

Funai Soken Holdings

船井総研グループ
統合レポート2026

（2025年12月期）

パーパス、ビジョン、バリュー

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

グループパーパス

Sustainable Growth for More Companies

サステナグロースカンパニーをもっと。

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。

Group Vision

中堅・中堅企業「化」・ライジングスター企業※を中心とした総合X(トランスフォーメーション)コンサルティンググループ

※ライジングスター企業=成長志向の小企業

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

良い会社を増やし、世のため、人のために尽くそう





サステナグロースの担い手たち

船井総研グループでは、コンサルタントをはじめとする人財
を価値創造の源泉とし、経営者の皆様に寄り添い、
グループパーパスの実現を目指しています。

コンサルティングから実装まで
一気通貫で対応できる専門ファーム連合体へ



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



株式会社船井総合研究所
代表取締役社長
Funai Consulting India Private Limited
Managing Director
真貝 大介



船井(上海)商務信息咨詢有限公司
総経理
二杉 明宏



株式会社船井総研
サプライチェーンコンサルティング
代表取締役社長
橋本 直行



株式会社船井総研
ヒューマンキャピタルコンサルティング
代表取締役社長
村田 泰子



株式会社船井総研あがたFAS
代表取締役社長
光田 卓司



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



株式会社アパレルウェブ
代表取締役社長
小平 勝也



株式会社ロジクリエイト
代表取締役社長
武田 浩一

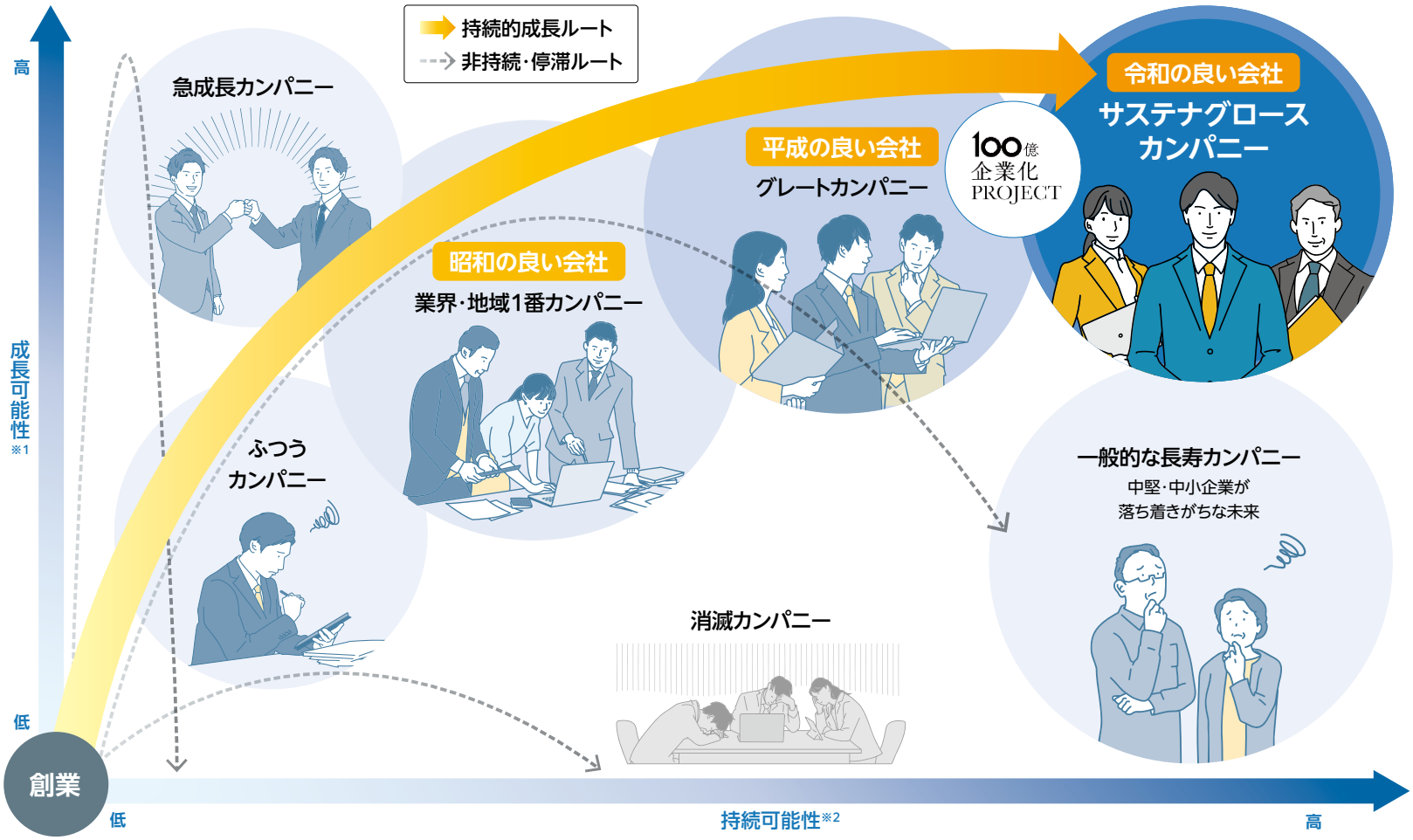


株式会社MTUS
代表取締役社長
道本 京子

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高い時代においても、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)

サステナグロースカンパニーアワード（SGCA）とは

SGCAとは、グループパーパスにもある「サステナグロースカンパニー」と呼べる優良中堅企業を選定・表彰するものです。2010年から開始した「グレートカンパニーアワード」を2024年に名称変更し、Forbes JAPANなどメディアとも連携し、サステナグロースカンパニーの普及に努めています。

【ご参考】サステナグロースカンパニーアワード
https://sgca.funaisoken.co.jp/

全国各地から約12,000社が選考対象

SGCA2026では、全国各地から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45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28社の中から特に優れた12社の授賞を決定しています。



審査項目

- 財務診断（収益性・生産性・健全性）
- 組織診断（従業員エンゲージメント）
- ESG診断（環境・社会・ガバナンス）
- 経営者診断（プレゼン・質疑応答）

SGCAが創出する価値

受賞企業
知名度・ブランド力の向上

船井総研グループ
パーパスブランディング

社　会
サステナグロースカンパニーのロールモデル提示
↓
地域や業界、社会に良い影響を与える企業が増加
↓
社会の持続的な発展

SUSTAINABLE GROWTH COMPANY AWARDS 2026

SGCA 2026 受賞企業

12/約12,000社

賞名	企業名	所在地	業種
サステナグロースカンパニー大賞	井村屋グループ株式会社	三重県津市	食料品製造業
100億企業賞	株式会社筑水キャニコム	福岡県うきは市	産業用機械製造業
DX・AIインパクト賞	株式会社不動産 SHOP ナカジツ	愛知県岡崎市	不動産・住宅
エンプロイーサクセス賞	Mother's Industry 株式会社	大阪府大阪市	アパレル小売・卸売業
ライジングスター賞	社会保険労務士法人とうかい	愛知県名古屋市	専門サービス
グローバル賞	佐々木製茶株式会社	静岡県掛川市	食品製造・卸売業
100年企業賞	株式会社オカモトヤ	東京都港区	オフィス専門商社
M&A・事業承継賞	ヤブシタホールディングス株式会社	北海道札幌市	空調冷熱部材の設計・製造・設備工事
ユニークビジネスモデル賞	株式会社アーキビジョン21	北海道千歳市	建設業
社会貢献インパクト賞	株式会社ファジアーノ岡山スポーツクラブ	岡山県岡山市	プロスポーツクラブ運営・地域スポーツ振興
IPO賞	株式会社田村ビルズグループ	山口県山口市	専門サービス（建築不動産・環境リサイクル）
地域コングロマリット審査員特別賞	丸光ホールディングス株式会社	熊本県玉名市	建材・物流・建設・教育・医療等





グループCEOメッセージ



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

中期経営計画 サステナグロース2028で 中堅企業・中堅企業「化」 コンサルティングの リーディングカンパニーを目指す

1. 日本をリブートする中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーへ

当社グループは、創業以来56年にわたり成長を続け、直近でも12年連続でROE目標を達成し続けています。当社グループが掲げる「サステナグロースカンパニー」とは、成長性・収益性に加え代替わりしても続く持続性を兼ね備えた令和の時代における「良い会社」を指します。当社グループがその体現者として力強く成長し続けるとともに、日本中にそうした各地域・各業界をリードする企業を増やし、日本を元気にすること、即ち「サステナグロースカンパニーをもっと。」を、私たちのグループパーパスとしています。

2026年からの中期経営計画サステナグロース2028（以下、現中計）では、グループパーパス実現に向け、グループビジョンを「中堅・中堅企業化・ライジングスター企業※を中心とした総合X（トランスフォーメーション）コンサルティンググループ」へ刷新し、2028年度にグループ売上高460億円、営業利益115億円の達成を目指しています。

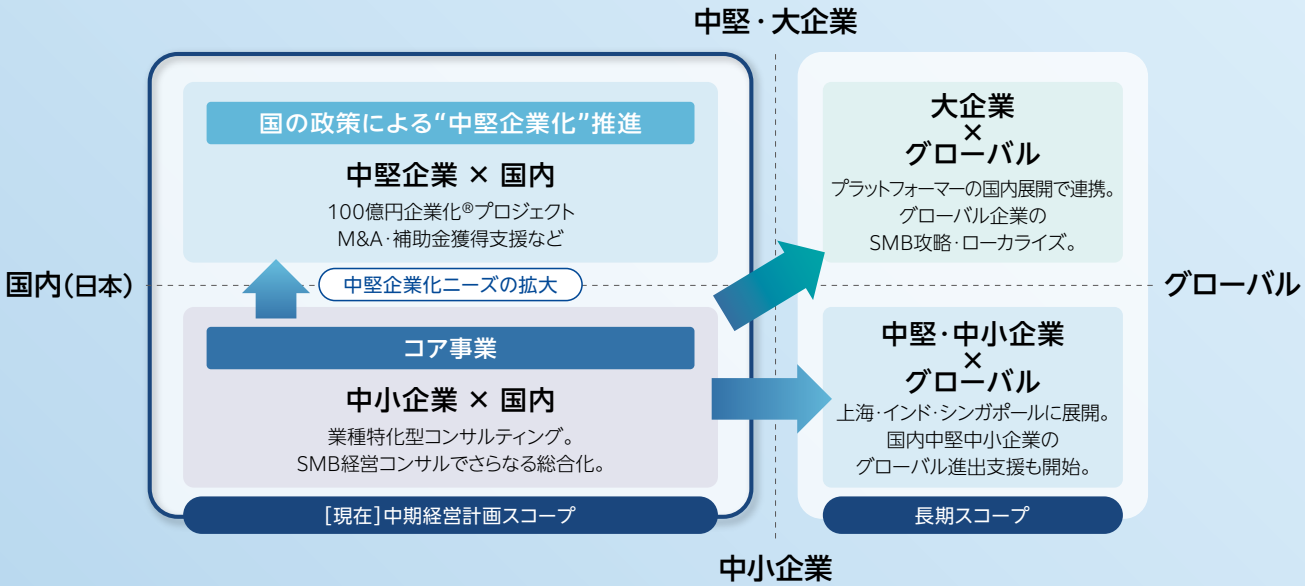
※ライジングスター企業 =成長志向の小企業のこと

グループCEOメッセージ

現中計では、成長市場である中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーとなることを方針のひとつとしています。当社グループは国が政策として中堅企業支援を本格化する以前から、売上数十億円の企業を100億円規模へと導く「100億企業化®プロジェクト」を展開してきました。成長意欲の高いライジングスター企業の経営者が直面する総合的な経営課題に伴走支援し、中小企業から中堅企業への成長を後押ししています。そのため、当社グループは戦略立案から現場への実装まで一気通貫で対応できる専門ファーム連合体の構築を進めています。前中計期間に実施したM&Aによるグループインや会社統合によって、人的資本経営、AX・DX、M&A、サプライチェーンマネジメント、海外展開、補助金活用など様々な課題に幅広く対応できる体制を強化してきました。業界・地域の牽引役である中堅企業を多数輩出することを通じて、顧客拡大と、地域・日本経済へのインパクト創出を図っていきます。

この成長を支えるのがストック型ビジネスモデルの根幹である経営研究会です。当社グループのビジネスサイクルは、年間約27,000名が参加する単発のセミナーを入り口とし、そこから会員制の経営研究会、そして月次支援やプロジェクトへつなげる独自のアップセル施策を進めています。現在、約8,000社の会員を擁する日本最大級の中小企業経営者基盤は、他社には模倣されづらい競争優位性となっています。会員数の拡大がコンサルティング件数の拡大に直結するため、中小企業向け経営研究会の会員拡大を図るとともに、中堅企業以上を対象としたテーマ別経営研究会や、金融機関と連携したエリア別経営研究会などの拡大を進めます。また、非来社型のオンラインコンテンツも大幅に拡充し、2028年には10,000会員の達成を目指しています。

事業領域の拡大



2. 経営「者」コンサルティング × AX・DXコンサルティング

投資家の皆様から、「生成AIの進化によってコンサルティング業務は代替されないのか?」というご質問をいただくことがあります。結論から申し上げますと、生成AIは私たちの独自性を際立たせる有効なツールであると捉えています。

当社グループの独自性は経営「者」コンサルティングです。主要顧客であるオーナー経営者は、事業の持続的成長はもちろん、後継者の育成や事業承継、個人の資産形成など、会社の経営と自らの人生が直結しています。生成AIには統計的な最適解は提示できても、経営者の熱い想いを汲み取り、実現に向けた紆余曲折を伴う伴走は難しいのではないかと考えています。当社グループは、事業の成長支援と経営者個人へのコンサルティングの両輪を提供することで、会社の成長と経営者個人の成功を同期させるプレジデントサクセスの実現が当社のコンサルティングの特徴となります。このヒューマンタッチによる現場主義が、AI時代においても変わらない当社グループの強みです。

一方で当社グループ自身も生成AIを最大限活用しており、現中計の方針の2つ目として、AX(AIトランスフォーメーション)・DXコンサルティングの拡大を掲げています。Googleや

グループCEOメッセージ

OpenAI、Gensparkなどグローバルプラットフォーマーと共に、業種・業務別に最適化されたAIエージェントの開発・実装による生産性アップやAI広告事業などAIを活用したマーケティング支援をしていくほか、Zoho活用によるCRMカンパニー化やShopifyによるEC強化なども支援していきます。2025年11月には、当社グループ自身の開発力を強化するため、インドにGCC(グローバルケイパビリティセンター)として船井総研インディアを設立し開発案件の受託などを進めています。また、社員向けAI教育にも力を入れており、新入社員教育からアプリ開発を行うなど、新たな時代にフィットしたコンサルタント育成を進めています。

3.M&Aとアライアンスによるエコシステムの構築

現中計では、M&Aも成長戦略の重要な柱と位置づけています。グループインする企業の尊重と成長を両立する船井総研らしいM&Aを推進し、当社グループのカルチャーに共感いただき、日本の中堅・中小企業に貢献したいという共通の価値観を持った経営者とパートナーシップを結ぶことを重視しています。グループインした企業には当社のコンサルティングノウハウや顧客基盤を連携することで早期のシナジー創出を目指しており、2026年1月にグループインした株式会社ロジクリエイトはサプライチェーンコンサルティング強化につながっています。7月にグループインした株式会社MTUSとはワークプレイスコンサルティング強化を目指しています。

また、戦略的なアライアンスも加速させており、地域経済の要でもある地方銀行を始めとした金融機関との連携を強化しています。2026年7月には、東京海上日動火災保険株式会社様と新たに資本業務提携契約を締結いたしました。同社とは2025年の業務提携以降、100件を超えるお客様紹介実績を生み出しており、当社グループの強みである成長実行支援と同社のリスクマネジメント知見を掛け合わせ、新たなソリューションの共同開発を進めていきます。このパートナーシップにより、日本全国の意欲ある中堅・中小企業の課題を解決する広範なエコシステムの構築を目指しています。

さらに、海外展開支援の強化も進めています。これまでは欧米など海外の先進事例から今後の経営のヒントを得ることを目的に海外視察ツアーを実施してきましたが、現在はお客様自身が海外進出する事例が増えています。この海外進出ニーズに応えるため、株式会社STANDAGEと共同でグローバルグロース経営研究会を発足しました。現在、当社グループは上海・インド・シンガポールへも展開しており、当社グループのコンサルティングノウハウとデジタル貿易を手掛けるSTANDAGEの知見を融合させることで、中堅・中小企業のグローバル市場での飛躍にも伴走していきます。

4. ELTV(従業員生涯価値)の最大化

こうした事業戦略を支えるのが人財戦略です。現中計ではELTV(従業員生涯価値)の最大化を掲げ、コンサルタント人数の増加・1人当たり生産性の向上・期待在籍年数の拡大と



東京本社 サステナグロースクエア TOKYOの来客エリアにあるグループパーパスとグループ会社のロゴ一覧

グループCEOメッセージ

いう3つのドライバーで事業戦略と連動した人的資本経営を進めていきます。

第一のドライバーであるコンサルタント人数の増加では独自の採用戦略を推進しています。当社グループの平均年齢は33.9歳と若く、長期にわたる人的資本の優位性を確保しています。特に、新卒採用では実家に家業を持つ企業経営者の子息・息女である家業人財の採用を強化しています。幼い頃から経営者の背中を見て育ち、経営の厳しさや経営者の孤独を肌で知る彼らは、当社グループの経営「者」コンサルティングにおいて大きなアドバンテージとなります。また、ハイスペックキャリア採用の拡充やM&Aによるグループインによって優秀な専門人財を迎え入れることでコンサルタント人数の増加につなげています。2028年にコンサルタント人数1,400名(構成比70%)を目標としています。

第二のドライバーである生産性の向上では、若手人財の早期活躍支援とAIのスキル教育等を推進していきます。早期活躍では内定者の長期インターンシップを重視しており、新卒入社後早期の成果創出につなげています。また、日々のコンサルティング業務にAIを徹底活用してベテランコンサルタントの知見・コンサルティング企業事例・過去セミナー等のコンテンツを見える化することで、育成スピードや属人的な稼働の限界を突破し、労働集約型ビジネスでありながらもより高い生産性を目指しています。更にコンサルティング単価の向上も行う事で持続的な生産性向上を目指してまいります。

第三のドライバーが、期待在籍年数の拡大であり社員の長期活躍です。コンサルタントが長く定着することは、お客様との長期的な関係を築くことに直結します。さらに、優秀な社員は性別・国籍・年齢に関わらず積極的にグループ会社の役員に抜擢し、中堅社員についても戦略的な兼務や異動の拡大を通じて次世代の経営人財を育成しています。この長期活躍を支える人的資本投資として、2030年までにコンサルタントの平均年収1,000万円の実現に向けた待遇向上や東京・大阪の新オフィス"サステナグロースススクエア"へ投資を行っています。これらは単なるコストではなく、採用力の強化や社員のエンゲージメント向上につながる成長投資です。

さらに、これらと並行して注力しているのが健康経営です。コンサルティングという仕事は、お客様の高い期待に応え続けるために心身ともにハードな側面を持ち合わせています。過去に病気で大切な社員を失った経験からも、社員が育児や介護といったライフイベントと仕事を両立しながら、心身ともに健康で長く働き続けられる環境を整えることが何よりも重要だと感じています。

5. 透明性の高いガバナンス体制

持続的な成長を盤石なものにするため、経営の透明性とガバナンス強化も進展しています。当社グループの取締役会は社外取締役比率を過半数の66.7%とし、女性取締役の比率も33.3%と多様性と客観性を重視しています。外部の視点を積極的に取り入れることで、取締役会において活発で透明性の高い議論が交わされています。さらに、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、AX推進委員会といった各種諮問機関を通じてテーマごとの議論が行われています。また、成長を裏で支える守りの基盤として、リスクマネジメント強化や情報セキュリティ対策も強化しています。M&Aによって新たな企業がグループインする際にも、デューデリジェンスの段階からビジネスフローを精査し取締役会での議論を踏まえて決定しています。気候変動対応の観点からは、2030年のカーボンニュートラル達成を目指し、温室効果ガス(GHG)排出量の75%削減(2019年比)を目標に掲げています。

6. 株主・投資家の皆様へ

株主・投資家の皆様からお預かりした資本を効率的に活用するため、2025年度ROE26.5%から2028年にROE30%へ引き上げ、2026年～2028年の株主還元は配当性向60%以上、総還元性向65%以上を目標としました。2011年12月期から続く累進配当を堅持し、本年度で16期連続となる増配を計画しているほか機動的な自己株式取得も継続していきます。加えて、FTSE JPX Blossom Japan Indexの構成銘柄に初選定され、積極的な情報開示や海外IRを始めとした株主・投資家の皆様との対話も重視しています。

日本経済が直面する人口減少や企業の二極化という課題に対し、当社グループが果たすべき使命は成長意欲の高い企業をご支援し日本経済全体の底上げに挑むことです。社会へのインパクトの創出と持続的な企業価値の向上に邁進してまいりますので、より一層のご理解と、熱いご支援を賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長 グループCEO

中谷 貴之

目次

パーパス 船井総研グループらしさを知る

01 パーパス、ビジョン、バリュー
03 サステナグロースカンパニーとは
04 サステナグロースカンパニーアワード
05 グループCEOメッセージ
09 目次
10 グループ概要
15 価値創造プロセス
17 財務担当取締役メッセージ
18 新任取締役メッセージ

戦 略 成長ストーリーを理解する

20 2025年実績と中期経営計画
23 事業戦略
26 人的資本経営
38 持続的成長を支える基盤
41 収益基盤を強化するオフィス戦略
43 経営コンサルティング事業

コーポレート・ガバナンス ガバナンスの実効性を知る

53 役員一覧
57 取締役会議長メッセージ
58 社外取締役メッセージ
61 コーポレート・ガバナンスの概要

コーポレートデータ データで理解を深める

68 連結財務指標11年サマリー
69 非財務ハイライト
71 船井総研グループネットワーク
72 企業情報

統合レポートをお読みいただく皆様へ

主な想定読者とポイント

主な想定読者	ポイント
機関投資家、個人投資家の皆様	中期経営計画の詳細、経営指標の推移、人的資本経営、資本効率と株主還元、ガバナンスの取り組みを記載しています。
グループインをご検討中の経営者の皆様	グループCEOをはじめとする経営陣の想いや当社グループのM&Aの考え方などを記載しています。
グループ従業員および学生の皆様	人的資本経営の考えや人財育成・パーパス浸透、キャリアパスなどを記載しています。
お客様はじめ当社グループに関わる皆様	当社グループの考えや中期経営計画、コンプライアンスやカーボンニュートラルなどの取り組みを記載しています。

※本レポートは、人による閲覧や理解を優先としたレイアウト・構成で作成していますが、生成AIを用いた情報収集や要約・分析での利活用にも一定配慮しています。
投資家・ステークホルダーの皆様におかれましては、AIツール等を活用した効率的な情報共有や分析にもぜひ本レポートをお役立てください。

当社グループの統合レポートの特徴

社外取締役を含む全役員のメッセージを掲載（2023年から継続）	• 統合レポート制作事務局が社外取締役を含む全役員一人ずつにインタビューを行い、経営陣の生の声を発信しています。 • グループCEOメッセージはCEO自ら原稿作成し、経営者としての想いや今後の成長戦略など生の声を届けることを重視しています。 • 統合レポート2026では、新たに取締役会議長メッセージを記載し、取締役会運営における議長の想いを発信しています。
一冊で当社グループの全体像がつかめる網羅的な構成	• 決算概要書や有価証券報告書などIR資料にない情報（中期経営計画の解説、オフィス投資の意義、人財育成プログラムや健康経営の詳細、情報セキュリティ、AIガバナンス、11年財務サマリー）など読み手の理解を深めることを意識した構成としています。
サステナビリティ委員会への諮問を経て、取締役会の決議で発行を承認	• 執行側の経営会議で毎月、制作進捗を報告しています。 • 取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会（社外取締役が委員長）で複数回の議論を重ね、統合レポートの内容を推敲。 • 取締役会の発行決議承認をもって外部公開しています。

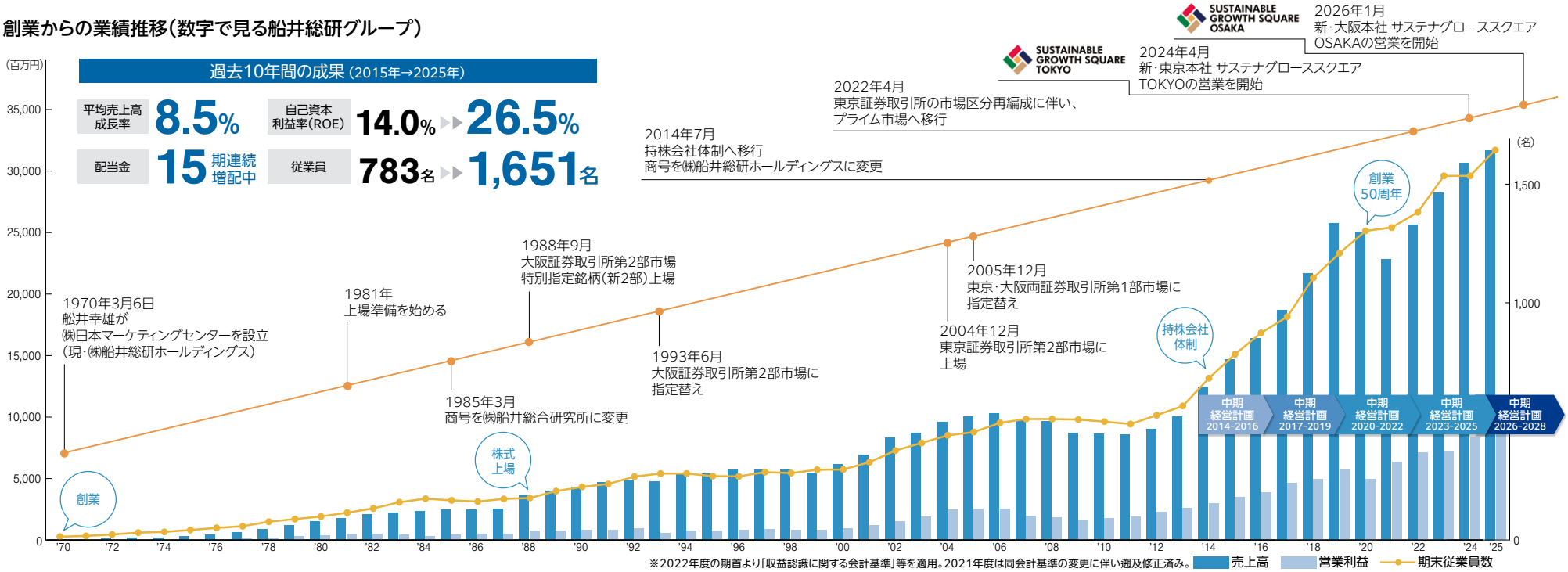
グループ概要

サステナ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サステナグロースカンパニーを目指していく。

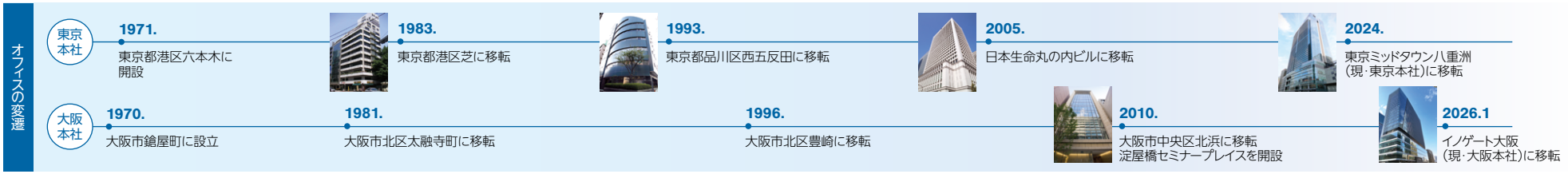
船井総研グループは1970年の創業以降、時代の変化とともに業態を進化させながら、日本独自の経営"者"コンサルティングとして発展し続けてきました。

