

事業計画及び成長可能性に関する事項

会社概要

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		渡邊 智美	取締役副社長
	TODA BUILDING 青山3階		天野 竜人	取締役
従業員数	64名 (2022年8月末)		中村 恒一	社外取締役
資本金	1,000万円 (2022年8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	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

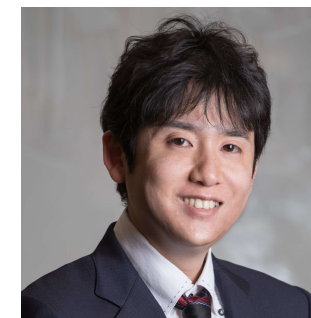
取締役副社長



- 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

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

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

HR業界の課題解決に向けて当社の価値提供の余地は大きい

HR業界※1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※2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

※1：Human Resources業界の略称で、本資料においては、有料職業紹介、労働者派遣業界などの人材サービス業界を指す

※2：「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」

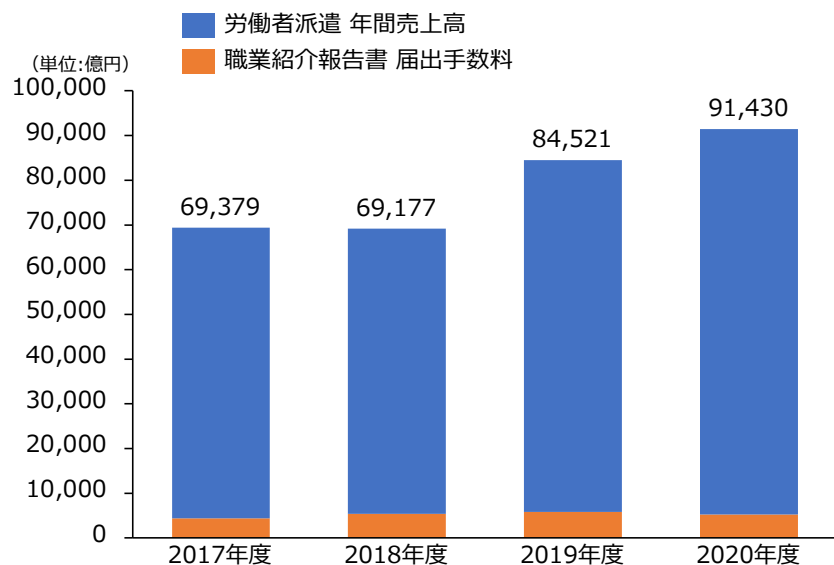
HR業界はコロナ禍においても堅調に推移

HR業界の動向

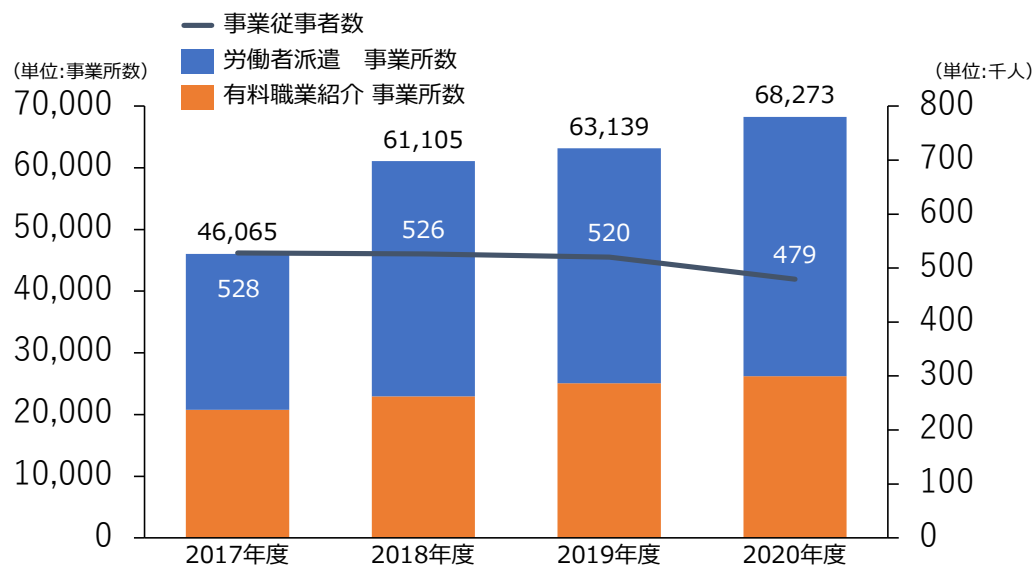
- 当社が顧客としているHR業界は、コロナ禍においても堅調に推移
- 他業界と同様に「テレワークの継続・推進」「業務のRPA化」「チャットなどのコミュニケーションツールの導入」「オンライン面談の継続」が進む

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
- 事業従事者はコロナの影響を受け2021年には42.1万まで減少も、2022年4月43.9万人と回復傾向



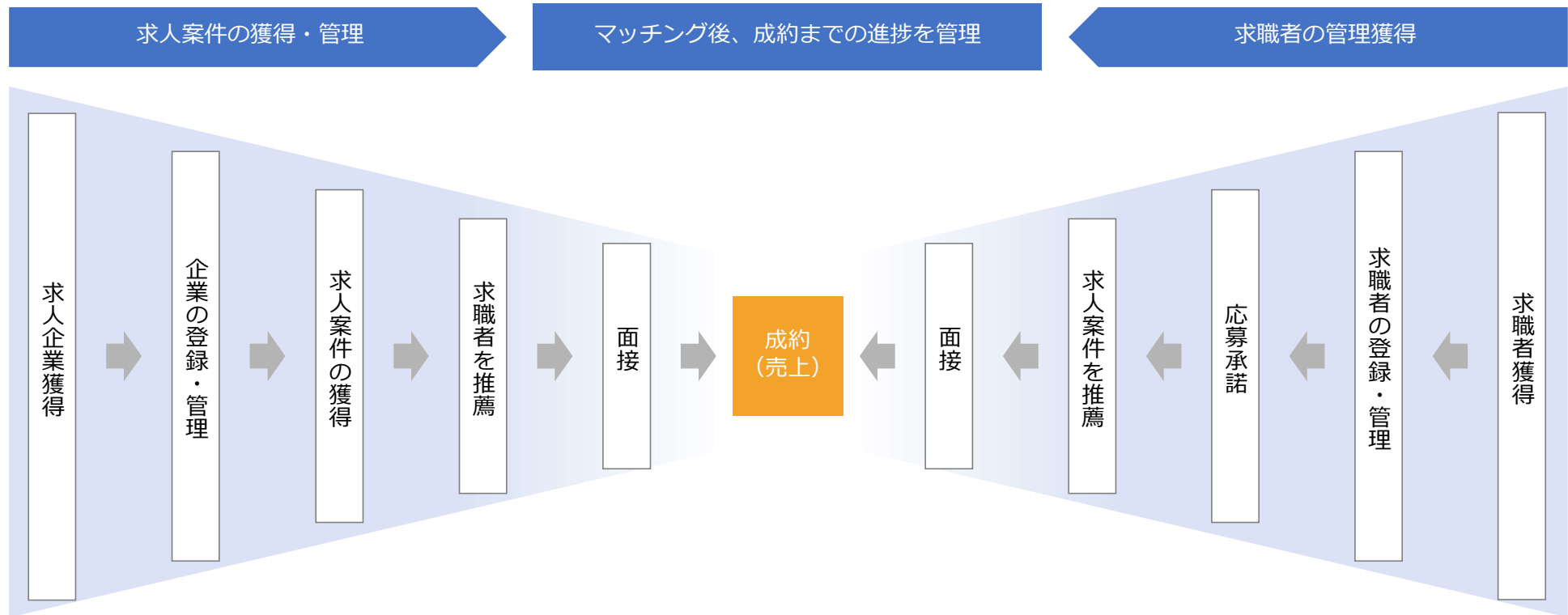
※1：出典 厚生労働省発表「職業紹介事業報告書の集計結果」「労働者派遣事業報告書の集計結果」（平成28年度～令和2年度）、総務省統計局「サービス産業動向調査」より算出

