

# 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**

<p><b>設立</b></p>	<p>2001年 8月</p>	<p><b>取締役/ 監査等委員 (※1)</b></p>	<p>西森 康二 代表取締役社長                  渡邊 智美 取締役副社長                  三ツ井 健 常務取締役                  天野 竜人 取締役                  中村 恒一 社外取締役                  清水 有滋 社外取締役 監査等委員(常勤)                  長尾 二郎 社外取締役 監査等委員(弁護士)                  佃 勇吾 社外取締役 監査等委員(公認会計士)</p>
<p><b>所在地</b></p>	<p>東京都港区赤坂8-5-34                  TODA BUILDING 青山3階</p>		
<p><b>従業員数</b></p>	<p>64名 (2023年12月末)</p>		
<p><b>資本金</b></p>	<p>47,071,800円 (2023年12月末)</p>		
<p><b>事業内容</b></p>	<p>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</p>	<p><b>子会社</b></p>	<p>Porters Asia SG, Pte. Ltd.                  PORTERS ASIA VIETNAM COMPANY LIMITED                  株式会社atB                  TalentEx (Thailand) Co., Ltd.</p>

※1：2024年3月26日開催の定時株主総会にて、監査委員会設置会社への移行、取締役の選任、定款の一部変更を承認をいただけた場合の役員体制を記載

※：社外監査役の南方美千雄は、2024年3月26日の定時株主総会の終結の時をもって退任予定

## 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

常務取締役/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、シンガポール法人代表に就任
- 2023年当社常務取締役就任

## 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

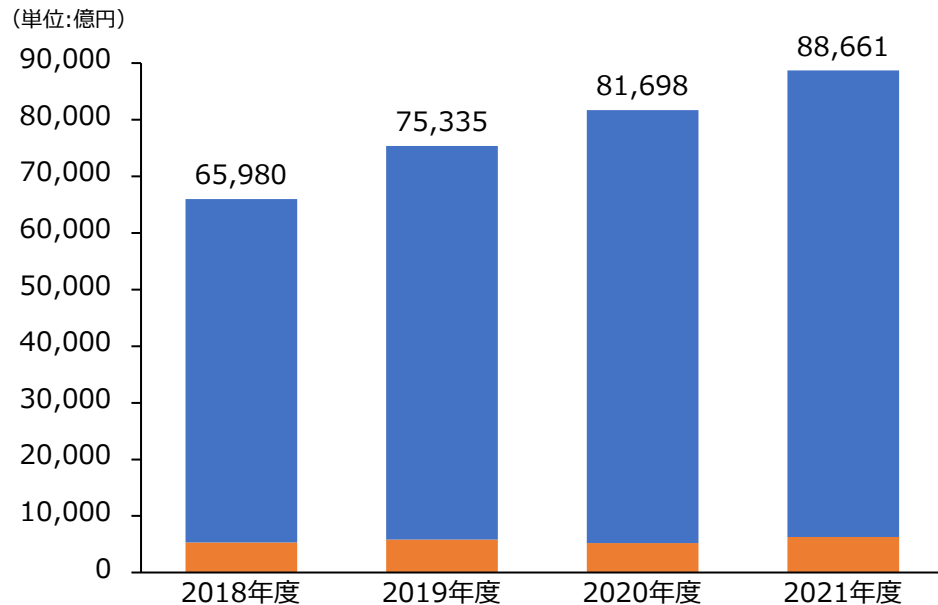
# 業界動向

## HR業界の動向

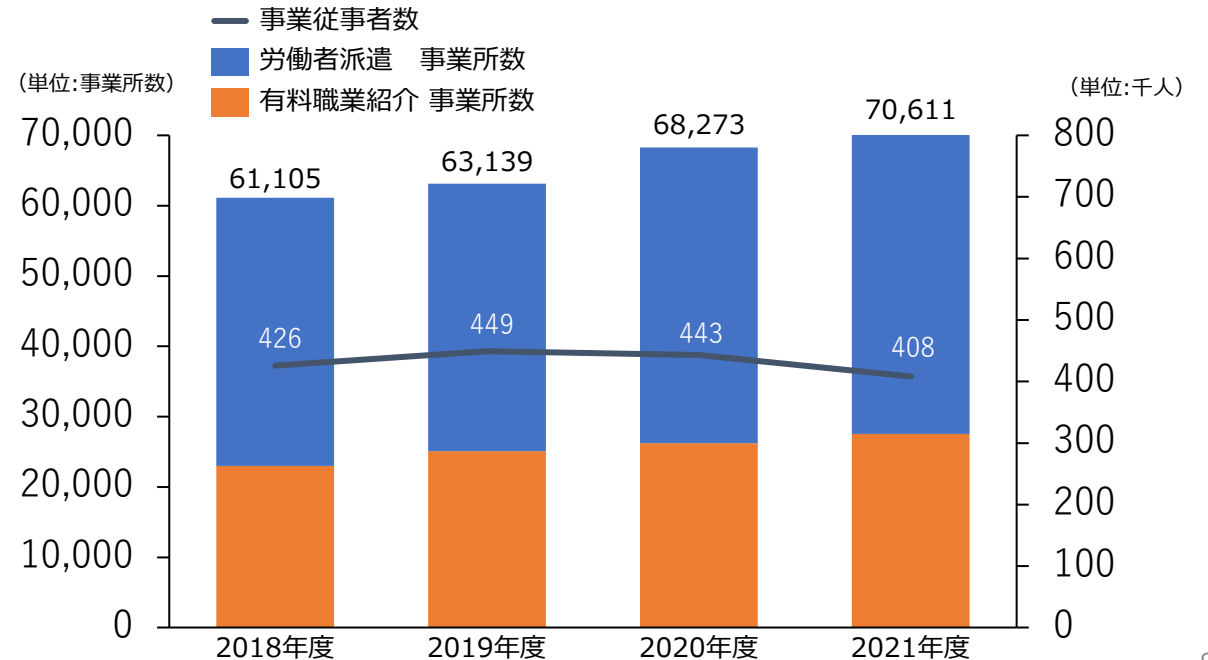
- 当社が顧客としているHR業界は、堅調に推移
- 他業界と同様に「テレワークの継続・推進」「業務のRPA化」「チャットなどのコミュニケーションツールの導入」「オンライン面談の継続」が進む

## 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7.0万事業所
- 事業従事者は、40万人程度で推移



※1：出典 厚生労働省発表「職業紹介事業報告書の集計結果」「労働者派遣事業報告書の集計結果」（平成28年度～令和3年度）、総務省統計局「サービス産業動向調査」より算出



## 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

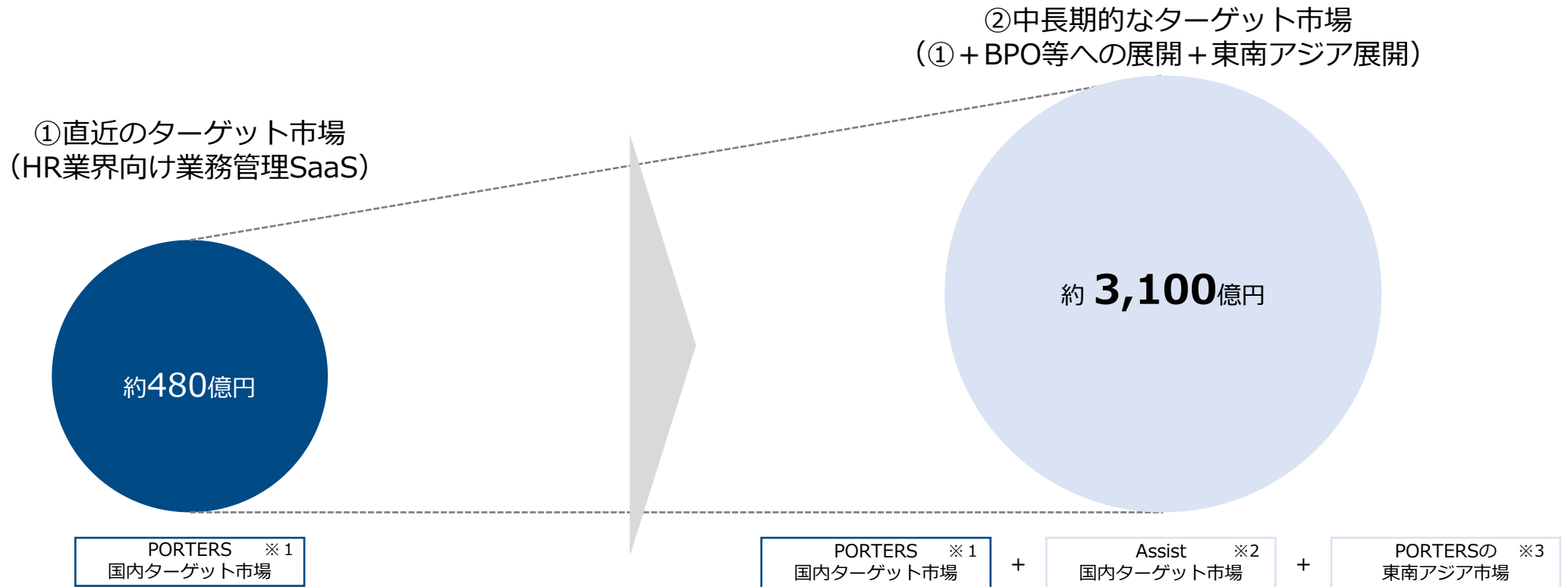
- Excelを含む煩雑かつ整備されていない社内システムを活用 (使い難い) 
- or
- システム化が遅れている企業ではアナログ対応も (非効率) 

