

答えは、人を出す。

アクシスコンサルティング株式会社

中長期での経営方針

(事業計画及び成長可能性に関する事項)

2026/8/14

©2026 Axis Consulting Corporation

証券コード：9344

目次

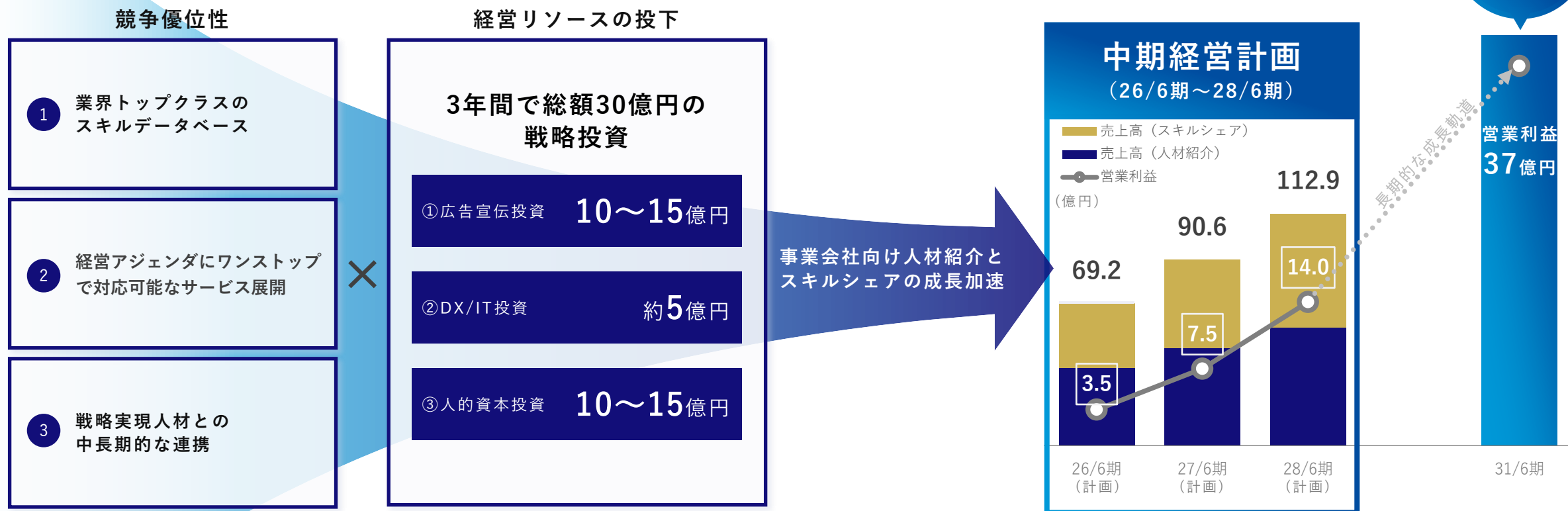
01	中期経営計画の進捗	P03
02	エグゼクティブサマリー	P08
03	会社概要	P13
04	市場環境	P21
05	成長戦略	P25
06	資本・財務戦略	P35
07	Appendix	P39

中期経営計画の進捗

中期経営計画（26/6期～28/6期）の全体像

事業会社向け人材紹介及びスキルシェアを、次の成長の柱としてスケールアップさせるために、総額30億円の戦略投資を実行し、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

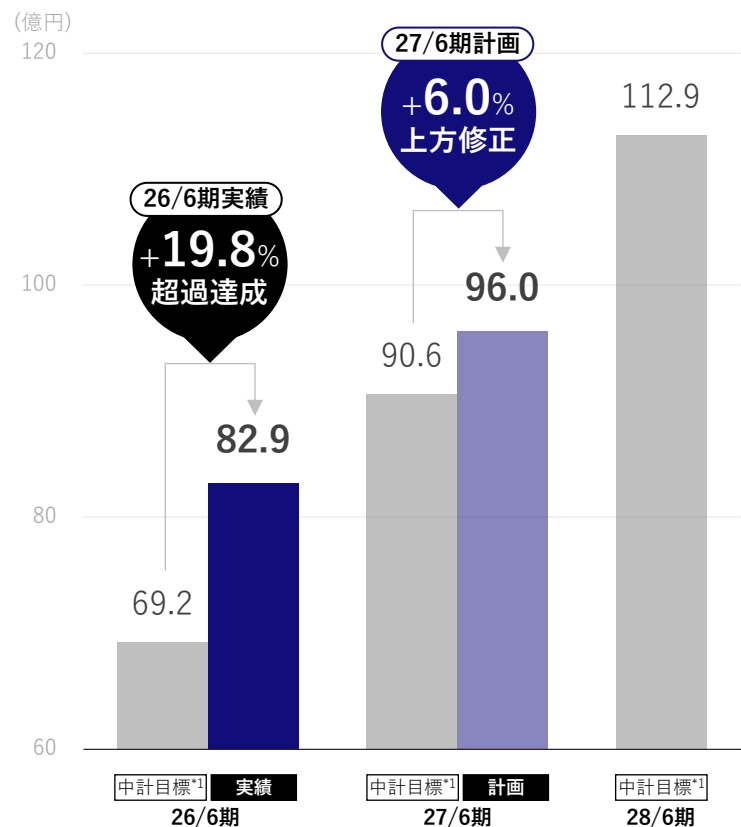


中期経営計画の進捗 | 26/6期実績は計画を大幅に上回り、27/6期計画も上方修正

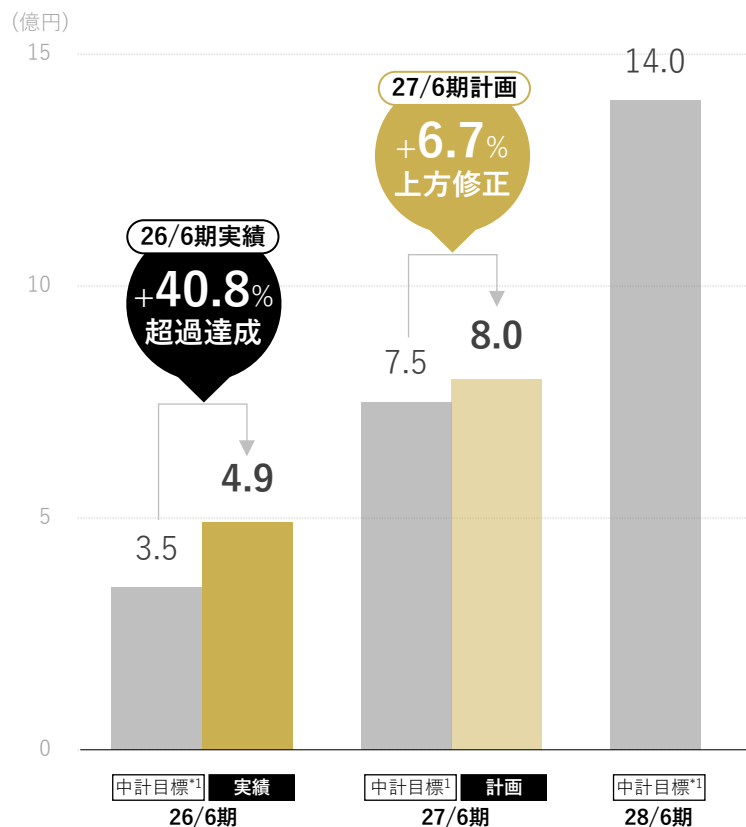
中期経営計画初年度となる26/6期は、戦略投資の効果発現とAI社会の進展によるハイエンド人材需要の拡大を追い風に、計画値を大きく上回って着地した。27/6期も、良好な事業環境を踏まえ、中期経営計画の目標値を上方修正している。

● 中期経営計画（26/6期～28/6期）の進捗

売上高 推移



営業利益 推移



01 (26/6期実績) 売上・利益ともに超過達成

戦略投資（広告宣伝・人的資本・DX/IT）効果の早期発現に加え、AI社会の進展に伴うハイエンド人材需要の構造的な拡大を追い風に、売上高・営業利益ともに中計目標値を上回る着地となった。

02 (27/6期計画) 良好な事業環境により上方修正

人的資本投資を中心に戦略投資の成果が持続的に積み上がっており、良好な事業環境も追い風となって事業成長の確度が高まっている。こうした状況を踏まえ、27/6期計画を中期経営計画目標値から上方修正した。

03 (中期経営計画の達成に向けて) 戦略投資の実行

人的資本投資と広告宣伝で成長基盤を拡充し、DX/IT投資やAI活用で生産性向上を図る。収益構造の強化を通じて、戦略投資の成果を営業利益成長へ確実に結びつける。

*1 | 中計目標/中期経営計画目標値：2025/5/14「2025年6月期 第3四半期 決算説明資料」にて公表した目標数値。<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9344/tdnet/2615414/00.pdf>

中期経営計画の進捗 | 主要KPIと28/6期に向けた課題

成長性・収益性は26/6期の期初計画を上回って着地した。
人材紹介・スキルシェア・戦略投資の各領域で、28/6期中期経営計画達成に向けて、引き続き課題に取り組んでいく。

● KPI振り返り

区分	項目	中計目標（期初計画）	26/6期実績	評価
成長性	売上高 YoY成長率	69.2億円 YoY+31.3%	82.8億円 YoY+57.3% ^{*1}	◎
収益性	営業利益 営業利益率	3.5億円 5.1%	4.9億円 5.9%	○
投資	戦略投資額（単年）	10億円	11億円	○
株主還元	配当性向 DOE	40%と5%のいずれか高い方	— ^{*2} 5.2%	○

● 進捗状況と27/6期以降の課題

区分	26/6期のポイント	27/6期以降の課題・方向性
中計初年度の進捗 （成長基盤の拡大）	- 人材紹介は需要回復と大型案件の取り込みにより決定人数が伸長 - スキルシェアはDX/AI需要を背景に稼働人数が増加 - SSP子会社化により開発・実装領域の対応機能を補完	決定人数・稼働人数の積み上げを継続し、SSPを起点とした今後のM&Aによる連携拡大も検討
構造改革投資の位置づけ （戦略投資先行の初年度）	広告宣伝・DXへの配分を抑え、人的資本へ重点シフト	人的資本投資は最優先で継続、広告宣伝はデジタルマーケティング中心の集客施策へ、DXは26/6期に整えた基盤の活用フェーズへ
28/6期に向けた収益化論点 （営業利益成長への転換）	戦略投資先行により営業利益率は未だ改善途上	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

^{*1} | 当社は26/6期中に連結会計へ移行したため、連結業績82.8億円と単体の期初計画である69.2億円を単純計算した数値になります。

^{*2} | 26/6期は配当性向を基準にしていなかったため非表示としています。

©2026 Axis Consulting Corporation 6

戦略投資実績 | 戦略投資を人的資本へ再配分し、フロント部門の採用を推進

良好な採用環境に加え、広告宣伝投資において認知度・集客力の双方で着実な効果が得られたことから、予算を人的資本投資へと再配分し、フロント部門の採用を強化した。27/6期においても堅調な事業環境を踏まえ、人的資本投資を継続する。

	26/6期		27/6期
	期初計画	実績	計画
3年間投資額 (26/6期～28/6期) 約 30億円 ^{*1}	10億円	11億円 - 広告宣伝への配分を抑え、人的資本へアロケーションをシフト - 期初計画比+1億円の11億円を投資	10億円 人的資本投資の水準を維持しつつDX投資を効率化
広告宣伝投資 約 15億円 ^{*1}	5億円	4億円 - 認知獲得施策とデジタル集客施策を並行して実施 - 事業会社向けの認知向上と求職者流入の両面で成果を確認	4億円 - 認知施策への投資は抑制 - 求職者との面談機会創出に向けたデジタルマーケティングを強化
DX・IT投資 約 5億円 ^{*1}	2億円	2億円 - 会員ポータル機能の拡充とAI活用を推進 - フロント部門人員の生産性向上と人材データベースの基盤整備につながった	1億円 - 会員ポータル機能の拡充とAI活用への投資を継続 - 面談対応力の強化と生産性向上を図る
人的資本投資 (自社採用) 約 10億円 ^{*1}	3億円	5億円 フロント部門の即戦力人員を中心とした58名の採用費とその人件費	5億円 - フロント部門人員の増強 - マネジメント体制強化に向けた責任者採用

^{*1} | 2025/5/14 「2025年6月期 第3四半期 決算説明資料」にて公表した数値。<https://ssl4.eir-parts.net/doc/9344/tdnet/2615414/00.pdf>

