



01

イントロダクション

経営理念	02
社長メッセージ	05
戦略的重点施策 / 人材戦略	09
社外取締役インタビュー	11
価値創造のあゆみ	13

02

価値創造ストーリー

価値創造プロセス	15
優先的に解決すべき重要課題	16
インプットとアウトカムの分析	17
長期 Vision	18
中期経営計画	19
事業概要	23
企業価値向上に向けた取り組み	39
財務・非財務ハイライト	41

03

事業戦略

事業戦略 1	M & A	43
事業戦略 2	デジタル推進	47
事業戦略 3	ブランディング	51
事業戦略 4	クロスセル	54
事業戦略 5	人材	58
金融を通じた持続的成長サポート		64
気候変動への対応		66

04

経営基盤

コーポレート・ガバナンス	69
役員一覧	75
リスクファクター	77
財務データ	79
非財務データ	83
財務諸表等	84
グループ会社一覧	93
企業情報	94

イントロダクション

編集方針

わたしたちはより多くのステークホルダーの皆さまにムミノバグループを正しく知っていただくために、タイムリーかつ公平な情報開示を積極的に行っています。

本統合報告書では、持続的な企業の価値創造を明確に伝えることを目的に、当社グループのビジネスモデル・経営戦略・サステナビリティに関する情報変化を視覚的に示し、理解を深めていただけるよう努めます。

今後も適切な情報開示を行い、ステークホルダーの皆さまとの対話の機会につながることを目指して取り組んでいきます。

報告範囲	ムミノバグループ（連結・非連結を含む）
報告対象期間	2026年3月期 （2025年4月1日～2026年3月31日） 一部対象期間前後の情報を含みます。
参考にした ガイドライン	IFRS財団 「国際統合報告フレームワーク」

本報告書に関する注意事項

本報告書の計画・方針等の記載はいずれも現時点において当社グループが把握している情報に基づいて策定したものです。従って、リスクや不確実性を含んでおり、実際の業績は経済環境の変化や市場の動向等の様々な要因により、将来の見通し等と異なる可能性がありますので留意ください。

リンク集

ムミノバグループについて
<https://www.muninova.co.jp/about/>



サステナビリティ
<https://www.muninova.co.jp/sustainability/>



IR情報トップ
<https://www.muninova.co.jp/ir/>



経営理念 01

ムニノバグループの変わることのない根幹となる考え方

【 誠実な企業活動を通じて、社会より支持を得る 】

お客さまの健全な消費活動や事業活動を支え、経済社会に貢献する。

私たちは、この想いをすべての事業活動の原点となる経営理念として掲げています。

理念を実現するための考え方がVision・Mission・Valueです。

経営理念を実現するためには、時代や社会が変化しても、お客さまに提供する価値や社員の行動がぶれてはなりません。

そこで私たちは、理念を具体的な行動へつなげる共通の指針として、VMVを定めています。



For Colorful Life.

自分の色が輝く社会に

生活にも仕事にも、自分らしさを。

ムニノバはひとりひとりの彩りで、社会をもっと輝かせていきます。

あらゆる人が、自分らしくいられる未来を創造していくために。

私たちは、その人らしい色を大切にします。

お客さまの期待を超えよう

Go beyond

常にお客さまの視点に立ち、スピーディーかつ全力でお客さまの期待を超え続ける。

より良い明日を作ろう

Step forward

日々改善を重ねていくことで、多くの人の幸せな明日に貢献する。

個性を認めあおう

Be unique

お互いの個性を尊重しあいながら、多種多様の価値を創出し続ける。

誠実

Be honest

努力

Try harder

信頼

Build relationship

感恩

Be grateful

経営理念 02



組織と人材戦略の再構築



日々1歩ずつ積み上げてきた変化

社長に就任しこの5年を振り返ると、会社が劇的に変わったというより、みんなが日々「必要なことをやる」という姿勢で少しずつ積み上げてきた結果なのだと思います。大きく方向転換したというより、本当に毎日1歩ずつ前に進んできました。

2026年4月にホールディングス体制へ移行しましたが、これからの変化をつくっていくのは、社員ひとりひとりの「やる気」と「挑戦」のその積み重ねだと思っています。

「社長と働きたい」から「この会社で働きたい」へ

私が最近特にうれしく感じているのは採用面での変化です。有名大学に通い、アルバイトとしてデータ分析やエンジニア業務を担っていた優秀な学生たちが、「この会社で働きたい」と思って入社してくれるようになりました。こちらから特別な採用活動をしていただけではありません。自ら会社に魅力を感じて門を叩いてくれたことが本当にうれしかったですね。

