



PORT INC.

会社紹介資料

ポート株式会社 証券コード：7047

目次

01	会社概要・経営戦略・ビジネスモデル	P3
02	市場環境	P16
03	競争優位性	P24
04	中期経営計画（2024年3月期-2026年3月期）	P33
05	インオーガニック投資	P38
06	ガバナンス・リスク情報	P44

01 会社概要

PURPOSE

社会的負債を、次世代の可能性に。

社会は常に今を優先してきました。
負債を、次世代へと先送りしながら。

多方面での歪みは複雑な摩擦を生み、深刻化する一方です。
にもかかわらず、その複雑さが故、いまだ放置されている状態にあります。

だからこそ、いつかではなく、今やる。

私たちは、100年後の次世代にその負債を引き継ぐのではなく、
自ら社会課題を特定し、提言から実行まで、
テクノロジー×リアルで推進します。

「あったらいいな」ではなく、「無くてはならない」、
世の中にとって大切なものを社会実装します。

そう、一つでも多くの社会的負債を、次世代の可能性に変えていくために。

社名	ポート株式会社／PORT INC.
設立	2011年4月18日
本社所在地	東京都新宿区北新宿2-21-1 新宿フロントタワー5F
サテライト所在地	宮崎県日南市岩崎3丁目9-5
資本金	2,323百万円（2024年3月末時点）
代表者	代表取締役社長CEO 春日博文
事業内容	成約支援事業
従業員数	521名（2024年3月末：連結）
平均年齢	約28歳（2024年3月末）
男女比率	6：4
証券コード	7047（東証グロース、福証Q-Board 2018年12月21日上場）
主要グループ会社	株式会社INE/株式会社Five Line/ みん就株式会社

経営戦略

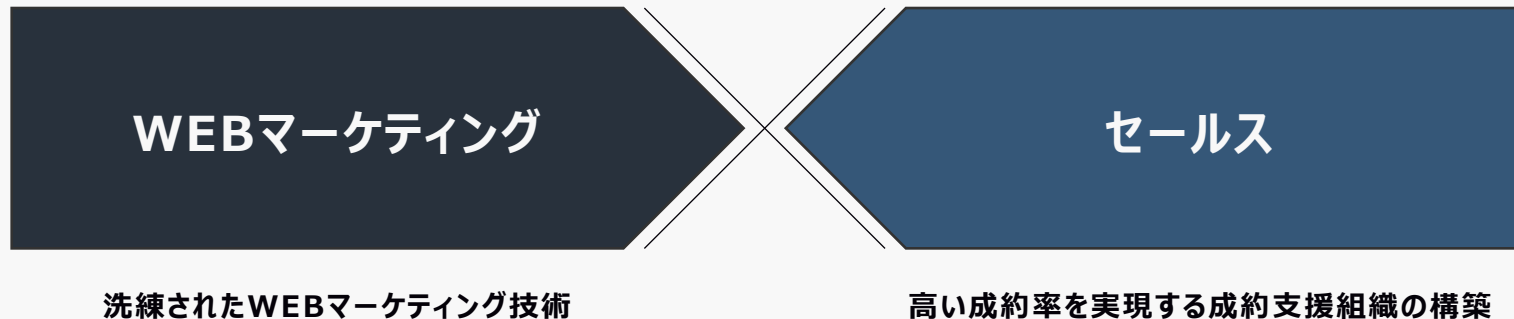
労働人口減少社会に、可能性を。

今、日本の最も大きな社会的負債である労働人口減少という事象に真正面から挑み、テクノロジー×リアルで持続可能な社会を創造することを目指す。

ビジネスモデル

成約支援事業

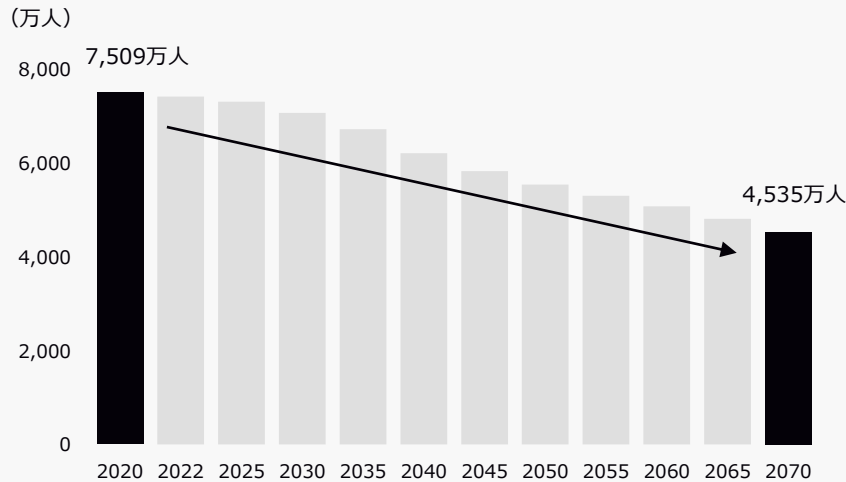
WEBマーケティング×セールスの融合で、企業の経営課題を成果報酬型で解決する成約支援事業。



労働人口の減少

少子化に伴い、
日本の労働人口(生産年齢人口)は減少していく※1

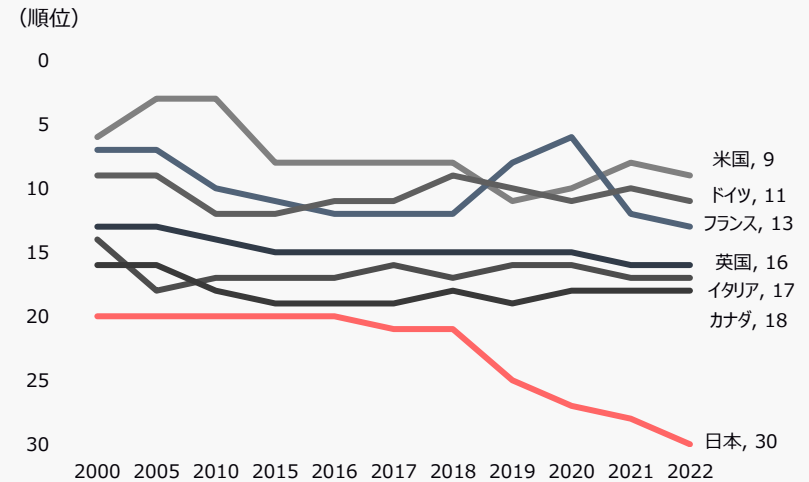
生産年齢人口(15~64)の推移予測



労働生産性の低迷

2022年度の日本の労働生産性は、
OECD38か国中30位と順位が低下が継続※2

主要先進国の時間当たり労働生産性順位の変遷



労働人口の減少は今後さらに加速していくなか、
相対的な労働生産性も低下傾向にあり、
現状の社会システム全体の持続可能性の危機に直面している。

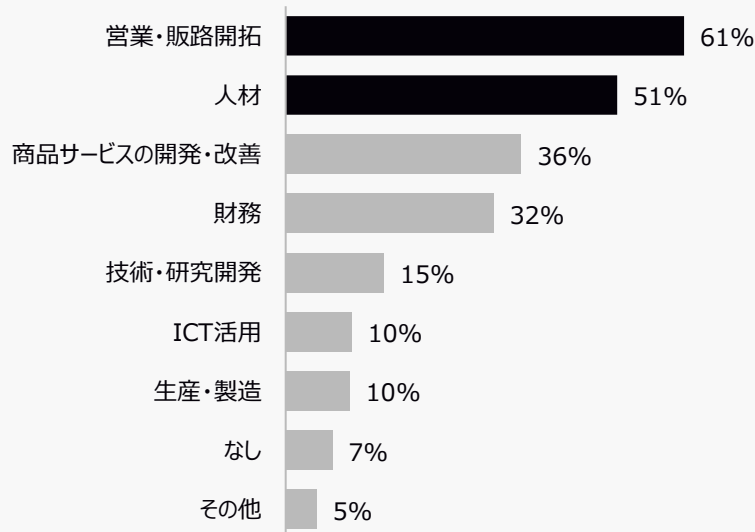
※1 内閣府「令和5年度高齢社会白書」(2023年版)

※2 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2023」2023年12月22日

Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

企業の経営課題は販促・人材獲得

日本企業の9割を占める※1中小企業における経営課題のうち最も大きな課題は「販促」と「人材獲得」※2



巨大な市場ポテンシャル

企業の経営課題の「販促」と「人材獲得」は解決した際のインパクトが大きい巨大市場



販売促進費 = 広告宣伝費市場※3 + 販売従事者人件費（人口×平均報酬/年）※4
 人材採用費 = 求人広告市場※5 + 職業紹介市場※5 + 派遣市場※5 + 庶務・人事人件費（人口×平均報酬/年）※5

企業の大きな経営課題を解決し、最も支持されるサービスを提供することが、
当社の大きな収益機会になる。

※1 <https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/chousa/chushoKigyozentai9wari.pdf>
 ※2 野村総合研究所「中小企業経営に関するアンケート（2021年3月）」より
 Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

※3 <https://www.dentsu.co.jp/news/release/2022/0224-010496.html>
 ※4 厚生労働省「労働力調査」/日本の統計「主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額」より当社推計
 ※5 https://j-hr.or.jp/wp/wp-content/uploads/JHR_JHR_2030_report_20210125.pdf

成約支援事業 展開領域

成約支援事業において、現在は人材領域及びエネルギー領域を中心に展開。各領域におけるシェア獲得は順調に拡大中であるものの、引き続き大きな拡大余地が存在。

成約支援事業

人材領域

新卒ユーザーの75%以上が当社プロダクト活用実績

売上比率

約 **32%**

新卒採用企業向け人材紹介・業務支援サービス



人材会社向けアライアンスサービス

エネルギー領域

国内最大規模(年50万件)の電力・ガス等の成約実績

売上比率

約 **40%**

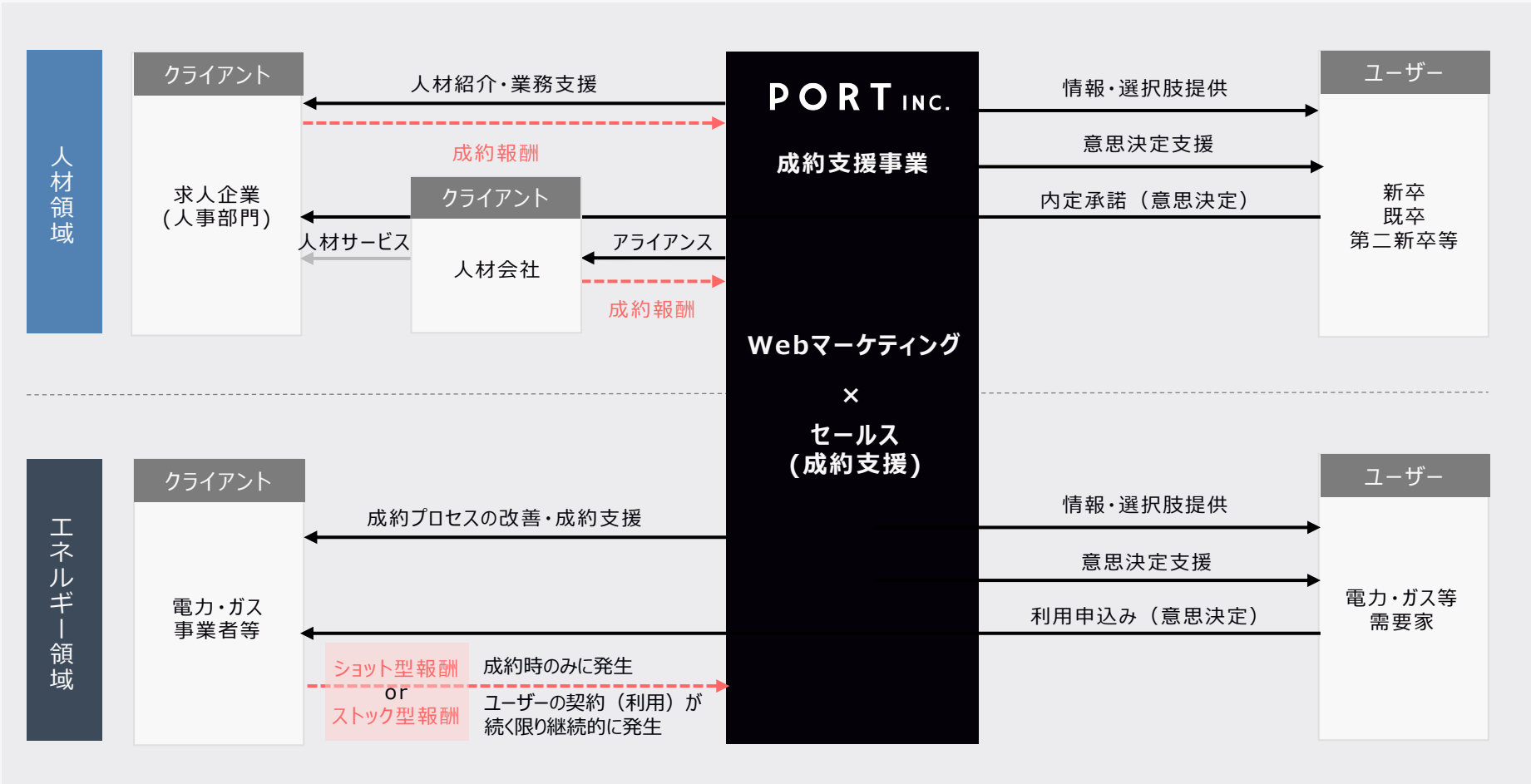
 

電力・ガス事業者向け販促支援サービス

業務支援サービス

成約支援事業 共通のビジネスモデル

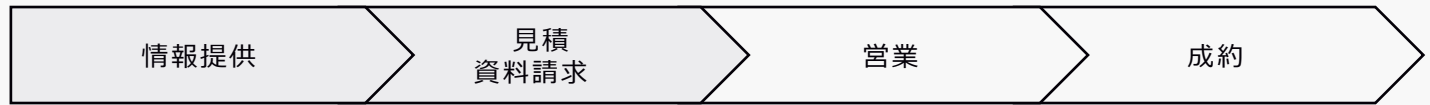
WEBマーケティング×セールスの融合により、クライアントの見込み客となるユーザーの集客から成約までの一気通貫型支援の共通のビジネスモデルを採用。



