



CIRCULATION

2022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

2022年9月13日(火)

株式会社サーキュレーション

2022年7月期 通期業績ハイライト

- 通期売上高は 7,104百万円と前期比 29.0%増と力強い成長を継続。営業利益は 530百万円、経常利益 528百万円、当期純利益は 346百万円と利益はいずれも業績予想を上回る
- 期初想定していたコンサルタント人員計画遅延の影響により、通期売上高進捗率は 97.3%に留まるものの、前下期の新規中途入社者数は同上期と比較して、約2.4倍にまで好転。組織拡大に向けた体制整備は、一定の目途が立つ
- 各重要経営指標においては、累積稼働プロジェクト数は1万件を超え、月次プロジェクト継続稼働率、取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数も過去最高を記録する等、リカーリングプロセスの組織強化が奏効し、着実に良化

2023年7月期 通期業績予想

- 売上高成長率 30%以上の高い成長の実現を最重要テーマに掲げ、売上高は 9,300百万円と前期比 30.9%成長を目指しつつ、利益創出も重視し、営業利益は 600百万円と同 13.3%成長の見込み
- 人への投資は前期から引き続き今期も継続強化し、コンサルタント人員数を 88名(22年7月期4Q実績)から 113名(23年7月期4Q見込み)へと前期比 28%の大幅な拡大を計画
- DX施策で生産性向上を図ると同時に、リカーリングプロセス各組織を継続して拡充

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 通期業績ハイライト
- ❑ 2022年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 通期業績予想
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- **会社概要**
- 2022年7月期 通期業績ハイライト
- 2022年7月期 重要KPI推移
- 2023年7月期 通期業績予想
- 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⁽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

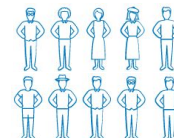
大学・研究所
技術のイノベーション



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

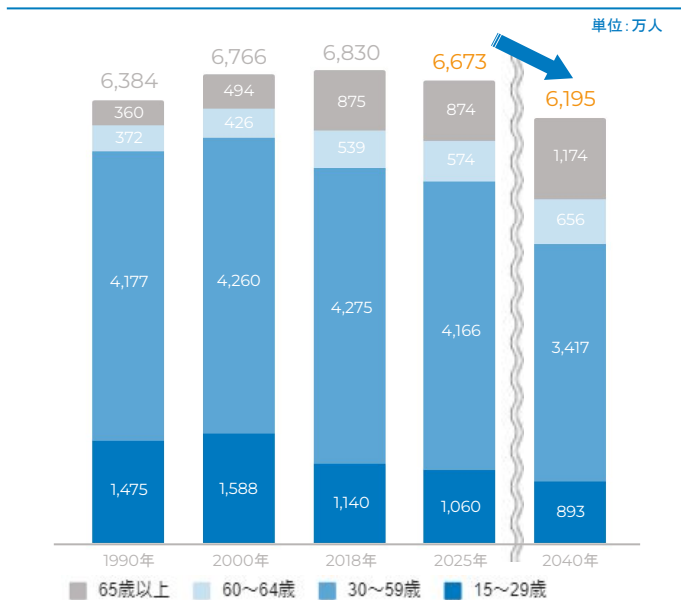


注: (1)WORK SHIFT: 引用元「ワーク・シフト 一孤独と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・グラッドン著)。同書で提唱されているテクノロジーの進化や様々な社会的要因によってシフトする働き方の未来に関する考察を参照。

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

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

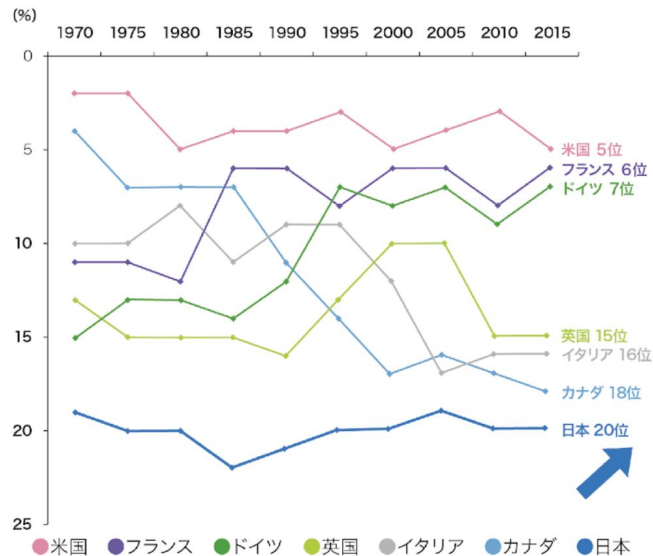
労働力人口推移



出所: 令和2年版厚生労働白書資料編「厚生労働全般」より

労働者人口はピークアウト
将来的に大きく減少する見通し

主要先進7か国の時間当たり労働生産性順位



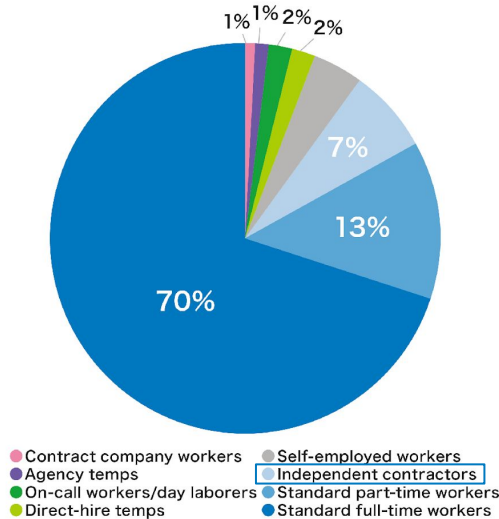
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

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

米国を中心に世界中で進む「社員 → プロ契約」への潮流

アメリカの労働力に占めるフリーランサーの割合⁽¹⁾

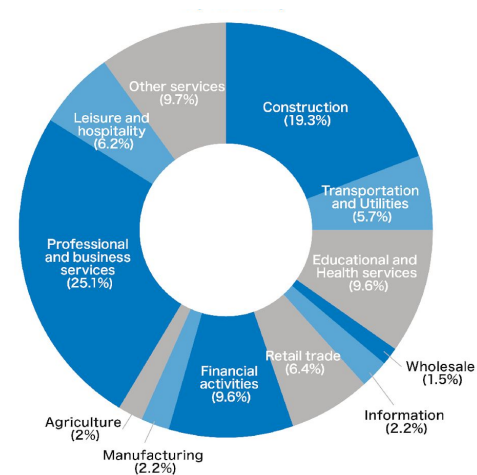
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



人口の30%がフリーランス
特にプロ人材は7%程度

アメリカの業種別フリーランサーの割合⁽²⁾

Percentage of Independent Contractors By Industry



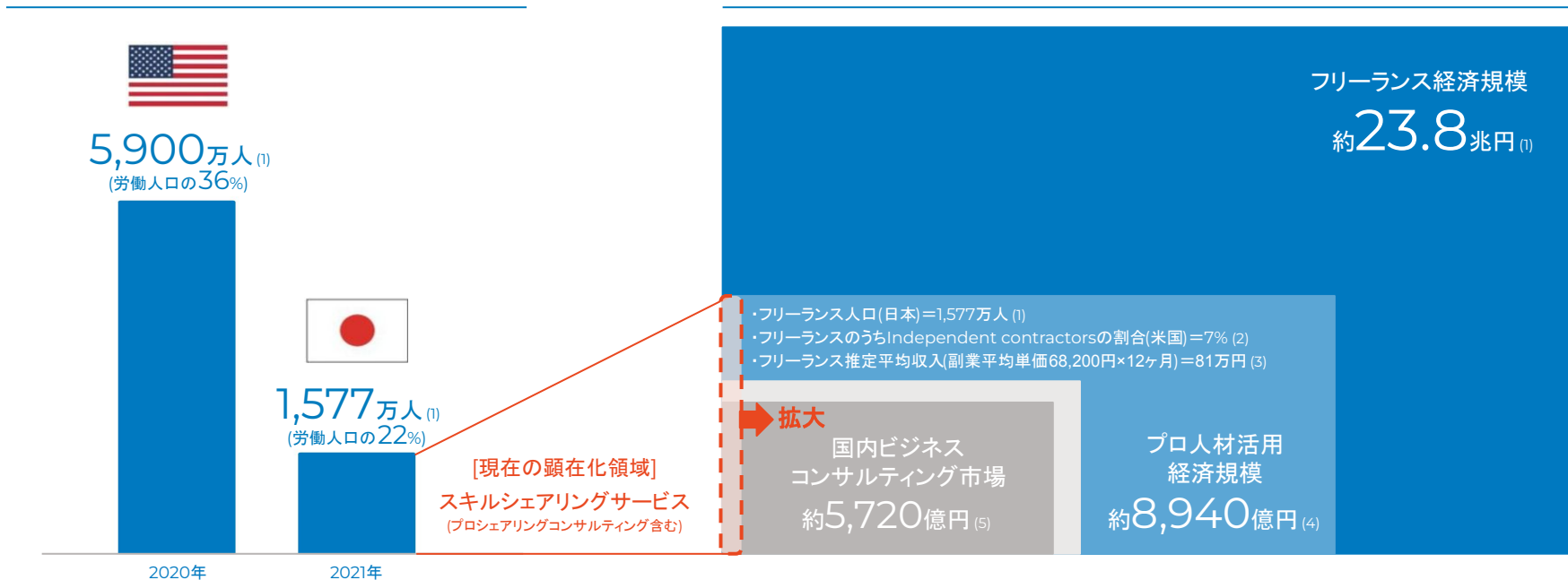
プロ人材は専門サービスが25.1%、建設が19.3%、
金融、教育・健康が9.6%の順で活用

