



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1四半期 決算説明資料

2022年12月13日(火)

株式会社サーキュレーション

- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第1四半期 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



- ❑ **会社概要**
- ❑ 2023年7月期 第1四半期 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⁽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

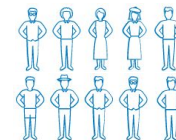
大学・研究所
技術のイノベーション



企業・組織
機能のイノベーション



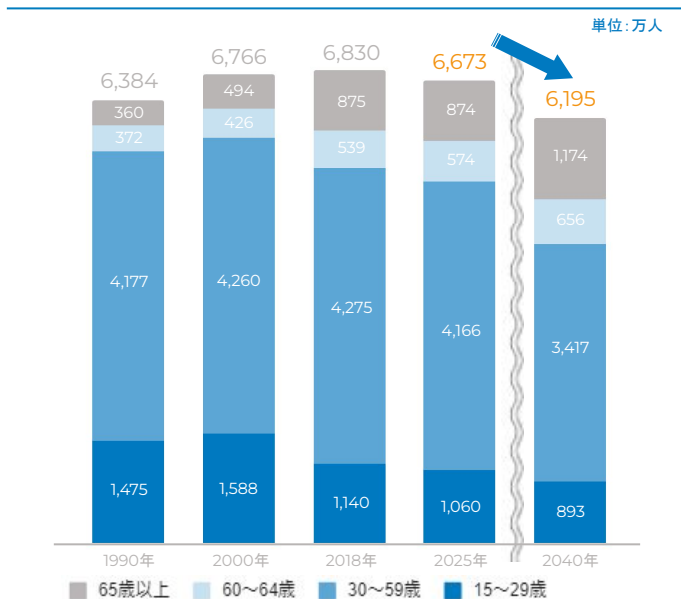
人材
知見のイノベーション



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

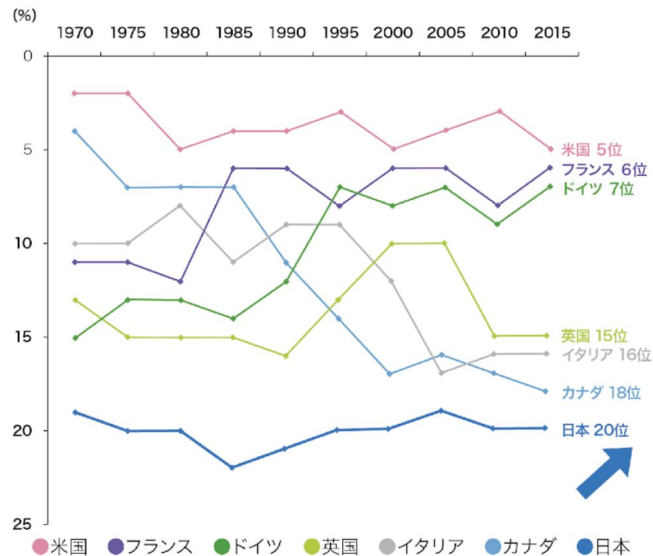
労働力人口推移



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



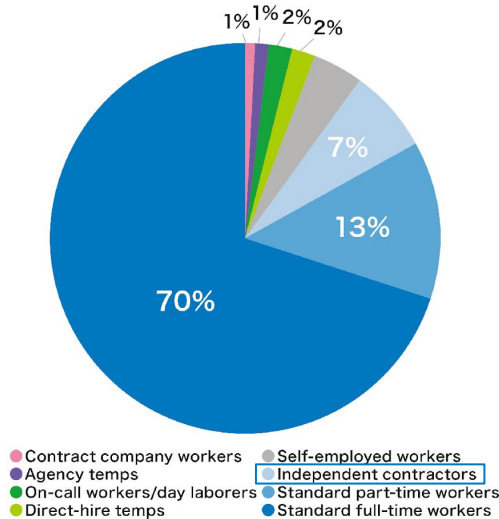
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

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⁾

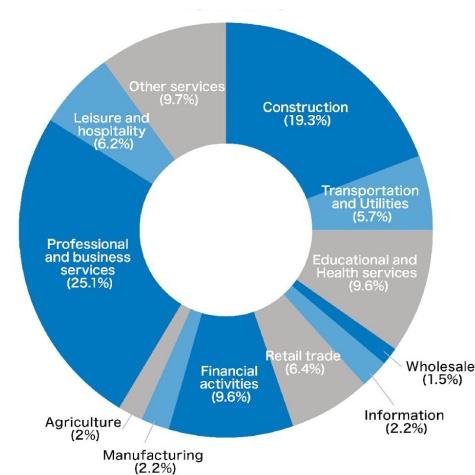
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



