



NEXT

株式会社FPパートナー
統合報告書

2026

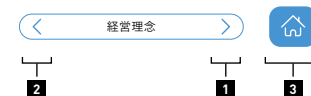




Contents

| | | | | | |
|----|-------------|----|----------------|----|-----------|
| 02 | 経営理念 | 17 | 社外取締役メッセージ | 34 | 業務品質体制 |
| 03 | ビジネスコンセプト | 19 | 業務改善計画に基づく取り組み | 36 | サステナビリティ |
| 04 | FPパートナーのあゆみ | 21 | コーポレート・ガバナンス | 38 | 役員一覧 |
| 06 | FPパートナーの概要 | 26 | 事業計画 | 41 | 6か年財務サマリー |
| 10 | 財務ハイライト | 28 | 事業概況 | 42 | ESGデータ |
| 11 | 社長メッセージ | 32 | 人材活躍 | 43 | 株主・投資家情報 |

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及び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2025年11月期(2024年12月～2025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さください。

■ 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://www.fpp.jp/>

IR情報:

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

コーポレート・ガバナンス:

<https://ir.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。



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、安心して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。

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。

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192拠点を構え、2,300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

創業



「真のお客さま本位の保険募集」を目指して

2009年12月、創業者である黒木勉が「本来あるべき保険業(真の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、当社の前身となる「あんしんFP株式会社」を設立し、翌2010年に、生命保険会社8社を取り扱う保険代理店として営業を開始しました。その後も、顧客にとって最適な選択肢の幅を広げるため、取り扱い保険代理店の拡大を推進し、多様なニーズに応えるサービス体制の充実を図っています。

発展



日本全国へ営業拠点を展開

「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」が大切であるという考えから、地元採用にこだわり、着実に営業拠点を増やしていきました。2016年には、改正保険業法により営業社員の直接雇用が義務化され経営体制の強化が求められる中、当社は先行的な準備により、同法に対応した経営体制の早期確立を実現しました。2018年には、創業当時から目標としていた全国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。

拡充



「お金のかかりつけ医」となるべく、サービスを拡充

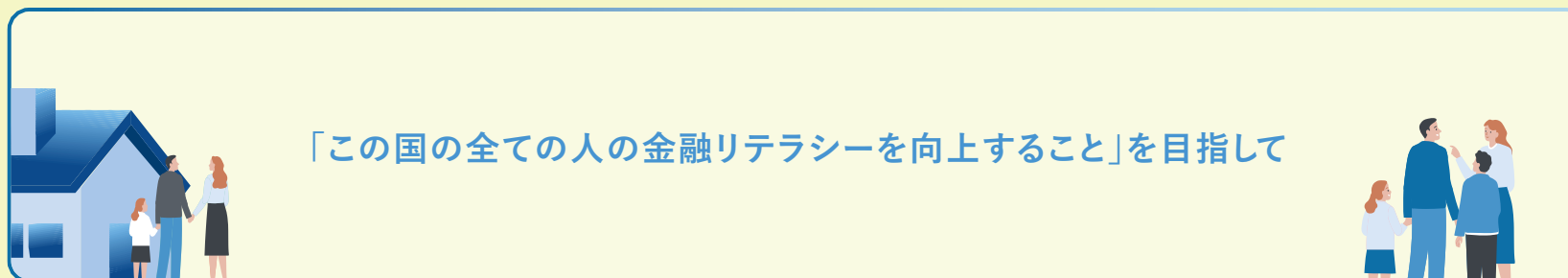
2019年には、従来の「保険のビュッフェ」から、より多角的なお金に関するご相談に対応できる体制へと進化するため、「マネードクター」へ屋号を変更しました。さらに、お客さまの利便性向上と、一人ひとりに寄り添ったファイナンシャルプランニングの実現を目的に、2020年にはオンラインFP相談サービスを開始し、2021年には金融商品仲介業(IFA)へと事業領域を拡大しました。これにより、保険だけでなく投資信託等の取り扱いもできるようになりました。また、後継者不在や経営者の高齢化等の理由から、保険代理店事業からの撤退を検討する保険代理店が年々増加する中、同じく2021年に契約譲受*を事業化しました。

お客さまに信頼と安心感を提供し、より多くの方にサービスをお届けするため、2022年に東京証券取引所グロース市場へ上場、2023年にはプライム市場へ市場区分を変更しました。

* 譲渡をご検討中の代理店さまには、「営業権譲渡制度」としてご案内しています。

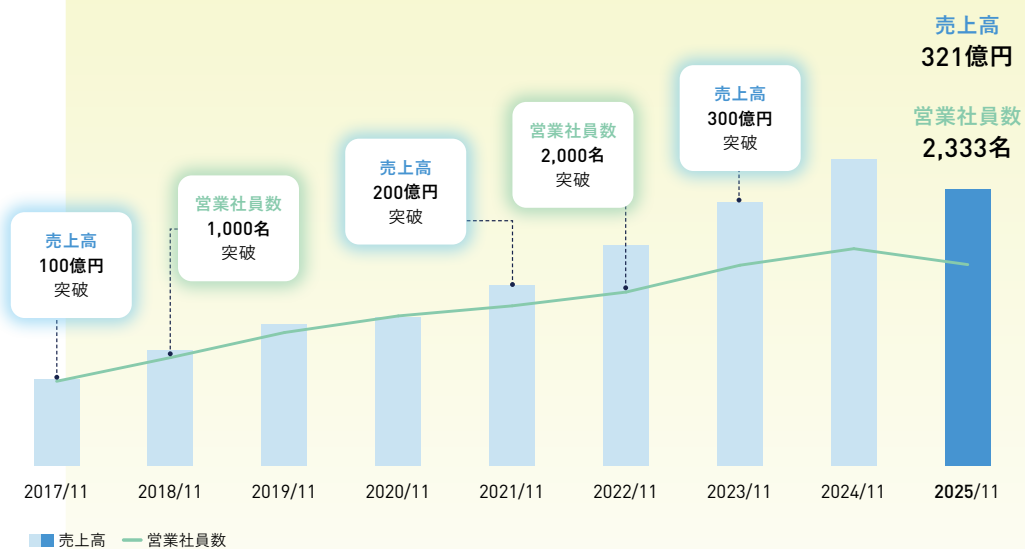


FPパートナーのあゆみ

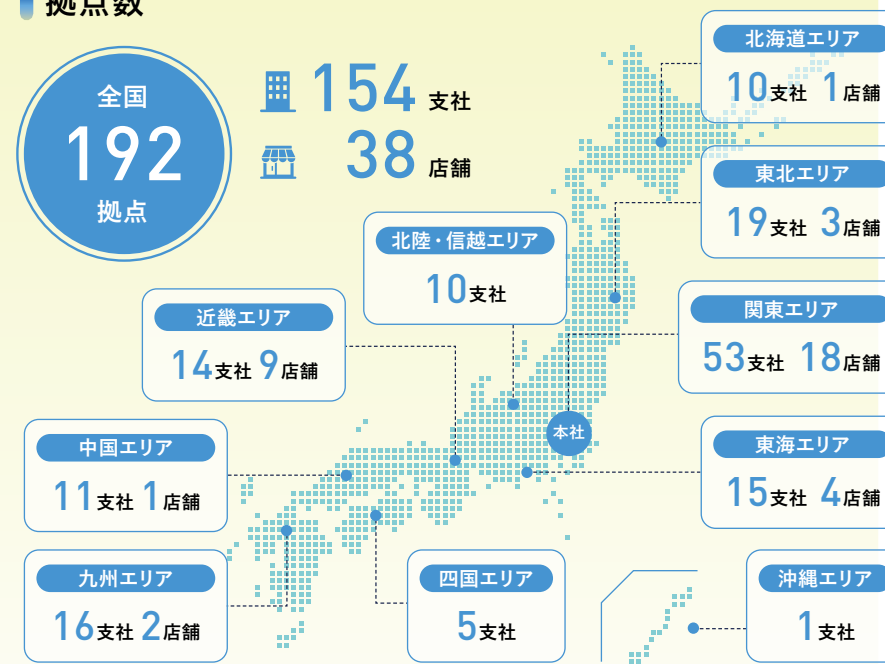


当社は一貫して現地採用にこだわりながら、志を共有する営業社員を着実に採用することで、業績を拡大させてきました。現在では、全国47都道府県全てに営業拠点を擁しており、営業社員数は2,333名、拠点数は192拠点に上ります。

営業社員数と売上高の推移



拠点数





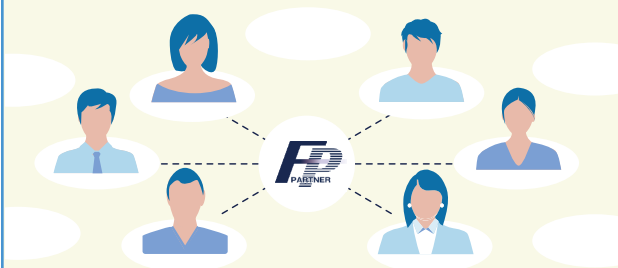
FPパートナーの概要

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

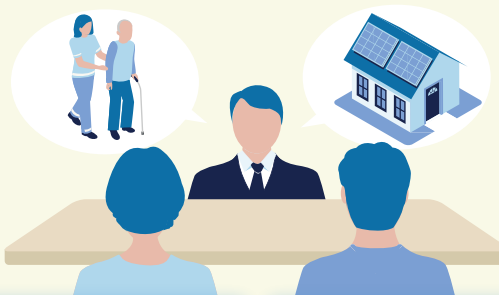
2 自社集客

- 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

既存顧客及び上記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



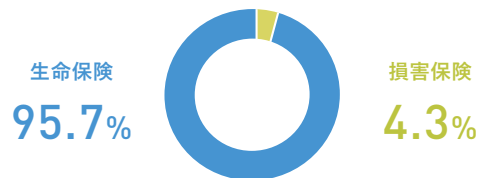
保有契約件数

199万件

保有顧客数

74万名

生命保険・損害保険占有比率



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

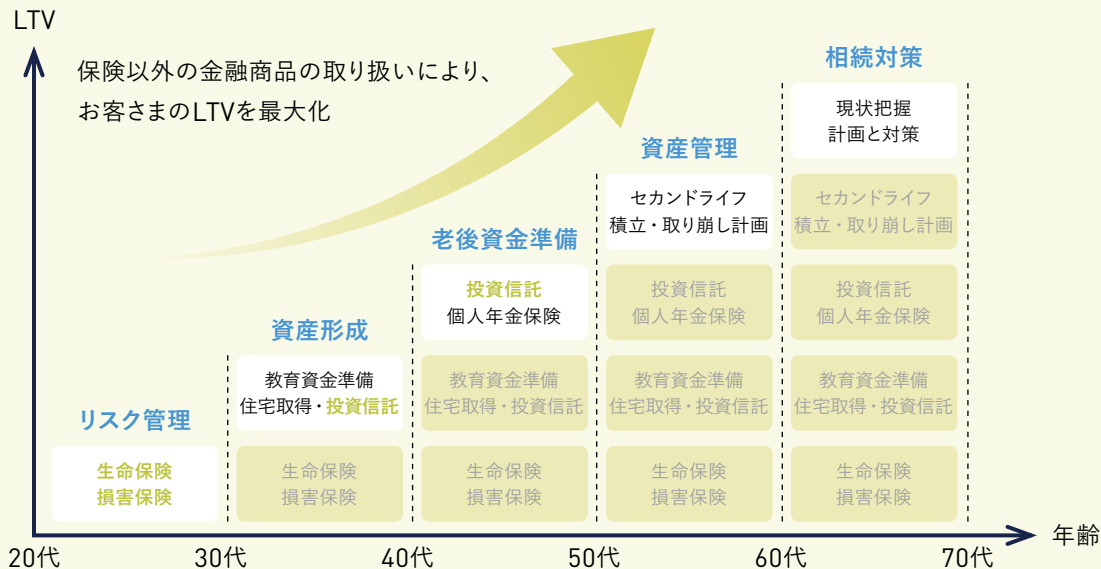
01

お客様のニーズに対応した総合的なサービスを提供

当社は、個人及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。

年代ごとに变化するお金の課題



広範囲に及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

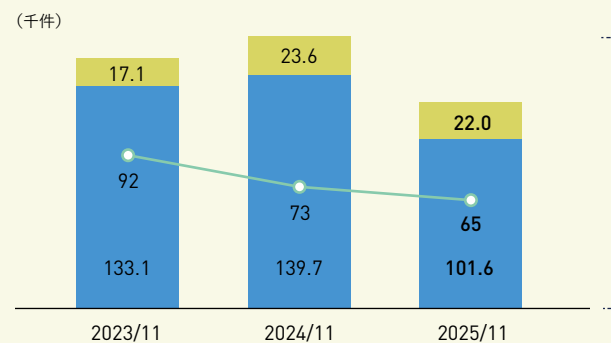
02

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、2025年11月期の会社集客件数123,598件のうち、提携企業集客件数が101,651件、自社集客件数が22,007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、後継者不在や本業への専念等をはじめとする様々な事情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、2025年11月期における契約譲受合意件数は14,620件に上りました。

