



2024年8月21日

各位

会社名 ポート株式会社
代表者名 代表取締役社長 CEO 春日博文
(コード番号: 7047 東証グロース・福証 Q-Board)
問い合わせ先 常務執行役員 辻 本 拓
財務 IR 部長
TEL. 03-5937-6466

2025年3月期第1四半期 決算説明会 Q&A

2024年8月13日(火)に、ポート株式会社(代表取締役社長 CEO 春日博文、所在地:東京都新宿区、以下:当社)の2025年3月期第1四半期決算説明会を行いました。

ご出席の皆様から頂いた主なご質問に対する回答をまとめてレポートいたします。なお、理解促進のために一部内容の加筆修正を行っております。

1. 2025年3月期第1四半期業績について

Q. 選択と集中によるオーガニックの業績成長を大変嬉しく思います。利益面で費用構造を含めた評価はどのような手応えを感じていますか。

A. 「事業の選択と集中」を掲げているにもかかわらず、オーガニックでの成長が実現できないとなると、これは事業の切り売りになってしまいます。そのため、オーガニックでしっかりと成長できる利益構造にしていきたいと考えております。

第1四半期は売上だけでなく、譲渡益を除いたEBITDAの成長率もYoY+60%と非常に高く、目標としている30%以上の成長を実現することができました。コスト面においては、成約支援組織を拡大するために毎期4月に大幅な人員増を実施するため、第1四半期に人件費増加の影響がありますが、その費用増加を吸収した利益成長で会社想定を上回る実績になります。人員数については、第2四半期以降は第1四半期のような大きい人員増は予定しておりません。また、当社の成約支援事業は1人当たりの生産性をどれだけ上げられるかというのが大きなポイントになるため、効率化に関する施策についても継続して実施しております。

Q. 第2四半期以降の成長率ほどの程度を見込んでいますか。人材領域の第1四半期の高い成長率は、就職活動の早期化により需要を先食いした数字なのでしょうか。

A. 売上収益の成長率について、第2四半期以降も人材領域、エネルギー領域ともに成長率30%以上を見込んでいます。

第1四半期は、人材紹介の成長率がYoY+96%、エネルギー領域の成長率がYoY+85%となりました。人材領域は早期化影響により人材紹介の需要増加が業績に与える影響は非常に大きい

です。そのため、人材領域の状況に関しては、適宜ご報告を行っていく方針です。エネルギー領域は、良好な外部環境を背景に成約単価の上昇も継続する見通しです。

なお、EBITDA については、前期第2四半期にポートエンジニアリング社の株式売却益が計上されているため、今期第1四半期よりも前年度対比での成長率が第2四半期単体では下がる見込みです。

Q. 人材領域、エネルギー領域ともにシェアが高くなると、高い成長率の維持は難しくなると思います。2026年3月期以降における成長の展望はどのように考えていますか。

A. 2026年3月期を最終年度とする中期経営計画期間中は、CAGR30%以上成長を掲げ、売上収益250億円、EBITDA40億円の達成を目指しております。また、人材領域、エネルギー領域ともに単一事業での売上収益100億円の早期達成を目指しており、2026年3月期以降においても、引き続き高い成長を持続してまいりたいと考えております。

人材領域においては、新卒だけではなく既卒・第二新卒等の20代前半の若年層採用支援市場への参入を進めておりますが、これらの市場においても更なるシェア拡大を進めて参ります。エネルギー領域においては、主に引越しを契機とした個人の電力・ガス等の新規契約における成約支援事業を展開しておりますが、今年の猛暑の影響から電気代の明細が届く9月頃に、電力会社切り替えのニーズが高まるのではないかと推察しています。そのため、新規契約だけでなく、電力の切り替え市場においても、今後更に伸ばしていきたいと考えております。

