

SLOGAN

事業計画及び成長可能性に関する事項

スローガン株式会社

2022年5月20日

株主・投資家の皆様へ

SLOGAN

人の可能性を引き出し
才能を最適に配置することで
新産業を創出し続ける。

株主・投資家の皆様には平素より格別のご理解・ご支援を賜りまして、厚く御礼申し上げます。

スローガン株式会社は、人の可能性を引き出すような才能の最適配置を実現できる社会づくりを目指して2006年より事業をスタートしました。

人口減少・少子高齢化が進む日本においては、すでに大きな規模の伝統的企業にアップサイドを望むよりも、これからの新しい産業の担い手となる起業家や新興企業にこそもっと期待するのが良いのではないかと考えて、新産業への人材の流れをつくることをテーマに事業展開を行ってきました。

しかし、伝統的な産業における固定的な雇用慣行及びブランド選好が強い求職市場の傾向ゆえに、新しい産業への挑戦者・就業者はなかなか思うように増えていません。ここ10年で、メガベンチャーの台頭やスタートアップの大型調達などエコシステムが充実しつつありますが、いまだに多くの新興成長企業においてはどこも採用難・人材不足が続いています。

社会的要因が複雑に絡み合っているがゆえに、なかなか変革が難しいテーマではありますが、長期で見れば確実に変化を起し、事業規模を拡大し続けられる分野だと考えています。

当社のミッションは「人の可能性を引き出し才能を最適に配置することで新産業を創出し続ける」です。社会の公器たるにふさわしい社会性を帯びたミッションだと自負しています。そして、10年・20年後に「人の可能性を引き出した会社」「新産業を創出し続けた会社」があるとしたら、それは小さな会社であるはずはなく、間違いなく大きな存在になっているはずです。

ミッション実現のためにも、株主・投資家の皆様をはじめさまざまなステークホルダーの皆様から信頼される企業運営を心がけ、透明性の高い情報開示を行い、長期的な企業価値向上に励んでいきたいと存じます。

今後もより一層のご支援・ご鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

スローガン株式会社
代表取締役社長 伊藤 豊

Mission

人の可能性を引き出し 才能を最適に配置することで 新産業を創出し続ける。

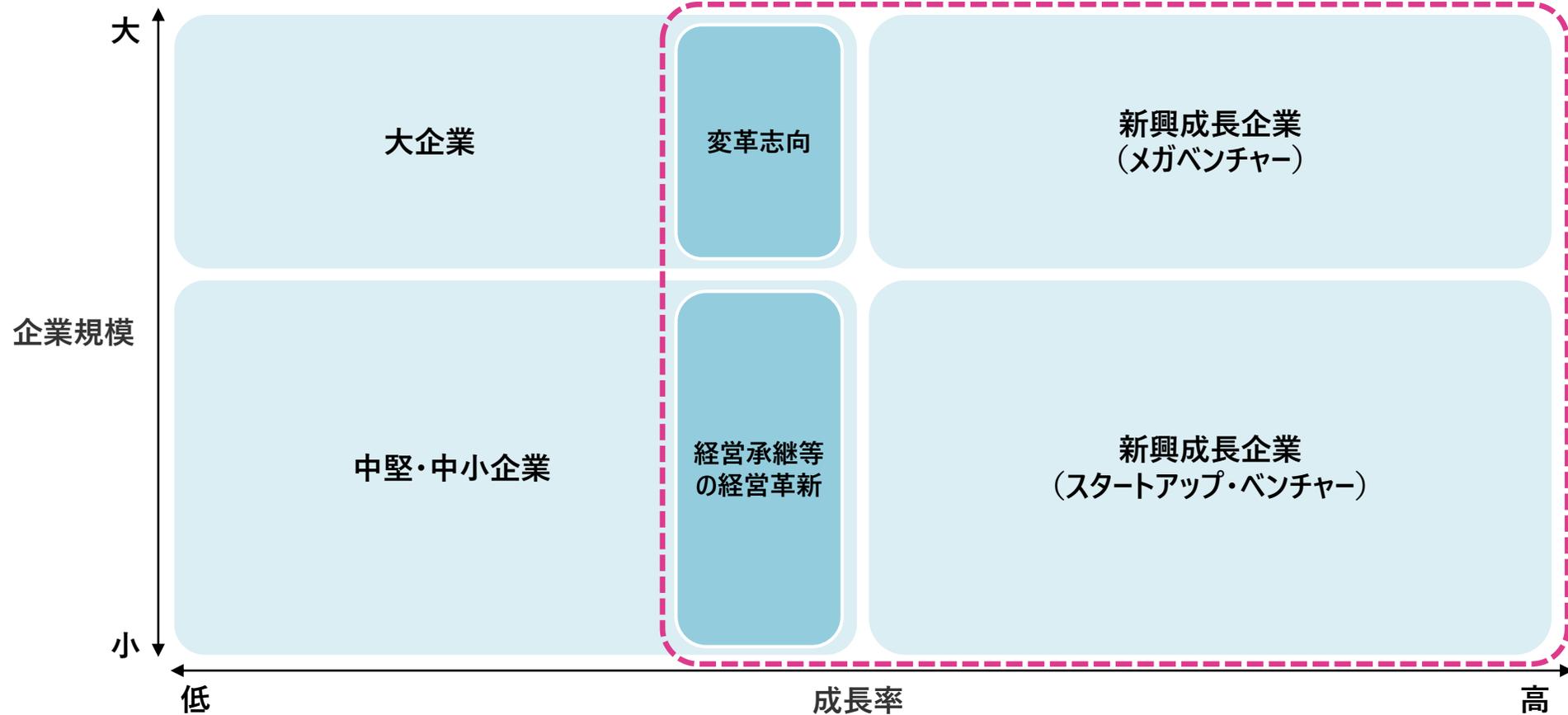
私たちスローガンは、上記ミッションを掲げて、新産業領域における人材の最適配置を中心として、人のもつ可能性に着目した事業を展開しています。

人の可能性を引き出すこと、才能の最適配置を追い求める挑戦、そして、新産業を創出し続ける挑戦は、長期で追求しがいのある大きな目標です。

新産業領域における人材トランスフォーメーションを推進

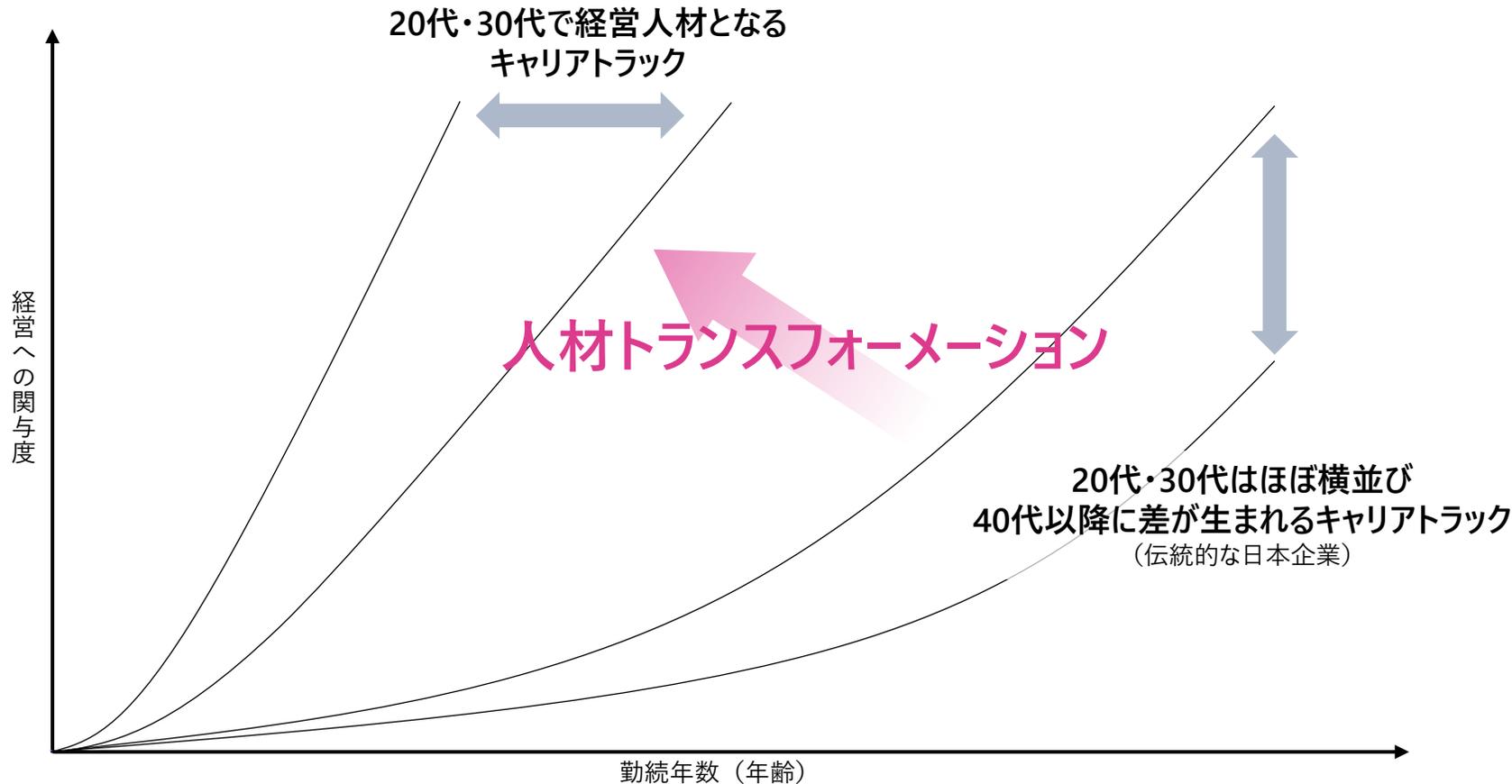
少子高齢化・人口減少によりマクロトレンドとして産業が拡大しにくい日本社会において、新産業領域の成長及び成長ための人材トランスフォーメーションは不可欠

新産業領域 × 人材トランスフォーメーション



人材トランスフォーメーションによりイノベーションの担い手を増やす

組織における人材の持つ価値を最大限引き出すために行う採用、配置、育成、文化浸透等の組織施策における変革を、人材トランスフォーメーションと当社で定義しております。



- 日本の労働市場においては、伝統的な雇用慣行や就職観念、人事・組織制度等により、20代・30代はほぼ横並びとなり、40代以降に差が生まれるキャリアトラックとなる傾向
- このような傾向により、新産業領域の企業においてイノベーションの担い手となる人材が生まれにくい現状に着目
- 経営人材としての可能性を早期に発掘及び開発し、20代・30代で経営人材になれるキャリア機会を創出することで、新産業領域の成長に貢献

INDEX

- 1 | 経営方針**
- 2 | 事業内容**
- 3 | 業績ハイライト**
- 4 | 当社の特徴・強み**
- 5 | 成長戦略**
- 6 | リスク情報**

經營方針

1

成長分野への人材移動と労働市場の健全な流動化により、
日本社会にイノベーションを生み出すことが私たちの社会的使命

2

少子高齢化・人口減少する日本社会の成長に必要となるイノベーション
その担い手となる若く挑戦意欲・成長志向を持つ人的資本の価値向上

3

スタートアップ・ベンチャー企業を取り巻く人材関連市場の高いポテンシャル
現状の当社売上規模に対して約70倍の見立て

4

事業モデルの変革を経て、2023年2月期から持続的成長フェーズへ。売上成長と利益率
逓増型成長モデルでの営業利益成長率30%以上の継続実現を目指す。

5

Goodfindの高い収益力が成長基盤
本社共通費配賦前事業利益率は既に50%超で推移

産業の転換とともに、今後10年で採用市場に起きるであろう大きな地殻変動

未来社会の成長に不可欠なイノベーションは、日本政府や経団連も提言

その担い手となる若く挑戦意欲・成長志向を持つ人的資本の価値は飛躍的に高まる

これまでの傾向

これから10年の変化予測

挑戦意欲・成長志向を持つ人材の志向性

資本集約型の大企業で
長期安定的なキャリアを目指す



知識集約型の産業で
若いうちから経営人材を目指す

新卒・中途採用市場における一般論

新卒学生の就職は大企業志向
スタートアップ・ベンチャー企業は中途採用



新卒からスタートアップ・ベンチャーへ就職
スタートアップ・ベンチャー企業も新卒採用

大手企業における採用動向

ブランド力・知名度により採用は容易
新卒一括採用による従来型の採用を継続



大手企業も採用が困難
従来型の採用手法に変革ニーズが生まれる

社会的使命を持ち、未来社会に不可欠なイノベーションの源泉たる人材創出に取り組む

「成長分野への人材移動」と「労働市場の健全な流動化」

若い経営人材を社会に増やすことで、「経営層におけるダイバーシティ」も推進

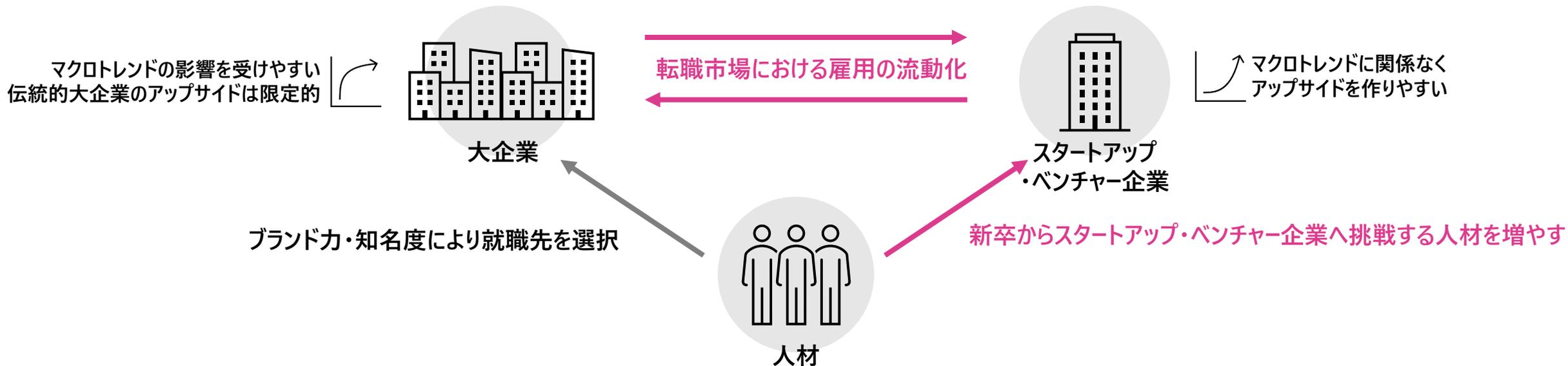
少子高齢化・人口減少する日本社会においては、マクロトレンドとして産業は拡大しにくい



日本社会にイノベーションを生み出すためには、「成長分野への人材移動」と「労働市場の流動化」が不可欠



ブランド力や知名度が採用の成否を決める採用市場における歪みの存在がボトルネック



新卒採用市場の変調は、人材関連市場における事業機会を生み出す

複雑性の高い労働市場においてこれから起こる新卒採用市場の変調の影響は、
人材関連市場全体に広がり、事業機会を生み出す

新卒採用市場の変調予測

- スタートアップ・ベンチャー企業の新卒採用増加や強化を背景として、新卒人材の採用競争が激化し、大手企業でも新卒採用が難化
- 資金調達環境の向上や事業成長を背景として、スタートアップ・ベンチャー企業の賃金・福利厚生等の待遇が向上し、大手企業と待遇が逆転
- 長期インターンや学生起業等のビジネス経験を積んだ学生の増加（新卒学生のプロ化）
- ブランド力・知名度により企業を選ぶ採用活動から新しい視点での企業選びに変わり、ブランド力・知名度による採用優位性が崩壊



生まれる事業機会

- スタートアップ・ベンチャー企業だけでなく、大手企業でも新卒採用支援ニーズが増加
- 大手企業の新卒採用難化を背景として、変革を担う人材の採用ニーズが増加
- 転職や起業、フリーランス等キャリアモデルの多様化に伴うキャリア支援ニーズが発生
- スタートアップ・ベンチャー企業をはじめとした新産業領域の企業の組織成長に伴い、組織や人事、育成等の課題が顕在化
- 優良なスタートアップ・ベンチャー企業や変革志向のある大手企業等の目利きの重要性が高まり、企業データベースの価値が向上