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

# 市場状況及び競争状況

## 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

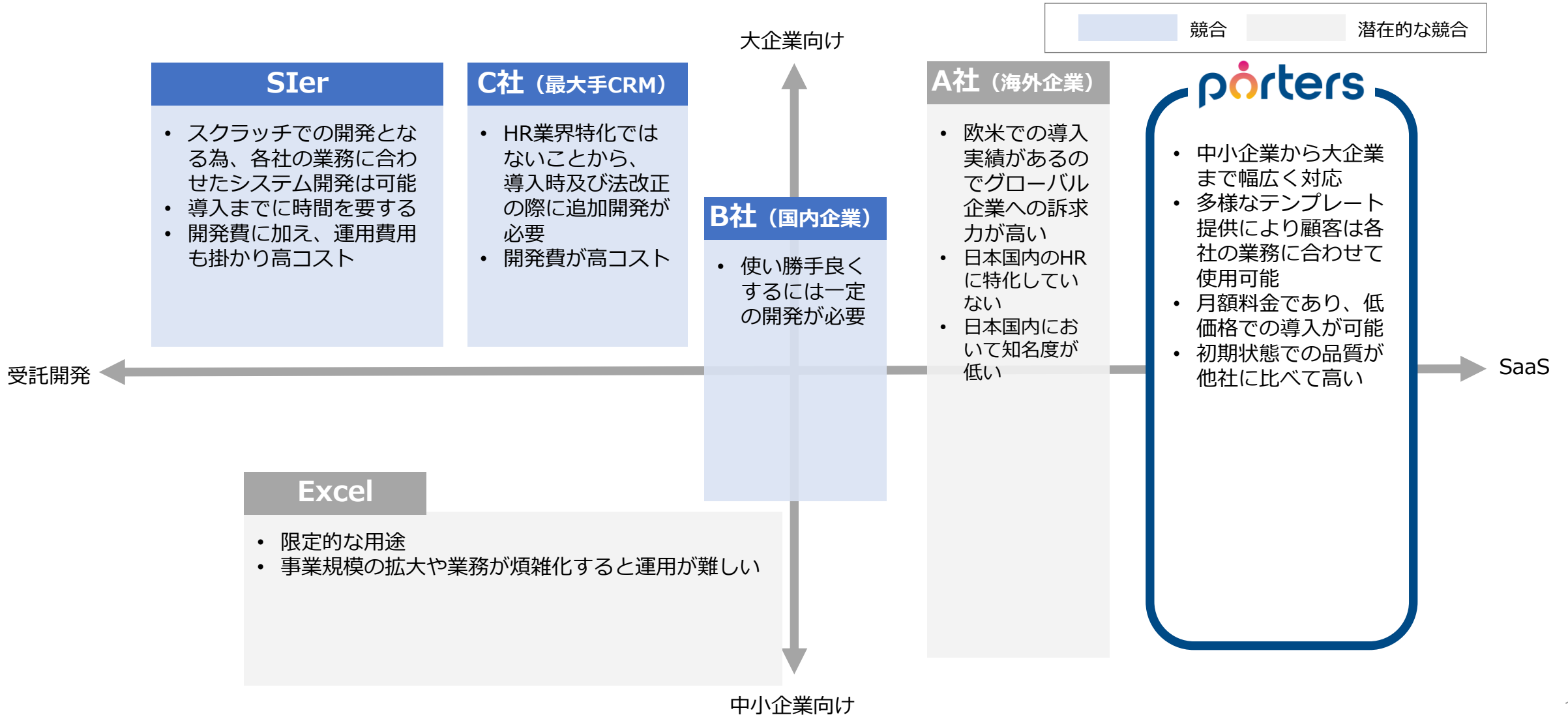


※1：日本国内の職業紹介、労働者派遣業の事業従事者数 40万人×ARPU10,000円×12ヶ月=480億円 「サービス産業動向調査」総務省統計局

※2：BPO市場規模4.6兆円に対してIT予算比率1.0%として、4.6兆円×1.0%=460億円 「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220万人×ARPU10,000円×12ヶ月=2,640億円、World Employment Confederation, 「WEC ECONOMIC REPORT 2023」

## 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

STAFFING

人材紹介会社のためのマッチング統合管理システム

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

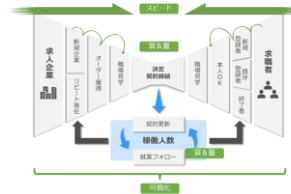
バングラデシュ

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



- ① 「PORTERS」 導入支援サービスの提供
- ② 「PORTERS」 の提供
- ③ 「オプションサービス」 の提供

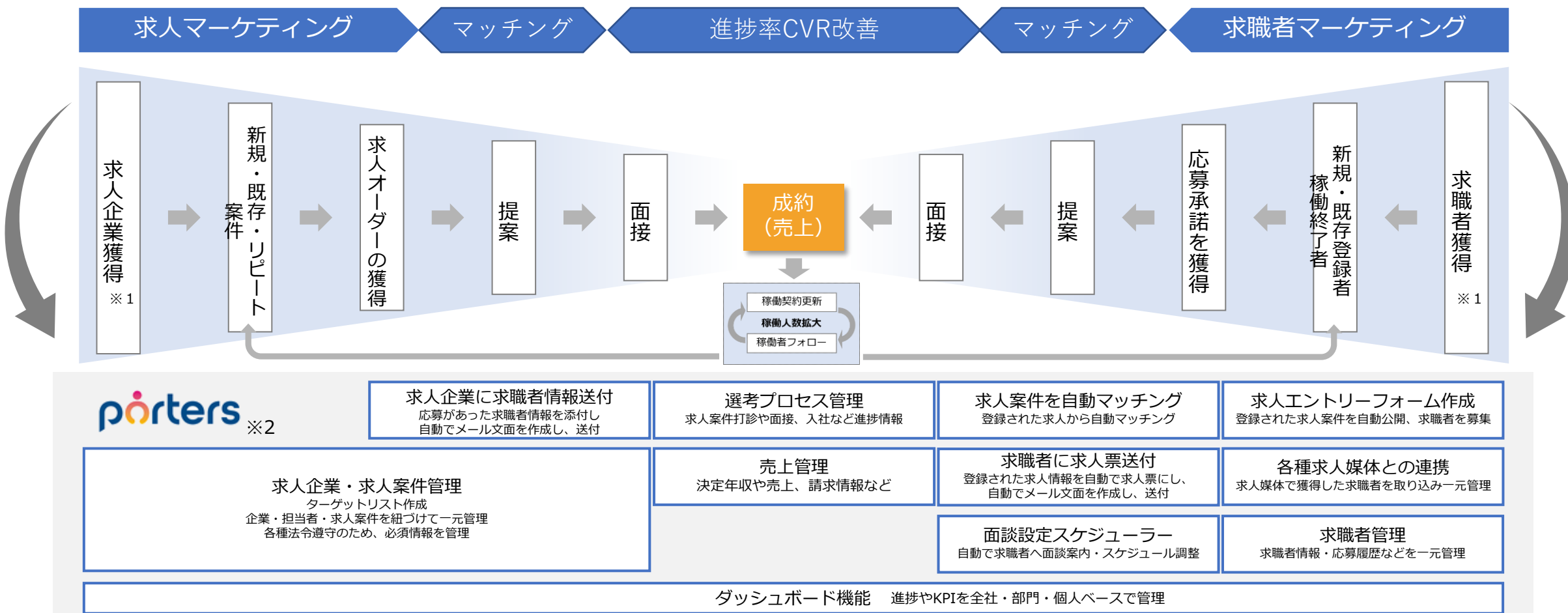


- ① 「PORTERS」 導入支援サービスの利用料の支払
- ② 「PORTERS」 基本利用料（月額）の支払
- ③ 「オプションサービス」 利用料（月額）の支払