以前は「私と働きたい」と言ってもらうこともありましたが、今は「この会社で働きたい」と言ってくれる人が増えている。その変化はとても大きいと思っています。

また、入社時に挑戦したい部署を希望できるなど、人材面での工夫も続けてきました。何か特別な施策が成功したというよりは、会社を少しでも良くしようと1歩1歩積み重ねてきた結果なのだと思います。

人のやる気がすべて

私は結局、人のやる気がすべてだと思っています。例えるなら、居酒屋でワイワイと仲間内で、アイデアをぶつけあっている、そんな活気のある集団が理想です。

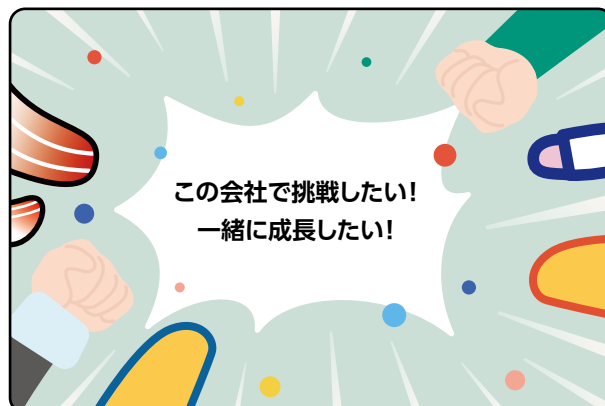
そうした空気は外にも自然と伝わるもので、「なんだか楽しそうな会社だな」「自分もその仲間に入りたいな」と感じて人が集まってくる。そんな組織をつくりたいと思っています。

一方で、ただ楽しいだけではいけません。それぞれが自分の役割やポストに見合った形で、自ら花を咲かせてほしいと思っています。私が目指しているのは、北風ではなく太陽のような会社です。無理に人を動かすのではなく、ひとりひとりが自ら動きたくなる環境をつくるのが大切だと考えています。

私は、環境や舞台を用意し、そこで思い切り力を発揮してほしいです。若手にも積極的にプロジェクトを任せられる会社になりたいと思っています。優秀な人ほど早い段階で経験を積みたいはずですし、社歴や年齢ではなく、意欲や能力に応じて機会が与えられる組織でありたいと考えています。

「立場が人を育てる」という言葉がありますが、実際に責任ある役割を任せすることで成長する人は多いものです。これからも、ひとりひとりが活躍できる機会を広げ、人が育つ会社をつくっていきたいですね。

成長に向けた事業変革 01



M&Aを通じて変わった、社外からの見られ方

近年、M&Aを推進するようになってから、社外からの見られ方も変わってきたと感じています。

実際にさまざまな企業から面談の機会をいただき、「一緒に何かできないか」「話を聞かせてほしい」といった声も増えました。以前は金融会社という印象が強かったと思いますが、今は「成長に向けて挑戦している会社」として見ていただけるようになってきたのではないのでしょうか。こうした変化はムノバという会社に対する期待や関心の高まりとしても表れているように感じています。

M&Aを通じてグループに加わる方々にも、「この会社と一緒に何かを成し遂げたい」「会社の成長を自分ごととして考えたい」と自然に思ってもらえるような会社でありたいと思っています。

自ら企画し、自らつくる会社へ

中期経営計画で掲げてきた取り組みの中でも、エンジニアやデザイナーの採用が形になってきたことは大きな成果だと感じています。以前であれば、システム開発は外部に依頼するのが当たり前でした。

しかし今は、自分たちで企画し、自分たちでAIアプリケーションを開発できる体制が少しずつ整ってきています。振り返ると、エンジニアやデザイナーの必要性を訴えても、なかなか理解されなかった時期もありました。それでも諦めずに取り組んできたことが、今になって成果として現れ始めています。

