

BRIDGE REPORT



伊藤 文隆 社長 COO

アクシスコンサルティング株式会社(9344)



企業情報

市場	東証グロース市場
業種	サービス業
代表取締役社長 COO	伊藤 文隆
所在地	東京都千代田区麹町 4-8 麹町クリスタルシティ 6F
決算月	6 月
HP	https://axc-g.co.jp/

株式情報

株価	発行済株式数(期末)		時価総額	ROE(実)	ROA(実)
1,320 円	5,062,050 株		6,681 百万円	8.6%	8.8%
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
41.00 円	3.1%	100.51 円	13.1 倍	677.22 円	1.9 倍

*株価は 8/28 終値。2026 年 6 月期決算短信より。

業績推移

決算期	売上高	営業利益	経常利益	当期純利益	EPS	DPS
23 年 6 月	4,342	673	644	418	99.15	0.00
24 年 6 月	4,665	833	831	502	101.26	0.00
25 年 6 月	5,271	210	219	321	64.12	35.00
26 年 6 月	8,289	492	497	288	57.92	35.00
27 年 6 月(予)	9,600	800	780	500	100.51	41.00

*単位:百万円。予想は会社側予想。24 年 6 月期まで連結、25 年 6 月期は非連結。26 年 6 月期以降は連結。

アクシスコンサルティング株式会社の 2026 年 6 月期決算概要、2027 年 6 月期業績予想などをお伝えします。

目次

[今回のポイント](#)

- [1. 会社概要](#)
 - [2. 中期経営計画](#)
 - [3. 2026 年 6 月期決算概要](#)
 - [4. 2027 年 6 月期業績予想](#)
 - [5. 伊藤社長のメッセージ](#)
 - [6. 今後の注目点](#)
- [＜参考:コーポレート・ガバナンスについて＞](#)

今回のポイント

- 28 年 6 月期を最終年度とする 3 か年の中期経営計画を推進中。現在の主力領域であるコンサルファーム向け人材紹介に加え、成長ポテンシャルの高い事業会社向け人材紹介およびスキルシェアを新たな収益の柱として育成する。数値目標としては、2028 年 6 月期「売上高 100 億円、時価総額 100 億円」を掲げている。
- 2026 年 6 月期の売上高は前期比 57.3%増の 82 億 89 百万円。事業会社からの案件獲得が順調に進展しスキルシェアが大幅な伸長。人材紹介も 2 桁の増収。営業利益は同 134.3%増の 4 億 92 百万円。増収に伴い売上総利益は同 58.7%増。成長戦略に沿い計画通り人的投資や広告宣伝投資を積極的に行い販管費も増加したが、これを吸収し大幅な増益。AI の浸透でハイエンド人材需要が拡大する中、人的投資によるフロント人材の確保や広告宣伝投資による認知度向上等の効果が売上・利益の拡大に繋がった。単体でも前期比 52.2%増収、同 147.5%営業増益となった。四半期ベースでは営業利益は 2 四半期連続で過去最高を更新した(26 年 6 月期第 3 四半期より連結決算に移行。前期比はインベストメントブリッジが計算した参考値)。
- 2027 年 6 月期の売上高は前期比 15.8%増の 96 億円、営業利益は同 62.4%増の 8 億円の予想。拡大するハイエンド人材需要を確実に取り込むため、人的資本投資を継続する。入社決定人数、稼働人数は堅調な増加を予想。人材紹介の平均売上単価は前期の大型案件の反動を勘案し、巡航速度への回帰を見込んでいる。2027 年 6 月期より配当方針を「純資産配当率(DOE)5%を下限」から、「純資産配当率(DOE)5%または配当性向 40%のうち高い方を基準」に変更した。配当は前期比 6.00 円/株増加の 41.00 円/株を予定。予想配当性向は 40.8%。
- 伊藤 文隆 社長 COO に、株主・投資家へのメッセージを同った。「26 年 6 月期は大幅な増収増益で修正計画も上回る事ができました。日本では DX が未だ十分には進んでいない中で AI が急速に浸透してきたことで、多くの企業が DX にも AI にも対応していかなければならない状況にあり、十分な知識や実績を持つハイエンド人材への需要は今後もますます増大すると思われます。27 年 6 月期も戦略的投資を効率的に実行し、こうした需要を確実に取り込むことで、大幅な増収増益を計画しています。成長力の高い事業会社向け人材紹介及びスキルシェアに注力するとともに、M&A や業務提携を通じてソリューション領域を拡張し、人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダ解決を総合支援するプラットフォームへの進化を目指してまいりますので、是非引き続き当社を応援していただきたいと思います」とのことだ。
- 戦略投資が確実に収益に結びつき始めている。26 年 6 月期、第 1 四半期の TVCM 放映で認知度を高めた上で、第 2 四半期以降はデジタルマーケティングを中心とした面談機会の創出へ投資を集中したところ、認知向上から集客への運動がスムーズに機能し、人材紹介面談数は大きく増加。並行して即戦力人材を中心としたフロント部門の強化に注力した結果、入社決定人数も V 字回復を遂げた。加えて、AI を活用して有効な面談を優先的に実施するなどの施策も、入社決定人数の増加に寄与しているということで、広告宣伝、人的資本、DX・IT 投資という戦略投資全てが奏功したことは高く評価されよう。AI がコンサルティング業界に及ぼす影響については様々な見方があるようだが、同社が今後注力する事業会社向け人材紹介及びスキルシェアは、需要は確実に増大していくものと見込まれる。もちろん競争も激しくはなるだろうが、「業界トップクラスのスキルデータベース」という競争優位性を活かしてどの程度のスピード感で需要を取り込んでいくのか大いに注目していきたい。

1. 会社概要

MISSIONに「人が活きる、人を活かす。～人的資本の最大化・最適化・再配置～」を掲げ、複雑な経営課題の解決が必要な企業に対し、豊富なデータベースから選定した経営課題の解決に資する最適な戦略実現人材(※)を、人材紹介とスキルシェアの両面から提供し企業の成長を支援している。「業界トップクラスのスキルデータベース」「経営アジェンダにワンストップで対応可能なサービス展開」「戦略実現人材との中長期的な連携」を競争優位性とする。

※戦略実現人材

戦略の構想にとどまらず、現場を動かし、成果に導く力を持つ、戦略的思考と実行力を兼ね備えたプロフェッショナル人材。同社に情報登録されているハイエンド人材について、コンサルファームや事業会社に紹介・情報提供する際、経営課題解決のための「戦略実現人材」と同社では定義している。

※ハイエンド人材

同社ではコンサルファームや事業会社から求められるスキルのうち「コンサル」「DX・IT」「CxO」について、それぞれに「豊富な経験」の定義を定め、いずれかひとつ以上に当てはまる人材を「ハイエンド人材」としている。

分野	「豊富な経験」の定義
コンサル	大手ファームにおいて、マネージャー以上の役職経験者(現役含む)
AI・DX・IT	大手ファームや事業会社におけるAIやDX関連プロジェクトの経験者(PMまたは推進経験者)
CxO	一定規模以上の事業会社におけるCxO経験者

【1-1 上場までの沿革】

2002年4月、山尾幸弘氏(現 アクシスコンサルティング株式会社 代表取締役会長 CEO)がハイエンド人材領域における人材紹介の展開を目的に、アクモス株式会社のグループ会社としてアクシスコンサルティング株式会社を設立。ハイエンド人材領域の正社員採用サービスを開始した。2009年9月、MBOにより親会社であるアクモス株式会社より独立。2016年6月にスキルシェアを推進するフリーコンサルサービス「フリーコンサル Biz(現 AXIS Solutions)」の提供を開始した。ハイエンド人材に特化した人材紹介と、フリーコンサルタントを活用することで機動的なプロジェクト推進が可能なスキルシェアが企業のニーズを取り込み収益が拡大。2023年3月、東証グロース市場に上場した。

