

事業計画及び成長可能性に関する資料

2026年6月30日

インテグループ株式会社
(東証グロース市場：192A)

1 2026年5月期決算概要

2 配当方針

3 成長戦略

4 2027年5月期通期業績予想

5 他社比較

6 会社概要・ビジネスモデル

7 市場環境

8 事業等のリスクと対応

2026年5月期決算概要

2026年5月期通期の売上高

- 売上高は**1,558百万円（前期比18%減）**と減少。これは、市場環境の変化により、成約期間の長期化と成約難易度の上昇が生じており、成約を見込んでいた複数の案件について、検討期間の長期化や不成立が重なり、成約組数が**49組（前期比14%増）**と伸び悩んだことが主因。
- 1組当たり売上高は**31百万円（前期比28%減）**と減少。これは、前期は1組当たりの売上高が200百万円を超える大型案件※1が複数組成約した一方、当期は成約案件に占める中型・大型案件の金額ベースの比率が低かったことによるもの。

業績改善策

市場環境の変化に対応するべく、下記の改善策を実施しており、徐々に改善の兆候が現れている。一方、十分な効果の顕在化には一定の時間を要するため、環境変化を見極めつつ、中長期目線で改善施策を着実に積み上げる。

	内容	トピックス
部門制	部門制を導入し、経験豊富な部長による教育・営業同行・進捗管理を強化。	部長の営業同行による受託率の向上等、一部で効果が出始めている。2027年5月期より部門業績による評価制度を導入し、部長による管理・指導の実効性を更に高める。
買い手情報リサーチチーム	買い手情報を収集する専門チームを創設し、鮮度の高い買収ニーズの収集、ストロングバイヤーの発掘を強化。	2026年5月期において、買い手情報リサーチチームが買い手を開拓した案件が1組成約。買い手情報の収集強化は、直接的な成約のみならず、買い手提案リストの充実による受託率向上、買い手FA案件※2の成約率向上等、複層的に業績貢献する見込み。
インサイドセールスチーム	コンサルタントの営業活動をサポートする専門部隊を創設し、受託数を底上げ。	2026年5月期4Qより開始しており、2027年5月期において人員を増強する予定。
新規採用の抑制	採用数を一時的に抑制し、部長・指導役コンサルタントの教育リソースを既存コンサルタントに集中。	2027年5月期の新規採用を前期比10%純増に抑制し、既存コンサルタントの営業同行・教育にリソースを集中することにより、コンサルタント1人当たり成約組数の改善を図る。

※1 成約1組当たりの売上高が50百万円以上の案件を中型案件、100百万円以上の案件を大型案件と定義。

※2 FA（Financial Advisor）とは、売り手・買い手のいずれか一方のみに対して助言を行う役割を意味する。

売上高

1,558百万円

前年比 ▲18%
(2025年5月期 1,892百万円)

経常損益

127百万円

前年比 ▲74%
(2025年5月期 486百万円)

当期純損益

85百万円

前年比 ▲72%
(2025年5月期 311百万円)

成約組数

49組

前年比 +14%
(2025年5月期 43組)

進捗案件残数

143件

前年比 +21%
(2025年5月期末 118件)

平均コンサル数

45.5人

前年比 +20%
(2025年5月期 38.0人)

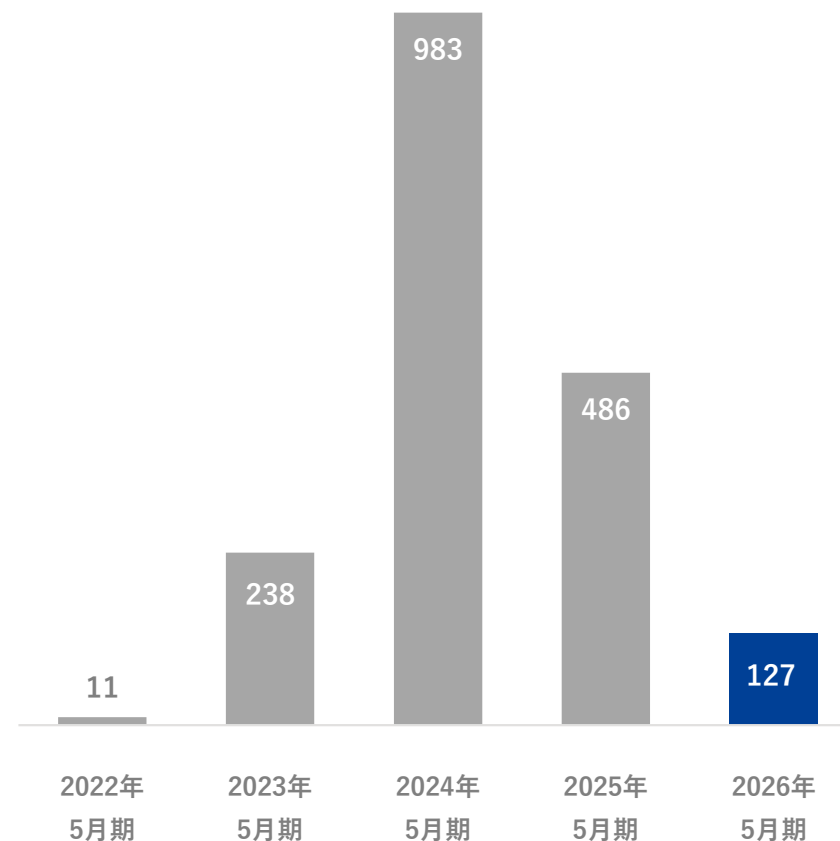
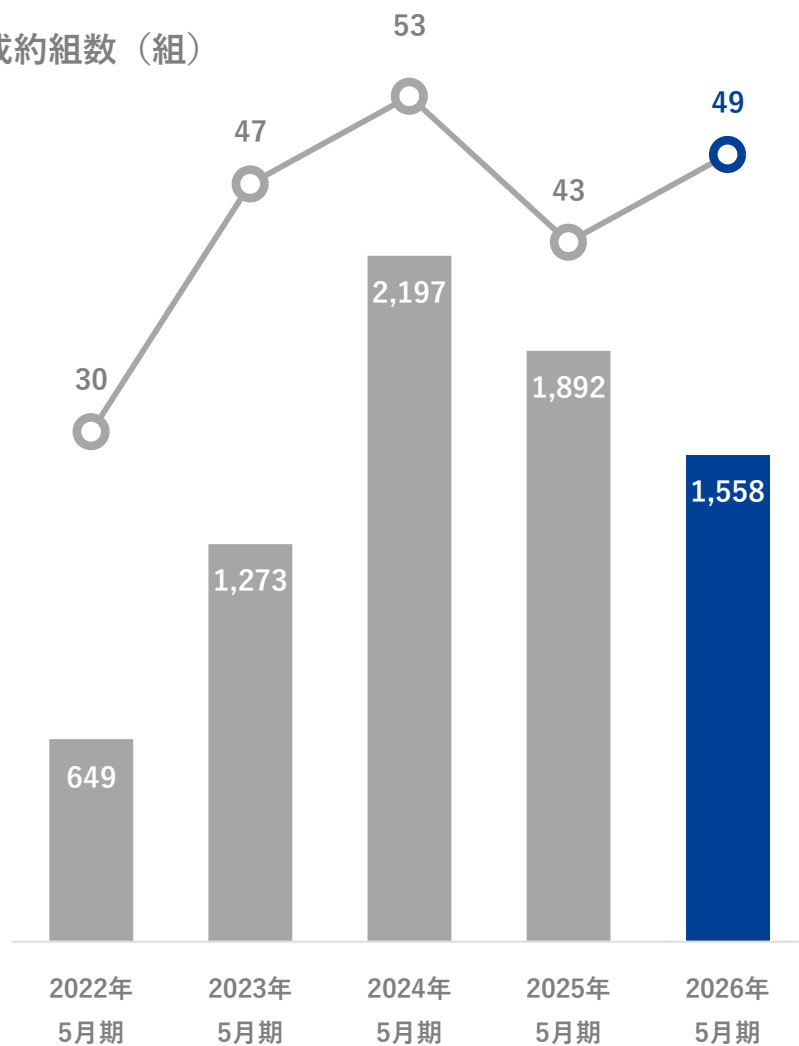
※ 平均コンサルタント数については、前期末と当期末のコンサルタント数の和を2で除して算出。

売上高・経常損益の推移

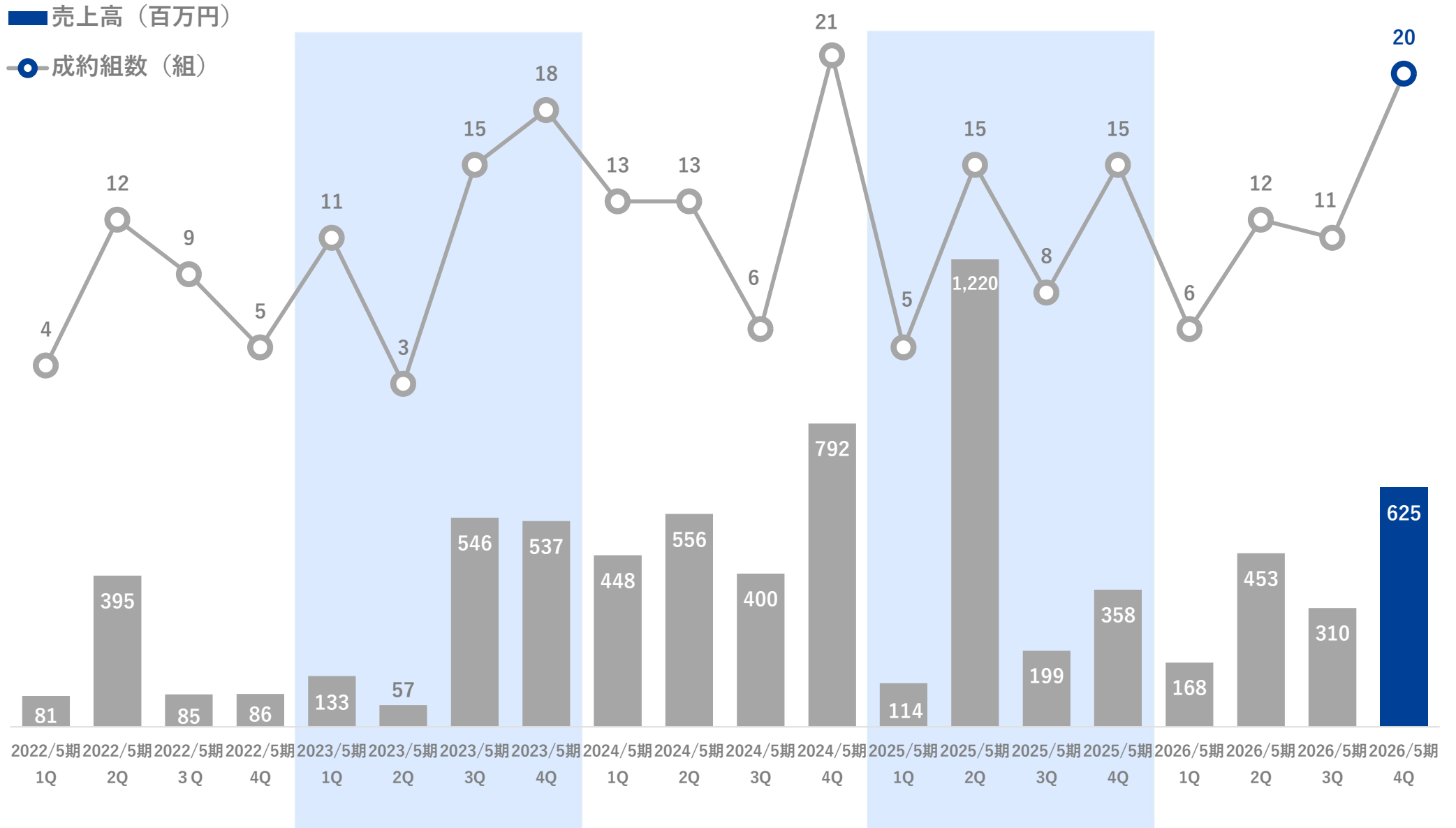
■ 売上高(百万円)

○ 成約組数 (組)

