



M&A総合研究所

2022年9月期 通期 決算説明資料

2022年10月28日

株式会社M & A総合研究所（東証グロース市場：9552）

1 2022年9月期通期実績

2 2023年9月期業績予想

3 成長戦略

4 会社概要

5 M&A総合研究所の競合優位性

6 Q&A

業績



通期では過去最高となる**売上高3,911百万円**(成長率+194.5%)。
→M&Aアドバイザーの採用を進めつつ、未経験者も早期に結果を出したことによる。



営業利益率は53.8%(前年同期は42.3%)と高い水準となった。
→効率を追求する経営による社員の生産性の向上と徹底したコスト削減の成果。



成約単価は61百万円(前期比+26.1%)となり上昇を続けている。
→会社として実績が蓄積し大型案件も受託できるようになった影響。



成約期間は6.6ヶ月と6ヶ月台をキープ。
→規模の拡大と効率化を同時に推し進めることで短い成約期間を維持。

人材採用



M&Aアドバイザーは今期において**31名→74名**へと増加。通期目標の73名を達成。
→弊社の魅力の適切な訴求とデータドリブンな採用活動の成果。

売上高
(FY22/9 4Q累計)

39.1億円

営業利益
(FY22/9 4Q累計)

21.0億円

営業利益率
(FY22/9 4Q累計)

53.8%

売上高成長率
(FY20/9 4Q累計→FY21/9 4Q累計)

194.5%

譲渡企業担当
M&Aアドバイザー数
(FY22/9 4Q末)

74名

FY21/9 4Q末実績 (31名) 対比
+138.7%

譲渡企業担当アドバイザー
一人当たり売上高¹
(FY22/9)

74百万円

FY21/9 実績 (61百万円) 対比
+20.1%

M&Aの平均成約期間²
(FY22/9)

6.6ヶ月

最短
1.5ヶ月

注:

1. 売上高のうちM&A仲介売上高 (2022年9月期実績39.0億円) をM&Aアドバイザー数 (2022年9月期 期中平均52.5人) で除したもの

2. 2020年9月期から2022年9月期にクロージングした全M&A案件(95件)を母集団とし、譲渡企業とアドバイザー契約を締結してからM&Aのクロージング(当事者間での株式の譲渡および代金決済の完了)までの期間の平均値

1. 2022年9月期通期実績
主要指標推移



	FY20/9 4Q累計	FY21/9 4Q累計	FY22/9 4Q累計	対前期成長率
売上高	376百万円	1,328百万円	3,911百万円	+194.5%
営業利益	3百万円	563百万円	2,103百万円	+273.6%
営業利益率	0.8%	42.3%	53.8%	+11.5pt
当期純利益	4百万円	368百万円	1,326百万円	+260.3%
当期純利益率	1.1%	27.7%	33.9%	+6.2pt
M&Aアドバイザー数	10名	31名	74名	+138.7%
受託残高 ¹	37件	139件	382件	+174.8%
成約件数 (うち大型案件 ² 数)	9件 (0件)	25件 (1件)	61件 (7件)	+144.0%
成約単価	33百万円	48百万円	61百万円	+26.1%
成約期間	6.7ヶ月	6.2ヶ月	6.6ヶ月	

注:

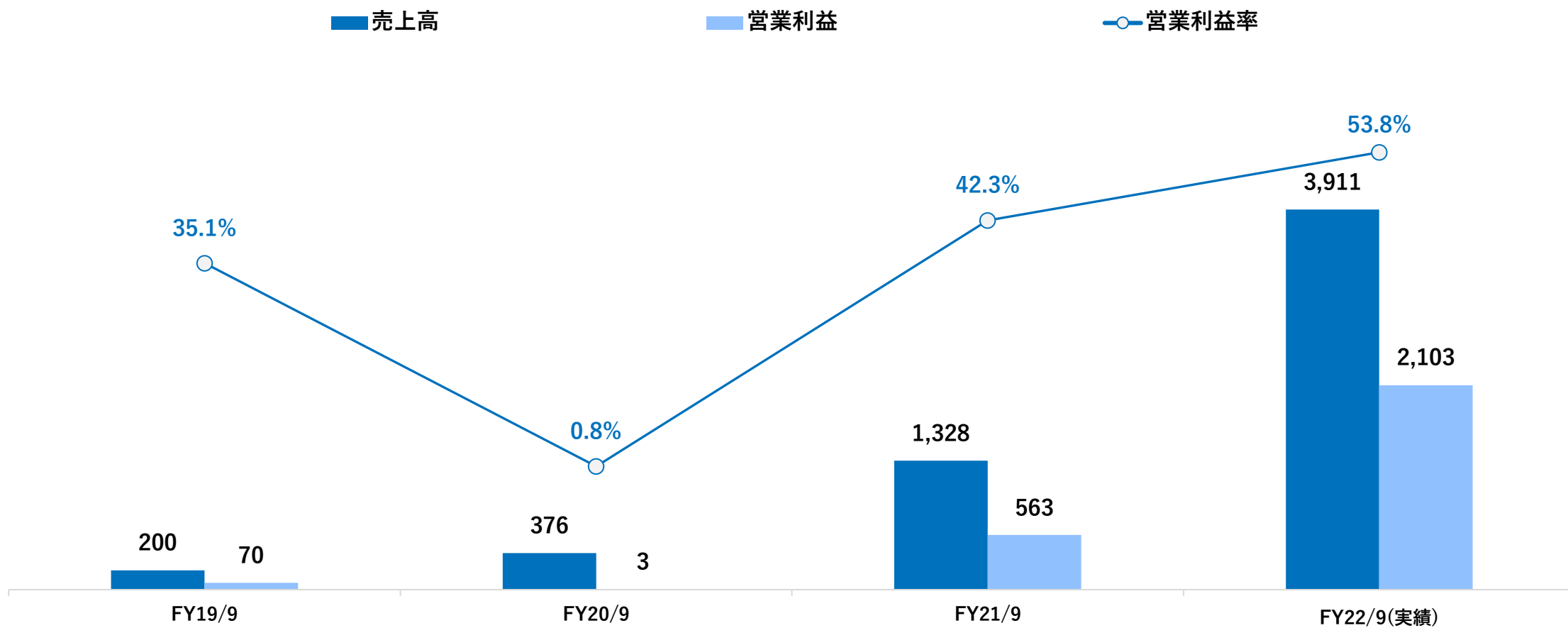
1. ペンディングとなっている案件を除き、アクティブな案件のみをカウントしている
2. 手数料総額が1億円以上の案件を大型案件と定義
3. 2022年10月13日に公表した「通期業績予想の修正に関するお知らせ」に記載の数値との乖離に関しては以下の通り
営業利益…費用の計上区分を検討した結果、営業外費用から販売費及び一般管理費に計上し直した費用による影響
当期純利益…通期業績予想の策定時点における税金費用の推定と実績の乖離による影響

通期の売上高、営業利益推移

業績は著しい成長を続けている。

今期は積極的な人材採用を行いながらも、**営業利益率53.8%**と高い水準を維持。

売上高・営業利益（百万円）

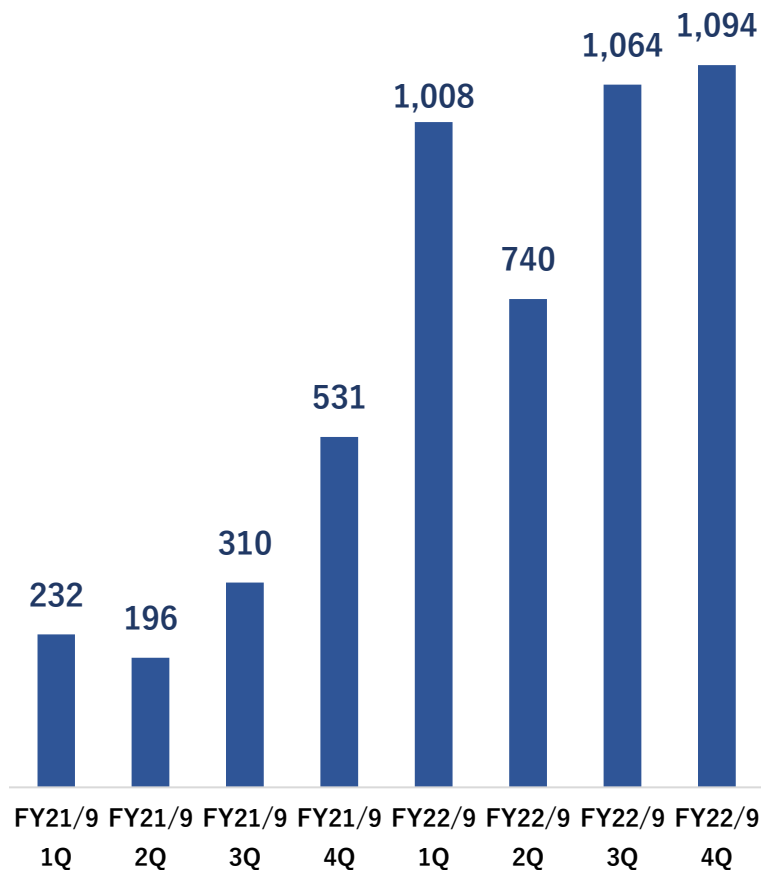


各四半期の売上高、成約件数、成約単価の推移

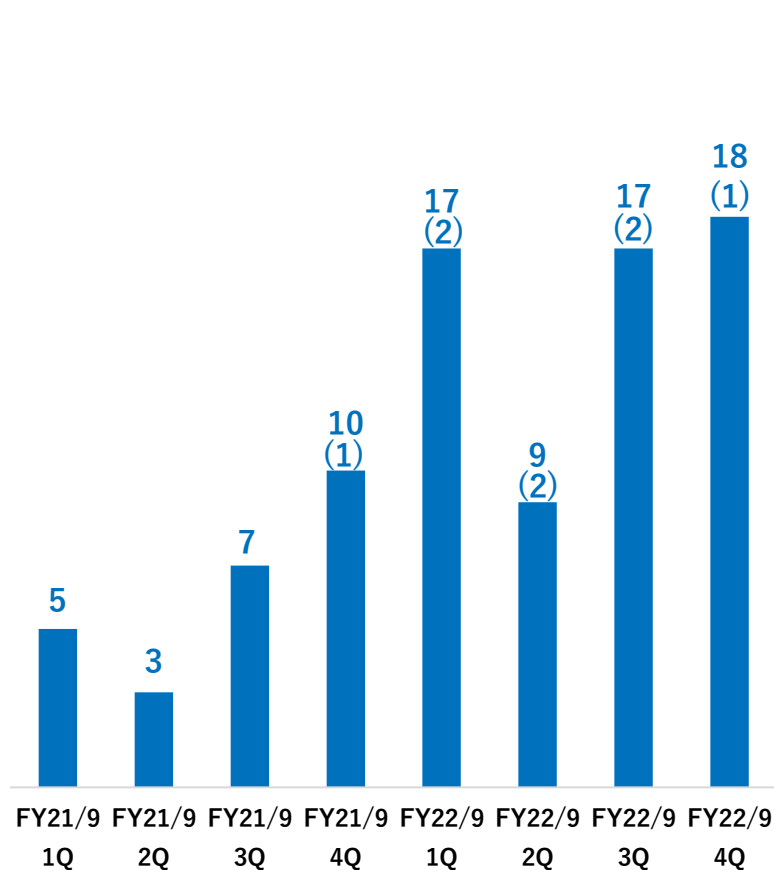
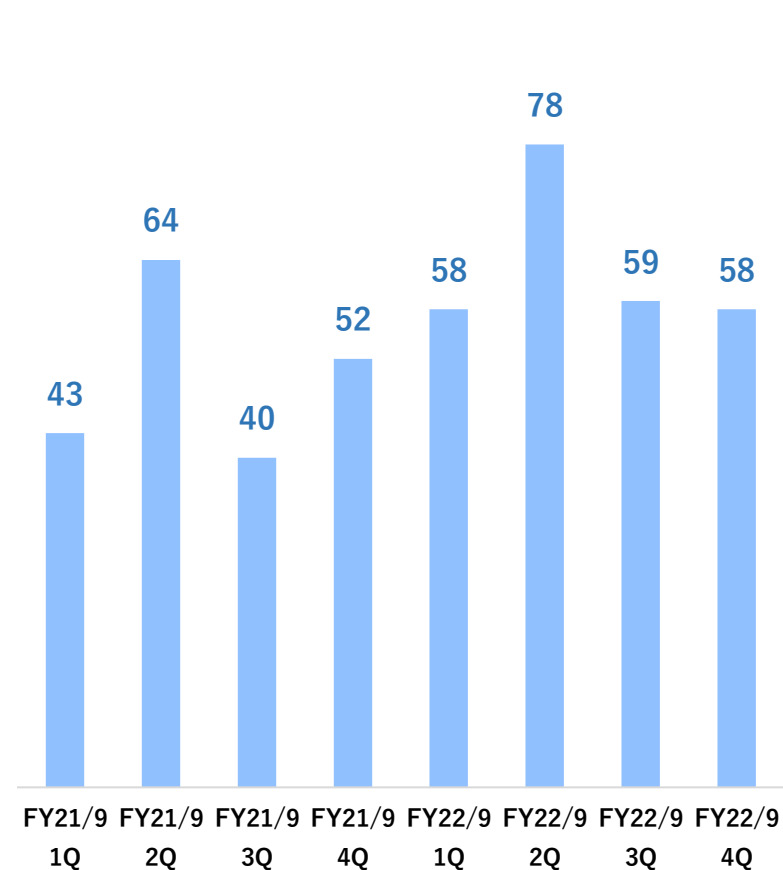
今期は61件が成約し、うち7件が大型案件(手数料総額1億円以上)となった。

通期での大型案件数はFY21/9の1件→FY22/9の7件と順調に増加しており、今後もさらなる件数増加を見込む。

M&A仲介売上高 (百万円)

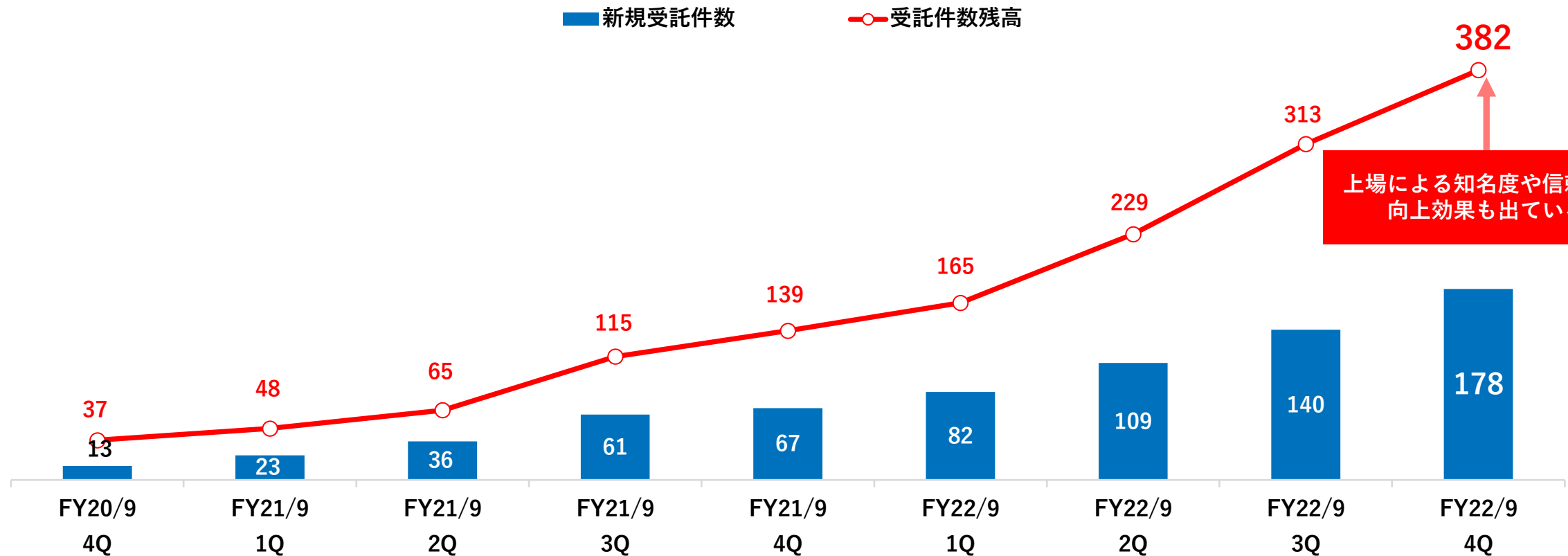


成約件数(うち大型案件)