業務管理SaaSとして月額利用料を徴収



有料職業紹介における業務フロー例

- 求人案件と求職者をマッチングし、入社にいたると成約となり、求人企業から売上が発生
- 求人案件と求職者をそれぞれ獲得、管理したうえで、マッチングを実施し、成約までの進捗管理を実施

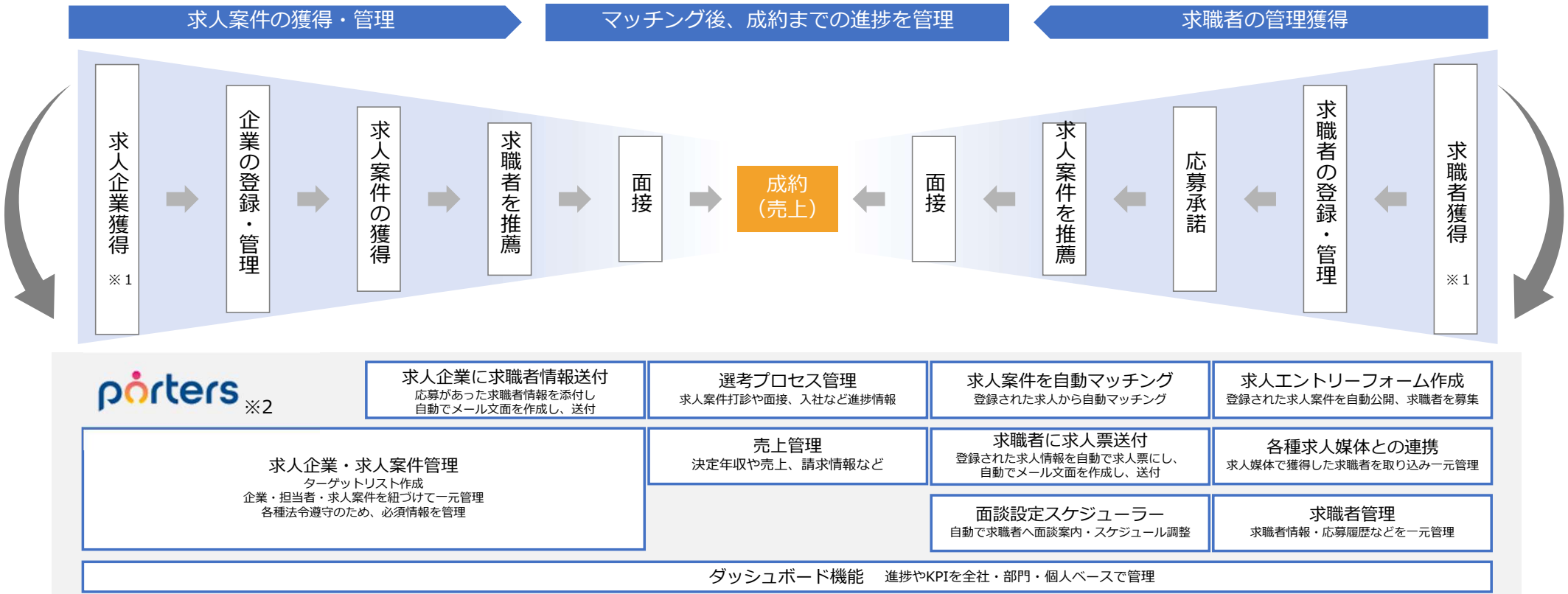


当社が提供する「PORTERS」について



有料職業紹介における「PORTERS」活用例

- 業務フローの全てを「PORTERS」で管理・運用が可能、膨大な求人・求職者情報を管理・活用



※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。

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

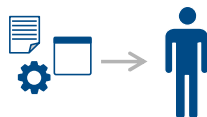
- 細かな要件定義が必要といった業界/業務特性に対応する為、自社直販による顧客接点の深耕
- 顧客のフィードバックを獲得しプロダクト開発に活かす為にも製販一体型の直販体制

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

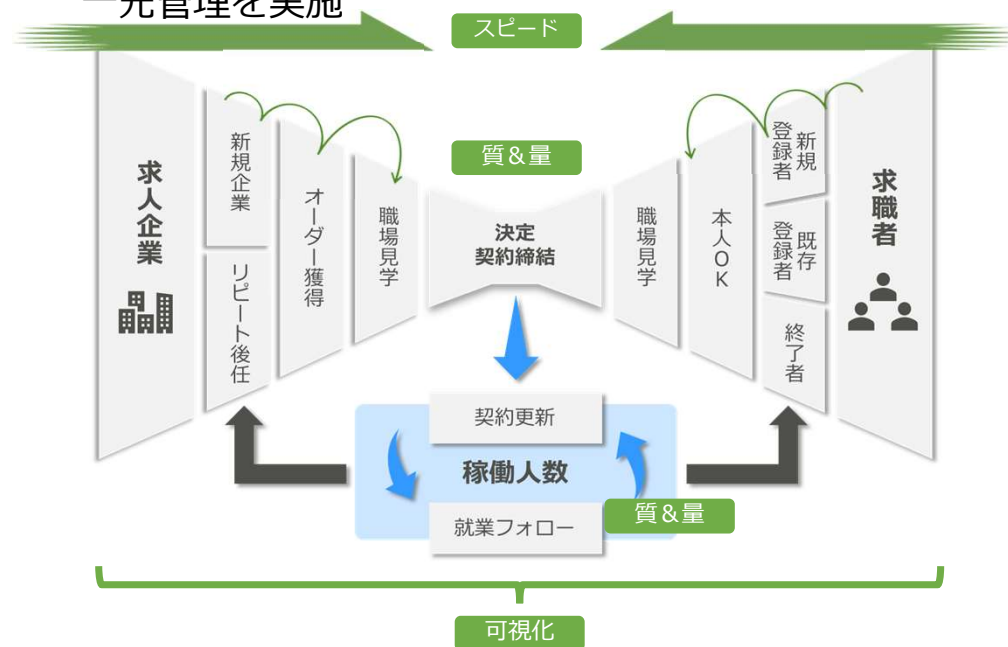


- 人材業界は「業務効率化」「業務プロセス改善」「KPI可視化」「情報共有」の他に、特有の法令遵守※1（求人票の記載、労働局への報告書、派遣社員への対応等々）が求められ、システム化によるメリットが大きい



