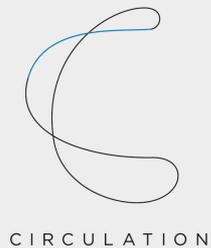




# Sustainability Report FY 2022

サステナビリティレポート  
株式会社サーキュレーション



# FY2022 SUSTAINABILITY REPORT 目次

サステナビリティステートメント	3
CEOメッセージ	4
価値創造ストーリー	5
サーキュレーションのSUSTAINABILITY経営	6
マテリアリティ（重要課題）における17の価値創出項目	7
マテリアリティごとの中長期の機会・リスク	8

## 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

日本の競争力を高める社会に貢献	10
- 中長期の機会・リスク	11
- 指標と目標	12
- 取り組み実績	13

## 02 プロシェアリングマーケットの創出

働き方をもっと自由に選択できる社会を実現	17
- 中長期の機会・リスク	18
- 指標と目標	19
- 取り組み実績	20

## 03 持続可能な成長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	22
- 指標と目標	23
- 今後の取り組み	24
- 体制	27

## 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

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	30
- 中長期の機会・リスク	31
- 指標と目標	32
- 取り組み実績	33

## 05 エシカルなエネルギーアクション

脱炭素社会の実現へ	39
- 中長期の機会・リスク	40
- 指標と目標	41
- 取り組み実績	42

## IMPACTs SDGsへの貢献 支援プロジェクトを通じた社会インパクト

- Initiatives for SDGs	45
- オープンイノベーションを推進する	46
- 知と出会い、知を育む	47
- 多様性を活かす	48
- 共創による社会課題解決	49
- 改訂履歴	50
- 会社概要	51

知のめぐりをよくなる。



## CIRCULATION SUSTAINABILITY

～機会格差をなくし、人の可能性を最大化する～

生まれた国や環境、性別や宗教の違いによって、教育、職業選択、貧富の差をはじめ世界では未だにあらゆる格差が存在しています。

次世代によりよい社会を繋げていくためには、  
一人ひとりの可能性を活かし、  
誰もが社会のために挑戦できる社会であることが必要です。

「知」のめぐりに境界線はありません。

誰かの「知」が、他の誰かにめぐっていくことで  
一人ひとりに機会が生まれ、可能性を広げ、挑戦していける。

サーキュレーションは、誰一人取り残さない持続可能な社会の実現に向け  
このサステナビリティステートメントを掲げています。

### よりよい世界のために「知のめぐりをよくする」

「プロシエアリング」で労働・人材市場に変革を起こす

サーキュレーションは、「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」をビジョンに掲げ、創業来、継続的な事業成長と新たなマーケット創出に挑戦し続けてきました。

人材の活用において「雇用」が前提となってきた日本社会において、一人が複数の企業で働く「プロシエアリング」は、創業当初まだ新しい概念でしたが、ここ数年で一気に世界だけでなく日本でも既存の労働市場・人材市場の変革が起こり始めています。

プロシエアリングは、今まさに日本が乗り越えるべき経済社会の変革を牽引する新しいモデルです。高い専門性を持つプロフェッショナルの知見活用を通じた企業の経営課題解決は元より、地方金融機関や自治体との連携により地方企業への人材流動促進を可能にするだけでなく、中小企業の変革事例が実際にいくつも生まれ、地方活性化に欠かせない仕組みになりつつあります。また、先端テクノロジー人材の活用による企業内でのデジタル人材育成や人材確保によるDX推進事例、脱炭素社会に向けたイノベーション促進など、これまで創出したプロ人材によるオープンイノベーション事例は11,769件を超えました。プロシエアリングは、個人の多様な働き方実現を後押しするだけでなく、プロフェッショナルによる育成や学び直しの機会提供など人的資本強化に繋がり、今後ますます日本の社会課題解決と経済活性化に繋がっていくと考えています。

サーキュレーションは、ビジネス領域に特化したプロシエアリングコンサルティングサービス、DX領域のFLEXYサービス、新領域としてのOpen Ideaサービスや人が繋ぐ事業承継サービスに加え、新たな法人向けフリーランス管理SaaSやWEBサービスへの進出など、更なる挑戦を続けています。「知のめぐりをよくする。」を実現することによって、「機会格差をなくし、人の可能性を最大化する」。今後も、新しい働く価値観の創出と世界を代表するサービスを発展させ、一人ひとりが挑戦し革新し続けられる社会を目指していくことで、持続可能な経営と社会の実現を牽引して参ります。

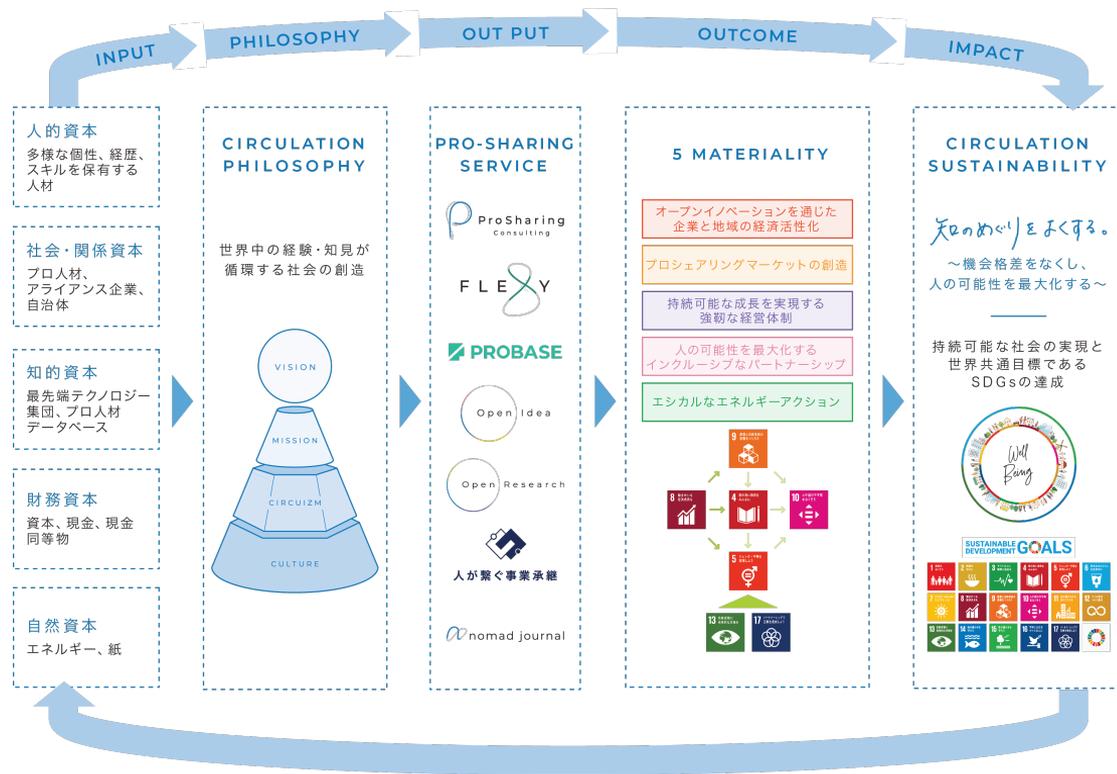
株式会社サーキュレーション 代表取締役社長 久保田 雅俊

# 価値創造ストーリー

私たちは、ビジョンである「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」を通じて、「機会格差をなくし、人の可能性を最大化する」社会を目指しています。

サーキュレーションの価値創造ストーリーは、私たちの資本を活かし (INPUT) VISION・MISSION・CIRCUIZMを体現することが (PHILOSOPHY)、私たち自身の利益やサービスを生み出すことに繋がるだけでなく (OUTPUT)、社会へ新たな社会価値を生み出し、社会課題解決へ貢献していくことを示しています (OUTCOME)。

その結果として、理想の社会としてかかげる「機会格差をなくし、人の可能性を最大化する」社会を実現と世界共通の目標であるSDGsの達成を目指しています (IMPACT)。



# サーキュレーションのSUSTAINABILITY経営

知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

プロシェアリングマーケットの創出

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

FLE&Y

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

# マテリアリティ（重要課題）における17の価値創出項目

## 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"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>フリーランスの処遇改善や社会保険整備による、プロ人材の増加</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
Risk リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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）</li> <li>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）</li> <li>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）</li> </ul>



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

日本の競争力を高める  
社会に貢献



# 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

日本が直面している経済構造を変革するために取り組まれるべき経済活性化の課題。少子高齢化における労働力人口減少の一途を辿る日本において、従来の「メンバーシップ型雇用」や「一社に属す働き方」には限界が見えています。また、VUCAの時代において企業経営は、短期ではなく中長期をみすえた抜本的な変革やイノベーションがより一層求められていきます。

