が求められるなか、当社では、提案力の強化や業界ごとの専門知識の蓄積に注力しています。

人材育成に関しては、従業員の成長を促すための研修プログ

ラムを強化しています。M&Aの基礎知識に加え、財務・会計・法務といった専門分野の研修を充実させることで、コンサルタント一人ひとりがより高度なアドバイザー業務を提供できるよう取り組んでいます。また、実践的なスキルを養うため、「提案コンテスト」や「交渉力研修」も導入し、現場で活きる力を育成しています。

組織の運営体制については、人員拡大に対応するためにチーム制を導入し、コンサルタントが互いに成長できる環境を整えました。チーム単位でノウハウを蓄積・共有しながら業界ごとの専門知識を深めることで、個々のスキルを高め、より質の高い競争力のあるコンサルティングを提供できる体制を整えています。

健全な事業運営を支える ガバナンスとコンプライアンス

健全な事業運営を実現するためには、組織全体のガバナンスを強化し、コンプライアンス意識を徹底することが不可欠です。当社では、営業担当部門と法務・審査担当部門が緊密に連携し、適正なバランスを維持しながら業務を推進する体制を構築しています。

また、コンプライアンスは単なるルールの遵守ではなく、企業文化として根付かせることが重要です。従業員一人ひとりが高い倫理観を持ち、誠実な業務を実践することで、組織全体の信頼性を向上させることができます。そのため、コンプライアンス研修やケーススタディを通じて、日々の業務のなかで適切な判断ができる人材の育成を進めています。

今後も、健全な事業運営を支える仕組みを継続的に整備し、長期的な視点で企業文化の醸成と持続可能な成長を実現してまいります。



より価値のあるM&Aの実現に向けて

M&Aは、企業の持続的な成長を支える重要な経営手法であり、仲介業として我々に求められる期待と役割は大きいです。当社は、お客さまの課題解決と事業成長を支援し、より価値の高いM&Aの実現に向けて取り組んでいます。

コンサルティング本部では、これまでに培った知見と体制を土台に、より付加価値の高いアドバイザーサービスの提供をさらに推進していきます。今後も、企業経営の変化に柔軟に対応しながら、より強固な支援体制を構築し、M&Aを通じた成長の可能性を広げます。

私たちは、お客さまの期待に応え、より良いM&Aの実現に貢献するために、これからも強い想いを持って仕事に取り組み、進化を続けてまいります。当社のさらなる飛躍にご期待ください。

PROFILE

あずさ監査法人（現：有限責任あずさ監査法人）を経て2009年に株式会社ストライクに入社。M&Aコンサルタントとして従事し、M&Aに関するさまざまな知見や経験を活かした営業戦略の立案・推進により事業の拡大に寄与。営業統括として卓越したリーダーシップを発揮している。



ストライクの事業・サービス

当社のサービスラインアップ

M&Aは、「できないことを、できるようにする」ための手段であり、「後継者不在を解消したい」「会社を次のステージに引き上げたい」「事業の戦略的再編を図りたい」「成長の速度を上げたい」など、企業のさまざまな経営課題の解決に直結します。

そして、M&Aを検討するプロセスは、企業の価値を数字だけではなく人の“想い”まで含めて評価し、いかにその価値を高め、継続していくかを考え、最良の選択肢を選ぶ作業です。

当社では「人の想い」に寄り添い、お客さまの要望に合致したさまざまなサービスでそのプロセスを支援します。

事業・サービス名称	事業・サービス概要	関連する外部環境
成長戦略型M&A支援	M&Aは、企業を飛躍させるうえで有効な手段です。 企業の資産を活用した新規事業・新領域への参入や新商品の開発、コストの削減など、経営の安定・事業拡大を見据えた企業シナジーを高めるマッチングのご相談をお受けしています。 現在、M&Aを経営戦略に取り入れる企業が急増傾向にあり、良い条件の獲得に向け、M&Aは「待ち」から「攻め」の姿勢で進めることが大切です。	● 企業活動のグローバル化 ● 地域間格差の拡大 ● 日本経済の停滞 ● M&Aに関する規制の強化
事業承継型M&A支援	M&Aによる事業承継は、社内承継・親族承継とは異なる、もう一つの「成長」の選択肢です。 築き上げたネットワークを活用し、今ある資産を継続・発展させ、事業をこの先100年残していくことは、単なる“経営者の交代”ではなく“思想の継承”とも言えます。 当社の事業承継型M&A支援は、バトンを渡す側も、受け継ぐ側も、双方が不安なく新しい未来へ進めるようにサポートします。	● 企業の後継者不足 ● 人材獲得競争の激化 ● 地域間格差の拡大 ● M&Aに関する規制の強化
経営支援	時流を読んだ次の一手を打ちそびれないために、当社ではM&Aに拘わらず、経営にまつわるさまざまなご相談をお受けしています。 企業再生支援、親族による事業承継に関わる問題、投資対象となる企業の価値やリスク調査など、チャンスを目前に正しい判断ができるよう、経営のお悩みにM&Aのプロフェッショナルとしての視点からサポートします。	● 企業の後継者不足 ● 企業活動のグローバル化 ● 地域間格差の拡大 ● M&Aに関する規制の強化
イノベーション型M&A支援	スタートアップが産業創出機能として日本経済に根付くためにはEXITマーケットの確立が必要です。 当社は、スタートアップ業界に精通したコンサルタントにより構成されたイノベーション型M&A専門チームが、蓄積した買収企業のデータベースを駆使して企業価値の最大化を実現できるEXIT先を提案し、多様なスタートアップのスキームに対応します。	● DXの推進とイノベーション創出の必要性 ● 企業活動のグローバル化 ● M&Aに関する規制の強化

Business Strategy

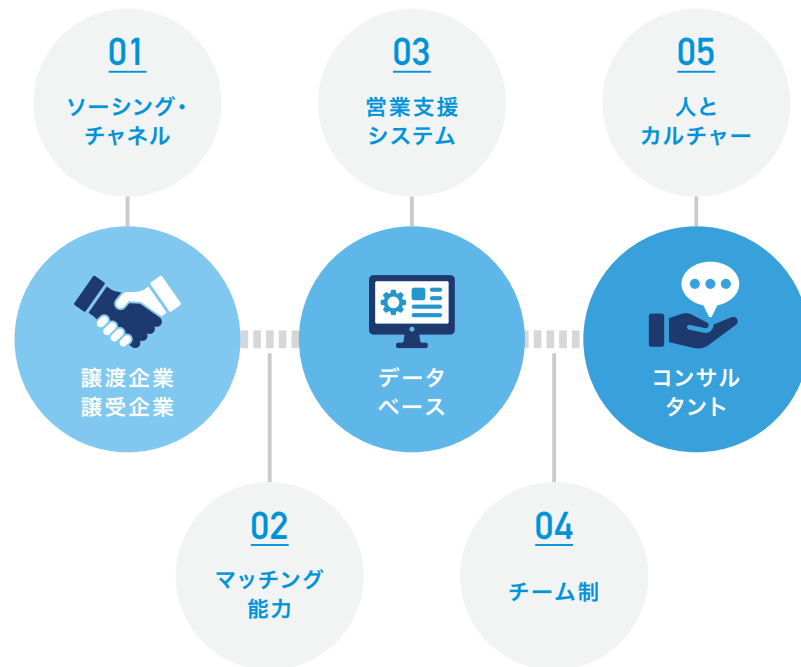
— 中長期の経営戦略・事業戦略

企業成長を支える5つの強み

ストライクの成長を支える5つの強み

以下の5つの強みが当社の中長期的成長の源泉となっています。

これらが相互に作用することで、一人ひとりのコンサルタントが責任を持ち、サポートし合いながら、質の高いサービスを継続的・安定的に提供しています。



	強み	詳細
01	ソーシング・チャネル	提携先からの紹介受託とダイレクト営業のバランスを取り、受託件数の増加と単価向上を両立。 - 紹介受託(受託数):提携先との関係強化により、受託案件数増加 - 直接受託(単価):規模の大きい企業へのダイレクト営業を強化し、案件単価向上
02	マッチング能力	- 社内に蓄積した17,000社以上の買収ニーズデータを活用するなど、コンサルタントが直接、買収候補先へ提案 - 全コンサルタントがすべての案件に買収候補先を提案できる制度を確立。買収候補先の提案数は年間26,000件に上る - 当社ホームページに開設した国内初の「M&A市場SMART」に匿名の譲渡案件情報を掲載。関心のある企業などから年間4,500件以上の直接的な問い合わせを受ける - 提携先金融機関、会計事務所などから買収を希望する顧客の紹介を受ける
03	営業支援システム	豊富な企業データを独自の営業支援システムに取り込み、業務の効率化やマッチングを最適化
04	チーム制	- コンサルタント1名ではなく、複数名が協力して投資先企業の選定からM&Aにおける一連の事務手続きまで実行するチーム制を構築 - 知識・経験を補い合いながらチームで案件を担当することにより、新入社員・次世代リーダーの育成強化、利益相反・不正の防止、提案・マッチングの質向上により、質の高いサービスを継続的・安定的に提供することが可能
05	人とカルチャー	- 当社の企業価値向上の源泉である“人とカルチャー”に根付いた継続的なコンサルタントの専門性向上とチームワーク強化により、持続的かつ安定的な成長を実現 - 役職に合わせた豊富な研修コンテンツを設け、3年で1億円以上の売上を達成できる人材を育成し、その後も継続的な人材育成プログラムによりさらなるレベル向上を図る

2024年9月期の振り返り・今後の展望

2024年9月期の振り返り

2024年9月期は、成約組数が252組と計画の270組を下回ったものの、案件の大型化により案件単価は72百万円と計画(67百万円)を上回ったことで、売上高は前期比31.2%増の18,138百万円となりました。

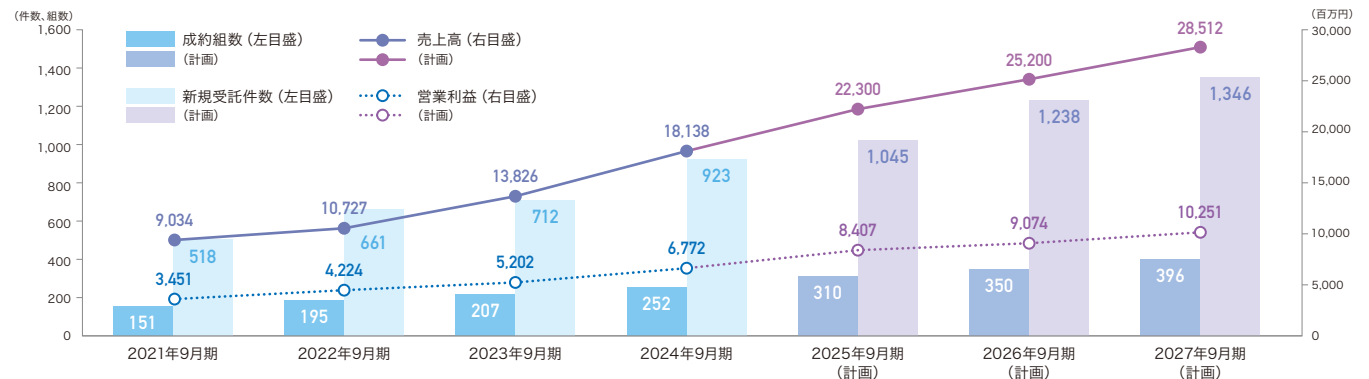
営業利益は前期比30.2%増の6,772百万円で、適切なコスト管理により販売費および一般管理費を圧縮した一方で、売上増加に伴うインセンティブ給与の増加やM&Aコンサルタントの増員に伴う人件費の増加により営業利益率は37.3%となりました。

これらの結果を受け経常利益は、6,772百万円となり、特別利益として投資有価証券売却益を62百万円、特別損失として投資有価証券評価損を104百万円計上した結果、当期純利益は前期比28.1%増の4,955百万円となりました。

今後の展望

経営方針および各種取り組み推進のもと、今後3年間に於いて、成約組数および売上高を増加させていくことを当面の目標としています。また、案件の成約に先立ち、案件の新規受託が必須となることから、成約組数達成のための先行指標となる新規受託件数も目標として重要視しています。これらの数値目標は、每期、その期の活動状況を踏まえ、見直す方針としています。

■ 新規受託件数・成約組数・売上高・営業利益の推移・目標



■ 現在強化中の取り組み

取 り 組 み	概 要	ス ト ラ イ ク の 強 み
病院・クリニック、 介護事業者、調剤薬局など 医療法人・企業の M&Aを支援する 「ヘルスケアチーム」を設立	現在、日本は高齢化により医療および介護業界への需要が急速に高まっています。その一方、医師・看護師・介護士をはじめ、事務員等の医療業界を支える人材が不足していることで、さまざまな課題が顕在化しています。さらに、建築資材の高騰等により、病院施設の修繕や建て替えに多額の費用を要するだけでなく、特に地方では急速な人口減少により業績や将来への不安を感じる医療関係者が増えています。こうした昨今の大きな社会環境の変化により、M&Aによる事業成長を選択する企業が増えていることから、医療M&Aに精通した専門チーム「ヘルスケアチーム」を発足しました。	- 医療法人のM&A成約実績は業界トップクラスを誇る - 医療法人M&Aにおけるスキーム構築の豊富な経験を有しているコンサルタントが在籍 - 全国の会計事務所や金融機関、提携企業等のさまざまなネットワークを活用した全国規模でのマッチングを推進
イノベーション型 M&A支援の強化を 目指した各施策	スタートアップファイナンスに特有のベンチャーキャピタルを含めたステークホルダーや、種類株といった資金調達スキームなどに知見のあるメンバーを中心に、イノベーション型M&A専門チームを「S venture Lab.」として立ち上げ、スタートアップのM&Aによる成長を支援しています。また、フォースタートアップス株式会社との資本提携を通じて、25,000社を超える日本のベンチャー・スタートアップの企業データベース「STARTUP DB」を活用することにより、多くのスタートアップ間の連携を推進しています。	- スタートアップに特化した知見のあるメンバーの存在 「STARTUP DB」との連携 - ベンチャーキャピタル・スタートアップ支援者とのネットワーク - 事業会社との幅広いイリレーション