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



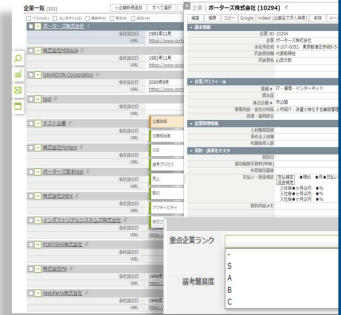
※1：「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」及び「職業安定法」

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

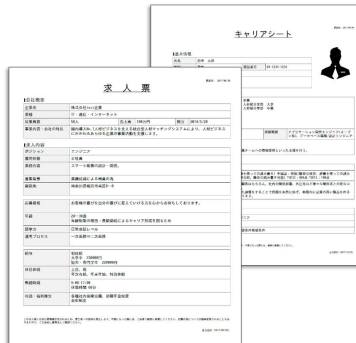
マネジメント可能な一覧画面と詳細データ

- ・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、ブルダウン機能、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
- ・カスタマイズ機能は標準準備されており、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。



履歴書・職務経歴書・キャリアシートへのパスワードの自動設定

メール・送受信履歴を共有

外部機関からの高い製品評価（PORTERS）

市場認知度及び顧客満足度に関して高い評価

- 「IT review Grid Award 2022 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 ※2
- 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

※2：「PORTERS HR Business Cloud」から「PORTERS」にサービス名称を変更しております。「PORTERS HR Business Cloud」の名称にて受賞しております。

主要なKPI

リカーリング売上比率※1	ARR※2	チャーンレート※3
96%	12.1億円	1.68%
ID数※4	既存ID数 減少率※5	ARPU※6
10,333	0.15%	9,800円

- ※1：月次売上高に占める「PORTERS」月額利用料（基本利用料+オプション利用料）の割合、2021年12月期通期実績
- ※2：ARR（Annual Recurring Revenue）：2022年6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6月末時点。
- ※4：2022年6月末時点の「PORTERS」有料稼働ID数
- ※5：「PORTERS」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3月末時点。
- ※6：「PORTERS」月額利用料/「PORTERS」有料稼働ID数で算出、100円未満切り捨て、2022年6月実績。

月額利用料を中心とし、リカーリング売上比率は96%を超える

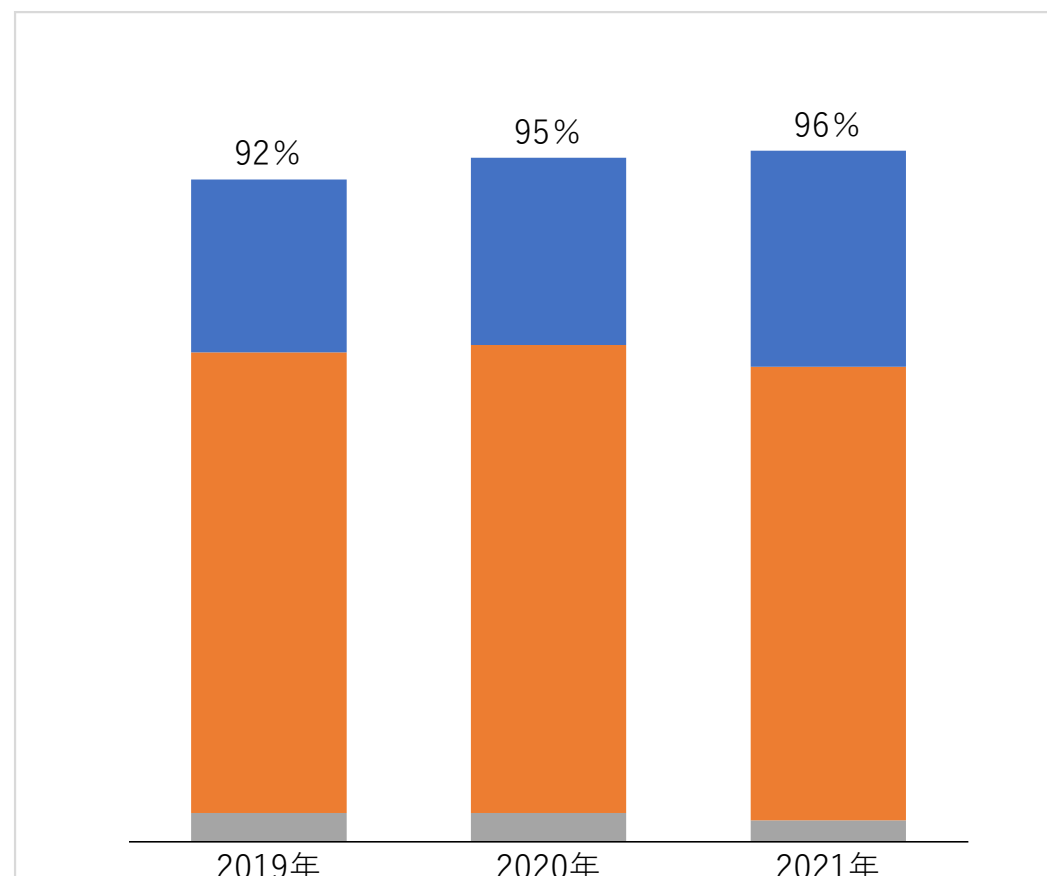
収益モデルと売上構成比 (2021年12月期実績)

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	4%
基本利用料 (月額)	ID	96%

↓

顧客属性	2019年	2020年	2021年
労働者派遣 ■	24%	26%	30%
有料職業紹介 ■	64%	65%	63%
海外 ■	4%	4%	3%
計	92%	95%	96%

