



どんな課題でも、  
プロがいれば解決できる。



## CIRCULATION

2023年7月期 第3四半期 決算説明資料

2023年6月13日(火)

株式会社サーキュレーション

- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



2023年4月18日付適時開示「代表取締役の異動に関するお知らせ」に関する一連の事実について報告いたします。

- 弊社前代表取締役社長が違法薬物所持の疑いにより捜査（2023年4月20日付適時開示「代表取締役退任の開示に関する経過報告及び新経営体制に関するお知らせ」参照）
- 自主的に取締役・監査役の計6名及び前代表と親族関係にある従業員2名を対象として薬物検査を実施（2023年4月25日付ホームページ開示「薬物検査の実施結果について」参照）
- 本件は前代表による業務外の私的空間における純然たる私的な行動であり、会社としての関与はないと判断
- 加えて、独立性及び専門性のある機関に下記の各事項(①～③)について調査を実施する必要があると考え、特別調査委員会を設置(2023年5月11日付け適時開示「特別調査委員会設置に関するお知らせ」参照)
  - ① 本件が前代表による個人的な犯行であり、弊社の関与はないとしている弊社の判断の可否
  - ② 前代表及び弊社の現役員らに、反社会的勢力との関わりが認められないことの確認
  - ③ 反社会的勢力との関わりを排除するための弊社の内部管理体制・コーポレートガバナンス体制の構築・運用の評価
- 本調査委員会による報告書を受領し、2023年6月13日取締役会にて報告（2023年6月13日付適時開示「特別調査委員会からの調査報告書の受領等に関するお知らせ」参照）

2023年6月12日付で特別調査委員会から受領いたしました調査結果の概要は以下のとおりです。

- 調査委嘱事項①「①前代表による違法薬物所持が、前代表による個人的な犯行であり、当社の関与はないとしている当社の判断の当否」について  
当委員会としては、前代表による違法薬物所持が、前代表による個人的な犯行であり、当社の関与はないとしている当社の判断は相当と考える(ただし、前代表による違法薬物所持につき、その犯罪の有無は刑事裁判において判断されるものであるから、当委員会は、当社の関与がないとしている限りで当社の判断を相当とするものである。)
- 調査委嘱事項②「前代表及び当社の役職員と反社会的勢力の関わりの有無の確認」について  
当社及びその役職員のほか前代表についても、反社会的勢力との関わりは確認されなかった。
- 調査委嘱事項③「反社会的勢力との関わりを排除するための当社の内部管理体制・コーポレートガバナンス体制の構築・運用の評価」について  
反社会的勢力との関わりを排除するための当社の内部管理体制・コーポレートガバナンス体制については、今後の運用上改善が望まれる点がいくつか指摘できるものの、いずれも当社における反社会的勢力排除体制の構築・運用についての否定的な評価に結びつくものではなく、反社会的勢力排除体制は適切に構築・運用されていると評価できる。

(注)なお、前代表の株式保有方針につきましては、現在協議中のため、方針が決定いたしましたら、追ってご報告いたします。

当社は、株主・投資家の皆様をはじめ関係者の皆様には多大なるご迷惑とご心配をおかけしましたことを、深くお詫び申し上げますとともに、信頼回復に向けて全力で再発防止に取り組んでまいり所存ですので、何卒ご理解賜りますようお願い申し上げます。

# 代表取締役の選定及び役職の異動に関するお知らせ

2023年6月13日付にて新たに下記の体制へと移行することを決定いたしました。

氏名	新役職	現役職
福田 悠	留任	代表取締役社長
山口 征人	代表取締役副社長	取締役経営管理本部長
斉藤 麻子	留任	社外取締役
露木 一彦	留任	社外常勤監査役
小山 憲一	留任	社外監査役
由木 竜太	留任	社外監査役

- 新代表取締役社長への権限集中の回避、及びけん制機能の強化を企図し、当社は代表取締役2名体制への移行を行うべく、当社指名・報酬委員会にてその適切性等を協議し、同委員会の答申を受けて、本日の取締役会で決議。社内における決裁権限も同時に見直し、いずれかの代表取締役により決定する事と、両代表取締役の合意にて決定する事とを区分け（2023年6月13日付適示開示「代表取締役の選定及び役職の異動に関するお知らせ」）
- 過度に意思決定に時間をかけず、それぞれの権限において決められる事を決め事業の意思決定スピードを速める事と、より慎重に協議することで当社の中長期的企業価値を最大限に高めていく意思決定の慎重性を高める事とを両立

- 2023年7月期の業績予想については、売上高 8,100百万円 (YoY +14.0%)、営業利益 540百万円 (YoY +1.9%)、経常利益 540百万円 (YoY +2.3%)、当期純利益 347百万円 (YoY +0.3%) に修正

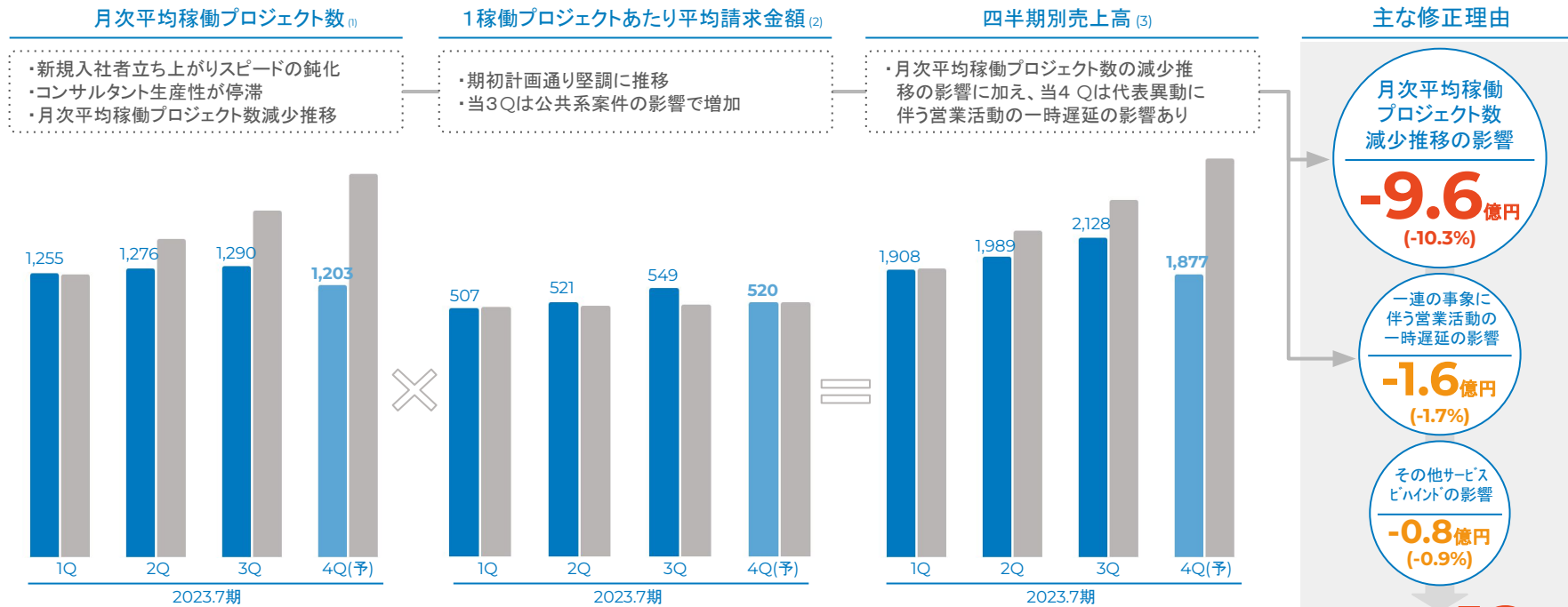
## 2023年7月期業績予想(2022年8月1日～2023年7月31日)

単位:百万円

	2023年7月期 期初計画	2023年7月期 修正計画	期初計画比 増減額	期初計画比 増減率	(ご参考) 前期通期実績
売上高	9,300	8,100	-1,200	-12.9%	7,104
営業利益	600	540	-60	-10.0%	530
営業利益率	6.5%	6.7%	0.2pt	-	7.5%
経常利益	600	540	-60	-10.0%	528
当期純利益	390	347	-43	-11.0%	346
1株当たり純利益 <small>(単位:円銭)</small>	47.13	41.90	-5.22	-11.0%	42.02

# 修正の理由(売上高の減少)

- コンサルタントの生産性が期初計画を下回り推移し、平均月次プロジェクト件数が当初計画から減少して推移
- 一連の事象に伴う営業活動の一时的な遅延も発生



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。集計対象はプロフェッショナルコンサルティングサービス、FLEXIY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。集計対象はプロフェッショナルコンサルティングサービス、FLEXIY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)四半期別売上高増減: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



# 修正の理由(営業利益、経常利益、当期純利益の減少)

- 売上高の減少に合わせ、原価、売上総利益も減少
- 当期純利益は経常利益の減少に加え、前代表の退任に関連し、特別損失を計上する見込み
- 一方で、当該損失については、前代表との協議の結果、損失相当額を賠償することで合意

## 2023年7月期業績予想(2022年8月1日～2023年7月31日)

単位:百万円

	2023年7月期 期初計画	2023年7月期 修正計画	期初計画比 増減額	期初計画比 増減率	(ご参考) 前期通期実績
売上高	9,300	8,100	-1,200	-12.9%	7,104
営業利益	<b>600</b>	<b>540</b>	<b>-60</b>	<b>-10.0%</b>	<b>530</b>
営業利益率	<b>6.5%</b>	<b>6.7%</b>	<b>0.2pt</b>	<b>-</b>	<b>7.5%</b>
経常利益	<b>600</b>	<b>540</b>	<b>-60</b>	<b>-10.0%</b>	<b>528</b>
当期純利益	<b>390</b>	<b>347</b>	<b>-43</b>	<b>-11.0%</b>	<b>346</b>

### 営業利益、経常利益の減少の理由

- ・売上高及び売上総利益の減少
- ・販管費の効率的投資の見直しを実施

### 当期純利益の減少の理由

- ・経常利益の減少
- ・前代表退任に関連した特別損失(約60百万円※)を計上も、当該損失は損失相当額の賠償合意し、合意金額は特別利益に計上見込み ※現段階での予測値、変動可能性有り