## 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



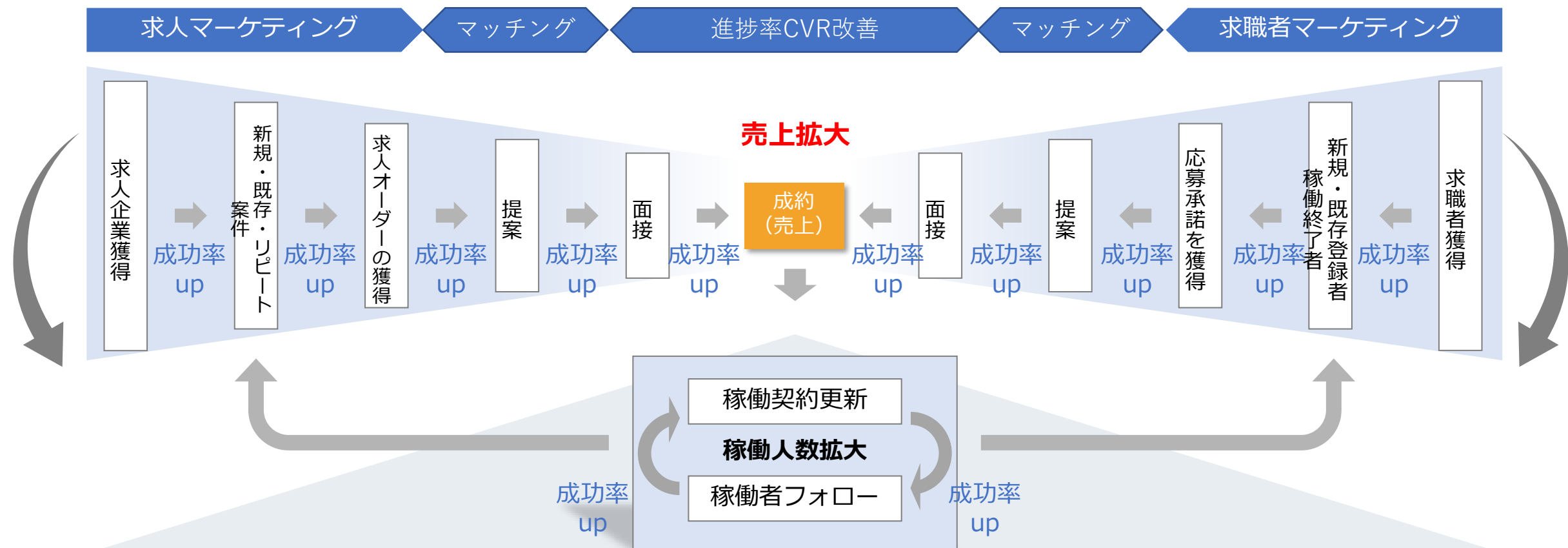
※1：求人企業の獲得の営業活動や求人企業へのアプローチ、求職者獲得のためのスカウト活動や広告活動はPORTERSでは実施しておらず、ユーザー企業が実施します。

※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、800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

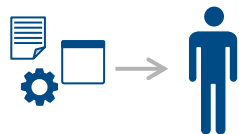
- 細かな要件定義が必要といった業界/業務特性に対応する為、自社直販による顧客接点の深耕
- 顧客のフィードバックを獲得しプロダクト開発に活かす為にも製販一体型の直販体制

## 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

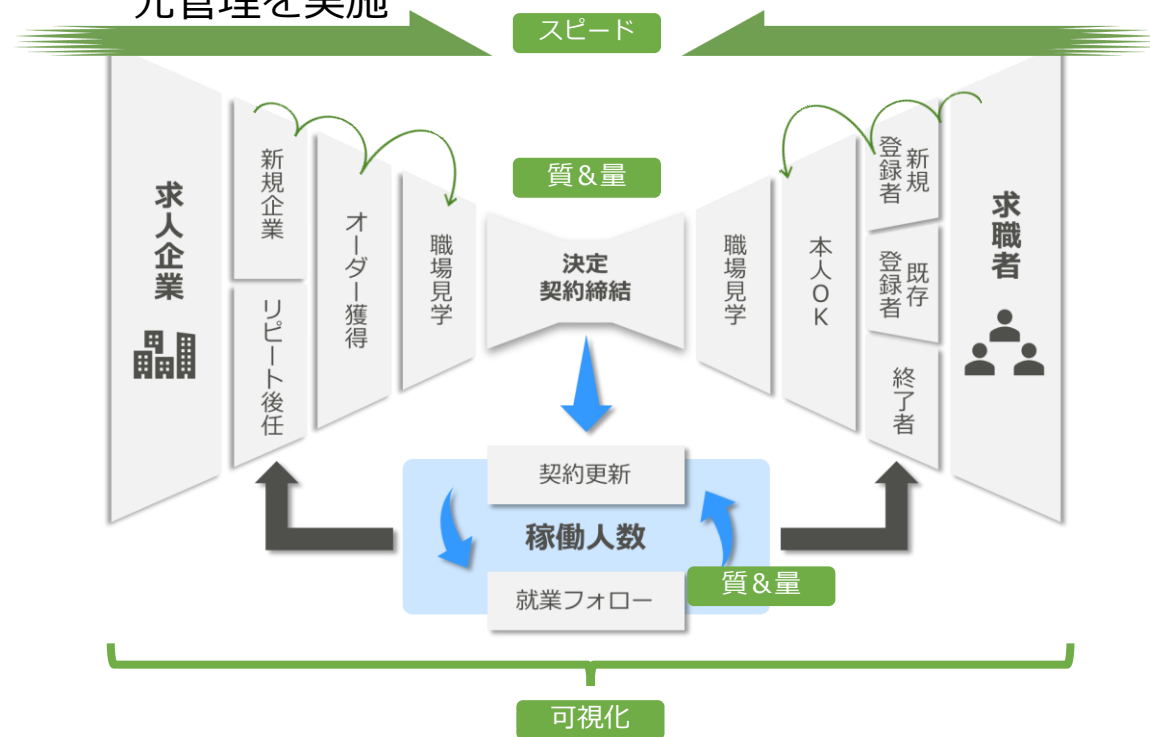


- 人材業界は「業務効率化」「業務プロセス改善」「KPI可視化」「情報共有」の他に、特有の法令遵守※1（求人票の記載、労働局への報告書、派遣社員への対応等々）が求められ、システム化によるメリットが大きい



## 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



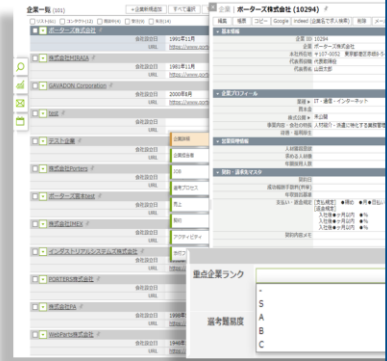
※1：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」及び「職業安定法」

## 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

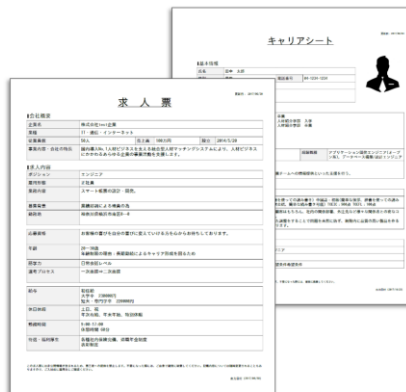
### マネジメント可能な一覧画面と詳細データ

- ・ 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へ、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

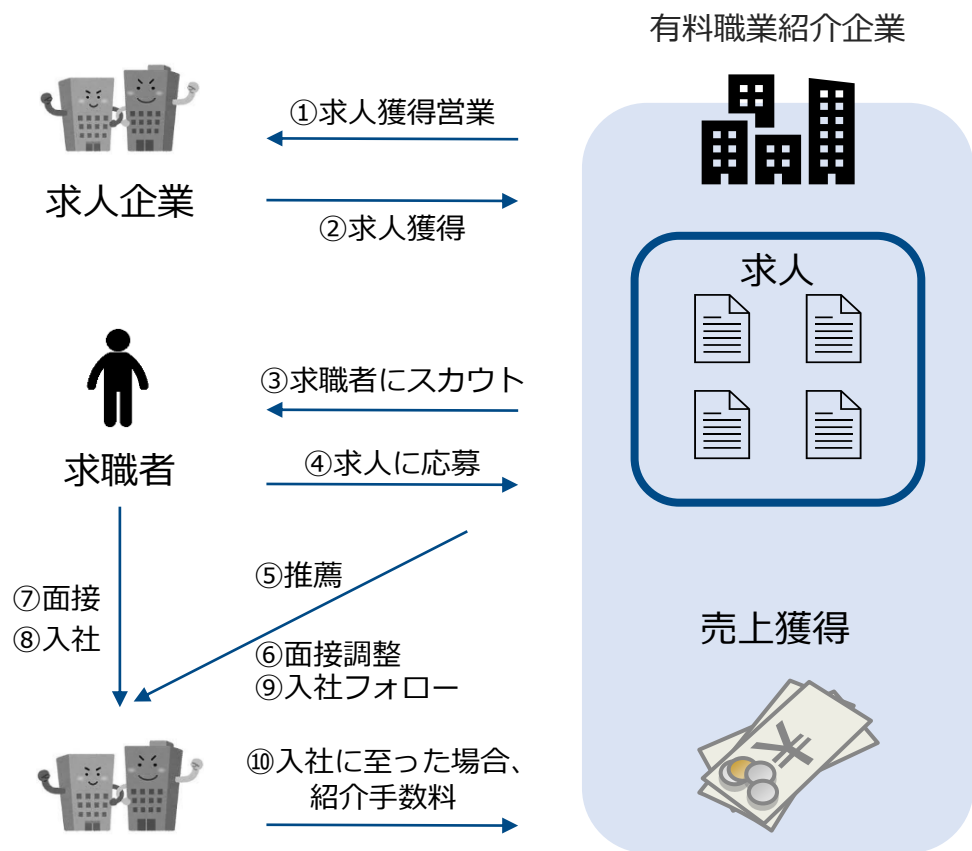
- 「IT review Grid Award 2023 Winter ※1」にて、人材紹介システム部門、人材派遣システム部門でそれぞれ唯一の「Leader」を受賞
- IT reviewが掲載している数ある製品の中で市場の認知度が高く、顧客からの満足度も非常に高い製品を表彰