私たちが取り組んでいるのは、高い専門性を持つプロフェッショナルの知見を活用し、企業の経営課題を解決する「プロシェアリング」です。プロ人材が一社ではなく、複数社、プロジェクト単位で活躍できることで、経験・知見をもつ人材の流動が活性化し、日本中にあまねくプロフェッショナルの「知」を届けることができます。企業は自社にない多様な価値観や専門性を外部からとり入れる「オープンイノベーション」を実現する事が、人的資本経営の観点からもますます重要になります。

サーキュレーションは、今後も地方金融機関や自治体と連携を強化し、ノウハウ・人材不足に悩む地方の中小企業の支援を通じた地域経済の活性化を実現させると共に、最先端のスタートアップ、大手企業へのオープンイノベーションを通じて日本経済の活性化を目指しています。



## Opportunity 機会

- 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

## Risk リスク

- 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



プロ人材活用における顧客満足度及び継続率向上、  
金融機関をはじめとするパートナーとの関係及び  
価値強化を目指す

## 価値創出項目

## 指標

プロ人材活用による 企業変革促進と収益の改善	<ul style="list-style-type: none"><li>プロシエアリングコンサルティングサービスにおける、稼働プロジェクト総数</li><li>稼働プロジェクトにおける、顧客満足度</li><li>支援結果による顧客成長</li></ul>
DX促進による産業の活性化	<ul style="list-style-type: none"><li>FLEXYサービスにおける、稼働プロジェクト総数</li><li>FLEXYサービスにおける、顧客満足度</li><li>FLEXYサービスの支援結果による顧客成長</li></ul>
金融機関との提携による 地方銀行の価値強化	<ul style="list-style-type: none"><li>全国の金融機関提携数</li><li>提携先からのビジネスマッチング紹介数</li><li>パートナー契約数</li></ul>

金融機関をはじめとする  
パートナー強化



全国のプロシエアリング  
コンサルティングサービス・FLEXYサービス  
における稼働プロジェクト数増大



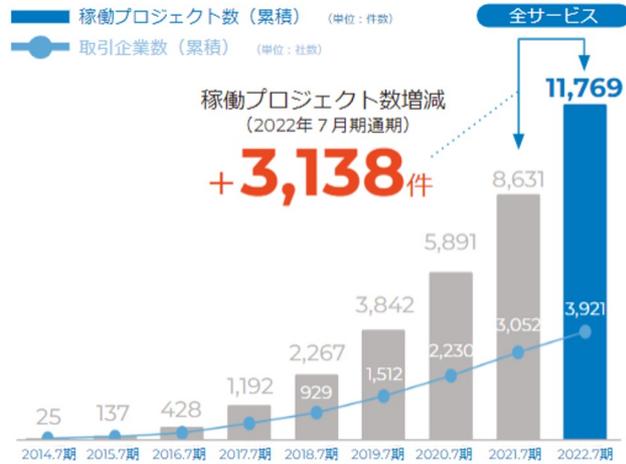
顧客満足度向上  
支援結果による顧客成長



経済パフォーマンス  
間接的な経済インパクト  
ビジネスモデルのレジリエンス  
地域経済での存在感

## プロシェアリングにおけるプロジェクト総数

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)



(※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。

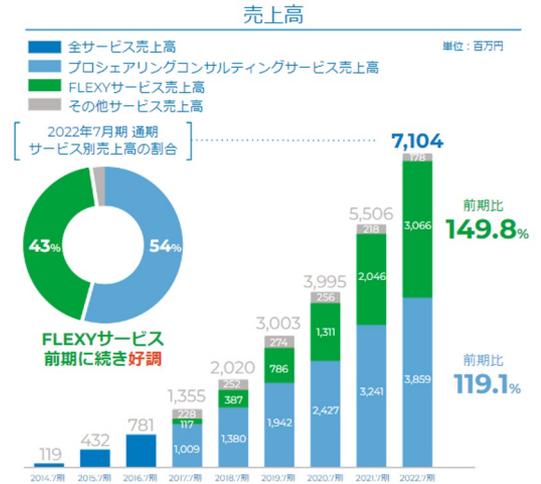
## FLEXYサービスにおけるプロジェクト総数

FLEXYサービスにおける売上高割合

(FY9\_4Q終了時点)

**43%**

売上推移  
(20.5-22.4)

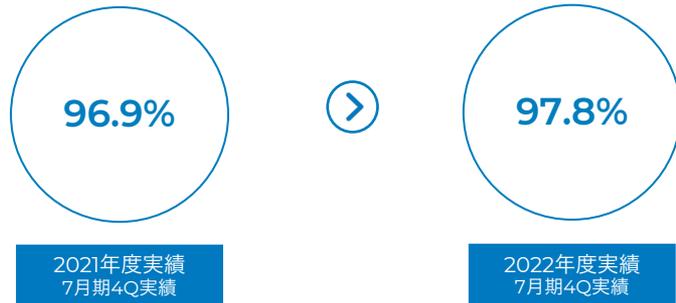




カスタマーサクセス（CS）チームによるプロジェクト推進サポートを実施  
顧客アンケートによる顧客満足度を把握し、企業変革促進を目指す

## 月次プロジェクト継続稼働率

- 顧客評価が高いプロ人材の積極活用により、継続稼働率は良化
- プロジェクト進捗の定期確認により、推進課題の早期解決に寄与



2022年度のプロジェクト継続稼働率が良化。  
2023年度はプロジェクト継続稼働率だけでなく、顧客満足度を追求すべく  
サービスおよびプロダクト品質の磨き込みに注力していきます。

## 顧客満足度向上に向けた取り組み全体像

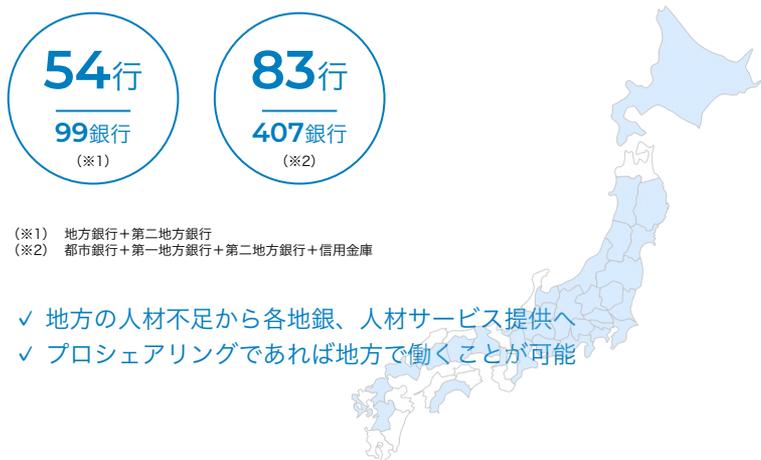


カスタマーサクセスチーム（CS）は、プロジェクト成功率および顧客満足度向上のための仕組みづくりを実施しています。また、プロジェクト開始後はプロジェクト毎に専任のCS担当者による伴走支援を行う体制を構築。稼働プロジェクトにおける顧客満足度及びプロジェクト成果創出による顧客の事業成功への貢献を目指しています。

- (※1) プロジェクト要件定義/人選の精度を上げる仕組みづくり
- (※2) CSがプロジェクトの伴走支援を行うことで、推進課題の早期解決ができる仕組みづくり
- (※3) 稼働したプロ人材の評価データを蓄積/活用の仕組みづくりを実施し、認定プロ(稼働評価が高いプロ人材)を把握
- (※4) 認定プロ(稼働評価が高いプロ人材)を積極的に活用する仕組みづくり

## 2022年7月期の提携先金融機関からの紹介案件数は2,510件

### 全国に拡大するアライアンス契約済み銀行



(※1) 地方銀行+第二地方銀行  
(※2) 都市銀行+第一地方銀行+第二地方銀行+信用金庫

### 提携先金融機関の強化に向けたアクション

1

#### 提携先金融機関に対する理解促進施策

提携先金融機関からの案件紹介促進に向け、銀行員に役立つプロシェアリングに関するデジタルコンテンツの配信を増強

2

#### 提携先金融機関の増加及び関係性強化

上位地方銀行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

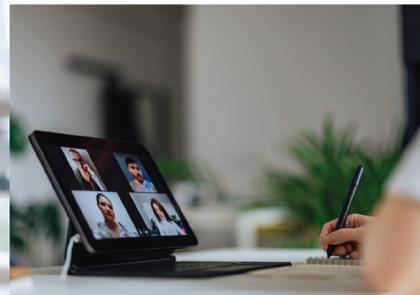
サステナビリティ経営をはじめとする最先端かつ需要が高いテーマに対する研修会の実施

(※1) アライアンス契約済み銀行は、地方銀行41行、第二地方銀行13行の内訳（2022年7月末時点）。地方銀行、第二地方銀行の総数として用いた数値は令和4年度2月の数値を使用（金融庁調べ）  
(※2) アライアンス契約済み銀行は、都市銀行4行、第一地方銀行41行、第二地方銀行13行、信用金庫25行の内訳（2022年7月末時点）。都市銀行、第一地銀、第二地銀、信用金庫の総数として用いた数値は令和4年度3月末の数値を使用（株式会社日本金融通信社調べ）

