



どんな課題でも、
プロがいれば解決できる。



CIRCULATION

2024年7月期 第3四半期 決算説明資料

2024年6月13日(木)

株式会社サーキュレーション

2024年7月期

第3四半期決算の ポイント

- 前代表の当社保有株式比率影響により、一部アライアンス締結済み銀行からの顧客紹介において休止状態が継続していることに加え、新規入社者のオンボーディングに関する課題、及び退職者が想定以上に発生した影響を鑑み、通期業績予想の修正を行いました
- 当第3四半期においては、プロシエリングコンサルティングサービスおよびFLEXYサービスの四半期別売上高は上昇基調にあります
- 2024年4月18日付で適時開示したシンプレクス・ホールディングス社との資本業務提携に加え、2024年6月3日付適時開示の通り、クラウドワークス社およびPKSHA Technology社との資本業務提携を締結いたしました
- 一連の資本業務提携により、休止状態であったアライアンス締結済み銀行からの顧客紹介再開を図り、また短期的にFLEXYサービスの再成長を図るとともに、中長期的にはAIを業務に活用した生産性向上を目指します

- 2024年7月期の業績予想については、売上高 7,640百万円 (YoY -6.2%)、営業利益 200百万円 (YoY -64.9%)、経常利益 205百万円 (YoY -64.0%)、当期純利益 110百万円 (YoY -70.2%)に修正

2024年7月期業績予想 (2023年8月1日～2024年7月31日)

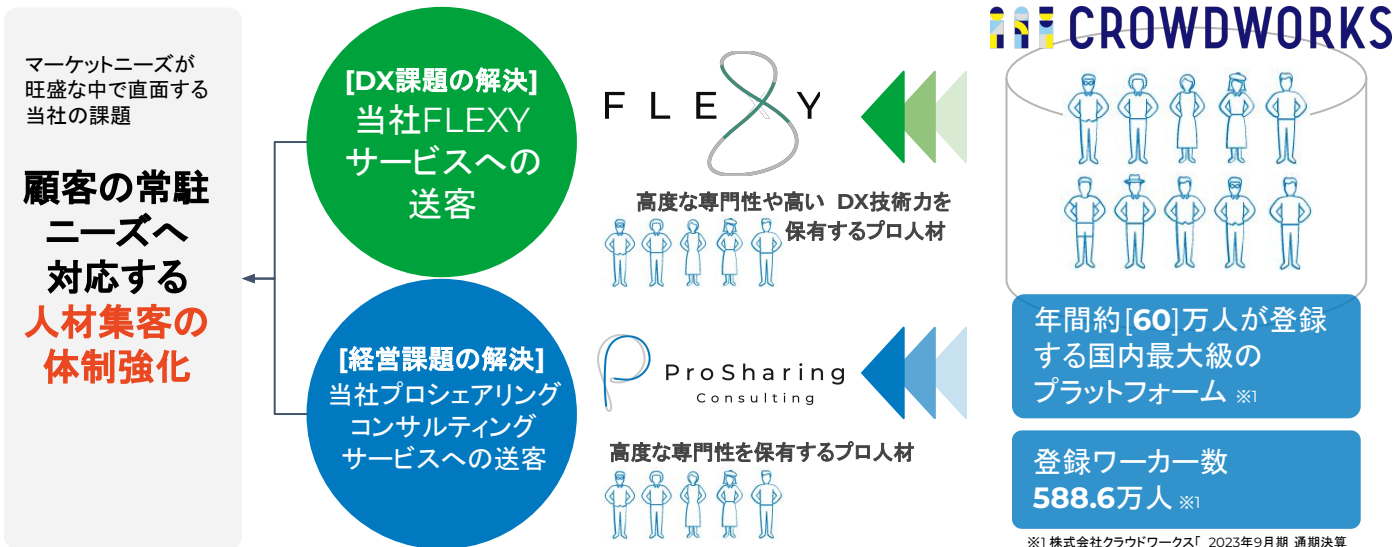
単位:百万円

	2024年7月期 期初計画	2024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	9,000	7,640	-1,360	-15.1%	8,146
営業利益	630	200	-430	-68.3%	569
営業利益率	7.0%	2.6%	-4.4pt	-	7.0%
経常利益	630	205	-425	-67.5%	569
当期純利益	400	110	-290	-72.5%	368
1株当たり純利益 (単位:円銭)	47.82	13.13	-34.69	-72.5%	44.53

業務提携の内容

(ア) クラウドワークスのクラウドテック等に登録されている人材のサーキュレーションの FLEXYサービスへの送客

(イ) クラウドワークスのクラウドテック、クラウドリンクス等に登録されている人材のサーキュレーションのプロシェアリングコンサルティングサービスへの送客



+ 中長期の取り組み

(ウ) エンタープライズ領域、地方自治体領域の相互顧客連携、共同パッケージの開発

(エ) データ連携や開発組織の交流

資本提携の内容

株式譲渡

2024年6月3日 当社の株主であるニューアイデンティティクリエイション社(前代表の資産管理会社)から、市場外での相対取引により譲渡

当社普通株式:

2,016,000株 ※2

議決権比率: 24.00%

※2 2024年1月31日時点の発行済普通株式(自己株式及び単元未満株を除く。)

会社名	株式会社クラウドワークス
事業内容	クラウドソーシング「クラウドワークス」を中心としたインターネットサービスの運営
URL	https://crowdworks.co.jp/

2023年9月期

売上高 13,211百万円

親会社株主に帰属する当期純利益 1,097百万円

※1 株式会社クラウドワークス「2023年9月期 通期決算説明資料」より抜粋

業務提携の内容

AIを事業に活かし、生産性向上を図る

顧客との初回訪問から受注、稼働終了までの当社の通常業務フロー



(ア) プロシエリングコンサルティング及び FLEXYにおけるAI技術活用を通じたサービスの精度向上

PKSHA
TECHNOLOGY

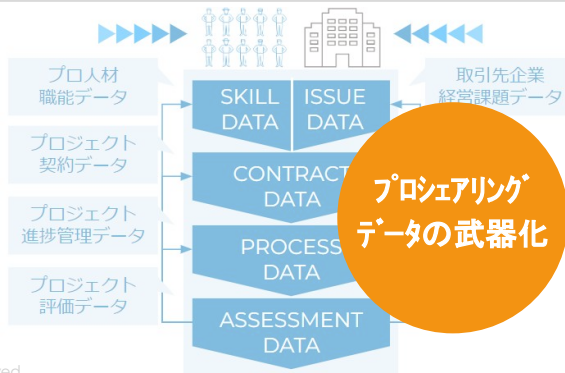
(イ) 「AI Agent for プロシエリング」の開発

商談フェーズの情報から
課題に最適なプロ人材
を提案する



マッチング精度 & 速度向上による **成約率向上** を狙う

累積登録プロ人材数 **24,744**名 (当第3四半期末時点)
累積稼働プロジェクト数 **17,972**名 (当第3四半期末時点)



稼働フェーズの情報から
プロジェクト品質向上に
つなげる



プロジェクト情報の取得/学習による **解約リスク低減 & 追加案件獲得** を狙う

資本提携の内容

株式譲渡

2024年6月3日 当社の株主である前代表から、市場外での相対取引により譲渡

当社普通株式:

620,600株 ※1

議決権比率: **7.39%**

※1 2024年1月31日時点の発行済普通株式(自己株式及び単元未満株を除く。)

会社名 株式会社PKSHA Technology

事業内容 アルゴリズムライセンス事業

URL <https://www.pkshatech.com/>

2023年9月期

売上高 13,909百万円

親会社株主に帰属する
当期純利益 760百万円

FLEXYサービスの力強い再成長、また中期を見据えたTech投資の推進により、
当社ビジョンである「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」を、よりはやく実現することを目指します。

[中期] Tech投資の加速

プロシェアリング
データの武器化

2nd stage

PKSHΔ AIを事業に活かし生産性向上を図る

TECHNOLOGY



AI Matchingの強化

AI Copilotの開発

[短期] FLEXYサービスの再成長

1st stage

Simplex
案件の増加

FLEX
ToB強化
新たな事業領域
への進出

FLEXY

FLEXY
ToC強化
人材集客の
体制強化

CROWDWORKS
エンジニア集客連携



前代表が保有する株式の処分の経過について

2024年6月3日付適時開示の通り、前代表及びその資産管理会社^(※1)が保有する当社株式については、以下の通り、市場外での相対取引により譲渡が実行されました

譲受会社	取引方法	取引実行日	取引後 株数	議決権比率 ^(※2)	備考
シンプレクス・ホールディングス株式会社	市場外での相対取引	第1譲渡 2024年1月30日 第2譲渡 2024年3月12日	2,100,000 <small>※第1譲渡, 第2譲渡の合計</small>	25.00%	前代表及びその資産管理会社の保有する当社株式の処分に関連した売り出しによる譲渡が目的
株式会社クラウドワークス	市場外での相対取引	2024年6月3日	2,016,000	24.00%	同上
株式会社 PKSHA Technology	市場外での相対取引	2024年6月3日	620,600	7.39%	同上
前代表の資産管理会社			434,000	5.16%	上記6月3日付け株式譲渡により、前代表個人は当社株式を直接保有しないこととなります

※1 前代表及びその資産管理会社: 当社の株主である久保田氏、及び前代表の資産管理会社である株式会社ニューアイデンティティクリエーション。
 ※2 議決権比率: 2024年6月3日付け。小数点以下第三位を切り捨て。

資産管理会社が保有する当社株式の処分については、株式の相対譲渡等を含めた様々な手法を用いて、可能な限り現在の市場に与える影響にも配慮しつつ、全株式の売却を実施していく方針にて継続して前代表と協議を行う予定です。