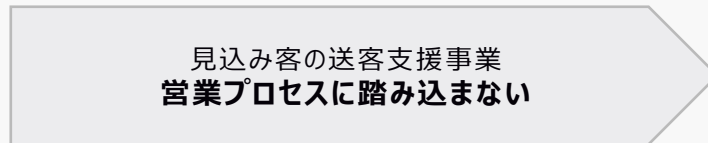
成約支援事業 独自性の高いビジネスモデル

最終的な成約地点までを一気通貫で支援し、成約報酬型でクライアントの費用の掛け捨てリスクの無いユニークなビジネスモデルであり、必然的に支持が広がるモデル。

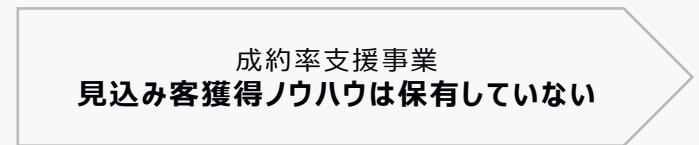
ユーザーへのマーケティングプロセス



インターネットメディア事業



アウトソーシング事業



PORT INC.
成約支援事業



成約支援事業 主要KPI

成約先となる社数×一社あたり売上高(ARPU)が全体の売上を構成する。

上記の指標を向上させるために、集客力、成約力、営業力を重要項目とする。

売上高

=

成約社数

×

ARPU

重要項目

集客件数

- ユーザーファーストによる有効な情報提供、選択肢の提供
- データストックによる継続的な集客、複数プロダクトの展開

成約率

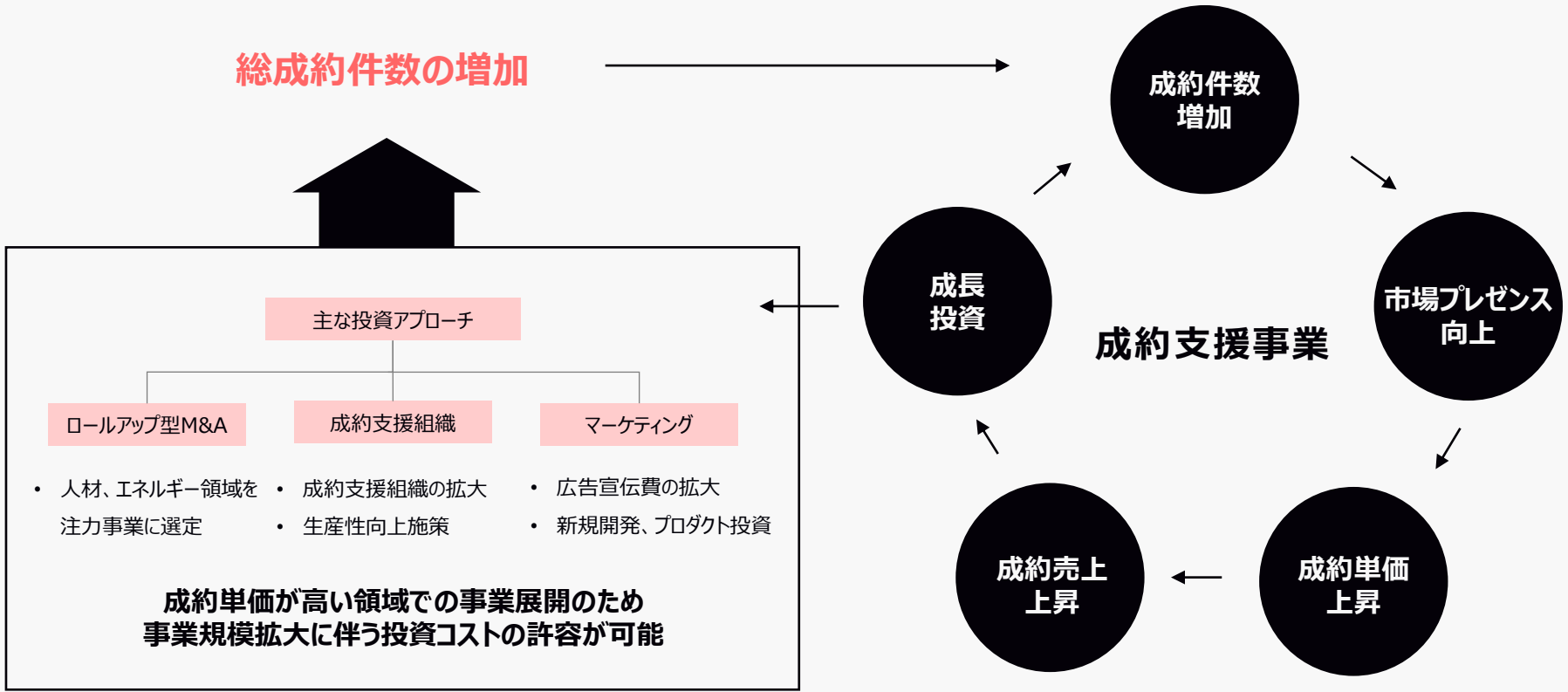
- クライアント、ユーザー双方の最適な成約の実現
- 組織拡大をしながら生産性を維持・向上を目指した仕組みづくり

成約単価

- 成約報酬システムによる導入ハードルの低下
- 継続顧客、長期リレーションの構築

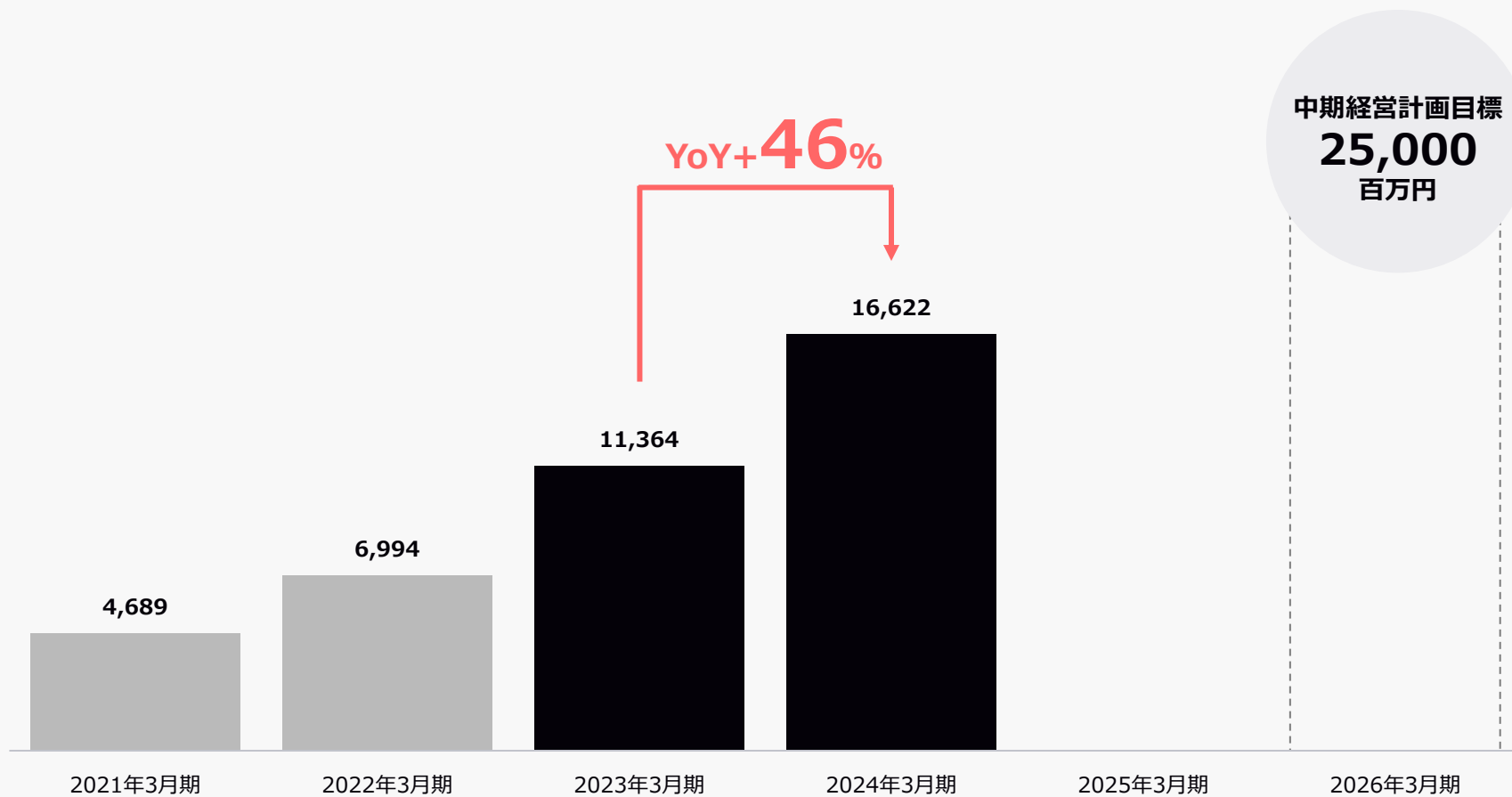
成約支援事業 持続的な成長を可能とする成長メカニズム

成約件数に応じて成約単価が上昇する事業領域を選定していることから、成約件数の最大化が最も重要となる。オーガニック成長、ロールアップ型M&Aを通じて成長サイクルを実現。



2026年3月期を最終年度とする中期経営計画期間では、売上収益CAGR30%以上の成長を目指しているなか、初年度はオーガニック・インオーガニックな成長により、非常に好調なスタート。

単位：(百万円)



EBITDA・ストック収益推移

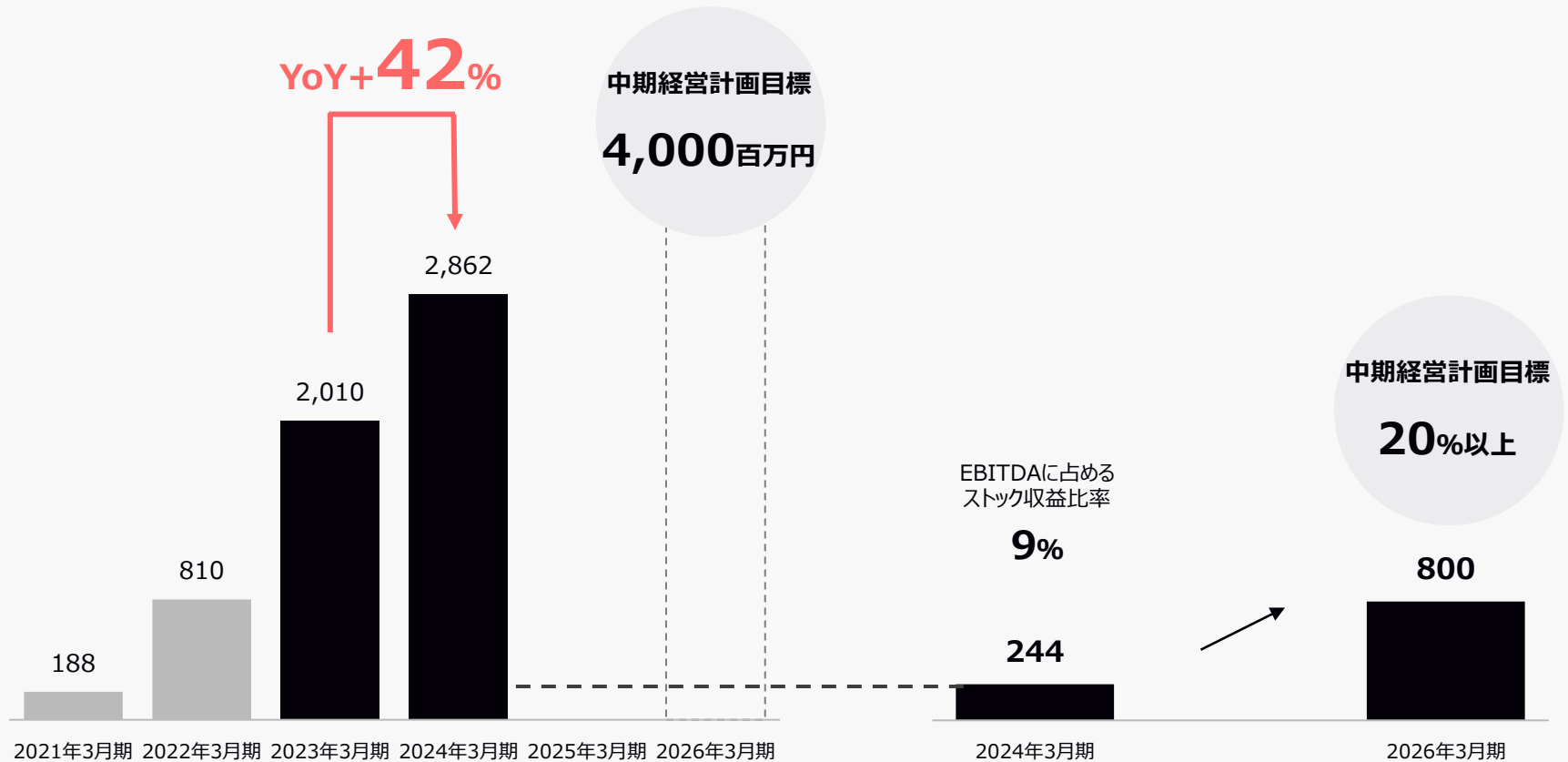
EBITDAも中期経営計画期間の成長率に対して非常に好調なスタート。中長期のEBITDAの最大化に向け、ストック収益も強化。最終年度にはEBITDAに占めるストック収益比率を20%以上まで高めていく方針。

EBITDA

単位：(百万円)

ストック収益

単位：(百万円)

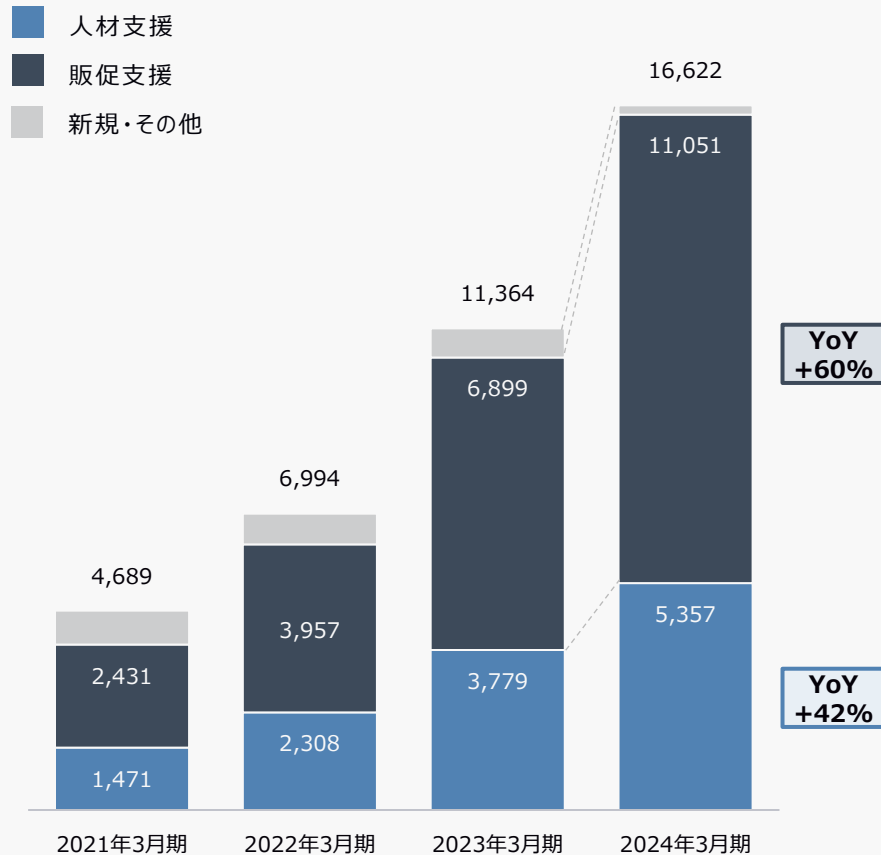


サービス別推移

人材支援サービスでは人材紹介が組織拡大、生産性向上によって成長を牽引。販促支援はエネルギー領域の市場回復に伴う電力事業者の新規顧客獲得需要の増加により大幅な成長。