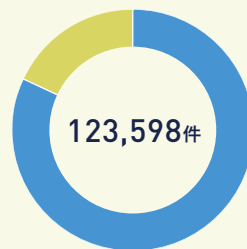
会社集客件数

2025年10月、業務改善計画書の提出以降、一時停止していた主要提携企業の集客が再開しています。



■ 自社集客件数 ■ 提携企業集客件数 ○ 提携企業数(社)

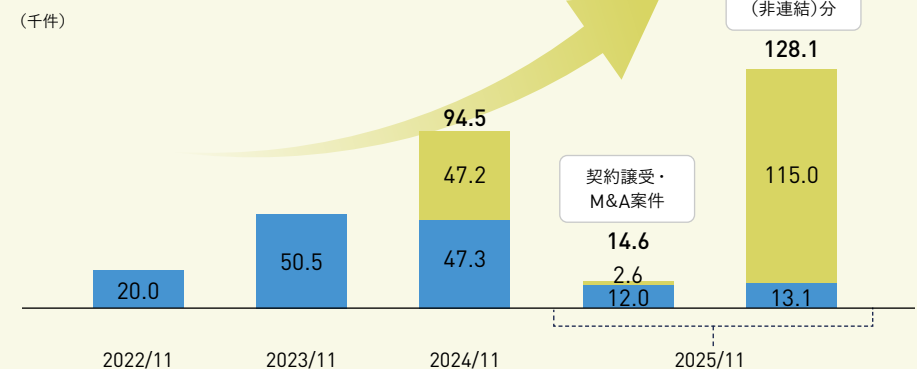
自社集客
17.8%



提携企業集客
82.2%

契約譲受

後継者不在、本業回帰などを背景とした廃業により、代理店数は減少しており、その譲渡先や従業員の転職先として当社が選ばれています。



■ 損害保険 ■ 生命保険

プレステージ社
(非連結)分

契約譲受・
M&A案件



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。2025年11月期末の営業社員のFP資格保有者数は1,872名であり、FP資格保有率は97.9%（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、社内の研修体制にも力を入れており、新人・既存社員の双方に対して教育機会を提供しています。新人教育としては体系立てたBTS*研修を実施し、既存社員に対しては営業教育や営業管理体制研修、さらに外部講師を招いた研修等を行っています。これらの全社的な教育を通じて社員一人ひとりのスキル向上に取り組んでいます。

*Basic-Training-Schoolの略称で、営業社員向け入社時研修です。

FP資格保有者数

保有率

97.9%

1,872名

(入社1年未満の者を除く)

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月期より開催しています。本大会は、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。



表彰式

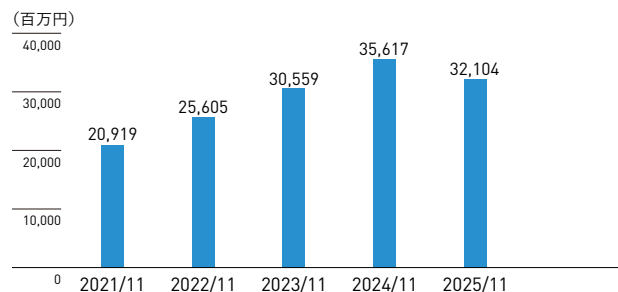


ロールプレイングの様子

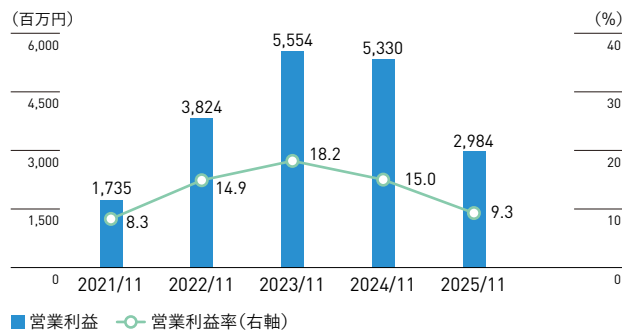


財務ハイライト

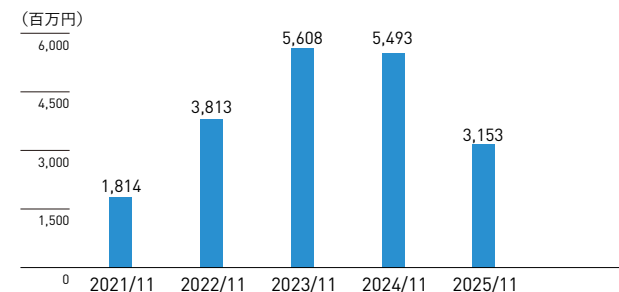
売上高



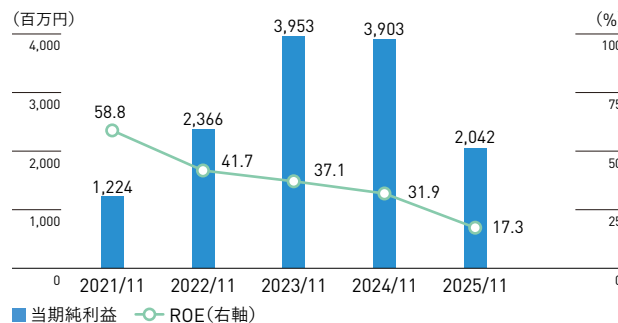
営業利益／営業利益率



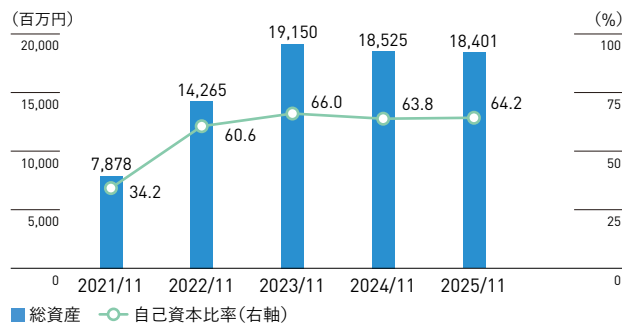
経常利益



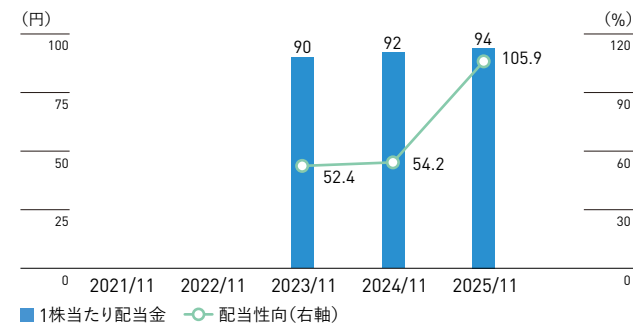
当期純利益／ROE



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

より良いサービスと
お客様の安心を実現するために、
企業として進化し続けていきます。

本格的な成長軌道への回帰を目指す

2025年11月期は、創業以来16期にわたって継続して積み上げてきたトップラインが初めて前期を下回る結果となりました。また、売上高は321億406万円、営業利益は29億8,418万円、当期純利益は20億4,238万円と、いずれも期初の計画値を下回り、大変厳しい決算となりました。これは、2025年8月6日付で受領した業務改善命令の影響によるものであり、ステークホルダーの皆さまに多大なるご心配とご迷惑をおかけしましたことを、改めて深くお詫び申し上げます。

一方で、期中に修正した業績予想に対しては、売上高・利益ともに上回って着地することができました。営業利益の達成率は121.4%、当期純利益の達成率は122.3%となっています。第4四半期にかけての回復基調には当社の底力を感じており、保障性商品の販売も改善傾向にあることから、2026年11月期以降の本格的な成長軌道への回帰に向けた確かな手応えを持っています。



株式会社FPパートナー
代表取締役社長

黒木 勉



社長メッセージ

また、当社の最重要KPIである保有契約件数は199万4,554件(前期比25万8,821件増)、保有顧客数は74万6,867名(同6万9,941名増)と、事業の根幹を支えるストック収入の基盤は堅調に積み上がり続けています。ストック収入は2025年11月期に55億5,905万円に達しており、この安定的な収益構造が当社の持続的成長を支える経営の要となっています。

財務体質は引き続き健全であり、ROEは17.27%とプライム市場上場企業の中でも高水準を維持しています。私は2025年11月期の業績影響を一過性のものととらえており、今後も配当をはじめとする適切な株主還元を継続していく所存です。その一環として株主優待制度は維持しつつ、株主さまの利便性向上のため、2026年5月よりQUOカード(半期ごと3,000円分)から各種電子決済にも対応可能なデジタルギフトへ変更しました。

透明性の高い情報開示の観点では、投資家との対話にも引き続き力を入れていきます。2025年11月期は、私や経営企画部が中心となり、国内外の機関投資家を含めて168回、延べ217社との面談を実施しました。いただいた貴重なご意見は適宜取締役会に報告し、双方向のコミュニケーションに基づく経営改善に努めています。グロース市場上場時に調達した資金も計画通り順調に消化が進んでおり、2026年3月には台東区浅草橋の新社ビルへの移転も完了しました。さらなるガバナンス強化と企業価値向上を通じて、株主・投資家の皆さまのご期待に確実に応えていきます。

行政処分(業務改善命令)について、詳しくはこちらをご参照ください。

pdf.irpocket.com/C7388/bff0/zJwu/jpqy.pdf



業務改善命令を真摯に受け止め、本質的な成長の契機に

前述のとおり、当社は2025年8月に関東財務局から業務改善命令を受領しました。この事実を私どもは厳粛に受け止めています。創業以来、顧客本位の業務運営の実現のために社内管理態勢の構築に尽力してまいりましたが、その実践においては不十分な点が数多く存在していたことを痛感しています。

同年10月6日には、業務改善計画書を関東財務局に提出し、ご指摘を受けた内容への対応を着実に進めています。すでに大半の課題において改善の目処が立っており、全ての事項について必要な対応に取り組んでいます。今後も継続的に、全社を挙げて真摯に向き合ってまいります。

今回のご指導を受けたことにより、当社に不足していた部分、そして今後さらに取り組むべき部分が明確に可視化されました。これは、当社が本質的に成長し、企業としての器を広げると同時に、顧客への提供価値を一層高めるための大切な機会と受け止めています。プライム市場に仲間入りした企業として、この課題を真の転機ととらえ、体制を強化することで必ずステークホルダーの皆さまのご期待に応えていきます。



社長メッセージ

2026年は保険業界において改正保険業法の施行という大きな変革の年でもあります。当社は業務改善計画の着実な実行にとどまらず、その一歩先を見据え、改正保険業法に対する態勢整備を最優先事項として率先して進めていきます。より良いサービスとお客さまの安心を実現するために、企業として進化し続けることは私どもの責務のひとつであると認識しています。

「お客さま優先」の理念を深め、次のステージへ向かう「NEXT」

当社としての新たな決意を内外に明確に示すべく、コーポレートスローガン「NEXT」を策定しました。これは、創業から16期にわたり築き上げてきた基盤を礎とし、次のステージへと踏み出す決意の表れです。「お客さま優先」という理念、「本来あるべき保険業の追求」という姿勢は一切曲げることなく、さらに強化していく所存です。

