

ROBOT PAYMENT

個人投資家 決算質問会

2024.08.19 開催



第1部：上期の経過報告

第2部：+ α の成長戦略
新規事業・人事戦略

第3部：質問コーナー

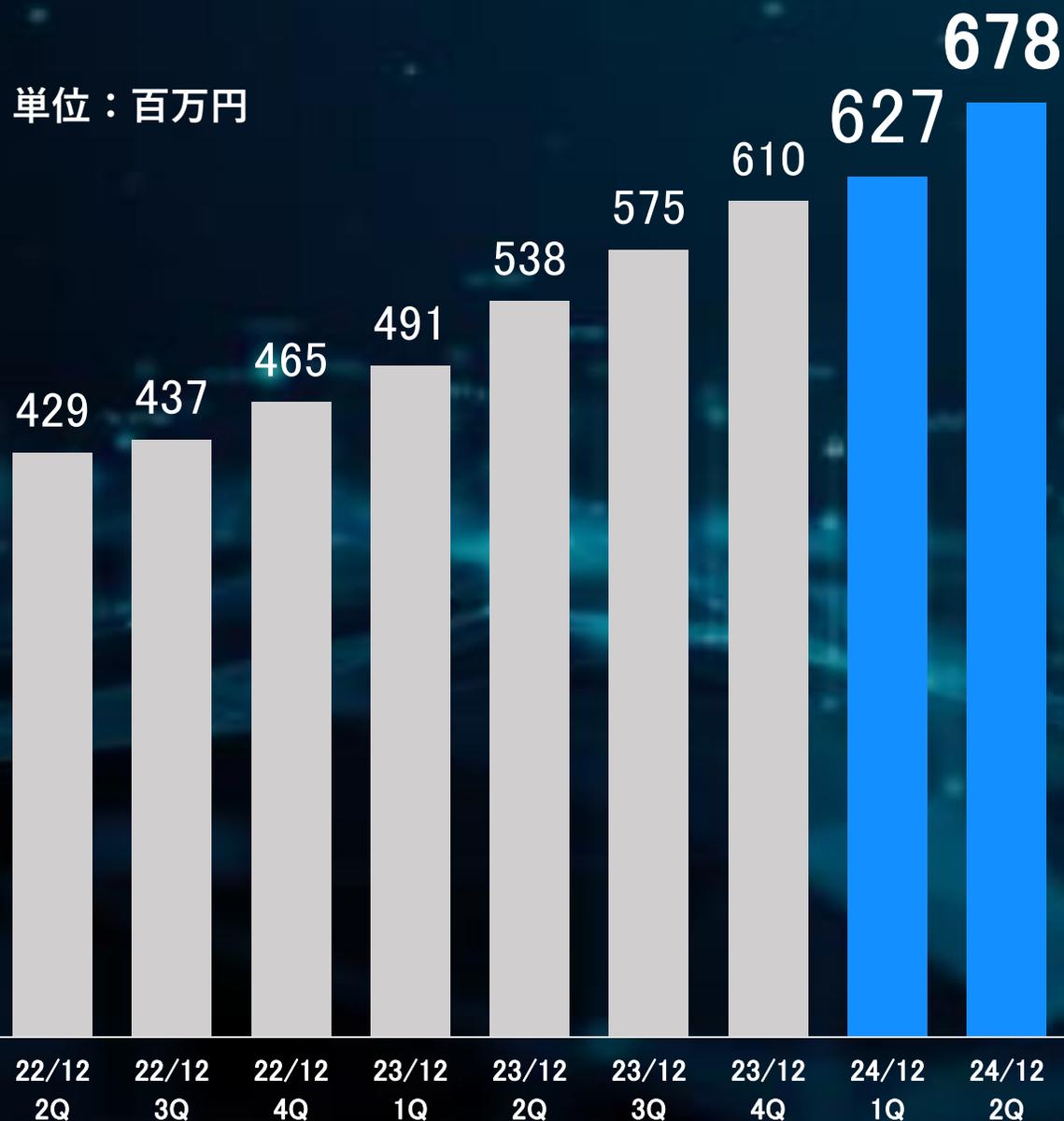
第1部：上期の経過報告

第2部： $+ \alpha$ の成長戦略
新規事業・人事戦略

第3部：質問コーナー

売上高の四半期推移

