



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2四半期 決算説明資料

2024年3月15日(金)

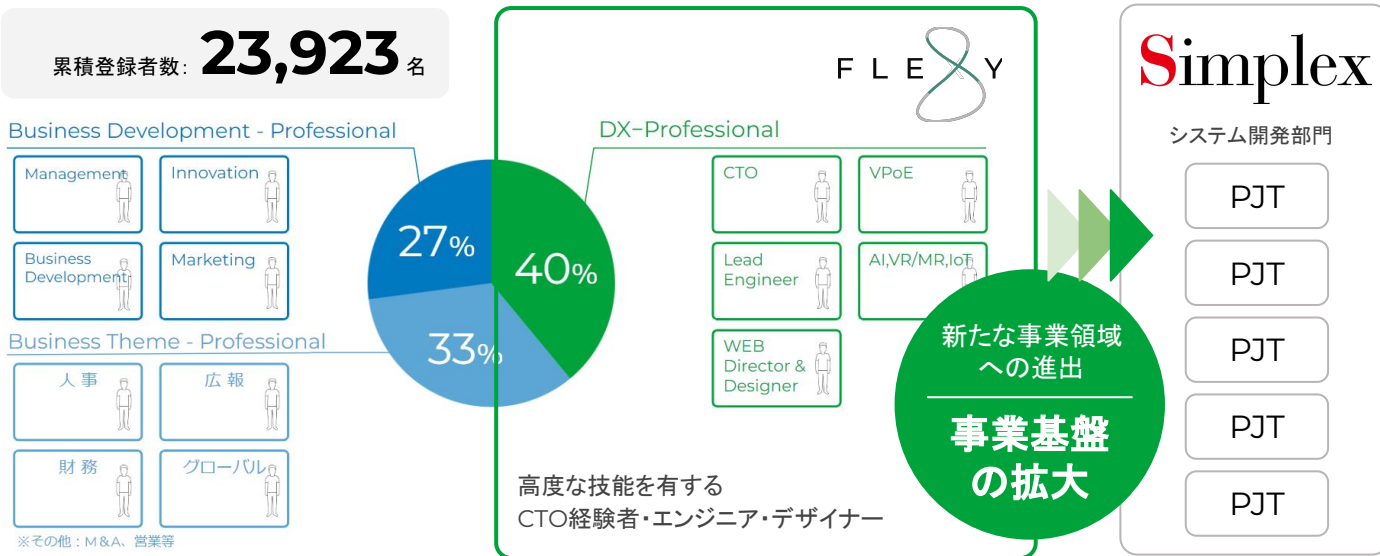
株式会社サーキュレーション

2024年7月期
第2四半期決算の
ポイント

- 今期は下期偏重型で策定しているものの、売上進捗率42%と期初計画から遅延
 - 売上進捗の遅れは、継続して一部の地方金融機関からの紹介がストップしていることに加え、FLEXYサービスの成長が鈍化
 - 下期は生産性改善に継続して取り組み、シンプレクス社との資本業務提携にてFLEXYサービスの成長基盤を再構築することで、期初計画に近づけていく
 - YMキャリア社(山口ファイナンシャルグループ)と、新たな金融機関とのパートナーシップモデルがスタート
-
- シンプレクス・ホールディングス株式会社との資本業務提携に係る基本合意書の締結、当社株式の売出し

資本業務提携の方向性

① プロ人材の価値発揮による事業基盤の拡大



—「FLEXY」に登録している高度な技能を有する CTO 経験者・エンジニア・デザイナー等のプロ人材が、シンプレクスのシステム開発部門に組成された様々なプロジェクトで価値を発揮することにより、両社の事業基盤の拡大によるシナジーの創出を図る

② プロ人材の評価認証制度の構築

③ DX 支援の強化による顧客基盤の拡大

資本業務提携の内容

株式譲渡①

2024年1月30日
市場外での相対取引により譲渡

議決権比率: **19.99%** ※1

株式譲渡②

2024年3月12日
市場外での相対取引により追加譲渡

議決権比率: **5.17%** ※1

議決権比率: **25.17%** ※1

※1 2023年10月31日時点の発行済株式（自己株式を除く）8,300,100株の議決権に同年11月24日にサーキュレーション取締役及び執行役員に対して譲渡制限付株式報酬として発行された普通株式 43,000株を加算した議決権比率

会社名	シンプレクス・ホールディングス株式会社
事業内容	システムの提案、構築、運用保守に係るITソリューションの提供等
URL	https://www.simplex.holdings/

	23/3期 通期実績	24/3期 通期業績予想 ※2
売上収益	34,946百万円	40,000百万円
親会社の所有に 帰属する当期利益	5,432百万円	5,920百万円

※2 シンプレクス・ホールディングス株式会社 2023年3月期 決算短信より抜粋

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第2四半期 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2四半期 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

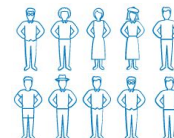
大学・研究所
技術のイノベーション



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

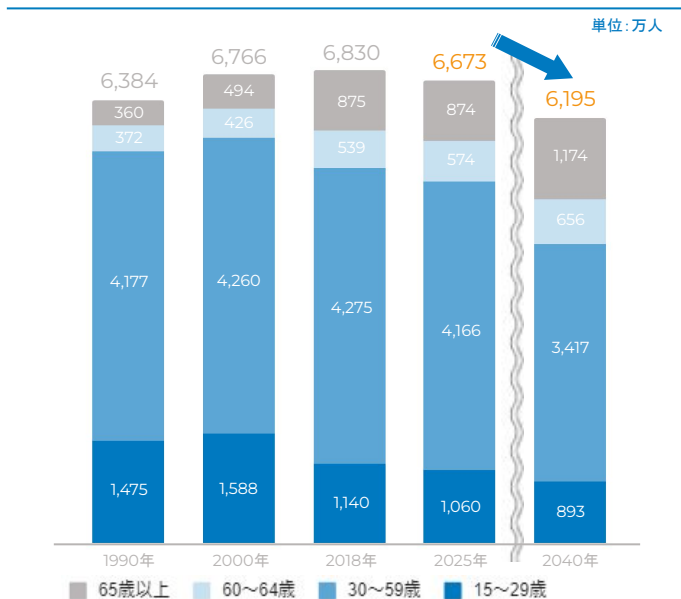


注: (1)WORK SHIFT: 引用元「ワーク・シフト 一孤独と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・グラッドン著)。同書で提唱されているテクノロジーの進化や様々な社会的要因によってシフトする働き方の未来に関する考察を参照。

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

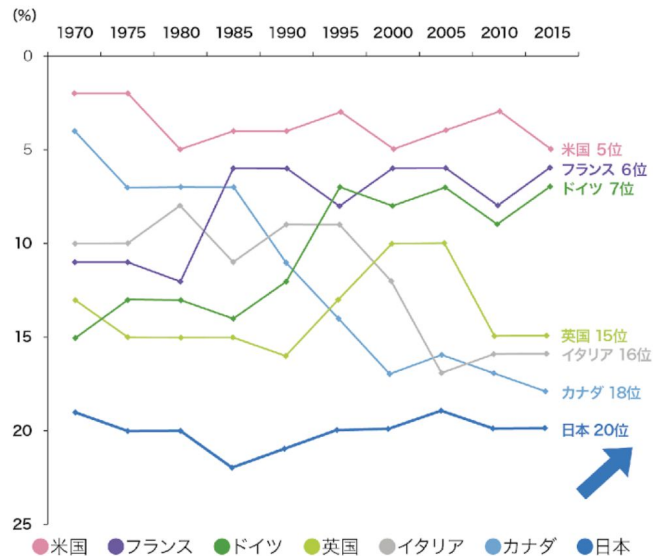
労働力人口推移



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



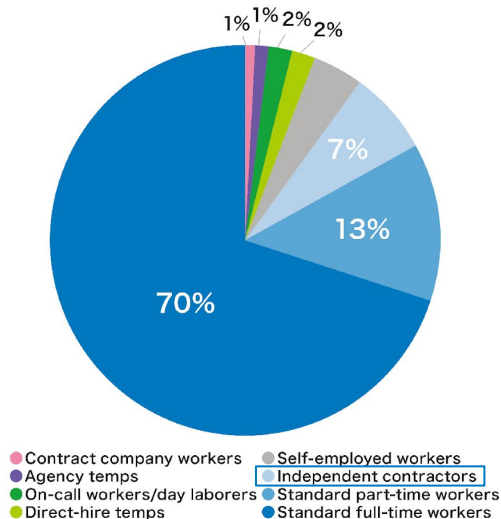
出所: 公益社団法人 日本生産性本部「労働生産性の国際比較2020」より

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⁾

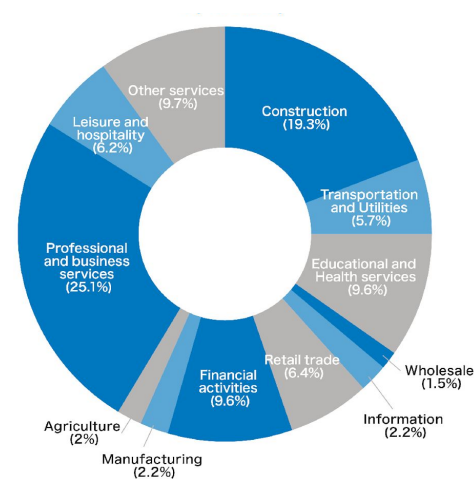
Independent Workers as a Percent of the U.S. Workforce