新産業領域における人材関連市場のポテンシャルに関する見立て

現状に対して約70倍の市場ポテンシャルがあると予測

スタートアップ・ベンチャー企業をはじめとした新産業領域における人的資本への投資は拡大

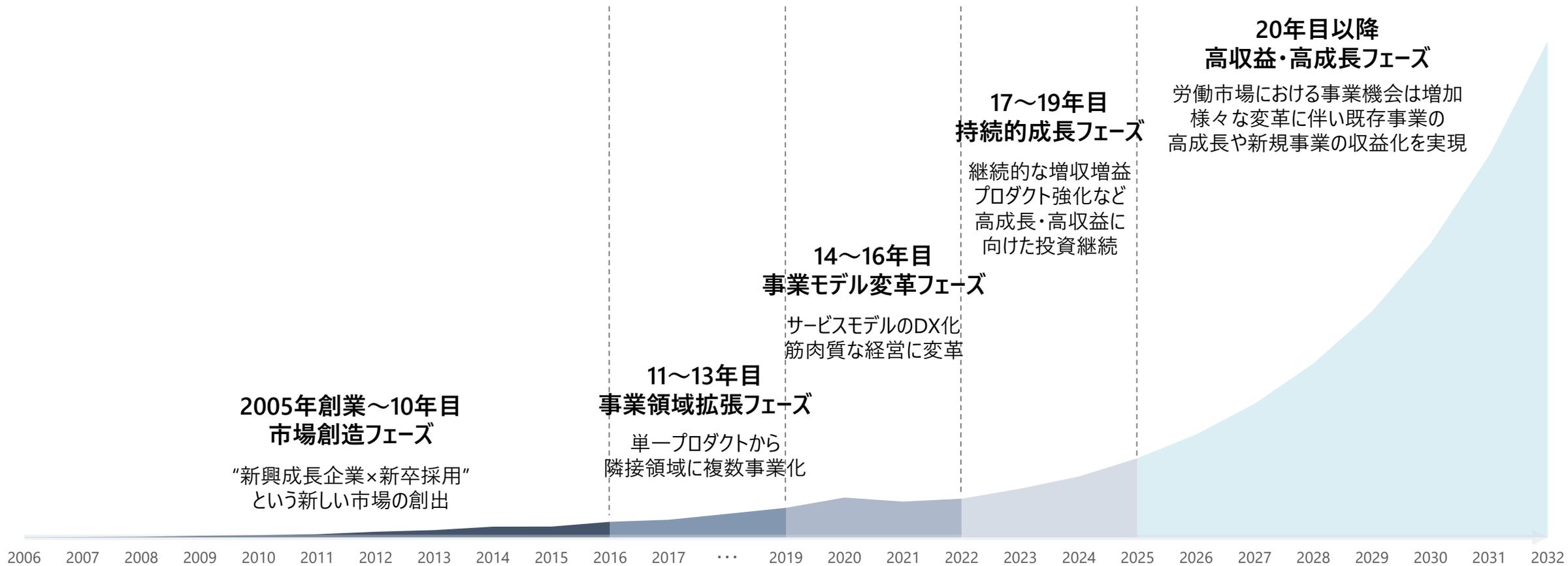


現状に対して、約70倍の市場ポテンシャル

1. 2022年2月期の実績値となります。

事業モデルの変革を経て、2023年2月期から持続的成長フェーズへ

「増収増益の継続」と「超過利益の再投資」が当社財務規律 売上成長と利益率逡増型成長モデルでの営業利益成長率30%以上を継続し、 10年以内(2032年2月期まで)に営業利益率30%超の実現を目指すことが経営目標



創業以来初の、経営陣以外への第三者割当による資金調達
Reapraグループの株主参画

東証マザーズ(現・グロース)上場

※グラフは売上高
2018年2月期は決算期変更により5か月決算のため省略しております。
2022年2月期以前は実績、2023年2月期は予想となっております。
2024年2月期以降は継続成長率を30%と仮定して計算しております。

将来的に営業利益率30%超の実現を目指す収益構造

「Goodfind」の高い収益力を基盤として、
新規事業の利益率引き上げと本社共通費率の低減により、
10年以内(2032年2月期まで)に営業利益率30%を超える経営目標

Goodfindの高収益力

本社共通費⁽¹⁾配賦前の事業利益率⁽²⁾は、

既に**50%超**で推移

高収益力を維持しながら、
売上規模を継続的に拡大させていく。

【参考】

2022年2月期(実績)：53.3%

2023年2月期(予想)：53.5%

新規事業の利益率上昇

高収益・高成長を実現するため、新規事業にも積極投資しながらも、超過利益を再投資するという規律のもと、投資規模はコントロール。

「Goodfind」以外の各事業は2014年以降に立ち上げ、開始した新規事業。投資フェーズを終えて、今後成長軌道へ。

本社共通費率の低減

全社共通機能に係る本社共通費については、生産性と効率性の追求により、規模の経済を働かせ、売上規模の増加に伴い低減させていく。

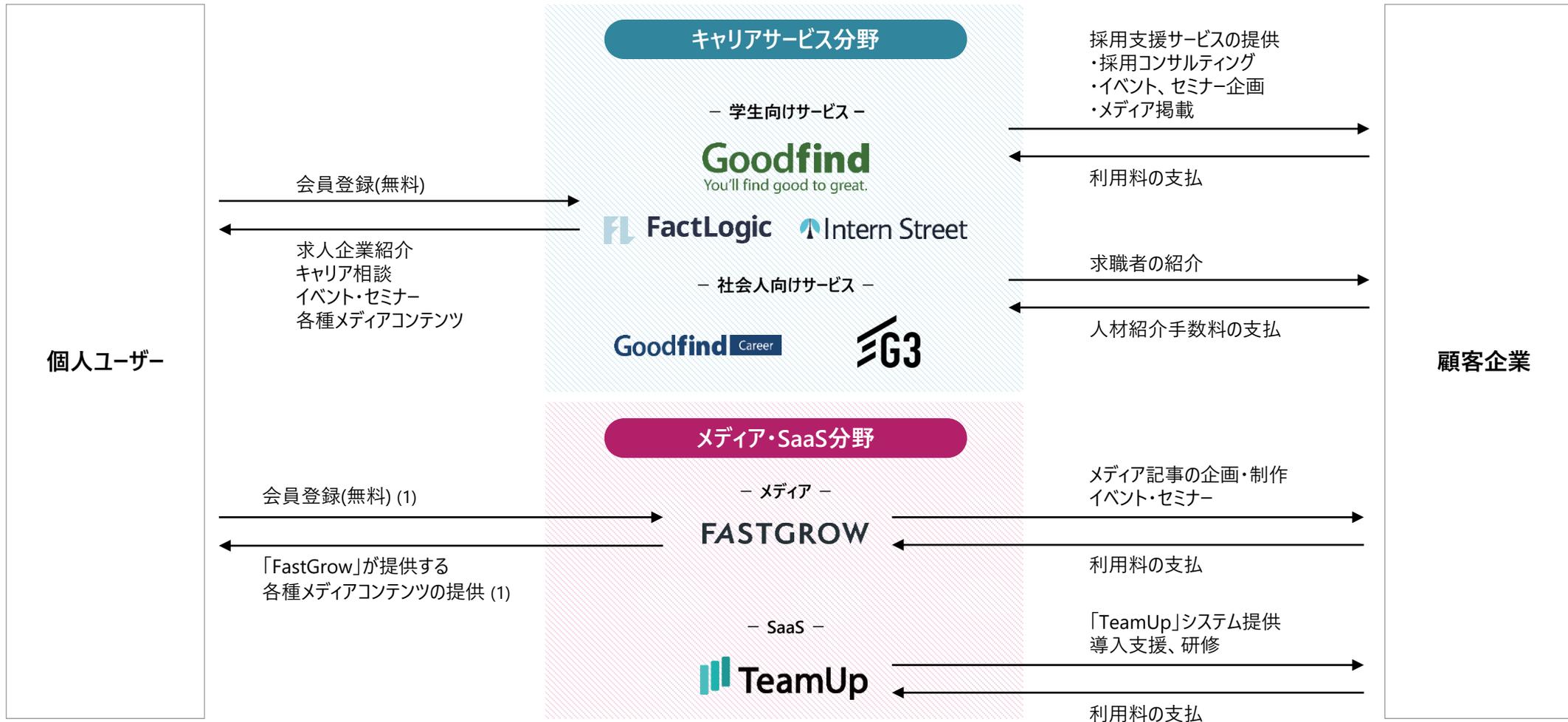
【参考】

2022年2月期(実績)：22.5%

2023年2月期(予想)：22.4%

1. 本社共通費とは、事業に直接賦課できない、共通で必要となる経営管理、経理、財務、総務、労務、人事、情報システム等に係る費用と当社で定義しております。
2. 事業利益率とは、事業に直接賦課可能な売上原価、販売費及び一般管理費を控除した後の利益、すなわち本社共通費配賦前の利益を、各事業の売上高で割った比率と当社で定義しております。また、各数値は内部取引消去前の金額を使用して計算しております。

事業内容



1. 会員登録は無料となりますが、一部有料で提供するコンテンツがあります。

サービス一覧

「Goodfind」を収益基盤としながら周辺領域へ事業展開

サービス一覧

Goodfind
You'll find good to great.
新卒学生向け

厳選就活プラットフォーム「Goodfind」
新産業領域の企業を厳選し、新卒学生に対してセミナーやイベント等のコンテンツを提供。企業に対しては、挑戦意欲・成長志向の高い人材の紹介を行います。

FactLogic
新卒学生向け

コンサル就活サービス「FactLogic」
外資・日系コンサルティングファームに特化した就活対策及び選抜型コミュニティの形成を行う就活サービスです。

Intern Street
学生向け

長期インターン紹介サービス「Intern Street」
スタートアップ・ベンチャー企業の求人の特化した長期インターン人材の紹介サービスです。

Goodfind Career
社会人向け

ベンチャー・スタートアップ求人特化型エージェント「Goodfind Career」
スタートアップ・ベンチャー企業の求人の特化した転職エージェントです。

G3
社会人向け

社会人3年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービス「G3」
キャリア戦略の構築からオファー獲得まで、社会人3年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービスです。

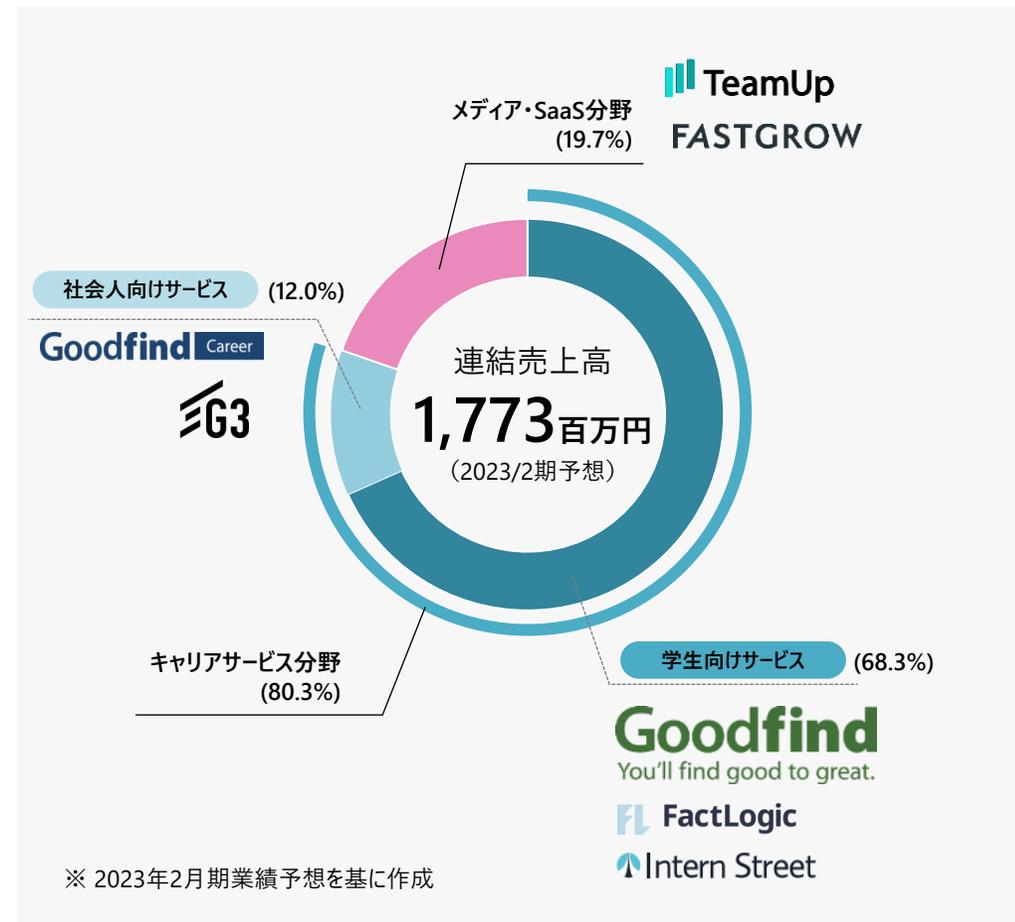
FASTGROW
メディア

若手イノベーション人材向けビジネスメディア「FastGrow」
新産業領域の情報を整理し、発信していくメディアです。新産業領域への挑戦を推進し、スタートアップ・ベンチャー企業の採用広報やブランディング、サービス認知を支援するビジネスメディアです。

TeamUp
SaaS

1on1の仕組みをつくるSaaS型HRサービス「TeamUp」
1 on 1 ミーティング及び360度フィードバックシステム「TeamUp（チームアップ）」を提供。人材育成や組織活性化を通じた人と組織の成長支援を行います。

売上高構成比



キャリアサービス分野 | Goodfindの事業概要

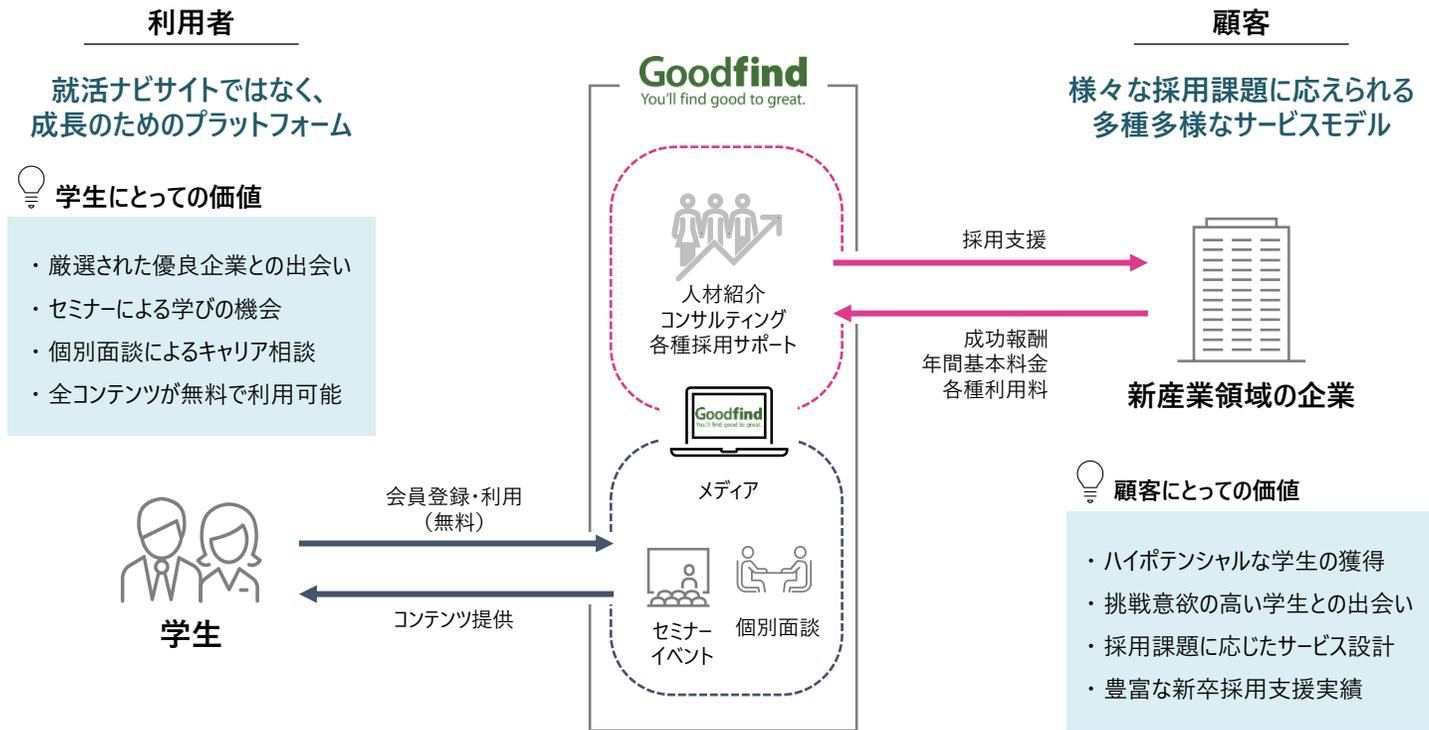
Goodfind
You'll find good to great.