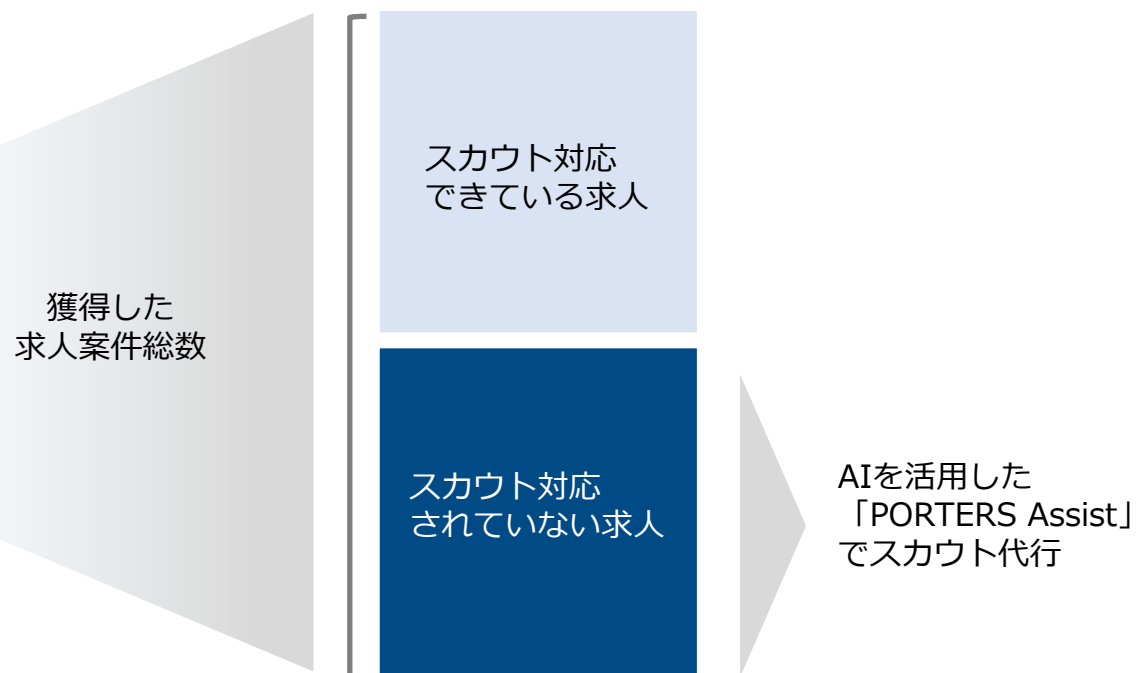
※1：アイティクラウド株式会社が運営するIT製品のレビュープラットフォーム「ITreview」に掲載された製品レビューをもとに、顧客満足度の高い製品を表彰するAward

- 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

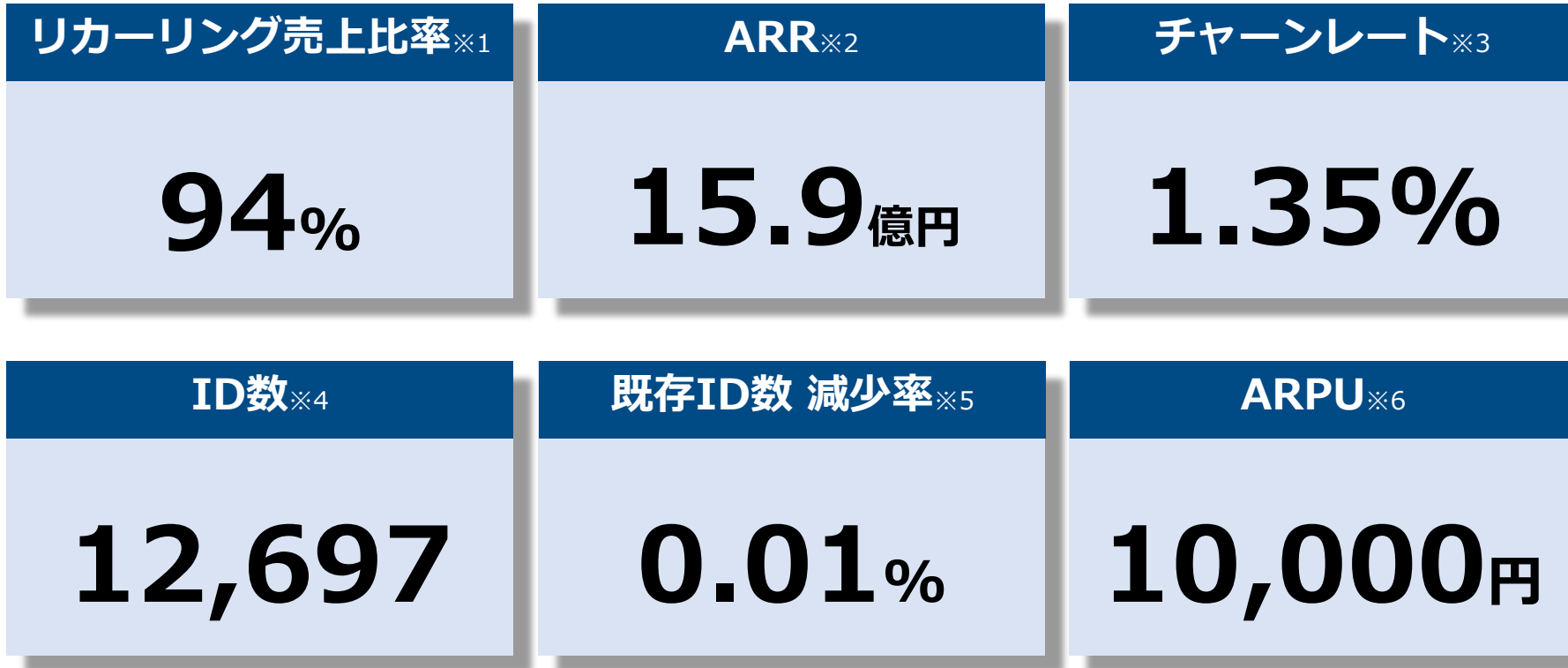
## 有料職業紹介の売上獲得までのイメージ



## 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 (KPI進捗)



※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 2023年1月～12月期累計実績

※2：ARR（Annual Recurring Revenue）：2023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、2023年12月末時点。

※4：2023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。2023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、2023年12月実績。