(前代表退任に関連した特別損失)  
特別調査委員会に係る費用、弁護士相談費用、  
会計監査人による追加監査報酬費用、等

- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ **会社概要**
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 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

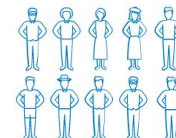
大学・研究所  
技術のイノベーション



企業・組織  
機能のイノベーション



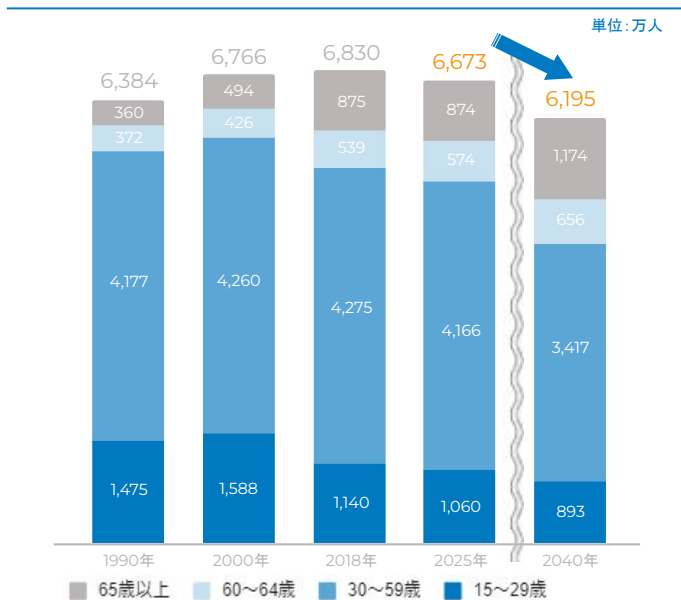
人材  
知見のイノベーション



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。

- 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

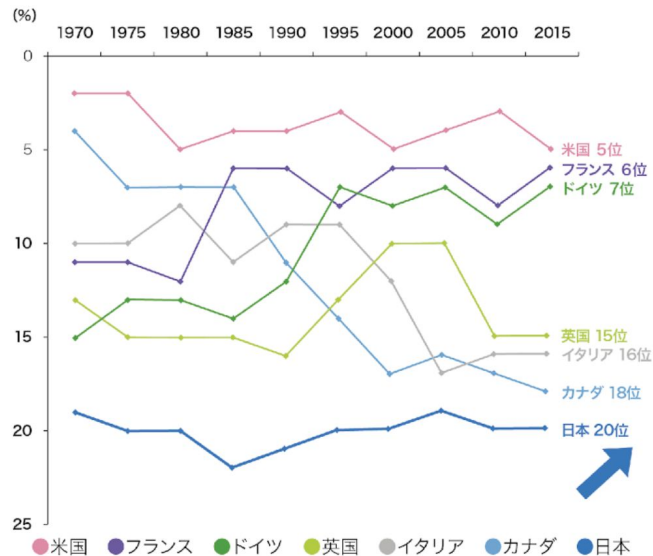
### 労働力人口推移



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



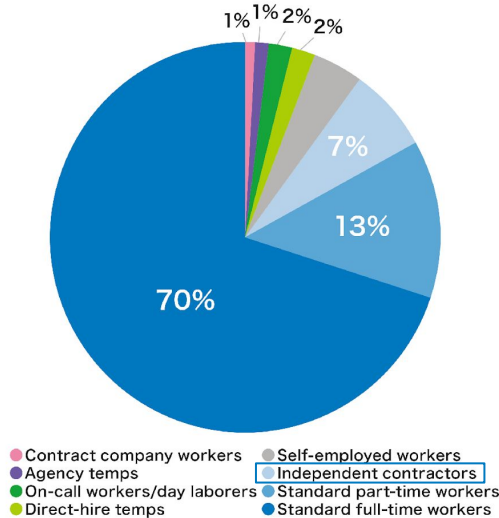
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

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<sup>(1)</sup>

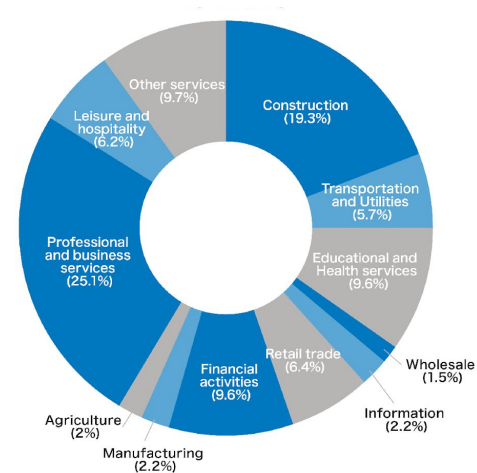
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



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)

## 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



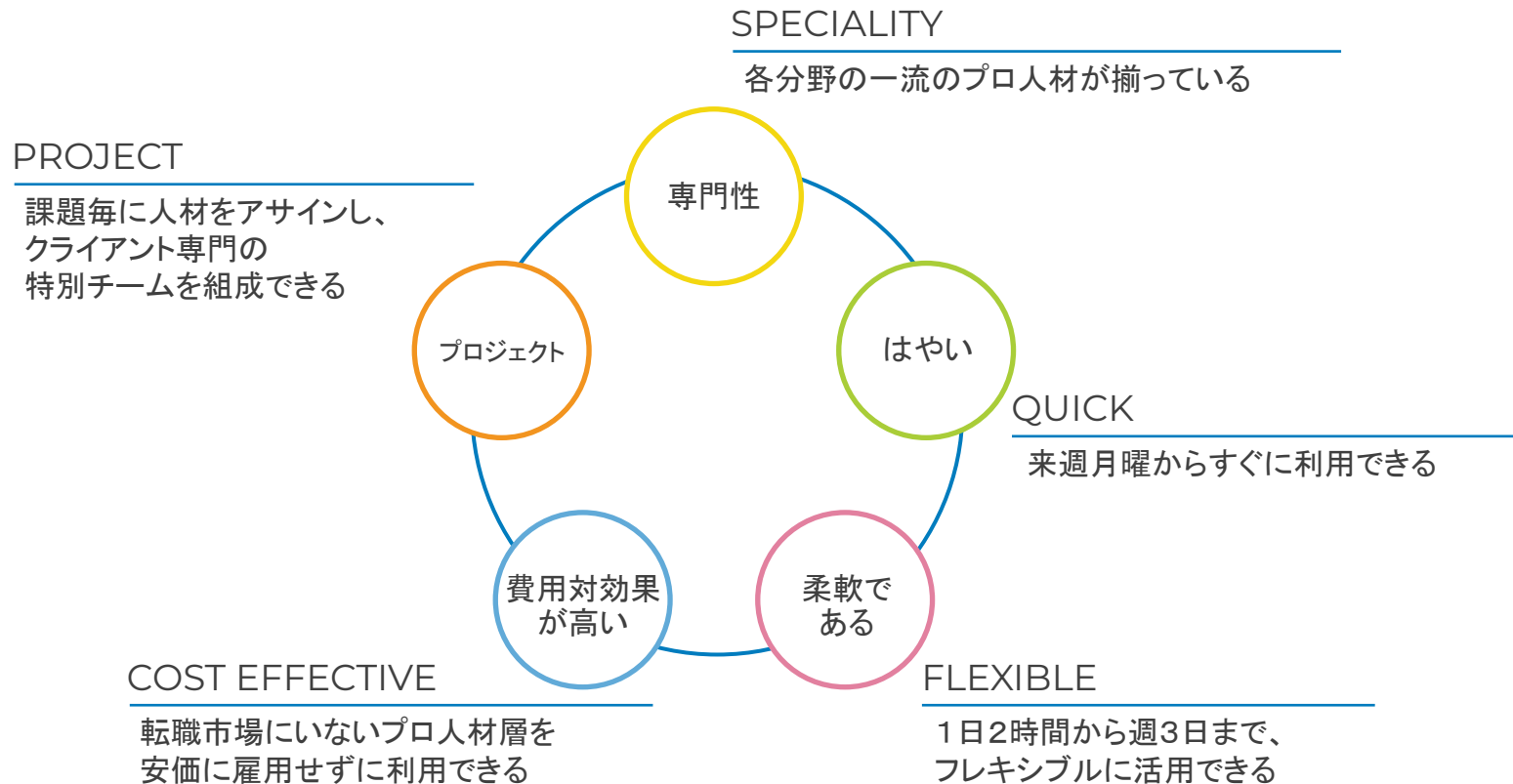
事業承継  
M&A



プロ人材



- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
  - ・1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

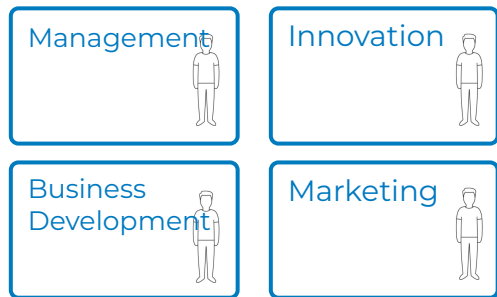




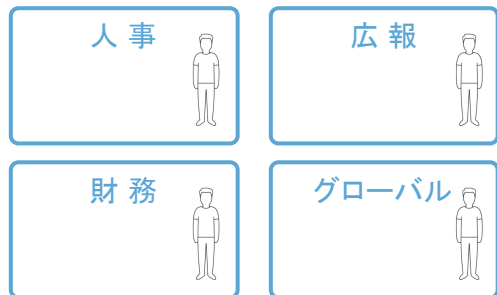
# その領域のトップランナー 22,040名<sup>(1)</sup>のプロ人材リソースを保有

