



どんな課題でも、  
プロがいれば解決できる。



## CIRCULATION

2022年7月期 第3四半期 決算説明資料

2022年6月13日(月)

株式会社サーキュレーション

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 重要KPIの推移
- ❑ 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- ❑ **会社概要**
- ❑ 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 重要KPIの推移
- ❑ 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



OUR VISION

## 世界中の経験・知見が循環する社会の創造

---

知のめぐりを良くするプラットフォームを提供しています。

# 2つのパラダイムシフトで大きく「働く価値観」が変わる

## WORK SHIFT<sup>(1)</sup>

働き方が変わる。プロが最も早く変わる

1社30年、終身雇用時代



1人3回、転職時代



1人3社、同時に働く時代



## OPEN INNOVATION

外部の経験・知見を有効活用する時代へ

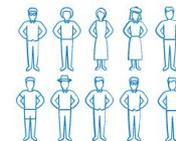
大学・研究所  
技術のイノベーション



企業・組織  
機能のイノベーション



人材  
知見のイノベーション

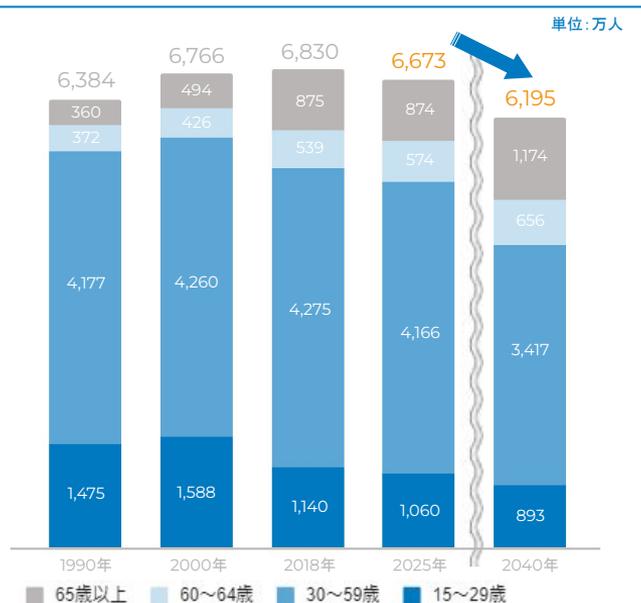


注: (1)WORK SHIFT: 引用元「ワーク・シフト 一孤独と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・グラットン著)。同書で提唱されているテクノロジーの進化や様々な社会的要因によってシフトする働き方の未来に関する考察を参照。

# パラダイムシフトする市場(WORK SHIFT × OPEN INNOVATION)

- 労働人口が減少する日本こそ、労働生産性を高めなければならない
- 先進国の中でもプロジェクトベースで働く事例が少ない。プロフェッショナルが働く土台を創る

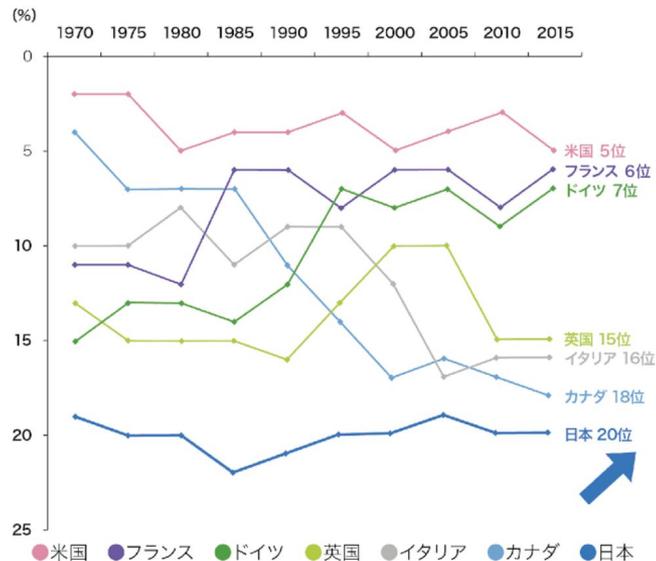
労働力人口推移



出所: 令和2年版厚生労働白書資料編「厚生労働全般」より

労働者人口はピークアウト  
将来的に大きく減少する見通し

主要先進7か国の時間当たり労働生産性順位



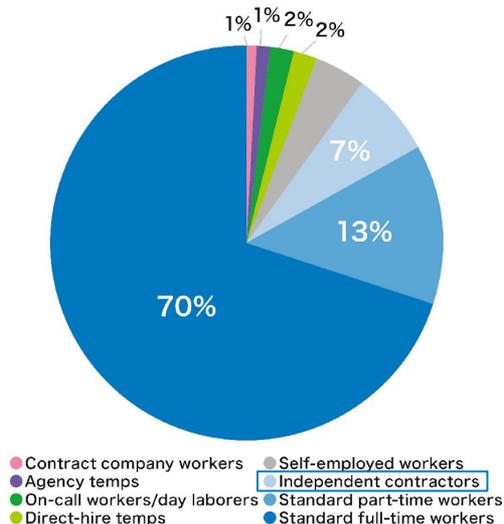
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

日本は最も労働生産性が悪い状況が続き  
働き方改革では現状の労働力で効率性向上が求められる

## 米国を中心に世界中で進む「社員 → プロ契約」への潮流

アメリカの労働力に占めるフリーランサーの割合(1)

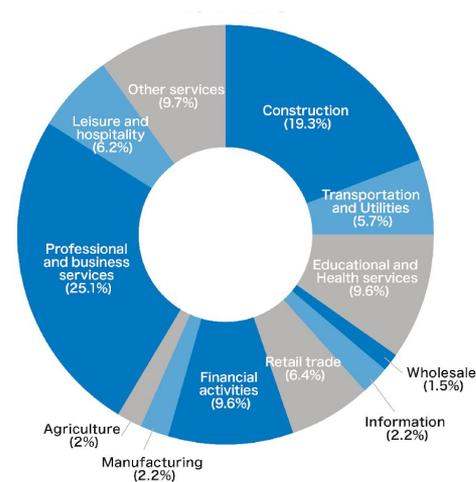
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



人口の30%がフリーランス  
特にプロ人材は7%程度

アメリカの業種別フリーランサーの割合(2)

Percentage of Independent Contractors By Industry



プロ人材は専門サービスが25.1%、建設が19.3%、  
金融、教育・健康が9.6%の順で活用

出所: (1)U.S. GOVERNMENT ACCOUNTABILITY OFFICE, GAO-15-168R Contingent Workforce, April 2015, Table 3: Contingent Share of Employed Labor Force by Alternative Work Arrangements Identified by GAO Page 14 GAO-15-168R Contingent Workforce and BLS Estimates, 1995-2005, <https://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf> (2)U.S. BUREAU OF LABOR STATISTICS, Contingent and Alternative Employment Arrangements News Release, May 2017, Table 8. Employed workers with alternative and traditional work arrangements by occupation and industry, May 2017, [https://www.bls.gov/news.release/archives/conemp\\_06072018.htm](https://www.bls.gov/news.release/archives/conemp_06072018.htm)

## プロをシェアするプラットフォーム

外部プロ人材の経験・知見を複数の企業でシェアし、あらゆる経営課題を解決する

法人企業



- ・専門性で解決すべき経営課題
- ・社内の知見や人材の不足

プロシェアリングのプロジェクト

経営課題



DX,先端技術  
課題



新規事業  
アイデア創出



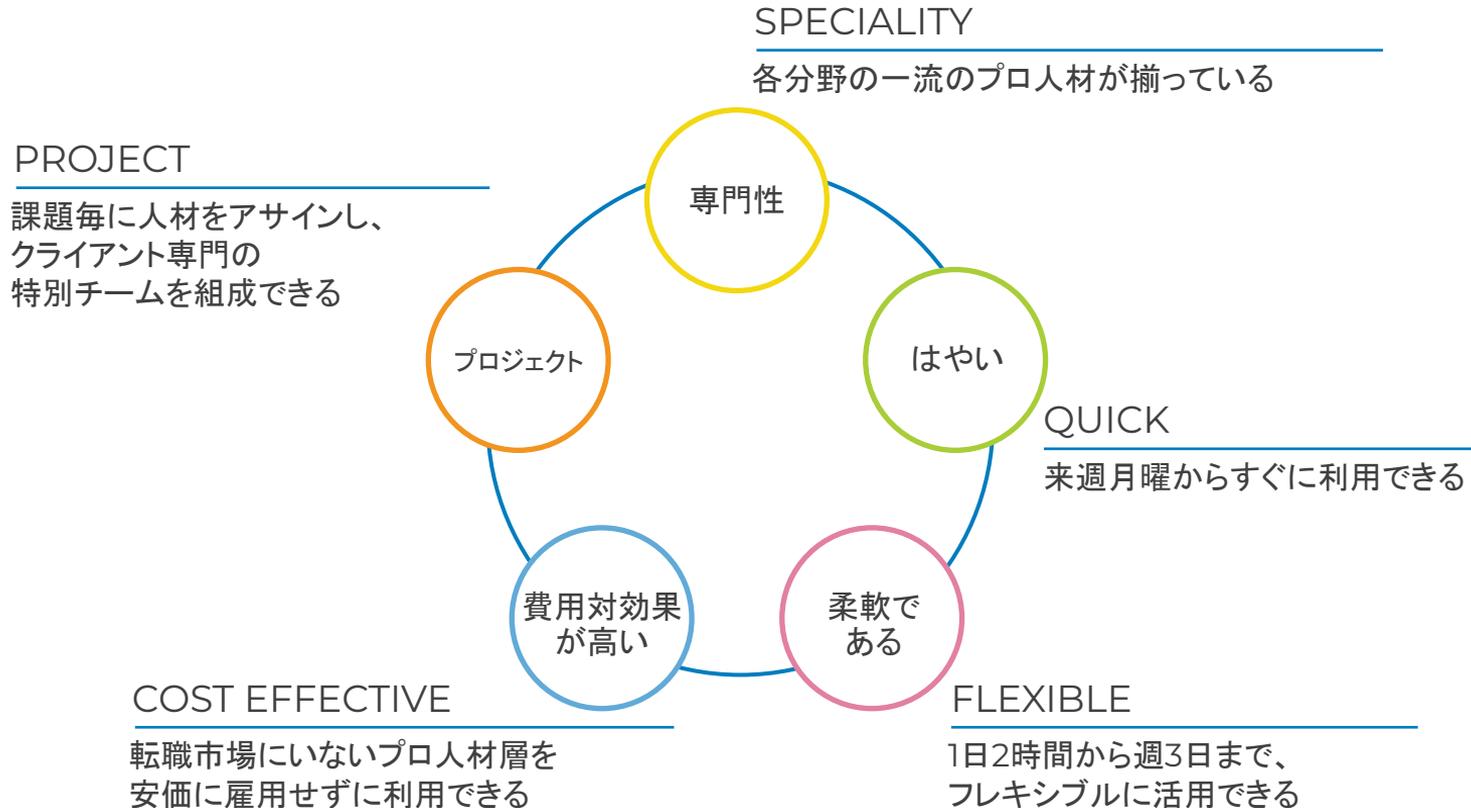
事業承継  
M&A



プロ人材

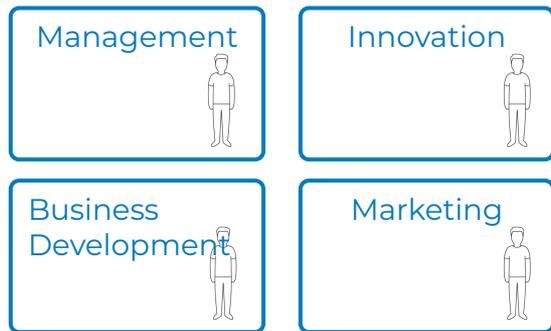


- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
  - ・一日あたり2時間から6時間の稼働
  - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定

