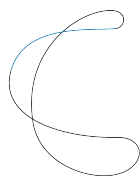


株式会社サーキュレーション

2022年7月期第3四半期 決算説明会レポート(書き起こし)



CIRCULATION



株式会社サーキュレーション

## 2022年7月期 第3四半期 決算説明会レポート

- 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

### Summary

#### 2022年7月期 第3四半期

売上高 5,214百万円 (YoY増減率+32.0%) 営業利益 508百万円 (YoY増減率+36.5%)

四半期売上高は力強い成長を維持し、過去最高を更新中

通期業績予想対比進捗率は売上高71.4%、同営業利益は99.2%まで到達、超過達成を目指す

#### 重要KPI

稼働プロジェクト件数 累積10,937件 前期末比 2,306件増加

登録プロ人材数 累積19,350人 前期末比 1,536人増加

新規獲得、既存・継続の積み上げによりリカーリング型収益モデルは順調に成長し、収益増加

コンサルタント生産性はDX関連施策の効果もありYoY比 1.25倍

コンサルタント人員採用状況は好転するも、人員数の今期着地見込は当初計画比ハインド想定

#### 中期成長戦略に関するトピックス

##### 既存領域

大手・中堅企業向け: 経営戦略やDX領域のニーズ取り込みに向け、ウェビナーを中心に広告宣伝へ積極投資加えて、顧客企業内での他部署展開を加速

中小・ベンチャー企業向け: 地銀アライアンスによる紹介案件数は45件と順調推移、地方自治体とも連携

##### 新領域

事業承継サービスは引き続きM&A成約案件を複数創出、セルサイド案件を中心に堅調に積み上げ中

##### 新サービス「PROBASE」

既存サービスとのシナジーにより契約社数1,000社を超過 (3Q時点で 1,077社)

#### IRサイト



当社HPのIRサイトでは、株主・投資家の皆さまへ積極的に情報を発信しております。ぜひご覧ください。

<https://circu.co.jp/ir/>

#### IRメール配信登録



当社の企業ニュースや最新のお知らせなどのIR情報をメールにてお知らせいたします。ぜひご登録ください。

<https://www.magicalir.net/7379/mail/index.php>



皆さまこんにちは。サーキュレーションの久保田でございます。

本日は決算説明会のご参加、ありがとうございます。

それでは、第3Qの決算についてご説明をさせていただきます。

- ❑ 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



本日のアジェンダでございますが、今回は新しいアップデートも多いので、会社の概要をあらためてご説明させていただき、そのあとに業績のハイライト、そして重要KPIの推移、中期成長戦略に関するトピックスをお話をさせていただきます。

- ❑ **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





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。

あらためて、ビジョンでございます。

「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」

我々は、このビジョンを成し遂げるために存在をしております。

「知のめぐりをよくする」という形で、今までの雇用体系に囚われない働き方を提供でき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



注: (1)WORK SHIFT: 引用元「ワークシフト 一億総と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・ワットソン著)、同書で議論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。

### 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



大きく2つの社会背景の中で、事業をやってきたと考えています。

1つはワークシフトです。

個の働き方が本当に大きく、うねりを上げるように変わり始めているということです。副業、兼業、パラレルワーク、フリーランスと、働き方は変わっていく中でも、我々がターゲットとしているのは、プロフェッショナルの領域です。

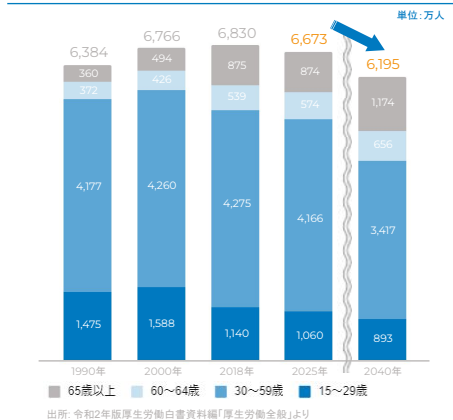
職能が高く、生産性も高いプロたちを日本で育て、そのプロジェクトをつくっていくことで、1人が3社同時に働くような時代、そういう時代が迎えてきているんじゃないかと思っています。

個が働き方を変えるというパワーは非常に強いが、一方で、企業側も変わり始めているというのがオープンイノベーションです。

もう外部の経験・知見を有効活用する時代ということで、大学やラボないしは大企業やベンチャーであったイノベーションがだんだんマイクロになり、スキルのシェア、人材や知見のイノベーションというマーケットが出てきていると思います。

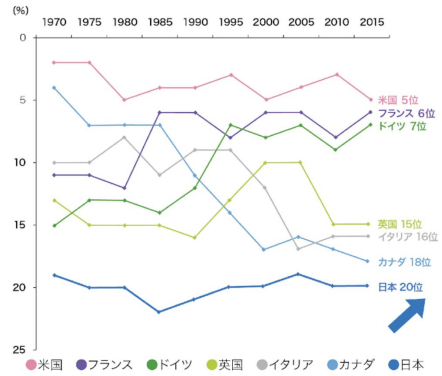
- 労働人口が減少する日本こそ、労働生産性を高めなければならない
- 先進国の中でもプロジェクトベースで働く事例が少ない。プロフェッショナルが働く土台を創る

労働人口推移



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



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

労働人口が減少する日本こそ、労働生産性を高めなきゃいけないということで、労働人口は下がっていく中で、どのように生産性を上げていくのかというとき、先進国の中でもプロジェクトベース、ミッションベースで働く事例が日本は非常に少ない。

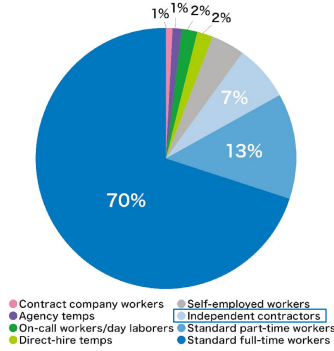
プロフェッショナルが働く土台をつくりながら、企業側に我々がプロジェクトを提供していく、そういうマーケットが出てきています。



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<sup>(1)</sup>

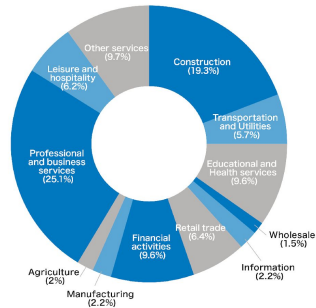
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



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<sup>(2)</sup>

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)