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2024年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2024年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- **会社概要**
- 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- 2024年7月期 重要KPI推移
- 2024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⁽¹⁾

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

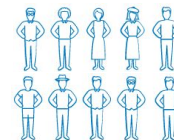
大学・研究所
技術のイノベーション



企業・組織
機能のイノベーション



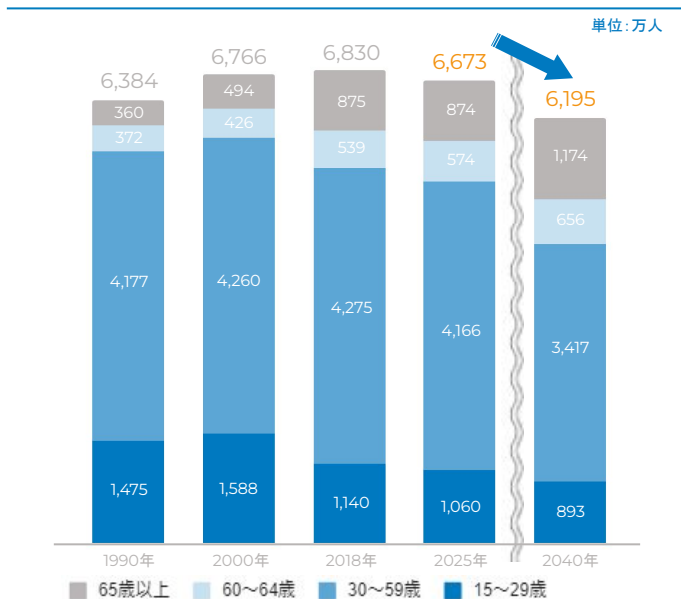
人材
知見のイノベーション



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

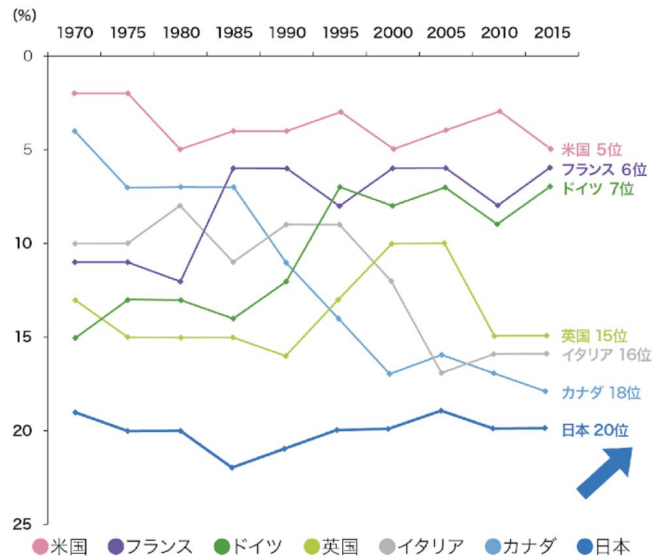
労働力人口推移



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



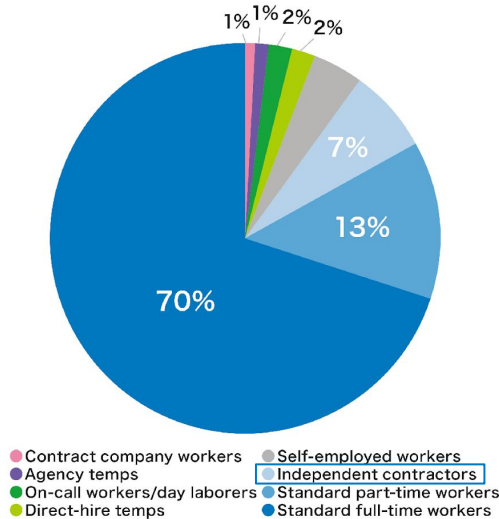
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

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⁽¹⁾

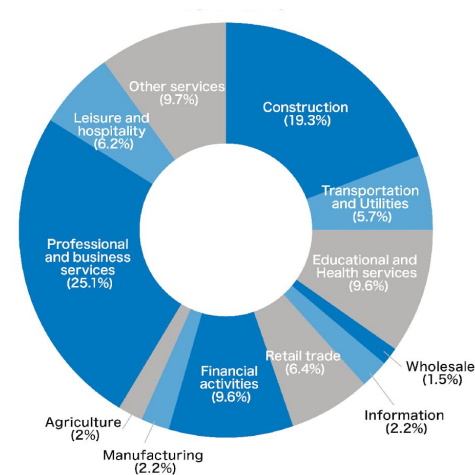
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



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

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



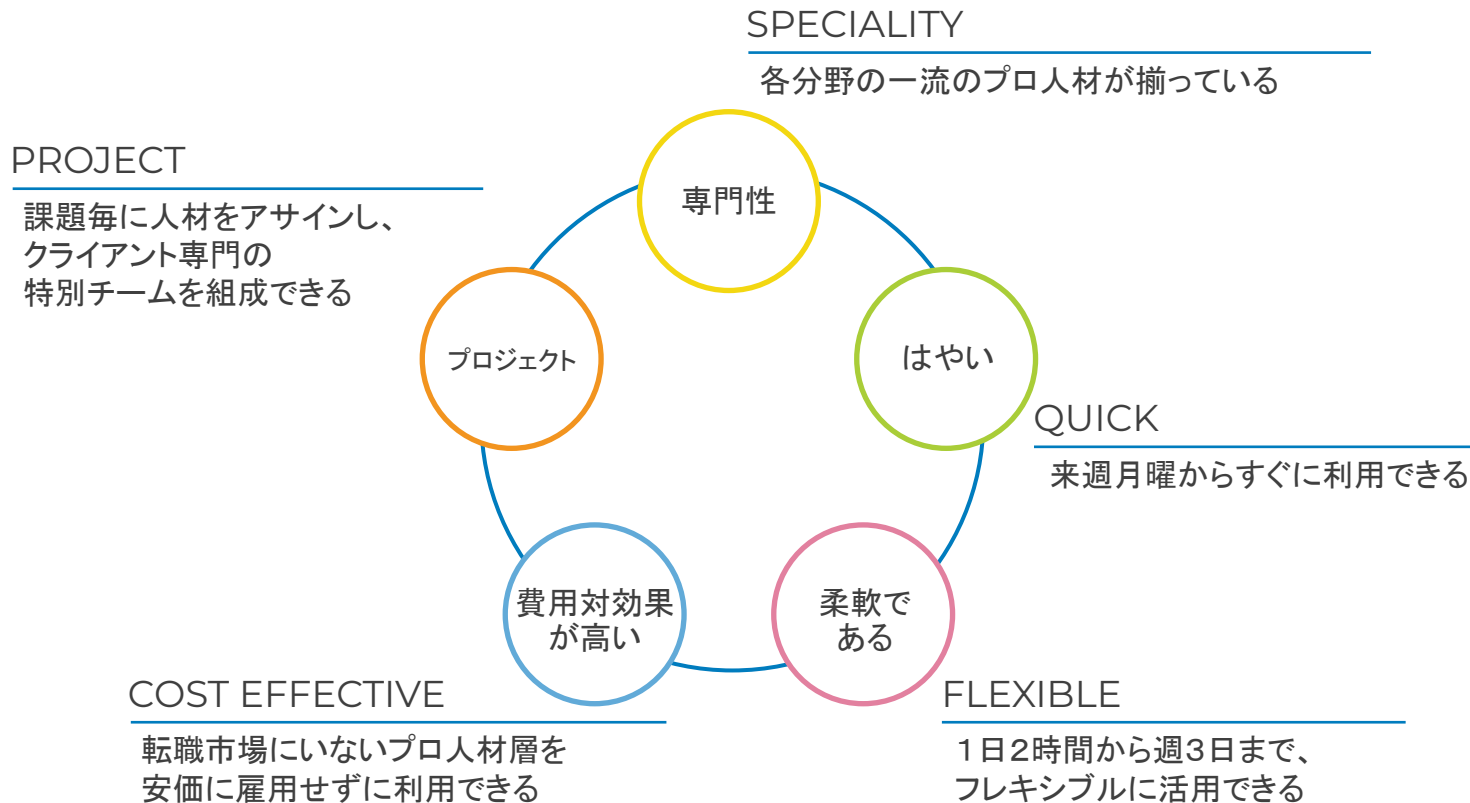
事業承継
M&A



プロ人材



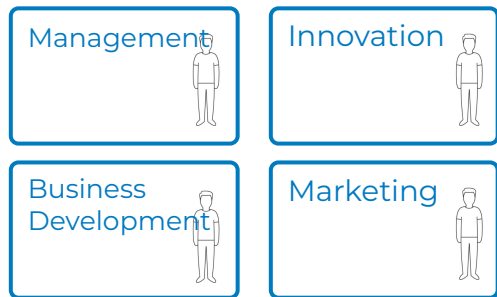
- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
 - ・1日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定