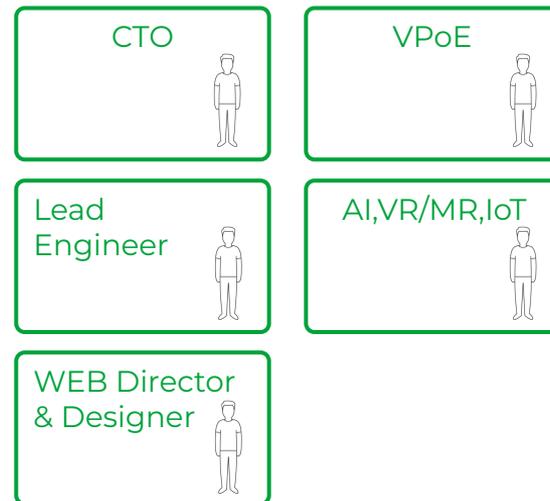


# その領域のトップランナー 19,350 名<sup>(1)</sup>のプロ人材リソースを保有

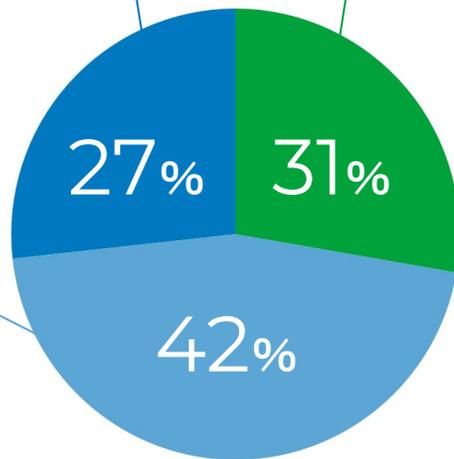
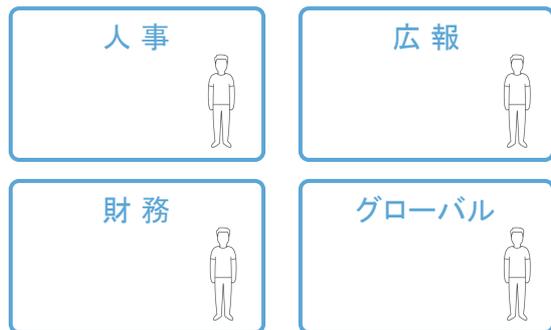
## Business Development - Professional



## DX-Professional



## Business Theme - Professional



### ● プロ人材DBの運用フロー



※その他:M&A、営業等

注: (1)登録プロ人材数:弊社データベース登録プロ人材数。対象サービスは全サービス。複数サービス登録の場合、最初に登録したサービスの登録日が属する集計対象期間にて集計。退会(登録削除)されたプロ人材は集計対象から除外とする。集計対象期間:2022年7月期第3四半期末まで。

# 株式会社三菱ケミカルホールディングス様の全社横断業務改善支援

## 国内最大手メーカーの変革、プロ2名がPMとして全社横断業務改善PJTを推進

大企業

業務改善

PM

### ISSUE 背景・課題

コロナ影響によるテレワークの導入をきっかけに全社横断の業務改善プロジェクトを立ち上げることに

課題に対する優先順位付けや全社で推進していく最良の方法が見いだせず、苦慮していた

### RESULT ProSharing Consultingの導入結果

ニューノーマルな働き方に合わせて、改革が必要な5テーマのプロジェクトを立ち上げ

社内稟議ワークフローの電子化や異動者受け入れのマニュアル等、全社に影響を与える業務が効率化

ProSharing cases:

 三菱ケミカルホールディングス

 ProSharing

「全社横断の業務改善という大きなミッションで当初は途方にくれましたが、詳細に設計し、決めたことをスケジュール通りに実施すれば、前に進めることを体感できました。このプロジェクトを通して、「やればできる」という文化が醸成されたと思っています」というお声をいただきました。

※導入企業事例詳細: <https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/mitsubishichem-hd/>



前の左から、株式会社三菱ケミカルホールディングスの中藤 毅様、中田 真一様、原 恭太様、山田 浩様。

後の左から、サーキュレーション 中村 春香、プロ人材 土方 雅之氏、プロ人材 園部 浩司氏

## 老舗米菓メーカーが自社ブランド開発体制構築に成功

OEMメーカー

ブランディング

社内体制構築

### ISSUE 背景・課題

社内に商品ブランドの戦略ノウハウや開発を推進していく役割などが不在だった

今後のヒット商品の開発や情報発信に不安があった

### RESULT ProSharing Consultingの導入結果

9ヶ月で複数の商品のリブランディングに成功し、利益率が上昇、販路も拡大

社内体制が強化され、新たな商品展開にも戦略的に対応できるようになった



柿の種を作り各社に提供するOEM事業が中心で、自社が表に出ることがあまりなかったが、今後は自社の技術力を活かしたNB商品も世に出して行きたかった。「かきたね」と「柿の種のオイル漬け」がヒットしたが、戦略が不在だったので商品の先行きが不透明な状態だった。

※導入企業事例詳細：<https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/abekoseika/>



左: プロ人材 南坊 泰司氏  
電通でブランドコンサルティング・メルカリのOMO戦略チームを立ち上げ独立、新規事業開発のプロ

中央: 阿部幸製菓株式会社 広野 剛士氏

右: サーキュレーション  
コンサルタント 佐藤 佑亮

- 会社概要
- 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- 重要KPIの推移
- 中期成長戦略に関するトピックス
- Appendix



- 売上高はYoY+32.0%と力強い成長を継続、売上高進捗率も当初計画通り推移
- 営業利益進捗率は99.2%まで到達

## 損益計算書(22年2月-22年4月)

単位:百万円

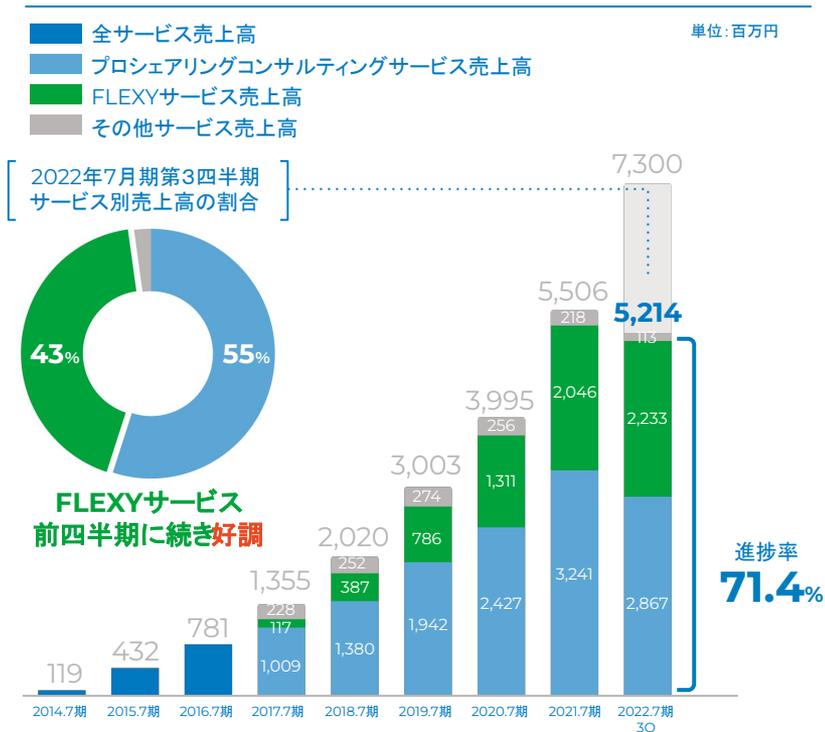
	2021年7月期 3Q	2022年7月期 3Q	YoY 増減率	2022年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	3,951	5,214	<u>32.0%</u>	7,300	71.4%
営業利益	372	508	36.5%	512	<u>99.2%</u>
営業利益率	9.4%	9.7%	+0.3pt	7.0%	—
経常利益	366	507	38.3%	508	99.7%
当期純利益	256	330	28.9%	328	100.9%

※2022年7月期通期の業績予想は2021年9月13日に「2021年7月期決算短信」にて公表いたしました業績予想から変更はありません。

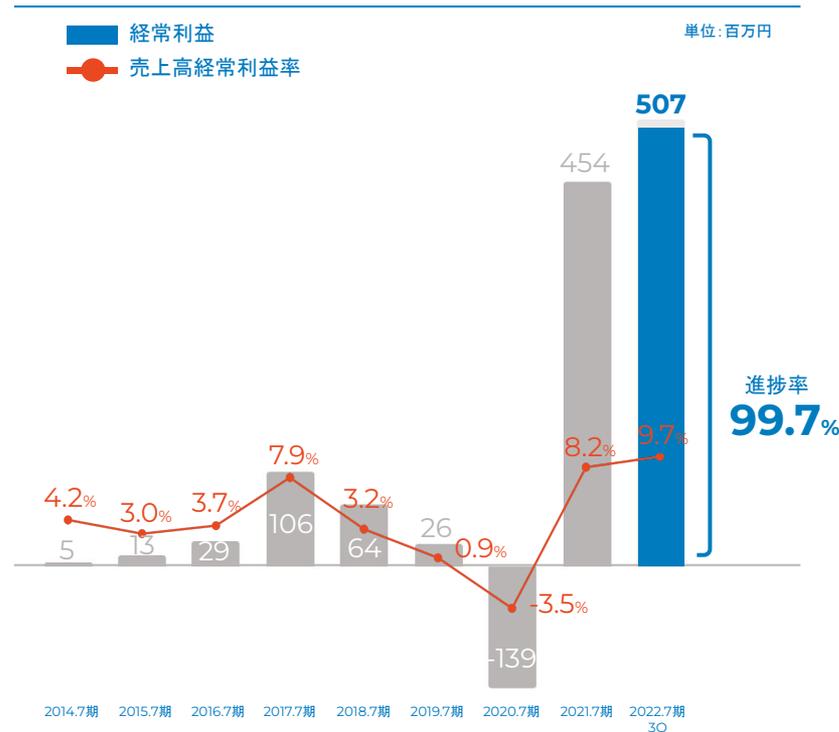
# 高い売上高・経常利益成長性

- 主要サービスであるプロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービスともに堅調に売上高が成長
- 生産性向上の進展に伴い、利益率も引き続き改善傾向