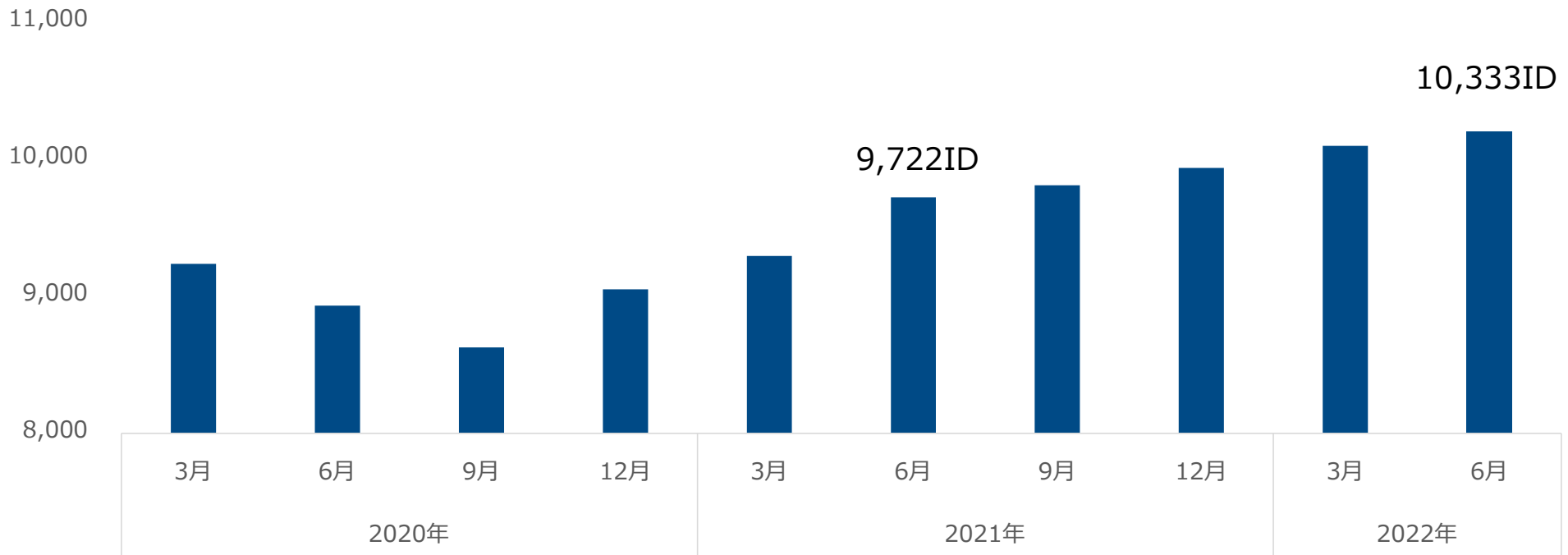
リカーリング売上比率の推移



20年はCovid-19の影響を受けたが、21年以降再びID数は順調に増加

ID数の推移

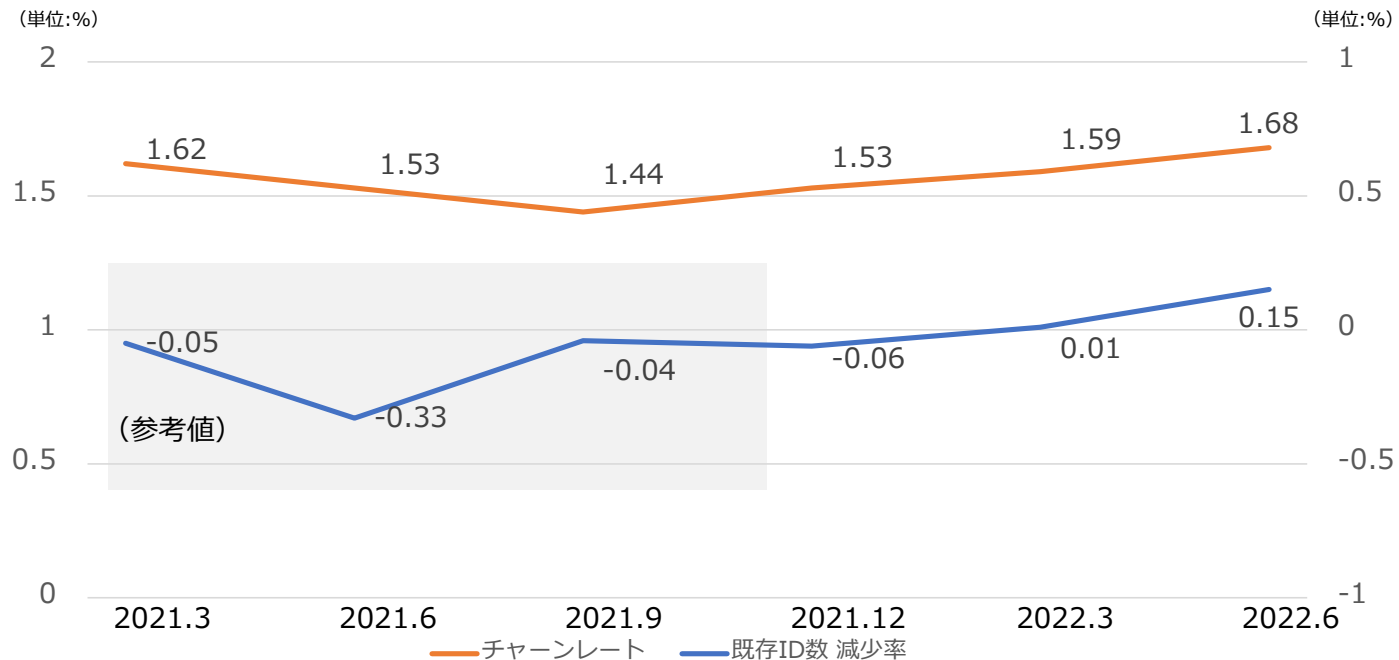
- Covid-19の影響に加え、一部大口クライアントの解約があり2020年はID数がマイナスに
- 2021年以降は順調に新規契約を積み上げ