成約単価¹ (百万円)

M&Aアドバイザーの増加に伴い直近四半期では過去最高となる新規受託案件数178件。
今後の売上のベースとなる受託残高は前期末139件→当期末382件と174.8%増加。

各四半期における新規受託件数と各四半期末時点の受託件数残高



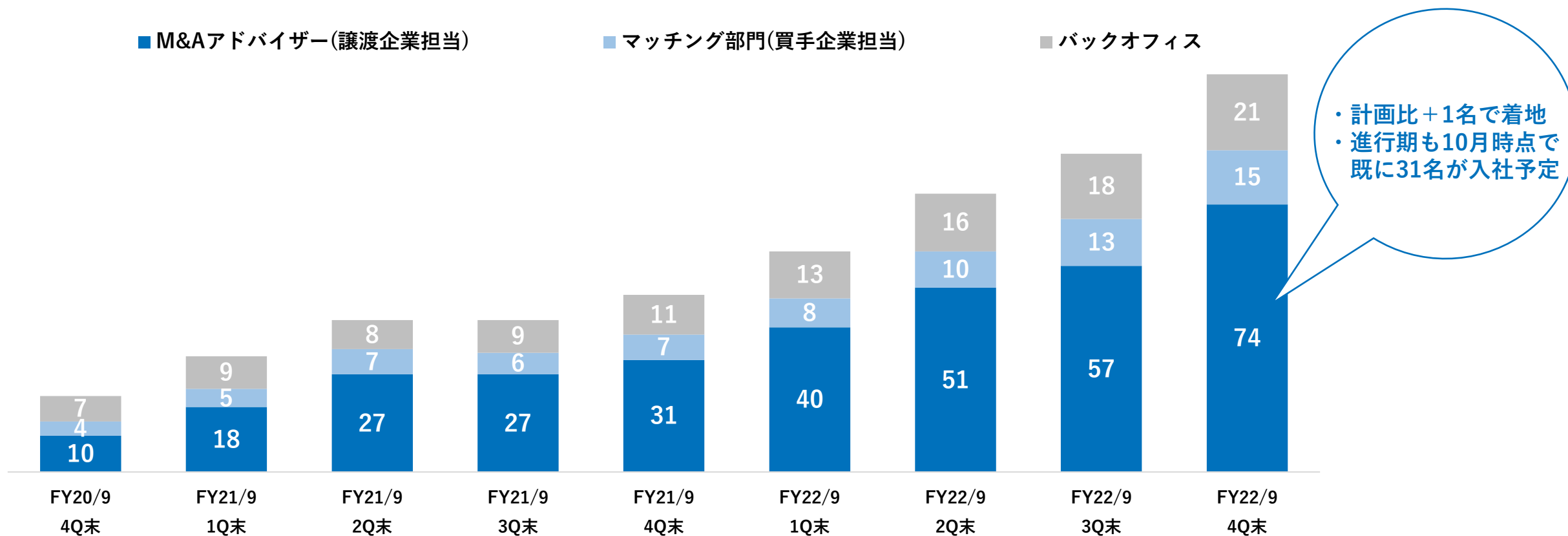
注:
1. 譲渡企業とM&Aに関するアドバイザー契約を締結することを案件の受託と定義
2. ペンディングとなっている案件を除き、アクティブな案件のみをカウントしている

M&A仲介事業は労働集約型のビジネスモデルであり、**M&Aアドバイザーの増加数が重要指標。**

着実に人員数は増加し、採用後のM&Aアドバイザーの教育も順調に進んでいる。

FY22/9は計画比+1名で着地し、FY23/9もすでに31名の採用が決まっており**採用計画進捗率は55.4%**と非常に好調である。

各四半期末時点における部門別人員数の推移（人）



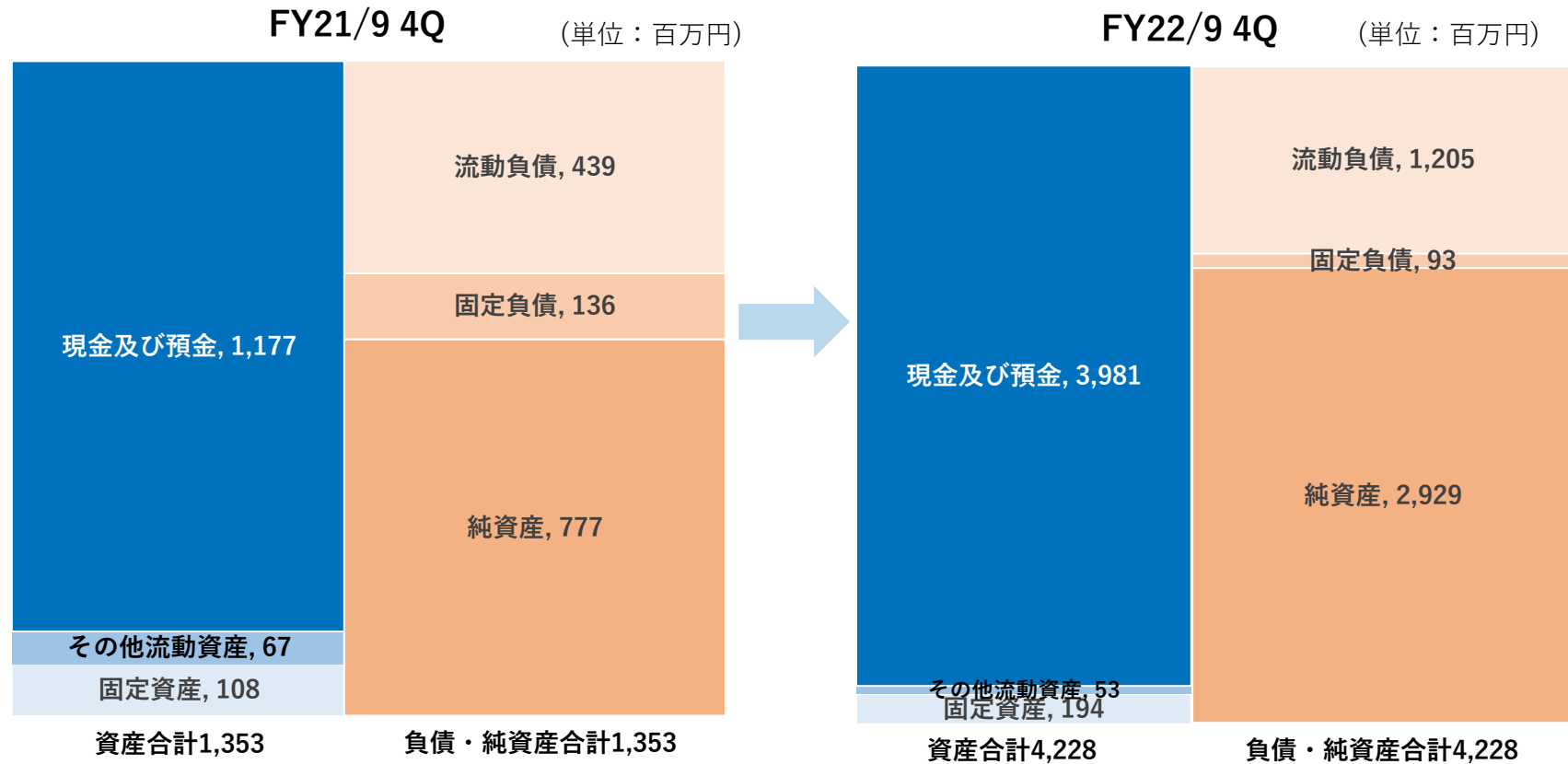
すべての項目で力強い成長をしており、**業界トップクラスの高い利益率**を誇る。
M&Aアドバイザーの増加による売上拡大が顕著に表れている。

(単位：百万円)

	FY20/9 4Q	FY21/9 4Q	FY22/9 4Q	対前期成長率
売上高	376	1,328	3,911	+194.5%
売上総利益	261	1,038	3,123	+200.6%
売上総利益率	69.5%	78.2%	79.8%	+1.6pt
販管費	258	475	1,019	+114.2%
営業利益	3	563	2,103	+273.6%
営業利益率	0.8%	42.3%	53.8%	+11.5pt
経常利益	3	557	2,082	+273.3%
経常利益率	1.0%	42.0%	53.2%	+11.2pt
当期純利益	4	368	1,326	+260.3%
当期純利益率	1.1%	27.7%	33.9%	+6.2pt

1. 2022年9月期通期実績 貸借対照表推移

営業活動によるキャッシュ・フロー稼得及び新規上場時の公募増資により、現金及び預金が238.2%増加し、高い財務健全性を誇る。利益創出に伴い純資産が伸びつつも、徹底した効率的経営を推し進めているため、ROEは非常に高い水準となっている。



参考：ROA ¹	
FY21/9 通期	FY22/9 通期
37.3%	47.5%

参考：ROE ²	
FY21/9 通期	FY22/9 通期
62.0%	71.6%

注:
 1. 当期純利益 ÷ 総資産(期首と期末の平均値)にて算出。当社は事業投下資産と総資産が近似しているためROICは算出しておりません。
 2. 当期純利益 ÷ 自己資本(期首と期末の平均値)にて算出

現状は投資キャッシュ・フローも小さく、営業CFとFCF(フリー・キャッシュ・フロー)が同水準となっている。

(単位：百万円)

	FY20/9 4Q	FY21/9 4Q	FY22/9 4Q
営業CF	15	678	2,078
投資CF	▲34	▲57	▲79
財務CF	443	▲347	804
現金及び現金同等物の増減額	425	621	2,804
参考：営業利益	3	563	2,103
参考：FCF	▲18	621	2,000

-
- 1 2022年9月期通期実績
 - 2 **2023年9月期業績予想**
 - 3 成長戦略
 - 4 会社概要
 - 5 M&A総合研究所の競合優位性
 - 6 Q&A

M&Aアドバイザー数を急拡大させつつも成約単価、成約期間は現状を維持することにより業績を伸ばす。
本計画はM&A仲介事業のみに基づいており、新規事業による影響が発生した際には随時修正版を公表する予定。

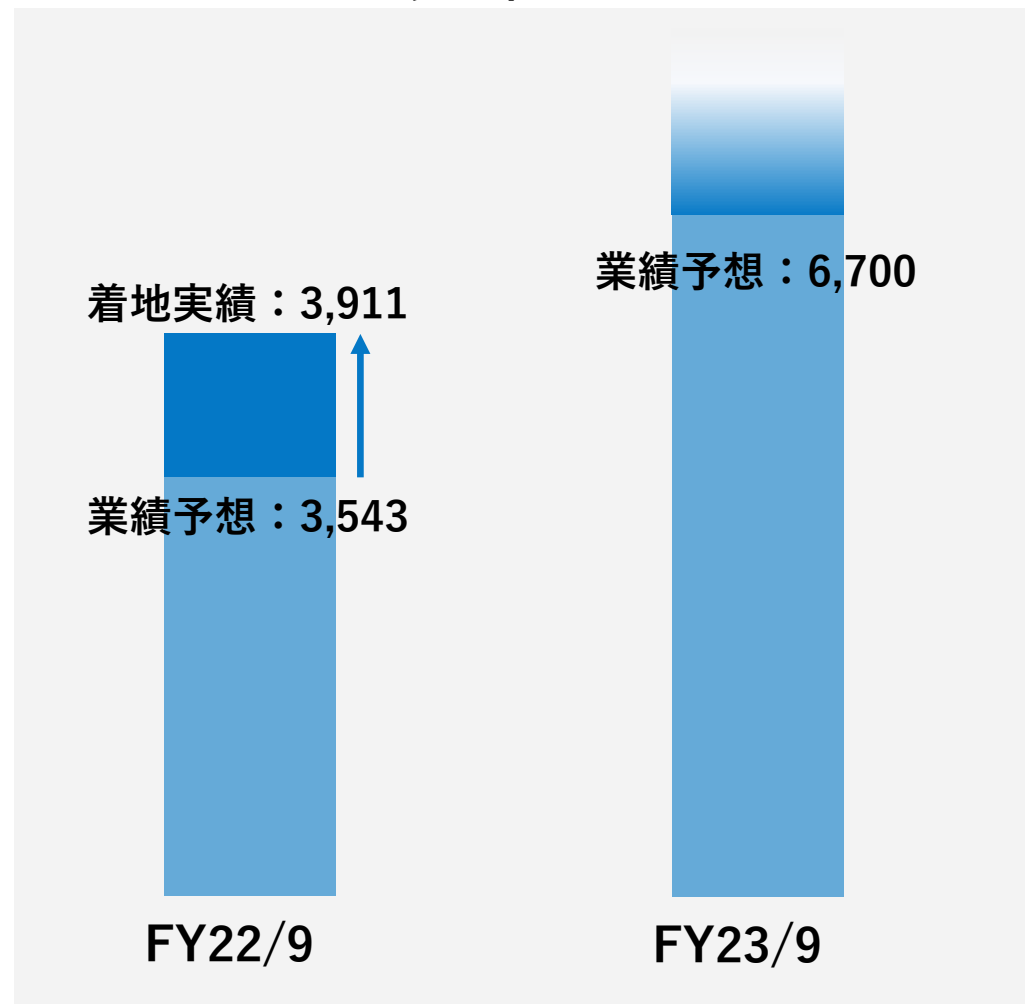
	2022年9月期（実績）	2023年9月期（予想）	前期比
売上高	3,911百万円	6,700百万円	+71.3%
営業利益	2,103百万円	3,150百万円	+49.7%
営業利益率	53.8%	47.0%	▲6.8pt
当期純利益	1,326百万円	2,108百万円	+58.9%
1株あたり当期純利益	71円29銭	109円89銭	+54.1%
M&Aアドバイザー数	74名	130名	+75.7%
1人あたり売上高 (期中平均人数)	74百万円	65百万円	-
成約件数	61件	100件	+63.9%
成約単価	61百万円	60百万円	▲1.6%
成約期間	6.6ヶ月	6~7ヶ月	-

	業績予想における考え方
売上高	保守的な数値として設定している。 予想を上回る成約や大型案件の成約等により変動が生じた場合には随時開示予定。
営業利益率	2022年9月期実績は53.8%であり、47.0%という数値は保守的な数値として設定している。 <u>詳細について次ページ参照。</u> なお、特段大きな投資を見込んでいるためにコストが高んでいるものではない。
M&Aアドバイザー数	保守的な数値として設定している。 最重要KPIであり、計画値を越えて採用することも想定している。
1人あたり売上高 (期中平均人数)	2022年9月期実績は74百万円であり、保守的な数値として設定している。 人数規模を急拡大させながらも1人あたりの生産性を落とさずに維持することを考えている。
成約件数	アドバイザーの増加に伴い比例的に増えていく見込み。 なお、成約まで至っていないが売上計上されるもの(買手企業から収受する中間報酬)が存在するため、成約件数に成約単価を乗じた金額と売上高に差異が生じている。
成約単価	60百万円前後を維持する見込み。 単価の向上については種々の施策を実行しており、徐々に向上していくことを狙っている。
成約期間	6～7ヶ月を維持する見込み。創業から4年間で効率化のためにできることをやり続けて来た結果、この水準となっており、今後は規模を急拡大させつつ現在の成約期間を維持することが重要であると考えている。