新卒学生向け

厳選就活プラットフォーム「Goodfind」

厳選就活メディア「Goodfind」を運営し、ベンチャー・スタートアップ企業を中心とした新産業領域の企業の新卒採用と挑戦意欲・成長志向の高い学生の就職活動を支援するプラットフォームを提供しております。新卒学生に対しては、セミナーやイベント、個別面談を通じて新産業領域へのキャリア機会を創出。顧客企業に対しては、3つのサービスモデル（①成功報酬型人材紹介サービス、②人材紹介一体型コンサルティングサービス、③メディアサービス）を顧客のニーズに合わせたカスタマイズして提供することで、顧客の採用成功を支援します。

ビジネスモデル



1. インキュベーションパートナーとは、「Goodfind」に登録された学生に対して個別面談を行い、学生のキャリア構築を支援する学生担当を言います。
2. リクルーティングパートナーとは、顧客企業の採用成功のため、採用に関する進捗状況や選考状況に応じたアドバイスや、インキュベーションパートナーとの連携を行う企業担当を言います。

サービスモデル

① 成功報酬型人材紹介サービス

当社インキュベーションパートナー(1)による個別面談やセミナー・イベント等への参加情報を通じて蓄積された新卒学生のデータベースから、顧客企業の求人要件に合う新卒学生を個別に紹介するサービスです。

料金体系：初期費用 + 成功報酬 / 人
入社人数に応じて費用が発生する料金体系

② 人材紹介一体型コンサルティングサービス

当社リクルーティングパートナー(2)が、顧客企業の採用目標人数の達成に向けたコンサルティングを年間で提供するサービスです。採用像や求人要件へのアドバイス、学生に対する訴求ポイントの言語化、有望候補者の継続的なフォロー、定例ミーティングによるサポート等を提供します。また、「Goodfind」へのセミナーページ年間掲載が含まれます。

料金体系：年間基本料金 + 成功報酬 / 人
顧客の採用目標人数に応じた年間基本料金を設定し、当該採用目標人数以内の場合は追加料金は発生せず、超えた場合にのみ成功報酬が発生する料金体系

③ メディアサービス

「Goodfind」へのメディア掲載、セミナーやイベントの企画・運営、顧客企業が実施する説明会や選考会への送客、採用ブランディング等の採用活動に必要な各種支援を行うサービスです。

料金体系：顧客ニーズに合わせた多種多様なサービス料金体系
例) メディア掲載費用 / 月
イベント出展料 / 回
企画セミナー開催料 / 回
送客課金 / 人

キャリアサービス分野 | その他の事業概要

FactLogic

新卒学生向け

コンサル就活サービス「FactLogic」

外資・日系コンサルティングファームに特化した就活対策及び選抜型コミュニティの形成を行う就活サービスです。



サービスモデル

・メディアサービス
メディア掲載や説明会・選考会への送客等の採用サポートサービスを提供。

料金体系：メディア掲載費用 / 月
企画セミナー開催料 / 回
メディア掲載を中心とした採用サポートサービスを、顧客ニーズに合わせて多種多様な料金体系で提供。
なお、上記は主な料金体系となります。

Intern Street

学生向け

長期インターン紹介サービス「Intern Street」

スタートアップ・ベンチャー企業の求人の特化した、長期インターン人材の紹介サービスです。



サービスモデル

・成功報酬型人材紹介サービス
・メディアサービス
主に、長期インターンを希望する学生を成功報酬型で紹介します。

料金体系：長期インターン成功報酬 / 人
新卒成功報酬 / 人
入社人数に応じて費用が発生する料金体系。
新卒成功報酬については、長期インターンの紹介により新卒入社に至った場合に追加で発生。
なお、上記は主な料金体系となります。

Goodfind Career

社会人向け

ベンチャー・スタートアップ求人特化型エージェント「Goodfind Career」

スタートアップ・ベンチャー企業の求人の特化した転職エージェントです。



サービスモデル

・成功報酬型人材紹介サービス
・メディアサービス
主に、転職エージェントとして転職候補者を成功報酬型で紹介します。

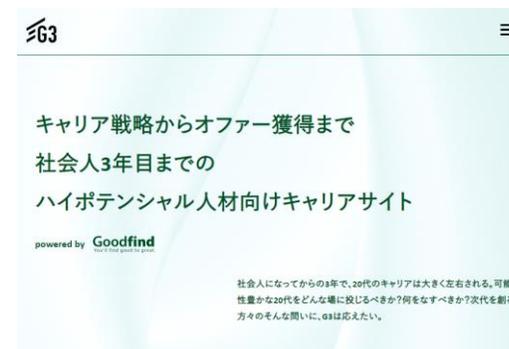
料金体系：成功報酬 想定年収×契約料率 / 人
入社した候補者の想定年収に契約料率を掛けた金額を成功報酬とする料金体系。但し、成功報酬が最低保証料を下回る場合には、最低保証料が成功報酬となります。
なお、上記は主な料金体系となります。

G3

社会人向け

社会人 3 年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービス「G3」

社会人 3 年目までの求職者及びスタートアップ・ベンチャー企業の求人の特化した転職サービスです。



メディア・SaaS分野の事業概要

FASTGROW 「新産業領域に必要な情報インフラをつくる」

メディア

ビジネスメディア「FastGrow」

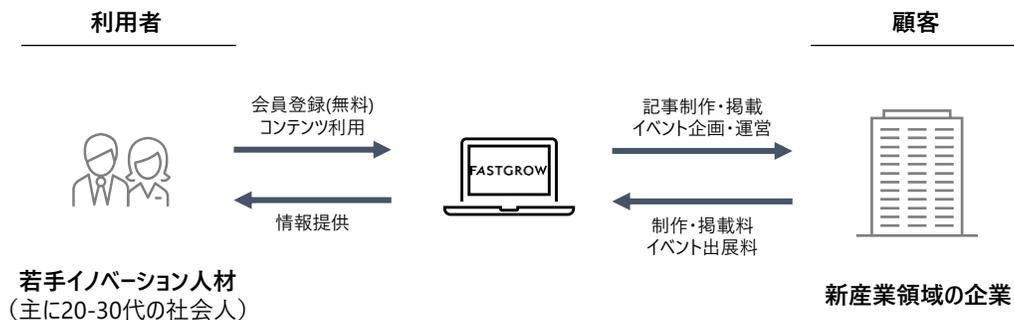
新産業領域の情報を整理し、発信していくメディアです。新産業領域への挑戦を推進し、スタートアップ・ベンチャー企業の採用広報やブランディング、サービス認知を支援するビジネスメディアです。



登録会員数 **2.2**万人 (2022/2期末)

取引社数 **69**社 (2022/2期)

サービスモデル



料金体系: ブランドコンテンツ制作費用 / 記事
 イベント出展料 / 回
 ブランドコンテンツ制作については、企画や掲載も含まれ、制作した記事についてはFastGrowに掲載されますが、掲載料金は追加で発生しない料金体系となります。
 なお、上記は主な料金体系となります。

TeamUp

「BtoBプロダクトにより入社後の組織課題にアプローチ」

SaaS

SaaS型HRサービス「TeamUp」

1on1ミーティング及び360度フィードバックシステム「TeamUp (チームアップ)」を提供。人材育成や組織活性化を通じた人と組織の成長支援を行います。

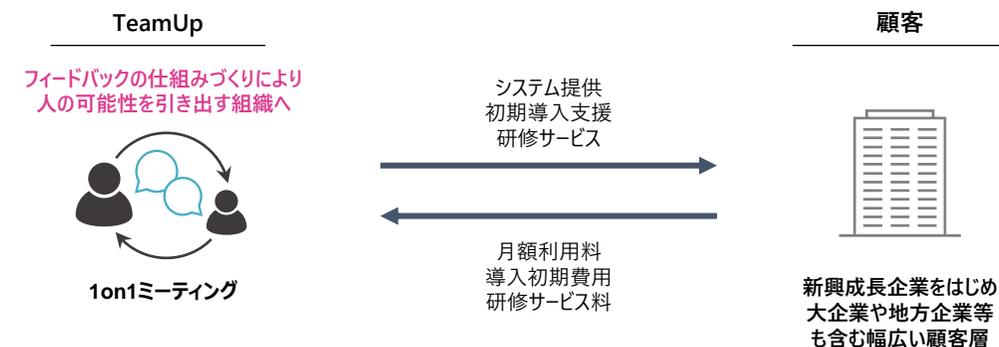
強い組織には
 コミュニケーションがある
クラウド1on1ツール TeamUp(チームアップ)



MRR⁽¹⁾ **534**万円 (2022/2期末)

契約社数 **59**社 (2022/2期末)

サービスモデル



料金体系: 初期費用 + システム利用料 / 月
 導入・運用サポートは顧客の課題に合わせて別途見積り
 月額課金モデルによるシンプルな料金体系。アカウント発行数に応じて変動。
 顧客の課題に応じて、導入・運用サポートや入社後の活躍を1on1を活用して支援するサポートサービスも提供。

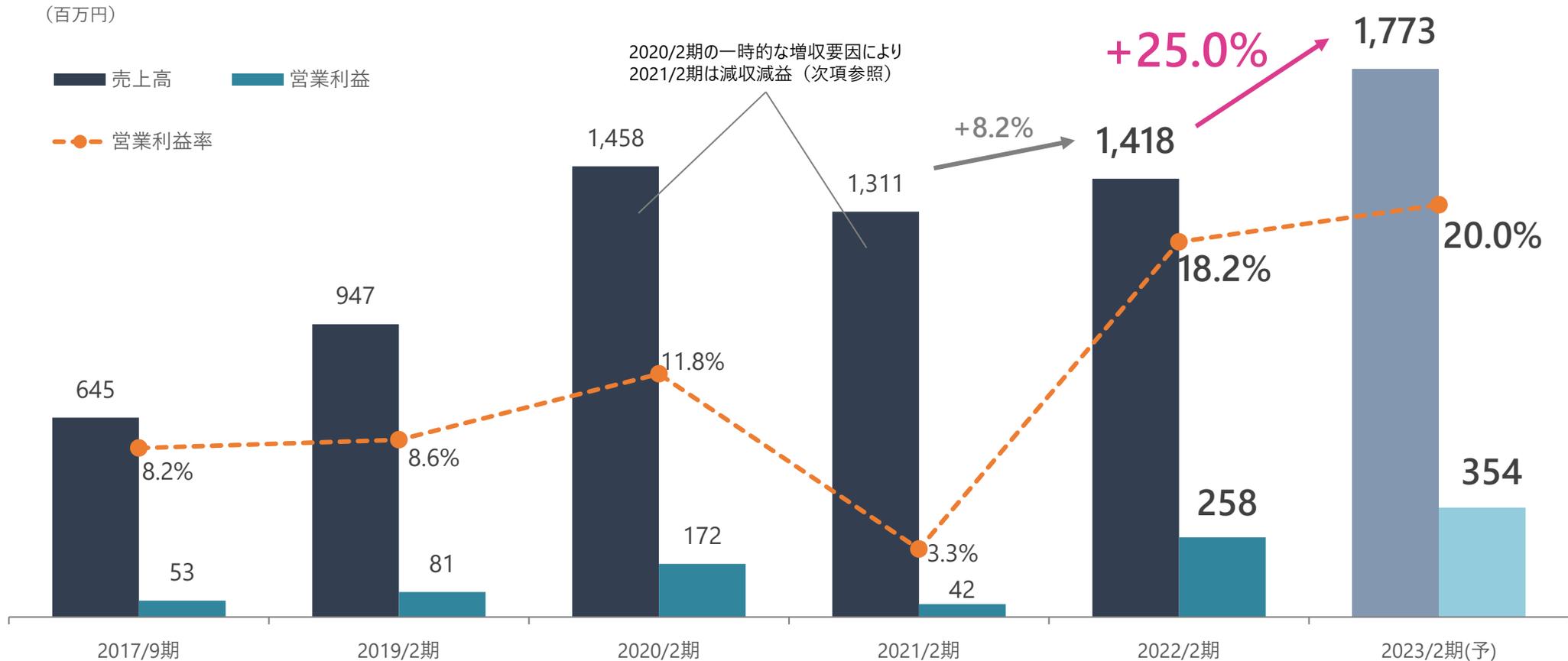
1. MRRとは、「Monthly Recurring Revenue」の略称で、月ごとに繰り返し得られる収益のことを言います。

業績ハイライト

業績推移

2023年2月期は持続的成長フェーズの1年目

成長投資を継続しながらも、売上高成長率+25.0%、営業利益率20.0%への成長を見込む



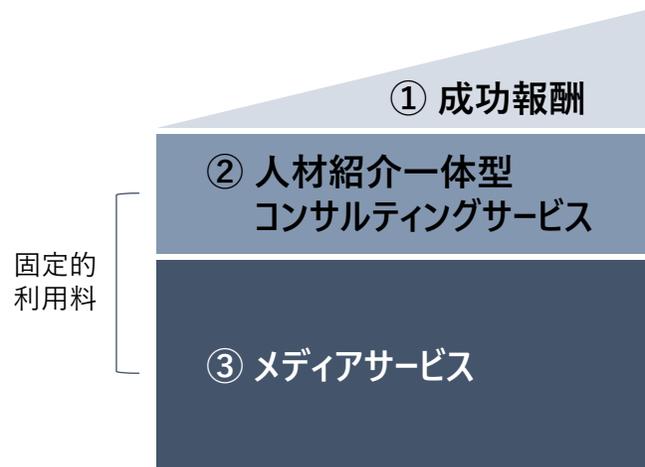
1. 2017/9期以前は9月決算でありましたが、2018/2期に2月決算に変更し、2018/2期は決算期変更により5か月決算のため省略しております。
2. 2017/9期及び2019/2期は単体決算、2020/2期以降は連結決算となります。

「学生向けサービス」におけるサービスモデル別売上高構成

2020年2月期における2020年卒業予定学生向けの販売から人材紹介一体型コンサルティングサービスの販売に注力する販売戦略を採用。当該販売戦略の変更により、2022年2月期の売上高は+14.2%成長と堅調に推移。

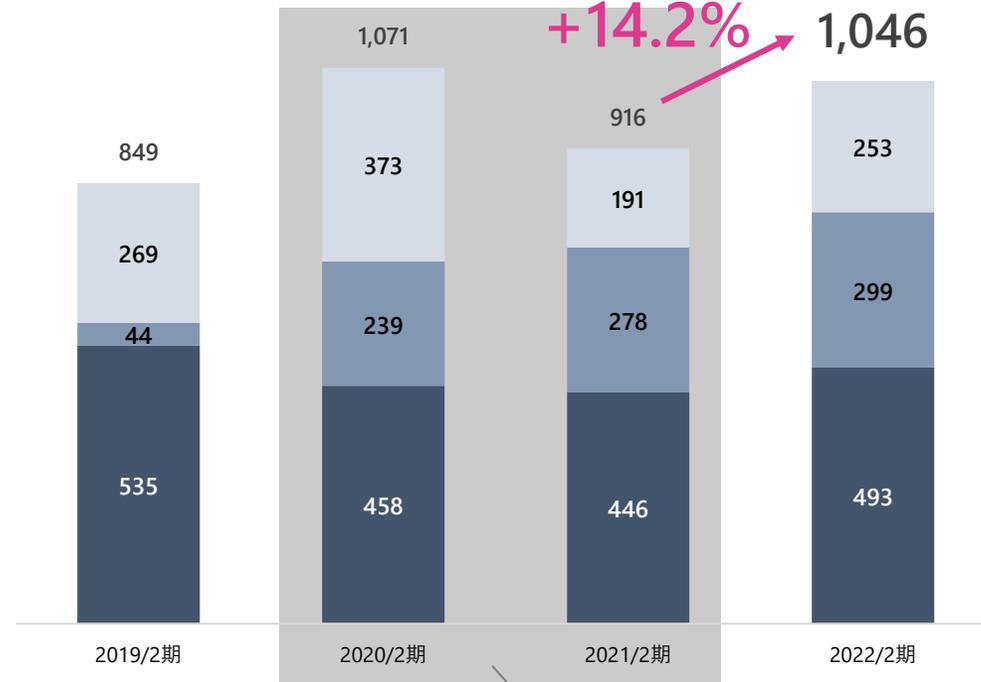
「学生向けサービス」の収益構造

一般的なエージェントモデルを展開する人材紹介会社とは異なり、成功報酬に依存しないサービスモデルによりボラティリティが低い収益構造



「学生向けサービス」におけるサービスモデル別売上高推移

(単位：百万円)



2021年2月期における売上高が1,311百万円（前年同期比89.9%）となった主な要因は、学生向けサービスの売上高が916百万円（前年同期比85.5%）となったことによるものであります。これは主に、当社グループの主力サービスである「Goodfind」において、2020年2月期における2020年卒業予定学生向けの販売から人材紹介一体型コンサルティングサービスの販売に注力する販売戦略を採用したことにより、当該サービスに係る売上高の構成比が高まり、また、成功報酬型サービスを中心とした販売戦略を採用していた2019年卒業学生に係る成功報酬が2020年2月期に計上されたことによるものであります。

