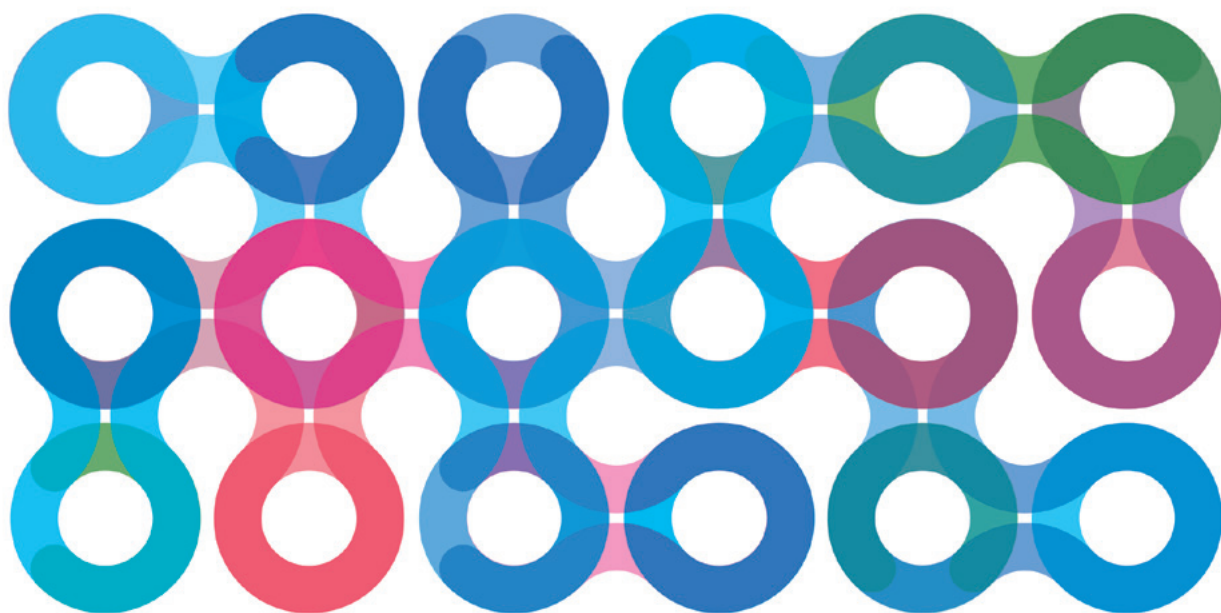


STRIKE 59

Jul. 2026



M&Aトップインタビュー

創業100年を前に選んだ承継のかたち——
カネコ・コーポレーションが
M&Aに託した「人間力」と次の時代

大阪オフィス・メンバー座談会

風通しの良い“大阪ワンチーム”
部門横断の連携力を武器に
マッチングの精度&スピードを
高める

連載 M&A相談所

オーナー家における
親族間の株式承継(親族間譲渡)
の最適解は？



STRIKE
GROUP

創業100年を前に選んだ承継のかたち—— カネコ・コーポレーションが M&Aに託した「人間力」と次の時代

株式会社カネコ・コーポレーション 代表取締役会長 金子 博一 氏

創業から一世紀に手が届こうとする株式会社カネコ・コーポレーション（本社所在地：東京都北区）は、工作機械を扱う専門商社として、時代の変化に合わせて姿を変えてきた。中古販売や卸売から直販へ。個人商店から組織へ。その歩みを支えてきたのは、商品そのものでは差がつきにくい業界で、最後に選ばれる理由となる「人」の力だった。親族承継という道も真剣に探りながら、10年後、20年後の会社の姿を見据えてM&Aを決断した金子 博一会長。その背景には、会社を残したいという切実で前向きな思いがあった。

