



株式会社ストライク 統合報告書 2026

STRIKE REPORT 2026

SLOGAN

M&Aは、人の想いでできている。

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。

STRIKE REPORT 2026

MISSION

世界を変える仲間をつくる。

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。



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「価値協創ガイド」を参照しています。

報告対象期間

2025年9月期(2024年10月～2025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

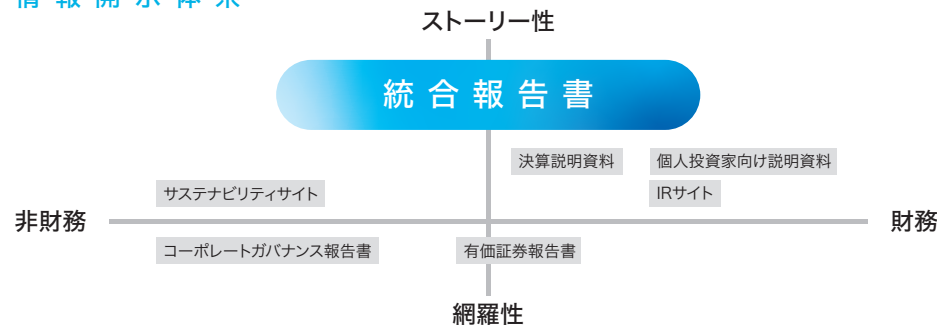
将来予測に関する注意事項

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 Tel : 03-6895-6196 E-mail : ir@strike.co.jp

情報開示体系



イントロダクション

- 01 SLOGAN/MISSION
- 02 編集方針/目次
- 03 ストライクとは
- 04 ストライクのあゆみ
- 05 特集：持株会社体制への移行
- 06 外部環境に関する認識
- 08 ストライクの事業・サービス
- 09 ストライクのビジネスモデル
- 10 企業成長を支える5つの強み

ストライクの価値創造

- 11 Message from CEO
- 15 価値創造プロセス
- 17 事業を通じた社会への価値提供
- 18 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

- 19 マテリアリティ(重要課題)
- 21 Message from COO
- 23 中長期の経営戦略・事業戦略
- 26 2025年9月期の振り返り
- 27 Message from CFO
- 29 サステナビリティマネジメント
- 30 ステークホルダーエンゲージメント
- 31 人材に関する取り組み
- 34 健康経営・ワークライフバランス
- 36 ダイバーシティ&インクルージョン
- 37 コンサルタントからのメッセージ
- 39 環境への取り組み
- 40 TCFD提言およびTNFD提言に基づく情報開示

価値創造を支える経営基盤

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

データ集

- 56 財務・非財務ハイライト
- 57 10カ年財務・非財務データ
- 58 会社概要/株式情報

ストライクとは

DATA

数字でみるストライク

2025年9月期

設立

1997年

従業員

452名

売上高

203億円

ROE

23.6%

成約件数

534件

営業利益率

31.2%

全国オフィス

9カ所

売上高 CAGR

29.3% 2016年8月期～
2025年9月期

連続増収

11期 2015年8月期～
2025年9月期

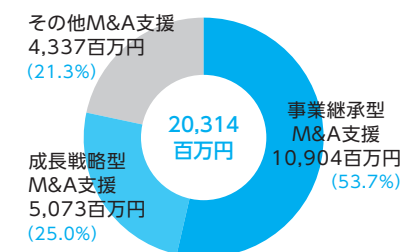
配当性向

73.2%

全国オフィス



事業別売上収益



2025年9月期 売上収益 (成約案件のみ)

M&A 支援事業

- 成長戦略型M&Aコンサルティング
- 事業承継型M&Aコンサルティング
- 経営支援コンサルティング
- クロスボーダーM&Aコンサルティング
- 特許データを活用したM&Aマッチングサービス
- M&A戦略コンサルティング

事業・サービスの概要については、P.08をご参照ください。

ストライクのあゆみ History

ストライクは、1997年の創業以来、顧客のニーズに真摯に対応したM&Aを提案し、これまでに3,300件以上(2025年9月期時点)のM&A成約を創出してきました。経営環境の変化や時代の変遷に対応する企業の経営体制の構築をM&Aを通じて支援することにより、広く社会に貢献することを目指しています。

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
 - ・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 パブル崩壊
- 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

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

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



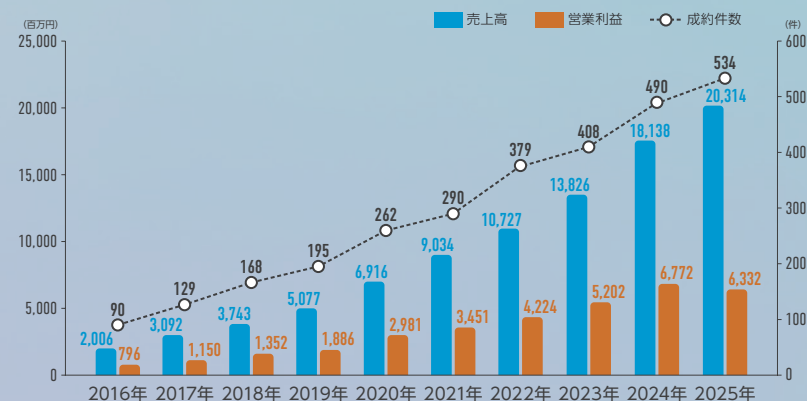
2020

- 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
 - ・京都イノベーションオフィスを開設
- 2025年** 東京大学大学院および東京大学エッジキャピタルパートナーズ(UTEC)との共同研究により、特許データを活用したM&A候補企業探索システム(MA IPL)を開発



■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、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仲介協会が倫理規程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)
- 2025年 M&A仲介協会からM&A支援機関協会へ改称



特集

持株会社体制への移行

Transition to a Holding Company Structure

事業の拡大と企業価値の向上を果たすグループ運営体制の構築

持株会社体制移行の経緯と目的

当社は、「世界を変える仲間をつくる。」をミッションに掲げ、多くの魅力ある企業・事業を将来にわたって継続、発展させていくことを目的として、主力のM&A仲介事業の拡大および周辺事業への展開を進めてきました。

今後、当社のさらなる事業拡大や企業価値向上のためには、より機動性の高い柔軟な経営を実現するグループ運営体制を構築することが望ましいと判断し、持株会社体制へ移行することを決定しました。

持株会社がグループ全体の経営戦略、M&A戦略、ガバナンス強化などを推進することにより、事業会社は既存事業のさらなる成長および新たな事業領域に集中することができま。ストライクグループは、一丸となって、M&Aのあらゆる過程を最適な体制で支援していきます。

ミッション

世界を変える仲間をつくる。

持株会社体制への移行

グループ全体の経営戦略、
M&A戦略、ガバナンス強化などを推進

これまでの事業

M&A仲介事業拡大、周辺事業への展開

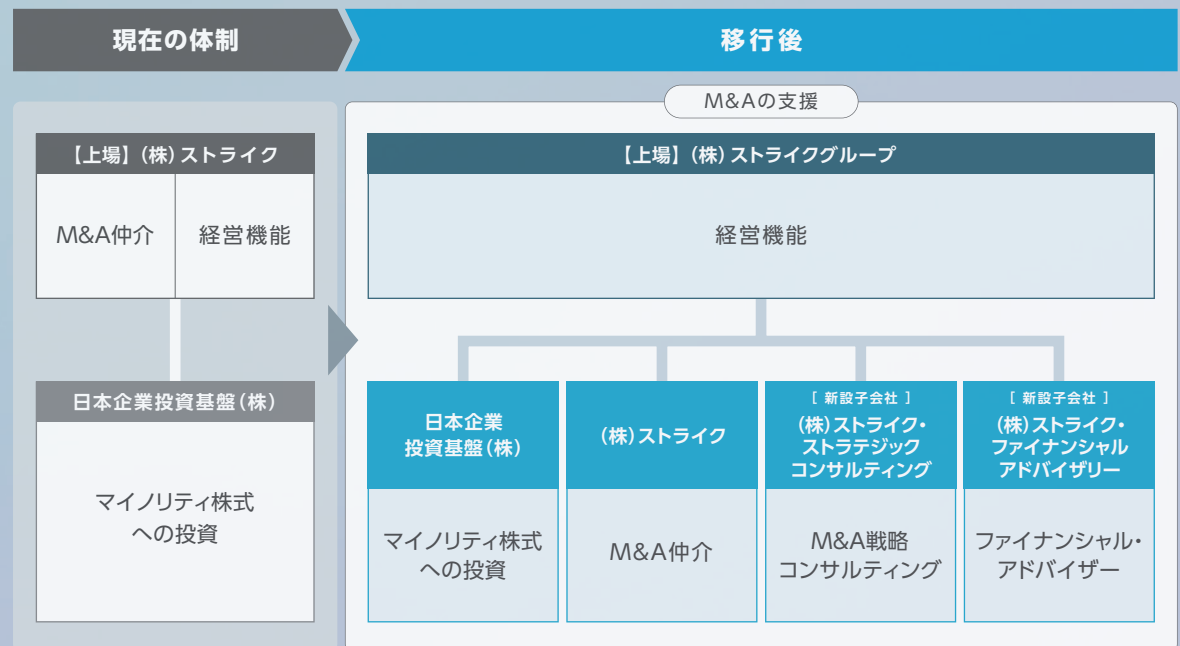
社名変更について

持株会社体制への移行に伴い、当社の商号を2026年4月1日付で「株式会社ストライクグループ」に変更します。また、事業目的を持株会社体制移行後の事業に合わせるべく、定款の一部が変更となります。

持株会社体制移行後の体制

◆ 体制図

会社分割(吸収分割)により、当社を分割会社とし、分割する事業を当社が100%出資する分割準備会社に承継させ、2026年4月1日を目途に持株会社体制へ移行します。これにあわせて、新たな事業会社2社を2026年3月に設立しました。また、当社は、持株会社体制への移行後も引き続き上場を維持します。



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や出生率の減少がもたらす労働人口の減少などを背景に、拡大傾向にあります。

2025年に上場企業が適時開示で公表したM&A数は1,344組で、2020年の849組より495組増加しました。この間のCAGR(推定件数の伸び)は9.6%と継続的に成長しており、国内M&A市場は拡大傾向にあると見受けられます。

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考えられます。

このような状況のもと、業界団体である一般社団法人M&A支援機関協会(旧:M&A仲介協会)は、不適切な譲受側に関する情報を共有するための特定事業者リストを運用し、譲受側が譲渡側またはその関係者に損失を与えるなどの事案が発生しないよう努めています。また、2025年1月より資格制度検討委員会を設置し、M&Aアドバイザーの財務・法務・税務面での業務品質・モラル向上などを図るための資格制度の検討を進めます。自主規制ルール検討委員会においては、業界自主規制ルールについて改訂の検討を行うなど、業界の健全な発展に向けた取り組みを進めています。

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、第二の創業プ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。

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

● イノベーション支援室

当社は、イノベーション支援室が運営する「S venture Lab.」を通してスタートアップ企業と事業会社による「イノベーション型M&A」を推進し、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。2021年10月に設立した同室は、社長直下の部署で、若手社員を中心に増員中です。「S venture Lab.」は、2022年9月のスタートから2025年9月期までに47回開催し、イベント参加人数は4,368名、登壇スタートアップ企業数は134社、面談マッチング数は871組に上ります。

● 特許データを活用したM&A

当社は、東京大学大学院 坂田研究室、東京大学エッジキャピタルパートナーズとの共同研究により、特許データを活用したM&Aマッチングサービスを開始しました。同サービスは、企業の「特許」を軸に、譲受企業のM&A戦略の可能性を広げ、譲渡企業の潜在的な価値評価を可能にします。

外部環境②

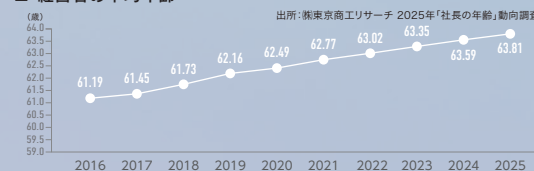
中小企業の後継者不在

日本の中小企業・小規模事業者は、約336.5万社あり(2021年6月時点)、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、2025年における経営者の平均年齢は63.81歳と過去最高齢となり、2025年においては平均引退年齢の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。また、休廃業・解散企業数も過去最多を更新し、2025年は67,210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。

■ 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、M&Aを通じた第三者への事業承継により、知見や人材など、企業のこれまでの資産を未来につなげ、社会に貢献することを目指しています。

なかでも医療分野は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。当社ではこうした社会問題の解決に向け、ヘルスケアチームを編成し、医療分野のM&Aを手がけてきました。成約実績の伸びに伴ってチーム員を増員してヘルスケアグループとし、2025年9月末時点では3チーム体制・18人のメンバーが在籍しています。製薬会社など各人が医療業界に精通しているので、買手・売手それぞれの要望を認識したうえで、双方に寄り添った支援ができるのが強みです。

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」の大幅の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。

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2025年6月まで当社代表取締役社長の荒井邦彦が代表理事を務めました。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	対象企業	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※1	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にM & Aを適切な形で進めるための手引き、指針であるとともに、M & A支援機関が中小企業の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

※1 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

労働人口の減少と生産性の向上

かつて高い出生率を記録し、ピーク時の1995年に8,716万人となった生産年齢人口は、その後減少に転じ、2023年には約1,300万人減の7,395万人となりました※2。高齢化や出生率の減少などで生産年齢人口は今後さらに減少していくと予想され、それは人手不足につながり、競争力の喪失による企業存亡の危機をはらんでいます。

大企業と中小企業の2021年度の付加価値額(労働生産性)については、大手製造業は1,460万円、大手非製造業は1,305万円と労働生産性を向上させている一方、中小企業製造業は542万円、中小企業非製造業は524万円で横ばいが続き、大手と中小企業の格差が広がっています※3。企業が継続的に成長するためには、労働生産性の向上による収益性の向上や競争力の強化が重要であると考えられます。

※2 令和6年版高齢社会白書

※3 中小企業白書2023年版

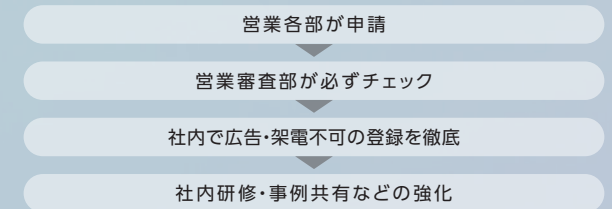
外部環境⑤を踏まえた当社の対応

2025年9月期の主な取り組み

● 過剰な営業の制限

当社は営業活動に関するチェック体制を強化しています。例えば、配布する広告がすべて事前申請を必須とし、営業審査部のチェックを受けた広告のみを利用可能としています。

【現在のチェック体制】



その他の品質管理に関する取り組みはP.18 サービス品質管理体制をご参照ください。

● 規定報酬を超えた報酬の受領排除に向けた取り組み

請求金額確定申請の仕組みを整えて、添付資料を確認し、営業審査部が金額妥当性を確認のうえ、請求書を発行するようにチェック体制を強化します。

● 債務保証解除の支援

社内手続きならびにマニュアルを整備するとともに、各案件ごとに異なる対応が必要になるため、社内弁護士を充実させて事前に相談できる体制を構築します。

外部環境⑥を踏まえた当社の対応

成長戦略型M & Aの促進

成長戦略型M&Aを促進するため、クロスボーダーM&A事業を立ち上げ、M&A戦略コンサルティング専門チームを新設しました。クロスボーダーM&A事業は、英語が堪能で海外ビジネス経験豊富なM&A経験者を中心にチームを組成し、多様なM&Aスキームへ対応します。M&A戦略コンサルティング専門チームは、M&Aの戦略立案から成約までワンストップで支援します。マッチングでは、リアルタイムでM&Aに一次情報を活用し、実現性を担保とした戦略をつくり上げます。

STRIKEの事業・サービス

STRIKE's Business and Services

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、「後継者不在を解決したい」「ノンコア事業の売却を進めたい」「規模を拡大して生産性を上げたい」「イノベーションを起こしたい」「自社にはない技術を獲得したい」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コンサルティング	M&Aは、企業を飛躍させるうえでメリットを享受できる手段です。 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支援を行っています。 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も重要となっています。	● 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
事業承継型 M&Aコンサルティング	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コンサルティングは、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 ● 労働人口の減少 ● 地域間格差の拡大 ● M&Aに関する規制の強化
経営支援 コンサルティング	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支援を行っています。 企業再生支援、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
クロスボーダー M&Aコンサルティング	日本の成長率が停滞するなか、堅調な海外に成長を求めて進出する企業が増加しています。クロスボーダーM&A(Cross-border M&A)とは、日本企業と海外企業間を結び付けるM&Aです。 M&Aの当事者(譲渡企業・譲受企業)のうち一方が外国企業となり、企業の資産を活用した新規事業・新領域への参入や新市場の開拓、コストの削減など、経営の安定や事業拡大を見据えた企業シナジーを高めるグローバルなマッチングの支援を行っています。	● 労働人口の減少 ● 生産性向上 ● 企業活動のグローバル化
特許データを活用した M&Aマッチングサービス	企業の“特許”を軸に、譲受企業のM&A戦略の可能性を広げ、譲渡企業の潜在的な価値評価を可能にするサービスです。 保有の特許データからM&A候補企業を解析し、シナジー効果の見込まれる候補先リストを提供します。特許的に近い会社だけでなく、対象企業にとって一見意外な分野を含む組み合わせを探ることも可能になります。	● イノベーション創出の必要性の増加 ● 生産性向上
M&A 戦略コンサルティング	買収を検討している企業に、M&Aの実現性を高めるための包括的な支援を行うM&A戦略コンサルティングサービスです。 M&Aによる成長余地の見極めから対象企業の探索まで、M&Aの検討段階に合わせたコンサルティングサービスを提供し、課題の解決まで伴走します。	● 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

ストライクのビジネスモデル STRIKE's Business Model

当社は、中立的な立場で譲渡希望企業（このページでは以下、売手）と買収希望企業（このページでは以下、買手）を仲介し、企業価値を高める友好的なM&Aの創出を図っています。基本合意締結まで無料で対応することで、売手の納得感も高めています。

ビジネスモデル



当社が提供するさまざまなサービスは、企業同士を結びつけるサービスモデルを起点に拡大してきました。特定の資本グループに属さず、独立性および公平性を維持した立場で業務を進めており、売手と買手にとって中立的な立場でM&Aの実行をサポートし、友好的なM&Aの創出を図ることで、双方から仲介報酬を受領しています。一部の案件については仲介業務としてではなく、買手（または売手）の立場になり、買手（または売手）の利益を優先するアドバイザー業務を担う場合もあります。