- Financial and Capital Strategy

財務資本戦略

Financial and Capital Strategy

財務資本戦略

企業価値向上に向けた取り組み

2025年9月期の見通し

2025年9月期は、前期実績をベースとした案件単価や、「中小M&Aガイドライン」遵守による成約期間の若干の伸長を前提に成約組数を見込んでおり、売上高22,300百万円、営業利益8,407百万円、経常利益8,406百万円、当期純利益5,631百万円と、前期に続いて増収増益を目指しています。直接受託する案件については、積極的な広告宣伝活動とWebセミナーの開催などの提案活動を展開して新規受託を強化するとともに、案件単価の引き上げを図ります。提携先からの紹介案件は、引き続き提携先との連携を強化し、受託件数の増加を推進します。受託案件に対しては、M&Aコンサルタントのチーム制による組織的な取り組みをさらに推進することで、案件の成約数と成約効率の向上を目指します。また、買収を希望する企業に代わって譲渡希望企業の探索を行う「プレマーケティングサービス」を活用し、買収希望企業との関係強化に取り組みます。

事業の拡大に向けては、優秀なコンサルタントの増員を推進するとともに、社内研修の充実化による技術的な知識の向上や法規制、会計制度の共有、案件受託・成約に至ったノウハウの共有を通じて人材の育成を推し進め、成約につなげていきます。

ROEの維持・向上

当社のROEは、2022年9月期29.2%、2023年9月期30.0%、2024年9月期30.1%と、高水準で推移しています。2025年9月期のROEについては、人件費の増加により若干の低下が見込まれています。2024年9月期はコンサルタントの採用が想定以上に順調に進んだことや、退職者が減少したことが短期的な利益率の低下につながり、ROEは前期比で微増にとどまりました。企業価値の向上のためには、利益率の改善が特に重要と考えています。ROEの維持・向上のための右の施策を実行し、計画を上回る利益率を達成してROEの改善に努めていきます。

ROE維持・向上のための施策

01 | 適正な自己資本水準へ

- 配当性向25% ▶ 35%へ引き上げ
- 柔軟な自己株式取得

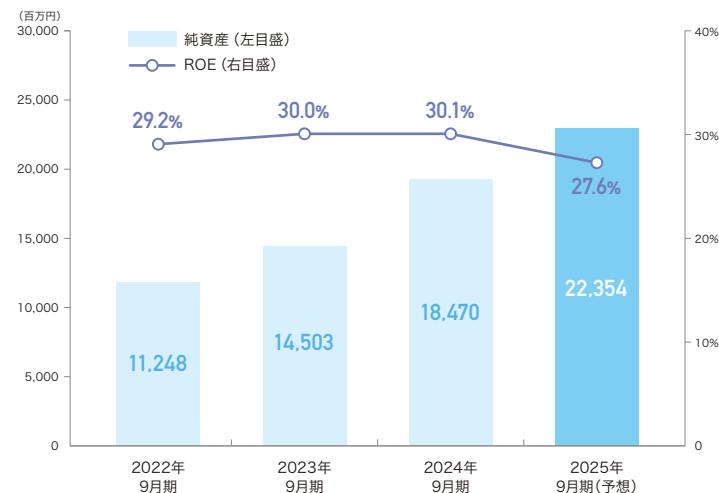
02 | 収益水準の引き上げ

M&A仲介を主軸としながら、事業領域を拡大し、利益拡大を狙う

03 | 借入の活用

多額の投資が必要な局面では、借入を活用し、資本効率を向上

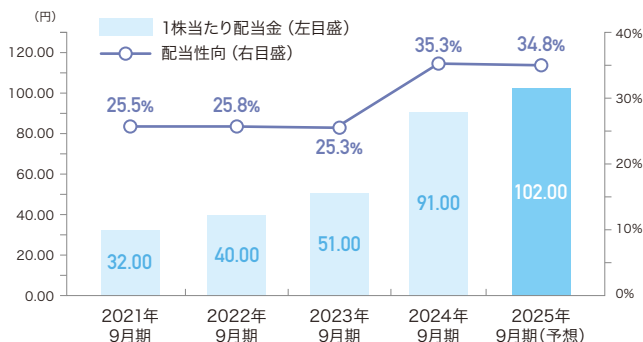
■ 純資産およびROEの推移



株主還元方針（2024年10月30日決算発表日時点）

当社は、株主の皆さまに対する利益還元を経営の重要課題として位置づけ、事業機会に即応できる体質強化のための内部留保の充実を図りながら、配当と自己株式取得を通じて、適正な利益配分を実施することを基本方針としています。これまで配当性向は、当期純利益の概ね25%を目安としていましたが、株主の皆さまへの利益還元のさらなる充実のため、2024年7月30日開催の取締役会において2024年9月期より配当性向を当期純利益の35%を目安とする方針に変更しました。

■ 配当金および配当性向の推移



株主・投資家との対話

当社は、適時適切に企業情報を提供することが重要であると認識しており、積極的な情報の開示、公表を行っています。

株主・投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの方々とさまざまな機会を通じて積極的に対話を行いながら、信頼関係の構築と企業価値の向上を図っています。

配 当

- 配当性向35%
利益に応じて、さらなる増配も実施する
- 当期純利益が当初計画の70%を下回らない場合は、配当を維持する方針
- 2025年9月期において、配当方針については変更する予定

自己株式取得

- 状況に応じて、自己株式取得も検討していく

株主・投資家の皆さまからの ご意見を経営に活かす取り組み

- IR面談での内容は、四半期ごとに取締役会に報告し、経営戦略などに活かしています。
- 株主総会におけるインターネットでの議決権行使にあたって、当社へのご意見やご質問を受け付けており、株主総会に出席できない株主からのご意見も活かせる取り組みを行っています。
- 株主・投資家の皆さまとの面談においては、財務担当取締役が可能な範囲で対応するとともに、要請があれば代表取締役社長や社外取締役も対応する方針としており、皆さまからのご意見をより経営に反映できるような取り組みを行っています。
- 当社WebサイトのIRに関するお問い合わせページでは、株主・投資家の皆さまからのご意見を受け付けています。
IRお問い合わせ <https://www.strike.co.jp/ir/inquiry/>

財務担当取締役より

株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションは、信頼関係の構築や企業価値向上に欠かせないため、非常に重要です。しかし、これまでは限られたリソースの中で十分な対応ができなかった点もあったと認識しています。現在、当社は成長を続けており、IR体制の強化を図るため、専門部署の創設や担当者の増員を進めています。これにより、株主・投資家の皆さまとより充実したコミュニケーションを実現し、信頼関係を一層深めていくことを目指しています。

- Sustainability Management

サステナビリティマネジメント

サステナビリティに関する基本的な考え方

当社は「M&Aは、人の想いでできている。」をコーポレートスローガンに掲げ、また「世界を変える仲間をつくる。」をミッションとして、ご相談者さまの想いに寄り添いながら、企業の成長と発展を支援しています。

これまで、後継者不在の解決、規模拡大による生産性向上、イノベーションの創出など、本業であるM&Aを通じて多くの企業の事業継続や発展をはじめとする企業そのものの持続可能性を実現するお手伝いをしてきましたが、今後はより一層社会や環境へのインパクトを意識するとともに、当社自身もサステナビリティを意識した経営を推進していくことが重要であると考えています。

当社は2024年に、サステナビリティ活動推進の強化に向け、サステナビリティポリシーの策定ならびに優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを特定しました。マテリアリティごとにKPIと具体的な目標を設定し、マテリアリティの達成に向けて積極的な取り組みを進めています。

顧客目線での高品質なM&Aサービスの提供や従業員専門性向上などに継続して取り組むとともに、環境面などにもより一層配慮した事業運営やM&A支援を推し進めることにより、M&A業界全体の発展にとどまらず社会全体の持続的な発展にも貢献していくことを目指します。

サステナビリティポリシー

私たちは、「世界を変える仲間をつくる。」をミッションに掲げ、M&Aに関わる事業を行っています。このミッションのもと、ステークホルダーの期待に応えるため、あらゆる企業活動を通じて環境や社会の課題解決に取り組み、持続可能で豊かな社会の発展に貢献します。

付加価値の高いM&Aサービスの提供

私たちは、後継者問題をはじめとするあらゆる社会課題の解決や日本経済の活性化に貢献するため、社会の期待に応えるとともに、人々の想いと徹底的に向き合い、付加価値の高いサービスを提供します。

人権の尊重

私たちは、あらゆるステークホルダーの人権を尊重し、企業としての社会的責任を果たします。

個人の能力と多様性を活かした職場づくり

私たちは、充実した従業員教育を行い、能力開発に取り組めます。また、個人の多様性を尊重し、従業員一人ひとりが実

力を最大限発揮できるよう働きやすい職場づくり・風土を醸成します。

透明性の高い企業運営と適切な情報管理

私たちは、法令・社会規範を含む企業倫理を遵守し、経営の透明性を確保した公正で誠実な企業運営に取り組めます。また、厳格な情報セキュリティマネジメント体制を構築し、お客様からの情報を含むすべての情報の保護・管理を徹底します。

豊かな地球環境の保全

私たちは、企業活動上生じる環境負荷の低減活動に加え、事業を通じて気候変動問題をはじめとするあらゆる環境課題の解決に取り組めます。

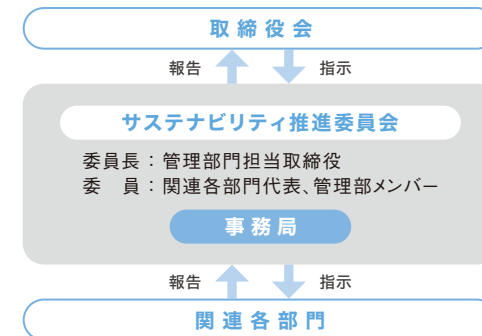
2024年9月20日 制定

Sustainability Management

— サステナビリティマネジメント —

サステナビリティ推進体制

当社は、全社的なサステナビリティ活動の推進を目的として、管理部門担当取締役を委員長とする「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。サステナビリティ推進委員会は原則として年に4回開催し、サステナビリティに関連する方針や戦略、マテリアリティ、活動計画などについて審議し、取り組みを具体化するために関連各部門に必要な指示や提言を行っています。重要事項や活動状況については同委員会から取締役会に適宜報告を行っています。取締役会は同委員会からの報告内容を受けて、サステナビリティ推進に関する方針を指示します。



2024年9月期 サステナビリティ推進委員会での主な議題

- サステナビリティ推進体制の構築
- サステナビリティポリシーの策定
- マテリアリティの特定
- サステナビリティに関する情報開示の拡充

ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、ステークホルダーの皆さまとの相互理解が、会社の持続的な成長と業界や社会の健全で持続的な発展のために不可欠であると考えています。

そのため、さまざまな機会を通じて、ステークホルダーの皆さまと積極的に対話・協働するよう努めています。

◆ 主なエンゲージメント活動

ステークホルダー	ストライクのアプローチ	エンゲージメント事例
お客さま	常にお客さまの声に寄り添い、丁寧で親身なサービスを提供することで、お客さまとの信頼関係を構築します。	● お客さま満足度調査の実施 ● お客さまお問い合わせ窓口の開設 ● お客さま向けセミナーの開催
取引先	関係法令を遵守しながら、取引先の皆さまと公平・公正な取引を行い、ともに持続可能な社会の実現に貢献します。	● 定期的な面談の実施 ● 取引先との合同勉強会の開催
株主・投資家	適時・適切な情報開示により、株主・投資家の皆さまに当社の状況をご理解いただけるよう努めます。また、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話により得られたご意見は、会社の持続的な発展のため、経営に活かします。	● 機関投資家との個別面談の実施 ● 決算説明会の開催 ● Webサイトを通じた適時・適切な決算情報の開示 ● 個人投資家向け説明会の開催
従業員	多様性を持つメンバーが互いを認め合い、最大限のパフォーマンスを発揮し、自己実現を実感できる職場環境づくりを目指します。また、一人ひとりが専門性・スキルを高めることを促す環境を醸成するとともに、継続的に教育機会を提供します。	● 定期的な個別面談の実施 ● チームミーティングの実施 ● ファミリーイベントの開催 ● 任意の部活動 ● 外部講師を招いたトレーニングの実施 ● 社内講師による勉強会の開催 ● 社員向け研修コンテンツの提供 ● 外部研修への参加機会の提供
地域社会	地域社会との対話・交流や教育機会の提供を通じ、相互理解を深め、地域の持続的な発展に貢献します。	● 地域団体への加入 ● 大学との共同研究の実施 ● 講演、イベントの実施 ● 寄付などによる支援 ● 教育活動を通じた支援
業界団体	業界団体への加入や情報発信、対話促進を通じ、健全な業界の発展に貢献します。	● 一般社団法人M&A支援機関協会への加入 ● 業界イベント・会合への参加

◆ 2024年9月期における対話

ステークホルダー	概要	対話の主な内容
取引先との対話	継続取引先の担当者に事業内容やM&A方針等を社内会議の場で説明してもらう機会を定期的に設けました。(年16回) また、パートナーとの情報交換会を開催しました。(年2回)	● 取引先の目的や課題 ● 事例の紹介
株主・投資家の皆さまとの対話	各四半期決算後に、約337名の投資家・アナリストの皆さまと面談(合同面談を含む)や電話対話を実施しました。2023年9月期の約239名から大幅に面談や対話の件数を増やすことができました。 また、半期ごとに、アナリスト向け説明会を開催し、代表取締役社長が直接、当社の状況を説明するとともに、いただいたご質問に対しても誠実に回答しました。	● 中長期での経営戦略や課題 ● 資金の活用方針 ● 株主還元、資本政策 ● 人材採用、人材育成方針
従業員との対話	個別面談やチームミーティングを定期的に実施しました。 また、営業提案コンテストを新たに実施しました。	● 活動状況や個人課題 ● 営業施策、営業方法
地域社会の皆さまとの対話	スタートアップと事業会社による「イノベーション型M&A」の推進を目的とする「S venture Lab.」を全国で16回開催しました。	● 各地域での課題
業界団体との対話	一般社団法人M&A支援機関協会へ参加しました。	● 業界全体の課題、自主規制ルール