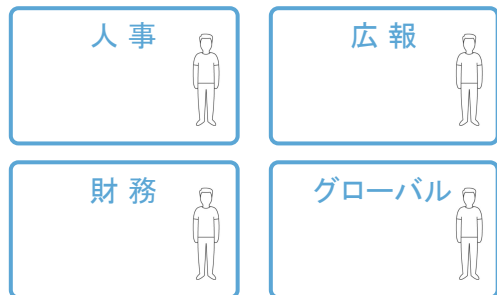
登録プロ人材 -DXプロ人材の割合が 41%と最も多く占める

- 累積登録プロ人材数は 24,744名(前四半期比 +821名)と順調に推移

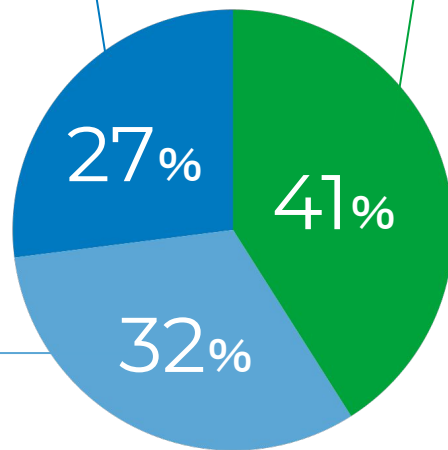
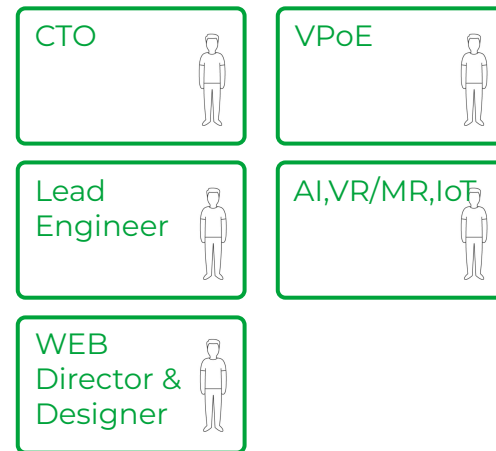
Business Development - Professional



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

出荷キャパ約10倍伸長、ロジと工場の連携体制を構築しデジタル化の土台形成に成功

東京STD上場

食肉加工品等の製造・販売

物流改革・SCM

ISSUE 背景・課題

物流改革を目指し、ITを活用したシステムのリプレースやIT人材の育成の必要性も感じていた。

しかし、社内にリソースがなく前に進まずにいた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により、「ロジスティクス部門と工場が連携」することで生産性が向上。

今後の事業成長を担うToC向けのEC商品の出荷キャパが約10倍伸長。



今後の企業成長のために物流改革は必須であると考えていた。そのため、ITを活用したシステムのリプレースやIT人材の育成の必要性を感じていたが、社内にリソースがなく前に進まずにいた。

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



代表取締役社長執行役員 石井 智康様

現在石井食品は、第四創業期にあり、ビジネス変革を起こそうとしています。変革のためには、まずはじめに着手すべきことの一つが物流改革だと思っていました。その中でサーキュレーションさんが主催する物流DXをテーマにしたウェビナーでプロ人材の川越さんを知り、ぜひ石井食品の改革も支援して欲しいと思い、依頼しました。川越さんは、引き出しをたくさんお持ちで自社のカラーや現状にあったカイゼンを次々に提案してくれるのでプロの知見と経験の深さに関心しています。

これからは、今までの歴史とデジタル技術を活用し、石井食品だけではなく、社会や地域とともに成長したいと思っています。引き続き、川越さんには、弊社の支援をお願いしているので今後は、他部門とも連携をしながら全社横断のデジタル推進を進めていきます。

生産ラインを自動化することで 生産性向上と人員配置の最適化へ

エリア

和菓子製造メーカー

生産管理

ISSUE 背景・課題

以前から箱詰め工程等の自動化を構想していたが、実現できずにいた。

コロナ禍において現場の必要人員を確保することが難しくなってきたため、パッケージに関する全ての工程で自動化を検討していた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリング活用により、「工場の全面自動化」に着手。

出荷納期の短縮化につながり、人員配置の最適化に取り組むことができた。



同社は、コロナ前後で売上が3割減少していた。加えて生産現場における高齢化も伴い、以前の売上水準に戻ったとしても対応出来る体制ではなかったため、対応できる体制の構築が急務だった。また同社では2022年8月までに強固な生産体制を構築を目標として、リソースの最適化を図るプロジェクトを自社内で立ち上げ、8割程度までは対応できる体制は作れていたが、生産ラインを自動化していくノウハウが不足していた。

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



桂新堂株式会社様 取締役 生産管理部長 近藤 貴之 氏

今回のプロジェクトで支援いただいた自動化ラインの今後の課題は二つです。一つは作業時間内における稼働率を高めることです。そのため「生産品切り替え時間の短縮」「機械操作の標準化」「機械操作の従業員教育」「事前メンテナンスによるチョコ停止防止」に取り組んでいます。二つめは人員フォーメーションの省人化です。より少ない人員による生産体制を構築することによって、深夜帯を含む稼働時間延長を可能にします。この先見込まれる売上増に対して、多くの人員増を要することなく稼働時間を延ばすことを目的として取り組みます。その他にも生産効率を向上することのできる工程や作業は多く存在しています。「工程連結」「半自動化」「検査自動化」「遠隔操作化」「デジタル化」の切り口で、さらなる生産性向上を目指しています。

- 会社概要
- 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- 2024年7月期 重要KPI推移
- 2024年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- Appendix



決算概要

- 月次平均稼働プロジェクト数が期初計画からビハインドして推移したことにより、売上高成長率は YoY -5.6%
売上高進捗率は 64.5 %に留まる
- 各段階利益の進捗率の遅れについても、売上高進捗率の遅れが影響

損益計算書(23年8月-24年4月)

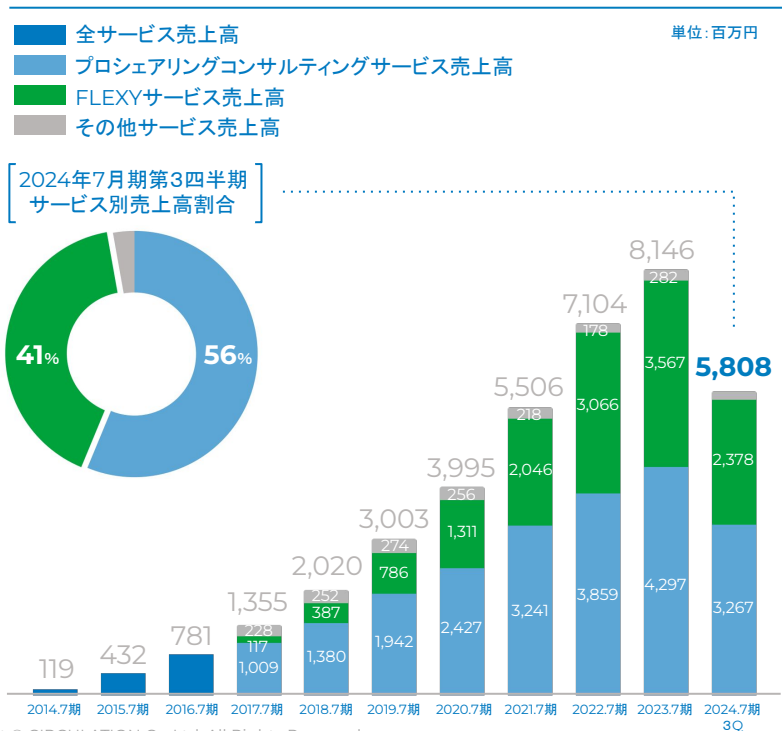
単位:百万円

	2023年7月期 3Q	2024年7月期 3Q	YoY 増減率	2024年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	6,152	5,808	<u>-5.6%</u>	9,000	<u>64.5%</u>
営業利益	454	223	-50.8%	630	35.5%
営業利益率	7.4%	3.8%	-3.6pt	7.0%	—
経常利益	454	230	-49.4%	630	36.6%
当期純利益	286	145	-49.3%	400	47.6%

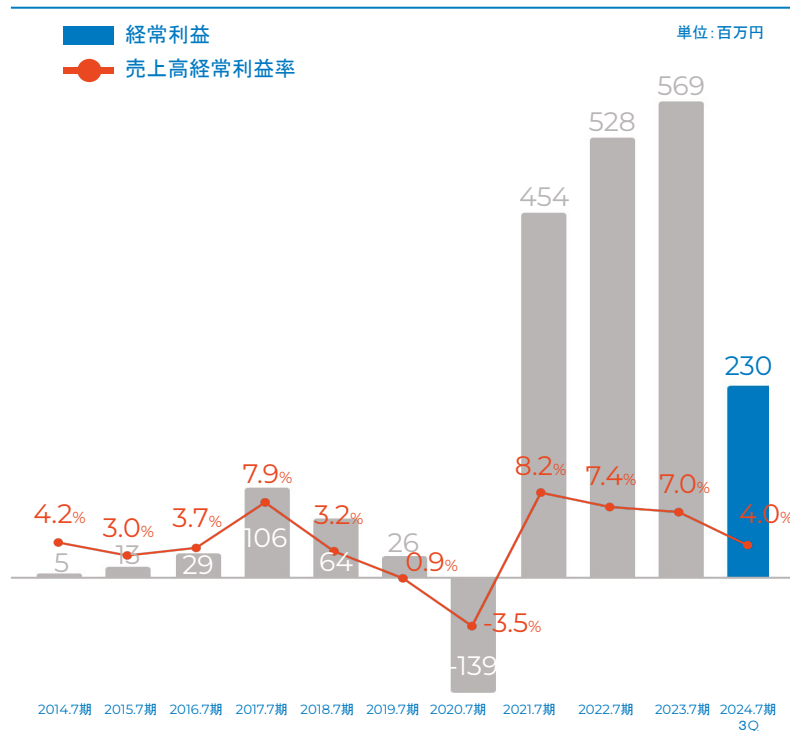
サービス別売上高と経常利益推移

- プロシエリングコンサルティングサービスの売上高は前年同期比 98.6 %、FLEXYサービスが同 88.2 %
- サービス別売上高割合は、プロシエリングコンサルティングサービスが 56 %、FLEXYサービスが 41 %