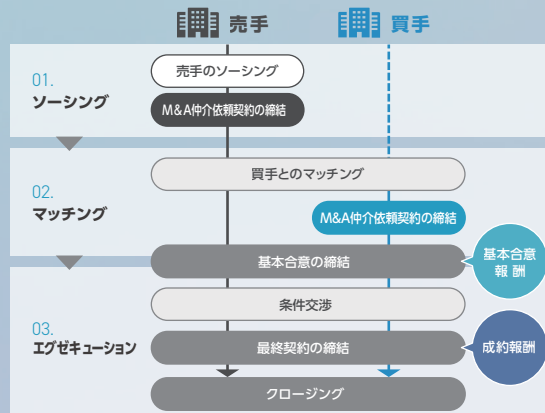
M&A仲介業務フロー

M&A仲介業務は、右の図のように、

- 01.ソーシング
- 02.マッチング
- 03.エグゼキューション

というフローで進行します。

M&A仲介業務は、売手と買手のそれぞれの目的に応じた異なる業務フローで進行します。



報酬体系

当社は、基本合意の締結まで無料でご対応いたします。

基本合意報酬は、M&Aの相手先の企業と基本合意が締結された際（買手への独占交渉権の付与を含む）に売手と買手双方に発生します。最高でもそれぞれ300万円となり、成約報酬ベースの金額ではありませんので、M&A成立までにかかる費用を抑えることができます。

成約報酬は、買収監査が完了し、お客さまにとって納得のいくM&A契約が正式に成立した際に売手と買手双方に発生します。株式や資産などの譲渡金額などに応じた金額が算定されます。特に、売手からいただく成約報酬の算定には、オーナー受取額レーマン方式を採用しています。移動総資産レーマン方式よりも、M&A契約の結果として売手が得る金額が報酬金額を下回るリスクを抑えることができ、売手が安心して取引できる仕組みを提供しています。

■ 報酬体系

	売手※1		買手	
着手金	無料		無料	
基本合意報酬	基本合意時に100万～300万円		基本合意時に100万～300万円	
成約報酬 (レーマン方式)	株式・資産などの譲渡金額		対象企業（事業）の移動総資産※2	
	5億円以下の部分	5%	5億円以下の部分	5%
	5億円超～10億円の部分	4%	5億円超～10億円の部分	4%
	10億円超～50億円の部分	3%	10億円超～50億円の部分	3%
	50億円超～100億円の部分	2%	50億円超～100億円の部分	2%
	100億円超の部分	1%	100億円超の部分	1%

※1 売手は、M&A譲渡金額から報酬を負担することになるため、当該負担感が重くならないよう、譲渡金額をベースにした報酬体系としています。

※2 移動総資産とは、株式時価総額に負債を加えた金額（時価総資産）を示します。

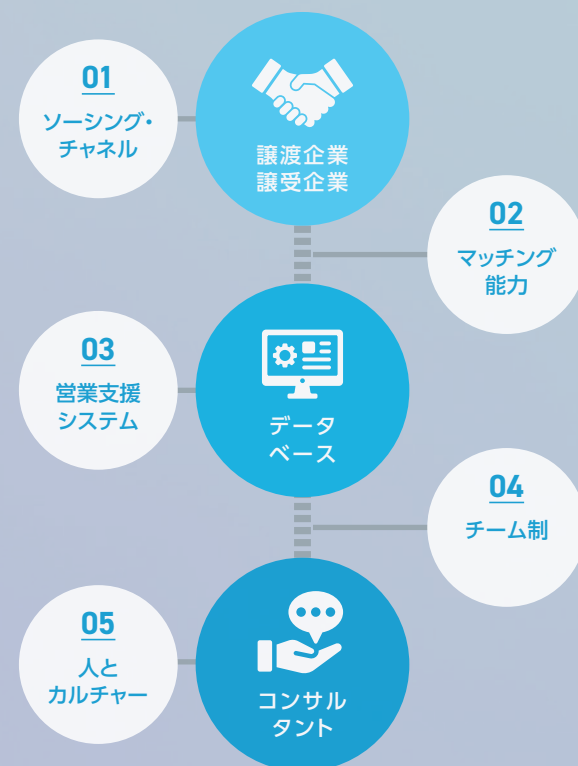
▶レーマン方式については、当社Webサイトをご覧ください。

<https://www.strike.co.jp/feature/fee.html>

企業成長を支える5つの強み Five Strengths Supporting Corporate Growth

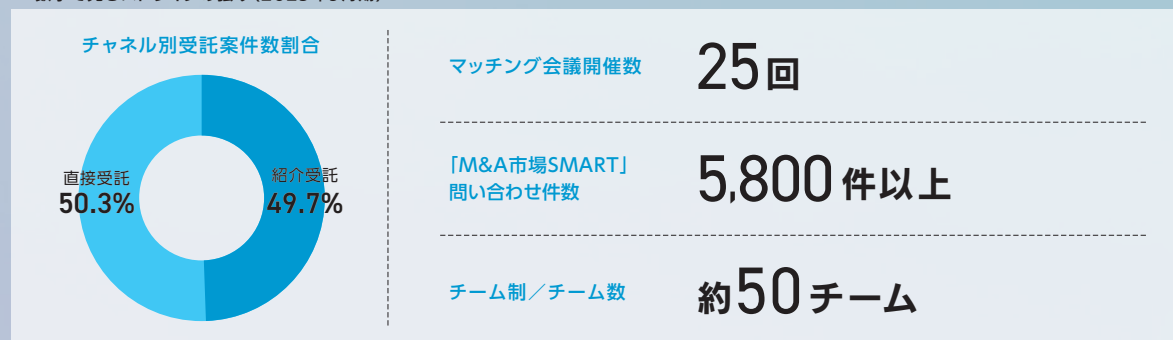
ストライクの成長を支える5つの強み

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・チャンネル	提携先からの紹介受託と直接受託のバランスを取り、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19,000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36,000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5,800件以上直接の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の最適化
04 チーム制	●1名ではなく、複数名のコンサルタント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

■ 数字で見るストライクの強み (2025年9月期)



Message from CEO

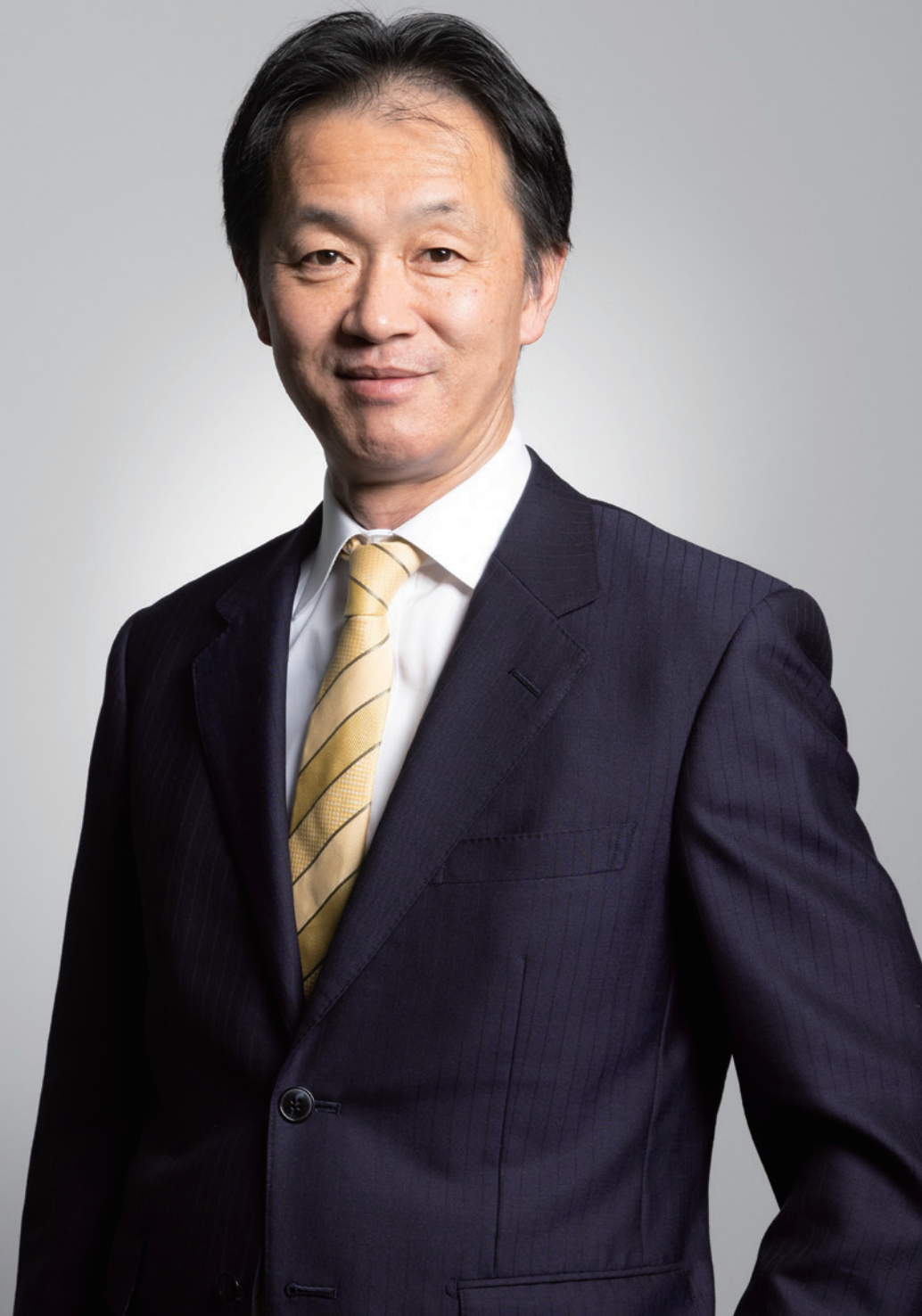
実行を積み重ね、評価につなげる

持続的な価値創出に向けて

株式会社ストライク

代表取締役社長 荒井 邦彦

1993年に太田昭和監査法人（現：EY新日本有限責任監査法人）に入所。公認会計士として監査業務に従事後、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2025年6月まで一般社団法人M&A仲介協会（現：一般社団法人M&A支援機関協会）の代表理事を務めた。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。



■ 変化する市場環境と当社の現在地

2025年9月期を振り返ると、当社は11期連続の増収を達成しましたが、利益面では減益となり、必ずしも満足のいく一年とは言えませんでした。経営トップとして、この結果を真摯に受け止めています。もっとも、当社を取り巻くM&A市場そのものは、引き続き拡大基調です。上場企業によるM&A件数も増加し、日本企業にとってM&Aは特別な選択肢ではなく、経営戦略の一つとして定着しつつあります。こうした市場環境は、当社にとって大きな機会であると同時に、変化への対応力がこれまで以上に問われる局面に入ったことを意味します。

当社自身も、上場から年月を重ねて、組織規模や提供するサービス内容は大きく変わりました。今、私たちは業績の良し悪しのみならず、事業の質や役割そのものが問われるフェーズに入りつつあると認識しています。

■ 成長市場における責任

M&A市場の拡大による取引件数や金額の増加に伴い、M&Aそのものに対する社会の目線も変わりつつあります。M&A業界は、一部の専門家だけが携わるのではなく、企業に関わる多くの方々や地域の経済に広く影響を及ぼす業界として、健全性や透明性が一層強く求められる段階に入りました。

こうした中で、M&A業界は「産業化」の過程にあると言えるでしょう。産業として成立し、発展していくためには、一定の規律や行動規範が不可欠です。行政による制度整備やガイドラインの議論が進んでいる背景にも、M&Aが社会的に重要な役割を担う存在になったという点が挙げられます。

当社も、自らの立ち位置を強く意識しています。他社の問題を「自社とは関係ない」として切り離すことは、もはや通用しない段階にきていると考えています。業界全体への信頼があってこそストライクが

存在できるので、その信頼が損なわれれば、必ず自社にも影響が及びます。追従する立場ではなく、業界の健全な発展をリードする側に立つことが、今の当社に求められている役割だと認識しています。

透明かつ健全な取引を実現するために、お客さまに対するより丁寧な説明が求められ、結果として成約までの期間が長くなるなど、当社にとって短期的な負担が生じる場面もあります。しかし、長期的にみて市場が持続的に成長していくためには避けて通れないことであるとの認識のもと、当社は事業判断や体制づくりを進めています。

■ お客さまニーズの変化への対応

M&A市場が広がる中で、当社が日々向き合うお客さまの姿も大きく変化してきました。中堅・中小企業のオーナー経営者に加え、上場企業や大企業、さらには海外企業まで、M&Aを検討する主体は多様化しています。それに伴い、M&Aに求められる支援の内容も、以前に比べて格段に高度化・複雑化しています。

特に近年、意思決定の前提条件が多様化しています。価格を最優先するケースもあれば、事業の継続性や従業員の将来、あるいは中長期的な戦略との整合性を重視する判断も増えています。こうした状況のなかで、従来型のM&A仲介機能だけでは、お客さまの期待に十分応えきれない局面が生まれてきました。

例えば、非上場のオーナー企業と、上場企業や大企業とでは、M&Aにおける利害構造や意思決定プロセスが大きく異なります。仲介という枠組みが適している場面もあれば、FA（ファイナンシャル・アドバイザー）として売手または買手の立場になって、戦略段階から助言を行うことが求められる場面もあります。「仲介か、FAか」といった単純な区分ではなく、お客さま一人ひとりの状況に応じた支援の在り方を考える必要があると、現場での経験を通じて強く感じるようになりました。

そこで、当社はFA機能の強化やM&Aの戦略コンサルティング、さ



らにはクロスボーダーM&Aへの対応といった取り組みを進めています。これらは新たな事業領域への進出というよりも、お客さまの意思決定に最後まで向き合うために必要な機能の拡張だと考えています。

クロスボーダーM&Aへの対応を進める背景としては、近年、国内企業による海外展開や事業再編の動きが進むなかで、海外進出ニーズを的確に捉える必要性が高まってきたことが挙げられます。言語や文化の壁があるクロスボーダーM&Aは、本業のある企業にとってはハードルが高いものです。一方で、アジアのM&Aマーケットとしての日本の存在感は大きく、海外投資家の皆さまや海外企業からの注目度は高まっていると見ています。

最終的に目指しているのは、「ストライクに相談すれば、状況に応じた最適なM&A支援が受けられる」と感じていただける存在になる

ことです。多様な機能を安定的に提供していくためには、事業や人材の在り方そのものを見直す必要があります。その判断が、持株会社体制への移行につながっています。

■ 持株会社体制への移行

事業領域の拡張に伴い、当社の中にはこれまで以上に多様な機能や人材が集まるようになりました。M&A仲介を中核としながら、FA機能や戦略段階からの支援、クロスボーダーM&A対応など、求められる役割は広がっています。一方で、従来の組織構造のままでは、こうした多様性に十分に対応しきれなくなってきたと考えています。

M&A仲介を中心としたディール型の業務と、戦略コンサルティング

業務とでは、仕事の進め方や求められる専門性、さらには成果の測り方やマネジメントの前提が異なります。これらを一つの組織にまとめて運営しようとする、いずれかの業務に負荷が偏り、結果として本来の力を十分に発揮できなくなる可能性があります。事業の拡張に合わせて組織を複雑にするのではなく、合理性を保つために構造を見直す必要があると判断しました。

各事業会社がそれぞれの役割や特性に応じたマネジメントを行いながら、グループとしての方向性や価値観は共有する。事業会社を軸にする体制ではなく、持株会社のもとに各事業会社が横に並び構造とすることで、それぞれの強みを最大限に発揮できる体制を目指しています。

もちろん、組織を分けることで新たな課題が生じることも想定しています。各事業会社の独自性とグループガバナンスのバランスを

取ることや、グループ全体の一体感を維持することは、決して容易なことではありません。それでもなお、この構造が現時点では最も合理的であり、持続的な成長に向けた基盤になると考えています。

■ 人材への投資

この体制を実際に機能させていくために重要となるのが「人」への投資です。

M&A支援の仕事は、サービス業です。どれほど制度や仕組みを整えても、最後にお客さまが価値を感じるかどうかは、目の前にいる当社のコンサルタント一人ひとりの対応にかかっています。生産と消費が同時に起こるサービス業においては、人そのものが商品であり、その質がそのまま当社の評価につながります。

M&Aは、多くのお客さまにとって、人生で何度も経験するものではありません。初めて向き合う方も多く、不安や迷い、言葉にしきれない想いを抱えながら意思決定を迫られます。そうした場面で必要とされるのは、単なる知識やテクニックではなく、相手の話に耳を傾け、その背景にある考えや感情をくみ取り、応える力です。これはAIやツールが進化する時代であっても、人にしか担えない領域です。

だからこそ、当社は研修や人材育成に継続的に力を入れています。知識やスキルを身につけることはもちろん重要ですが、それ以上に重視しているのは、判断力や姿勢、そして「自分がお客さまだったらどう感じるか」を考え抜く力です。目を見て、問いに正面から向き合い、的確に答えられる人材であるかどうか。その積み重ねが、結果としてお客さまからの信頼につながります。

当社が目指しているのは、画一的な人材を育てることではありません。それぞれが持つ強みや個性を伸ばしながら、多様な人材が集い、互いの強みを活かし合える組織です。持株会社体制

のもとで当社の事業領域や役割が広がるからこそ、人材の幅もまた重要になります。人への投資を惜しまないことが、長期的には最も合理的であり、当社の価値を支える基盤になると確信しています。

■ 持続的な価値創出に向けて

ここまで述べてきた事業領域の拡張や組織構造の見直し、人への投資、そして業界の健全な発展に対する姿勢は、いずれも短期的な成果を目的としたものではありません。お客さまの意思決定に最後まで向き合い、価値を提供し続ける企業であり続けるために、必要と判断している取り組みです。積み重ねた取り組みが中長期的に企業価値として結実していくものと考えています。

