

企業理念

M&A 業務を通じて 企業の「存続と発展」に貢献する

目次

●日本M&Aセンターグループの 目指す姿と価値創造

- 1 企業理念／目次／編集方針／ツールマップ
- 3 パーパス
- 5 日本M&Aセンターホールディングスとは
- 7 価値創造のあゆみ
- 9 価値創造プロセス
- 11 社長メッセージ

●再発防止の取り組みと体制強化に向けて

- 17 チーフコンプライアンスオフィサー
(CCO)メッセージ
- 19 再発防止策の進捗状況
- 23 コンプライアンス

●価値創造のための成長戦略

- 25 事業環境
- 27 中期経営目標
- 29 パーパスに基づく経営戦略
- 35 人材担当役員メッセージ
- 37 人材戦略ーM&Aコンサルタント

●価値創造を支える基盤

- 39 マテリアリティ(重要課題)
- 43 マネジメント体制
- 48 コーポレート・ガバナンス
- 52 リスクマネジメント
- 53 情報セキュリティ
- 55 社内・社外取締役座談会
- 59 人材の取り組み
- 63 環境
- 65 会長メッセージ

●データセクション

- 67 財務・非財務ハイライト
- 69 連結財務諸表
- 72 企業・株式データ
- 73 外部評価・コミットメント

編集方針

本報告書は、日本M&Aセンターグループの中長期的なビジョン・戦略や取り組み、その成果や課題について株主・投資家の皆さまをはじめとするステークホルダーの皆さまにご報告するものです。報告するにあたり、ステークホルダーの皆さまにとって当社グループの取り組み内容が分かりやすく伝わる情報開示ツールとなるよう努めています。

本報告書に対する皆さまからのご意見を参考にしながら、活動の水準を継続的に高め、より分かりやすい報告書となるよう改善をしてまいります。

参照したガイドライン

- IIRC「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス」

報告対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日
(一部対象期間外の内容も含まれます。)

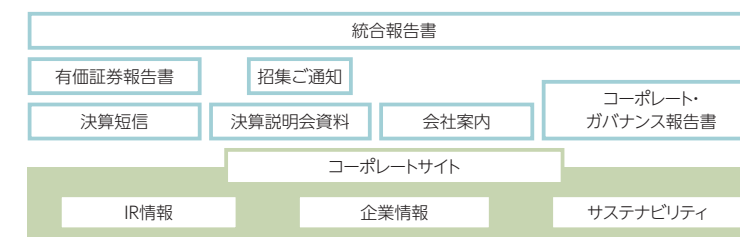
報告対象範囲

株式会社日本M&Aセンターホールディングス
及びグループ各社
※項目により対象期間、組織が異なる場合がございます。

報告書発行年月

2022年11月

ツールマップ



免責事項

本資料における業界の動向や分析、今後の計画、見通し等は、現在入手可能な情報による判断に基づいています。今後、将来の事業を取り巻く環境が大きく変動するリスクや不確実性が存在します。従いまして、今後の計画や見通しの実現を保証するものではありません。

より幅広い関連情報を入手したい方は
<https://www.nihon-ma.co.jp/groups/>



パーパス 最高のM&A をより身近に

私たちは、想いをつなぎ、安心してM&Aに取り組める社会をつくれます。日本、そして世界で。

パーパスに込めた決意

世の中には、後継者不在により廃業の危機に直面している企業が多数あります。また、自社単独での事業展開に限界を感じ、次の成長戦略を模索している企業も数多く存在します。私たちの使命は、この両者をM&Aでつなぎ、企業の存続と発展に貢献することです。目指しているのは、老舗のブランドや固有の技術を守り、成長を支援し、地方を、そして日本を創生することです。

この願いとともに、創業以来パイオニアとして邁進してきましたが、M&Aという手法への理解や信頼は、まだ高いとは言いきれません。だからこそ私たちは、M&Aに安心して取り組める社会を実現することが次の使命であると決意しました。もっと多くの経営者や、働く人たちとその家族の想いをつなぎ、成約から成功、そして成長まで伴走することで、最高のM&Aをより身近なものにしていこうと。

私たちは、業界のリーディングカンパニーとしての誇りを持ち、最高のM&Aを追求し続け、日本にとどまらず世界中で、安心してM&Aに取り組める社会をつくれます。

3つの 最高

- 最高のコンプライアンス
- 最高のお客さま満足
- 最高の業務品質

3つの 想い

- 経営者(お客さま)の想い
- 当該企業従業員とその家族の想い
- 私たちの想い

3つの つなぐ

- 企業と企業をつなぐ
- 地域(国)と地域(国)をつなぐ
- 人と人をつなぐ



日本M&Aセンターホールディングスとは

日本M&Aセンターホールディングスは業界のリーディングカンパニーとして1社でも多くの企業をM&Aで救うために、M&A仲介だけでなく、戦略策定から最適な企業評価、PMI（買収後の経営統合）やファンドによる支援など、総合的なM&A支援をグループで行ってまいります。