2022年2月期は増収増益で着地し、過去最高益を計上

売上高は当初計画どおりに進捗し、利益は、販管費の削減により当初計画を大幅に上回る
その結果、売上高は前期比8.2%増、営業利益は前期比503.7%増

	2022年2月期実績 (売上高比)	前期比	対業績予想 達成率 ⁽¹⁾⁽²⁾	
売上高	1,418百万円 (100.0%)	+8.2%	101.8% (99.1%)	<ul style="list-style-type: none"> Goodfindの成長により学生向けサービスが前期比+14.2%の成長 TeamUpが順調に立ち上がり前期比+50.1%の成長 その他事業の減収により売上高の成長は前期比+8.2%にとどまる 業績予想に対しては、概ね当初計画どおりの着地
営業利益	258百万円 (18.2%)	+503.7%	141.7% (103.1%)	<ul style="list-style-type: none"> 計画どおりに成長投資を実行 業績予想に対しては、デジタル化の推進に伴う生産性向上が寄与し、人件費及び採用活動費を中心とした販売費及び一般管理費の削減により当初計画を大幅に上回った。
経常利益	283百万円 (20.0%)	+566.9%	139.7% (102.5%)	<ul style="list-style-type: none"> 投資有価証券売却益32百万円の計上
親会社株主に帰属 する当期純利益	207百万円 (14.7%)	+318.8%	148.4% (103.7%)	

1. 2022年11月25日に発表した業績予想に対する達成率となります。
2. カッコ内は、2021年1月12日に発表した修正業績予想に対する達成率となります。

当社の特徴・強み

- 1 | 人にまつわる市場の歪みの解消を事業機会とした事業展開
- 2 | 新卒領域からスタートすることで形成される累積的なブランド認知と事業機会
- 3 | Goodfindのユニークなビジネスモデルによる競争優位性

人にまつわる市場の歪みの解消を事業機会とした事業展開

新産業領域における人材創出事業により人材トランスフォーメーションを推進することで、人にまつわる市場の歪みを解消

人にまつわる市場の歪み

歪みの解消に向けて
生まれる事業機会

当社アプローチ
(新産業領域における人材創出事業)

年功序列や終身雇用を中心とした固定
かつ長期雇用慣行による歪み

新産業領域への人材移動／新産業領
域の就職・転職支援

就職・転職市場における求職者のブランド
選好の強さによる歪み

新産業領域の就職・転職支援／メディア
による情報発信／バイアスを取り除くキャ
リア支援・組織開発

ジェンダーギャップ、20代・30代の経営参
画機会が少ない画一的な人事制度が支
配する伝統的な企業文化による歪み

DE&I⁽¹⁾の推進／企業内研修・人材開
発／企業文化形成のためのSaaS

キャリアサービス分野

Goodfind
You'll find good to great.
新卒学生向け厳選就活
プラットフォーム

FactLogic
新卒学生向け
コンサル就活サービス

Intern Street
学生向け
長期インターン紹介サービス

Goodfind Career
社会人向け
ベンチャー・スタートアップ求人
特化型エージェント

G3
社会人向け
社会人3年目までの
ハイポテンシャル人材向け
キャリア支援サービス

メディア・SaaS分野

メディアサービス
FASTGROW
若手イノベーション人材向け
ビジネスメディア

SaaSサービス
TeamUp
1on1の仕組みをつくる
SaaS型HRサービス

1. 「DE&I」とは、企業、学校、自治体等の組織における社会の多様性（ダイバーシティ：Diversity）、公平性（エクイティ：Equity）、包摂性（インクルージョン：Inclusion）を高めるための取り組みのことを言います。

日本の伝統的な労働慣行が引き起こす、人にまつわる市場の歪みは大きい

歪みを解消するためのアプローチは当社グループの事業機会となり、長期的な成長源泉となる

社会全体における歪み

成長分野の人材供給不足

サステナビリティ欠陥

気候変動への対応遅れ

デジタル化の遅れ

伝統的な大企業における歪み

ベンチャー・中小企業における歪み

コーポレートガバナンス不全

中高年の再就職が困難

ブランド選好による人材不足

多様性の欠如

メガベンチャーの総量不足

人的資産が企業価値に
反映されていない

サクセッションマネジメントの不足

新規事業人材が不足

ジェンダーギャップ

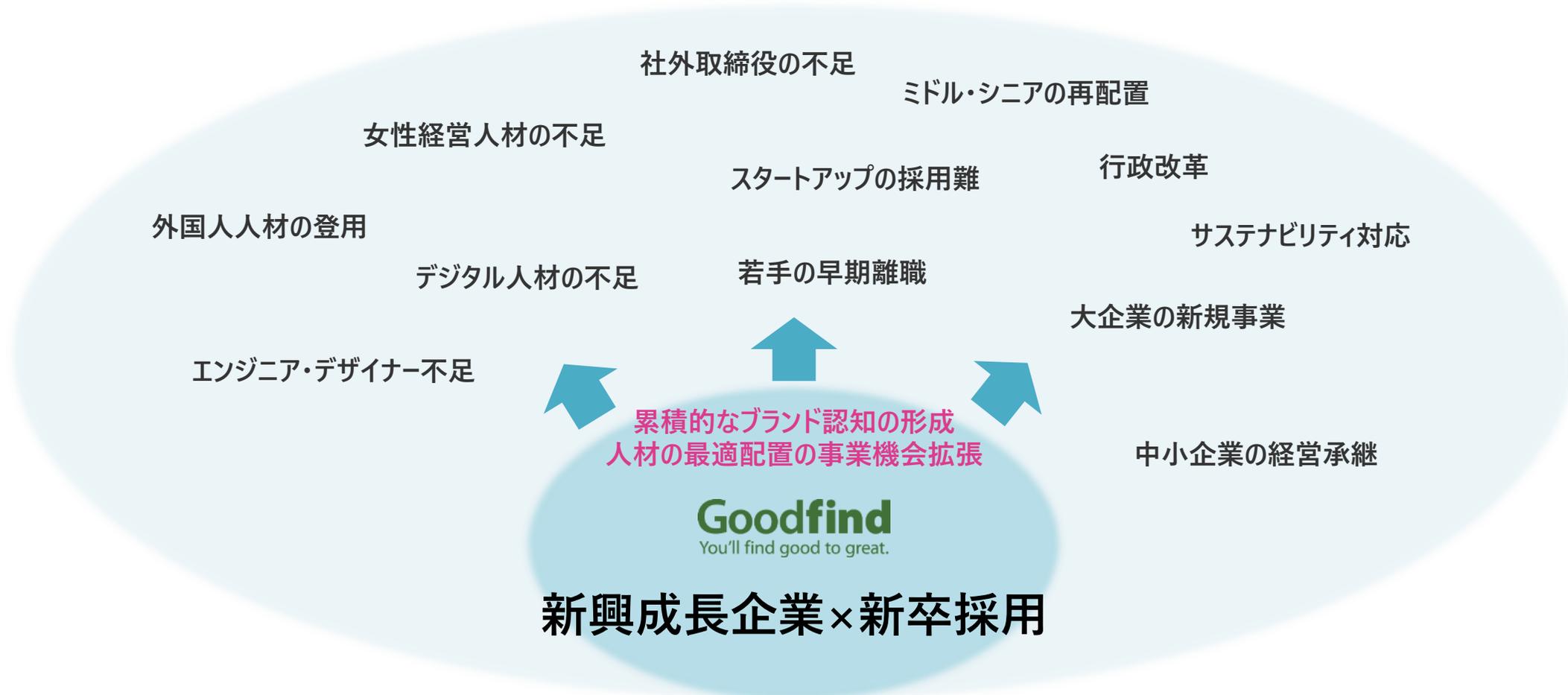
新産業の人材不足

若手の早期離職

事業承継における
後継者人材不足

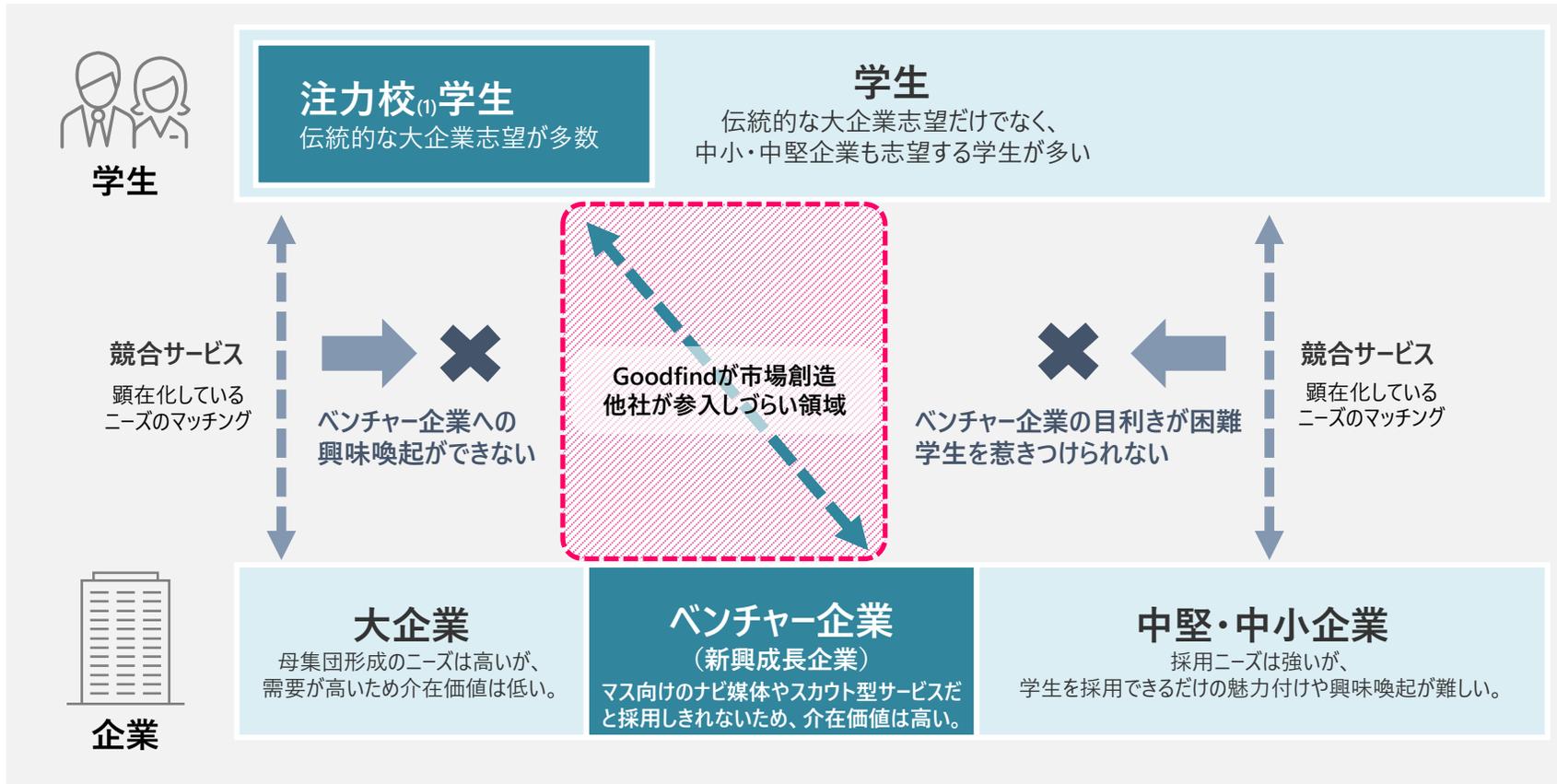
新卒領域からスタートすることで形成される累積的なブランド認知と事業機会

新卒学生に対して新産業領域でのキャリア機会を創出する「Goodfind」から事業をスタート
職種や属性、年齢、組織等の様々な軸における人材の最適配置に事業機会を拡張可能



Goodfindのユニークなビジネスモデルと競争優位性

顕在化しているニーズ同士をマッチングすることが人材紹介における一般的なビジネスモデル
 学生の潜在的なニーズを引き出してマッチングすることでユニークかつ高い介入価値を実現



ユニークなビジネスモデルを支える
“3つのCapability”

- 1 顧客の目利き力
- 2 行動変容を生み出す力
- 3 マッチング力

1. 「Goodfind」は学生であれば会員資格を有し、学校名による選別は行っていませんが、顧客企業における過去の採用実績や学生動向等を考慮して注力校を定義し、注力校の会員数及びその割合をモニタリングしております。本資料公表日現在における注力校は、東京大学、京都大学、早稲田大学、慶應義塾大学、東京工業大学、一橋大学、大阪大学、神戸大学、北海道大学、東北大学、名古屋大学、九州大学、上智大学、東京理科大学、青山学院大学、立教大学、明治大学、法政大学、中央大学、同志社大学、立命館大学、関西学院大学、関西大学、国際基督教大学、横浜国立大学、国際教養大学、立命館アジア太平洋大学と定義しております。

Goodfindのユニークなビジネスモデルを支える3つのCapability

3つのCapabilityにより、競合が多い顕在化したマーケットではなく、潜在的なマッチング可能性のある顧客を発見し、行動変容を生み出し、適切なマッチングを生み出すことで、市場を創造

Capability1



Capability2



Capability3

顧客の目利き力

- 成長性の高い新産業領域の企業を厳選して開拓
- 新興成長企業を中心とした過去の取引実績により、新産業領域において構築された情報取得のネットワーク

行動変容を生み出す力

- 新産業領域の魅力を伝えるコンテンツ
- バイアスに対する行動変容を生み出すコンテキスト・コンテンツ
- メディアによる情報提供のみならず、個別面談やセミナー・イベント等により上記コンテキスト・コンテンツを伝える

マッチング力

- 行動変容を生み出す力により形成されるGoodfindのユーザーポジション
- 経年で蓄積されるデータとその活用
- 顧客の採用成功をサポートするプロジェクト推進力

上記Capabilityを支える当社における人的資産の優位性

新産業領域における人材創出を事業としているため、当社の採用においてもその経験を活用

ミッションへの共感を重視し、人の可能性を引き出す組織文化を醸成することで、メンバーの活躍を支援

DE&I⁽¹⁾の推進により社内の働きやすさを向上し、また多様な人材を受け入れることで、高い組織エンゲージメントを実現

1. 「DE&I」とは、企業、学校、自治体等の組織における社会の多様性（ダイバーシティ：Diversity）、公平性（エクイティ：Equity）、包摂性（インクルージョン：Inclusion）を高めるための取り組みのことを言います。

Capability1 | 顧客の目利き力

成長性の高い新産業領域の企業を厳選して開拓。顧客の多くはDX・SaaS関連企業⁽¹⁾に該当し、今後の成長性は高い。非上場から新卒採用を支援した上場企業の実績多数

Goodfindにおける顧客開拓

- 成長性の高い新産業領域の企業を厳選して開拓する方針。
- スタートアップ・ベンチャー企業が顧客のほとんどを占め、今後新卒採用需要の拡大が期待される顧客層。
- また、今後の市場規模の拡大が見込まれ、成長性の高いDX・SaaS関連市場において事業を展開するDX・SaaS関連企業に注目。

上場企業の支援実績例⁽²⁾⁽³⁾

非上場の時代に当社が開拓して新卒採用を支援。その後上場して継続的な成長を続ける顧客実績例



Speee

株)Speee
2010年取引開始
→2020年JASDAQ上場



HENNGE株
2015年取引開始
→2019年マザーズ上場



株)GA technologies
2017年取引開始
→2018年マザーズ上場



ラクスル株
2017年取引開始
→2018年マザーズ上場
→2019年東証一部へ市場変更



株)セルム
2014年取引開始
→2021年JASDAQ上場



ソールドアウト株
2012年取引開始
→2017年マザーズ上場
→2019年東証一部へ市場変更⁽⁴⁾



gooddaysホールディングス株
2012年取引開始
→2019年マザーズ上場



Sansan株
2010年取引開始
→2019年マザーズ上場
→2021年東証一部へ市場変更



RPAホールディングス株
2010年取引開始
→2018年マザーズ上場
→2019年東証一部へ市場変更



株)レノバ
2015年取引開始
→2017年マザーズ上場
→2018年東証一部へ市場変更



フリー株
2015年取引開始
→2019年マザーズ上場



株)ネットプロテクションズ
2010年取引開始
→2021年東証第一部上場⁽⁵⁾

1. DX・SaaS関連企業とは、テクノロジーや情報システム、AIやロボティクスの活用、メディア運営等のITを活用した課題解決を事業とする会社及びこれらの会社に対するサービス提供を行う会社と当社で定義しております。
 2. 取引開始年は、原則としてGoodfindで初めて掲載又はセミナー等を開催した日となります。
 3. 上場市場については、上場又は市場変更時点の名称を記載しております。
 4. 2022年5月9日付で、同社の特別支配株主である株式会社博報堂D Yホールディングス（コード：2433、市場区分：プライム市場）による株式等売渡請求（効力発生日：2022年5月11日）が承認されたため、上場廃止となりました。
 5. 東証第一部に上場したのは、株式会社ネットプロテクションズホールディングスとなります。

