

2024年7月期

通期 決算説明資料

事業計画及び成長可能性に関する事項

2024.09.13

株式会社サーキュレーション(7379)

- 01 エグゼクティブサマリー
- 02 2024年7月期 通期業績ハイライト
- 03 2024年7月期 トピックス
- 04 2025年7月期 業績予想
- 05 中長期成長戦略
- 06 Appendix

エグゼクティブサマリー

Executive summary

01 エグゼクティブサマリー

2024年7月期 通期業績ハイライト

- 売上・利益は前年対比で減少となったが、修正後通期業績予想に対する売上高達成率は 100.3%、営業利益達成率は 133.0%、経常利益達成率は 132.2%、当期純利益達成率は 160.0%と各段階利益でも達成
- 前代表の保有していた当社株式の全てについて処分が完了し、当社株式保有比率は 0%に。アライアンス先金融機関からの顧客紹介が順調に再開（紹介停止したうち 80%が再開決定、残り20%も再開に向けて協議中）

2025年7月期 通期業績予想

- 2025年7月期の売上高は 8,450百万円、営業利益は 300百万円と、対前年成長率はそれぞれ 10%以上を目指す
- 営業利益率は中長期の成長のため、生産性向上のためのシステム投資や FLEXYサービス拡大に向けたマーケティング投資を積極的に行い、3.6%で推移する見通し

2024年7月期 通期業績ハイライト

Full-Year Earnings Highlights

02-1 決算概要

- 売上・利益は前年対比で減少となったが、修正後通期業績予想⁽²⁾に対する売上高達成率は 100.3%
- 各段階利益においても、修正後の通期業績予想についてはすべて達成

損益計算書(23年8月-24年7月)

単位:百万円

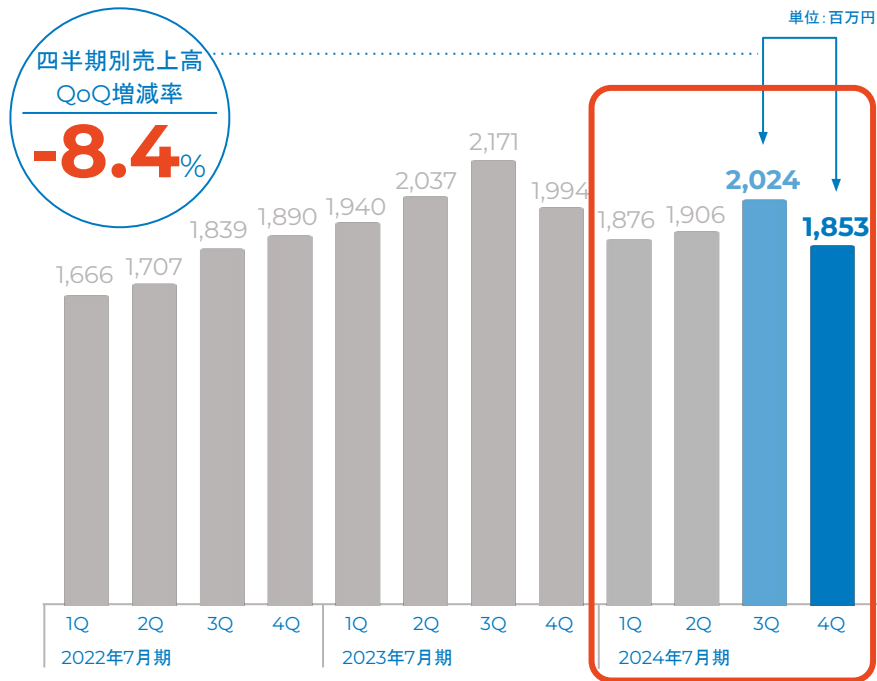
	2023年7月期 通期	2024年7月期 通期	YoY 増減率	2024年7月期 通期業績予想 23年9月13日開示 ⁽¹⁾	達成率	2024年7月期 通期業績予想 24年6月13日修正 ⁽²⁾	達成率
売上高	8,146	7,661	-6.0%	9,000	85.1%	7,640	<u>100.3%</u>
営業利益	569	266	-53.1%	630	42.2%	200	<u>133.0%</u>
営業利益率	7.0%	3.5%	-3.5pt	7.0%	—	2.6%	—
経常利益	569	271	-52.3%	630	43.0%	205	<u>132.2%</u>
当期純利益	368	176	-52.1%	400	44.2%	110	<u>160.0%</u>

注: (1)2023年9月13日に「2023年7月期決算短信」にて開示した2024年7月期の業績予想。(2)2024年6月13日に「業績予想の修正に関するお知らせ」にて開示した2024年7月期の業績予想の修正。

02-2 全サービスの四半期別売上高

- 売上高の四半期ごとの増減率は、一時的に退職者が増加した分を補填する既存社員の生産性を担保できず、第3四半期と同様の売上伸長とはならず

全サービスの四半期別売上高



- 退職者が一定発生することを見込んで予算有コンサルタント人員数は計画していたものの、結果として予算有コンサルタントは減少し、業績に影響を及ぼした

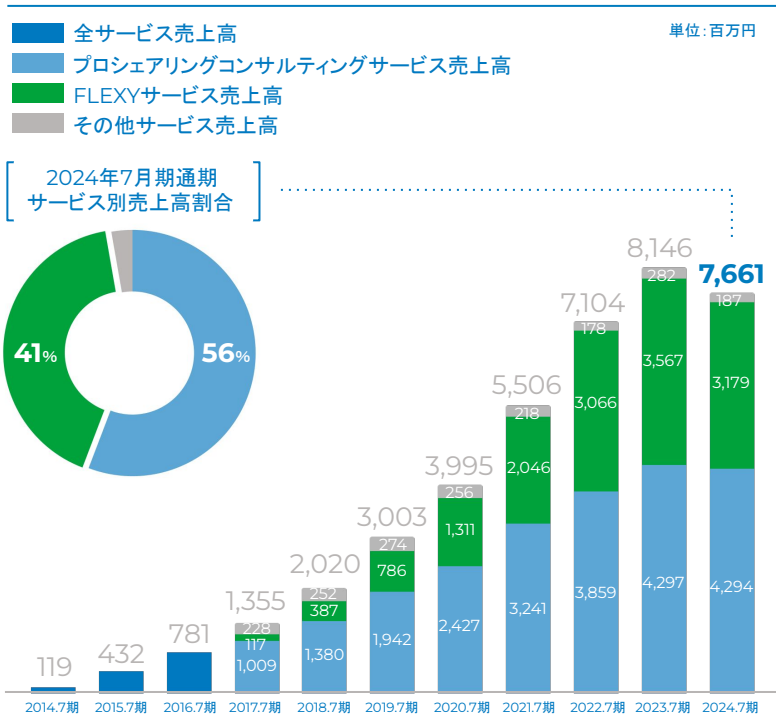
また、従前からの課題であった新規入社者のオンボーディングは改善の兆しは見えてきたものの、業績をカバーするまでには至らず

- アライアンス先金融機関の再開は順調に進んでいるものの、業績貢献としては25.7期になる見通し

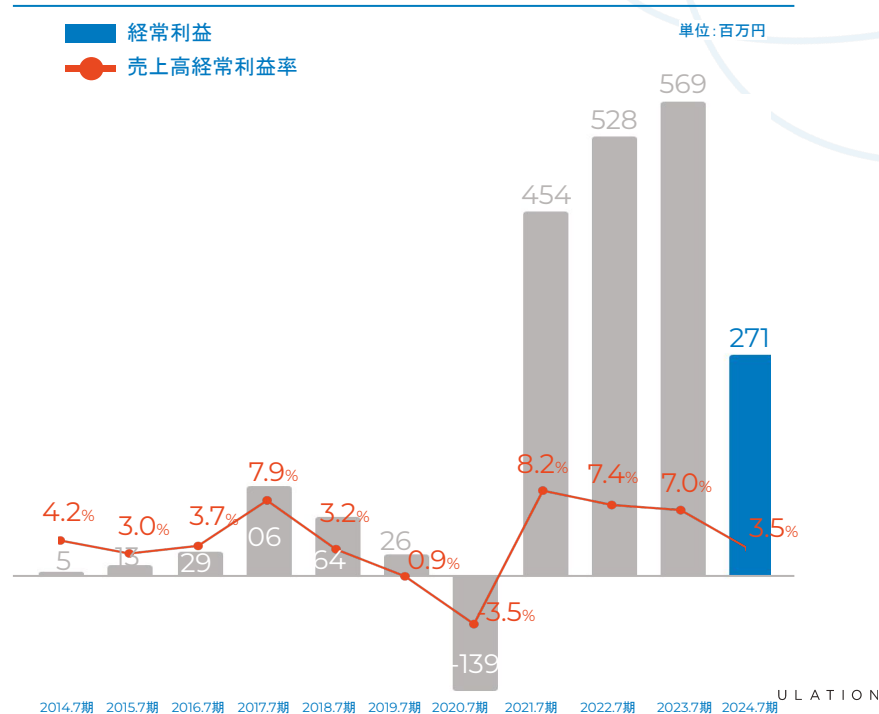
02-3 2024年7月期 通期業績ハイライト

- プロシエアリングコンサルティングサービスの売上は前年同水準で推移、 FLEXYサービスは減少
- 経常利益は、売上の減少により売上総利益が予想を下回ったことが主な要因となり減少

売上高



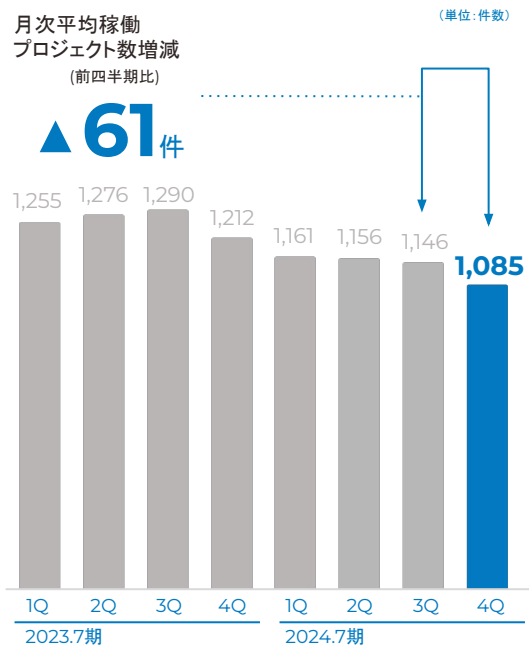
経常利益・売上高経常利益率



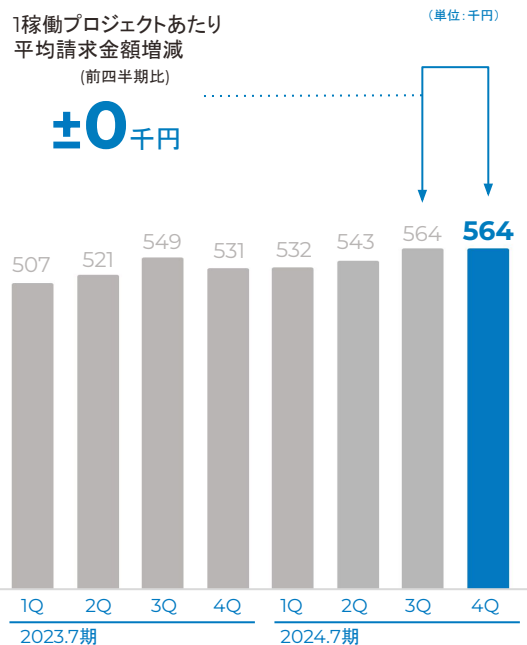
02-4 重要KPIの推移 ①

- 月次平均稼働プロジェクト数は、1,085件と前四半期比で微減で推移 (4)
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は、56.4 万円と前四半期比で横ばい (5)