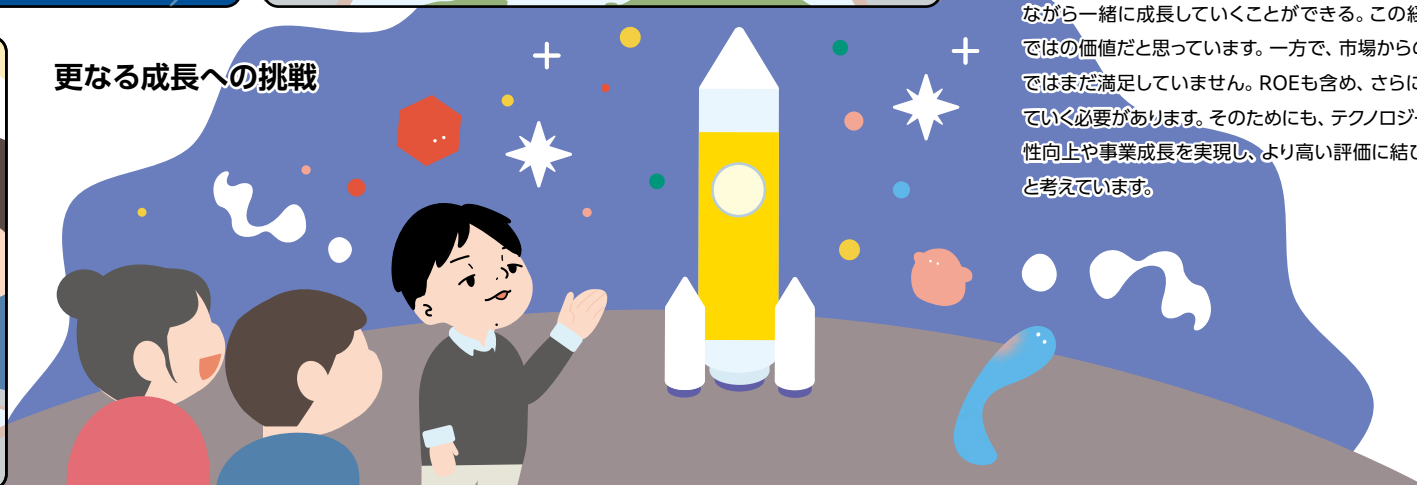
例えば、現在AIアプリケーション開発に携わるメンバーの中には、当社でアルバイトをしていた社員や、数年前に開催したハッカソンをきっかけにご縁が生まれた方もいます。そうした出会いが、「この会社で働きたい」と思ってくれた仲間とのつながりとなり、今では事業を支える力になっています。

人材への投資は単に人を増やすためではありません。人との出会いが新しい事業や技術につながり、会社の成長を支える力になる。私はこれこそが、目指してきた変化の一つだと考えています。

成長に向けた事業変革 02



更なる成長への挑戦



短期利益ではなく、 将来の競争力に投資する

投資家の皆さまからは、カード事業についての厳しいご意見を頂戴したり、DX投資の状況を聞かれることもあります。

確かに成果が出るまでには時間がかかりますし、もどかしさを感じることもあります。しかし私はカード事業の将来性を信じていますし、DX投資についても単なるコスト削減が目的ではありません。

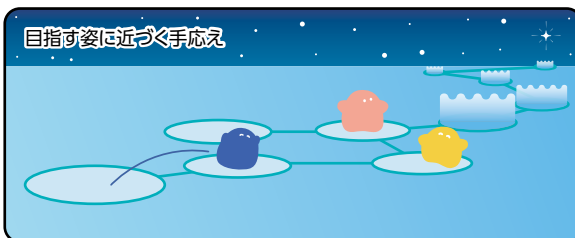
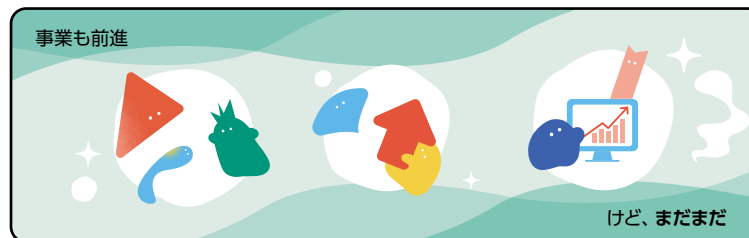
自ら企画し、自ら開発できる体制を構築することで事業の柔軟性を高め、将来の競争力につなげていく。そのために必要な投資は継続していきたいと考えています。