単位：百万円



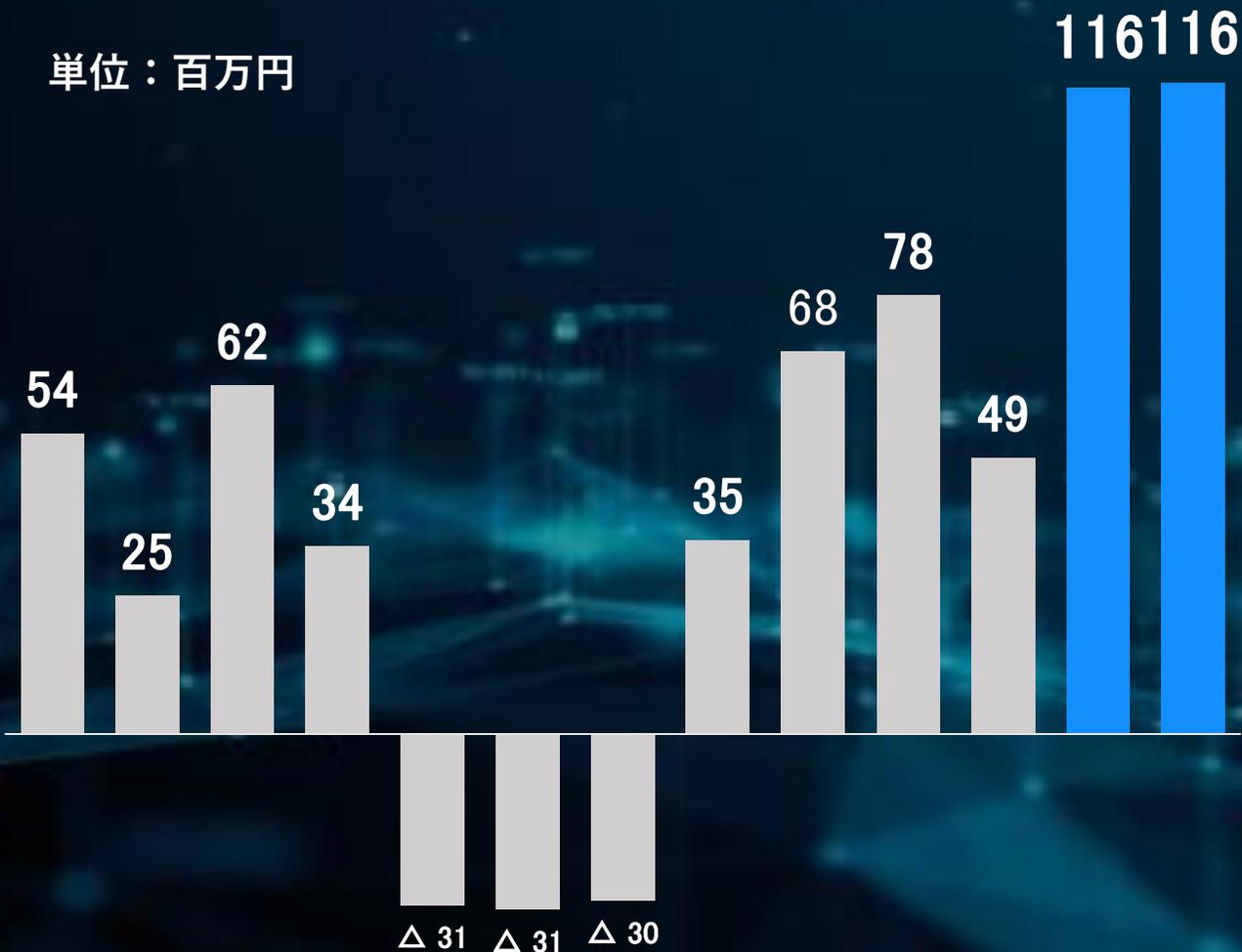
24/12 累計売上高

1,306 百万円

営業利益の四半期推移

24/12 累計営業利益

単位：百万円

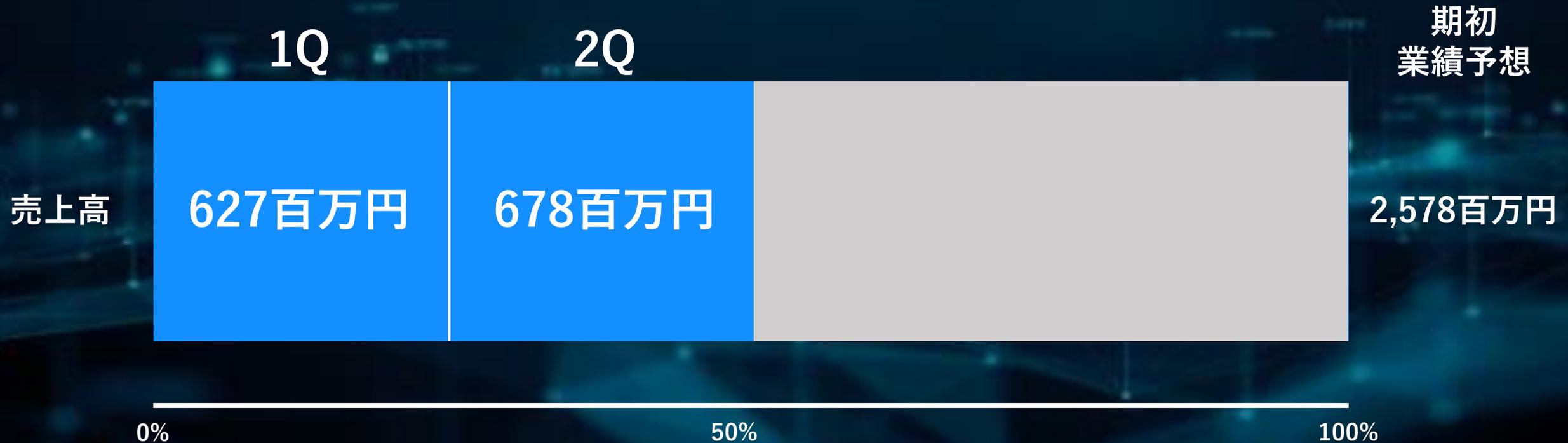


232 百万円

21/12 2Q 21/12 3Q 21/12 4Q 22/12 1Q 22/12 2Q 22/12 3Q 