変化が激しい不確実性の時代においても、「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サステナグロースカンパニーを目指しています。

創業からの業績推移（数字で見る船井総研グループ）



オフィスの変遷



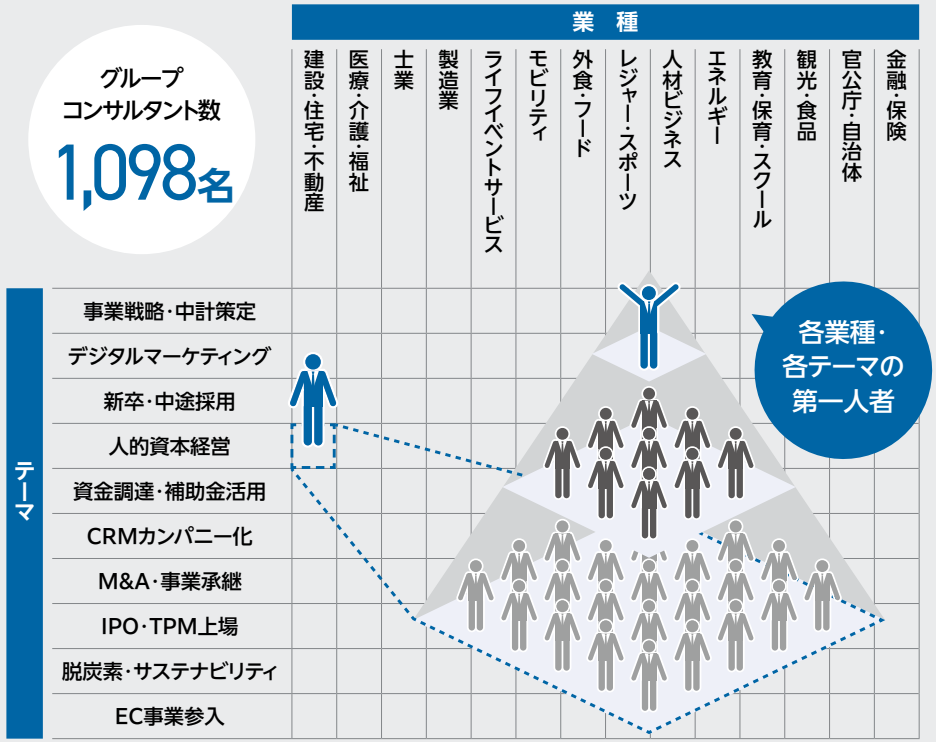
グループ概要

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グロースカンパニー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

経営研究会

同業種の経営者の情報交換「師と友づくり」の場



中堅・中小企業経営者のための
「業種・テーマ別経営者塾」
・コンサルタントからの最新情報
・全国の成功事例の共有
・経営者同士の情報交換

月次支援

**業種別専門コンサルティングチームが
具体的な実行支援まで伴走**



中堅・中小企業経営者のための
「業種・テーマ別家庭教師」
・顧問契約型コンサルティング
・全国の成功事例に基づいた実践的な成長実行支援

グループ概要

【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/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/建設 業績アップその他/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/ナーシングホーム建築/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/公共工事

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/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.士業

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.モビリティ

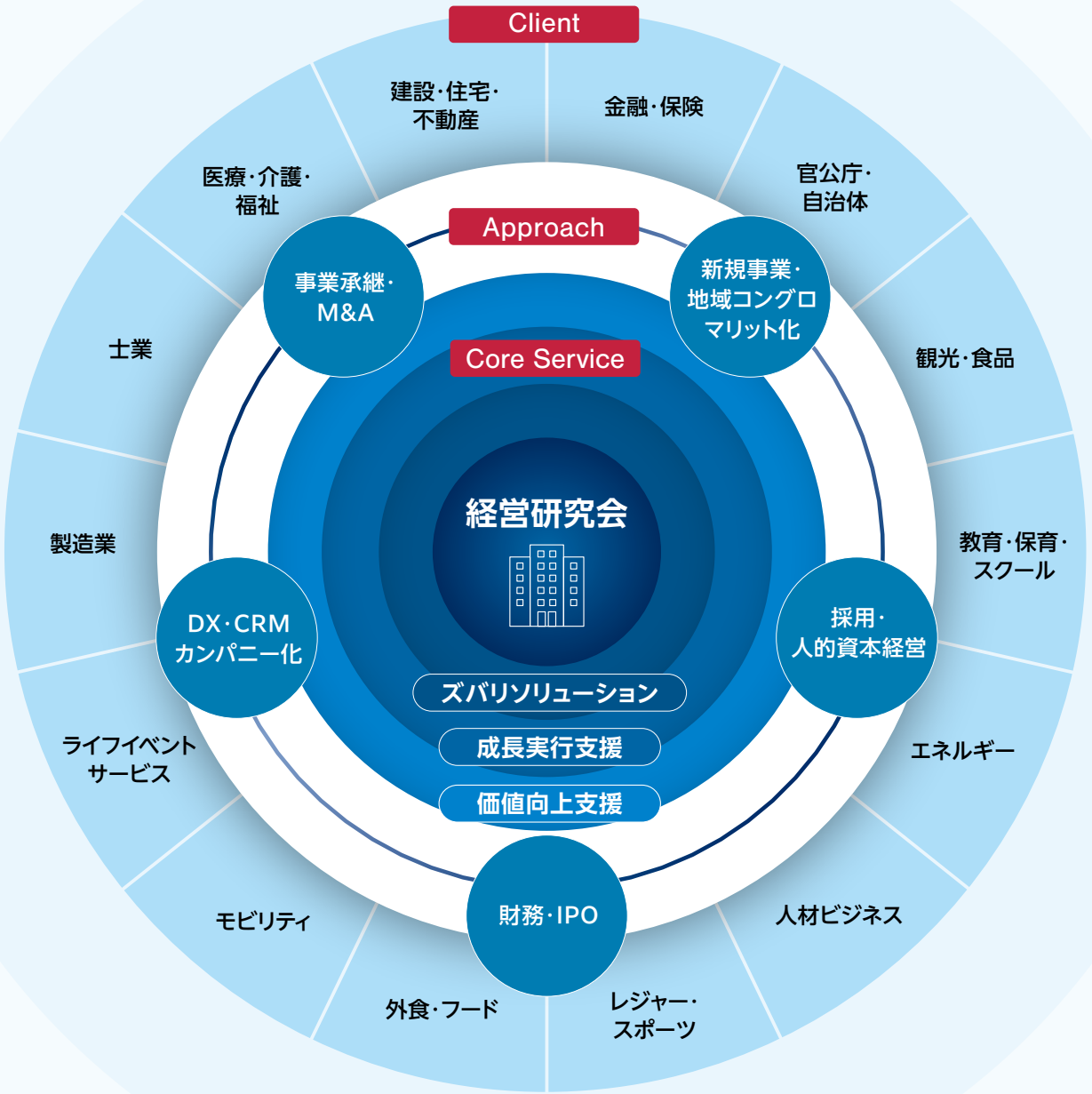
軽未使用車専門店/ディスカウント車検/普通車専門店/新車低金利専門店/軽39.8万円専門店/軽新車リース専門店/軽中古リース専門店/法人リース・レンタカー/ガソリンスタンド/洗車コーティング

6.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/衣装レンタル×フォトスタジオ/フォトウェディング

7.レジャー・スポーツ

スロット専門店開発・活性化/アミューズメント開発・活性化/フィットネス開発・活性化/インドアゴルフ開発・活性化/温浴開発・活性化/サウナ（活性化も含む）/グランピング開発・活性化/ヴィラホテル開発・活性化/古民家ホテル開発・活性化



グループ概要

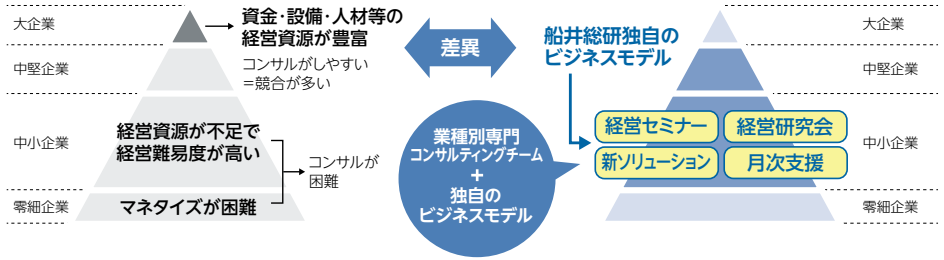
【ご参考】船井総合研究所の会社案内
https://asset.funaisoken.ne.jp/official/corporate/F_CompanyProfile_S068.pdf

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 ❶

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

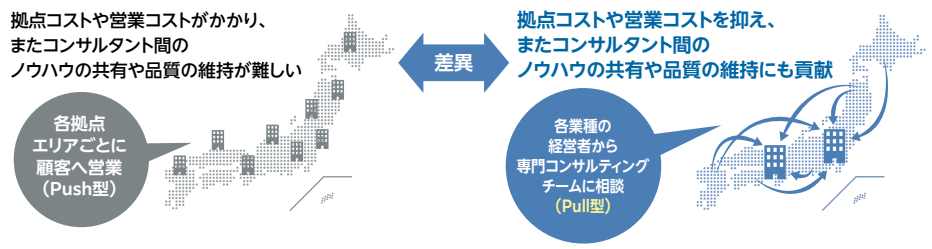
一般的なコンサルティング会社	Funai Soken Group
大手企業を中心に展開	中堅・中小企業を強力に支援



他コンサルティング会社との違い ❷

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

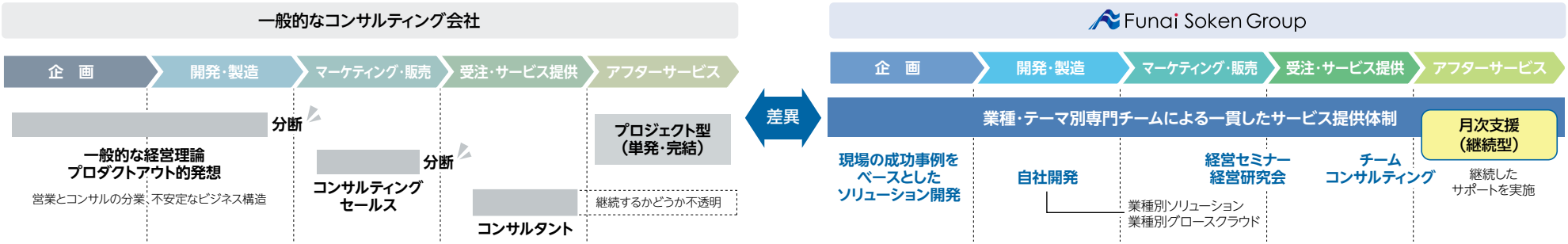
一般的なコンサルティング会社	Funai Soken Group
営業拠点拡大によって顧客接点を持つ	営業拠点を東京・大阪に集中 専門性によって、全国から顧客が集まる



他コンサルティング会社との違い ❸

コンサルティング業界のSPAにより、高い収益性を維持

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

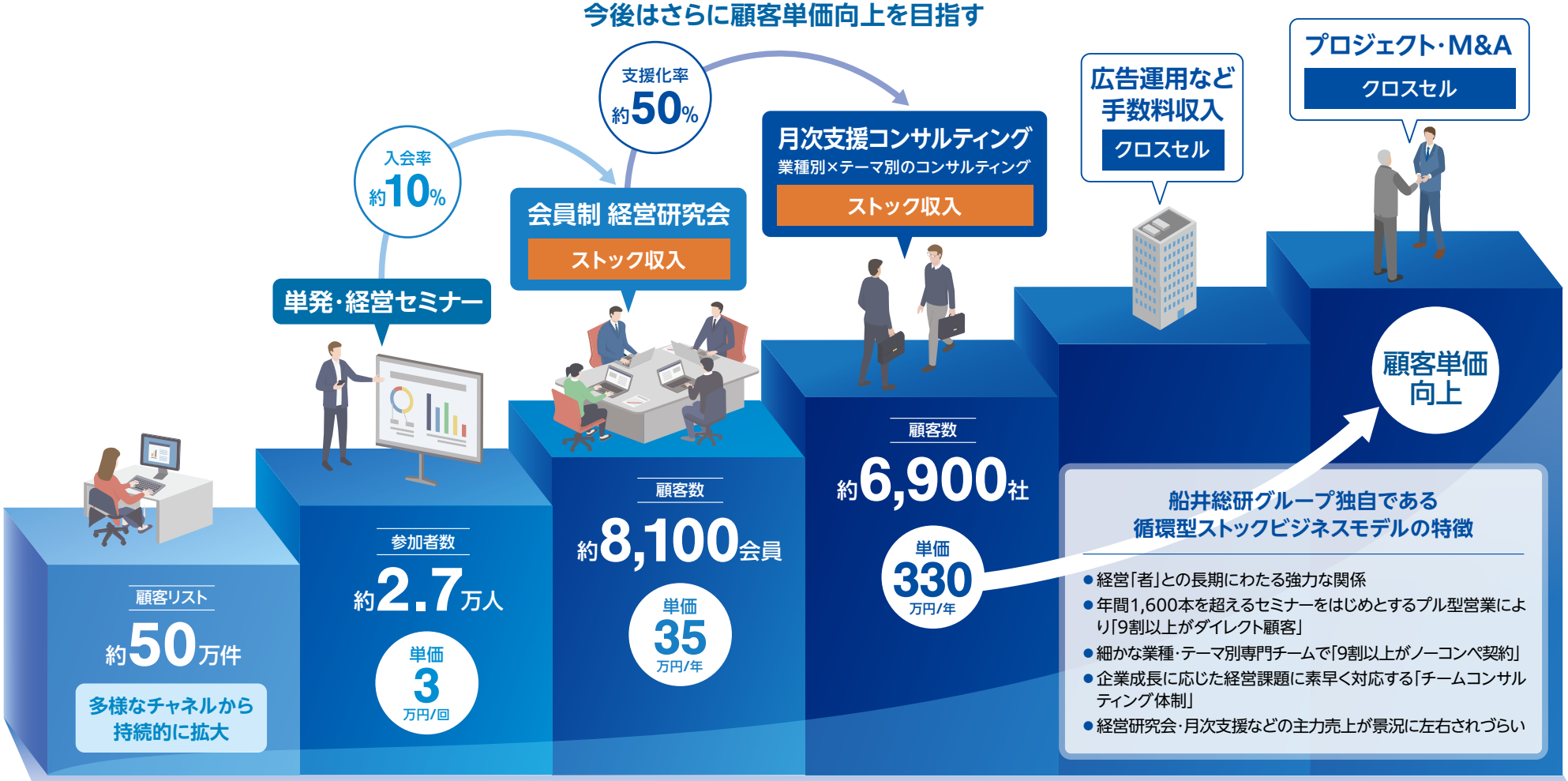


グループ概要

【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

他コンサルティング会社との違い ④

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



※顧客数・売上数値は経営コンサルティング事業における実績値(2025年1月~12月)

価値創造プロセス

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。**

グループビジョン **中堅・中堅企業「化」・ライジングスター企業※を中心とした総合Xコンサルティンググループ**
（トランスフォーメーション）

外部環境

・人口減少や地域経済縮小などに立ち向かい飛躍・地域貢献を志す「成長意欲のある経営者たち」
・中堅企業「化」など国の政策の本格化

成長意欲のある経営者が直面する課題

- 人材確保・人材育成
- デジタル化・DX・AI活用
- M&A・事業承継
- 脱炭素化・GX
- 海外展開

船井総研グループの特徴
国の政策として本格化する以前から「100億企業化®プロジェクト」を展開

事業活動

中期経営計画において、中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーを目指す

循環型ストックビジネスモデル

1. 経営セミナー
2. 経営研究会
3. 月次支援
4. 新たなソリューション

経営「者」コンサルティング×AI積極活用

AIに代替されづらい強み

●現地調査等Web上にない成功事例を発見する
一次情報収集力
●経営者の夢や想いを叶える経営「者」コンサルティングの独自性

AX・DXコンサルティング拡大

AIエージェント等AIを活用した新しいソリューションの開発

専門ファーム連合体（M&Aへの積極投資）

グループ **11社**

経営課題に対してコンサルティングから実装まで一気通貫で対応

人的資本経営（コンサルタントの増数 × ELTV※2拡大）

採用	育成（生産性向上）	定着（期待在籍年数拡大）
コンサルタント人数の増加 家業人財の採用 M&Aによる専門人財の獲得	早期活躍強化 AI活用推進 顧客継続率UP	エンゲージメントスコア向上 持続的な年収アップ 戦略的兼務・異動の拡大

職場環境整備（パーパス浸透、健康経営、コンプライアンス、AIガバナンスなど）

ステークホルダーへの価値提供

顧客への価値提供

オーナー経営者の「事業の持続的成長」と「人生のビジョン達成」のご支援
（プレジデントサクセスによるLTV・顧客単価の最大化）

社会への価値提供

中堅・中堅企業「化」支援を核とした地域経済の発展
（エリアエコシステムづくりによる価値創出）

投資家・社員への価値提供

「ELTV（従業員生涯価値）の最大化」と「企業価値の更なる向上」の達成
（自社サステナグロースモデルの体現）

※ライジングスター企業＝成長志向の小企業のこと　※2 ELTV：Employee Life Time Value

価値創造プロセス

事業を通じたインパクト創出に向けたグループパーパスのステージアップ

当社グループは、ご支援先企業のサステナグロースカンパニー化を起点とし、その活動が各地域・各業界におけるエリアエコシステムづくりを進め、中長期的に果たすべき役割を段階的に深化させていきます。

マテリアリティと特定プロセス（2020年10月策定）

01 中堅・中小企業へのコンサルティングを通じた社会への貢献

02 顧客企業の ESG 経営へのサポート（環境・社会・ガバナンス面の取組支援）

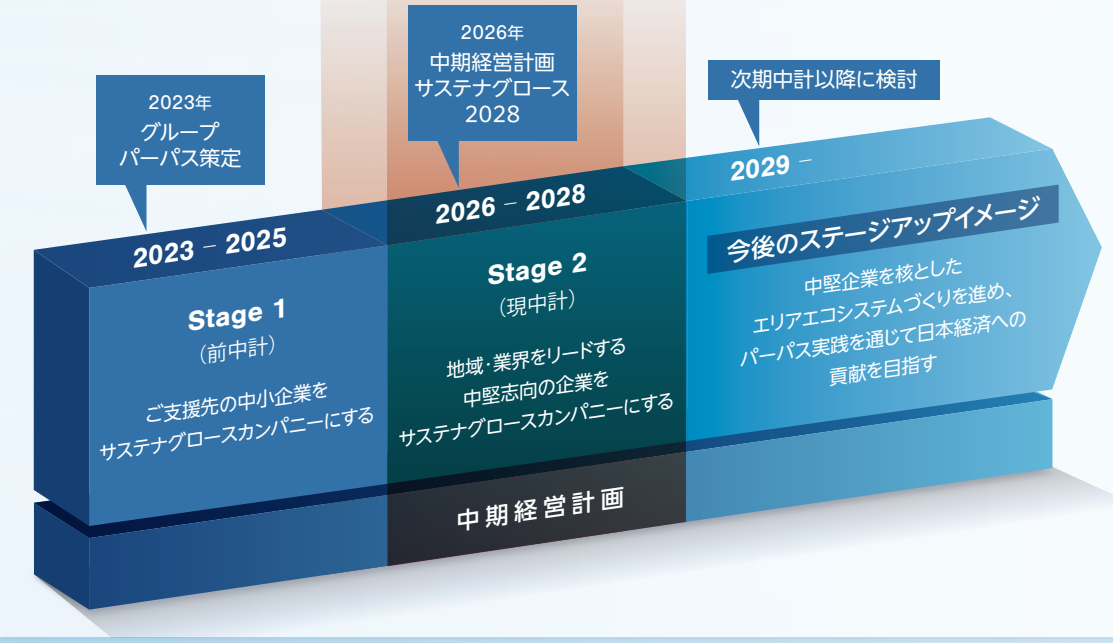
03 自社グループの経営における ESGへの積極的配慮と情報開示

マテリアリティ特定プロセス

対象項目のリストアップ ▶ 課題の抽出と重要性の評価 ▶ 重要課題の決定

グループパーパスのステージアップイメージ

中期経営計画ごとにグループパーパスのステージアップを図り、
ご支援先だけではなく、地域や業界、日本経済への貢献を目指す。



財務担当取締役メッセージ



積極的な成長投資(人的資本・M&A)と株主還元により、ROE30%達成を目指す

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 | 春田 基樹

ROEと資本コストのエクイティスプレッド拡大

当社グループは、前中期経営計画(2023～2025年)で掲げた財務目標を概ね達成することができました。特に、資本効率の最重要KPIとして掲げたROEは、目標の25%を上回る26.5%を達成し、資本コストを意識した経営のなかで、ROEと資本コストのエクイティスプレッドを拡大してきました。株主還元についても、配当性向60.1%、総還元性向98.1%と目標以上の実績を残すことができました。強固な営業キャッシュ・フローを源泉に、成長投資と高い株主還元を両立することができました。また、PBRも2025年度は4.17倍と高水準を維持しています。

一方で、高水準のROEや株主還元が、証券市場からの評価に反映しきれていない現状を経営陣として重く受け止めています。今期からの中期経営計画では、2028年度に売上高460億円、営業利益115億円という高い目標とともに、ROEの目標を30%へと引き上げました。あわせて、株主還元方針も、累進配当の継続と機動的な自己株式取得を通じて、資本効率の向上を力強く推進していきます。

株主還元・人的資本・M&Aへの積極投資

当社グループは、新中計で掲げる中堅・中堅企業「化」領域へのシフトに向け、オーガニックな成長と戦略的M&Aを組み合わせることで年10%超の持続的成長を目指します。ROE30%の目標達成に向けたキャッシュアロケーションとして、株主還元への強化とともに、価値創造の源泉である人的資本へ継続的な成長投資を行っていきます。資金調達については、自己資金、自己株式、デット(Debt)、エクイティなど、様々な選択肢から最適な手段を活用いたします。

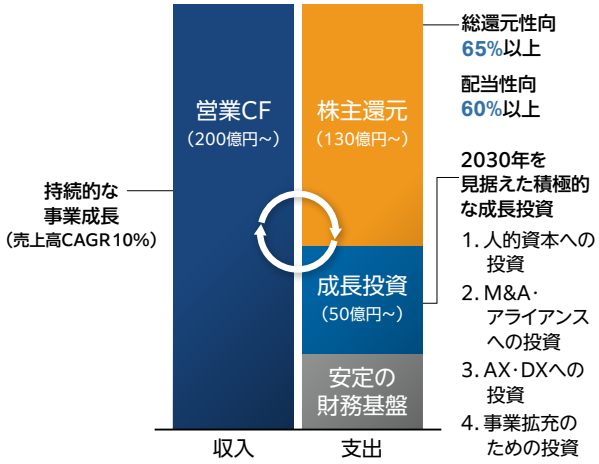
人的資本に関する2028年度目標として、コンサルタント1,400名(2025年度1,098名)を掲げています。ELTV(Employee Life Time Value)の拡大に向けて、コンサルタント人数の伸びを今後も継続しつつ、全社的なAI・DX投資を行うことで、2028年には「従業員一人あたり売上高23百万円」という付加価値生産性の向上や期待在籍年数の拡大を進めていきます。また、拡大するM&Aにおいては、財務担当取締役として、投資領域の厳選や投資規律に基づく事業ポートフォリオ管理、買収後の成長ストーリーのモニタリングなどを通じて持続的成長に貢献していきます。

投資家の皆様へ

当社グループは、社外取締役を過半とする透明性の高いガバナンス体制のもと、持続的な企業価値の最大化を目指していきます。引き続き、変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

2026-2028年度における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配分し、株主価値の向上を推進。加えて2026-2028年度に、2030年を見据えた人財投資を積極的に実施していきます。



新任取締役メッセージ



アライアンスとM&Aを通じて、中堅・中小企業支援のエコシステムづくりを目指す

株式会社船井総研ホールディングス
取締役 執行役員 事業企画本部本部長 | 出口 恭平

就任ご挨拶

新たに取締役に就任した出口恭平です。私は2004年に船井総研へ入社し、士業部門、医療部門、中堅大手部門など新しい分野のコンサルティングの立ち上げを推進してきました。2020年からはライン部門の担当取締役として、金融機関やDX領域のグローバルプラットフォーマーとのアライアンスを推進してきました。また、2018年にはHR Force(現 船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング)、2025年には船井総研あがたFASというグループ会社の設立を推進してきました。

船井総研ホールディングスの取締役としての私の役割は、中堅・中小企業支援のエコシステムづくり推進のために、アライアンスとM&Aを更に強力に推進することです。当社の強みを生かしつつ、従来、当社がカバーできていなかった領域をアライアンスとM&Aによって補完することで、お客様の更なる業績アップと価値向上を実現し、当社自身の企業価値の向上に努めてまいります。

アライアンスとM&Aの各施策

第一は、金融機関様との連携の更なる強化です。現在、国が推進する中堅企業化、100億企業化政策の実現には、金融機関と当社のような経営支援機関の連携が不可欠です。これまで船井総研で進めてきた金融機関様との連携を更に強化し、グループ全体で推進していきます。

第二は、DX領域におけるグローバルプラットフォーマーとの更なる連携強化です。言うまでもなく、その主眼はAI時代への対応になります。AI領域のグローバルプラットフォーマーと日本の中堅・中小企業を繋ぎ、成果に結び付けていきます。

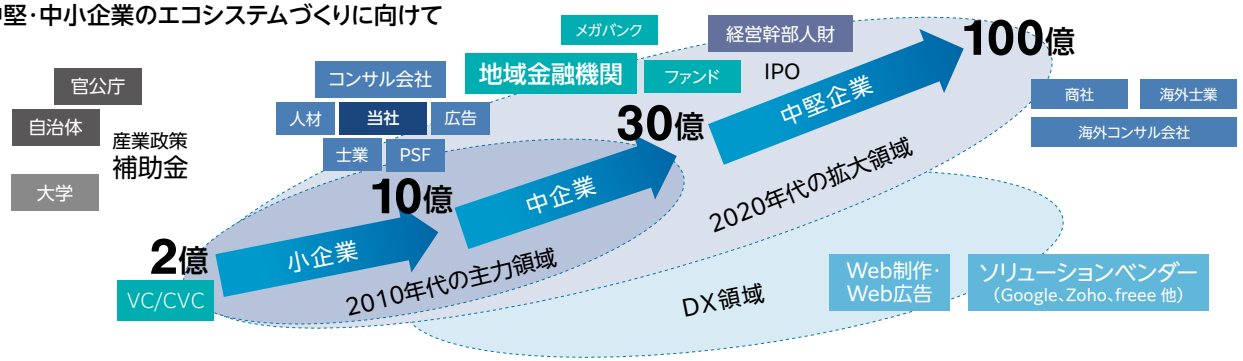
第三に、これまでカバーできていなかったテーマ、業種を補完するためのアライアンスです。業務提携・資本提携を含めた多様なアライアンスを推進していきます。

この数年間で、補助金に関しては2023年1月に成長戦略株式会社、マーケティング領域では2025年1月にアルマ・クリエイション、アパレル・EC領域に関しては2025年4月にアパレルウェブ社、物流領域では2026年1月にロジクリエイトがグループインしました。

また、2026年3月には輸出・海外展開支援を行うSTAN DAGE社と資本業務提携を行い、同社と共催による「グローバルグロース経営研究会」を新たに立ち上げました。

