

答えは、人が出す。

アクシスコンサルティング株式会社

2025年6月期通期決算 説明資料

(事業計画及び成長可能性に関する資料)

2025/08/13

©2025 Axis Consulting Corporation

証券コード：9344

目次

- 01 エグゼクティブサマリー
- 02 コーポレートハイライト
- 03 25/6期 通期実績
- 04 26/6期 業績予想
- 05 中期経営計画補足資料
- 06 Appendix

エグゼクティブサマリー

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応えてまいります。

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。

サマリー

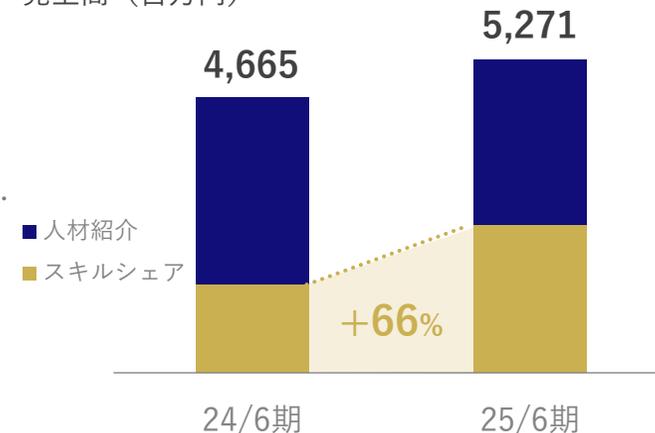
売上高
5,271 百万円
 達成率 101%
 YoY +13%

営業利益
210 百万円
 達成率 124%
 YoY △75%

人材紹介

- コンサルファームの採用抑制影響で減収減益
- 事業会社向けを中計の成長の柱と位置付け、積極的に投資

売上高（百万円）



スキルシェア

- 好調な市場を追い風に、売上高は過去最高を大幅に更新
- 市場シェア拡大に向け、広告宣伝・人材投資を実行

その他トピックス

- 中期経営計画の達成に向けた、構造改革へ30億円の戦略投資を実施
- 配当は期初予想を維持（1株当たり35円）

構造改革へ30億円の戦略投資

IRコミュニケーション整備

投資家との対話の更なる充実を図るべく、量と質の両面から開示を強化。特に、当社ビジネスの理解促進及び財務モデル構築に資する情報として主要KPIの開示を拡充した。直接対話の機会を増やすために個人投資家向けセミナーも今後登壇予定。

開示のロジックの整備

開示データ増加、それに伴い構造化・体系化も合わせて実施で理解促進



ファクトシートの開示

中長期的にウォッチする投資家向けにモデル作成容易化のために開示
(25/6期通期決算分は近日開示予定)

個人投資家向けセミナーの開催

双方向コミュニケーションにより個人投資家の理解促進



今後のスケジュール予定

9/11(木)19:00~20:00

9/17(水)19:00~20:00

機関投資家向けコミュニケーション

COO伊藤が、投資家との対話を通じて経営方針を丁寧に説明

IR専任者の設置

IRに高い知見を有する人員を採用しIR専任者として配置

コーポレートハイライト

No.	用語	初出	説明
1	戦略実現人材	P4	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	P14	同上。一方で、巷のプロフェッショナル人材のことを指し、AXIS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	P11	「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	P4	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	P10	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。AXIS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	入社決定人数	P24	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。
7	稼働人数	P24	スキルシェアにおけるKPIのひとつ。こちらも量の指標。AXIS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示した指標。
8	フロント部門	P20	営業部門のこと。AXISでは事業別にハイエンド人材向けの営業担当と、コンサルファーム・事業会社向けの営業担当がそれぞれ居り、積極的なコミュニケーションにより実績に繋げる。

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。

社会的背景 | 人的資本経営の実現に求められる仕組みとは

複雑化する経営課題を解決可能な「戦略実現人材」が質・量ともに不足する中、人材の価値を最大化し企業成長の源泉とする「人的資本経営」の考えに基づき、経営課題ごとに人材を最適配置・活用する仕組みが求められている。

社会的背景 解決の方向性

複雑化する経営課題を解決可能な戦略実現人材が不足



要因① 人材の数・質が低下



要因② 経営課題の増加

少子化と労働力人口減少

従来型の採用手法だけでは人材の確保が困難になりつつある

産業の変化とスキルの不一致が拡大

産業構造の急激な変化に、専門性が高い人材の育成や採用が追いついていない

経営課題の高度化・複雑化

技術の進化やグローバル競争の激化等により、経営課題が高度化・複雑化している

経営課題ごとに人的資本を最適配置・活用する仕組み

企業の持続的成長を支える重要な資源である人材を「人的資本」と捉え、その価値を最大限に引き出すため、経営課題に応じた最適な配置と活用を行う人的資本経営が必要とされている



*1: 出所 | 独立行政法人情報処理推進機構「DX白書2023」 Copyright 2023 IPA

*2: 出所 | 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 Copyright 2003- 独立行政法人労働政策研究・研修機構

企業が直面する、複雑かつ高度化する経営アジェンダ

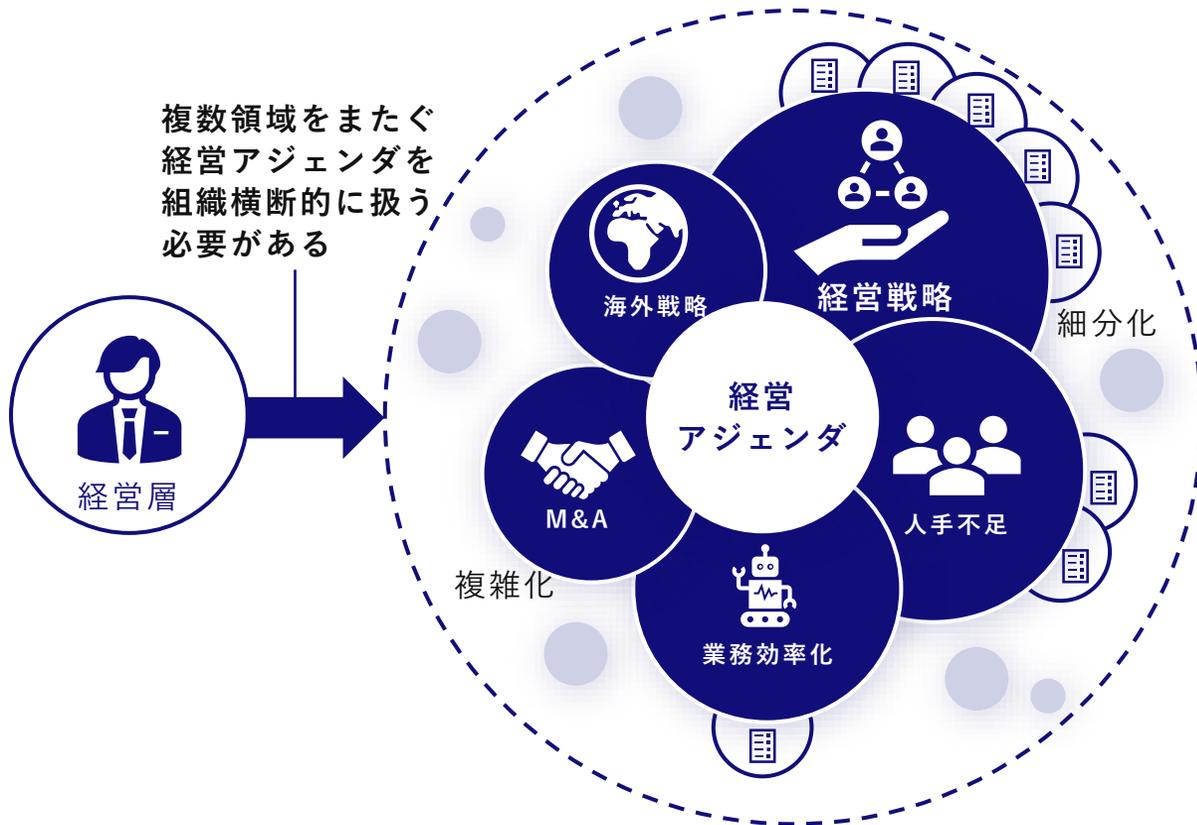
近年の経営アジェンダは、従来のIT化やコスト削減といった業務効率中心のものから、複数領域にまたがる高度で複雑なものへと変化している。企業には複数領域にまたがる経営アジェンダに対し、組織を横断して対応する仕組みが求められている。

従来

近年

経営アジェンダ = 個々に解決すべき課題

経営アジェンダ = 組織横断的に解決する課題



AXISのビジネスモデル | 戦略実現人材のデータベースを活用し経営アジェンダを解決

高度化する経営アジェンダに対し、豊富なデータベースから選定した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効果的に配置するソリューションを提供することで、経営アジェンダを解決に導き、企業の成長を支援する。



当社の
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 経営アジェンダに応じた柔軟な人材配置
- 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。

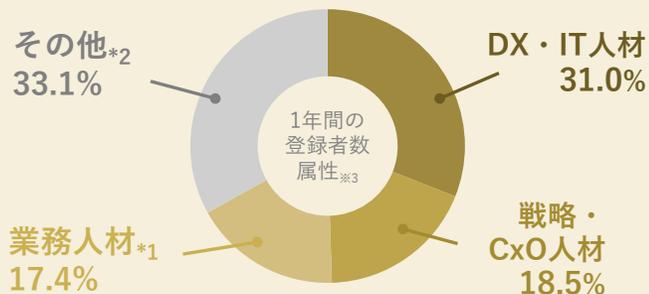


業界トップクラスの「スキルデータベース」

ハイエンド人材**10万人**分の
スキルデータを蓄積

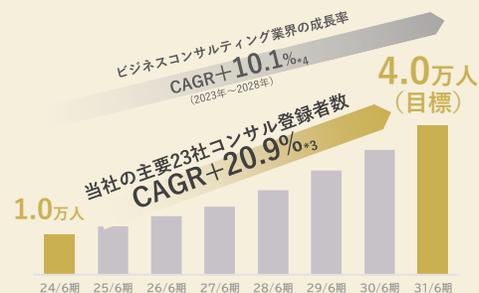
属性

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コンサル*5の登録者数は
4人に一人(業界トップシェア)



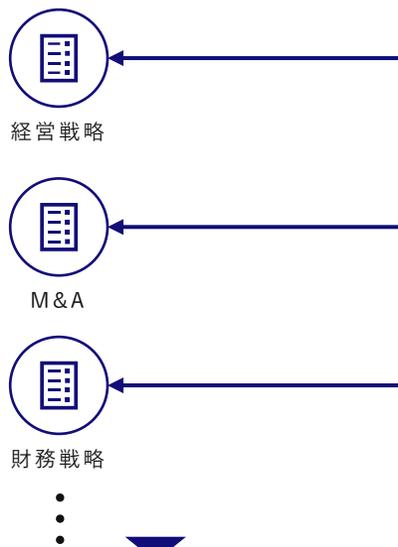
*1: 業務人材: 会計、SCMなどのスキルを有する人材 *2: その他人材: マーケティング、営業などのスキルを有する人材 *3: 23/6期時点で集計 ※4: 出典: IDC's Worldwide Semiannual Services Tracker, April 2024 ※5: デロイトトーマツコンサルティング、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、KPMGコンサルティング及びPwCコンサルティングの4社の総称。なお、「人にひとり」の母数には、コンサルタント以外のバックオフィス系の人員数も含む。

競争優位性 | ②経営アジェンダに応じた柔軟な人材配置

人材紹介とスキルシェアを組み合わせた複合的なサービスを提供。クライアント企業は雇用形態にとらわれず、経営課題に最適な人的資本を柔軟に配置し、高度化する経営アジェンダに一元的に対応できるようになる。



経営アジェンダ解決への包括的な提案



経営アジェンダ解決に最適な人材を柔軟に提案

人材の雇用形態に縛られない複合サービスを提供可能

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



人材紹介

スキルシェア*1

正社員採用

フリーコンサル

スポットコンサル*2

サービス名



人材視点のサービスの位置付け

転職

独立

副業

サービス概要

コンサルファーム向け

事業会社向け

コンサルファーム向け

事業会社向け

事業会社向け

- 祖業であるコンサルファームへの人材紹介
- マネージャー以上の転職紹介に強み
- 支援した転職者からフリーコンサルの発注も多数
- キャリアアドバイザーが橋渡し