売上高



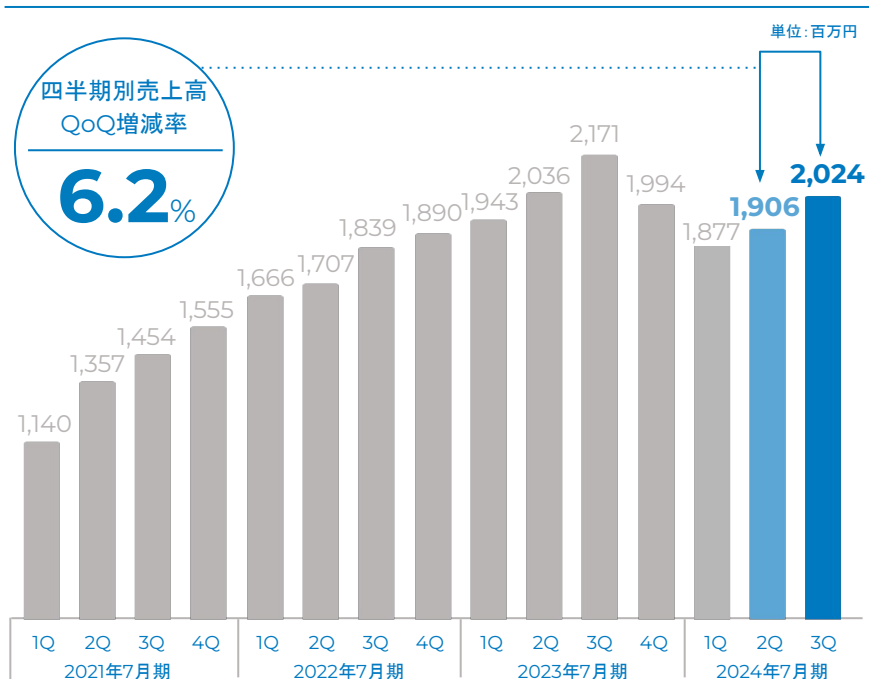
経常利益・売上高経常利益率



全サービスの四半期別売上高

- 売上高QoQ増減率は 6.2 % と四半期別売上高については、当第2四半期以降、上向きに転じている
- 一方、コンサルタントの生産性向上は継続的な課題であり、引き続き改善に向けて注力していく

全サービスの四半期別売上高

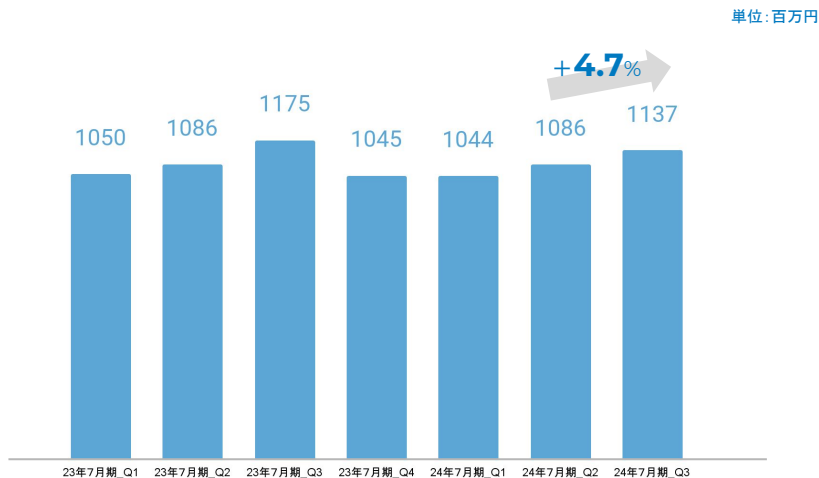


- 売上高の減少は当第1四半期まで続いたものの、当第2四半期以降は上向きに転じている
- 一方、新規入社者のオンボーディングは改善の兆しは見てきたものの、依然として想定を上回ることができていないため、遅れをリカバリーするまでには至らず、四半期別売上高QoQ増減率は 6.2%にとどまる

サービス毎の四半期別売上高

- プロシエアリングコンサルティングサービスの当第3四半期売上高 QoQ増減率は 4.7% と伸長
- FLEXYサービスの当第3四半期売上高 QoQ増減率は 1.9% と四半期別売上高が上昇に転じる

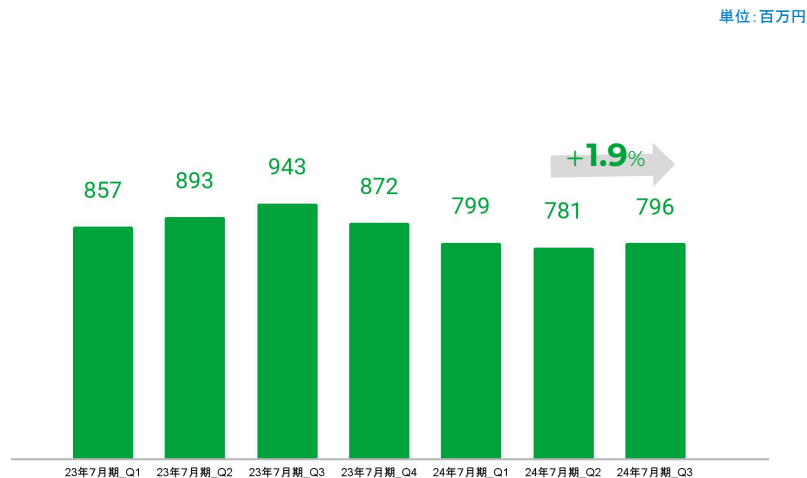
プロシエアリングコンサルティングサービスの四半期別売上高



成長ポイント

- 休止状態のアライアンス契約済み銀行からの顧客紹介再開を図る
- プロシエアリングパートナー(※詳細後述) 拡充による売上拡大を目指す

FLEXYサービスの四半期別売上高

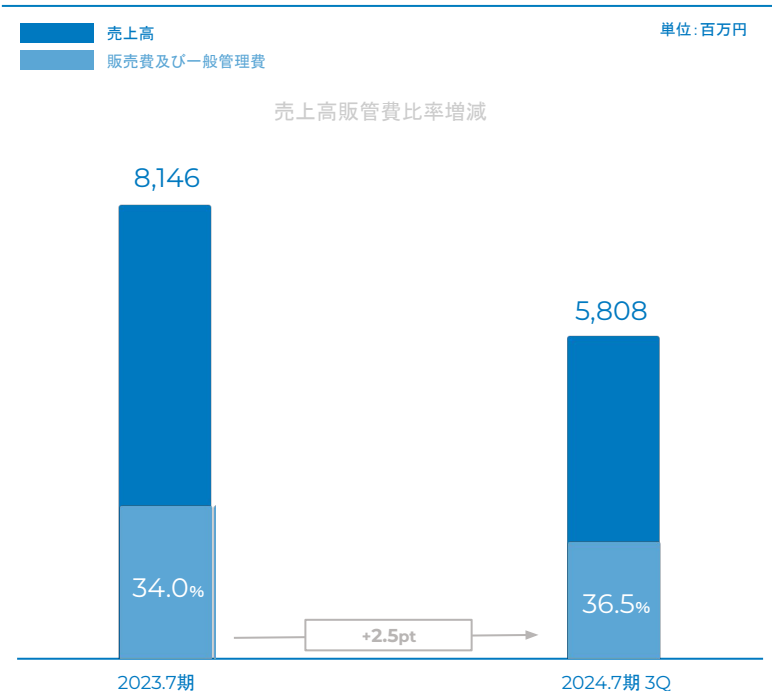


成長ポイント

- お客様の常駐ニーズに応えるための、社内オペレーション体制構築
- シンプレクスHD社とクラウドワークス社との連携体制構築

- 当第3四半期累計期間の売上高販管費比率は 36.5 %と前期比 +2.5 pt

売上高販管費比率



- 一定数の退職者が発生したことで人件費及び人員数に連動するシステム費用が減少したものの、売上進捗の遅延により、売上高販管費比率が悪化
- 上記以外のマーケティング費、人材採用費等の投資項目については、厳選活用により減少
- 引き続き、当期は売上進捗の増減に従い、投資と利益のバランスをしっかりと吟味の上、検討していく予定

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ **2024年7月期 重要KPI推移**
- ❑ 2024年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