2021年10月1日に純粋持株会社体制へ移行し、日本M&Aセンターを中心に専門性・業務品質の高いグループ会社によりサービス範囲を拡充しています。

日本M&Aセンターを中心とした専門性・業務品質の高いグループ会社群



日本M&Aセンターグループの事業領域

当社グループでは、企業評価やPMIなどのM&A関連支援の専門会社をグループ会社として立ち上げ、専門性の高いM&A関連サービスの提供を可能としています。

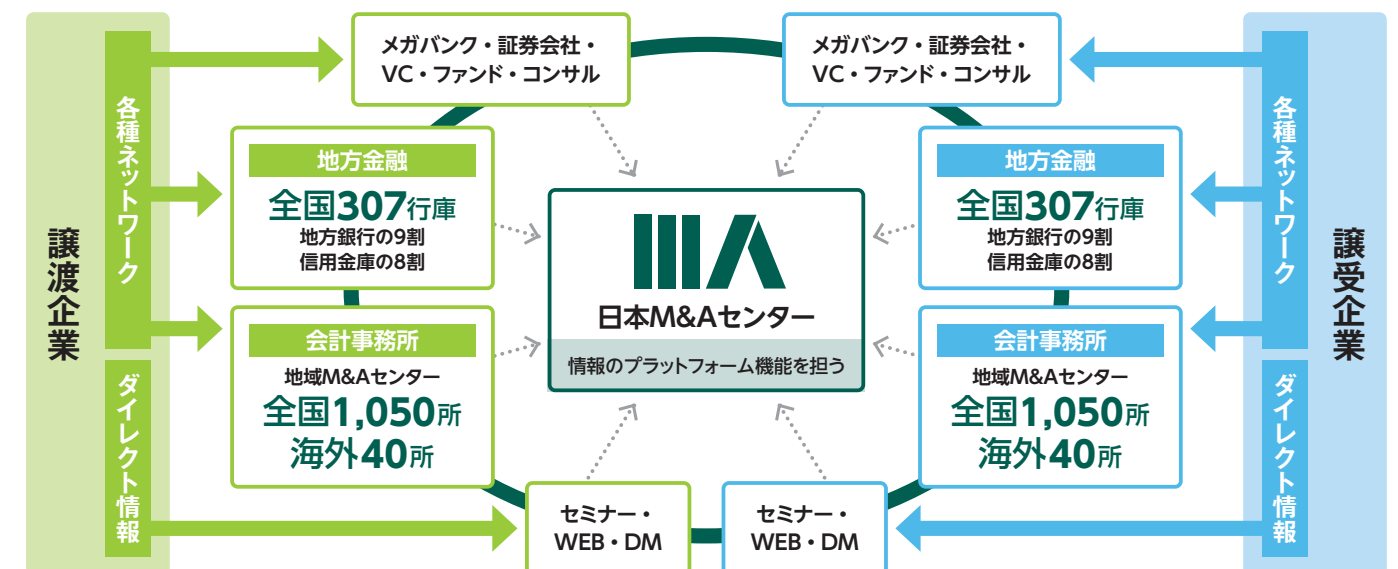
また、小規模企業のネットマッチングの仕組みを整えたり、中堅企業や海外企業へのサービス提供を強化することで、サービスのカバー力の向上に努めています。

当社の強み

当社グループは業界のリーディングカンパニーとして、中堅・中小企業M&A仲介の業界標準を確立しています。

全国の会計事務所や地域金融機関、大手金融機関等と提携し、M&A案件に関する情報収集の仕組みを構築してきました。また、業界最多約600名のM&Aコンサルタントが在籍し、全社を挙げて行うマッチング会議や長期にわたり蓄積された社内データベースの活用により組織的なマッチング活動を行います。

譲渡企業と企業文化が合う相手・高く評価してくれる相手を見つける圧倒的なマッチング力、経験豊富な専門家によるスピーディーなサポート、トラブル防止に向けたアドバイスの実施など、万全の体制をもって最高のM&Aを実現します。



価値創造のあゆみ

日本M&Aセンターグループは創業から30年間、企業理念である『M&A業務を通じて企業の存続と発展に貢献する』を実現すべく、日々中堅・中小企業の支援に邁進しています。

現在では累計成約件数は7,000件を超え、業界最多の専門コンサルタント589名（2022年9月末時点）で全国のM&A支援に対応。また、専門サービスを展開するグループ会社や海外拠点の拡大を活発化させています。

これからもお客さまのニーズへ対応するための事業展開を積極的に実施し、中堅・中小企業のM&A仲介のリーディングカンパニーであり続け、世界No.1のM&A総合企業を目指します。

世界No.1の M&A 総合企業へ

1991年創業

- 1991年4月
会社設立・
会計事務所ネットワーク
スタート

■ 連結売上高 (百万円) ■ 連結経常利益 (百万円)

1991

2000

- 2000年5月
地域金融機関ネットワーク
スタート

- 2006年10月
東証マザーズ上場
- 2007年12月
東証一部上場

2010

2020

(年度)

