

事業計画及び成長可能性に関する事項

ポーターズは 世界の雇用インフラを 進化させる

雇用創出イノベーション

HR × Tech × AI

会社名 **ポーターズ株式会社**

英文社名 **PORTERS CORPORATION**

設立	2001年 8 月	取締役/監査役	西森 康二	代表取締役社長
所在地	東京都港区赤坂8-5-34 TODA BUILDING 青山3階		渡邊 智美	取締役副社長
			三ツ井 健	取締役(候補者)
			天野 竜人	取締役
従業員数	65名（2022年12月末）		中村 恒一	社外取締役
資本金	46,989,000円（2022年12月末）	佃 勇吾	社外取締役（公認会計士）	
		清水 有滋	常勤社外監査役	
		南方 美千雄	社外監査役（公認会計士）	
事業内容	有料職業紹介、労働者派遣会社向けのクラウドサービスの提供	長尾 二郎	社外監査役（弁護士）	
		子会社	Porters Asia SG, Pte. Ltd. (シンガポール共和国法人・非連結・当社株式保有比率100%)	

HR業界の経験豊富な経営陣

- HR業界において豊富な経験を有する経営陣が事業運営を牽引
- 上場企業の元経営者及び弁護士、会計士といった専門家を社外役員に招聘しガバナンス体制を構築

西森 康二

代表取締役社長



- リクルートにて、ガテン事業に従事
- その後、複数社を経て、有料職業紹介業に従事後、当社創業
- HR業界において30年超の経験と幅広い人脈を有する

渡邊 智美

取締役副社長



- ベンチャー企業にて、起業家支援・有料職業紹介事業に従事
- 西森とともに当社創業
- 事業運営の責任者として当社成長を牽引

三ツ井 健

取締役候補者/シンガポール法人代表



- スタッフサービスを経て、リクルートスタッフィング執行役員に就任し、全社戦略の策定、遂行に従事
- 2022年当社入社、海外事業責任者としてシンガポール法人代表に就任

HR業界の経験豊富な経営陣

- HR業界において豊富な経験を有する経営陣が事業運営を牽引
- 上場企業の元経営者及び弁護士、会計士といった専門家を社外役員に招聘しガバナンス体制を構築

天野 竜人
取締役



- サミーにて、営業・経営企画に従事、グループ会社で人材ビジネスやM&A業務に従事
- 2017年当社入社、2018年当社管理部管掌取締役就任

楠原 史子
執行役員



- 日本マイクロソフトにてエバンジェリストとしてマーケティング業務に従事
- 2014年当社入社、2018年当社マーケティング部門執行役員就任

中村 恒一
社外取締役



- リクルート取締役副社長、人材サービス産業協議会理事長、全国求人情報協会常任委員長などを歴任
- サイバーエージェント社外取締役
- HR業界に留まらず、深い知見、経験と幅広い人脈を有する

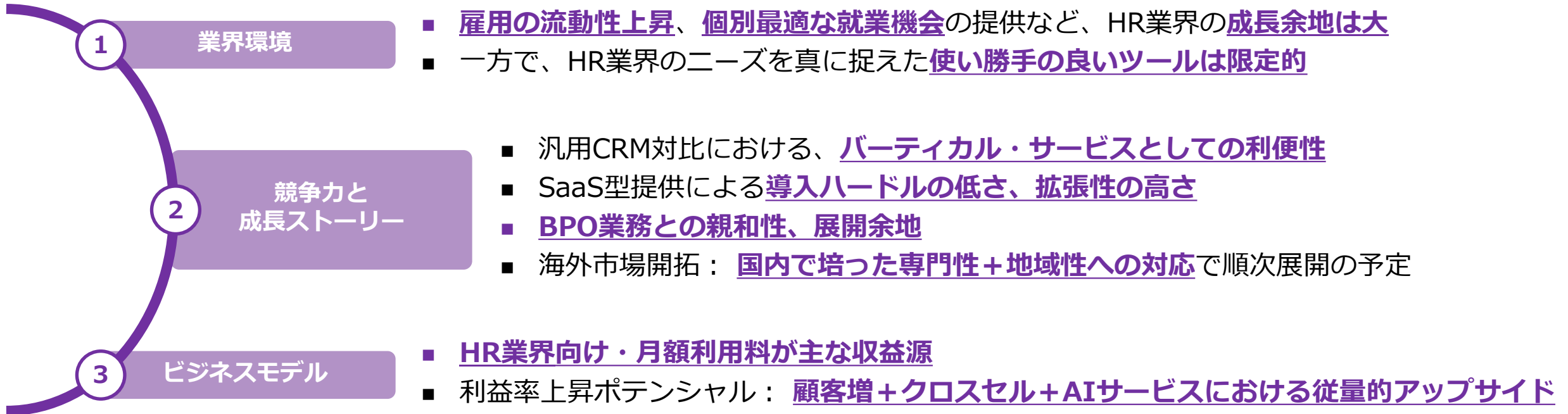
Mission

Matching, Change your business

Vision

世界の雇用にもっとも貢献する企業になる

人材紹介・人材派遣などHR業界※1向けに特化した、マッチング統合管理システムを提供



「人材マッチング業界向け統合プラットフォームへ」

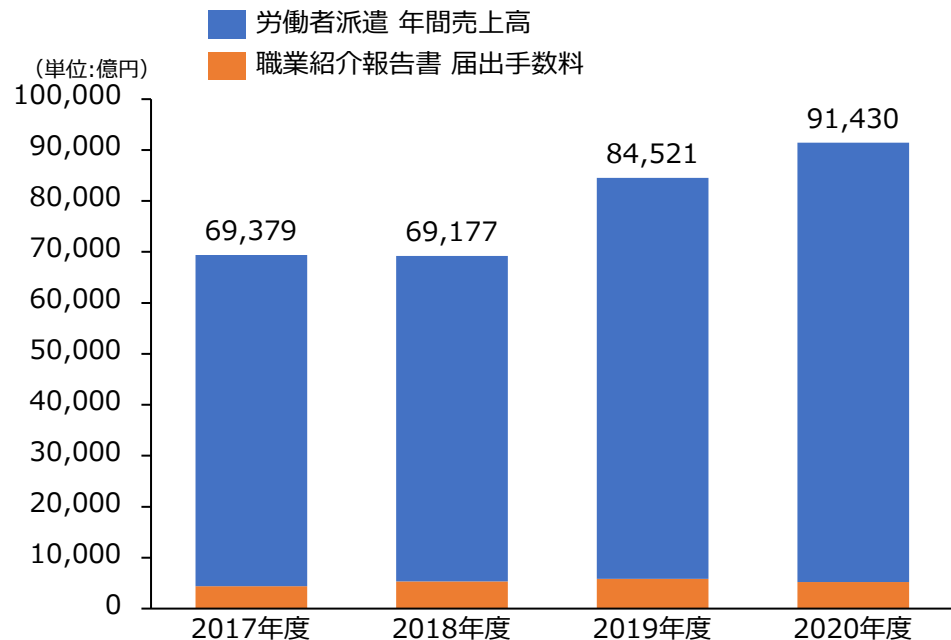
業界動向

HR業界の動向

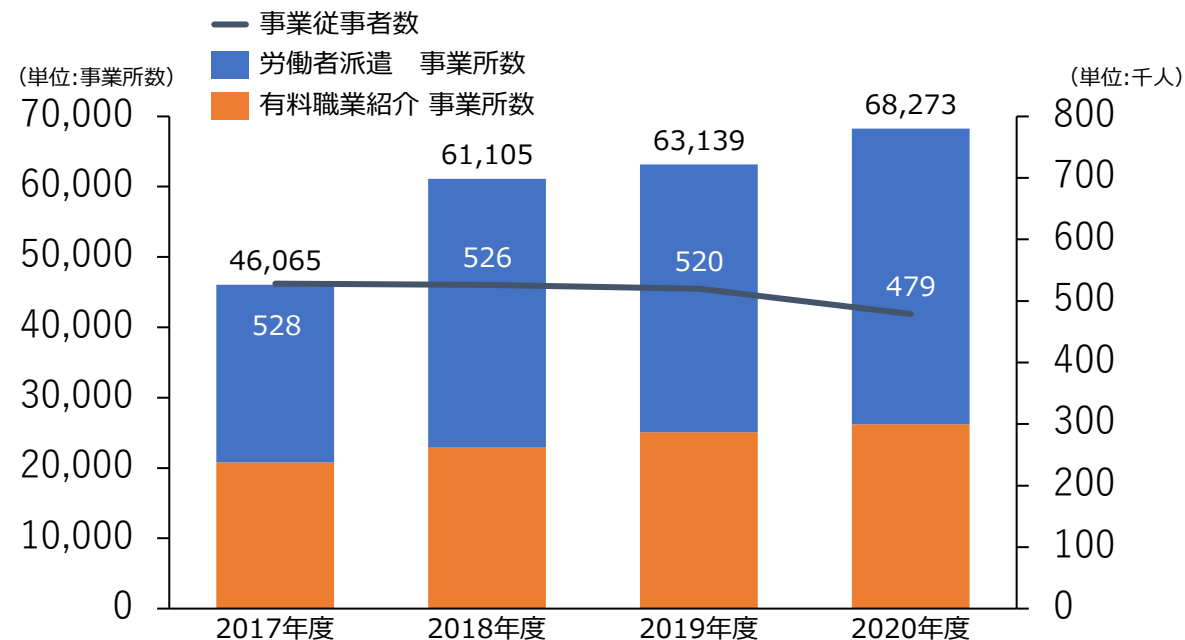
- 当社が顧客としているHR業界は、堅調に推移
- 他業界と同様に「テレワークの継続・推進」「業務のRPA化」「チャットなどのコミュニケーションツールの導入」「オンライン面談の継続」が進む