工作機械商社として磨いてきた「人間力」

——まず、貴社の事業内容と、
これまで大切にしてきた強みについて
教えてください。

当社は、工作機械の代理店販売を行う国内専門の機械商社です。この業界は、お客様がどこの販売店から買ってもよい仕組みですから、制度上「この会社でなければならない」という強みは、実はありません。極端に言えば、どこからでも買える。そのなかで選んでいただくには、会社としての質、営業一人ひとりの質、つまり「個の力」で勝負するしかないのです。私は、それを人間力と言い換えてもいいと考えています。そこが当社の原点であり、いまでも変わらない強みです。

祖父が「金子静一商店」という個人商店として始めたのが、当社の出発点です。その後、小さな工場を

持ち、戦後は中古機械の販売や修理も手がけてきました。平成のバブル崩壊の頃に私が入社し、中古販売も卸売もやめて、エンドユーザーへの直販一本に切り替えました。いまのお客様の6割は、その転換以降に築いてきたご縁です。会社の形は変わっても、人で信頼を積み重ねるといふ本質は変わっていません。



昭和4年に創業した当初の看板。個人商店からスタートし、昭和14年に法人化、「機械一筋」で成長を遂げてきた。営業品目は、各種加工機、汎用工作機械、検査・測定・洗浄機器、ロボット、流通・倉庫用機器など多岐にわたる。近年は環境問題にも積極的に対応。「節約」と「再利用」、環境負荷の低減などに全社をあげて取り組んでいる。



当初は親族承継を目指していたが、従業員、取引先などステークホルダー全員にとって最良の選択肢を考え抜いた結果、プロの経営者に託すという決断を下した。「親族承継の難しさを知るからこそ、M&Aは現実的で前向きな選択肢だと伝えたいですね」

創業100年と事業承継、そのはざままで

——M&Aはいつ頃から考え始め、
どのような理由で検討されたのでしょうか。

選択肢として意識し始めたのは4、5年前です。ただ、もっと前から、自分がいなくても回る会社をつくらうとは考えていました。自分に子どもがいなくてもあり、いずれ誰か別の方が社長を担うのであれば、私がいなくても困らない会社にしておく必要がある。その思いで、権限委譲を徐々に進めてきました。コロナ禍で私が出社を控えていたときも、会社は問題なく回っていたので、その形は既にできていたのだと感じました。

一方で、当初は親族承継を目指していたのです。従兄弟にも加わってもらい、持株会もつくって、金子一族皆で100周年を迎えようと考えていました。ただ、数年取り組むうちに、4代目、5代目、その先まで同族でつないでいくことの難しさが見えてき

ました。会社を守るために始めた挑戦だったからこそ、その限界もまた、冷静に見えてきたのだと思います。10年後、20年後を考えたとき、会社を残すにはプロの経営者に託すという道が、最も現実的だと判断しました。

——検討を始めてから、
実際に動き出すまでに葛藤はありましたか。

譲受先である株式会社事業承継機構さんのお話を聞いて、最初は半信半疑で、本当にそんな話があるのか、という気持ちはありました。ただ、事業承継機構の皆さんが当社を非常に尊重してくださり、上から目線が一切なかったのです。「ぜひ一緒にやりたい」「金子さんと一緒にしたい」という想いが、言葉だけでなく態度からも伝わってきました。そうすると、不安よりも期待の方が大きくなります。気持ちはむしろ一直線でした。早く一緒に走り出してみたい、そんな感覚だったと思います。



トップ面談で芽生えた信頼、 交渉で守りたかったもの

——トップ面談ではどのようなお話をされ、
どのような点に共感されましたか。

最初の面談で、事業承継機構の吉川(明)社長が自ら会社の考え方を説明してくださいました。そのなかで強く心に残ったのが、「金子さんの会社を100年、200年残すのが私たちの使命です」「いずれは御社のプロパー社員に代表になってもらいたい」という言葉です。

M&Aでは、親会社から社長が派遣されることが一般的です。そのため、その話には非常に大きなインパクトがありました。帰宅してからインターネットでも調べましたし、実績も確認しましたが、言っ