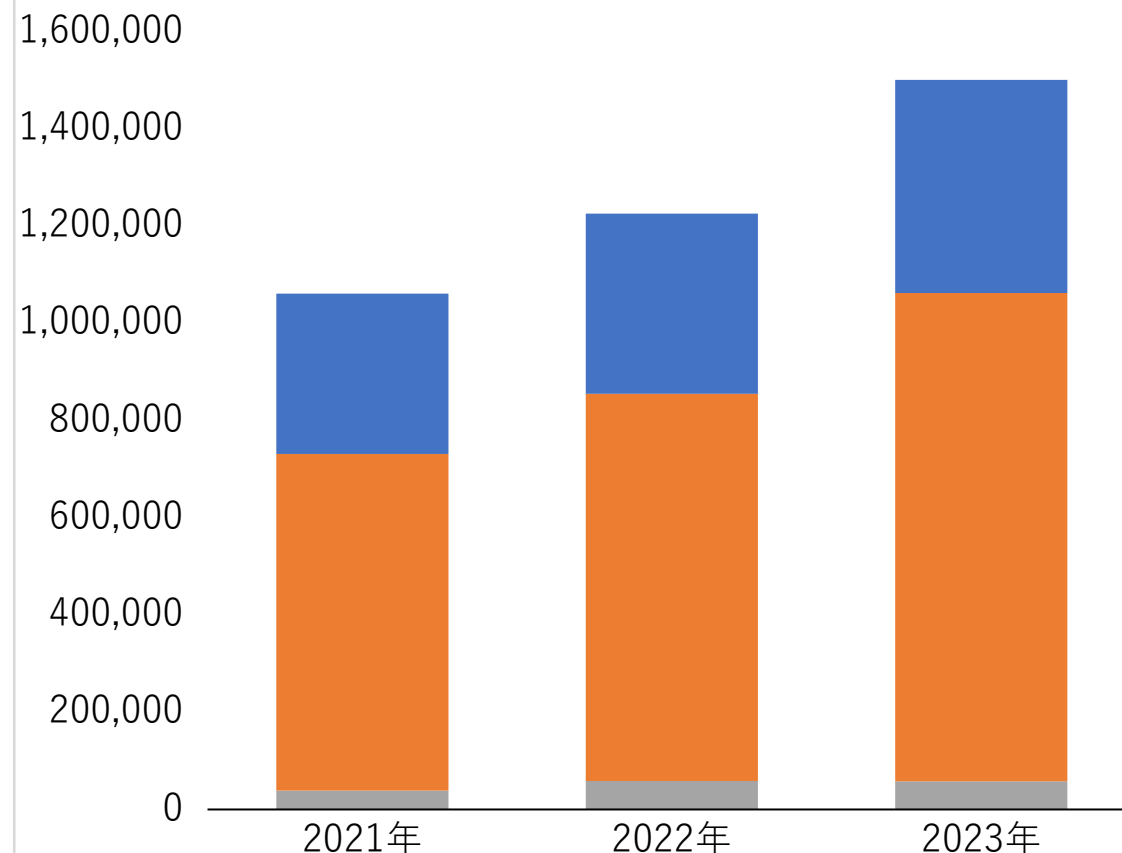
### 収益モデルと売上構成比 (2023年12月期実績)

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	6%
基本利用料 (月額)	ID	94%

顧客属性	2021年	2022年	2023年
労働者派遣	30%	28%	27%
有料職業紹介	63%	63%	63%
海外	3%	4%	4%
計	96%	95%	94%

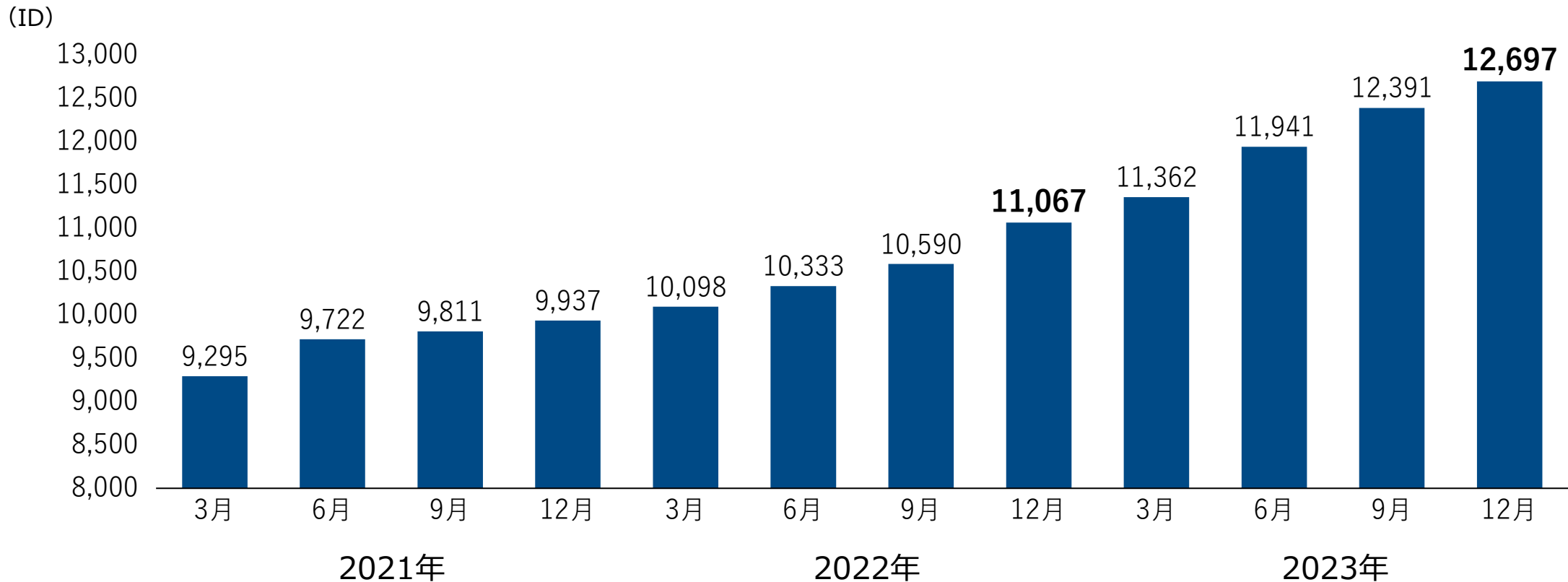
### リカーリング売上の推移

(千円)



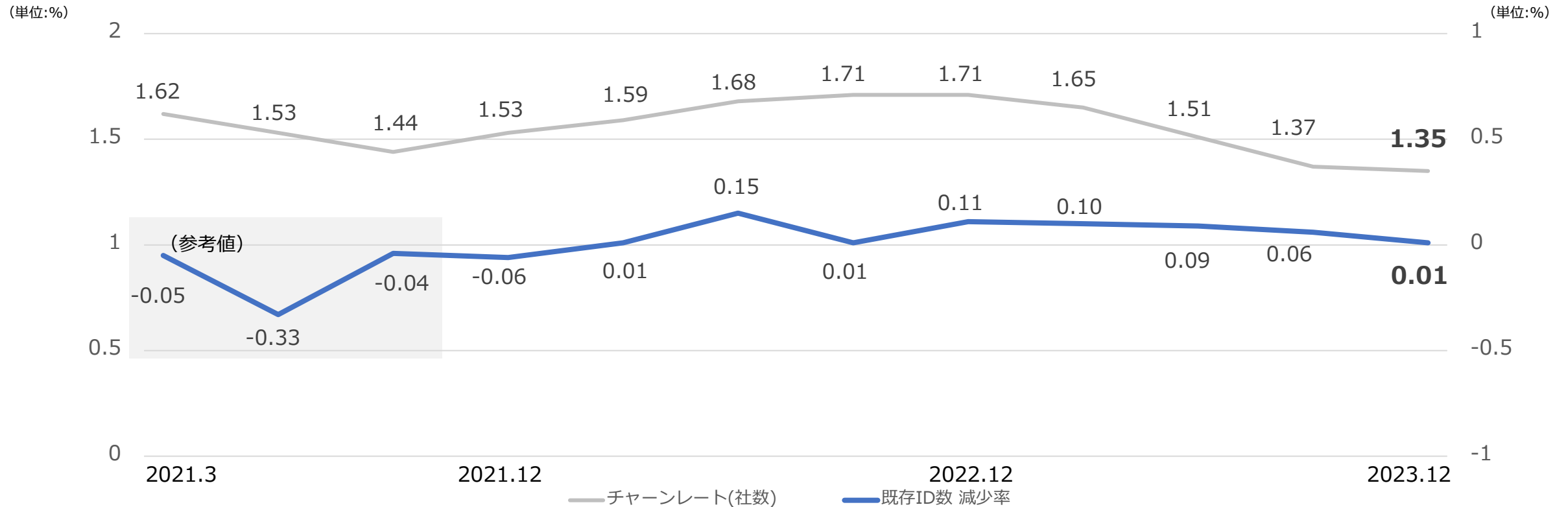
## ID数の推移 (PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENT)

- 2023年12月期は、当初11,529IDを計画値としており、12,697IDで着地と大きく上回った
- 2024年12月期は、過去最高ID増加数である2,090IDの増加 (14,787ID) を計画
- 2023年度における新規顧客の獲得は過去最高の1810ID増加と好調、マーケティング投資拡大で更なる成長を目指す