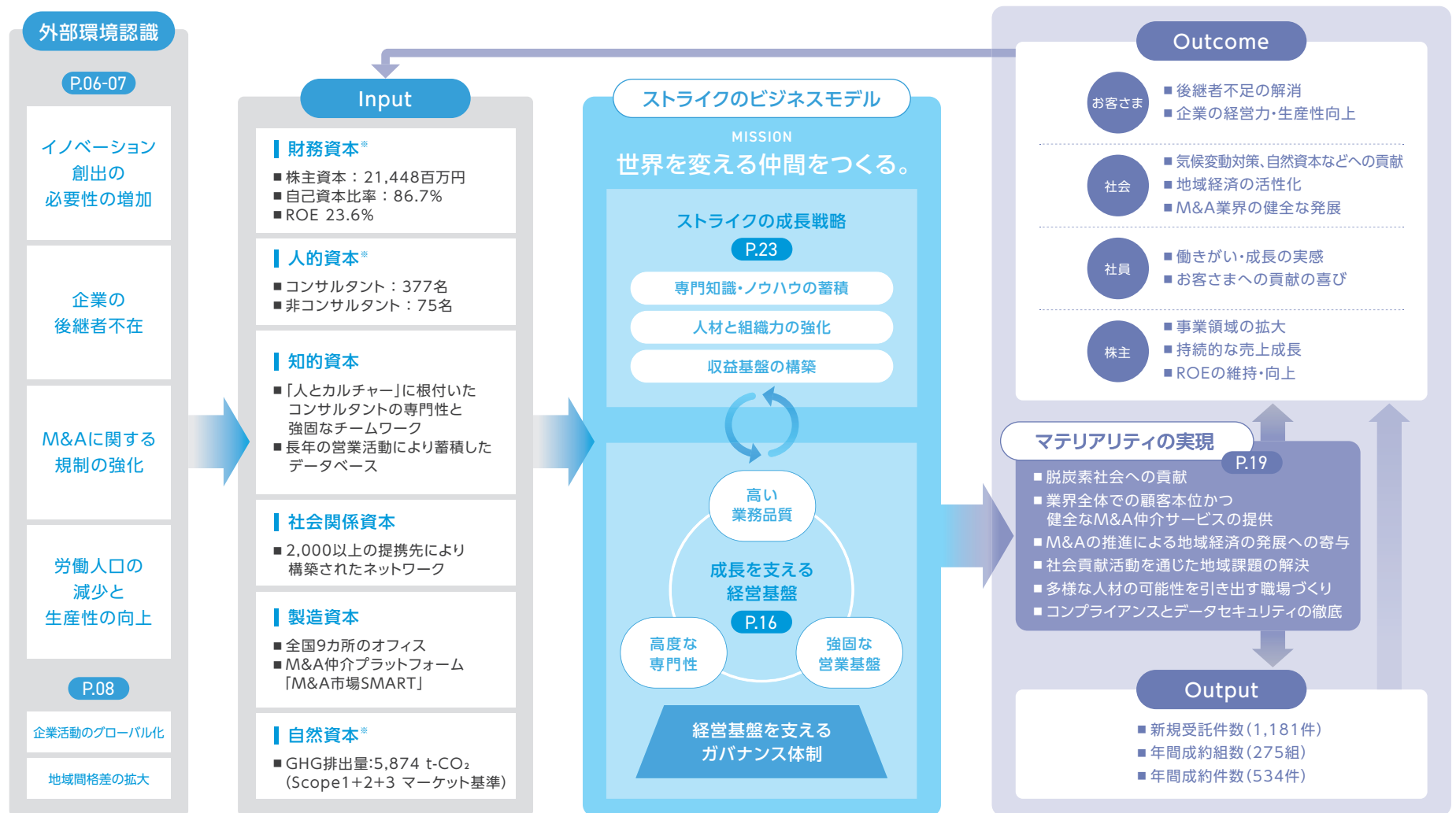
統合報告書の発行やIR活動は、当社の考え方や取り組みを投資家の皆さまと共有し、対話を重ねていく重要な機会です。当社がどのような認識のもとで経営判断を行い、どの方向を目指しているのかを、今後も継続的にお伝えしていきます。投資家の皆さまの声に耳を傾けるとともに、実行を通じて評価していただける企業であり続けることが、当社の目標です。

人口減少が見通されている日本において、M&Aを通じて組織化を進め、企業の生産性を向上することで、所得水準を引き上げることは当社ができる社会への価値提供の一つです。これからも、実績を一つひとつ積み上げながら、正当な評価を得られる企業であるための取り組みを続けてまいります。長期的な視点でご支援を賜れば幸いです。



価値創造プロセス Value Creation Process

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。



※ 2025年9月期 期末

ストライクの成長を支える経営基盤

「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」を重視した丁寧で高品質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、全国9拠点のオフィスと営業支援システムによる強固な営業基盤、経営基盤を支えるガバナンス体制で、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リ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、スタートアップ企業など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19,000社以上の買収ニーズデータの蓄積
- 年間5,800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

経営基盤を支えるガバナンス体制

■ 法令・規範遵守

中小M&Aガイドライン遵守の宣言	▶ P.18
コンプライアンス	▶ P.53

■ 組織の持続的な成長

サステナビリティマネジメント	▶ P.29	コーポレート・ガバナンス	▶ P.43
人材の育成	▶ P.32	リスクマネジメント	▶ P.53

事業を通じた社会への価値提供 Delivering Value to Society through Our Business

事例1 M&Aによる地域経済の活性化

後継者不在問題の解決

地域の医療機関は、後継者の不在や人手不足など、さまざまな課題に直面しています。事業の継続が困難になることで、地域への医療の提供や雇用の創出・維持に多大な影響を与えます。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、医療法人M&Aに豊富な経験を有するヘルスケアグループがM&Aを支援します。

本事例では、震災を乗り越えて地域医療を未来につなぐ医療法人を支援するメディカルグループにお引き合わせしました。地域医療のあるべき姿を共有し、成約に結びついたM&Aとなりました。

地域医療を未来につなぐM&A



医療法人財団愛生会 浜野介護医療院(石川県七尾市)は、介護保険制度の開始とともに一般病院から療養型病院へと転換し、高齢者や要介護者に特化した医療を提供してきました。機能特化は強みである一方、顧客の減少が介護報酬の点数に影響し、低調な経営状況となっていました。譲渡検討のきっかけは、経営状況もさることながら先生方を含めた経営陣の高齢化により、後継者不在問題をはじめとする将来ビジョンの不透明さが課題となったこと。そ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。

譲受先の一般財団法人SAITO MEDICAL GROUP(東京都千代田区)は、地域に根ざしたサービスから専門医療まで、医療、福祉分野で幅広い事業を展開するメディカルグループで、医療法人立て直しの経験も豊富であり、人材の採用力に長けています。愛生会の地域医療を未来につなぐとともに、地域の産業や社会と密接な関係を築き、安心・安全のシンボルとして地域に貢献することを目指しています。

▶ ご成約インタビュー(2025年6月 公開)

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_124.html

事例2 スタートアップ企業の支援

海外M & Aで加速する世界展開

海外市場へ進出する企業が増加していますが、ベンチャー企業にとっては、文化の違いや言葉の壁、リソースやファイナンス面など、海外M&Aのハードルはまだ高いのが現状です。当社では、海外企業と日本企業の連携を支援する経験豊富なクロスボーダーM&A専門チームが、ワンストップで海外M&Aをサポートします。

本事例では、良好な人間関係を構築し、迅速かつ的確に対応しました。双方に寄り添ったご支援が当社への信頼につながり、成約に至った海外M&Aとなりました。

グローバル展開を加速するM&A



LocationMind株式会社(東京都千代田区)は、位置情報ビッグデータと宇宙事業を展開する、東京大学発のスタートアップ企業です。M&Aを戦略の一つとして見据えている同社は、米国市場と収益モデルに強みを持つIrys社に着目して海外M&Aを検討し、東大発スタートアップ企業が米国スタートアップ企業と連携する画期的なM&Aを、当社がご支援することになりました。

同社は常に「欲しいM&Aリスト」を作成・更新しており、M&Aの選択肢をオープンに検討しています。ご支援したIrys社とのM&Aでは、まさに希望どおりの案件とおっしゃっていただきました。海外M&Aは文化の違いや言葉の壁もあって容易ではありませんが、当社担当者と緊密に連携しつつ交渉を進めることで成約に至りました。位置情報データプロバイダーのM&Aにより、同社は自社でデータを獲得できるようになり、世界150カ国でのグローバル展開を加速させることが可能になりました。

▶ ご成約インタビュー(2025年8月 公開)

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_133.html

事例3 M&Aによる地方創生の実現

コンテンツの長期成長を実現

コンテンツを長く大切に育てるには、M&Aは有効な選択肢となります。当社では、経済的価値の面だけでなく、地域の魅力を発信し、観光振興に大きく貢献するM&Aを支援します。

本事例では、お客さまの「社会のために、日本のために」という強い想いに共感し、それを理解し尊重してくださる理想的な譲受企業にお引き合わせすることができました。お客さまのニーズに合致した候補先のご紹介、独自性を理解した適切なサポートが当社への信頼につながり、成約に至ったM&Aとなりました。

コンテンツの力で地域を活性化するM&A



株式会社エンバウンド(東京都豊島区)は、130以上の温泉地をモチーフにキャラクター化し、地方創生を目指す「温泉むすめ」プロジェクトの運営会社です。運営開始から8年、地方からの引き合いも多く寄せられるものの、温泉地に合わせたコンテンツの運営は大きなエネルギーを要し、その影響はマネジメント面に現れました。マネジメント体制を構築し、ファンや温泉地の要望に応えるためにM&Aを検討され、当社がご支援することになりました。

譲受企業の株式会社ALINKインターネット(東京都豊島区)は、天気予報専門メディア「tenki.jp」を日本気象協会と共同で運営しています。観光と天気は親和性も高く、全国展開の点でシナジーも期待できます。M&A以降、バックオフィスはすべて譲受企業に委ね、温泉地との対応やグッズの企画などのコアな業務に集中できる体制に移行しました。観光客に向けてキャラクターが代弁者となって世界中に温泉の魅力を発信し、地域の活性化を目指しています。

▶ ご成約インタビュー(2025年8月 公開)

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_135.html

透明かつ健全なM&A取引の実現

Ensuring Transparent and Sound M&A Transactions

透明かつ健全なM&A取引を実現する重要なプロセス

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> 2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/guideline/pdf/declaration.pdf>) に掲載しています。

重要事項の明確な説明

仲介契約あるいはFA契約の締結前に、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、売手に対し、買手が要求する資料の準備を促し、サポートします。

買手調査・リスク事項説明の実施

M&Aの買手の財務状況や属性などについて調査を行い、基本合意書および最終契約書(株式譲渡契約など)の締結前に、売手に対してその調査結果やリスク事項を説明します。

譲渡対価の入金確認

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

サービス品質管理体制

当社では、コーポレートアドバイザリー部や営業審査部、法務部などに所属する弁護士・公認会計士・税理士などの専門家や銀行出身者によるサービス品質のチェックを行っています。関連する法令、M&Aガイドライン、業界自主規制などを遵守するとともに、お客さまに満足していただける、高品質で安心なサービスを提供しています。

■ ストライクの主な品質管理対象業務および品質管理担当

管理対象業務	品質管理担当
M&Aに関連する法務 / M&Aに関連する規制対応、社内ルール制定・改廃	コーポレートアドバイザリー部 / 法務部 / 営業審査部
M&Aスキーム / M&Aに関連する税務 / 株価算定	コーポレートアドバイザリー部 / 法務部
広告に関連する規制対応 / 顧客提示資料に関連する表現	営業審査部
顧客相談対応	営業審査部 / コンプライアンス推進委員会

※その他、営業チームごとのチーム会議や月2回行われるマッチング会議、さらに年1回の全体会議などで情報共有を積極的に行うことで、品質向上に努めています。

一般社団法人M&A支援機関協会を通じた取り組み

- 2025年4月に、一般社団法人M&A支援機関協会(以下「協会」といいます)が運営する「特定事業者リスト」(不適切な譲り受け側の情報を共有する仕組み)の制度内容が、大幅に厳格化(特定事業者リストに自動で登録される新たな要件を定めて登録までにかかる期間を短縮するほか、登録期間を最低10年間へ延長するなど)されました。当社は速やかに、新制度に準拠した業務運営を開始しました。
- 協会会員向けに、「株式譲渡契約書のサンプル」が複数パターン公表されました。当社は、サンプル作成のためのひな型の提供や、経営者保証解除などに関する条文案の提案を行うことで協力をしました。
- 協会会員が自主規制ルールなどに違反した場合の措置規程の制定にあたり、当社は協会理事会員として協議に参加し、意見交換を行いました。

マテリアリティ(重要課題) Materiality (Key Issues)

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 持続可能な成長、9 産業・インフラの革新、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、各地での重要な事業継続の実現や、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 持続可能な成長、9 産業・インフラの革新
社会貢献活動を通じた地域課題の解決	各地域の観光・交流の活性化や、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・インフラの革新、11 持続可能な都市とコミュニティ、12 つくばない、減らす、リサイクル
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、個性を認めて活かしつつ育成し、個々人の可能性を最大化する組織や風土をつくる。	5 ジェンダー平等、8 持続可能な成長、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、実績

各マテリアリティを達成するためのKPIと目標、実績は以下のとおりです。

マテリアリティ	K P I	目 標	2025年9月期実績
脱炭素社会への貢献	● GHG排出量(Scope1+2)削減率	● 基準年(2022年9月期)比50%削減(2030年9月期)	マーケット基準:34.1%増加
	● 脱炭素・低炭素事業にかかるM&Aの成約件数	● 5年間で5件以上(2029年9月期)	1件
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	● 「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	ガイドラインなど対応済み(P.07、P.18参照)
	● 顧客満足度	● 顧客満足度調査の開始(2025年)	2024年10月より開始済み
	● サービス品質向上に向けた業界全体への働きかけ	● 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	協会、事務局会、分科会に積極参加
	● M&Aサービス提供に関する従業員研修の実施回数	● 全体研修実施 年2回以上(2025年9月期)	コンサルタントを 対象とした研修:5回(計210分)
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)	● 直近前期比を上回る案件数(2025年9月期)	218件 (直前期2024年9月期:204件)
	● 特定分野におけるM&A成約件数	● 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)	22件
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	● 社会貢献活動に対する方針類の策定	社会貢献活動方針を策定済み
	● 自社リソースを活用した社会貢献活動の総額	● 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・寄付活動などの充実	2.6百万円
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	● 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	インセンティブ制度の見直し
	● 一人当たり教育研修費用	● 年間10万円/人 以上(2025年9月期)	年間17万円/人
	● 特定分野における資格取得者数・率	● 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)	100%
	● 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	● 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	ダイバーシティ&インクルージョンに 対する取り組みを継続(P.36参照)
	● 女性管理職比率	● 10%(2026年9月期)	9.0%
	● 男性育児休暇取得率	● 100%(2025年9月期)	54.6%
	● 年次有給休暇取得率	● 70%以上(2025年9月期)	71.6%
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)	● 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	営業審査の規程を新設し、運用開始 コンプライアンス研修についても実施
	● データセキュリティにかかる内部監査の実施	● 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	年3回の内部監査を実施
	● 情報管理研修・訓練の実施回数	● 全体研修または訓練の実施 年2回以上(2025年9月期)	4回の研修および 4回のメール訓練を実施



Message from CCO

成長に向けた営業基盤づくり

株式会社ストライク
専務取締役 金田 和也

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コンサルタント業務に従事し、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。

■ 2025年9月期の総括と足元の状況

2025年9月期は、コンサルティング部門として十分な成果を出し切れず、コンサルティング部門を統括する立場としてその結果を重く受け止めています。成約組数が不足し、売上高が会社計画を下回った一方で、積極的な採用に伴う人件費の増加や、人員増加に合わせて営業施策を強化するなかで営業施策費用が増加した影響もあり、収益面では一時的に費用負担が先行する形となりました。

案件の規模や内容は年々大型化や複雑化が進み、成約に要する時間も以前より長くなっています。その影響で、期中に成約に至らない案件もありましたが、受託や基本合意といった先行指標は着実に積み上がっています。

足元では、面談数や案件相談は堅調に推移しています。新規受託件数の積み上げだけを重視するのではなく、成約確度や顧客への付加価値を意識した提案活動へ営業の軸足を移してきたことが、徐々に形になり始めています。

M&A仲介は、ソーシング活動と当事者間の最終合意が必ずしも同じ期間に現れる事業ではありません。重要なのは、結果が出なかった要因を正しく整理し、次につなげる活動ができているかどうかです。その意味で2025年9月期は、次の成長に向けた基盤づくりに重点を置いた一年だったと位置づけています。

■ 市場環境の変化と、成約を難しくしている構造

成約に至るまでの時間が長くなっている背景には、当事者の意思決定に至る前提条件の多様化があります。価額だけでなく、事業の継続性や、既存の中長期的な戦略との整合性など、複数の評価軸を同時に考慮するケースが増えています。特に案件規模が大きくなるほど、関与する意思決定主体も増え、検討プロセスは複雑になります。また、当初の相談内容と最終的な意思決定の軸が一致しないケー



スも見られます。初期段階では条件面が前面に出ていても、検討を進めるなかで戦略的な位置づけや将来像が課題となり、判断が止まることもあります。こうした潜在的なニーズを早い段階で整理できなければ、成約までの時間はさらに長期化します。

市場の拡大に伴い案件の選択肢が増えたことで、当事者の意思決定はより慎重になり、検討期間も伸びています。この環境下では、案件化の局面だけでなく、意思決定に至る前段階から判断を支える視点が、これまで以上に重要になっています。

■ 営業プロセスとチャネルの再設計

成約プロセスが長期化・複雑化するなかで、当社では営業活動の進め方を見直しています。案件化の段階に限定せず、より早い段階から顧客の意思決定を支えられる体制を整えることが、成約の確度と質を高めるうえで重要だと考えているためです。

その一環として、M&A戦略の立案やFA機能を含めた前工程への関与を強めています。これは新たな事業領域を広げるためだけでなく、M&A仲介業務を安定的に成立させるための取り組みでもあります。譲渡企業または買収企業の判断軸を事前に整理し、選択肢を明確にしたうえで提案することで、成約プロセスをより安定させることができます。

案件の入口となるチャネル戦略も再設計を進めています。創業以来取り組んできた、金融機関や土業の皆さまとの連携による紹介チャネルを広げながら、ダイレクトチャネルによる大型案件への支援強化を行ってきました。現在は、両チャネルを戦略的に活用することで、相談の初期段階から情報を整理・蓄積し、営業活動全体に活かす体制を整えています。

さらに、ダイレクトチャネルにおける営業施策については、買収ニーズ顧客層の潜在的なニーズを具体的に把握し、潜在的な譲渡ニーズ顧客層への丁寧な対話を重ねていく入口として活用する位置づけに

するよう、見直しました。一様な営業手法を漫然と続けるのではなく、顧客のニーズに応じて新しいマーケティング手法に取り組むなど、従来とは異なる形の営業にもチャレンジしています。あわせて、アナログ営業資産をデジタル営業資産として活用するなど、インサイドセールス情報の一元管理を進めることで、業務の標準化や案件化プロセスの可視化にも取り組んでいます。

紹介チャネルとダイレクトチャネルの双方を持つことで、特定のチャネルに依存しない営業活動が可能になります。案件の流入経路が分散されることで外部環境の影響を受けにくくなり、営業プロセス全体の再現性も高まります。前工程の整理とチャネル戦略を一体で設計することが、安定した成長を支える営業体制につながると判断しています。

■ 人材への投資と、成長を支える時間軸

これまで述べてきた営業プロセスやチャネルの見直しを機能させるうえで、最終的に重要になるのは人材です。M&A支援は、知識やスキームだけで完結するものではなく、顧客の状況や意思決定の背景を踏まえた判断の積み重ねが求められる仕事です。その質は、担当する人材一人ひとりの力量に大きく左右されます。

当社は、採用や育成において短期的な戦力化のみを目的としていません。M&Aの現場で安定して付加価値を発揮できるようになるまでには一定の時間が必要であり、例えば新卒で入社した人材であれば専門性を磨くには5年程度、中途採用であっても3年程度の時間軸を想定しています。その前提に立ち、腰を据えて人材育成に取り組んでいます。当社が目指しているのは、画一的な人材ではなく、それぞれが強みや専門性を持った「尖った人材」が育ち、組織として機能する状態です。この考えは、事業規模や人員数が拡大しても変わりません。当社では定量的な作業目標を設定せず、各従業員が自律的に目標を掲げて取り組める環境を整えています。意欲を持って挑戦したい人にとっては、成長の機会を得やすい職場だと考えています。

また、「チーム制」と呼ばれる複数名で一つの案件に対応する仕組みを通じて、専門的な知見や判断プロセスが組織内で共有され、個人の経験が次の案件に活かされる循環が生まれています。

あわせて、判断の質を担保するため、教育だけでなく、コンプライアンスを守るための仕組みを業務プロセスに組み込んでいます。課題が確認された際に、個人の意識に委ねるのではなく、仕組みとして是正できる体制を整えることも、営業部門の重要な役割だと考えています。