創業期（1991年から2000年）

各地域の有力な公認会計士・税理士が中心となり株式会社日本エム・アンド・エーセンターを設立。全国の会計事務所を「地域M&Aセンター」としてネットワーク化しました。その後、当社が事務局となり、地方銀行を会員とする「全国金融M&A研究会」を立ち上げ、同時期に信金中央金庫と提携後、その子会社の信金キャピタル及び全国の信用金庫との提携を順次拡大してきました。

上場期（2001年から2010年）

2006年には中堅・中小企業のM&A支援専門会社として日本で初めて東京証券取引所マザーズ市場へ上場。2007年には日本で4番目の速さ（1年2か月）で東証一部へ上場し、M&A支援専門会社として初の東証一部上場企業になりました。また、2010年に開設した札幌営業所を始まりとし、全国展開をスタートしました。

ブリッツスケール期（2011年から2020年）

2010年代に入り、企業評価総合研究所、事業承継ナビゲーター（現ネクストナビ）、日本投資ファンド、日本CGパートナーズ（現日本PMIコンサルティング）、アンドビズ（現バトンズ）、ZUUM-A、サーチファンド・ジャパンなど専門サービスを持つ関係会社を設立し、M&Aに関するサービスを拡充。2019年にはJ-Adviser資格取得及びTOKYO PRO Market上場支援サービスを開始し、地方創生・日本創生に寄与する事業領域の拡大を進めました。

第2創業期（2021年～）

2016年のシンガポール・オフィス開設以降、ASEAN地域に駐在員事務所や現地法人を開設。5拠点体制を確立し、クロスボーダーM&A支援を推進できる体制が整いました。創業30周年を迎えた2021年には持株会社体制へ移行。第2創業期として、世界No.1のM&A総合企業を実現するため、今後も積極的に経営を行ってまいります。

- 2013年4月
大手金融機関との
協業を本格化

- 2016年4月
シンガポール・
オフィス開設

- 2020年5月
MSCI株価指数
構成銘柄への採用

2021年度

売上高 **404**億円

経常利益 **168**億円

累計成約件数

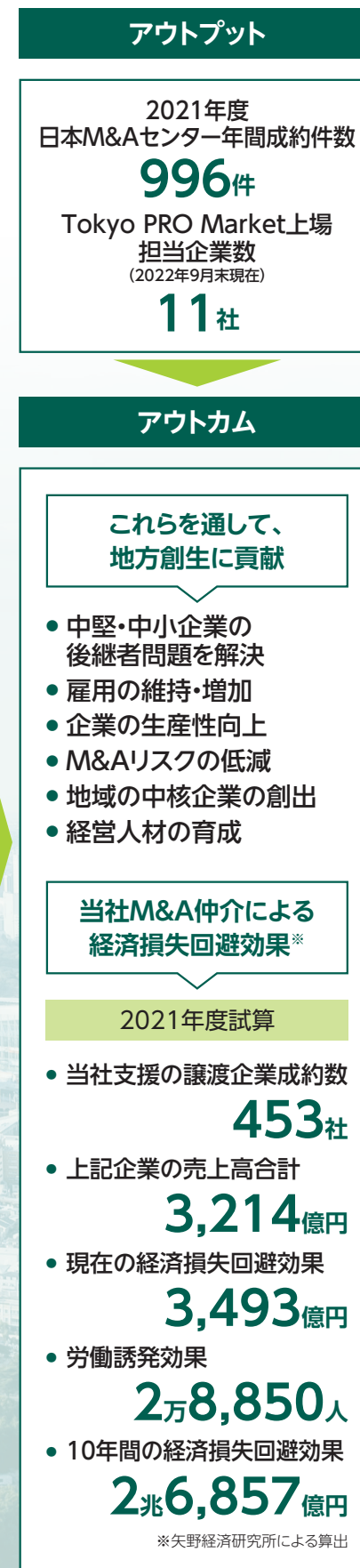
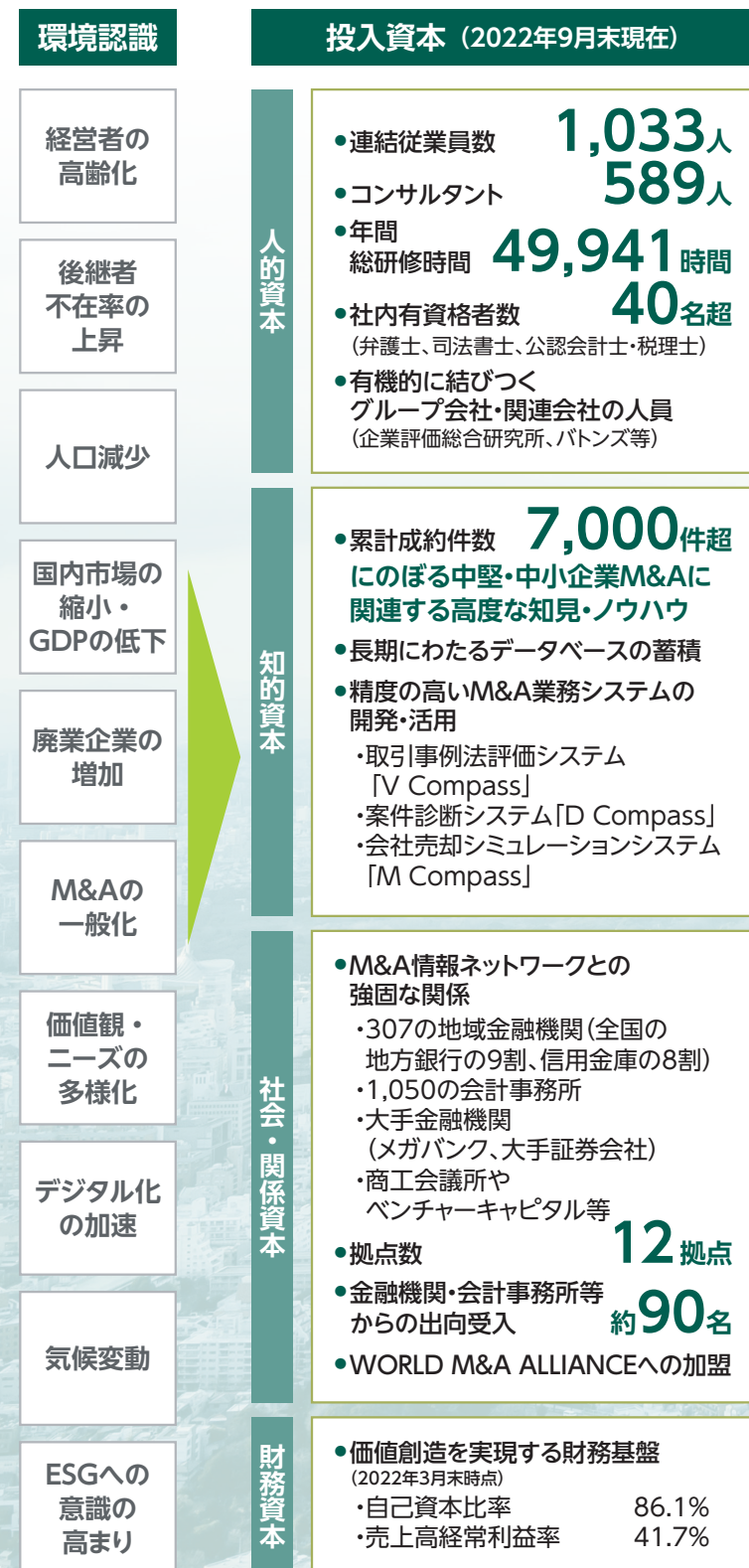
7,000件突破