「NEXT」では、私たちが果たすべきお約束として5つの重点施策を掲げました。1つ目は当社のビジネスモデルの特性に応じた保険募集管理態勢の確立、2つ目は顧客本位の業務運営、3つ目は適切な保険募集を行うための法令等遵守態勢の確立、4つ目は経営管理(ガバナンス)態勢の抜本的な強化、そして5つ目が情報管理・開示における信頼性と誠実性の追求です。

顧客の最善の利益を追求するためにも、実効性あるガバナンス強化と法令等遵守態勢の確立は、私どもがステークホルダーの皆さまに対して果たすべき重要な責務であると考えています。私たちが何を実践し、何を成し遂げたかについて、継続的な情報開示を行い、統合報告書等を通じてステークホルダーの皆さまにわかりやすく可視化してお伝えしてまいります。コーポレートスローガンの宣言にとどまらず、実践と結果をもって皆さまにご評価いただく。それが私どもの貫く誠実な姿勢です。

NEXT! 宣言

私たちが果たすべきお約束

以下の重点項目において、これまでの取り組みを基盤に、今後も継続的かつ実効性のある態勢強化を推進してまいります。また、こうした取り組みに対しては、代表取締役社長をはじめとする経営陣が主体的に関与することで、組織全体としての実効性を高めてまいります。

重点項目

1. 当社のビジネスモデルの特性に応じた保険募集管理態勢の確立
2. 顧客本位の業務運営
(情報提供義務・意向把握・確認義務を着実に実施するための実効的な態勢の確立)
3. 適切な保険募集を行うための法令等遵守態勢の確立
4. 経営管理(ガバナンス)態勢の抜本的な強化
5. 情報管理・開示における信頼性と誠実性の追求

現場の主体性を活かした、全社一丸となる組織づくりに向けて

「NEXT」に基づき、取締役会による監督機能の実効性向上のため、業務執行ラインとの役割分担を明確化し、両者を分離するガバナンス態勢へと移行しました。社外取締役設置以来初めて、非常勤取締役が過半数を占める構成(非常勤6名・常勤4名の計10名)とし、独立した外部の視点と専門的な知見を経営に積極的に取り込むことで、意思決定の透明性と客観性を大幅に高めています。また、取締役の刷新やジョブローテーションを実施し、縦割り型の運営体制を見直すことで、変革を迅速に進めることのできる風通しの良い組織づくりを推進していきます。

営業現場においては、全国を地域ごとに区分し、各ブロックに配下支社の営業活動全般を統括・推進する責任者として「ブロック長」を配置する新たなマネジメント体制を



社長メッセージ

構築しました。さらに、その活動を支える「サポーター制度」を社内公募により導入し、特定のブロック長に業務負荷が集中しない体制の構築を進めています。サポーターは役職やインセンティブが付与されるわけではないにもかかわらず、「会社や社員を支えたい」「お客さまのお役に立ちたい」という純粋な想いから、内勤・営業の垣根を越えて想定を上回る数の社員が自ら手を挙げてくれました。その一人ひとりの応募時のメッセージを読み、私は胸が熱くなりました。「会社をより良くしていくのは経営陣だけではない。現場に近い社員が主体となり、全社一丸となって変革を進めていくんだ」というメッセージに確かな手応えを感じ、私の大きな拠り所となっています。

加えて、2026年3月に営業組織を「営業本部」と「営業企画部」に再編し、役割を明確に分担しました。営業本部が営業推進・教育を担い、営業企画部が営業体制のガバナンス強化と管理を担当することで、全社的な業務品質の均一化を図ります。前述のブロック長・サポーター制度もこの営業体制の中に組み込まれており、採用強化や離職抑制、支社運営の健全化といった現場課題への対応を、人材開発部とも連携しながら地域ごとに推進していきます。営業現場から湧き上がるエネルギーを組織の推進力として活かし、全国のお客さまへのサービス品質の向上に確実につなげていきます。

収益拡大の柱となる、契約譲受ビジネスが本格的に拡大

今後の成長戦略における重点施策として挙げたいのが、契約譲受ビジネスの本格的な拡大です。このビジネスを始めた当初から、契約譲受がいずれ当社の主力事業になると考えていました。2025年11月期は、損害保険業界でも広く名の知られたプレステージ株式会社の全株式の譲受に関する合意において、契約譲受ビジネス開始後、初めて10万件を超える譲受合意を達成しました。他の契約譲受とM&Aを合算すると14万

2,744件の契約が当社に移管されることとなり、目標としてきた形に近づいた一年となりました。近年は改正保険業法への対応課題などから代理店の廃業・縮小が加速しており、規模の大きな会社からの相談も増加しています。この時代の要請を追い風に、2026年11月期は過去最大となる15万件の契約譲受を目標に掲げました。

契約譲受ビジネスにおいて最も大切にしているのは、契約移管後のお客さまへのアフターフォローです。契約を引き継いで維持しているだけでは、当社が追求するお客さまへの真の価値提供にはなりません。契約移管されたお客さまには全国どこであっても必ず担当者をつけ、アフターフォローを丁寧に行います。特に損害保険を中心とされていたお客さまは、ファイナンシャルプランニングを受けられたご経験がない方も多く、私どものきめ細かなサポートに対して数多くのご好評の声をいただき、新たなご契約をお預かりすることも多くございます。契約譲受・株式譲受によって大型移管が実現した3つの拠点は「アライアンス支社」として体制を整え、内部管理態勢を厳格に構築し





社長メッセージ

ながら、損害保険と生命保険のクロスセルを戦略的に推進しています。これにより、2026年11月期は新規ANP*15億円の達成を目指します。また、2025年12月に業務提携を行った、全国展開する大手企業が有するマーケットを活用することで地域密着をさらに強化していく予定です。契約譲受・M&Aを成長の柱として、今後も着実に歩みを進めていきます。

*新規契約の保険料の年換算額を指す指標

顧客本位のサービスを支える、DXと教育への投資

2026年11月期に向けて、新たに策定した事業計画においては、整備・成長投資として「教育・DX推進」に注力します。全国に192拠点、2,300名の営業社員が活躍する組織において、属人的なお客さま対応では均一で高品質なサービスをお届けすることが難しいという課題は、以前から認識してきたことです。どの営業社員が担当しても同水準のサービスをお届けできる仕組みを構築することは、顧客本位の姿勢を組織として体現するために欠かせません。その一環として、2026年4月より新たな顧客・契約管理システムの利用を段階的に開始しました。同年7月には全営業社員への本格展開を予定しています。意向把握から商談履歴の記録までを一元管理することで業務効率が飛躍的に向上し、運用プロセスの最適化による業務品質の向上にもつながります。改正保険業法への対応においても、このシステムが重要な基盤になると考えています。

DXの推進においては、お客さまのニーズが保険の枠を超えて多様化する中、顧客情報と市場データを戦略的に活用できる環境の整備が重要になります。数年前から構築を進めてきた顧客データ基盤がすでに完成しており、現在はデータ蓄積のためのチャネル整備と、顧客・契約管理システムとの統合を進めています。この2つのシステムが

連携することで、全国で蓄積したお客さま対応の知見とデジタル技術の融合が可能となり、営業社員のスキル平準化と生産性の向上が期待できます。これにより、今後退職者数の抑制にも大きく寄与することを期待しています。全国どこのお客さまに対しても、均一の高品質なサービスをお届けすること。それがDX推進の目的であり、顧客本位のサービスを持続的に提供できる強固な基盤構築につなげていきます。

全国に「お金のかかりつけ医」を配置し、豊かな社会に貢献する

私には描き続けてきたビジョンがあります。それは、日本全国のどこにでも「お金のかかりつけ医」を配置し、一人ひとりのお客さまに長期にわたって寄り添い続けるという姿です。車で1時間の移動範囲で全国をフォローするためには、約5,000名の営業社員が必要であると創業当初から試算しており、現在は目標の半数近くに達しました。今後も採用強化とメインマーケットとして成長した契約譲受を両輪として、この目標の実現に向けて、着実に取り組んでいきます。

保険はご契約いただいて終わりではありません。人生の節目節目でお客さまのそばにいて、長期にわたって伴走し続け、困ったときにすぐに相談できる存在であること。その地域の文化や風土を肌で知っている担当者だからこそ、お客さまに真に信頼していただける相談相手になれると考えているため、私は地元採用にこだわってきました。この姿勢は、これからも変わることはありません。

一方で、人力による対応には限界があります。金利や為替は変動し、物価高などの社会的要因によってお客さまのライフプランも時代とともに変化します。だからこそDXと教育への投資を加速させ、優れたシステムを使いこなすことのできる営業社員を育成し続けることが、「お金のかかりつけ医」としての質を高める道筋だと考えています。



社長メッセージ

当社の社会的意義は「誰もがファイナンシャルプランニングを受けられる環境を構築し、国民の金融リテラシーの向上と資産形成支援の役割を担うこと」にあります。現在、金融の知識を学ぶ機会はまだ不足していると考えます。私どもが未就学児から小学生を対象として展開している「キッズスマイルアカデミー」では、子どもたちが身近な課題から金融の仕組みを学ぶ機会を提供しています。受講後に、親子でお金について話すきっかけが生まれていると聞くたびに、私はこの取り組みの意義を改めて実感します。また、社会人・企業向けの「マネスク」も、企業の福利厚生の一環として導入が進んでおり、受講者から高い評価をいただいています。国民の金融リテラシーを向上させ、社会課題に対する防波堤となること。その役割を担うべく、今後も教育活動に積極的に取り組んでいきます。



ステークホルダーの皆さまとともに、「NEXT」の実現へ

2025年11月期は、創業以来かつて経験したことのない困難に直面した一年でした。しかし私は、この試練を乗り越えようとする過程そのものが、当社をより強く、よりしなやかな組織へと進化させると確信しています。困難な局面においても、現実から目を背けることなく、一つひとつの課題に真摯に向き合い、社員とともに前進してきました。こうした積み重ねこそが、当社の基盤を一層強固なものにすると信じています。将来この時期を振り返った時、「この経験があったからこそ、企業として大きく成長できた」と胸を張って語るができるよう、これからも社員一丸となって歩みを進めてまいります。

昨今の苦しい時期の中でも、決して諦めることなく、前向きに業務に取り組み続けてくれた社員の姿が、私の力の源泉です。当社には、高いスキルを持ち、心からお客さまを想う社員が数多く在籍しています。私は年に数回、各地の拠点に赴き、直接社員とコミュニケーションを図りますが、この規模の会社でありながら、社長と社員がここまで近い距離で語り合える風土こそ、当社の何にも代え難い強みであり、誇りであると考えます。

現場の意志とともにお客さまのための変革を進めていく。それが私の考える組織変革の姿です。そして、成長軌道へ回帰した姿をお示しすることが、信頼回復への最も確かな証であると考えています。私が率先して先頭に立ち、社員とともに「NEXT」の実現へ向けて一步一步、歩んでまいります。株主・投資家をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまには、当社の新たな歩みに対し、引き続き変わらぬご理解とご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

代表取締役社長

黒木 勉



社外取締役メッセージ

2023年から社外監査役を務め、2026年2月に社外取締役に就任した桑原麻美氏が、ガバナンスの再構築や持続的な企業価値向上に向けた課題と展望について語ります。



社外取締役

桑原 麻美

執行と監督を分離したガバナンス態勢へ

私が社外監査役に就任した2023年2月は、当社がグロース市場に上場して初めての株主総会を迎えた時期でした。その後わずか1年でプライム市場への区分変更を果たすという目覚ましい成長を目の当たりにし、当社の事業推進力に大きな可能性を感じていました。

一方で、成長の勢いとガバナンス構築のスピードを比較したとき、前者が後者を大きく上回っていたというのが率直な印象です。当時は経営会議が設置されておらず、本来であれば経営会議で議論・決議すべき個別事項まで取締役会の議題に上るケースが見られました。そのため、私は社外監査役という立場から、取締役会を中長期的な戦略やリスクを管理するモニタリングボードへ移行することが重要だと考え、その方向性について意見を述べてきました。

