

2025年7月期 第2四半期 決算説明資料

2025.3.14(金)

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 2025年7月期 第2四半期 業績ハイライト
- 03 2025年7月期 第2四半期 重要KPI推移
- 04 2025年7月期 第2四半期 トピックス
- 05 中長期成長戦略進捗
- 06 Appendix

エグゼクティブサマリー

Executive summary

01-1 エグゼクティブサマリー

2025年7月期 2Q業績ハイライト

- 売上高(累計)は 41,2億円 (YoY +9.0%)、四半期売上高は 21,3億円 (YoY +11.8%)、今期 10%成長の業績予想に沿って順調に進捗
- 営業利益(累計)は 1,9億円 (YoY +188.4%)、四半期営業利益は 0.9億円 (YoY+55.1%)、売上拡大により、各段階利益は大幅な増益を達成。通期業績予想を上方修正へ

2025年7月期 2Qトピックス

- DXエンジニア領域への成長投資が奏功し、エンジニア登録数が増加。DX人材の供給力強化により、FLEXYサービスの成長が加速
- アライアンス先金融機関の活動再開に伴い、2 Q紹介案件数は 750件 (YoY+23.4%)と過去最高水準に到達

01-2 業績予想の修正に関するお知らせ

- 2025年7月期の業績予想については、売上高 8,700百万円 (YoY +13.6%)、営業利益 400百万円 (YoY +49.9%)、経常利益 400百万円 (YoY +47.1%)、当期純利益 250百万円 (YoY +41.5%)に修正

2025年7月期業績予想 (2024年8月1日～2025年7月31日)

単位:百万円

	2025年7月期 期初計画	2025年7月期 修正計画	期初計画比 増減額	期初計画比 増減率	(ご参考) 前期通期実績
売上高	8,450	8,700	+250	+3.0%	7,661
営業利益	300	400	+100	+33.3%	266
営業利益率	3.6%	4.6%	+1.0pt	-	3.5%
経常利益	300	400	+100	+33.3%	271
当期純利益	190	250	+60	+31.5%	176
1株当たり純利益 (単位:円銭)	22.77	31.11	+8.34	+36.6%	21.18

2025年7月期 第2四半期 業績ハイライト

2nd quarter Performance Highlights

02-1 決算概要

- 売上高は 4,124百万円 (YoY +9.0%)と順調に成長、通期予算の進捗も計画通りに進捗。
下期に向けて更なる成長を加速させる基盤を着実に整備
- 営業利益は 195百万円 (YoY +188.4%)と大幅な増益を達成。売上拡大により、収益性が大幅に改善し、
通期業績予想も上方修正へ

損益計算書(24年8月-25年1月)

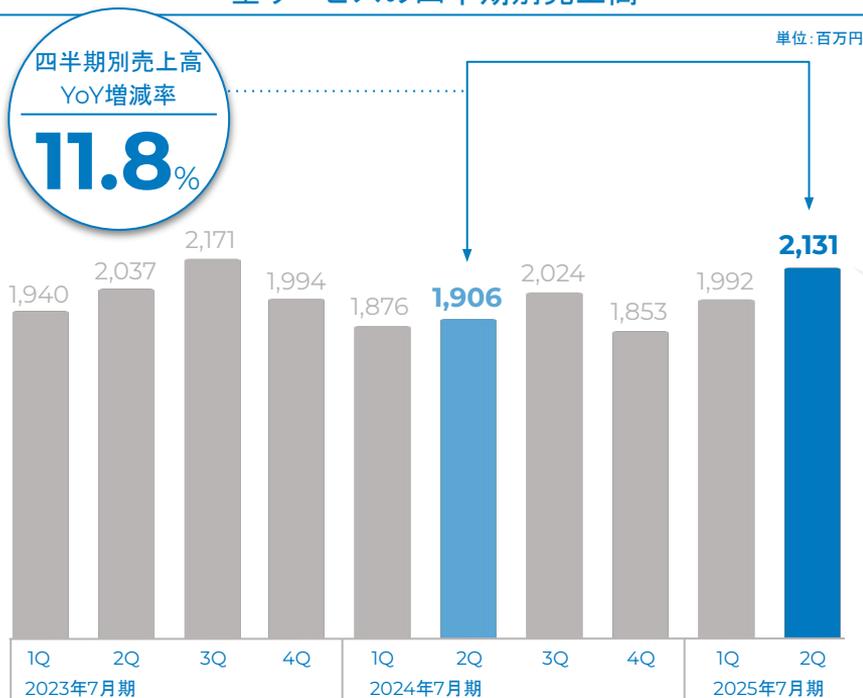
単位:百万円

	2024年7月期 2Q時点	2025年7月期 2Q時点	YoY 増減率	2025年7月期 通期業績予想	進捗率
売上高	3,783	4,124	9.0%	8,450	48.8%
営業利益	67	195	188.4%	300	65.1%
営業利益率	1.8%	4.7%	2.9pt	3.6%	—
経常利益	67	196	190.4%	300	65.5%
当期純利益	41	127	208.5%	190	67.2%

02-2 全サービスの四半期別売上高

- 四半期別売上高は 2,131百万円(YoY +11.8%)と堅調に成長
- FLEXYサービスの旺盛なDXエンジニア需要への対応強化と事業承継サービスの加速、再成長の基盤が整う

全サービスの四半期別売上高



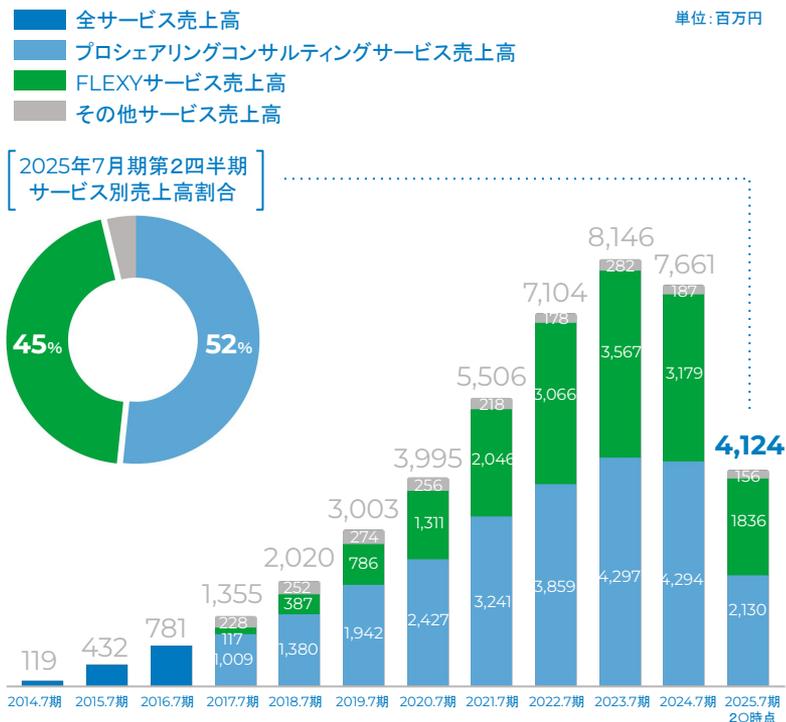
Key Drivers for Growth

- 今期初に実施した組織改編によるリソース最適化が奏功し、業務効率が改善。生産性の向上が着実に進捗し、収益拡大の基盤を強化
- DXエンジニアの旺盛な需要への対応(特に週4~5日稼働人材)を強化したことで、FLEXYサービスの成長が加速
- 人が繋ぐ事業承継サービスは、計画以上の進捗で、想定を超える成果を創出