既存ID数の定着率は高い

既存ID数 減少率 及び チャーンレート（社数ベース）の推移

- 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



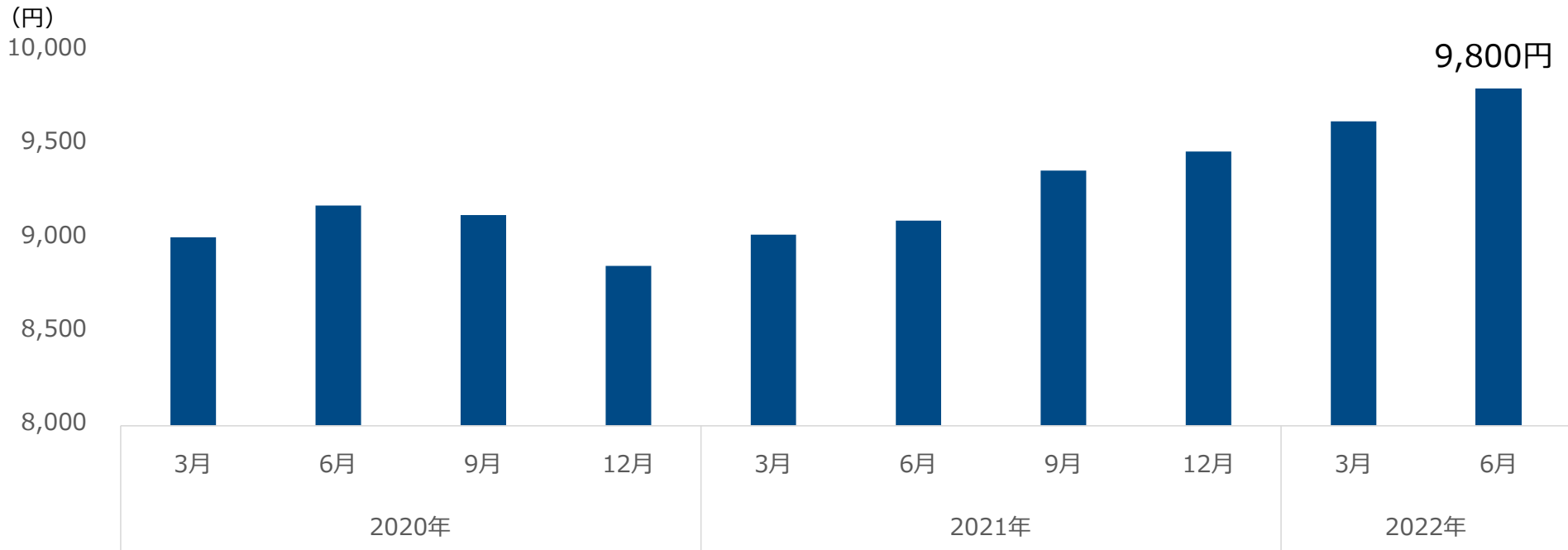
※1：チャーンレート（社数ベース）は、直近12か月の平均値

※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。

6.8%/年でARPUは増加し、直近は9,800円/月と1万円/月が視野に

ARPUの推移

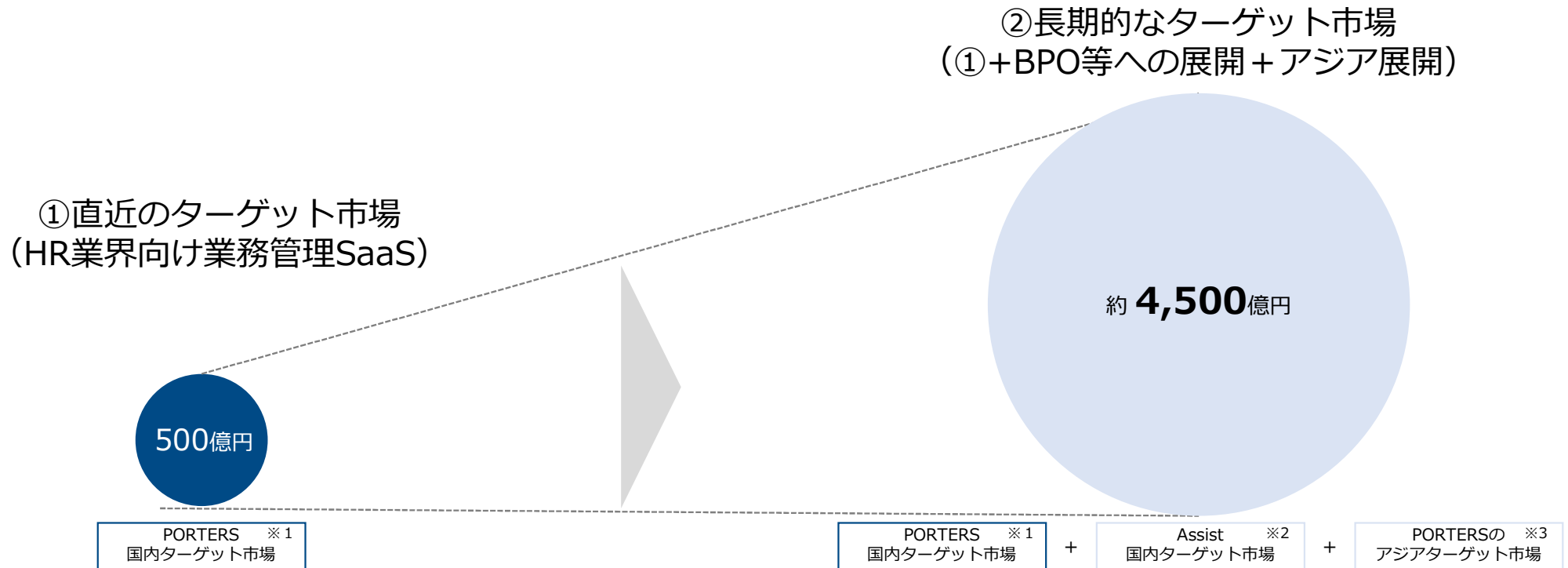
- 2019年4月に、料金プランを統一し、IDあたり2,500円/月の値上げを実施
- 以降、契約更新を迎えるタイミングで料金プランを統一（値上げ）しており、この効果は2022年12月まで続く見通し
- 2020年末から2021年末に掛けて6.8%/年のARPU増加を実現
- 顧客数増加に伴う中小規模ユーザー比率増加により、ARPU増加※1



※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

直近の対象市場は500億円、周辺領域への展開で約4,500億円を視野

対象市場



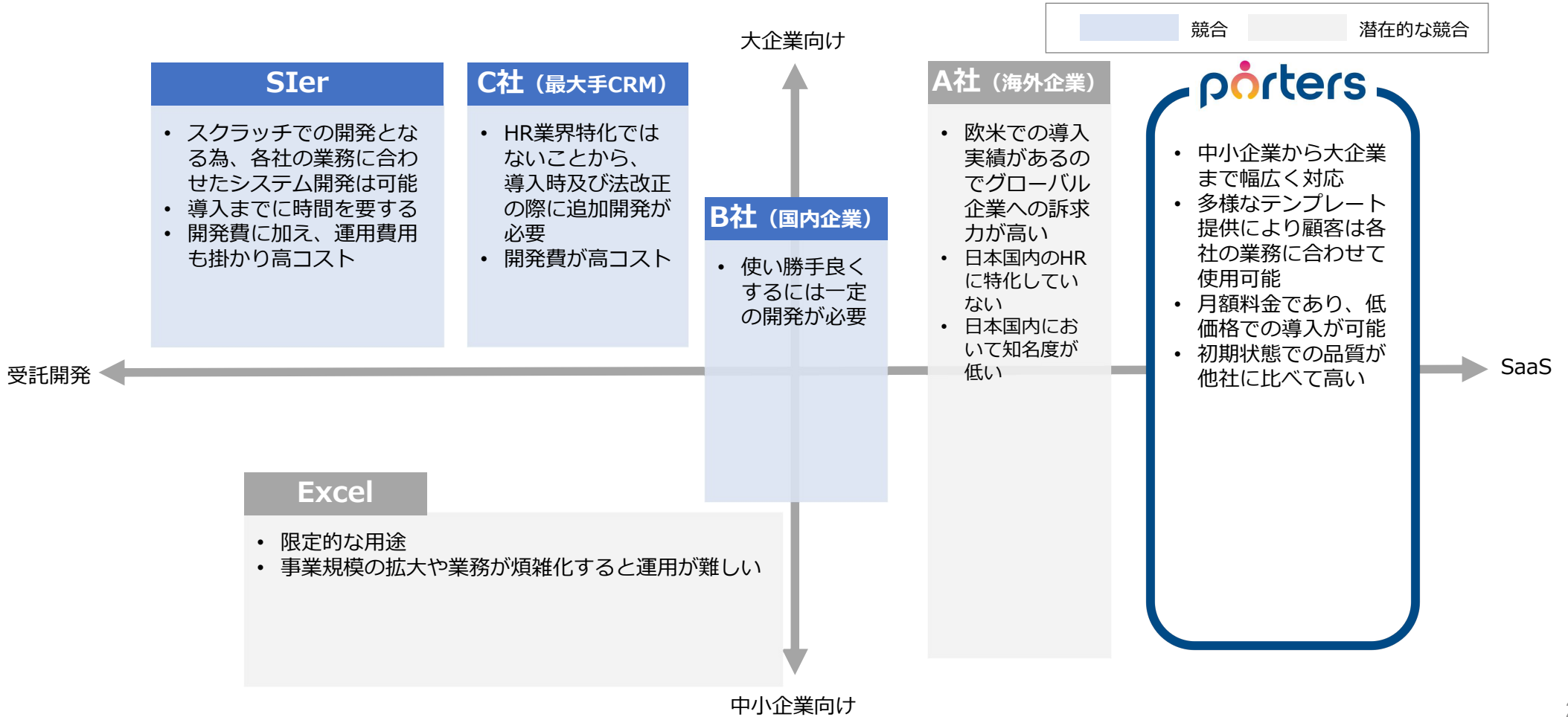
※1：日本国内の職業紹介、労働者派遣業の事業従事者数 42.1万人×ARPU10,000円×12ヶ月=505億円 「サービス産業動向調査 2022年5月分」総務省統計局