ていることとやっていることに一貫性がありました。何より、まっすぐな方だと感じたのです。言葉以上に、その姿勢に信頼を覚えました。

従業員との対話、 そして次の100年へのシナジー

——従業員の方にはどのタイミングで伝え、
どのような反応がありましたか。

今回は持株会の解散がクロージングの条件だったため、通常より早く、クロージングの約1か月前に社員へ説明しました。全員を集めて話したのですが、かなり驚いていました。ただ、その後に辞めた社員は一人もいません。当社はもともと定着率が高く、10年以上退職者が出ていない状況でした。日々の積み重ねがあったからこそ、突然の話でも受け止めてもらえたのではないかとと思っています。

——今後の事業展開への期待と、

M&Aを検討する経営者へのメッセージを
お聞かせください。

工作機械を売るという大きな柱は、これから変



事業承継機構は事業承継を専門に、引き受けた会社を永久に保有し雇用と事業を残す“永久保有型の承継モデル”で実績を重ねている。

『譲り受けた会社を100年、200年残す』という想いが言葉だけでなく態度からも伝わり、信頼できましたし、早く一緒に走り出してみたいという気持ちになりました」

(写真左はストライク担当の鶴沼、右は田辺)

わらないと思います。そのうえで、グループ内でのシナジーや新たな商材の広がり、今後の可能性として大いにあるでしょう。ただ、最後はやはり人間力です。そこをさらに伸ばしていくことが、一番大切だと考えています。

新社長である小池（佐智夫）さんも、非常に速いスピードで当社を理解してくれています。私が細かく関わらなくても、社長と社内メンバーでしっかり会社を動かしてくれていて、外から来たという違和感はほとんどありません。もう完全に

「カネコの人」だと感じるほどです。

これからM&Aを考える経営者の方には、一つの現実的な選択肢として持ってよいのではないかとお伝えしたいです。同族で100年、150年と会社をつなぐのは、簡単なことではありません。私自身、親族承継を本気で考え、実際に動いたからこそ、その難しさがよくわかります。会社をどう残すかを真剣に考えたとき、M&Aは十分に前向きな方法になり得ると思っています。

ストライクとの出会いが導いた決断

——ストライクを選んだ理由と、

担当者・サービスの印象を教えてください。

最初のきっかけは、ストライクから連絡をいただいたことでした。その後、親族承継を検討した時期



承継後、金子氏は代表取締役会長となり、事業承継機構より推薦された小池佐智夫氏が代表取締役社長に就任、同機構のソリューションチームが伴走支援する体制で、組織経営化を進めている。
(写真左から金子会長、小池社長、株式会社事業承継機構の吉川明社長)

もありましたが、担当の鵜沼さんは東京から福岡勤務になってからも関係を絶やさず、東京出張のたびに顔を出してくれました。だからこそ、あらためてM&Aを考えようとなったとき、「相談先があるから大丈夫だ」と自然に思えました。進めるうえでは、とにかくレスポンスの速さが印象的でした。メールに残しにくい相談は電話でしていましたが、その対応も非常に丁寧で、折り返しも早かったです。こちらに合わせるだけではなく、ストライクとしての意見もきちんと伝えてくれました。誠実でしたね。

もう一人の担当の田辺さんは、皆が少し煮詰まっているところで要点をずっと整理してくれるのです。同じ資料を見ている、一番先にポイントを見つける印象がありました。よく勉強されていて、良いコンビだと感じました。

——本日はありがとうございました。

風通しの良い“大阪ワンチーム” 部門横断の連携力を武器に マッチングの精度&スピードを高める

ストライクの拠点の中でも高い結束力を誇る「大阪オフィス」。今回は、各部門を牽引する4名のプロフェッショナルが集結、約50名という絶妙な規模感だからこそ生み出せるオープンなコミュニケーションや関西特有のビジネス文化、地域インフラや雇用を守った泥臭い成功事例の舞台裏まで、余すことなく語り合いました。

