



2025

サステナブルな成長を公司をもっと。

Sustainable Growth for More Companies

船井総研グループ 統合レポート2025

(2024年12月期)

船井総研グループのパーパスとビジョン

グループパーパス

サステナブルグロースカンパニーをもっと。

Sustainable Growth for More Companies

どんな時代にも成長し続ける企業を増やし、あらゆる人が幸せにその可能性を開花させ、
社会の生産性をも上げられる。そんな未来を私たちがリードしよう。



【ご参考】グループ理念体系
<https://hd.funaisoken.co.jp/company/philosophy/>



Group Vision

中堅・中小企業を中心とした 「デジタル」×「総合」経営コンサルティンググループ

船井総研グループの歴史は、業態進化の歴史。
2020年代は、中堅・中小企業を中心とした
「デジタル」×「総合」経営コンサルティンググループへの
進化を目指してまいります。

Group Value (Funai Way)

大切にする価値観

- | | |
|------------------------------------|---|
| Adventureship
変化を原動力に
以変促勢 | ■ 楽しくなければ仕事じゃない
■ 挑戦と成長を続けよう
■ チェンジリーダーになろう |
| Empathy
経営者に伴走しよう
与“领袖” 同心同行 | ■ 常に成果にフォーカスしよう
■ いつも経営者目線でいよう
■ その夢、より早くより遠くまで |
| Integrity
良心に従おう
遵循良心 | ■ 本業を通じて社会への責任を果たそう
■ 誰もがその人らしく活躍できる
環境をデザインしよう
■ よき企業市民として行動しよう |

Group Founder's Spirit

よい会社を創り、世のため、人のために尽くそう

目次

パーパス

- P.01 船井総研グループのパーパスとビジョン
- P.02 目次
- P.03 パーパス・コミットメント
- P.04 グループ概要 (At a Glance)
- P.08 価値創造プロセス
- P.09 サステナグロースカンパニーとは
- P.10 船井総研グループが培ってきた強み
- P.11 2023-2025中期経営計画
(サステナグロース)の進捗
- P.14 財務ハイライト
- P.15 非財務ハイライト

戦略

- P.17 グループCEOメッセージ
- P.21 取締役専務執行役員メッセージ
- P.22 財務担当取締役メッセージ
- P.23 中核企業トップメッセージ
- P.24 事業別戦略／ポートフォリオに関する方針

サステナビリティ・人的資本

- P.37 サステナビリティ
- P.39 人的資本(基本的な考え方)
- P.41 人的資本(採用)
- P.42 人的資本(育成)
- P.44 人的資本(定着)
- P.48 環境(TCFD開示)

コーポレート・ガバナンス

- P.51 情報セキュリティ
- P.52 コンプライアンス
- P.53 役員一覧
- P.56 コーポレート・ガバナンスの概要
- P.57 取締役会および各委員会の活動状況
- P.58 取締役会の実効性
- P.59 取締役のトレーニング・社外取締役
および社外監査等委員のサポート体制
- P.60 役員報酬制度
- P.61 取締役・監査等委員の主たる
経験分野・専門性(スキルマトリックス)
- P.62 社外取締役メッセージ
- P.65 事業等のリスク

コーポレートデータ

- P.66 連結財務指標11年サマリー
- P.67 船井総研グループネットワーク
- P.68 企業情報

見通しに関する注意事項

- 本レポートは、投資勧誘を目的とするものではなく、記載されている意見や見通しは作成時点における当社船井総研グループの見解です。その情報の正確性および完全性を保証または約束するものではありません。実際の業績等はさまざまな要因により異なる可能性があり、当社として将来計画の達成を約束するものではありません。

統合レポート2025の位置づけ

ナビゲーションボタンの説明

外部サイトへ
移動します

レポート内の
該当ページへ

財務・非財務情報の統合



編集方針

本レポートは、ステークホルダーの皆さまに、船井総研グループ(株式会社船井総研ホールディングスおよび連結子会社)の事業戦略や、業績、財務情報、非財務情報についてご報告し、ご理解していただくためのコミュニケーションツールとして作成しています。

報告対象範囲

2024年12月期(2024年1月1日～2024年12月31日)
※必要に応じて、当期の前後についても言及しています。
※データの集計範囲(バウンダリー)は、特に記載しているものを除き、すべて連結決算対象範囲となっています。

参照ガイドライン

編集・構成においては、国内外の各種ガイドライン等を参考に作成しています。

- ・IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・経済産業省「価値協創ガイダンス」等

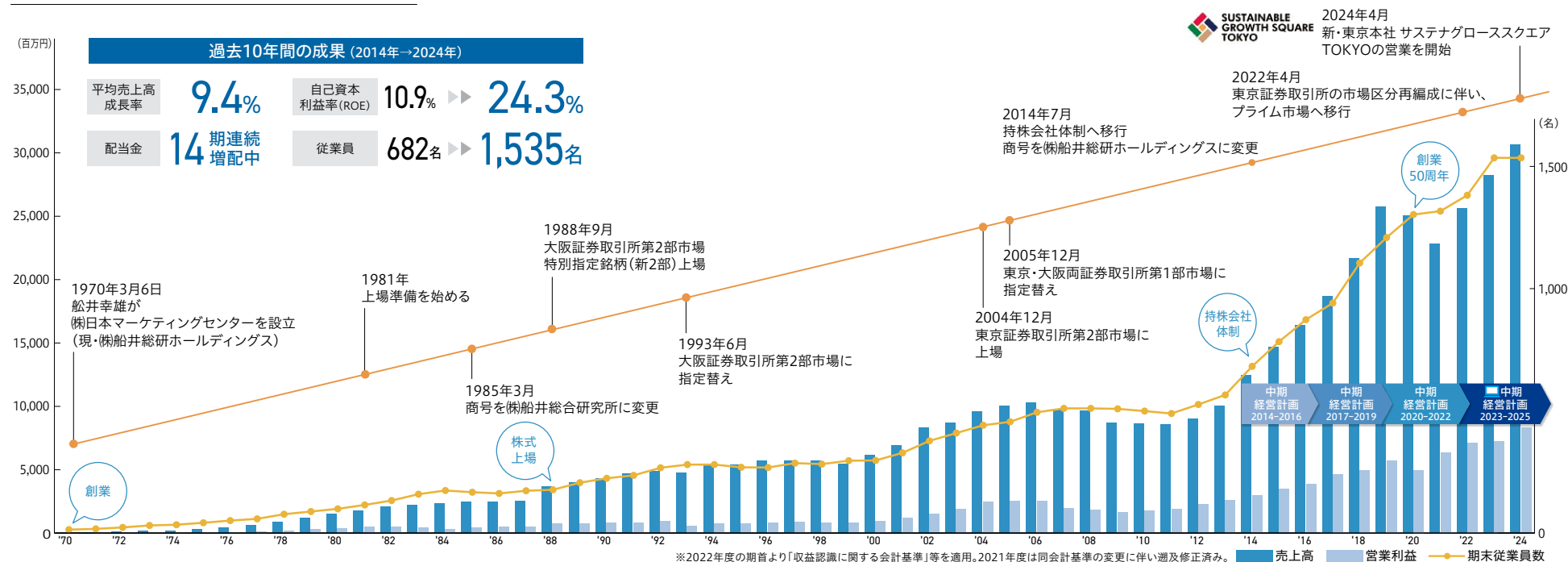
パーパス・コミットメント

サステナブルグロースカンパニーをより多く輩出することで、持続的な成長を目指していく。

船井総研グループは1970年の創業以降、時代の変化とともに業態を進化させながら、日本独自の経営“者”コンサルティングとして発展し続けてきました。

変化が激しい不確実の時代においても、「力強く持続的に成長し続けられる強さ」と「ステークホルダーを思いやれる優しさ」を兼ね備えたサステナブルグロースカンパニーをより多く輩出することで、当社グループ自身も持続的な成長を目指しています。

創業からの業績推移(数字で見る船井総研グループ)



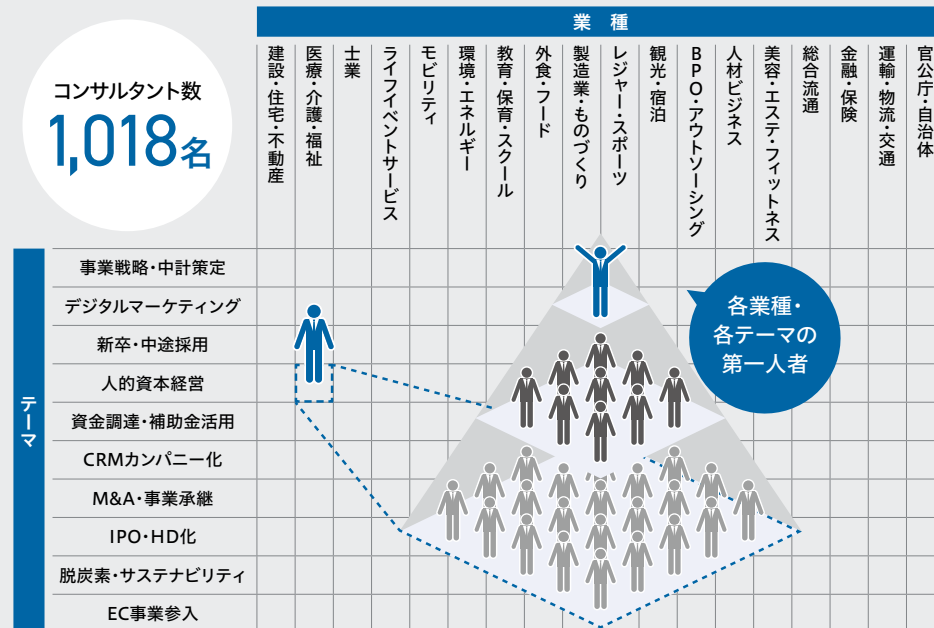
グループ概要 (At a Glance)

日本最大級の中堅・中小企業向け総合経営コンサルティンググループ

船井総研グループは、経営コンサルティング事業を中心に、中堅・中小企業の経営を総合的に支援する「総合経営コンサルティンググループ」です。

事業戦略の中核を担う株式会社船井総合研究所は、業種・テーマ別に「月次支援」「経営研究会」を両輪で実施する独自の支援スタイルをとり、「成長実行支援」「採用・人的資本経営支援」「企業価値向上支援」「DX支援」を通じて、社会的価値の高いサステナブルな成長企業を多く創造することを目指しています。その現場に密着し、経営者に寄り添った実践的コンサルティング活動は、様々な業種・業界経営者から高い評価を得ています。

業種別×テーマ別のコンサルティング



経営者との
直接接点

「月次支援」
(顧問契約型コンサルティング)



「経営研究会」
(経営者向けの勉強会)



「デジタル」×「総合」 経営コンサルティンググループ

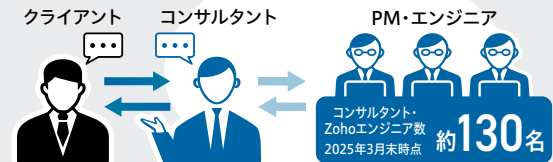
DX支援

- 業種別の経営ノウハウを生かしたDXコンサルティング



- システム開発・DX実装を一気通貫で支援

Funai Soken



- Webマーケティング・Webコンサルティング

- AI開発・運用コンサルティング



【総合】

経営コンサルティング

2024年度 グループ全体としては、(株)船井総合研究所を中核に、船井総研ロジ(株)が「ロジスティクス事業」、(株)HR Forceが「HRソリューション事業」、(株)プロシードが「コンタクトセンターコンサルティング事業」、加えて海外ビジネスの拡大においては船井(上海)が、グループ発展に向けた一翼をそれぞれ担っており、各社連携しながら総合的に顧客支援ができる体制を整備しています。

2025年度 M&A支援とマーケティング支援の強化

- 1月:新会社(株)船井総研あがたFASが「フィナンシャルアドバイザー事業」を開始
- 7月:(株)MIコンサルティングがグループに参画し、M&A支援体制をさらに強化
- デジタルマーケティングに強みを持つ「(株)アパレルウェブ(4月から)」と、「アルマ・クリエイション(株)(1月から)」がグループに加わり、マーケティング支援の範囲を拡大

※2023年1月にグループインした成長戦略(株)は、補助金活用コンサルティング強化のため、2025年4月に(株)船井総合研究所と合併いたしました。

グループ概要 (At a Glance)

【ご参考】船井総合研究所の会社案内
https://asset.funaisoken.ne.jp/official/corporate/F_CompanyProfile_S068.pdf



コンサルティング領域

船井総合研究所のコアサービスと全方位でお客様をカバーできるコンサルティング領域

■ 船井総合研究所の業種別ソリューションの一例 (売上上位7業種)

1. 建設・住宅・不動産

塗装ビジネス/増改築ビジネス/福祉用具&リフォーム/FAST-Reform/1Day Reform/屋根ビジネス/中古+リフォームビジネス/不動産売却ビジネス/空き家再生ビジネス/分譲住宅(仲介分譲、ミニマム分譲含む)/IT建材/新築アパート販売法人マンスリー/賃貸管理(ゼロ賃貸含む、賃貸リノベ、業務効率化含む)/賃貸仲介(R65賃貸含む)事業用賃貸/資産管理(相続含む)/外国人賃貸(外国人マンスリー含む)/超ローコスト住宅/スマートハウス/定額制デザイン住宅/DIY住宅/総合展示場/高級注文住宅/平屋住宅/グループホーム建築/倉庫・工場建築/賃貸DX(賃貸テック)/注文住宅業績アップその他/2人暮らし新築/建設 業績アップその他/ナースングホーム建築設計民間案件UP/医院建築/畜舎建築/建機レンタル中古販売/グループホーム建築/ナースングホーム建築/事務所店舗建築/小規模倉庫・ガレージ/建設技術者採用・育成/土地活用仕組化/インバウンド不動産売買/解体ビジネス

2. 医療・介護・福祉

ヘルスケア:自費/ヘルスケア:交通事故/ヘルスケア:セミパーソナルトレーニング/施設訪問看護/小規模多機能/老人ホーム紹介/訪問鍼灸/自費リハビリ/児童発達支援・放課後デイサービス/就労継続支援/身元保証/整形外科:運動器リハ/内科:在宅医療/内科:生活習慣病/内科:内視鏡/動物病院/歯科:予防矯正/歯科:マウスピース矯正強化/歯科:ミドルプライスセラミック/歯科:予防歯科/歯科:歯周病強化/歯科:訪問歯科/皮膚科:美容医療/薬局:在宅医療/エステ:ダイエット痩身エステ/心療内科/眼科/耳鼻科/整体/フェイシャル(小顔・シミケア)/整形外科向け接骨院参入/治療院・歯科向け美容付加

3. 土業

創業支援/経理コンサル/イミグレーション/401K/交通事故労働災害/企業法務労務/企業法務/ワンマン測量×分業制ドローン測量/相続・財産管理/早期解決型遺産分割/コンパクト相続税申告/相続税申告/民事信託(会計、法律も含む)/コンパクト事業承継/不動産登記営業/障害年金/離婚/企業法務EAP/再生・破産

4. 製造業

商社オンライン営業/製造業オンライン営業/製造ロボット導入支援/工場生産ライン構築支援/受託型製造業VA・VE提案/医療業界参入/非自動車業界開拓/受託型製造業メーカー化戦略/設計・開発部門攻略、大手優良企業新規開拓/商社向け工事ビジネス強化/セットメーカー向け部品加工事業参入

5. ライフイベントサービス

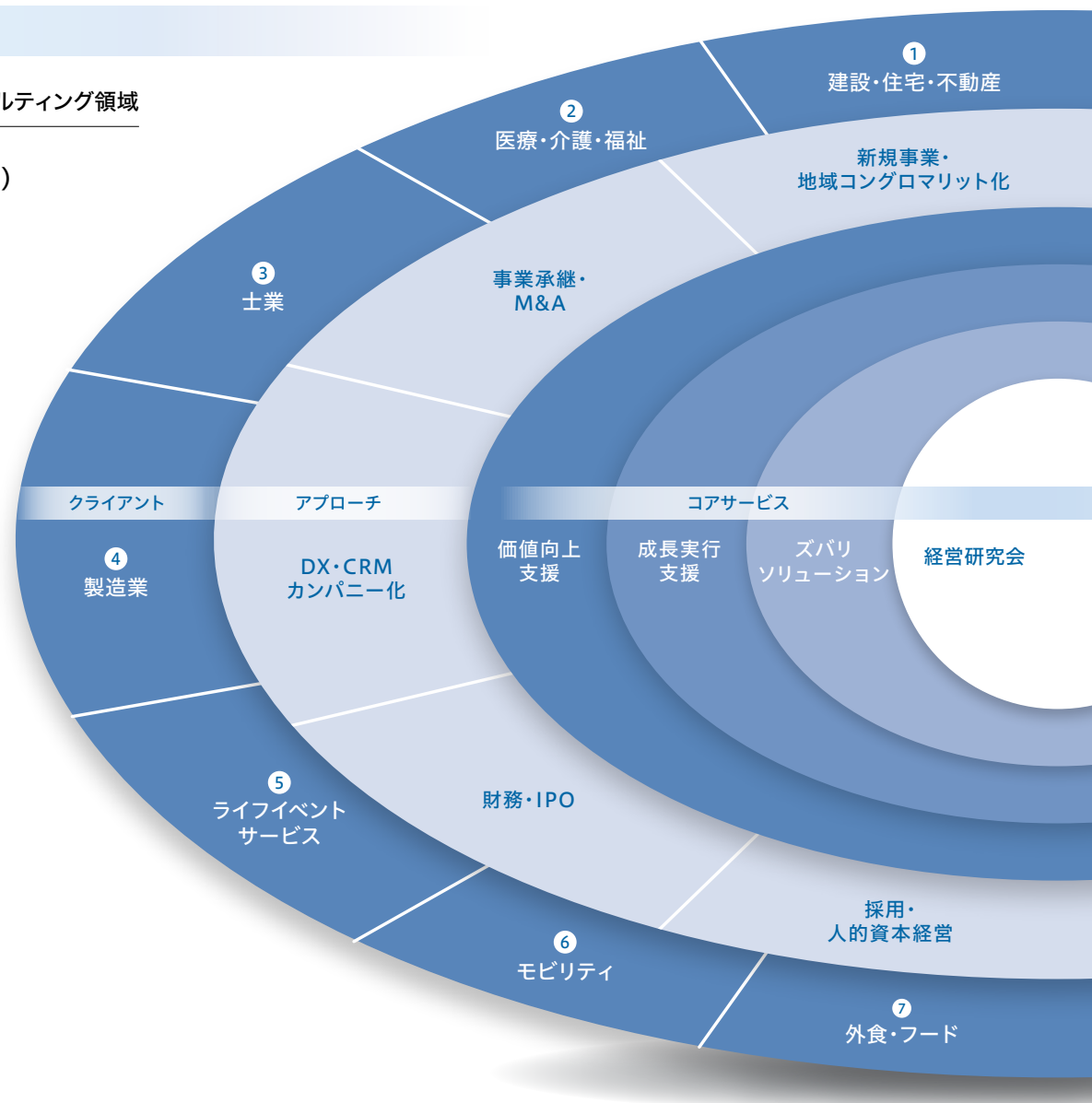
ブライダル/美容室/プレミアムコンパクト葬/コンタクトセンター/衣装レンタル×フォトスタジオ/フォトウェディング

6. モビリティ

軽未使用車専門店/ディスカウント車検/普通車専門店/新車低金利専門店/軽39.8万円専門店/軽新車リース専門店/軽中古リース専門店/法人リース・レンタカー/ガソリンスタンド/洗車コーティング

7. 外食・フード

バーンクーヘン専門店開発/焼き肉/高級弁当宅配専門店/テイクアウト専門店/中食関連支援/外食関連支援/スペシャルティコーヒー



グループ概要 (At a Glance)

【ご参考】船井総合研究所の会社案内
https://asset.funaisoken.ne.jp/official/corporate/F_CompanyProfile_S068.pdf



船井総研グループの競争優位性

他コンサルティング会社との違い ①

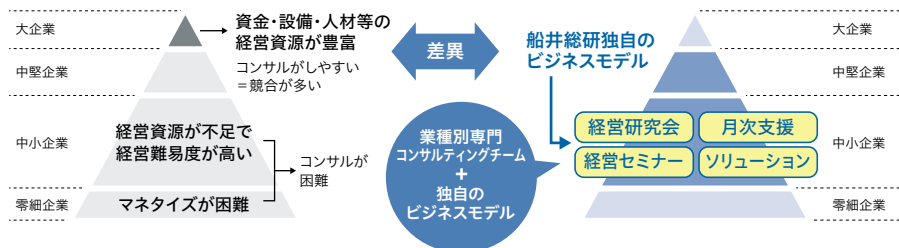
中堅・中小企業の経営者をダイレクトに支援する
 独自の経営者コンサルティングにより高い参入障壁を構築

一般的なコンサルティング会社

Funai Soken

大手企業を中心に展開

中堅・中小企業を強力に支援



他コンサルティング会社との違い ②

営業拠点を東京・大阪に集中、高効率＆高収益性の経営を実現

一般的なコンサルティング会社

Funai Soken

営業拠点拡大によって顧客接点を持つ

営業拠点を東京・大阪に集中
 専門性によって、全国から顧客が集まる

拠点コストや営業コストがかかり、
 またコンサルタント間の
 ノウハウの共有や品質の維持が難しい

拠点コストや営業コストを抑え、
 またコンサルタント間の
 ノウハウの共有や品質の維持にも貢献

各拠点
 エリアごとに
 顧客へ営業
 (Push型)

各業種の
 経営者から
 専門コンサルティング
 チームに相談
 (Pull型)

他コンサルティング会社との違い ③

コンサルティング業界のSPA* すなわち、ソリューションの開発からパッケージ化、
 サービス提供までを垂直統合させたコンサルティングサービスの提供により、高い収益性を維持

* アパレル業界でいうSPA (Speciality store retailer of Private Label Apparel) の概念を拡張したものの

一般的なコンサルティング会社

Funai Soken

企画 開発・製造 マーケティング・販売 受注・サービス提供 アフターサービス

企画 開発・製造 マーケティング・販売 受注・サービス提供 アフターサービス

一般的な経営理論
 プロダクトアウトの発想
 営業とコンサルの分業、不安定なビジネス構造

分断

コンサルティング
 セールス

コンサルタント

分断

プロジェクト型
 (単発・完結)

継続するかどうか不透明

差異

業種・テーマ別専門チームによる一貫したサービス提供体制

現場の成功事例を
 ベースとした
 ソリューション開発

自社開発

経営セミナー
 経営研究会

業種別ソリューション
 業種別グロースクラウド

チーム
 コンサルティング

月次支援
 (継続型)

継続した
 サポートを実施

ホーム

パーパス

戦略

サステナビリティ・人的資本

コーポレート・ガバナンス

コーポレートデータ

06

グループ概要 (At a Glance)

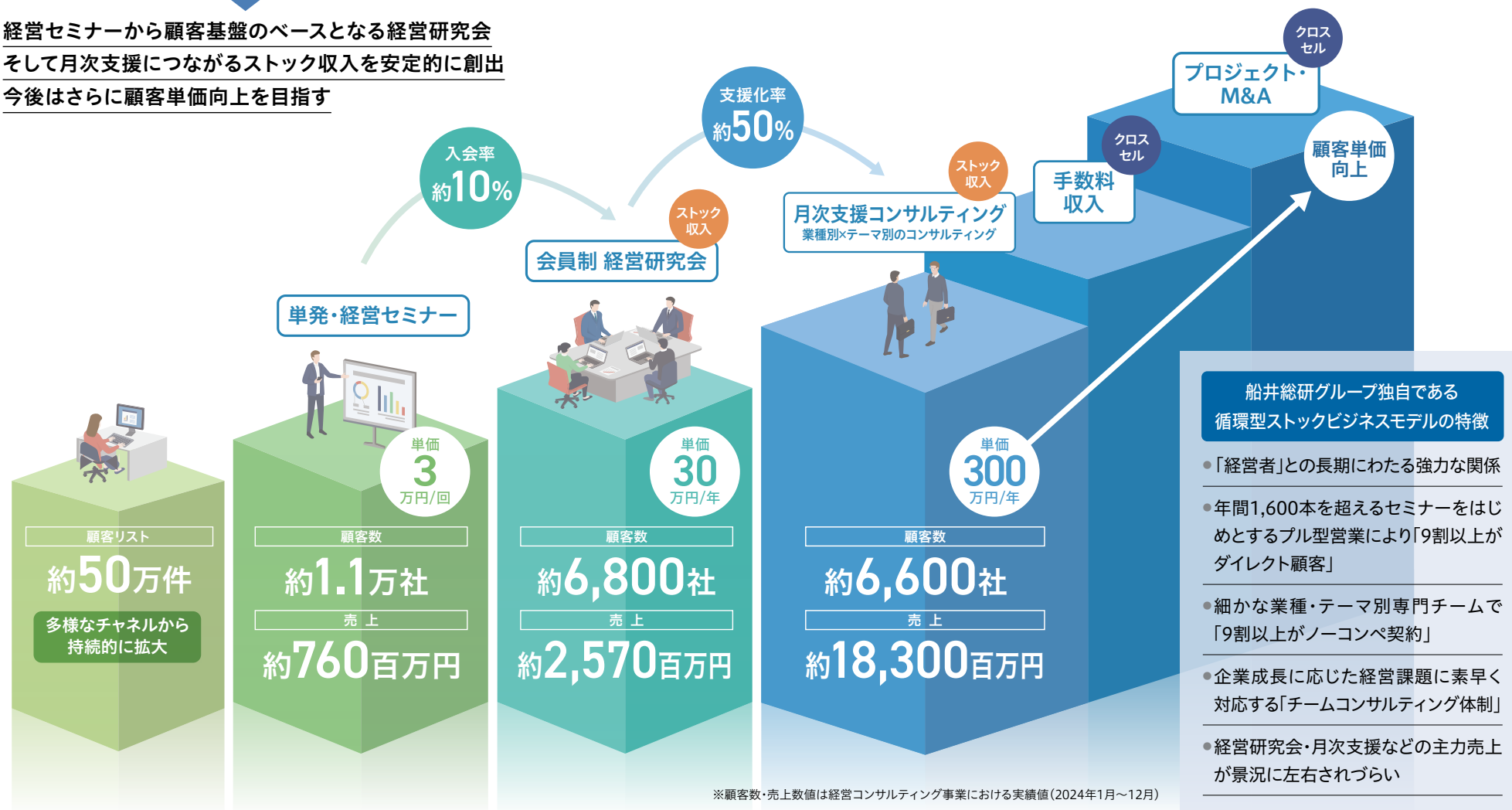
【ご参考】決算概要書(セミナー・経営研究会、月別コンサルティング実績(社数)の推移)
<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/kessangaiyou.html>



船井総研グループの競争優位性

他コンサルティング会社との違い ①

経営セミナーから顧客基盤のベースとなる経営研究会
 そして月次支援につながるストック収入を安定的に創出
 今後はさらに顧客単価向上を目指す



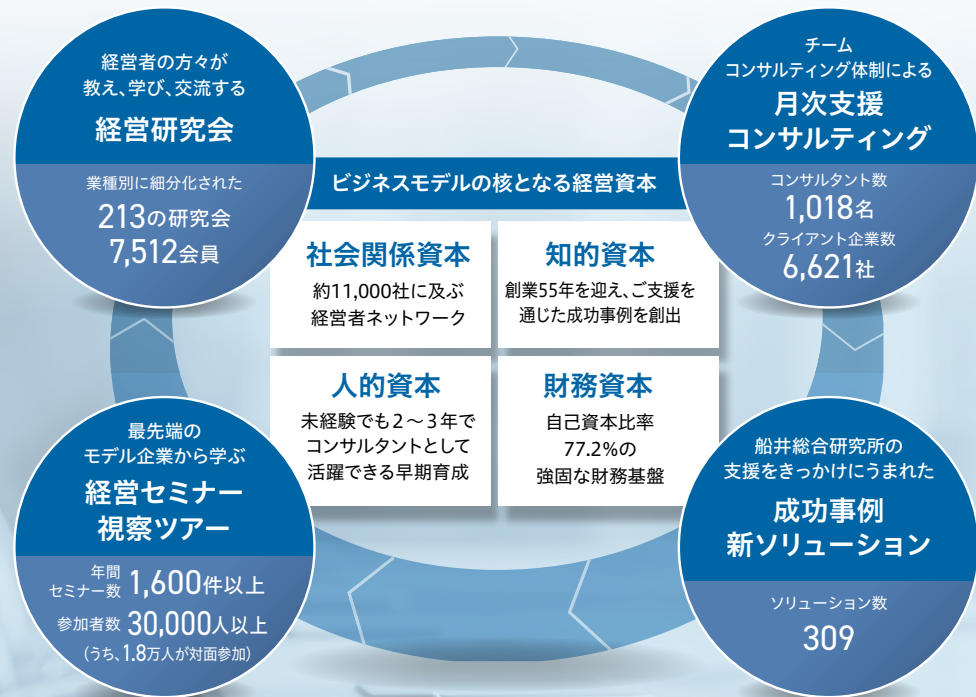
価値創造プロセス

日本の主な社会課題 (経済・産業における構造変化)	・人口減少 ・少子高齢化の進展 ・人材、労働力不足 ・企業の労働生産性の低さ ・気候変動対応 など
主要顧客である中堅・中小企業の 主な経営課題	・既存事業の強化や新規事業開拓 ・後継者不足によるM&A ・人的資本の強化 ・DXによる生産性向上 など

課題解決と
グループパーパス実現に向けた
船井総研グループのビジネス

ビジネスモデルと経営資本

社会関係資本として経営者ネットワークを土台に、
コンサルタントを中心とした人的資本と知的資本を活かし、全方位でお客様をご支援



船井総研グループの事業活動

業種別・企業フェーズ別
コンサルティング

成長実行支援
(業績向上を中心とした
PLコンサルティング)

人材開発支援
(HRDコンサルティング)

デジタル化支援
(DXコンサルティング、
AI開発・運用等)

価値向上支援
(100億企業化、財務などのBS
コンサルティング・M&A・IPOなど)

「経営者の成功」を支援し、
サステナブルグロースカンパニーを
目指す

グループパーパス

「サステナブルグロースカンパニーを
もっと。」

変化が激しい不確実性の時代においても、力強く
持続的に成長し続けられる会社をサステナ
ブルグロースカンパニーと定義し、そのような企業
を数多く輩出すること、また当社グループ自身
もそのような会社になる