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

- 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」

プロをシェアするプラットフォーム

外部プロ人材の経験・知見を複数の企業でシェアし、あらゆる経営課題を解決する

法人企業



- ・専門性で解決すべき経営課題
- ・社内の知見や人材の不足

プロシェアリングのプロジェクト

経営課題



DX,先端技術
課題



新規事業
アイデア創出



事業承継
M&A

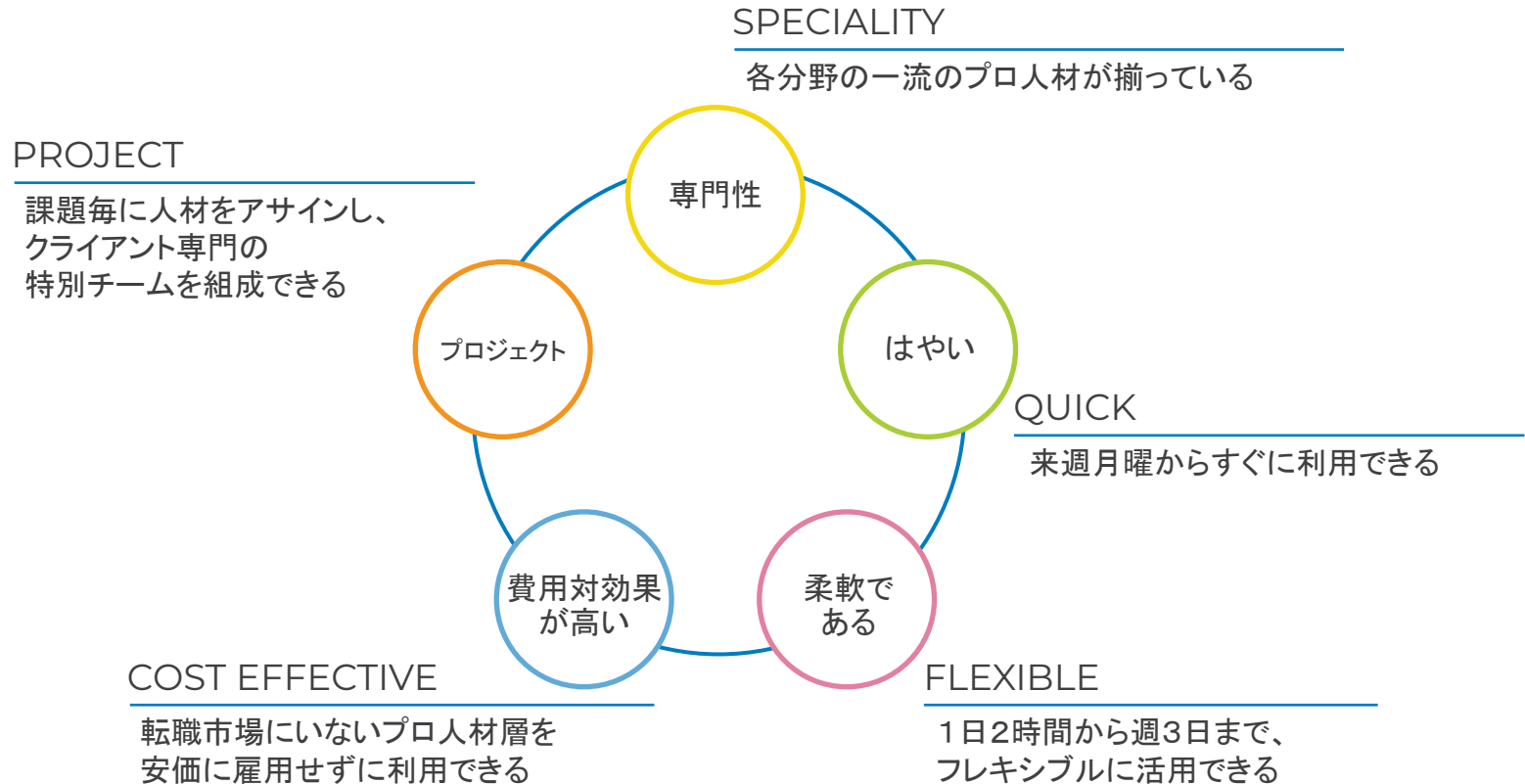


プロ人材



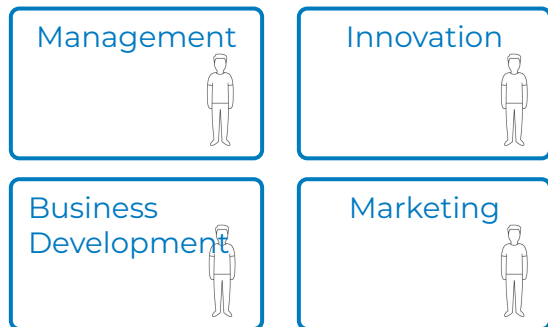
- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
 - ・一日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定



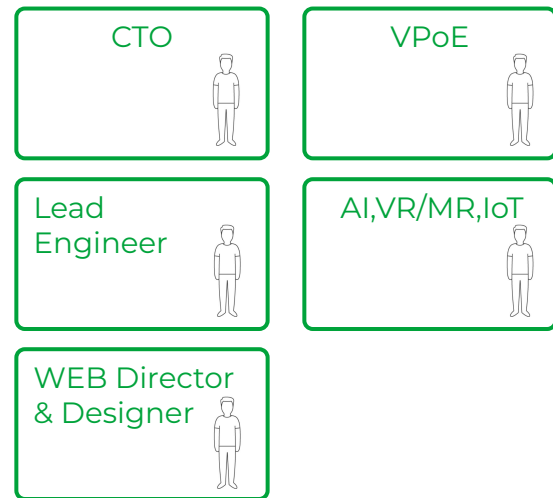


その領域のトップランナー 20,420 名⁽¹⁾のプロ人材リソースを保有

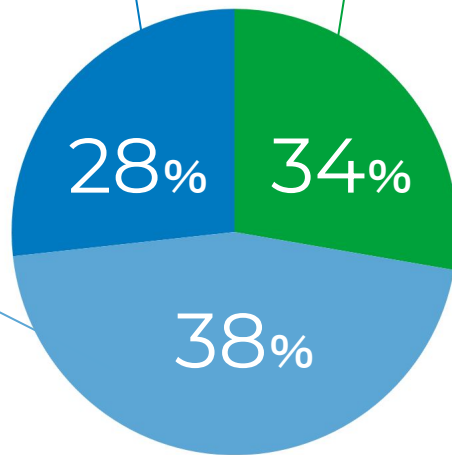
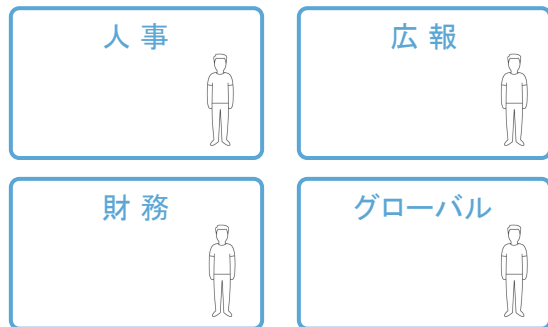
Business Development - Professional



DX-Professional



Business Theme - Professional



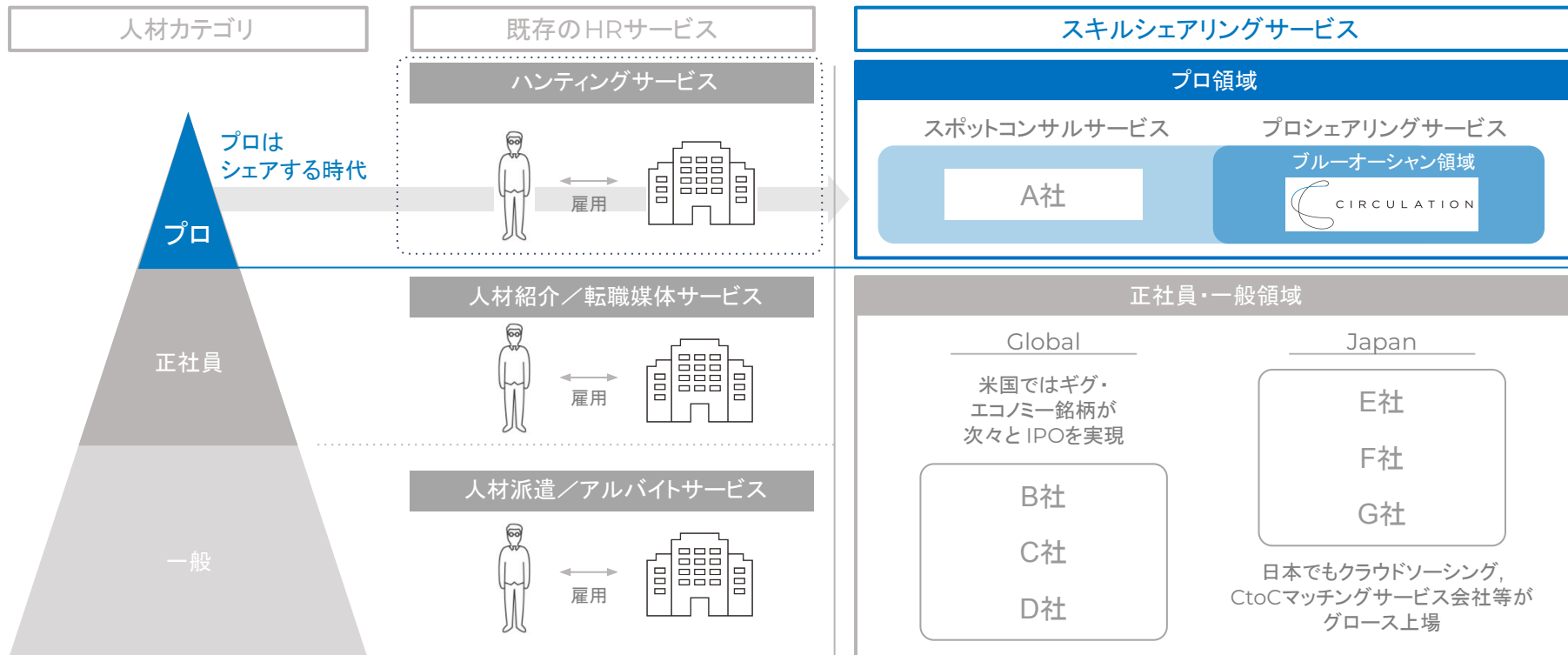
● プロ人材DBの運用フロー



※その他:M&A、営業等

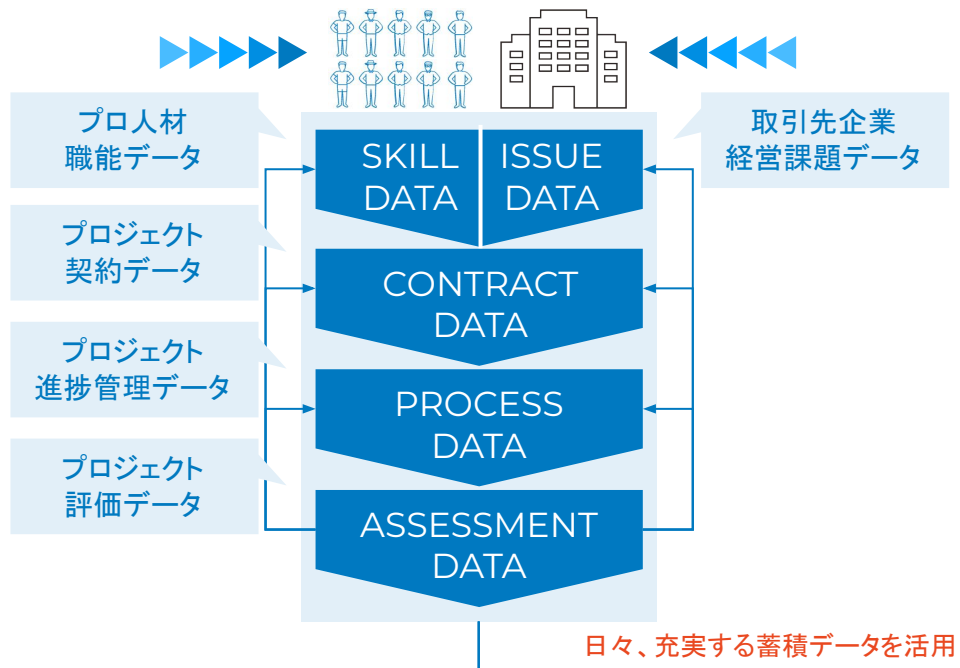
注: (1)登録プロ人材数:弊社データベース登録プロ人材数。対象サービスは全サービス。複数サービス登録の場合、最初に登録したサービスの登録日が属する集計対象期間にて集計。退会(登録削除)されたプロ人材は集計対象から除外とする。集計対象期間:2022年7月期第4四半期末まで。