2026年4月からは持株会社体制へ移行します。持株会社体制へ移行することで、ガバナンスを強化する一方で、事業会社が複数できることで、責任ある役割を担う人材がこれまで以上に求められます。組織が硬直化しないためにも若い経営人材を育成し、積極的な経営関与による成長の機会と役割を提供していくことは、今後さらに重要になります。これからも長期的な視点に立ち、当社の未来を支える人材への投資を続けながら、持続的な成長を実現してまいります。変わらぬご期待を賜れば幸いです。

中長期の経営戦略・事業戦略 Medium- to Long-term Management and Business Strategies

中長期の経営戦略

中期経営計画の前提

以下の計画は、従来どおりの活動を継続したと仮定した場合の単体の計画です。2026年4月1日を予定する持株会社移行後の連結ベースでの中期経営計画は、確定次第公表します。

◆ 売上高

売上予想については、直近の成約率や新規受託件数などの実績を踏まえた堅実な見込みとしています。

◆ 人材

当面は、コンサルタントの新卒社員の採用比率を高めていく方針としており、2027年9月期までの生産性は若干低下していく見通しです。そのため、この間は固定給相当の原価率の上昇が見込まれますが、2028年9月期以降は新卒社員の戦力化が収益に貢献し、生産性を改善していく計画です。

◆ ソーシングチャネル

2024年9月期から紹介受託の比率が増えています。今後数年は、この傾向が継続していく見通しから、案件紹介料相当の原価率の上昇を見込んでいます。

◆ 本社拡張

2027年9月期以降に本社の拡張を予定しています。具体的な内容は未定ですが、相応の家賃および拡張費用の発生を見込んでいます。

市場動向(国内M&A市場規模)

2025年の上場企業によるM&Aは、前年に引き続き活況を呈しました。上場企業には、事業譲渡あるいは譲受のような重要な情報の適時開示が義務づけられています。2025年に上場企業が公表したM&A数は1,344組に上り、5年連続の増加となりました。3年連続して1,000組の万台を超え、上場企業の動きが活発化していることがわかります。

当社の2025年9月期の成約実績のうち、適時開示で公表された割合は約11%でした。前述の上場企業が適時開示した1,344組のM&A数から日本国内における年間M&A数を逆算すると、2025年のM&A数は、約12,000組と推計されます。

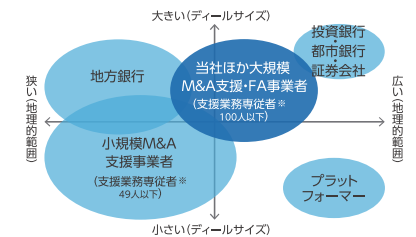
国内の中堅・中小企業のM&Aは拡大傾向にある一方、労働人口の減少やテクノロジーの進展などから、今後は、存続していくためのさらなるM&Aや海外企業とのM&A、大企業とスタートアップ企業のイノベーション型M&Aが増えていくことが予想されます。

競合環境

M&Aは、当社が手がけている中堅・中小事業者から、株式上場している大企業まで行われています。大企業のM&Aを手がけているのは投資銀行や都市銀行、証券会社ですが、「新しい資本主義のブランドデザイン及び実行計画」の2025年改訂版では、中小企業にとって身近で信頼できる相談先として地方銀行が果たすべき役割が大きいとして、地方銀行による事業承継に向けたコンサルティングの促進が明確に記載されています。当社と地方銀行とは一部競合環境にあるものの、当社がパートナーとしてお手伝いしながら地域の事業承継をともに進めています。

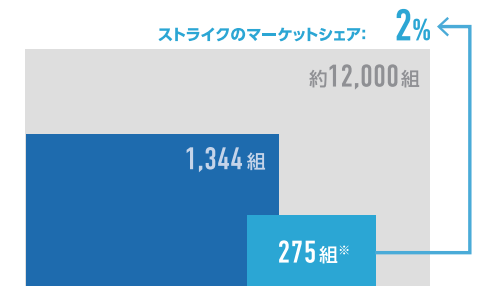
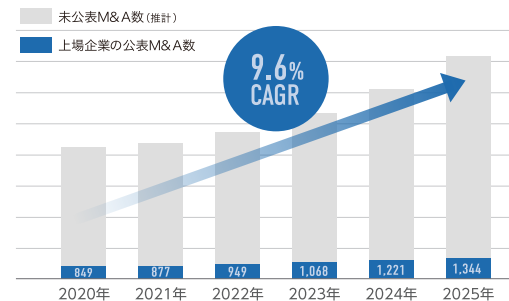
中小企業庁が2021年8月に創設したM&A支援機関登録制度には、2025年9月22日の発表時点で3,026社ものM&A支援業者が登録されました。中小企業でも実施しやすい手法の提案が増えてきたことで新規参入も増加傾向にありますが、その95%以上は従業員数が10人未満であるほか、小規模な案件を手がけていることが多いようです。

■ 業界イメージ図



※支援業務専従者：中小企業庁が管轄する「M&A支援機関登録制度」において、M&Aの仲介業務やアドバイザー業務に専ら従事する担当者のこと。

■ 日本におけるM&A数(推計値)



※ ストライクが2025年に仲介した案件数

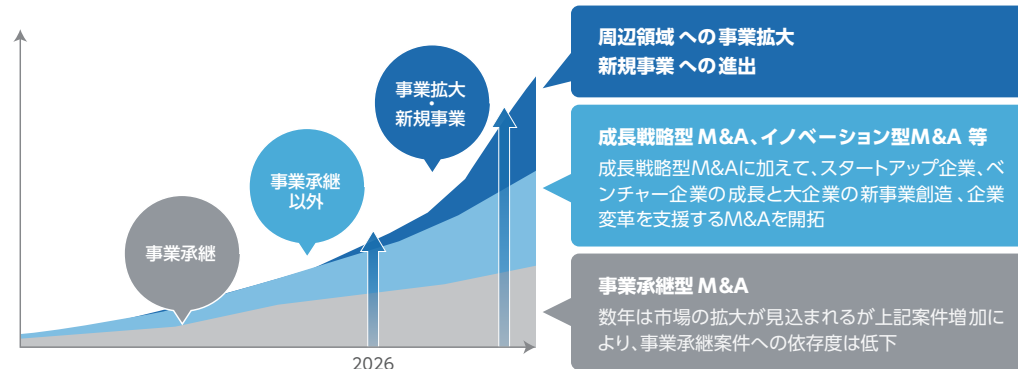
中長期の経営戦略に関する全体方針

当社は、今後の成長戦略の柱として、

- M&Aの件数増加と案件規模の拡大を目指し、M&A支援サービスにより多くの人々への貢献
- 周辺領域への事業拡大、新規事業への進出により持続的な成長を図る。そのための買収についても積極的に検討する。持株会社化への移行もその一環

の2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。売上高は年平均成長率10～20%を目標とし、2028年9月期は売上高30,003百万円、営業利益10,089百万円、成約組数411組、新規受託件数1,639件という目標を設定しています。

■ 売上高構成比の推移イメージ



中長期の成長戦略に関する指標

売上の予想は、成約率や新規受託など2025年9月期の実績を踏まえて従来の計画から見直しを実施し、年平均成長率を10～20%とした堅実な見込みにしています。また、紹介受託の比率が増加傾向にあり、今後数年は継続していくとの見通しから、案件紹介料相当の原価率の上昇を見込んでいます。

■ 経営計画

	2025年9月期実績	2026年9月期計画	2027年9月期計画	2028年9月期計画
成約組数	275組	329組	370組	411組
売上高	20,314百万円	24,346百万円	27,195百万円	30,003百万円
営業利益	6,332百万円	8,370百万円	8,882百万円	10,089百万円
社員数 (うちコンサルタント数)	452人 (377人)	509人 (432人)	574人 (489人)	645人 (552人)
新規受託数	1,181件	1,270件	1,445件	1,639件

参考情報：短期・中期・長期のKPI

短期KPIに基本合意組数、中期KPIに新規受託件数、長期KPIにコンサルタント数を設定し、売上利益の最大化を目指してプロセスの達成状況を定量的に把握しています。

■ 短期・中期・長期のKPI

	KPI	収益貢献までの期間
短期	基本合意組数 譲渡企業と買収先の間で 独占交渉が開始された組数	約3～6カ月
中期	新規受託件数 譲渡希望企業からM&A仲介の 依頼を受託した件数	約8～12カ月
長期	コンサルタント数 中途・新卒を含む コンサルタント数	中途：約24カ月 新卒：約36カ月

中長期の成長実現に向けた取り組み

M&A仲介事業から事業領域を拡大し、M&A総合支援会社を目指しています。2026年4月1日の持株会社体制への移行により、展開を加速します。

	当社サービス	2025年9月期における主な取り組み
事業拡大・新規事業	M&A戦略コンサルティング	● M&Aでの成長を目指す企業に対して、マッチングの前工程であるM&A戦略立案をサポートする、M&A戦略コンサルティング事業を開始。 ● 戦略コンサルティング経験のあるコンサルタントによる専門部署を新設、専門人材も積極採用。 ● 事業開始直後にもかかわらず、3件(2025年9月期)のコンサルティング契約を獲得。
	成長戦略型M&Aコンサルティング	● 大型案件の増加や買手ニーズの多様化に伴い、M&A仲介がマッチしない顧客に対して、売手または買手のいずれかの立場のみをサポートするファイナンシャル・アドバイザー (FA) による支援を拡大。 ● ファイナンシャル・アドバイザー経験のあるコンサルタントによる専門部署を新設、専門人材を積極採用。 ● M&A戦略コンサルティングにより立案支援したM&A戦略に対して、実行面でもサポートできる体制を整備。
	共通、その他	● 持株会社体制への移行(P.05)に伴い、新たな子会社を新設し新事業を移管する予定。そのための準備作業に着手済み。 ● M&A戦略コンサルティング、ファイナンシャル・アドバイザー以外の新規事業についても検討を開始。 ● 新事業領域については、M&Aでの買収による展開も視野に、新たに経営企画部を立ち上げ、M&A先についての本格的な検討を開始。
事業承継以外	クロスボーダーM&Aコンサルティング	● 企業のグローバル展開ニーズの高まりに応え、日本企業と海外企業を結びつけるクロスボーダーM&A事業を立ち上げ。 ● 従来のクロスボーダーM&Aは大型案件が主流であったが、当社独自のノウハウやネットワークを活用し、中堅・中小規模の案件にも対応。中堅・中小規模のクロスボーダーM&A市場の拡大も目指す。 ● クロスボーダー案件を支援する専門部署を新設。 ● 事業立ち上げ後1号案件として、東大発のスタートアップ企業による米国企業買収を支援。
	特許データを活用したM&Aマッチングサービス	● 東京大学大学院および東京大学エッジキャピタルパートナーズとの共同研究により、特許体系からシナジー効果の高いM&Aを創出する新マッチングシステムを開発。当該システムを利用し、特許データを活用したM&Aマッチングサービス(MA IPL:M&A by Intellectual Property LINK)を開始。
	成長戦略型M&Aコンサルティング	● 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イベント『S venture Lab.』を年18回開催。
事業承継	事業承継型M&Aコンサルティング	● 継続的な研修、社内コンテストの実施、業界情報の共有促進により、営業力・顧客提案力を強化。 ● 中小M&Aガイドラインを踏まえ、M&A支援プロセスを見直し、健全なM&Aを創出するための体制、業務フローを整備。 ● 案件ソーシング体制やソーシングの費用配分の見直しを実施。その結果、1,045件の受託目標に対して、1,181件の新規受託を獲得。 ● 新たに顧客満足度調査を開始し、サービス品質の向上に向けた施策を検討。 ● 北海道、四国エリアでの増員、営業強化を目的として、札幌オフィスを増床、高松オフィスを増床移転。

2025年9月期の振り返り

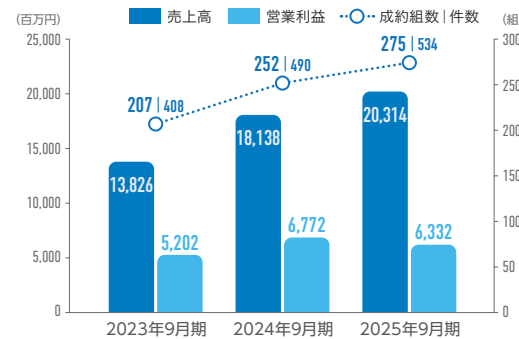
Review of the Fiscal Year Ended September 2025

2025年9月期は、成約組数が275組と計画の310組を下回ったものの、大型案件の影響を受けて成約実績単価は74百万円と計画(72百万円)を上回ったことで、売上高は前期比12.0%増の20,314百万円となりました。

売上増加に伴うインセンティブ賞与やM&Aコンサルタントの増員に伴う人件費の増加などによる売上原価の上昇に加え、営業関連の広告宣伝費や採用にかかる手数料、M&Aコンサルタントの育成やコンプライアンス強化のための研修費の増加による販売費および一般管理費も上昇したことにより、営業利益は前期比6.5%減の6,332百万円、営業利益率は31.2%と前期を下回りました。

これらの結果を受け、経常利益は6,341百万円となり、特別利益として投資有価証券売却益を89百万円、特別損失として投資有価証券評価損を62百万円計上した結果、当期純利益は前期比4.7%減の4,719百万円となりました。

■ 実績の推移



指 標	2023年9月期	2024年9月期	2025年9月期
売上高	13,826百万円	18,138百万円	20,314百万円
営業利益	5,202百万円	6,772百万円	6,332百万円
営業利益率	37.6%	37.3%	31.2%
コンサルタント数	226人	303人	377人
成約組数	207組	252組	275組
成約単価	67百万円	72百万円	74百万円

■ 現在強化中の取り組み

取り組み	概 要	当社の強み
クロスボーダーM&A事業の立ち上げ	企業の資産を活用した新規事業や新領域への参入、新市場の開拓、コスト削減など、経営の安定と事業拡大を目的としたグローバル展開のニーズが高まるなか、当事者（譲渡企業・譲受企業）のいずれかが海外企業となるM&Aの事例が増えています。そのニーズに応え、日本企業と海外企業を結ぶクロスボーダーM&A事業を立ち上げました。案件については、相手企業との間に入って日本語で情報を提供するとともに、お客さま社内に海外言語話者が不在でもアドバイザーが全面的に支援します。自社の価値向上を目指す企業を、M&A経験の豊富なプロフェッショナルチームが、「Inbound」M&A（海外企業が国内企業を買収）、「Outbound」M&A（国内企業が海外企業を買収）のどちらの場合でもワンストップで支援し、成功に導きます。	● 英語が堪能で海外ビジネスの知見が豊富なM&A経験者を中心にチームを組成 ● 独自のノウハウとネットワークにより中堅・中小規模の案件にも対応 ● M&A支援3,300社以上の実績と信頼を有するM&A仲介のプロフェッショナル
M&Aを中核とした総合コンサルティング企業を志向してFA・M&A戦略コンサルティング専門チームを新設	M&Aを中核とした総合コンサルティング企業を志向し、FA（ファイナンシャル・アドバイザー）業務ならびにM&A戦略コンサルティング業務の専門チームを新設しました。FAチームは、大型案件の増加や買手の多様化による従来のM&A仲介に合致しない顧客ニーズへの対応とともに、依頼者の利益の最大化を実現すべく、オリジネーションからクロージングまでワンストップで支援します。M&A戦略コンサルティングチームは、M&Aによる成長の見極めから対象企業の探索まで、安心してM&Aができる環境を提供します。FA・M&A戦略コンサルティング専門チームが、新たな収益機会の獲得と持続的な成長を目指す企業を伴走支援します。	【FAチーム】 ● これまでのM&A支援実績に基づく高品質なサービスの提供 ● 28年以上にわたるM&A仲介サービスの知見と積み重ねたネットワーク ● FA経験者を中心にチームを組成 【M&A戦略コンサルティングチーム】 ● 戦略の立案だけではなく、M&Aの相手先探しから実行までの一貫支援 ● 積み重ねた成約実績から顧客ニーズに沿った提案が可能 ● リアルタイムでのM&A情報の活用



Message from CFO

価値創出を支える財務の考え方

株式会社ストライク

常務取締役 中村 康一

1999年に太田昭和監査法人(現:EY新日本有限責任監査法人)へ入所。その後、公認会計士・税理士として独立し、会計・税務の専門性を磨く。2014年にストライク取締役に就任。以降、管理部担当役員としてバックオフィスから経営を支え、資本政策や財務戦略、ガバナンス体制の整備などを通じて会社の持続的成長に貢献している。

■ 経営を支える管理部門の視点

管理部担当役員として日々向き合っているのは、単年度の業績の良し悪しだけでなく、当社の事業が中長期にわたって安定的に成長していけるかどうかという点です。管理部門は営業部門のように直接業績へ貢献する部門ではありませんが、リスクを抑えながら成長できる仕組みを整える役割を担っています。

例えば、人材への投資や事業基盤づくりは、すぐに成果が表れるものばかりではありません。そうした取り組みが無理なく継続できるかを常に確認しながら、経営判断を支えることを前提に、資本政策や管理部門の運営に取り組んでいます。

■ 株主施策、株主還元の考え方

株主施策として、2026年3月末を基準日に普通株式1株を3株とする株式分割を行います。最低投資金額を引き下げることによって、多くの投資家に関心を持ってもらい、投資家層を拡大していくことも目指していきます。

株主還元については、当社の重要な経営課題と認識しています。2025年4月には、配当性向を従来の35%から50%へと引き上げる判断を行いました。あわせて、余剰資金を還元するため、2027年9月期までの3年間は年間180円(株式分割後は60円)の配当を行う方針としています。また、成長や資本効率の改善も重要なテーマです。当社では、株主還元の充実に加え、適切な資本配分による投資を通じて、利益水準の改善やROEのさらなる向上を図っていきます。重要なのは、当社の成長性を損なうことなく株主還元を持続的

に向上させることであると考えており、一時的に配当を引き上げるのではなく、事業の成長を通じて、2028年9月期以降も配当性向50%で年間180円(株式分割後は60円)以上の配当を継続できる状態を目指しています。

■ 持株会社体制への移行と収益性

持株会社体制への移行に伴い組織構造が変化することで、収益性が大きく悪化するのではないかと、という懸念があることは理解していますが、本業の収益力を損なわない設計が重要だと考えて進めています。必要以上に組織を重くせず、事業規模に合った形で運営していくことは、管理部担当役員の立場からも強く意識しています。現状では、持株会社化に伴う、多額の支出や収益構造

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35% ▶ 50%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

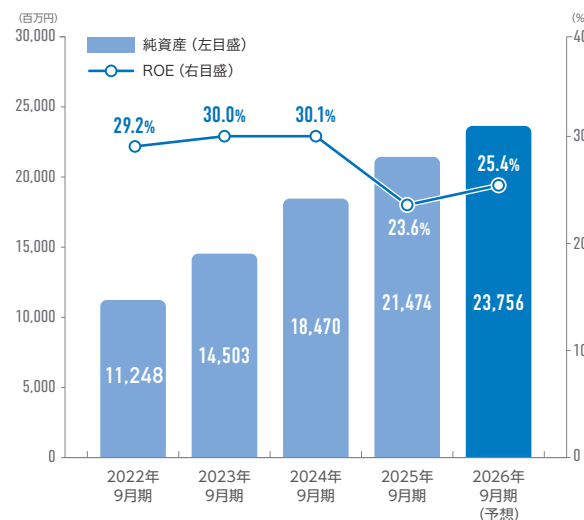
の大きな変化は想定していません。

財務指標の一つとしては、ROEも重視しています。2026年9月期は25.4%を目標としており、将来的には25～30%のレンジで安定的に推移できる状態を目指しています。持株会社化と新規事業の育成によって成長基盤を整え、中長期的なグループ全体の収益性を高めることで、ROEの着実な向上を目指します。