エグゼクティブサマリー

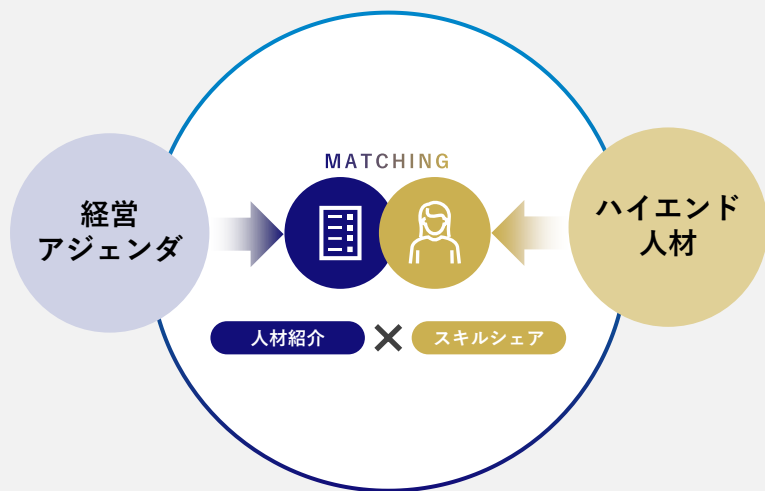
目指す姿 | 経営アジェンダ解決プラットフォームへの進化

AI社会のハイエンド人材を軸にスキルデータベースを拡充しつつ、M&A・業務提携を通じて提供機能を広げることで、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。

現在

ハイエンド人材の最適配置で 経営アジェンダを解決

人材紹介・スキルシェアの2本柱により雇用形態に縛られず、
ハイエンド人材を最適配置することで経営アジェンダを解決



目指す姿

人材ビジネスの枠を超えた 経営アジェンダ解決プラットフォーム

人材紹介・スキルシェアにSES（SSP社）をはじめとする周辺領域の事業が加わることで、
人材ビジネスの枠を超えて経営アジェンダの解決方法を提供できる企業グループへ進化



事業機会 | AI社会の到来で、ハイエンド人材不足は今後も拡大

技術進展により更に高度化・複雑化する経営アジェンダに対し、解決可能なハイエンド人材の不足が深刻化しており、外部人材の活用・検討を迫られる企業が増えている。

社会的背景

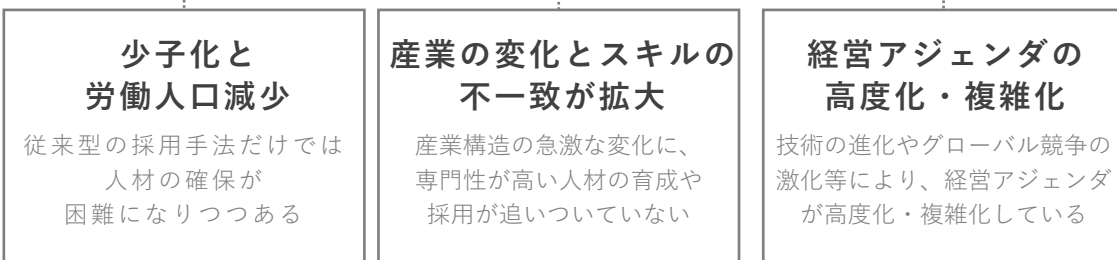
ハイエンド人材の不足が深刻化し、外部活用を検討する企業が増加

AIなどの技術進展により更に複雑化する
経営アジェンダを解決可能な
ハイエンド人材が不足



要因① 人材の数・質が低下

要因② 経営アジェンダの 高度化・複雑化



AIの浸透は当社にとって成長機会

AIを活用・推進できる専門人材が不足しており、
ハイエンド人材を最適配置する当社にとって追い風

1 AIツールでデータ分析を行い、
自社の事業に活かせる従業員が
不足していると感じている企業の割合

66.5%^{*1}

2 現場の知見と基礎的AI知識を持ち、
自社へAI導入を推進できる従業員が
不足していると感じている企業の割合

69.6%^{*1}

3 IT人材を業務委託で活用したことがある
または検討中の企業の割合

59.6%^{*2}

*1 | 出所：IPA「DX動向2026 4.4.AI関連人材の充足状況」

*2 | 出所：パーソルホールディングス株式会社・パーソルイノベーション株式会社「lotsful」共同調査「ITデジタル領域のフリーランスや副業人材の受け入れに関する実態調査」（2025/3/27発表）

成長戦略の実行と並行して財務戦略・株主還元も進め、中長期的な企業価値の向上を目指す

スキルデータベースの拡大とM&Aによる機能拡充を軸とする成長戦略に、財務戦略・株主還元を連動させることで、それぞれがEPSの成長・PERの向上・株主還元の充実に寄与し、中長期的な企業価値の最大化を実現する。

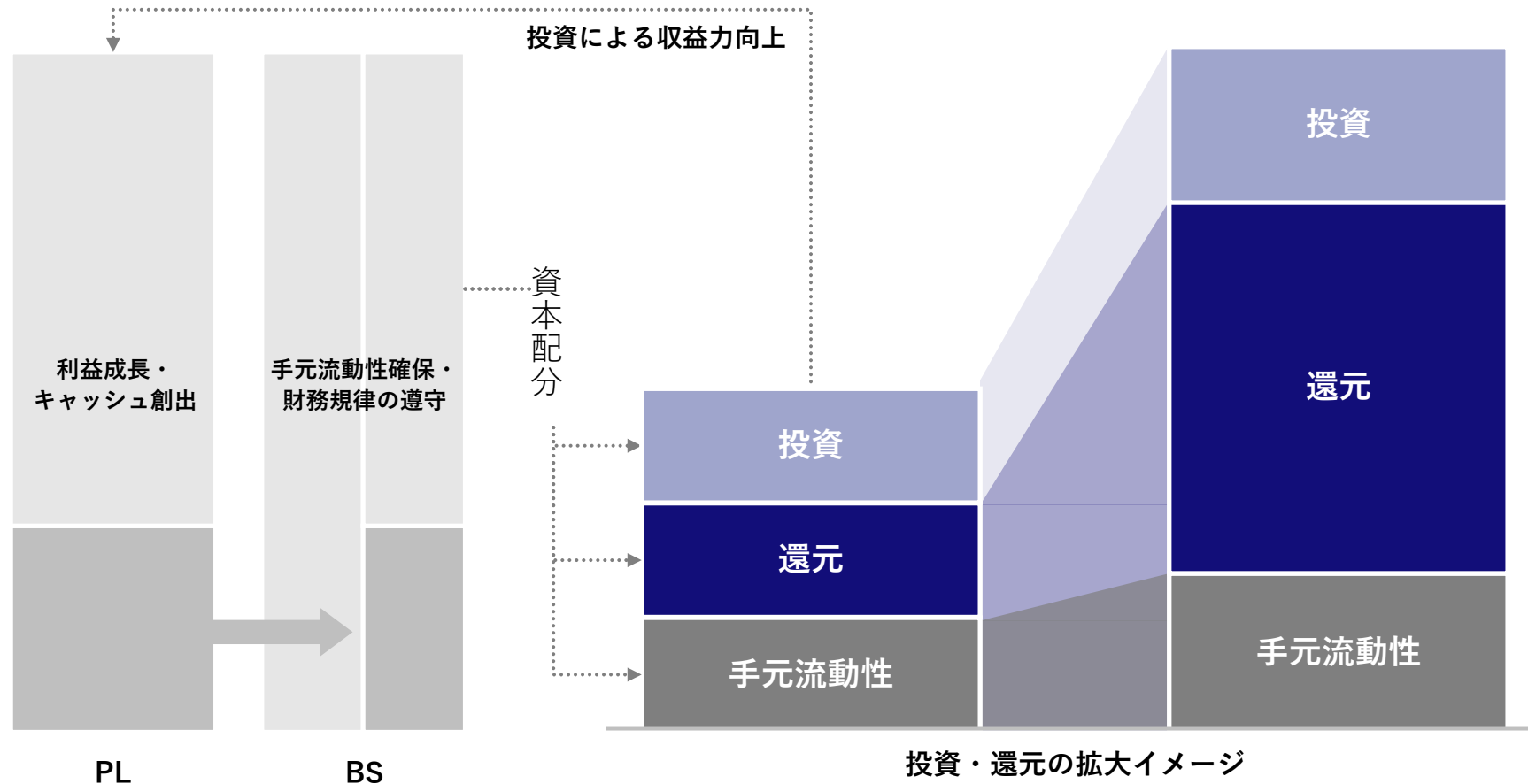
● 企業価値向上に向けた設計意図



財務戦略・株主還元 | 企業価値向上に向けたキャピタルアロケーションの全体像

資金効率よく創出キャッシュを手元流動性を維持しつつ投資や株主還元へ振り向けることで、中長期的な企業価値の最大化を目指す。

● キャピタルアロケーション（イメージ）



01 投資規律を維持

- ・ 戦略的合成
- ・ 価格・収益規律
- ・ 企業価値向上への貢献

02 株主還元・流動性向上

- ・ 年間配当は、DOE5%・配当性向40%のいずれか高い水準
- ・ 投資家層の拡大に向けてIR活動を強化

03 財務規律を遵守

- ・ 財務基盤の安定性を維持するために手元流動性を確保

会社概要

Corporate slogan

課題解決と価値創造のパートナー

あらゆる企業や組織の「課題解決と価値創造のパートナー」として、人材を資本と捉えた複合的なHuman Capitalサービスを展開。激しく変化する時代の中で、社会や企業が直面する課題はますます複雑化しており、その解決に向けた構想から実行に至るプロセスも一層高度で多様な対応が求められるようになっている。

——それを体現する「戦略実現人材」とは

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。コンサルファーム出身者やDX・M&A・新規事業に強みを持つ事業会社出身者など。

2人の代表取締役からのメッセージ

AXISは「戦略実現人材」の最適配置を通じて、企業の経営課題に向き合い続けていきます。

私たちAXISは、創業以来20年以上にわたり、経営と人材をつなぐパートナーとして、人材紹介事業の枠を超え、企業の戦略実行・変革推進を支える「戦略実現人材」の支援に注力してまいりました。AIやDXの進展、グローバル競争の激化など、経営環境は日々複雑性を増しています。これまでの“人材の紹介”という枠組みだけでは対応しきれない、本質的で構造的な経営課題が増えているのが現実です。

こうした変化の中で、**私たちは「人材」を、企業の価値創出を共に担うパートナーと捉えています。**そして、企業の経営課題と、戦略実現人材のキャリアの両面に、真摯かつ深く向き合うことを大切にしています。

経営に対する深い理解と、人材支援における高い専門性を掛け合わせることで、企業と人材の持続的な成長を支える——私たちは、あらゆる企業や組織の「**課題解決と価値創造のパートナー**」として、その役割を果たし続けていきます。

戦略実現人材の最適な配置と活用を通じて、企業の未来をともに築きながら、人材の市場価値最大化に役立てまいります。

社会にとって不可欠な「**課題解決人材プラットフォームのNo.1**」となること。これが、私たちAXISが目指す未来です。



代表取締役会長 CEO

山尾 幸弘

味の素ゼネラルフーズ(株)（現味の素AGF(株)）にて営業・マーケティング業務を担当。1992年国内系エグゼクティブサーチ会社へ入社、同社取締役を経て、2002年アクシスコンサルティング(株)を設立、代表取締役社長に就任。2024年より現職。



代表取締役社長 COO

伊藤 文隆

パール楽器製造(株)で事業責任者を経験後、(株)ワークスサポート（現HRソリューションズ(株)）にて人材紹介事業の設立に参画。2008年に当社入社。事業部長、執行役員を経て2017年に取締役、2021年に常務取締役に就任。2024年より現職。2026年株式会社サン・システムプランニング代表取締役就任。

サービス全体像 | 提供価値拡張に向けた対応機能の補完

企業ニーズ



多様な経営課題・ニーズ

採用

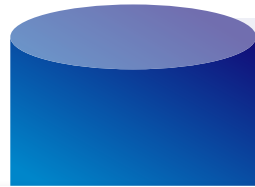
外部専門人材活用

知見活用

実行支援

AXISサービス基盤

企業と戦略実現人材の双方に継続的な接点を構築

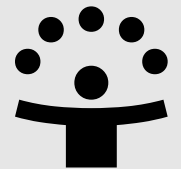


スキルデータベース

約11万人のスキル・経験データを蓄積。

正社員採用を通じた
中長期人材の配置フリーランス・副業人材によ
る機動的なプロジェクト支援。
独立後の案件機会も提供経営・事業課題に対する
スポット相談・専門知見の
活用DXを中心とした
開発・実装機能の提供