## 売上高

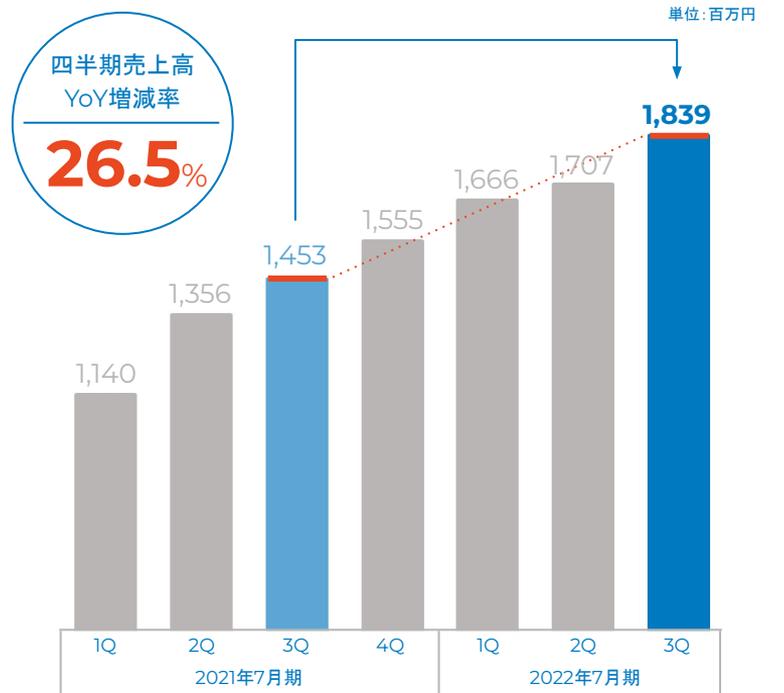


## 経常利益・売上高経常利益率



- 四半期売上高はYoY+26.5%、385百万円増加と順調に成長

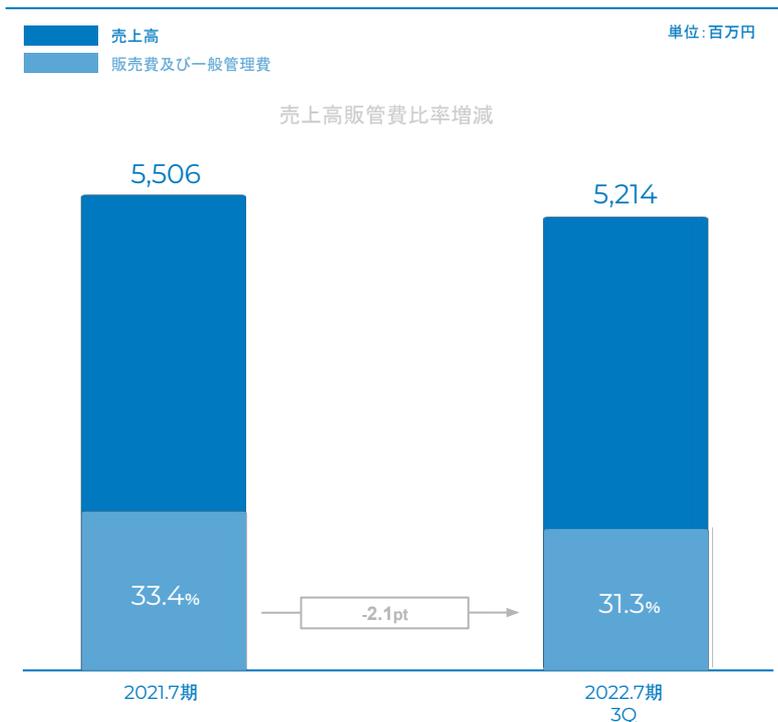
全サービスの四半期別売上高



- 四半期売上高は過去最高を記録
- 前四半期と比較すると、四半期売上高は+7.7%成長、約131百万円を積み上げる
- オミクロン株の影響下においても、売上高は力強く伸長

- 売上高販管費比率は30%程度にとどまり、生産性向上そして利益拡大につながる

## 売上高販管費比率



- 人材への投資を加速させていくため  
2022年7月期 4Q以降、関連費用は増加見込
- それ以外の費用は総じて大きな変動は無い見込み
- 年間計画の総費用に対しては計画通りの着地見込み

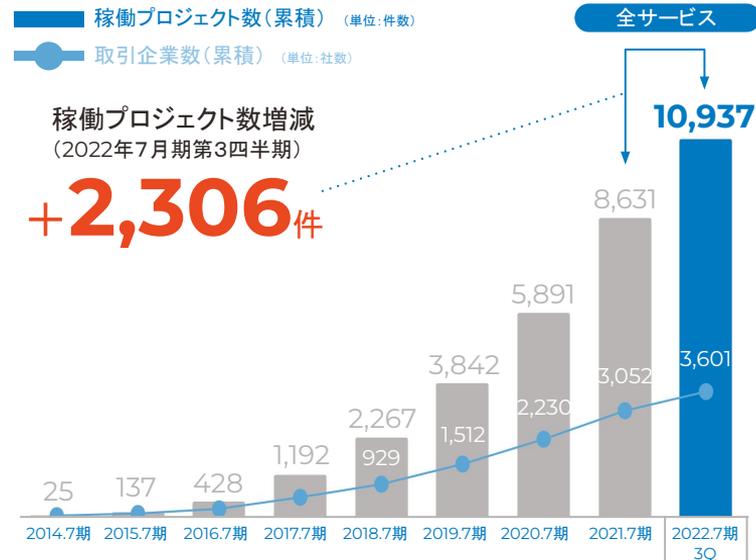
- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ **重要KPIの推移**
- ❑ 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



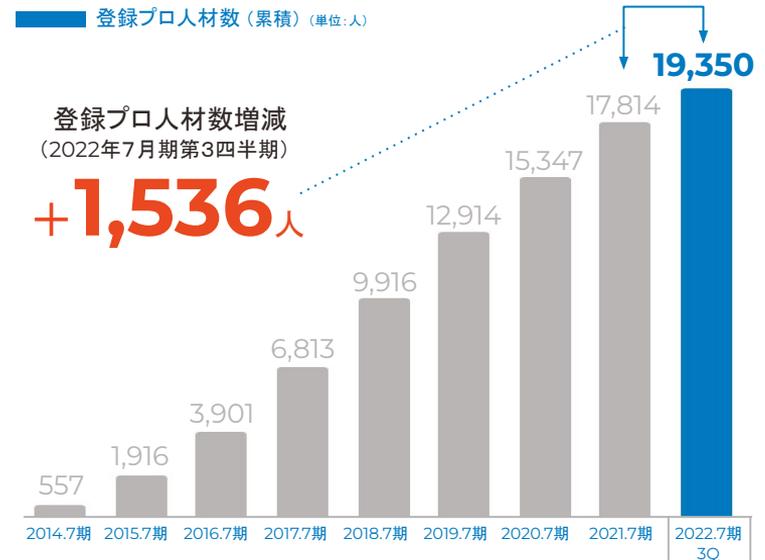
# 稼働プロジェクト件数・プロ人材DBの順調な成長

- 2022年7月期3Q時点で、累積稼働プロジェクト数 10,937件、累積取引企業数 3,601社、累積登録プロ人材数 19,350名と創業来、稼働プロジェクト及びプロ人材DBともに順調に成長

## 累積稼働プロジェクト件数 及び 累積取引企業数の推移 <sup>(1)(2)</sup>



## 累積登録プロ人材数の推移 <sup>(3)</sup>

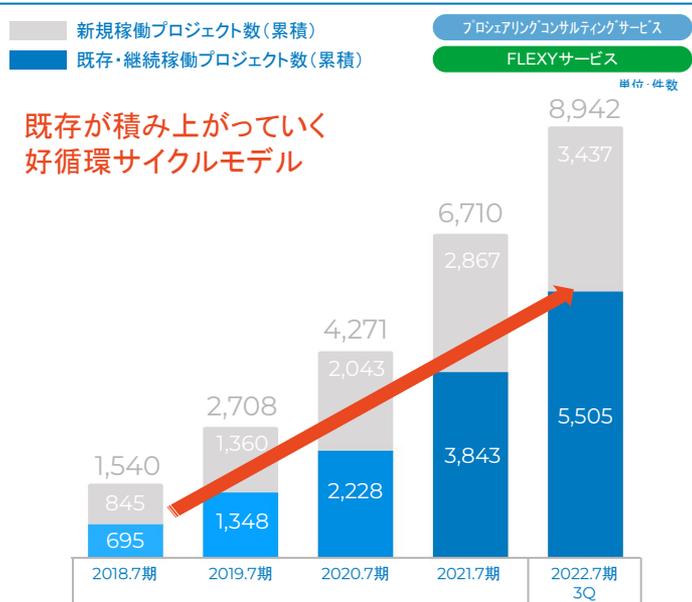


注: (1)累積稼働プロジェクト件数の推移:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(2)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(3)累積登録プロ人材数:弊社データベース登録プロ人材数。対象サービスは全サービス。複数サービス登録の場合、最初に登録したサービスの登録日が属する集計対象期間にて集計。退会(登録削除)されたプロ人材は集計対象から除外とする。

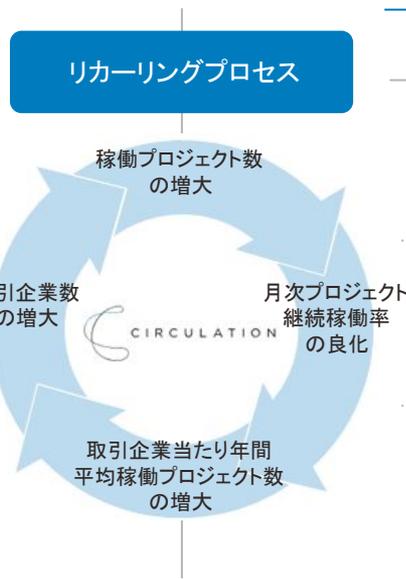
# 新規、既存・継続いずれのプロジェクトもバランスよく積み上がる

- 新規プロジェクトの每期獲得に加えて、既存の顧客基盤によるストックされたプロジェクトの受注が拡大
- プロジェクトの層が積み上がっていくリカーリング型ビジネスモデル<sup>(1)</sup>により収益は増加