■ キャッシュとIRの役割

2025年9月期末時点で、当社には約200億円規模のキャッシュがありますが、当社のビジネスモデル上、期末に一時的に現金が多くなる季節性があります。実際に、2025年9月期にかかる賞与、税金、配当金を支払うと残るキャッシュは140億円ほどとなり、決算上の見た

■ 純資産およびROEの推移



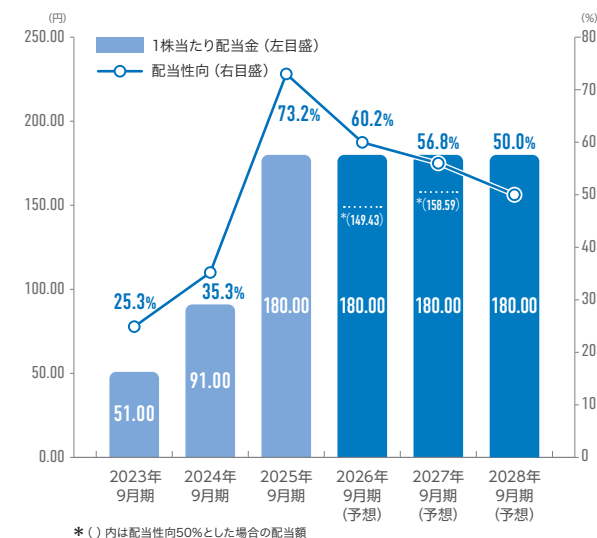
目ほど潤沢な水準にあるわけではありません。一方で、製造業のように定期的な設備投資が発生しない事業特性から、余剰資金は株主還元にあてるべきという投資家の見方があることも認識しています。今後は、余剰資金に応じた株主還元を進めていながら、キャッシュの状況や使い道についても、より投資家の目線に立ったコミュニケーションを強化します。投資家とのコミュニケーションについては、2025年9月期からIR体制を見直し、新たにIR室を設けて情報発信にも取り組んできました。今後、対話を通じて理解を深める取り組みを積極的に進めます。

■ 価値創出に向けて

成長投資も継続していきます。2025年9月期にスタートしたFAチー

■ 配当金および配当性向の推移

(2026年4月1日に予定している株式分割については考慮していません)



* () 内は配当性向50%とした場合の配当額

ムとM&A戦略コンサルティングチームでは専門性の高い人材の確保に取り組んでおり、M&A仲介でも従業員への投資を継続しています。人材投資は、事業成長を支える重要な領域の一つですが、費用対効果が見えづらい分野でもあります。効果的な教育体制を構築しながら、従業員が多様な能力を発揮できるような環境や制度の整備のための支出は、惜しむことがないよう配慮していきます。さらに中長期的な成長を見据えて、当社自身がM&Aを実施して事業領域を広げることや、従業員の増加に伴うオフィスの拡張なども検討しています。必要資金は自己資本による調達を第一優先としつつ、案件に応じて借入や資本提携なども選択肢に含めます。成長投資と株主還元のバランスを取りながら、管理部担当役員として、企業価値を高める責任を着実に果たしていきたいと考えています。

サステナビリティマネジメント Sustainability Management

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。

これまででも、後継者不在問題の解決、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、マテリアリティとそれに基づく目標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。

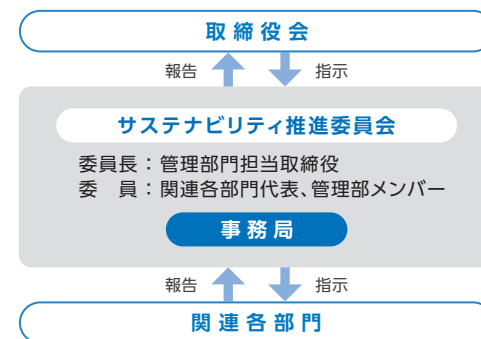
豊かな地球環境の保全

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

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。



2025年9月期 サステナビリティ推進委員会での主な議題

- 各マテリアリティのKPIに関する審議
- 昨年度の統合報告書の振り返り
- TNFD提言に基づく情報開示対応

ステークホルダーエンゲージメント Stakeholder Engagement

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、取引先向けセミナーの開催
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 ● プロスポーツチームへの協賛
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、業界団体での広告活動、業界団体での勧誘活動などの支援 ● 業界イベント・会合への参加

◆ 2025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
お客さま・取引先との対話	お客さま向けセミナーを開催しました(年30回)。継続取引先の担当者に事業内容やM&A方針など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100回以上)。また、会計事務所向けのセミナー、情報交換会を開催しました(年4回)。	● 顧客・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	以下の「IRに関する活動状況」をご参照ください。	
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行いました。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	スタートアップ企業と事業会社による「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18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

◆ IRに関する活動状況

活 動	概 要
決算説明会	機関投資家・アナリスト向けに年2回開催
個別ミーティング	機関投資家・アナリスト向けに年間約300回実施
IRサイト	個人投資家向けのページを設定し、動画コンテンツを配信 個人投資家向けのお問い合わせフォームを設置
会社説明会	個人投資家向けに不定期開催
その他の情報開示	決算関連情報、プレスリリースなどの速やかな開示 統合報告書の発行(2025年7月に初発行)

人材に関する取り組み Human Resource Initiatives

人材開発

人材開発に関する基本的な考え方

◆ 基本方針

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、「多様な人材が、個の能力を最大限発揮し、皆が協力し合うことで最高の成果を生み出すこと」を基本方針とし、そのために下記の3つの具体的な方針を定めています。

- ・採用：個人能力に基づく採用
- ・育成：成長・活躍できる体制・環境整備
- ・維持：成果や貢献に基づく人事制度

◆ 人材の採用に関する戦略

人材の採用にあたっては、年齢や性別、国籍などの属性に左右されず、専門的な知識を有する人材、多様な分野に精通している人材、営業力・交渉力に長けた人材など、当社が求める知識・技能・経験を備えた人材へアプローチしています。加えて、当社の課題であるサービス品質の向上、ならびに事業領域の拡大に向けては、これまで当社とあまり関わりのなかった分野での知識や技能、経験を有する人材へのアプローチも積極的に行っていきます。

また、当社はこれまでキャリア採用を中心に人材を獲得してきましたが、優秀な人材を安定的に確保するため、新卒者の採用を強化していきます。

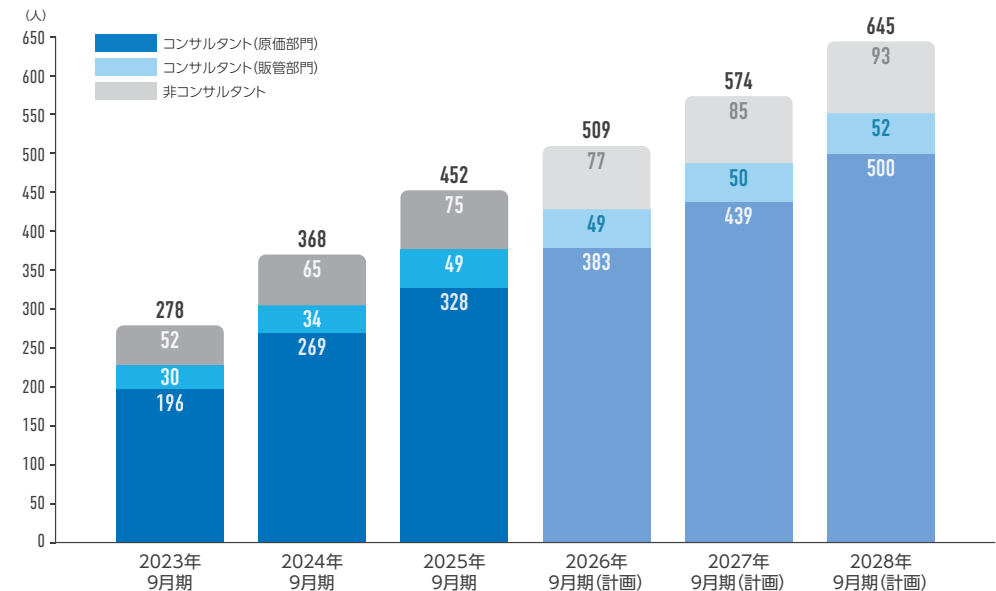
人材の採用

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。2023年度9月期から、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。2025年9月期のコンサルタント職の採用においては、年間61名の増員計画に対して74名の増員を達成し、社員数は452名になりました。なお、当社では、キャリア採用ならびに新卒採用を含むコンサルタント職員数を、売上利益の最大化に向けた長期KPIとして設定しています。

◆ 若手採用者に求める人物像

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

■ 社員数（通期）



コンサルタント(原価部門)は案件のソーシング、マッチング、クロージングまで一貫して担当する

コンサルタント(販管部門)は金融機関や会計事務所などを対象に紹介案件のソーシングを専門で担当する

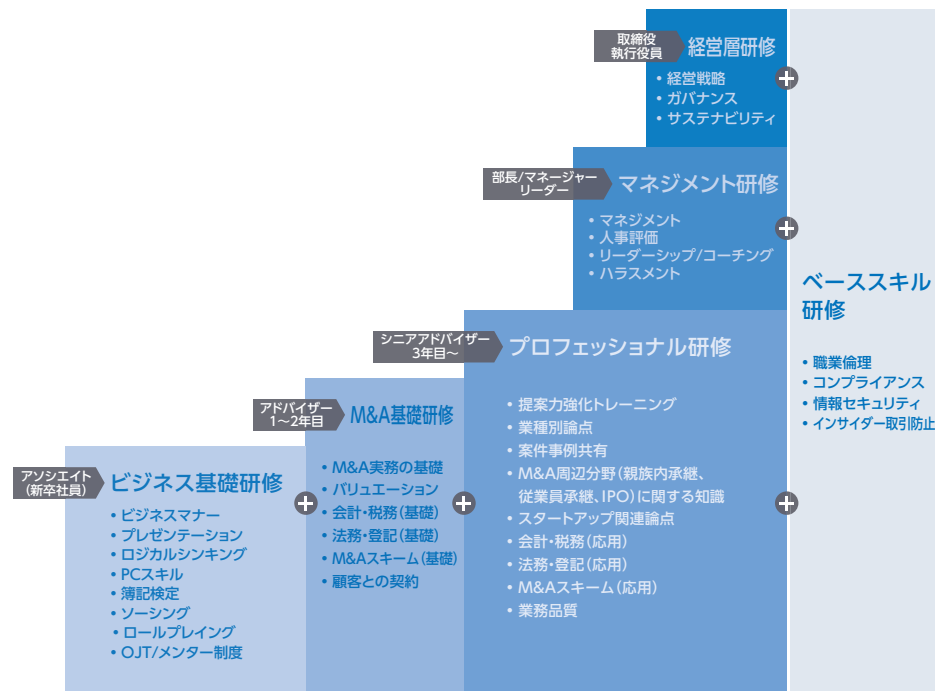
人事評価制度

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

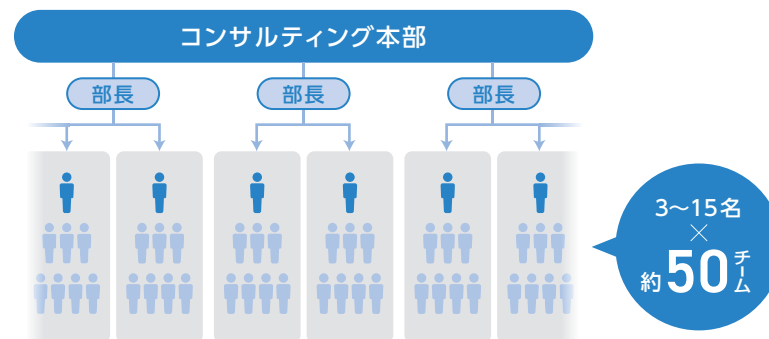
コンサルタント職については、3年目までに主にM&A実務、営業提案、顧客交渉といったスキル・知識を身につけることができる体制とし、その後も役職に合わせた豊富な研修コンテンツを設けています。3年目で1億円以上の売上を達成できる人材の育成を最初のステップに、その後も継続的な人材育成プログラムを提供し、一層のレベルアップを図る環境を整えています。

■ 人材育成プログラム

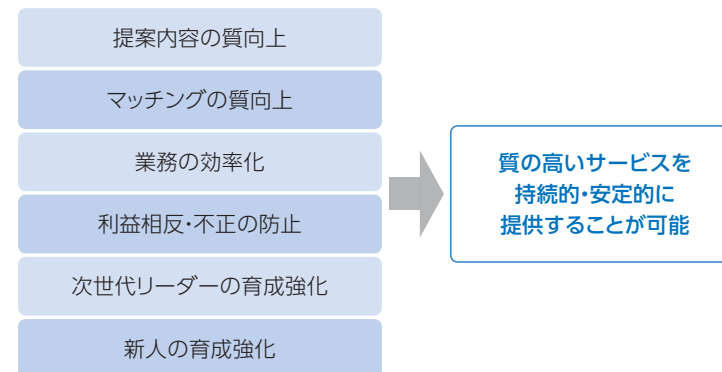


チーム制による人材育成

当社では、案件に対し複数名で協力するチーム制を導入しています。知識や経験を補い合いながらチームとして多様な案件に対応することを通じて、個人の経験を高める施策を推進しています。



■ チーム制のメリット



人材育成に関する当期実績

■ 人材育成に関する実績の推移

	2024年9月期	2025年9月期
一人当たり研修時間	30時間	67時間
人材投資額	36百万円	73百万円

人材育成に関する取り組み

当社では、優秀な人材の採用・育成が事業成長の主要なドライバーであると認識しています。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。

◆ 代表的な研修プログラム

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328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3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
	人権尊重への理解促進と定着を目的としたオンラインによるハラスメント研修	全従業員	
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	コンサルタント職の希望者	約19時間
コンプライアンス研修	遵守すべき法令・ルールの共有などを目的としたオンライン研修	全従業員	約2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などを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などを学ぶ研修	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、銀行業務検定などについて、初回受検時の通信講座費用・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、税理士などの士業継続費用を会社にて全額負担



健康経営・ワークライフバランス Health and Productivity Management and Work-life Balance

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、従業員一人ひとりが安全・安心な環境のもとで働くことができるよう、労働環境を整備しています。さらに、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(各部から選任)・ 産業医	睡眠、長時間労働、インフルエンザ予防、 過度な飲酒、花粉症 など

ワークライフバランス推進に関する制度、取り組み

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	- 結婚祝 - 出産祝 - 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 - 産業医による相談窓口
育児制度	- 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) - 子の看護等休暇(小学校児童まで、年間10日、時間単位で取得可能) - 育児のための時差出勤制度
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
外部相談窓口	業務外のことでも、何でも相談できる外部相談窓口を設置

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で、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の一環として、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などに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。また、婦人科検診(乳がん・子宮がん)の検診費用は会社で全額負担するなど、受診を推奨しています。

◆ 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。2025年には、10月27日・11月11日の2回実施しました。

◆ 休暇制度の拡充、取得促進の取り組み

当社独自の休暇などの制度として、年間いつ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などを設け、休暇を取得しやすいよう取り組みを行っています。

また、休祝日に挟まれた平日などに「有休利用促進日」を設定し、有給休暇の取得を推奨しています。2025年9月期は、6日間の有給休暇が推奨され、休暇が取得しやすい環境整備を推進しています。

◆ 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、本社では宅配弁当の手配やオフィス内コンビニの設置なども行っています。また、2025年にタニタカフェや完全メシスタンドなどの冷凍弁当の設置もスタートし、社員の健康を意識した食生活のサポートも行っています。

◆ 外部相談窓口 (EAPサービス・なんでも相談窓口)を新設

24時間、何でも相談可能な外部相談窓口を新設しました。従業員のみならずそのご家族も利用可能で、職場や仕事に関することだけではなく、家庭、健康、お金、その他何でも、悩み事相談の専門家に相談が可能となり、従業員の心身の健康維持に役立っています。

◆ 長時間労働対策

長時間労働は、社員の心身の健康被害、生産性の低下、企業イメージの低下など、社員と会社にとって深刻な影響を与えます。衛生委員会では、全社員に向けて長時間労働の弊害などについて定期的に報告し、長時間労働の解消に取り組んでいます。

長時間労働を解消するため、出退勤の打刻に勤怠管理システムを導入し、社員の労働時間を適正に把握しています。基準を超えて時間外労働を行った場合には、当該社員とその上司、人事担当者にアラートを発することでそれ以降の長時間労働の抑止力とし、過度な時間外労働を防止しています。コンサルタントは、業務の特性上、顧客からの緊急な要請に対応しなければならない場合がありますが、複数名からなるチームで案件を担当することにより、他のメンバーとの協力で負担を緩和する仕組みを構築しています。

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な環境整備に努めています。



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。2022年より千代田区軟式野球連盟に所属し、野球が好きなメンバーが日々練習に励んでいます。1部に昇格した2025年は春季大会にて準優勝の栄誉に輝きました。



ダイバーシティ&インクルージョン Diversity & Inclusion

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の実現、ならびに多様性を持った人材の積極的な採用により、強靱な企業体質を確立するダイバーシティの推進に取り組んでいます。

◆ 働きやすい環境の整備

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。また、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。

以前から当社は「さん」付けで呼び合う組織風土があり、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なっています。

◆ 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、2023年9月期より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。2025年4月の新卒入社社員数は、33名でした。今後については、年間40名程度の採用を目標とします。

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。

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。2025年9月期末の女性社員数は77名でした。女性が活躍できる環境を整備しつつ、採用活動を進めていきます。

■ 女性社員数の実績の推移

	2023年 9月期	2024年 9月期	2025年 9月期
全社(人)	278	368	452
女性社員数(人)	49	63	77
女性社員比率(%)	17.6	17.1	17.0

04. 障がい者

当社は、ダイバーシティの推進を目指し、積極的に障がい者雇用を行っています。2025年9月時点で4名の障がいを持つ社員が働いており、法定雇用率(2.5%)を遵守すべく障がい者の増員を進めています。また、安心して働ける環境やサポート体制の整備にも取り組んでいきます。

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。

人権尊重の取り組み

当社では、e-learningによるハラスメント研修(P.33参照)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(P.54参照)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。

コンサルタントからの メッセージ

Messages from Consultants

入社した人材がどのようにコンサルタントとして成長し、どのような価値をお客さまに提供していくのか。ストライクでは、若手から管理職、執行役員まで、それぞれの立場で挑戦と成長を重ねています。異なる階層で活躍する3名のコンサルタントが、自身の経験を通じて「成長の軌跡」と「価値創出への想い」を語ります。