- 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

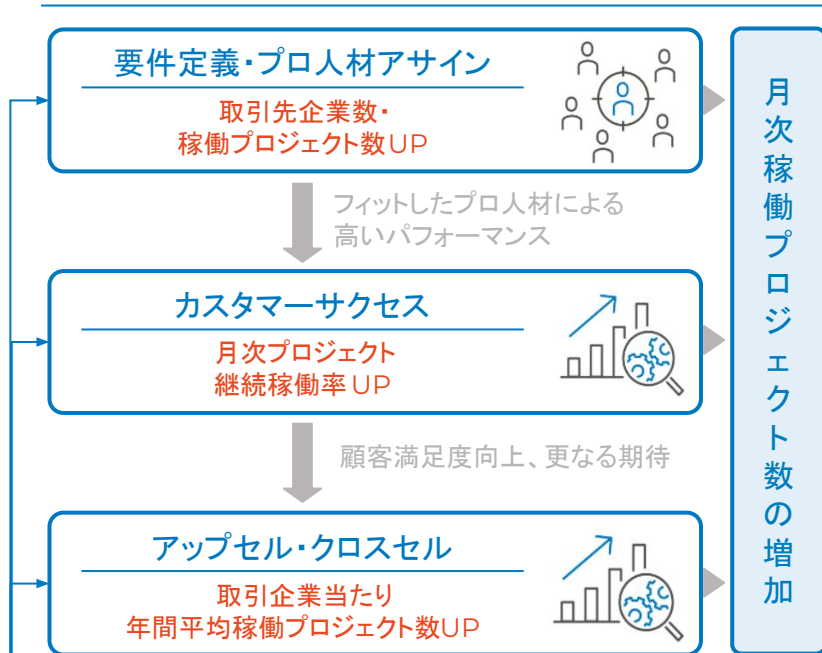


- プロ人材の職能と法人の課題データを取得
- プロのデータを蓄積することで企業からもプロからも求められるプラットフォームへ

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



10年後を見据えたサステナビリティ 経営における重点課題と 取り組みを公表

- 10年後を見据えた着実な経営と成長を実現するための5つのマテリアリティ(重要課題)

- 17の価値創出項目に対する取り組みの内容や成果についてレポート

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

- 日本の競争力を高める社会に貢献

プロシエアリングマーケットの創造

- 働き方をもっと自由に選択できる社会を実現

持続可能な経営を実現する強靱な経営体制

- 全ステークホルダーから信頼と期待を頂ける会社へ

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

- 誰もが自分らしい人生を歩める働き方の実現を目指して

エシカルなエネルギーアクション

- 脱炭素社会の実現へ

三井不動産株式会社様の事業立ち上げ支援

人材は、社内完結する時代から、社外プロの経験・知見を活かす時代へ 「プロシェアリング」を成長戦略の重要なキーとして捉える企業が増えている

Forbesに三井不動産様でのプロシェアリング活用事例掲載(2022/07/26)



森田浩行(もりた・ひろゆき)◎サーキュレーション登録プロ人材。BASIC BASE代表。B to CのIT領域においてEコマースやWeb活用などの開発から実装までを一気通貫でサポート。事業会社での執行経験に基づく実現性の高いアウトプットにおける20年超の実績をもつ。



中村春香(なかむら・はるか)◎サーキュレーション プロシェアリング本部 エンタープライズ推進チーム エキスパート。コンサルチームのマネジャー職を経て、現在は大手企業対象のチームに所属。コンサルタントのエキスパート職として主にクライアントの新規事業の開発支援を担う。



可児盛明(かに・もりあき)◎三井不動産ビジネスイノベーション推進部。全社から幅広く事業アイデアを募集する事業提案制度「MAGIC(マジック)」の運営や、不動産とデジタルと掛け合わせた新規事業開発を推進。2021年から商業領域の事業を担当し、同年9月に「NEWPOINT」の実証実験を開始。

Webセミナー『ソノプロ』がきっかけで、三井不動産様の「事業立ち上げ×D2C」の支援へ事業立ち上げのあり方を変えた「プロシェアリング」のリアルについてインタビュー記事掲載

SDGsの経営実装や広報誌掲載による ブランディングに成功

エリア

一廃・産廃業

SDGs

ISSUE 背景・課題

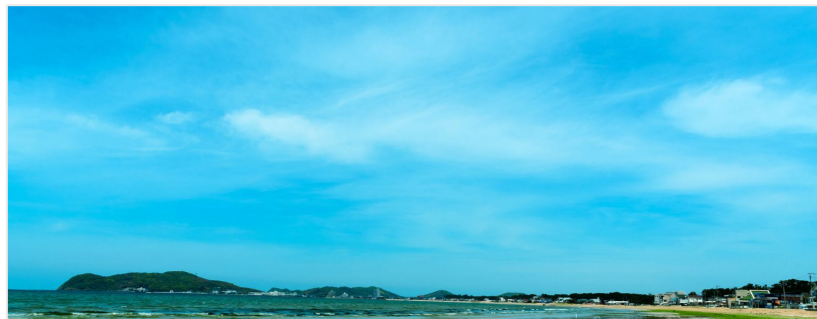
SDGs/ESG動向に関する理解を深め、社内浸透及び経営実装を行っていきたく考えていた

自社社員のみではSDGs推進の取り組みが難しいと感じていた

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

今後の取り組み可能性の明確化と
広報誌掲載によるブランディングに
成功

地元の広報誌掲載による外部発信
や公益社団法人からの補助金採択
にも成功



事業内容がSDGs、サステナビリティとの親和性が高く、自社の社会提供価値を社内外に伝えると同時に今後の取り組み可能性について検討し、経営実装を行っていきたく考えていた。しかし、経営幹部は、SDGsやサステナビリティについて、各種セミナーや書籍等で自己学習等を行うが、知識の習得のみとなっており、SDGsを参考にした社会的価値の認識統一等、自社社員のみではSDGs推進が難しいと感じていた。

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



右から株式会社林田産業 事業部長
和中 政嗣様、総務部長 持田 めぐみ様

「普段の業務では気づけない「自分の仕事とSDGsの関連性」という新しい観点を取り入れることができました。どんな規模の企業でも「こうしたい」という思いがあると思いますが、業務に追われ時間も人的リソースも限られている中、なかなか取り組みたい課題へ取り組むのが難しい現状もあると思います。自社のみでは推進が難しい場合でも、プロ人材に支援いただくことによって、会社のありたい姿へ近づけてくれるという点からプロシェアリングの良いところだと考えております。」

20年間蓄積してきた社内データを可視化 今後の事業展開への活用に向けた環境構築に成功

大手

インテリア

データ基盤構築

ISUUE 背景・課題

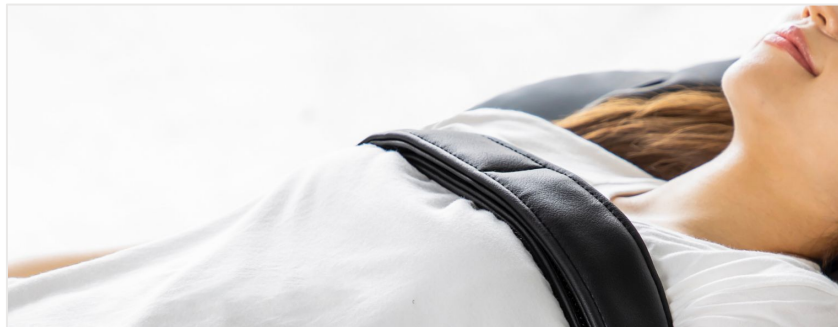
インテリア健康事業の企画推進部では20年前から2.5万件のデータを収集していた

今後スリープテック市場が拡大していく中で、データ分析および基盤構築に関する知見が不足

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

20年蓄積していた2.5万件の社内データから活用方法が明確化

プロジェクトメンバーがデータ分析に関する知見を得て、新商品開発のアイデア出しに寄与



インテリア健康事業の企画推進部では20年前から2.5万件のデータを収集していた。今後スリープテック市場が拡大していく中で、データを活用した商品開発と販売促進を検討していたが、データ分析および基盤構築に関する知見が不足していた。

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



左: プロ人材 木村 隆介氏
中央: フランスベッド株式会社 品質管理部 品質管理課 課長 佐藤 昌弘氏
「様々な企画を模索する中、オンラインである寝姿勢測定機(人体背面形状からマットレスを選定するシステム)へスポットが当たり、基礎研究を含め商品開発へと活かせる方法を見出す事となりました。」
右: 弊社 コンサルタント 青木 俊樹

- 会社概要
- 2022年7月期 通期業績ハイライト
- 2022年7月期 重要KPI推移
- 2023年7月期 通期業績予想
- 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- Appendix



- 売上高進捗率は97.3%であったものの、売上高成長率はYoY+29.0%と力強い成長を継続
- 営業利益、経常利益、当期純利益はいずれも業績予想を上回る

損益計算書(21年8月-22年7月)

