

第12回定時株主総会決議ご通知

2020年1月29日開催の当社第12回定時株主総会におきまして、下記のとおり報告および決議されましたので、ご通知申し上げます。

報告事項

第12期（2018年11月1日から2019年10月31日まで）

事業報告及び計算書類の内容報告の件

決議事項

議案 取締役5名選任の件

本件は原案のとおり承認可決されました。

以 上



2019年10月期 事業報告書

2018年11月1日から2019年10月31日まで

会社情報

会社概要 (2019年10月31日現在)

商号	株式会社プロレド・パートナーズ
証券コード	7034
設立	2008年4月23日
資本金	11億4,033万円
本社所在地	東京都港区芝大門1-10-11 芝大門センタービル4F
従業員数	104名
事業内容	成果報酬型の経営コンサルティングの提供

役員

代表取締役	佐谷 進
専務取締役	山本 卓司
専務取締役	遠藤 昌矢
社外取締役	安藤 一郎
社外取締役	若杉 忠弘
常勤監査役（社外）	細田 和典
監査役（社外）	渡辺 喜宏
監査役（社外）	大 毅

ホームページのご案内

当社は、株主・投資家の皆様にわかりやすい情報発信を目的にホームページの充実を図っております。

ぜひご覧ください。

プロレド・パートナーズ IR

検索



証券コード：7034

株式会社プロレド・パートナーズ

価値 = 対価

人が、企業が、世の中へ提供した価値に対して、
それに見合った対価は提供されているだろうか

社会に世界に必要とされたが何かに阻害され、消えて行ったものがある
既得権益や寡占市場は変わらない

価値あるものを残し、それらに適正な対価を提供する
『価値』と『対価』の乖離を少しでも埋めることで、
魅力あるサービスは評価され、そこで働く人は喜び、そのサービスは世の中に広がる

『価値』 = 『対価』

それこそが、プロレド・パートナーズの実現したい世界です。

株主の皆様には平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。皆様のご支援を賜り、2018年7月の上場以来、弊社サービスへの市場ニーズは依然として高く、コストマネジメントコンサルティングを主軸に順調に事業を拡大しています。

そして今まさに、私たちは「価値=対価」のビジョンを通じてより良い社会を創るべく、さらなるステージアップの時を迎えています。

私たちが目指す姿、それは「中堅企業のアウトソーサー」です。近年、どの業界でも再編の動きが加速しており、大企業による寡占化が進んでいます。それにより、優れたサービスや製品を世の中に提供しているにもかかわらず、事業を継続することが難しくなっている中堅企業が数多く存在しています。これらの中堅企業にとって、競争力を維持できない理由が「営業活動の課題」「管理業務にコストをかけられない」「IT投資ができない」というものであれば、私たちがアウトソーサーとなって企業のNon-Core Workを一手に請け負い、各社が本業に注力できる環境を整え、支えていきたいと考えています。

それを実現するには、今までのサービス領域を拡大し、新事業の創出、M&Aなど、新たな挑戦をし続ける必要があります。道のりは必ずしも順風満帆ではなく、多くの波が私たちが待ち受けているでしょう。どのような状況においても、いつも通りに真摯に向き合い、不断の努力をすることをお約束します。株主の皆様におかれましては、弊社の挑戦、今後の成長にご期待いただき、末永く弊社への関心をお持ちいただけると幸甚です。