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



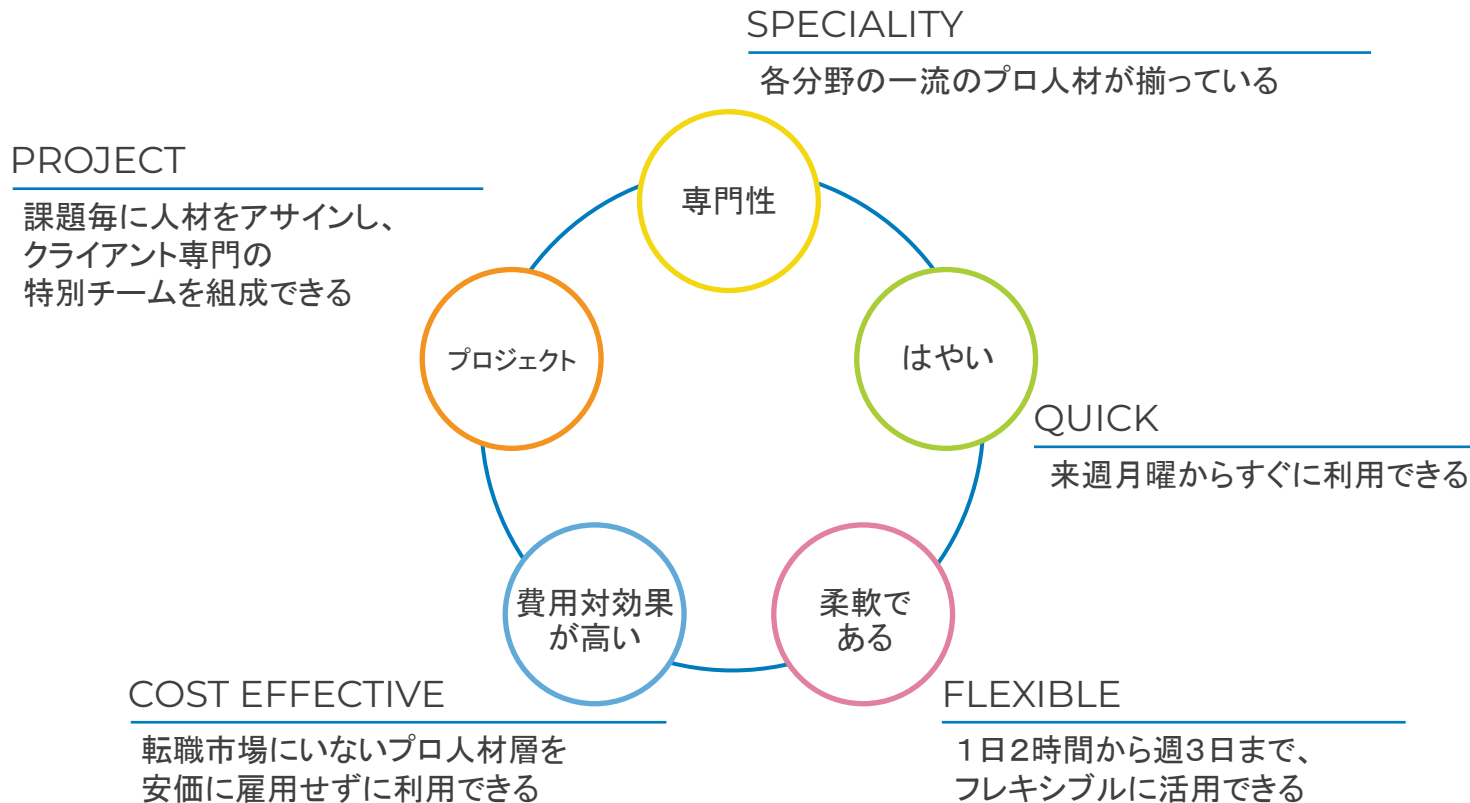
事業承継
M&A



プロ人材



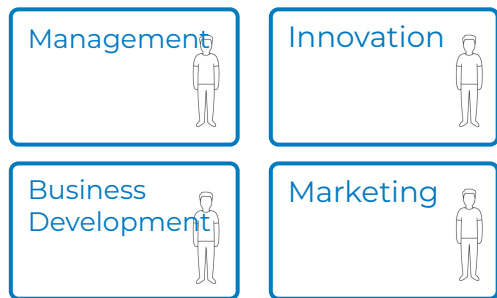
- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
 - ・1日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定



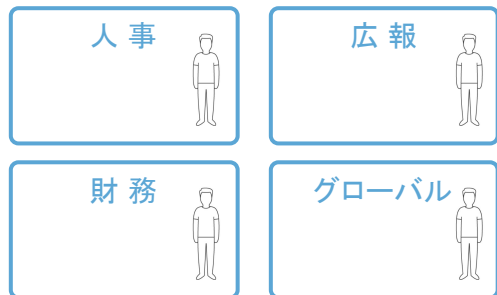
その領域のトップランナー 21,020 名⁽¹⁾のプロ人材リソースを保有

- 累積登録プロ人材数は 21,020名 (前四半期比 +622名)と順調に推移

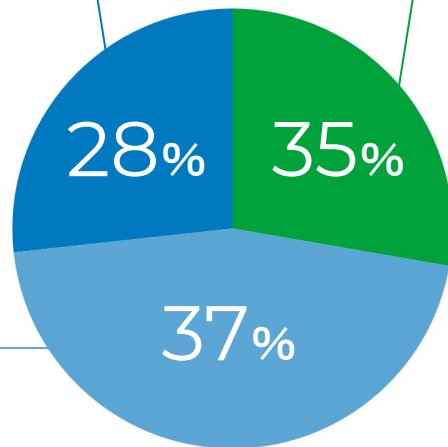
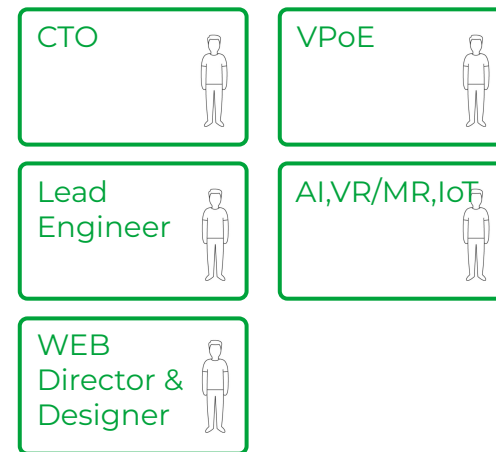
Business Development - Professional



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

キリンホールディングス株式会社 様の新規事業化支援

社員発案のビジネスアイデアの 新規事業化を進め、高速でPoC準備を完了

大手企業

新規事業

PoC

ISSUE 背景・課題

社員発案のビジネスアイデアの新規事業化に力を入れている

新規事業アイデアを短期間でPoCまで進めたいと考えていたが、担当者1名では進めることが難しかった

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

ビジネスモデルへの解像度が高まり、仮説検証や社内テストを実施。6か月でPoCに進める状態に

新規事業立ち上げに初めて挑戦する担当者が、新規事業開発の進め方やマインドを獲得



食、医、ヘルスサイエンスの3領域の事業を持つ当社では食から医にわたるイノベーション創出を謳う中で、社員発案のビジネスアイデアの新規事業化にも力を入れていた。昨年ビジネスコンテストを通過した案のピボットを行う中で、半年間でPoCまで持っていきかけたが、担当者1名では進めることが難しく、ビジネスモデルの構築から開発の要件・工程の洗い出し、プランニングなどを共に推進する外部の人材を探していた。

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



右から:
 キリンホールディングス株式会社
 ヘルスサイエンス事業部
 新規事業グループ 主幹 西前 純子氏
 ヘルスサイエンス事業本部
 ヘルスサイエンス事業部
 新規事業グループ 染谷 将則氏
 プロ人材 権 奈緒子氏

「プロ人材はナレッジとスキルの宝庫であり、企業としてはもちろんその専門性を求めてご支援をお願いしているわけですが、権さんはさらにマインド面から受けるプラスアルファの影響が大きい方でしたね」(西前氏)

一般社団法人はーとプロジェクト 様の6次産業化支援

独自の商品開発と販路確保で売価が30%アップ、障がい者の方の時給も向上

エリア

障がい者福祉

商品開発

ISUUE 背景・課題

障がい者就労支援事業の賃金向上のため、加工販売によって付加価値を向上させたかった

6次産業や流通に詳しい人が社内におらず、数年踏み切れていなかった

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

市場で求められる加工食品開発とOEM先の選定、販売先の目処が立って売価が1.3倍

障がい者の方の時給を約100円上げる事ができた



障がい者就労支援事業の賃金向上のため、育てた作物をそのまま売のではなく加工販売によって付加価値を向上させたかった。数年前から6次産業や流通について調査していたが、実際に事業化する際に供給量の確保や独自の慣習がハードルとなり、前に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/heart-project/>



一般社団法人はーとプロジェクト 代表理事 大森 秀樹氏

「(プロ人材の)朝日さんには福祉事業という制約もある業種の中で、我々だけではなかなか踏み切れなかったことを力強く後押しいただき、さつまいもチップスという商品も開発でき、6次加工から流通までの一連の仕組み創りを体験できました。」

半年間売上0だったECサイトが 1年で年商1千万円に成長

エリア

アパレル

D2C・EC強化

ISSUE 背景・課題

少子高齢化やコロナ禍以降のビジネス環境の変化に対応する新たな販路としてECショップを立ち上げた

競合他社と差別化ができず、半年間売上が0円の状態で、今後どう変革すべきかわからなかった

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

ECサイトの運用改善と体制の構築に着手し、1年間で年商1千万円規模の売上へ

属人化に頼らない社内運用体制を構築できた



少子高齢化やコロナ禍以降の生活習慣の変化に伴い、アパレル/靴業界もこれまでの販売チャネルだけでは10年後は生き残っていけないと考え、楽天モール内にECショップを立ち上げた同社。しかし膨大な競合他社と差別化ができず、半年間、売上が0円の状態、社内でも専門知識が不足。今後どう動いていくべきかわからなかった。