今後ともアライアンスとM&Aの推進をスピードアップし、中堅・中小企業のエコシステムづくりを通じて当社グループの企業価値の持続的な最大化に貢献していく所存です。

中堅・中小企業のエコシステムづくりに向けて



グループ会社再編と経営コンサルティング事業へのセグメント統一

報告セグメントの変更について

当社グループは、2026年12月期第1四半期より報告セグメントを「経営コンサルティング事業」の単一セグメントへ統合しました。近年の企業再編および「中期経営計画(2026-2028)」において、ロジスティクス事業およびデジタルソリューション事業はいずれもコンサルティング分野を中心に事業を推進しています。これに伴い、経営コンサルティング事業を含めた各事業が長期的には類似した業績動向を示すものと考えられることから、事業を集約することが当社グループの経営実態をより適切に反映するものと判断しました。

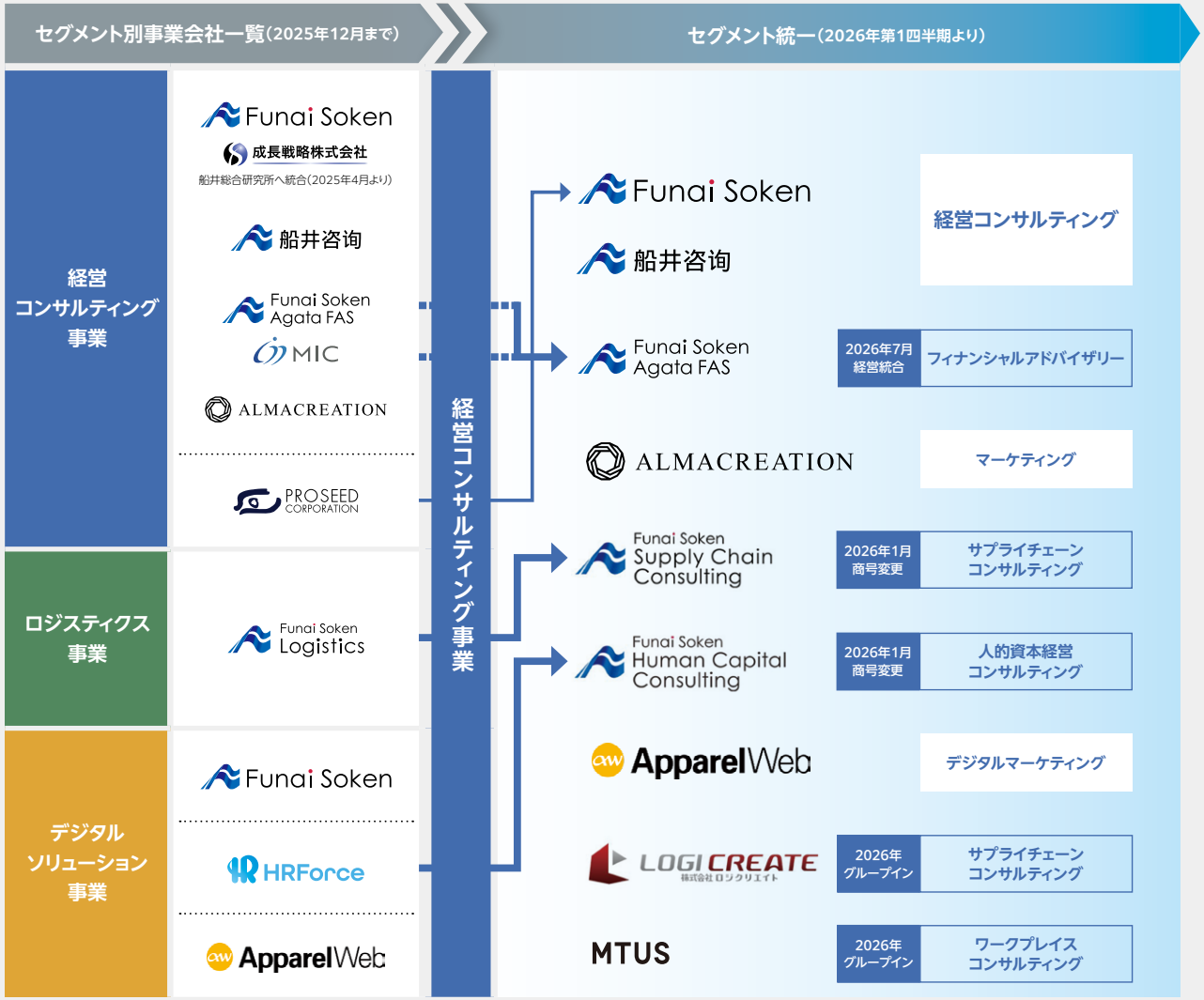
また、2025年7月にはMIコンサルティング、2026年1月にはロジクリエイトが新規にグループインしたほか、2026年1月にプロシードを船井総合研究所に、2026年7月にはMIコンサルティングを船井総研あがたFASに経営統合いたしました。

また船井総研ロジを船井総研サプライチェーンコンサルティングへ、HR Forceを船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティングへ商号変更し、経営コンサルティングの領域やサービス内容の拡大を図っています。

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。



船井総研グループ：2025年実績と中期経営計画「サステナグロース2028」

2025年12月期、5年連続の増収増益で過去最高業績を更新。中期経営計画「サステナグロース2028」では、中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーを目指します。

2025年12月期決算ハイライト（実績）

5年連続の増収増益で過去最高業績を更新



売上高 **333.3**億円（前年比8.8%増）

営業利益 **88.1**億円（前年比5.9%増）

資本効率と株主還元の前中計目標を達成

ROE 過去最高 **26.5**%

配当性向 **60.1**%

総還元性向 **98.1**%

顧客基盤とコンサルタント数の順調な拡大

経営研究会会員数 **8,164**名

コンサルタント数 **1,098**名

数値計画（2025実績➡2028計画）

	2025実績	2028計画
売上高	333.3億円	460億円
営業利益	88.1億円	115億円
ROE	26.5%	30%

中期経営計画「サステナグロース2028」の方針



1 中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーへ

更なる顧客拡大と、地域・日本経済へのインパクト創出を図る。



2 AX・DXコンサルティングの拡大

グローバルプラットフォーマーと共に、全国の中堅・中小企業に向けて、AX・DXコンサルティングを推進する。



3 研究会員数の2ケタ成長

ストック型ビジネスである経営研究会（会員組織）数を2028年10,000会員とすることを目指す。

人的資本経営 コンサルタント人数 × ELTV拡大

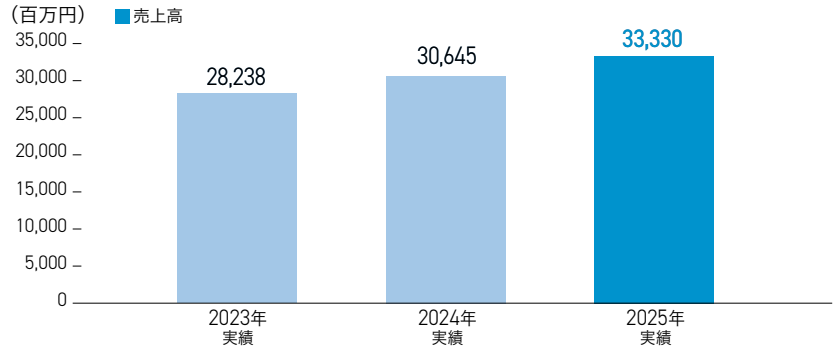
「コンサルタント人数」の伸びを今後も継続しつつ、ELTV（Employee Life Time Value）を拡大する。

業績 ｜ 前中期経営計画（2023-2025）の振り返りと新中期経営計画（2026-2028）

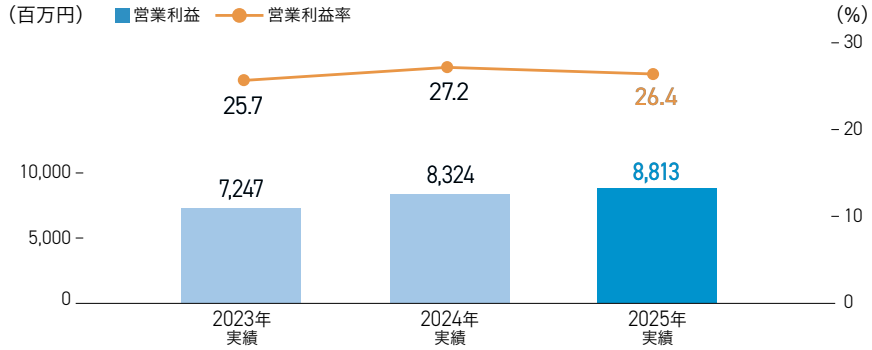
2023～2025年度の実績

2023～2025年度の実績では、売上高・利益ともに過去最高を更新しました。2026年度からは、「経営コンサルティング事業」へ統合し、さらなる事業拡大を目指します。

売上高



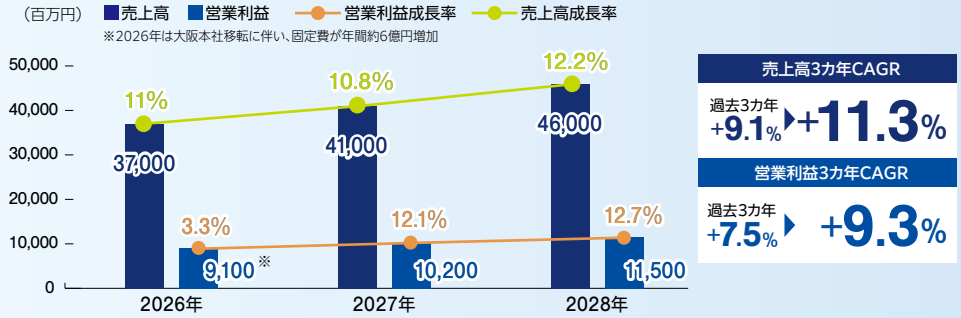
営業利益および営業利益率



2026～2028年度の数値計画

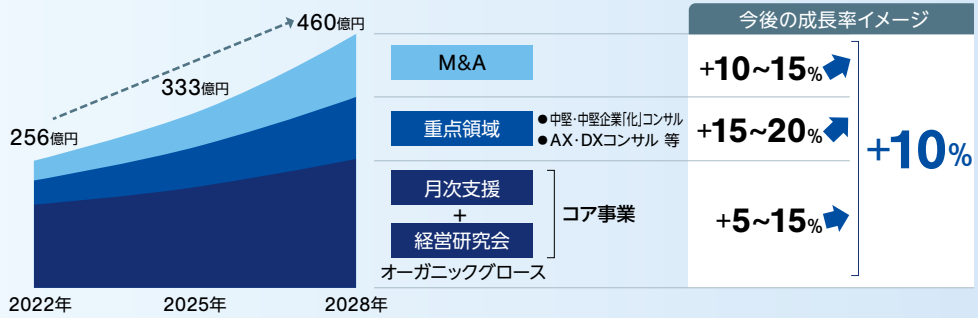
売上高および営業利益の計画

2028年度にグループ売上高460億円、営業利益115億円の達成を目指します。



2023年以降の売上高推移イメージ

オーガニックグロースに加え、重点施策＋M&Aへの積極投資で年10%を超える持続的な成長を目指します。



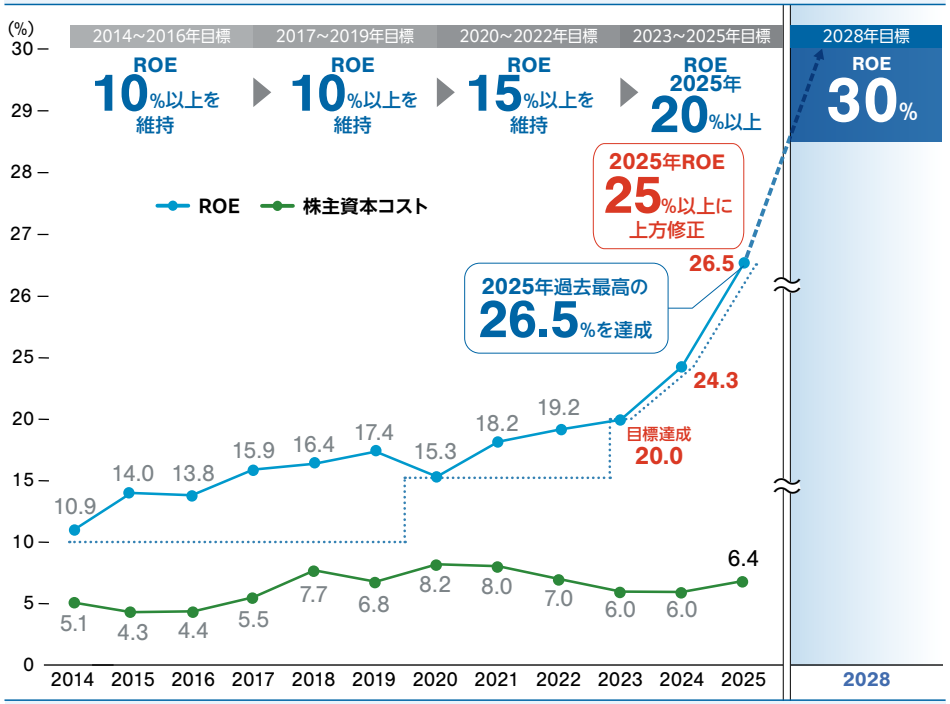
資本効率・株主還元 ｜ 前中期経営計画（2023-2025）の振り返りと新中期経営計画（2026-2028）

1. ROE（自己資本利益率）の振り返りと目標

継続的な成長投資、資本効率の向上、そして高い株主還元の実施により、持続的な企業価値の向上を目指します。

実績の振り返り

前中期経営計画（2023-2025）では、初年度にROE目標20%を達成しました。その後も順調に推移し、2025年度には過去最高となる26.5%に達し、目標としていた25%を上回る結果となりました。株主資本コストを大きく上回る水準を維持しており、効率的な経営を推進しています。



新中計（2026~2028）の目標

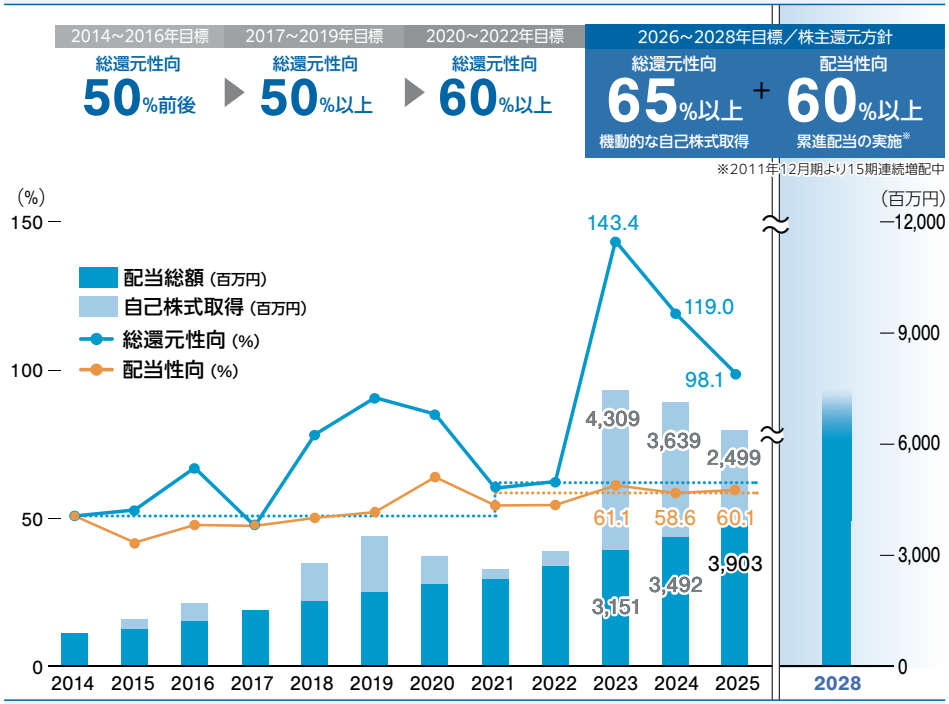
新中期経営計画では、さらなる高みを目指し、ROE目標を**30**%に設定しました。

2. 株主還元方針

累進配当の継続や機動的な自己株式取得などにより、引き続き高い水準での株主還元を実施します。

実績の振り返り

前中期経営計画期間中（2023-2025）は、配当性向55%以上、総還元性向60%以上の目標を掲げ、3年間すべてで達成しました。特に2023年度以降は、自己株式取得を積極的に実施したことで総還元性向が大きく上昇し、株主の皆様への利益還元を強化しています。



新中計（2026~2028）の目標

新たな還元方針として、総還元性向65%以上、配当性向60%以上を掲げました。2011年12月期より続く連続増配を継続し、安定的な配当成長と機動的な資本政策を両立していきます。

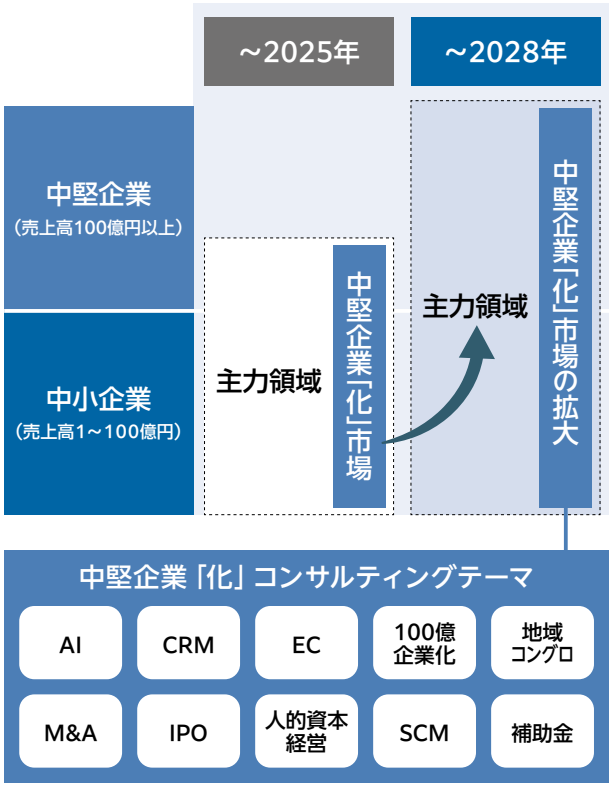
事業戦略 ｜ 中期経営計画「サステナグロース2028」



1 方針① 中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーへ

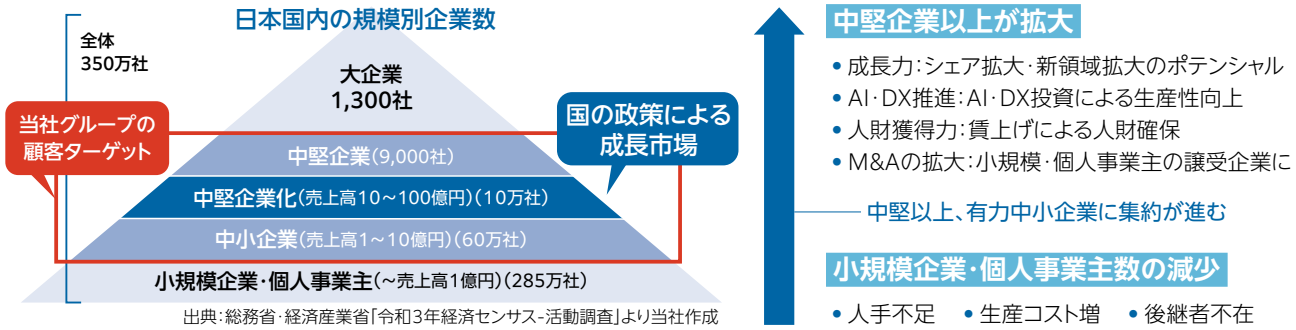
100億企業化®プロジェクトなどこれまで培ってきた経験と実績を生かし、業界・地域の牽引役である中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングを通じて、顧客拡大と、地域・日本経済への貢献を目指します。

中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングの拡大



市場環境とグループ連携による実行体制

多様化・高度化する中堅企業・中堅企業「化」の課題に対し、専門ファーム連合体として戦略策定から現場実装までを一気通貫でサポートします。

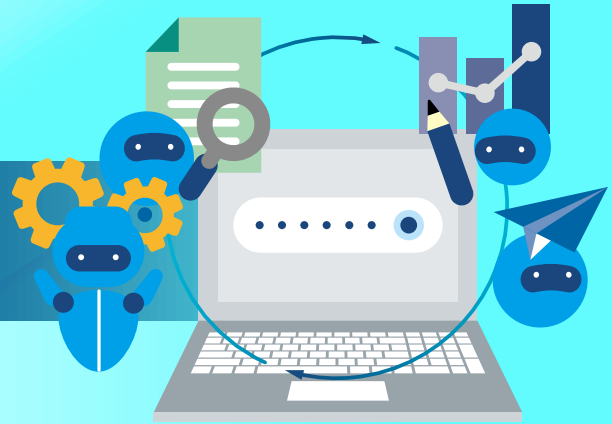


出典:総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査」より当社作成

中堅企業コンサルティングの拡大 ── 中堅企業の経営課題に、コンサルティングから実装まで一気通貫で対応できる専門ファーム連合体へ

中堅企業の経営課題			船井総研グループの主な対応企業(※2026年2月時点)
1位	人材確保・人材育成	▶	船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング
2位	デジタル化・DX	▶	船井総合研究所
		▶	アパレルウェブ
		▶	アルマ・クリエイション
3位	M&A	▶	船井総研あがたFAS
		▶	MIコンサルティング
4位	脱炭素化・GX	▶	船井総研サプライチェーンコンサルティング・ロジクリエイト
5位	海外展開	▶	船井(上海)商務信息咨詢・船井インディア・アパレルウェブシンガポール

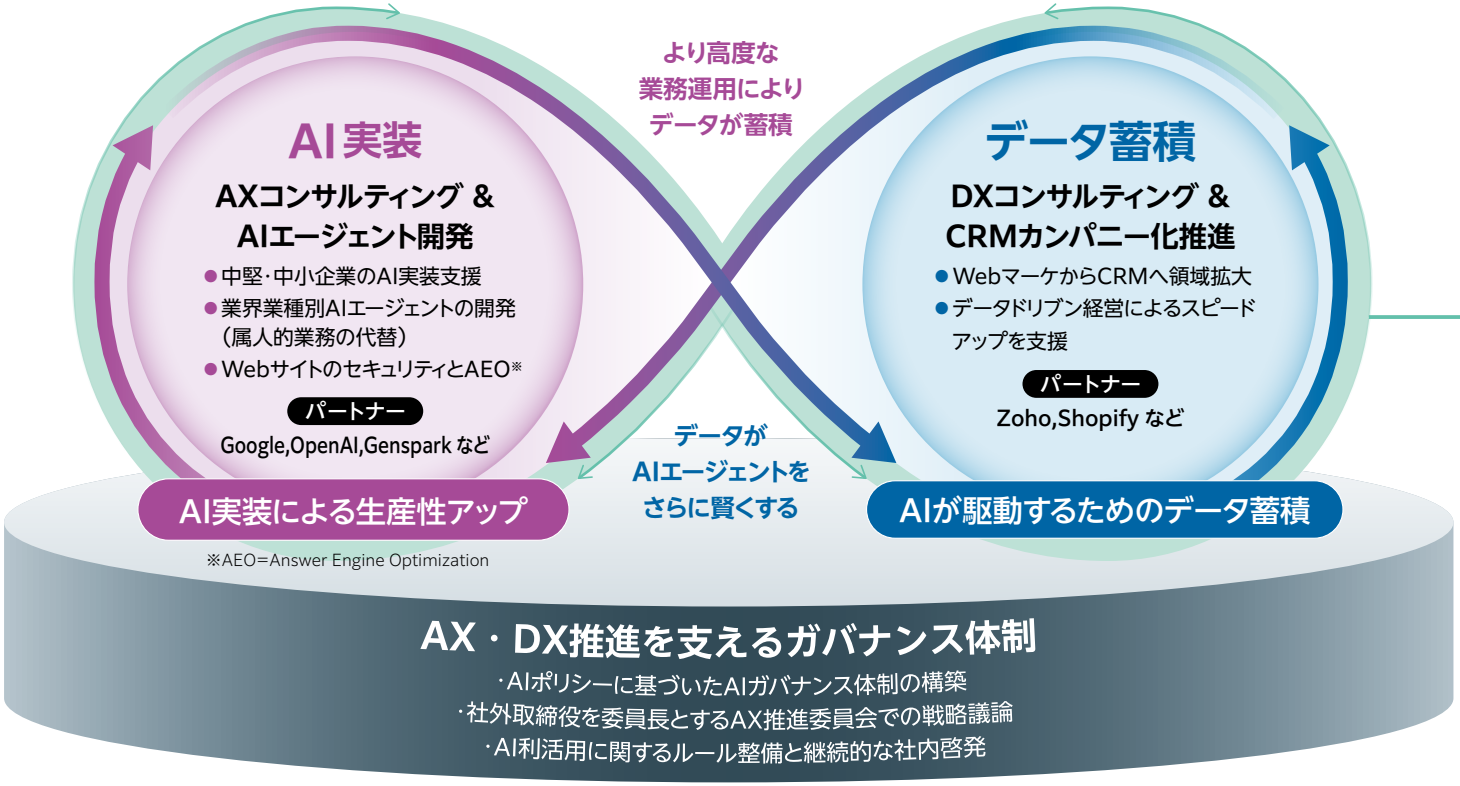
出典:中小企業庁「2025年版中小企業白書」における「独力で対応していくことが難しい経営課題(スケール別)」の「売上100億円以上」の項目より当社作成



2 重点戦略② AX・DXコンサルティングの拡大

グローバルプラットフォーマーと連携し、業界・業務別のAIエージェント開発や
中堅・中小企業のAI実装を推進する「AX・DXコンサルティング」を強力に推進していきます。

AI実装とデータ蓄積の両輪（循環）による価値創造と、それを支えるAIガバナンス



自社開発力の強化

インドGCC（Global Capability Center）として船井総研インディア設立（2025年11月～）

グローバル開発拠点との連携により、高速かつ低コストな開発体制を確立し、両輪の回転スピードと提供価値を最大化。

関連書籍

インド・ショット経営
6か月でインドにGCC（開発拠点）をつくる方法
船井総合研究所（著）





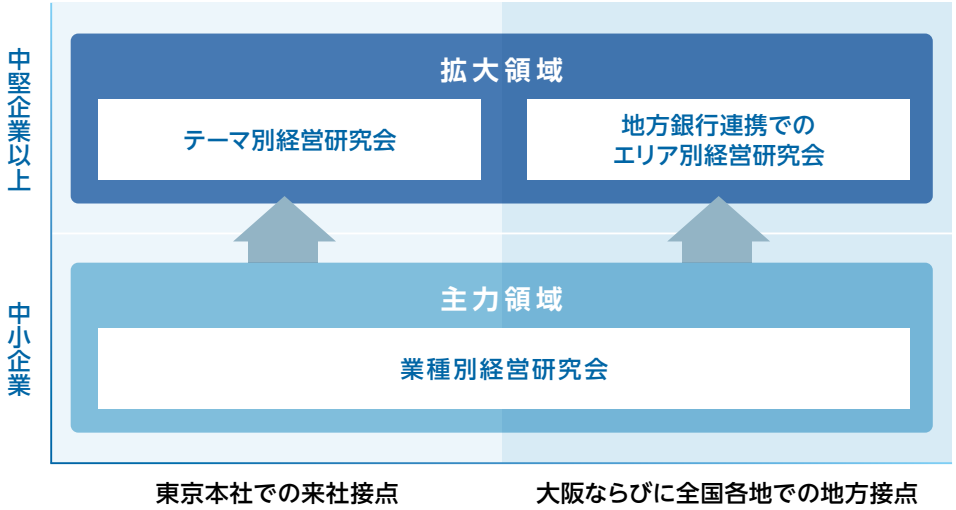
3 重点戦略③ 経営研究会会員数の2ケタ成長を目指す

ストック型ビジネスを展開する当社グループにとって、「経営研究会（会員組織）の拡大」は「コンサルティング案件の増加」に直結する重要な顧客基盤です。非来社型コンテンツの拡充を図り、会員定着率を向上させるとともに、2028年10,000会員を目指します。