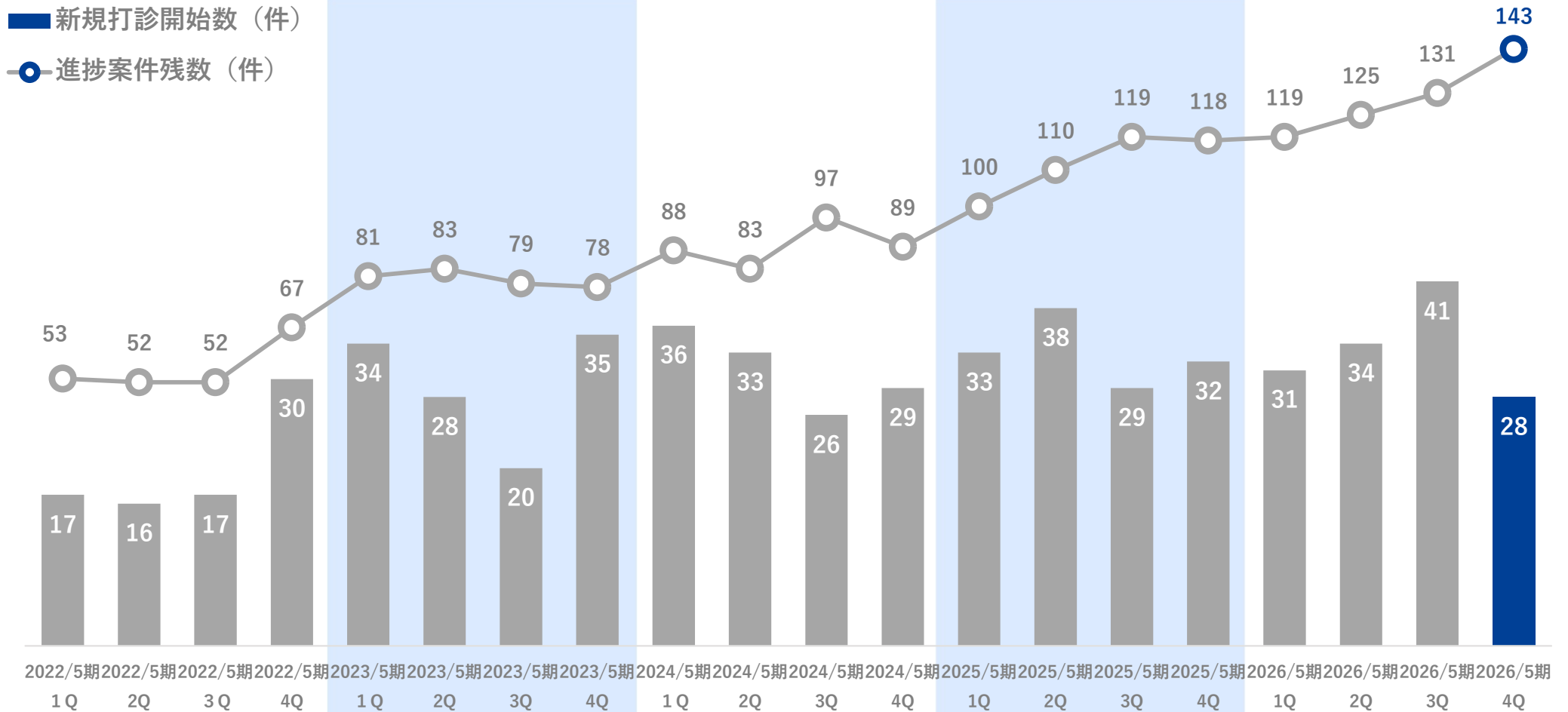
■ 経常損益 (百万円)



売上高・成約組数の四半期推移



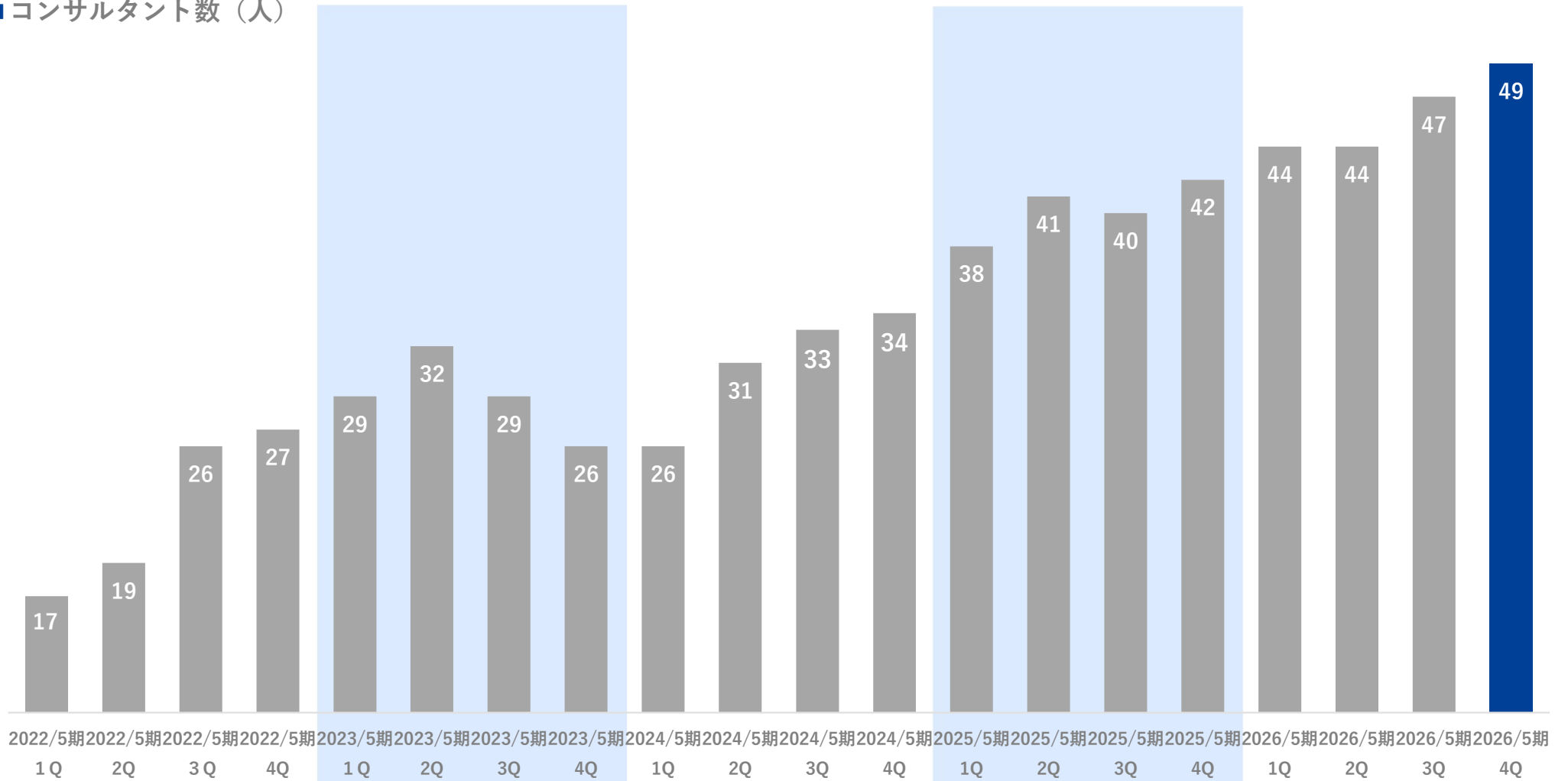
新規打診開始数・進捗案件残数の四半期推移



※1 新規打診開始数は、買い手へのアプローチを開始した売却案件の数（買い手側のみのファイナンシャル・アドバイザーになっている案件を除く）。
 ※2 進捗案件残数は、四半期期末時点で成約に向けて進捗している案件残数（買い手側のみのファイナンシャル・アドバイザーになっている案件を除く）。

コンサルタント数の四半期推移

■ コンサルタント数 (人)



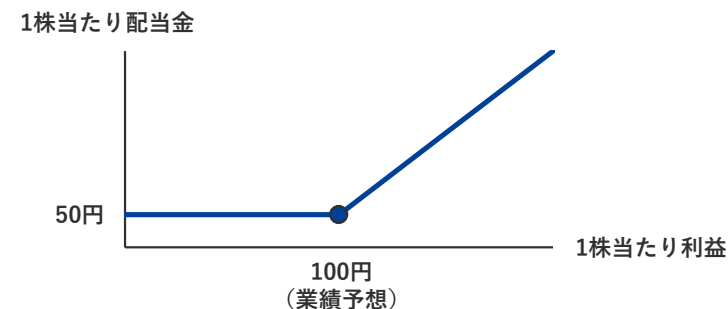
※コンサルタント数は四半期末時点で当社に在籍する人員数

配当方針

2027年5月期の配当

- **配当性向50%**相当の期末配当を予定。
(通期業績予想を前提とした配当金は50円/株)
- 当期業績見込みを勘案し、**配当金の下限を50円/株**とする。
(実際の業績が予想を下回った場合でも、下限である50円/株の配当を実施)

1株当たり配当金のイメージ (2027年5月期)



配当方針 ※1

M&A仲介事業は、業績の期間変動が大きい一方、多額の投資を必要とせずフリーキャッシュフローが潤沢であるという特性を有する。当該事業特性を踏まえて、中長期のTSR (Total Shareholder Return) ※2を最大化するために、下記方針に基づき配当を行う。

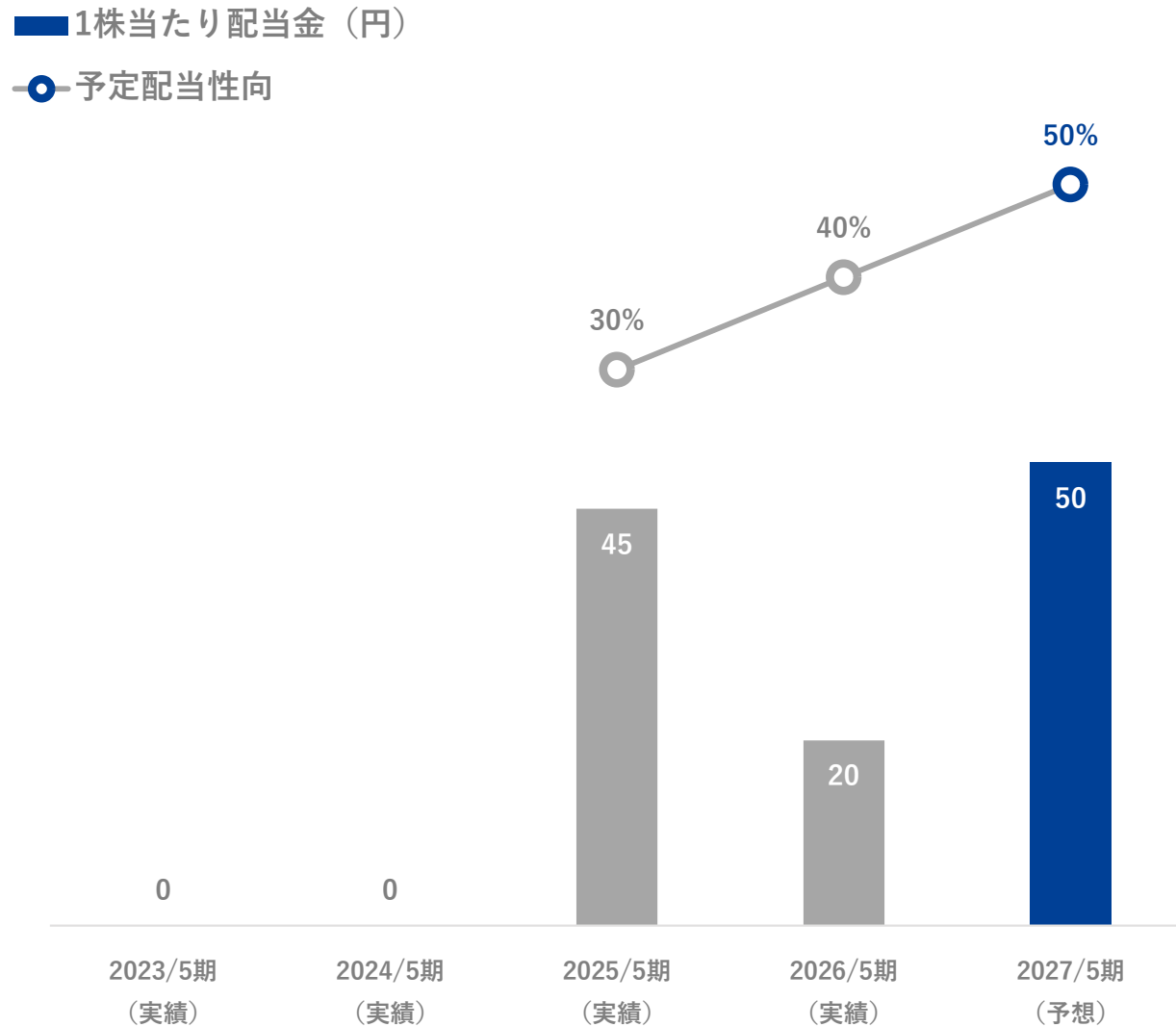
- **配当性向の長期的な目標水準を80%**とし、段階的に引き上げる。
- 配当の絶対額は維持しない。(各期の配当性向は、原則として、前事業年度以上を維持するが、配当の絶対額は純利益の水準次第で前事業年度より減少する可能性がある) ※3
- **1株当たり配当金の下限は、翌期の業績見込みを勘案の上、每期見直しを行う。**
- 1株当たり配当金の算定において、5円未満の端数は切り上げる。
- 中間配当は行わず、年1回の期末配当のみとする。