【1-2 理念・ビジョン】

以下のMISSION、VISION、VALUE、CORPORATE STATEMENTを掲げている。

MISSION	人が活きる、人を活かす。～人的資本の最大化・最適化・再配置～
VISION	事業を通じて、新しい価値を創造し、すべての人が生き活きと働く社会創りをめざします。
VALUE	Professional プロフェッショナルとして顧客の期待を超えよう 常に自分自身をアップデートしよう Respect お互いの違いを尊重し、認め合おう 多様な個性を融合し、柔軟に連携しよう Try 失敗を恐れず、挑戦しよう 過去の慣習にとらわれず、積極的に行動しよう Enjoy 何事も前向きに捉えよう 人生を豊かにするために、もっと仕事を楽しもう
CORPORATE STATEMENT	あらゆる課題は、人で解決する。

【1-3 事業環境と同社の役割・目指す姿】

(1) 同社を取り巻く事業環境

① 経営アジェンダ解決に向けた人材の不足

近年、グローバル競争の激化、テクノロジーの進展、人口減少といった環境変化のなかで、企業には社会の課題解決と新しい価値やイノベーションの創出が求められている。しかし、多くの企業において高度化・複雑化する経営アジェンダ(※)を解決するための AI/DX/IT 人材や経営人材(CxO)が不足しているのが現状である。独立行政法人情報処理推進機構の「DX 白書 2023」によれば約 9 割の企業において DX/IT 人材が不足しており、独立行政法人労働政策研究・研究機構「人への投資と企業戦略に関するパネル調査」(2023 年 10 月)によれば、約 4 割の企業において経営人材(CxO)が不足している。

特に生成 AI については、大企業での導入は進んでいるものの、個人利用に留まるケースが多い。また、業務効率化には寄与している一方で、顧客満足度向上や売上・利益に直結する経営アジェンダの解決に向けた効果は限定的であるのが現状で、AI 活用を推進できる人材需要は極めて大きい。

加えて、近年の経営アジェンダは、従来の IT 化やコスト削減といった業務効率中心で個々に解決すべきものから、複数領域にまたがる高度で複雑なものへと変化している。企業にはこうした経営アジェンダに対し、組織を横断して対応する仕組みが求められている。

これらの課題を解決するには、人材を資源(Human Resources)ではなく、資本(Human Capital)と捉え、不足、偏在するコンサルタントなど高いレベルの専門性と能力を持った人材の価値を最大限に引き出すとともに、経営課題ごとに人的資本を最適配置し、活用する仕組みが必要である。

※経営アジェンダ

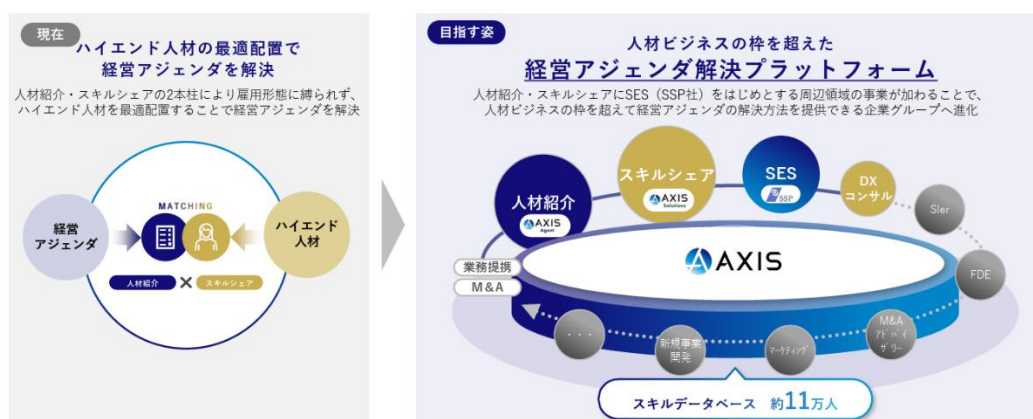
「経営課題」の総体を示す上位概念としての用語。現代では経営課題が高度で複雑に絡み合っており、経営アジェンダの解決にはプロフェッショナルな人材の活用が必要である。

(2) 同社の役割・事業機会・目指す姿

こうした事業環境下、豊富なデータベースから選定した最適な戦略実現人材、ハイエンド人材を、人材紹介とスキルシェアの両面から効果的に配置するソリューションを提供することで、高度化する経営アジェンダを解決に導き、企業の成長を支援することが同社の役割である。

特に直近では、AI 活用を推進できる人材需要が急速に高まるなか、同社のスキルデータベースでは AI 関連人材の登録者数・プロジェクト実施件数がともに増加している。AI 活用の高度化は、その導入・運用を支える専門人材へのニーズを押し上げ、コンサルティング需要の拡大につながる。同社では、ハイエンド人材との中長期的な関係を軸に、人材紹介とスキルシェアの両基盤を活かしてこの成長を取り込んでいく考えだ。

また、今後はスキルデータベースを拡充しつつ、M&A や業務提携を通じてソリューション領域を拡張し、人材紹介・スキルシェアにとどまらず、人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダ解決を総合支援するプラットフォームへの進化を目指している。



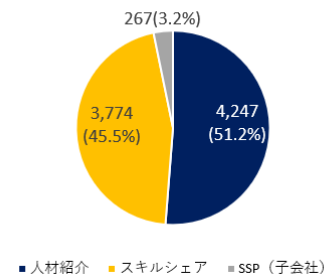
(同社資料より)

【1-4 事業内容】**(1) サービスラインアップ**

ヒューマンキャピタル事業の単一セグメント。主なサービスは、「人材紹介」と「スキルシェア」の 2 つ。2026 年 2 月に「経営課題解決に資するソリューション領域の拡張」に向けた M&A の第一弾として、システム開発・運用支援事業を展開する株式会社サン・システムプランニング(SSP 社)を子会社化した。スキルシェアに分類している。



サービス別売上構成（単位：百万円、26/6期連結）



(同社資料より)

① 人材紹介

ハイエンド人材領域における転職に伴う正社員採用サービス「AXIS Agent」を提供している。

転職希望者の獲得は、自社運営の登録サイトや外部の転職サイト運営企業の求職者情報を利用したスカウトのほか、自社の人材データベース登録人材とのコミュニケーションを通じて行っている。

顧客を「コンサルファーム」と「事業会社」に区分している。2026 年 6 月期の人材紹介売上 4,247 百万円(単体売上高構成 52.9%)のうち、コンサルファーム向けが 39.2%、事業会社向けが 13.7%。

コンサルファーム向けにおいては、マネージャー以上の転職紹介に強みを有している。支援した転職者からフリーコンサルの発注も多数受注しており、人材紹介とスキルシェアのシナジーも創出している。

事業会社向けでは、事業会社に経営層、デジタル・DX領域等のハイエンド人材などを紹介している。コンサルの登録人材の約半数は事業会社へ転職している。

いずれの顧客の場合も、同社のキャリアアドバイザーが転職希望者とコンサルファーム及び事業会社との橋渡しを担っている。蓄積されたナレッジやノウハウをベースに、コンサルファームや事業会社への転職において、その後のコンサルタントのキャリアパスについて適切な提案を行っている。

特に事業会社では、経営アジェンダの高度化・複雑化によりハイエンド人材の需要が増加している。ハイエンド人材も事業会社で自身の経験を活かしたい意向が強い。今後の案件増加に向けては、事業会社における認知度向上が必要と考えている。

② スキルシェア

フリーコンサルサービス「AXIS Solutions」とスポットコンサル「AXIS Advisors」を提供している。

2026 年 6 月期のスキルシェア売上 3,774 百万円(単体売上高構成 47.1%)のうち、コンサルファーム向けが 28.7%、事業会社向けが 18.4%。

◎フリーコンサルサービス「AXIS Solutions」

コンサルファームの案件や事業会社の戦略・DX 課題に、実績のあるコンサルファーム出身で独立してフリーランスとなったコンサルタント(フリーコンサルタント)を紹介する。コンサルファーム、事業会社とも最適なハイエンド人材を活用することができる。