米国では既に3割がフリーランスで、当たり前化、コモディティ化している状況だと思います。

GAFAMも本当に、プロフェッショナルこそ、職能が高い人こそ、正社員や保険労働者で雇用するという形態では、もうなくなってきているということです。

マーケットが変わりつつあります。

## 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

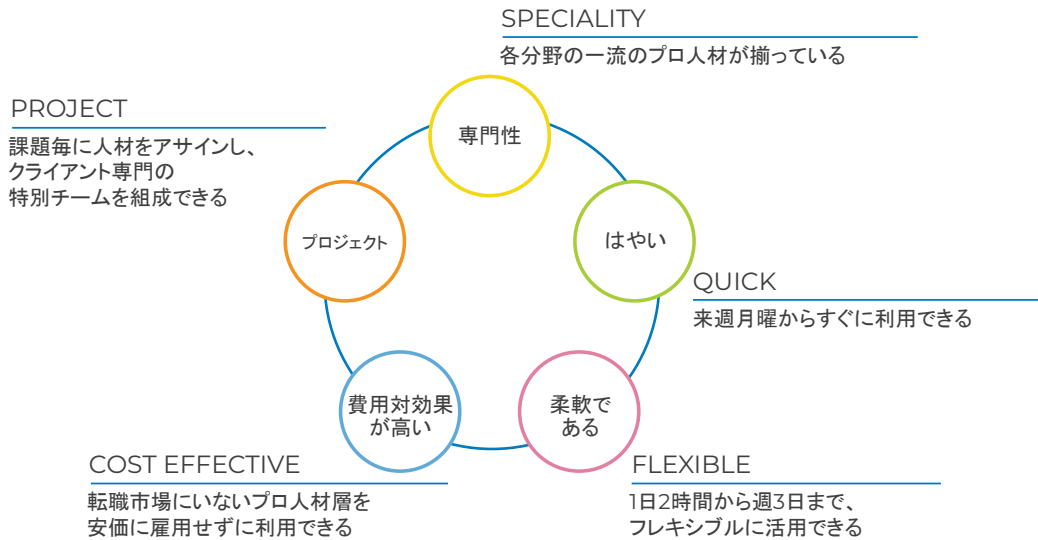


我々がメインのサービスとしているのは、「ProSharing」という発想といえますか、プロをシェアするプラットフォームを提供しています。

外部のプロの経験・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という形で、左側の法人企業様の中で、専門性で解決すべき課題を我々が定義し、経営課題であれば「ProSharing」を活用いただく、DXや先端技術であれば「FLEXY」を活用いただく。

新規事業やアイデア創出であれば「Open Idea」を。

中小企業の事業承継やM&Aであれば「人が繋ぐ事業承継」ということで、プラットフォームの中でブランドを分けて、そこにプロを週1日、週2日という形で定義したプロジェクトにアサインをしていく、それで成果を導いていく、そういったサービスになります。



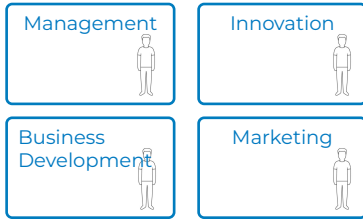
「ProSharing」が選ばれる5つの理由は、この5つに収斂されると思っています。

1つは専門性でマッチングできる。そして、とても早いということです。正社員で雇おうと思っても6カ月、1年と採用が掛かってしまいます。来週月曜日からすぐに活用でき、柔軟性が高く、そして、ご活用いただいた分だけなので、費用対効果が高く、各企業にプロジェクトをつくっていく、そういうニーズがあります。

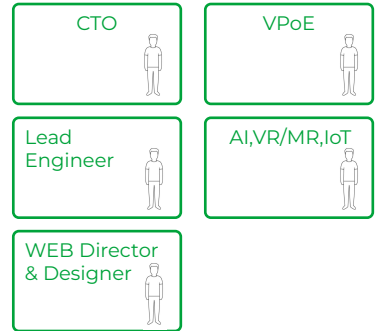
# その領域のトップランナー 19,350 名<sup>(1)</sup>のプロ人材リソースを保有



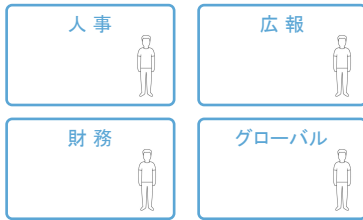
## Business Development - Professional



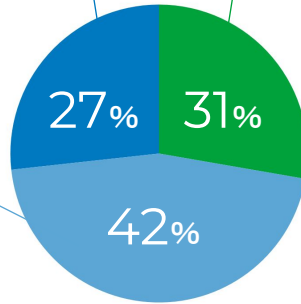
## DX-Professional



## Business Theme - Professional



※その他:M&A、営業等



### ● プロ人材DBの運用フロー



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。

今、19,350名の方々のプロ人材のリソースを保有しており、これをデータマネジメントしています。

我々の(データベースの)特色としては、ソーシング、日本トップのプロフェッショナルたちを定義し、市場から探ってきてお会いし、ご評価をさせていただき、そして、プロジェクトにアサインをし、そのご評価をいただくという形でデータのマネジメントをしながら、プロの方々と共に働いております。

## 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壮大なミッションで当初は進方に困りましたが、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

決算ごとに新しい事例を準備してお話をさせていただいてますが、今回はエンタープライズのマーケットが順次「ProSharing」を活用いただけるようになってきたということで、三菱ケミカルホールディングス様の事例を紹介します。

化学のマーケットでは世界でも8位、日本を代表するTOPIX Large70にも選ばれている大きい企業様の中でも「ProSharing」が選ばれてきているということです。

本事例はコロナ禍で働き方が大きく変わるといったときに、やはり大企業、すごい動きづらかったんですね、それこそオープンイノベーション活用すべきだろうということで、全社横断業務改善プロジェクト、例えば、社内の稟議ワークフローを一気に電子化したり、異動者の受け入れマニュアルを変えたりとか、プロならではの第三者視点を持って、2名のプロたちにご協力いただいてこのプロジェクトを推進したと、こういう事例が出てきています。

## 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

また、こちらは新潟の老舗お菓子メーカーさんで、柿の種をベースにしていっぱやいます。

コロナ前までは、オフラインのマーケットや卸のマーケットみたいなところはあったんですけど、これからは、例えば、D2Cのマーケットを目指していく中で、リブランディングしていかなきゃならないと。