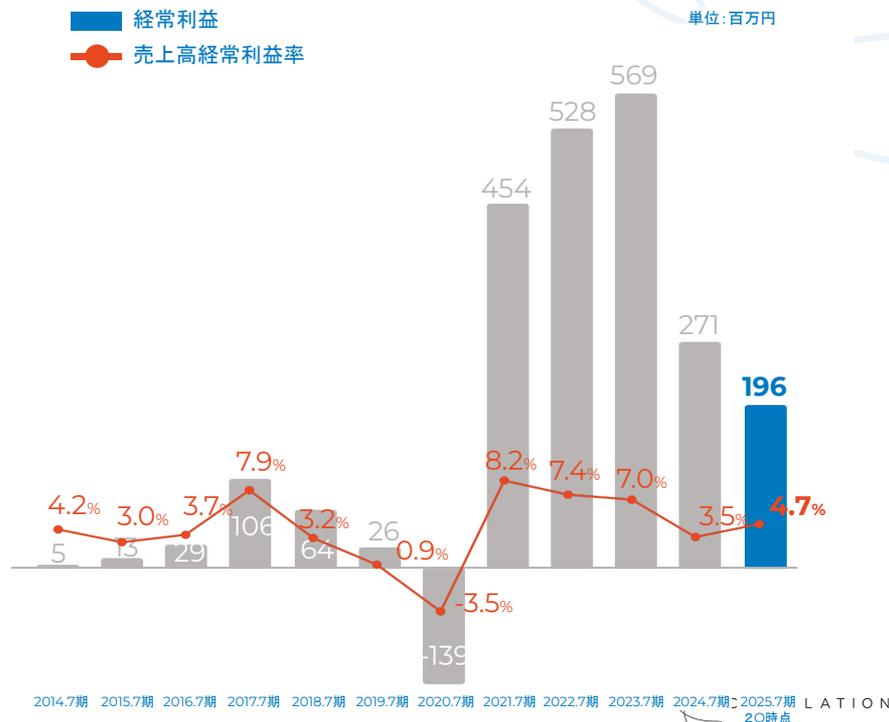
02-3 サービス別売上高と経常利益推移

- FLEXYサービスの成長が加速し、売上構成比が上昇。プロシエアリングサービスとのバランスが変化
- 2Q経常利益率は 4.7%と改善傾向。進捗率は 65.5%で順調に推移

売上高



経常利益・売上高経常利益率

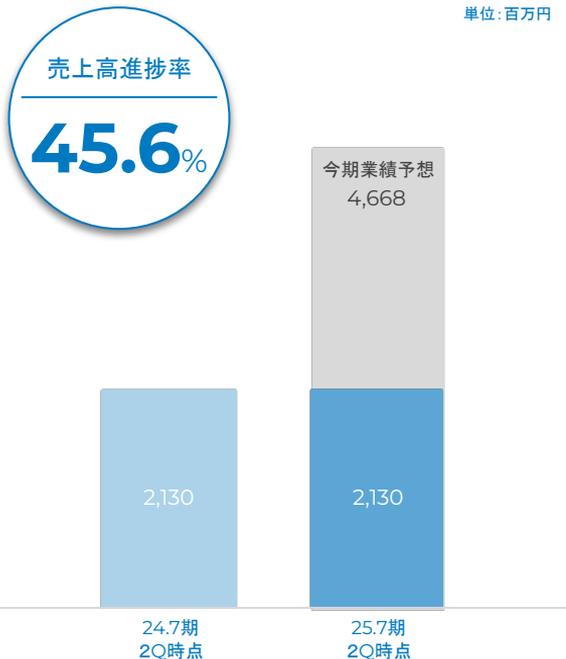


02-4 サービス別売上高進捗率

- FLEXYサービスが順調に成長し、売上高進捗率 52.2%と好調に推移、その他サービスは 57.6%と計画以上の進捗
- その他サービスは売上規模は小さいものの、同分類の事業承継サービスは、高い粗利率で収益性向上に貢献

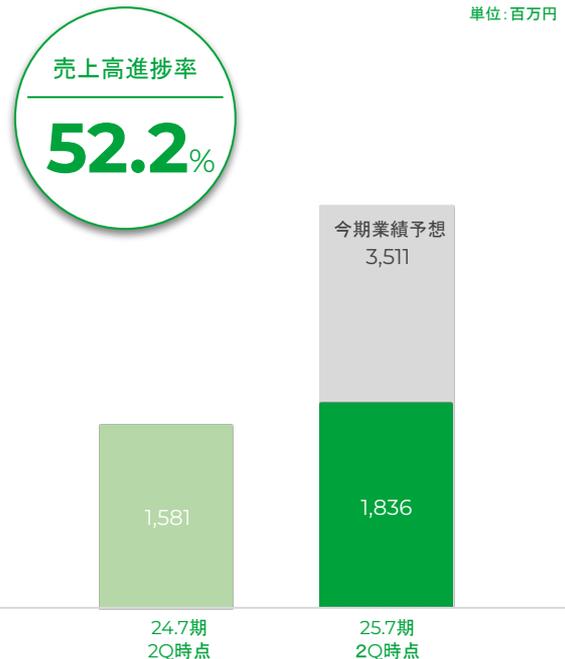
プロシェアリングコンサルティングサービス
四半期売上高及び売上高進捗率

単位:百万円



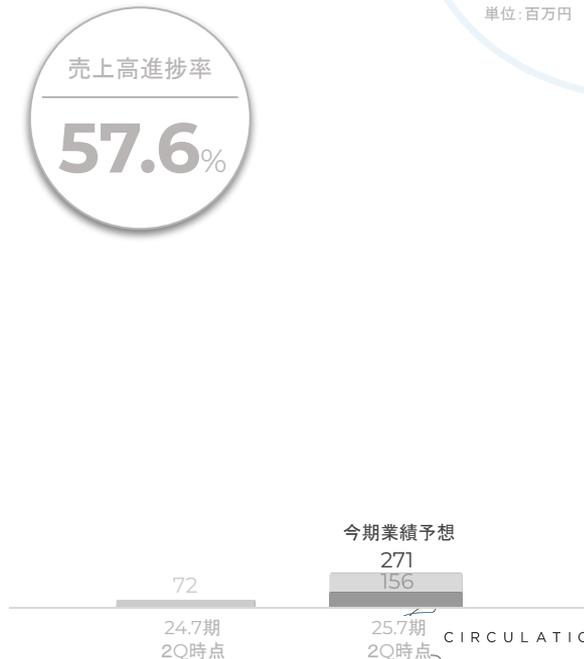
FLEXYサービス
四半期売上高及び売上高進捗率

単位:百万円



その他サービス
四半期売上高及び売上高進捗率

単位:百万円

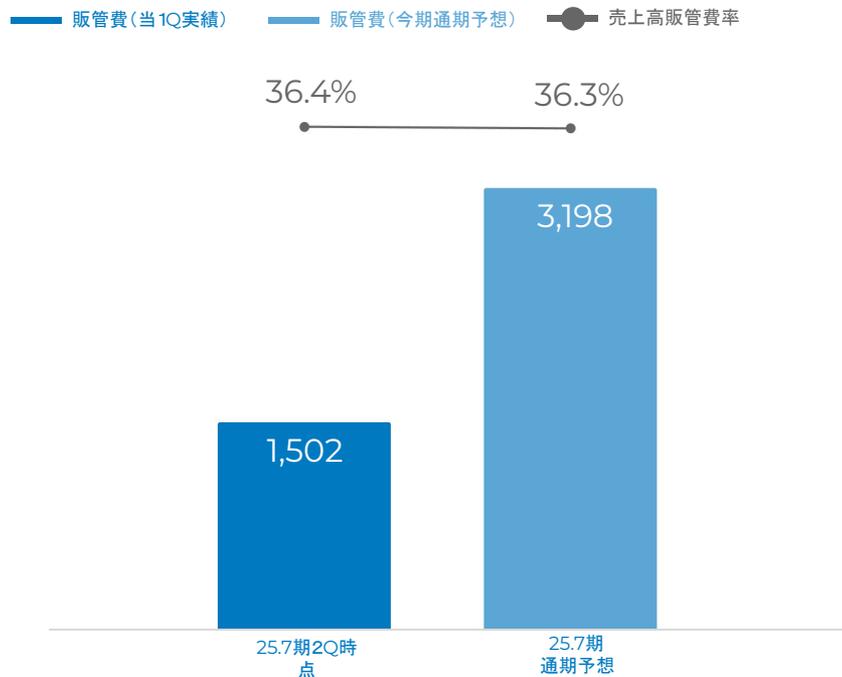


CIRCULATION

02-5 売上高販管費比率推移

- 成長投資を継続しながらも、売上高販管費率は 36.4%で安定推移
- 生成AI導入やFLEXYサービスのDXエンジニア確保に向け、戦略的な成長投資を継続推進

販管費及び売上高販管費率⁽¹⁾の進捗 単位:百万円



注: (1)売上高販管費率:管理会計ベースで算出。

Strategic Investments & Sustainable Growth

- 生成AI導入による業務フローの効率化、DXエンジニア確保に向けたマーケティング投資など、中期成長戦略に沿った成長投資を継続
- これらの投資を通じ、更なる収益性改善と生産性向上を実現
- 加えて、来期以降も拡大が見込まれる需要環境への対応を見据えた人材投資を視野に入れつつ、持続的な成長と収益性向上の両立を実現