取得済

個人のキャリア
選択肢

多様なキャリアニーズ

転職

副業

独立・フリーランス

発注者転換

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

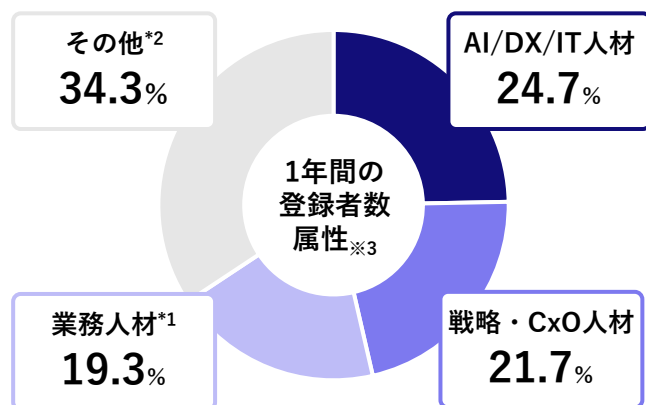
競争優位性① | 業界トップクラスの「スキルデータベース」

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の登録者数を誇り、蓄積された高度なスキルデータベースが競争優位性となっている。

ハイエンド人材11万人分のスキルデータを蓄積した、業界トップクラスの「スキルデータベース」を保有

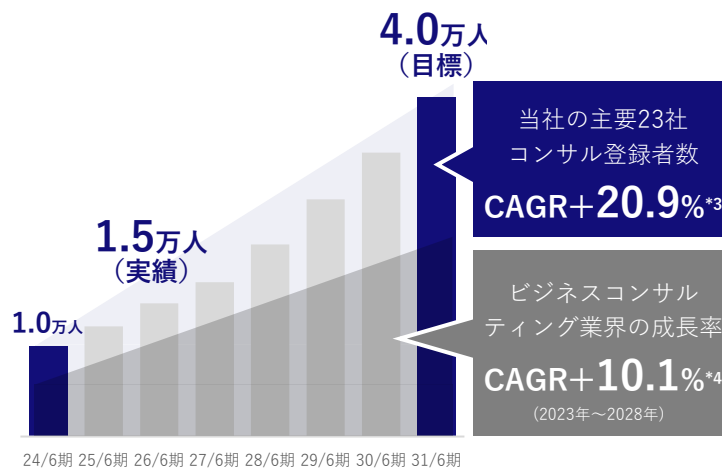
属性

旬なニーズに対応できる
スキル人材が多数登録



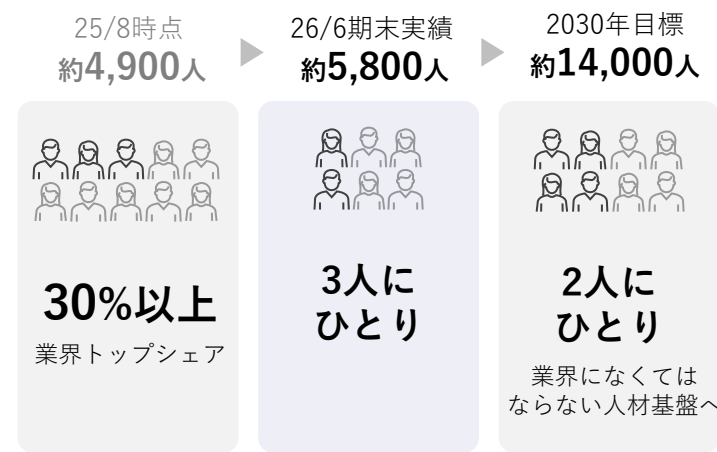
成長性

業界成長率を上回る勢いで
コンサルの登録者数が増加



質の高さ

BIG4在籍コンサルタント*5の
30%以上が登録(業界トップシェア)



*1 | 業務人材：会計、SCMなどのスキルを有する人材

*2 | その他人材：マーケティング、営業などのスキルを有する人材

*3 | 26/6期時点で集計

*4 | 出典: IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024

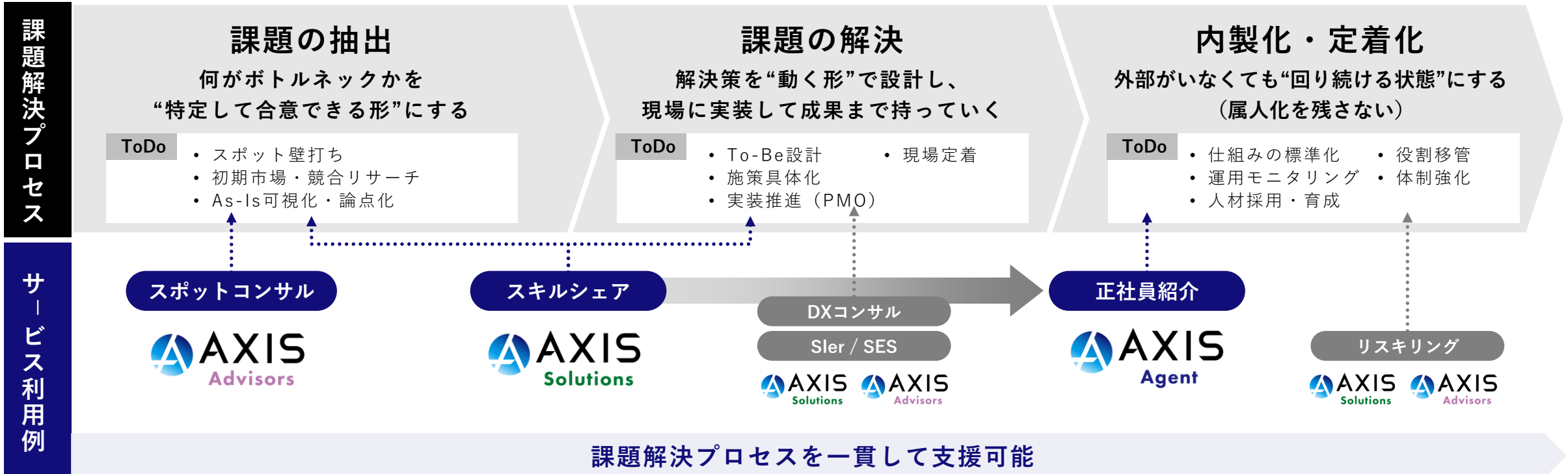
*5 | デロイトトーマツコンサルティング、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、KPMGコンサルティング及びPwCコンサルティングの4社の総称。なお、「〇人にひとり」の母数には、コンサルタント以外のバックオフィス系の人員数も含む。 ©2026 Axis Consulting Corporation 18

競争優位性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・役割移管まで設計。
スポットから常駐まで最適な体制で伴走し、最終的に自社で回る状態へ移行させることが可能。

課題の抽出から解決、内製化まで、“ワンストップ”で“唯一無二”のサービス展開

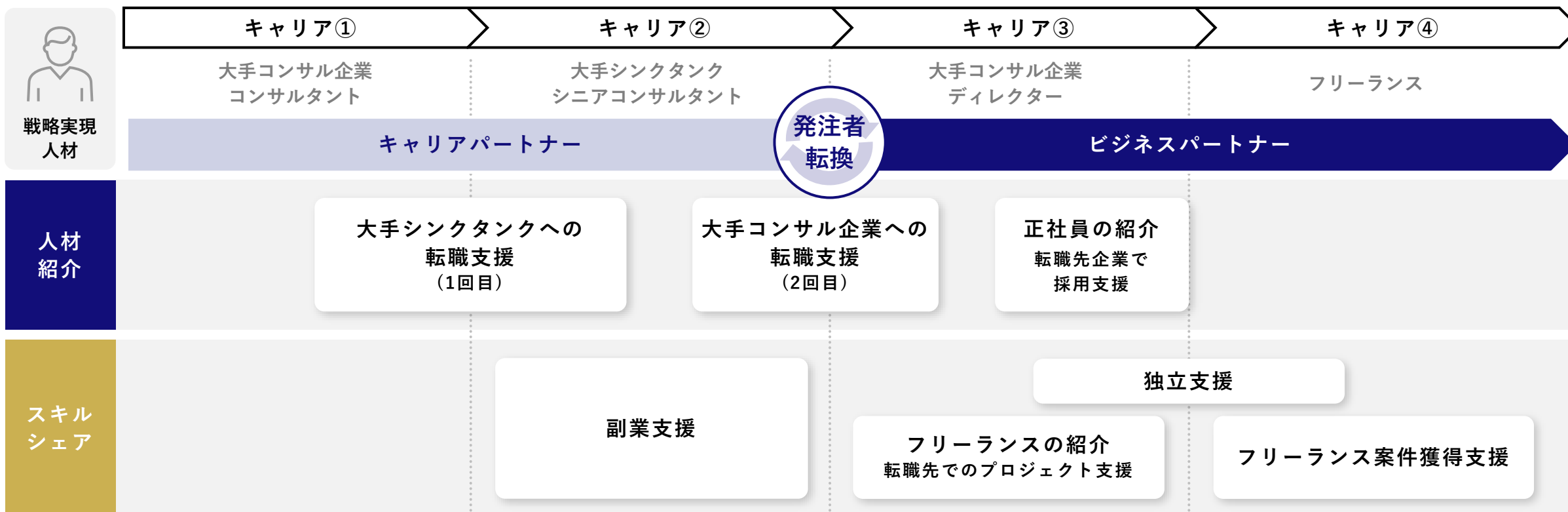
(例) 課題解決のプロセスと当社サービス



競争優位性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。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当社へ依頼するケースが増加。

戦略実現人材のライフタイムに沿ったサービス提供で、中長期的な信頼関係を構築



市場環境

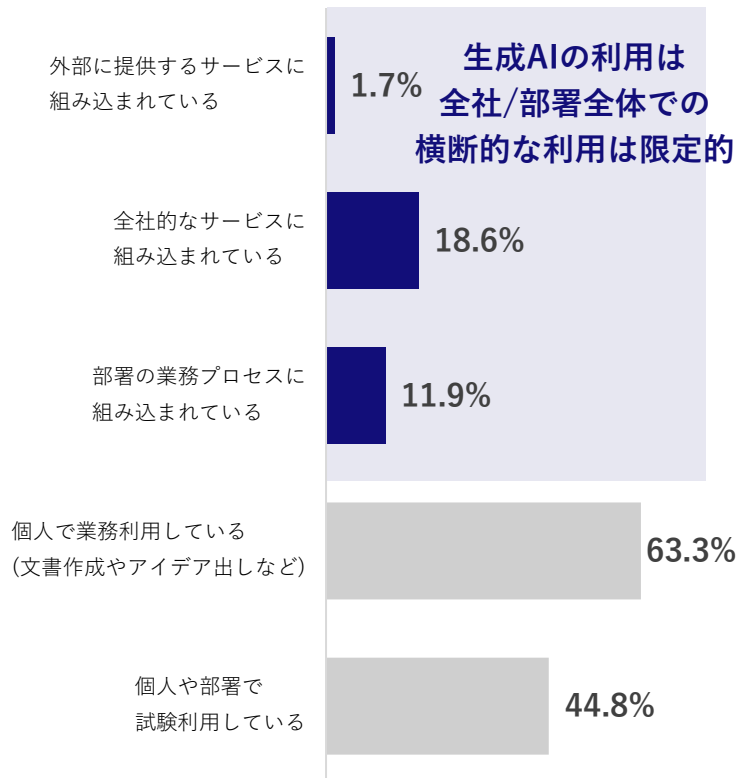
04

生成AIの活用は進んでおらず、それを解決するAI関連人材の不足感は強まっている

IPAの調査によると、大企業では生成AIの導入は進んでいるものの、個人利用に留まる企業が多く、業務効率化には寄与する一方で経営アジェンダ解決への効果は限定的である。そのため、AI活用を推進できる人材の不足感が強まっている。