HR業界市場規模推移※1

- 金額ベースでは労働者派遣の市場規模が巨大かつ高成長
- HR業界の市場規模は成長を続ける



- 事業所数は増加傾向にあり、約6.8万事業所
- 事業従事者は、2020年で47.9万人、2021年で42.1万人、2022年で41.6万人と減少傾向も下げ止まり



HR業界の業務特性

- 求職者と求人情報の更新・管理や業界特有の法令対応※1が必要なため、業務内容が複雑
- 社内外のシステムとのデータ連携が為されておらず、2重3重入力などの非効率な業務プロセスが多数存在
- 労働集約的であり、システム化による効率化が可能

システム化余地・ニーズ大



システム化動向

大企業

- スクラッチでの業務管理システムを開発、運用（高コスト）
- or
- 要件定義が難しく、現場ニーズに合致していない（使い難い）



中小零細企業

- Excelを含む煩雑かつ整備されていない社内システムを活用（使い難い）
- or
- システム化が遅れている企業ではアナログ対応も（非効率）

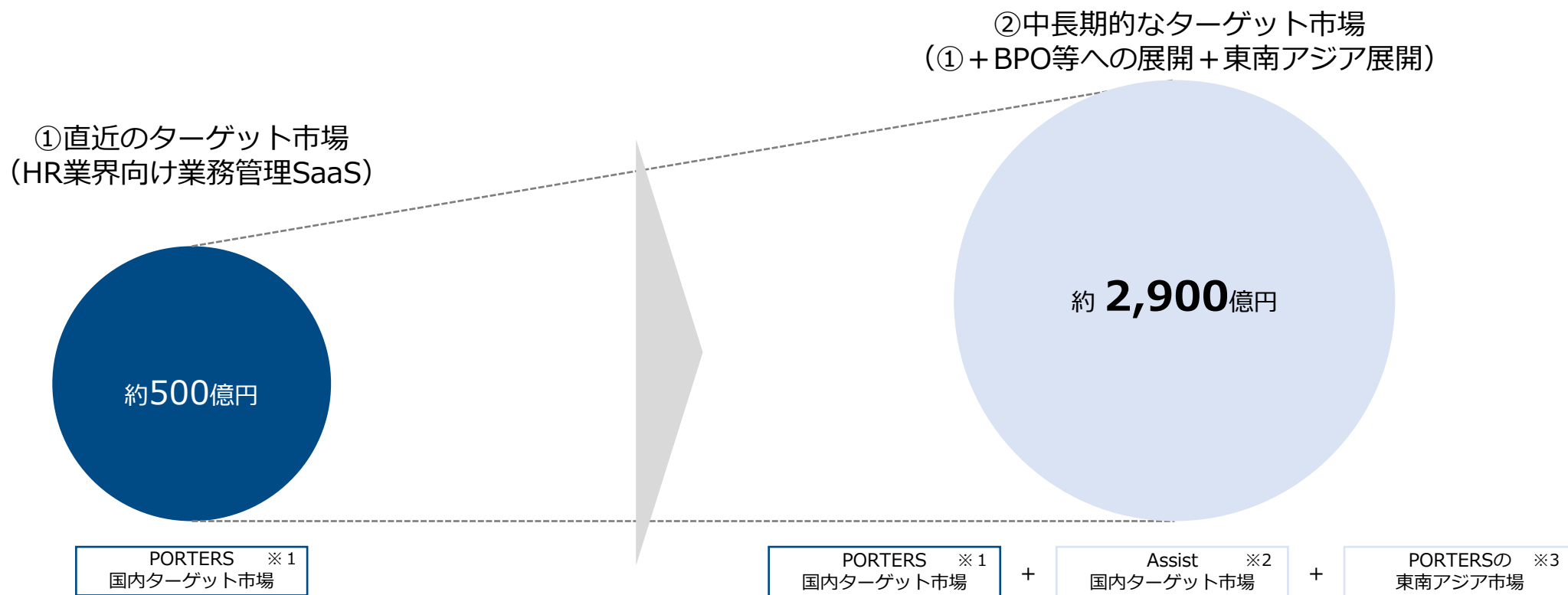


当社の様なHR業界に特化したバーティカルSaaSへのニーズ大

市場状況及び競合状況

対象市場

- HR業界に特化したバーティカルSaaSだが、市場は大きく日本国内においてもシェア拡大の余地は大きい
- 中長期的に、東南アジア市場、AIを用いたサービスで日本国内のBPO市場においてもシェア獲得を狙う

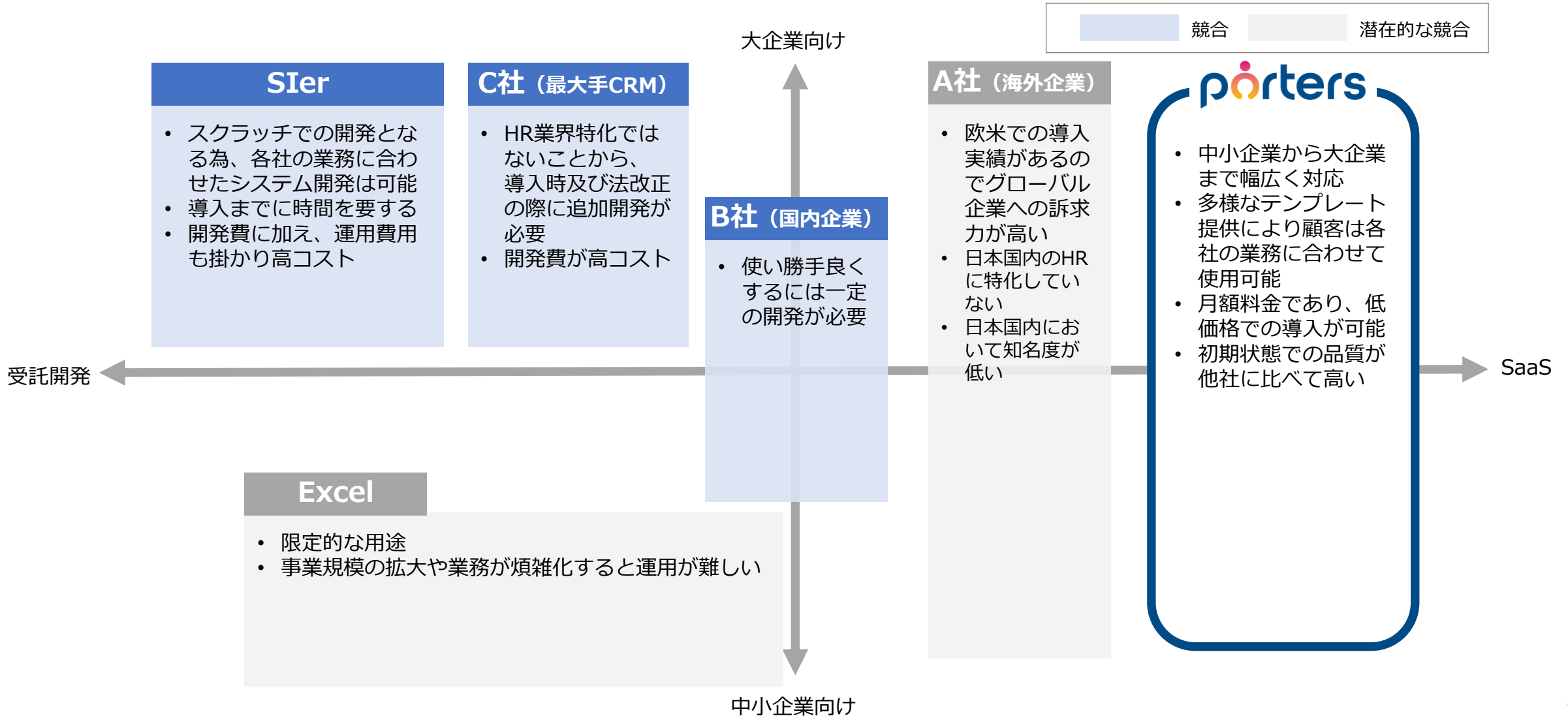


※1：日本国内の職業紹介、労働者派遣業の事業従事者数 41.6万人×ARPU10,000円×12ヶ月=499億円 「サービス産業動向調査 2022年12月分」総務省統計局

※2：BPO市場規模4.6兆円、人材関連業務アウトソーシング市場8.2兆円に対してIT予算比率1.0%として、(4.6兆円+8.2兆円)×1.0%=1,280億円 「2022-2023 BPO市場の実態と展望」矢野経済研究所、
 (IT予算比率1.0%：「企業IT動向調査報告書」一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会)

※3：アジアにおける職業紹介、労働者派遣の事業従事者数94.8万人×ARPU10,000円×12ヶ月=1,137億円、World Employment Confederation, 「WEC ECONOMIC REPORT 2022」