- 2019年7月
J-Adviser資格取得及びTOKYO PRO Market
上場支援サービス開始

- 2021年10月
純粋持株会社体制へ移行
株式会社日本M&Aセンターホールディングスへ
商号変更

価値創造プロセス

日本M&Aセンターグループは、パーパスを軸とした経営の実行と、企業評価から成約後の統合（PMI）までの各プロセスを専門とするグループ会社・関連会社群を持つ中堅・中小企業のM&Aプラットフォームとしての強みを生かし、社会課題の解決を通じて価値を創出してまいります。



代表取締役社長

三宅 卓

社長メッセージ

コンプライアンス重視の経営を基本に、 第二創業し飛躍します。

代表取締役社長 三宅 卓より、創業からの歩み、不祥事についての率直な反省と再発防止への取り組み、中堅・中小企業の存続と発展に資する社会的役割への強い想いと今後の成長戦略等についてお話しします。

創業から30年の歩み

M&Aで中堅・中小企業の 事業承継問題を解決する

1991年、当社は近い将来顕在化するであろう深刻な後継者不在による事業承継問題を解決し、中堅・中小企業の「存続と発展」に貢献することを目的としてスタートしました。当時はバブル景気を背景に首都圏の大手有名企

業が大量採用を行っていた時代で、その影響から地方では中小企業を中心に採用難が続き、この人材不足がいずれ企業の存続に関わる深刻な問題に発展することが懸念されていました。現取締役会長の分林は、前職で会計事務所向けにコンピューターの経営計画システムを販売する企業に勤務していました。会計事務所に訪問する中で、

その関与先である中小企業経営者が抱える悩みについてお話を伺う機会も多く、経営者の抱える事業承継の問題はいずれ社会問題に発展する可能性がある、と危機感を募らせていました。そこで分林は、この問題を解決するために全国の会計事務所に出資を仰ぎ、日本M&Aセンターを設立。出資いただいた会計事務所を「地域M&Aセンター」としてネットワーク化しました。「M&Aによる中堅・中小企業の事業承継問題の解決」を掲げた初めての会社の誕生であり、その理念に共感し、私も設立時に参画しました。