## 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
- オンボーディング及びCS強化の効果が出始め、既存ID数の減少率及びチャーンレートはさらに改善傾向



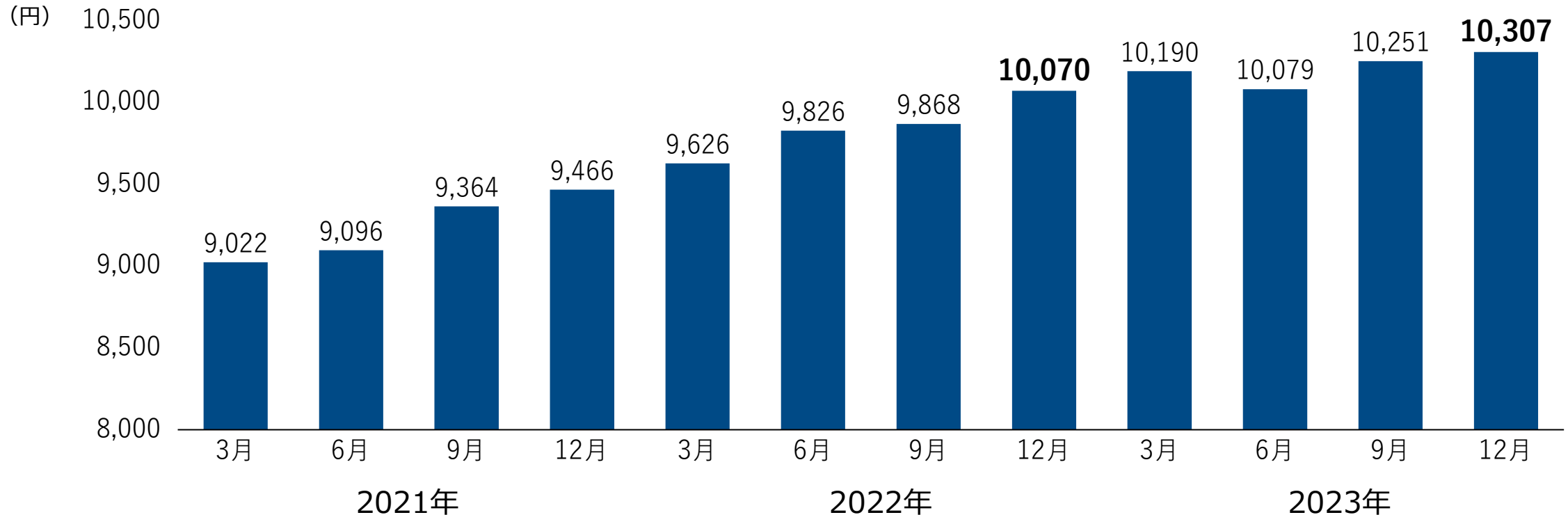
※1：チャーンレート（社数ベース）は、直近12か月の平均値

※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。

# ARPUは2.3%/年の増加も、今後は横ばいを計画

## 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
- 2022年末から2023年末に掛けて2.3%/年のARPU増加を実現
- 今後は、大型顧客との商談によるARPU減少と有料オプション追加などでARPU増加により、ARPUは横ばいを計画