[導入企業事例詳細]: <https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/fukusen56/>



右: プロ人材 福島 良治氏

中央: 株式会社フクセン
徳本 章悟氏

左: サーキュレーション
コンサルタント 吉岡 紗希

「現状目標通りに推移しておりますが、まだまだ出発したばかりの部門ですから今後、商品企画、構成、季節ごとの商品、人材の育成などに力を入れて、この部門が弊社販売の柱になるように邁進致します」(徳本氏)

- 会社概要
- 2023年7月期 第1四半期 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



- 売上高成長率はYoY+16.6%、売上高進捗率は 20.9%といずれもほぼ当初計画通り推移
- 前期に続き、第1四半期は力強い成長の継続に向け、主に人材への投資を積極的に実施

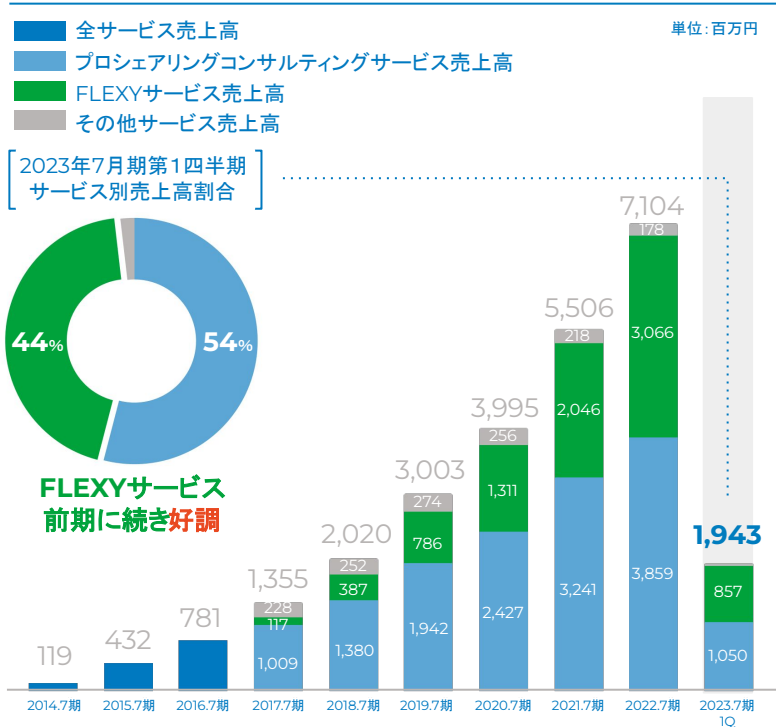
損益計算書(22年8月-22年10月)

単位:百万円

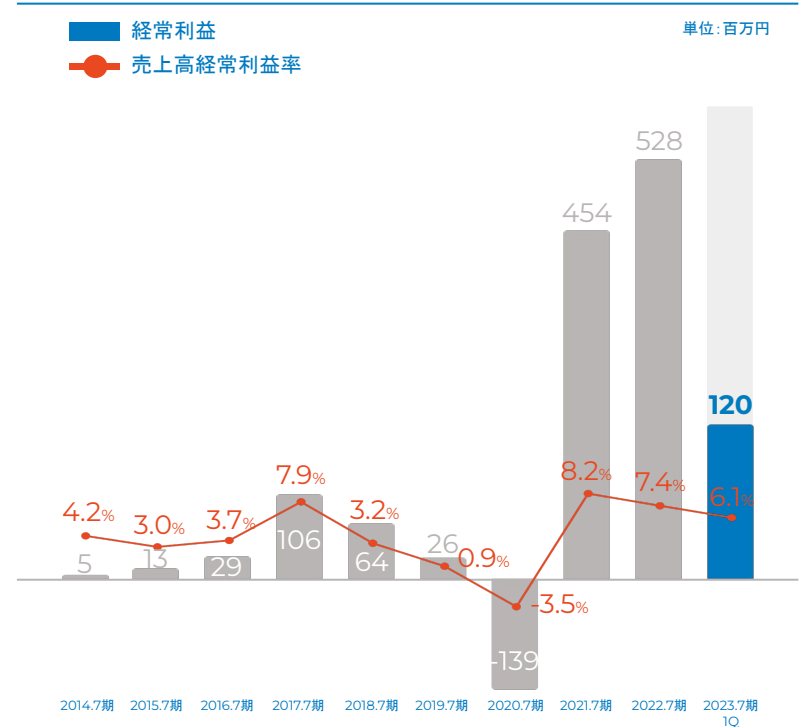
	2022年7月期 1Q	2023年7月期 1Q	YoY 増減率	2023年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	1,666	1,943	<u>16.6%</u>	9,300	<u>20.9%</u>
営業利益	196	120	-38.8%	600	20.0%
営業利益率	11.8%	6.1%	-5.8pt	6.5%	—
経常利益	195	120	-38.5%	600	20.0%
当期純利益	128	75	-40.9%	390	19.2%

- 主要サービスであるプロシエアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービスともに堅調に売上高が成長
- 生産性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