M&Aのデファクトスタンダードを創る

創業当時、日本においてはM&Aといえば“乗っ取り”を連想されるなどマイナスの印象が強く、普及にあたり大きな壁となっていました。そこで私たちはM&Aに対する理解促進・拡大のため、会社として日本におけるM&Aのデファクトスタンダードを目指すことを決意しました。当時は、M&A取引価額のもとになる企業評価の標準的な算定方法も確立されておらず、特に有価証券報告書のようなフォーマットがない非上場企業の評価基準は、全く統一されていませんでした。私は、IT業界に身を置いた経験から、M&A業界でも企業評価の方法や手続きを標準化し、デファクトスタンダードを確立することで市場が大きく広がること、同時に当社が中堅・中小企業M&Aの分野でリーディングカンパニーとなりうることを確信していました。

さらに私は前職で培った金融機関の人脈を活かし、会計事務所に加え地方銀行・信用金庫・都市銀行など金融機関とのネットワーク構築に取り組み、2000年5月には当社が事務局となって地域金融機関ネットワーク「金融M&A研究会」を立ち上げました。

成長戦略に舵を切り、順調に業績が伸長

創業から10年が経過し、着実にM&Aの成約実績を積み重ねるものの、当時の人員では年間取引件数は限られ

ていました。その状況を打破すべく、従来のビジネスモデルを見直した上で今後の方向性として2つの選択肢を考えました。ひとつは少数精鋭のプロフェッショナル集団として案件を厳選し、少ない案件数で高収益を目指す会社、もう一方は大幅な人員増により案件数と業績を拡大させる成長路線を目指す会社です。この二つのシナリオを描いているとき、私の脳裏に浮かんだのは、過去のM&A成約の際に経営者からいただいた「M&Aで会社を残してもらってありがとう」という感謝の言葉でした。全国に後継者不在が要因で廃業の危機にある企業が多く存在する中、「私たちはこうした企業経営者に会社存続の喜びをもっと広めなければならない」と決意し、社内外に「10周年、日本M&Aセンターは変わります!」と発信し、成長戦略へと舵を切りました。そして、2006年10月に中堅・中小企業のM&A仲介専門企業として日本初となる東証マザーズ上場、翌年12月に東証一部へ市場変更を果たしました。

私は2008年に代表取締役役に就任し、上場企業としての“信用”を新たな強みとして2016年には初の海外拠点をシンガポールに開設しました。以降もクロスボーダーを含め、全てのM&Aサービスにおいて高度な専門性で対応できるよう、様々なグループ企業を設立し、総合力を強化してきました。この10年で、中堅・中小企業の様々なニーズに対応することで、M&Aのノウハウの蓄積とともに大きな飛躍を遂げることができたと自負しています。

創業30周年となる2021年10月1日から持株会社体制へ移行し、株式会社日本M&Aセンターホールディングスへと商号変更を行いました。世界一のM&A総合企業に向けて第二創業として位置づけ、「EXCEED30 全社員が創業者」と冠した成長戦略をスタートさせ、社内の意識向上に向けて取り組みを進めていた同年12月、創業以来初の不祥事が発覚しました。

不祥事を契機に新生日本M&Aセンターグループへ

発生要因を振り返り、 率直に自らの責任を顧みる

2021年12月、当社グループの四半期決算において売上を前倒し計上する不適切な社内処理があることが判

明しました。社内調査や外部識者による調査委員会の調査結果を踏まえ、私を含む役員と本件不祥事に関与した社員の処分を決定しました。ステークホルダーの皆さまに多大なご心配とご迷惑をおかけする事態になりましたこと

を、深くお詫び申し上げます。

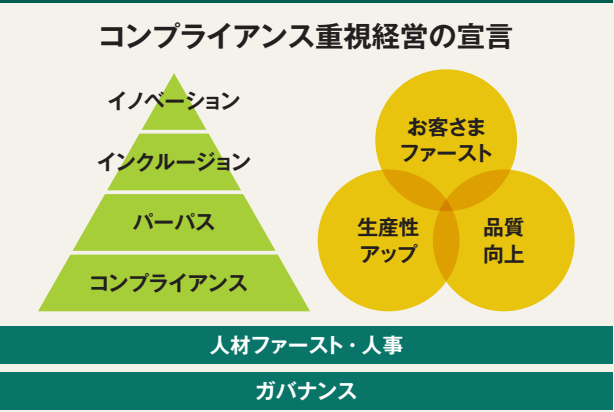
この要因は、コンプライアンス意識の欠如、内部統制の甘さ、厳しい達成文化など企業文化に起因するものに加え、「EXCEED30」によるプレッシャー、コロナ禍による環境変化などが大きかったと考えています。

「EXCEED30」では、全社員が創業者の気持ちで第二創業を迎えようと記念イベントを企画し、今までの自分を超える（Exceed）業績達成に向けて社内を盛り上げました。しかしコロナ禍でM&Aの成立に最も重要となる対面での打ち合わせの機会が喪失するなど、急激な事業環境の悪化により現実と業績目標とのギャップが拡大したことが不正の一因となったと認識しており、経営トップとして反省しています。