今後ともプロレド・パートナーズをどうぞよろしくお願い申し上げます。

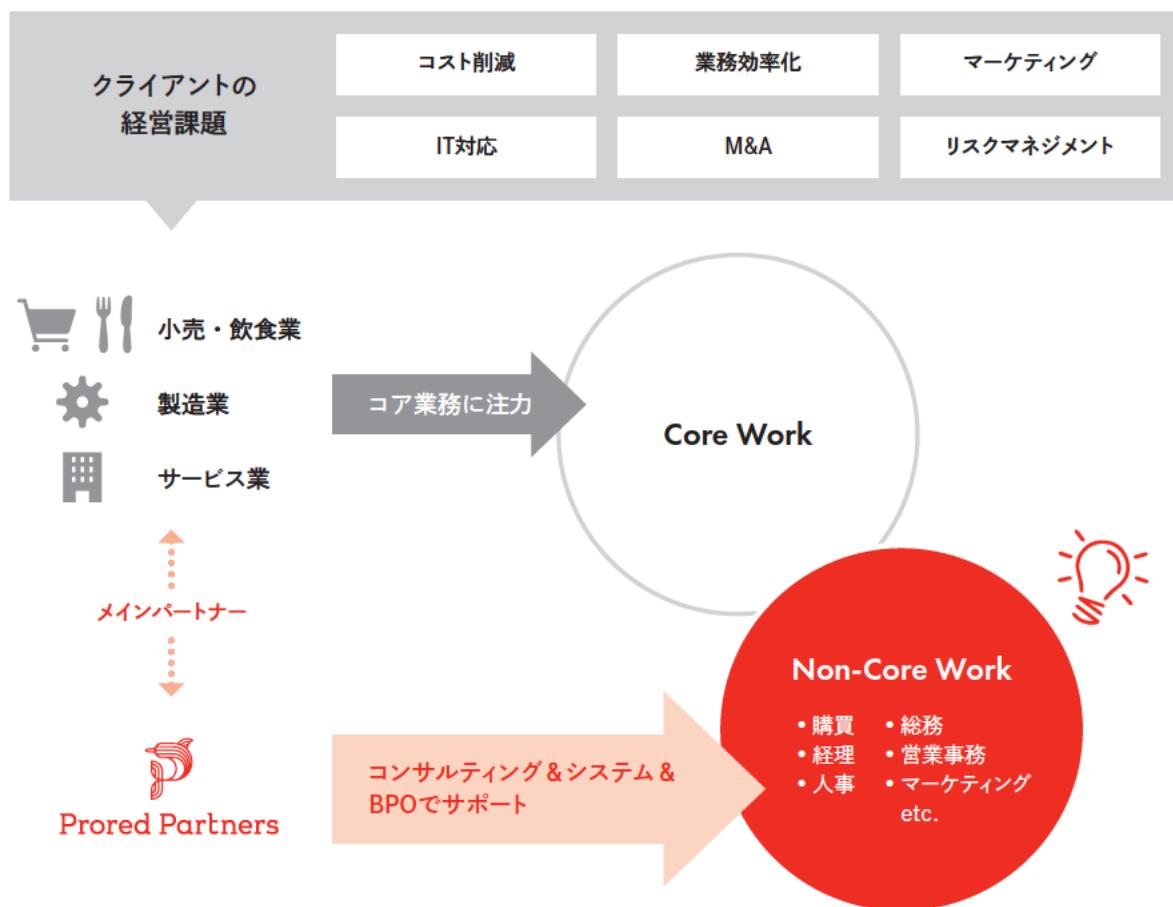
代表取締役

佐谷 進



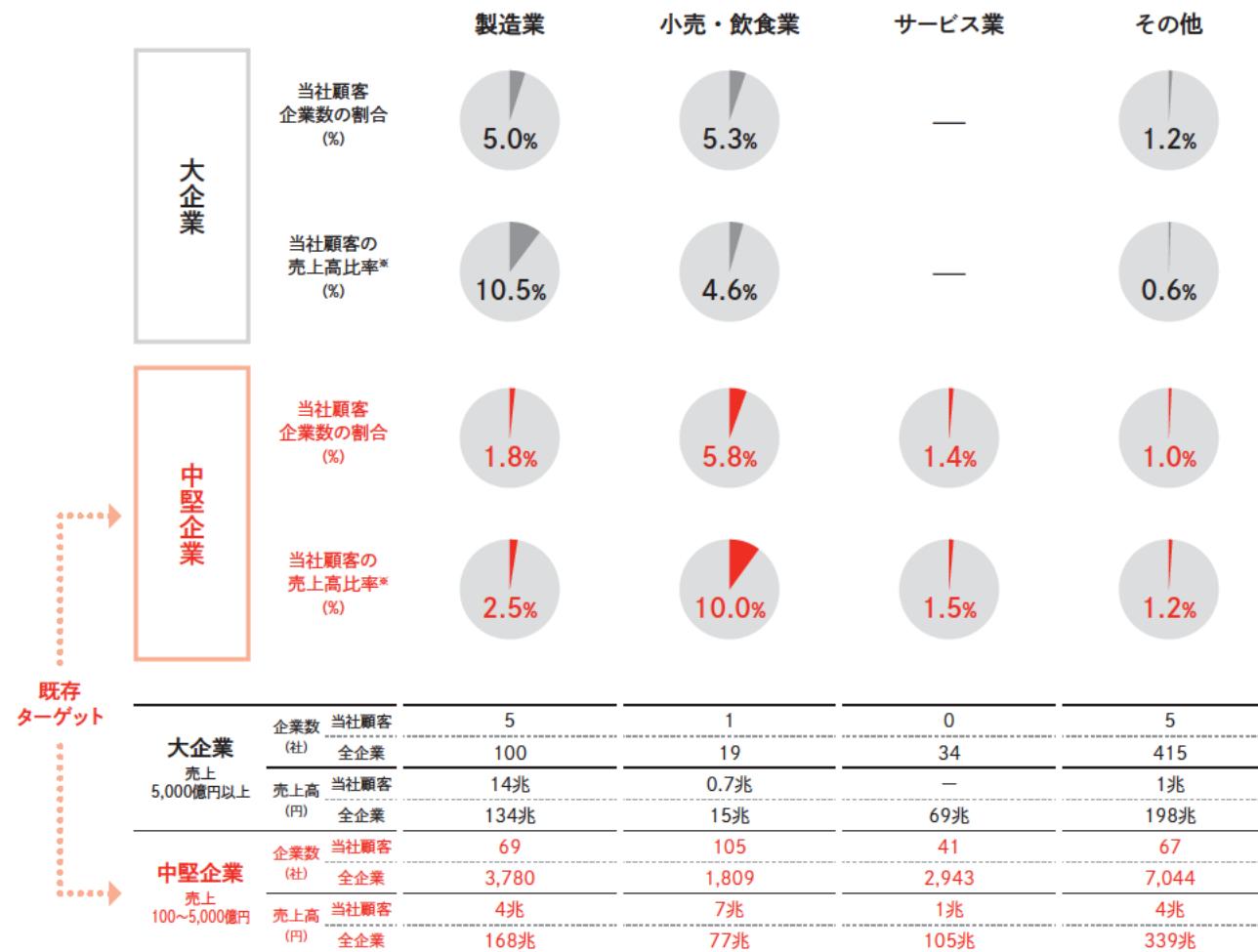
中堅企業等を支えるアウトソーサー

コンサルティング&システム&BPOのワンストップサービスにより
クライアントがコア業務に注力できる体制づくりをサポートし、
中堅～大手企業を支援する“メインパートナー”としての地位を確立します。



プロレドの市場開拓余地

コストマネジメントについては、コンサルティング品質の向上を図りつつ、
各マーケットの新規顧客の開拓と拡大を目指します。



*売上高比率=当社クライアントの売上高合計÷マーケットに存在する企業全体の売上高合計

プロレドの 未来のために 私たちがやるべきこと

受け継いでいきたいプロレドの文化がある

プロレドの急成長を支える営業、コンサルティング、コーポレート部門の各マネージャーによるスペシャルトーク。

向上心に溢れた経験豊富な人材が集まるなか、さらなる成長を実現するために、守るもの、変えることは何なのか。本音で語ってもらった。

思いやりと遠慮の違いを リーダーは理解する必要がある

N・T プロレド・パートナーズが大切にしている価値観の1つに「コンパッション」があります。

I・H ビジネスシーンでは「相手に寄り添う」と解釈されていますね。私はとてもいいと思います。クライアントやサプライヤーはもちろん、同じように社員同士も思いやる、気遣うことができるのはプロレドの強みだと思います。

N・T 社風としての定着度、浸透度はどうでしょう？ 私自身は、以前株主様から電話で「プロレドの社風について教えてください」とお問い合わせていただいた時、「コンパッションを大切にしています」という言葉がバツと出てき

て、その意味も合わせてお伝えしました。その時、この価値観が自分に定着していることを実感しました。

O・Y 私は、言葉としての「コンパッション」は理解していても、チームのリーダーに要求される「コンパッション」を本当の意味で理解している人はまだ少ないと感じています。私はマネージャーとして、チームのコンサルタント一人ひとりの個性を伸ばし、能力を高めたいと考えています。「クライアントの満足度を高めたいければ営業担当と一緒に考えなさい。一人で進めようとせず、周囲の人の意見を聞きなさい」と厳しく言うのも、彼らの成長を誰よりも強く願っているからです。