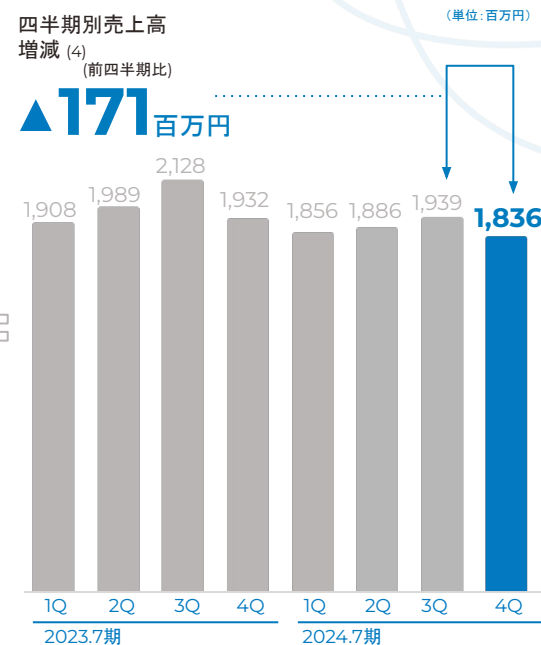
月次平均稼働プロジェクト数 (1)



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。(4)月次平均稼働プロジェクト数の24年7月期第4四半期実績は期初計画対比+42%。(5)1稼働プロジェクトあたり平均請求金額の24年7月期第4四半期実績は期初計画対比-460件(-30%)。(5)1稼働プロジェクトあたり平均請求金額の24年7月期第4四半期実績は期初計画対比-12千円

02-4 重要KPIの推移 ②

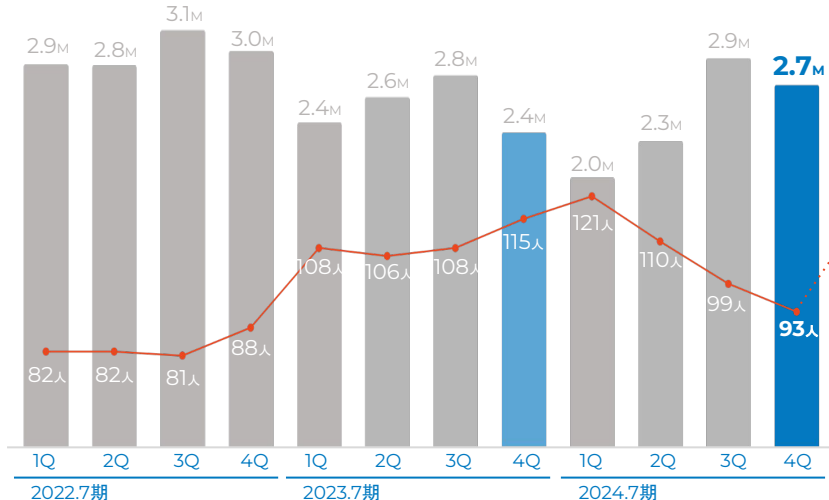
- コンサルタント人員数は、前四半期比 -6 人減少⁽³⁾
- コンサルタント生産性は前四半期比 -20 万円、QoQ増減率 -8 %減少⁽⁴⁾

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)

▲8%



- コンサルタント人員数は、業績修正の際に見込んでいた93人で着地。コンサルタント人員の減少数は四半期推移で鈍化傾向にあり、当第4四半期で底打ち
- 25年7月期においては、2024年4月新卒社員の入社と既存社員の人員アロケーションにより、必要人員数は充足(詳細は「2025年7月業績予想」参照)
- 生産性は前四半期比 -20 万円、新規入社者のオンボーディングは想定には届かなかったものの、当期実装した育成プログラムに手ごたえ、25.7期の生産性改善への寄与に期待

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。
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。

(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。
(3)コンサルタント生産性の 24年7月期第4四半期実績は期初計画対比 -0.3百万円(-10%)。(4)コンサルタント人員数の 24年7月期第4四半期実績は期初計画対比 -25人(-21%)。

02-5 育成プログラムに関する取り組みの進捗

- 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とその進捗

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月期通期進捗

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、対プロ人材フォロー担当者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の推進が進捗

オンボーディングの課題:

- 24年4月入社の新卒社員向けにアップデートした研修内容のスキル・スタンス装着は確実に実行されたので、立ち上がりスピードが想定通り進捗し、生産性改善に寄与するよう、継続してモニタリング

02-6 事業承継サービス

- M&A成約案件を複数創出も、期ずれの影響 等があり、業績は想定に届かず
- 一方、25年7月期に向けては譲渡案件が積み上がっており、当期分を挽回、成長拡大を急ぐ

事業承継・M&Aサービス全体像

プロシエリング収益



M&Aマッチングフィー

ソーシング

M&A戦略策定

PMI

バリューアップ・成長支援

事業承継、M&Aの各プロセスの人材が不足している。継ぐプロをつくる。

当社コンサルタント

- 譲渡案件が供給・創出される
登録プロ人材 25,900名の
ネットワークは当社の強み

ファイナンス・プロフェッショナル



登録プロ人材数
(23年10月末時点)

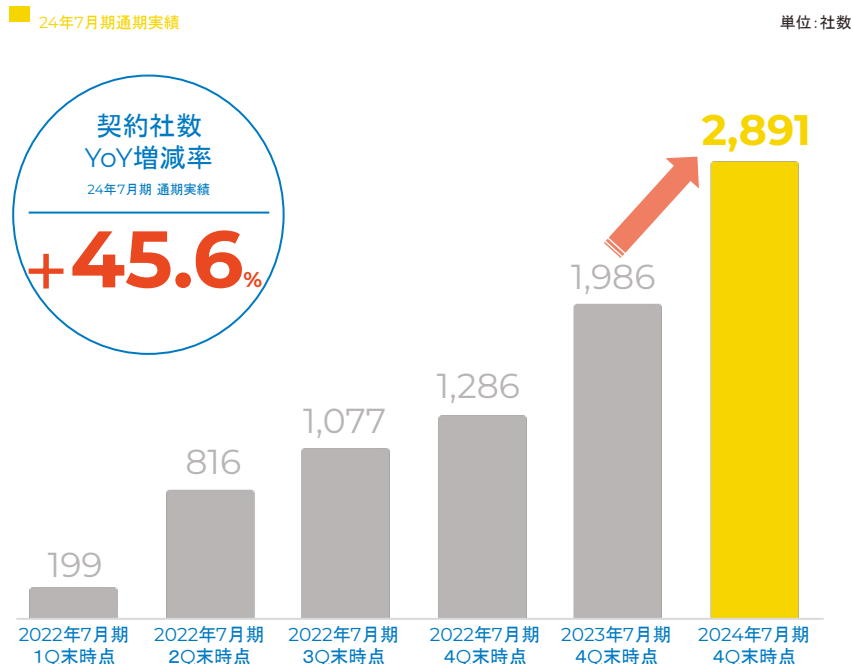
約**371**人

- 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

02-7 PROBASE

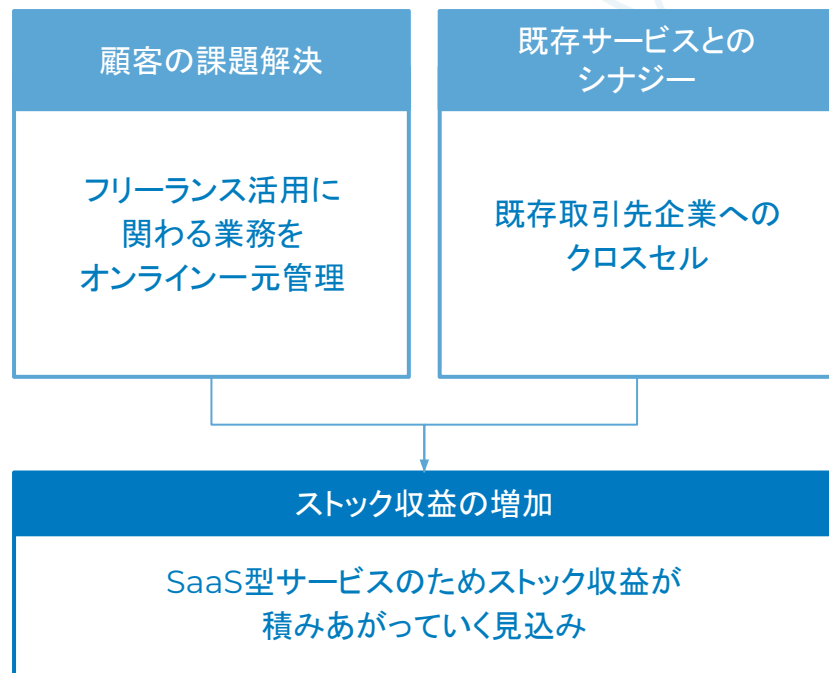
- マネタイズは引き続き検討段階にあるが、契約社数は 2,891社へと順調に成長
- 来期以降、運用は継続し、顧客への価値提供を追求

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



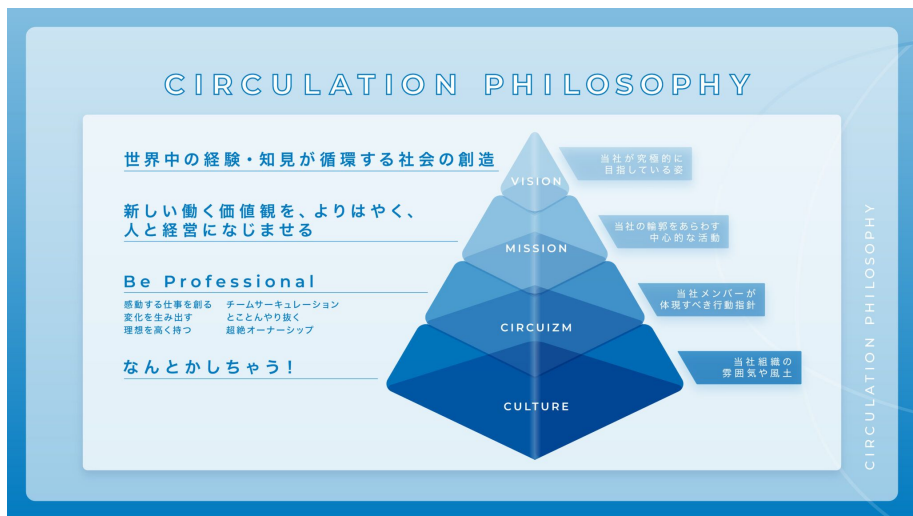
2024年7月期トピックス

Full-Year Topics

03-1 次なる10年に挑むために

MISSION、CIRCUISM、CULTUREをアップグレード

～当社のVISIONである「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」を目指し続けて～



- 2014年1月6日の創業以来、「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」を目指し、2024年に10周年を迎えました
- 次の10年を見据え、**VISION達成を加速**させるためにMISSION、CIRCUISM、CULTUREのアップグレードを決意し、社員と共に対話を重ねてプロジェクトを推進 しました