目指す姿

各地域・業界の
リーダー的企業群の輩出

当社グループのパーパスであるサステナ
ブルグロースカンパニーが1社でも多くあることで、
地域経済の牽引や良質な雇用の創出など、
国内経済全体の活性化に貢献する

企業価値の向上(アウトプット)

オーガニックな成長とM&Aの両輪で
さらなる成長を目指す

〈中期経営計画目標 2025年度達成目標〉



営業利益
89億円



ROE
25%以上



総還元性向
60%以上

コーポレート・ガバナンス ▶ P.51

ホーム

パーパス

戦略

サステナビリティ・人的資本

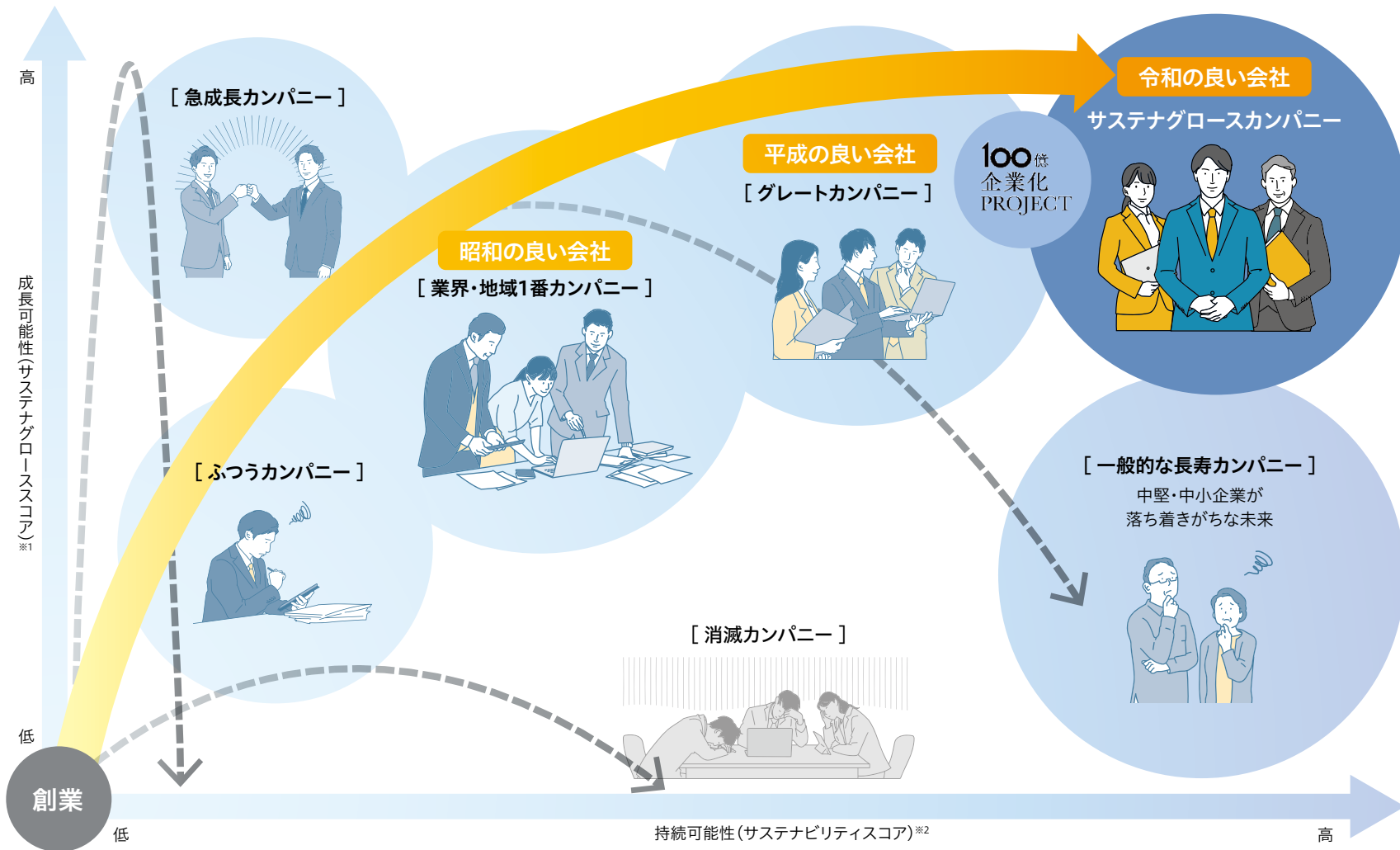
コーポレート・ガバナンス

コーポレートデータ

サステナグロースカンパニーとは

変化が激しい不確実性の時代においても、力強く持続的に成長し続けられる会社

サステナグロースカンパニーとは、どんな時代にも業績を持続的に伸ばせる強さ(収益性+成長性)と、より広くのステークホルダーを思いやれる優しさを併せ持つ企業のこと



※1 成長可能性=売上前年比(%) + 営業利益率(%) ※2 持続可能性=持続性+ESG(環境・社会・企業統治を意識した(今だけ金だけ自分だけではない)経営をすること)

船井総研グループが培ってきた強み

経営コンサルティング会社として55年、強みを支える資本

船井総研グループには、55年の歩みの中で培ってきた強みがあります。変わりゆく時代、厳しい事業環境においても、その度に適切な戦略を立案・実行しながら持続的成長を遂げてきました。今後も強みを磨き続け、グループ価値の創出に注力していきます。

培ってきた
強み

日本の中堅・中小企業向け経営コンサルティング市場を牽引

国内の中堅・中小企業に専門特化した総合経営コンサルティングファームとして、戦略立案から実行・定着まで支援する「経営者コンサルティング」を競争力の源泉とし、今後も独自の進化を遂げていきます。

船井総研
ブランドの
歴史

55年

直近の
売上高・利益とも

過去最高業績を達成

ROE

過去最高の

24.3%

強みを支える
資本

人的・知的資本

多様な人財

船井総研グループの持続的成長には、多様な人財の活躍が欠かせません。成長の源泉となる人財が十分に力を発揮できる環境を整備するとともに、タレントマネジメント機能を強化していきます。

従業員関連(グループ)

従業員	1,535名	DX人財	295名
コンサルタント	1,018名	外国人比率	3.9%
女性従業員比率	38.0%	育児休業取得率	
		男性	67.9%
女性管理職比率	24.1%	女性	100%

社会関係資本

豊富な顧客基盤

船井総研グループの経営研究会は、日本最大級の会員数を誇ります。近年は、中国・上海においても経営研究会を展開し、世界でも類を見ないビジネスモデルとして評価をいただいています。

顧客関連

グループ顧客数	約11,500社
コンサルティングクライアント数	6,621社
コンサルティング継続率	73.8%

経営研究会

研究会数	213
会員数	7,512名

セミナー

セミナー開催数	1,666件
セミナー参加数	約1.8万社

財務資本

強固な財務基盤

高いROEかつ高い自己資本比率等、強固な財務基盤を有しています。今後も持続的な企業価値向上に向けた成長投資と株主価値向上のための継続的な株主還元を推進していきます。

財務関連

売上高	30,645百万円	営業利益	8,324百万円
総資産	31,438百万円	自己資本比率	77.2%
営業利益率	27.2%	ROE	24.3%
総還元性向	119.0%	14期連続増配	

2023-2025中期経営計画(サステナグロース)の進捗

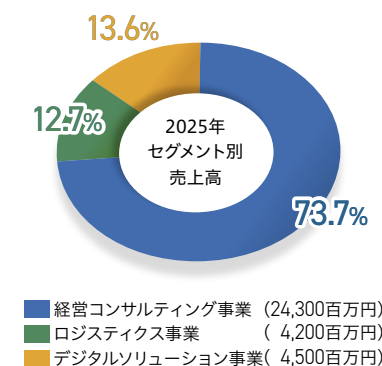
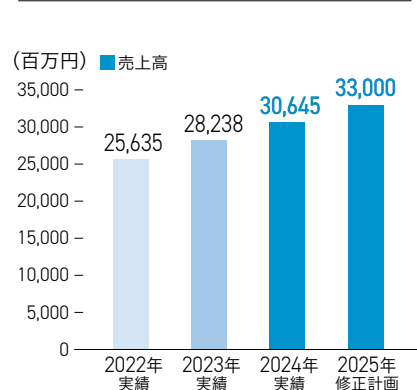
【ご参考】中期経営計画
https://hd.funaisoken.co.jp/ir/strategy.html



2023～2025年度 業績計画

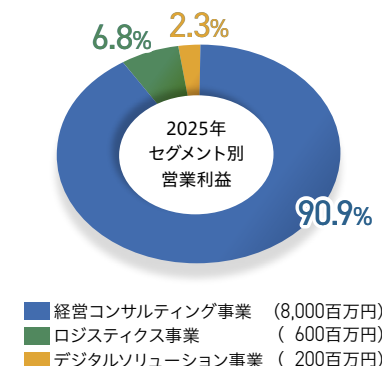
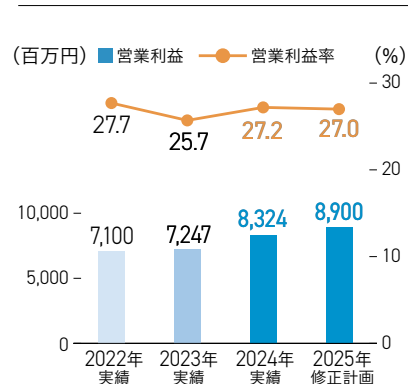
高い収益性を保ちながら、2025年度はグループ売上高330億円、営業利益89億円の計画

売上高



※構成比は内部取引および全社を除いた数値

営業利益および営業利益率



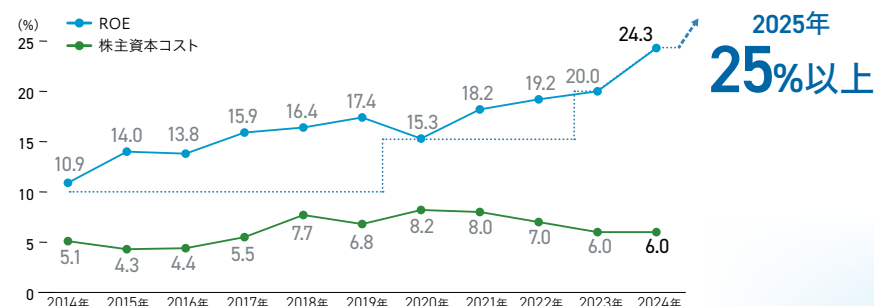
※構成比は内部取引および全社を除いた数値

2023～2025年度 財務計画

ROE(自己資本利益率)目標

ROE目標20%は初年度で達成。新たな目標値としては2025年ROE25%以上に設定

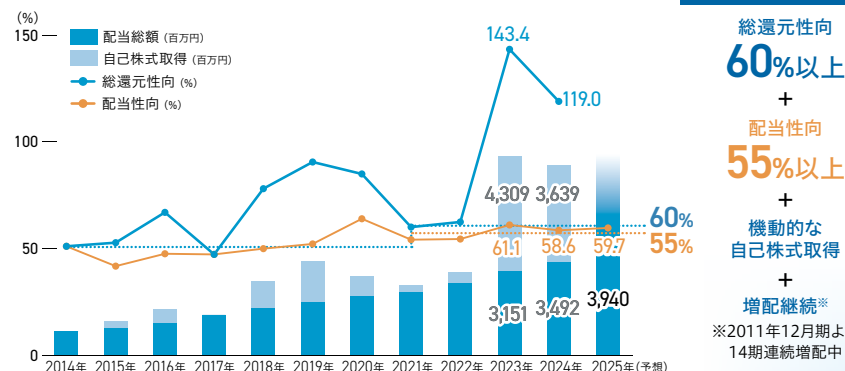
2014～2016年目標	2017～2019年目標	2020～2022年目標	2023～2025年目標
ROE 10%以上を維持	ROE 10%以上を維持	ROE 15%以上を維持	2025年ROE 25%以上



株主還元方針

継続的な増配や自己株式取得など、引き続き高い株主還元策を実施

2014～2016年方針	2017～2019年方針	2020～2022年方針	2023～2025年
総還元性向 50%前後	総還元性向 50%以上	総還元性向 60%以上	株主還元方針



総還元性向
60%以上
+
配当性向
55%以上
+
機動的な
自己株式取得
+
増配継続※
※2011年12月期より
14期連続増配中

2023-2025中期経営計画(サステナグロース)の進捗

【ご参考】中期経営計画
<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/strategy.html>



2023～2025年度 中期経営計画方針

中期経営計画の基本方針は「中堅・中小企業を中心としたデジタル×総合経営コンサルティング」に定め、加えて、グループの成長の源泉である人的資本の充実を目的とした「積極的人財投資」と「グループパーパスの浸透」を重点方針とする

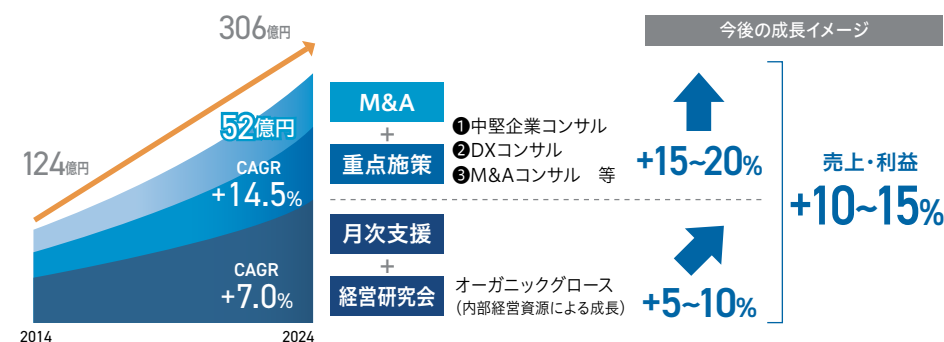
2023～2025年 中期 経営計画	基本方針	業種別 経営コンサルティング	DXコンサルティング
		テーマ別 経営コンサルティング	デジタル ソリューションサービス
		中堅企業向け 総合経営コンサルティング	
	重点方針	積極的人財投資	生産性の向上 持続的な報酬水準の向上
		グループパーパスの浸透	エンゲージメント向上
			グループシナジーの創出

2020～2022年 前中期 経営計画	基本方針	中小企業向け 総合経営コンサルティング	
		中小・中堅企業向け 総合経営コンサルティング	
		中小企業向け DXコンサルティング	
		中堅企業向け 総合経営コンサルティング	

当社グループの成長戦略

オーガニックグロース+重点施策+M&Aで持続的に2桁成長を目指す

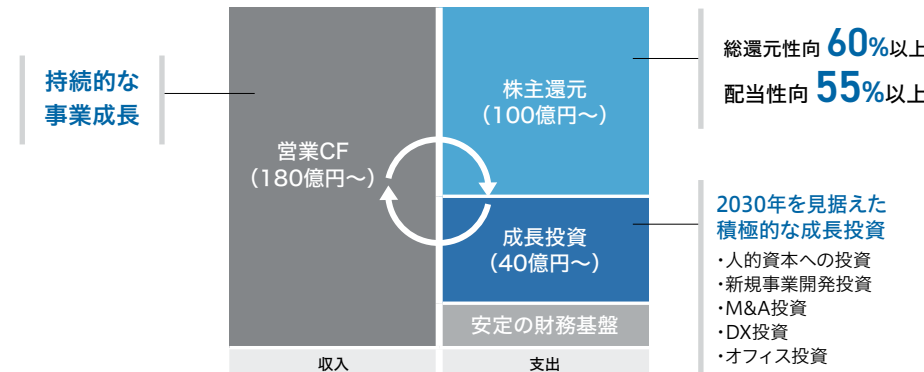
過去10年の売上推移 (2014～)



投資戦略・キャッシュアロケーション

事業活動で獲得する営業キャッシュフローを、次なる成長と適正な株主還元に分け、株主価値の向上を推進

加えて2023～2025年期間中に、2030年を見据えた人財投資を積極的に実施



2023-2025中期経営計画(サステナグロース)の進捗

【ご参考】中期経営計画
<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/strategy.html>

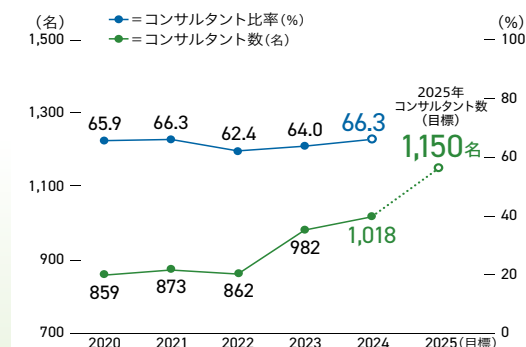


人財戦略

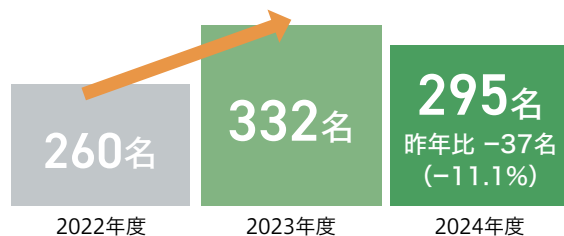
企業の成長と人財の成長を両立する経営

中期経営計画の重点方針の一つとして「積極的人財投資」を掲げており、採用・育成・定着・労働環境への投資を通じて、持続的な成長を目指しています。

- ・売上に直結する「コンサルタント人財」を年平均成長率10%で増員
- ・生産性の高いコンサルタント比率を高めていくことで、更なる収益性の向上を目指す



DXコンサルティング強化のため、DX人財の拡充を推進



※DX人財の定義は当社独自の基準による

人財区分別の拡大目標

コンサルタント人財

- ・上流工程のコンサルタントを増員し、収益性を拡大
- ・成長性の高いDX領域やM&A領域などキャリア採用を積極化
- ・中堅企業に対応できる人財の採用・育成強化による生産性向上

人財戦略の重点施策

採用

2025年末 社員数1,800名に向けた採用強化

- ・コンサルタントの新卒採用の再強化
- ・新領域および専門領域におけるキャリア採用の強化
- ・多彩なバックグラウンドを有する経営人財の採用強化

育成

コンサルタント&ビジネス人財の育成

- ・教育プログラムの拡充による若手の早期育成
- ・コンサルタントのデジタルスキル習得による生産性向上
- ・社員のスキルアップや経営人財育成のための教育投資の拡大

定着

EVP向上による優秀人財の定着促進

※EVP(Employee Value Proposition):従業員への提供価値

- ・持続的な報酬水準の向上による定着促進
- ・東京オフィス移転&ワンフロア集約でのコミュニケーション促進
- ・パーパスへの共感促進によるエンゲージメント向上

DX関連サービス

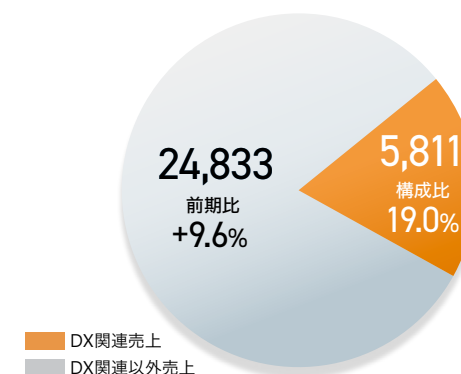
事業ポートフォリオにおけるDX関連サービスの比率が拡大

売上高におけるDX関連サービスの内訳

システム開発は戦略的に縮小し、DXコンサルティング、リスティング広告、リクルーティングクラウドに注力

2024年度実績

全体 30,645 (前期比+8.5%) (百万円)



DX関連売上
DX関連以外売上

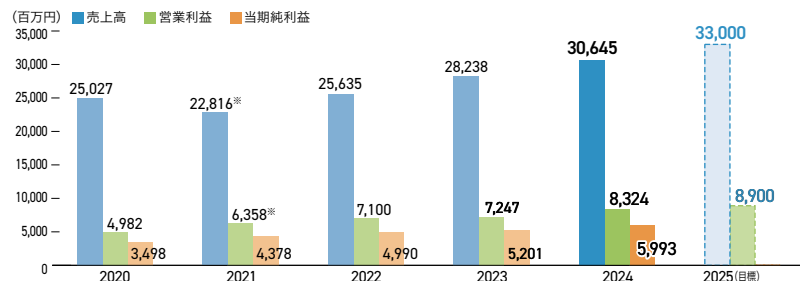
		前期比
DXソリューション コンサルティング売上	2,511	+24.3%
リスティング広告売上 (web広告運用代行サービス)	1,482	+ 6.2%
リクルーティングクラウド売上 (AI採用クラウドサービス)	1,105	+ 2.0%
システム開発売上	711	△34.2%
小計	5,811	+4.1%

財務ハイライト



組織基盤

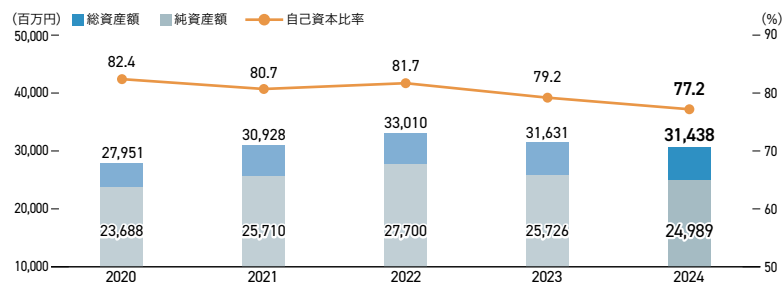
売上高・営業利益・当期純利益



※2021年は、「収益認識に関する会計基準」等の遡及修正により、売上高は5,997百万円減少し、営業利益は9百万円増加しています。

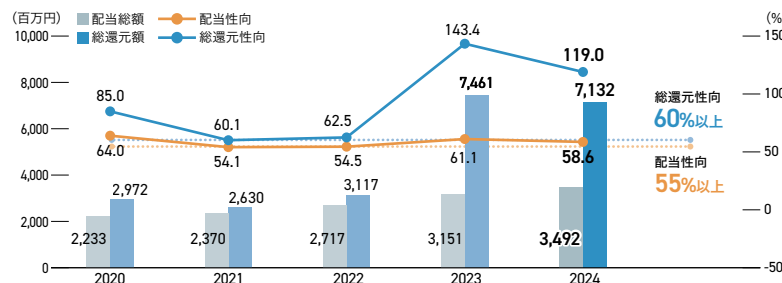
経営コンサルティング事業を主軸に4期連続で増収増益となり、2024年度も過去最高の業績を更新。先行指標であるKPIでは、コンサルタント数が初めて1,000名を突破しました。また、会費の値上げを実施しながら経営研究会会員数は過去最高を達成することができました。

総資産額・純資産額・自己資本比率



自己資本比率77.2%と高水準を維持し、健全な財務状況を継続しています。利益の積み上げと株主還元のバランスを勘案し、持続的な成長を目指します。なお、2024年度の純資産減少額は、主に自己株式取得によるものです。

配当総額・総還元額、配当性向・総還元性向

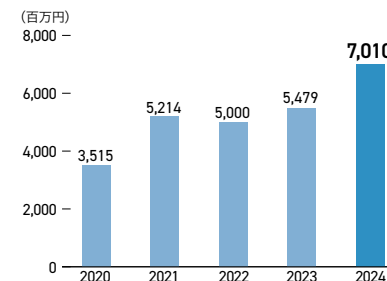


継続的な増配や自己株式取得などにより、配当性向55%以上、総還元性向60%以上となるよう、株主還元施策を引き続き実施します。

※総還元額 = 配当総額 + 自己株式取得額

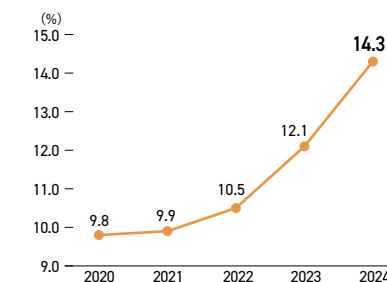
※「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を2022年の期首から適用しており、2021年に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっています。

営業キャッシュフロー



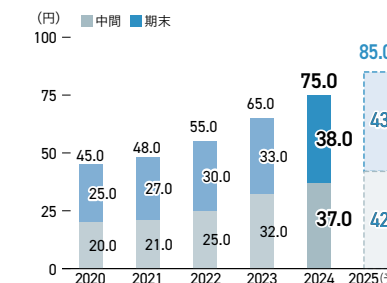
事業活動で獲得する営業キャッシュフローを、次なる成長投資(2030年を見据えた積極的な人財投資等)と、適正な株主還元配分してまいります。

純資産配当率



配当総額の上昇に伴い、当社の純資産配当率(DOE)も上昇傾向にあります。今後も引き続き、配当水準を示す指標として意識してまいります。

1株当たり配当金

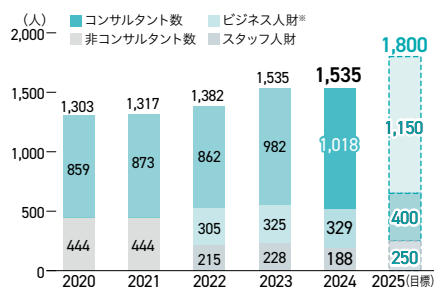


2025年度の年間配当は10円増配の年間85円(中間42円、期末43円)を計画しており、これが達成されますと15期連続の増配となります。



人財・組織

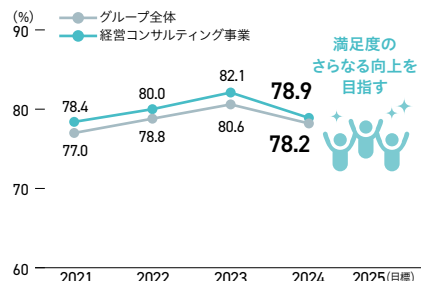
従業員数、コンサルタント数(グループ全体)



※開発エンジニア、プロダクトセールス、新規事業担当、経営研究会オペレーションなど、売上に直結するライン部門の中でコンサルタントにカウントされない人財のこと

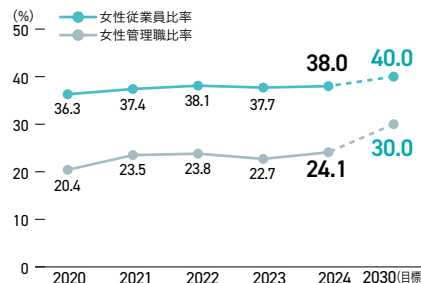
業績とともに従業員数は順調に伸びており、2024年度は1,535名となりました。新卒採用・キャリア採用ともに注力したことに加えて、定着率が向上したことで、コンサルタント数が100名以上の純増となりました。採用においては、より企業文化にマッチした優秀な人財の確保に注力しています。そのため、新卒採用においては長期インターンシップ、キャリア採用においてもオウンドメディアやダイレクトリクルーティングに注力しています。

従業員満足度



2024年は組織再編に伴う人財配置の影響で一時的な変動がありましたが、従業員満足度の持続的な向上を目指しています。主な取り組みとして、持続的な報酬水準の向上やグループ東京本社のワンオフィス化を通じたコミュニケーションの活性化(新たに「県人会」の実施および「パーパスタウンホールMTG」の継続実施)、多様なキャリアコースを支える評価・人事制度の構築に取り組んでいます。

女性管理職比率、女性従業員比率(グループ全体)

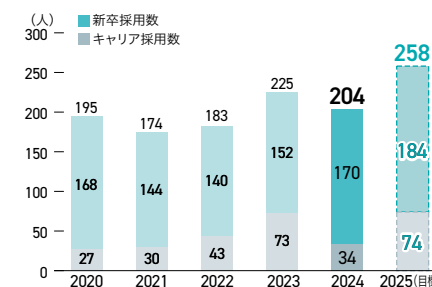


多様な価値観を生かしたキャリア形成と価値創出を可能にするため、女性の積極採用と活躍を推進しています。女性管理職比率の高い一部のコンサルティング部門では、従業員満足度や生産性の向上が見られます。これは持続的成長に不可欠であると認識し、今後も当社での推進に加え、コンサルティングを通じた顧客の業界全体への貢献を見据え、より良い人財の採用と活躍推進に、より一層注力します。



人財・組織

コンサルタント採用数



2024年度のコンサルタント採用数は204名(-21名)となりました。新卒採用人数は170名(+18名)であり、過去最高水準に匹敵します。また、キャリア採用は34名となりました。新卒採用では、特に中堅・中小企業向け経営コンサルティングに意欲の高い人財を、キャリア採用では、DXやM&Aなどの新領域を担うプロフェッショナル人財を採用しています。



ブランド

コンサルティングサービスの質・量

創業年数
55年



6年連続
高いコンサルティング支援継続率

当社グループは、創業から55年、国内の中堅・中小企業に専門特化した総合経営コンサルティングファームとして、市場を牽引してきました。主力の経営コンサルティング支援は7割を超える支援継続率があり(2019年度~2024年度)、取引先企業の持続的成長が、継続率の高さに表れています(数値を収集し始めた2010年度は63%、2018年度は67%)。また、近年「サステナブルグロースカンパニーをもっと。」をパーパスに定め、より多くの企業の支援継続(あらゆる企業ステージに対応できる組織体制)を整えています。



PDCA

情報セキュリティ・コンプライアンスへの取り組み

船井総研ホールディングス、船井総研ロジおよびHR Forceは、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/IEC 27001および国内規格であるJIS Q27001の第三者認証を取得しました。船井総合研究所(DX支援本部、事業開発本部)およびプロシードも継続して認証を取得しており、2025年度以降もグループ全体(まずは国内)での取得範囲を拡大していくことで、情報セキュリティ基盤の強化や情報セキュリティ人財の育成、継続的な改善を図ってまいります。

情報セキュリティ、コンプライアンス講座受講の機会(以下は、一例。対象:全従業員、毎年実施。)

2024年12月 コンプライアンスの注意事項	2024年 6月 サイバー攻撃対策(1)
2024年11月 ハラスメント対策	2024年 5月 情報セキュリティ対策
2024年10月 コンプライアンスの注意事項	2024年 4月 個人情報保護
2024年 7月 サイバー攻撃対策(2)	

非財務ハイライト

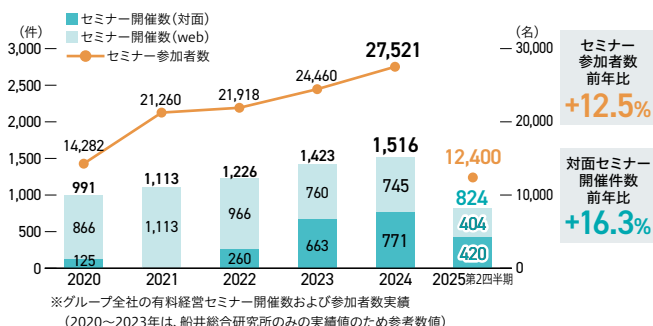
【ご参考】決算概要書(セミナー・経営研究会、月別コンサルティング実績(社数)の推移)