- 累積登録プロ人材数は 22,040名 (前四半期比 +482名)と順調に推移

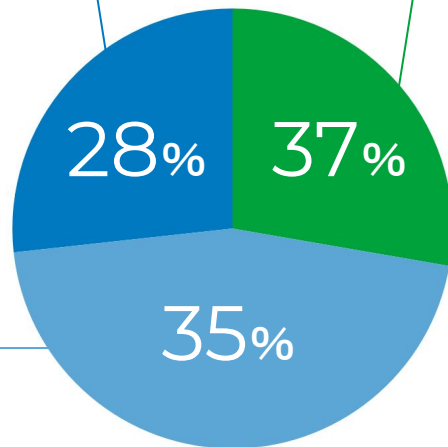
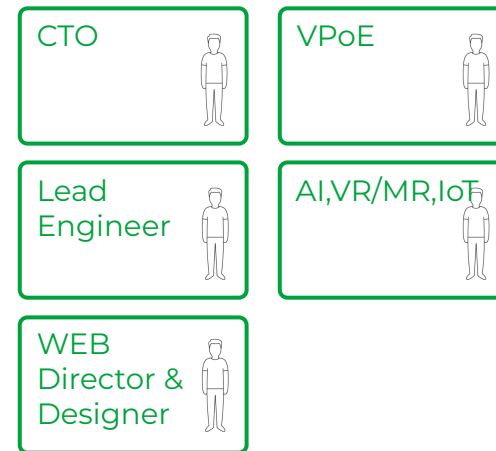
## Business Development - Professional



## Business Theme - Professional



## DX-Professional



### ●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。

※その他: M & A、営業等

## 日精株式会社 様のダイバーシティ理解支援

### 従業員へのダイバーシティ理解促進で 難易度の高いプロジェクトマネジメントに挑戦

大手企業

SDGs

人材開発

#### ISSUE 背景・課題

企業としてSDGsへの取り組みを進めるべきだと経営陣に課題意識があった

特にダイバーシティ&インクルージョンの分野はどこから取り組みれば良いか分からなかった

#### RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用によりダイバーシティ&インクルージョン推進のロードマップを描いた

社内リソースが不足する中でプロジェクトマネジメントの経験も得られた



グループ全体のホールディングス化を契機に、企業としてSDGsへの取り組みを進めるべきだと経営陣に課題意識があり、既に経営陣向けのワークショップなども実施された。しかし、当時の総務部は社歴の短いメンバーも多く、既存業務にもリソースを割く必要がある中で、特にダイバーシティ&インクルージョンの分野は女性活躍を中心に課題特定や推進方法など、どこから取り組みれば良いか分からず進められていなかった。

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



左: プロ人材 澤田 清恵氏  
中央: 日精株式会社 総務部  
人事・企画グループ  
主幹 岩瀬 一人氏  
右: 弊社コンサルタント  
青木 俊樹

「澤田さんとサーキュレーションさんがプロジェクト推進をサポートいただき、メンバー全員でHPコンテンツ企画やスケジュール管理など各分野の得意なメンバーが協力しあって進めることができました。」

## 経営数値を一挙に可視化！現場の推進者と 共にデータドリブン組織を創るまでの軌跡

化粧品、EC

業態変革

データ活用

### ISSUE 背景・課題

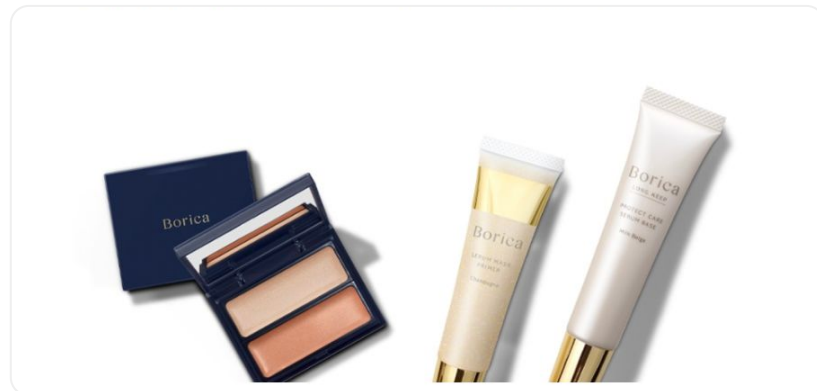
社内にPOSデータ、BtoBの販売データ、ECでの販売データ等がバラバラに点在していた

どのようにデータを整理し、可視化すべきかわからずにいる

### RESULT ProSharing Consultingの導入結果

経営数値が可視化され、必要な時に必要な情報を探し出せるデータ基盤の構築に成功した

プロジェクトメンバーが自走できるまでスキルを内製化できた



経営会議や月次の業績報告の際に、各チームで手作業で数字を拾い上げるところから行っており、数字を確認すること自体に多くの時間がかかっていた。社内のデータとしては、POS、購入データ、BtoBの販売データ、BtoCのECでの販売データなどがバラバラに管理されており、データの整理ができていなかった。自社で取り組みは行っていたものの、最終的にどのように管理できれば事業に活かせるか、そのためにどのような実務作業が必要か、など不明点が多かった。  
[導入企業事例詳細]: <https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/t-garden/>



右: 株式会社T-Garden  
Division Director / Lead Engineer 浅野洋司氏  
左: プロ人材 木村 隆介氏

「現在は経営会議などの各チームで異なっていたフォーマットを統一化、BIツールに自動で反映されるため戦略や議論に集中することができております。また定例会議で使われる週次レポートの作成作業もなくなり、工数削減に繋げることができました。様々な部署から要望などをいただいでおり、構築したデータ基盤を元に、さらなるデータ活用に向けて取り組んでいきたいと思っています。」

## 株式会社サンコウ 様の新卒採用支援

### 新卒採用母集団が数倍に増加、 人事部設立と若手担当者の育成にも成功

エリア

家具メーカー

人材採用

#### ISSUE 背景・課題

新卒の母集団形成が難航し、同じ  
エリアの競合他社を優先されてし  
まっていた

採用担当の後継者育成や、属人的  
ではない採用基準をしっかりと設けた  
いと考えていた

#### RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリング活用により、人事部  
を設立、新卒採用業務を若手4名  
に権限移譲し社員だけで自走でき  
る体制が構築できた

初年度の新卒採用説明会エント  
リーは過去実績の数倍の30名と  
なった



毎年2~3名ほどの新卒を採用していたが、母集団形成がうまく出来ず、学生には同じエリアの競合他社の選考を優先されてしまっていた。会社としての強みも持ち、魅力あふれる会社であることを就活生にしっかりと訴求し、第一志望の応募者を増やしたいと考えていた。また当時は人事部がなく、60歳になる専務が一人で高校・大学回りを中心とした採用業務全般を担当していた。他の業務もあり多忙な中で、候補者に最適なコミュニケーションツールやメッセージ検討が難しい状況だった。採用担当の後継者育成や、属人的ではない採用基準をしっかりと設けたいと考えていた。[導入企業事例詳細]  
: <https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/sankou-s/>



株式会社サンコウ 代表取締役社長 池松 優充氏

「サーキュレーションの担当者の中西さんには経営者と同じ想いで伴走していただき、手厚いサポートも随所で助けられました。」

「どこまで覚悟とノウハウを持っているか不安な業者の担当者に依頼するよりも、個人経営者・フリーランスでたくましく頑張っているような、成果を出すことにプロ意識を持って取り組まれるプロ人材と一緒に業務に取り組む価値を実感できました。」

- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ **2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト**
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- 月次平均稼働プロジェクト数が期初計画から減少して推移したことにより、売上高成長率はYoY+18.0%、売上高進捗率は 66.2%に留まる
- 当期は積極的な人材関連投資によるコスト増がある一方で、マーケティング及びインサイドセールス組織の業務改善がリード獲得コストの効率化に奏効し、営業利益進捗率は 75.7%と順調に推移

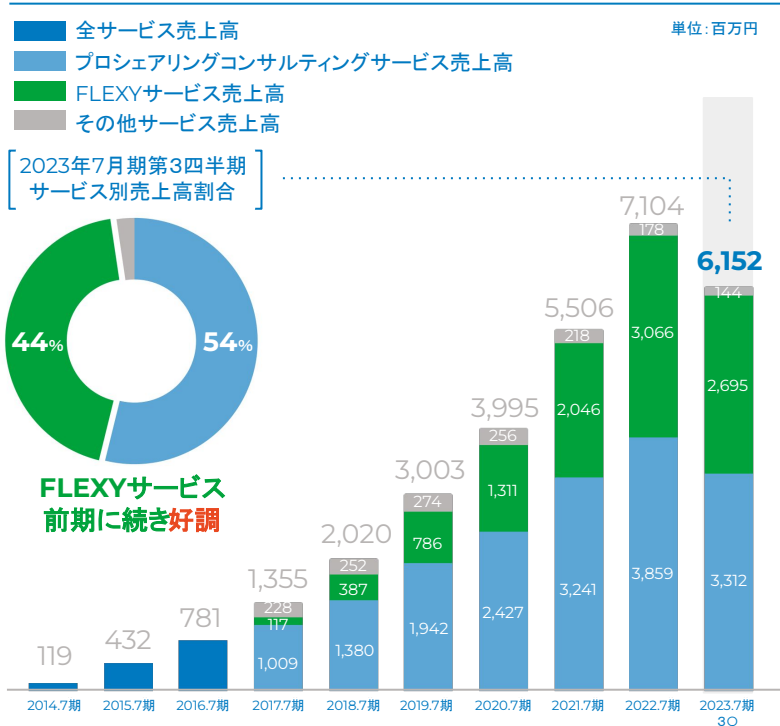
## 損益計算書(23年2月-23年4月)

単位:百万円

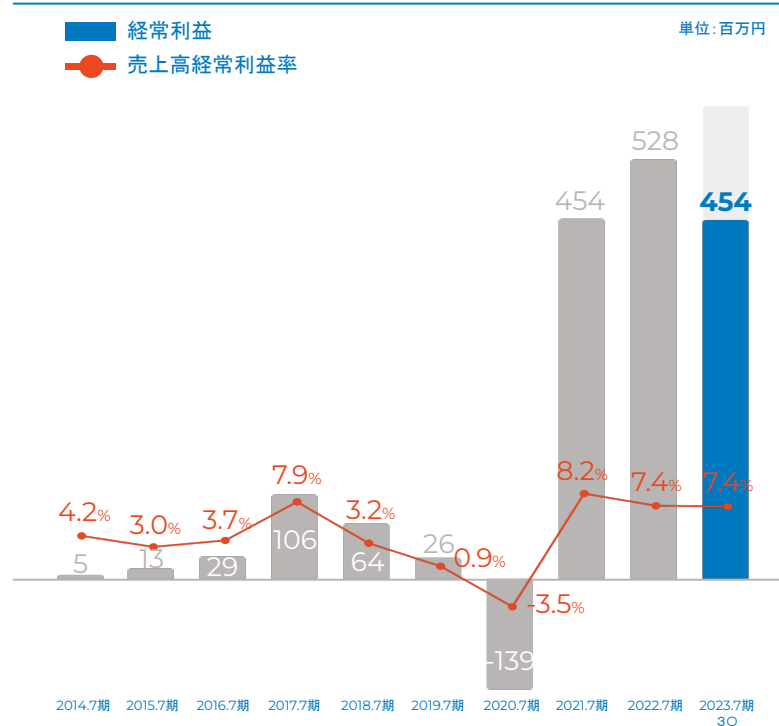
	2022年7月期 3Q	2023年7月期 3Q	YoY 増減率	2023年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	5,214	6,152	<u>18.0%</u>	9,300	<u>66.2%</u>
営業利益	508	454	-10.5%	600	75.7%
営業利益率	9.7%	7.4%	-2.3pt	6.5%	—
経常利益	507	454	-10.4%	600	75.7%
当期純利益	330	286	-13.5%	390	73.3%