2025年7月期 第2四半期 重要KPI推移

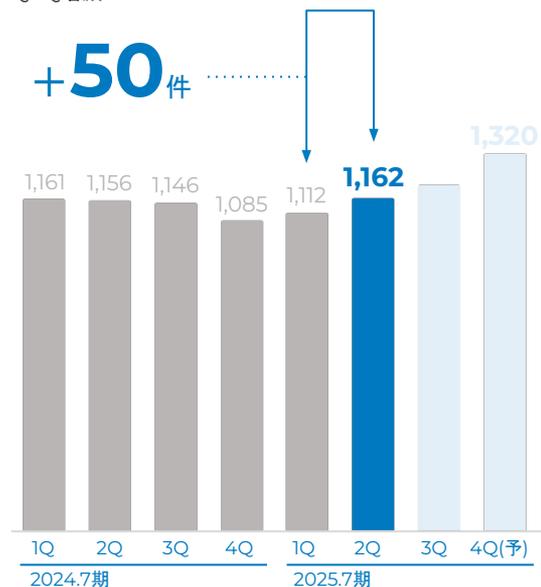
2nd quarter Important KPI trends

03-1 重要KPIの推移 ①

- 収益に直結する重要KPIが堅調に推移。月次平均稼働プロジェクト数は 1,162件 (QoQ +50件)、1プロジェクトあたりの平均請求額は 59.3万円 (QoQ +1.7万円)と増加し、収益性向上と安定成長を実現

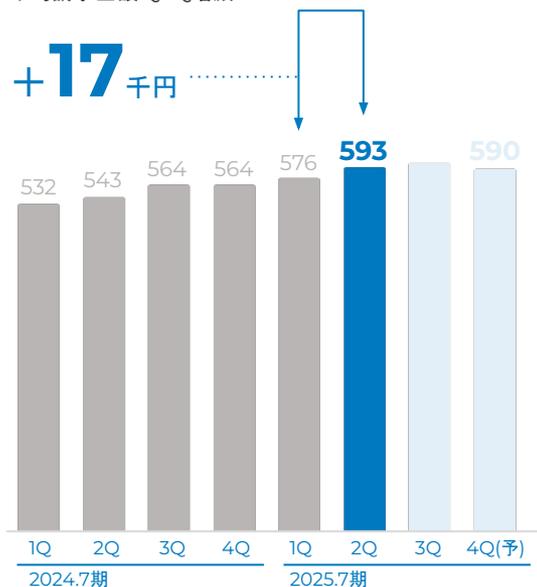
月次平均稼働プロジェクト数 (1)

月次平均稼働プロジェクト数 (単位: 件数)
QoQ増減



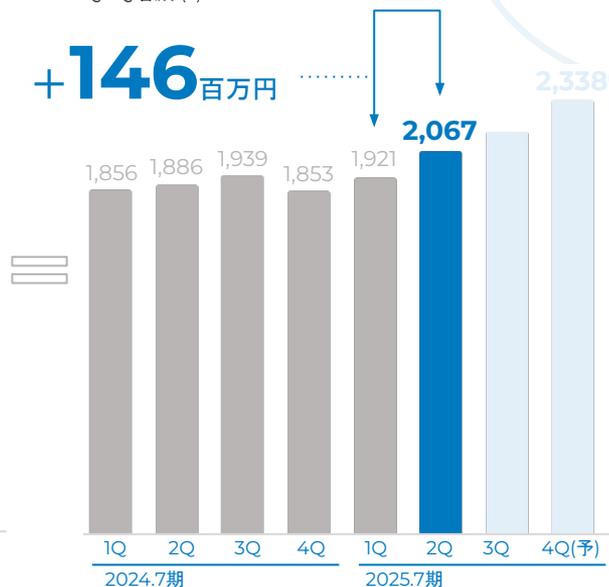
1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (2)

1稼働プロジェクトあたり平均請求金額 (単位: 千円)
平均請求金額 QoQ増減



四半期別売上高 (3)

四半期別売上高 (単位: 百万円)
QoQ増減 (4)

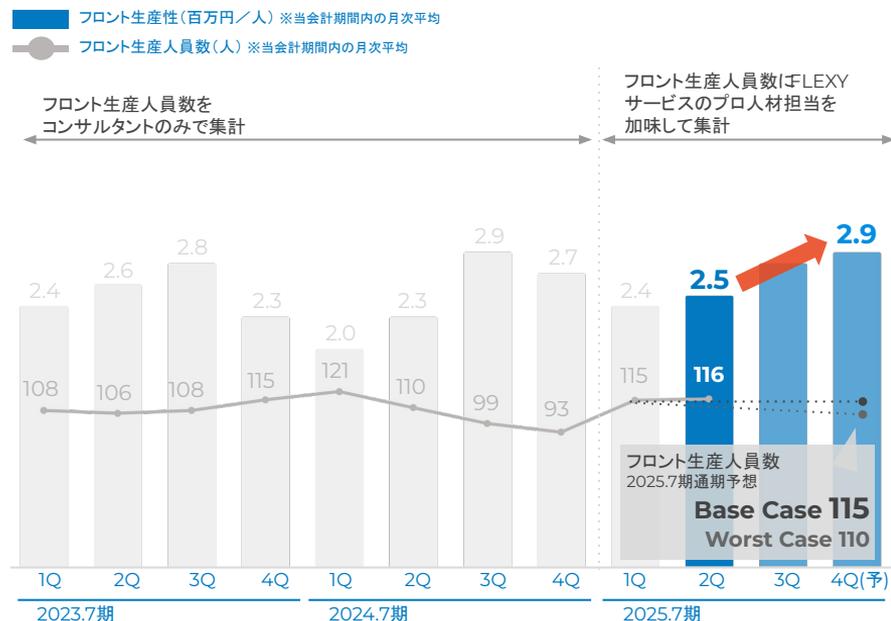


注: (1)当会計期間における各月の稼働プロジェクト数の平均値を算出。集計対象はプロジェリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、その他サービス(スポットコンサル案件は除く)。(2)当会計期間における各月の平均請求単価の平均値を算出。集計対象はプロジェリングコンサルティングサービス、FLEXYサービス、Open Ideaサービス。(3)当会計期間における月次平均稼働プロジェクト数と1稼働あたり平均請求金額を乗じた値に、更に3ヵ月(四半期の月数)を乗じて算出。管理会計ベースで算出。(4)四半期別売上高増減:月次平均稼働プロジェクト数前四半期比増減に前四半期1稼働プロジェクトあたり平均請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

03-1 重要KPIの推移 ②

- フロント生産人員数は2 Q時点で 116名、組織の安定化を経て、戦力強化フェーズへ本格的に移行
- フロント生産性は2 Q時点で 2.5百万円、3 Q以降は過去最高水準の 2.9百万円を目指す

フロント生産性⁽¹⁾とフロント生産人員数⁽²⁾の推移予想



Optimizing Productivity & Workforce Stability

- 今期については生産性向上を最優先とし、フロント生産人員数は横ばいで推移する見通し、フロント生産性は過去最高水準の2.9百万円を目指す
- 一時的な人員減少リスク(異動や育休など)はあるものの、適宜補充を行い、期末予想のBase Case~Worst Caseの範囲内で着地想定
- また、生産性向上の実現に向けては、KPI管理の強化を軸とした既存社員の戦力向上とAI活用や仕組みへの成長投資を積極的に推進する

