



2024年11月22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2四半期 決算説明会 Q&A

2024年11月13日(水)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2四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. 通期業績予想と中期経営計画について

Q. 今期(2025年3月期)第3四半期・第4四半期の見通しについて教えてください。

A. 人材領域、エネルギー領域ともに良好な見通しです。
今期第2四半期は、人材領域での一時的な季節性要因や株主優待費用(約71百万円)等の影響に加えて、前期(2024年3月期)第2四半期においては子会社売却による譲渡益(186百万円)が計上されているため、EBITDA、営業利益等の各利益は前年同期比で減益となっておりますが、第3四半期・第4四半期ともに良好な見通しで、売上収益、EBITDA、営業利益ともに前年同期比で30%超~40%程度の成長を見込んでおります。

Q. 修正した通期業績予想では、下期の営業利益率が上期に比べて低い想定になっていますが、これは上期に比べて投資などを行うことを見込んでいるからでしょうか。

A. 今期第1四半期に、ネットビジョンアカデミーの事業譲渡により、譲渡益247百万円が計上(営業利益に含まれる)されているため、上期と比較して下期の営業利益率が低く見えております。通常は季節性として下期が上期よりも営業利益率は高くなります。

Q. 人材・エネルギー領域を主力事業とし、事業の選択と集中をされておりますが、来期を初年度とする新たな中期経営計画においてもこの2つの領域を主力事業としていく方針でしょうか。

A. 新たな中期経営計画においても、人材・エネルギー領域を主力事業とし、両事業の成長を更に拡大させていく方針です。人材領域では、現在20代前半の若年層人材(新卒・既卒・第二新卒)をメインターゲットとしていますが、まずは成長が著しい新卒領域での事業を更に拡大することを優先しながら、既卒・第二新卒の拡大も図っていきます。エネルギー領域では、現在ユーザーの引越しを契機とした電力・ガス等の成約支援を中心に行っておりますが、電力切替えのタイミングや、中期的には個人の契約だけではなく法人契約についても更に拡大させていく方針です。

Q. 成長リスクについて質問です。来期以降、利益成長率が30%を下回るとした場合、例えば10%になるとしたら、それは何が起因したシナリオと想定しますか。そのシナリオに対する発生回避策、あるいは発生した場合の対応策も想定されているなら併せてお聞かせください。

A. 利益成長率が30%を下回り、例えば10%になるシナリオとしては、複数のリスク要因が考えられます。考えうるリスクの一つ目は、エネルギー市場において、国際情勢や政策変更により市場環境が大きく悪化し、電力小売事業者が新規顧客獲得を抑制するといった事態が想定されます。二つ目は、キャリアアドバイザー等の人員の急拡大やその他の人件費の先行投資に対して、売上成長が伴わないことによる生産性の悪化が利益率悪化を招くリスクが考えられます。

これらのリスクに対し、取引先の多様化による依存リスクの軽減、ストック収益の拡充による安定的な売上、利益成長の確保、またバランスの取れた人員拡大を行うことにより急激なコスト先行になる事態の発生回避を図っております。影響を最小限に抑える対応策を講じ、柔軟かつ慎重なリスク管理を行い、安定した成長を目指してまいります。

2. 人材領域について

Q. 今期第2四半期は就職活動の早期化影響を受けたとのことですが、第3四半期・第4四半期の見通しはいかがでしょうか。

A. 第3四半期・第4四半期ともに、30%程度の継続成長を見込んでおります。特に第4四半期においては、過去最大級の最需要期となる見通しです。2024年9月末時点のキャリアアドバイザー数は100名を超え、6月に配属したキャリアアドバイザー（約30名）の戦力化による業績への貢献に加え、早期化影響により、大学3年生の人材紹介の需要期が第4四半期に来る見込みです。

また、企業の新卒採用意欲は今後も底堅く推移すると予想され、良好な市場環境を背景に当社サービスへの需要も継続的に拡大すると考えております。

Q. 2024年4月から連結した「みんな就」のPMIは完了しておりますでしょうか。残っている課題などはありますか。

A. 想定通り進んでおりますがPMIはまだ完了しておらず、今期中に完了する見込みです。現在、ユニーク会員数の精査を含むシステム面の統合が課題として残っていますが、業務オペレーションに関してはほとんど完了しており、年度末までには完全に整う予定です。「みんな就」の売上収益は堅調に推移しており、人材領域における収益創出力は想定を上回る結果となっています。最終的な評価は通期で確認する必要がありますが、現時点での初速は順調と考えています。

3. エネルギー領域について

Q. エネルギー領域の収益形態は、ショット収益型とストック収益型があると思いますが、電力事業者とのやり取りにおいて、どの収益形態で成約するかを自社でコントロールできるのでしょうか。

A. 電力事業者との契約形態によりますが、ある程度自社でコントロールができます。基本的には、1成約で獲得した場合のショット収益よりも、ストック収益の累計（毎月のストック売上から、月次解約率、継続的にかかるコスト、割引率等を考慮し、5年間で区切った場

合)のほうが、1.2~1.5倍以上になる案件をストック収益型で成約しています。

Q. 再エネ賦課金の見直し政策など、エネルギー価格の制度が大きく転換する可能性が高まっているかと思えます。ポートのエネルギー領域の事業において、ポジティブな面とネガティブな影響の双方について解説をいただけますでしょうか。

A. 再エネ賦課金に関して当社事業への想定される影響は、現時点ではありません。再エネ賦課金の見直しや税制変更の議論については注視をしていますが、電気代への直接的なインパクトはそれほど大きくないと考えています。ただし、政府による電気料金の補助金がなくなった場合、ユーザーの電気代が上昇することで、電力事業者との取引の中での収益が増える可能性があります。また、ユーザーの電気料金見直しの機会が増えるため、総成約件数の増加が期待できます。