顧客はフリーコンサルタントを活用することで機動的なプロジェクト推進が可能になり、フリーコンサルタントは同社ネットワークによる継続的な案件受注及び独自性や自由度の高い案件への参画が可能となっている。

役務提供を受ける顧客企業(コンサルファーム、事業会社)と同社間で業務委託に関する基本契約及び案件ごとの個別契約を締結し、同社とフリーコンサルタントとの間で個別案件に係る業務委託契約を締結して、フリーコンサルタントが顧客企業の案件に参画する。

一部プロジェクトでは、コンサル経験のある同社社員がプロジェクト・マネジメントを行い、複数のフリーランス人材の活用や他社連携をすることで、柔軟にプロジェクトチームを運用し、大規模かつ複雑な案件も受注が可能な体制を構築している。

◎スポットコンサル「AXIS Advisors」

事業会社の経営課題や事業課題等について、短期間かつ手軽にコンサルタントに相談できるサービス。

コンサルファームに在籍している現役コンサルタントもしくはコンサルタント経験者とのマッチングを提供する。企業側は、市場調査等のスポット案件に活用可能なほか、経営課題や事業課題を解決したいが外部コンサルティングを利用したことがないスタートアップなどが、試みに活用したいと考えた際に、1 回 30 分からの依頼が可能であるため手軽に利用できる。副業を志向するコンサルタントは、スキマ時間に自身の知見やスキルを副業に活用することができる。

企業の経営者や担当者は、同社が提供するデジタルプラットフォームに相談内容を登録した後、コンサルタントをデジタルプラットフォーム上で募集又は指名し、マッチングしたコンサルタントと事業内容や課題等を事前にすり合わせたうえでミーティングを実施する。コンサルタントが同サービスを利用する場合は、デジタルプラットフォームに登録のうえ、依頼者の相談内容を確認して個別の相談案件にエントリーし、依頼者からのオファーを受諾してミーティングを実施する。

③子会社:株式会社サン・システムプランニング

前述したように、同社では、今後、スキルデータベースを拡充しつつ、M&A や業務提携を通じてソリューション領域を拡張し、人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダ解決を総合支援するプラットフォームへ進化することを目指している。

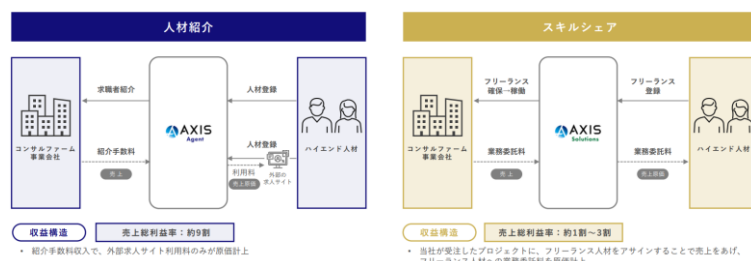
「経営課題解決に資するソリューション領域の拡張」に向けた M&A では、DX コンサル企業、Sier・SES を対象としているが、その第一弾が、2026 年 2 月に子会社化したシステム開発・運用支援事業を展開する SSP 社だ。

SSP 社の有する技術力および顧客基盤と、アクシスコンサルティングが強みとするハイエンド人材の調達力、案件創出力および営業力を組み合わせることにより、既存事業領域における付加価値向上および収益機会の拡大が可能と考えている。

(2)ビジネスモデル・収益構造

人材紹介は、コンサルファームや事業会社からの紹介手数料が売上となり、外部求人サイトの利用料のみが売上原価に計上される。売上総利益率は約 9 割。紹介した人材が求人企業に入社後一定期間内に自己都合により退職した場合は、紹介手数料の一部を返金する契約となっている。紹介手数料は基本的に入社が決定した人材の年収の 35%だが、案件によってはそれ以上の契約となる場合もある。主要 KPI は平均売上単価と入社決定人数(※)。

スキルシェアは同社が受注したプロジェクトに、フリーランス人材をアサインした際のコンサルファームや事業会社からの業務委託料が売上となり、フリーランス人材へ支払う業務委託料が売上原価に計上される。売上総利益率は約 1~3 割。主要 KPI は平均受注単価と稼働人数。



(同社資料より)

※入社決定人数

人材紹介における KPI のひとつ。量と質でいう量の指標。入社が確定した人数のことを指し、これにより売上が立つ。

※稼働人数

同社が受託している案件すべてに対して、何人がアサインしているかを示している。

(3)ポジショニング

人材紹介とスキルシェアの両輪により、経営アジェンダに即した人的資本配置の最適化を実現する唯一無二のポジションを確立している。

ブティック系や中小の人材紹介会社は中堅・中小コンサルや事業会社向けが顧客の中心で、求職者層は若手コンサルタントまたは第二新卒で案件単価が相対的に低いが、同社の場合は、BIG4 在籍者の 3 割が登録する業界随一のデータベースと取引基盤を構築しているため、求職者はマネージャーからエグゼクティブ層が中心で高単価であり、顧客基盤のクオリティーは極めて高い。また、一般的な人材紹介社は人材紹介モデルに依存しているため紹介した人材を顧客企業が採用した時点で終点となる。これに対し同社では、人材紹介で蓄積したハイエンド人材約 11 万人分のスキルデータベースをスキルシェアで活用できる。加えて、人材紹介とスキルシェアの両領域を横断的に展開し、経営アジェンダに対して最適な人材を、顧客企業のリソースに応じて最適に配置することができるため、顧客ニーズに応じた人的資本配置の柔軟性が高く、顧客満足度向上に繋がっている。マネタイズ

ポイントが「採用」にとどまらない点も独自のポジショニングが産み出す優位性となっている。

● 人材サービス業界ポジショニングマップ



(同社資料より)

【1-5 競争優位性】

「1. 業界トップクラスのスキルデータベース」「2. 経営アジェンダにワンストップで対応可能なサービス展開」「3. 戦略実現人材との中長期的な連携」が同社の競争優位性である。

(1) 業界トップクラスの「スキルデータベース」

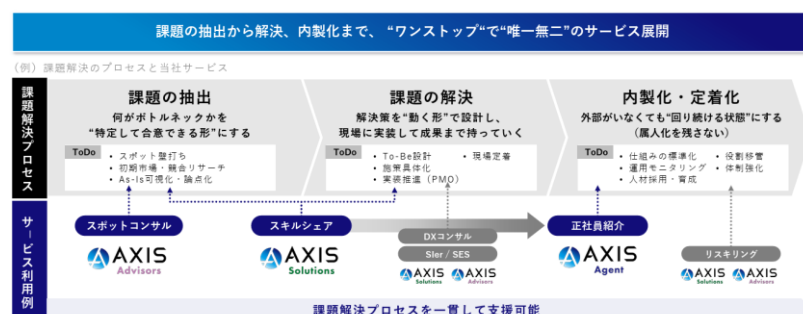
ハイエンド人材に特化した人材紹介プラットフォームとして、業界トップクラスとなるハイエンド人材 11 万人分のスキルデータベースを蓄積している。「属性」「成長性」「質の高さ」が大きな強みである。

属性としては、AI・DX・IT 人材が 25%、戦略・CxO 人材が 22%など、高度なスキルを有する人材が多数登録。

同社の主要顧客 23 社における登録者数の増加率は業界平均 10%を上回る 20%と高成長を続けており、2031 年 6 月期には 4 万人を目標としている。2026 年 6 月時点で、デロイト・トーマツコンサルティング、EY ストラテジー・アンド・コンサルティング、KPMG コンサルティング及び PwC コンサルティングの BIG4 コンサルファームに在籍するコンサルタントの 33%、約 5,800 人が同社に登録しており、これは業界トップシェア。2031 年 6 月期末には 2 人に 1 人となる約 14,000 人を目標としている。

(2) 経営アジェンダにワンストップで対応可能なサービス展開

外部の知見を成果が出る仕組みに落とし込み、標準化・役割移管までを設計する。課題の抽出、課題の解決、内製化・定着化までをスポットや常駐含めて最適な体制で伴走し、ワンストップで支援する。最終的に顧客が自社で運用・管理できる状態へ移行させることが可能である。