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。

03-2 アライアンス契約済み銀行数及び紹介案件数

- アライアンス紹介案件数は 750件 (YoY+23.4%)と過去最高水準を記録
- 3Q以降は、紹介案件の受注転換が進み、業績への寄与が加速する見込み

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⁾

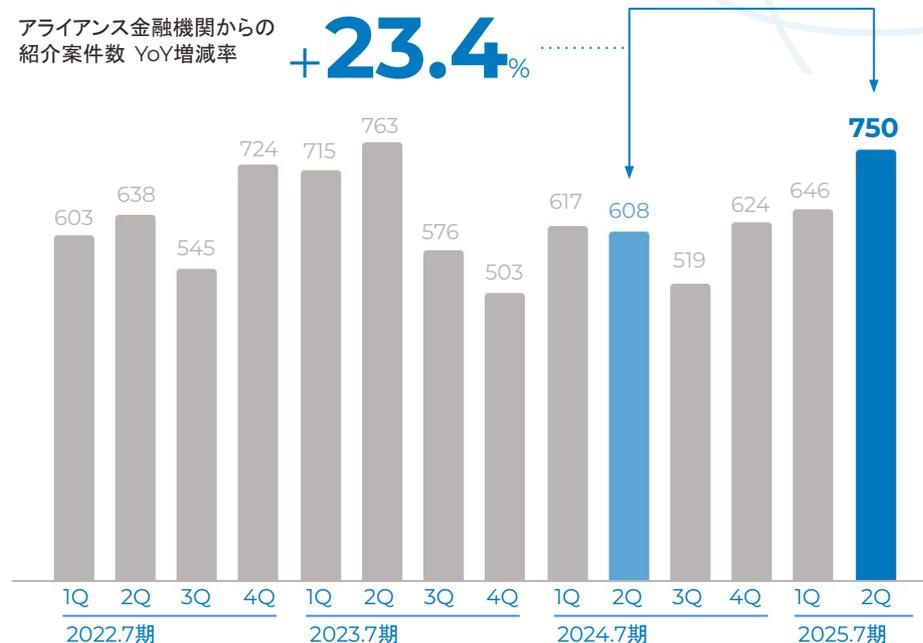
- ✓ 地方の人材不足から各地銀、人材サービス提供へ
- ✓ プロシェアリングであれば地方で働くことが可能



アライアンス金融機関からの紹介案件数⁽²⁾

アライアンス金融機関からの
紹介案件数 YoY増減率

+23.4%



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 第2四半期 トピックス

2nd quarter Topics

04-1 プロ人材登録数25,000名突破とIT領域の専門人材増加

- 株式会社サーキュレーションは、プロ人材の登録数が 25,000名を突破し、特に IT領域の専門人材の登録が増加傾向

エンジニア市場の人の手不足と FLEXYの役割

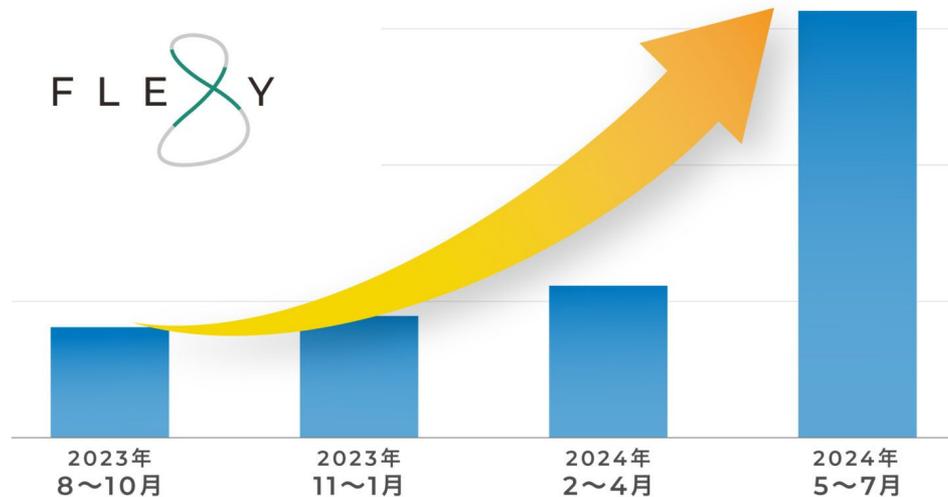
- サーキュレーションが実施した「プロシェアリング白書 2024」の調査によると、過去5年間で外部のプロに依頼された業務のうち、最も多かったのは「DX」であり、**21.3%**の回答者がフリーランス・副業人材サービスを経由して依頼経験あり
- サーキュレーションでは、DXを含むIT課題を抱える企業のニーズに応えるため、エンジニアの方の登録促進に取り組む



2025.01.30 プレスリリース <https://circu.co.jp/news/20250130-5416/>

「FLEXY」では週4～5日の稼働できるエンジニアの登録数が増加

- 2024年7月以降、前年比の2倍のペースで増加
- その中でも特に週4～5日の稼働をいただけるプロ人材が**3.7倍**に増加



ION



04-2 北海道支社設立による地域経済活性化への新たな取組

- 2025年2月1日、株式会社サーキュレーションは、東京本社、関西、東海、九州、北信越、東北、中国、四国に次ぐ 9つの拠点として、北海道札幌市に北海道支社を設立。首都圏に集中するプロ人材の経験・知見を北海道地域の企業に提供し、地域経済の発展に定着する体制を強化

プロシェアリングによる北海道企業の経営課題解決支援

サーキュレーションのプロシェアリング事業は、27,000名以上の高い専門性を有する外部プロ人材の経験・知見を活かし、企業の経営課題解決を支援するサービスです。

北海道支社の設立により、同地域の企業に対する業務改善、マーケティング強化、新商品開発、採用強化など、多岐にわたる課題解決を推進します。

地域金融機関との連携によるプロ人材活用の推進

北海道支社は、企業の人材確保や経営支援に注力している地域金融機関と連携し、多くの北海道地域の企業の経営課題の解決を目指します。

これにより、プロ人材の知見を活かした新たなビジネスチャンスの創出や、地域経済の活性化に貢献します。

2025.02.03 プレスリリース <https://circu.co.jp/news/20250203-5454/>

支社長プロフィール



井上和正(いのうえ・かずまさ)

大学卒業後、株式会社リクルートにてブライダル広告営業を経験し、2022年よりサーキュレーションに参画。地元である宮城県南部を中心に東北地方が魅力的な地域となる上でプロ人材活用は欠かせないと思い、日々、顧客の経営課題解決に向けた提案に奮闘中。地元中小企業のマーケティング戦略・業務改善・採用強化支援など様々なプロジェクトを推進。2025年2月開設の北海道支社の支社長に就任。

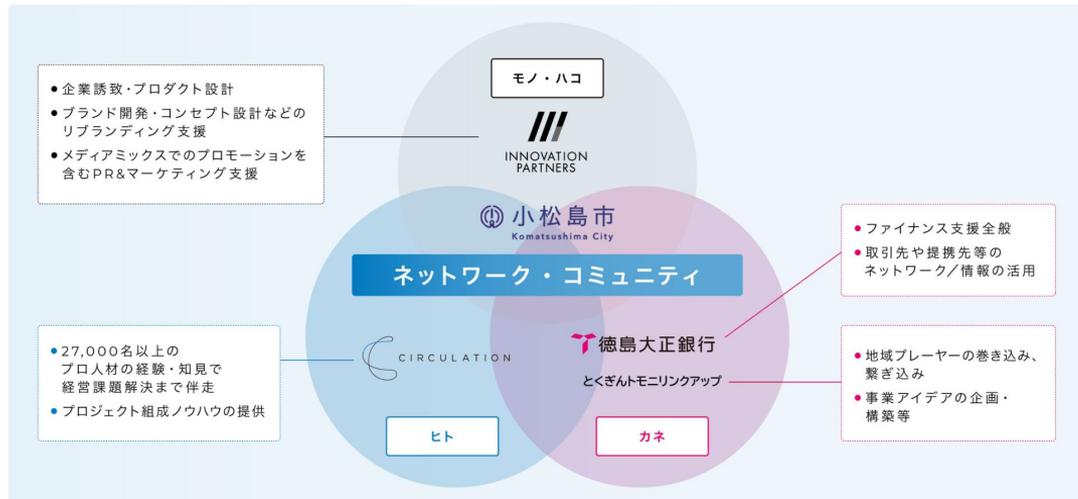
CIRCULATION

04-3 徳島県小松島市との連携協定締結による地域経済活性化への取組

- 2025年2月4日、株式会社サーキュレーションは、株式会社徳島大正銀行、とくぎんトモニリンクアップ株式会社、株式会社イノベーションパートナーズとともに、徳島県小松島市と「地域経済の好循環に向けた共創推進」を目的とした連携協定を締結

プロシェアリングによる地域課題解決への貢献 (代表取締役社長 福田 悠コメント)

当社は、あらゆる分野のプロ人材の専門的経験・知見をもとに、全国各地の自治体様、金融機関様と連携しながら、課題に合わせたプロジェクトを組成し、地域企業の個社別支援、地域の DX・SX支援等、様々な地域課題の解決に取り組んでいます。本連携協定では、プロ人材による多角的なサポート体制を構築し、小松島市ならではの地域資源を活かした新たなビジネスの創出に貢献してまいります。



写真左から:株式会社イノベーションパートナーズ 本田 晋一郎氏、とくぎんトモニリンクアップ株式会社 天野 嘉彦氏、小松島市市長 中山 俊雄氏、株式会社徳島大正銀行 板東 豊彦氏、株式会社サーキュレーション 福田 悠