## 02

### プロシェアリングマーケットの創出

働き方をもっと自由に  
選択できる社会を実現



## プロシエアリングマーケットの創出

### 働き方をもっと自由に選択できる社会を実現

日本でも働き方が進化する中、サーキュレーションは、各業界領域のトップランナー20,000人以上のプロ人材にご登録頂き、プロジェクトごとに適切な知見・経験を有するプロ人材にご活躍頂いています。

プロ人材は、従来の「一社に属する」という働き方ではなく、それぞれが保有する経験・知見を活かし、時間や場所、組織の枠組みなどの制限がない「複数社、複数プロジェクトで働く」という新しい働き方の選択が可能です。米国を中心に世界中で「社員ではなくプロ契約」への潮流が進み、多様な働き方の拡大、オープンイノベーションの拡大に期待が寄せられる中で、日本においても政府の働き方改革やコロナ感染拡大をきっかけに「プロジェクト単位で働く人材の活用」が一気に進んでいます。

日本のフリーランス人口は2021年11月時点で1,500万人以上、国内労働人口の約5分の1にあたりと言われており<sup>(※1)</sup>、今後も増加するフリーランス人口に比例して、プロ人材の人口も着実に増加しています。一方で、日本においてはまだまだ個人が安心して選択し、活躍し続けるための環境整備や仕組みが整っているとは言えません。サーキュレーションは、これからの日本社会において、個人が当たり前前に多様な働き方を選択でき、プロ人材として安心して活躍し続けられるための労働環境や保障整備など関連団体や国との議論をふまえた仕組みづくりとマーケット創出に挑戦します。

(※1) 【ランサーズ】『新・フリーランス実態調査 2021-2022年版』



## Opportunity 機会

- 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険整備による、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

## Risk リスク

- 新たな法的規制の導入や改正による、市場縮小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

## プロシエアリングマーケットの創出



プロシエアリング業界のルールメイキングを通じて、プロ人材活用機会の創出、プロ人材が働きがいをもって活躍し続けられる環境整備に向けた体制構築と取り組みを推進

### 価値創出項目

### 指標

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

- 日本全国フリーランス比率
- 当社サービス登録におけるプロ人材の満足度

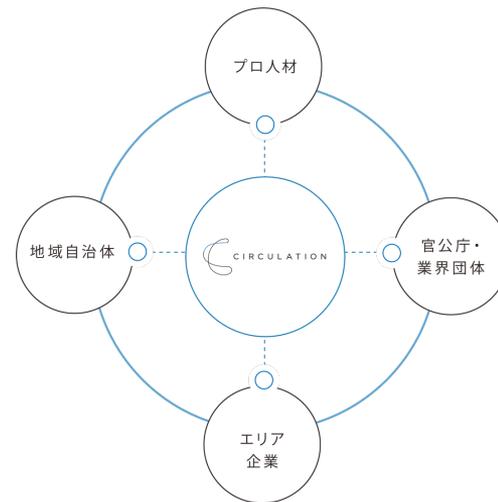
プロシエアリング業界のルールメイキング

- 関連団体や官庁への政策提言数

社会課題解決のための地域やセクターを超えた共創

- 自治体、地域全体への支援実績数
- 循環型地域プロジェクト総数

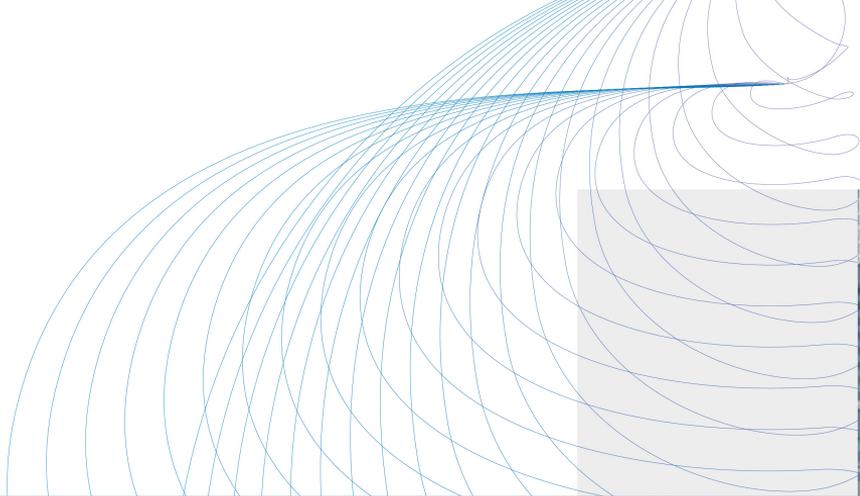
公共政策／規制の把握と政治的影響／  
地域コミュニティ活性化





## 各支社を通じた地方中小企業への支援実績は2,000件以上 5つの受託事業や支援を通じて社会課題解決のための地域やセクターを超えた共創を推進

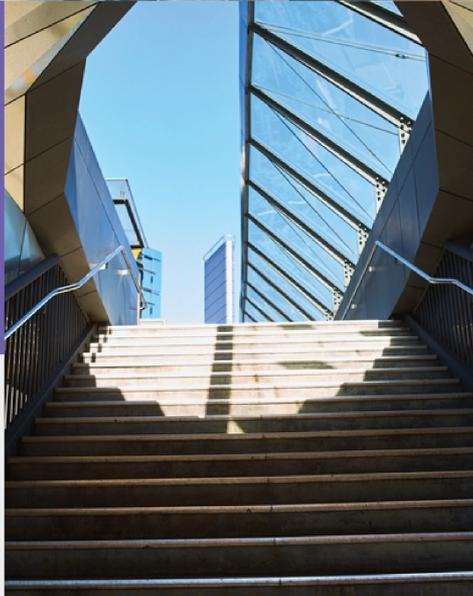
取り組み内容	アウトカム	支援実績総数
<p><b>宮城県仙台市</b></p> <p>仙台市内の中小企業で経営課題解決を目的としたプロジェクトを通じて、中小企業の経営改善を支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業を支援先として15社採択</li> <li>2023年度10月より支援開始、成果を創出予定</li> </ul>	
<p><b>福岡県福岡市</b></p> <p>福岡市における「外部人材によるIPO（新規上場）支援プログラム」を通じて、福岡県のスタートアップ企業に対し、IPOを目指す組織力や収益力、ビジネスモデルを有する企業の創出に貢献</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業を支援先として5社採択</li> <li>2023年度より本支援開始、成果を創出予定</li> </ul>	<p>各支社での企業への支援実績                  2,000件以上  <small>※2014年～累積</small></p>
<p><b>大崎町SDGs推進協議会</b>  <small>※合作株式会社</small></p> <p>（社）大崎町SDGs推進協議会（所在地：鹿児島県大崎町）が手がける資源循環社会を目指した「OSAKINIプロジェクト」の構想立案及び推進支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「OSAKINIプロジェクト」の構想立案に寄与</li> <li>大企業向けウェビナー共催を通じた大企業との連携機会創出</li> </ul>	
<p><b>内閣府</b></p> <p>「先導的人材マッチング事業」を通じて、地域金融機関との連携による地域企業の経営課題解決支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>179件の地域企業への支援実績を創出</li> <li>プロフェッショナル人材の地域企業支援による関係人口の増加に寄与</li> </ul>	<p>各自治体・地域への支援実績                  5件</p>
<p><b>関東経済産業局</b></p> <p>「アトツギ経営者※」が目指す企業経営実現のため、優れたビジネススキルをもつプロ人材と共に新規事業創出に取り組むモデル事業として実施  <small>※事業承継後1～10年程度年程度の経営者、事業承継予定の権限者</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>募集企業8社に対し17社の応募</li> <li>鶏卵卸販売事業者におけるBtoCの商品開発や石油製品販売事業者におけるサービス事業立ち上げなどの新規事業を創出</li> </ul>	<p>※仙台、福岡、鹿児島、内閣府先導的人材マッチング、関東経済産業局  <small>※22年7月度を通じて推進</small></p>



# 03

持続可能な成長を実現する  
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



## 持続可能な成長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

「世界中の経験・知見が循環する社会の創造」このビジョンの実現に向けて、新しいマーケットを開拓していくことをミッションにその原点となる「業界を代表するガバナンス体制」及び「ステークホルダーから信頼される経営体制の構築」を目指しています。

マーケットを創造する企業として、経営の健全性や透明性、コンプライアンスを高めていくと共に、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応していく経営体制を構築していきます。また、プロシユアリングというまだ新しいマーケットだからこそ、ステークホルダー全体の情報管理体制や、ITセキュリティなど新たな体制構築・整備に挑戦していきます。

10年後20年後先の未来をみすえて機会リスクをとらえ、経営として目指すべき姿を描き、社内外との対話を重ねながら、コーポレートガバナンスの充実に向けた各種施策に取り組んでいます。