また、コロナ禍以前には私自身が社員との合宿、幹部社員との会議を毎年45回実施していたほか、月1回は全社員を集めて私の考え方を記した「LETTER OF P」（A4 10ページ程度）を通じて伝えていました。しかし、コロナ禍でこうした対面での教育・意思伝達の機会を失い、結果的に社員との倫理観の共有が不十分であった点についても責任を痛感しています。

コンプライアンス重視の企業文化を根付かせる

現在、当社グループの最重要テーマはステークホルダーの皆さまからの信頼回復です。そのために、まず不祥事の再発防止に取り組み、「仕組み」と「文化」の双方から変革を進める必要があります。仕組みの変革については、チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）の新設、売上計上要件の明確化など、P19～「再発防止策の進捗状況」で詳述していますので、そちらをご参照ください。ここでは私から文化の変革についてご説明します。



今回の出来事の大きな要因は、コンプライアンス意識や倫理観、使命感など、“当たり前”の意識が社内で薄れていたことであり、しっかりとした教育体制を整備し、教育による成果を実践できる文化を構築することで防ぐことができたと考えています。過去のコンプライアンス研修が形骸化していたという反省のもと、実効性を高めるために現在は外部講師による各種研修を実施しています。伝えるべきは、単にコンプライアンス違反の項目ではなく、人間としてあるべき生き方です。コンプライアンスは法令遵守と訳されますが、私は社会からの期待であり責任だと考えています。「中堅・中小企業を救う」という社会的意義が大きい仕事に携わる以上、正しい仕事を正しいやり方で行わなければなりません。高い倫理観と専門性、協調性をバランスよく兼ね備える必要があると、あらゆる機会において社員に伝えており、社内にも浸透してきたと感じています。

また再発防止のみならず、私は会社が成長し続けることこそが真の信頼回復につながると考えています。「M&A業務を通じて企業の『存続と発展』に貢献する」という企業理念、そして「より多くの企業の想いをつなぐための成長戦略」、この2つが長らく当社を支える価値観でした。ここに、今回の改革を契機に「コンプライアンス」が3本目の柱として加わりました。

図はこれからの当社グループの経営を表しています。ガバナンスと人材ファーストをベースに、左はコンプライアンス、パーパスを共有する社員がインクルージョンすることで新たなイノベーションを生み出し、右はお客さまファーストの考え方で業務品質と生産性を向上させながら高い成長を遂げる当社グループの在り方を示しています。つまりは高成長とコンプライアンスを両軸にイノベーションを起こすビジネスモデルを完成することにより、初めて信頼回復につながると考えています。

パーパスについては2022年1月から第二創業に向けて全社的に議論を始め、全社員が原点に立ち返り、改めて会社、部署、個人の存在意義や目指すところを考えようという「パーパス運動」を展開しました。全社員から寄せられた約1,200件のアイデアをもとに幹部社員が中心となって時間をかけて議論し、パーパスを策定しました。

最高のM&Aとは、「最高のコンプライアンス」、「最高のお客さま満足」、「最高の業務品質」という3つの最高を実現することです。成長に伴い、当社グループの事

日本M&AセンターHDのパーパス

最高のM&Aをより身近に

私たちは、想いをつなぎ、
安心してM&Aに取り組める社会をつくります。
日本、そして世界で。

業・社員がさらに多様化していく中、ベストなタイミングでコンプライアンスの重要性も含めたパーパスを共通言語として持つことができたと考えています。

下半期からは「最高の業務品質」を実現するために新たに品質本部を創設しました。品質本部は、会計士、税理士、弁護士などの専門家集団です。営業本部のコンサルタントが顧客に寄り添い「最高の顧客満足」を実現する、そして品質本部がコンサルタントと伴走して「最高の品質」を実現していきます。

社内の一体感を高めたTeach-in活動

2022年度のスタートに当たり、大きな課題のひとつとなったのが社内の分断です。今回の不祥事に関する会社としての考えや方針、処分に関する発表には、スピード感を重視してWebにて全社発信していましたが、直接社員とコミュニケーションをとれなかったため、憶測や誤解も含め様々な意見が出てきてしまいました。処分対象者に批判的な社員もいれば同情的な社員もあり、さらには処分内容に関しても「不平等である」「役員に甘い」など様々な意見がある等、社内分断が起きていました。

そういった分断を解決するため、すぐに社内ポータルサイト上に社員の声を匿名で入力できるフォームを掲載したところ、約600名の社員からの投稿がありました。私は投稿を熟読し、真摯な意見をくれた社員と直接会話をする必要を感じました。そこで、この社内分断を解消し社

内の連帯感を高めるため、私は20名を1グループとし、50回に分けて全社員約1,000名と直接話し合うTeach-in活動の実施を決意しました。1回2時間のTeach-inでは、不祥事の話にとどまらず今後の成長戦略などもテーマとなり、社員と率直に向き合う時間となりました。全社員と直接対話することができ、社内の風通しがよくなったと手応えを感じています。今年度内には私以外の役員が全社員と向き合うビジョン面談活動を予定しており、今後も全社的な一体感の醸成に向け継続的に施策を実施していく予定です。

