

Integrated Report

株式会社FPパートナー
統合報告書2025



2025

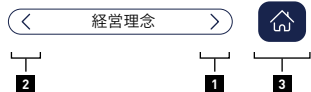




Contents

02	経営理念	17	事業計画	35	役員一覧
03	ビジネスコンセプト	19	事業概況	38	6か年財務サマリー
04	FPパートナーのあゆみ	23	人材活躍	39	ESGデータ
06	FPパートナーの概要	26	業務品質体制	40	株主・投資家情報
10	財務ハイライト	28	サステナビリティ		
11	社長メッセージ	30	コーポレート・ガバナンス		

本PDFの使い方



- 1 クリックすると1セクション進みます。
- 2 クリックすると1セクション戻ります。
- 3 クリックするとContents(目次)ページに移動します。

編集方針

本統合報告書は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまを対象に発行しています。本書を皆さまとの対話のためのコミュニケーションツールと位置付け、当社の持続的成長に向けた取り組みを財務面およびESGをはじめとした非財務面の双方から統合的にお伝えすることを目的としています。編集にあたっては、経済産業省の「価値協創ガイダンス」や、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」を参考にしています。

対象期間

会計年度である2024年度(2023年12月～2024年11月)を基本とし、該当外のものについては期間を文中に明記しています。

将来見通しに関する注意事項

本統合報告書に掲載されている当社の業績見通し、計画、戦略などは、本書作成時点で入手可能な情報に基づき当社の経営者が判断した、将来の業績に関係する見通しであり、リスクや不確実性を含んでいます。また、当社の事業を取り巻く経済情勢、市場の動向等の様々な重要な要素により、実際の業績は、業績予想とは異なり得ることを予めお含みおきください。

■ 当社について、詳しくは下記Webサイトをご参照ください。

トップページ：

<https://fpp.jp/>

IR情報：

<https://fpp.jp/ir/>

IR情報内に、「ESGデータブック」を掲載しています。

CSR活動：

<https://fpp.jp/csr/>

コーポレート・ガバナンス：

<https://fpp.jp/ir/governance/>

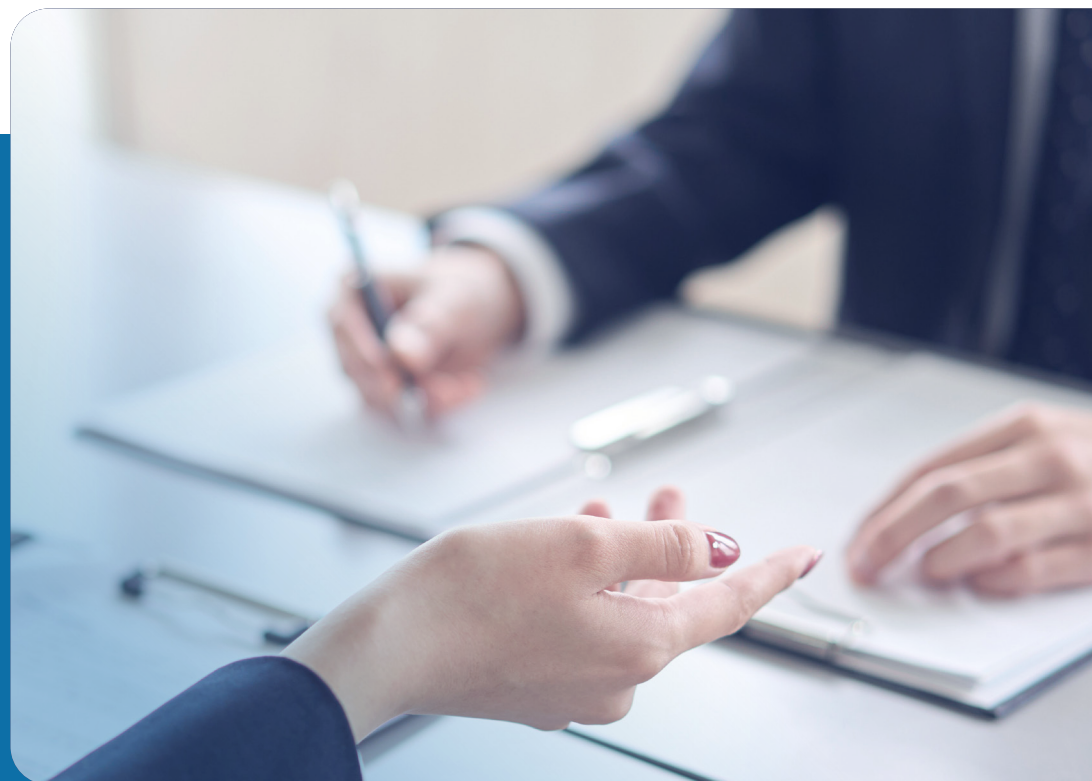




Our Philosophy

経営理念

私たちは『本来あるべき保険業』を追求し、
本気で取り組み、
お客さまの大切な人生を保険で守り続けます。



1

本来あるべき保険営業の姿

保険商品の販売だけが保険営業の姿ではないと考えます。担当者はお客さまとご家族の一生を保障で守り、安心に満ちた豊かな人生の時間をお客さまと共有する。この関係こそ「本来あるべき保険営業の姿」だと私たちは考えます。

2

社員の質の向上

当社は社員を「人としての魅力に溢れ、生涯を通じてお客さまの人生を守ることができる高度な知識と技術を持った金融・保険のプロフェッショナル」に育成します。

3

お客さま優先

私たちはこれまでお客さまの保険相談のご希望を受け、全国47都道府県のあらゆる市区町村を訪問してまいりました。私たちはこれからも変わらずに「お客さまの保険相談のお役に立つこと」に徹してまいります。



Business Concept

私たちは常にお客さまサイドに立ち、
お客さまに寄り添いながら、
一生涯のマネープランを一緒に作ります。

未来に描く理想は、「この国の全ての人の金融リテラシーを向上すること」。
経済的豊かさと安心を叶える役割を担い、最適な金融商品選びを実現します。



将来に向けた長期的な視点で相談する

生命保険・損害保険だけでなく、
お金に関するあらゆることを相談できる。

私たちFPパートナーが未来に描く理想は、「この国の全ての人の金融リテラシーを向上すること」です。この想いを形にしたサービスのひとつが「MONEY DOCTOR(マネードクター)」です。全国47都道府県に174の拠点を構え、2,500名を超えるファイナンシャルプランナー(以下、FP)が、生命保険や損害保険に加え、資産形成、貯蓄方法、

教育資金、住宅ローンなど、お金に関するあらゆる相談を無料で承っています。これからも当社はお客さまにとっての「お金のかかりつけ医」となれるよう、常にお客さまサイドに立ち、お客さまに寄り添いながら、一生涯のマネープランを一緒に作ることで、経済的豊かさと安心を叶える役割を担っていきます。





FPパートナーのあゆみ

当社は2009年12月に、創業者である黒木 勉が「本来あるべき保険業（真にお客さま本位の保険募集）に徹したい」という想いを持ってスタートしました。この一貫して変わることのない志をもとに、日本全国に事業展開を広げ、現在では生命保険や損害保険にとどまらず、ファイナンシャルプラン全般に対応できる存在へと成長し、国民の金融リテラシー向上と資産形成支援の役割を担っています。

2009

- 当社の前身となる「あんしんFP株式会社」を設立

2010

- 生命保険会社8社を取り扱う、保険代理店として営業開始

2013

- 「あんしんFPパートナー株式会社」に商号変更

2014

- 「株式会社FPパートナー」と経営統合（存続会社：あんしんFPパートナー株式会社）

2019

- 「保険のビュッフェ」から「マネードクター」に屋号を変更

2018

- 「株式会社FPパートナー」の代表取締役社長に黒木 勉が就任
- 「お客さま本位の業務運営方針」を公表
- 全国47都道府県全てに営業拠点を開設
会社発足から一貫して現地採用にこだわり、志を共有する営業社員を着実に採用し、約9年をかけて全国47都道府県全てに営業拠点を開設しました。

2017

- 「あんしんFPパートナー株式会社」と「保険のビュッフェ株式会社」「インシュアランスポート株式会社」との経営統合により、「あんしんFPパートナー株式会社」が「保険のビュッフェ」を屋号として事業展開を開始
- 「あんしんFPパートナー株式会社」と「株式会社FPエージェント」との経営統合により、「株式会社FPパートナー」を発足

2016

- 改正保険業法の施行を受け、体制整備を加速
改正保険業法の施行により、保険代理店の営業社員において、正社員や契約社員などの直接雇用が義務付けられました。このような法的要請への対応に加えて、その他の事項においても当社は先行して準備を進めていたため、早期に体制を確立することができました。



FPパートナーのあゆみ

2022

2021

2020

■ 東京証券取引所グロース市場に上場

■ 金融商品仲介業(IFA)を開始

■ 「契約譲受制度」を展開・推進

後継者不在や経営者の高齢化等の理由から、保険代理店事業からの撤退を検討する保険代理店が年々増加する中、当社は契約譲受を事業化しました。

■ マネードクタープレミア事業開始

■ オンラインFP相談サービスを開始

コロナ禍において、お客さまの利便性向上のため、オンラインFP相談サービスを開始しました。現在でも引き続き、オンライン対応を行っており、お客さまからもご好評を得ています。