<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/kessangaiyou.html>

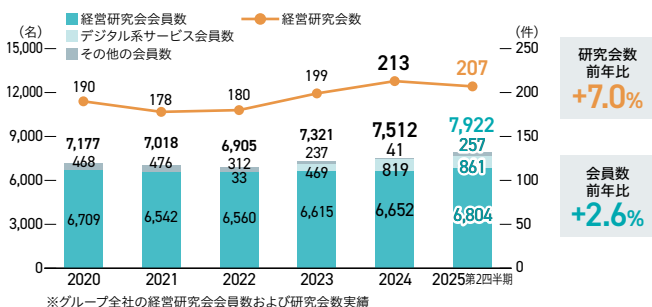


社会関係資本(顧客基盤)

経営セミナー開催件数および参加者数の推移



経営研究会 会員数および研究会数の推移

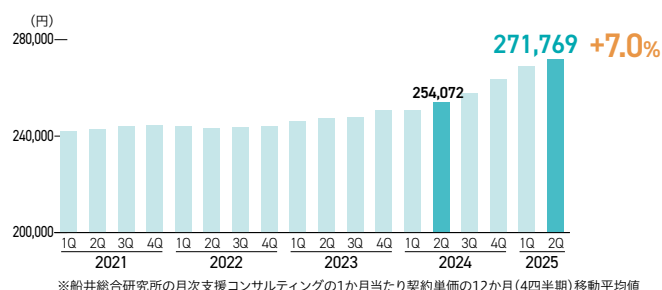


受注面での先行指標となる過去5年間の推移を示しています。

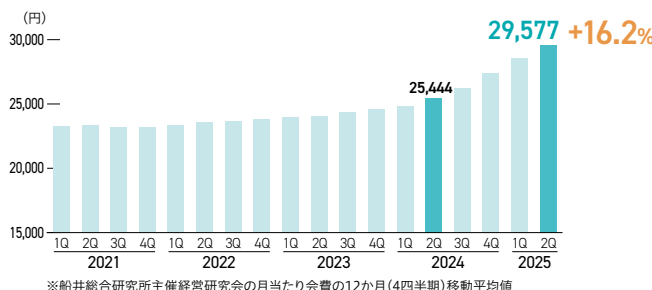
2024年度のセミナー参加者数は対前年で12.5%増加し、経営研究会の会員数も2.6%増加と、いずれも過去最高を記録しました。また、経営研究会は4月より会費の値上げを実施しながらも、会員数が増加した結果、大幅な増収となりました。

2025年度第2四半期、経営セミナーの参加者数は前年同期比で3.7%減少しました。これは昨年同時期に東京本社に移転に伴うオープニングセミナーなど、大型集客イベントを開催したことが影響しています。一方、経営研究会の会員数は順調に増加し、過去最高を更新いたしました。

月次支援コンサルティング 月単価の推移



経営研究会 月単価の推移

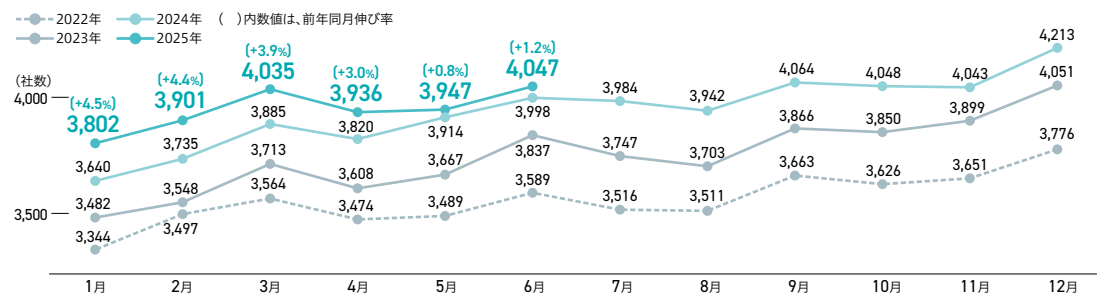


経営研究会と月次支援コンサルティングの月単価が上昇しています。

2024年4月からの経営研究会の会費値上げや、月次支援コンサルティングの契約単価の引き上げによるものです。

契約更新が1点単位で多いため、実態をより正確に示すために1年間の移動平均月単価でグラフを作成しております。前年同期比で経営研究会の月単価は+16.2%、月次支援コンサルティングは+7.0%と、両事業の単価が伸びていることが確認できました。

月別コンサルティング実績(社数)の推移



※数値は、経営コンサルティング事業(船井総合研究所、プロシード、船井(上海)、船井総研あがたFAS、アルマ・クリエイション)における月別コンサルティング社数実績(延べ社数・グループ内取引除く)

月別のコンサルティング社数の推移を示しています。2024年度は、毎月コンスタントに前年同月を上回るペースで推移しています。

2025年度第2四半期は、2024年度第2四半期の東京本社移転オープニングイベントによる受注増の反動で、伸び率がやや鈍化しています。

今後は、2023年10月～12月のように前年同月比で+6%から+7%へと伸び率を拡大していくのが、良い傾向となります。

グループCEOメッセージ



人と未来への積極投資で事業成長を加速し、
企業価値向上を目指します。

1. グループパーパスの示す私たちの存在意義と実践

2023年に策定したグループパーパス「サステナグロースカンパニーをもっと。」は、いかなる時代においても力強く持続的に成長し続けられる企業を数多く輩出し、私たち自身もそうした会社になるという、強い意志を込めたものです。私たちのコンサルティングのメインクライアントは、中堅中小企業ですが、その持続的成長を大きく左右するのは経営者その人です。人を中心に考える経営法を大切にする私たちにとって、その経営者を事業と経営者人生の両面での成功（プレジデントサクセス）に導けるよう、グループ全体で「総合的に」「高度に」「持続的に」支援できるこそが、私たちならではの存在意義だと考えています。

私自身、中小企業経営者の長男であった経験から、新卒入社以来、経営者をど真ん中において「長期にわたる幸せな経営者ジャーニー」とはどうあるべきかを考え続け、ビジネスモデルを進化させてまいりました。具体的には、従来は大企業が主な対象であったコンサルティングを、中堅・中小企業の人件費一人分程度の予算でフルサービスが受けられるビジネスモデルに再

株式会社船井総研ホールディングス
代表取締役社長グループCEO
中谷 貴之

1991年船井総合研究所に新卒入社。経営コンサルタントとして活動後、コンサルティング部門の責任者として、業種毎の即時業績アップビジネスモデルの開発推進、業種別経営者研究会の全社展開、新卒年100名採用等を推進し、現在の船井総研グループの持続的成長ビジネスモデル構築を牽引。船井上海董事長、船井総合研究所社長等を歴任後、2021年に船井総研ホールディングス代表取締役社長 社長執行役員、2023年に代表取締役社長 グループCEO。

グループCEOメッセージ

編し、業績向上などの成果を出す上で最大のハードルとなる「経営者覚醒」「実践の継続」を、繋ぎの強い小集団経営者コミュニティと、伴走型支援の両面でサポートすることで、コンサルティングサービスの民主化を実現してきました。

また、パーパスをグループ全員にとって単なる綺麗ごとでなく、真に浸透、実践していく為に、オフィス名称もサステナグローススクエア、私たちが長年開催するアワード名称もサステナグロースカンパニーアワードとし、毎年十数回のパーパスタウンホールMTGを開くなどをしており、今後も中長期で一貫性を持った取り組みを行ってまいります。

当社グループは、サステナグロースカンパニーを1社でも多く輩出することにより、日本の産業競争力と生産性を高め、より良い未来の創造に貢献します。

2. 持続性・収益性の高いビジネスモデル

私たちは様々な業界地図等のデータにもある通り、中堅中小企業カテゴリーのコンサルティング会社としては既にナンバーワン規模にありますが、一般的なコンサルティング企業とはビジネスモデルが大きく異なります。売上の中核となる中堅中小企業経営者向けコンサルティングにおいては、経営者層を対象に年間1,516回、参加者2万7千人を超える業種業態別の単発経営セミナーを主な入口の接点としています。そして次のステップでは会員制の業種別テーマ別経営研究会、そして最後に月次支援型コンサルティングと段階的にステップアップしていくものです。この中でも特に、会員制の経営研究会を中核と考え、中堅・中

小企業経営者のための「業種・テーマ別経営者塾」と位置づけています。2024年末時点で、213の研究会、7,512名の会員数を有しており、全国の同業の成功事例の共有や経営者同士の情報交換を通じて「師と友づくり」のできる経営者コミュニティを形成しています。月次支援コンサルティングは、経営者のための「業種・テーマ別家庭教師」という位置づけですが、業種別の専門コンサルティングチームが、全国の成功事例に基づき実践的で即効性の高い成長実行支援を行っています。さらに、採用・人材開発支援やDX化・AI支援、補助金獲得支援、IPOやM&Aといった価値向上支援など、クライアントのフェーズ別の様々な課題解決を通じて、最終的には完全個別対応の企業成長支援を行っています。つまり、クライアントの成長期から成熟期・エグジジットまで中長期で伴走することで、プレジデントサクセスの実現を支援しています。

3. 2024年度過去最高業績の達成

2024年度は、グループ東京本社を八重洲に集約するという大きな投資とチャレンジを行いました。過去最高の業績を達成することができ、中期計画の達成に向けて大きく前進すると共に、次なる飛躍への基盤を築くことができました。連結売上高は306億4,505万円(前期比+8.5%)、営業利益は83億2,417万円(前期比+14.9%)となりました。2025年度第2四半期決算は、連結売上高160億4,390万円(前年同期比+11.4%)、営業利益46億8,429万円(同+11.0%)と、中期経営計画達成に向け順調に進捗しまし

た。特に、主力の経営コンサルティング事業とロジスティクス事業が2桁成長し、いずれも営業利益が20%を超える増益を達成。これは、コンサルタント数が初の1,000名を超えとなる1,111名に増加したことに加え、単価向上により、従業員一人当たり売上高が9,607千円(同+7.2%)、一人当たり営業利益が2,804千円(同+6.8%)と順調に推移したことによるものです。

4. AI時代におけるDXコンサルティングの進化

2025年は、2023-2025中期経営計画の最終年度として、中堅・中小企業を中心とした「デジタル」×「総合」経営コンサルティンググループというグループビジョンの達成にむけ、DXコンサルティングの進化を加速していきます。

AI活用を事業のリスクではなくコンサルタントの能力拡張のパートナーとして活用すべく、2024年11月には、グループ全社員約1,500名に対し、Googleの生成AI「Gemini for Google Workspace」を一斉導入しました。これは、社員の業務効率化はもちろんですが、いち早く生成AIリテラシーの向上を図り、AIを活用した新たな商品・サービス開発・提案を実施できる人財を育成し、AI時代におけるコンサルティング企業へ脱皮するためのものです。クライアントのDX・AI導入をご支援するためにも、まずは当社グループの社員が生成AIを徹底的に活用することを進めています。

また、2025年1月には、プレミアムパートナーとなっているグローバルCRM企業のZohoより「2024年度年間最優

グループCEOメッセージ

秀パートナー」を受賞し、2025年10月にはアパレルウェブがグローバルECプラットフォームのshopifyより「Shopify Premier Partner」に認定されました。私たちはこれらのグローバルプラットフォームと日本の中堅中小企業の橋渡しや導入支援コンサルティングを行うことで、日本企業のDX・AI活用を加速させています。

また、2025年7月には、船井総研ロジと沖電気工業株式会社（以下、OKI）において、物流DX推進に向けた戦略的業務提携を締結しました¹。この提携を通じて、特に人手不足が深刻な地方の中小物流会社や荷主企業等を支えるプラットフォームの開発・提供を目指していきます。

さらに、2025年11月4日、インドのベンガルールにFunai Consulting India Private Limited（船井総研インド）を設立しました²。これは、船井総研グループのグローバルケイパビリティセンターとして開発案件の受託や英語圏プロダクトの日本語化等を進めるほか、Zohoをはじめとしたパートナー企業との連携を深めていくためです。

5. 日本の未来を担う「100億企業」化支援を推進

また、日本において2024年は中堅企業元年と言われるように、国の重点経済政策としても中堅企業の育成が大きなテーマとなりました。国家課題となっている日本企業の生産性を高めていくという視点から、私たちも過去の中堅企業一社一社の成長支援という視点だけでなく、地域・業界をリードし、生産性を高めることのできる元気な中堅企業的大量創出支援が新たな重点テーマとなっています。売上高

100億円規模の企業は、地域に雇用と投資を呼び込み、地方創生の要としても期待されるため、私たちは、100億企業化プロジェクトに『つくろう、地域に100億の幸せを。』というサブメッセージを掲げました。2020年から「100億企業化プロジェクト」を始動していますが、2024年末時点までの過去5年間で300社を超えるクライアント企業が売上高100億円を達成しています。

また、2024年7月からは神戸大学大学院経営学研究科と共同研究を実施し、その成果を広く社会に共有するため「100億企業化研究公開シンポジウム2025」を開催しました³。100億企業化に必要な成功条件に関する分析結果とともに、理論と実務の両面から成功パターンを体系的に整理することで、「100億企業化プロジェクト」にさらに弾みをつけていきたいと考えています。

6. M&Aと組織再編により強い成長力と新たなケイパビリティの獲得

2025年度は、戦略的M&Aと組織再編も積極的に推進し、クライアントへのソリューション幅の拡大やサービス提供体制の最適化を行っています。2025年の事例をいくつかご紹介すると、まずは2025年1月、事業承継コンサルティング強化のため、あがたグローバル経営グループと合弁会社「船井総研あがたFAS」を立ち上げました。さらに、2025年7月には、金融機関との連携型M&Aコンサルティングとデューデリジェンスに強みを持つ「MIコンサルティング」がグループインしました。これにより、質の高いM&A・事業承

継関連サービスのワンストップ提供が可能となりました。

また、先端マーケティング領域の強化のため、日本を代表するメーカーであり、多くの経営者を指導してきた神田昌典氏が率いる「アルマ・クリエイション」が2025年1月にグループインしました。同社のグループインによって、最新マーケティングノウハウの共有や会員基盤の拡大を図るとともに、海外MBAプログラムと連携した女性エグゼクティブ層の育成支援プログラムを通じて、多様性を活かした組織づくりを後押ししていきます。そして、2025年4月にはアパレル業界を中心にEC・ウェブマーケティング支援に強みを持つ「アパレルウェブ」がグループインしました。これにより、中期経営計画で掲げるデジタルソリューションサービスの拡充を図り、Shopifyを中心としたECやウェブマーケティング領域を強化していきます。

組織再編においては、2026年度からの事業体制強化のため、船井総合研究所とプロシードの経営統合を決定し、コンタクトセンターコンサルティングの業容拡大と大手企業向けコンサルティングの強化を目指します。さらに、「HR Force」と「船井総合研究所」の人的資本経営支援本部との事業統合を行い、2026年度から「船井総研HC（仮称）」を発足し、HC（Human Capital）領域の採用・育成・定着・RPO等をワンストップ体制で支援できる体制を確立し人的資本経営コンサルティングの推進を行います。

グループCEOメッセージ

7. 成長の土台となる、人と組織への投資

企業の持続的成長の源泉は「人」です。私たちは、「人材」を「人財」すなわち人的資本、価値創造の源泉であると捉え、「積極的な人財への投資」を中期経営計画の重点方針に掲げています。2024年4月に移転・集約したグループ東京本社「サステナグローススクエア TOKYO」への投資に続き、2026年1月には、グループ大阪本社をJR大阪駅直結のイノゲート大阪に移転します。よりアクセスが良い最新の環境で、最高の仲間たち、最高のお客様と共に、最高の仕事をする。この好循環が、企業価値をさらに高めていくものと考えています。

人財の採用と育成においては、2025年4月1日にグループ計180名の新入社員を迎え入れました。私たちの採用は新卒が約70%を占め、中でも家業人財（実家が何らかの事業を行っている人財）の採用が1/3を占めるのが大きな特徴です。家業人財が当社に入社してくれる主な理由は、生きた経営修行ができることです。特に中堅中小企業経営に理解が深い家業人財の採用強化を図ることが同業他社にない採用競争優位性と、コンサルティング現場においてクライアント企業経営者に信頼されるコンサルタント集団を形成する大きな差別化ポイントとなっています。

育成面では、時代に対応するためのデジタル研修等はもちろん、挨拶や基本マナーをはじめとした社会人基礎研修をはじめ、クライアント先企業での現場業務体験研修や先輩社員との同行などOJT、階層別・スキル別に体系化された教育プログラムによる早期育成を行っています。また、幹

部についてはグループ会社役員としての経営参画等も進めており、次世代経営者育成も推進しています。

定着面についても毎年、組織サーベイを行い、個別には1on1面談の実施等を行いながらより働き甲斐のある会社に向けて日々進化をさせています。待遇についても2030年までにコンサルタントの平均年収を1,000万円にするプロジェクトを進めています。

女性活躍においては、2025年2月に女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則である「女性のエンパワーメント原則（WEPS）」に署名しました。女性管理職比率については、2025年度25%、2030年度30%とする目標を定め、2024年度実績は24.1%と順調に推移しています。さらに、女性活躍推進に関する取り組み状況が優良な企業として、厚生労働省が認定する「えるぼし認定」の最高位である3つ星を船井総研ホールディングスと船井総合研究所が、2つ星をHR Forceがそれぞれ獲得しました（取得状況：2025年10月時点）。

8. 資本効率の向上と株主還元を重視する経営

私たちは、株主価値を中長期的に高めるため、最適な株主資本の水準形成、積極的な事業投資による利益拡大、そして資本効率の向上を基本方針としております。

効率性の方針として、中期経営計画における2025年のROE（自己資本利益率）目標値を、従来の20%以上から25%以上へ上方修正いたしました。2024年度の実績は24.3%を達成しており、この目標達成に向けて力強く前進しています。

株主還元の方針として、配当性向55%以上かつ総還元性向60%以上としておりますが、現中計における各年度の実績はそれを上回っております。また2025年度の年間配当は、前期から10円増配となる85円を計画しており、達成すれば15期連続増配となります。また、機動的な資本政策の遂行、資本効率の向上および株主還元の充実のため、2025年8月には25億円を上限とする自己株式の取得を決議し、株主優待制度も年2回に拡充いたしました。

また、投資家との対話をはじめとしたIR活動は、当社の企業価値向上のために重要な取り組みです。個人投資家向け株主説明会  の新設や機関投資家にご来社いただいていたのオフィスツアー等を行っています。建設的な対話で得られた貴重なご意見・示唆は、専任部門を通じて取締役会にも共有され、社外取締役からのご意見もいただきながら改善を図っています。

9. 株主およびステークホルダーの皆様へ

当社は、持続的に利益成長できているものの、株価のパフォーマンスにつながっていないことを課題視しています。

2025年度は、中期経営計画の最終年度として、グループ売上高330億円、営業利益89億円、ROE25%以上という目標達成はもちろんのこと、持続的かつ力強い事業成長とし企業価値向上に向けて邁進してまいりたいと考えております。引き続きのご支援をどうぞよろしくお願いいたします。

取締役専務執行役員メッセージ



株式会社船井総研ホールディングス
取締役 専務執行役員
小野 達郎

ゼロトラスト基盤への移行と 情報セキュリティ体制の多角的な強化

当社グループは、グループビジョンである「デジタル」×「総合」経営コンサルティンググループに向けて、Zohoの導入やAI導入・活用支援などを積極的に進めています。また、今後の更なる事業成長を目指すために積極的なM&Aを行っています。私は、この事業成長を支える役割として、情報セキュリティ基盤をはじめとしたリスクマネジメントの強化を推進しています。

当社グループのビジネスに影響を与える最重要項目の一つは「情報セキュリティ」です。お客様や当社グループの情報資産は、データの利活用増加や多様化、関係組織・情報量・システムの増加に伴い、リスクも増大すると認識しています。

昨今は、サイバー攻撃も高度化しており、当社グループはその対策として、従業員のID管理・認証基盤であるIDaaS、クラウドセキュリティのSASE、そして

AI・デジタル時代に対応した 情報セキュリティ基盤やAIガバナンスの強化を目指す

エンドポイントセキュリティのEDRを強化し、ゼロトラストセキュリティモデルへの移行に向けた基盤整備を推進しています。このインフラ強化は、2025年に当社ウェブサイトが外部からの攻撃を受けた経験を踏まえたものであり、情報セキュリティ強化の重要で肌で感じた経緯があります。

また、情報セキュリティ体制の強化策として、ISMS(ISO/IEC 27001)の取得範囲拡大を進めています。取得対象範囲をグループ全体に広げ、順次、認証取得を進んでいます。そこでは、新たにグループインしたアパレルウェブが世界最高ランクのセキュリティ体制を整備しており、その取り組みを学ぶことで、各社セキュリティレベルの底上げにつながるなど、グループシナジーを発揮する場面もありました。

その他にも、情報セキュリティの実効性と定着を確保するため、標的型攻撃メール対応訓練を年次で全役職員を対象に実施しており、参加率は100%、フォローアップ研修の受講率も96.3%を達成しています。さらに、ISMS活動の一環として部門ごとのセキュリティ定例MTGの浸透を推進し、現場での具体的な取り組み実績を積み重ねています。

生成AIの全社員導入とともに AIポリシー、AIガバナンスを整備

昨今、ビジネスにおいて生成AIを活用する場面が増えており、今後、法制的厳格化やルール変更などに柔軟に対応する必要があると考えています。これらのトレンドに対応するため、当社グループは、Geminiの全社員導入を2024年11月に行いました。また、その活用を安全に進めるためにグループ共通のAIポリシーおよびAIガバナンスも2024年11月に新たに制定しました。これは、AIポリシーの実効

性を確保するために、AIガバナンスのプロセスを構築・運用し、健全かつ公正なAIの利活用を目指すものです。

AIガバナンスの一環として、DXプロダクトの品質とセキュリティを確実に担保するため、船井総合研究所にZohoクラウド製品(プロダクト)のセキュリティ監査を実施する部門を新設しました。この新たな監査部門は、機密性、信頼性、可用性、完全性、セキュリティを維持するためのシステムや組織の適合性確保において重要な役割を果たします。

当社グループは、セキュリティ人材育成など情報セキュリティ管理体制を継続的に強化し、お客様からの信頼を維持し、持続的な企業価値向上を目指しています。

成長志向型ガバナンスへの進化

最後に、私は、当社グループのコーポレート・ガバナンス体制を更に発展させていきたいと考えています。全取締役がグループパーパスの実現や今後の経営戦略の議論を深め、将来の成長を主導する「成長志向型のガバナンス体制」の構築を目指しています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制は、社外取締役比率が66.7%、女性取締役比率が33.3%であることが特徴です。取締役会では社外取締役の皆様からの忌憚ない意見を発信いただいております。取締役会での議論は非常に活発になっています。また、当社の監査等委員会は2025年4月から、3名全員が社外取締役となりました。外部からの客観的な視点をもって、当社グループのコンプライアンスおよびリスクマネジメントレベルの向上を図っています。

今後も株主・投資家の皆様への期待に応えていきたいと考えていますので引き続きよろしくお願いいたします。

財務担当取締役メッセージ



株式会社船井総研ホールディングス
取締役 執行役員
マネジメント本部本部長 兼
ヒューマンキャピタル本部本部長
春田 基樹

私は、財務戦略、資本政策を推進する取締役として、持続的な企業価値の向上を使命としています。当社グループが掲げる「サステナブルグロースカンパニーをもっと。」というパーパスの実現に向けて、強固な財務規律の堅持と将来の成長に繋がる非財務資本への戦略的な資源投入の両立を推進しています。

堅固な財務実績と高効率な成長の推進

当社グループは、中期経営計画(2023-2025年)において「中堅・中小企業を中心としたデジタル×総合経営コンサルティング」をグループビジョンに掲げ、成長を加速させています。その成果として、2024年12月期は、売上高・利益ともに過去最高業績を達成いたしました。連結売上高は前期比8.5%増の30,645百万円を達成し、営業利益は同14.9%増の8,324百万円となり、営業利益率27.2%という高水準を維持しました。親会社株主に帰属する当期純利益は5,993百万円を計上しています。

財務規律の堅持と資本効率の最大化を目指す

さらに、2025年度第2四半期連結累計期間においても、勢いを継続し、売上高16,043百万円、営業利益4,684百万円を達成し、いずれも第2四半期として過去最高業績となりました。営業利益率は29.2%と極めて高水準で推移しており、通期計画(売上高33,000百万円、営業利益8,900百万円)に対し、順調な進捗を示しています。この成長を支える主力の経営コンサルティング事業は、第2四半期累計で営業利益が20%を超える増益を達成しました。なお、当第2四半期の中間純利益は、経営資源の有効活用を目的とした五反田オフィスの譲渡に伴う2,155百万円の特別損失の計上により減少しましたが、2025年第4四半期には現大阪本社譲渡に伴う3,155百万円の特別利益を計上予定であり、通期業績予想に織り込み済みであります。私たちは、資本効率の指標として2025年にROE25%以上を目指しており、2024年末時点のPBRも4.57倍と高水準を維持し、引き続き高効率経営を追求していきます。

資本政策の機動的な遂行と成長基盤の強化

当社グループの資金の源泉は、一貫して強固な営業活動によるキャッシュ・フローであり、2024年12月期は7,010百万円の資金を獲得し、2025年6月累計でも3,717百万円と、潤沢な資金調達力を示しています。このキャッシュ生成能力を背景に、私たちは戦略的な成長投資と、株主還元の強化を同時に推進しています。

成長投資においては、「デジタル×総合経営コンサルティング」を深化させるため、M&A戦略を強力に推進しました。中堅・中小企業のM&A・事業承継を支援する船井総研あがたFASを設立し、財務・税務デューデリジェンスに強みを持つ

MIコンサルティングのグループインにより、FAS領域でのワンストップサービス提供体制を構築いたしました。さらに、EC・ウェブマーケティング領域を強化するアパレルウェブや、マーケティングノウハウを持つアルマ・クリエイションをグループに迎え入れ、成長基盤を着実に強化しています。

株主還元については、配当性向55%以上、総還元性向60%以上を目指す方針に基づき、2025年8月8日には上限25億円の自己株式の取得を決議しました。また、株主優待制度も従来の年1回から中間株主優待を導入し年2回へ拡充しました。2025年度は年間85円(計画)の配当を予定しており、達成すれば15期連続増配となる見込みです。

非財務資本への戦略的投資

私たちの持続的成長の基盤は、人的資本の充実とサステナビリティ経営の深化にあります。人的資本の充実において、私たちは積極的な採用を進めており、2025年度にはコンサルタント職を含む180名の新入社員を迎え入れました。特に、中小企業経営を理解する「家業人財」の比率が23%に達しており、当社グループの人財の特徴となっています。

また、ダイバーシティ推進においては、中期経営計画の目標である女性管理職比率25%(2030年30%)の達成が目前に迫っており、女性のエンパワーメント原則(WEPs)にも署名し、多様な人財の活躍を支援しています。

私たちは、今後も財務規律を堅持しつつ、成長投資と非財務資本の充実を両輪で推進し、中期経営計画の達成と、その先の持続的な二桁成長の実現に向けて邁進してまいります。

引き続き、皆様の変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

中核企業トップメッセージ



株式会社船井総合研究所
代表取締役社長 社長執行役員
真貝 大介

「コンサルティング×デジタル」「100億企業化」「人的資本経営支援」「M&A支援」などお客様への提供価値を強化

日本の中堅・中小企業が抱える課題の一つとして、生産性・成長性の低さが指摘されています。企業の持続的な成長には、高い成長性(対前年売上高成長率)と収益性(営業利益率)を維持し続けることが重要であり、当社は企業の持続的な成長を支援しています。

当社の重点領域のひとつであるデジタル領域においては、Zoho導入によるCRMカンパニー化を推進することで、短期で成果の上がるDXの実現を支援しています。Zohoは全世界で1億人以上が利用するクラウド型ビジネスアプリケーション・サービスであり、当社はZoho認定パートナーとして、すでに800社以上のクライアント企業様の導入をサポートしてきました。当社のDXコンサルティングは、ビジネスの現場に即した業種ごとの慣

「コンサルティング×デジタル」で企業の成長を加速させる

例や業務オペレーションへの深い理解を強みとしており、Zohoをベースに業種別のマーケティング・オートメーション(MA)機能とセールス・フォース・オートメーション(SFA)機能を搭載した独自のサービス「グロースクラウド」を提供しています。これにより、中堅・中小企業が抱える経営資源の制約に対し、最適なシステムがすぐに運用開始できるオーダーメイド型のシステム導入を実現し、短期での成果創出を支援しています。また、本年はAIエージェントを活用したコンサルティングサービスを本格化し、お客様の事業運営と成長を強力に後押ししていきます。

さらに、当社グループの成長戦略である「海外ビジネスの強化」の一環、およびグループ全体のDXを加速させるため、近年著しい経済成長を遂げているインドのベンガルールに船井総研インディアを設立します。この新会社は、多くのグローバル企業が戦略拠点として設立しているグローバル・ケイパビリティ・センター(GCC)の機能を持ち、開発案件受託のほか日本企業のインド進出支援などを行い、デジタル×コンサルティングをグローバルに展開する重要な拠点となります。

次に、私たちは中堅企業のクライアント様を対象とした100億企業化支援コンサルティングに注力しています。10年後のあるべき姿から逆算し、既存事業の変革に加え、新たな収益の柱となる事業創出、財務基盤や組織デザインなど、多角的な視点からムーンショットを実現するためのロードマップ策定から実行支援、さらには成長加速化補助金サポートなど幅広く伴走支援します。

加えて、中長期的な企業価値向上に欠かせない人的

資本経営の支援を強化しています。当社は、経営者が抱える採用・定着・育成に関する課題に対し、人財開発、育成、社員定着の強化を通じて、企業の持続的な成長をサポートしていきます。

そして、企業の成長を加速させる重要な手段として、M&Aおよび事業承継コンサルティングを強化しています。当社のM&A支援の最大の特徴は、業種専門コンサルタントとM&Aスペシャリストが連携し、M&A成約以降の企業成長のサポートまで行う点にあります。船井総研あがたFASの設立ならびにMIコンサルティングがグループインしたことにより、より質の高いワンストップのM&A・事業承継支援を提供しています。