# 持続可能な成長を実現する強靱な経営体制

## GOAL

現ステークホルダーからの信頼獲得、未来のステークホルダーからの期待獲得

### 価値創出項目

### 目指す姿

業界を代表する  
コーポレート  
ガバナンス体制構築

- コーポレートガバナンスコード完全順守な状態を目指し、取り組んで参ります
- 持続可能な経営体制の強化に取り組んで参ります

ステークホルダー  
から信頼される  
内部統制の運営

- 健全なる取締役会の運営、三様監査を重視し、内部統制体制の継続的強化に取り組んで参ります
- 全く新しい業界・サービスであることを自覚した上で、法令順守体制への強化に取り組んで参ります

プロとしてのリスク  
コンプライアンス

- サイバーリスク対策を含めたITセキュリティ強化に取り組んで参ります
- プロ人材を含めたコーポレート全体での法令順守体制への強化に取り組んで参ります



コーポレートガバナンス  
企業行動指針  
マテリアリティ監督機能発揮  
顧客リレーションシップ管理  
政策への貢献  
ブランドマネジメント  
情報・サイバーセキュリティ  
個人情報保護

## 業界を代表するコーポレートガバナンス体制構築

創業から事業を創り、業界の発展に心血を注いできた取締役と、サステナビリティ経営に特に強みを持つ社外取締役、そして客観的な視点と専門性を持つ監査役によるチームで、企業価値向上に取り組んで参ります。

### 取り組み項目

### 2023年度取り組み内容

コーポレートガバナンスコードの  
完全順守

- 女性の活躍促進を含む社内の多様性確保に向けた人事施策立案・実行
- サステナビリティについての取組開示

持続可能な経営体制の強化

- 内部監査体制の強化、及び三様監査体制の重視と実行

## ステークホルダーから信頼される内部統制の運営

内部統制の充実、継続的改善を経営・事業運営の中枢に置き、ビジョン実現、その先の永続的経営に当たって、透明性ある開示を実行し、ステークホルダーの皆様に信頼頂ける会社を目指します。

### 取り組み項目

### 2023年度取り組み内容

健全なる取締役会の運営、  
三様監査、内部統制体制の  
継続的強化

- リスク・コンプライアンス委員会の強化
- 内製システム、プロダクトのセキュリティ対策、信頼性担保

全く新しい業界・サービスで  
あることを自覚した上での、  
法令遵守体制への取組

- 顧客の重要情報についての、当社・プロ人材を含む情報管理体制強化

## プロとしてのリスクコンプライアンス

ビジョンの実現、そして機会格差のない社会の実現に向け、当社は社会的責任を果たし、持続的成長と企業価値向上のために、プロとしてのリスクコンプライアンス遵守徹底に取り組んで参ります。

### 取り組み項目

### 2023年度取り組み内容

サイバーリスク対策を含めた  
ITセキュリティ強化

- ITセキュリティ強化（EDR、CASB等）
- システム保守を堅実に行うための体制維持・強化

プロ人材を含めた  
コーポレート全体での法令順守

- 適正な販売体制の整備
- 営業秘密体制の整備

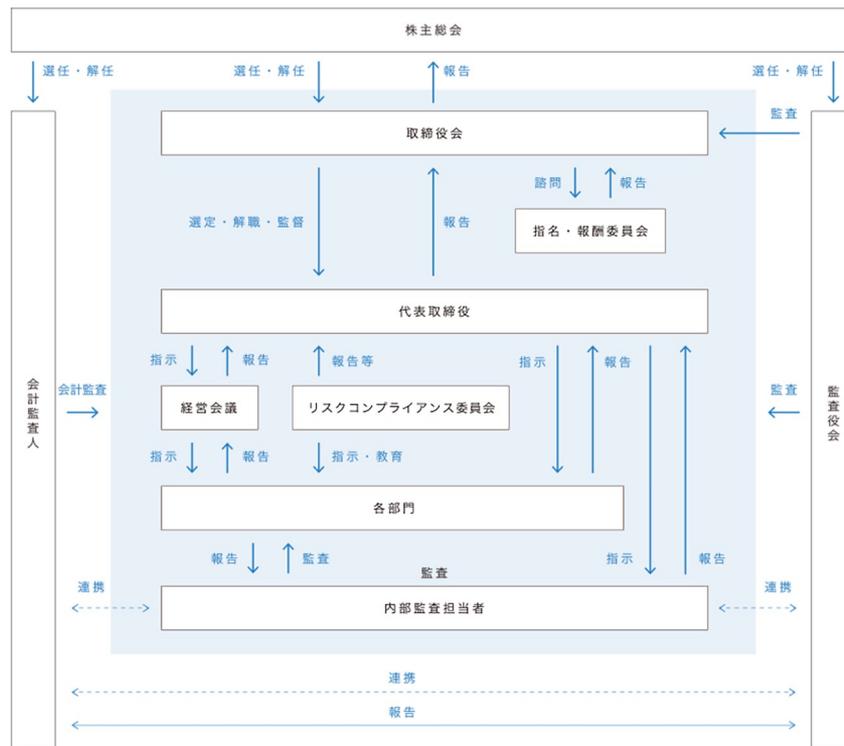
## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、経営の健全性、透明性及びコンプライアンスを高めるために、コーポレート・ガバナンスの充実を図りながら、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる組織体制を構築することが重要な課題であると位置付け、当社の所有者たる株主の視点を踏まえた効率的な経営を行っております。また当社は、経営の効率化を図ると同時に、経営の健全性、透明性及びコンプライアンスを高めていくことが長期的に企業価値を向上させていくと考えており、それによって、株主をはじめとした多くのステークホルダーへの利益還元ができると考えております。

## コーポレート・ガバナンス体制図

当社における、企業統治の体制は、監査役会設置会社としております。監査役会設置会社は、監査役及び監査役会が独立した立場から取締役会を監査することから、業務執行の適正性確保に有効であると判断しております。

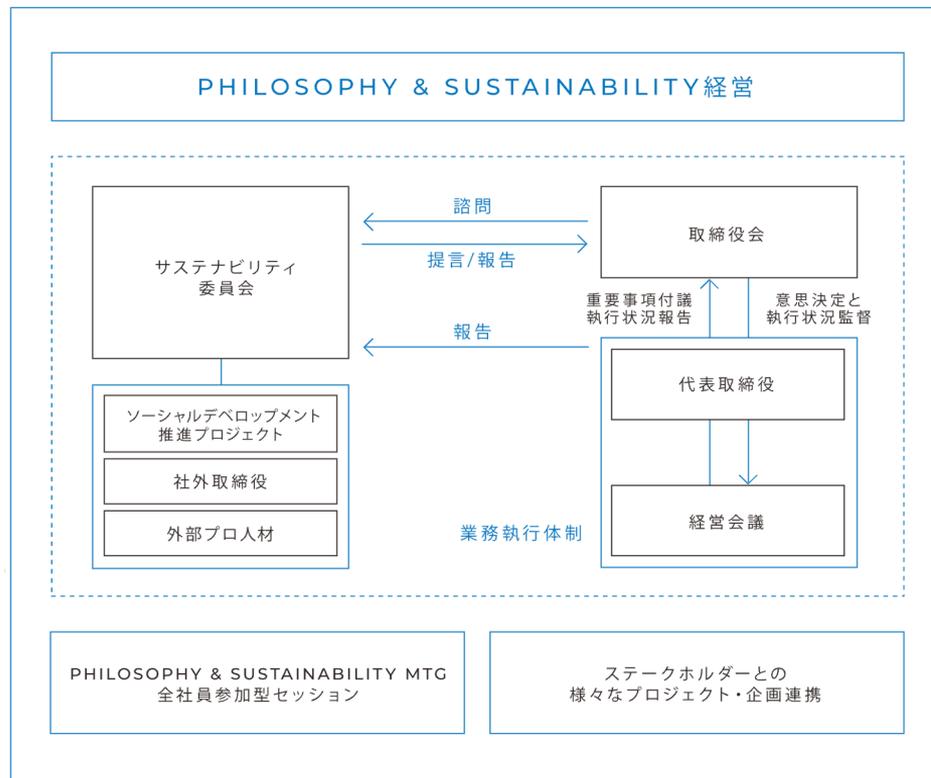
全体的な内部統制システムの整備、リスク・クライシスのマネジメント及びコンプライアンス体制の推進等に関して取締役経営管理本部長山口征人を担当取締役として選任しております。当該担当取締役は、リスク・コンプライアンス委員会の委員長を務め、その統括を行っております。なお、監査役は、上記の委員会に出席し意見を述べることができます。また当社は、法令・定款及び社会規範を順守するための基本規程を制定し、当社のリスク・コンプライアンス体制の整備及びリスク・コンプライアンスの実践に努めます。