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

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



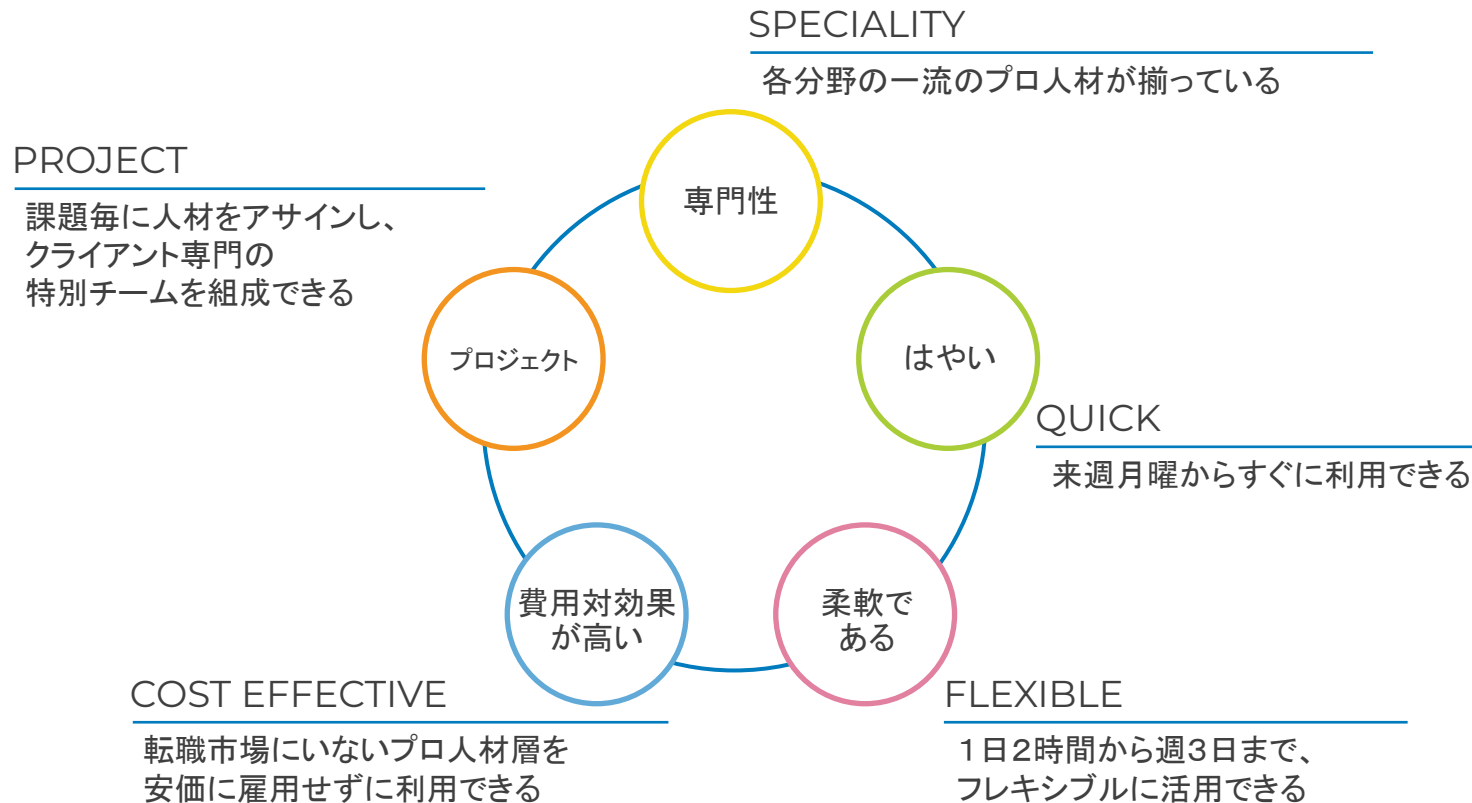
事業承継
M&A



プロ人材



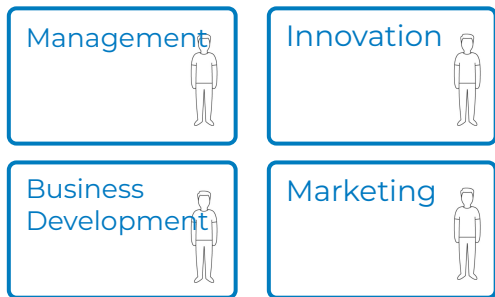
- ・週1日から週3日のプロジェクト稼働
 - ・1日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定



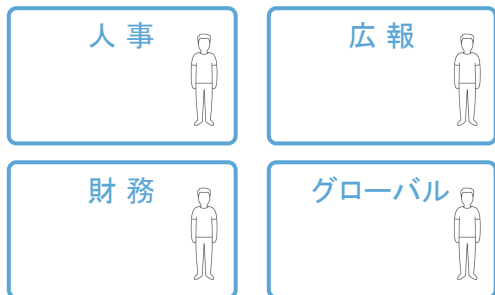
登録プロ人材 -DXプロ人材の割合が 40%と最も多く占める

- 累積登録プロ人材数は 23,923名 (前四半期比 +635名)と順調に推移

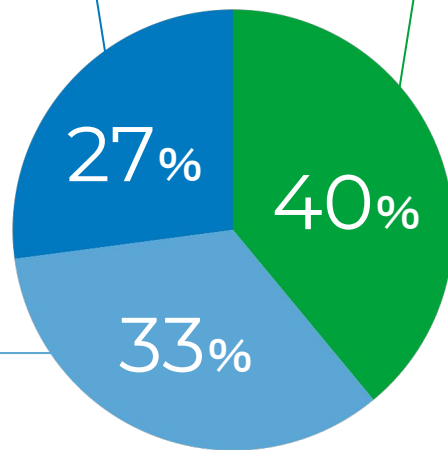
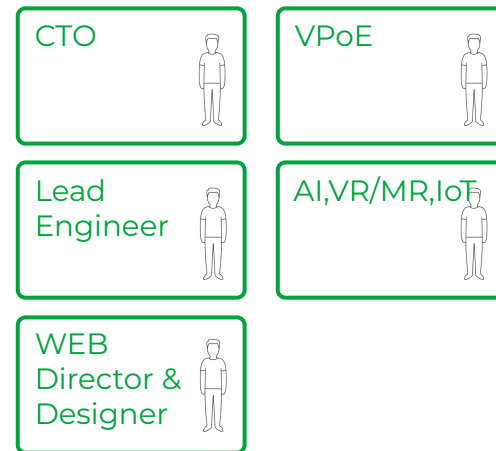
Business Development - Professional



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

外部のプロ活用経験のある法人担当者が 2022年以降、増加傾向

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

- 外部のプロ活用経験のある企業の8割は仲介サービスを利用、最も人気のテーマはDX

202 年11月の調査

- 約7割が年間2回以上外部のプロを活用し、10回以上活用している割合も2022年から増加

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

- 外部のプロに依頼する理由の47%が「専門性の高い人材が必要」、急速なビジネス環境変化への対応が背景

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]

SCTI あなたの専門スキルがチームで、実際に入手が不足していると感じる業務として、出てはまるものも全てお選びください。[MA]



■調査概要

「プロ人材実態調査」

調査期間:2023年12月8日(金)~12月12日(火)

調査方法:インターネット調査(ディーアンドエム社によるパネル調査)

調査対象:特定領域の業務を年以内に副業・フリーランサーとして・自身で起業した会社で受けたことのある人

有効回答数:500名(スクリーニング:6,738サンプル)

「法人のプロ人材活用実態調査」

調査期間:2023年12月5日(火)~12月7日(木)

調査方法:インターネット調査(ディーアンドエム社によるパネル調査)

調査対象:外部のプロ(個人)または専門企業/専門業者に、5年以内に特定の業務を依頼またはアドバイスを求めた/求めることがある会社員

有効回答数:300名(スクリーニング:5,054サンプル)

調査主体:株式会社サーキュレーション

ホームページ刷新を契機にした、 未来志向の営業DX推進

東京STD上場

応力測定機器の製造販売業

WEBマーケ

ISSUE 背景・課題

コロナ禍で非対面営業が増え、営業方針が固まらない中で2021年に営業DX推進室が立ち上がった。

Web上の自社PRが確立できていなかったため、ホームページのリニューアルと営業体制の構築を行うていく必要があった。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