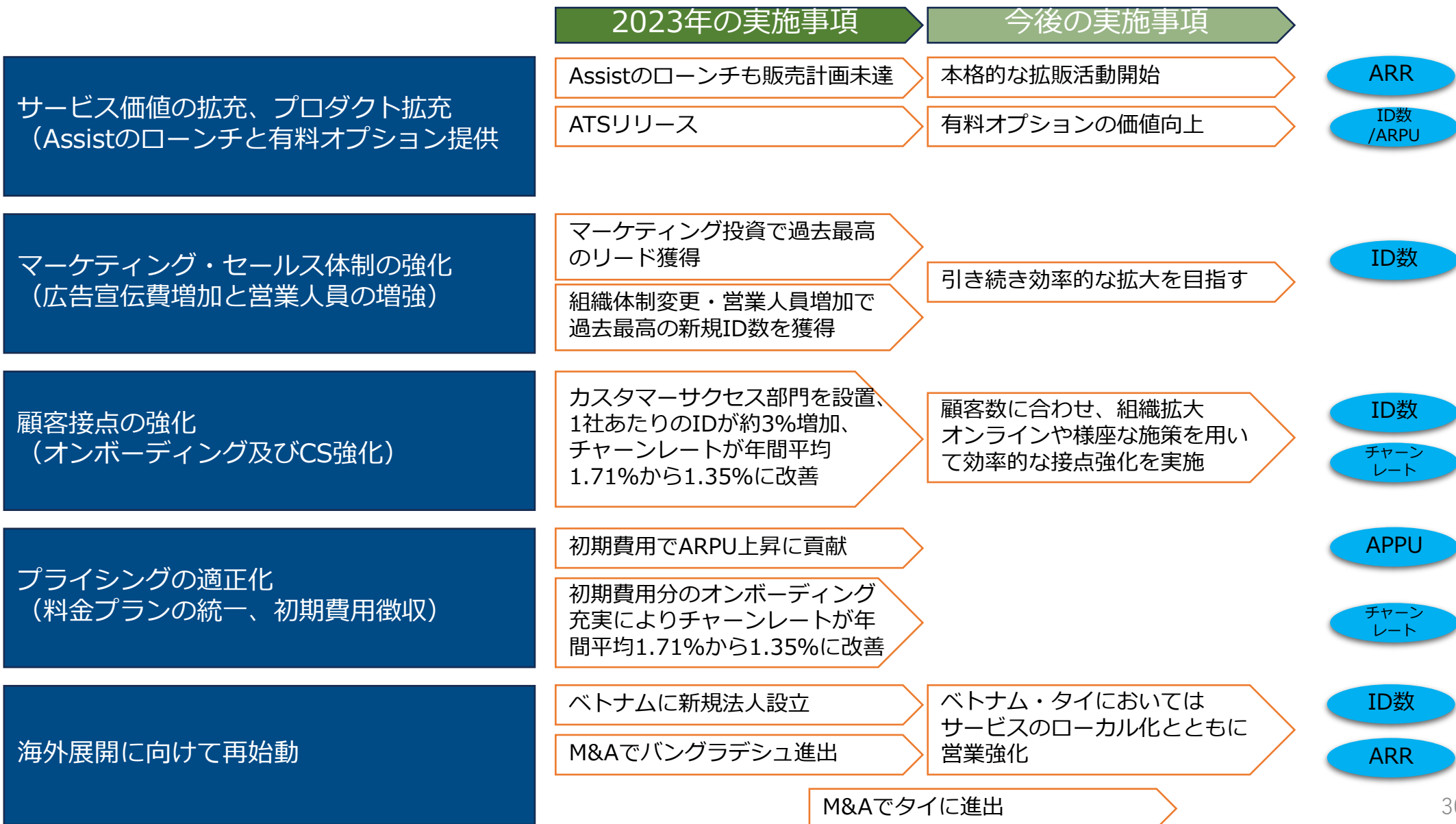


※1：PORTERS月額利用料 1～10IDまで1IDあたり15,000円/月、11ID以降は1IDあたり7,500円/月

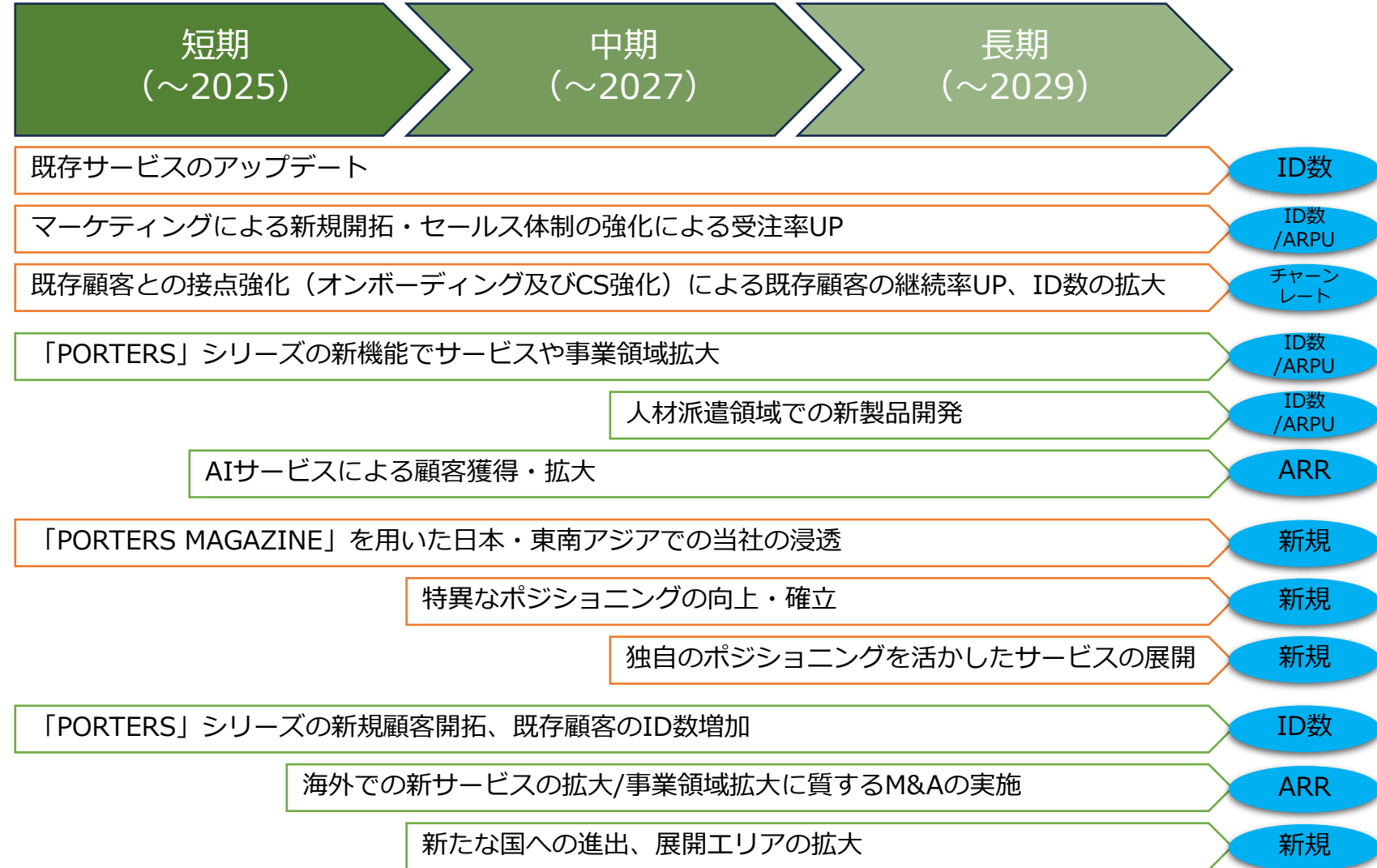
# 成長戦略

■ 前回発表の成長戦略の進捗は下記の通り

前回発表の成長戦略



- 前回までの既存サービスの成長戦略に加え、下記の各成長戦略を遂行し、成長と企業価値の向上を目指す



## 顧客対象範囲の拡大

### 「PORTERS」シリーズ事業の新機能

#### PORTERS-ATS

- 人材派遣会社をターゲットとしてATS（採用管理システム）を新規オプションとして2023年リリース
- 顧客からのフィードバックをもとに更に開発を実施していく



### 人材派遣会社向け製品の新規開発

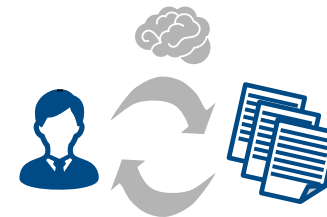
- 当社が現在提供できていない業務範囲の人材派遣会社が利用しているパーティカルSaaSの新規参入を目指し、新規開発を計画



## AIサービスの拡大

### PORTERS-Assist

- 自社開発AIの開発を進め、更なる進化を目指し、採用業界におけるRPOや業務請負の市場参入を目指す
- 2024年下期からは、マーケティング活動、営業組織を組成し、拡販を計画



Porters-Assist



日本・東南アジアにおけるポジショニングの向上・確立

- ポーターズマガジンを業界情報誌から、人材業界の価値向上を目指すメディアに進化させ、クラウドサービスで業界を支えるだけではなく、人材業界の価値向上の中心となるポジショニングの確立を図り、各マーケットにおいて優位的に進める基盤を構築する

ポーターズマガジン

	これまで		今後
目的	業界情報誌 & 当社認知	→	<b>人材業界の価値向上</b> & 当社認知
領域	人材派遣 (紙媒体) 人材紹介 (Web)	→	人材派遣 (紙媒体+ <b>Web</b> ) 人材紹介 ( <b>紙媒体</b> +Web) <b>アジア</b> (紙媒体+Web)
発行部数 (紙媒体)	日本国内の人材会社 (年間 約50,000部)	→	日本国内の人材会社 + <b>日本国内の採用企業</b> <b>+ 東南アジアの人材会社・採用企業</b> (年間 約 <b>150,000部</b> )
コンテンツ	当社の取り組み 顧客インタビュー	→	当社の取り組み 顧客インタビュー <b>業界の価値向上に向けた取り組み</b> <b>有償広告枠の提供</b>

## 海外展開

- 海外展開は都市毎に下記のポイントで判断を実施し、今後も積極的な展開を目指す  
現時点では計画はないものの案件次第ではM&Aも実施、今後はインドネシアやインド等がターゲット

### 【HR-Tech事業】

- ・ PORTERSシリーズの拡販のため、人材紹介もしくは人材派遣が確立されている都市であることが前提  
判断ポイントは、日系・外資・ローカルの人材会社が存在し、市場規模を踏まえて、総合的に判断

### 【Global HR-Tech事業】

- ・ 求人媒体、オフショア開発、人材クロスボーダー事業進出のため、経済発展都市であることが前提  
判断ポイントは、人口、GDP成長率、中央年齢に基準を持ち、市場規模を踏まえて、総合的に判断

### 海外進出に伴う設立・M&A

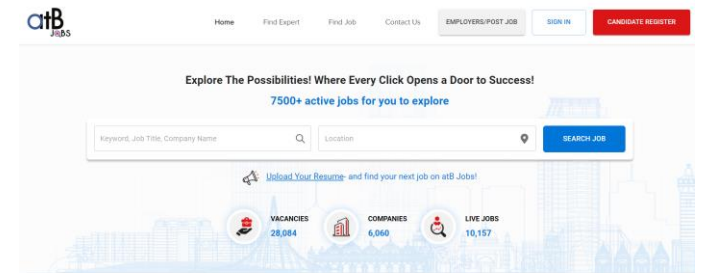
年月	会社名	設立/M&A	国	セグメント
2021年3月	Porters Asia SG, Pte. Ltd.	設立	シンガポール共和国	HR-Tech事業
2023年9月	PORTERS ASIA VN Company Limited	設立	ベトナム社会主義共和国	HR-Tech事業
2023年10月	株式会社atB	M&A	バングラデシュ	Global HR-Tech事業
2024年1月	TalentEx (Thailand) Co., Ltd.	M&A	タイ王国	Global HR-Tech事業

## Bangladeshにおける積極投資

- 2023年にグループ入りしたatBは、 Bangladeshで求人媒体（atB Jobs）とオフショア開発事業を展開

### 【求人媒体（atB Jobs）】

- ・ 今期中に求人数で Bangladesh No.1のサイトになることを計画  
⇒ 【達成済】現時点で無償ではあるものの10,000件オーバーの求人数を獲得
- ・ 求職者へのマーケティング活動を実施し、10万人の新規登録を計画
- ・ 機能改善、モバイル化など日本クオリティで競合優位なサイトへ進化を計画



### 【オフショア開発】

- ・ オフショア開発の対象を、HR系とQA（品質保証・テスト）に絞り、価格優位性以外の強みを発揮する
- ・ ポーターズグループ内の開発も請け負い、エンジニアの確保、グループコスト削減を計画

- PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTのID数増加、Global HR-Tech事業の売上の寄与により、売上高16.5%の増加を計画
- 開発、営業体制強化に伴う人員増加、バングラディッシュ等のGlobal HR-Tech事業への先行投資により、営業利益は1.3%の増加を計画

単位：百万	個別（単体）	連結	連結	前年比（参考値）	
	2022/12期 実績	2023/12期 実績	2024/12期 計画	増減額	増減率
売上高	1,290	1,587	<b>1,849</b>	+262	+16.5%
営業利益	338	377	<b>382</b>	+5	+1.3%
経常利益	326	378	<b>382</b>	+4	+1.0%
親会社株主に帰属する 当期純利益	222	267	<b>273</b>	+6	+2.2%