2025.02.05 プレスリリース <https://circu.co.jp/news/20250205-5473/>

中長期成長戦略進捗

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 当社を取り巻く社会情勢の変化① 企業の「柔軟な人材活用」の可能性

- 生産人口減少下での競争維持には、人材の柔軟な活用が不可欠。企業の人的資本経営の取組が進む中でプロシェアリングのような柔軟な人材活用モデルがより重要な選択肢に

人的資本経営の取組進捗（経営陣の認識）全体像 （※1）

- 経済産業省 人的資本経営に関する調査集計結果 令和4年5月より



人的資本経営の取組進捗で「動的な人材ポートフォリオ」については、関連する取組の進捗が全て遅れている （※1）

動的な人材ポートフォリオは、社内の適材適所の枠を超え、外部の優秀な人材のアサインや活用がより加速していく

取組が進む中で、企業にとってますますプロシェアリングのような柔軟な人材活用モデルが、より重要な選択肢となる

※1: 引用元 経済産業省 人的資本経営に関する調査 集計結果 令和4年5月 (P.4)「2.2 人的資本経営の取組進捗(経営陣の認識)全体像」を元に作成 ※2: 引用元 経済産業省 人的資本経営に関する調査 集計結果 令和4年5月 (P.9)「(参考)「動的な人材ポートフォリオ」と他の取組の進捗の相関」より

05-3 当社を取り巻く社会情勢の変化② 法人のプロ人材活用実態調査 (サーキュレーション、2024年11月実施)

- 外部人材の活用が一般化し、企業の意思決定層での採用が拡大。「課長／チームリーダー」で 5pt、「許可が必要な層」で 7pt以上上昇。業務課題解決の手段として外部人材活用のハードルが低下、当社サービスの提供機会も拡大へ

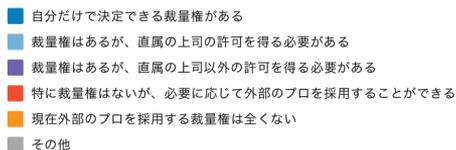
[調査結果] 外部のプロを活用した経験のある法人担当者の役職と裁量権

質問 現在の役職として、当てはまるものを1つお選びください。2つ以上の役職を兼任している場合は、あなたの専門領域または現在主に取り組んでいる業務についてお答えください。(S A)



2023: n=300 / 2024: n=300

質問 あなたは、外部のプロ(個人)または専門企業/専門業者に仕事を依頼またはアドバイスを求めるに当たり、そのプロを決定する裁量権をお持ちですか。(S A)



2023: n=300 / 2024: n=300

- 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のうち「課長／チームリーダー」が5pt 近く上昇し、「裁量権はあるが、直属の上司以外の許可を得る必要がある」が7pt 以上上昇する結果となった
- 役職に関わらず業務課題の解決手段として、外部のプロの活用へのハードルが下がり、一般化していることが考えられます

外部プロ人材活用が一般化する流れの中、当社のサービス提供機会も更に拡大見込み

05-4 当社を取り巻く社会情勢の変化③ 雇用流動化の胎動と副業・フリーランス拡大

- 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

01

WORK SHIFT⁽¹⁾

人生100年時代や終身雇用崩壊などの影響で、多様な働き方が広がり、プロ人材は専門性を活かし、複数社で活躍する志向が増加

専門性を活かした柔軟な
キャリア志向への価値観変容

02

法制度の整備

副業・兼業ガイドラインやフリーランス新法の整備により、副業・フリーランスの働きやすい環境整備が進捗

多様なキャリア形成の
実現を促進

03

IT人材の副業/フリーランス本格化

ITフリーランス人口は年間**15~20%**増加、2022年には**25万人**、2024年には**40万人**を超える見込、比率も年次**5%**増加予測⁽²⁾

今後、新規事業、マーケティング等
ビジネス領域でも拡大見込

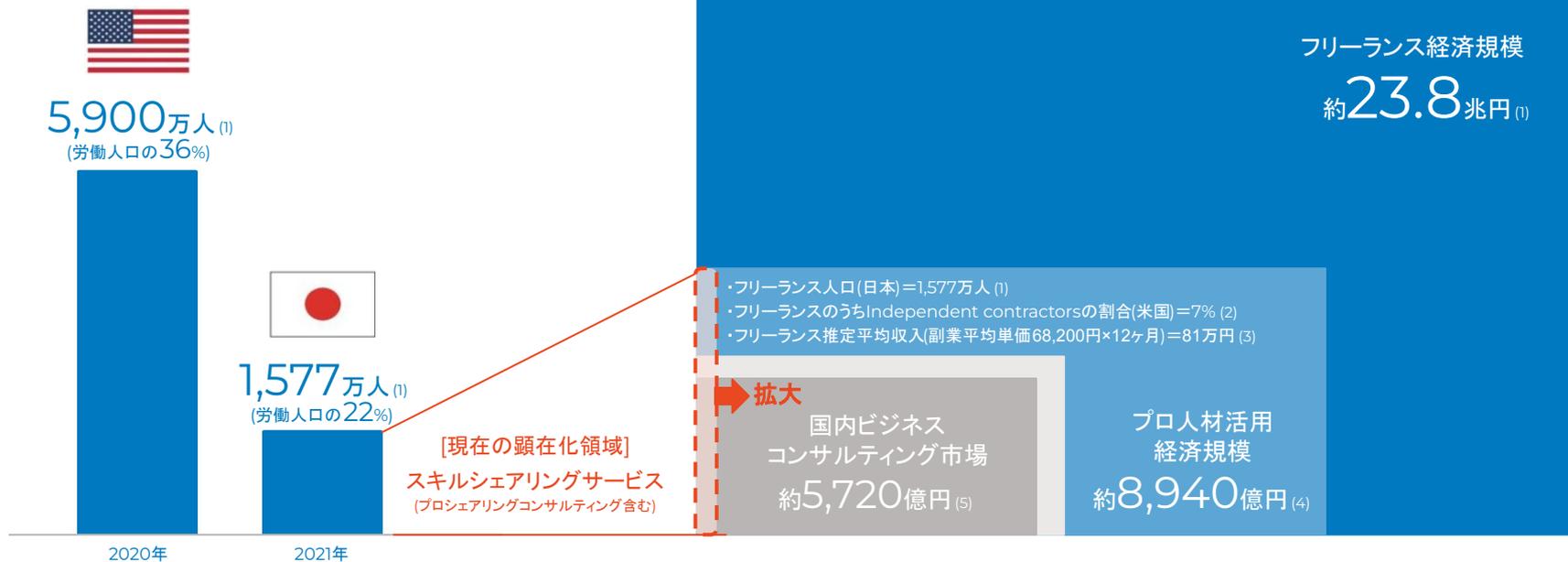
※1: WORK SHIFT: 引用元「ワーク・シフト — 孤独と貧困から自由になる働き方の未来図」(リンダ・グラッドン著)。同書で提唱されているテクノロジーの進化や様々な社会的要因によってシフトする働き方の未来に関する考察を参照。※2: フリーランススタート「ITフリーランス人材及びITフリーランスエージェントの市場調査」2022年版

05-5 プロシェアリングが切り拓く新たな経営支援モデル

- 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」

05-6 社会情勢の変化を捉えた当社の強み

- 安定したリード獲得チャネルをもち、ビジネスと DXを掛け合わせ独自の事業基盤を構築
- 新体制となり、ビジョナリーな組織力で事業の成長スピードをあげる



ビジネスとDXの融合による競争優位

ビジネス課題の解決力とDX推進力を兼ね備えたサービス展開が強み

ビジネスとDXを融合させたアプローチにより、多様な経営課題に対応し、顧客価値を最大化することで、競争優位性を確立しています。

金融機関連携とウェビナーによる安定したリード創出

全国54銀行とのアライアンスを通じた金融機関連携と専門性の高いテーマを扱うウェビナーの定期開催による安定したリード創出を実現

地方の人材不足を解消するサービスを展開し、プロシェアリングで高度な人材活用を実現。更に、最先端の専門テーマを扱うウェビナーは、中堅 / 大企業の顧客開拓に寄与しています。

フィロソフィーが支えるビジョナリーな組織力

Vision「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」

Mission「新しい働く価値観を、よりはやく、人と経営になじませる」

これらのフィロソフィーを基盤とし、ビジョナリーな組織力を発揮しています。

05-7 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

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

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

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

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

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

05-8 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、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● 新規入社者の受け入れ体制の継続強化	<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

