



2024年4月19日

各 位

会 社 名 株 式 会 社 F P パ ー ト ナ ー
代 表 者 名 代 表 取 締 役 社 長 黒 木 勉
(コード番号：7388 東証プライム市場)
問 合 せ 先 専 務 取 締 役 兼 経 営 企 画 部 長 田 中 克 幸
TEL. 03-6801-8278 (部署直通)

2024年11月期 第1四半期決算に関する質疑応答集

当社の2024年11月期 第1四半期決算に関して、想定しておりました質問及び、これまで株主、投資家などの方々からいただいたお問い合わせ、感想、当社からの回答をまとめましたので、以下の通りお知らせいたします。

なお、本開示は市場参加者のご理解を一層深めることを目的に、当社が自主的に実施するものです。皆様のご理解を賜ることを目的として一部内容・表現の加筆・修正をおこなっております。

Q. 先行投資として社員の報酬額をアップしたため、第1Qの営業利益が前年同期比マイナスとなったということですが、このタイミングで報酬額アップをおこなった意図や戦略について教えてください。

A. 社員のモチベーションアップや業界内での立ち位置を踏まえて報酬額をアップしました。これにより、さらなる採用強化や売上高への貢献につながると考えています。東証プライムへ市場区分変更して最初の通期決算後であり、当社が保険業界内で注目を集めている時期なので適切なタイミングだと判断しました。業務品質支援金のアップ、自社集客や契約譲受の追加契約による利益貢献で、通期ではプラスになると見込んでおります。

Q. 人件費の増加によって第1Qは営業利益が減益になったということですが、前年同期とくらべてどのくらい増えたのか、第2Q以降も増加するのか教えてください。

A. 営業社員数と報酬比率の増加により、第1Qの人件費は前年同期比で約6億円増となりました。第2Q以降も第1Qと同水準で推移しますので、その水準以上に増加させる必要はありません。第2Q以降は業務品質支援金の増加によって、営業利益は期初計画通りに着地すると考えています。

Q. 業務品質支援金率アップの言及がありました。これは今期の計画に織り込まれているのでしょうか。

A. 業務品質支援金は当社にとって新規契約数の増加に比例して率が高まるものもあります。そのため、2023年11月期に比べて2024年11月期は手堅く保守的なところで織り込んでおり、大幅な増加は見込んでいません。

Q. 4月4日付の日本経済新聞に外貨建て生命保険の「目標到達型（ターゲット型）商品」の短期間

での解約、乗り換えに関する記事が掲載されていましたが、同様のことが御社でも起こっているのでしょうか？また、起こっている場合は影響がどの程度あるのか教えてください。

A. この記事は当社にとって追い風だと考えています。

当社サービスでは顧客にファイナンシャル・プランニングをおこないますが、老後の資産形成の相談が多く、保険契約においてはドルコスト平均法を活用した平準払いと呼ばれる月払い・年払いが選択される傾向にあります。最近では目標到達型である一時払い保険商品の需要が非常に高いため、契約件数も増加していました。

営業社員には改めてドルコスト平均法を活用した平準払いでの資産形成を促す良い機会だと伝えております。平準払いは長期保有を前提とする保険加入の基本型と考えておりますので、当社としてはこれまで同様、平準払いの保険商品に力を入れてまいります。お客さまとしっかり対話しご要望をお聞きしながら対応していきたいと考えています。

Q. 商品構成に関して、決算説明資料の11ページに生命保険の初年度手数料収入が過去最高とあります。新規契約1件あたりの初年度手数料を見ると、かなり収益率が上がっているように見えます。新規契約の伸びとくらべて初年度手数料収入が大きく上がっている理由について教えてください。