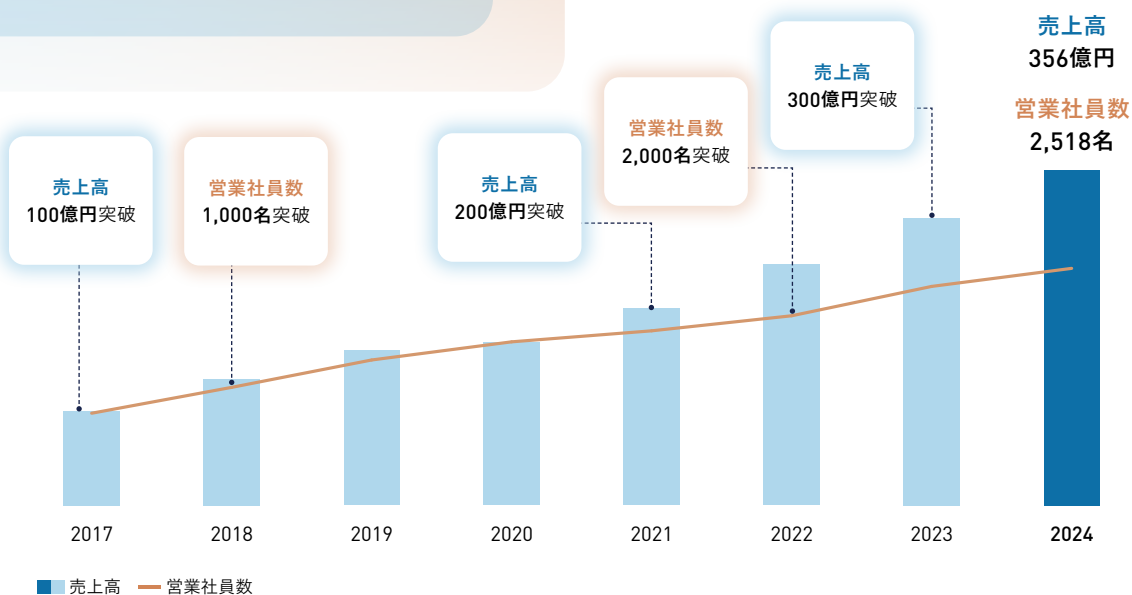
2023

■ 東京証券取引所プライム市場に上場市場区分を変更

■ IFAビジネスで仲介する預かり資産残高が100億円を突破

■ 住宅ローン比較サービス「モゲチェック」の全社展開を開始

■ ライフタイムコンサルティング株式会社から保険契約の一部となる約23,000件の大型契約譲受に合意



2024

■ 当社初のM&Aを実施

■ 金融教育プログラム「マネスク」を本格始動

■ IFA預かり資産残高が200億円を突破

■ 契約譲受の累計合意件数が15万件を突破



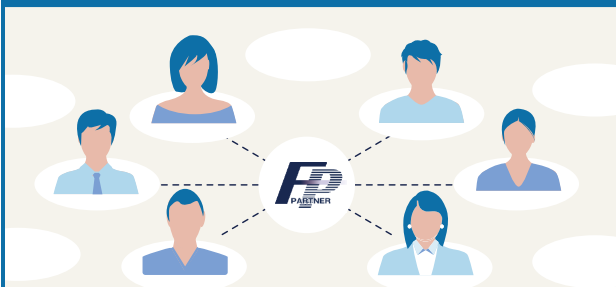
FPパートナーの概要

事業モデル

無料ファイナンシャルプランニング相談（FP相談）を全国で展開し、ご相談に応じた保険販売を収益の主軸としています。

また、契約後のアフターフォロー、各種金融商品の取り扱い、住宅ローンの取り次ぎなども展開しています。

保険相談見込み顧客の開拓ルート



1 企業提携

- 保険代理店
- 事業会社

2 自社集客

- TVCM
- Web広告
- マネードクタープレミア
- 契約譲受

3 営業社員による自己開拓

既存顧客および上記1、2により集客した顧客からの紹介等

訪問販売型FP相談を通じた保険募集



保有契約件数

174万件

2024年11月末現在

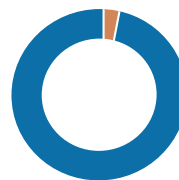
保有顧客数

68万人

2024年11月末現在

生命・損害保険占有比率

生命保険
96.7%



損害保険
3.3%

2024年11月末現在

日本全国に広がるサービス体制



「本来の顧客サービスに必要なこと」を大切にしながら、日本全国でサービス体制を構築

私たちが扱う商品とは、お客さまと保険担当者との信頼関係
信頼関係とはお客さまサイドに立ち、常に寄り添う相談相手であること

体制

地域密着型（全国地元採用・転勤なし）

顧客対応

お客さまの生活の変化をとらえて適時に対応

サービスバリエーション

生損保販売、住宅ローン相談、相続対策、家計相談、
資産形成（投資信託）



FPパートナーの概要

強みと特長

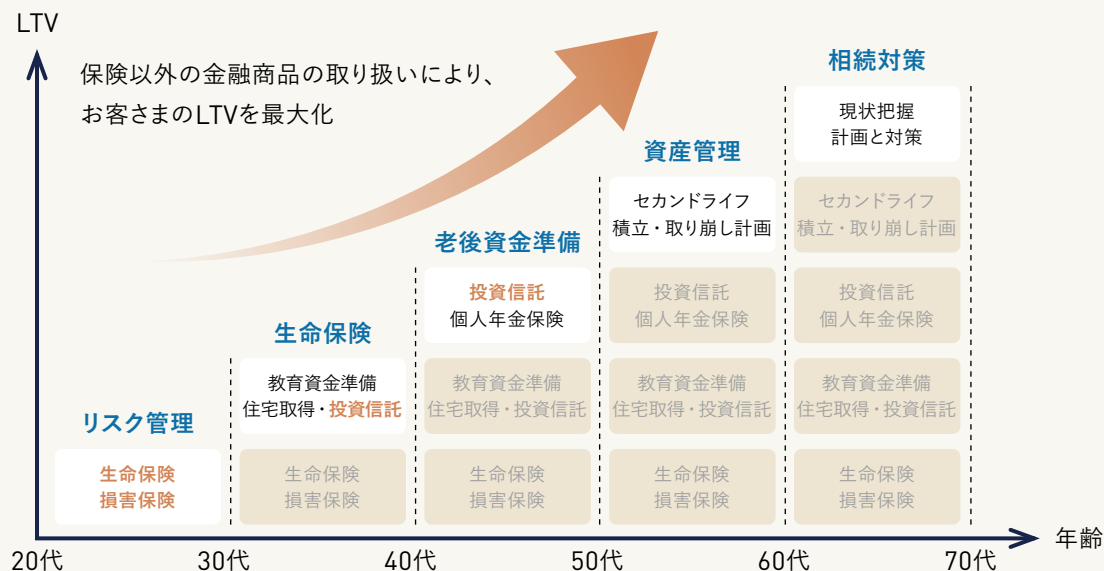
01

お客さまのニーズに対応した総合的なサービスを提供

当社は、個人および法人顧客向けに生命保険・損害保険商品の販売を行う乗合保険代理店です。保険相談から、商品説明、契約手続き、アフターフォローまで対応しており、主に保険会社から代理店手数料を得ています。また、保険代理業にとどまらず、金融商品仲介業（投資信託販売、有価証券売買）や、住宅ローンの取り次ぎも展開しています。「お金のかかりつけ医」として、顧客のライフステージに合わせて保険・投資信託・住宅ローンを提供することで、顧客のLTV*の最大化を目指しています。

* LTV(ライフタイムバリュー)とは「顧客生涯価値」のことで、企業と顧客との取引の初めから終わりまでの期間(顧客ライフサイクル)内に、取引がどれだけの利益をもたらすのかを算出したものです。

年代ごとに変化するお金の課題



広範囲におよぶ当社提供サービス

資産形成・相続対策

- 投資信託・外貨建保険などの活用
- 老後生活資金準備

家計相談・教育資金・住宅ローン

- レジャー
- 自動車購入
- 趣味
- 住宅購入・建て替え・売却
- 光熱費・携帯電話代
- お子さまの教育費準備

生命保険・損害保険

- ライフサイクル・ライフスタイルの把握
- 定期的なメンテナンス
- 訪問・連絡等の密なコミュニケーション



FPパートナーの概要

強みと特長

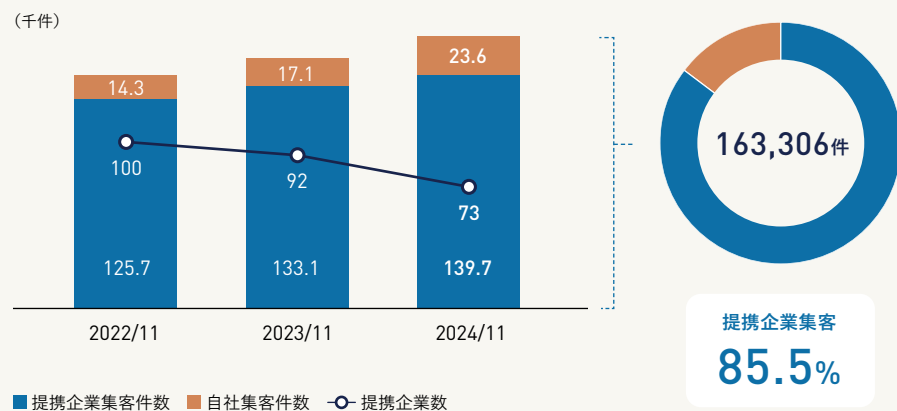
02

集客と販売を分業化し、会社が顧客開拓を行う

当社では、集客と販売を分業化しており、会社(当社)が顧客開拓(集客)を行い、営業社員は保険相談を行う体制を構築しています。そのため、営業社員は、見込み顧客の開拓に時間やコストを費やすことなく、顧客対応や自身のスキルアップに集中することが可能となっています。また、会社集客は、「提携企業集客」「自社集客」で構成されており、2024年11月期の会社集客件数163,306件のうち、提携企業集客件数が139,705件、自社集客件数が23,601件でした。加えて、2021年11月期より、契約譲受ビジネスを展開し、本業への専念をはじめとする様々な理由で保険事業から撤退する保険代理店から契約を譲受しており、2024年11月期における契約譲受合意件数は94,509件に上ります。

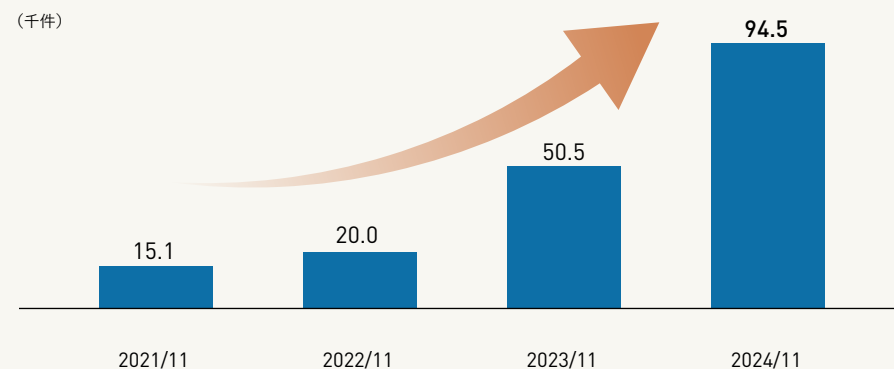
会社集客件数

集客件数は順調に増加。提携企業数は業務の効率化を図るため、今後は計画的に40社程度まで絞り込む予定



契約譲受

本業回帰・業種転換や廃業などにより、代理店数は減少しており、そのような代理店から、契約譲受と同時に従業員を承継するケースもあります。





FPパートナーの概要

強みと特長

03

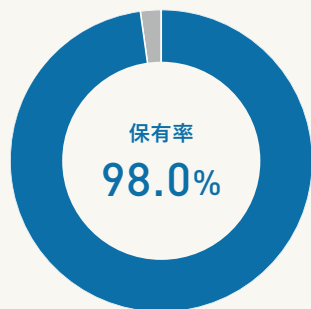
知識・スキルの高い営業社員が多数在籍

当社は、保険相談を通じて、お客さまにご満足いただくことを目指しています。そのためには営業社員がファイナンシャルプランナー（FP）として知識・スキルを常に高める必要があり、専門家の証の第一歩として営業社員のFP資格取得を推奨しています。2024年11月期末のFP資格保有者数は1,856名であり、FP資格保有率は98.0%（入社1年未満の者を除く）でした。引き続き、FP資格保有率100%を目指していきます。また、当社は業界随一のMDRT（Million Dollar Round Table）会員比率を誇っており、2025年4月に登録された当社のMDRT会員数は1,087名で、当社の営業社員のうち、MDRT会員資格の該当率は43.2%でした。

FP資格保有者数

1,856名

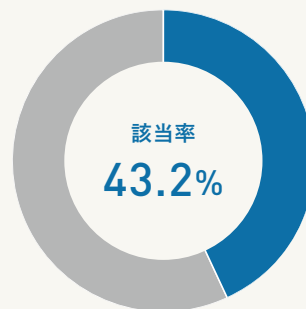
(入社1年未満の者を除く)



2024年11月末現在

MDRT会員数

1,087名



2025年4月登録

MDRTとは

1927年に発足したMillion Dollar Round Table（MDRT）は、卓越した生命保険・金融プロフェッショナルの組織です。世界中の生命保険および金融サービスの専門家が所属するグローバルな独立した組織として、700社以上、80か国以上の会員が活躍しています。MDRT会員は、卓越した専門知識、厳格な倫理的行動、優れた顧客サービスを提供しています。また、生命保険および金融サービス事業における最高水準として世界中で認知されています。

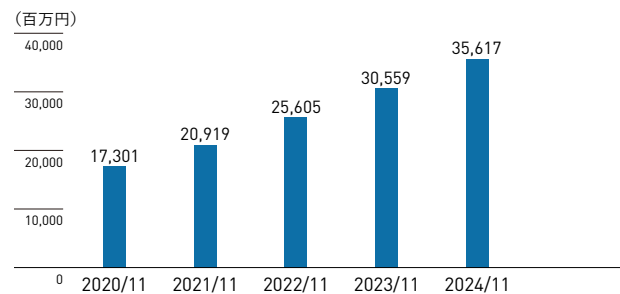
出典：MDRT日本会Webサイト（2025年5月現在）



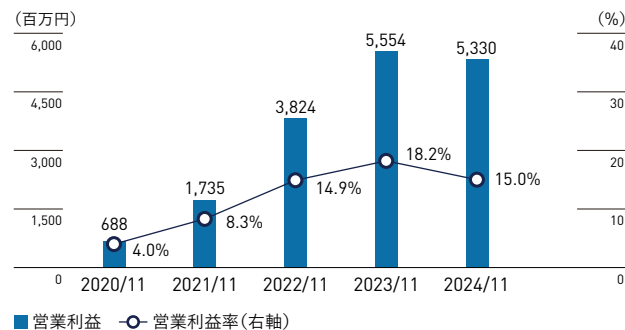


財務ハイライト

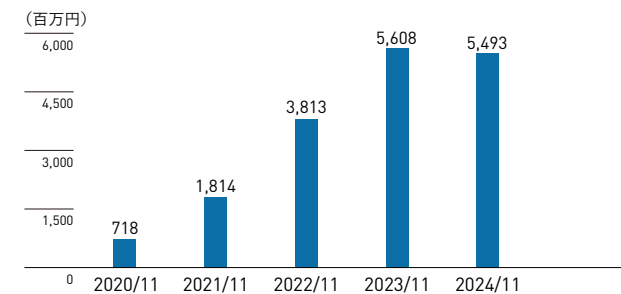
売上高



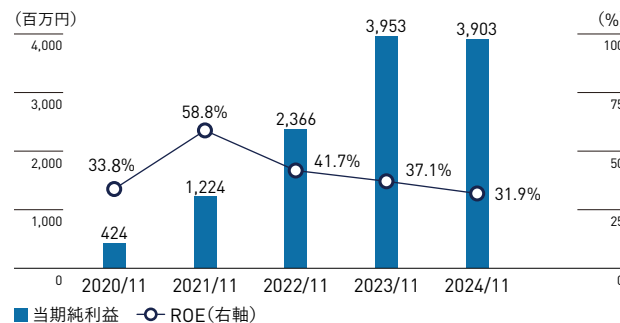
営業利益／営業利益率



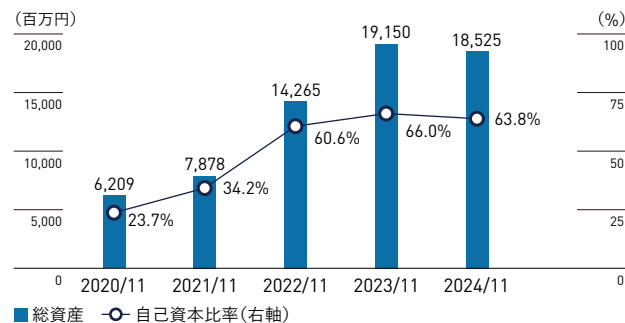
経常利益



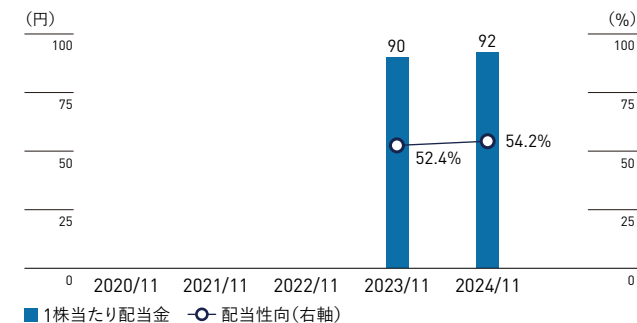
当期純利益／ROE



総資産／自己資本比率



1株当たり配当金／配当性向



注：当社は2022年9月に東京証券取引所グロース市場に新規上場したため、それ以前のデータは開示していません。

(単位未満切り捨て)



社長メッセージ



株式会社FPパートナー

代表取締役社長

黒木 勉

日本全国のお客さまに 安心してご利用いただける 金融サービスを提供し続けていきます。

日本全国に「お金のかかりつけ医」がいる社会を目指して

当社は、日本中の誰もが「幅広い選択肢の中から最適な金融サービスを選ぶことのできる社会の実現」を目指しています。

世の中には数多くの素晴らしい金融サービスが存在しますが、それを知り得る情報と手段がなければ、選択肢は非常に限られてしまいます。私たちは、皆さまに安心した日々を送っていただくためにも、生活に欠かすことのできない「お金の相談相手」、いわば「お金のかかりつけ医」の存在が必要だと考えます。

2009年に当社前身となる「あんしんFP株式会社」設立以降、お客さまの人生に寄り添い、伴走できるファイナンシャルプランナー（以下、FP）の育成と日本全国への配置に取り組み、2024年11月期末には、174拠点に2,500名を超えるFPを有する規模になりました。日本中の一人でも多くの方が安心して豊かな生活を送れるよう、当社はさらなる成長と進化を遂げ、真にお客さまに寄り添ったFP相談サービスを提供してまいります。

社長メッセージ

当社を取り巻く保険業界の動向

当事業の軸は保険代理業であり、売上高の約96%を生命保険販売による代理店手数料が占めています。日本における生命保険の世帯加入率は、89.2%^{*1}の高水準を維持しており、2023年度の新規契約における年換算保険料は2兆5,014億円^{*1}に達する非常に大きなマーケットです。また、保険加入者から支払われる保険料は毎年28兆円^{*1}近くに上りますので、今後も継続性が期待できるマーケットと言えます。