- Human Resources Development

人材に関する取り組み

人材開発

人材開発に関する基本的な考え方

当社は、人材こそがM&A仲介事業を持続的に成長させる最も重要な経営資源であると考え、優秀なM&Aコンサルタントの継続的な獲得・育成・維持が喫緊の課題であると認識しています。

事業を取り巻く環境変化が激しい昨今において、お客さまに選ばれる企業であり続けるためにも、競争力の根幹となる人材の適切な評価・育成、エンゲージメントの向上に加え、従業員一人ひとりが実力を最大限発揮できる働きやすい職場・風土の醸成に注力しています。

求める人物像

COMMUNICATION 高度な対人対応ができる方

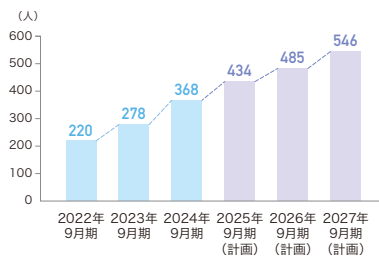
VITALITY 高い成長意欲を持ち、圧倒的な努力を積み重ねていくことができる方

FOOTWORK 社会課題の解決にやりがいを感じ、自発的に業務に取り組むことができる方

人材の採用

当社ではこれまでキャリア採用を中心に人材の採用を行ってきました。現在は、より安定的な人材確保と人的資本の高度化を目指し、キャリア採用に加え、ポテンシャルの高い新卒者の採用強化と育成に取り組んでいます。

■ 社員数(通期)



Human Resources Development

— 人材に関する取り組み

人事評価制度

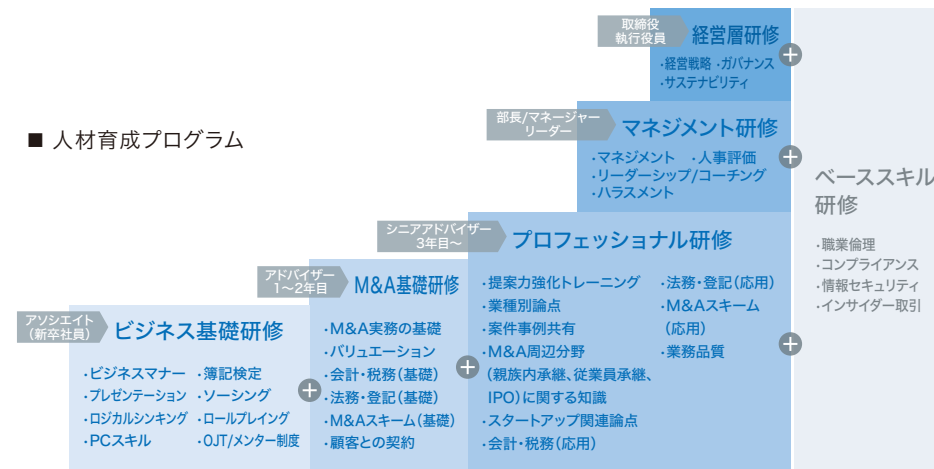
当社では、毎年設定する個人目標に基づいた人事考課を行うことで、社員の成長を促しています。人事考課においては、コンプライアンス項目を最重要視し、法令遵守と倫理的な行動が組織全体に浸透する仕組みとしています。さらに、成績優秀者はもちろん、社会的意義のあるディールに関与した社員を表彰する制度も設けるなど、売上のみならず、社会貢献や地域経済の活性化など多面的な価値観に基づいた評価を行っています。これらの人事評価制度を通じて、社員に公正な評価とフィードバックを提供し、人事評価に基づくキャリアの形成を支援しています。

人材育成体系

コンサルタント職については、3年目までに主にM&A実務、営業提案、顧客交渉といったスキル・知識を身につけることができる体制とし、その後も役職に合わせた豊富な研修コンテンツを設けています。3年目で1億円以上の売上を達成できる人材の育成を最初のステップに、その後も継続的な人材育成プログラムを提供し、一層のレベルアップを図る環境を整えています。

また、チーム制を導入し、チームとして多様な案件に対応することを通じて、個人の成長に加え、リーダーシップのスキルを身につけた人材を育成する体制を整備しています。

■ 人材育成プログラム



人材育成に関する取り組み

M&A仲介に関する専門性とスキルの向上のみならず、コンプライアンスや情報セキュリティに関する多様な知識の獲得を目的としてさまざまな研修プログラムや資格取得支援制度を提供しています。

◆ 研修プログラム

カテゴリー	概 要	対 象 者	研 修 時 間（一人当たり）
入社時研修	社長による会社説明やM&A基礎講座を含む入社時の基礎研修	全新入社員	新卒約240時間 中途約40時間
M&A実務研修	社内の公認会計士・税理士・弁護士・司法書士・社会保険労務士による会計、税務、法務などのM&A実務研修	全コンサルタント職	約2時間
e-learning	M&A業務知識・スキルに関連するオンライン研修	全新入社員	個別に受講
提案スキル研修	外部講師によるコンサルティング型営業スキル研修	全コンサルタント職	約15時間
コンプライアンス研修	遵守すべき法令・ルールの共有等を目的としたオンライン研修	全従業員	約1時間
インサイダー取引防止研修	インサイダー取引とは何か、注意すべきポイント等について学ぶオンライン研修	全従業員	約1時間
情報セキュリティ研修	情報セキュリティ対策について、注意すべきポイント等を学ぶ研修	全従業員	約4時間
その他外部研修	それぞれの業務や役割に応じて必要とされる知識・スキルについて学ぶ外部研修	コンサルタント職以外	個別に受講

◆ 各種資格取得支援制度

制 度	概 要
資格取得支援制度	新卒採用者に対し、日商簿記2級、ビジネス実務法務検定、銀行業務検定等について、初回受験時の通信講座費用・検定料を補助
士業継続費用全額負担制度	弁護士、公認会計士、税理士等士業の継続費用を会社にて全額負担



Human Resources Development

— 人材に関する取り組み

従業員エンゲージメント向上に関する取り組み

従業員一人ひとりが互いの多様性を認め合い、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境づくりを目指し、さまざまなエンゲージメントの機会を設けています。

社内表彰制度

長年にわたり会社へ貢献し続けてきた社員を称える勤続10年表彰制度のほか、毎四半期に、優れた営業成績を収めた社員を表彰する制度を設けています。これらの取り組みを通じて、従業員一人ひとりの成長をサポートし、全員が高い意欲を持って業務に取り組める環境を整備しています。



従業員持株会制度

福利厚生の一環として、また、企業価値向上に対する従業員の意識を高めることなどを目的として、2024年11月より従業員持株会制度を導入しています。当社の持株会は、平均的な持株会の奨励金9%に対して倍以上となる20%の奨励金を支給しています。本制度は、従業員の長期的な資産形成を支援するとともに、従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上にも寄与しています。また、従業員の経営への参画意識を高め、企業価値向上につなげています。

01

拠出金を
給与から天引

02

会社が
奨励金を支給

03

拠出金と
奨励金を持株会が
まとめて
株式市場で
株式を購入

04

持株会での保有
株式数が100株
以上になると
証券口座へ
引出可能

ファミリーイベントの開催

毎年12月に従業員の家族が本社オフィスを見学できる「ファミリーデー」を実施しています。オフィス見学会の後は、懇親会を開催してくじ引き大会を行うなど、従業員やその家族の親睦を深めています。



業務上のコミュニケーション促進

定期的な上司と部下による1on1ミーティングを実施し、信頼関係や相互理解を促進することで、風通しの良い職場づくりを目指しています。また、コンサルタント職の従業員は、定期的にチームミーティングを実施することで、意見交換や業界知識を共有・深化できるだけでなく、従業員間の連携を強化し、全員が同じ目標に向かって効率的に業務を進められる環境を醸成しています。

健康経営・ワークライフバランス

健康経営・ワークライフバランスに関する基本的な考え方、制度概要

当社は、従業員一人ひとりが実力を最大限発揮できるよう、従業員の健康維持・増進に努め、働きがいのある働きやすい職場・風土の醸成に取り組んでいます。

健康経営の取り組み

従業員一人ひとりの健康は、個人のみならず、当社がこれからも成長を続け、お客さまに選ばれ続ける会社であるために重要です。当社は、従業員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮し続けられるように、充実したサポート体制を構築しています。

年1回実施する定期健康診断では、従業員の年齢層別に必要な検査項目を設定し、全従業員が受診できるよう配慮しています。また、ストレスチェックや産業医の面談などを通じて、従業員のメンタルケアも行い、心身ともに健康に働き続けられるようにサポートしています。

労働安全衛生に関する取り組み

当社は、衛生委員会を設置して快適で働きやすい労働環境の整備を行っています。衛生委員会が中心となって、社内での健康指導や保健指導のほか、過重労働防止やメンタルヘルス対策などの情報提供を行っています。

◆ 衛生委員会の概要

開催頻度	参加者	主な議題
月1回程度	委員長(人事部長)・委員(各部署から選任)・産業医	睡眠改善、長時間労働は正、インフルエンザ予防、過度な飲酒対策、花粉症対策 など

制度・取り組み	概要
休日・有給休暇	- 年間休日(120日以上)、有給休暇(10~20日)、連続休暇(3日)、採用時休暇(2日)、慶弔休暇、育児休暇・休業、介護休暇・休業、介護短時間勤務 - 有給休暇取得推奨日を設定し、有休取得を促進
慶弔見舞金	- 結婚 - 出産 - 弔慰 - 災害見舞 など
レクリエーション	- コミュニティ活動(野球部 など) - 交流会費の支給
ヘルスケア	- 予防接種 - 健康診断・人間ドック - 外部の専門家による相談窓口
育児制度	- 出産祝金、育児休業給付金 - 産前産後の休暇、産後パパ育休、短時間勤務、出産時配偶者休暇(3日) - 子の看護休暇(小学生児童まで、年間10日、時間単位で取得可能)
長時間労働対策	- 業務の分業化や自動化、業務フローの見直しによる業務の効率化 - 勤怠管理システムによる労働時間の把握・注意喚起、および上司による指導
オフィス環境の向上	- 全国9カ所の拠点やコワーキングスペースの利用が可能で、柔軟な働き方に対応 - フリーアドレスの採用やフリースペース、個人ブースの設置により社員一人ひとりの働き方に合わせた多様なオフィス環境を提供

Health and Productivity Management and Work-life Balance

健康経営・
ワークライフバランス

健康経営・ワークライフバランス推進に関する取り組み

従業員一人ひとりが健康に、結婚や出産・育児などのライフイベントに柔軟に対応しながら働き続けられる職場づくりとして、各種取り組みを行っています。

健康経営・ワークライフバランス推進事例の紹介

◆ 定期健康診断100%受診、ストレスチェックの実施

忙しい職場だからこそ、社員の健康は最も重視すべきことです。

当社ではすべての社員が健康診断・ストレスチェックを受けられるように日程調整等柔軟に対応しながら受診を促し、定期健康診断については受診率100%となっています。

◆ インフルエンザワクチンの接種推奨

接種希望者には費用の補助を行うほか、より接種を受けやすいように本社では事務所内接種を行っています。

◆ 休暇制度の拡充、休暇促進の取り組み

当社独自の休暇等の制度として、年間どこでも好きな日に利用可能な平日3日連続休暇制度や、採用時に即時に付与される採用時休暇制度、対象の子どもの年齢を小学校卒業まで引き上げた子の看護休暇制度等を設け、休暇を取得しやすいよう取り組みを行っています。

また、有給休暇をより利用しやすいように、利用促進日を設けて有給休暇の取得を促しています。

◆ 宅配弁当、オフィス内コンビニの設置による効率的な休憩促進

混み合う昼食時間帯でも効率的に休憩できるよう、リフレッシュスペースを各拠点に整備するほか、東京本社では宅配弁当の手配やオフィス内コンビニの設置等も行っています。

レクリエーション関連事例の紹介

◆ コミュニティ活動

野球部

ストライク野球部は有志の集まりです。野球が好きなメンバーで日々練習に励んでいます。

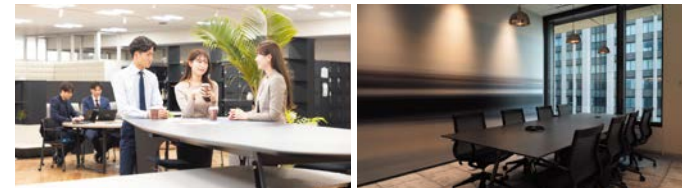
2023年には、千代田区軟式野球連盟(3部リーグ)2023年秋季大会にて優勝という成績を収めました(現在は同連盟の1部リーグに所属)。



オフィス環境

全国9カ所のオフィスは出張時などに他拠点の従業員も簡単に利用できます。

それぞれの拠点ごとにこだわりの応接室を設置するほか、打ち合わせスペースやリフレッシュスペースなど、社員間のコミュニケーションがより気軽に取りやすくなる空間づくりを意識する一方で、集中ブースやテレキューブなどのコワーキングスペースも設けることで、多様な働き方ができるよう環境整備に努めています。



従業員がより働きやすく快適に過ごせるよう、拠点の改良に努めています。

東京
本社

目の前に皇居が広がる好立地のビルで、2023年に増床しました。新たに確保したリフレッシュスペースは、打ち合わせや休憩などで人気の高いスペースとなっています。

仙台
オフィス

仙台駅前の立地に優れたビルに2024年に移転しました。リフレッシュやチームのミーティングにも使えるブースを設置するなど、居心地の良いスペースを確保しています。

大阪
オフィス

2023年に大阪駅直結の新築ビルに移転しました。一人でも複数人でも、自分のスタイルに合わせて使用できるブースを設けています。



ダイバーシティ&インクルージョン

ダイバーシティ推進に関する基本的な考え方

当社は、「個の力を結集し、最高のチームとなる。」ことを行動規範の一つとしており、一人ひとりの個の力、多様な人材こそ競争力の根幹であると考えています。

個人の多様性を尊重し、従業員一人ひとりがその力を最大限に発揮できるように、働きやすい職場・風土を醸成します。

ダイバーシティ推進に関する取り組み

当社では、一人ひとりが輝きながら働ける、個人を尊重した職場環境を実現するための取り組みを行っています。

◆ 働きやすい環境整備

多様な人材が、それぞれ強みを発揮して活躍できるよう、労働環境の整備・改善に努めています。特に、子育て中の従業員、高齢の従業員、障がいを持つ従業員については、個別の事情に配慮した勤務形態となるよう調整しています。