※1 外部環境や当社業績に大幅な変化が生じた場合には、当該配当方針を変更する可能性がある。

※2 TSRとは、株主に対する総合的なリターンであり、インカムゲイン (配当) とキャピタルゲイン (値上がり益) の合計を意味する。

※3 業績悪化時の無配や絶対額での減配の可能性を排除すると、毎期の配当額を保守的な金額に設定せざるを得ず、結果として中長期における総配当額が抑制されてしまうことから、各事業年度単位で実施可能な最大限の配当を行うために、当該方針を定めている。

1株当たり配当金・予定配当性向の推移



※1 2026年5月期の配当金については、2026年7月28日開催の取締役会決議にて確定予定。

※2 予定配当性向と実績配当性向の差異は、配当金算定における5円未満の端数の切り上げによるものであり、本質的な差異ではないため、実績配当性向の記載は割愛。

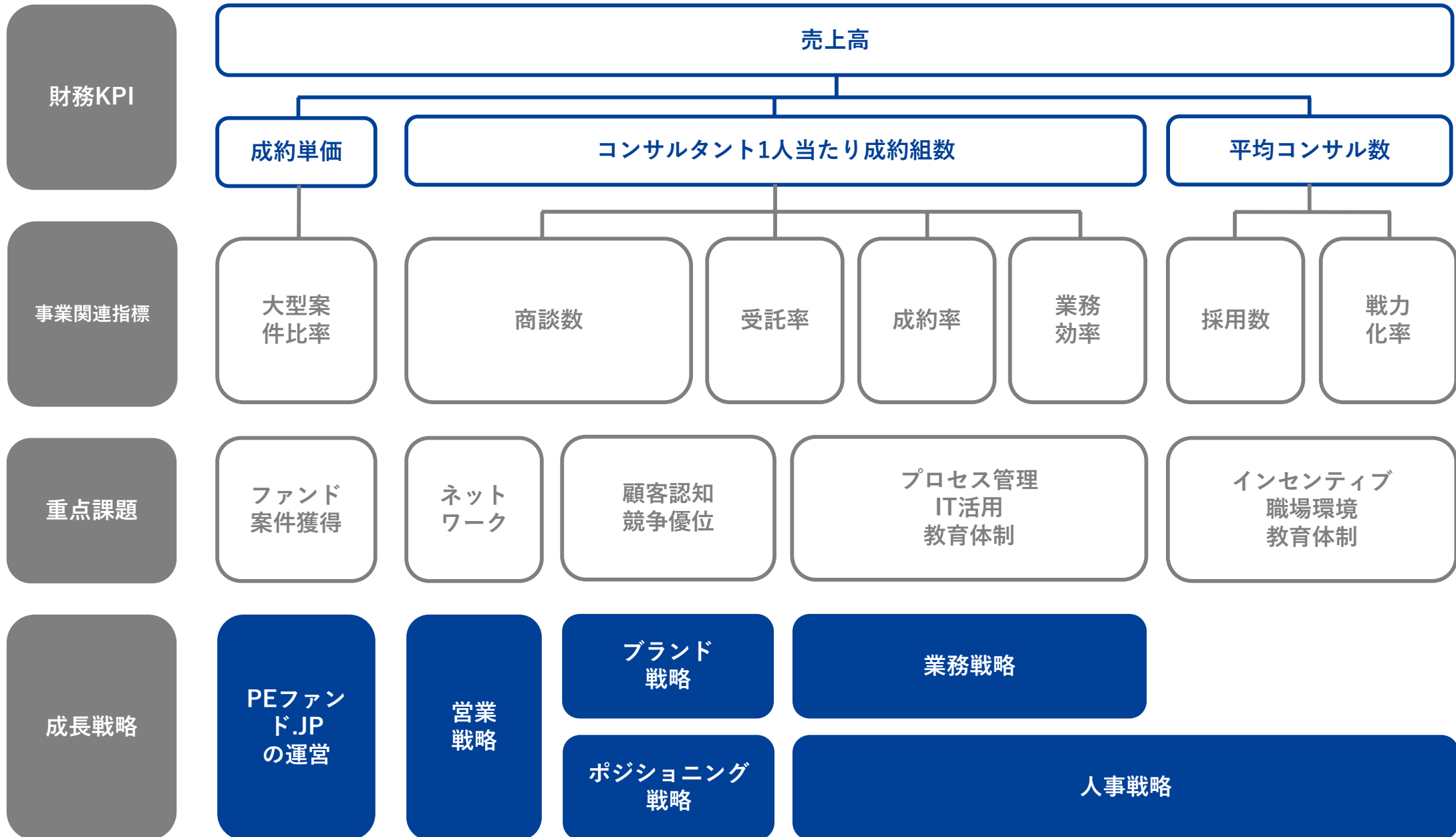
成長戦略

環境変化に対する改善施策

- M&Aマーケットにおいて売却案件の供給量が増加したこと等の背景もあり、買い手側が案件を慎重に検討し選別する姿勢を強めている。その結果、検討期間の長期化や不成立が増え、成約率が低下している。
- ベースとなる成長戦略は、前回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」（2025年6月30日開示）で開示している各戦略（P15～P21）から変更はないが、上記の環境変化により、「業務戦略」においてはコンサルタント1人当たり成約組数の低下（24/5期：1.8組→25/5期：1.1組→26/5期：1.1組）が、「人事戦略」においては「新人コンサルタントの収益貢献までの期間の長期化」が生じているため、当該課題に対し、以下の改善施策を進めている。

改善施策	関連する戦略 (対処すべき課題)	内容	トピックス
部門制	<ul style="list-style-type: none"> ・業務戦略 (1人当たり成約組数の向上) ・人事戦略 (新人の早期戦力化) 	部門制を導入し、経験豊富な部長による教育・営業同行・進捗管理を強化。	部長の営業同行による受託率の向上等、一部で効果が出始めている。2027年5月期より部門業績のよる評価制度を導入し、部長による管理・指導の実効性を更に高める。
買い手情報リサーチチーム	<ul style="list-style-type: none"> ・業務戦略 (1人当たり成約組数の向上) 	買い手情報を収集する専門チームを創設し、鮮度の高い買収ニーズの収集、ストロングバイヤーの発掘を強化。	2026年5月期において、買い手情報リサーチチームが買い手を開拓した案件が1組成約。買い手情報の収集強化は、直接的な成約のみならず、買い手提案リストの充実による受託率向上、買いFA案件※1の成約率向上等、重層的に業績貢献する見込み。
インサイドセールスチーム	<ul style="list-style-type: none"> ・業務戦略 (1人当たり成約組数の向上) 	コンサルタントの営業活動をサポートする専門部隊を創設し、受託数を底上げ。	2026年5月期4Qより開始しており、2027年5月期において人員を増強する予定。
新規採用の抑制	<ul style="list-style-type: none"> ・人事戦略 (新人の早期戦力化) 	採用数を一時的に抑制し、部長・指導役コンサルタントの教育リソースを既存コンサルタントに集中。	2027年5月期の新規採用を前期比10%純増に抑制し、既存コンサルタントの営業同行・教育にリソースを集中することにより、コンサルタント1人当たり成約組数の改善を図る。

※1 FA (Financial Advisor) とは、売り手・買い手のいずれか一方のみに対して助言を行う役割を意味する。



- 2020年12月より**PEファンド専門情報サイト**である「PEファンド.JP」(https://pefund.jp/)の運営開始。
- PEファンド関連案件（ファンドへの売却、ファンドの投資先の売却）の受託件数を増やし、大型案件（当社報酬1億円以上の案件）を一定比率で獲得することで、**1組当たり売上高の維持・向上**を目指す。
- GDPに対するPE投資の割合は、日本は欧米と比較して非常に低水準であり、**日本の市場のさらなる発展や広がりが見込まれる。**（※2）



サイトコンテンツ

■ PEファンド一覧

国内の主要PEファンドを網羅。

■ 投資先検索

国内PEファンド投資案件の一括検索機能。

■ インタビュー

PEファンド関係者へのインタビュー。

※1 PEファンドとは、ここでは未上場企業の過半数の株式を取得し、経営権を得る投資ファンド（又はそのようなファンドの運営会社）を指し、バイアウトファンドと同義。

※2 参考文献：幸田博人 編著「プライベート・エクイティ投資の実践」P147～P148

【営業戦略】 ネットワーク営業の強化

当社の基本戦略である「直接提案中心の営業スタイル×小型案件セグメント」というポジショニングに軸足を置きつつ、**ネットワーク営業による成約をプラスアルファで積み増す**ことで、成長の加速を図る。

ネットワークソーシングによる案件創出

現在は、ダイレクトソーシング（※）によるM&A案件創出が主力だが、金融機関等からの紹介による案件創出ルート強化し、案件数を増やす。

ネットワーク営業体制の整備

金融機関向けのネットワーク営業の専門部署を設置し、また過去の顧客等に対する案件紹介の営業を推進。

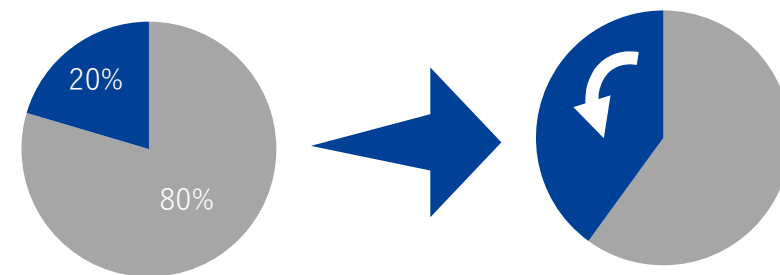
完全成功報酬制のメリットを訴求

売り手・買い手ともに完全成功報酬制でM&A仲介サービスを提供している大手仲介会社は存在せず、金融機関にとって、小規模な案件でも紹介可能になるため、提携ニーズは強い。

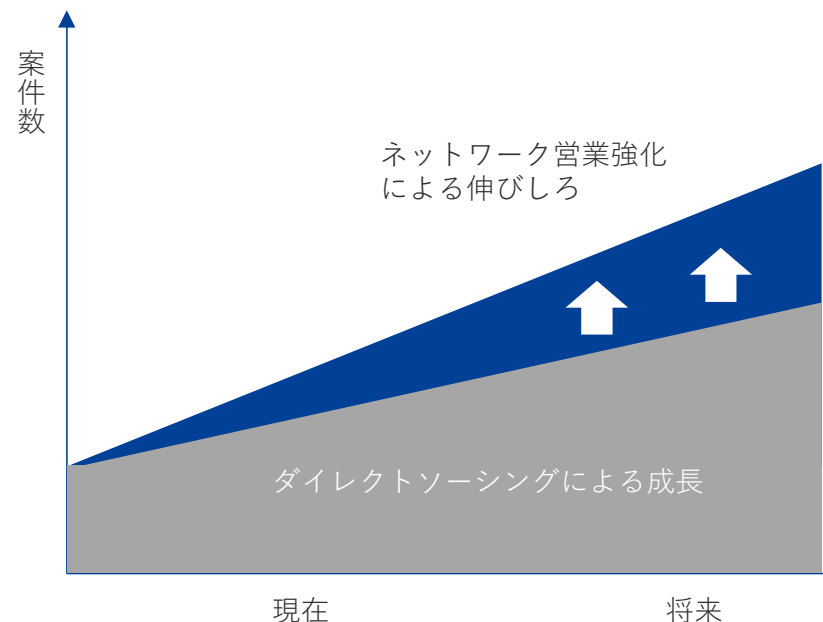
※ ダイレクトソーシングとは、広告出稿、ダイレクトメール等によるインバウンドマーケティング及び電話営業等によるアウトバウンドマーケティングを含む、提携先からの紹介ではない、当社が直接案件開拓する手法を指す。