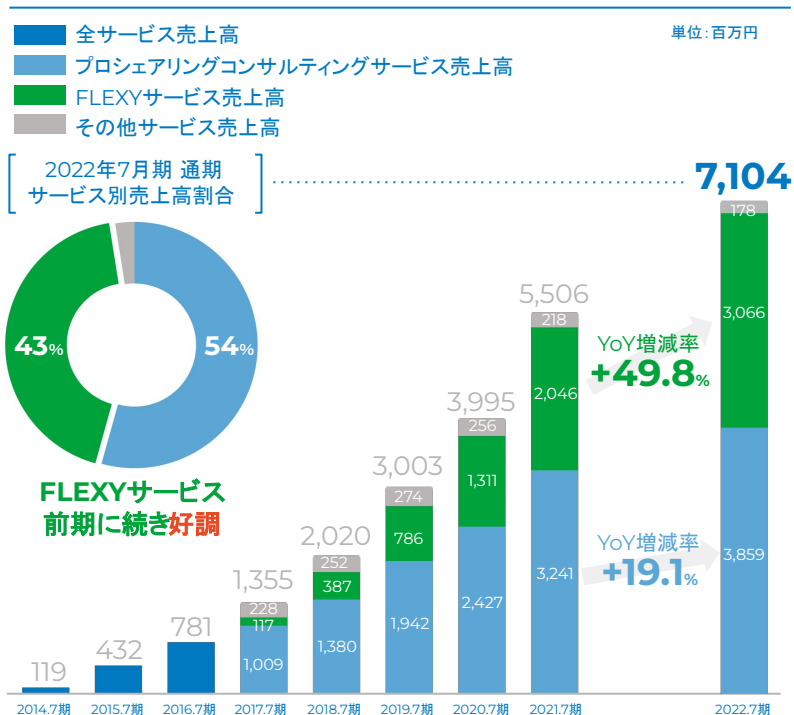
単位:百万円

	2021年7月期 通期	2022年7月期 通期	YoY 増減率	2022年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	5,506	7,104	<u>29.0%</u>	7,300	97.3%
営業利益	484	530	9.4%	512	<u>103.5%</u>
営業利益率	8.8%	7.5%	-1.3pt	7.0%	—
経常利益	454	528	16.3%	511	<u>103.3%</u>
当期純利益	294	346	17.7%	328	<u>105.5%</u>

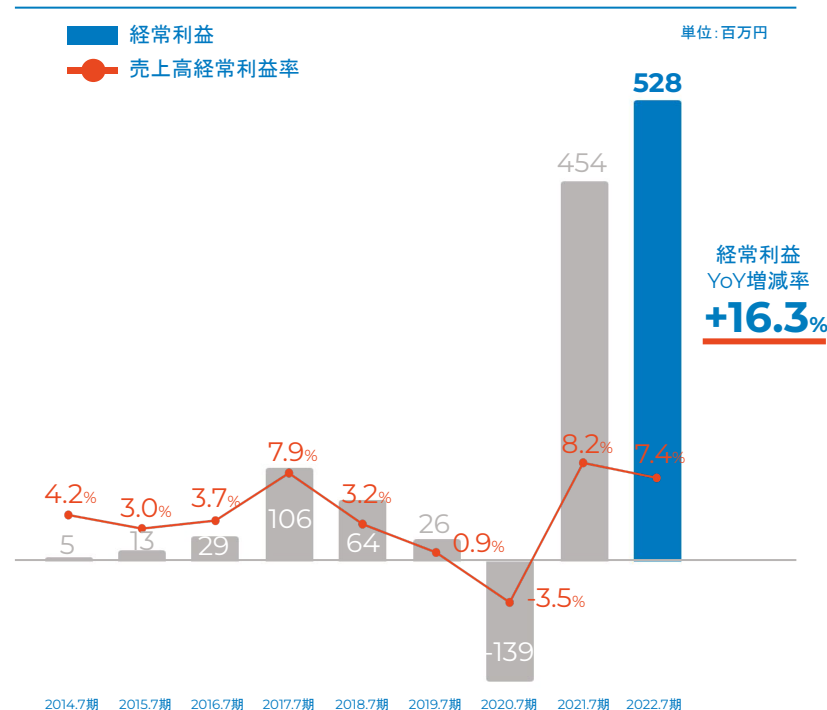
※ 2022年7月期通期の業績予想は、2021年9月13日に「2021年7月期決算短信」にて公表いたしました業績予想

- 主要サービスであるプロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービスともに堅調に売上高が成長
- 中長期の成長を見据えた投資を行いながらも、生産性向上の進展に伴い、収益性の改善が進捗

売上高

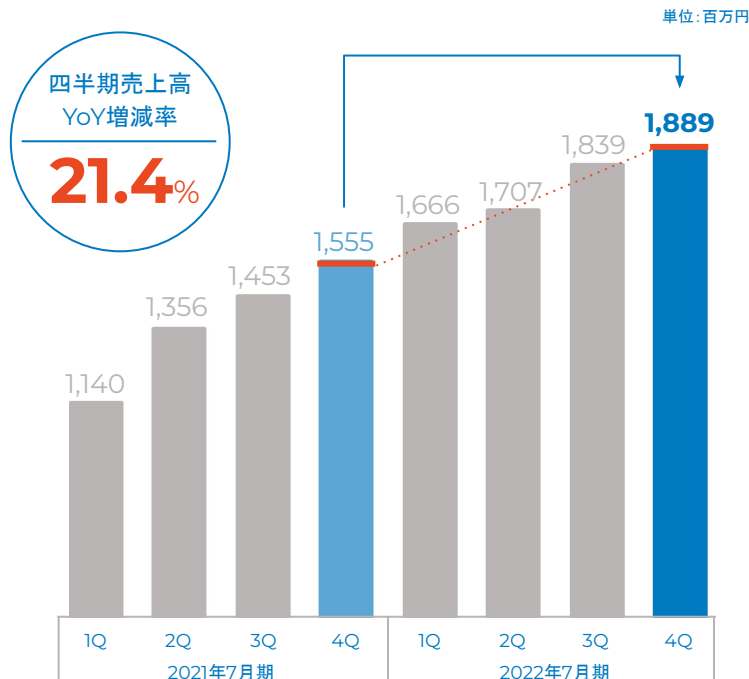


経常利益・売上高経常利益率



- 四半期売上高はYoY+21.4%、334百万円増加と順調に成長

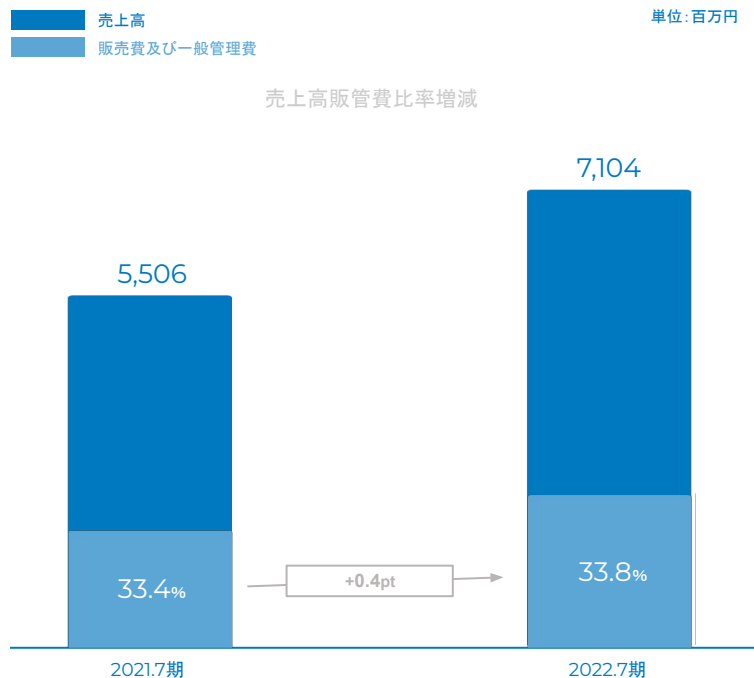
全サービスの四半期別売上高



- 四半期売上高は過去最高を記録
- 四半期売上高YoY増減率は+21.4%
- 期初想定していた人員計画の遅延が影響し、前四半期と比較すると四半期売上高は+2.7%成長に留まる

- 売上高販管費比率は前期比でほぼ横ばい

売上高販管費比率



- 中長期を見据えた人材への投資を加速させたため、2022年7月期 3Q以降、関連費用が増加
- 更に足元で旺盛な先端系ITプロ人材需要へ対応、当該人材確保の強化に向けたマーケティング投資を実施
- それ以外の費用は総じて大きな変動は無い
- 年間計画の総費用に対してはほぼ計画通りの着地

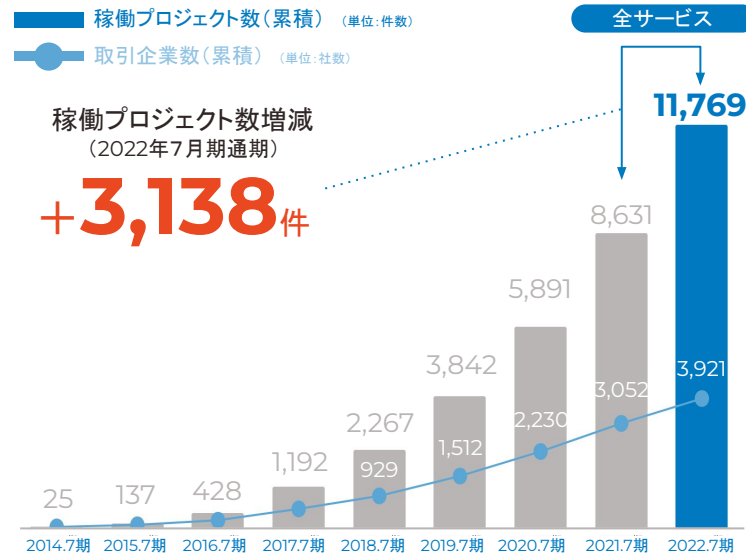
- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 通期業績ハイライト
- ❑ **2022年7月期 重要KPI推移**
- ❑ 2023年7月期 通期業績予想
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



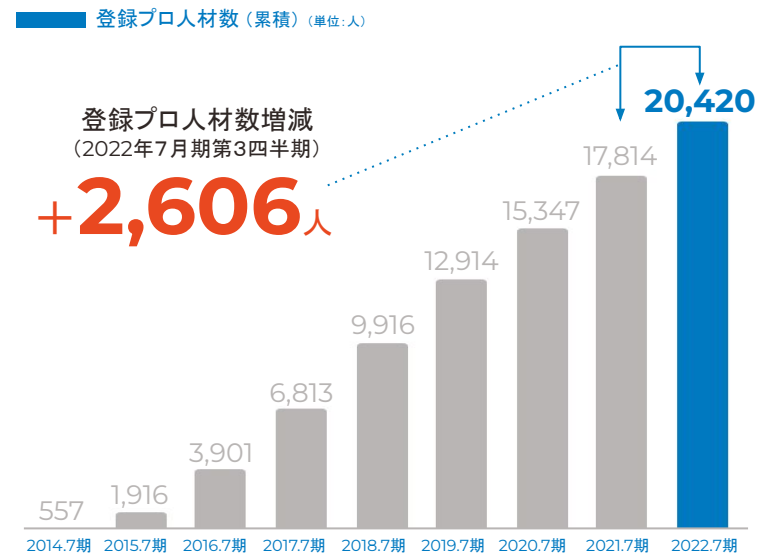
稼働プロジェクト件数・プロ人材DBの順調な成長

- 2022年7月期末時点で、累積稼働プロジェクト数 11,769件、累積取引企業数 3,921社、累積登録プロ人材数 20,420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⁾