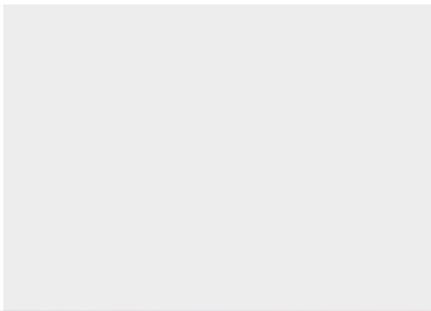


# サステナビリティ推進体制

## 推進体制

持続可能な経営及び成長戦略を実現するために、取締役会の諮問機関の一つとしてサステナビリティ委員会を設置しています。サステナビリティ委員会はサーキュレーションのマテリアリティ（重要課題）に対する「現在の取り組み進捗」や「中長期的に行う活動内容、目標、計画」における報告、「サステナビリティに関する議題」の検討、その他、外部プロ人材の皆様からのアドバイスを踏まえた「意見交換」を実施します。またサステナビリティ委員会以外にも、全社横断の施策やステークホルダーの期待を認識する機会創出をすることで、独自のサステナビリティ経営の実現を目指しています。



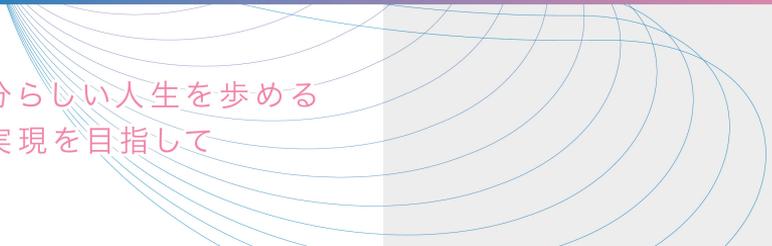


# 04

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



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



## 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

サーキュレーションは、すべての人の可能性を信じています。

サーキュレーションに関わる一人ひとりが「成果と成長を最大化する働き方」を通じて、その人にとっての「自分らしい人生の実現」に寄り添っていきたくと考えています。そのために、一人ひとりのWHY（なぜ働くのか）やWILL（どうなりたいか）に向き合い、会社のビジョンやミッションを通じて何をGIVE（価値提供）したいかをとことん考えるPHILOSOPHY経営を実践しています。

また、個人と会社が従来の主従の関係ではなく、同じビジョンを志すパートナーシップとして繋がり、一人ひとりが持つ経験や知見、働き方、アイデア、価値観、バックグラウンドや属性の違いを認め合い、掛け合わせるからこそ、「信頼と尊敬」溢れる組織を実現でき、一人ひとりの可能性と組織の可能性を最大化できると考えています。

「新しい働く価値観を創る」ことをミッションの一つとして掲げるサーキュレーションは、「個人と会社のパートナーシップ」、「一人ひとりの働きがいやウェルビーイングの向上」、「ダイバーシティ&インクルージョン」、「知とスキル獲得機会の創出」を軸にした様々な施策とアクションを通じて、自分らしい人生を歩める働き方の実現と成果最大化の両立に向けて取り組んでいきます。



## Opportunity 機会

- 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

## Risk リスク

- 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

# 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



個人も組織も“For Professional, Be Professional ～プロのためにプロになる～”を目指し、当社に関わるすべての人の可能性を信じ、最大化できる組織へ

## 価値創出項目

## 目指す姿

ビジョンで繋がる信頼あるパートナーシップ

PHILOSOPHYが共通意志となり、自律しながらも、サーキュレーションと繋がり、仲間と共に社会変革に寄与できるチームづくりに挑戦しています。

個人のウェルビーイングの追求

個々人の幸せの定義の違い及び一人ひとりの“幸せ”を理解し合いながら、個々人が心身ともに健康でその実現・維持に向けて進めている状態を目指しています。

可能性を最大化するダイバーシティ&インクルージョン

“違い”を価値に変え、個人が可能性に満ち溢れていると実感できることで、“人”にしか創り出せない新たな価値を生み出し続ける環境と信頼を築いていきます。

個人がプロになるための知とスキルの獲得機会創出

個性や強みを生かし社会変革に寄与できる個人を生み出すことで、新しいマーケット創出と社会変革を牽引していきます。

働きがいを生み出す機会の創出

サーキュレーションとの繋がりが一つの居場所となり、挑戦と変革をし続けられる環境でありたいと考えています。

# 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

## ビジョンで繋がる信頼あるパートナーシップ

当社では、個人のWhy（なぜサーキュレーションなのか）Will（仕事を通じてどうなりたいか）Give（何を価値提供したいか）を大事にすることで、個人と会社がビジョンで繋がるパートナーシップとして関係を目指しています。面接時だけでなく、入社後のオンボーディング研修に加え、四半期に一回の全社キックオフで行う「PHILOSOPHY MTG」を通じて、個々人のビジョンや強みに向き合う機会を創出しています。その他、MBOキャリア設計やCIRCUISMを通じたビジョン浸透に力を入れています。

### 全社Kickoff MTGへの評価（※1,2）

#### 総合評価

（全社戦略共有への理解、ビジョンへの理解・共感など全体の満足度/100点満点中）

平均 92.32点

PHILOSOPHY MTG 満足度  
 （ビジョンや強みの相互理解ワークショップ/  
 5点評価中）

平均 4.48点

### 取り組み内容

#### Overall Picture

一人ひとりがPHILOSOPHYとの繋がりと自身や組織の成長を感じられる組織を創る



個人と会社が共に成長する組織

#### Penetration Method (Core3・Base3・Process6)

Core3	個人→会社	Why Will Give	<ul style="list-style-type: none"> <li>必ずWhyから思考を始める</li> <li>定期的に自身に向う</li> <li>上司、同僚、後輩、仲間とシェアし相互理解する</li> </ul>	PHILOSOPHY MTG
Base3	会社→個人	Motivation Capability Opportunity	<ul style="list-style-type: none"> <li>マネジメントはメンバーのCore 3を理解する</li> <li>「目標」を通じて成長欲求と行動・成果を結びつける</li> </ul>	MBO キャリア設計
Process6	個人↔会社 PHILOSOPHY	認知→理解 →共感→具体化 →実践→成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>PHILOSOPHYを体現することが自己実現や成果につながる</li> <li>定期的に自身とPHILOSOPHYとの距離を確認し合う</li> </ul>	I2M Project 浸透度アンケート

（※1）全社Kickoff MTG：四半期に一回開催される社員総会。全社戦略の共有や全社表彰をはじめ、ビジョンやPHILOSOPHYの理解促進を目的とした社員全員参加の様々なコンテンツを実施。

（※2）2021年11月～2022年8月の全社Kickoff MTG後に実施した社内アンケート結果の平均値

# 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

## 個人のウェルビーイングの追求

当社では、個人の人生における変化や価値観の違いがあることを前提に、自身で働く場所を選べる働き方「5C Working」を通じて、「一人ひとりの成果と成長の最大化」に取り組んでいます。オフィスワークとテレワークそれぞれの特徴を活かした働き方を推進し、チームでの心理的安全性を担保した連携強化と、個人の生きがいや生産性を追求するための働く環境が選択可能です。従業員一人ひとりの働き方の多様化を促進しながら、プロシエリングの提供を通じた顧客成功を最大化することのできる組織を目指しています。また、様々なフォロー体制を通じて、個人の成果と成長の最大化を実現します。

### 5C Working

TEAM OFFICEWORK 1Day+ FLEXIBLE 4Days

Anywhere	<b>Customer Success</b> <small>顧客成功</small>	私たちのミッションである「お客様と共に発展し革新する」を実現するために、どこで働くとしても「Customer Success」を一番大切にします	
Office work	<b>Communication Co-creation</b> <small>対話と共創</small>	オフィスワーク時は対話と共創を大切に、できる限り同じ空間で働いたり、対面での1on1やランチ等、多くの接点を持つようにします	
Telework	<b>Commitment Concentration</b> <small>コミットと集中</small>	テレワーク時は責任ある業務に集中して取り組める環境を創ることを重要視し、自身で業務設計を行い、業務遂行します	

### Follow

Tsurvey & Interview

Survey	Interview
<b>Monthly</b> パルスサーベイ	人事面談 キャリアカウンセリング 新卒/キャリア採用者定期面談 異動後/復職后面談
<b>Half Period</b> サーベイ	
一人ひとりの状況を把握し、様々な角度から気軽に相談できる環境の構築を目指します。	

## 可能性を最大化するダイバーシティ&インクルージョン

当社では、従業員の可能性を最大化するために、自律型キャリア形成の支援を始めとした、“自ら自分自身の可能性を最大化するための機会提供”に取り組んでいます。また個人同士が相互に信頼し尊敬しあえること目的とし上長との1on1やチーム単位での週1日出社、自分の属するチーム以外のメンバーとのランチ代の補助など、積極的に自身や仲間の可能性を信じ、最大化するための取り組みに力を入れています。