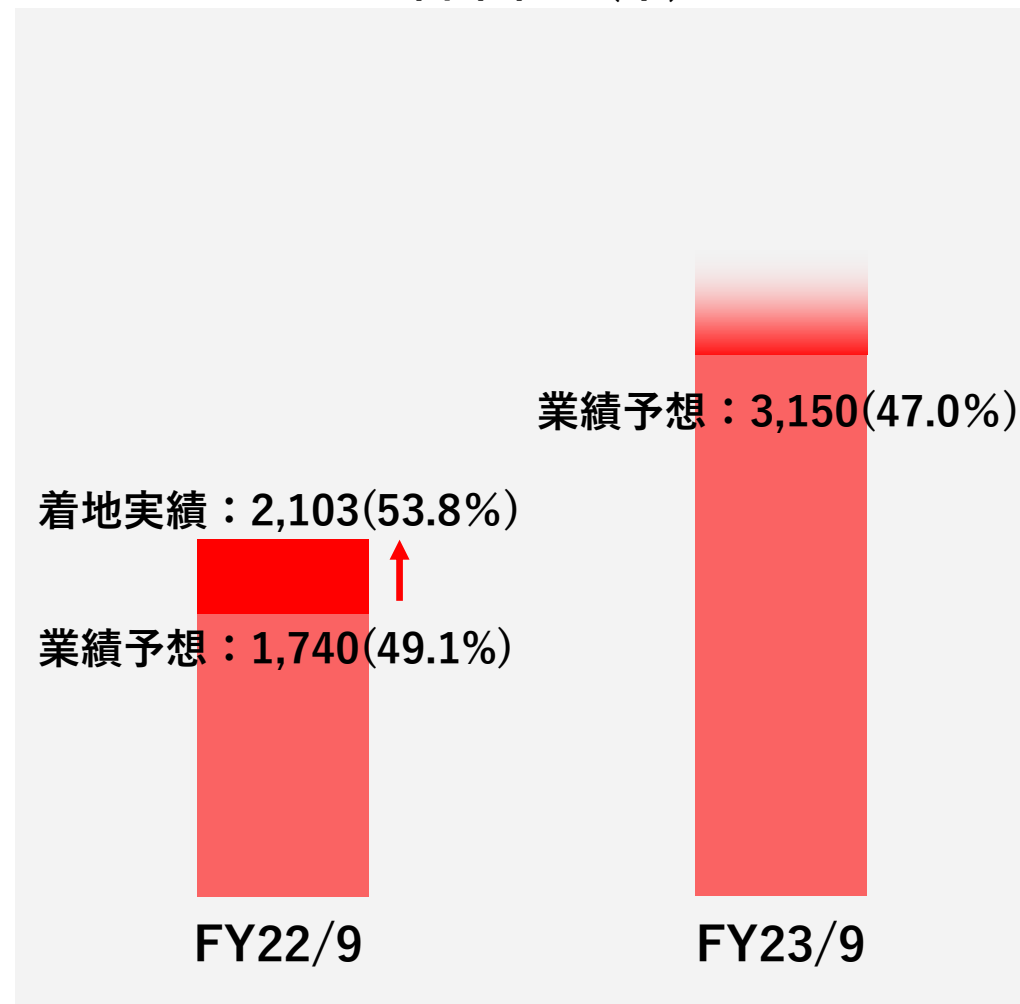
業績予想における営業利益率の考え方①

FY22/9においては第3四半期の決算発表時に上方修正した業績予想の営業利益率を大きく上回る結果となっている。
これは売上高が業績予想を超えた際の追加コストの発生が限定的であることに起因しており、FY23/9も同様の構造となっている。

売上高

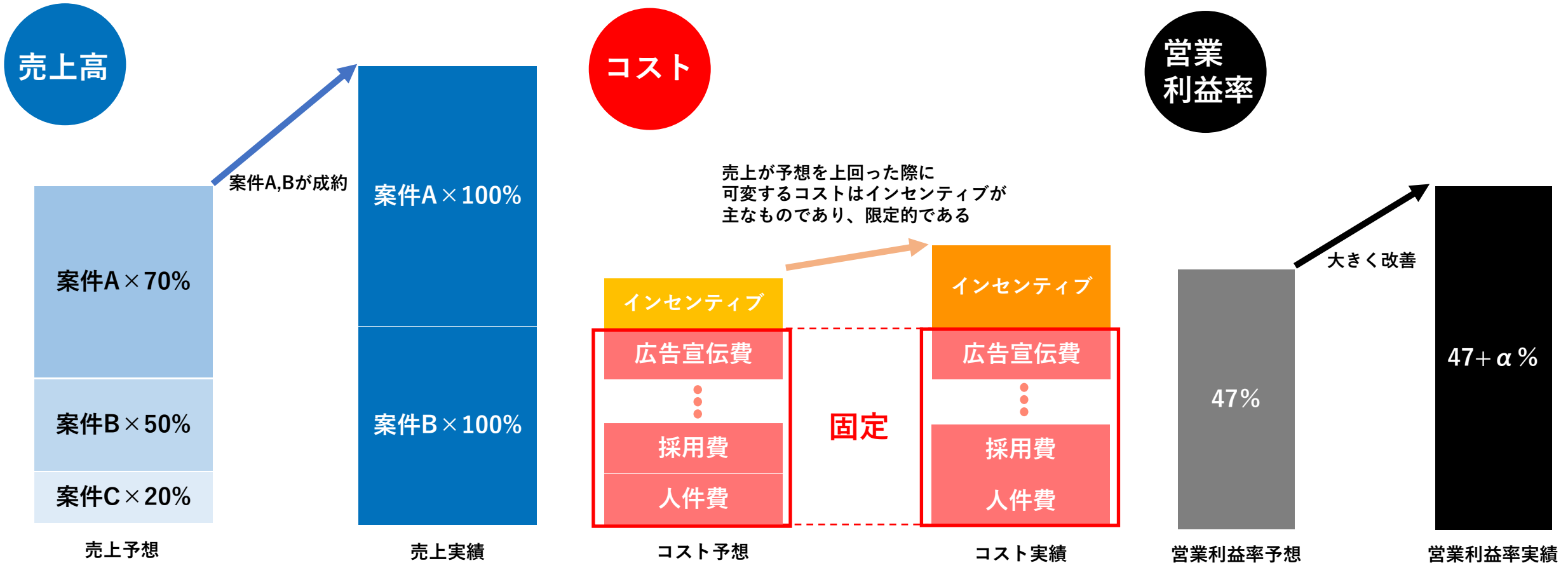


営業利益(率)



業績予想における営業利益率の考え方②

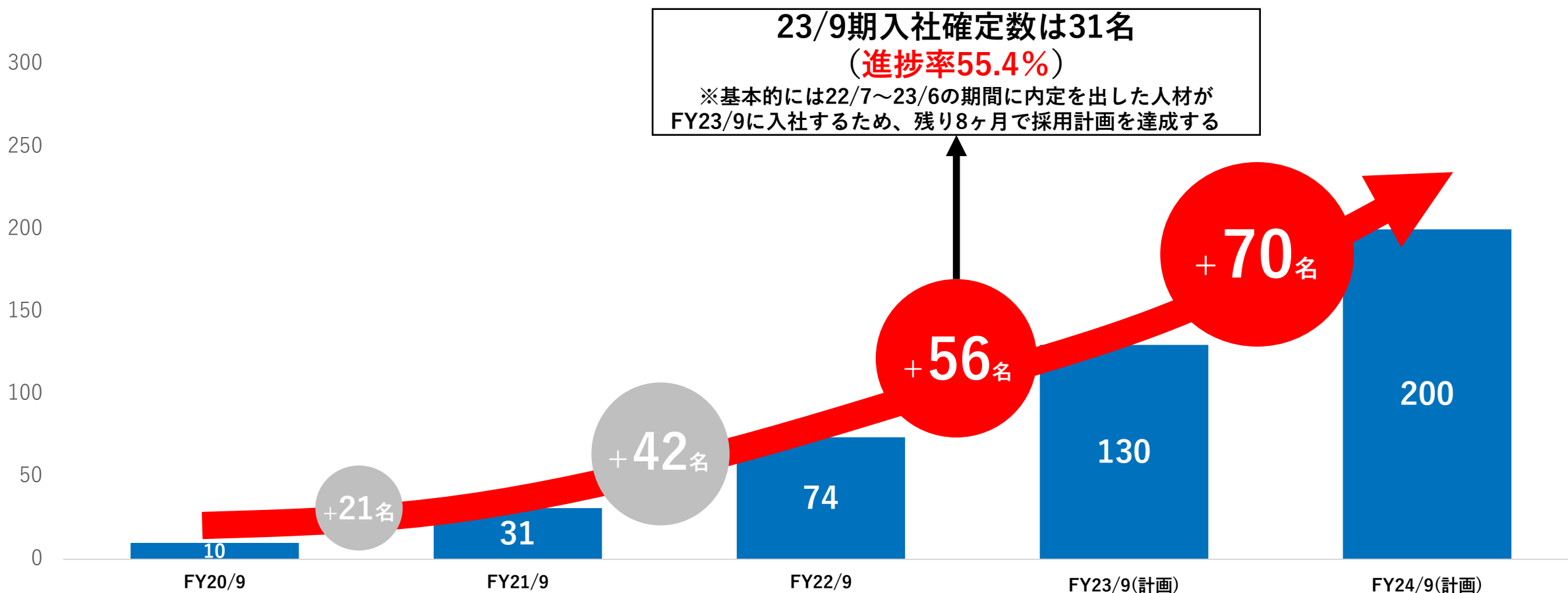
- ①売上高：業績予想は各案件の成功報酬見込みに、成約可能性を加味した**期待値計算**による算定をしている。
 - ②コスト：売上高が予想を越えた場合であっても、**それに伴い追加発生するコストは限定的**。
 - ③利益率：**売上高が上振れた場合には、営業利益率が大きく改善する構造**。
- 業績予想の営業利益率が前期比で低くなっているが、**保守的な売上予想**にしているためであり、利益構造の変化ではない。



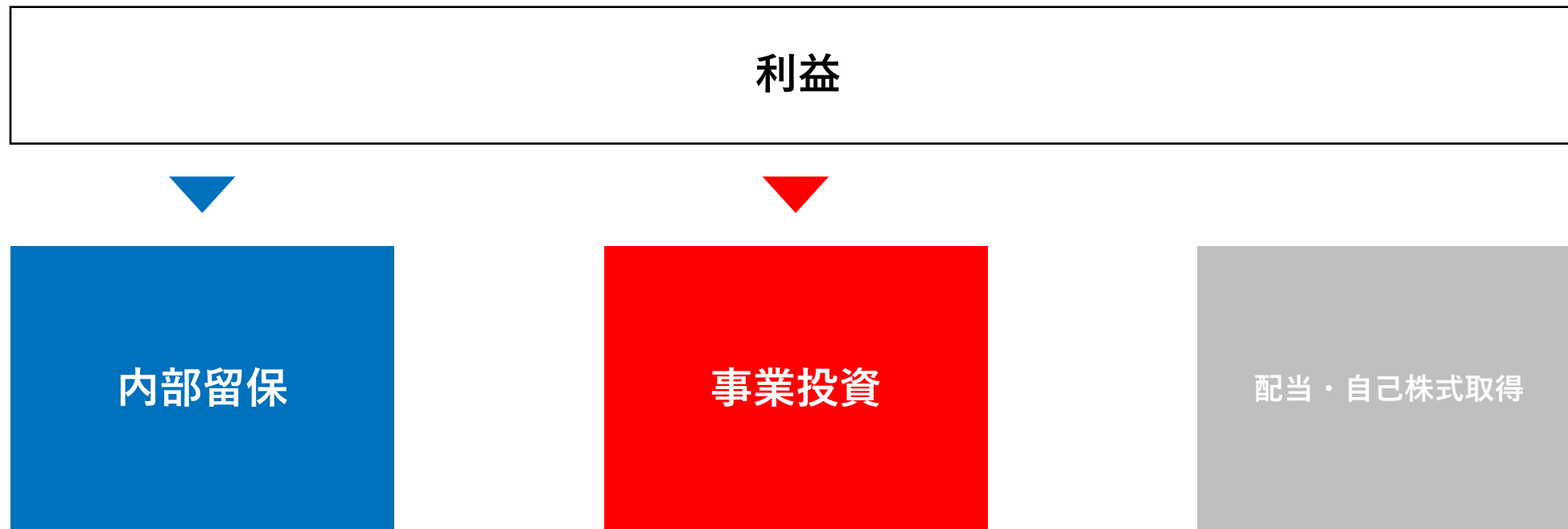
M&Aアドバイザー採用計画

人材採用をさらに加速し、FY24/9にはM&Aアドバイザー200名体制を目指す
優秀な人材であれば計画を上回る採用を行っていく。

期末時点におけるM&Aアドバイザー数(人)



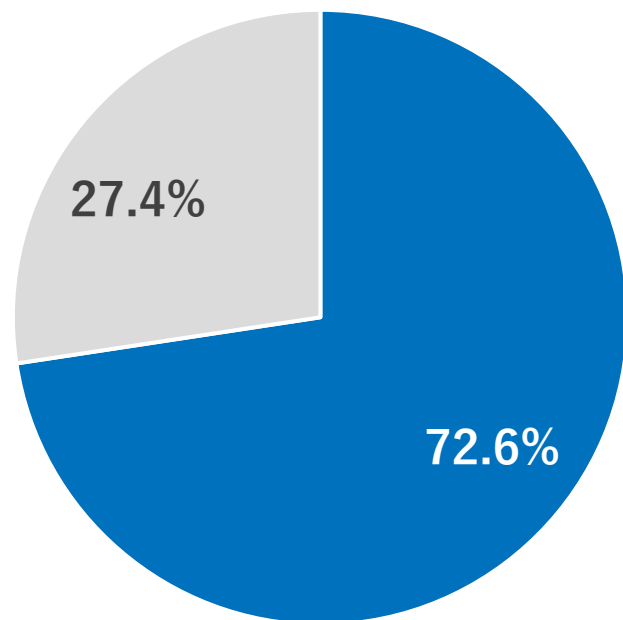
各期の経営成績及び財政状態を勘案しながら株主に対する利益還元を検討していく方針。
現時点において配当や自己株買い実施の可能性及び実施時期等については未定。



中長期的な企業価値の向上のために、既存事業への投資のみならず、新規事業の立ち上げも積極的に検討している。
新規事業は自社で立ち上げるものとM&Aによる既存企業の買収の双方を考えており、
将来のM&A資金として内部留保も進める。

流通株式比率が27.4%であり、流動性が高い状態ではないことを認識しており、中長期的な株価形成のため流動性向上を意図した各種施策を検討している状況である。

株主構成



■ 経営者 ■ 外部株主

各種施策に対する検討状況

流通株式の増加

経営者持分の売出し

株価に影響を与えないような売却手法について検討。

流通株式の増加

公募増資

現状では大きな資金ニーズはないため実施可能性は低い。状況に変化があれば随時公表。

売買の活発化

株式分割

株価が現在よりも高い水準になれば実施の可能性あり。

売買の活発化

株主優待

配当や自己株式取得同様、現状では実施予定はなし。

-
- 1 2022年9月期通期実績
 - 2 2023年9月期業績予想
 - 3 成長戦略**
 - 4 会社概要
 - 5 M&A総合研究所の競合優位性
 - 6 Q&A

創業から4年、多くのお客様に選ばれて
2部門で業界第1位の評価を頂きました。

完全成功報酬制のM&A仲介会社を対象として調査を実施した結果

上場企業「唯一」の完全成功報酬制の料金体系に加え

①成約実績
②成約速度

No.1



2022年10月期_指定領域における市場調査
調査機関：日本マーケティング・リサーチ機構

譲渡企業オーナー様向けにM&Aに関する無料オンラインセミナーを毎月実施。
「M&Aに関する共催セミナー」や「業種特化セミナー」を開催。

共催セミナーの開催(TSR、PEファンド、クライアント)

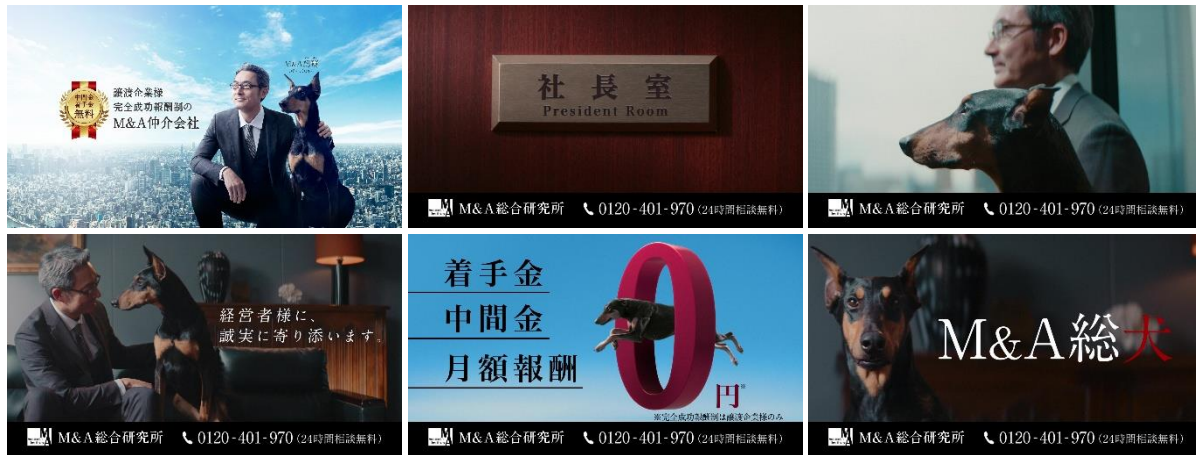
<p>M&A総合研究所 TSR 無料・オンライン</p> <p>株式会社東京商工リサーチ × 株式会社M&A総合研究所 共催セミナー</p> <p>1部 企業経営におけるおさえるべきリスク 株式会社東京商工リサーチソリューション開発部 コンサルティングリーダー 滝島 陽一郎 2022年 6月21日 16:00~17:00</p> <p>2部 事業の存続と成長に向けた取り組み ~M&Aを考えるべきタイミングはいつか~ 株式会社M&A総合研究所 執行役員 企業情報部長 辻 亮人</p>	<p>M&A総合研究所 GIA</p> <p>ファンドを活用したM&Aによる成長戦略 ~Francfrancへ投資したGIAによる事例解説~</p> <p>参加無料</p> <p>オンライン</p> <p>2022年 5月20日 金 17:00~18:00</p> <p>木浪 拓馬 井口 智広 桐迫 啓彰 M&A総合研究所 企画情報第四部 マネージャー 日本成長投資 アライアンス株式会社 アソシエイトディレクター 日本成長投資 アライアンス株式会社 アソシエイトディレクター</p>	<p>M&A総合研究所 リアル開催 LIVE配信</p> <p>M&A・事業承継セミナー</p> <p>経営者必見! 斎藤佑樹氏と上場企業役員が語る</p> <p>経営者とプロ野球選手の「引き際」</p> <p>取締役 経営本部長 矢吹 明大 M&A総合研究所 2022 10/7 (金) 16:00-17:00 斎藤 佑樹氏</p>
---	---	---