ターンアラウンドを経験してきた 会社だからその強み

私たちの大きな強みは、過払い金請求という大きな経営環境の変化を、自分たちの力で乗り越えてきたことです。いわば、自らターンアラウンドを経験してきた会社です。だからこそ、経営改善や事業再生に取り組む企業が抱える悩みを実感をもって理解できます。

M&Aにおいても、単なる資本参加ではなく、相手企業に寄り添いながら一緒に成長していくことができます。この経験は私たちならではの価値だと思っています。一方で、市場からの評価という意味ではまだ満足していません。ROEも含め、さらに企業価値を高めていく必要があります。そのためにも、テクノロジー活用による生産性向上や事業成長を実現し、より高い評価に結び付けたいと考えています。

企業価値向上に向けた挑戦



成長し続ける企業グループへ！

挑戦し続ける会社であるために

少しずつ目指してきた姿に近づいている手応えは感じています。しかし、私にはまだ実現したいことが数多くあります。

社内風土は着実に変わり、人も育ち、事業も前進しています。一方で、本当に目指している姿にはまだ到達していません。その実現には、少なくともあと5年は必要だと考えています。

だからこそ、私はその先の未来に大きな期待を抱いています。

私が目指しているのは、「社長と働きたい会社」ではなく、「この役員と働きたい」「この部長や課長と働きたい」と言われる人が数多くいる会社です。そして、社員ひとりひとりが会社に誇りを持ち、自ら考え、声を上げ、挑戦し続ける組織をつくりたいと考えています。

良い会社には自然と人が集まります。人が集まれば新しい挑戦が生まれ、その挑戦が事業を成長させる。その積み重ねが、結果として企業価値の向上につながると信じています。

私が目指すのは、ひとりひとりの才能が花開く会社です。北風ではなく太陽のように、人が自然と前を向き、自ら成長や挑戦に踏み出したくなる環境を、これからもつくり続けていきます。

市場環境は変化していますが、デジタルマーケティングや与信技術の高度化によって、無担保ローン事業には引き続き成長余地があると考えています。また、長年培ってきた与信・回収ノウハウは当社の大きな競争優位性であり、今後も安定的な利益成長を支える重要な強みです。

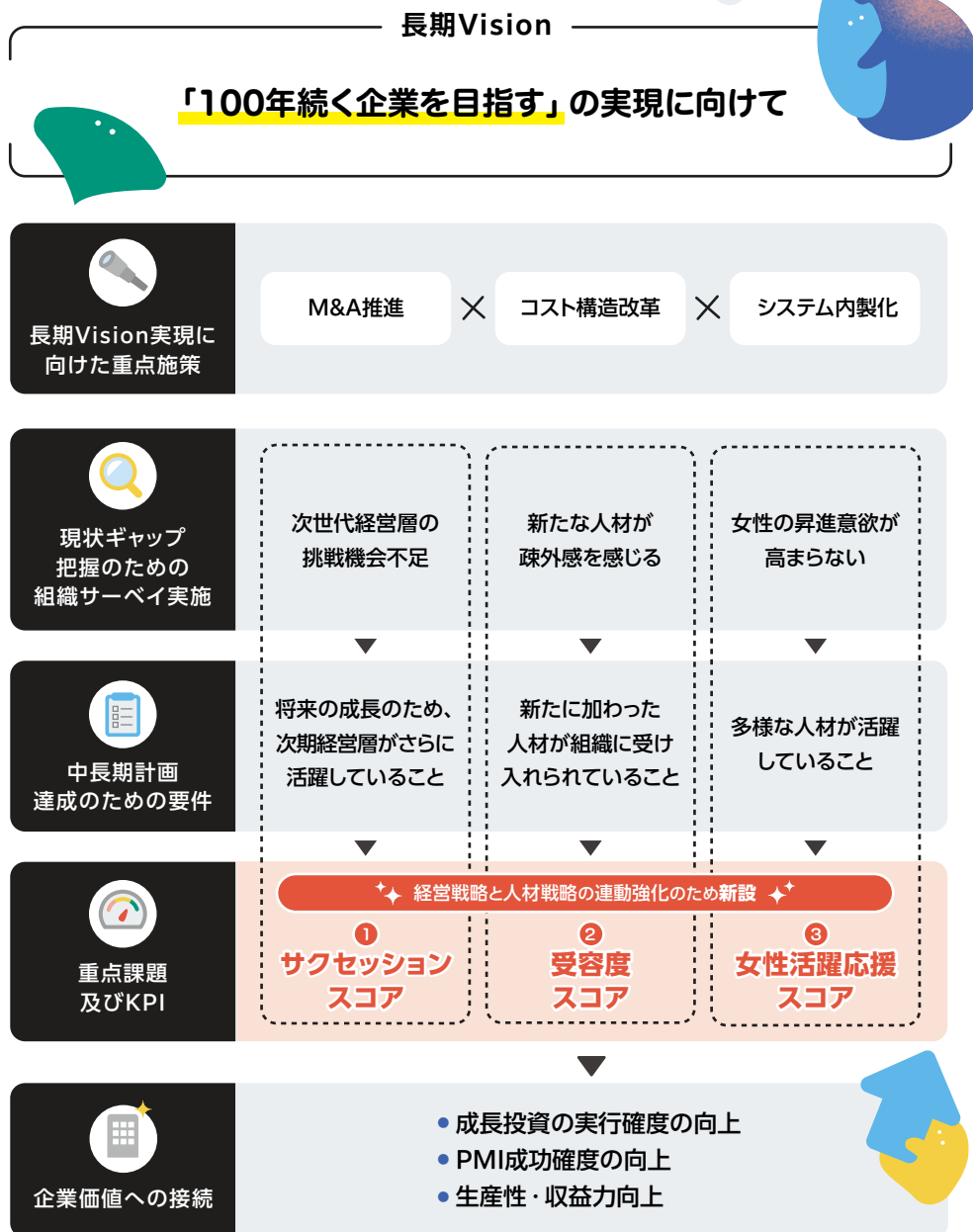
一方で、将来の企業価値向上を見据えると、無担保ローン事業だけに依存する経営ではなく、クレジット事業、信用保証事業、ペイメント事業、海外事業などを育成し、複数の収益の柱を持つ事業ポートフォリオへ進化していくことが不可欠です。