▶ ネットワークソーシングの割合を**中期的に高めていく**

■ ネットワークソーシング
■ ダイレクトソーシング

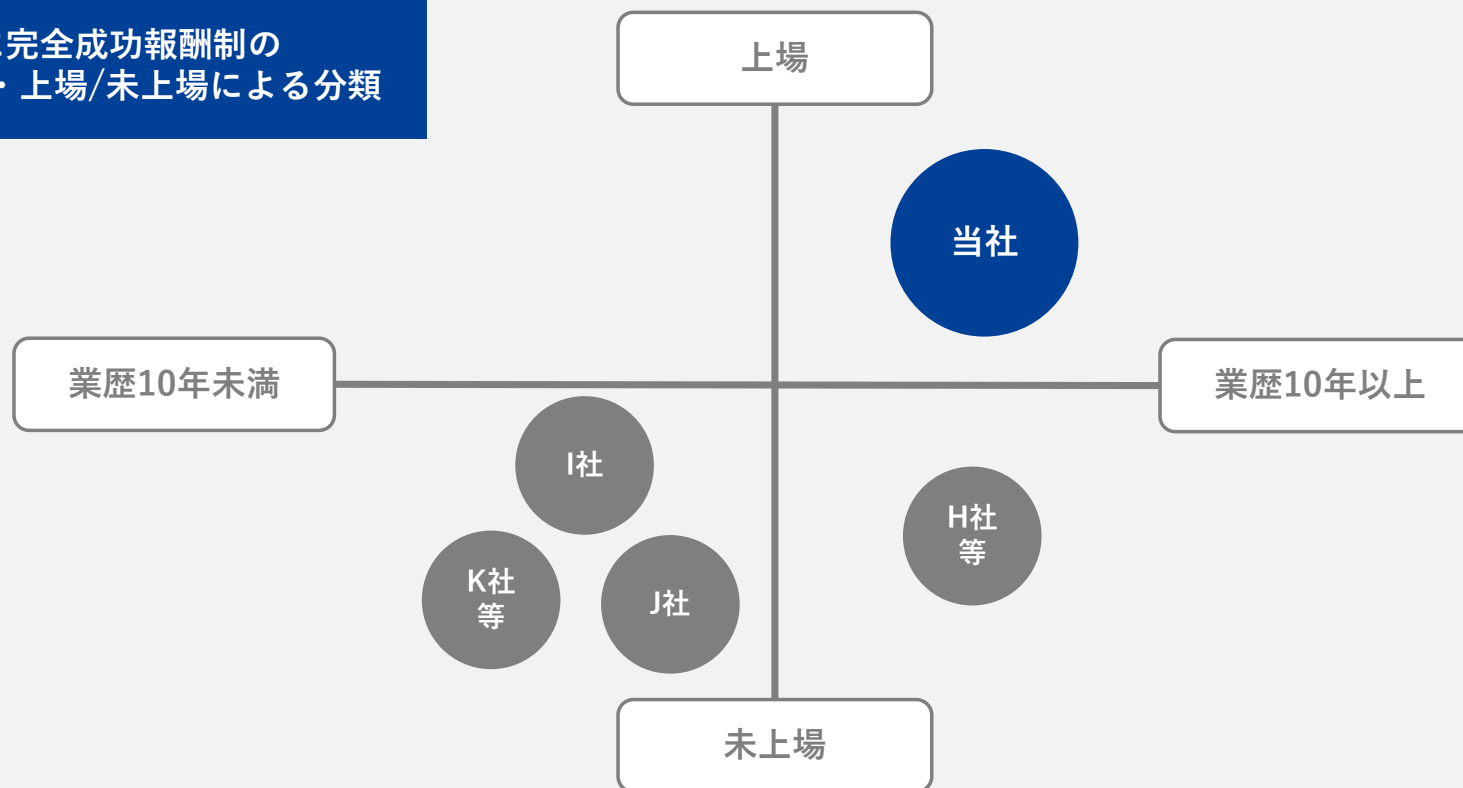


(2021年5月期~2026年5月期累計成約数ベース)



- 当社は設立以来完全成功報酬制を貫いており、完全成功報酬制のM&A仲介会社として長年の実績がある。
- 現在、上場企業には「売り手・買い手ともに完全成功報酬制のM&A仲介専門会社」は存在せず、**当社が唯一である**。
- 「**上場企業で唯一の売り手・買い手ともに完全成功報酬制のM&A仲介専門会社**」という認知を広く浸透させ、「完全成功報酬制のM&A仲介会社No.1」ブランドの早期確立を目指す。

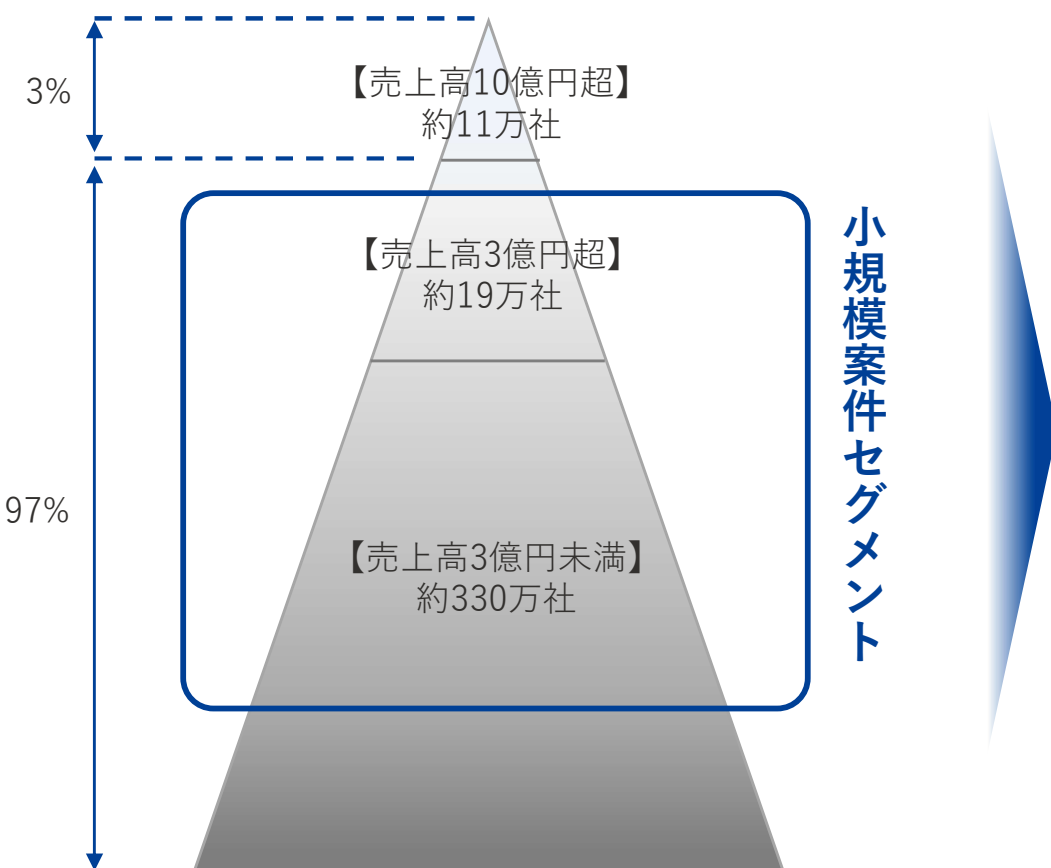
売り手・買い手ともに完全成功報酬制の
M&A仲介会社の業歴・上場/未上場による分類



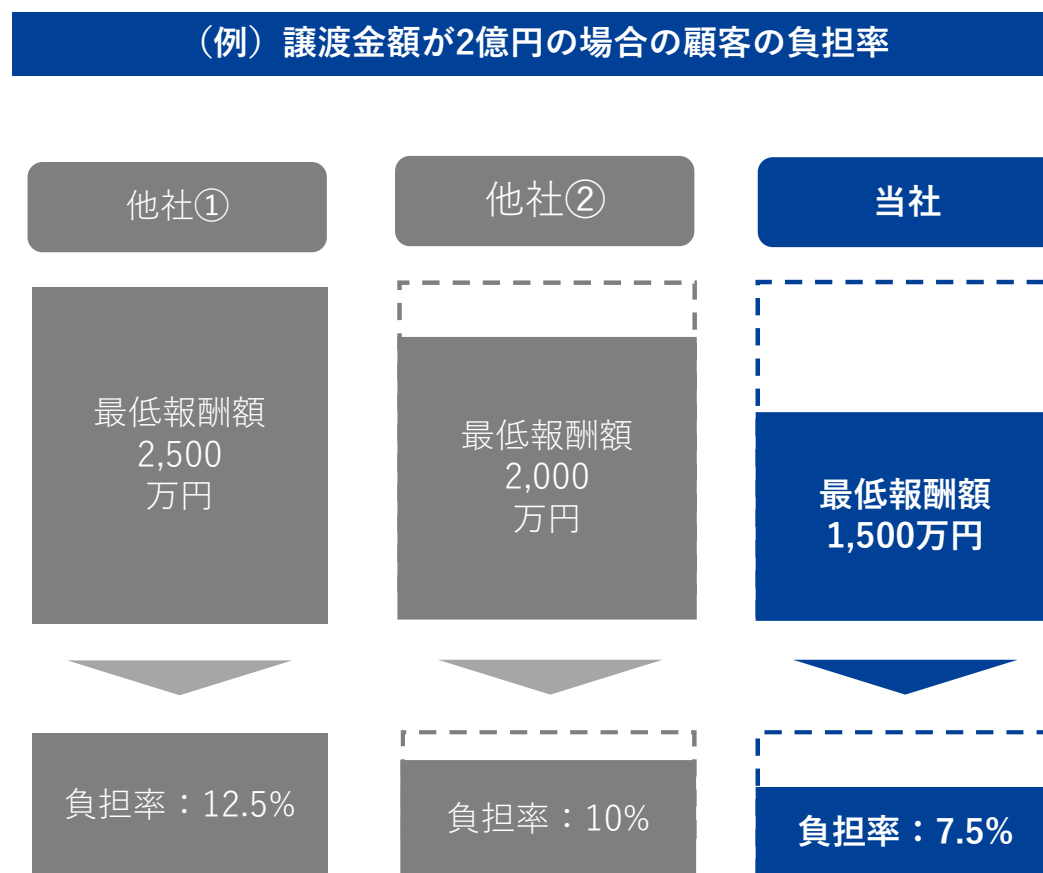
※ M&A仲介専門会社とは、「連結又は単体売上高の90%以上がM&A仲介に係る売上高で構成されている会社」と定義。

【ポジショニング戦略】小規模案件セグメントにおけるシェア拡大

中小企業M&A市場のボリュームゾーンである小規模案件セグメント（譲渡金額300百万円以下）において、当社の**価格競争力のある最低成功報酬額（1,500万円）**を訴求し、シェア拡大を図る。



（例）譲渡金額が2億円の場合の顧客の負担率



※ 中小企業の経営資源集約化等に関する検討会資料（中小企業庁、2020年11月11日公表）を元に再構成。

※ 負担率とは、譲渡金額に占める成功報酬の割合を指す。

【業務戦略】 コンサルタント1人当たり成約組数の向上

受託率・成約率・業務効率を高め、**コンサルタント1人当たり成約組数の向上を目指す。**
(2026年5月期の1人当たり成約組数は1.1組)

受 託 率	① インサイドセールス	インサイドセールスチームの本格稼働により、コンサルタントの営業サポートを強化し、受託案件数を増加。
	② 部門業績評価の導入	部門業績と部長評価の整合性を高めることにより、部長による同行営業・指導を強化し、受託案件数を増加。
成 約 率	① 買収ニーズの収集強化	買い手情報リサーチチームの増員により、既存買収ニーズの更新頻度を引き上げるとともに、新たな買い手の発掘を強化。
	② 他社との連携	各種M&Aマッチングプラットフォームや他のM&A仲介会社と連携により、買い手へのリーチを拡大し、成約率を向上。
業 務 効 率	① AI・ITの活用	AI・CRMシステムの活用により、単純作業、業務報告及び部下管理等の工数を削減し、業務の効率化を促進。
	② 新規採用の抑制	新人コンサルタントの初案件成約までの期間が長期化していることを勘案し、 採用ペースを前期末比10%純増に抑制 し、部長・指導役の教育・管理リソースを既存コンサルタントに集中。