信頼回復を実現して、次世代経営陣にバトンを渡す

一部のステークホルダーの方から「三宅社長は責任をとって辞任しないのか」というご質問をいただきました。しかし、現在の私の役割は、実効性ある再発防止策と内部統制の強化を進め、さらなる飛躍に向けた道筋を示して真の信頼回復を実現すること、そして10年、20年先を担う次世代経営陣にしっかりとバトンを渡すことであると認識しています。

すでに2021年に当社グループの次世代経営陣候補を発表しています。また、2022年3月に新設した経営会議では常勤取締役、事業部長、常勤監査等委員、CCOなどのメンバーにより活発な議論が行われ、次世代経営者の育成を強く意識し、様々な政策を合議制で決定しています。

2021年10月の持株会社体制移行の背景は、各グループ会社が担う専門領域において経営人材が順調に育ってきたからであり、今後はその中からグループ全体を率いるリーダーを選任することを意図しています。

私は先に述べた自身が認識する役割を果たし、使命完遂に向け邁進してまいります。

さらなる飛躍に向けた成長戦略

M&Aに対する社会の要請に応える

2021年度の連結業績につきましては売上高404億円（前期比+16.1%）、経常利益168億円（前期比+9.0%）と、コロナ禍においても12期連続で増収増益を達成する

ことができました。成約件数も996件（前期比+12.4%）に達するなど順調に推移しています。

国内では高齢化が進み、中堅・中小企業における事業承継の問題はさらに深刻化しています。現在、日本には

約380万社の中小企業が存在しますが、245万社で社長の年齢が65歳以上、うち半数にあたる127万社で後継者が不在といわれています。加えて127万社のうち60万社は黒字経営を維持しており、これは高い技術を持ち、地域の経済や文化を担っている優良な中小企業が後継者不在のため廃業の危機にあることを意味します。

こうした中、政府もM&Aを事業承継問題の有力な解決策と位置づけ、補助金等による支援に加え、2020年3月には経済産業省が中小企業M&Aの手引書として「中小M&Aガイドライン」を策定、2021年4月には中小企業庁が今後5年間に実施すべき官民の取り組みを「中小M&A推進計画」として発表するなど啓発活動を推進しています。また、2021年10月には当社を含む上場M&A仲介5社が理事となり、業界の自主規制団体「一般社団法人M&A仲介協会」を設立。M&A業務におけるルールづくりを話し合いながら、官民一体となって後継者不在の中堅・中小企業の事業承継を支援しています。

日本においては中堅・中小企業の事業承継問題の解決のためのM&Aに対するニーズは非常に重要な課題であり、社会的に必要性が高まっています。当社グループは、これらを通じた中堅・中小企業支援による地方創生が日本創生につながると考えています。当社グループはその実現のための成長戦略を推進し、中期5カ年計画では2026年度に経常利益350億円、成約件数2,000件（成約組数1,000組）超を目指して様々な施策を進めています。

全国を「エリア」と「インダストリー」で展開

地方創生を目指すM&A業務を推進するために、当社グループは横軸に「エリア（地方別）」戦略、縦軸に「インダストリー（業界別）」戦略を置いたマトリクス型戦略に取り組んでいます。

「エリア戦略」では、現在は全国に支社・支店・営業所・サテライトオフィスを含め26拠点（2022年9月時点）を設けていますが、これを47都道府県全てに展開したいと考えています。また地方では中堅・中小企業の事業承継問題の解決支援とともに、地域を牽引するスター企業を育成することがエリア全体の成長につながり、地方創生のためには必須と考えています。その一環として、当社グループは東京証券取引所のプロ投資家向け市場TOKYO PRO Market（TPM）の上場審査業務等を委託されるJ-Adviser資格を取得し、地方企業の上場支援も行ってい

ます。2022年9月末現在、106社とJ-Adviser契約を締結し、すでに11社が上場を果たしました。当社がTPM上場に熱心な姿勢であることに刺激を受け、現在多くの企業が参入し、TPM市場は熱気を帯びています。

また「インダストリー」戦略では、病院・調剤薬局・物流・建設・製造・食品・ITなどの業種ごとに、専門知識や技術をデータベース化するなど、各業界の特性に合わせた専門的サポート体制を整備しています。エリア戦略とインダストリー戦略を掛け合わせることで、より総合的かつ専門的に各地域の中堅・中小企業の事業承継や成長戦略の支援を進めてまいります。

2つの側面から展開するDX戦略

当社グループはM&Aに対する中堅・中小企業経営者の意識変化への対応と、自社の生産性の向上という2つの側面からDX戦略を展開しています。

まず、経営者のM&Aに対する意識について、以前は会社の譲渡を隠しがちでしたが、現在ではM&Aをポジティブに捉える層が増えており、経営者が自らネットで情報収集しM&A仲介者を選択する時代に変化しつつあります。M&AもB2C化の時代を迎えています。このため当社グループではマスメディアでのCM展開を通じてより多くの方々の認知度を高めるとともに、オウンドメディアのコンテンツ強化を進めており、その一環として株式会社ZUUとの合併会社である株式会社ZUUM-Aでは経営者向けメディア「THE OWNER」を展開しています。すでに経営者会員数は12,000名を突破、月間PV数は200万を超えて国内有数の中堅・中小企業経営者向け情報サイトへと成長しました。またM&Aオンラインマッチングプラットフォーム「BATONZ（バトンズ）」を展開し、国内No.1となる18万人超の会員数及び2,500件以上の累計成約件数を誇っています。