(同社資料より)

(3) 戦略実現人材との中長期的な連携

戦略実現人材のキャリアのあらゆる段階で伴走し、一度の転職や案件紹介で終わらない中長期的な関係を構築している。キャリアを重ね、採用権限を持つに至った戦略実現人材が、発注者として人材にかかる課題解決を同社へ依頼するケースが増加しており、安定的かつ収益性の高い収益基盤の構築が進んでいる。

BRIDGE REPORT



(同社資料より)

【1-6 株主還元】

株主に対する利益還元を経営の重要課題の1つとして認識しており、各事業年度の業績とともに、企業体質の強化と将来の事業展開に備えるための内部留保の充実等を総合的に勘案しつつ、安定的な配当を行うことを基本方針としている。

利益成長を株主還元へより適切に反映するとともに、安定的かつ継続的な株主還元を実現するため、2027 年 6 月期より配当方針をそれまでの、「純資産配当率(DOE)5%を下限」から、「純資産配当率(DOE)5%または配当性向 40%のうち高い方を基準」に変更した。

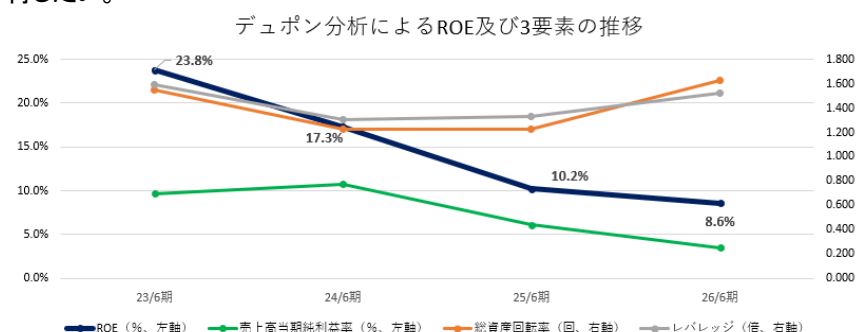
認知度及び投資魅力を高めるため、株主優待制度も実施している。基準日を毎年 12 月末日(中間期末)とし、100 株以上保有の株主にデジタルギフト 1,000 円分を贈呈する。

【1-7 ROE 分析】

	23/6 期	24/6 期	25/6 期	26/6 期
ROE (%)	23.8	17.3	10.2	8.6
売上高当期純利益率(%)	9.64	10.77	6.09	3.47
総資産回転率(回)	1.550	1.226	1.222	1.629
レバレッジ(倍)	1.593	1.307	1.330	1.521

* 23/6 期～24/6 期は連結、25/6 期は非連結、26/6 期は連結。

日本企業の一般的な目標と言われている 8%は超過しているものの、売上高当期純利益率の低下を主要因に ROE も低下傾向にある。27 年 6 月期の売上高当期純利益率は 5.2%の予想。先行投資を回収して 28 年 6 月期に向けた一段の収益性向上に期待したい。



2. 中期経営計画

28 年 6 月期を最終年度とする 3 か年の中期経営計画を推進中。次の 3 か年、最終 31 年 6 月期への飛躍に備えた構造改革期間と位置付けるとともに、更にその先の長期成長イメージも示している。

※以下、売上及び利益目標などは、一部 2026 年第 3 四半期からの連結決算への移行を反映していない非連結の数値。

(1)成長戦略

現在の主力領域であるコンサルファーム向け人材紹介に加え、成長ポテンシャルの高い事業会社向け人材紹介およびスキルシェアを次の成長の柱として育成し、中長期的な企業価値の飛躍に向けた構造的転換を本格化させる。

そのために、広告投資 10～15 億円、DX・IT 投資 5 億円、人的資本投資(採用)10～15 億円の合計約 30 億円の先行投資で競争優位性を高める。

● 中期経営計画（26/6期～28/6期）の全体像



（同社資料より）

より巨大な市場を背景に持つ事業会社向け人材紹介・スキルシェアを、注力領域として拡充していく。事業会社向け人材紹介およびスキルシェアの売上高及び売上総利益構成比は大きく上昇し、売上規模拡大・収益性向上に繋げる考えである。

* 事業会社向け人材紹介およびスキルシェアの構成比

	25/6 期	28/6 期（計画）	31/6 期（計画）
売上高構成比	60%	約 65%	約 77%
売上総利益構成比	33%	約 44%	約 63%

一方、コンサルファーム市場も引き続き魅力的な市場であり、登録者数の更なる拡大を目指す。

戦略①人材紹介

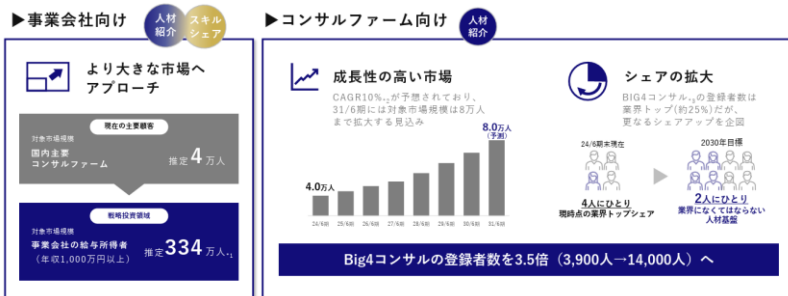
◎事業会社向け人材紹介

事業会社への転職を希望するハイエンド人材が多く集まる同社には、AI・DX 化等を背景に多くの事業会社からの相談件数が増加している。現在の主要顧客である国内主要コンサルファームの対象市場規模は約 4 万人。これに対し、事業会社の年収 1,000 万円以上の給与所得者数は推定 334 万人と、潜在的な市場規模は極めて大きく、各種施策により市場開拓を推進する。比較的手軽に利用しやすいスキルシェアを事業会社との接点とし、その後、人材紹介を含む幅広いサービスを提供できるのも同社の強みである。

◎コンサルファーム向け人材紹介

年率 10%程度の高い成長が見込まれ、31 年 6 月期には対象市場規模は 8 万人と予想している。引き続きデータベースの「属性」「成長性」「質の高さ」という強みを磨き上げ、BIG4 コンサルの登録者数を 26 年 6 月期末の約 5,800 人（3 人にひとり）から、2030 年には 14,000 人（2 人にひとり）まで 3.5 倍増加させ、更なるシェア向上を図る。

BRIDGE REPORT



(同社資料より)

戦略②スキルシェア

フリーコンサルサービス「AXIS Solutions」は、機動的なプロジェクト推進が可能なることから評価が高く、着実にニーズを取り込んでいる。加えて、これまでは、プロジェクトごとに個々のフリーコンサルタントに依頼し、同社営業社員が品質管理も担う体制であったが、プロジェクト・マネジメントに強みを持つ自社コンサルを採用し、フリーコンサルと組み合わせたハイブリッド体制を導入する。案件の専門性に適した人材を複数アサインすることで大規模プロジェクトへの対応が可能になるほか、大手ファーム等においてプロジェクト・マネジメント経験豊富なコンサル人材による品質管理の向上を図る。システム導入・データサイエンス・AIなど、より専門性を有するSESやAIエンジニアリング会社とのアライアンスを積極的に推進する。

(2)直近の取り組み・施策

①登録者獲得に向けた施策

圧倒的なシェアをさらに拡大する。

コンサルファーム向け人材紹介における圧倒的なシェアのさらなる拡大のためには、引き続き登録者数の獲得が必要であり、デジタル広告、Web集客、CxO-Pass、AXIS Advisorsなどの各種施策を推進している。

②人員の拡充・育成

事業会社向け売上高の拡大及びコンサルファーム向けの圧倒的なシェアをさらに拡大する。

フロント部門の増員に向けリファラルの強化や認知度の向上に取り組んでいる。

採用と並行して、キャリアアドバイザー育成支援システムを導入し、育成支援にも注力している。人材紹介においては、登録人材数の拡大とともに、いかに多くの紹介案件を成立させることができるかがカギとなる。登録人材の経験、資質を把握したうえで、今後のキャリアの方向性をアドバイスしたり、適切な案件を提供したりするには、キャリアアドバイザーのカウンセリング能力が極めて重要であり、優秀なキャリアアドバイザーの育成は同社成長のためには不可欠である。同システムは、育成対象者に対して部門責任者が指導するのに加え、経験豊富なテクニカルコーチが伴走するというもの。