ホームページリニューアルが想定よりも半年早く完了。

自社の魅力を本質的に捉え直し、Webサイトコントロールを自社内で推進できる体制を構築することができた。



同社のホームページのOSは数年内にサポート終了予定だったが、推進を担当する部署がなかったため、2021年に自社の非対面での営業のあり方の推進も兼ねた「営業DX推進室」が新設された。当時、ホームページへの流入自体が減少し、また営業担当者による積極的な活用も進んでいなかったため、自社・製品の魅力を伝えられるサイトへの刷新が必要だと感じていた。しかし、リニューアルの方針、制作会社の選定、発注者としての制作推進の知見が不足していた。

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



左:株式会社 共和電業 営業戦略部長 熊坂 深様
中央左:プロ人材 二村 康太氏
中央右:株式会社サーキュレーション コンサルタント 大浦 敬
右:株式会社サーキュレーション カスタマーサクセス 黒石 真菜実

ホームページのリニューアルができる会社は数多あります。しかし単なる改修に終始せず、我々の想いに寄り添い、それを納得がいく言語化をできたことはプロ人材のお陰だと思っております。外部人材活用のために仲介会社を使うことに対しては多少躊躇もありましたが、サーキュレーションが間に入ってくれていることが安心材料となり、臆することなく、プロ人材とスムーズに協力体制を築けました。(熊坂様)

ダートコーヒー株式会社様の新規事業開発支援

卸売業に加えてBtoC事業を立ち上げ、大型カフェ開業に成功

エリア

コーヒー卸

新規事業開発

ISSUE 背景・課題

コロナ禍を機に、BtoB業務用コーヒーの卸売からBtoCでの直接EC販売に着手し新たにカフェを立ち上げ。

飲食事業立ち上げのノウハウはなく、知見のある人材を求めていた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により「新規カフェ事業立ち上げ」に着手。

短期間でのオープン実現と補助金採択に成功した。



コロナ禍で、飲食店需要の減少に伴う業務用コーヒーの需要減少に打ち勝つために開始したEC販売事業が順調に売上を拡大してきたため、今後消費者との繋がりをより強化できるよう、新規事業として自社のコーヒーを顧客に直接届けられるようなカフェを立ち上げたかった会社。しかし飲食事業立ち上げのノウハウはなく、先行するEC販売事業との相乗効果も創りたい中で知見のある人材を求めていた。

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



課題解決後の展開について

ご経験が豊富な稲森さん(当社プロ人材)に伴走いただくことで、未経験分野でも確からしきを持ちながら進めることができ、安心感が大きかったです。

間もなく開業から1年になりますが、ひとまずはこの事業を軌道に乗せることに力を注ぎ、今後は「とびだす焙煎所」の店名通り、コーヒースタンド・キッチンカーなど他店舗展開を見据えています。

新進建設株式会社様の人材採用支援

採用プロセス可視化で過去5年比で約5倍のペースに改善し土木技術者の採用に成功

エリア

総合建設業・土木・建築

人材採用

ISSUE 背景・課題

今後さらなる事業拡大を見据えて新規事業や今後グループホールディングス化など控えるも、社内全体の人材不足に危機感があった。

特に土木・建築における技術者採用では年間採用目標数 10名に対しこの5年間で約 2名と、継続的に採用ができていない状況だった。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により「採用プロセス可視化と戦略設計～実行」に着手。

広告媒体費用は一切投下せず半年で採用数が約5倍のペースに改善、3名が採用できた。



今後さらなる事業拡大を見据えて新規事業やグループホールディングス化など控えるも、組織拡大がなかなか進まず、社内全体の人材不足に危機感があった。特に土木・建築における技術者採用に課題があり、年間採用目標数10名(現場技術者:土木部門5名/建設部門5名)に対しこの5年間で約2名と、継続的に採用ができていない状況だった。【導入企業事例詳細】: <https://circu.co.jp/pro-sharing/cases/shinshin-homes/>



新進建設株式会社 代表取締役 小川 裕司氏

「最初は、アドバイスのみで実務は全て当社が行うものと思っていましたが、岩田さん(当社プロ人材)は社員の業務負担を考慮しながら、できる限り実務のサポートもして下さいました。また、合同企業説明会では岩田さんや上西さん(当社コンサルタント)も同席してくださり、実践のアドバイスやフォロー等を行っていただきました。結果、半年間で8名の応募があり、その内3名の採用につながりました。社員に寄り添いながら、的確なアドバイスや内製化できるようにプロジェクトを進めていただき非常に感謝しております。」

- 会社概要
- 2024年7月期 第2四半期 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



- 当期は下期偏重型で策定。当前半期の売上高進捗率は計画には及ばなかったものの、1 Qで底をうち業績は上昇傾向であり、期初計画に近づけていくことを目指す
- 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1月)

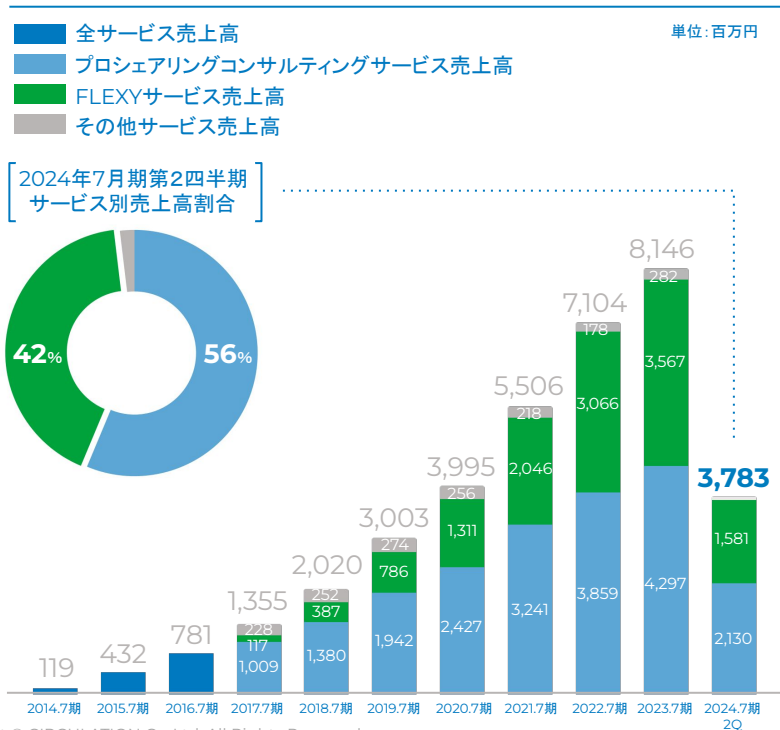
単位: 百万円

	2023年7月期 2Q	2024年7月期 2Q	YoY 増減率	2024年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	3,980	3,783	<u>-4.9%</u>	9,000	<u>42.0%</u>
営業利益	280	67	-75.8%	630	10.8%
営業利益率	7.0%	1.8%	-5.2pt	7.0%	—
経常利益	280	67	-75.9%	630	10.8%
当期純利益	177	41	-76.7%	400	11.3%

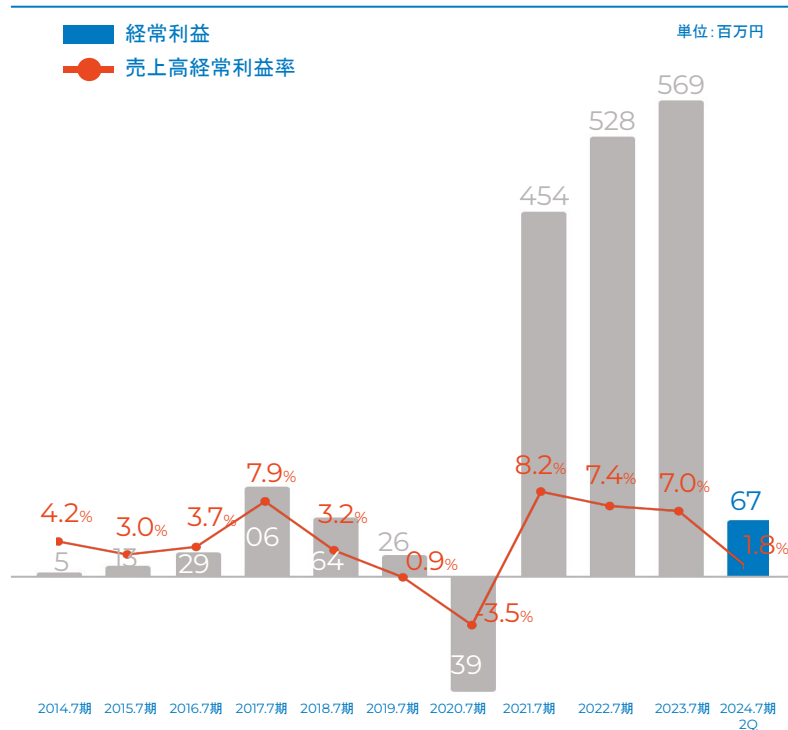
サービス別売上高と経常利益推移

- プロシエア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 -0.3%、FLEXYサービスが同 -9.7%
- サービス別売上高割合は、プロシエアリングコンサルティングサービスが 56%、FLEXYサービスが 42%