I・H わかります。Oさんのチームのコンサルタントは、何かあった時はすぐに営業本部へ来て話をしてくれるんですよね。

参加者

左から
O・Y 2016年入社
コンサルティング本部
シニアマネージャー
N・T 2016年入社
管理本部
マネージャー
I・H 2017年入社
営業本部
シニアマネージャー

O・Y それを「厳しい」と感じている人もいますが、「遠慮」は「思いやり」ではないということ、リーダーはしっかり認識して、若手を指導する必要があると思います。プロレドには、私が入社した時にすでに「多様性を受け入れる」という風土が浸透しており、個性豊かな社員が多いにもかかわらず一体感があります。ですから真の「コンパッション」が根付くことで、どこにも負けない会社になると確信しています。

I・H 多様性を受け入れるのはプロレドの持ち味の1つですよね。歓迎するばかりでなく、バリューも求める。入社して初めて参加したミーティングで当然のように発言を求められた時、そう思いました。そして翌日にその私の意見が採用された。プロレドが2社目で、新卒から20年近く1つの会社でしか働いたことのなかった私にとって、それはもう衝撃的な変化でした。こんな会社があるのかと感激しましたね。

O・Y 確かに、「今日は初めてのミーティングだから見てください」と言うような会社ではないですね。むしろせっかくだから初日の方に先入観のない視点で意見を出してもらいましょう、というのがプロレドのスタンス。



I・H それにチャンスも多いですよ。キャリアの浅い若手が実績に関係なく大きな案件にアサインされるというのは、他社ではちょっと考えられない。それだけチーム全体のサポート体制が整っていてクオリティも担保されているので、若手でも無理のない範囲で挑戦できるんですよね。

O・Y 個人の成長が会社の成長という考え方だから、特定のコンサルタントが大きな案件を担い続けることは少ない。サッカーでいえば、監督であるリーダーの責任のもと、すべてのプレイヤーがあらゆるポジションで活躍しているのがプロレドらしさ。私の前職では個人の数字目標達成が絶対的な価値観だったので、プロレドのチームワークはとても新鮮でした。職場の雰囲気も明るく温かくて、採用面接で初めてプロレドに来た時にもう「この会社はきつと楽しい」と直感したほどです。

N・T よくわかります。私も「楽しそう」と感じたのが入社理由です。入社前にオフィスを見学した時、社内の人々が興味を持って話しかけてくれたのが印象的でした。ただ、誰もが楽しく、個性を発揮して仕事ができる環境が整っていることに安住してはいけないという思いもあります。

O・Y 「思いやり」と「寄り添う気持ち」を忘れることなく、厳しいことも遠慮なく言い合える関係が理想ですね。私はコンサルティング本部のマネージャーのなかではもっとも厳しい存在という認識が定着しているようですが、私としては、もっと尖った人が増えてもいいと思います。

I・H 私は営業担当ということもありますが、競争できる環境に身を置きたい、互いに切磋琢磨しながら高みを目指していきたいという気持ちを常に忘れてはいけなと思っています。油断するとこれまでに積み上げてきたものが一瞬で崩れ去ってしまう。そのくらいの危機感を、我々マネージャーは持っていなければならないと思います。

プロレドの風土・文化だけでなく その背景も次代に継承していく

N・T 私は管理業務を担当していて、現在は特にESGの取り組みを策定し外部に発信していますが、プロレドが築いてきた風土・文化をいかにして次代に継承していくのかを考えるのも重要な役目だと思っています。管理本部では、月に一度全社員が集まってディスカッションする「PUB」を開催するほか、定期的に女性社員が集まって働き方の改善やキャリア形成について話し合うワークショップを運営するなど、部署やキャリア、役職を超えて活発に意見を交換できる機会を積極的に作っています。この3年で急激に社員数が増えたといっても、まだ100名程度。これから先、会社が大きく成長して社員がさらに増えた時に、どうやって意思統一を図っていくかが大きな課題だと思っています。そうなっても今のような結束を保てるよう、新たな制度の設定を含めて、方法を考えています。