全員の顔が見えるフラットな関係性や オープンなコミュニケーション、 チャットの即応性が育む明るい文化

—まず、大阪オフィスの雰囲気や強みについて教えてください。

活気があり、とても風通しが良い
オフィスという印象です。

竹下 大阪オフィスは現在50名程度の組織ですが、

人数規模がちょうど良いため、全員の顔とキャラクターが一致する安心感があります。驚かれるかもしれませんが、部署間の壁が本当にはないのです。

板東 オープンな雰囲気、上下の壁もありません。私は時間があればオフィス内を歩き回って、他部署のメンバーに「今どんな案件を進めているの?」「どういう買い手企業にアプローチしている?」と能動的に声をかけるようにしています。M&Aの案件は、一人で抱え込むと視野が狭くなってしまいます。大阪では、気軽に部を超えて情報共有ができるため、案件が硬直



(写真左から)

●企業情報部

第五チーム チームリーダー

竹下 恭平(たけした・きょうへい)

2020年入社。前職は池田泉州銀行。銀行員時代の経験と高い会計知識・専門性を武器に、融資整理を伴う再生案件や複雑なスキーム設計を要する難案件の成約で手腕を発揮している。

●コンサルティング部

板東 伊吹(ばんどう・いぶき)

2021年入社。前職は三菱UFJモルガン・スタンレー証券。売り手・買い手双方への深い当事者意識を大切にされた親身な交渉術に定評がある。

化しないことが大きな強みです。

黒岩 メンバーの定着率が非常に高いことも特徴で、長く一緒に働いているからこそその強固な信頼関係が組織の土台になっています。週次のミーティングはもちろん、普段から自然と情報が共有される温かいカルチャーがありますね。

森田 私のチームは私を含め4人ほどですが、社内チャットを使って「こういう広告を出したいのですが、どう思いますか?」「この情報が面白いですよ」などと、日々フランクかつ活発に意見を交わしています。

竹下 横の連携で言うと、先日も急ぎで買い手を募らなければならない緊急案件が発生した際、大阪の「チームリーダーチャット」に推薦依頼を投げました。すると各チームリーダーが即座に動いてくれて、すぐに候補企業が集まりました。こうしたスピード感を持った部門横断の連携は、まさに大阪ならではのメリットだと実感しています。

—— 関西のビジネス環境において、

お客様の心を動かすために意識している

こだわりや、地域特有の難しさはありますか？

森田 私は案件の初期段階(トスアップ)を担当することが多いため、初回面談で「ストライクと私自身を気に入ってもらふこと」に徹底してこだわっています。例えば、お相手が製造業であればその製品を徹底的に

調べて、その特徴や市場での評価を話題にします。以前担当したネイル材料の会社様の面談では、私自身もそのネイルをつけて臨みました。初回面談で「しっかり準備してきてくれたのだ!」と感じていただけるような、小さな努力の積み重ねが信頼の第一歩になると考えています。

板東 素晴らしい工夫ですね。私は交渉のフェーズにおいて、中立的な立場を意識しつつも、売り手・買い手双方に対する「当事者意識」を強く持つようにしています。経営者様がどのようなお気持ちで会社を譲渡しようとしているのか、ご子息がいらっしゃっても後継者にできない葛藤など、フェーズごとに変わる心境に寄り添い、状況変化に応じた誠実な提案を心がけています。

竹下 交渉終盤の「最後の一押し」を効かせるためには、売り手側だけでなく買い手側とも密にコミュニケーションを取り続けて関係性を深めておくことが重要です。

黒岩 関係性が構築できていなければ、最後のシビアな条件交渉はできませんからね。オーナー様が何を求めているのかをしっかりと咀嚼し、合理的な説明や提案を差し上げる。これが一番大切です。

板東 文化の違いはありますね。私は東京で5~6年働いてから大阪に戻ってきたので、最初はギャップに驚きました。しかし、関西の人は決して排他的ではなく、人情味があって懐が深いです。イントネーション