03-2 組織体制とガバナンスを強化し、ビジョン実現に向けて挑戦を加速



代表取締役社長
福田 悠

創業メンバー



代表取締役副社長
山口 征人

創業メンバー



社外取締役
斉藤 麻子



社外取締役
大原 茂

代表取締役社長 福田 悠
中央大学卒業後、大手人材サービス企業で、600社の採用支援と社内ベンチャー立ち上げに携わる。2014年にサーキュレーション創業に参画、地方拠点設立やアライアンス推進を主導。2023年4月から代表取締役社長。

代表取締役副社長 山口 征人
慶應義塾大学大学院修了後、大手人材企業で予算策定や業務改善に従事。2014年にサーキュレーション創業に参画、全コーポレート部門を管掌し、2021年には上場を推進。2023年6月から代表取締役副社長。

社外取締役 斉藤 麻子
上智大学卒、ダートマス大学 MBA取得後、ポストン コンサルティング グループ、ルイ・ヴィトンを経て、セリュックス COO、ドラマティック設立。2020年にサーキュレーション社外取締役に就任。

社外取締役 大原 茂
京都産業大学卒、株式会社長谷工エコーレーションを経て独立。2000年に自身の会社を株式会社ウィルオブ・ワークに売却すると同時に取締役に就任。その後ウィルグループ代表取締役社長に就任。2023年10月、サーキュレーション社外取締役に就任。



常務執行役員
プロシェアリングコンサルティング
兼 首都圏 兼 FLEXY担当
柳田 直人

立教大学卒業後、IT業界専門のキャリアアドバイザーとして活躍。2011年に起業し、Webマーケティングなどを立ち上げ。2017年にサーキュレーションに参画、FLEXY部を管掌。



常務執行役員
データマネジメント
兼 新規事業担当
村上 亮太

創業メンバー
2024.8より現職

早稲田大学修了後、ポストン コンサルティンググループで新規事業支援や組織再編に従事。サーキュレーション創業に参画し、新規事業開発を担当。



執行役員
プロシェアリングコンサルティング
・地方拠点担当
笹島 敦史

関西学院大学卒業後、三井住友銀行で法人営業。大手人材サービス企業で採用支援と企画部門立上げに携わり、2015年サーキュレーション参画。最高売上記録樹立後、関西支社設立を主導し、7拠点を管掌。



執行役員
HR 兼 広報担当

植田 未優

専門学校卒業後、音楽事務所にてアーティストマネジャーを経験。広告代理店、アドウェイズ子会社で人事・総務、アドウェイズで広報・採用を担当。2017年にサーキュレーション参画、現在はヒューマンリソース部を管掌。



執行役員
マーケティング 兼 FLEXY担当

赤羽 宏之 2024.8より現職

東京大学卒業後、モバイルファクトリーで Web 事業に従事。Webマーケティング会社で SEO やECサイトの立ち上げを経験し、2017年にサーキュレーション参画。マーケティングと FLEXY部を管掌。

03-3 前代表の保有していた当社株式の全てについて処分が完了

- 当第4四半期の自己株式取得を以て、前代表及びその資産管理会社 (※1) の当社株式保有比率は 0% へ

譲受会社	取引方法	取引実行日	取引後 株数	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	2,100,000 <small>※第1譲渡, 第2譲渡の合計</small>	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
		第2譲渡 2024年3月12日		
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	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	同上
前代表の資産管理会社		2024年6月3日時点	434,000	
前代表の資産管理会社		2024年6月21日時点	0	

自己株式取得
により処分完了
(※2)

※1 前代表及びその資産管理会社: 当社の前代表である久保田氏、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クリエーション。

※2 2024年6月21日付け適時開示「前代表取締役の保有する当社株式の処分の完了に関するお知らせ」

03-4 資本業務提携全体像

- 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す

OUR VISION

世界中の経験・知見が循環する社会の創造

FLEXYサービスの再成長

Phase.1

Simplex
案件の増加

FLEX ToB強化
新たな事業領域
への進出

F L E X Y

FLEXY ToC強化
人材集客の
体制強化

CROWDWORKS
エンジニア集客連携

Tech投資の加速

Phase.2

AIを事業に活かし生産性向上を図る



プロセッシング
データの武器化

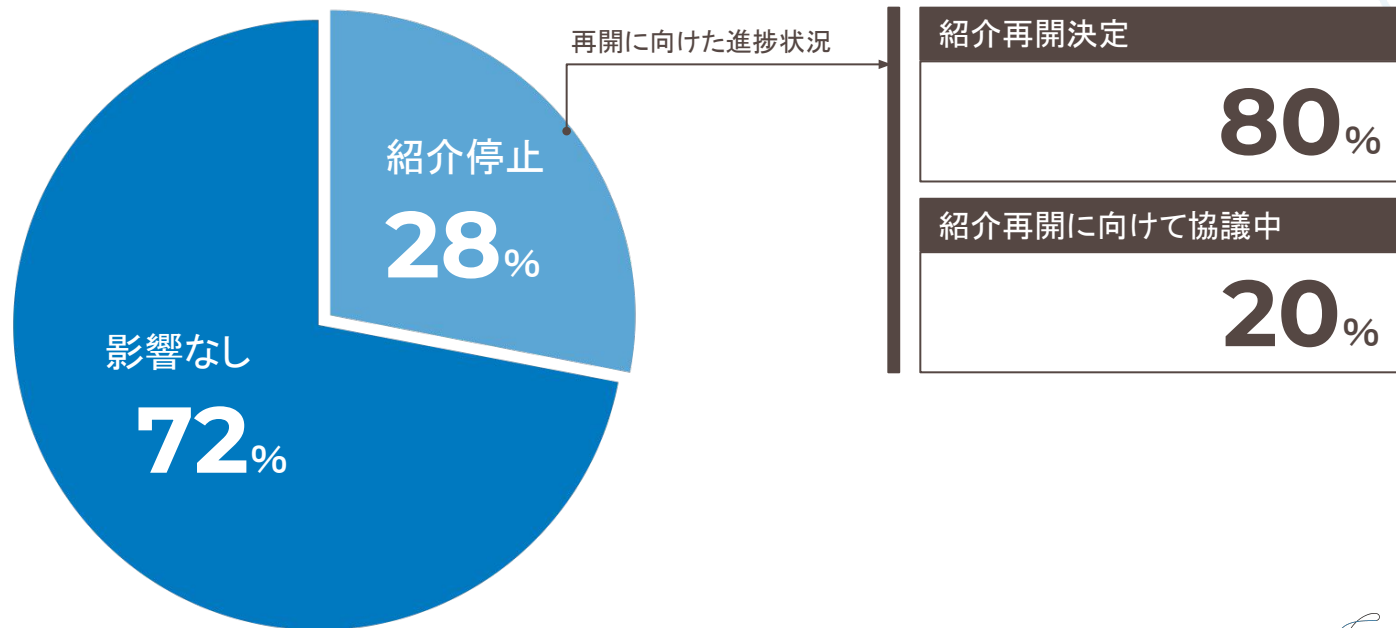
PKSHΔ
TECHNOLOGY

CIRCULATION

03-5 アライアンス先金融機関からの紹介再開の動き

- 顧客紹介が停止していた28%のアライアンス先金融機関のうち80%が再開決定、残り20%も再開に向けた手続き中(24年8月末時点)と順調に進展

前代表保有株式によるアライアンス先金融機関からの紹介影響



03-6 アライアンス契約済み銀行数及び紹介案件数

- 今期のアライアンス契約済み銀行数は大きな変動はないが、紹介案件数は停止していた銀行からの紹介再開により、紹介案件数は四半期ごとに前年同期比はプラスで推移していく見込み

全国に拡大するアライアンス契約済み銀行

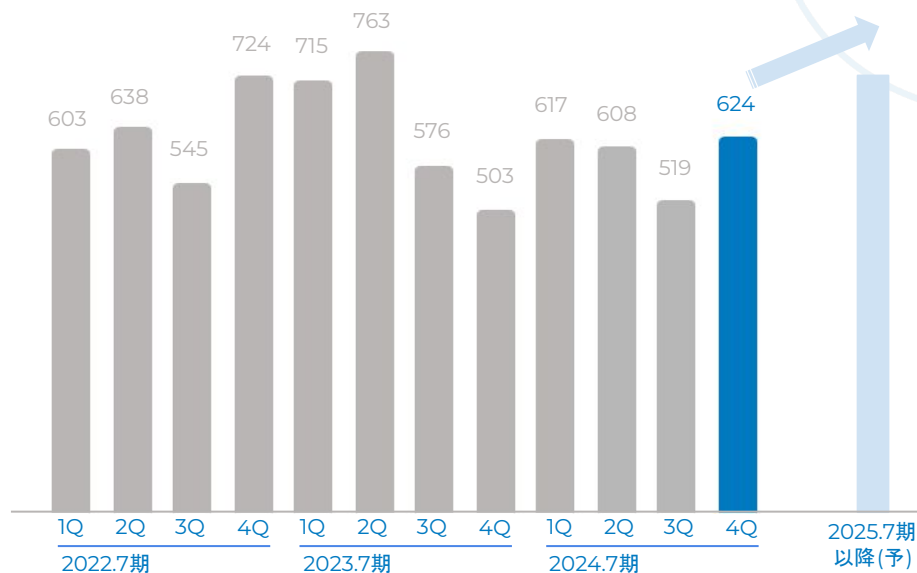
提携済銀行本店所在都道府県

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⁾



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。

2025年7月期 通期業績予想

Full-Year Earnings Forecast

04-1 業績予想

- 2025年7月期は売上高、営業利益共に成長率10%以上を目指す、中長期の成長のため生産性向上のシステム投資やFLEXYサービス拡大に向けたマーケティング投資等を積極的に行い、営業利益率はほぼ横ばいで推移すると予想