執行役員 企業情報部統括

細木 堂伯

複数の営業チームを束ねる執行役員。
実務経験を組織に蓄積し、人材育成が循環する仕組みづくりを担っている。

Message 01

一人ひとりの経験を循環させ、
組織の力を高めていきます。

当社の特長の一つは、若いうちから実務に触れられる機会が多い点にあります。金融機関や会計事務所などの提携先との連携により、担当としてだけでなく、サポート役として案件に関わる機会も豊富です。机上の知識だけでなく、実際の案件を通じて学べる環境があるからこそ、成長のスピードも速くなります。忙しい環境ではありますが、その分、経験が積み上がりやすいことは育成上の強みと捉えています。

育成において重視しているのは、経験を個人のものとして閉じず、組織全体で共有することです。勉強会やケースの振り返り、外部専門家を招いた学びの機会などを通じて、経験や判断の背景を言語化し、次につなげる仕組みづくりを進めています。以前は私自身が直接関わり、教える場面も多くありましたが、現在では、経験を積んだメンバーが後輩の育成を担う場面が増えてきました。案件を通じて得た知見や判断の背景が、チーム内で自然と共有され、次の世代へと引き継がれていく。その循環が、組織として機能し始めていると感じています。

部下に求めているのは、スキル以前に、任せてくれた人の期待に真摯に向き合おうとする姿勢です。M&Aの仕事は、関わる方の人生や事業に大きな影響を与えます。その重みを理解し、最後までやり切る姿勢がなければ、どれほど知識があっても信頼は得られません。この点は、新卒であっても中途であっても変わりません。

私の役割は、価値を生み出せる人材を増やすことです。一人ひとりの経験が組織に蓄積され、その積み重ねが会社としての信頼につながっていく。人材育成こそが、事業の成長そのものだと考えています。



コンサルティング部 ウェルスビジネス推進1課
課長

大野 早紀

現場に立ちながら、チーム運営と人材育成を担う管理職。
信頼関係を基盤に、再現性のある組織づくりに取り組んでいる。

Message 02

部下を信頼して育ててチームをつくり上げる
現場リーダーを目指します。

私がリーダーを務めているのは、全国の税理士事務所との関係構築を担うチームです。税理士の先生方から案件をご紹介いただくためには、継続的な関係づくりが欠かせません。日々の訪問に加え、テーマ別のセミナーを企画・開催するなど、接点を増やす工夫を重ねています。個々のやり取りに頼るのではなく、チームとして関係性を築いていく。その積み重ねが、M&Aの“入口”を安定的に支え、会社全体の基盤づくりにつながっていると感じています。

リーダーとして大切にしているのは、部下一人ひとりに合った育て方です。経験や性格、成長のスピードはそれぞれ異なります。やり方を一律に押し付けるのではなく、どのタイミングで何を任せるかを見極めながら、段階的に経験を積んでもらうことを心がけています。最初は同行し、慣れてきたら任せ、必要な場面ではしっかり支える。そのバランスを大切にしています。

部下から初めて受託の報告を受けたときは、自分のこと以上にうれしく感じます。そこに至るまでの努力や試行錯誤を見ているからこそ、結果が出た瞬間は特別です。時間はかかっていても、焦らず続けることが大切だと、日々の育成を通じて実感しています。

私自身、これまで多くの先輩に育ててもらいました。だからこそ、次は自分がその役割を担い、次の世代につないでいきたい。各地域で「ストライクといえあの人」と言っていただけるような人材を育て、チームとしての力を広げていく。それが、これからの目標です。



事業法人部 第3グループ
第8チーム チームリーダー

鴨志田 舜人

プロ野球選手として独立リーグで活躍後、ストライクに入社。
ダイレクト営業を軸に、入社最短で部下を持つまでに成長。

Message 03

日々の仕事に向き合いながら、
挑戦と成長を続けます。

私はもともと、NPBの球団でプロ野球選手になることを目指して独立プロ野球リーグでプレーしていました。本気で夢を追いかけていたからこそ、その道をあきらめる決断は簡単ではありませんでした。ただ、「プロとして一番を目指す」という気持ち自体は、そこで終わらせたくないと思っていました。新しいフィールドでも、もう一度本気で勝負がしたい。そう考える中で出会ったのが、M&Aの仕事です。独立リーグ時代、スポンサーとなっていた中小企業の経営者と接する機会があり、事業承継や人材の課題に触れました。企業の未来を左右する意思決定に深く関われるM&Aは、自分が再び「プロ」として挑戦できる世界だと感じました。野球と同じように、結果で評価され、一流を目指す仕事だと思ったのです。

現在は、ダイレクト営業を中心に案件の創出に取り組んでいます。入社当初は、とにかく多くの企業と接点を持ち、自分の言葉で向き合うことを意識してきました。ただ数を重ねるのではなく、事前に企業の状況を調べ、相手の立場になって話すことを大切にしています。

そうした姿勢を続ける中で、印象に残っているのが、数年前の売却を視野に入れながら経営を続けていた社長の案件です。すぐにM&Aの話が進むわけではありませんでしたが、特別な用事がなくても足を運び、少しずつ関係を築いていきました。最終的に譲渡を決断された際、最初に声をかけていただけたことは、大きな自信につながっています。

数を積み重ねる中で、少しずつ質も変わってきました。アドバイザーから入社最短で部下を任される立場にもなりましたが、特別な存在になれたとは思っていません。日々の仕事に向き合いながら、チームのメンバーと一緒に成長していければと思っています。

環境への取り組み Environmental Initiatives

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。また、近年は自然資本・生物多様性の喪失が重要な社会課題として認知されており、企業活動が自然資本に大きく依存するとともに、影響を与えていることから、企業による自然資本・生物多様性の保全が急務となっています。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、脱炭素社会の実現や自然資本・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、環境に配慮した物品調達に取り組むことで、環境に配慮した事業活動を推進します。当社ではサステナビリティ推進委員会が主体となって、環境関連課題の識別や脱炭素化、資源循環に向けた取り組みを推進しており、その内容や進捗について、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）やTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿って情報開示に努めています。

脱炭素・低炭素事業の実現に寄与するM&Aの支援

◆ 環境負荷の少ないものづくりメーカーが、持続可能な木材建築企業へ株式譲渡された事例

ビー・エル・シー株式会社（東京都千代田区）は、1976年の設立以来、室内ドアや内部造作部材の規格化・製品化を手がけてきました。正確な配送体制の確立や人にも環境にもやさしく、環境負荷の少ないものづくりの実現から、全国的に高い評価を得ています。M&A検討のきっかけは、後継者問題と次の50年の事業展開につい



株式会社山太: 自社所有の山林から木材を伐採して建材加工までを一貫して行う体制を確立。植林も行い、持続可能な事業運営を実践している。

での経営判断です。

譲受先の株式会社山太（宮城県石巻市）は、1964年設立で木造建築を中心とした事業を営んでいます。ただ建てるのではなく、自社の山林から木材を伐採し、住宅用建材として加工まで一貫して行うことが特徴です。伐採後には環境に十分な配慮がなされ、植林を行って持続可能な事業運営を実践しています。木材のライフサイクルを考えた環境負荷の少ないものづくりを目指す姿は、双方に共通しています。両社の強みを活かし、M&Aによる相乗効果で、より良い会社への発展を目指しています。

▶ ご成約インタビュー（2025年4月 公開）

https://www.strike.co.jp/case/interviews/detail_116.html

気候変動イニシアティブへの参加と外部との協働

◆ 気候変動イニシアティブへの参加

気候変動イニシアティブ（Japan Climate Initiative）は、気候変動対策に積極的に取り組む企業や自治体、NGOなどが情報発信や意見交換を強化するため、2018年7月に設立されたネットワークです。

当社は2025年8月に本宣言に賛同を表明し、2050年のカーボンニュートラルの達成に向けた取り組みを推進しています。

▶ 気候変動イニシアティブ <https://japanclimate.org/>

◆ 使用済みクリアホルダー資源循環への参加

当社は、商品ライフサイクル全体を通じ、バリューチェーン上のあらゆる主体と連携し、資源循環の取り組みを促進するためにアスクル株式会社が立ち上げた「アスクル資源循環プラットフォーム」に賛同し、使用済みクリアホルダー資源循環に参加しています。

2025年9月期から使用済みクリアホルダーを提供することにより、資源循環の取り組みを開始しています。

▶ 使用済みクリアホルダー資源循環

<https://www.askul.co.jp/kaisya/shigen/clearfolder/>

TCFD提言およびTNFD提言に基づく情報開示

Disclosure Based on TCFD and TNFD Recommendations

当社ではサステナビリティ推進委員会が主体となって、環境関連課題の識別や脱炭素化、資源循環に向けた取り組みを推進しており、その内容や進捗について、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）やTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に沿って情報開示に努めています。

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、SDGsを意識したサステナビリティ全般の対応に加え、TCFD提言およびTNFD提言で要請されている気候関連・自然関連の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・自然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、気候変動問題および自然資本・生物多様性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（気候変動への対応）

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（気候変動への対応）」に記載のシナリオ、重要度評価の方法をご参照ください。

◆ 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		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	低	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	低		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	低		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	低	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	低	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	低	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	低		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	低		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	低		気候変動に関連したM&Aニーズの把握
			環境意識の高まりにより、企業へのESG関連の対応がさらに求められ、事業の廃業を検討する企業が増え、M&Aニーズが増加する	中	低		気候変動に関連したM&Aニーズの把握
			市場における気候変動を加味した取引条件が設定されることにより、資本力が大きな企業との提携を希望する会社が増え、M&Aニーズが増加する	中	低		気候変動に関連したM&Aニーズの把握

気候変動および自然資本・生物多様性については、Webサイトをご参照ください。 <https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html> 2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/sustainability/environment.html>

◆ 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(炭素税など)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6.3百万円となりましたが、2022年9月期以降の各期の経常利益に対して1%未満であり、現時点では、炭素税などの税制度が導入された場合の当社へのインパクトは大きくないものとして認識しています。

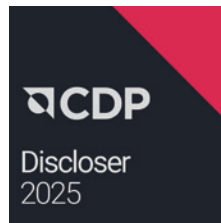
◆ 高潮発生時の拠点の浸水による追加コスト(オフィス代替費用)[物理的リスク]

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月期以降の各期の経常利益に対して1%未満であり、現在事業を行っている拠点においては、高潮発生時にも当社へのインパクトは大きくないものとして認識しています。

▶ 事業インパクト評価で使用したシナリオや計算方法については、Webサイトをご参照ください。
<https://www.strike.co.jp/sustainability/environment.html>
2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/sustainability/environment.html>

◆ 外部からの評価

当社ではCDPの気候変動質問書に回答しており、2024年・2025年は「B」評価を取得しました。
「B」スコアはCDP基準で「マネジメントレベル」とされ、「自社の環境リスクや影響について把握し、行動している」と評価されたことを示すものです。
今後も環境問題に積極的に取り組み、環境に対する透明性と情報公開を強化していきます。

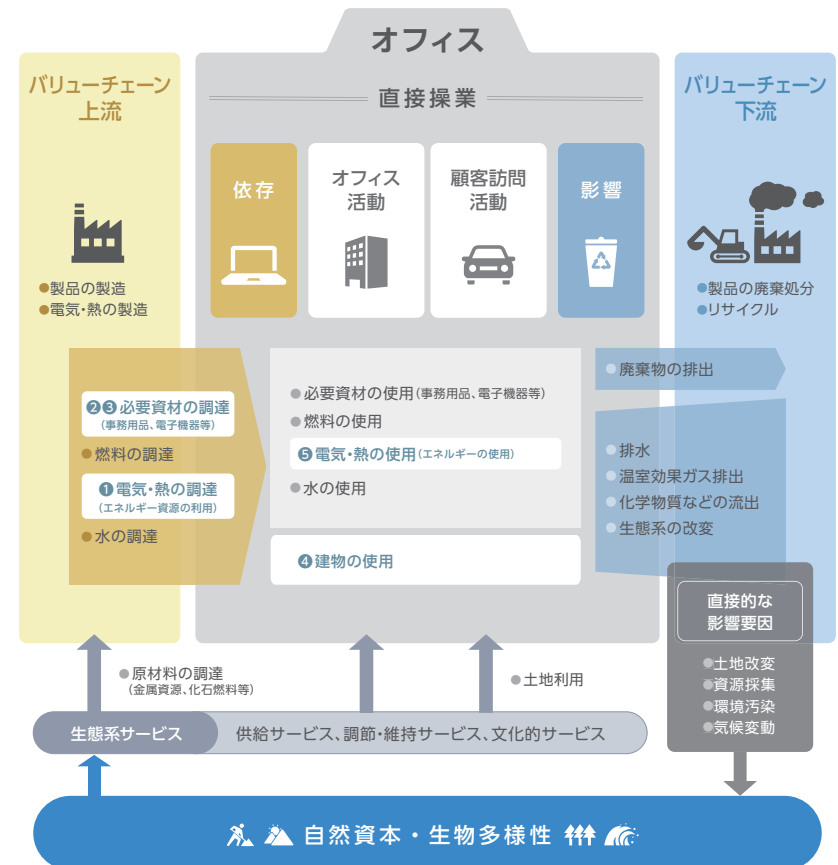


戦略(自然資本・生物多様性への対応)

企業活動においては、必要資材の調達から廃棄に至るまでバリューチェーン全体で自然資本・生物多様性に依存し、影響を及ぼしています。

そのため、当社の事業活動においても、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・機会を識別し、必要に応じて備える必要性を認識しています。そこで当社では、事業活動における自然との関わりの把握と対策検討のため、TNFD提言において推奨されているLEAPアプローチを参考に、調査・分析と対策の検討を実施しています。

■ バリューチェーン全体における自然資本・生物多様性への依存と影響の概要



※ 図中の青文字は主なりスク・機会に関する項目を、丸数字は主なりスク・機会との対応を示します。

◆ 依存・影響に関連する主なリスク・機会

当社の事業活動と自然との関わりを把握した結果、特定された主なリスク・機会は次に示す表のとおりです。評価やシナリオについては、Webサイト内の「主なリスク・機会」に記載の想定シナリオ、重要度評価の方法をご参照ください。

バリューチェーン上の事業活動			自然との関わり		リスク・機会		重要度	対応策の例
上流	オフィス活動	① 電気・熱の調達	依存	自然資本・生物多様性の供給サービスによりもたらされるエネルギー資源の利用	リスク	エネルギー資源の利用が制限され、化石燃料由来の電力料金が高騰し、電気・熱の調達費用(コスト)が増加する	中	● GHG排出量削減活動の推進
		② 必要資材(事務用品)の調達	依存	自然資本・生物多様性の供給サービスによりもたらされる資材により製造された事務用品の利用	機会	環境に配慮した事務用品の調達によって企業イメージが向上する	低中	● 環境に配慮した事務用品の導入促進 ● 紙使用量の削減
		③ 必要資材(電子機器)の調達	依存	自然資本・生物多様性の供給サービスによりもたらされる金属資源の利用	リスク	金属資源の利用が制限され、金属製品の価格が高騰し、電子機器の調達費用(コスト)が増加する	中	● 環境に配慮した電子機器の調達を検討
直接	オフィス活動	④ 建物の使用	影響	陸上生態系の利用による生態系の改変	機会	緑化・植栽等の活動を行うことによって企業イメージが向上する	中	● 社会貢献活動を通じた地域課題の解決を推進 ● 再生・復元活動への参画を検討(東京本社、名古屋オフィス)
		⑤ 電気・熱の使用	影響	エネルギー(電気・熱)の使用に伴うGHGの排出	リスク	自然資本・生物多様性の気候調整サービス機能が低下することにより、当社の気候変動関連リスクが顕在化する	中高	● GHG排出量削減活動の推進

リスクマネジメント

気候変動および自然資本・生物多様性を含む全社的なリスクの管理は、管理部担当取締役が統括しており、サステナビリティ推進委員会は上記リスクについて取りまとめています。

同委員会はTCFD提言およびTNFD提言に沿って、気候関連・自然関連リスクとリスクに対応する機会の洗い出しを行い、特定したリスクと機会は、確からしさと影響の大きさから重要度を評価しています。同委員会は、気候変動および自然資本・生物多様性を含む全社的なリスクに関する重要な方針・気候変動および自然資本・生物多様性に関する重要なリスクと機会などについて、経営会議や取締役会に報告することで、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GHG排出量の削減に努めています。

事業活動の増加に伴いGHG排出量は増加傾向です。2025年9月期にはグリーン電力の調達を始めるなど、当社は環境負荷の増加を伴わない事業成長を目指しています。

対象：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)

◆ GHG排出量

■ Scope1・2・3 GHG排出量実績

(単位:t-CO₂)

区 分	2022年9月期	2024年9月期	2025年9月期
Scope1+2+3※5 (マーケット基準)	2,176	5,579	5,874
Scope1(燃料の使用)※1	18	28	42
Scope2(電気・熱の使用)※2※3 (マーケット基準)	167	229	205
Scope3(サプライチェーンを通じた間接排出)※4	1,991	5,322	5,626

対 象：(株)ストライク単体

算定基準：GHGプロトコル(国際基準)に基づく算定

算定範囲：Scope1(燃料の燃焼)、Scope2(電気・熱の使用)、Scope3(サプライチェーンを通じた間接排出量)

※1：Σ(各燃料の年間使用量×各燃料の単位発熱量×各燃料のCO₂排出係数)

各燃料の単位発熱量、各燃料のCO₂排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」に基づく値を採用

※2：電気の使用については「地球温暖化対策の推進に関する法律」で定められた電気事業者別の調整後排出係数(2024年度提出用)に基づき算定

※3：熱の使用については熱事業者別の排出係数に基づき算定(熱事業者別の排出係数が未公表の場合は代替値を適用)

※4：排出係数は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」に基づく値を採用

※5：端数処理の関係で、Scope1+2+3が表内の合計と一致しない場合がある

コーポレート・ガバナンス Corporate Governance

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区分することによって、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。

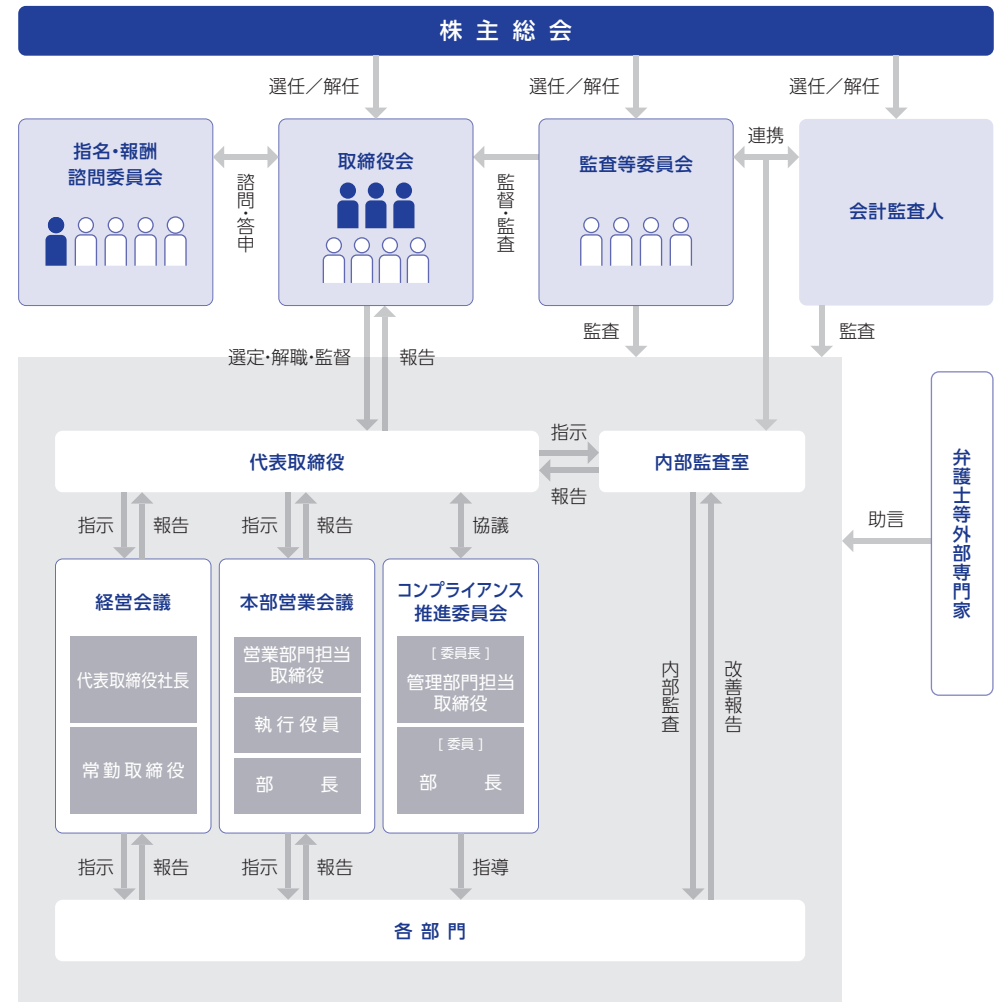
03 | 強固なコーポレート・ガバナンス体制

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>

2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/sustainability/governance.html>