● 法人戦略部

第五チーム チームリーダー

黒岩 良太(くろいわ・りょうた)

2021年入社。前職は地方銀行。地銀をはじめとする西日本の提携金融機関との強力なネットワークを統括。大阪オフィスの高い定着率を支える、頼れる兄貴分的な存在。

● コンサルティング部

森田 千晴(もりた・ちはる)

2023年入社。前職は大塚商会。主に初期のトスアップ業務を担当。経営者一人ひとりに合わせた徹底的な事前準備と、きめ細やかなアプローチで高い新規案件獲得率を誇る。





「ストライクのビジネスの未来を引っ張っていくのは、この大阪オフィスです」と意気込む大阪メンバー

ストライク大阪オフィス

〒530-0001 大阪市北区梅田 3-2-2 JPタワー大阪18F
TEL：06-7656-0101

や空気を合わせて丁寧に話せば、深く受け入れてくださいます。

森田 トップ(オーナー社長)の決断してからのスピードがとても早いのも特徴かもしれません。「書類はすぐに用意できる？」とこちらが急かされるようなこともあるほどで、そうした決断力や行動力から学べるものが多くあります。

地域インフラの保全から、 地方の優良マッチングまで 高い専門性が導く劇的な成約事例

——印象に残る成約事例について
教えてください。

板東 コンサルティング部では、森田さんのチームメンバーが丹波や福知山といった遠方の税理士の先生方としっかりコミュニケーションをとっており、そのお

かげで結実した地方案件があります。

丹波で非常に業績の良い建設会社が、地域柄、人員の確保や派遣が難しいという課題を抱えていらっしゃいました。そこへ、福知山の地場でLPガスを中心に飲食事業なども広く手がける会社様が、「土地の仕入れや戸建て建築の機能を内製化して取り込みたい」と魅力を感じてくださり、見事なマッチングが成立しました。都市中心部だけでなく、こうした地方や郊外の優良企業をしっかりと結びつけられるのは、ストライクの大きな強みです。

竹下 私は2025年10月にクロージングを迎えた京都のスーパーマーケットの案件が強く印象に残っています。銀行様からのご紹介でしたが、一時は「事業継続が極めて難しいかもしれない」というレベルの大赤字に陥っていました。けれども、諦めずにスキームを練り直しました。この会社には収益不動産とスーパー事業の2つがあったため、まずは収益不動産を切り離し先行して売却し、残ったスーパー事業を買い手企業

に譲渡するという、複雑な融資整理のスキームを設計したのです。さらに、すでに中小企業活性化協議会が関わっていることがわかったため、私たちが協議会へ直接アプローチし、債務カットを含めた調整を進めました。

—— 踏み込んだ融資整理や調整を
ストライクが主導したのですね。

竹下 それだけではなく、毎月、店舗の所長と一緒に私たちコンサルタントが資金繰り表を継続して作成し、買い手企業に納得してもらえるよう、泥臭く数字の改善と説明を続けました。ストライクの強みである会計知識・高い専門性があったからこそ、スーパーは倒産を回避し、地域に不可欠な存在として事業を継続することができたのだと自負しています。

黒岩 本当に素晴らしいディールですね。私のミッションである西日本の金融機関・地方銀行の皆様との連携においても、ストライクが「他社には真似できない圧倒的な専門性」を武器に関西のメインパートナーとなれるよう、日々活動を強化しています。また、私たちは「成約して終わり」ではなく、成約後も3カ月から半年に一度は定期的なフォローや会食を行い、その後の状況確認を徹底しています。そこから追加のご相談や、新たな企業のご紹介をいただく好循環が生まれています。