そうなったときに、Webマーケティングしかり、データマネジメントしかり、CRMしかり、そもそもその設計からちゃんとブランディングを考えていくことができないということで、こちらは、9ヶ月で複数商品のリブランディングを完成し、そのあと利益率も上がっていると、そういう事例になっています。

ちなみにこちらのプロジェクトに入っていたプロ人材の方は、前回の事例でもお話したんですけども、メルカリの元OMOの戦略チームを立ち上げた方で、オムニチャネルマーケティングのプロフェッショナルです。

まさにこういう方が日本の地方の中小企業のこういうプロジェクトに入っていくことで、イノベーションの種をつくっていく、そういう世界なんだと思っています。

- ❑ 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



では、業績ハイライトについてご説明をさせていただきます。

- 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。

売上高はYoY 32%で、力強い成長を継続できているかなと考えています。

売上高進捗率も計画どおりと考えています。

営業利益については約500百万円で、進捗率としては99%に届いているという状況でございます。

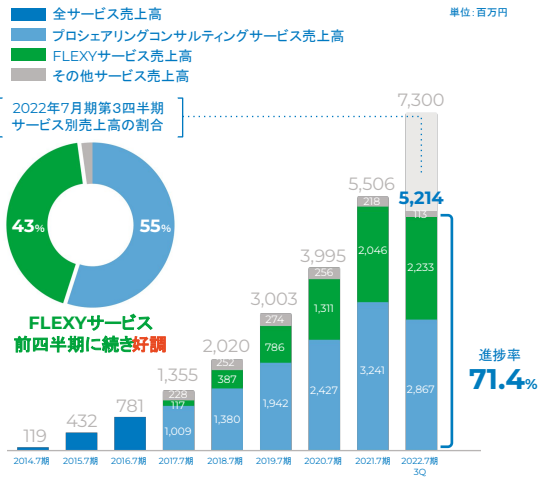
非常に到達率が高い状態で着地できているかなと思っております。



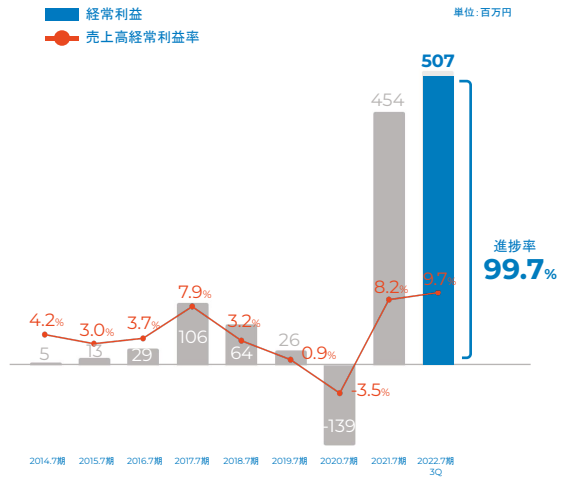
# 高い売上高・経常利益成長性

- 主要サービスであるプロシエ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



Copyright © CIRCULATION Co.,Ltd. All Rights Reserved.

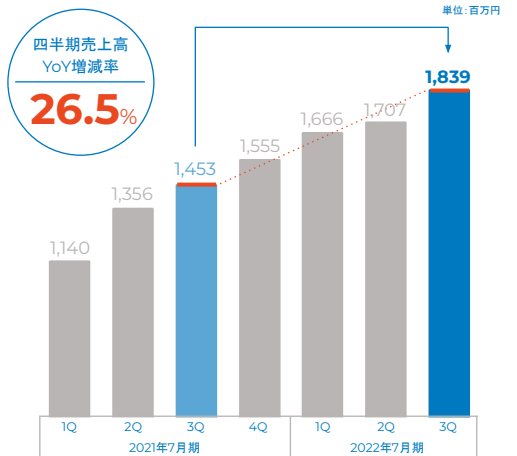
ここまで高い売上高と利益の成長性をつくってきましたが、まず売上高については引き続きDXニーズが強いです。

なので、全体のシェアの中でいうと「FLEXY」のシェアが伸びてきているということで、43ポイントまで伸びてきているという状況になっています。

そして、利益についても、早期に積み上げていますので、人的投資やマーケ投資、まだまだできる施策を持っていますので、そこは投資をしながらも、しっかりと利益を今期も着地としては出していきたくて考えております。

- 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



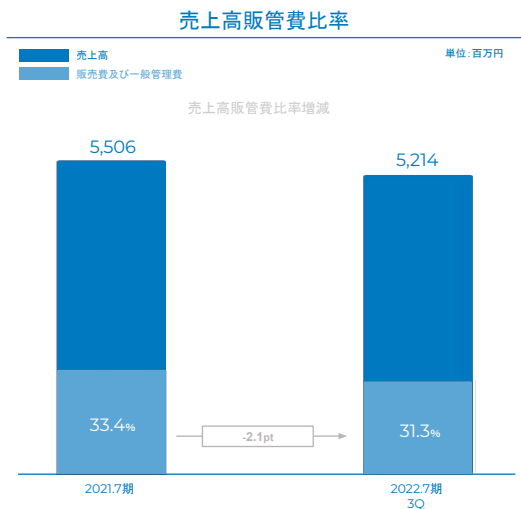
- 四半期売上高は過去最高を記録
- 前四半期と比較すると、四半期売上高は+7.7%成長、約131百万円を積み上げる
- オミクロン株の影響下においても、売上高は力強く伸長

四半期売上高についてもYoY26%増と、過去最高を記録しております。

そして、Q比較で見ても7.7%成長と、しっかりと売上を積み上げている状況になっております。

## 売上高販管費比率推移(四半期)

- 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



- 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

販管費についてです。

こちらについても、今期は販管費比率30%と、しっかりと(期初計画に)ミートしており、大きな変動なく、計画どおり着地していきたいと考えています。

- ❑ 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



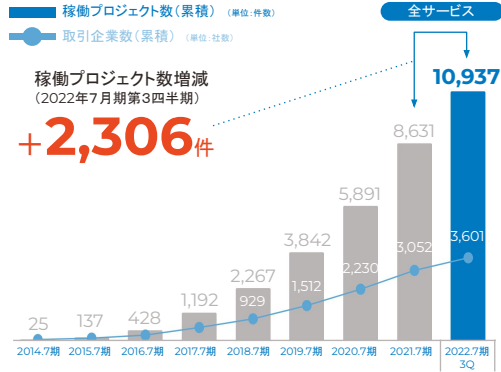
では、重要KPIについてご説明をさせていただければと思います。

# 稼働プロジェクト件数・プロ人材DBの順調な成長

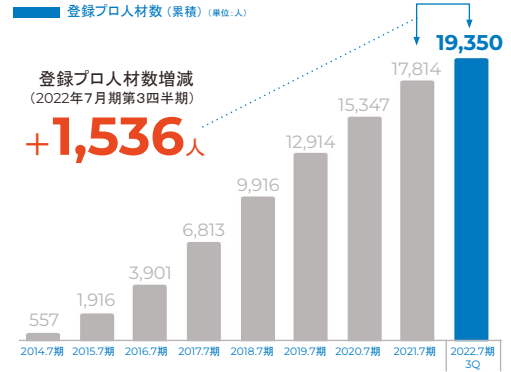


- 2022年7月期3Q時点で、累積稼働プロジェクト数 10,937件、累積取引企業数 3,601社、累積登録プロ人材数 19,350名と創業来、稼働プロジェクト及びプロ人材DBともに順調に成長