- 事業会社に経営人材などを紹介
- コンサル人材の約半数は事業会社へ
- キャリアアドバイザーが橋渡し

- コンサルファームの案件にフリーランス紹介
- 戦略・DX分野の案件実績が豊富
- 当社アドバイザーが橋渡し

- 事業会社の戦略・DX課題にフリーランス紹介
- 事業会社は最適なハイエンド人材を活用可能
- 当社アドバイザーが橋渡し

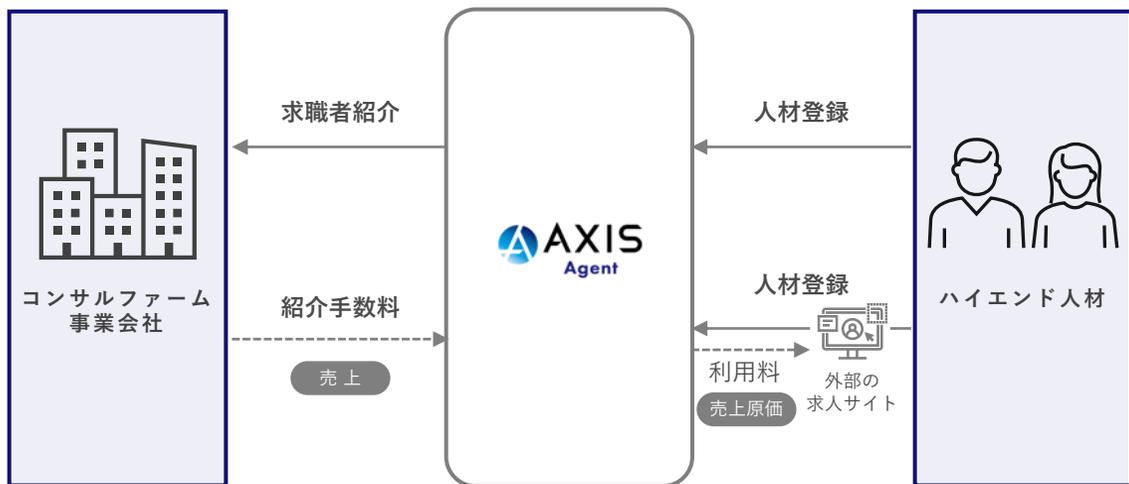
- 1回30分からコンサルの依頼が可能
- スタートアップなどが手軽に利用可能
- 多数のコンサル人材が登録
- 当社アドバイザーは非関与 (Webによる自動マッチング)

*1: スキルシェアとは、個人のスキルを提供 (シェア) することにより対価を得ることを指し、当社においては企業の課題解決において外部人材リソースを提供するサービスをスキルシェアと定義している。

*2: 2025年9月以降にリリース予定 (旧名称: コンパスシェア)

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

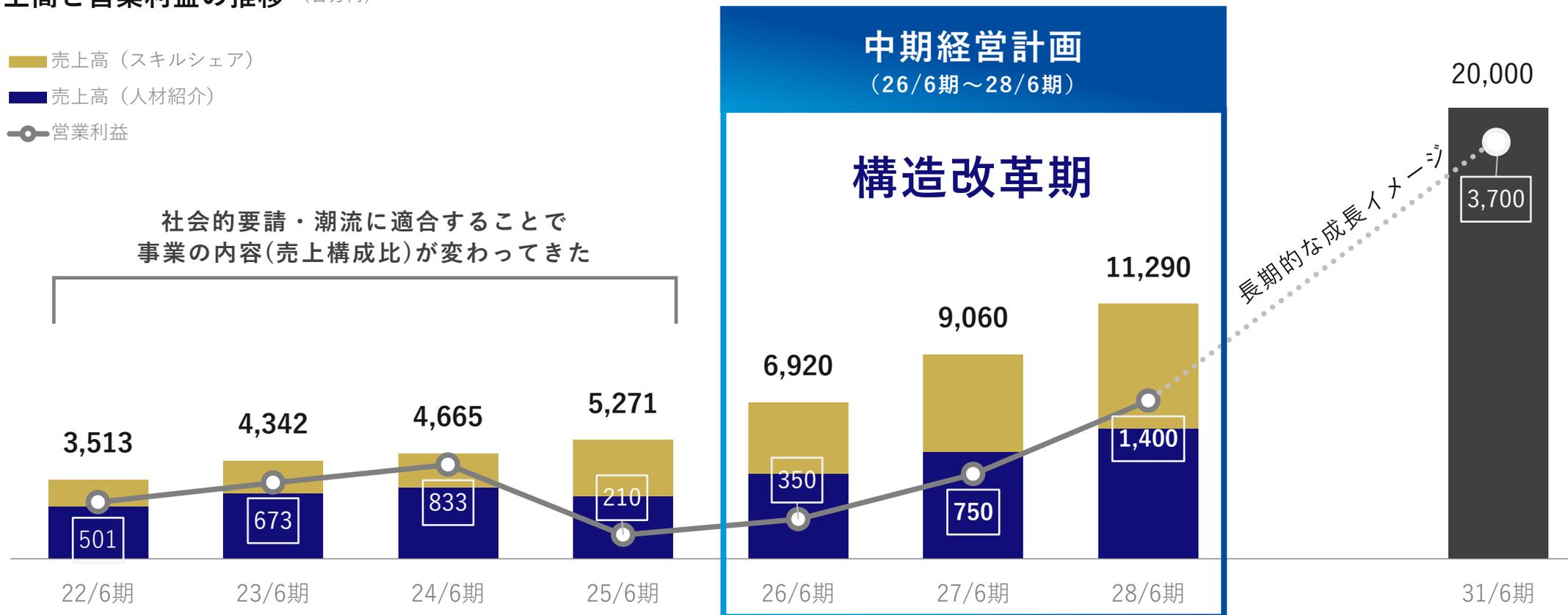
財務ハイライト

社会環境の変化を捉えた事業拡張により、スキルシェアは新たな柱として確立。31/6期に向けた飛躍に備え、26/6期～28/6期を構造改革期間とし、戦略的な先行投資を実行。

● 売上高と営業利益の推移 (百万円)

- 売上高 (スキルシェア)
- 売上高 (人材紹介)
- 営業利益

社会的要請・潮流に適合することで
事業の内容(売上構成比)が変わってきた



スキルシェア	1,172	1,424	1,504	2,502	3,130	4,300	5,520
人材紹介	2,340	2,918	3,161	2,768	3,790	4,760	5,770

構造改革期(26/6期～28/6期)における投資計画

中長期的な成長を目指し、構造改革期(26/6期～28/6期)には3年間で合計30億円の追加投資・継続投資を計画・実施。そのため、28/6期までは利益を積み上げづらい状況であり、構造改革期ではトップラインを重視して伸ばす。

投資区分/金額		投資方針	成果事例
3年間投資額 約 30 億円	広告宣伝投資 約 15 億円	著名タレント起用のマス広告など認知向上施策を展開し、営業がネーム負けしない環境を整備。	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block; background-color: #003366; color: white;">25/7/1 より 放映開始</div> 事業会社向けの当社認知拡大用TVCM 
	DX・IT投資 約 5 億円	AIによる初期面談の効率化により、採用決定までのリードタイムを短縮し、紹介件数の増加を実現。 登録人材向けポータルサイトで人材紹介とスキルシェアのクロスセル促進。	
	人材投資 (自社採用) 約 10 億円	スキルシェア及び事業会社向けの旺盛な需要を取り込むべく、フロント部門人員の採用を強化。	25/7/1より俳優の米倉涼子さんを起用したTVCMの放映、駅広告・デジタル広告の掲載を開始。

25/6期 通期実績

03



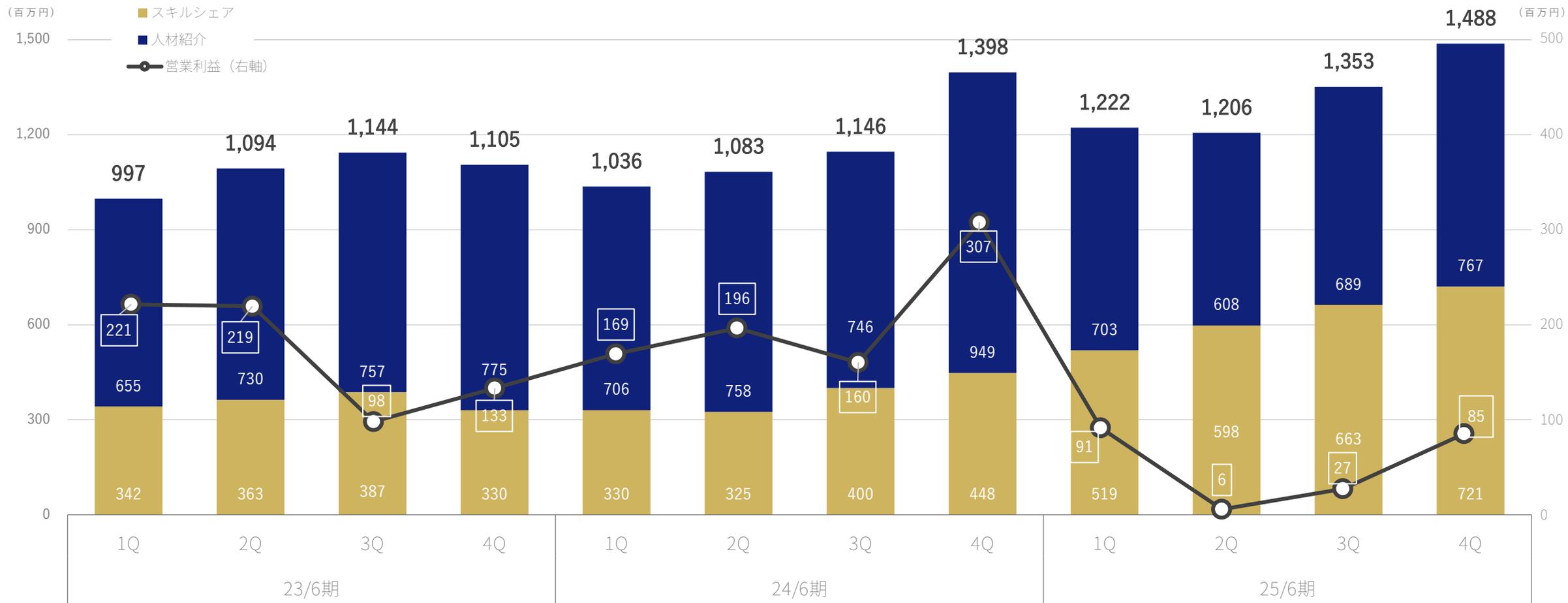
全体 | 通期業績サマリー

事業会社向けスキルシェアの好調と、人材紹介の平均売上単価の上振れにより、25/5/14公表の修正計画を超過。一方、収益性が高い人材紹介の減収が響いて営業利益はYoY△74.7%の減益。

(百万円)	24/6期 通期実績	25/6期			
		通期実績	YoY	修正計画	計画達成率
売上高	4,665	5,271	+13.0%	5,210	101.2%
└人材紹介	3,161	2,768	△12.4%	2,740	101.0%
└スキルシェア	1,504	2,502	+66.3%	2,470	101.3%
売上総利益	3,098	2,857	△7.8%	-	-
売上総利益率	66.4%	54.2%	△12.2pt	-	-
営業利益	833	210	△74.7%	170	123.9%
営業利益率	17.9%	4.0%	△13.9pt	3.3%	-
経常利益	831	219	△73.6%	170	128.9%
当期純利益	502	321	△36.1%	270	119.0%
EPS (円)	101.26	64.12	△36.7%	53.96	118.8%