経営研究会による社会関係資本と「知の循環」の醸成

当社は、お客様の成長をネットワークの力でも支援しています。年間1,516回のセミナー開催のほか205の経営研究会を主宰し、6,944会員にご入会いただいています(2024年12月末時点)。この経営研究会は、意識の高い経営者同士が地域や業種を超えたネットワークを通じて切磋琢磨できる場を提供することで、企業成長を加速させる社会関係資本を醸成する役割を果たしています。私たちは、コンサルティング支援で生まれた成功事例やソリューションを経営者が学ぶことができる「知の循環」を構築し、今後も中堅・中小企業の価値向上に尽力してまいります。

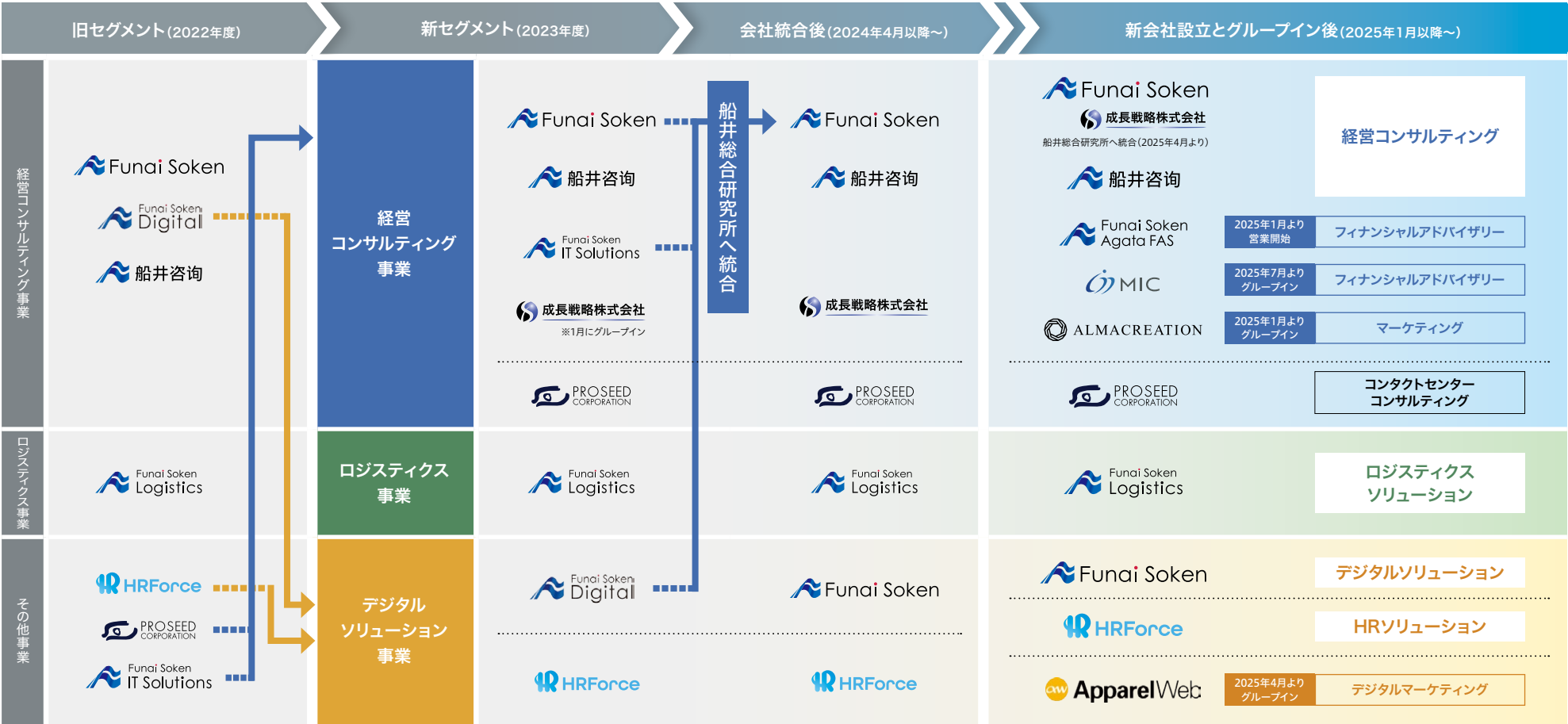
事業別戦略／ポートフォリオに関する方針

2023-2025中期経営計画期間のセグメント区分の変更、2025年からの新会社設立とグループイン

事業戦略を推進させるため、2023年度からデジタルソリューション事業を新設いたしました。

さらに、2024年4月1日には船井総合研究所が船井総研デジタルと船井総研ITソリューションズを吸収合併し、デジタルソリューション事業を一気通貫して提供する支援体制に強化しています。

2025年は、船井総研あがたFASの新たな営業開始、アパレルウェブとアルマ・クリエイションのグループインにより、顧客である経営者の成功（プレジデントサクセス）をグループ一体で支援してまいります。



ポートフォリオに関する方針

当社は、経営戦略や経営計画の策定・公表に当たっては、資本コストを的確に把握した上で、売上高、営業利益、自己資本利益率(ROE)などの目標値を、中期経営計画等に記載しています。

また中長期的に資本コストを上回るリターンを継続できる事業への集中を図るべく、収益性と成長性の2軸で事業の方向性を決定し、ポートフォリオを構築します。

専門性の拡張とグループシナジーの創出 2025年 グループイン・新会社設立の概要

当社グループは、中期経営計画で掲げた目標達成と持続的な成長に向けた事業ポートフォリオの強化を加速するため、2025年にかけて、専門コンサルティングとデジタルソリューションの分野で高い専門性を持つ4社を新たにグループに迎え入れ、または合併で設立しました。これにより、お客様の経営課題をより深く、多角的に解決する体制が確立し、グループ全体の成長ドライバーとして大きく貢献しています。

2025年1月グループイン



 **ALMACREATION**
アルマ・クリエイション

事業概要

マーケティングコンサルティング

企業のパーパスと未来ビジョンを明確化し、言葉を起点に戦略と実行をつなぐマーケティングを支援。ウォートン・スクール連携による人的資本経営とAIエージェンシーによるマーケティングDXを融合します。

グループインの意義

神田昌典の書籍ブランドを活かし、AI・DXを融合したマーケティング技術を基盤に顧客接点を創出。常に「マーケティングの次」を創る知見で顧客に未来の指針を示し、グループ全体の専門性拡張とシナジー創出に貢献する。

2025年1月新会社設立



 **Fundai Soken
Agata FAS**
船井総研あがたFAS
(あがたグローバル経営グループとの合併会社)

事業概要

M&A・事業承継コンサルティング

M&A・事業承継に特化。船井総研のノウハウと、あがたグローバルの財務・会計の専門性を融合させ、M&A戦略立案からPMIまでをワンストップで提供します。

グループインの意義

M&A・事業承継支援の体制を強化。財務・税務面を含むデューデリジェンス(DD)対応力を向上させ、「共棲共栄型M&A」を推進

2025年4月グループイン



 **ApparelWeb**
アパレルウェブ

事業概要

EC特化のDXマーケティング

アパレル業界発の最先端ノウハウを活かし、EC(D2C)を主力にサイト制作からSNS・広告運用までを一貫支援。DX推進と事業成長を力強く伴走。

グループインの意義

アパレル業界のDXノウハウを取り込み、グループ全体のデジタルマーケティング支援(EC分野の専門性を飛躍的に高め)、クライアントの事業成長に貢献。

2025年7月グループイン



 **MIC**
MIコンサルティング

事業概要

M&Aコンサルティング

財務デューデリジェンス(DD)に強みを持ち、企業提携の仲介、アドバイザリー業務(FA)、株式価値算定など、高品質なM&Aサービスを一貫して提供します。

グループインの意義

M&Aにおけるデューデリジェンス(DD)機能とフィナンシャルアドバイザリー(FA)機能を大幅に強化。中堅・中小企業の複雑な経営課題に対応できる高度な専門性を拡充。

オフィス投資による営業拠点機能の強化と、リターン

当社は2024年4月、東京本社を東京ミッドタウン八重洲へ移転し、グループ内に分散していたオフィスをワンフロアに集約しました。これは、「横断的なオフィス空間」(新たな企画・協業・機動性を高める場)を非財務資本の競争力と捉えて集約を図ったものです。また、この東京本社移転に加え、大阪本社も2026年1月に移転・集約する大型投資を実施します。これにより、営業拠点機能を強化し、優秀な人材を獲得するための人的資本(特に「採用力」)の向上を目指します。



■ 東京本社 (東京ミッドタウン八重洲35階)



■ 大阪本社 (イノゲート大阪21・22階) ※2026年1月移転予定

施設コンセプトの概要

- 東京ミッドタウン八重洲への移転によるオフィス集約を実行
- オフィス移転で「①ブランド力アップ(単価アップ) × ②生産性アップ(件数アップ) × ③グループシナジー(客層拡大)」の実現を目指す
- 2025年度には、五反田オフィスビルと現大阪本社(淀屋橋)の売却に伴う特別利益を計上する見込み

オフィスの投資効果(集客力)

- 移転後のお客様のご来社数(月間来場者数)は大幅に増加
- オープニングイベント開催による早期の効果が始まる(受注増)

移転前の東京本社
来場者数(月間)

2,035人

移転後の東京本社
来場者数(月間)

3,892人

人的資本経営に寄与するオフィス投資効果(採用力)

課題の解消と機会の拡大(大阪)

【旧大阪オフィス】採用活動の制約

- ・イベント参加学生数が東京の半数以下に留まる
- ・収容人数不足(物理的な制約)
- ・マンパワー不足による開催数の限界

【新大阪オフィス】キャパシティの大幅拡大

- ・収容人数300名の施設を完備
- ・イベント機会が拡大し、学生との接点が飛躍的に増加
- ・学生グリップを強化する環境を整備

内々定承諾率の向上(大阪)

2025年卒
(旧オフィス環境)

約70%

2026年卒
(移転計画の訴求後)

約80%↑

理由

合格通知面談時にオフィス移転(未来への投資)を伝えた際、学生が目を見開き、エンゲージメントが劇的に向上したことによる

結論

オフィス投資は、物理的な魅力だけでなく、「従業員への投資姿勢」として学生に評価され、採用競争力に直結する

+拠点集約による生産性の向上やグループ会社のシナジー創出、多様な働き方によるエンゲージメントの向上

従業員のエンゲージメントと一体感の醸成

- グループ各社の経営陣により、新オフィス移転への想いを全グループ従業員に向けて発信
- 所属する会社以外の社長の想いを知ること、ブランドアップ、生産性アップ、グループシナジー実現に向けたきっかけを創出
- 東京本社移転を機に、ようやく本当の意味でのグループ経営、すなわちシナジーの発揮を目指せるスタート地点に立った

グループシナジーの実現とイノベーション創出

アパレルウェブ 役員Kの視点

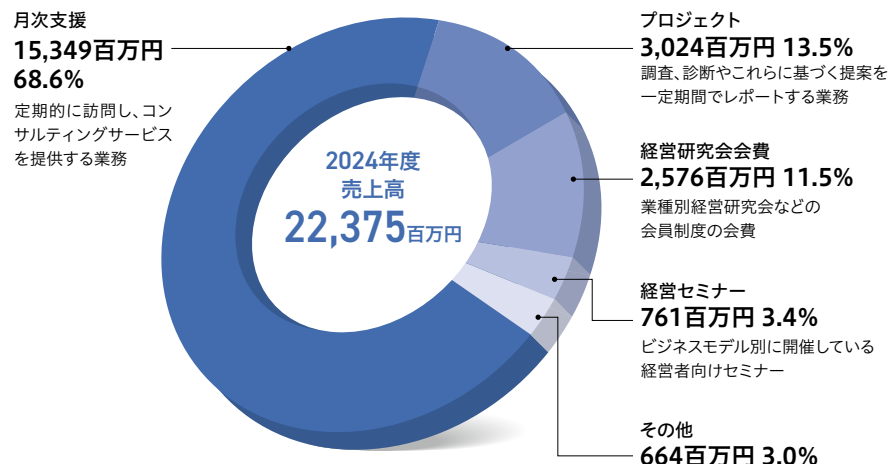
物理的な統合により、予期せぬ出会いや会話からイノベーションの種が生まれる「知の化学反応」が日常的に起こり、クリエイティブな視点と、グループ各社が持つ膨大なデータやロジスティクスの知見が融合し、お客様さえ想像しえなかった新たな価値提案を今後生み出す

船井上海 総経理の視点

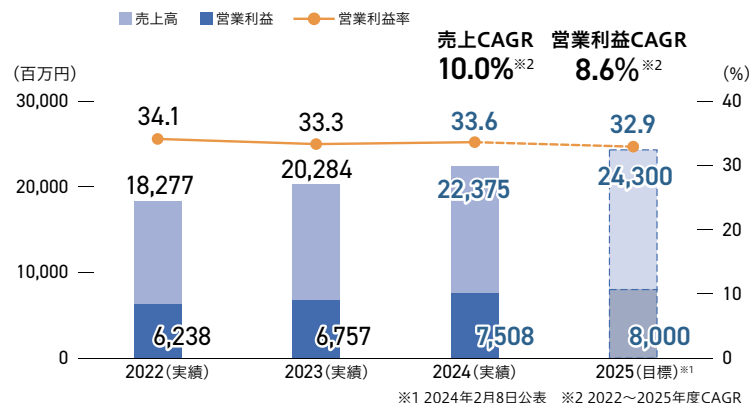
東阪の新オフィスは、中国企業のご支援における「日本視察」の利便性と効果を大幅に高め、顧客ロイヤリティ向上とレバレッジに貢献する

経営コンサルティング事業

主な業務区分別売上(外部売上高と構成比)



業績推移



主力サービス

経営コンサルティング事業は、中堅・中小企業の経営課題に深く入り込み、多岐にわたるサービスを提供しています。業種特化型のノウハウを生かしつつ、DXコンサルティングやM&A支援など、企業の成長ステージに応じた高付加価値サービスを展開しています。

中小企業向け業種別コンサルティング

(特に、住宅不動産・医療・介護・福祉、土業、製造業強化)

DXコンサルティング

(業種別クラウドモジュール「グロースクラウド」展開：MA、SFA、CRM、HR領域へ拡充)

中堅企業 コンサルティング

(100億企業化、M&A、IPO支援拡大)

新規成長テーマ

(CSコンサルティング、地方創生、補助金、新規事業計画支援)

海外事業

(船井上海；飲食業界・歯科業界)

主力事業を取り巻くリスクと機会(中長期での業績変動要因)

リスク

- ・競合激化(ITベンダーや異業種参入)
- ・人材流動性の高まり(特にDX人材確保難)
- ・景気変動の影響(顧客の投資意欲変動)
- ・サービス品質の維持(事業拡大・人材増員に伴う課題)

機会

- ・中小企業のDXニーズ拡大(特に製造業)
- ・M&A市場の成長(事業承継、業界再編)
- ・地方創生への貢献機会
- ・経営者との直接接点による上流工程からのアプローチ
- ・安定市場での既存顧客基盤(住宅・不動産、医療・介護・福祉)

戦略

- 高収益率維持と一層の持続的成長
- 上流コンサルティングの更なる拡大
- 中堅・中小企業の経営課題への一気通貫サービス体制構築
- PM(プロジェクトマネージャー)人材の採用・育成強化による生産性向上

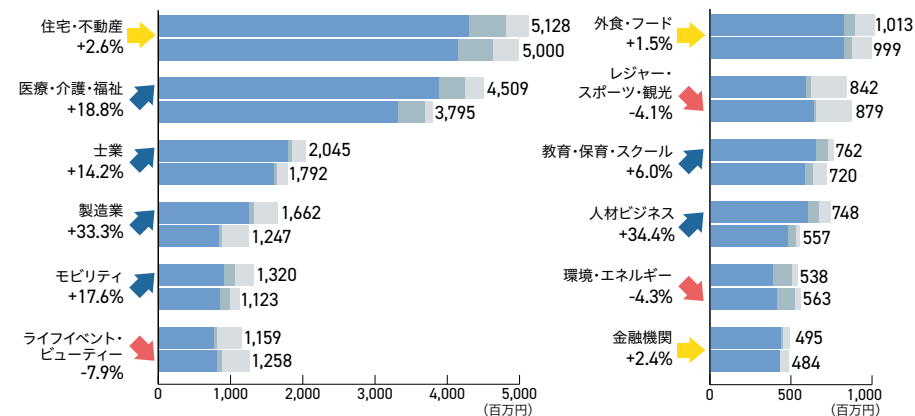
市場環境の詳細(堅調な主力業種と、デジタル化支援の拡大)

コンサルティング対象業種を上位12区分に分類すると、医療・介護・福祉および土業向けコンサルティングが引き続き2桁成長を達成しました。前半に苦戦した住宅・不動産も、最終的にプラス2.6%の成長で着地しました。最も売上が伸長したのは+33.3%の製造業向けコンサルティングです。これは、デジタル化支援の需要拡大を背景としています。ライフイベント・ビューティーは前年度のM&A仲介の反動が見られます。今後は、物価高騰や人材不足等の影響を受けておられるお客様へのAI活用・デジタル化支援と事業ポートフォリオの検討による経営改善支援が、各業種で広がるものと予測されます。

■ 成長実行支援…業績向上を中心としたコンサルティング分野

■ 人材開発支援…人材採用・人材育成・人事評価・組織活性化等のHRDコンサルティング分野

■ 価値向上支援・デジタル化支援・その他…M&A・財務・補助金等のコンサルティング分野およびDXコンサルティング等のデジタル化支援分野



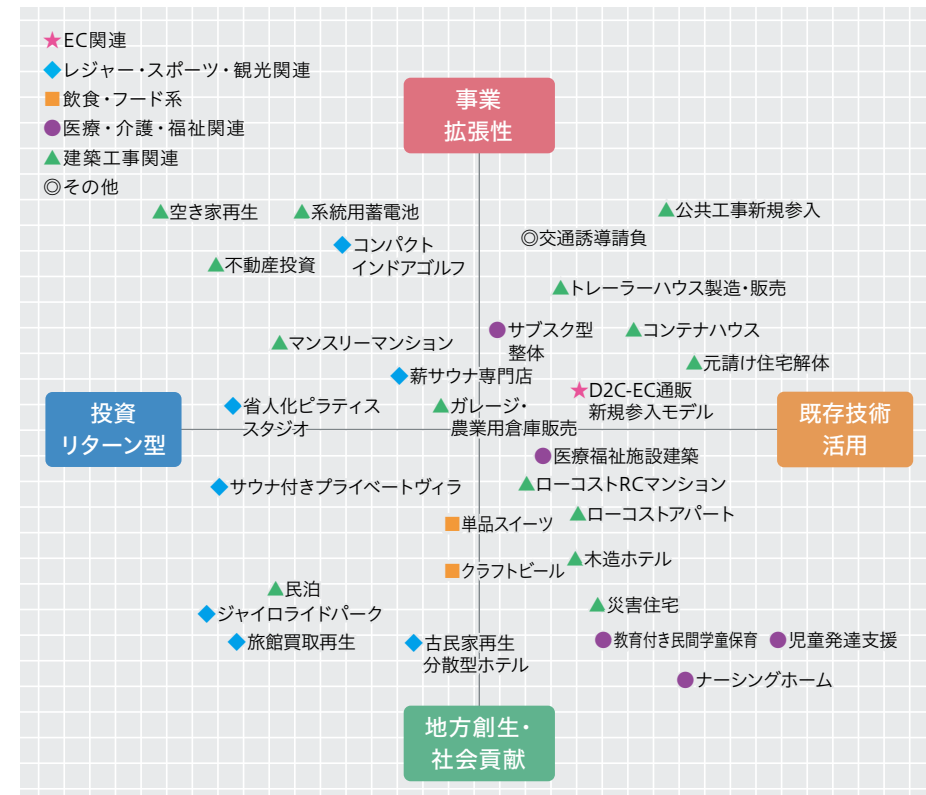
※各グラフ上段:2024年1~12月 下段:2023年1~12月

※数値は、当社業種分類に基づいた2023年1月~12月および2024年1月~12月の経営コンサルティング事業のうち
コンサルティング契約、経営研究会会費、公開型セミナー収入の合計売上実績

DXソリューションコンサルティングの市況

中堅・中小企業を取り巻く市場ニーズは依然として高くあり、これまでDX分野で後れを取っていた中堅・中小企業向けに、当社の強みである顧客管理および営業・業務プロセス変革を中心としたDXパッケージを業種別に開発し、累計800社以上に展開しています。また、DX以外にも、IPOやM&A、CX向上といった新たなコンサルティングテーマが台頭してきており、今後の注目分野となっています。

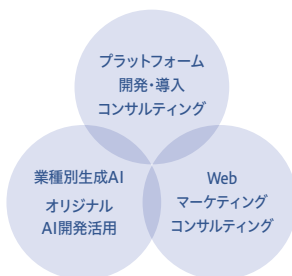
新規事業開拓(近年注目される主な新規事業提案の相関図)



住宅不動産・建築業では、ローコストRCマンション・アパート、木造ホテル、災害住宅がビジネスモデルとして立ち上がりました。医療・介護・福祉分野では、児童発達支援やナーシングホームの事業モデルが新たなソリューションとして注目されています。また、地方創生・地域活性化では、旅館の買取・再生(宿泊)やジャイロライドパーク(レジャー)のビジネスモデルコンサルティングが始まり、近年大きな注目を集めています。

業種別の業績向上ノウハウを活かしたDXコンサルティング

船井総合研究所は業種・テーマ別に専門コンサルタントが在籍していることから、ビジネスの現場に即した業種毎に存在する様々な業界慣例や業務オペレーションへの理解が深いことを強みとしています。中堅・中小企業にとってはもちろん、多くの企業にとってDXはより業績向上効果の高い方法で、よりすばやく展開することが重要になります。船井総合研究所のDX支援では、これまで培ってきた業種別のコンサルティングの知見を活かし、クライアント企業に最適なプランを推進することで、短期で成果の上がるDXを実現することができます。



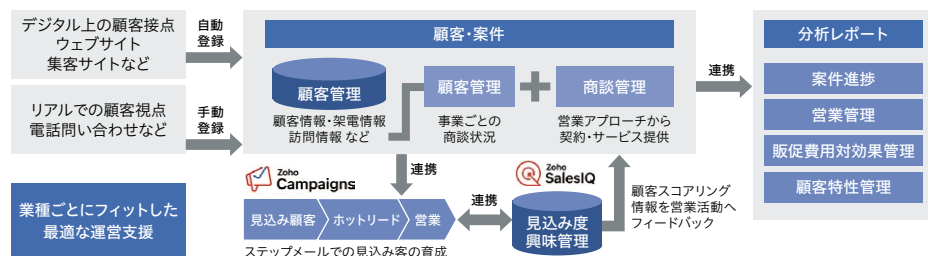
Zohoを用いたオーダーメイド型のDX導入



Zohoは全世界1億人以上が利用するクラウド型ビジネスアプリケーション・サービスです。その機能は多岐にわたり、あらゆる業種・業態のビジネスプロセスを網羅しています。世界レベルで非常に高いシェアと知名度を持ち、全世界で25万社以上の導入実績(※Zoho公式サイトより)があります。近年では日本国内でも急速に普及し、中堅・中小企業を中心に導入数が拡大しています。船井総合研究所はZoho認定パートナーとして、各業界・業種に特化したコンサルタントが800社以上を超えるクライアント企業様のZoho導入をサポートしております。



中堅・中小企業は、経営資源の制約や専門知識の不足など、大企業とは異なる課題を抱えています。それに対し船井総合研究所は中堅・中小企業の実情を深く理解し蓄積したノウハウで、部署横断のデータ連携はもちろん、ステップメールなど顧客育成に必要な最適なシステムがすぐに運用開始できるシステム導入を実現します。また課題特定や改善計画、PDCA確立など各段階で専門コンサルタントが手厚くサポートし、効率的で効果的な運用を支援します。



業種に合わせたバーティカルSaaS「グロースクラウド」

船井総合研究所ではZohoのプラットフォームをベースに、業種別のDXを短期で実装可能な独自のサービス「グロースクラウド」を提供しています。MA（マーケティング・オートメーション）機能とSFA（セールス・フォース・オートメーション）機能の両方を搭載し、見込み客の獲得から営業管理までをワンストップで実現できます。業種ごとに特化された顧客管理フォーマット、管理KPI、スコアリングの考え方などに留まらず、メルマガなどマーケティングツールに至るまでの導入サポートが可能です。



多岐にわたる業種ごとにバーティカルSaaSラインナップを用意しています。(2024年4月時点)



■ Zoho個別開発・導入支援実績のご紹介

船井総研のZoho導入実績**800社以上**

■ 大企業・小売り事業のお客様

背景	営業やマーケティング活動の効率化と生産性向上が課題。既存システムの煩雑な運用により、データ管理や横断的な分析、迅速な意思決定が困難な状況。		内容 Zohoの導入でコスト効率が高く、柔軟なカスタマイズが可能なシステムで顧客データを統一管理し、既存の顧客データ基盤と接続し、一元化を実現。直感的な画面設計をアジャイル開発で実装・全社展開。
----	--	--	---

■ 不動産事業のお客様

背景	顧客データが分散して管理されており、業務プロセスにおいて機会損失が発生。また、既存システムでは業務効率化とデータ活用が限定的な状況。	内容	Zohoの活用で統合的なCRM環境を構築し、顧客データを一元管理。専門人材投入で短期間で基本的なシステムの構築を行いつつ、ローコード機能を活用し複雑なカスタマイズを抑えながらも柔軟な構築を実現。
----	--	----	---

■ エネルギー事業のお客様

背景	業務プロセスが分断され、データの一元管理や活用が不十分で業務効率の低下や機会損失が発生。部分的なデジタル化の状態では業績や生産性向上へのデータ活用が課題。		内容 Zoho導入で顧客契約管理・分析を統合。カスタム開発で地図機能やレポート機能を導入し業務効率を向上。営業記録や進捗を自動化し、抜け漏れを未然に防止。これらの基本構築を短期間で完了し運用で事業にフィッティング。
----	--	--	---

■ 医療・ヘルスケア業のお客様

背景	各店舗のCRM運用が不揃いで、特に来院予約管理やスタッフ教育などの業務効率に課題がある。顧客セグメントに基づいたマーケティングの最適化が必要。	▶	内容	CRMを統一し、来院予約管理、スタッフ教育効率化、顧客セグメント分析に基づくマーケティングを実現。特定店舗をモデルとして成功事例を作り、全店舗に展開。
----	---	---	----	---

100億企業化へのロードマップ策定プロジェクト・推進支援

100億企業化ロードマップ策定プロジェクトは、10年後のあるべき姿から逆算し、そこに向けてムーンショットを実現するための成長戦略を描くコンサルティングです。100億円企業になる為には、既存事業の変革に加え、第2・第3の柱となる事業の創出、急成長を支える財務基盤や組織デザイン、その組織のリーダーとして推進する優秀な人材を惹きつけるビジョン、といった今までとは異なる視点で経営戦略を描く必要があります。船井総合研究所は経営者及び次世代経営者の夢や目標に寄り添い、経営陣も社員もワクワクするプランを描きます。また、描いただけで終わりにせず、専門のコンサルタントが共に現場に入り、ロードマップ策定から実現まで支援します。



100億企業化分科会のご紹介

同じ志を持つ経営者同士の勉強会、「100億企業化分科会（企業価値向上フォーラム）」を定期開催しております。最新情報の提供や会員同士の交流、モデル企業の視察等、様々な知見を提供。意識の高い経営者ネットワークを活用し、更に成長を加速させる状況をつくります。



「100億企業の成長要因と経営者の関係性」を追求する共同研究

神戸大学院経営学研究科と中小企業の価値創造に関する研究を実施



今回の共同研究では、売上100億円企業化に向けたキードライバー（目標の達成度を最も大きく左右する要素）を、売上100億円に到達した企業と停滞している企業のデータをもとに明らかにしてきました。本共同研究では、船井総合研究所が経営コンサルティングの中で蓄積してきた約4万社の経営データや経営者のアンケート・インタビューデータと、神戸大学大学院経営学研究科が研究してきた複数の経営理論体系を掛け合わせながら、成長を阻害する要因と促進する要因を特定してきました。また、企業研究に留まらず、企業の成長に大きな影響を与える「経営者」にも焦点をあて、企業の成長ステージごとに必要となる経営者のマインドセットや行動も明らかにすることができました。

IPOコンサルティング・J-Adviser

船井総合研究所は2022年4月11日に、株式会社東京証券取引所より、TOKYO PRO Marketの「J-Adviser」として承認されました。「J-Adviser」資格取得に伴い、TOKYO PRO Marketへの新規上場を目指す企業様には、今までのIPO支援に加えて、「J-Adviser」としてもサポートすることが可能になりました。

TOKYO PRO Market(TPM)とは

東京証券取引所が展開する市場の一つですが、「プライム市場」「スタンダード市場」「グロース市場」とは異なる点があります。TPMは、買付を「プロ投資家」に限定することで、他の市場と比較すると上場時に求められる数値基準（株主数や利益の額など）において自由度の高い上場制度となっています。また、監査期間が1年で良い（ほかの市場は2年必要）ことから、上場準備から新規上場までの期間が短くなる傾向にあるのも特徴です。一方で、上場により信用力、知名度の向上が期待できるため、近年は資本市場において注目度が高まっています。



J-AdviserとしてTOKYO PRO Market上場準備のサポート実績

BABY JOB株式会社はJ-Adviserである船井総合研究所の上場指導・審査を経て、2024年12月19日に上場しました。TOKYO PRO Market上場によって、社会的信用力の向上や知名度の向上、優秀な人材の獲得、社員意識の改革等を達成し、更なる事業拡大や企業価値向上に繋げることを目的とされています。