競合環境



当社サービスについて

雇用をつくり出す企業と
雇用をつくり出すビジネスパーソンに
雇用拡大のためのクラウドサービスをID月額利用料にて提供



人材派遣会社のためのマッチング統合管理システム

porters STAFFING

人材紹介会社のためのマッチング統合管理システム

porters AGENT

AI×ダイレクトスカウティング

 **Porters-Assist**

日本

台湾

香港

シンガポール

タイ

ベトナム

インドネシア

マレーシア

フィリピン

ほか

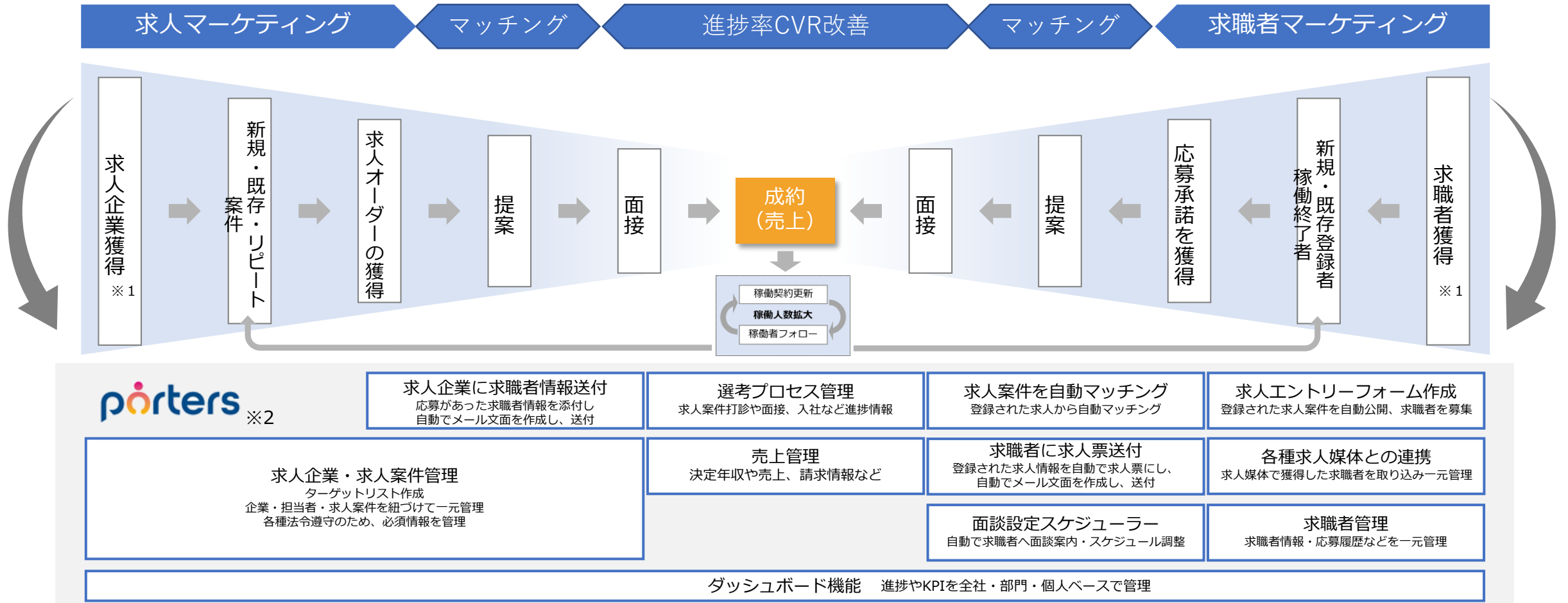
東南アジアを中心に日本と世界10マーケットで提供

業務管理SaaSとして月額利用料を徴収



労働者派遣会社における「PORTERS STAFFING」 活用例

- 雇用をつくり出す企業に雇用拡大のためのクラウドシステムをID月額利用料にて提供

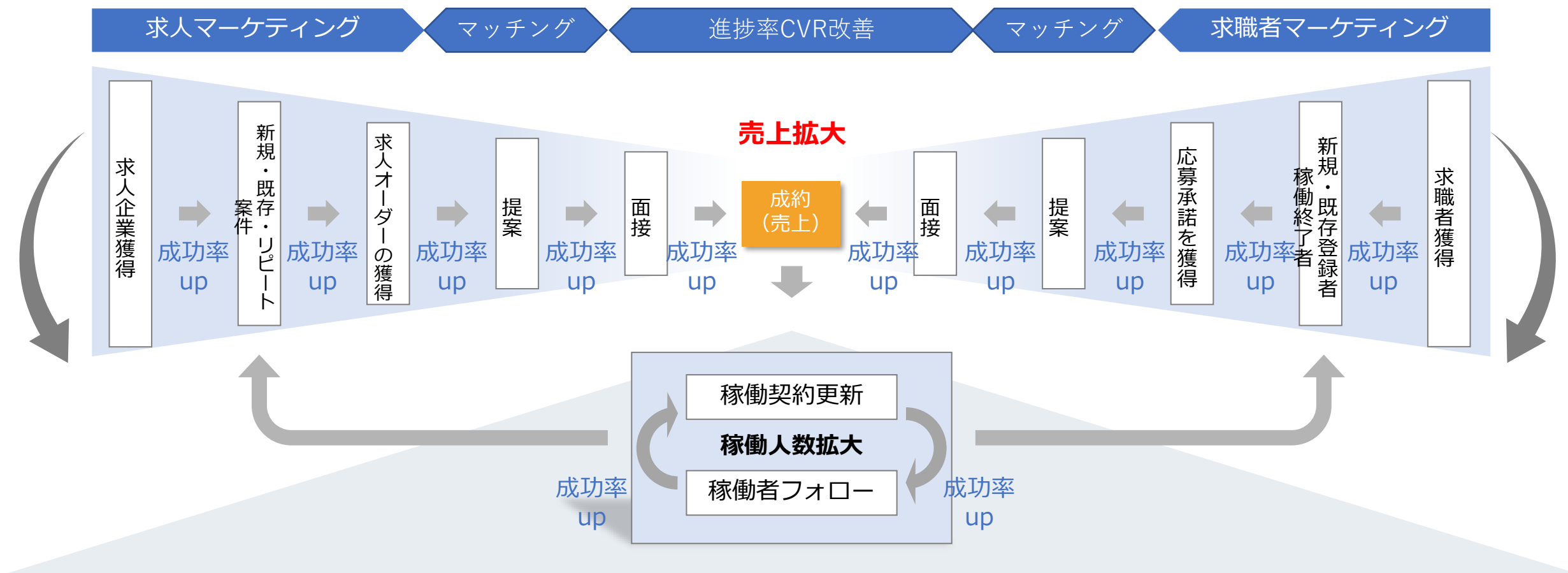


※1：求人企業の獲得の営業活動や求人企業へのアプローチ、求職者獲得のためのスカウト活動や広告活動はPORTERSでは実施しておらず、ユーザー企業が実施します。

※2：各種自動化には、テンプレート作成や条件設定などが必要となります。また、手動での実施も可能となります。

労働者派遣会社における「PORTERS STAFFING」活用例

- 労働者派遣における様々な業務を成功率を上げ、売上拡大、雇用創出に貢献



特徴

人材業界に特化したクラウド型総合管理システム

- 20年超人材業界に特化
- 各種法令の動向や業務フローへの深い理解に加え、顧客のペインを熟知
- 特定顧客に依存せず、700社以上のご利用と多種多様な人材業界の顧客がご利用

企業ごとに行う柔軟なカスタマイズ

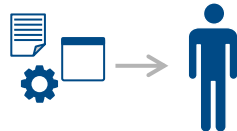
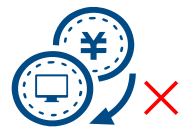
- PORTERSは現場での利用し易さに定評
- 顧客が自社の業務に合わせて取捨選択可能な多数の機能、テンプレを提供
- SaaSでの提供となる為、顧客において、事業展開に応じたIDの追加、削減が容易

製販一体の直販体制

- 細かな要件定義が必要といった業界/業務特性に対応する為、自社直販による顧客接点の深耕
- 顧客のフィードバックを獲得しプロダクト開発に活かす為にも製販一体型の直販体制

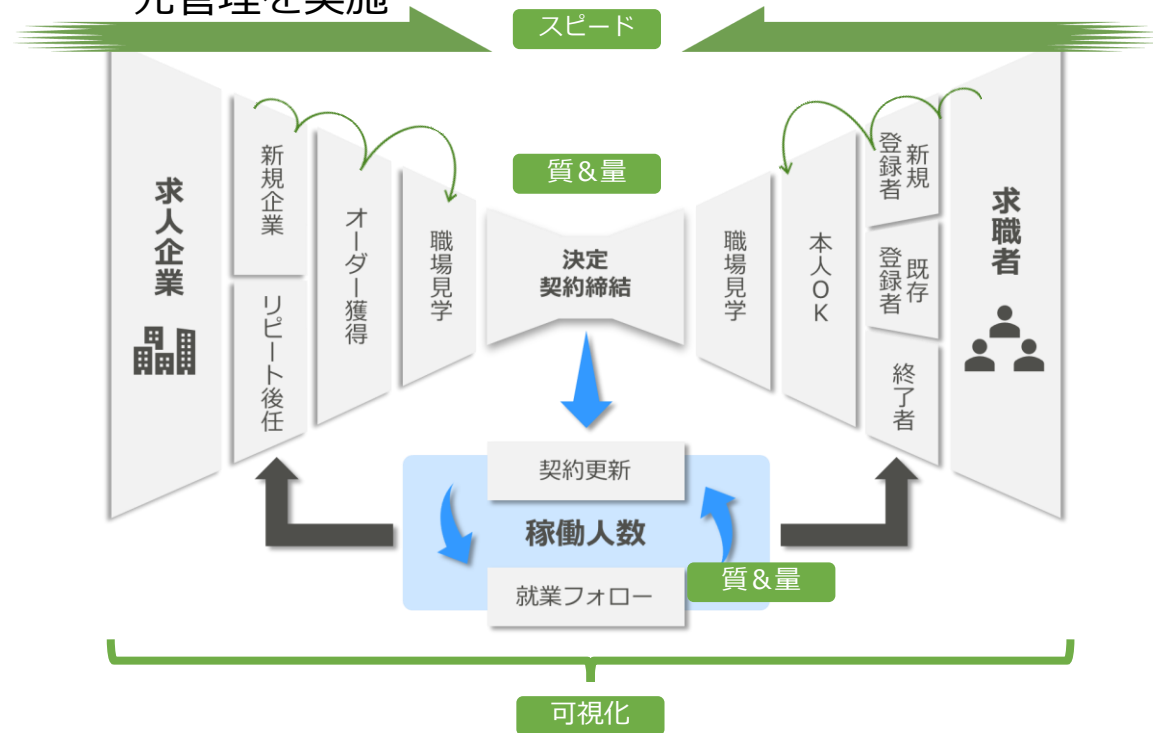
様々な業務プロセスに対応

- 有料職業紹介、労働者派遣事業者クラウドサービスで提供しているマッチング総合管理システム

- 豊富な機能提供により、顧客の事業拡大にあわせて顧客自らカスタマイズが可能

- 人材業界において、年間数億円規模のシステム投資ができない顧客の全てがターゲット

- 人材業界は「業務効率化」「業務プロセス改善」「KPI可視化」「情報共有」の他に、特有の法令遵守※1（求人票の記載、労働局への報告書、派遣社員への対応等々）が求められ、システム化によるメリットが大きい