A. 現在、運用商品として、単価の高い一時払い商品の需要が拡大しています。一時払い商品は初年度手数料が一括で入りますので、新規契約1件あたりの初年度手数料増加につながっています。

Q. 決算説明資料5ページに営業社員の平均年収に関するグラフがありますが、今後も増加していかなければならないと考えているのか、増加しすぎたと考えているのか教えてください。

A. 今の日本の経済を考えると、物価高を上回る所得を実現したいという思いがあります。平均年収約750万円は保険業界では誇れる数字です。

当社が東証プライム企業であること、平均年収の高さを魅力と感じた入社希望者が増加しています。2024年11月期は平均年収をもう一段引き上げて、さらに魅力を増す企業になり、5,000名体制を少しでも早く達成したいという思いがあります。

Q. これまでは社員を年間約500名採用して、約300名が辞めていくというサイクルだったと思います。社員の能力が上がっていくフェーズが続く中、ここにきて採用拡大に踏み切った理由と、採用の環境が変わってきているのかどうかを教えてください。

A. 2022年11月期の入社希望者数は約1,500名でしたが、2023年11月期は東証プライム市場への区分変更効果があり、入社希望者が約3,000名へと倍増しています。

特筆すべきことは業界経験者のトッププレイヤーの入社が増えていることです。第1Qにおこなった報酬額の引き上げにより、業界トッププレイヤーの当社への入社を加速できると考えています。営業社員5,000名体制にし、全国津々浦々のお客さまを担当することが当社の最大の市場区分変更目的です。1年でも早く達成するために、人への投資を積極的におこない、業界トッププレイヤーの入社数も大きく増やしていきたいと考えています。

Q. これまでは退職者の多くは成績の振るわない方だと思いますが、優秀な社員が退職しているということはないのでしょうか。

A. 優秀な社員の退職はあまりありません。当社では査定制度があり、きわめて低い基準ですが最低賃金を割っているような業績の方が退職しています。

Q. 決算説明資料14ページの四半期ごとの会社集客件数では、第1Qの自社集客比率が12.1%となっています。今後も12%台の維持が期待できるのかどうか教えてください。

A. 会社集客のうち自社集客は主に当社ウェブサイトからの申し込みです。当社のブランディングによるもので、全国展開をしていることやCM放映などもあり、次第に自社集客が増えている傾向にあります。

Q. 契約譲受から新規契約につながるプロセスを教えてください。

A. 契約譲受は移管してから、契約にいたるまで約3か月要します。譲受に合意しておおよそ半年から8か月ほどで新規契約をいただいているプロセスです。3年が経過したビジネスで、2023年11月期に契約を譲受した50,466件から約1万8,000件の新規契約を獲得できました。譲受したお客さまの約10%が保険の見直しを行い、当社で新規契約や追加契約をいただけるところまで成果が上がってきております。

Q. 決算説明資料26ページの契約譲受の移管合意件数についての質問です。2024年11月期の見通しが8万件で、第1Qが32,343件と進捗率は高いですが、商談社数と移管合意件数の関係性について教えてください。

A. 第1Qで商談をおこなった27社すべてが契約譲受やM&Aにつながるわけではありません。保険業界で当社が契約譲受を手がけていると認知されてきたことから紹介が増え、1か月あたり約9社の新しい商談につながっております。ここから商談を進めていきますが、1社あたりの保有契約件数は数十件から数万件と、代理店の規模は大小さまざまです。1Qの27社に関しましては、2024年11月期下期以降の業績向上につながると考えています。また、すでに前期実績の5万件に関しては超過予定であり、通期で8万件以上の契約譲受をめざしています。

Q. 上方修正後の配当性向が46.7%となります。配当性向の水準とその考え方を教えてください。

A. 第1Qはすべての項目で予算達成ができましたので、通期でも十分に予算を上回る利益を達成できると考えております。配当性向は45%を目安としていますが、まず1.7%を上乗せしました。通期での増収・増益ができた場合にはさらなる上乗せを考えております。

Q. 年間配当を増配するということですが、契約譲受の利益率が上がっている、採用がうまくいっているなどの理由からでしょうか。

A. その通りです。そのほかの理由として、自社集客増加などの要因で利益率の向上が見込めることから増配を決めました。

以上