社会状況や社内事情にフィットした人的資本経営の支援

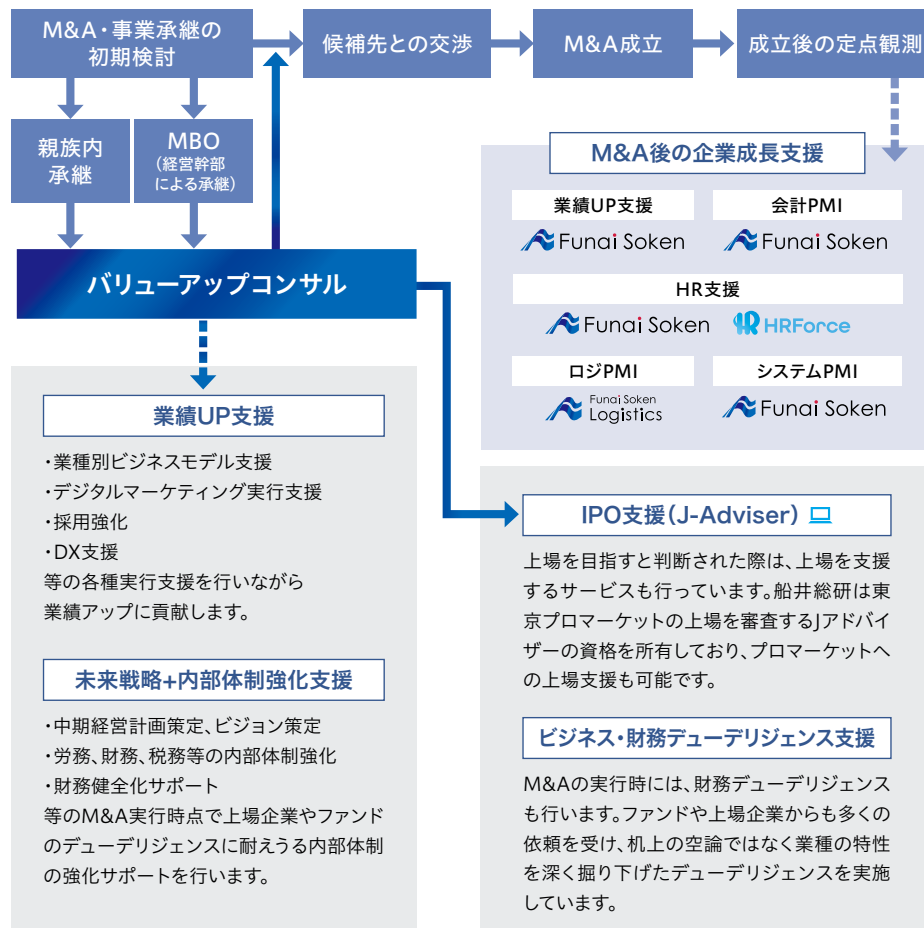
人的資本経営とは人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方です。新卒採用のやり方ではうまくいっておらず、成功ノウハウを学びたい、社員に高いエンゲージメントで継続して働いてもらうための組織づくりに試行錯誤を繰り返している経営者など、何から始めたらよいのか悩む企業が多くあります。船井総合研究所では、様々な企業のフェーズにフィットする支援で経営者をサポートし、人を採用するだけでなく、人材戦略に基づく人材開発、育成、社員定着を強化していくことで企業の成長を支援します。





成約ではなく、企業の成長にコミット

数ある経営課題のうち、必ずと言っていいほど難題になるのが、事業承継です。「いつ、誰に承継することが本当にこの企業のために良いのか？」等のM&A相談に対し、一般的なM&A仲介会社は「候補先との交渉」から対応開始しますが、船井総研ではその前段階の「初期検討」からオーナー・経営者とともに最善の策を考えます。「今はバリューアップ(企業価値向上)が最優先」と判断された場合は、その実行支援を提案します。また、業種の特性を理解した広範なネットワークを活用できるのも特長の一つです。



M&A成立後の統合プロセスPMI(Post Merger Integration)に強み

一般的なM&A仲介会社では、仲介契約が結ばれたところで役割を終えるところがほとんどですが、私たちの場合は、その後も業種専門コンサルタントが経営者に伴走し、企業の永続的なサポートをするところが特徴です。譲渡後1年半で売上・利益ともに2倍以上になった事例もあります。

買い主はもちろん売り主も、統合後に成長できなければ意味がありません。私たちが目指すのは「企業の成長にコミットするM&A」です。そこにコミットするためにも、業種に対する専門性は重要だと考えています。

※PMIとは、M&A(合併・買収)が成立した後に行われる統合プロセスを指します。主な目的は、M&Aの目的を実現させ、統合の効果を最大化することです。このプロセスは主に、経営統合、業務統合、意識統合の3段階からなります。

船井総研の業種特化型M&A

(業種特化型M&Aサイト: <https://ma.funaisoken.co.jp/industry/>)

船井総研が多くのM&Aを成立させている業界は下記の通りです。

譲り受け企業と譲渡企業の相性+シナジーを加味したマッチングを行います。

- 物流・倉庫業M&A
- 建設工事業M&A
- 医療・介護M&A
- 不動産賃貸管理・不動産仲介M&A
- 自動車販売・整備業M&A
- ぱちんこM&A
- 工務店・リフォーム・工事業M&A
- 製造業M&A
- 葬祭業M&A

M&A仲介サービスの優位性(船井総研の競合優位性)

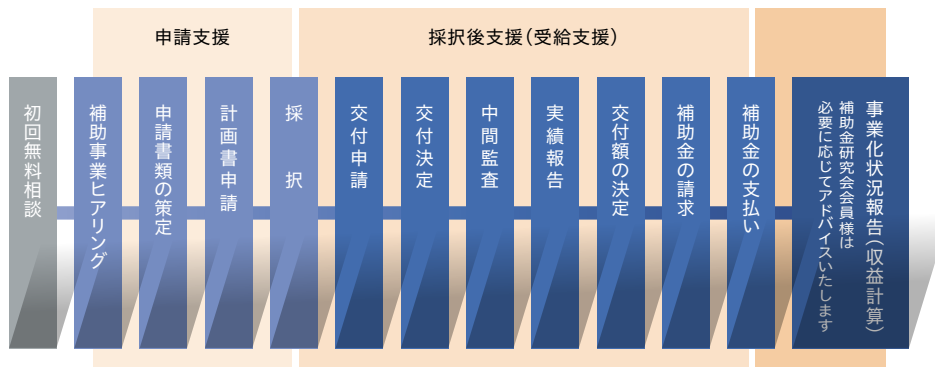
Feature 1	Feature 2	Feature 3	Feature 4
リスク最小化の料金体系と承継支援 ・着手金・中間報酬0円、成功報酬のみの料金体系 ・M&Aだけでなく、親族内承継やMBOといった幅広い事業承継の支援が可能	業種専門の経営コンサルタント +業種特化型情報M&Aサイト	10万社を超えるデータベースとネットワーク	ビジネスと財務の専任DDチーム

2025年1月、(株)船井総研あがたFASがM&A・事業承継支援の新たな柱として始動

2025年1月、あがたグローバルコンサルティング(株)の財務・会計ノウハウを融合した(株)船井総研あがたFASを共同設立。さらに同年7月には、M&Aコンサルティングとデューデリジェンスに強みを持つ(株)MIコンサルティングがグループインしました。船井総研グループの持つ幅広いコンサルティングノウハウと、(株)船井総研あがたFASとの連携により、金融機関チャネルの拡大を図り、グループ全体でM&A支援の相乗効果を発揮し、成長を加速させてまいります。

補助金申請コンサルティング

補助金活用は優良企業化への近道です。新規事業や設備投資に活用できる補助金は、国内に多数存在します。補助金を活用することでリスクを低く抑制しながら、成長のための投資を積極的に行うことが可能になります。補助金平均採択率が40～60%の中、当社サポート企業の採択率は80%超。平均採択金額4,943万円/件と高額で、難易度の高い補助金の申請ノウハウを蓄積しています。補助金を最大限活用いただくために、新規事業や設備投資の計画が生じた段階から伴走し、単なる補助金獲得ではなく補助金獲得後の未来のコンサルティングを行います。申請～受給までのワンストップサービスを提供可能です。補助金申請から事業計画策定まで一貫したサポート体制を構築しています。



代表的な補助金

- ・大規模成長投資補助金
- ・ものづくり補助金
- ・中小企業成長加速化補助金
- ・新事業進出補助金
- ・中小企業省力化投資補助金

平均採択金額

4,943万円

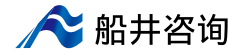
創業以来の採択数

538件

補助金活用コンサルティングの強化を目指したグループ内合併(2025年4月より)

船井総合研究所は連結子会社である成長戦略株式会社を合併しました。成長戦略は、新規事業領域である補助金活用コンサルティングや補助金申請の専門家として80%以上の高い採択率を誇り、難易度が高いと言われる案件や高額な補助金の採択実績も多数あります。船井総合研究所は、1,000名以上の各業種・テーマに特化したコンサルタントが在籍し、年間6,000社超の全国各地のクライアント企業に対してコンサルティングを実施しています。この度の合併によるシナジー効果により、顧客企業のより一層の成長を支援できると考えています。

船井上海：中国外食市場での成長実行支援と、歯科医療への戦略参入



船井(上海)商務信息咨询有限公司(経営コンサルティング事業)
船井総研のノウハウを輸出し、中国市場に業種特化型の経営コンサルティングを展開

2012年、船井総合研究所からスパインアウトした船井上海は、現地飲食企業の出店拡大支援や経営研究会を通じて、成長を支援してきました。

現在、成熟期に入った中国外食市場に対し、業態開発やビジネスモデルの再構築を支援し、持続的な成長を目指しています。同時に、成長が期待される中国歯科業界向けに経営研究会を立ち上げ、業種特化型のコンサルティング事業の多軸展開を図る方針です。



コンサルタントコラム

歯科経営研究会 in 上海
開催レポート

専門化による価値提供

	研究会/専門組織	対象企業/医院	提供ソリューション
コア事業 飲食市場	トップブランド研究会	大企業	業態開発・組織開発
	チェーンストア研究会	マネジメント層 中小企業	顧客体験・店舗運営DX WEB集客・ズバリソリューション
新規挑戦 歯科医療市場	歯科経営研究会	歯科医院	WEB集客(集患)・ズバリソリューション

船井上海の優位性

両市場共通で、専門性を追求した「成長実行支援」、マネジメント/人材開発支援、そして独自の「業種特化型経営研究会」を通じて、事業成功を強力にサポートします。

プロシード社のCXコンサルティング事業展開



2015年からグループインした株式会社プロシードは、2026年1月から船井総合研究所に統合し、大手企業向けコンサルティング領域の拡大を図ってまいります。

COPCを核とした3つの事業

1. COPC 認証事業

COPC認証は、アメリカのCOPC Inc(旧社名:Customer Operations Performance Center Inc.)が運営するマネジメント規格であり、コンタクトセンターの品質を客観的に評価することを目的に、大手企業や金融機関での取得が広がっています。当社はこの認証取得のサポートを行っています。

2. コンタクトセンター向けマネジメント研修事業

3. 顧客体験(CX)向上支援コンサルティング

+ 金融コンタクトセンターサミット

(金融機関に特化した研究会/2024年より開始)

統合による専門性と総合力の融合



プロシード(専門性)
大手顧客対応や
コンタクトセンターに
特化した豊富な知見



船井総研(総合力)
総合課題に対する
総合的な
コンサル提案力

シナジー効果

大手企業向けコンサルティング領域の拡大

統合後の事業規模(従業員数) 1,210名

プロシード:約30名 船井総合研究所:1,180名

コンサルティング関連サービスのご紹介

社長online

業績アップを実現したい経営者のための会員制情報サービスです。情報収集から整理までワンストップで完結できる経営者のためのプラットフォームメディアです。船井総合研究所オリジナル記事やインターネット上で公開されているニュース・コラムから、気になる情報をピックアップしてコメント・シェアができます。また、会員の経営者がどのようなニュース・コラムに興味を持っているのか、その記事に関する当社コンサルタントのコメントもチェックいただけます。※社長onlineはNewsPicksが提供するサービスを元に、船井総合研究所が運営しています。

経営者向け 情報メディア

中堅・中小企業の最先端の経営情報を

業種・業態・地域・業種別 経営コンサルティングファーム
船井総合研究所の経営者向けビジネス情報メディア

経営者向けに、会社の業績アップや経営課題の解決、成長するきっかけや気づきを得られる情報をお届けします。

無料お試しはこちら

中小企業が実践すべきコストダウン15

成功者が捨てる時間を使う時間

<https://media.funaisoken.co.jp/>

税理士セレクション

年間500件以上の企業に活用いただいている、船井総研が厳選したハイレベル税理士事務所をご紹介するサービスです。本来、企業が税理士から受けるべき提案内容は、成長フェーズに応じて変わってきます。節税対策や決算対策、試算表の早期作成や経理改善、資金調達、ホールディングス化、M&A、事業承継等は専門家からの提案を受けることが理想です。しかし、顧問税理士から十分な提案を受けられていないという企業は少なくありません。税理士セレクションでは60分の無料オンライン相談にて、経営課題を解決し経営ビジョンを実現するために税理士から受けるべきサービスのご提案、それらのサービス提供が可能なハイレベル税理士事務所のご紹介をさせていただきます。

船井総研が厳選した
優良税理士のみを
ご紹介

成長支援型
税理士紹介
に特化

全国の成長企業
年間500件以上の
相談実績

<https://zeirisi-selection.funaisoken.co.jp/>

サステナグロースカンパニー視察セミナー

年間数十回の企業視察を手掛ける船井総合研究所の中でも最高峰の視察が「サステナグロースカンパニー視察セミナー」です。船井総合研究所の企業視察のエキスパートたちが経営者の皆様に、未来を知りビジョンを高めていただくために、今訪れるべき企業・組織を世界中から厳選しています。サステナグロースカンパニーアワード受賞企業をはじめとする全国トップクラスの経営者も参加します。また、海外視察セミナーは日本の同業種の視察とは根本的に見方が異なります。言語も文化も異なる海外での視察は、一つ一つの細かいポイントを「見る」ことも重要ですが、参加者が「感じた」ものを理解～整理し経営者自身がこれから3～10年という方向を目指すのか、そのヒントやひらめきを得るための貴重な機会となっています。

<https://global.funaisoken.co.jp/>

その他船井総合研究所が出版している書籍

データ経営 AI導入をDXはCRMを中心にする

100億企業のつくり方 成長の通り道を走り抜ける

戦略採用 採用戦略の本

99.7%の巨大市場 中小企業向けセールス 1社の成功が次の10社を呼ぶ

デジタル時代のシン・アナログ経営 未来を創る

開業戦略 歯科医院の開業をスタート地点に

このビジネスモデルがすごい2 GREAT COMPANY BOOKS 2

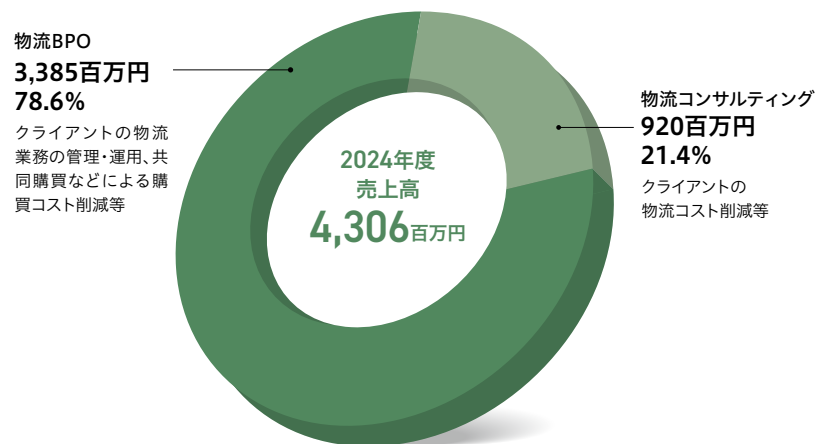
地域コングロメイト経営 未来を創る

脱炭素経営 最大の利益をGXで実現する

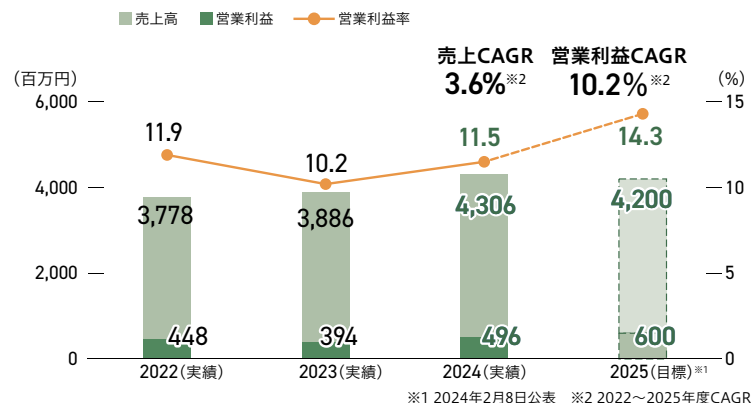
CRMカンパニー 中堅・中小企業が、自社の成長を実現する

ロジスティクス事業

主な業務区分別売上(外部売上高と構成比)



業績推移



主力サービス

ロジスティクス事業は、単なる物流効率化に留まらず、コンサルティング比率の向上や事業領域の拡大を通じて高付加価値化を推進しています。物流不動産、グローバル・サプライチェーン、ESGコンサルティングなど、戦略的な物流ソリューションを提供しています。



主力事業を取り巻くリスクと機会(中長期での業績変動要因)

リスク	機会
・法規制や政策変更(環境規制、労働法制など) ・自然災害や地政学リスク(サプライチェーン寸断) ・技術革新への対応遅れ(自動化、AI、IoT) ・燃料費や人件費の高騰	・環境分野への注力による新市場機会(ESGコンサル需要増) ・サプライチェーン強靱化ニーズの高まり(レジリエンス重視) ・EC市場拡大に伴う物流需要増加と高度化

戦略

- 持続的成長と高収益率の達成
- 事業領域拡大による新たな収益源確保(物流不動産、プラットフォーム)
- コンサルティング比率向上と高付加価値サービスへの転換

ロジスティクス事業

ロジスティクス・リーダーシップ・サロン(荷主企業 物流責任者のための交流組織)

ロジスティクス・リーダーシップ・サロン(LLS)は船井総研ロジが主催する荷主企業の物流責任者が集う交流組織です。

持続可能なロジスティクス体制の構築を目指し、最新事例を学ぶ交流会や専門コンサルタントによる講座を通じて、参加者が持つ課題の解決をサポートします。また、運賃相場や各種契約書のひな形といった豊富なデータベースにアクセスできる点も強みです。

LLSは、物流改革を推進するリーダーに、生きた情報と具体的な知見を提供し、業界全体の発展に貢献します。



ロジスティクスプロバイダー経営研究会(物流企業向け)

船井総研ロジ株式会社が提供する「ロジスティクスプロバイダー経営研究会(LPS)」は、物流企業の経営力向上を支援する革新的なプラットフォームです。この研究会では、先進的なノウハウ、成功事例、そして経営に必要な情報を提供し、参加企業が直面する課題解決をサポートしています。

通常例会ではゲスト講座や会員による事例発表、テーマ別例会では採用や労務といった専門分野を深掘りします。これにより、参加企業は新たな事業機会を創出し、持続可能な成長を実現します。LPSは、物流業界全体の発展に貢献していくことを目指しています。

会員数
約**350**社



船井総研ロジとOKI、物流DX推進に向けた戦略的業務提携

～システム開発力と物流コンサルノウハウを融合し、高度化・多様化する物流ニーズに最適対応～

船井総研ロジと沖電気工業株式会社は、2025年7月に物流分野におけるシステム開発について業務提携契約を締結しました。

両社は、それぞれの成長戦略を検討していく中、2024年4月に施行された働き方改革関連法で深刻な問題になっている物流輸送量能力の低下やドライバー不足に対し、特にDX投資が難しい中小物流会社の課題解決を目指すことに合意しました。

船井総研ロジが持つ物流に関する豊富な知見と、OKIが持つ高度なシステム開発力を組み合わせることで、中小物流会社でも利用可能なソリューションの提供を目指していきます。

業務提携の概要

本業務提携を通じて、特に人手不足が深刻な地方の中小物流会社や荷主企業のほか、国内に類似した課題を持つ海外市場に対し、会社ごとに異なる多様な業務内容にも柔軟に対応できる機能特徴とした地域物流を支えるプラットフォームの開発・提供を目指します。



自社だけではDX投資が難しい
地方の中小物流会社でも利用可能なサービス提供



人手不足で輸配送の手配が困難になりつつある
荷主企業向けのサービス提供



日本国内に類似する課題を持つ
他国に対してのサービス提供

デジタルソリューション事業

主な業務区分別売上(外部売上高と構成比)

デジタルソリューション

2,853百万円
72.0%

[SPX]

(Sales Process Transformation)

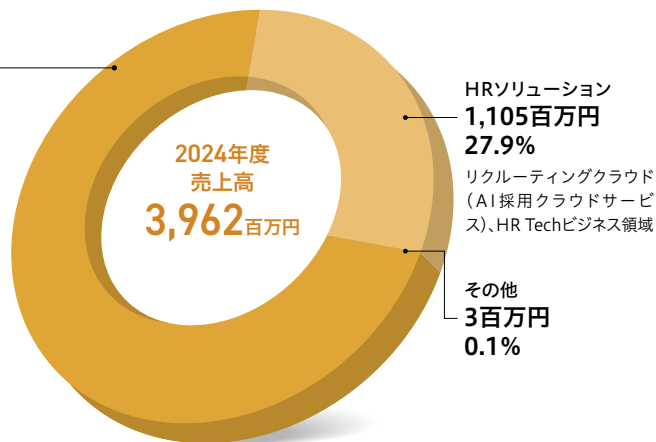
デジタルマーケティングを中心としたSPX事業、Web広告運用代行業務

[ITコンサルティング]

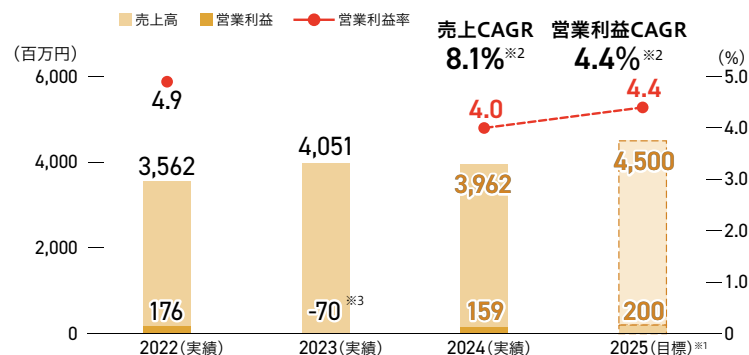
業務改善とデジタル化推進の両軸でバックオフィスの変革を行うITコンサルティング

[クラウドソリューション]

クラウド開発・運用



業績推移



※1 2024年2月8日公表

※2 2022～2025年度CAGR

※3 2023年度は、クラウドソリューションおよびWeb広告運用代行が堅調に推移し増収となりました。

しかし、エンジニアを中心とした人材確保のための先行投資に伴い、人材採用費および人件費が増加し、営業損失となりました。

※4 2023年～2025年のセグメント区分で「デジタルソリューション事業」に属していましたが、(株)船井総研デジタルは、

(株)船井総合研究所と(株)船井総研 ITソリューションズと統合合併し、2024年4月1日、「(株)船井総合研究所」となりました。

主力サービス

デジタルソリューション事業は、企業のDXを包括的に支援し、グループ全体の成長を牽引する役割を担っています。デジタルマーケティング(SPX)、クラウドソリューション開発、ITコンサルティング、HR Techなど、多岐にわたるサービスを提供しています。

デジタルマーケティングを
中心としたSPX事業
(Sales Process Transformation)

クラウドソリューション開発事業

ITコンサルティング拡充
(バックオフィスコンサル、BPO提供)

HR Techビジネス領域拡大
(採用アウトソーシング、SaaSエデュケーション、
独自の採用管理システム「Recruiting Cloud」による
求人配信最適化)

主力事業を取り巻くリスクと機会(中長期での業績変動要因)

リスク

- ・技術陳腐化の速さ
- ・セキュリティリスク(情報漏洩、サイバー攻撃)
- ・人材獲得競争の激化(エンジニア、DX専門人材)
- ・大規模プロジェクト遂行能力の課題

機会

- ・中小企業向けDXコンサルティング市場の大きな成長
- ・DXソリューションコンサルティング需要拡大
- ・SaaS導入支援機会の拡大(例:Zoho活用)
- ・成長著しいデジタルコンサルティング市場への積極投資機会

戦略

- 積極投資と高成長率の達成
- システム開発やBPO拡大による成長性加速
- DXソリューション推進に向けたエンジニア・営業連携強化
- アパレルウェブのグループインによる、デジタルマーケティング領域の強化

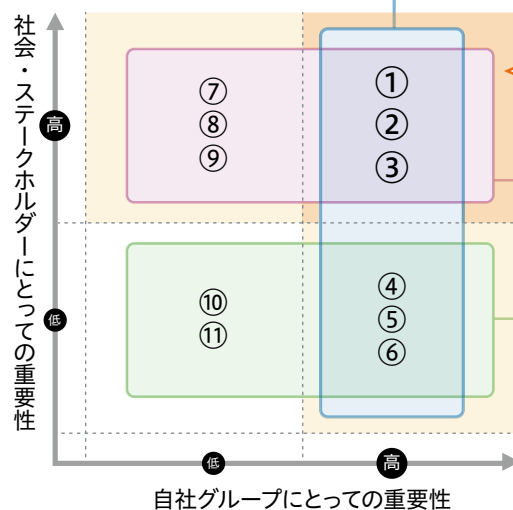
サステナビリティ

【ご参考】マテリアリティの策定プロセス
<https://hd.funaisoken.co.jp/sustainability/materiality/>



船井総研グループでは、サステナビリティ・インデックスの選定結果や、ESGやIR活動に対する外部評価の結果分析を基に、社会からの期待・要望の把握や自社の取り組みの客観的検証を行い、自社活動の改善・発展に生かしています。今後もPDCAサイクルを回していくことで、当社グループ事業の理解に資する情報を比較可能な形式で開示していくことに努めてまいります。

価値共創を通じた社会課題の解決(マテリアリティ)



社会・自社
にとって
最も重要性の
高い項目



持続的成長に資する「非財務資本」の現状把握

人的資本・知的資本

資本拡充のためのKPI&投資

P15、非財務ハイライトを参照

サステナビリティ(ESG)

マルチステークホルダー向け
情報開示の拡充

ESGデータ、ウェブサイト参照
<https://hd.funaisoken.co.jp/sustainability/>

ESG情報開示

〈MSCIの評価〉BBB

〈CSAの評価〉スコア44

(評価日:2025年9月5日)
 (過去2年間で11点の改善、上位4分の1)

今後の取り組みについて

社外取締役を委員長とするサステナビリティ委員会にて、非財務資本の現状に関する共有と人的資本・知的資本の強化に向けた議論を進めます。



サステナグロースカンパニーアワード2025

顧客企業の表彰を通じ、社会に貢献

船井総研グループは、『サステナグロースカンパニーアワード』開催を通じた社会貢献に取り組んでいます。2010年に第1回を開催し、第15回目にあたる2024年には、従来の「グレートカンパニーアワード」から、名称新たに『サステナグロースカンパニーアワード』として生まれ変わりました。

『サステナグロースカンパニーアワード』とは

持続的な成長を実現した上で、地域や業界を変え、社会や国家にもより良い影響を与えられる存在を目指す企業をサステナグロースカンパニーと定義し、選定、表彰を行っています。アワードの取り組みを通じて、社会に著しい貢献が期待できる法人や組織および個人の健全な発展を支援し、社会の進展に寄与することを目指しています。

2025年のアワードは、当社の取引先および外部からの一般エントリー企業約12,000社の選考対象から、審査基準に照らして業界のモデルとなる50社をノミネートし、最終審査に進んだファイナリスト企業33社の中から特に優れた14社の授賞を決定しました。



2025年授賞式

Awards (各賞の説明)

サステナグロースカンパニー大賞	シャボン玉石けん株式会社	「サステナグロースカンパニー」の理念を最も体現する企業を、ファイナリスト企業のなかから1社選出
100億企業賞	横山興業株式会社	売上100億円を突破し、今後も持続的成長が見込めると考えられる企業（直近期もしくは前期に売上100億円を突破した企業）に贈られる賞
DXインパクト賞	株式会社テルミック	DXの実践により、売上やコスト削減、生産性向上など業績向上に最もインパクトを与えた企業に贈られる賞
エンプロイーサクセス賞	株式会社ネットプロテクションズホールディングス	従業員が会社および仕事に対する高いエンゲージメントがあり、人的資本経営を推進することによって持続的成長が見込める企業に贈られる賞
カスタマーデライト賞	ユナイテッドグロウ株式会社	顧客の課題解決を実践し、高い顧客満足と感動を与え、その結果として持続的成長を果たしている企業に贈られる賞
スモールビジネス賞	アガサ株式会社	規模は小さくなくともキラリと光る、オンリーワンのサステナグロースなポイントを持つ中小企業に贈られる賞
グローバル賞	株式会社日本農業	日本国内だけでなく海外に事業展開を行い、海外での事業展開が今後の持続的成長に与えるインパクトが大きい企業に贈られる賞
パブリックサービス賞	山形県酒田市	公益型の非営利組織（公益社団・財団法人、特定非営利活動法人等）のうち、持続的に社会貢献活動を行っている組織に贈られる賞
業績アップ賞	株式会社FDS	著しい成長性と高い収益性・生産性を有し、持続的成長が見込める企業に贈られる賞
100年企業賞	梅乃宿酒造株式会社	直近期もしくは前期に創業100周年を迎えた企業のうち、SGCに相応しい実績と今後の成長が見込める企業に贈られる賞
M&A／事業承継賞	医療法人さくら会	戦略的M&Aや事業承継により持続的成長を遂げており、今後の成長も見込める法人・団体に贈られる賞
ユニークビジネスモデル賞	萩原工業株式会社	独自性のあるビジネスモデルを有し、その優位性が明確であり、それにより持続的成長が見込める企業に贈られる賞
社会貢献インパクト賞	BABY JOB株式会社	社会全体もしくは地域の課題に対し、自社の商品やサービスでその解決を行うことで、持続的成長を果たしている企業に贈られる賞
審査員特別賞	株式会社カクイチ	持続的な成長を実現し、社会にもより良い影響を与える存在でありながら、各賞の枠には収まらなかった企業に贈られる賞

人的資本(基本的な考え方)

人的資本における基本方針

基本理念

船井総研グループは、サステナブルな社会を実現するための重要な価値創造の源泉として、“人財”に対する重要性を認識し、優秀な人財の確保および教育を最優先課題とし、社会に対する価値提供を果たしながら貢献していきます。