労働者派遣企業の利用イメージ

- 求職者と求人企業のマッチング総量を増やす
- 質 × 量 × スピード向上と、プロセスを可視化
- データの重複入力、重複対応をなくし、求人・求職者の一元管理を実施

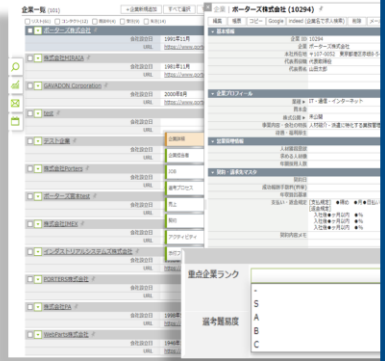


HR業界に特化、使い勝手の良い多数の機能を提供

- 情報資産の共有、業務効率化を実現すべく様々な機能を搭載
- カスタマイズ機能により、あらゆる人材マッチングサービスのお客様がご利用可能

マネジメント可能な一覧画面と詳細データ

- ・ 一覧画面ではExcelのようなソートフィルターや、カ
- ・ ドリルダウン、プルダウン機能、これにより詳細な求



帳票自動作成 & 自由自在なテンプレート

- ・ テンプレートで簡単にオリジナル帳票作成



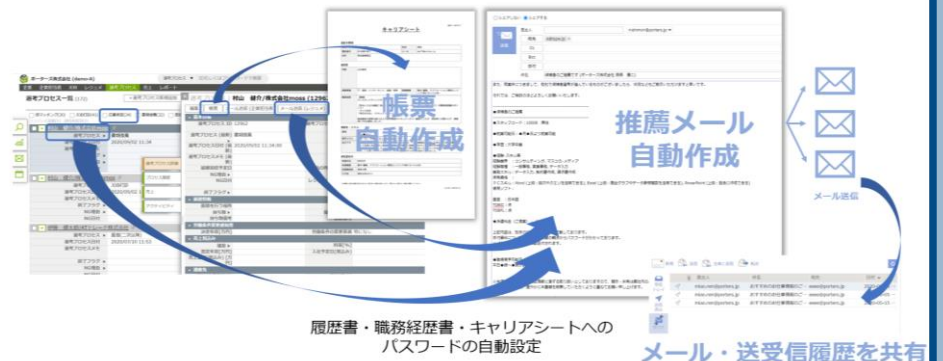
お客様満足度 最高ランクのカスタマイズ性

- ・ お客様が驚くほどに自由自在にカスタマイズできる人
- ・ カスタマイズ機能は標準装備されており、お客様ご自



キャリアシート・推薦メール自動作成

求人企業のご担当者に、おすすめの候補者を推薦します。候補者のキャリアシートを自動作成したり、推薦メールを自動作成したり、キャリアシートや候補者からお預かりした履歴書・職務経歴書なども推薦メールに添付送信したりすることができます。



市場認知度及び顧客満足度に関して高い評価

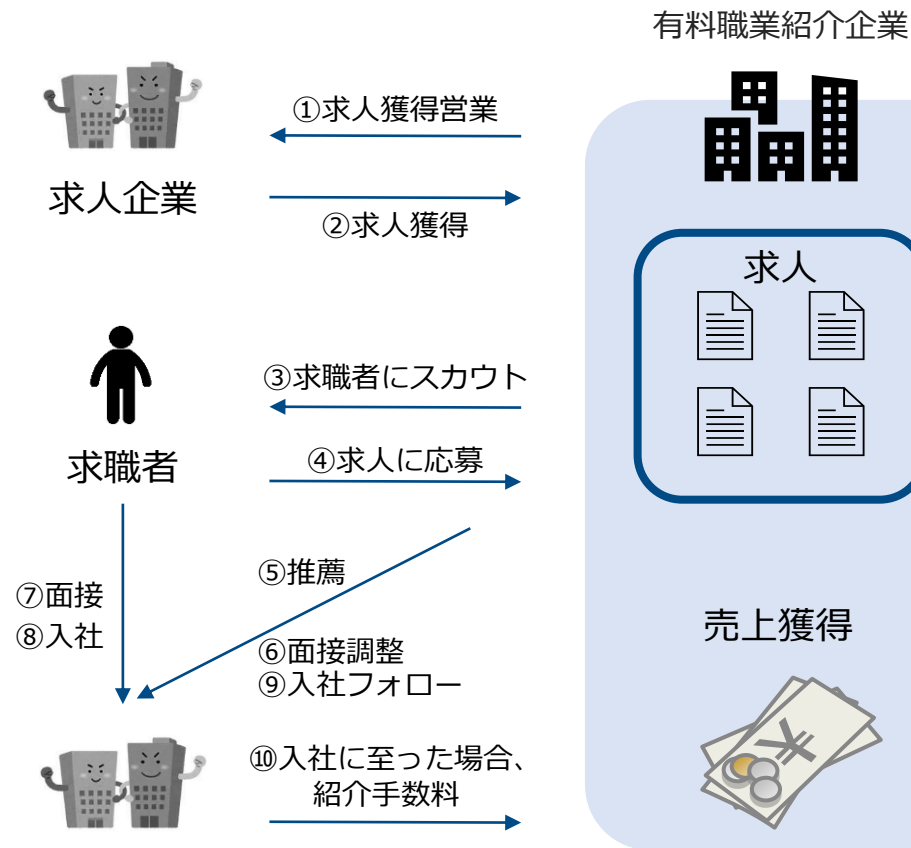
- 「IT review Grid Award 2023 Winter ※1」にて、人材紹介システム部門、人材派遣システム部門でそれぞれ唯一の「Leader」を受賞
- IT reviewが掲載している数ある製品の中で市場の認知度が高く、顧客からの満足度も非常に高い製品を表彰



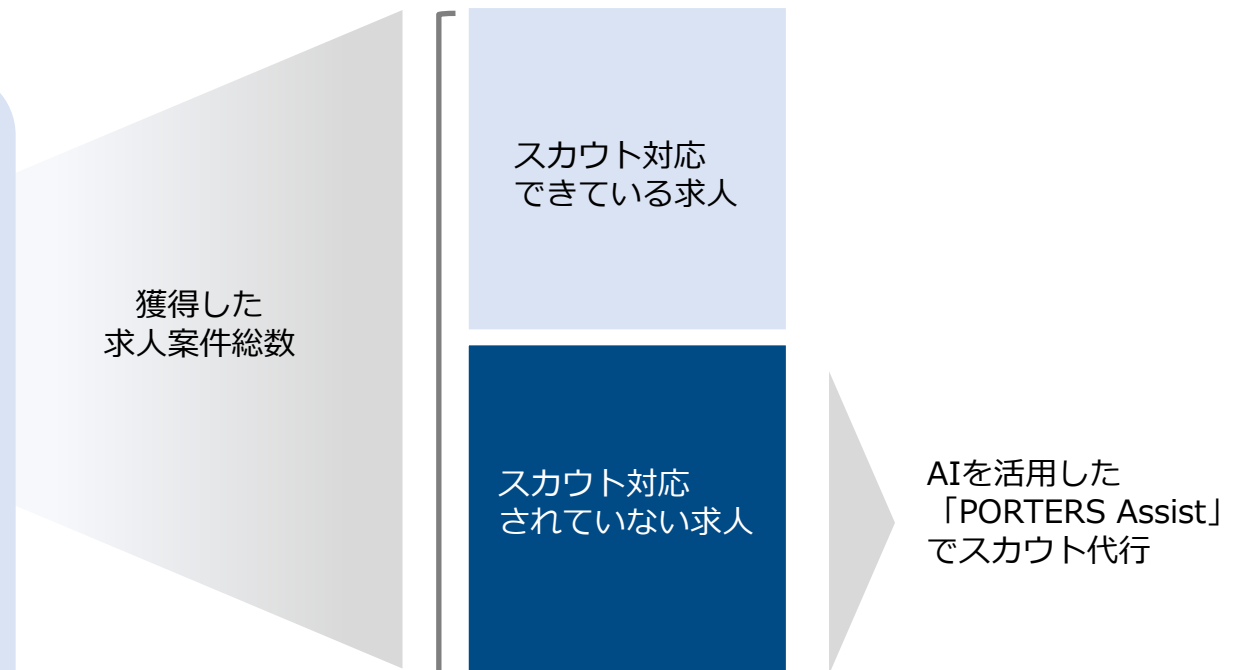
※1：アイティクラウド株式会社が運営するIT製品のレビュープラットフォーム「ITreview」に掲載された製品レビューをもとに、顧客満足度の高い製品を表彰するAward

- 当社開発のAIによるスカウト代行サービス、求職者の発見、求人とのマッチング、求職者へのスカウトまでをAIが実施
- 既存顧客へのクロスセル営業、「PORTERS STAFFING, AGENT」の導入が難しい企業への営業を同時に展開