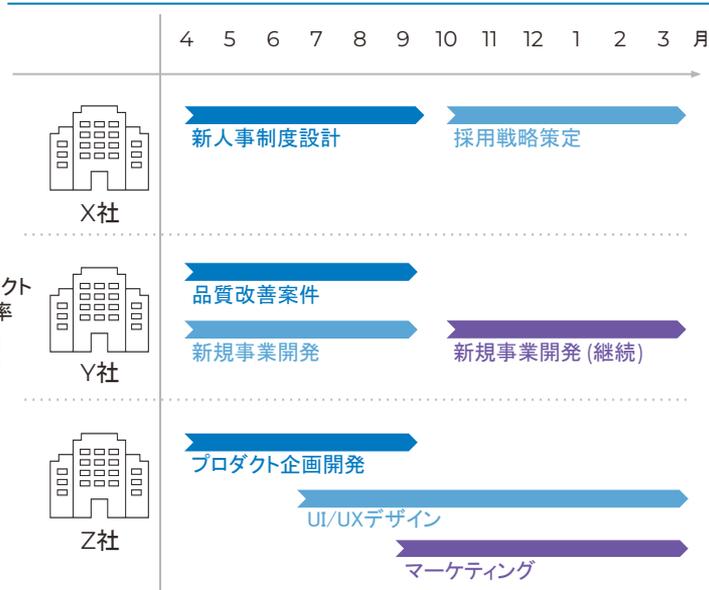
## 累積新規稼働プロジェクト数 及び 累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移<sup>(2)</sup>



既存が積み上がっていく  
好循環サイクルモデル



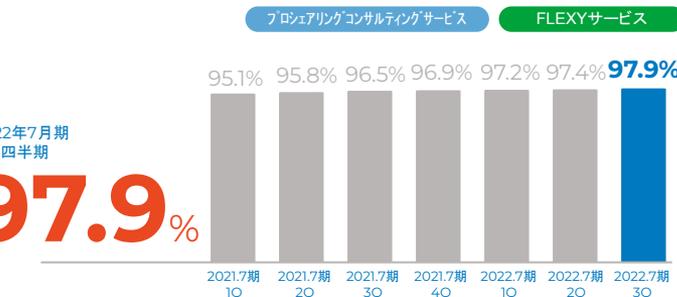
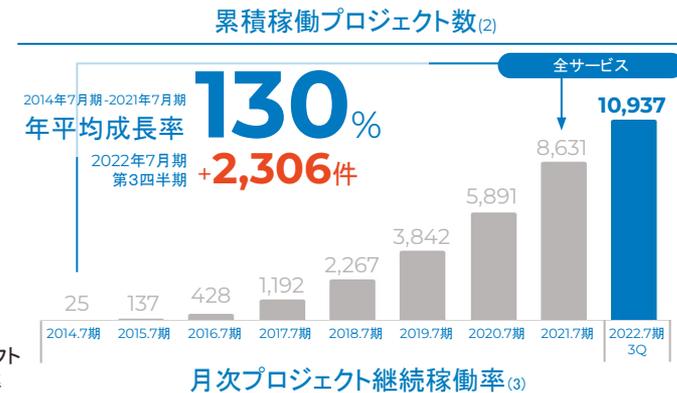
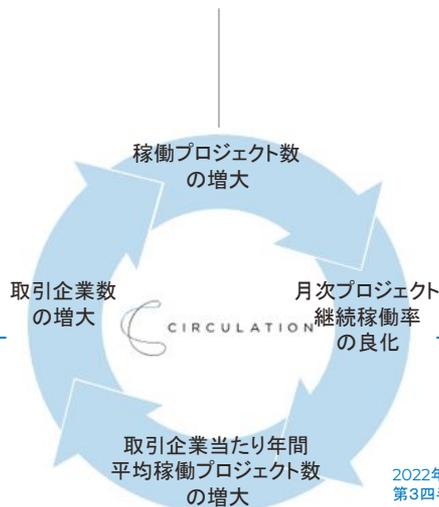
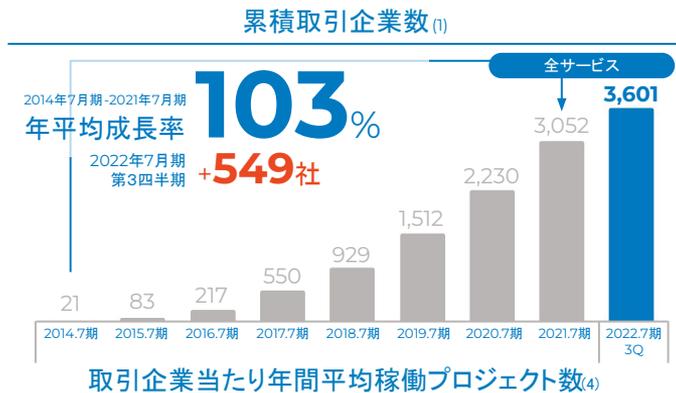
## 1社あたり複数のプロジェクトを提供可能



注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロジェアルディングコンサルティングサービスとFLEXVサービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。

# 月次プロジェクト継続稼働率が高い水準で推移

- 継続的に案件を獲得するリカーリング型収益モデルの順調な成長に加え、月次プロジェクト継続稼働率が堅調に良化

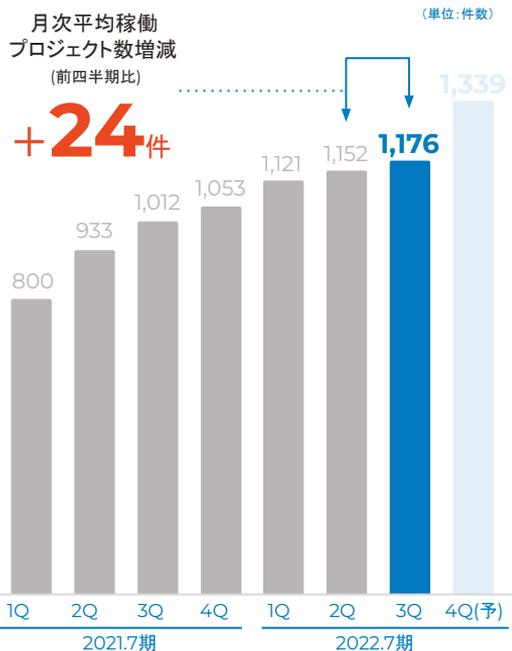


注: (1)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(2)累積稼働プロジェクト件数の推移:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。(4)取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数:各会計年度における年次稼働プロジェクト数を同期間の年次稼働取引企業数で除算して算出。複数の会計年度に跨るプロジェクトの場合、各会計年度でプロジェクトとして集計。実稼働した会計年度のみ集計対象。対象サービスは、プロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。

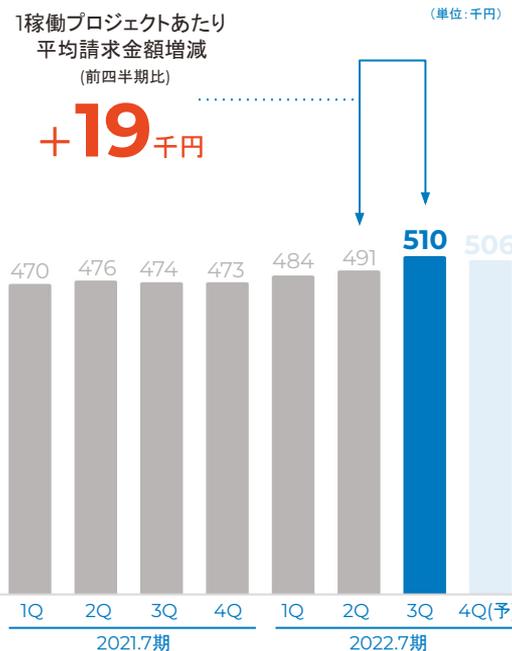
# 高い月次平均稼働プロジェクト数の成長性、平均請求単価も安定

- オミクロン株の影響下でも月次平均稼働プロジェクト数はほぼ計画通り順調に増加
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は微増

月次平均稼働プロジェクト数 (1)



1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (2)



四半期売上高 (3)



×

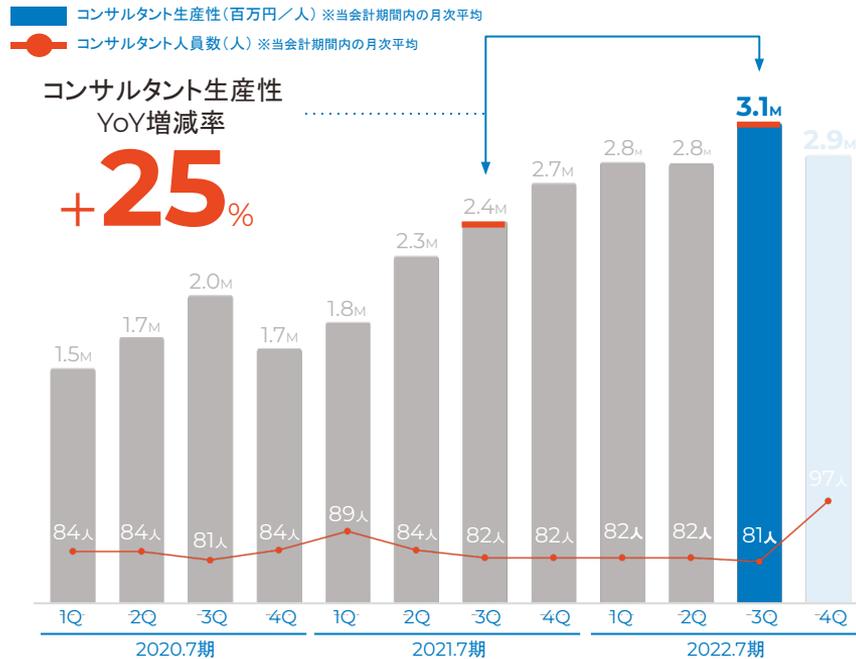
≡

注: (1)当会計期間における各月の稼働プロジェクト数の平均値を算出。集計対象はプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、その他サービス(スポットコンサル案件は除く)。(2)当会計期間における各月の平均請求単価の平均値を算出。集計対象はプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、Open Ideaサービス。(3)当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数と1稼働あたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じて算出。管理会計ベースで算出。(4)四半期売上高増減: 月次平均稼働プロジェクト数前四半期比増減に前四半期1稼働プロジェクトあたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じた値と1稼働プロジェクトあたり平均請求金額前四半期比増減に当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じた値を合計した値