2026年3月からの新体制では、社外役員が過半数を占める取締役会の発足とともに、経営会議も整備され、執行と監督の分離がよいよ形として実現しました。2026年7月に予定されるコーポレートガバナンス・コードの改訂においても、形式的な整備から実質的な企業価値向上への転換が大きなテーマとなっており、今回の組織変更はその方向性と合致しています。取締役会が、当社の中長期的な成長に向けた実質的な議論の場として機能していくことが極めて重要だと考えています。

業務改善命令を、あるべき姿に変わるための転換点とする

業務改善命令を受けたことは、プライム上場企業としてあるべき姿へ変わっていくための重要な転換点としてとらえることが大切だと考えています。黒木社長が「今回の業務改善命令を受け、不十分な点があったことを猛省している」と率直に語られたことは、創業社長の言葉として、非常に重みのあるものでした。その後、社外取締役に過半数とした新体制の構築という具体的な行動に移したことは、変わろうとする強い意志の表れだと感じています。また、社外監査役時代から時には耳の痛いことも含め積極的に意見・提言をしてきた私を、社外取締役として迎え、議決権を持たせるという決断をされたことにも、実効性ある取締役会運営への経営陣の本気度を感じています。

ただ、新体制が始まってまだ間もない段階であることも事実です。形を整えることはスタートラインに過ぎません。社外取締役の立場から、実効性を伴う体制として機能しているかを引き続き注意深く見ていく必要があると考えています。

保険業法改正を追い風に変える

2026年6月に施行された改正保険業法への対応は、負荷が高いことは確かです。しかし、当社にとっては



社外取締役メッセージ

マイナスなことばかりではなく、その先にはプラスの側面もあると考えています。

改正の主なポイントのうち、当社に大きく影響するのは「保険会社等による保険契約者等への過度な便宜供与の禁止」と「乗合代理店における適切な比較推奨販売の確保」の2点です。まず、「過度な便宜供与の禁止」は業務改善計画を着実に遂行していくことで、改正への対応も同時に進めています。「適切な比較推奨販売の確保」については、業務プロセスの変更やシステムの改修・刷新、モニタリング体制の整備など、相応のコスト負担が見込まれます。しかし、そうした体制強化に向けた投資には、経営資源の状況を踏まえた対応が必要となります。

求められる対応の高度化に伴い、体制や運用面での対応が困難な代理店が増えることが想定され、当社が成長の柱と位置付ける契約譲受の機会がさらに拡大することが期待できます。そのため、保険業法の改正は、当社にとって成長を加速させる契機にもなり得ると見えています。

ガバナンス構築は「投資」である

ガバナンス構築を「費用」ととらえるか「投資」ととらえるかで、取り組みの姿勢は大きく変わります。私は、ガバナンス構築は持続可能な成長を支えるものであり、経営基盤への不可欠な「投資」だと考えています。特に、強固なリーダーシップで急成長を遂げてきた企業においては、経営判断に対する客観的な視点と透明性の高い

監督体制を整え、社会からの信頼を積み重ねていくことが欠かせません。

私自身の役割は、公認会計士として多種多様な企業の変遷に携わってきた経験を活かし、会計やガバナンスの最新の潮流を適時に経営へフィードバックしていくことだと考えています。その際に大切にしているのは、各部の個別の利害にとらわれず、全社レベルでの「全体最適」を常に意識した視点です。また、足元の業績だけでなく、ESGをはじめとする持続可能性を視野に入れた中長期的な経営の重要性を経営陣と共有しながら、「稼ぐ力」を意識しつつ守りの質を高め、持続的に価値を生み出せる体制を支えることが、私の社外取締役としての最大の使命です。

一方で、社外取締役の役割を果たす上では、経営陣との関係性も重要です。適度な緊張感と距離感を保ちながらも、互いに率直に意見を交わせる信頼関係を築いていくことを心がけています。そのためにも、質の高い提言には一次情報の把握が不可欠です。社外役員は社内との接点が限定的になりがちですが、常勤監査役をはじめ、社長・執行部門のメンバー・現場責任者とも能動的にコミュニケーションを図り、現場の実態への理解を深めながら、建設的な意見提起を行っていきたくと考えています。

女性活躍・インクルージョン推進への取り組み

私が特に注力したいテーマのひとつが、女性活躍・インクルージョンの推進です。当社は2026年11月末ま



で女性管理職比率を20%以上に引き上げる目標を掲げていますが、2025年11月末時点では従業員の女性比率44.9%に対し、女性管理職比率は14.7%にとどまっています。この差が生まれる背景には、「育児等による時間の制約」と「自信の欠如という心の制約」の2つがあると考えており、特に後者は社内の取り組みによって変えていける部分があります。

現在、社外役員間でインクルージョン推進へのコンセンサスが形成されています。正式な委員会の設置にこだわらず、まずカジュアルな取り組みからスタートし、社内の女性管理職候補と社外の女性役員が連携できる場を作っていきたいと考えています。組織の多様性の実現は、当社の持続的な企業価値向上にも直結する重要な経営課題です。社員との接点を広げながらこの取り組みを着実に形にしていくことで、当社の企業価値向上に貢献できるよう、引き続き尽力してまいります。



業務改善計画に基づく取り組み

背景と基本方針

当社は、2025年8月、関東財務局より保険業法に基づく業務改善命令を受領しました。本事態を厳粛に受け止め、同年10月に業務改善計画を策定・公表し、業務運営態勢の抜本的見直しに着手しております。

創業以来の理念である「お客さま優先」を改めて経営の根幹に据え、「信頼を一から築き直し、常に進化し続ける」という決意を含めたコーポレートスローガン「NEXT」のもと、企業文化の再構築及び意思決定プロセスの再構築を推進しています。これにより、信頼回復と持続的成長基盤の構築を実現してまいります。

業務改善計画の全体像

本計画では、以下の5つを軸に、全社的な改革を推進しています。これらを通じて、透明性及び健全性の高い企業運営の実現を目指しています。

1. 当社のビジネスモデルの特性に応じた保険募集管理態勢の確立
2. 顧客本位の業務運営
(情報提供義務・意向把握・確認義務を着実に実施するための実効的な態勢の確立)
3. 適切な保険募集を行うための法令等遵守態勢の確立
4. 経営管理(ガバナンス)態勢の抜本的な強化
5. 情報管理・開示における信頼性と誠実性の追求



当社は、お客さまとの信頼を礎に、さらなる品質向上と誠実な対応を目指して前進し続けます。

現状にとどまることなく、「一歩先」を見据えた取り組みを積み重ねることで

お客さまの明るい未来を共に創ってまいります。

変化する社会環境の中で、一人ひとりの人生に寄り添うパートナーとして

次のステージへ共に歩み続けます。



業務改善計画に基づく取り組み

業務改善計画の推進体制

業務改善計画の着実な実行に向け、2025年12月に「業務改善会議」「業務改善委員会」「ワーキンググループ」を設置しました。業務改善会議は業務改善計画の推進に必要な議論と意思決定を担い、業務改善委員会は事務局として、各重点項目に関するワーキンググループの指導・監督を行います。これらの体制により、業務改善計画の着実な実行に努めます。

- 業務改善会議：経営層による意思決定機関(毎月原則1回開催)
- 業務改善委員会：業務改善計画の推進の中核・事務局機能
- ワーキンググループ：現場主導による課題抽出・改善提案

若手管理職及び社員が主体となるワーキンググループの活動により、現場の知見を経営に反映する体制を構築しています。これにより、経営層と現場が一体となった迅速かつ実効性の高い改善を実現してまいります。



業務改善計画の推進においては、業務改善会議及び業務改善委員会を軸としたPDCAサイクルを継続的に運用するとともに、全社員アンケート等を通じて、現場の声を経営に反映する運用としています。

ガバナンス態勢の抜本的強化

業務改善の推進及び経営管理(ガバナンス)態勢の抜本的強化を目的として、2026年2月27日開催の定時株主総会において、取締役会の構成を見直し、特に監督機能の強化を目的として、独立社外取締役の過半数化を実施しました。これにより、モニタリングボードを意識した態勢の整備を推進しています。

さらに、取締役会の下位機関として「経営会議」を新設し、業務執行に関する権限の委譲及び執行責任の明確化により、取締役会における審議時間を確保しています。

なお、常勤取締役と執行役員の役割分担を見直し、取締役の部門長兼務を解消しています。

これらの取り組みにより、「取締役会における議論の質の向上」「多面的かつ客観的な意思決定の促進」「縦割り型意思決定からの脱却」を実現しています。各取締役が、意見表明からリスク認識、合意形成に至るまで主体的に関与することで、実効性の高い経営態勢へと転換しています。

今後の展望

当社は、業務改善計画の着実な遂行に加え、2026年6月施行の改正保険業法への対応も含め、ガバナンス及び業務品質のさらなる高度化を進めてまいります。

今後も、全てのステークホルダーとの長期的な信頼関係の構築を目指し、持続的な企業価値向上に取り組んでまいります。

主な取り組みの推移

- 2025年 8月 業務改善命令受領
- 2025年 10月 業務改善計画策定・NEXT公表
- 2025年 12月 業務改善会議及び業務改善委員会の発足
- 2026年 2月 役員体制見直し(ガバナンスの強化)
- 2026年 5月 業務改善計画の進捗状況報告書を提出(第1回)



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

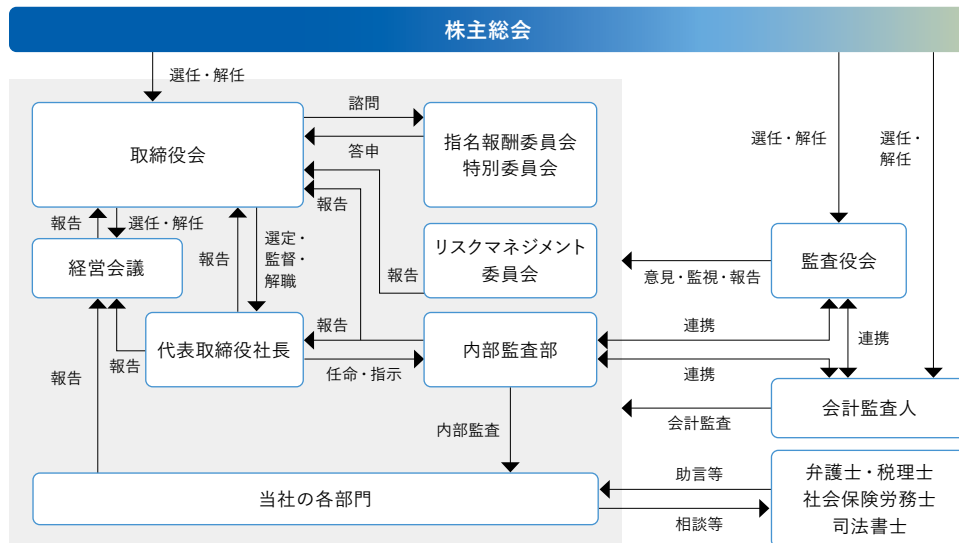
当社は、株主重視の基本方針に基づき、継続企業としての収益の拡大と企業価値の向上のため、経営管理態勢を整備し、経営の効率化と迅速化を進めていきます。同時に、社会における企業の責務を認識し、各種サービスを通じた社会貢献、当社を取り巻く利害関係者の調和ある利益の実現に取り組んでいきます。これらを踏まえ、経営管理態勢の整備にあたり、事業活動の透明性及び客観性を確保すべく、業務執行に対するモニタリング体制の整備を進め、適時情報公開を行ってまいります。

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（2026年3月現在）

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 | 監査役会設置会社 |
| 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 | 6名 |
| 社外取締役のうち独立役員に指定されている人数 | 6名 |

取締役会

当社の取締役会は代表取締役社長の黒木勉又は代表取締役社長の指名する者が議長を務め、原則毎月1回招集し、取締役及び社外取締役の10名が出席して、法定、定款及び「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及び決議を行っており、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等、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、監査役会設置会社であり、監査役会の定める「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に基づき、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。当該機関の長は、常勤監査役です。