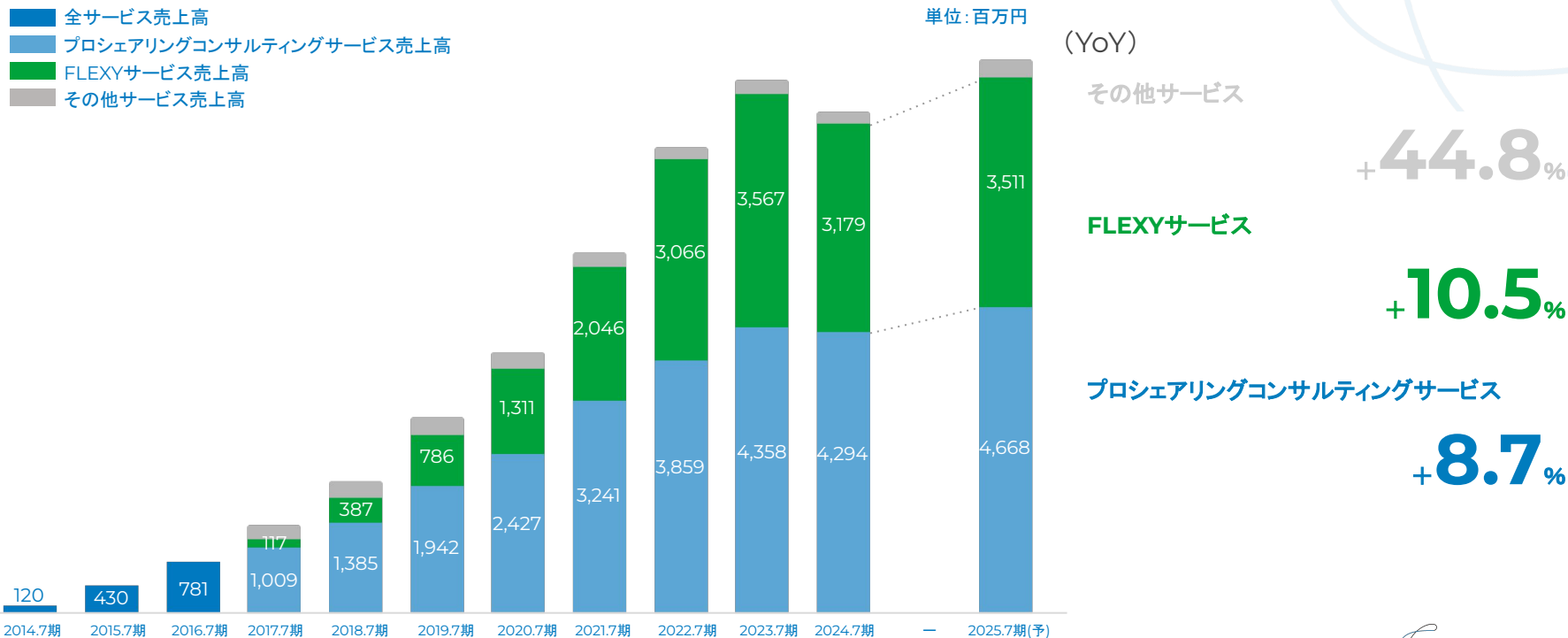
業績予想(24年8月-25年7月)

単位:百万円

	2024年7月期 通期	2025年7月期 通期	YoY 増減率
売上高	7,661	8,450	<u>+10.3%</u>
営業利益	266	300	<u>+12.4%</u>
営業利益率	3.4%	3.6%	—
経常利益	271	300	<u>+10.3%</u>
純利益	176	190	<u>+7.5%</u>

04-2 業績予想_サービス別売上高及び売上高成長率

- プロシエリングコンサルティングサービスは売上高 4,668百万円、前年対比 8.7%と予想
- FLEXYサービスは売上高 3,511百万円、前年対比 10.5%と予想



04-3 重要KPIの推移予想

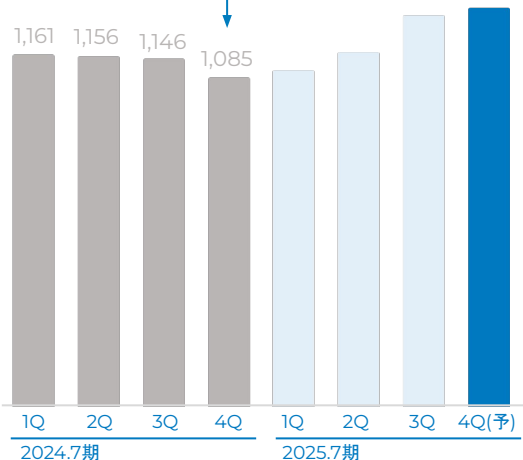
- 月次平均稼働プロジェクト数は当2Q時点で前期最高水準に回復し、当4Qには上場来最高水準を更新する見通し
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求金額は徐々に増加していく見込みではあるが、保守的に据え置く

月次平均稼働プロジェクト数 (1)

(単位: 件数)

月次平均稼働
プロジェクト数増減率
前期末→今期末 (YoY)

+21.2%

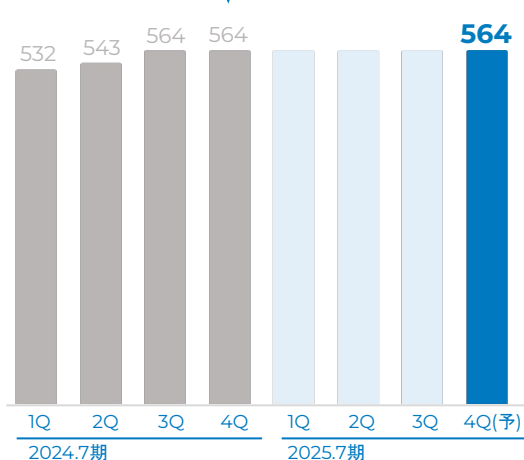


1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (2)

(単位: 千円)

1稼働プロジェクトあたり
平均請求金額増減率
前期末→今期末 (YoY)

±0%

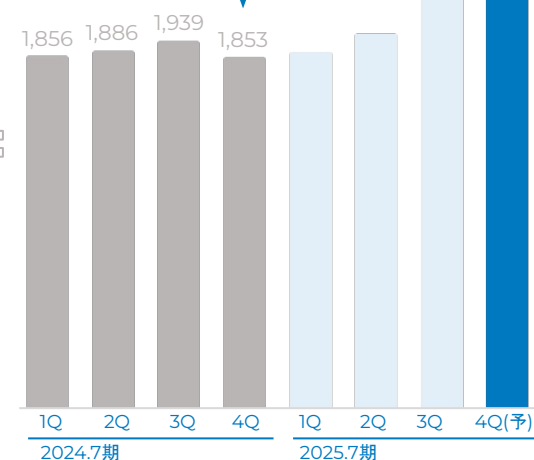


四半期別売上高 (3)

(単位: 百万円)

四半期別売上高
増減率 (4)
前期末→今期末 (YoY)

+20.1%



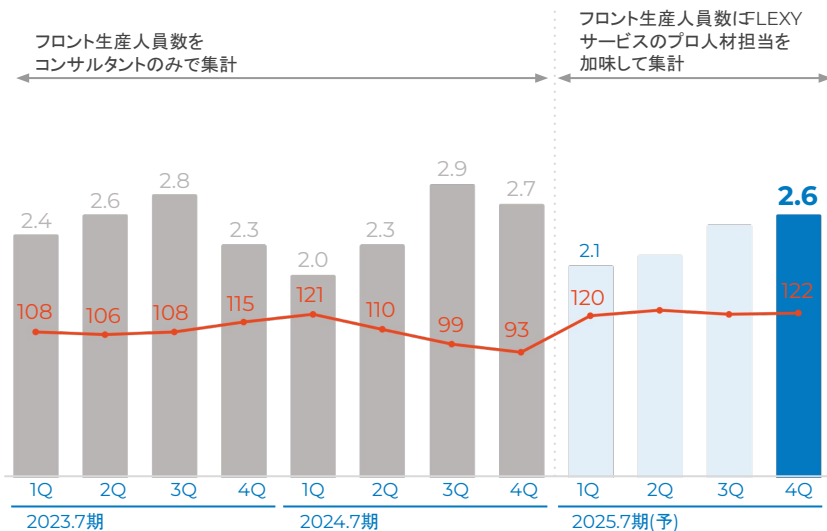
注: (1)当会計期間における各月の稼働プロジェクト数の平均値を算出。集計対象はプロジェティングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、その他サービス(スポットコンサル案件は除く)。(2)当会計期間における各月の平均請求単価の平均値を算出。集計対象はプロジェティングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、Open Ideaサービス。(3)当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数と1稼働あたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じて算出。管理会計ベースで算出。(4)四半期別売上高増減: 月次平均稼働プロジェクト数前四半期比増減に前四半期1稼働プロジェクトあたり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

04-4 フロント生産人員数と生産性の推移予想

- フロント生産人員数は期初 120名でスタートし、期末 122名とほぼ横ばいで推移する見込み
- 前期のオンボーディング強化プログラムにより、既存社員の成長が促進され、フロント生産性は四半期ごとに改善
当4Qには、一人当たりの月次平均粗利が 2.6百万円に達する見通し

フロント生産性⁽¹⁾とフロント生産人員数⁽²⁾の推移予想

- フロント生産性(百万円/人) ※当会計期間内の月次平均
- フロント生産人員数(人) ※当会計期間内の月次平均



- 今期は既存社員の生産性向上を優先し、新規採用による大幅な増員は控えつつも、中長期の成長を見据え、新卒採用は適切な規模で継続
- また、FLEXYサービスのビジネス特性とプロ人材フォローの強化を踏まえ、法人側の担当者だけでなく個人側の担当組織も予算化し、生産人員数として集計
- その結果、今期のフロント生産人員数は120名前後でほぼ横ばいで推移する見込み
- 生産性改善に向けてイネーブルメント組織のフォロー体制を強化するだけでなく、生産性を引き上げられるシステム投資を加速

注:(1)フロント生産性: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とFLEXYサービスのプロ人材フォロー担当の総和で除したフロント生産人員(※2)当りの月次平均売上総利益。管理会計ベースで算出。(2)フロント生産人員数:対象会計期間内の各月予算有コンサルタント人員数とFLEXYサービスのプロ人材フォロー担当の総和を3で除算した月次平均フロント生産人員数。コンサルタント職、プロ人材フォロー担当、いずれも予算がついていない人員数は除く。