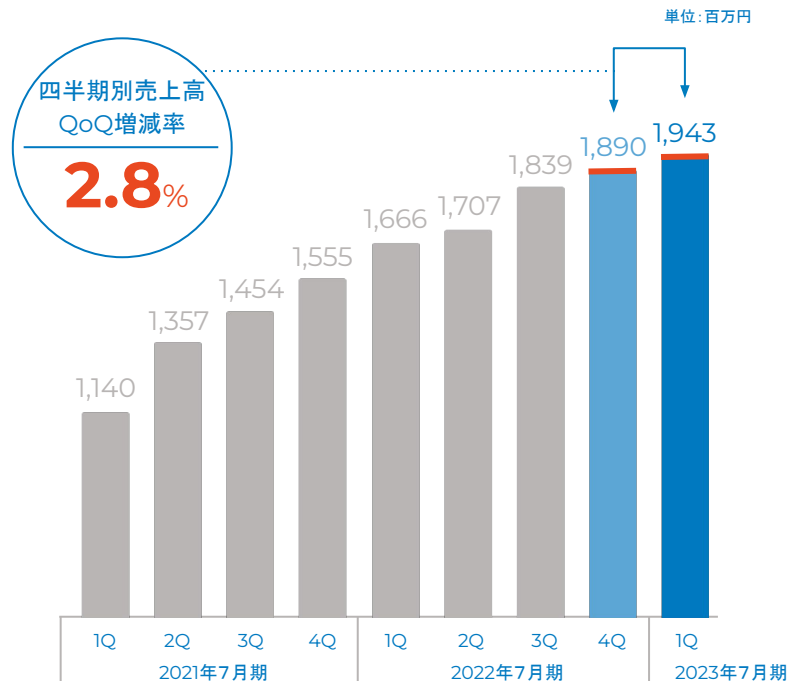


経常利益・売上高経常利益率



- 四半期別売上高はQoQ+2.8%、53百万円増加とほぼ当初計画通り推移

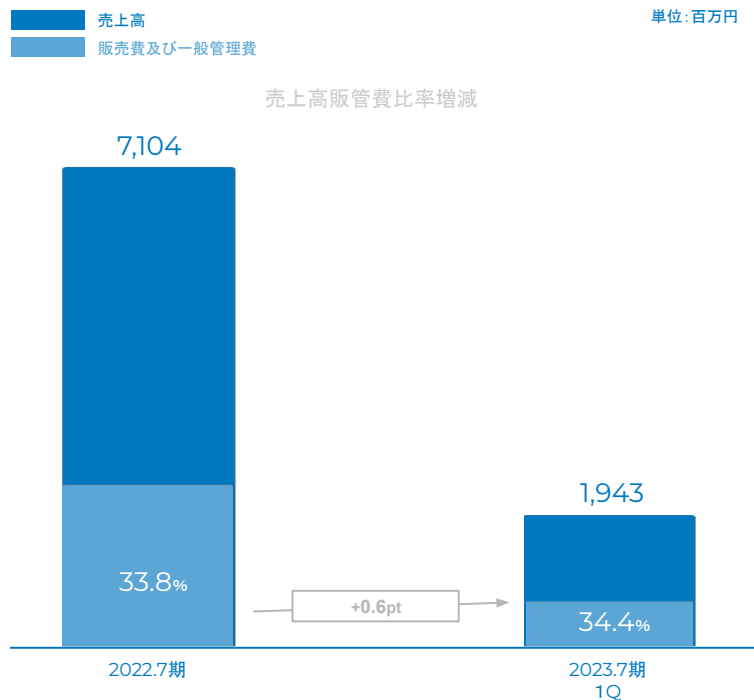
全サービスの四半期別売上高



- 四半期別売上高は過去最高を記録
- 当第1四半期はコンサルタント人員数 108名、前四半期比+22%とジュニアメンバーが大幅増加
- 一方で、オンボーディングプログラムや社員教育に注力した結果、四半期別売上高QoQ増減率は+2.8%と当初計画通り堅調に推移

- 第1四半期売上高販管費比率は 34.4%と前期比+0.6pt

第1四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
- 人材への積極投資に関しては、引き続き実施予定
- 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

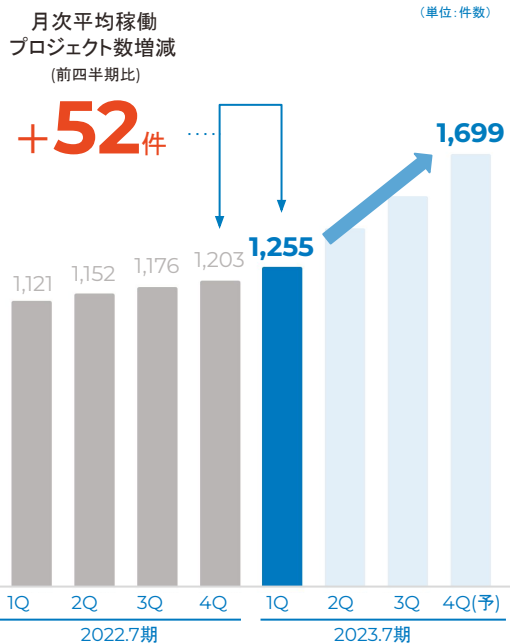
- ❑ 会社概要
- ❑ 2023年7月期 第1四半期 業績ハイライト
- ❑ **2023年7月期 重要KPI推移**
- ❑ 2023年7月期 中期成長戦略に関するトピックス
- ❑ Appendix



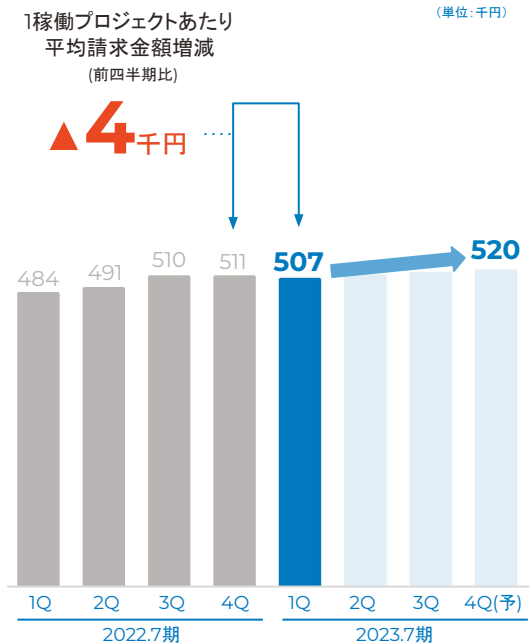
高い月次平均稼働プロジェクト数の成長性、平均請求単価も安定

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

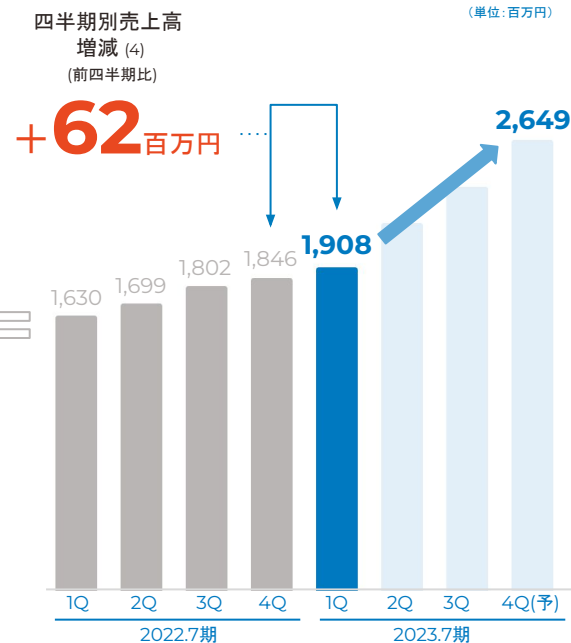
月次平均稼働プロジェクト数 ⁽¹⁾



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⁾



×

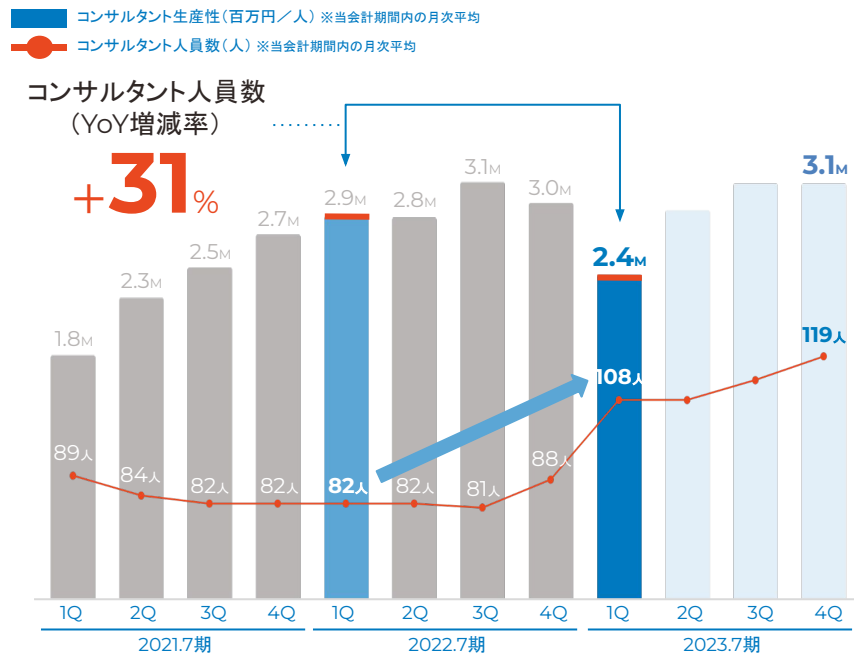
≡

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アリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、その他サービス(スポットコンサル案件は除く)。(2)当会計期間における各月の平均請求単価の平均値を算出。集計対象はプロシエア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前年同期比で大幅に増加