コーポレート・ガバナンス

経営会議

当社は、ガバナンス強化と迅速な意思決定を目的とする取締役会の下位機関として経営会議を設置しています。取締役会付議の議案整理を担い、同会における審議の質向上を図るとともに、一部権限委譲により意思決定の迅速化を図ります。原則毎月2回開催し、常勤取締役、専務執行役員で構成されています。なお、社外取締役・監査役の任意参加を可能とし、客観的視点によるフィードバックを反映することで、会議運営、議案の質、議論の深度の継続的改善を図っています。

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7名は、事業の適正性を検証し、業務の有効性及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。監査結果は代表取締役社長ならびに常勤監査役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提言を行い、改善状況についてフォローアップを実施しています。

会計監査人

当社では、PwC Japan有限責任監査法人与監査契約を締結し、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、弁護士もアドバイザーとして参加し、当社に関する全社的・総括的なリスク管理の報告及び対応策検討の場と位置づけています。

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、取締役の選任及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、大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構築しています。

■ 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や、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適切に対処するとともに、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む情報セキュリティ対策については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。システム障害に対しては、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、必要と思われる対策を講じています。

■ 社外取締役及び社外監査役の状況

当社は、社外取締役6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6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、大山亨氏、桑原麻美氏、社外監査役の木野綾子氏と小川加織氏は、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及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及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) | | | | | 左記のうち、 非金銭報酬等 | 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 | | |
| 取締役 (社外取締役 を除く) | 110,665 | 105,000 | — | — | 5,665 | — | 5,665 | 6 |
| 監査役 (社外監査役 を除く) | 9,000 | 9,000 | — | — | — | — | — | 2 |
| 社外取締役 | 32,400 | 32,400 | — | — | — | — | — | 5 |
| 社外監査役 | 7,200 | 7,200 | — | — | — | — | — | 3 |

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。
2026年2月末時点

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及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。2025年11月期の当社取締役会の実効性評価の方法及び結果の概要は以下のとおりです。

評価方法

取締役、監査役の全員を対象として無記名式のアンケートを用い、各評価項目に関する評価を行うとともに、取締役会でこのアンケートの分析結果による課題と今後の対応について論議しました。なお、実施及び結果の集計においては、客観性を担保するため、独立した第三者の関与する仕組みを導入しました。実効性評価の評価項目については、取締役会の構成、取締役会の運営・議論、取締役会のモニタリング機能、社外取締役のパフォーマンス、取締役・監査役に対する支援体制、トレーニング、株主との対話、自身の取り組み、指名報酬委員会の運営等に関する設問を設定しました。

評価結果

上述のアンケートによる分析の結果、各設問に対する回答は概ね肯定的評価が多く、コーポレートガバナンス・コードが求める取締役会の実効性はほぼ充足していると評価しました。一方で、以下の各項目については、課題や改善の余地が見られると認識し、取締役会の実効性をさらに向上させるために、今期重点的に取り組んでいきます。

- 取締役会の開催頻度・審議事項の見直し

取締役会のモニタリング機能を強化するため、経営会議を新設し、下位会議体への権限委譲を進めるとともに、取締役会の審議項目数及び開催頻度を見直します。

- 取締役会での議論の前提となる情報の適切な提供

取締役会においてより議論を活発化させるため、経営会議の活用や事務局機能の強化により、取締役会に諮られるべき議案の論点を事前に明確化し、また取締役会資料を適切な時期にわかりやすく整理・分析された形で提供できる体制を構築します。

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、当社ホームページを通じ、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、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あわ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、事業計画の概要は決算説明資料等に掲載し、当社ホームページにて開示しています。

自己資本当期純利益率(ROE)は当社が認識す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IRサイト「IRライブラリ」に掲載の「2025年11月期決算説明資料」のP36からP44をご参照ください。

[2025年11月期決算説明資料](#)



事業計画

新事業計画

2025年11月期の販売商品構成・手数料率をベースに計画値を右記のとおり、見直しました。2026年11月期は態勢整備・成長投資として、社員の教育(社員全体のスキル向上)とDX推進(システムによる業務の効率化)に注力するとともに、契約譲受を収益拡大の柱とするための取り組みを強化していきます。同時に、株主還元の充実のため、累進配当を継続する方針です。営業社員採用は年間500名を目標に掲げ、社員のスキルの平準化を進めることで生産性の向上と退職者数の抑制を行います。なお、当社は、これまで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したが、態勢整備や2026年6月に施行された改正保険業法への対応を最優先と考え、成長基盤の強化に取り組むため、2026年11月期の決算をもって、改めて3か年の事業計画を公表する予定です。

新事業計画(2026年11月期)概要

- 2025年11月期実績をベースに計画値を見直しました。
- 態勢整備(改正保険業法対応含む)・成長投資として、教育とDX推進に注力します。同時に株主還元の充実のため、累進配当を継続します。
- 契約譲受を収益拡大の柱とします。
- 営業社員採用は500名を目標とし、社員の高位平準化を進めることで生産性の向上と退職者数の抑制を行います。
- 2026年11月期の当期純利益は22.2億円を目指します。

事業計画値(2025年11月期～2028年11月期)

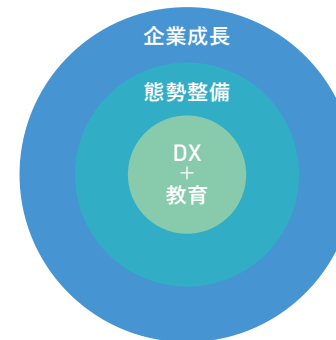
| | 実績 | 事業計画値[ローリング・2026年11月期] | | |
|-------|--------|------------------------|--------------------|--------------------|
| | | 2025年11月期 [16期] | 2026年11月期 [17期] | 2027年11月期 [18期] |
| 売上高 | 32,104 | 36,261 | | |
| 売上総利益 | 10,673 | 12,226 | | |
| 営業利益 | 2,984 | 3,326 | | |
| 当期純利益 | 2,042 | 2,222 | | |

(百万円)

2026年11月期
通期決算発表時に
公表します。

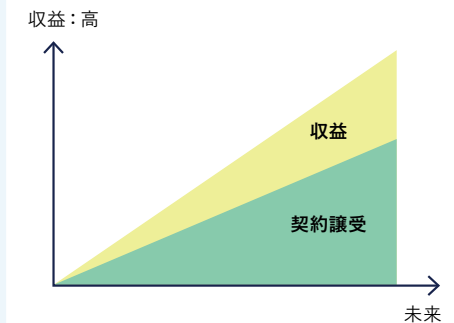
2026年11月期 成長戦略

企業基盤面



「DX+教育」をベースとした
態勢整備と企業成長へ。

事業面



「契約譲受」を収益拡大の柱に。



事業計画

契約譲受ビジネスの収益拡大に向けて

2021年11月期より、保険代理店業から撤退する代理店から契約を譲受する、契約譲受ビジネスを展開しています。保険業法改正等の動きを背景に問い合わせが増加し、2025年11月期は過去最高の問い合わせ件数を記録しました。当累計期間は21社と合意し、案件数は133件となりました。新たな傾向として、企業規模の大きな会社からの相談も増加しています。この勢いを活かし、2026年11月期は過去最大となる移管合意件数15万件、新規ANP15億円の獲得を目指します。引き続き、移管されたお客さまへ丁寧なアフターフォローを実施することで、損害保険・生命保険間のクロスセルを推進し、新規契約の増加を図ります。契約移管完了後は、平均3か月で新規契約を獲得できています。

譲受
契約

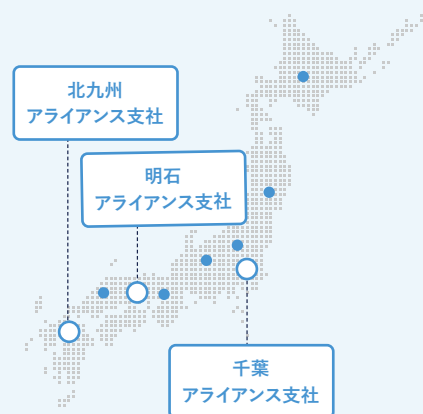
- ・生保契約
- ・損保契約

追加
契約

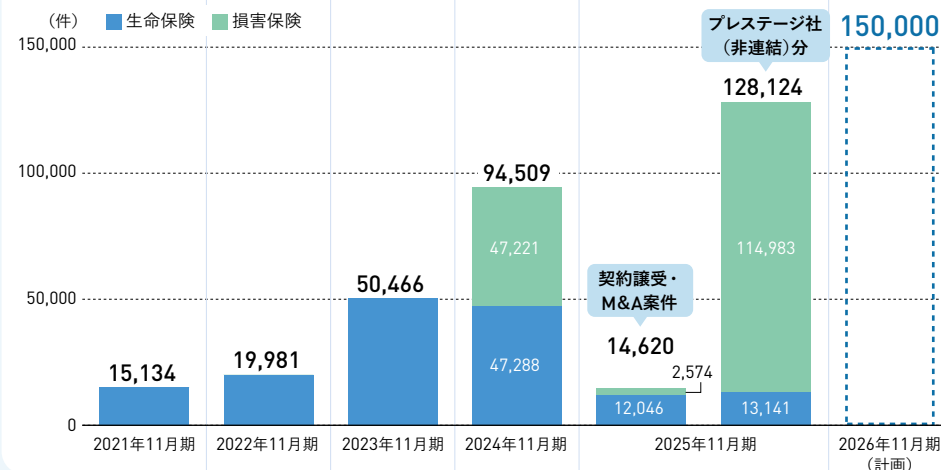
- ・クロスセル
- ・生保契約
- ・損保契約
- ・投資信託

また、契約譲受ビジネスから発展した新たな形態の拠点として、「アライアンス支社モデル」も拡大していきます。譲渡元代理店の社員も引き受けて、当社の新しい拠点とします。2025年11月期は大型移管ができた3つの拠点でアライアンス支社を開設しました。

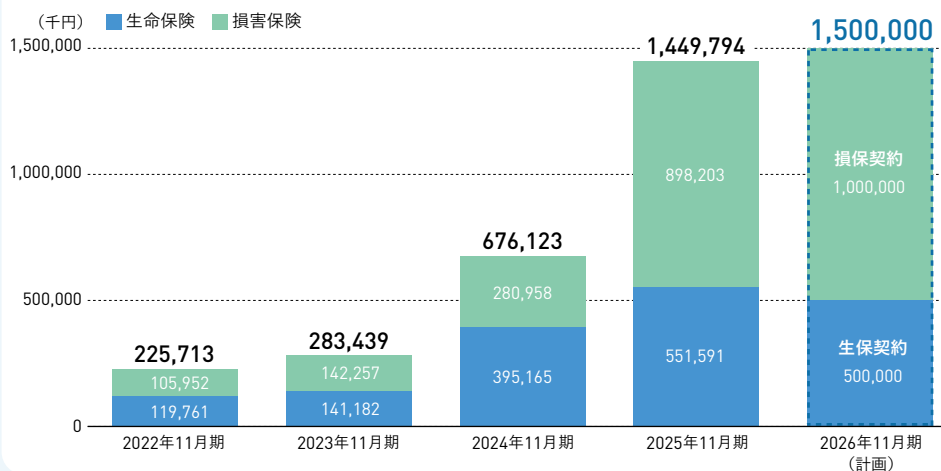
既存アライアンス支社における生損保シナジーモデル(損保顧客のトスアップ・FPによる生保クロスセル)を確立し、推進していきます。