累積稼働プロジェクト件数  
及び 累積取引企業数の推移 (1)(2)



累積登録プロ人材数の推移 (3)



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。

我々は、大きく2つのKPIからご説明をさせていただいております。

1つはプロジェクトをしっかりとつくり上げているかどうか。今四半期で累計プロジェクト数が1万を超え、しっかりと伸長しております。

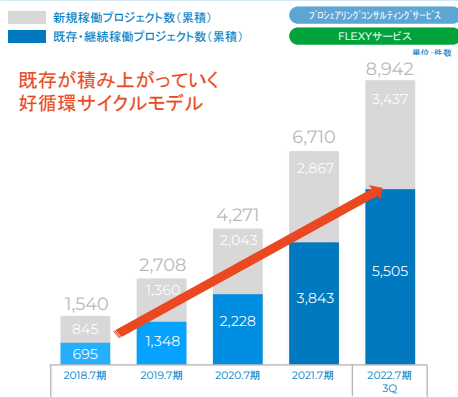
また、マーケットの中でも最もニーズがあるだろうプロたちを集めており、今、19,000名以上ご登録があり、もう少しで20,000名を超えるところまで伸びていきそうな状況になっております。

# 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毎期獲得に加えて、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

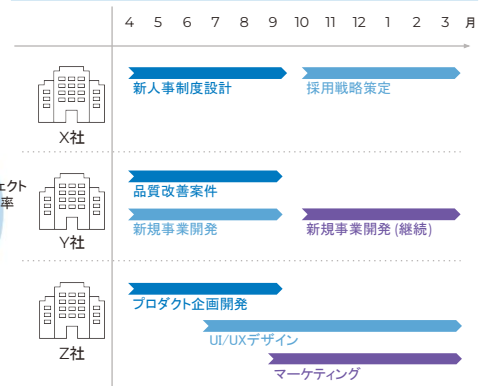
累積新規稼働プロジェクト数 及び  
累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移<sup>(2)</sup>



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、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・累計対象期間以前の初回プロジェクトの累積、累積既存・継続稼働プロジェクト数・累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累計する。対象サービスはプロフェッショナルコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは累計対象から除外とする。

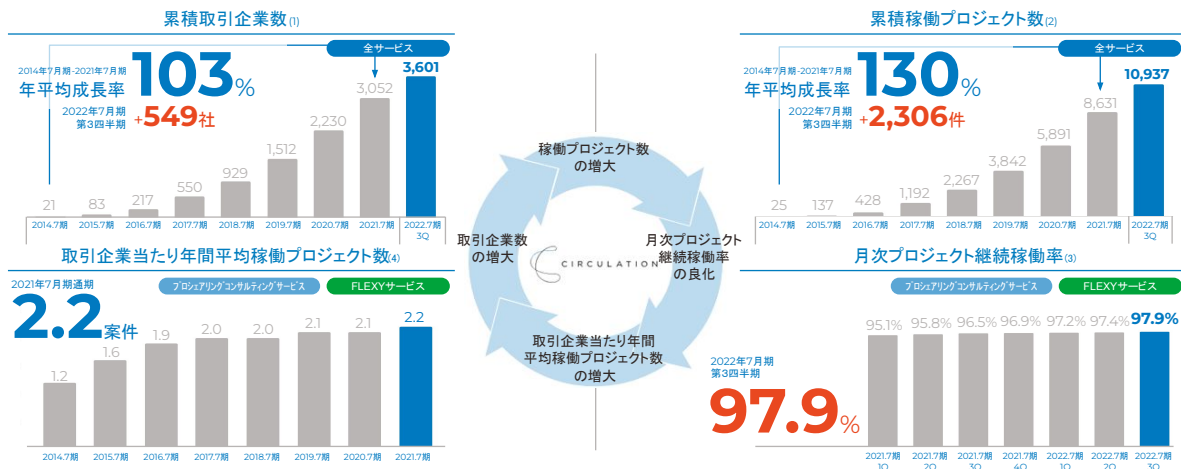
新規、既存・継続、いずれのプロジェクトもしっかりバランスよく積み上がっています。

新規プロジェクトを四半期毎に獲得できていることと、既存の顧客基盤でストックされているという、この両輪がしっかり回ってきているということです。

プロジェクトの層がしっかり積み上がっていくリカーリング型のビジネスモデルを採用したことにより、収益はしっかり増加し、安定利益が出せている状況かと思っています。

# 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を、月次稼働プロジェクト数合計で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロジェクトコンサルティングサービス、FLEXYS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。稼働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。実績した会計年度のみ集計対象。対象サービスは、プロジェクトコンサルティングサービス、FLEXYSサービス。小数点第二位を四捨五入。

各プロセスについては、取引企業数、累計稼働プロジェクト数もしっかりオンしていて、右下の月次プロジェクト継続稼働率がまた少し上がってきて良化をしています。

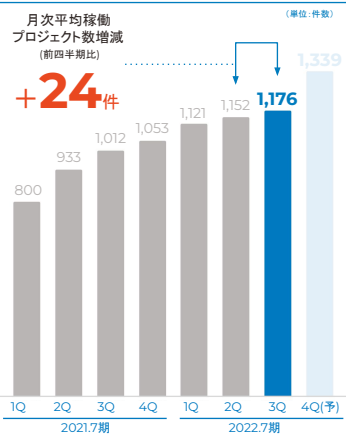
ある意味、こちらのカスタマーサクセス、お客様からの評価が低いと、案件を落とされてしまいますので、これが97%継続していて、非常に誇れる数字かなと考えています。