今後も無担保ローンを成長の基盤としながら、その収益を活用して新たな事業領域への投資を進めていきます。

そして、10年後、20年後も持続的に成長できる企業グループを目指し、挑戦を続けてまいります。

足元の業績だけでなく、その先にある成長戦略にもぜひご注目いただきたいと思います。

人材戦略 ～新たなKPI設定～



人材戦略について



ムミノバホールディングス
常務執行役員
人事部統括
藤井 由大

当社グループは、「100年続く企業」の実現に向け、M&Aの推進やシステムの内製化などの経営戦略を進めています。これらを着実に実行し、持続的な企業価値向上につなげるためには、それを支える「人と組織」の強化が不可欠です。そのため今年度は、人的資本経営の高度化に向けた分析・調査を実施しました。

その結果、従来の女性管理職比率などの結果指標だけでは見えなかった、「挑戦機会の実感」「組織への受容感」「昇進・昇格への意欲」といった先行指標に改善余地があることが明らかになりました。

そこで、新たに「サクセッションスコア」「受容度スコア」「女性活躍応援スコア」を設定し、人材・組織の状態を可視化しました。

今後は、次期経営層の計画的な育成、新たに加わった人材の早期活躍、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境づくりを重点課題として取り組み、人的資本の強化を通じて持続的な企業価値向上を目指してまいります。

人材育成制度について

多様な人材が、経験や専門性を活かしながら主体的に学び、挑戦し続けられる環境づくりを推進しています。金融事業を担う企業として、与信・リスク管理などの実務研修に加え、法令遵守やリスク管理に関する教育を継続的に実施し、従業員ひとりひとりのコンプライアンス意識と判断力の向上を図っています。また、組織全体の生産性向上と価値創出に向け、以下の人材育成施策を実施しています。

コンプライアンス教育	法令・社内規程の理解促進と適切な職場環境の構築を目的とした勉強会の実施
ビジネス基礎教育	マナー、コミュニケーション、ビジネス文書、プレゼンテーション、財務、マーケティングなどの基礎スキルを体系的に習得
マネジメント教育	マネジメント力、課題解決力、リーダーシップ、部下育成力の向上を目的とした各種研修の実施
自己啓発支援	部署やキャリアに応じて、いつでも学べるeラーニングコンテンツを提供

これらの取り組みを通じて、従業員ひとりひとりの専門性と判断力を高めるとともに、多様な人材が活躍できる組織へと進化していきます。その積み重ねを生産性・収益力の向上につなげ、長期Vision「100年続く企業」の実現に向けた企業価値の向上に貢献してまいります。