Capability2 | 行動変容を生み出す力

新産業領域の魅力を伝え、無思考に伝統的な大企業を好むブランド選好等のバイアスを取り除くコンテキスト・コンテンツの提供により、学生の行動変容を生み出す

企業とのタイアップセミナー・イベント

新産業領域の企業とのタイアップにより、経営者や事業責任者など第一線で活躍する方をゲストとして招待し、ビジネスとキャリアに対する考え方や経験を学生に伝える企画を提供します。企画から運営までを当社が実施し、新産業領域の魅力やキャリアの考え方を伝えます。

(セミナー・イベント例)



「Business Leader's Perspective」
ビジネスとキャリアの最先端・最深部を知る経営者たちが自らの実践を通じて得た、価値ある知見を届ける連続講演イベント。

キャリアセミナー

Goodfind講師や外部ゲストによるキャリアセミナー。世界・日本のビジネスやキャリア動向をテーマにしたセミナーや、今後成長する注目業界をテーマにしたセミナーなどを開催し、学生のキャリア形成における考え方を学ぶ機会を提供しています。

(セミナー例)



伊藤忠商事出身投資家と当社代表・伊藤のタイアップによる「デジタル・IT領域の注目企業」

Goodfind講師による「マクロ視点で読み解く、世界・日本のビジネスとキャリア動向とは？」



インキュベーションパートナーによる個別面談

就職活動やキャリア形成に関する相談、自己分析や面接対策相談などを1on1形式で実施いたします。経験豊富な当社インキュベーションパートナーが学生一人一人に向き合い、個別面談を通じて得た情報やセミナー・イベントの参加情報等を基に、志向性に合った企業の紹介を行います。



- ✓ キャリア形成におけるアドバイス
- ✓ 業界や企業に関する情報提供
- ✓ 自己分析や面接対策
- ✓ 志向性に合った企業の紹介

スキルアップセミナー

Goodfind講師によるスキルアップセミナー。ロジカルシンキングやグループディスカッション、エントリーシート・面接対策などをテーマにした選考対策セミナーを開催。選考通過だけを目的とせず、社会人になっても役立つ本質的なコンテンツにより学びの機会を提供しています。

(セミナー例)



「面接力を高める自己PR & コミュニケーション力養成講座」

「反復演習で知識とスキルを定着させる、オンラインGD練習会」



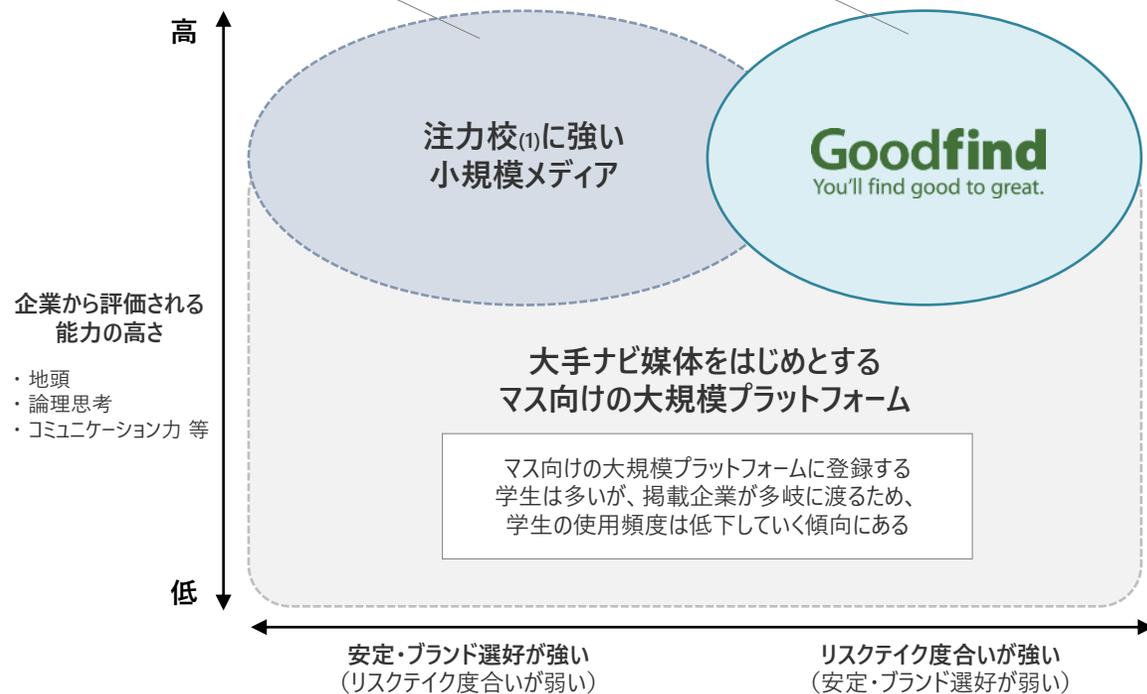
Capability3 | マatchingカ

行動変容を生み出す力により形成されるGoodfindのユーザーポジション 安定・ブランド選好というバイアスが除かれた注力校⁽¹⁾ユーザーが中心

ユーザー属性による「Goodfind」のポジショニング

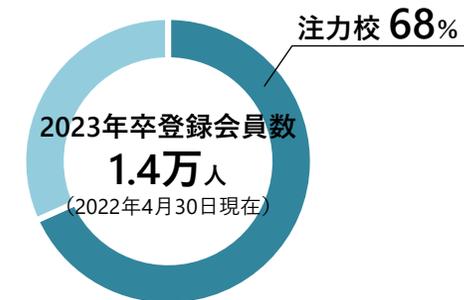
伝統的大企業を掲載すれば学生は容易に集客できるが、安定・ブランド選好というバイアスを取り除かない限り、新産業領域の企業への就職にはつながらない

バイアスを取り除くコンテキスト・コンテンツにより、安定・ブランド以外のキャリア軸への行動変容を生み出し、新産業領域へのキャリア機会を創出

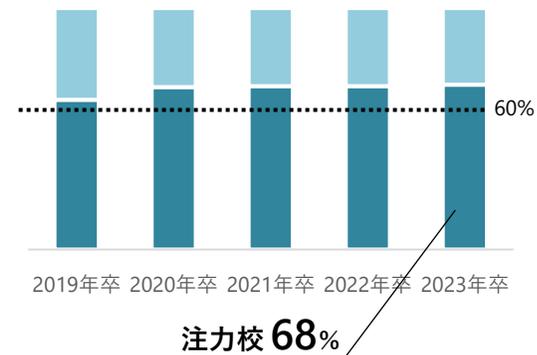


会員構成割合

2023年卒会員構成比



会員構成比推移



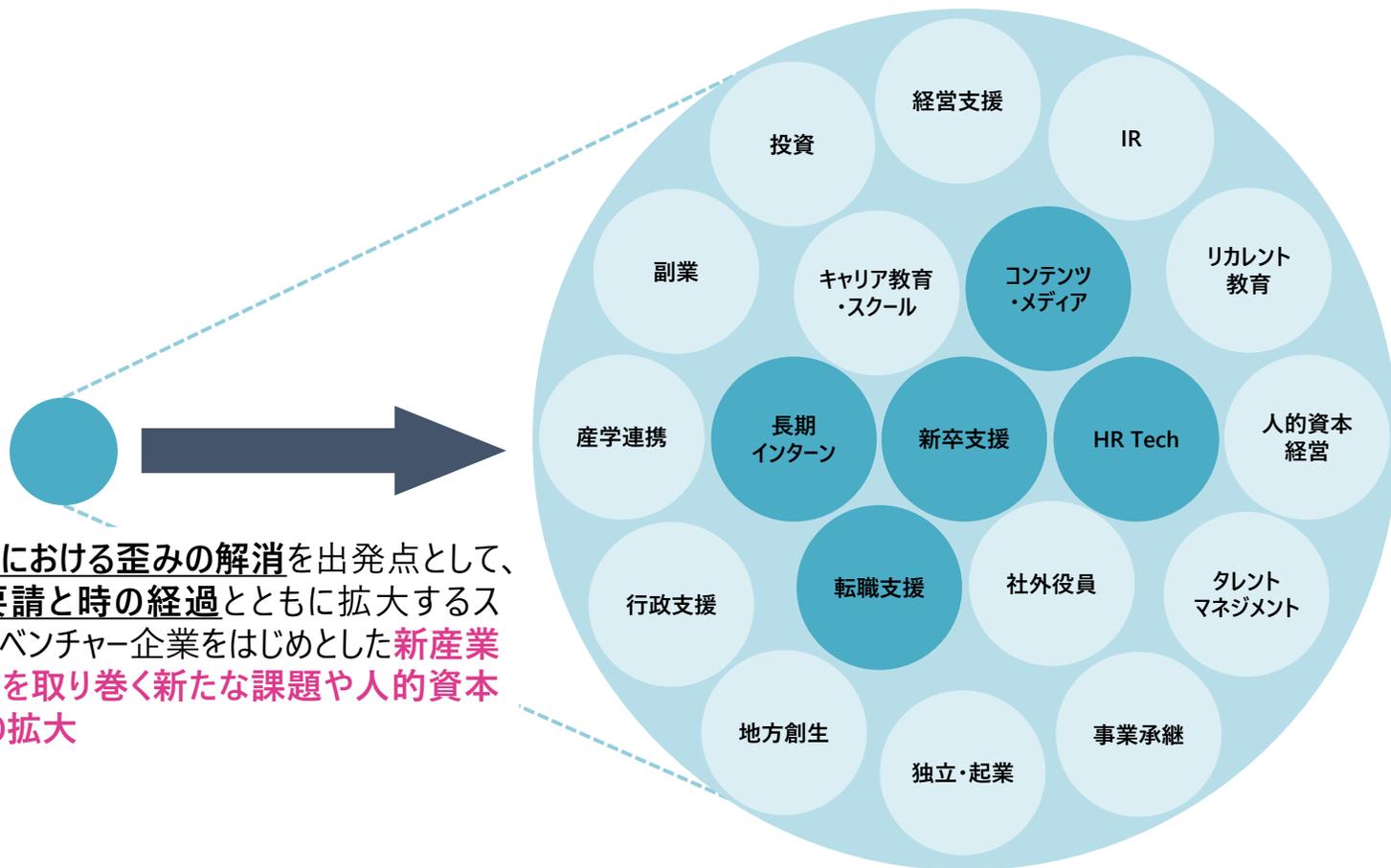
1. 「Goodfind」は学生であれば会員資格を有し、学校名による選別は行っておりませんが、顧客企業における過去の採用実績や学生動向等を考慮して注力校を定義し、注力校の会員数及びその割合をモニタリングしております。本資料公表日現在における注力校は、東京大学、京都大学、早稲田大学、慶應義塾大学、東京工業大学、一橋大学、大阪大学、神戸大学、北海道大学、東北大学、名古屋大学、九州大学、上智大学、東京理科大学、青山学院大学、立教大学、明治大学、法政大学、中央大学、同志社大学、立命館大学、関西学院大学、関西大学、国際基督教大学、横浜国立大学、国際教養大学、立命館アジア太平洋大学と定義しております。

成長戦略

複雑性の高さから今はまだ小さいが、将来大きな成長が期待される市場

新産業領域における人的資本市場には、単一のプロダクトでは解決しきれない複雑性の高いテーマがあり、複数プロダクトの複合的展開による市場創造が必要

新産業領域における人的資本市場イメージ



若者の就業における歪みの解消を出発点として、社会的な要請と時の経過とともに拡大するスタートアップ・ベンチャー企業をはじめとした新産業領域の企業を取り巻く新たな課題や人的資本投資ニーズの拡大

労働市場の歪みの解消に向けた人材トランスフォーメーションの推進により、**人的資本市場を創造**

新産業領域における人的資本市場のポテンシャルに関する見立て

現状に対して約70倍の市場ポテンシャル1,125億円があると予測

スタートアップ・ベンチャー企業をはじめとした新産業領域における人的資本への投資は拡大



- スタートアップ・ベンチャー企業の増加
- 人的資本投資に積極的な企業の増加

- 新卒・中途採用、人材育成、組織エンゲージメント等、人的資本への投資拡大
- 新規サービス開発及びクロスセルによる提供サービスの多様化

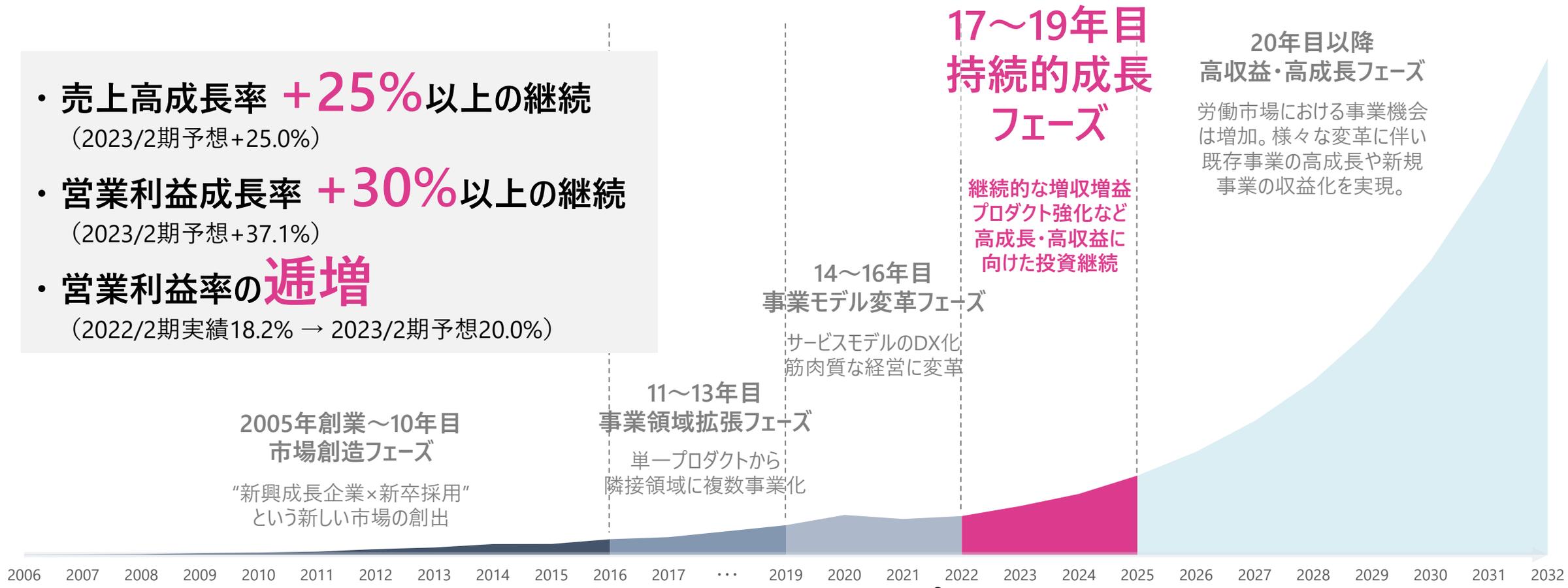
現状に対して、約70倍の市場ポテンシャル

1. 2022年2月期の実績値となります。

2023年2月期から持続的成長フェーズとして増収増益を目指す

「増収増益の継続」と「超過利益の再投資」が当社財務規律
成長投資を継続しながら持続的成長の実現を目指す

- 売上高成長率 **+25%**以上の継続
(2023/2期予想+25.0%)
- 営業利益成長率 **+30%**以上の継続
(2023/2期予想+37.1%)
- 営業利益率の**遡増**
(2022/2期実績18.2% → 2023/2期予想20.0%)



創業以来初の、経営陣以外への第三者割当による資金調達
Reapraグループの株主参画

東証マザーズ(現・グロース)上場

※グラフは売上高
2018年2月期は決算期変更により5か月決算のため省略しております。
2022年2月期以前は実績、2023年2月期は予想となっております。
2024年2月期以降は継続成長率を30%と仮定して計算しております。

中期成長戦略

持続的成長フェーズを支える3つの重点成長戦略

1 顧客数及び顧客単価の拡大

- デジタルやグリーン、サステナビリティ等の変革を志向する大企業を含め、新産業領域の企業のカバー範囲を広げ、顧客数を拡大
- 人にまつわる市場の歪みを起点とした新規事業分野及び新規プロダクト・サービスの展開による顧客単価の拡大