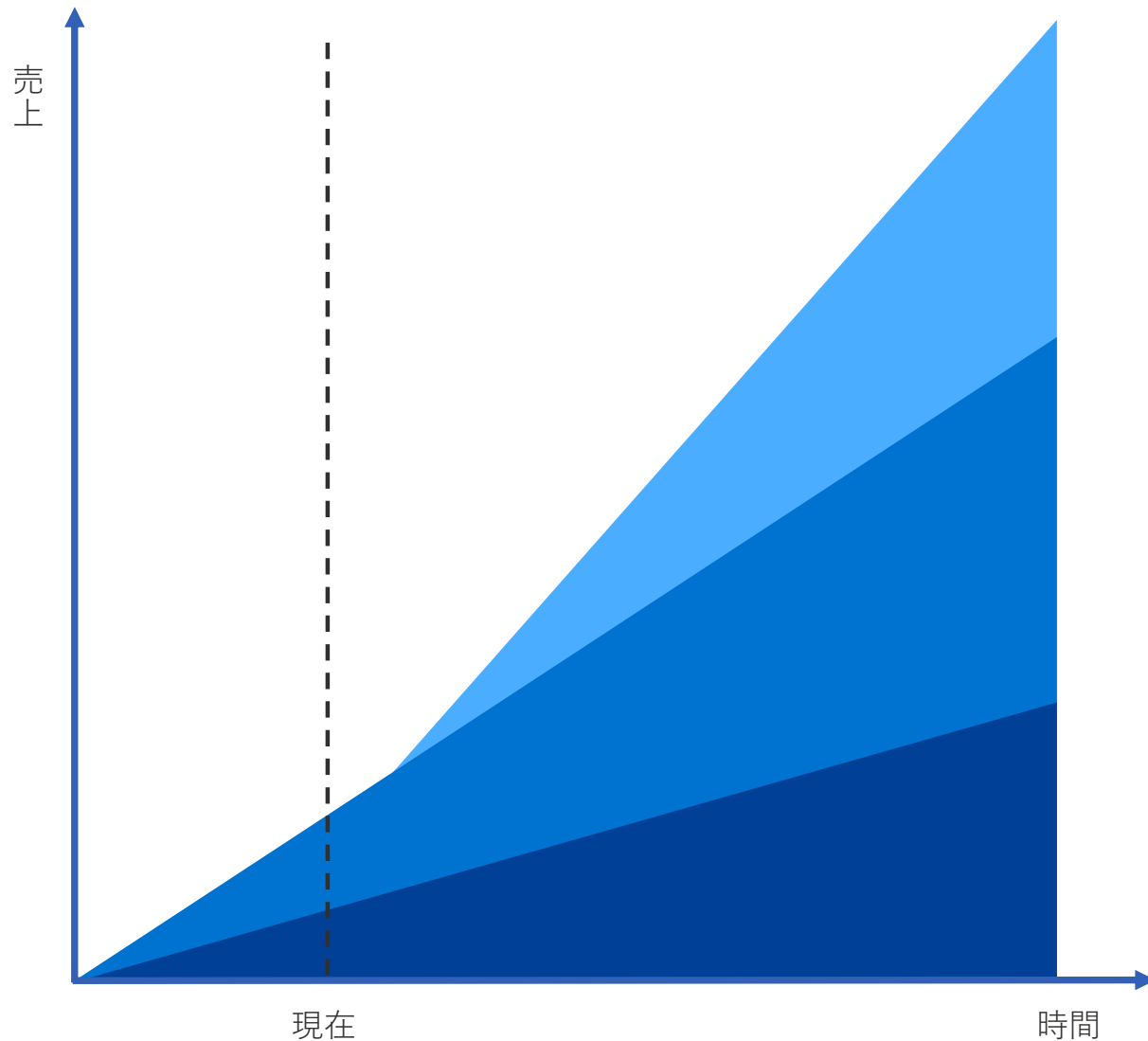
【人事戦略】 質の高い人材の採用と教育による早期戦力化

成長ドライバーであるコンサルタント数を安定的に増加させるため、質の高い人材の採用と効果的な教育体制による早期戦力化を進める。

なお、新人コンサルタントの初案件成約までの期間が長期化していることを勘案し、**2027年5月期の採用ペースについては、一旦、前期末比10%純増程度に抑制**する。

採 用	① 魅力的な給与体系	最大で40%以上というインセンティブ率を設定し、高い資質を有する人材を厳選採用。
	② 良好な職場環境	効率的な組織運営により、長時間労働のない働きやすい環境を提供しており、良好な職場環境が人材獲得に寄与。
	③ 低い離職率	業界標準に対して低い離職率を実現しており、採用ペースを一時的に抑制しても、コンサルタント数を安定的に増加させることが可能。
教 育	① 効果的な教育体制	M&A実務の経験豊富な教育担当を配置し、入社後約2ヵ月の集中的な教育研修により、コンサルタントを効果的に育成。
	② 緊密な指導体制	部長及び指導役コンサルタントが、営業同行・緊密な指導を行うことにより、質の高いコンサルタントを育成。
	③ 教育リソースの集中	採用ペースを抑制し、部長及び指導役コンサルタントの教育リソースを既存コンサルタントに集中。

今後とも拡大が見込まれる中小企業M&A市場において、価格優位性の訴求、案件開拓ネットワークの強化、ブランドの確立等によりシェアを拡大し、**市場成長率を上回る成長を実現**する。



ブランド確立に伴う成長

上場や積極的な広告投資による認知度向上及び「完全成功報酬制のM&A仲介会社No.1」ブランドの確立による更なるシェアの拡大。

シェア拡大に伴う成長

価格競争力を有する小規模案件セグメントにおけるシェア拡大。ネットワーク経由のソーシング強化による獲得案件数の積み増し。

市場拡大に伴う成長

事業承継ニーズの増加、政策の後押し等による中小企業M&A市場の拡大に伴う成長。

成長戦略の実行のため、IPOによる調達資金177,160千円は、以下の使途に充当いたしました。

人材採用費用

当社が事業を行うM&A仲介業界においては、コンサルタント数の増加が売上増加に直結することから、人材採用への投資を積極的に行う必要があるため、コンサルタント等の人材採用費・人件費として143,857千円を充当する予定としておりましたが、予定通り2025年5月期に59,400千円を充当し、2026年5月期に84,457千円を充当いたしました。

広告宣伝費用

M & A 案件獲得数の更なる増加を目指し、潜在顧客である中小企業経営者との接点を拡大するため、ネット広告出稿、ダイレクトメール送付等の広告投資拡大のために33,303千円を充当する予定としておりましたが、予定通り2025年5月期に9,887千円を充当し、2026年5月期に23,416千円を充当いたしました。

2027年5月期 通期業績予想

2027年5月期通期の予想売上高

- 1組当たり売上高は、前期と同水準の**33百万円（前期比6%増）**を見込む。
- 1人当たり成約組数は、**1.2組（前期比12%増）**を見込む。前頁記載の改善策により1人当たり成約組数については若干の上昇を見込むが、十分な効果発現には一定の時間を要すると想定。
- 平均コンサル数は**51.5人（前期比13%増）**を見込む。新規採用を前期比10%純増に抑制し、部長及び指導役コンサルタントの教育リソースを既存コンサルタントに集中する計画。

$$\begin{array}{c} \text{売上高} \\ \text{(百万円)} \end{array} = \begin{array}{c} \text{1組当たり売上高} \\ \text{(百万円)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{1人当たり成約組数} \\ \text{(組)} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{平均コンサル数} \\ \text{(人)} \end{array}$$

2027年5月期 (予想)	2,093	33	1.2	51.5
2026年5月期	1,558	31	1.1	45.5
2025年5月期	1,892	44	1.1	38.0
2024年5月期	2,197	41	1.8	30.0
2023年5月期	1,273	27	1.8	26.5

2027年5月期通期業績予想

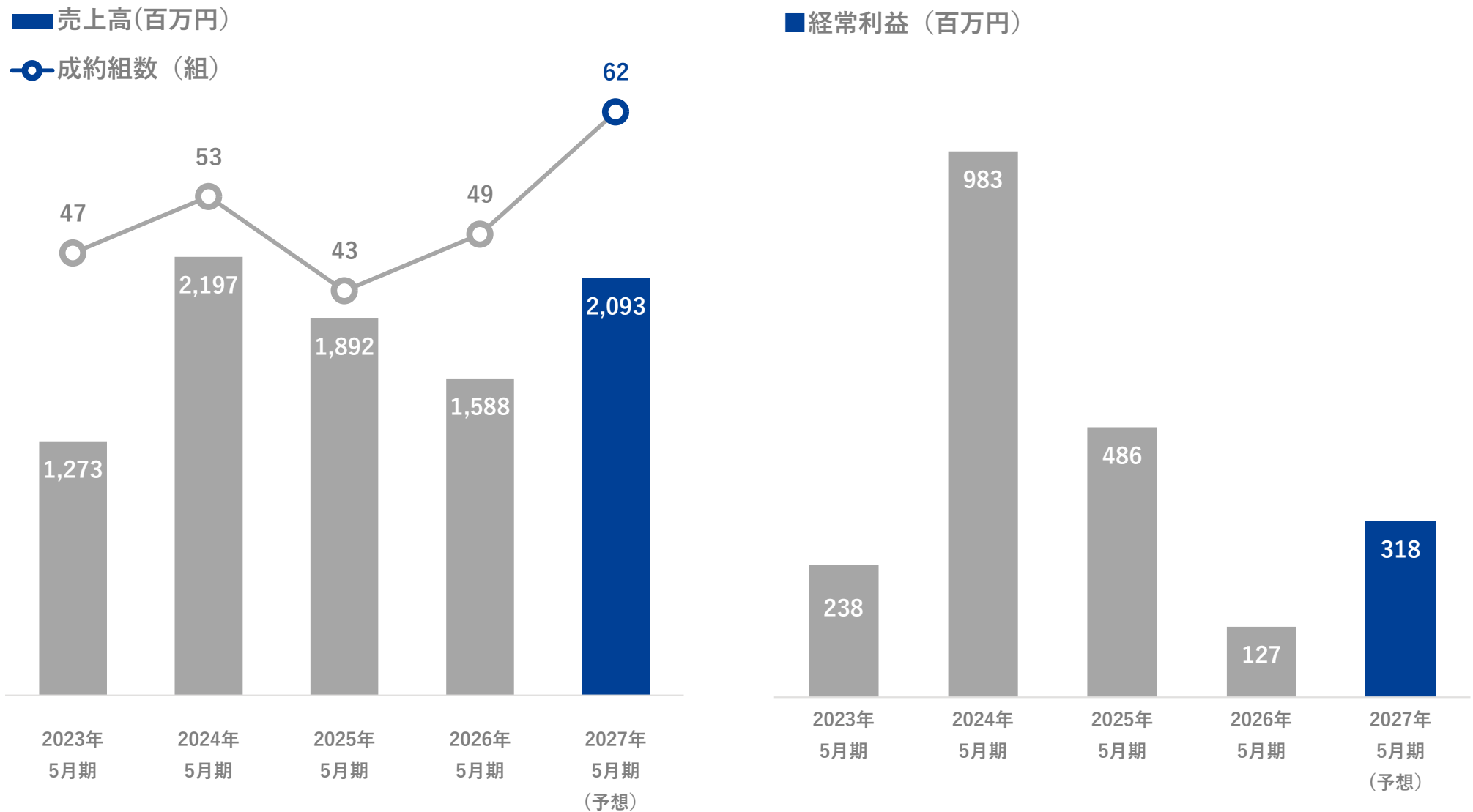
INTEGROUP

	2026年5月期 通期実績	2027年5月期 通期予想	前期比
売上高	1,558百万円	2,093百万円	+34%
経常利益率	127百万円 (8%)	318百万円 (15%)	+150%
当期純利益率	85百万円 (6%)	218百万円 (10%)	+154%
1株当たり利益	39.85円	99.82円	+151%
1株当たり配当金	20円	50円	+150%
予定配当性向	40%	50%	+25%
成約組数	49組	62組	+27%
1組当たり売上高	31百万円	33百万円	+6%
1人当たり成約組数	1.1組	1.2組	+12%
平均コンサル数	45.5人	51.5人	+13%