売上高



経常利益・売上高経常利益率

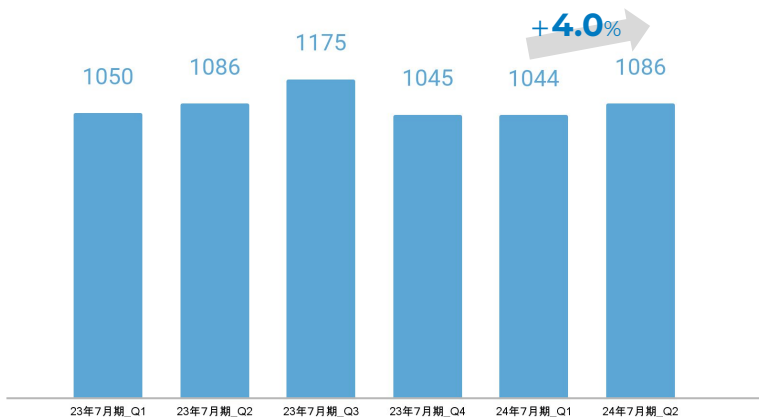


売上高進捗率が遅延した要因と対策

- プロシエアリングコンサルティングサービスの当第2四半期売上高 QoQ増減率は 4.0% と伸長
- FLEXYサービスの当第2四半期売上高 QoQ増減率は -2.2% と成長が鈍化

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

単位:百万円

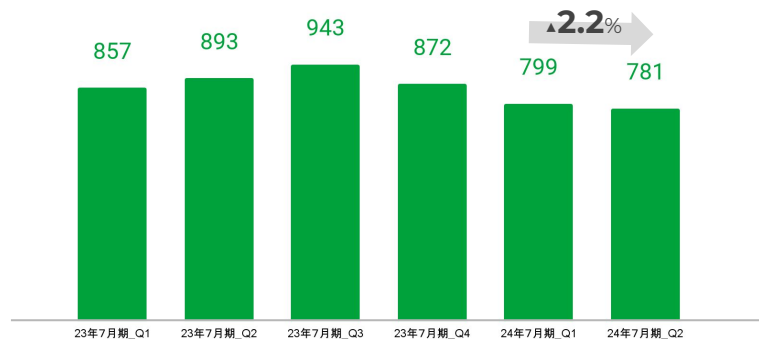


成長遅延要因 アライアンス先金融機関からの一部紹介停止

- アライアンス先金融機関からの紹介数は株式問題が解消でき次第順次再開予定
- 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

単位:百万円



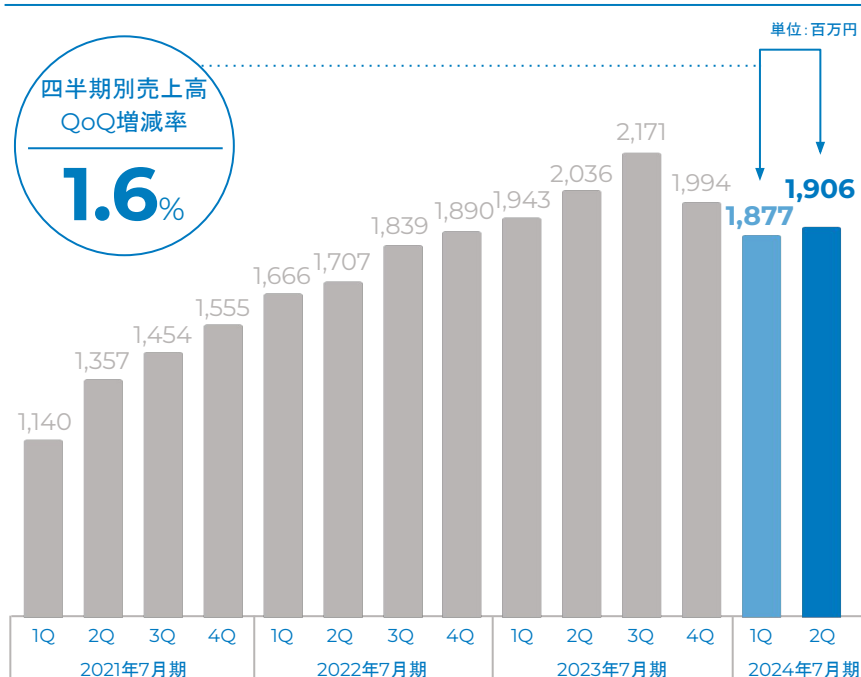
成長遅延要因 顧客ニーズの変化と社員の一部退職

- コロナ明けから出社要請や常駐ニーズが増加をしておりマーケットニーズは引き続き旺盛のため、体制を早期に構築する
- 既存社員の人材育成を下期は重点的にフォロー

全サービスの四半期別売上高

- 売上高QoQ増減率は 1.6% と四半期別売上高については当第2四半期にて上向きに転じる
- 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

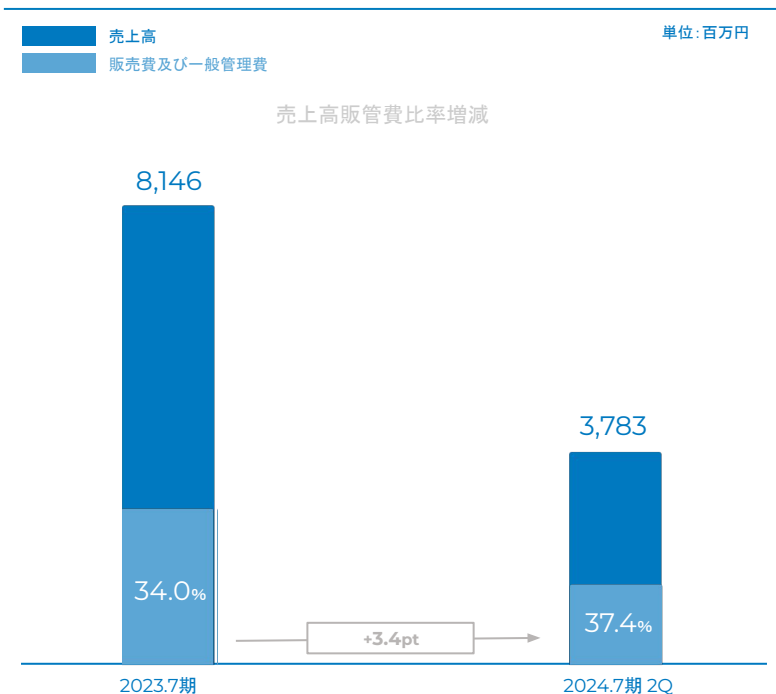
全サービスの四半期別売上高



- 前代表の退任に伴う影響もあり、売上高の減少は当第1四半期まで続いたものの、当第2四半期にて上向きに転じる
- 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
- 特に、FLEXYサービスのマーケットニーズの変化に対応しつつ、人材育成を更に重点的にフォローすることで成長基盤を再構築する

- 24年7月期 前半期 売上高販管費比率は 37.4 %と前期比 +3.4 pt

売上高販管費比率



- 当前半期の売上高の進捗に加え、23年4月新卒入社者の費用及び社員数増加に連動するシステム関連費用が増えたことが、売上高販管費比率が増加した主な要因であった
- 一方で、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2四半期 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