各種業種特化型セミナーの開催

<p>M&A総合研究所 無料・オンライン</p> <p>建設業界向け M&A・事業承継セミナー</p> <p>建設業界のM&A最新トレンドと高額売却のポイント</p> <p>内容 ● 高く売却するノウハウ ● M&Aのベストタイミング ● 成功事例多数紹介</p> <p>向井 崇 M&A総合研究所 企業情報第一部 部長</p> <p>2022年 6月23日 (木) 17:00~17:45</p>	<p>M&A総合研究所</p> <p>無料アーカイブ配信</p> <p>水産業を営む地方の毎期赤字会社が 10億円で売却できた理由</p> <p>登壇者: 森 淳基 M&A総合研究所 企業情報第一部 次長</p>	<p>M&A総合研究所 無料・オンライン</p> <p>人材業界向け M&A・事業承継 セミナー</p> <p>人材業界のM&A 最新トレンドと高額売却のポイント</p> <p>2022.7.26 TUE 17:00 - 17:45</p> <p>M&A総合研究所 企業情報第一部 マネージャー 中本 聡</p>
---	--	--

FY22/9の3Q、4QにおいてTBS系列「報道特集」番組内でテレビCMを開始。都内を走るタクシーにおいてもCMを放映。着手金や中間金、月額報酬などの料金体系によりM&Aの検討へ踏み切れない層への認知獲得のために開始。現在効果の分析中であり、FY23/9の1Q、2Qにおいては実施する予定なし。

TVCMの放映



タクシー広告の放映

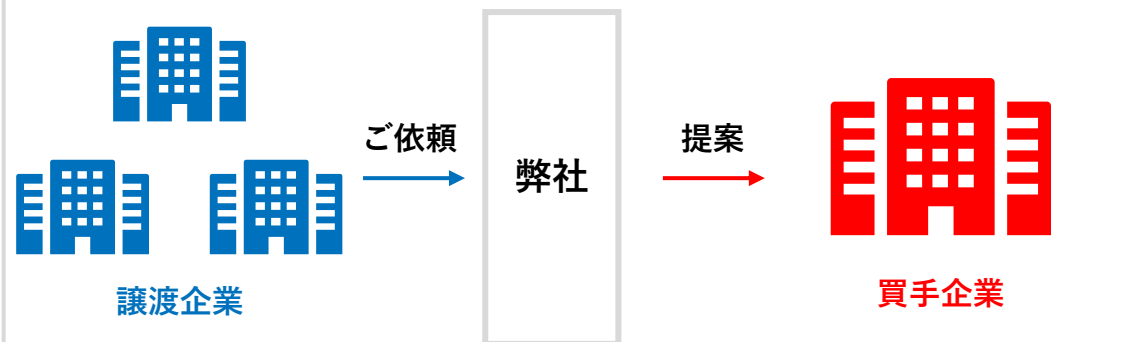


誠実な姿勢で経営者に寄り添うイメージをドーベルマンで表現。CMを通じて経営者の方々にM&Aを身近に感じてもらうとともに、「M&A総研＝総犬」のイメージを持ってもらい、認知の獲得を目指す。

新規施策③プロアクティブサーチサービスの展開

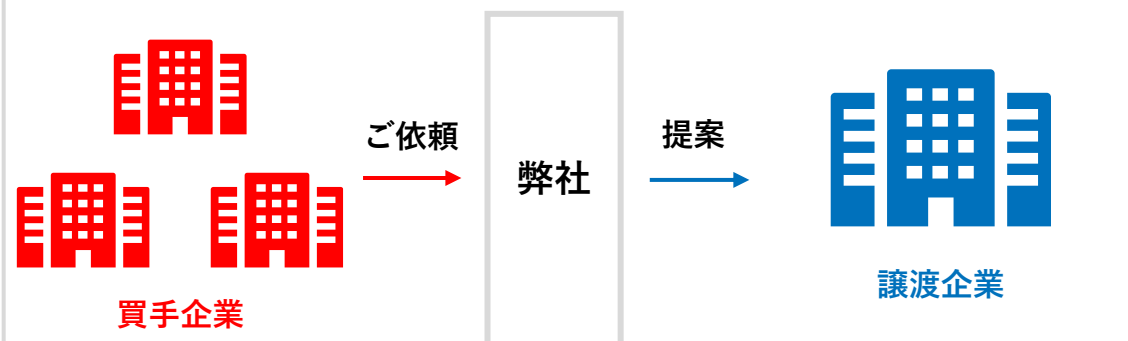
FY22/9の3Qより、買収希望企業への新規サービスとして「プロアクティブサーチ」サービスの提供を開始。
通常のサービスとは異なり、買手企業のニーズをベースに**大型の譲渡企業**の探索を行う。

通常の M&A仲介



- ✓ 譲渡を検討している企業からご依頼いただく
- ✓ 譲渡ニーズが健在化しているため会社譲渡の意思決定がスムーズ

プロアクティブ サーチ



- ✓ 買収を検討している企業からご依頼いただく
- ✓ 譲渡ニーズがまだ弱く、M&A仲介会社と未契約の企業に対し、早期かつ独占的にアプローチすることができる

各指標を向上させる施策により、今後も大きな成長を目指す。

最重要事項

M&A
アドバイザー数
(譲渡企業担当者)



1人あたり売上高



受託案件数



成約率



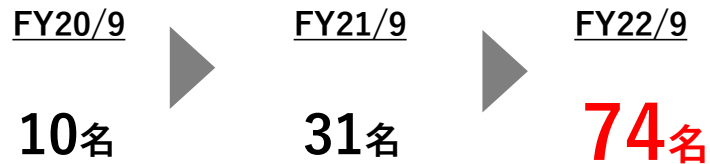
単価



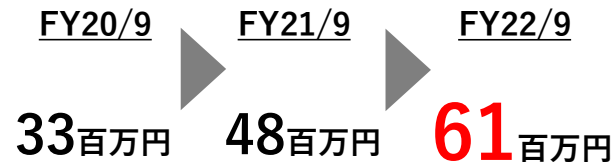
- 既存エージェントとの定期的なMTG実施によるケア
- ダイレクトリクルーティングのスカウト文面PDCAおよびデータベースサイトの拡大
- 新卒採用・採用広報の強化

- 受託案件数拡大：教育制度のシステム化をさらに進め、アポ→契約受託率の改善
- 成約率の向上：AIの精度強化、マッチング部門の人数増
- 単価の向上：大型案件獲得のため、専門プロジェクトチームを結成

M&Aアドバイザー数¹



成約単価²



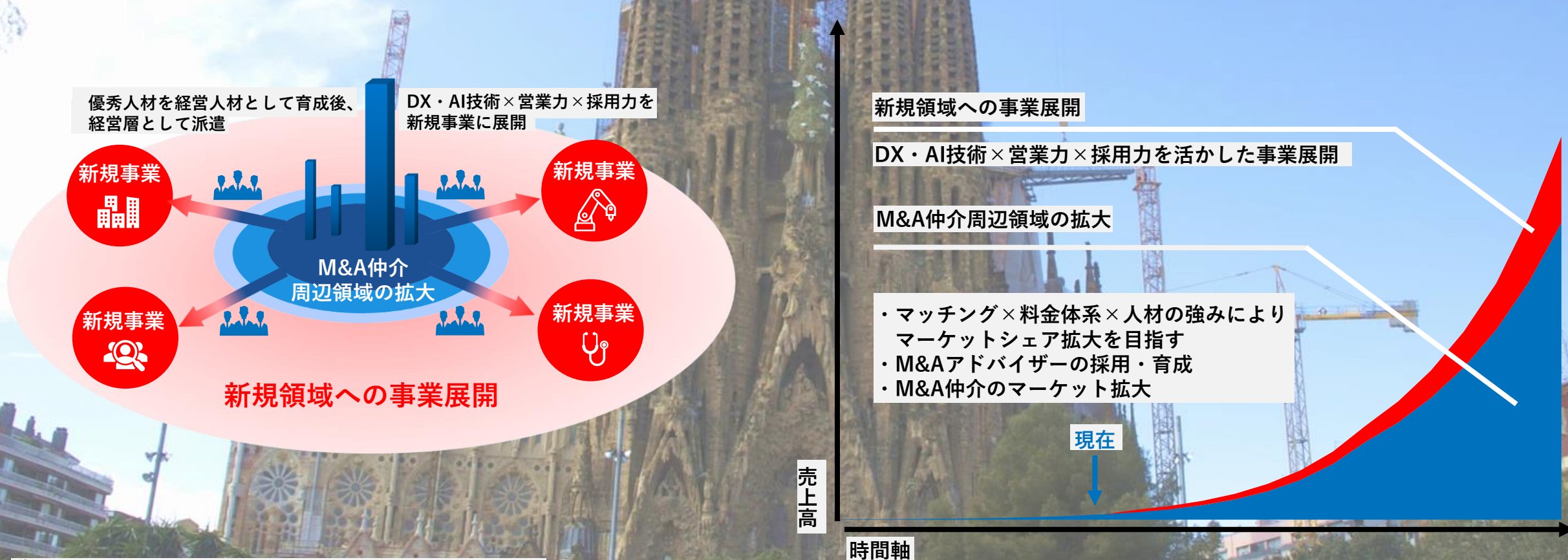
成約件数³



注:
1. 各期末時点の人数
2. 当該期間にクロージング(当事者間での株式の譲渡および代金決済の完了)した全M&A案件を母集団とした場合の平均値
3. 当該年度にクロージング(当事者間での株式の譲渡および代金決済の完了)した案件数

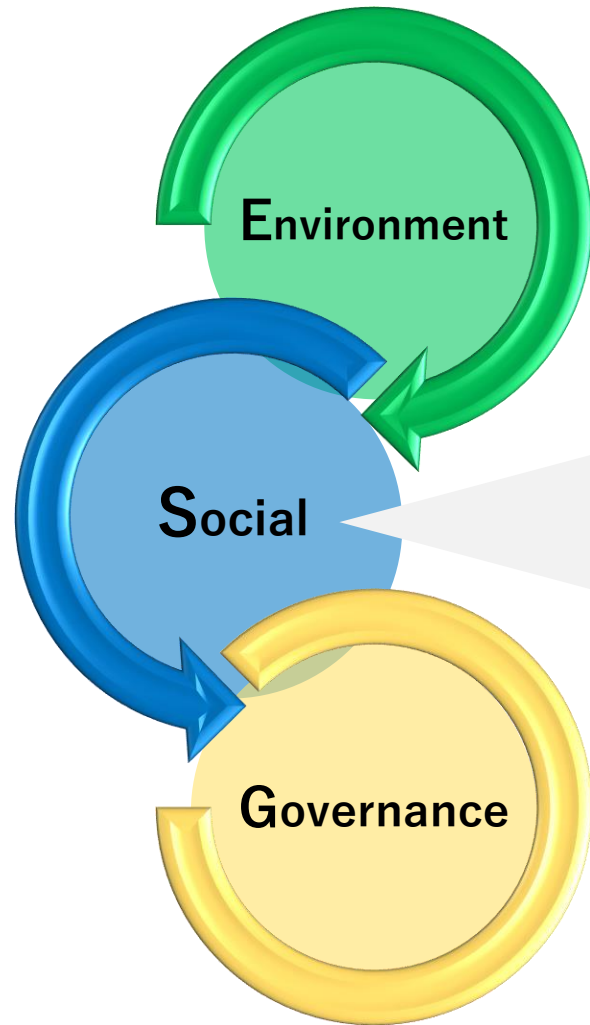
M&A総合研究所の強みである「DX・AI技術×営業力×採用力」を武器に、M&A周辺領域の拡大と新規領域への事業展開¹を平行に進めていく。

当社の成長イメージ



注:
1. 新規事業はイメージであり現時点で具体的に決定しているものはありません。

サステナブルな社会の実現に向けて、当社はM&A仲介事業を通じて後継者不在による廃業問題への取り組みを行い、少子高齢化が深刻化する日本が抱える「社会課題」の解決を目指していく。



M&A仲介事業を通じた社会課題(Social)の解決

日本国内に存在する99%以上が中小企業となっている。そして、帝国データバンクの統計資料「全国・後継者不在企業動向調査(2021年)」によると、およそ3分の2(61.5%)の会社が後継者不在の状態にある。

後継者不在を理由に廃業が起こると、独自の技術・ノウハウが失われるだけでなく、その企業で働いている従業員やその家族のにまで影響が及ぶこととなる。

また、後継者問題は中小企業だけの問題ではなく、日本経済全体を悪化させる要因にもなる問題である。

M&A総合研究所は、今後もM&A仲介事業を通じたESGの取り組みにより、後継者問題の解決を通じたSocial課題の重点的な取り組みを継続していく。

サステナブルな雇用環境とともに、働く従業員の心身ともに健康に仕事ができる会社を目指す。
M&A仲介事業の推進により、社会課題である後継者不在問題の解決に寄与し「サステナブルな社会」の実現に貢献していく。

3 すべての人に健康と福祉を

生活インフラへの支援

後継者問題への取り組みにより、地域医療・福祉等の生活インフラを支援

8 働きがいも経済成長も

魅力ある雇用環境の実現

M&Aアドバイザーの経済的な成功と持続的な成長をサポートする職場環境を構築

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

「後継者問題」への取り組み

事業承継型M&Aを通じて中小企業への支援を行い、企業の存続・雇用の維持に貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



11 住み続けられるまちづくりを

地域経済への貢献

全国各地でのM&A支援により、地域経済の活力ある発展に寄与し地方創生を支援

13 気候変動に具体的な対策を

ペーパーレス化の促進

書類等のデジタル化促進により、会社全体で紙などの資源の使用量を削減

16 平和と公正をすべての人に

コンプライアンス重視の経営

ガバナンス体制を構築するとともに、組織文化としても会社全体でのコンプライアンスを徹底

M&A総合研究所は、M&A仲介事業を通じた「サステナブル」な社会の実現を目指す。

M&A仲介事業を通じて産業と技術革新の基盤をつくることに貢献していく。

1

優れたサービスと技術を有する地方の中小企業への事業承継の後押し

後継者不在により廃業し、サービスや技術が失われることを防ぐ

2

M&Aを通じて日本国内での経済活動維持効果を創出

中小企業の廃業による雇用喪失とGDPの低下を防ぐ

3

事業承継を通じた事業の継続・雇用の維持で産業を守る

廃業することで失われる国内産業を保護する

9 産業と技術革新の
基盤をつくらう



11 住み続けられる
まちづくりを



-
- 1 2022年9月期通期実績
 - 2 2023年9月期業績予想
 - 3 成長戦略
 - 4 **会社概要**
 - 5 M&A総合研究所の競合優位性
 - 6 Q&A

会社名 株式会社M&A総合研究所

設立 2018年10月12日

代表者 佐上 峻作

所在地 東京都千代田区丸の内1-8-1

事業内容 DX・AI技術を活用したM&A仲介事業

オフィス 東京本社／大阪オフィス／名古屋オフィス

役員
取締役 矢吹 明大
取締役 荻野 光 (公認会計士)
社外取締役 水谷 亮
常勤監査役 岡本 尚樹 (公認会計士)
社外監査役 東 陽亮 (公認会計士)
社外監査役 熊澤 誠 (弁護士)