- サービス別売上高の割合は、プロシエアリングコンサルティングサービスが 54%、FLEXYサービスが 44%
- 生産性の向上で収益性の改善を図りつつ、中長期の成長を見据えた投資を実施

## 売上高

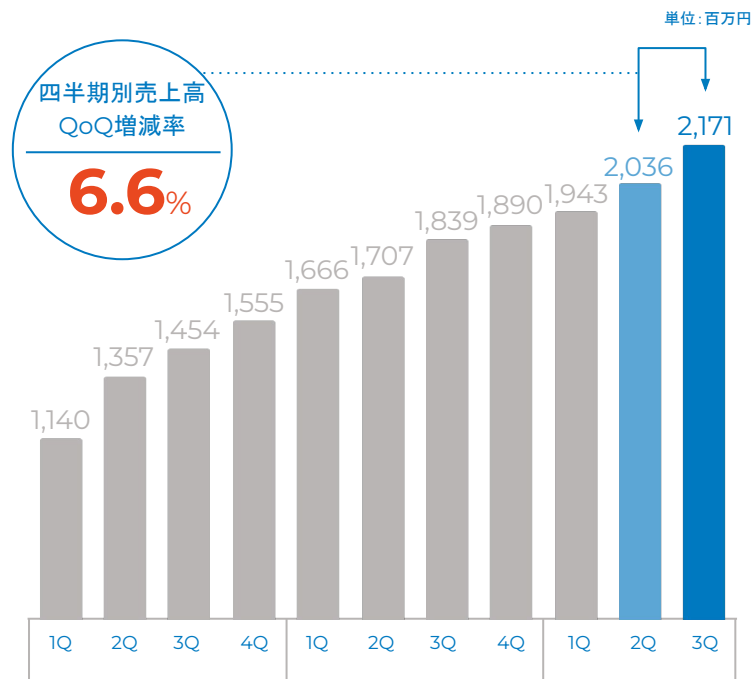


## 経常利益・売上高経常利益率



- 四半期別売上高はQoQ+6.6%、134百万円増加

## 全サービスの四半期別売上高

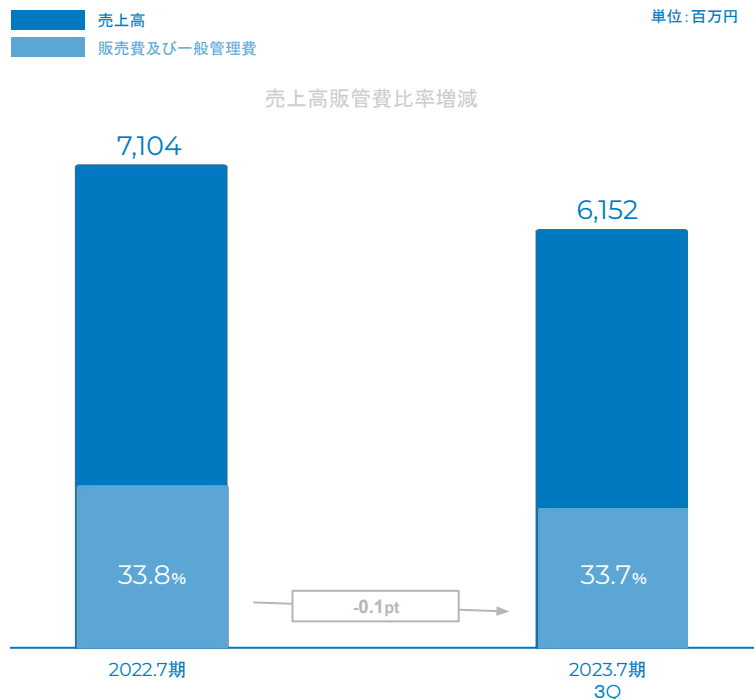


- 四半期別売上高は過去最高を記録
- 一方で、月次平均稼働プロジェクト数が期初計画から減少した主な要因である、今期大幅に増加した新規入社者の立ち上がりスピードの遅延に対して、準備してきたオンボーディング施策を実施したことで、その効果も一定出てきてはいるものの、四半期別売上高QoQ増減率は 6.6%にとどまる



- 第3四半期売上高販管費比率は 33.7%と前期比 -0.1pt

## 第3四半期売上高販管費比率



- 前期から継続して中長期を見据えた人材への投資を積極的に実施したため、関連費用が増加
- 旺盛な需要に合わせて、人材への積極投資は引き続き実施予定だが、現況を鑑み、その他の投資に関してはコンサルタント生産性の直結する等、必要な投資を堅実に見極め実施を検討
- それ以外の費用は総じて大きな変動は無い

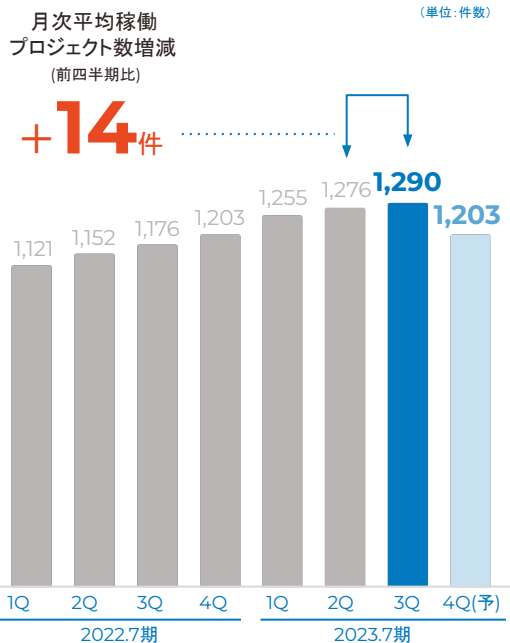
- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ **2023年7月期 重要KPI推移**
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



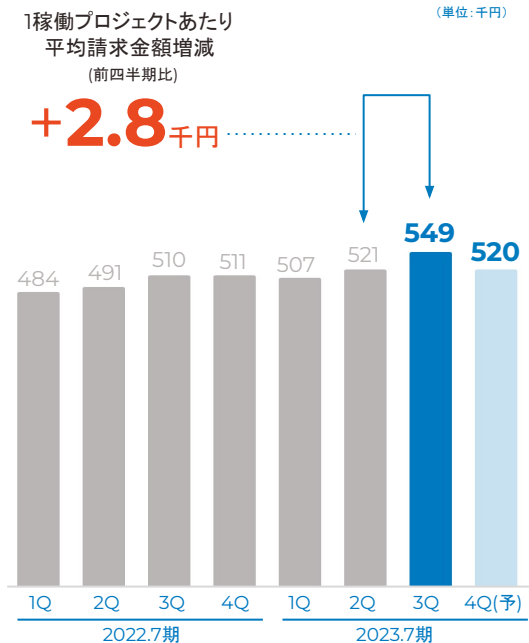
# 高い月次平均稼働プロジェクト数の成長性、平均請求単価も安定

- 月次平均稼働プロジェクト数は +14 件の増加
- 当期はパブリックセクター関連の計上もあり、1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は +2.8 万円上昇

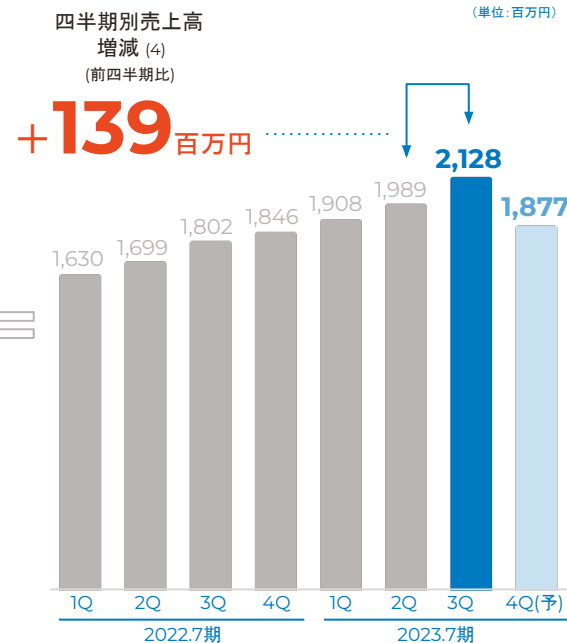
## 月次平均稼働プロジェクト数 <sup>(1)</sup>



## 1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 <sup>(2)</sup>



## 四半期別売上高 <sup>(3)</sup>



×

≡

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I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)四半期別売上高増減: 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