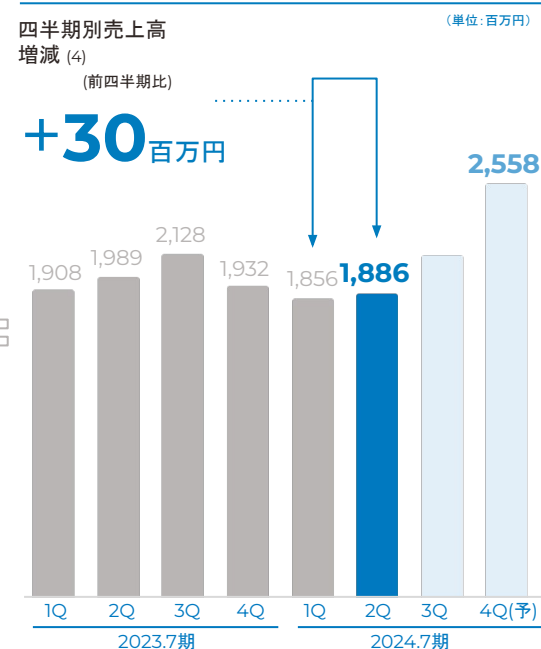
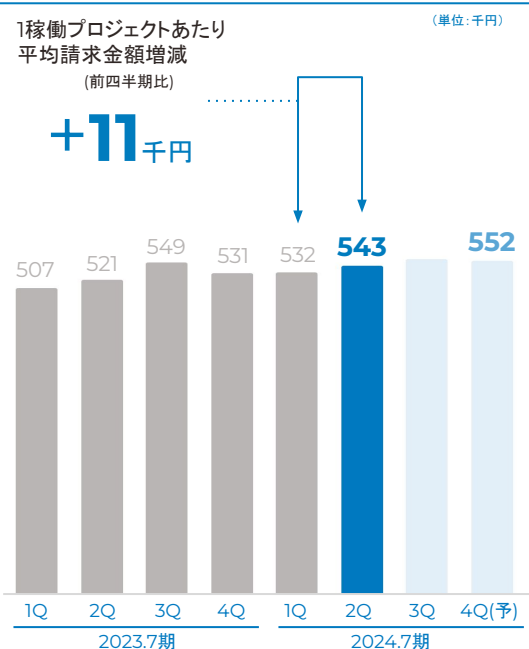
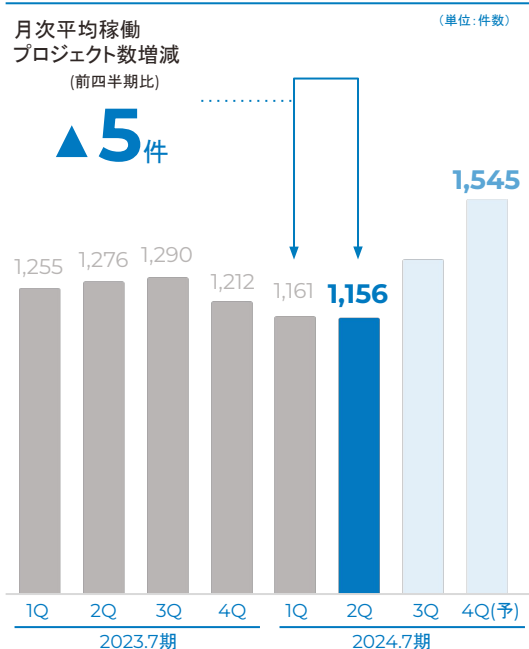
月次平均稼働プロジェクト数横ばい, 平均請求単価は期初計画を上回る

- 月次平均稼働プロジェクト数はほぼ横ばいで推移、1稼働プロジェクトあたり平均請求単価は 54.3 万円と QoQ比 +1.1 万円増加し、四半期別売上高は QoQ比 +30百万円の成長

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Iに、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じて算出。管理会計ベースで算出。(4)四半期別売上高増減:月次平均稼働プロジェクト数前四半期比増減に前四半期1稼働プロジェクトあたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じた値と1稼働プロジェクトあたり平均請求金額前四半期比増減に当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じた値を合計した値

コンサルタント人員数は減少、生産性は増加

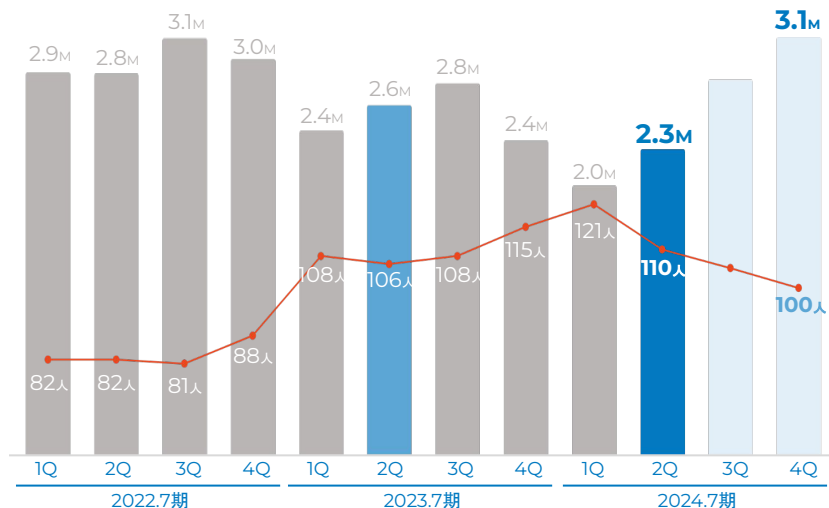
- コンサルタント人員数は、前四半期比 -11 人減少
- コンサルタント生産性は前四半期比 +30 万円、QoQ増減率 +15 %増加

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)

+15%



- 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 -8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月新卒社員の入社と社内の人員アロケーションにより必要人員は充足ができる見込み
- 生産性は前四半期比 +30 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課題であり、今期末で 3.1Mの生産性水準を目指し引き続き、生産性向上に尽力していく

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2四半期の進捗

オンボーディングの成果:

- 当期からスタートしたFLEXYサービスを対象とした育成支援が進捗し、オペレーションの改善やナレッジ装着により生産性向上の兆しが見えた
- FLEXYサービスの対象領域をセグメント化し、より細分化された必要なスキルとナレッジの定着を図る

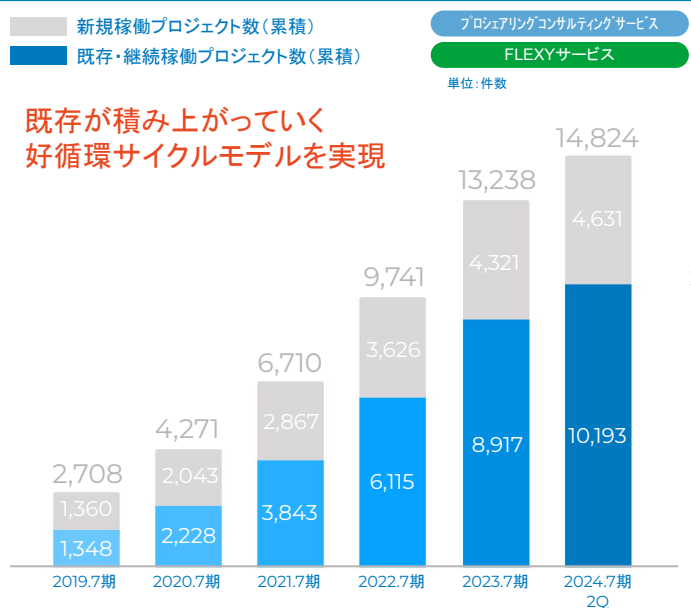
オンボーディングの課題:

- オンボーディング段階におけるコンサルタントの月次平均稼働プロジェクト数に引き続きバラツキがあるため、当期のこれまでの振り返りをベースに、オンボーディングプログラムの更なる改良が必要

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

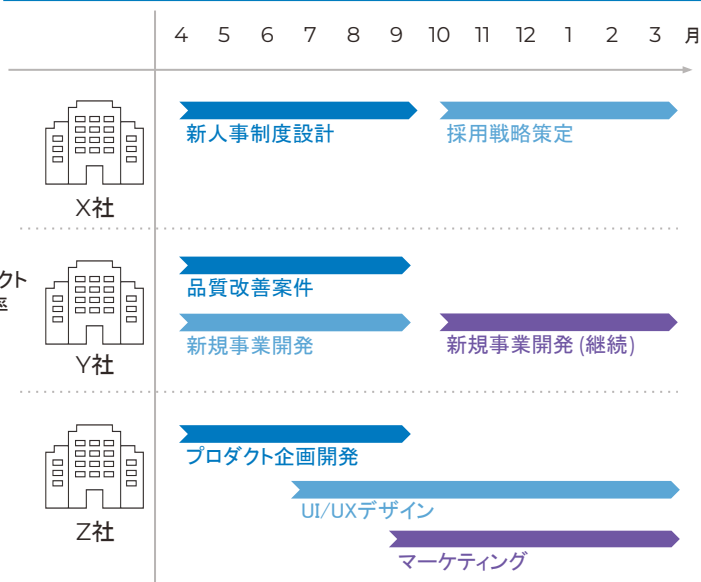
累積新規稼働プロジェクト数 及び 累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移 (2)



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

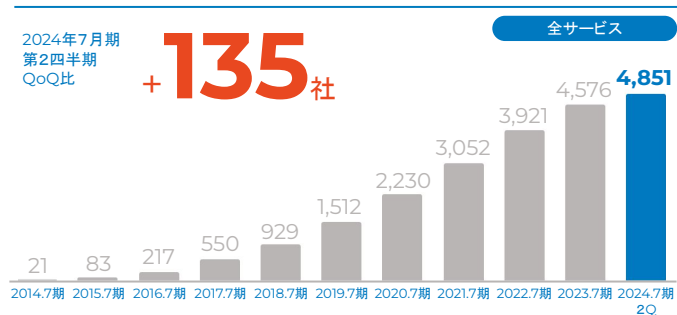


注: (1)リカーリング型ビジネスモデル: 当社のビジネスモデルは、プロジェクトを受注し一度きりの収益を得るモデルではなく、1既存顧客から追加・継続のプロジェクトを複数受注する仕組み及びアプローチ手法を有したモデル (2)累積新規稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回プロジェクト数の累積。累積既存・継続稼働プロジェクト数: 集計対象期間以前の初回以外のプロジェクト数の累積。初回稼働年度に複数プロジェクトが稼働した場合、新規稼働プロジェクト数は1とし、その他は既存・継続稼働プロジェクト数に集計する。対象サービスはプロシェアリングコンサルティングサービスとFLEXYサービス。稼働前に解約に至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