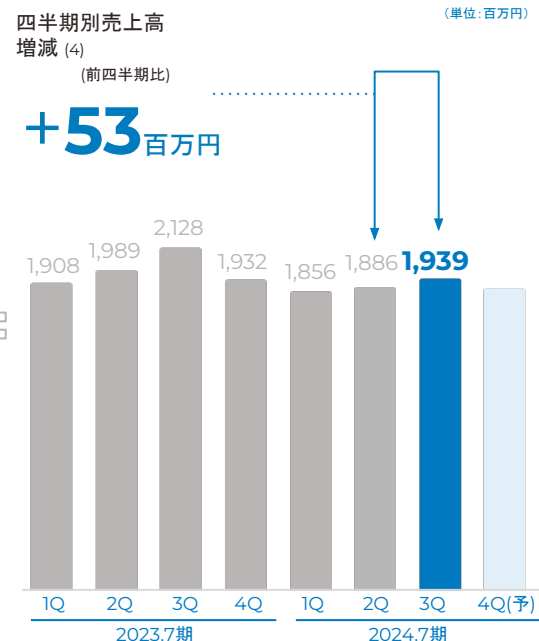
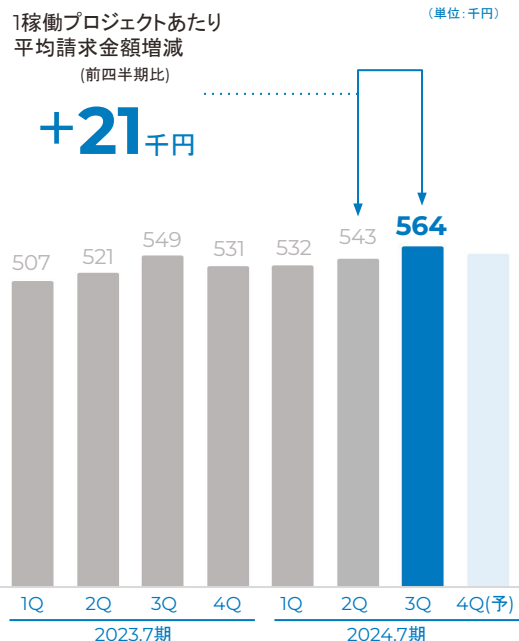
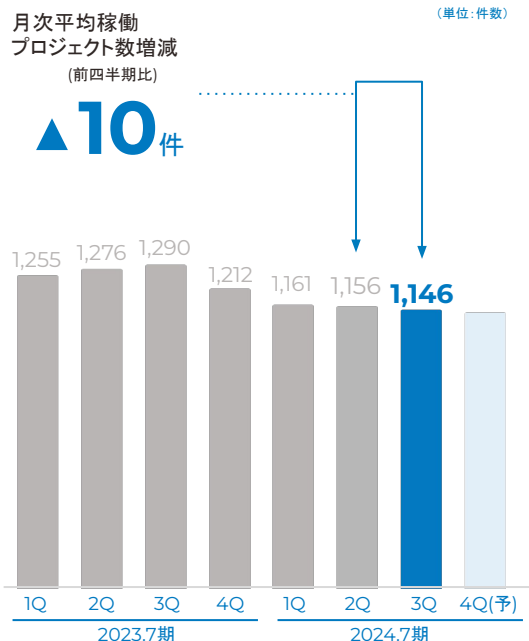
月次平均稼働プロジェクト数微減、平均請求単価は期初計画を上回る

- 月次平均稼働プロジェクト数は微減で推移、1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は56.4万円とQoQ比 +2.1万円増加し、四半期別売上高はQoQ比 +53百万円の成長

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)

四半期別売上高 (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減少、生産性は増加

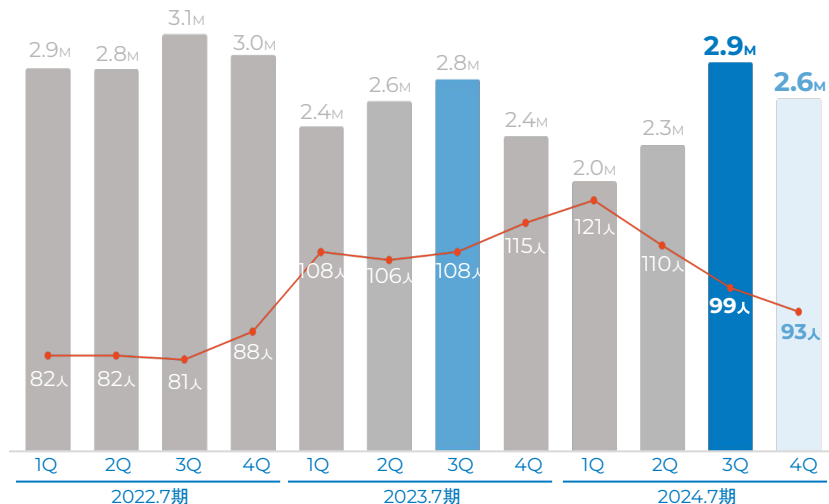
- コンサルタント人員数は、前四半期比 -11人減少
- コンサルタント生産性は前四半期比 +60万円、QoQ増減率 +26.1%増加

コンサルタント生産性⁽¹⁾とコンサルタント人員数⁽²⁾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

コンサルタント生産性
(QoQ比)

+26.1%



- コンサルタント人員数は期初計画 118人に対し、想定以上に退職者が発生し計画対比 -25人となった。期末のコンサルタント人数についても、現状を鑑み適切な人数を再設定
- 一方、来期に向けては、2024年4月新卒社員が予算人員としてカウントされることと社内の人員アロケーションにより必要人員は充足できる見込み
- 生産性は前四半期比 +60万円となったが、新規入社者のオンボーディングは依然として伸びしろがある状態

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。

生産性向上を目的とした育成プログラムの対象範囲を全社に拡張

- 前期より本格始動した育成専任組織が生産性向上を目的として構築したプログラムの対象範囲を当期から全社へ拡張、下期はFLEXYサービスを更に重点的にフォローすることで生産性向上を加速

生産性向上に向けた取り組み施策

24年7月期 の主な取り組み

前期に構築した育成プログラムの対象範囲を全社に拡張させ、その **定着・徹底を図る**

育成専任担当による個別トレーニング

- ・個人ごとの課題に合わせた個別トレーニングを実施

育成環境構築プログラムの実行

- ・「育てる」メンバーを育成するプログラムの導入

業務アウトプットのモニタリング

- ・デジタルツールを駆使して個人の育成状況を可視化

24年7月期第3四半期の進捗

オンボーディングの成果:

- FLEXYサービスのコンサルタント向けナレッジコンテンツの浸透に加え、対プロ人材向け業務領域を担当するToCチームに対して実施したオンボーディングプログラムに手ごたえ

- 上記に加え、FLEXYサービスのお客様の常駐ニーズに応えるための、社内オペレーション体制構築を企画推進

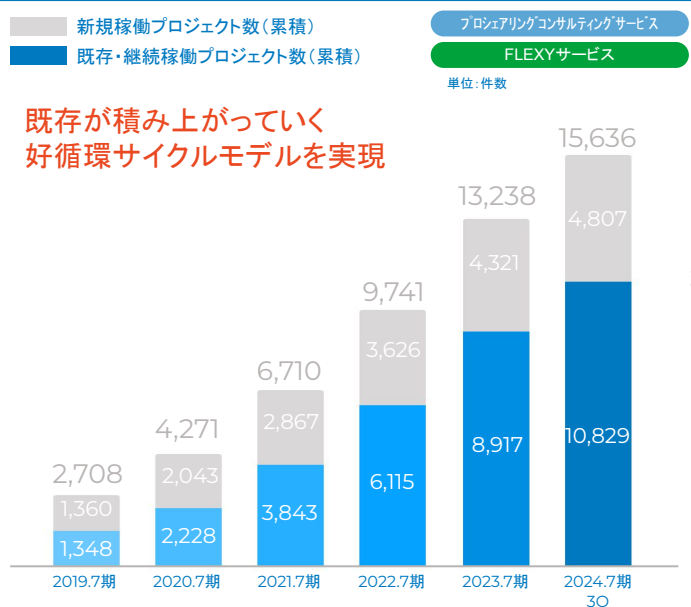
オンボーディングの課題:

- 24年4月入社の新卒社員が来期から予算化するに当たり、アップデートした研修内容のスキル装着が確実に実行されるよう、注視してモニタリングしていく

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 ⁽¹⁾ により収益は増加

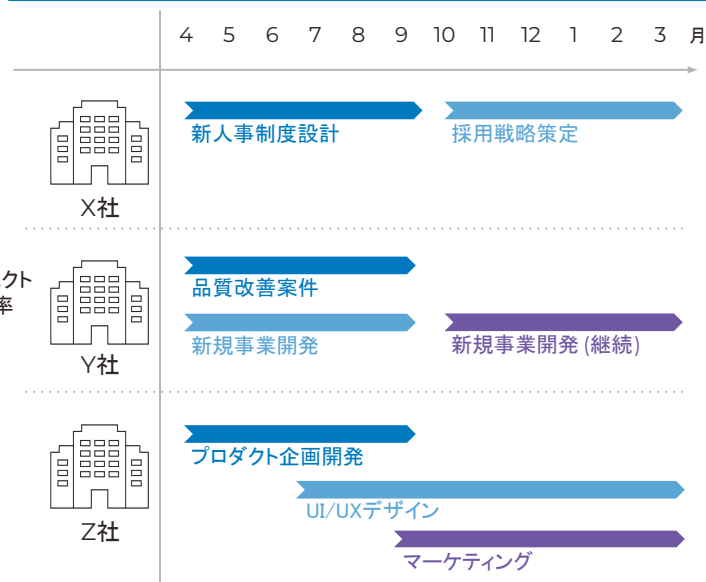
累積新規稼働プロジェクト数 及び 累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移 ⁽²⁾



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

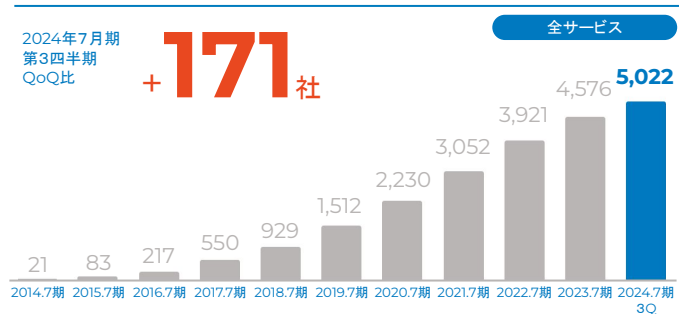


注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロシェアリングコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至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