※2：BPO市場規模4.5兆円、国内の人事総務Outsourcing市場8.6兆円に対してIT予算比率1.0%として、(4.5兆円+8.6兆円)×1.0%=1,310億円 「2021-2022 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 2021」

HR業界に特化したバーティカルSaaS企業としてユニークなポジション

競合環境



成長戦略

成長戦略とKPI

- 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	-	-	-

22年4月に新製品をローンチ

Assistをローンチ

- AIにて求職者と求人をマッチング、さらにスカウトメールまでAIにて自動生成



- スカウト対応されていない求人を活かすサービス



- 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



有料オプションの継続的な追加

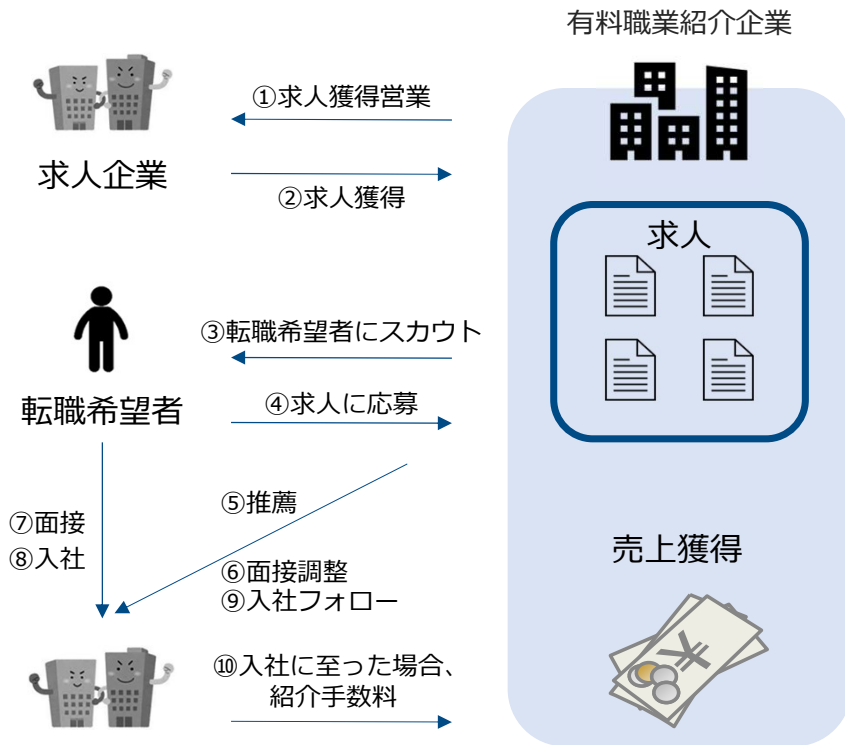
- 有料オプションは1度/半年ペースで追加しARPUの増加を目論む

追加機能（予定）

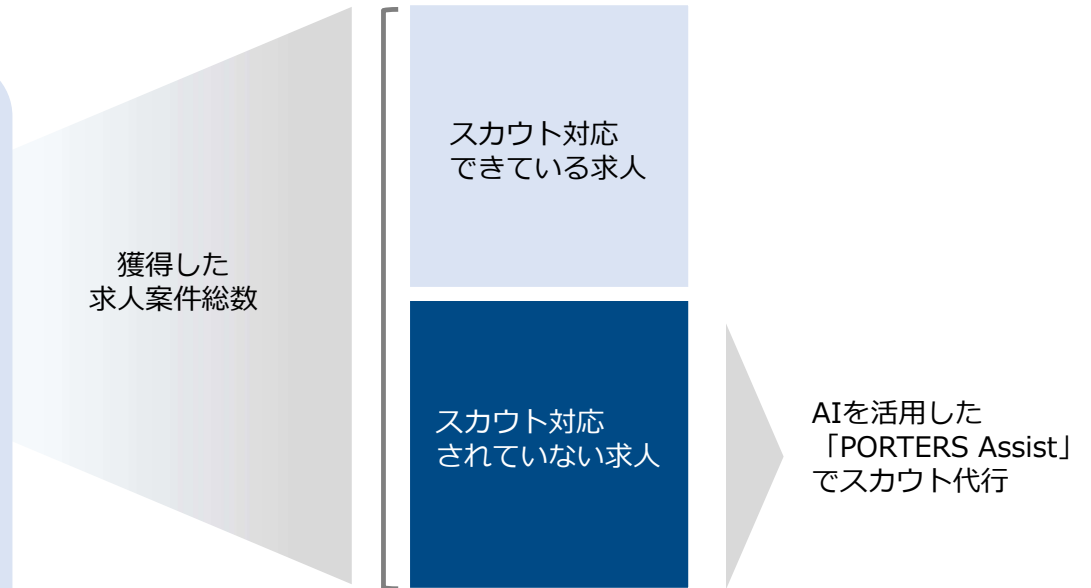
- ✓ 最適な業務フロー提案
- ✓ 経営指標のリアルタイム把握機能
- ✓ 他社バックオフィスシステムとの連携
- ✓ 駅案内機能の追加（通勤時間、電車代を把握した上で求職者へ提案できる）
- ✓ マーケティングオートメーション機能（求職者の掘り起し）

- スカウト対応されていない求人を活かすためのサービスとして2022年4月リリース
- 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