全体 | 売上高・営業利益の四半期推移

25/6期上期に業績が落ち込んだ要因である、大手コンサルファームによる若手中途採用の抑制は緩和傾向。
2Q以降、業績は回復トレンドへと転換している。

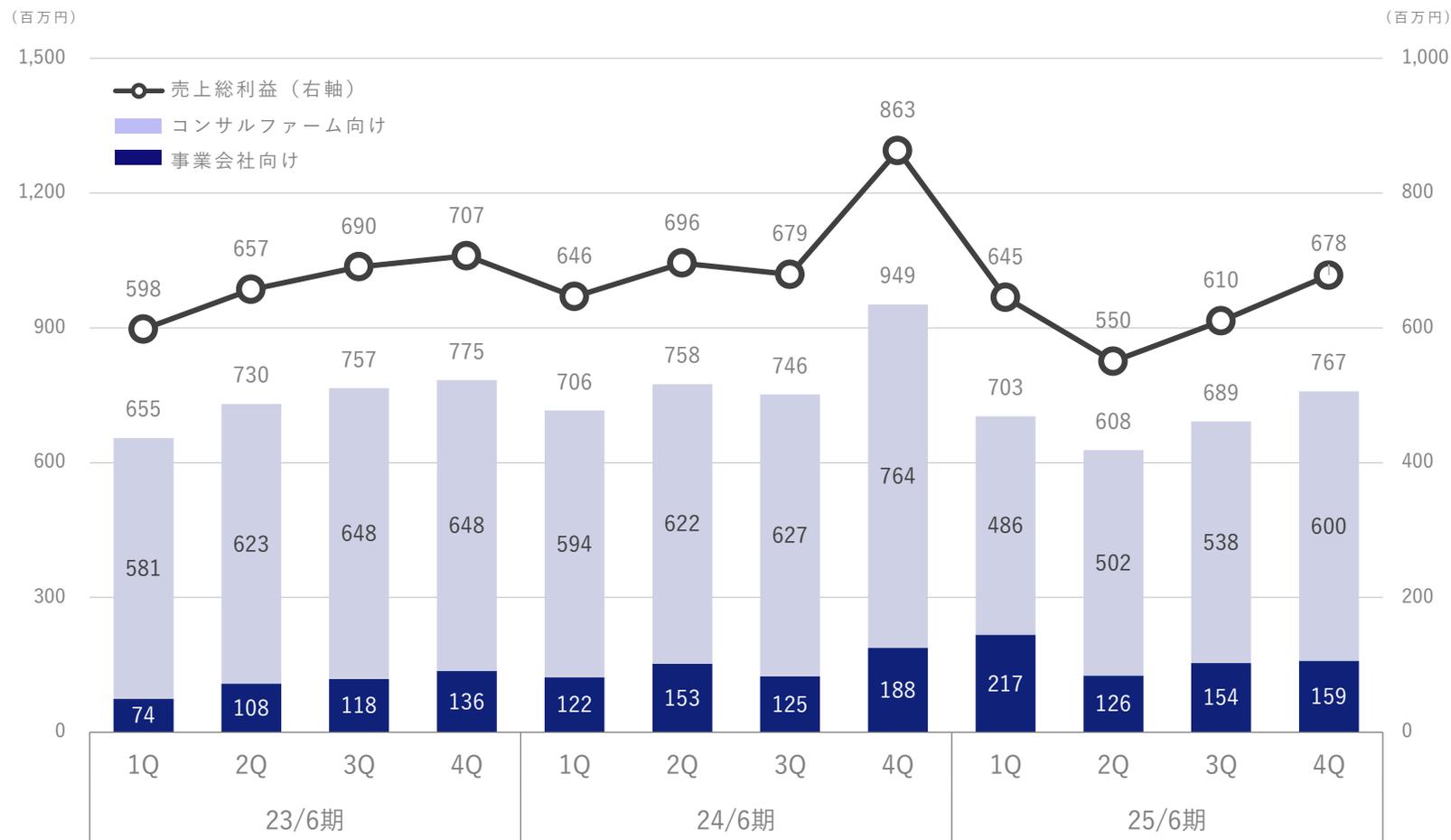


全体 | 主要KPIの整理



1 人材紹介 | 売上高・売上総利益の四半期推移

コンサルファーム向けの若手中途採用が緩和傾向にあり、事業会社向けではフロント部門における人員増強が奏功したことで、成長トレンドへの回帰が進み、2四半期連続で増収を達成。



● 主要KPI (4Qのみ)

	平均単価	決定人数
事業会社向け	3.9百万円	41人
	QoQ△3.9%	QoQ△19.6%
コンサルファーム向け	5.2百万円	116人
	QoQ△5.7%	QoQ△10.1%

● POINT

- コンサルファーム向けは、22-23年に見られた若手コンサルタントの大量中途採用の反動による需要減が25/6期2Qまで継続していたが、足元ではその影響も一巡しつつある。
- 事業会社向けは、期初の子会社吸収合併時に、想定を上回るフロント部門の離職が発生したことで出足が鈍ったものの、下期以降は巻き返しに向けて中途採用を強化しており、足元では成長トレンドへの回帰が進んでいる。

*1：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おります。各サービス別の数値については、当該返金対象となった場合は各サービス別売上高から控除していません。また、人材紹介の一部取引について外部提携する場合がありますが、当該提携先で決定した場合は、各サービス別売上高に含めておりません。そのため、各サービス別の数値が会計上の売上高と一致しない場合があります。

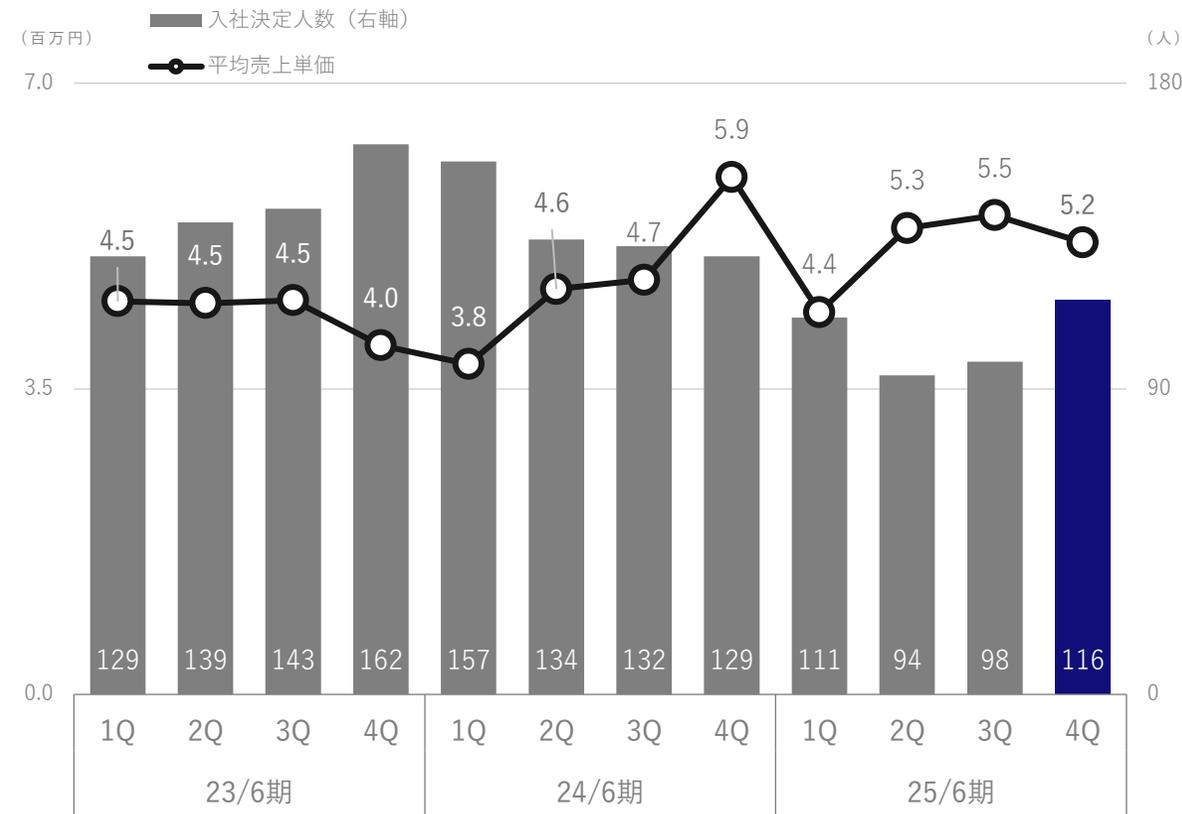
1 人材紹介 | 主要KPIの四半期推移 (顧客属性別)

事業会社向けは、営業体制の整備が奏功し、入社決定人数が2Qを底に回復基調。
 コンサルファーム向けは、マネージャー以上の需要が引き続き好調なため平均売上単価が高水準を維持。

● 入社決定人数、平均売上単価の推移 (事業会社向け)



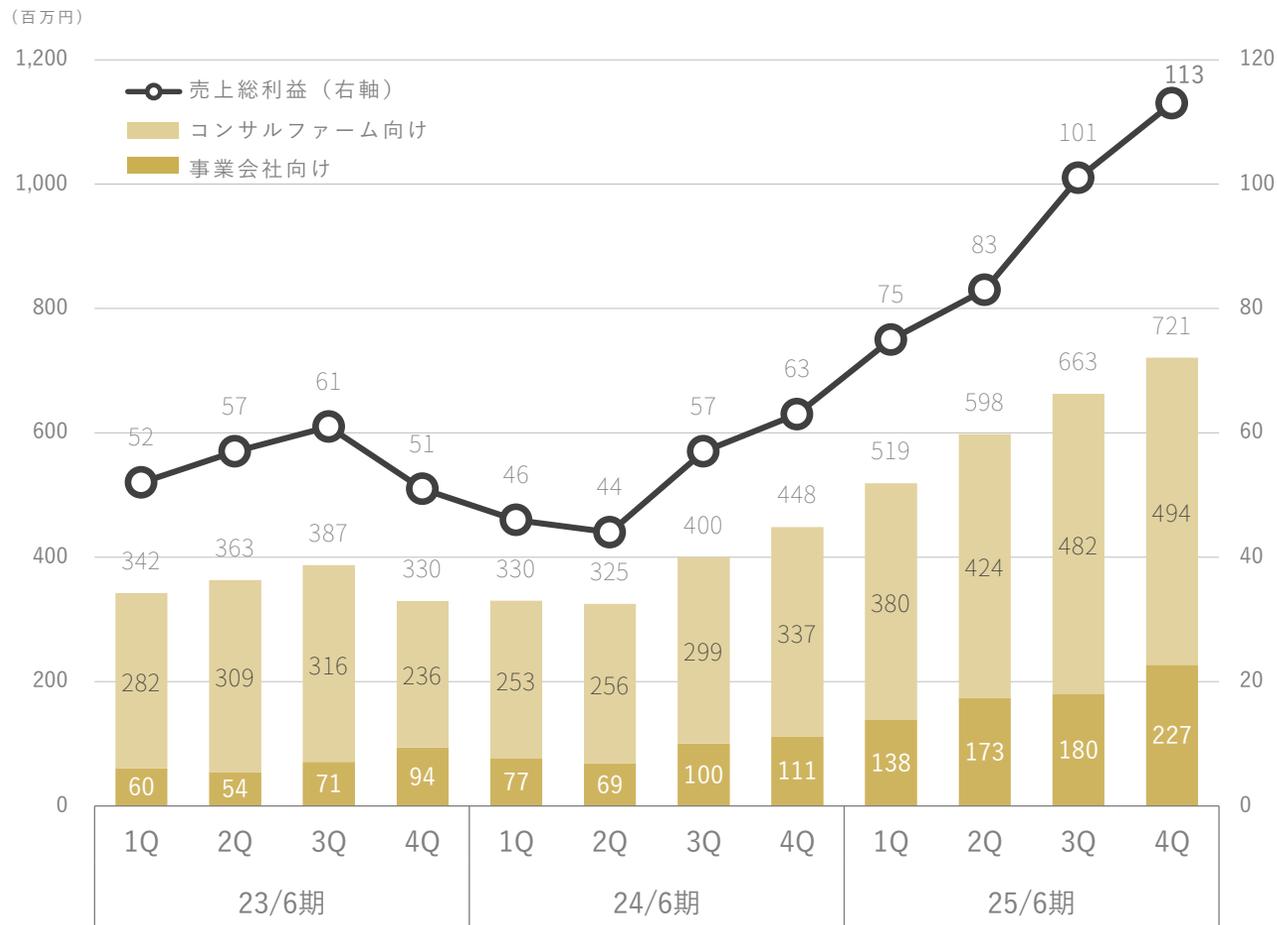
● 入社決定人数、平均売上単価の推移 (コンサルファーム向け)



*1: 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おります。上記算出過程において、当該返金対象となった場合は売上高から控除せず、入社決定人数からも控除しておりません。また、人材紹介の一部取引について外部提携がありますが、当該提携先で決定した場合は、入社決定人数に含めておりません。そのため、入社決定人数に平均売上単価を乗じた数値が会計上の売上高と一致しない場合があります。

2 スキルシェア | 売上高・売上総利益の四半期推移

営業体制の強化が奏功。事業会社向けが牽引役となり、スキルシェア市場での高成長が続く。
四半期売上高は6四半期連続で過去最高を更新。



● 主要KPI (4Qのみ)



● POINT

- フロント部門人員の拡充(24/6期末10名→25/6期末22名)、顧客フォロー体制強化が奏功し、売上高は6四半期連続、売上総利益は5四半期連続で過去最高を更新。
- 25/6期4Qは、同事業の売上高構成比が48.5%まで上昇(前期実績32.1%)。事業会社の外部人材活用の潮流に乗り、成長ドライバーとして全社の成長を牽引している。