成長戦略型M&Aにも注力 関西の地域・経済をリードする 存在を目指す

—— 最後に、今後の目標をお願いします。

竹下 現在、個人的に社会的意義を強く感じて注力しているのが観光バスなどの「バス事業」です。中小のバス会社は、ドライバー不足や車両の老朽化など、厳しい悪循環の中で苦しんでいます。手遅れになって廃業してしまう前に、M&Aによって優良な大手・中堅企

業と組めば事業を継続し、従業員の雇用を守ることができます。何より、バスは地域のインフラそのものです。この大切なインフラをM&Aという手段で守り抜くという価値ある仕事を、この大阪から次々と生み出していきたいと考えています。

板東 関西には事業承継や成長戦略に悩まれている中小企業がまだまだたくさんあります。攻めの姿勢でカバーエリアをさらに広げていきたいです。そのためにも、今の素晴らしい横のつながりや明るい空気感を維持したまま、もっと仲間を増やしていきたいですね。

黒岩 大阪オフィスの全員が一つの部署であるかのような物理的・心理的距離の近さを活かし、マッチングの精度を高めるとともに、スピードをさらに上げていきます。空間の熱量を高め、ストライク社内における大阪オフィスのプレゼンスも高めていきたいです。

森田 現在、東京オフィスには関西にゆかりのあるメンバーがたくさん在籍していると思います。そうした人たちが「東京にいながら関西の案件に関わるよりも、大阪オフィスに在籍して、もっとダイレクトに関西の企業の成長を支えたい！」と本気で思ってくれるような組織にしたいです。私たちが実績を積み重ねることで、ここ大阪でM&Aを通して関西の地域や経済の発展に寄与したいと考える人を増やしたいです。

板東 最後に、自社の成長や事業承継に悩まれている関西の経営者の皆様へお伝えしたいのは、「M&Aは単に会社を切り売りするものではない」ということです。会社をさらに発展させ、次のステージへ引き上げるための前向きな『成長の手段』として、M&Aをぜひ選択肢に入れてください。大手企業や投資ファンドと手を組み、大きく成長した事例も数多くあります。まずはその可能性について、お気軽に私たちストライクにご相談ください。

竹下 日本の首都は東京かもしれませんが、ストライクのビジネスの未来を引っ張っていくのは、この大阪オフィスです。これからも強固な絆を武器に、関西経済を私たちが盛り上げていきましょう！

(取材・構成：広報部)

その時、どうする？



ストライクグループ
常務取締役
中村 康一

Q オーナー一族における 親族間の株式承継(親族間譲渡) の最適解は？

親から子への株式譲渡を考えています。「無償(贈与)」が一般的でしょうか？ 贈与税を考えると「有償」のほうがいいのでしょうか？ (中古車販売会社経営)

A 節税の観点だけでなく、 会社の規模や成長性、 円滑な事業承継を考えたいうえで判断を

株式の承継には、主に「相続」「贈与(生前贈与)」「売買(有償譲渡)」の3つの選択肢があります。実務的な観点から言うと、経営の承継と財産の承継は分けて考える必要があり、一概にどれが正解とは言えません。

計画的に進める場合には、経営者が無償で後継者に株式を譲渡する生前贈与が一般的によく検討されます。暦年課税や相続時精算課税、事業承継税制を活用します。特に会社が成長して企業価値が上がっていく局面や、每期安定した配当があるケースでは、株価が低いうちに早めに贈与を開始することで、将来の相続財産を圧縮し、後継者に財産を蓄積させることができるという大きなメリットがあります。

有償譲渡は、経営者が売主、後継者が買主となって株式を有償で譲渡する方法で、最大のメリットは「争いなく承継者を確定できる」点です。贈与や相続でも承継者を確定することはできますが、他の法定相続人から遺留分を主張されて揉めるリスクがあります。適正価格での有償譲渡であれば、そのリスクを回避できます。