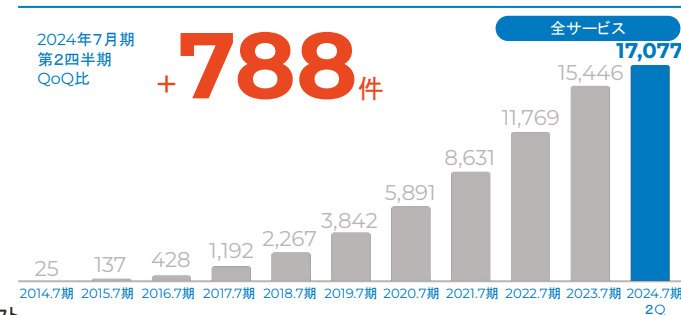
継続稼働率が微増し、年間平均稼働プロジェクト数が伸長

- 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

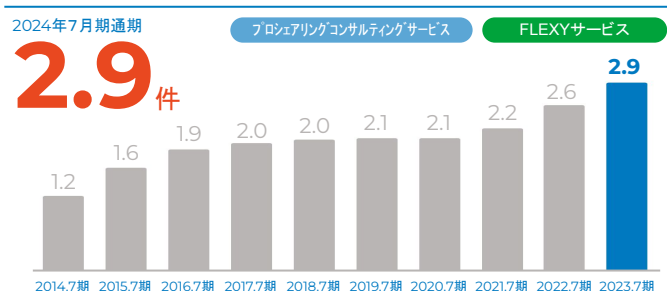
累積稼働取引企業数⁽¹⁾



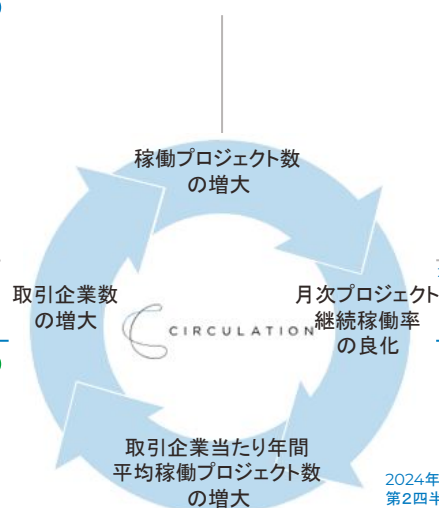
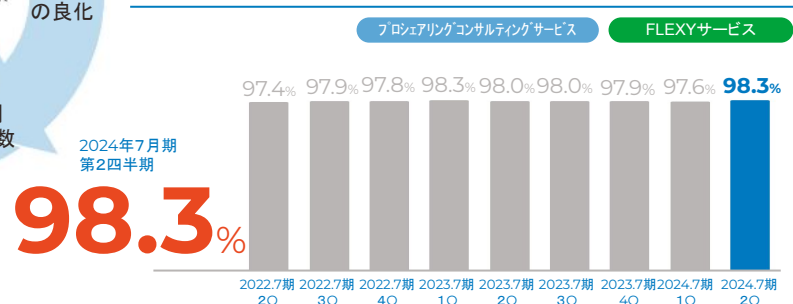
累積稼働プロジェクト数⁽²⁾



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⁾

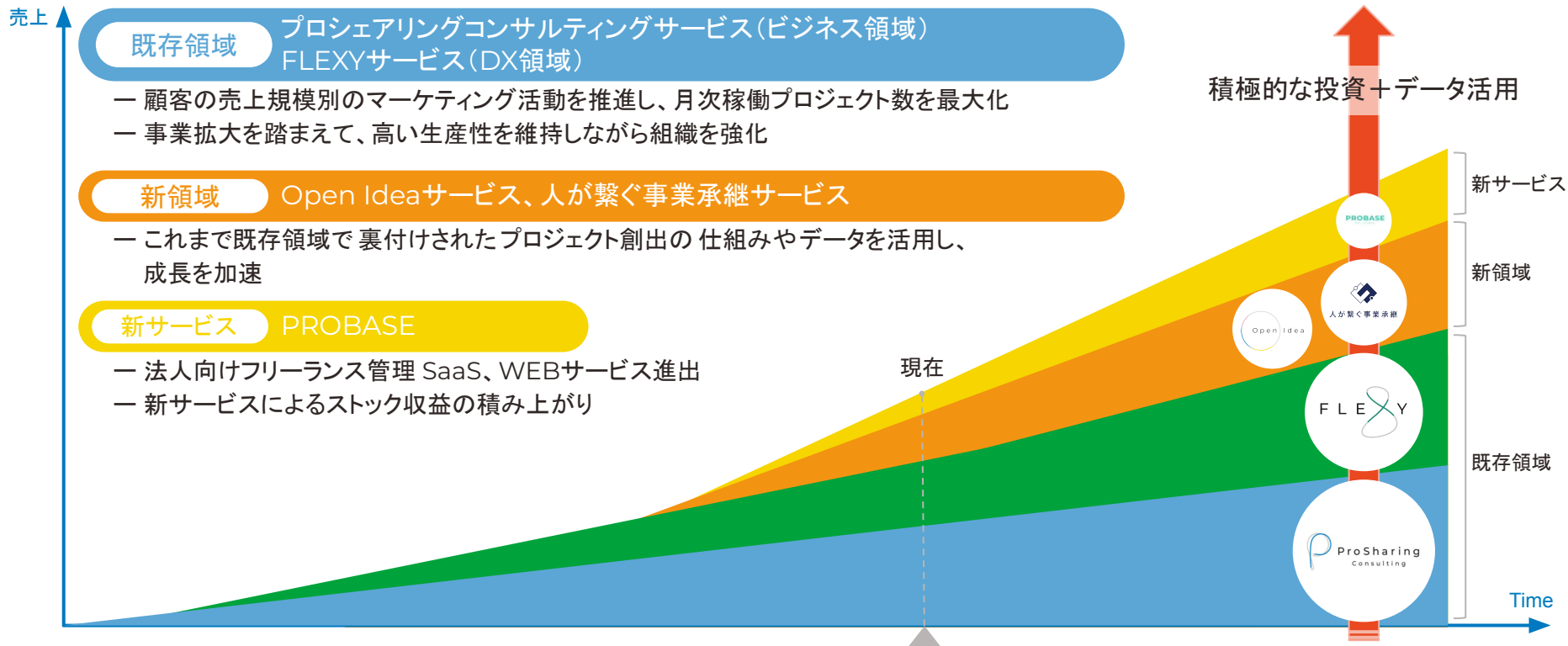


注: (1)累積取引企業数の推移:集計対象期間以前で取引実績のある全企業数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至った企業は集計対象から除外とする。(2)累積稼働プロジェクト数:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロシェアリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス。小数点第二位を四捨五入。(4)取引企業当たり年間平均稼働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

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第2四半期 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