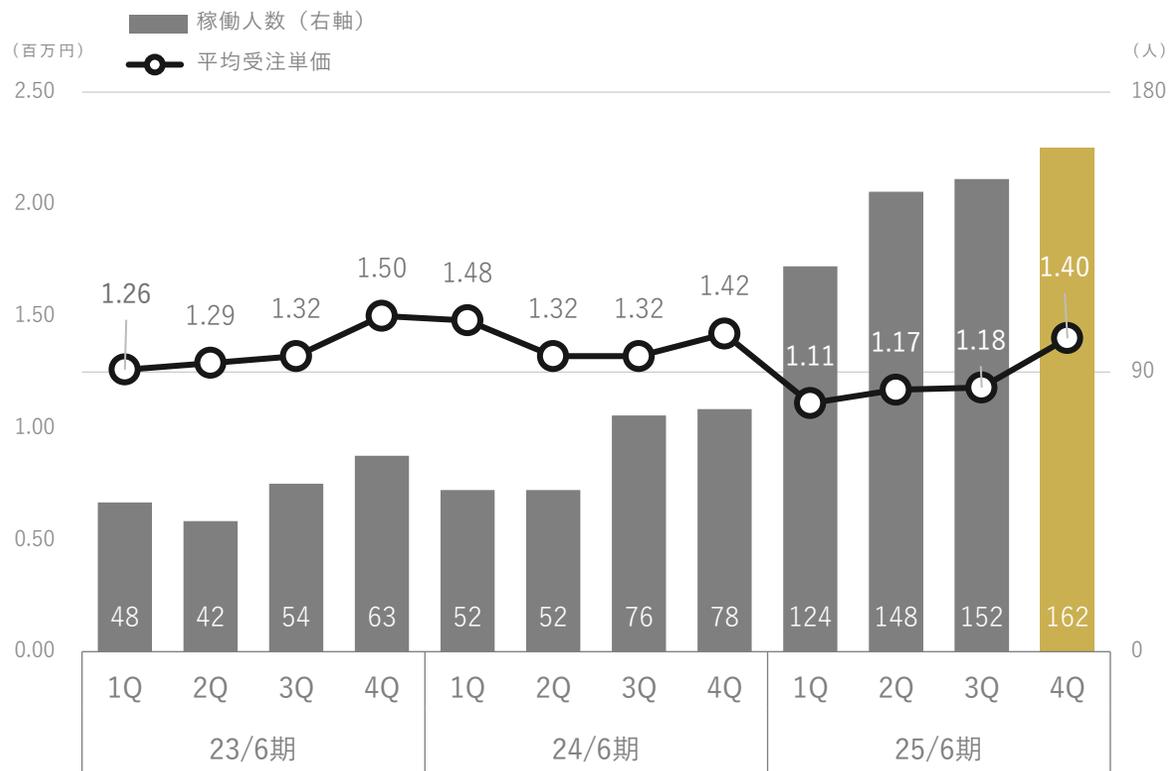
*1: 100%稼働単価は、稼働率100% (1日8時間×週5日×4週=160時間) に換算して当社算出

2 スキルシェア | 主要KPIの四半期推移 (顧客属性別)

ハイエンド人材を変動費（外注費）として活用したい事業会社のニーズは非常に高く、また、中途採用を抑制した結果、人手不足となった大手コンサルファームもスキルシェアの活用を積極化させている。

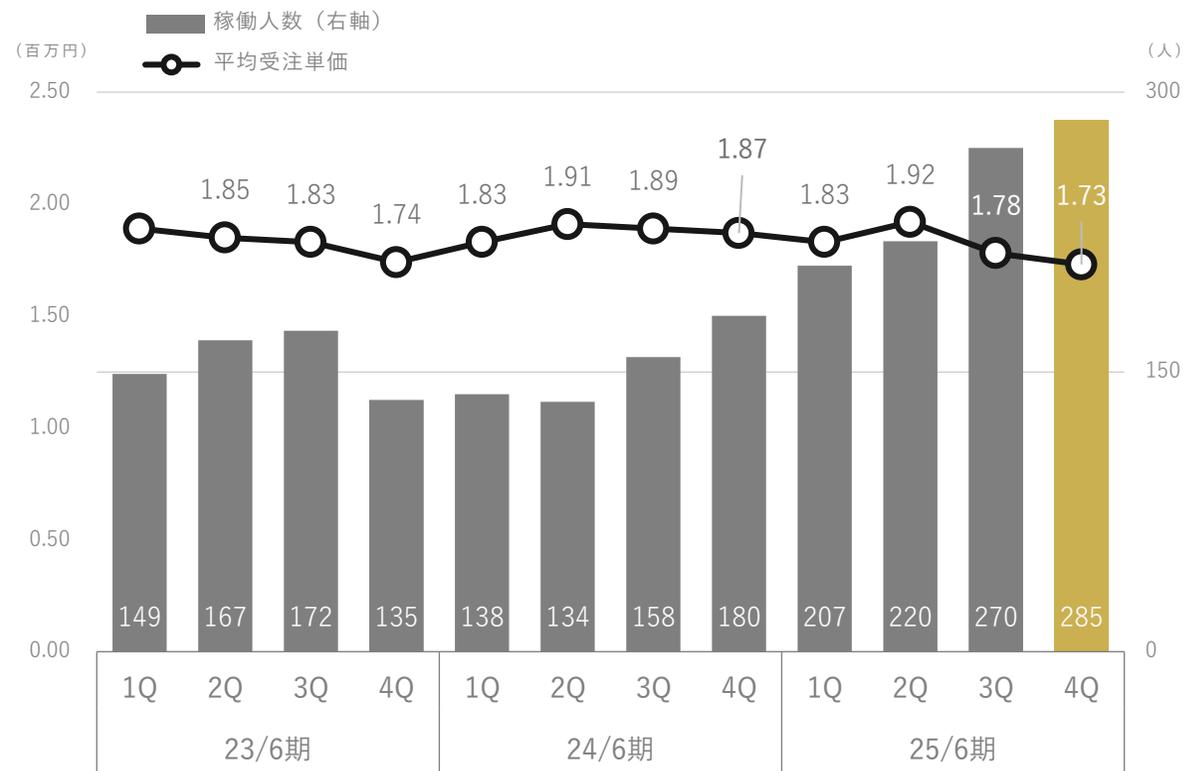
● 平均受注単価、稼働人数の推移 (事業会社向け)

事業会社のハイエンド人材需要は非常に強い



● 平均受注単価、稼働人数の推移 (コンサルファーム向け)

中途採用を抑制していた大手ファームで需要拡大



2 スキルシェア | (参考) 平均受注単価に関する補足説明

事業会社向けとコンサルファーム向けの単価構造に大きな差はなく、より大きな市場規模を持つ事業会社領域に営業リソースを重点配分することは、成長戦略として合理的である。

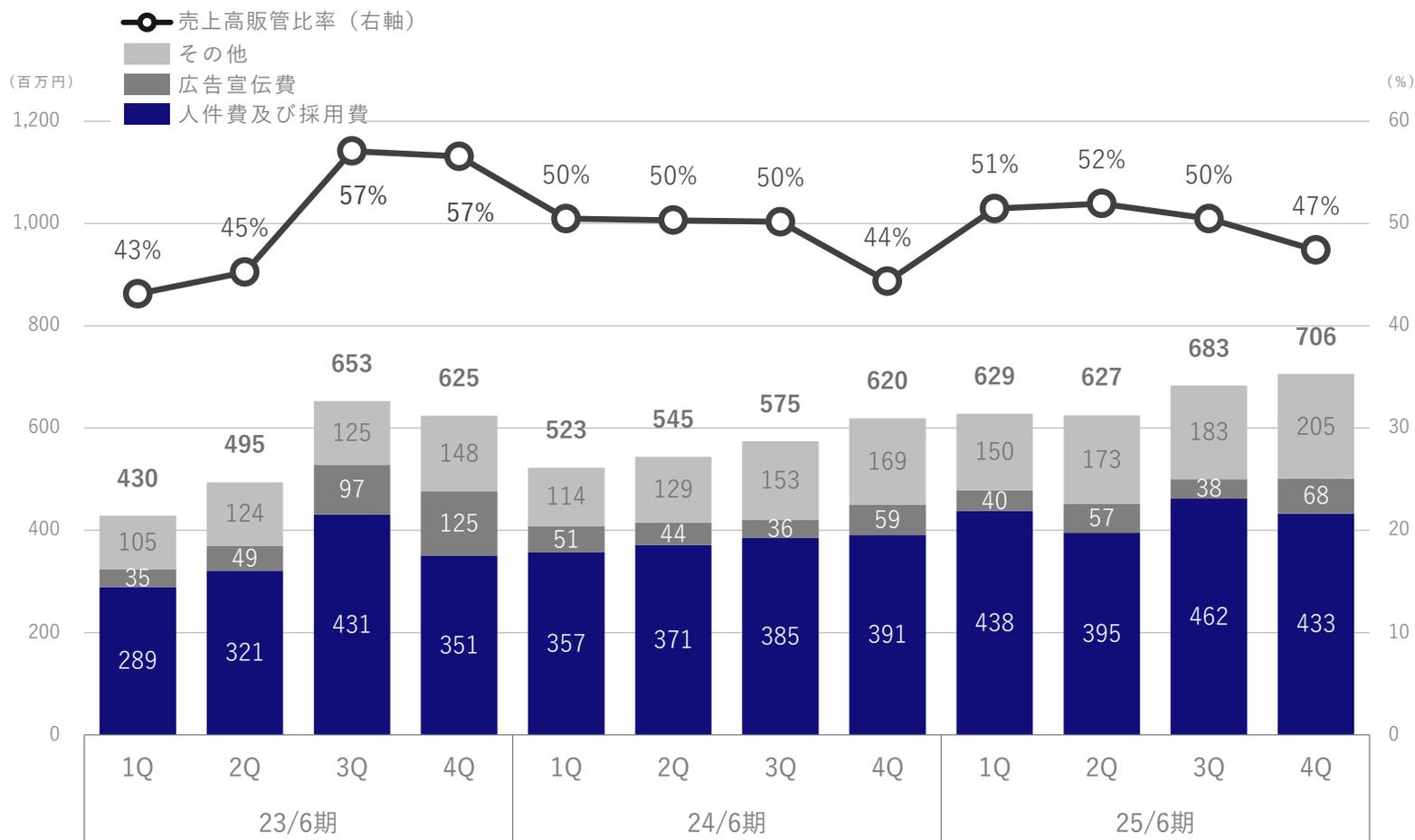
● 稼働率を背景にしたコンサルファーム・事業会社間の平均受注単価の違い



*1：稼働率100%の定義は1日8時間×週5日×4週=160時間。

全体 | 販売費及び一般管理費四半期推移

新中期経営計画に向けた積極的な採用戦略により人件費及び採用費が増加した。



● 従業員数

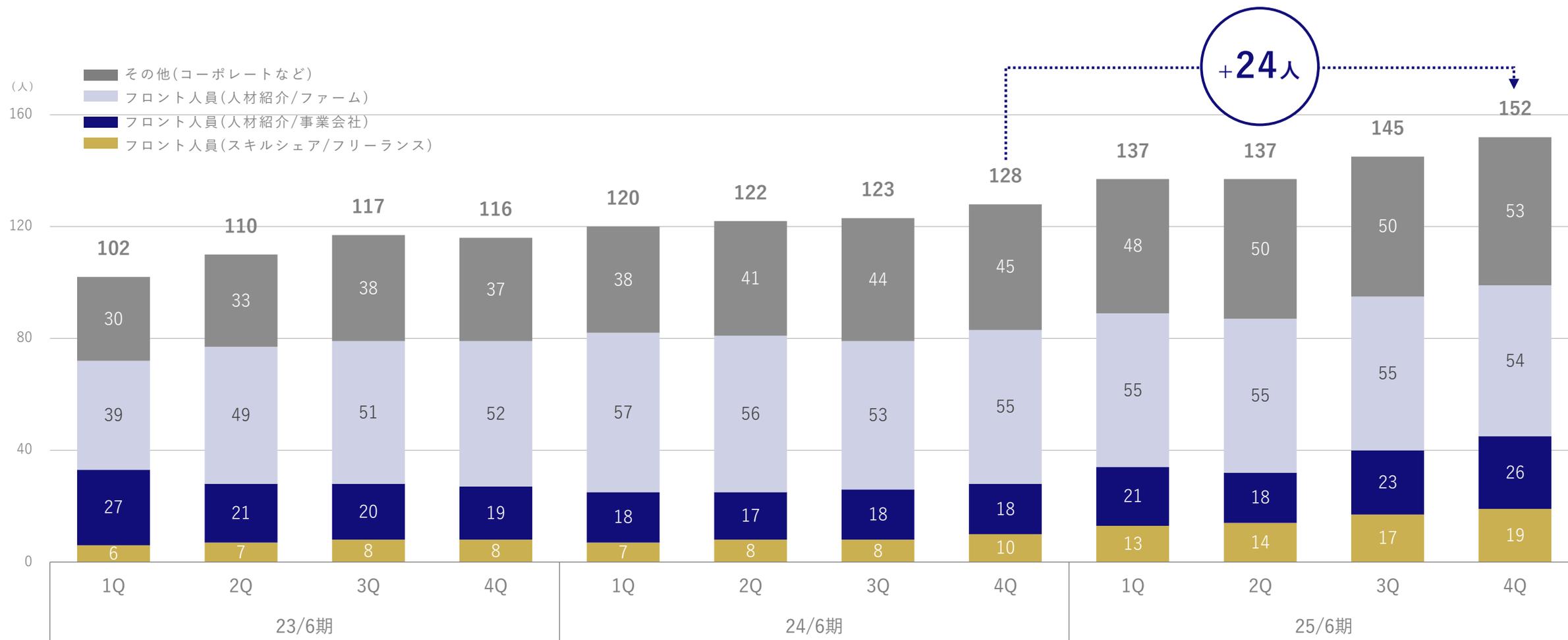
(人)	24/6期末	25/6期末	YoY
フロント部門	87	106	+19
その他	41	46	+5
合計	128	152	+24