… 社内取締役



… 社外取締役

コーポレート・ガバナンスに関わる機関の構成・討議内容

機 関	主な役割	構 成	2025年9月期の 開催回数 (平均出席率※)	2025年9月期の主な討議内容
取締役会	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。 独立社外取締役4名の内訳は、経営経験者2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、当社の経営に対して多面的な視点を持ち、取締役会への助言および監視を行っています。 議長:代表取締役社長	取締役会における 独立社外取締役の割合 57.1% 4名 / 7名 42.9% ■ 独立社外取締役 取締役会における 女性取締役の割合 28.6% 2名 / 7名 71.4% ■ 女性 ■ 男性	13回(100%)	● 中期経営計画および単年度予算について利益成長・資本効率を意識した議論、レビューを行い、確定しました。 ● 決算報告資料についてレビューを行い、確定しました。 ● 株主還元方針を含む資本政策について議論しました。 ● 月次決算報告(予実対比およびKPIの状況など)についての報告を受け、業績予想達成に向けた進捗についてモニタリングを行いました。 ● 機関投資家との対話内容の共有を定期的に行い、企業価値向上のための施策について議論しました。 ● 持株会社体制への移行に関して、グループガバナンス体制および人材戦略などについて議論しました。 ● 取締役および執行役員人事について適切性を議論しました。
監査等委員会	コーポレート・ガバナンスの在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。 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。監査等委員である取締役は、独立社外取締役4名であり、その内訳は経営経験者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を行っています。 委員長:常勤監査等委員	監査等委員会における 独立社外取締役の割合 100.0% 4名 / 4名 ■ 独立社外取締役	12回(100%)	● 監査目標と実施手順、重点項目などについて審議し、監査計画を決定しました。 ● 監査等委員を含む経営陣の職務執行状況と決定事項を適法性・妥当性の観点から月次で確認しました。また、経営陣(監査等委員を除く)および執行役員へ、年度の職務執行状況報告を求め、適法性・妥当性について確認しました。 ● 会計監査人の選解任(再任含む)の可否、評価、および監査報酬の妥当性について検討しました。 ● コンプライアンス推進委員会の活動状況や、法令遵守体制の整備・運用状況を報告・議論しました。 ● 内部監査部門による監査結果、是正措置の進捗、有効性を検証・評価しました。
指名・報酬 諮問委員会	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。 指名・報酬諮問委員会は、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の向上を目的とする任意の諮問機関として設置されています。 委員長:独立社外取締役常勤監査等委員	指名・報酬諮問委員会における 独立社外取締役の割合 80.0% 4名 / 5名 20.0% ■ 独立社外取締役	5回(100%)	● 取締役候補者の取締役会への答申内容について、持株会社体制への移行に伴うグループガバナンスの在り方などを踏まえて適切性を議論し、承認しました。 ● 役員賞与の取締役会への答申内容について妥当性を議論し、承認しました。 ● 役員報酬制度に関して、サーベイなどの外部データとの比較の実施、株式報酬制度の検討などを行い、妥当性および機能性について議論を行いました。 ● 委員会の実効性向上に向けた運営体制および制度の見直しに関して、他社事例などを参考に議論を行いました。

※各出席率は、各メンバーの就任中の開催回数に対する割合

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
	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	事業戦略の策定から実行まで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の知見、監督・助言の経験および能力がある	上場企業において、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・助言を行った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、内部統制についての監督・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	●	●			●	
金田 和也 専務取締役	●	●			●	
中村 康一 常務取締役				●	●	●
酒巻 弘 社外取締役/常勤監査等委員 指名・報酬諮問委員	●	●	●			
小駒 望 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 指名・報酬諮問委員			●	●		●
古本 裕二 社外取締役/監査等委員 指名・報酬諮問委員	●	●				●

※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。

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

- 当社の企業理念の実践に根差した報酬制度とします。
- 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。
- 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。
- 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など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などを踏まえ、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、役位、職務内容、職務量等を考慮して決定しています。
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。

◆ 報酬決定プロセス

取締役（監査等委員である取締役を除く）の基本報酬額については、任意で設置する取締役会の諮問機関である指名・報酬諮問委員会が、役位、職務内容、職務量など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する方針としています。業績連動報酬の支給額決定に際しては、指名・報酬諮問委員会へ諮問し、その答申内容を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

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。
2025年9月期は、2025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。

2025年9月期の取り組み	2025年9月期の実効性評価		2026年9月期の取り組みの方向性
	アンケートの実施	アンケートの集計・分析と課題の抽出	
● 執行役員または部門責任者から、各部の活動状況、課題などについて、社外取締役に対する業務報告会を定期的に開催。 ● 社外取締役向けに持株会社化に向けた勉強会・説明会を開催。 ● 会議資料の充実、事前共有の拡充。 ● 四半期ごとに投資家との面談内容、投資家から指摘された事項について取締役会で報告。	取締役全員を対象としたアンケートを実施 <u>評価方法</u> 無記名方式によるアンケート <u>質問項目</u> ● 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機能 ● 社外取締役のパフォーマンス ● 取締役に対する支援体制 ● トレーニング ● 株主(投資家)との対話 ● ご自身の取り組み ● 指名・報酬諮問委員会の運営 ● 監査等委員会 <u>アンケートの集計</u> 外部専門機関に取りまとめを依頼	第三者機関によるアンケート結果の集計・分析 <u>全体評価</u> ● 全評価項目について概ね良好な評価を得ており、総じて取締役会は実効的に機能していると評価。 ● 2025年の取り組み成果もあり、「取締役としての職務執行に必要な情報が適切に提供される体制は十分か」、「取締役会資料は事前の検討が可能となる適切な時期に提供されているか／取締役会資料には必要な情報が網羅されているか」、「株主(投資家)との対話状況について、取締役会へのフィードバックが十分か」といった項目については、前回に比べ評価ポイントが改善。 <u>抽出された課題</u> ● グループ全体の内部統制、子会社の監督・監視体制について再検討。 ● 人材戦略についての議論の充実、人材戦略と経営戦略の整合性の検討。 ● 役員トレーニングの機会確保、トレーニングの充実。 ● 取締役会の場以外での、社外役員間の意見交換の機会を確保。	● 持株会社体制への移行に伴い、グループ全体の役員、会議体、規程、管理・報告体制などのグループ内部管理体制を見直しのうえ確立し、取締役会での検討を経て承認を受ける。グループ報告資料の内容についても刷新する。 ● 人的資本の状況、計画について、取締役会へ提供する情報を充実させる。人員計画・経営計画についての社外役員向けの説明会を実施する。 ● 社外役員の意見を聴取し、その意見を参考に役員トレーニング体制について再構築する。 ● 取締役会以外でも社外役員が随時協議できる機会を確保するとともに、社外役員向けの業務報告会などを充実させる。

役員一覧 Directors

■ 取締役

	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 ㈱デイン監査役 2005年 6月 ㈱アミューズ監査役 2005年10月 ㈱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 2023年 3月 日本企業投資基盤㈱代表取締役(現任) 2025年 6月 一般財団法人次世代人材育成基金代表理事(現任) 2025年10月 ㈱ストライク分割準備会社代表取締役(現任)
	金田 和也 専務取締役執行役員/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 2025年10月 ㈱ストライク分割準備会社取締役(現任) 2025年12月 当社専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 常務取締役執行役員/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 2025年12月 当社常務取締役兼執行役員管理部担当(現任)

■ 社外取締役

	酒巻 弘 社外取締役/常勤監査等委員	1982年 4月 日本開発銀行(現:㈱日本政策投資銀行)入行 2007年 6月 新規事業投資㈱ 取締役投資部長 2010年 6月 ㈱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㈱代表取締役社長 2017年 6月 DBJ Europe Limited Executive Chairman 2021年 6月 ㈱海外交通・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 ㈱テオーシー監査役(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) 2022年 4月 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)
	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㈱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㈱社外監査役(現任) 2018年 6月 ㈱FIS(現:フレックス少額短期保険㈱)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㈱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)
	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㈱入社 2023年11月 鎌町法律事務所入所(現任) 2023年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任) 2024年 5月 ㈱税研情報センター取締役(現任) 2025年 2月 ㈱キューソー流通システム社外監査役(現任)
	古本 裕二 社外取締役/監査等委員	1980年 4月 ㈱協和銀行(現:㈱りそな銀行)入行 2003年 6月 ㈱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㈱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㈱入社 2008年 4月 同社常務執行役員 2008年 6月 同社取締役専務執行役員 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) 2025年12月 当社取締役(監査等委員)就任(現任)

(2025年12月末現在)



ガバナンスの強化による
企業価値の向上を目指して

社外取締役座談会 Outside Directors' Meeting

企業価値の向上には、経営の透明性と実効性あるガバナンスが欠かせません。
当社の社外取締役4名が一堂に会し、取締役会の運営や持株会社体制への移行を振り返るとともに、
成長とリスク管理の両立、そして今後の企業価値向上に向けた課題について語り合いました。

社外取締役
監査等委員
古本 裕二

社外取締役
監査等委員
小駒 望

社外取締役
常勤監査等委員
酒巻 弘

社外取締役
監査等委員
加藤 知子

■ 現状のガバナンス運営について

——これまでのガバナンス強化に対する評価をお聞かせください。

小駒 2019年に社外取締役として関わり始めたときから、当社はガバナンス向上に対して明確な意思を持つ会社だと受け止めてきました。その姿勢は、監査等委員会設置会社への移行や、社外取締役比率の引き上げといった形で、段階的に具体化されています。特に、社外取締役が過半数を占める取締役会の構成は、会社規模を踏まえると先進的であり、監督機能を実質的に高めようとする意図が明確です。利益相反管理や法令遵守についても、意識論にとどまらず「仕組み」で対応しようとしている点は、一貫した特徴として評価できます。

酒巻 私が着任してからの2年間を振り返ると、取締役会の議論が非常にオープンであることが、この会社の大きな特長だと感じます。社長のリーダーシップに加え、社内役員の皆さんが率直に情報を共有してくださることで、立場に関係なく意見を交わしやすい雰囲気醸成されています。また、各部門の責任者から直接説明を受ける機会(事業報告会)を設けていただいたことは、議論の前提をそろえるうえで非常に有効でした。こうしたインプットの積み重ねが、取締役会での実効的な議論につながっていると感じています。

古本 就任当初、まず会社の実態を理解することが重要だと考え、幹部社員との面談や営業拠点の視察をお願いしました。そうした要望を早い段階で受け入れていただいたことで、数字や資料だけではわからない現場感覚をつかむことができました。その後も、事業報告会などを通じて、各部門の進捗や背景が継続的に共有できています。結果だけでなく、そこに至る過程を踏まえた説明があることで、取締役会での議論もしやすくなりました。必要

な情報が、適切な量とタイミングで提供されていると感じます。

加藤 情報共有の仕組みが着実に整ってきた印象があります。コンプライアンス推進委員会や営業コンプライアンス協議会の議事録が共有され、何かあれば速やかに状況を把握できる体制が構築されています。事業報告会を通じて、不祥事の背景や構造を立体的に理解できるようになった点も大きいです。リスクを早期に把握し、未然に防ぐ、あるいは最小限に抑えるための情報が適切に共有されることで、監督する立場として経営リスクを確認・評価できる環境が整っていると感じています。

——取締役会の実効性を高めるうえで、今後さらに改善すべき点や、取り組んでいきたい課題があれば教えてください。

酒巻 重要なのは、会社の状況や課題に応じて、我々監査等委員が適切な問いを投げかけ続けることだと思います。2025年9月期は、年間を通じて売上が目標に届かない状況が続きましたが、その原因分析や今後の対応について、社長や執行側から節目ごとに丁寧な説明がありました。外部要因・内部要因、短期・中長期と切り分けながら議論を重ね、次期の計画につなげていく。そうしたプロセスをオープンに行うこと自体が、取締役会の実効性を支えていると考えています。

古本 議論の前提となる情報を、いかに継続的にアップデートしていくかが重要だと考えています。半年前の報告と現在の状況を比較できることで、進捗や変化がより明確になります。監査等委員としては、結果だけを見るのではなく、その変化の背景を理解したうえで意見を述べるのが求められます。そのための情報提供の在り方については今後も工夫の余地がありますが、当社では投資家からの個別の問い合わせに対して、必要

に応じてIR室がヒアリングを実施するなど、状況を適切に把握しようとする体制が整えられています。また、特に重要な課題については、会社として速やかに開示対応が行われており、こうした取り組みは透明性の確保という観点からも重要だと受け止めています。

小駒 制度面で言えば、現在のガバナンス体制はよく機能している一方で、今後の成長や組織の変化に合わせて、常に見直していく必要があります。取締役会が扱うべきテーマと、執行に委ねる領域をどう切り分けるか。その整理を続けることが、実効性を維持・向上させるうえで重要になると考えています。

加藤 リスク管理の観点では、「問題が起きてから対応する」のではなく、「兆しの段階で気づけるか」が鍵になります。情報が早い段階で共有され、監査等委員会で議論できる現在の仕組みを、形骸化させることなく運用し続けるのが、実効性を高めるうえでの課題だと感じています。

■ 持株会社体制への移行について

——持株会社体制への移行を決断した背景や、その議論をどのように見ていましたか。

小駒 取締役会での議論を振り返ると、移行ありきで話が進んだという印象はありません。まず、M&A仲介に加えて周辺業務に取り組んでいくという方向性そのものが妥当なのかについて、社内役員から丁寧な説明がありました。そのうえで、移行する場合の体制や進め方について複数の案が示され、それぞれを比較しながら検討が行われました。検討期間は限られていましたが、資料の提出や説明も含め、議論の前提はしっかり整えられていました。



酒巻 このような大きな経営判断において、私たち監査等委員が特に重視したのは、ステークホルダー、とりわけ投資家に対して、その目的を明確に説明できるかどうかという点です。持株会社体制には成長に向けたメリットがある一方で、コスト増や運営の複雑化といったデメリットもあります。そうした点を含めて整理したうえで、本当に合理的な選択なのかをフラットに議論しました。

古本 私の立場から見ると、今回の移行は突然の方針転換ではなく、以前から社長が語ってきた構想の延長線上にあるものだと思っ止めています。M&A仲介という一本足の事業に依存し続けるリスクをどう考えるかという問題意識は、取締役会でも以前から共有されていました。そうした流れの中で、周辺業務を含めた事業展開を視野に入れ、持株会社体制へ移行するという判断に至ったのは、自然な流れだったと思います。来年の30周年を見据えた「次のステージ」への布石という意味合いも大きかったのではないのでしょうか。

加藤 FA事業会社の新設を含め、今回の移行は、市場から一定の評価を得てきた結果でもあると認識しています。一方で、事業の幅が広がると、それだけリスクの性質も多様化しますので、取締役会や監査等委員会において、移行後の統制や管理の在り方についても意識的に議論が行われていました。

——移行後のガバナンスについて、特に注意すべき点や課題は何だと考えていますか。

小駒 持株会社体制になると、ホールディングスと事業会社という二層構造になります。その結果、意思決定が二重になり、プロセスが複雑化する可能性は否定できません。現在のスピード感ある経営を維持するためには、ホールディングス側で扱うべきテーマと、事業会社に委ねる領域を丁寧に切り分けていく必要があります。一方で、各事業会社に任せきりにしてしまうと、何か問題が起きた際に、ホールディングス側で把握できないというリスクもあります。スピード感と統制、そのバランスをどう取るかが、持株会社体制におけるガバナンスの肝になると考えています。

古本 実務的に難しいのは、持株会社とグループ会社のパワーバランスです。裁量が小さすぎれば機動性が失われ、大きすぎれば統制が効かなくなる。そのバランスは、制度だけで決められるものではなく、運用を通じて調整していく必要があります。それぞれの事業会社の経営者の資質や運営スタイルによっても、適切な距離感が変わってきますので、状況を見ながら柔軟に対応していくことが重要だと思います。監査等委員としては、こうした運営の実態を見極めながら、必要に応じて意見を述べていく役割が求められます。

加藤 組織が分かれても、コンプライアンスに対する姿勢はグループ全体で一貫していなければなりません。事業ごとに判断基準がば

らつくことは、大きなリスクにつながります。今後は、グループ横断でコンプライアンスを管理・監督する仕組みが、より重要になると考えています。

加えて、FA事業を含め、新しい領域に進出していく中では、これまでとは異なるバックグラウンドや専門性を持った人材が加わってきます。事業や組織が分かれても、判断や対応にばらつきが生じないよう、グループとしての統制や管理の在り方をどう設計し、運用していくかが、ガバナンス上の重要な論点になると考えています。

酒巻 持株会社体制に移行することで組織の形は変わりますが、その際に目指すのは何が何でも成長を推進することではなく、リスクを完全にゼロにすることでもありません。重要なことは、リスク管理をしっかりと行いながら成長という結果が出せるよう、制度や仕組みを常に改善し続けることです。加えて、人材面では、事業ごとに求められる能力や評価の考え方が異なってくる可能性があります。人事評価制度を事業会社ごとに分けるといった対応も含め、それぞれの事業の特性に応じた仕組みが適切に機能しているかを、監査等委員として注視していく必要があると考えています。

■ 企業価値向上に向けた期待と課題

——投資家からの期待を踏まえ、企業価値向上に向けてどのような点が重要だとお考えですか。

古本 企業価値を高めるための基盤は、事業と人材への計画的な投資にあります。事業を育て、人材を育成し、その結果として収益力を高めていく。その積み重ねが、持続的な成長と評価につながります。その一方で、株主還元についても重要なテーマだと捉えています。配当性向の引き上げは、社内の皆さんが中心となって検討され、実

現してきたものと理解していますが、今後についても、自己株式取得を含め、どのような選択肢が適切かを検討していく余地があります。重要なのは、そうした考え方について株主や投資家と丁寧に対話し、その声を経営の判断にどう反映していくかという点です。