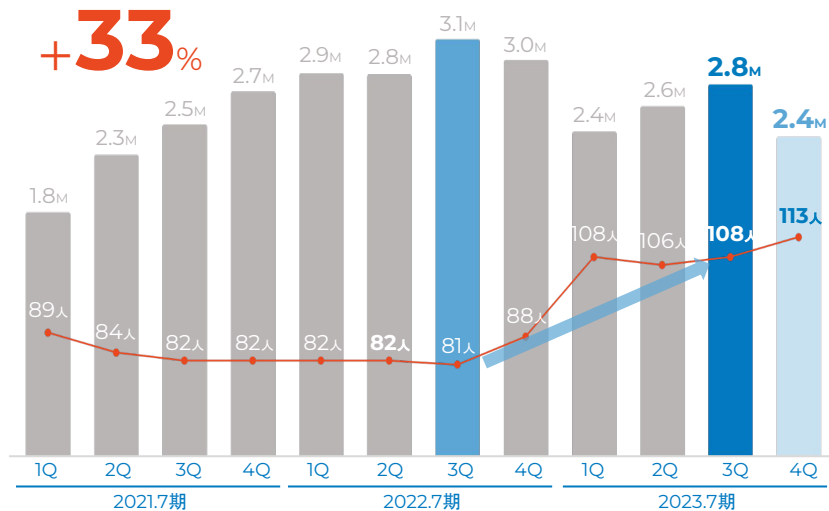
# コンサルタント人員数は前年同期比で大幅に増加

- コンサルタント人員数は対四半期比 +2名と増加
- コンサルタント生産性は対四半期比 +20万円、増減率 +6.7%と上昇

## 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

■ コンサルタント生産性(百万円/人) ※当会計期間内の月次平均  
● コンサルタント人員数(人) ※当会計期間内の月次平均

### コンサルタント人員数 (YoY増減率)



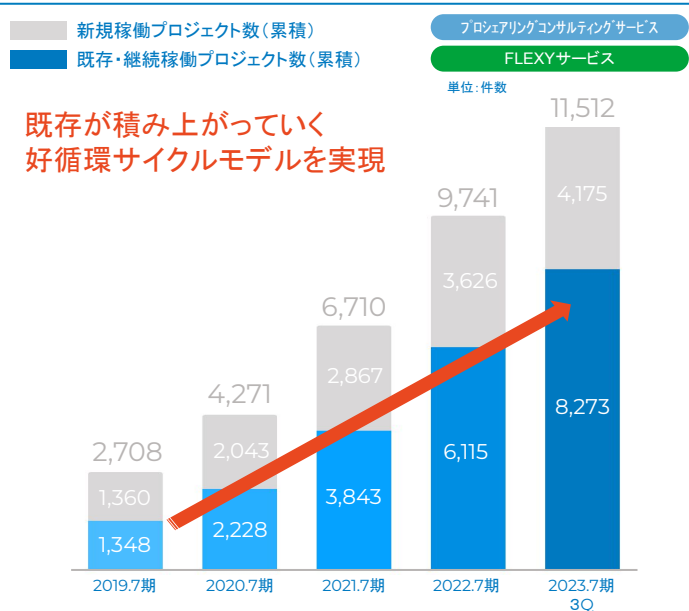
- コンサルタントの新規採用が順調に推移し、第3四半期のコンサルタント人員数は想定通りの着地
- 第3四半期は当上期で一定の効果を上げたオンボーディングプログラムの拡張を実施しコンサルタント生産性の向上に成果が見られた
- 第4四半期は、期初人員計画の通り進捗見込みだが、一連の事象に伴う売上及び売上総利益の減少影響に伴い、コンサルタント生産性は一時的に低下する見込み

注:(1)コンサルタント生産性:対象会計期間内の各月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:対象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。

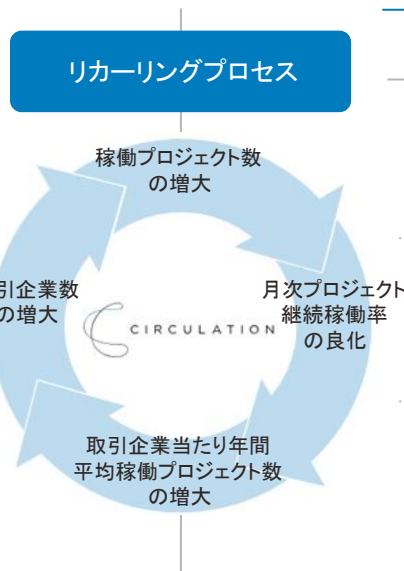
# 新規、既存・継続いずれのプロジェクトもバランスよく積み上がる

- 新規プロジェクトの每期獲得に加えて、既存顧客からのプロジェクト受注が拡大
- 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

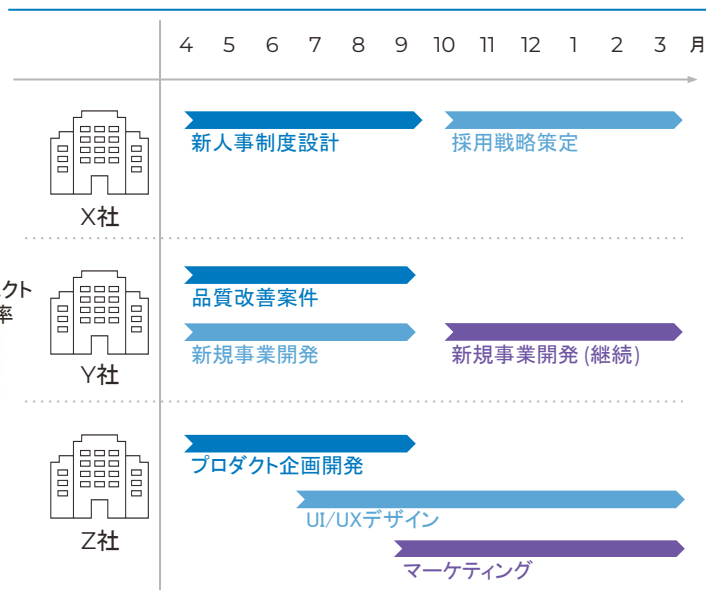
## 累積新規稼働プロジェクト数 及び 累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移<sup>(2)</sup>



既存が積み上がっていく  
好循環サイクルモデルを実現



## 1社あたり複数のプロジェクトを提供可能

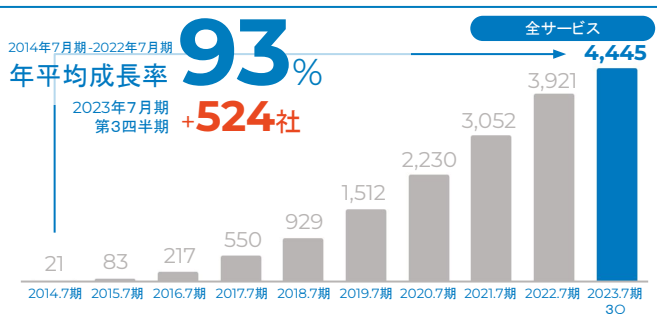


注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロセリングコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至った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

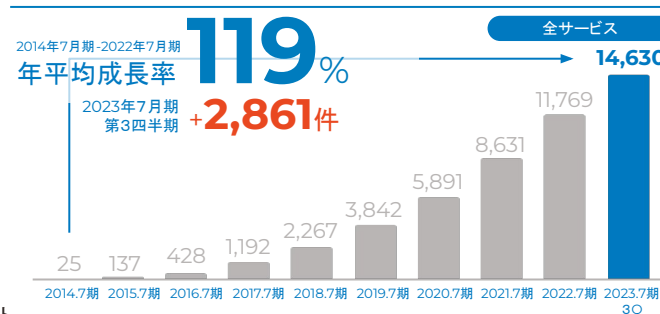
# 月次プロジェクト継続稼働率が高い水準で推移

- 継続的に案件を獲得するリカーリング型収益モデルは堅調に成長

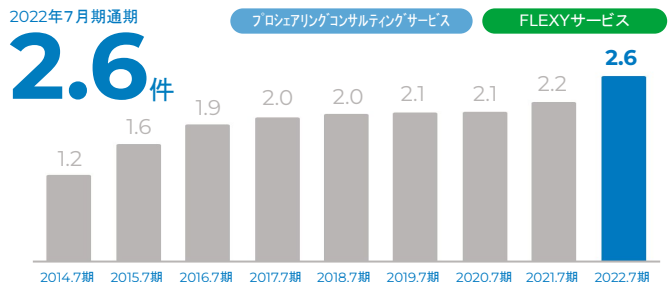
累積稼働取引企業数<sup>(1)</sup>



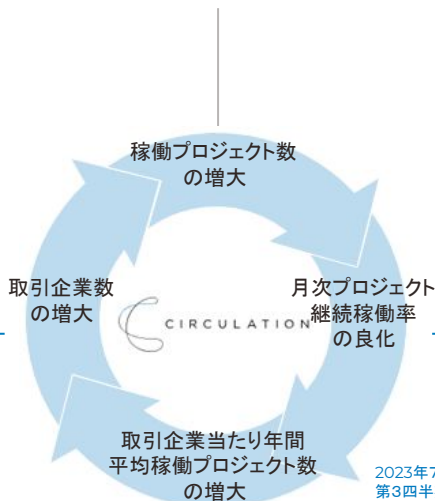
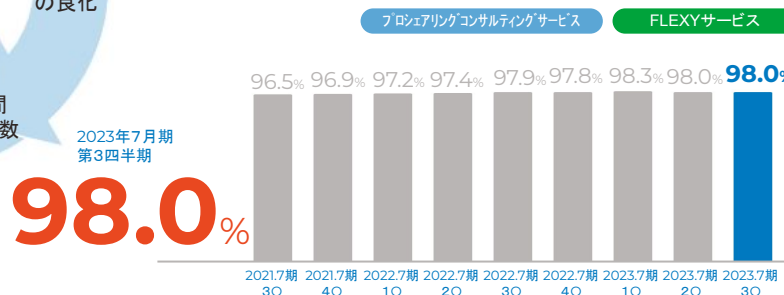
累積稼働プロジェクト数<sup>(2)</sup>