デメリットは後継者(子)の資金負担です。借入をして株式

を買い取る場合、その後の利息負担や会社の業績リスクを後継者が背負うことになります。

税務面で考えると、親にかかる譲渡所得税は比較的税率が低く抑えられます。しかし、親がその資金を使わずに亡くなった場合、残った現金に対して今度は子に相続税がかかり、家全体で見ると“二重課税”のような状態になる可能性があります。そのため、目先の税率だけでなく、家族全体での税負担をシミュレーションすることが重要です。

◆判断のポイント

譲渡の方法を「税金(節税)」だけで判断しないことが大切です。会社の規模、成長性、現在のご年齢、後継者が経営を引き継ぐタイミング、そして親族間の関係性(相続人は何人いるか、将来揉める火種がないか)を総合的に判断する必要があります。

例えば過去の事例でも、株主が代々の相続で分散し、対応に苦慮した結果、第三者への譲渡を決断されたケースもあります。生前贈与であれば、時間をかけて少しずつ株式を譲渡できるため税負担を抑えやすく、譲渡のタイミングも自らコントロールできます。

事業承継は「いつか」ではなく「今」考えるべき課題です。親族内承継が難しい場合、MBO(経営陣買収)や第三者へのM&Aなど、別の選択肢を視野に入れる必要もあります。ご自身が健康で若いうちに、また会社が堅調なときに計画を立てることが重要です。最近は財務ツールやAIなどで簡単に税金計算ができる時代ですが、AIにはご家庭の複雑な事情や会社の将来性まで計算することはできません。ご自身も会社もお元気で選択肢の多いうちに、ぜひお早めに我々のような専門家にご相談ください。

親族間で株式を譲渡する3つの方法

方法	メリット	デメリット
贈与(生前贈与)	● 暦年課税、相続時精算課税、事業承継税制など選択肢が多い ● 承継のタイミングを自分でコントロールできる	★ 暦年課税で節税しようとする、時間がかかる ★ 他の相続人から遺留分を主張されるリスクがある ★ 事業承継税制は手続きが複雑でランニングコストも発生
売買(有償譲渡)	● 承継者を確定しやすく、遺留分トラブルを回避できる ● 譲渡にかかる所得税は、相続税・贈与税ほど税率が高くない	★ 後継者に株の買い取り資金が必要 ★ 借入の場合、倒産時のリスク負担が大きい ★ 親が代金を使わず残すと二重課税のようになる可能性がある
相続	● 3つの中で税負担額は最も低くなりやすい	★ いつ発生するかわからず計画を立てにくい ★ 株主が分散し、経営の意思決定が困難になるリスクがある ★ 「最終的な手段」と位置づけられており、積極的な事業承継対策ではない

INFORMATION

広報誌『STRIKE』紙面発行終了のお知らせ＆次号(最終号)のご案内

平素は広報誌『STRIKE』をご愛読いただき、誠にありがとうございます。

本誌は、2026年10月発行予定の第60号をもちまして、紙媒体での発行を終了し、新たな情報発信のステージへと移行することとなりました。長きにわたる紙面へのご支援に、心より感謝申し上げます。

次号(第60号)は、紙面としての集大成となる特別号です。翌2027年7月に迎える創立30周年に向けた号砲として、「ストライ

クの30年(仮題)」をテーマにお届けします。1997年の設立から、本年4月の「株式会社ストライクグループ」としての持株会社体制への移行に至るまでの軌跡を振り返るとともに、これからのM&A市場を見据えた私たちの展望を余すところなくお伝えいたします。

紙面での発行終了後は、よりタイムリーで双方向性のある情報提供を目指し、デジタルメディアへと発信の場を移します。私たちが目指す新しい情報発信の形につきましては、続く〈公式note「STRIKE+」がスタート〉をご覧ください。

～次の一手を決める、すべてのリーダーへ～ 公式note「STRIKE+」がスタート

ストライクグループは、新たに公式note「STRIKE+」を始動しました。私たちが大切にしてきたのは、企業の承継や成長に向き合う経営者の皆様へ、確かな知見と未来への判断軸を届けること。グループ各社の知を結集し、実務に役立つ情報から視野を広げる話題まで、わかりやすくお伝えしながら、一歩先を考えるきっかけと新たな気づきを育む媒体を目指します。