04-5 生産性改善に向けた主な取り組み

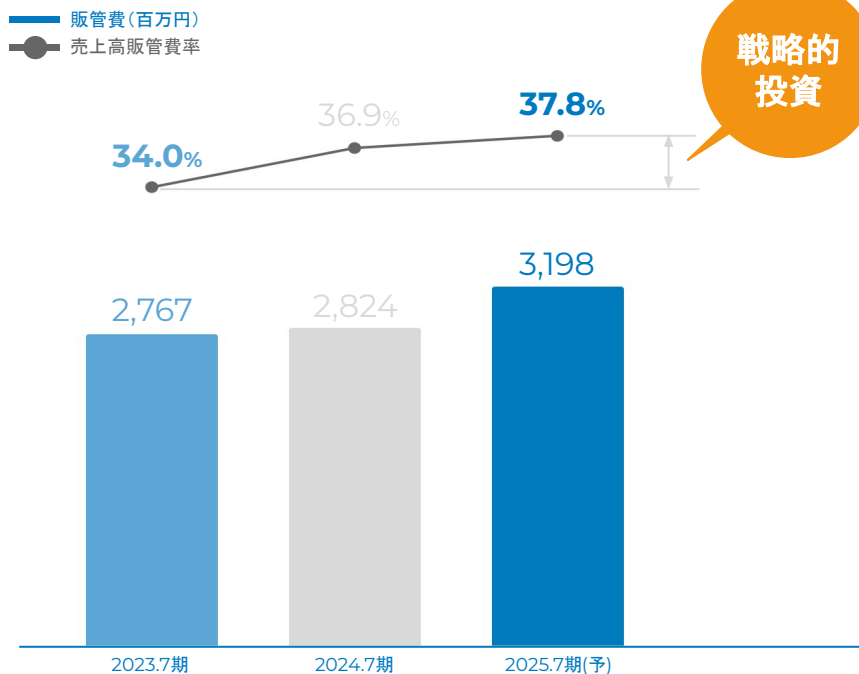
- 前期の新規入社者オンボーディング強化プログラム施策に加え、各サービスで新たな取り組みを実行し、さらなる売上拡大を目指す。特に、アライアンス強化やDX推進により、効率化と成長を一層加速する

サービス	2025年7月期の主な取り組み	狙い
プロシエリング コンサルティングサー ビス	<ul style="list-style-type: none">● アライアンス紹介の最大化● プロシエリングパートナーの拡大● オンボーディングプログラムにおける数値管理の強化	<ul style="list-style-type: none">・新規取引先企業数 UP・新規入社者立ち上がりスピード UP
FLEXYサービス	<ul style="list-style-type: none">● DXエンジニア領域の伸長● 業務提携シナジーの最大化● 業務効率化を見据えたオペレーションの徹底浸透	<ul style="list-style-type: none">・新領域での案件獲得数 UP・複数稼働取引先企業数 UP・新規入社者立ち上がりスピード UP
その他サービス	<ul style="list-style-type: none">● 人が繋ぐ事業承継サービスの拡大成長<ul style="list-style-type: none">→社内連携及びアウトバウンドでソーシングを強化→案件管理を見直し案件サイズを増大	<ul style="list-style-type: none">・提供価値のカバー領域拡大・営業利益への貢献

04-6 売上高販管費比率の推移予想

- 25年7月期販管費は 3,198百万円、売上高販管費比率は 37.8 %で推移すると予想

販管費及び売上高販管費率⁽¹⁾の四半期別推移



戦略的
投資

- 2025年7月期は、売上高成長率 10%以上を目指しつつ、中長期的な成長基盤を強化するための戦略的投資を推進
- 主に、生産性向上を目的としたシステム投資 や、DXエンジニア領域拡大に向けたマーケティング投資 等を積極的に実施する予定
- これらの投資により、当期の営業利益率は前期とほぼ横ばいとなる見込みだが、売上高成長の加速と将来的な収益性向上を目指して、計画的な投資を継続して進める

注: (1)売上高販管費率:管理会計ベースで算出。売上高販売費比率の 24年7月期通期実績は期初計画対比 +2.4pt。

中長期成長戦略

Mid-to-Long-Term Growth Strategy

OUR VISION

世界中の経験・知見が循環する社会の創造

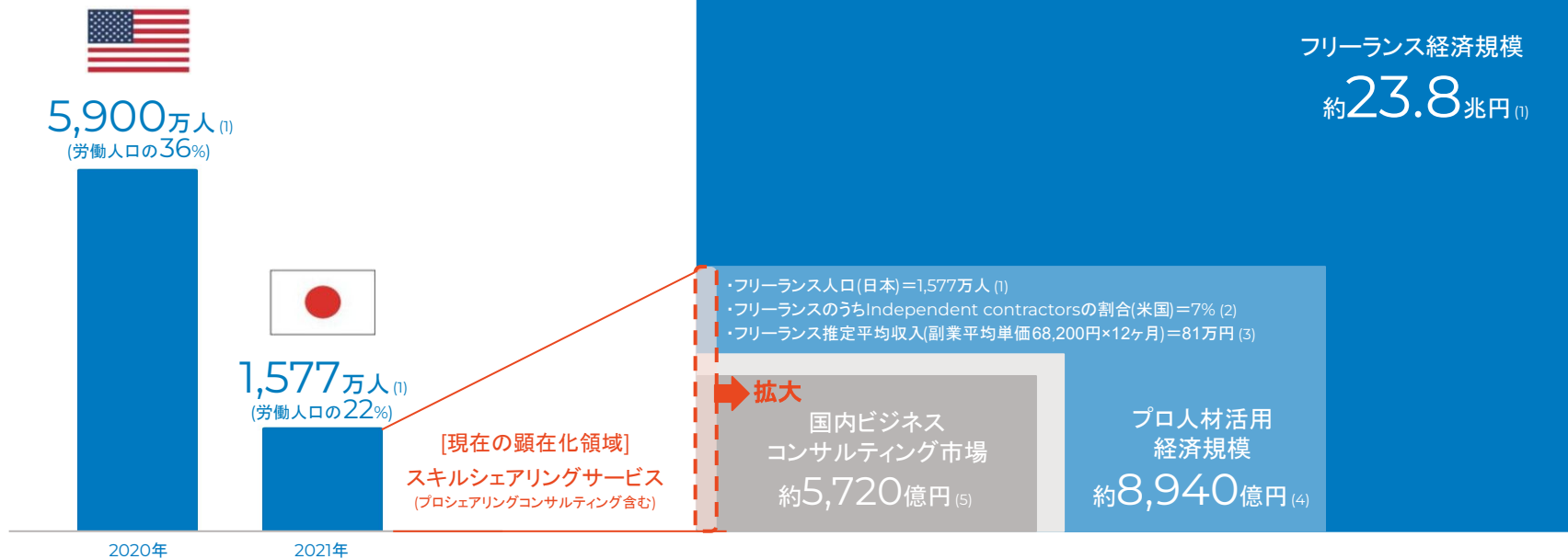
知のめぐりを良くするプラットフォームを提供しています。

05-2 サークュレーションの事業領域

- 専門知識の高度化と雇用の流動化により、既存のビジネスコンサルティング領域から知見のスキルシェア領域による新しい仕組みでの経営課題の解決へ。プロシェアリングの潜在市場は大きく広がっている

フリーランス人口

事業領域



※出所：(1)ランサーズ社「新・フリーランス実態調査 2021-2022年版」、(2)前出P.8の左グラフ参照。当該グラフの属性「Independent contractors」が弊社の定義するプロ人材に該当すると想定し算出。(3)パーソル総合研究所平成31年2月「副業の実態・意識調査」、(4)フリーランス人口(日本)×フリーランスのうちIndependent contractorsの割合(米国)×フリーランス推定平均収入(副業平均単価68,200円×12ヶ月)、(5)IDC JAPAN「国内ビジネスコンサルティング市場予測、2021年～2025年」

05-3 当社を取り巻く社会情勢の変化 -1

- キャリア観の変化、テクノロジーの進化、そして法制度の整備により、副業・フリーランスの拡大が進み、雇用の流動化が一層促進

WORK SHIFT^{※1}がもたらす
個人の価値観の変化

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



働き方改革と法整備が築く、
新時代の雇用モデルと成長の可能性

2020年

同一労働同一賃金の適用開始

副業やフリーランスなど多様な働き方が広がり、**正規・非正規間の待遇差を是正**する動きが強化

2021年

デジタル改革関連法成立

デジタルインフラの整備により、**リモートワークや副業をしやすい環境を整備**し、フリーランスの活動範囲を拡大

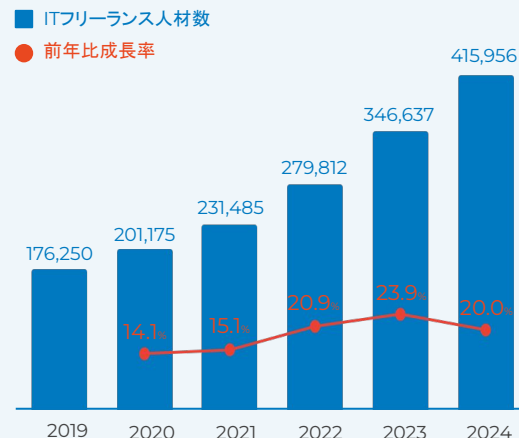
2021年

働き方改革における「副業・兼業」ガイドライン改訂

企業が副業を奨励しやすくなるよう、ガイドラインが改訂され、**副業がより一般的な働き方として広がる**

働き方が多様になる中で
増大するフリーランスエンジニア

ITフリーランス人材数推移^{※2}



※1: WORK SHIFT: 引用元「ワーク・シフト ―孤独と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・グラッドン著)。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。※2: フリーランススタート「ITフリーランス人材及びITフリーランスエージェントの市場調査」2022年版

05-4 当社を取り巻く社会情勢の変化 -2

- 2021年のCGコードの改訂により、企業の持続的成長や競争力の向上において「人的資本」を重要な資産として捉える動きが強化された結果、企業の人事戦略に関するトレンドがより明確になってきた