22/12 4Q 23/12 1Q 23/12 2Q 23/12 3Q 23/12 4Q 24/12 1Q 24/12 2Q

期初業績予想に対する売上高の進捗率

1Q+2Q = 1,306百万円 進捗率 50.6%



期初業績予想に対する営業利益の進捗率

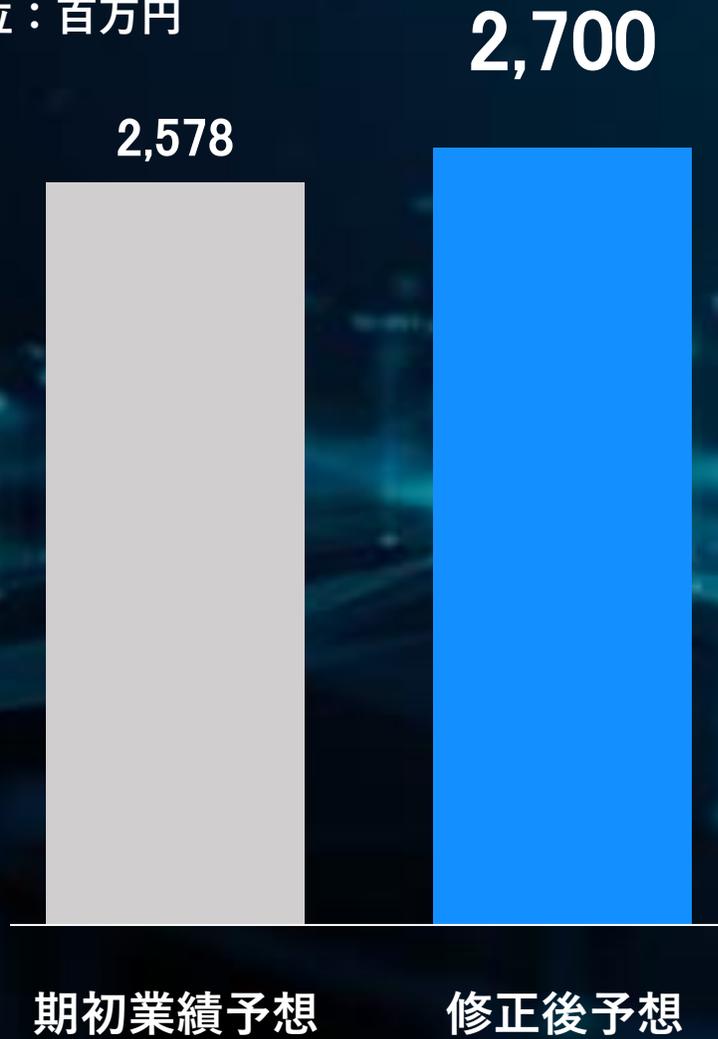
1Q+2Q = 232百万円 進捗率 72.5%



業績予想の修正：売上高