※1 2026年5月期の配当金については、2026年7月28日開催の取締役会決議にて確定予定。

※2 予定配当性向と実績配当性向の差異は、配当金算定における5円未満の端数の切り上げによるものであり、本質的な差異ではないため、実績配当性向の記載は割愛。

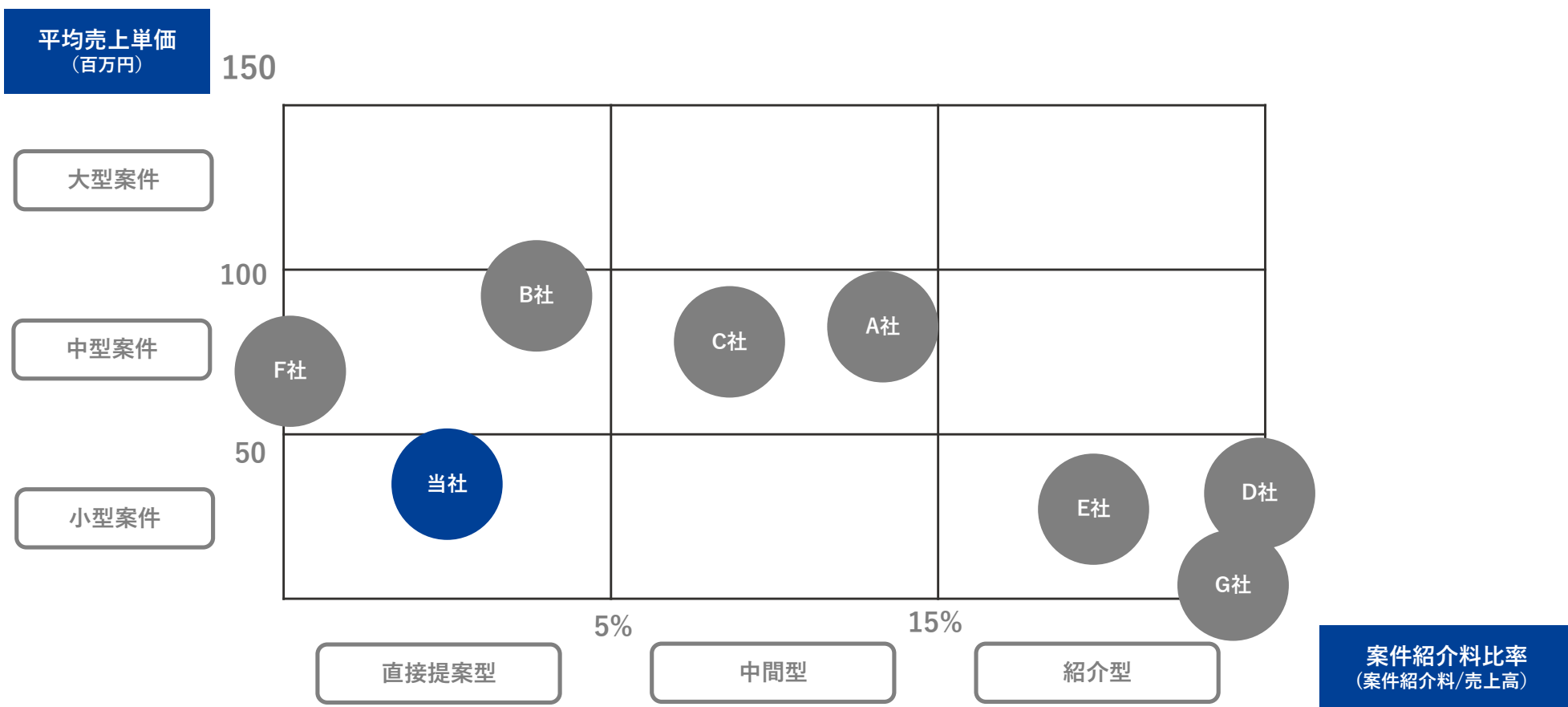
2027年5月期通期予想を含む業績推移



他社比較

小型案件セグメントで唯一の直接提案中心の営業スタイル

- M&A仲介会社は、営業手法により、直接提案型（自社での直接提案営業が中心）、紹介型（提携先からの紹介営業が中心）、中間型（紹介営業と直接提案営業の折衷型）の類型があり、また、中心的に扱う案件の規模感（平均売上単価＝1組当たりの売上高）により、大型案件中心、中型案件中心、小型案件中心に分類される。
- 小型案件を主なターゲットとする上場M&A仲介専門会社の中で、**直接提案中心の営業スタイル**を採るのは当社のみ。



※1 A社~G社は上場する同業他社。

※2 M&A仲介専門会社とは、「連結又は単体売上高の90%以上がM&A仲介に係る売上高で構成されている会社」と定義。

※3 縦軸は平均売上単価（1組当たりの売上高）、横軸は売上高に対する案件紹介料の比率（案件紹介料/売上高）でプロット。当社の数値は2025年5月期通期、各社の数値は直近の通期決算資料（単体）に基づく。（持ち株会社化により単体数値が非公開となった会社については最も直近の公開数値を使用）

同一戦略グループにおける競争が少ない

- M&A仲介業界は参入障壁が低く競争が激しいが、直接提案型の営業戦略は、コンサルタントの採用・教育・インセンティブ設計・業務の仕組化・カルチャー構築の観点から、相対的にポジショニングの難易度が高い。
- 直接提案型の営業スタイルは案件発掘に時間がかかり一定のコストを要するため、当該案件発掘コストを回収するために中規模案件以上のセグメントをターゲットとする仲介会社が多いが、当社は、案件開拓力、テクノロジーを用いたマッチング、優秀な人材の採用・育成、無駄を省いた一気通貫の支援体制等により、コンサルタント1人当たりの成約組数を高めることで、**直接提案型でありつつ小規模案件セグメントを主要なターゲットとする独自のポジショニングを確立**しており、当該ポジショニングの模倣困難性は一定程度高い。

案件獲得数が安定する

- 提携先からの案件紹介に依存せず、主体的に営業活動を行う体制であるため、案件獲得数が安定しやすい。
- ターゲットとなる会社数が多い小規模案件セグメントに注力しているため、案件獲得数が安定しやすい。

成約単価の上昇余地がある

- 主体的に直接提案できる体制であるため、会社としてのブランド認知の拡大や営業力の向上を通じて、中型案件・大型案件の獲得比率を高めることが可能であり、短期的な変動はあるものの、**中長期的には成約単価の上昇余地**がある。
 - ・ 成約単価（1組当たり売上高）：2024/5期：41百万円 2025/5期：44百万円 2026/5期：31百万円
 - ・ 成約組数のうち中大型案件の比率：2024/5期：17.0% 2025/5期：11.6% 2026/5期：14.3%

※ 成約単価（1組当たりの売上高）が50百万円以上の案件を中型案件、100百万円以上の案件を大型案件と定義。

経営指標の他社比較

コンサルタント1人当たり売上高の他社比較は以下のとおり。

	コンサル1人 当たり売上高 (百万円)	=	成約1組 当たり売上高 (百万円)	×	コンサル1人 当たり成約組数 (組)
上場B社	99		90		1.1
上場A社	77		90		0.9
上場C社	60		74		0.8
上場F社	35		65		0.5
当社	34		31		1.1
上場D社	30		14		2.1
上場E社	25		39		0.6
上場G社	19		10		2.0

※1 当社の数値は2026年5月期、各社の数値は直近の年度決算資料（単体）に基づく。

※2 コンサルタント1人当たり指標の算出については、前期末と当期末のコンサルタント数の和を2で除して算出した期中平均コンサルタント数を使用。

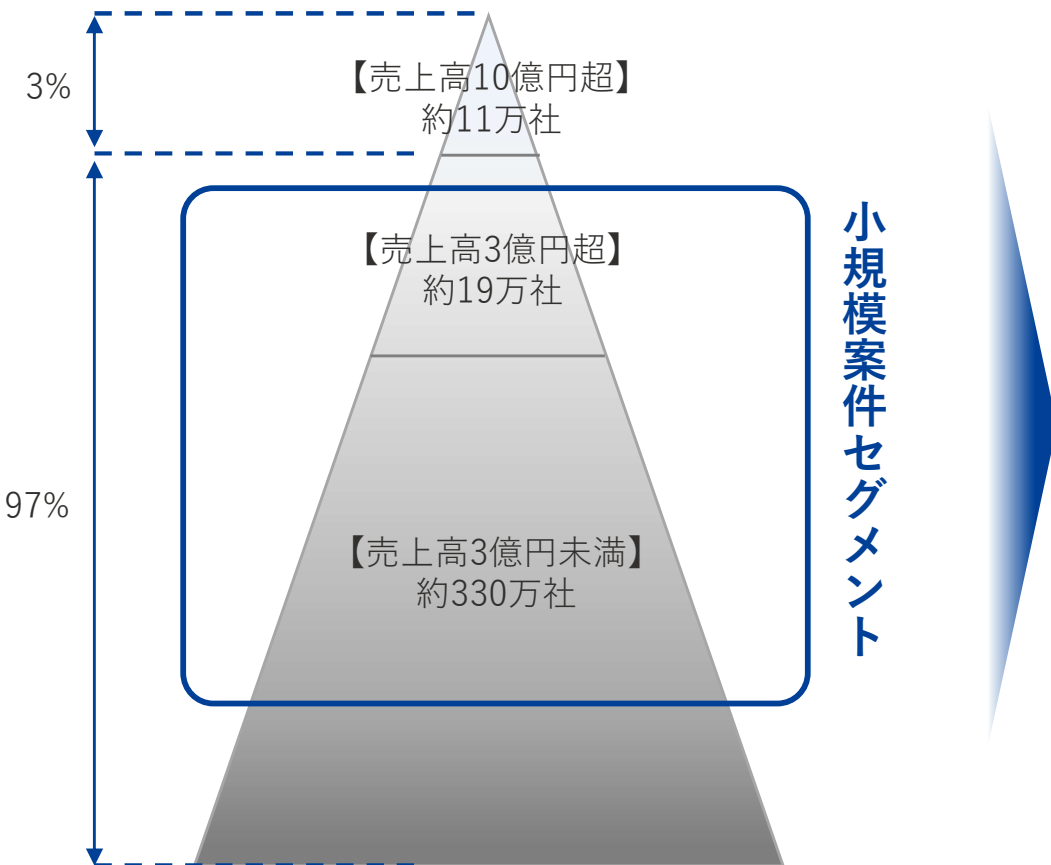
当社は、**売り手・買い手ともに完全成功報酬制**を採用しており、現時点において、**上場企業で唯一**の売り手・買い手ともに完全成功報酬制のM&A仲介専門会社である。

	当社	他社①	他社②
着手金	不要	要	不要
中間金	不要	要	要
最低成功報酬 (税別)	1,500万円	2,000万円	2,500万円
成功報酬の 計算基準	売買金額	移動総資産額 (売買金額 + 負債)	売買金額

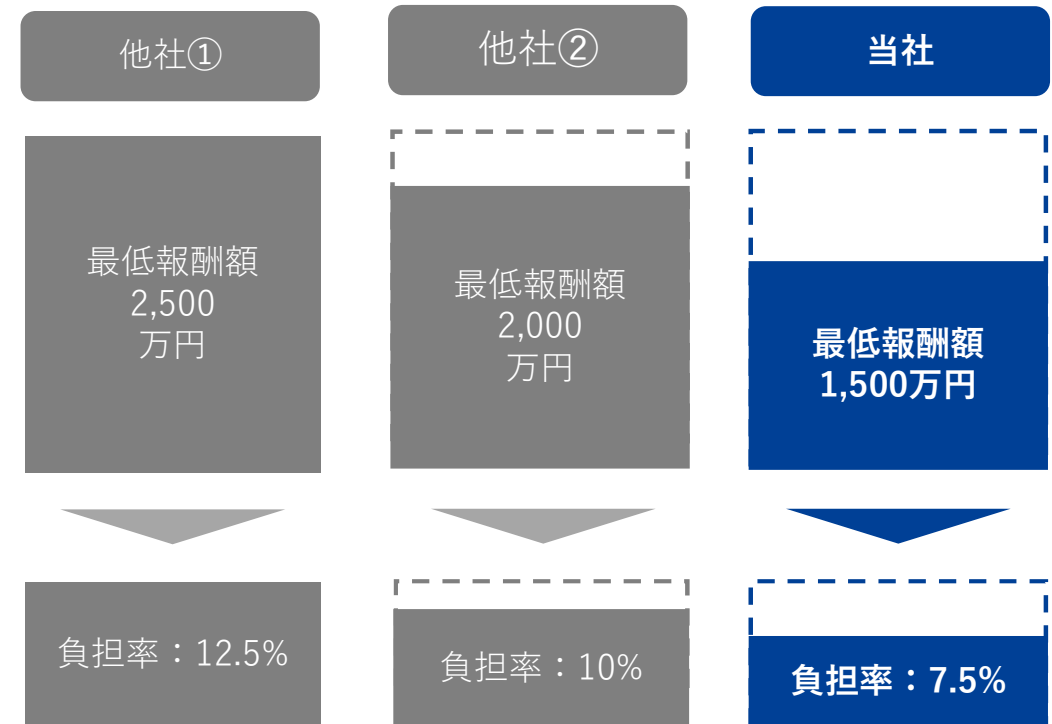
※ 基準にする金額が売買金額の場合は「株価レーマン方式」、移動総資産額の場合は「総資産レーマン方式」とも呼ばれる。

低廉な最低成功報酬額

大手仲介会社と比較し、当社の**最低成功報酬額は1,500万円と低廉**であり、小規模案件における顧客の手数料負担率は低い。



(例) 譲渡金額が2億円の場合の顧客の負担率



※ 中小企業の経営資源集約化等に関する検討会資料（中小企業庁、2020年11月11日公表）を元に再構成。

※ 負担率とは、譲渡金額に占める成功報酬の割合を指す。

成功報酬の計算基準

当社は、譲渡対価をもとに成功報酬を計算する「**売買金額ベース**」（**株価レーマン方式**）の**計算基準**を採用しており、移動総資産額ベース（総資産レーマン）で計算する他社と比べ、仲介手数料が低くなる。