2022

2023

2024

2025

既存サービス・プロダクトの機能アップデートや人員増強により継続的に拡大

リサーチ・設計／事業化検討  開発／機能アップデート

2 プラットフォーム型・プロダクト型の強化

- 「FastGrow」をプラットフォーム型プロダクトとして強化し、月額利用料金やコンテンツ課金等の新たな収益機会を獲得
- コンテンツの動画ライブラリ化・アセット化により、労働集約性を低減し、企業向け研修や人事支援のプロダクトを開発

リサーチ・設計

開発



機能アップデート

リサーチ・設計

開発



機能アップデート

3 人の可能性を引き出す組織づくりの実践と商材化

- 一人ひとりの成長・学習支援及びキャリア支援を強化する仕組みの自社実践を継続的に行い、顧客企業への展開を検討
- 組織カルチャーの浸透や1on1による対話、フルリモートワーク等柔軟な働き方の実現等による、多様な人材が活躍できる組織づくり

既存の仕組みの強化・アップデートによる実践

リサーチ・設計

継続的な組織づくり

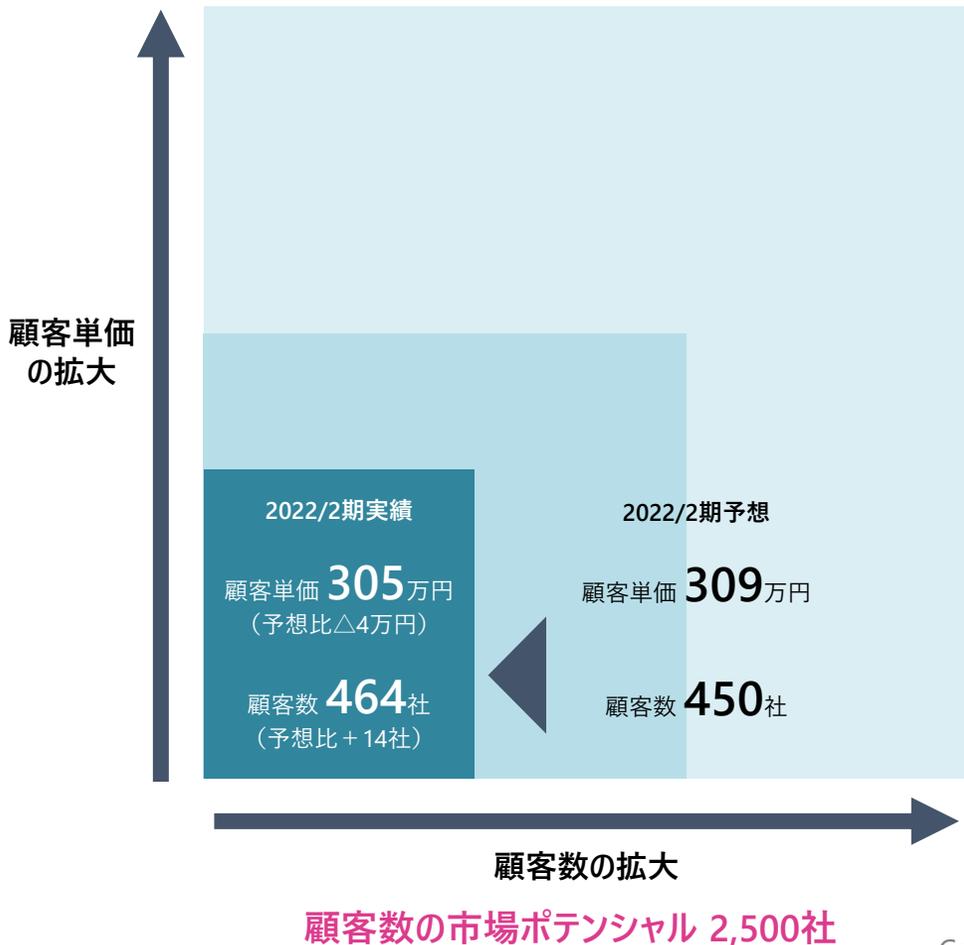
進捗状況

- 社会人3年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービス「G3」を2022年1月に新規リリース完了
- FastGrowで月額課金型の企業向け新サービスを2022年中のリリースに向けて開発
- Goodfind及びFastGrow、G3において動画コンテンツを制作し、アセット化。検討・開発を継続
- 2022年2月期において動画型人材育成プラットフォームを社内用に開発し、自社実践を2022年4月から開始。2023年2月期においてサービス化を検討

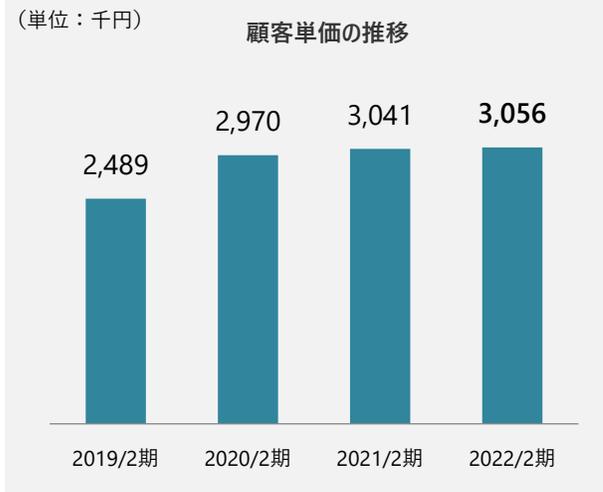
既存事業を中心に顧客数及び顧客単価を拡大

2022年2月期の顧客単価及び顧客数は、前期比プラス成長となり、概ね予想どおりの実績となった。また、顧客単価については連続的な成長を継続。

顧客単価の市場ポテンシャル 4,500万円



顧客単価の拡大



- 人にまつわる市場の歪みを軸として、複数のプロダクト・サービスを複合的に展開し、これらを組み合わせた価値提供を行うことで、1社に対して提供できる価値の総量を増やす。
- 新産業領域の企業においては、成長性が高いことから取引を継続するほどに人材のニーズが高まり、当社の収益機会が拡大する構造にある。

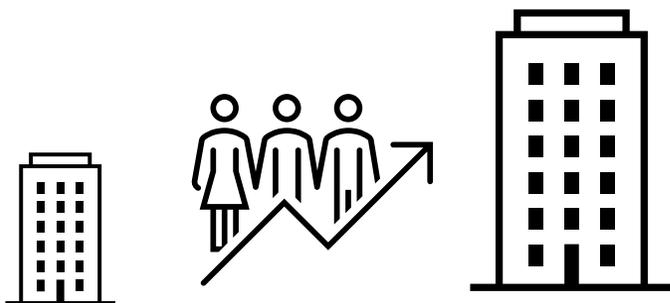
顧客数の拡大



- 現在の顧客数は、主に新興成長企業の一部。人員体制の増強による新規顧客開拓、スタートアップ・ベンチャー企業の増加や人的資本への積極投資に伴い新規営業機会は増加
- 新産業領域における顧客数の拡大余地は大きく、デジタルやグリーン等の変革領域の企業や中小・中堅企業における経営承継等の人材トランスフォーメーションを行う企業にアプローチ可能

顧客単価の拡大

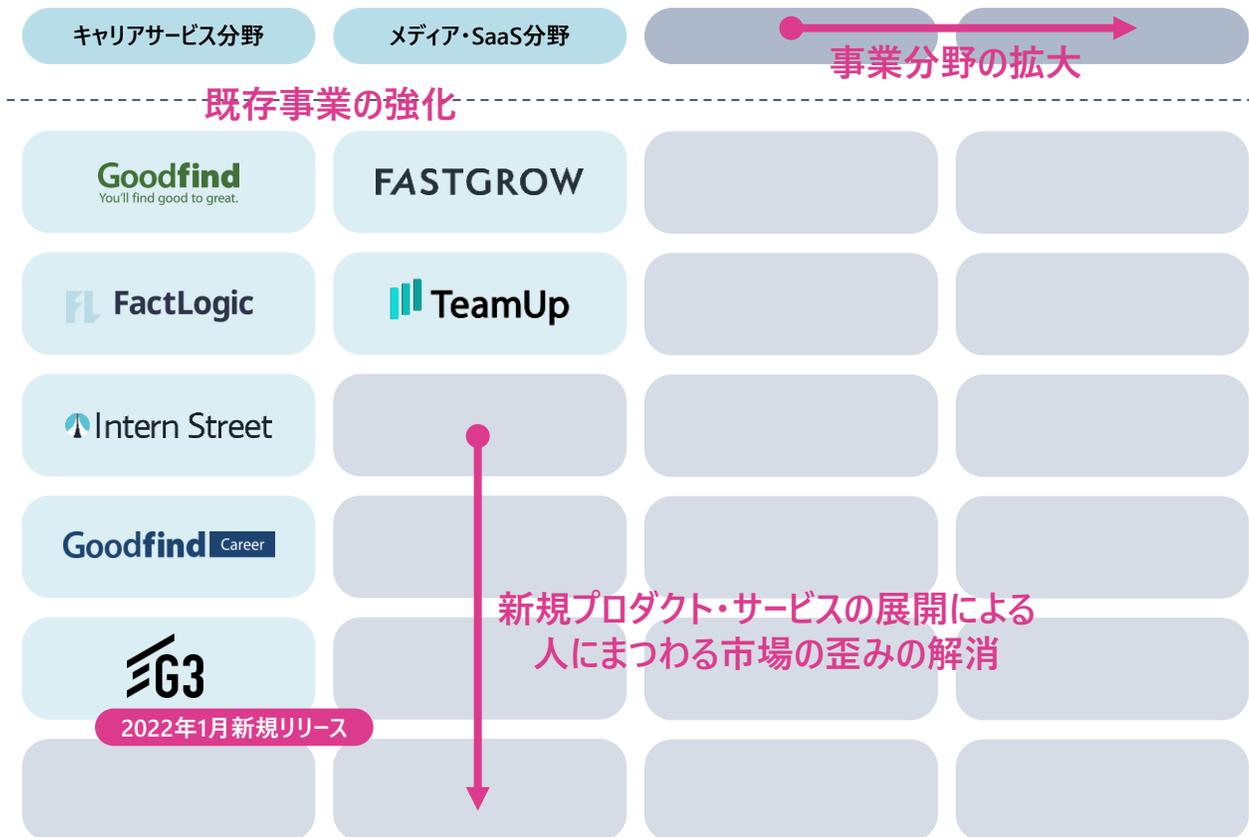
企業ニーズの成長拡大



成長性が高い新産業領域の企業においては、成長に伴う人的資本への投資規模が拡大



既存事業の強化及び新たな分野・プロダクトへの拡大により、企業への提供価値を増加



プラットフォーム型のプロダクトに進化し、多様な収益機会による成長を実現

ビジネスメディアとしてのユーザー基盤をもとに、プラットフォームとして活用されるモデルに進化を図る



ビジネスメディア

スタートアップや新規事業などに関心を持つ
20代から30代を中心としたユーザーを抱える。

現在の収益機会

- ✓ ブランドコンテンツ掲載 提供中
- ✓ イベントスポンサー 提供中

新産業領域の企業のための情報発信
プラットフォーム型プロダクト

将来的な収益機会

- ✓ 月額サービス利用料 検討中
- ✓ 各種マッチングフィー
- ✓ コンテンツ課金
- ✓ ブランドコンテンツ掲載 提供中
- ✓ イベントスポンサー 提供中

採用における顧客接点を強みに BtoB プロダクトによる価値提供を拡大

経営陣・人事責任者とのリレーションが強み。

採用・入社後の組織課題を中心にBtoBプロダクト型の事業による価値提供を進める。

企業の課題・ニーズ

採用後のフォローや育成にあたり、
1on1によるフィードバック・対話の文化をつくりたい
DE&I⁽¹⁾を社内で推進したい



- 1on1のメモを共有するクラウドサービス(SaaS)
- DE&I⁽¹⁾研修の動画化

 TeamUp

事業化検討のための研究開発として、社内向けの動画型人材育成プラットフォームを開発し、当社2023年新卒向けに試験導入

若手の早期での離職を防止したい
採用後のオンボーディングで若手を成長させたい



- 動画研修コンテンツ
- 組織内のバイアスや認知の歪みを是正するアプローチ

検討中

検討中

採用力を上げたい
採用担当を育成したい



- 動画研修コンテンツ
- 採用に関するノウハウを提供

将来的な収益機会

1. 「DE&I」とは、企業、学校、自治体等の組織における社会の多様性（ダイバーシティ：Diversity）、公平性（エクイティ：Equity）、包摂性（インクルージョン：Inclusion）を高めるための取り組みのことを言います。

「人の可能性を引き出す」組織を目指して

「人の可能性を引き出す」組織づくりを進め、事業創造人材の集積地となる ミッション共感の強い新卒・若手を採用して事業リーダーが育つサイクルを強化

フラットでオープンなカルチャー

- 1on1 による対話カルチャー
- 社内キャリアアドバイザーによる異動・配置提案
- フルリモート・フレックスによる柔軟な働き方の実現
- 市場価値ベースの評価・報酬制度
- カルチャーブックの明文化とDE&I⁽¹⁾の推進



働きがいのある会社ランキング初参加から継続的にランクイン

セルフエンパワーメント型組織

- ミッションの魅力からハイポテンシャルな人材の採用を継続
- 誰もが成長し続け、ポジションを創出するためのサクセッションマネジメント
- 事業マネジメントシステムによる横断支援

これまでの実績

事業責任者5名のうち3名が新卒入社

- ▶ 新卒入社5年目から子会社社長
- ▶ 新卒入社6年目から事業責任者
- ▶ 新卒入社3年目から事業責任者

残り2名は元Goodfindユーザーからの中途入社
卒業生コミュニティからのリクルーティングサイクルの強み

1. 「DE&I」とは、企業、学校、自治体等の組織における社会の多様性（ダイバーシティ：Diversity）、公平性（エクイティ：Equity）、包摂性（インクルージョン：Inclusion）を高めるための取り組みのことを言います。

多様な人材の活躍を促進するワークスタイルの実現

フルリモートワークできる組織運営の強みを生かした「転職なき移住」
地方創生での事業拡張も目指しながら、多様な人材獲得と事業成長の両立を目指す

リモートワーク

- 住む場所を問わないフルリモートワークが可能
- 地方在住者の増加「転職なき移住」

DE&I⁽¹⁾推進

- 働きやすさの柔軟性を高め、エンゲージメントの高い組織に
- 介護休職の増加など予測される社会変化への対応にも先手

地方創生

- 地方での雇用創出による多様な人材の活躍
- 今後、地方サテライトオフィス進出とともに産官学連携の事業モデルも検討



1. 「DE&I」とは、企業、学校、自治体等の組織における社会の多様性（ダイバーシティ：Diversity）、公平性（エクイティ：Equity）、包摂性（インクルージョン：Inclusion）を高めるための取り組みのことを言います。

リスク情報

主な事業等のリスク①

主な事業等のリスク	発生可能性	発生可能性のある時期	影響度
<p>■市場環境の動向について 当社グループが対象とする人材関連ビジネス市場は、社会情勢や経済情勢、雇用環境の動向や法律の動向の影響を受けやすい市場であります。当社グループの主要取引先を、デジタルトランスフォーメーションをはじめとする様々なトランスフォーメーション関連のスタートアップ・ベンチャー企業を中心とした新産業領域の企業に厳選し、求職者側も新産業領域への挑戦意欲の高い人材に注力することで、景気・市場のマイナスの変動の影響を最小限にするように努めております。しかしながら、今後、市場環境の予想以上の悪化による景気減退や新興市場が成長減退となり、当社グループの主要取引先であるスタートアップ・ベンチャー企業を中心とした新産業領域の企業もその影響を受けることとなった場合、当社グループの経営成績や財政状態に影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	特定時期なし	大
<p>■競合他社の動向について 当社グループは、創業以来、新産業領域の企業を厳選することや、新産業領域への挑戦意欲の高い人材を発掘・育成し、新産業領域の企業に適性のある人材を見極めることに関する知見を有しており、その結果として、人と組織の良質なコミュニティが形成されていることが競争力の源泉となっております。しかしながら、既存事業者によるシェアの拡大や、新たな参入事業者の登場により競争が激化した場合には、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	特定時期なし	大
<p>■求職者の確保について キャリアサービス分野における長期インターン、新卒及び中途の人材紹介業は、その事業特性上、求職者の確保が重要であることから、当社グループでは、既存ユーザーからの紹介やWebマーケティング等により求職者の募集を実施しております。求職者の確保に向けて重要となる求職者の満足度を高めるために、細やかな対応と個々の求職者に最適な就業機会の提供を行っております。また、全体の求職者の中でも、新産業領域への挑戦意欲の高い人材を中心とすることで、全体の世代人口減少の影響を受けにくい構造にもなっております。しかしながら、このような施策を行ったとしても、少子高齢化による将来の労働人口の減少や労働市場の変化等によって、企業側の求人ニーズに予想外の変化が生まれたり、その結果として求人ニーズを満足させる求職者が確保できなかったりした場合には、求職者及び求人企業双方にマッチングサービスを十分に提供できなくなり、当社グループの事業及び業績に影響を与える可能性があります。</p>	小	特定時期なし	大
<p>■個人情報の管理について 当社グループは、人材紹介業及び求人広告業を行っているため、多数の登録者（職業紹介希望者、求人案件応募者等）の個人情報を有しております。そのため当社グループでは、人材関連業務に関わる企業の果たすべき責任として、「個人情報保護に関する法令、規範」に基づき個人情報保護方針を策定し、役員及び社員への徹底、技術面及び組織面における合理的な予防・是正措置を講じております。また、当社は2018年に「個人情報保護マネジメントシステム－要求事項JIS Q15001」に基づくプライバシーマークを取得しております。 当社コーポレート部が中心となって、当社グループ関係者全員に対して定期的な教育・指導及び必要な対策を実施し、当社内部監査担当者が随時管理状況をチェック・監査しております。 このような当社グループの取り組みにもかかわらず、各規程等の遵守違反、不測の事態等により個人情報が外部に漏洩した場合、損害賠償請求や、社会的信用の失墜等により、当社グループの事業運営に大きな支障をきたすとともに、業績及び財政状態に大きな影響を与える可能性があります。</p>	小	特定時期なし	大