Q. 全社コストには何が含まれていますか。全社コストと事業利益との差は何になりますか。

A. 全社コストは各事業部に配賦していない、コーポレート関連を中心とした間接コストを指します。全社のコストは経営がコントロールするものであると考えているのため、間接コストを各事業部に配賦しておりません。

なお、全社コストと事業利益を足した際の営業利益との差分は、IFRS会計によるその他収益です。

2. 人材領域について

Q. 人材領域は、成約支援組織を拡大させることが成長エンジンだと思われそうですが、人員を増やし組織が肥大化することは、求人企業の新卒採用に逆風があった際にリスクになる部分もあると思います。そのあたりの認識はいかがでしょうか。

A. 人手不足という観点から、人材領域はディフェンシブなマーケットになってきていると考えています。新卒生は年間約60万人程度しかおらず、限られた人材を各求人企業が競う状況になっており、また採用単価の上昇も相まって、引き続きマーケット環境は好調な推移を継続すると見込んでおります。

一方で、市場環境の悪化に係るリスクに対しては、異なる市場での事業展開によるリスクヘッジや採用時における取り組みによって、機動的な人員配置が行える体制を構築しておりま

す。

もう一つの主力事業であるエネルギー領域は、今期第1四半期は売上収益 YoY+85%の成長を実現し、今後も堅調な推移を見込んでおります。

また、当社の採用活動においては、入社者に対し人材系の企業に就職するという気持ちで入社してもらうのではなく、ポートのパーパスやバリュー（PORT 5 Values）に共感して入社してもらうようにしています。共通の価値観をもって取り組んでもらえれば、経営判断による事業転換や、人員の配置の変更が起きても、柔軟な対応ができると考えています。

Q. みんな就の繁忙期も第4四半期でしょうか。第1四半期が比較的閑散期であるのなら、前期通期実績の売上収益が850百万円に対して、今期第1四半期売上収益225百万円のスタートは好スタートではないでしょうか。

A. みんな就も第4四半期が繁忙期であることに変わりはありませんが、就職活動の早期化の影響により、人材領域は全体的に第1四半期も繁忙期になってきております。みんな就においては概ね計画通りの進捗で推移しております。

Q. 人材紹介は景気の影響を大きく受けると思われませんが、現状で何か変化は感じていますか。

A. 現状においては、景気動向等による影響、変化は感じていません。

なお、新卒採用支援市場は特殊なマーケットで、リーマンショックの際にも求人倍率に大きな影響はありませんでした。そのような観点からも、相対的に景気の影響を受けにくい、ディフェンシブな領域だと捉えています。

Q. みんな就の会員が楽天会員から、みんな就独自の会員登録になっていましたが、みんな就の登録数は順調でしょうか。

A. みんな就の会員数については、PMIが順調に進みシステム基盤の切り離しの目途が立っている状況のため、第2四半期以降に精緻化した会員数を開示できる見込みです。

また、8月からみんな就は楽天サイトへの登録が必須ではなくなり、みんな就独自の会員登録でサービスを利用できるようになりました。これにより、これまで2段階で会員登録が必要だったところが1段階で登録できるようになりました。これは、会員登録者数を増やすという点において、ポジティブな影響を及ぼしていると考えております。

Q. 昨年度から大きく新卒採用が増えて既に30名超の方が6月からキャリアアドバイザーとして活躍されているとのことですが、需要が旺盛な中で、新卒社員の戦力化についての状況を教えてください。

A. キャリアアドバイザーの新卒戦力化スピードは上がっている状況です。

当社自体の認知度が上昇しているということもあり、当社の新卒採用における競争倍率は年々上昇し、より優秀な人材を確保できるようになっております。そのためキャリアアドバイザーに関しては、戦力化スピードが前期よりも速く、これまでは第2四半期後半から戦力化しているとお伝えしましたが、実際には8月あたりから少しずつ戦力化する状況に変化し

ております。

3. エネルギー領域について

Q. エネルギー領域の将来収益や ARPU、成約件数等が QoQ で減少しているようですが、その要因を教えてください。

A. QoQ の減少要因は、季節性によるものです。

エネルギー領域では、成約件数を獲得するうえで引越しが大きな契機になります。そのため、引越しが多い2月後半～3月が最大の需要期になります。

前期は、この点の変化が見受けにくいと思いますが、これはロシアウクライナの影響が大きかった時期のためです。今期は電気料金が安定しているため、これから顧客獲得を強化する電力事業者も増えると推測しておりますが、第2四半期以降の状況については、見通しが見えた段階で開示を検討したいと考えています。