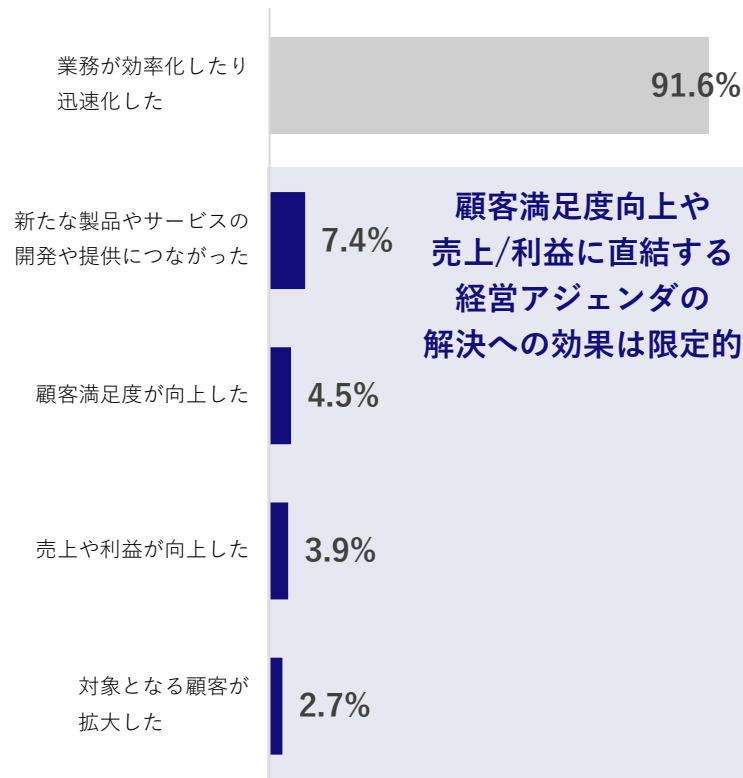
● 生成AIの具体的な利用状況*1

生成AIは導入済みのものの、
個人利用に留まることが多い



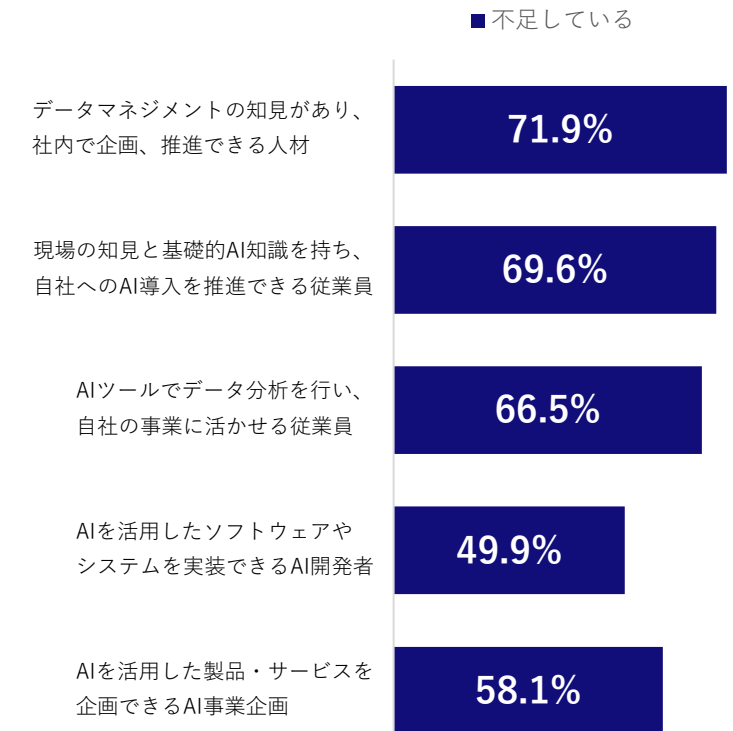
● 生成AIの導入効果*2

業務効率化には大きく寄与するが
経営アジェンダ解決効果は限定的



● AI関連人材の不足*3

日本においては種別を問わず、
AI関連人材が大幅に不足



*1 | 出所：IPA「DX動向2026 3.2. AIの業務活用の実態」
*2 | 出所：IPA「DX動向2026 3.4. AI利活用による効果」
*3 | 出所：IPA「DX動向2026 4.4. AI関連人材の充足状況」

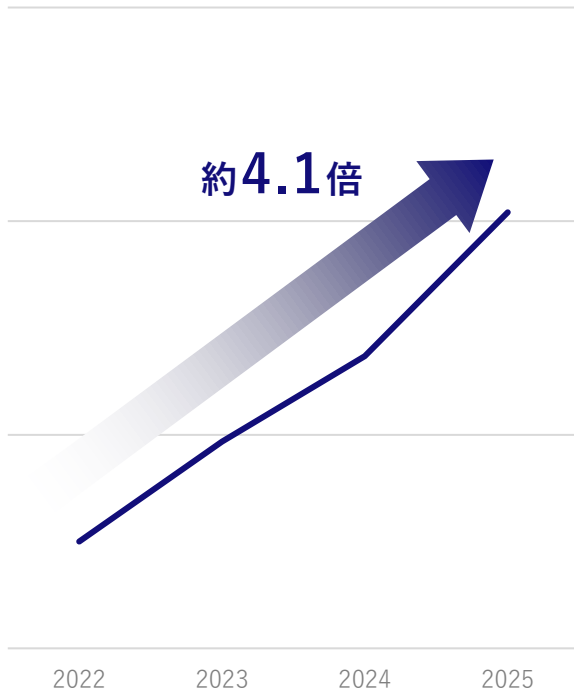
当社の事業機会 | AI関連人材の登録者数・プロジェクト数はともに増加

市場でAI関連人材の需要が高まるなか、当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おり、登録者・案件の両面でAI需要を取り込むことで、今後の成長ドライバーとして期待できる。

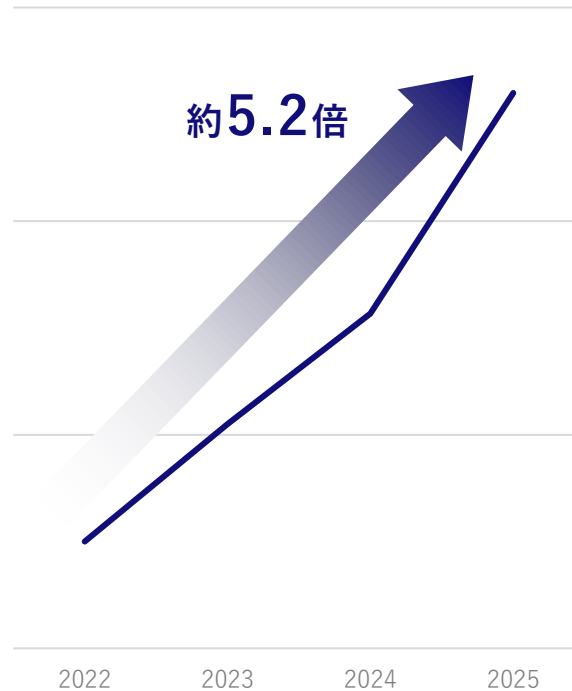
● AI関連人材の新規登録者推移

人材紹介・スキルシェアともにAI関連人材の新規登録者数は増加基調

人材紹介^{*1}



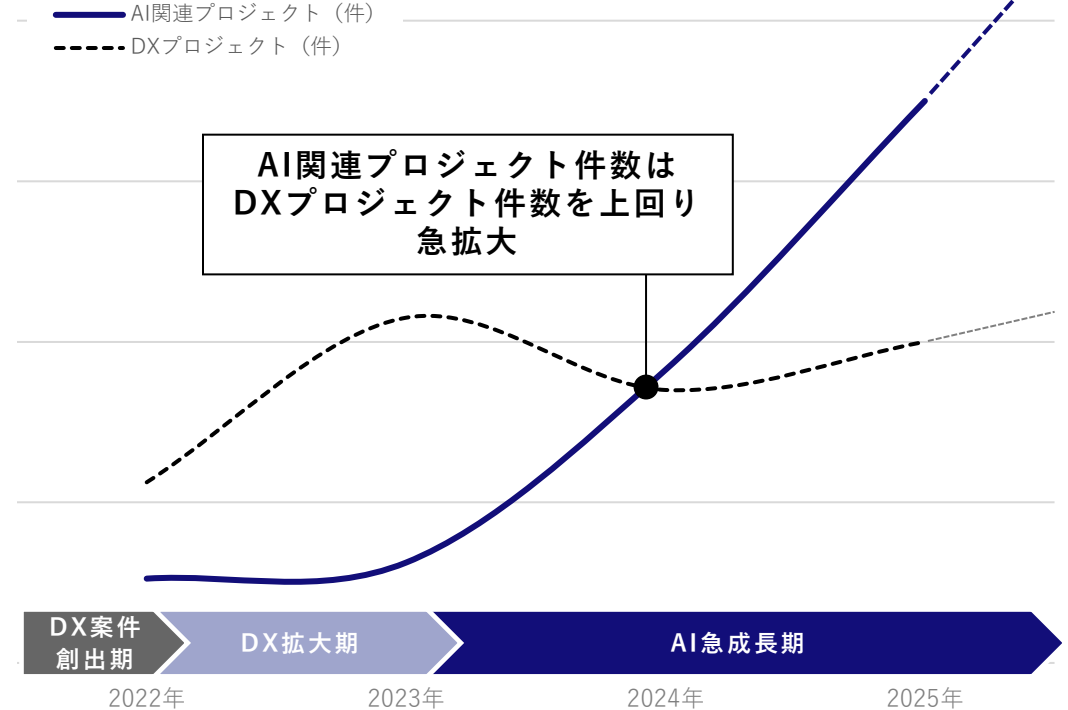
スキルシェア^{*1}



● AI関連プロジェクトの推移

AI関連プロジェクトの件数はDXプロジェクトを上回って推移

AI関連プロジェクト/DXプロジェクト^{*2}



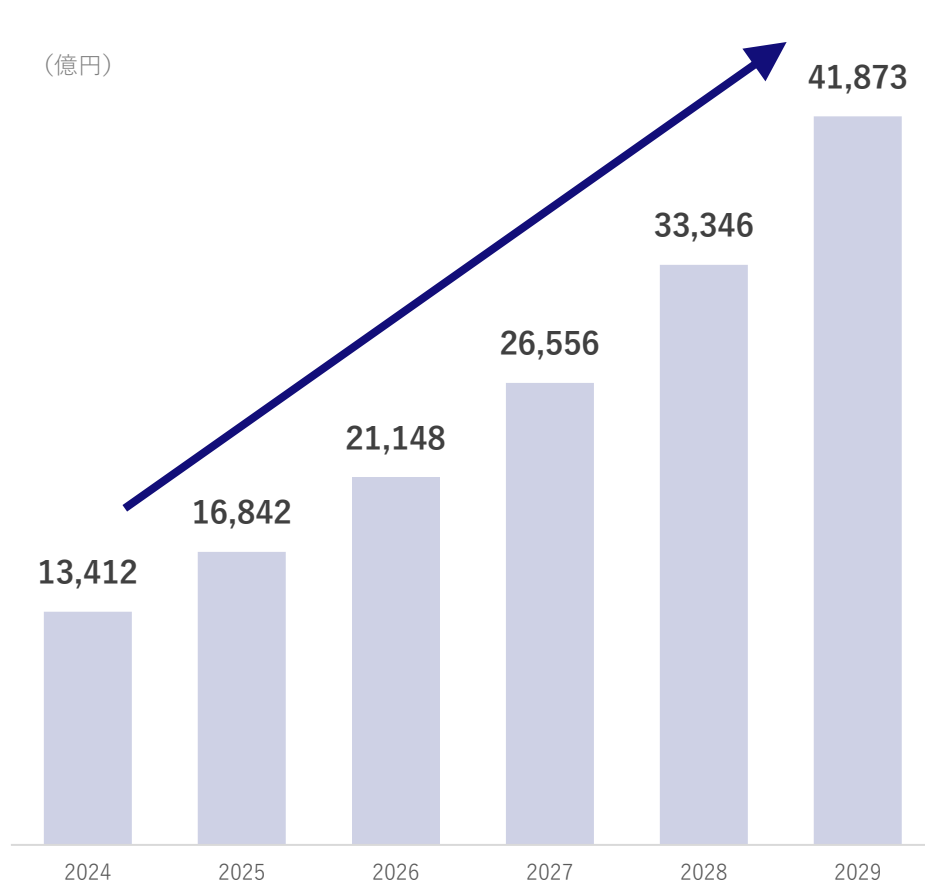
*1 | 2022年1月～2025年12月の期間で新規登録者を対象に、当社データベースより作成。2022年1月～12月の新規登録者数を1とし、各年の累計数値を指数化している。