契約譲受 移管合意件数



契約譲受 新規ANP推移





事業概況

2025年11月期の事業概要

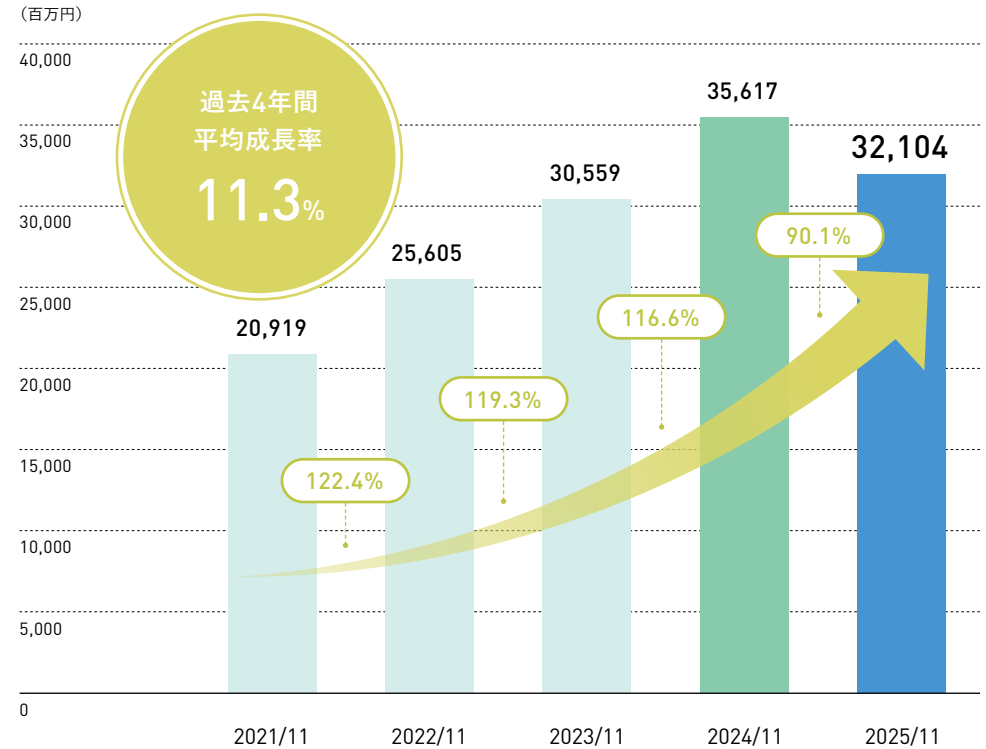
当事業年度の売上高は、営業社員数の純減、提携企業集客の減少等により、新規契約数が前期から減少し、前期比9.9%減の32,104百万円となりました。売上原価に関しては、売上高の減少に伴う外交員報酬の減少等により前期比8.7%減の21,430百万円となりました。販売費及び一般管理費は、業容拡大に伴う給料手当及び広告宣伝費の増加等により前期比12.8%増の7,689百万円となりました。これにより営業利益は前期比44.0%減の2,984百万円、経常利益は前期比42.6%減の3,153百万円、当期純利益は前期比47.7%減の2,042百万円となりました。

業績ハイライト

- 営業社員数の純減・提携企業集客の減少等により、新規契約数が前期から減少し、売上高も減収しました。

| 売上高 | 営業利益 | 経常利益 | 当期純利益 |
|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 32,104百万円 | 2,984百万円 | 3,153百万円 | 2,042百万円 |
| 前期比 -3,513百万円 | 前期比 -2,345百万円 | 前期比 -2,339百万円 | 前期比 -1,860百万円 |
| -9.9% | -44.0% | -42.6% | -47.7% |

売上高・営業利益・当期純利益推移

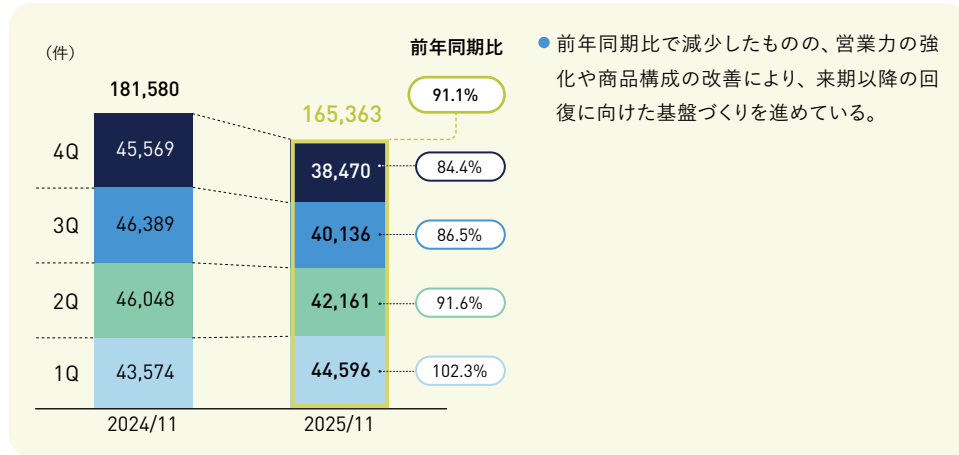


| | | | | | |
|-------------------|-----------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| 売上高 | 20,919 | 25,605 | 30,559 | 35,617 | 32,104 |
| 営業利益 (営業利益率) | 1,735 (8.3%) | 3,824 (14.9%) | 5,554 (18.2%) | 5,330 (15.0%) | 2,984 (9.3%) |
| 当期純利益 (当期純利益率) | 1,224 (5.9%) | 2,366 (9.2%) | 3,953 (12.9%) | 3,903 (11.0%) | 2,042 (6.4%) |

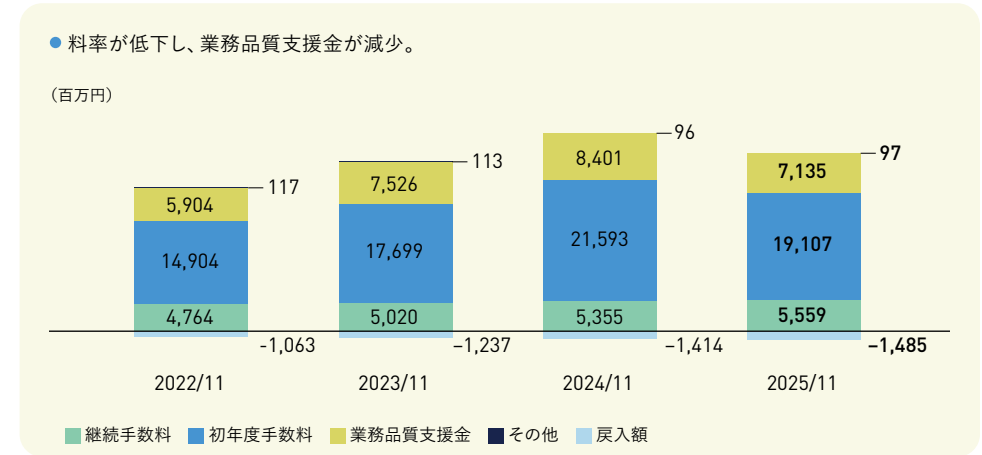


事業概況

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の約70%

ANP:

年換算保険料を意味し、月払い保険料が10,000円の場合、ANPは120,000円となる。

継続手数料

ANPの約5%

業務品質支援金:

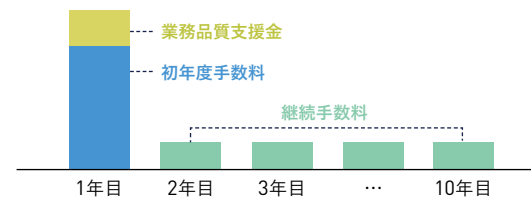
「顧客本位の業務運営」や「体制整備」への取り組みを通じ、顧客に提供するサービスの品質を向上させるために、保険会社から保険代理店に支払われる手数料。主に「代理店業務品質評価運営」項目の達成度合いで評価される。なお、一時払い商品は対象外とする保険会社が多い。

業務品質支援金

ANPの約20%
(条件あり)

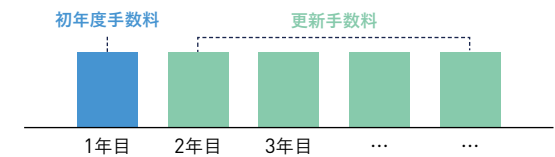
生命保険の場合

- 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。締結時及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。



※ 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。

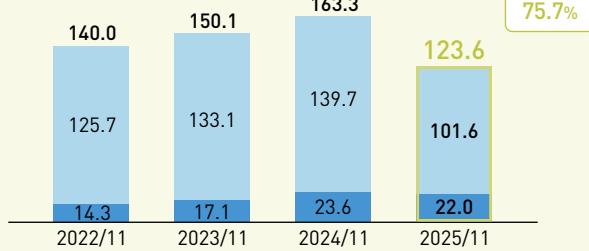


事業概況

会社集客件数

- 業務改善命令受領の影響で主要提携企業の集客が一時的に停止したことで、会社集客の件数が減少。

(千件)

前期比
75.7%

■ 提携企業集客件数 ■ 自社集客件数

提携企業集客数：提携先企業を通じた集客数

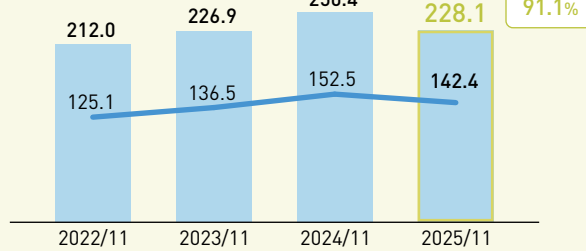
自社集客数：TVCM・Web広告・マネードクタープレミア・契約譲受などによる集客数

各数値は小数第2位で四捨五入しているため、合計値と内訳の合計が一致しない場合があります。

新規契約件数

- 営業社員数の減少に伴い、新規契約件数も減少。

(千件)

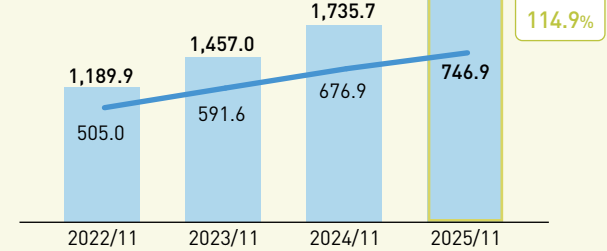
前期比
91.1%

■ 新規契約件数 ■ 新規顧客数(千名)

保有契約件数

- 保有契約件数・顧客数ともに大きく増加。

(千件)

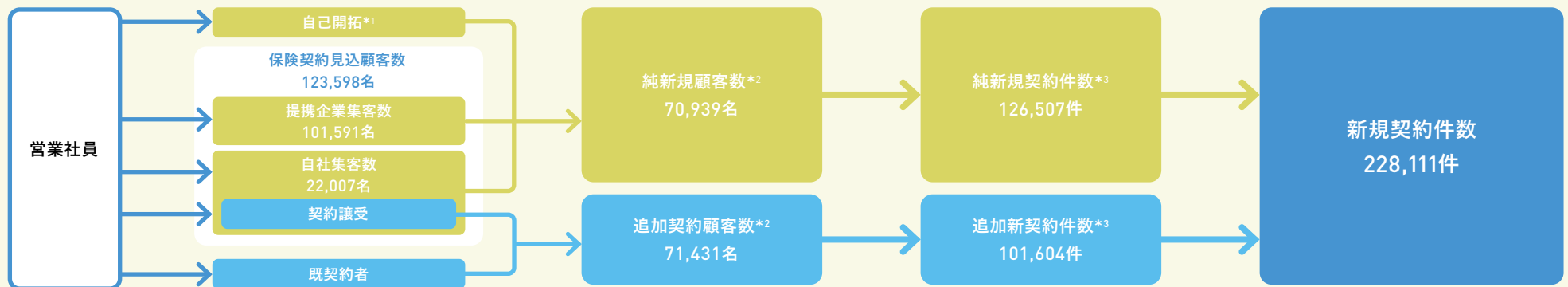
前期比
114.9%

■ 保有契約件数 ■ 保有顧客数(千名)

新規契約獲得フロー

2025年11月期通期実績

- 契約譲受からの追加契約が順調に増加。



*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顧客のことです。

*2 純新規顧客数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。

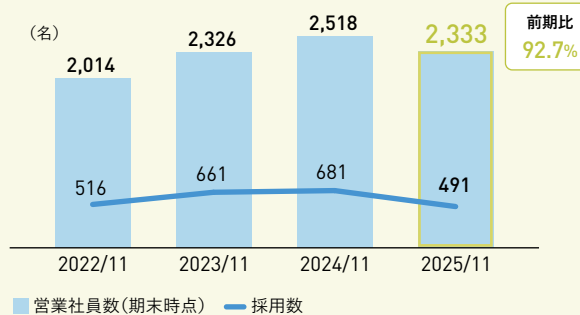
*3 純新規契約件数とは当社に既契約のない顧客からの新規契約件数、追加新契約件数とは当社の既契約者からの追加契約件数を指します。