部門責任者はラインマネジメントとしてパーパスの浸透、労務管理、目標設定・KPI管理など組織としての拡張性と再現性を向上させる。テクニカルコーチは求人セレクトや提案に関する業務アドバイスを実施することでナレッジを共有し、属人性を解消する。このほか、オンボーディング研修や職種別研修をはじめとする教育研修制度の充実、学習を促進する各種補助制度の整備、知識や意欲をともに高める土壌となる学習コミュニティの開設なども実施している。

定着に向けては、柔軟なキャリアパスや働き方(副業・兼業等)を支援するキャリアオーナーシップ制度を導入しているほか、フルフレックス制度など働きやすい環境づくり、1on1ミーティングによるコミュニケーションの拡充にも注力している。

③マーケティング施策

ハイエンド人材における同社認知度のさらなる向上を図るため、積極的なプロモーション発信を進める。

オウンドメディアでは、ハイエンドを含む全層に向けて、日々の情報収集に役立つ最新ビジネストレンドやキャリアノウハウなどの厳選したコンテンツを発信しているほか、若手から中堅の現役コンサルタントに向けて、スキル深化やキャリア構築ノウハウのTIPSを提供するウェビナーを開催している。YouTubeでは、若手から中堅の現役コンサルに向け、CxO・独立・副業・フリーランスといったキャリア体験談を中心に情報を発信している。

④AI readyの状態を作る組織変革

AIを使いこなす組織文化の醸成にも取り組んでいる。

共通基盤の上に4段階の育成モデルを設計し、まず全コンサルタントを対象に基礎リテラシーの習得と実践トレーニングの機会を提供するための研修を実施。Rank2 までを全社員必達ラインとしている。

その上で、Rank3「自動化できる」、Rank4「展開できる」達成者に対しては、AI 活用度を評価基準に組み込む。Rank4 は会社側が指名した社員のみが対象となる。

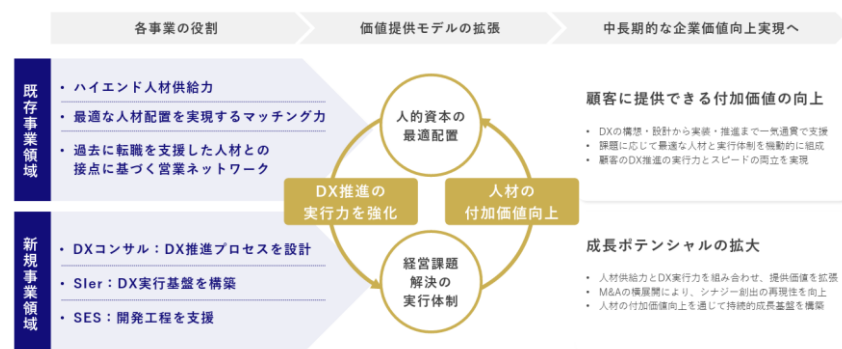
AI 活用度を KPI 化し、積極的に取り組む社員をより高く評価することにより、全社員が AI を利用することが当たり前の環境を構築する。

(3)M&A 戦略

2031 年 6 月期「売上高 200 億円、営業利益 37 億円」を掲げている同社は、M&A も選択肢の 1 つとして活用しながら持続的な成長投資を実行していく考えだ。

①成長に向けた M&A の目的

既存事業の強みである人材供給力と需要創出力を起点に、M&A を活用することで、DX 推進プロセスの上流(コンサルティング)から下流(開発工程の支援)までを担う体制を強化する。これにより人材の最適配置に留まらず、顧客の DX 課題解決を実行する支援領域へと事業を拡張し、企業価値向上の実現を図る。



(同社資料より)

②M&A のターゲット

「既存事業の規模拡大」と「経営課題解決に資するソリューション領域の拡張」の2軸で検討している。同社の人材供給力・営業基盤とのシナジー効果を重視しながら、ロールアップ型の M&A による成長を志向している。

「既存事業の規模拡大」においては、人材紹介業者やフリーランス仲介業者等、人材関連企業をターゲットとする。優秀なフロント部門人員を獲得するほか、同社及び買収先双方のデータベースや紹介先の共有による販路拡大を図る。また、買収先は同社のノウハウを共有することによる仕組化で効率を向上させることができる。

「経営課題解決に資するソリューション領域の拡張」においては、DX コンサル企業、Sier・SES を対象とする。人材の最適配置による支援モデルを基盤に、DX コンサル等の実行型ソリューションを取り込むことで、経営課題に対する支援領域を段階的に拡張する。買収先は、同社のデータベース活用により人的リソースを確保することができるほか、案件の安定的な獲得を見込むことができる。

③同社ならではの PMI によるバリューアップ

一般的にロールアップに際しては、「稼働率が安定しない」「単価が上がらない」「人材が集まらない」といった点がボトルネックとなりがちだが、同社の場合、ハイエンド人材紹介で培ってきた人材供給力と案件創出力により、M&A 対象となる DX コンサルや Sier・SES の抱えるこうした成長制約を構造的に解消し、ロールアップ後の成長戦略を設計から実行まで一貫して推進することができる。

④ロールアップ型 M&A 第1号案件をリリース

2026 年 2 月に M&A の第一弾として、株式会社サン・システムプランニング (SSP 社) を子会社化した。

SSP 社は 1981 年の設立。長年にわたり大手企業を中心とした安定した顧客取引基盤を有し、主にサーバーインフラ領域を中心としたシステム開発・運用支援事業を展開している。コア技術を持つ人材を多く抱えており、希少性の高い Non Stop Server(※)領

域に強みを有している。多くの取引が長期にわたり継続しており、堅牢な事業基盤を背景に、直近においても堅調な業績推移を示している。

※Non Stop Server

ハードウェアやソフトウェアの故障時でもシステムを停止させない高性能サーバー。24 時間 365 日稼働が必須の金融・決済システムやミッションクリティカルな環境で、極めて高い可用性とデータ整合性を確保する。

(子会社化の背景、期待するシナジー)

SSP 社の有する技術力および顧客基盤と、アクシスコンサルティングが強みとするハイエンド人材の調達力、案件創出力および営業力を組み合わせることにより、既存事業領域における付加価値向上および収益機会の拡大が可能と考えている。ロールアップ型 M&A の第 1 号案件として位置付け、今後の M&A のモデルケースとしていく。

⑤M&A による事業領域の拡張

SSP 社の M&A は、M&A 基本方針のうち、「事業領域の拡張」に位置付けられる取り組みである。開発・実装領域のリソースを内製化することで、DX 推進における提案可能なソリューションの拡張に繋げる。

人材紹介・スキルシェアにとどまらず、人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダ解決を総合支援するプラットフォームへの進化を目指す同社にとって、M&A は極めて重要な戦略である。

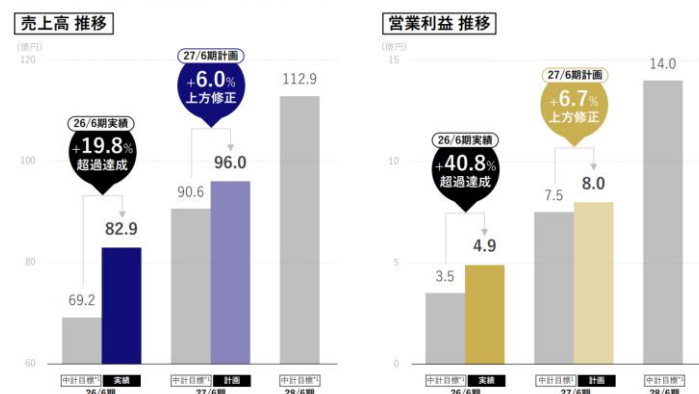


(同社資料より)