期初業績予想比

単位：百万円



+122百万円

業績予想の修正：営業利益

期初業績予想比

単位：百万円

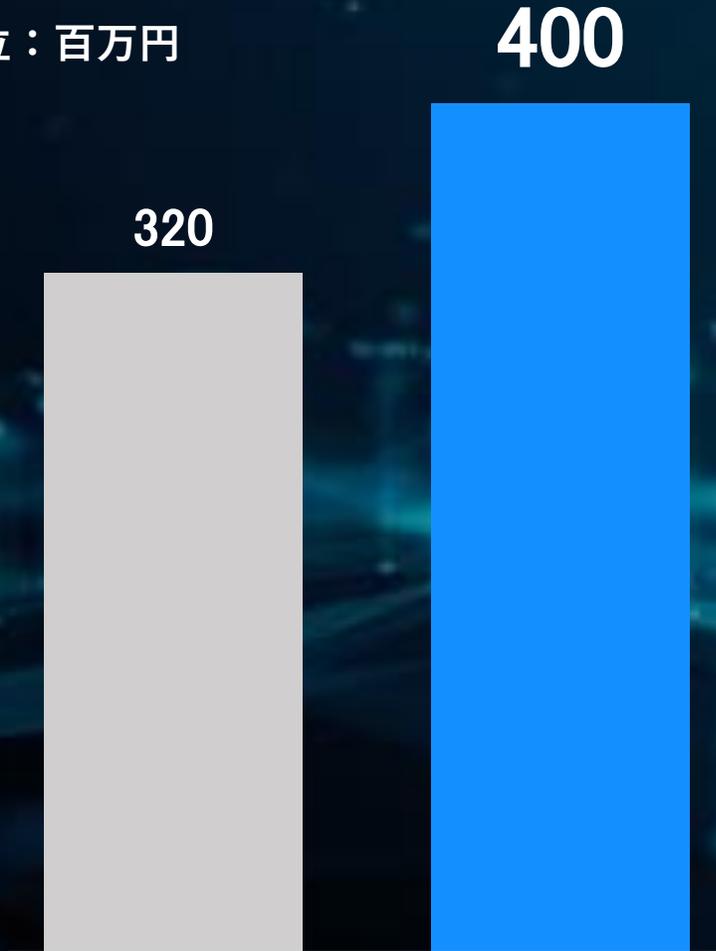
400

320

+80百万円

期初業績予想

修正後予想



第1部：上期の経過報告

第2部：+ α の成長戦略
新規事業・人事戦略

第3部：質問コーナー

新規事業



自己紹介

田本 諒 (34)