4. 事業戦略について

Q. ENECHANGE 社と協業関係が構築できれば、エネルギー領域においてシナジーの創出によるポジティブな影響があることは理解できますが、前 CEO への貸付と ENECHANGE 社の株式取得による今後の影響は不透明な点があると感じているため、説明をいただけますでしょうか。

A. 当社は ENECHANGE 社のプラットフォーム事業及びデータ事業での協業関係が構築できれば、非常に強いシナジーが創出できると考えております。リスクについては、当社が保有している ENECHANGE 株式の株価下落による影響（BS の利益剰余金の減少）が考えられますが、PL に影響するものではございません。また、協業関係の構築を模索しておりますが、これから更に長い期間をかけて行うのではなく、遅くとも年度末までに今後について（協業関係構築できる、できない等）お示しできるようにしたいと考えています。

Q. ENECHANGE 社の EV 充電事業への関与はどのように考えていますでしょうか。

A. 現時点では、EV 充電事業と当社エネルギー領域の事業との高い親和性は見込んでいません。一方で、プラットフォーム事業に関しては、ENECHANGE 社の優れたポイントについては十分に理解しています。したがって、協業関係を構築することで両社の企業価値を高めるための施策には可能性があると考えており、積極的に模索してまいりたいと考えています。

Q. 今後、更に成長を加速させていくために、新しい事業分野への進出計画はありますか。

A. 基本的な成長戦略として、既存事業の強化を継続的に取り組みつつ、人材およびエネルギー領域においては、新たな事業開発を積極的に検討してまいります。新領域の事業分野に関しては、現在、複数の事業開発に取り組んでいます。詳細はまだ公開ができませんが、成長が見込まれる分野において積極的に検証を進めています。具体的な中期の成長戦略は、第 3 四半期の決算時に発表する予定です。

Q. ドアーズの事業の売却等、選択と集中について、新規領域に振り分けたファイナンス領域はどのような立ち位置でしょうか。

A. 新規領域に振り分けたファイナンス領域については、重要な成長ドライバーとして捉えています。具体的には、新生フィナンシャル社（レイク）とのカードローン事業のストック収益化が順調に進んでおり、積極的な投資を行っています。ファイナンス領域は広範な事業

領域において、複数のサービスが並行して立ち上がっている状況です。柱となるサービスの収益を活用して、新規サービスを開発し、持続的な成長を目指しています。ファイナンス領域を含めた新規事業への投資活動を行いつつ、人材とエネルギーへの成長投資も引き続き集中させていく考えです。

5. 採用計画・人材育成について

Q. 来期の新卒採用者数について教えてください。

A. 来年4月に入社する新卒社員の採用は120~130名程度を予定しています。これにより、現在の成長スピードに合わせた人員増加を図りつつ、生産性を維持した適切な人員配置を目指しています。採用計画は成長状況に応じて柔軟に調整する方針です。

Q. 新卒採用を強化し、配属した新卒社員の戦力化が進んでくる時期かと思いますが、人材の戦力化や育成の状況はいかがでしょうか。

A. 人材の戦力化については、新卒と中途採用を区別せず、一貫した育成を行っています。特に、20代の既卒や第2新卒については、新卒社員と年齢差が小さく、統合的な育成体制が効果を発揮しており、本年度入社した新卒社員含めて戦力化は順調に進んでいます。新規事業に取り組む際など、必要に応じて中途の外部人材を活用する場合がありますが、原則として内部育成を重視し、責任者としての役割を担える人材になるよう育成に取り組んでいます。事業の成功には、人材の価値観と能力が重要であり、育成体制の整備と内部登用を積極的に進める方針です。

Q. 新入社員が増える中においては、生産性を維持することが重要だと思いますが、生産性を維持するための取り組みや社内で設定されている指標はあるのでしょうか。

A. 新入社員が増える中で生産性を維持するために、事前に人員計画を立て、それに基づき生産性向上、効率化施策を実施しています。具体的には、採用力強化による採用社員の質的向上、育成プログラムのブラッシュアップ、テクノロジーの活用（求職者情報に適した求人企業をリストアップするシステムの活用等）の取り組みを進めています。生産性の指標については、特に成約率を重視しており、仮に生産性が低下する場合、もしくはそのリスクがある場合には、翌期の人員計画や採用要件を見直します。採用戦略が生産性に大きく影響するため、採用計画と生産性のバランスをしっかりと管理することが重要であると考えており、こうした取り組みを通じて、生産性を維持・向上させる施策を徹底しています。

6. 株主優待について

Q. 2024年9月末・2025年3月末基準の株主を対象とする株主優待の実施について、今後の配当、優待、自己株買いといったアクションのバランスについて、現時点での考えを教えてください。

A. 株主優待制度は原則継続方針ですが、株主優待よりも配当金（配当総額）を拡大・強化していくとなった場合においても、配当総額+優待総額の合計額を2025年3月実績より下げることとはせず、拡大していく方針です。

会社概要

会社名 : ポート株式会社
代表者 : 代表取締役社長 CEO 春日博文
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
設立 : 2011年4月
資本金 : 2,405百万円(2024年9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。