NEXT KPI・進捗一覧

人材戦略 ～KPI・進捗一覧～

今年新たに設定した人的資本KPIを起点に、重点課題ごとの現在地、打ち手・施策、目指す組織変化を整理しています。

KPIを単なる数値管理ではなく、人的資本課題の改善状況を継続的に把握し、改善アクションを明確にするためのものとして位置付けます。



重点課題 (KPI)	現状 ▶ 目標	現在地	打ち手・施策	目指す組織変化
① 次世代経営層の育成 新設 サクセッションスコア P.58	28.0% ▶ 75.0%	経営を担う覚悟はある一方、挑戦機会・経験機会に改善余地 候補者の76%が挑戦・成長機会の不足を回答	候補者の可視化、戦略的アサインメント、経営人材育成研修、社長・経営層との対話を強化	経営を担う人材が継続的に育ち、意思決定と変革推進力が高まる
② 受容度の向上 新設 受容度スコア P.60	41.3% ▶ 75.0%	中途採用者やM&Aにより加わった社員など、多様な人材が組織に受け入れられ、力を発揮できる環境づくりを推進。特にM&Aにより加わった社員の受容度向上が課題 M&A先社員の71.4%がグループ間の交流機会不足を回答	オンボーディング、グループ横断プロジェクト、採用活動への参画、表彰・対話機会を拡充	多様な人材が早期に力を発揮し、M&A・事業拡張の実行力が高まる
③ 女性活躍応援 新設 女性活躍応援スコア P.62	50.5% ▶ 75.0%	昇進・昇格を望む女性は50.5%にとどまり、昇進意向と昇格後の支援環境に改善余地 女性管理職比率の前段にある先行指標	女性役職者向けキャリア形成研修、勤務エリア限定コースの部長職の導入、育児・介護支援など多様な働き方を推進	女性社員が自らのキャリアを前向きに描き、責任ある役割に挑戦する
④ 継続指標 女性管理職比率 P.62	9.6% ▶ 20.0% (前年6.3%) (2031年3月期)	前年比+3.3ptと着実に向上 女性活躍応援スコアとセットで、意向と登用の両面から進捗を把握	管理職候補層の拡大、登用支援、ロールモデルの可視化を推進	多様な人材が経営・マネジメントを担い、管理職候補層が拡大する

※③女性活躍応援スコア（昇進・昇格を望む女性の割合）は、④女性管理職比率の前段にある先行指標です。意向（③）と登用結果（④）をセットで把握することで、女性活躍の進捗を多面的に管理します。

人材戦略の進化に向けて

当社グループは、M&Aの推進とシステム内製化によるコスト構造改革を通じて、持続的な企業価値の向上を目指しています。この経営戦略を実行力あるものにするためには、それを支える人と組織の力が欠かせません。

本年度、従業員サーベイを通じて、次期経営層の挑戦機会、中途採用者およびM&Aにより加わった人材の受容度、女性社員の昇進・昇格意向という3つの課題を新たに特定し、それぞれに対応するKPIを

設定いたしました。これらは、これまで継続的に開示してきた女性管理職比率と合わせ、当社グループの人的資本経営の進捗を測る羅針盤となります。

私たちは、これまでの成功体験や既存の慣行にとどまらず、次の成長ステージにふさわしい人材・組織へ進化していく必要があると考えています。課題を正面から捉え、具体的な打ち手を積み重ねることで、変化に強く挑戦が生まれ続ける組織をつくり、中長期的な企業価値の向上につなげてまいります。

社外取締役インタビュー 01

ムニバホールディングス 社外取締役

前田 真一郎

Profile

1992/4 株野村総合研究所 入社
2004/1 株野村証券 金融経済研究所主任研究員・シニアアナリスト
2015/4 名城大学 経営学部 国際経営学科 教授
2022/6 アイフル社外取締役(監査等委員)(現任)
2025/3 九州大学 経済学研究院 教授(現任)
2026/4 ムニバホールディングス社外取締役(監査等委員)(現任)

ムニバホールディングス 社外取締役

北澤 綾子

Profile

1997/4 リーマン・ブラザーズ証券会社入社
2000/3 メリルリンチ日本証券株(現BofA証券株)
2012/2 株シンプレックス・アドバイザーズ入社
マネジングディレクター(現任)
2025/6 アイフル社外取締役(現任)
2026/4 ムニバホールディングス社外取締役(現任)