取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数<sup>(4)</sup>



月次プロジェクト継続稼働率<sup>(3)</sup>

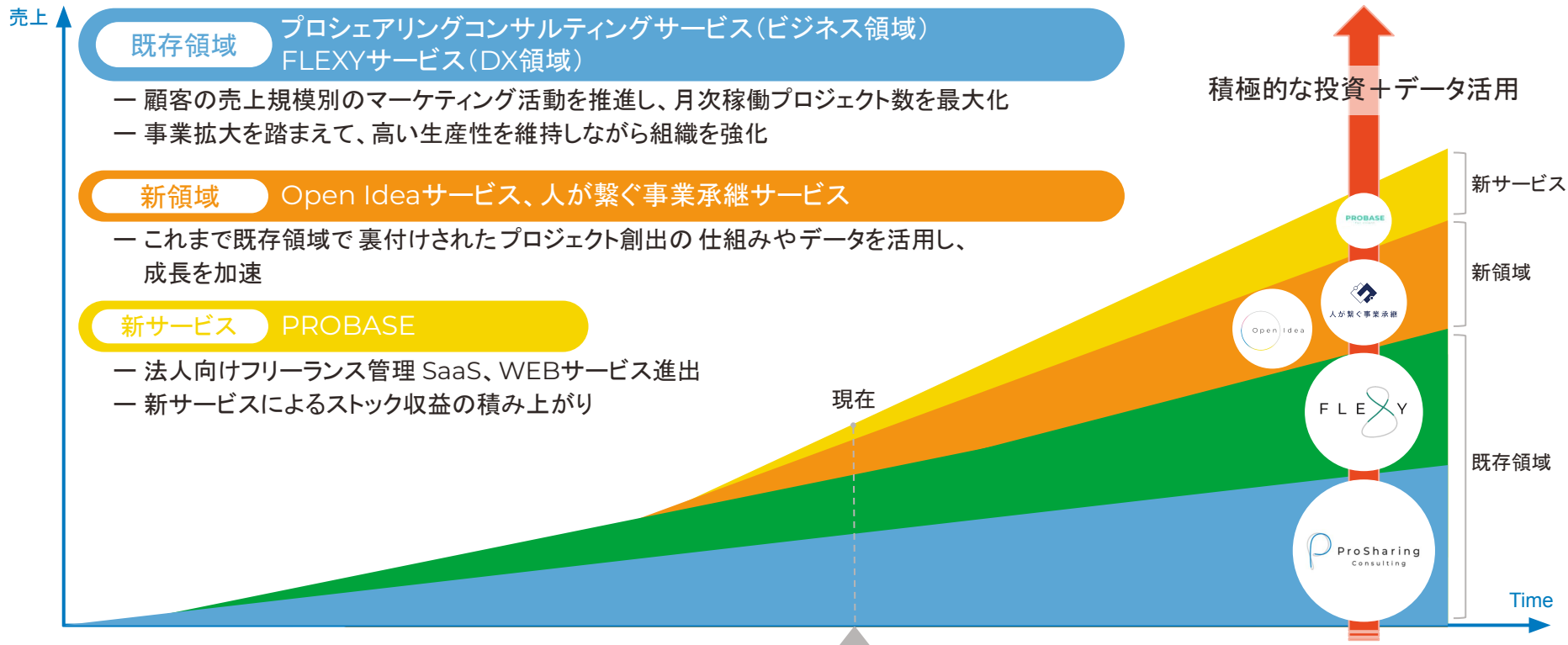


注: (1)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(2)累積稼働プロジェクト数:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロシエアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。(4)取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数: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、プロシエ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。

- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ **2023年7月期 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

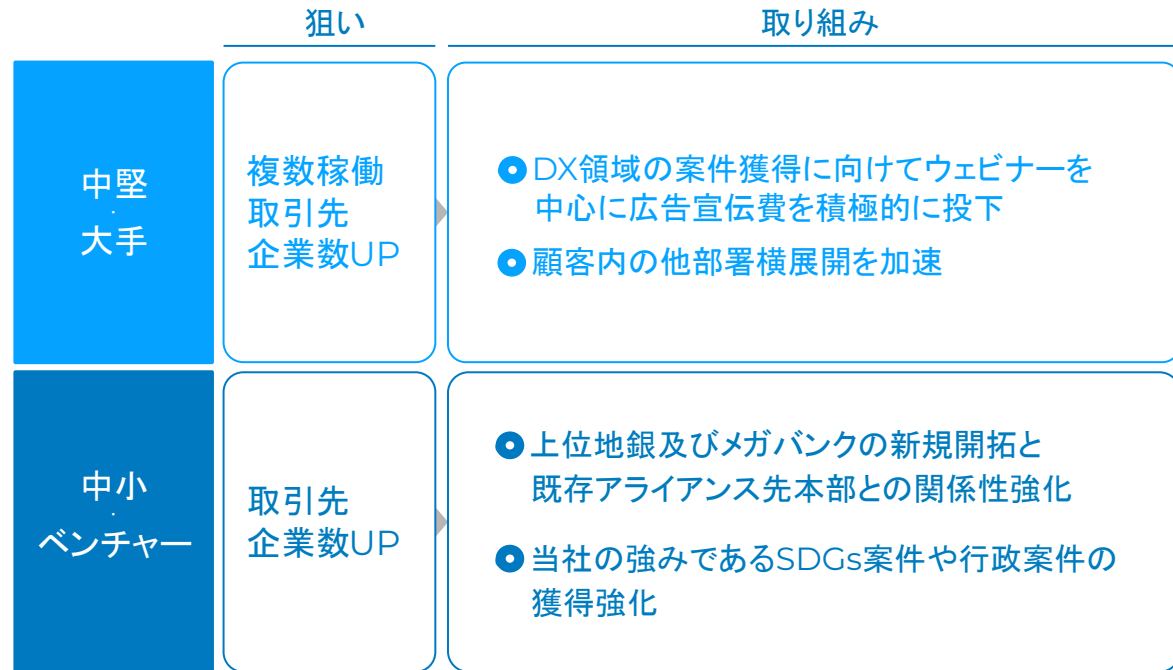
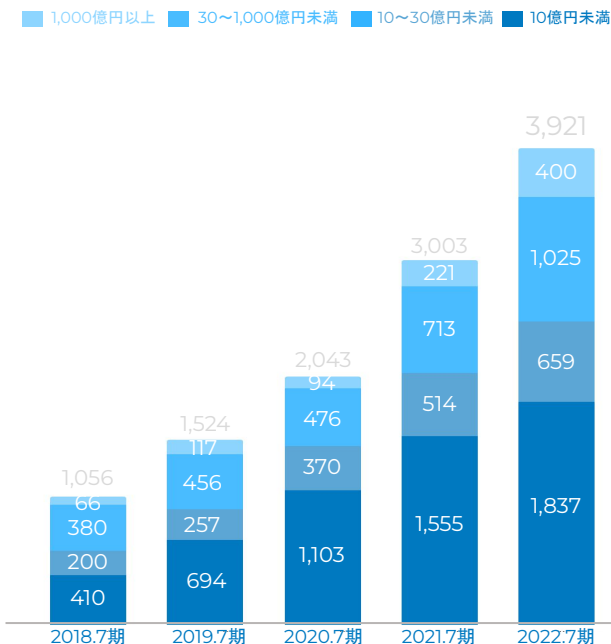




# 月次稼働プロジェクト数をより加速的に最大化する取り組み

- 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。

## 外部人材を活用する企業の83.3%が 仲介業者などの外部サービスを利用

SCTI. あなたの部門またはチームで、実際に人手が不足していると感じる理由として、当てはまるものをお選びください。(※)

SCTI. あなたの部門またはチームで、実際に人手が不足していると感じる理由として、当てはまるものをお選びください。(※)

- 平均年収が昨年比1.6倍、724万円増の1,945万円の副業。副業解禁で優秀層が市場に増えた可能性

- 価格交渉経験のある企業担当者は44.4%、交渉余地のないケースも38.0%

- 企業担当者は半数以上がプロジェクトマネジメント行動を実施、外部人材は行動の必要性を感じない割合が約2割



### ■調査概要

#### 「プロ人材実態調査」

調査期間:2022年11月25日(金)~11月28日(月)

調査方法:インターネット調査(ディーアンドエム社によるパネル調査)

調査対象:副業・フリーランス・起業で仕事を受けている0代から60代までの男女(※1)

有効回答数:500名

(※1)本調査の対象:以下の業務を副業、フリーランス、起業を始めてか度でも受託したことがある個人

#### 「法人のプロ人材活用実態調査」

調査期間:2022年11月29日(火)~12月1日(木)

調査方法:インターネット調査(ディーアンドエム社によるパネル調査)

調査対象:フリーランス、または法人に所属しているが個人でも仕事を受けているプロとしての個人 / 特定の領域を専門とした企業または業者に対して、仕事を依頼またはアドバイスを求めたことがある会社員

有効回答数:300名

調査主体:株式会社サーキュレーション

## プロ人材を「雇用」ではなく「活用」によって高度な経営課題解決に伴走

公益財団法人日本生産性本部サービス産業生産性協議会が主催する「日本のサービスイノベーション 2022」の事例に選定



日本のサービス  
イノベーション2022

### ■「日本のサービスイノベーション2022」とは

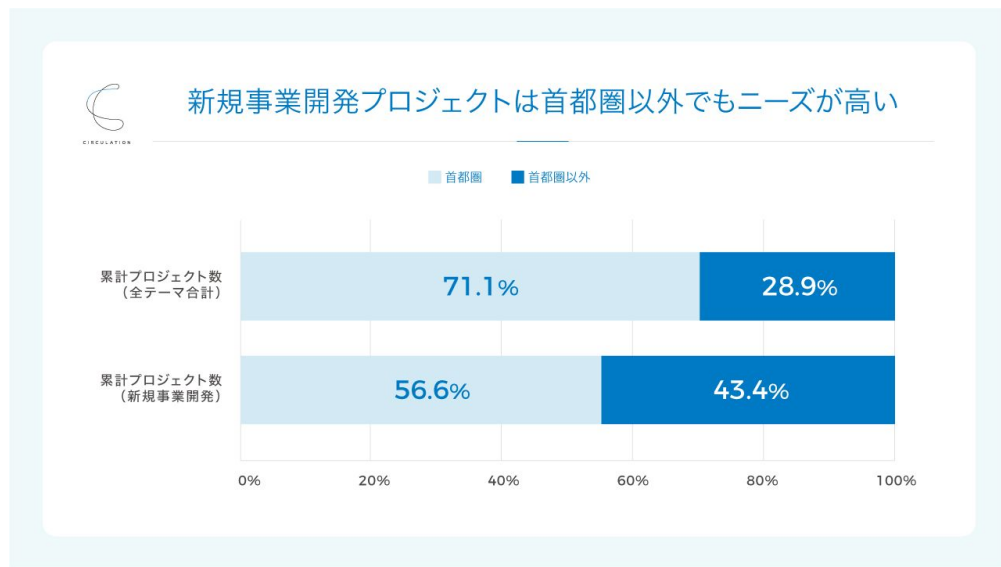
「日本のサービスイノベーション2022」は、サービス産業の生産性向上に資するため、サービス産業生産性協議会での活動(日本サービス大賞、日本版顧客満足度指数(JCSI)調査など)を通じて得られた多様なサービス事例の中から、模範となるサービスイノベーションの最前線事例をまとめたものです。