主な事業等のリスク②

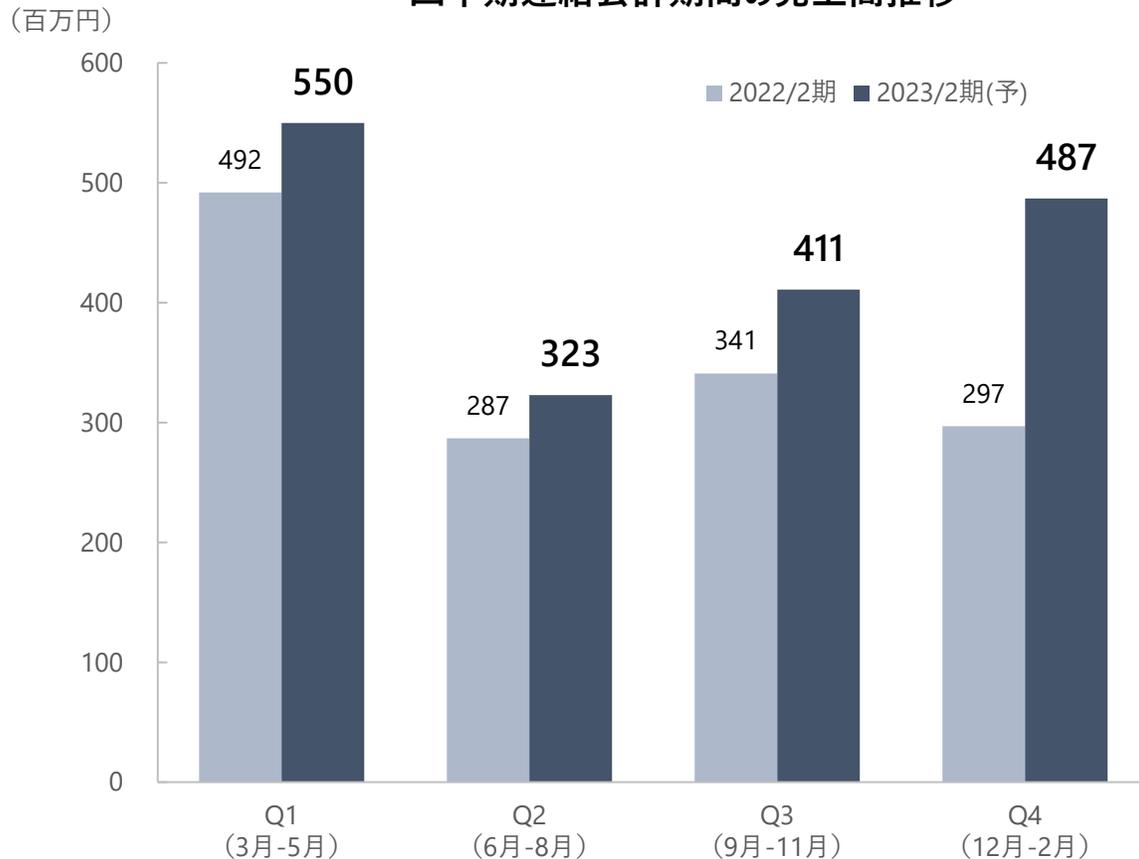
主な事業等のリスク	発生可能性	発生可能性のある時期	影響度
<p>■人材紹介に関する法的規制について 当社は、有料職業紹介事業者としての許可を厚生労働大臣から受けております。当社が有している有料職業紹介事業者の許可の取消については、職業安定法第32条の9に欠格事項が定められております。現時点において認識している限りでは、当社は法令に定める欠格事由（法人であって、その役員のうち禁錮以上の刑に処せられている、成年被後見人もしくは被補佐人又は破産者で復権を得ないもの等に該当する者があるもの）に該当する事実を有していません。しかしながら将来、何らかの理由により許可の取消等が発生した場合には、当社の事業運営に大きな支障をきたすとともに、当社グループの業績及び財政状態に大きな影響を与える可能性があります。また、当該法規の改正等により法的規制が強化された場合には、当社の事業に制限が加わる可能性があります。</p>	中	特定時期なし	大
<p>■情報セキュリティについて 当社グループは、展開する各サービスの運営過程において、個人情報を含む顧客情報やその他の機密情報を取り扱っております。これらの情報の外部への不正な流出を防止するため、情報の取り扱いに関する社員教育、セキュリティシステムの改善、情報へのアクセス管理等、内部管理体制の強化に継続して取り組んでおります。しかしながら、当社グループや委託先の関係者の故意・過失、または悪意を持った第三者の攻撃、その他想定外の事態の発生により、これらの情報が流出又は消失する可能性があります。そのような事態が生じた場合、当社グループの社会的信用の失墜、競争力の低下、損害賠償やセキュリティ環境改善のために多額の費用負担等が発生し、当社グループの事業活動及び業績に影響を与える可能性があります。</p>	小	特定時期なし	大
<p>■新型コロナウイルス感染症等の影響について ワクチン接種の開始や緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の解除後は段階的な経済活動の再開により景気回復の兆しが見られるものの、新型コロナウイルス感染症の終息時期及び経済活動の動向は、依然として先行きが不透明な状況が続いております。新型コロナウイルス感染症を含む感染症の発生及び流行拡大については、当社グループのリスク管理施策により抑制できるものではありませんが、リモートワークを基本とした働き方への変革や役職員の感染予防対策の実施、各事業におけるサービス提供体制のオンライン化により、事業の継続性に関する影響を可能な限り抑制しながら、感染症の拡大によりサービス提供が滞らない体制を構築しております。 また、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う採用市場への影響はあるものの、コロナ禍で急速に進んだデジタル化は、デジタル領域でサービスを提供するDX・SaaS関連企業にとっての事業機会となり、事業成長を後押しする環境となりました。その結果、当社グループの主要顧客であるDX・SaaS関連企業における求人ニーズは、先行き不透明な状況においても高まっているものと考えております。 しかしながら、新型コロナウイルス感染症の終息時期が見通せず長期化することで、景気の悪化が深刻化するような状況が継続した場合や新たな感染症が発生した場合には、顧客企業が採用活動に慎重になる可能性や顧客企業内の感染症対応の繁忙等により当社グループのサービス導入の意思決定が遅延する可能性があります。また、当社グループ内での感染拡大や当社グループの業務委託先等が事業活動の縮小等を余儀なくされることも考えられます。そのような場合には、当社グループの業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。</p>	中	1年以内	大

上記以外のリスクについては、新規上場申請のための有価証券報告書（Iの部）及び2022年5月30日公表予定の有価証券報告書の事業等のリスクに記載しております。

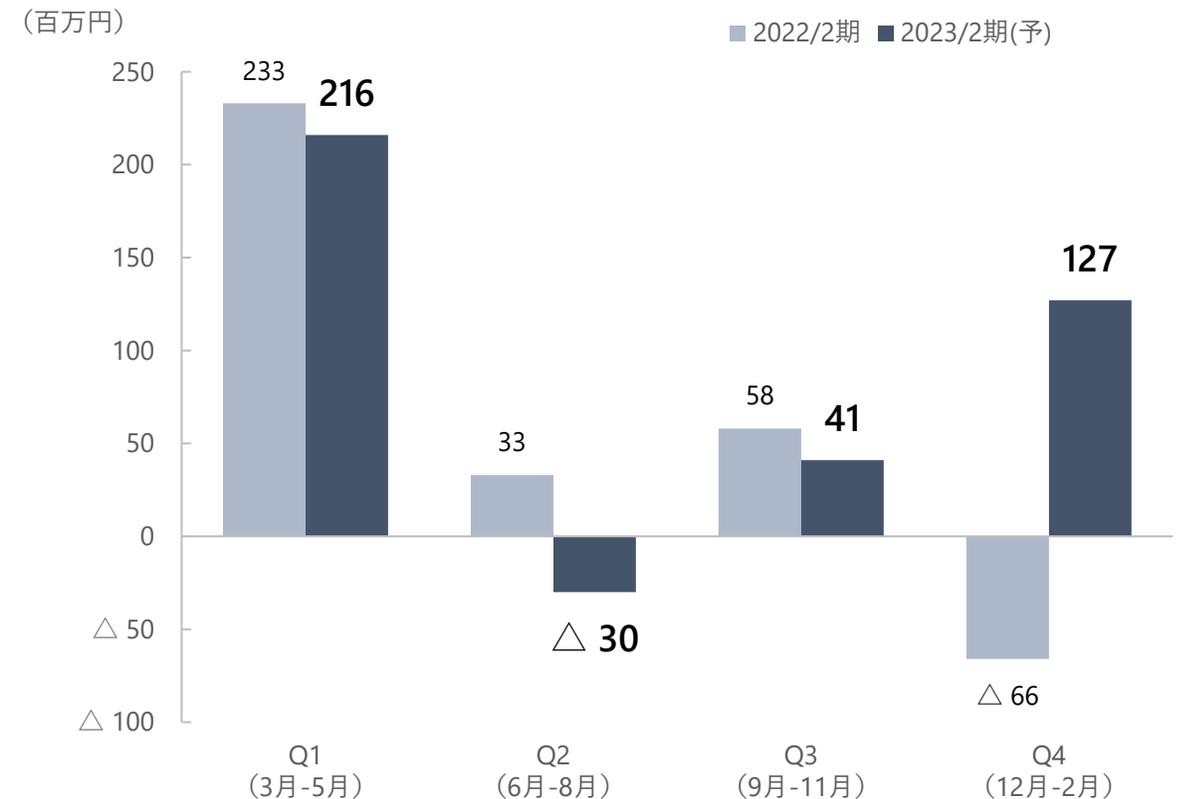
業績の季節的変動について

当社グループの売上高構成比が最も大きく、主要事業である「Goodfind」においては、顧客企業の新卒学生向けの採用活動が活発に行われる時期に売上が集中いたします。新卒学生に係る人材紹介手数料については、入社日基準により売上高を認識しているため、新卒学生の多くが入社する4月に売上高が集中いたします。この結果、第1四半期に売上高及び営業利益が集中する傾向にあります。将来的に会計基準等の改正により収益認識基準が変更になった場合には、当社グループの売上高及び営業利益の偏重時期に影響を及ぼす可能性があるため、当社グループの経営成績の四半期毎の比較は当社グループの経営成績の推移を判断するための参考にはならない可能性があります。

四半期連結会計期間の売上高推移



四半期連結会計期間の営業損益推移



Appendix

SLOGAN

会社名	スローガン株式会社 Slogan Inc.
上場市場	東京証券取引所グロース市場（証券コード：9253）
代表者	代表取締役社長 伊藤 豊
設立年月日	2005年10月24日
所在地	東京都港区南青山2-11-17 第一法規本社ビル3F
事業内容	新産業領域向け求人プラットフォーム「Goodfind」を通じた新卒採用支援サービス等
事業セグメント	新産業領域における人材創出事業
連結社員数	120名（2022年2月28日時点） ⁽¹⁾
許認可	有料職業紹介事業 厚生労働大臣許可番号 13-コ-302267
グループ会社	チームアップ株式会社（当社100%子会社）

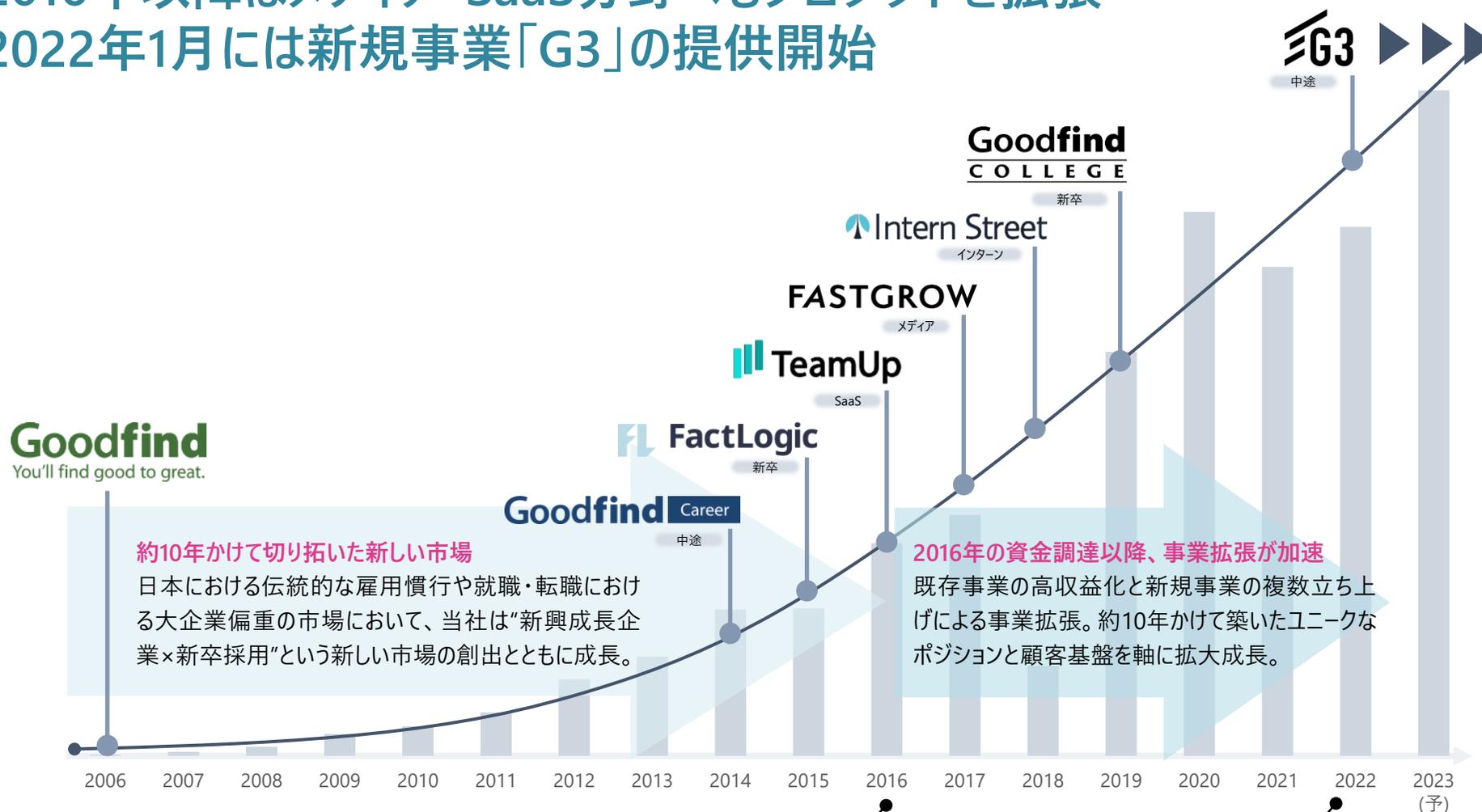
1. 連結社員数は、臨時雇用者数（契約社員、アルバイト、パートタイマー及び人材派遣会社からの派遣社員を含む）を除いた数となります。

これまでの事業展開

新卒領域からスタートし、中途領域、インターン領域とキャリアサービス分野を展開

2016年以降はメディア・SaaS分野へもプロダクトを拡張

2022年1月には新規事業「G3」の提供開始



【新規事業】

2022年1月提供開始

社会人3年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービス「G3」
キャリア戦略の構築からオファー獲得まで、
社会人3年目までのハイポテンシャル人材向けキャリア支援サービスです。