● POINT

- 25/6期4Q販売費及び一般管理費は、人件費及び採用費の増加によりYoY+14%。
- 人件費及び採用費の増加は、新中計の成長ドライバーと位置付けているスキルシェア及び事業会社向け人材紹介でフロント部門の中途採用を強化したためである。
- 広告宣伝費は計画通りに消化した。

全体 | 従業員数四半期推移

事業会社向けのフロント部門を中心に中途採用を積極化。事業会社向け人材紹介・スキルシェアの成長基盤強化が順調に進捗している。



全体 | 貸借対照表・キャッシュフロー計算書

強固な財務基盤を活かし、株主還元と積極的な成長投資を両立させる。

● 貸借対照表

(百万円)	24/6期末	25/6期末	
流動資産	3,675	3,982	
現預金	3,023	2,999	Net cash 2,631百万円 25/6期末 配当金支払予定額 176百万円 ▼ 還元余力大きい
売掛金	600	733	
固定資産	437	532	
資産合計	4,112	4,515	
流動負債	866	878	
買掛金	155	253	
短期有利子負債	74	133	自己資本比率 73.5%
固定負債	78	311	
長期有利子負債	0	233	
負債合計	944	1,189	
純資産合計	3,168	3,325	
負債純資産合計	4,112	4,515	

● キャッシュフロー計算書

(百万円)	24/6期	25/6期
営業活動によるCF	446	△183
投資活動によるCF	△245	△139
FCF	201	△322
財務活動によるCF	△77	298
現金及び現金同等物に係る増減額	124	△24
現金及び現金同等物の期末残高	3,023	2,999

直近のトピックス

25/7/31 リリース

(株)StartPass(以下SP社)へ出資

- 共同事業「CxO Pass」を運営しているSP社に対し出資を実行
- 国内最大級のCxO人材データベースをSP社と当社が共同で更なる拡張を目指す
- スタートアップにて副業でCxO経験を積んだ人材を輩出するスキームを構築

狙い

創業期スタートアップのCxOポジションをハイエンド人材への紹介先として増やす

特徴/シナジー

- シード期からシリーズB/C期のスタートアップ経営の支援で、創業期スタートアップ特有の経営課題を熟知
- 国内最大級のCxO人材データベースを保有し、顧客へ副業CxOとしてハイエンド人材を紹介

出資先概要

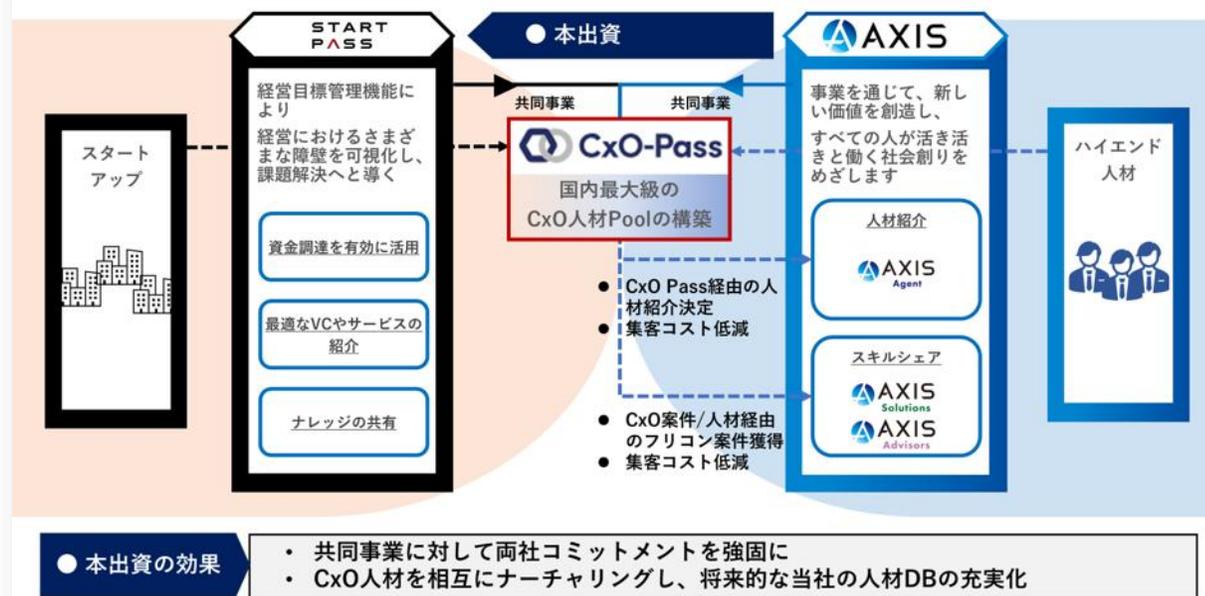
会社名 株式会社StartPass

設立 2021年11月

代表者 代表取締役CEO 小原聖誉

事業内容 スタートアップ特化の経営加速クラウド『StartPass』の企画開発及び提供

StartPass社との共同事業スキーム及び本出資の効果



26/6期 通期計画

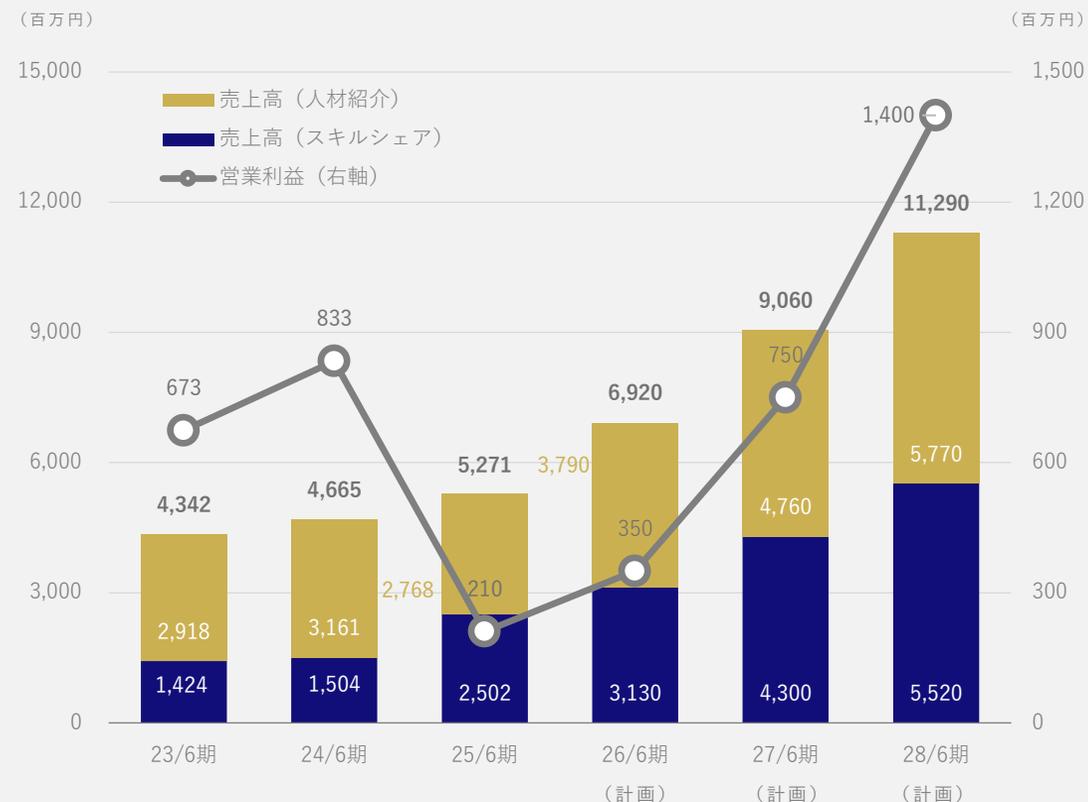
04

26/6期 通期計画

26/6期は、事業会社向け売上高を大きく伸ばし、中計最終年度の28/6期に過去最高益を更新するために先行投資をする。当期純利益は25/6期1Q発生の特異利益172百万円の剥落で減益を見込む。

(百万円)	25/6期 通期実績	26/6期	
		通期計画	YoY
売上高	5,271	6,920	+31.3%
人材紹介	2,768	3,790	+36.9%
スキルシェア	2,502	3,130	+25.1%
営業利益	210	350	+66.1%
営業利益率	4.0%	5.1%	+1.1pt
経常利益	219	340	+55.1%
当期純利益	321	220	△31.5%
EPS (円)	64.12	43.57	△32.0%
DPS (円)	35.0	35.0	+0.0%