Interviewer

ムニバホールディングス
経営計画部(IR)
油木 翔希

開示・説明の十分性という観点から、積極的に発言しています。

取締役会での議論は多岐にわたりますが、常に**株主や投資家の目線を意識**しながら進められています。

議論の背景には、中期経営計画があります。現在の中期経営計画では、必要な自己資本を踏まえたうえで、成長投資と株主還元への資本配分を資本政策として示しています。当社グループは再び成長ステージにあり、積極的な投資を進める一方で、株主還元の拡充にも取り組んでいます。2026年5月の決算発表時には増配を発表し、総還元性向30%程度への引き上げ方針も公表しました。**株主や投資家との対話をさらに深化させていきたい**と思っています。

社外取締役就任に至った背景を教えてください。

私が当社と出会ったのは1993年です。当時、証券アナリストの仕事をしており、ノンバンクの株式上場に携っていました。ノンバンクの実態と投資家の見方とのギャップを埋めるべく、アナリストとして国内外の投資家に必死に説明を行ったことを覚えています。その後、私はアカデミックな道に進みましたが、創業家とお話する機会をいただき、ご縁あって当社の社外取締役に就任することになりました。

持株会社体制への移行についてです。

当社グループは、2026年4月よりムニバホールディングスを持株会社とするホールディングス体制へ移行しました。現在では、多くの企業が持株会社体制を採用していますが、実際に企業の内部から持株会社経営の意義について考える良い機会となりました。銀行業界には持株会社経営の先行事例が数多く存在する一方、当社は銀行以外の金融グループとして独自の経営のあり方を追求しています。**グループを会社単位のみならず、機能別にも捉え、横断的な経営を行うことを意識**しています。

持株会社体制へ移行しました。グループ全体のリスク管理やガバナンスの面で特に留意・注力されている点を教えてください。

私と当社グループとの出会いは1997年頃に遡ります。当時、新卒で入社した外資系投資銀行にて銀行・ノンバンクセクターを担当しており、その頃は、当社をはじめとするノンバンク各社が、海外機関投資家向けの社債発行など新たな資金調達手法を導入し始めた黎明期でした。現在はブティックファームにてM&Aに従事しておりますが、自身のプロフェッショナルとしての原点である当社において社外取締役に任命いたしました。

株主や投資家の視点を踏まえた議論は、取締役会でどのように行われていますか？

M&Aや事業多角化の審議において最も重視しているのは、**「資本コストに見合うリターンを生み出し、中長期的な企業価値向上に寄与するか」**という点です。取締役会では、単に成長分野へ投資するという観点にとどまらず、当社グループの**事業ポートフォリオ全体における位置付けや、株主・投資家の皆さまに対して投資の合理性を納得感をもって説明できるか**徹底的に議論しています。私自身もこれまでの実務経験を踏まえ、案件の前提条件やバリュエーション(事業評価)の妥当性、投資家目線での

持株会社体制への移行は、各事業の**迅速な意思決定とグループ全体の最適化を両立させる**上で有効な枠組みである一方、社外取締役として特に気を配るべきは、「**持株会社が事業会社のリスクマネジメントや重要案件の進捗を真に把握できているか**」という点です。

事業会社への権限移譲を進めつつも、グループ全体の統一されたリスク管理基準やモニタリング機能をしっかりと効かせることが不可欠となります。特に、M&Aや新規事業投資などの重要施策においては、持株会社の取締役会が独立した客観的な目線で検証できるプロセスを担保する必要があります。単に事業会社からの報告を鵜呑みにするのではなく、リスクの洗い出しが十分か、グループ全体の資本効率や企業価値向上に資する判断になっているかを問い続けながら、緊張感を持って監督に取り組んでまいります。

社外取締役インタビュー 02



油木

リスクに対する姿勢や関与のあり方について、
どのようにお考えですか？

一般事業会社と違い、金融会社の経営においてリターン
の源泉はリスクテイクにあります。

当社グループには、借り手の返済能力に関する情報を収
集・分析・評価してきた歴史と経験があります。この情報生
産能力は、当社グループの強みであり競争優位性にもつな
がっています。近年では、金融業以外にも含めたM&A投資も
増加しており、リスクの取り方が変化していると認識してい
ます。