### 取り組み項目

### 取り組み内容

人事へのキャリア相談機会の提供や新卒入社向けのキャリアワークショップの実践

- 人事へのキャリア相談機会「キャリトーク」の設計・開始
- 新卒入社者に向けてキャリアを考えるキャリアワークショップの設計・開始

副業制度のアップデート

- 入社時より事前申請制にて副業を許可

社内コミュニティ形成の取り組み

- 会社公式部活動「Circle!! (サーキュル!!)」の設計・開始
- 自分の属するチーム外のメンバーとのランチ・カフェ代の補助を行う「Circulink (サーキュリンク)」の設計・開始
- 自身の持っている知識を活かしたコミュニケーション機会「ナレシェア」の設計・開始

## 個人がプロになるための知とスキルの獲得機会創出

個性や強みを生かし社会変革に寄与できる個人を生み出すことで、新しいマーケット創出と社会変革を牽引していきます。当社内にてプロ人材と同等以上の価値発揮ができるスキルを有する従業員を「エキスパート」と定義しさらなる能力向上や価値発揮しやすい環境を提供への挑戦や、マネジメント職に向けた能力向上支援を実践しています。

### 取り組み項目

#### エキスパート制度の アップデート

### 取り組み内容

- 当社においてプロ人材と同等以上の価値発揮できる従業員を「エキスパート」と定義し、さらなる能力向上や価値発揮しやすい環境を提供する試み
- エキスパートの場合は、「会社に自らミッションを提案」「フレックスタイム制適用」「会社からのブランディング支援を受ける」働き方となる

#### マネジメント職向けの リーダーシップ及び マネジメント力向上を 目的とした取り組み

- マネジャー職に対し、目標設定力、フィードバック力、アセスメント力向上を目的としたワークショップの設計
- 開始リーダー職に対し、リーダーシップ向上に向けたワークショップの実行

## 働きがいを生み出す機会の創出

挑戦と成長機会の創出、成長実感・やりがいの向上、PHILOSOPHYへの共感機会の提供、働き方の拡充を通じて、従業員の働きがいを高め、当社に関わる一人ひとりが「成果と成長を最大化する働き方」を実現。その人にとっての「自分らしい人生の実現」に寄り添える組織の実現を目指していきます。

### 働きがいに関する現状データ

モチベーションスコア ※1

- 会社、上司、職場における指標に対するエンゲージメント状況

直近1年での成長実感 ※2

- 全従業員を対象とした「成長実感」の実感値

直近1年でのやりがい実感 ※3

- 全従業員を対象とした「やりがい」の実感値

### 現状スコア&目標値



※1) 株式会社リンクアンドモチベーションが提供する組織診断のためのエンゲージメントサーベイ「モチベーションクラウド」を年に2回実施しデータ取得。  
※2) ※3) ※1実施において、当社独自の質問である「直近1年において、仕事へのやりがいを感じましたか。」「直近1年において成長実感はありますか。」の設問に対し、1.全くそう思わない、2.あまりそう思わない、3.ふつうである、4.まあまあそう思う、5.非常にそう思うの5段階の回答によりデータ取得。



05

エシカルな  
エネルギーアクション



脱炭素社会の実現へ



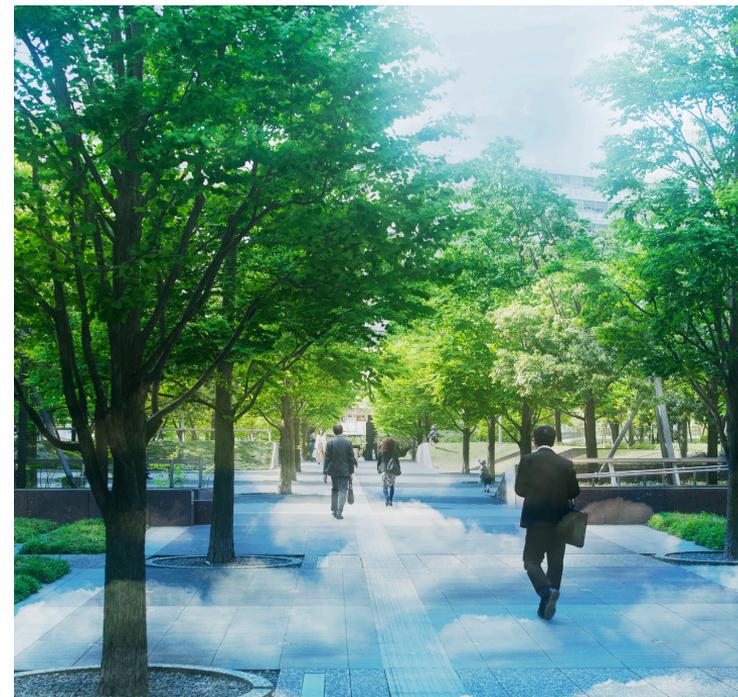
## エシカルなエネルギーアクション

### 脱炭素社会の実現へ

私たちの経済社会活動も、顧客、プロ人材をはじめとするすべてのステークホルダーにおける経済社会活動も、「地球環境」という土台あってこそ成り立つと考えています。

脱炭素社会に向けた経済社会の変革が急務である中、その変革を起こしていけるのは紛れもない私たち企業一社一社です。「企業の経営課題解決」をする立場にある私たちだからこそ、新技術、循環型社会、新エネルギーなど新しい領域への挑戦を促し、プロシェアリングサービスを通じてお客様と共に革新を起こしていくことができます。また、私たち一社ではなく、複数企業、金融機関、自治体など、脱炭素に向けた協業や共創にも積極的に挑戦していくことで、その可能性を高めていきます。

これらの脱炭素社会に向けた事業・組織活動を通じて、持続可能な地球と社会の未来を実現する企業を目指します。



## Opportunity 機会

- 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

- 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）
- 脱炭素の移行に適応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）

## 価値創出項目

## 指標

プロシエリングを通じた気候変動対策への貢献

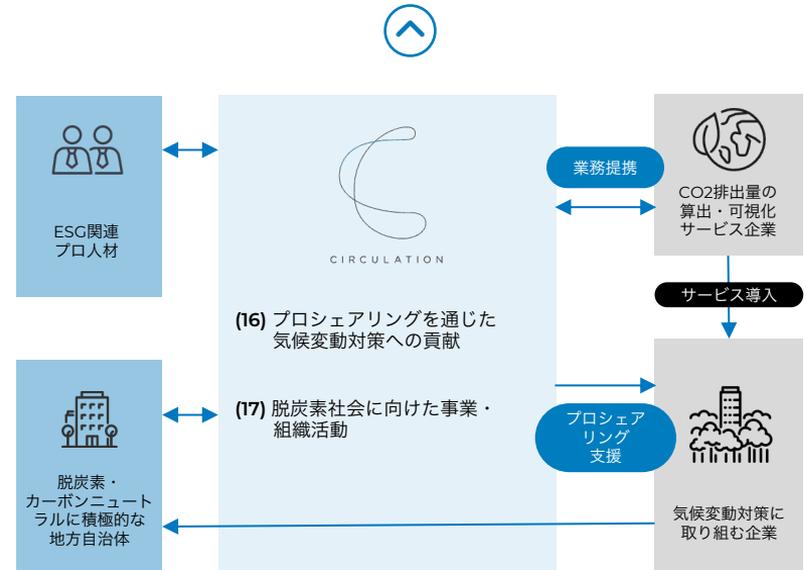
- 脱炭素関連（※）テーマでの支援実績割合
- 支援先におけるCO2排出削減量

※新技術、循環型社会、新エネルギー

脱炭素社会に向けた事業・組織活動

- 活用する資源におけるリサイクル促進
- 再生エネルギー利用割合
- ペーパーレス促進
- リモートワーク促進

## 事業・組織活動を通じた脱炭素社会への貢献





顧客におけるCO2算出・可視化ニーズに応え、削減目標や戦略策定へ導くことで企業の気候変動対策を促進

## CO2算出・可視化

CO2算出・可視化サービス提供企業との業務提携による、顧客ニーズへ対応

- Scope1, 2, 3におけるGHG算出、可視化
- サプライチェーン上におけるGHG管理
- AIによるESG評価改善案提示

## シナリオ分析・削減目標・戦略策定

プロシエアリングコンサルティングサービスを通じた実装支援

- シナリオ分析
- 中長期削減目標及び戦略策定
- CDP回答対応、改善
- ESG戦略策定、改善
- GX戦略検討、リサーチ

企業の気候変動対策を促進し、脱炭素社会への移行へ



## 組織活動を通じた CO2排出量の可視化と削減に向けた対応策を実施

### 指標

### 取り組み内容

活用する資源における  
リサイクル促進

従来使用していたシュレッダーを廃止、溶解ボックスを導入し徹底活用

※Scope3 Category5「紙くずの廃棄」から排出される17tonCO2に対する削減策  
※上記排出量を算出可能である本社にて適用

再生可能エネルギーの  
利用割合

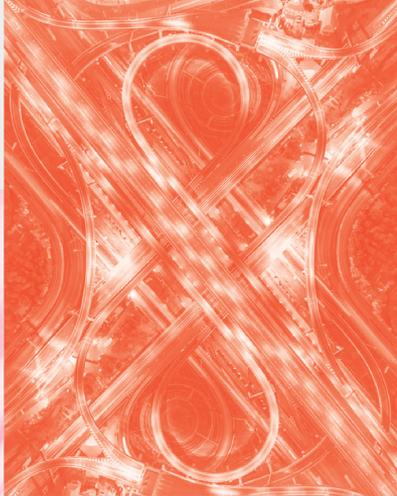
従来使用していた化石燃料由来の電力から、再生可能エネルギー由来電力プランへ変更

※Scope2「他人から供給された電気の使用」から排出される67tonCO2のうち、現時点で変更可能な電気使用量である東京本社サテライトオフィスが対象（2022年使用量のうち13.8%が該当）  
※再生可能エネルギー指定の非化石証書を活用した電力プランであり、再生可能エネルギー比率100%かつCO2排出量ゼロの電気供給を実質的に実現するプラン