フリーアドレス、リフレッシュスペースを設けてコミュニケーションを取る機会を設け、お互いの価値観・文化を理解し合う環境となるよう配慮しています。

従来から当社は「さん」付けで呼び合う組織風土であり、一人ひとりを尊重するとともに自由に発言しやすい環境としています。

◆ 多様な人材採用

01 | 新卒

これまでキャリア採用中心の採用戦略を取ってきましたが、インターンシップの機会や会社説明会を増やすなど新卒採用時にはM&A業界への理解を深める施策を実施し、多様性のある人材の積極的な採用を推進しています。2024年4月の新卒入社社員数は、17名でした。今後については、年間25名以上の採用を目標とします。

02 | 女性

社員の多様性を高めることを目的として女性を積極的に採用する方針とし、女性向け採用コンテンツや採用イベントなどの強化を進めています。コンサルタント職については、中途での採用は容易ではないと考えていることから、新卒での女性採用を推進していきます。2024年9月期末の女性社員数は63名でしたが、2026年9月期までに70名以上とすることを目標としています。

■ 女性社員数の推移

	2022年9月期	2023年9月期	2024年9月期
全社(人)	220	278	368
女性社員数(人)	37	49	63
女性社員比率(%)	16.8	17.6	17.1

03 | 高齢者

他社で定年を迎えた方や定年前に早期退職された高齢者の採用において、優れた能力や高い技術、豊富な経験を有する方については、積極的に採用する方針としています。

人権尊重への考え方

企業が果たすべき人権尊重責任は世界的にも年々重要度を増しています。当社においても、事業においてあらゆるステークホルダーの皆さまとつながりがあるなかで、事業継続や持続的な企業価値向上の観点で、サプライチェーン全体を通じた人権尊重への取り組みが不可欠であると認識しています。当社は、「ILOによる8つの中核的労働基準」「世界人権宣言」「国連ビジネスと人権に関する指導原則」などの人権に関わる国際規範を支持し、尊重することを基本的な考え方とした人権方針を策定しています。この人権方針に基づき、当社は人権を尊重した事業活動と職場づくりに取り組んでいます。持続可能な社会の実現に向けて、当社が関わるすべてのステークホルダーの人権尊重への取り組みを進めていきます。

人権方針 <https://www.strike.co.jp/sustainability/diversity.html>

人権尊重の取り組み

当社では、人権尊重の取り組みへの理解促進と定着を目的として、従業員全員を対象にe-learningによるハラスメント研修を実施するなど、人権尊重の教育を行っています。また、人権問題をはじめ、コンプライアンスや企業倫理に関する通報を受け付ける内部通報制度(49ページ参照)を設けています。人権侵害の事実が明らかになった場合には、速やかに是正措置を行うとともに、再発防止に努めます。

- Environmental Initiatives

環境への取り組み

基本的な考え方と取り組み

環境に関する基本的な考え方

平均気温の上昇や海面水位の上昇は世界各地で観測されており、環境問題は今や地球規模の課題となっています。政府による2050年カーボンニュートラル宣言やステークホルダーの環境意識の高まりなど、環境問題への取り組みが企業活動に与える影響は拡大しています。当社が社会的責任を果たすためにも、また、企業活動を継続するためにも、地球環境の保全に向けた取り組みは不可欠であると考えています。

当社は、気候変動対策や脱炭素・低炭素、自然資本・生物多様性の保全に貢献する事業分野のM&A創出や温室効果ガスの排出量削減、廃棄物削減による環境負荷低減に取り組むことで、環境に配慮した事業活動を推進します。環境活動をはじめとする、全社的なサステナビリティ活動の推進は、サステナビリティ推進委員会(28ページ参照)が担っています。2022年9月期より同委員会が主体となり、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った気候変動への対応を進めています。

さらに2024年9月期からは、企業活動における自然資本・生物多様性の重要性を考慮し、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った生物多様性への対応を進めており、同委員会を中心に主なリスク・機会等を検討し、検討結果を開示しています。

脱炭素社会の実現に向けた取り組み

◆ 脱炭素社会の実現に寄与するM&Aの支援

太陽光発電事業や太陽光売電事業、中古品販売事業などを手がける企業のM&Aを創出することで、社会全体のカーボンニュートラル実現に向けた再生可能エネルギーの普及促進や、温室効果ガスの排出量削減の推進に貢献しています。

2024年9月期におけるM&A支援実績事例
太陽光発電事業を主たる事業としている会社のM&A支援実績3組
(2023年9月期は1組)

2024年9月期の成約実績

成約案件 01

- 中国・四国地区において、太陽光発電、EPC(設計・調達・施工)、O&M(運営管理)事業を展開している企業グループの譲渡案件
- 全国各地で太陽光発電事業を行っている会社が買収

成約案件 02

- 四国地方にて太陽光発電所を稼働・未稼働合わせて二十数基保有している会社の譲渡案件
- 同エリアで太陽光発電事業を行っている会社が買収

成約案件 03

- 関東地区に太陽光発電施設を1カ所所有している会社の譲渡案件
- 太陽光発電システムの施工・メンテナンス事業等を行っている会社が買収

◆ 非化石証書の購入

2022年7月から本社オフィスで、実質的にCO₂排出量がゼロとなる太陽光・風力・水力その他の再生可能エネルギー由来の電力の環境付加価値を証書にした非化石証書を購入しています。2024年9月期においても、本社オフィスで使用した電力相当の非化石証書を購入しました。今後、他のオフィスで使用した電力相当についても購入を検討していきます。

◆ ビジネスカジュアルの導入

通年でビジネスカジュアルを導入しており、夏場の空調温度を調節することで節電に取り組んでいます。

環境負荷低減の取り組み

◆ 紙使用量の削減

廃棄物削減を目的とし、情報のデータ化を促進しています。また、社内決裁システムの導入や電子契約システムの導入により、紙使用量の削減に向けた取り組みを実施しています。

◆ 環境に優しい事務用品の導入

オフィスで使用する事務用品は、再生資源を利用したものや、植物由来プラスチック製、脱プラスチック用品の活用を推奨しています。



自然資本・生物多様性への対応

バリューチェーン全体や当社の事業活動と自然との関わり(自然資本・生物多様性への依存・影響)を把握したうえで、将来顕在化する可能性のあるリスク・機会を分析しました。分析にあたっては、TNFD提言において推奨されているLEAPアプローチを参考に検討を行いました。

TCFD提言およびTNFD提言に基づく情報開示については、当社Webサイトをご覧ください。

<https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html>

TCFD提言に基づく情報開示

気候変動に関する取り組み

当社は、気候変動への取り組みを最重要課題として捉え、2022年9月期よりTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った気候変動への対応に着手しています。今後も、サステナビリティ推進委員会を中心にTCFDのフレームワークに基づいた情報開示と取り組みを進めていきます。

ガバナンス

当社では、サステナビリティに関する課題を抽出し、組織としての対応を促進するための組織として「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。
サステナビリティ推進委員会は、サステナビリティ全般の対応に加え、TCFD提言で要請されているリスクと機会の特定、シナリオ分析、温室効果ガス排出量の算定などを実施し、取締役会への報告を行うほか、気候関連課題に対するモニタリングを実施しています。取締役会は、気候変動問題への取り組み状況の報告を受け、サステナビリティ推進委員会に対して取り組み方針を指示しています。

戦略

TCFD提言に沿って、気候変動に伴って将来生じる可能性のある当社のリスク・機会を特定し、重要度の評価を実施しています。
特定したリスク・機会のうち、特に重要な分析結果は以下のとおりです。
計算方法やシナリオについては、Webサイト内の「戦略」に記載のシナリオ、重要度評価の方法をご参照ください。
<https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html>

気候変動によるリスク・機会の影響と対応

リスク / 機会	種 類	事 象	事業への影響	重 要 度		発現 時期	主な対応策
				1.5℃ / 2℃ シナリオ	4℃シナリオ		
移行 リスク	政策・法規制 リスク	炭素税・賦課金や 排出量取引制度の拡大	化石燃料由来のエネルギー使用にかかる炭素税の税金や排出量取引の追加コストが発生する	中		短 中 期	GHG排出量削減活動の推進
			排出量目標達成のため、排出権取引や証書（クレジット）購入等のコストが増加する また、報告にかかる事務手続きのコストが増加する	中			GHG排出量削減活動の推進
	市場リスク	気候変動に関する 顧客の環境意識の高まり	環境リスクのある企業への投資が減少することで、売上が減少する	中			環境に配慮した事業活動の推進
物理的 リスク	急性リスク	台風・豪雨・洪水等の気候変動による 災害の頻発化、激甚化	当社や顧客（買収先、譲渡先）のオフィスが被災、あるいは、それらをつなぐ交通インフラや情報インフラが 影響を受けた場合、事業が停止する		中～高	中 長 期	拠点の防災・減災対策の推進、 テレワーク・シェアオフィスの活用
	慢性リスク	海面上昇	拠点が高潮の被害に遭うリスクが増加し、オフィス移転の追加コストが発生する		中		拠点の移転、防災・減災対策の推進、 テレワーク・シェアオフィスの活用
機 会	製品/サービス	気候変動に伴う低炭素商品・ サービス開発企業のM&Aニーズの増加	低炭素商品・サービスの開発を手がける企業の増加により、M&Aを検討する企業が増えることにより、 M&Aニーズが増加する	中～高		短 中 期	低炭素商品・サービス開発企業の M&Aニーズの把握
	市場	気候変動に伴う企業の M&Aニーズの増加	脱炭素化が進行し、脱炭素・低炭素に貢献する事業分野の事業拡大や事業創出を図る企業（ベンチャー 企業を含む）が増え、M&Aニーズが増加する	高			脱炭素・低炭素事業にかかる M&Aニーズの把握
			脱炭素化が進行し、顧客の事業においてCO ₂ 排出量を低減する必要性が高まり、M&Aニーズが増加する	中～高			脱炭素のためのM&Aニーズの把握
			気候変動に対する顧客の意識が高まり、気候変動に関連した事業への投資にかかる需要が増え、M&A ニーズが増加する	中～高			気候変動に関連したM&Aニーズの把握

気候変動によるリスク・機会の影響と対応の詳細については、Webサイト内の「戦略」に記載の表をご参照ください。 <https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html>

Disclosure Based on TCFD Recommendations

TCFD
提言に
基づく
情報開示

事業インパクト評価

重要度が高く、試算可能なリスクについて、移行リスクとして炭素税導入による追加コスト、物理的リスクとして洪水・高潮発生時の拠点の浸水による追加コスト(オフィス代替費用)を試算しました。試算にあたっては、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)と国際エネルギー機関(IEA)の情報に基づき、1.5℃/2℃上昇、4℃上昇を想定したシナリオを使用しました。

税制度(炭素税等)導入による追加コスト[移行リスク]

IEAの情報に基づき、当社の拠点において、エネルギー消費に伴い排出される温室効果ガス排出量に応じて課税される追加コストを算定しました。1.5℃上昇シナリオで追加コストが大きくなり、2050年の影響は約6百万円となりましたが、2022年9月期の経常利益4,226百万円に対して1%未満であり、気候変動の影響は小さいことがわかりました。

高潮発生時の拠点の浸水による追加コスト(オフィス代替費用)[物理的リスク]

IPCCが提供する将来予測データを用いて、当社の拠点が、洪水または高潮で浸水被害を受けた場合、事業継続に必要な代替オフィスの借り上げ費(追加コスト)を算定しました。

当社の全拠点について、現況の洪水・高潮のハザードマップを重ねた結果、洪水のみの影響による浸水被害の試算対象となる拠点はなかったため、高潮を対象に試算しました。

4℃上昇シナリオで追加コストが大きくなり、2100年の影響は約24百万円となりましたが、2022年9月期の経常利益4,226百万円に対して1%未満であり、気候変動の影響は小さいことがわかりました。

計算方法やシナリオについては、Webサイト内の計算方法、使用した炭素税価格/水深の将来シナリオをご参照ください。

<https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html>

リスクマネジメント

気候変動関連のリスクについては、サステナビリティ推進委員会において、TCFD提言に沿って気候関連リスクとリスクに対応する機会の洗い出しを行い、取締役会への報告を行うほか、気候関連課題に対するモニタリングを実施しています。また、特定したリスクと機会、確からしさと影響の大きさから重要度を評価し、重要と評価されたリスクと機会については、取締役会に報告し、全社的なリスク管理の対象に組み込み、対応しています。

指標と目標

当社では、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減に努めています。

2022年9月期の温室効果ガス排出量の算定結果を踏まえ、中期的な目標を右表のとおり設定しました。

指 標	GHG排出量 (Scope1+Scope2の総量)
目 標	2030年9月期に基準年比50%削減 (基準年:2022年9月期)

温度上昇帯 (2100年)	IEA WEO	IPCC RCP	IPCC SSP
4℃上昇	—	RCP8.5	SSP5(化石燃料依存)-8.5
2℃上昇	APS(ネットゼロ宣言国はすべて達成)	RCP2.6	SSP1(持続可能性重視)-2.6
1.5℃上昇	NZE(2050年ネットゼロ達成)	—	SSP1(持続可能性重視)-1.9
使用する 財務影響試算	炭素税導入	洪水	高 潮