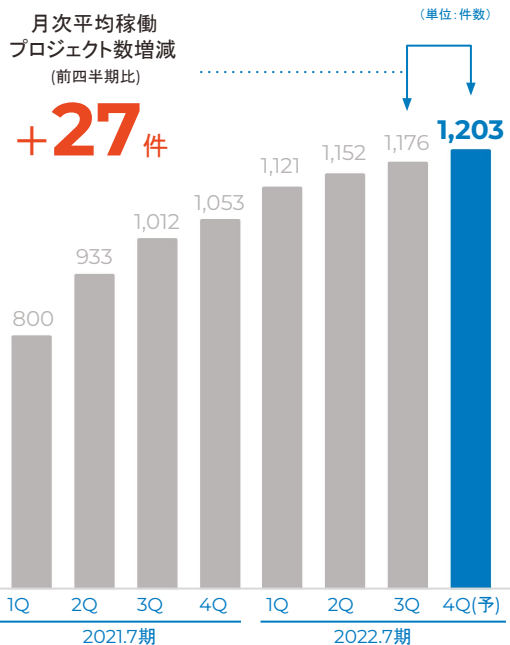


注: (1)累積稼働プロジェクト件数の推移:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(2)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(3)累積登録プロ人材数:弊社データベース登録プロ人材数。対象サービスは全サービス。複数サービス登録の場合、最初に登録したサービスの登録日が属する集計対象期間にて集計。退会(登録削除)されたプロ人材は集計対象から除外とする。

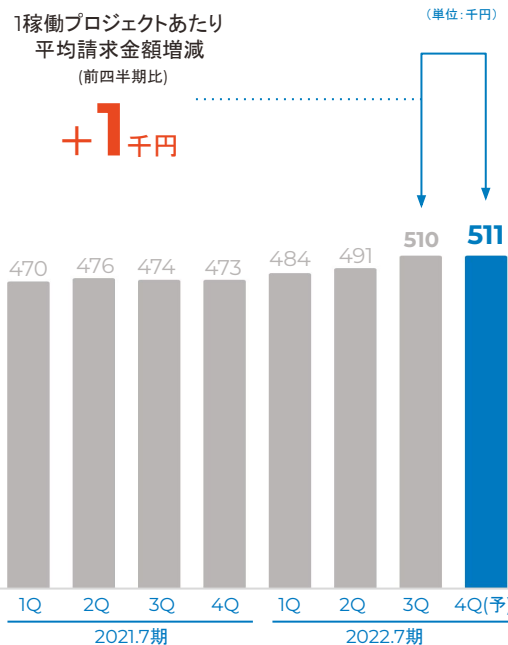
高い月次平均稼働プロジェクト数の成長性、平均請求単価も安定

- 月次平均稼働プロジェクト数は堅調に推移
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は微増

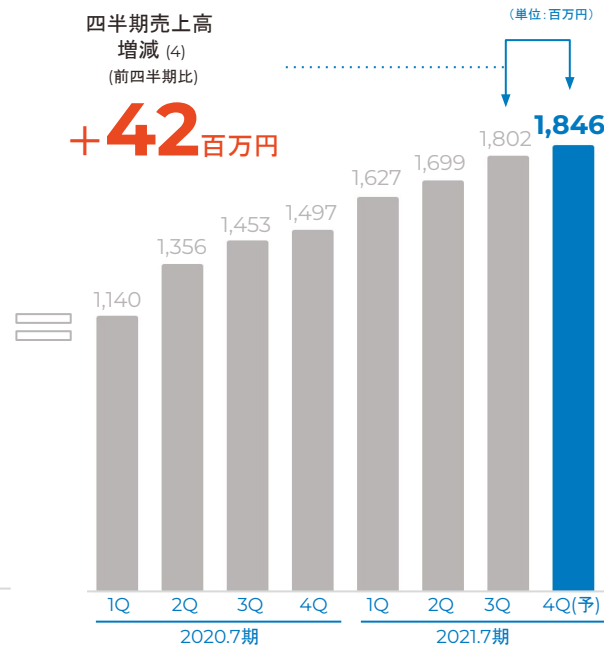
月次平均稼働プロジェクト数 (1)



1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (2)



四半期売上高 (3)



×

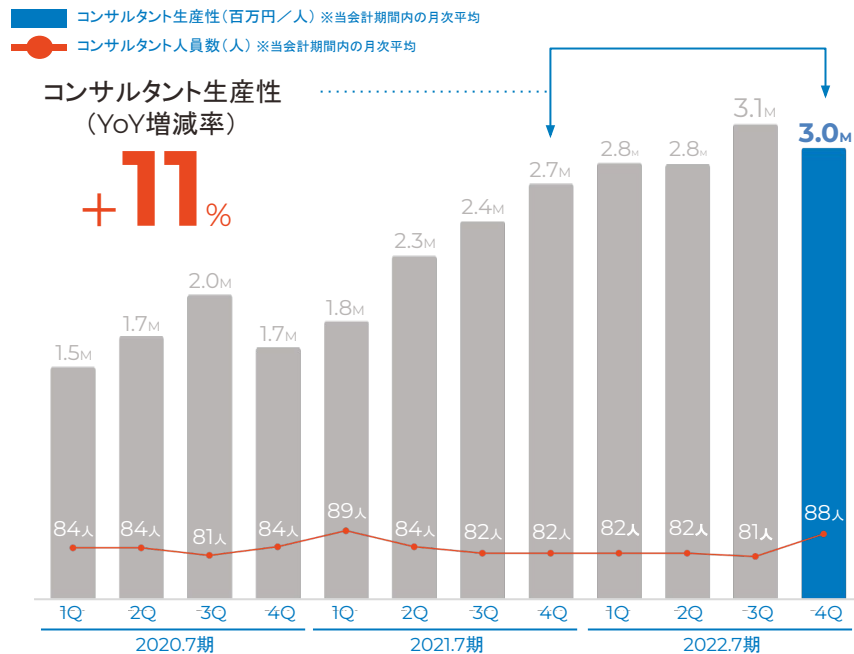
≡

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

コンサルタント生産性は前年同期比で大幅に良化

- 主にDX関連の生産性向上施策が奏効し、生産性は当初計画以上の高い水準を維持
- コンサルタント人員数は **1.07倍** (YoY比) にも関わらず、コンサルタント生産性は **1.11倍** (YoY比) に向上

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

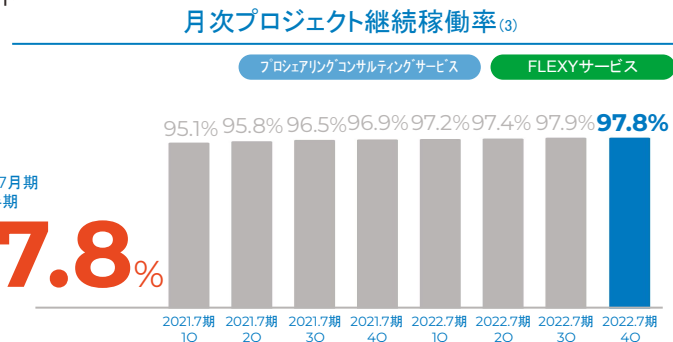
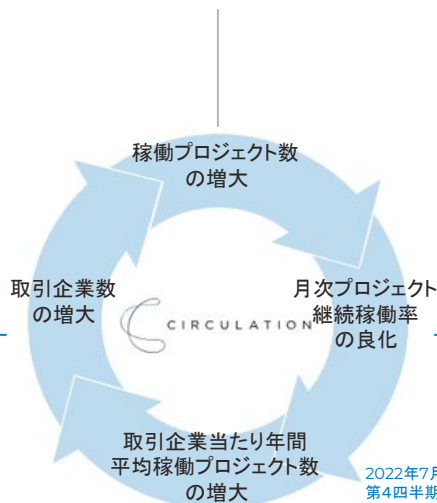
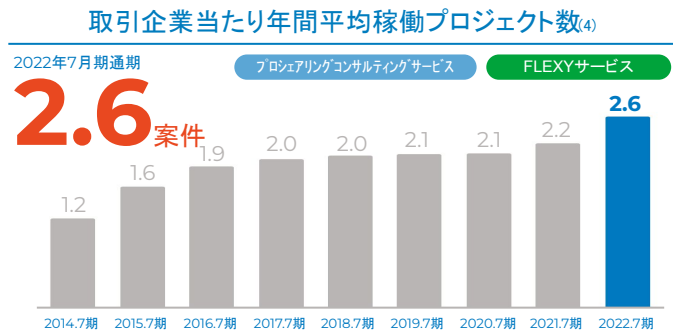
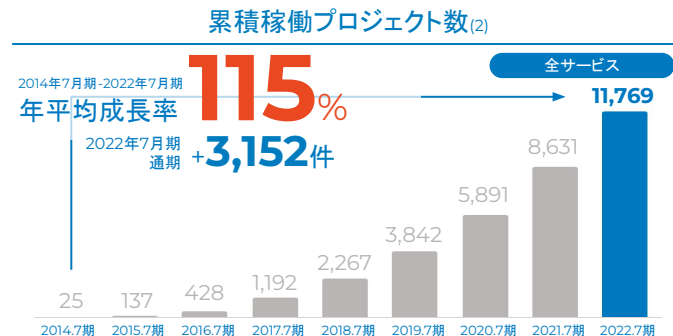
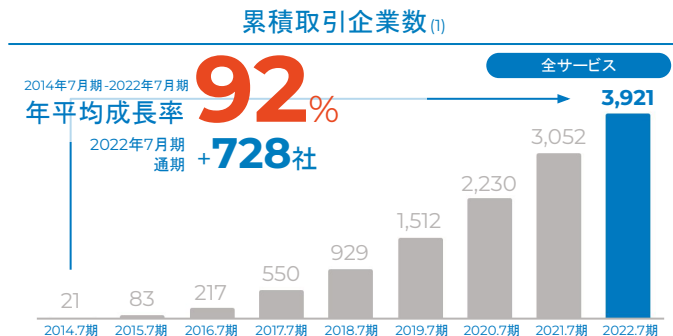