### ■「プロシエアリング」の選出ポイント

サーキュレーションは2014年の創業以来、13,000件を超える数ヶ月～数年に渡るプロ人材活用プロジェクトを全国4,000社以上と創出し、データを蓄積してきました。これら実施プロジェクトのデータベースを元に、企業ニーズにマッチしたプロ人材を、プロジェクト単位でアサインし、カスタマーサクセスチームが伴走して課題解決支援サービスを提供しています。新たなサービスコンセプトを適切に評価して、プロ人材と経営課題のデータベースとして知識・スキルを体系的に蓄積し、全社で共有してサービスイノベーションを実現している点が高く評価されました。

## 地域問わず全国で注目のテーマ

アイデア出しからビジネスモデル検討、ローンチ後の拡販まで最適なプロ人材を柔軟にアサイン

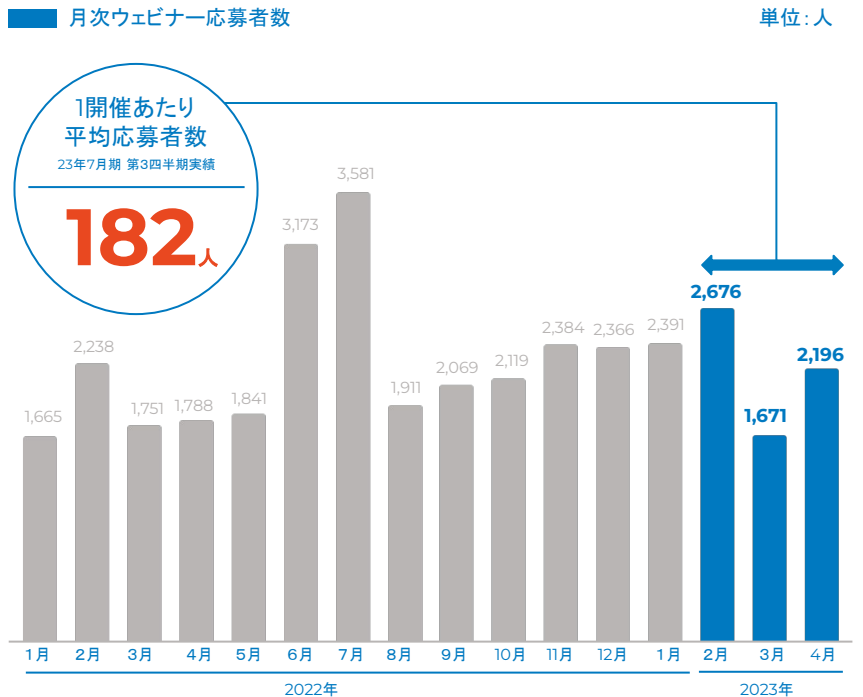


- 新規事業開発プロジェクトが全国で累計1,200件を突破、首都圏以外のニーズも高い
- 事業開発フェーズに合わせてプロ人材をアサインできる「プロシエリング」の強み
- 実際にプロ人材と新規事業を立ち上げた事例ウェビナーと無料相談会を開催

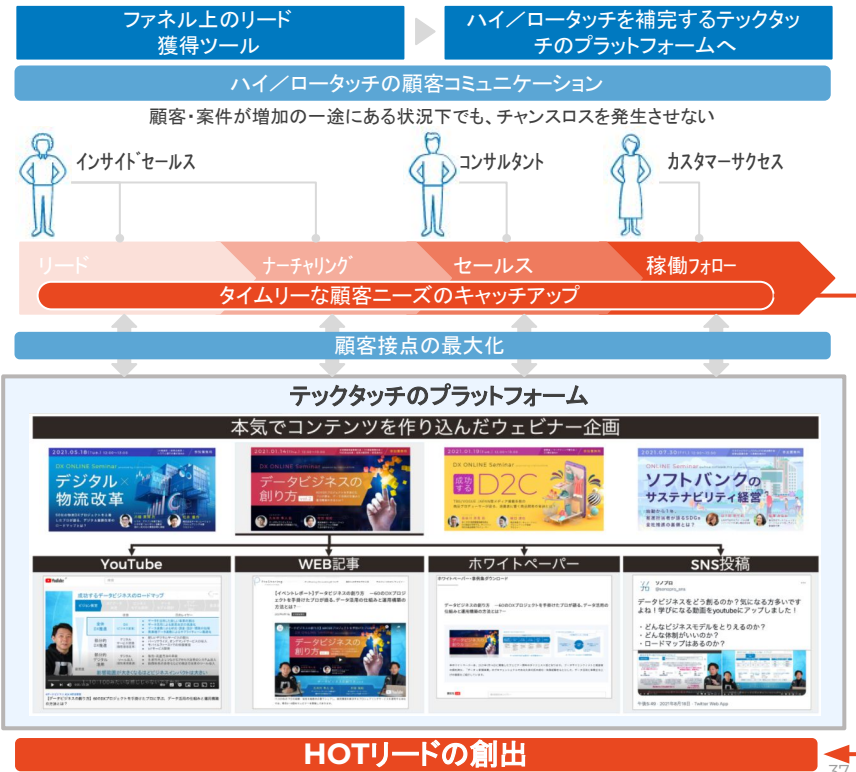
# 1開催あたり平均応募者数は 182名と引き続き安定 (2023年7月期第3四半期末績)

- Webセミナー実施から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



# 紹介案件数 576件とエリアのリード獲得は引き続き安定的に推移

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

- 2023年7月期第3四半期のアライアンス金融機関からの紹介案件数は 576件
- 紹介案件数は季節要因で一時的に減少するも、地方の恒常的なプロ人材ニーズを背景に需要は旺盛

## 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

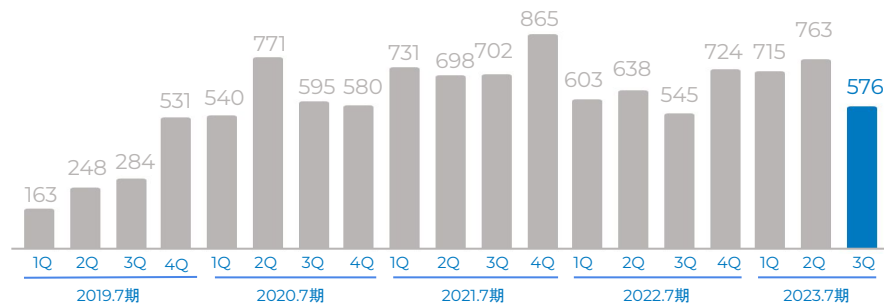
# 54行

/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



## 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都市銀行と信用金庫を除く、第一地銀及び第二地銀の合算値(対象集計期間時点)。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受けた取引先企業との案件数。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/>より)。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。

本事業では、仙台市の支援を受ける12社が、社内だけでは解決できない経営課題に対して、  
全国からマッチングされたプロ人材と共に課題解決に取り組みます。

### 「令和5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」概要

令和5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



- 仙台市が、新型コロナウイルス感染症や、物価高騰などの影響により厳しい事業環境に直面している市内中小企業の経営課題解決を支援するために行うもの
- 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課題解決のノウハウ、スキルを持つプロ人材をマッチング
- 仙台市内の応募企業から12社が採択され、6～8ヶ月のプロジェクトに取り組む予定

■ 昨年度事業の成果報告パンフレットとインタビュー記事を Web上でも公開  
 成果報告パンフレットはこちら(4社インタビュー詳細版も随時追加予定):  
<https://www.city.sendai.jp/chiiikeizaisaisei/professionaljinzai/r4/gaiyou.html>

## 消費者視点を取り入れた伝統工芸事業者の新商品 / サービス開発をプロ人材がサポート

## 「伝統工芸ミライ創造事業」について



## ■ 令和4年度の取り組みの成果

- ・「高岡鉄瓶」グループによる中国市場向けの高価格帯商品企画
- ・越中福岡の菅笠事業者による「菅笠教室」企画
- ・井波彫刻が中心となった産地横断の受注生産型商品開発プロジェクトの企画
- ・高岡銅器事業者による欧州市場向け商品企画
- ・高岡銅器事業者による事業者初のtoC向け商品企画等が創出されました。

- 本事業は、3か年かけて富山県の伝統工芸を牽引する新たなブランド創出を目指します。
- 1年目の2022年度は、伝統工芸事業者を含む10の事業者・グループが、外部のプロ人材による研修や伴走支援を受けながら、消費者ニーズに合う、「マーケットイン」思考を取り入れた新商品 / サービス等の企画立案に取り組みました。
- 2年目となる今年度は、外部のプロ人材の支援を受けながら、昨年度に立案した企画に基づき新商品 / サービス等の開発や販路開拓、提携先企業の発掘などに取り組みます。
- 3年目はプロモーション支援に取り組み、新ブランドの創出を目標としています。



- 前四半期に続き、23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。

- 譲渡案件が供給・創出される  
**登録プロ人材 22,040名**  
のネットワークは当社の強み

当社コンサルタント

ファイナンス・プロフェッショナル



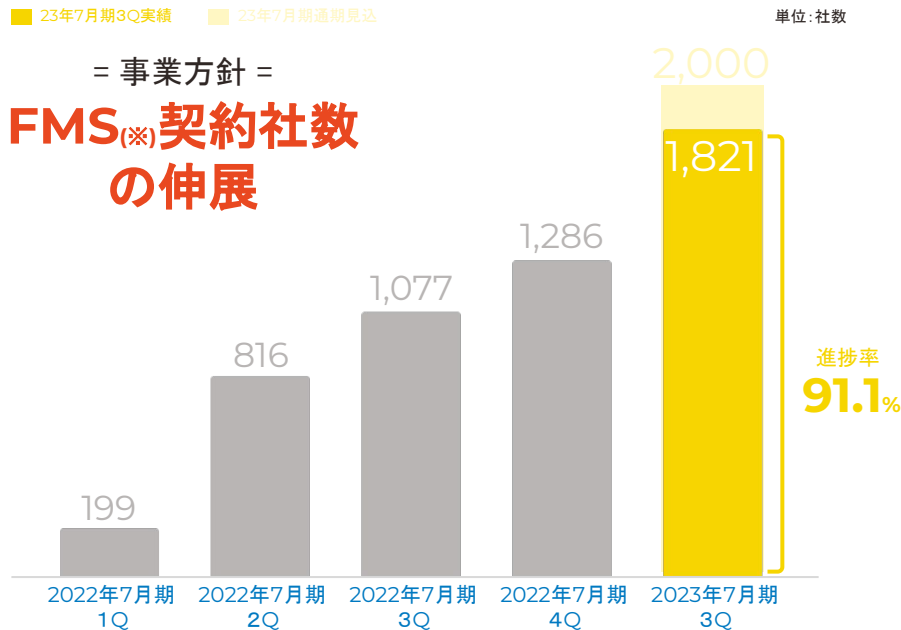
登録プロ人材数  
(23年1月末時点)