また近年では、保険加入希望者の相談先も多様化しており、保険代理店経由での加入者が増加傾向にあります。当社サービスにおいては、年間25万件の新規申し込みをいただいております。年々件数が増加していることから、今後の安定的な収益機会確保が期待できます。

日本では今、2025年問題が着実に進行しており、今後高齢化にさらなる拍車がかかります。それに伴う医療保険や介護保険、予防医療関連商品の需要拡大など、保険業界にも重要な影響を及ぼすことが考えられますが、柔軟な対応をしていくことで、将来的に大きな成長可能性が広がっていくとも言えるでしょう。

*1 出典：生命保険文化センター「2024(令和6)年度 生命保険に関する全国実態調査 第1編 2人以上世帯」

こだわりの地元採用を活かした全国展開

全ての人に平等な金融サービス選択の機会提供を

デジタル化やFinTechの台頭といったように、金融業界は今、大きな変革期を迎えています。業務効率化やお客さまの利便性向上が進む一方で、情報格差や地域特性によってお客さまが選択できる金融サービスの差が広がっていることに危機感を覚えています。当社創業のきっかけにもなりますが、お金に関する相談先の有無は地域によって大きな差があります。例えば、人口かつ若年層が少ない地域では金融サービスを提供している企業が少なく、お客さまが選べるサービスの選択肢が限られてしまいます。

「日本中のどこにでもお客さまにとって信頼できる相談相手がいること」「長期的に伴走し続けられること」、これは創業当時から一貫して変わらない思いです。





社長メッセージ

生命保険は一般的に加入期間が長く、ライフステージの変化に応じて見直しが必要なため、営業社員がお客さまに寄り添い、長期にわたる関係性を構築するのに最適だと考えています。しかし、担当者が頻繁に変わってしまうと、良好な関係を築くことはできません。また、日本人の多くは、お金の相談をすることに抵抗があり、家族であればまだしも、まったく関わりのない相手に対しては難しさがあります。そのため当社がこだわったのが地元採用です。お金の使い方にも地域性がありますので、営業社員がお客さまの生活している地域の風土を理解している方が、お金の相談がしやすいと考えました。

当社設立以来、お客さまに寄り添い、伴走できる人材を確保すべく、一人ひとり地道に採用を続けてきました。その結果、全国で多くの採用につながり、2018年には47都道府県全てに営業拠点を開設することができました。地元採用にこだわらなければ、より早く達成できたでしょう。しかし、地元採用にこだわったからこそ、全国のお客さまに高い満足度を感じていただけていると自負しています。

お客さまに信頼され、安心していただくために プライム上場を果たす

当社は、経営理念に「お客さま優先」を掲げ、これまで経営してまいりました。2021年にはお客さまの多様化するニーズにお応えするため、金融商品仲介業（IFA）を開始し、これにより、保険だけでなく投資信託等の取り扱いもできるようになり、金融サービスの幅の拡充につながりました。社員数も順調に増え、設立当初に抱いていた思いを実現できる土台が整ったタイミングを見計らい、2022年に東京証券取引所グロース市場に上場しました。その翌年にはプライム市場へ上場市場区分を変更しています。

上場以前から、収益性や生産性の観点よりも、地方での営業拠点の開設や地元採用を優先していたため、借入や出資に頼らず、自己資金のみで経営を行ってまいりました。業績においては当社設立以来、一貫して右肩上がりの成長を続け、コロナ禍においても増収基調を堅持することができました。このような実績をお示しすることにより、当社の経営に対する考え方を株主・投資家の皆さまにもご理解いただけると判断し、上場に踏み切ることになりました。

では、上場の目的は何か。それは、さらなる成長に向けた投資のための資金調達はもちろんのこと、企業としての信頼度を高め、「ガラス張りの経営」をすることで、お客さまにより安心して当社が提供する金融サービスをお選びいただくことでした。長期にわたりサービスを提供し続けるためにも、持続的成長が期待できるしっかりとした事業体であることが重要だと考えたのです。日本には8万社を超える保険代理店があるにも関わらず、その中で社名を知られている企業は一握りです。お客さまの立場からすれば、知名度があり、健全な経営を行っている企業であれば、安心してお金の相談や人生の相談ができるのではないのでしょうか。そのような課題認識から、プライム市場に上場することを目標に掲げたのです。ここ数年、広告に力を入れているのも同様の理由からです。当社のTVCMには国民的な人気俳優を起用し、全国で放映しています。それにより、多くのお客さまに「マネードクター」を認知していただけるようになりました。

また、知名度、信頼度が高まったことで、当社への入社希望者が大幅に増えました。他の金融機関においてトップクラスで活躍されていたような人材からの応募も見られるようになり、入社希望者の層も変わってきていることを感じています。意欲の高い方にご入社いただくことで、既存社員にも良い刺激となっています。



社長メッセージ

社員の質を高めることが、お客さまを優先することにつながる

いくら「顧客第一主義」を掲げていても、伴走する営業社員が経済的にも精神的にも安定していないと、お客さまを優先することは難しいでしょう。営業の世界では見込み顧客を探すのが一番難しく、それを理由に志を全うできずに業界を離れていく姿を数多く見てきました。

そのような状況を打開するために、当社では集客と販売の分業体制を確立しています。会社が組織的に見込み顧客の開拓を行う仕組みを構築することで、営業社員はお客さまに対してファイナンシャルプランニングの提供に専念することができます。また、「営業社員の高位平準化」を旗印に、営業社員にマナー研修や金融パーソンとしての教育の機会を積極的に与えるよう努めてきました。今では、互いに教え合う文化も醸成されており、卓越した生命保険・金融プロフェッショナルの組織であるMDRT*2への当社登録会員数は1,087名（2025年4月登録）となっています。私と同じ志を持ち、お客さまに寄り添い、伴走してくれる優秀な営業社員が多く在籍していることが、当社の最大の強みであると考えています。

*2 MDRTについて、詳しくはP9をご参照ください。

**より高いレベルのサービス提供を実現すべく、
成長基盤のさらなる強化へ**

当社の2024年11月期売上高は過去最高を更新しました。当社成長の基盤となる営業社員数の順調な増加と近年の資産形成ニーズの高まりへの対応が円滑に進んだことによるものと考えています。一方で、利益項目は2023年11月期を若干下回る結果となりました。創業以来続いていた右肩上がりの成長の踊り場となりましたが、経営上の重要KPIとして掲げる「営業社員数」「保険契約見込み

顧客数」「新規契約件数」「契約譲受合意件数」はいずれも2023年11月期から増加し、好調に推移しています。

当社は、より高いレベルのサービス提供の実現と成長基盤のさらなる強化のため、2025年11月期を初年度とする3か年の事業計画を策定しました。拡大する顧客ニーズに対応するため、営業体制およびバックオフィス体制の強化を図るとともに、DX(システム)と教育(人的資本)の推進に注力していきます。また、最終年度となる2027年11月期の事業計画値は、売上高526.6億円、営業利益92.0億円、当期純利益61.5億円としました。

新たな事業計画における事業拡大施策としては、「営業基盤強化」「事業領域の拡大」「人的資本投資」の3つを掲げました。まず、「営業基盤強化」に向けては大きく3つの取り組みに注力します。1つ目は、営業社員数の拡大と質の向上です。





社長メッセージ

プライム市場上場の効果や認知度向上により、営業社員採用数は2期連続で600名を超えました。700名突破も視野に入っており、継続的に年間700名以上の採用を維持していきたい考えです。

2つ目は、契約譲受の拡大です。近年、業務縮小や廃業を検討する保険代理店が増加しています。当社では、そのような保険代理店等から保険契約を移管する契約譲受ビジネスを展開しています。2024年11月期の移管合意件数は94,509件に達し、目標の80,000件を大きく上回る水準となりました。また、移管されたお客様の一人ひとりを当社の営業社員が担当し、アフターフォローに注力することでお客さまのご期待に応え、高い満足度を実現しています。その結果、移管完了後の追加契約獲得件数も順調に伸びており、契約譲受ビジネスは当社の成長ドライバーのひとつとなっています。

3つ目は、マネードクタープレミア事業の拡大です。2021年に開始した来店型のサービスで、全国の大型商業施設などに outlet しており、プライバシーに配慮した個室のゆったりとした空間の中で、リラックスしながら大切なマネープランの相談をしていただけます。店舗数も着実に増加し、2025年5月末時点で34店舗を展開しています。大変ご好評いただいております。来店予約数は年間5,000件を超え、お客さまからの当社サービスへの期待の表れと受け止めています。マネードクタープレミアでの資産形成相談を契機とした新規契約実績はANP*³ベースで20億円を突破しています。

*3 ANP：年換算保険料を意味し、月払い保険料10,000 円の場合、ANPは120,000円となります。

「DX+教育」への投資を強化し、事業拡大施策の最大化へ

「事業領域の拡大」については、保険にとらわれない、総合金融企業としての提案強化を図ります。IFAビジネスが順調に拡大しており、NISA(少額投資非課税制度)対象商品等の投信積立を中心に、口座数、預かり資産残高が順調に増加しています。また、住宅ローンの比較ができる体制も整えたことで、お客さまをより多角的にサポートできるようになりました。

「人的資本投資」については、社員全体のスキル向上を図るべく、教育制度の拡充に注力していきます。これまでは即戦力確保のため中途採用のみを行ってきましたが、2022年12月より新卒採用プロジェクトを開始し、2025年4月に4名の新卒社員が入社しました。長期的な視点での人材育成のためにも今後は新卒の採用枠を増やしていきたいと考えています。このほか、次世代リーダーとして、20代から30代前半の社員の積極採用を進めています。

これらの事業拡大施策の効果を高めるために、DX(システム)と教育(人的資本)への投資を強化します。教育については先述のとおりですが、どれだけ優秀なFPを育成したとしても、優秀なシステムがなければ、最適なファイナンシャルプランニングを実施することはできません。金利や為替など、ファイナンシャルプランニングの基礎となるデータは刻一刻と変化します。さらに税制や当社事業に関連する法改正も行われるため、それらを適時適切に反映できるシステムが必要となります。当社は設立当初からシステム投資を積極的に行い、継続的にアップデートしてきました。その結果、お客さまを安心してお守りできるシステムを構築できたと自負しています。しかし、引き続きデジタル化の波は加速していくことが予測されます。そのような波をとらえ、一段上のシステムの構築を目指し、よりお客さまに寄り添った提案を実現していきます。



社長メッセージ

国民の金融リテラシー向上と資産形成支援の役割を担う

当社の歩みを振り返ると、一番大きな転機は2016年の保険業法改正であったと思います。それまで委託型であった営業社員について、社員として雇用することが義務付けられるなど、保険代理店にも保険会社並みの体制整備を求められるようになりました。そのためには、膨大な時間と費用が必要となることから、当時は私自身も「本当に成し遂げることができるのだろうか」と不安を覚えました。しかし、それを乗り越え、全社一丸となって体制整備を進めてきたからこそ、ここまで事業を発展させることができたと考えています。



今後、様々な外部環境の変化が生じたとしても、一人ひとりが挑戦するマインド、成長するマインドを大切に、迅速に対処することによって、必ず前進できると確信しています。そして、その経験を新たな強みとし、次なる飛躍につなげていくことで、持続的な成長を実現していきます。

当社の社会的意義は、「国民の金融リテラシー向上と資産形成支援の役割を担うこと」だと認識しています。まだ道半ばではありますが、この15年で47都道府県に営業拠点を開設し、誰もがFPに相談できる環境を構築するための土台を築いてきました。また、未就学児から小学生を対象にした「キッズスマイルアカデミー」や社会人を対象にした「マネスク」など、様々な金融教育コンテンツを提供しており、日本の金融教育の支援にも積極的に取り組んでいます。

今後も、地域に密着したFPの育成とDXを活用したサービスの高度化に取り組み、総合金融企業としての提案力強化を進め、日本全国のお客さまに安心してご利用いただける金融サービスを提供し続けます。

そして、当社の社会的意義を果たすべく、私自身が先頭に立ち、事業成長を加速させていく所存ですので、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまにおかれましては、引き続きより一層のご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2025年6月