当社

売買金額ベース
||
5億円

譲渡対価をもとに
計算するため、
報酬額が低くなる

5億円 × 5%
= 2,500万円

総負債額
10億円

株式価値
5億円

他社

移動総資産額ベース
||
15億円

総負債額も含めて
計算するため、
報酬額が高くなる

(5億円 × 5%)
+ (5億円 × 4%)
+ (5億円 × 3%)
= 6,000万円

◆ 成功報酬の計算方法 (株価レーマン方式)

売買金額	割合
5億円以下の部分	5%
5億円超～10億円以下の部分	4%
10億円超～50億円以下の部分	3%
50億円超～100億円以下の部分	2%
100億円超の部分	1%

※最低成功報酬は1,500万円（消費税別）

- 当社は、**売り手と買い手で同一の報酬体系**だが、売り手と買い手で報酬体系が異なる仲介会社もある。
- 売り手の仲介手数料が売買金額ベース、買い手の仲介手数料が移動総資産額ベース等の報酬体系においては、負債額等によっては買い手が売り手の2倍以上の仲介手数料を負担するケースもあるが、買い手が仲介手数料も含めて買収金額を決定する場合、売り手への提示金額が低くなることを通じて、**実質的に売り手が移動総資産額ベースの高額な買い手の手数料を負担することになる可能性がある。**
- 当社は、売り手と買い手は同一の報酬体系（売買金額ベースの成功報酬）のため、買い手からの仲介手数料を高く設定している仲介会社に比べ、**その他の条件が同じであれば、当社が支援する売り手は、買い手から高い価格の条件提示を得られる可能性が高くなる。**

		当社	他社
売り手	中間金	不要	不要
	成功報酬の計算基準	売買金額	売買金額
買い手	中間金	不要	要
	成功報酬の計算基準	売買金額	移動総資産額 (売買金額 + 負債)

会社概要

会社概要

会社名	インテグループ株式会社
本社所在地	〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-5 丸の内北口ビルディング26F
連絡先（IR直通）	TEL: 03-6206-3044
ホームページ	https://www.integroup.jp
設立	2007年6月
代表取締役	藤井 一郎 籠谷 智輝
業務内容	M&A仲介・アドバイザー

当社が掲げるビジョン

1

我々は、完全成功報酬制のM&A仲介会社として、質量ともに圧倒的なリーディング企業になり、優良企業の存続・発展、起業家精神の高揚、経済全体の生産性の向上に貢献する。

2

我々は、様々な経営課題を解決することで、経営と経営者に付加価値を与え、企業や組織の経営力の向上に貢献し、社会に活力を与え、そして最も信頼される経営支援会社になる。



代表取締役会長
藤井一郎

- ・早稲田大学政治経済学部卒
- ・サンダーバード
国際経営大学院 (MBA)

三菱商事で自動車関連プロジェクトに従事。フリービットの海外事業開拓マネージャー、M&A仲介のサンプルトパートナーズの取締役を経て、2007年に当社を創業。



代表取締役社長
管理本部長
籠谷智輝

- ・大阪大学経済学部卒
- ・パブソン大学ビジネススクール (MBA)
- ・公認会計士

監査法人トーマツにて、上場企業の監査に従事。同法人退職後は家業の食品加工会社に経営参画し、工場建設・支店売却等のプロジェクトに従事。2007年に当社を創業。



取締役
コンサルティング本部長
廣瀬一憲

- ・慶應義塾大学商学部卒
- ・米国公認会計士試験合格

学生時代に教育系ビジネスを起業。大学卒業後、シグママックスのコンサルタント、要興業の経営企画職を経て、2014年に当社に入社。2020年、当社取締役に就任。



社外取締役
常勤監査等委員
牟田口賢次郎

- ・早稲田大学政治経済学部卒

日本石油（現ENEOS）にて、経理・財務、IR、監査等に従事。富士興産に転籍後、管理部門管掌取締役、代表取締役常務執行役員を歴任。2020年、当社監査等委員に就任。



社外取締役
監査等委員
川崎勝之

- ・東京経済大学経済学部卒
- ・公認会計士・税理士

センチュリー監査法人を経て、デジタルガレージにて執行役員として管理部門を統括。現在は会計・税務サービスのアクリアの代表。2020年、当社監査等委員に就任。

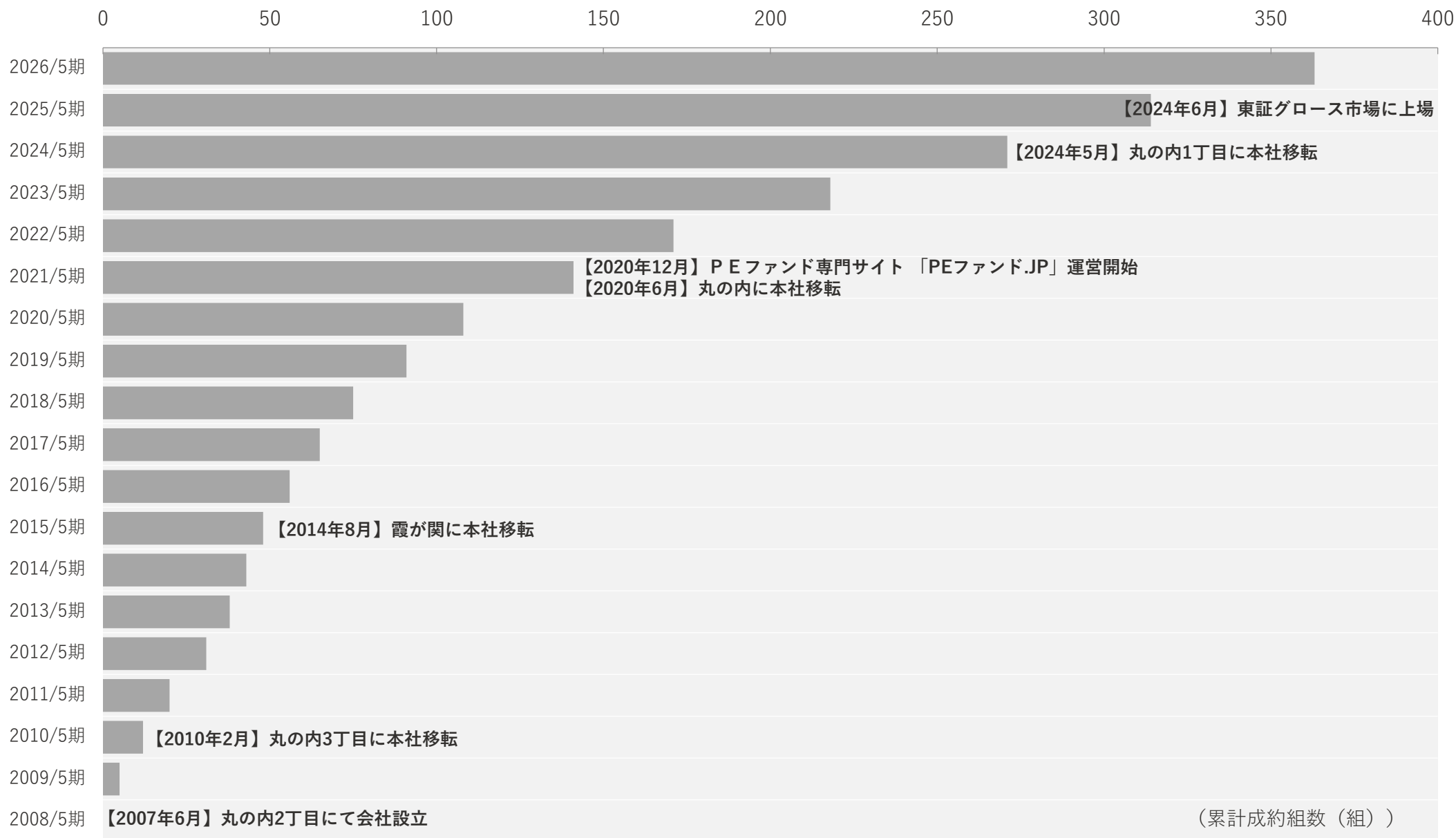


社外取締役
監査等委員
増田薫則

- ・法政大学法学部卒
- ・早稲田大学大学院法学研究科
修士課程修了
- ・弁護士

シティ法律事務所等を経て、レックス法律事務所を共同で創業。企業法務全般、事業再生、M&A等を扱う。2020年、当社監査等委員に就任。

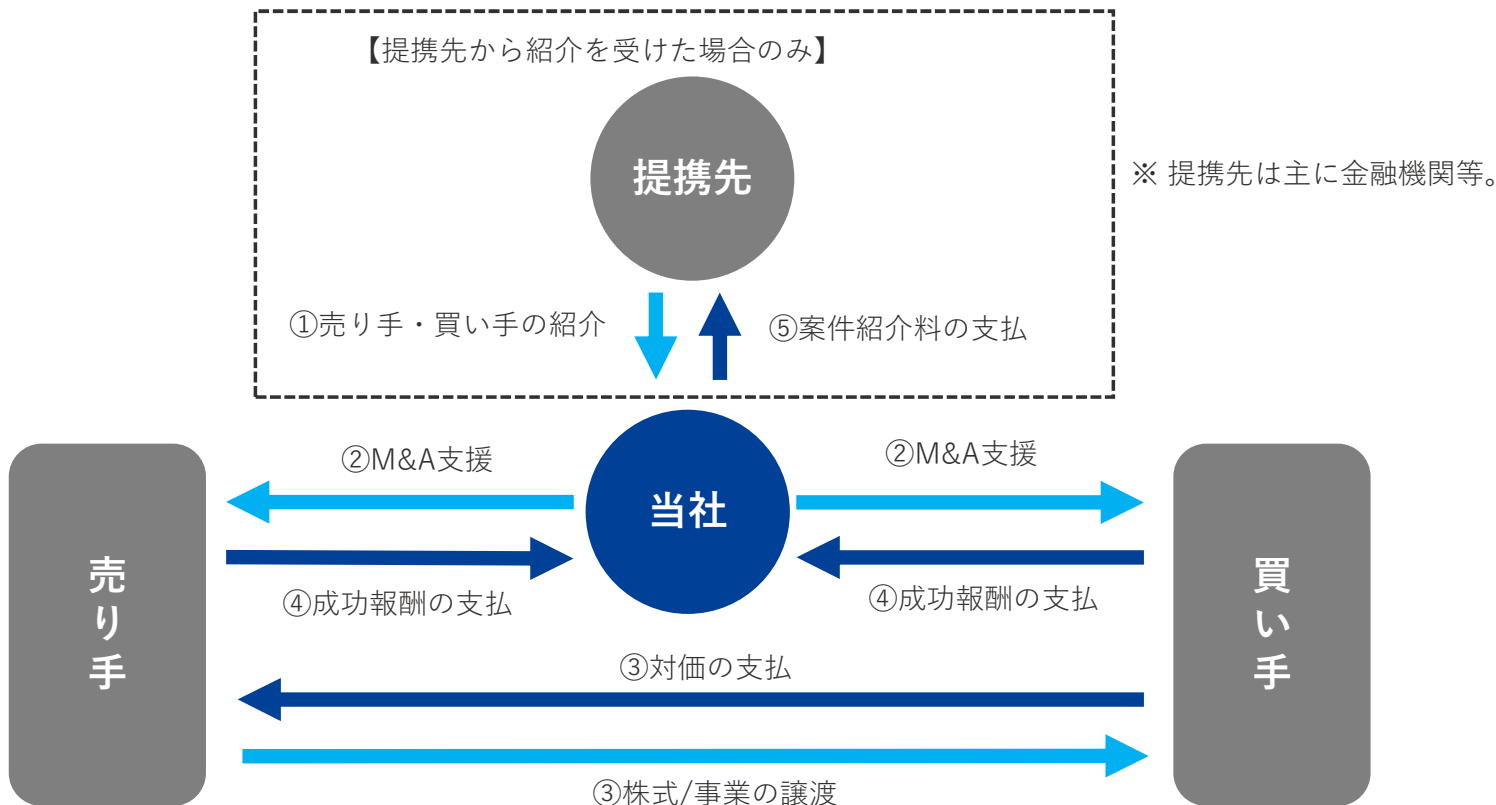
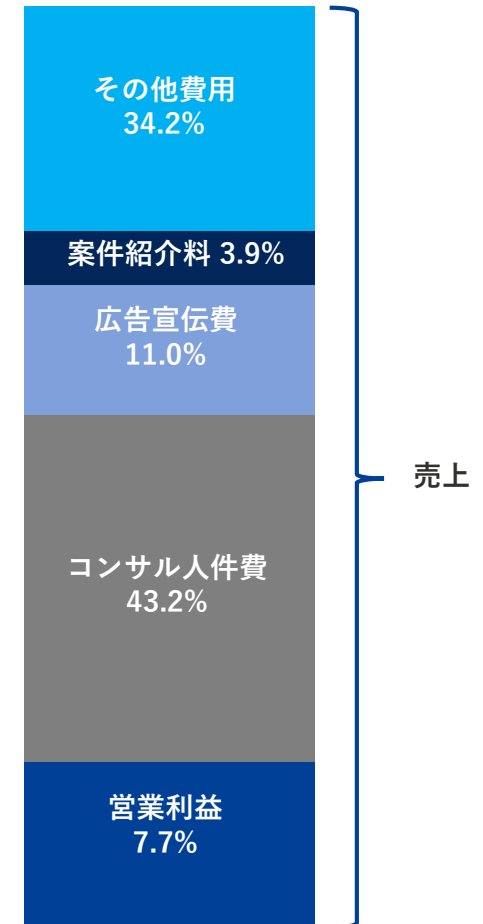
会社設立以来、売り手・買い手ともに完全成功報酬制のM&A仲介会社として、累計300組以上の成約を支援。