ビジョン

DX・AIを駆使したテクノロジーにより
M&A業界を変革する



代表取締役 CEO

佐上 峻作

神戸大学農学部卒業
2016年、1社目である
(株)Alpacaを創業し、
約1年で(株)ベクトルへ株式譲渡。
2018年に2社目である
(株)M&A総合研究所を創業。

2013年 (株)マイクロアド入社

- 広告システムのアルゴリズム開発等に従事

2016年 (株) Alpaca創業

- CEO兼エンジニアとして起業

2017年 (株) ベクトル(東証プライム6058)へ株式譲渡

- 売却後も経営者として引き続き事業拡大に従事
- M&Aを複数回実行し、M&A仲介業界の非効率性に課題を感じる

2018年 (株) M&A総合研究所 創業

- 祖父の廃業を目の当たりにし、
中小企業に寄り添ったM&A仲介会社を目指す

2022年 東証グロース市場に上場

- 2022年6月に、創業から3年9ヶ月で株式上場



取締役 営業本部長 矢吹 明大

明治大学卒業。2010年に(株)キーエンスに入社。製造業向けのコンサルティングセールスに従事。2015年に(株)日本M&Aセンター入社し、製造業を中心に多くの案件を成約に導く。2019年に弊社に入社し、営業本部長として営業部門を統括。2020年、取締役就任。



社外取締役 水谷 亮

慶應義塾大学卒業。2007年に大和証券エスエムビーシー(株) (現大和証券(株)) 入社し投資銀行業務に従事。2014年にand factory(株)の創業に参画し、取締役に就任。設立4年で東証マザーズ上場を達成。2019年にBeyond X(株)を創業し、代表取締役に就任。2020年、弊社社外取締役に就任。



社外監査役 東 陽亮(公認会計士)

明治大学卒業。2006年に有限責任監査法人トーマツ入所。法定監査、株式上場支援業務に従事。2011年に(株)サイバーエージェントに入社し経理業務に従事。2015年に(株)GameWithへ入社し、管理部門管掌役員として東証マザーズ上場、東証一部指定を達成。2020年、弊社社外監査役就任。



取締役 管理本部長 荻野 光(公認会計士)

立教大学卒業。2014年に有限責任 あずさ監査法人入所。ベンチャー企業を中心に法定監査及び株式上場支援業務に従事。2020年に弊社に入社し、管理本部長として管理部門を統括する。同2020年、取締役就任。



常勤監査役 岡本 尚樹(公認会計士)

立教大学卒業。1999年に朝日監査法人(現有限責任 あずさ監査法人)入所。法定監査及び株式上場支援業務に従事しつつDigital Innovation部を兼務し、監査業務のデジタル化推進業務に注力。2020年、弊社常勤監査役就任。



社外監査役 熊澤 誠(弁護士)

早稲田大学卒業。2007年に森・濱田松本法律事務所入所。2011年に熊澤誠法律事務所(現新幸総合法律事務所)設立。共同代表として多くのM&A案件等の法務に携わる。2020年、弊社社外監査役就任。

日本では、経営者の高齢化に伴う後継者不在企業の増加、M&Aにおいて仲介会社が広く利用されているという独自のマーケットが形成されている

日本特有のM&Aマーケット

1

経営者の高齢化による事業承継ニーズの高まり

日本は少子高齢化が進行しており、中小企業の経営者が高齢になっている。一方で後継者がおらず事業承継の課題が深刻化している。

2

FAではなく「M&A仲介」という日本特有の商習慣

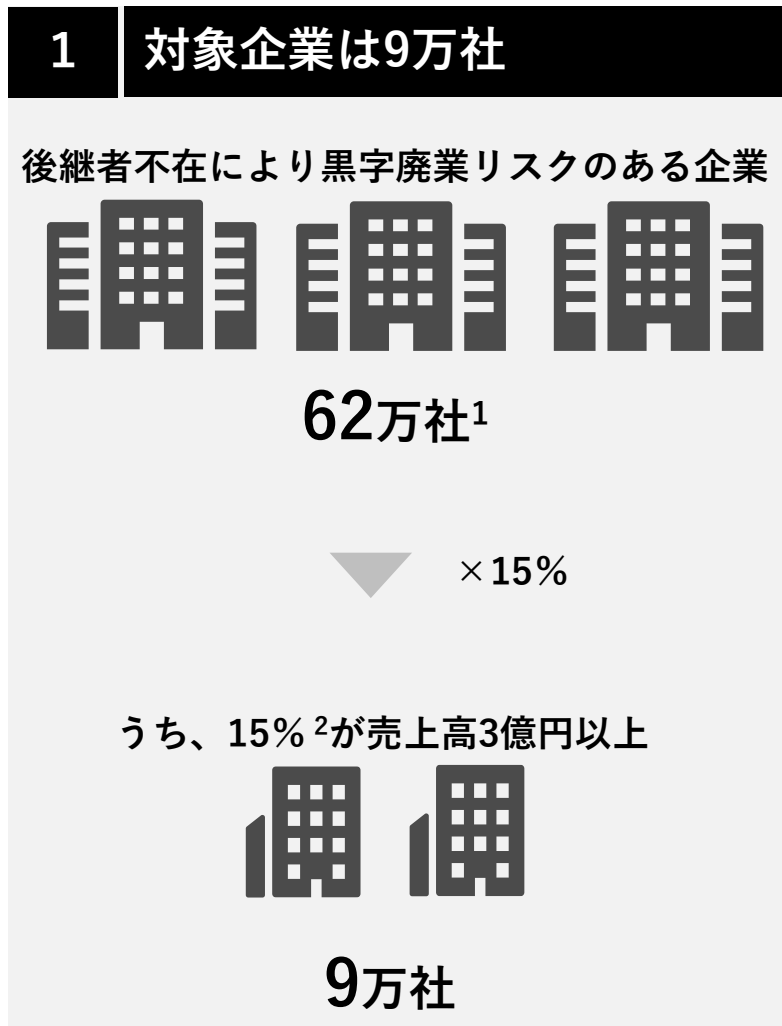
海外ではファイナンシャル・アドバイザー（FA）を利用してM&Aを行うことが一般的。日本では中小企業が多いため仲介会社を利用する習慣が根付いている。

3

M&Aのニーズに対してM&A仲介会社が少ない

後継者不在で黒字廃業する可能性のある会社は620,000社と言われている中、10名以上で運営されているM&Aサービス提供企業は42社しか存在しておらず、圧倒的に需要が多い状況となっている。

黒字廃業リスクのある企業が多く存在しているため、市場規模は非常に大きく、**年間で5,530～6,530億円**の市場規模があるが、**需要過多であるため事業承継できなかった会社は年々繰り越され、TAMに積み上がっていく。**



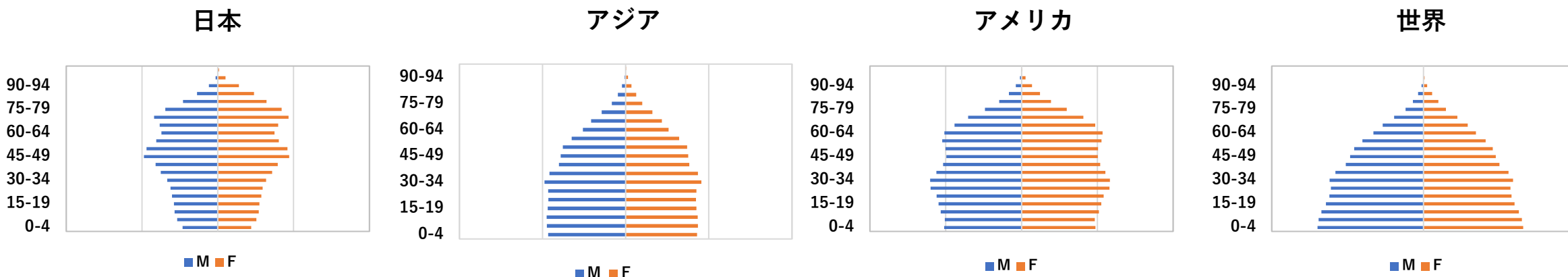
※現状、M&A仲介会社の数が少なく「需要>供給」の状態であるため、事業承継できなかった会社は年々繰り越され、TAMに積み上がっていく。

注:
 1. 出典:中小企業庁「中小企業・小規模事業者におけるM&Aの現状と課題」
 2. 出典:一般社団法人CRD協会「平成30年度財務情報に基づく中小企業の実態調査に係る委託事業」
 3. 2022年9月期の手数料単価実績
 4. 市場規模およびターゲット市場規模は、外部統計資料及び公表資料をもとに弊社独自に推定したものであり、実際の市場規模とは異なる可能性がある点ご了承ください。

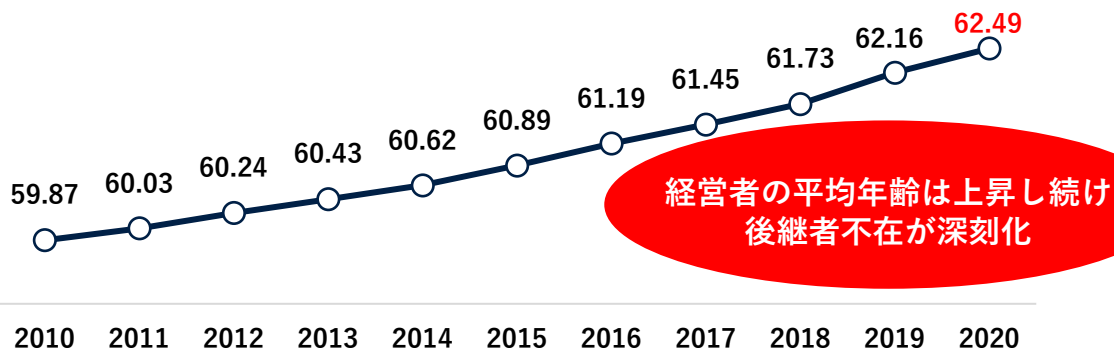
経営者の高齢化による事業承継ニーズの高まり

現在の日本では若年層が減少し続けており、少子高齢化が進んでいる。
その影響から後継者不在企業の割合が62%まで上昇しており、M&Aによる事業承継が課題となっている。

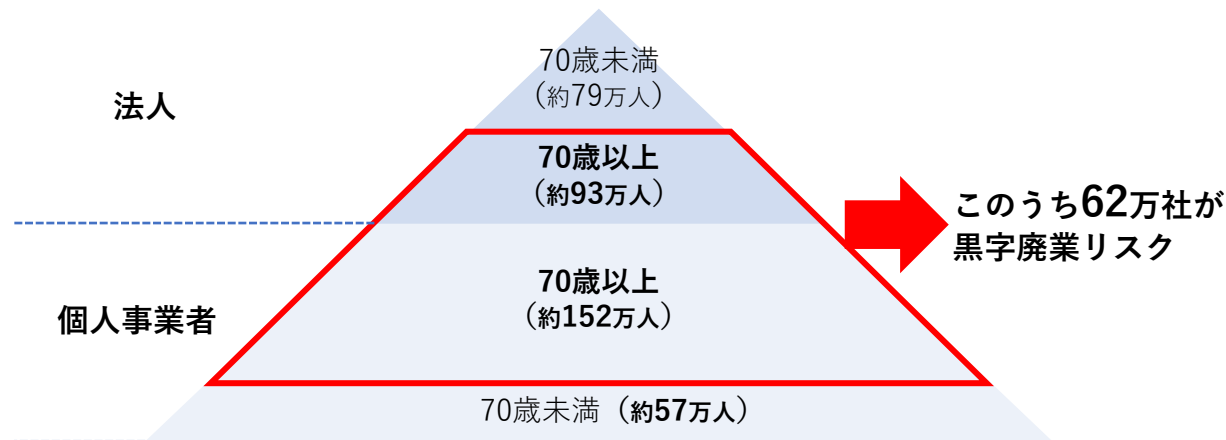
人口ピラミッドから見る日本の少子高齢化の進行



経営者の平均年齢¹



黒字廃業リスクの増大

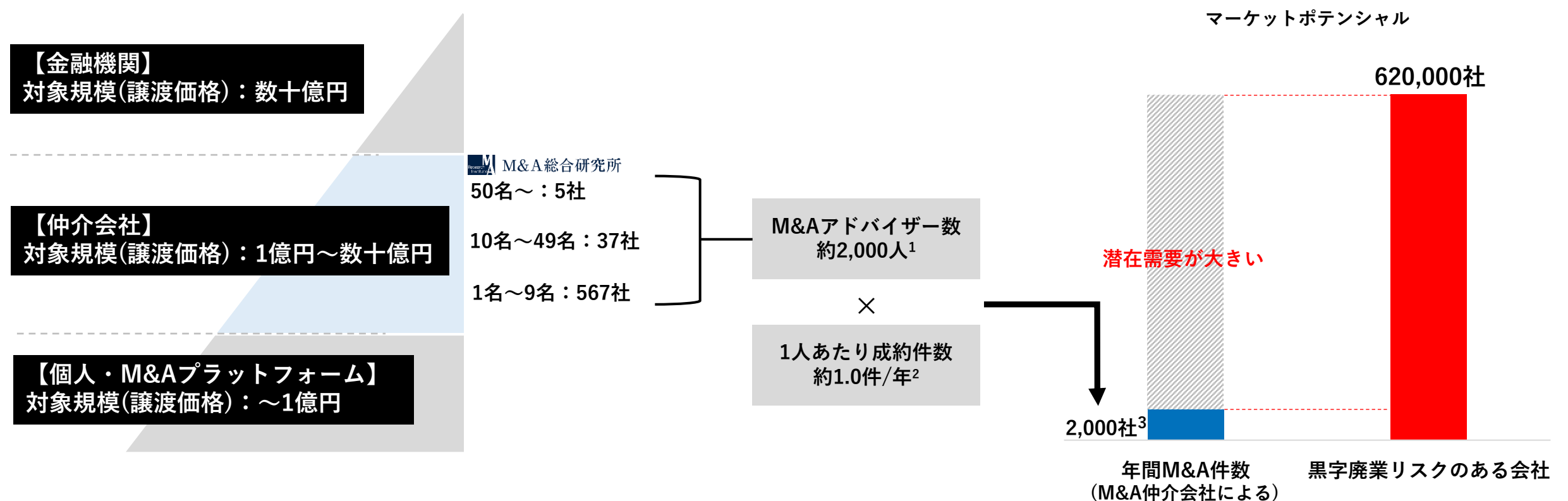


注:
1. 東京商工リサーチ「全国社長の年齢調査」(2021年)より当社作成
2. 帝国データバンク全国企業「後継者不在率」動向調査(2020年)より当社作成

M&A需要とM&A仲介会社による供給の不均衡

M&A仲介業を行う企業は3種類あるが、日本では**M&A仲介会社の存在感が大きく**日本全国に600社超存在している。
 しかしながらM&Aアドバイザーが1年間に対応できるM&A件数(2,000件³)に対し、**黒字廃業リスクのある会社が圧倒的に多く、**
需給バランスが崩れてしまっている。