- 22年7月期上期に採用体制を補強、コンサルタント人員数は期初計画に対してビハインドしたものの、**現状は好転**。ボーディング期間のコンサルタントはコンサルタント人員数に含まず
- 22年4月には新卒 22名が入社。社員全体では 184名 (21年7月末時点) から 243名 (22年7月末時点) へ成長
- 23年7月期以降、持続的な発展を継続させるために **必要な組織体制構築は順調に進捗**

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

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より、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: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。

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 通期業績ハイライト
- ❑ 2022年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 通期業績予想**
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



- 売上高成長率 30%以上の高い成長の実現を果たす
- 高い成長性を維持するための組織体制強化に向けた中期投資を実施する一方で、利益創出も重視

業績予想(22年8月-23年7月)

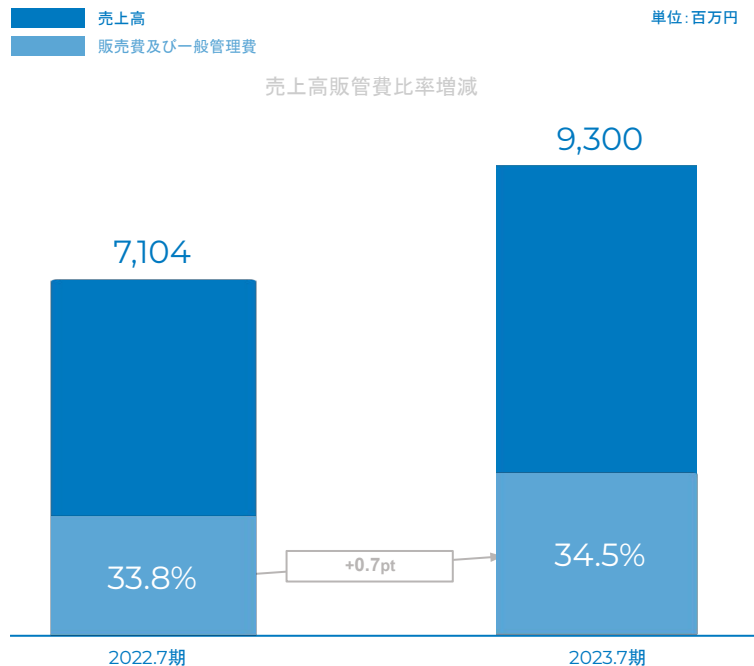
単位:百万円

	2022年7月期 通期	2023年7月期 通期	YoY 増減率
売上高	7,104	9,300	<u>+30.9%</u>
営業利益	530	600	<u>+13.3%</u>
営業利益率	7.5%	6.5%	—
経常利益	528	600	+13.5%
純利益	346	390	+12.5%

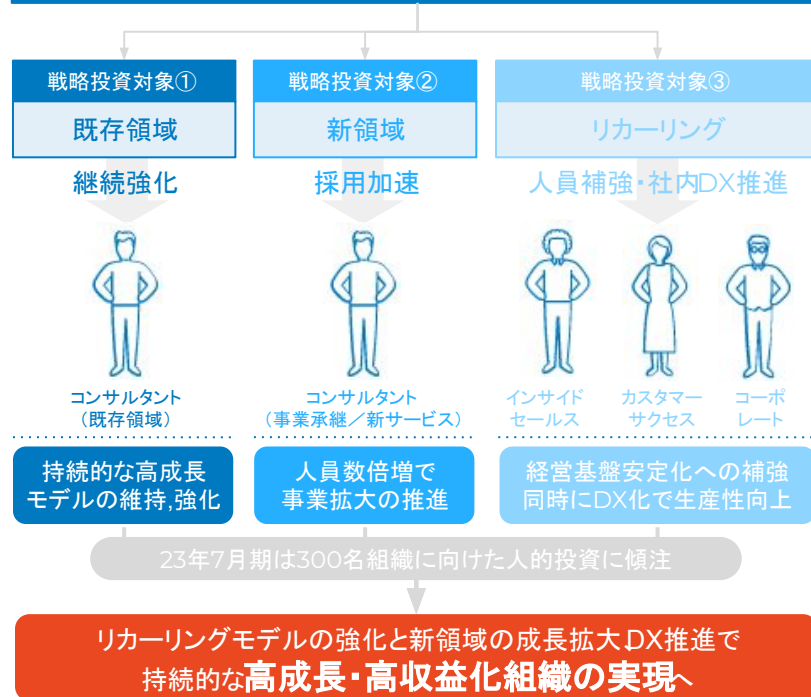
前期との差分

- 23年7月期は更なる中長期での成長を見据えて、新領域を中心に人への投資を加速
- 同時に、リカーリングは社内DX化を促進し、生産性向上を図る

■ 売上高販管費比率の比較



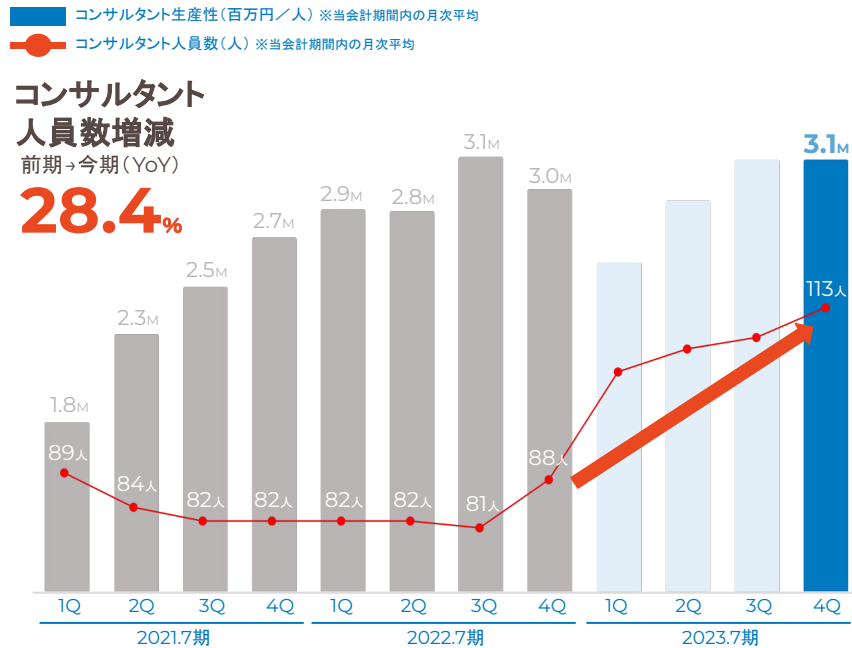
中長期を見据えた人への投資に対する考え方



コンサルタント人員数と生産性の推移予想

- コンサルタント人員数は22年7月期から23年7月期は約 30%増と採用を加速
- 一方、生産性は新規入社者による低下影響をオンボーディング施策の更なる強化等により吸収、維持の見込み

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



- データマネジメントとリカーリング型による、蓋然性のあるコンサルタントの成長支援は当社の強み
- 人への投資は前期から引き続き今期も継続強化し、コンサルタント人員数の大幅な拡大を計画
- コンサルタント生産性の高いレベルでの実現を維持しつつ、同時に組織の拡大を図り、売上高成長率 30%以上を目指す

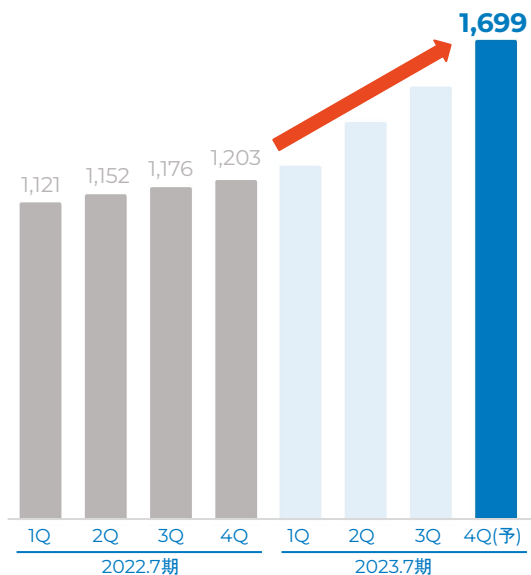
注:(1)コンサルタント生産性:当会計期間内の各月売上総利益の総和を同期間内の各月予算有コンサルタント人員数の総和で除した予算有コンサルタント当りの月次平均売上総利益。管理会計ベースで算出。(2)コンサルタント人員数:当会計期間内の各月予算有コンサルタント人員数の総和を3で除算した月次平均予算有コンサルタント人員数。コンサルタント職でも予算がついていない人員数は除く。

重要KPIの推移予想

- 月次平均稼働プロジェクト数は約500件増の1,699件(23年7月期4Q時点)と予想
- 1稼働プロジェクトあたり平均請求金額は若干上昇見込ではあるものの、ほぼ維持と予想

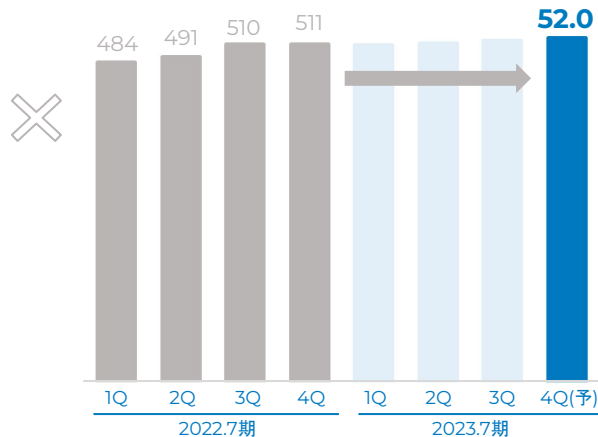
月次平均稼働プロジェクト数 (1)

(単位:件数)



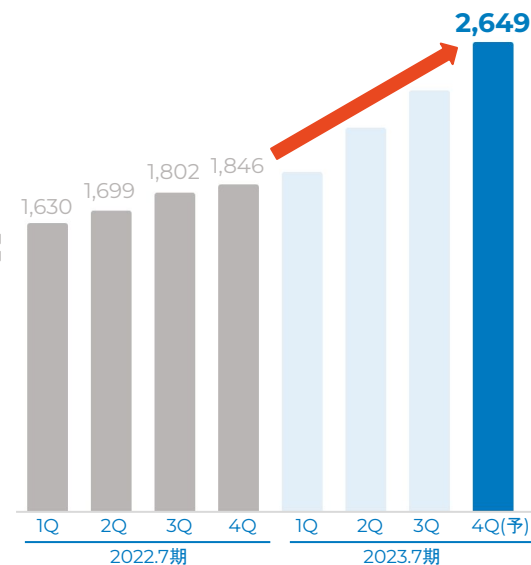
1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (2)

(単位:千円)



売上高 (3)

(単位:百万円)