代表取締役社長

黒木 勉

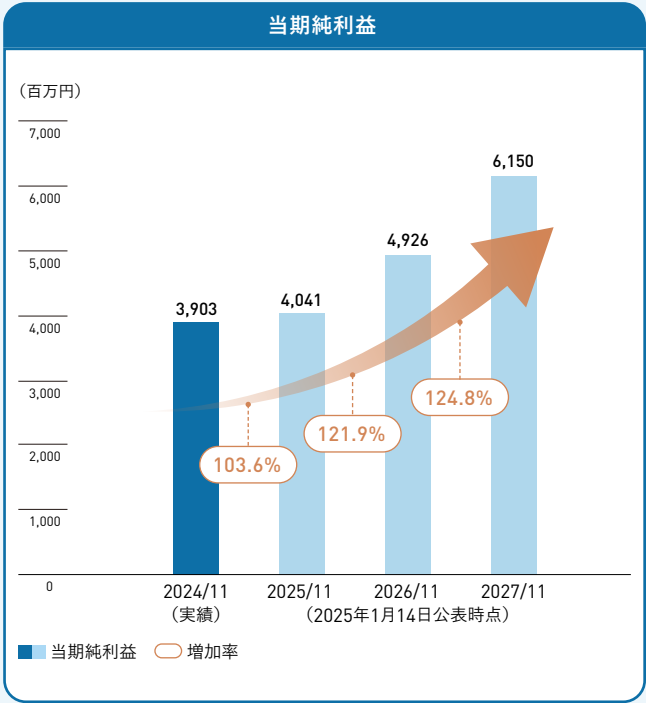
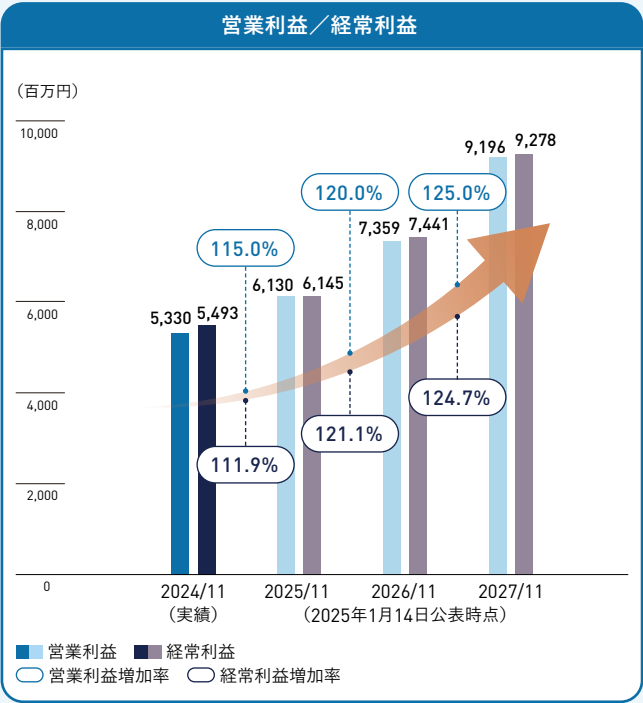
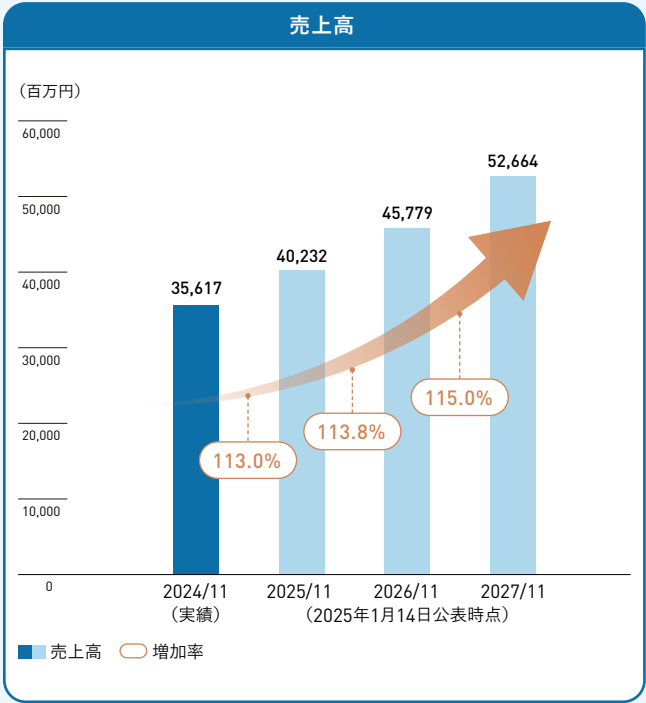
事業計画

事業計画作成の背景

当社は、ローリング方式による3か年の事業計画を作成しています。2027年11月期を終了年度とする3か年の事業計画については、2024年11月期下期の販売商品構成・手数料率をベースに前事業計画から計画値を見直しました。2025年11月期は、成長投資として教育とDX推進に注力していきます。同時に、株主還元のさらなる充実を進め、累進配当を導入します。また、営業社員採用700名目標を継続し、社員の高位平準化を進めることで生産性の向上と離職者数の抑制を行い、2027年11月期に向けて、成長基盤の強化に取り組んでいきます。

事業計画値(2025年11月期～2027年11月期)

	実績	事業計画値(2025年1月14日公表時点)		
	2024年11月期	2025年11月期	2026年11月期	2027年11月期
売上高	35,617	40,232	45,779	52,664
売上総利益	12,149	14,713	17,214	20,501
営業利益	5,330	6,130	7,359	9,196
当期純利益	3,903	4,041	4,926	6,150



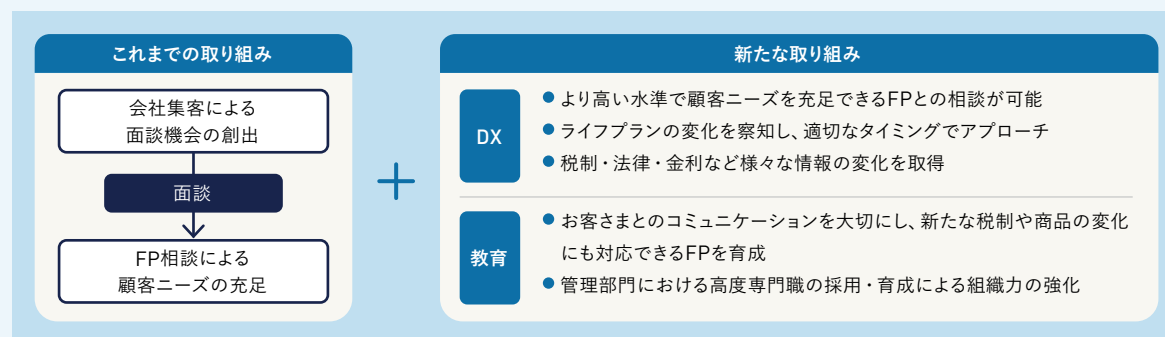
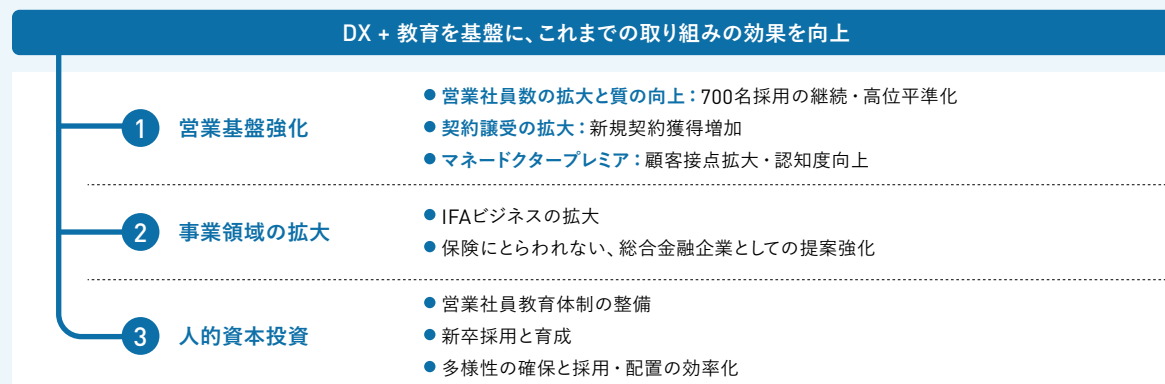


事業計画

事業拡大施策

拡大する顧客ニーズに対応するため、営業体制およびバックオフィス体制を強化

これまで以上に顧客に寄り添った提案をするために、DXを推進し、システムによる業務の効率化を図ります。また、教育を通じた社員全体のスキル向上に取り組み、より高いレベルのサービス提供を実現していきます。



顧客ニーズに沿った総合的な比較推奨販売の実現

生命保険

損害保険

投資信託

その他金融商品



顧客満足度の向上

FPパートナーの社会的意義

国民の金融リテラシー向上と資産形成支援の役割を担う

当社は、全ての都道府県に拠点を展開し、誰もがFPに相談できる環境を構築しています。また、「マネードクター」や「キッズスマイルアカデミー」「マネスク」など、様々な事業や活動を通して、日本の金融教育の支援と金融リテラシー向上に取り組んでいます。これらの活動を通じて、国民の金融リテラシー向上と資産形成支援の役割を担っていきます。



対象 全世帯

FPがお客さまに寄り添いながら、最適なマネープランをアドバイスするお金の総合サービス



対象 未就学児～小学生

お子さまがお金としっかり向き合う「きっかけ」として、お子さま主体で楽しくお金について学べる体験型コンテンツを提供



対象 社会人(法人契約)

受講者自らが関心のあるテーマに沿って金融教育を受けられる動画コンテンツ。一人ひとりの学びに寄り添うため、カスタマーサポートも併設

事業概況

2024年11月期の概況

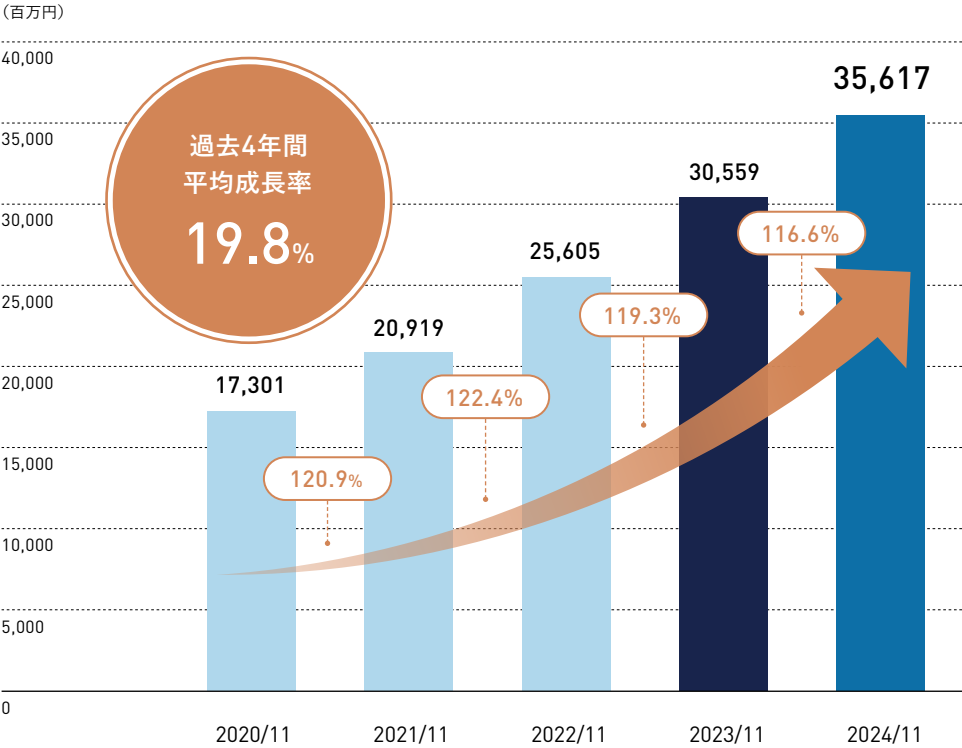
営業社員の増加と資産形成ニーズの高まりへの対応により、新規契約件数は前期から伸展し、売上高は前期比16.6%増の35,617百万円となりました。創業以来、継続した売上高の成長を果たしています。売上原価に関しては、売上高の増加に伴う外交員報酬および法定福利費の増加等により前期比24.1%増の23,467百万円となりました。販売費及び一般管理費は、事業内容拡大に伴う給料手当および地代家賃の増加等により前期比11.8%増の6,819百万円となりました。これにより営業利益は前期比4.0%減の5,330百万円、経常利益は前期比2.1%減の5,493百万円、当期純利益は前期比1.3%減の3,903百万円となりました。

業績ハイライト

- 売上高は好調な新規契約獲得を背景に前期比16.6%増と大きく増加。
- 利益は3項目ともに前期を下回り着地。

売上高	営業利益	経常利益	当期純利益
35,617百万円	5,330百万円	5,493百万円	3,903百万円
前期比 +5,057百万円 +16.6%	前期比 -224百万円 -4.0%	前期比 -115百万円 -2.1%	前期比 -50百万円 -1.3%

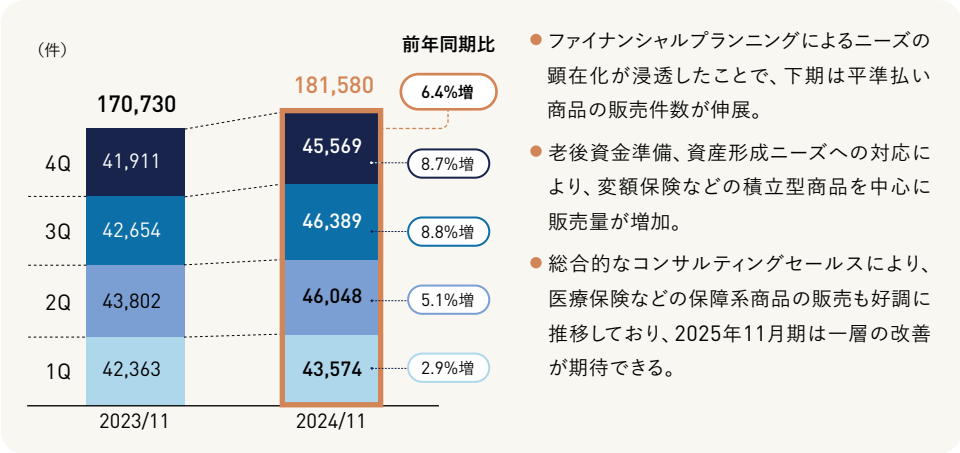
売上高・営業利益・当期純利益推移



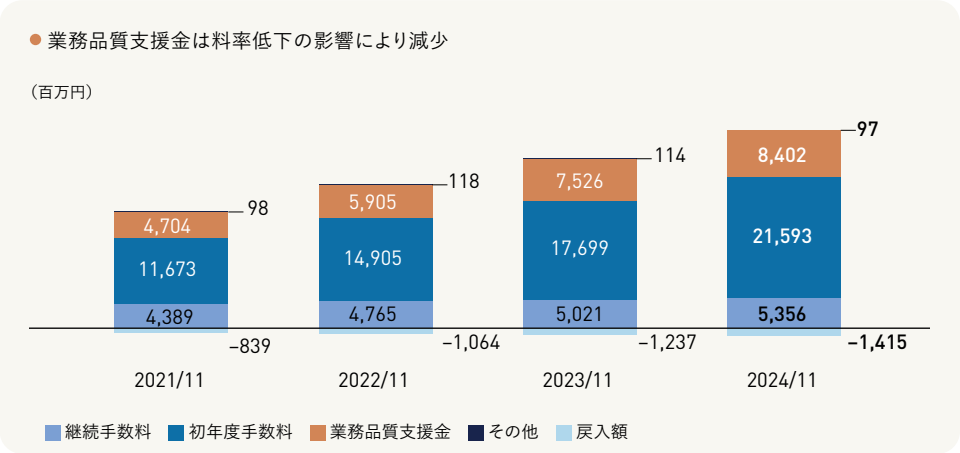
売上高	17,301	20,919	25,605	30,559	35,617
営業利益 (営業利益率)	688 (4.0%)	1,735 (8.3%)	3,824 (14.9%)	5,554 (18.2%)	5,330 (15.0%)
当期純利益 (当期純利益率)	424 (2.5%)	1,224 (5.9%)	2,366 (9.2%)	3,953 (12.9%)	3,903 (11.0%)