- 前期からの採用体制強化が奏効し、コンサルタント人員数はYoY+31%と大幅増員を達成
- 一方で、コンサルタント生産性は一次的に低下したものの、ほぼ期初計画通りで着地

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



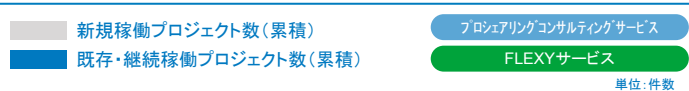
- 前期からのコンサルタント人員数のビハインドが良化し、当第1四半期のコンサルタント人員数は期初計画に対して若干上振れて達成
- 引き続き、持続的な力強い成長を継続させるために必要な組織体制構築を推進
- さらに、外部の経験・知見を活用したオープンイノベーションによるオンボーディングプログラムや社員育成等へ傾注し、生産性向上を図る

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。

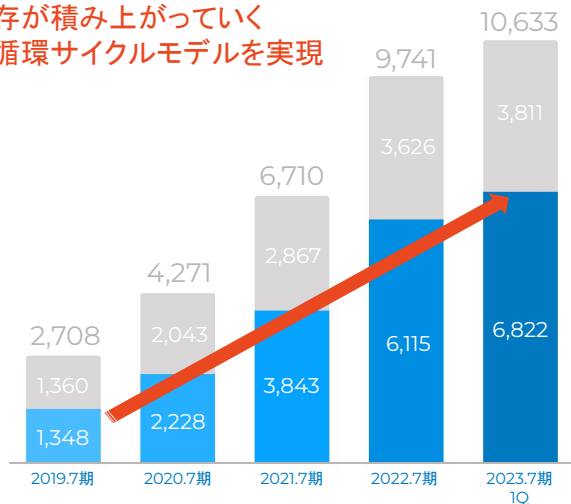
新規、既存・継続いずれのプロジェクトもバランスよく積み上がる

- 新規プロジェクトの每期獲得に加えて、既存の顧客基盤によるストックされたプロジェクトの受注が拡大
- プロジェクトの層が積み上がっていくリカーリング型ビジネスモデル⁽¹⁾により収益は増加

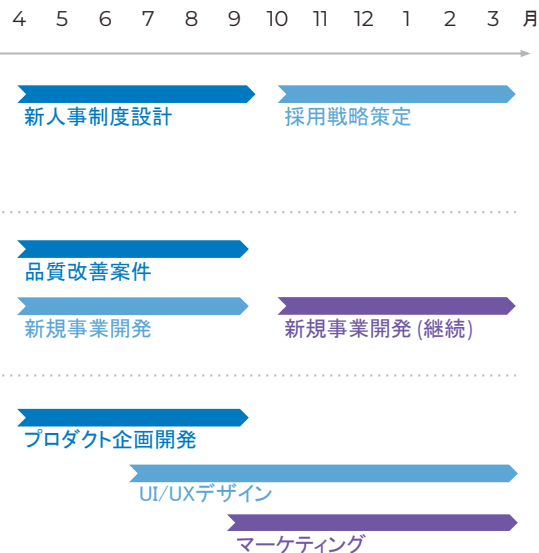
累積新規稼働プロジェクト数 及び 累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移⁽²⁾



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

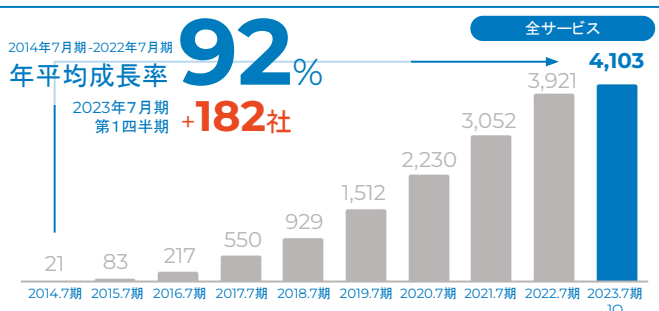


注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロセッシングコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至っ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

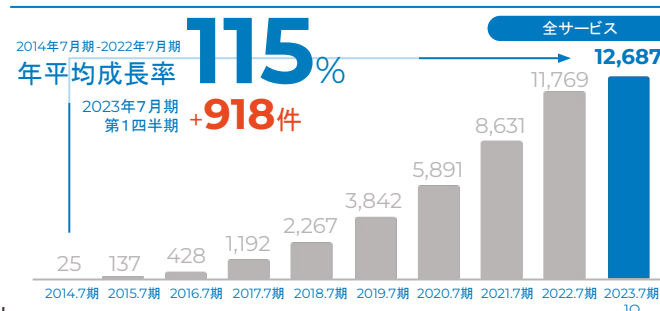
月次プロジェクト継続稼働率が高い水準で推移

- 継続的に案件を獲得するリカーリング型収益モデルの順調な成長に加え、月次プロジェクト継続稼働率が堅調に良化

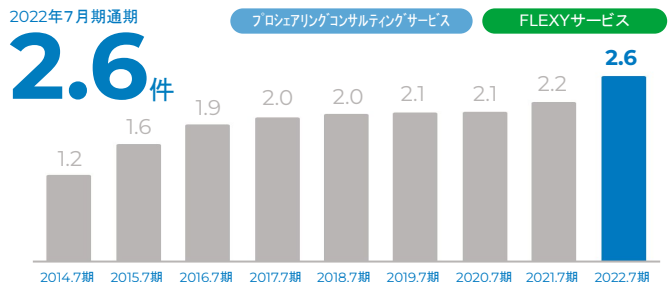
累積取引企業数⁽¹⁾



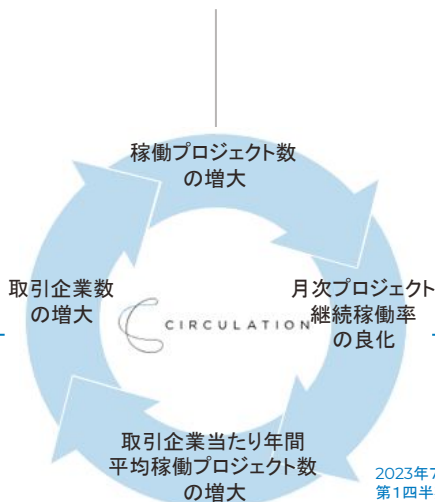
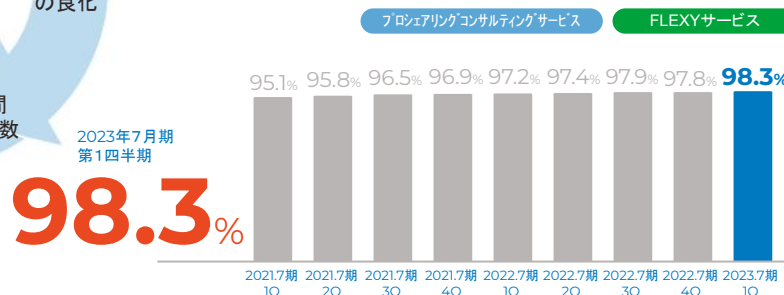
累積稼働プロジェクト数⁽²⁾