● 売上高および営業利益推移

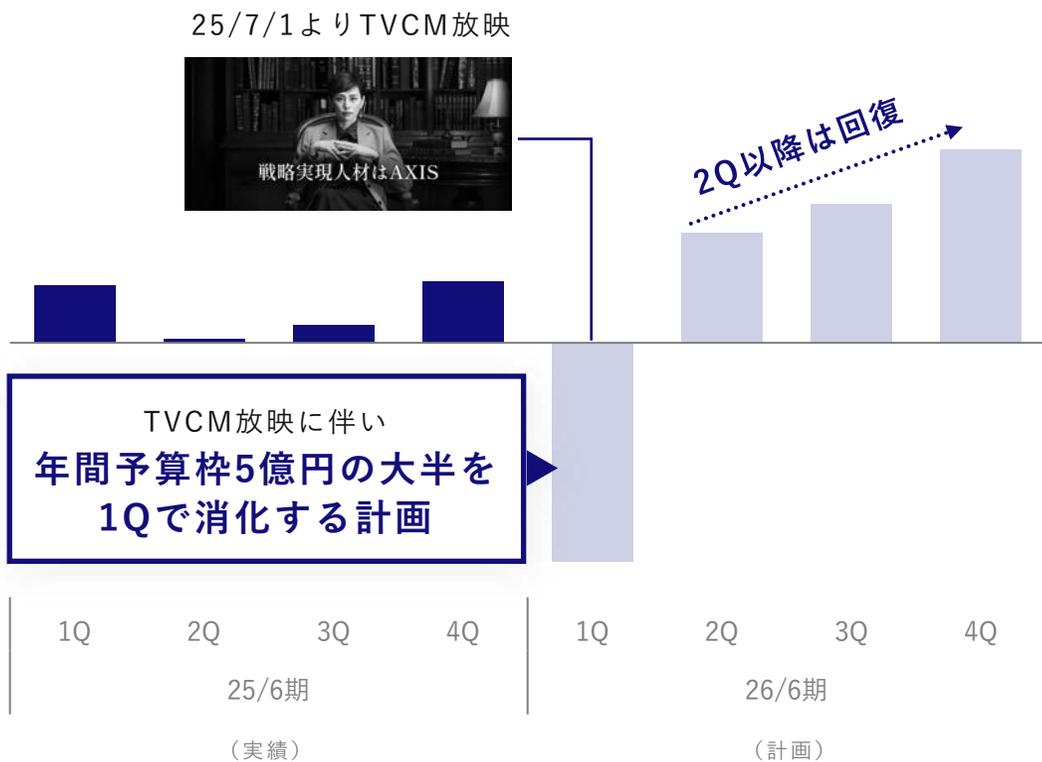


四半期業績の変動可能性に関する補足説明

26/6期は、広告宣伝費追加投資の年間予算枠5億円を1Qで消化する計画であることから、四半期ごとの営業利益は大きく変動する見通しとなっている。

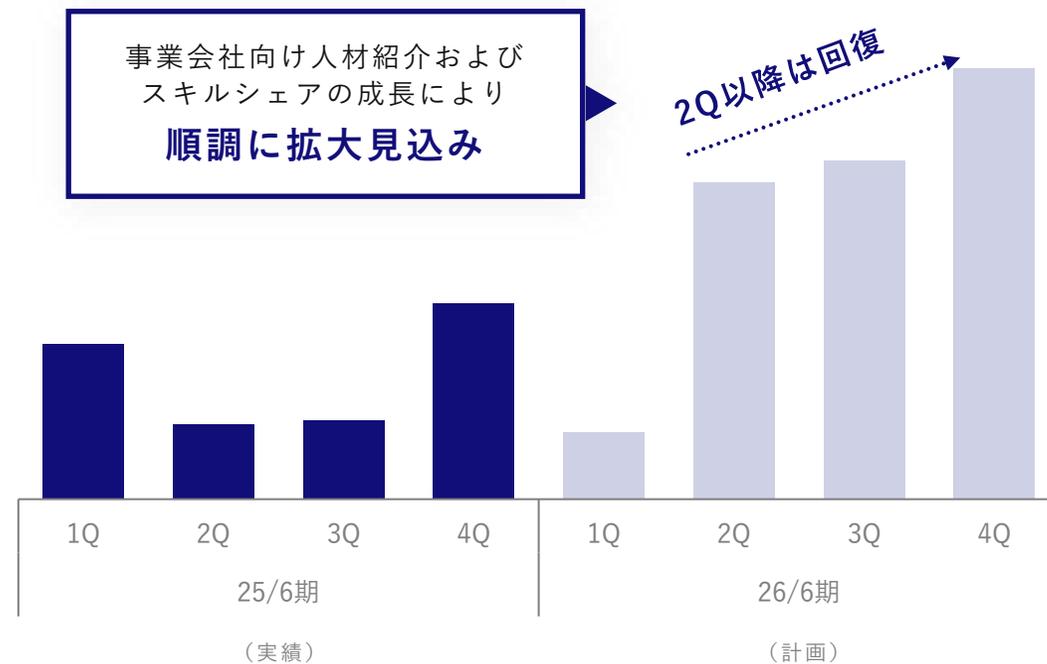
● 26/6期営業利益の四半期推移イメージ

事業会社向けの認知度向上を目的に、著名タレントを起用したTVCMを7月に放映したため、1Qの収益水準は大きく切り下がる見通しとなっている。



● 26/6期広告宣伝費控除前営業利益の四半期推移イメージ

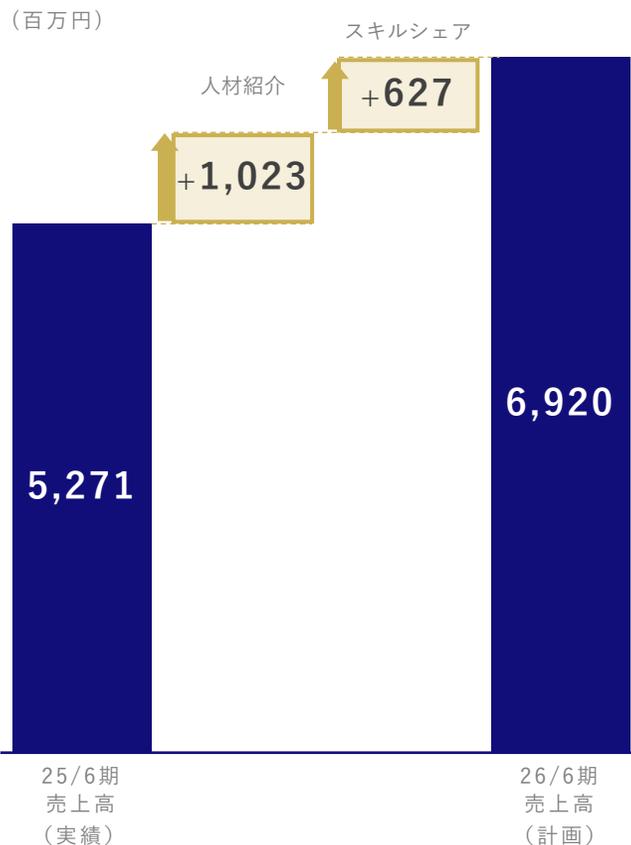
営業利益に広告宣伝費を足し戻した広告宣伝費控除前営業利益は、事業会社向け人材紹介及びスキルシェアの成長により順調に拡大する見通し。



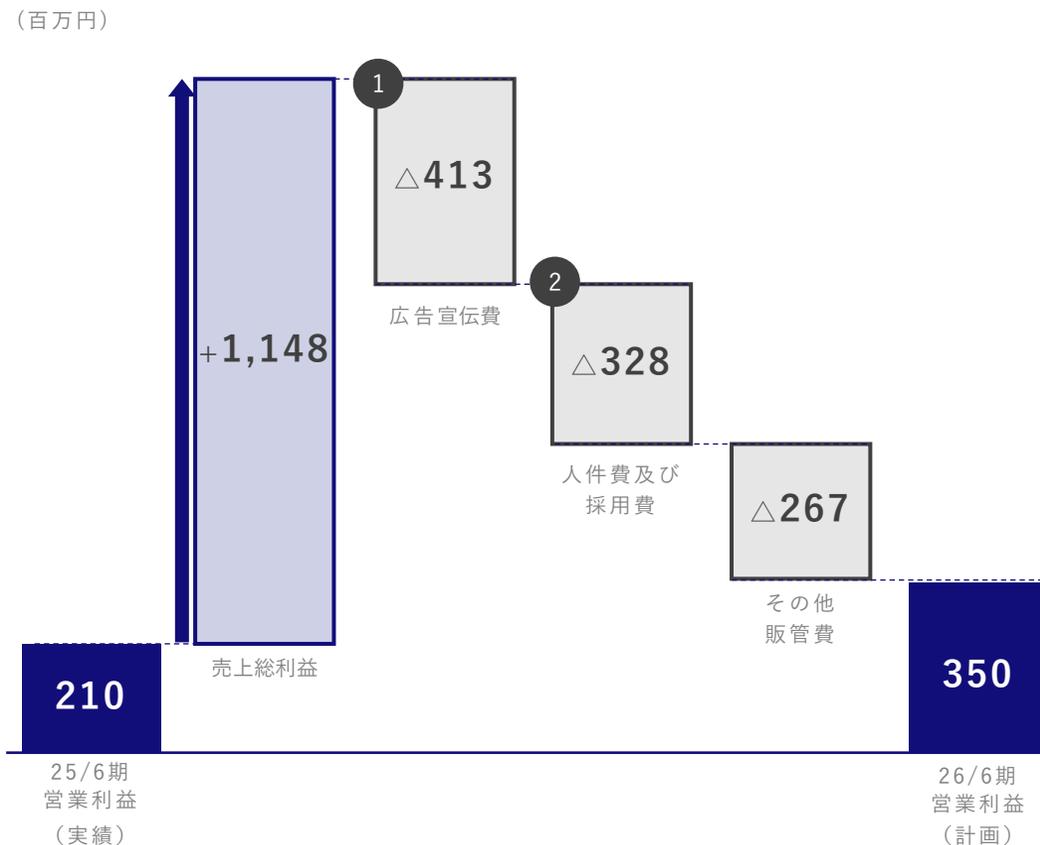
売上高及び営業利益の前年比変動要因

コンサルファーム向け人材紹介は、需要調整局面からの反転を見込んでいる。中長期的な事業拡大に向けた先行投資により営業増益額は抑制される。

● 売上高前年比変動要因



● 営業利益前年比変動要因



1 広告宣伝費

事業会社に対する当社サービスの認知拡大を目的として、著名タレントを起用したTVCM等のマス広告を展開。

2 人件費および採用費

成長性の高い事業会社向けフロント部門の人員体制の強化に加え、従業員のエンゲージメント向上にも注力。

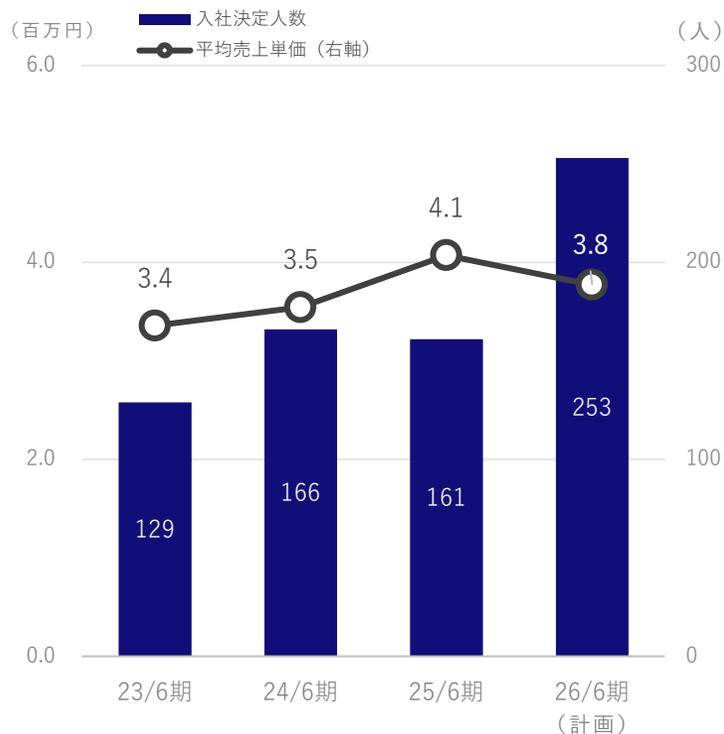
サービス別KPI | 26/6期は、入社決定人数・稼働人数を牽引役とした成長を見込む

積極的な先行投資が入社決定人数と稼働人数の成長を加速させる。

平均売上単価・平均受注単価は、25/6期が好調だったこともあり、保守的な前提を置いている。

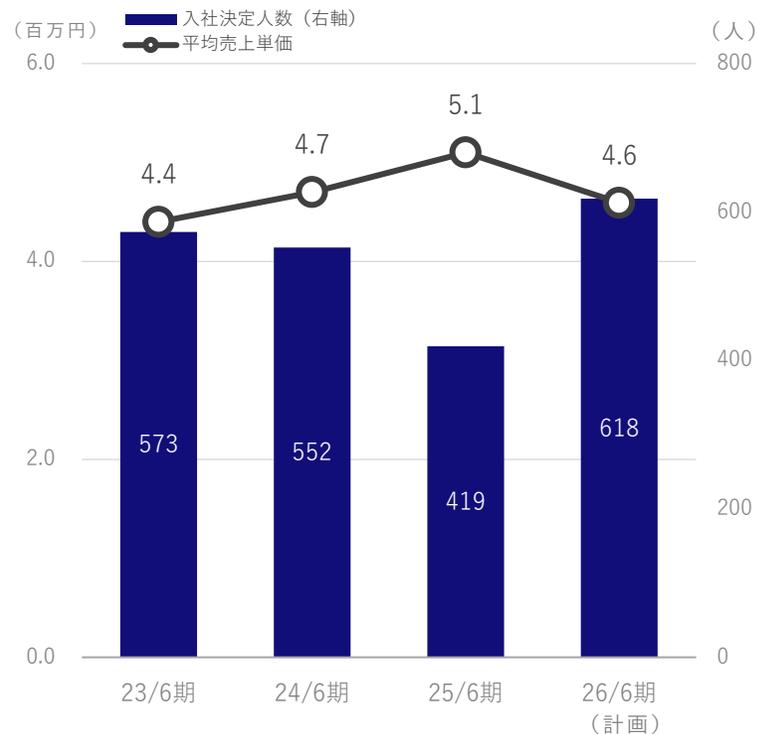
● 人材紹介（事業会社向け）

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。



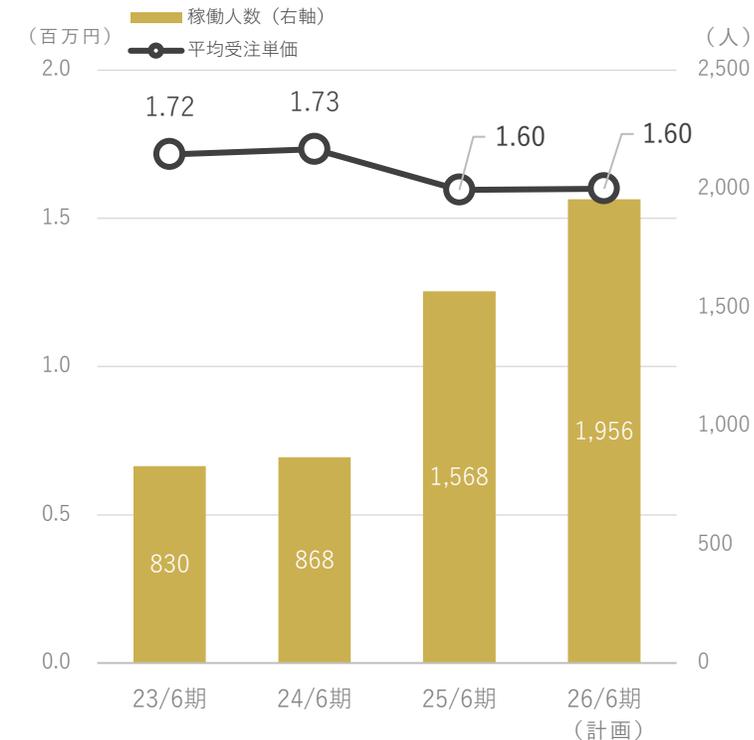
● 人材紹介（コンサルファーム向け）

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

25/6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。



株主還元方針

純資産配当率（DOE）5% を下限とする、安定的かつ継続的な配当を目指す。

26/6期は、安定的かつ継続的な配当を実現するべく、35円の期末配当実施を計画している。

■ 配当政策

当社は、株主各位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おります。具体的には、純資産配当率（DOE）5%を下限とし、安定的かつ継続的な配当に努めてまいります。