# コンサルタント生産性は前年同期比で大幅に良化

- 主にDX関連の生産性向上施策が奏効し、生産性は当初計画以上の高い水準を更新
- コンサルタント生産性は**1.25倍**(YoY比)

## コンサルタント生産性<sup>(1)</sup>とコンサルタント人員数<sup>(2)</sup>の推移予想



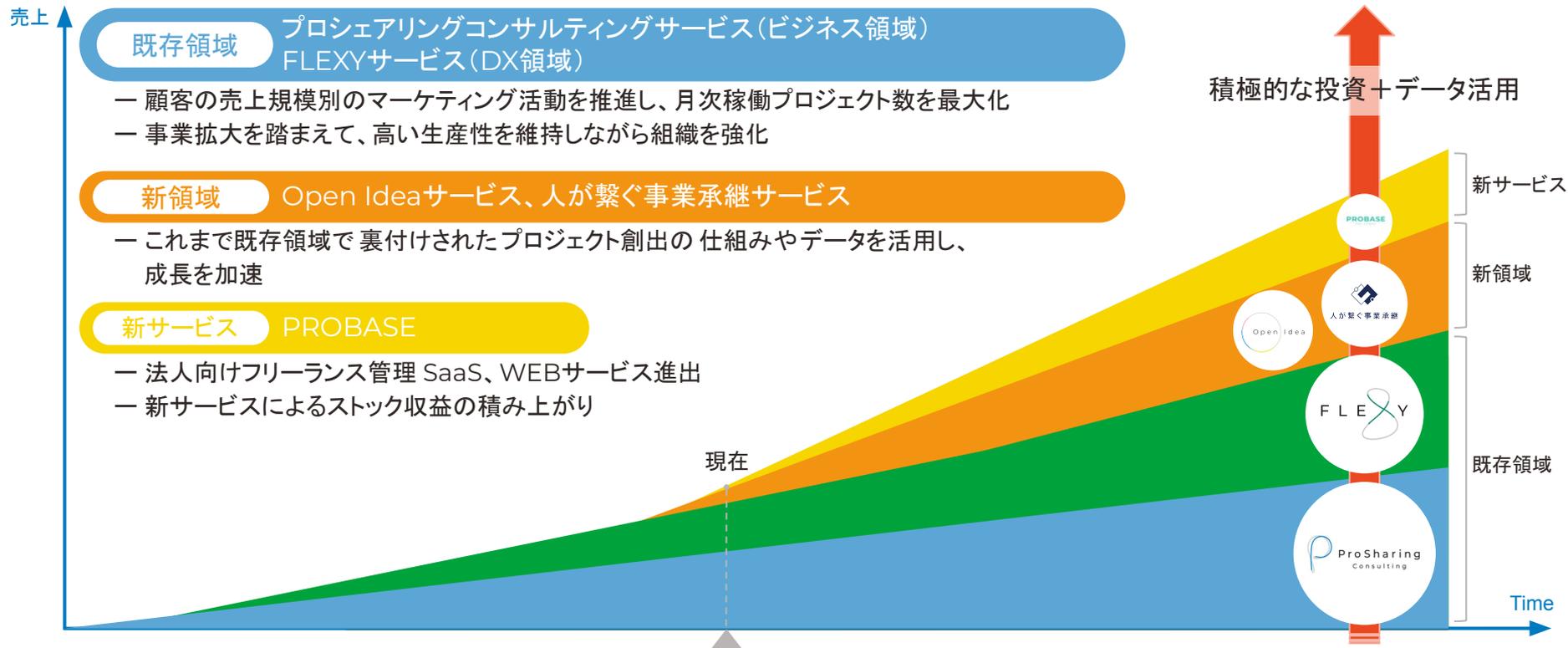
- 期初計画に対してペースダウンしていたコンサルタント人員数は、採用体制の強化により上昇傾向
- ただ、採用状況は急速に好転しつつあるものの、今期で進捗の遅れを取り戻せず、コンサルタント人員数の着地見込はビハインド想定
- 他方で、**2022年4月に新卒22名が入社**、来期以降の継続的な高成長を支える体制については、順調に構築が進捗していく見通し

注:(1)コンサルタント生産性:当会計期間内の各月上総利益の総和を同期間内の各月予算有コンサルタント人員数の総和で除した予算有コンサルタント当りの月次平均売上総利益。管理会計ベースで算出。(2)コンサルタント人員数:当会計期間内の各月予算有コンサルタント人員数の総和を3で除算した月次平均予算有コンサルタント人員数。コンサルタント職でも予算がついていない人員数は除く。

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 重要KPIの推移
- ❑ 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



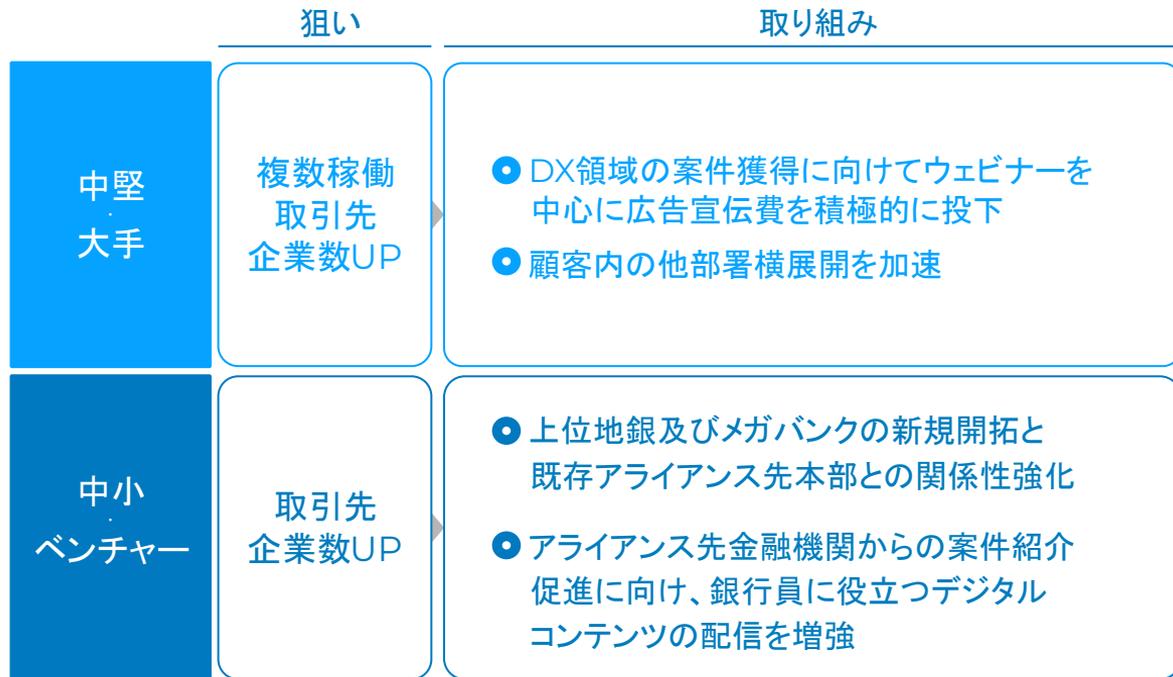
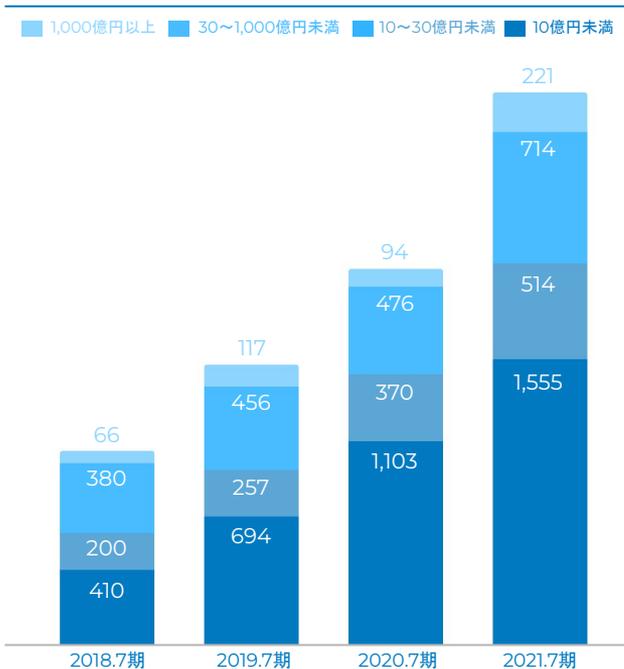
## 積極的な投資とデータ活用で事業拡大を加速させる



# 月次稼働プロジェクト数をより加速的に最大化する取り組み

- 中堅・大手企業における DX領域の案件獲得に向けて広告宣伝費を積極的に投資
- 中小・ベンチャー企業については、取引先企業数の更なる拡大を狙う

顧客規模別\_年次稼働プロジェクト数 (1)



注:(1) 集計対象期間で稼働があったプロジェクト数。対象サービスはプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。集計の区分を取引企業の顧客ランク別とする。顧客ランクは便宜上4つに分類。Sランク:売上1,000億円以上/主にエンタープライズ推進が担当、Aランク:売上30億円~1,000億円未満/主に首都圏SMB各インダストリーが担当、Bランク:売上10億円~30億円未満/主に地方・支社が担当、Cランク:売上10億円未満/主に地方・支社が担当。複数の集計対象期間に跨るプロジェクトの場合、各集計対象期間で1プロジェクトとして集計。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。

ハイスキルの ITプロ人材のシェアリングサービス「FLEXY」をサイトリニューアル  
エンジニア/デザイナー/CTO/技術顧問など週 2~3日の自社プロダクト案件が検索可能に