Appendix

会社概要

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わす中心的な活動ー

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

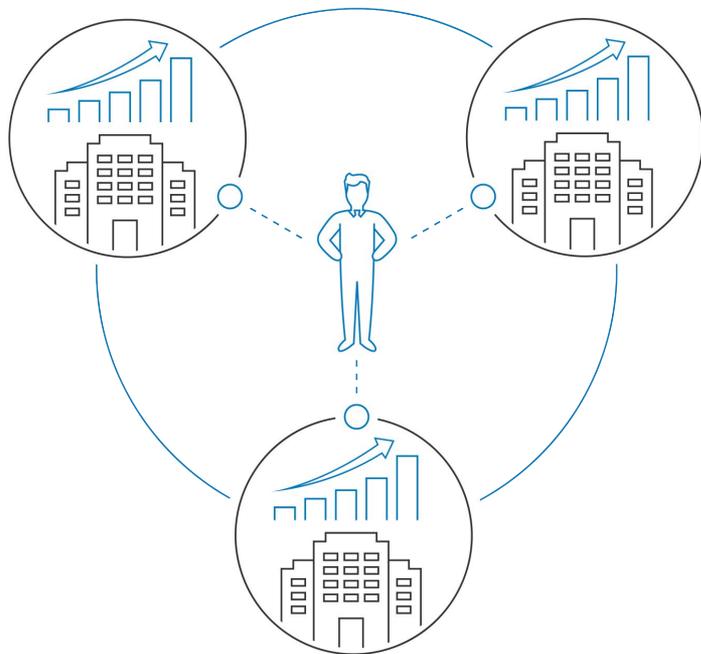
上智大学外国語学部卒業後、アメリカ・ダートマス大学にて経営学修士(MBA)取得。ポストン・コンサルティング・グループを経て2000年にLVJグループ株式会社ルイ・ヴィトンに入社。マーケティングマネージャー、マルチメディアディレクターを経て、2002年よりセリュックスのCOOに就任。2007年からはルイ・ヴィトンのストラテジック・カスタマーデベロップメントのシニア・ディレクターを兼任。2008年7月に同グループを退社し、(株)ドラマティックを設立。2020年11月、サーキュレーション社外取締役に就任。



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



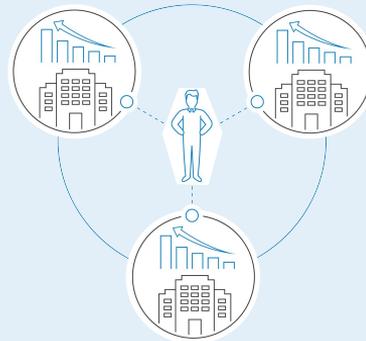
新規事業
アイデア創出



事業承継
M&A



プロ人材

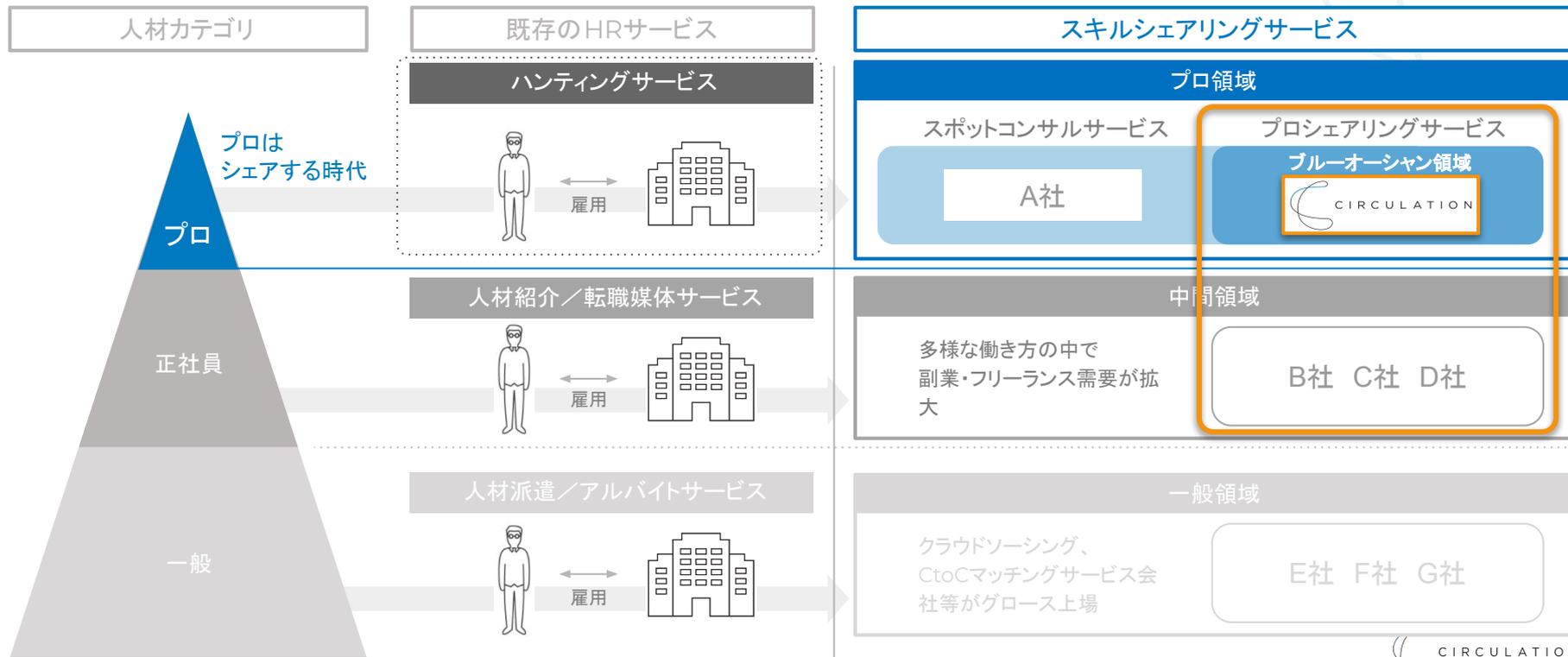


- ・週1日から週5日のプロジェクト稼働
 - ・1日あたり2時間から6時間の稼働
 - ・3ヶ月から12ヶ月のアサイン
- ※アサインするプロ人材や稼働状況に応じて価格は設定

当社ビジネスの特徴

06-5 上流から実行支援まで総合型で顧客課題をカバーする事業領域

- 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特に「プロ領域」でのシェア拡大
- 現在、実行支援領域の提供にも注力することで、総合的に顧客の課題を解決