事業概況

平準払い商品販売件数推移



生命保険手数料収入



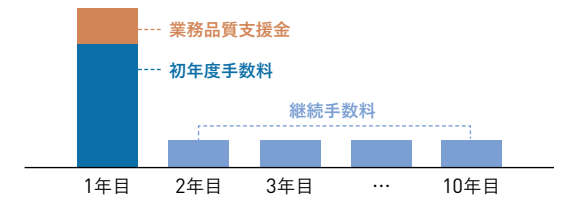
収益モデル(生命保険・損害保険)

生命保険販売による手数料収入の内訳

初年度手数料	ANP: 年換算保険料を意味し、月払い保険料10,000 円の場合、ANPは120,000円となります。
ANPの約70%	
継続手数料	業務品質支援金: 「顧客本位の業務運営」や「体制整備」への取り組みを通じ、顧客に提供するサービスの品質を向上させるために、保険会社から保険代理店に支払われる手数料。主に「代理店業務品質評価運営」項目の達成度合いで評価される。なお、一時払い商品は対象外とする保険会社が多い。
ANPの約5%	
業務品質支援金	
ANPの約20% (条件あり)	

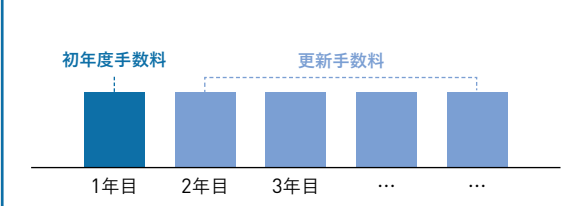
生命保険の場合

- 手数料の受け取り期間は5～10年と保険会社・商品ごとに異なる。
- 一時払い商品の場合、継続手数料は発生しない。



損害保険の場合

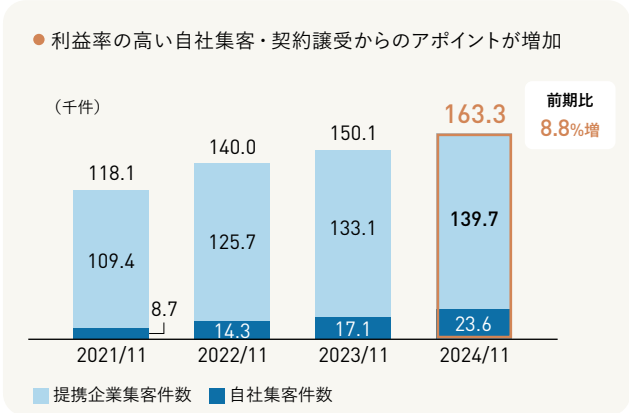
- 契約期間は基本的に1年。締結時および更新時ごとに手数料受け取り。
- 一時払い商品の場合、受け取りは1回で完了。



注：手数料率・業務品質支援金の支払率は保険会社・商品によって異なります。

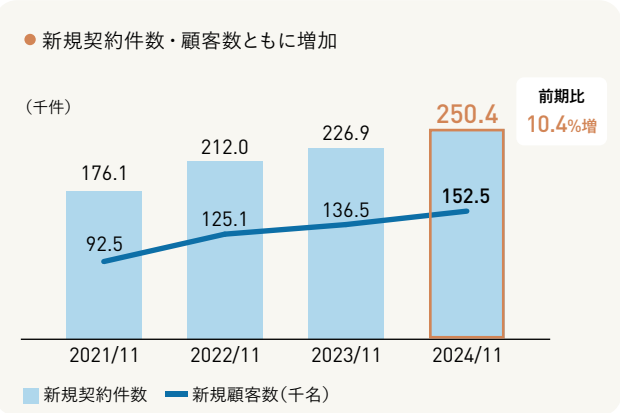
事業概況

会社集客件数

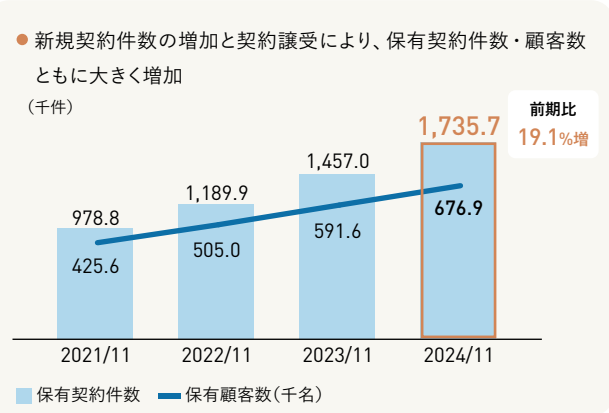


提携企業集客数：提携先企業を通じた集客数
自社集客数：TVCM・Web広告・マネードクタープレミア・契約譲受などによる集客数

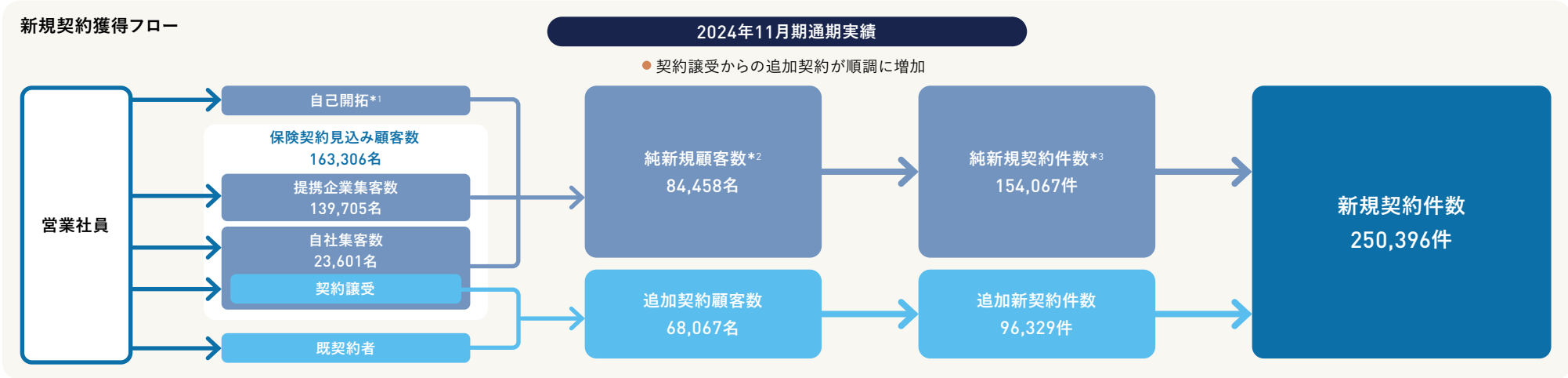
新規契約件数



保有契約件数



新規契約獲得フロー

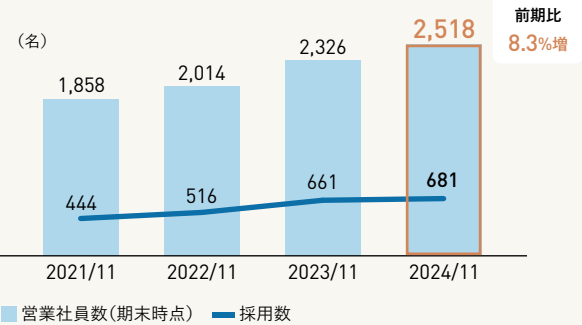


*1 自己開拓とは既存顧客等からの紹介など、営業社員が自身で獲得した見込み顧客のことです。
*2 純新規顧客数とは純新規契約をいただいた顧客数を指します。追加契約顧客数とは追加新契約をいただいた顧客数を指し、保有顧客数(既契約者)に含まれます。
*3 純新規契約件数とは当社に既契約のない顧客からの新規契約件数、追加新契約件数とは当社の既契約者からの追加契約件数を指します。

事業概況

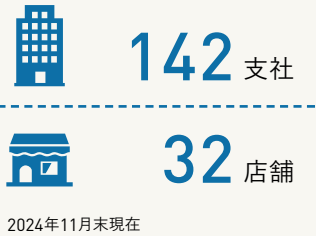
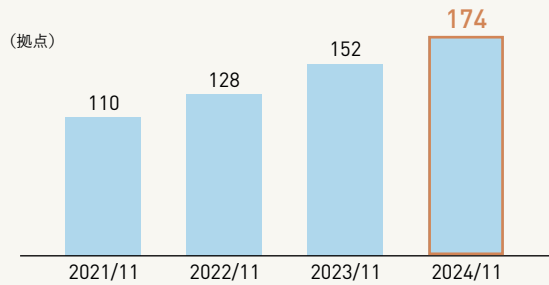
営業社員数・採用数

- 採用数は過去最高の681名。計画値は下回るものの、順調に増加
- 長期成績不振者の離職が重なり、純増はペースダウン



拠点数

- 営業社員の増加に伴い、よりきめ細かい販売網拡大を目指す



株主還元

配当方針

当社は、株主に対する利益還元を重要な経営課題であると認識しています。内部留保資金を充実させ経営基盤の安定化、事業拡大のための投資等によって一層の企業価値向上を図るとともに、株主の皆さまへの利益還元姿勢を「**累進配当**の継続と**配当性向45%**を目安に安定した配当の継続実施」を目指していきます。

株主優待制度

株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝の気持ちを表すとともに、当社株式への投資の魅力を高め、より多くの皆さまに中長期的に当社株式を所有していただくことを目的として株主優待制度を導入しており、毎年5月31日時点、11月30日時点の株主名簿に記載または記録された1単元(100株)以上の当社株式を保有している株主に**QUOカード(3,000円分)**を贈呈しています。

- 2025年11月期より、累進配当制度を導入



自己株式取得

2024年11月期実績：2024年1月・7月にそれぞれ10億円の自己株式を取得



人材活躍

基本方針

当社は、経営資源を成長分野に重点的に投入し、従業員の能力開発とスキル向上を通じて持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化を図ります。収益や成果に基づき、公正な評価制度のもとで功績や成果に報いる報酬制度を運用し、賃金の引き上げを行います。

また、従業員のエンゲージメントと生産性の向上を目指し、管理職向けトレーニングや自己啓発支援、営業社員向けの販売研修を充実させ、業務品質レベルを向上させていきます。さらに、従業員持株会制度や奨励金の導入を通じて福利厚生の充実を図ります。

これらの人材投資を中心に、積極的かつ継続的に取り組むことで、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果の従業員への持続的な還元を目指します。

人材育成方針

当社はファイナンシャルプランニングの提供を通じた保険販売を収益の主軸としていることから、営業社員数の増加が業績拡大において非常に重要な要素となります。同時に、管理部門の人員も含め、当社の理念に賛同する多様な人材を多く採用すること、一人ひとりの個性と能力を伸ばしていくことが、当社が高い成長性を維持していくために重要であると考えています。

また、性別・国籍・思想・信条等にかかわらず、実績・能力・適性・人格を評価して採用や上位職登用を行うほか、様々な経歴を持つ人材が独自の知見やスキルを発揮して活躍しやすい環境を提供しています。それぞれの人材が持つ知見やスキルについて、互いに教合う当社の風土を通じて所属部門を越えた共有と活用を図っていきます。

採用・育成に関する主な取り組み

当社では、営業社員については紹介制度を設けることで採用活動の活性化を図っています。また、内勤社員では2024年4月入社から新卒採用を開始するなど、採用の強化に取り組んでいます。

営業社員の新人育成については、未経験者でも安心して働けるよう入社時には約1か月間の営業社員向け基礎教育を行います。また、入社3か月後研修や先輩社員によるOJT教育、上司による面談・評価制度を設け、職場全体で新人育成を行っています。また、毎年、全国の統括部ごとに会社主催の研修を開催し、社員の成長の機会としています。

TOPIC

ロールプレイング大会

当社では、全営業社員を対象としたロールプレイング大会を2019年11月期より、毎年開催しています。お客さま本位の商品販売の一層の徹底とスキル向上を図るため、研修のひとつとして毎年テーマを掲げて実施しています。その目的は、保険販売の公共性を十分に認識し、法令や業務上の諸規則等を遵守すること、健全かつ適切な業務運営によりお客さまからの信頼を確立できるようにすることです。また、お客さま本位の業務運営を実現し、お客さま満足度向上に必要な不可欠である営業社員全員の接客スキル向上を図ります。

大会後は、各エリア代表者のロールプレイング内容を模範演技とし、全営業社員がいつでも閲覧できるよう社内サイトに公開することで研修や自己研鑽に活用しています。受賞者は、お客さま対応の質・身だしなみ・話し方・説明のわかりやすさ・コミュニケーション力など、総合的に評価を受け、表彰状と特別社章が授与されます。



ロールプレイングの様子



表彰式



人材活躍

人的資本経営の取り組み

当社では、企業の成長を支える「人的資本」の強化を目指し、次世代社員の育成に注力しています。その一環として、企業・組織の人材・組織開発を行う株式会社HRインスティテュートの協力のもと、次世代社員が今後のリーダーとして必要な知識・スキルを習得するための研修プログラムを2025年2月に導入しました。リーダーシップ、コミュニケーション能力、問題解決力など、業務に即した実践的な内容が取り入れられています。

従業員エンゲージメント

当社では、エンゲージメント調査として、全従業員を対象に毎年アンケートを実施しています。調査を通して得られた従業員の声を分析し、全ての従業員が働きやすい組織づくりに活用しています。2024年11月期は、2,852名*を対象にアンケートを実施し、2,192名から回答(回答率：77%)がありました。

また、2022年11月期に実施した全社アンケートで得られた回答をもとに、「コミュニケーション」と「マネジメント」に着目し、エンゲージメント向上のための施策として、2023年に「マネジメント支援ツール インサイズ(1on1)」を全社に導入しました。インサイズは、コンディション測定により、メンバーのワーク・メンタリティ(心理状態)とパーソナリティ(仕事上で意識的・無意識的に発揮している持ち味)を可視化し、現場マネージャーの対話を促進するコミュニケーションクラウドであり、組織におけるコミュニケーション向上に役立つツールです。今後も継続的に全社アンケートを実施し、従業員の意見を積極的に集め、活用することで、より良い職場環境づくりに取り組んでいきます。

* 常勤役員、従業員(出向者、パート社員、派遣社員を含む)

健康経営の取り組み

当社では、社員の健康増進を重要な経営課題の一つととらえており、社員一人ひとりが健康でいきいきと働きやすい会社の実現に向けて、社員の健康増進を全社一丸となって推進しています。