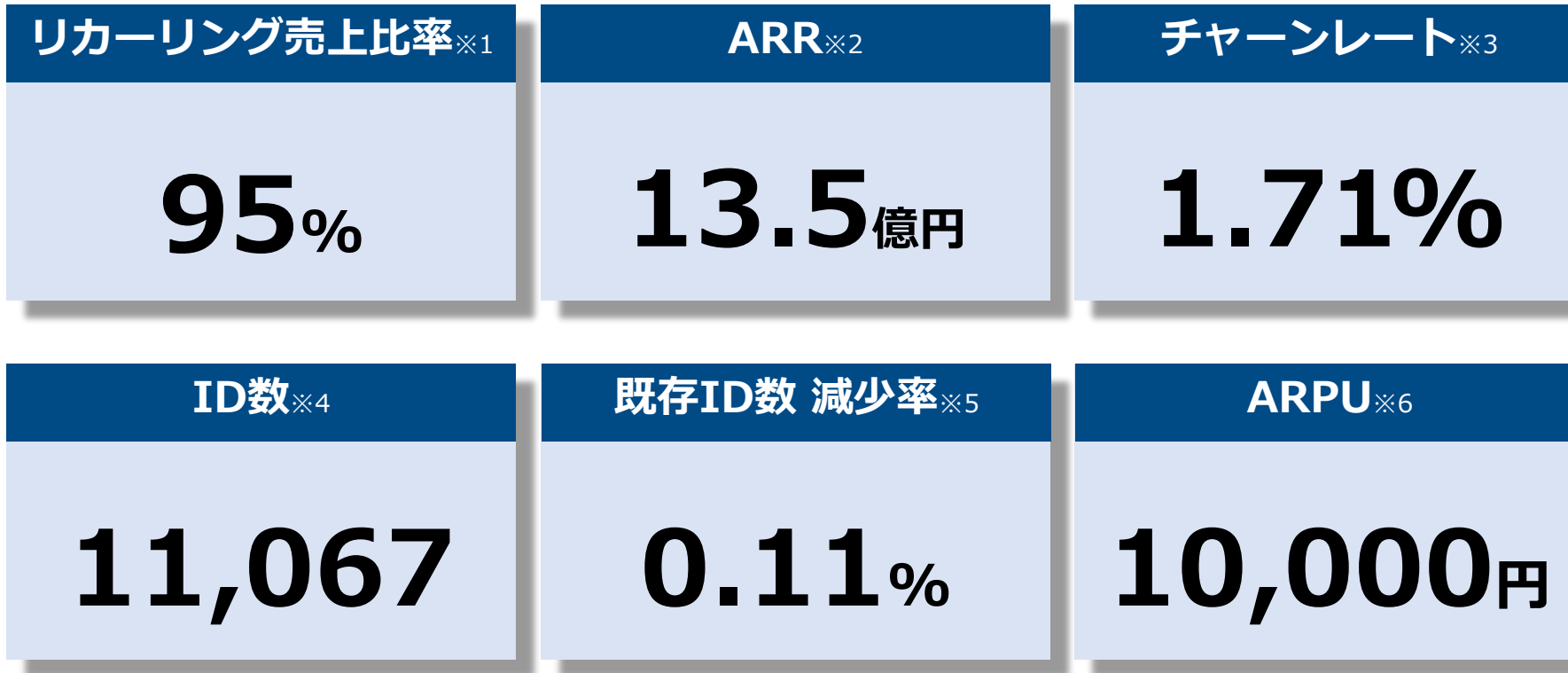
有料職業紹介の売上獲得までのイメージ



AIを導入したスカウト代行により未活用求人を有効利用



經營指標



※1：月次売上高に占めるPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの月額利用料（基本利用料＋オプション利用料）とPORTERS Assistの月額利用料の割合 2022年1月～12月期累計実績

※2：ARR（Annual Recurring Revenue）：2022年12月時点MRR（Monthly Recurring Revenue）×12で算出

※3：算出方法は社数ベースにて記載、12ヶ月平均値、2022年12月末時点。

※4：2022年12月末時点のPORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの有料稼働ID数

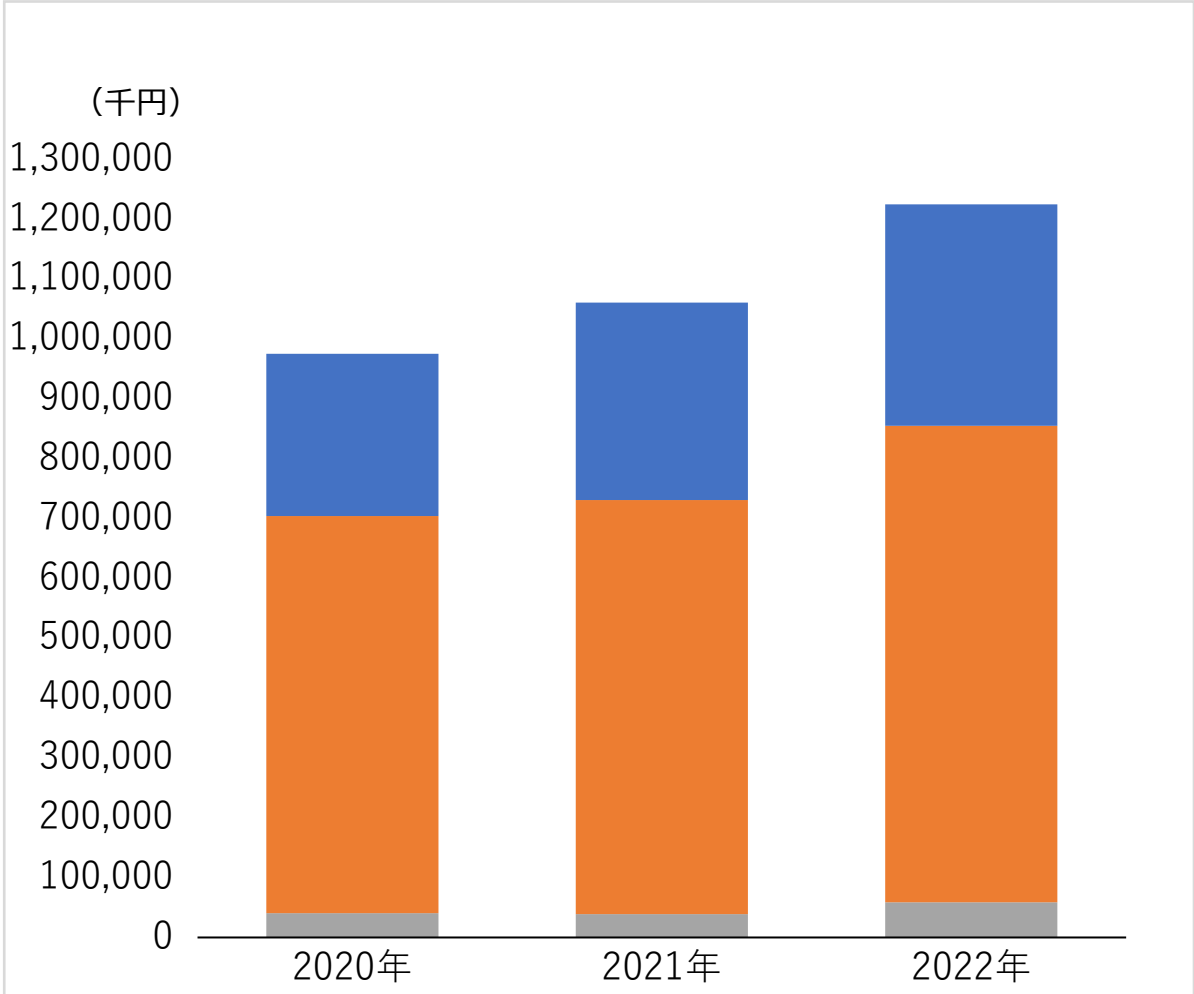
※5：PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの「前月稼働済顧客の当月稼働ID数/前月稼働ID数」、直近12ヶ月平均値。2022年12月末時点。

※6：PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの月額利用料/ PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTの有料稼働ID数で算出、100円未満切り捨て、2022年12月実績。

収益モデルと売上構成比 (2022年12月期実績)

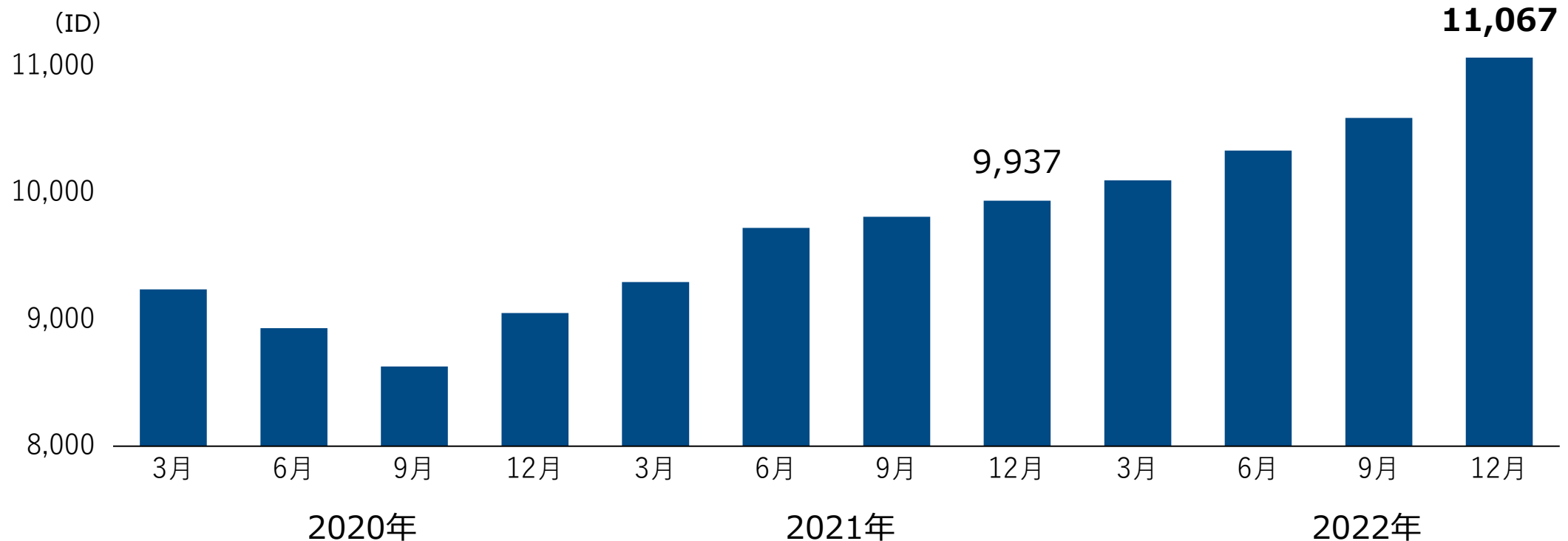
収益モデル		課金単位	売上構成比	
スポット売上 (導入コンサルティング収益)		会社	5%	
基本利用料 (月額)		ID	95%	
↓				
顧客属性		2020年	2021年	2022年
労働者派遣	■	26%	30%	28%
有料職業紹介	■	65%	63%	63%
海外	■	4%	3%	4%
計		95%	96%	95%