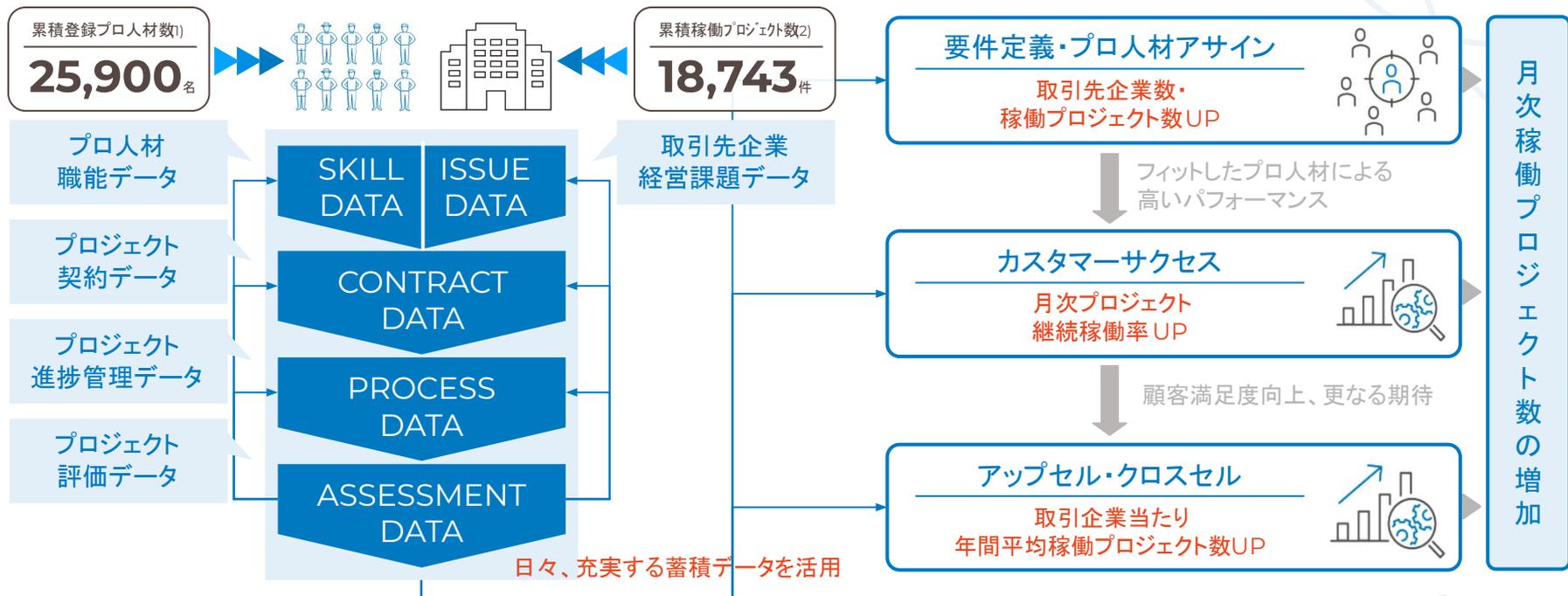


06-6 副業・フリーランス市場での先駆者優位を活かしたデータの武器化

- 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



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(24年7月期末時点)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。(2)累積稼働プロジェクト件数の推移：集計対象期間(24年7月期末時点)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。

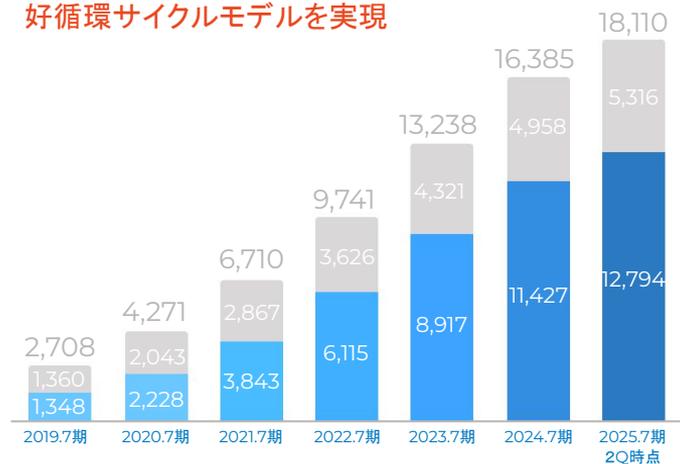
06-7 新規、継続いずれのプロジェクトもバランスよく積み上がるモデル

- 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

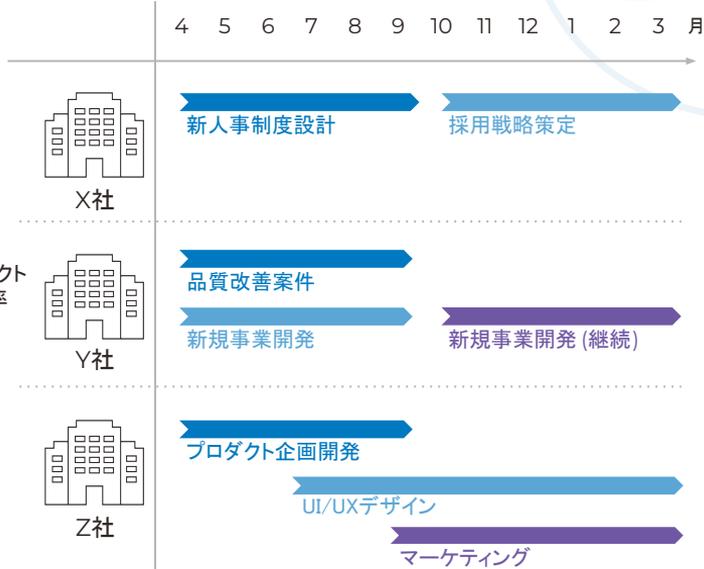
累積新規稼働プロジェクト数 及び
累積既存・継続稼働プロジェクト数の推移 (2)



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ジェ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。

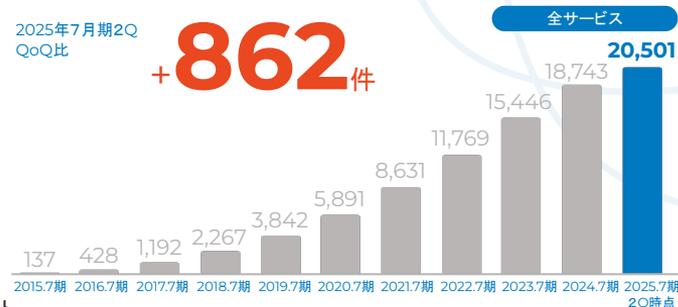
06-8 ストック型のビジネスモデルで順調に実績を積み上げる

● 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⁾



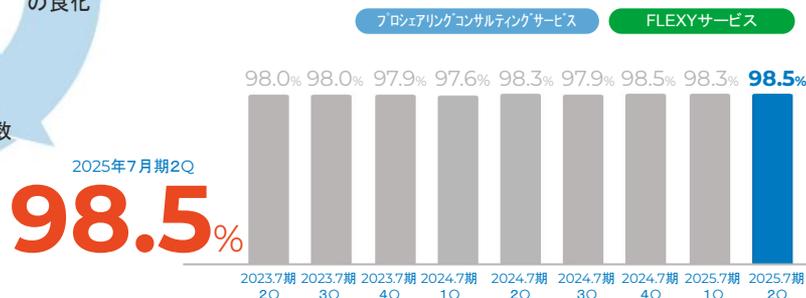
累積稼働プロジェクト数⁽²⁾



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の推移:集計対象期間以前に稼働実績のある全プロジェクト数。対象サービスは全サービス。稼働前に解約に至ったプロジェクトは集計対象から除外とする。(3)月次プロジェクト継続稼働率:集計対象期間における、月次途中解約プロジェクト数合算を、月次稼働プロジェクト数合算で除した値を、1から減算して算出。対象サービスは、プロ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。

プロジェクト事例

社内ベンチャープログラムの精度向上

東証PRM上場

グループ全体の経営管理

新規事業開発

ISSUE 背景・課題

社内ベンチャープログラム「Glow」が2022年の開始から約2年が経過。

PSF(プロブレムソリューションフィット)およびPMF(プロダクトマーケットフィット)の検証精度の向上をしたと考えていた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

途中審査で3企画2企画が通過し、投資承認委員会への提出が可能なレベルに達した新規事業案を生み出すことができた。

2025年には、より質と量と高めるためにメンバー募集の前の告知の段階からプロ人材が入る体制を構築することができた。

POLA ORBIS
GROUP

ProSharing
Consulting

同社は、既存の事業領域にとどまらず新たな価値創出を目指し、事業ポートフォリオの拡大を図る取り組みの一環として、3年前の2022年に社内ベンチャープログラム「Glow」を立ち上げた。長期経営計画の戦略の一つである「新しい価値を創造し、事業領域を拡大する」という目標を実現するため、「PSF(プロブレムソリューションフィット)およびPMF(プロダクトマーケットフィット)の検証精度の向上」を重視したいと考えていた。また、参加者は自発的な意欲に基づき任意で参加しており極端な起業家精神を求めめるのではなく、個々のモチベーションを保ちながら発想を引き出すことが可能な仕組みを求めていた。

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



(全て所属は 2024年12月取材時点) 右から
株式会社ポーラ・オルビス ホールディングス 事業開発室 課長 伊藤 司氏
プロ人材 榎 奈緒子氏、同社 事業開発室 齋藤 明子氏
同社 事業開発室 神倉 諒氏
サーキュレーション コンサルタント 井口 大輔

禧さんには、当初の目的であったメンターとして、起案者とのやりとりに対し想定以上に迅速かつ丁寧なレスポンスをいただきました。2025年の起案者が「自分は何をしたいのか?」というビジョンをしっかりと形にできるよう、引き続き禧さんと共に伴走していきたいと考えています。

サーキュレーションさんについても、コミュニケーションのとりやすさ、熱心さ、そして緻密さを感じています。2029年に迎える100周年に向け、これからの4年間でGlowを起点として次の100年を創るようなブランド事業が生まれ、社内ベンチャーとしての成功例となることを期待しています。