「お客さまの大切な人生を保険で守り続けます。」という経営理念のもと、2021年に「健康宣言」を行い、社員の心身の健康管理や快適な職場づくりの取り組みを進めており、各種研修や情報発信を通じたメンタルヘルス対策を中心に、健康づくりのための環境整備に努めてきました。その結果、2022年より4年連続で、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。今後も、様々な施策を通じて社員とその家族の健康増進を積極的に支援していきます。

一般事業主行動計画の策定

当社は、全ての社員が長期的なビジョンを持ってキャリアを形成し、その能力を十分に発揮できるよう、「次世代育成支援対策推進法」および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、一般事業主行動計画を策定しています。2024年12月に新たに策定した一般事業主行動計画(2024年12月1日～2026年11月30日)においては、下記の行動計画目標を掲げています。

- 目標1：男性社員の育児休業取得率を30%以上とする。
- 目標2：社員一人当たりの月平均残業時間を10時間以内とする。
- 目標3：管理職に占める女性の割合を20%以上とする。
- 目標4：有給休暇の取得率を90%以上とする。

人材活躍

また、2023年12月1日から2024年11月30日までの一般事業主行動計画と取り組み状況は、下表のとおりです。当社は引き続き、女性が活躍できる環境づくりに積極的に取り組むとともに、多様な人材が仕事と家庭を両立しながらその能力を十分に発揮できる会社となるよう努めていきます。なお、当社は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」に取り組み実績を公表し、「継続就業」「労働時間等の働き方」「多様なキャリアコース」において基準を満たしたことから、「えるぼし認定」2つ星を取得しています。

項目	目標	実績	取り組み内容
採用者に占める女性の割合	40%以上	54.2%	偏りのない採用対応を行いました。
男性社員の育児休業取得率	20%以上	53.7%	対象者へ育児休業制度の周知を図り、個別に推奨しました。
社員一人当たりの月平均残業時間	10時間以内	3時間42分	長時間残業の削減に向けた周知を継続しました。
管理職に占める女性の割合	10%以上	15.0%	裾野となる係長級*も含めて積極的に登用しました。
有給休暇の取得率	80%以上	97.9%	有給休暇未取得者への注意喚起を継続しました。

*当社における「係長級」とは課長代理、室長代理を指します。

TOPIC

DXによる人的資本経営の実現および営業支援強化に向けて

当社は、人事業務のDX化により業務効率化を図るため、株式会社プラスアルファ・コンサルティングのタレントマネジメントシステム「Talent Palette（以下、タレントパレット）」を2024年12月に導入しました。

近年、企業の人事業務は多岐にわたり、その煩雑さや時間がかかることによる負担が大きな課題となっています。タレントパレットの導入により、業務の効率化を実現し、社員の生産性向上を図ります。さらに、社員のタレント情報を収集・活用することで、人的資本経営の推進につなげ、企業価値の向上を目指します。



注：画像はイメージです。

期待する効果

業務の効率化	日々のルーティンワークを自動化し、管理業務の時間を大幅に削減。
データ分析の強化	人事データを活用し、課題の早期発見・解決や新しいビジネスチャンスの創造が可能になる。
社員の満足度向上	よりスムーズで透明性の高い人事管理により、社員の信頼とエンゲージメントを向上させる。



業務品質体制

体制整備

当社では、下記の取り組みを通じて、「お客さま本位の業務運営」の体制を整え、業務品質の向上を図っています。

- 内部監査部による全営業拠点監査の実施
- ファイナンシャルプランニングツールによる丁寧な情報提供
- お客さま満足度Webアンケートの実施
- 意向把握プロセスの完全ペーパーレス化
- コンプライアンスWebテストの実施
- 顧客管理システム、VPN・MDMの採用
- 自社システム(ISMS認証取得)の構築
- 営業教育・新人研修の実施

情報セキュリティ体制

当社は、お客さまの大切な情報を漏えいなどの脅威から守る責務を果たします。こうしたリスクへの対策として既存のVPN(仮想専用線)やMDM(端末管理システム)を刷新し、2024年1月にゼロトラスト型ネットワーク環境を構築しました。皆さまの大切な情報をお守りするべく、今後も強固なセキュリティ体制を維持し、24時間365日、安心・安全な顧客情報管理体制を構築します。

情報セキュリティ方針

当社は、事業活動を通して取り扱う情報資産について重要な経営基盤であると認識し、漏えい・き損・滅失等のリスクから保護、適切に管理することが社会的責務であると考え、情報セキュリティ方針を定め、これを実行し維持を行います。

1. 当社は、情報セキュリティ方針及び情報セキュリティに関連する法令や規則を遵守します。
2. 個人情報や機密情報など当社内の情報資産を明確に認識し、機密性、可用性、完全性を確保し、適切な対策を講じます。
3. 当社は、適切な情報セキュリティ体制を整え、責任と役割を明確化します。また、情報セキュリティの重要性を認識し、役員・従業員に対して定期的に教育を行います。

標的型攻撃メールの訓練の実施

疑似的な標的型攻撃を不定期に実施し、従業員が体験することで、実際の攻撃に対する訓練をしています。また、訓練の実施後には、全社に「セキュリティインシデント対応フロー」を改めて共有し、対応方法の周知を図ります。

ISMS(Information - Security - Management - System)の認証を取得

当社は、経営企画部において情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)の国際規格である「ISO / IEC27001:2013」およびその国内規格である「JIS Q27001:2014」の認証(認証範囲:保険代理店業務に関わるシステム開発、保守および運用)を2019年11月に取得しました。

ビジネスチャットLINEWORKSの導入

お客さまの利便性向上を図るため、幅広い世代で活用されているLINEと連携可能なLINEWORKSを導入しています。また、社員間での連絡手段としてもLINEWORKSを活用し、業務効率化や社内コミュニケーションの活性化を目指しています。

業務用iPhone／モバイルPCの貸与

営業端末として営業社員へiPhone／モバイルPCを貸与し、業務の一元管理と同時に業務上必要な情報の適正な管理体制の構築を実現しています。

AWS(アマゾンウェブサービス)の採用

自社システムは全て信頼度の高いAWS上で運用しています。



業務品質体制

プライバシーマークの認定を取得

当社は、個人情報の適切な取り扱いを行う事業所にのみ許可される「プライバシーマーク」の付与認定を受けています。

| コンプライアンス体制

当社は、取締役および使用人が遵守すべき行動規範として、コンプライアンス規程、コンプライアンス基本方針、コンプライアンス・マニュアルを定め、周知徹底する体制を整備しています。

コンプライアンス基本方針

行動原則

1. 健全な保険事業の発展に寄与し、社会からの信頼を得るために、法令等の遵守を行動の基本にすえ、誠実・公平・適正な業務運営に努めます。
2. あらゆる場面で、あらゆる人に、誠実かつ公平・公正に接します。
3. 法令等に違反する行為を発見した場合には、勇気を持って指摘し、関係者と協力して、是正します。

当社は、コンプライアンスを経営上の最重要課題のひとつと位置付けています。全ての役職員は社会的責任を常に意識して行動する必要があり、当社は、本方針のもと、コンプライアンスを実践する体制を確立します。

全文は、こちらをご参照ください。

 [コンプライアンス基本方針](#)

内部通報制度の整備

当社は、コンプライアンス違反の早期発見のための「内部通報窓口」を設置し、公益通報者保護法に準拠した内部通報規程に基づき、その実効性を確保し、適切かつ迅速に対応する体制を整備しています。

反社会的勢力との関係遮断

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な活動や勢力に対して毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。また、反社会的勢力対応規程を定め、不当要求に対する社内体制等を整備するとともに、平素より関係行政機関などからの情報収集に努め、事案の発生時には関係行政機関や法律の専門家と緊密に連絡を取り、組織全体として速やかに対処できる体制を整備します。

懲戒処分

当社は、使用人による法令違反等が発生した場合、懲罰委員会に諮った上で、懲罰規程などに則り公正な処分を行います。



サステナビリティ

サステナビリティ基本方針

当社は、経営理念に基づき、お客さまとご家族の一生に寄り添い、安心に満ちた豊かな人生の時間をお客さまと共有し、お客さまと社会への貢献を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指していきます。

また、環境問題や社会課題への対応を経営方針の最重要事項のひとつとしてとらえ、持続可能な社会の実現に貢献します。

この基本方針のもと、私たちは以下の取り組みを行います。

1. 環境への貢献

私たちは環境への責任を全うし、環境に優しいビジネスプラクティスを推進します。

具体的な取り組みとして、電子文書の促進、リサイクルの推進など、持続可能な事業活動に取り組めます。

2. 社会貢献

経営理念に基づき、地域社会への参加、社会的な課題への取り組み、慈善活動などを通じて、社会に貢献する努力を続けます。

3. 取引先との連携

法令や社会規範を自ら遵守するとともに、取引先とも連携し、社会に対して責任のある公正な事業活動を行います。

4. 人権と倫理

全ての人々の尊厳を尊重し、人権に関するあらゆる問題に適切に対処し、人権侵害を未然に防ぐ努力を続けます。

5. 従業員の育成と職場環境

従業員を尊重し、継続的な質の高い教育とキャリアの成長を支援します。

従業員が満足し、魅力的な職場で働けるよう努力します。

6. 信頼性の向上

開示情報の拡充に努めるとともに開示される情報の正確性と透明性の向上にも努めます。

また、ステークホルダーとの対話を通じて社会課題の解決に取り組むことで、企業価値と信頼性の向上を目指します。

環境に関する取り組み

2025年11月期より、以下のデータ収集を開始しています。また、開示予定項目のデータ収集後に具体的な方針を策定し、2026年6月に開示するとともに、温室効果ガス(GHG)削減のための取り組みを開示する予定となっています。

開示予定項目

CO₂排出量(スコープ1・2)／エネルギー使用量／電力使用量／再生可能エネルギー使用量／再生可能エネルギー使用比率

社会貢献活動

当社は、企業の社会的責任を果たし、社会から必要とされる企業であり続けるために、社会貢献活動の充実に取り組んでいます。

社会貢献活動について詳しくは、こちらをご参照ください。

[CSR活動報告](#)

● 特定非営利活動法人ジャパンハートへの支援

当社は2022年12月より、特定非営利活動法人ジャパンハートの支援を開始しました。ジャパンハートは、「医療の届かないところに医療を届ける」を理念とし、東南アジアを中心とする国内外で、小児がん手術などの無償の高度医療含む支援を実施している日本発祥の国際医療NGO団体です。2025年10月にカンボジアで開院予定の「新病院建設プロジェクト」においては、営業社員による保険商品の新規契約実績に応じたマッチングギフト方式を採用しており、現在の寄付総額は1,656万円(2024年11月29日時点)です。



写真提供：ジャパンハート

サステナビリティ

● 国際NGOセーブ・ザ・チルドレンの活動への参加

2022年7月から2024年7月にかけて、当社社員は、国際NGOセーブ・ザ・チルドレンの活動である「子どもの食 応援ボックス」の梱包ボランティアに参加しました。セーブ・ザ・チルドレンは、子どもの権利のパイオニアとして100年以上の歴史を持つ子ども支援専門のNGOです。また2024年10月には、セーブ・ザ・チルドレン主催の「いろんな仕事をのぞいちゃおう!職業体験フェア」に参加しました。こうした活動への参加を通じて、当社社員は多くの気づきや学びを得るとともに、自身の成長へとつなげています。



写真提供：セーブ・ザ・チルドレン・ジャパン

● 一般社団法人日本ゴールボール協会への支援

当社は、一般社団法人 日本ゴールボール協会の活動に対し、自社の理念との高い親和性を感じるとともに、「共に歩んでいきたい」という想いのもと、2019年7月よりオフィシャルパートナー契約を締結しました。

また、同年より「日本ゴールボール選手権大会」の冠スポンサーとして特別協賛し、大会当日には、社員が運営スタッフとしてボランティア活動にも積極的に参加しています。今後も、日本ゴールボール協会が行う活動への積極的な支援を通し、障がい者スポーツの普及・発展、選手の皆さまのご活動に貢献していきます。



写真提供：日本ゴールボール協会

TOPIC

MSCI ESGレーティングにおいて「A」評価を獲得しました

当社は2024年4月に、世界的なESG評価機関のひとつであるMSCI ESGリサーチ社(MSCI ESG Research LLC)が提供するMSCI ESGレーティングにおいて、「A」評価を獲得しました。

MSCI ESGレーティングは、ESG投資の世界的な評価指標であり、業界固有のESGリスクへのエクスポージャーと、同業他社と比較したそれらのリスクの管理能力に応じて、世界の上場企業と少数の非公開企業のESGパフォーマンスを、AAA(リーダー)からCCC(ラガード)までの7段階で格付けしたものとなっています。



MSCI ESG レーティングの詳細については、こちらをご参照ください。

[MSCIホームページ](#)

免責事項

当社によるMSCI ESGリサーチ社(MSCI ESG Research LLC)、または、その関連会社(以下、MSCI)のデータの使用、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、ならびにインデックス名の使用は、MSCIによる当社の後援や、承認、推薦、宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータは、MSCI、または、その情報提供者の所有物であり、「現状のまま」無保証で提供されています。MSCIの名称およびロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。



ゴールボールとは

視覚に障がいのある人のために考案された球技で、パラリンピックの正式種目にもなっています。

コーポレート・ガバナンス

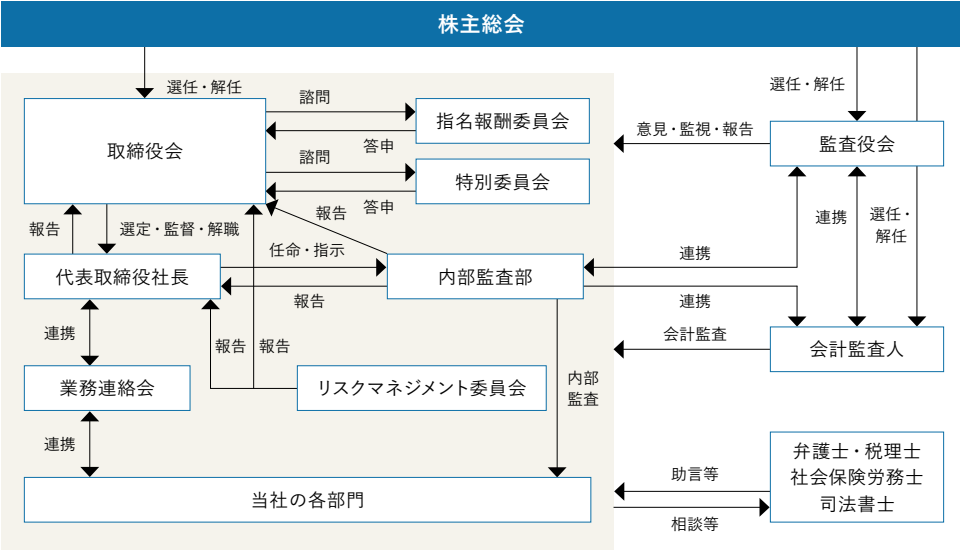
基本的な考え方

当社は、株主重視の基本方針に基づき、継続企業としての収益の拡大と企業価値の向上のため、経営管理体制を整備し、経営の効率化と迅速化を進めていきます。同時に、社会における企業の責務を認識し、各種サービスを通じた社会貢献、当社を取り巻く利害関係者の調和ある利益の実現に取り組んでいきます。これらを踏まえ、経営管理体制の整備にあたり、事業活動の透明性および客観性を確保すべく、業務執行に対するモニタリング体制の整備を進め、適時情報公開を行っていきます。