# 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

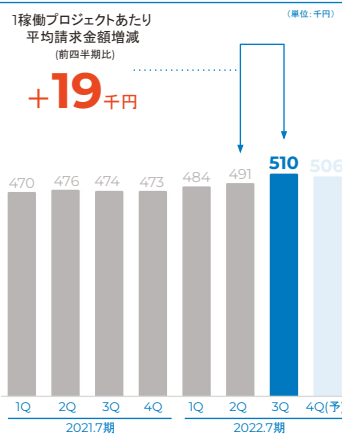


- オミクロン株の影響下でも月次平均稼働プロジェクト数はほぼ計画通り順調に増加
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は微増

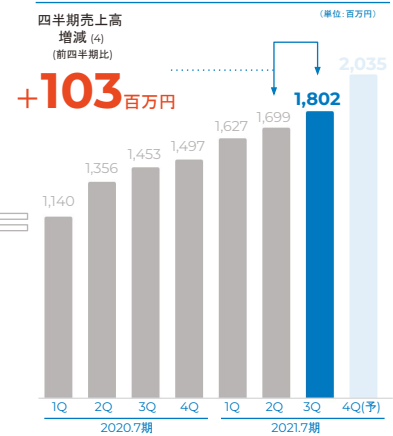
月次平均稼働プロジェクト数 (1)



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。集計対象はプロシェア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。集計対象はプロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、Open liba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  
Copyright © CIRCULATION Co.,Ltd. All Rights Reserved.

月次平均稼働プロジェクト数が積み上がっていて、平均請求単価も安定しています。

今回は少しまたDXプロジェクトが増えていることで、平均単価が少し上がっておりますけども、まず月次平均稼働プロジェクト数は1,176件のプロジェクト、そして平均請求金額が51万円で、50万円を突破した形になっております。

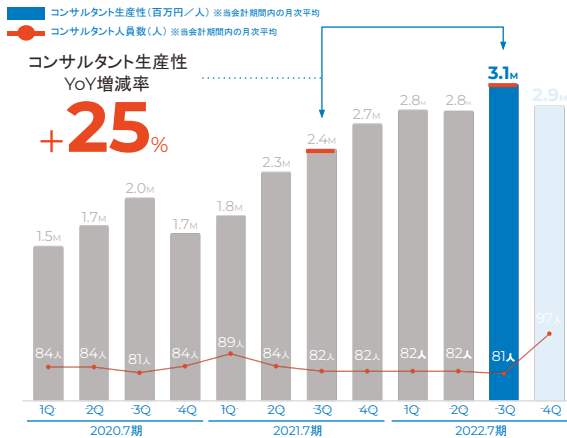
それが掛けられて、売上になっているという構成です。



# 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：当会計期間内の各売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以て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。

今期、何度かご説明を差し上げたコンサルタント生産性についてです。

YoY比で大幅にまた良化をしており、生産性はより一段乗っかってきているという状況になっております。特に「FLEXY」、DX関連の生産性向上施策が功を奏していきまして、生産性は当初の計画以上、高い水準を更新しており、1.25倍程度伸びています。

今期の 이슈 になっておりました人の採用です。

採用についてはお伝えしていたとおり、第3Qから追い付いてきています。

そこからヘッドカウントとして追い付いてくるのは第4Q。入社して戦力化していくという形です。戦力化とは、コンサルタントがアサインされるとプロジェクトが1件、2件と積み上がっていくイメージです。

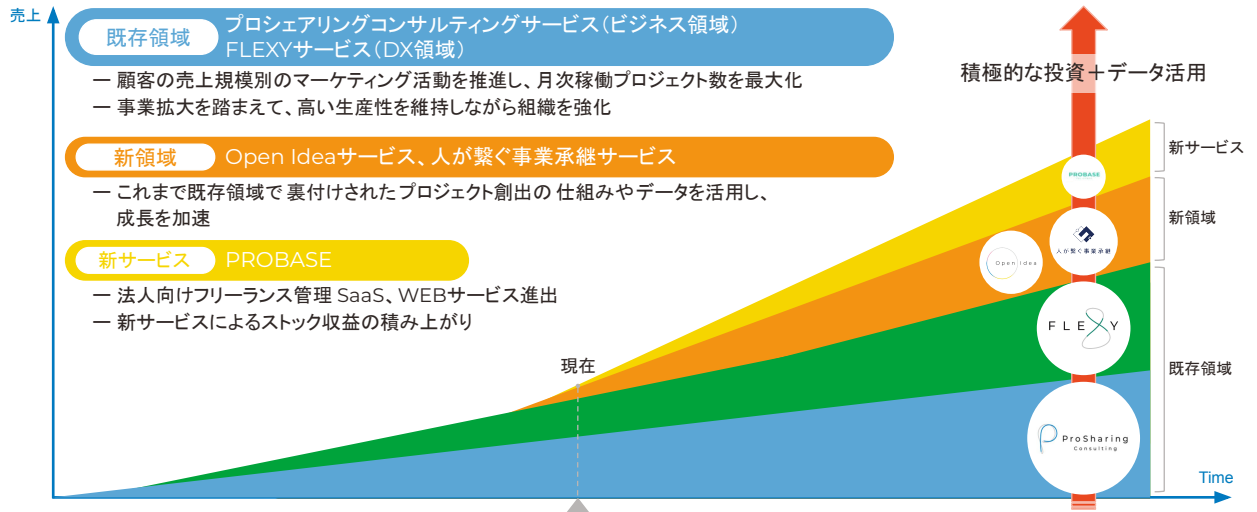
なので入社してすぐ戦力化ができるという形になっています。今回、新しい情報として2022年4月に新卒が22名入社をしております。中途入社者も第4Qからしっかり戦力化が進んでまいりますので、あらためて体制がつくり直された状況にはなっているかなと考えております。

- ❑ 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



成長戦略についてご説明をさせていただきます。

積極的な投資とデータ活用で事業拡大を加速させる



Copyright © CIRCULATION Co.,Ltd. All Rights Reserved.