事業概況

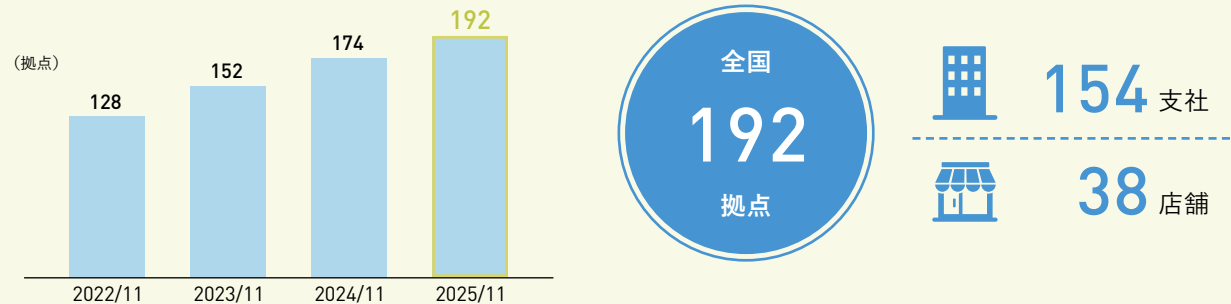
営業社員数・採用数

- 営業社員数は前期末比185名減で着地。
- 2025年11月期第4四半期は同第3四半期比で、採用が若干の回復傾向。



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

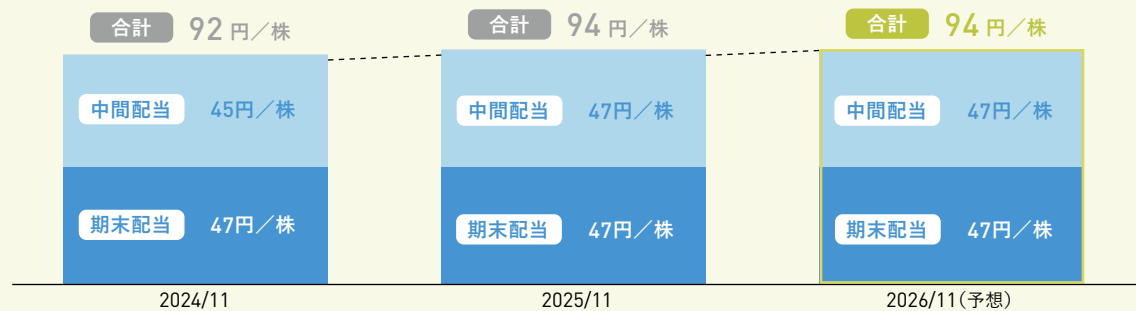
配当方針

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さまに**QUOカード(3,000円分)**を贈呈しています。なお、利便性向上を目的に、2026年5月より、**デジタルギフト(3,000円分)**に変更しました。

- 2025年11月期より、累進配当制度を導入。





人材活躍

基本方針

当社は、成長分野への経済資源の重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づく「賃金決定の大原則」に則り、公正な評価制度のもとで功績、成果に報いる報酬制度を運用し、賃金の引き上げを図っています。

また、従業員のエンゲージメントやさらなる生産性の向上に資するよう、管理職向けのトレーニング機会の提供や自己啓発の支援、営業社員向けの販売研修の充実により業務品質の向上に努め、顧客本位の業務運営に向けた人材育成に取り組んでいます。

加えて、従業員持株会制度の設立、奨励金の導入をはじめ福利厚生の実充も図っています。引き続き、これらの人材投資を中心に積極的・継続的に取り組み、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、互いに教える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。

主な取り組み

採用の強化：2024年4月入社から新卒採用を開始しています。また、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行っています。

育成の強化：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（BTS研修）を行います。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。

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。内勤社員を対象とした管理職研修を実施し、組織マネジメント力の向上と業務推進の強化を図っています。

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。今後も継続的に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。

また、2025年11月期は、エンゲージメント向上に向けた取り組みとして、組織内コミュニケーションの活性化を目的としたツールを活用し、管理職とメンバー間の対話を促進しました。



人材活躍

健康経営の取り組み

当社は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環境の整備を推進してきました。その結果、2022年より5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。

多様な働き方の実現に向けて育児休業の取得を奨励するとともに、内勤社員向けのテレワーク専門職制度や時差出勤制度を導入しており、顕著な結果として2025年に時差出勤制度を利用した内勤社員は前年比26.5pt増の70.2%となっています。また、各種研修や情報発信を通じたメンタルヘルス対策など健康づくりのための環境整備を継続しています。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取組状況

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」及び「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：社員一人あ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。

また、2024年12月1日～2025年11月30日までの一般事業主行動計画の取組状況は、下表のとおりです。当社は引き続き、社員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」に取組実績を公表し、「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 | 実績 | 取組内容 |
|-----------------|--------|------------------------------|
| 男性社員の育児休業取得率 | 61.7% | 対象者へ育児休業制度の周知を図り、個別に推奨しています。 |
| 社員一人あたりの月平均残業時間 | 3時間39分 | 長時間残業の削減に向けた周知を継続しています。 |
| 管理職に占める女性の割合 | 14.7% | 裾野となる係長級*も含めて積極的に登用しています。 |
| 有給休暇の取得率 | 105.7% | 有給休暇未取得者への注意喚起を継続しています。 |

*当社における「係長級」とは課長代理、室長代理を指します。



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(仮想専用線)・MDM(端末管理システム)の採用
- 自社システムの構築
- 営業教育・新人研修の実施

情報セキュリティ体制

当社は、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っています。

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・安全な情報管理体制を整えていきます。

情報セキュリティ対策の主な取り組み

- システムインフラの整備
 - 既存のVPNやMDMの刷新とともに、2024年1月にゼロトラスト型ネットワーク環境を構築して、ネットワークセキュリティの強化を図り、継続的に運用をしています。
 - クラウド管理型ワイヤレスアクセスポイントの導入により、悪意のある攻撃からの防御、承認済デバイス以外のWi-Fi接続を排除し未承認デバイスからのマルウェアの感染を防止する等の対策を実施しています。

● ウィルス/マルウェア対策

全てのサーバー・PCにはエンドポイントセキュリティ(EPP・EDR)を導入しており、既知・未知のマルウェア感染による情報漏えい対策を実施しています。

● 疑似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。実施後、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っています。

● 脆弱性診断の実施

重要情報を取り扱うシステム・環境については、脆弱性診断を実施し課題の有無の確認、ペネトレーションテストによる安全性の立証を行っています。

● ビジネスチャットの導入

お客さまとのコミュニケーション手段として、機密性の高いビジネスチャットを導入しています。あわせて利用ガイドラインを整備し、アクセス管理や記録保全などの統制を徹底することで、社内外コミュニケーションの安全性を高めています。

● 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。

● 個人情報保護管理体制の整備

当社は、個人情報を適切に管理するため、社内規程の整備、管理体制の構築、役職員への教育を継続的に実施しています。今後も、個人情報保護の徹底と管理水準の向上に努めてまいります。なお、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」の付与事業者の認定を受けています。



業務品質体制

コンプライアンス体制

当社は、取締役及び従業員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態勢を確立します。

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、法令違反行為等不正行為の早期把握と是正を目的として、内部通報窓口を設置しています。公益通報者保護法に準拠した内部通報規程に基づき、通報者の保護に十分配慮するとともに、通報事項に対して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、取締役及び従業員による法令違反等が発生した場合、懲罰委員会の審議を経たうえで、懲罰規程及びコンプライアンス規程等に基づき、公正に処分を行います。



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、安心して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まいります。

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みます。

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

当社は、事業活動に伴う環境負荷の把握を重要ととらえ、2025年11月期より温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1・スコープ2）を含む環境関連データの収集を開始しています。

事業特性上、環境負荷の多くは各拠点における電力使用に起因していることから、現時点ではまず自社の排出状況を正確に把握・可視化することを目的としています。今後については、事業実態や環境関連データの蓄積状況を踏まえながら、環境への配慮の在り方を検討していきます。



本社屋上のソーラーパネル



サステナビリティ

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活動に賛同し、支援を行っています。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」を理念に掲げ、東南アジアを中心に小児がん手術を含む無償の高度医療を提供する、日本発祥の国際医療NGOです。

当社では、同団体の取り組みに共感し、社員等による寄付を通じた協力を継続しています。2025年11月期における寄付総額は792万円となりました(2025年11月29日時点)。

紺綬褒章受章

ジャパンハートへの協力に関する寄付実績等が評価され、2025年6月、紺綬褒章を受章しました。当社は今後も、同団体の活動趣旨に共感し、その取り組みの趣旨を尊重しながら、継続的に協力していきます。

ジャパンハートアジア小児医療センター開院への参画

2025年10月、カンボジアに「ジャパンハートアジア小児医療センター」が開院しました。同センターは、アジアにおける医療格差の解消を目指し、2022年よりプロジェクトが進められてきました。当社も多くの支援企業・支援者の皆さまとともに、本プロジェクトに微力ながら協力し、参画しています。



写真提供：ジャパンハート



写真提供：ジャパンハート

● 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、当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として支援を行っています。競技環境の整備や選手育成、競技普及に関する取り組みに対し、継続的に協力しています。



日本ゴールボール選手権大会への特別協賛

2019年から2025年まで、国内最高峰となる「日本ゴールボール選手権大会」において、冠スポンサーとして特別協賛を行いました。また、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参加しました。今後も、日本ゴールボール協会の活動への関わりを通じて、障がい者スポーツの普及・発展、選手の皆さまの活動環境に貢献できるよう努めます。

社員一人ひとりの意識醸成

パートナー企業の一員としてのボランティア参加や、交流大会への参加等の機会を通じ、社員がゴールボール競技に触れる場を設けています。こうした取り組みにより、競技への理解や障がい者スポーツへの関心が社内に広がっています。これらの経験は、社員の理解促進にとどまらず、多様性を尊重する企業文化の醸成にもつながっています。



