



2022年11月16日

各位

会社名 スローガン株式会社
代表者名 代表取締役社長 伊藤 豊
(コード番号: 9253 東証グロース)
問合せ先 取締役 執行役員 CFO 北川 裕憲
(TEL 03-6434-9754)

代表取締役及び取締役の異動に関するお知らせ

当社は、2022年11月16日開催の取締役会において、以下のとおり、代表取締役及び取締役を異動することについて決議いたしましたので、お知らせいたします。

1. 異動の内容

氏名	現役職名	新役職名
伊藤 豊	代表取締役社長	取締役
仁平 理斗	取締役 執行役員 COO	代表取締役社長
北川 裕憲	取締役 執行役員 CFO	取締役副社長

(注) 伊藤豊は、2023年5月開催予定の2023年2月期定時株主総会の終結の時をもって、任期満了で退任いたします。

2. 異動日

2023年3月1日

3. 異動の理由

当社グループは、「人の可能性を引き出し 才能を最適に配置することで 新産業を創出し続ける」というミッションを掲げ、スタートアップ・ベンチャー企業をはじめとする新産業領域における人材創出事業として、2006年からサービス提供を続ける新卒学生向け厳選就活プラットフォーム「Goodfind」を中心に事業を展開し、拡大成長を続けておりますが、顧客企業の皆様への価値提供と同時に、当社グループ自らが“人の可能性を引き出す”組織であり続けることが経営における前提となっております。そのため、経営者が次世代の経営人材の可能性を引き出し、次の世代に経営を引き継ぐと同時に、引き継いだ経営者がさらに次の世代へのサクセッション（経営承継）をしていくことで、世代を跨いで継続成長する組織であり続けたいと考えております。

上記のような考えの下、サクセッションに向けたアサインや育成、コミュニケーションをこれまで実施してまいりましたが、今後当社グループがさらに強く成長していくためには、次の経営世代への引き継ぎを今行うことが必要であるとの結論に至り、本件異動を決定いたしました。また、当社は2021年11月に東証マザーズ（現・東証グロース）に上場いたしました。上場後の成長のために第二創業期として様々な変革を伴いながら推進していく上でも、必要であると考えております。

2021年3月に仁平理斗が取締役に就任して以降、事業はCOOとして仁平理斗が管掌し、管理はCFOとして北川裕憲が管掌するという役割分担の中、創業経営者である伊藤豊に依存しない経営体制に移行することができているため、本件異動による業績への影響はないと考えております。また、新経営体制における代表取締役社長・仁平理斗及び取締役副社長・北川裕憲は、いずれも学生時代に当社で長期インターンを経験しており、創業経営者である伊藤豊が発掘・育成した若い経営人材として、これまでの実績からも次世代の経営を引き継ぐ者として適任であると判断しております。この結果、伊藤豊は創業経営者の役割である次世代への経営への引き継ぎを終えたことから、2023年3月1日付で代表取締役社長から取締役に異動するとともに、2023年2月期定時株主総会の終結の時をもって、任期満了で退任する予定となっております。

4. 新任代表取締役社長の略歴

氏名	生年月日	略歴	所有株式数 (株)
仁平 理斗	1986年4月18日生	2010年3月 早稲田大学国際教養学部卒業 2010年4月 株式会社ディー・エヌ・エー入社 2016年12月 当社入社 2017年10月 当社執行役員 2021年3月 当社取締役 執行役員COO (現任)	18,369

(注) 所有株式数は2022年10月31日現在の数となります。

5. 代表取締役社長メッセージ



伊藤 豊 Yutaka ITO

代表取締役社長

創業から17年、自分が創業した会社とはいえこれだけ長期にわたって社長を務めさせてもらったのは、創業期から今に至るまでご支援いただいた皆様、お客様のおかげです。本当にありがとうございました。そして、ともに働いてくれた社員みんなのおかげで今まで数々の苦勞を乗り越えてこれました。自分よりも優れた仲間とともに苦樂をともにできたことに誇りと喜びを感じます。