執行役員 CPO 事業統括本部長

役割

- CPO(Chief Product Officer)：全社のプロダクト価値の最大化
- 事業統括：全社の事業価値の最大化（現在は新規事業のみ）

経歴

(1) 陸上自衛隊

- 15歳 陸上自衛隊入隊→通信課搬送陸曹
- 23歳 退職後、大学入学

(2) ロボペイ

- 25歳 インターンとしてロボペイに参画、未経験エンジニア
- 27歳 ロボペイ入社、エンジニア
- 29歳 請求管理ロボPM
- 32歳 執行役員 CPO兼CTO



得意なこと

- 不屈の精神で任務を完遂すること
- 新しいことに挑戦し、変化を起こすこと
- 匍匐前進

当社の新規事業の定義

次の柱を目指す既存事業、及びサービスを企画している事業

既に業績の柱となっている事業



次の柱を目指す既存事業・
サービスを企画している事業

次の柱を目指す
既存事業

サブスクпей
Professional



請求まるなげロボ

サービスを企画
している事業

- 1click早マール
- ファクタリングロボ
- 海外送金

新規事業を推進する目的

- ① 中長期で成長していくための第3、第4の柱となる事業を作る
- ② 顧客基盤を活用したクロスセルにより顧客単価を上昇させる

領域： DX Fintech データ

過去

現在

少し先（1~2年後）

未来（3年後～）

データ事業

BPO

海外送金 着手中

請求書受取・支払

ファクタリングロボ 着手中

1click早マール 着手中

1click後払い 着手中

サブスクペイProfessional 着手中

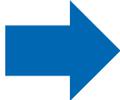
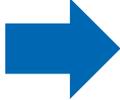
請求まるなげロボ 着手中

請求管理ロボ

サブスクペイ

新規事業の進捗

2024年4月から4か月間の活動を経て、徐々に芽が出てきている

| | 事業 | フェーズ | 進捗度 | 詳細 |
|---------------|------------------------|------------------|---|---|
| 次の柱を目指す既存事業 | 請求まるなげロボ | 事業を更に伸ばす 仮説検証 |  | ロイヤルカスタマー分析結果を基に仮説検証を実施中 |
| | 1click後払い | 事業を更に伸ばす 仮説検証 |  | ロイヤルカスタマー分析結果を基に仮説検証を実施中 |
| | サブスクペイ Professional | 戦略実行 |  | 売上高が順調に拡大し、 上半期昨対比400%を達成 下半期は昨対比700%を目標 とし、機能拡張と戦略のブラッシュアップを実施中 |
| サービスを企画している事業 | 1click早マール | 戦略実行 |  | 立ち上げ前に10件以上の受注ができ、ニーズを確認できた 立ち上げに向けシステム開発を実行中 |
| | ファクタリングロボ | 戦略実行 |  | SaaS、サブスク形態の企業でのニーズを確認できた 業態に特化したサービスの立ち上げに向けサービス設計中 |
| | 海外送金 | 事業構想 |  | 3社間提携でサービス提供を実現させる口頭約束が完了 |

新規事業の目標

行動目標

- ①2024年12月までの仮説検証の完了
- ②事業戦略の決定

売上目標

- ①2026年12月までに売上高3億円
(新規事業スコープでの増分売上)

人事戰略



自己紹介

藤田 豪人 執行役員

役割

- 社長室室長
- 事業統括室室長
- HRBP本部本部長

経歴

(1) ロボペイ入社以前

- 18歳 辻調理師専門学校
- 19歳 料理人・バーテンダー
- 24歳 光通信で営業、入社3年で統括部長
- 29歳 プロトコーポレーションで広告代理事業やメディア買収を担当
- 33歳 パイブドビッツ取締役CMO
- 40歳 カオナビでコーポレート本部長、上場プロジェクトを担当