基準日	1株当たり配当金		
	中間期末	期末	合計
26/6期 予想	0円00銭	35円00銭	35円00銭
25/6期 実績	0円00銭	35円00銭	35円00銭

中期経営計画補足資料

25/5/14「2025年6月期 第3四半期 決算説明資料」にて公表している
「次期3ヵ年数値目標の修正」に関する補足

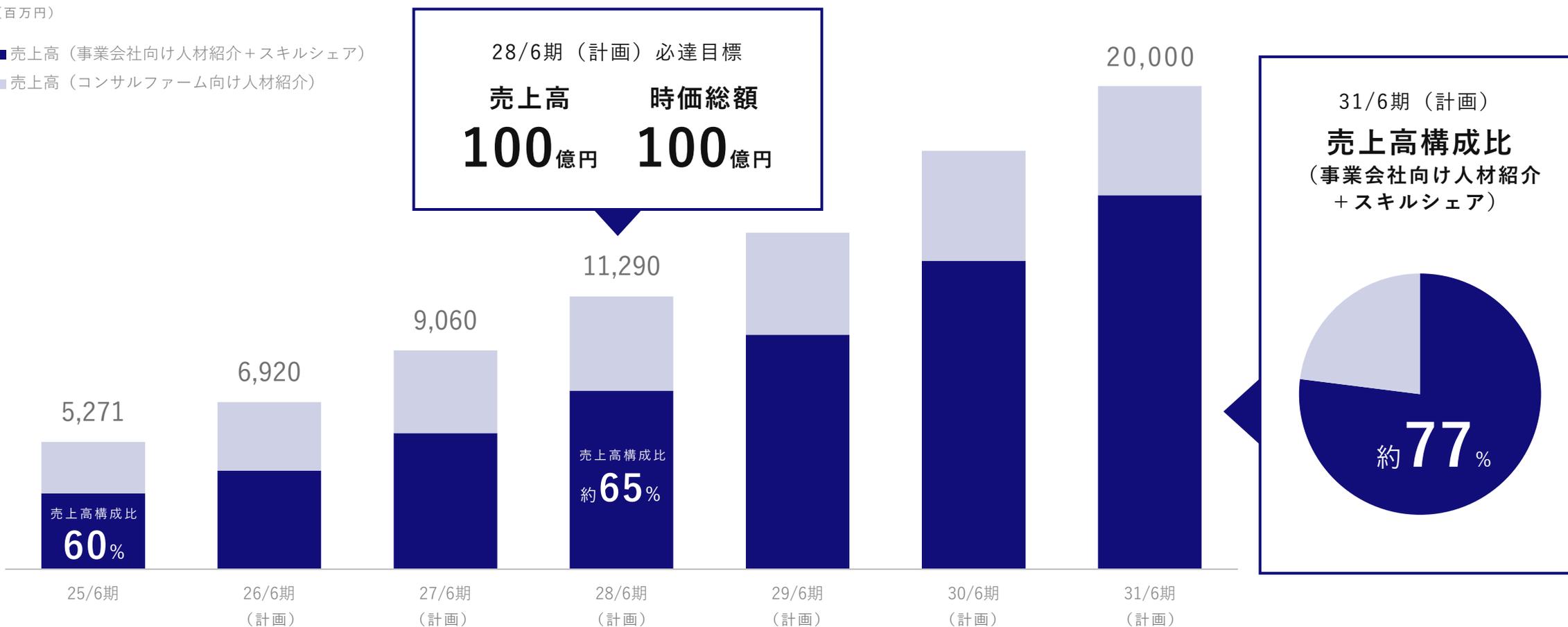
中長期的価値向上に向けた事業構造の進化

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)

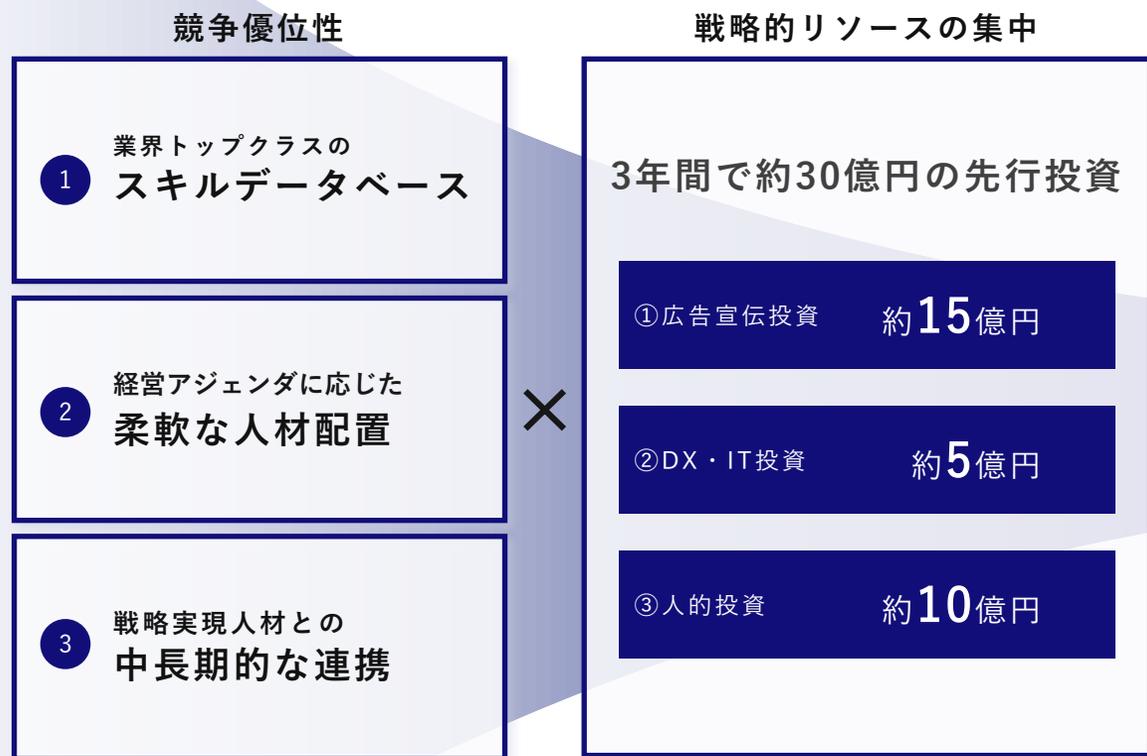
- 売上高 (事業会社向け人材紹介+スキルシェア)
- 売上高 (コンサルファーム向け人材紹介)



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。

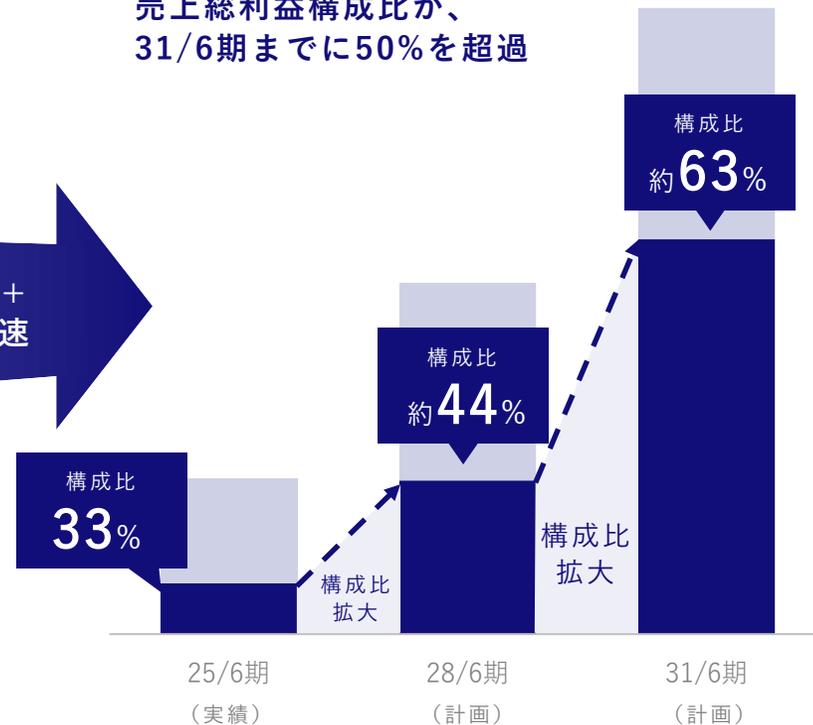
● 成長戦略の全体像



● 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



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



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)

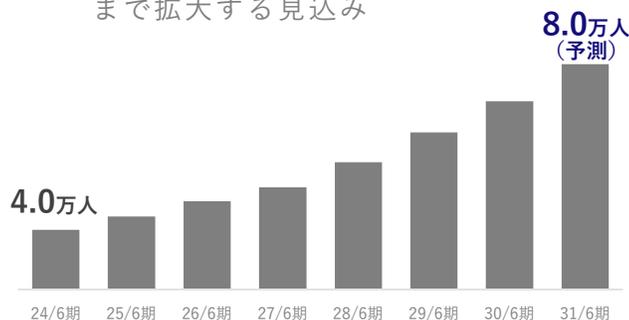
推定 **334** 万人*₁

▶コンサルファーム向け



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



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。

マーケティング施策開始

目的

事業会社向け

事業会社からの認知度向上

施策内容



当社人員の拡充・育成施策

目的

事業会社向け

コンサルティングファーム向け

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
▶次頁参照
- リファラル強化
- 認知度向上

登録者獲得に向けた施策

目的

コンサルティングファーム向け

圧倒的なシェアをさらに拡大

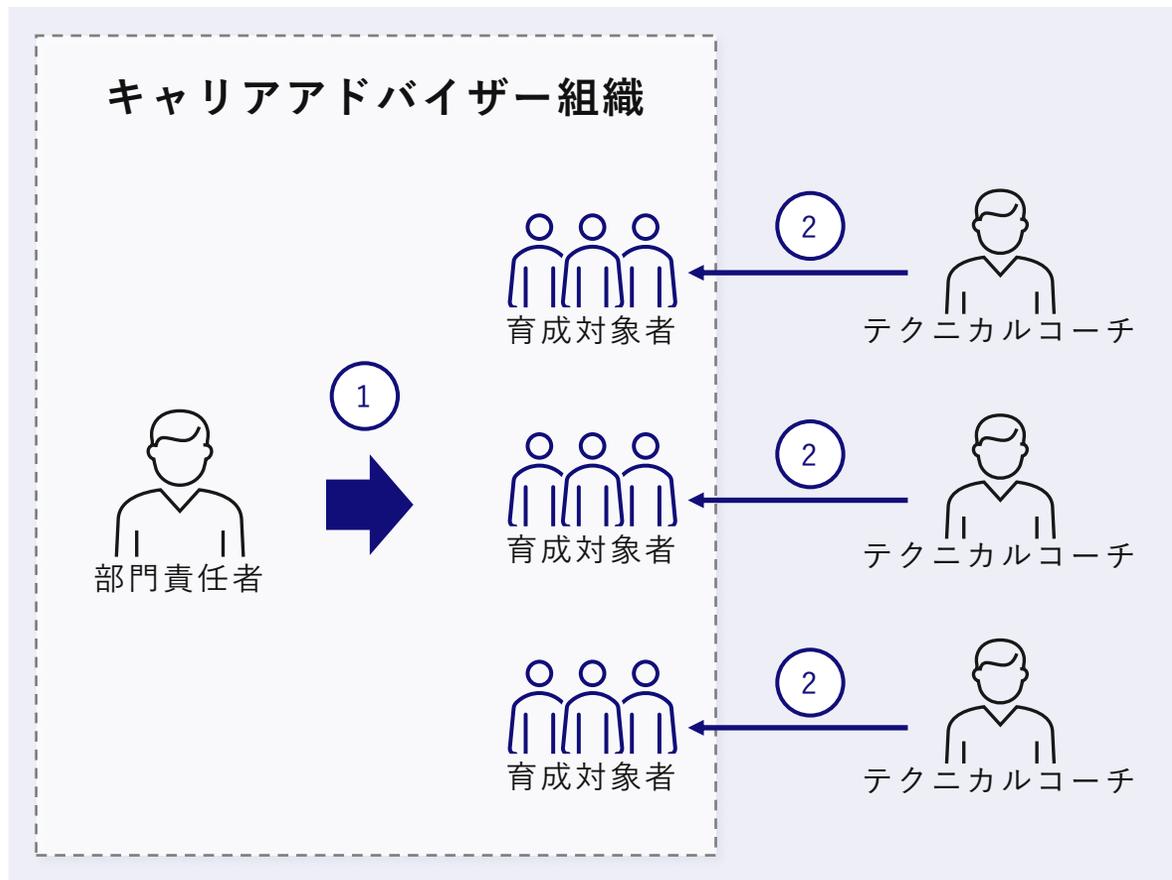
施策内容

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

施策例：キャリアアドバイザー育成支援システムを導入

事業成長に伴う人員拡充を背景に、キャリアアドバイザー組織の底上げ（育成支援）、および生産性向上を目的として、育成対象者にテクニカルコーチが伴走する育成支援システムをトライアル導入。



