

経営方針と対処すべき課題（有価証券報告書より）

① 目指す姿と数値目標

ミッション

世界を変える仲間をつくる。複数の会社が力を合わせて成長・発展するための仲間づくりを支援し、顧客の成長・発展に貢献する。

成約組数
411組

売上高
30,003百万円

新規受託件数
1,639件

M&Aコンサルタント
645人

② 中長期の経営戦略

1. サービス品質の向上

ガイドライン・業界自主規制の遵守、社内体制整備、従業員教育充実、顧客満足度調査による業務改善を継続的に実施。

3. 多様なM&Aニーズ対応

成長型M&A、海外M&A、イノベーション型M&Aなど領域拡大。スタートアップ支援、医療機関、プロスポーツ、クロスボーダーなど実績拡大。

2. 人材確保・育成体制強化

新卒採用中心ヘシフト。中長期の持続的成長を優先。チーム制導入で個人経験向上。成果主義の給与・人事制度で定着率向上。

4. 事業領域の拡大

2026年9月期中に持株会社体制へ移行。M&A仲介業務を子会社運営し、ファイナンシャル・アドバイザー業務も拡充。

③ 対処すべき課題

① サービス品質の向上

- 不適切なM&A取引の抑止。ガイドライン遵守体制の整備
- 従業員の知識・スキル向上。教育研修の充実
- 顧客満足度調査実施と業務改善への反映

② 人材確保・育成・働き方改革

- 労働人口減少に対応した新卒採用シフト。育成期間の長期化に対応
- M&A知識・経済法律知識など必要スキルの習得支援
- チーム制による多様案件対応で早期育成

③ 多様なニーズへの対応と事業拡大

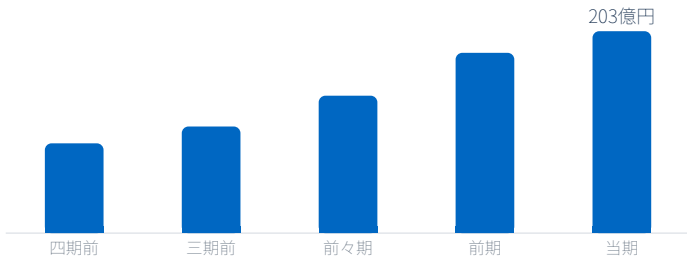
- 事業承継型から成長型M&Aへのシフト対応
- クロスボーダー・イノベーション型等新領域開拓
- 持株会社体制で仲介業務と付随業務を機動的に推進

面接で使えるポイント

- ミッション『世界を変える仲間をつくる』の下、M&A当事者だけでなくステークホルダーも含めた価値創造を重視。
- 2024年8月の中小M&Aガイドライン第3版改訂対応を含め、業界の信頼構築にコミットしている企業体質。
- 2028年9月期に成約組数411組、売上高30,003百万円達成へ向け、新卒採用シフトと組織体制強化を同時推進。

証券コード 6196

業績の推移（売上＝棒 / 営業利益＝線）



暗記する数字3つ

連結売上高
－（未開示）営業利益率
－（未開示）財務健康度
95点 / 100点

将来性 晴れ時々曇り / 就活偏差値 67.8（当サイト算出の参考指標）

平均年収
1,521万円

サービス業内 3位/524社

平均年齢
33.2歳

サービス業内 447位/527社

平均勤続
2.5年

サービス業内 489位/527社

女性管理職
9.0%

サービス業内 298位/371社

男性育休
－（未開示）

※平均年収は提出会社単体・有価証券報告書ベース。順位は同33業種内の掲載企業での比較。

ここから下は自分で書く（面接で話すこと）

志望動機の核

上の数字・事業と接続して書く

自分の経験との接点

逆質問メモ

※1つはデータ起点で（例：勤続年数が長い要因は…）

直近ニュース一言

参考: ストライクグループ代表の荒井邦彦が、経済産業省「スタートアップ