人的資本経営の捉え方

I. 人材獲得方法の多様化

従来の「正社員重視」から脱却し、フリーランスや副業人材、期間限定の契約を活用して、必要な人材を迅速に確保する必要性

II. 人材育成への投資とリスクリングの促進

技術進歩やビジネスモデルの変化による人材ミスマッチを解消するため、教育インフラの導入やインセンティブを活用して、企業主導でリスクリングを推進する重要性

III. エンゲージメント向上を目指した改革

労働市場の相場に合わせた柔軟な賃金設定や、企業が経営戦略を明確にして従業員に必要な学習内容を伝えることで、従業員のエンゲージメントを高める必要性

今後のトレンド

**「人的資本経営の加速」
従来の雇用枠を超えた
人材獲得戦略が広がる**

05-5 当社の強み

- 当社は、ビジネスとエンジニアの総合支援、金融機関とのアライアンスによる顧客開拓、確立したフィロソフィーに基づくビジョナリーな組織を強みとしている

ビジネスとDXの両輪でサービスが展開できている優位性

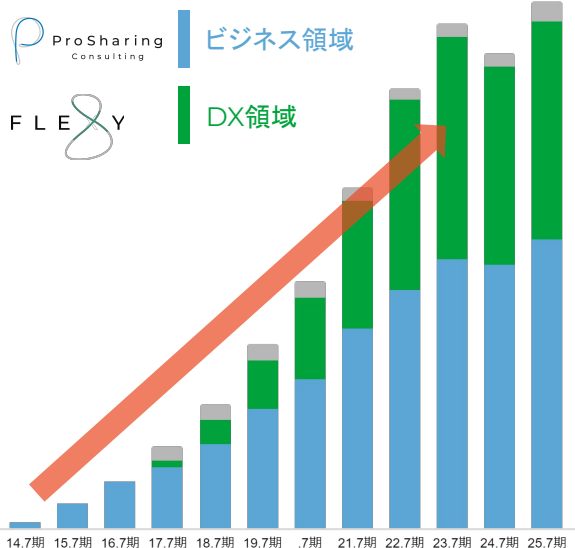
サービス別売上高推移

ProSharing Consulting

ビジネス領域

F L E 8 Y

DX領域



アライアンス金融機関からの安定したリード供給の仕組み

全国に拡大するアライアンス契約済み銀行

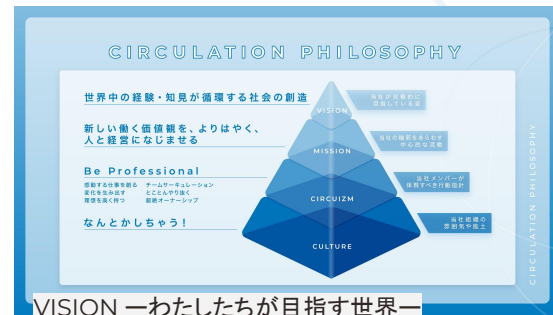
提携済銀行本店所在都道府県

54行 / 100銀行

- ✓ 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

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)。

フィロソフィーを基盤としたビジョナリーな組織



VISION 一わたしたちが目指す世界一

世界中の経験・知見が循環する社会の創造



N

05-6 今後の経営方針

既存事業の生産性を向上し、ビジネス×エンジニアのクロスセルで高付加価値化
新しい働き方を創出するトップ企業へ

Pre-Launch
Stage

Stage.1

Stage.2

Stage.3

24年7月期

新しい経営チームの組成、
資本・業務提携の完了、ア
ライアンス再開 等

25年7月期～

生産性向上

DXエンジニア領域の拡大、
ビジネス領域の更なる伸長、
仕組み投資

中期的な展望

高付加価値化

DXエンジニア領域から
ビジネス領域へとクロス
セルする基盤構築

長期的な展望

新しい働き方を創出する
トップ企業へ

非連続成長

Newビジネス、M&A創出

重点施策

DXエンジニア領域の収益拡大

- DXエンジニア領域の伸長
- 業務提携シナジーの最大活用
- DXエンジニア領域からビジネス領
域へと展開する基盤構築

ビジネス領域の更なる伸長

- アライアンス紹介の最大化
- プロシェアリングパートナーサービ
スの拡大

仕組み (tech)投資で生産性向上

- PKSHA Technology社との業務提
携シナジーの発揮 → データ×AIによ
る質と生産性の向上を図る

Appendix

06-1 会社概要

会社名 株式会社サーキュレーション

設立 2014年1月6日

所在地 **本社** 東京都渋谷区神宮前3-21-5 サーキュレーションビルForPro
東北支社 宮城県仙台市青葉区国分町1-4-9 enspace
北信越支社 石川県金沢市広岡2丁目13-37 ST金沢ビル404
東海支社 愛知県名古屋市中区錦-17-13 名興ビルディング2F
関西支社 大阪府大阪市中央区北久宝寺町4丁目4-2 本町コラボビル8F
中国支社 広島県広島市南区京橋町1-7 アスティ広島京橋ビルディング fabbit広島駅前206
四国支社 高知市帯屋町1丁目12-1 石村ビル2F
九州支社 福岡市中央区天神4-3-8 The Company ミーナ天神8F

代表者 代表取締役社長 福田 悠

従業員 社員273名 (2024年4月末日時点)

事業内容 プロ人材の経験・知見を活用して経営課題の解決を支援する「ProSharing Consulting」
新規事業立ち上げ支援サービス「Open Idea」
CTO/CDOクラスからハンズオン開発のエンジニアデザイナー支援サービス「FLEXY」
「人・組織」「成長戦略」の観点から事業承継をサポート「人が繋ぐ事業承継」
副業/フリーランスとの手続き・管理効率化「PROBASE」
フリーランス向け福利厚生制度「サーキュレーションベネフィットプラン」
社会課題解決のためのプロシェアリング「SOCIAL DEVELOPMENT by CIRCULATION」

VISION ーわたしたちが目指す世界ー

世界中の経験・知見が循環する社会の創造

MISSION ー当社の輪郭をあらゆる中心的な活動ー

新しい働く価値観を、よりはやく、人と経営になじませる

CIRCUISM ーわたしたちの価値観ー

Be Professional

わたしたちが社会を変えるプロになる



06-2 役員構成



代表取締役社長
福田 悠

中央大学理工学部を卒業後、大手総合人材サービス企業へ入社。製造業を中心とした約600社の人材採用を支援。大手法人顧客専属部門を経て、同社初となる社内ベンチャーの立ち上げに携わる。2014年、サーキュレーションの創業に参画。中小企業や製造業大手顧客を担当しながら、地方金融機関とのアライアンス、地方7拠点の設立を主導。オープンイノベーションコンサルタントのプロフェッショナルとしてレガシーマーケットへの変革を志してきた2023年4月に、現職である代表取締役社長に就任。



代表取締役副社長
山口 征人

慶應義塾大学大学院理工学研究科を修了後、大手総合人材サービス企業へ入社。経営企画部門にて、全社予算策定・管理会計統括、米ファンドKKR社との業務改善PJT等に従事。2014年サーキュレーション設立、創業メンバー。プロ人材向け組織の立ち上げ、ミドル・バックオフィス部門の立ち上げを経て、全コーポレート部門を管掌し、経営管理本部長に2021年7月には東証マザーズ(現グロース)市場への上場を責任者として推進。2023年6月に、現職である代表取締役副社長に就任。



社外取締役
斉藤 麻子

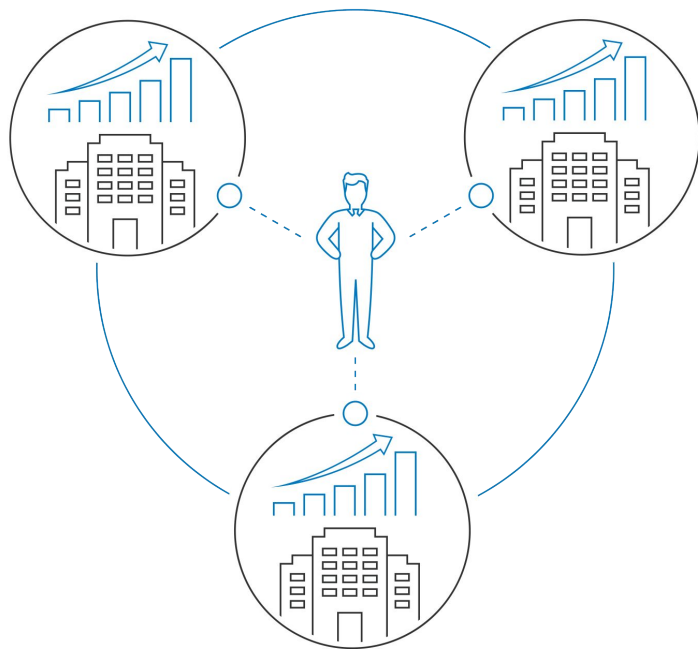
上智大学外国語学部卒業後、アメリカ・ダートマス大学にて経営学修士(MBA)取得。ポストン・コンサルティング・グループを経て2000年にLVJグループ株式会社ルイ・ヴィトンに入社。マーケティングマネージャー、マルチメディアディレクターを経て、2002年よりセリュックスのCOOに就任。2007年からはルイ・ヴィトンのストラテジック・カスタマーデベロップメントのシニア・ディレクターを兼任。2008年7月に同グループを退社し、(株)ドラマティックを設立。2020年11月、サーキュレーション社外取締役に就任。



社外取締役
大原 茂

京都産業大学を卒業後、1991年株式会社長谷工コーポレーション入社。4年後に独立をし、1996年マーケティング会社を創業。2000年、自身の会社を株式会社ウィルオブ・ワーク(旧セントメディア、ウィルグループのグループ会社)に売却すると同時に、取締役としてウィルオブ・ワークの経営に参画。2006年ウィルオブ・ワークの代表取締役に就任。その後、ウィルグループ代表取締役社長に就任。2023年10月、サーキュレーション社外取締役に就任。

06-3 プロシェアリングとは



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
新しい人材活用モデルです。

雇用でも派遣でもなく、プロジェクト単位で
外部の優秀な「プロ人材の知見」を
課題に応じてプラットフォームで活用できます。

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

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



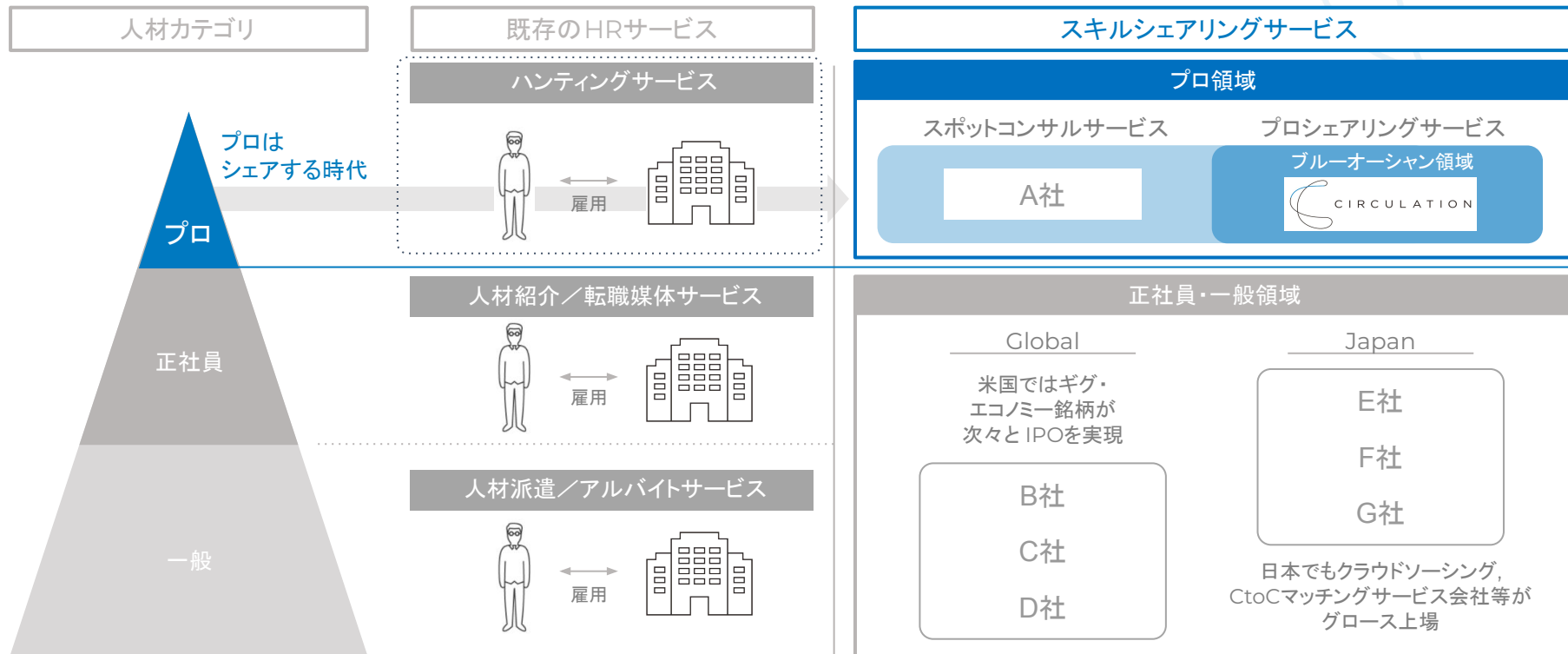
- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
 - ・1日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定