中小企業向け経営研究会の会員定着率向上

~2019年	来社型開催のみ
~2022年	（コロナ禍による）オンライン型開催のみ
~2025年	（アフターコロナでの）来社型開催の復活 ※東京本社移転による営業機能拡充
~2028年	**来社・オンラインのハイブリッド型へ** ・大阪本社移転による関西での来社機能強化 ・ハイブリッド型コンテンツ・カスタマーサクセス機能の向上による会員定着率の向上

中堅以上×地方会員数の拡大



2028年目標
10,000会員

会員数拡大による効果

- 経営者コミュニティの更なる充実
- 新たなソリューション開発
- コンサルティング数の拡大

現在の経営研究会数
208
（2025年末実績）

（一例）
- 100億Members Club Summit
- AI経営フォーラム
- グローバルグロース経営研究会
- 補助金研究会
- 人的資本経営研究会　など

人的資本経営 ｜ 中期経営計画「サステナグロース2028」



人的資本経営

「コンサルタント人数」と「ELTV」の拡大で、企業の成長と人財の成長を両立

船井総研グループでは、コンサルタントをはじめとする人財を最大の「資本」であり価値創造の源泉であると捉えています。「コンサルタント人数」の伸びを今後も継続しつつ、「1人あたり生産性」と「期待在籍年数」を伸長し、ELTV（Employee Life Time Value：従業員生涯価値）を最大化させることで、持続的な企業価値向上を実現します。

コンサルタント人数の拡大
総社員に占めるコンサルタント比率を70%へ引き上げ、売上に直結する陣容を拡大

×

ELTV（従業員生涯価値）の拡大
1人あたり生産性 × 期待在籍年数

＝

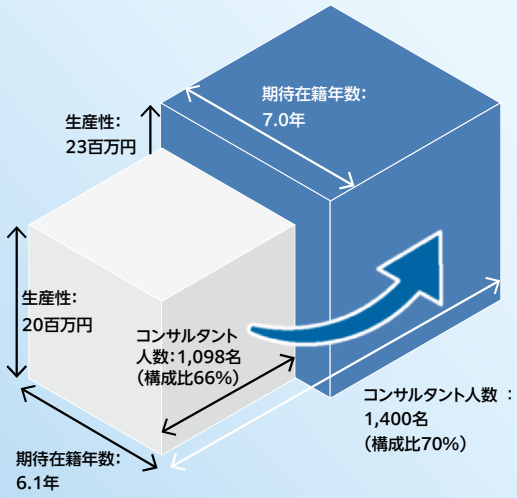
人的資本経営の最大化（企業価値の持続的向上）

事業戦略と人財戦略のループモデル



事業の成長が人への投資を生み、人の成長がさらなる業績をけん引する。2つのサイクルを同時に回すループモデルがサステナグロースの原動力となる。

2028年の到達点



目標達成に向けた3つのドライバー・2028年目標

Driver 1　コンサルタント人数増加
〈2028年目標〉コンサルタント：1,400名
- 新卒採用強化
- キャリア採用強化
- M&Aによる人財獲得

Driver 2　生産性向上
〈2028年目標〉従業員1人あたり売上高：23百万円
- 早期活躍強化
- AI活用推進
- 顧客継続率UP

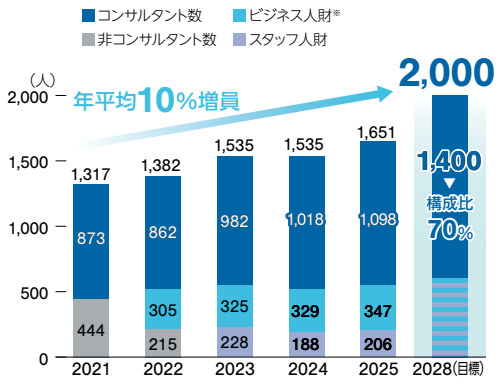
Driver 3　期待在籍年数拡大
〈2028年目標〉期待在籍年数：7.0年（退職率14.2%）
- エンゲージメントスコア向上
- 持続的な年収アップ
- 戦略的兼務・異動の拡大

Driver 1 ▶持続的成長の源泉となる「コンサルタント数」の拡大（採用）

従業員数、コンサルタント数（グループ全体）

当社グループのコンサルタント数は業績とともに順調に伸びており、2025年度は1,098名となりました。これからさらに加速し、採用の強化においては、2028年までに総従業員数2,000名、うちコンサルタント人員1,400名（構成比66%→70%へ引き上げ）の目標を掲げています。

※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



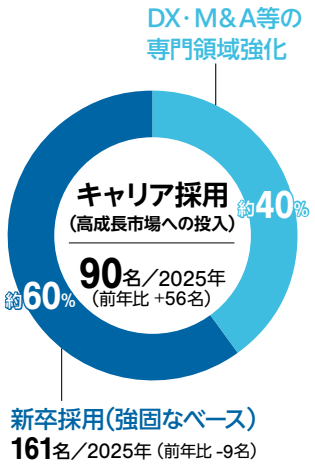
採用ポートフォリオ

採用においては、新卒採用が全体の6割を占め、若手社員および家業人財の早期育成と活躍に注力しています。

近年はターゲット顧客が拡大していることに伴い、特定の事業や業界に深い知見を持つ「プロフェッショナル人財」の獲得も進んでいます。

デジタル人財の強化においては、2025年11月にインドに現地法人（GCC）を設立し、優秀な海外エンジニアを採用してAI実装などの開発体制を拡充しました。

また、アパレルウェブ（EC・Web制作）やMIコンサルティングなどの専門企業をM&Aしたことで、グループ内に高度なデジタル・専門人財を取り込んでいます。



主な取り組み

1	2	3
新卒家業後継人財、ハイスペックキャリア人財、グループイン専門人財の獲得	新卒初任給引き上げや内定者の長期インターンによる早期戦力化	内定者のご家族向けオープンカンパニー（ご家族オンボーディング）

2025年度の採用TOPICS

- 新卒・キャリアのハイブリッド採用
- リファラル・アルムナイ採用の強化
- 寄付講座などの大学連携
- 家業人財との接点拡大
- 採用イベント品質の向上
- 内々定者ご家族向けオープン・カンパニーを開催
  https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS07408/afe4ff4b/b275/4e73/a54a/effb05437df7/20260513164224313s.pdf
- 2027年度入社の新卒初任給を35万円に引き上げ、etc.



写真：船井総研グループ合同内定式（2025年10月10日）

当社の採用の特徴

新卒採用における家業人財の獲得

当社グループは、新卒採用における家業人財の採用に注力し、新卒採用の約1/3が家業人財となります。

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は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担当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。

M&Aによる専門人財の獲得

オーガニックな採用活動に加え、M&Aを通じて新たな専門性を持つ人財（M&Aコンサルタントや Webマーケター等）を獲得することで、「専門ファーム連合体」としての総合力が強化され、より高度な顧客課題の解決機会を創出しています。

グループイン会社

3社

ALMACREATION

ApparelWeb

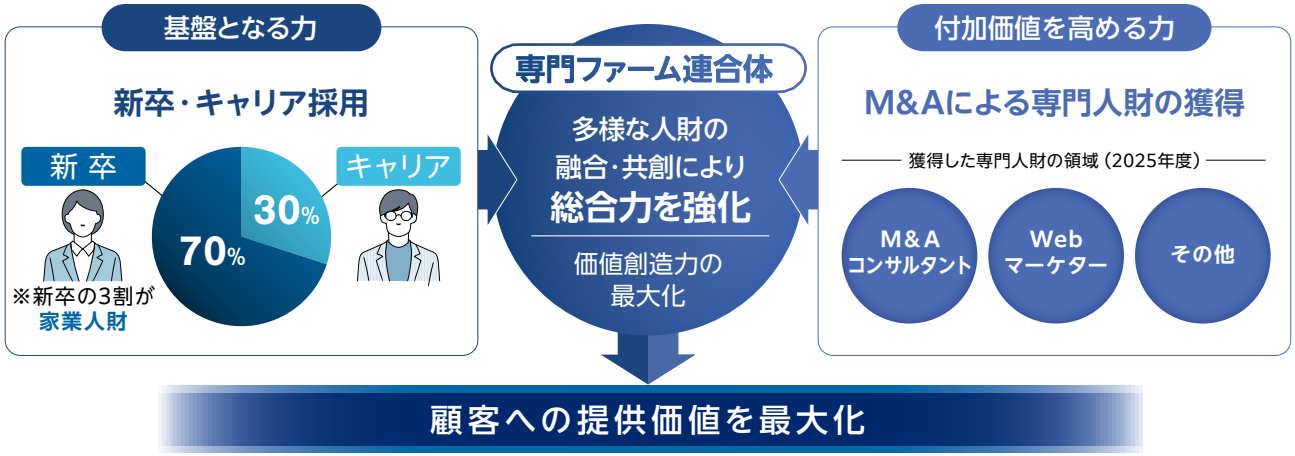
MIC

合弁会社設立

1社

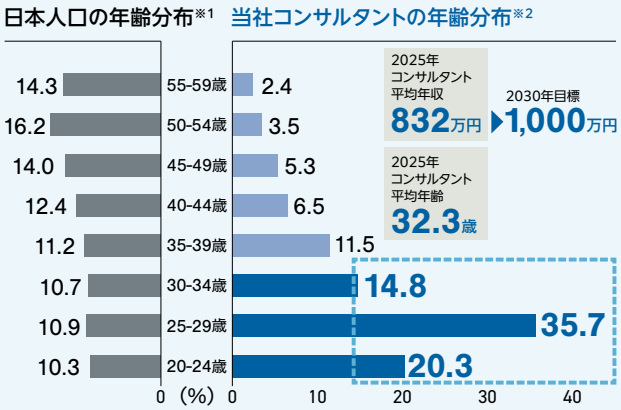
Funai Soken Agata FAS

多様な人財の採用



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



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

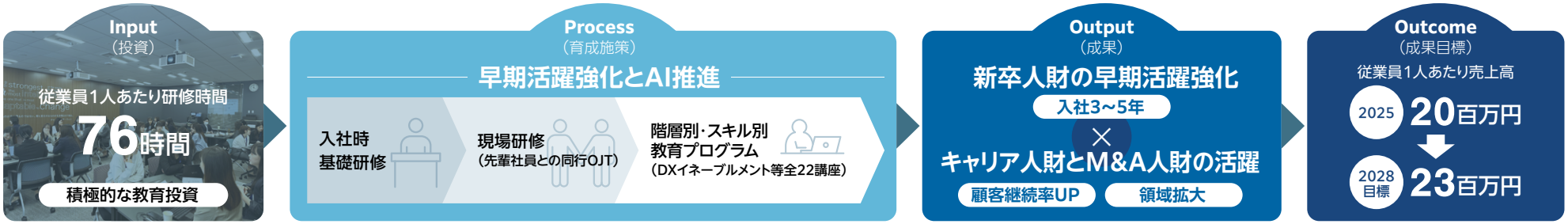
2023年入社	2024年入社	2025年入社	2026年入社
40.0%	35.6%	37.5%	31.1%

※1（出所）総務省統計局2025年9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（2025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

Driver 2 ▶ 生産性向上-人的資本ROIの最大化-

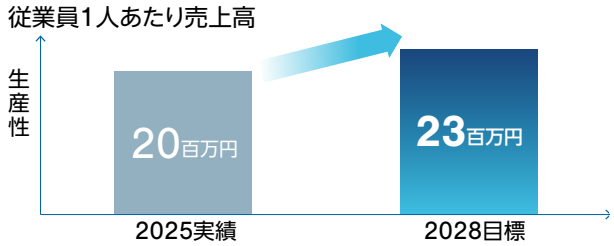
「1人あたり生産性」の向上につながる施策

当社グループはELTV拡大に向けて1人あたり生産性の向上を掲げ、早期活躍強化やAI活用推進、顧客継続率アップに向けた取り組みを展開しています。また、人的資本ROIの測定を通じて人的資本投資の効果や今後の施策検討に活かしています。



※2025年度実績

生産性の向上目標



主な取り組み

1	先輩社員との支援同行OJT、クライアント現場実務研修
2	AX・DX教育など人財育成プログラムの強化
3	クライアント事例の共有など支援継続や単価向上に向けた施策を展開

人的資本投資のROI測定

人的資本のROI関連数値（グループ全体）

指標	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2028年目標
a.売上高（百万円）	22,816	25,635	28,238	30,645	33,330	46,000
b.営業費用（百万円）	16,457	18,534	20,990	22,320	24,516	-
c.従業員関連費用[*1]（百万円）	9,667	10,538	11,058	12,691	14,491	-
人的資本ROI[*2]	1.66	1.67	1.66	1.66	1.61	維持・向上

(*1)従業員関連費用には、役員報酬、ストックオプション（執行役員以上）、給与（通勤費含む）、法定福利、福利厚生費、採用、研修費用を含んでいます。
(*2)人的資本のROI：(a-(b-c))/c。日本企業の平均的なHC-ROIは1.1～1.2程度、高収益とされるIT・コンサルティング業界でも1.3～1.5前後が多い（※1）と言われる中、当社グループの人的資本のROI「1.6」という数値は高い人的資本の投資対効果を示しています。
※1 HC-ROIを公開している企業は日本国内ではまだ限定的であるため、一部企業については一般的な簡易算出式に基づき算出した推計値を比較しています。

労働集約型になりがちなコンサルティング業界において、高い人的資本の投資対効果（≒人的費用1円に対して1.6円の粗利を生み出している状態）と効率性の両立・維持を測定しながら、中期経営計画における人的資本経営を推し進めています。

ソリューション強化に向けたAI活用

当社グループは、AIを「コンサルタントの能力拡張のパートナー」と位置づけ、社内実装とプロダクト開発で価値創造を加速しています。最新テクノロジーの実装と実践的な育成プログラムを連動させることで、社員の成長と業務効率化を促進し、顧客への提供価値を最大化する人的資本経営を推進しています。

組織戦略 × AX・DX推進



経営「者」に寄り添う現場力とイネーブルメント

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提案など、コンサルティングの質を高め、結果として顧客継続率（LTVの最大化）を実現しています。

●業績直結のKPI改善

スキルの習得状況と実際の成果を連動させることで、常に学習コンテンツ自体のPDCAを回し進化させています。

●現場研修と同行OJT

コンサルタントが顧客企業の現場で共に働く現場研修や先輩社員との同行（OJT）を重視しています。



●コンサルティングトレーニング

全1,014講座に及ぶ実践重視の教育コンテンツ＋全22講座のDXトレーニング「DXイネーブルメント」

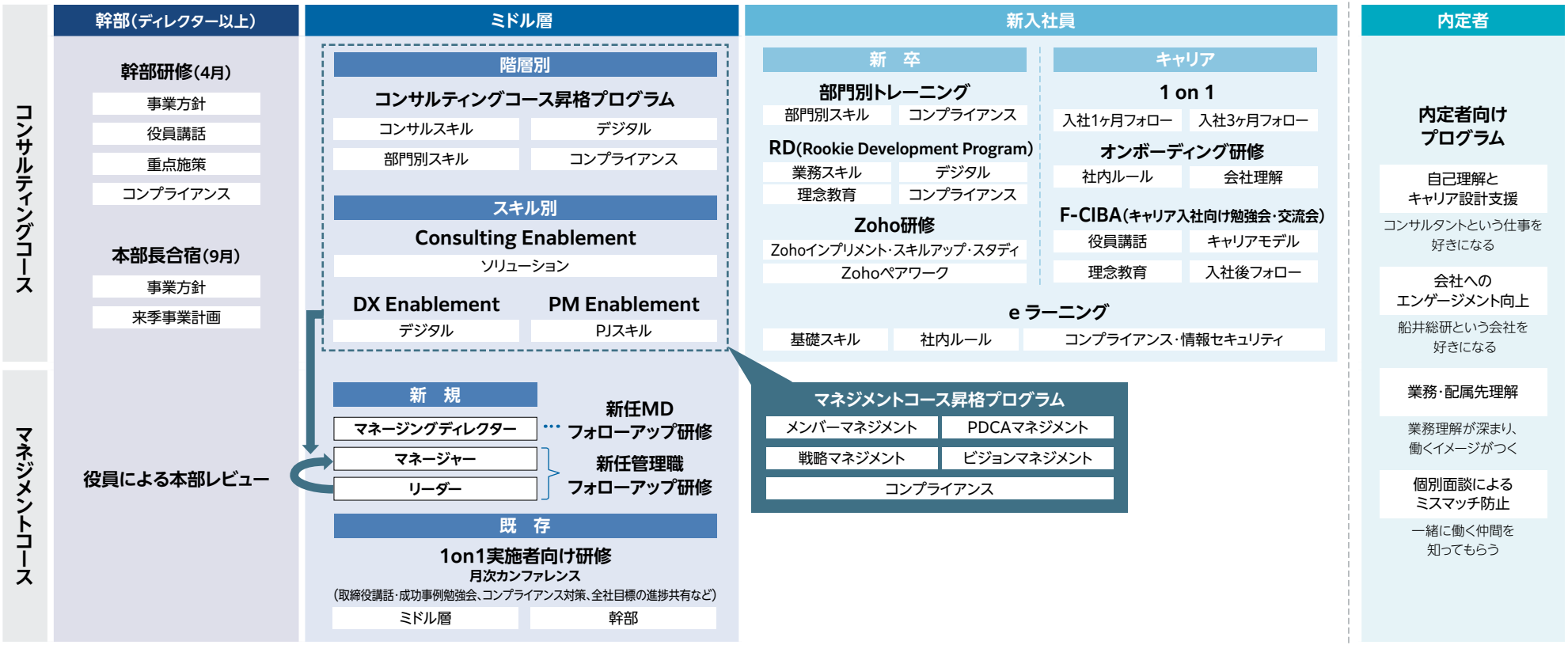
7割を超える高い支援継続率 2019年度~2025年度

「AIがもたらすスケールとスピード」に「コンサルタントの現場力」を掛け合わせ、他社に代替されない顧客ロイヤルティを生み出す。

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。

育成プログラムの全体像(船井総合研究所コンサルタント)

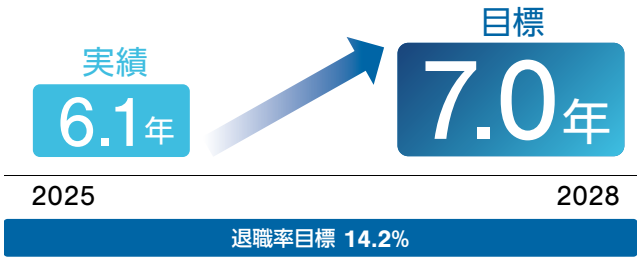


Driver 3 ▶ 期待在籍年数の拡大

2028年「期待在籍年数7年（退職率14.2%）」に向けた3つの重点施策

当社グループのビジネスは顧客である経営者との長期的な付き合いが前提となるため、コンサルタントが定着することが、契約の継続やコンサルティング単価の引き上げに直結します。

中期経営計画では、コンサルタントの「期待在籍年数」を2025年の約6.1年から2028年までに7年（離職率換算で14%台前半）へと延ばすことを目標としています。



主な取り組み

1	平均年収UPなどの待遇向上や労使対話による職場環境の整備
2	新卒もベテランも活躍し続けられるキャリア・教育プログラム設計の推進
3	県人会などのグループ間交流や経営陣との対話を通じたパーパス実践施策

❶ エンゲージメントスコア向上

ELTV（従業員生涯価値）の最大化を通じた持続的成長の基盤構築

施策の方向性：

「定着」を起点としたHR戦略で、長期的な活躍とエンゲージメント向上を目指します。

当社グループのエンゲージメントスコア

社員のパーパス共感度	94.0% (+5.4%)
社員のパーパス実行度	47.5% (+14.8%)

❷ 持続的な年収アップ

「個人の豊かさ」を実現するための報酬制度の整備と実効性

待遇向上：

長期活躍を支える人的資本投資として、2030年までにコンサルタントの平均年収1,000万円の実現に向けた待遇向上を進めています。

報酬制度の工夫：

グループ会社の一部（例：あがたFAS）では、M&Aによる業績をより早く還元するため、夏季・冬季ともに業績評価とする独自の評価制度を導入しています。

2025年度

コンサルタントの平均年収	「30歳」コンサルタントの平均年収	「40歳」コンサルタントの平均年収
832万円	953万円	1,047万円

（船井総合研究所単体）

❸ 戦略的兼務・異動の拡大

活躍し続けるキャリアパスの創出

施策の具体化：

優秀な社員は性別・国籍・年齢に関わらず積極的にグループ会社の役員に抜擢し、中堅社員についても戦略的な兼務や異動の拡大を通じて次世代の経営人財の育成を推進します。

重要ポストの内部登用率（部長以上に内部の候補者が登用された数÷部長以上の総登用数）	100%

多様なキャリアパス（活躍人財の紹介）

業種コンサルタント ➡ M&A支援の社長へ　新卒



株式会社船井総研あがたFAS 代表取締役社長
光田 卓司

略歴／2008年新卒入社。専門サービス業のコンサルティングに従事した後、M&A支援部部長としてエンディング業界を中心としたM&A仲介でトップクラスの実績を築き、社内の新規事業ピッチコンテストの立ち上げも牽引。2026年3月に(株)船井総研あがたFASの代表取締役社長に就任。

M&Aや事業承継は、クライアント企業にとって最大の『節目』です。私自身も戦略的異動を経て、新会社の代表という節目を迎えました。経営者コンサルタントとしてお客様に深く寄り添い、自らも挑戦を続けながら、グループの新たな価値創造を牽引していきます。

100億企業化コンサルタント ➡ 金融機関アライアンス室　中途



株式会社船井総合研究所
金融機関アライアンス室 マネージング・ディレクター
宮本 賢一

略歴／2015年キャリア入社。異業界での営業・マーケティング経験を経て、広告印刷のWeb事業等で実績を積む。現在は金融機関アライアンス室で地銀連携を推進。社内県人会と協働し、新規開拓を牽引している。

県人会の人脈と地方銀行のネットワークに当社の専門知見を掛け合わせることで、無限の可能性が生まれます。地域経済の活性化に深く貢献しながら、国内市場における当社の持続的成長を力強く牽引していきます。

業種コンサルタント ➡ 新卒採用初の女性執行役員　新卒



株式会社船井総合研究所
執行役員 エンプロイーサクセス本部 本部長
宮井 亜紗子

略歴／2008年新卒入社。士業コンサルタントとして業績向上に貢献後、社内のマーケティングやオンライン配信等の立ち上げを歴任。産休・育休からの復帰後はエンプロイーサクセス本部へ異動し、退職率の大幅な削減を実現。

コンサルタント、マーケ、人事と様々なステージを経験した私だからこそ、作れる環境があると思っております。HR戦略とともに次世代のグループ成長を牽引していきます。

支援先のご子息 ➡ 当社新卒コンサルタントへ　家業人財



株式会社船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング
採用コンサルティング・ソリューション部
森本 開

略歴／2024年新卒入社。行政書士。幅広い業界で採用に特化したコンサルティングを行い、採用ブランディングや組織強化支援に従事。特に士業の採用支援を得意とする。

曾祖父・祖父・父が築いてきた家業を4代目として未来へつなぐため、経営者と真摯に向き合い「経営のリアル」を学べる船井総研に入社しました。現在は採用・組織開発を通じてクライアント企業の成長に伴走しています。将来は、家業が培ってきた価値を次代へつなぎ、時代の変化に応じて新たな価値を生み出せる経営者を目指しています。

100億企業化コンサルタント(PMVV) ➡ 人的資本経営支援へ戦略的異動　新卒



株式会社船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング
新規事業企画推進チーム ディレクター
南原 繁

略歴／1993年新卒入社。30年以上にわたり多様な業種で「現場・事実・事例」に基づくコンサルティングを実践。現在はそこで培った経営幹部育成やPMVV(理念・ビジョン)策定・浸透のノウハウを生かし、(株)船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティングにて新規事業の推進を担う。

船井流の本質は形骸化しがちなPMVVを「生きるPMVV」として現場につなげ、定着させる点にあります。これまでの知見を生かし、幹部育成や理念の実装支援を通じ、社会に真に必要とされる企業経営の支援に挑み続けます。

業種コンサルタント ➡ 研究会事務局マネージャー　新卒



株式会社船井総合研究所
研究会推進ユニット スタッフマネージャー
金子 友香

略歴／2009年新卒入社。業種別コンサルティング部門での経験を経て、企業価値向上やデジタル領域の研究会立ち上げを推進。研究会や経営戦略セミナーなど大型プロジェクトの企画・運営を担当し、現在は研究会運営マネージャーとしてカスタマーサクセスも担う。

船井総研と出会う企業様の業績アップに貢献できる機会を作り続けたいです。コンサルタントには言えない悩みも打ち明けられる信頼関係を大切にし、会員様や担当者と共に価値ある研究会の場を共創していきます。

パーパス実践に向けた企業文化

船井総研グループのビジネスモデルは創業以来、人を中心としています。当社グループのコアの強みは、AIが代替しづらい「人のつながり」や「一次情報」にあります。双方向のコミュニケーションやグループ間交流を促進させることで、お客様とともに進む（サステナグロースする）「共感と実践」の土壌を育んでいます。

環境・仕組み ｜ グループ間交流

県人会（組織的コラボ）

地元のコネクションを通じた人脈形成やリファラル採用など、AIにできない一次情報の価値を創出。



地域ごとに集まり、組織的コラボを意識した交流を促進

朝の挨拶活動

各社有志が社員の通勤時間帯に合わせてオフィス入口に立ち、挨拶・声かけを行っています。「挨拶を大切にするカルチャー」の定着により、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。



日報文化

社員一人ひとりが業務の成果や気づきを共有する「日報（時に月報）」は、組織の一体感を高める重要なインフラです。日々の活動をオープンにすることで、社員間の相互理解を深め、部門を超えたつながりや協力を生み出す基盤となっています。

パーパスノベルティグッズの配布

社員自身のパーパスへの共感と、お客様やこれから入社する方々への認識の浸透を図っています。





受け継がれる創業者の精神（DNA）

創業期の手書きの会議レポートなど、貴重な文書をデジタル化。創業者を直接知らない次世代の人財に向けて、いつでもアクセスできる形で深く解説。



対話・共感 ｜ 経営陣との対話・双方向コミュニケーション

エンプロイーサクセス 600
1on1面談
年間600件以上

タウンホールMTG

双方向の対話でPMVVを浸透。パーパス共感度94%、実行度47.5%を実現。



質の高い1on1面談

管理職との1on1面談で個人の成長とパーパスを同期。

社内IRミーティング

当社グループの経営戦略や現状などを経営陣から報告し、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しています。



写真：新任の取締役執行役員（中央：出口恭平）が今後の事業推進とM&Aについて社員からの質問に回答。2026年4月。

グループ経営方針発表会

年始に全社員が経営方針とグループの重点テーマを共有し、パーパスへの理解と実践を深める重要な機会です。グループ全体のベクトルを合わせることで、一体となってサステナグロースを目指す船井総研グループ独自のカルチャーを体現しています。