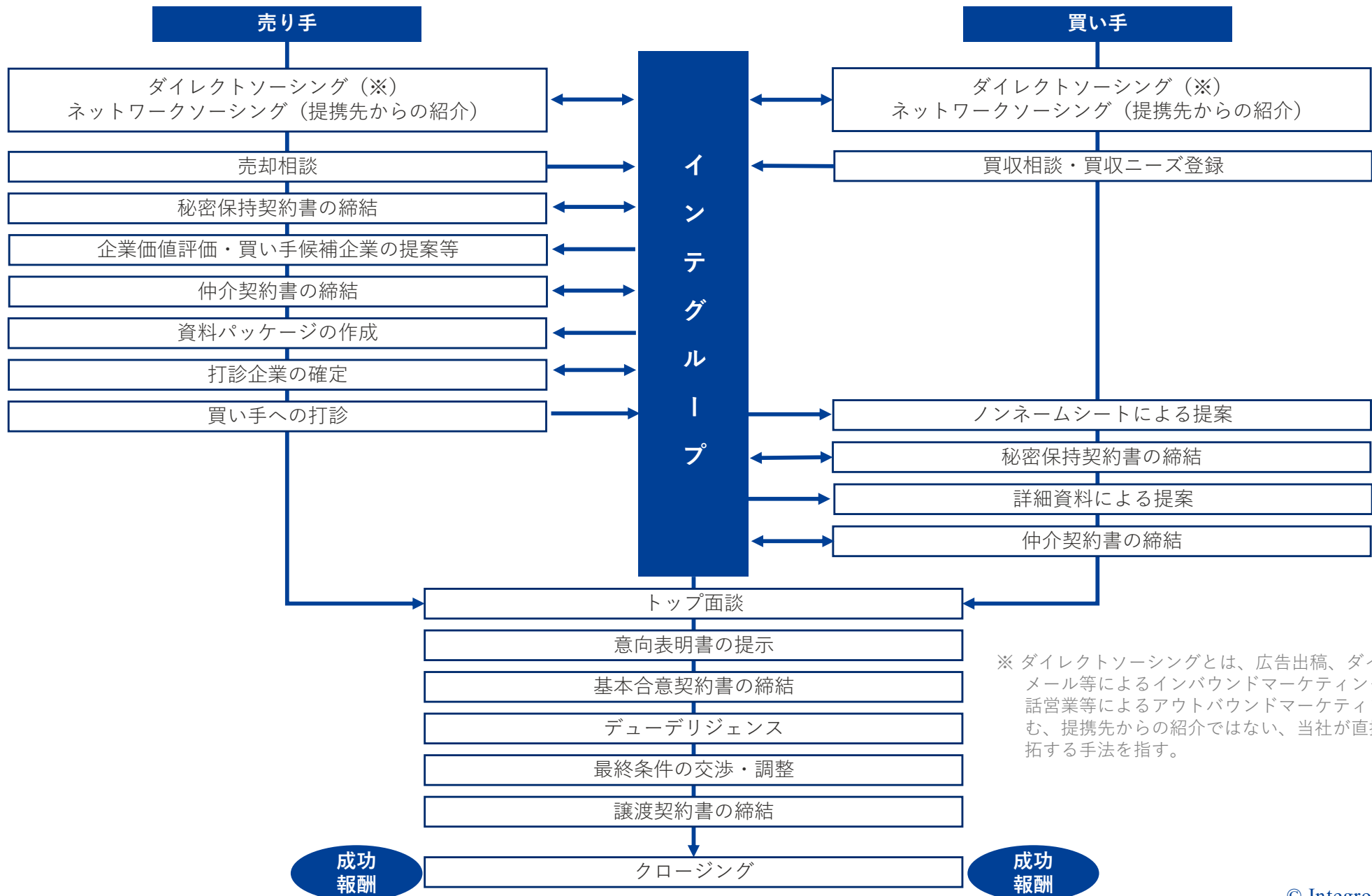


(累計成約組数 (組))

- 会社/事業を売却したい企業オーナーと会社/事業を買収したい企業とをマッチング。
- 売り手・買い手ともに、M&A成立時のみ手数料が発生する完全成功報酬制を採用。
- 成約案件のほとんどが、売り手と買い手の双方から手数料を受領する仲介モデル。
- 提携先から紹介を受けた案件が成立した場合には、提携先に対して案件紹介料の支払が発生。

収益構造 (2026年5月期)



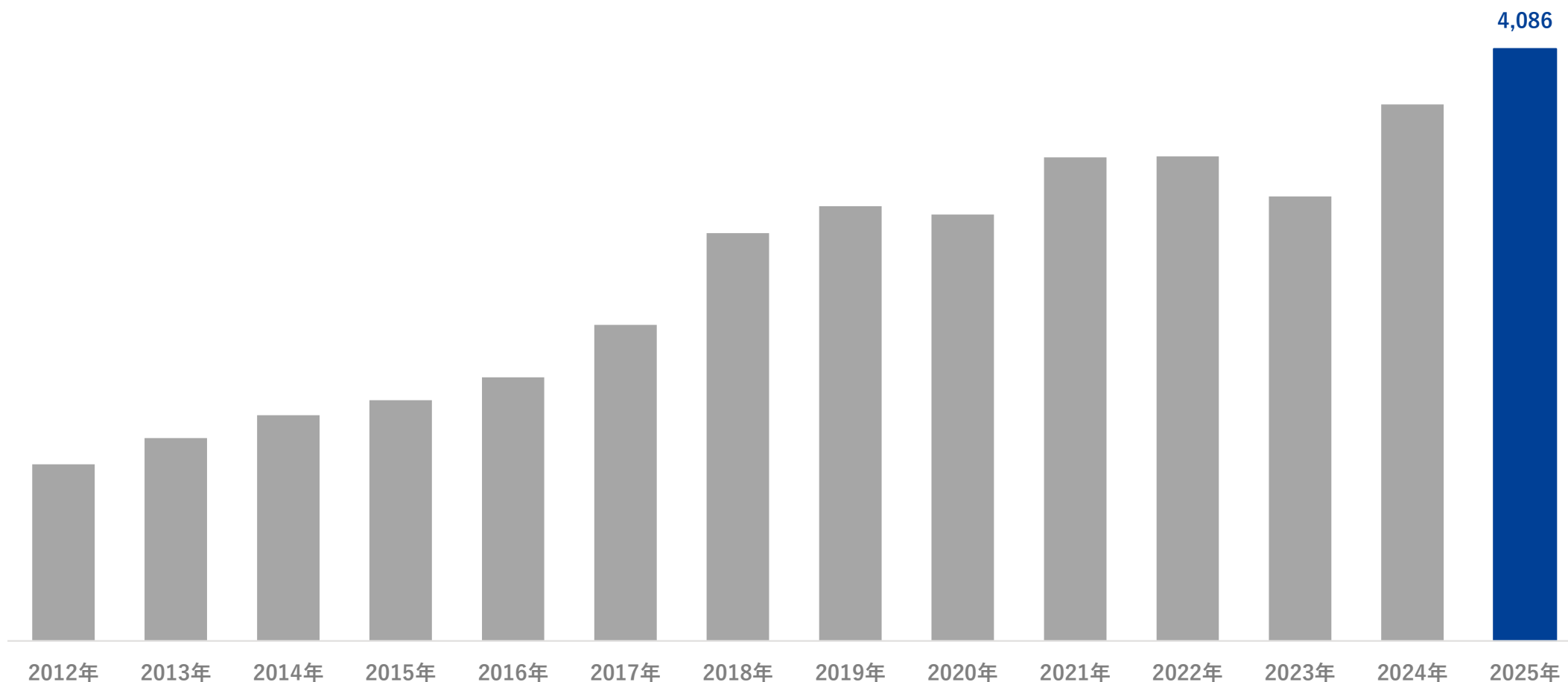


※ ダイレクトソーシングとは、広告出稿、ダイレクトメール等によるインバウンドマーケティング及び電話営業等によるアウトバウンドマーケティングを含む、提携先からの紹介ではない、当社が直接案件開拓する手法を指す。

市場環境

公表ベースの日本企業同士のM&A件数（クロスボーダー案件を除く）は増加傾向にあり、**国内のM&A市場は中長期で拡大を継続する見込み。**

■日本企業同士のM&A件数（組）



※ 出所：(株)レコフデータ M&A専門誌マール2026年5月号「2012年以降のマーケット別M&A件数の推移」より当社が再構成。

当社がターゲットとする国内のM&A市場のマーケットポテンシャルは**年間7,000億円規模**と推定される。

案件規模 (譲渡金額)	分布割合 ※1	組数 ※2	成功報酬単価 ※3	市場規模
500百万円以上	6%	3,462組	50百万円	1,731億円
30百万円以上 500百万円未満	33%	19,615組	30百万円	5,885億円
30百万円未満	61%	36,923組	—	

当社の
ターゲット
市場規模
7,616億円
(23,077組)

※1 中小企業の経営資源集約化等に関する検討会資料（中小企業庁、2020年11月11日公表）より集計・再計算。

※2 「中小M&Aガイドライン」について（中小企業庁、2020年3月1日公表）に記載の2029年頃における年間M&A目標件数60,000件を※1の分布割合で按分。

※3 全てのM&Aの中でM&A仲介会社等が関与している割合は不明だが、すべて仲介すると仮定し、当社の報酬体系を基準として推定値を算出。

但し、案件規模（譲渡金額）30百万円未満は、当社ではほぼ取り扱わないため計算に含めていない。

案件規模（譲渡金額）30～500百万円はすべて案件規模（譲渡金額）250百万円と仮定し、売り手と買い手双方より最低成功報酬の15百万円を受領するという想定から、成功報酬単価を30百万円と算出。

また、案件規模（譲渡金額）500百万円以上はすべて案件規模（譲渡金額）500百万円と仮定し、売り手と買い手の双方より譲渡金額の5%を受領するという想定から、成功報酬単価を50百万円と算出。

事業等のリスクと対応

事業等のリスクと対応

当社の成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を及ぼす可能性のある主要なリスクとその対応策は、以下のとおり。
その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」を参照。

リスク	リスク概要	可能性	影響度	対応策
競合	参入障壁が低いため、新規参入が増え、競争が激化するおそれ。	大	大	「売り手・買い手ともに完全成功報酬制のM&A仲介会社」という独自ポジションの確立と、競合が少ない小規模案件への注力により、コンサルタント1人当たりの成約組数を高め、競争優位を実現。
人材確保	採用環境における競争激化や想定外の大量離職により、コンサルタント数が確保できなくなるおそれ。	中	中	魅力的な給与体系、効果的な教育体制、ノルマ・ハラスメント・官僚主義・長時間労働を排除した働きやすい職場環境の整備。
法規制・許認可	今後、法令等の制定・改定によりM&A仲介業が法的に規制されるおそれ。	低	中	中小企業庁が定める中小M&Aガイドライン及びM&A支援機関協会が定める自主規制ルールの遵守を通じた健全な業務運営と情報収集の徹底。
情報管理	情報漏洩や不正利用の発生による損害賠償請求や社会的信用・ブランドの毀損。	中	低	内部情報管理規程、機密情報管理規程、個人情報管理規定の整備と、従業員に対する研修の実施による情報管理の徹底。

免責事項

本資料に含まれる将来の見通しに関する記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものであり、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するため、実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性がある点にご留意ください。

本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。

今後の開示

本資料のアップデートは今後、通期決算の発表時期を目途として行う予定です。
なお、次回は2027年6月末を目途として行う予定です。