06-5 サービスの流れ



06-6 続々と増えるスキルシェア企業群の中における当社優位性

- 既存のHRサービスと異なるスキルシェアのマーケットの中でも「プロ領域」でのシェア拡大
- スポットコンサルティングの提供も可能であり、複合的に顧客の課題を解決

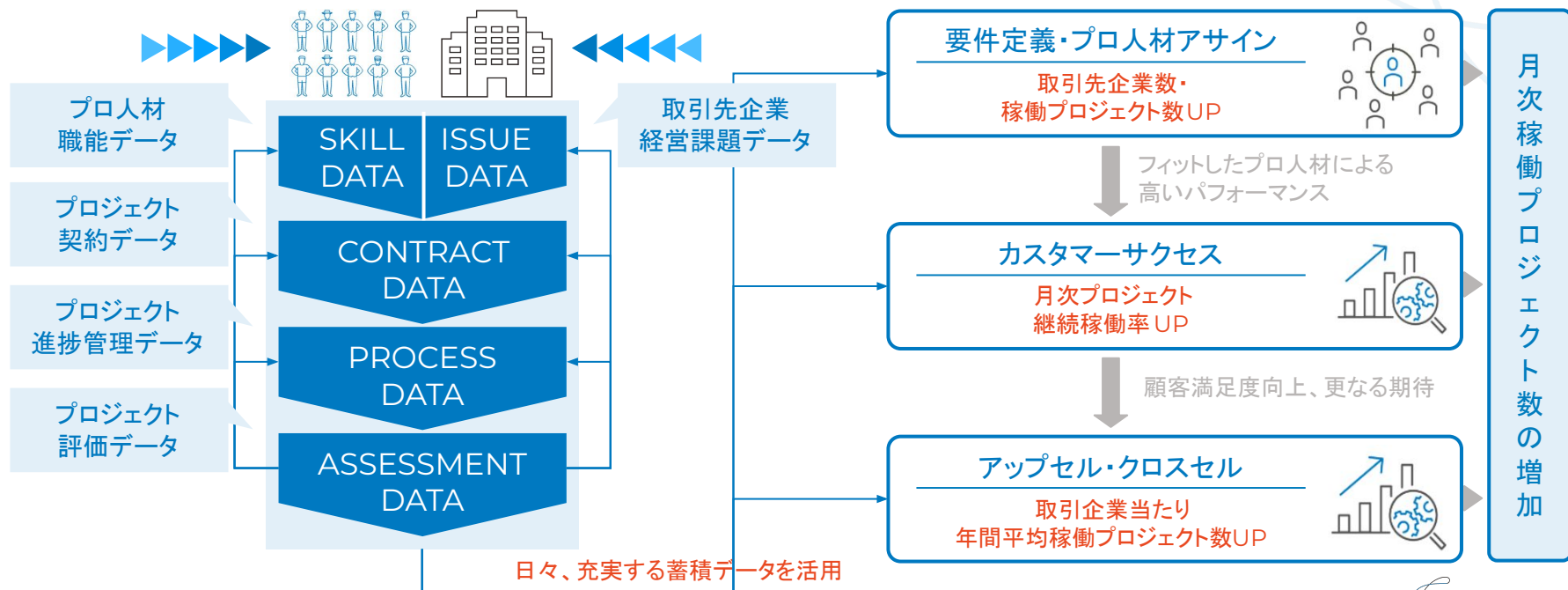


06-7 プロと経営課題データベースの評価情報からKPIに好影響

- プロ人材の職能と法人の課題データを取得
- プロのデータを蓄積することで企業からもプロからも求められるプラットフォームへ

あらゆるデータを蓄積することでプラットフォームを強化

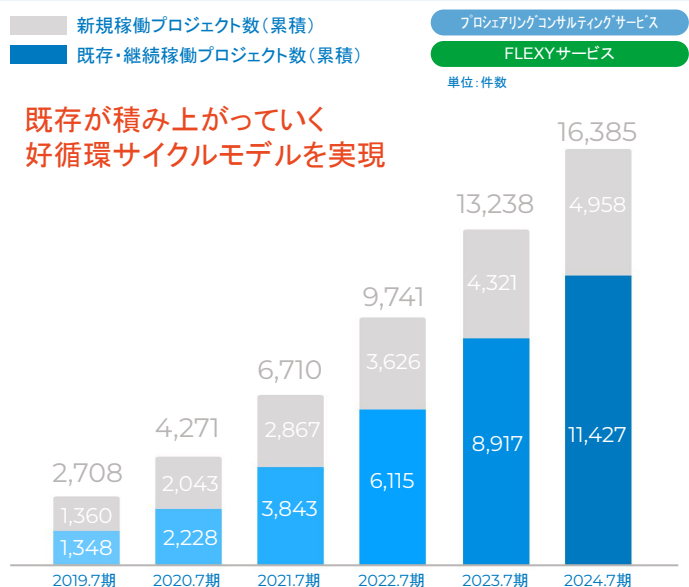
ビジネスモデルに与える影響



06-8 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

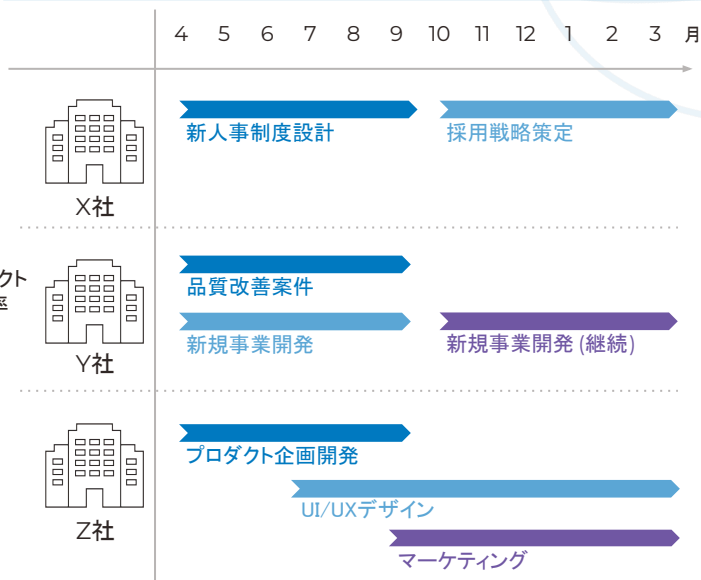
累積新規稼働プロジェクト数 及び
累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移 (2)



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

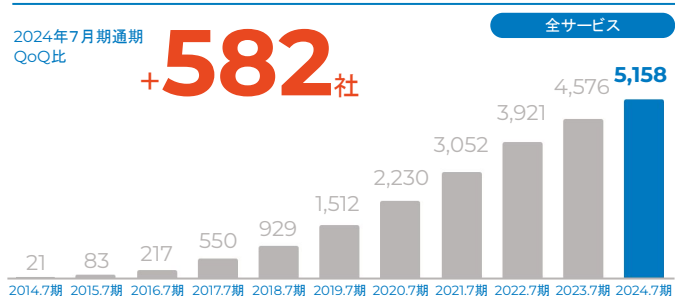


注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロシェアリングコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至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

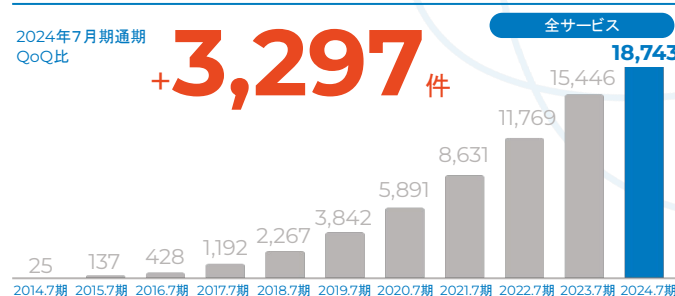
06-9 継続稼働率が微増し、年間平均稼働プロジェクト数が伸長

- 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

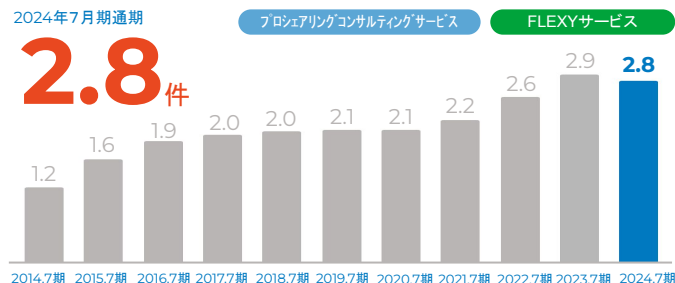
累積稼働取引企業数⁽¹⁾



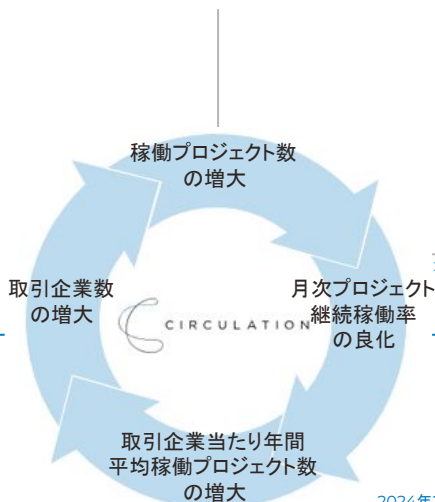
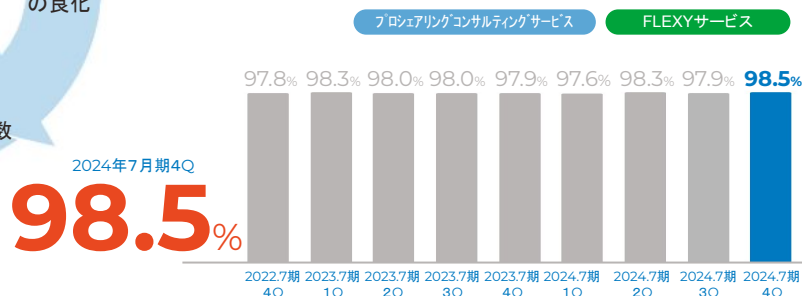
累積稼働プロジェクト数⁽²⁾