サイトリニューアル後にできること



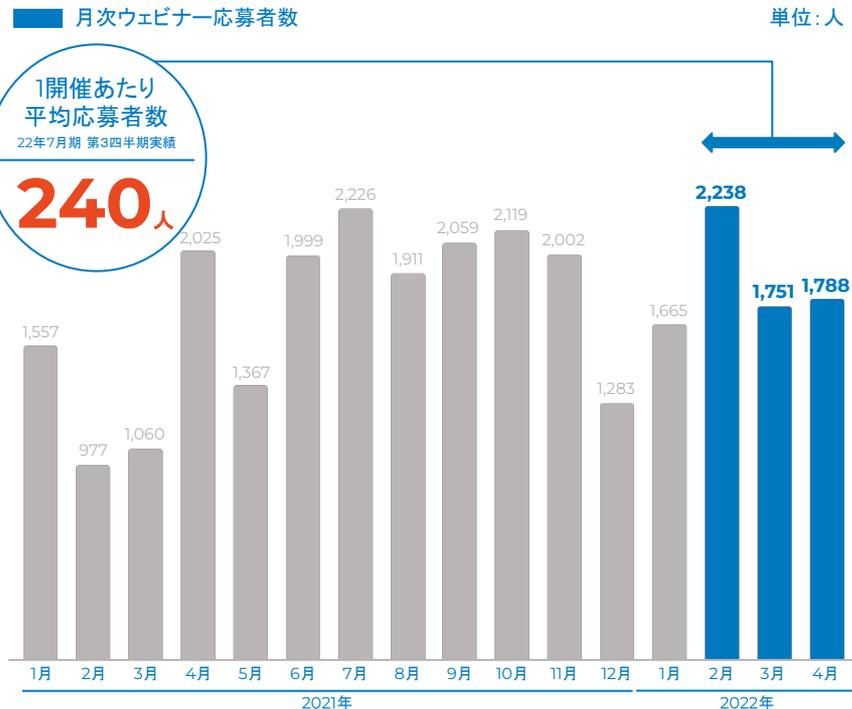
- FLEXYが保有している案件を直接検索し、希望する案件に応募できる
- 担当コンサルタントの経歴や特性を知った上で直接相談できる

機能追加により登録者は自身の望む働き方の実現に近づく案件紹介の精度を高めることができます

# 1開催あたり平均応募者数は 240名と引き続き安定 (22年7月期第3四半期末績)

- ウェビナー実施から1年経過し、定常的にリードを安定獲得するチャネルへと成長
- 今後はデータ活用を促進し、量から質へと効率的なリード獲得へと転換

ウェビナー応募者数の月次推移



ウェビナーの強みを活かしたマーケティング強化



# 強みである「実務経験者による先端事例ウェビナー」を続々配信

既存領域	プロシエアリング・コンサルテイングサービス(ビジネス領域) FLEXYサービズ(DX領域)
新領域	Open Idea、事業承継M&Aサービズ
新サービス	PROBASE

## 22年7月期3Q 開催ウェビナー事例 一部抜粋



【カスタマーサクセス組織の創り方】理想の高LTVを実現するための4つの立ち上げステップとは？



【経営者のためのoni】元ソフトバンク人事担当が語る、メンバー能力を最大化させるための4ステップ



【SaaS事業の創り方】18ヶ月解約0のメガベンチャー企業事例に学ぶ、立ち上げ時の壁を乗り越える3つのポイント



【中外製薬のDX推進】デジタル担当役員が語る、戦略を実行に移したデジタル組織創りの裏側とは？



【事業責任者のためのブランド体験の創り方】市場創造を実現するパーセプションフロー®・モデルとは？



【脱炭素×経営戦略】日本の550機関以上が実施している、次世代経営戦略の柱になるTCFDシナリオとは？



【前進する新規事業】事業化に繋がるリユースプロポジションを作る3つのポイント



【カシオのDX】デジタル統轄部長が語る、入社3年で実現したユーザー中心デジタル組織変革の裏側



【量子コンピュータ2030】大手3社の事例で学ぶ、ビジネス現場での活用最前線



【強いデジタル組織の作り方】経営顧客×テクノロジー視点で経営陣が今やるべき3つの取り組み



【ブランディングで創る新市場】KEA日本ローンチ成功を支えたプロが語る、市場拡大のためのブランディング戦略



【ESG投資を呼び込むサステナビリティ経営】ヤフー株式会社のSDGs担当者が語る、企業価値を高め、納税を活用した脱炭素ビジネスへの挑戦



【JTの事例に学ぶイノベーション創出】大企業のPoC担当が押さえるべき、イノベーション施策成功の4つのポイント



【経営者のためのESG】連年ESG構成銘柄入りを果たすNRIに学ぶ、企業価値を高めるESG経営のポイントとは？



【大手企業×D2Cブランド】ファンケルグループのD2C立ち上げを支えたプロが語る、実践で学ぶ3つの成功ポイント

# 紹介案件数 545件 (22年7月期第3四半期実績) と十分なリードを継続して獲得

既存領域	プロシエアリングコンサルティングサービス(ビジネス領域) FLEXYサービス(DX領域)
新領域	Open Idea、事業承継M&Aサービス
新サービス	PROBASE

- 2022年7月期3Qのアライアンス金融機関からの紹介案件数は 545件
- 地方の恒常的なプロ人材ニーズもあり、アライアンス紹介数は順調に推移

## 全国に拡大するアライアンス契約済み銀行

■ 提携済銀行本店所在都道府県

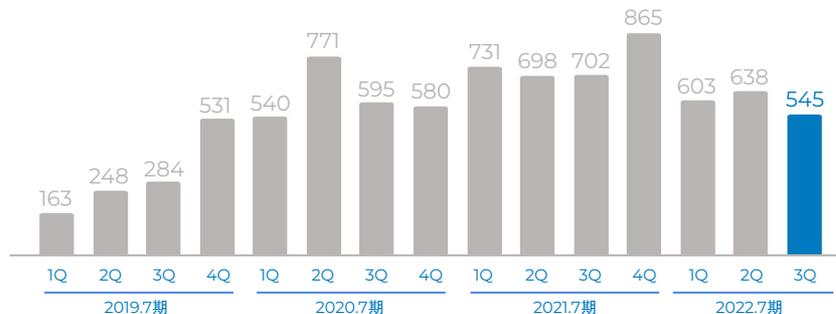
# 50行 /100銀行 (1)

- ✓ 地方の人材不足から各地銀、人材サービス提供へ
- ✓ プロシエアリングであれば地方で働くことが可能



注: (1)アライアンス契約済み銀行数は第一地銀37行、第二地銀13行、都市銀行及び信用金庫は除く(22年1月末時点)。第一地銀、第二地銀の総数として用いた数値は令和2年度の値を使用(預金保険機構調べ)。(2)アライアンス金融機関からの紹介案件数:紹介案件数とは、アライアンス金融機関から紹介を頂いた取引先企業との案件数(商談数)。紹介頂いた紹介取引先企業と直接の接点に至らなかった場合は集計対象外。アライアンス金融機関からの紹介日が属する会計年度にて集計。(3)先導的人材マッチング事業:「先導的人材マッチング事業」は、「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(令和元年12月20日閣議決定)」において盛り込まれた「地域人材支援戦略パッケージ」の一環として、日常的に地域企業と関わり、その経営課題を明らかにする主体である地域金融機関等が地域企業の人材ニーズを調査・分析し、職業紹介事業者等と連携するなどしてハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組に対して支援を行うもの(先導的人材マッチング事業HP: <https://pioneering-hr.jp/>)。執行管理団体(PwCコンサルティング)報告に基づき内閣府作成。(4)成約件数は、補助金交付の対象となるハイレベル人材の成約件数。なお、成約件数は現時点のものであり、確定検査等により変動する可能性あり。

## アライアンス金融機関からの紹介案件数 (2)



## 先導的人材マッチング事業の実績 (3)

—2020年4月累計と2020年11月累計の成約件数(4)の比較—



本事業は高い専門性を持ち、豊富な経験・知見を持つプロ人材が週 1回からの頻度で、一定期間仙台市内の  
中小企業で経営課題解決を目的としたプロジェクトに参画、中小企業の経営改善の取り組みを支援

### 「プロフェッショナル人材活用による中小企業の課題解決支援事業」概要

令和4年度

プロフェッショナル人材  
活用による中小企業の

# 課題解決 支援事業

仙台市の中小企業 × プロ人材



- 自社の経営資源だけでは経営課題の解決が難しい市内の中小企業と外部の優れたビジネススキルを持つプロ人材をマッチング
- その優れたノウハウを提供することで、中小企業の課題解決の支援を行う
- 今回の事業では、最大 15社に対してプロ人材との経営支援プロジェクトを創出

これまで同事業における支援実績においては、様々な成功事例が生まれています

※同事業の仙台市での事例は [こちら](#) をご参照ください

## 初年度に続き2年連続で福岡市における「外部人材による IPO(新規上場)支援プログラム」の受託企業に決定 福岡市から生まれるスタートアップ企業の成長と変革をプロ人材とのプロジェクト創出により促進

### 「外部人材による IPO(新規上場)成長支援プログラム」概要

令和4年度

外部人材によるIPO(新規上場)

# 成長支援 プログラム

福岡市内のスタートアップ企業×プロ人材



福岡市 FUKUOKA CITY

CIRCULATION

- スタートアップのさらなる成長を支援する取り組みとして、今後、IPOを含めた成長戦略を検討するスタートアップを支援
- 組織力や収益力、ビジネスモデルを有する、福岡の経済を牽引する企業を創出することを目的

当社は首都圏等のプロ人材のマッチングを支援し、福岡市と共に成長支援を実施します

- 前四半期に続き、22年7月期第3四半期もM&A成約案件を創出
- 譲渡案件も順調に積み上がっている

## 事業承継・M&Aサービス全体像

プロシエアリング収益



M&Aマッチングフィー

ソーシング

M&A戦略策定

PMI

バリューアップ・成長支援

事業承継、M&Aの各プロセスの人材が不足している。継ぐプロをつくる。

当社コンサルタント

- 譲渡案件が供給・創出される  
**登録プロ人材 19,350名**の  
ネットワークは当社の強み

ファイナンス・プロフェッショナル



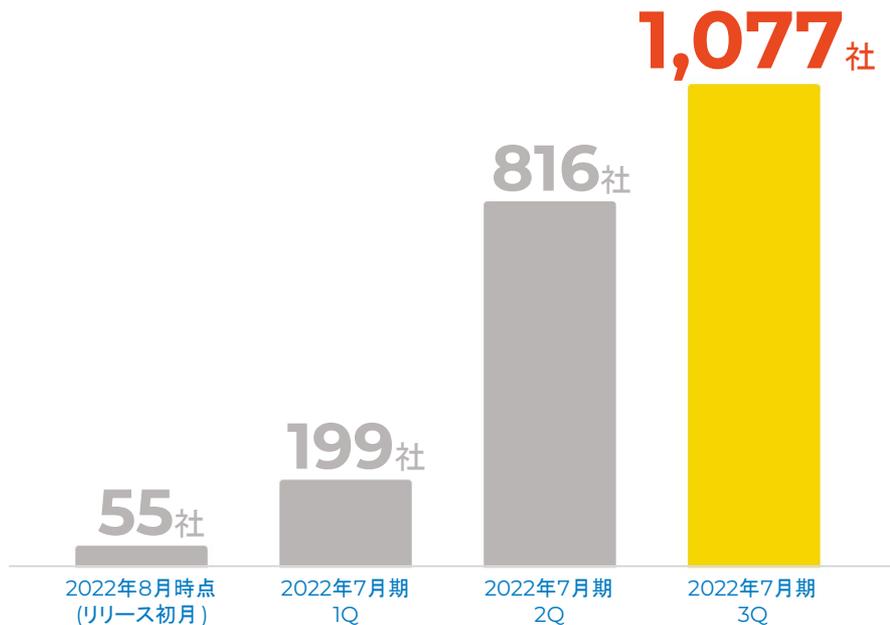
登録プロ人材数  
(22年4月末時点)