(2) ロボペイ入社後

- 41歳～現在 ROBOT PAYMENTで執行役員



得意なこと

- 組織を巻き込んだ事業推進力
- 開発以外の組織経験を持つ柔軟性
- ガンプラ・ゲーム
- (包丁は10年近く触っていない)

事業（既存・新規）を伸ばすのは人材の力



人的資本経営

企業の成長

財務・業績
(順調な決算)

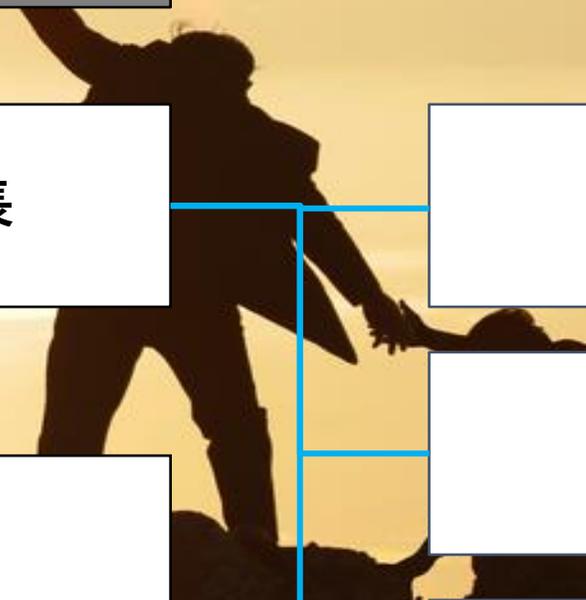
事業の成長
(新規事業の推進)