リスク	シナリオ	財務影響(金額(百万円))			財務影響(対2022年9月期経常利益(%))		
		2030年 (短期)	2050年 (中期)	2100年 (長期)	2030年 (短期)	2050年 (中期)	2100年 (長期)
炭素税 導入	1.5℃上昇	3.5	6.3	—	0.084	0.149	—
	2℃上昇	3.4	5.0	—	0.081	0.119	—
高潮に よる 拠点の 浸水	1.5℃上昇	2.617	2.631	2.838	0.062	0.062	0.067
	2℃上昇	7.458	7.458	9.066	0.176	0.176	0.215
	4℃上昇	12.919	15.064	24.232	0.306	0.356	0.573

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、「世界を変える仲間をつくる。」というミッションのもと、透明・公正な事業を通じて企業価値を高め、社会の持続的な成長に貢献することを目指しています。当社は、業務執行機能を強化するために執行役員制度を導入し「監督と執行の役割区分の明確化」を図るとともに、指名・報酬諮問委員会や監査等委員会を設置することで経営への監督機能を強化し「経営の公正性の担保」を図っています。また、内部監査室とコンプライアンス推進委員会の設置などによる内部統制の強化により「強固なコーポレート・ガバナンス体制」を確立しています。

コーポレート・ガバナンス体制の主なポイント

01 | 監督と執行の役割区分の明確化

コーポレート・ガバナンス体制の構築にあたっては、業務執行機能を強化するために執行役員制度を導入しています。

監督と執行の役割を明確に分離することによって、機動的な業務の執行を実現しています。

02 | 経営の公正性の担保

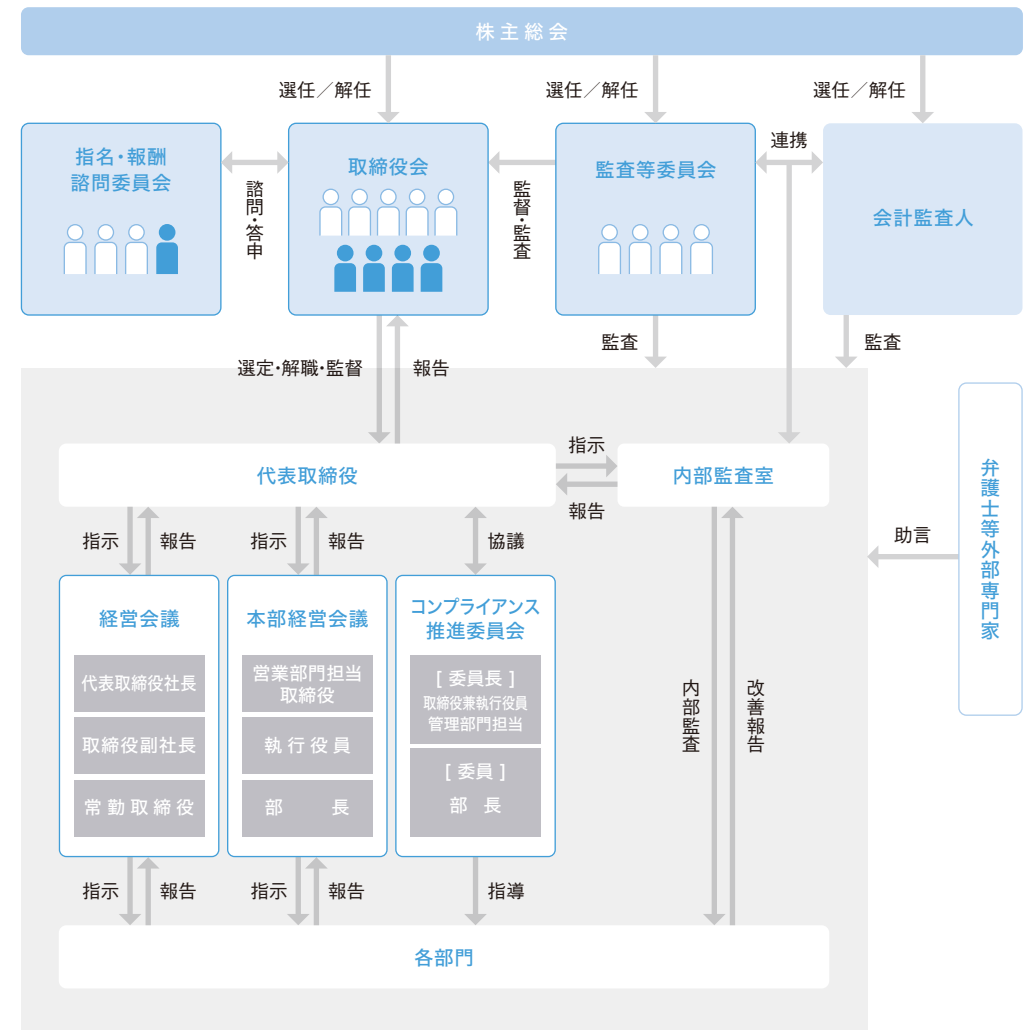
指名・報酬諮問委員会や監査等委員会の設置により、経営に対する監督や牽制の強化を図っています。

指名・報酬諮問委員会は、任意の諮問機関として取締役の選任や報酬決定に関する取締役会への答申を通じて、取締役会における意思決定プロセスの公正性や透明性、客観性を向上させています。監査等委員会は、監査等委員が取締役会の構成員になることで取締役会の監督機能を強化し、さらなる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図っています。

03 | 強固なコーポレート・ガバナンス体制

内部監査室とコンプライアンス推進委員会を設置し、有効な内部統制の構築とコンプライアンス体制の強化を図っています。さらに、必要に応じて弁護士など外部の専門家の助言を受けることで、万全のコーポレート・ガバナンス体制を確立しています。

「コーポレート・ガバナンス」の詳細 <https://www.strike.co.jp/sustainability/governance.html>



… 社外取締役

… 社内取締役

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関わる機関の構成・討議内容

◆ 取締役会

当社では、取締役（監査等委員である取締役を除く）5名（うち、独立社外取締役1名）、監査等委員である取締役4名（うち、社外取締役4名、女性2名）の合計9名（うち、独立社外取締役5名）で取締役会を構成しています。

独立社外取締役5名の内訳は、企業経営者3名、公認会計士1名、弁護士1名で、それぞれの分野で高い見識を認められており、当社の経営に多面的な視点で、取締役会への助言および監視を行っています。

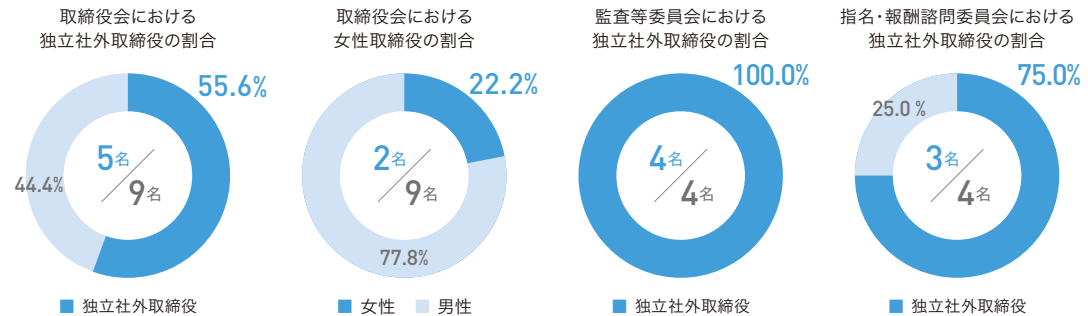
◆ 監査等委員会

当社は、2024年9月期に監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（うち、独立社外取締役4名、女性2名）で構成しています。

監査等委員である取締役は、企業経営者2名、公認会計士1名、弁護士1名で、それぞれの経験を活かした視点で監査しています。

◆ 指名・報酬諮問委員会

当社では、取締役会における意思決定プロセスの公正性、透明性および客観性を向上させるため、任意の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、社外取締役を委員長とし、取締役4名（うち、独立社外取締役3名、女性1名）で構成しています。



機 関	取 締 役 会	監 査 等 委 員 会	指 名 ・ 報 酬 諮 問 委 員 会
主 な 役 割	法令・定款に定められた事項や取締役会規程に従い、当社の業務執行を決定し、取締役の職務遂行を監督しています。	コーポレート・ガバナンスのあり方とその運営状況を監督し、取締役の職務執行を含む日常の業務活動を監査しています。	取締役会からの諮問に基づき、取締役の指名・報酬に関する事項について審議し、取締役会に答申を行います。
構 成	● 取締役:9名(独立社外取締役5名) ● 議長:代表取締役社長	● 監査等委員:4名 ● 委員長:常勤監査等委員	● 取締役:4名(独立社外取締役3名) ● 委員長:独立社外取締役 常勤監査等委員
2024年 9月期の 開催回数 (出席率)	13回(100%)	10回*(100%)	4回(100%)
2024年 9月期の 主な討議 内容	● 中期経営方針、中期経営計画の協議 ● サステナビリティポリシーの協議 ● 配当方針についての見直し検討 ● 取締役会の実効性評価における評価結果、意見等についての確認、協議 ● 組織体制、職務権限など社内重要規程の方針、および内容の協議 ● 「中小M&Aガイドライン」対応方針および業界内における重要課題についての検討	● 監査方針・監査計画・監査方法・業務分担の協議・策定 ● 会計監査人(監査法人)の報酬等に関する協議 ● 取締役候補者案および報酬等に関する協議 ● 監査報告書の協議・作成 ※監査等委員会設置会社移行後の開催回数	● 取締役の任免基準の確認 ● 取締役候補の協議 ● 役員に対する株式報酬制度の導入検討 ● 業績連動による役員賞与額および個別支給額の協議

取締役・社外取締役のスキル・マトリックス

取締役の人事においては、取締役がその役割・責務を実効的に果たすための知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成されることを基本方針としています。
さらに、社外取締役は、会社法上の社外性要件に加えて、東京証券取引所の定める独立役員の資格を満たし、一般の株主と利益相反の生じるおそれがないと判断される基準に基づき、選任を行っています。

氏名および役職	企業経営	事業戦略	国際経験	ESG(環境/社会/ガバナンス)	財務・会計	法務・リスクマネジメント
	企業として持続的に企業価値を向上するための経営戦略の立案・構築・監督・助言の経験および能力がある	事業戦略策定から実行にわたる経営全般に関する幅広い事柄について監督・助言の経験および能力がある	世界中の多様なビジネス環境、経済条件や文化を念頭に、グローバルに展開される当社の事業について監督・助言の経験および能力がある	「持続可能な開発目標(SDGs)」達成に貢献するため、本分野の知見、監督・助言の経験および能力がある	上場企業として、資本市場からの要請を踏まえながら、経営戦略と連動した会計・税務・財務戦略や資本政策、IR活動の立案・遂行・監督・助言の経験および能力がある	事業にかかる規制、GRC(ガバナンス、リスク管理、コンプライアンス)や、内部統制について監督・助言の経験および能力がある
荒井 邦彦 代表取締役社長 指名・報酬諮問委員	●	●			●	
鈴木 伸雄 取締役副社長	●	●	●			
金田 和也 常務取締役	●	●			●	
中村 康一 取締役				●	●	●
古本 裕二 社外取締役	●	●				●
荒木 二郎 社外取締役 常勤監査等委員長 指名・報酬諮問委員長	●	●			●	
小駒 望 社外取締役 監査等委員 指名・報酬諮問委員				●	●	●
酒巻 弘 社外取締役 監査等委員 指名・報酬諮問委員	●	●	●			
加藤 知子 社外取締役 監査等委員			●	●		●

※ 各候補者の有する知見や経験のうち主要なものを3つまで記載しており、各候補者の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

Corporate Governance

報酬決定に関する基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、コーポレートガバナンス・コードに沿って、以下のとおり基本方針を定めています。

◆ 基本方針

- a. 当社の企業理念の実践に根差した報酬制度とします。
- b. 経営方針および中期経営計画は反映する設計であると同時に、短期的な志向への偏重を抑制し、中長期的な企業価値向上を動機づける報酬制度とします。
- c. 報酬の水準と体系は、当社の将来を委ねるべき優秀な人材の確保に有効的なものとし、各役員の役割および執行責任の大きさを反映できる報酬制度とします。
- d. 報酬決定の手続きは、株主・投資家や従業員をはじめとするすべてのステークホルダーへの説明責任を果たせるよう、透明性・公平性・客観性を確保します。

報酬決定については、株主総会で決議された報酬等の限度額の範囲内で、委員の過半数を社外取締役が務める指名・報酬諮問委員会での諮問を経て、取締役会の決議により決定しています。

なお、報酬を決定するにあたっての詳細な方針と手続きについては、有価証券報告書を通じ開示しています。

◆ 報酬体系

対 象	種 別	対 価	上 限（年）	概 要
取締役 (監査等委員を除く)	変動 業績連動報酬	金銭	営業利益×業績達成係数 ^{※1} ＋ 営業利益の前事業年度からの増加額×5%	業績連動報酬については、各事業年度の利益計画を達成するとともに、事業の拡大・成長を推進するため、各事業年度の営業利益の目標達成度に応じ、営業利益額に応じた報酬体系としています。業績連動報酬の上限額計算式に基づき、各取締役の業績貢献度および取締役の報酬限度額等を踏まえ、取締役会決議により、具体的な支給額を決定しています。
	固定 基本報酬	金銭	総額800百万円 ^{※2}	基本報酬額については、任意の諮問機関である指名・報酬諮問委員会が、役位、職務内容、職務量等を考慮して決定した答申内容を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。
監査等委員である 取締役	固定 基本報酬	金銭	総額100百万円	監査等委員である取締役の報酬は、その職務の特性から、基本報酬のみを支給することとしています。監査等委員である取締役の基本報酬額については、監査等委員である取締役の協議により決定する方針としています。

※1 業績達成係数 ①営業利益が期初計画を上回る場合:1.5%、②営業利益が期初計画の90%を下回る場合:0%、③営業利益が期初計画の90%以上100%以下の水準の場合:1.5%×(達成率－90%)／(100%－90%)

※2 業績連動報酬を含む

(注)上記の営業利益は、業績連動報酬控除前の営業利益に基づくものです。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の機能向上のため、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、コーポレート・ガバナンスの改善を図っています。