人財基本方針の6テーマ

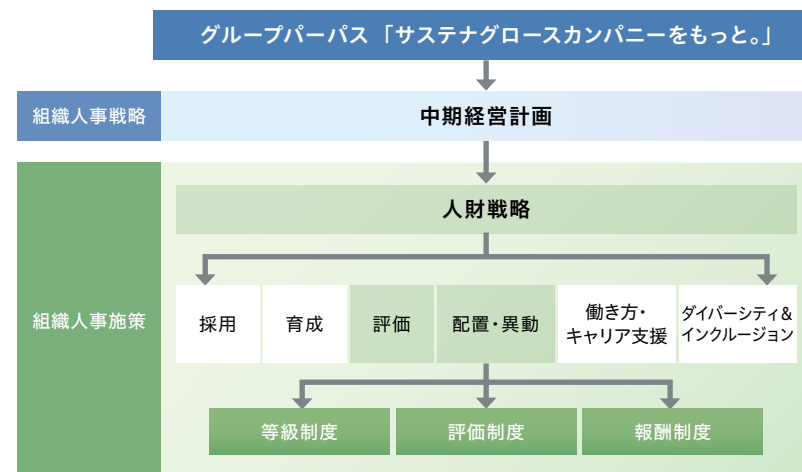
1	ダイバーシティ&インクルージョン	2	成長機会の創出
主な取り組み		主な取り組み	
女性活躍推進や外国人入財の採用、男性育児休暇の取得促進など		階層別研修や現場研修、OJTなど新卒や未経験からの早期育成の体系化など	
3	社員エンゲージメントの向上	4	健康経営
主な取り組み		主な取り組み	
専門部署による1on1の実施やエンゲージメント調査、タウンホールミーティングでの経営陣との直接対話など		質の高い働き方に向けた勤務状況の確認や業務の平準化、衛生委員会の実施、ウェルビーイングの推進など	
5	情報開示	6	法令遵守
主な取り組み		主な取り組み	
統合レポートやサステナビリティウェブサイトを通じた人的資本に関する取り組みやデータ開示の拡充など		関係諸法令の遵守とともに、適時適切な対応を推進など	

グループ人財戦略

当社グループでは、会社のパーパスを実現するため、組織人事戦略は上位概念から一貫して設計しています。

会社の存在理由であるグループパーパスを実現するために組織人事戦略が存在し、組織人事戦略は、今後の自社の中期経営計画の実現に向けた基本方針である人財戦略で表現されます。

人財戦略にリンクする形で、「採用」「育成」「評価」「配置・異動」「働き方・キャリア支援」「ダイバーシティ&インクルージョン」といった組織人事施策の詳細を策定しています。



人的資本マネジメント体制

中期経営計画との連動

当社グループでは、多様な人財の活躍こそが持続的成長につながると考えております。そのため、経営計画の重点方針として「積極的人財投資」と「グループパーパスの浸透」を掲げ、グループ成長の源泉である人的資本のさらなる充実を図っていきます。

〈中期経営計画の重点方針〉

グループの成長の源泉である人的資本の充実を目的とした

積極的人財投資

グループパーパスの浸透

人的資本マネジメントについて、船井総研グループ人財基本方針や中期経営計画(2023-2025年)の人財戦略のもと、採用・育成・定着など各施策を担当部門で推進しています。各施策の進捗状況はグループ人財レビューや経営会議などの場で各社の取り組みを共有するとともに、必要に応じて取締役会に報告しています。

足元では、当社グループの求める人財像の明確化や、人財の確保・育成・定着、能力の最大化に向けた組織的対応等の議論を進めています。

人的資本(基本的な考え方)

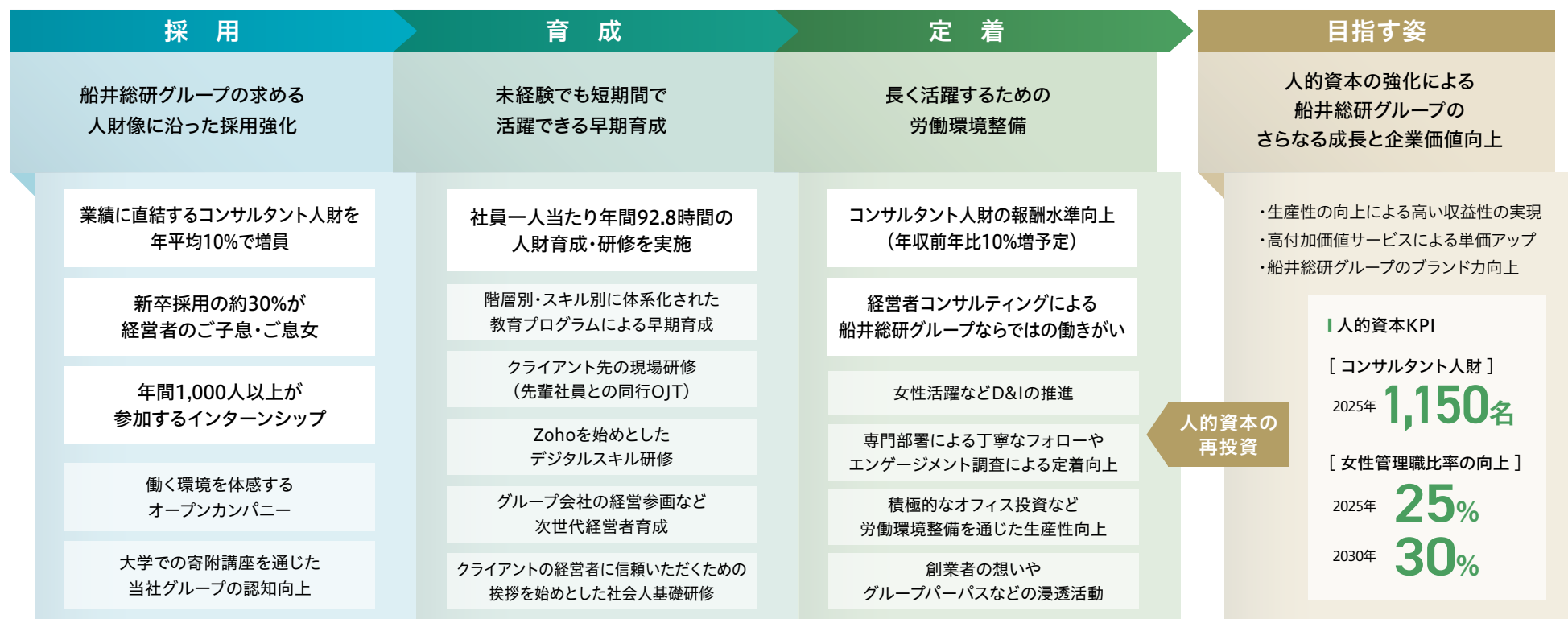
人的資本経営の考え方

人的資本経営の考え方

企業の成長と人財の成長を 両立する経営

- ・船井総研グループでは、人的資本を、船井総研グループ人財基本方針にある「コンサルタントをはじめとする人財を人的資本とし、価値創造の源泉である」と捉えています。
- ・中期経営計画の重点方針の一つとして「積極的人財投資」を掲げており、採用・育成・定着・労働環境への投資を通じて、持続的な成長を目指しています。

主な人的資本施策



人的資本(採用)

採用の考え方

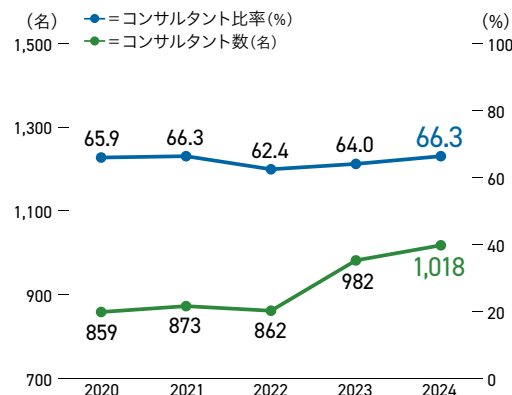
当社グループでは、売上に直結する「コンサルタント人財」「ビジネス人財」の年平均成長率10%での増員にチャレンジしていきます。

人財採用

主要KPIであるコンサルタント人財数がグループで初めて1,000名を突破しました。生産性の高いコンサルタントの比率を高め、さらなる収益性向上を目指します。

2025年までに社員数1,800名を目指し、新卒採用の強化に加え、DX・M&A領域や経営人財のキャリア採用を積極的に進めています。

コンサルタント数およびコンサルタント比率の推移



主な取り組み

新卒採用

業種別の採用活動に加え、グループ合同の採用イベントやインターンシップ(ワークショップ、交流会)といった新たな取り組みにより、これまで接点の少なかった学生層へも早期の段階からアプローチし、従来以上に幅広い人財の採用に努めています。

〈新卒コンサルタント採用数〉

170人

キャリア採用

採用チャネルの拡大、選考フロー短期化などをおとして、多様な人財の確保に努めています。また、今後のグループ業績向上に直結するDXやM&Aなどのプロフェッショナル人財については、特設採用ページを新設するなど、採用に注力しています。

〈中途採用比率(グループ)〉

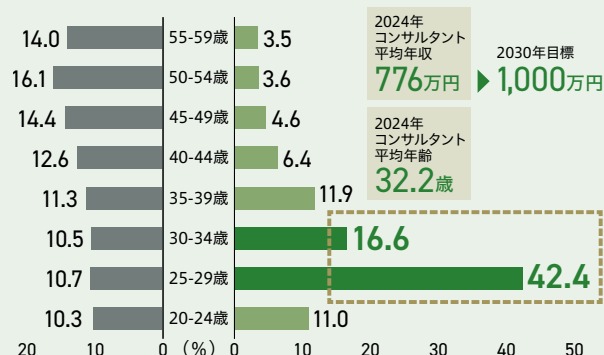
24.8%

※2030年50%目標

当社グループの特徴

新卒中心・家業人財の採用・育成強化による人的資本経営を推進

日本人口の年齢分布※1



当社コンサルタントの年齢分布※2

新卒コンサルタントの「家業人財」比率※3

中小企業経営の理解が深い「家業人財」の採用を強化

2023年入社	2024年入社	2025年入社
40.0%	35.6%	37.5%

※1 (出所) 総務省統計局2024年10月1日年齢別人口統計

※2 船井総合研究所コンサルタント職の年齢別分布(2024年12月31日現在)
左記数値のそれぞれ20~59歳の総人数を100%として
各年齢構成比の割合を算出

※3 船井総合研究所新卒コンサルタント職採用のうち、
実家に家業を持つ(企業経営者のご子息・ご息女)割合

人的資本(育成)

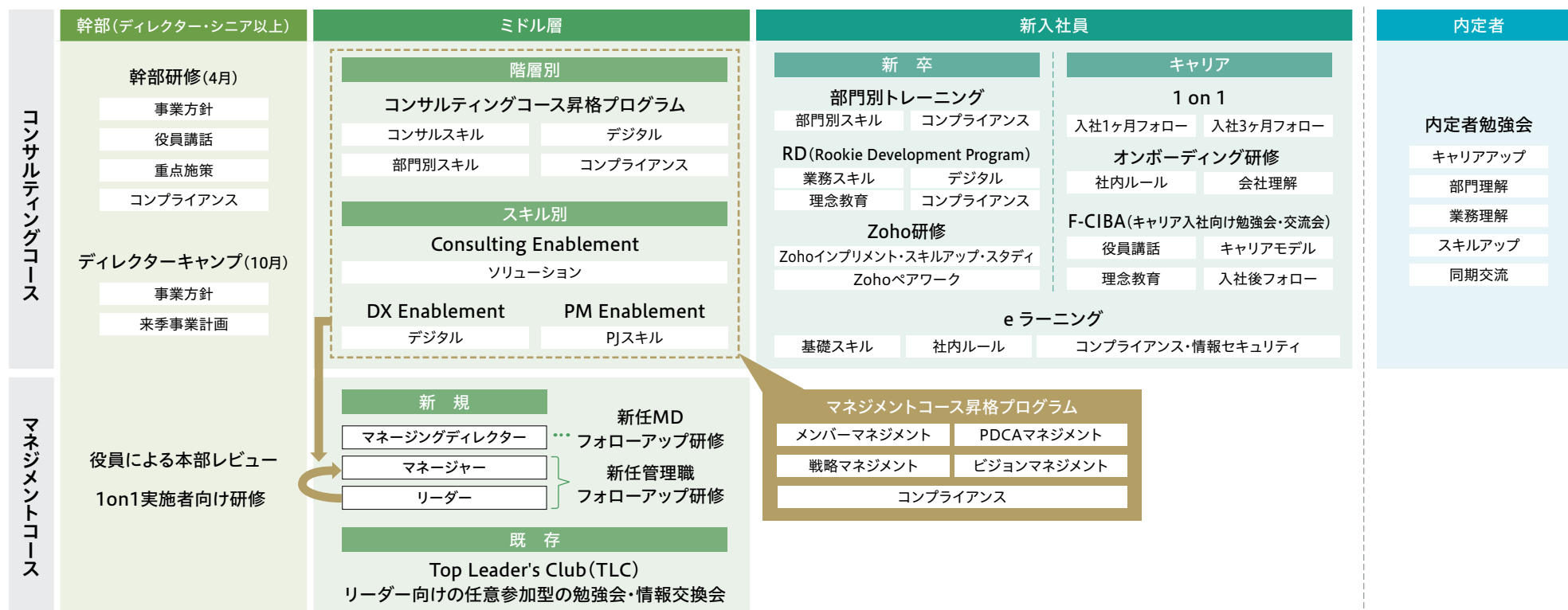
育成

当社グループは、人財基本方針において「成長機会の創出」を掲げており、より良き社会をつくるため、また時代が求める変革に対応できる社員を最大限に育成するため、教育・研修体系の充実を図っています。若手社員の早期育成、生産性向上につながるデジタルスキル習得など、さらなる教育プログラムの拡充および教育投資の拡大を進めています。

育成プログラム

階層別(新入社員・中途社員、ミドル層、幹部向けなど)やスキル別・テーマ別の、さまざまな研修プログラムを運用し、人財育成を行っています。必要なスキルを必要なタイミングで身につけること、座学で理論を学ぶだけでなく、実例やワークを多く取り入れることで実務において即実践できることに重点を置いています。また、コンサルティング分野に関しては、成果を出すために必要なDXスキルを一覧化し、各スキルに対応する教育コンテンツを整理。昇格プログラムと連動させることで、社員一人ひとりのスキルの向上を図るとともに、計画的なDX人財の育成に取り組んでいます。加えて一部メンバーには、専門スキルのさらなる習得を目的に、外部コンテンツを活用したDX研修も実施しています。

育成の全体像



人的資本(育成)

育成

コンサルティング支援の同行(OJT)

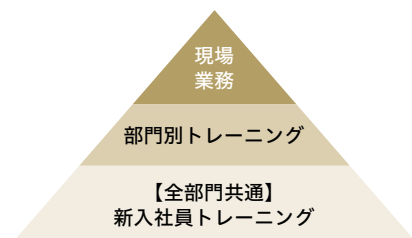
当社グループは、育成プログラムの充実に加え、人財育成においてOJT(特に実際のコンサルティング支援への同行)に注力しています。新卒1年目のコンサルタントがこの同行を経験することで、支援や営業活動のポイントやスキル・ノウハウを学び、実践的な知識の習得へとつなげています。



現場研修

当社グループでは、コンサルタントとして顧客の支援をするためには現場の状況を肌で感じる事が重要と考えています。そのため、人財育成の一環として現場研修を行っています。

顧客の社員の一人として共に働くことで、実際の業務を通じてコンサルタントとして必要な知識やスキルを身につけるとともに、経営課題の整理や解決策のご提案などコンサルティングの質向上にもつながっています。



コンサルティングトレーニング

「コンサルティングイネーブルメント」として全1,014講座のトレーニングを実施。実践重視で、お客様の業績アップに直結する成果スキルの習得を目指します。教育コンテンツによるインプット、現場業務でのアウトプット、業績に基づいたKPIの見直しなど、現場での実践を重視。スキルの習得状況と実際の成果を連動させることで、学習コンテンツ自体のPDCAを回し、進化させています。

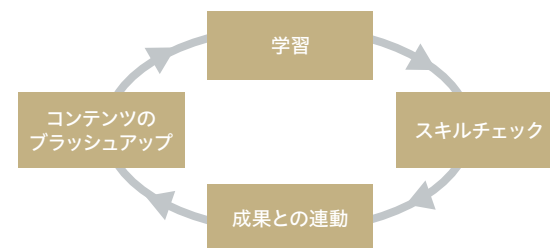
〈社員一人当たり研修時間〉

92.8時間

※上記数値は、当社が研修と判断する活動実績を合算し、連結従業員数を分母に算出したものです。

DXトレーニング

DX人財の育成と戦力化を目的に、研修、勉強会、eラーニングなどのプログラムを各社で実施しています。船井総研では、「DXイネーブルメント」として全22講座のDXトレーニングを実施しています。



当社グループの特徴

生成AI活用に向けた社内施策

当社グループでは、生成AIを積極的に活用し、顧客へのご提案品質向上を目指しています。

2024年11月に生成AI「Gemini for Google Workspace」をグループ全社員に一斉導入しました。その後、社内ではGeminiの活用事例を募集し、全社に共有して全社員の生産性向上と顧客の生産性向上につなげることを目的に様々な施策を実施しています。

Gemini利用率
97.0%

生成 AI「Gemini for Google Workspace」を
グループ全社員 1,500 名に一斉導入

社長を含む全社員が参加する
ユースケース発表会やコンテスト実施

成功事例を共有することで
顧客への提案品質も向上

人的資本(定着)

ダイバーシティ&インクルージョン

女性活躍推進

船井総研グループでは、多様な人財による価値創出の重要性を認識し、さらなる女性活躍推進に向け、以下のさまざまな取り組みを実施しています。

2024年の連結従業員数に占める女性従業員の割合は38.0%です。

〈女性従業員比率(グループ)〉

38.0%

※2030年40%目標

主な取り組み

■ 制度・環境面の見直し・推進

- ・女性管理職比率向上を推進する人事制度および昇格プログラム運用
- ・リモートワークやフレックスタイム、コース転換などライフスタイルに合わせた柔軟な働き方の推奨
- ・女性活躍支援プロジェクト
- ・女性コンサルタント向け勉強会・情報交換会
- ・管理職者を対象とした女性部下の「活躍支援研修」

■ ダイバーシティの変革・浸透

- ・女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」取得(2025年10月現在)
(3つ星:船井総合研究所・船井総研ホールディングス)
(2つ星:HR Force)
- ・女性活躍推進委員会(部長が戦略施策と推進)
- ・育休復帰プログラム
(iPad貸出、復職前のヒアリング(復帰後の働き方について)など)

■ 事業特性を生かした女性活躍推進

- ・事業特性を生かした人財配置・育成

主な取り組み

キャリアナビCAFE

船井総合研究所が実施している『キャリアナビ CAFE』は、キャリアモデルとなる女性の先輩社員を招き、キャリア形成にかかる体験談の共有やキャリアとライフプランの立て方をワーク形式で学ぶ場です。入社1～2年目の女性社員全員を対象として年3回行われている社内研修です。



男性の育児休暇取得促進

船井総研グループでは、男性の育休取得促進のための環境整備を進めています。2024年度の男性育児休暇取得率は67.9%でした。

〈男性育児休暇取得率(グループ)〉

67.9%

※女性は取得率・復帰率ともに100%

指標および目標

当社グループは、「中期経営計画(2023-2025年)」において、サステナビリティ目標としてグループの成長の源泉である人的資本の充実の観点から総従業員数1,800名(うちコンサルタント1,150名)、多様な人財の能力発揮をうながす職場環境整備の観点から女性管理職比率25%、社外取締役の過半数継続を掲げております。

女性管理職比率の2024年度実績は24.1%でした。

〈女性管理職比率(グループ)〉

24.1%

※2025年25%目標 ※2030年30%目標

当社グループの特徴

女性活躍推進法に基づく

「えるぼし」最高位の3つ星認定を取得

女性活躍推進に優れた企業として、厚生労働省が認定する「えるぼし認定」において、最高位となる3つ星を、船井総合研究所が2025年9月に、船井総研ホールディングスが2025年10月に、それぞれ取得しました。

今回の取得を機に、社員が活き活きと働ける環境づくりを目指すために、ワークライフバランス・キャリアの多様化を推進していきます。



人的資本(定着)

パーパス浸透から実行フェーズへ

パーパス実行を支える9つの施策

当社のパーパスは、今や従業員一人ひとりの行動を駆動する「核」として、共感フェーズから実行フェーズへとシフトしています。社員がパーパスを実行できるよう、様々な施策を行っています。

1. タウンホールミーティング
2. 全体会議での優良アクション解説
3. 朝礼での理念スピーチ
4. 改善アクション100%提出に向けた進捗確認
5. 理念ワードを用いた社内表彰
6. 新入社員研修での理念コンテンツ比率UP
7. AI活用による1on1マネジメント力向上
8. パーパス浸透ノベルティの作成
9. サステナブルグロースカンパニーアワードの開催

〈 社員のパーパス共感度 〉 〈 社員のパーパス実行度 〉

94.0%
(+5.4%)

47.5%
(+14.8%)

EVP(Employee Value Proposition)向上

定期的な1on1面談によるコミュニケーション

船井総合研究所ではエンプロイサクセス(ES)本部が主体となり、コンサルタントと定期的な1on1面談を行っています。他部署の第三者的な立場から話を聞くことで、本人のキャリアプランニングや仕事のモチベーション維持・向上をサポートしています。

〈 1on1面談実施回数(船井総合研究所) 〉

約600件以上

グループカルチャー推進

挨拶活動

各社有志が社員の通勤時間帯にあわせてオフィス入口に立ち、挨拶・声かけを行っています。コロナ禍で一時傷んだ“挨拶を大切にするカルチャー”を復活・定着させることにより、新たなコミュニケーション、シナジー効果が生まれています。



Founder's Spiritの浸透

新卒研修の拡充やタウンホールMTGなどを通じ、PMVV(パーパス・ミッション・ビジョン・バリュー)の「知っている」から「理解・実践(他社に語れる)」への転換を促進しています。結果、カルチャーサーベ이의「理解度・実践度」は3年連続で向上し、ファウンダーススピリットが深く根付いていることを示しています。

ファミリーデー

オフィス移転を機会に、当社グループで働く社員のご家族にも知っていただくためにファミリーデーを実施し、総勢590名の方にご来社いただきました。



県人会

社員同士のコミュニケーションや交流を促進するために「県人会」を実施しました。これは、上司や同僚などタテヨコのコミュニケーションだけでなく、グループ会社など他部門とのナナメのコミュニケーションを深め、つながりをデザインすることを目的としています。グループ社員約600名にご参加いただき大いに盛り上がりました。



社内IRミーティング

グループ従業員に向けて社内IRミーティングを初めて行いました。当日は総勢170名ほどの社員にご参加いただき、当社グループの経営戦略や現状などを経営陣からご報告し、社員から忌憚のない質問をいただくことで建設的な対話の場となりました。





人権尊重への取り組み

人権方針の策定

当社グループは、事業又はビジネスの推進にあたり「人権の尊重」が企業にとって重要な要素または責務であるとの認識のもと、「船井総研グループ人権基本方針」を制定しております。

人権尊重に関する国際的な規範となる「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「子どもの権利とビジネス原則」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」などに沿って人権を尊重します。

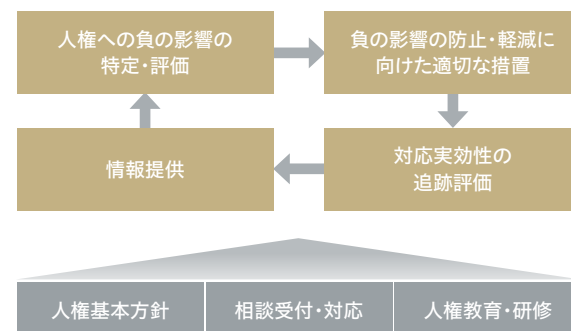
グループのすべての役員と従業員に適用し、また、本方針をビジネスパートナーに尊重いただけるよう働きかけていきます。

※人権基本方針の全文はホームページでご覧いただけます。

人権デューデリジェンスの実施

当社グループの事業において、グループ従業員は最も重要な経営資本でありステークホルダーです。人権デューデリジェンスの「人権への負の影響の特定・評価」において、当社グループの事業における最重要なステークホルダーの人権リスクを整理し、定期的に精査を行うとともに、今後対象を拡大していきます。

人権デューデリジェンスのプロセス



人権に関する教育研修の実施

船井総研グループは、人権に関する従業員の意識向上に向けた教育研修を継続して実施しています。2024年度はグループ全社員向けに「人権および労働基準」をテーマとした研修を実施し、受講率は87.2%(受講者数1,408名)でした。

社員の意識向上を目指すとともに、労働組合の活用状況や労働時間管理、メンタルヘルス対策や保険制度の拡充など、さまざまな取り組みを社員へ周知する機会としています。

上海の社員に向けては日本語の研修教材を現地語に翻訳して提供しています。

また、2024年度より、生成AI「Gemini for Google Workspace」をグループ全社員に一齐導入したことで、言語や文化の壁を超えたコミュニケーションを推進し、全社員の生産性向上につなげています。

採用活動に関するハラスメント相談窓口の設置

船井総研グループへの応募については、(株)船井総研ホールディングスが職業紹介事業者として、一括で受付しております。職安法上求められる取扱職種の範囲等の明示については下記リンクをご参照ください。

取り扱い職種の範囲等

<https://hd.funaisoken.co.jp/file/OccupationsHandled.pdf>

採用活動に関するハラスメント相談窓口

相談先: group-recruit@funaisoken.co.jp





人権尊重への取り組み

経営陣と労働組合のコミュニケーション

当社グループでは、船井総研ホールディングス、船井総合研究所、プロシード、船井総研ロジおよびHR Forceにおいて、労働組合が組織されています。2024年度の組合員数は1,407人です。上部団体には加盟していません。また、その他の子会社においては労働組合は組織されていません。各グループ会社の組合員から労働組合執行メンバーを選任しています。

経営陣と労働組合のコミュニケーションの機会として、労使協議会を毎月実施しています。労使協議会の議事録は組合員にも共有され、議論内容を知ることができます。

コミュニケーションの結果、保存休暇の改訂要望があり、通院治療など1日単位取得ができるように就業規則が改訂されました。また、2024年の東京本社移転を機にファミリーデーを実施し、総勢590名の方にご来社いただきました。

組合主催の勉強会

従業員満足度の向上とより良い会社づくりに向けた取り組みの一環として、労働組合と連携し、従業員(組合員)からの声を反映した勉強会を継続的に実施しています。これらの勉強会は、労使協議会における労働環境や待遇改善の協議に留まらず、従業員の多様なニーズを深掘りし、資産形成、健康経営、キャリア開発、ワークライフバランスの維持など、多岐にわたるテーマで有用な情報や機会を提供しています。

〈2024年度迄の開催テーマ数〉

累計**14**テーマ

過去のアーカイブ配信テーマ例

組合活動の一環として、以下のテーマを含む講演や勉強会をアーカイブ配信し、従業員の自己啓発と知識習得を支援しています。

キャリア・資産形成	【最新】一流コンサルタントになるための財務勉強会 キャリアステップ勉強会 ①② 資産運用(確定拠出年金制度の概要とメリット)
健康と生活	健康診断のすすめ(追加オプションや「予防」について) 持ち株会
育児・介護	保育園の選び方 親が倒れて、突然入院した!慌てないで!「入院退院、介護保険まで」
その他	創業者「船井幸雄」について オフィスの歴史「リンゴの木箱からサステナブルスクエアTOKYO」





ガバナンス体制

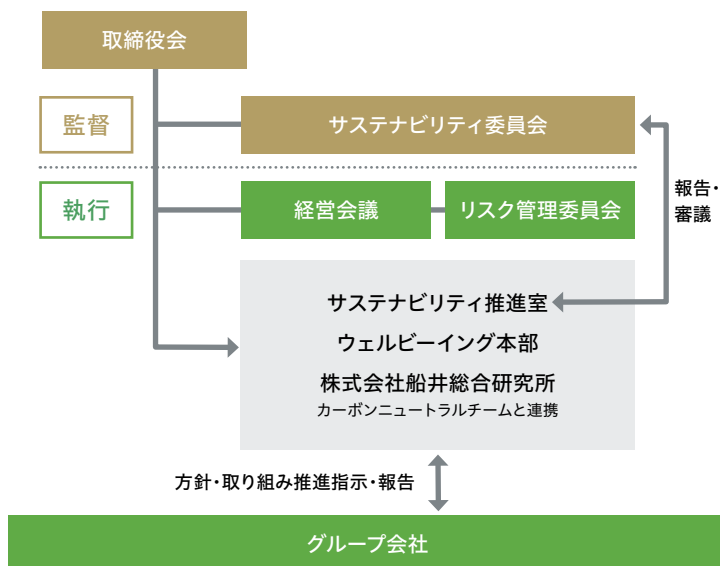
基本的な考え方

気候変動をはじめとする地球環境問題は、持続可能な社会の実現のために人類が解決すべき重要な課題であり、気候変動への対応が、企業がサステナブルな成長を目指す上での前提条件であり、当社グループの存在意義にも関わるところと考えています。

ガバナンス

代表取締役を最高責任者として、サステナビリティ担当役員、サステナビリティ推進室を中心に、株式会社船井総合研究所のカーボンニュートラルチームとも連携しながら、気候変動によるリスクおよび機会が経営に与える財務的影響を評価・マネジメントし、環境基本方針やGHG排出量等の目標の検討、各種対応の推進・進捗管理や開示等の対応を行っています。サステナビリティ推進室はその検討・進捗状況等を取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会に報告し、審議されます。サステナビリティ委員会での審議結果は、適宜取締役会に報告され、モニタリングが行われています。また、サステナビリティ推進室ではテーマ別の4つの推進グループ(環境・人的資本・情報セキュリティ・事業)を設け、毎月開催されるサステナビリティ推進室ミーティングにおいてグループ全体で活動の進捗確認や今後の取り組みについて議論しています。

ガバナンス体制図



名 称	役 割
取締役会	・気候変動対応を含むサステナビリティ経営にかかる方針等の策定および監督
サステナビリティ委員会	・取締役会の諮問機関 ・グループ全体のサステナビリティにかかる方針、取り組み等の審議、取締役会への答申 ・サステナビリティにかかる重要事項への取り組み状況および目標に対するモニタリングや達成内容の評価
経営会議	・基本方針の決定 ・取り組みの重要事項の決定 ・中長期目標の策定
リスク管理委員会	・企業経営・事業継続に重大な影響を及ぼすリスクの識別・評価・管理 ・重点対応リスクを抽出および具体的な対策 ・リスクの適切な管理・リスク発生の防止策の推進
サステナビリティ推進室	・重要事項の取り組み推進 ・各グループ会社との積極的な対話 ・定期的に環境に影響するGHG排出量等の指標収集