リカーリング売上の推移



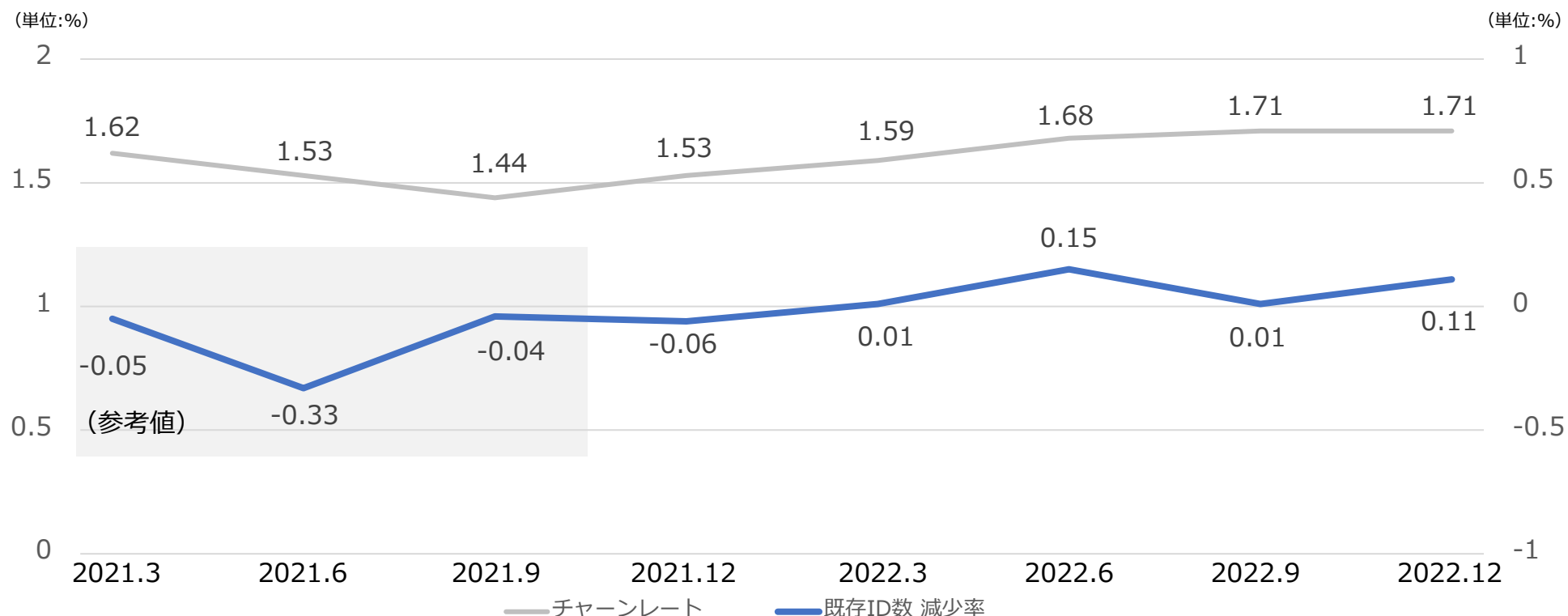
ID数の推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

- 2022年12月期は新規顧客ID数が1,478ID増加と過去最高を記録し、ID数は年間1,130IDの増加
- 2023年12月期は既存顧客の解約を見込み、2023年12月ID数は11,529IDを計画
- 新規顧客ID数の獲得は引き続き好調のため、既存顧客営業体制を強化し、ID数の更なる成長を狙う



既存ID数 減少率 及び チャーンレート（社数ベース）の推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

- 顧客の日々の業務にて使用されるサービスであり、一度導入すると定着率が高い
- 既存顧客の契約ID追加（部署内拡大、他部署展開）が多い
- 顧客の業績悪化やシステム内製化等により解約が生じることもあるものの、チャーンレートは低位安定



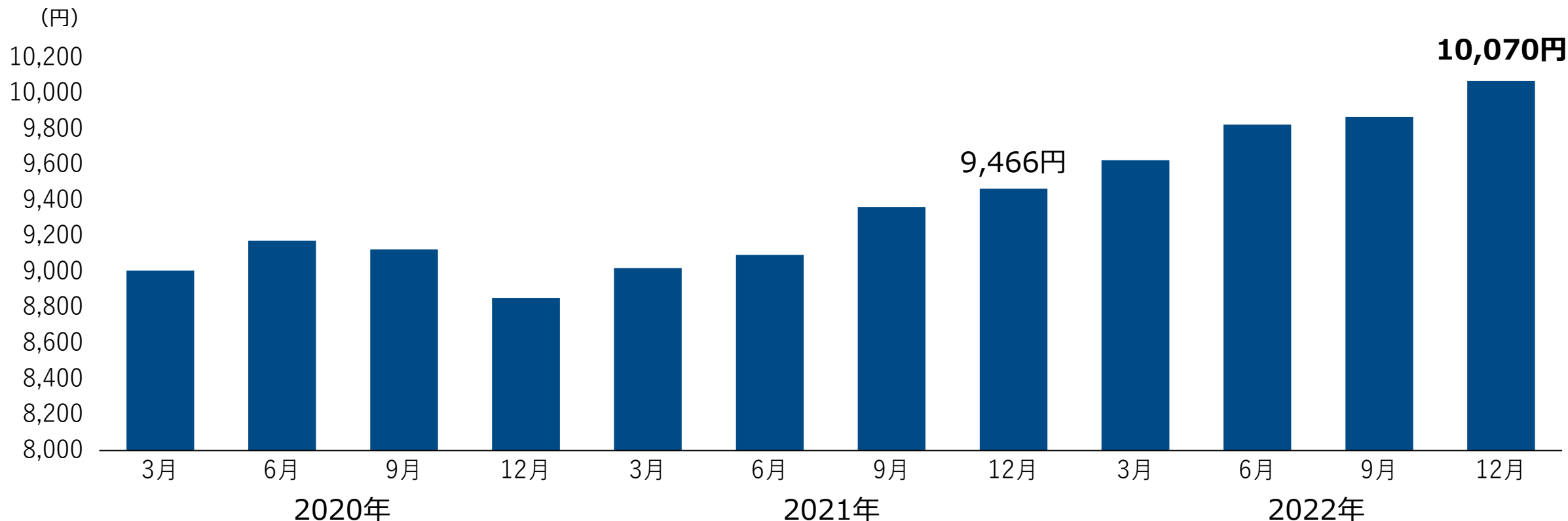
※ 1：チャーンレート（社数ベース）は、直近12か月の平均値

※ 2：既存ID数 減少率は、2021年3月数値は同年1-3月の平均、6月数値は同年1-6月の平均、9月数値は同年1-9月の平均と12ヶ月未満の数値の為、参考値。
2021年12月数値は同年1-12月の平均値。2022年3月以降は、直近12ヶ月の平均値。

6.3%/年でARPUは増加し、10,000円台に

ARPUの推移（PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT）

- 2019年4月に、料金プランを統一し、IDあたり2,500円/月の値上げを実施し、順調に上昇
- 2021年末から2022年末に掛けて6.3%/年のARPU増加を実現
- 値上による上昇は一服し、今後は有料オプション追加などでARPU増加を計画



※1：PORTERS月額利用料 1～10IDまで1IDあたり15,000円/月、11ID以降は1IDあたり7,500円/月

成長戦略

- ID数、ARPUをそれぞれ伸ばし、リカーリング売上の拡大を計画
- 既存顧客においては、減少を最小限にするために施策を実施

		成長戦略の実施により効果が期待されるKPI			
		ID数	既存ID数 減少率	チャーンレート	ARPU
成長戦略	①サービス価値の拡充、プロダクト拡充 (Assistのローンチと有料オプション提供)	顧客層の拡大	-	-	クロスセル
	②マーケティング・セールス体制の強化 (広告宣伝費増加と営業人員の増強)	新規顧客獲得	-	-	-
	③顧客接点の強化 (オンボーディング及びCS強化)	他部署展開	利用促進、離脱抑制	利用促進、離脱抑制	クロスセル
	④プライシングの適正化 (料金プランの統一、初期費用徴収)	-	未稼働状態からの 離脱を抑制	未稼働状態からの 離脱を抑制	単価向上
	⑤海外展開に向けて再始動	海外顧客の獲得	-	-	-

AIによるスカウトサービス開始

PORTERS-Assist

- 2022年4月にローンチ
- 2023年12月期売上計画の5%程度の売上を見込む
- 既存顧客へのクロスセル営業、「PORTERS」の導入が難しい企業への営業を同時に展開
- 導入企業からの評価は高く、継続した利用を見込む



有料オプションの継続的な追加

- 有料オプションは1度/半年ペースで追加しARPUの増加を目論む

2022年下期リリース

- ✓ 駅案内機能の追加（通勤時間、電車代を把握した上で求職者へ求人を提案できる機能）
- ✓ マーケティングオートメーション（求職者の掘り起し機能）

2023年リリース予定

- ✓ 人材紹介・派遣会社向けATS（Applicant tracking system）
- ✓ 人材紹介・派遣会社向け重要指標の可視化

その他

- ✓ 顧客セグメントの増加、サービス範囲拡張な新規サービスを検討

好調なマーケティングの更なる強化

- 好調なマーケティング施策への資本投下、他社との協同セミナー実施、PORTERS Magazineの活用などで過去最高数のリード・商談獲得を狙う

セールス体制は安定的に増強

- 大手人材業界管理職経験者の複数名を採用に成功し、成果の再現性が可能な組織体制を構築を目指す
- 営業力強化を目的に、業務を専門化及び顧客セグメント別にした体制変更を実施
- 営業人員は2022年12月期末で20人と計画通りに増員