人材の成長

採用

離職防止

育成支援



採用



事業推進に必要なスキルを持つ人材の採用が必要

必要なスキルセット

事業の立ち上げ

与信モデルの構築・強化

顧客単価向上・解約率低減によるLTVの最大化

メディアへの発信力



獲得すべき人材

新規事業立ち上げの
スペシャリスト

企業与信に精通した
スペシャリスト

カスタマーサクセスの
スペシャリスト

広報・メディアリレーシ
ョンのスペシャリスト

新規事業立ち上げのスペシャリスト



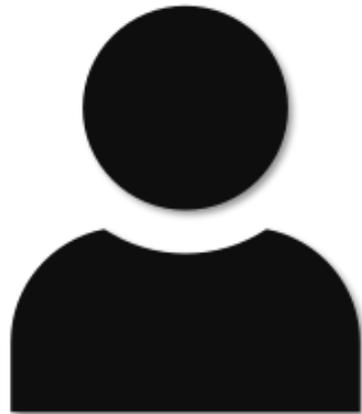
向山 隆志

デロイトトーマツコンサルティング出身

クライアントの事業立ち上げ、業務改善などの経験を持つ事業立ち上げのスペシャリスト

某企業のSaaSサービスの立ち上げでは、ポジショニングの見直しを提言し、120万超のユーザー獲得に貢献

当社では新規事業の垂直立ち上げのための企画から立ち上げまでを担当



Y氏（10月入社）

運送業最大手の金融事業会社出身

フィンテック事業のコアとなる与信の仕組みを構築

データと定性情報からアプローチし与信・貸倒実績を改善し、業績に大きく貢献した経験を持つ

当社では、まるなげ・ファクタリング事業の与信モデルを開発し事業拡大を推進

カスタマーサクセスのスペシャリスト



境 健太郎

ぐるなび出身

クライアントの潜在的な課題を拾い上げ、寄り添いながら課題解決へと導く

ぐるなびでは、各種データ分析／活用をし、約2,000店舗以上に対して、経営課題の特定や改善指南、新規事業の創出等に貢献

経営改善コンサルティング組織のマネジメント経験から、当社では攻めるCS組織の推進を担当



松尾 英樹

PRコンサルティング会社出身

複数の上場企業やスタートアップ企業で広報立ち上げ・推進の経験を持つ

当社では、マーケティング・採用・IRなどの部門と連携し、パフォーマンス向上を図る

離職防止



退職者アンケートの実施

過去3年で退職した全従業員へ架電し、本音を調査

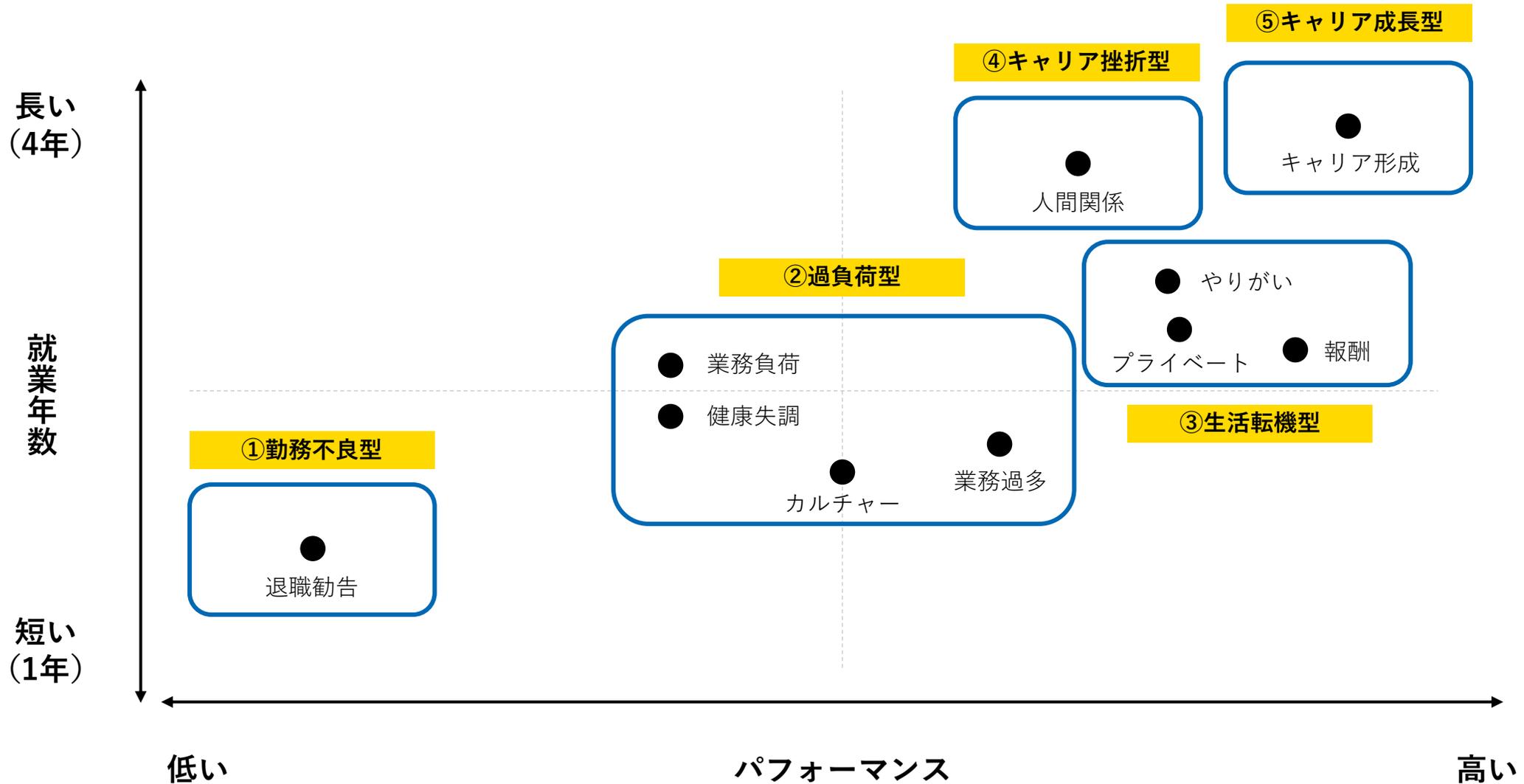


ヒアリング内容

1. いつ転職しようと考えたか？
2. 退職を決めた決定的な要因は？
3. 何があれば、退職しなかったか？

アンケート結果のプロット

退職理由と、就業年数、パフォーマンスの関係



タイプ別の離職防止策

| 離職者のタイプ | 特徴 | 離職防止策 |
|---------------------|--|----------------|
| ①勤務不良型 (9.8%) | 社員の勤務姿勢に問題があり 退職勧奨となったケース | 採用現場でのミスマッチの削減 |
| ②過負荷型 (25.7%) | 期待される業務量、又は質に応えれず プレッシャーに負けてしまったケース | 無理な昇格を行わない |