(4) 中期経営計画の進捗(2026 年 6 月期末時点)

中期経営計画初年度となる 26 年 6 月期は、戦略投資の効果発現と AI 社会の進展によるハイエンド人材需要の拡大を追い風に、計画値を大きく上回って着地した。27 年 6 月期も、良好な事業環境を踏まえ、中期経営計画の目標値を上方修正した。

● 中期経営計画 (26/6期～28/6期) の進捗



(同社資料より)

27 年 6 月期以降の課題としては、以下のようなポイントを挙げている。

* 成長基盤の拡大

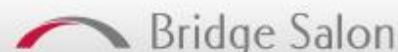
決定人数・稼働人数の積み上げを継続し、SSP 社を起点とした今後の M&A による連携拡大も検討する。

* 構造改革投資の位置づけ

人的資本投資は最優先で継続する。広告宣伝はデジタルマーケティング中心の集客施策を実施。DX は 26 年 6 月期に整えた基盤の活用フェーズへ移行する。

* 28 年 6 月期に向けた収益化論点(営業利益成長への転換)

BRIDGE REPORT



26 年 6 月期は戦略投資先行により営業利益率は未だ改善途上である。売上総利益の拡大、生産性の向上、業務基盤の効率化を通じて投資効果を営業利益成長へつなげる。

(5) 資本・財務戦略

① 安定した財務基盤

26 年 6 月末、現預金 33 億円、有利子負債 3 億円で 30 億円のネットキャッシュを保有する。自己資本比率は 59.5%。この安定した財務基盤を活用して成長投資を実行する。

規律ある投資実行のために、手元の必要流動性、資本構成、返済余力などを継続的に確認し、財務健全性を管理する。

② キャッシュアロケーションと EPS 及び DPS の成長

安定した財務基盤をベースに、中長期的な収益拡大に資する投資を実行。創出したキャッシュを再投資と株主還元に向け振り向ける。収益力向上に伴う EPS の増大と合わせ、新たに配当性向も加味した配当方針により、DPS の増加にも繋げていく。

(6) 成長ロードマップと数値目標

28 年 6 月期までの 3 年間でフェーズ 1、31 年 6 月期までの 3 年間でフェーズ 2 としている。

フェーズ 1 では、既存事業の拡大と利益率改善に向け、事業会社向け人材紹介・スキルシェアを第 2 成長曲線の柱として育成し、戦略投資の効果をトップライン成長と収益化へつなげる。

フェーズ 2 では、提供価値の拡張と利益成長を目指す。既存事業である人材紹介とスキルシェアを成長曲線の柱としながら、M&A や提携により解決可能な機能の補完・拡充を継続し、経営アジェンダの解決領域を広げていく。



(同社資料より)

2028 年 6 月期は「売上高 100 億円、時価総額 100 億円」を必達目標としている。

2031 年 6 月期は「売上高 200 億円、営業利益 37 億円、当期純利益 24 億円、ROE28.7%」を掲げている。

	24/6 期	25/6 期	26/6 期 (予)	26/6 期 (実)	27/6 期 (計画 1)	27/6 期 (計画 2)	28/6 期 (計画)	31/6 期 (計画)	CAGR
売上高	4,665	5,271	6,920	8,289	9,060	9,600	11,290	20,000	+23.1%
人材紹介	3,161	2,768	3,790	4,247	4,760	4,760	5,770	-	-
スキルシェア	1,504	2,502	3,130	3,774	4,300	4,300	5,520	-	-
SSP	-	-	-	267	-	540	-	-	-
営業利益	833	210	350	492	750	800	1,400	3,700	+24.0%
営業利益率	17.9%	4.0%	5.1%	5.9%	8.3%	8.3%	12.4%	18.5%	-

* 単位: 百万円、24/6 期は連結、25/6 期は非連結、26/6 期以降は連結。CAGR は 24/6 期から 31/6 期への成長率、同社資料を基にインベスメントブリッジが計算。27/6 期(計画 2)は修正計画。

3. 2026年6月期決算概要

【3-1 業績概要】

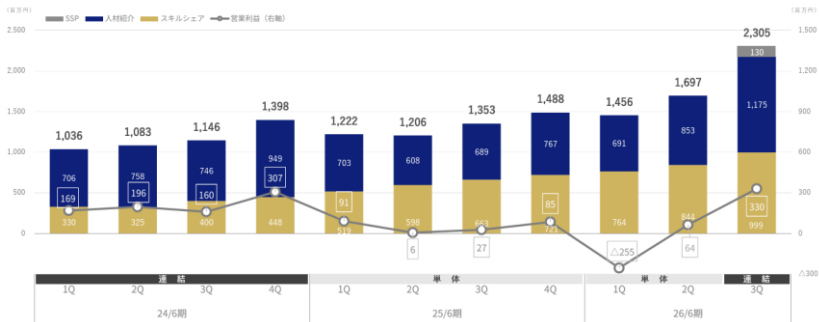
	25/6期	構成比	26/6期	構成比	前期比	予想比
売上高	5,271	100.0%	8,289	100.0%	+57.3%	+3.6%
売上総利益	2,857	54.2%	4,534	54.7%	+58.7%	－
販管費	2,646	50.2%	4,041	48.8%	+52.7%	－
営業利益	210	4.0%	492	5.9%	+134.3%	+7.1%
経常利益	219	4.2%	497	6.0%	+126.9%	+8.2%
当期純利益	321	6.1%	288	3.5%	-10.3%	+20.2%

* 単位: 百万円。25/6期は非連結、26/6期は連結。前期比はインベストメントブリッジが計算した参考値。

* 26/6期 3Q から連結決算に移行。以下の前期比は非連結決算の 25/6 期との比較をインベストメントブリッジが計算して記述。

大幅な増収増益、修正予想も上回る

売上高は前期比 57.3%増の 82 億 89 百万円。事業会社からの案件獲得が順調に進展しスキルシェアが大幅な伸長。人材紹介も 2 桁の増収。営業利益は同 134.3%増の 4 億 92 百万円。増収に伴い売上総利益は同 58.7%増。成長戦略に沿い計画通りの人的投資や広告宣伝投資を積極的に行い販管費も増加したが、これを吸収し大幅な増益。
AI の浸透でハイエンド人材需要が拡大する中、人的投資によるフロント人材の確保や広告宣伝投資による認知度向上等の効果が売上・利益の拡大に繋がった。単体でも前期比 52.2%増収、同 147.5%営業増益となった。
四半期ベースでは営業利益は 2 四半期連続で過去最高を更新した。



(同社資料より)

【3-2 サービス別動向】

◎売上高(単体)

	25/6期	構成比	26/6期	構成比	前期比	予想比
人材紹介	2,768	52.5%	4,247	52.9%	+53.4%	+12.1%
スキルシェア	2,502	47.5%	3,774	47.1%	+50.8%	+20.6%
合計	5,271	100.0%	8,021	100.0%	+52.2%	+15.9%

* 単位: 百万円

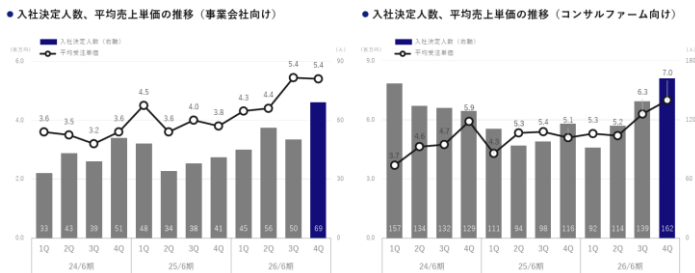
◎KPI

		25/6期	26/6期	前期比	予想比
人材紹介入社決定人数	コンサルファーム向け	419	507	+21.0%	-18.0%
	事業会社向け	161	220	+36.6%	-13.0%
	合計	580	727	+25.3%	-16.5%
フリーコンサルタント稼働人数	－	1,568	2,522	+60.8%	+28.9%