プロセス

リード獲得

ナーチャリング

アポ獲得

商談

受注

納品

役割

マーケティング

インサイドセールス

フィールドセールス

導入
コンサルティング

施策

SEO/リスティング/セミナー/MA

PORTERS Magazine

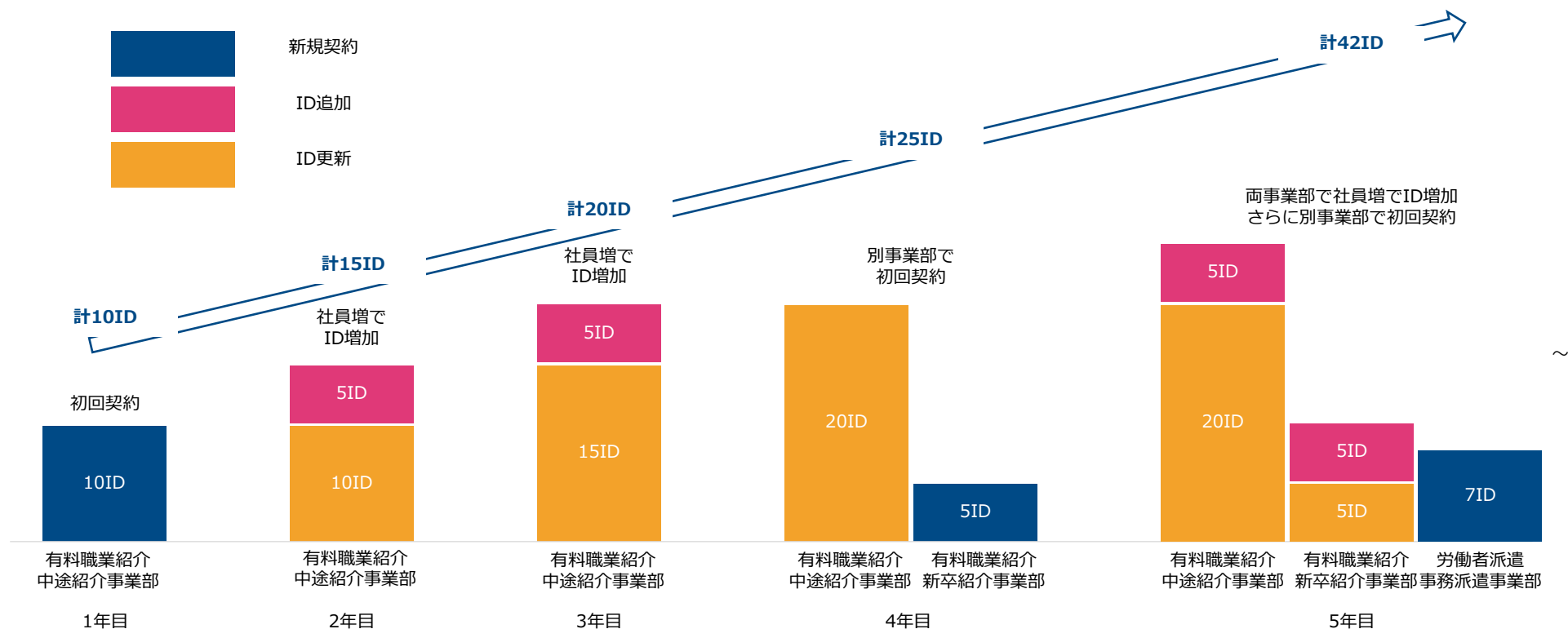
人員の増員/専門化
(インサイドセールス/フィールドセールス/導入コンサルティング)
→顧客セグメント別に設置し、専門性をさらに強化

小規模顧客は極力セールスを介さず、
導入までできる仕組み構築を目指す

コア人材を重点的に増員し、
大手顧客化（数百ID以上）を狙う

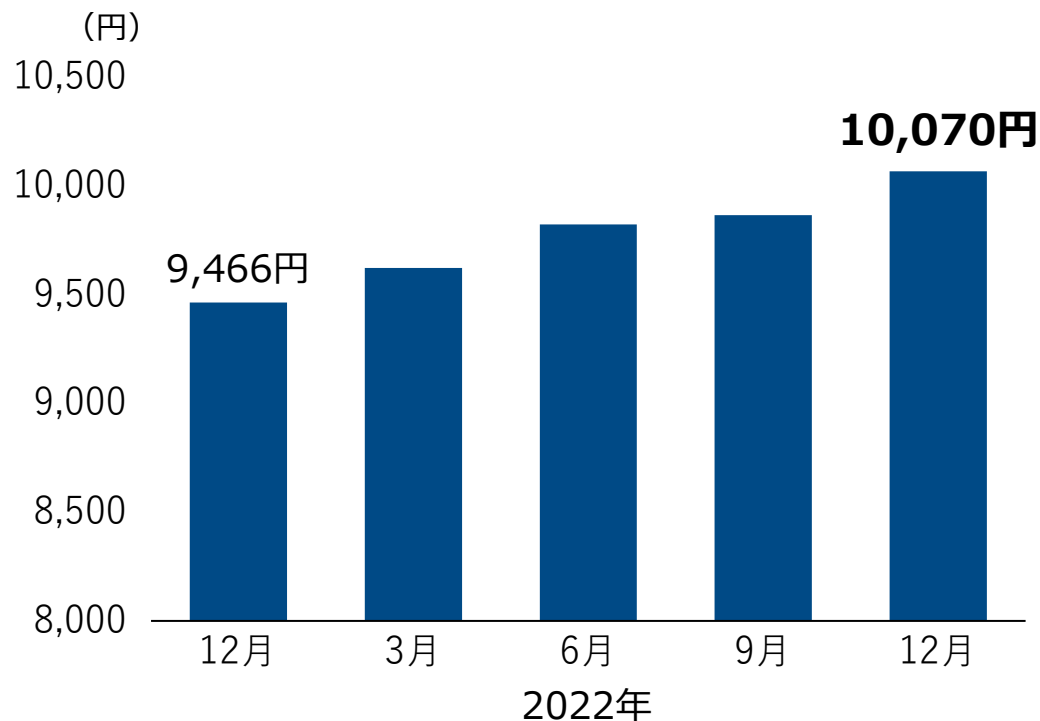
既存顧客への営業強化

- 既存顧客への営業力強化を目的に、既存顧客に特化したセールスを顧客規模別に設置
- 上記施策とともに、引き続きオンボーディング強化し、離脱抑制、利用促進とともに、他部署展開によるID数増加やオプション導入（クロスセル）を狙う



料金プランの統一完了

- 既存顧客の料金改定が2022年12月で完了
- 2022年12月のARPUは昨年同月対比で6.3%増加
- 現在のプライシングは適正価格と認識



初期費用徴収により未稼働顧客を抑制

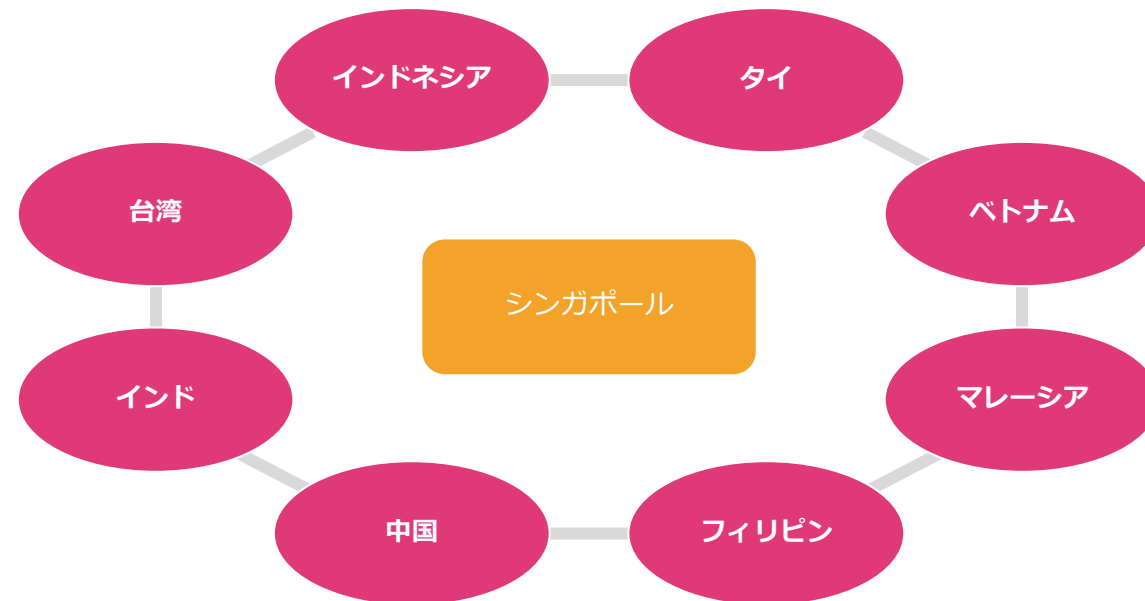
- 22年6月からは今まで無償提供していた初期導入コンサルティングについて初期費用10万円/社を徴収
- 10ID未満の顧客に対しても工数を掛けてオンボーディングを実施



- 初期費用徴収による導入件数の減少は見られず、売上に寄与
- 工数をかけたオンボーディングを実施することで、中長期的にチャーンレート改善に貢献
- 上記により、LTV (Lifetime value) の向上に貢献