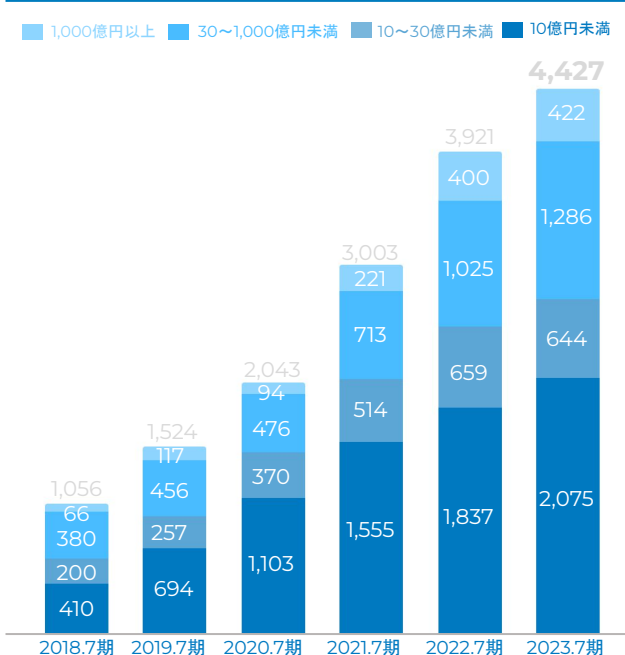
積極的な投資とデータ活用で事業拡大を加速させる



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

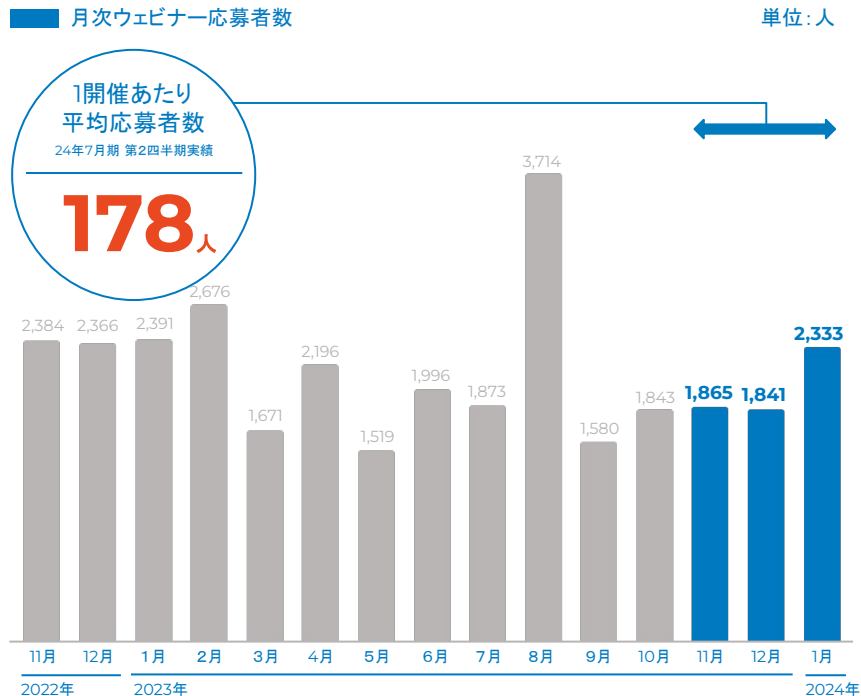
- 既存の地域金融機関との関係性を強化するためプロシエリングパートナーの推進
- 行政案件の獲得強化

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。

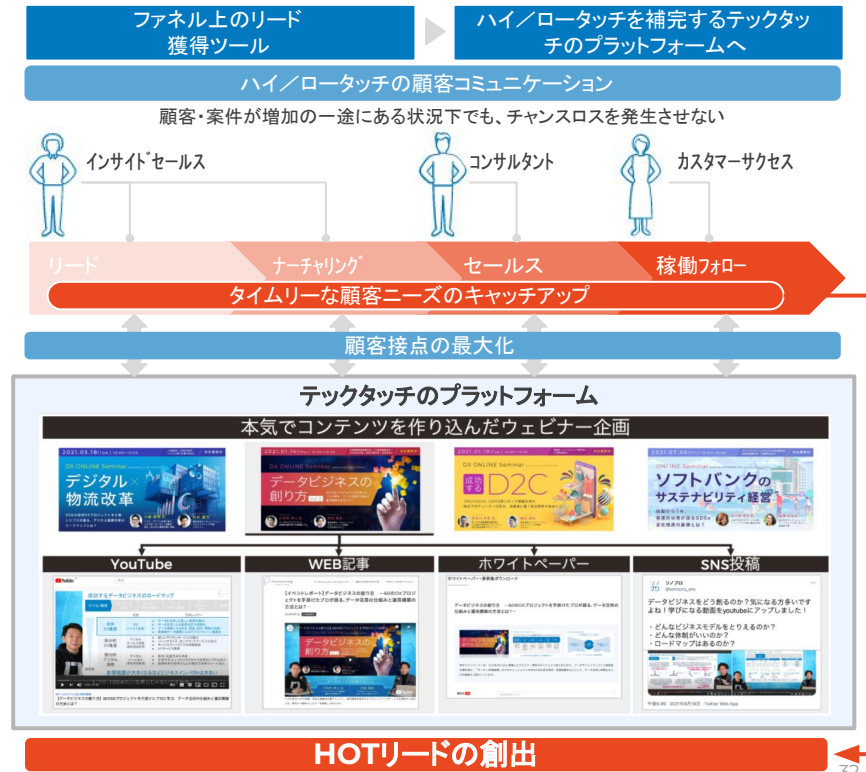
1開催あたり平均応募者数は178名と引き続き安定 (2024年7月期第2四半期末実績)

- 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 608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 80%程度は確保

全国に拡大するアライアンス契約済み銀行

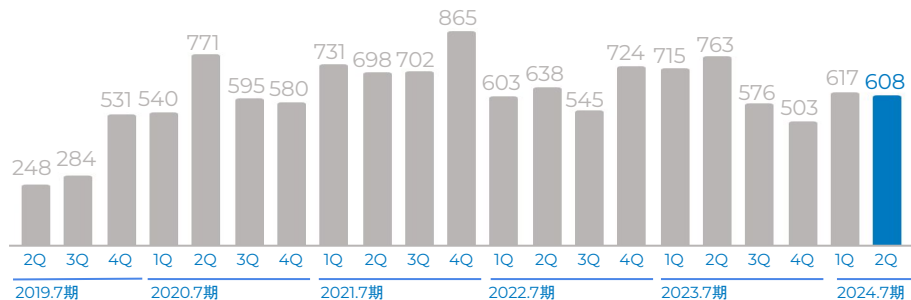
■ 提携済銀行本店所在都道府県

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—



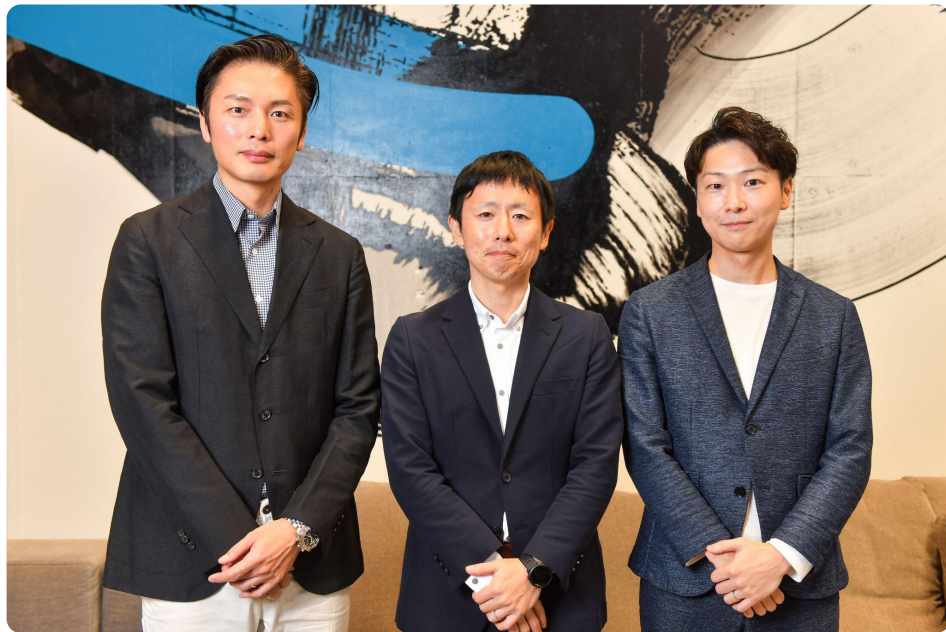
地方での人材ニーズは
プロ人材がシェア逆転

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。

YMキャリア 様のプロシェアリングの内製化事例

「銀行×プロシェアリング」で持続可能な地域づくりへ！ YMキャリアがプロシェアリングの内製化に踏み切った理由と将来の展望

地域で最も不足している資源は「人材」。企業と人材を繋ぐパイプ役を担い、地域では欠かせない存在へ



左: 株式会社サーキュレーション 代表取締役社長 福田 悠

中: 株式会社YMキャリア 代表取締役 松浦 裕志氏

右: 株式会社サーキュレーション 執行役員 プロシェアリングコンサルティング・東日本・中日本・西日本支部 部長 笹島 敦史

- 実証事業で雇用や副業・兼業人材のマッチングで一定の成果を得られたことで、2019年にYMキャリア(所在地: 山口県下関市、代表取締役: 松浦裕志)を立ち上げ
- 金融機関の価値提供の拡大と人材業に対する認識変化に基づき、銀行員たちの意欲と能力が結集して企業支援に繋がっている
- YMプロシェアリングやプロシェアリングパートナーは、地方創生や中小企業支援のビジョンを加速するための信頼関係と知識共有を通じて、日本全体の「知のめぐり」を広げる存在となっている

地域経済の支援や持続可能な成長を目指す組織設計を通じて、銀行と共に日本全体の意識を変え、地域金融機関にとっても有益な選択肢を提供していきたい

※プロシェアリングパートナーについてはこちらのプレスリリースもご覧ください。

URL: <https://circu.co.jp/news/20240314-4626/>

- 譲渡案件は順調に積み上がってきているものの、当第2四半期の M&A成約案件数は想定には及ばず
- ショートしたM&A成約案件数については、当下期にて挽回を急ぐ

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

- 譲渡案件が供給・創出される
登録プロ人材 23,923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