| ③生活転機型 (35.1%) | 結婚・出産など、長期就業を見据えて キャリアの見直しを図ったケース | 長期就業が可能な環境の整備 |
| ④キャリア挫折型 (8.3%) | 上位の職階に上がったものの 成果が上がらなかったケース | 育成支援を行う |
| ⑤キャリア成長型 (20.9%) | 社内で成果を上げ 更なる成長機会を求めて転職したケース | 育成支援を行う |

育成支援



従業員アンケートの実施

全従業員に対して無記名で本音をヒアリングするアンケートを実施

10 セクション中 1 個目のセクション

【第1回】社内制度設計のためのアンケート(匿名)

B I U ↻ ✕

※無記名のアンケートです。回答内容から個人の特定はできませんので正直なご意見をお聞かせください。
※対象の方：全正社員+役員

「生産性を最大化させ、事業の拡大を戦略的に進めるための人事」になるため事業部直轄のHRBP本部が誕生しました。
わたしたちHRBP本部はRP2030を達成するための制度見直しをすすめています。
(※RP2030：中期経営目標を実現するために2030年までに達成すべき目標/組織体)

会社が考えている組織課題と、みなさんが感じている課題に乖離がないか正しく把握をして、
慎重にすり合わせをしながら制度設計の優先順位を決めていくためのアンケートです。

ご協力のほどよろしくお願いいたします。

セクション 1 以降 次のセクションに進む

10 セクション中 2 個目のセクション

基本情報

ヒアリング内容

1. 制度・福利厚生について
2. 成長意欲について
3. 将来のキャリア要望について
4. 会社からのサポートへの要望について

全社員のキャリア分布と、当社で特に大切にしていきたい層

キャリア観のタイプ

全従業員に占める割合

キャリア形成に意欲的で早期成長を望む層

58%

今の職階から更に上を目指るか迷っている層

30%

キャリア形成に無関心で現状を維持したい層

12%

当社の育成支援の方針・検討中の支援施策

育成支援の方針

- ・ 個人のキャリア観に応じた育成支援を行う
- ・ 自らを成長意欲層であると宣言した社員に対しては、挑戦の機会と成果に応じた報酬を与える

キャリア観のタイプ

検討中の支援施策

キャリア形成に意欲的で早期成長を望む層



職階のジャンプアップ制度
等級型の評価制度への変更
スキルアップ教育プログラム

今の職階から更に上を目指すか迷っている層



キャリアカウンセリング

キャリア形成に関心で現状を維持したい層



働きやすい環境の整備

検討中のキャリア観別支援施策

事業成長を加速させる人的資本経営

採用

事業推進に必要なスキルを持つ
人材の採用を継続

離職防止

労働環境の整備・育成支援の強化

育成支援

成長意欲が高い社員のキャリア支援を強化

本日のプログラム

第1部：上期の経過報告

第2部： $+ \alpha$ の成長戦略
新規事業・人事戦略

第3部：質問コーナー