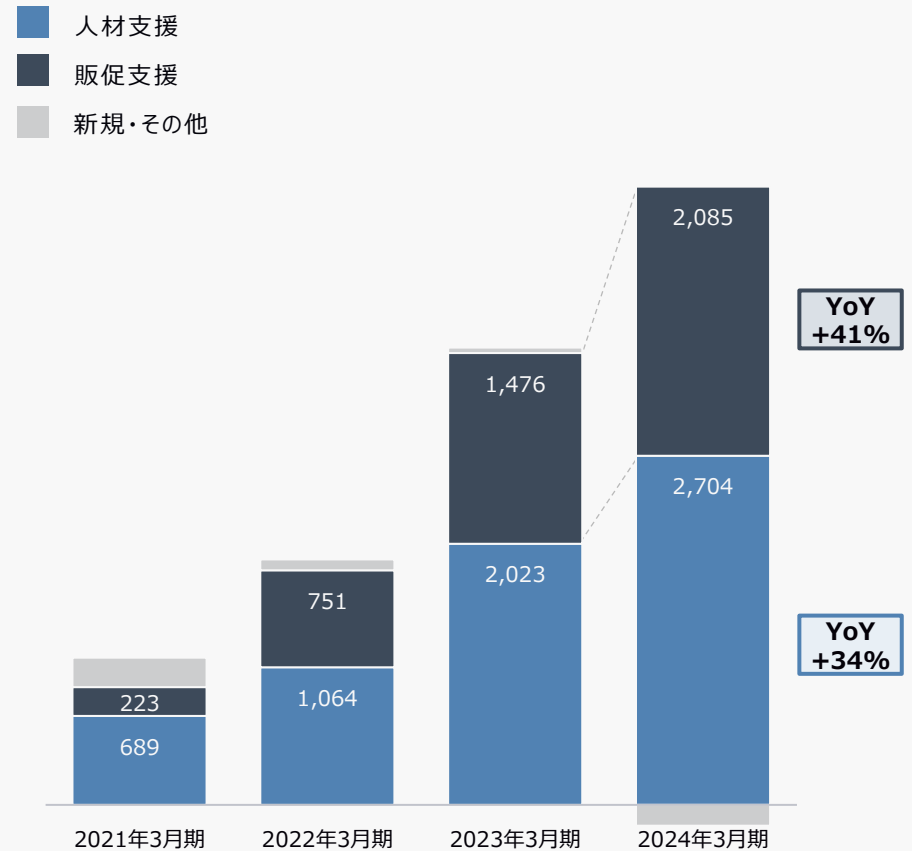
売上収益

単位：(百万円)



事業利益

単位：(百万円)



02

市場環境

人材領域 市場規模

当社のメインターゲットは新卒採用支援サービス市場。新卒者が年数を経過するごとに若年層になるため、クロスセルとして徐々に若年層マーケットへ進出することで対象市場は拡大。

人材市場全体

求人広告市場※3+職業紹介市場※3+派遣市場※3
+庶務・人事人件費(人口×平均報酬/年)※4

約**10**兆円

人材採用支援市場全体

求人広告市場※3+職業紹介市場※3

約**1**兆円

既卒・第二新卒採用支援サービス市場※2

約**2,960**億円

新卒採用支援サービス市場※1

約**1,460**億円

2024年3月期
当社人材領域実績 約**53**億円

若年層採用
支援サービス市場

クロスセルによるターゲット年代の拡大

※1 株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援サービス市場に関する調査(2024年)」(2024年4月26日発表)、2024年度予測値 サービス提供事業者売上高ベース

※2 求人広告市場+職業紹介市場の規模1兆円に厚生労働省労働力調査より15歳~34歳の転職者比率を乗じ、
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2021/0805_9201.html より未経験比率を35%と仮定して当社にて算出。

※3 https://j-hr.or.jp/wp/wp-content/uploads/JHR_JHR_2030_report_20210125.pdf

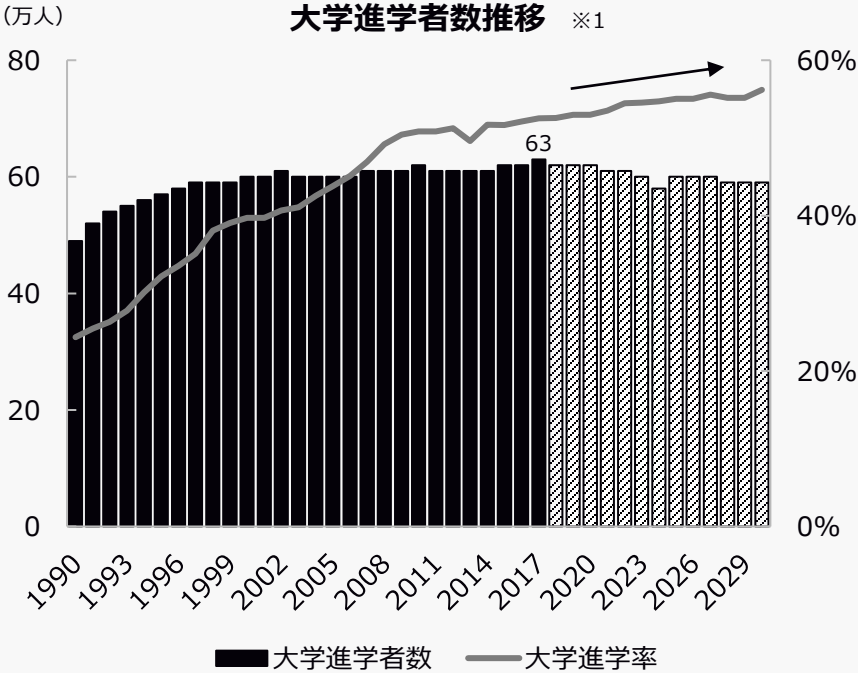
※4 厚生労働省「労働力調査」/日本の統計「主要職種別平均年齢、勤続年数、実労働時間数と月間給与額」より当社推計

人材領域 市場環境（新卒支援市場）

大卒求人倍率は企業の採用需要回復に伴いコロナ禍前の水準まで大きく回復。また、ターゲット人口となる大学進学者数は、人口減少による影響を大学進学率の増加がカバーし、当面横ばいで推移する見通し。

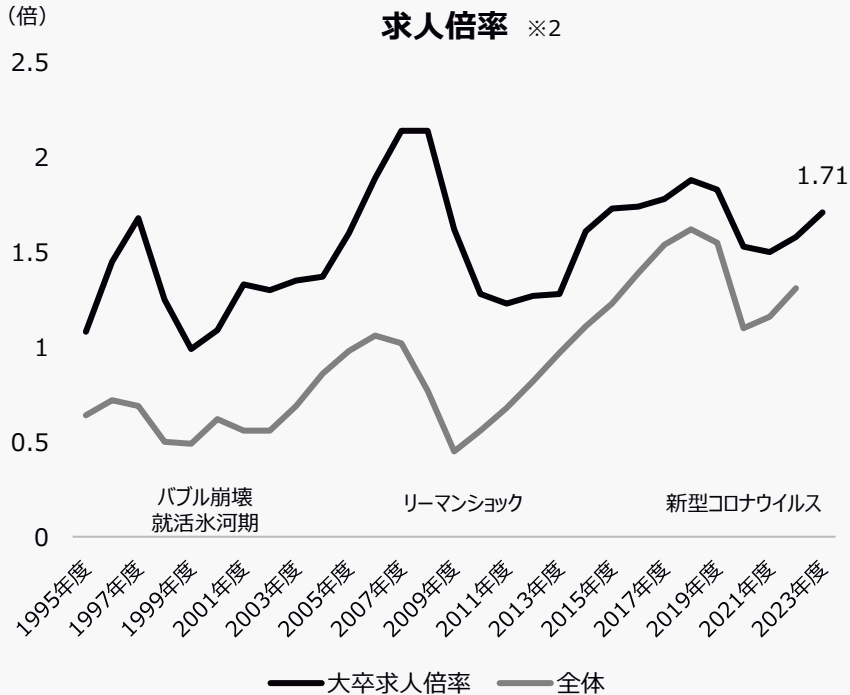
新卒人口は当面横ばいでの推移の見通し

若年層の人口減少による影響を大学進学率の増加がカバーしており、2030年頃までは横ばいから微減で推移すると予測されている。



大学求人倍率は上昇、景気変動による影響は比較的限定的

コロナからの経済回復後の大学求人倍率は採用意欲の回復に伴い上昇傾向。
※1また、景気変動による大学求人倍率の変動は比較的限定的である。



※1 厚生労働省「大学進学者数等の将来推計について」、文部科学省「学校基本調査 高等教育機関卒業後の状況調査」
 ※2 リクルートワークス研究所「第40回ワークス大卒求人倍率調査（2024年卒）」
 Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

人材領域 市場環境（新卒支援市場）

人材獲得市場は今後も継続的に激化していく見込みであり、採用単価は上昇は必然的であることから、当社の人材会社向けのアライアンス、求人企業向け人材紹介共に追い風。

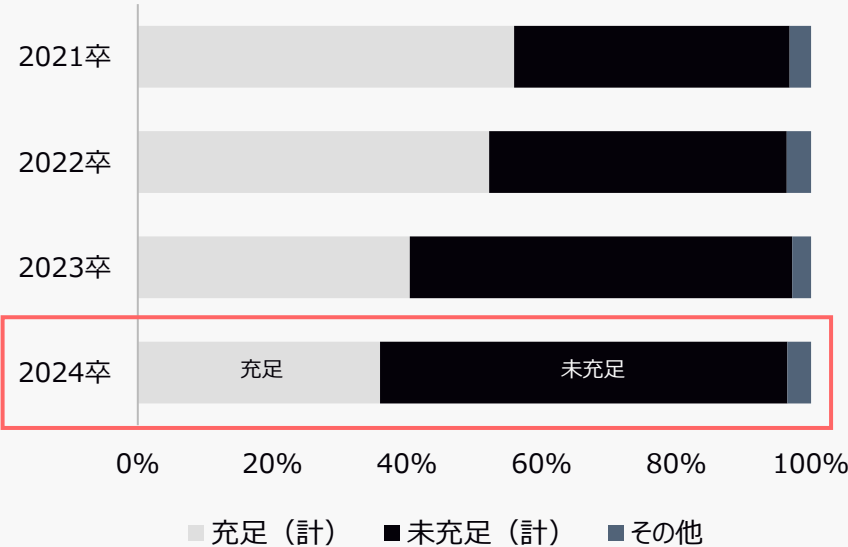
新卒採用における充足難易度は上昇

売り手市場の強まりにより学生の就職活動量は低下傾向、新卒採用での母集団形成、人材確保に苦戦する企業が増加※1。

新卒採用における採用単価の上昇

学生優位な売り手市場を背景とする新卒採用競争の激化等によって、新卒採用における採用単価は上昇が続くと推測。

新卒採用の採用計画数に対する充足状況※2



新卒採用競争の激化、新卒採用開始企業の増加
売り手市場による人材会社の求職者集客コスト上昇
採用競争力の強化を目指した人件費(初任給)の上昇



1人当たりの採用単価は今後も必然的に上昇すると推測

※1 リクルート 就職みらい研究所『就職白書2024』
 ※2 リクルート 就職みらい研究所『就職白書2024』『就活白書2023』より作成。「充足 (計)」は「計画よりかなり多い」「計画より若干多い」「計画通り」の合計、「未充足 (計)」は「計画より若干少ない」「計画よりかなり少ない」の合計、「その他」は「選考中につき未定」「採用数について計画を立てていない」「その他」の合計。
 ※ 株式会社矢野経済研究所「新卒採用支援市場の現状と展望2024年度版」
 Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

人材領域 市場環境（若年層支援市場）

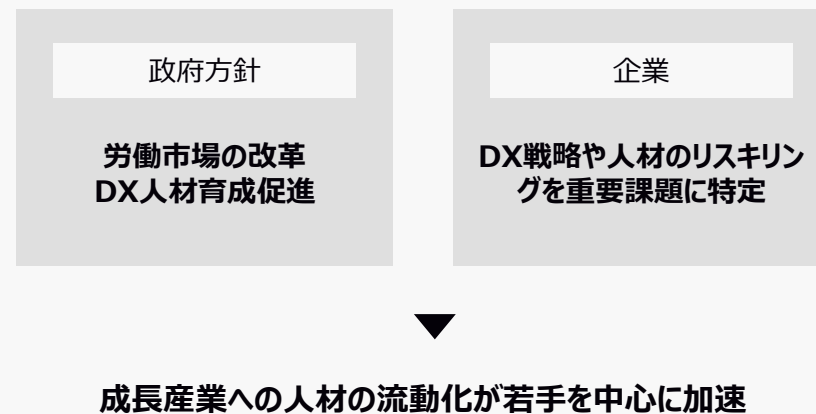
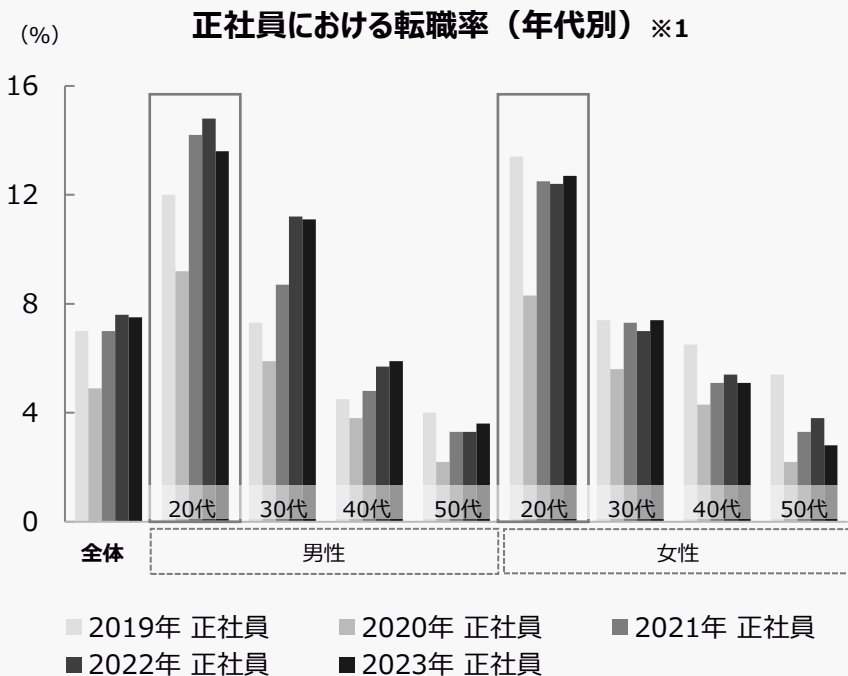
新卒採用支援市場を入口とし、若年層支援市場への参入を拡大中。若年層の転職率は増加傾向にあり※1、人材・未経験の若年層人材の採用ニーズがさらに高まることを想定。