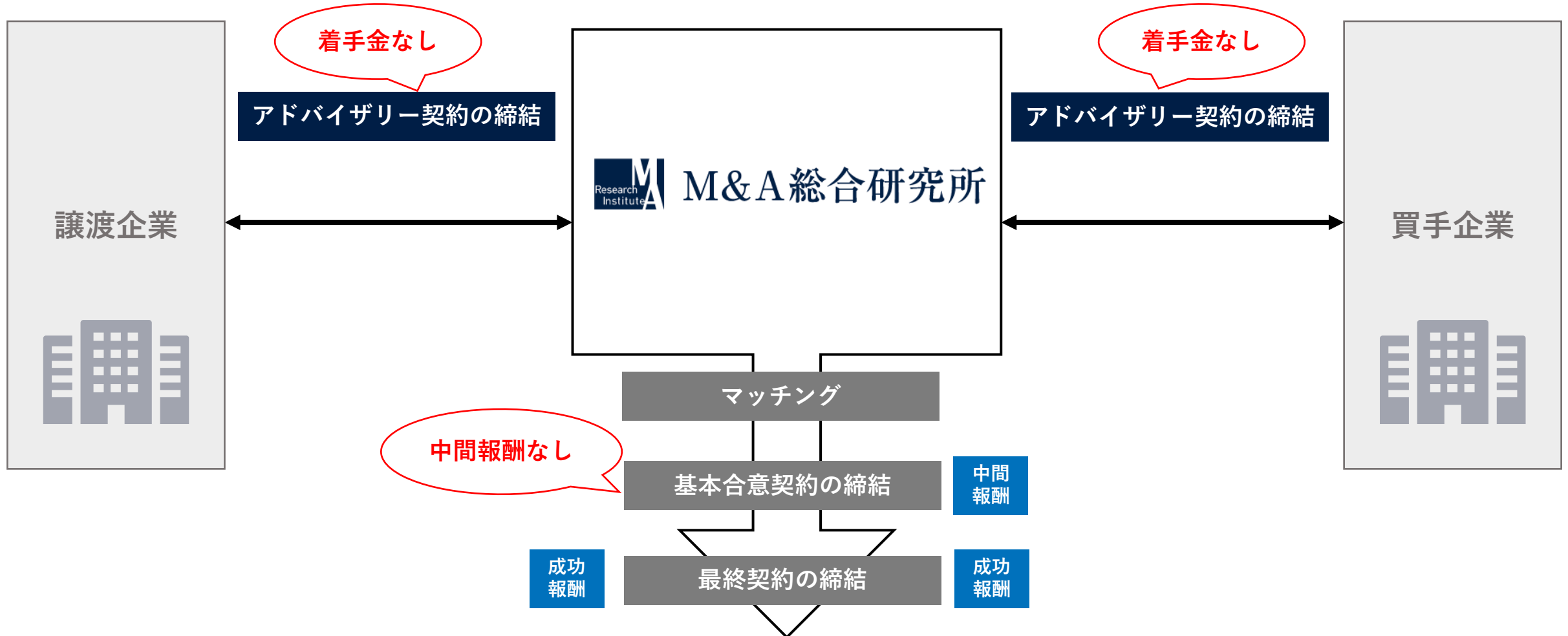
M&A仲介業の構成とマーケットポテンシャル



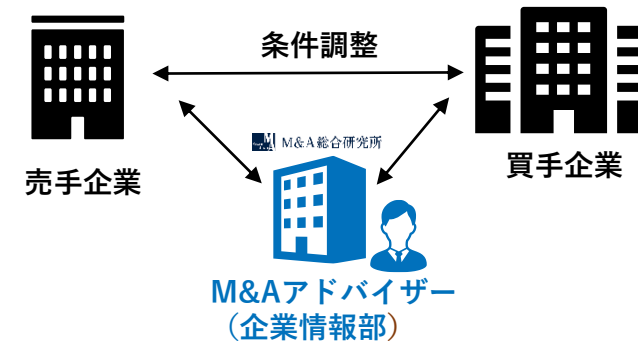
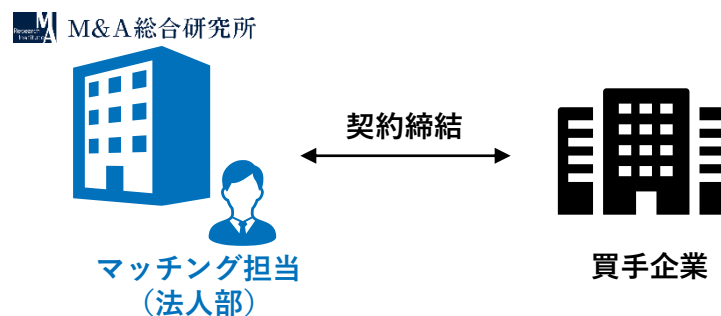
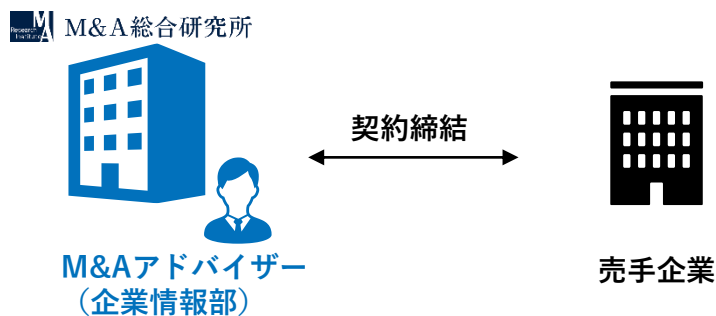
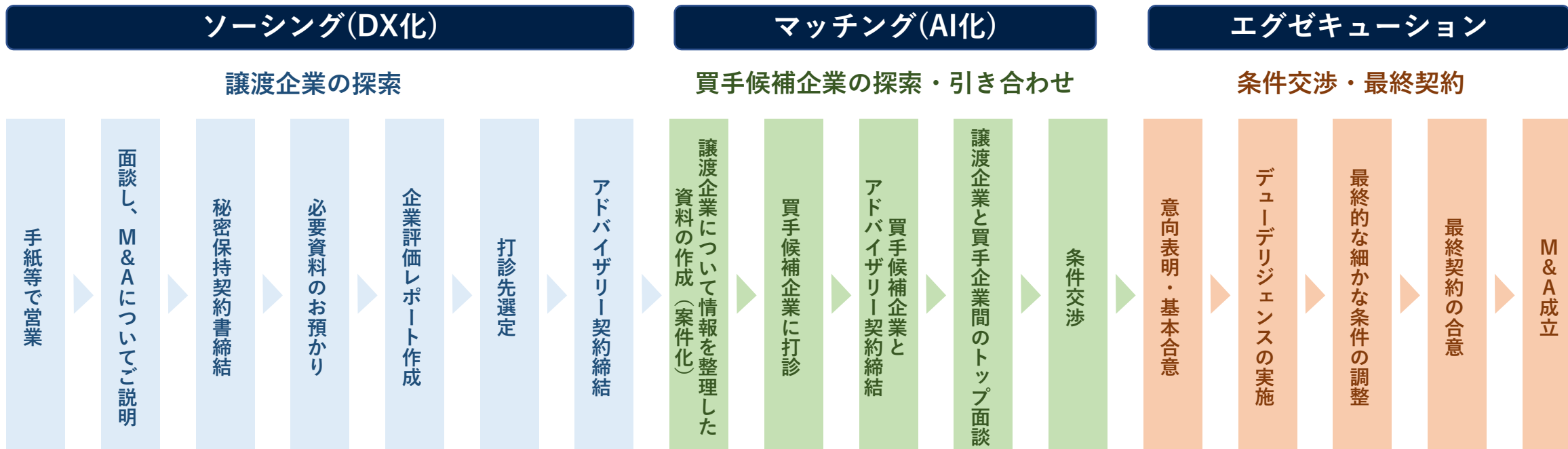
注：
 1. M&A支援機関登録制度のデータベースをもとに仲介業を営むM&A専門業者数を集計。(2022年10月時点)
 2. 弊社を除く大手上場M&A仲介会社の直近期の公表値をもとにM&Aアドバイザーが1年間に成約する件数を推定。
 3. 人数規模ごとの平均M&Aアドバイザー数を算定し、年間1.0件成約する仮定に基づき算定。

4. 会社概要 ビジネスモデル

報酬を譲渡企業/買手企業の双方から收受する仲介型のビジネスモデル。
効率化によるコスト削減に成功し、譲渡企業に対して**着手金/中間報酬ゼロの完全成功報酬制**を導入している。

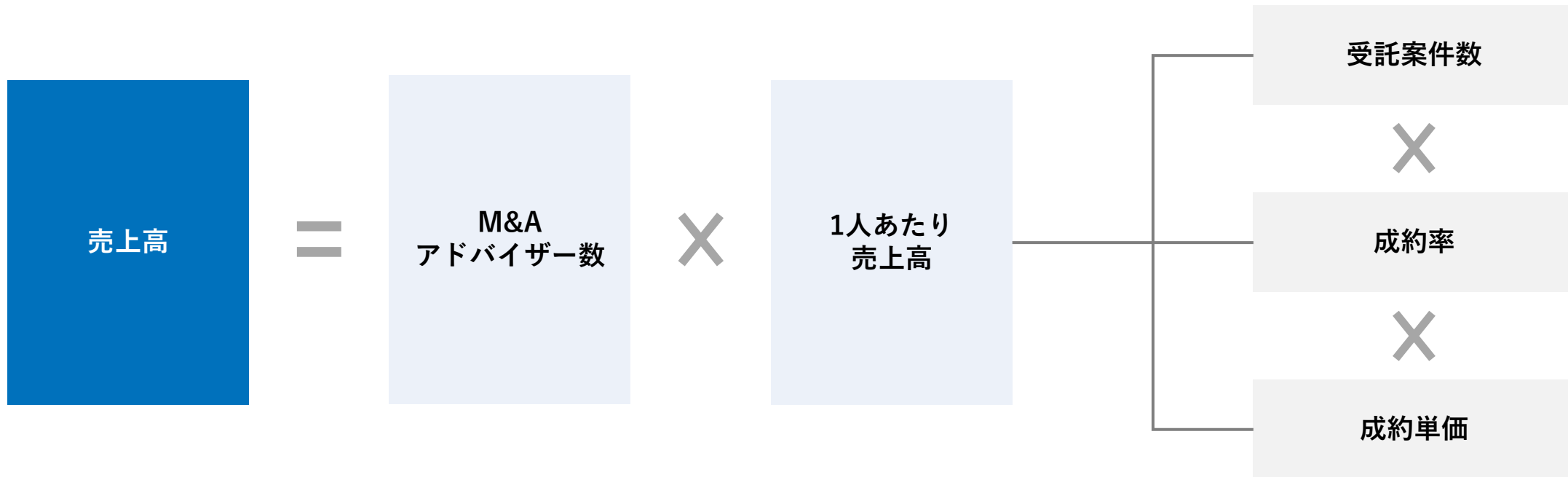


M&Aはアドバイザー契約を獲得するソーシング、買手候補企業を探すマッチング、成約に向けてディールをサポートするエグゼキューションの3つのフェーズに分かれており、**企業情報部(M&Aアドバイザー)**と、**法人部(マッチング担当)**の2つの部署の分業制で対応している。



M&A仲介の収益構造は、【売上 = M&Aアドバイザー数 × 1人あたり売上高】で構成されている。
M&Aアドバイザー数、1人あたり売上高の増加が売上高をさらに拡大させるためのポイント。

収益構造

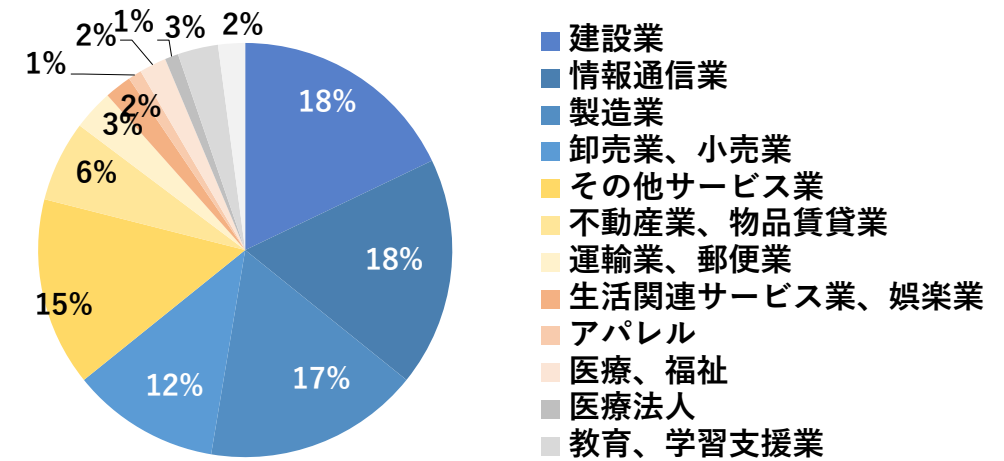


様々な業種・業界、地域でのM&A成約事例がある。

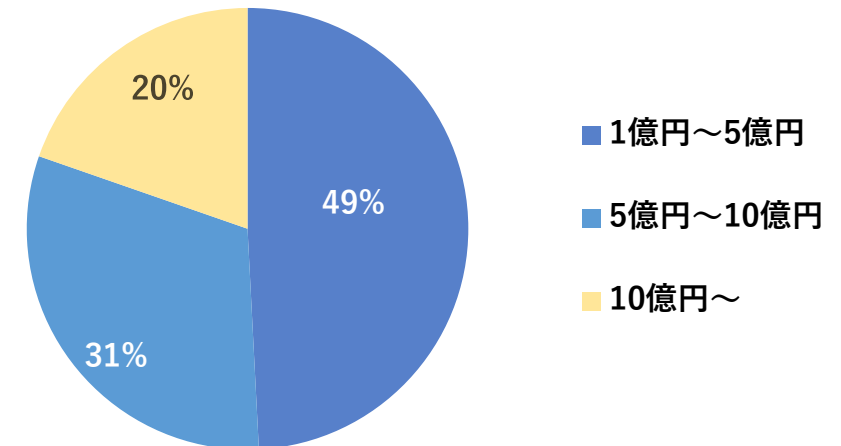
成約実績（一例）

譲渡企業		買手企業	
事業内容	地域	事業内容	地域
1 建設業	九州	サービス業	北海道
2 宿泊業、飲食サービス業	中国	運輸業、郵便業	中国
3 農業、林業	東海	サービス業	関東
4 医療、福祉	関東	農業、林業	北海道
5 製造業	関東	サービス業	関東
6 生活関連サービス業、娯楽業	中国	宿泊業、飲食サービス業	関東
7 生活関連サービス業、娯楽業	関東	不動産業、物品賃貸業	関東
8 情報通信業	関東	生活関連サービス業、娯楽業	近畿
9 製造業	北陸	卸売業、小売業	近畿
10 不動産業、物品賃貸業	近畿	サービス業	関東
●			
79 卸売業、小売業	関東	サービス業	近畿
80 情報通信業	北陸	不動産、物品賃貸業	関東
81 技術サービス業	関東	建設業	四国
82 建設業	北陸	金融業、保険業	中国
83 サービス業	関東	サービス業	関西
84 情報通信業	関西	サービス業	関東
85 製造業	関東	情報通信業	関西
86 農業、林業	関東	金融業、保険業	関東

譲渡企業の事業別案件構成



譲渡企業の事業別案件構成

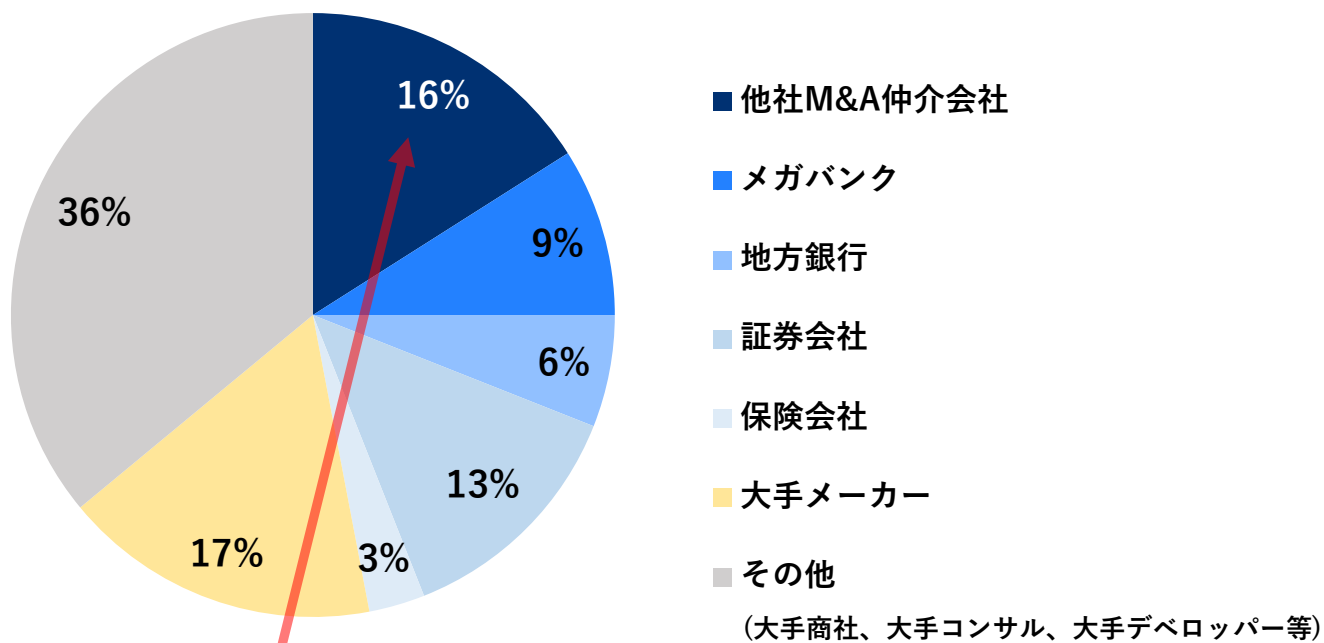


M&Aアドバイザーの人員構成

M&Aアドバイザーは様々な業界、企業から集まっている。

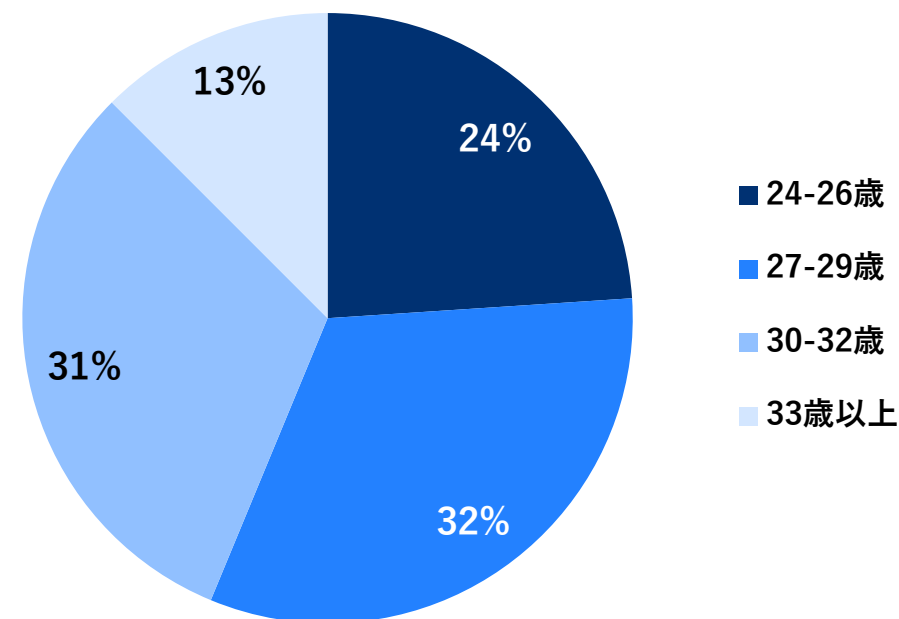
若手でも活躍できる営業環境を整えたことで年齢層も徐々に下がり、現在では平均29歳となっている。