写真提供：日本ゴールボール協会



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 (2025年11月期) | 取締役在任期間 (2026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を保障で守り、安心して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・企業価値創造へ活かすため選任しています。 | 100% (25回/25回) | 8年1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、提携先の拡大及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・企業価値創造へ活かすため選任しています。 | 100% (25回/25回) | 8年1か月 | | ● | | | | | | | | ● | |
| 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及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・企業価値創造へ活かすため選任しています。 | 100% (25回/25回) | 13年4か月 | ● | | ● | ● | ● | ● | | | | ● | |
| 新任 取締役 塩入 満秀 | 同氏は、保険会社の管理部門での勤務経験を活かし、当社に入社後、内部監査部門を統括し内部管理体制の強化、業務改善に向け尽力しています。引き続き、その豊富な経験と見識を活かした当社のさらなる事業拡大・企業価値創造への貢献を期待しています。 | — (2026年11月期より現任) | — | | ● | ● | | | | | | | ● | |
| 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、金融全般及びコーポレート・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の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) | 3年7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 (2025年11月期) | 取締役在任期間 (2026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 | 社外取締役 鈴木 正規 | 同氏は、財務省及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及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。 | 96% (24回/25回) | 2年8か月 | ● | | | ● | | | ● | ● | | ● |
| 重任 | 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おり、取締役会において弁護士として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。なお、同氏は、社外役員となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断しました。 | 100% (20回/20回) | 1年 | | | ● | | ● | ● | | | | ● |
| 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及び監査法人設立に参画し、多くの企業監査及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。 | 96% (24回/25回) | 3年 | ● | | | ● | | ● | | ● | | ● |
| 新任 | 社外取締役 大山 亨 | 同氏は、証券会社の公開引受部での勤務経験を持ち、株式上場コンサルタントとして、コーポレート・ガバナンス、財務・会計に関する専門的知見を有しています。豊富な経験と専門的見識、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取締役会の意思決定機能や監督機能への貢献を期待しています。 | — (2026年11月期より現任) | — | ● | | ● | ● | | | | ● | | ● |
| 新任 | 社外取締役 桑原 麻美 | 同氏は、公認会計士として企業監査及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。2026年2月までは社外監査役として当社の監査体制強化に尽力していただいていたが、これら専門的知識及び社外役員の経験を活かし、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貢献していただくことを期待しています。 | — (2026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 (2025年11月期) ----- 監査役会への 出席状況 (2025年11月期) | 監査役在任期間 (2026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 |
| 留任 | 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の要職を務め、金融全般にわたる幅広い知識と経験を有しています。当社においては、2025年2月まで内部監査部の部長として内部監査業務を適切に遂行してきました。これらの経験を活かし、当社監査体制の一層の強化に貢献していただくことを期待しています。 | 100% (20回/20回) ----- 100% (11回/11回) | 1年 | | | ● | ● | | ● | | | | |
| 留任 | 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高度な専門性を備えるとともに、上場企業をはじめとする他の企業において社外役員としての職務経験を有しています。これらの専門的知識と経験を活かし、当社取締役会及び監査役会における意思決定の適正化確保や監督機能の強化など、ガバナンス態勢の一層の充実に貢献していただくことを期待しています。 | 90% (18回/20回) ----- 100% (11回/11回) | 1年 | | | ● | | ● | | | | | ● |
| 新任 | 社外監査役 小川 加織 | 同氏は、有限責任あずさ監査法人で会計監査に従事後、海外法人及び事業会社において業務監査に従事した長年の監査経験があり、また、公認会計士事務所を開設し代表としてガバナンス強化支援のコンサルティング業務をしています。その豊富な経験と深い見識等をもとに、当社監査体制のさらなる強化に貢献していただきたく、選任しました。 | — ----- — (2026年11月期 より現任) | — | | | ● | ● | | | | | | ● |



6か年財務サマリー

| | 2020.11 | 2021.11 | 2022.11 | 2023.11 | 2024.11 | 2025.11 |
|--------------------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 経営成績 | | | | | | |
| | (単位：百万円) | | | | | |
| 売上高 | 17,301 | 20,919 | 25,605 | 30,559 | 35,617 | 32,104 |
| 売上総利益 | 4,404 | 6,162 | 8,805 | 11,654 | 12,149 | 10,673 |
| 売上総利益率(%) | 25.5 | 29.5 | 34.4 | 38.1 | 34.1 | 33.2 |
| 営業利益 | 688 | 1,735 | 3,824 | 5,554 | 5,330 | 2,984 |
| 営業利益率(%) | 4.0 | 8.3 | 14.9 | 18.2 | 15.0 | 9.3 |
| 経常利益 | 718 | 1,814 | 3,813 | 5,608 | 5,493 | 3,153 |
| 当期純利益 | 424 | 1,224 | 2,366 | 3,953 | 3,903 | 2,042 |
| キャッシュ・フロー | | | | | | |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー | (82) | 1,940 | 3,562 | 3,914 | 4,390 | 2,260 |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー | (101) | (257) | (365) | (805) | (2,433) | (1,944) |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー | (53) | (617) | 2,565 | 2 | (5,161) | (1,557) |
| フリー・キャッシュ・フロー | (184) | 1,683 | 3,197 | 3,109 | 1,956 | 315 |
| 現金及び現金同等物の期末残高 | 2,020 | 3,086 | 8,848 | 11,960 | 8,755 | 7,519 |
| 財政状態 | | | | | | |
| 総資産 | 6,209 | 7,878 | 14,265 | 19,150 | 18,525 | 18,401 |
| 純資産 | 1,477 | 2,702 | 8,656 | 12,647 | 11,832 | 11,821 |
| 主な指標 | | | | | | |
| 自己資本当期純利益率(ROE)(%) | 33.8 | 58.8 | 41.7 | 37.1 | 31.9 | 17.3 |
| 総資産当期純利益率(ROA)(%) | 6.6 | 17.4 | 21.4 | 23.7 | 20.7 | 11.1 |
| 自己資本比率(%) | 23.7 | 34.2 | 60.6 | 66.0 | 63.8 | 64.2 |
| 配当性向(%) | — | — | — | 52.4 | 54.2 | 105.9 |
| 1株当たり情報 | | | | | | |
| 1株当たり当期純利益(EPS)(円) | 21.23 | 61.24 | 115.03 | 171.74 | 169.85 | 88.79 |
| 1株当たり純資産額(BPS)(円) | 73.53 | 134.76 | 376.08 | 545.21 | 516.53 | 508.60 |
| 1株当たり年間配当額(円) | — | — | — | 90 | 92 | 94 |

注：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 | 2023.11 | 2024.11 | 2025.11 |
|--------------------|---------------|------|---------|---------|---------|
| 従業員 | | | | | |
| 従業員数(単体) | 総数 | 人 | 2,578 | 2,781 | 2,601 |
| | 女性 | 人 | 1,072 | 1,215 | 1,170 |
| | 男性 | 人 | 1,506 | 1,566 | 1,431 |
| | 女性比率 | % | 41.6 | 43.7 | 44.9 |
| 営業社員数 | 総数 | 人 | 2,326 | 2,518 | 2,333 |
| 平均年齢 | 全体 | 歳 | 45.2 | 45.6 | 46.4 |
| | 女性 | 歳 | 45.4 | 45.7 | 46.5 |
| | 男性 | 歳 | 45.0 | 45.5 | 46.4 |
| 女性管理職比率*1 | | % | 6.6 | 15.0 | 14.7 |
| 男女間賃金差異(女性/男性) | | % | 61.9 | 63.3 | 63.6 |
| 中途採用数 | 全体 | 人 | 694 | 721 | 538 |
| | 女性 | 人 | 387 | 391 | 320 |
| | 男性 | 人 | 307 | 330 | 218 |
| 離職率*2 | 自己都合 | % | 15.2 | 18.0 | 23.7 |
| 育児休業取得率*3 | 女性 | % | 100.0 | 94.4 | 100.0 |
| | 男性 | % | 19.4 | 53.7 | 61.7 |
| 育児休業からの復職率*4 | 女性 | % | 72.7 | 75.0 | 90.0 |
| | 男性 | % | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 有給休暇取得率*5 | | % | 101.9 | 97.9 | 105.7 |
| 障がい者雇用 | | | | | |
| 障がい者雇用率 | | % | 1.5 | 2.0 | 2.1 |
| 人材育成 | | | | | |
| マネジメント研修参加者数 | 管理職全員対象 | 人 | 170 | 176 | 178 |
| | 新任PM・UM全員対象*6 | 人 | 10 | 34 | 29 |
| 資格保有者数 | FP資格保有者数*7 | 人 | 2,356 | 2,534 | 2,201 |
| 従業員エンゲージメント | | | | | |
| 全社アンケート回答率*8 | | % | 87 | 77 | 82 |
| 健康経営の取り組み | | | | | |
| 残業時間 | 従業員一人あたり | 時間/月 | 3.6 | 3.7 | 3.6 |

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 | 2023.11 | 2024.11 | 2025.11 |
|---------------------|-------|-------------------|---------|----------------------------|---------|
| 気候変動 | | | | | |
| CO ₂ 排出量 | 総排出量 | t-CO ₂ | — | | 563 |
| | スコープ1 | t-CO ₂ | — | | 12 |
| | スコープ2 | t-CO ₂ | — | 2025年11月期 よりデータ収集 開始 | 551 |
| エネルギー使用量 | GJ | — | | 18,416 | |
| 電力使用量 | kWh | — | | 2,104,229 | |
| 再生可能エネルギー使用量 | kWh | — | | 908,836 | |
| 再生可能エネルギー使用比率 | % | — | | 43.2 | |
| 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 | 2023.11 | 2024.11 | 2025.11 |
|-----------------------|-----------------|----|---------|---------|---------|
| 取締役 | | | | | |
| 取締役数 | 総数 | 人 | 10 | 10 | 10 |
| | 女性取締役比率 | % | 10.0 | 10.0 | 10.0 |
| | 独立社外取締役比率 | % | 40.0 | 40.0 | 40.0 |
| | うち、独立社外取締役の女性比率 | % | 25.0 | 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 | 100.0 |
| 腐敗関連の罰則件数及び罰金額 | | | | | |
| 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 | 4 | 7 | 10 |

*1 当社における管理職は、「課長」「室長」「マネージャー」及び「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6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業取得者のうち、実際に復職した育児休業取得者の割合です。

*5 その期に取得した有給休暇数(繰越分を含む)÷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(内勤含む全社員)

*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。

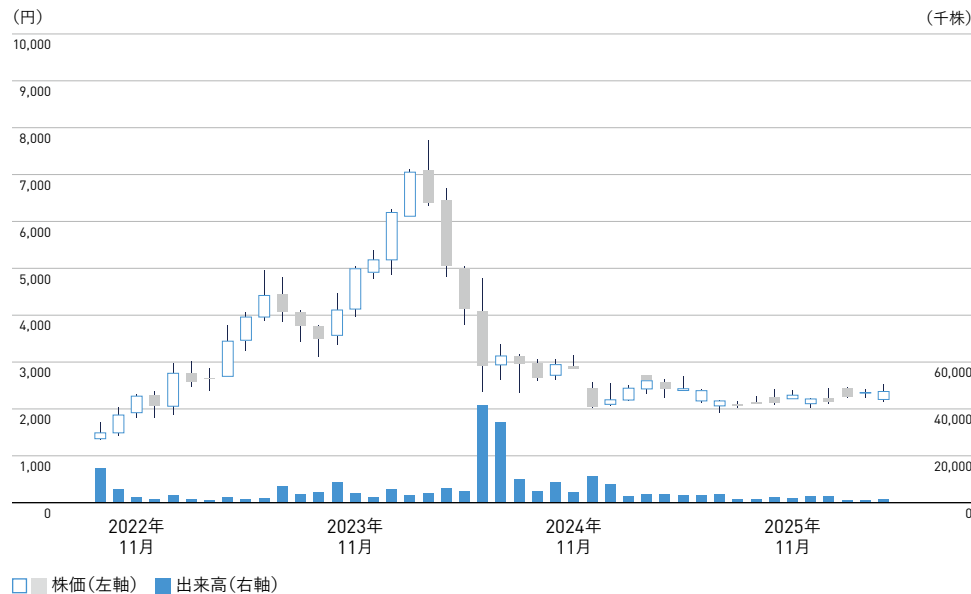


株主・投資家情報 (2025年11月30日現在)

株式情報

| | |
|----------|--------------------------------|
| 発行可能株式総数 | 80,000,000株 |
| 発行済株式の総数 | 23,267,600株 (2025年11月30日時点) |
| 株主数 | 42,293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 |

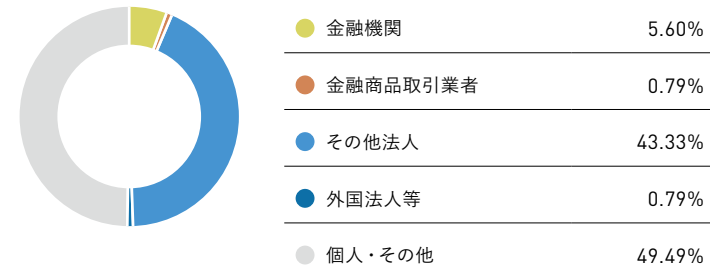
株価・出来高推移(東京証券取引所)



注：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株価の推移を記載しています。

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 | 43.04 |
| 黒木 勉 | 4,076,841 | 17.54 |
| 日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) | 878,600 | 3.78 |
| 黒木 真澄 | 600,000 | 2.58 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口) | 363,900 | 1.57 |
| FPパートナー従業員持株会 | 219,006 | 0.94 |
| 野村證券株式会社 | 107,132 | 0.46 |
| 米山 信之 | 56,000 | 0.24 |
| 株式会社日本カストディ銀行(信託口4) | 31,900 | 0.14 |
| 緒方 延泰 | 31,406 | 0.14 |

注：発行済株式の総数から自己株式数(31,105株)を減じた株式数(23,236,495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。