*2 | 2022年1月～2025年12月の期間で当社案件データベースに登録されているAI関連プロジェクトとDXプロジェクトの件数。

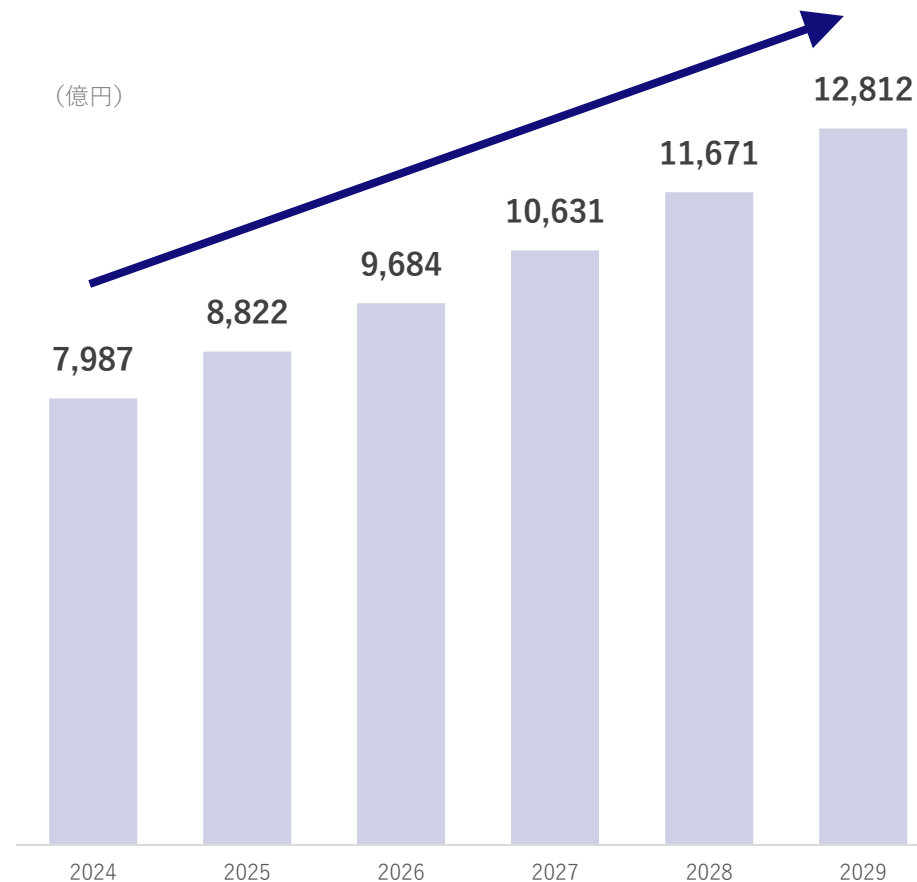
AI関係市場の拡大により、人材紹介とスキルシェアの成長余地も広がる

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。当社は、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む。

● 国内AIシステム市場規模推移*1



● 国内コンサルティング市場規模推移*2



コンサルティング市場を
押し上げるドライバー
AI需要

*1 | IDC Japan 「国内AIシステム市場予測 2024年～2029年」 より一部数値は成長率から当社算出。

*2 | IDC Japan 「国内ビジネスコンサルティング市場予測 2026年～2030年」 より一部数値は成長率から当社算出。

成長戦略

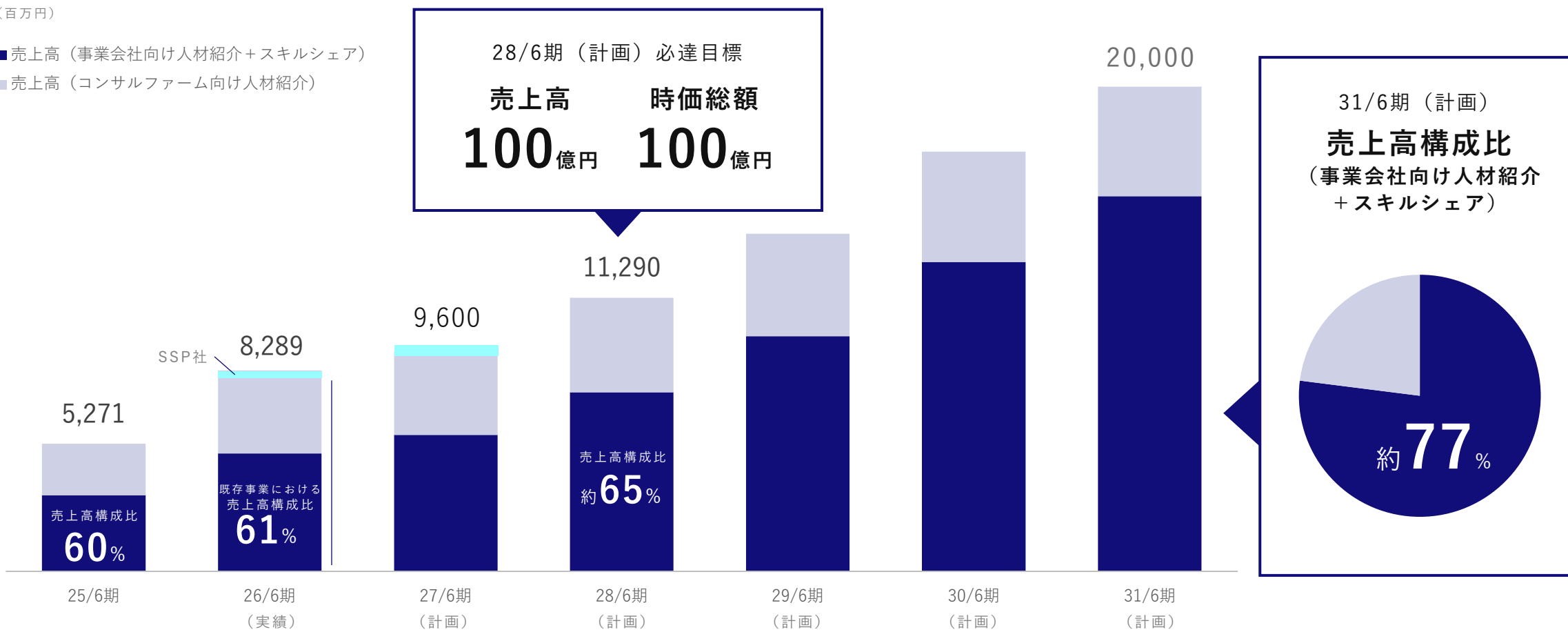
中長期的価値向上に向けた事業構造の進化

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。

● 全社売上高、売上高構成比推移

(百万円)

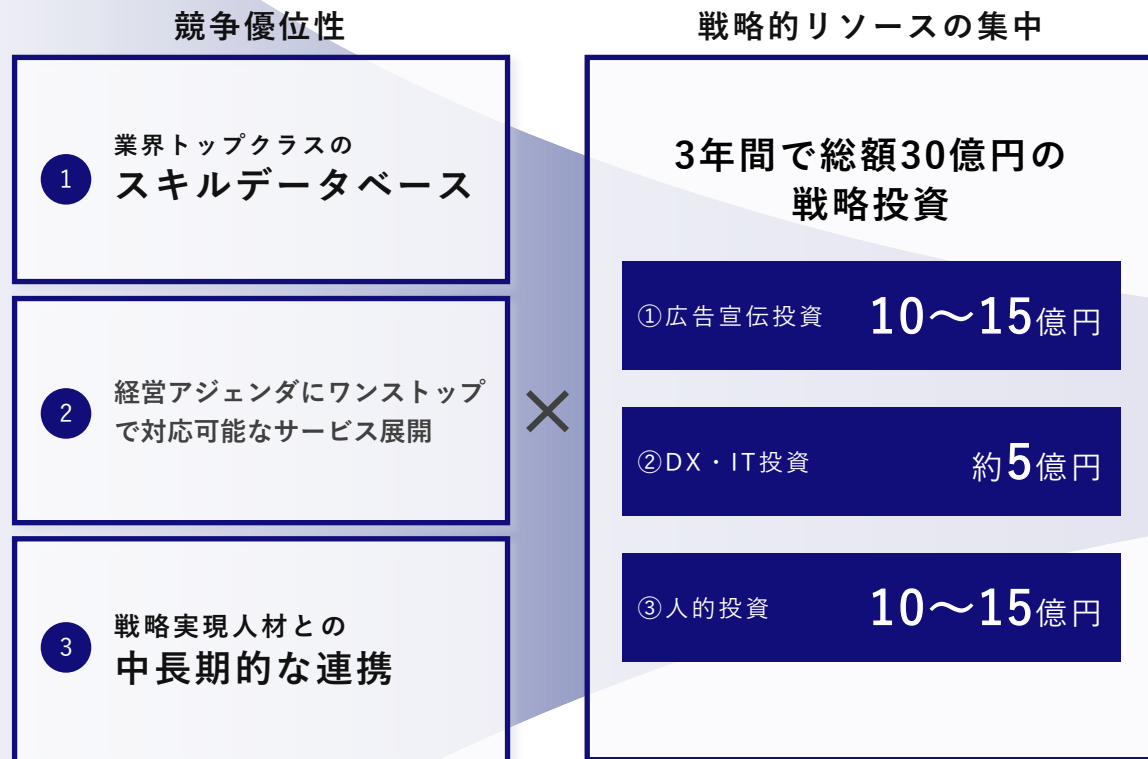
- 売上高（事業会社向け人材紹介＋スキルシェア）
- 売上高（コンサルファーム向け人材紹介）



成長戦略の全体像

事業会社向け人材紹介及びスキルシェアを、次の成長の柱としてスケールアップさせるために、約30億円の先行投資で競争優位性を高める。

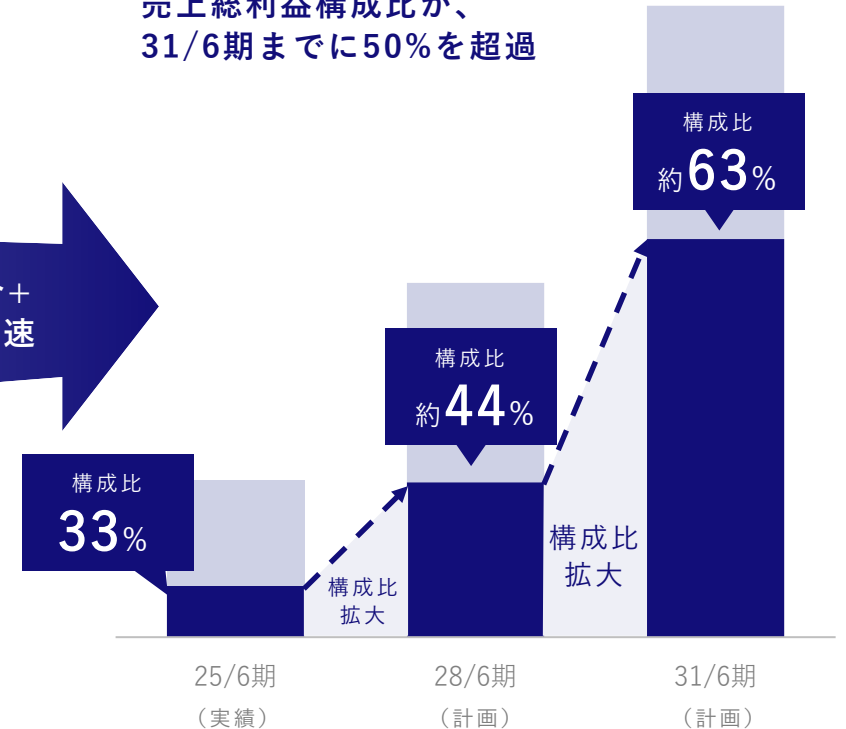
● 成長戦略の全体像



● 全社売上総利益、売上総利益構成比推移

- 売上総利益（コンサルファーム向け）
- 売上総利益（事業会社向け人材紹介+スキルシェア）

事業会社向け人材紹介+スキルシェアの売上総利益構成比が、31/6期までに50%を超過

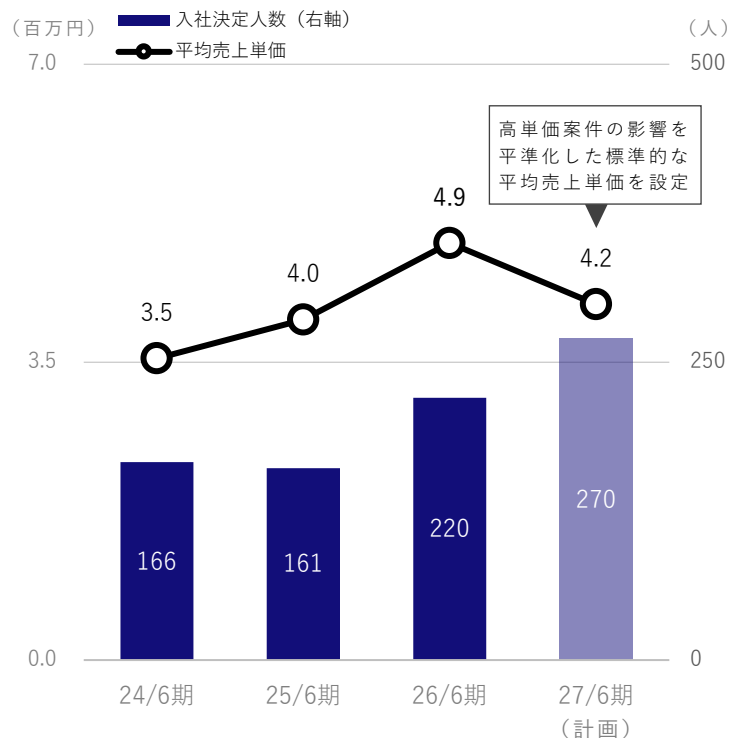


サービス別KPI | 27/6期は、入社決定人数・稼働人数を牽引役とした成長を見込む

拡大するハイエンド人材需要を確実に取り込むための人的資本投資を継続することで、入社決定人数と稼働人数は堅調に増加する見通し。平均売上単価は、26/6期の大型案件の反動を踏まえ、巡航速度への回帰を前提としている。