中長期的な成長戦略として東南アジアを中心とした海外への展開を再始動

- 新型コロナウイルス感染症により、積極的な展開が難しかったが、各国が規制緩和をはじめたため再始動
- 新型コロナウイルス感染症以前に比べてマーケットが大きく変化したため、サービスのローカライズ化、パートナー戦略などを再設計し、中長期的に顧客獲得を狙う
- 上記を推進するためにシンガポール拠点に加え、2023年12月期に更なる拠点展開を計画
- 現地採用を進め、日本の体制は維持しながら展開



Appendix

損益計算書 ^(※1)
(百万円)

	20/12期	21/12期	22/12期	23/12期 予想
売上高	1,022	1,100	1,290	1,446
年間成長率	0.8% ^(※2)	7.6%	17.2%	12.0%
売上総利益	693	840	1,023	1,166
売上総利益率	67.8%	76.3%	79.3%	80.6%
経常利益	150	230	326	350
経常利益率	14.6%	20.9%	25.2%	24.2%
当期純利益	100	152	222	230
当期純利益率	9.7%	13.8%	17.2%	15.9%

貸借対照表 ^(※1)
(百万円)

	20/12期	21/12期	22/12期
現金及び預金	545	682	937
流動資産合計	588	724	982
固定資産合計	66	82	123
流動負債合計	240	290	334
固定負債合計	91	41	-
純資産合計	322	474	771

キャッシュ・フロー計算書 ^(※1)
(百万円)

	20/12期	21/12期	22/12期
営業活動による キャッシュ・フロー	84	193	285
投資活動による キャッシュ・フロー	△13	△14	△41
財務活動による キャッシュ・フロー	△49	△49	9
現金及び現金同等物の増減額 ^(※3)	14	137	254
現金及び現金同等物の期首残高	530	545	682
現金及び現金同等物の期末残高	545	682	937

※1：単位未満の数値は全て切り捨てで表記
※2：％は百万単位で算出し、少数点第二位以下は切り捨て
※3：2020年12月期において現金及び現金同等物に係る換算差額が5百万円発生

- 当社の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。
- その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

リスク	リスク概要	発生可能性	影響度	当社の対応方針
人材サービス業界の動向	労働市場の悪化による顧客企業の投資停滞	低	中	■ 日本国内だけではなく海外での事業展開を進めるなどリスクの分散を行っております。 ■ AIを用いた新サービスの開発など幅広い人材サービス領域においてサービスを提供することによって環境変化に影響を受けにくい収益構造となることを目指しております。
海外での事業展開	日本とは異なる商慣習や法令、規制等による事業遂行の不確実性	中	中	■ 対象エリアについて事前に可能な限り詳細な情報を集めて検討し、十分にリスクを検討した上で、海外展開を進めてまいります。
個人情報の保護	個人情報流出した場合、当社の信用低下を招くとともに損害賠償請求訴訟の提起等により、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性	低	中	■ 全ての個人情報及び機密情報について厳格な管理体制を構築し、情報の取扱い等に関する規程類の整備・充実や従業員等への周知・徹底、入社時及び定期的な研修を実施するなど、情報セキュリティを強化しております。

※：当社が事業展開に際してリスク要因となる可能性がある主な事項について記載しています。詳細は有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照ください

- 当社の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。
- その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

リスク	リスク概要	発生可能性	影響度	当社の対応方針
システムに関するリスク	ネットワーク障害等を起因とするシステム障害や、ソフトウェアの不具合によりサービスの継続的な提供に支障をきたす可能	低	大	■ 過去のシステム障害の発生状況の分析により適切な対応策を策定し、万が一トラブルが発生した場合においても短期間で復旧できるような体制を整えております。 ■ 適切なセキュリティ体制を構築することにより、外部からの不正アクセスを回避するよう努めております。 ■ 信頼度の高い開発体制を構築・維持し、製品の不具合の発生可能性を低減させております
特定のサービスに依存するリスク	主たるサービス「PORTERS」を長期間提供できなくなった場合、当社の財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性	低	中	■ サービス内容の向上や安定的にサービスを供給できる体制の確保に努めてまいります。 ■ 新規事業の創出に取り組み、特定のサービスに依存しない収益構造となることを目指しております。
人材の確保・育成	優秀な人材の採用が行えないことや既存社員の退職可能性	中	中	■ 「人材マッチング」のコンセプトを自ら実施し、優秀な人材の獲得を実現すべく様々な採用手法を用いてます。また、教育研修やOJTを実施し、人材育成にも力を入れております。

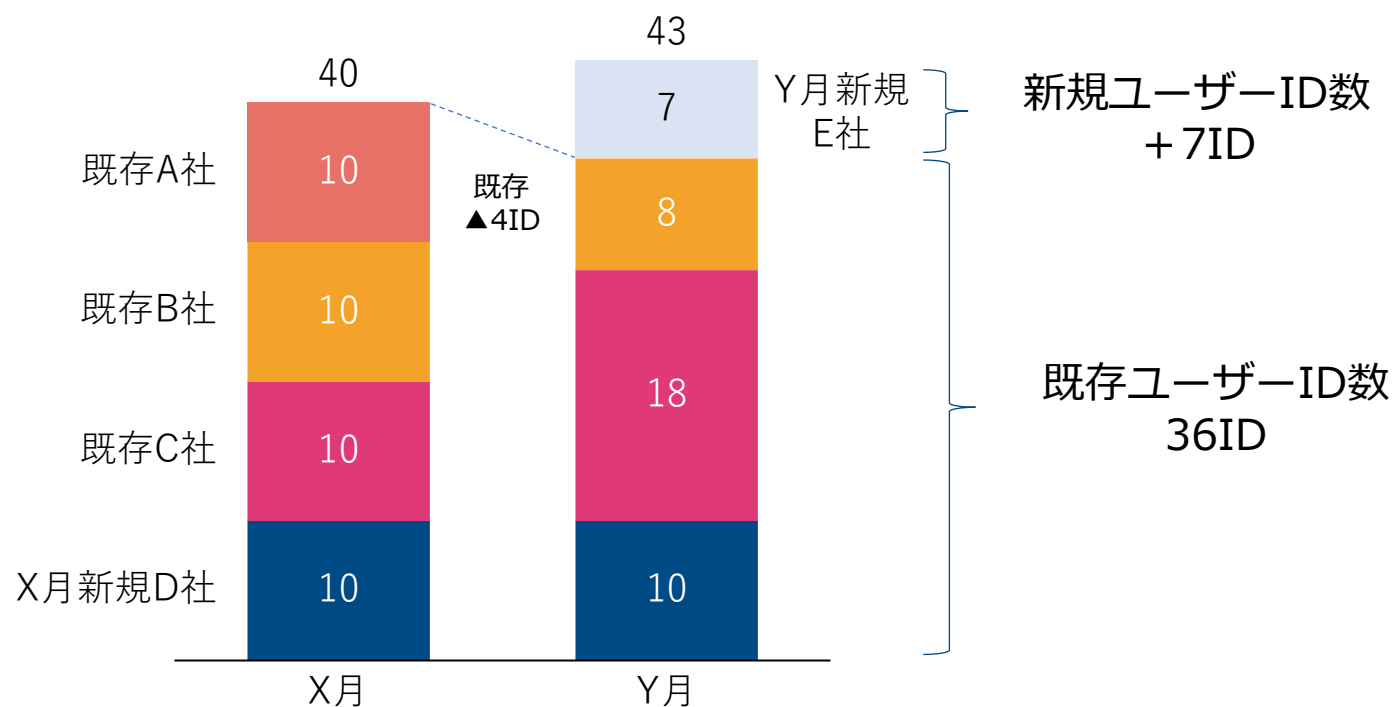
※：当社が事業展開に際してリスク要因となる可能性がある主な事項について記載しています。詳細は有価証券報告書「事業等のリスク」をご参照ください

■ 経営・事業運営、ガバナンス等、バランスの取れた人選によりガバナンス体制を構築

	常勤/ 非常勤	氏名	役職	企業経営	人材業界	営業・ マーケティング	事業開発	海外 ビジネス	金融・会計 ・税務	法務・リスク マネジメント	人事・労務
執行	常勤	西森 康二	代表取締役社長	✓	✓	✓	✓				
	常勤	渡邊 智美	取締役副社長	✓	✓	✓		✓			
	常勤	三ツ井 健	取締役候補者 子会社代表		✓	✓	✓	✓			
	常勤	天野 竜人	取締役		✓				✓	✓	✓
	-	楠原 史子	執行役員		✓	✓					
監督	非常勤	中村 恒一	取締役 独立	✓	✓	✓	✓				✓
	非常勤	佃 勇吾 (公認会計士)	取締役 独立	✓					✓		
	常勤	清水 有滋	監査役 独立					✓	✓	✓	
	非常勤	南方 美千雄 (公認会計士)	監査役 独立	✓				✓	✓		
	非常勤	長尾 二郎 (弁護士)	監査役 独立							✓	✓

既存ID数 減少率

- 「PORTERS」はID数（ご利用人数）での課金のため、各社ID数が変動
- 既存顧客のID数減少は、「解約によるID数減少（下記A社）」、「契約継続・ID減少（下記B社）」の2通り
- 既存顧客のID数増加は、「契約継続・ID数増加（下記C社）」
- 既存ID数減少率は、新規契約を除いた既存顧客のID数で算出



既存ID数 減少率

$$1 - (43 - 7) / 40 = 0.1 \text{ (10\%)}$$

⇒左記の例だと10%

既存のID数の増減が、
「減少・解約 < 増加」の月も存在し、
その際はマイナスの減少率となる

本資料は、情報提供のみを目的として作成しています。本資料は、日本、米国、その他の地域における有価証券の販売の勧誘や購入の勧誘を目的としたものではありません。本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意ください。上記の実際の結果に影響を与える要因としては、国内外の経済情勢や当社の関連する業界動向等が含まれますが、これらに限られるものではありません。また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っておらず、またこれを保証するものではありません。

次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」の開示は、2024年2月を予定しております。