朝礼UPDATEシェア



毎日の朝礼を通じたボトムアップのノウハウ最新情報の循環

賞賛・学び ｜ 活躍人財からの学び・実践の共有

みんなで創るパーパスの輪

社員表彰やグループカンファレンス、経営方針発表会を通じ、成功者の知見を速やかに全社へ波及。

ナレッジ共有

- 「朝礼UPDATEシェア」でお互いを知り、ノウハウや最新情報を共有。

長く安心して働ける職場環境づくり

当社グループは、最重要資本である「多様な人財」が安心して能力を最大限に発揮できる環境を構築しています。

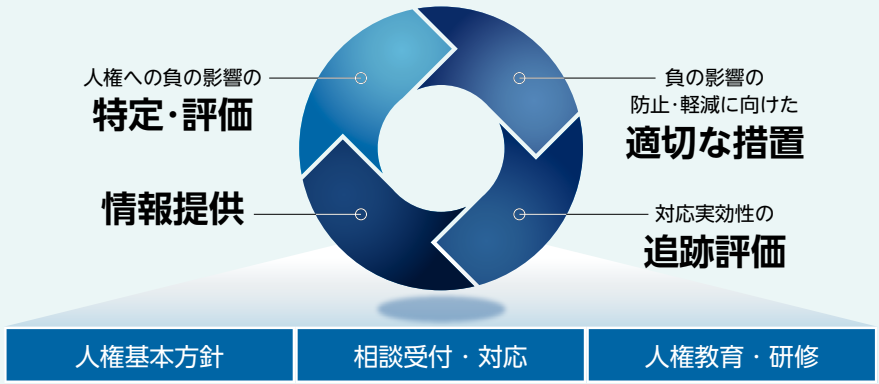
人権方針の策定と人権デューデリジェンスの実施

国際規範に準拠した「人権基本方針」

人権基本方針

想定される人権リスク

- 差別やハラスメント
- 結社の自由、団体交渉権・労働時間、適正な賃金
- 労働安全衛生
- プライバシーに対する権利・救済へのアクセス（内部通報窓口など）



人権に関する教育研修

グループ共通の人権意識の浸透

上海の現地社員に向け、日本語の研修教材を現地語に翻訳して提供しています。

グループ全社員向け 人権研修 受講率 **97.8%**（2025年実績／1,589名）

安心のセーフティネット体制とハラスメント対策

相談窓口の設置と運用

内部通報制度「グループホットライン」や採用活動に関するハラスメント相談窓口を設置しています。匿名性の担保と不利益取り扱いの禁止を徹底し、早期発見と是正のフローを確立しています。

労働時間管理とメンタルヘルス対策

過重労働予防のため、法定外労働時間（月45時間未満）を厳格にモニタリングしています。また、職場のストレスに関する懸念や健康診断結果に関するアドバイスなど、幅広く相談できるよう、産業医・保健師・外部EAPによる相談窓口を設置しています。

労使協調による共創

労働組合との活発で建設的なコミュニケーション、定期的な協議に加え、組合主催企画の実施を支援し、風通しのよい組織文化を築いています（詳細は次ページを参照）。

【ご参考】人権基本方針
https://hd.funaisoken.co.jp/pages/social#humanrights01

経営陣と労働組合のコミュニケーション

労働組合の状況

当社および船井総合研究所、船井総研サプライチェーンコンサルティング、船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング、船井総研あがたFASで共通の労働組合を組織しており、2025年度の組合員数は1,453人です。上部団体には加盟していません。その他の子会社に組合はなく、執行メンバーは対象各社の組合員から選任されています。

従業員(組合員)からの声を反映した取り組み

従業員満足度の向上とより良い会社づくりを目指し、労働組合と連携して組合員の声を取り入れた勉強会を継続開催しています。本取り組みは、労使協議会での労働環境・待遇改善に留まりません。資産形成、健康、キャリア開発、ワークライフバランスなど、多様なニーズに基づいた幅広いテーマで、有用な情報や機会を提供しています。

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。組合員から記名・匿名で募る毎月のアンケートの声はすべて報告され、個人情報を匿名化したうえで議論されています(送信者の特定は不可)。

こうした対話の結果、不妊治療を理由とした保存休暇が男女ともに取得できるよう就業規則が改訂されました。労使協議会の議事録は全組合員に共有されており、議論のプロセスを誰もが確認できる体制を構築しています。

2025年度迄の勉強会テーマ数 累計 **19** テーマ

過去の勉強会テーマ例

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	【一番人気】一流コンサルタントになるための財務勉強会 トップコンサルタントが教える書籍の選び方・読み方勉強会 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) 持ち株会を通じた財形
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	アンガーマネジメント&叱り方講座、ペップトーク 創業者「船井幸雄」とオフィスの歴史「リンゴの木箱からサステナグロースクエア TOKYO」

ファミリーデー

2024年のオフィス移転を機に組合主催で開始した「ファミリーデー」は、社員のご家族に職場への理解を深めていただく大切な機会となっています。初回(2024年)の590名に続き、2025年は総勢約350名にご来社いただきました。



写真:2026年／大阪本社サステナグロースクエアOSAKA

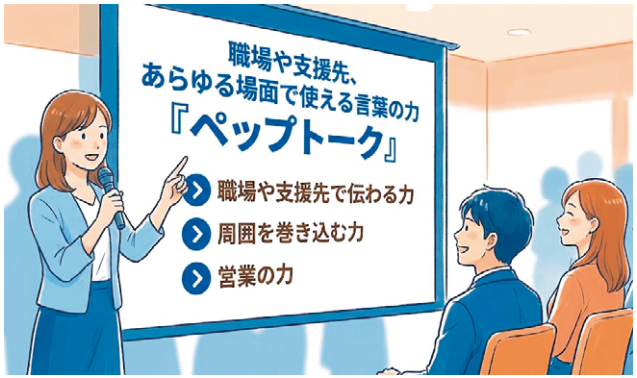


イラスト:2025年度は、PCC(Professional Certified Coach)資格を有する社内専門家によるオンラインセミナーを実施しました。

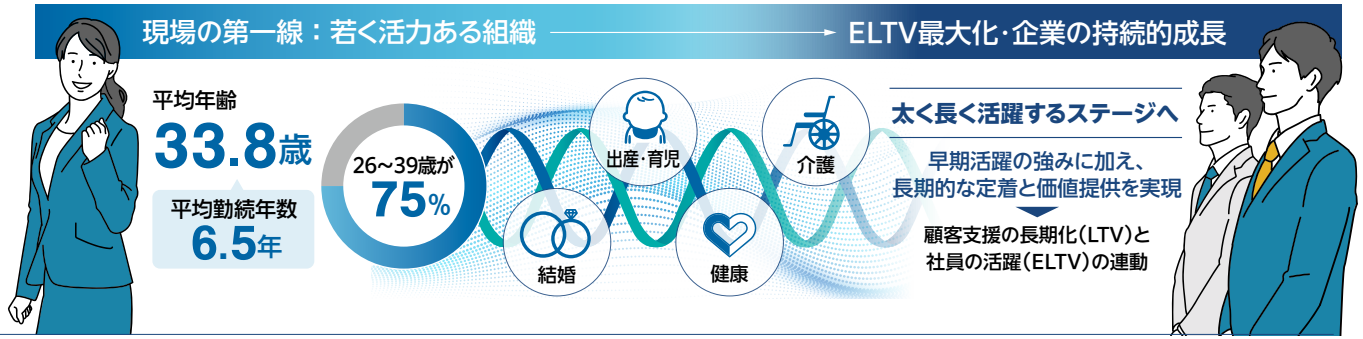
健康経営の推進

ELTV最大化につなげる健康経営

当社グループでは、社員の心身の健康を維持・増進し、多様なライフステージに伴走することが、ELTVの最大化につながります。

当社グループは全従業員の約75%が26～39歳(平均年齢33.8歳)を占め、30代前半の社員が組織の中核として現場の第一線で活躍しています。この早期活躍の強みを生かしつつ、今後は顧客支援の長期化(LTV)と社員の活躍(ELTV)の連動を図ります。多様なライフステージに応じた健康経営・環境整備を推進しています。

個人の豊かさ（スキル・給与・健康） ＋ **組織の成長**（生産性向上・長く活躍） ＝ **ELTV(従業員生涯価値)の最大化**



健康経営推進体制

取締役会
健康経営の進捗を年1回以上報告

監督・モニタリング

船井総研グループ健康経営責任者
グループCEO 中谷 貴之

報告

実行

健康経営推進担当部門・衛生委員会
委員長はHR担当執行役員
毎月開催し、産業医・労働組合と緊密に連携して施策を審議・実行。

重大な労働災害リスクや健康経営の進捗は、取締役会へ直接報告する体制としています(年1回以上)。

経営トップのコミットメントの下、現場の健康経営推進担当部門と衛生委員会(産業医・労働組合・各社担当)が緊密に連携し、強固なガバナンス体制を構築しています。

健康経営KPI

健康診断受診率 100%
目標達成を維持。二次検診費用補助等による早期介入の徹底。

欠勤率 0.93%
厳格な勤怠モニタリングによるリスク管理(船井総研単体では 0.75%を達成)

メンタル休業率 3.8%
前年の4.5%から改善。高ストレス者への早期面談等を通じた予防と対話。

健康課題と対策

	データ課題(As-Is)	目指す姿(To-Be)	具体的解決策(Solution)
食事・未病ケア	健保組合平均より高い朝食欠食率(29.0%)や不規則な食生活リスク。	生活習慣の改善と、症状が出る前の潜在的リスクの早期発見。	朝食提供イベントおよび保健師面談の実施。(隔月で開催) 2026年2月実績：提供数650食 満足度：84.9% 
喫煙リスク	全国平均を上回る高い喫煙率(23.5%)。	組織全体の喫煙率を20%へ低減。	禁煙サポート体制の強化。自費診療の禁煙外来費用補助(上限2万円)やニコチンパッチ等薬剤費の会社負担。
メンタル・ライフステージ	メンタルヘルス不調や私病による休職が長期的な定着(ELTV)の阻害要因に。	治療が必要になっても、誰もが安心して働き続けられる環境の整備。	仕事と治療の両立支援制度。外部EAP、産業医・主治医と連携し、段階的に負荷を調整する復職プランの柔軟な策定。

持続的成長を支える基盤

Foundation 1 ▶情報セキュリティとサイバーレジリエンス

当社グループの抱える最重要情報セキュリティリスク

情報資産の流出

DX化の加速、ソフトウェアやクラウドの活用拡大に伴い、関係組織・情報量・システム数に比例して増大する情報漏洩リスク。

個人情報の取得手続きの不備

法制の厳格化や顧客支援の深化に伴う取り扱いデータの機密度上昇。時代に適合したルールやシステム権限の不備による不適切対応リスク。

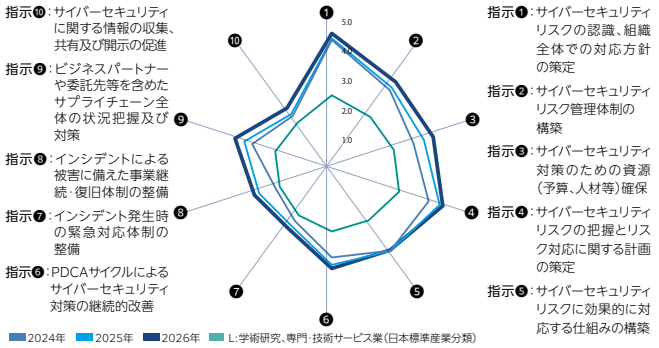
重要データの破壊や改ざん、システム停止

日々巧妙化する外部からのサイバー攻撃や情シス人財の技術継承断絶により、機密性・完全性・可用性が損なわれ、事業継続性が保てなくなるリスク。

客観的評価に基づくサイバーレジリエンスの継続的強化

レーダーチャート分析による現在地把握と改善

当社グループは各社と連携し、情報セキュリティレベルの調査と課題解決を継続しています。客観的評価に基づくレーダーチャート分析で現在地を把握した結果、国内サービス業の平均を全項目で上回り、スコアも年々向上しています。特に「資源確保」や「リスク把握」での改善が顕著です。今後は、現在把握しているリスクへの対応計画をさらに推し進めて発生源の抑制を図り、グループ全体のレジリエンスを高めてまいります。



ゼロトラスト移行と管理体制の拡大

ゼロトラストセキュリティモデルへの移行

高度化する攻撃に対抗するため、従業員のID管理・認証基盤（IDaaS）、クラウドセキュリティ（SASE）、エンドポイントセキュリティ（EDR）を全社導入し、基盤整備を推進。

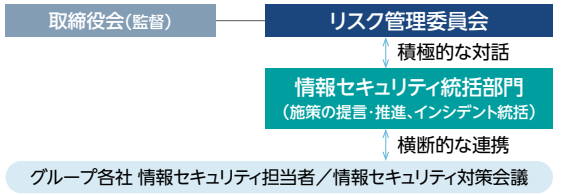
ISMS（ISO/IEC 27001）認証の範囲拡大

グループ内で順次拡大。昨年グループインしたアパレルウェブも取得し、横断的にセキュリティレベルを底上げしています。詳細はHP参照。

実効性の確保

標的型攻撃メール対応訓練を年次で全役職員に実施（参加率100%、フォローアップ受講率96.3%）。部門ごとのセキュリティ定例MTGを浸透。

情報セキュリティ推進体制図



AIガバナンスの構築と監査体制の新設

AIガバナンス

生成AI（Gemini）の全社導入（2024年11月）に伴い、グループ共通の「AIポリシー」および「AIガバナンス」プロセスを制定。公平性・透明性・セキュリティを担保し、健全かつ公正なAIの利活用を推進。

セキュリティ監査部門の新設

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クラウド製品等のセキュリティ監査を実施する専用部門を新設。機密性と可用性を維持する組織適合性を確保。

【ご参考】コンプライアンス
https://hd.funaisoken.co.jp/ir/governance.html#governance02

Foundation 2 ▶ サステナグロースの基盤となる「コンプライアンス」

基本的な考え方と方針

"Funai Way: Integrity 良心に従おう"

役員・従業員全員がよき企業市民として行動し、ステークホルダー（お客様、地域社会、株主、従業員）の期待と信頼に応えることを基本使命とします。

- 法令および社内規程の遵守
- 反社会的勢力排除
- 贈収賄・腐敗防止
- 秘密情報および個人情報の保護
- Focus 戦略とガバナンス

M&A戦略の推進に伴い、事前のデューデリジェンスにおける財務・コンプライアンス上の潜在的リスクの把握を徹底し、グループ全体での強固なリスク管理と内部統制の強化を重要課題として推進しています。

内部通報制度と問題発生時の対応フロー

グループホットライン

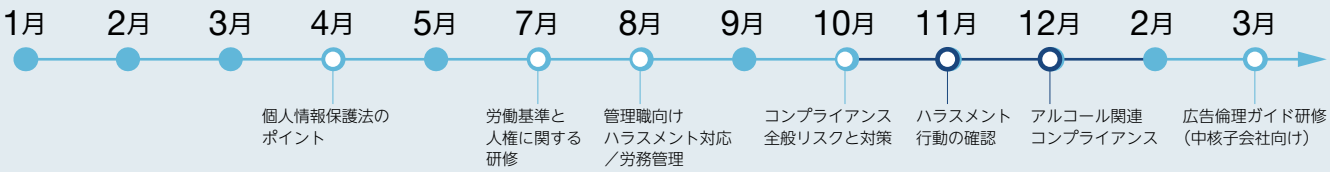
内外通報窓口	匿名性の保証	通報者の保護

2025年度 重要な倫理違反による通報 **0件**

コンプライアンス違反発生時の対応フロー

報告	対応検討	結果報告・改善
担当者・顧客相談窓口から発生報告	本部長確認後、管理本部へ報告。リスク管理部門・顧問弁護士と連携し対策検討	重大事象は取締役会で承認・リスク管理委員会で審議。体制全体の見直しへ反映

コンプライアンス教育の年間計画・取り組み



独自コンテンツの内製化

全社員（パート・契約社員含む）を対象に毎月eラーニングを実施。過去のモニタリング結果に基づき、一部の研修では、自社の課題・重点テーマを反映した独自のカスタマイズ研修を内製し、実効性を高めています。

持続的成長を支える基盤

Foundation 3 ▶ カーボンニュートラルの実現に向けて

当社グループのカーボンニュートラル推進

目標と実績

当社グループは、中期経営計画のサステナビリティ目標として、GHG排出量(Scope1・2対象)を2019年度比で75%削減と設定しています。さらに、2030年にはカーボンニュートラルの実現を目指し、国内事業所における再生可能エネルギー調達率100%を含めた取り組みを推進しています。

2025年のGHG排出量は、前中計の目標であった2019年比50%削減を達成し、引き続き削減を進めていきます。

GHG排出量の削減目標

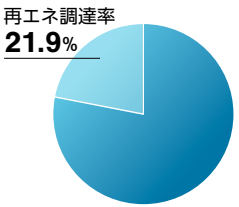


自社の削減アクション

当社グループはこれまで、空調運転の調整を通じた省エネの推進や再エネ電力プランへの切り替え(トラッキング付非化石証書等の活用)を進めてきました。

また、Scope3削減を目的としたペーパーレス化の促進(A4用紙使用量を2019年35tから2025年8.46tへ削減)やリモートワークの有効活用、リユースカップのトライアル導入等に取り組んできました。今後は、サプライヤーエンゲージメントなど取引先にも協力を呼び掛けていく予定です。

使用電力構成割合



気候変動に関する研修

グループ全社員向けに気候変動・廃棄物に関する研修を実施しました。





事業を通じた脱炭素化社会への貢献

経営研究会

船井総合研究所では、中堅・中小企業の経営者向けの会員制勉強会「脱炭素経営研究会」を2022年8月に発足し、特別ゲスト講師による講演や会員同士の情報交換、専門コンサルタントによる時流解説等を通じて、脱炭素経営を実践する企業を支援しています。



月次支援・プロジェクト型支援

船井総合研究所のサステナビリティコンサルティングチームでは、国際イニシアチブ対応や脱炭素ロードマップ策定、GHG排出量削減等の支援を行っています。それ以外にも、太陽光・蓄電池の普及拡大に向けた支援や物流支援におけるESGロジスティクスコンサルティング等、当社グループ全体でコンサルティングやサービス提供することで、カーボンニュートラルの実現を目指します。

脱炭素支援ソリューションの一例

- 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
- ロジスティクスに特化したESG支援など

GXフューチャー・コンソーシアムへの加盟

GXフューチャー・コンソーシアムへ加盟し、最新情報の取得と需要創出に取り組んでいきます。

収益基盤を強化するオフィス戦略

当社グループは、持続的な成長に向けた非財務資本への大型投資として、2024年の東京本社に続き、2026年1月に大阪本社の移転を完了し、分散していたグループ拠点をワンフロアに集約する「One Funai Soken」化を実現いたしました。本投資は単なる働く場所の刷新にとどまらず、圧倒的な集客力の獲得や、横断的なグループシナジーによる高付加価値化と客単価の向上、そして優秀な人財の獲得・エンゲージメント向上といった「明確な業績・人的資本リターン」を生み出しています。さらに、産学官連携やスタートアップ支援など、社会に開かれた「オープンイノベーションと共創のハブ拠点」としても機能しており、サステナグロース経営を牽引する成長ドライバーとなっています。



東京本社(東京ミッドタウン八重洲35階)
※2024年4月に移転



大阪本社(イノゲート大阪21・22階)
※2026年1月に移転

オフィスコンセプト

サステナグローススクエア
～社員と顧客が共に成長し、世界に発信するプラットフォームへ～

オフィスの投資効果（集客力と単価向上リターン）

- **圧倒的な集客力の向上**：移転後のオフィス来社数は大幅に増加。大阪本社では月間400名から1,000名(2.5倍)へ増加し、見込み客との接点が飛躍的に拡大。
- **グループシナジーによる客単価の向上**：ワンフロア集約による提供価値の向上により、経営研究会の客単価が前年比＋7.7%、月次支援コンサルティングが＋5.7%と、明確な業績リターン(高収益化)を創出。

移転前の東京本社 来場者数(月間)	移転後の東京本社 来場者数(月間)
約2,000人	約4,000人

移転前の大阪本社 来場者数(月間)	移転後の大阪本社 来場者数(月間)
約400人	約1,000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

- アリーナ形式の大規模収容施設を完備
- 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）	2026年卒（移転計画の訴求後）
約70%	約80%↑

組織力・エンゲージメントの向上効果（大阪）

- **離職率の半減**：環境やカルチャーの好転により、離職率が4.2%▶2.1%へ改善(ELTV向上)。
- **出社率・コミュニケーションの向上**：快適な執務環境により出社率が前年対比150%に増加。
- **エンゲージメント全項目UP**：「会社・仕事への誇り」「理念ビジョンへの共感」等のスコアが向上。

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で、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

「One Funai Soken」化によるシナジーと、産学官とのオープンイノベーション創出

3拠点を集約した執務ワンフロア化(One Funai Soken)により部門の壁を撤廃し、日常的なシナジーを創出。さらに、大規模収容の「エンザリーナ」等の共創スペースを開放し、地域・産学官連携のハブとして多様なイノベーションを生み出しています。

産学官・地域社会との共創イベント実績・予定

- **国際・社会連携**：国連グローバル・コンパクト 関西分科会会場
- **産学連携・教育**：関西大学 実践型教育プログラム会場 / JR主催「キッズウィーク2026」お仕事体験会場
- **スタートアップ・イノベーション支援**：「Global startup EXPO 2026」分科会会場 / 大阪府「量子人材輩出拠点活性化事業」交流セミナー / 「関西テック・クリエイター・チャレンジ」成果発表会場

中核企業トップメッセージ

「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



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

日本の中堅·中小企業が直面する生産性向上という課題に対し、当社は「サステナグロースカンパニー」をより多く創出することを自らの使命として掲げております。2026年は、この使命をより高い次元で実現するため、二つの重点戦略を推進していきます。

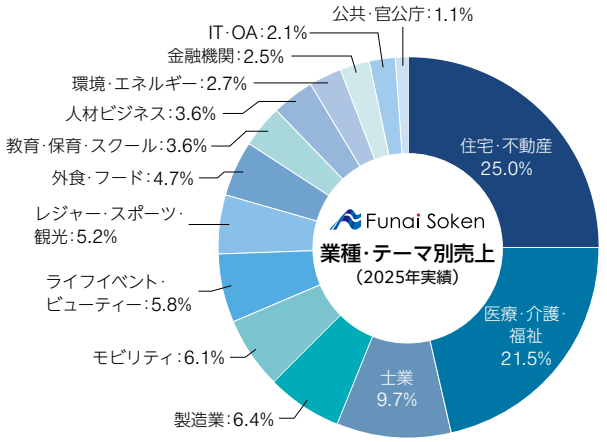
第一に、「AIエージェント」による経営変革の社会実装です。新たに設立したFunai Consulting Indiaを開発の核とし、世界最先端の技術と当社のコンサルティング知見を融合。単なる効率化を超え、AIが自律的に業務を遂行し、意思決定を支援する次世代の経営スタイルを確立いたします。

第二に、「100億企業化®支援」の圧倒的加速です。企業のステージを抜本的に引き上げるべく、戦略策定からデジタルシフト、財務最適化までを統合した伴走型支援を強化します。中堅企業への飛躍を志すお客様の、最も心強いパートナーであり続ける所存です。

次に、私たちは従来の主力であった中堅·中小企業向け支援の高度化に加え、大手企業向けの経営コンサルティング領域への拡張を本格化させています。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」や、大手企業による中小企業向けセールスや新規事業創出等の支援に注力しています。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、さらには補助金サポートなど幅広く伴走支援します。

市場環境

経営コンサルティング事業の主力4業種は住宅·不動産、医療·介護·福祉、士業、製造業

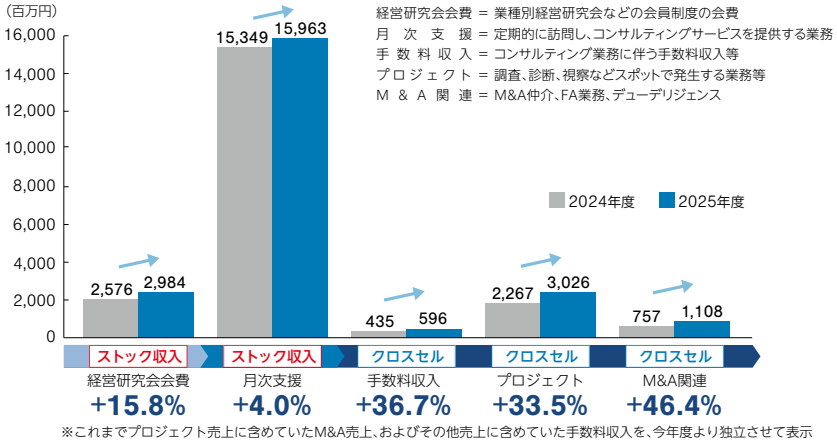


特徴1　「住宅·不動産」と「医療·介護·福祉」の2業種で売上全体の**46.5%**を占める

特徴2　最も売上が伸長している業種は**レジャー·スポーツ·観光**

2025年12月期 決算報告

経営コンサルティング事業における業績動向　=主な業務区分別売上=



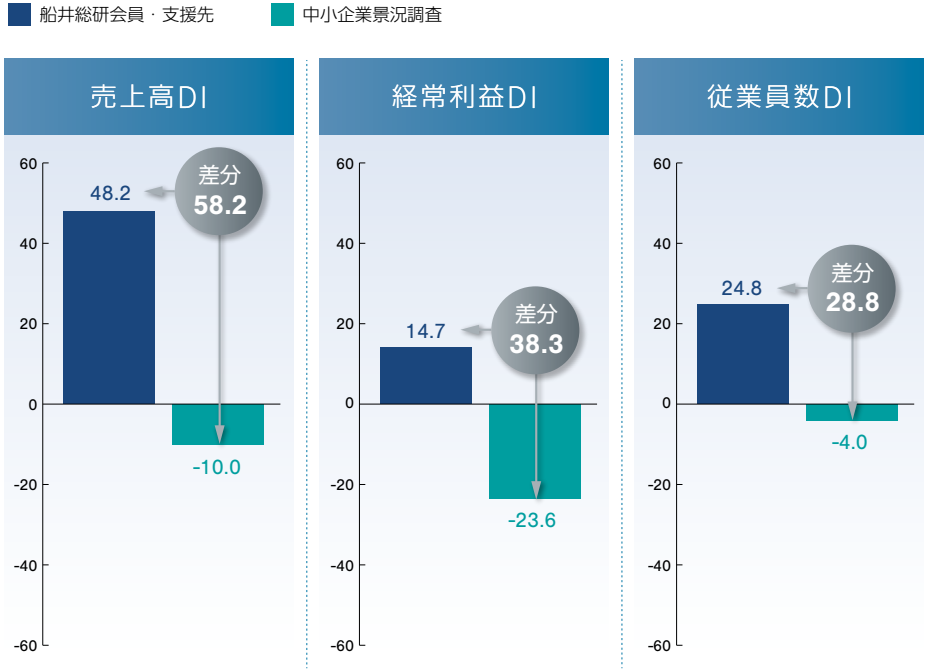
経営研究会会費 = 業種別経営研究会などの会員制度の会費
月　次　支　援 = 定期的に訪問し、コンサルティングサービスを提供する業務
手 数 料 収 入 = コンサルティング業務に伴う手数料収入等
プロジェクト = 調査、診断、視察などスポットで発生する業務等
M & A 関 連 = M&A仲介、FA業務、デューデリジェンス

※これまでプロジェクト売上に含めていたM&A売上、およびその他売上に含めていた手数料収入を、今年度より独立させて表示

お客様の事業環境

地政学リスクの顕在化や深刻な人手不足、急速なコスト高騰など、厳しいマクロ環境下にあっても、当社グループの主要顧客である成長志向の中堅・中小企業(研究会会員・ご支援先企業)は、中小企業景況調査のDI値(※1)と比較して、売上高DI、経常利益DI、従業員数DIともに上回る結果となりました。

【業績傾向】船井総研会員・支援先のDI値の傾向



※1
- DI値=増加回答割合と減少回答割合の差
- 「中小企業景況調査の通年平均値」は、中小企業景況調査(https://www.smrj.go.jp/research_case/survey/)の時系列データをもとに株式会社船井総合研究所が再計算し作成
- 「船井総研会員・支援先」は、船井総研が実施した「お客様アンケート結果」から作成
(回答数:2,090社、実施期間:2025年9月30日~10月31日)
- 経常利益DIの算定において、船井総研会員・支援先数値はアンケートで取得している営業利益高を使用