リモートワーク促進

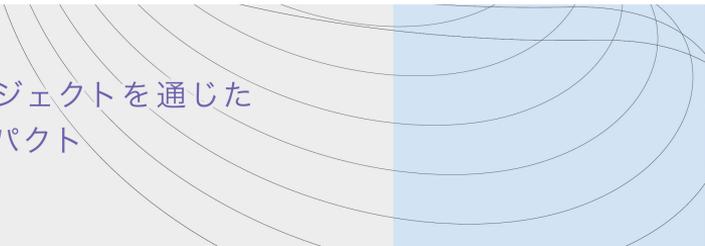
週1回はチーム単位でオフィスワーク、最大週4日のテレワークを推奨

※Scope3 Category7「従業員の通勤」から排出される17tonCO2に対する削減策



# IMPACTs

SDGsへの貢献



支援プロジェクトを通じた  
社会インパクト

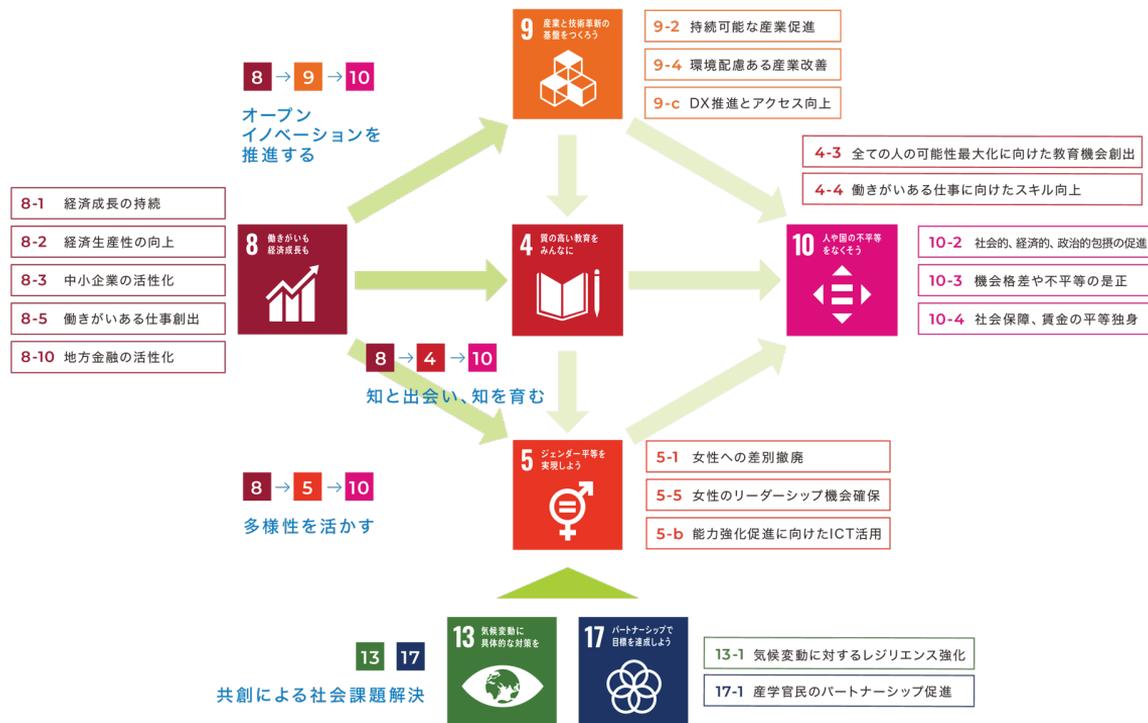


# Initiatives for SDGs

サーキュレーションの5つのマテリアリティ  
(重要課題)を通じ、2030年に向け持続可能な  
開発目標「SDGs」へコミットメントして  
いきます。

私たちの中核事業である「プロシエリング」  
を通じて、No.8「働きがいも経済成長も」へ  
大きく貢献すると同時に、既存事業を通じての  
みでなく新規事業や新たな人事企画・制度への  
挑戦をし続けることで、特にNo.9「産業と技術  
革新の基盤をつくろう」、No.4「質の高い教育を  
みんなに」、No.5「ジェンダー平等を実現  
しよう」に対して特に影響を与える数々のプロ  
ジェクト事例を創出しています。

それらに関する価値提供をし続ける結果、  
「機会格差をなくし、人の可能性を最大化  
する」ことに繋がるNo.10「人や国の不平等を  
なくそう」を達成させていきます。



## 社会インパクト

- 製造業界のDXを促進
- 変革を起こすデジタル新規事業のグロースを加速
- 繋がるべき人たちが繋がる世界の実現へ貢献

### 背景・課題

東証プライム市場上場、日本を代表する自動車グループに属する大手機械・自動車部品製造会社の100%出資子会社として、2020年4月に設立された同社。新規事業である製造業におけるマッチングクラウドサービス「ファクトリーエージェント」をローンチしたが、社内でデジタルの知見のある人物が少数で不足しており、業務過多で次のステップへの移行に時間がかかっていた。課題が山積みで整理もできない、プロジェクトマネージャーを除き事業立ち上げ経験のある人材がいない、ビジネス目線でプロダクト開発ができていのかどうかかわらないという状態の中、多数のプロ人材を活用して事業をグロースさせることになった。



### 支援内容

#### <プロ人材>

大学卒業後、インターネット広告代理店にて勤務。システム部のリーダーとして開発やBIツール導入、技術戦略立案などに従事。その後システム開発をメインとした新規ビジネスの立ち上げ、外注先ディレクションや人材採用などを経験。フリーランスのエンジニアを経て現在はHRTech企業のCOOとして会社経営に携わりながら企業のDX推進やデジタル新規事業立ち上げを支援。

#### Phase 1

現状把握・課題整理

- 目標とのギャップ抽出
- 事業成長に重要な内容と障壁整理
- 課題の優先付けと打ち手の検討

#### Phase 2

ベンダーコントロール

- プロジェクトマネジメント体制構築
- コミュニケーションマネジメント構築

#### Phase 3

開発体制の再構築

- チームビルディングサポート
- 定例MTG実施

#### Phase 4

プロジェクト全体の運用サポート

- セールスと開発チームの連携サポート

### 成果

プロシエリングの活用により「新規事業のグロースに向けたプロジェクト体制強化」に着手、KPIにおいたマッチング成約率が大幅に向上するという成果に繋がった。

- 1) 適切なベンダーコントロールにより開発効率が当初から約2倍にまで向上
- 2) 顧客満足度で高いレベルを維持
- 3) 経営の意思決定に必要な要素を分解し社員達が収集可能に

## 社会インパクト

- 教育現場でのIT化の推進
- 個々のITスキルアップの実現

### 背景・課題

設立から108年が経つ学校法人。2020年、突如始まったコロナウイルス流行により、従来通りの授業が行えずオンライン授業を取り入れることを余儀なくされるものの、ICT関連職員の人手が足らず、授業開始後の混乱への対応が懸念された。プロ人材を活用することによって、オンライン授業のスタート、その後問題なく運用できる体制、且つ既存の職員のITリテラシーを高めることを目指すこととなった。



### 支援内容

#### <プロ人材>

2013年より一貫して、様々な企業の社内エンジニアとして従事。設計構築はもちろんのこと、ツール導入、ベンダーコントロール、運用まで幅広いご実績を保有。上流のコンサルティングからヘルプデスクやキッキングのような作業まで支援可能。

#### Phase 1

現状把握

- システム環境理解

#### Phase 2

選定/検証

- 機材、機種を選定
- 問題ないかどうかの検証作業

#### Phase 3

環境構築

- オンライン授業スタートに向けての環境整備・支援

#### Phase 4

運用サポート

- トラブル対応
- 職員へのスキルトランスファー

### 成果

プロシェアリングの活用により、教育現場でIT化が促進。ITプロフェッショナル人材とともに業務を行うことで現場のスキルアップも実現

- 1) スピーディーにオンライン授業が開始
- 2) 開始後も大きなトラブルなく運用実施
- 3) 現場教員のITスキルアップを実現

## 社会インパクト

- ・ 従業員へのダイバーシティ理解促進
- ・ ダイバーシティ&インクルージョン実現に向けたロードマップと実装体制構築におけるプロ人材によるノウハウの内製化

### 背景・課題

1953年創業、機械式駐車設備事業及び凍結乾燥設備事業を中心に事業展開し国内シェア首位級を誇る同社。今後ダイバーシティ経営を目指していきたいと掲げる一方で、女性社員も少なく女性活躍において様々な課題に直面していた。まずは役員、部課長が本質を捉え、その後全社展開していくことを目指したが、人事部においても本テーマへの理解及びノウハウ不足により、課題特定や推進方法など取り組む道筋が描けていなかった。外部プロ人材からの情報提供による啓蒙と理解促進だけでなく、打ち手の思考機会の創出を実施することになった。