O・Y 今の会社の成長スピードを考えると、それは最重要課題の1つですね。規模の拡大に伴って組織が縦割り

になってしまい、互いに意思の疎通ができなくなった会社は枚挙に暇がありません。もしそうなれば、営業本部とコンサルティング本部が分断され、これまでに築き上げてきた風土や文化の継承が難しくなるかもしれない。そんな危機感を持って取り組んでいきたいですね。

I・H 会社を成長させるために必要なことは2つあると思います。1つはあらゆる組織、団体に向けてコンサルティングサービスを提供できる体制を築くこと。営業本部としては新規クライアントの獲得に今まで以上に力を入れて、さらなるノウハウを蓄積する必要があると考えています。そしてもう1つが、人材の採用と育成です。採用についてはこれまで30代以上の法人営業経験者にターゲットを絞ってきましたが、株式上場後は20代の若手も積極的に採用。私のチームでは今、経験の浅い若手7名を育成していて、新規クライアント獲得の必要性やノウハウと併せてプロレドの風土と文化について理解を深めてもらっています。

O・Y プロレドのコンサルティングファームとしての歩みを伝えていくことも私たちの使命でしょうね。なかでも重要なのは、いかにして成果報酬というスタンスを確立し、クライアントの認知を得てきたか、というところ。私が入社した当



初は、大幅なコストダウンを実現しながら正当な報酬が得られないというケースも少なくありませんでした。

N・T 確かに。3年くらい前の契約書を見ると、何度も内容の修正や改善を繰り返した形跡が見て取れる。成果報酬という独特のビジネスモデルの実現のために何度も契約書を改善してきたから今がある。

O・Y その意味では、契約書やプロジェクトフローは会社の文化そのものなんです。だから、プロレドの価値観はそんな背景があって生まれたということを、しっかりと伝えていきたいです。

I・H 私たち営業担当は、そうした背景を含めて成果報酬型サービスをクライアントに説明するのが重要な仕事の1つ。クライアントの理解を得られないままコンサルタントに案件を渡すということがあってはならない。その意味でも、人材教育は本当に大切です。特に同業の営業職として十分な実績を持ち、経験を重ねてきた人に対しては、より十分に時間をかけてプロレドの価値観を体得してもらう必要がありますね。

ストレスなく仕事ができる環境。 働き方は人に合わせて変わるもの

N・T ところで、働き方についてはどうでしょう？ 私は家庭の事情で1カ月に1週間のリモートワークを始めてから、

実はもっとさまざまな働き方が可能なのでは、と考えるようになりました。外部セミナーに参加するなどして改善点を探していますが、プロレドがさらに成長していくために、こうした方がいい、というところはありませんか？

I・H 働きやすさという点では当社は胸を張れると思います。営業本部ではクライアントとのアポイント時間が優先されるので、直行直帰が可能。細かな規則はありますが、基本的には各自の判断に委ねられているので、余計なストレスを抱えることなく仕事ができます。

O・Y プロレドで最初に育休を取得した男性社員は当時の私の部下でした。彼から育休を取りたいと相談を受けた時「いいんじゃないか」と即答しました。私自身、子育ての悩みを相談できる同性の仲間がいること、子どもの病気などで出社できない時に当然のようにフォローしてくれる部下がいることに感謝しています。これからさらに社員が増えるでしょうが、パフォーマンスを維持できるならどんな働き方をしてもいいと考えています。もともと変化を楽しめる人が集まっている会社で、年齢・経験に関係なく意見が言える環境ですので、これからも人に合わせてより良く変わっていくのではないかと思いますね。

多様性を受け入れ、敬意と思いやりを持って人々に接する「コンパッション」という企業文化が社内に浸透することで、クライアントやサプライヤーにもそれが伝わり、プロレドの成長を支える大きな根幹になっていくと思います。