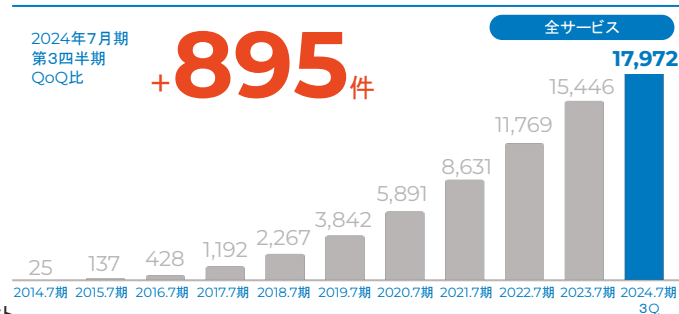
累積稼働取引企業数、累積稼働プロジェクト数が伸長、継続稼働率は微減

● 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

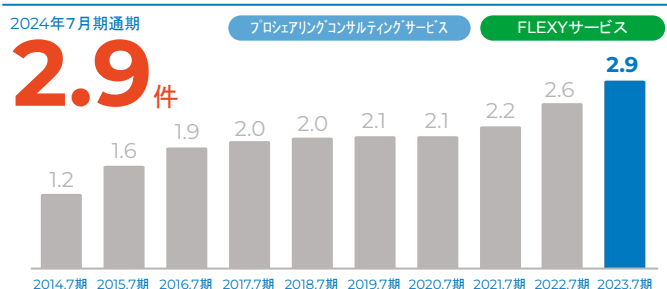
累積稼働取引企業数⁽¹⁾



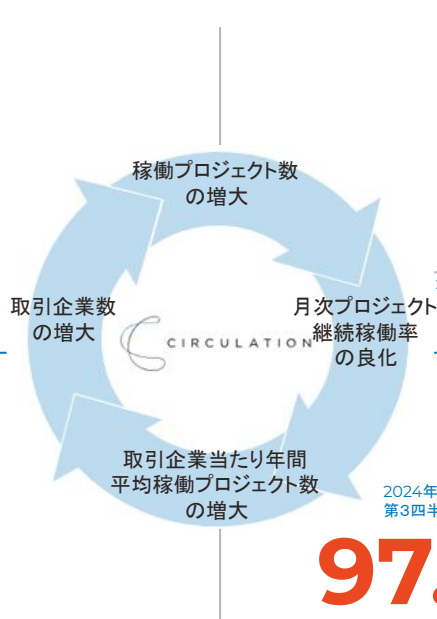
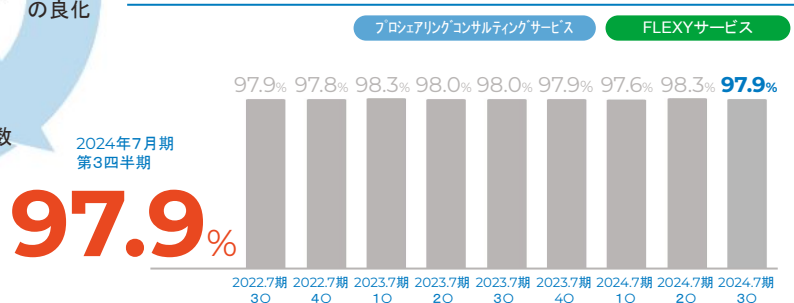
累積稼働プロジェクト数⁽²⁾



取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数⁽⁴⁾



月次プロジェクト継続稼働率⁽³⁾

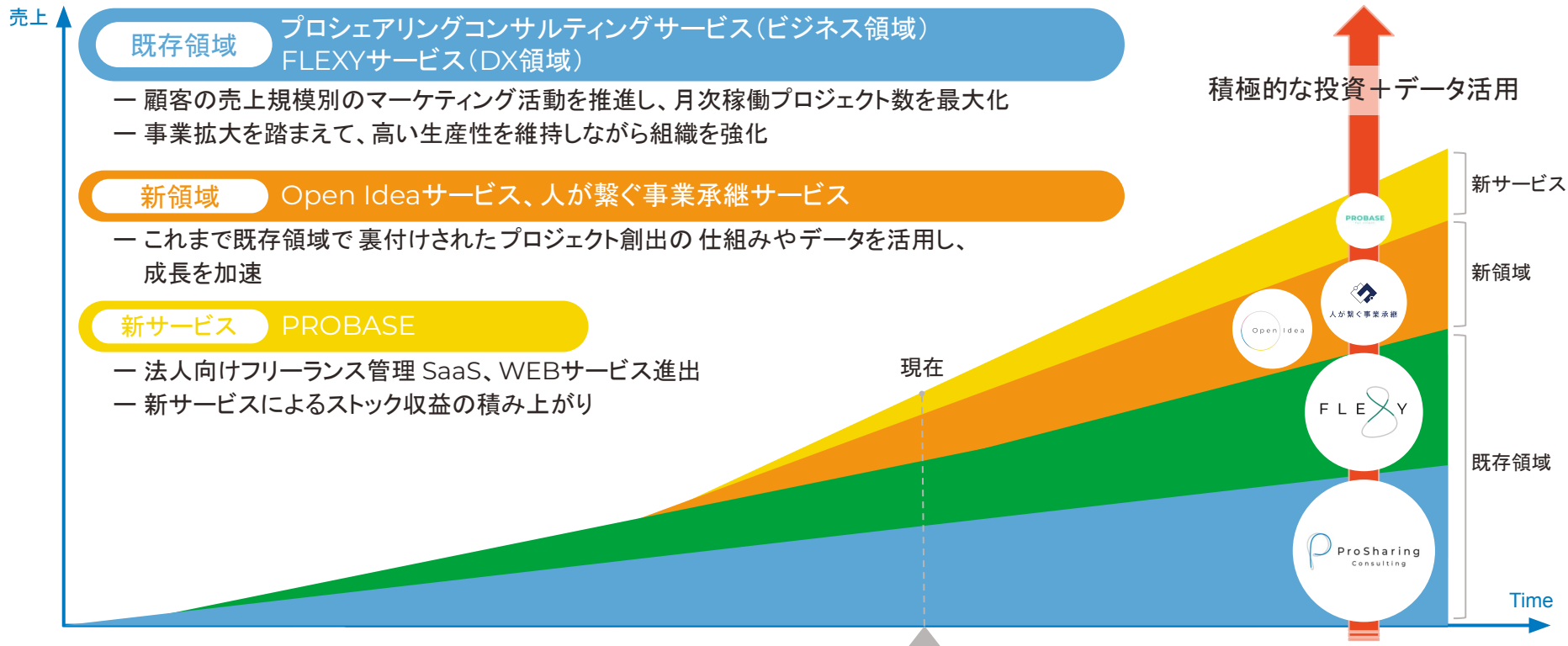


注: (1)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(2)累積稼働プロジェクト数数の推移:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロジェアーリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。(4)取引企業当たり年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

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2024年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2024年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix

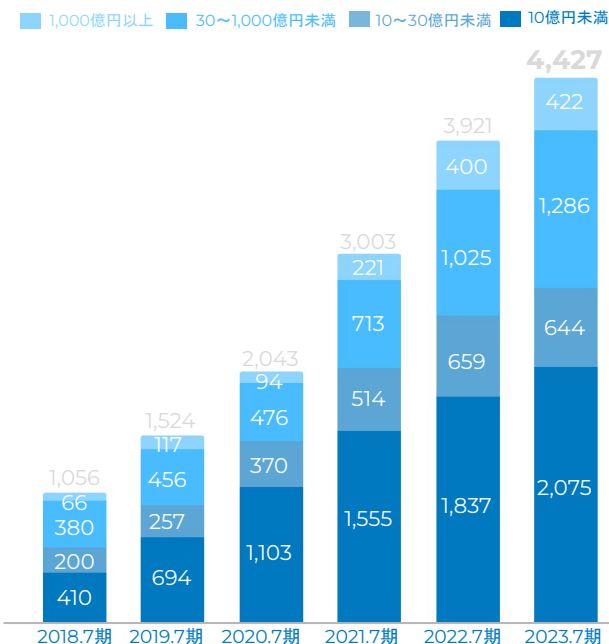


積極的な投資とデータ活用で事業拡大を加速させる



- 中堅・大手企業における DX領域の案件獲得に向けてクロスセルを積極的に強化
- 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

複数稼働
取引先
企業数UP

取引先
企業数UP

- プロシエリングサービスとFLEXYサービスのクロスセル加速
- 継続的なウェビナー施策への注力と、新規リードからのより効率的な受注を目指すインサイドセールス組織の強化

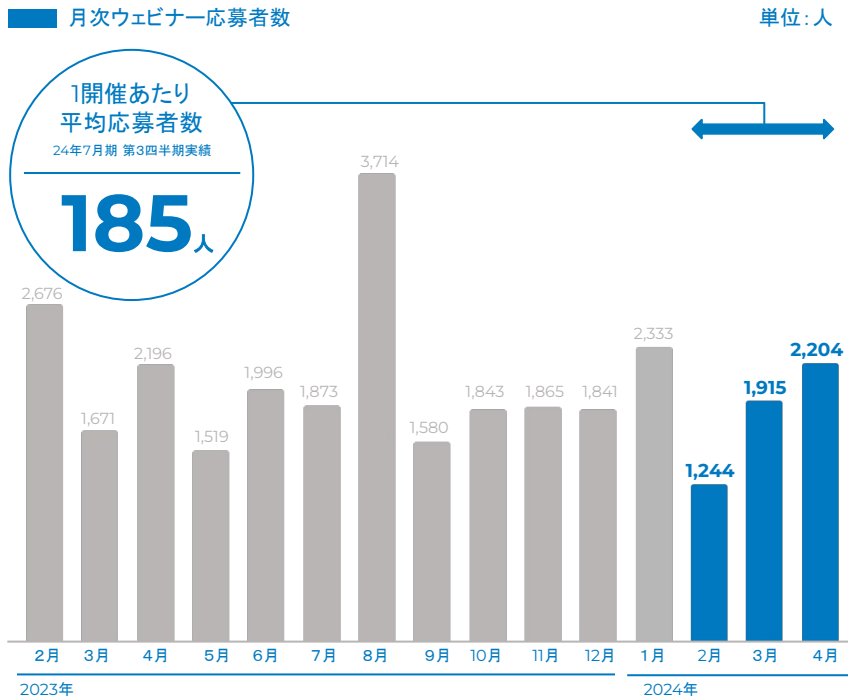
- 休止状態のアライアンス契約済み銀行からの顧客紹介再開を図る
- 既存の地域金融機関との関係性を強化するためプロシエリングパートナーの推進