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⁾

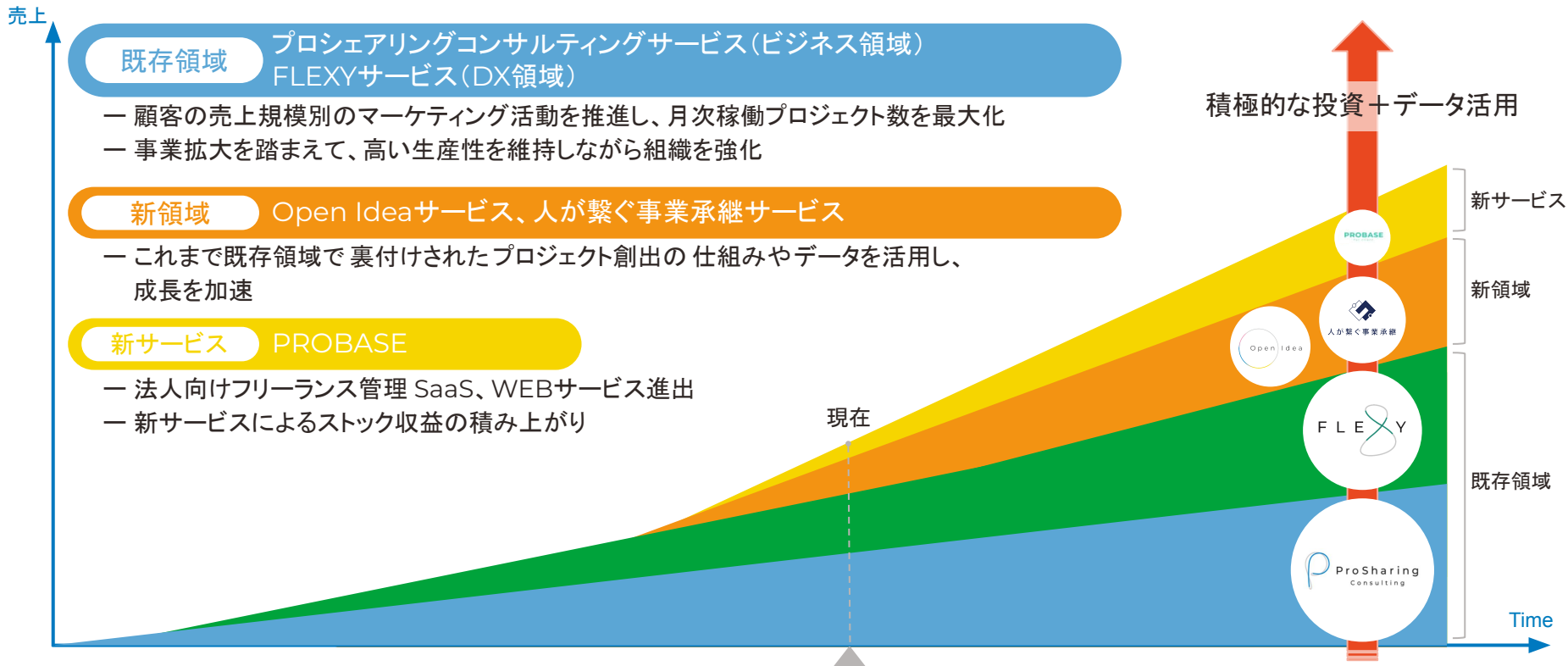


注: (1)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(2)累積稼働プロジェクト数:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロジェクトコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。(4)取引企業当たり年間平均稼働プロジェクト数: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、プロジェクト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
- ❑ 2023年7月期 第1四半期 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

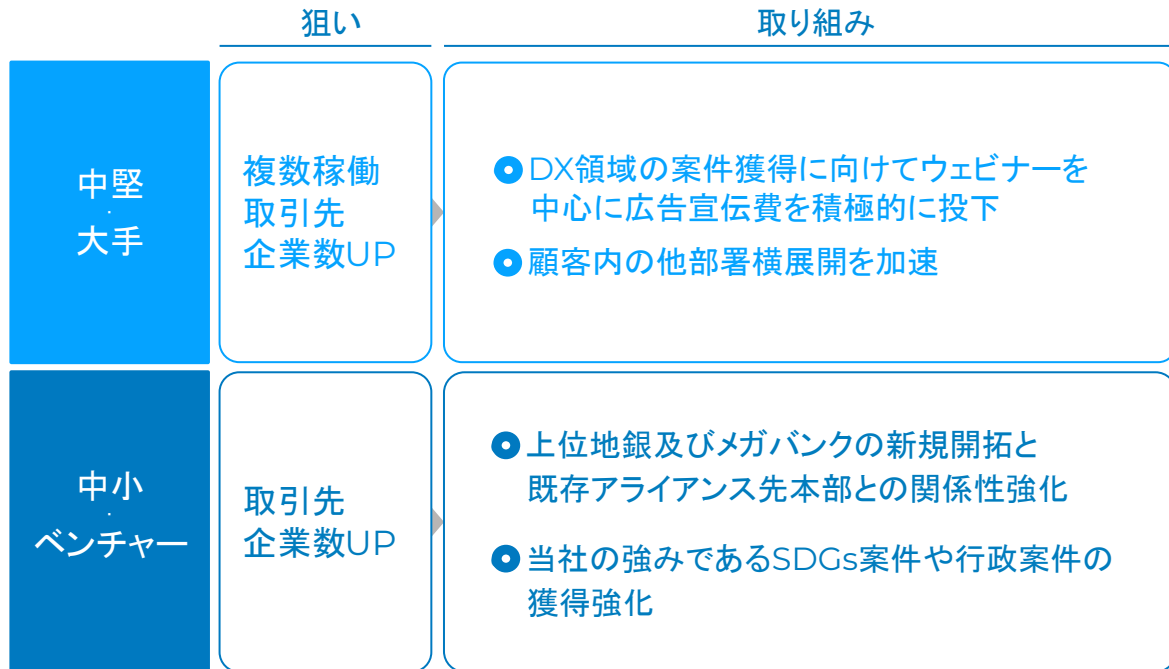
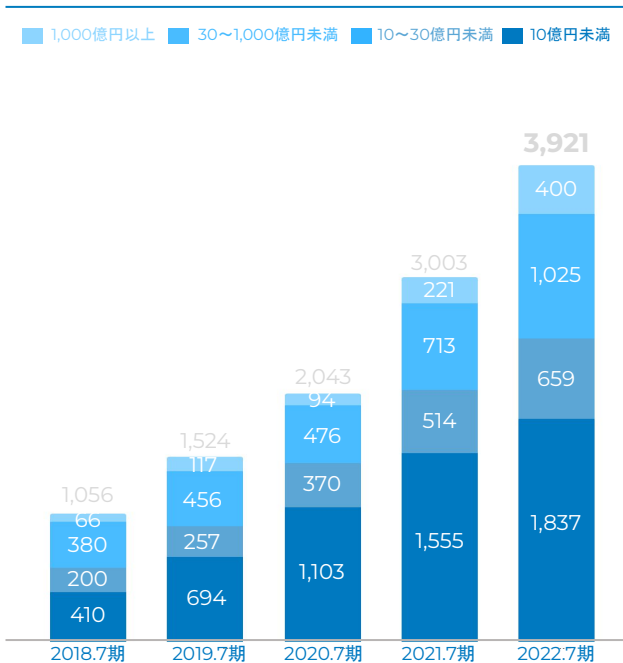