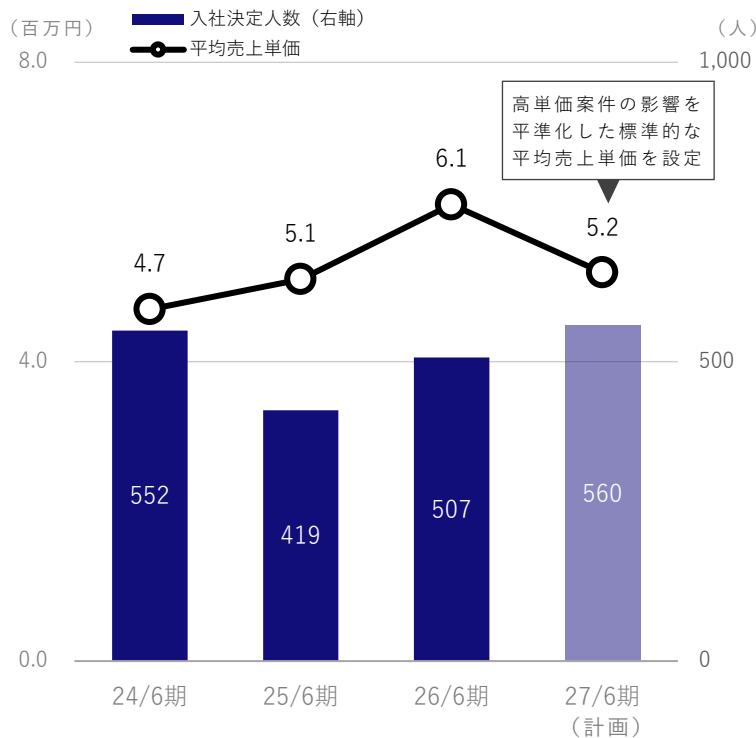
● 人材紹介（事業会社向け）

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。



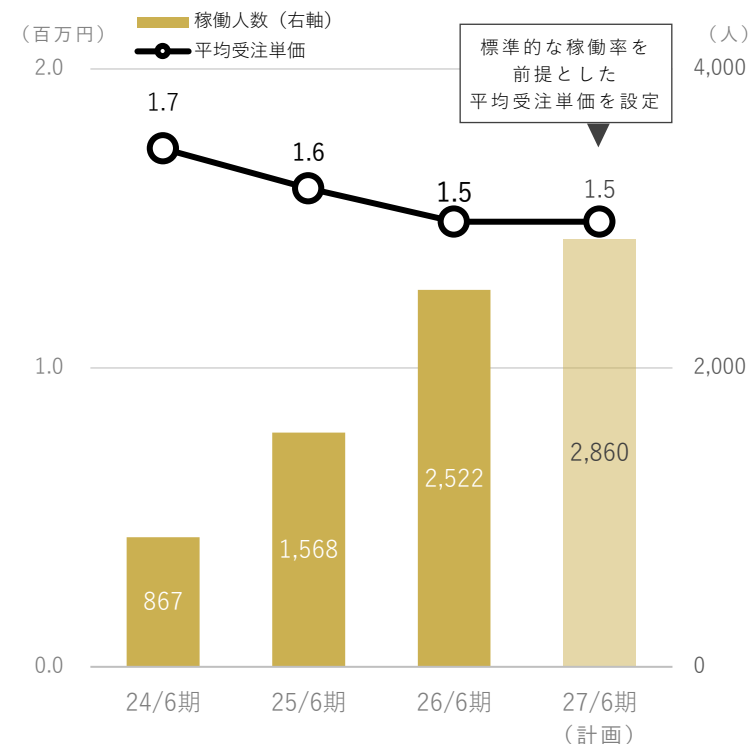
● 人材紹介（コンサルファーム向け）

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。



● スキルシェア

26/6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。



事業会社領域の拡充とコンサル市場での基盤強化

広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。
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。

▶事業会社向け

人材
紹介

スキル
シェア



より大きな市場へ
アプローチ

現在の主要顧客

対象市場規模

国内主要
コンサルファーム

推定 **4** 万人

戦略投資領域

対象市場規模

事業会社の給与所得者
(年収1,000万円以上)

推定 **334** 万人*₁

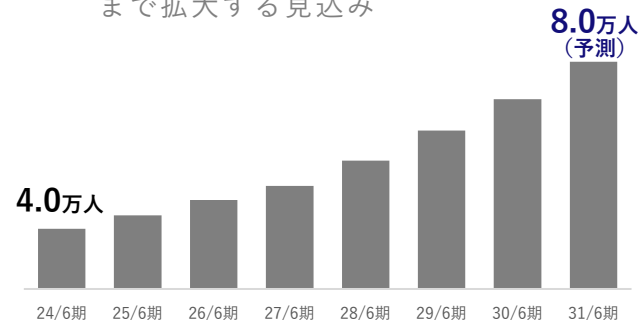
▶コンサルファーム向け

人材
紹介



成長性の高い市場

CAGR10%*₂が予想されており、
31/6期には対象市場規模は8万人
まで拡大する見込み



シェアの拡大

BIG4コンサル*₃の登録者数は
業界トップ(約25%)だが、
更なるシェアアップを企図

24/6期末現在



4人にひとり
現時点の業界トップシェア

2030年目標



2人にひとり
業界になくてはならない
人材基盤

Big4コンサルの登録者数を3.5倍 (3,900人→14,000人) へ

*₁ 出典：国税庁令和5年「民間給与実態統計調査」 *₂ 出典：IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024 *₃ 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4社の総称。なお、「○人にひとり」の母数には、コンサルタント以外のバックオフィス系の人員数も含む。

成長戦略の直近施策

計画達成に向け、直近は主に以下の施策に取り組む。

登録者獲得に向けた施策

目的

圧倒的なシェアをさらに拡大

施策内容

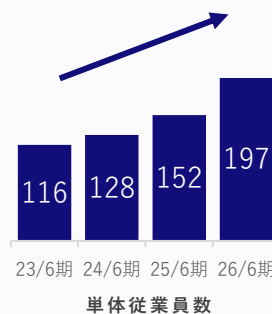


当社人員の拡充・育成施策

目的

事業会社向け売上高拡大
圧倒的なシェアをさらに拡大

施策内容



- テクニカルコーチ
- リファラル強化
- 認知度向上

マーケティング施策

目的

ハイエンド人材からの認知度向上

施策内容

積極的な
プロモーション発信

- オウンドメディア
- ウェビナー
- YouTube

成長戦略の直近施策 | AI 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施策

1

AI活用度を
評価基準に組み込む

AI活用度をKPI化し
「やる人が損」をなくす

2

AIスキルを
全社員底上げ（研修）

全コンサルタントに
基礎リテラシーと実践トレーニング

AIを使いこなすための研修設計

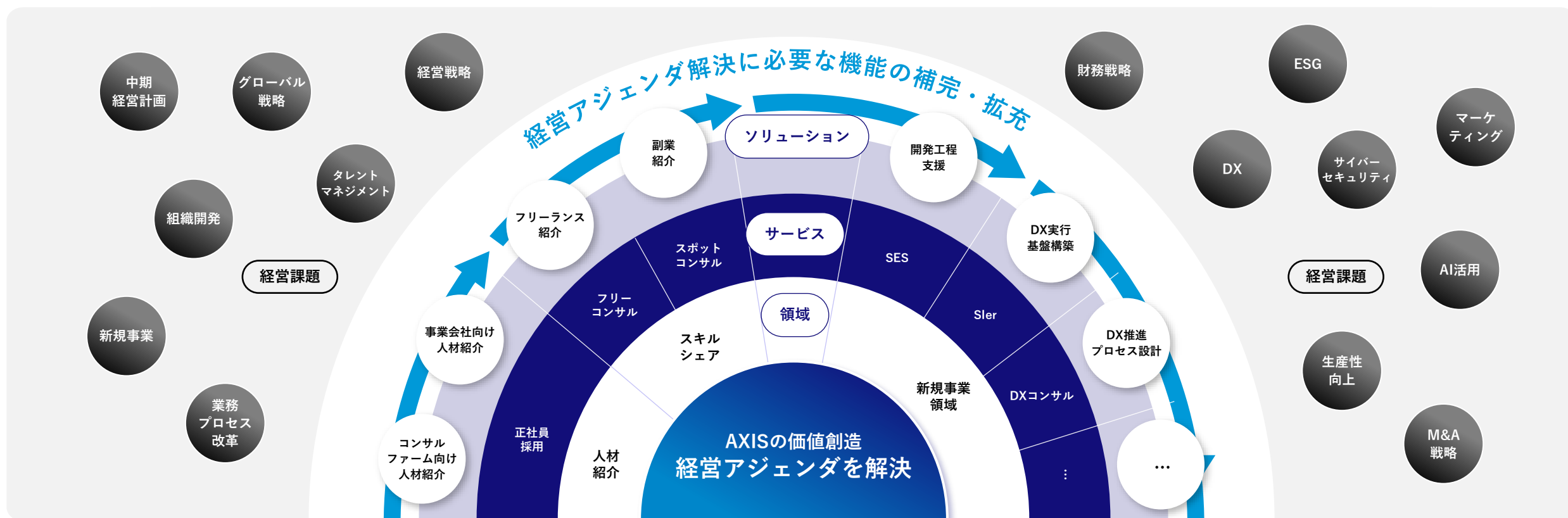
4段階の育成モデルを設計

Rank 4	展開できる 体得した活用設計をチーム・組織に展開し、組織内でAIが動く状態をつくれる	指名制
Rank 3	自動化できる 自分が都度関与しなくても業務が完結するフローを設計・運用できる	希望者・推奨
▲ 全社員必達ライン ▼		
Rank 2	フロー化できる AIエージェントを設計・構築し、業務プロセスの構成要素として配置できる	全社員・必達
Rank 1	動かせる AIに意図を伝え、業務で活用できるアウトプットを自分の力で引き出せる	全社員・必達
共通基盤	知識認定 AI動向・ツール特性・セキュリティ・倫理・社内ルールを理解している	全社員・必達

高度な経営アジェンダ解決手段の拡張 | 人材ビジネスの枠を超えたプラットフォームへ

スキルデータベースの拡大とともに、人材紹介・スキルシェアを起点として、経営アジェンダ解決に必要な機能をM&A・業務提携により補完・拡充することで、人材ビジネスの枠を超えた経営アジェンダ解決プラットフォームへと進化する。

AIなどの技術進化により経営アジェンダが高度化・複雑化するなか M&Aや業務提携により、機能を継続的に拡充



M&A戦略 | 上場後第1号案件としてサン・システムプランニング社のM&Aを実施

当社の人材供給力および営業力がサン・システムプランニング社の主要KPIに直結し、バリューアップに向けた打ち手が明確で型化しやすいことから、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。