転職率は増加傾向、若年層が最も活発

2022年以降は企業の採用意欲が回復。2023年の全体の転職率は7.5%で依然高水準が続き、20代で正社員の転職経験は12%超え。

若年層を中心に未経験人材の採用は拡大

政府による成長分野への人材移動を促進に向けた取り組みや企業におけるDX人材へのニーズと相まって、今後も若手人材の流動化が加速すると推測。



※1 2024年3月12日公表 株式会社マイナビ「転職動向調査2024年版（2023年実績）」より

※2 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/tp120903-1_00001.html

※3 <https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100396551.pdf>, https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2022/1003shoshinhyomei.html

エネルギー領域 市場環境

当社のメインターゲットは主に個人の電力・ガス等の新規契約又は切替えの成約支援サービス市場。法人向けの成約支援にも進出することで、対象市場は拡大。



※1 https://www.meti.go.jp/shingikai/enecho/denryoku_gas/denryoku_gas/pdf/20230210_1.pdf

※2 2023年電力総販売額18兆円（電力・ガス取引監視等委員会より作成）×ストックマージン率実績3%を乗じて計算

※3 2023年電力総販売額18兆円のうち低圧電力合計7兆円（電力・ガス取引監視等委員会より作成）×ストックマージン率実績3%を乗じて計算

エネルギー領域 市場環境

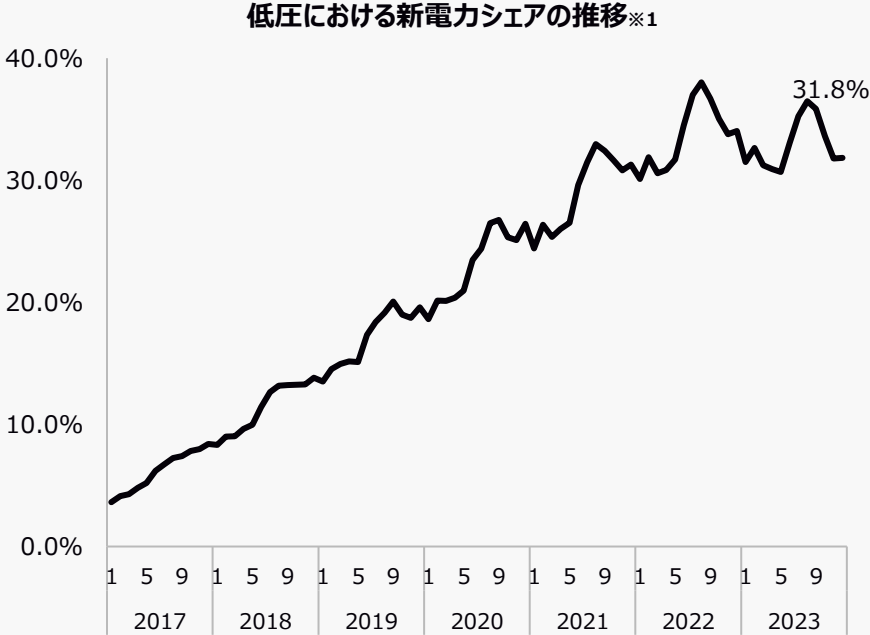
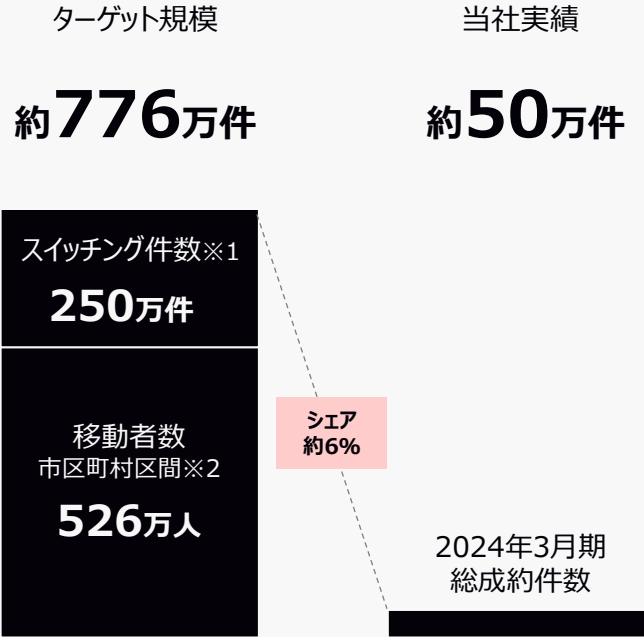
2016年以降の電力自由化によって電力・ガス事業者のユーザー獲得競争は加速化傾向。また当社のターゲット規模は年間約700万件と膨大なシェア拡大余地。

シェア拡大余地

電力・ガス等を新規契約または切替えを申し込むユーザーは年間700万件以上※3。対当社シェアは約6%と膨大なシェア拡大余地。

電力自由化、ユーザー獲得競争の加速化

2023年末時点で新電力シェアは約17%、うち家庭電力の低圧における新電力シェアは約32%。今後もユーザー獲得競争は加速化すると推測。



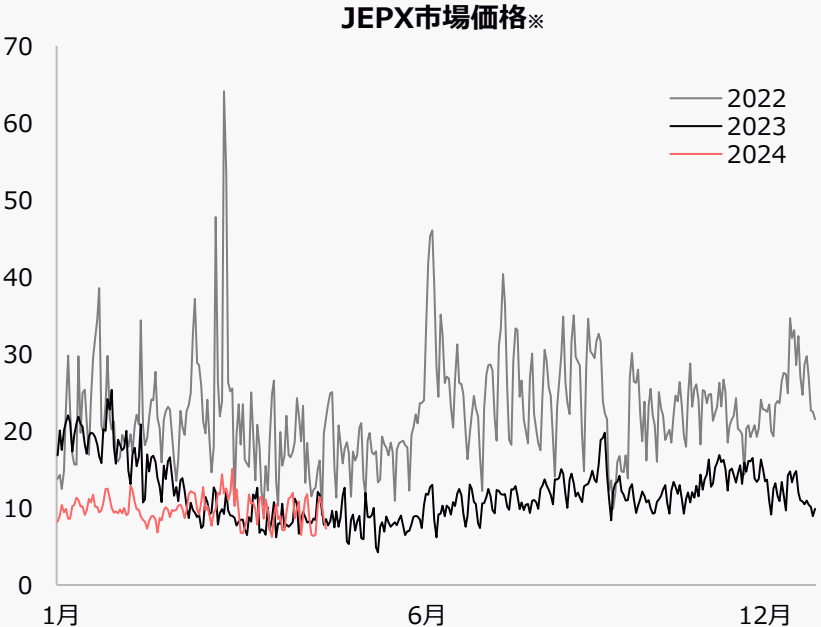
※1 電力・ガス取引監視等委員会
 ※2 総務省統計局 住民基本台帳人口移動報告2023年（令和5年）結果
 ※3 （※1+※2）
 ※4 データは一般社団法人エネルギー情報センター「新電力ネット」より算出。出典元は電力・ガス取引監視等委員会
 Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

エネルギー領域 市場環境

引き続きJEPX価格は燃料価格の低下等により前年度対比で落ち着きが見られ、安定的に推移。各地域電力事業者の業績は改善し、新規顧客獲得需要は依然として増加。成約単価の向上にも寄与。

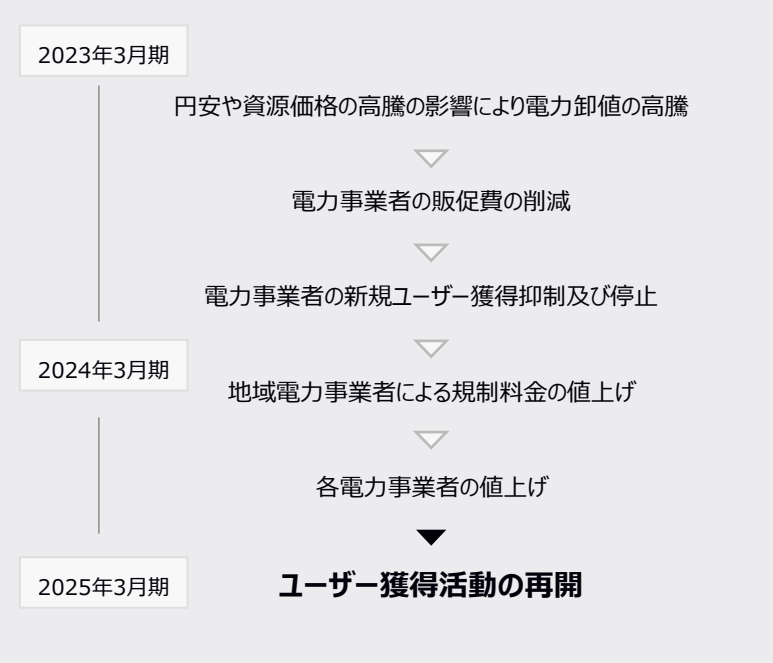
JEPX市場価格は安定傾向

2022年は資源価格の高騰等によりJEPX市場価格は大きく上昇。依然として注視は必要であるものの、2023年以降は安定的な推移を継続。



電力事業者等の顧客獲得需要が回復

市場連動型の価格プランの導入、ユーザーへの適切な価格転嫁など、価格変動によるリスクヘッジが従来よりも可能となり、マーケティング投資が再開。

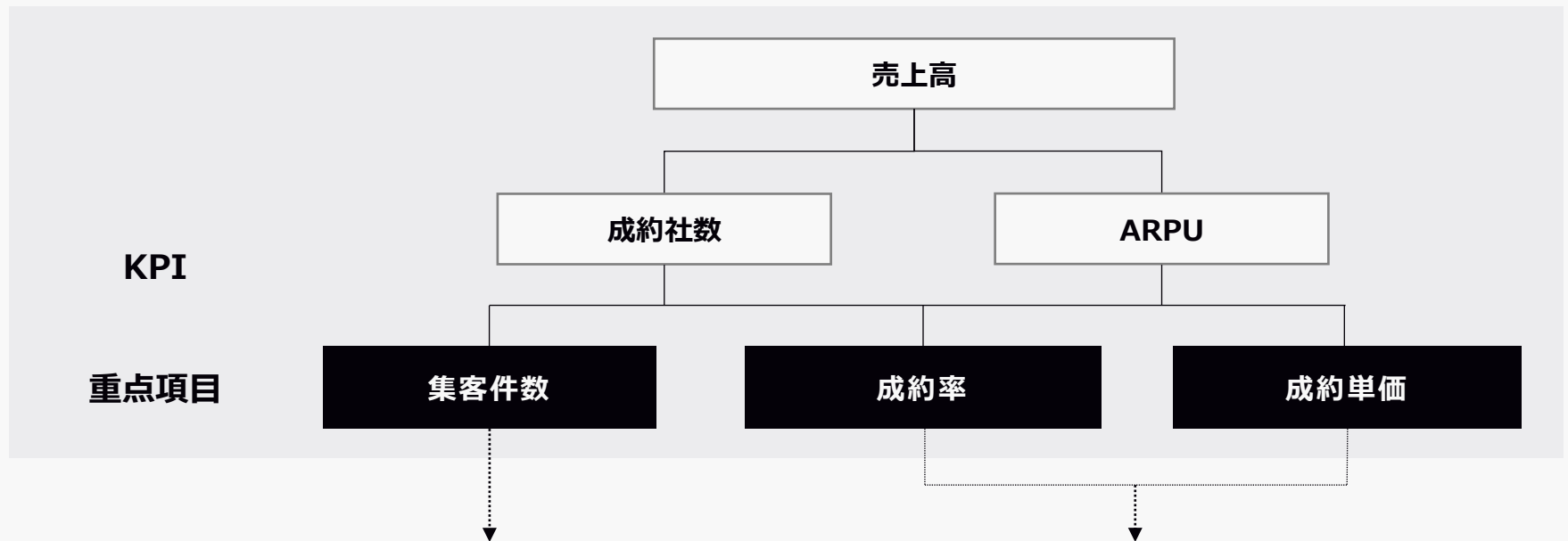


※ JEPX取引情報よりシステムブライズ日平均 <https://www.jepx.jp/electricpower/market-data/spot/>
Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

03

競争優位性

重要指標である成約社数とARPUを拡大するための重要項目「集客件数」「成約率」「成約単価」に対して、当社は2つの競争力の源泉となる優位性を有している。



競争優位性

① WEBマーケティング



② セールス（成約支援組織）

① WEBマーケティング

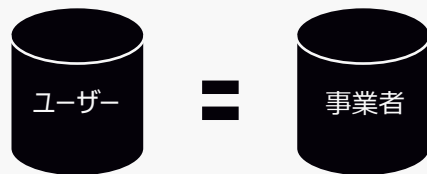
当社はWEBマーケティングに強みを持つことで圧倒的な見込み客を獲得することを可能とする高い集客力を保持。これらは主に3つのアプローチによって実現。

洗練されたWEBマーケティング技術

1

ユーザーファースト

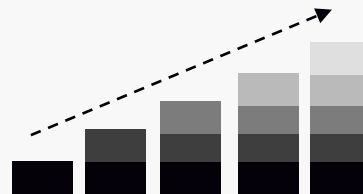
情報の制約条件なしにユーザーが求める情報を無料で提供。ユーザーの支持を獲得。



2

ストック型コンテンツ

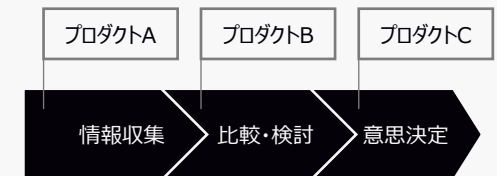
情報の普遍性が高い領域ではコンテンツが陳腐化せずストック化。安定したアクセス獲得へ。