当社のコーポレート・ガバナンスについて詳しくは、こちらをご参照ください。
[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

企業統治の体制

当社の企業統治の体制の概要図は以下のとおりです。



当社の機関構成・組織運営等に係る事項は以下のとおりです。

組織形態	監査役設置会社
定款上の取締役の員数	10名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	代表取締役社長
取締役の人数	10名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名

取締役会

当社の取締役会は代表取締役社長の黒木勉または代表取締役社長の指名する者が議長を務め、毎月原則2回招集し、取締役および社外取締役の10名が出席し、法定、定款および取締役会規程に定められた事項、その他経営上の重要事項の協議および決議を行っています。必要に応じて随時開催することができると定めています。なお、取締役会には監査役が出席し、必要に応じて意見を述べるなど、取締役の業務執行状況を監査しています。

監査役会

当社は、監査役設置会社に該当します。監査役監査基準を規程化し、常勤監査役1名、非常勤監査役2名が独立した立場から監査しています。議長は、渡邊哲也(常勤監査役)が務めています。



コーポレート・ガバナンス

内部監査

当社は、内部監査部を設置しています。内部監査人6名は、事業の適正性を検証し、業務の有効性および効率性を担保することを目的として、計画に基づいて内部監査を実施しています。監査結果を代表取締役社長へ報告するとともに、監査対象となった部門に対しては業務改善のための指摘を行い、改善状況について後日確認をしています。

会計監査人

当社では、PwC Japan有限責任監査法人と監査契約を締結し、独立した立場から会計監査を受けています。

リスクマネジメント委員会

代表取締役社長の黒木勉を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置してリスク管理を行うこととしています。「リスクマネジメント委員会」は、取締役、業務品質部長、リスクマネジメント部長を委員とし、社外弁護士もアドバイザーとして参加しています。当委員会は、当社に関する全社的・総括的なリスク管理の報告および対応策検討の場と位置付けています。

業務連絡会

取締役および社外取締役、常勤監査役および社外監査役で構成され、テーマ・議題に応じて関連する執行役員、ライン部長を招集して論議を行い、論議内容を各部署に連携しています。当該機関の長は、代表取締役社長の黒木勉となります。

指名報酬委員会

当社は、取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の諮問機関である指名報酬委員会を設置しています。取締役会が選定した3名以上の取締役で構成され、その過半数は独立社外取締役としています。また、委員長は取締役会の決議により、独立社外取締役の中から選定することとしています。

指名報酬委員会は、取締役の選任および解任に関する事項、代表取締役、役付取締役の選定・解職に関する事項、取締役の個人別の報酬等に係る決定方針の妥当性や取締役の個人別の報酬に関する事項等について審議し、取締役会に対して助言・提言を行います。

- 委員長 井阪 喜浩
- 委員 鈴木 正規、中川 真紀子、田中 尚幸、黒木 勉

特別委員会

当社は、支配株主と少数株主との利益が相反する重要な取引について少数株主の利益保護の観点から手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、任意の諮問機関である特別委員会を設置しています。取締役会が選定した3名以上の取締役、監査役で構成され、その過半数は独立社外取締役としています。また、委員長は取締役会の決議により、独立社外取締役の中から選定することとしています。

- 委員長 鈴木 正規
- 委員 井阪 喜浩、中川 真紀子、田中 尚幸、渡邊 哲也



コーポレート・ガバナンス

当該体制を採用する理由

当社は、先述のとおり、株主総会、取締役会、監査役会を設置し、日常的な業務監査等を担う役割として内部監査部を設置しており、これらの各機関が相互に連携することによって、企業価値を向上させるための効率的な監査体制を維持しています。

内部統制システムの整備の状況

当社は、業務の適正性を確保するための体制として、「内部統制システム基本方針」を定め、この基本方針に則り、内部統制システムの整備・運用を行っています。

リスク管理体制の整備の状況

経営上の重大なリスクへの対応方針その他リスク管理の観点から重要な事項については、必要に応じて外部の専門家に照会を行った上で対処するとともに、取締役会に報告しその対応策について協議しています。

また、情報漏えいなどを含めた情報セキュリティ対策について最大限の注意を払っており、情報システムの取り扱いに関する運用を徹底しています。システム障害に関しましても、サービスの安定供給を図るためのセキュリティ対策、コンピュータ・ウイルス等の侵入やハッカーによる妨害等を回避するために必要と思われる対策を取っています。

社外取締役および社外監査役の状況

当社は、社外取締役4名と社外監査役2名を選任しており、それぞれ非常勤取締役4名と非常勤監査役2名で構成されています。

当社の社外取締役と社外監査役は、取締役会に出席し議案等について意見を述べるなど、客観的・中立的な立場から経営全般を監督・監査しており、当社経営陣への監督機能・牽制

機能として重要かつ十分な役割を果たしていると考えています。

社外取締役の井阪喜浩氏と鈴木正規氏、田中尚幸氏、中川真紀子氏、社外監査役の木野綾子氏と桑原麻美氏は、当社とは人的関係、資本関係、取引関係その他の利害関係はございません。

役員の報酬等

役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社は、役員報酬制度の見直しを行い2024年2月28日開催の定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く。）に対する譲渡制限付株式報酬制度の導入を決議しています。

取締役の報酬等は、月例の固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）と株式報酬である譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）で構成し、基本報酬枠として年額300百万円以内（うち社外取締役分は年額70百万円以内）、譲渡制限付株式報酬は基本報酬とは別枠で年額100百万円以内、普通株式の総数は年20,000株以内となっています。監査役の報酬等については2020年2月26日付の定時株主総会において、50百万円以内と決議されています。

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、2024年1月15日の取締役会において、同年2月28日開催の定時株主総会での承認を前提に次のとおり決議しています。

基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを付与するとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めることを目的とした報酬体系とし、各取締役の役位、職責等に基づき支給額を検討し、適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役（社外取締役を除く。）の報酬等は、月例の固定報酬としての基本報酬（金銭報酬）と株式報酬である譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬等）で構成します。なお、監督機能を担う社外取締役の報酬は、基本報酬（金銭報酬）のみで構成します。



コーポレート・ガバナンス

● 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の決定に関する方針

取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、取締役会の諮問を受けた任意の指名報酬委員会にて審議した上で、取締役の任期である1年ごとに各取締役の役位、職責、在任年数、業績貢献、他社水準や当社従業員給与の水準との比較を総合的に勘案して株主総会で決議された報酬等の総額の範囲内で取締役会にて決定します。

● 非金銭報酬等の内容および額の算定方法の決定に関する方針

非金銭報酬等は譲渡制限付株式(役員退任または従業員等退職の日まで譲渡制限期間とし、譲渡制限期間の開始日以降、最初に到来する当社の定時株主総会の開催日まで継続して当社の取締役の地位にあったことなどを条件として譲渡制限を解除)とし、取締役会の諮問を受けた任意の指名報酬委員会にて審議した上で、譲渡制限付株式は原則毎年付与することとし、非金銭報酬等の額、株数、個数などについては取締役会の諮問を受けた任意の指名報酬委員会にて審議した上で、当社の業績、各取締役の役位、職責などを総合的に勘案して株主総会で決議された総額の範囲内で取締役会にて決定します。

● 金銭報酬の額、非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

基本報酬(固定報酬)と非金銭報酬等の総額に対して、非金銭報酬等の割合を役位に応じて取締役社長は4割以内、役付取締役は3割以内、取締役は2割以内を目安に取締役会にて決定します。

● 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

当社は、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名報酬委員会を設置しており、個人別の報酬額については、取締役会の諮問を受けた任意の指名報酬委員会にて審議した上で、取締役会にて決定します。なお、役員賞与や退職慰労金は支給しません。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

役員区分	報酬等の 総額 (千円)	報酬等の種類別の総額 (千円)						対象となる 役員の 員数 (人)
		固定報酬	業績連動 報酬	退職 慰労金	譲渡 制限付 株式	ストック・ オプション	左記の うち、 非金銭 報酬等	
取締役 (社外取締役 を除く)	114,961	112,650	—	—	2,311	—	2,311	6
監査役 (社外監査役 を除く)	10,800	10,800	—	—	—	—	—	1
社外取締役	32,400	32,400	—	—	—	—	—	4
社外監査役	7,200	7,200	—	—	—	—	—	2

注：上記の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

役員ごとの報酬等の総額等

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載していません。

使用人兼務役員の使用人給与のうち重要なもの

該当事項はありません。



コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性についての分析・評価結果の開示

当社取締役会は、さらなる実効性確保および機能向上に取り組むため、取締役会の実効性について毎年分析・評価を行うこととしています。2024年11月期の当社取締役会の実効性評価の方法および結果の概要は以下のとおりです。

評価方法

- **評価対象者** 取締役(10名、うち社外取締役4名)、監査役(3名、うち社外監査役2名)
- **実施方法** アンケート(記名式)

評価結果

前期に取り組んだ結果を踏まえ、取締役会の構成・運営・議題、取締役会を支える体制について自己評価、分析を行いました。その結果、取締役会は適切に運営され、有効に機能していると判断できる評価結果となりました。一方で各項目において、改善を要するという意見もあり、取締役会の実効性をさらに向上させるために今期に取り組む課題を認識しました。

評価結果を踏まえた今後の対応

前期に取り組んだ課題の改善が一定程度の評価が得られていることを確認しつつ、今後取り組むべき課題が認識できましたので、以下のとおり改善に向けて取り組んでいます。

- 取締役会における決議事項等の権限委譲と会議体の設置の検討
- 当事業理解を深めるため、社外役員向けの拠点訪問、イベント招待などの取り組み実施

株主との建設的な対話に関する方針

当社は経営企画部をIRの主たる担当部門として、株主・投資家との対話を行っています。また、年に4回、機関投資家・アナリスト向けの決算説明会を開催するとともに、随時個別面談等を実施しています。

当社は、株主や投資家との建設的な対話を促進するために、適切な情報開示を行うことが必要不可欠と認識しています。法令に基づく開示以外にも、株主をはじめとするステークホルダーにとって重要と判断される情報(非財務情報を含む)等、経営戦略や経営状況について、当社コーポレートサイトを通じ、積極的に情報開示を行っています。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社は、中期事業計画を策定しており、経営や事業に関する戦略とともに、売上高や営業利益等の目標を掲げることで株主の理解が促進するように努めています。また、その達成に向けた各種施策も併せて株主総会や決算説明会等において説明をすることとしています。なお、中期事業計画の概要は開示資料や決算説明資料等に掲載し、当社コーポレートサイトに開示しています。

当社の自己資本利益率(ROE)は認識している株主資本コストを上回っており、今後も高い水準での継続を目指します。また、当社の将来に向けた成長投資と、フリー・キャッシュ・フローを活用し、配当を重視した安定的な株主還元によって市場の信認を得ることで、持続的な企業価値の向上を目指していきます。

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた具体的な対応状況については、当社コーポレートサイト「IRライブラリー」に掲載の「2024年11月期決算説明資料」のP36ページからP43をご覧ください。

[2024年11月期決算説明資料](#)

役員一覧

取締役

	氏名	取締役選任理由	取締役会への 出席状況 (2024年11月期)	取締役在任期間 (2025年2月末時点)	期待するスキル・経験									独立性
					企業経営	営業・ マーケ ティング	法務・ コンプライ アンス／ リスクマネ ジメント	財務・会計	人事・労務	IT・デジタ ルイノベ ーション	サステナビ リティ	金融業界・ 金融行政	保険業界	
重任	代表取締役社長 黒木 勉	同氏は、当社設立以来、高いビジョンと強いリーダーシップで当社を牽引し、お客さまとご家族の一生涯を保障で守り、安心に満ちた人生の時間をお客さまと共有する関係である「本来あるべき保険業」を追求することで、保険業界における当社の確固たる地位を確立しています。引き続き、その豊富な経験と深い見識等を、当社のさらなる事業拡大・企業価値創造へ生かすため選任しています。	100% (25回／25回)	7年1か月	●	●	●	●	●			●	●	
重任	専務取締役 田中 克幸	同氏は、経営方針・経営戦略の策定、年度計画の策定・管理を主導し、事業規模の拡大とその経営効率化に寄与しています。また、安定的な株価形成に向け、積極的なIRおよびブランド戦略を推進しています。引き続き、その豊富な経験と見識を、当社のさらなる事業拡大・企業価値創造へ生かすため選任しています。	96% (24回／25回)	9年3か月		●	●			●	●		●	
重任	取締役 安達 健二	同氏は、損害保険の代理事業の拡大を図るとともに、提携先の拡大および集客モデルの多様化を推進しています。また、コールセンターを活用した保険相談案件を開拓することで、顧客数の飛躍的な増加に貢献しています。引き続き、その豊富な経験と見識を、当社のさらなる事業拡大・企業価値創造へ生かすため選任しています。	100% (25回／25回)	7年1か月		●							●	
重任	取締役 桑原 隆	同氏は、保険代理店事業以外の需要創造に向けたIFA事業や住宅ローンビジネスなど、新規事業の拡大に尽力しています。収益基盤の多様化・安定化がなされ、当社の企業価値の向上に貢献しています。引き続き、当社重点施策を推進するためにも、その豊富な経験と見識を生かすため選任しています。	100% (25回／25回)	5年		●						●	●	
重任	取締役 齋藤 巧	同氏は、創業当初より管理部門の構築に尽力し、管理部門全般における経験および知見を有しています。また、当社の前身である、あんしんFPパートナー株式会社の代表も務めた経験から、会社経営におけるリスクマネジメント等、当社の経営基盤構築に貢献しています。引き続き、その豊富な経験と見識を、当社のさらなる事業拡大・企業価値創造へ生かすため選任しています。	100% (25回／25回)	12年4か月	●		●	●	●	●			●	