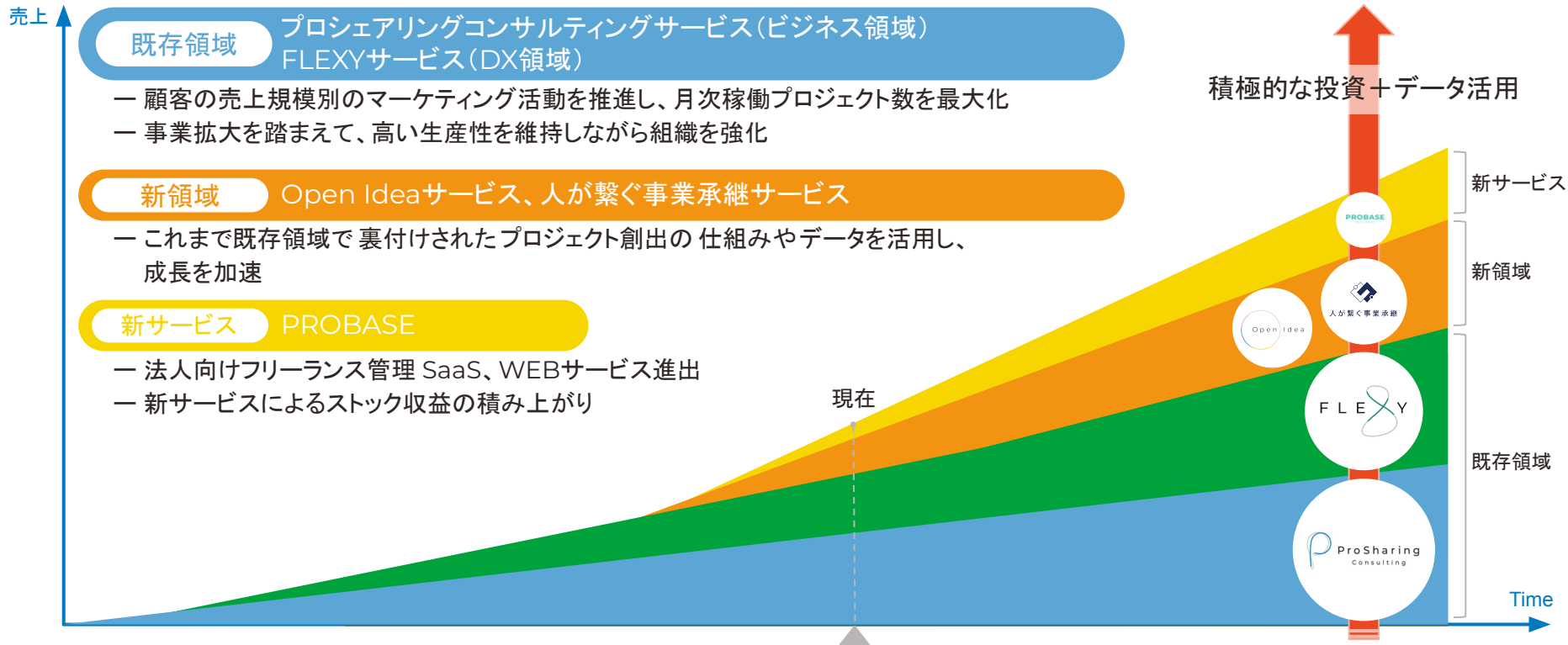


注:(1)当会計期間における各月の稼働プロジェクト数の平均値を算出。集計対象はプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、その他サービス(スポットコンサル案件は除く)。(2)当会計期間における各月の平均請求単価の平均値を算出。集計対象はプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、Open Ideaサービス。(3)当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数と1稼働あたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じて算出。管理会計ベースで算出。

- ❑ 会社概要
- ❑ 2022年7月期 通期業績ハイライト
- ❑ 2022年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 通期業績予想
- ❑ **2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス**
- ❑ Appendix



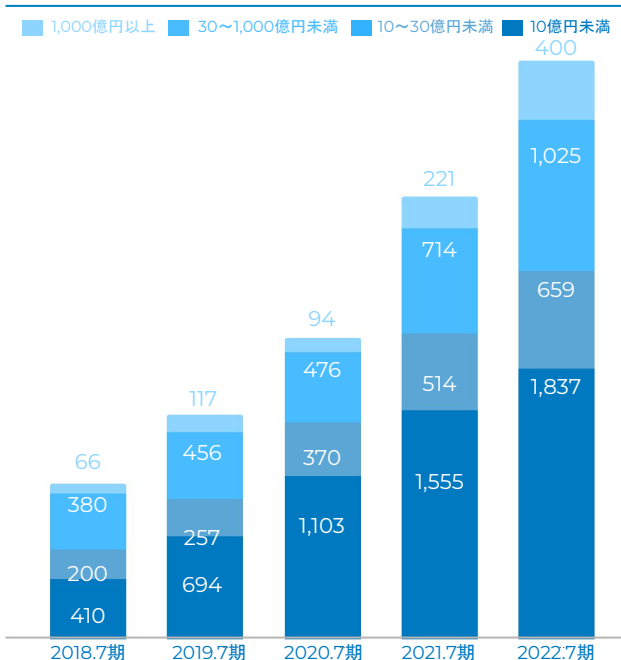
積極的な投資とデータ活用で事業拡大を加速させる



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)



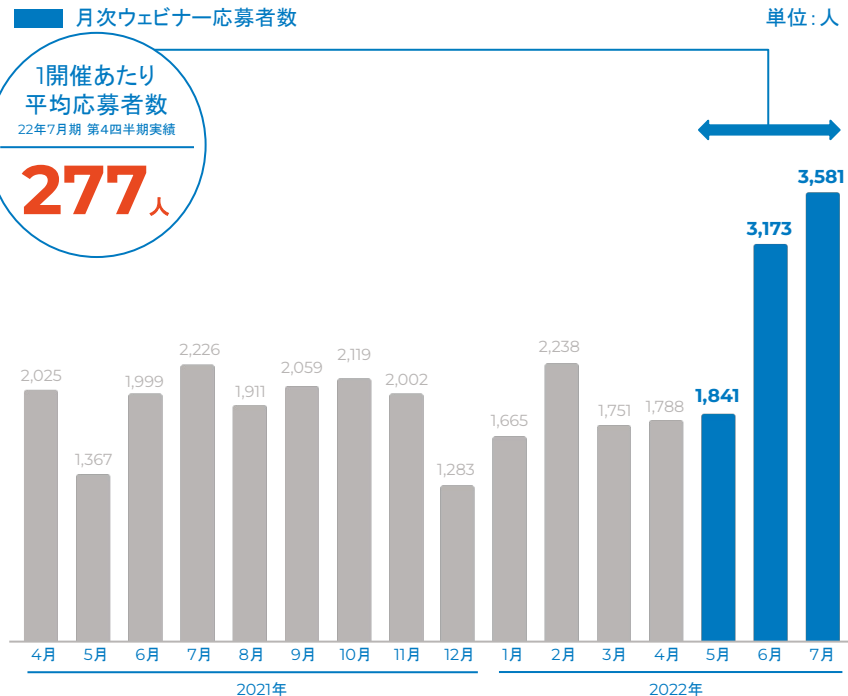
	狙い	取り組み
中堅 大手	複数稼働 取引先 企業数UP	<ul style="list-style-type: none"> ● DX領域の案件獲得に向けてウェビナーを中心に広告宣伝費を積極的に投下 ● 顧客内の他部署横展開を加速
中小 ベンチャー	取引先 企業数UP	<ul style="list-style-type: none"> ● 上位地銀及びメガバンクの新規開拓と既存アライアンス先本部との関係性強化 ● 当社の強みであるSDGs案件や行政案件の獲得強化

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 277名と引き続き安定 (22年7月期第4四半期実績)

- 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



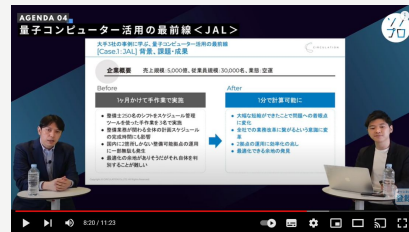
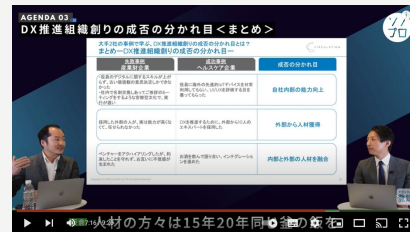
ウェビナーの強みを活かしたマーケティング強化



好調なリード獲得を支える Online seminar「ソノプロ」

その道のプロによる自身の経験・知見に基づく事例中心のプログラム 大手企業の事業責任者クラスや中小・ベンチャーの経営者層から支持されている

Online seminar「ソノプロ」プログラム ※一部抜粋



ソノプロ・コンテンツは企画から配信までを一気通貫で自社内にて完結
当社のプロ人材 DBを活用したオンラインセミナーは、独自のリード獲得チャンネルとして成長を続けている

紹介案件数 724件 (22年7月期第4四半期実績) と十分なリードを継続して獲得

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

- 2022年7月期4Qのアライアンス金融機関からの紹介案件数は 724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

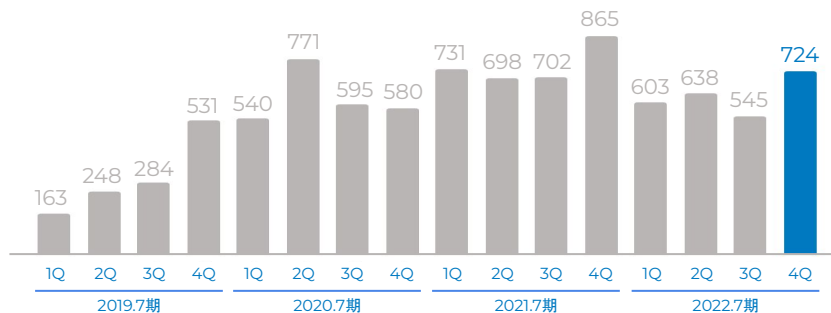
■ 提携済銀行本店所在都道府県

52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第一地銀37行、第二地銀13行、都市銀行及び信用金庫は除く(22年7月末時点)。第一地銀、第二地銀の総数として用いた数値は令和2年度の値を使用(預金保険機構調べ)。(2)アライアンス金融機関からの紹介案件数:紹介案件数とは、アライアンス金融機関から紹介を頂いた取引先企業との案件数(商談数)。紹介頂いた紹介取引先企業と直接の接点に至らなかった場合は集計対象外。アライアンス金融機関からの紹介日が属する会計年度にて集計。(3)先導的人材マッチング事業:「先導的人材マッチング事業」は、「第2期『まち・ひと・しごと創生総合戦略』(令和元年12月20日閣議決定)」において盛り込まれた「地域人材支援戦略パッケージ」の一環として、日常的に地域企業と関わり、その経営課題を明らかにする主体である地域金融機関等が地域企業の人材ニーズを調査・分析し、職業紹介事業者等と連携するなどしてハイレベルな経営人材等のマッチングを行う取組に対して支援を行うもの(先導的人材マッチング事業HP: <https://pioneering-hr.jp/>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。