M&Aアドバイザーの出身企業の構成比



未経験者でも活躍できる環境を整えた結果、2022/9期 3Qの24%から16%に低減。

M&Aアドバイザーの年齢構成



注：2022/9/30時点の社員(今後入社予定含む)のデータを基に作成

-
- 1 2022年9月期通期実績
 - 2 2023年9月期業績予想
 - 3 成長戦略
 - 4 会社概要
 - 5 M&A総合研究所の競合優位性**
 - 6 Q&A

4つの競合優位性

M&A総合研究所はAI・DX技術をベースにしたデータドリブンな経営により、

- ・顧客に対して「**料金体系**」と「**成約速度**」という【競合サービスとの差別化】を可能にしている。
- ・従業員に対する「**効率的な職場環境の提供**」という【採用における差別化】を可能にしている。

1

上場企業唯一の完全成功報酬制の料金体系¹

譲渡企業に対して着手金、中間金を撤廃したことで案件の受託ハードルを低減。
完全成功報酬制のM&A仲介会社の中で成約件数実績No.1¹

2

平均6.6ヶ月の成約期間

効率化されたオペレーションにより業界平均を下回る成約期間を実現。

3

人材採用・育成・組織構築力

「AI・DXによる営業の効率化」という業界内での明確な差別化、データに基づいた採用。

4

データドリブンな経営

アドバイザーの行動やパフォーマンスをデータ管理し、数字をもとに経営。
そのためのBIツールを自社開発。

注:

1. 2022年10月期_指定領域における市場調査
調査機関：日本マーケティング・リサーチ機構

完全成功報酬の料金体系

上場M&A仲介会社唯一の完全成功報酬制を採用しているため、顧客のM&Aにおける料金ハードルを低減。
営業活動においても、競合他社とのコンペで有利に働く。



譲渡企業に対する料金体系	 アドバイザリー契約締結時	 相手先の確定(マッチング)	 M&A成立
 M&A総合研究所	無料		成功報酬
A社	着手金	無料	成功報酬
B社	無料	中間報酬	成功報酬

成約期間の短縮化を実現するシステムを自社開発

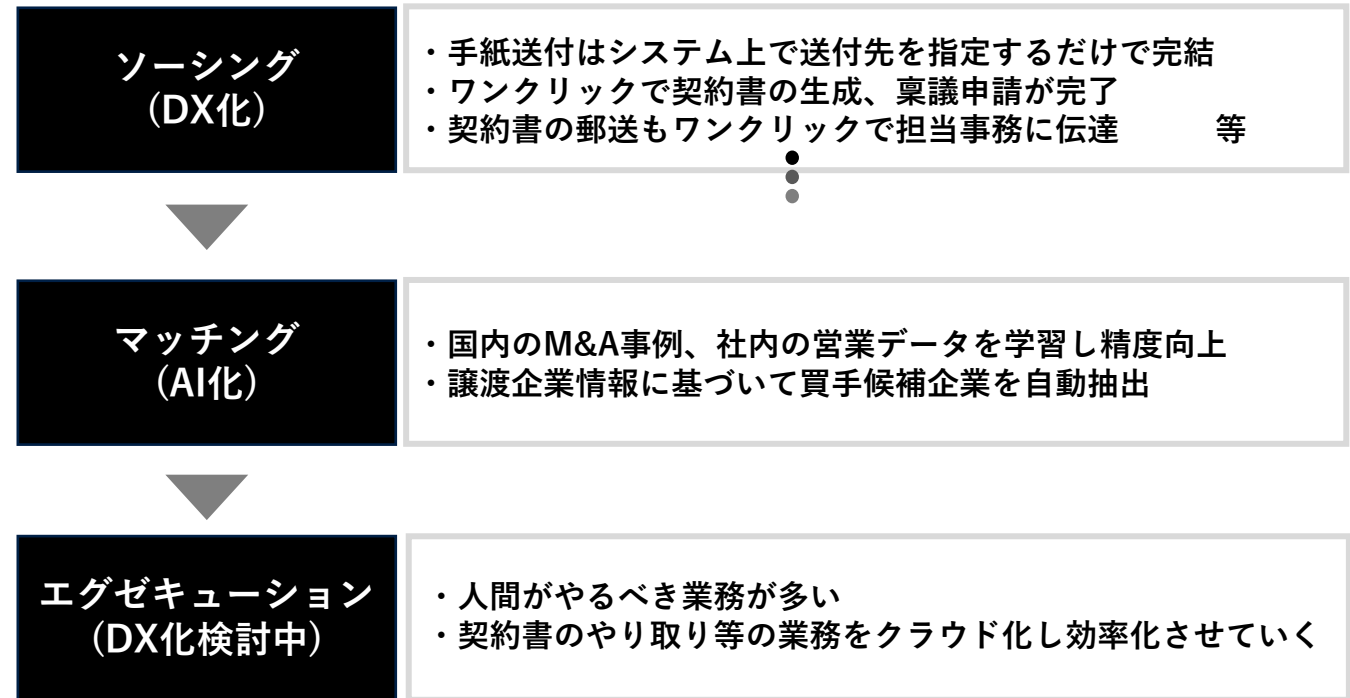
M&Aに特化した営業管理システムを自社開発し、約8,000回のシステム改修を実施。

非効率な作業をDX・AI化したことで業務時間の削減、平均成約期間6.6ヶ月を可能にし、採用上の強みにもなっている。

M&Aに特化した自社システムを構築するサイクル



M&A仲介業務の3ステップと効率化の内容



6,000回(創業～2022年3月) + **1,900回**(2022年4～9月)
 のアップデートを実施
 市販のシステムにはないM&A特化のシステムを自社開発



成約期間の短縮 / 業務時間の削減
 に繋がる

自社システムの開発経緯からなる優位性

開発経緯：市販システムの限界を感じ、創業初期に自社開発に切り替え

- ・創業初期は市販の基幹業務システムを導入していたが、開発速度や開発自由度の問題から自社開発に切り替えた。
 - ・自社で市販以上のものを開発するためにはこの場合は大量のデバッグをする必要があり、創業期に社員総勢で改修を繰り返し、まともに使えるようになるまで1年を要している。
- 既に市販システムでの運営が完成されている会社がゼロベースで自社開発に切り替えることは現実的に困難である。
- ・現在は開発が高速になり、さらにどのような機能でも自由に開発可能となっている。
 - ・これまでの数年間でM&A仲介業務の時間短縮をするのに特化した数多くの機能を開発してきた。
- 社内で利用する複数の外部システムとも繋がられているため営業以外の業務においても利便性が向上している。

開発者による優位性：M&Aを熟知したエンジニアが開発

- ・CEO、CTOともにM&A実務を熟知したエンジニアである。
- ・「M&Aを知る人間」と「システムを開発する人間」が分かれておらず、双方を理解した人間が開発している。
- ・M&A仲介業務にとって本質的に価値のある、現場に寄り添ったシステムを開発することができている。

改修スピードによる模倣困難性：シームレスな開発により、機能が毎日進化し続ける

- ・社員がシステム上で開発依頼を出すことができ、現場の声を拾い漏れることがない。
- ・外注せずに全て社内エンジニアが開発することで、改修案について直接議論することができ、即実装している。
- ・毎日社内で効率化のアイデアが出されており、効率化をすることが会社の文化となっている。

徹底的にデータ管理した採用戦略により、急速に人員数を拡大。
OJTを中心とした教育体制により即戦力化。高い定着率も維持。

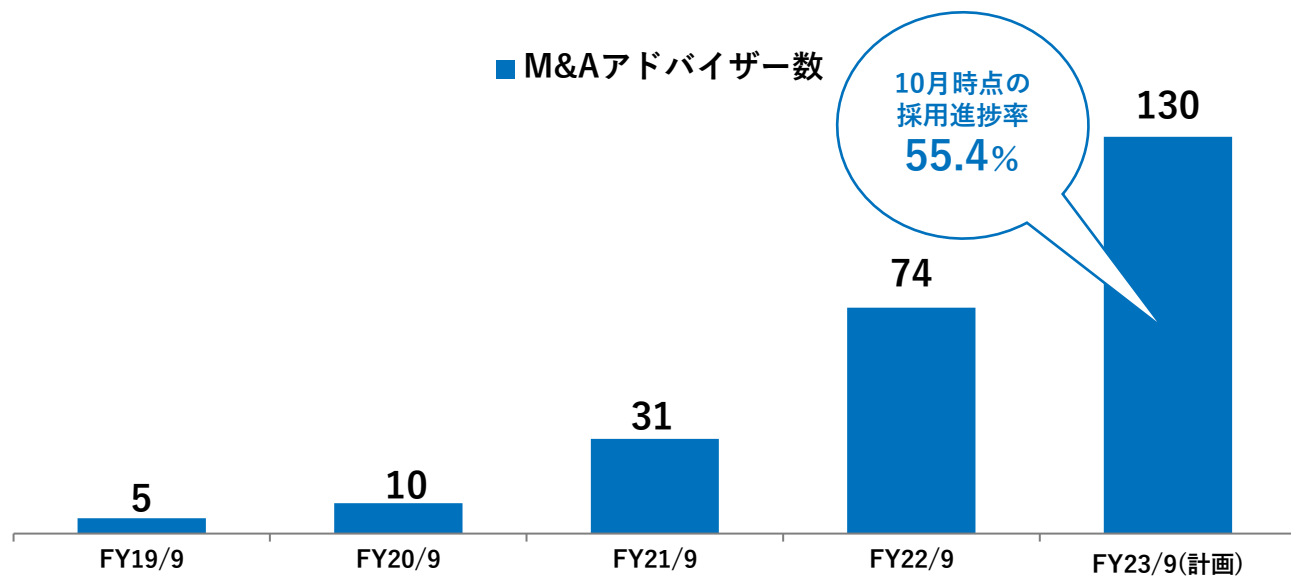
採用戦略

①採用プロセスの徹底した数値管理



②明確に差別化された
弊社への入社メリット、カルチャー

M&Aアドバイザー数（譲渡企業担当者）の推移



直近アドバイザー数(期末時点)

FY21/9		FY22/9 4Q
31名	+138%	74名

徹底的にデータ管理した採用戦略により、
計画通り人員が増加

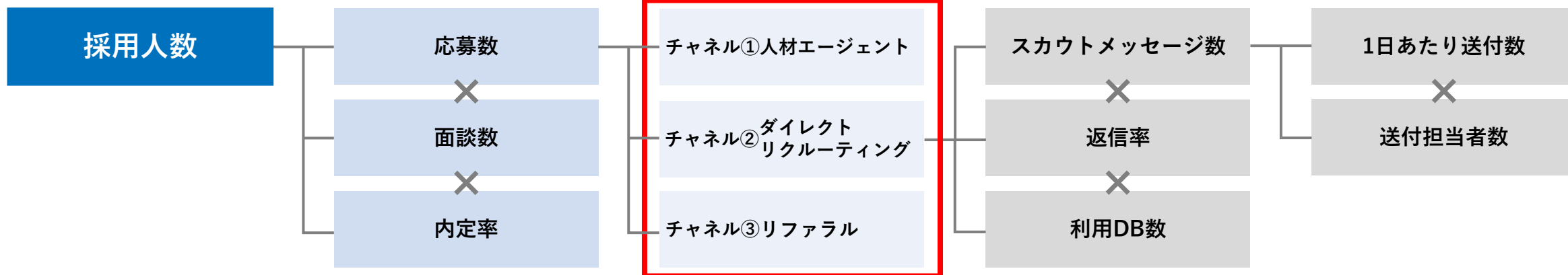
アドバイザーの退職率

FY21/9		FY22/9
10%		9%

注1: 2019年3月末時点の実績（1名）及び2022年3月末時点の実績（80名、社外役員を除く）
注2: 2022年5月時点

採用チャンネルごとにすべての数字を把握し、データをもとに採用活動を進めている。

KPI管理



KPI管理詳細¹

チャンネル① 人材エージェント経由の紹介者数

人材紹介会社ごとの紹介数と採用数を詳細に管理。

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	合計
合計	50	30	40	40	30	50	40	30	40	50	40	40	480
エージェントA	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	21
エージェントB	3	2	1	0	2	3	2	1	1	0	3	2	20
エージェントC	1	1	1	2	2	1	2	3	0	0	2	1	16
エージェントD	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	21
エージェントE	3	2	1	0	2	3	2	1	1	0	3	2	20
エージェントF	1	1	1	2	2	1	2	3	0	0	2	1	16
エージェントG	2	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	21
エージェントH	3	2	1	0	2	3	2	1	1	0	3	2	20
エージェントI	1	1	1	2	2	1	2	3	0	0	2	1	16

注:
1. 表中の数値は仮定であり実際の数値ではありません

チャンネル② スカウト送付数と反応数

スカウトメッセージ送付数と反応数を詳細に管理。

		目標	5月	6月	7月	8月	9月	合計
合計	スカウト	300	300	300	300	400	400	2,000
	応募	150	150	150	150	200	200	1,000
	採用	3	3	3	3	3	3	20
人材DBサイト A社	スカウト	100	100	100	100	150	150	1,000
	応募	50	50	50	50	60	60	500
	採用	1	1	1	1	1	1	10
人材DBサイト B社	スカウト	100	100	100	100	150	150	1,000
	応募	50	50	50	50	60	60	500
	採用	1	1	1	1	1	1	10

M&Aアドバイザーとしての本質的な仕事に集中し、それ以外の仕事はシステム対応するためのDXやAI化を促進しており、効率的に働ける環境を構築している。そのうえで4つの明確な入社メリットにより他社との差別化を図っている。