● 基本情報

会社名

株式会社サン・システムプランニング



事業内容

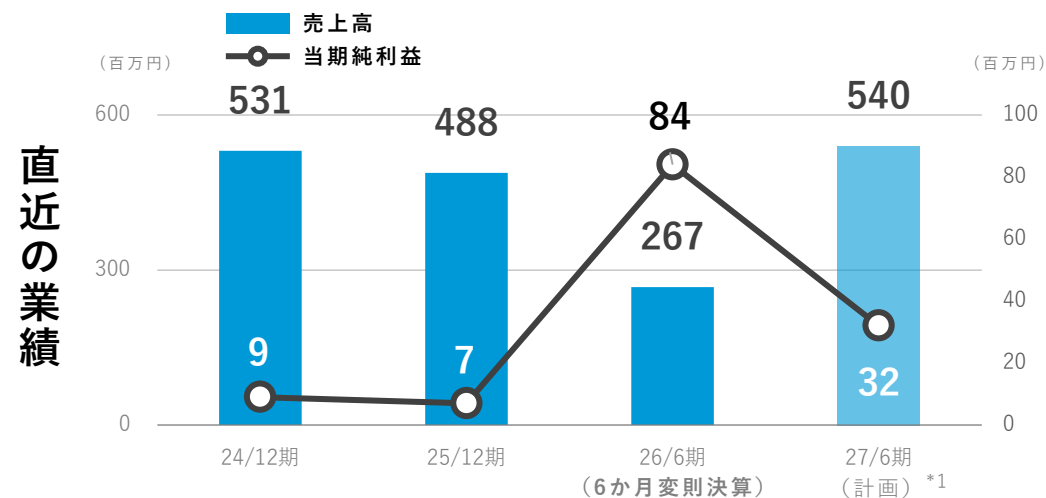
システムの設計・開発/システムの試験/システムの運用・保守/インフラ構築

所在地

東京都中央区日本橋室町4丁目1番16号室町フェニックスビル5階

従業員数

40名（26年6月末時点）



*1 | 決算期変更に伴う変則決算（6か月）。

*2 | 24時間365日の連続稼働を提供するというコンセプトのもとで設計されているフォールトトレラント（耐障害性）サーバで、無停止型サーバとも呼ばれる。

● サン・システムプランニング社（SSP社）の特長



コア技術を持つ
人材を多く抱える
SES企業



希少性の高い
NonStopServer*2
領域に強み



ストック型
売上が中心で
安定性が高い

● 具体的なシナジー創出方針

主要KPI

シナジー効果

単価

上流工程への関与拡大による単価上昇

稼働率

当社顧客基盤を活用した案件供給による稼働率向上

採用

当社の人材DBを活用した採用力強化

クロスセル

人材紹介・スキルシェアへの送客

コスト

間接部門合理化などによるコスト構造改善

SSP社を起点に、今後のM&Aでグループに加わる企業との連携を
積み重ねることで、シナジーを段階的に拡大していく方針

ロードマップ | 31/6期には、売上高200億円・営業利益37億円へ拡大

事業会社向け人材紹介・スキルシェアの成長を経て、戦略投資の効果を着実に収益化していく。

31/6期の売上高200億円・営業利益37億円の実現に向け、対応機能の補完・拡充を重ね、その先の成長も見据える。

Phase 1 ~28/6期（構造改革期）

既存事業の拡大・利益率改善

売上高	112.9億円
営業利益	14.0億円
累計投資額	総額30億円

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。

Phase 2 ~31/6期

提供価値の拡張・利益成長

売上高	200億円
営業利益	37億円
当期純利益	24億円
ROE	28.7%

人材紹介・スキルシェアを成長曲線の柱としながら、M&A・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。