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

新規事業開発におけるユーザーインタビューの強化および内製化に成功

エリア

商品開発、製造、販売

新規事業開発

ISSUE 背景・課題

新商品の開発へ向けて市場調査を行う必要があったため、ユーザーへのインタビューの実施を検討していた。

仮説検証を進めるインタビューの経験がなかったため、インタビュー方法のノウハウが不足していた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により、新商品の開発へ向けて必要とする調査結果を得ることができた。

顧客の課題を明確につかみ、新商品のアイデアが刺さる顧客ターゲットの解像度が上がった。



新規事業として新市場に向けた商品企画案を具体化するため、顧客ターゲットや顧客課題に関する仮説検証や商品化へ向けたりスク拭拭を目的とした市場調査の実施を検討していた。しかしこれまでは既存事業の新商品開発にリソースを集中していたため、新しい市場に対する新商品開発の進め方について、知見が不足している事が課題だった。そのためユーザーインタビューの設計から仮説検証まで実施が可能な体制を早急に構築したいと考えていた。

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



今回のプロジェクトにより、当初はインタビューを苦手に感じていたメンバーも含めて全員がインタビューにおける手法を理解し、共通認識をつくれた事によって自信を持てるようになりました。

今では積極的にインタビューを実施し、インタビュー時の質問やまとめだけではなく、その後の仮説検証のレベルも高まっていると日々実感しております。

前列左 株式会社タカギ新規事業部新規事業開発課主任 栗原 芽来美氏
 前列右 同クロスセル推進課主任 早崎 来未氏
 後列左 同クロスセル推進課課長 藤川 清崇氏
 後列中央 同新規事業開発課課長 佐々木 滋氏
 後列右 同新規事業開発課主任 松永 直人氏

プロジェクト開始から1年間で 経営理念を反映した人事制度が完成

エリア

食品メーカー

人事制度設計

ISSUE 背景・課題

人事部の機能がない中で、各部署のスタッフが自発的に目標を持ち、行動できるような指標や仕組みが必要だと感じていた。

人事戦略や制度の構築について知見を持つ人材が不足していた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により、1年間で経営理念を反映したオリジナルの人事制度の構築が完了。

人事活動を行うチームを組成し、今後の運用体制も整った。



同社には人事部の機能がなく、人事戦略に基づいたマネジメント、評価、育成、採用に十分な知見がなかったが、今後の事業成長を長期的視点から考えた際、各部署のスタッフが自発的に目標を持ち、行動できるような指標や仕組みが必要だと感じていた。そこで経営視点と人事視点の両方を兼ね備えた人事制度を構築したいと考えたが、社内には知見を持つ人材が不足していた。

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



新三郎商店株式会社 代表取締役 平川 秀一氏

何度もディスカッションを重ね、従業員へ対面でのヒアリングも実施していただき、弊社の「すさまじい個性」を各所存分に取り入れた制度を策定下さいました。
「弊社らしさがあること」が、「運用・活用に繋がる」と懸命に取り組んで頂いた結果、素晴らしい仕組みが出来あがりました。

株式会社ケヤキ福祉様の人材採用支援

採用力向上で人材紹介会社への依存から
脱却、コスト半減に成功

エリア

医療、福祉

人材採用

ISSUE 背景・課題

専門職採用において直接の応募が少なく、必要人員数を確保するためには人材紹介会社へ頼らざるを得ず結果、採用コストも増加していた。

今後は人材紹介会社だけに頼るのではなく、採用体制を構築し適正な採用を目指していた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により、「専門職人材の採用強化」に取り組む。

6ヶ月間で6人の専門職の採用に成功した。



同社は宮城県を中心に介護福祉事業および児童保育事業を10店舗展開している。事業は順調に推移し、今後の事業成長のためにも人材採用は最重要課題であった。

しかし、宮城県内の保育士・介護士・看護師などの専門職の求人倍率は東北5県で最も高い4倍であり、同社も採用に苦戦をしていた。必要人員を確保するために人材紹介会社に依存していたため採用コストも増加。結果として収益にも影響を及ぼしていた。今後は採用体制を構築し、これまでかかっていたコストに関して削減していきたいと考えていたが社内に知見がなかった。

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



代表取締役 香味 祐一郎氏
中央左: 総務マネージャー 後藤 有幸氏
中央右: プロ人材 小口 正史氏
中央左: プロ人材 坂村 学氏

今回支援を受けるにあたり、当初は、早期の結果だけを求めていましたが、結果は、地道なプロセスの積み重ねによってついてくることを実感しました。適切なアドバイスや伴走をしていただき、弊社の採用担当者は着実に地力を培うことができました。そのおかげで将来的に長く活用できるノウハウを手に入れられ、想定以上の成果を得ることができました。

CIRCULATION

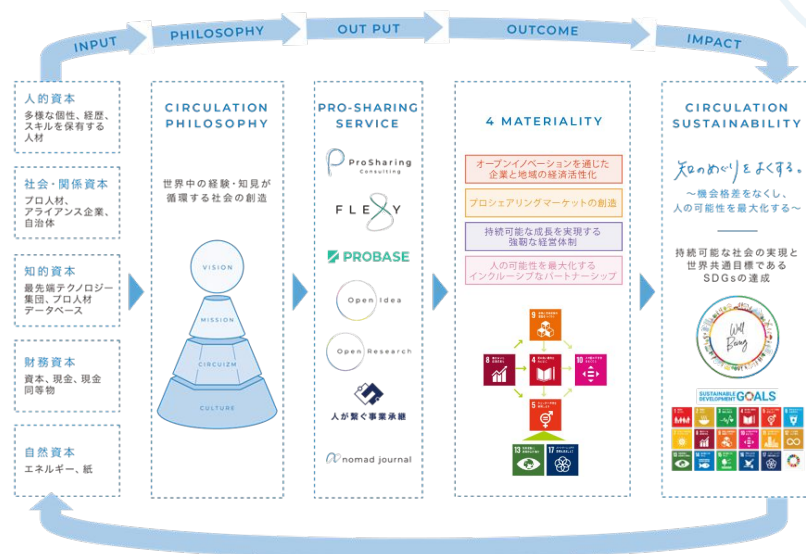
サーキュレーションのサステナビリティ

- 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



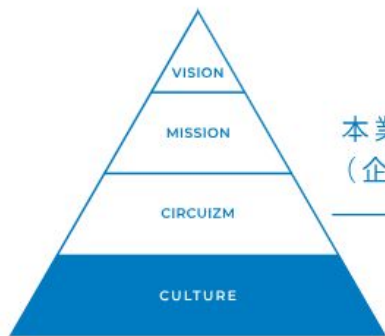
サーキュレーションの価値創造ストーリー



マテリアリティ(重要課題)とPHILOSOPHY & SUSTAINABILITY

- サークュレーションのサステナビリティステートメント「機会格差をなくし、人の可能性を最大化する」に基づき、持続的成長と社会価値提供を実現するための4つのマテリアリティを特定
- これらのマテリアリティに対するコミットメントを通じて、長期的な持続可能な経営の実現とミッション達成、2030年までのSDGs達成を目指す
- 経営理念を追求し、10年後を見据えた社会課題解決に向けた価値提供を続けるPHILOSOPHY & SUSTAINABILITY経営を体現

4つのマテリアリティ



本業を通じた活動
(企業・事業活動)



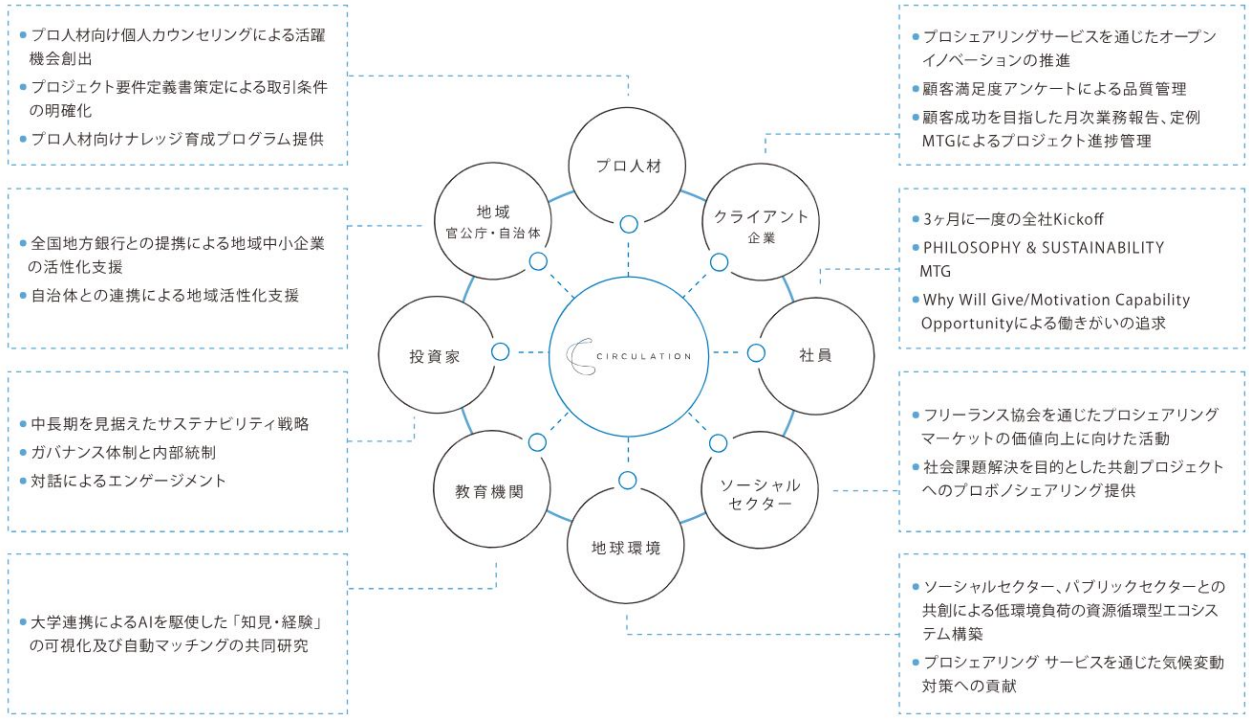
SDGsへ貢献



06-11 Sustainability ③

ステークホルダーとの関わり

- サーキュレーションの事業活動は、多様なステークホルダーとの共創によって進行
- 持続可能な社会の実現に貢献し続けるため、ステークホルダーとのコミュニケーションを重視
- 頂いた期待や社会のニーズを企業活動に反映し、高い信頼と共創関係を継続的に構築



06-11 Sustainability ④

サステナビリティ経営実装プロセス

- 経営メンバーを中心に、サステナビリティ方針策定からマテリアリティ特定、目標設計、中長期経営計画への組み込みまでを推進し、PDCAを通じて事業活動に実装
- 経営メンバーだけでなく、年間を通じてマネジメント層に中長期視点での戦略検討の機会を提供
- 全社員を対象にサステナビリティへの理解促進と当事者意識の醸成を図り、全社横断のサステナビリティ経営を目指して活動



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25,900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。

本資料の取扱いについて

・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、2025年9月を予定しております。