CIRCULATION

社員と会社の成長を見据えた人事制度の刷新

サービス業

人事制度設計

ISSUE 背景・課題

人事評価制度は内製で設計・運用していたが、組織フェーズに即した評価制度にアップデートしたいと考えていた。

組織フェーズに応じた制度構築の知見が社内になく、進めきれずにいた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

プロシェアリングの活用により評価プログラムのプレ導入が開始。職務ごとのグレード表とキャリアパスのイメージ図が完成。

認識の統一が可能となり、本格導入に向けた準備が整った。



従業員が自身のキャリアビジョンを描くことができるような人事評価制度を構築し、従業員一人ひとりに合わせた成長ができるような環境を整えたいと考えていた。

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



代表取締役 渡辺 健児氏

人事担当 小西氏: 小川プロの裏付けされたキャリアから発せられる言葉には説得力があり、熱心かつ柔軟に寄り添っていただきました。定期的な対面支援に加え、チャットツールでの情報共有もスムーズで、円滑に進行しました。

サーキュレーション カスタマーサクセスの黒石さんのサポートで双方のヒアリングも円滑に進み、10か月の長丁場を鈴木様にも支えていただき、感謝申し上げます。

プレ導入後のサーベイでは社員の75%が満足と回答。しかし、すべての社員が満足し、かつ会社にとって有意義な制度とするにはさらなる磨き上げが必要です。弊社代表・渡辺が掲げる「社員の成長を促す制度」の初心を忘れず、社員と会社が共に成長する仕組みとして進化させていきたいと思っています。

06-9 UPDATE ▶ Our Projects ③ 株式会社オーファス様の人材採用

99.2%無料媒体で 「応募数 4.1倍、採用数 2.8倍」を実現

エリア

清掃管理業務

人材採用

ISSUE 背景・課題

採用の募集掲載をしながらも「応募が少ないのはどの会社も同じ」と掲載への工夫をせず、採用目標数に対して必要な母集団を作ることができていなかった。

イキイキと働きエンゲージメントが高い状態を目指したいと考えていたが、上手くいかず離職率が高くなっていた。

RESULT ProSharing Consultingの導入結果

月平均の応募数が4倍以上になり採用決定数も大幅に増加。
費用のかからないツールと仕組み化によって応募の99.2%を無料媒体から獲得。

採用プロセスの強化に加えて、人事評価制度の構築も行い変革に寄与。



99.2%無料媒体から応募を獲得することに成功。費用が「ほぼかからない」仕組みを構築し、採用単価の減少をした上で、応募数、採用数ともに大幅な増加に成功に繋がった。さらに、エンゲージメント向上に向けてのアンケート調査を実施し人事評価制度の構築にも取り組んだ。

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



(左から)株式会社オーファス 代表取締役 大森 敬雄氏
総務部広報 中野 佐織氏、営業企画部課長 橋本 真司氏
総務部人事 園田 盛嗣氏、総務部課長 下城 健太郎氏

これまで、採用に多額の費用をかけてきたにもかかわらず、単に求人掲載するだけでは目標とする母集団を形成できず、一人あたりの採用コストが上昇するという課題に直面していました。
そんな中、ご紹介いただいた坂根プロには、応募数や採用数の大幅な増加を実現していただいただけでなく、私たちと同じ目線に立ち、人事評価制度の刷新やエンゲージメント向上施策の実施、従業員の意識改革、定着率の向上、さらには組織全体の活性化にもご尽力いただき、大変感謝しております。

今回のプロジェクトで得られた成果と自信をもとに、今後、組織全体の成長をさらに加速させていきたいと考えております。

Sustainability

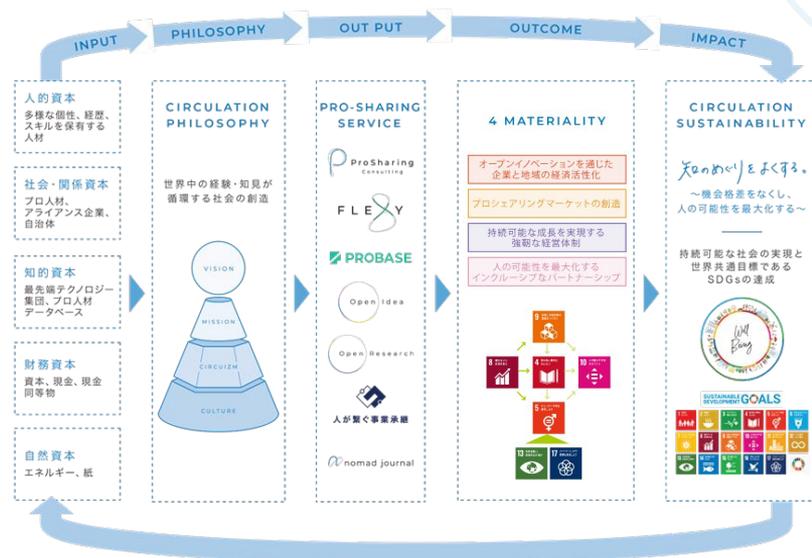
サーキュレーションのサステナビリティ

- 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



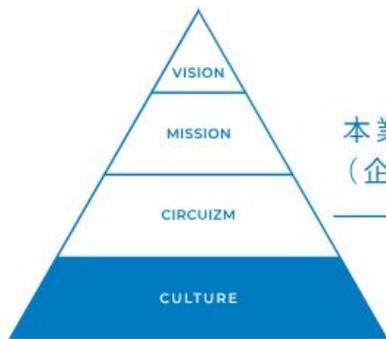
サーキュレーションの価値創造ストーリー



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)



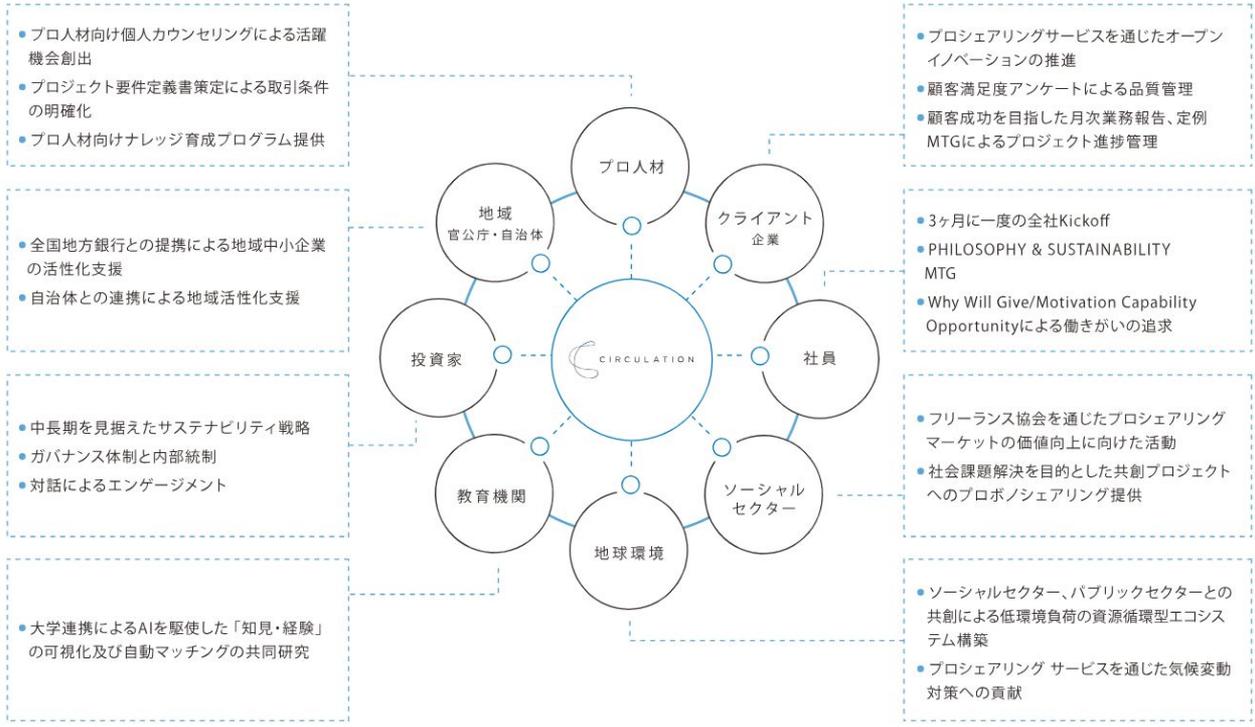
SDGsへ貢献



06-10 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



06-10 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。 2024年9月13日に適時開示しました「2024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似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2024年9月13日開示済みの「2024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。