生産性向上については、M&A業務のDX化を推進し、業務プロセスごとに「リードタイムの短縮」と「歩留まりの向上」を図っています。例えばAIを利用したレコメンデーションシステムによるマッチング精度向上や、契約書システムによる業務全体のリードタイム短縮を通じ、業務品質と収益性の向上につなげています。下半期からは音声認識分析システムを導入して精度が高くマッチングしやすい企業概要書作成をスタートします。

また、社内における顧客データやマニュアルの管理もク

ラウドサービスを活用し、整備を行っています。その取り組みは2022年9月に開催された「SFUG CUP 2022 第10回Salesforce 全国活用チャンピオン大会」（セールフォース・ジャパン主催）にて、評価され、セールスフォース活用のグランプリを獲得することができました。

ASEANを拠点にクロスボーダーM&Aを支援

日本の人口減少傾向が続く中、当社グループでは中長期的視点で今後ますます増加が見込まれる日本とASEAN地域間のクロスボーダーM&Aを推進すべく、ASEAN地域に拠点を設立しました。現在はシンガポール・マレーシア・ベトナムに現地法人を、インドネシアとタイに駐在員事務所を置いています。今後はASEAN地域企業と欧米企業間のM&A業務支援、さらにはグローバルなSME（中堅・中小企業）市場におけるM&A業務の開拓も視野に事業拡大を目指し、世界最大級のM&Aアライアンス組織である「WORLD M&A ALLIANCE」にも日本企業で唯一加盟しています。

このような体制構築により中堅・中小企業の海外進出をM&Aを通じてサポートしています。

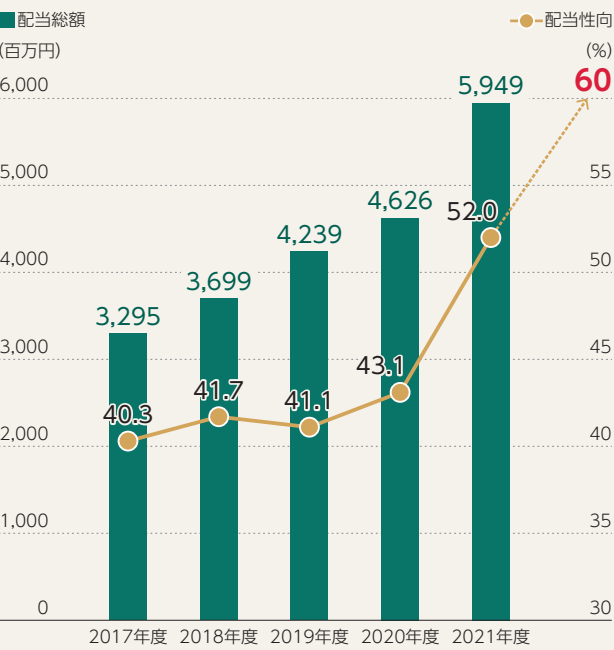
人を大切に、社会的責任を果たすべく成長を続ける

成長戦略を推進する上で、核となるのは人材に他なりません。採用面では、当社グループの業務が地方創生、ひいては日本創生につながる社会的意義のある重要な仕事であるため、新卒・中途採用ともに志の高い人材が入社しています。入社後の教育でも入社3年目までの層・中堅層・幹部層など階層別にきめ細やかな教育プランを

実行していますが、さらに今後は次世代の幹部層のマネジメント力やイノベーション力の強化とともにコンプライアンス研修やTeach-in、ビジョン面談等を通じ、コンプライアンス経営の徹底を図っていく計画です。

また、株主還元については2015年度以降配当性向40%以上を継続してきましたが、株主の皆さま方へのさらなる利益還元の強化を図ることが必要と判断し、配当性向の目標水準を引き上げ、約60%の配当を継続して実施することを決定しました。中期経営目標期間中、約60%の配当を実施しながら、目標達成に向けて邁進してまいります。

●配当総額と配当性向推移



終わりに

不祥事はあってはならないことであり、今回の出来事は当社グループにとって大変苦しいものとなりました。一方で、当社グループが真の、また世界でもトップのM&A総合企業へと成長する過程での大きな学びとなったとも捉えています。多くのステークホルダーの皆さまのご期待にお応えできるよう、コンプライアンス経営を重視しつ

つ、これまで当社グループが築き上げてきた信頼やネットワークを一層活用し、コンプライアンスと営業活動の両輪を高い次元で伸ばしてまいります。

新しい時代に向けて益々飛躍してまいりますので、引き続きご支援のほど、よろしくお願い申し上げます。