3

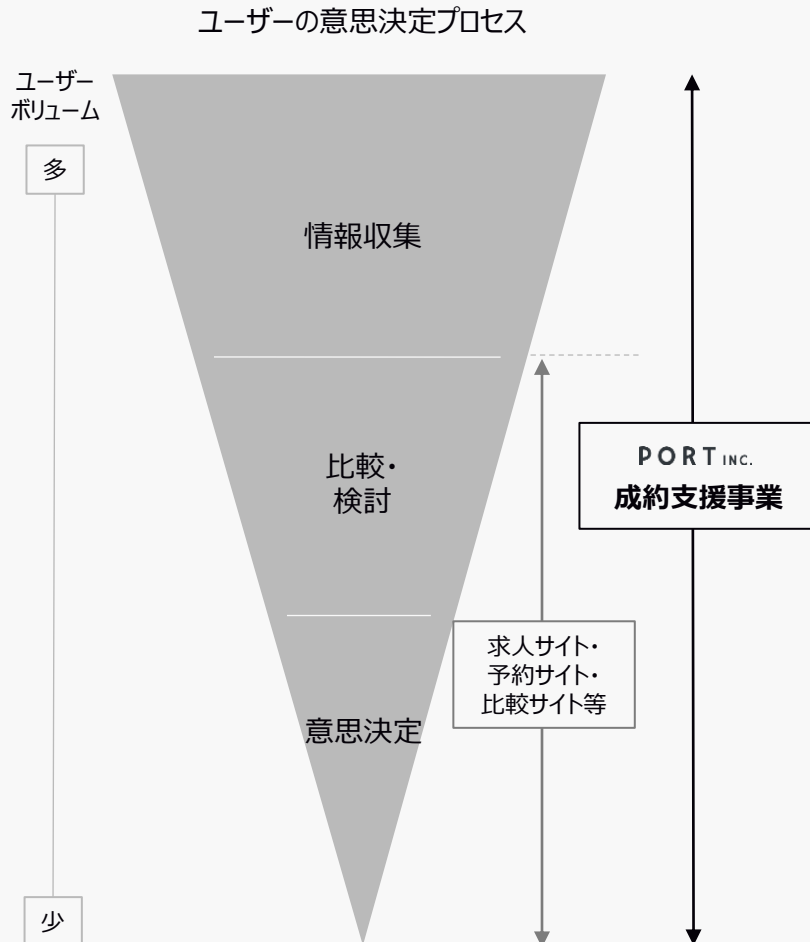
分散型ポートフォリオ

ユーザーの意思決定プロセスやユーザーニーズに基づき、複数のプロダクト展開や多面的でアプローチ。



① WEBマーケティング - ユーザーファースト

情報の制約条件なしにユーザーの意思決定までに必要な良質な情報を無料で提供しユーザーの支持を獲得。成約からは遠い情報収集段階の潜在ユーザーに対してもアプローチすることで、集客最大化が可能。



特徴1

情報の制約を受けない

広告主体ではないため、企業都合による情報の制約を受けることなく、ユーザーの立場に寄り添った情報を提供可能

特徴2

良質な情報を無料で提供

様々なコンテンツを専門家による監修の元作成し、ユーザーの意思決定に必要な情報を無料提供

特徴3

潜在層からアプローチ

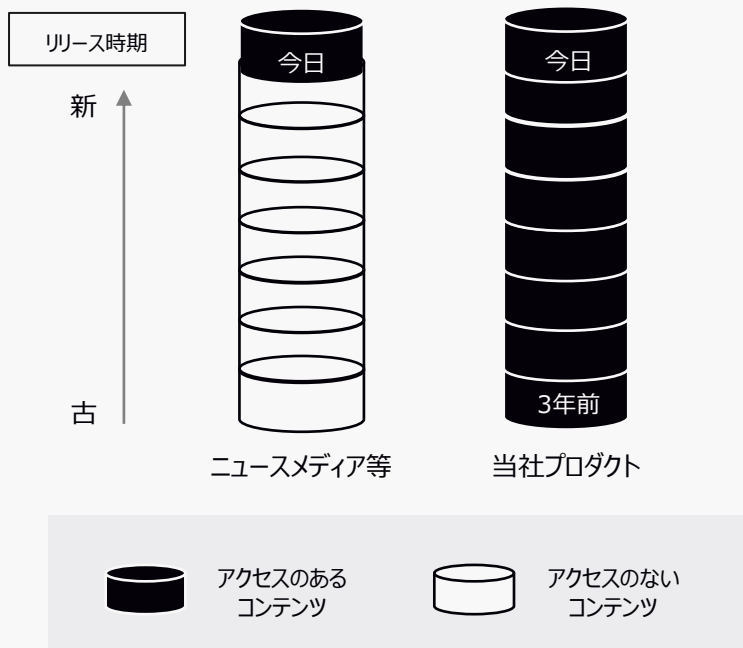
圧倒的にユーザー数が多い情報収集段階のユーザーからアプローチを続けていくことで、成約件数の拡大に寄与

① WEBマーケティング - ストック型コンテンツ

情報の普遍性が高く、ユーザーの体験回数が少ない領域でビジネスを展開しているため、コンテンツは流行に左右されづらい。長期間にわたってコンテンツが陳腐化せずストック化し、安定した集客を実現。

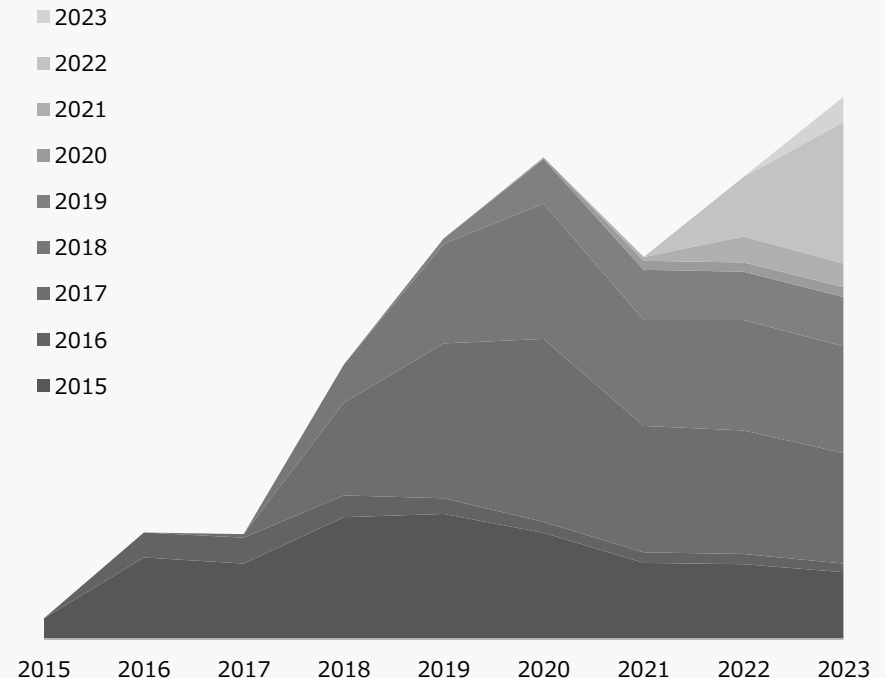
コンテンツのストック化

ニュースメディア等と比較して、数年前にリリースしたコンテンツでもユーザーからのアクセスを獲得。



リリース年別アクセス推移※

人材支援サービスにおけるプロダクト群は、2015年等にリリースしたコンテンツが依然としてアクセスを生み続けている。



※ 「キャリアパーク!」、「就活会議」をはじめ、当社が運営するサービスの合算アクセス推移
Copyright © PORT INC. All Rights Reserved.

① WEBマーケティング - 分散型ポートフォリオ

1つのプロダクトに依存せず、様々な角度からユーザーニーズを満たすべく、複数のプロダクトを展開。また、配信方法やチャンネルを分散することでよりユーザー様々なニーズに合わせたサービス提供を実現。

特徴1

意思決定までのプロセスに基づいたアプローチ

ユーザーの意思決定ごとに複数プロダクトを展開し、ユーザーの様々なニーズに応えることで圧倒的な集客力を実現



特徴2

接触頻度向上を目指した多面的なアプローチ

ユーザーごとに様々なチャンネルや配信方法で接触することでユーザーの利便性の向上を狙う

配信方法の多様化

チャンネルの多様化



② 成約支援組織

Webマーケティングによって集客したユーザーを洗練された成約支援組織による意思決定支援を行うことで、高い成約率を実現。また、組織を拡大させながらも1人当たり生産性を落とさない体制構築を目指す。

高い成約率を実現する成約支援組織の構築

1

テクノロジーの活用による生産性向上

- 蓄積された膨大な行動データや成約データを商談時に活用
- 効率的に成約（受注・承諾）の獲得につなげ、生産性向上につなげていく



2

採用体制強化による組織力向上

- 非常に高い選考倍率による厳選した採用活動（例：新卒採用選考倍率約2%程度）
- その後の成果状況に応じた採用ターゲット人材のPDCAを実施



3

独自の教育体制による成約率維持向上

- 動画コンテンツなどのマニュアルやナレッジの共有、また規定を徹底したリスク管理体制を構築
- 少数精鋭のチームを組むことでマネジメント体制を強化し、高い成約率の維持向上につなげていく

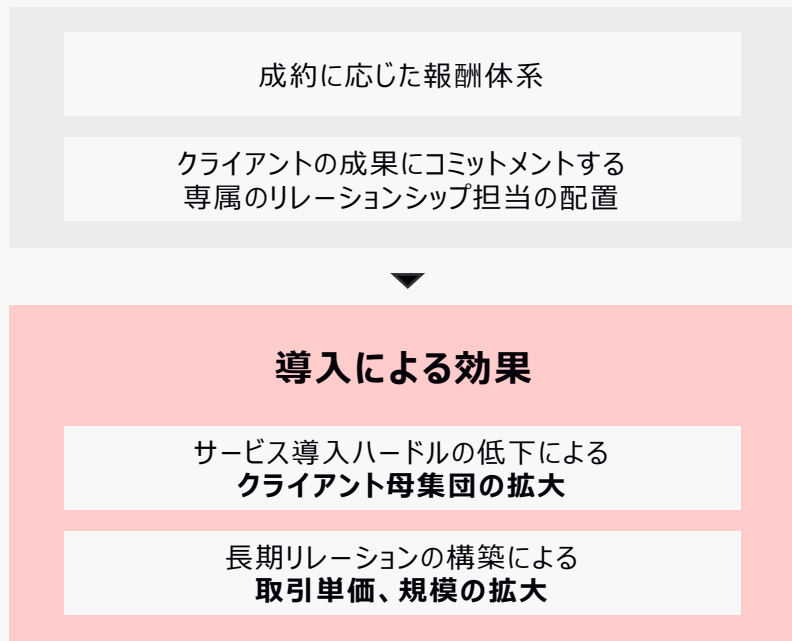


② 成約支援組織

成約に応じた報酬体系と、成果にコミットメントするリレーションシップ担当を専属で配置することで、クライアントのサービス導入ハードルを下げつつ、長期リレーションを築く。

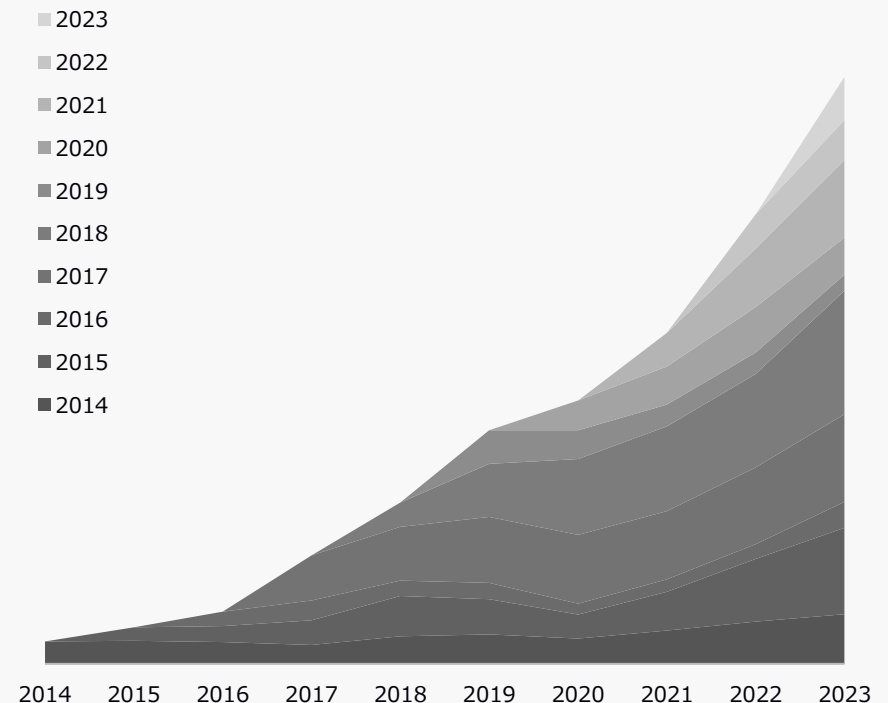
成約報酬モデル

成約報酬モデルを導入することで、クライアントの掛け捨てリスクの低減、顧客開拓難易度が低下。結果として、クライアントの拡大や長期的なリレーション構築が可能。



取引開始年度別売上※

成約報酬システムにより、顧客リレーションが長期で継続するため、顧客開拓が大きな資産になると捉え、現在は新規顧客開拓に注力。

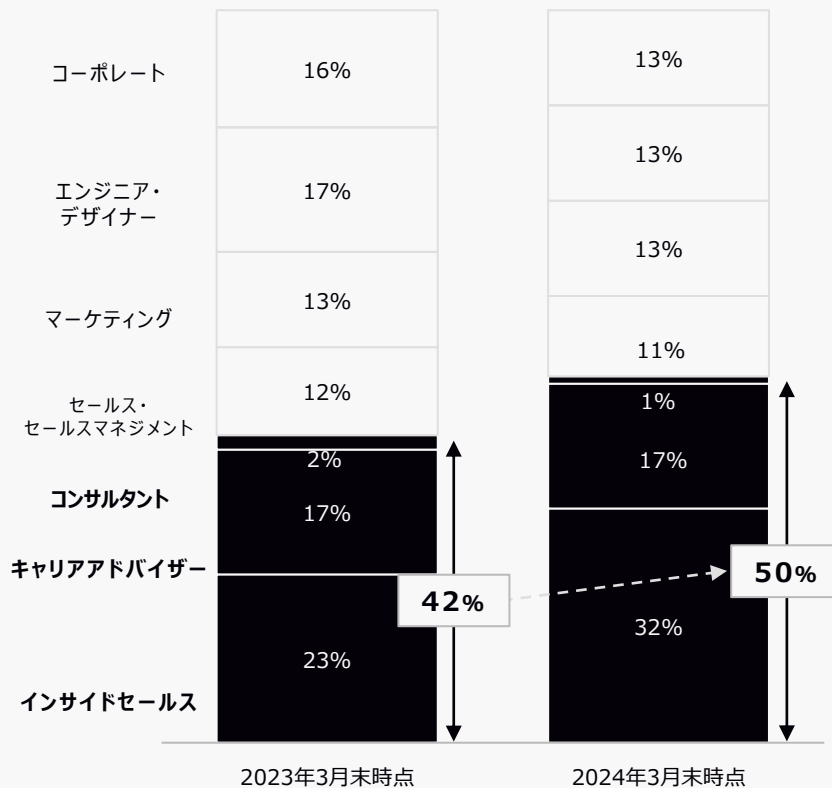


※ ポート株式会社単体実績より算出

② 成約支援組織（参考）

成約支援組織への積極的な投資により、組織全体の50%以上まで成約支援組織が増加。

グループ全体職種別割合



成約支援組織比率 (2024年3月末時点)

50%以上

連結従業員数

375名

521名

04

中期経営計画

(2024年3月期-2026年3月期)