戦略

当社グループは、環境基本方針の「5.事業を通じた取り組み」に基づき、自社グループの活動内だけでなく、コンサルティングやサービスを通じ、お客様と共に気候変動への取り組み、環境汚染の防止、資源循環の推進等により、環境負荷の低減を推進することを掲げています。また、当社グループは、気候変動に関するリスクと機会による影響の把握に努め、サステナブルな社会の実現に向け、必要な戦略を遂行しています。



脱炭素経営研究会の様子

リスク

分 類	リスク評価	主な対応策
移行リスク	市場 社会全体および クライアントの気候変動 および脱炭素意識の向上	社会全体の気候変動に対する関心が高まる中、当社グループの主なクライアントである中堅・中小企業においても脱炭素化および環境配慮型経営へのシフトが進んでいます。その中で、当社グループが提供するコンサルティングサービスにおいて脱炭素支援などのコンサルティングサービスを提供しています。
	評判 ステークホルダーからの 評判の低下・ 説明不足による 取引の低下	気候変動に対して、クライアントや投資家等のステークホルダーからの要請が急速に増し、当社グループが消極的な対応を取った場合や対応が遅れた場合には、当社グループのブランド棄損や社会的評価が低下するリスクがあります。さらには、若い世代の気候変動への危機感の上昇による人材獲得の困難化につながるリスクも想定されます。
物理リスク	急性 自然災害・風水害の 激甚化による 経済停滞リスクの増大 事業所の被災による データ紛失等のリスク	当社グループの各オフィスへ物理的な被害や交通網の被害があった場合、対面型のコンサルティング事業に影響を与えるとともに、グループ従業員の安全確保が必要となります。安全確保のために安否確認システムを導入しています。また、事業所の被災によるデータ（支援先データ、個人情報データ）紛失リスクもあるため、情報セキュリティ統括部門やリスク管理委員会と連携し、システムインフラの強化を推進しています。□。

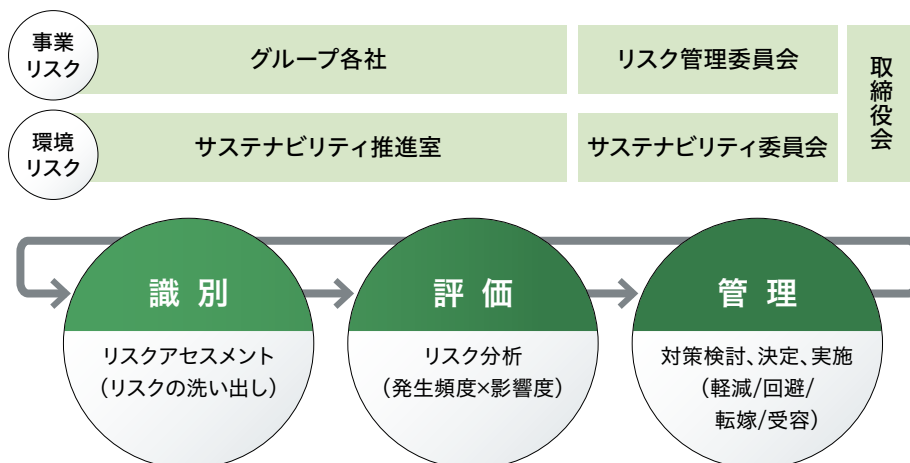
機会

分 類	機会評価	主な対応策
機会	製品とサービス 環境配慮サービスの 提供	社会および市場やクライアントからのサステナビリティに対する関心が高まるほど、当社グループへのコンサルティングニーズは増加していくと想定されます。当社グループとしては業種ごとに展開するコンサルティングサービスにおいて、気候変動への配慮・環境へ配慮したサービス提供を拡充していきます。
		各社の取り組み 【船井総合研究所】 ・住宅・不動産部門のZEB／ZEH建築ビジネス ・カーボンニュートラル支援チームによるTCFD対応・CDP回答・SBT認定・脱炭素ロードマップ策定・カーボンニュートラル支援ソリューション ・脱炭素経営研究会※の開催 ※カーボンニュートラル経営推進のための企業経営者・サステナビリティ責任者向けの会員制勉強会 【船井総研ロジ】  ・ロジスティクスにおけるESG実行の手引きの配布 ・ESGロジスティクス導入に向けた実行支援



リスク管理

気候変動対応に関わる環境関連リスクの分析と報告はサステナビリティ推進室が担当し、サステナビリティ委員会に報告・審議されています。サステナビリティ委員会にて対策が必要と判断される環境関連リスクはリスク管理委員会に共有するとともに、取締役会へ答申を行っています。取締役会では、他のリスクとの関連性も評価した上で、必要な対策を決定し、これを実施しています。



船井総研グループの環境目標

指 標		目 標	(参考)2024年12月期実績	
			削減率	実績値
GHG排出量 (温室効果ガス排出量)	GHG排出量削減率 (基準年:2019年12月期)	[2025年12月期] Scope1+2※: 50%削減 ※マーケット基準	29% 削減	538t-CO ₂
	再生可能エネルギー 調達率	[2030年12月期] 100%	—	22%
廃棄物	廃棄物リサイクル率	リサイクル率 50%以上	—	62%

気候変動への対応

目 標

当社グループは、中期経営計画2023-2025のサステナビリティ目標として、GHG排出量50%削減(2019年度比)を掲げています。また、2030年には、国内事業所における再生可能エネルギー調達率100%を目指し、Scope2の実質ゼロ化を目指しています。廃棄物においては、継続的なモニタリングの実施とリサイクル率50%以上の維持を目標としています。

進 捗

2024年度のGHG削減実績は29%減。大阪オフィスおよび五反田オフィスの電力契約を再生可能エネルギー由来に切り替えた結果、2024年度の総使用電力量に占める再生可能エネルギー調達率は21.9%(2021年度実績:13.4%)となりました。将来的には、RE100(当社の場合は電力使用量の規模が小さいためRE Action)への加盟も視野に入れ、再生可能エネルギー由来の電力に対し、追加性があり、トラッキング付非化石証書(建設後15年以内の再生可能発電所の環境価値に限る)を使用した電力プランを採用していきます。2024年度のリサイクル率は62%となりました。

船井総研グループESGデータ(環境)は、こちらをご覧ください。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループは、「Funai Way」の価値観「Integrity 良心に従おう」を掲げ、役員・従業員全員がよき企業市民として行動することを求めています。コンプライアンスの徹底は、信頼される企業としての基盤を築くために欠かせない要素です。私たちは、事業活動と関わりを持つお客様、地域社会、株主・投資家、ビジネスパートナー、従業員、その他多くの社会の期待と信頼に応えることを基本的使命としています。

コンプライアンス規程と方針

当社グループでは、「企業倫理行動憲章」および「グループコンプライアンス規程」を定め、高い倫理観を持ち、良識ある行動が取れるよう基準を明確にしています。具体的には、以下の方針を掲げ、運用しています。

法令および社内規程の遵守

すべての法令ならびにグループ個人情報保護規程、グループインサイダー取引防止規程およびグループ知的財産管理規程等を含む社内規程を厳守し、透明性の高い経営を行います。すべての従業員は、最新の法令や規定についての知識を維持し、常に遵守することを求められています。

反社会的勢力排除

反社会的勢力との関係を一切持たず、あらゆる接触や取引を断固として排除します。

贈収賄・腐敗防止

公務員および取引先への贈賄を防止し、公正な取引を維持するための明確なガイドラインを設けています。

秘密情報および個人情報の保護

秘密情報および個人情報を適切に管理・保護し、不正な利用や漏洩を防止します。

内部通報制度

当社グループでは、法令違反行為等を早期に発見し、是正するための内部通報制度として「グループホットライン」を設置しています。この制度は以下の要素から構成されます。

通報窓口

内部通報窓口（コンプライアンス担当役員）および外部通報窓口（社外監査等委員取締役または顧問弁護士）

通報方法

電話、メール、面談などの適切な方法で通報可能です。通報者は匿名での通報も可能であり、通報内容の秘匿性が保証されています。

情報の取扱い

通報内容および調査結果は厳格に管理します。すべての情報は適切に取り扱われ、関係者以外への漏洩を防止します。

通報者の保護

通報者および調査協力者に対する不利益な扱いを禁止し、通報者の匿名性を保護します。通報者の安全と安心を確保するため、報復行為は厳格に禁止し、違反した場合は懲戒対象としております。

コンプライアンス教育

船井総研グループでは、全社員（パート・契約社員を含む）を対象にコンプライアンスおよび情報セキュリティに関する講座を実施しています。個別の様々な教育の他、毎年eラーニングを通じて月ごとに必須講座が提供されます。以下は2025年度の講座内容のうちコンプライアンスに関するものです。

- ・4月：個人情報保護法のポイント
- ・7月：労働基準と人権に関する研修
- ・8月：管理職向けハラスメント対応研修
管理職向け労務管理研修
- ・10月：コンプライアンス全般に関するリスクと対策
- ・11月：ハラスメントに関する行動の確認
- ・12月：アルコール関連のコンプライアンス

船井総合研究所では広告倫理に関するガイド研修を3月に実施しています。

一部の研修では、過去のモニタリング結果に基づき、自社の課題や重点テーマを反映した独自の研修コンテンツを内製し、コンプライアンスの徹底に力を入れています。これにより、全社員の意識向上と行動指針の浸透を図り、社会から信頼される企業を目指します。

コンプライアンス違反・問題発生時の対応フロー

当社グループでは各社にてコンプライアンス違反発生時のフローを定めています。

当社の中核子会社である船井総合研究所では、コンプライアンス違反や問題発生時の対応フローを以下の通り定めています。

1.コンプライアンス違反・問題発生の報告

- ・各社のコンプライアンス担当者や顧客相談窓口が発生時に報告します。
- ・本部長（部長）が対応を確認し、必要な場合コンプライアンスについての責任部門である管理本部に報告します。

2.対応検討

- ・管理本部が対策を検討し、必要に応じてリスク管理部門および顧問弁護士と連携します。問題の性質に応じて、適切な専門家の意見を取り入れます。

3.結果報告

- ・重大な事象の場合、対策結果をホールディングス取締役に報告し、リスク管理委員会で審議します。最終的な対策は取締役会で承認され、全体のコンプライアンス体制の見直しに反映されます。

このフローにより、迅速かつ効果的な対応を行い、再発防止策を講じます。全社員が一貫して同じ手順を踏むことで、透明性と一貫性を保ち、企業全体の信頼性を向上させます。

役員一覧 (2025年3月29日現在)



9

小林 章博
Akihiro Kobayashi

社外取締役
監査等委員
(独立役員)

7

中嶋 乃扶子
Nobuko Nakajima

社外取締役
常勤監査等委員
(独立役員)

5

山本 多絵子
Taeko Yamamoto

社外取締役
(独立役員)

3

春田 基樹
Motoki Haruta

取締役執行役員

1

中谷 貴之
Takayuki Nakatani

代表取締役社長
グループCEO

2

小野 達郎
Tatsuro Ono

取締役
専務執行役員

4

砂川 伸幸
Nobuyuki Isagawa

社外取締役
(独立役員)

6

村上 智美
Tomomi Murakami

社外取締役
(独立役員)

8

中尾 篤史
Atsushi Nakao

社外取締役
監査等委員
(独立役員)





取締役

1 代表取締役社長
グループCEO
中谷 貴之 ●5年 ◎14回/14回 ○189,320株

1991年4月 当社入社
2010年3月 当社執行役員ライン統括本部第二経営支援副部長
2013年3月 当社取締役執行役員東京経営支援副本部長兼第一経営支援部長
2014年7月 (株)船井総合研究所取締役執行役員東京経営支援本部部長
2015年3月 同社取締役常務執行役員ライン統括本部本部長
船井(上海)商務信息咨询有限公司董事長
2016年3月 (株)船井総合研究所代表取締役社長社長執行役員
2020年3月 当社取締役専務執行役員事業統括本部本部長
2021年3月 当社代表取締役社長社長執行役員
2023年3月 当社代表取締役社長グループCEO(現任)

選任理由
グループ経営推進による更なる事業領域の拡大など、
当社グループの持続的な成長と中期的な企業価値向上のため

2 取締役
専務執行役員
小野 達郎 ●18年 ◎14回/14回 ○148,940株

1987年4月 当社入社
2007年3月 当社取締役執行役員第一経営支援部長
2010年3月 当社取締役常務執行役員ライン統括副本部長兼第二経営支援部長
2014年1月 当社取締役常務執行役員人財開発本部本部長
2018年4月 当社取締役常務執行役員事業統括本部本部長
2019年3月 当社取締役専務執行役員事業統括本部本部長
2020年1月 当社取締役専務執行役員HR本部本部長
2022年1月 当社取締役専務執行役員スタッフ統括本部本部長
2023年1月 当社取締役専務執行役員
コーポレートマネジメント本部本部長
2025年1月 当社取締役専務執行役員(現任)

選任理由
中期経営計画の重点方針である「積極的人財投資」等の推進および
今後の当社グループの成長を推進するため

3 取締役 執行役員
マネジメント本部本部長 兼 ヒューマンキャピタル本部本部長
春田 基樹 ●1年 ◎10回/10回(2024年3月23日就任以降の状況) ○12,320株

2008年6月 当社入社
2015年3月 船井(上海)商務信息咨询有限公司監事
2018年1月 当社経理部部長
2018年2月 (株)HR Force取締役
2020年3月 当社執行役員財務部部長
2023年3月 船井総研ロジ(株)取締役(現任)
2024年3月 当社取締役執行役員コーポレートビジネス本部本部長
兼グループ財務部部長
2025年1月 当社取締役執行役員マネジメント本部本部長
兼ヒューマンキャピタル本部本部長(現任)
(株)船井総研あがたFAS取締役執行役員(現任)

選任理由
今後の当社グループの持続的な成長と中期的な企業価値向上の実現のため

4 社外取締役
砂川 伸幸 ●9年 ◎14回/14回 ○0株

1989年4月 新日本証券(株)(現みずほ証券(株))入社
1998年4月 神戸大学経営学部助教授
2007年4月 同大学大学院経営学研究科教授
2011年1月 (株)TASAKI社外取締役
2016年3月 当社取締役(現任)
2016年4月 国立大学法人京都大学経営管理大学院教授(現任)
2020年3月 (株)インバウンドテック社外取締役(現任)

選任理由
大学教授として高度な専門知識と高い見識を有し、
社外取締役としての職務を適切に遂行していただくため

5 社外取締役
山本 多絵子 ●2年 ◎14回/14回 ○0株

1987年 4月 三菱商事(株)入社
1994年12月 Gold Coast Technical Documentation Inc.入社
1998年 9月 日本マイクロソフト(株)入社
2001年 6月 日本アイ・ビー・エム(株)入社
2013年 4月 日本マイクロソフト(株)入社
業務執行役員エンタープライズマーケティング本部長
2017年 7月 同社業務執行役員パートナー事業本部マーケティング統括本部長
2020年 4月 富士通(株)入社理事CMO
2021年 4月 同社執行役員常務CMO
2022年 4月 同社執行役員EVP CMO
2023年 3月 当社取締役(現任)
2025年 1月 富士通(株)執行役員常務CMO
2025年 6月 ヤンマーホールディングス(株)取締役CMO(現任)

選任理由
テクノロジー分野でのマーケティングについて深い見識があり、当社グループの
DX化推進に向けたアドバイスや、経営に対する提言をいただくため

6 社外取締役
村上 智美 ●2年 ◎14回/14回 ○0株

1990年4月 (株)富士総合研究所(現みずほリサーチ&テクノロジーズ(株))入社
2017年7月 同社シニアマネージャー
2019年7月 同社主席コンサルタント
2021年6月 株式会社ボードアドバイザーズ入社
シニアマネージャー(現任)
2023年3月 当社取締役(現任)

選任理由
企業の環境・CSR・ESG 経営の発展の過程を、企業サイド・政策サイドの
両側面から長期にわたり支援しており、当社グループのESG経営を推進するため

役員一覧 (2025年7月1日現在)

●取締役在任年数 ◎取締役会出席回数(2024年度)
●監査等委員会出席回数(2024年度) ○所有する当社株式数(2024年12月31日現在)

【ご参考】株主総会

<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/shareholders.html>



監査等委員

7 社外取締役(常勤監査等委員) 中嶋 乃扶子 ●新任 ○0株

2003年10月 松下電器産業(株)(現パナソニックホールディングス(株))入社
2007年 6月 浅田・中嶋法律事務所設立
2010年 4月 (株)ウエルストンコーポレーション 取締役
2013年 4月 神奈川大学経営学部非常勤講師
2019年12月 玉山法律事務所設立(現任)
2025年 3月 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)

選任理由

弁護士として培われた高度な専門知識と豊富な経験を生かし、当社グループのコーポレート・ガバナンス強化と中長期的な企業価値向上の実現に向けて提言および取締役会の適法性・妥当性を監査していただくため

8 社外取締役(監査等委員) 中尾 篤史 ●9年 ◎14回/14回 ●13回/13回 ○0株

1991年10月 太田昭と監査法人(現EY新日本有限責任監査法人)入所
1995年 7月 本郷会計事務所(現社・本郷税理士法人)入所
2000年11月 中央シーエスアカウンティング(株)
(現CSアカウンティング(株))取締役
2005年12月 同社専務取締役
2013年 3月 当社監査役
2016年 3月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2019年12月 CSアカウンティング(株)代表取締役社長(現任)

選任理由

公認会計士及び税理士としての専門的見地から、当社の経営に対して提言および取締役会の適法性・妥当性を監査していただくため

9 社外取締役(監査等委員) 小林 章博 ●9年 ◎14回/14回 ●13回/13回 ○0株

1999年 4月 弁護士登録(大阪弁護士会)中央総合法律事務所入所
2009年11月 弁護士法人中央総合法律事務所京都事務所代表(現任)
2010年 4月 京都大学法科大学院非常勤講師
2013年 3月 当社監査役
2016年 3月 当社取締役(監査等委員)(現任)
2017年 4月 国立大学法人京都大学法科大学院特別教授
2022年10月 国立大学法人京都大学法科大学院非常勤講師(現任)

選任理由

弁護士としての豊富な経験と識見を生かし、当社の経営に対して提言および取締役会の適法性・妥当性を監査していただくため

4～9名につき、独立役員に指定した理由：
一般株主と利益相反の生じるおそれがないため

コーポレート・ガバナンスの概要

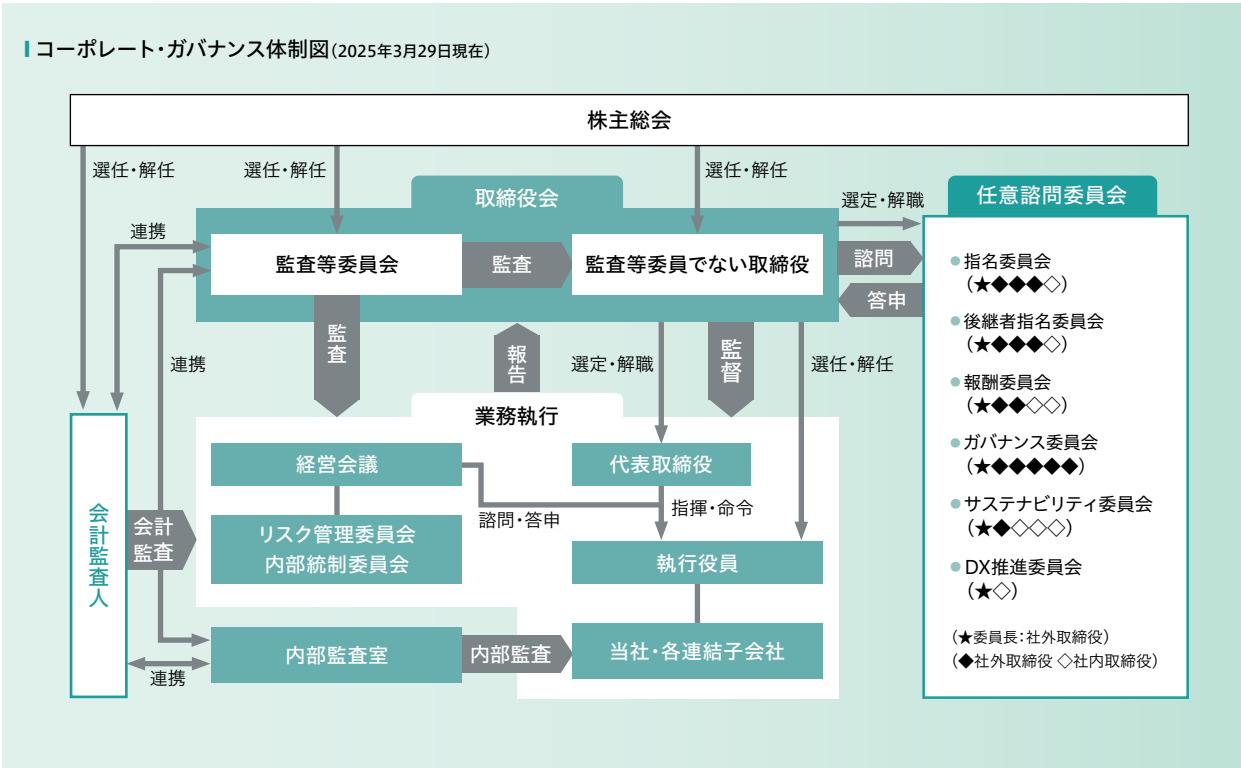
基本的な考え方

当社は、遵法経営の実施および株主利益の最大化を主たる目的として、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいます。

また、当社ではディスクロージャーへの積極的な取り組みをコーポレート・ガバナンスの重要な柱と位置づけており、法令等に基づく開示、会社説明会の開催、機関投資家やアナリストとの個別ミーティングの実施等により、当社および当社グループの現状のみならず今後の事業戦略についても、迅速かつ正確なディスクロージャーに努めております。

コーポレート・ガバナンス体制早見表(2025年3月29日現在)

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役会	9名(うち社外取締役6名)(うち女性取締役3名)
監査等委員会	3名(全員社外取締役)
執行役員制度	採用あり
取締役会の任意諮問委員会	採用あり
会計監査人	PwC Japan有限責任監査法人



取締役会および各委員会の活動状況

【ご参考】取締役会の構成と役員のスキルマトリックス
<https://hd.funaisoken.co.jp/ir/governance.html>



取締役会

経営に関わる重要事項の審議ならびに意思決定を行う

人数	9名(独立社外取締役6名、社内取締役3名)
選任方針	年齢・性別・国籍・人種・民族に関わらず、株主からの経営の委任に応え、その職務と責任を全うできる適任者を候補者として選定する
ジェンダー多様性	女性取締役数3名(33.3%)(2030年の女性比率目標30%)
開催回数	14回、出席率100%

監査等委員会

経営に関する意思決定および業務執行について有効な監視および監査を実施する

人数	3名(全員独立社外取締役※) ※うち、常勤監査等委員1名 ※うち、公認会計士1名・弁護士2名
開催回数	13回、出席率100%

各委員会(主な審議事項・報告事項)

指名委員会

取締役・執行役員の 選任基準について審議

- 今後の監査等委員会の方向性の検討
- スキルマトリックスおよび取締役会の構成の検討
- 今後の役員体制・サクセッションプランの検討
- グループ将来像検討報告
- 当社およびグループ各社の役員候補者審議

開催回数 8回、出席率100%

後継者指名委員会

次期グループCEOおよび 代表取締役の選解任・育成

- 代表取締役社長の継続確認

開催回数 1回、出席率100%

報酬委員会

取締役・執行役員の報酬等について審議

- グループ各社役員の個別評価および報酬額の審議
- 役員報酬方針の検討

開催回数 4回、出席率94%

ガバナンス委員会

コーポレート・ガバナンス全般の 各種課題に対する検討を実施

- 取締役会運営に関する委員同士の自由討論

開催回数 2回、出席率100%

サステナビリティ委員会

サステナビリティ経営を グループ横断的に推進させ、各種目標に 対するモニタリングや評価を実施

- 人的資本の現状整理
- 統合レポートの内容、価値創造プロセスに関する意見交換

開催回数 3回、出席率100%

DX推進委員会

DX経営の横断的な推進および統括

- DX施策の現況確認と課題整理

開催回数 6回、出席率100%

取締役会の実効性

取締役会の実効性を評価

当社は、2016年4月に監査役会設置会社から「監査等委員会設置会社」に移行し、コーポレート・ガバナンスの仕組みが意図した通りに機能しているか否かをチェックするために、同年11月からガバナンス委員会を設置し、取締役会の実効性に関する自己評価を開始しました。以降、当社コーポレートガバナンス・システムの構築・運用が、その目的である遵法経営の実施および株主利益の極大化の実現に資するものと

なっているか否かを確認するため、毎年1回監査等委員を含む取締役全員を対象に、自己評価によるアンケート形式による取締役会全体の実効性評価を実施してきました。その結果を踏まえ、次年度に取り組むべきアクションプランを明らかにし、さらなる実効性の向上を図っています。

2024年度の実効性評価の実施プロセス

2025年1月	実効性評価のアンケート内容の更新
2025年2月	各人の回答後、ガバナンス委員会で意見の集約およびアクションプランの検討
2025年3月	取締役会にて「2025年度の課題とアクション」を決議

2024年度の実効性評価の設問構成

- 1.「各諮問委員会の構成、運用実績、開催頻度、スケジュール、議論の内容、提供される資料」などに関するご意見と具体的な改善策（記述式）
- 2.「取締役機能」「戦略議論」「運営要領・議論の質」「リスク管理」「その他社外取締役に対する支援体制」等のカテゴリー分類に基づいた設問に5段階評価を行い、ご意見と具体的な改善項目を自由記載

2025年度のアクション

2024年度の実効性評価の結果

実施① 取締役会運営	社外取締役過半数による監督機能の維持と外部知見の活用、中長期経営戦略に関する議論機会の増加
実施② リスク管理の強化	グループ会社横断的な情報共有体制と意識の構築、発生した問題への適切な対処、各種方針整備や研修強化
実施③ グループ成長とM&A	パーパス浸透フェーズから実行フェーズへの移行、中長期戦略やM&A、新会社設立などグループの成長に向けた議論そしてM&A案件の増加
実施④ 社外取締役間のコミュニケーション	ガバナンス委員会等でのコミュニケーション機会の増加

課題①	議論の質の向上、運営の改善、取締役間の情報共有の強化など
課題②	情報セキュリティ対策やリスク洗い出しなど未然防止の取組強化
課題③	M&Aのスピード感・規模感と対象企業の選定における中長期戦略との整合性、そして新規事業創出力の強化に関する継続的な議論の必要性
課題④	社外取締役間の対話と連携の深化
アクションプラン① 企業価値向上策の議論	グループパーパスと連動した事業戦略（新規事業やM&Aなど）、人財戦略、財務戦略、投資戦略など企業価値向上ストーリー策定に向けた議論を実施する。
アクションプラン② リスク管理の強化	情報セキュリティ、ハラスメント、法令遵守等のリスク対策強化と、潜在的リスクの未然防止体制整備に取り組む。
アクションプラン③ 外部知見と対話の向上	諮問委員長に社外取締役を継続選任するとともに、取締役間の対話機会を取締役会内外で充実させる。
アクションプラン④ 執行と監督の段階的な分離	取締役会でのアジェンダ設定の絞り込みや執行側への権限移譲など、段階的に執行と監督の分離を進める。

取締役のトレーニング・社外取締役および社外監査等委員のサポート体制

取締役のトレーニング

会社が費用負担し、以下の研修を実施します。

社内取締役・執行役員向け

外部講師を招き身近な法令違反／当社で起こりうる違法行為／M&Aの買収先の選択や決議時の留意点／海外取引を含めた子会社管理方法等、実例ベースでの研修を実施しています。

社外取締役向け

当社を取り巻く環境をより深く理解するために、当社およびコンサルティング業界の現状、経営コンサルティング事業、ロジスティクス事業、デジタルソリューション事業、これらの事業に係るリスク管理等の研修を行うとともに、執行部門とアクセスする様々な機会を通じて、継続的かつ実践的に事業の理解を深めます。

具体的には、年1回の「グループ会社経営方針発表会」や「グループ社長会」への参加などを通じて、事業内容やリスク管理状況を含めた当社グループ全体の理解を深める取組を実施し、監督機能の実効性を高めます。

新任社内取締役・執行役員向け

法律、コンプライアンス、コーポレート・ガバナンスなど、役員に必要な最低限の知識を習得するため外部機関等で研修を受講する機会を提供します。

社外取締役および社外監査等委員のサポート体制

社外取締役に対して、取締役会の議案説明を毎月取締役会開催日までに事務局メンバー（財務部門1名）が実施しています。

また、監査等委員会を原則取締役会開催日に開催し、経営会議等重要会議に参加している常勤監査等委員が、社外監査等委員に対して、取締役会の議案についての説明と協議を実施しています。

なお、監査等委員会は、会計監査人および内部監査室（専任者2名、兼任者1名）と定期的に会合を持ち、より実効的な監査体制の強化を図っています（当社の会計監査業務に関わる補助者は、公認会計士4名、その他25名）。

また、監査等委員会は、その職務の執行に必要と認めるときは、外部の専門家を利用することができ、これに要する費用は会社負担としています。

役員報酬制度

役員報酬の基本方針・決定方法

当社は、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を定めており、その内容は、固定報酬としての基本報酬と業績連動報酬等により構成し、役位・職責・業績への貢献度等を考慮して株主総会で決議された総額の範囲内において決定しています。

種類別の報酬割合および個人別の報酬等の内容の決定にあたっては、取締役（監査等委員を除く）の報酬等の額は報酬委員会において審議・検討し、その答申を踏まえて代表取締役が取締役会に諮り、取締役会で最終審議の上決定しています。また、取締役（監査等委員）の報酬等の額は監査等委員である取締役の協議によって決定しています。

基本報酬の限度額

取締役（監査等委員を除く）の報酬限度額は、2023年3月25日開催の第53回定時株主総会において、年額450百万円以内（うち社外取締役分として40百万円以内）と決議されています。

また、監査等委員である取締役の報酬限度額は、2016年3月26日開催の第46回定時株主総会において、年額50百万円以内と決議されています。

業績連動報酬（株式報酬）の付与上限

取締役（社外取締役および監査等委員を除く）に対する株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権の付与上限は、2023年3月25日開催の第53回定時株主総会において、年額100百万円以内と決議されています。また、「会社法の一部を改正する法律」（2019年法律第70号）等の施行に伴い株式報酬型ストックオプションの内容に関する決議事項が明確化されたことを踏まえ、2021年3月27日開催の第51回定時株主総会において、株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権の上限を350個（1個の目的である株式の数は180株）とし、株式の上限を63,000株と決議しています。ただし、この報酬等の額には、執行役員兼務取締役の執行報酬は含まないものとしています。