2024年9月期は、2024年11月にすべての取締役を対象に外部機関を通じてアンケートを実施し、取締役会の実効性について分析・評価を行いました。

回答方法は、外部機関に直接回答することで匿名性を確保しました。

◆ 実効性評価プロセス

STEP 1	STEP 2	STEP 3
取締役全員を対象とした アンケートを実施	第三者機関による アンケート結果の集計・分析	改善すべき課題の抽出

◆ 2024年9月期の評価結果と取り組み

評価項目	評価結果	抽出された課題に対する取り組み
● 取締役会の構成 ● 取締役会の運営 ● 取締役会の議論 ● 取締役会のモニタリングの機能 ● 取締役に対する支援体制 ● トレーニング ● 株主との対話	全体評価 ● 全評価項目について概ね良好な評価を得ており、取締役会全体の実効性が確保されている 抽出された課題 ● 社外取締役に対しての執行役員や部門責任者からの業務執行にかかる情報の共有、必要な知識の習得などのトレーニングの機会の確保	● 執行役員または部門責任者から、社外取締役に對する業務報告会を開催 ● 社外取締役向けに勉強会を開催 ● 会議資料の事前共有の拡充 ● 投資家との面談内容について取締役会で報告

Directors

役員一覧

荒井 邦彦

代表取締役社長



1993年 4月 太田昭和監査法人(現:EY新日本有限責任監査法人)入所
1997年 7月 当社設立、代表取締役社長就任(現任)
1999年 6月 (株)ティン監査役
2005年 6月 (株)アミューズ監査役
2005年10月 (株)セルバンク取締役
2021年10月 一般社団法人M&A仲介協会(現:一般社団法人M&A支援機関協会)理事
2022年 3月 一般社団法人M&A仲介協会(現:一般社団法人M&A支援機関協会)代表理事(現任)

鈴木 伸雄

取締役副社長



1972年 4月 (株)協和銀行(現:株)りそな銀行)入行
1989年 8月 協和フィナンシャルフューチャーズ(シンガポール)取締役社長
1992年12月 (株)あさひ銀行(現:株)りそな銀行) 長岡支店長
1995年 5月 (株)あさひ銀行(現:株)りそな銀行) シカゴ支店長
2002年 6月 あさひ銀事業投資(株)(現:りそなキャピタル(株))取締役
2003年11月 当社入社
2008年 4月 (株)Sホールディングス取締役
2009年 6月 当社取締役副社長就任
2009年 8月 (株)セルバンク取締役(現任)
2015年11月 当社取締役副社長兼執行役員企業情報部統括部長
2017年11月 当社取締役副社長(現任)

金田 和也

常務取締役執行役員
コンサルティング
本部担当

2006年12月 あずさ監査法人(現:有限責任あずさ監査法人)入所
2009年 7月 当社入社
2013年12月 当社執行役員第二企業情報部長
2017年11月 当社取締役就任
執行役員第二企業情報部長
第三企業情報部長
2018年 9月 当社取締役兼執行役員企業情報部担当
2021年12月 当社常務取締役兼執行役員
コンサルティング本部担当(現任)

中村 康一

取締役
執行役員
管理部担当

1999年10月 太田昭和監査法人(現:EY新日本有限責任監査法人)入所
2005年 1月 公認会計士中村康一事務所開業
2005年 8月 中村康一税理士事務所開業
2014年 2月 当社取締役就任
2014年11月 当社取締役兼執行役員管理部部長
2018年 9月 当社取締役兼執行役員管理部担当(現任)

古本 裕二

社外取締役



1980年 4月 (株)協和銀行(現:株)りそな銀行)入行
2003年 6月 (株)りそな銀行九段支店長
2004年 7月 ユニバーサルソリューションシステムズ(株)入社
2005年 2月 同社取締役
2006年 6月 同社常務取締役
2007年11月 矢作建設工業(株)入社
2008年 4月 同社常務執行役員
2008年 6月 同社取締役常務執行役員
2009年 6月 同社取締役専務執行役員
2017年 6月 同社代表取締役副社長
2021年 6月 同社顧問
2023年12月 当社取締役就任(現任)

荒木 二郎

社外取締役
常勤監査等委員

1972年 4月 住友信託銀行(株)(現:三井住友信託銀行(株))入社
1999年 6月 同社執行役員 神戸支店長
2004年 6月 同社代表取締役 専務執行役員
2006年 6月 住信リース(株)(現:三井住友トラスト・パナソニックファイナンス(株))代表取締役社長
2008年 6月 住友信託銀行(株)(現:三井住友信託銀行(株))顧問、住友不動産(株)顧問
2009年 8月 三協・立山ホールディングス(株)(現:三協立山(株))監査役
2012年 6月 三協立山(株)監査役
2014年 7月 当社監査役就任
2015年 8月 三協立山(株)取締役(監査等委員)
2023年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任)

小駒 望

社外取締役
監査等委員

2006年12月 新日本有限責任監査法人(現:EY新日本有限責任監査法人)入所
2008年 4月 パレスキャピタル(株)入社
2010年11月 小駒望公認会計士事務所代表(現任)
2012年 8月 虎ノ門有限責任監査法人社員(現任)
2016年 6月 ユナイテッド(株)社外監査役(現任)
2018年 6月 (株)FIS社外監査役(現任)
2019年11月 当社取締役就任
2023年 6月 松井証券(株)取締役(監査等委員)(現任)
2023年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任)

酒巻 弘

社外取締役
監査等委員

1982年 4月 日本開発銀行(現:株)日本政策投資銀行)入行
2007年 6月 新規事業投資(株)(現:DBJキャピタル(株))取締役投資部長
2010年 6月 (株)日本政策投資銀行投資統括部長
2011年 5月 同行業務企画部担当部長
2011年10月 DBJ証券(株)代表取締役社長
2017年 6月 DBJ Europe Limited Executive Chairman
2021年 6月 (株)海外外交・都市開発事業支援機構取締役
2021年 6月 一般財団法人日本経済研究所専務理事(代表理事)国際局長エグゼクティブフェロー
2021年 6月 (株)テオオーシー監査役(現任)
2022年 4月 一般財団法人日本経済研究所専務理事(代表理事)国際局長兼イノベーション創造センター長(現任)
2023年 4月 沖縄振興開発金融公庫監事(現任)
2023年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任)

加藤 知子

社外取締役
監査等委員

2001年10月 弁護士登録(東京弁護士会)
2001年10月 都内法律事務所入所
2004年 4月 長谷川俊明法律事務所入所
2006年 7月 弁護士法人北浜法律事務所入所
2006年 9月 外務省国際法局経済条約課出向(課長補佐)
2010年11月 富士通セミコンダクター(株)出向(2015年3月より法務部長)
2020年 8月 三井不動産(株)入社
2023年11月 集町法律事務所入所(現任)
2023年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任)
2024年 5月 (株)税研情報センター取締役(現任)



社外取締役座談会

ガバナンスの強化による 企業価値の向上を目指して

社外取締役
監査等委員
酒巻 弘

社外取締役
監査等委員
加藤 知子

社外取締役
常勤監査等委員
荒木 二郎

社外取締役
監査等委員
小駒 望

社外取締役
古本 裕二

企業の持続的な成長には、強固なガバナンスと透明性の高い経営が不可欠です。
当社では、より適切な経営の意思決定を実現するため、社外取締役の知見を活かし、取締役会や監査等委員会、指名・報酬諮問委員会を通じたガバナンス強化に取り組んでいます。
当社のガバナンスを支える5名の社外取締役が一堂に会し、取締役会の運営やガバナンスの向上、そして企業価値のさらなる発展に向けた挑戦について意見を交わしました。

Outside Directors' Meeting

社外取締役座談会

Outside Directors' Meeting

— 社外取締役座談会 —

- 社外取締役が担う役割と成長戦略

荒木 私は当社が上場する際に常勤の監査役に就任し、気づけば11年が経ちました。監査役としての役割は、急成長する当社のガバナンスを支え、企業として踏み外してはならない一線を守ること、という信念のもと、助言を続けてきました。この信念は、2023年に監査等委員に就任した今も変わることはありません。皆さんが経営を監督する際に重視している視点や意識について、お聞かせください。

古本 社外取締役の重要な役割は、経営の監督に加え、利益相反の有無などを広くチェックすることです。また、当社が持続的に成長するためには、大局を見据えた構造改革と、未来を見越した体制づくりが不可欠です。そのため、「お客さま志向」と「未来志向」を軸に、果敢に挑戦することが求められます。私はこの視点を大切にしながら、助言や提言を行っています。

小駒 私は、ガバナンスの強化を通じて、株主やお客さま、さらには社会の期待に当社がどのように応えていくかを重視しています。そのために、客観的な視点を持ち、経営の監視機能と助言機能を発揮しながら、執行側からの信頼を得ることを心がけています。

酒巻 私は約40年にわたり金融業界に携わり、そのうち12年間は海外で勤務しました。主に企業経営や事業戦略の分野で経験を積み、直近10年間は以前所属していた会社の子会社で社長や会長を務めるとともに、上場企業の社外役員としての役割を果たしてきました。これらの外部の会社での経営経験を活かし、当社の成長に貢献したいと考えています。

加藤 私は弁護士としての経験から、主に法的なリスクの有無の確認や、さまざまな経営リスクの可能性を考慮する

ことを意識しています。経営陣がこれらのリスクを見逃すことなく、適切に認識したうえで意思決定を行っているかを確認することが、私の役割ではないかと考えています。そのため、リスクの兆候があれば指摘し、経営陣が当該リスクを正しく認識しているかを確認するよう意識しています。

- 取締役会の運営と意思決定の進化

荒木 取締役会の運営について、皆さんの印象をお聞かせください。

古本 他社での経験と比較しても、取締役会の運営に特に不足を感じることはありません。社長からの情報提供も非常に充実しており、オープンな議論が可能な環境が整っています。そのため、現時点で大きな問題はないと考えています。

小駒 以前は社外取締役や社外役員への情報提供・共有に一層の充実が望まれる場面もありました。しかし、監査等委員会設置会社へ移行後、情報提供の機会や内容が大幅に充実し、当社の経営や事業をより深く理解できるようになりました。また、取締役会の実効性評価が毎年実施さ

れ、その結果を踏まえて執行側が迅速に課題へ対応しています。こうした取り組みは、経営陣がガバナンスを重視していることの表れとして大きく評価できる点だと感じています。

酒巻 取締役会で特に印象的だった点は2つあります。1つ目は、会社の成長に関する議論です。社長が成長戦略や理念を明確な言葉で伝え、単なる決定事項の共有にとどまらず、その背景にある考えまで丁寧に説明される点が非常に印象的でした。2つ目は、業界全体の動向についての議論です。社長が業界団体の代表理事を務めていることもあり、当社の業務だけでなく、業界全体の課題や方向性についても頻繁に情報が共有されます。特にコンプライアンスや行動基準に関する議論が活発で、これは他社の取締役会ではあまり見られない特徴だと感じています。

荒木 確かに、この会社の特徴として、荒井社長の強いリーダーシップが際立っています。これまでの飛躍的な成長も、戦略と戦術が見事に機能した結果と言えるでしょう。社長は常に「こうすべきだ」「こう考えた」と積極的に意見を発信し、取締役会は単なる議題の決定の場ではなく、ビ





ジョンを共有する場としても機能しています。私たちはそのビジョンと現実の整合性を確認しながら議論を進めることができるため、安心感を持って経営に関与できています。

- 社外取締役の当社への理解を深める取り組み

加藤 取締役会で当初感じた課題は、会社に対する自身の理解不足でした。特に人事体制などの課題を深く理解するには、会社の業務内容やその背景を十分に把握する必要があります。しかし、取締役会の資料や会議だけでは、その理解が不十分に感じる場面もありました。

この点について、古本さんが提案された事業報告会が非常に有効でした。各部門の部門長が事業内容を詳しく説明してくれるため、当社に対する理解が深まり、結果として取締役会での議論の質が向上したと感じています。

古本 加藤さん、酒巻さん、そして私の3名は当社の社外取締役に就任したばかりということもあり、まずは会社の実態を知ることが重要だと考えました。そのため、早い段階から社内役員に依頼し、取締役会以外の会議への参加や幹部社員との面談、さらには地方拠点への訪問を実施してきました。また、監査等委員の方々からも「議論の前提となる情報共有をさらに強化すべき」という意見があり、2024年9月の取締役会で各部門からの事業報告を依頼し、2025年1月から事業報告会を開始しました。この取り組みにより、課題の発見や認識が深まり、よりの確な経営判断が可能になっています。今後も継続しながら、さらに発展させていきたいと考えています。

- 持続的成長に向けた指名・報酬諮問委員会の役割

荒木 現在の経営体制は安定していますが、いずれ世代交代の 때가訪れます。そのため、指名・報酬諮問委員会で

は、将来を見据えた人材育成や教育の方向性について、より深く議論する必要があると考えています。しかし、現状ではこの点について十分な議論が行われているとは言えません。さらに、M&A業界自体がまだ発展途上であり、今後どのように成長し、広がっていくのかが明確ではない状況です。次世代のリーダーには、これまで以上に幅広い視野と柔軟な対応力が求められるかもしれません。こうした不確実性の高い状況のなかで、どのような資質を持つ人材を育成し、どのような教育を施すべきか、戦略的な視点で検討していく必要があります。

酒巻 現時点では、経営体制に大きな変革は必要ないと考えています。しかし、成長フェーズの変化に応じて、将来的には組織のあり方を見直す必要があるという認識を、私たちは共有しています。そのタイミングや変革の方向性については、中期的な視点で慎重に検討する必要がありますが、特に、人事制度や給与体系の調整は、組織の基盤を支えるうえで極めて重要な課題です。成長戦略を成功させるためには、適切な人事・給与体系の整備が不可欠であり、両者をバランスよく結びつけることが求められます。今後もこれらの課題を意識しながら、持続可能な成長を目指していきたいと考えています。