「人の可能性を引き出す」このミッションを心から実現したいと思いこれまでやってきましたし、気持ちは今も変わりません。創業期においては、自分は半永久的にスローガンを経営し続けるものだと思っていました。しかし、創業してから10年経った2015年頃、40歳を目前にして「いつまで自分はスローガンの社長をやるのだろうか」という問いを立ててみました。10年やってもこの程度かという自己認識もありました。その頃から、自分以外にもっとこのミッションを追求し、会社を拡大していくことができる経営チームをつくることを考え始めました。さまざまな事例を研究し、創業者が長期で経営すればするほどサクセッションの難度は高まると理解し、実現可能な限り早期にサクセッションすることを決意しました。

それから、事業・サービスの複数化を通して事業経営・サービス運営における権限委譲を進め、COO・CFO体制によるマネジメントシステム構築にも取り組みました。社会の公器になることは、経営を承継していくための土台にもなると考えて、上場企業となる意思決定もしています。

創業者が退任することをネガティブに捉える人もいるかもしれません。一方で、新しい若い経営陣が率いていくことになる新生スローガンに期待する声もあるでしょう。私もその一人です。私は誰よりもこのスローガンという組織の可能性、これからスローガンの経営を担い、事業・組織を率いていく人たちの力を信じています。

創業者として最後の仕事になりますが、「人の可能性を引き出す」というミッションを体現すべく、私自身が次世代の経営陣、そしてその先にいる次世代も含めたスローガンメンバーの可能性を最大限に引き出す形で、経営体制の移行に取り組みたいと思います。

6. 新任役員メッセージ



仁平 理斗 Masato NIHIRA

新任代表取締役社長（現・取締役 執行役員 COO）

日本政府が目指す「新しい資本主義」においても、人的資本や新産業領域の重要性が謳われているのは周知の事実ですが、その中でも特に「10代後半～30代の若いタレント人材」と「成長優良企業の経営者・人事」の皆さまに焦点をあてて事業を展開してきたスローガンの資産と立ち位置と未来の機会に、私は大いなる可能性を感じています。

一方で、そうした社会的潮流の追い風や人材・労働市場の歪みと紐づくマーケットポテンシャルに対して、スローガンはまだまだ小さく未熟な存在でもあります。ではその成長機会を律速しているスローガンの課題は何か？一義的には「高収益・高成長を実現する強固な既存事業の構築」だと考えております。そのためには、価値源泉を高め続ける強固なオペレーション構築とPDCA、社内外のタレント人材を惹きつけその方々の可能性を引き出す組織人材戦略と制度設計、業績成長に寄与する業績マネジメントの深度及び精度向上、テクノロジー・データを活用したユーザー体験向上と各指標改善、と重点施策仮説は多岐にわたりますが、粘り強い実行と磨き込みを一つ一つ推進してまいります。

私は大学生の時に創業間もないスローガンと出会い、初めて新産業領域について知り、その可能性を間近で感じながら長期インターンとして当時勤務しておりました。15年前の当時から、日本社会の構造的課題に「人の可能性」「新産業創出」というアプローチで真摯に取り組むスローガンの姿勢に大変共感し、私自身も新産業領域でのキャリアを経て2016年にスローガンに復帰いたしました。

私のようにスローガンには、従業員・役員、株主、顧客、ユーザーといった、ミッションに共感してくださっている多くのステークホルダーがいらっしゃると思っています。皆さまと対話し、共創し、成長し、共に豊かになりながら、より良い社会の実現に貢献できるよう尽力してまいります。

そして、伊藤さん。ここまで本当におつかれさまです、ありがとうございます。北川さんと共にバトンをお預かりします。



北川 裕憲 Hironori KITAGAWA

新任取締役副社長（現・取締役 執行役員 CFO）

私は 2008 年にスローガンと出会い、創業期の約 3 年半をインターン生として勤務、監査法人に入所した後、伊藤が紡ぎ出したミッションの社会的な意義と可能性に共感し、2015 年に再びジョインしました。振り返ると、当社ミッションの一節である「人の可能性を引き出し」のとおり、創業社長である伊藤、そしてスローガンとの出会いが私の人生の可能性を引き出してくれたに他ならず、スローガンが目指すミッションをより強く信じる原体験にもなっています。社会的に意義のあるミッションと事業を生み出し、スローガンの未来のために新経営体制への移行を決めた創業社長である伊藤への感謝と尊敬を胸に、スローガンの経営のバトンを仁平と共に受け取り、全社一丸となってミッションの実現に向けてより強く成長する会社にしていきます。

以 上