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。

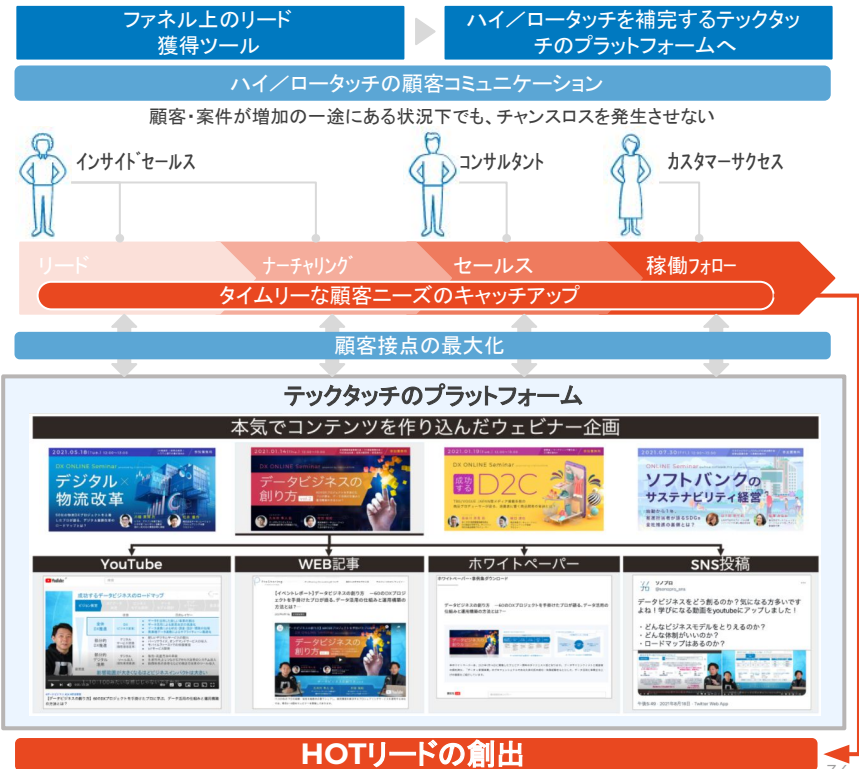
1開催あたり平均応募者数は 185名と引き続き安定 (2024年7月期第3四半期末績)

- Webセミナー実施から2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チャネルへの転換を図る

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 519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

- アライアンス契約済み銀行数は順調に推移
- 一方、前代表の退任に伴う影響で紹介案件数は一時的に停滞も、前年同期比 90%程度は確保

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

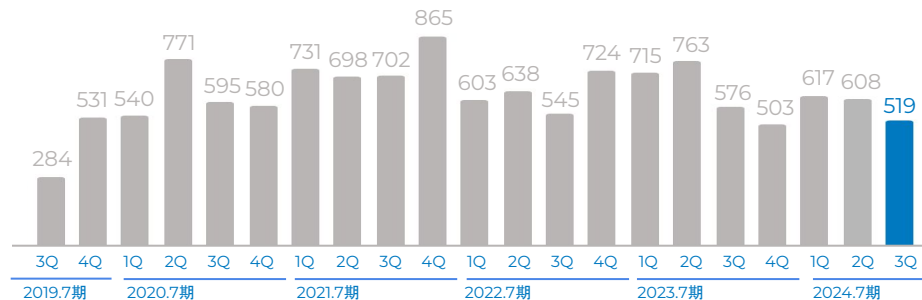
54行

/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頂い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。

全国地銀の人材業内製化と独自のプロシェアリング事業創出を支援

既存領域	プロシェ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

全国の地域金融機関内で、銀行員がプロ人材と共に企業の事業成長を支援する「プロシェアリングパートナー」を通じて
株式会社 YMキャリア (2024/3/15 リリース)、**名古屋銀行様** (2024/4/16 リリース)、**ひろぎんヒューマンリソース株式会社** (2024/6/13 リリース) と事業を立ち上げ

直近1年間のプロシェアリングパートナーのリリース実績

2024年1月末現在、複数の地域金融機関で導入が進捗

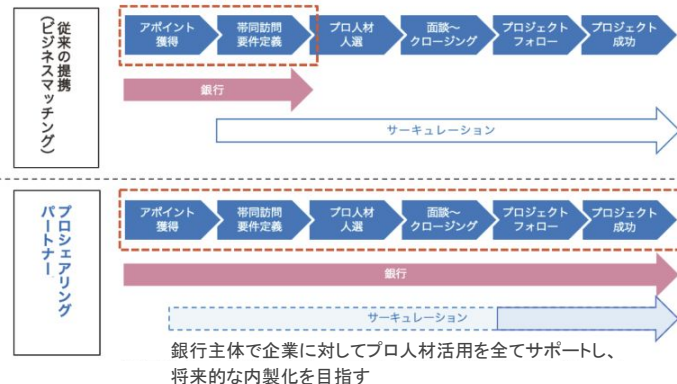


従来の提携との関与度の違い

プロシェアリングパートナーは、金融機関とレベニューシェアを行い、金融機関主体でプロ人材活用の支援を行い、内製化を目指します。

当社はノウハウ提供、育成、人選、カスタマーサクセスチームによる定期フォローを行います。

このスキームで金融機関内でのノウハウ内製化と企業相談の迅速対応を目指します。



「めいぎんプロシエリング」事業、立ち上げ2年で80件超の課題解決を実現

全国の地域金融機関内で、銀行員がプロ人材と共に企業の事業成長を支援する「プロシエリングパートナー」を通じて名古屋銀行様と「めいぎんプロシエリング」事業を立ち上げ、2年間で80件以上の企業経営課題を解決

プロシエリングパートナー活用の背景



当社は、名古屋銀行様と共に、銀行員がプロ人材と共に企業の事業成長を支援する「めいぎんプロシエリング」事業を立ち上げました。

■めいぎんプロシエリングを通じて生まれた成功事例

<アパレル企画・卸売企業の EC強化支援を通して、昨対比売上を 1.5倍にまで伸長>

売上目標はありましたが、達成までの道筋である戦略がない状態でした。そこへプロ人材が参画することで売上目標までの戦略設計を実施し、成果創出に導いた事例となっています。

現状分析～課題抽出、戦略再構築～KPI設定、広告運用の最適化、など実務面まで総合的に改革を実施。個人の能力に依存していた運営体制からKPI運営にシフトしたことで、組織の活性化、個々のパフォーマンスを向上させる事に成功。また、売上が増加したことで、次のステージ改革に移ることができ、現在は別のプロ人材を活用し、海外展開に向けた強化支援も実施中となります。

- 国立社会保障・人口問題研究所が2023年12月22日に発表した「将来推計人口」によると、中部3県(愛知、岐阜、三重)の2050年の人口は949万人で、2020年の1,129万人から16%減少すると予測
- 人口が半分以下に減る自治体は8市町村、増加するのは5市区のみ
- 東海地方は中京工業地帯(愛知、岐阜、三重)を有し、静岡を含めた4県で全国の約2割の生産額を占める
- 生産年齢人口の減少により、経験・知見を有する生産性の高い人材の確保が困難に
- プロシエリング(業務委託でプロ人材を活用)は、東海地方の企業の生産性維持・向上に有効
- 名古屋銀行はプロシエリング事業内製化に着手し、「めいぎんプロシエリング」を立ち上げ

全国の地域金融機関内で、銀行員がプロ人材と共に企業の事業成長を支援する「プロシエリングパートナー」を通じて「ひろぎんプロシエリング」事業を立ち上げ、40件を超える課題解決を実現

プロシエリングパートナー活用の背景



当社は、ひろぎんヒューマンリソース株式会社様と共に、銀行員がプロ人材と共に企業の事業成長を支援する「ひろぎんプロシエリング」事業を立ち上げました。

■ひろぎんプロシエリングを通じて生まれた成功事例

～株式会社ワイエスデーにおける採用支援～

株式会社ワイエスデーは昭和39年の創業、主に亜鉛メッキによる表面処理加工事業を行う製造業。募集は年間を通して行っているものの、採用目標人数には至らず、その分を派遣会社や外国人採用にて人材確保をしていましたが、派遣会社への支払い負担も大きく正社員採用に注力したいと考えていました。

そこへプロ人材が参画する事で、採用広報の強化・選考方法・プロセス改善・SNS活用など、採用活動全体を戦略的に強化。その結果、**目標数を超える23名の応募・11名の採用を実現**しました。またこれまでかかっていたコストに関しても大幅削減に成功し、**現在は新たに「社員の定着率向上」に向けたプロジェクトを推進中**です。