約**355**人

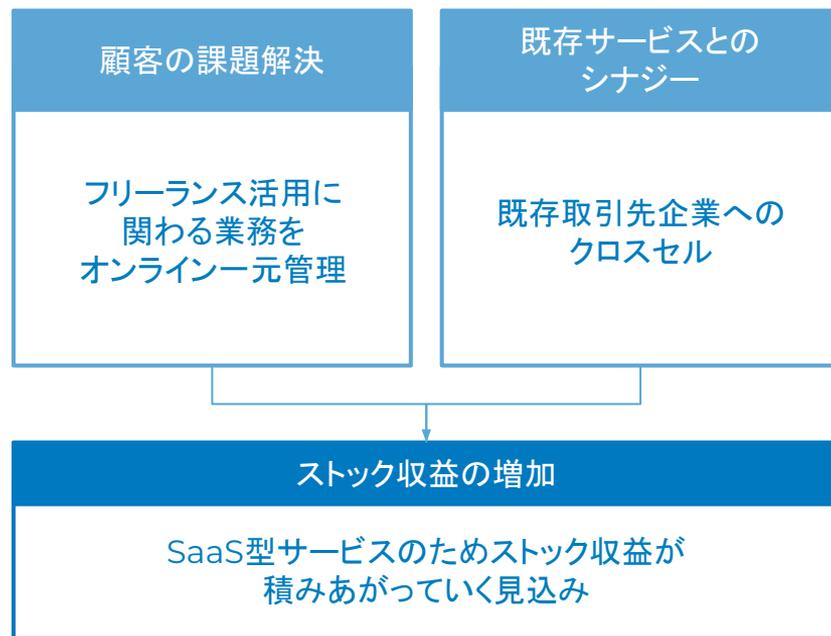
- エグゼキューション専門のプロチームの  
組成、当社コンサルタント**人員数倍増**、  
合わせて、**M&A成約数倍増**を見込む

- 今期は既存サービスとのシナジーで契約社数を最大化
- 期初予想の契約社数 1,000社を達成

契約社数の推移

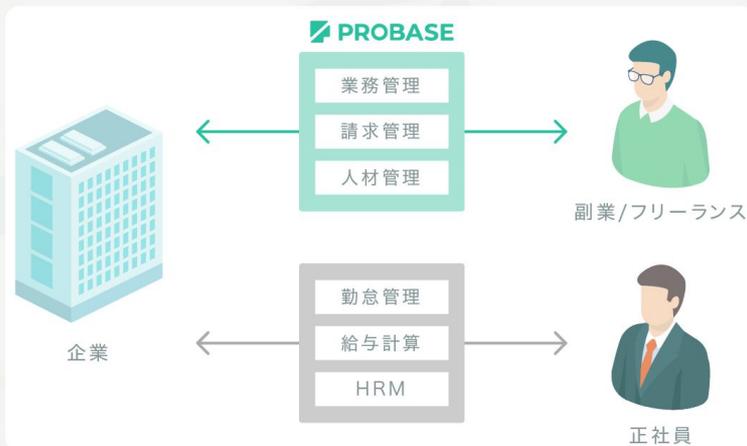


PROBASEの優位性



## フリーランスや外部人材活用が拡大 サービス開始後 8ヶ月で導入企業が1,000社を突破

### 「PROBASE」概要



直接契約/複数社からの外部人材マネジメントを一元管理

- 外部人材との業務委託契約において毎月発生する業務検収・請求や、契約更新などの手続き、関わりのある外部人材の一元管理を可能
- 外部人材のマネジメントにおける DXを実現する SaaS

今後も導入企業へのサポート体制を強化、企業が副業人材/フリーランスを活用しやすい環境を整えていきます

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 重要KPIの推移
- ❑ 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix

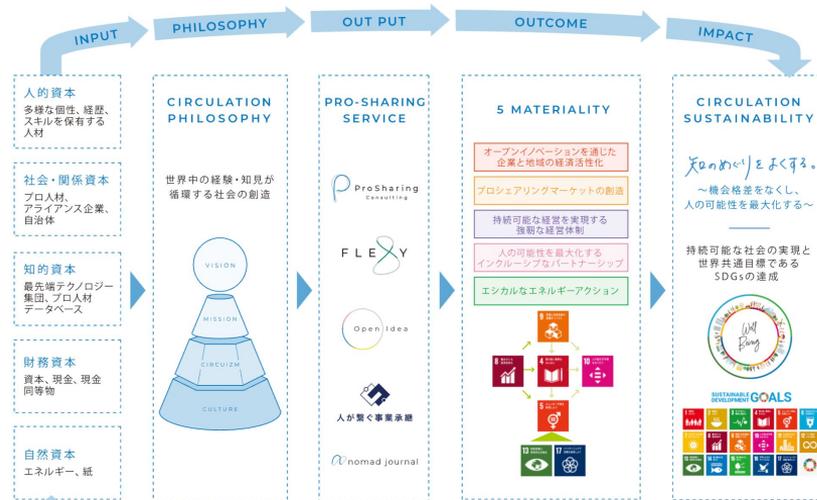


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

## サーキュレーションの社会的存在意義



## サーキュレーションの価値創造ストーリー

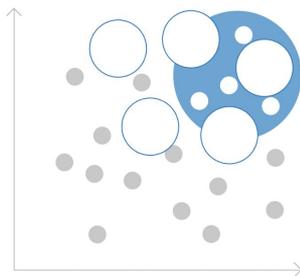


- サーキュレーションの重要課題(マテリアリティ)について、経営陣が1年にわたり複数回ディスカッション
- GRIスタンダード、SASB、SDGsなど、グローバルスタンダードの非財務指標を参照
- 現在地点だけでなく、2030年外部環境分析や機会リスク評価をふまえて項目を洗い出し、重要課題(マテリアリティ)を特定

## 重要課題(マテリアリティ)特定プロセス

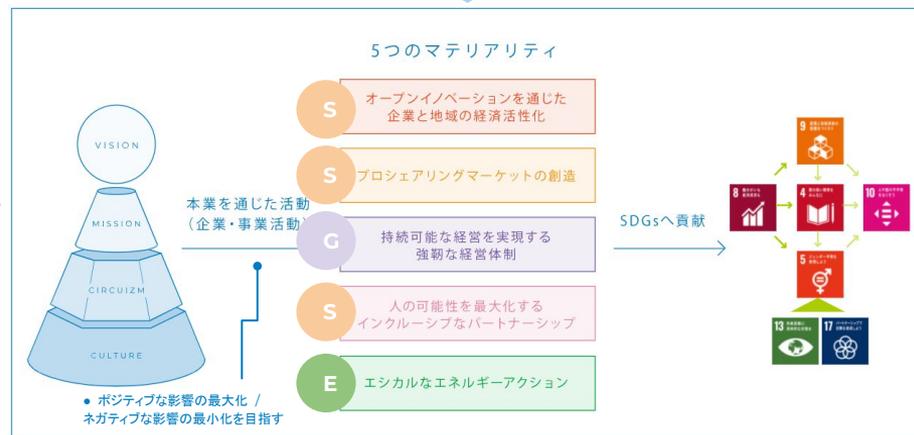


ステークホルダーにとって重要:  
ステークホルダーの価値向上に繋がる、  
期待する項目



自社にとって重要:  
企業活動や事業に大きく貢献可能  
または、脅かす脅威となる項目

知のめぐりをよくする。「機会格差をなくし、人の可能性を最大化する」社会へ



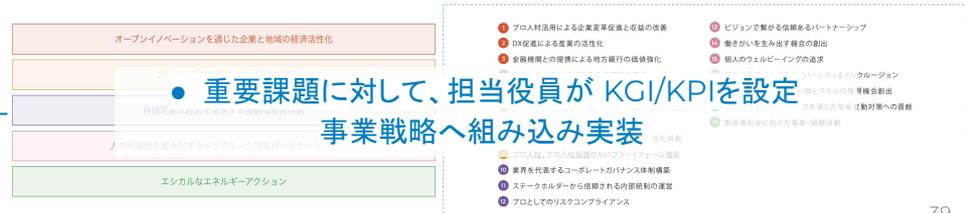
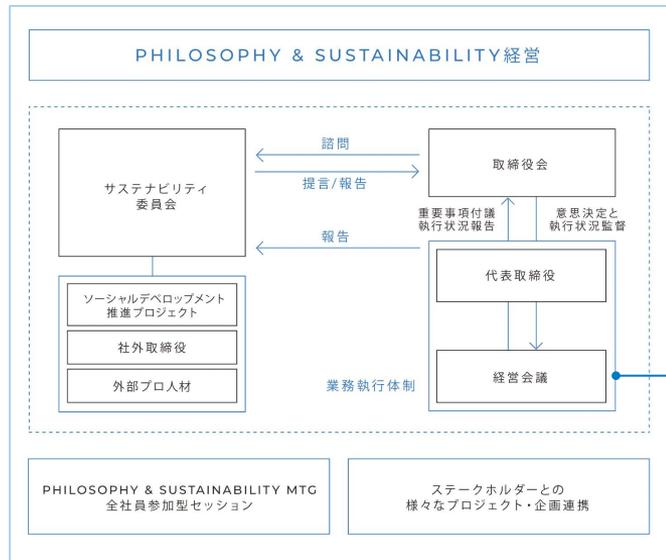
事業を通じた経済的価値の創出  
・持続的な成長の実現

事業を通じた社会的価値(※)の創出  
・持続的な社会の実現

※5つの重要課題に対して、19の価値創出項目を策定  
<https://circu.co.jp/sustainability/5-materiality/>

- 取締役の諮問機関として「サステナビリティ委員会を設置」、委員長に社外取締役が就任
- 重要課題に対して、担当役員が短期中期長期で目指すKGI/KPIを設定し、継続的にPDCAを管理
- その他、全社浸透施策として全社kickoffやオンボーディング研修でも思考機会を創出し次世代の育成に繋げる