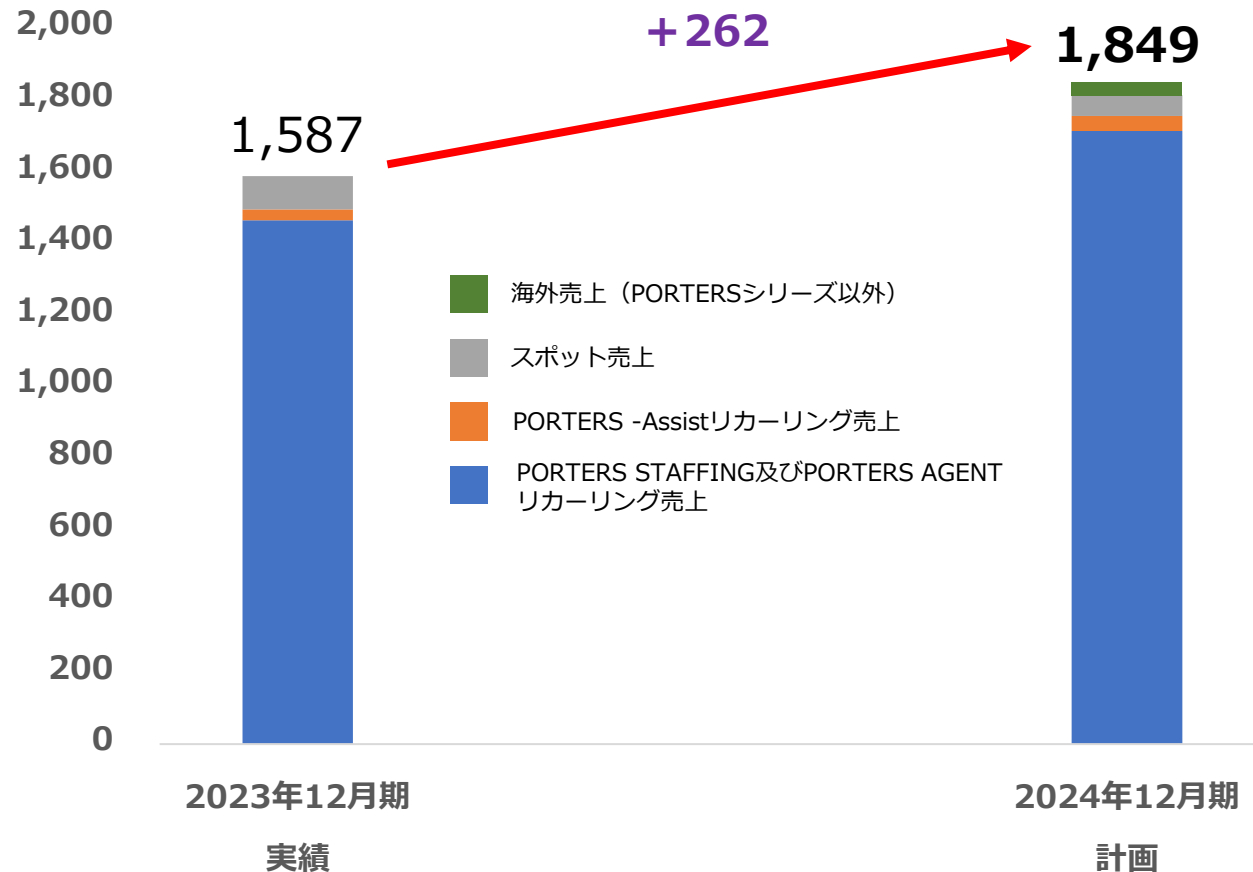
※：%の算出方法は、百万円単位で算出。

※：単位未満の数値は全て切り捨てて表記。

※：2022年12月期は単体業績のため、親会社株主に帰属する当期純利益は、ポーターズ株式会社個別の当期純利益。

- リカーリング売上の成長を主に売上の増加を計画し、中長期での持続的な成長を目指す
- 新たにバングラディッシュ等でのGlobal HR-Tech事業による売上を計画し、中長期で新たな収益の柱への成長を目指す

単位：百万円



- PORTERS STAFFING及びPORTERS AGENTのリカーリング売上は対前年比17%成長を見込む
- 2023年12月時点で、一定数の顧客・リカーリング売上を獲得
- バングラディッシュなどの海外における新規事業での売上を計画

# Appendix

## 損益計算書 (※1) (※3) (百万円)

	21/12期	22/12期	23/12期	24/12期 予想
売上高	1,100	1,290	1,587	1,849
年間成長率	7.6% <small>(※2)</small>	17.2%	23.0% <small>(※5)</small>	16.5%
売上総利益	840	1,023	1,272	1,517
売上総利益率	76.3%	79.3%	80.1%	82.0%
営業利益	222	338	377	382
営業利益率	20.1%	26.2%	23.7%	1.0%
当期純利益 <small>(※6)</small>	152	222	267	230
当期純利益率	13.8%	17.2%	16.8%	15.9%

## 貸借対照表 (※1) (※4) (百万円)

	21/12期	22/12期	23/12期
現金及び預金	682	937	1,112
流動資産合計	724	982	1,220
固定資産合計	82	123	249
流動負債合計	290	334	381
固定負債合計	41	-	-
純資産合計	474	771	1,088

## キャッシュ・フロー計算書 (※1) (百万円)

	21/12期	22/12期	23/12期
営業活動による キャッシュ・フロー	193	285	298
投資活動による キャッシュ・フロー	△14	△41	△83
財務活動による キャッシュ・フロー	△49	9	△41
現金及び現金同等物の増減額 <small>(※3)</small>	137	254	175
現金及び現金同等物の期首残高	545	682	937
現金及び現金同等物の期末残高	682	937	1,112

※1：単位未満の数値は全て切り捨てて表記

※2：％は百万単位で算出し、少数点第二位以下は切り捨て

※3：2021年12月期、2022年12月期は単体ベースの損益計算書、2023年12月期、2024年12月期予想は連結損益計算書

※4：2021年12月期、2022年12月期は単体ベースの貸借対照表、2023年12月期は連結貸借対照表

※5：2022年12月期は単体、2023年12月期は連結のため、年間成長率は参考値

※6：2021年12月期、2021年12月期は当期純利益、2023年12月期、2024年12月期予想は親会社株主に帰属する当期純利益

- 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> </ul>
個人情報の保護	個人情報が流出した場合、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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> </ul>

※：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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> <li>■ 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</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「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います。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。</li> </ul>

※：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

# 経営メンバーの紹介

- 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
- 2024年3月26日開催の定時株主総会にて、監査委員会設置会社への移行、取締役の選任、定款の一部変更を承認をいただけた場合のメンバーとなります。

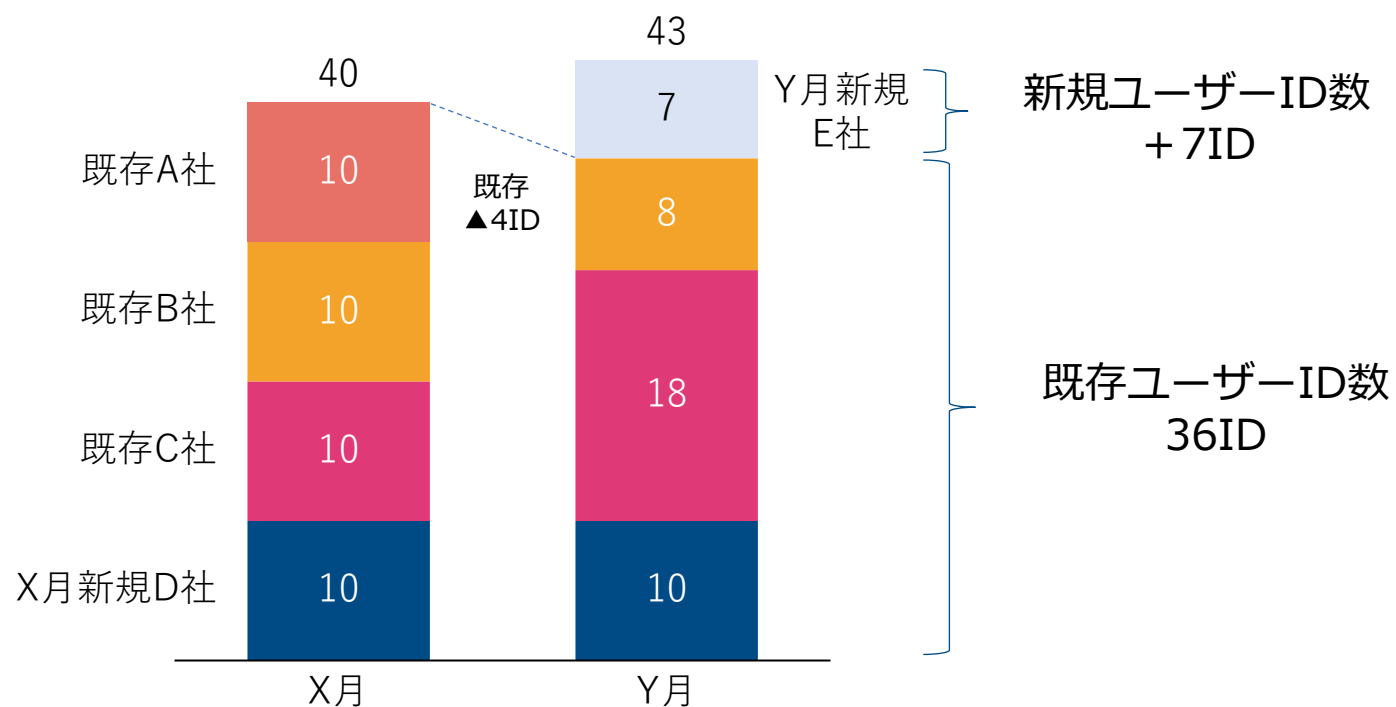
常勤/ 非常勤	氏名	役職	指名・報酬 委員会	企業経営/ 組織運営	人材業界	営業・ マーケティング	事業開発	海外 ビジネス	金融・会計 ・税務	法務・リスク マネジメント	人事・労務
常勤	西森 康二	代表取締役社長	●	✓	✓	✓	✓				
常勤	渡邊 智美	取締役副社長		✓	✓	✓		✓			
常勤	三ツ井 健	常務取締役 海外子会社代表		✓	✓	✓	✓	✓			
常勤	天野 竜人	取締役			✓				✓	✓	✓
非常勤 独立	中村 恒一	社外取締役	●	✓	✓	✓	✓				✓
常勤 独立	清水 有滋	社外取締役 監査等委員						✓	✓	✓	
非常勤 独立	長尾 二郎 (弁護士)	社外取締役 監査等委員								✓	✓
非常勤 独立	佃 勇吾 (公認会計士)	社外取締役 監査等委員	●	✓					✓		

※ : 中村 恒一は指名・報酬委員会の委員長

※ : 社外監査役の南方美千雄は、2024年3月26日の定時株主総会の終結の時をもって退任予定

## 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

# 本資料の取り扱いについて

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、2025年3月を予定しております。