- 監査等委員会設置会社への移行と社外取締役の関与強化

荒木 監査等委員会設置会社へ移行してから、何か変化を感じる場面はありますか？ 私自身は、取締役会での議論がより活発になったと感じています。非常勤の取締役にあっては、会社の実情を把握するのは容易ではないなか、監査等委員会や事業報告会という情報共有の場が整備されたことが議論の活性化につながっているのではないかと思います。

います。

小駒 移行後は、取締役会での中長期的な成長に向けた議論がより深まったと感じています。また、執行に対する理解が深まり、以前よりもより細やかな議論が行われるようになりました。社外取締役に対する「情報提供の機会」と「内容の深化」が拡充されたことで、経営と事業の理解が大きく進んだことは非常に大きな変化です。

加藤 監査等委員会の議題がない日でも、単なる休会にせず、情報交換の場として活用しています。例えば、内部監査部門の話を伺ったり、取締役会の決議前に意見を交わす機会を設けたりすることで、より深い議論ができる環境が整いつつあります。このような仕組みの定着により、取締役役間の連携が強まり、課題の発見や対応のスピードも向上していると感じます。

酒巻 監査役は一般的には、取締役の議論をチェックするのが主な役割です。しかし、監査等委員は取締役の立場であるため、議題の内容についても積極的に質問し、より詳細な情報を得ることができます。このように現在の取締役会では自由に意見を交わせるオープンな雰囲気があり、対等な立場で建設的な議論ができる環境が整っています。

古本 私は監査等委員ではないため、皆さまと比べると会議に費やす時間が少なく、その分の時間を活用し、会社の状況を把握する活動を継続していきたいと考えています。2024年は、社内役員に要請し、営業会議への出席をはじめ、本社の部長12名との面談、地方4拠点への訪問、および社員29名との面談を実施しました。これらの面談を通じて、各組織の課題やその解決策を把握するとともに、自身の経験を活かし、アドバイスや動機づけを行いました。また、希望する幹部社員には、「組織運営のあり方」「人材育成方法」「リーダーとしてなすべき行動」など、前職での



経験を踏まえた助言を行いました。社外取締役として、どこまで一人ひとりの従業員に関与すべきか悩みましたが、せっかくの機会なので積極的に対応しています。今後も状況を見ながら、より効果的な形で取り組みを継続していきたいと考えています。

- M&Aの社会的意義の追求と企業価値向上戦略

荒木 取締役会での議論の活性化や、社外取締役による現場理解の深化が進むことで、当社の成長戦略をより明確に描けるようになりました。こうした基盤を活かし、M&A事業の社会的意義の追求や企業価値の向上についても、積極的に取り組むべきだと考えています。

酒巻 M&Aは、支援する企業だけでなく、その地域経済にも大きな影響を与えます。特に地方の案件では、一見小規模に見えても、その地域にとっては極めて重要な企業であることが少なくありません。当社の強みは、こうしたM&Aの本質的な意義を従業員一人ひとりがしっかりと理解し、仕事に取り組んでいることです。私も現場に関与しながらアドバイスを提供し、従業員の成長や会社のさらなる発展に貢献していきたいと考えています。

小駒 当社はこれまで成長を継続し、着実な発展を続けてきました。今後は、当社自身によるM&Aの実施や新規投資のほか、他企業との連携などに積極的に取り組み、持続的に会社の規模を拡大し、売上・利益を成長させてい

くことが期待されます。執行サイドが積極的にリスクを取り、新たな領域への挑戦を促す役割も、当社の社外取締役には期待されていると感じます。引き続き、社外取締役の責任の重さと常に向き合い、ガバナンスの利いた経営の実現と企業価値向上に貢献していきます。

加藤 社外取締役としての重要な役割の一つは、経営陣がリスクを適切に認識し、最適な判断を下せるようにサポートすることです。単にリスクを指摘してブレーキをかけるだけではなく、「どうすればリスクを最小化し、建設的に前進できるか」ということまでを含めて提言することを心がけ、適切なリスク管理のもとで企業価値を高めるよう、積極的に関与していきます。

古本 当社は現在、非常に良い成長を遂げています。この成長を持続させるためには、私たち自身がチャレンジと改革を後押しすることが不可欠です。停滞すれば、成長は鈍化してしまう。そのため、私はそうした兆候を見極めながら、助言や提言を行っていききたいと考えています。また、取締役会では、業界の課題や行政(中小企業庁など)とのやり取りについても活発に議論が交わされています。こうした業界全体の問題に積極的に関与していることは、私自身のこれまでの経験から見ても非常にユニークであり、当社の強みを象徴するものだと感じます。今後もガバナンスと成長戦略を両立させ、さらなる企業価値の向上に積極的に貢献していきたいと考えます。

Compliance / Risk Management

コンプライアンス・リスクマネジメント

コンプライアンス・リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社は、ミッションの推進と持続的な発展のため、法令遵守はもとより、当社および当社の属する業界に求められる高い倫理観を持って事業活動を行うとともに、コンプライアンスを重視した組織風土を醸成していきます。重要なリスクを特定して低減する活動を進めるとともに、リスクに関する情報を迅速に伝達・共有する体制を整備しています。全社的なリスクマネジメントに取り組むことで、不測の損害の発生を防止しつつ企業価値の向上を目指します。

コンプライアンス・リスクマネジメント推進体制

コンプライアンスおよびリスクマネジメントについては、コンプライアンス推進委員会が中心的役割を担い、関連する事項全般を統括しています。

営業業務に関わるコンプライアンスおよびリスクマネジメントについては、営業審査部と連携して対応にあたります。

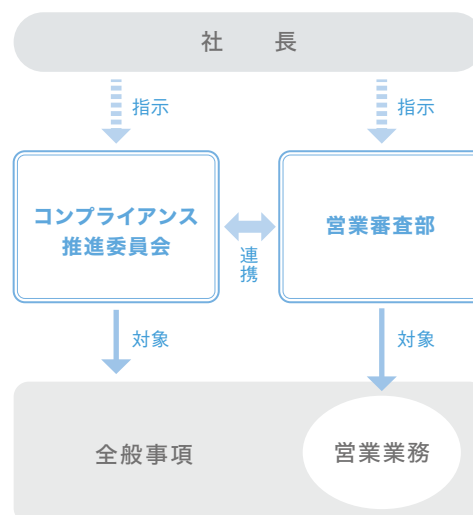
◆ コンプライアンス推進委員会

社内のコンプライアンス意識を高め、全社的な視点でコンプライアンスを推進していくため、常勤取締役を委員長とし、5名の委員で構成されるコンプライアンス推進委員会を設置しています。委員会は原則、月に1回開催しています。当委員会ではリスク発生の未然防止に向け、役職員のコンプライアンス意識の向上やコンプライアンスを重視する組織風土の醸成に向けた施策を検討するとともに、各部門への指導を行っています。

◆ 営業審査部

当社では、営業部とは独立した社長直轄組織の営業審査部を設置しています。当部門は、営業業務に関わるコンプライアンスを所管し、営業コンプライアンス体制の確認、社内への注意喚起・再発防止策の検討などを行っています。

■ コンプライアンス・リスクマネジメント推進体制図



コンプライアンス・リスクマネジメントに関する取り組み



◆ 教育・情報共有

社員へのコンプライアンス意識の浸透を図るため、原則として年1回以上コンプライアンス教育を実施しています。

また、重要事項が発生した場合や臨時的な対応が必要となる場合には、全社ミーティングや朝礼、社内コミュニケーションツールを活用し、適宜共有しています。

内部通報制度

違反行為や違法性が疑われる行為の発生、または発生する可能性があり、通常の指揮命令では是正や解決を図ることが困難あるいは不適切と考えられる場合に備え、社内通報者の保護を目的に内部通報規程を整備し、同規程に基づき内部通報制度を設けています。本人が特定されずに安心して通報できる環境にするため、内部通報の受付窓口は会社との利害関係のない外部業者へ委託しています。

受付窓口は人事部と情報を共有して、通報者の保護を図っています。不利益な取り扱いを行った者に対しては就業規則などの社内規程に基づいた厳格な処分を行う方針とすることで、内部通報者に不利益が発生しないように配慮しています。

また、内部通報とは別に、当社Webサイト上で社外向けの相談窓口を開設し、顧客などからの通報も受け付けています。

内部通報体制 <https://www.strike.co.jp/sustainability/compliance.html>

Compliance / Risk Management

各種方針

当社は、ミッションの推進と持続的な発展のため、法令や規則はもとより、当社制定の各種方針を遵守し、広く社会に貢献すべく企業活動を行っています。

◆ ストライク倫理規範

ストライク倫理規範は、ストライクの役員および従業員の一人ひとりが業務のあらゆる面において遵守すべき基本事項を明文化したものです。

◆ 汚職・贈収賄防止方針

汚職・贈収賄防止方針は、法令・社会規範等に則った企業活動を行い、社会およびステークホルダーからの信頼を確保することを目的として定めたものです。

◆ 反社会的勢力に対する基本方針

反社会的勢力に対する基本方針は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力（暴力団、暴力団構成員、暴力団準構成員、暴力団関係企業、総会屋等、社会運動等標ぼうゴロおよび特殊知能暴力集団等）を断固たる姿勢で排除していくことを目的として定めたものです。

◆ 税務方針

税務方針は、税務コンプライアンスを遵守するとともに、税の透明性を確保することが重要であるとの考えのもと、遵守事項を定めたものです。

各種方針

<https://www.strike.co.jp/sustainability/compliance.html>

事業に関連するリスクと対応策

当社の事業や経理の状況などに関する事項のうち、投資家の判断に重要な影響を及ぼす、あるいは重要であると考える事項について、積極的な情報開示を行っています。

当社は、企業活動におけるリスクを認識したうえで、その影響や発生可能性の低減および発生した場合の迅速な対応に努めていきます。

分 類	リ ス ク	概 要	対 応 策
事業環境に関連するリスク	M&A市場の低迷	経済情勢や自然災害、金融市場の動向を起因としたM&A譲渡および買収ニーズの減少	● 多様なM&Aニーズへの対応、事業領域の拡大
	M&Aに関する法的規制	M&A取引やM&A制度に関する法令の制定を起因とした法的規制やM&Aニーズの変化	● 法的規制についての早期検討・分析 ● 社内管理体制およびコンプライアンス体制の整備・充実 ● 多様なM&Aニーズへの対応
	中小M&Aガイドライン	ガイドライン強化に伴う業務負担の増大や想定される訴訟の増加	● 複数部門での協議を経た、適切な対応 ● 会計・法律などの専門家によるサポート
	同業者との競合	同業者間での競争激化	● サービス品質の向上および差別化を目指した社員教育 ● 広告活用等による知名度の向上
事業内容に関連するリスク	案件成約の遅延	譲渡先と買収先の条件交渉の難航や買収先手配によるデュー・ディリジェンス作業の遅延	● 当事者の意思決定プロセスを考慮した進捗管理 ● 会計・法律などの専門家によるサポート
	業績の変動	案件成約数の一時的な変動や成約案件規模の大小による期間ごとの業績変動	● チーム制の導入
	人材の獲得、確保、育成	人材の獲得や確保、育成の頓挫	● 新卒採用へのシフトによる安定的な人材確保 ● 社内研修の充実、チーム制の導入によるOJT
	情報セキュリティの管理	守秘義務対象の情報漏洩による損害賠償請求などの金銭補償や信用力低下	● ISMS認証の取得・維持 ● 情報管理に關しての教育の徹底
	個人情報管理	個人情報の漏洩や不正使用などによる損害賠償請求などの金銭補償や信用力低下	● 個人情報管理の改善・教育
その他のリスク	大株主および当社代表取締役について	大株主および当社代表取締役が経営の執行に支障をきたした場合や後任経営層の採用・育成の停頓	● 会議体での重要な意思決定の徹底 ● 組織としての管理体制の強化 ● マネジメント層の採用

Information Security

情報セキュリティ

情報セキュリティに関する基本的な考え方

当社は、事業活動を正常かつ円滑に行ううえで、情報セキュリティの確保を最重要課題として認識しています。当社の情報資産を保護する指針として「情報セキュリティ基本方針」を策定し、情報セキュリティの確保を推進しています。

情報セキュリティ基本方針 <https://www.strike.co.jp/policy/security.html>

個人情報保護に関する基本的な考え方

当社は、個人情報の重要性を認識し、個人情報を保護することが社会的責務であると認識しています。「個人情報保護に関する基本方針」に基づき、当社で取り扱う個人情報の取得、利用、管理を適正に行っています。

個人情報の取扱いについて <https://www.strike.co.jp/policy/privacy.html>

情報セキュリティ体制

当社は、情報システム部にセキュリティチームを設置し、定期的にセキュリティ状況を監査しています。監査結果に基づき改善策を検討し、情報セキュリティリスクの低減に取り組んでいます。また、同チームはインシデント対応も担当しており、365日体制で従業員のデバイスの紛失リスクなどに備えています。そのほかにも情報セキュリティ強化の一環として外部のリスク評価分析を受け、セキュリティ対策に活用しています。

◆ 情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS※)推進体制

当社は、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格であるISO27001に則ったISMS体制を構築しています。情報システム管理に関する規程・規則に従い、ISMSを維持するための安全管理対策を推進しています。

情報セキュリティ委員会は、情報セキュリティ管理責任者、各部門のセキュリティ担当、その他情報セキュリティ委員会メンバーに指名された者で構成されており、委員会は必要に応じて適宜開催されます。また、情報セキュリティ管理責任者は、ISMSの実施、運用を統括しています。

※ISMS：Information Security Management System

情報セキュリティ強化に向けた取り組み

◆ ISO27001 認証取得

当社は、お客さまからの情報を入手するにあたっては秘密保持契約などを締結し、お客さま情報の守秘義務を負っています。当社では、お客さまにより一層の安心と信頼を提供するために情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO27001の認証を2024年3月に取得しました。情報セキュリティに関する各種規程類やマニュアル等を整備・運用し継続的に改善していくとともに、従業員に対しては守秘義務に関する教育を行い、情報セキュリティの維持・向上を図っています。