月次稼働プロジェクト数をより加速的に最大化する取り組み

- 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)

■ 1,000億円以上 ■ 30~1,000億円未満 ■ 10~30億円未満 ■ 10億円未満

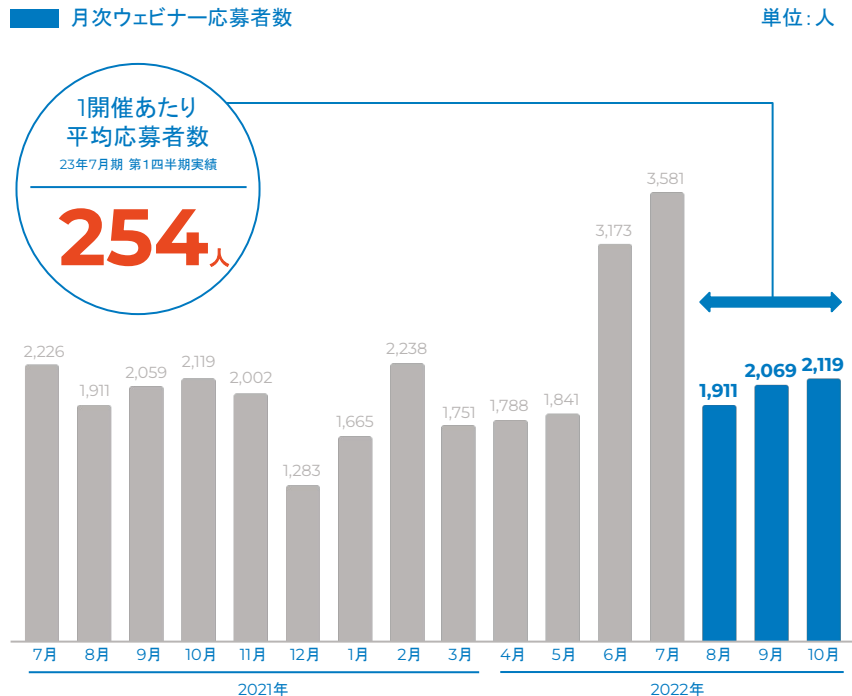


注:(1) 集計対象期間で稼働があったプロジェクト数。対象サービスはプロシエリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。集計の区分を取引企業の顧客ランク別とする。顧客ランクは便宜上4つに分類。Sランク:売上1,000億円以上/主にエンタープライズ推進が担当、Aランク:売上30億円~1,000億円未満/主に首都圏SMB各インダストリーが担当、Bランク:売上10億円~30億円未満/主に地方・支社が担当、Cランク:売上10億円未満/主に地方・支社が担当。複数の集計対象期間に跨るプロジェクトの場合、各集計対象期間で1プロジェクトとして集計。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。

1開催あたり平均応募者数は 254名と引き続き安定 (2023年7月期第1四半期末績)

- 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 715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1四半期のアライアンス金融機関からの紹介案件数は 715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堅調

全国に拡大するアライアンス契約済み銀行

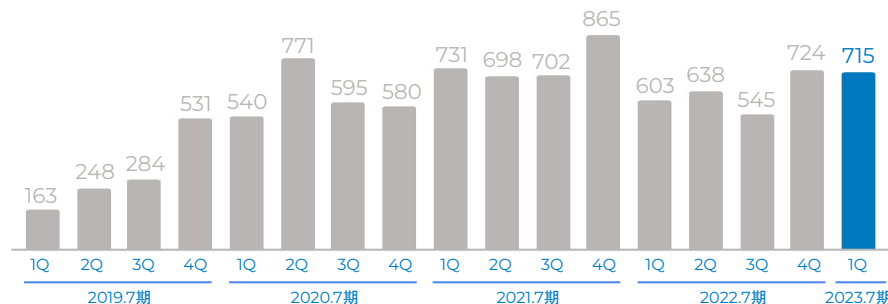
■ 提携済銀行本店所在都道府県

55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。

- 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会が主催
- 大賞は、企業部門3チーム、エージェント部門3チームの、計6チームのファイナリストへのインタビュー記事をもとにWEB投票を行い、選出 ※当該ニュースに関するプレスリリース：<https://circu.co.jp/news/20221108-3641/>

活用企業部門 大賞

- ・受賞者：株式会社林田産業様
※サーキュレーションのプロシエアリングを活用
- ・支援したプロ人材(4名)：芹田氏、津島氏、信澤氏、平塚氏



左から株式会社林田産業総務部長 持田 めぐみ氏、事業部長 和中 政嗣氏、福津市長 原崎 智仁氏

<事例に関する記事はこちら>

[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](#)

エージェント部門 大賞

- ・受賞者：株式会社サーキュレーション 四国支社 鈴木 太陽
- ・支援した企業：一般社団法人はーとプロジェクト様
- ・支援したプロ人材：朝日 輝行氏



株式会社サーキュレーション コンサルタント 鈴木 太陽

<事例に関する記事はこちら>

[独自の商品開発と販路確保で売価が30%アップ、障がい者の方の時給も向上](#)

内閣府「令和4年度 DX地域活性化チーム派遣実証調査事業」受託

- 内閣府からの委託事業として「令和4年度 DX地域活性化チーム派遣実証調査事業」を開始
- データ連携基盤を活用した複数のデジタルサービス実装を伴う地域の DX事業を推進

※当該ニュースに関するプレスリリース: <https://circu.co.jp/news/20221026-3621/>

直近1年間のパブリックセクターの受託案件

パブリックセクターとの積極的な連携
→地域の経済活性化を支援

富山県

当社が事務局を務める「令和4年度富山県伝統工芸ミライ創造事業」



CIRCULATION

仙台市

仙台市より「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」受託



福岡市

福岡市の「外部人材によるIPO(新規上場)支援プログラム」を受託



2022.10

内閣府

DX地域活性化
チーム派遣
実証調査事業

サーキュレーション初となる、自治体による
プロ人材チーム活用により地域DX化を支援

- 本事業では、自治体が主導する地域のDX事業に対し、異なるスキル・経験・属性を持つDX人材複数名によるチームを組成し、派遣及び支援を実施
- 事業背景:「デジタル田園都市国家構想」を推進する地域のDX人材不足
- 特徴:自治体による地域DX事業を「プロ人材チーム」が支援し、今後他都市でも展開が可能か検証
- 今回、2つの地域(長野県茅野市、兵庫県養父市)にて当社が実証に取り組む

M&A成約案件を複数創出、立上げフェーズから拡大成長フェーズへ

- 前四半期に続き、23年7月期第1四半期も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。

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
(22年10月末時点)

約**365**人

- 譲渡案件が供給・創出される
登録プロ人材 21,020名の
ネットワークは当社の強み

- 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

当社プロシェアリングサービスのプラットフォームを活用した成約案件

ISSUE 背景・課題

[譲渡企業]
Tsunagaru社

個人としてもクリエイターとしての感性を磨く環境に身を置きたい一方、自身が育てたデジタルクリエイティブ事業をより発展させたいと考えていた

[譲受企業]
デジタルプラス社

主力のフィンテック事業において、CS強化による売上単価向上と、決算手段の拡大等による流通単価の向上に必要なクリエイティブ・企画力の強化のためにM&Aを検討していた