2019年10月期の業績

60.0%増収、73.2%増益を達成

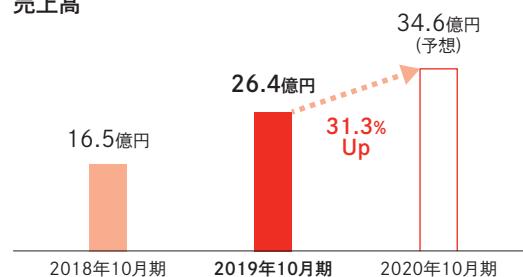
- Point**
- ・コストマネジメントに対するコンサルティングニーズは引き続き高く推移。営業力強化などにより案件数が増加、また大型プロジェクトの検収が完了し業績に大きく寄与。
 - ・案件数増加に伴いコンサルタント採用を強化（2018年11月時点49名→2019年11月現在64名）。人件費増加や新規事業開発費用が発生するも、増収効果によりそれらのコストを吸収し前期比大幅増益。

2020年10月期の業績予想

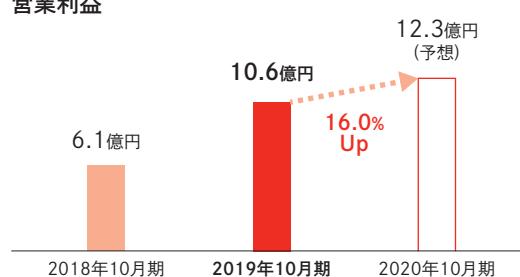
31.3%増収、16.0%増益を計画

- Point**
- 将来の事業成長に向けて引き続き新事業領域に積極的に投資。新規領域のため成果が出るまで一定の時間を要し一時的にコスト先行するも、営業利益率は30%以上維持を計画。

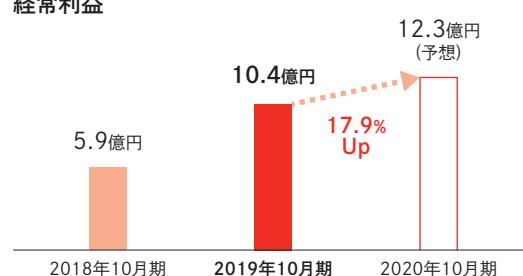
売上高



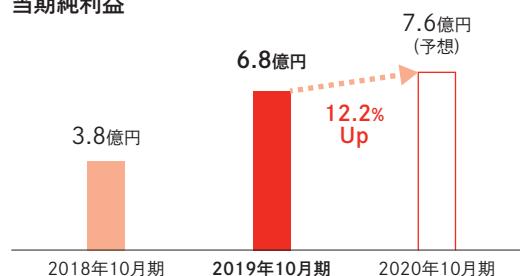
営業利益



経常利益



当期純利益



株式の状況 (2019年10月31日現在)

発行可能株式総数	8,000,000株
発行済株式数	5,194,600株
株主数	810名

大株主の状況 (2019年10月31日現在)

株主名	持株数 (株)	持株比率 (%)
株式会社SHINKインベストメント	2,400,000	46.20
佐谷 進	653,400	12.58
株式会社カプセルコーポレーション	360,000	6.93
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	238,200	4.59
山本 卓司	220,300	4.24
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG(FE-AC)	99,317	1.91
野村信託銀行株式会社 (投信口)	92,200	1.77
山口 貴弘	92,200	1.77
資産管理サービス信託銀行株式会社 (証券投資信託口)	70,200	1.35
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	66,183	1.27

※小数点以下第3位四捨五入

株主メモ

事業年度	毎年11月1日から翌年10月31日まで
定時株主総会	毎事業年度末日の翌日から3か月以内
基準日	毎年10月31日
単元株式数	100株
上場証券取引所	東京証券取引所 マザーズ市場
公告方法	電子公告により行います。 ただし、電子公告によることができない事故、その他のやむを得ない事由が生じたときは、日本経済新聞に公告いたします。 当社の公告掲載のURLは次のとおりです。 https://www.prored-p.com/ir/e-public-notice/

株主名簿管理人	みずほ信託銀行株式会社
同事務取扱場所	東京都中央区八重洲一丁目2番1号 みずほ信託銀行株式会社 本店証券代行部
連絡先 (郵送先) および 電話照会先	東京都杉並区和泉二丁目8番4号 みずほ信託銀行株式会社 証券代行部 電話 0120-288-324 (フリーダイヤル)
各種事務手続き	詳しくは、こちらのページにてご確認ください。 https://www.mizuho-tb.co.jp/daikou/