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



成長戦略②マーケティング・セールス体制の強化

好調なマーケティングの更なる強化

- 好調な既存マーケティング施策に加えて、本年6月以降タクシーやエレベーター等の新しい広告施策を開始

セールス体制は安定的に増強

- 営業人員（インサイド/フィールド）を前期末13人から今期末20人、期中平均16.75人に増員を計画
- 生産性は過去実績を踏襲

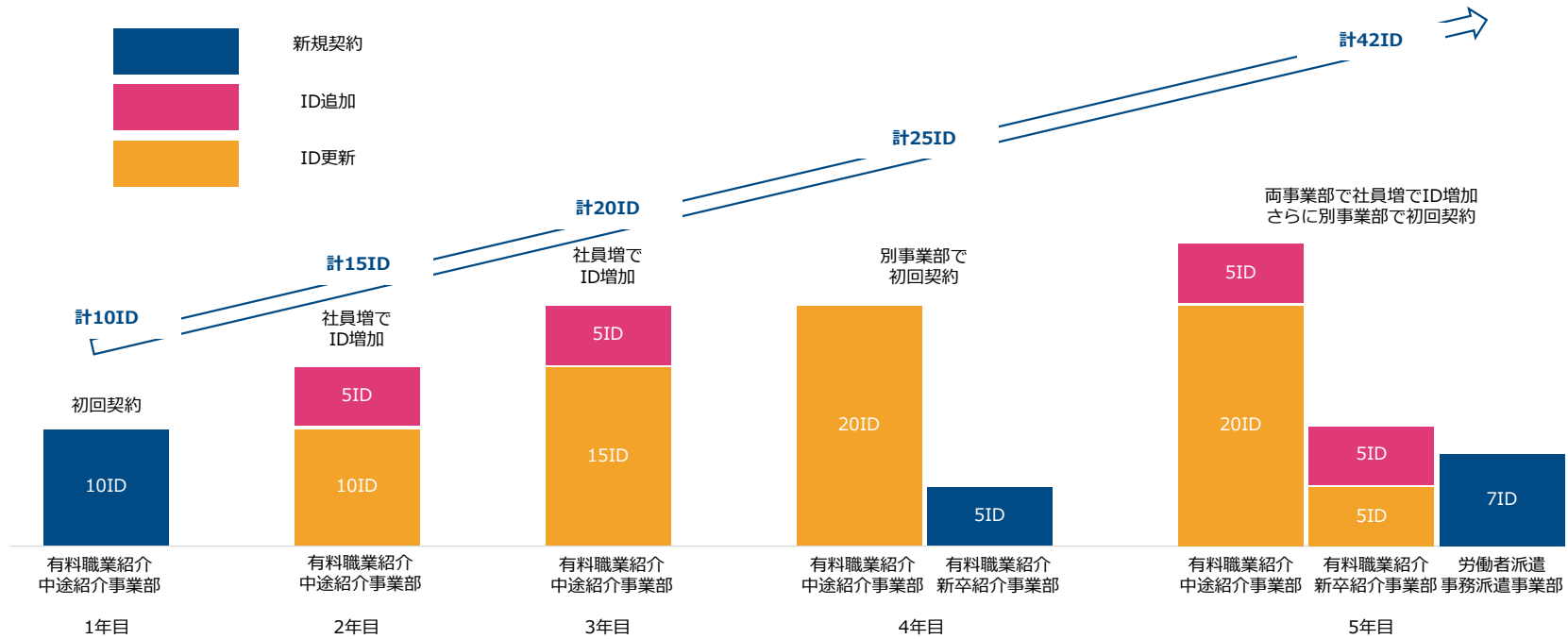


小規模顧客は極力セールスを介さず、導入までできる仕組み構築を目指す

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

顧客社内での導入ID数増加（イメージ）

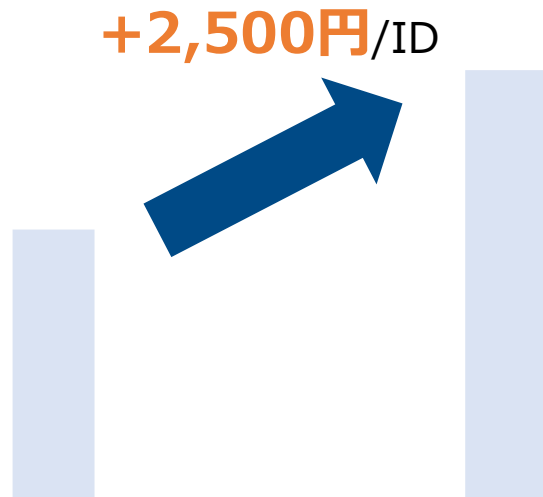
- オンボーディング及びカスタマーサクセスを強化することで、製品のupdate情報含めて既存顧客に通知し、他部署展開、利用促進及びアップセルを促す



成長戦略④プライシングの適正化

料金プランの統一

- 2019年4月より料金プランを改定（2,500円/IDの値上げ）
→2019年4月以降の新規契約は改定後のプランで契約
→2019年4月以前の契約は、2022年1月～12月にかけて、改定後の料金プランに移行
- 1年を通じて全契約の料金改定による売上げが貢献するのは2023年12月期からとなる