今後の経営においては、**事業の本質を見極めたリスクテ
イクと、それを支えるリスク管理の徹底が鍵になる**と思っ
ています。



油木

当社グループ初の女性取締役として、社内における女性の
活躍やダイバーシティについてどのようにお考えですか？

現時点では社内生え抜きからの女性取締役登用には至って
いませんが、執行の現場を見渡すと、前途有望で優秀な女性
の部長・課長クラスが着実に育っており、今後のキャリア
形成や登用に大きな期待を寄せています。

また、当社グループでは人的資本の強化に向けた取り組み
の一環として、今回新たに「女性活躍応援度」や「女性管理
職比率」などのKPIを設定しました。これらは単なる数値目
標ではなく、女性社員が主体的にキャリアを描き、管理職
や経営人材として活躍できる環境が整っているかを測る重
要な指標だと考えています。

一方で、ダイバーシティ推進の本質は、単に特定の属性の
数値を目標とすることではなく、**「多様なバックグラウンド
を持つ人材が、正当に評価され、それぞれの強みを発揮で
きる環境を整えること」**にあると考えています。当社グルー



北澤



油木

取締役会にはさまざまなバックグラウンドを持つ社外取
締役がいらっしゃいますが、ご自身の専門性がどのように
活かされていると感じますか？

まず取締役会において、経営、法務、会計、グローバル、
M&Aなど多様な分野に精通した社外取締役の存在は、議
論の幅を広げています。

私は国内外における証券アナリストとしての経験から、**主
にマーケットからの視点や投資家の判断基準といった観点
をもって議論に臨んでいます。統合報告書やIR資料の内容
についても、投資家の視点から「どの情報が伝わりやすい
か」「どの指標が説得力を持つか」といった観点でフィード
バックを行うことがあります。**

同時に、マーケットとの対話を踏まえながら、
グローバルな視点を経営に取り入れていくこと
にも貢献していきたいと考えています。



前田

当社の取締役会は、法務、会計、金融市場、企業経営など
多様な専門性を持つメンバーで構成されています。その中
で私が主に貢献できる領域は、M&Aや事業投資における
「現場実務の目線」の提供だと考えています。

M&Aは戦略上の意義だけでなく、財務・税務・法務面の論
点から、買収後の実務体制に至るまで総合的な判断が求め
られます。実際の審議においても、成長性や親和性といった
定性面に加え、「想定シナジーの具体性」や「業績を確認す
る具体的な管理体制」にフォーカスして問いを投げかけて
います。



北澤



油木

今後、社外取締役としてどのような点に
注力していきたいとお考えですか？

まずは社外の監査等委員として、**社会全体の変化を踏まえ
た幅広い視野で、業務執行の監督を遂行**していきます。

そのうえで、社外取締役としての独立性を保ちながら、経
営陣の意思決定を支え、企業価値の向上に貢献していきたい
と思います。私が当社グループに魅力を感じている点の
一つは、外部からの意見や異なる視点を受け入れる土壌が
あることです。そのような企業文化を活かしながら、当社グ
ループには金融業の枠を超えて情報を収集・活用しながら
成長していく独自の道があると認識しています。

社会情勢や価値観が大きく変化する時代だからこそ、広い
視野と客観的な視点をもって議論に参画し、持続的な成長
につながる経営判断を後押ししてまいります。



前田

今後も当社グループが事業の多角化を進めていく中で、**「投
資プロセスの透明性向上」と「買収後モニタリングの厳格
化」**に注力してまいりたいと考えています。

特に、M&A等の実行にあたっては**利益相反の防止と意思
決定の透明性確保が不可欠**です。私自身に関わる会社等が
当社の案件に関与する可能性がある場合などにおいては、
関連する審議・決議から完全に離脱するなど適切な手続き
に則り利益相反を遮断し、ガバナンスの徹底に努めてまいり
ます。

経営陣の健全な挑戦を支えつつ、客観的かつ実務的な観点
から問いを投げかけることで、当社グループの企業価値向
上に貢献してまいります。



北澤

価値創造のあゆみ

事業再生の経験を通じて、リスク管理の強化とコスト最適化を進め、事業基盤を強化。

59年にわたり培ってきた与信・回収ノウハウと事業再生力を活かし、事業領域の拡大を進めています。