1 ラインマネジメントの役割

- パーパス浸透
- 労務管理
- 目標設定・KPI管理

▶組織としての拡張性と再現性を向上

2 テクニカル面のコーチング

- テクニカルコーチ1名に対し、3~5名の育成対象者
- 求人セレクトや提案に関する業務アドバイスを実施

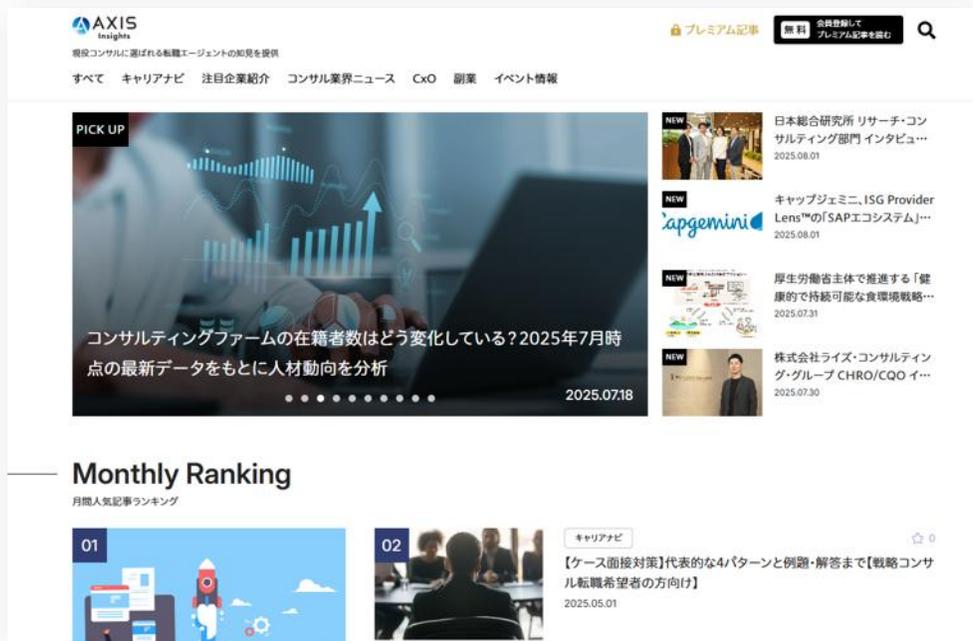
▶ナレッジを共有し、属人性を解消

施策例：登録者数増加に向けた施策

オウンドメディア、ウェビナー、YouTube動画施策の企画・コンテンツ制作を推進。

オウンドメディア

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。



ウェビナー

現役コンサル若手～中堅に向け、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。



YouTube

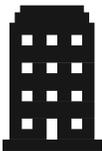
現役コンサル若手～中堅に向けCxO・独立・副業・フリーランスといったキャリア体験談を中心に情報発信。



成功事例 | 事業会社向けアップセル・クロスセル促進

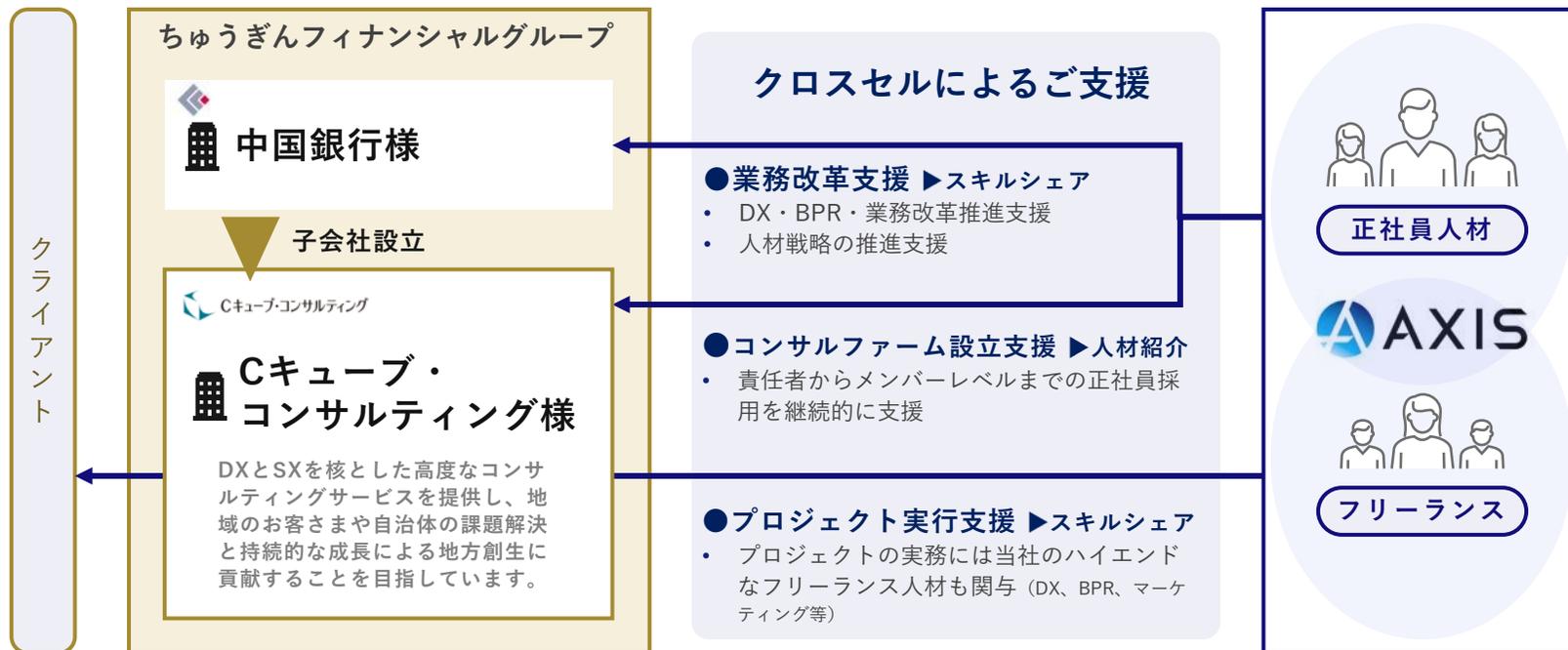
人材紹介（正社員）とスキルシェア（業務委託・副業）を組み合わせたクロスセル戦略を推進。
中国銀行様との取り組みでも両サービスを活用したご支援を展開。

● 中国銀行様の要望



東瀬戸内経済圏（岡山・広島・兵庫・香川・愛媛）の企業・自治体の他、地域内外のスタートアップ企業とも連携し、地域の底上げを行いたい

● 実際のご提供サービス | コンサルティング子会社の設立を後押し



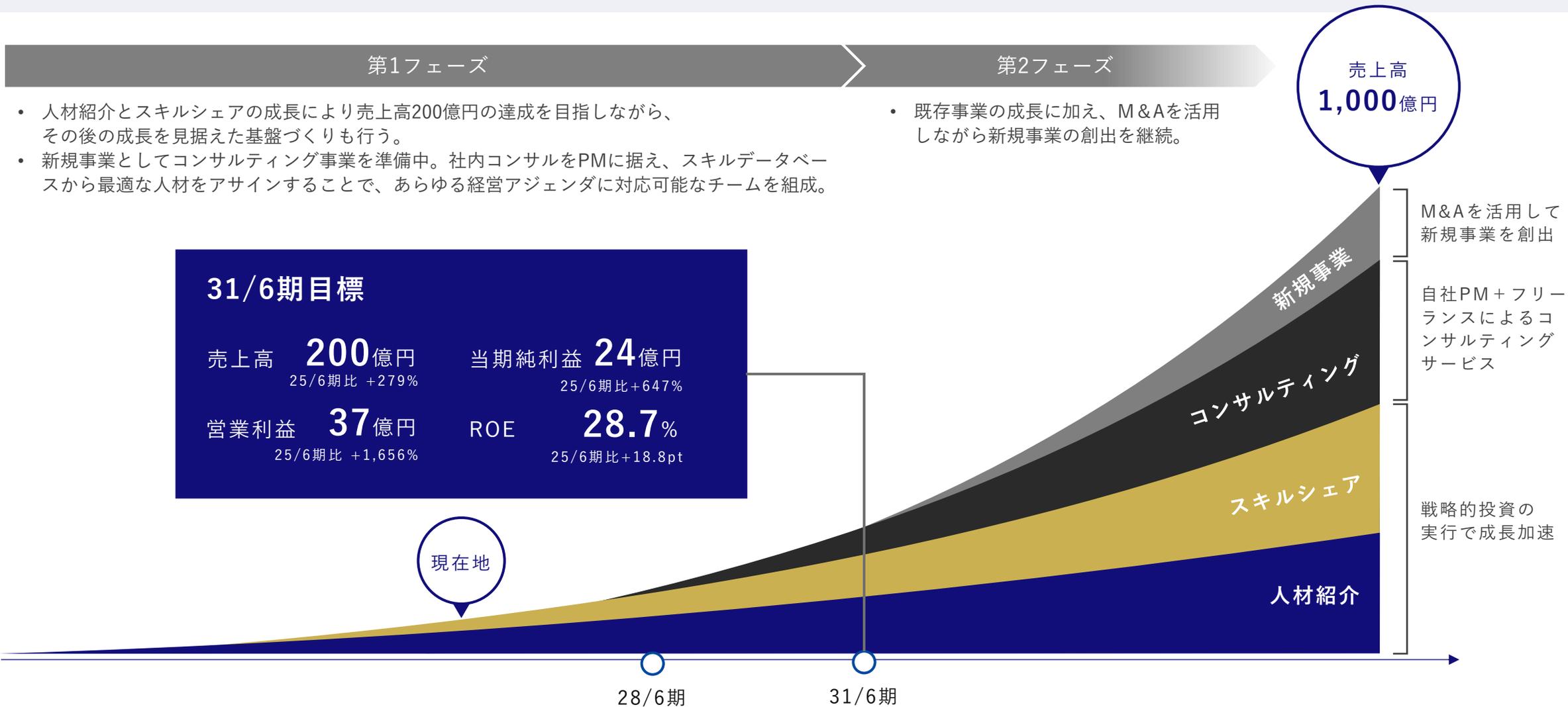
● POINT

最適人材の提供基盤

- ・ 地方の中小企業や自治体が直面しやすい、DXやSXといった高度な経営課題に対応できるハイエンド人材のデータベースを保有。
- ・ 正社員だけでなく、フリーランスの紹介にも対応しており、幅広い選択肢の中から、お客様にとって最適なお提案が可能。

長期的な成長イメージ

31/6期に向けては、人材紹介とスキルシェアを成長の軸に売上高200億円の達成を目指しつつ、その後の成長を見据えた基盤づくりにも注力。M&Aや既存事業のナレッジ・強みを活かした横展開で、成長の柱を増やしていく方針。



Appendix

06



● 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	東京都千代田区麴町4-8 麴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	761百万円（2025年6月末現在）
従業員	152名（2025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

(参考) フロント部門人員の採用と売上計上のタイムラグについて

ハイエンド人材は、初回面談から入社までのリードタイムが5カ月～6カ月程度と一般的なケースより長く、フロント部門人員の中途採用が売上に結びつくまでに2四半期分のタイムラグが生じる。

● 研修開始から入社までのフロー^{*1}



● POINT

- ・ハイエンド人材は引き継ぎなどが複雑化・長期化しやすく、一般的な人材のケースよりも内定承諾から入社までの期間が長くなる傾向。
- ・フロント部門人員の入社から実績が出るまで、2四半期をリードタイムとして認識。

*1：表示された期間は25年4月～6月より算出

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
同業他社との競争について	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。

本資料の取り扱いについて

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、2026年8月を予定しております。