



2026年5月19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 I R 部 長

TEL. 03-5937-6466

2026年3月期通期 決算説明会 Q&A

2026年5月15日（金）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2026年3月期通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. 全体について

Q. 中期経営計画の達成に向けた状況について教えてください。新たな計画が始動してからのこれまでの進捗において、現時点で確かな成果が出ている部分と、課題として残る部分をそれぞれどう捉えていますか。その上で、計画達成に向けた戦略の最適化や、今期（2027年3月期）に注力していきたい事項に関する最新の方針を教えてください。

A. 現時点で最も大きな成果が出ているのは、将来利益がストック利益の伸長に確実に貢献し、強固な利益基盤を構築できている点です。これにより、業績全体としても非常にポジティブな進捗となっています。

一方で、更なる変革の余地がある注力課題と捉えているのは、組織全体での生成AIの活用レベルです。個人レベルの業務効率化に留まっている企業が多い中、当社としてもまだグループや事業部門全体の生産性向上をドラスティックに牽引するまでには至っていないと認識しています。

今後は、AIによる業務の完全な代替も視野に入れ、過去の市場における構造変化の教訓を活かし、時代の変化に適応するべく経営資源を集中させます。組織レベルの構造改革へと引き上げることで、会社全体の生産性を飛躍的に高める取り組みを最優先で推進してまいります。

Q. 今期（2027年3月期）の売上収益・営業利益ともに30%超の成長を達成する前提として、エネルギー領域と人材領域の寄与割合はどのように想定していますか。また、どのKPIが未達になると業績予想の修正リスクが高まるか教えてください。

A. 成長の寄与割合については、エネルギー領域が主に利益成長率30%超の達成に寄与する一方、人材領域は売上収益・利益の双方の成長に寄与し、特に売上収益の成長を牽引する構成を想定しています。

また、業績予想の修正リスクに関わる主要なKPIについては、まずエネルギー領域における将来利益からストック利益への移行確度、および利益寄与を想定している系統用蓄電所事業の通期での安定運用体制の構築が挙げられます。更に、両領域に共通する要素として、この1～2年で戦略的に強化しているリアルチャネルの拡大を計画に織り込んでおり、これらの集客基盤の構築進捗が下回った場合には、業績下振れのリスク要因になり得ると認識しています。

Q. のれんや無形資産が増加していますが、投資判断におけるハードルレートや回収期間の考え方、また既存投資案件の進捗評価について教えてください。

A. 投資判断における回収期間の目安としては、対象企業の成長性を織り込んだ上で概ね5年前後を基準としています。これは将来利益を見積もる際も同様に5年程度の総収益をベースに算出していますが、ストック利益の本質として5年で収益が途切れるわけではないため、一定の期間で区切った保守的なシミュレーションのもとで投資判断を行っています。

また、既存投資案件の進捗評価については、現在当社ののれんの内訳はほぼエネルギー領域と人材領域に集約されています。それぞれの事業領域が順調な拡大を続けており、全体として領域ベースでの成長が継続している範囲においては、のれんの減損に関する大きなリスクは顕在化しないものと考えています。

Q. エネルギー領域における法人営業、及び人材領域における既卒・第二新卒向けサービスについて、それぞれの売上高は非開示となっていますが、現在の事業進捗や今後の見通しについてどのように理解すればよいか教えてください。

A. 現時点におけるそれぞれの売上比率は、エネルギー領域の法人営業、人材領域の既卒・第二新卒向けともに、各領域全体の10%未満の規模に留まっております。

今後の進捗の見通しについては、まずエネルギー領域の法人営業については、まさに今期（2027年3月期）から本格的な立ち上げと積極的な事業展開を開始するフェーズとなります。また、人材領域の既卒・第二新卒層において、卒業後まもない求職者などは新卒採用市場と極めて近い属性となります。そのため、まずは当社の強みである新卒向けサービスを徹底的に強化・拡大させることが、結果として既卒・第二新卒向けサービスの比率上昇へ繋がると考えています。双方ともにこれからの成長領域として、着実に進捗させてまいります。

2. エネルギー領域について

Q. 系統用蓄電所事業は初年度黒字化の見通しとのことですが、具体的な収益源の構成と、電力価格の変動に伴うボラティリティをどのように管理・抑制していく想定か教えてください。

A. まず前提として、今期（2027年3月期）は本事業への本格投資を開始する初年度と位置付けており、最大10ヶ所程度の投資決定を目標に積極的な開発を推進してまいります。収益源のボラティリティ管理については、主に需給調整市場における一次、二次、三次といった複数の市場区分や卸電力市場を効果的に組み合わせ、特定の市場だけに依存しない安定的な収益ポートフォリオを構築します。更に、電力価格の変動リスクは地域ごとに異なるため、複数の電力エリアへの分散設置を進めるとともに、運用を担うアグリゲーションシステム自体も多角化させることで、価格変動リスクを適切にコントロールし、安定的な運用の定着を図ってまいります。

Q. エネルギー領域において、ユーザーが「おすすめの電力会社」などを検索し、AIが条件に沿った提案を行うサービスが普及した場合、今後のAIの発達によってポートの事業の多くが代替されてしまうリスクはありますか。

A. ユーザーの検索行動において、従来の検索エンジンやSNSに加え、AIという新たなチャンネルが台頭していることは事実であり、そこで検索行動が完結してしまうことによる一定の代替リスクとしては認識しています。ただし、当社としてはAIを単なる脅威ではなく、新しい集客チャンネルの一つとして捉えています。主要なAIサービスにおいては、すでに広告施策の導入やマネタイズの動きがテスト的にも進行しており、当社としてもAIの提案メカニズムに対応したマーケティングや、AI経由のユーザーを当社へ誘導する仕組みづくりなど、新たなチャンネル特性に応じた施策を迅速に講じてまいります。更に、デジタル上のチャンネルが激しく変化・分散するからこそ、こうした環境変化に左右されないリアルチャンネルの開拓を並行して戦略的に進めています。今後も、AIチャンネルへの適切な広告対応による機会獲得と、AIに代替されない独自チャンネルや相談インフラの構築を組み合わせることで、市場の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現してまいります。