これまで広報誌が担ってきた想いを受け継ぎ、より開かれたかたちで発信することで、信頼される伴走者として企業のよりよい未来に貢献してまいります。これからの発信に、ぜひご期待ください。

「STRIKE+」 <https://pr.strike.co.jp>



「STRIKE+」はこちら

次の一手を決める、すべてのリーダーへ
STRIKE+ (プラス)

「Premier Partners Party 2026」を開催

ストライクは5月25日、東京・大手町で提携先の税理士事務所の皆様をお招きし、「Premier Partners Party 2026」を開催しました。

当日は、株式会社ストライク代表取締役社長の金田和也が、持株会社化の概要やM&A市場の動向、資格制度設立の動きについて講演しました。あわせて、大型成約案件にご尽力いただいた税理士事務所様への感謝状贈呈、交流企画なども行い、日頃のご支援への感謝をお伝えするとともに、参加者の皆様との親睦を深める機会となりました。ご参加いただいた皆様、改めて感謝申し上げます。



株式会社ストライク
代表取締役社長 金田和也



80人以上が集まり、親睦を深めた(東京・大手町)

ストライク新CM放映開始

—M&Aも野球も「チームプレー」で挑む

2026年の「東京六大学野球」の春季リーグ戦、及び秋季リーグ戦において、明治神宮野球場の大型ビジョンにて当社の新CMを放映しております。

本CMは、「ストライク野球部」に所属する第一線で活躍するM&Aアドバイザーが主役を務めました。M&A仲介において不可欠な「チームプレー」へのこだわりを、ビジネスと野球のシーンを交差させて表現しています。撮影には法務部や営業審査部など様々な部署の社員が参加し、まさに「オールストライク」での取り組みとなりました。

【CM放映概要】

- ・放映場所：明治神宮野球場
- ・放映：東京六大学野球2026年春季、秋季リーグ
- ・CM映像：【公式】ストライク YouTubeチャンネルにて公開中

なお、出演したストライク野球部は、グラウンドでも結果を残しています。今シーズンは、千代田区軟式野球連盟2026年春季大会1部に出場し、準決勝に進出いたしました。

神宮球場へ足をお運びの際は、ぜひ大型ビジョンにもご注目ください。



写真上／CM撮影に参加した野球部メンバー
左／神宮球場で1試合あたり3回放映される

会社概要	社名	株式会社ストライクグループ
	代表取締役社長	荒井邦彦
	東京本社	東京都千代田区大手町1-2-1 三井物産ビル 15F
	オフィス	札幌、仙台、名古屋、京都、大阪、高松、広島、福岡
	設立	1997年
	事業内容	M&Aの支援

M&Aについてのお問い合わせは
ストライクへ

TEL ——— 0120-552-410
URL ——— www.strike.co.jp
Mail ——— info@strike.co.jp

経営者の安心を より確かなものに 変えていきたい。

日本の会社の99%を占める中小企業。

経営者の悩みはそれぞれ異なり、多種多様。

社長ひとりで、社内のリソースで、解決するには難しいことがあります。

大同生命は保険だけでなく、あらゆる場面で経営者のお役に立てるよう、

さまざまなプログラムやサービスをお届けしてきました。

これまで半世紀に渡り中小企業と向き合い、

ともに歩んできたからこそできる支援をここに。

保険とともに全力で経営者のみなさまをサポートしていきます。

経営支援

サステナビリティ経営支援

健康経営®支援

人材採用・育成支援

災害時の安否確認

情報セキュリティ対策支援

など

病気・入院等で
働けなくなった場合の保障
お亡くなりになった場合の保障
勇退される場合のそなえ

など

経営者保障

※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

その安心で、企業とともに未来をつくる。

DAIDO 大同生命保険株式会社

CM特設サイトはこちら