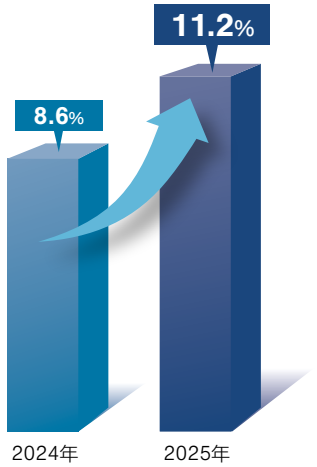
【特に重視する経営テーマ】

当社のコンサルティング支援

重点テーマ 1位	経営幹部育成 (45.1%)	人的資本経営支援へ接続	詳細:P45へ
重点テーマ 2位	マーケティング/営業 (42.9%)	業績アップ支援へ接続	詳細:P42へ
重点テーマ 3位	DX/デジタル化 (42.5%)	AX・DXコンサルティングへ接続	詳細:P49~P51へ

100億企業化(中堅企業化)へのニーズの高まり

現社長の代で到達したい売上目標を
100億円以上に設定している企業の割合



アンケート結果では、「現社長の代で到達したい売上目標」として「100億円以上(中堅企業化)」を掲げる企業が11.2%(前年8.6%)に上りました。

当社グループでは、中期経営計画において中堅企業・中堅企業「化」コンサルティングのリーディングカンパニーになることを掲げており、業界・地域の牽引役である中堅企業コンサルを通じて、顧客数の拡大と、地域・日本経済への貢献を目指します。

船井総合研究所では2020年に「100億企業化®プロジェクト」を立ち上げ、すでに300社以上が100億企業化を達成しています。

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

詳細:P44へ

拡大する船井総合研究所の事業領域

100億企業化®へのロードマップ策定プロジェクト・推進支援を全国展開



100億企業化®ロードマップ策定プロジェクトは、10年後の理想的な姿から逆算し、そこへ到達するための飛躍的な成長戦略を描くコンサルティングです。売上高100億円企業になるためには、既存事業の変革に加え、第二・第三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、そしてその組織を推進する優秀な人財を惹きつけるビジョンなど、従来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、経営者の方々や次世代経営者の夢や目標に寄り添い、経営陣も社員も未来に胸を膨らませるプランを描きます。さらに、描いただけで終わりにするのではなく、専門のコンサルタントが共に現場に入り、ロードマップの策定から実現までを支援します。

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である「100億企業化分科会(企業価値向上フォーラム)」を定期開催しています。この会では、最新情報の提供、会員同士の交流、モデル企業の視察などを通じて、様々な知見を提供しています。意識の高い経営者ネットワークを活用し、さらなる成長を加速させる状況を創り出します。

会員数80名(2026年4月時点)

「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

Funai Soken × 神戸大学

今回の共同研究では、売上高100億円企業化に向けたキードライバー(目標達成度を最も大きく左右する要素)を、実際に100億円に到達した企業と停滞している企業のデータに基づき明らかにしました。本研究では、船井総合研究所が経営コンサルティングを通じて蓄積してきた約4万社の経営データや経営者へのアンケート・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組み合わせることで、企業の成長を阻害する要因と促進する要因を特定することができました。さらに、企業研究にとどまらず企業の成長に大きな影響を与える「経営者」にも焦点を当て、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しました。

IPOコンサルティング J-Adviser/F-Adviser業務と実績



船井総合研究所は取引所から承認を受けJ-Adviser/F-Adviser業務(TOKYO/Fukuoka PRO Market上場審査業務)において、上場を希望する会社の上場審査を行い、上場後の情報開示やファイナンス手続きを一貫してサポートします。IPO実務経験豊富な担当者が「審査」と「支援」の両輪で体制構築を支援し、企業の社会的信用力の向上やM&A、採用面でのメリット享受を後押しします。

TOKYO PRO MarketとFukuoka PRO Marketについて



TOKYO PRO Market(TPM)およびFukuoka PRO Market(FPM)は、それぞれ東京証券取引所、福岡証券取引所が運営するプロ投資家向け市場です。いずれも株式の買付者を「プロ投資家」に限定することで、一般市場と比較して上場時に求められる数値基準(株主数や利益の額など)が設けられておらず、柔軟性の高い上場制度となっています。また、上場前の監査期間が1年で足りる点などから、上場準備から新規上場までの期間を比較的短縮しやすいことも特徴です。さらに、オーナーシップを維持したまま上場でき、企業の信用力や知名度の向上が期待できるため、近年は成長企業の資本市場活用の選択肢として注目が高まっています。

TOKYO PRO MarketならびにFukuoka PRO Marketでの上場サポート実績





船井総合研究所がJ-AdviserおよびF-Adviserを務める株式会社田村ビルズグループが、2026年3月 東京証券取引所 TOKYO PRO Marketおよび福岡証券取引所 Fukuoka PRO Marketへ上場いたしました。今回の田村ビルズグループの上場は、船井総合研究所が支援するTOKYO PRO Marketへの新規上場として、アイテル株式会社、BABY JOB株式会社(2025年12月 Fukuoka PRO Market上場)に続く3社目の実績となります。

人的資本経営支援

船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティングの発足

2026年1月より、船井総合研究所の「人的資本経営支援本部」と「HR Force」の事業統合により船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティングが発足しました。採用・育成・定着から人事DXまでを一気通貫で支援するワンストップ体制を確立し、AIを活用したタレントインテリジェンスを強みに、企業の人的資本経営の進化と持続的成長に貢献します。

Funai Soken
Human Capital
Consulting

サービス

コンサルティングにとどまらず、実行力を高めるBPO領域までワンストップで支援します。

人的資本経営	人的資本経営ロードマップ（人事戦略策定） 人的資本経営実行支援 PMVV策定コンサルティング
採用・育成・定着	新卒・中途採用コンサルティング 幹部育成研修、1on1支援 組織SANBŌ（組織力診断）　等
人事AI・DX	AIリクルーター（面接アシストAI）
業界特化	人材ビジネス会社向け支援 警備会社・ビルメンテナンス会社向け支援 タクシー会社・バス会社向け支援

次世代プラットフォーム「採用-engine」

日本の深刻な人手不足に伴う採用DX需要の高まりを受け、累計8,900社超の導入実績を持つ採用マーケティングツールRecruiting Cloudを「採用-engine」へ刷新しました。広告手数料の撤廃による顧客獲得力の強化と、採用・定着データの統合によるLTV最大化を通じ、収益性と市場シェアの飛躍的拡大を目指します。



ポイント1
広告手数料ゼロ
クライアントの
成果に直結させる
料金体系

ポイント2
採用データを
入社後の
定着・活躍まで
連携

ポイント3
採用をコストから
人的資本投資へ
転換

人的資本経営研究会

2026年4月、現場課題の解決と実践に特化した「人的資本経営研究会」を始動させました。

01 人材採用分科会

企業価値の向上に寄与する「質の高い人材」を獲得します。単なる欠員補充ではなく、将来の生産性を生む投資としての採用を実現します。

KPI貢献：
人件費の質/将来生産性

02 人材育成・定着分科会

人への投資を確実に「利益」に転換する仕組みを作ります。活躍人材を定着させ、組織全体の生産性を底上げすることで、安定成長の基盤を作ります。

KGI貢献：
営業利益の安定成長

03 人事AI・DX分科会

AIを「同僚」として実装し、「少数精鋭でも稼げる」構造を構築します。業務プロセスを抜本的に変革し、利益成長のスピードを加速させます。

KGI貢献：
営業利益の加速

サプライチェーンコンサルティング

船井総研サプライチェーンコンサルティングへ社名変更

2026年1月より、旧船井総研ロジは船井総研サプライチェーンコンサルティングへ社名変更しました。パンデミックや地政学リスク、サステナビリティ要請など顧客課題が高度化する中、当社は社名変更を「第二の創業」と位置づけ、事業領域をサプライチェーン全体へと再定義しました。調達から販売までの一貫した改革支援と高度なデジタル技術の融合により、社会課題の解決と経済価値の創出を両立するとともに、持続可能なロジスティクス基盤の構築とクライアントの事業成長を強力に牽引していきます。



Funai Soken
Supply Chain
Consulting

コンサルティング

物流企業向け

物流企業を対象に、業績アップ、採用強化、荷主交渉、デジタル化支援など、経営の川上から川下までを網羅的にサポートします。「改正物流効率化法」や「トラック新法」をはじめとする業界の課題に対し、持続可能な経営体質の構築を目指します。

製造・卸・小売業向け

物流戦略の策定からSCM全体の最適化、コスト妥当性評価、ESGロジスティクスの推進までを支援します。荷主企業の経営戦略と直結した、強靭で無駄のないサプライチェーンの構築を伴走型で実現します。

研究会のご紹介

1.ロジスティクス・リーダーシップ・ソサエティ（国内最大級の物流責任者の交流組織）

ロジスティクス・リーダーシップ・ソサエティ（LLS）は荷主企業（製造業・卸売業・小売業）限定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ています。

2.ロジスティクスプロバイダー経営研究会（物流企業向け）



「ロジスティクスプロバイダー経営研究会（LPS）」は、運輸・物流企業を全方面から支援する業績アッププラットフォームとして、経営に必要なあらゆる情報・ノウハウ・ツール・ネットワークをご提供しています。

3.トップSCM研究会（荷主企業の経営層・SCM責任者向け）

トップSCM研究会は、自社のSCM（サプライチェーンマネジメント）改革を目指す経営層やSCM責任者が集う実践的な情報と知恵の共有コミュニティです。経営と直結したサプライチェーンの全体最適を推進するとともに、参加企業同士の情報交換を通じた即実践可能な学びと強固なネットワーク構築をサポートしています。

ロジクリエイトのグループイン

物流コンサルティングの専門企業である株式会社ロジクリエイトが、2026年1月5日付で当社グループに参画しました。

LOGI CREATE 株式会社ロジクリエイト

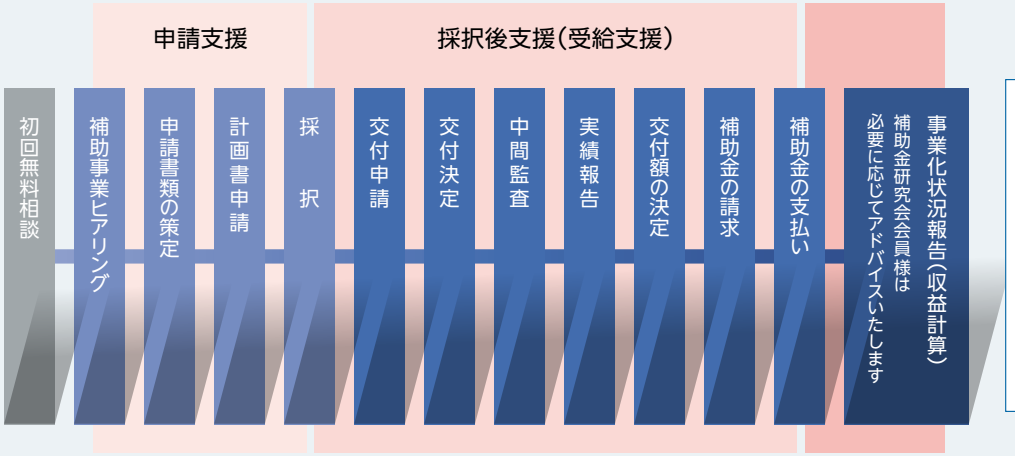
同社は物流改善や物流センター構築支援が強みであり、船井総研サプライチェーンコンサルティングの事業基盤を融合させ、荷主企業へのサプライチェーンマネジメント支援体制を飛躍的に強化することを目的としています。

中小・中堅企業「化」・中堅

補助金コンサルティング

補助金申請コンサルティングや周辺領域とのシナジー強化

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、これらを活用することでリスクを低く抑えながら、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。補助金の平均採択率が40～60%である中、当社のサポート企業の採択率は80%を超えています。また、平均採択金額は1件あたり4,943万円と高額で、難易度の高い補助金の申請ノウハウを蓄積しています。補助金を最大限に活用いただくため、新規事業や設備投資の計画が生じた段階から伴走し、単なる補助金獲得に留まらず、補助金獲得後の未来を見据えたコンサルティングを行います。申請から受給までのワンストップサービスを提供可能ですので、補助金申請や事業計画策定サポートについてはぜひご相談ください。



代表的な補助金

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

補助金コンサルティングの特徴

平均採択率 **84.4%**

80%超の高い採択率

補助金申請の専門家が申請者を徹底的にサポート。難易度の高い案件を含めて80%以上の高い採択率を実現しています。そのすべてをデータ化し、社内のノウハウを蓄積しています。

平均採択金額 **4,943万円**

高難度で高額な補助金の採択実績も多数

事業再構築補助金、ものづくり補助金、大規模成長投資補助金、躍進的な事業推進のための設備投資支援事業等、様々な補助事業において、お客様が希望される補助対象費用に対して上限金額での採択実績が多数あります。1億円の採択事例も珍しくありません。

創業以来の採択件数 **568件**

新規事業や設備投資の計画から伴走

お客様の想いを実現するために、活用できる補助金を探してご提案することも可能です。事業を成功に導く新規事業計画・設備投資計画から伴走し、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。

船井総研あがたFASが提供しているサービス一覧

業種特化型M&A仲介

M&Aコンサルタントは、M&Aに関する高い専門知識に加え、業種特化で支援します。さらに、船井総合研究所のコンサルタントと連携し、成長にコミットしたサポートを提供します。

デュー・デリジェンス

財務・税務・労務DDは公認会計士・税理士・社労士等の有資格者が担当します。ビジネスDDは、業種特化コンサルタントが具体的な施策と数値計画を策定し、机上の空論で終わらせず、成約後の企業成長を力強く支援します。
※DD：デュー・デリジェンス



親族内承継・幹部承継支援

親族内承継、幹部承継では、人の承継だけでなく株の承継までコンサルティングを行います。株の承継時の税金などのコストが事業成長の足かせとならないよう、準備のタイミングを含め、細かくご支援いたします。

M&A戦略コンサルティング

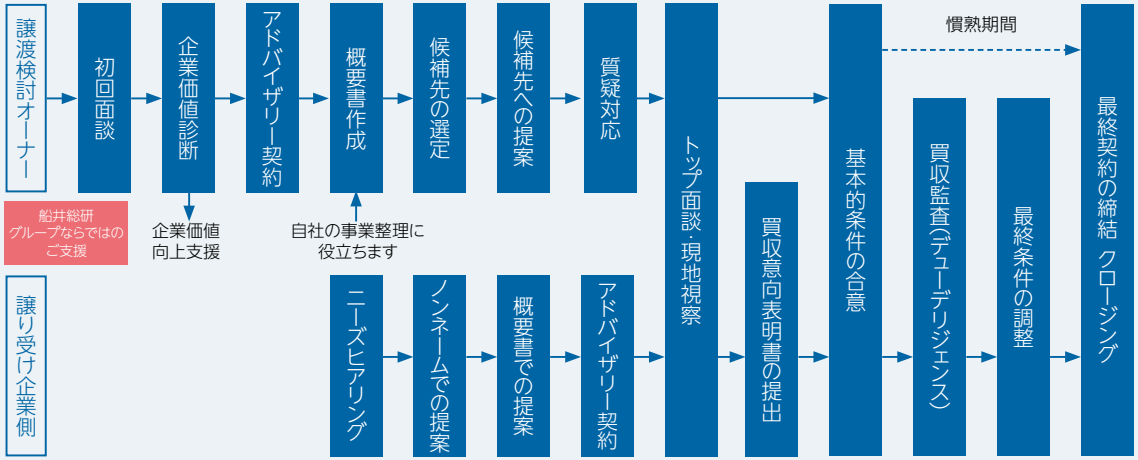
M&Aによる非連続な成長を目指す企業様に対して、M&A戦略の策定から、最適な候補先の発掘、交渉・クロージング・PMIまで、多角的な視点で徹底的にサポートいたします。

M&A・事業承継コンサルティングや周辺領域とのシナジー強化

業種専門の経営コンサルタントと、M&Aを数多く経験しているスペシャリストが連携し、M&Aを通じた企業成長をサポートします。

一般的なM&A仲介事業では、M&A成立をもってサポートが終了しますが、船井総研あがたFASは経営コンサルティング会社ならではのM&A支援として、M&A成約後の企業成長までサポートできるのが特徴です。さらに、業種特化型のM&Aチームを組成しており、譲り受け企業と譲渡企業の相性やシナジーを考慮したマッチングを行います。また、企業成長を考えた際にM&Aが常に最善の手法とは限りません。その際には、親族内承継や従業員への承継といったご提案もさせていただきます。

一般的なM&Aの流れ



船井総合研究所の一気通貫したDX導入支援

業種別の業績向上ノウハウを生かした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ため、ビジネス現場に即した各業界の慣例や業務オペレーションへの深い理解を強みとしています。中堅・中小企業はもちろん、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、迅速に展開することが重要です。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生かし、クライアント企業に最適なプランを推進することで、短期間で成果の上がるDXを実現します。



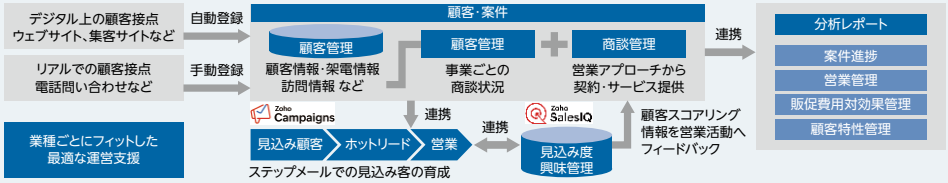
Zohoを用いたオーダーメイド型のDX導入

Zoho とは？

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・サービスです。その機能は非常に多岐にわたり、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(※Zoho公式サイトより)に導入されています。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社を超えるクライアント企業様のZoho導入をサポートしています。



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勿論、ステップメールなど顧客育成に最適なシステムをすぐに運用開始できる形で導入を実現します。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を短期間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。グロースクラウドは、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ており、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します。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だけでなく、メルマガなどのマーケティングツールに至るまで、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

GrowthCloud 不動産 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud モビリティ グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 新車リース グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 治療院 グロースクラウド MA・CRM
GrowthCloud 歯科 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud スクール グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 士業 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud オフィス商社 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 食品EC グロースクラウド MA・CRM
GrowthCloud 印刷・広告 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 人材紹介 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud 住宅 グロースクラウド MA・SFA
GrowthCloud ものづくり グロースクラウド MA・SFA

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。

インド現地法人設立とグローバル開発体制の強化

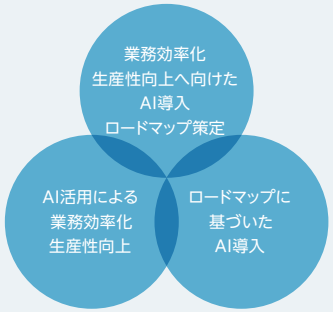
世界屈指のIT大国であり、ハイレベルなデジタル人財を豊富に供給するインド。その中でも「インドのシリコンバレー」と呼ばれるベンガルールに、Funai Consulting India Private Limitedを設立しました。グループのDX推進拠点(GCC)としての役割と、日系企業の進出支援やシステム開発受託を担います。インド現地法人ではハイレベルなデジタル人財の採用を推進。Zohoはもちろん、クラウド・AI関連のハイレベルなシステム開発が可能な体制となっています。



AI

AI導入・活用コンサルティング

AI導入・活用コンサルティングは、少子高齢化や働き方改革による労働力確保の困難化という喫緊の課題に対し、AI導入自体を目的とせず業務効率化・生産性向上を目標としたロードマップを策定し、経営者目線で現状調査・分析から要求定義、開発ベンダー選定、導入・運用サポートなど、具体的な成果創出に至るまでを一気通貫かつ伴走型で徹底的に支援するサービスです。統合型AIエージェントプラットフォーム「PRIME」など、AIを活用することで、従来のシステムでは難しかった業務の標準化・効率化が可能となり、企業の飛躍的な生産性向上と競争優位性の確立を加速させます。



船井総合研究所のAI導入コンサルティングの特長

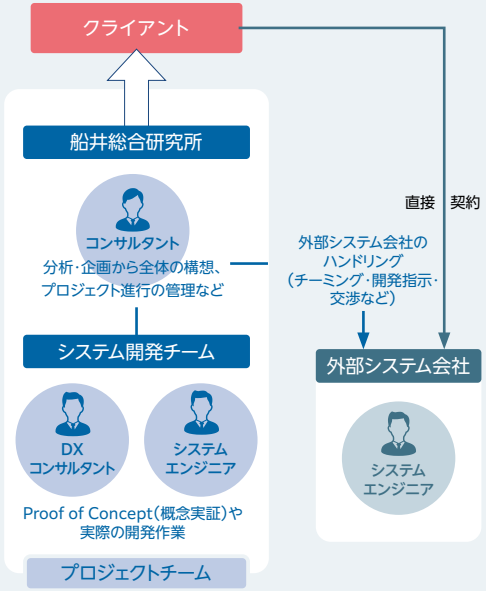
船井総合研究所はクライアント企業様のプロジェクトメンバーとして、各種企画・進捗管理～AIシステムの開発・運用支援まで一気通貫のご支援を実施しています。

1 独立系のコンサルティング会社だから幅広い提案が可能

2 導入がゴールではない成果にコミットする経営者目線のコンサルティング

3 AI導入・活用の専門性×各業界・業種の専門性

4 いかなる時もクライアントへの伴走支援型の姿勢



グローバル

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

船井咨询

船井（上海）商務信息咨詢有限公司（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ピ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医療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。

専門特化による価値提供

	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	顧客体験・店舗運営DX
		中小企業	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／人財開発支援、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。

STANDAGEとの資本業務提携で中堅・中小企業の海外展開支援を加速

経営コンサル×デジタル貿易で、海外販路開拓の壁を打破

船井総研ホールディングスおよび船井総合研究所は、株式会社STANDAGEと資本業務提携を締結しました。国内市場が縮小する中、中堅・中小企業にとって海外販路開拓は喫緊の課題です。本提携では、STANDAGEのデジタル貿易プラットフォームの知見と、当社グループの経営コンサルティングノウハウを融合。人材不足などの課題に対し、戦略立案から実務運用まで一気通貫で伴走支援します。

実践型コミュニティ「グローバルグロース経営研究会」の共同運営

提携第一弾として、2026年6月より「グローバルグロース経営研究会」を発足しました。現役経営者による実践講座や専門コンサルタントの個別サポートを通じ、日本企業の海外売上拡大とグローバルな成長に強力に貢献してまいります。

大手企業向け

船井総合研究所の一気通貫したDX導入支援

エンタープライズ領域ソリューションとして戦略策定からBPOによる「完遂」まで、実効性に拘る一気通貫の支援

船井総合研究所は、提言にとどまらず、部門・機能の中長期戦略立案から実行、BPOによる実務代行までを一気通貫で支援します。大手企業で経験を積んだ専門コンサルタントが現場に即した実践知を提供し、戦略と現場を分断しない伴走型支援によって、実効性の高い変革を実現します。

戦略から実装、BPOまで一気通貫サポート × 部門経営者向けネットワーク × グローバル規格を活用したコンサルティング

対応する組織機能

- 経営企画／新規事業開発
- 人的資本経営
- ロジスティクス
- コンタクトセンター
- サステナビリティ
- ファイナンス

戦略策定 (Strategy)	実行計画・設計 (Design)	実行支援・定着 (Implementation)	BPO実装・実務代行 (Execution / BPO)
中長期ビジョンの策定と現状課題の整理を行い、目指すべき高度なゴールを設定します。	戦略を現場のオペレーションに落とし込むための業務プロセスを設計します。成果を可視化するためのKPIや評価基準を、実効性の高い形で構築します。	専門人財が現場に寄り添い、計画の導入と定着を伴走型で支援します。最新のナレッジを蓄積し、現場のレベルアップを図ります。	必要に応じて実務をBPOとして代行し、戦略に沿った運営を確実に実行します。あわせて、実務データをもとに継続的な改善と戦略のアップデートを行います。

同業・異業種のリーダーと繋がり、現場で「即活用できる」知恵を研鑽する

船井総合研究所は、部門責任者同士のネットワークを通じて企業の枠を超えた知見を共有する定期サミットを複数開催し、実践的な成功事例を広め、業界全体のレベル向上を牽引しています。



金融コンタクトセンターエグゼクティブリーダー・サミット

最新の事例研究を継続的に行い、事例を常にブラッシュアップすることを目的としています。また、戦略的な情報だけでなく、運営者同士のネットワークで実務に近い情報のキャッチアップを可能とするものでもあります。

地方銀行向けコンサルティング事例
約40社が入会（2026年3月）

サミット概要

事例講座	各回のテーマの事例となる金融機関ゲストより成功事例の共有
解説講座	コンサルタントから事例のポイントとすぐに取り入れていただきたい内容について解説
情報交換会	参加者同士の情報交換会

サミットの特長

①事例共有とフィードバック
毎回のテーマに沿ったゲスト講師から成功事例を共有し、自社で事例を展開するためのポイントについて業界に精通するコンサルタントが解説します。

②経営者やマネジメント層のネットワーキング
グループワークやネットワーキングタイムにて同じ視座を持つ他社のシニアマネジメント層と交流できます。

③実践的なワークショップとディスカッション
講義を聞いた各社とのグループワークにて多角的な学びを得ることができます。またグループワークを通じて自社の課題整理・新たな課題発見および改善のヒントが得られます。

その他の実績 サステナビリティ経営研究会（サステナビリティ部門向け）…など

世界基準の知見を組織の「スタンダード」へグローバル規格によるコンサルティング品質変革

例：コンタクトセンターコンサルティングでのグローバルライセンス活用

顧客体験（CX）とカスタマーサポートの質向上を目的に、船井総合研究所では世界75か国以上で採用されている国際規格を活用したコンサルティングを提供しています。コンタクトセンターの国際基準「COPC®」の審査・導入支援から、「KCS」の定着まで、世界水準の手法を各社に最適化して実装します。

提供している顧客体験やコンタクトセンターに関するグローバルライセンス

コンタクトセンター運営・品質管理

COPC®
Customer Operations Performance Center

コンタクトセンターやBPO業務の運営品質を評価・改善するための国際的なパフォーマンス管理基準。
大手企業を中心に世界の97団体で活用（2025年時点）

顧客体験（CX）

ICXI™
International Customer Experience Institute

顧客体験（CX）に特化した国際的な認証制度。CXの設計・改善・運用に関するベストプラクティスを体系化。
約30～40か国以上（推定）で活用

ITサポート・ヘルプデスク

HDI
Help Desk Institute

ITサポートやヘルプデスク業務に特化した国際的な認証・教育機関。
60か国以上数千社以上（個人資格含む）で活用

コンサルティング関連サービス

社長Online / Fmedia

経営者向けビジネス情報配信Webメディア

プレミアムな経営ノウハウや最新のビジネストレンドを、経営者に特化して発信する日本最大級のプラットフォームです。船井総研の知見や国内外の先進的なビジネスモデルを網羅。多忙な経営者が限られた時間で本質的な情報をインプットでき、企業の持続的成長と迅速な意思決定を強力にサポートします。



税理士セレクション

企業の成長フェーズに最適なハイレベル税理士をマッチング

変革期の中小企業に向けたエグゼクティブ向け税理士紹介サービスです。M&AやIPO等に対応できるトップクラスの事務所を全国から厳選。経営者が言語化しにくい要望をコンサルタントが深く理解し、最適な専門家との橋渡しから面談への同席、契約後のフォローまで伴走支援します。