DX・AIにより圧倒的に効率化された仕事環境

1

営業のしやすさ

「上場M&A仲介唯一の完全成功報酬制の料金体系」という営業上の武器があるため営業しやすい

2

M&Aアドバイザーとしての成長速度

成約期間の短さが成長速度に直結しており、
入社から短期間でM&Aの経験を多く積んだアドバイザーになることができる

3

業界最高水準のインセンティブ設計

業務内容とインセンティブのバランスを独自に設計しており、効率的に高年収を狙える仕組みとなっている

4

将来のキャリアパスの提示

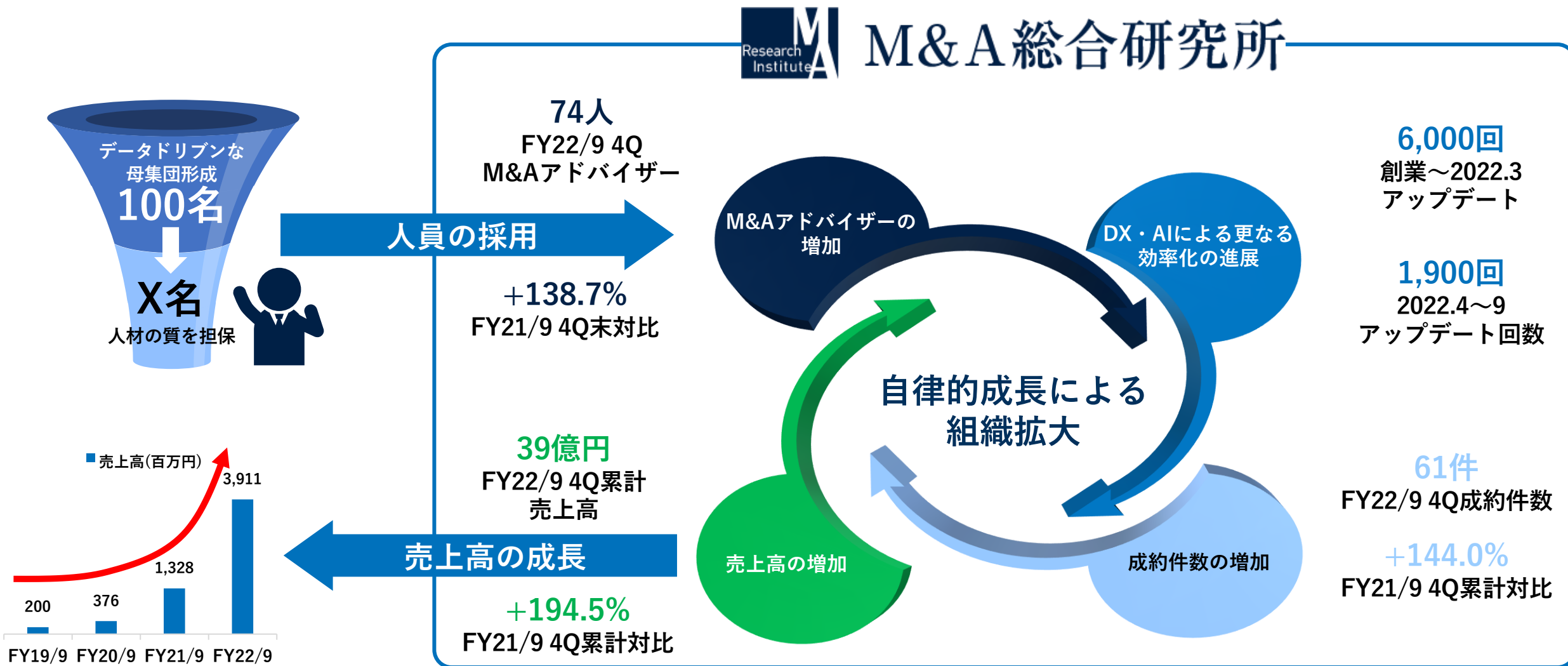
M&Aアドバイザーの先に「グループ企業の経営者」という道があり、さらなるキャリアアップを見込める

業界最高水準のインセンティブ設計と、社員が最大限パフォーマンスを発揮できる効率的な環境を構築したことで、創業4年で高い給与水準を実現。

部門	2年目～(1年間在籍)	3年目～(2年間在籍)
M&Aアドバイザー(売手担当)	1,484万円	2,815万円
マッチング部門 (買手担当)	1,285万円	1,463万円
営業部門全体	1,441万円	2,323万円

5. M&A総合研究所の競合優位性-③人材採用・育成・組織構築力
 人員増加により自律的成長を続ける組織

創業からの4年間で、採用した人材がDX・AIを駆使して早期に結果を出す仕組み・環境を構築。
 自律成長を続ける組織により、**採用の加速が業績の拡大に繋がる**状態となっている。



データドリブンな経営手法とシステムの自社開発

営業活動や採用活動のKPIをリアルタイムで把握。各プロセスのすべてをデータ管理し、データドリブンに経営している。データを管理、可視化するためのBIツールを自社開発しており、日々機能改善を繰り返している。



取締役 営業本部長 矢吹 明大

明治大学商学部卒

2010年 (株)キーエンス入社

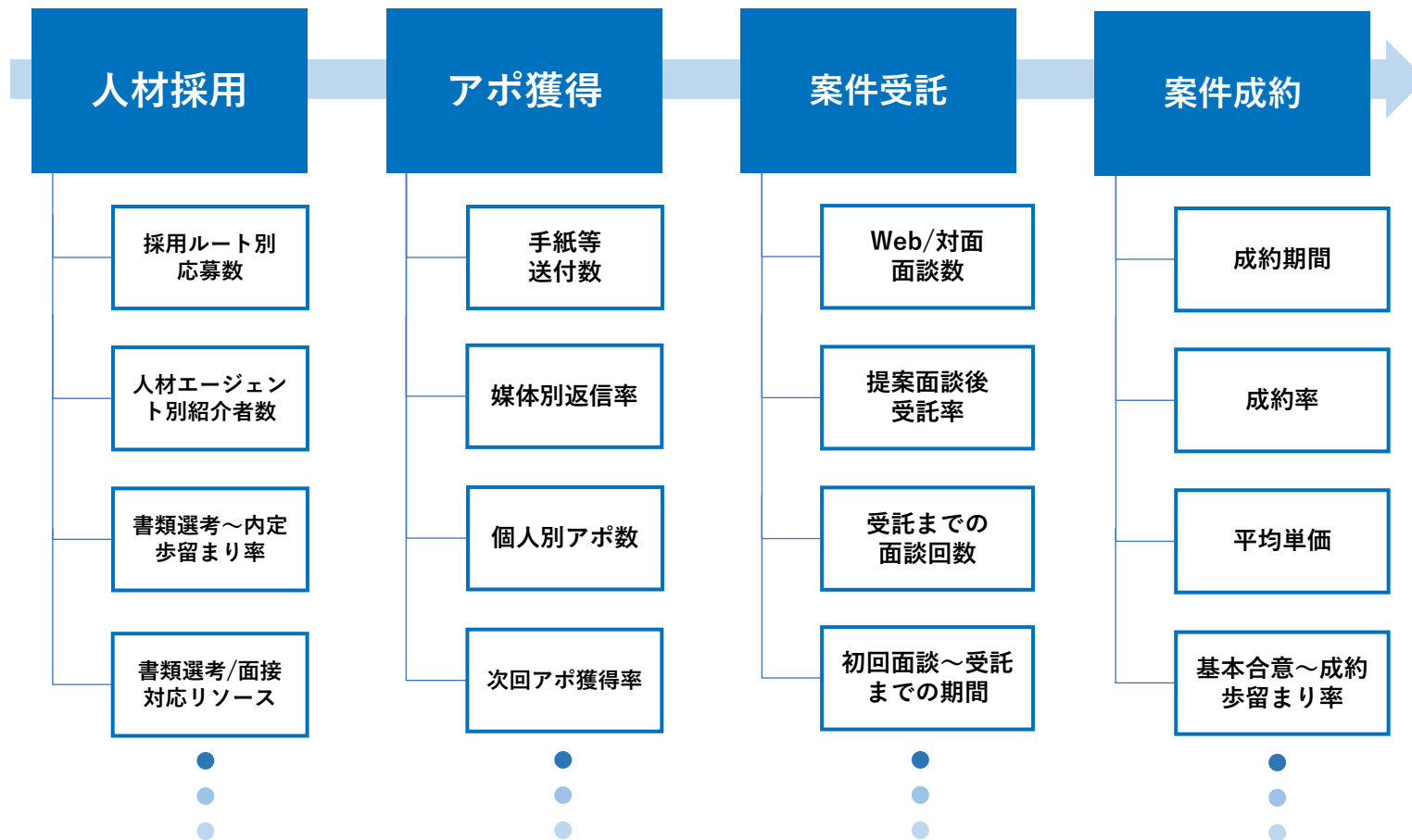
- 製造業向けのコンサルティングセールスに従事

2015年 (株)日本M&Aセンター入社

- アドバイザーとして製造業を中心に多くのM&Aを成約

2019年 (株)M&A総合研究所研究所入社

- キーエンスで培ったデータドリブンな営業活動、日本M&Aセンターでの経験を活かしM&A仲介の効率化を進める



創業以来、**営業活動の可視化、KPI管理を徹底**しており、日々の細かい改善により各種指標が向上。
特定のトッププレイヤーに依存せず、**誰でも成果を残せるような営業活動の仕組み化**にも注力し、持続的な成長の基盤を構築。

入社初月の契約獲得数の増加

入社後即KPI管理を開始。
行動量をKPI管理することで
初月から案件を獲得

FY21/9入社社員

FY22/9入社社員

0.1件



0.3件

1人当たり契約獲得数の増加

成約への歩留まりから逆算し、
必要な新規面談数を全員が達成。

それにより契約獲得数を底上げ

FY21/9 4Q累計

FY22/9 4Q累計

0.6件/月



0.8件/月

1人当たり担当案件数¹の増加

単純作業は事務員に集約し、
顧客とのやり取りに集中

FY21/9 4Q末

FY22/9 4Q末

6.1件



7.0件

未経験者の早期戦力化

未経験者も入社後1年以内に
成約可能な営業体制の仕組み化

- ・無駄を削ぎ落した実務研修
- ・効果的なOJTシステム
- ・営業ナレッジのデータベース化

品質管理

営業品質の属人化を避けるため、
提案資料の作成や、
M&A時の論点検討を仕組み化

- ・提案資料のフォーマット化
- ・資料公開時のチェック体制構築
- ・リーガルチェックのルール化

組織構築

人員が増加しても機能不全に
陥らないよう組織構築を仕組み化

- ・管理職を早期育成する仕組み
- ・部下を指導する動機づけの明確化
- ・上司1人が管理する人数の設定

注:

1. 入社後1年が経過した社員の平均値

-
- 1 2022年9月期通期実績
 - 2 2023年9月期業績予想
 - 3 成長戦略
 - 4 会社概要
 - 5 M&A総合研究所の競合優位性
 - 6 Q&A

項目	Q	A
業績	重視しているKPIはなにか？	労働集約型のビジネスモデルであるため <u>M&Aアドバイザー数を重視</u> している。
	成約単価は今後のどのように見込んでいるのか？	60百万円前後を維持する見込み。 人数規模を拡大させる中で現在の単価を維持しつつ、単価向上のための動きもしていく。 単価向上のために大型案件の獲得に傾倒すると業績のボラティリィが大きくなり、再現性の低い事業運営になるため、あくまで現在の単価の維持をベースに考えている。
	成約期間は今後どのように見込んでいるのか？	6～7ヶ月を維持する見込み。創業から4年間で効率化のためにできることをやり続けて来た結果、この水準となっており、今後は規模を急拡大させつつこの成約期間を維持することが重要であると考えている。
	四半期ごとの成約件数や売上に変動が見られるが、業績に季節性はあるのか？	季節性はない。弊社における変動は成約件数自体がまだ少ないことに起因している。今後成約件数が拡大するにあたり変動は落ち着くと見込んでいる。

項目	Q	A
市場環境	世界的な株安や政情不安といった状況が続くが、M&A仲介業界に影響は出ているか？	目立った影響は出ていない。中小企業のM&Aにおいてはマクロ環境の影響はあまりなく、後継者不在による廃業リスクに基づくものであるため需要が引き続き旺盛である。
	競合他社との競争環境はどうなっているか？	引き続きブルーオーシャンな市場を大手4社が中心となって開拓し続けている状況である。M&A仲介業界は法規制もなく参入障壁は低いため多数の企業が新規参入している。 しかしながら、以下2点の理由から事業をグロースさせるための参入障壁が高い。 ①他社との競合優位性を明確にし、優秀な人材を採用する力が必要 ②一気に売手企業と買手企業を開拓して事業規模を拡大させるための組織を構築する、高い経営力が求められる

項目	Q	A
ビジネスモデル	完全成功報酬制では競合他社よりも手数料自体が安いのか？	<u>殆ど変わらない。</u> 手数料を収受するタイミングがM&A成功時になるのみで、手数料率を安く設定することはしていない。
	案件の獲得ルートはどうなっているのか？	<u>多くは直接提案して受託するアウトバウンド</u> であり、問い合わせを頂いたり、紹介経由で受託するインバウンドの比率は低い。
	金融機関等からの紹介案件が少ない点についてはどう考えているか？	紹介案件は成約時に紹介元に対し紹介手数料を支払うため、利益率が低くなる。また、近年はM&Aによる事業承継がコモディティ化しており、金融機関等を経由した紹介でないと仲介会社が接点を持たないという状況ではなくなっており、直接提案でも受託できる状態になっているため、アウトバウンドを主体にした営業方針を採用している。 一方で今後幅広い案件を獲得するためにインバウンド案件も対応することも検討している。
	クロスボーダー案件に着手する見込みはあるか？	海外市場も注視はしており実際に案件の相談も頂いているが、 <u>高い確率で収益性を見込めるタイミング</u> で参入する方針である。
	売上の会計処理はどのように行っているのか？	<u>M&Aのクロージング時点(最終契約締結後、当事者間で譲渡代金の決済および株式の移転が確認されたタイミング)</u> にて収益を認識している。

項目	Q	A
人材採用	上場前後で採用活動に変化は生じているか？	<p>ポジティブな変化を感じている。上場以前から採用活動は母集団形成と魅力づくりを徹底し続けており、基本的にはその結果が継続して現れているものと考えている。</p>
	中途人材しか採用していないのか？今後新卒採用をする計画はあるか？	<p>2023年4月に新卒のM&Aアドバイザーが入社する。2024年4月移行も継続して新卒社員を採用する計画である。即戦力になる優秀な人材に絞って採用しており、育成コストは殆ど生じないと見込んでいる。</p>
	新入社員の戦力化にはどのくらい時間がかかるのか？	<p>1件目の成約をすることを戦力化と定義すると約1年である。入社後約70%は1年以内に成約しており、中には3ヶ月で1件目を成約させる社員もいるため1年で戦力化が完了すると捉えている。</p>
	退職率はどの程度か？その数値をどう捉えているか？	<p>2021年9月期で10%、2022年9月期は9%となっている。10%程度が適正な水準だと認識している。</p>

項目	Q	A
資本政策	<p>浮動株比率が低いが、流動性の確保についてどう考えているか？</p>	<p>経営者の持株比率の漸次的な低減については常に検討をしているものの、ロックアップ期間明けに即売出すことは現状では考えていない。</p>
	<p>新株予約権(SO)が12.5%発行されているが、今後の希薄化についてどう見込んでいるか？</p>	<p>12.5%は大きく2つに分けて構成されている。 ①7.5%…上場前に社員に対して付与した通常のSO ②5.0%…上場後のインセンティブとして発行した信託型SO</p> <p>①は5年間のベスティングを付けており、②は20年間の行使期間を設定し、今後新規事業等で高いパフォーマンスを発揮した社員等に付与するものであり、まだ付与は開始していない。このように<u>急激な希薄化が進まないように設計している。</u></p>
中長期計画	<p>今後どのような新規事業に進出していくのか？</p>	<p>M&A仲介の周辺領域で収益性が高く成長が見込める事業や、当社の強みを活かせっつ「TAMが大きく成長率が維持でき、かつ高い利益率を見込める」という要素も満たす事業に絞った上で検討を進めているが、<u>現時点で明確に伝えられるものはない。</u></p>
	<p>新規事業の展開はどのような時間時期で考えているのか？</p>	<p><u>1年～3年程度</u>で検討している。</p>

本発表において提供される資料ならびに情報は、いわゆる「見通し情報」（forward-looking statements）を含みます。

これらは、現在における見込み、予測およびリスクを伴う想定に基づくものであり、実質的にこれらの記述とは異なる結果を招き得る不確実性を含んでおります。

それらのリスクや不確実性には、一般的な業界ならびに市場の状況、金利、通貨為替変動といった一般的な国内および国際的な経済状況が含まれます。

今後、新しい情報や将来の出来事等があった場合であっても、当社は本発表に含まれる「見通し情報」の更新・修正を行う義務を負うものではありません。

■株式会社M & A総合研究所

<https://masouken.com/>

■IRに関するお問合せ

<https://masouken.com/ir/contact>