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 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		固定報酬（基本報酬＋業績報酬）	ストックオプション	退職慰労金	
取締役（監査等委員を除く） （うち社外取締役）	134 (27)	110 (27)	23 (一)	— (一)	6 (3)
監査等委員である取締役 （うち社外取締役）	38 (18)	38 (18)	(一) (一)	(一) (一)	3 (2)
合計 （うち社外取締役）	173 (45)	149 (45)	23 (一)	— (一)	9 (5)

※記載金額は百万円未満を切り捨てて表示しています。 ※非金銭報酬等の額は、当社取締役（監査等委員および社外取締役を除く。）に対してストックオプションとして付与した新株予約権に係る当事業年度に費用計上した額であります。

※連結報酬等の総額が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。 ※執行役員を兼務する取締役（2名）の執行役員報酬総額：42百万円

取締役・監査等委員の主たる経験分野・専門性(スキルマトリックス)

多様性に富んだ役員構成

当社の取締役構成は、グループの事業に深い知見を持つ社内取締役と、独立した客観的立場から監督を行う社外取締役など、さまざまなバックグラウンドを持つ多様な役員で構成されています。現在、当社の取締役9名のうち6名が社外取締役です。社外取締役には他社での経営経験や経営学の高度な専門知識、DXやサステナビリティの知見を有する専門家が含まれています。監査等委員には、財務・会計に十分な知見を有する公認会計士1名、法務に知見を有する弁護士2名が選任されています。また、女性取締役は3名

(女性比率33.3%) (2030年目標30%)であり、ジェンダーを含む取締役会の多様性向上に取り組んでいます。なお、当社の連結売上の大部分は国内売上であるため、現時点では外国人取締役の選任は考慮しておりません。今後も遵法徹底と株主利益の極大化を主たる目的として、取締役の過半を社外取締役とし、人物像(専門分野・経験・経歴等)をステークホルダーの要請や人員の多様性、経営方針と照らし合わせながら随時検討し、適任者がいれば選任していく方針です。

氏名 生年月日	役職	所属委員会								保有する経験・スキル								
		指名委員会	後継者指名委員会	報酬委員会	ガバナンス委員会	サステナビリティ委員会	DX推進委員会	リスク管理委員会	内部統制委員会	企業経営	営業・マーケティング	財務・ファイナンス	コンプラ・リスク管理	ガバナンス・監査	サステナビリティ	IT・DX	HR	専門/出身/資格
中谷 貴之 1968年8月16日生	代表取締役社長 グループCEO					●	●		● (委員長)	●	●							経営全般
小野 達郎 1963年5月8日生	取締役 専務執行役員			●		●		● (委員長)	●	●	●		●				●	マネジメント
春田 基樹 1980年6月9日生	取締役 執行役員	●	●	●		●			●	●		●		●	●			グループ財務
砂川 伸幸 1966年12月8日生	取締役 社外/独立	● (委員長)	● (委員長)	●	●	●						●		●	●			大学教授
山本 多絵子 1964年10月1日生	取締役 社外/独立			●	●		● (委員長)			●	●					●		DX化推進
村上 智美 1968年1月23日生	取締役 社外/独立	●	●		●	● (委員長)								●	●			ESG経営
中嶋 乃扶子 1975年4月5日生	取締役 (監査等委員) 社外/独立	●	●		●			●	●				●	●				弁護士
中尾 篤史 1969年12月21日生	取締役 (監査等委員) 社外/独立			● (委員長)	●					●		●		●			●	公認会計士
小林 章博 1970年12月19日生	取締役 (監査等委員) 社外/独立	●	●		● (委員長)					●			●	●				弁護士



当社グループの「中期経営計画(サステナブル2025)」について、社外取締役にお話を伺いました。



資本コストを意識した経営と 企業価値最大化に貢献

社外取締役
砂川 伸幸

社外取締役の役割は、株主をはじめとするステークホルダーの観点から企業経営を管理・監督し、企業価値の毀損を防ぐことです。同時に、自身の専門的な知見(特に財務ファイナンス、ガバナンス、人的資本投資、サステナビリティ)を活かし、企業価値の向上に貢献することにあります。2024年度は、当社グループは業績面では増収増益と順調に推移しました。しかし、当社の株価は日経平均やTOPIXと比較すると良いパフォーマンスをあげているとはいえ、この点を課題と認識しています。

私は、積極的に進められたM&A戦略において、株式価値評価や財務デューデリジェンスの議論に加わり、適切な意思決定をサポートしました。一方、グループインする企業が増えていくなかで、M&A後の事業成長やグループ・ガバナンスの構築、グループパーパスの浸透と企業風土の醸成を進めていく必要があると感じています。

当社のガバナンスは、社外取締役が過半数を占めるモニタリング型ガバナンスであり、取締役会では緊張感のある活発な議論がなされています。私は、東証が要請する「資本コストや株価を意識した経営」が当たり前となる時代という認識のもと、企業価値の最大化という観点から質疑を行い、意思決定に関わっています。

船井総研グループは、コンサルティング業務のお客様を中小企業から中堅企業領域へと広げており、またDX・AI経営、人的資本経営、M&A、IPOなどのサポート業務へと事業領域を拡大しており、成長ポテンシャルが高まっていると感じています。

今後は、事業戦略、人財戦略、財務戦略が三位一体となった企業価値の向上を、モニタリング型ガバナンスの観点から監督していきたいと考えています。財務数値の目標達成のみならず、「人的資本経営」や「気候変動対策」といったサステナビリティとの両輪が長期的な企業価値創造に資すると考えています。私は引き続き、投資家目線での議論を通じて、当社グループの今後の更なる発展に向けて、貢献していきたいと考えています。



DXの実践から広がる 中堅・中小企業の未来への挑戦

社外取締役
山本 多絵子

社外取締役に就任して以来、私が委員長を務めるDX推進委員会では、「実証性と再現性を持ったDX」の実現に向けた議論を重ねてきました。経営陣による意思決定も速く、当社グループのDXはスピード感をもって進んでいます。これは、当社グループ自らがDXを実践し、そこで得られた知見(成功も失敗も含め)をお客様に還元していくという「ショールーム経営」にもつながっています。

社外取締役として外部の視点から関わる中で強く感じているのは、当社グループが単なる効率化や技術導入にとどまらず、企業文化や人材育成の変革にまで踏み込んでDXを推進しているという点です。これは、中堅・中小企業を支援する立場にある当社にとって極めて重要であり、この実践こそがグループ全体の競争力強化に直結していると確信しています。

特に成果が見えてきた取り組みを三つご紹介します。

一つ目は「ショールーム経営」の深化です。顧客情報の一元化(CRM)を進め、属人化していた営業活動を組織全体で蓄積・活用できるようになりました。これは顧客へのCRM導入支援の強力なモデルケースとなっています。さらに、社内教育を徹底し、導入からわずか4ヶ月で社員の97%が生成AIを業務で活用しており、コンサルタントがより高付加価値な業務に集中できるようになりました。

二つ目はグローバル展開の加速です。世界のITハブであるインドのベンガロールに、グローバル開発拠点を設立予定であり、最先端技術を検証し、日本の顧客企業のグローバル展開を支援できる体制を構築しています。

三つ目は、利便性と安全性の両立を実現するゼロトラストセキュリティ基盤の確立です。厳格な認証・認可や多要素認証の導入、クラウド型のセキュリティゲートウェイの整備といった強固なセキュリティアーキテクチャを確立しました。この基盤は、お客様が安心してDXを推進する際の「ショールーム」にもなっています。

当社グループのDX推進は、単に自社の成長にとどまらず、中堅・中小企業にとってのイノベーション支援の役割を果たしています。挑戦的な実験が難しいお客様に代わって、当社が実践から得た知見を共有することは、お客様の成長と日本経済の活性化に大きく寄与するものです。私は今後も外部の視点からその歩みを見守り、DXが持続的な企業価値向上につながるよう支援していきたいと考えています。



当社グループの「中期経営計画(サステナブル2025)」について、社外取締役にお話を伺いました。



企業価値の持続的向上と経営戦略の深化： ガバナンスの視点から

社外取締役
村上 智美

この1年強の間は、取締役会や委員長を務めるサステナビリティ委員会を通じて、当社としての価値創造ストーリーの明確化や中長期の戦略に関する思考の深化に資するよう、外部視点を持った質疑や働きかけに尽力してきました。今年度は自社のビジネスモデルやサービスの強み、自社の経営基盤の特長などがより明確化されました。また、中小企業庁に先行して船井総合研究所で取り組んでいる100億企業化プロジェクトの位置づけに見られるように、中小企業から中堅企業に向けた事業領域拡大の方針がより明確に提示されるなど、経営の方向性もよりブラッシュアップされてきており、執行の成長に向けた一層の意欲の高まりを感じています。取締役会でも積極的なM&Aや事業会社等のグループ体制の強化など、更なる成長に向けた審議が増えています。そうした議論の結果は、統合報告書でも読み取っていただけるようになってきているのではないかと思います。

今後はビジネスモデルの変革に応じた「目指す人材ポートフォリオ」の検討など、人材戦略の議論の充足が望まれます。当社の強みである若手の早期育成・活躍に加えて、事業領域拡大に向けた必要人材の明確化や、その充足も視野に入れたより長期のキャリアビジョンに基づく社員の一層の活躍、また、M&A増加などに伴う経営人材の育成・拡充など、事業戦略と並行した人材戦略の検討を期待しています。

具体的な施策については、従来の対面コンサル重視から、対面・オンラインハイブリッドへ方針転換や、全社を挙げたAIの積極活用推進などにより業務効率化が図られてきており、これらが女性活躍の基盤強化にもつながっていると感じています。今日の複雑で不確実な経営環境におかれるお客様の成長を中長期で支えるには、多様な知見・発想・思考を持つコンサルタントが不可欠です。その意味でも、女性をはじめとする多様な人材の一層の活躍に向けた課題の明確化と対応方針の議論も期待しており、サステナビリティ委員会や指名委員会で引き続き進めていきたいと思っています。

取締役会や委員会でのどのような議論を行うべきかについては執行と取締役の目線合わせが必要であり、ガバナンス委員会やその他でも、適宜意見交換機会があります。取締役会等の継続的な実効性向上に努めつつ、「サステナブルカンパニーをもっと。」のグループパーパス実現に向けた経営戦略議論を深め、当社の持続的な企業価値向上に、貢献していきたいと思っています。



「社外でありながら常勤」の視点を活かし、 ガバナンスとリスク管理の体制整備を推進

社外取締役(常勤監査等委員)
中嶋 乃扶子

この度、社外取締役(常勤監査等委員)に就任いたしました中嶋です。

私はこれまで、弁護士として企業の予防法務や紛争解決を専門としてきたことに加え、事業会社での就業経験も有しています。特に、大規模なインシデント対応の経験を通じて、危機管理やリスク対応の重要性を深く認識しています。これらの経験とスキルは、今後の当社の経営にも活かせるものと考えています。

今回の就任にあたり、「社外でありながら常勤監査等委員」というユニークな立場で経営に携わらせていただくことに、大きな期待感とともに、緊張感を持っています。私に期待される役割は、長年内部にいる人間の視点ではなく、社外の目から見た助言を提供するという点にあると認識しています。

私は監査等委員の一人として、適切な経営判断やリスク発見のためには、適切な範囲・内容・程度の情報が判断主体に提供されている必要があると考えています。就任してまだ短い期間ですが、監査等委員会の活動に加え、社内とお客様との接点(経営研究会や現地視察ツアー)にも足を運ぶようにしています。それらの活動を通じて、当社の置かれた事業環境や業務実態を把握しておくことは、リスクの芽を早急に発見することに資すると考えています。

また、適切な経営判断のためには取締役会の実効性を確保することが不可欠です。当社の取締役会は、社外取締役が6名と過半数であり、取締役会も毎回十分な時間をかけて執行側との間で活発な意見交換をするなど密度の濃い議論が行われています。

船井総研グループは現在、オーガニックな成長に加えて資本業務提携を通じた中長期的な成長を目指しています。このような中では、リスク自体を未然に防ぐこと、有事の際に適切かつ早急に対応できる体制をあらかじめ整備しておくことの必要性がいずれも高まっているといえます。私は、客観的な社外の目を活かして、取締役会や監査等委員会がこれまで以上に適切に機能するよう、ガバナンス整備の一翼を担ってまいります。



当社グループの「中期経営計画(サステナグロス2025)」について、社外取締役にお話を伺いました。



企業価値向上を支える従業員への報いと、 M&Aにおけるリスクマネジメントに注視

社外取締役(監査等委員)
中尾 篤史

私はこれまで、取締役会や委員長をつとめる報酬委員会において、ペイレシオの議論を継続的に行ってきました。この議論の根底にあるのは、経営者の報酬のみだけでなく、コンサルタントをはじめ従業員の給与水準を向上させていくことを提言しています。現在、報酬委員会においては、このペイレシオを意識し、従業員の給与アップとバランスを取りながら役員報酬を決定することとしています。2024年度取締役会においては、コンサルタントの年収引き上げに関する議論が増加していることは、経営のリアリティを反映した評価できる動きと捉えています。

現在、船井総研グループは、企業買収などを活用したM&Aグロスを新たな成長戦略の軸としています。取締役会でもM&A議論は非常に増えており、M&Aの実績も積み上がっています。しかし、グループインする会社が増えることは、守りの部分としてリスク要因への対応も求められます。特にM&A検討先企業には様々な潜在的リスクが内在しがちです。買収前のデューデリジェンスもそうですが、PMI(Post Merger Integration:買収後の統合作業)の重要性が増しており、今後もグループインした会社とのシナジー創出が課題となります。

そのため、監査等委員会は内部監査室と連携し、グループ全体のガバナンス体制構築を強化していきたいと考えています。私は、監査等委員会のメンバーとして、M&Aの検討プロセスにおいて、リスクマネジメントの観点から意見を述べています。買収前の提言として、買収対象企業のビジネスに適用される業法上の留意点、および財務的なリスクに関する課題を申し上げ、適切な意思決定ができるように意識しています。

また、当社グループがサステナグロスを果たしていくためには、今後の事業成長を担う後継者予備軍の育成が不可欠と考えています。人的資本経営の観点からも、経営者人財の育成が喫緊の課題と捉えています。今後も「攻めること」と「守ること」が同時にできる企業文化を維持しつつ、持続的な企業価値向上に貢献してまいります。



ガバナンス体制の実効性向上と 監査等委員会の活性化

社外取締役(監査等委員)
小林 章博

私は監査等委員の一人として、当社グループの持続的な成長を「守り」の側面から支える役割を担っています。現在、当社グループはM&Aを通じた非連続的な成長を加速させており、ありがたいことにグループに加わっていただく会社が増加しています。これに伴い、グループインした会社も含めたグループ全体の内部統制を強固に構築することの重要性が一層高まっており、監査等委員としてこれを注視しています。

M&Aの審議では、デューデリジェンスの段階から、取締役会における議論の質を確保していくことが必要と考えています。特に今後、更なるグループ拡大を目指すのであれば、単に数字や契約上の議論に終始するのではなく、人的資本といった人間的な側面にまで目を配る必要があると考えています。すなわち、M&A後にグループに加わることとなる会社の経営者だけでなく、そこで働く社員の皆様は当社グループにとっての貴重な人財であり、グループインした後も気持ちよく活躍していただくことが極めて重要です。そのためには、当社グループのパーパスやカルチャーに早く馴染んでいただくようにするための仕組みや体制を整備する必要もあると考えています。

また、直近ではガバナンス体制の「実効性」が向上したことを実感しています。特に、中嶋監査等委員が「社外かつ常勤」というユニークな立場で参画されたことにより、監査等委員会における議論が活性化し、新たな視点からの気づきが多く生まれています。従来は取り上げづらかった内部の課題についても、実態に即した現状把握と対策の議論が可能となり、監査体制が一段上がったと感じています。社外取締役間のコミュニケーションも活性化しており、連携強化が進んでいます。

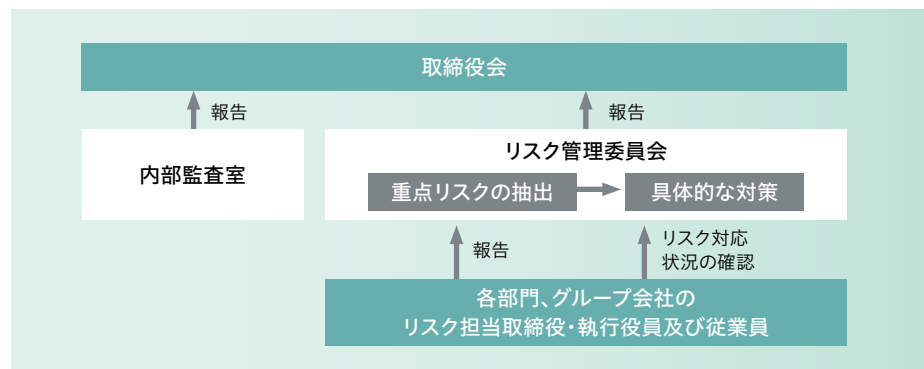
今後も、投資家が求める成長期待に応えるための戦略推進と、潜在的なリスクのモニタリングを両立させながら、監査等委員の一人としてその実効性をさらに高められるよう取り組んでまいります。株主・投資家の皆様に対し、透明性の高いガバナンス体制を構築し、持続的な企業価値向上に貢献していきたいと考えています。



リスクマネジメント体制

当社グループは、損失リスクを含む危機管理を行うために全社横断的なリスク管理委員会を設置しています。委員会は重要なリスクを識別し、評価、管理し、具体的な対策を講じることで、リスクを適切に管理し、リスク発生の防止に努めています。

各社のリスク担当取締役・執行役員が中心となり、社内外の情報を収集し、多角的なリスク分析を行い、対応策を検討、実施しています。また、諮問委員会体制を敷き、社外取締役の経験を生かした助言も取り入れ、グループガバナンスの強化に努めています。



主なリスクと対応策

経営コンサルティング事業に関連するリスク	
リスク	今後、当業界はさらに競争が厳しくなると予想され、DX等の新たな顧客ニーズも発生しており、顧客ニーズに対応できる企業とそうでない企業との二極化の傾向が生じており、今後、合従連衡を含む業界再編が進展していく可能性
対応策	顧客満足度の高いサービスを提供するために、日々の業務等から得られたノウハウを蓄積し、新たな方法論(顧客の現状分析方法や現状分析に基づいた現状改革の方法)の構築
コンサルタントへの依存リスク	
リスク	・当社グループが求める人財の確保および育成が進捗しない場合における事業ならびに業績へ影響を与えるリスク ・能力の高いコンサルタントの中には独立志向が高い人財がいる可能性もあり、一部の重要な人財の離職があれば、業績へ一時的な影響を与えるリスク
対応策	・ハイポテンシャル人財の獲得に向け、国内外を問わず、新卒採用の他に各分野での経験者の積極採用を推進 ・人事評価制度における見直しを行い、個々の成果がより反映される給与体系の導入 ・育児等と就業の両立支援の制度の導入による女性の活躍機会の向上

経営コンサルティング事業以外の事業に関連するリスク	
リスク	・ロジスティクス事業は、競合による顧客流出リスク、リフト作業や倉庫内での事故、車両事故、倉庫火災等の業務事故、共同購買における品質瑕疵、ESG対応の遅れ ・デジタルソリューション事業は、技術革新のスピードが速く、競争の激しい業界であるため、刻々と変化・複雑化する顧客ニーズに対し、的確に対応できないリスク ・HRソリューション事業(デジタルソリューション事業に含まれる)は、競合他社が多数存在する人材業界における、価格やサービス面においての優位性の低下、国内の景気動向に左右されるリスク
対応策	・物流コンサルやBPOによる顧客関係強化、ESGソリューション提案による新規事業展開 ・デジタルソリューションの一気通貫体制を確立し、社員教育とエンジニア採用を強化 ・HRソリューション事業は、市場シェアを拡大するためのマーケティング活動や、景気動向に左右されにくい顧客獲得に向けた施策の確立
情報セキュリティに関するリスク	
リスク	不測の事態により、機密情報の流出や、個人情報の取得・取扱手続の不備による法令違反、重要データの破壊や改ざん、システム停止等が生じるリスク
対応策	・情報セキュリティ関連規程および運用状況の統制を行い、社内規程に則った取扱いをする体制整備 ・組織面では役職員等に対して情報セキュリティ5か条および情報セキュリティマニュアルやeラーニングを用いた教育・研修等による情報管理の重要性の周知徹底 ・システム面ではクラウド化やメールの暗号化、誤送信対策などセキュリティを推進
ブランドの毀損に関するリスク	
リスク	船井総合研究所あるいは船井総研の商標を冠する各社等にリーガル・コンプライアンスやコーポレートガバナンス上の諸問題が発生するリスク
対応策	・P52を参照(コンプライアンス)、P46・HPを参照(人権尊重への取組)
大規模災害やパンデミック等のリスクについて	
リスク	大規模災害により社会インフラが損壊するような事態や新型コロナウイルス等によりパンデミックが発生し、世界経済に悪影響を与える事態になった場合は、当社グループの業績に影響を与えるリスク
対応策	・グループ各社に災害対策責任者を立てるなどBCP推進体制の構築 ・安否確認訓練・避難訓練・BCP防災教育(eラーニング)などの従業員教育の実施 ・東京本社を最新のBCP機能を備えた東京ミッドタウン八重洲に移転

連結財務指標11年サマリー

【ご参考】決算短信
https://hd.funaisoken.co.jp/ir/ir_info.html



主な業績指標

※「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を2022年の期首から適用しており、2021年に係る主要な経営指標等については、当該会計基準等を遡って適用した後の指標等となっております。

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
百万円												
損益計算書	売上高	12,485	14,717	16,433	18,685	21,697	25,752	25,027	22,816	25,635	28,238	30,645
	売上総利益	4,340	5,092	5,743	6,888	7,654	8,780	8,000	9,310	10,150	10,721	11,861
	販売費及び一般管理費	1,348	1,595	1,883	2,256	2,708	3,075	3,018	2,951	3,049	3,473	3,537
	営業利益	2,992	3,497	3,859	4,631	4,946	5,705	4,982	6,358	7,100	7,247	8,324
	親会社株主に帰属する当期純利益 [※]	1,766	2,426	2,558	3,206	3,549	3,868	3,498	4,378	4,990	5,201	5,993

※2015年以前は当期純利益の額を記載しております。

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
百万円												
貸借対照表	総資産額	20,437	22,260	22,862	25,650	26,732	28,419	27,951	30,928	33,010	31,631	31,438
	純資産額	16,653	18,217	19,272	21,624	22,370	23,165	23,688	25,710	27,700	25,726	24,989

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
百万円												
キャッシュ・フロー	営業活動によるキャッシュ・フロー	2,889	2,008	2,813	3,950	3,554	4,522	3,515	5,214	5,000	5,479	7,010
	投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 142	671	412	△ 982	△ 222	△ 500	263	△ 219	348	△ 2,233	△ 2,595
	財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,058	△ 1,181	△ 1,689	△ 1,176	△ 2,762	△ 3,411	△ 3,194	△ 2,547	△ 2,996	△ 7,385	△ 6,971
	現金及び現金同等物の期末残高	5,626	7,125	8,663	10,455	11,022	11,630	12,216	14,675	17,031	12,894	10,346

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
円												
1株当たり指標	1株当たり当期純利益	34.77	47.83	50.41	63.37	69.95	76.67	70.32	88.67	100.92	106.30	128.01
	1株当たり配当額	17.8	20.0	24.0	30.0	35.0	40.0	45.0	48.0	55.0	65.0	75.0
	1株当たり純資産額	325.25	356.05	378.44	421.29	435.56	453.48	465.60	505.52	546.31	524.01	523.49

※2016年1月1日付で普通株式1株につき1.2株の割合で株式分割を実施しております。また、2018年1月1日付で普通株式1株につき1.5株の割合で株式分割を実施しております。これに伴い、2014年の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、1株当たり指標を算定しております。

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
%												
財務指標	営業利益率	24.0	23.8	23.5	24.8	22.8	22.2	19.9	27.9	27.7	25.7	27.2
	自己資本利益率(ROE)	10.9	14.0	13.8	15.9	16.4	17.4	15.3	18.2	19.2	20.0	24.3
	総資産経常利益率(ROA)	15.5	17.3	17.1	19.3	19.1	20.9	18.1	21.9	22.5	22.7	26.7
	自己資本比率	81.1	81.3	83.5	83.3	82.2	79.4	82.4	80.7	81.7	79.2	77.2
	配当性向	51.1	41.8	47.6	47.3	50.0	52.2	64.0	54.2	54.5	61.1	58.6

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
円・倍												
株式情報	最終株価(円) [※]	549	1,152	1,224	2,524	1,642	2,481	2,521	2,616	2,718	2,564	2,390
	株価収益率(PER)(倍)	15.8	24.1	24.3	39.8	23.5	32.4	35.9	29.5	26.9	24.1	18.7

※2016年1月1日付で普通株式1株につき1.2株の割合で株式分割を実施しております。また、2018年1月1日付で普通株式1株につき1.5株の割合で株式分割を実施しております。これに伴い、2014年の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、最終株価を算定しております。

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
名												
従業員	従業員数	682	783	873	941	1,105	1,209	1,303	1,317	1,382	1,535	1,535
	平均臨時雇用人員	56	41	31	37	41	37	68	52	63	90	81

船井総研グループネットワーク (2025年9月1日現在)

経営コンサルティング事業

株式会社船井総合研究所

代表取締役社長 真貝 大介
経営コンサルティング事業
設 立 2013年11月28日(創業1970年3月6日)
資本金 3,000百万円

株式会社プロシード

代表取締役社長 柳楽 仁史
コンタクトセンターコンサルティング事業
設 立 1991年6月24日
資本金 100百万円

船井(上海)商務信息咨询有限公司

董事長 砂川 大茂
総経理 二杉 明宏
経営コンサルティング事業(中国)
設 立 2012年1月13日
出資金 130百万円

ロジスティクス事業

船井総研ロジ株式会社

代表取締役社長 橋本 直行
ロジスティクスソリューション事業
設 立 2000年5月10日
資本金 98百万円

株式会社船井総研あがたFAS

代表取締役社長 出口 恭平
フィナンシャルアドバイザー事業
事業開始日 2025年1月6日
(あがたグローバルコンサルティング株式会社との合併会社)
資本金 100百万円

アルマ・クリエイション株式会社

代表取締役社長 神田 昌典
マーケティング事業
設 立 2007年8月31日
資本金 93百万円

株式会社MIコンサルティング

代表取締役社長 鏡味 至
フィナンシャルアドバイザー事業
設 立 2022年8月1日
資本金 10百万円
※2025年7月からグループイン

デジタルソリューション事業

株式会社船井総合研究所

株式会社HR Force

代表取締役社長 村田 泰子
HRソリューション事業
設 立 2018年2月1日
資本金 64百万円

株式会社アパレルウェブ

代表取締役社長 小平 勝也
デジタルマーケティング事業
設 立 2000年1月27日
資本金 100百万円
※2025年4月からグループイン
※連結子会社: AWSG Pte. Ltd.

ESGインデックス等への組み入れ状況

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

MSCI日本株女性活躍指数*

Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数(除くREIT)(愛称「GenDi J」)

JPX日経中小型株指数



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

(2025年7月現在)



S&P/JPX
カーボン
エフィシエント
指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)



JPX-NIKKEI Mid Small
2022-2025年度選定

*THE INCLUSION OF Funai Soken Holdings, Inc. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Funai Soken Holdings, Inc. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

賛同するイニシアチブ

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)

人的資本経営コンソーシアム



第三者認証

情報セキュリティマネジメントシステム(ISO/IEC27001)



船井総研ホールディングス
2023年2月24日取得
(船井総研ロジ 2024年8月16日取得)



船井総合研究所(DX支援本部、事業開発本部)
2022年6月3日取得



プロシード
2008年12月18日取得



HR Force
2023年12月22日取得

企業情報

会社概要

会 社 名 株式会社船井総研ホールディングス
代 表 者 代表取締役社長 グループCEO 中谷 貴之
主 な 事 業 持株会社としてグループ戦略立案、グループ経営管理を担う
設 立 1970年3月6日
資 本 金 3,125百万円
所 在 地 東京本社/東京都中央区八重洲2-2-1東京ミッドタウン八重洲
八重洲セントラルタワー35階
大阪本社/大阪市中央区北浜4-4-10
(2026年1月よりイノゲート大阪に移転予定)
連結子会社数 9社(2025年9月1日時点)
グループ従業員数 1,535名

株式情報

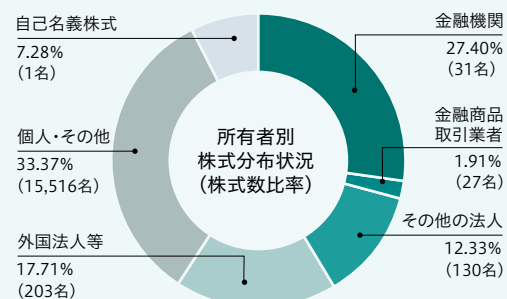
上場証券取引所 東京証券取引所プライム市場
証 券 コ ー ド 9757
事 業 年 度 1月1日～12月31日
定 時 株 主 総 会 3月
単 元 株 式 数 100株
発行可能株式総数 130,000,000株
発行済株式総数 46,360,157株(自己株式3,639,843株を除く)
株 主 数 15,908名
配 当 基 準 日 6月30日、12月31日

大株主(上位10名)

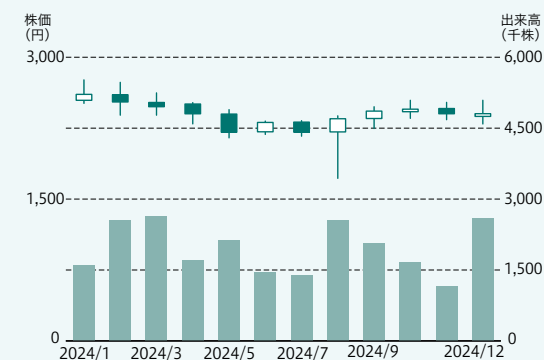
株 主 名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	6,065	13.08
株式会社船井本社	4,933	10.64
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	2,309	4.98
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,184	4.71
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,732	3.74
株式会社三井住友銀行	1,494	3.22
船井和子	1,307	2.82
日本生命保険相互会社	1,062	2.29
船井勝仁	1,056	2.28
船井孝浩	889	1.92

(注)持株比率は自己株式(3,639千株)を控除して計算しております。

株式分布状況(所有者別)



株価・出来高





お問い合わせ先

サステナビリティ推進室

E-mail: sustainability@funaisoken.co.jp