3. 人材領域について

Q. HRteam社のPMIの進捗状況について教えてください。

A. 総じて立ち上がりは非常に良好です。HRteam社の最大の強みであるリアルチャンネル（リファラル／友達紹介）が、当社グループ加入後も非常に力強く機能しています。今後の注力ポイントとしては、業務生産性の標準化及び平準化が挙げられます。ポート単体では一人当たりの生産性や入社決定率が継続して上昇傾向にある一方、HRteam社にはまだ改善の余地が残されていると認識しています。今後は、当社の持つ運用の仕組みやノウハウをHRteam社へ共有・展開することで、HRteam社が誇る強力なリファラル集客力と当社の高い生産性を融合させ、グループ全体のシナジー創出を加速させてまいります。

Q. 人材領域について、四半期ごとの売上寄与度の推移を見ると、2026年3月期に比べて今期（2027年3月期）は特に前半（第1・第2四半期）の伸びが抑制されるようにも見受けられます。早期化の影響も含め、通期ベースで見た際の業績抑制リスクや不確実性が高まっているように見えますが、今後の見通しと講じている対策について教えてください。

A. 2026年3月期の第2四半期決算の際にも、第2四半期単体で見ると就職活動早期化影響により成長が鈍化しているように見える局面がありましたが、これは市場の構造変化や季節性の影響によるものです。2027年3月期の前半（特に第2四半期）においても同様の見え方になる可能性は考慮していますが、第1～第3四半期を通じて成長が止まるわけでは決してありません。

下半期、特に第4四半期への偏重傾向は想定範囲内であり、こうした四半期ごとの波や不確実性に対しては、2026年3月期の経験を踏まえ、未然に適切な運用対策を講じております。通期ベースでの総量としての成長見通しに疑いはなく、年間を通じて安定した業績拡大を実現してまいります。

Q. 人材領域において、会社側の想定以上に辞退率が上昇している点を懸念しています。求職者が辞退に至る根本的な原因とそれに対する具体的な対策について教えてください。また、対策チームの人数規模や今後の増員計画についても併せて教えてください。

A. 辞退率上昇の根本原因としては、新卒採用市場における内定獲得の早期化・前倒しが進み、就職活動の通年化が一般化したことが挙げられます。これにより、内定獲得から実際の入社までのリードタイムが長期化し、結果として辞退を選択する心理的なハードルが下がりやすくなっているという市場全体の構造変化が背景にあります。

当社では昨年より辞退抑制の専門チームを組織し、一定の成果を上げてまいりましたが、近年の急激な早期化によるリードタイム長期化の影響を完全に相殺するまでには至りませんでした。なお、チームの具体的な人数や増員計画については開示を差し控えますが、人員の増減という単純な対策に留まらず、今後はマッチングの精度自体を更に引き上げる施策に注力します。具体的には、早期の段階から複数の選択肢を比較検討していただいた上で、より納得感のある意思決定を促す運用の精度向上を図ってまいります。

一方で、この通年化はネガティブな側面だけではありません。早期に決定が出る一方で、秋以降の下半期（第3・第4四半期）における大学4年生の終盤の決定数も想定以上に非常に強く出ております。この後半戦での決定は辞退率が極めて低く、収益性が高いというプラスの側面もあるため、市場の年間を通じた波を的確に捉え、通期での成約件数最大化と辞退抑制の双方の積み重ねを徹底してまいります。

Q. 辞退率の動向によって返金引当金が戻るとすれば、2027年4月の入社実績が確認できる2028年3月期の第1四半期という理解でよいでしょうか。

A. 会計処理としては、4月1日ないし4月の第1週目までに入社実績が確認できた段階でその卒年生の最終的な辞退率が確定するため、その結果を反映して、2027年3月期の第4四半期期間中の決算において、計上する形となります。

今回引当金を追加計上した背景としては、2026年3月期の第4四半期において、年間の辞退率上昇リスクや大学3年生の早期決定層における平均的な辞退率までを織り込み、すでに保守的に多めの追加引当金を積み増していることが背景にあります。そのため、2027年4月に確定した実際の辞退率が、事前に想定して積み増した引当金の範囲よりも低く抑えられた場合には、その差額が2027年3月期の期末タイミングにおいて、業績へプラスの利益影響として貢献する可能性が残るという仕組みになります。

4. 株主還元について

Q. 将来利益やストック利益の積み上がりに対して、今回の配当予想が1円増配に留まっている点において、累進配当のロジックが十分に伝わりにくい印象があります。自己株式取得を含めた総還元性向に関する今後の基本方針について教えてください。

A. 当社が掲げる累進配当の考え方は、ストック利益の着実な積み上がりに応じて、配当水準を段階的に引き上げていく方針に基づいています。具体的な配当性向や一律の増配率をあらかじめ固定しているわけではありませんが、現段階においては、創出した利益を更に将来利益の獲得やストック利益の拡大へ再投資することが、中長期的な株主還元の最大化に直結すると判断しています。

一方で、自己株式取得をはじめとする株主還元策については、直近の株価動向や市場環境を見極めながら、必要に応じて機動的かつ積極的に実施していく方針です。今後も成長投資による企業価値向上と、柔軟な株主還元策の実施を組み合わせることで、総還元性向の最適化に努めてまいります。

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 : 38百万円 (2026年3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。