* 求職者が求人企業に入社後一定期間内に自己都合により退職した場合、紹介手数料の一部を返金する契約を締結しているが、当該返金対象となった場合も入社決定人数に含めている。なお、人材紹介(正社員採用サービス)の一部取引について外部提携する場合があるが、当該提携先で決定した場合は、入社決定人数に含めていない。
フリーコンサルタントの稼働人数は月次稼働人数の合計。

(1)人材紹介

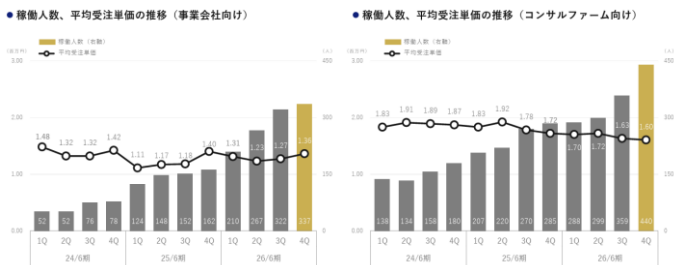
売上高は前期比 53.4%増の 42 億 47 百万円。
主要顧客である大手コンサルティングファームの採用需要が回復基調となるなか、同社が強みとするマネージャー以上の採用支援案件を安定的に獲得するとともに、パートナークラスや大型案件の成約も寄与した。AI の進展等により企業の経営アジェンダが高度化・複雑化するなか、解決を担うハイエンド人材への需要が構造的に拡大していることを反映したものと考えている。事業会社向けサービスについても営業体制の強化や顧客基盤の拡大が進み、入社決定人数は予想を下回ったものの堅調に推移した。平均年収及び平均手数料率は高水準を維持し、平均売上単価は過去最高水準となった。



(同社資料より)

(2)スキルシェア

売上高は前期比 50.8%増の 37 億 74 百万円。
企業の DX・AI 関連需要拡大を背景に、営業体制の強化及び新規顧客の開拓が奏功し、稼働人数は継続的に増加した。高い受注単価を維持しながら既存顧客との取引拡大も進み、四半期売上高は 10 四半期連続で過去最高を更新した。
26 年 2 月に子会社化した SSP 社を連結業績に取り込んだ。同社が有するシステム開発・保守・運用に関する技術力を加えることで、ハイエンド人材サービスとの連携を進め、開発・実装領域まで含めた経営アジェンダ解決を支えるサービス提供体制の強化を推進している。



(同社資料より)

【3-3 財務状態とキャッシュ・フロー】

◎主要BS

	25 年 6 月末	26 年 6 月末	増減		25 年 6 月末	26 年 6 月末	増減
流動資産	3,982	4,592	+610	流動負債	878	1,772	+894
現預金	2,999	3,387	+388	仕入債務	253	430	+177
売上債権	733	1,103	+370	固定負債	311	517	+206
固定資産	532	1,071	+539	負債合計	1,189	2,290	+1,101
有形固定資産	219	222	+3	純資産	3,325	3,374	+49
無形固定資産	144	492	+348	利益剰余金合計	1,800	1,912	+112
投資その他の資産	168	356	+188	負債純資産合計	4,515	5,664	+1,149
資産合計	4,515	5,664	+1,149	借入金	366	317	-49

* 単位: 百万円。25/6 末は非連結、26/6 末は連結。増減はインベストメントブリッジが計算。

BRIDGE REPORT



◎キャッシュ・フロー

	25/6 期	26/6 期	増減
営業 CF	-183	1,049	1,232
投資 CF	-139	-312	-173
フリーCF	-322	737	1,059
財務 CF	298	-416	-714
現金同等物残高	2,999	3,319	320

* 単位: 百万円。25/6 期は非連結、26/6 期は連結。

【3-4 トピックス】

(1) 合同会社デロイトトーマツより入社実績を評価され表彰

2026 年 6 月、合同会社デロイトトーマツがパートナー企業への感謝と功績を称えて開催する「感謝の会」において、「Top Partner DIAMOND」「Top Recruiter DIAMOND」「Women's Empowerment Partner GOLD」「Strategic Partner DIAMOND」を受賞した。このアワードは、合同会社デロイトトーマツのコンサルティング領域のキャリア採用において、高い成果を残した企業および個人を表彰するもの。

同社はハイエンド人材領域における採用支援を通じて、合同会社デロイトトーマツの人材獲得に貢献してきた実績が評価され、最も多くの人社実績を実現したとして「Top Partner DIAMOND」を受賞。また、個人部門においても、最も多くの人社実績を実現した担当者として同社コンサルタントが「Top Recruiter DIAMOND」に選出された。

そのほかにも、多くの女性入社実績を実現したとして「Women's Empowerment Partner GOLD」や、戦略的に重要な領域で最も多くの人社実績を実現したとして「Strategic Partner DIAMOND」にも選出され、合計 4 部門での受賞となった。

(2) 副業 CxO マッチングサービス「CxO-Pass」登録者 2,000 名を突破

2026 年 6 月、株式会社 StartPass と共同で提供する、スタートアップと経営人材をつなぐマッチングサービス「CxO-Pass」において、登録 CxO 候補者が 2,000 名を突破したことを受け、「CxO-Pass DB」の正式提供を開始した。

「CxO-Pass DB」の主な実績は以下の通り。

- ・登録 CxO 候補者数: 2,000 名以上
- ・毎月の登録増加数: 約 150 名
- ・登録人材属性: 約 30% が BIG4・外資系コンサルティングファーム出身者またはスタートアップ CxO 経験者
- ・面談リクエスト返信率: 60% 以上 (2026 年 6 月時点)
- ・面談実施までの期間: 平均約 2 週間

4. 2027 年 6 月期業績予想

【4-1 業績予想(連結)】

	26/6 期	構成比	27/6 期	構成比	前期比
売上高	8,289	100.0%	9,600	100.0%	+15.8%
営業利益	492	5.9%	800	8.3%	+62.4%
経常利益	497	6.0%	780	8.1%	+56.7%
当期純利益	288	3.5%	500	5.2%	+73.3%

* 単位: 百万円。予想は会社側予想。

2 桁の増収増益

売上高は前期比 15.8% 増の 96 億円、営業利益は同 62.4% 増の 8 億円の予想。

拡大するハイエンド人材需要を確実に取り込むため、人的資本投資を継続する。入社決定人数、稼働人数は堅調な増加を予想。人材紹介の平均売上単価は前期の大型案件の反動を勘案し、巡航速度への回帰を見込んでいる。

2027 年 6 月期より配当方針を「純資産配当率(DOE)5%を下限」から、「純資産配当率(DOE)5%または配当性向 40%のうち高い方を基準」に変更した。配当は前期比 6.00 円/株増加の 41.00 円/株を予定。予想配当性向は 40.8%。

【4-2 各サービスの見通し】

◎売上高

	26/6 期	構成比	27/6 期(予)	構成比	前期比
人材紹介	4,247	52.9%	4,760	52.5%	+12.1%
スキルシェア	3,774	47.1%	4,300	47.5%	+13.9%

* 単位:百万円

◎KPI

		26/6 期	27/6 期(予)	前期比
人材紹介入社決定人数	コンサルファーム向け	507	560	+10.5%
	事業会社向け	220	270	+22.7%
	合計	727	830	+14.2%
フリーコンサルタント稼働人数	-	2,522	2,860	+13.4%

* 求職者が求人企業に入社後一定期間内に自己都合により退職した場合、紹介手数料の一部を返金する契約を締結しているが、当該返金対象となった場合も入社決定人数に含めている。なお、人材紹介(正社員採用サービス)の一部取引について外部提携する場合があるが、当該提携先で決定した場合は、入社決定人数に含めていない。フリーコンサルタントの稼働人数は月次稼働人数の合計。