4. 株主優待について

Q. 株価対策として株主優待を選択した背景を教えてください。また、株主優待の実施は今期のみ、2024年9月末と2025年3月末の2回の実施という理解でよいでしょうか。

A. 株主優待の実施は、様々な調査、検討を行った結果であり、現在の株価動向を考慮し、最も直接的に株価対策及び株主様への還元へとつながると考えたためです。

また、2024年9月末と2025年3月末の2回の実施を予定しております。今後についても当社の株主還元策を総合的に勘案の上、長期保有の株主様への還元を含め、積極的且つ継続的な株主還元を行っていく予定です。

なお、1単元以上を対象とした理由は、当社の認知度をより増やしていく必要があると考えたためです。今回の施策を通じて、積極的な認知度拡大のマーケティングを行っていきたいと考えております。

Q. 今回導入の株主優待は、財務的な負担はどの程度を見込んでいるのか、教えてください。

A. 財務インパクトについては、最大1億円程度を見込んでおります。好調な第1四半期の EBITDA から拠出できる規模感であると考えております。

5. その他

Q. 有利子負債が前期末から 15.8 億円増加して 69 億円という水準ですが、今期末に向けて有利子負債はどれくらいのレンジで推移する財務計画でしょうか。

A. みんな就の M&A により、20 億円近くの借り入れを行ったため、有利子負債が増加しております。現在新たに発表している M&A はございませんので、このまま M&A が全くない場合は、有利子負債は下がっていく想定です。

Q. コンプライアンス体制の整備状況について教えてください。

A. 当社は私（春日）が事業管理、取締役副社長の丸山がガバナンス及びコンプライアンスの体制整備に務めております。取締役の 2 人が横串的に体制整備をしている会社もなかなか珍しい体制であると捉えております。不正等の経営リスクに対しては、今後もガバナンス体制を強化していくことで、リスクの最小化に向けてしっかりと取り組んで参ります。

Q. プライム市場を意識し、ガバナンス等の取り組みを積極的に行っているかと思いますが、どのような状況になればプライム市場への移行について現実的な検討段階に入りそうでしょうか。

A. プライム市場への移行も意識はしておりますが、プライム市場へ移行するためにガバナンスへの投資を行っているのではなく、ガバナンス等を含むプライム市場で求められることを全てやりきったうえで、結果的にプライム市場へ移行できるという方が会社として理想的であると考えております。

業績面でもプライム市場の基準を考えると、まだまだ成長していかなければなりません。そのため、プライム市場への移行の具体的な時期は現状検討しておりませんが、事業成長だけでなく、ガバナンス関連の開示内容も引き続き積極的に行っていく予定です。

Q. 数字にコミットする力が強い会社だと感じています。春日社長が考える組織として数字にコミットしていくうえで大切にしていることは何でしょうか。

A. そのような考えの文化を醸成することだと考えております。当社の予算管理は 1 円単位で行っています。1,000 円単位、100 万円単位の予算管理では、実績とずれが生じた場合にリスクが大きいと考えているからです。一つ一つに対して詳細まで真摯に向き合う文化というのが、数字に対しても表れていると感じております。

会社概要

会社名 : ポート株式会社

所在地 : 東京都新宿区北新宿 2-21-1 新宿フロントタワー5 階

代表者 : 代表取締役社長 CEO 春日博文

設立 : 2011 年 4 月

資本金 : 2,399 百万円 (2024 年 6 月末時点)

URL : <https://www.theport.jp/>

■本件に関するお問い合わせ

ポート株式会社 : IR 担当

コーポレートサイト：<https://www.theport.jp/>
E-mail：ir@theport.jp TEL：03-5937-6731

※当社ではリモートワーク制度を導入しております。
お電話が通じにくくなる場合がございますので、
お問い合わせはE-mailまでお願いできますと幸いです。