税理士セレクション
成長企業のみだけの ハイレベル税理士事務所紹介

経理代行セレクション

バックオフィス業務のDXと効率化を一気通貫で実現

人手不足や属人化に悩む企業を対象に、最適な経理代行プレイヤーを紹介するサービスです。クラウド会計の導入支援から日常の実務定着まで、オペレーションに即した体制を構築。経理業務の標準化と効率化を徹底し、経営者が本業の成長や迅速な資金調達等の意思決定に専念できる環境を創出します。

Funai Soken
経理代行セレクション

資産形成セレクション

オーナー経営者の資産を最大化する包括的インフラ

オーナー経営者に向けて、私的資産の最適化と確実な資産形成を支援するマッチングプラットフォームです。不動産や税務、金融など各分野の一流の専門家を厳選。事業承継や次世代への資産防衛を見据え、個別のニーズに応じたオーダーメイドの最適解を提供し、経営者個人の豊かな未来を支えます。

人間ドックセレクション

企業の最大のリスクを回避するエグゼクティブ向け健康投資

超早期発見と予防医療に特化したプレミアム人間ドックを紹介するサービスです。「経営者の健康こそ最大の資産」という理念のもと、最先端機器を備えた名門クリニックと提携。専任コンシェルジュが受診からアフターフォローまで一気通貫で寄り添い、強固な経営基盤と経営者の命を守り抜きます。

建設・不動産セレクション

業界トップランナーの知見と先進企業を繋ぐ専門プラットフォーム

構造的変化に直面する建設・不動産業界に向け、持続可能なビジネスモデルへの変革を促すパートナー紹介サービスです。DX推進や新規事業開発などで卓越した実績を持つ先進プレイヤーを厳選。業界を熟知した専門コンサルタントが戦略立案から実務実装まで伴走し、企業の競争優位性を高めます。

サステナグロースカンパニー視察ツアー（国内・海外）

グローバルな最先端ビジネスを体感し、次世代の成長戦略を導く

先進企業のビジネスモデルや持続可能な成長戦略を現地で体感する、経営者向けのプレミアム視察ツアーです。国内では強固な組織力を持つ優良企業の現場を巡り、国外ではDXやグリーン戦略の最前線を走る企業の変革を体感。同業・異業種のリーダー達と密に繋がり、自社へ活かす実践知を磨きます。



書籍（最新発刊ラインナップ）

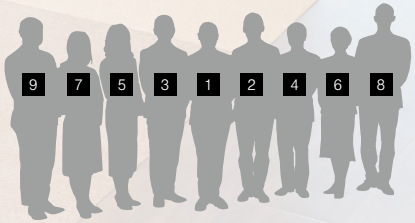
船井総研の知見を結集し、時流を捉えた経営の羅針盤を提示



役員一覧（2026年3月28日現在）



9	7	5	3	1	2	4	6	8
坂元 靖昌 Yasumasa Sakamoto	中嶋 乃扶子 Nobuko Nakajima	山本 多絵子 Taeko Yamamoto	春田 基樹 Motoki Haruta	中谷 貴之 Takayuki Nakatani	出口 恭平 Kyohei Deguchi	砂川 伸幸 Nobuyuki Isagawa	村上 智美 Tomomi Murakami	中尾 篤史 Atsushi Nakao
社外取締役 監査等委員 （独立役員）（新任）	社外取締役 常勤監査等委員 （独立役員）	社外取締役 （独立役員）	取締役 執行役員	代表取締役社長 グループCEO	取締役 執行役員 （新任）	社外取締役 （独立役員）	社外取締役 （独立役員）	社外取締役 監査等委員 （独立役員）



役員一覧 （2026年3月28日現在）

●取締役在任年数 ◎取締役会出席回数(2025年度) ●監査等委員会出席回数(2025年度) ○所有する当社株式数(2025年12月31日現在)



中谷 貴之

代表取締役社長
グループ CEO

●6年　◎13回/13回　○ 388,640株

[保有するスキル]

企業経営　営業・マーケティング　人的資本経営

[略歴]

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	㈱船井総合研究所取締役執行役員東京経営支援本部本部長
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)商務信息咨詢有限公司董事長
2016年３月	㈱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]

2026年からの新中期経営計画において、コンサルティンググループとしての進化を加速させ、次世代の経営基盤を確立するため。グループの更なる飛躍のため。



春田 基樹

取締役 執行役員
マネジメント本部本部長

●2年　◎13回/13回　○ 28,640株

[保有するスキル]

企業経営　人的資本経営　財務・ファイナンス　ガバナンス・サステナビリティ

[略歴]

2008年６月	当社入社
2015年３月	船井(上海)商務信息咨詢有限公司監事
2018年１月	当社経理部部長
2018年２月	㈱HR Force(現㈱船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング)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㈱(現㈱船井総研サプライチェーンコンサルティング)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 ㈱船井総研あがたFAS取締役執行役員(現任)
2026年１月	当社取締役執行役員マネジメント本部本部長(現任)

[選任理由]

財務部門の責任者として、グループ全体の財務戦略や資本政策の立案・実行、ガバナンス体制の強化、サステナビリティ経営の推進に尽力してきました。今後の当社グループの持続的な成長と、中長期的な企業価値向上を実現するため。



出口 恭平

取締役 執行役員
事業企画本部本部長

● 新任　○ 68,400株

[保有するスキル]

企業経営　営業・マーケティング　コンプラ・リスク管理　IT・DX　グローバル

[略歴]

2004年２月	当社入社
2016年３月	㈱船井総合研究所執行役員ライン統括本部第二経営支援本部副本部長兼医療・介護・福祉・教育支援部部長
2018年３月	同社取締役執行役員ライン統括本部第二経営支援本部本部長
2020年３月	同社取締役専務執行役員ライン統括本部本部長兼第二経営支援本部本部長
2021年３月	船井(上海)商務信息咨詢有限公司董事長
2024年１月	㈱船井総合研究所取締役専務執行役員オファリング統括本部統括本部長
2025年１月	同社取締役専務執行役員(現任) ㈱船井総研あがたFAS代表取締役社長
2026年３月	当社取締役執行役員事業企画本部本部長(現任)

[選任理由]

高度な事業構想力とグループ横断的な事業企画・M&A戦略の豊富な経験を生かし、当社グループの企業価値向上に大きく寄与いただくため。

役員一覧 （2026年3月28日現在）

●取締役在任年数 ◎取締役会出席回数(2025年度) ●監査等委員会出席回数(2025年度) ○所有する当社株式数(2025年12月31日現在)



中嶋 乃扶子 社外取締役（常勤監査等委員）

●1年 ◎10回/10回※ ●10回/10回※ ○ 0株
(※)2025年3月29日就任以降の状況

[保有するスキル]

コンプラ・リスク管理 ガバナンス・サステナビリティ

[略歴]

2003年10月	松下電器産業㈱(現パナソニックホールディングス㈱)入社
2007年６月	浅田・中嶋法律事務所設立
2010年４月	㈱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) ㈱船井総合研究所監査役(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。



砂川 伸幸 社外取締役

●10年 ◎13回/13回 ○ 0株

[保有するスキル]

人的資本経営 財務・ファイナンス コンプラ・リスク管理 ガバナンス・サステナビリティ

[略歴]

1989年４月	新日本証券㈱(現みずほ証券㈱)入社
1998年４月	国立大学法人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	㈱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	㈱インバウンドテック社外取締役(現任)

[選任理由]

ファイナンスや企業価値評価、ESG経営と財務パフォーマンスの関係に深く精通し、大学教授としての高度な専門知識に加え、産学連携や実務教育における幅広い経験を有しています。経営学の専門家として、取締役会での適切な監督機能の発揮や、経営に対して提言をいただくため。



村上 智美 社外取締役

● 3年 ◎13回/13回 ○ 0株

[保有するスキル]

人的資本経営 コンプラ・リスク管理 ガバナンス・サステナビリティ

[略歴]

1990年４月	㈱富士総合研究所(現㈱みずほ銀行)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	㈱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]

環境・CSR・ESG経営を企業・政策の両側面から長年支援し、ESG経営課題分析や取締役会実効性評価等の豊富なコンサルティング経験と高い見識を有します。当社のコーポレート・ガバナンス強化とESG経営推進へのアドバイスや、経営に対して提言をいただくため。

役員一覧 （2026年3月28日現在）

●取締役在任年数 ◎取締役会出席回数(2025年度) ●監査等委員会出席回数(2025年度) ○所有する当社株式数(2025年12月31日現在)



山本 多絵子 社外取締役

●3年 ◎12回/13回 ○0株

[保有するスキル]

企業経営 営業・マーケティング IT・DX グローバル

[略歴]

1987年４月	三菱商事㈱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㈱入社
2001年６月	日本アイ・ビー・エム㈱入社
2013年４月	日本マイクロソフト㈱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㈱入社理事 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㈱執行役員常務 CMO
2025年４月	ヤンマーホールディングス㈱入社
2025年６月	同社取締役CMO(現任) ㈱マツキヨココカラ&カンパニー社外取締役(現任)

[選任理由]

複数のグローバルIT企業での豊富な経験に基づき、国際的な組織運営と経営の妥当性判断における高い見識を生かし、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。



中尾 篤史 社外取締役（監査等委員）

●10年 ◎13回/13回 ●13回/13回 ○0株

[保有するスキル]

企業経営 人的資本経営 財務・ファイナンス ガバナンス・サステナビリティ

[略歴]

1991年10月	太田昭和監査法人(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(現辻・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㈱ (現CSアカウンティング㈱)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㈱代表取締役社長(現任)

[選任理由]

公認会計士、税理士及び会社経営者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。



坂元 靖昌 社外取締役（監査等委員）

● 新任 ○0株

[保有するスキル]

コンプラ・リスク管理 ガバナンス・サステナビリティ グローバル

[略歴]

2007年12月	弁護士登録(大阪弁護士会)
2008年１月	北浜法律事務所入所
2015年３月	ニューヨーク州弁護士登録
2017年１月	北浜法律事務所パートナー(現任)
2018年４月	大阪弁護士会国際委員会副委員長(現任)
2020年２月	在日米国商工会議所関西支部Business Program Committee 共同委員長(現任)
2026年３月	当社取締役(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海外経験を有しています。グループのグローバル体制の強化、コンプライアンス体制の充実、および経営に対する監督機能の更なる強化に向け、法律の専門家として独立した立場から経営に対して提言をいただくため。

取締役会議長メッセージ





取締役会の開催風景

取締役会での自由闊達な議論を通じて企業価値向上を目指す

社外取締役が過半数の取締役会

持続的な企業価値の向上と健全な経営体制の構築には、経営の監督機能が客観的かつ実質的に機能していることが不可欠です。私は代表取締役社長と取締役会議長を兼務しているため、監督と執行の客観性をいかに担保するかを意識しています。当社の取締役会は社外取締役が過半数を占めており、それぞれの専門的知見や客観的な視点が活発な議論と意思決定の高度化につながっています。取締役会で活発な論議が行われるよう、議長である私は議案に対する自身の意見を過度に主張しないよう注意を図り、社外取締役が気兼ねなく発言できるよう配慮しています。

2025年度は、中期経営計画の策定状況について、毎月、取締役会で議論を重ねたほか、成長戦略の要であるM&Aも重要アジェンダとして議論を続けてきました。社外取締役からも多岐にわたる意見を頂き、必要な場合は躊躇なく、継続審議や決議内容の柔軟な修正を行い当社の成長に向けた闊達な議論を展開してまいりました。

実効性評価を通じたガバナンスの継続的改善

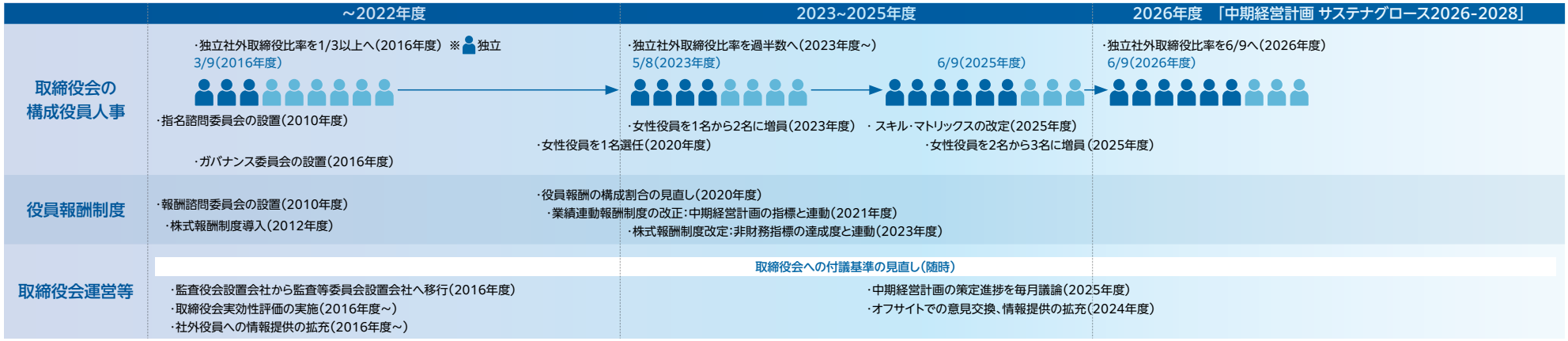
取締役会の実効性をさらに高めるため、毎年、全取締役を対象にした実効性評価を実施しています。2025年度は事業成長に関する審議やリスク管理対応、自由闊達な議論の風土などが評価された一方、株価向上や経営人財育成の協議、潜在リスクの未然防止などが課題となりました。

これらを受け、2026年度は「企業価値向上に向けた議論の更なる深化」「取締役会と諮問委員会、執行陣との連携強化」「リスク管理体制の継続的な強化」の3つのアクションプランを定め、実効性をさらに高めていきます。

人的資本の更なる強化

当社の価値創造の源泉は「人的資本」であり、中期経営計画の人財戦略に基づき、エンゲージメント向上や次世代育成について、取締役会でもさらに議論を深め、強固なガバナンス体制のもとで持続的な企業価値の向上を目指してまいります。

コーポレート・ガバナンスの変遷



社外取締役メッセージ

【ご参考】株主総会>招集通知
https://hd.funaisoken.co.jp/cdn/shop/files/56_47b5eb62-8169-4fb0-8238-6d7a85801ed0.pdf?v=1150942935021906334 3

人財の価値を財務と紐づけ、人的資本経営の質向上に期待



社外取締役
砂川 伸幸 指名委員会・後継者指名委員会 委員長

2025年度は前中計の最終年度として、売上高は目標達成、営業利益はわずかながら目標未達でしたが、着実な成長を遂げた1年とみています。しかし、資本コストを上回るROEと手厚い株主還元を維持する一方、証券市場からの評価に対しては引き続き課題と認識しています。2025年度の取締役会では、新中期経営計画「サステナグロース2028」の策定に向け、幾度も報告を受け議論を重ねました。また、M&Aによるグループイン企業の増加を受け、指名委員会での役員候補者の選定など経営陣の体制構築にも注力しました。

今年度、私が特に注視しているのは人的資本経営の更なる推進です。当社最大の資本は「人」であり、人財の質の高さが長期的な企業パフォーマンスの向上や資本コストの低減につながります。コンサルタント数や生産性といった人的資本投資の成果と財務情報を照らし合わせ、確かな価値創造につながっているかがモニタリングのポイントとみています。

また、生成AIの普及により誰もが容易に情報にアクセスできる時代だからこそ、当社独自の暗黙知やノウハウを活用し、付加価値の高いソリューションへと昇華させることが当社固有のリターンを生み出す源泉になると考えています。

成長戦略の柱であるM&Aについても継続的なモニタリングが不可欠です。未上場企業のグループインに際しては、ガバナンスや管理システムの構築、パーパスの浸透を確実に行う必要があります。同時に、グループ会社の役員を兼務する人財の育成という課題にも、指名委員会委員長として取り組んでまいります。

投資家との対話では、株主総会において社外取締役に向けた質問もいただき、ステークホルダーの皆様と真摯に向き合う重要性を再確認しました。今後も積極的に対話に参加し、資本コストや株価を意識することが当たり前の時代における人的資本経営に貢献していきたいと考えています。

経営とデジタルの統合を深化させ、顧客の持続的成長を牽引



社外取締役
山本 多絵子 AX推進委員会 委員長

2025年度、当社はZohoやGoogleといったグローバルプラットフォーマーとのアライアンスを強化し、自らがDX実践モデルとなる「ショールーム経営」を深化させました。私が委員長を務めるDX推進委員会(現 AX推進委員会)においても、単なる諮問機関にとどまらず、執行に近い現場起点の議論が行われました。生成AIの活用状況や船井インディアのグローバル開発拠点設立など、戦略と戦術の両面からロードマップの進捗をモニタリングできたことは、社外取締役として確かな手応えを感じています。

私の観点から、今後の成長に向けたキーワードは「デジタルガバナンスのさらなる高度化」です。2026年度からAX推進委員会に各事業会社の社長陣も参画し、IT戦略、事業戦略、経営戦略の3層を統合した全社的なガバナンス体制へアップデートを図ります。同時に、進化し続けるサイバー脅威に立ち向かうためのゼロトラスト基盤の強化やセキュリティ監査、社員研修の徹底など、リスクを事前に予知し予防するためにシステム監査部門を含む体制構築なども今後の重要なテーマとなります。これらの戦略を実行する上で鍵となるのが、デジタル人財の育成と採用です。当社の真の強みは、各業界に対する深い知見や業務プロセスへの理解といったアプリケーションレイヤーにおける独自のノウハウです。

今後、ビジネスモデルやプレイヤーが大きく変化する時代においても、経営者と現場で直接向き合う当社の「伴走型」のコンサルティングスタイルは、極めて強力な競争優位性だと捉えています。現場の一次情報を直接獲得できるアナログな強みと最新のデジタル技術を融合させることが、今後の成長の鍵となります。

社外取締役として、時価総額向上に向けた議論を一層深めるとともに、日本経済の基盤である中堅・中小企業の皆様の変革と競争力向上を力強く後押ししていきたいと考えています。

社外取締役メッセージ

【ご参考】株主総会>招集通知
https://hd.funaisoken.co.jp/cdn/shop/files/56_47b5eb62-8169-4fb0-8238-6d7a85801ed0.pdf?v=1150942935021906334 3

人的資本と経営戦略の連動を見据えて



社外取締役
村上 智美 サステナビリティ委員会 委員長

昨年度は、新中期経営計画「サステナグロース2028」の策定にあたり、取締役会に加え、自身が委員長を務めるサステナビリティ委員会においても人的資本戦略を含めた議論を重ねました。

新中期経営計画の検討過程では、段階的な進捗報告に対し、市場や社会ニーズの捉え方、当社の強みを生かした目指す事業の姿のあり方、それを支える人的資本戦略の構築の仕方などといった論点について問いかけ、議論や課題認識を深めました。その結果、当社らしい成長ストーリーとグループ・ビジョンがより明確になったものと評価しています。

今回の中期経営計画では、「コンサルタント人数×ELTV拡大(生産性向上×期待在籍年数拡大)」という人的資本経営の基本的な考え方が明確に示されました。また、関連する指標を「採用」「育成」「定着・活躍」の観点から整理し、多面的なモニタリング体制が構築されています。今後は、各指標の相互関係や現状分析を踏まえ、事業成長に影響を与えうる重点課題と主要KPIを見極め、その進捗と成果を継続的に監督していくことが重要だと考えています。

特に、中堅企業化・中堅企業向けコンサルティングへのシフトが進む中で、求められる人財像や専門性は変化することが想定されます。また、継続的に新たな成長領域を見出し、事業機会を創出していく人財や組織能力をいかに確保・育成するかも重要なテーマです。人的資本投資を含む経営資源配分が中長期的な成長にどのようにつながっていくかの観点から、引き続き注視していきたいと考えています。

なお、新中期経営計画は、若手中堅メンバーが主軸となり、役員を交えた合宿や取締役会での議論を重ねながら策定されました。また、M&Aでグループインした企業メンバーの活躍・融合も聞こえ始めています。こうしたプロセスや取り組みに、当社の人財育成や挑戦を後押しする企業文化が表れていると感じています。

今後も建設的な議論と実効性ある監督に努め、人的資本戦略を含む経営戦略の深化・推進と持続的な企業価値向上の後押しに努めていきたいと思います。

現場の生の議論から適切な監督を果たすことで当社の成長に貢献



社外取締役(常勤監査等委員)
中嶋 乃扶子

就任1年目の2025年度を振り返ると、私は常勤監査等委員として、取締役会での議論をさらに深めるため、各取締役へ適切な情報が提供されるよう、内部に向けた継続的な働きかけをしてきました。具体的には、経営陣と監査等委員の橋渡し役として、社内取締役と毎月、意見交換の場を設けています。モニタリングの質を高めるため、重点監査テーマやその他の課題感を適時適切に議論することで、リスクの未然予防に繋げています。こうした議論は監査等委員会でも共有し、社外の監査等委員の方にも展開しています。

2026年度からは、グループ全体のモニタリングのため、事業会社数社の監査役に新たに就任しました。これは、議事録だけでは見えてこない「生の議論」を直接聞くためです。経営会議や取締役会に出席し、各社の経営陣がどのような課題意識を持ち、どのようなプロセスで経営判断を下しているのかを間近で確認することは、モニタリングの質を高める観点から有益であると感じています。常に現場の空気に触れ、適切な判断を下すための情報を迅速に収集することは、私の活動の土台となっています。

また、当社が今後更なる成長をしていくに際しては、事業成長を牽引するコンサルタント人員を増強していく戦略は重要ですが、その裏返しとして、事業規模の拡大に伴うバックオフィス部門への高負荷も想定されます。適切な業務遂行が損なわれないよう、内部監査部門と連携しながら事業の拡大に伴うリスクを引き続き見守っていきます。

ガバナンスの要諦は、経営の透明性を高め、リスクを早期に察知することを通じ、企業が持続的に成長するための盤石な基盤を作り上げ、かつそれを維持することです。グループ全体が拡大していく中、私は今後も生の議論を通じて事業をモニタリングし、社外の目線だからこそ気づくことができる課題に対して、忖度なく適切な助言を続けていきたいと考えています。

社外取締役メッセージ

【ご参考】株主総会>招集通知
https://hd.funaisoken.co.jp/cdn/shop/files/56_47b5eb62-8169-4fb0-8238-6d7a85801ed0.pdf?v=1150942935021906334 3

モニタリング機能を高めることで持続的成長を下支え



社外取締役(監査等委員)
中尾 篤史 報酬委員会 委員長

私は社外取締役として就任期間が長くなりましたが、2025年、2026年と監査等委員会の委員が変わってきました。新任の監査等委員の客観的かつ新しい視点を融合させ、モニタリング機能の高度化につなげていきたいと考えています。私自身、2025年度を振り返ると、取締役会の議題にコメントして終わりではなく、その後の検討状況を確認するフォローアップの姿勢を重視してきました。

フォローアップの目的として、当社ではM&Aによる成長戦略を推進しています。私は、成長機会を逃さない「攻め」の姿勢を尊重しつつも、短期的な成長のみに目を奪われないよう、中長期的な視点からブレーキ役としての発言も心がけています。また、報酬委員会の委員長としても、グループインした企業の報酬制度にも配慮しつつ、グループ全体の報酬バランスを意識したルール整備に注力しています。

人的資本経営の観点からみると、これまで議論してきたPayレシオ(従業員と経営者の報酬倍率)の改善や従業員の処遇向上は、一定の成果がでてきていると感じます。当社には「勉強好き」という素晴らしいカルチャーがあるため、女性管理職比率やエンゲージメントスコアなどの指標に注目しつつも、当社の独自性や実態を伴った制度設計を行い、本質的な組織の強化につなげることが重要だと考えています。

当社は今後、ホールディングス経営の高度化に向けて各社に権限を委ねるモニタリング型の経営がさらに進むと考えています。権限委譲を進めるなかでモニタリングを機能させるためには、監査等委員会や内部監査室が、事業会社の経営体制や情報セキュリティを含むリスクを的確に把握し、牽制を効かせる必要があります。当社が今後も独自の強みを生かし、健全なリスクテイクを行いながら力強い成長を遂げていけるよう、持続的な企業価値の向上に貢献してまいります。

インテグリティを軸に、取締役会のより良い意思決定に関与



社外取締役(監査等委員)
坂元 靖昌(新任) ガバナンス委員会 委員長

この度、社外取締役監査等委員に就任いたしました坂元でございます。私はこれまで弁護士として、外資系を含む製薬企業などのコンプライアンスやガバナンスに関する案件、および国際的な法務案件に数多く携わってきました。また、弁護士会の国際委員会において外国の弁護士会との交流や中小企業の海外進出支援を推進し、在日米国商工会議所でも関西企業と米国企業をつなぐ架け橋としての役割を担うなど、クロスボーダーな環境でのネットワーク構築と業務拡大に尽力しています。

私は、Funai Wayでも示されている「インテグリティ(誠実さ)」を、仕事をするうえで重要な考えとしています。留学した際に、日本の法体系とアメリカの法体系の違いに触れ、「日本で良しとされていることが海外でも正しいとは限らない」ことを実感しました。また、自らの頭で「何が正しいのか」を考え続けることが重要であり、監査等委員の一人として、この考えに基づきモニタリングしていく所存です。

当社は現在、船井上海をはじめ、船井総研インディアなどグローバル展開を推進しています。私の経験則でいえば、海外事業においては、第一に現地の法律を遵守すること、第二に物理的な距離が離れるため現地に対する想像力を働かせる必要があること、そして第三に、現地ルールで許容されていてもグローバルな倫理観に照らして不適切な行為は退けることが重要です。顧客企業の海外進出支援を行うにあたっても、現地の事象へ想像を働かせて考え抜く姿勢が求められると考えます。

私は就任してから日は浅いですが、当社の取締役会は、社外取締役が過半を占めるなかでも自由闊達に発言できる良い環境にあると感じています。第三者としての客観的な視点から違和感を見逃さず、私自身もさらに研鑽を積みながら、当社の「より良い意思決定」に貢献してまいります。

コーポレート・ガバナンスの概要

【ご参考】コーポレート・ガバナンス報告書
https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS07408/00fe2e4a/577c/4784/869c/0da79547ad42/140120260401596857.pdf

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。

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%以上維持)
開催回数	13回、出席率99%

監査等委員会

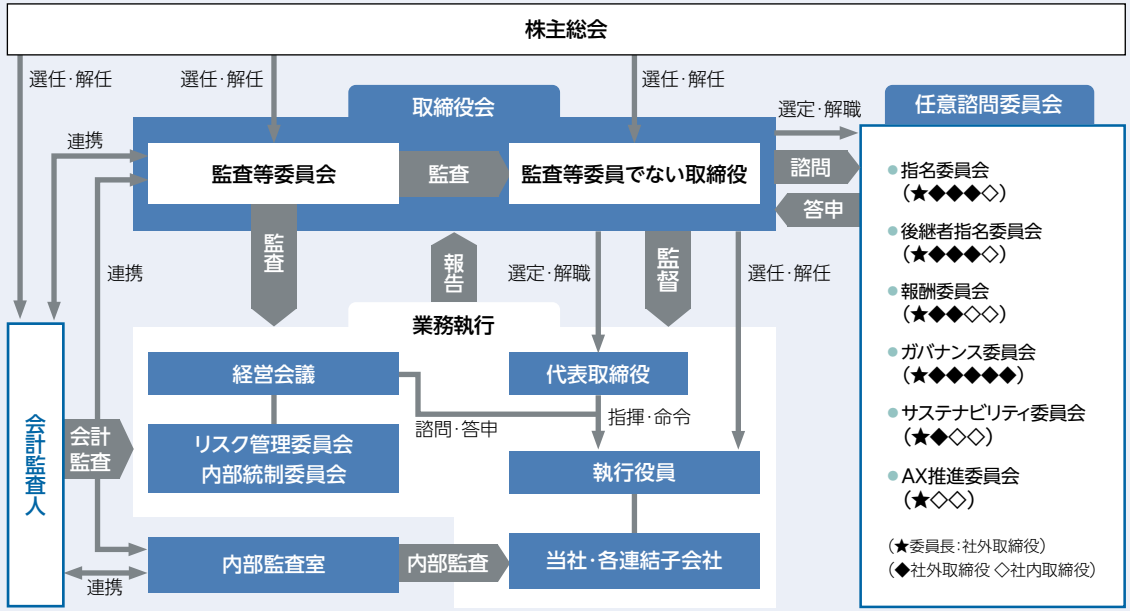
経営に関する意思決定および業務執行について有効な監視および監査を実施する

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%

コーポレート・ガバナンス体制早見表(2026年3月28日現在)