25

まず既存の領域は、プロのスキルシェア、「ProSharing」と「FLEXY」のサービスになっております。

新領域として事業承継のサービスを挙げさせていただいております。

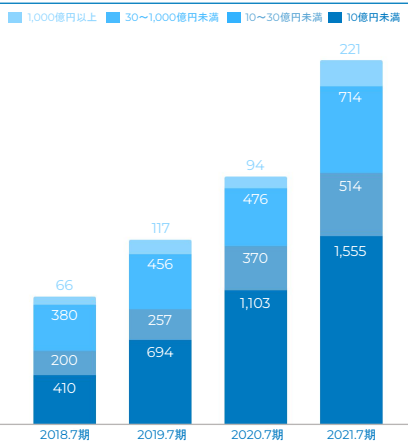
新サービスとして、SaaS、法人向けのフリーランス関連のSaaSサービスを組ませさせていただいております。

これらが全てストックされていくと考えています。

**[既存領域]** プロシエアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス  
 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)



	狙い	取り組み
中堅 大手	複数稼働 取引先 企業数UP	<ul style="list-style-type: none"> <li>● DX領域の案件獲得に向けてウェビナーを中心に広告宣伝費を積極的に投下</li> <li>● 顧客内の他部署横展開を加速</li> </ul>
中小 ベンチャー	取引先 企業数UP	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 上位地銀及びメガバンクの新規開拓と既存アライアンス先本部との関係性強化</li> <li>● アライアンス先金融機関からの案件紹介促進に向け、銀行員に役立つデジタルコンテンツの配信を増強</li> </ul>

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ア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300億円~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100億円~300億円未満/主に地方・支社が担当、Cランク:売上100億円未満/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。

引き続き大手もベンチャーも、リードやニーズはあるという状況です。

少々、採用の遅れのところでなかなか戦力化のところが進まなかったところがあるのですが、戦略としては、大手は1社複数のプロジェクトが走るようにし、経営戦略やDX領域の案件獲得に向けて、先ほどの化学領域のお客様の事例を話させていただきましたが、その大手のお客様のリードを取る施策は全てウェビナーに今、投資をしています。広告宣伝費はここを中心に積極的に投下をしています。

さらに、顧客内の他部署展開をしっかり加速していくために、エンタープライズ専門のコンサルタントチームもつくって展開を加速させているという状況です。

中小・ベンチャーは引き続きアライアンスになっており、地銀様とのアライアンスを提携しております。

ハイスキルな 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

職種カテゴリ 職種 フリーワード (例: 週2/3日/副業)

検索する

幾つかサービスのアップデートがございましたので、共有させていただきます。

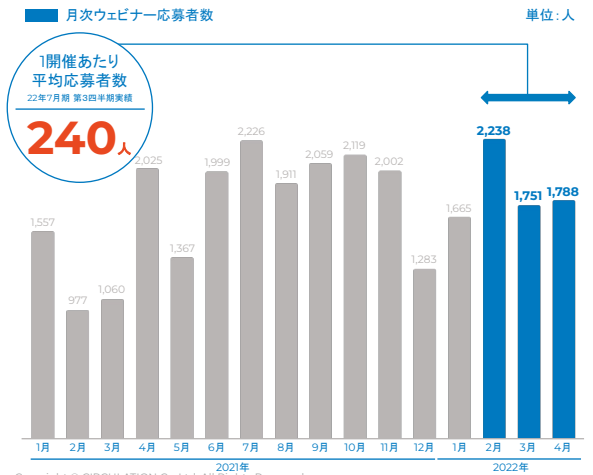
まず、ハイスキルなITプロ人材のシェアリングサービス、「FLEXY」のサイトリニューアルをさせていただきました。

「FLEXY」が今、保有してる案件を直接検索できるようにUI・UXをかなり新しくさせていただきました、案件から探していただくところをより強化している状況になっております。

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3四半期実績)

- 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



そして、引き続きウェビナーでございますが、1開催当たり、大企業の決裁者の方々や、その専門領域の方々が240名ぐらい参加していただいて、引き続き、安定してリードが取れている状況になっています。

今、この実施から1年経過して、定常的に案件が獲得できるチャネルに成長していますので、どこかでもう一度、ここは投資を踏んで、どのように成長させていくかが、我々のポイントになると思っています。

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を実現するためのみつの立ち上げステップとは？



【経営者のためのon1】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】9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ロー①・モデルとは？



【脱炭素・経営戦略】日本のESO機関以上が実施している、次世代経営戦略の柱になるTCFDシナリオ分析とは



【前進する新規事業】事業化に繋がるバリエーションプロポジションを作る3つのポイント



【カシオの全社統合DX】デジタル統轄部長が語る、入社5年で実現したユーザー中心デジタル組織変革の裏側



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



【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障が今やるべき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】「Yフー」株式会社のDOs担当者が語る、企業賑ふると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

今期はかなり品質にこだわりまして、まさにこの「ProSharing」のプロのデータベースの強みである、実務を経験している先端事例のウェビナーを続々と配信をしています。

少しチャレンジングな企画もあり、トライでやってみたのは、量子コンピューターについてのチャンネル。

ESG投資やサステナビリティ経営については、引き続き、継続してニーズが強いということがあるので、YouTubeに落ちている「サステナビリティとは」のようなあっさりとした世界観ではなく、どちらかというと、サステナビリティを活用した新しい新市場はどこなのかといったコンテンツを今、ライブ番組で提供している状況になっております。

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

既存領域	プロシエリング/金融人材/サービス紹介/人事
新領域	COOP/ESG、事業承継/HEALTH/サービス
新サービス	PROBATE

- 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

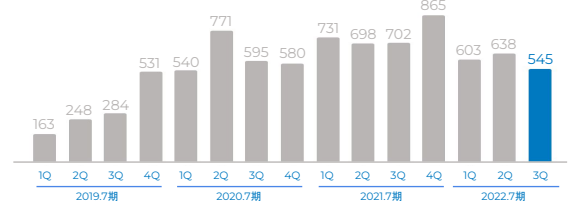
■ 提携済銀行本店所在都道府県

**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
- ✓ プロシエリングであれば地方で働くことが可能



### 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—



注: (1)アライアンス契約済み銀行数は第一地銀97行、第二地銀13行、都市銀行及び信用金庫を除く(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(簡易数)。紹介頂いた紹介取引先企業と直接の理由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。

そして、地銀様とのアライアンスについてです。

今、第3Qについては、紹介案件数が545件で、事実上、今の拠点数と拠点人員でいうと、十分なリード数だと考えております。

地方には恒常的なプロ人材ニーズがしっかりとありますので、アライアンス紹介数は順調に推移していると考えています。



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

- 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

サーキュレーションは、この数年間、「ProSharing」やビジョン達成のために、地方の市政や県政、官公庁ともオープンイノベーション企画のような形で、かなり前衛事例をつくってきたと思っております。