2023年5月に公表した3か年中期経営計画の基本方針に変更はなし。

長期方針

フリーキャッシュフローの最大化



中期経営計画方針

中長期のEBITDAの最大化

1 オーガニック投資

巨大市場において、テクノロジー×リアルによる成約支援事業のポジションを確立させ、シェア拡大を継続可能な状態にする。

2 収益のポートフォリオ化

増収増益を前提に、収益のポートフォリオ化を図るためにストック収益を重視し、継続的な成長の蓋然性を高める。

3 インオーガニック投資

シングル事業で100億円の早期実現に向けて、既存事業or新領域への積極的かつ大規模なM&A、新規事業開発を実行する。

中期経営計画 策定の前提

増収増益を前提とした大胆な投資の実行

本期間中においては、増収増益を前提とするものの、長期のフリーキャッシュフローを獲得していくためにも、成約支援事業というポジションの確立にむけたオーガニック投資、インオーガニック投資、収益のポートフォリオ化など、将来を意識した投資を大胆に実行。

将来収益込みEBITDAを主要指標に追加

収益構造をショット型収益だけでなく、ストック型収益比率を増加させることで成長の蓋然性を高めていく。そのため、当期のEBITDAに加えて、今期獲得した将来生まれる利益(本来は当期に生まれていた利益)を合算した「将来収益込みEBITDA」を主要指標に追加。

M&Aの対象をロールアップ^o or 新領域に原則限定

M&Aについては、現在の既存領域、特に人材、エネルギー領域におけるロールアップM&Aか、全体の業績に最低10%以上の影響を及ぼす新領域への大規模なM&Aに集中。

投資方針を明確にした経営システム

既存事業、新規事業含めて、会社全体の業績シェア10%以上、継続的な30%成長が実現可能な事業に経営資源を集中投下する方針。高い成長を維持していくための各社、各事業のモニタリング体制の強化。

機動的なコーポレートアクションの実行に向けた開示方針

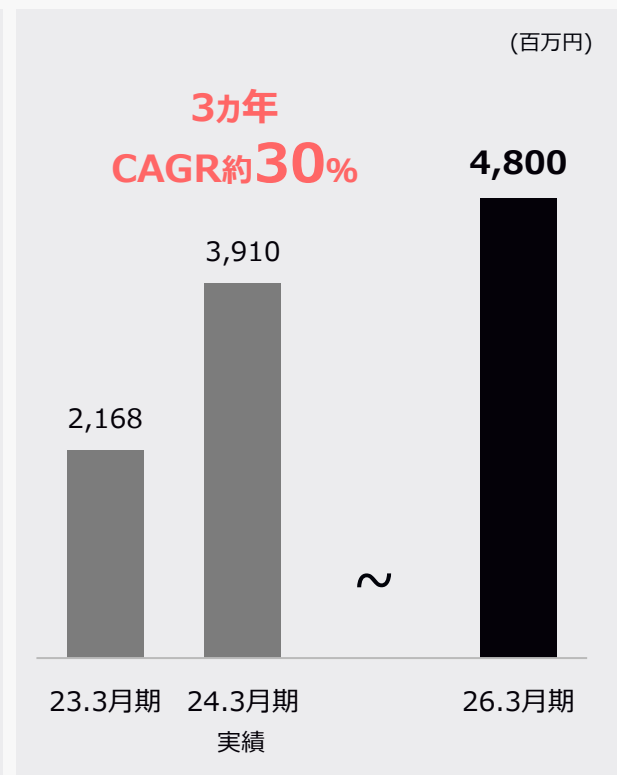
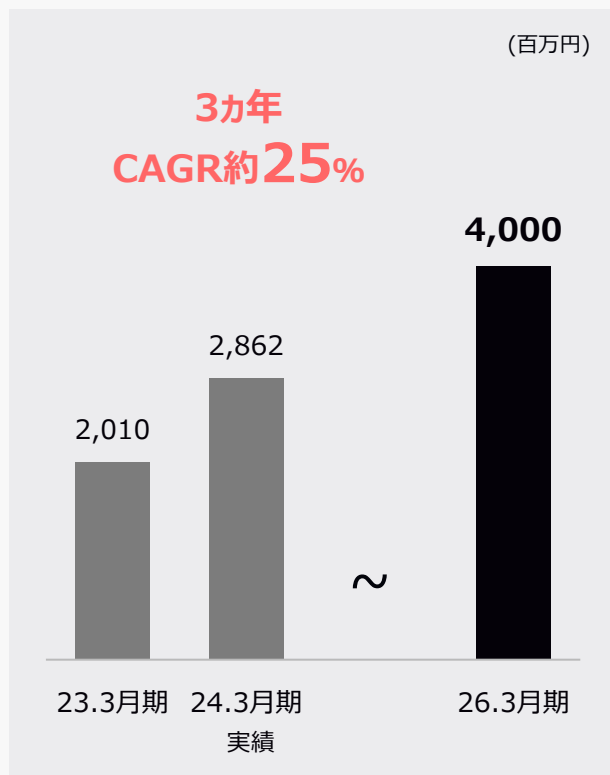
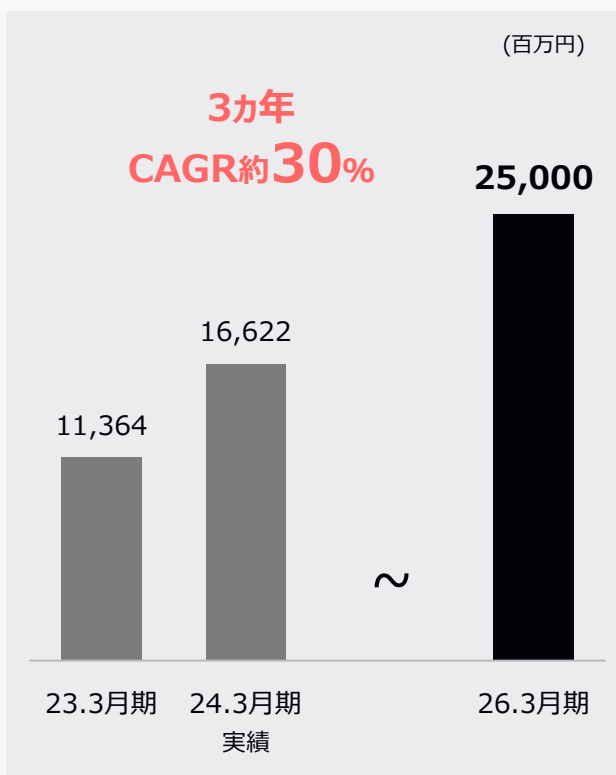
上記をはじめ、さまざまなコーポレートアクションをスピーディーに実行していくことで、最終年度の業績計画を達成するため、当期における四半期業績計画、2期目の業績計画、各事業別業績計画については非開示を予定。

大幅な増収増益と、野心的な計画を設定。売上収益はCAGR30%成長を前提とする一方で、期間中は将来収益を意識するため、将来収益込みEBITDAでの30%成長を目指す。

売上収益

EBITDA

将来収益込みEBITDA※



※ 将来収益込みEBITDA=EBITDA+本来ショット収益として当期に計上した場合の収益。

2025年3月期 業績予想

ドアーズ社売却影響を除いた場合の売上収益及びEBITDAは、YoY + 30%程度の成長。4月からのみん就の連結開始等、人材領域、エネルギー領域を成長ドライバーとしたCAGR30%以上の成長を見込む。

会計基準：IFRS (単位：百万円)	2025年3月期		(参考) 2024年3月期 通期実績
	業績予想	前年度対比	
売上収益 (ドアーズ社売却影響除外後)	21,100 (22,149)	+27% (+33%)	16,622
EBITDA (ドアーズ社売却影響除外後)	3,500 (3,679)	+22% (+29%)	2,861
将来収益	1,500	+43%	1,047
将来収益込みEBITDA	5,000	+28%	3,910
営業利益	2,900	+21%	2,403
税引前当期利益	2,830	+21%	2,331
当期利益 (非継続事業を含む)	1,870	+28%	1,456
親会社の所有者に 帰属する当期利益	1,850	+27%	1,456

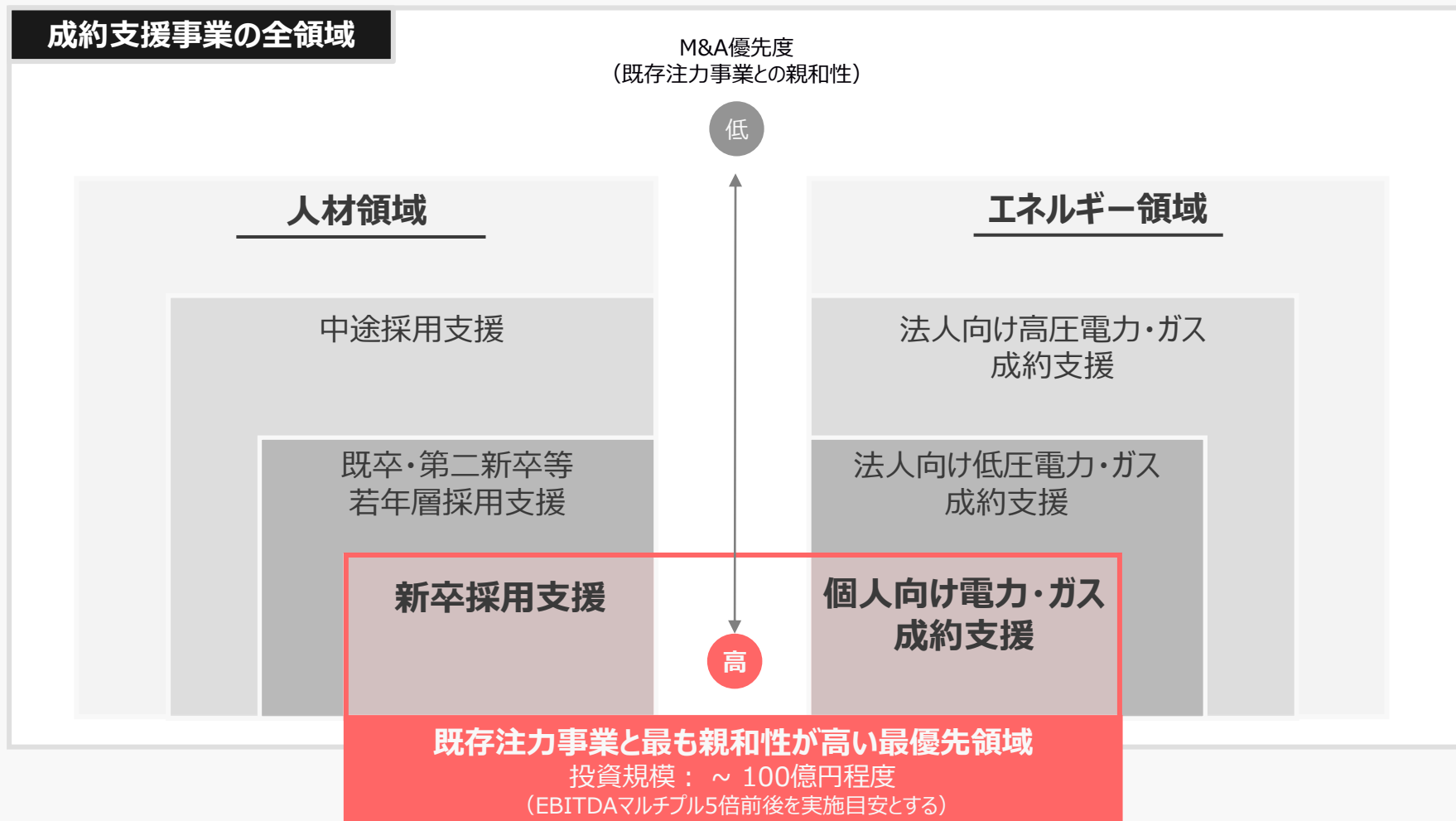
※ ドアーズ社売却影響は2024年3月期実績より算出。

※ ドアーズ社は2024年5月をもって連結から除外されるため、IFRSの規定により、2025年3月期における同社の損益は税引前利益までには反映されず、「非継続事業からの当期利益」として当期利益のみに反映される。

※ 将来収益・・・1成約によって将来生まれる総収益。本来当期に計上されていたものを将来にわたって計上していくものであることから、当社の実力値は「将来収益込みEBITDA」によって測るべきものとする。

05 インオーガニック投資

選択と集中を意識しつつ、積極的なM&Aを通じて非連続なインオーガニック成長を実現するために、当中期経営計画期間中は、成約支援事業の中でも既存の注力事業の拡大を目的としたロールアップ型のM&Aを最優先で実施



当社の事業に対する投資方針

各事業領域ごとの投資、撤退に関する基準を明確化し、規律を持った事業運営とリソースの最適配分を行なうことで、継続的な高成長の実現を目指す。当中期経営計画期間においては、主に下記の3つの定量要件を重視。

投資時・撤退時における定量的な判断基準例

成長率要件

売上収益CAGR

30% 以上

貢献度要件

グループ業績への貢献

10% 以上

(売上収益及び利益基準)

規模要件

単一事業売上

100億円 以上を見据える

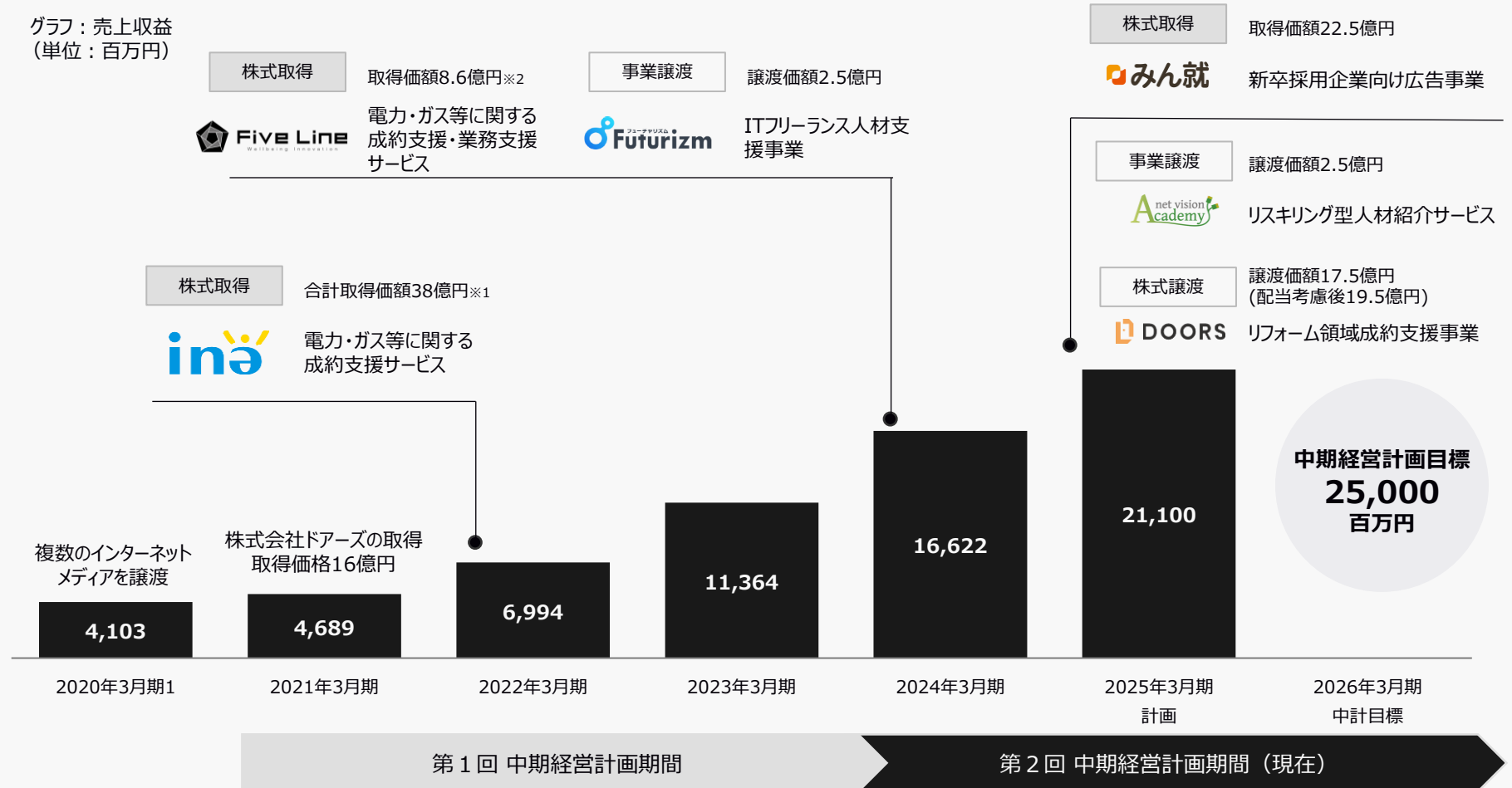
(市場規模と事業ポテンシャルの両面から見た将来的な可能性)