酒巻 今後は、資本政策についての説明責任が、これまで以上に重要になってくると見ています。コーポレートガバナンス・コードの改訂も予定される中で、手元資金をどのような考え方で活用していくのか、その前提となる方針や枠組みを、わかりやすく示していくことが求められます。成長戦略と資本政策は切り離して考えられるものではなく、その関係性をどう説明していくかが重要になります。

小駒 酒巻さんのご指摘のとおり、企業価値という観点では説明責任の重要性がこれまで以上に高まっています。特に、手元資金については、投資に使うのか、株主還元にするのか、あるいはその両方なのか、などの判断軸を明確に示すことが求められています。結論そのもの以上に、「なぜその判断に至ったのか」という考え方を示すことが重要だと思います。

また、資本配分は単独で考えるものではなく、中長期的な成長戦略と一体で捉える必要があります。どの分野に投資すれば将来の企業価値につながるのか、どの程度の余力を残すべきなのか。そうした判断の積み重ねについて、投資家に対して丁寧に説明していくことが、信頼関係の構築につながると考えています。

加藤 企業価値は、財務指標だけで測れるものではありません。不祥事やコンプライアンス違反が起これば、築いてきた信頼は一瞬で失われてしまいます。投資家にとっても、持続的に成長できる企業かどうかを見極めるうえで、ガバナンスやリスク管理の姿勢は重要な判断材料になっていると思います。

■ ステークホルダーへのメッセージ

——投資家をはじめとするステークホルダーの皆さまに、改めて伝えたいメッセージをお願いします。

酒巻 これまでの議論を通じて改めて感じるのは、コーポレートガバナンスの目的は、単に「守る」ことでも「攻める」ことでもなく、企業価値向上の基盤を築くことにあるという点です。成長戦略を描き、それを着実に実行していくためには、同時にリスク管理や内部統制といった基盤を整える必要があります。その両立を支えることが、私たち監査等委員に求められている役割だと考えています。

古本 私たちの役割は、経営を監督するにとどまらず、会社が持続的に成長していくための助言や提言を行うことです。不祥事や不正は、一度起これば一瞬で信頼を失わせてしまいます。会社の常識が社会の非常識になっていないかを外部の視点から確認し続けることが重要だと捉えています。

小駒 企業価値を高めていく過程では、難しい判断を迫られる場面が必ず出てきます。その際に、短期的な成果だけでなく、中長期的な視点からその判断が妥当かどうかを問い直すことが、私たちに求められている役割です。会社の成長を後押しすると同時に、その成長が「正しい成長」であるかを見極める。その姿勢を持ち続けていきたいと考えています。

加藤 ステークホルダーからの信頼は、日々の判断や行動の積み重ねによって築かれるものです。組織や事業の形が変わっても、当社が大切にしてきた考え方や行動規範をグループ全体で共有し、実効性あるものとして運用し続ける。その点については、監査等委員会としても、しっかりと役割を果たしていくつもりです。



コンプライアンス・リスクマネジメント Compliance & Risk Management

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。全社的に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。

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」「汚職・贈収賄防止方針」「反社会的勢力に対する基本方針」「税務方針」の詳細については、当社Webサイトをご参照ください。

▶各種方針 <https://www.strike.co.jp/sustainability/compliance.html>
2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/sustainability/compliance.html>

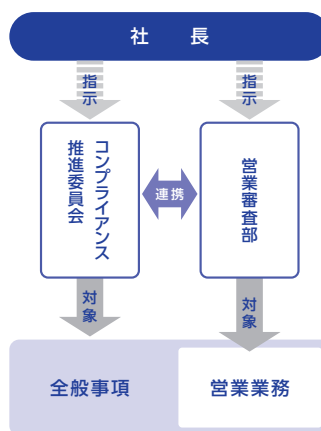
コンプライアンス・リスクマネジメント推進体制

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な役割を担い、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、7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。委員会は原則として月に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。

■ コンプライアンス・リスクマネジメント推進体制図



◆ 営業審査部

当社では、営業部とは独立した役員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。



◆ 腐敗防止に向けた取り組み

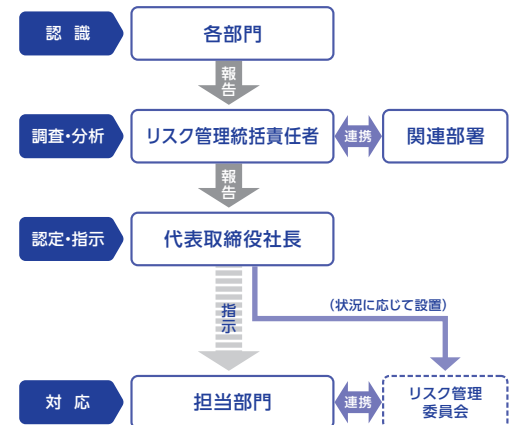
ストライクは、法令・社会規範などに則った企業活動を行い、社会およびステークホルダーからの信頼を確保することを目的として、すべての役職員に適用される汚職・贈収賄防止方針を定めています。

▶汚職・贈収賄防止方針 <https://www.strike.co.jp/sustainability/compliance.html>
2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/sustainability/compliance.html>

◆ インシデント発生時の対応フロー

通常のリスク対応体制は、右の図のとおりとなります。
大地震などの緊急事態が発生した場合は、取締役社長を緊急事態対応責任者とする緊急事態対応体制として、対応します。被災地や災害状況などによっては、事前に体制を整備しておくことが逆に弊害となる可能性もあることから、状況に応じて柔軟な対応が取れるよう想定しています。
経営危機となる可能性のある重要な事故などが発生した場合は対策本部を設置し、対策本部で対応にあたります。

■ 通常のリスク対応体制



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は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。

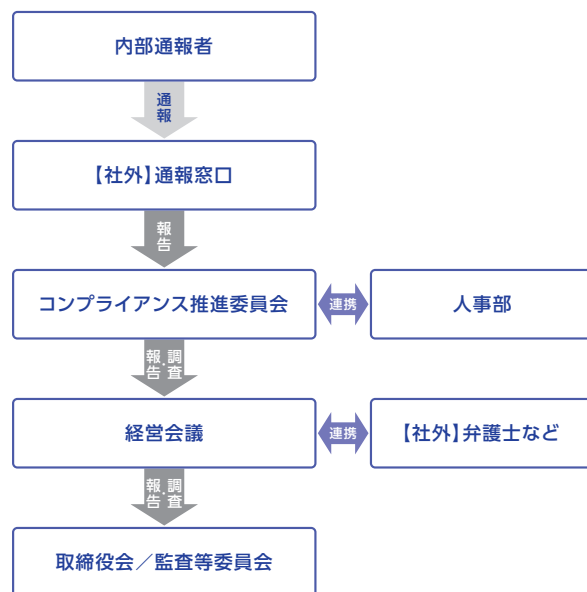
▶内部通報体制

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

2026年4月1日から

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

■内部通報体制図



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	ガイドライン違反行為によるM&A支援機関登録の取り消しやガイドライン強化に伴う業務負担の増大	● 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
	同業者との競争	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
事業内容に関連するリスク	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	● 受託案件数の増加による業務変動の抑止 ● チーム制の導入
	人材の獲得、育成、維持	人材の獲得や確保、育成の頓挫、コンサルタントの不適切な業務による信用低下	● 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
	単一事業および事業領域の拡大	単一事業セグメントに起因する業績への影響	● 多様なM&Aニーズへの対応、事業領域の拡大
	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 ● 情報管理に関する教育の徹底
	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・育成の停滞	● 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

情報セキュリティ Information Security

情報セキュリティおよび個人情報保護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重要課題として認識しています。また、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。「情報セキュリティ基本方針」および「個人情報保護に関する基本方針」を策定し、情報セキュリティを確保しつつ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。

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

2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/policy/security.html>

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

2026年4月1日から <https://www.strike.co.jp/group/policy/privacy.html>

情報セキュリティ体制

当社は、情報システム部内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。

◆ データセキュリティに係る内部監査の監査結果

2025年9月期における内部監査は2024年11月、2025年3月、7月の3回実施し、指摘事項はありませんでした。

◆ 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。

当社の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、委員会は外部の専門家を招いて月に1回開催されます。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などを整備・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

研修実施年度	研修実施月
2025年9月期	2024年10月、12月、 2025年5月、8月
2024年9月期	2023年11月、 2024年4月、8月

◆ 標的型メールの配信による訓練

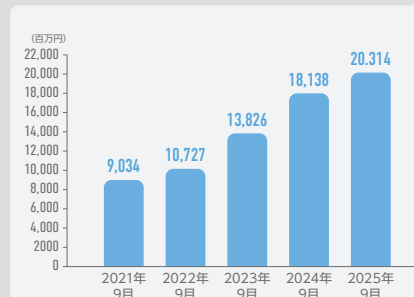
メールでのセキュリティ攻撃によるウイルス感染や、情報漏洩の防止などを目的とした、従業員への標的型メール訓練を実施しています。訓練をより実践的なものにするため、従業員への訓練メールを、うっかりリンクをクリックしてしまいそうな内容にしています。訓練メールのリンクをクリックしてしまった場合の、情報システム部への報告なども含め、その後の従業員の対応を重視する訓練としています。

■ 標的型メール訓練

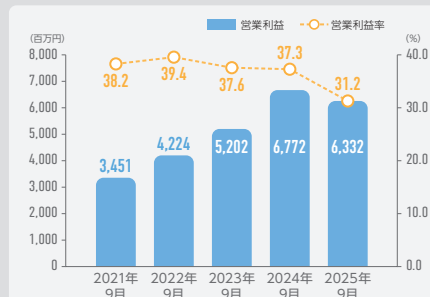
訓練実施年度	訓練実施月
2025年9月期	2024年12月、 2025年5月、7月、9月
2024年9月期	2024年7月

財務・非財務ハイライト Financial & Non-financial Highlights

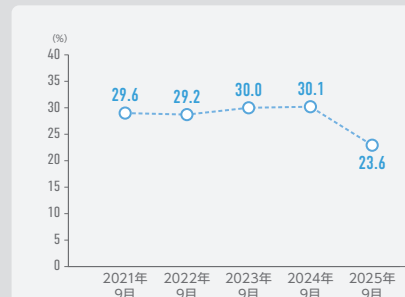
売上高



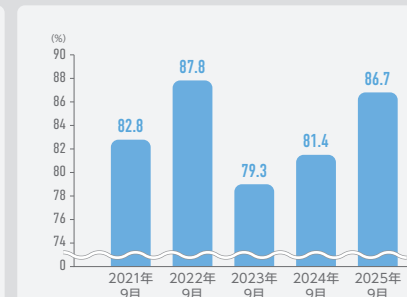
営業利益・営業利益率



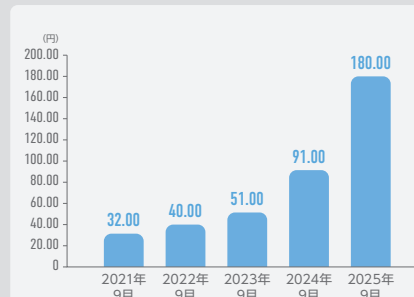
ROE



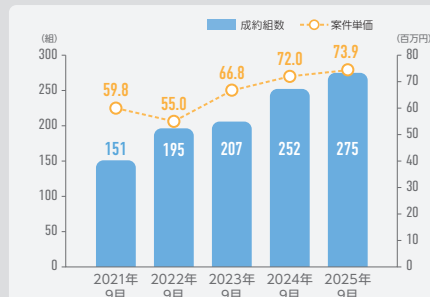
自己資本比率



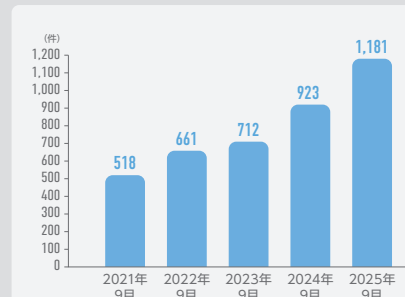
1株当たり配当金



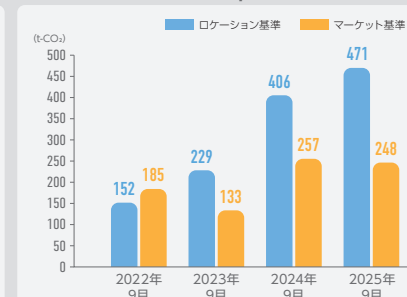
成約組数・案件単価



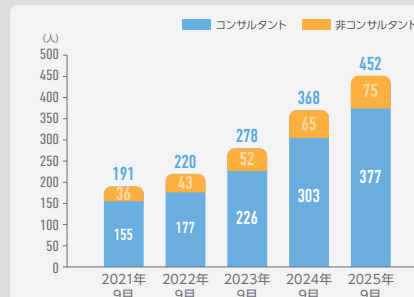
新規受託件数



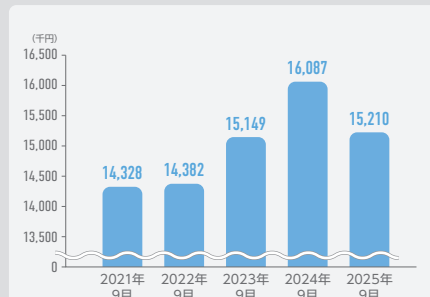
GHG排出量 (Scope1+2)



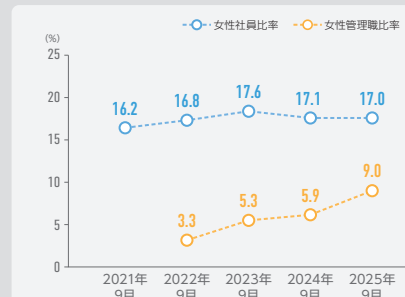
社員数



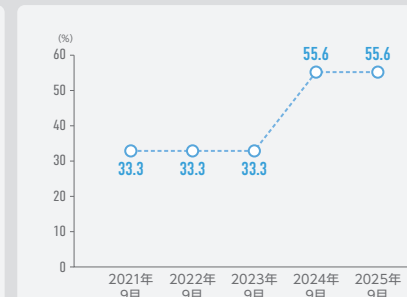
平均年間給与額



女性社員比率・女性管理職比率



独立社外取締役比率



10カ年財務・非財務データ

Financial & Non-financial Data

単位:百万円(別途記載のものを除く)

財務データ

		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	2025年9月期
経 営 成 績	売上高	2,006	3,092	3,743	5,077	6,916	9,034	10,727	13,826	18,138	20,314
	売上総利益	1,298	1,849	2,318	3,167	4,518	5,725	7,157	9,247	11,610	11,918
	営業利益	796	1,150	1,352	1,886	2,981	3,451	4,224	5,202	6,772	6,332
	経常利益	790	1,144	1,355	1,889	2,983	3,475	4,226	5,211	6,772	6,341
	当期純利益	510	803	919	1,342	2,202	2,395	2,962	3,866	4,955	4,719
財 政 状 態	総資産	2,722	4,507	5,419	6,427	9,045	10,958	12,809	18,285	22,690	24,763
	純資産	2,258	3,744	4,513	5,162	7,091	9,077	11,248	14,503	18,470	21,474
	自己資本	2,258	3,744	4,509	5,158	7,087	9,073	11,247	14,503	18,470	21,474
	有形固定資産	45	43	80	92	116	335	373	1,082	1,146	1,213
	利益剰余金	1,415	2,115	2,880	4,048	5,974	7,911	10,233	13,310	17,285	19,824
キャッシュ・フロー	営業活動によるキャッシュ・フロー	430	1,108	1,025	1,366	2,888	1,500	1,702	6,809	6,280	3,847
	投資活動によるキャッシュ・フロー	△135	△7	△115	△197	△133	△400	△936	△636	△1,045	△314
	財務活動によるキャッシュ・フロー	564	673	△150	△693	△277	△404	△791	△612	△979	△1,742
	現金および現金同等物の期末残高	2,384	4,158	4,918	5,393	7,871	8,567	8,542	14,102	18,358	20,149
株 式 情 報	発行済株式総数(株)	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	19,203,000
	1株当たり配当金(円)	5.83	8.00	9.00	14.50	24.00	32.00	40.00	51.00	91.00	180.00
	配当性向(%)	19.2	18.4	18.9	20.8	20.8	25.5	25.8	25.3	35.3	73.2
	1株当たり当期純利益(EPS)(円)	30.31	43.39	47.52	69.86	115.29	125.33	155.23	201.46	258.04	245.80
	1株当たり純資産(BPS)(円)	126.63	193.48	233.01	270.00	370.98	474.41	587.62	755.26	961.84	1,118.30
財 務 指 標	営業利益率(%)	39.7	37.2	36.1	37.2	43.1	38.2	39.4	37.6	37.3	31.2
	自己資本利益率(ROE)(%)	29.7	26.8	22.3	27.8	36.0	29.6	29.2	30.0	30.1	23.6
	投下資本利益率(ROIC)(%)	31.1	26.5	22.7	27.1	33.8	29.7	28.9	28.0	28.5	22.0
	総資産経常利益率(ROA)(%)	35.8	31.7	27.3	31.9	38.6	34.7	35.6	33.5	33.1	26.7
そ の 他	成約組数(組)	48	67	88	104	134	151	195	207	252	275
	新規受託件数(件)	104	143	232	289	340	518	661	712	923	1,181

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	471/248
	GHG排出量 Scope3(t-CO ₂)	—	—	—	—	—	—	1,991	7,117	5,322	5,626
社 会	社員数(名)	34	49	75	119	140	191	220	278	368	452
	コンサルタント数(名)	28	39	56	98	111	155	177	226	303	377
	女性社員比率(%)	14.7	16.3	18.7	16.8	19.3	16.2	16.8	17.6	17.1	17.0
	女性管理職比率(%)	—	—	—	9.0	5.6	—	3.3	5.3	5.9	9.0
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	55.6
	女性取締役比率(%)	14.3	12.5	11.1	11.1	22.2	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。●2026年4月1日に予定している株式分割については考慮していません。

会社概要／株式情報

Company Profile / Stock Information

2025年9月30日現在

会社概要

会社名	株式会社ストライク
設立	1997年7月
資本金	8億2,374万円（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	452名（臨時雇用者除く）
事業概要	M&Aの支援事業

株式情報

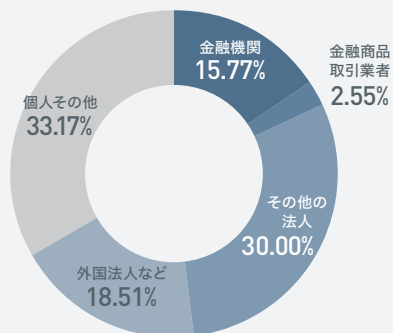
株式の状況

2025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）	19,203,000株（238株）

所有者別株主構成

2025年9月30日現在



大株主の状況

2025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	5,250,000	27.34
荒井 邦彦	2,471,400	12.87
日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	1,590,700	8.28
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	784,200	4.08
MSIP CLIENT SECURITIES	406,050	2.11
鈴木 伸雄	390,000	2.03
JP MORGAN CHASE BANK 385632	378,770	1.97
金田 和也	371,000	1.93
大同生命保険株式会社	348,000	1.81
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044	252,126	1.31



STRIKE REPORT 2026

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