- 国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口(2023年推計)」によると、2050年の人口が増加するのは東京都のみで、全国的に人口減少が予測される
- 中国地方では1995年の777万人をピークに人口が減少し、2021年には約720万人となっている
- 2050年に2020年の人口の9割以上を維持できるのは全07市町村中3自治体のみで、18自治体は5割以上減少すると見込まれている
- 生産年齢人口の減少により、生産性の高い人材の確保が困難になりつつある
- プロ人材を業務委託で活用するプロシエリングは、中国地方での事業活動の維持・向上に有効
- ひろぎんヒューマンリソースは「ひろぎんプロシエリング」を立ち上げ**40件を超える課題解決を実現**

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。

「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」について

令和6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

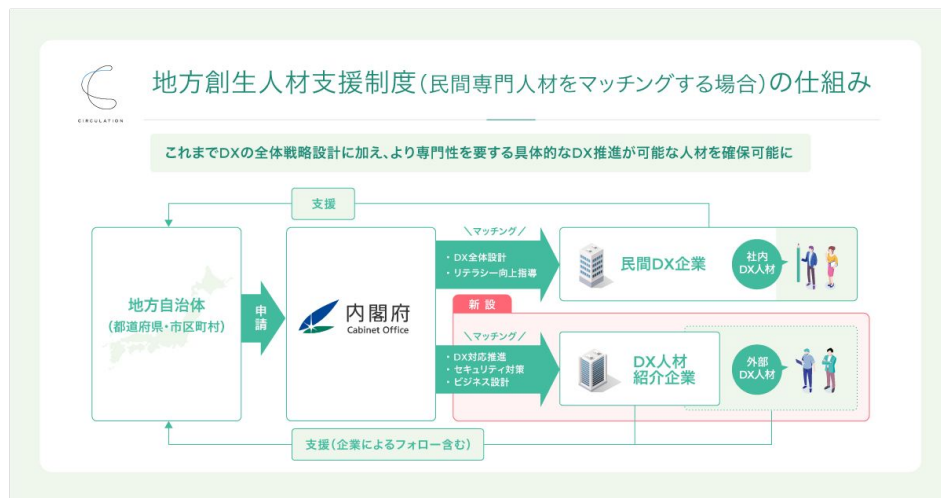


- 前年度プロジェクトの完了までの道のりや成果など企業の実声やリアルな声を収録したパンフレットも公開中
- ・ 成果報告パンフレットはこちら：
https://www.city.sendai.jp/chiikikeizaisai/professionaliinzai/r5/documents/0401sendaishi_a4p_r2.pdf
ぜひご覧下さい。

- 市内中小企業の経営課題に対し、プロフェッショナル人材(プロ人材)をマッチング
- 選任されたプロ人材が支援企業の経営者と
ともに課題解決に取り組む
- 本事業を通じて得られた成果や知見をロールモデルとして広報
- プロ人材活用の有効性を市内中小企業に普及啓発することを目的とする

内閣官房の新制度「デジタル専門人材派遣制度 (人材紹介型)」を通して、 兵庫県加西市でサーキュレーションのプロシエリング活用が決定

加西市:DX推進により「サステナブル・スマートシティ」を目指し、データ連携基盤の構築と市民の利便性向上に取り組む



- 加西市は、DX推進において「サステナブル・スマートシティ」の実現を目指し、これまで、行政サービス・地域通貨・観光・教育等様々な分野でデジタル化を推進

- 令和5年度は、「内閣府/内閣官房デジタル田園都市国家構想交付金(type2)」に事業が採択され、多くのサービスを連携する「データ連携基盤」の構築に取り組む

- 令和6年度は、令和5年度の「データ連携基盤」の運営主体となる協議会の立ち上げ、新しいサービス連携による基盤の拡充等によって市民の利便性向上を目指している

本制度を利用して、本市が抱える下記の課題に、プロ人材とともに取り組む

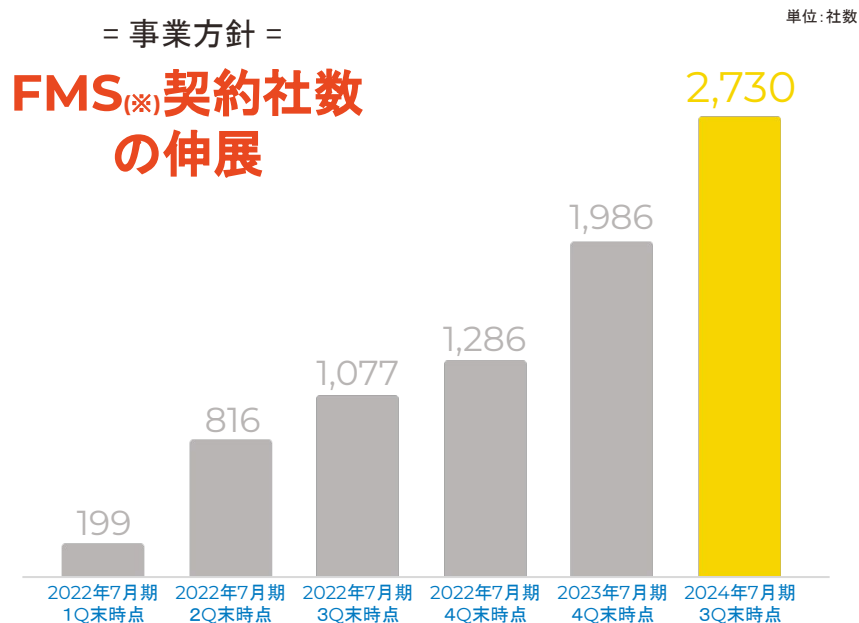
-

- 本制度を通じて、サーキュレーション/DX人材紹介企業として参画しておりDX人材のマッチング及び当該人材が関与する自治体のDX事業や個別のプロジェクトの進行管理などを支援します。

詳細:<https://www.chisou.go.jp/sousei/about/mirai/policy/policy3.html>

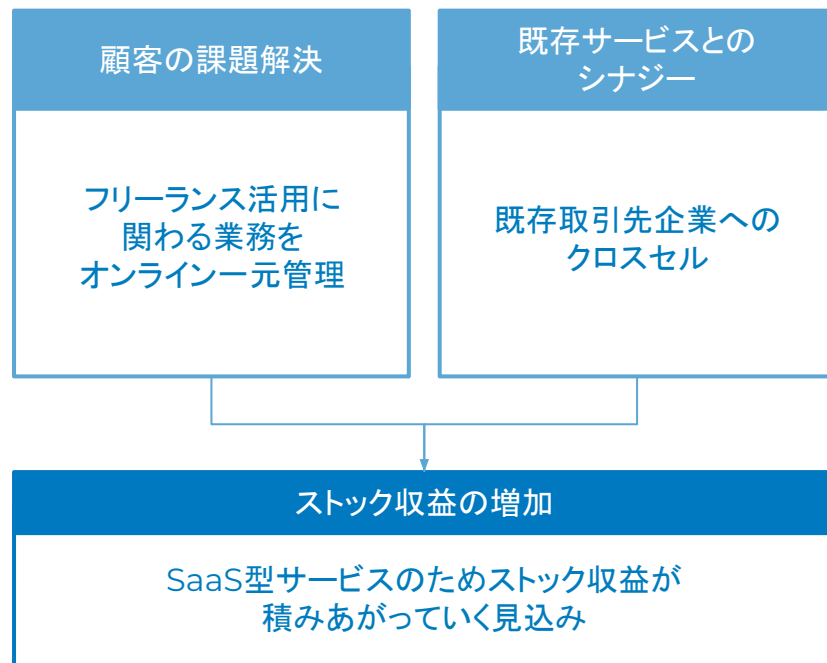
- 2024年7月期第3四半期の実績は 2,730 社であった
- 当期は引き続き契約社数の拡大を目指し、2024年7月期の契約社数は 3,000 社を見込む

契約社数の推移



※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



- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第3四半期 業績ハイライト
- ❑ 2024年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2024年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix

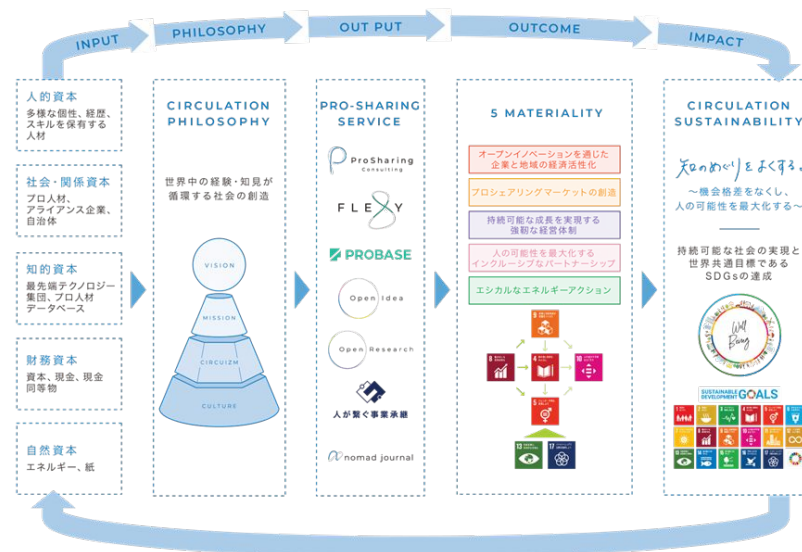


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

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

プロシエ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 プロシエ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 プロシエ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"> 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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
Risk リスク	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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） 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） 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）

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。 2023年9月13日に適時開示しました「2023年7月期通期決算説明資料及び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。 有価証券報告書「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発展しない場合には、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22,594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、またこれを保証するものではありません。

・当資料は2023年9月13日開示済みの「2023年7月期通期決算説明資料及び事業計画及び成長可能性に関する事項のアップデートの内容を含んでおります。当資料の次回アップデートは、2024年9月を予定しております。