役員一覧

	氏名	取締役選任理由	取締役会への 出席状況 (2024年11月期)	取締役在任期間 (2025年2月末時点)	期待するスキル・経験								独立性	
					企業経営	営業・ マーケ ーティ ング	法務・ コンプラ イア ンス／ リスクマ ネジメ ント	財務・会計	人事・労務	IT・デジ タルイ ノベ ーシ ョン	サステナ ビリ ティ	金融業界・ 金融行政		保険業界
重任	取締役 藤井 喜博	同氏は、全国の営業拠点を統括し、営業社員のリクルーティングおよび出店戦略も手掛けており、当社ビジネスモデルの中心を担っています。また、契約譲受ビジネス拡大にも尽力しており、収益基盤の多様化・安定化に貢献しています。引き続き、その豊富な経験と見識を、当社のさらなる事業拡大・企業価値創造へ生かすため選任しています。	100% (25回／25回)	2年		●							●	
重任	社外取締役 井阪 喜浩	同氏は、行政機関等において要職を務め、金融全般およびコーポレート・ガバナンスに関して幅広い知見を有しており、取締役会において主に金融行政の専門的見地から当社の経営に適切かつ有益な発言を行っています。引き続き、企業価値向上のため、独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化への貢献を期待しています。	100% (25回／25回)	2年7か月			●	●	●		●	●		●
重任	社外取締役 鈴木 正規	同氏は、財務省および金融庁で要職を歴任しており、金融行政の知見を深めるとともに、事業会社での豊富な経営経験を有しています。取締役会において主に金融行政における専門的見地および会社経営全般における経験から当社の経営に対し適切かつ有益な発言を行っています。引き続き、企業価値向上のため、独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化への貢献を期待しています。	100% (25回／25回)	1年8か月	●			●			●	●		●
重任	社外取締役 中川 真紀子	同氏は、大手監査法人での実務経験および監査法人設立に参画し、多くの企業監査および財務会計に関する豊富な知見を有しており、取締役会において専門的見地から当社の経営に適切かつ有益な発言を行っています。引き続き、企業価値向上のため、独立した立場で当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化への貢献を期待しています。	100% (25回／25回)	2年	●			●		●		●		●
新任	社外取締役 田中 尚幸	同氏は、法律事務所を開所し、法律全般、特に労務、リスク管理において幅広い知見を有しています。弁護士としての専門的な見地を生かし、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効的な強化への貢献を期待しています。	— (2025年11月期より現任)	—			●		●	●				●

役員一覧

監査役

	氏名	監査役選任理由	取締役会への 出席状況 (2024年11月期)	監査役在任期間 (2025年2月末時点)	期待するスキル・経験									独立性
			監査役会への 出席状況 (2024年11月期)		企業経営	営業・ マーケ ティング	法務・ コンプライ アンス/ リスクマネ ジメント	財務・会計	人事・労務	IT・デジタ ルイノベ ーション	サステナビ リティ	金融業界・ 金融行政	保険業界	
新任	常勤監査役 渡邊 哲也	同氏は、金融機関等において監査役など要職を務め、金融全般における幅広い知識と経験を有しています。当社において内部監査部の部長として内部監査を適切に実施しており、これらの経験に基づいて、当社監査体制の強化への貢献を期待しています。	— — (2025年11月期より現任)	—			●	●		●		●		
再任	社外監査役 桑原 麻美	同氏は、公認会計士として企業監査および財務会計に関する豊富な知見を有しており、取締役会および監査役会において、社外監査役としての職務を適切に遂行しています。引き続き、公認会計士として培われた専門的知識および複数の企業での社外役員の経験に基づく、当社監査体制の強化への貢献を期待しています。	100% (25回／25回) 100% (17回／17回)	2年				●				●		●
新任	社外監査役 木野 綾子	同氏は、弁護士としての豊富な経験と専門性を有しており、取締役会および監査役会において、社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと判断しています。加えて、上場企業をはじめ他の企業の社外役員としての職務経験をもとに、当社監査体制の強化への貢献を期待しています。	— — (2025年11月期より現任)	—			●		●					●



6か年財務サマリー

	2019.11	2020.11	2021.11	2022.11	2023.11	2024.11
経営成績						(単位：百万円)
売上高	16,463	17,301	20,919	25,605	30,559	35,617
売上総利益	5,177	4,404	6,162	8,805	11,654	12,149
売上総利益率(%)	31.4	25.5	29.5	34.4	38.1	34.1
営業利益	1,202	688	1,735	3,824	5,554	5,330
営業利益率(%)	7.3	4.0	8.3	14.9	18.2	15.0
経常利益	1,187	718	1,814	3,813	5,608	5,493
当期純利益	658	424	1,224	2,366	3,953	3,903
キャッシュ・フロー						
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,725	[82]	1,940	3,562	3,914	4,390
投資活動によるキャッシュ・フロー	[371]	[101]	[257]	[365]	[805]	[2,433]
財務活動によるキャッシュ・フロー	[1,375]	[53]	[617]	2,565	2	[5,161]
フリー・キャッシュ・フロー	2,353	[184]	1,683	3,197	3,109	1,956
現金及び現金同等物の期末残高	2,258	2,020	3,086	8,848	11,960	8,755
財政状態						
総資産	6,606	6,209	7,878	14,265	19,150	18,525
純資産	1,045	1,477	2,702	8,656	12,647	11,832
主な指標						
自己資本当期純利益率(ROE)(%)	165.6	33.8	58.8	41.7	37.1	31.9
総資産当期純利益率(ROA)(%)	11.3	6.6	17.4	21.4	23.7	20.7
自己資本比率(%)	15.8	23.7	34.2	60.6	66.0	63.8
配当性向(%)	—	—	—	—	52.4	54.2
1株当たり情報						
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	329,097.19	21.23	61.24	115.03	171.74	169.85
1株当たり純資産額(BPS)(円)	522,951.18	73.53	134.76	376.08	545.21	516.53
1株当たり年間配当額(円)	—	—	—	—	90	92

注1：2019年11月期については会社計算規則(平成18年法務省令第13号)の規定に基づき算出した各数値を記載しており、金融商品取引法第193条の2第1項の規定による監査証明を受けた数値ではありません。

注2：2019年11月期より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2018年3月30日)および「収益認識に関する会計基準の適用指針」(企業会計基準適用指針第30号 2018年3月30日)を適用しています。

なお、累積的影響額を期首剰余金に反映する方法を採用し、比較情報は修正再表示していません。

注3：2020年8月16日付で普通株式1株につき5,000株の割合で株式分割を、2023年7月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。上記は当該株式分割に伴う影響を加味し、遡及修正を行った場合の1株当たり指標の推移を記載しています。

ESGデータ

社会(単体)

		単位	2022.11	2023.11	2024.11
従業員					
従業員数(単体)	総数	人	2,252	2,578	2,781
	女性	人	877	1,072	1,215
	男性	人	1,375	1,506	1,566
	女性比率	%	38.9	41.6	43.7
営業社員数	総数	人	2,014	2,326	2,518
平均年齢	全体	歳	45.3	45.2	45.6
	女性	歳	45.5	45.4	45.7
	男性	歳	45.1	45.0	45.5
女性管理職比率*1		%	6.0	6.6	15.0
男女間賃金差異(女性／男性)		%	69.5	61.9	63.3
中途採用数	全体	人	541	694	721
	女性	人	286	387	391
	男性	人	255	307	330
離職率*2	自己都合	%	16.3	15.2	18.0
育児休暇取得率*3	女性	%	100.0	100.0	94.4
	男性	%	7.7	19.4	53.7
育児休暇からの復帰率*4	女性	%	81.8	72.7	75.0
	男性	%	100.0	100.0	100.0
有給休暇取得率*5		%	99.3	101.9	97.9
障がい者雇用					
障がい者雇用率		%	2.1	1.5	2.0
人材育成					
マネジメント研修参加者数	管理職全員対象	人	140	170	176
	新任PM・UM全員対象*6	人	15	10	34
資格保有者数	FP資格保有者数*7	人	2,015	2,356	2,534
従業員エンゲージメント					
全社アンケート回答率*8		%	75	87	77
健康経営の取り組み					
残業時間	従業員一人当たり	時間／月	3.7	3.6	3.7

非財務データについて、詳しくはESGデータブックをご参照ください。

[📄 当社コーポレートサイト](#) > [IR情報](#) > [ESGデータブック](#)

環境(単体)

		単位	2022.11	2023.11	2024.11
気候変動					
CO2排出量	総排出量	t-CO2	—	—	2025年11月期 よりデータ 収集開始
	スコープ1	t-CO2	—	—	
	スコープ2	t-CO2	—	—	
エネルギー使用量		GJ	—	—	
電力使用量		kWh	—	—	
再生可能エネルギー使用量		kWh	—	—	
再生可能エネルギー使用比率		%	—	—	
環境関連法令違反	違反件数	件	0	0	0
	罰金額	千円	0	0	0

ガバナンス(単体)

		単位	2022.11	2023.11	2024.11
取締役					
取締役数	総数	人	9	10	10
	女性取締役比率	%	—	10.0	10.0
	独立社外取締役比率	%	33.3	40.0	40.0
	うち、独立社外取締役の女性比率	%	—	25.0	25.0
コンプライアンス					
コンプライアンス研修の受講者割合		%	—	100.0	100.0
腐敗関連の罰則件数および罰金額					
腐敗関連の罰則件数		件	0	0	0
腐敗関連の罰金額		千円	0	0	0
内部通報制度					
内部通報件数		件	3	4	7

*1 当社における管理職は、「課長」「室長」および「支社長」より上位の役職者です。
*2 離職率：期末の退職者数÷期首の従業員数で算出しています。
*3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出しています。
*4 復職予定であった育児休暇取得者のうち、実際に復職した育児休暇取得者の割合です。
*5 その期に取得した有給休暇数(繰り越しを含む)÷その期に付与された有給休暇数で算出しています。
*6 PM：プレイングマネージャー、UM：ユニットマネージャー
*7 FP資格保有者：CFP、AFP、1級～3級ファイナンシャル・プランニング技能士資格の保有者数
*8 特に重要と思われる設問で、「とてもそう思う・まあまあ思う」の回答率(小数点以下は四捨五入)を掲載しています。なお、スコアの最大値は100です。

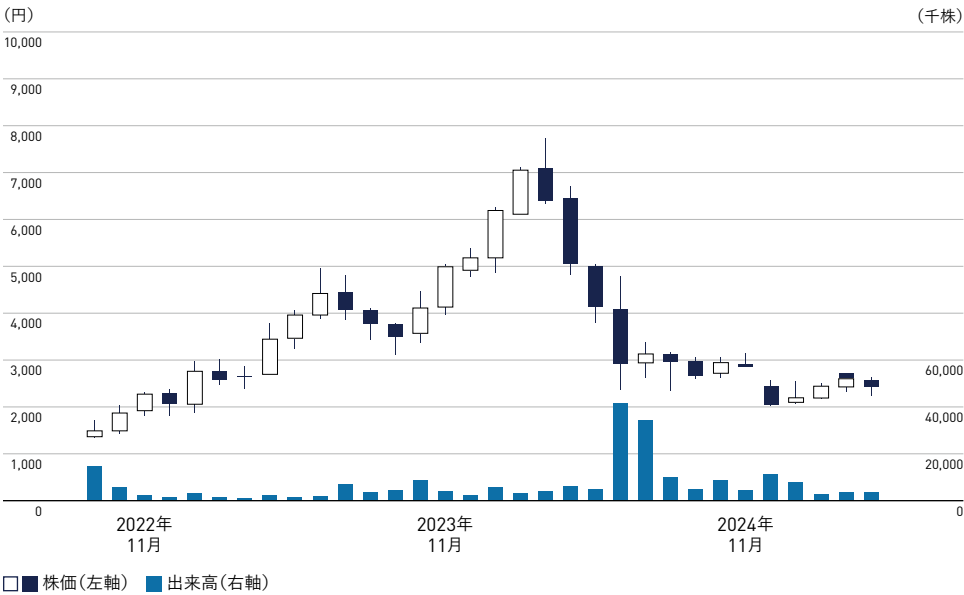


株主・投資家情報（2024年11月30日現在）

株式情報

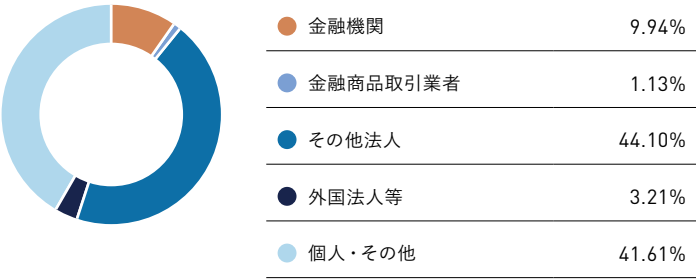
発行可能株式総数	80,000,000株
発行済株式の総数	22,939,900株 (2024年11月30日時点)
株主数	26,414名
上場市場	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	7388
株主名簿管理人	三井住友信託銀行株式会社
事業年度	12月1日～翌年11月30日

株価・出来高推移(東京証券取引所)



株主構成

所有者別株式保有比率



大株主の状況

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
合同会社FPコンサルティング	10,000,000	43.92
黒木 勉	4,070,594	17.88
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,065,900	4.68
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	853,300	3.75
黒木 真澄	600,000	2.64
野村信託銀行株式会社(信託口)	284,800	1.25
FPパートナー従業員持株会	126,988	0.56
BBH FOR GRANDEUR PEAK GLOBAL OPPORTUNITIES FUND (常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	122,947	0.54
株式会社SBI証券	112,667	0.49
下中 佳生	80,000	0.35

注1：発行済株式の総数から自己株式数(172,007株)を減じた株式数(22,767,893株)を基準に持株比率を算出し、小数点第3位以下を四捨五入して記載しています。

注2：自己株式172,007株のうち、130,400株については、執行役員および従業員に対する譲渡制限付株式報酬としての自己株式の処分を受け、2024年11月30日現在において名義書換未了の株式となっています。