(1)人材紹介

売上高は前期比 12.1%増の 47 億 60 百万円の予想。
平均年収及び平均手数料率はハイエンド人材市場における適正な水準を維持。
コンサルティングファーム向けにおいては、コンサルティング業界の良好な事業環境を受け、入社決定人数は成長路線への回帰を見込む。
事業会社向けにおいては広告宣伝投資と営業体制強化を新規顧客開拓に繋げ、入社決定人数を大きく伸ばす計画。
平均売上単価については、コンサルティングファーム向け・事業会社向けともに 26 年 6 月期の高単価案件の影響から低下を想定。標準的な平均売上単価を設定している。

(2)スキルシェア

売上高は前期比 13.9%増の 43 億円の予想。
1人当たり平均受注単価は前期並みと適正な水準を維持するとともに、DX・AI 関連需要の拡大を背景に 26 年 6 月期に積極採用したフロント部門人員の通期寄与で、稼働人数は大幅に拡大する見通し。

【4-3 戦略的投資計画】

広告宣伝投資約 4 億円、DX・IT 投資約 1 億円、人的資本投資約 5 億円の合計 10 億円を計画している。
拡大する需要を着実に取り込むため、フロント人員を中心とした人的資本への重点投資を継続。広告宣伝は 26 年 6 月期に実施した認知度向上のための TVCM は行わずデジタルマーケティングによる集客施策に注力する。DX・IT 投資は生産性向上に向けた AI 活用を強化する計画。

	26/6 期 実績	27/6 期 計画
3年間投資額 (26/6期～28/6期) 約30億円	11億円	10億円 ・ 人的資本投資の水準を維持しつつ、26/6期に基盤構築が進んだDX投資は効率化を図る ・ 広告宣伝、DX・IT、人的資本で総額10億円を投じる計画
広告宣伝投資 約15億円	4億円	4億円 ・ 認知施策への投資は抑制し、求職者との面談機会の創出に向けたデジタルマーケティングを強化 ・ 26/6期に構築したデジタルマーケティング運用基盤を活かし、効率的な集客を推進
DX・IT投資 約5億円	2億円	1億円 ・ 26/6期に構築した会員ポータル機能拡充と、AI活用への投資を継続 ・ 面談対応力の拡大と生産性向上に注力する計画
人的資本投資 (自社採用) 約10億円	5億円	5億円 ・ フロント部門人員の増強(人材紹介・スキルシェアともに採用を継続) ・ マネジメント体制強化に向けた責任者採用を進め、組織基盤を強化

(同社資料より)

5. 伊藤社長からのメッセージ

伊藤 文隆 社長 COO に、株主・投資家へのメッセージを伺った。

上期には営業損失を計上したこと、株主・投資家の皆様の中には、通期の着地について心配される方もいらっしゃったと思いますが、26 年 6 月期は大幅な増収増益で修正計画を上回ることができました。AI の浸透でハイエンド人材需要が拡大する中、人的投資によるフロント人材の確保や広告宣伝投資による認知度向上等の効果が売上・利益の拡大に繋がりました。日本では DX が未だ十分には進んでいない中で AI が急速に浸透してきたことで、多くの企業が DX にも AI にも対応していかなければならない状況にあり、十分な知識や実績を持つハイエンド人材への需要は今後もますます増大すると思われます。

27 年 6 月期も戦略的投資を効率的に実行し、こうした需要を確実に取り込むことで、大幅な増収増益を計画しています。

成長力の高い事業会社向け人材紹介及びスキルシェアに注力するとともに、M&A や業務提携を通じてソリューション領域を拡張し、人材紹介・スキルシェアにとどまらず、人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダ解決を総合支援するプラットフォームへの進化を目指してまいりますので、是非引き続き当社を応援していただきたいと思います。

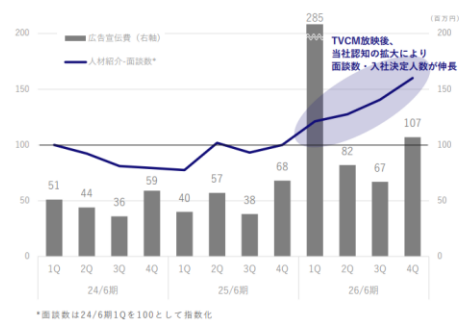
6. 今後の注目点

戦略投資が確実に収益に結びつき始めている。26 年 6 月期は第 1 四半期に TVCM 放映で認知度を高めた上で、第 2 四半期以降はデジタルマーケティングを中心とした面談機会の創出へ投資を集中したところ、認知向上から集客への運動がスムーズに機能し、人材紹介面談数は大きく増加。並行して即戦力人材を中心としたフロント部門の強化に注力した結果、入社決定人数も V 字回復を遂げた。加えて、AI を活用して有効な面談を優先的に実施するなどの施策も、入社決定人数の増加に寄与しているという事で、広告宣伝、人的資本、DX・IT 投資という戦略投資全てが奏功したことは高く評価されよう。

AI がコンサルティング業界に及ぼす影響については様々な見方があるようだが、同社が今後注力する事業会社向け人材紹介及びスキルシェアの需要は確実に増大していくものと見込まれる。もちろん競争も激しくはなるだろうが、「業界トップクラスのスキルデータベース」という競争優位性を活かしてどの程度のスピード感で需要を取り込んでいくのか大いに注目していきたい。

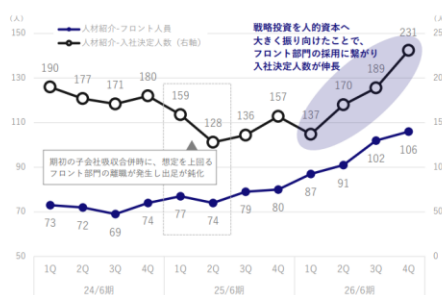
● 広告宣伝投資推移

26/6期は1QのTVCM放映で認知度を高めた上で、2Q以降はデジタルマーケティングを中心とした面談機会の創出へ投資を集中。認知向上から集客への運動がスムーズに機能した結果、面談数・入社決定人数ともに力強い上昇基調を描いている。



● 人的資本投資推移

26/6期においては戦略投資のアロケーションを見直し、即戦力人材を中心としたフロント部門の強化に注力。その結果、入社決定人数のV字回復の実現につながった。



(同社資料より)

<参考:コーポレート・ガバナンスについて>

◎組織形態、取締役、監査役の構成

組織形態	監査等委員会設置会社
取締役	8名、うち社外取締役3名(うち独立役員3名)
監査等委員	3名、うち社外取締役2名(うち独立役員2名)

◎コーポレート・ガバナンス報告書

最終更新日: 2025 年 9 月 26 日

<基本的な考え方>

当社は創業以来、理念経営を推進しており、「人が活きる、人を活かす。」を企業理念として掲げ、事業を通じて、新しい価値を創造し、すべての人が生き活きと働く社会創りをめざしております。

企業を取り巻く環境は大きく変化し、社会の課題解決と新しい価値やイノベーションの創出が求められております。当社は、そのような変化に向けて、当社のパーパス(存在意義)をコーポレートステートメント「あらゆる課題は、人で解決する。」に込め、全社一丸となって持続可能な未来に新しい企業価値を提供するべく事業を展開しております。当社は、社会へ貢献できるサービスを提供することで、継続的に収益を拡充し、企業価値を向上させ、株主をはじめとしたステークホルダーの利益を最大化するために、コーポレート・ガバナンスの確立が不可欠であると認識しております。

<コーポレート・ガバナンス・コードの各原則に基づく開示>

当社は、コーポレートガバナンス・コードの基本原則をすべて実施しております。

本レポートは情報提供を目的としたものであり、投資勧誘を意図するものではありません。また、本レポートに記載されている情報及び見解は当社が公表されたデータに基づいて作成したものです。本レポートに掲載された情報は、当社が信頼できると判断した情報源から入手したものです。その正確性・完全性を全面的に保証するものではありません。当該情報や見解の正確性、完全性もしくは妥当性についても保証するものではなく、また責任を負うものではありません。本レポートに関する一切の権利は(株)インベストメントブリッジにあり、本レポートの内容等につきましては今後予告無く変更される場合があります。投資にあたっての決定は、ご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。

Copyright(C) Investment Bridge Co.,Ltd. All Rights Reserved.