越境EC、生産工場のDX化を通じて 岡山から世界を目指す

ISSUE 背景・課題

[譲渡企業]
TCB株式会社



[譲受企業]
ジェイドグループ株
式会社

TCB jeansは国産ジーンズの聖地である岡山県倉敷市児島に工場を持ち、成長するアパレル国内市場においても需要が高まっているが、生産管理や人材教育の再構築が必要であり、未来の職人への技術継承を模索していた。

ジェイドグループは高いクオリティを持つブランドを掲げ、事業の成長と多角化を図るためにM&Aや資本業務提携を推進しているが、縫製工場のDX化と事業シナジーの実現に向けて適切な技術と提携が求められていた。



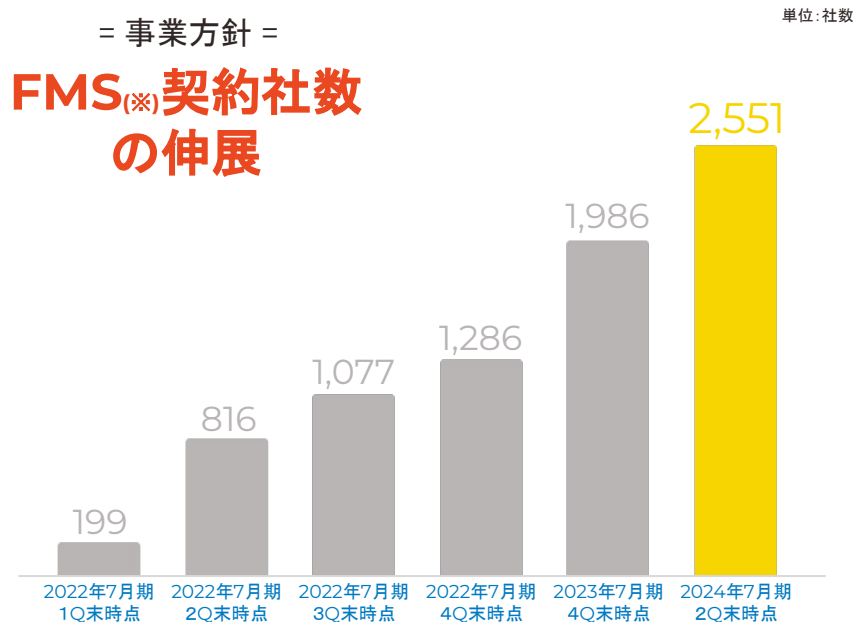
左から3番目:ジェイドグループ株式会社 代表取締役社長:田中 裕輔氏、右から2番目:TCB株式会社 代表取締役 井上 一氏

SOLUTION「人が繋ぐ事業承継」について

23,000名以上のプロ人材の経験・知見を活用して、「M&Aや税」の観点だけではなく「人と組織」の観点からも事業承継をサポートすることで、事業の発展を支援する新しい事業承継サービスです。

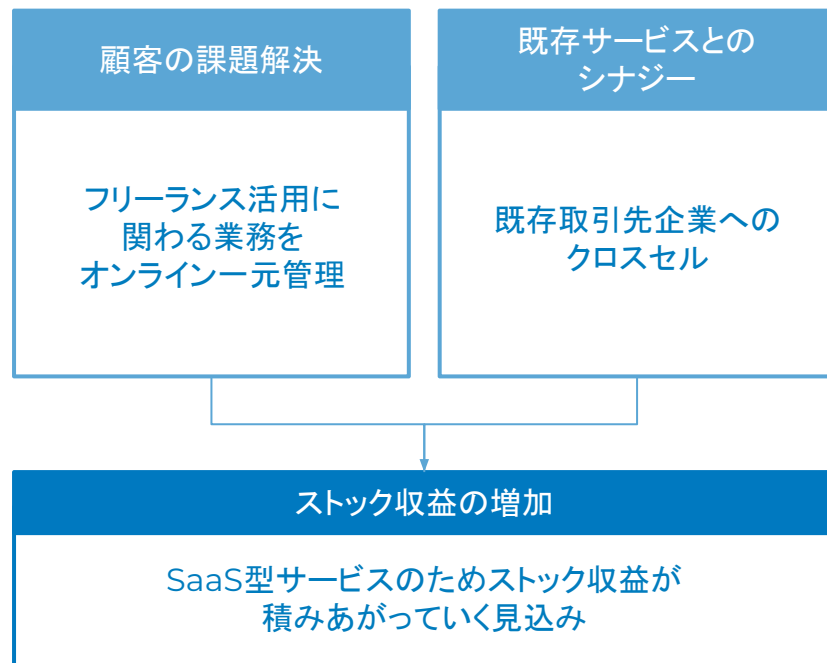
- 2024年7月期第2四半期の実績は 2,551 社であった
- 当期は引き続き契約者数の拡大を目指し、2024年7月期の契約社数は 3,000 社を見込む

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

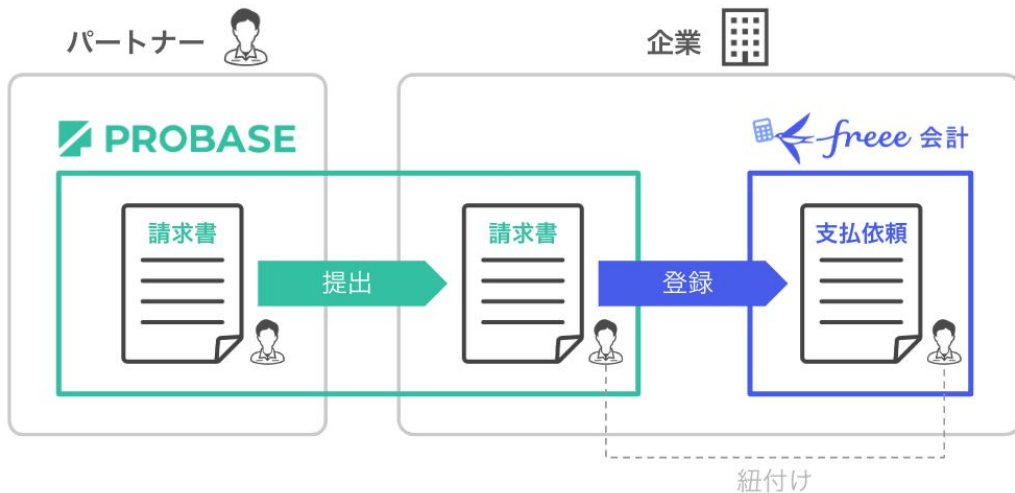


PROBASEがfree会計との連携機能をリリース

PROBASE上で承認した請求書をAPIを通じてfree会計の支払依頼に登録可能に

フリーランスに業務委託する企業が抱える管理コストをさらに削減

■free会計との連携機能の概要



- 2023年4月に可決されたフリーランス新法案、2023年10月から開始されたインボイス制度等により、企業とフリーランスとの契約後、毎月の請求対応で確認すべき事項が追加されている
- 法制定に伴い、請求対応における抜け漏れ防止の仕組みづくりも発注企業には求められていくため、フリーランス契約・請求管理システムへのニーズは今後も高まると考えています

- ❑ 会社概要
- ❑ 2024年7月期 第2四半期 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

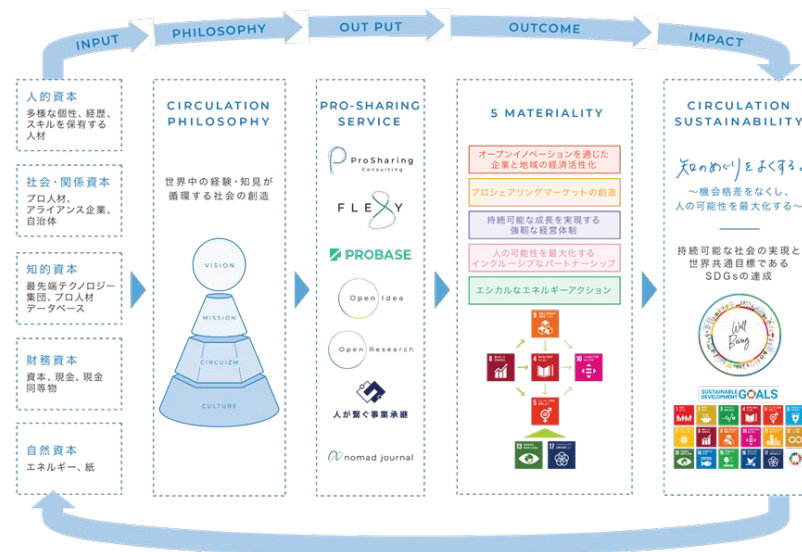


- 持続的な成長の実現・経済的価値の強化と共に、非財務側面における重要課題を特定し機会リスクを把握
- メガトレンドや社会課題をふまえ、中長期的に新たな価値創出へ繋げる
- 新しいマーケット創造を通じた社会価値創出によって、持続可能な社会の実現に挑戦

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



~機会格差をなくし、人の可能性を最大化する~

知のめぐりをよくする。



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人材育成やリスク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せん、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せん。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。