2022年8月1日より東京本社、関西、東海、九州、北信越、東北、中四国に次ぐ 8つ目の拠点として四国支社を高知県高知市に開設、営業を開始

四国支社設立の背景

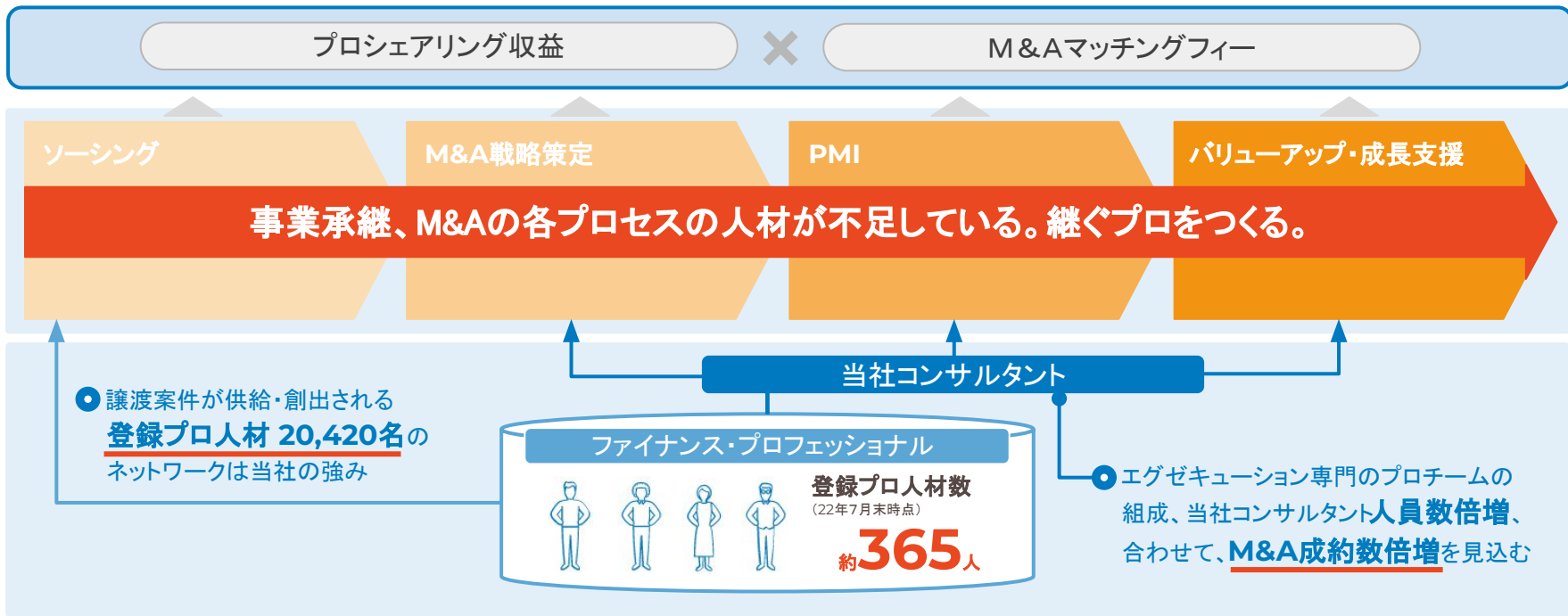


- 四国地域では、これまで旧中四国支社(以下中国支社)にてプロシエアリングを提供
- 中四国地方では支社設立後1年半時点で200社以上へのプロシエアリング導入が実現するなど、地域金融機関との連携なども背景に順調に成長
- 外部プロ人材活用が受け入れられる背景には、人口減少、高齢化の加速があり、首都圏に集中するプロ人材を雇用ではなく月数回の業務委託でプロジェクト内で活用することで、企業の課題解決と成長を推進することが可能

首都圏に集中するプロ人材の経験・知見をより多くの四国地域の企業に届ける体制を構築し、同地域の経済発展に寄与して参ります

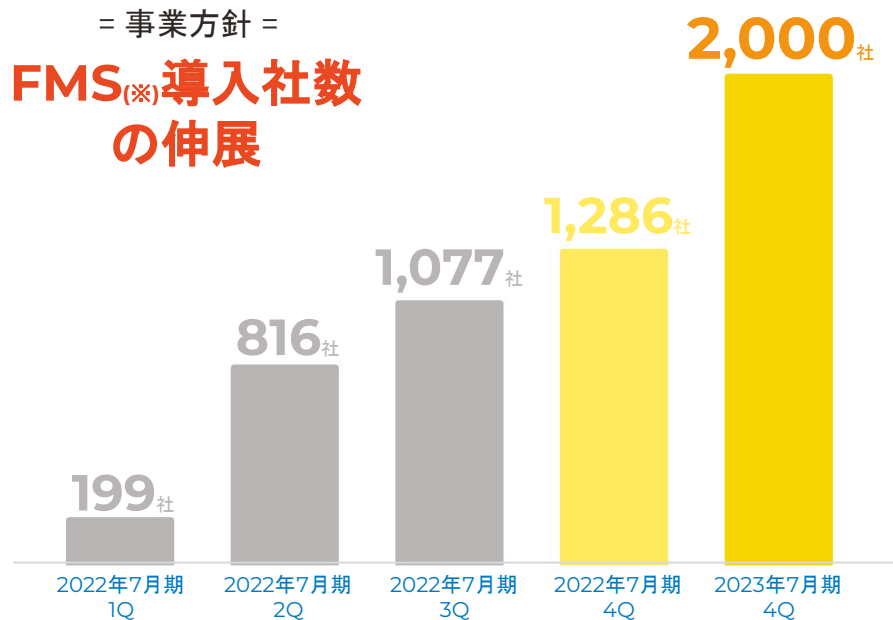
- 前四半期に続き、22年7月期第4四半期もM&A成約案件を創出
- 譲渡案件も順調に積み上がっている

事業承継・M&Aサービス全体像



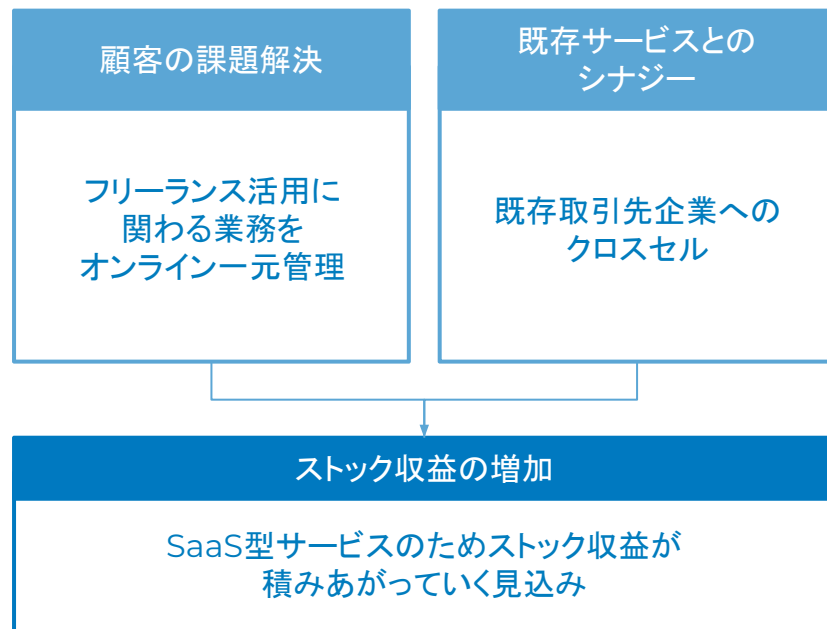
- 今期は既存サービスとのシナジーで契約社数を最大化
- 23年7月期の契約社数 2,000社を目指す

契約社数の推移



※FMS: 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
- ❑ 2022年7月期 通期業績ハイライト
- ❑ 2022年7月期 重要KPI推移
- ❑ 2023年7月期 通期業績予想
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix

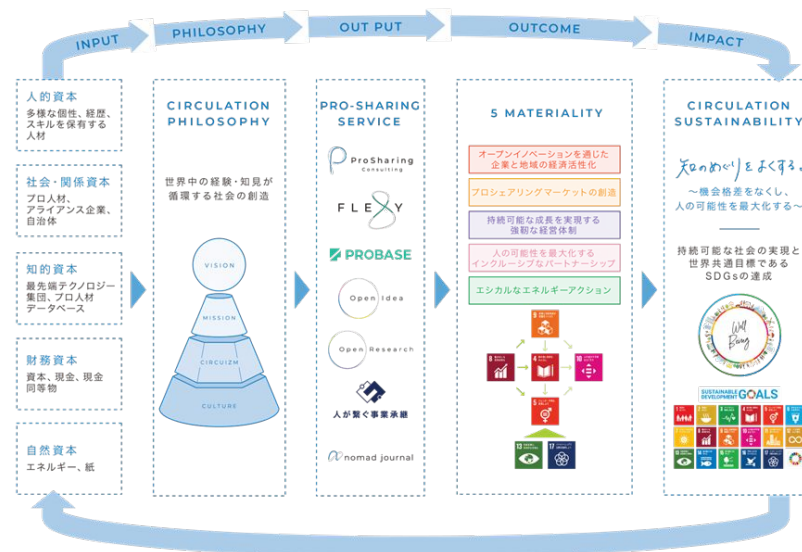


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

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



知識のめぐりをよくする。
～機会格差をなくし、人の可能性を最大化する～



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

プロデュース市場の創造

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。 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20,420名(登録者総数)が登録者、経営課題・業界・地域・契約形態等の柔軟性あるサービスとなっており、各業界や各業務において実務経験を有しているアドバイザーの幅広い領域の経験・知見を取りまとめた、更新頻度の高いデータベースを有し、それに基づく様々なサービスの提供を行っております。しかしながら、今後競合他社による新たな付加価値の提供等により当社の競争力が低下した場合には、価格競争やプロジェクト件数の減少等により当社の経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	中	中期	中	当社の強みの源泉である「データ」の収集をより多く、効率的に獲得する体制の強化に取り組んでまいります。特に、法人顧客によるプロジェクト評価データ、プロジェクト支援においてのプロ人材の評価データは、他社では真似できない貴重な情報であり、それら情報をもとにした効率的なプロ人材の集客や、新規取引先開拓時の類推企業の経営課題データから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。
- ・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。