※：2021年12月期実績

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行う



イニシャル売上の獲得

- 現状10ID以上の顧客には有償の初期導入コンサルティングを実施
- 今後は10ID未満の顧客に対しても実施

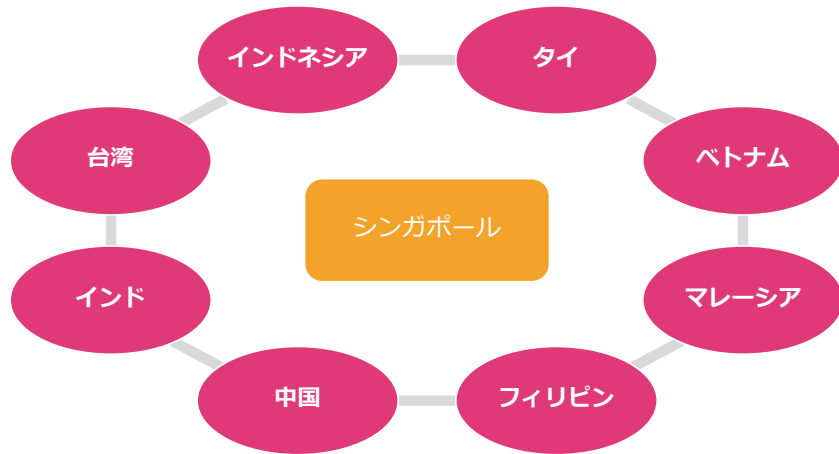
チャーンレート改善

- 10ID以上ご利用の解約件数は10件未満^(※1)であり、解約の多くは10ID未満の顧客から発生

成長戦略⑤ 海外展開に向けて再始動

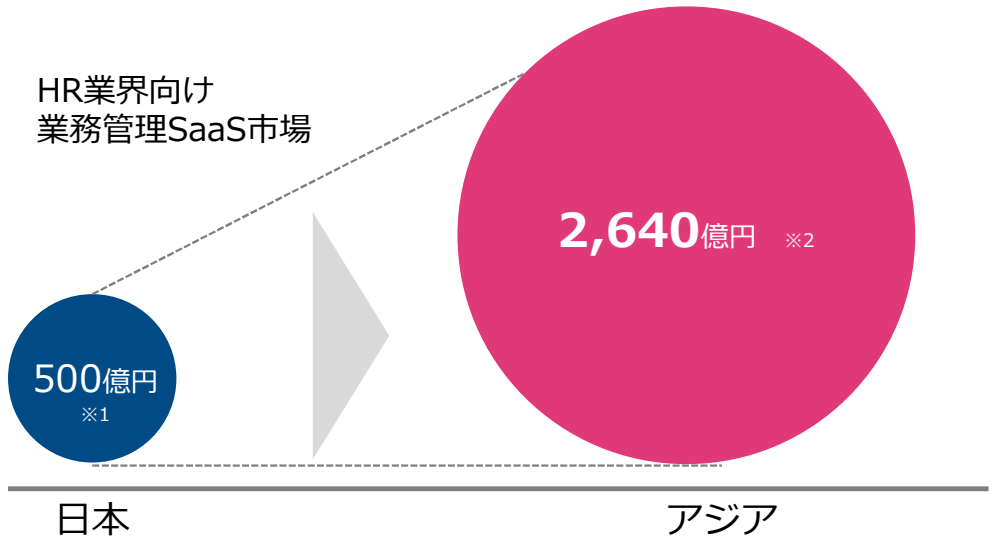
中長期的な成長戦略として取り組みを再強化

- これまでは顧客ニーズに応じたインバウンドでの展開が主
- 2021年にはシンガポール拠点を再設置
- 各国毎にローカライズを進めることで大手企業への導入を行い、シェア獲得を目指す



アジアは日本の約5倍、約2,640億円規模の市場、競合もまだ少ない

- 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、経済活動に対する影響緩和を見越し再注力
- 2023年12月までに、アジア（日本を除く）でPORTERS ID数全体の8%程度を占める割合までの成長を狙い、海外シェア拡大のあしがかりをつかむ



※1：日本国内の職業紹介、労働者派遣業の事業従事者数 42.1万人×ARPU10,000円×12ヶ月=505億円 「サービス産業動向調査 2022年5月分」総務省統計局
 ※2：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 2021」

Appendix

財務諸表



損益計算書 (百万円) ^(※1)

	20/12期	21/12期	21/12期 上期	22/12期 上期
売上高	1,022	1,100	530	611
年間成長率	100.9%	107.6%	102.3%	115.2%
売上総利益	693	840	384	493
売上総利益率	67.8%	76.3%	72.5%	80.7%
営業利益	150	222	111	167
営業利益率	14.7%	20.2%	20.9%	27.3%
当期純利益	100	152	78	111
当期純利益率	9.8%	13.8%	14.7%	18.3%

貸借対照表 (百万円) ^(※1)

	20/12期	21/12期	21/12期 上期
現金及び現金同等物	545	682	597
流動資産合計	588	724	656
固定資産合計	66	82	76
流動負債合計	240	290	265
固定負債合計	91	41	66
純資産合計	322	474	400

キャッシュ・フロー計算書 (百万円) ^(※1)

	20/12期	21/12期
営業活動により キャッシュ・フロー	84	193
投資活動により キャッシュ・フロー	△13	△14
財務活動により キャッシュ・フロー	△49	△49
現金及び現金同等物の増減額 ^(※2)	14	137
現金及び現金同等物の期首残高	530	545
現金及び現金同等物の期末残高	545	682

※1：単位未満の数値は全て切り捨てて表記

※2：2020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

事業等のリスクと対応方針

- 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、有価証券届出書の「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"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。詳細は有価証券届出書「事業等のリスク」をご参照ください

事業等のリスクと対応方針

- 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、有価証券届出書の「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について	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"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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。

※：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。詳細は有価証券届出書「事業等のリスク」をご参照ください

経営メンバーの紹介

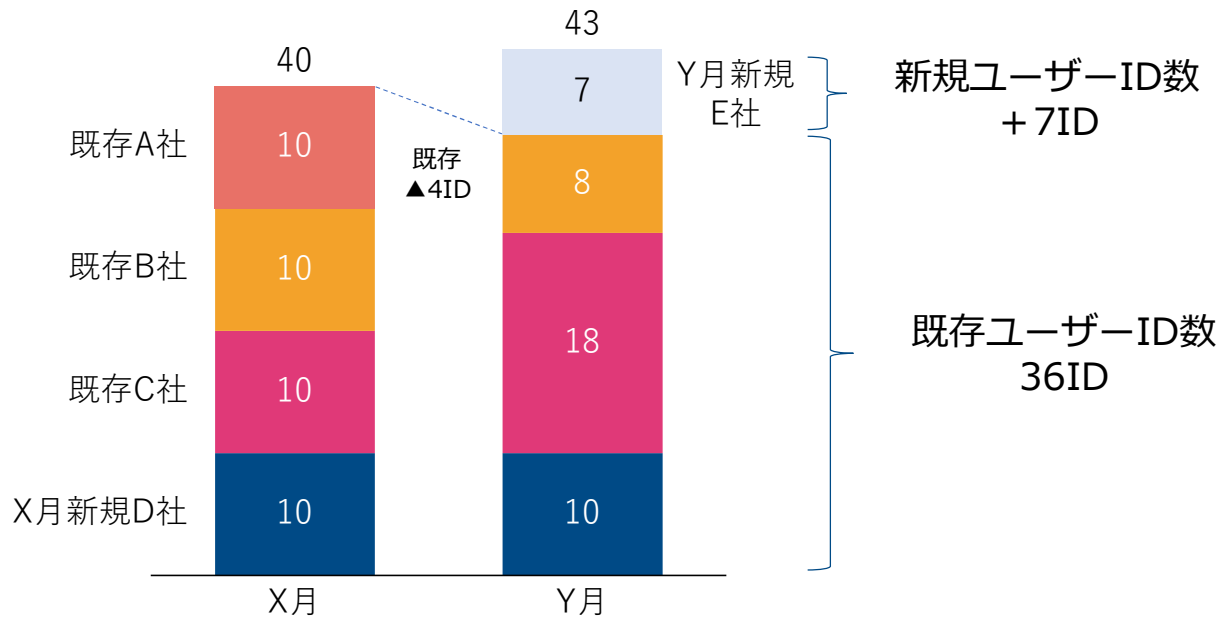
■ 経営・事業運営、ガバナンス等、バランスの取れた人選によりガバナンス体制を構築

	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	天野 竜人	取締役		✓				✓	✓	✓
	-	楠原 史子	執行役員		✓	✓					
	-	三ツ井 健	シンガポール 法人代表		✓	✓	✓	✓			
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

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

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

⇒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、2023年3月を予定しております。