## サステナビリティ委員会設置

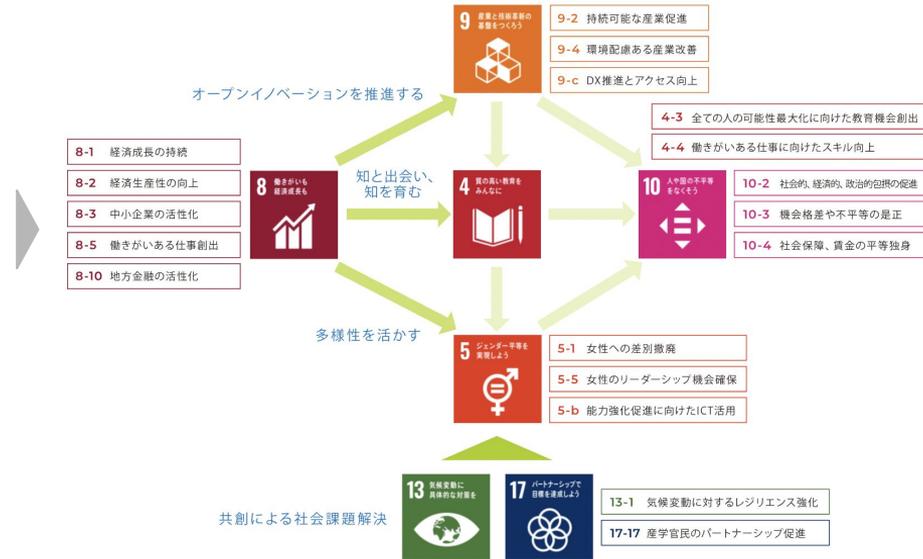


## ●5つの重要課題及び19の価値創出項目に対する、既存事業や組織活動を通じた取り組みとSDGsへの貢献



<p><b>プロシェアリングメソッドの提供</b></p> <p>企業のオープンイノベーションの促進及び個人の新しい働き方の実現に向けたノウハウを提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロシェアリング自書発行</li> <li>nomad journalによるフリーランス副業実力人材紹介</li> <li>職業実態</li> <li>DX ONLINE WebinarによるオープンイノベーションDX推進に関する情報発信</li> </ul>	<p><b>プロ人材向け知とスキル獲得機会創出</b></p> <p>プロ人材向けリカレントプログラムやmeet upを通じて、ノウハウ共有を促進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CTO meetup開催</li> <li>CREAT@Gis meetup開催</li> <li>FLDV研修やワンステップアップ講座</li> <li>プロ人材向けSDGsリカレント提供</li> </ul>	<p><b>プロ人材活用による企業改革促進</b></p> <p>全国エリアでプロシェアリングの活用による企業改革・成長支援を推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全国拠点数：7拠点</li> <li>プロシェアリング導入企業数：2,870社 (2022年4月末時点)</li> <li>プロ人材向けSDGsリカレント提供</li> <li>実績創出数：6,005件 (2022年4月末時点)</li> </ul>	<p><b>地方中小企業と地域社会の経済活動促進</b></p> <p>全国各地域・都府県・信金と連携し、地方銀行のソリューション活性化・地方企業の成長支援に貢献しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>全国特約・都府県・信金との連携数：57件 (2022年3月末時点)</li> <li>地方銀行からの紹介企業数：100社/年以上</li> </ul>
<p><b>社会課題を仕組みで解決するSOCIAL DEVELOPMENT</b></p> <p>プロシェアリングを通じて、持続可能な社会の実現を目指すプロジェクト創出を強化するための体制を構築しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>企業向けサステナビリティ/SDGs/ESG推進支援</li> <li>ソーシャルセクターとの連携による社会課題解決に向けたプログラム支援</li> <li>地方自治体の連携による社会課題解決プロジェクトの事業化推進支援</li> </ul>	<p><b>プロシェアリングサービスを通じた企業のサステナビリティ推進支援</b></p> <p>プロシェアリングを通じて、企業のサステナビリティ/SDGs/ESG推進を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社員向け理解促進研修支援</li> <li>サステナビリティ推進体制構築マテリアリティ特定、実行支援</li> <li>中央経理統制等への組み込みに向けた役員啓蒙向けセッション</li> <li>ESG対応支援</li> </ul>	<p><b>地域やセクターを超えた共創</b></p> <p>社会課題解決を目指したプロジェクトに対するプロ人材によるプロボノ/支援や、自治体連携による地方創生を進めています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>NPO/法人、一般社団法人における社会課題解決に向けたプロボノシェアリング</li> <li>鹿児島県大崎町連携、循環型エコシステムの構築を目指すしたSDGs推進プロジェクト</li> <li>産業振興局連携、中小企業向け新規事業創出プログラム共同実施</li> </ul>	<p><b>働きがいを生み出す機会創出</b></p> <p>働く一人ひとりが能力を活かし、自らから働くを選択できる機会や環境づくりを目指しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「コア」特許取得：177件(2022年4月末時点)</li> <li>認定ベンチャー事業家としての法人個人へのサービス提供</li> <li>副業/兼業/3rdプロフェッション制度</li> <li>ピアボーナス「Croupp」による報酬共有</li> <li>社会課題の「ほける仕事業」による1人1仕事共有</li> </ul>

## 19の社会価値創出によるSDGsへの貢献



# 経営において認識される主なリスク

・以下には、当社が経営においてリスク要因となる可能性があると考えられる主な事項について記載しております。 2021年7月27日に適時開示致しました「事業計画及び成長可能性に関する事項」と変更ございません。有価証券届出書「事業等のリスク」に記載の内容のうち、成長の実現や事業計画の遂行に影響する主要なリスクを抜粋して記載しております。その他のリスクは、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照下さい。なお、文中の将来に関する事項は、現在において当社が判断したものであり、将来において発生する可能性があるすべてのリスクを網羅するものではありません。また当社のコントロールできない外部要因や必ずしもリスク要因に該当しない事項についても記載しております。

項目	主要なリスク	可能性	時期	影響度	当該リスクへの対応策
プロシエアリング事業への依存について	当社の営業収益は、プロシエアリング事業のみによる収益となっております。今後も積極的な営業施策や広告宣伝による法人顧客や登録プロ人材の増加、提供サービスの拡充、事業規模拡大を通じた認知度向上等により、収益規模は拡大していくものと考えておりますが、新たな法的規制の導入や改正、その他予期せぬ要因によって、当社の想定通りにプロシエアリング事業が進展しない場合には、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	中	中期	中	プロシエアリング事業以外の事業開発を推進し、多角化することで対応してまいります。特に、今後開発を進めるSaaS型サービスである「PROBASE」のサービス向上と販売強化に取り組んでまいります。
競争について	当社のプロシエアリング事業は、業務委託契約によって法人企業に外部人材提案をする企業、インターネット上のマッチングプラットフォームを提供する国内企業等と競争が生じております。当社は19,350名(登録者総数)が登録者、経営課題・業界・地域・契約形態等の柔軟性あるサービスとなっており、各業界や各業務において実務経験を有しているアドバイザーの幅広い領域の経験・知見を取りまとめた、更新頻度の高いデータベースを有し、それに基づく様々なサービスの提供を行っております。しかしながら、今後競合他社による新たな付加価値の提供等により当社の競争力が低下した場合には、価格競争やプロジェクト件数の減少等により当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	中	中期	中	当社の強みの源泉である「データ」の収集をより多く、効率的に獲得する体制の強化に取り組んでまいります。特に、法人顧客によるプロジェクト評価データ、プロジェクト支援においてのプロ人材の評価データは、他社では真似できない貴重な情報であり、それら情報をもとにした効率的なプロ人材の集客や、新規取引先開拓時の類推企業の経営課題データから推察される経営課題の仮説構築体制を強化することで、他社との差別化を図ってまいります。
個人情報について	当社は、事業運営にあたり多くの個人情報を保有しております。それを踏まえ、「個人情報の保護に関する法律」(平成17年4月施行)の規定に則って作成したプライバシーポリシー等の社内規程に沿って個人情報を管理し、また、従業員に対する個人情報の取り扱いに関する教育を行い、個人情報の適切な取り扱いに努めております。またプライバシーマークの付与認定取得等、情報セキュリティ対策の強化に取り組んでおります。しかしながら、何らかの原因により個人情報が外部に流出した場合は、当社の信用低下を招くとともに損害賠償請求訴訟の提起等により、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	中	中期	大	引き続き、現状運用しておりますプライバシーポリシー等の社内規程に沿って個人情報を管理し、また、従業員に対する個人情報の取り扱いに関する教育を行い、個人情報の適切な取り扱いに努めてまいります。
人材の確保・育成について	当社は、今後の事業拡大のために優秀な人材の確保及び育成が重要な課題であると認識しており、積極的に人材を採用するとともに人材の育成に取り組んでいく方針であります。しかしながら、当社が求める人材を適切な時期に確保、育成できなかった場合、また、社外流出等何らかの事由により既存の人材が業務に就くことが困難になった場合には、当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	高	長期	大	今後も採用市場の変化を捉えながら採用手法の多様化を進めることで候補者との接点拡大を図ると同時に、育成機会の多様化・均等化を図ってまいります。
新型コロナウイルス感染拡大による経済的影響について	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、当社では感染拡大を想定し、リモートワークの導入や時間差出勤を行い、手元流動性の確保のために財務施策を行う等、事業の継続に基大な影響を及ぼすリスクを最小化するための施策を行っております。しかし、国内及び世界的流行が終息せず、長期にわたって人々の行動に制限が課され、経済状況が悪化した結果、当社の事業活動に支障が生じて、業績に影響を及ぼす可能性があります。	低	短	小	現在既にリモートワークの導入や時間差出勤が運用に乗っており、緊急事態宣言等の当社事業運営への影響は大きくないと判断しておりますが、引き続き社員による活動の生産性が減少しないよう注視してまいります。また、稼働プロジェクトにつきましてもリモート切り替えを実施することで大きな事業毀損なく進められると考えており、感染症防止と経済活動との両立を図ってまいります。

・本資料には、将来の見通しに関する記述が含まれています。これらの記述は、当該記述を作成した時点における情報に基づいて作成されたものにすぎません。さらに、こうした記述は、将来の結果を保証するものではなく、リスクや不確実性を内包するものです。実際の結果は環境の変化などにより、将来の見通しと大きく異なる可能性があることにご留意下さい。

・これらの将来展望に関する表明の中には、様々なリスクや不確実性が内在します。既に知られたもしくは未だに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性があります。

・また、本資料に含まれる当社以外に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、かかる情報の正確性、適切性等について当社は何らの検証も行っており、またこれを保証するものではありません。

・当資料は、2021年7月27日開示済みの「事業計画及び成長可能性に関する説明資料」のアップデートの内容を含んでおります。「事業計画及び成長可能性に関する説明資料」の次回アップデートは2022年9月を予定しております。