### 支援内容

#### <プロ人材>

ソフトバンク株式会社に入社し、人材開発部マネージャーとして活躍。出産・育児復帰後は多数の社内企画立ち上げ、グローバル採用を担当。採用面接・社員面談・研修の延べ人数は4万人を越える。2016年カドル株式会社を設立し、採用～人事制度構築～育成～リストラクチャリングまでの人事コンサルティングを推進。2020年からはビジネスパーソンがパフォーマンスを最大化するための「ココロとカラダの状態をととのえる」リナーシェ、経営者・ビジネスパーソンのメンタルコンディショニングのコンサルティングセッションを推進。

#### Phase 1

現状把握・課題整理

- ・ 経営陣の意向と今後目指したい方向性についてヒアリング社内の現状や課題について調査

#### Phase 2

対応事項の洗い出し

- ・ 対応事項の洗い出しとスケジュールの策定

#### Phase 3

研修企画と動画作成

- ・ 社内向けの研修用動画の内容検討
- ・ 研修用動画の作成

#### Phase 4

研修実施

- ・ 動画展開と社内への周知
- ・ 今後のロードマップを見据えた振り返り

### 成果

プロシエリングの活用により従業員へのダイバーシティ理解促進に着手し、少ないリソースの中でも研修の実施や必要な対応事項の洗い出しができた。

- 1) ダイバーシティ&インクルージョンへの理解が進み、従業員向けの研修動画の作成など施策策定
- 2) ダイバーシティ理解と社内浸透両方の観点での課題特定
- 3) ダイバーシティ&インクルージョンを実現していくためのロードマップを策定

## 社会インパクト

- 資源循環型地域を実現するための構想
- 企業向けプロモーションとアプローチ強化による大企業連携の機会創出

### 背景・課題

ごみの82.6%を再資源化、資源リサイクル率12年連続日本一を達成し、2018年第2回ジャパンSDGsアワードを自治体で唯一受賞（内閣官房長官賞）した鹿児島県大崎町。今後は資源循環における後工程が強大大崎町システムを活かし、生産～物流における前工程を担う大企業と連携することで「サーキュラーエコノミーを実現する実証実験の場」としての「資源循環型大崎町サーキュラーヴィレッジの実現」を目指すピクチャーを具体的な構想におとしていくフェーズであった。具体的な構想を描き、大企業連携を仕掛けていくために、一般社団法人大崎町SDGs推進協議会参加企業である合作株式会社とプロ人材の連携によりプロジェクトとして推進することになった。



### 支援内容

<プロ人材A>  
ソフトバンク株式会社にて、経営企画部門の部長として100億円単位の事業投資・新規事業開発、構造改革PMO(200億円のコスト削減/人員シフト)等経験者。

<プロ人材B>  
ソニーミュージックエンターテイメントで企業広報企画、ソネットではPostPetにてマルチメディアグランプリを受賞、マーチャンダイジングで50億円程の市場を創出するなど企画～コミュニケーションデザイン実行と幅広い企画実績保有者。

<プロ人材C>  
大手～ベンチャーの経営者/CXO/経営企画/新規事業開発部を相手に、成長戦略/新規事業/マーケティング/戦略人事/M&A/コーポレートブランディングなどのプロジェクトの戦略策定～チーム組成～PMなど経験者。

#### Phase 1

現状把握

- 大崎町システムの把握
- 目指したい世界観のヒアリング

#### Phase 2

リサーチと構想案検討

- 共創可能な対象ターゲットの検討
- 大企業ニーズをふまえた構想案ディスカッション

#### Phase 3

大企業向けプロモーション

- 共創の対象となる企業向けプロモーションの企画立案
- ウェビナーを通じたプロモーション実施

#### Phase 4

大企業との共創に向けた機会創出

- 共創可能性のある企業とのディスカッション及び連携可能性の創出

### 成果

プロシエアリングの活用により「サーキュラーヴィレッジ大崎町」構想が完成。共創可能性のある大企業に向けたプロモーション実施と共創に向けた機会創出に繋がった。

- 1) 共創可能性のある大企業のニーズをふまえた構想が完成
- 2) 共創可能性のある大企業のニーズをふまえたプロモーションが実現
- 3) 共創可能性のある大企業への認知度拡大と連携可能性の創出（継続中）

## 改訂履歴

改訂箇所	改訂日	改訂内容
マテリアリティ3 「持続可能な経営を実現する強靱な経営体制」	2022年8月24日	「持続可能な成長を実現する強靱な経営体制」へと表現を変更。
価値創出項目 「地方中小企業と地域社会の経済活動促進」	2022年8月24日	価値創出項目「社会課題解決のための地域やセクターを超えた共創」に集約。 ※いずれもGRIスタンダードにおける「地域経済での存在感」「地域コミュニティ」に基づく項目であるため集約
価値創出項目 「質の高い業務委託プロジェクト管理」	2022年8月24日	価値創出項目「プロ人材活用による企業変革促進と収益の改善」に集約。 ※いずれもGRIスタンダードにおける「経済パフォーマンス」「間接的な経済インパクト」「ビジネスモデルのレジリエンス」に基づく項目であるため集約

※上記改訂により、当社価値創出項目は19項目から17項目へと集約されております。

# 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	<b>本社</b> 東京都渋谷区神宮前3-21-5 サーキュレーションビル ForPro <b>東北支社</b> 宮城県仙台市青葉区国分町1-4-9 enspace <b>北信越支社</b> 石川県金沢市本町2-15-1 ポルテ金沢 10F <b>東海支社</b> 愛知県名古屋市中区錦1-17-13 名興ビルディング 2F <b>関西支社</b> 大阪府大阪市北区大深町3-1 グランフロント大阪 8F K828 <b>中国支社</b> 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 20F <b>四国支社</b> 高知県高知市帯屋町1丁目12-1 石村ビル2F <b>九州支社</b> 福岡県福岡市博多区中洲3-7-24 Gate's中洲 11F
代表者	代表取締役社長 久保田 雅俊
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/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SaaS「PROBASE」 1分でフリーランスとして活躍できる可能性がわかる「フリーランス診断」 副業/複業時代の新しい働き方メディア「nomad journal」 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エアリング「SOCIAL DEVELOPMENT by CIRCULATION」
従業員	社員218名（2022年4月末日時点）
実績	累積稼働プロジェクト数 11,769件、累積取引企業数 3,777社（2022年7月末日時点）

## TOPICS

- 2014 東京都渋谷区に株式会社サーキュレーションを設立  
マイクロソフトと、経営者300名を招聘してのベンチャーサミットを共同開催
- 2015 東急不動産と連携し、東京・丸の内に、業界最大規模の500坪スペースを展開する  
コワーキングスペースの企画・運営に参画  
ベストベンチャー北尾賞※受賞  
※日本を代表する7,000社のベンチャーの中から、最も志が高い会社に付与される賞
- 2016 内閣府・みずほ情報総研と共同し「地方創生セミナー」を実施  
※全国47都道府県の人材活用プロジェクトメンバー聴講  
東京大学・IBMとの共同開発プロジェクトがカットオーバー  
※業界初のAIツールを活用したマッチングサービスを展開
- 2017 関西支社、東海支社、九州支社をオープン。地方創生への取り組みを本格始動  
副業/複業時代の新しい働き方メディア「nomad journal」をリリース  
経済産業省の人材力強化研究会に代表久保田が有識者として登壇
- 2018 プロフェッショナルの為のオープンオフィス「ForPro」を開設  
地元企業の支援強化に向けて地方金融機関30行との業務提携を発表
- 2019 5拠点目となる北信越支社をオープン  
ブランドメッセージ「知のめぐりをよくする。」を発表、ロゴ・HPをリニューアル  
6拠点目となる東北支社をオープン
- 2020 7拠点目となる中四国支社をオープン  
初のTVCM放映開始
- 2021 東京証券取引所マザーズ（現グロース）へ上場
- 2022 8拠点目となる四国支社をオープン  
※「ガイアの夜明け」、NHK、NHK WORLD、日本経済新聞、プレジデント、  
その他テレビ・ラジオ出演、ビジネス誌、新聞などのメディア掲載実績多数。

公式CMはこちら



知のめぐりをよくなる。

～機会格差をなくし、人の可能性を最大化する～