インオーガニック投資 M&Aの変遷

人材領域・エネルギー領域を中心としたロールアップ型M&Aを実行し、非連続な成長を実現。

(みん就は2025年3月期1Qから連結開始)

グラフ：売上収益
(単位：百万円)



※1 株式会社INE :2022年1月に発行済み株式数50.9%を2,036百万円で取得、2023年6月に残株式を1,816百万円で取得

※2 株式会社Five Line :2023年7月に発行済み株式数69%を570百万円で取得、2024年1月に残株式を295百万円で取得

財政状態 のれんの状況

PMI進捗は良好。現段階において、のれんの減損等の兆候なし。2024年4月より「みん就」が追加。

	市場	見通し
<p>人材領域</p> <p>約26億円</p> <p>2024年3月期4Q末時点 約6億円 2024年4月 みん就株式会社 約20億円</p>	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> 新卒採用支援市場は企業の新卒採用意欲の拡大や需要の高まりにより拡大基調 主なサービス対象である新卒人口は進学率の上昇により横ばいを継続見込み 人手不足やリスクリングの推進が追い風となり若年層の採用ニーズは拡大すると推測 	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> プロダクトラインナップの拡充により新卒会員基盤が強化、集客力向上 成約支援組織の拡大や地方展開等により、人材紹介の大きな成長を見込む 既卒・第二新卒のクロスセル売上も今後更に強化予定
<p>エネルギー領域</p> <p>約21億円</p> <p>2022年1月 株式会社INE 2023年7月 株式会社Five Line</p>	<p>○</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域電力の規制料金の値上げに伴い、各電力事業者が値上げを実施 電力卸価格の変動リスクは依然あるものの、2022年と比較し安定的な推移継続 電力事業者の新規顧客獲得強化による販促活動の積極投下、競争環境が激化 	<p>◎</p> <ul style="list-style-type: none"> 市場シェア拡大に伴い当社プレゼンスが向上し成約件数及び成約単価が上昇 継続的な成長の蓋然性向上に向け、ストック収益化を重要視 積極的なマーケティング投資を実施し更なるシェア拡大を見込む

国内公募増資 調達目的と結果

中期経営計画達成に向けて、2023年9月に上場後初となる公募増資による資金調達を実施。財務基盤を強化し、M&A及び既存事業への投資など、成約支援事業の更なるシェア拡大を実現するための成長投資に充当。

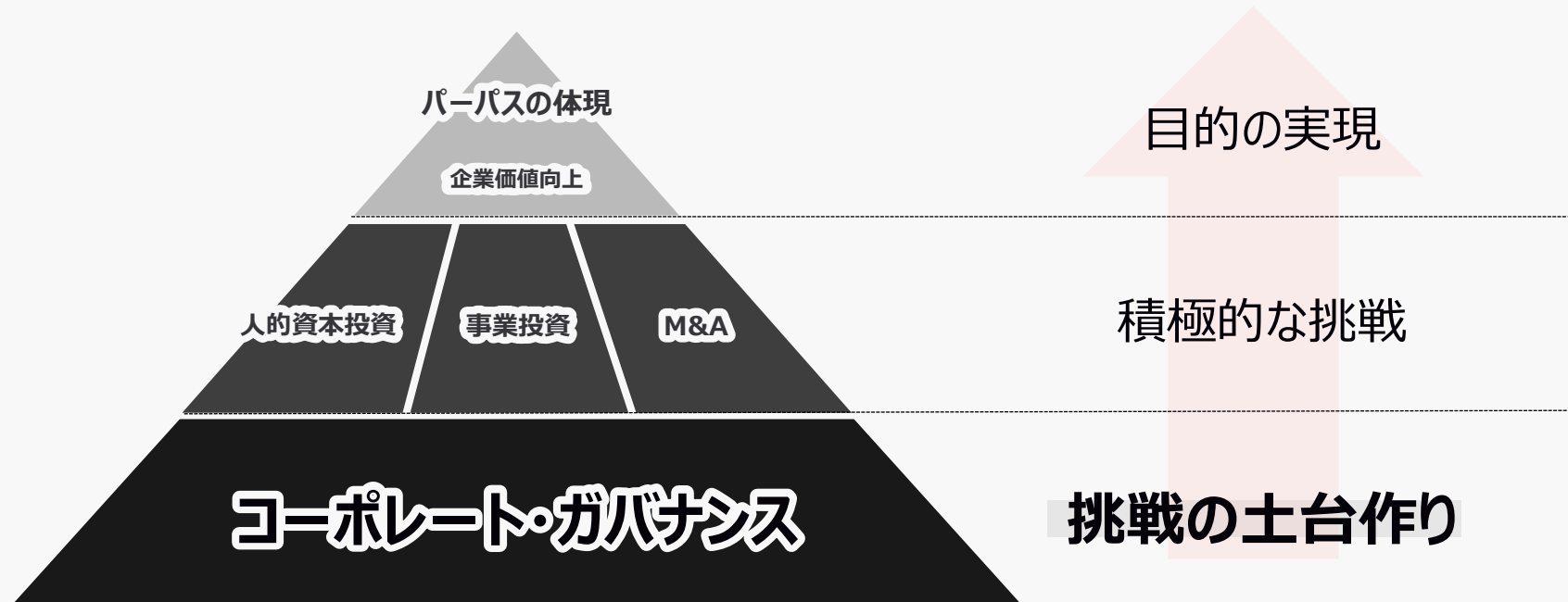
資金使途・調達目的	金額	支出予定時期	進捗状況
①財務基盤強化の為の借入金返済 中期経営計画達成に向けた機動的な成長投資資金の獲得	777百万円	2024年3月期	実施済み
②M&A待機資金 人材、エネルギー領域を主としたロールアップ型M&A資金の獲得	1,000百万円	2025年3月期	一部実施済み <ul style="list-style-type: none"> ・みん就社取得 ・Five Line社完全子会社化（残株取得） ・Matcher社資本業務提携
③成約支援体制の強化 成約支援組織の採用拡大や生産性向上への投資資金の獲得	500百万円	2024年3月期 ～ 2025年3月期	進行中
合計 2,277百万円			

06

ガバナンス・リスク情報

継続的な挑戦の土台としてのコーポレート・ガバナンス

パーパスの体現に向け、適切かつ積極的なリスクテイクを継続方針。ステークホルダーの期待に応えながら持続的な企業価値の向上にむけた挑戦の土台作りとして、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメントへの投資を積極的に行う。



※ 詳細は2023年11月30日開示の「コーポレート・ガバナンスの強化とガイドラインの公表について」をご確認ください。

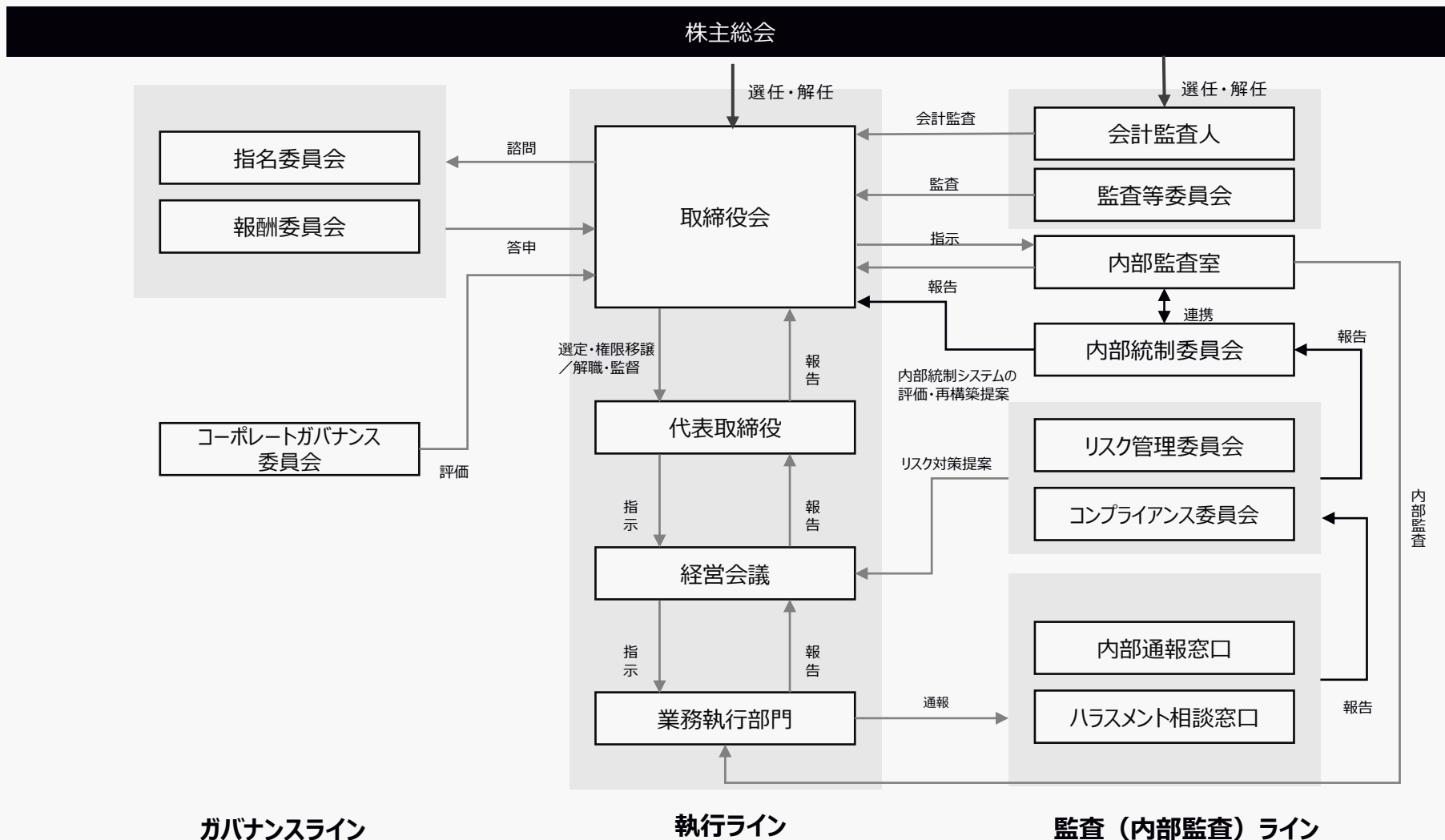
取締役体制

企業成長を牽引する創業者に加え、各部門のエキスパートを役員に迎え、バランスの取れた経営体制を構築。
 独立社外取締役（監査等委員である取締役を含む）が取締役会の過半数を占める取締役会を構成。

氏名 / 役職 / 主な経歴	専門性・経験							
	企業経営	財務・会計	法務・コンプライアンス	内部統制・リスクマネジメント	コーポレートガバナンス	営業・マーケティング	組織・人事	M&A
 <p>春日 博文 / 代表取締役社長 CEO</p> <p>在学中に新卒採用支援業やプロモーション支援を個人事業主として開始。2011年、大学卒業と同時に株式会社ソーシャルリクルーティング（現：ポート株式会社）を創業。</p>	●	●				●		●
 <p>丸山 侑佑 / 取締役副社長CGO 兼 CCO</p> <p>大学卒業後、人事組織コンサルティング会社 株式会社トライアンプで外資系メーカー等の採用・教育設計を担当。その後、KLab株式会社へ転職し、HRマネージャーを経て、2013年に株式会社ソーシャルリクルーティング（現：ポート株式会社）に入社。同年より取締役COOを務め、2015年に取締役副社長COOに就任。2022年6月に取締役副社長CGOに就任。</p>	●	●	●	●	●		●	
 <p>伊田 愛久美 / 社外取締役 監査等委員</p> <p>神戸大学法科大学院修了、同年司法試験合格。2015年サイボウズ株式会社に入社し、法務統制部にて、契約審査、通信関連の規制対応、J-SOX業務等に従事。2018年株式会社メルカリに入社し、同年弁護士登録（東京弁護士会所属）を行う。新規事業の立ち上げ、IPO、組織再編、株式報酬制度の整備、海外子会社対応等を担当。2020年法律事務所ZeLoに参画。2022年6月にポート株式会社社外取締役 監査等委員に就任。</p>			●	●	●			
 <p>富岡 大悟 / 社外取締役 監査等委員</p> <p>公認会計士試験合格後、新卒でKPMG Japan/有限責任 あずさ監査法人に入所し、IPO支援、会計監査等に従事。フロンティア・マネジメント株式会社にてM&AのFA業務に従事。オーストラリアに駐在し、TMF Groupにて日系企業の海外進出支援業務等に従事。帰国後、IdeaLink株式会社の取締役CFO、M&A BANK株式会社の代表取締役として事業会社経営を行う。株式会社SUPER STUDIO等、複数社の社外役員を務める。2022年6月にポート株式会社社外取締役 監査等委員に就任。</p>	●	●		●				●
 <p>馬淵 邦美 / 社外取締役 監査等委員</p> <p>1990年にLondon Business Schoolを卒業後、デジタルエージェンシー領域においてグローバルトップ・マネジメントを歴任し、2012年にオグルヴィ・ワン・ジャパン株式会社/ネオ・アット・オグルヴィ株式会社（現ジオメトリ・オグルヴィ・ジャパン合同会社）代表取締役社長に就任。FleishmanHillard Japan K.K., Senior Vice President&Partnerを経て、2018年にポート株式会社の社外取締役に就任。2022年6月にポート株式会社社外取締役 監査等委員に就任。</p>	●					●	●	