今期はそうした案件がまた積もってきて、仙台市からこれで計4回目の受託になりますが、中小企業の経営改善支援という委託事業をまたあらためて開始をしております。

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を、市と一緒に実施していく、実行していきます。

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



- 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

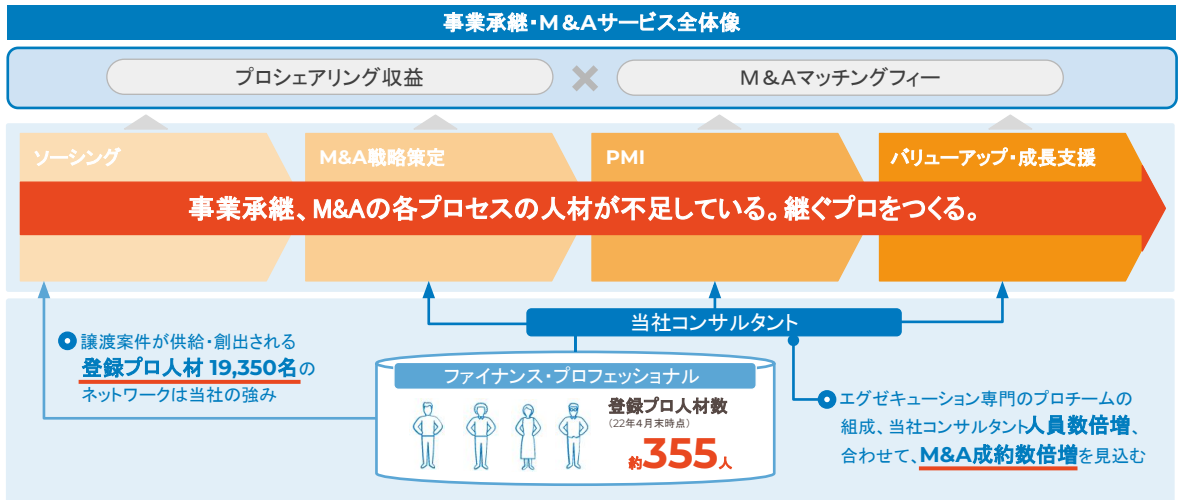
当社は首都圏等のプロ人材のマッチングを支援し、福岡市と共に成長支援を実施します

あと、福岡ではスタートアップ支援の事業として、2年連続受託企業として決定しております。

地方でIPOをするっていうときに、我々を使っただけが多いです。

こちら福岡市と協業させていただいて、福岡の経済を牽引する企業を創出していくということを目的にやっております。

- 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

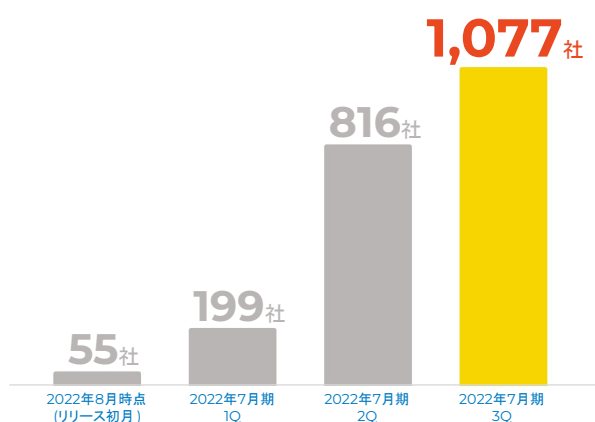


引き続き、今期も「事業承継サービス」は挑戦しました。

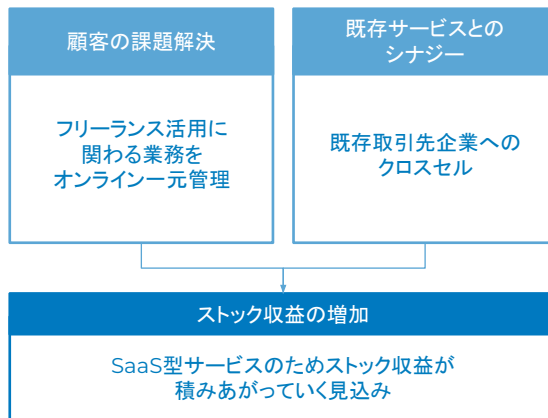
M&Aのセルサイドの案件はしっかり積もってきている状況ですし、一種、財務やファイナンス、M&A仲介の経験があるフリーランスマーケットを確実に取ろうということで、ファイナンスプロフェッショナルたちが登録いただいている、今はまだその他領域に入ってますので、大きな(業績への)インパクトは生み出せてはいたなくても、セルサイド案件も、そして「ProSharing」の稼働も走り始めているという状況で、順調かなと思っております。

- 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



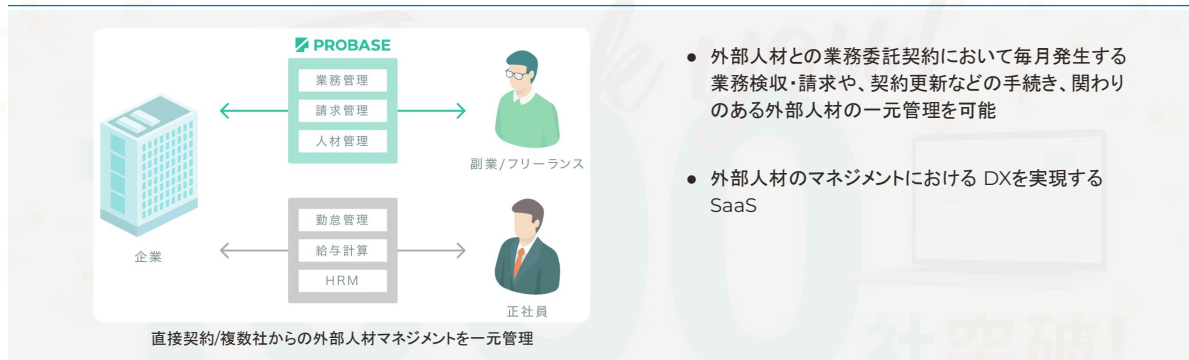
「PROBASE」についてはプレスも打たせていただきましたが、契約社数が1,000社を超えて1,077社と、順調に成長しています。

今期は既存サービスとのシナジーで、かなり契約社数が最大化できました。

引き続き、今は人材マーケットでいうと正社員のためのHRテックが主流ではございますけども、今後、フリーランス活用は進んでいくと考えておりますので、フリーランスをオンラインで一元管理できるSaaSサービスは、ストック型の収益増加に寄与するかなと考えています。