約10年かけて切り拓いた新しい市場

日本における伝統的な雇用慣行や就職・転職における大企業偏重の市場において、当社は“新興成長企業×新卒採用”という新しい市場の創出とともに成長。

2016年の資金調達以降、事業拡張が加速

既存事業の高収益化と新規事業の複数立ち上げによる事業拡張。約10年かけて築いたユニークなポジションと顧客基盤を軸に拡大成長。

※ グラフは売上高の推移 創業以来初の、経営陣以外への第三者割当による資金調達
Reapraグループの株主参画

東証マザーズ(現・グロス)上場

マネジメントチーム

創業期の当社において学生インターンを経験した取締役がマネジメントチームを牽引し、上場企業における経営経験豊富な社外役員によりコーポレート・ガバナンス体制を強化



伊藤豊 (いとう ゆたか)
代表取締役社長

1977年生まれ。東京大学文学部行動文化学科卒業後、2000年に日本アイ・ピー・エム(株)に入社。システムエンジニアの経験の後、関連会社での新規事業企画・プロダクトマネジャーを経て、本社でのマーケティング業務に従事。2005年に当社を創業し、代表取締役社長に就任。著書に「Shapers 新産業をつくる思考法」



仁平理斗 (にひら まさと)
取締役 執行役員COO

1986年生まれ。早稲田大学国際教養学部在学中の2008年より創業期の当社にインターンとして約1年半在籍、事業責任者を務めた後、2010年、(株)ディー・エヌ・エーに入社。複数の事業立ち上げやゲームタイトルのプロデュースを経験。2016年12月当社入社。執行役員事業部長を経て、2021年3月より現職。



北川裕憲 (きたがわ ひろのり)
取締役 執行役員CFO

1986年生まれ。明治大学経営学部在学中の2008年よりインターンとして当社に参画し、約3年半にわたり財務・経理を中心とした経営管理業務に従事。早稲田大学大学院会計研究科修了後の2011年、新創監査法人に入所し、監査業務に従事。2015年7月、当社に入社し、2017年10月より現職。公認会計士・税理士。



杉之原明子 (すぎのはら あきこ)
社外取締役

早稲田大学卒業後、(株)ガイアックス入社。事業責任者を経て、アディッシュ(株)設立と同時に取締役(現任)就任。特定非営利法人みんなのコードCOO(現任)、スポンサーシップ・コミュニティ代表発起人、(株)Kaizen Platform社外取締役(現任)。



水永政志 (みずなが まさし)
社外取締役

三井物産(株)、米国カリフォルニア大学ロスアンゼルス校経営大学院修士課程修了(MBA)、(株)ボストン・コンサルティング・グループ、ゴールドマン・サックス証券会社を経て2002年スター・マイカ(株)代表取締役社長(現任)就任。東京大学卒業。



諸藤周平 (もろふじ しゅうへい)
社外取締役

(株)エス・エム・エスの創業者であり、11年間にわたり代表取締役社長として同社を東証一部上場まで牽引。同社退任後2014年より、シンガポールにてReapra Pte. Ltd.を創業し、Director就任(現任)。九州大学経済学部卒業。



林田真由子 (はやしだ まゆこ)
常勤監査役

慶應義塾大学法学部卒業。2001年旭硝子(株)(現AGC(株))入社。2015年に当社入社し、事業部門での経験を経て、2018年5月より現職。



江原隼一 (えはら じゅんいち)
社外監査役

2006年(株)サンフィニティー入社後、同社経営管理本部長を経て、2008年(株)リブセンスに入社。2010年から同社常勤監査役(現任)。2013年より(株)クラウドワークス社外監査役(現任)。

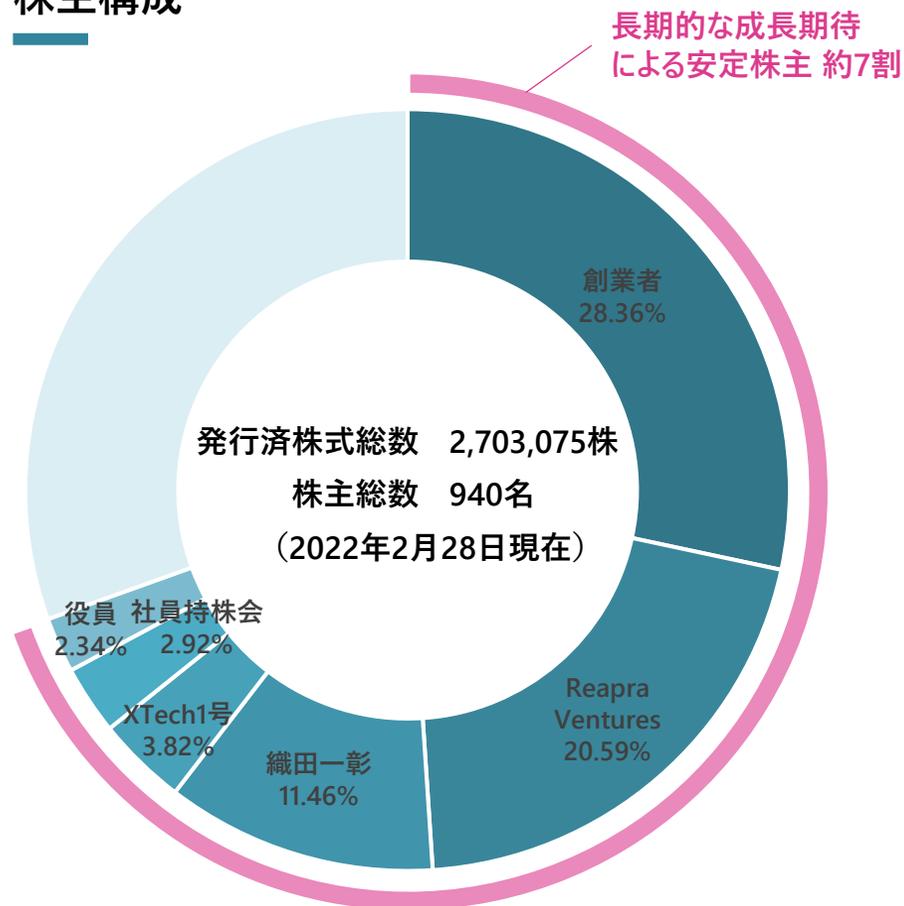


中川紘平 (なかがわ こうへい)
社外監査役

東京大学法学部卒。2002年第一東京弁護士会弁護士登録。2014年ニューヨーク州弁護士登録。TMI総合法律事務所パートナーを経て、NEXAGE法律事務所開設。2017年よりプロパティエージェント(株)社外監査役(現任)。

長期的な成長期待による安定株主が約7割を占める株主構成

株主構成



- 比率は、自己株式数を除いた発行済株式総数に対する所有比率となります。
- 創業者は、代表取締役社長伊藤豊の個人所有分と資産管理会社であるKMFG株式会社所有分の合算となります。
- 役員は、代表取締役社長所有分を除く法定役員及び執行役員の合算となります。

主要株主に関する補足説明

株主名及び当社との関係	所有株式比率(1)
■ Reapra Ventures Pte. Ltd. (2) 社外取締役諸藤周平がCEOを務めるReapraグループの長期伴走支援による企業価値向上を目的とした投資子会社。2016年の第三者割当後、継続的なハンズオン支援を受けております。	20.59%
■ 織田 一彰 元・当社取締役。2008年の創業期から2015年まで取締役として当社の成長を牽引し、退任後は主にGoodfindのセミナー講師としてキャリア教育に注力しております。	11.46%
■ KMFG株式会社 当社代表取締役社長伊藤豊の資産管理会社。左記株主構成のうち、創業者に含まれます。	3.90%
■ XTech1号投資事業有限責任組合 2018年に設立されたVCファンド。運用期間は10年。長期的な成長期待から上場前に第三者割当増資を引き受けて頂きました。	3.82%

1. 所有株式比率は、自己株式を除く発行済株式総数に対する割合となります。
2. Reapra Ventures Pte. Ltd.と当社との関係に関する詳細は、下記URLをご参照ください。
https://note.com/reapra_jp/n/n270b8acd19ae

大株主の状況（上位10名）

（2022年2月28日現在）

株主名	持株数（株）	持株比率（％）
伊藤 豊 (3)	640,300	24.46
Reapra Ventures Pte. Ltd. (4)	539,000	20.59
織田 一彰 (4)	300,000	11.46
KMFG株式会社 (4)	102,000	3.90
XTech1号投資事業有限責任組合 (4)	100,000	3.82
スロ-ガン社員持株会	76,381	2.92
楽天証券株式会社	65,100	2.49
三菱地所株式会社	43,105	1.65
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN（CASHPB）	37,200	1.42
柏木 拳志	34,800	1.33

1. 当社は、自己株式を85,599株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
2. 持株比率は自己株式を控除して計算しております。
3. 伊藤豊は、当社代表取締役社長となります。
4. 当社との関係について、前頁で補足説明しております。

スタートアップ創出元年、日本政府も取り組みに強力な決意

日本政府の新たな決意表明

現状の採用市場における課題に対して、ポジティブな変革に追い風

首相官邸ホームページ「岸田内閣総理大臣年頭記者会見」（2022年1月4日）より一部抜粋
(https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2022/0104nentou.html)

慎重に新型コロナ対応を進める一方、新しい資本主義の実現に向けては、大胆な挑戦をしていきます。「新しい資本主義」では、市場や競争に全てを任せるのではなく、市場の失敗や外部不経済を是正する仕組みを成長と分配の両面から資本主義に埋め込み、資本主義の便益を最大化していかなければなりません。市場や競争に任せるだけでは、次なる成長に不可欠な分配や投資が不足がちになるからです。

例えば「人への投資と中間層への分配」、消費につながる賃上げや人的資本の向上につながる訓練、再教育への投資が不足しています。

例えば「未来への投資と次世代への分配」、未来の成長に不可欠な科学技術開発やイノベーションへの投資が不足しています。

例えば「地方への投資と分配」、人々の暮らしを支える地域や地域を支える中小企業者への適切な分配、そしてデジタル基盤など地方のインフラ投資が不足しています。

そして「地球規模の課題への投資」、人類の持続可能性を脅かす地球環境問題や世界規模の感染症へ対応するための投資、これらが不足しています。

こうした現状を解決すべく、世界でも歴史的なスケールでの経済社会変革が模索されています。我が国は、新たな官民連携の構築によって、グローバルな経済社会変革の先頭を走ってまいります。

本日、伊勢神宮を参拝して、こうした「新しい資本主義」への思いを改めて強くするとともに、特に3つの点について決意を新たにいたしました。

第1に、戦後の創業期に次ぐ日本の第2創業期を実現するため、本年をスタートアップ創出元年として、「スタートアップ5か年計画」を設定して、スタートアップ創出に強力に取り組みます。伊勢神宮は、20年ごとに式年遷宮を繰り返すことで、新たな時代、世代へと歴史をつなぎ、時を刻んできました。我が国の資本主義も、未来に向けて、新たなプレーヤーを必要としています。そのために公的出資を含めたりスクマネー供給の強化、公共調達等の大胆な開放、海外展開への徹底的支援、株式公開制度の在り方の見直しなど総合的に取り組んでまいります。学生、若者、女性、第2創業を目指す中小企業・小規模事業者、大企業での経験をいかそうとする方、皆さんが未来をつくる主役です。全ての挑戦者を官民挙げて全面的にサポートいたします。

5年後10X10Xの世界へ、経団連もスタートアップエコシステムの抜本的強化を提言

起こすべき7つ変化のうち1つが「人材の流動化、優秀人材をスタートアップエコシステムへ」 当社グループのミッション・成長戦略との共感性は高い

「スタートアップ躍進ビジョン～10X10Xを目指して～」(2022年3月15日、一般社団法人日本経済団体連合会)より一部抜粋
(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/024_honbun.pdf)

5. 人材の流動化、優秀人材をスタートアップエコシステムへ

<5年後のあるべき姿>

卒業時の起業やスタートアップ参加も当たり前になり、また大企業で勤務したのちに起業やスタートアップに転職する人も珍しくなくなった。大企業も中途採用からの幹部登用を格段に増やし、とりわけスタートアップ経験者をハングリーに採用し、社内で躍動させている。

スタートアップを創るのは「人」である。優秀な人材なくしてスタートアップの誕生・成長は成し得ない。大企業が採用を多様化し、国全体でシームレスな労働移動の促進により人材を流動化することで、優れた才能をスタートアップに向けることができれば、魅力的なビジネスが溢れ出す。

就職・転職・進学と同じように、誰もが「起業」という選択肢を持つようになれば、個人のライフスタイルはもっと多様になる。そこでは、人々は個々の生き方、専門性、ライフステージ等に応じて、スタートアップ、大企業・中小企業、大学、政府等、様々な場を自由に行き来して活躍することができる。今の仕事を続けながら副業・兼業でスタートアップに参画しても良いし、複数起業したあとに学生に戻ってもいい。我々の選択は本来もっと自由で多様であるべきだ。

要約連結損益計算書

(単位：百万円)	2021年2月期		2022年2月期	
		百分比		百分比
売上高	1,311	100.0%	1,418	100.0%
売上原価	52	4.0%	53	3.7%
売上総利益	1,258	96.0%	1,365	96.3%
販売費及び一般管理費	1,215	92.8%	1,106	78.0%
営業利益	42	3.3%	258	18.2%
経常利益	42	3.2%	283	20.0%
当期純利益	49	3.8%	207	14.7%

要約連結貸借対照表

(単位：百万円)	2021年2月期末		2022年2月期末		
		構成比		構成比	前期末比
流動資産	1,116	95.3%	1,967	98.4%	+76.1%
(内、現金及び預金)	825	70.4%	1,817	90.9%	+120.2%
固定資産	55	4.7%	32	1.6%	△41.6%
資産合計	1,172	100.0%	1,999	100.0%	+70.6%
流動負債	658	56.2%	770	38.5%	+16.9%
固定負債	21	1.9%	1	0.1%	△92.1%
負債合計	680	58.1%	771	38.6%	+13.4%
(内、有利子負債)	48	4.1%	21	1.1%	△54.9%
資本金	227	19.4%	503	25.2%	+121.5%
資本剰余金	229	19.6%	505	25.3%	+120.5%
利益剰余金	64	5.5%	271	13.6%	+324.3%
自己株式	△28	△2.4%	△52	△2.6%	+83.8%
純資産合計	491	42.0%	1,227	61.4%	+149.6%
負債・純資産合計	1,172	100.0%	1,999	100.0%	+70.6%

IRニュースのメール配信登録方法

株主・投資家の皆様との継続的なコミュニケーションを目的として、当社からのIRニュースを受け取ることができる配信サービスを2022年1月より導入しております。当社の適時開示情報や各種IRニュースをお届けいたしますので、ぜひご登録ください。

登録方法

下記URLからご登録いただけます。

■ 日本語

<https://www.magicalir.net/9253/mail/>

■ English

https://www.magicalir.net/9253/mail/index_en.php

▶ メールアドレスと職種のみで簡単に登録が可能です。

IRメール配信サービス

ご登録の前に、個人情報の取り扱いについてご確認ください。
ご同意いただける場合は、下記の登録フォームにメールアドレス・職種をご入力の上、ご登録ください。

メールアドレス	必須	<input style="width: 95%;" type="text"/>
メールアドレス (確認用)	必須	<input style="width: 95%;" type="text"/>
職種	必須	<input type="radio"/> 個人投資家 <input type="radio"/> 機関投資家 <input type="radio"/> アナリスト <input type="radio"/> 報道機関 <input type="radio"/> その他
個人情報の取り扱い (プライバシーポリシー) について	必須	「スローガン株式会社個人情報保護方針」をご確認ください。 https://www.slogan.jp/privacy/ <input type="checkbox"/> プライバシーポリシーについて同意する

本資料の取り扱いについて

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。これらの将来の見通しに関する記述は、本資料の日付時点の情報に基づいて作成されています。このような将来予想に関する記述には、既知及び未知のリスクや不確実性が含まれており、その結果、将来の実際の結果や業績は、将来予想に関する記述によって明示的又は黙示的に示された将来の結果や業績の予測とは大きく異なる可能性があります。

これらの記述に記載された結果と大きく異なる可能性のある要因には、国内及び国際的な経済状況の変化や、当社が事業を展開する業界の動向などが含まれますが、これらに限定されるものではありません。

また、当社以外の事項・組織に関する情報は、一般に公開されている情報に基づいております。

本資料は、情報提供のみを目的として作成しており、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。

なお、本資料のアップデートは、毎事業年度末日後3ヶ月以内に開示する予定です。

次回は、2023年2月期の通期決算発表後、2023年5月頃を予定しておりますが、今後、記載内容に重要な変更が生じた場合には、速やかにその内容について開示いたします。

SLOGAN