機関設計	監査等委員会設置会社
取締役会	9名(うち独立社外取締役6名)(うち女性取締役3名)(取締役の平均年齢:53.2歳)
監査等委員会	3名(全員独立社外取締役)
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

コーポレート・ガバナンス体制図(2026年3月28日現在)



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

氏名	役職	所属委員会							
		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	AX推進委員会	リスク管理委員会	内部統制委員会
中谷 貴之	代表取締役社長 グループCEO					●	●	●	●（委員長）
春田 基樹	取締役 執行役員	●	●	●		●		●	●
出口 恭平	取締役 執行役員			●			●	●（委員長）	●
砂川 伸幸	取締役 社外／独立	●（委員長）	●（委員長）	●	●	●			
山本 多絵子	取締役 社外／独立			●	●		●（委員長）		
村上 智美	取締役 社外／独立	●	●		●	●（委員長）			
中嶋 乃扶子	取締役（常勤監査等委員） 社外／独立	●	●		●			●	●
中尾 篤史	取締役（監査等委員） 社外／独立			●（委員長）	●				
坂元 靖昌	取締役（監査等委員） 社外／独立	●	●		●（委員長）				

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

- 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
- 社外役員の適正な在任期間についての検討
- 当社およびグループ各社の役員候補者審議

開催回数 6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
- サクセッションプランの議論

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
- 株式報酬制度の検討

開催回数 7回、出席率100%

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
- 取締役会の実効性評価とアクションプランの討議

開催回数 4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

- 価値創造プロセスや人的資本戦略に関する意見交換
- 統合レポートの内容、ESG評価に関する意見交換
- サステナビリティに関するサービス展開の進捗報告

開催回数 4回、出席率100%

DX推進委員会（現AX推進委員会）

DX経営の横断的な推進および統括

- DX戦略とシステム投資に関する意見交換
- 生成AIの活用とデジタルエージェンシー機能の強化に向けた検討
- グループ全体の基幹システムやDX基盤の整備に関する検討

開催回数 6回、出席率100%

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1~2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5名、その他20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。

新たな取り組み実績

- 2025年12月：グループ各社の役員（兼務役員や常勤社外取締役を含む）を対象としたコンプライアンス・ガバナンス研修を実施
- 2025年8月：常勤社外取締役のクリニック視察：コンサルティング事業の環境・顧客関係・サービス品質の現状を実地で把握



取締役会の実効性

取締役会の実効性を評価

当社は、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います。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。

2025年度の実効性評価の実施プロセス

2026年1月	実効性評価のアンケート内容の更新
2026年2月	各人の回答後、事務局が社外取締役へヒアリングを行い、アクションプランを検討
2026年3月	取締役会にて「2026年度の課題とアクション」を決議

2025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年度の実効性評価の結果

実施① 企業価値向上策の議論
中期経営計画の策定を通じて、パーパスと連動した事業戦略・ストーリー形成の議論が取締役会で行われました。また、M&A案件や新会社設立など、事業成長に関する議案が積極的に起案され、企業価値向上に向けた審議が昨年以上に行われました。

実施② リスク管理の強化
情報セキュリティ強化やコンプライアンス対策は適切に対応されており、常勤の社外監査等委員の活動も含め、適切なリスク管理体制が機能しました。

実施③ 外部知見と対話の向上
活発で自由な発言が歓迎される風土のもと、事務局からの情報提供や社外取締役からの課題提起を通じ、取締役会における議論の深化が図られました。

実施④ 執行と監督の段階的な分離
経営会議への段階的な権限移譲により執行と監督の分離が進むとともに、社外取締役が過半数を占める取締役会において、適切な監督機能があることを確認しました。

2026年度のアクション

課題① | 株価向上に向けた議論や今後の経営人財育成に関する協議

課題② | 潜在的リスクの未然防止(現場のリスク管理を高める啓発やM&A実施前後のリスク管理、内部監査部門の強化)

課題③ | 取締役会で議論すべきアジェンダの整理や取締役同士の対話機会の一層の充実

課題④ | 権限移譲が進んだ際の社外取締役による適切な監督方法や取締役会の在り方について、継続的な議論

アクションプラン① 企業価値向上の議論
企業価値と市場からの評価向上に向け、取締役会は中計の重要戦略を注視し、アジェンダ設定に際してパーパスや中計との関連性を明確にします。また、機関投資家との対話で得た情報の適切な報告をもとに、議論を一層活発にしていきます。

アクションプラン② 諮問委員会や執行陣との連携強化
社外取締役からの積極的な課題提起や委員会での意見交換、執行陣との密な対話を通じ、取締役会での議論を一層深めていきます。

アクションプラン③ リスク管理体制の継続的な強化
取締役会は、監査等委員会やリスク管理委員会など関連部門との連携を通じて、潜在的リスクを未然に防ぐ体制を引き続き整備します。
基礎的なコンプライアンスに加え、M&A強化に伴うリスク管理や内部監査の強化、AI利活用における予防的なリスク対応などを進めてまいります。

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)	154 (28)	118 (28)	36 (—)	— (—)	6 (3)
監査等委員である取締役 (うち社外取締役)	36 (31)	36 (31)	(—) (—)	(—) (—)	4 (3)
合計 (うち社外取締役)	190 (59)	154 (59)	36 (—)	— (—)	10 (6)

※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:50百万円

役員報酬制度

報酬体系および業績連動の仕組み

監査等委員でない取締役と監査等委員である取締役を区別し、監査等委員でない取締役(社外取締役を除く。)の報酬体系は、以下のもので構成され、報酬の配分比率は役位・職責に応じて基本報酬が定められ、それに応じて業績報酬、業績連動報酬(株式報酬)が変動するものとする。

報酬体系:業績と連動するインセンティブ構造

社外取締役・監査等委員は「固定報酬(月例定額)」のみ。業務執行取締役は以下の割合(8:2)を基準とする。

業務執行取締役の報酬体系

80%		20%
固定報酬(基本・業績)		**業績連動報酬(株式報酬/長期)**
基本報酬(固定/金銭)	**業績報酬(変動/金銭)**	
役位・職責に応じた月例金銭報酬(業績非連動)	短期的な業績達成度や貢献度に基づく金銭報酬 **変動幅:**個人別評価(S・A・B・C・Dの5段階)に応じ、基準額の【80%~120%】で変動 **評価指標:**「財務指標」と「非財務指標」の掛け合わせによる変動報酬	中長期的な企業価値向上に向けたインセンティブ(退職時行使条件付き) **構成比:**原則として総額の【20%】を基準とする

業績報酬の評価指標

業績報酬は、短期業績を測る財務指標と、中長期の経営基盤を示す非財務指標の掛け合わせで評価する。

財務指標(Financial KPIs)

直近決算期における
- **連結売上高**
- **連結営業利益**
- **前年成長率**

非財務指標(Sustainability&ESG KPIs)

経営の土台となる以下を評価
- **人的資本**:コンサルタント人数、離職率、女性管理職比率
- **環境**:GHG排出量削減目標達成率
- **ガバナンス**:ガバナンスに関する実績(コンプライアンス、リスク管理)

中期経営計画と連動した経営土台となる指標

中期経営計画と連動するサステナビリティ・ESG指標も考慮して評価する。

	ESG分野	評価指標(KPI)	中長期ターゲット
E	Environment 環境 - 気候変動対応	GHG排出量削減目標達成率	2028年までにScope1及び2を75%削減(2019年比)/ 2030年目標 カーボンニュートラル達成
S	Social 人的資本・多様性と成長	コンサルタント人数/従業員離職率/ 女性管理職比率	コンサルタント1,400名(2028年)/離職率14.2%(2028年)/ 女性取締役比率 30%以上(2030年)
G	Governance ガバナンス・透明性	ガバナンスに関する実績 (コンプライアンス、リスク管理)	取締役会の多様性・実効性の継続的向上 (社外取締役比率過半数を維持)

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%以上維持）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	役職	保有する経験・スキル								
		企業経営	営業・マーケティング	人的資本経営	財務・ファイナンス	コンプラ・リスク管理	ガバナンス・サステナビリティ	IT・DX	グローバル	専門/出身/資格
中谷 貴之	代表取締役社長 グループCEO	●	●	●						経営全般
春田 基樹	取締役 執行役員	●		●	●		●			グループ財務
出口 恭平	取締役 執行役員	●	●			●		●	●	事業企画
砂川 伸幸	取締役 社外／独立			●	●	●	●			大学教授
山本 多絵子	取締役 社外／独立	●	●					●	●	DX化推進
村上 智美	取締役 社外／独立			●		●	●			ESG経営
中嶋 乃扶子	取締役（常勤監査等委員） 社外／独立					●	●			弁護士
中尾 篤史	取締役（監査等委員） 社外／独立	●		●	●		●			公認会計士 企業経営
坂元 靖昌	取締役（監査等委員） 社外／独立					●	●		●	弁護士

スキルの選定理由

スキル項目	選定理由
企業経営	持続的な企業価値向上を力強く推進できる豊富な経験と高度な経営判断能力が不可欠であるため。
営業・マーケティング	市場開拓と競争優位性を構築するための高度なマーケティングおよび営業戦略の知見が不可欠であるため。
人的資本経営	企業価値向上の源泉である「人財」の能力を最大化し、エンゲージメントを向上させるため、多様な人財の採用・育成・定着等の戦略的な人事施策を牽引・監督する知見が不可欠であるため。
財務・ファイナンス	持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向け、財務の健全性を維持しつつ高い資本効率を実現する資本政策を牽引・監督する、財務・会計・ファイナンスの高度な知見が不可欠であるため。
コンプラ・リスク管理	事業活動に潜む様々なリスクを的確に評価し、透明性の高い強固なコンプライアンス・内部統制体制を構築する知見が不可欠であるため。
ガバナンス・サステナビリティ	ガバナンスの実効性を高め、気候変動や環境・社会課題等のESG視点を経営に統合した「サステナビリティ経営」を客観的に監督する高度な知見が不可欠であるため。
IT・DX	顧客へのAX・DX支援の本格拡大や、自社内の生成AI活用・ゼロトラスト基盤構築など、最新テクノロジーを活用した生産性向上と事業モデル変革を主導する専門知識が不可欠であるため。
グローバル	海外のマネジメント経験と現地での知見を生かし、国際的な組織運営やグローバル体制の強化など、国際的な事業環境に対応する戦略を牽引・監督する経験が不可欠であるため。

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。

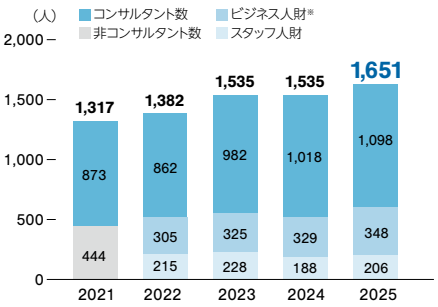
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
												百万円
損益計算書	売上高	14,717	16,433	18,685	21,697	25,752	25,027	22,816	25,635	28,238	30,645	**33,330**
	売上総利益	5,092	5,743	6,888	7,654	8,780	8,000	9,310	10,150	10,721	11,861	**13,047**
	販売費及び一般管理費	1,595	1,883	2,256	2,708	3,075	3,018	2,951	3,049	3,473	3,537	**4,234**
	営業利益	3,497	3,859	4,631	4,946	5,705	4,982	6,358	7,100	7,247	8,324	**8,813**
	親会社株主に帰属する当期純利益※	2,426	2,558	3,206	3,549	3,868	3,498	4,378	4,990	5,201	5,993	**6,526**
※2015年以前は当期純利益の額を記載しております。												
												百万円
貸借対照表	総資産額	22,260	22,862	25,650	26,732	28,419	27,951	30,928	33,010	31,631	31,438	**34,493**
	純資産額	18,217	19,272	21,624	22,370	23,165	23,688	25,710	27,700	25,726	24,989	**25,788**
												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	2,008	2,813	3,950	3,554	4,522	3,515	5,214	5,000	5,479	7,010	**7,903**
	投資活動によるキャッシュ・フロー	671	412	△ 982	△ 222	△ 500	263	△ 219	348	△2,233	△2,595	**1,964**
	財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 1,181	△ 1,689	△ 1,176	△ 2,762	△ 3,411	△ 3,194	△ 2,547	△ 2,996	△7,385	△6,971	**△6,849**
	現金及び現金同等物の期末残高	7,125	8,663	10,455	11,022	11,630	12,216	14,675	17,031	12,894	10,346	**13,359**
												円
1株当たり指標	1株当たり当期純利益(EPS)	23.92	25.21	31.69	34.98	38.34	35.16	44.34	50.46	53.15	64.00	**70.67**
	1株当たり配当額	10.0	12.0	15.0	17.5	20.0	22.5	24.0	27.5	32.5	37.5	**42.5**
	1株当たり純資産額	178.03	189.22	210.65	217.78	226.74	232.80	252.76	273.16	262.01	261.75	**274.73**
※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、2026年1月1日付で普通株式1株につき2.0株の割合で、株式分割を実施しております。これに伴い、2015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。												
												%
財務指標	営業利益率	23.8	23.5	24.8	22.8	22.2	19.9	27.9	27.7	25.7	27.2	**26.4**
	自己資本利益率(ROE)	14.0	13.8	15.9	16.4	17.4	15.3	18.2	19.2	20.0	24.3	**26.5**
	総資産経常利益率(ROA)	17.3	17.1	19.3	19.1	20.9	18.1	21.9	22.5	22.7	26.7	**26.8**
	自己資本比率	81.3	83.5	83.3	82.2	79.4	82.4	80.7	81.7	79.2	77.2	**72.4**
	配当性向	41.8	47.6	47.3	50.0	52.2	64.0	54.2	54.5	61.1	58.6	**60.1**
												円・倍
株式情報	最終株価(円)※	275	576	612	1,262	821	1,241	1,261	1,308	1,282	1,195	**1,146**
	株価収益率(PER)(倍)	24.1	24.3	39.8	23.5	32.4	35.9	29.5	26.9	24.1	18.7	**16.2**
※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、2026年1月1日付で普通株式1株につき2.0株の割合で、株式分割を実施しております。これに伴い、2015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。												
												名
従業員	従業員数	783	873	941	1,105	1,209	1,303	1,317	1,382	1,535	1,535	**1,651**
	平均臨時雇用人員	41	31	37	41	37	68	52	63	90	81	**83**

非財務ハイライト

【ご参考】ESGデータ
https://hd.funaisoken.co.jp/pages/reporting#evaluation

人財・組織

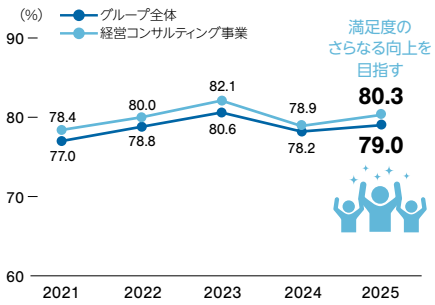
従業員数、コンサルタント数（グループ全体）



従業員数は順調に伸びており、2025年度は1,651名となりました。採用強化に加えて、定着率が向上したことで、前年より116名増と過去最高の人数です。2026-2028年中期経営計画ではコンサルタント人数1,400名を目標としており、採用の強化とELTVの拡大に一層注力していきます。

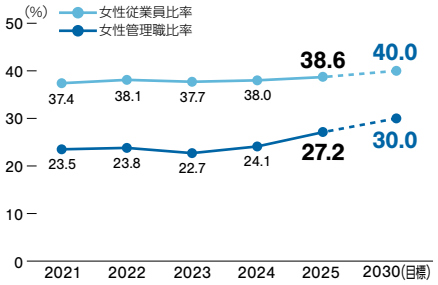
※開発エンジニア、プロダクトセールス、新規事業担当、経営研究会オペレーションなど、売上に直結するライン部門の中でコンサルタントにカウントされない人財のこと

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、2025年は上昇しました。主な取り組みとして、挨拶キャンペーンや県人会、パーパスタウンホールMTGの実施、多様なキャリアコースを支える評価・人事制度の構築、持続的な報酬水準の向上などに取り組んでいます。

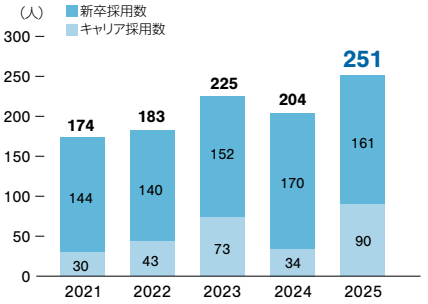
女性管理職比率、女性従業員比率（グループ全体）



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



2025年度のコンサルタント採用数は251名となり、過去最高を更新しました。従来より注力している新卒採用に加え、リファラル採用やアルムナイ採用を含めた採用チャネルの多様化を図ることで、コンサルタントの採用に繋がっています。

ブランド

コンサルティングサービスの質・量



7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56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～2025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

当社グループは国際規格「ISO/IEC 27001:2022」および国内規格「JIS Q 27001:2023」に準拠した情報セキュリティマネジメントシステムを運用しており、今後も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等を通じた継続的な改善を図ってまいります。

【全従業員を対象とした必須研修】情報セキュリティ・コンプライアンス関連研修の実施（一例）

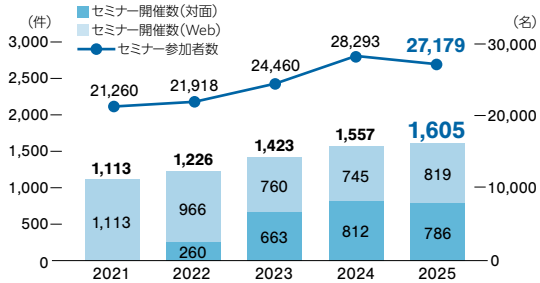
2025年4月 個人情報保護のポイント	2025年5月 情報セキュリティ対策
2025年5月 ISMS教育（一部グループ会社のみ）	2025年6月 サイバー攻撃対策①
2025年7月 サイバー攻撃対策②	2025年8月 標的型攻撃訓練研修
2025年11月 ハラスメント研修	2025年12月 アルコール関連コンプライアンス研修

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

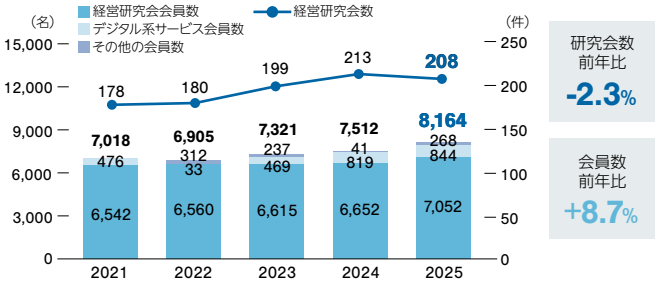


セミナー参加者数 前年比 **-3.9%**

セミナー開催件数 前年比 **+3.1%**

※グループ全社の有料経営セミナー開催数および参加者数実績
(2021~2023年は、船井総合研究所のみの実績値のため参考数値)

経営研究会 会員数および研究会数の推移



研究会数 前年比 **-2.3%**

会員数 前年比 **+8.7%**

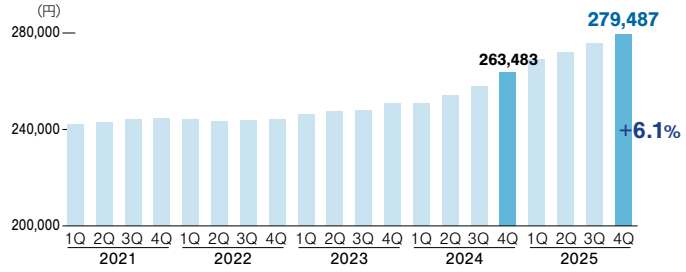
※グループ全社の経営研究会会員数および研究会数実績

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。

2025年度のセミナー開催件数は+3.1%と増加し、参加者数は2万7,000人を超えています。参加者数は前年より減少していますが、東京本社の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昨年開催したことが影響しています。

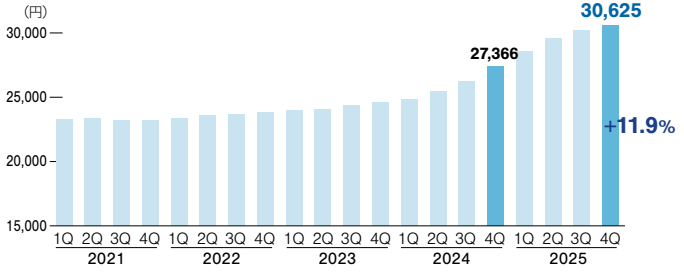
ストック収益の基盤となる経営研究会は、会員数が前年同期比プラス8.7%の8,164名となり、過去最高を更新し続けています。

月次支援コンサルティング 月単価の推移



※船井総合研究所の月次支援コンサルティングの1か月当たり契約単価の12か月(4四半期)移動平均値

経営研究会 月単価の推移

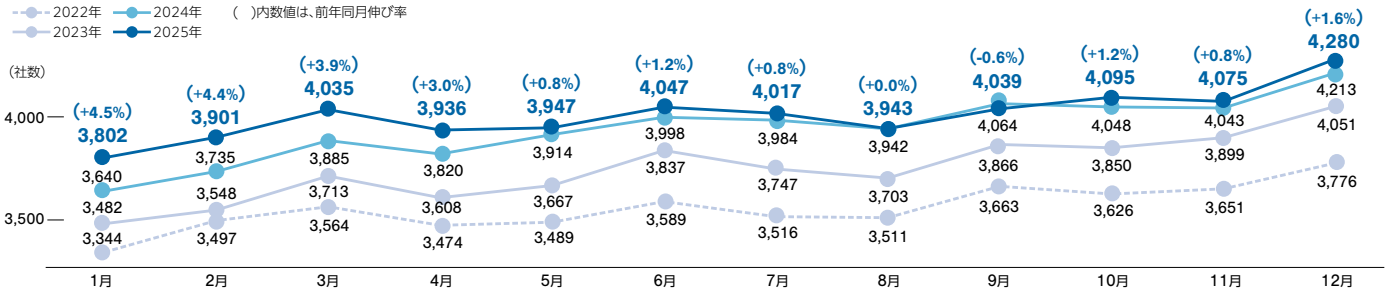


※船井総合研究所主催 経営研究会の月当たり会費の12か月(4四半期)移動平均値

月次支援コンサルティングは、契約単価がプラス6.1%と順調に上昇しています。

また、経営研究会は、2024年4月から実施した組織的な会費改定の効果により、月単価が前年同期比プラス11.9%と大きく上昇しました。

月別コンサルティング実績(社数)の推移



月別のコンサルティング社数の推移を示しています。2025年12月時点では4,280社と前年同月比+1.6%でした。

9月のみ前年を下回っておりますが、単価上昇を実現しながらもご支援させていただくクライアント社数も堅調に推移しています。

※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、MIコンサルティング)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)

船井総研グループネットワーク(2026年8月1日現在)

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

船井(上海)商務信息咨詢有限公司

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

株式会社船井総研サプライチェーンコンサルティング

代表取締役社長　橋本 直行
サプライチェーンマネジメント総合支援事業

設　立　2000年5月10日
資本金　98百万円

商号変更　2026年1月1日

株式会社船井総研ヒューマンキャピタルコンサルティング

代表取締役社長　村田 泰子
人的資本経営コンサルティング事業

設　立　2018年2月1日
資本金　64百万円

商号変更　2026年1月1日

株式会社船井総研あがたFAS

代表取締役社長　光田 卓司
フィナンシャルアドバイザリー事業

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弁会社)
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.

Funai Consulting India Private Limited

Managing Director　真貝 大介
グループ全体のDXとインド事業支援事業

設　立　2025年11月4日
資本金　6,000万ルピー(約100百万円)

株式会社ロジクリエイト

代表取締役社長　武田 浩一
物流コンサルティング事業・ソリューション事業

設　立　2015年6月
資本金　10百万円

※2026年1月からグループイン

株式会社MTUS

代表取締役社長　道本 京子
ワークプレイスコンサルティング事業

設　立　2024年5月15日
資本金　3百万円

※2026年7月からグループイン

ESGインデックス等への組み入れ状況(2026年8月31日現在)

- FTSE JPX Blossom Japan Index
- FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
- S&P／JPXカーボン・エフィシェント指数
- MSCI日本株女性活躍指数*
- JPX日経中小型株指数

FTSE JPX Blossom Japan Index
FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数
2026 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)
JPX-NIKKEI Mid Small
2022-2026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)
- GXフューチャー・コンソーシアム
- CDP

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)
※現船井総研サプライチェーン
コンサルティング

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
※船井総合研究所に統合

HR Force
2023年12月22日取得
※現船井総研ヒューマンキャピタル
コンサルティング

アパレルウェブ
2017年3月21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/大阪府大阪市北区梅田3-2-123 イノゲート大阪 21階･22階
連結子会社数	10社(2026年8月1日時点)
グループ従業員数	1,651名(2025年12月31日時点)

大株主(上位10名)

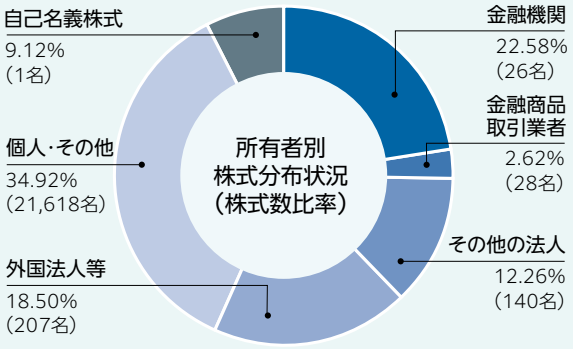
株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社船井本社	4,933	10.86
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,771	10.50
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,345	5.16
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	2,311	5.09
舩井和子	1,307	2.88
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	1,166	2.57
日本生命保険相互会社	1,062	2.34
舩井勝仁	1,056	2.33
株式会社三井住友銀行	952	2.09
舩井孝浩	889	1.96

※持株比率は自己株式(4,557千株)を控除して計算しております。
※当社は2026年1月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行なっております。上記は当該株式分割前の株式数で記載しております。

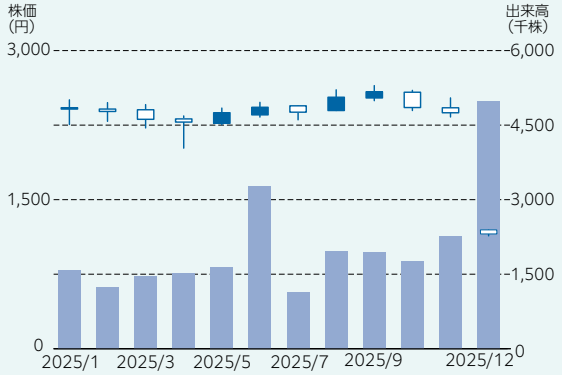
株式情報

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	45,442,410株(自己株式4,557,590株を除く)
株主数	22,020名
配当基準日	6月30日、12月31日

株式分布状況(所有者別)



株価･出来高



Funai Soken Holdings

お問い合わせ先

サステナビリティ推進室
E-mail: sustainability@funaisoken.co.jp

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2026の位置づけ

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

2025年12月期（2025年1月1日～2025年12月31日）とし、一部2026年12月期の情報も記載しています。データの集計範囲は、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して作成しています。

- 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」
- 日経統合報告書アワードの一次審査基準

発行月

2026年8月