RESULT 当社サービス「人が繋ぐ事業承継」活用

フィンテック事業を主力とする株式会社デジタルプラスが、デジタルクリエイティブ事業を運営する株式会社Tsunagaruの事業を譲り受けた

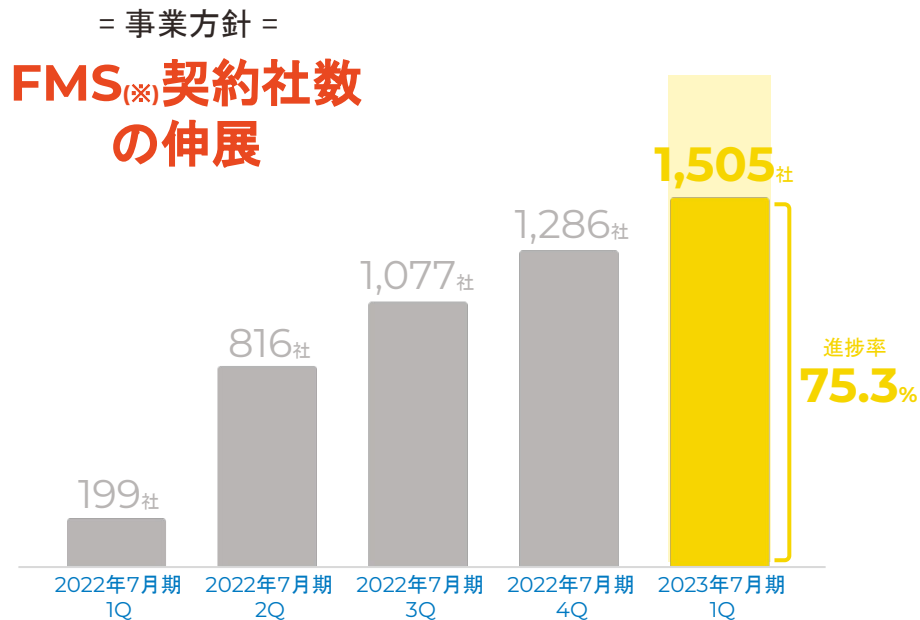


左：株式会社デジタルプラス代表取締役社長 菊池 誠晃氏、右：株式会社Tsunagaru代表取締役社長 大谷 晃巨氏

- 譲渡企業であるTsunagaru代表の大谷 晃巨氏は経営者でもありながら、自身もトップクリエイターとして活躍し、当社プロ人材として大手IT企業を中心にWEBデザイン領域の支援実績が豊富
- 譲受企業であるデジタルプラスは、これまでも複数の経営テーマの解決手段としてプロシェアリングを活用

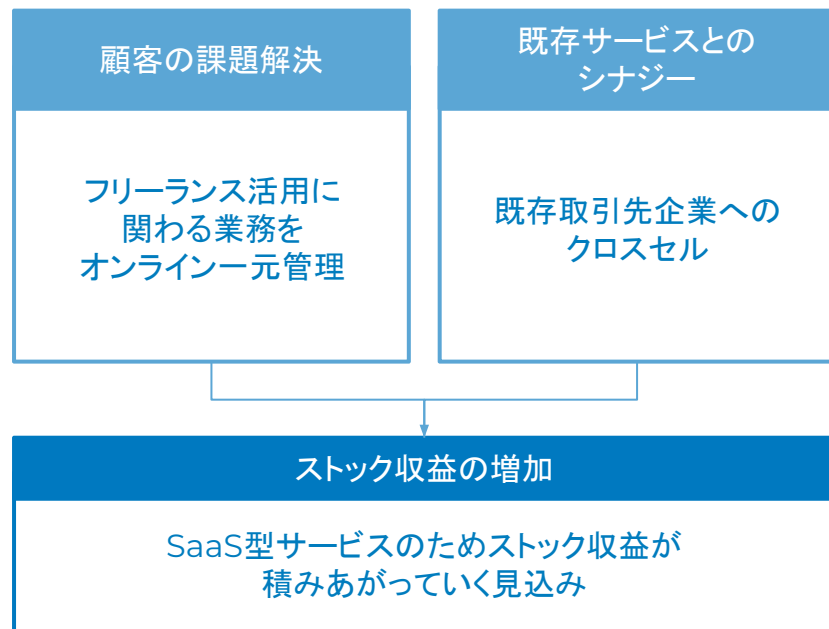
- 今期は既存サービスとのシナジーで契約社数を最大化
- 2023年7月期の契約社数 2,000社を目指す

契約社数の推移



※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
- ❑ 2023年7月期 第1四半期 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

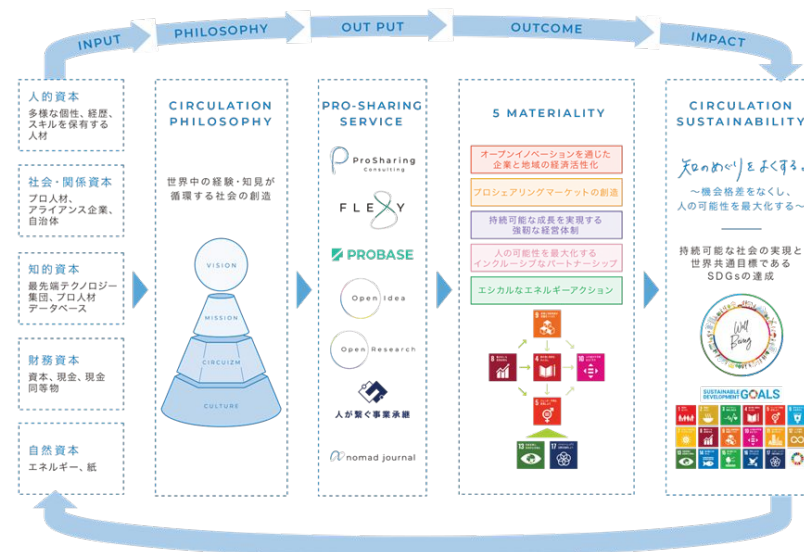


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会・リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

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



知識の力をよく使う。
～機会格差をなくし、人の可能性を最大化する～

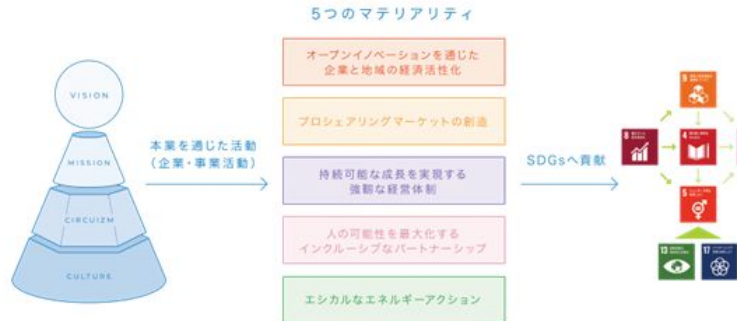


VISION
世界中の経験・知見が循環する社会の創造



SUSTAINABILITY経営

事業を通じた社会価値の創出



事業を通じた経済価値の創出



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。 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21,020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。