## 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



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

新サービスの「PROBASE」、こちらは先ほどご説明したとおりでございます。

- ❑ 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



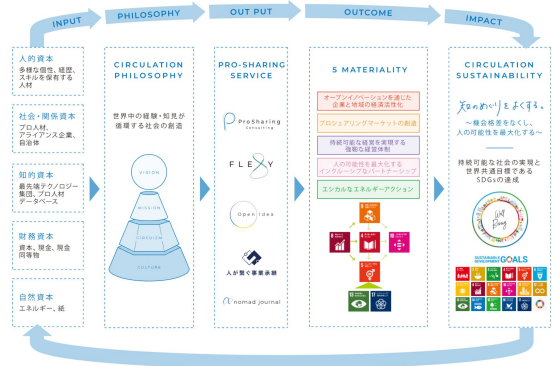
最後に、アペンディクスでございます。

- 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サステナビリティは、上場前から取り組んでおりますが、今あらためて、また上場したタイミングというところで、色々アップデートしていきたいと思っております。

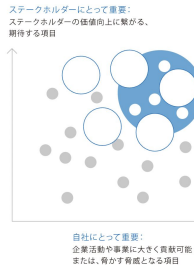
今、取り組んでることについては、こちらに記載しておりますので、ご覧いただければと思います。

私からは以上でございます。

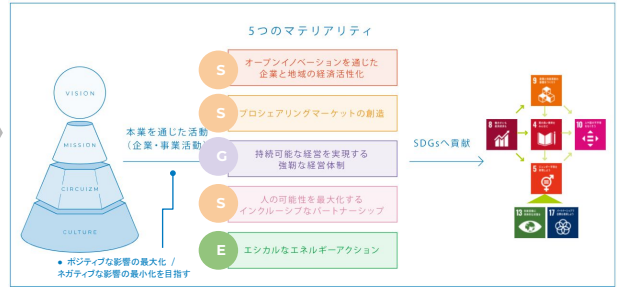
# サーキュレーションの重要課題(マテリアリティ)

- 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



知のめぐりをよくなる。「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

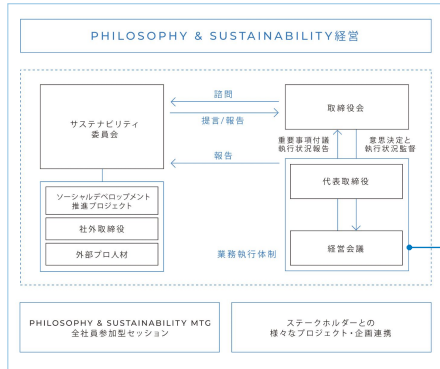
※5つの重要課題に対して、19の価値創出項目を設定  
<https://circu.co.jp/sustainability/5-materiality/>



# 推進体制とここから

- 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



2021

2022-2024

2025-2030

サステナビリティ委員会

- ・3ヶ月に1回開催
- ・重要課題に対する進捗報告
- ・外部有識者も交えた情報収集、意見交換

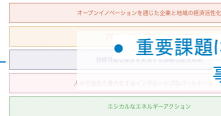
重要課題への取り組み

KGI/KPI設計

短期目標に向けた実装

中期長期目標に向けた挑戦

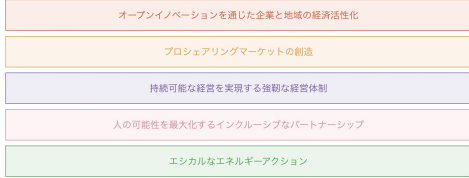
- 重要課題に対して、担当役員が KGI/KPIを設定 事業戦略へ組み込み実装



- 社外取締役による全社重要課題進捗報告の推進
- 取締役による進捗の消化
- 重要課題の進捗状況を定例会議で報告
- 外部有識者も交えた情報収集、意見交換
- ソーシャルデベロップメント推進プロジェクトの推進
- 社外取締役の活用
- 外部プロ人材の活用
- 外部有識者も交えた情報収集、意見交換

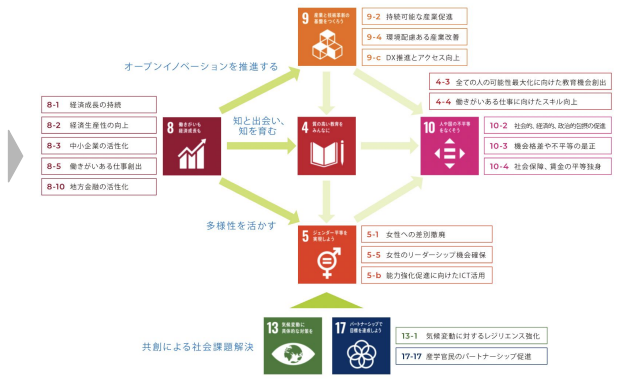
# これまでの取り組み実績(参考)

## ●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>企業やプロフェッショナルのスキルや知見を個人や中小企業に提供し、新たなビジネスの創出を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロシェアリングメソッド</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>プロ人材の知とスキルを価値創出</b></p> <p>プロ人材の知とスキルを価値創出するためのプラットフォームを提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>プロ人材活用による企業支援</b></p> <p>企業やプロフェッショナルのスキルや知見を個人や中小企業に提供し、新たなビジネスの創出を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>地方中小企業と地域社会の経済活性化</b></p> <p>地方中小企業と地域社会の経済活性化を支援しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>
<p><b>社会課題を包括的に解決するSDGAL（SDGs）の提供</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推進し、SDGAL（SDGs）の提供を強化しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>プロシェアリングサービスを通じた企業やプロ人材の知とスキルを価値創出</b></p> <p>プロシェアリングサービスを通じて、企業やプロ人材の知とスキルを価値創出するためのプラットフォームを提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>地域やセクターを超えた共創</b></p> <p>地域やセクターを超えた共創を推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> </ul>	<p><b>働きがいや生活の質を向上させる価値創出</b></p> <p>働きがいや生活の質を向上させる価値創出を推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオンラインスキル交換プラットフォームの提供</li> <li>「ProShare」によるオフラインスキル交換プラットフォームの提供</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
プロシェアリング事業への依存について	当社の営業収益は、プロシェ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、その他予見不能要因によって、当社の想定通りにプロシェアリング事業が展開しない場合には、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	プロシェ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。
競合について	当社のプロシェアリング事業は、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合が生じております。当社は19,350名(登録者総数)が登録する、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、各業界や各業種において業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、それに基づいた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競合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等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、現状適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管理を行い、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、育成機会が多様化・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、事業の継続に大き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らず、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。