約**365**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
- 2023年7月期の契約社数 2,000社を目指す

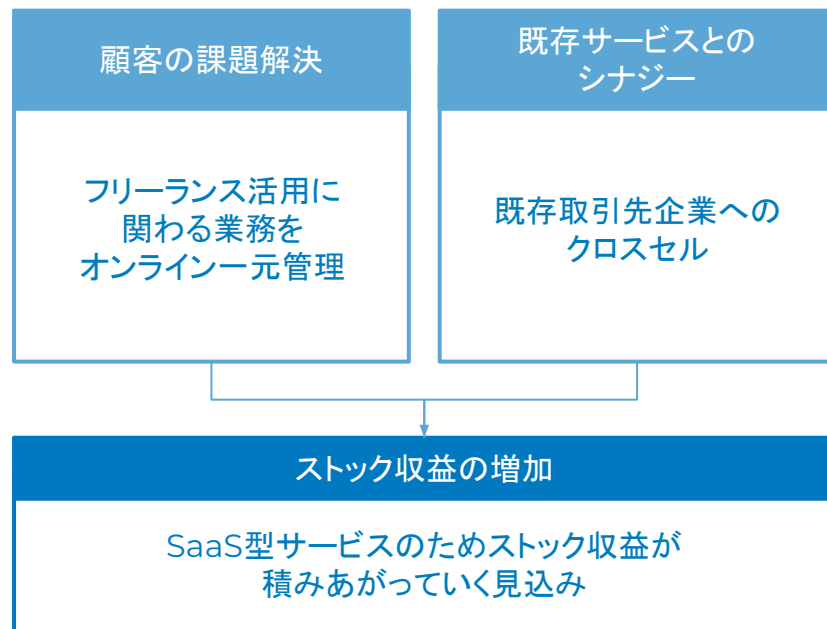
契約社数の推移



= 事業方針 =  
**FMS(※)契約社数の伸展**

※FMS(Freelance Management System) : 業務委託などフリーランスや外部パートナーへ業務を依頼する際のバックオフィス業務(契約、発注、支払といった書類の作成、業務の評価など)を管理、効率化するためのシステム

PROBASEの優位性



- ❑ 代表取締役の異動に関する一連の事実について
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2023年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix

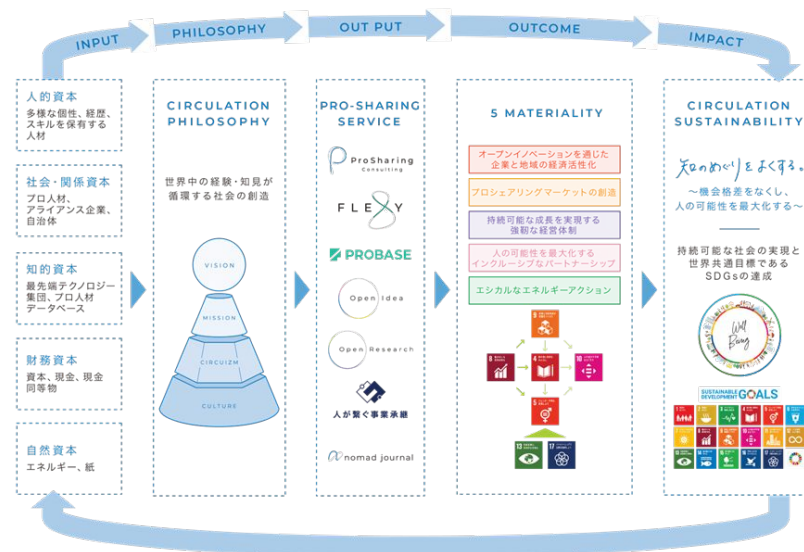


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会・リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

## 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



知識のめりをよくする。  
 ~機会格差をなくし、人の可能性を最大化する~



VISION  
 世界中の経験・知見が循環する社会の創造



## SUSTAINABILITY経営

### 事業を通じた社会価値の創出

#### 5つのマテリアリティ

オープンイノベーションを通じた  
 企業と地域の経済活性化

プロシェアリングマーケットの創造

持続可能な成長を実現する  
 強靱な経営体制

人の可能性を最大化する  
 インクルーシブなパートナーシップ

エシカルなエネルギーアクション

本業を通じた活動  
 (企業・事業活動)



SDGsへ貢献



### 事業を通じた経済価値の創出

売上高：71億円、営業利益：5.3億円

ProSharing  
 Consulting

PROBASE

人が繋ぐ  
 事業承継

FLEASY

nomad journal

Open Research

Open Idea

## ESG

ネガティブインパクトの徹底改善

ポジティブインパクトの可能性追求



持続可能な経営・社会の実現

## オープンイノベーションを通じた 企業と地域の経済活性化

- ① プロ人材活用による企業変革促進と収益の改善
- ② DX促進による産業の活性化
- ③ 金融機関との提携による地方銀行の価値強化

## プロシェアリングマーケットの創造

- ④ フリーランスが安心して活躍し続けられる労働環境整備
- ⑤ プロシェアリング業界のルールメイキング
- ⑥ 社会課題解決のための地域やセクターを超えた共創
- ⑦ プロ人材、プロ人材候補のNo.1プラットフォーム構築

## 持続可能な経営を実現する強靱な経営体制

- ⑧ 業界を代表するコーポレートガバナンス体制構築
- ⑨ ステークホルダーから信頼される内部統制の運営
- ⑩ プロとしてのリスクコンプライアンス

## 人の可能性を最大化するインクルーシブな パートナーシップ

- ⑪ ビジョンで繋がる信頼あるパートナーシップ
- ⑫ 働きがいを生み出す機会の創出
- ⑬ 個人のウェルビーイングの追求
- ⑭ 可能性を最大化するダイバーシティ&インクルージョン
- ⑮ 個人がプロになるための知とスキルの獲得機会創出

## エシカルなエネルギーアクション

- ⑯ プロシェアリングを通じた気候変動対策への貢献
- ⑰ 脱炭素社会に向けた事業・組織活動

# マテリアリティごとの中長期の機会・リスク

各マテリアリティの「機会の最大化」と「リスクの最小化」に努め、持続的な事業成長を目指します。

	01 オープンイノベーションを通じた 企業と地域の経済活性化	02 プロシエアリングマーケットの 創出	03 持続可能な成長を実現する 強靱な経営体制	04 人の可能性を最大化するインク ルーシブなパートナーシップ	05 エシカルなエネルギー アクション
Opportunity 機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働力人口減少に伴う企業の人材不足やオープンイノベーションの推進による、プロ人材の活用ニーズ拡大</li> <li>先端テクノロジーの必要性に伴うデジタル人材不足による、プロ人材の活用ニーズ拡大</li> <li>労働力人口減少による地域経済活性化及び地方金融機関におけるイノベーションの必要性拡大に伴う、人材流動促進の必要性とプロ人材の活用促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方における価値観の多様化、労働移動やスキルアップ促進に向けた副業・兼業促進に関する政策による、プロ人材の増加</li> <li>フリーランスの処遇改善や社会保障整備による、プロ人材の増加</li> <li>中小企業支援策や金融機関の人材ソリューション政策強化による、事業機会の拡大</li> <li>地方創生やデジタル実装、DX人材育成やリスキリングにおける政策強化による、事業機会の拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレートガバナンス・コードの改訂やサステナビリティトランスフォーメーションによる、持続的成長の実現とステークホルダー（お客様・社会・株主・投資家等）からの信頼獲得</li> <li>意思決定の透明性の確保、レジリエンスの向上への期待による、安定的な経営体制の確立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性の尊重や性別にかかわらず仕事ができる環境整備のための政策による、多様な人材獲得と生産性向上及びイノベーション促進</li> <li>スキルアップを通じた労働移動の円滑化による、スキル人材確保やプロ人材増加</li> <li>人的資本等の非財務情報開示強化による、中長期的な機会及びリスクの把握と、組織強化及び改善に向けた取り組み促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>TCFD対応をはじめとする企業の気候変動への適応対策ニーズの高まりによる、事業収益拡大</li> <li>脱炭素化に向けたイノベーションや低炭素商品開発ニーズの高まりによる、事業収益拡大</li> <li>企業への気候変動対策要請による、自然資本に関するリスク低下やコスト削減及び、中長期的な企業価値向上</li> </ul>
Risk リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本企業におけるプロ人材の活用やオープンイノベーションに対する期待や推進率の低下による、収益への影響</li> <li>全国金融機関や自治体の弱体化による、地域連携と収益への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな法的規制の導入や改正による市場拡大及び事業収益への影響</li> <li>中小企業支援策や金融機関の人材ソリューション政策のトーンダウンによる事業機会への影響</li> <li>プロ人材の労働環境低下による、プロジェクトにおける生産性や支援の質への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基準の高度化や規制強化による、ガバナンス体制構築の遅れや機能不全に伴う事業継続リスク、企業価値の毀損</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性の欠如や環境整備など政策の遅れによる、多様な人材獲得困難やイノベーション機会の損失</li> <li>労働移動の停滞による、人材獲得困難や従業員のスキルアップ機会の損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>進行技術の開発や気候変動対策ニーズへの対応の遅れによる機会損失（移行リスク）</li> <li>脱炭素の移行に適應できないことによるレピュテーション低下（移行リスク）</li> <li>自然災害の多発による顧客を含めた企業活動停止など事業収益への影響（物理的リスク）</li> </ul>

# 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22,040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ける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提案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症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せん、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2023年9月を予定しております。