新規領域

スキルシェア

人材紹介

現在地

28/6期

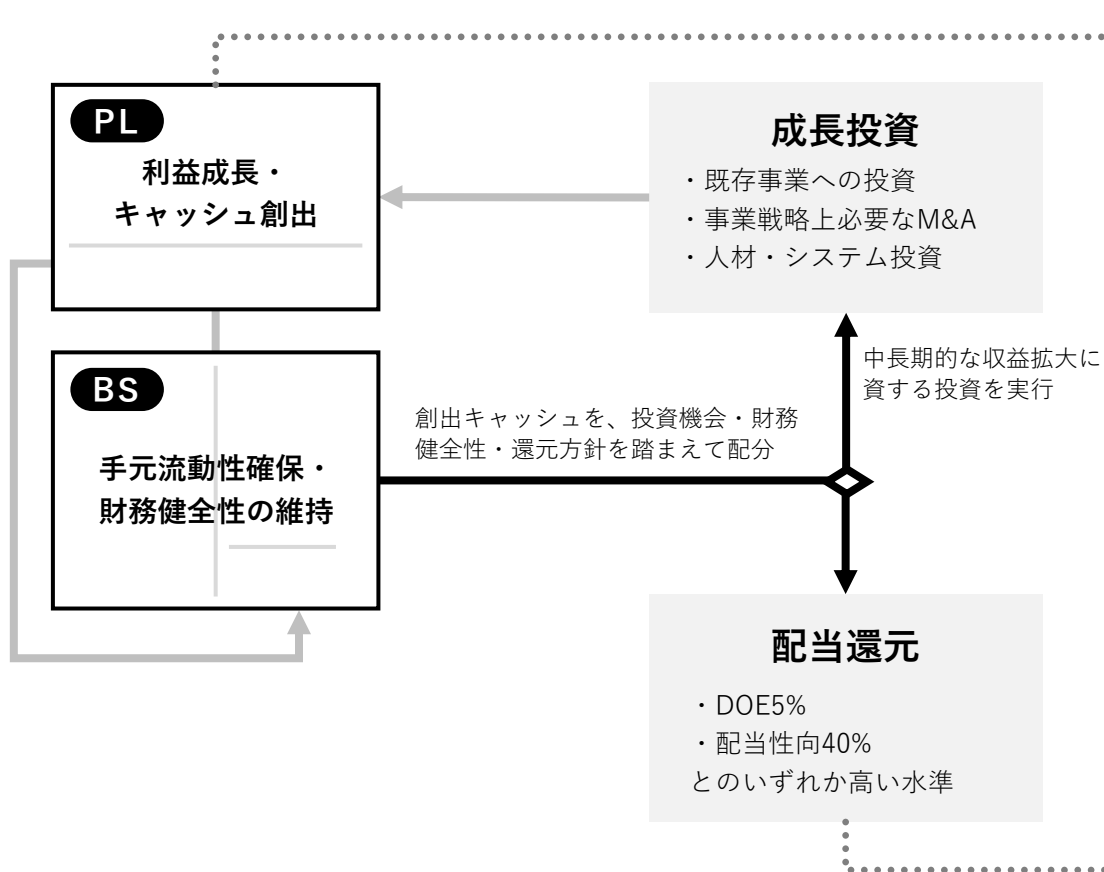
31/6期

資本・財務戦略

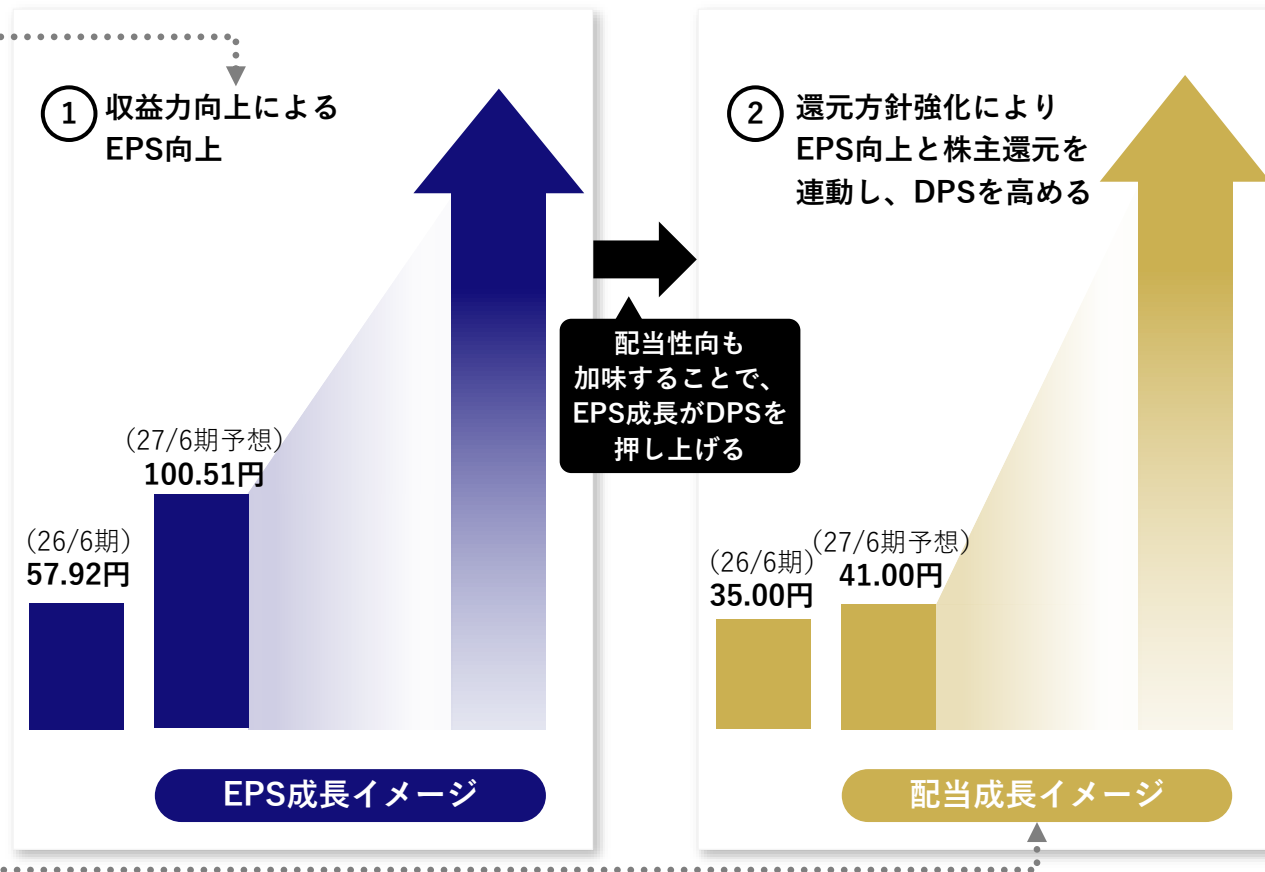
企業価値向上に向けた資本配分の全体像

資金効率よく創出キャッシュを再投資または株主還元へ振り向け、EPS成長と安定的な還元を通じて企業価値の最大化を目指す。

● キャッシュアロケーション（イメージ）



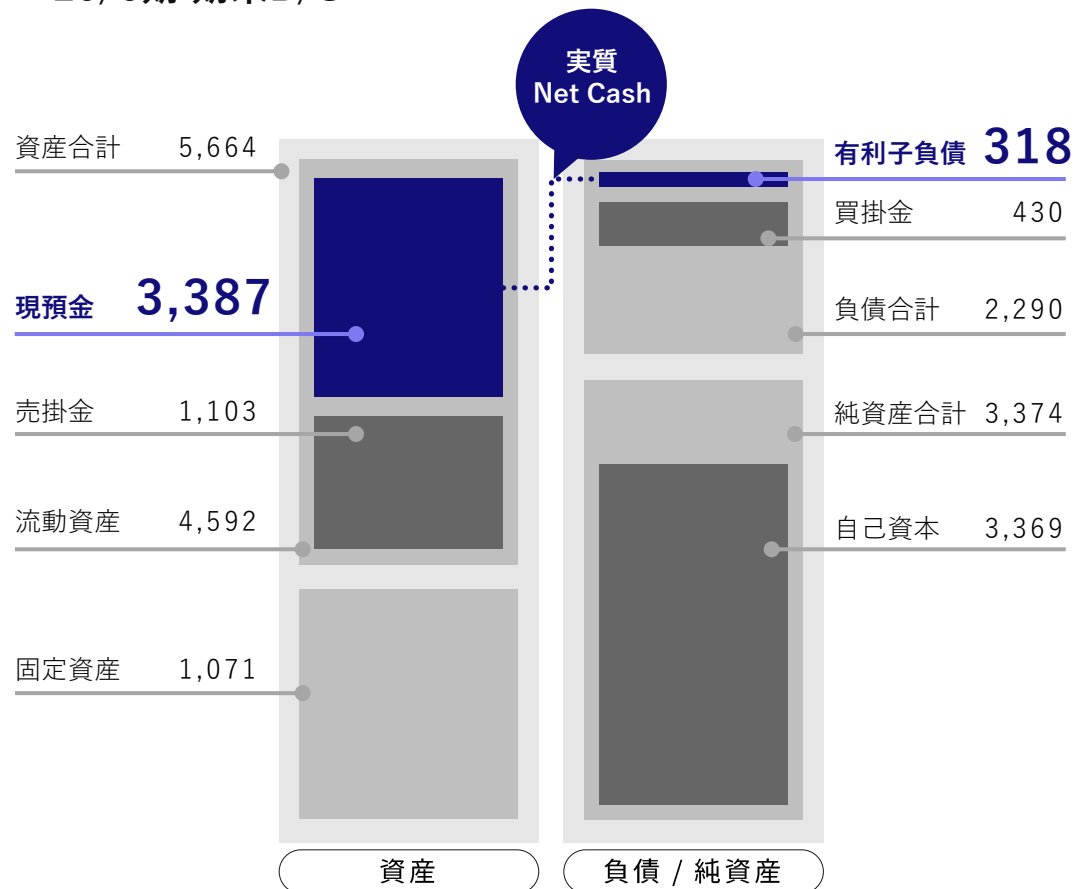
● EPS/DPS成長（イメージ）



財務余力の現在地とバランスシートマネジメント

実質ネットキャッシュの財務基盤を活かし、手元流動性を確保したうえで、成長投資実行後も返済余力と資本構成を確認しながら財務健全性を維持する。

● 26/6期 期末B/S



財務余力の現在地

実質ネットキャッシュかつ高い自己資本比率を維持しており、財務健全性を確保しながら、成長投資に向けたBS活用余地を有する。

Net Cash
3,068百万円

自己資本比率
59.5%

総資産/自己資本
1.68倍

成長投資に際しての管理指標

成長投資によりBS構成が変化する場合も、手元の必要流動性、資本構成、返済余力を継続的に確認し、財務健全性を管理する。

手元流動性

自己資本比率

Net Debt/EBITDA
など

株主基盤拡充・流動性向上に対する考え方

成長可能性、資本配分、株主還元方針を継続的に発信し、事業理解と投資判断に必要な情報を拡充する。まずは時価総額100億円の早期達成を目指し、IR活動の強化による流動性向上を図りながら、中長期中で保有される株主基盤の形成を進める。

課題

株主基盤・流動性に関する当社の認識

中長期的な安定株価形成に向けては、株主基盤の拡充や流動性の改善は、重要な課題と認識している。

Phase 1 事業理解・認知の拡大

方針

成長可能性と資本・財務戦略への理解を深める

施策

- 成長可能性資料、決算説明資料、ファクトシート等を通じて、事業構造と成長戦略の理解を促進
- 資本・財務にかかるM&A方針、配当還元方針、BSマネジメントを継続的に説明
- 個人投資家・中長期投資家との接点を拡大

Phase 2 投資参加者の拡大

方針

売買参加者を増やし、株式の買いやすさを高める

施策

- 事業進捗、資本配分、株主還元の継続的な発信により、投資判断に必要な情報を拡充
- 証券会社・アナリストとの接点拡大や個人投資家向け説明会の開催などを通じて、投資家層の裾野を広げる

Phase 3 中長期的な株主基盤の拡充

方針

利益成長を市場評価へ反映しやすい株主基盤を整える

施策

- 機関投資家を含む中長期投資家との対話を強化し、株主基盤の質を高める
- 成長投資と配当還元の進捗を継続的に示し、中長期保有の理由を明確化
- 利益成長の実現を通じて、時価総額のさらなる拡大と市場評価の向上を目指す

Appendix

● 基本情報

会社名	アクシスコンサルティング株式会社
設立	2002年4月
上場	東京証券取引所 グロース市場 [証券コード：9344] (上場日：2023年3月28日)
事業内容	ハイエンド人材領域における人材紹介及びスキルシェアの 複合サービスを提供するヒューマンキャピタル事業
本社所在地	東京都千代田区麹町4-8 麹町クリスタルシティ6F
代表者	代表取締役会長 CEO 山尾幸弘 代表取締役社長 COO 伊藤文隆
資本金	765百万円（2026年6月末現在）
単体従業員	197名（2026年6月末現在） ※正社員及び契約社員の在籍者数
厚生労働大臣 許可番号	有料職業紹介事業：13-ユ-010759 労働者派遣事業：派13-300539

● 沿革

2002年4月	当社設立 人材紹介事業開始
2009年9月	アクモス株式会社よりMBO方式により独立
2016年6月	フリーコンサルBiz（現AXIS Solutions）提供開始
7月	(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所を100%子会社化
2022年7月	スポットコンサルサービス（コンパスシェア）提供開始
2023年3月	東証グロース市場に上場
2024年7月	(株)ケンブリッジ・リサーチ研究所を吸収合併
2026年2月	(株)サン・システムプランニングを連結子会社化

各サービスの収益構造と特徴

人材紹介



収益構造

売上総利益率：約9割

- 紹介手数料収入で、外部求人サイト利用料のみが原価計上

特徴

- 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上昇
- ハイエンド人材も事業会社で経験を活かしたい意向が強い
- 今後さらに案件を増やすためには、事業会社向けの当社認知度向上が成長に直結

スキルシェア



収益構造

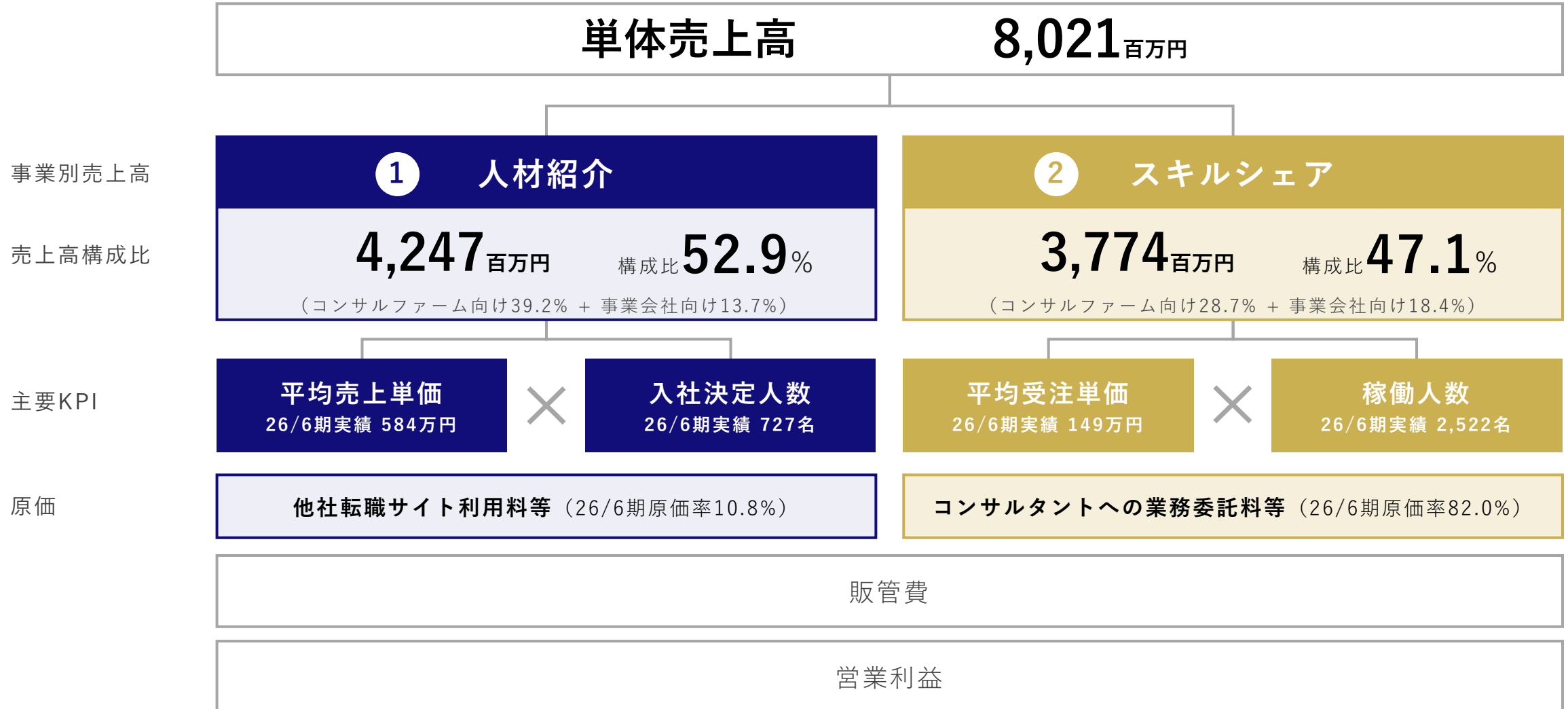
売上総利益率：約1割～3割

- 当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することで売上をあげ、フリーランス人材への業務委託料を原価計上

特徴

- 経営アジェンダに応じて、多様な戦略実現人材をアサイン
- 一部プロジェクトでは、コンサル経験のある当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、柔軟なプロジェクトチームの運用をし、大規模かつ複雑な案件を受注可能

【単体】収益構造(26/6期実績)



No.	用語	説明
1	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。 AXIS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」と定義している。
2	ハイエンド人材	同上。一方で、巷のプロフェッショナル人材のことを指し、当社に情報登録されている段階では「ハイエンド人材」と位置づけ。戦略実現人材より広い用語として使用。
3	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は戦略実現人材のようなプロフェッショナル人材の活用が必要。
4	経営課題	企業が直面する個別具体的問題や障壁。AI活用やDX、M&Aや新規事業による非連続な成長など。
5	人的資本	人材を企業に将来的な収益を生み出す資本と捉え、その価値を最大限引き出すべき、という考え方。当社を含めた企業にとって、人材を最適配置し、活用すること（＝人的資本経営）がこれからは求められる。
6	FDE	「Forward Deployed Engineer」の略。顧客先に常駐し、AI・DXソリューションの導入・実装を支援するエンジニア人材、またはその提供モデルを指す。
7	リカーリング	一度の取引や紹介で関係が終わらず、顧客や登録者との接点が繰り返し取引・再依頼を生み続けるビジネス特性を指す用語。

認識するリスク及び対応策



主要なリスク	発生可能性	影響度	リスク対応策
同業他社との競合について	中	中	当社が独自のポジションを築いているハイエンド人材領域における各サービスの機能強化とサービス間の連携向上に取り組む。またデジタルプラットフォームへの投資等を通じ、データベースを核としたリカーリングビジネスを推進することで、顧客の課題解決に寄り添い、長期的な収益獲得を図る
登録者数・取引先企業数について	中	大	当社はSNS等を活用した広告宣伝により新規登録者を獲得しているが、今後より積極的な広告宣伝活動により当社の認知度を向上させ、登録者及び取引先企業の確保に努める
特定の取引先への依存について	低	大	コンサルティングファーム以外の事業会社向けサービスを拡大することで、相対的に特定の取引先への依存度の低下を図る
機密情報の管理について	低	中	当社は、全従業員及び業務を委託しているフリーコンサルタントに対して入社・登録時及び定期的に機密情報の取扱いに関する指導・教育を行っている
人材の確保及び育成について	中	中	人材の採用強化及び社内研修プログラム等による育成を推進するとともに、多様な働き方を支える人事制度を導入している
システムトラブル・データ管理について	低	中	今後新サービスに係るシステム開発等を進めていく中で、システムに関するリスクが増大していくことが見込まれることから、定期バックアップの実施や障害発生時の社内体制の構築精度を高めていくとともに、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）認証を取得しており、リスクを適切に管理するIT統制の実効性向上と内容の充実を図る
個人情報について	低	大	法令及び規程に沿った個人情報の管理、全従業員に対する定期的な個人情報取扱い教育の実施とともに、プライバシーマークの認定取得等により、適切な個人情報の取扱いを図る

※その他のリスクについては、有価証券報告書に記載の「事業等のリスク」をご参照ください。

本資料は、業界動向及び当社の事業内容について、現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。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ございます。従って、当社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。

なお、次回の「事業計画及び成長可能性に関する事項」の開示は、2027年8月を予定しております。