◆ 外部講師による研修

全従業員を対象とした外部講師による情報セキュリティ研修を四半期に1回実施しています。研修では確認テストを毎回実施し、セキュリティ意識の向上に努めています。

■ 情報セキュリティ研修

年度	研修実施月
2024年度	4月、8月、10月、12月
2023年度	2月、4月、8月、11月

◆ 標的型メールの配信による訓練

メールでのセキュリティ攻撃によるウイルス感染や、情報漏洩の防止などを目的とした従業員へのメール訓練を実施しています。2024年度は訓練を2回実施し、開封率が1回目の37.4%に対し、2回目は15.5%と改善し、研修の成果が表れています。

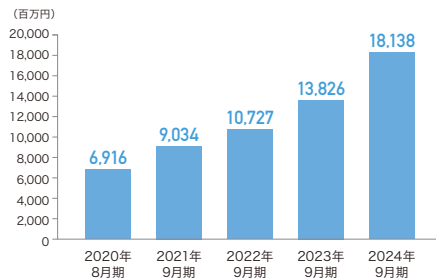
■ 標的型メールの開封率

年度	実施月	開封率
2024年度	12月	15.5%
	7月	37.4%
2023年度	6月	10.7%
	1月	32.7%

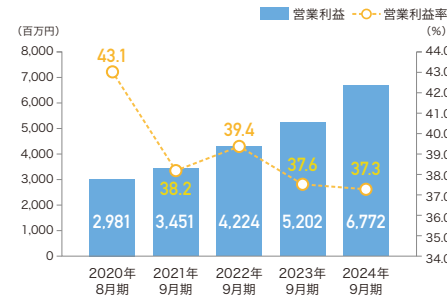
Financial & Non-financial Highlights

財務・非財務ハイライト

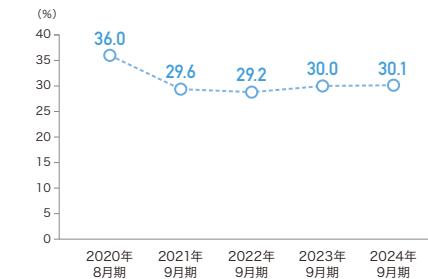
売上高



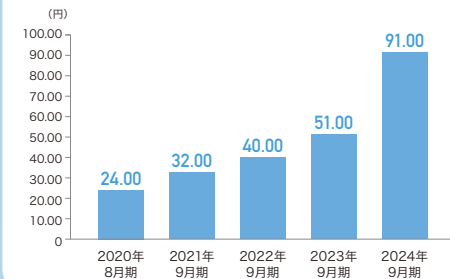
営業利益・営業利益率



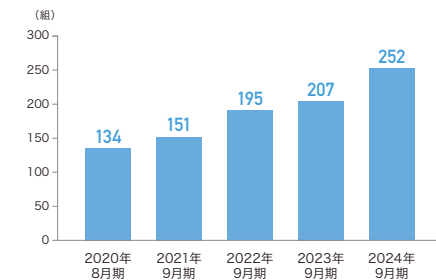
ROE



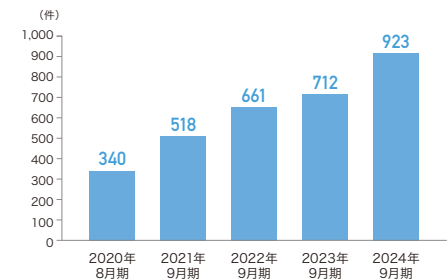
1株当たり配当金



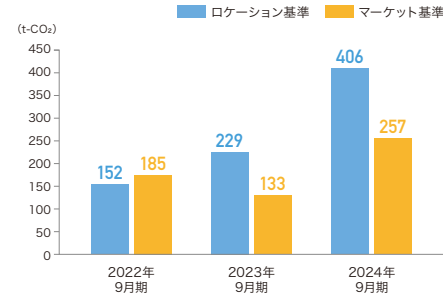
成約組数



新規受託件数



GHG排出量 (Scope1+2)

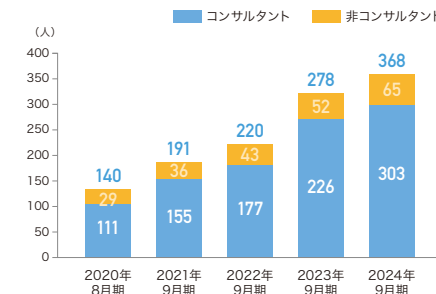


GHG排出量 (Scope3) (2024年9月期)

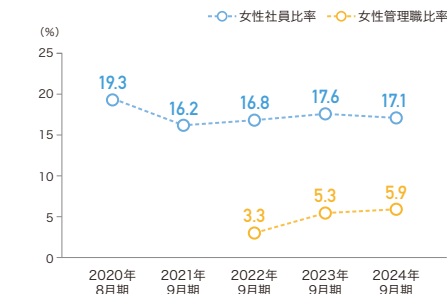
カテゴリ	排出量 (t-CO ₂)
1 購入した製品、サービス	3,099
2 資本財	590
3 Scope1、Scope2に含まれない燃料	106
4 輸送、配送 (上流)	—
5 事業から出る廃棄物	11
6 出張	1,438
7 雇用者の通勤	75
8 リース資産 (上流)	0
9 輸送、配送 (下流)	—
10 販売した製品の加工	—
11 販売した製品の使用	—
12 販売した製品の廃棄	—
13 リース資産 (下流)	—
14 フランチャイズ	—
15 投資	—
Scope3 計	5,322

※端数処理の関係で、Scope3計がカテゴリごとの値の合計と一致しない場合がある

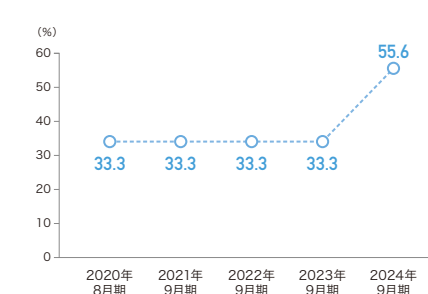
社員数



女性社員比率・女性管理職比率



独立社外取締役比率



Financial Data / Non-financial Data 11カ年財務・非財務データ

I 財務データ

単位: 百万円 (別途記載のものを除く)

		2014年8月期	2015年8月期	2016年8月期	2017年8月期	2018年8月期	2019年8月期	2020年8月期	2021年9月期	2022年9月期	2023年9月期	2024年9月期
経 営 成 績	売上高	590	1,423	2,006	3,092	3,743	5,077	6,916	9,034	10,727	13,826	18,138
	売上総利益	327	929	1,298	1,849	2,318	3,167	4,518	5,725	7,157	9,247	11,610
	営業利益	90	545	796	1,150	1,352	1,886	2,981	3,451	4,224	5,202	6,772
	経常利益	94	547	790	1,144	1,355	1,889	2,983	3,475	4,226	5,211	6,772
	当期純利益	81	329	510	803	919	1,342	2,202	2,395	2,962	3,866	4,955
財 政 状 態	総資産	782	1,696	2,722	4,507	5,419	6,427	9,045	10,958	12,809	18,285	22,690
	純資産	692	1,177	2,258	3,744	4,513	5,162	7,091	9,077	11,248	14,503	18,470
	自己資本	692	1,177	2,258	3,744	4,509	5,158	7,087	9,073	11,247	14,503	18,470
	有形固定資産	8	9	45	43	80	92	116	335	373	1,082	1,146
	利益剰余金	653	965	1,415	2,115	2,880	4,048	5,974	7,911	10,233	13,310	17,285
キャッシュ・フロー	営業活動によるキャッシュ・フロー	△141	715	430	1,108	1,025	1,366	2,888	1,500	1,702	6,809	6,280
	投資活動によるキャッシュ・フロー	17	15	△135	△7	△115	△197	△133	△400	△936	△636	△1,045
	財務活動によるキャッシュ・フロー	△73	152	564	673	△150	△693	△277	△404	△791	△612	△979
	現金および現金同等物の期末残高	640	1,525	2,384	4,158	4,918	5,393	7,871	8,567	8,542	14,102	18,358
株 式 情 報	発行済株式総数(株)	5,110	2,772,000	2,972,100	9,677,100	19,354,200	19,354,200	19,354,200	19,354,200	19,354,200	19,354,200	19,354,200
	1株当たり配当金(円)	1.07	3.67	5.83	8.00	9.00	14.50	24.00	32.00	40.00	51.00	91.00
	配当性向(%)	19.9	17.5	19.2	18.4	18.9	20.8	20.8	25.5	25.8	25.3	35.3
	1株当たり当期純利益(EPS)(円)	5.35	20.94	30.31	43.39	47.52	69.86	115.29	125.33	155.23	201.46	258.04
	1株当たり純資産(BPS)(円)	45.17	70.78	126.63	193.48	233.01	270.00	370.98	474.41	587.62	755.26	961.84
財 務 指 標	営業利益率(%)	15.3	38.3	39.7	37.2	36.1	37.2	43.1	38.2	39.4	37.6	37.3
	自己資本利益率(ROE)(%)	12.0	35.2	29.7	26.8	22.3	27.8	36.0	29.6	29.2	30.0	30.1
	投下資本利益率(ROIC)(%)	8.0	37.7	31.1	26.5	22.7	27.1	33.8	29.7	28.9	28.0	28.5
	総資産経常利益率(ROA)(%)	11.1	44.1	35.8	31.7	27.3	31.9	38.6	34.7	35.6	33.5	33.1
そ の 他	成約組数(組)	26	42	48	67	88	104	134	151	195	207	252
	新規受託件数(件)	—	78	104	143	232	289	340	518	661	712	923

II 非財務データ

環 境	GHG排出量 Scope1+2 ロケーション/マーケット(t-CO ₂)	—	—	—	—	—	—	—	—	152/185	229/133	406/257
	GHG排出量 Scope3(t-CO ₂)	—	—	—	—	—	—	—	—	1,991	7,117	5,322
社 会	社員数(名)	20	27	34	49	75	119	140	191	220	278	368
	コンサルタント数(名)	16	21	28	39	56	98	111	155	177	226	303
	女性社員比率(%)	15.0	14.8	14.7	16.3	18.7	16.8	19.3	16.2	16.8	17.6	17.1
	女性管理職比率(%)	—	—	—	—	—	9.0	5.6	—	3.3	5.3	5.9
ガバナンス	(独立)社外取締役比率(%)	—	—	25.0	40.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	55.6
	女性取締役比率等(%)	—	—	14.3	12.5	11.1	11.1	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2

●2016年2月29日付で普通株式1株につき500株の割合、同年12月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を行っています。●2016年6月21日に東京証券取引所マザーズ市場に上場したため、2016年8月期の潜在株式調整後1株当たり当期純利益は、新規上場日から2016年8月期末日までの平均株価を期中平均株価とみなして算定しています。●2018年6月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。●決算期変更の経過期間である2021年9月期は、2020年9月1日から2021年9月30日までの13カ月決算となっています。●1株当たり配当金、1株当たり当期純利益(EPS)、1株当たり純資産(BPS)については、これまでの株式分割の影響を考慮し、遡及修正した数値としています。

Company Profile / Stock Information

会社概要 / 株式情報

I 会社概要

2024年9月30日現在

会 社 名	株式会社ストライク
設 立	1997年7月
資 本 金	823百万円(東京証券取引所プライム市場 証券コード:6196)
本 社 所 在 地	東京都千代田区大手町1-2-1 三井物産ビル15階
従 業 員 数	368名(臨時雇用者除く)
事 業 概 要	M&Aの仲介業務

I 株式情報

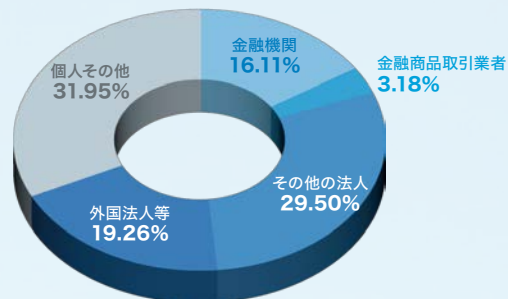
■ 株式の状況

2024年9月30日現在

発 行 可 能 株 式 総 数	60,000,000株
発行済株式総数(内自己株式)	19,354,200株(151,409株)

■ 所有者別株主構成

2024年9月30日現在



■ 大株主の状況

2024年9月30日現在

株主名	持株数(株)	自己株式を除いた持株比率(%)
株式会社K&Company	5,400,000	28.12
荒井 邦彦	3,076,400	16.02
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,564,500	8.15
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	668,000	3.48
鈴木 伸雄	540,000	2.81
大同生命保険株式会社	498,000	2.59
MSIP CLIENT SECURITIES	448,367	2.33
金田 和也	271,000	1.41
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	239,073	1.24
石塚 辰八	214,900	1.12



株式会社ストライク

東京本社

〒100-0004 東京都千代田区大手町1-2-1 三井物産ビル15階
TEL:03-6848-0101

札幌オフィス

〒060-0003 北海道札幌市中央区北三条西3-1-1 大同生命札幌ビル3階
TEL:011-200-4500

仙台オフィス

〒980-0021 宮城県仙台市青葉区中央1-2-3 仙台マークワン14階
TEL:022-208-7799

名古屋オフィス

〒450-6315 愛知県名古屋市中村区名駅1-1-1 JPタワー名古屋15階
TEL:052-533-2256

京都イノベーションオフィス

〒604-8153 京都府京都市中京区烏丸通四条上ル笋町688 第15長谷ビル5階
TEL:075-286-0101

大阪オフィス

〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田3-2-2 JPタワー大阪18階
TEL:06-7656-0101

高松オフィス

〒760-0019 香川県高松市サンポート2-1 高松シンボルタワー16階
TEL:087-873-2929

広島オフィス

〒730-0031 広島県広島市中区紙屋町2-1-22 広島興銀ビル4階
TEL:082-536-0101

福岡オフィス

〒812-0012 福岡県福岡市博多区博多駅中央街8-1 JRJP博多ビル9階
TEL:092-287-9966

STRIKE REPORT 2025