コーポレート・ガバナンス体制全体図

リスク管理および内部統制システムの運用体制強化を踏まえ、当社のコーポレートガバナンス体制は下記の通り。



2024年3月期の主なESGトピックス

積極的な挑戦を支えるコーポレート・ガバナンス体制を構築するため、2023年3月期より「コーポレート・ガバナンス改革1.0」を推進。2024年3月期における主なトピックスは下記の通り。

コーポレート・ガバナンス・ガイドラインの策定

経営の透明性と公正性、迅速かつ果敢な意思決定を実現すべく、グループ全体のコーポレート・ガバナンスに関する最上位規程として「コーポレート・ガバナンス・ガイドライン」を策定。

人的資本マネジメント方針の策定

パーパスの実現に向けた経営戦略の実行のために必要な人的資本の確保のため、「人的資本マネジメント方針」を策定し、戦略上最も重要な6つの指標を制定。

サステナビリティ委員会の設置

当社のパーパスである「社会的負債を、次世代の可能性に。」に従い、当社および当社経営環境を支えるマルチステークホルダー、また産業や社会の持続的な発展を実現するため、サステナビリティ委員会を設置。

コーポレート・ガバナンス・ガイドラインの策定

経営の透明性と公正性、迅速かつ果敢な意思決定を実現すべく、子会社等を含む当社グループ全体のコーポレート・ガバナンスに関する最上位規程として、あらたに、コーポレート・ガバナンス・ガイドラインを制定。

PORTコーポレート・ガバナンス・ガイドライン

コーポレート・ガバナンス
に関する基本方針

ステークホルダーとのリ
レーションシップに関す
る基本方針

健全性確保に
向けた取り組み

コーポレート・ガバナンス
体制

コーポレート・ガバナンス
における規律設計

取締役会および取締
役に関する基本原則

指名委員会に関する
基本方針

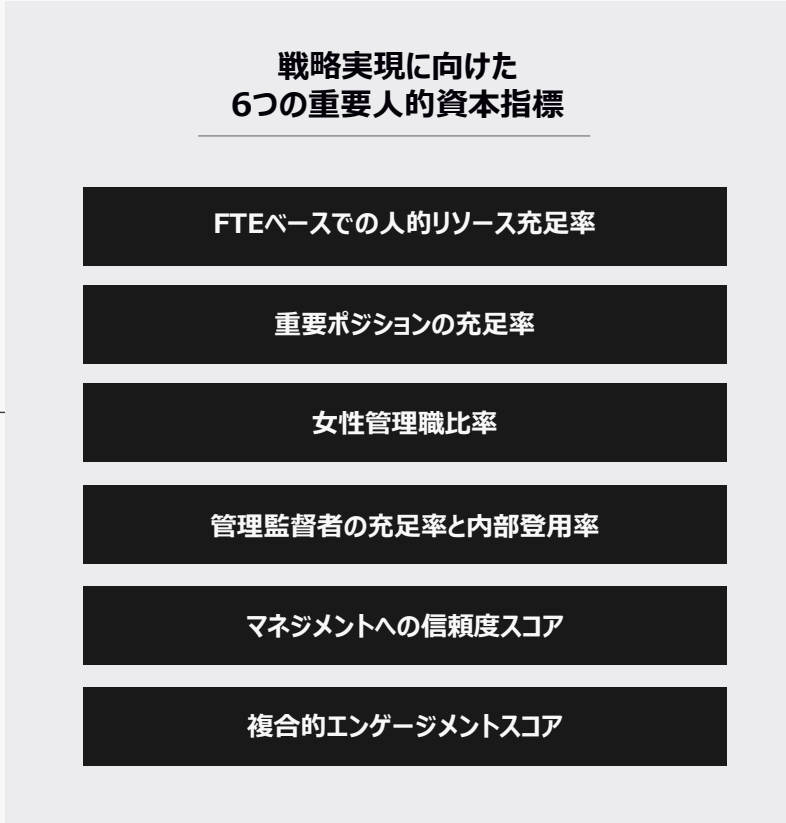
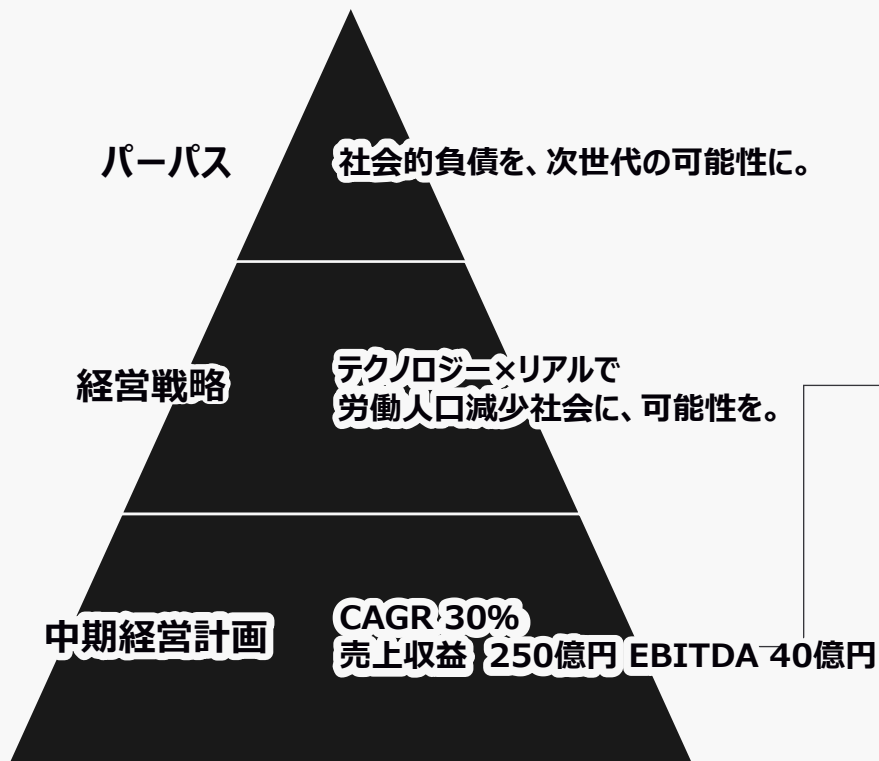
報酬委員会に関する
基本方針

持続的な成長への
コミットメント

PORTコーポレート・ガバナンス・ガイドライン : https://www.theport.jp/ir/assets/pdf/corporat_governance_guidelines.pdf

人的資本マネジメント方針の策定

パーパスの実現に向けた経営戦略の実行のために必要な人的資本の確保のため、「人的資本マネジメント方針」を策定し、戦略上最も重要な6つの指標を定めた。



※ 詳細は2024年3月29日開示の「人的資本マネジメント方針」をご確認ください。

6つの重要人的資本指標

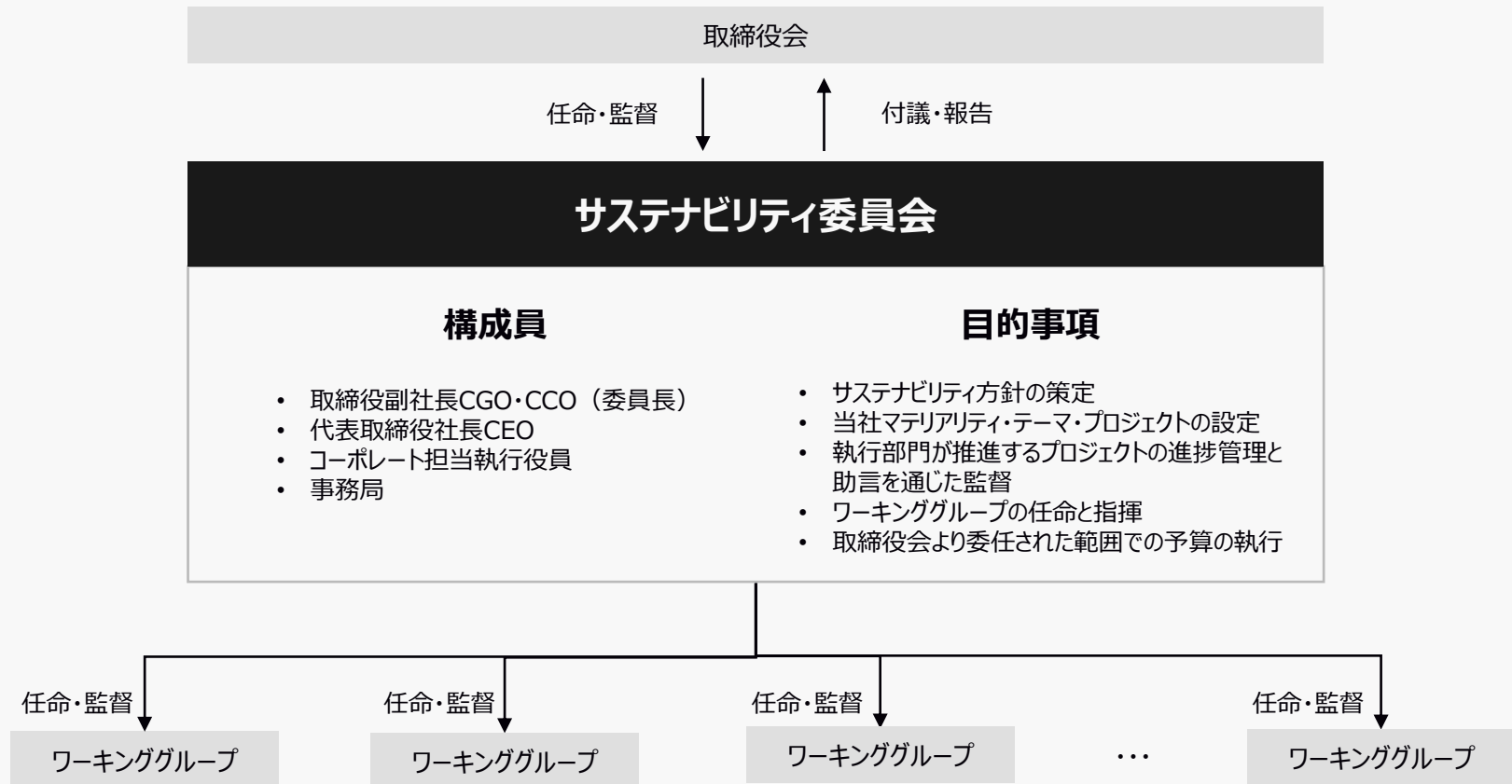
2026年3月期を最終年度とする当社中期経営計画の達成に向けては、今後急激な組織規模の拡大が予想される。「健全な急成長」を実現すべく、以下を重要指標と位置付け人的資本への投資を行っていく。

重要人的資本指標	選定理由
FTEベースでの人的リソース充足率	計画実現にあたって必要な人的リソースを、人材獲得機会の最大化のため、多様な働き方を受容している中においては、人数ベースではなく、計画実行に必要な仕事量をFTEとして換算し、FTEベースでの充足率を重要指標として設定する。
重要ポジションの充足率	業績拡大にあたり、迅速かつ果敢な意思決定を支える体制づくりの一つとして、積極的な権限移譲を行っている。その移譲先の中核である執行役員や部長は当社にとって重要ポジションであると判断し、その充足率を重要指標として設定する。
女性管理職比率	従業員への持続的なキャリア形成・能力開発の機会を提供すること計画実現のために肝要であるが、特に当社は約40%を占める女性社員であり、各役職・レイヤー、特に全体への影響の大きい管理職における女性比率を重要指標として設定する。
管理監督者の充足率と内部登用率	当社は積極的に新卒採用等による若手人材を採用していることも踏まえ、組織規模に応じて適時適数の管理職の配置に加え、持続的な人材育成が健全な組織成長のためには肝要であると考えており、管理監督者の充足率及びその内部登用率を重要指標として設定する。
マネジメントへの信頼度スコア	組織が拡大していく中においても、経営の意思、価値観が十分に浸透していくためには、マネジメントへの信頼が欠かせず、パルスサーベイによる当該項目の指数を重要指標として設定する。
複合的エンゲージメントスコア	従業員の定着およびパフォーマンスの向上のためには、「働きがい」のある職場を形成することが重要であり、パルスサーベイにおいて特に当社において定着、活性化等に相関性が高いと評価できる複数の指標を重要な指標として設定する。

※ 詳細は2024年3月29日開示の「人的資本マネジメント方針」をご確認ください。

サステナビリティ委員会の設置

当社および当社経営環境を支えるマルチステークホルダー、また産業や社会の持続的な発展を実現するため、サステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティに関する方針の策定や施策の推進を行う。



主な事業等のリスク

以下は、成長の実現や事業計画の遂行に重要な影響を与える可能性があるとして認識する主要なリスクです。そのほかのリスクについては、有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照ください。

事業遂行上の重要なリスク

顕在可能性等およびリスクへの対応策

内部管理体制・内部統制に関するリスク

拡大する事業、企業集団に合わせて、適時適切に内部管理体制・内部統制が構築できない場合

顕在化可能性：中 影響度：大

内部統制システム基本方針に基づくグループ内部監査の強化、各種グループ管理に関する規定等を整備し従業員研修の充実化を図る

人材の確保及び育成に関するリスク

当社グループの必要とする人材が必要な時期に確保できない場合・人材育成が計画通りに進まない場合

顕在化可能性：中 影響度：大

新卒採用、中途採用ともに採用チャネルを多様化し、人材確保を進めるとともに、研修制度の充実、教育体制の整備を進め、人材の定着と能力の底上げを行う

M&Aに関するリスク

M&A実施後に事業展開が計画通りに進まず、対象事業等の投資価値の減損処理が必要になる場合

顕在化可能性：中 影響度：大

M&Aのデューデリジェンスにおいて各種リスクの低減を図るとともに、買収後は、当社グループのノウハウを注入し、事業成長を実現できるよう努める

情報セキュリティに関するリスク

サイバー攻撃や従業員の過失等に伴う個人情報を中心とした情報資産の流出、不正利用等が生じる場合

顕在化可能性：中 影響度：大

外部機関（Pマークなど）の基準にも準拠した各種ポリシー・規程の整備運用の徹底に加え、従業員への研修、セキュリティシステムの適時適切なアップデートを行う

（お知らせ）IR情報の発信

適時開示情報やIRイベントに関するご案内など、個人投資家の皆様へ向けて積極的に情報発信を行っております。是非ご登録・フォローをお願いいたします。

IRニューズメール

当社のIR関連の最新情報を中心に、投資家の方々にタイムリーに情報をお届けするべく、投資家IRメール配信を行っております。情報開示に合わせて、月数回、不定期に配信いたします。



登録はこちら

<https://theport.hubspotpagebuilder.com/mail/ir>

公式Xアカウント

公式X（旧Twitter）アカウントの運用を開始しました。IR情報やプレスリリース等を発信していきますので、是非フォローをお願いいたします。



ポート株式会社 広報IR公式アカウント

https://twitter.com/port_IR

公式YouTubeアカウント

決算説明動画や適時開示情報に関する補足動画等を公開しております。わかりやすいIR情報の発信に努めてまいります。



ポート株式会社 公式アカウント

www.youtube.com/@port_IR

PORT INC.

社会的負債を、次世代の可能性に。